# 东软企业文化在人才招聘的落实[五篇材料]

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2025-01-22

*第一篇：东软企业文化在人才招聘的落实东软企业文化在人才招聘的落实 人才是保持和增强企业持续竞争力的关键，人才的基本素质和能力一定程度上决定着企业的竞争能力和发展能力，人才是东软事业发展的根本。东软的人才观是：尊重人才、发展人才。并且通过成...*

**第一篇：东软企业文化在人才招聘的落实**

东软企业文化在人才招聘的落实 人才是保持和增强企业持续竞争力的关键，人才的基本素质和能力一定程度上决定着企业的竞争能力和发展能力，人才是东软事业发展的根本。东软的人才观是：尊重人才、发展人才。并且通过成长性的薪金和福利、员工持股计划、导师制、完善的培训等制度的实施这一观念成为现实。《?xml:namespace prefix = o ns = “urn:schemas-microsoft-com:office:office” />

www.feisuxs【feisuxs范文网】

**第二篇：东软企业文化**

东软企业文化 《?xml:namespace prefix = o ns = “urn:schemas-microsoft-com:office:office” />

东软员工的核心胜任能力

团队合作

关注客户

快速学习并分享知识

不断创新

东软基本理念 ——

以人为本，追求个人与社会的共同发展

东软以实现员工、公司、用户、社会的和谐发展公司不断追求的目标。以创新为灵魂，不断创造客户的价值，推动中国软件产业的发展。

东软精神——

团队精神

充满激情的学习型组织，富于实干和协作精神，倡导享受工作和享受生活。以客户为中心，追求自我实现和服务社会的和谐统一，专注于核心竞争力，实现公司的持续快速发展。

创新精神

创新是企业发展的源动力。在达成某一具体目标时，能根据外界的变化修正调整自己的办事方式和方法.为产品、服务、流程以及经营方式创造及引荐新颖的、想象性的、变革性的的见解和解决方案。

挑战精神

挑战变化最重要的是培养超越自我的人生。不满足已有的成绩，勇于在工作和生活中为自己设定更高的目标。

奉献精神

具有强烈的自我责任心和奉献精神，坚持不懈地克服工作中遇到挫折困难和压力以获得良好的结果。

东软经营理念 ——

软件创造客户价值

东软的核心价值在于“软件创造客户价值”，体现东软的技术、组织、市场、服务完全围绕着客户的价值而进行投入和运行。东软的理解是，软件不能为客户创造价值，就失去了公司存在必要。东软与用户是伙伴、是联盟、是共存的统一体！为满足用户生存发展和高效率变革的需要而不断地发展核心技术和解决方案，建立与用户共存的生态系统。是公司不断奋斗的目标。

www.feisuxs【feisuxs范文网】

**第三篇：东软企业文化与理念**

东软企业文化与理念

东软愿景致力于成为卓越的信息技术解决方案提供者

东软的使命 软件创造客户价值

基本理念 以人为本，追求个人与社会的共同发展

东软精神

团队精神 创新精神 挑战精神 奉献精神

“ 团队精神软件开发需要一个高效、严谨而和谐的团队，我们生存的环境要求我们塑造一个满足客户需求的团队和组织，要求我们的员工真正找准自己在企业价值链上的位置，通过高效的团队合作、知识的共享、资源的互补来创造软件的价值。

” 创新精神作为一家技术型公司，不断创新是东软持续发展的基本动力。东软认为，创新是一种积极的思考方式，体现在研发、应用、服务、管理与文化等各个方面，每个员工的创新能力与实践的聚合将实现企业的创新，不断的突破带来不断的发展。东软倡导的创新并不是简单意义上的与众不同，而是倡导善于学习、善于复用基础之上的创新，来构筑企业持续发展的核心竞争力。

“ 挑战精神面对IT这个充满变化和竞争的行业，东软认为，只有具备挑战精神我们才能在竞争和压力面前大胆前进和突破。成功需要不断忘掉过去的成就，需要持续地学习。我们倡导超越自我，执著追求，不断挑战技术与市场的巅峰。

