# 服装企业用人标准实用版

来源：网络 作者：烟雨迷离 更新时间：2024-06-23

*第一篇：服装企业用人标准实用版辽宁大田户外用品有限公司文件则字〔2024〕004号企业用工标准1．以德为先本企业选用人才的第一个标准是“道德情操”。要有良好职业道德、人生和价值观的人才，更要有奉献精神，这样才能“将做好本职工作作为对自己的...*

**第一篇：服装企业用人标准实用版**

辽宁大田户外用品有限公司文件

则字〔2024〕004号

企业用工标准

1．以德为先

本企业选用人才的第一个标准是“道德情操”。

要有良好职业道德、人生和价值观的人才，更要有奉献精神，这样才能“将做好本职工作作为对自己的第一要求”，不能将个人的不良倾向波及和影响到整个团队，从而给团队带来较大的管理难度和管理风险。

我们不需要能力超强但职业道德不佳的员工，这样的员工对团队的危害性也就会越大。岗位技能可以培养，但人的道德一旦形成，就很难改善。

因此，在选用人才时，我们首先需要把握好应聘者的“职业道德”关。

要识别应聘者是否有良好的道德情操，可以通过了解他（她）们以前的工作和学习情况来发现；有时也可以通过他（她）们的言谈举止观察到“蛛丝马迹”，因为一个人内心的想法多数时候会“溢于言表”。

2．务实为本

“务实”是选用人才的第二个标准。

现在大学毕业生越来越多、好工作越来越难找，虽然多少打击

了这些天之骄子们的“嚣张”气焰，但自认为怀才不遇，眼高手低、好高鹜远者还大有人在。这样的人才，往往“头重脚轻根底浅”，表现得浮躁、不务实，投机取巧，热衷于做表面文章，很难对团队有较大贡献。

任何的成功都是点滴积累的结果，务实型人才“深谙此道”，他们往往乐于从基础工作做起，一步一个脚印，这样的人才方能成为团队的“栋梁”。

要识别应聘者是否有良好的务实精神，可以通过他们以前的工作历史来了解，如果由于个人原因而频繁跳槽，这样的应聘者十有八九不属于这一类，因此聘用时需慎重考虑。

3．良好的团队精神

“良好的团队精神”是选用人才的第三个标准。

现代企业几乎不存在“个人英雄主义”逞能的土壤。成功离不开团队全体成员竭诚地协同努力。

一个缺乏团队精神的人，表现为自私、利己，很难与别人合作，也很难认可别人的贡献。这样的人才，将会与团队格格不入，无法融入团队，即使有“一技之长”，也很难有机会施展，最终无法为团队创造出应有的绩效。

现在的大学生，大部分都是独生子女，家长们的过分溺爱导致了“自私倾向”的滋生，招聘时需要特别关注这一点。

要识别应聘者是否有良好的团队精神，可以通过一些小游戏的测试来了，看看他（她）们个人的表现欲和占有欲的强烈程度。

4．较扎实的基础知识

这里我将“较扎实的基础知识”作为选用人才的第四个标准。

较扎实的基础知识是能否进行有效培养继而使其成为“能人”的前提条件。如果应聘者的基础知识很差，则会大大增加人才培养的难度和风险（因为基础知识是通过人多年的学习和积累“固化”在人头脑中的，很难通过短时间的培养产生效果，甚至根本就做不到）。在这些基础知识中，专业知识固然十分重要，但我认为最重要的是语文知识和数学知识。因为一个人具备了良好的语文基础知识，则理解和表达能力通常不错，这会有利于与人的沟通（要知道，现代，人与人的沟通相当重要的）；具备了良好的数学基础知识，则逻辑思维能力会比较强，处理事务时一般会比较严谨和细致；另外，良好的语文和数学知识对以后掌握新知识、新技能也非常有利。

