# 名企HR们都是这样选简历的[大全5篇]

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2024-06-24

*第一篇：名企HR们都是这样选简历的萝卜青菜，各有所爱。一般说来，用人部门对于简历的筛选是各有不同的。当然，也并不是没有相同之处。在与人力资源经理交谈中发现，内容的真实性是大家一致认定的标准之一;详实、不长篇累牍的简历比较让人认可;那些精心...*

**第一篇：名企HR们都是这样选简历的**

萝卜青菜，各有所爱。一般说来，用人部门对于简历的筛选是各有不同的。当然，也并不是没有相同之处。在与人力资源经理交谈中发现，内容的真实性是大家一致认定的标准之一;详实、不长篇累牍的简历比较让人认可;那些精心设计、贴着艺术照和写真照的简历，则鲜有用人单位投赞成票。

投放简历，是求职者找工作的第一步，而简历也就成了求职的敲门砖。是否有机会参加下一步的考核赢来工作的机会，全看这敲门砖好不好。而从企业角度来看，如何对待简历又是选用人才的关键一步。那么，各大公司、企业又是如何筛选简历的呢？下面，就介绍以下九大名企衡量简历的具体标准。

先看专业再挑学校背景

中国移动采取多种方式进行招聘，包括招聘会、报纸、杂志、猎头等，用得最多的是网络招聘。同时，还会针对招聘项目，进行校园招聘、社会招聘和内部竞聘。移动已经将很多工作外包给专业人才网站，因而在筛选简历、笔试和面试时都遵循着一个既定的程序和标准。一个优秀人才应聘移动，需要经过以下几个程序:

软件系统筛选简历→人工筛选简历→第一轮面试→笔试→第二轮面试

自动软件系统会通过考查五个方面来挑选简历，即学校和专业、学习成绩、班级排名、英语能力和项目经验。这些都是应聘中国移动的五大拦路虎。中国移动青睐那些来自重点院校、专业对口的大学生，而名校背景、突出的英语能力以及担任过班长、学生会干部、社团组织者的经历，都会成为应聘中国移动的加分亮点。

言简意赅的简历最受欢迎

首先，ABB是根据每个职位的岗位描述和招聘需求来筛选简历的。之后，人力资源经理把选中的简历发到对应的业务部门进行第二轮筛选。在业务部门经理和人力资源经理沟通、协商之后，产生面试名单。

一份干净整洁、言简意赅的简历是最受ABB欢迎的，长度在2到3页纸比较合适。个人信息、工作经验的叙述越接近招聘职位的要求越容易赢得入围机会，而那些特别精美或者花里胡哨的简历并不见得就受欢迎。简历的真实内容才是我们考核的重点。

对于应届毕业生的简历，ABB会比较注重对方的相关社会经历，比如参加过哪些社会活动、是否当过学生干部等。而招聘社会人员时，对方的工作经验是最受关注的。实际上，ABB集团的销售人员也需要严格的专业教育背景和行业工作经验。

从简历判断求职者的思维特点

对于市面上蜂拥而现的大贴艺术照和写真照的简历，北京松下电子有限公司并不赞成。企业用人是根据岗位需求和个人情况来选择的，简历再漂亮也起不到决定性的作用，尤其是应届毕业生更不该如此制作简历。

至于筛选简历的根据，我们针对不同岗位的需求，会有不同的考察重点。比如招聘技术型人才时，看应届毕业生的简历会比较注重其专业成绩，在校是否有过相关作品;如果招聘的是管理型人才，除了看所学专业和学习成绩外，还会注重他在校时担任的学生会工作、参加的社会活动等。看社会人员的简历时，除了硬件必须符合招聘岗位需求之外，主要看他的工作经历。

实际上，简历行文里透露出来的信息是很重要的。对方表述自己的语言、行文方式、简历撰写的层次性、逻辑性、流畅性、重点性，都能流露出作者的思维特征。

申请职位不明的应聘者不是朗讯的首选

很多人发来的简历只表示希望来朗讯，却没有说明申请的职位。如果应聘者连简历都写不完整，我会觉得不是他能力有问题就是太过粗心，这都不是朗讯的首选人才。还有简历的性别栏中不写男女，用染色体XY来表示，让人哭笑不得。简历版面干净、符合规范、清晰明了是最好的，我们通常不在意照片，但也不要太简单。

