

<<世界500强企业顶尖育人之道>>

图书基本信息

书名：<<世界500强企业顶尖育人之道>>

13位ISBN编号：9787501782727

10位ISBN编号：7501782725

出版时间：2008-3

出版时间：中国经济出版社

作者：傅雷，袁建财 编著

页数：213

字数：217000

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强企业顶尖育人之道>>

内容概要

为了学习“世界500强”选人、用人、育人、留人的秘诀，我们编著了这套丛书。书中既有理论方面的阐释，又有经典案例的回顾，还有资深企业管理研究人员的精彩评析。相信本书的面世，将会给广大企业管理者在充分发挥人才潜能方面，起到指点迷津的作用。

<<世界500强企业顶尖育人之道>>

书籍目录

第一章 岗前及入职培训 麦当劳：见习员工基本训练 育人秘诀：传授价值观与技能 精彩回放：实施企业文化教育，让员工承担工作责任 专家点评：企业文化培训是培训员工的重要内容 西门子：详尽的“新员工融入计划” 育人秘诀：团队的力量大于一个优秀人才的力量 精彩回放：引领新员工边干边学 专家点评：克服影响培训的因素，提高培训效果 丰田：条理化的入职教育 育人秘诀：让员工尽快了解企业文化 精彩回放：员工入职前的“适应环境/同化/社会化”过程 专家点评：培训员工的步骤和方法 松下电器：参与式现场实习 育人秘诀：着重于“练”的参与式培训 精彩回放：贯彻“实习”的人才培育方针 专家点评：掌握新员工培训内容，科学设计训练课程 迪斯尼：八小时新人指导课程 育人秘诀：让员工了解自己的工作职责 精彩回放：清洁工、会计人员也要进行培训 专家点评：走出员工培训的误区 宝洁：有针对性的入职指导 育人秘诀：变“一次培训”为“终身培训” 精彩回放：培训贯穿员工的整个职业发展过程 专家点评：培训员工是个永无止境的过程

第二章 全方位培训 沃尔玛：对“同事”的全方位培训 育人秘诀：没有“员工”的称谓 精彩回放：“尊重”是整个培训的基础 专家点评：尊重员工，让员工体验生活的乐趣 通用电气：每人一张“通用电气价值观”卡 育人秘诀：不断培训，适应新的市场需求 精彩回放：六个阶梯，五大法则 专家点评：员工最大的福利就是培训 爱立信：全方位培训模式 育人秘诀：培训既是投资，亦可创造巨大收益 精彩回放：坚持培训与考核评估相结合的原则 专家点评：培训评估的六个步骤 欧莱雅：环环相扣的培训体制 育人秘诀：培训是一种激励 精彩回放：将员工赶到水中，让他们自己游泳 专家点评：岗位知识培训：培训的重中之重 日立：全方位内部教育 育人秘诀：培训是为社会培养人才 精彩回放：“管理人才、技术人员、生产技能、国际化”四位一体 专家点评：合理利用培训资源，根据不同职务进行培训 思科：让员工越跑越快 育人秘诀：兵在精而不在多 精彩回放：新老员工并重的全面培训 专家点评：科学进行岗后分散训练

第三章 打造学习型团队 微软：团体学习的典范 育人秘诀：让员工随时互相帮助 精彩回放：团体学习的六种独特方法 专家点评：学习型组织的真谛和特点 米其林：使组织知识含量最大化 育人秘诀：让员工适应不同行业、不同服务领域 精彩回放：造就大量知识型员工 专家点评：突破传统方式的组织，打造学习型团队 戴尔：让员工积极思考 育人秘诀：在思考中进步 精彩回放：让公司形成“大格局思维方式” 专家点评：培训员工就是“激活组织细胞” 伊莱克斯：积极进取、钻研创新、资源共享、专业有效 育人秘诀：明确培训目标，督促员工学习 精彩回放：授之鱼，不如授之渔 专家点评：建立学习型组织的“五项修炼”

第四章 不同层次、不同岗位的培训

第五章 灵活多样的培训机制

章节摘录

第一章 岗前及入职培训 传授价值观与技能 企业的价值观是影响培训成效的因素之一，麦当劳最主要的价值观就是“以人为本”，一个快速餐饮服务（Quick Service Restaurant），在培训过程中如何把麦当劳“以人为本”的价值，带人到每一个人每一次的用餐经验，人在传递服务的过程中，如果有一些互动，有一些关怀，有一些感受，会做出更好的结果，而这也就是麦当劳“以人为本”如何落实在每一天的实际工作。

延伸麦当劳最主要的价值观“以人为本”，麦当劳在人员的培训上，就是要“传授一生受用的价值观与技能”。

在这样的工作环境中，每一位学习者在每一种不同的经验里，学到一生受用的价值观跟技能，这就是麦当劳培训员工的一个很重要的观念。

正是在这种价值观的指导下，企业内部员工素质不断提高。

实施企业文化教育，让员工承担工作责任麦当劳总裁经常对各级管理人员强调“麦当劳应该先是育人的学校，然后才是快餐店”。

这一观点也深刻说明了在麦当劳这个企业中首先注重的是对员工品质的教育。

麦当劳招募新员工的同时，在管理与培养方面有很独特的育人方式。

员工第一天在麦当劳餐馆工作需要学会的东西很多，包括顾客的点膳、熟悉单价、操作收银机、进行配餐、操作煎炉的方法，等等。

麦当劳认为，人是企业最重要的资源，麦当劳致力于成为员工心目中的最佳雇主。

麦当劳视员工为麦当劳大家庭中的一员，同时也是麦当劳的资产。

不仅提供培训及升迁的机会，还设有完善、良好的员工福利。

麦当劳的人才核心价值观主要体现在为系统的最佳利益而行事、开放的沟通、积极聆听、接受个人责任、教练他人也向他人学习。

在大多数服务性公司，见习员第一天上班就会领到一套新工作服，然后当班的头儿会告诉他去做这个或做那个。

然而这种事情在麦当劳根本是不可能发生的，新员工必须经过严格的训练，才可以去服务顾客。

新员工基本训练的第一课是“麦当劳企业文化的教育”。

“Q、s、C、V”精神就是麦当劳的企业文化。

“Q”代表品质优秀，以质量为中心。

为保证质量，麦当劳制订了各种规程与细节，它的经营原则是，绝对不卖味道差的食品。

克罗格规定：汉堡包出炉10分钟后，如果没有顾客买走，立即废弃。

“s”代表服务周到。

麦当劳的服务主要包括店铺建筑的舒适感及销售员的服务态度等等。

克罗格十分重视选拔部门经理，据有关资料表明，在全球的行业中，麦当劳的服务态度堪称第一。

<<世界500强企业顶尖育人之道>>

媒体关注与评论

《世界500强企业卓越员工管理系列?世界500强企业顶尖育人之道》编辑推荐：你从越多的人中获取智慧，那么你得到的智慧就越多，水准被提升得越高。

——通和电气总裁杰克·韦尔奇 让有能力的人先培训。

——LG（中国）培训中心首席代表柳在洙 可口可乐是一家培养人才的公司，生产碳酸饮料不过是我们的副业。

——可口可乐人事部

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>