# 知名企业需要什么人才

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2024-07-16

*第一篇：知名企业需要什么人才知名企业需要什么人才你们招大学生会招什么样的，关键这个学生需要具备什么样的能力？摩托罗拉北亚中心高校关系经理毛萍摩托罗拉从去年开始就制定了一个长期的战略，把校园作为我们重大招聘的渠道。我们从去年开始全国招收将近...*

**第一篇：知名企业需要什么人才**

知名企业需要什么人才

你们招大学生会招什么样的，关键这个学生需要具备什么样的能力？

摩托罗拉北亚中心高校关系经理毛萍

摩托罗拉从去年开始就制定了一个长期的战略，把校园作为我们重大招聘的渠道。我们从去年开始全国招收将近300名同学，先是实习，再作一系列的培训、认证，到最后直接把这些同学吸收到摩托罗拉公司。作为摩托罗拉公司，我们招聘的主要的人才，还是跟企业的业务发展需求，考虑这方面的需求，考虑需要什么样的人才，我们是搞通信的，对这方面的人才需要得多一些。去年我们招收学生的比例上，80％是研发人员，主要是做技术研发的。

我们在招聘的时候发现了一些问题，有来自于同学这方面。是有两个问题：一个，同学们就业的心态。好多同学说我是学这个专业的，我来找工作，我就一定要找跟这个专业相关的。这个可能对于你自己在就业和选择这方面，给自己定了局限性。因为我们在学校学的这些课程，你所学的这些专业，未来应该是一个工具，而不应该把它当做限定自己发展的一个框架，这样就会限定自己。

我举一个例子，摩托罗拉人力资源部基本没有学人力资源出身的，有北大学物理，有北大学国际关系的，有学计算机，有学半导体，来自各个专业领域。所以，第一，大家不要把这个专业进行限定，给自己做一个条条框框，做一些限制。

第二，关于职业技能。大家都在谈大学生就业难，是因为你缺乏经验，缺乏就业的技能。大家觉得在学校里学过很多与专业相关的知识，但是你缺乏的是什么？缺乏的是真正步入社会的能力。

我举一个例子，我们去年招了一些实习生，发现这样的问题。请他来做工作，他负责接一个客户的电话可能都会有问题，这就是技巧，包括跟客户沟通的技巧。写一些报告，写作的技巧，这些都是非常实际的职业技能。

从学生的角度来讲，我们主要是这两方面。我很高兴今天贯能这样的职前培训机构能够为大学生提供这样的服务，这对我们企业而言，是非常有益的，大大缩短了我们选用人才的过程，提高了人才质量。

一个问题很重要，学生要注意，专业培训很必要，接电话都是要培训的。下一次学习了以后去培训可能机会更多。

联想也是吸纳学生的大户，联想需要什么样的人才？

联想集团公司人力资源部招聘经理 吴晓蓉

大家都在探讨就业难，难在什么地方。其实企业跟学生说你有没有经验，如果没有经验就不请你。这是没有道理的，我们自己也不是这么选人。

其实我们企业确实是需要有经验的人，比如联想要发展，要不断的扩张，这个时候需要引进高级人才，我们就需要社会经验的人，但是我们也需要大量的毕业生加盟我们的公司。我们在应届毕业生基本上都是招收100到300人，一直非常需要新生力量。为什么大家又觉得非常难？是因为匹配度。学生有一个期望值，企业也可能在选择的时候，我们一直在谈我们需要什么样的人才，其实我们是适合岗位的人才。这个岗位上不一定是非常优秀，但是他能够有这个能力，能够符合这个岗位，我们要计算他的投入产出，最适合这个岗位的人。大学生也是选择最适合的企业、最适合的工作，这是很关键的。

我们在选人的时候，其实对大学生更看重的是潜力，包括我们选拔的时候有一道一道的关还是怎么样，其实我们是希望选择适合我们的人。其中有两点是最关键的，一个是思维能力，这是我们在大学当中接受训练时应该养成的。你思维能力如果不是很强，你在社会上工作是很难的。还有一样是非常重要的，这种能力也是被大家忽略的，就是学生的心态。从一个院校人到一个企业人是一个什么样的心态的转变。回过头中，以前高校做了很多工作，还有现在贯能这样的培训

