

柯达：一个人就是一种文化 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\\_9F\\_AF\\_E8\\_BE\\_BE\\_EF\\_BC\\_9A\\_E4\\_c108\\_229028.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E6_9F_AF_E8_BE_BE_EF_BC_9A_E4_c108_229028.htm) “一个人就是一种文化”，这是伊士曼柯达公司提供给员工的用人环境。但是，前提条件是，所有应聘者必须认同柯达的六条核心价值观，即尊重个人、正直不阿、互相信任、信誉至上、自强不息、论绩嘉奖。同时，要求应聘者具备合格的工作能力与专业水准，必须能够胜任所申请的职位。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 柯达公司的外部招聘通过招聘广告、猎头公司、人才招聘会、校园招聘等方式进行。柯达希望应聘者能够有自己的人格特质，要具有亲和力与团队精神，还要具有沟通能力与技巧、良好的工作态度、积极向上的进取心。若应聘者申请某个经理职位，则要求具备领导能力。尤其是团队协作精神。在柯达的文化中，非常重视团队协作的作用。然而，在柯达公司内部，一旦有岗位空缺，人力资源部首先会通过网络等渠道对内部员工发布信息，让公司内部员工在第一时间获得信息，鼓励员工内部“跳槽”。公司的员工如果有兴趣，都可以去申请。岗位的轮换给员工的职业生涯带来了创新与活力，成为柯达更新员工队伍的渠道之一，也成为留住人才的重要因素之一。柯达有一个“员工个人发展计划”，即每一名进入柯达的员工都要了解公司对自己的期待，如何根据自身的兴趣与特长来进行职业生涯的设计。每年年初，公司都会与员工一起设定每年的工作目标，要求每一名员工在新的一年里挑战自己的目标。员工与自己的主管谈自己的发展计划，每年都做一年的工作计划。通过对员工

个人发展计划的讨论，员工可以发现自己的长处与弱项。在柯达，coach（教练）是一个非常时髦的词汇。柯达非常推崇在工作中由资深员工辅导帮带新员工，这也是一种融合在日常工作之中的培训，是柯达重视人才发展的重要方法之一。公司还会给有潜力的员工配一名资深领导人，员工在工作与生活上都可以与之沟通，得到帮助，从而得到更快的成长。柯达要求员工必须以正直和诚实为立身之本，每个人都必须在公司内外赢得信誉，凡是说过要做的事情，都必须全力以赴，在承诺的时限内完成。员工在公司中能否得到同事的信任，能否立足，能否最终取得职业生涯的成功，很大程度上都取决于员工的诚信。柯达对员工进行绩效考核，同样要看诚信，员工必须信守职业道德，讲求诚信。若员工发生了诚信危机，就没有机会在柯达继续工作下去。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)