

gustav / September 28, 2009 10:24AM

[\[觀點\] 人力資源管理者 Human Resourcer Profiler / Made in Germany 2009/09/28](#)

人力資源管理者 ( Human Resource Profiler ) 的工作是藉由委託公司所提供的求職履歷資料，對求職者進行分析並給予委託公司的人力部門主管諮詢討論，幫助委託公司的人力主管進行最後的判斷。

通常人力資源管理者所取得的履歷資料都已是「最完整」的履歷\*，而人力資源管理者要做的工作就是藉由履歷資料，並利用一些心理分析技巧，甚至簽名分析，對應徵者進行判斷。不同於一般人力資源管理公司，受訪的 profiler 並非著重「事實」，而是「強化對應徵者的模糊主觀印象」\*\*，求職者提供很多「事實」的列表，但是若是用這位 profiler 的角度去深思，會發現許多人「宣稱」的「事實」其實與他的整份履歷所給予的「印象」是相矛盾的。等這樣的分析完成後，profiler 會與委託公司的人力部門主管見面，討論這份工作所需的人格特質為何，並且藉由「人格特質分析圖表」來完整表達求職者給人的特質感受，幫助人力部門主管決定要錄用誰。

因著所謂的金融危機，這位 profiler 自陳這份工作的市場需求量越來越高，當然這是因為公司錄用到錯誤的人才，保守估計會令公司一年損失五萬到十萬歐元，這也是為何企業會願意花這樣的開銷，謹慎地篩選人才\*\*\*。

\* 由此可見履歷的「完整」，代表的是「進入最終候選名單的機會」

\*\*由履歷所提供的各項事實，其實會給予人一種主觀上的印象，而這個印象能不能被履歷中的事實所支持，或否定，是我們在寫履歷，以及在進行自我瞭解時，必須注意的。

\*\*\*這個角度非常值得求職者參考。職位與職員都有特質，所以有合適或不合適的問題。企業的角度是，若我選擇了錯誤的人才，我得負擔的就直接是「虧損」，那求職者要思考的就是，我要如何呈現我自己為適合這個職位的，而且，在那之前，更基本的是得先弄清楚，我適不適合這份工作，畢竟，對求職者來說，若得到了一份不適合自己的工作，所面臨的虧損是「生命」！

-----  
[Source: DW-Asie Made in Germany 2009/09/28 <http://www.dw-world.de/dw/article/0,,4705775,00.html>]

觀看影片 ( 英文 ) : [按此連結](#)

Human Resource Managers: Leadership under the Microscope

Some 35 percent of top positions at DAX-listed companies undergo a leadership shuffle in the first 18 months. According to the Social Business Consulting company, European executive boards change twice as often as those in the United States. And in Germany, the turnover rate is twice as high as in the rest of Europe.

Vacancies at the top are leaving more and more businesses in the lurch. That's where human resource management companies come in. Their job is to prevent companies from losing billions when the wrong person is hired for an executive position. In Sweden, 70 percent of large companies already use such services, and in the United States, the number is 80 percent. This week, we'll watch the process first-hand at a large German wholesale company. A report by Holger Treczak.

Edited 1 time(s). Last edit at 09/28/2009 10:26AM by gustav.

---