

柯达：屯兵储将建立人才储备 PDF转换可能丢失图片或格式
，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/493/2021_2022__E6_9F_AF_E8_BE_BE_EF_BC_9A_E5_c67_493059.htm 唐·张九龄《选卫将第八章》：“欲治兵者，必先选将。”为了占领未来的人才高地，让柯达的仁义之师能够保持永远强大，为赢得未来的全球竞争做准备，柯达通过各种方式建立人才储备。事实证明，一家重视未来储备人才建设的公司，必将赢得未来的商战！面向大学生的“柯达奖学金”柯达公司在许多大学设立“柯达奖学金”，与大学合作为未来培养更多的影像专业人才与管理人才，建立柯达未来的人才储备库，迎接未来的市场竞争。在柯达中国，参与这一计划的大学包括北京大学、清华大学、复旦大学、上海交通大学、上海大学等高等学府。面向高中生的“柯达科学奖”柯达公司还与“宋庆龄科学奖”合作，设立龙的传人@柯达-柯达科学奖，面向全中国的高中生，对他们的发明创造进行评奖，获奖者将得到柯达的奖金来完成大学学业。柯达全球高级副总裁、亚太区主席兼总裁安瑞（Henri D.Pitit）先生说：“企业的发展有赖于优秀的人才。‘柯达科学奖’的设立正是为了鼓励更多的年轻一代献身科学事业，为中国培养更多优秀的科研人才。”管理培训生制度 在技术与领导人两个领域，柯达还会面向社会广泛招收管理培训生来作为人才储备力量。柯达所招聘的管理培训生不一定是大学应届毕业生，还包括有实际工作经验的人才。对于进入柯达的管理培训生，柯达会制定完善的培养与发展计划，让人才在柯达得以稳步地成长，为构建柯达未来的管理团队奠定雄厚的基础。 柯达如何考核应聘者 柯达对应聘者

的招聘考核包括面试与笔试两部分，对应聘者进行综合地考察。柯达的人力资源部门会根据应聘者的简历安排应聘者参加柯达的笔试考核，通过笔试后，将有机会参加深入的面试。柯达中国人事总监李红霞介绍说，笔试主要测试应聘者的IQ、英语运用能力等，笔试的题目所用语言都是英语。一般情况下，若没有通过第一轮的笔试，就不会有机会参加接下来的面试。但也有个别情况，为了不错过优秀的人才，柯达会根据应聘者的简历特别安排某些优秀的应聘者参加面试。笔试合格的应聘者将被安排参加第一轮面试。第一轮面试由公司的人力资源主管主持，主要了解应聘者的基本状况，包括应聘者的工作经验、强项与弱项、职业兴趣、短期目标与长远计划等等。通过这些信息，人力资源部会对应聘者的综合素质有一个基本的把握。第二轮面试一般由用人部门经理主持，进一步考察应聘者的业务水平。根据具体情况，部分应聘者甚至还要参加第三轮、第四轮面试，由更上一级的经理和人力资源部门共同定夺。《吕氏春秋·不苟·赞能》：“得十良马，不若得一伯乐；得十利剑，不若得一欧冶。”得到十匹好马，不如得到一位伯乐；得到十把宝剑，不如得到一为欧冶。伯乐，孙阳，秦穆公时善相马的人。欧冶子，春秋越国人，善于铸剑。柯达同样在全球拥有一批专职于人力资源工作的贤才，他们是柯达的“伯乐”、“欧冶子”，他们慧眼如炬，他们善“相”，善“铸”，为柯达发现人才、培育人才！柯达的员工培训体系《吴子·治兵》：“用兵之法，教戒为先。”用兵的方法，应当首先对士兵进行教育训练。《孟子·尽心上》：“得天下英才而教育之。”得到天下优秀的人才之后对之进行悉心的培养与教育。孟子认为：教育人

是君子的三大乐趣之一。哲人告诉我们，人才需要教育与培养，否则人才不会更好地为己所用。柯达得天下的优秀人才，施以精心的培育，最终使每一名人才成为柯达的得力干将。柯达珍惜每一位“到手”的贤才，不惜财力、物力与人力对人才进行精心地呵护与培养，确保每一名员工能够施展其才华。为了让每名员工都能够“自强不息”，柯达努力创建“学习型”文化，要求每名员工必须不断超越自我、更新技能，培训和教育必须成为员工和公司双方共同承担的一项责任，这正是柯达价值观的体现。柯达在全球都设有柯达教育与发展中心，即KEDC（Kodak Education Development Centre），1996年在中国同样成立了柯达中国教育培训中心。诸如新员工培训、领导力培训、财务、市场培训等都在这里举行。在柯达中国，每年的人才流动率约为10.柯达非常重视对员工的培养、训练，每年聘请国内外知名管理公司为每名员工提供至少40小时的培训，无论是办公室的管理人员还是工厂的工人。而这个数字在汕头工厂和厦门工厂都是超过140小时（详见“做中国的柯达”章节）。各地的生产基地及部门还邀请顾问公司为员工提供专业培训。柯达规定所提供的培训应使每名员工至少在5年内保持其职业竞争力。中层经理每年需要接受更多的培训，或者被派往海外接受国际化的培训。由“培训”到“学习”柯达原来有个规定，每名员工每年要接受40小时以上的培训。但现在，柯达致力于做“学习型”公司，创造“学习型”文化，倡导员工随时、随地学习，主动地去学习。全球影像业很快地转型到数码科技时代，要求每一名柯达员工都要自发地去学习、进步，跟上公司及行业的发展步伐。柯达的培训理念已经实现了从“培训（training）”到“学习”

(learning) "的转变。从员工参加公司的培训，到倡导员工主动要求学习，不终止学习，随时随地地学习，以走在行业与市场的前沿。事实上，随着柯达培训观念由“培训”到“学习”的转型，KEDC的名称也相应地改为KLDC (Kodak Learning Development Centre) 了。明·冯梦龙《东周列国志》：“为将者，有勇不如智，有智不如学。”《礼记·中庸》：“好学近乎知，力行近乎仁。”喜爱学习就接近智慧，努力去做就接近仁义。柯达通过各种途径来支持由“培训”到“学习”转变的培训观。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