

用人篇

专家说



港澳中心有限公司 副总经理 陈保国

新老方式相结合，为企业寻找最优人才

像很多的招聘单位一样，北京港澳中心瑞士酒店负责招聘的人员会在很多份简历中，根据受教育情况以及获奖情况等方面对求职者进行筛选，通过的求职者将会进入下一个环节——在线的OPQ测试，也就是人格测试，通过这个系统来选出性格适合工作岗位的人员。北京港澳中心副总经理陈保国介绍说：“可别小看这个系统，通过一些简单的小问题，就能测出一个人的人际关系、处理事情的方式、遇到问题的态度。我们在挑选人的时候并不是想当然的选择得分最高的求职者，而是

看求职者所倾向的性格是否符合我们的岗位需要。”

在一些特殊的岗位，还会有专门的一个测试，之后还会有一个电话面试，企业根据要求进行全英文的测试或者是中文的测试，测试结束之后第三方会根据聊天的情况出一个总结。最终，通过一系列的测试，人力资源部门的同事才能够决定是否求职者被录用。

但一个人是否真正适合这个岗位，还需要到岗位历练才知道，北京港澳中心瑞士酒店同时还有试用期的测试，用岗位真正检测求职是否符合岗位。

北京信元电信维护有限责任公司 任梅

希望应聘者“从心服务”责任心强

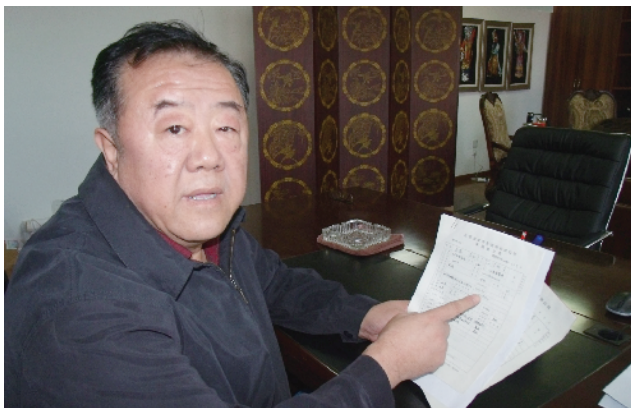
任梅告诉记者，希望应聘者“具有较强的语言表达及沟通能力，具有良好的销售和服务意识；思维敏捷、性格开朗、亲和力强，能够承受一定的工作压力；责任心强，做事认真仔细”。

除了在初步的面试过程中对求职人员的能力水平的考量和能力素质的把握之外，对于如何在试用期考核应聘人员的责任心，任梅告诉记者透露了一点自己的心得，并讲了一个客服人员小王的故事。小王被应聘到该公司时是名刚毕业的大学生，在实习期也曾服务业工作过，但在客服岗位工作的试用期，一下子面临每天大量的客户的咨询以及一些投诉时，这个小姑娘还是有

些吃不消，偶尔也会和新来的同事一起“吐槽”。但让任梅意外的是，在试用期一半的时间，和她一同进入公司的两名客服都很快就离职，她却并没有离开，因为她考虑到当时公司人手紧张，忙不过来。为此，客服部门的主管与她进行了充分的沟通，并在服务技巧上对她进行了相应的培训，“她进步的很快，也意识到在服务过程中的重要性，在服务过程中还会对客户进行相应的提醒，逐渐获得了客户的高评价。”任梅介绍。

为此不仅顺利的度过了试用期，并获得了特别的培训机会，顺利的签订了工作合同，并在公司成长的非常快，目前已经成为岗位标兵。

北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员 张弛

用人单位和求职者都应保持诚信
人才市场需大于求

张弛参与起草了国家的《劳动合同法》，曾任国家人事部全国人才流动中心常年劳动法律顾问，担任北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员等社会职务。

对于求职者来说，他说出了一些现象。他说：“有个别大学生在应聘的时候为了得到好的企业和岗位，违反诚信原则，修改自己的履历，虚开学历和技能证明，使用用人单位受到了损伤。”

他说：“用人单位和劳

动者都应该遵守劳动法律法规。用人单位在与劳动者签订劳动合同时应该约定试用期。劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合

同期限不满三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”

张弛对人才市场的分析是，总体是需大于求。同时存在着求职者脚踏多只船的问题。劳动力价格不断攀升，用人单位的成本加大。高学历的人员挑单位和岗位的现象严重。从政府的角度来说，就业指导方面的力度不够，就业的路不通。现在从互联网的上就业趋势明显，政府应该加大扶持力度。

随着国内产业结构的调整和升级，有专业技能的人才定会有工作机会。

西城区职业介绍服务中心党委副书记 赵文红

“春风”吹暖外来工
手拉手牵线城乡人
招聘会服务大学生

从每年的开春，市人力资源和社会保障局与市总工会等部门联合开展“春风行动”。“春风行动”主要是针对外来务工人员找工作难、企业需求工人而开展的。“春风行动”之后，就是“城乡手拉手活动”。这个活动是面对城区与郊区的人力资源供需关系开展的。比如：西城区与房山区、门头沟区“手拉手”。西城区

将本区企业提供的岗位介绍给“手拉手”的郊区求职者，解决郊区就业难的问题，同时也解决企业急需工人的问题。这些活动都带有普遍性，不考虑求职的学历等因素。

赵文红告诉记者：“我们根据自身情况，又开展了创新的活动。我们现在每周二、四，每星期、每月、每季度都有招聘会。大学生们可以选

择任何一个机会求职，与用人单位见面。我们在招聘活动中发现，有些大学生有眼高手低的现象，就是工资低了不行、岗位不舒服不行，而有些企业不仅工资低、岗位的工作还艰苦，正与有些大学生的求职要求相反。”

赵文红说：“针对求职难，用工难，我们开辟了测评内容。就是对大学生的能力进行测评，测评结果只是参考。告诉大学生，你的能力适合在哪个岗位工作，挣多少工资。有了这个测评结果，他就会有针对性地找适合自己的工作了。我们还会对企业进行用工指导，告诉企业你们的岗位应该找什么样的大学生，指导企业要合法用工，包括试用期的法律规定、签订劳动合同、缴纳社会保险等。让求职者放心大胆的求职。”