第一图书网, tushu007.com

<<世界500强管理之道全集>>

图书基本信息

书名：<<世界500强管理之道全集>>

13位ISBN编号：9787502827373

10位ISBN编号：7502827374

出版时间：2005-10

出版时间：地震出版

作者：苗雨

页数：274

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

像“借鉴国际上先进的管理经验”这样的话，我们已经讲了20多年，表明我们一开始就很清楚国内企业和国外大企业的差距，应该说，有了20多年的实践经验以后，我们取得了很大的进步。
同时，我们对这种差距也有了更加清楚的认识。
自然，我们也有我们的优势，但是，如何弥补我们的不足，是应该优先考虑的。
本书从团队、沟通、制度、授权和激励5个方面论述了世界500强企业的管理理念。
这5个方面，都是我国企业在管理过程中面临的重大问题，关系着企业的兴衰成败。
可以说，世界500强为我们提供了最好的管理操作方案。

书籍目录

第一章　团队——运营管理的基石第一节　团队的价值观／3【宝洁】员工是企业的核心／3【通用电气】打倒官僚主义／7【麦当劳】给个性突出的员工以足够的自由度／11【索尼】人才是发展之本／15第二节　团队的组建／19【3M】优中选优聘用创新者／19【IBM】用人才不用奴才／2l【飞利浦】对应聘者进行前瞻性的潜能评估／24【通用电气】经营奇才／28【微软】选人要宁缺毋滥／33第三节　团队的管理／38【福特】团队价值管理／38【松下电器】阶段管理方式／4l【IBM】赢得员工的心／44【惠普】把重视人的宗旨落到实处／47第四节　团队的变革／51【三洋】多元文化的整合／51【富士通】倡导“能力主义”　／54【东芝】向知识型组织转变／57【杜邦】管理文化变革／6l第二章　沟通——和谐发展的条件第一节　沟通理念／69【沃尔玛】内部沟通增强价值认同／69【英特尔】跨文化沟通让员工融入企业／73【通用电气】沟通是一种态度／76【诺基亚】“分享”式管理／79第二节　沟通制度／83【摩托罗拉】畅通无阻的沟通渠道／83【通用电气】全球性的文化融合／86【柯达】倡导“工人建设”　／89第三节　沟通管理／94【通用电气】打破沟通障碍／94【IBM】把“顾客至上”付诸实践／97【本田】认真倾听员工的声音／98第四节　沟通技巧／102【宝洁】倾听下属的“心声”　／102【戴尔】与客户点对点沟通／106【强生】负责任地处理危机／110第三章　制度——基业常青的保证第一节　制度理念／115【三星】道德诉求／115【摩托罗拉】人本管理理念／117【通用汽车】走本土化之路／122【本田】给每个人发挥创造力的机会／125第二节　制度模式／129【雀巢】国际化的人才选拔制度 ／129【戴尔】零库存管理模式／132【东芝】目标管理／134【三星】内部管理制度／139第三节　制度执行／144【迪斯尼】用创意演示会来促进创新／144【可口可乐】质量管理体制／147【戴尔】成功的关键是执行力／149【菲亚特】重新崛起的动力在执行／152第四节　制度变革／156【IBM】变革需要勇气／156【英特尔】推进制度革新／160【日产汽车】变革后的复兴／163【杜邦】　“内企业家”制度／167第四章　授权——培养人才的方法第一节　授权的原则／173【微软】充分授权／173【本田】根据每个人的长处充分授权／175【西门子】授权要讲领导艺术／180第二节　授权的制度／184【三星】授权组建最高管理机构／184【通用汽车】分散经营、协调管理／187【SHV】让员工独当一面／19l第三节　授权的方法／195【惠普】管理在于放权，不在于控制／195【三星】给信任的人充分的权力／198【雀巢】扩大子公司的自主权／20l第四节　授权的效果／205【思科】赋予下属更多的自主权／205【通用电气】通过授权使员工发挥潜力／208【沃尔玛】扩大自主权与加强控制之间的平衡／213【福特】超越个人独裁／216第五章　激励——激发潜力的途径第一节　物质激励／223【爱立信】有竞争力的薪酬战略／223【奔驰】员工持股提升企业效益／226【朗讯】将“薪”比心／229【摩托罗拉】赏罚有据／23l【微软】以薪酬、福利和股权激励员工／235第二节　文化激励／239【索尼】宽容对待犯错误的员工／239【福特】人情化管理／243【丰田】团队亲情激发员工创造力／246第三节　成长激励／249【松下电器】要看到员工的闪光点／249【微软】相信奇才，利用奇才／251第四节　培训激励／256【麦当劳】晋升之前先培训／256【IBM】全方位、多层次地培训员工／259【沃尔玛】学徒式培训／263【松下电器】通过培训获得员工的智慧／266【宝洁】只招收应届大学生／271

