

九个研究生没拼过一个本科生 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/228/2021\\_2022\\_\\_E4\\_B9\\_9D\\_E4\\_B8\\_AA\\_E7\\_A0\\_94\\_E7\\_c108\\_228954.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E4_B9_9D_E4_B8_AA_E7_A0_94_E7_c108_228954.htm)

介绍企业：通用电气（中国）公司 出场嘉宾：GE亚太区人力资源总监 王晓军

转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 通用电气（中国）

公司对人才的基本要求首先从技术专业方面来讲的，肯定要看这个人的专业素质和专业标准是不是符合公司对这个位置的基本要求。其次，除了对专业技能的硬件要求，同时也看重应聘者的“软件”素质，包括团队合作能力、沟通能力

（足够的中、英文工作语言能力）、逻辑思维和分析能力、创造能力（对工作的前瞻性把握、自身激励能力）。GE亚太区人力资源总监王晓军谈道，欢迎符合GE价值观的、有工作热情、对个人充满自信的人。对一些领导培养项目，公司还希望应聘者积极参加社会活动，有担任领导、组织工作的经验。

高学历不是优势 王晓军说，公司对于一个职位公开招聘，是想找到最适合这个职位的候选人，而不一定是最资深、最高学历或是一定要名校出身。学历、学校和工作经验都是证明应聘者能力的一种方式，但最根本的是应聘者的经验、能力和技能是否是最合适自己应聘的职位，找到自己的定位。

。GE塑料集团在大学招聘时，我们把应聘的10个人放在一组，要求他们在现场解决一个问题。10个人里9个是研究生，另外一名是本科生。我们出的题目没有正确答案，完全要看大家能否形成一个团队的决定。这其中要考察每一个应聘者的分析问题能力、沟通能力和说服能力。结果，那名本科生成功地让所有人接受了他的主张，引导团队形成了决策意见。

后来我们当场决定录用了那名本科生，当然我们同时也考察了他在学校里的表现。所以在应聘者符合了职位的基本学历要求后，机会是均等的，高学历不会加分。工作经验是面试重点 GE公司通过公司内部开发的程序行为基础面试法

( behavior based interview ) 甄别人才。通常的方式有电话了解情况、面试、小组考察等。在面试的过程中，面试人员会随机对面试者提出一些有关过去从事过何种工作、有过何种工作经验之类的问题，因为GE把工作经历和实习经验看得相对比较重，所以会通过这类问题来判断面试者是否在公司里有发展空间。考官迟到是个好机会 王晓军提到，面试的时候，人力资源部的工作人员一般不会迟到，秘书也会提前将一切准备好的。但是，很多情况下我们会请业务部门的经理来帮我们做一些面试，毕竟他们才是用人部门，而业务经理们难免出现迟到的现象。因为业务优先是任何公司的首要准则，业务经理的工作重点是做业务，而不是面试。他们经常要忙于和客户电话沟通，或在办公室接待客户等，尤其是接待一些重量级客户的时候，是不可能放下客户不管来面试的。这样的情况大家都会表示理解。有些经理迟到的时候会感到很内疚，这也许会为面试者一个意外的好机会，如果这个时候你应对得当应该会有意外的得分。但是如果你对面试官的迟到表示不满，那么你在这个经理的评估表上就很可能不及格。从任何一个业务经理的视角来看，他们都更愿意招聘那些在客户迟到时始终保持宽容大度的人进入他们的部门。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)