

人力资源经验分享：4家世界名企的人力资源开发 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/292/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_292450.htm 当今，企业的竞争也就是人才的竞争，人力资源无疑已成为备受企业关注重要内容。各企业都为自己的人才储备采取了不同的标准和策略。

戴尔的"特种部队" 电脑制造商戴尔公司在世界各地的分公司都聘用当地的人才做经理，假如需要，同时为他们配备从美国总公司派去的长期驻外经理主管人员。不过，戴尔还有一支"特种部队"，它由专业人员组成，常常从一个市场到另一个市场，帮助那里的经理拓展戴尔在当地的业务。巴迪格里芬就带领着这样一支队伍在世界各地"游荡"。"格里芬小队"先在德克萨斯州的奥斯汀市掌握设计戴尔生产线的要点，然后飞往爱尔兰、马来西亚、中国，根据当地实际情况，在那里建立戴尔的新生产线。

微软的推荐机制 微软是全球最吸引人才、有利于人才发展、留得住人才的公司。微软认为：公司的首要任务就是寻找致力于通过软件的开发来改善人们生活的人才，不管这样的人生活在何处，微软都要将他们网罗至旗下。微软主要依靠公司内员工的推荐，特别是当公司进入一个新的市场时。微软有将近40%的员工是通过这个途径进入公司的。当开发美国以外的市场时，微软宁愿起用当地的人，而不愿从总部派人。因为微软认为只有当地的人才了解当地的价值观、工作方式、人们如何使用技术、谁是主要的竞争对手。微软散布在世界各地的分公司，从开发软件到许可证发放等业务往来，都依靠电子邮件来完成。微软的所有分公司都遵循同样的领导者评估条例，它包括"管理组织的

健康细则”，各地的员工就是通过细则上列出的19条标准，例如，工作环境是否满意，分公司是否有明确的目标等，对自己的经理进行评估。这样便于比较各个分公司的经理，尽早发现诸如士气低下等问题，并及时纠正。通用电气的不拘一格连续3年名列最受推崇公司榜首的通用电气公司（GE），向来以拥有一支高素质的管理队伍而著称。通用电气也因此获得未来首席执行官的“摇篮”的美名。通用电气的总经理杰克韦尔奇曾说：“在通用电气工作，你每天都应该感到骄傲。”他强调，通用电气不在意员工来自何方、毕业于哪个学校、出生在哪个国家。通用电气拥有的是知识界的精英人物，年轻人在这里可以获得很多机会，根本不需要论资排辈地等待。通用电气有许多30岁刚出头的经理人。他们中的大部分是在美国以外的国家受的教育，在提升为高级经理人之前，他们至少在通用电气的两个分公司工作过。在世界各地的通用电气的经理主管人员都接受同样的培训。通用电气还有一些制度，让年轻人所取得的成就在公司内能被其他人所知。沃尔玛的内部选才认同年轻人所取得的成绩，是绝大多数最受推崇的公司留住人才的法宝。零售业巨子沃尔玛集团也是一家求贤若渴的公司。10年来，沃尔玛一直耕耘着国际市场，如今它不仅成功跻身全球500强行列，而且它在全球范围的员工人数也增加到约110万。公司的用人原则由原来“获得、留住、成长”，转变为“留住、成长、获得”。这不是简单的调换位置，它体现了沃尔玛用人指导方针的变化，更加重视从原有员工中培养、选拔优秀人才，而不是在人才匮乏时一味地从外部聘用。沃尔玛非常关心新员工在进入公司90天内的感受，不愿意让新员工在沃尔玛这样的大公司

里有失落感。为此，公司指派老员工为新人的"导师"，同时，公司还以30天、60天、90天为三个阶段，给新人的进步打分。表现出领导潜力的新员工还会被送到总公司培训。这些未来的经理会轮流在沃尔玛的各个分公司工作，让他们面对更多的挑战，以达到锻炼他们的目的。沃尔玛的新任主席李斯克特就是从运输部的经理开始，再调换到后勤部、商品部。销售部，最后任职现在的职位。这就是最受推崇的公司所提倡的"经理人在一个单一公司里，却拥有复杂的工作经历"。 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