” 奉献精神东软的成长和发展离不开员工对公司的理解和奉献。不断地以创业者的激情努力工作是公司倡导的文化。东软认可员工的奉献，并承诺不让“雷锋”吃亏。

东软格言

“ 架设软件研究与应用的桥梁

” 我们选择了这样一个行业，也是选择了我们的一种追求，一种理想。“ 知识的运用比知识的拥有更重要

” 选择合作伙伴比选择产品更重要

“ 一个好的企业本身就是一座学校

” 软件是一种态度

\" 一切从制造的细节做起

公司概况

东软集团是中国领先的软件与解决方案提供商。公司于1991年在东北大学创立。经过十多年的发展，公司已经成为一家以软件技术为核心，以软件与服务、数字医疗、IT教育与培训为主要业务领域，集软件研究、设计、开发、制造、销售、培训与服务为一体化的解决方案提供商。

基本信息

创立于1991年，总部位于中国沈阳

注册资本：12.44亿人民币

员工数：6000余人

2024年公司实现主营销售收入：24亿元人民币

在中国沈阳、大连、南海、成都建有东软软件园，以及8个区域总部，40多个分支机构

在美国、日本、香港等国家和地区设立了分公司

业务定位

东软作为一家以软件为核心业务的解决方案提供商，其核心业务主要表现在以下三个方面：

软件与服务（Software & Services）

数字医疗产品&数字化医院解决方案（Digital Medical Products & e-Hospital Solutions）

IT教育与培训（Education & Training）

同时，东软围绕自身的核心业务，在全国四地构造了自己的产业发展基地与服务平台——东软软件园（沈阳、大连、成都、南海）

核心竞争力

构造复杂解决方案的技术综合能力

解决方案的快速构造和应客户需求而变的能力

以用户需要的质量、功能、预算而及时交付的能力

面向全国的技术扶持和销售服务网络

有效、协同、有激情的团队和文化

**第四篇：东软2024校园招聘信息**

“助力梦想”东软2024校园招聘

一．东软简介

东软是中国最大的IT解决方案与服务提供商。

1991年创立于中国东北大学。东软以软件技术为核心，提供行业解决方案、产品工程解决方案以及相关产品、平台及服务。目前，拥有员工20000余名，在中国建立了6个软件研发基地，8个区域总部，在40多个城市建立营销与服务网络，在沈阳、大连、南京、成都等地建立了分布式的实训基地；在美国、日本、欧洲、中东设有子公司。

东软致力于成为最受社会、客户、股东和员工尊敬的公司，并通过组织与过程的持续改进，领导力与员工竞争力的发展，联盟与开放式创新，使公司成为全球优秀的IT解决方案和服务提供商。