细节考查职业诚信

通常会注意查看简历内容的完整性、真实性，应聘者工作的连续性和稳定性。朗讯并不在意应聘者有其他方面的工作经历、不够良好的教育背景和中断的工作时间，但隐瞒和欺骗则会使公司对你个人的诚信和职业道德有所怀疑。为此，我们会关注简历细节的描述是否冲突。朗讯会保存每份投来的简历，建立简历档案。有一次，我看到两份投递时间不同，但内容几乎完全相同的简历。但是，前一份简历中有做教师的工作经历，后一份简历却完全是做销售的经验。我猜他无非是想加强销售方面的经验和背景，增加职位竞争力。很多人为没有受到很好的大学教育而感到遗憾，所以会在简历中把教育背景模糊掉。其实，他不写反而令人猜想更多。此外，很多应聘者也知道企业非常关注职业的连续性，有些人可能有一段时间没有工作，但在简历中会把时间归到某段工作中，这些都会在做背景调查时被查出来。

用数字体现个人业绩

介绍工作经历的时候，在某公司工作的时间，应该精确到月而不是年。要有公司的全称(也可对公司做简要介绍)、担任的职位名称及所在部门名称、主要工作职责、主要工作业绩等。也可以简要介绍上下级关系，比如直接上司的职位、所辖下属的人数等。我们更习惯于用数字说话，“非常出色”、“做出很大的贡献”这些用词都是不合适的。最好能够改成“我完成了多少销售业绩，联系了多少家公司”。如果数字过于敏感不适宜表达，可以用百分比，或者用企业的表彰来表达，还可以写上获得的证书。有些不像销售部门那么容易量化的部门，比如行政部门，可以通过办公设备的维护和采购、降低成本、客户满意度、如何及时维修等方面做出说明;HR部门可以通过客户满意度、招聘周期、人岗的匹配、离职率等来体现。

挤出简历中的“水分”有高招

说到简历的筛选，程序有两道。先是普通筛选，主要根据性别、专业、年龄淘汰;接着细选，主要看工作经历、技术水平。在条件同等、多中选一的时候，学历往往占优势。

每次人才招聘中，住总地产招的应届毕业生人数占招聘总人数的10%~20%。看应届毕业生的求职简历时，主要看专业是否对口、在校的成绩、参加的社会活动、担任的社会工作等。

要想成为一个具有丰富经验的人力资源经理，在慧眼辨别真假“美猴王”时，必须掌握几点小玄机。首先，把求职者担任的职位和发挥的作用对应起来考核。比如，对方原来担任的只是一个大公司的普通人事主管，那么，公司的人力资源发展规划、薪酬设计等重要决策性工作，是不可能由他来独立完成的。所以，如果对方在这一点上夸大业绩，就会露出破绽。其次，应仔细分辨求职者的原薪真伪。根据对方原来的职位、行业背景、所在公司的背景等，来判断求职者提供的原薪数目是否真实。如果原来所处的是一个微利行业的普通职位，求职者硬要夸大自己的年薪收入，其心可见一斑。

**第二篇：[简历]名企HR是这样看简历的**

[简历]名企HR是这样看简历的每到名企招聘时节，几乎每一家企业都会收到雪片般的简历及求职信。什么样的简历会让名企HR一扫就被“雷”到的？

有些人在工作经验方面有所欠缺，因此简历中就充斥着“抒情”的句子：“给我一个支点，我将撬起地球”、“让我们风雨同舟”、“给我一个机会，我会还你一个惊喜”„„

这样煽情的话，就像谈恋爱时，第一次见面就冲上来作肉麻的表白，结果只会适得其反。

还有些求职者为了求新，用很怪异的文字，把简历写得像“病历”，这样的简历名企HR一般看都不看，直接淘汰。

名企HR点评：

1.好的简历，目的性要强，用人单位需要什么，你就提供什么。

2.对于你的职务要求，表述要简洁平实有力，语言要清晰，逻辑性要强。

3.以上这些都是基本要求。你还应该是个有心人，针对招聘单位的特点和要求，“量体裁衣”特制一份简历，表明你对用人单位的重视和热爱。很多人的求职信就像公文，千篇一律，送给哪家单位只需换个称呼就行，让人感觉他对应聘的公司一无所知，诚心不够，自然很容易被拒之门外。

4.溢美之词要用到“坎”上，大话、空话不能有。写简历的原则是，突出你的能力与应聘的职位相称，不是漫天说好；最聪明的做法是告诉别人，我能做好这件工作，而不是能做所有的工作。

5.简历筛选的标准主要是看求职者的专业、有无工作经验、公司有没有适合的职位提供给他。有名企的HR特别透露，有的职位工作经验的要求其实是弹性的，在招聘启事上写明要求应聘者有5年工作经验，但只要其他方面合格，有两三年相关经验也可以。

6.简历中要费一些心思突出自己与别人的不同。有很多求职者花了很大工夫强调自己涉猎广泛、兴趣多多、无所不通，但效果并不好。相反，有的人只点出他工作或成长过程中的一段经历，隐含了他与众不同的性格和才能，这样会使招聘者感到好奇，就会留给他一个面试的机会。

总而言之，简历和求职信最好一张纸，不要翻页，要回答好以下3个问题：一是为什么申请这份工作；

二是为什么说你适合这个工作；

三是未来你将怎样为公司作贡献。（完）

**第三篇：名企面试题选HR面试**

面试题1:如果我录用你，你认为你在这份工作上会待多久呢?

