

中兴通讯 2015 届校园招聘的期待和责任

访中兴通讯人力资源负责人 曾力

导语: 每一届的大学生都会听闻过和亲历过校园招聘, 有许多人对此怀有美好的期待。同样的, 对于雇主来说, 它们也有着对校园人才的期待, 但更怀有着一份责任。虽然老生长谈, 但在时代的变化发展中, 校招大战的演化和雇主的招聘政策也跟随着在不断的变化。那么, 如今的中兴通讯的校园招聘又会给大学生带来哪些期待, 又有怎样的责任?



中兴通讯人力资源负责人 曾力

2015 届的毕业生已是 90 后的新生群体, 他们有着移动互联网时代的特征, 其需求、个性特征、创造力、活力与以往时代已有很大的不同。面对这样一个群体和公司战略、业务以及组织的变革, 中兴在校园招聘上也跟着做出了很大的调整, “最近这两年我们不仅招聘政策在调整, 人力资源管理的政策、包括企业文化都在适应新生代。”

中兴通讯人力资源负责人曾力表示, 在中兴恢复性增长的情况下, 一方面需要更多的专业化人才。另一方面, 移动互联网时代, 中兴作为传统的通信解决方案提供商会顺应时代的变革, 包括校园招聘会更符

合移动互联网的发展、社会的发展甚至包括商业模式变化的发展。曾力说到,“中兴经过一段时间的调整,准备正式向全球发布我们的 M-ICT 新战略,对自己未来五年甚至十年的发展有很大的变革,这一次的校园招聘政策也是为我们 M-ICT 战略实施进行核心人才的储备。”

中兴今年的校招计划与往年有诸多不同

在今年的校招计划中,中兴对人才的需求还是在传统的 ICT 这个产业里,比如计算机、软件、通讯相关的专业。也是因为行业和业务的属性,中兴以技术型的人才需求为主。但同时为新的战略实施,中兴对其他的专业要求也放开了大门,“还需要专门做业务支撑的,营销、管理、经济,甚至一些与我们不相关的专业需求都可能有,像传媒、因为互联网的应用带来的相关互联网人才需求。”曾力解释,好多传统的业务都在发生变革。比如,在互联网思维下怎么做好 HR 的工作,大数据的背景下怎么改进和更换我们的工作方式。所以在他的 HR 部门里可能都需要做互联网、搞大数据的,他还希望招到数学系的学生。几乎所有的岗位都包括其中,同时也涉及到中兴现在主要的运营商、政企网、手机终端三大业务方向。

这也就是因为业务和时代的变化带来的人才需求变化,而校招大战也是越发提前开始了。曾力表示,今年中兴的校园招聘总的需求量比过去几年有很大的变化,超过三千人。同时,中兴还有另外一个计划,希望在大三和研二的学生中招聘一批实习生,他们可以在中兴一边工作一边做课题,直接参与中兴的项目中,这方面需求一千多人左右。

此外,曾力还透露,以往对学生招聘没有做很大的区分,这次的校招中兴还有一个新的计划——蓝剑计划,口号是“中兴 100, 引领未来”。借助这次校园招聘,中兴希望向全球招聘到一百名精英级人才。据不完全透露的信息,这些特殊的学生将能享受到更高的待遇福利、特别的培养培训、更快速的职业发展通道。曾力表示,希望在这一百人中能涌现出一批未来 M-ICT 战略实施的领军人物。当然,中兴对这一百人的要求会更高,他们要更特别,能力要是学生中的精英。中兴会配置顶级专家、高管导师辅导,他们一开始就能接触到高端技术和决策领域,特殊的人才不能按部就班的成长。在实际的验证和双向选择的过程,他们还会有竞争和淘汰,被淘汰者,将退出蓝剑项目。

而一般的校招人才标准,中兴最看重学生的综合素质。中兴作为特大型企业,希望员工有良好的心态,能从基层做起,勤学好问、严谨务实,有激情,锐意进取、大胆创新。

今年中兴的校招应聘渠道主要有三个阵地平台,即官方招聘网站,这是学生注册投递简历的主要渠道;微信平台,中兴今年会做得更为活跃,内容也会很丰富,还会有各种抽奖,随时随地的进行互动。让学生

更方便的了解到中兴的信息，微信平台也能进行简历投递；最关键最重要的还是现场的招聘面试和签约，一方面是去现场看学生的背景资料，与此同时沟通双方的意愿。

在学生如何提高应聘成功率的问题上，曾力表示，中兴会通过各种媒体渠道把招聘信息送达学生的手上。学生可以通过各种渠道关注和了解到中兴。以往多达 80%-90% 的学生简历背景都是相似的，那么应聘学生在简历的描述上和面试中就要证明你和别人有什么不同，你是学霸你要证明你就是擅于学习和钻研，未来志向是从事研发技术的工作，证明学习成绩、基础知识比别人扎实。如果说未来的志向是做业务销售，那就证明你具备这方面的特质要比别人强。曾力建议学生更多的要看自己的优势特长在哪里，“不要觉得我们只是看学习成绩、学习干部，我们还关注其他。比方说，我在集体团队生活中的特质，人际交往、在文艺体育或其他健康正面生活上的特质，都可以向我们介绍。我们也是大家庭，各种人才都需要。”