二．东软2024校园招聘职位

软件工程师（工作地点：沈阳，大连，北京，南京，上海等）

职位职责：

1.理解、评估并接收相关的需求、架构和软件文档；

2.遵循公司（部门）编码规范，负责编码实现；

3.负责验证编码质量（如Code Review，单体测试）；

4.协助测试人员进行集成测试，并负责修改缺陷，完善软件模块；

5.负责编写项目技术相关文档，进行项目技术总结，以积累和分享

项目经验。

任职资格：

本科学历；具有较强的问题判断和解决能力、口头和书面沟通能力、学习能力；了解软件设计理论、实践和工具，以准确无误地理解相

关设计；熟悉软件编程，包括面向对象的编程技术和统一建模语言

等；熟悉用于实现系统的开发语言和编程技能（如：Java、.net等）；

熟悉数据库或中间件技术、开发测试（特别是单元测试）、相关配置

管理工具和软件开发方法学；能阅读外文专业技术文档。

测试工程师（工作地点：沈阳，大连，北京，成都）

职位职责：

1.根据需求文档，负责编写所承担功能模块的测试设计文档；

2.根据测试设计文档，负责执行所承担功能模块的测试过程，3.记录测试结果并验证测试的执行；

4.提交缺陷报告，并反馈和跟踪缺陷的修改；

5.支持编写测试总结报告。

任职资格：

本科及以上学历；具有较好的沟通能力、问题判断与解决能

力、文档撰写能力；了解开发语言和工具；掌握基本的测试

验证方法；熟悉软件测试工具；熟悉操作系统/数据库/应用

集成中间件。

销售类 销售助理（工作地点：北京、上海、西安、南京）

职能类 投资专员（工作地点：沈阳）

法律专员（工作地点：沈阳、南京）

经营业务管理专员（工作地点：北京、沈阳）

市场专员（工作地点：上海、南京）

采购专员（工作地点：北京、南京）

会计（工作地点：北京、南京）

人力资源专员（工作地点：沈阳、大连、南京）

高级会计（工作地点：沈阳、北京）

经营业务管理文员（工作地点：沈阳）

有意向的同学请将电子简历发送到： 附件注明“通达学院+应聘岗位”。报名截至时间：3月26日。

**第五篇：论企业文化与人才招聘**

论企业文化与人才招聘

企业家对企业社会责任的认识与评价[摘 要] 企业文化是企业的灵魂与核心,在企业中受到了前所未有的重视。企业文化要求有与之相适应的人才来执行和贯彻,而招聘是企业获得合格人才的渠道。因此,企业应在招聘过程中融入企业文化,真正从人力资源的入口就开始贯彻企业文化,才能为企业招到合适的人才,降低员工流失率。本文通过论述企业文化与人才招聘的交互效应,认为有必要将企业文化与人才招聘进行融合,并提出了具体措施。

[ 关键词 ] 企业文化 招聘 心理契约

一个企业要在市场经济活动中立于不败之地,关键是人。优秀的企业文化可以引导人、凝聚人、激励人、留住人,但优秀企业文化也要有合适的人才来贯彻和执行,才能发挥应有的作用。招聘作为企业获得合格人才的手段,与企业文化有着相互联系和相互制约的关系。厘清企业文化与人才招聘之间的关系,并将二者有效融合,将有助于企业吸引合格人才,降低在职员工离职率。但要了解企业文化与人才招聘的交互效应,首先应该对二者的内涵有清晰的认识。

一、企业文化与人才招聘的界定

1.企业文化

企业文化是指企业全体员工在长期的创业和发展过程中培育形成并共同遵守的最高目标、价值标准、基本信念及行为规范。目前我国理论界普遍认同的观点是企业文化包涵三个层次。外层为企业的“物质文化层”,包括企业名称、企业外貌和生产经营的产品等;中间层次为企业的“行为制度文化层”,包括企业规章制度、企业行为规范、企业风俗与礼仪等;内层为企业的“精神文化层”,包括基本信念、价值标准、职业道德以及精神风貌等。三个层次相互有机联系就构成了企业文化。

2.人才招聘

招聘是指企业为了发展的需要,通过信息的发布和科学的甄选,获得本企业所需合格人才,并安排他们到企业所需岗位上工作的过程。人才招聘是人力资源管理的入口,一般来讲,企业招聘流程图如下:

从图中我们可以看出,企业的招聘活动一直到延伸到试用期的结束,新员工只有经过试用期且考核合格被任用后,招聘工作才算真正完成。

二、企业文化与人才招聘的交互效应

1.企业文化对人才招聘的影响

(1)企业文化不同,招聘的途径和方式不同

企业招聘的途径主要有内部招聘和外部招聘两种,二者各有利弊,互为补充,大多企业是两者并用,但存在一个主次问题,这主要依据企业的文化而定。一般来说,强调创新和学习的企业文化要求以外部招聘为主,这样的企业一般外部环境和竞争情况变化非常迅速,选择外部招聘可以经常为企业带来新的观念和思维方式,增强企业的活力。而强调稳定的企业文化要求以内部招聘为主,因为这样的企业外部环境比较稳定,企业需要的是平稳的发展,选择内部招聘可以使企业内部安定。

即使是采用相同的招聘途径,各企业在具体的招聘方法的选择上也会因企业文化的不同而有区别。例如:同样是采用外部招聘,受儒家传统文化的影响上千年、讲求义利合一的国有企业和民营企业可能更多的选择利用媒体信息资源招聘和校园招聘,而追求法律允许下效用最大化的欧美企业可能更多的选择就业代理机构和猎头公司。

(2)企业文化不同,招聘的对象不同

企业所需的人才类型直接取决于企业文化,这主要体现在不同行业间的企业中。例如:一般对IT行业来说,更喜欢有技术、抗压力、善于学习和创新、思维活跃的人才;而对于饭店管理类的,则更强调细致、严谨、主动、敬业、责任心强的员工。