A.这问题可能要等我工作一段时间后，才能比较具体地回答。

B.一份工作至少要做3年、5年，才能学习到精华的部分。

C.这个问题蛮难回答的，可能要看当时的情形。

D.至少2年，2年后我计划再出国深造。

解答：选择B最多，A次之。B的回答能充分显示出你的稳定性，不过，这必须配合你的履历表上，之前的工作是否也有一致性。A的回答则是非常实际，有些人事主管因为欣赏应征者的坦诚，能够接受这样的回答。

面试题2:除了我们公司之外，你还应征了其它哪些公司呢?

A.除了向贵公司这样的计算机外设产品公司外，我还应征了××饮料公司、××软件设计公司及××化工公司。

B.因为是通过人才网站，所以有很多公司与我联络，不胜枚举。

C.由于我只对计算机公司较感兴趣，因此除贵公司外，我还应征了××及××公司。

D.我不是很积极地想换工作，这半年多来陆陆续续寄了一些履历，公司名字不太记得。

解答：最理想的回答是C。C的回答可以显示出应征者的目标明确，对于自己的下一个工作应该在哪里，思考得很清楚。

面试题3:你希望5年后达到什么成就?

A.做一天和尚敲一天钟，尽人事听天命、顺其自然。

B.依我的机灵及才干，晋升到部门经理是我的中期目标。

C.自己独当一面开公司。

D.“全力以赴”是我的座右铭，希望能随着经验的增加，被赋予更多的职责及挑战。

解答：最理想的回答是D。

面试题4:如果你离开现职，你认为你的老板会有什么反应?

A.很震惊，因为老板对我算是很信赖，我就如同他的左右手一样。

B.还好吧，他大概心里也有数，反正公司现在也不忙。

C.他大概习惯了，反正他手下的人来来去去已是司空见惯。

D.我想他一定会生气地破口大骂，他是一个相当情绪化的人。

解答：最理想的回答是A。面谈者想借此了解你和前(现)任主管的相处情形，以及你在主管心目中的地位如何?

面试题5:你为什么想来我们公司工作?

A.主要是这份工作的内容很吸引我。

B.贵公司在业界颇出名的，听说管理也很人性化。

C.我的大学同学在贵公司会计部工作，是他建议我来应征的。

D.贵公司所处的产业，以及在业界的声誉、工作性质，都很吸引我。

解答：最理想的回答是D。

**第四篇：名企HR讲述如何打造专业简历**

名企HR讲述如何打造专业简历

来源：河北人才网http:///

如何让自己的简历看上去更专业瞬间抓住HR眼球，那么怎么才能写出一份更具专业度的简历呢？跟小编一起来学习下吧！

1.公司和职位。如果应聘者曾在世界500强工作过，大多HR自然会眼前一亮。如果你工作过的公司和招聘公司的业务内容有所重叠，甚至企业文化都有相似之处，更会入HR的“法眼”。如要应聘管理职位，则自然要求应聘者有带领团队的经验，并且还会考察所带领团队的人数。最重要的一点是，HR一般注意的是应聘者在3—5内的工作经验。

2.工作内容和业绩。公司、岗位对HR来说是“泛读”，如符合要求的话，就会进入HR的简历“精读”时间。简历中最重要的是你目前从事的岗位职责、工作内容和招聘职位是否吻合。不要用大段文字去描述，每一项工作内容或岗位职责分行，用动词开头，结合数字，简练地表达你的职责是什么，你的突出业绩是什么。这样的简历是“专业”的。

3.培训及证书。一般来说，这并非重要项目，但却是简历中的加分项目，前提是，你所列举的培训及证书，都是和应聘工作有相关性的，或者是“含金量”非常高，能证明你的能力的。但要注意的是，后者列举得太多太高端，也会让HR疑惑你的职业定位。对于有些职位，是一定要证书这块敲门砖的，如律师、建筑师、金融分析师、财务会计等。

**第五篇：什么样简历最受名企欢迎？名企HR支招**

萝卜青菜各有所爱，用人部门对于简历的筛选各有不同。在与人力资源经理交谈中记者发现，内容的真实性是大家一致认定的标准之一；详实、不长篇累牍的简历比较让人认可；那些精心设计、贴着艺术照和写真照的简历，鲜少用人单位投赞成票。