要识别应聘者是否具有良好的语文基础知识和数学基础知识，可以请他（她）们就某一个问题进行书面（或口头）阐述，看看他（她）们对该事物的理性分析程度和表达清晰程度。

5．认同企业文化

“认同企业文化”是选用人才的第五个标准。

认同企业文化与被聘后人才的稳定程度有关。人才不稳定，不但不利于团队工作的开展，而且会增加人才招聘成本，从而给企业带来不必要的负担。

要识别应聘者对企业文化是否有认同感，可以通过向其介绍企业的规章制度、用人政策、薪酬政策等，看他（她）们表现出来的认同程度。

6．较好的发展潜力

这里提到的最后一个标准是“较好的发展潜力”。

较好的发展潜力是一个人能否快速成长的先决条件。企业所需要的应该是这种具有较好发展潜力的人才，因为这样的人才企业所付出的成本可能不会很高，但创造的价值却是不断增长的。

要识别应聘者是否具有较好的发展潜力，可以通过观察他（她）们的精神面貌去发现，或通过他（她）们对事物的个人见解去了解。

这里提到的这六个标准，企业可以根据自己的实际情况和对人才的需求情况进行综合权衡。当“称心如意”的人才一时难求时，您不妨审视一下他（她）们是否具有如上提到的某些素质，也许您就是“伯乐”，他（她）们就是“千里马”。

辽宁大田户外用品有限公司/人事部2024年6月26日

**第二篇：企业用人标准**

五家企业用人标准

一、IBM（国际商业机器有限公司）

与其他众多著名500强公司一样，IBM对人才的诚信尤为看重，要求每一名IBM“蓝色精灵”都要做到诚实、正直。IBM还希望员工应该拥有充分的自信心，并且要主动的去学习与工作。而团队精神反映一个人的素质，一个人的能力很强，但团队精神不行，IBM公司也不会要这样的人。更为重要的是，IBM要求人才要认同IBM“蓝色军团”的三个核心价值观：力争取胜、快速执行、团队精神。

——诚实与正直的品质。——充分的自信心。——主动精神。

——学习能力、适应变化能力、创新能力、沟通能力。——团队协作精神。

IBM不迷信所谓的名牌大学，对所有大学毕业生一视同仁。过去，人们会更看重IQ，即智商够不够高；还有是不是毕业于名牌大学，所学的专业与工作岗位是否对口。但在科技进步日新月异的今天，IBM更看重的是员工未来发展的潜力，更重视员工再学习的能力；同时，IBM也更加看重员工的价值观，要求员工的价值观与IBM的企业文化相统一。

IBM对于所招聘的人才专业上的限制并不像人们想象得那样严格。在日本，IBM的许多工程师学的是哲学等文科专业。IBM认为，只要应聘者的再学习能力好，情商不错，就有机会加入IBM“蓝色军团”。

IBM不迷信“名牌”大学，打破专业限制，而转向重视价值观的认同以及再学习能力。灵活而富有弹性的人力资源体制保证了公司能够广得贤才，又能最大限度地挖掘员工的潜 力。

二、美国福特公司

福特公司的用人之道的特点就在于：（1）不拘一格，选贤任职。

福特二世认为，用人必须不拘一格。只要是对发展公司事业最有利的，就应该把他放到最有用的位置上。几十年来，福特二世一直坚守这一信条。他出任公司董事长，对其他高级职员，他总是一会儿重用这个，—会儿重用那个，有时甚至一个部分的负责人也能在全公司发挥巨大作用。在别人看来，总认为福特二世用人反复无常，其实，这正体现了他不拘一格选用人才的原则。

（2）不讲情面，凭业绩取人。（3）重用扭转乾坤者。

（4）注重发挥人才的最佳效益。

三、麦当劳

麦当劳：用人的“五不”观念

第一，麦当劳决不用“靓女”。当今服务行业招工时，对雇员的外貌、身材特别讲究，尤其是女性，漂亮的容貌是首要的条件。但麦当劳绝不讲求漂亮，它所录用的员工相貌平平，但是必须能吃苦耐劳。

