

奥美：360度绩效评估体系规划职场生涯 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E5_A5_A5_E7_BE_8E_EF_BC_9A3_c108_228627.htm 并不是说奥美会忽视专业背景的重要性，但往往优秀的人格品质更会被奥美重视，总结起来主要是以下几个方面：好奇心、灵活性、责任心、热情、勇气。奥美 新京报：请简单介绍一下奥美。 裘淑慧：奥美是中国最大的市场营销传播公司，在中国的主要客户包括IBM、摩托罗拉、宝马。 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 新京报：奥美的用人原则是什么？ 裘淑慧：奥美对一个新员工的考察往往更看重于你是否具有人格特质，这里并不是说奥美会忽视专业背景的重要性，但往往优秀的人格品质更会被奥美重视，总结起来主要是以下几个方面：好奇心、灵活性、责任心、热情、勇气。 新京报：对新员工奥美有什么规划？ 裘淑慧：对于新进的员工，公司会有三个月的试用期，在此期间，公司除了会提供全方位的培训计划外，也会对新人进行相应的评估考核，通过三个月的考核后，公司还会按照奥美360度绩效评估体系对全部员工进行半年度和年终的评估，从而设定员工的发展规划。 新京报：请简述奥美的招聘程序。 裘淑慧：奥美主要以网络招聘为主，同时，奥美非常重视新人的招募，每年都会到各地对选定的大学做校园招聘，校园招聘说明会后将对投档的学生作综合评估，会和目标同学保持联络，视公司人力需要，安排实习测评。奥美会用专用邮箱接受简历，仔细审阅后尽可能地一一书面回应。经过筛选后，会通知潜力人员到奥美参加笔试及面试，一般经过三到四次面试后会最终决定是否录用。

新京报：能否透露2005年招聘计划？ 裘淑慧：奥美的招聘是长期进行的，不会到了需要用人时候或者学生毕业时才开始进行，我们部门的主要职责之一就是长期为奥美物色合适的人选，及时补充新鲜的血液，凡是适合公司的人选，若当时没有职缺，我们都会将他们的资料存入奥美人才资源数据库。 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