(3)企业文化不同,招聘的策略不同

企业进行招聘前要制定一些决策,主要包括招聘人数、类型、预算、途径、及其方法等的确定。企业文化对招聘策略的制定有举足轻重的作用。如,在外资企业中,招聘关注能岗的匹配,任人唯贤,人才招聘手段多样化,招聘对象也是多元化的;而国有企业则方法单一,多雇佣

固定员工;私营企业则任人唯亲,随意性很大。

2.招聘对企业文化的影响

(1)招聘是宣传企业文化的工具之一。

招聘过程中有意识的宣传,可让潜在的员工了解企业文化,达到招聘和宣传的双重目的。

(2)招聘是执行企业文化的战略手段。

现代企业管理中人力资源管理和企业文化建设息息相关,企业可以通过有效的人力资源管理形成和建设有自身特色的企业文化。招聘是人力资源管理的入口,理所当然成为执行企业文化的第一步,对可能承载企业理念的应聘者有着筛选大权,并对企业文化的整合带来深远的影响。

(3)招聘是更新企业文化的必然选择。

企业文化需要随企业的发展与时俱进,以适应外部环境的变化。基于企业文化的人才招聘能给企业文化带来新鲜血液,促进企业的阶梯式发展。

三、企业文化与人才招聘的融合从前文的分析中,我们可以得出,企业文化与招聘既相互联系又相互制约,如果招聘到的人才的价值观与企业文化取得了一致,则会让企业如虎添翼,反之,则使企业寸步难行。因此有必要将企业文化与人才招聘相融合,具体可以从以下几个方面出发:

1.以企业文化主导招聘

企业文化具有影响和规范内部员工思想和行为的作用,引导人才在行为上寻求一种最佳的行事方式,达到组织发展的战略目标。员工的价值标准与公司的企业文化相符,就能为企业带来新的动力和高绩效,否则就会阻碍企业的健康发展。因此,在招聘之前,要确定一个大的原则:以企业文化主导招聘。

2.在招聘过程中宣传企业文化

招聘可以为企业选拔合格的员工,同时也是宣传企业文化的良机。企业在招聘过程中应树立宣传企业文化的观念,并将其落到实处。

首先,招聘者要具备企业文化特质。员工是企业文化的第一载体,招聘者在招聘过程中与应聘者直接接触,其个性特点、个人修养、专业知识及能力都会影响到应聘者对企业整体形象的印象。因此招聘工作人员本身首先应该认同和理解企业文化,这样既能为企业带来新的与企业价值观相一致的人才,也能起到宣传企业文化的作用。

其次,招聘过程中融进企业文化的宣传培训。招聘程序应力避简单化,尽可能安排多个轮

回的考察测试;在选才进程中人力资源管理者应设置围绕企业哲学以及核心价值观的文化识别维度,将企业的核心价值观分解为员工的核心能力要求并作为测试的主要内容之一;在决定人选时尽可能把淘汰的机制放在最后两三个环节,让那些不能进入选择范围的应聘者也能较多的了解企业。

再次,善待落选者。企业应清楚认识到,应聘者即使落选,也会是成为企业潜在的人力资源或消费群,礼待落选人员,对企业文化和企业整体形象的宣传是举足轻重的。

3.注重心理契约的建立

心理契约是员工与企业间的隐性契约,其核心是员工满意度。人力资源管理者应当在招聘中将员工关系从法律契约提高到心理契约的高度,在强势的文化指导下,强化哲学和核心价值观在招聘环节中的制度体现;同时将招聘职位在企业中的现状及未来几年的发展情况传递给应聘人员,使其建立一个合理的预期,既在招聘环节中传播文化,更重要的是在招聘的双向选择上进行企业与人才的价值观碰撞,选择认可、接受和适合企业文化的人才。

参考文献:

[1]王伟红 赵息:面向个人—文化有效匹配的招聘策略探析[J].现代管理科学,2024(5)

[2]李姝:论人力资源管理与企业文化的融合[J].商业文化,2024(9)

[3]张燕娣:以企业文化为导向的招聘模式[J].科学与管理,2024(1)

[4]陶莉 郎涛:企业招聘与企业文化的匹配探析[J].经济体制改革,2024(1)

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！