中兴通讯已建成的南京安居房

既能激情的工作，又能安心的生活

以往吸引学生最根本的还是薪酬待遇，中兴在这方面也做了调整和创新。比如中兴提供了多达四十多

项的福利和安居房计划。安居房计划是提供解决中兴人买房问题的一项特殊福利,中兴人以成本价就能买到商品房,这可以快速帮助员工在发达城市买到房子。目前中兴在深圳和南京已经建设了一批安居房,入住人数已超过六千多人,其中有着一些入职两年多的学生就已经申请到安居房。

不过,曾力觉得对于应届毕业生而言,初入社会薪酬待遇仅仅只是影响学生的选择和发展的一方面,还有其他更重要的东西比如工作环境,职业发展空间等。曾力体会到,刚走入社会的大学生,明确职业发展方向要求太高不太现实,未来他取得成就的岗位可能跟他的专业背景不一样。“不清楚不明确的很正常,不妨碍我们对学生的认可和招聘。”所以第一次工作更重要的是他们要有合适的工作环境和职位。

另一方面,对员工的职业发展,中兴无论是从职业发展规划、培养培训、岗位安排轮岗机制,都有着系统成熟的体系。中兴设计的“3+1”职业发展跑道,即技术、业务、管理,再加上项目线,基本涵盖了企业各个岗位类别,这些职业发展跑道都可以让员工跑到顶级,达到顶级的荣誉、地位、薪酬待遇。

从中兴的经营理念和企业文化来讲,对学生的第一个就业岗位的符合度还是比较高的。“不像传统制造业那样效率比较低,创意不是那么足,机会不是那么多,也不像个别企业压力过大。”曾力认为,超强度压力的结果导向,有时候会容易造成员工行为思想上的变形,“在中兴,我们能比较好处理这样的情况。你既要有压力,我要看你能不能做出业绩,但是我又给你足够的空间让你的身心都能健康的成长。”他表示,工作上要拼,但也不能放弃生活和娱乐。既能激情的工作,又能安心的生活。所以中兴很注重企业文化的建设、内部的沟通交流、业余生活、对员工的关心与尊重。既要看到企业的成长和利益,又要关注到员工的成长和工作成果。中兴的经营理念上强调成就员工才能成就企业、成就客户。



中兴通讯深圳总部

对职场新人未来的职场路建议

中兴是在信息通信产业全球排名靠前的特大型企业，也是产业领域与时代发展方向的朝阳产业。能够进入中兴，其实也说明学生有着优秀的一面，中兴的平台也是学生一个很高的工作起点，国内第一流、全球领先高点，技术领域、经营管理、社会影响力，它所具备的这些高度是很多企业不具备的。学生在中兴的工作所获得的积累和历练就站在很高的高点。在中兴的工作经历对他以后的工作选择会有更好的帮助。

不过，曾力希望学生要想清楚，未来的工作时间会有三十年以上，最初的几年仅仅是一个起步，初入职场的不成功并不代表未来的成功，起步的过程中太顺或遇到挫折困难，都要理智对待，要戒骄戒躁，保持良好的心态，在这个阶段得到锻炼、得到学习积累经验是最重要的，而不是急于获得其他的东西。

在移动互联网高弹性的时代，充满了不确定性，在关于职场新人未来的职场路的问题上，作为中兴十多年职场老人的曾力表示除了期待，这也是他的责任。他给职场新人的建议是要慎重选择企业，选择标准可以多方面的比较，眼光和思考不要太过功利。学生还是要了解清楚选择的这家企业到底有什么不同，是否更适合自己的学习成长和对未来的期望。综合考虑后对自己进行更加负责任的选择。进入职场后，也不要再在一些情况下轻易下结论，理想很美好，现实很骨感。真正走入社会，想象中的美好，企业展现的美好，

可能都会有所差别。有些学生可能觉得刚开始的工作选择是错误的,这时不要急于换岗位和雇主,学生进入一个公司要观察至少两年,才能发现适合不适合自己的。判断一个公司值不值得长期发展至少要三到五年。

关于一览《职业的力量》

一个职业成就一个人生,一段人生成就一个人物;一个人的职业人生就是一个行业、一个产业、一个地域、一个国家发展变迁的缩影。聚焦职业本身,以不同个体的成长历程为纽带,从一段故事、一场经历、一次感想中去挖掘、思考职业成长的环境、职业本身的发展,从而给予从事该职业的群体对于人生观、价值观一定的影响和指导,这就是职业的力量。

一览职业,未来动力。更多精彩内容,请登录:<http://zhiye.yl1001.com/>