丰田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__E4_B8_B0_E7_94_B0MBA_E9_c70_645367.htm 日本丰田汽车公司成立于20世纪30年代，现已发展成为以汽车生产为主，业务涉及机械、电子、金融等行业的庞大工业集团。在2006年《财富》500强的榜中，丰田以1858亿美元的年营业收入高居第八名。管理界人士普遍认为丰田的成功经验是“积聚人才，善用能人，重视职工素质的培养，树立良好的公司内部形象”。良好的企业教育是丰田成功的基础。丰田的企业教育分为正式教育和非正式教育，正式教育有完善的人才培训体系保障，员工可以有计划地接受主业教育，分阶段学习，逐步提高受教育层次。非正式教育在丰田又叫作“人与人之间关系的各种活动”，这是丰田独特的教育模式，主要包括公司内的团体活动和个人接触（PT）运动。公司内的团体活动，根据员工的特点，将员工分成各个小团体。每个人可以根据各自特点参加不同的团体聚会，这种社交活动让大家有了更多的共同语言，促进了交流，增强了感情。为这些聚会，丰田还提供体育馆、聚会大厅、会议室、小房间等场所，让各小团体自由使用。但公司对小团体的活动不插手，会费是员工自愿交纳管理，领导人通过民主选举产生，并且实行轮换制。团体活动为兴趣相近、工作相似的员工提供了更多的交流机会，不但丰富了业余生活，很多员工通过这种非正式的交流提高了工作技能、增强了归属感。个人接触运动，选出一位“前辈”作为新员工的“专职前辈”，为其提供指导和帮助。专职前辈的任期是6个月，负责新员工所有事情的指导工作。

，关心新员工的工作和生活。这种做法在丰田已制度化，此外还有“领导个人接触”制度，对工长、组长、班长施行“协助者”的教育，帮助其提高管理技能。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