

神州数码给人才“多车道”发展空间 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\\_A5\\_9E\\_E5\\_B7\\_9E\\_E6\\_95\\_B0\\_E7\\_c108\\_228693.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E7_A5_9E_E5_B7_9E_E6_95_B0_E7_c108_228693.htm) 神州数码成立于2000年，是联想控股有限公司旗下的子公司之一。一家年轻的公司，能够在短短4年内发展成为国内第一的IT产品分销商和国内最大的IT服务供应商，的确令人不可小觑。神州数码是怎样的群体？什么样的人可以成为神州数码的一员？日前，本报记者对上海神州数码有限公司人力资源经理董露进行了专访。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> “重能力，不重学历；重业绩，不重资历” 神州数码用人标准 “手下犯错误，要给他机会，一次、两次、三次，我会很严厉地批评他，但我不会一棍子把他打死，而是给他一个空间，允许他犯错误，只要他不重复地犯同样错误就行。” 郭为（神州数码控股有限公司总裁兼首席执行官）招贤纳士 把好两道门 选用最优秀人才 神州数码的员工都知道，进入公司必须经过两道门：第一道门是人力资源部。人力资源部在筛选时，依据是用人部门提供的《岗位责任书》或《职位说明书》，由面试专业人员采用半结构化面试的方法进行筛选，主要考察被面试人是否具备岗位基本的任职资格；第二道门是用人部门。用人部门主要从业务角度考察被面试人是否有相关工作经验，能否胜任所要从事的工作等。董露认为，严把“入门关”对后续管理工作大有帮助。目前，多数的招聘还是为职缺找一个合适的人，因此，在招聘工作正式开始前，人事部门会把选人标准定位得尽可能贴近现实需求。初试时还会加入适当的能力测评，该测评含16项专业素质：承受压力能力、创

新能力、团队合作能力、人际关系能力、思维能力、远见卓识等。“神州数码挑选员工的第一标准是应聘者具有良好的品德。因为良好的品质是职业道德的基础；其次，看应聘者解决问题的能力，面对困难时是退缩，还是勇往直前。因为实际工作中常有新问题需要解决；第三，要测试应聘者有没有快速学习的能力。日新月异的技术发展要求有快速学习能力。在面试过程中，主考官还会通过与应试者讨论问题，来判断他有没有团队精神、责任心，及工作热情、创新精神和独立工作能力如何。”

广开才路 多种招聘渠道聚贤揽才 采访中，记者了解到神州数码的招聘渠道很多。其中包括委托猎头公司物色合适人选。另外，从公司网页随时可浏览到职位空缺状况，应聘者可通过网络直接发送简历。只要公司认为你的简历背景适合，你就有机会接到面试通知。神州数码还有一个特殊的招聘渠道，就是员工推荐。董露说，一般来说，现有员工对神州数码很熟悉，对自己的朋友也有一定了解，基于这两方面的了解，他会知道什么样的人适合神州数码，什么样的人 在神州数码可能会获得成功。这应该算是条招聘捷径。神州数码鼓励员工推荐行为。如果某员工向公司推荐了非常优秀的人，那么，这名员工便会受到公司嘉奖。但如果出于人情让公司招用了不适合的人，决策者要负一定责任。所以决策者会紧把招聘标准，绝不会出现裙带关系。其它的招聘方式有：通过网络、报纸、杂志等媒介发布招聘广告；参加现场招聘会；校园招聘；由企业的客户、合作伙伴等推荐人选；利用人才交流中心等公司外部的人才库资源。