机构正在做的事情，都是培养大家就业的能力。怎么能够从院校转成企业所需要的人，除了说沟通等等这方面的能力，还有一点是适合目前时代变化和社会变革的变革能力。如果落实到每一个人的身上，包括落实到我自己身上，我们目前在工作岗位当中的工作人，你要有一个终身不断学习不断变化自己的能力。昨天的我和今天的我绝对应该是不一样的，这样才能跟上时代的步伐，跟上你这个企业的要求。所以，对于大学生来说更是这样，因为你从一个院校到一个企业的时候，要求各方面做一个全新的变化，大家都来认识这个社会，认识企业。这是非常重要的。

从联想来看，大学生求职时候的心态，社会的第一步其实是最关键的。但是你怎么去看待第一步，什么是你衡量、选择这个工作的指标。我认为待遇、其他各方面也许是考虑因素，但是绝不是一个重要的因素。而是说这里有没有给你一个入社会学习的机会，有没有你将来职业发展打基础的机会。如果你把握了这个，将来无论是薪酬还是你的职业生涯的发展，应该说是不可估量的。

谈谈民营企业和国营企业什么样的学生是他们不要的？

郭一鸣：中国建材集团公司常务副总经理

今天来参加大学生就业力的新闻发布会很高兴，因为我们是企业。我们中国建筑材料公司，大概每年本科以上的学生吸收进去200人。从我们集团来讲，大学生进来以后的情况看，就像主持人讲的，我们需要什么样的大学生。就业力刚才任主任讲了适应能力、求职能力，我们感觉到现在的大学生普遍专业知识没有问题，一般来讲都有比较好的外语基础，理论知识比较扎实。跟我们那时候的大学生不一样。但是现在的大学生缺少适应能力。在企业，我们现在很多大学生，尤其是一些研究生以上学历甚至是博士，他们带有美好的理想，想得很美好的一些事情，进到这个企业，往往与实际对立，对他来讲误差很大。我们的企业需要适应能力很强的人才。我们过去集团本部是以投资管理为主的母公司，来我们公司的人能马上投入状态进行工作。现在的学生很多事情插不上手，大型企业涉及的内容和范围比较多，大学生刚刚从学校出来以后，在这方面还是有些差异。

根据这样一个情况，我们母公司需要的人才，从今年以后开始调整，为什么选这样的人才？就是有适应能力。我们并不是说我们需要经验人才，经验都是积累，在实践中可以进行锻炼。学生自己有一个心态，不管是到企业还是到其他部门，首先你们要从基层干起，再适应一段，这就有经验。刚毕业的学生包括人际关系、技能关系、迎合力、亲和力、同事关系有点距离，有点孤芳自赏。大学生要有一个好心态，过去讲什么工人农民打成一片，确实要有这种心态，团队要引导，这是我们企业需要做的，过去叫复合型人才。

关于整个集团的管理方案这么厚，从美国著名的管理学家的理论到一般的理论都很多。怎么样深入实际，不光是一个专业知识问题。首先真正要实际中去，比如有时候我们招聘学生，希望到集团来，当然在办公室呆着很舒适，实际上你学不到什么东西。真正你到企业中去，到车间去，到生产第一线去，你能学到很多东西。你们的定位要变。

从专业角度来讲，还要注意人际沟通能力

用友软件股份有限公司副董事长郭新平

用友的业务是三大板块，第一是企业管理软件，需要的人才是软件开发和销售服务人员。学计算机、软件或者是学应用。第二类是软件出口。第三，电子政务。现在每年我们需要的人员基本上是3、4百，我们需要扩张到5000人。增长是随着我们企业的发展越来越大。目前最需要既有理论又有实际动手能力的人。除了学理论以外，在“计算机”上有所成，这是最根本的。第二，对学生来讲，我举一个例子，有一个学生也是学计算机的，我说你做程序根本做不了。他是学应用专业的，根本做不了。我问他做别的专业愿不愿意，他说愿意。服务愿不愿意干，他也愿意。说明我们的学生要认识自己的能力，找到跟自己的能力相符合的东西。如果一定要做自己能力之外的事比较难。