章节摘录

员工是企业的主人　过去，国有企业把“增强员工主人翁意识”作为激励员工的口号。
其实，它对于国外的企业和国内的私营企业也同样适用，只不过是方法和手段不同而已。
如何让员工成为企业的主人，安捷伦公司的做法是不裁员。
对于公司职员招聘与解聘，管理者通常的做法是，企业在兴盛时大量招人，在困难时大量裁员。
然而，安捷伦公司却完全不同，他们认为人占有99%的重要性。
在公司困难的时候，他们的做法是采取压缩开支、全员降薪的办法来共渡难关。
公司认为，企业在兴盛时期不断招人，到萧条时期就大肆裁员，不是最佳的解决办法。
安捷伦不裁员，一个重要的原因就是该公司采取的是直销，销售对象是中间制造商或研发单位，要求销售人员具有非常高的技术含量。
这些人员要做到独当一面，公司需要花费很大的培训成本。
如果现在让员工离开，反而得不偿失，将来生意好起来的时候，再去重新招人就会措手不及。
而更重要的是安捷伦让员工觉得自己的工作对公司有贡献，个人有价值，让职工感到自己是公司的主人。
在工作中，安捷伦提倡员工不要把工作看作一种责任，而应该是一种负责的动态行为，即每个人都能主动承担责任。
实践证实，安捷伦公司吸引、保留人才的效果非常好，在职员工的离职率很低，招聘新人的成功率很高。
在2000年年底《财富》杂志评选出的“全球100家最适宜工作的企业”中，安捷伦位列第46位。
安捷伦公司的经验是，在留住人才的制度方面要一直更新，要把握他们的想法是什么。
因为各个阶段每个员工的想法和价值观都是不一样的，激励的方式也要相应做改变。
要懂得怎么样能让他们为自己的工作感到骄傲，觉得自己被重视，有价值。
安捷伦公司另一个与众不同的策略，是鼓励和帮助员工学习第二技能，以应付改变。
因为随着外界的变化，员工的工作性质随时有可能要改变，鼓励并创造条件让员工不断尝试不同的领域，让他们感觉到自己受尊重，公司对其个人的发展负责。
由于人力资源管理的成功极大地发挥了员工的能动性，加上其他因素，自1999年从惠普(HP)分拆出来之后，在短短一年多时间内，即取得了不俗的业绩。
2000年安捷伦业务净收入比1999年增长29%，净收益增加48%。
在2001年，至第二季度，安捷伦依然取得了10%的收益增长。
惠普公司的“邻桌原则”也极大地增加了员工的主人翁感。
“邻桌原则”，即鼓励每个员工在干自己工作的同时，看看邻桌的人正在干些什么，是不是遇到了困难，想想自己是不是有更好的办法帮他们顺利解决难题。
由于每个人都想突出自己，惠普公司正是把握住了员工的这个心理，把每个人的能动作用都提到了一个更高境界。
惠普公司还有一个传统，设计师正在设计的时候，设计全部摆在办公桌上，公司员工可以在任何时候随便走进办公室，对设计师的设计进行摆弄，甚至可以无所顾忌地对这些正在进行的发明提出批评。
惠普公司的这些做法极大地激发了员工的主人翁感。
在惠普公司，员工关心公司就像关心自己一样。
欧莱雅中国分公司则是要在公司内部营造一种“家庭氛围”。
欧莱雅中国分公司除了招收一流的人才，同时注意将他们融入整个公司的经营运作体系。
欧莱雅的历任总裁均强调，要在公司内部营造出一种“家庭氛围”，让新人门的年轻人尽快成为家的主人。
对于年轻人在培训后离职是否给公司造成损失的问题，欧莱雅的看法与有些公司不一样。
欧莱雅不希望用合同的形式将人“捆绑”起来，而是要使公司的每一个岗位都具有吸引力。

该公司有关负责人说，如果一个有前途、有才干的年轻人要求辞职，这　　的确是令人遗憾的事情。但是，应该对此进行检讨的是我们自己，而不是他　　。

　　该公司在短短的5年中从100人发展到3000人，这在很大程度上归功于“　　让新入门的年轻人尽快成为家的主人”的人才战略。

让员工成为“家”的主　　人，说起来容易做起来难。

如果能真正做到这一点，员工就能发挥最大的潜　　能。

P5-6

媒体关注与评论

通过对其他人的授权，一位领导并不会因此而减少权力，反而会增加权力，特别是当整个组织发挥更大效力时。
——哈佛大学教授　奎因·米勒　　我们的目标是：使员工进一步认识到自己同企业是息息相关的。
企业股票盈利，使员工意识到企业每年盈利都能使自己得到额外收入。
这一点是可　　以做到的。
——奔驰公司总裁　海纳·特罗皮奇　　在企业里，如果所有的思考工作都由管理阶层来做，那这家企业就很危险。
正确的是，每一个员工都应该贡献他的聪明才智。
——索尼创始人　盛田昭夫

编辑推荐

本书为世界500强成功之道书系之一，精选了近年来活跃在世界500强前列的36家著名企业，分门别类地深入剖析了他们的管理、营销、用人和服务之道。
每一个案例都经过了仔细的筛选，而且是已成定论的著名案例，以之为镜，可以“正衣冠、明得失、知兴衰”。
望通过这一些鲜活的案例以及精到的评述，给那些渴望成功却又仍迷茫、不知所措的企业界人士以明确的指引。

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