

施耐德电气的“马可 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E6_96_BD_E8_80_90_E5_BE_B7_E7_c108_229015.htm 2005年，施耐德电气计划招募1000人左右的员工。在招募人才的时候，施耐德电气不是只把眼光放在目前的需求上，而是放眼未来，我们要把这些人才培养成为未来业务发展的栋梁。企业要获得成功，必须依赖这些优秀的人才。 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 那么，对于招聘的人才，施耐德电气一方面注重工作成绩和学术方面的造就，另一方面则会观察在过去的工作、学习经历中是否有一些领导方面的经历，或者说有一些领导方面的潜能。当然，对于求职者的思维方式、方法也是要观察的。这些吸纳和招聘的人才进入企业后，施耐德电气首先会在企业里都给他们提供充分的发展机会和空间。比如，从校园里新招聘的应届毕业生，在他们加入施耐德电气后，都会被安排参加各种了解企业、熟悉企业的培训，而且这个培训是有持续性的。同时，在不同的时期，施耐德电气对不同的人才提供各种各样的技术、技能培训。另外，还有一个很重要的方面，就是在薪酬福利方面，公司会随时调查市场薪酬福利情况，提供最有吸引力的薪酬福利。目前，施耐德电气内部开始实行一个人员流动和发展的计划，叫做“马可波罗计划”。这个计划主要针对新招聘的员工，公司给他们提供在施耐德电气其他海外公司工作的机会。工作两年之后，他们会再回到本国，以此提供更多发展机会和空间，同时帮助他们能够更快地提高自己的职业技能，在企业里取得更好的发展。 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