在今天这个快速发展的世界里，更多的人拥有了选择和决策的权利，更多的人需要在不

断学习和不断创新中完善自己，也有更多的人拥有了足够使自己施展才能和抱负的空间……大多数人的工作不再是重复的机械劳动，也不再是单打独斗式的发明与创造。人们需要更多的独立思考、自主决策，人们也需要更加紧密地与他人沟通、合作。

在21世纪里，现代企业最需要的不仅仅是个体上优秀，或只拥有某方面特质的“狭义”的人才，而是能够全面适应21世纪竞争需要的，在个人素质、学识和经验、合作与交流、创新与决策等不同方面都拥有足够潜力与修养的“广义”的人才。如果把20世纪企业需要的人才特质与21世纪企业对人才的要求做一个简单的对比，我们大致可以得到下面这张反差强烈的对照表：

并不是说20世纪强调的诸如勤奋、踏实等人才特质就不再重要，事实上，21世纪对人才的要求同样会以这些最为基本的个体素质和行为规范为基础。只不过，21世纪对人才的要求更全面也更丰富，审视人才的视角也从单一的个体层面转向了融合个体、团队、组织、社会乃至环境等多个维度，涵盖学习、创新、合作、实践等多种因素的立体视角。

今天，中国高校培养人才的方法和方向主要还停留在培养“20世纪需要的人才”上，不能很好地培养“21世纪需要的人才”。概括说来，21世纪需要的人才具有以下7个鲜明的特点：

◇融会贯通：仅仅勤奋好学，在今天已经远远不够了。因为最好的企业需要的人才都是那些既掌握了丰富的知识，又具备独立思考和解决问题的能力，善于自学和自修，并可以将学到的知识灵活运用于生活和工作实践，懂得做事与做人的道理的人才。

◇创新与实践相结合：从根本上说，价值源于创新，但创新只有与实践相结合才能发挥最大的效力。“为了创新而创新”的倾向是最不可取的。反之，在实践过程里，我们也不能只局限于重复性的工作，而应当时时不忘创新，以创新推动实践，以创新引导实践。只有这样，我们才能不断研发出卓越的产品。

◇跨领域的综合性人才：21世纪是各学科、各产业相互融合、相互促进的世纪。现代社会和现代企业不但要求我们在某个特定专业拥有深厚的造诣，还要求我们了解甚至通晓相关专业、相关领域的知识，并善于将来自两个、三个甚至更多领域的技能结合起来，综合应用于具体的问题。

◇三商兼高（IQ + EQ + SQ）：21世纪的企业强调全面与均衡。一个人能否取得成功，不只要看他的学习成绩或智商（IQ）的高低，而要看他在智商（IQ）、情商（EQ）、灵商（SQ）这三个方面达到了均衡发展。

高智商（IQ, Intelligence Quotient）：高智商不但代表着聪明才智，也代表着有创意，善于独立思考和解决问题。

高情商（EQ, Emotional Quotient）：情商是认识自我、控制情绪、激励自己以及处理人际关系、参与团队合作等相关的个人能力的总称。在高级管理者中，情商的重要性是智商重要性的9倍。

高灵商（SQ, Spiritual Quotient）：高灵商代表有正确的价值观，能否分辨是非，甄别真伪。那些没有正确价值观指引，无法分辨是非黑白的人，其他方面的能力越强，对他人的危害也就越大。

