第一图书网, tushu007.com

<<世界500强企业培训精粹>>

图书基本信息

书名：<<世界500强企业培训精粹>>

13位ISBN编号：9787560975719

10位ISBN编号：7560975712

出版时间：2012-2

出版时间：华中科技

作者：周俊宏

页数：224

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

内容概要

听享受。

麦当劳要求员工不许留长发，女员工必须戴发套。
餐厅内不许出售香烟和报纸。
每隔一天必须擦一遍全店所有的不锈钢器材；玻璃每天都要擦；停车场每天冲水；垃圾桶每天刷洗……如此细致入微，又怎能不吸引络绎不绝的顾客呢？
当然，这一切都是麦当劳员工首先要做到的，他们以身作则、承担工作责任的表现，为顾客也开了好头。
“Q、S、C、V”中的“V”代表着价值，即价格合理、物有所值。
“物有所值”是麦当劳对顾客的承诺，麦当劳力求让顾客用合理的价格享受到营养丰富的食品。
而从这种价值上引申出的，也是员工的“价值观”。
麦当劳以实
世界500
强
企业培训精粹
际来教导员工，就是希望员工能树立正确的价值观。
可以说，“Q、S、C、V”这简单的四个字母已经把麦当劳的企业文化精髓一一道尽，也把员工应该承担的工作责任详实地表达了出来。
在麦当劳，服务员通常被叫做“船员”，经理被叫做“船长”，意为所有人在同一条船上，船只航行的安全与否仰赖于船长与船员之间的默契配合。
而《麦当劳手册》，就像一盏指路明灯一样，它使得麦当劳这艘巨轮的船长和船员都有了统一且明确的方向。
它要求每一个见习员工第一天进入餐厅工作就能够被“戮力同心”的氛围感染，进而迅速融入这个团队。
当新员工对麦当劳的企业理念和文化有了更清晰地认知后，麦当劳训练的第二个重点便开始了——麦当劳要求员工对自己的每项工作都具备承担的心理准备。
培训人员会告诉新员工，麦当劳所有的雇员都有机会成为负责全店管理工作的“计时组长（副经理）”，甚至是经理，因此是否能够独立承担工作责任极为重要。
麦当劳把“人是企业最重要的资源”挂在嘴边、放在心上，同时致力于成为员工心中的最佳雇主，所以其将员工视为麦当劳的家庭成员，也是其最庞大的资产之一。
此外，为了能让员工在麦当劳抱有雄心壮志，麦当劳为员工提供了完善的培训、升迁机会以及福利等。
麦当劳旨在培养员工为系统的最佳利益而行事、开放沟通、积极聆听、接受个人责任和教导他人也要向别人学习等。
当所有员工都能做到这一点时，他们的思想就会在不知不觉中朝向同一个方向，无论行事还是意向便都会顺从麦当劳虚拟出的“旨意”了。
麦当劳的培训重点即是让员工具备承担工作责任的能力，因此每一个员工都必须以领导者的心态来要求自己。
在麦当劳，无论多么出色的管理人员，如果他没有预先培养出自己的接班人，是不可能进入公司拟定的晋升名单之中的。
通俗地说，只有那些把领导者的心态用于工作中，承担起更多工作责任的人，才有机会获得进一步的提升。
基层管理者自身做好仅是第一步，把一个团队带好才是主要责任。
从“Q、S、C、V”到以领导者之心对待工作，麦当劳一步步教会了员工勇于担当。
承担更多的责任，说明自身具备了更强的能力，这是个人发展的关键，也是麦当劳对每一个员工的要

求。
麦当劳希望每一个员工都是领导者。
麦当劳在培训上投入的精力是巨大的，在美国总部，麦当劳设立了汉堡大学，在中国香港设立了香港汉堡大学，在中国内地也设有六大培训中心。
这其中，香港麦当劳汉堡大学的“高级营运课程（AOC）”充满了创造力和实用性，并一度获得多所国际知名大学的学术评鉴，这印证了它的成功和信誉。
正是在培训上的大力投入和悉心为之，才使麦当劳的员工较之普通企业的员工更有使命感和责任感，而麦当劳的管理人才也比其他企业的管理人才具有更强的管理能力和应变能力。
“人不学不知义，玉不琢不成器”，麦当劳相信每一个员工身上都有长处、优势，将这种长处和优势激发出来的方式之一便是有效的培训。
对于如何看待人员的训练和发展，麦当劳创始人雷?克罗克先生说了两句话，第一句是“If we’re going to go anywhere we’ve got to have some talent.
And I’m going to put my money into
talent.”意为“不管我们走到哪里，我们都应该带上我们的智能（talent），并且不断给智能投资”。
基于此，早在
1976年，麦当劳就已经决心要在人员的发展上进行大投资；另一句话是“Cash they can get talent you have
to
develop.”意为“钱跟智能是不一样的，你可以赚到钱，但是你想随处去抓到智能却是不可能的，所以必须花心思去发展智能。
”
有了对培训的重视以及对培训对象——员工的重视，麦当劳在培训上大手笔连连则更显自然而然了。
培训不是目的，效果才是关键。
从麦当劳今日员工之高素质和管理人才的能力上看，培训为麦当劳创造了不可估量的价值。

