

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

傅雷 袁建财 编著

DINGJIAN YUREN
ZHIDAO



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

世界500强企业卓越员

F272.92/243

2008

世界500强企业

顶尖育人之道

傅雷 袁建财 编著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

世界 500 强企业顶尖育人之道/傅雷, 袁建财编著. - 北京: 中国经济出版社, 2008. 3

(世界 500 强企业卓越员工管理系列)

ISBN 978 - 7 - 5017 - 8272 - 7

I. 育… II. ①傅… ②袁… III. 企业管理: 人事管理 IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 164069 号

出版发行: 中国经济出版社 (100037 · 北京市西城区百万庄北街 3 号)

网 址: [www. economyph. com](http://www.economyph.com)

责任编辑: 苏冰冰 (电话: 010 - 68359423, 13611038580)

E - mail: [friendbing80@sina. com](mailto:friendbing80@sina.com)

责任印制: 常 毅

封面设计: 白长江

经 销: 各地新华书店

承 印: 人民美術印刷厂

开 本: 787mm × 980mm 1/16

印张: 14. 25 字数: 217 千字

版 次: 2008 年 3 月第 1 版

印次: 2008 年 3 月第 1 次印刷

印 数: 6000 册

书 号: ISBN 978 - 7 - 5017 - 8272 - 7/F · 7265

定价: 32. 00 元

版权所有 盗版必究

举报电话: 68359418 68319282

国家版权局反盗版举报中心电话: 12390

服务热线: 68344225 68341878



前言

“世界500强”，是人们对美国《财富》杂志每年评选的“全球最大五百家公司”排行榜的一种约定俗成的叫法。荣登“世界500强”排行榜，是无数搏击于商海中的英雄梦寐以求的目标。为了实现这个目标，他们殚精竭虑，夜以继日，有的甚至耗费了毕生心血。

作为企业管理咨询人员，我们多年来一直潜心研究“世界500强”企业成功之道。回顾这些优秀企业的历程，我们会发现：虽然他们所走过的道路各不相同，但在某些方面具有惊人的相似之处——

科学完善的管理体系，灵活多变的营销模式，勇于求变的创新精神，独出心裁的竞争方法，抢占市场的王者霸气……

除此之外，更加重要的是，他们在选人、用人、育人、留人方面，都采取了各具特色的措施。与徘徊于“世界500强”大门之外的企业相比，的确技高一筹，有其独到之处。

有一位500强企业的业内人士夸张地说：“为了留住优秀人才，我们要不择手段。”虽然听起来确实包含夸张的成分，但他的言辞充分表明了人才在企业中的重要地位。

比尔·盖茨也曾经说过：“如果让微软最重要的20位专家离开的话，那么微软就什么也不是了。”

当我们置身于“世界500强”中的每一个企业时，我们就会感觉到什么是真正的不同，什么是企业人才的新格调。那些在我们看来似乎很无所谓的细节问题，在那里也许是他们制胜的法宝。

在全球经济一体化大潮汹涌澎湃、科学技术飞速发展的信息时代，



如果说质量是企业生存的基础，技术是企业发展的保证，那么人才则是确保企业竞争优势的核心。难怪有的企业家将优秀人才比喻为“企业的灵魂和支柱”，他们就是“企业的大脑和保证企业正常运转的CPU”！

反观国内某些企业，他们在眼前利润的遮蔽下，模糊了自己的视线，无法认识到人才尤其是优秀人才的重要性，这诚然是我们商业界的悲哀。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。

江山代有才人出，各领风骚数百年。“世界500强”排行榜不是一成不变的，只要我们学习先进经验，改进自身不足，占领了“优秀人才”这块制高点，也许有一天，我们也会登上“世界500强”排行榜，领略成功巅峰的无限风光！



[目 录] >>> CONTENTS

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/2

精彩回放:

实施企业文化教育,让员工承担工作责任/3

专家点评:

企业文化培训是培训员工的重要内容/5

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/9

精彩回放:

引领新员工边干边学/9

专家点评:

克服影响培训的因素,提高培训效果/11

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/17

精彩回放:



员工入职前的“适应环境/同化/社会化”过程/17

专家点评:

培训员工的步骤和方法/19

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/24

精彩回放:

贯彻“实习”的人才培育方针/24

专家点评:

掌握新员工培训内容,科学设计训练课程/26

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/30

精彩回放:

清洁工、会计人员也要进行培训/30

专家点评:

走出员工培训的误区/35

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”/41

精彩回放:

培训贯穿员工的整个职业发展过程/41

专家点评:

培训员工是个永无止境的过程/42



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/48

精彩回放:

“尊重”是整个培训的基础/48

专家点评:

尊重员工,让员工体验生活的乐趣/51

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/54

精彩回放:

六个阶梯,五大法则/54

专家点评:

员工最大的福利就是培训/59

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/61

精彩回放:

坚持培训与考核评估相结合的原则/62

专家点评:

培训评估的六个步骤/65

欧莱雅:环环相扣的培训体制

育人秘诀:



培训是一种激励/69

精彩回放:

将员工赶到水中,让他们自己游泳/70

专家点评:

