

《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

出版社：第1版(2004年9月1日)

作者：梁军,梁军

页数：232

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.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。怎样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》由九州出版社出版发行。
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》

书籍目录

- 第1章 “招人、选人、用人”哪步都马虎不得
- 第2章 从增强企业凝聚力的高度对员工进行培训
- 第3章 公司必须考虑“如何为员工发展做更多的事”
- 第4章 通过绩效考核来促进企业的全面发展
- 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 从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

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。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:www.tushu000.com