

Cisco与众不同的招聘策略 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/166/2021_2022_Cisco_E4_B8_8E_E4_BC_c101_166407.htm Cisco系统公司1984年成立，总部在美国加州圣荷塞，是一家标准硅谷模式的高科技公司，创始人是来自斯坦福大学的一对教授夫妇，一开始两位教授的电脑互相不交谈，1986年他们做了第一个Route(路由器)，这是Cisco的核心产品。1990年Cisco公司在NASDAQ上市，股票代码CSCO，是NASDAQ高科技板块的第二大企业，市值达到4000亿美元。1990年的1美元Cisco股票现在价值1000多美元。Cisco创业资本是高技术专利，公司很快实现了财富的积累，也聚集了大量高技术人才，目前Cisco全球有2万多名员工。1999年Cisco系统公司营业额121、5亿美元。Cisco系统公司成为全球领先的网络解决方案供应商。1994年，Cisco公司开始在中国成立代表处，目前在中国的思科系统(中国)网络技术有限公司已经有员工近500人。Cisco系统公司在中国成立了网络技术实验室，为国内多家网络技术公司和研究所提供网络解决方案的性能测试、ATM宽带交换机的性能测试、千兆位路由光纤传输和虚拟局域网的性能评估测试。这是Cisco公司在全球的第三个大型实验室，也是其在亚洲最大的网络实验室。Cisco公司几乎参加了中国所有大型网络项目的建设。Cisco一词源自旧金山的英文名San Francisco的尾词，公司Logo灵感来自美国金门大桥形象，寓意Cisco系统公司通过网络联接全人类。1997年Cisco被评为美国《工业周刊》100家管理最佳公司中列第一位。1999年Cisco被评为100家网上最受欢迎的公司第一名。今年，《财富》杂志将Cisco公司列为美

国100佳工作场所的第4名。这只是有关Cisco系统公司的枯燥数据，当记者进入Cisco公司内部时，发现一个充满全新理念的企业就在我们身边。招聘总动员 Cisco的招聘广告是：我们永远在雇人。对优秀人才Cisco永远有兴趣。在Internet世界里，最关键的是人才的取得和保留。Cisco在Internet领域走得非常快，以致整个业界人才的供应跟不上Cisco成长的速度。全面招聘 Cisco公司的招聘方式是全面撒网，报纸招聘广告、网站、猎头、人才招聘会等都用上，面对Cisco每年60%的增长速度对人才张开的巨口，这些方式都显得不够得力。人力总监关迟头痛的问题是‘招聘广告试过不成功，网站不成功，原因是这些方式非常Open，没有定向目标。上海有一个网络招聘的公司说他们有一个过滤的程序，能够将许多不合要求的求职者挡在外面，但我们还没有试过。好的方式还没有，所以是摸着石头过河。’ Cisco公司经常到IT界专门的人才会议中做人才资源收集工作。对Cisco公司最有效的方式是用猎头公司，这样的成本很高，但是面对大量高技术人才缺乏的情况，Cisco还是有大概40%的员工是猎头公司找来的，Cisco用猎头公司招人是从上到下不分职位。Cisco还有大概10%的应聘者是通过员工互相介绍进来，Cisco有一项特别的鼓励机制，鼓励员工介绍人加入Cisco，方式有点像航空公司累积旅程。Cisco的规定是：介绍一个人来面试就给你一个点数，每过一道面试关又有一个点数，如果员工最后被Cisco雇用，则有事成的奖金，这些点数最后累积折成海外旅游。这是Cisco创造性的做法，让所有员工都是猎头代理，有合适的人一定会介绍到公司来。进入学校培养员工 Cisco的发展速度要求员工能够自己很快独当一面，所以对应届毕业生使用得比较少

。Cisco从1999开始在一些大学设立有一个虚拟的网络学院(NetworkingAcademy)，通过提供一些设备和课程，让学生熟悉Internet环境，而且对学生有一个笔试的CCNA认证，让学生对Internet有个基本的了解。Cisco在过了这一关的学生中挑选一些人做见习员工。另外Cisco也在学校开始一些助理工程师的培养，以后这些学生经过半年到一年的培养，成为Cisco正式的工程师。Cisco公司在1999年招了150人，应聘的人很多，但是成功率非常低。人人都需领导素质 Cisco招聘一个人，除了有基本条件的要求外，还要求应聘者有领导的特质。因为在Cisco每一名员工都是一个单兵作战的单位。例如Cisco的系统工程师，不是简单做产品规格，工程师可能要到客户那里去做报告，需较好的表达能力。所以Cisco在招聘时考虑应聘者的综合素质，需要有领导的特质和专业精神，对工作的需要和客户的需要都能有敏锐的反应。‘Cisco的业务不是做一次买卖，而是与客户建立一种长久的关系，需要员工能够感觉客户的需要就是Cisco的需要，这样的敏感度和成熟度必需反应到每个人的身上。对于做行政的部门，也需要他们给别人提供好的服务。’到Cisco应聘主要是通过面谈。招聘的大致经历是首先挑选简历，然后用人部门直接安排时间与应聘者面谈，一个应聘者进入Cisco一般最少要跟5~8个人交谈，任何职务都要经过这个过程。一票否决制 1999年Cisco给员工推出一个培训，教会招聘者很专业的面谈技巧，所有的雇人经理都要学习这个课程。如果这个课程你很早学过，以后要复习，目的是让招聘者保持敏感度。在面试的过程中，应聘者需要通过很多项目的交谈，每个负责招聘的人有一份面谈记录，每个人与应试者面谈后最后有一个评价

，Cisco用的是全体通过制，例如在8个负责招聘的人中，如果有一个人说NO，那么应聘者就没有机会被录用。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com