

甲骨文：团队考核是招聘的关键环节 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__E7_94_B2_E9_AA_A8_E6_96_87_EF_c108_228669.htm

我们从来没有一个确定的应届生招聘人数计划。有多少合适的毕业生我们就招多少人。如果今年投简历的毕业生有很多符合我们的要求，我们就会扩大招聘名额；反之，则会缩减。团队考核是公司招聘最关键的环节，应聘者要充分展现自己的专业基础、解决问题能力、团队合作精神和创新精神等。转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 甲骨文 先面试再参加小组评估 记者：

公司如何选拔新人？李翰璋、黄兆瑾：主要通过两种形式对应聘者进行考核。我们会在投简历的人中挑选出大体合适的应聘者进行面试。面试主考官除人力资源部门负责人外，还包括各部门的相关负责人。通过面试的学生将要参加小组评估，每个小组提供一个案例，由学生合作解决，并为应聘者的表现打分。团队考核是进入甲骨文最关键的环节，应聘者要充分展现自己的专业基础、解决问题能力、团队合作精神和创新精神等。记者：公司是否对应届大学毕业生的毕业院校有限制？

李翰璋、黄兆瑾：公司从来就没有有限制过应聘者的毕业院校，我们选择的是适合我们公司的人才。需要强调的是，虽然随着公司在中国的事业不断发展，最近两年在国内招聘规模呈现出扩大趋势，但是我们从来没有一个确定的应届生招聘人数计划，有多少合适的毕业生我们就招多少人，如果今年投简历的毕业生有很多符合我们的要求，我们就会扩大招聘名额；反之，则会缩减。实施“毕业生发展计划”

记者：新员工有哪些培养方式？李翰璋、黄兆瑾：在新员

工培养方面，公司启动了“毕业生发展计划”，其宗旨是培养优秀的高校毕业生，使其成为中国软件行业未来的领军人物。整个计划分为三个阶段，共计12个月，新人将接受公司的培训，学习相关知识并接受实际工作能力的培养。被录取的毕业生们首先接受为期2个月的集中培训，主要集训内容包括了解公司的产品，熟悉公司的企业文化，一定的技术性培训以及团队精神、沟通能力等软性培训。在随后的两个月中，公司将安排新人了解公司正在运行的不同项目。由各个项目的负责人介绍不同项目的能力要求、工作特性、任务和目标。新人经过前两个阶段的培训对公司有了大体了解后，公司将根据新人的能力背景和性格特性，结合新人自己的意愿和公司业务需求，安排他们在甲骨文中国公司的销售、售前、咨询、渠道及支持服务部门进行8个月的工作实践。记者：是不是所有的新员工都可以申请“毕业生发展计划”？李翰璋、黄兆瑾：必须是应届大学毕业生，至少拥有计算机、电子工程、信息系统管理、数学、通信或商业管理专业的学士学位。他们必须成绩优秀，英语说写流利。在对学生进行考核时，除了专业基础外，我们还关注其他方面的能力。首先是创新能力。学生如何用新的方式解决问题的能力是我们最为看重的。此外，学生的沟通能力和团队合作精神我们也很关注。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