

培训：给你染上公司颜色人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/516/2021_2022__E5_9F_B9_E8_AE_AD_EF_BC_9A_E7_c37_516146.htm 给你涂抹上公司的颜色 经理人也是有“血统”的，无论你的血液是什么颜色，可以肯定的是在组织中被同化被融合是一种必然。“知名公司陶冶出来的经理人都有鲜明的特点，这是不同公司文化熏染的结果，经理人的颜色就是公司文化的颜色。”上海伯乐管理顾问公司猎头顾问庄华如是说。当经理人走入你视野的时候，尝试去感受他们不同“颜色”的性格，这就是公司的文化标签。华为：染红狼群的眼睛“华为人的眼睛都是红色的，或许这就是华为公司文化熏陶的结果，这让我们感觉有点恐怖。”华为的竞争对手朗讯公司王先生这样评价“狼性培训”。与其他跨国公司一样，华为招聘时更青睐大学应届毕业生。在正式加入华为前，新入职的员工需要参加20天的公司文化培训。新员工入职，就有了自己的工号。如果你的号码为“17450”，代表你是17450个进入华为的员工，你的邮箱和培训编号都是这个号码。同时，你拥有了自己的培训档案，因为华为员工在不同阶段会接受不同的培训。档案是培训内容、考试结果、教官评语和培训状态的一个完整的记录，正式入职后你的主管首先看到的就是你的入职培训成绩。华为给每批新员工做“华为10期”这样的编号，每期分成若干50人左右的中队，每个中队分成2个小组，各个级别都有学员负责人。宣扬民族主义情怀，“打败跨国公司，进入世界500强，为民族工业争光”是华为入职培训的主旋律；在培训方法上，华为从生产、市场和管理一线抽派员工与新人进

行近距离交流，而且采用案例教学，这样不但保证了课程的生动性，而且让培训永远不与现实脱节；华为在新员工培训中穿插热情洋溢的高层演讲。据华为员工回忆，总裁任正非的每次演讲都会让大家热血沸腾。入职培训时，经常唱的歌曲有《真心英雄》和《华为之歌》，另外还有专门针对销售人员的激励歌曲。这样军训似的生活，似乎和军人出身的华为教父任正非的经历有关。华为人对培训中“大合唱”记忆犹新，“合唱听起来很傻，可是在那样的氛围，我确实被感染和沉浸其中了，合唱结束听到掌声的时候似乎给人一种重生的感觉，我知道自己成为了华为的一份子。”前华为市场部王浩先生表示。华为的《华为人报》《华为技术报》《管理优化报》《24小时》是华为公司文化宣传的另一个阵地。

“小建议，小改进，大奖励；大建议，只鼓励”这样的华为公司理念在报纸上无数次被不同的人演绎和强化。公司视人才储备优于公司财务增长，花巨资从英国HAY公司引进全套人力资源管理系统，内容包括任职资格、职业发展和考核体系，使得华为公司在不断壮大和发展中，“狼性”公司文化的传承得到制度的支撑。口号：LG的培训之旅在一个只有3万人的小城，突然出现一队身穿红色马褂，手拿红色旗帜的队伍。一边做20公里的拉练，一边背诵着各种斗志昂扬的口号。这不是红军的两万五千里长征，而是LG电子的新员工野外拉练培训。20公里下来，这些口号已经溶入每个员工的骨子里面。“LG电子在中国的飞速增长确实让很多人吃惊，40%甚至更多的原因得归功于LG理念彻底的贯彻执行，亲身体会一下它的魔鬼培训，就知道LG的钢铁是怎样炼成的了，”电子经营革新部门尹源浩部长坦诚地说。LG的培训确实具有