世界500
强
企业培训精粹
你的企业世界500强

书籍目录

第一章　岗前培训
1.西门子的“学中干，于中学”
2.麦当劳教会员工承担工作责任
3.松下电器重在“实践”
4.丰田旨在扭转员工的观念
5.宝洁是员工的终身培训课堂
6.迪斯尼的“宗教式”培训法
第二章　全方位培训
1.欧莱雅让培训步步为营
2.花旗集团的”多管齐下”
3.华为的“人才增值培训”
4.百事可乐的”三百六十度空间”
5.日立的“四位一体”培训法
第三章：多样化培训
1.思科让员工“紧张”起来
2.沃尔玛成为领袖的“秘密”
3.爱立信把培训当做“传统”
4.通用电气的“六大阶梯、五大法则”
5.惠普的“三种方法、三类人才”
6.三星的“三天培训法”
第四章：培训机制
1.住友商事力求逐层深入
2.中国人寿让培训“随时随地”
3.杜邦的“三宝”“一强调”
4.可口可乐的“三阶梯”
5.三菱电机的技术训练讲座
6.大众汽车的“学”“用”结合
7.诺基亚独具特色的“轮岗制”
8.摩托罗拉的“摩托罗拉大学”
第五章：分层分岗培训
1.IBM——“魔鬼训练营”
2.壳牌让培训“发展起来”
3.家乐福的“高塔式”培训
4.英特尔按需培训
5.LG的“量身定做”
6.波音的“领导培训”
7.肯德基的“基地、制度、理念”
第六章：营造学习氛围
1.伊莱克斯的“授之渔”
2.微软力求打造学习型组织
3.米其林力图让员工更“博学”
4.戴尔营造“思考氛围”
5.3M永远给员工提供机会
6.艾默生心系员工
7.中粮集团的“团队学习”

第七章：培训贯穿企业始终
1.索尼的“走在前面”
2.雀巢员工把培训当做需求
3.联合利华的“学习树”
4.埃克森美孚“先了解，后培训”
5.汇丰的“人才速成法”
6.联邦快递让培训成为一种习惯

章节摘录

企业间的竞争，归根结底是人才的竞争。
获取人才的方式众多，但塑造人才的方式或许只有一种——培训。
对于企业而言，人才可能不是能言善辩的辩论家，不是思维缜密的哲学家，也不是深谙人心的心理学家……而是普普通通的人，他们正直、勇敢、果断、机敏、诚实、忠诚……当然，并非人性中所有的闪光点他们都需一一具备。
不同的企业有不同的人才标准，但所有优秀的企业都会通过完美的培训将具有打磨潜质的普通人锻造成优秀的员工。
一位世界500强企业的业内人士曾说：“为了留住优秀的人才，我们要不择手段。”他一语道破了人才对于企业的重要性。
聪明的领导者不会不假思索地直接将商场中最优秀的人才纳入企业之中，而即便因为种种原因他需要吸纳这个人才，也不会因为他是人才而对其大开绿灯。
企业的文化是企业存在于商场之灵魂，它主导着企业的发展轨道。
因此，一个出类拔萃的人才若不能认同其所供职的企业的文化，那么他对于企业而言也不是真人才。
普通员工对企业作出的贡献是巨大的，是超越“现成”人才的作用的。
眼光独到、立意深远的企业领导者会从紧抓普通员工，把他们修剪成可以为企业编织出梦想摇篮的“藤条”。
在这个过程中，曾经枝节旁生的“员工”会因此“成材”。
他们每个人都有自己的梦想，有人生的愿望要去实现。
无疑，卓越的领导者会成为他们的引路人，会为他们开启一扇通往成功之门。
在现代商界中，越来越多的企业将员工培训列为一项发展战略，他们通过进行岗前培训、在岗培训、分层分岗培训等方式对员工进行素质的教育和知识的灌输，旨在提升他们的专业技能、管理技能，从而为企业的各个岗位输送大批综合素质过硬的人才。
但在此其中，更多的企业最终没能兑现承诺，为员工画出的“大饼”也好似镜花水月一般。
这样的企业，必然是毫无竞争力和发展后备力量可言的。
亦步亦趋地跟在名企身后的他们，唯有依葫芦画瓢，用过时的“描摹法”来维系自己微薄的生命。
而供职于这些企业的员工，也必然是得过且过之人，理想、目标于他们就像“浮云”，人生对他们来说只是一个难挨的过程。
已然存在的种种负面事实告诫每一个企业领导者，为企业吸纳有上进心的员工、为积极进取的员工创造广阔的发展天地才是明智之举。
企业这艘方舟，不是一个人、两个人、几十个人就能建造并开动的，它更需要一个个虽普普通通但忠诚于企业的“船员”。
而统一这些“船员”思想的有力武器便是培训，它具有无限的动力、无限的能量，足以推动任何一艘方舟徐徐向前、持续向前。
在《世界500强企业培训精粹》中，致力于员工培训的企业领导者可以通过了解那些国际顶级企业的培训方略而洞悉培训的精髓，以便为自己的企业量身打造一套“合身”的培训体制。
在本书中，笔者悉心总结了四十多家名企培训体制的特点和效果，足以成为企业领导者、管理者或者培训师的“智囊”。
虚心向世界500强企业学习，理解世界500强企业的培训初衷，这是任何一个企业走向别样辉煌的有效途径。
……

第一图书网, tushu007.com

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