◇沟通与合作：沟通与合作能力是新世纪对人才的基本要求。在21世纪，我们需要的是“高情商的合作者”，而不再是孤僻、自傲的“天才”。因为随着全球化、信息化进程的不断发展，几乎没有哪家企业可以在脱离合作伙伴、脱离市场或是脱离产业环境的情况下独自发展。要想在21世纪取得成功，就必须与分布在世界各地的相关企业、社团乃至政府机构开展密切的合作，这种全球化合作当然离不开出色的交流和沟通能力。

◇从事热爱的工作：在全球化的竞争之下，每一个人都要发挥出自己的特长。而发挥特长的最好方法就是根据自己的兴趣、爱好来选择工作——因为只有做自己热爱的工作，才能真心投入，才能在工作的每一天都充满激情和欢笑。这样的人才是最幸福和最快乐的人，他们最容易在事业上取得最大的成功。

◇积极乐观：在机遇稍纵即逝的21世纪里，如果不能主动把握机会甚至创造机会，机会也许就再也不会降临到你的身边，如果不能主动让别人了解你的能力与才干，你也许就会永远与你心仪的工作无缘。同样的，畏惧失败的人会在失败面前跌倒，并彻底丧失继续尝试的勇气。而乐观向上的人却总能把失败看做自己前进的动力。显然，积极乐观的人更容易适应21世纪的竞争环境，更容易在不断提高自己的过程中走向成功。

对于那些致力于培养优秀、实用人才的高校来说，能否使用21世纪的立体视角更全面、更透彻地理解新世纪的人才标准，是我们能否更好地适应21世纪的国际竞争环境，能否更好地发挥人才优势的必要前提。（李开复）

**第二篇：世界知名企业吸引人才策略**

甲骨文：团队招聘

美国甲骨文公司是全球最大的企业软件供应商。为了招聘人才，甲骨文公司经常会有大手笔，比如将哈佛大学某届管理班的全部学员悉数招进。为了自主开发软件，甲骨文公司拥有一支超过2024人的研发队伍，与众不同的是，这支研发队伍分成40个小组，每一个小组都是以团队方式招聘进来的。

惠普：充分信任

惠普被誉为“硅谷常青树”，在高科技行业闻名遐迩。这是一个包容性很强的企业，人才得到充分的信任和尊重。在招聘员工时，公司只问对方能够为企业做些什么，而不是强调对方是从哪里来的。在处理问题时，只给基本原则，而把具体的细节留给基层经理。由于保留了发挥的空间，因此员工能做出合适的判断。惠普是美国最早实行弹性工作制的企业，允许科技人员在家里上班。由于实施分层管理，各类人员各负其责，自我管理。公司要求员工了解个人的工作情况对企业大局的影响，提高自身技能，以适应顾客不断变化的需要。对于那些离开惠普后又想返回的人，公司从不采取歧视的态度。曾有一位高级经理，可以说是三进三出，但仍然得到重用。他深为感动，带着一种自愧心理，更加珍惜自己的岗位，加倍努力地工作。

精密公司：一日经理

即定期让员工\*流当经理管理企业事务。“一日经理”和真正的经理一样，拥有处理公务的权力。当一日经理对员工有批评意见时，要详细记录在工作日记上，并让各部门、车间的员工收阅。各部门、车间的主管，要依据批评意见随时改进自己的工作。这样，大部分担任过“一日经理”的职员，对企业的向心力大大增强，企业管理成效显著。韩国精密机械公司实行这一管理制度的第一年就节约成本300多万美元，企业将部分作为奖金发放给员工，令全体员工皆大欢喜。

罗氏：员工第一

罗氏经营的高招在于，别人尽力讨好顾客，它则把重心放在公司雇员身上，做到“员工第一”。罗氏认为，在市场观念上自然应该是“顾客第一”，但“攘外必先安内”，在经营管理上，则必须做到“员工第一”。因为公司市场行为的全部过程自始至终都体现着员工参与的主导作用。在这种思想的主导下，公司把首要工作放在激发雇员的忠心和进取心上，给大家营造出一个快乐舒心的工作环境，进而创造出最佳的工作成果。