不同于欧美跨国公司的特色。每天的培训时间表都会被安排得满满的：早上6：30起床进行早操，然后是封闭式的授课，一般课程都会到晚上9点以后结束。在此之间员工没有任何的休息时间来思考，所有给你灌输的东西都毫无保留的接受。为了让员工之间相互熟悉，LG设计了有趣的游戏。教官会给每个员工一份表格，里面有20个问题，比如：小组中谁是去过上海的人？学员必须在小组中找出那个人并记住他的名字，最先完成表格的人是游戏的胜利者。毫无疑问的是：胜利者最先认识了所有的人，这个游戏被称为“破冰之旅”，打破员工之间的隔阂并相互熟悉是LG认为推行团队意识的第一步。每期新员工培训，有一首歌是必须学会唱的，即“Global Top 3”（2010年LG电子成为世界电子情报通讯领域前三强），唱歌一般放在晚上，培训的员工分为几个组，进行拉歌比赛，在热烈的氛围中每个员工都会忘我的投入到这项使命中，“不是在唱歌，而是用歌声为LG电子积蓄力量”参加过培训的张先生回忆。每次唱歌，都会到深夜才结束，每个唱完歌的员工都会相信，LG的口号不是一个梦想，必将会成为现实。前面所提到的野外25公里拉练是培训最后一天的训练科目，路程中一般会分为四段，每一段路程中会有一个任务，到终点的时候必须完成（比如开始时的口号，必须一字不差的记住，不能停顿的背诵出来，还有比如集体不间断跳绳30次等）。而拉练过程中一般走的路线比较偏僻空旷，足以使员工感到孤单和恐惧，通过这样的拉练无疑可以增加集体团队精神。不可否认，LG电子通过这样封闭培训，集中的强化贯彻着LG电子核心理念。每一期新员工培训结束，他们的MSN名字无一例外变成培训中的各种口号。有人开

玩笑的说，只要通过MSN的名字，你就可以知道每个员工在LG电子工作的年限，因为每个级别员工培训的口号都是不同的。在这样进取文化的培训下，“华为人”和“LG人”形成了让同行尊敬又惧怕的红色性格。先进公司既需要天才，更需要的是一样的颜色，一样的基因。

信息块：洗脑之著作：行为分析理论勒庞与《乌合之众》古斯塔夫·勒庞（1841 - 1931）是法国著名社会心理学家，以研究大众心理特征著称。《乌合之众》是一本薄薄的小册子，译成汉字只有180页。但它却探讨并研究了“群体的感情和道德观”，“群体的观念、推理与想象力”、“群体领袖及其说服的手法”等诸多与群体心理相关的问题。勒庞认为，现代生活逐渐以群体的聚合为特征，个人一旦进入群体中，他的个性便淹没了，群体的思想占据统治地位，而群体行为表现为无异议、情绪化和低智商。本书被弗洛伊德评价为：“精致地描述了集体心态的典范”。

斯蒂芬·罗宾斯与《组织行为学》斯蒂芬·P.罗宾斯是美国圣迭戈大学管理学教授。其长期从事管理学研究并撰写大量管理教科书。《组织行为学》从个体、群体和组织系统三个层面探讨组织中人的工作行为，阐述人的内在心理和外在行为之间的关系。斯蒂芬认为群体思维现象有多种症状表现：

- 1.群体成员把他们所作出假设的任何反对意见合理化；
- 2.对于那些时不时怀疑群体共同观点的人，或怀疑大家信奉的论据的人，群体成员对他们施加直接压力；
- 3.那些持有怀疑或不同看法的人，往往通过保持沉默，甚至降低自己看法的重要性，来尽力避免与群体观点不一致；
- 4.好像存在一种无疑议错觉，如果某个人保持沉默，大家往往认为他表示赞成。

LG培训口号集锦“有强烈的成功动机

！ ” “ 成功者主动出击！ ” “ 要成功不要借口，有借口就难成功！ ” “ 过去不等于未来！ ” “ 没有失败，只有暂时停止成功！ ” “ 成功者愿意做别人不愿做的事情！ ” “ 任何成功者都是靠投资他的脑袋赚钱！ ” “ 成功者拥有一流的态度，能力和技巧！ ” “ 成功的态度决定一切！ ” "#F8F8F8" 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