

联想MBA高效人力资源管理案例MBA考试 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E8_81_94_E6_83_B3MBA_E9_c70_645356.htm

在联想的核心理念中，有一句非常经典的话办公司就是办人。联想非常重视人才培养，并逐步形成了一些独特而富有成效的培训理念和方法。1、

“缝鞋垫”与“做西服”联想认为，要培养一个战略型的人才就和培养一个裁缝一样，有着相通的道理。刚学缝纫的时候，不拿上等的毛料去做西服，而应该先学缝鞋垫。只有通过不断地实践和学习，才能培养出手艺，最后做出上等的西服。企业培养人也是一样，要逐步提高，不可一步登天。联想科技公司(现神州数码科技公司)经理郭为，就是一个典型的例子。郭为在联想集团工作九年，岗位就变动了近十次，每一次都是不同类型的工作，他担任过总裁秘书、公关部经理、办公室主任经理、业务部门经理、企划部总经理等职务，工作中也有过出错，甚至在全员员工大会上作过检查。正是通过多次的磨练，才使他真正成为联想集团的精英。联想集团的新总裁杨元庆，也经历了同样的锻炼才成为联想的领袖。他从中国科技大学研究生毕业到联想，并不是直接走上重要岗位，而是当了一名推销员，又慢慢成为业务部经理，才被调到最重要的微机事业部做总经理。在微机事业部，他的才华到充分的展现，最终被推上了当家人的位置。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