集训新兵 社会人到企业人“入模”教育 金钱投入和感情投资只是被动“防守”，并不足以抵抗来自外界的诱惑，唯有使

员工真正认可企业的价值观、使命及战略目标，才能在组织内形成强大凝聚力，做到主动“出击”。因此，凡初进神州数码的员工都必须经过一种称其为“入模子”的训练班，接受公司一系列的“洗脑”。转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 董露解释说，“模子”是指企业文化，“入模子”是让新员工认同并融入企业文化，按统一的核心价值观行事，严格遵守企业规章制度的一个形象比喻。“入”是使员工由被动接受，到主动了解、理解、认同、推进和改造企业文化的构成，是一个不断深化和升华的过程。就企业发展而言，通过“入模子”，可以更好地贯彻公司的经营战略，塑造企业文化，培育永不溃乱的“斯巴达克”方阵，从而实现“百年老店”的战略目标；就员工个人发展而言，“入模子”培训可使员工更明确在企业中如何做人，如何做事，更准确定位自己现在和未来的发展目标，从而缩短进入期，为成为一个合格的企业人迈出重要一步。“我们希望通过集中培训让新员工的领导能力、团队精神、创新能力等全面素质一一表现出来，这也是对新员工考核内容之一。”人尽其才 多车道计划无天花板舞台 IT界流行着一种说法：给员工一个没有天花板的舞台。在神州数码，当员工感觉自己的能力不能在从事的岗位充分发挥时，可以在企业内部申请“转岗”，而不一定要去寻找“外面的天空”。这就是令神州数码引以自豪的“多车道”职位管理项目。董露说，“职场中之所以会出现跳槽现象，原因很简单，员工在公司工作一段时间后，都会出现职业茫然期：一是无法准确看清自己未来的发展前途，二是处于这个阶段的员工最容易受到外界的诱惑与干扰，再加上公司晋升空间狭窄，有人便会选择跳槽。

为尽量避免这种现象发生，我们启动了职位管理项目，最大限度地拓宽员工晋升渠道。也就是说，让合适的人做适合的事，多方面挖掘他的潜能，使他能够清楚地知道自己最适合做什么。”公司有很多技术员工从事质量检测、系统评测、软件评测、软件编程、软件设计等工作，这些工作原来统称为“软件工程师”，没有一个具体的职位体系将其职责区分开来。可每个人都是软件工程师，要想再往上发展该怎么走呢？于是，就有了“职位管理体系”的出台。该体系规定了各类职位序列，使每个员工都知道自己目前属于哪个序列，在这个序列里将会发展到什么程度，如果再需要向上发展，最好向哪个序列转换。而且员工通过这套体系，也能明白自己每提升一个职位等级需具备什么知识什么技能什么经验，并据此与经理探讨自己需要增加哪些培训，增加哪些工作经验，希望经理能够给予合理安排。“多车道发展计划可最大限度地帮助员工规划自己的职业发展生涯，使员工既能为公司创造最大的价值，又能充分发挥最大潜能。”转贴于学生大求职站 <http://job.studa.com> “比如，一个大学生到公司从事销售工作，第一年，可能是销售代表的位置，如果业绩突出，能力符合要求，第二年，就有可能晋升到销售专员，再经过3年左右的时间，通过努力就可能晋升为销售高级专员，再往上还可升为资深销售专员、销售总监等。”董露认为，人们在不同阶段会有不同层次的需求，如果企业不能及时满足员工的职业发展需求，让员工不能从工作中获得成就感，那么员工最终一定会舍企业而去。所以，神州数码在能力许可的情况下，会最大限度地满足员工的职业发展需求。但是，企业只是为员工创建了职业发展的舞台，在这个舞台上能不

能发挥好关键还要靠员工自己。神州数码员工成长轨迹 公司推行以KPI(关键业绩指标)为中心的人才战略，把人才从导入期、成长期到贡献期划分为三个阶段，为员工提供多车道的发展空间和有针对性的培训，以使员工与企业共同成长。相关链接 选才新渠道：英才计划 这项计划从2000年开始实施，预期目标是招聘千名应届毕业生加入神州数码。每年的10、11月份，神州数码会在全国各大高校选拔优秀的应届毕业生。同时还会在大三学生中选择一些优秀者进入公司实习，如果这些学生能够顺利通过公司的考察，将有希望成为公司正式职员。进入神州数码应具备的素质 软件基础理论扎实；系统分析与设计能力较强；具有熟练的系统开发、系统测试与系统维护技术和管理技能；较强的项目管理能力和交流与组织协调能力；在企业既能适应软件产品研发，又能适应项目管理岗位；具备独立工作能力和创新意识。另外，还要有责任心，无论做什么事都要认真对待，无论事情大小都要负起责来。其次，是要有坚持创业的理念，要时时刻刻把自己同公司联系在一起。最后，就是要有创新思想，做IT的要走在时代的前沿。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](http://www.100test.com)