

宝洁MBA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__E5_AE_9D_E6_B4_81MBA_E4_c70_645361.htm 宝洁公司通过向新员工提供三方面的培训，让其尽快熟悉环境、投入工作、融入公司。首先，向新员工提供最基本的常规培训，包括公司介绍、企业文化、基本岗位技能等内容，让新员工大致了解公司和工作的基本情况。在这个过程中，新员工可以掌握公司的概况，了解工作环境，这种基本认识是理解和热爱一个公司的前提。然后，宝洁公司根据新员工未来工作的部门安排培训，派相关部门的领导、各部门总监、副总监等管理层人员授课，讲授本部门的主要职责、工作方法、注意事项等内容，让新员工熟悉新的工作。适岗上岗有一个过程，通过相关部门经验丰富的领导指引，新员工可以缩短适应期、减少失误，从而更快更好地投入到新工作中。同时，宝洁公司也意识到许多新员工的问题并不能通过“详细全面”的培训方案解决，因为问题总是因人而异。因此，宝洁从新员工任职的部门中挑选出经验丰富的老员工，让他们担任新员工的“伙伴”，提供一对一的帮助。这个“伙伴”会经常看望新员工，与他谈心，了解他在生活上和工作中的困惑和烦恼。“伙伴”与“老师”相比，他们可以更接近新员工、更了解新员工，而且可以提供更具体的帮助。特别是这些“伙伴”都曾有着相似的经历，他们的帮助最为贴近实际。宝洁的激励措施同时兼顾员工精神层面和物质层面，采用多种手段满足员工需要，从而激发员工的工作热情。在精神方面，授予荣誉称号、通过大会表扬增强员工的荣誉感，邀请员工参加各种决

策落实员工自主权；在物质方面，提升工资，给予住房和股票，用丰厚而长久的物质奖励留住员工。在宝洁，员工可以拨打免费电话，获取心理健康、理财、婚育、购房、交友等方面的服务，帮助解决生活中方方面面的问题。宝洁还有支持和组织各类俱乐部，开展各种文体活动，丰富员工的业务生活。除此之外，宝洁还设置了25%的特殊奖励。这项奖励的特殊性在于，上级根据员工的喜好提供相应的奖励，而非传统的、事先预设的奖励。喜欢看戏的员工，可以得到他梦寐以求的某场精彩演出的戏票；喜爱美食的员工，可以到他心仪已久的餐厅享受一顿大餐回来报销……同样金额的奖励，可以带来完全不同的效果。根据马斯洛需求理论，内心最渴求的需求才能激发最大的动机。根据员工的喜欢，满足他当前最强烈的需求，自然可以达到最大的激励效果。问题：1、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