

联想最缺：研发人员 销售人员 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__E8_81_94_E6_83_B3_E6_9C_80_E7_c108_229119.htm 成为国际奥委会全球

合作伙伴；并购IBM，成为全球第三大个人电脑供应商。即使没有这些爆炸性新闻，联想在国内的IT界也算得上为最有影响力的企业。作为中国大学生希望加盟的企业之一，联想有什么样的选才标准？现在的联想最缺什么样的人？热门

职位：研发 销售 转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 由于上海特殊的战略意义，联想在这里建立了比较完整的人才

架构。在上海联想，公司拥有了研究院、工厂、技术服务系统，还有成熟的市场销售团队。人力行政总监曹金昌说，关于招聘人员，联想已经过了初期的快速增长阶段，今后一段时间，公司的招聘量会保持一个平稳的数量，有可能略有增幅。如果说现在联想有什么样的“热门职位”，那就是研发

人员和销售人员。比如和无线、光电相关的开发研究人员，有经验的直销人员等。对于研发人员，联想保持着校园招聘和社会招聘相结合的原则。今年，联想从清华、中科大、上海交大等理工科较强的高校招进了40多名应届毕业生，他们分别来自无线电通信、计算机等相关专业。而销售队伍中，进入联想的应届生比较少，公司则更希望从社会上吸收有两年以上工作经验的人。“职业序列”：帮你走好职业路 联想

有一整套完善的员工培训计划。曹金昌介绍，新员工刚进公司，我们会有一个简单的入职培训，时间在2、3个小时左右，主要向新员工介绍公司的一些基本情况，比如公司的资源在哪里，如何去财务处报销，等等。每一个新进公司的员工

，还要去北京参加一个“入模子培训”，为期一周左右。在“入模子培训”里，公司会向员工介绍企业文化、公司的组织结构，新员工还可以在总部参观。这些主要是为了培养新员工的文化认同感，把新员工“压”成“联想人”。参加工作以后，公司还会为每个员工安排一位“指导人”，“指导人”会和新员工一起制订工作计划，争取在3个月之内，让员工熟练掌握自己的工作。曹金昌说，3个月以后，员工们就能从公司那里得到关于自己职位的“职业序列”。和国外著名的职业咨询公司合作，联想为公司80 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