

朗讯科技：提高员工个人市场价值 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\\_9C\\_97\\_E8\\_AE\\_AF\\_E7\\_A7\\_91\\_E6\\_c108\\_229021.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E6_9C_97_E8_AE_AF_E7_A7_91_E6_c108_229021.htm) 朗讯始终坚持以提高员工的个人市场价值为目标，努力造就行业优秀人才，以期达到不断发展、不断培养、精心储备行业精英的人才战略。在中国，朗讯主要需要两类人才：一是技术研究开发人员，一是市场销售与行政人员。对于技术研究开发人员，朗讯倾向于在应届大学毕业生中挑选人才。因为朗讯认为搞技术开发需要新鲜的知识，而搞通信技术开发“坦率地说需要高学历”。学校是高学历人才最集中的地方，除了全面扎实的知识结构和较新的知识内容，朗讯还看重大学生的可塑性，他们比较容易学习新东西，接受朗讯的理念。 转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 朗讯的核心价值观主要包括：以服务客户为中心、承诺最优秀的服务、尊重个人对团队成功所做出的贡献、具有强烈的社会责任感。因此，朗讯对人才的要求除了遵循朗讯的核心价值观外，有良好的组织和规划能力、自主能力、沟通能力以及饱满的工作热情和控制分析能力也是朗讯人所需求的。朗讯追求人才本地化政策，所以把技术研发机构都放在了国内，分别在北京和南京设立了无线网络研发中心。因此，朗讯对研发人员的需求比较大。朗讯的招聘过程进行得非常快，效率也很高。一般会选择在北大、清华、北邮、哈工大、复旦等国内的重点大学开展应届毕业生的招聘。招聘过程中，朗讯都是团队面试进行招聘，主要分三轮，每一轮面试的侧重点都有所不同。第一轮主要是考核应聘者的基本素质，包括技术能力、特殊能力等；第二

轮着重于心理素质；第三轮是人事部的专业人员就聘人的角度把握应聘者的综合素质。三轮下来，当天就会对合适的应聘者进行复试，顺利者朗讯第二天就会签工作协议。当一名新员工进入朗讯科技（中国）有限公司后，部门经理必定与他进行一次深入的长谈：来到本公司后，你对个人发展有什么打算，一年之内要达到什么目标。三年之内要达到什么目标。为了实现目标，除个人努力之外，需要公司提供什么帮助。在朗讯，这已成为一项滚动发展制度，每到年末部门经理都要和员工一起对照上一年的规划进行检查，制定下一年的规划。这种职业生涯规划不仅为员工架起了成长的阶梯，而且使公司的发展获得永不衰竭的能量。原载《北京晚报》转自中人网（B-01）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)