

罗地亚：招聘人才首要考虑技术能力 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_BD_97_E5_9C_B0_E4_BA_9A_EF_c108_228691.htm

法国罗地亚集团是世界精细化工行业中的领先企业，在应用化学、特种材料和服务、精细化学方面拥有较大的技术优势，在汽车、电子、纤维、医药、农化、个人护理品、轮胎、漆料和涂料市场领域，是世界主要企业的战略合作伙伴。目前，罗地亚在中国投资达3.4亿美元，已成立了16家合资或独资企业，拥有3000多名员工。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 2004年4月8日，罗地亚上海研究与开发中心成立，这是罗地亚公司继法国、美国、巴西后建立的第五家综合研发中心。该中心的建立，说明罗地亚和其他很多跨国公司一样，把发展的重心转向了中国。记者和罗地亚中国人力资源总监艾

文(PatriceHERVIER)先生的谈话就从这里开始…… 据报道，在未来2-3年的时间里，该研发中心将成为罗地亚集团立足中国、服务亚太、面向全球的研发基地。对此，艾文确定地说：“这个中心在整个亚太地区将起到非常重要的作用，因此我们在2005年、2006年将有很大发展。” 大的发展势必带来人员的需求。艾文告诉记者，集团有意把欧洲的一些业务拓展到中国来，因此今后的情况是，不仅仅是那些有人员流动的职位需要招聘，还会不断产生的新的职位。据介绍，目前罗地亚的人员需求涉及到各个部门，除了研发人员外，还有财务、采购、销售、市场人员等。艾文还笑称，其实自己的人力资源部门也需要增添人手，因为现在要做的事情越来越多，而且越来越专业、细致。不过新岗位对人员的需求比较

高，艾文不禁感叹：“市场上很难找到。”罗地亚对人才的要求主要从技术、教育程度和实践经验这三方面来考察。对于工程技术人员，罗地亚非常看重研究生、MBA，以及有丰富经验的高级工程师。而对于市场和销售人员，罗地亚欢迎一切有潜力的人才和优秀的大学生加入，并提供培训和发展的机会。艾文说，由于罗地亚是一个专业性非常强的生产企业，因此在招聘专业人员时，非常注重技术因素。此外，还要看应聘者的个性特征，包括他是否具有潜力，能否融入公司的文化，能否与同事协调地工作等。罗地亚全球企业共享的三大企业文化是：aWinningSpirit(勇于进取)

，TakingResponsibility(敢于负责)和WorkingTogether(协同共赢)。他还强调，由于市场竞争激烈，要打败对手，就必须做得更好，因此罗地亚的企业文化是以业绩为导向的，鼓励提高工作效率，把握时机，快速反应以图进取，评价员工的唯一标准即是工作表现。在种种的招聘要求中，还有一点艾文认为是特别重要的，那就是应聘者的跳槽经历。他说，在招聘过程中，他会非常关注对方的工作经历，如果其有频繁跳槽的记录，比如在一个公司只干了3-6个月左右就离开了，那么他会进一步询问其原因，除非可以接受的理由，否则他不会予以考虑。因为不稳定的人，进了罗地亚，同样可能会因为种种原因而跳槽。据介绍，对于不同岗位的人，罗地亚有不同的招聘方法，对于一些专业岗位，会有专门的测试，而有的岗位并不需要。通常是成立一个由人力资源部门和招聘岗位所属部门的相关负责人组成的招聘小组，其中每个人都会与应聘者进行面对面的交谈，然后再进行综合的交流与评估，最终确定是否录用。和很多跨国企业一样，罗地亚同样

看好中国的本土人才，不断推进人员本土化战略。艾文告诉记者，自己来中国的时候，罗地亚尚有50多位高层管理人员是老外，而现在已经减少了四分之三左右。艾文表示，人力资源部门的一项重要工作，就是为员工创造良好的职业发展道路，让那些更加了解中国国情和中国市场运作，并具有多种语言能力的人来发挥他们的优势，这有利于公司的长远发展。据介绍，罗地亚为员工提供了短期和中长期两类培训。前者泛指在一年中与由工作目标相关的技能技巧培训。每年年初，部门主管会与员工共同设计全年的工作目标，并预测未来将遇到的阻力。HR部门就以此为依据确定培训课程，帮助员工缩小自身技能和工作要求之间的差距，确保工作的顺利开展。后者则建立在公司总体战略目标和业绩目标的基础之上。根据公司在中国的发展战略，通过对各部门员工业绩的评估，公司在内部筛选出一批有良好潜质的员工和一支后备领导队伍，通过一系列的海内外实际工作实践和培训，将他们培养成懂得跨国运营管理模式，胜任高层管理岗位的后备人才。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 作者：晨报记者张智丽 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