岗位知识培训:培训的重中之重/72

日立:全方位内部教育

育人秘诀:

培训是为社会培养人才/77

精彩回放:

“管理人才、技术人员、生产技能、国际化”四位一体/78

专家点评:

合理利用培训资源,根据不同职务进行培训/81

思科:让员工越跑越快

育人秘诀:

兵在精而不在多/84

精彩回放:

新老员工并重的全面培训/84

专家点评:

科学进行岗后分散训练/86

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/92

精彩回放:

团体学习的六种独特方法/93



专家点评:

学习型组织的真谛和特点/95

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/102

精彩回放:

造就大量知识型员工/103

专家点评:

突破传统方式的组织,打造学习型团队/104

戴尔:让员工积极思考

育人秘诀:

在思考中进步/108

精彩回放:

让公司形成“大格局思维方式”/108

专家点评:

培训员工就是“激活组织细胞”/110

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/113

精彩回放:

授之鱼,不如授之渔/114

专家点评:

建立学习型组织的“五项修炼”/116



第四章 不同层次、不同岗位的培训

三星：培训企业内部的精英

育人秘诀：

从自己的队伍中培养人才/122

精彩回放：

骨干员工的三天培训课程/123

专家点评：

内部培养是获取人才的最佳选择/126

英特尔：按需培训

育人秘诀：

需求分析关系到企业培训成败/129

精彩回放：

实现员工与企业的“双赢”/130

专家点评：

科学、快速地进行培训需求分析/131

惠普：对员工进行分门别类的培训

育人秘诀：

明确人力资源发展与培训目的/135

精彩回放：

三种方法，三类人才/136

专家点评：

提高培训的实效性、针对性、互动性/139

家乐福：“三岗”加“高管”的独特培训法

育人秘诀：



干中学,学中干/141

精彩回放:

对员工实施阶段性培训/142

专家点评:

企业应连续稳定地培养人才/144

LG: 优先培养有能力的员工

育人秘诀:

开设“顾客满足的课程”/146

精彩回放:

培训是企业发展战略中的重要一环/147

专家点评:

如何培养企业管理者/149

IBM: 多层次地培训员工

育人秘诀:

将员工融入到“蓝色的海洋”/152

精彩回放:

让员工成为真正的“蓝色精灵”/153

专家点评:

培训员工的常见错误/156

壳牌: 重点培养具有潜质的人才

育人秘诀:

着眼于未来,注重员工潜质/160

精彩回放:

为员工制定“三年发展计划”/160

专家点评:

培训、选拔优秀员工/162



第五章 灵活多样的培训机制

三菱电机:举办技术训练讲座

育人秘诀:

涵盖技术开发方方面面的训练讲座/168

精彩回放:

11个普通讲座和4个特别讲座/168

专家点评:

引导员工学会思考/171

中国人寿:培训无处不在

育人秘诀:

培训没有终点/173

精彩回放:

随时随地进行教育/173

专家点评:

从小事入手进行培训/175

住友:“研修商社”的员工训练

育人秘诀:

人才兴则企业兴/177

精彩回放:

“阶层、OEA、要员、国际人才”四“教育”/177

专家点评:

建立自我培训机制/179

可口可乐:培养人才的公司,生产饮料只是“副业”

育人秘诀:



自我培训和内部培训相结合/181

精彩回放:

让新员工尽快投入工作,让老员工重燃工作激情/182

专家点评:

重视员工团队精神的培养/184

杜邦:提高员工综合素质

育人秘诀:

培训方法需灵活变通/188

精彩回放:

“系统、平等、特殊”的培训方法/189

专家点评:

为员工设计个人发展计划和职业发展阶梯/191

诺基亚:让轮岗培训更加细化

育人秘诀:

轮岗的“双赢”效果/193

精彩回放:

入职培训和内部岗位轮换体系/194

专家点评:

实施内部轮岗制必须遵循的原则/195

大众汽车:灵活有效的各类培训

育人秘诀:

学用结合,有所侧重/198

精彩回放:

与实际工作相结合的培训方法/199

专家点评:

进行跟踪指导训练,巩固培训效果/201



摩托罗拉：为员工规划设计职业方向

育人秘诀：

实现员工的自我发展/205

精彩回放：

建立专门培训的“摩托罗拉大学”/205

专家点评：

建立“企业大学”的启示/209



第一章 岗前及入职培训

岗前及入职培训是企业人力资源管理的重要环节，旨在帮助新员工了解企业文化、规章制度、岗位职责等，使其尽快融入团队，提高工作效率。本章将详细介绍岗前及入职培训的内容、形式及实施方法。

岗前培训通常包括企业文化培训、规章制度培训、岗位职责培训等。入职培训则侧重于新员工的具体工作技能培训和团队融入。企业应根据实际情况，制定科学的培训计划，确保培训效果。

麦当劳：见习员工基本训练

公司标志： I'm lovin' it

中文常用名：麦当劳

总部所在地：美国

主要业务：饮食服务

营业收入（百万美元）：21586.4

2007 年排名：329



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，带入到每一个人每一次的用餐经验，人在传递服务的过程里，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。