第二，用“生”不用“熟”。其聘用的人才几乎全是初出茅庐刚跨出校门的年轻人。麦当劳在几十年的创业中积累了一整套成功的管理经验，录用新员工时宁用“生”不用“熟”，因为他们要用自己的经验培训员工，而不用他人的框框束缚自己。

第三，麦当劳快餐店招聘员工时有一信条：不搞暗箱操作。第四，麦当劳一般不“炒鱿鱼”。麦当劳首先是一个培养人的学校，其次才是快餐店。在麦当劳精神下培训出来的人，即使离开了，也是一个对社会有用的人。

第五，麦当劳员工工作时间不搞死限制。也就是说，麦当劳录用了你，你可以在工作时间上自由选择。可以当全职员工，也可以当兼职员工。

四、广州本田汽车有限公司

1、专业实力

2、道德品质修养

3、外语水平

4、其他资质与特长 比如：曾任学生干部、拥有双学位、辅修专业证书、有兼职经验，社会实践活动经验

五、摩托罗拉中国电子有限公司

1.诚信/勤奋/富于创造性/有团队精神 2.考察创新能力和发展能力 3.重视应聘者的英语水平

第一个E——Envision(远见卓识)：对科学技术和公司的前景有所了解，对未来有憧憬;第二个E——Energ(活力)：要有创造力，并且灵活地适应各种变化，具有凝聚力，带领团队共同进步;第三个E——Execution(行动力)：不能光说不做，要行动迅速、有步骤、有条理、有系统性;第四个E——Edge(果断)：有判断力、是非分明、敢于并且作出正确的决定;第五个E——Ethics(道德)：品行端正、诚实、值得信任、尊重他人、具有合作精神。

**第三篇：企业用人标准问卷调查**

企业用人标准问卷调查

尊敬的企业代表：

您好！为详细了解企业对需引进人才的具体条件和要求以及企业判断人才的标准，从而更好的促进独立学院的教育体制改革，我们特别策划了本次问卷调查，请您抽出宝贵的几分钟时间帮助我们完成。我们衷心地感谢您的支持与配合！

