

摩托罗拉：“四个e和永恒的E”打造专才 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__E6_91_A9_E6_89_98_E7_BD_97_E6_c108_228630.htm

摩托罗拉文化的核心是强调“对人保持不变的尊重”和“坚持完美操守”。公司有“四个e和永恒的E”的标准，四个e分别是envision（高瞻远瞩）、execute（高效贯彻）、energize（激情互动）、edge（果敢决断），一个E是Ethics（高尚操守）。摩托罗拉需要通过五个环节的考核 新京报：招聘新人有哪些考核内容？转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 刘辉：进入摩托罗拉需要通过五个环节的考核。依次为简历审核、笔试、面试、背景调查和健康调查，其中面试是整个工作的核心。在面试过程中，我们会根据应聘者简历中提供的工作经历提问。请应试者描述过去工作经验中的某个环节，比如“你过去做项目经理时，实施难度最大、最复杂的项目是什么，你又是如何完成的？”要求面试者讲述自己具体的实施环境、措施和效果。通过倾听应聘者对这些问题的回答，我们可以考查应聘者是否适合所要应聘的职位。对于应聘者而言，公司不会刻意关注失误的方面，而是要通过应聘者的描述了解他们在失误以后是否采取了相应的措施防止重蹈覆辙，还有就是操作一个项目时是否构想了创新性的方式。摩托罗拉大学提供本地化培训 新京报：如何帮助新人进行职业定位？刘辉：由于大学生社会经验少，出现理想职位与实际工作不适应的情况是可以理解的。对于进入摩托罗拉的新人来说，我们会根据他们的性格、知识背景等，通过沟通确定他们的职位。公司最大的优势就是，它的五大事业部（个人通讯部

、全球电讯方案部、宽带通讯部、无线通讯部和集成电子系统部)几乎涵盖了通讯领域的各大分支,并涉及软件领域。公司为员工提供跨部门工作的机会,凡是公司的员工都可以在通讯、IT领域有广阔的选择空间。新京报:女性进入摩托罗拉是否有职业顾虑?刘辉:公司一直关注女性员工的成长,并且一直在加大女性在公司中的比例,摩托罗拉新的全球CTO就是一名女性。公司除了开设女性职业生涯规划,怀孕、产后等特殊时期职业扶植方案外,还提供包括美容、时尚类的指导。帮助女性员工实现事业和家庭的平衡。公司高级别的女性经理人还会和普通女性员工座谈,结成一帮一的伙伴,帮助年轻女性职工成长。新京报:公司为新员工提供哪些培训?刘辉:我们成立了摩托罗拉大学。大学与全球各地业务部门人员紧密联系,理解他们的需求,以满足他们技能培训的要求。根据业务的技能资源计划和需求提供节约成本的、本地化的培训服务,通过使用共同的流程和平台测评并追踪学习的质量和效果。通过培训,员工不仅掌握了工作所需的技能,还可以更加清晰地了解公司的价值观和市场竞争环境。同时,有效地激发了员工的工作热情和积极性。在开展室内培训的同时,学校还采取了网上教学、跨职能指导、个人发展咨询等新的培训手段以提高培训的针对性。

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