

<<阿里巴巴的人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<阿里巴巴的人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787807477839

10位ISBN编号：7807477830

出版时间：2010-4

出版时间：海天

作者：孔艺轩

页数：234

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<阿里巴巴的人力资源管理>>

前言

阿里巴巴凭什么赢2007年4月，出席博鳌论坛的微软公司董事长比尔·盖茨在闪光灯的包围中离开会场。

一位中国的记者隔着保安人员的人墙高声提问：“盖茨先生，您认为谁最有可能成为中国的比尔·盖茨？”

或许是提问者并不怎么地道的英文让人莞尔，又或许是这个听上去并不怎么有趣的问题勾起了盖茨的兴趣，世界首富微笑着朝声音传来的方向，并不人声地说出了一个名字：马云——阿里巴巴创始人。

马云及阿里巴巴在国际市场上所受到的赞誉在中国商业界是极为罕见的。

哈佛大学两次将马云和阿里巴巴经营管理的实践收录为MBA案例。

在2002年1月发布的阿里巴巴第二份MBA管理案例，哈佛大学引用了马云对阿里巴巴的核心价值的阐述，“马云认为阿里巴巴的价值不在于每天的浏览量是多少，而在于能否给客户带来价值。

”以此来表明对阿里巴巴迅速发展的认可。

阿里巴巴连续五次被美国权威财经杂志《福布斯》选为全球最佳B2B站点之一。

《福布斯》杂志这样评价道：“全世界范围内，阿里巴巴聚集了最多的中国中小企业。

通过阿里巴巴，分别位于西藏和非洲加纳的用户可以走到一起，成交一笔只有在互联时代才可想象的生意。

”。

阿里巴巴成立至今，全球十几种语言400多家著名新闻传媒对阿里巴巴的追踪报道从未间断，被传媒界誉为“真正的世界级品牌”。

<<阿里巴巴的人力资源管理>>

内容概要

作为全球领先的电子商务网上贸易平台，各种电子商务的词汇也被阿里巴巴创造着。如网商，网货、淘宝CPI等如今为人们所熟知的词汇都出自阿里巴巴。

阿里巴巴的成功已近乎神话，尽管马云正用国际化的标准要求自己和阿里巴巴，没有丝毫的满足。作为阿里巴巴的掌舵人，马云曾在很多公众场合表现出了自己的谦逊：“当你觉得你成功的时候，就是你走向失败的开始。

” 《阿里巴巴研究书系》是一套深度解码阿里巴巴经营管理智慧的MBA沈经典教案。

本书为其中之一，收录了招聘战略、员工培训、员工激励等内容。

<<阿里巴巴的人力资源管理>>

作者简介

孔艺轩，某知名外企人力资源总监，曾在国际著名咨询公司担任人力资源咨询项目负责人，其团队为国内多家企业设计过薪酬体系和激励机制。

<<阿里巴巴的人力资源管理>>

书籍目录

前言第一章 人才观 人才是最好的财富 平凡的人做不平凡的事 “适用”即人才 让员工快乐地工作
案例链接1：微软的人才观 案例链接2：人才：三星的文化基因第二章 招聘战略 招聘方式 选人，诚信为先 重视职业道德 跳槽多不可靠：企业家的吸引力 案例链接1：阿里巴巴客户经理千人招聘计划
案例链接2：英特尔：员工招聘 案例链接3：通用电气：五级考核甄选优秀人才 专题：招聘程序的四个阶段第三章 员工培训 开发员工潜力 培训新员工 把钱存在员工身上 重视销售人员培养 案例链接1：
索尼：超前培训 案例链接2：丰田汽车：延展式教育 专题：“阿里巴巴上门服务”学生实习标准手册第四章 用才 不拘一格用人才 提高员工对企业的责任感 需要英雄更需要团队 案例链接1：原华润
总经理宁高宁：人在上 案例链接2：三星集团：人尽其才 专题：世界著名企业的用人标准第五章 员工激励 理想激励 薪酬激励 股权激励 案例链接1：IBM的薪酬管理 案例链接2：巨人史玉柱的薪酬激励
第六章 员工管理 不给任何人许诺 尊重员工 关心员工 保障员工的归属感 案例链接1：万科集团：尊重员工 案例链接2：通用电气：非正式沟通 专题：满足员工个性化要求第七章 员工考核 末位淘汰制 对高管的考核 案例链接1：英特尔：对比评估甄别优劣 案例链接2：摩托罗拉：360度评估 专题：
如何设计绩效考核体系 附录：阿里巴巴的绩效管理第八章 培养企业“干部” 干部内养制度 轮岗制度 接班人计如 每个干部必须后继有人 让阿里巴巴成为黄埔军校 阿里巴巴基本法 案例链接1：联想集团
如何建班子 案例链接2：王石：从不培养接班人 案例链接3：通用高管的选拔第九章 留才策略 职业生涯规划 鼓励员工走出去 用企业文化拴住人 案例链接：通用电气：一流环境留住一流人才 专题：
吉利集团李书福：怎样留住人才?第十章 经济危机下的人力资源策略 转危为机，储备人才 金融危机下加薪 增加培训预算 案例链接1：巨人网络给全体员工逆势加薪 案例链接2：波音：力挽狂澜的总设计师 案例链接3：松下电器：在困境中坚持不裁员 附录：马云：冬天加薪延伸阅读参考文献后记