请您直接在您所要选择的选项上打√。

1、您所在企业的性质是什么？

A、国有企业B、民营企业C、外资或合资企业D、政府机构E、科研机构F、其他

2、贵单位的用人理念是什么？

A、学历至上，在学历的基础上再来谈能力

B、能力至上，有能力的话可以放宽对学历的要求

3、您认为在重点大学里面更加容易找到适合的人才吗？

A、是的，重点大学的学生整体素质相对较高

B、不一定，二类三类院校里同样有出内拔萃的学生

4、您认为独立院校的学生相对于名牌大学的学生而言有哪些弱势？

A、专业知识有差距B、思想素质有差距C、学历等级有差距D、创新思维和创新意识有差距E、动手能力有差距

5、在同工同酬的前提下，您的企业会为高学历的员工发放额外的学历补贴吗？

A、会B、不会

6、您的企业会花钱对自己的核心员工进行学历深造吗？

A、会B、不会

7、您的企业会优先选择专业对口的学生吗？

A、会B、不会

8、您的企业最看重员工哪些方面的素质？

A、忠诚度B、工作能力C、责任心D、团队精神E、吃苦耐劳F、认同企业文化

9、您的企业在招聘过程当中最看重哪些指标？

A、获得了多少证书B、是否是学生会干部C、是否获得过国家奖助学金D、是或参加过社会实践活动E、其他

10、您认为在大学期间考试成绩能够代表个人能力吗？

A、能B、不能C、不好说

11、您认为在校大学生应着重培养的是什么？

A、职业道德和专业技能B、团队精神和协作能力

C、社交实践能力D、创新能力E、个人思想道德品质

12、您认为独立院校的毕业生对薪资的期望值设置为多少比较合理？

A、2024左右 B、2024—2500 C、2500—3000 D、2024以下

再一次感谢您的参与和配合！

恭祝您工作愉快、身体健康、家庭幸福！

**第四篇：企业招人及用人的标准**

企业招人及用人的标准

目前的企业大致可分三类：一类是外企，包括合资企业，是目前的香馍馍；二类是国企，能活到现在的国企基本都是垄断行业，处于高薪高福利的幸福生活中；三 就是民企，民企可谓大到上市集团公司，小到个体户，是用人市场的主力军，但也鱼龙混杂，良莠不齐。从我多年的职场经验看，无论哪类企业在招人用人的标准上还是一致的，主要考察三个方面：知识技能、行为习惯和工作态度。

1.知识技能。企业是完全的经济动物，追求利润和效益的最大化是企业生存发展的真正目标。企业招你来就是要用你的知识技能来解决企业现实的问题。至少我在招聘时是不爱听应聘者说：“虽然我不懂，但我会努力学习„„”一般招聘者都会认为：不懂的时候会好好学习，懂了一点后就会跳槽到竞争对手那里拿高薪去了。所以，你在应聘的时候就应该懂一点，学校是你花钱你去学习的地方，企业是企业花钱请你干活的地方，不能搞错地方。岗位技能考察的不仅仅是你过去学过什么知识或做过什么事，而是想知道你做成了什么，哪怕是在实习过程中一个细节的创新成功。

2.行为习惯。主要是考察应聘者承受压力、解决问题的能力，以及思考问题的行为方式，是以积极的方式还是以消极的方式来思考问题，其中也包含对性格特征的一些考察。良好的行为习惯是长期培养的结果，不要寄希望于临场发挥，因为你的表情和你思考反应都会出卖你。即使过了，在试用期中也会让面试官大跌眼镜----你给我们又上了一课。

3.工作态度。这是招人是最难看出问题，而到用人时最容易出问题的地方。应聘时急吼吼的表示干什么都行，怎么干都行，三个月没到又急吼吼的要提高待遇，再不就急吼吼地跳槽。这些都是没有职业规划的急功近利表现。大学生要有目标，沉住气，踏踏实实地干，每一次跳槽都是向目标跃进，而不是被逼梁山。这就要越早做职业规划越好，规划的早行业经验积累的就越专业，就越容易找到工作，从而进入角色。

最后，我想说一点，不要过于迷信职场应聘技巧，那是术而不是道。我们考察的是你的道有多深而不是你的术有多少，一般来讲，你掌握的术是不会多过在职场混了多年的老江湖面试官，而一旦被面试官发现你术的痕迹太重，后果也就自负了。

