

應用4C原則，雇用更有效 THE 4 'C'S' OF EFFECTIVE HIRING

當老闆應徵新員工的時候，他們常用四個標準(4C)來評估—品格(Character)、呼召(Calling)、能力(Competence)和與散發出來的氛圍(Chemistry)。很多研究指出，當應徵者的履歷和經驗都很類似的時候，老闆通常會以這四個個標準來做最後的選擇。

第一個C是「品格」。先考慮這個人的品格會比考慮這個人的能力來得重要。能力好但品行不佳，結果往往被證明是一個很大的錯誤。品行不好的人很有可能影響整個公司甚至會摧毀整個公司。工作能力很重要，但最後仍要檢視這個人的背景、談吐以及是否正直，才能做決定。

如哥林多前書15章33節告訴我們：「你們不要自欺；濫交是敗壞善行。」

第二個C是「呼召」。有一個大型的公司為了測試一個的人「呼召」做了一個計劃叫做「辭職就給你錢」。每年，這裡的員工都有機會可以辭職，如果辭職的話就能得到5000美元。因為這個計畫，這個公司發現呼召的重要性，有呼召的人對公司會有使命感。

在約翰福音 6 章 65-66 節，耶穌告訴我們一個例子：(耶穌又說)：「所以我對你們說過，若不是蒙我父的恩賜，沒有人能到我這裏來。」從此，他門徒中多有退去的，不再和他同行。耶穌很清楚地把自己的使命告訴想跟隨他的人，給他們機會離開。如果你也想要一個最好的員工，請把你的使命清清楚楚地告訴應徵的人，在這個工作上沒有負擔的人，就會離去。

第三個C是工作能力。在了解一個人的品性以及他們對公司的使命是否有熱情之後，再選最有工作能力的人。能力排在評估表的第三位，因為對積極和有熱情的人來說，很多技能是可以學習的。同時又能發現及僱用到最有能力的員工，可以讓你的公司績效更好，並且得到客戶的稱讚。

箴言 22:29 告訴我們：「你看見辦事殷勤的人嗎？他必站在君王面前，必不站在下賤人面前。」一個人履歷表上所寫的技能和他過去工作經歷可以視為一個很好的開始點，但是一個更聰明的作法是給來應徵的人一個在工作方案上簡單的測試，這樣可以了解他真正技能的水平和能力

第四個C是散發出來的氛圍，這是最近才被提出來的標準。我聽到一個關於在雇用人時的例子，假如這個人有非常好的氛圍是非常重要的。我參加一個會議，聽到演講者說了一個自己父親僱人的例子，正當他的父親在在一個非常重要的位置上，有兩個條件都很好的候選人，但他的父親卻無法做出抉擇。

他問了自己的兒子意見，兒子很有洞見地告訴他：「老爸，如果要去旅行的話，你會選誰跟你去？」同樣地，選一個你和你的團隊會樂於跟他一起工作的人是最明智的決定。如同箴言18章24節告訴我們的：「濫交朋友的人，自取敗壞；但有一朋友比弟兄更親密。」

本文版權為正直資源中心 (Integrity Resource Center, Inc.) 所有。本文獲得授權改編自瑞克·博克思的正直時刻 Integrity Moments with Rich Boxx」。這系列的文章是以一個基督徒的觀點評論職場的正直議題。

省思 / 討論題目

第一、在讀到今天的週一嗎哪之前，如果有人問你應徵員工的條件，你會如何回答？

第二、你是否同意，文章中所提到的 **4C**—品行、呼召、能力和散發出來的氛圍？你覺得這樣的順序是否恰當？分享一下你的看法。

第三、你是否有過這樣的經驗：用了一個能力很好的員工，但是其他 **3C**(品行、呼召和散發出來的氛圍)不及格，而這個人最後也不適合你的公司嗎？如果有，你是如何處理這種狀況的？

第四、**4C** 當中，哪一個選擇員工的條件對你來說，最具挑戰性？你是否也覺得把工作能力和經驗放在第一位，總是選到不適合的員工嗎？分享你的經驗。

備註: 如果你手上有聖經，想要知道更多關於這個主題的經文，請參考:

傳道書 4 章 12 節；箴言 14 章 15 節、19 章 20 節、25 章 4-5 節、26 章 10 節、27 章 23-27 節；腓立比書 4 章 9 節

CBMC

臺灣臺北市 104 松江路 22 號 7 樓

TEL : 886-2-2581-4937 FAX : 886-2-2542-4169

<http://www.cbmc.org.tw>

E-mail : cbmctaiwan@gmail.com