

世界名企用人之道 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/289/2021_2022__E4_B8_96_E7_95_8C_E5_90_8D_E4_c123_289107.htm 微软：用人唯能以比尔盖茨为首的微软是世界著名的工作狂的乐园，员工的使命感强烈，求知欲旺盛，忠诚度极高。数据显示，微软的人才流动率是IT业中最低的，这与其独具特色的用人机制是分不开的。让小组成员充分了解什么方面应该改善，更开放，使员工学会思考，激发他们的潜能构成了微软的用人哲学。因此，能力、热情、自觉性及发展潜力是微软用人时考虑的首要因素。微软善于雇佣从学校刚毕业的新鲜人，几乎占到被录用人员总数的80%以上。这主要是因为他们投入工作中的热情很高，更善于掌握新知识，对问题更敏感，更能发现各种不同知识领域间的联系，负担和压力较少，容易激发对工作的狂热，发挥自身潜力。

摩托罗拉：工作轮换 摩托罗拉公司自成立之日起，就将尊重人性，为员工、客户和社会创造效益作为指导企业发展的最高准则，形成了一套有效的管理制度。在用人方面，本着在最恰当的时间将最好的人放到最恰当的位置上的原则，在公司内部普遍实行工作轮换制度，使员工能够得到多方面的锻炼，培养跨专业解决问题的能力，也便于发现最适合自己的工作岗位。为此，摩托罗拉创建了真正的跨国大学，总部设在伊利诺伊州，全球共14所分校。美国政府曾提出，企业用于教育培训的资金占工资总额的比例不应少于1.5%，而摩托罗拉则高达3.6%，每年大约花费1.2亿美元以上。摩托罗拉大学的建立为员工提供了很多培训机会，完善了职工的职业生涯发展规划，同时使摩托罗拉

拥有了大批人才。英特尔：快速轨道法 有人说，英特尔不仅生产计算机芯片，也生产IT产业的带头人。可见，卓有远见的人才战略保证了英特尔不断前进的动力。在用人方面，英特尔每年都举行一次员工评估活动。凡属同种工作、同等级别的全世界范围内的员工，都参照同样的标准——以结果为导向、具有冒险精神、良好的工作环境、质量、以客户为导向和纪律——即英特尔的价值观，分组进行评估。对于评估表现最好的员工，可进入快速轨道，公司为他们提供更多的培训，使其成长更快；在经济方面，增加工资，还可得到更多的股票期权。同时，公司中的每个员工在做好本职工作的前提下，都有纵向和横向的发展机会，以加快员工的成长。

索尼：不拘一格 建立于二战后的索尼公司，在短短几十年就荣登世界500强之列，在电子、电气设备行业中名列前茅，这些骄人的成绩与其重视人才、不拘一格使用人才的战略密切相关。索尼在招聘新员工时，对毕业母校采取了三不形式，即不准问、不准说、不准写。并且从70年代起就开始录用当地人做海外基地的经理，有两名在欧美地区工作的外国职员在1989年双双晋升为总公司的领导干部，开辟了日本企业全球范围内选拔公司领导人才的先河，也为索尼国际化经营做出了巨大贡献。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com