本人就职于上海紫江企业集团股份有限公司，个人如有什么问题可来信交流：jia70518@163.com

**第五篇：计算机专业企业及用人标准介绍**

订单联盟企业及用人标准介绍

（第五批次，武汉选拔区，120个职位）

国内知名IT企业：

北京神州数码思特奇

岗位要求

1． 本科及以上学历，计算机相关专业；在校成绩无补考；英语四级以上；

2． 精通JAVA或C语言，精通oarcle等大型数据库开发，精通SQL，有大型项目开发经验

者优先考虑；有linux,unix环境下开系统设计开发经验；

3． 熟悉数据结构，算法，软件工程；

4． 有良好的团队合作与沟通能力，诚实敬业，学习能力较强；

5． 具备高度责任心，工作态度认真，严谨踏实，积极主动，承受压力能力强。

北京博彦科技软件有限公司

岗位要求

1． 计算机相关专业，大学本科学历；

2． 英语四级或六级，具有良好的听，说，读，写能力；

3． 精通Net/Java至少一种；

4． 熟悉软件开发过程和规范；

5． 熟悉软件开发管理工具；

6． 有项目经验优先考虑。

文思创新信息技术有限公司

岗位要求

1． 具有至少2年的Linux平台下C/C++开发经验；

2． 精通面向对象程序设计，具有一定的分布式程序的概念，能参与设计讨论；

3． 熟悉Linux系统调用，多线程编程（pthread）；

4． 熟悉STL；

5． 熟悉Linux下的程序排错，内存泄露排查，性能优化等；

6． 最好使用过net,snmp,apache,lighttpd等web后端系统软件；

7． 最好具有一定的数据库开发经验，能够用C,C++独立编写模块；

8． 熟悉ORACLE等数据库优先。

海辉软件（集团）公司

岗位要求

1． 计算机及相关专业本科以上学历；

2． 使用JAVA编写Web应用熟练；

3． 熟悉jsp,servlet,java bean,JMS,EJB,Jdbc开发，熟悉J2EE规范；

4． 对主流的Java应用程序设计框架有研究；

5． 掌握面向对象技术及UML,使用ROSE等设计工具；

6． 英语读写熟练。

国际知名IT企业

北京电讯盈科信息技术有限公司

岗位要求

1． 毕业于正规大学计算机，软件，信息技术，电子工程及相关专业的本科生；

2． 具有扎实的技术基础和较强的实践能力；

3． 具有1~2年相关技术（JAVA/ORACLE/DOTNET）开发经验；

4． 具有良好的团队合作，沟通协作和表达能力；

5． 具有良好的独立工作能力，严谨的态度和敬业精神；

6． 愿意发展成为技术开发顾问，能应工作安排的需要到国内各地出差。

INFOSYS（印孚瑟斯）技术有限公司

岗位要求

1． Bachelor degree is a must.technical orientation(java,net,c++,ERP or any other IT direction).2． Cet 4 is a must.3． Survival oral english competence is to be promised，since the member are to communicate

with foreign engineers on project.4． Shanghai is the first choice of career placement, for now,at least.阿里巴巴（中国）网络技术有限公司

职位要求

1． 计算机或相关专业本科以上；

2． 精通c++编程语言；熟悉GCC GDB；

3． 精通Linux操作系统，熟悉系统API,Shell脚本；

4． 熟悉perl/python/Linux shell/java/j2ee编程技术者优先；

5． 熟悉数据结构和算法设计；

6． 逻辑分析力强，良好的承压能力。

本地优秀企业

武汉天喻信息产业股份有限公司

岗位要求

1． 本科或以上学历，计算机，电信及相关专业；

2． 英语四级以上；

3． 熟练应用C,C++或MFC,了解JAVA或汇编语言；

4． 获得程序员资格或熟悉手机短信平台，嵌入式开发，信息安全方向等系统开发经验者优

先。

光庭导航数据武汉有限公司

岗位要求

1． 一年以上C/C++开发工作经验，熟练掌握C/C++编程技能并具有较好的代码编写习惯；

2． 对车身应用软件开发有浓厚的兴趣，有相关开发经验者优先；

3． 有较强的快速学习能力和强烈的责任心；

4． 有实时操作系统开发经验者优先；

5． 有一定的英语文档读写能力；

6． 富有团队合作精神，表达准确清楚，思维敏捷。

武汉开目佰钧成软件资源有限责任公司

岗位要求

1． 计算机本科以上；

2． 熟悉J2EE平台的开发（至少2年的开发经验），JAVA,JSP,熟悉常用的J2EE中间件；熟

悉mssql,mvsql,oracle,db2等数据库；熟悉RATIONAL,ROSE,POWERDESIGNER等分析、设计工具；

3． 具有较好的团队配合精神，交流沟通能力强；工作认真踏实，责任心强。

以下优先考虑：

4． 熟悉STRUTS、HIBERNATE、SPRING优先考虑：

5． 熟悉eclipse、jbuilder开发平台优先考虑：

6． 熟悉mysql4.1.x数据库优先考虑。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找