

<<世界500强用人之道全集>>

图书基本信息

书名：<<世界500强用人之道全集>>

13位ISBN编号：9787502827359

10位ISBN编号：7502827358

出版时间：2005-10

出版时间：地震出版社

作者：苗雨

页数：304

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<世界500强用人之道全集>>

### 内容概要

企业的核心是人，没有人，就没有企业，所以企业用人是一个大问题，也是很多企业管理者所关注的核心问题。

而世界500强作为世界顶级企业的领头羊，他们的用人之道堪称最为卓越、最为有效。他们长久雄踞于世界企业王国的霸主地位，他们令人瞩目的日益激增的财富数字，都足以证明这一点。

本书浓缩了世界500强在选人、用人、管人、育人和留人等5个方面所用策略的精华，在经典安全的基础上，解读了世界500强最卓越的用人理念，为企业如何用人树立了最好的样板。

## &lt;&lt;世界500强用人之道全集&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 选人——找合适的人才上车 第一节 识人：伯乐相马的艺术 [西门子]多渠道寻找优秀人才 [索尼]选用有真才实学的人 [麦当劳]用人的“五不”观 [欧莱雅]吸纳“诗人+农民”型人才 第二节 面试：直观观察人才的过程 [宝洁]开放性的面试 [北电网络]招聘制度最重要 [思科]人才招聘是企业成功的关键 [索尼]改革招聘策略吸纳不同人才 第三节 纳才：为企业注入新鲜活力 [微软]大胆起用“外援” [福特]邀请优秀人才加盟 [苹果]以世界级的薪酬来回报人才 [摩托罗拉]尊重应聘者的愿望 第四节 储才：企业取胜的法宝 [IBM]建立人才储备库 [微软]选择人才要着眼长远 [通用电气]选举未来的接班人 [本田]管理人才年轻化 第二章 用人——给人才发挥才能的机会 第一节 人才是最宝贵的资产 [克莱斯勒]因事用人 [思科]留住收购公司的人才 [索尼]合理配置各得其所 第二节 以正确心态用人 [松下电器]用人要公正 [福特]心胸广大用人才 第三节 鼓励员工发挥潜能 [丰田]鼓励员工提出新建议 [索尼]鼓励员工尝试 [英特尔]纪律约束下的“冒险” 第四节 树立以人为本的用人理念 [诺基亚]以人为本快速发展 [摩托罗拉]尊重人性的人事管理 [IBM]人人皆平等的企业文化 第五节 让员工精诚合作 [松下电器]高效来源于和谐团队 [通用电气]注意“群策群力”的效应 [麦当劳]平衡合作的状态 [微软]聚集聪明人 第三章 管人——调动人才的积极性 第一节 完善管理制度 [戴尔]将工作细分化 [松下电器]事业部制的组织结构 第二节 人才需要激励 [微软]以气氛激励员工 [IBM]激励员工的创新欲望 [松下电器]建立内部人才竞争机制 [索尼]目标激励 第三节 沟通与倾听 [通用电气]倾听员工的意见 [沃尔玛]注重沟通，增进感情 [柯达]每个人的观点都应该被公司听到 第四节 帮助员工自我实现 [IBM]达成员工的个人目标 [惠普]员工对自己进行绩效考核 [杜邦]使员工实现自我 第五节 科学授权 [沃尔玛]权力下放 [本田]充分放权 [通用汽车]运用分权机制 第四章 育人——搭建人才成长的平台 第一节 育人是企业的重要使命 [通用电气]培训的核心是价值观 [微软]培养团队意识 [松下电器]不断提高员工的素质 [思科]员工的自我培训之道 第二节 培训是企业不可缺少的投入 [沃尔玛]终身培训，智慧之源 [东京迪斯尼]扫地员工也要培训 [宝洁]全员培训 [摩托罗拉]员工培训提升产品质量 第三节 为员工提供职业发展规划 [惠普]辅导员工成长 [3M]致力于员工职业生涯发展 [松下电器]注重员工的软性培训 第四节 让企业与员工达成双赢 [戴尔]建立公司属于员工的观念 [爱立信]包容员工的一切 [希尔顿]培养员工珍惜集体荣誉 [思科]实现知识的共享 第五章 留人——使人才忠诚于企业 第一节 薪酬留人 [思科]全体员工共享公司利润 [杜邦]分散股权 [壳牌]帮助员工理财 [宝洁]用薪酬福利吸引人才 第二节 环境留人 [微软]宽松快乐的环境 [惠普]真诚对待员工 [松下电器]“企业如家”的松下精神 [思科]弹性工作制度 第三节 事业留人 [迪斯尼]非凡事业吸引人才加盟 [通用汽车]让员工参与管理 [朗讯]让员工有成就感 第四节 文化留人 [本田]优良的企业品质和文化 [爱立信]职业精神相互尊重 [戴尔]和员工同舟共济 第五节 魅力留人 [索尼]盛田昭夫的魅力 [IBM]总裁关心普通员工 [思科]请直呼我的姓名