投放简历，是求职者找工作的第一步，而简历也就成了求职的敲门砖。是否有机会参加下一步的考核赢来工作的机会，全看这敲门砖好不好。各大公司、企业又是如何筛选简历的呢？他们衡量简历的标准是什么呢？

先看专业再挑学校背景

采访对象：中国移动通信集团公司 人力资源部高级项目经理刘灵心先生

中国移动采取多种方式招聘，招聘会、报纸杂志、猎头等，用得最多的是网络招聘；同时还会针对招聘项目，进行校园招聘、社会招聘和内部竞聘。移动已经将很多工作外包给专业人才网站，因此在筛选简历、笔试和面试时都遵循着一个既定的程序和标准。一个优秀人才应聘移动，需要经过以下几个程序：软件系统筛选简历→人工筛选简历→第一轮面试→笔试→第二轮面试。自动软件系统会通过考查五个方面来挑选简历：学校和专业、学习成绩、班级排名、英语能力和项目经验都会是你应聘中国移动的五大拦路虎。中国移动青睐来自重点院校、专业对口的大学生，而名校背景、突出的英语能力、担任过班长、学生会干部、社团组织者的经历，都会成为应聘中国移动的加分亮点。

言简意赅的简历最受欢迎

采访对象：ABB（中国）有限责任公司 人力资源经理唐炜女士

ABB是根据每个职位的岗位描述和招聘需求来筛选简历的，之后，人力资源经理把选中的简历发到对应的业务部门进行第二轮筛选，在业务部门经理和人力资源经理沟通、协商好之后，产生面试名单。

一份干净整洁、言简意赅的简历是最受ABB欢迎的，长度在2到3页纸比较合适。个人信息、工作经验的叙述和招聘职位的要求越接近越容易赢得入围机会；那些越精美或者越花里胡哨的简历并不见得就越受欢迎。简历的真实内容才是考核重点。

对于应届毕业生的简历，ABB会比较注重对方的相关社会经历，比如参加过哪些社会活动、是否为学生干部等。而招聘社会人员时，对方的工作经验是最受关注的。ABB集团的销售人员，也需要严格的专业教育背景和行业工作经验。

从简历判断求职者的思维特点

采访对象：北京。松下电子部品有限公司 人事科长张裕才先生

对于市面上蜂拥而现的大贴艺术照和写真照的简历，张科长表示自己不倾向也不赞成，他强调企业用人是根据岗位需求和个人情况来选择的，简历再漂亮也起不到决定性的作用，尤其是应届毕业生更不该如此制作简历。

在谈到筛选简历的根据时，张科长说，针对不同岗位的需求，会有不同的考察侧重点。比如招聘技术型人才时，看应届毕业生的简历会比较注重其专业成绩，在校是否有过相关作品；如果招聘的是管理型人才，除了看所学专业和学习成绩外，还会注重他在校时担任的学生会工作、参加的社会活动等。看社会人员的简历时，除了硬件必须符合招聘岗位需求之外，主要看他的工作经历。

张科长认为，简历行文里透漏出来的信息其实很重要。对方表述自己的语言、行文方式、简历撰写的层次性、逻辑性、流畅性、重点性，都能流露出作者的思维特征。

采访对象：朗讯科技（中国）有限公司 人力资源部专员毋誉蓉小姐

很多人发来简历只表示希望来朗讯，却没有说明申请的职位。如果应聘者连简历都写不完整，我会觉得不是他能力有问题就是太过粗心，这都不是朗讯的首选人才。还有简历的性别栏中不写男女，用染色体xy来表示，让人哭笑不得。简历版面干净、符合规范、清晰明了是最好的，我们通常不在意照片，但也不要太简单。

细节考查职业诚信

朗讯非常在意职业道德和职业诚信，通常会注意查看简历内容的完整性、真实性，应聘者工作的连续性和稳定性。朗讯并不在意应聘者有其他方面的工作经历、不够良好的教育背景和中断的工作时间，但隐瞒和欺骗就会使公司对你个人的诚信和职业道德有所怀疑。

为此，HR会关注简历细节的描述是否冲突。朗讯会保存每份投来的简历，建立简历档案。有一次我看到两份投递时间不同，但内容几乎完全相同的简历，但是前一份简历中有做教师的工作经历，后一份简历却完全是做销售的经验。我猜他无非是想加强销售方面的经验和背景，增加职位竞争力。

很多人为没有受到很好的大学教育而感到遗憾，所以会在简历中把教育背景模糊掉。其实他不写反而令人猜想更多。此外，很多应聘者也知道企业非常关注职业的连续性，有些人可能有一段时间没有工作，但在简历中会把时间归到某段工作中，这些都会在做背景调查时被查出来。

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