

<<世界500强用人方法>>

图书基本信息

书名：<<世界500强用人方法>>

13位ISBN编号：9787801951199

10位ISBN编号：7801951190

出版时间：2004-9-1

出版时间：第1版 (2004年9月1日)

作者：梁军

页数：216

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强用人方法>>

前言

在当今激烈竞争的时代，企业的生存和发展，管理者的事业成功与否，说到底还是用人。只有慧眼识人，善用人才，才能立于不败之地。

毫无疑问，几乎每家公司都觉得人力资源管理比公司业务管理更为困难。

怎样评价管理人才，并在工作中给予他们正确的信息，是帮助他们提升管理水平，从而推进整个公司高效有序运作的重要手段，因此，许多公司都希望能探索出一套行之有效的方法。

怎么才能实现这一愿望呢？

汤姆·彼得斯说：“卓越管理无止境，只有不断学习、不断留意世界的发展，管理者才有可能不断超越自己，为公司或组织开创美好的未来！”

“如果你要想让自己对员工的管理更轻松、让自己的公司更有效率，最现实而又较积极的做法是，广采百家之成功经验，“择其善者而从之”。

然后自己在实践中去感受、去体验，只有这样，才能不断提高自己的管理能力，赢得公司的“长治久安”。

显然，“世界500强”企业是我们的最佳榜样。

<<世界500强用人方法>>

内容概要

《世界500强用人方法》是几乎适合每一个人的通俗读物，书中尽量回避了那些比较专业和不容易理解的术语；在选用案例的时候，也尽可能地用故事性代替专业性，用简短、浅显但典型的案例代替冗长、复杂甚至晦涩的案例。

但是，书中的确涵盖了大量可以马上用到管理实践中的实用原则、信息和方法。

可以说，《世界500强用人方法》是你轻松提高用人管人能力最实用的手册。

在当今激烈竞争的时代，企业的生存和发展，管理者的事业成功与否，说到底还是用人。

只有慧眼识人，善用人才，才能立于不败之地。

毫无疑问，几乎每家公司都觉得人力资源管理比公司业务管理更为困难。

怎样评价管理人才，并在工作中给予他们正确的信息，是帮助他们提升管理水平，从而推进整个公司高效有序运作的重要手段，因此，许多公司都希望能探索出一套行之有效的方法。

怎么才能实现这一愿望呢？

显然，“世界500强”企业是我们的最佳榜样。

这些世界知名的成功企业在各自的经营管理生涯中，都积累了丰富的、可供借鉴的管理方法和经营经验，在人力资源管理方面，更是各有独到之处，每一家公司的做法都有不少值得学习或借鉴之处。

。

<<世界500强用人方法>>

书籍目录

第1章 “招人、选人、用人”哪步都马虎不得1、经营的好坏关键在用人2、请员工帮公司找人才3、敢于重用年轻人4、注重新员工的社会实践经验5、招募的人要能应付成长所带来的新任务6、雇佣70分的中等人才7、青睐“高绩效”人才8、考核硬技巧和软技巧9、喜欢“诗人+农民”型人才10、注重吸纳“天才”，敢用“坚才”11、招聘具有人际关系能力、分析能力和成就欲的人12、用人才不用奴才13、不用所谓的“天才”与“花瓶”14、西门子的用人招聘策略15、丰田公司的全面招聘体系16、把招聘员工当作成功管理最重要的一个环节17、对整个招聘过程进行六个西格玛管理18、用欣赏的眼光来观察部属的优点19、给他一份恰当的工作思考与反思第2章 从增强企业凝聚力的高度对员工进行培训1、给员工提供最好的培训2、大胆使用和积极培训的员工3、招募到最有天分的年轻人，进行严格的训练4、对新员工实施“融入计划”5、为员工提供一流的培训和个人发展机会6、从扫地的员工培训起7、把普通毕业生培养成成熟的管理者8、培训模式标准化9、重视对经理人经理的培训10、用超常规发展的计划培训部门负责人11、培养全球化的职业经理人12、全面和多层次地培训员工13、为不同层次的员工提供不同种类的培训14、重视对员工进行精神价值观的训练15、以“明德”、“亲民”和“至善”作为培训目标16、用具体的标准引导员工的发展方向17、由经理人来当讲师18、改进传统的培训方式19、让员工通过网络进行学习思考与反思第3章 公司必须考虑“如何为员工发展做更多的事”1、给员工发展的机会2、晋升机会公平合理3、让每一个员工在公司找到自己的位置4、发挥人员的最大价值5、不遗余力地支持每一个有志向的员工6、制定和完善员工职业发展计划7、以5P原则帮助员工发展事业生涯8、放手让部下承担重任9、注重从内部挖掘培养高级管理人才10、领导人才尽量要从内部寻找11、把内部选才当首选12、从貌似平常的事物中找出下属不凡的特质13、主要焦点在于发展公司内部的才能思考与反思第4章 通过绩效考核来促进企业的全面发展1、让员工本人参加自己的绩效考核2、用人才库盘点进行考核和管理3、用五个等级的考核标准评价员工的能力4、把目标计划当作全年考核的基础5、区别对待具有不同能力的员工6、评价领导力的360度反馈系统7、通过沟通使报酬和业绩挂钩8、“论绩嘉奖”，激励员工9、恰当地表彰员工的卓越业绩10、运用各种方式激励优秀员工11、能有效激发员工积极性的工资、奖金制度思考与反思第5章 采用独树一帜的管理方法第6章 充分利用员工的聪明才智，挖掘出员工的潜能第7章 高效的沟通是提高企业核心竞争力的必由之路第8章 努力把裁员降低到最少的限度第9章 比细节之处关怀和激励，培养员工的忠诚附录：本书案例中所涉及的全球财富500强公司简介

<<世界500强用人方法>>

章节摘录

六个西格玛是一种以数据为基础，追求几乎完美无瑕的质量控制的理念、程序和方法。20世纪80年代，美国摩托罗拉公司将其作为一种管理方法，用于改进传呼机、移动电话和其他产品的质量控制。

西格玛是一个描述运作的结果与标准值之间偏差的数据统计术语。

计算方法是由具体运作人员将所加工的单位数量乘以每单位潜在的失误，除以实际出现的失误，然后再乘以100万。

得出的结果表示每百万次操作中所产生的失误。

按此计算，六个西格玛质量水平表示在每百万次生产和服务过程中仅出现3、4次错误，即达到99.9997%的精确度。

1995年，通用电气公司开始学习并实施六个西格玛管理。

1996年初，通用电气公司的质量水平不高于3.5个西格玛，大约是大多数美国企业的平均水平，这一水平意味着每100万次的操作中有3.5次的失误。

当然航空公司是一个例外，因为任何低于六个西格玛的环节将意味着飞机失事和生命的代价，所以他们的质量水平超过了七个西格玛，即每百万次操作失误少于1.5次。

六个西格玛管理的优点是解决问题能够一次从根本上解决，而不是“治标不治本”。

通过六个西格玛的管理，会找到出现“次品”的原因，找到出现错误的根源。

六个西格玛本来是只用在生产领域，用来对质量进行管理。

<<世界500强用人方法>>

编辑推荐

感性的交流，理性的指导，以人为本的领导艺术，简洁实用的管理方法。

作为现代的管理者，既需要有（魄力），又需要有（手段）；既需要有（理性），又需要有（感情）；既要善于在实践中分析研究问题，又要善于学习和借鉴别人的经验。

<<世界500强用人方法>>

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>