## &lt;&lt;世界500强用人之道全集&gt;&gt;

## 章节摘录

书摘德国西门子股份公司是德国最大的企业之一，它的总部设在德国柏林和慕尼黑，是世界上最大的电气工程和电子公司之一，也是历史传统最悠久的公司之一，西门子公司之所以发展成为世界电气界的一颗璀璨明星，总结其成功的经验，最重要的一条就是重视人力资源开发，多渠道寻找优秀的人才。

在领头羊冯必乐的领导下，近10年来，该公司人力资源开发和管理体现了多渠道开发人才的显著特点。

例如企业人事总监瓦，施皮茨的日常业务就是访问高等院校和同学组织进行接触，在那里物色未来的管理人才。

他寻找“高天赋的人”，让他们进入总部就开始担任“公司内部顾问”。

这种内部顾问是“一些经过精心挑选出来的优秀人物”，他们的工作堪称是在企业内迅速升迁发迹的重要跳板之一。

另外就是在接受培训的员工中寻求“企业家类型的人物”。

“爱发谈话”是西门子选拔管理人才的一个重要途径。

目前，西门子公司总共有40.7万名员工。

公司有自己的参谋部，叫“管理人才培训部”。

它对工作人员的观察需要好几年，并且定期同他们及其上司谈话，即“爱发谈话”（EFA）。

“爱发谈话”的结果作为企业内部选拔人才的重要依据存入人事档案。

“EFA”是德文“开发、促进、承认”3个词的缩写。

“EFA”音译中文为“爱发”，有关“爱发”内容的谈话为“爱发谈话”。

谈话成为人才开发的核心，这绝对是西门子的创造。

爱发谈话的三原则是：坦诚、透明、信任。

爱发谈话的步骤为：前期谈话，圆桌谈话，爱发谈话。

爱发谈话是层层进行的。

除最高管理者之外，每一个人都纳入了谈话之中。

爱发谈话的被谈者，不是被动角色而是主动角色。

谈话过程是互动的。

爱发谈话强调：员工要把自己的职业生涯掌握在自己手中。

制定开发计划，增长知识才干都是自己的责任，企业则应加以帮助和指导。

而每一位员工的指导成长与发展都是与整个企业的发展战略相互协调的。

这种“爱发谈话”是以谈心方式进行的，上司是主角，在谈话中处于主动地位，但是他不是以上司身份出现，而是教练角色，从心理上与员工构成伙伴关系，设身处地地帮助员工分析优势劣势，在帮助员工更好地实现个人设想的同时，也在为将员工放到公司哪个领导岗位上更合适而考虑，也就是说，其最终目的还是为了选择更合适的管理人才。

员工在谈话中的任务是：客观分析自己的现状，找出自己的强项和弱项，提出培训进修的意愿，根据自己的兴趣、爱好、潜力以及目前所处的位置设计调整生涯规划；而主持人的任务是：协调谈话各方、咨询有关问题、提供市场信息。

为了保证谈话效果，在谈话前三方都要做好必要的准备，尤其是上司的准备必须充分。

其中包括：了解谈话对象当年完成任务情况、能力状况、有何要求等。

这些情况可以事先通过问卷调查获取，包括：企业能为员工发展提供什么样的可能性：对员工的能力、优劣势、目前状况、所在位置的评价意见。

为了提高谈话能力，公司还组织了80名专家对800名谈话者进行专项培训，然后再由800名经过培训的谈话者去实施对26000人的“爱发谈话”，谈话结果三方签字后归入人事档案，作为职务升迁的重要依据。

（P3-4）



<<世界500强用人之道全集>>

媒体关注与评论

书评站在巨人的肩膀上，我们方能傲视群雄。

如果你把我们的资金、厂房及品牌留下，把我们的人带走，我们的公司会垮掉；相反，如果你拿走我们所有的资金、厂房及品牌，而留下我们的人，10年内我们将重建一切。

——宝洁公司前董事长 Richard Deupree 人是一切活动之本。

——索尼创始人 盛田昭夫 与所有同事分享公司的利润，把他们视为合伙人。

作为回报，他们也将把公司当作自己的合伙人，最终们们会和公司一起创造超乎想象的业绩。

——沃尔玛创始人 山姆·沃尔顿

<<世界500强用人之道全集>>

编辑推荐

解密顶级企业用人之道，提供最佳用人操作方案。

这是一本关于介绍世界500强部分著名企业用人之道的书，书中分五个部分浓缩了世界500强部分著名企业在选人、用人、管人、育人、留人方面所用策略的精华。

对于今天正在成长和还在探索和试图提高企业用人之道的企业管理者们极具借鉴和启示意义。

<<世界500强用人之道全集>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>