<<阿里巴巴的人力资源管理>>

章节摘录

插图：2005年，阿里巴巴凭借员工“快乐工作”指数高被选为“CCTV中国年度最佳雇主”，2006年又荣膺“中国大学生最佳雇主”。

评委们对阿里巴巴当选最佳雇主公司认为，结合“快乐工作”的三个维度——成长感、成就感和归属感，根据企业员工数量和质量、员工培训的分量、企业目标与员工奋斗目标结合程度、收入分配在社会同行业中的状态、企业成长的速度和社会影响力的强弱、人力资源部门所运用的一些工作方法等多角度考核，阿里巴巴不管是在互联网行业还是在国内众多公司中都出类拔萃。

马云并不想让他数千员工变成苦行僧。

在阿里巴巴，无处不在地强调着快乐工作。

马云说：“我们阿里巴巴的LOGO是一张笑脸，我希望每一个员工都是笑脸。

”马云认为，员工工作的目的不仅包括一份满意的薪水和一个好的工作环境，也包括在企业中能快乐地工作。

事实上，马云曾不止一次在公众讲话中强调，阿里巴巴最大的财富就是阿里人，不快乐的工作就是对自己不负责任。

在阿里巴巴的晚会、活动上，你不难看到马云等高管蒙着面纱大跳印度舞；在阿里巴巴的上班时，你也可能看见几个人敲锣打鼓跑过去，或者一群人在围着吃蛋糕，那是阿里巴巴员工在庆祝又拿下一个大单……阿里巴巴的首席财务官蔡崇信，这个被业界认为不好说话、极其严肃的人，偶尔也会穿上女人的丝袜、在众目睽睽下跳起缠绵的钢管舞。

<<阿里巴巴的人力资源管理>>

后记

2009年5月7日，香港，在阿里巴巴的股东大会上，马云，再一次毫不掩饰地向公众表露了其成就伟大企业的梦想。

深入地解析阿里巴巴这家真正的世界级企业成功的模式，是一件非常难的事情。

毕竟，决定阿里巴巴走向成功的因素是很多的。

事实上，从一开始策划《阿里巴巴研究书系》这套全方位、深入研究阿里巴巴的MBA式教案到作者创作完成并出版，是一个极其漫长与备受煎熬的过程，这之间也亲眼见证了阿里巴巴迈向成功的每一步。

在《阿里巴巴的营销策略》写作过程中，作者查阅、参考了与阿里巴巴有关的大量的文献和作品，并从中得到了不少启悟，也借鉴了许多非常有价值的观点及案例。

但由于资料来源广泛，兼时间仓促，部分资料未能（正确）注明来源及联系版权拥有者并支付稿酬，希望相关版权拥有者见到本声明后及时与我们联系，我们都将按国家有关规定向版权拥有者支付稿酬。

在此，深深表示歉意与感谢。

由于写作者水平有限，书中不足之处在所难免，诚请广大读者指正。

另外麦波、王家松、文宁、岑琼、陈波、陈开雄等人参与编写本书并付出了辛勤劳动，在此一并感谢。

<<阿里巴巴的人力资源管理>>

媒体关注与评论

与马云会见时，你会以为他仍旧是一名英语教师……但身为阿里巴巴的创始人及CEO，这名44岁的中国互联网创业家掌管着全球最大的B2B网络市场。

由于阿里巴巴及旗下个人拍卖网站淘宝的卓越表现，eBay在2006年关闭了其中国网站。

——《哈佛商业评论》马云以他的远见和努力，不仅在很短的时间内使阿里巴巴成为一家成功的国际性公司，而且帮助许多亚洲企业走上全球化之路。

——美国亚洲商业协会全世界范围内，阿里巴巴聚集了最多的中国中小企业。

通过阿里巴巴，分另4位于西藏和非洲加纳的用户可以走到一起，成交一笔只有在互联时代才可想像的生意。

——美国权威财经杂志（《福布斯》马云不仅在中国，在全世界的范围内也是最棒的。

——全球最大网上零售商店亚马逊创始人 杰夫·贝索斯

<<阿里巴巴的人力资源管理>>

编辑推荐

《阿里巴巴研究书系4:阿里巴巴的人力资源管理》中有一套尝试解码阿里巴巴经营管理智慧的MBA式经典教案。

<<阿里巴巴的人力资源管理>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>