通用：不拘一格

通用公司的董事长杰克·韦尔奇曾说：“在公司工作，你每天都应该感到骄傲。”他强调，公司从不在意员工来自何方、毕业于哪个学校、出生在哪个国家。公司拥有的是知识界的精英人物，年轻人在公司可以获得很多机会，根本不需要论资排辈的等待，公司有许多30刚出头的经理人，他们中的大部分在美国以外的国家受过教育，在提升为高级经理人之前，他们至少在通用的两个分公司工作过。在世界各地的通用公司的经理主管人员都接受同样的培训。公司还有一些制度，让年轻人所取得的成就在公司内能被其他人所知。

微软：内部推荐

美国微软公司被看作是全球最吸引人才、最有利于人才发展、最留得住人才的公司之一。微软认为，公司的首要任务就是寻找致力于通过软件的开发来改善人们生活的人才，不管这样的人才生活在何处，公司都要将他们网罗至旗下。微软主要依\*公司内部员工的推荐，特别是当公司进入一个新的市场时，微软有将近40％的员工是通过这个途径进入公司的。当开发美国以外的市场时，微软公司宁愿用当地的人，而不愿从总公司派人。因为公司认为只有当地的人，才了解当地的价值观、工作方式、人们如何使用技术、谁是主要的竞争对手等。微软公司分布在世界各地的分公司，从开发软件到许可证发放等业务往来，都依\*电子邮件来完成。微软的所有分公司都遵循同样的领导者评估条例，它包括“管理组织的健

康细则”，各地的员工就是通过细则上列出的19条标准（例如工作环境是否满意、分公司是否有明确的目标等）来对自己的经理进行评估。这便于比较各个分公司的经理，尽早发现诸如士气低下等问题，并及早纠正。

英特尔：突出创新

英特尔以其不断推出新的升级换代的品牌而闻名于世，这种创新精神同样也体现在它的人才录用上。公司在各高校招聘应届毕业生时，对那些在校期间曾完成过颇有创意性项目的学生格外看重，即使他们各科成绩是3分（及格）也不会嫌弃。为了让员工保持最佳的工作状态，英特尔公司经常让员工调换工作。去年，公司的6．7万名员工中，有20％曾在公司内部进行了工作调换。这个做法让公司的组织保持一种流动状态。因为公司一直在超速运行，它的产品开发周期为6个月，要求每一个身处其中的人要有极强的适应能力，如果做不到这点，就无法在公司里生存。为了让新手更快地适应高速运转的工作环境，有一系列的程序帮助新人共同通过公司的日常运作，了解当今科技发展方向。公司里还设有奖励先进个人与集体的专项奖金。每一个员工还有公司股票的选择权，这是公司给员工的一种福利。索尼：不迷信专家

近几年来，日本索尼公司在招聘大学生时，对学校名称采用“不准问、不准说，不准写”的“三不”方针。公司认为，在激烈的竞争和多变的时代，企业需要各种人才，只有将各种不同的人聚集在一起，才能更好地发挥创造性，开发出新产品。只在少数名牌大学中招聘人才，会使企业失去活力。索尼公司创始人之一井深大说：“我从不迷信专家，专家倾向于争辩你为什么不做或不能做某种事情，而我们经常强调的是从无到有，去实干。”因此，索尼喜欢思想敏锐、不墨守陈规、勇于探索创新的人，他们鼓励科技人才“跳槽”，可以在公司任何部门寻找新的职位，“毛遂自荐”参与项目的开发研究。公司认为，这种人思想开放，思维活跃，兴趣广泛，具有创造意识和创新精神，是实干家而不是空谈家，有培养和发展前途，应加以重用。

思科：业务拉人

思科的业绩发展不是先找人来开拓市场，而是市场业绩在前跑，然后找人跟进这项业务。思科还认为，士气跟工作和家庭生活的平衡关系很大，公司需要帮助员工寻找一个非常好的平衡点。员工在思科工作，既能够胜任挑战，又有许多学习的机会，而且也能对家庭有所照顾，这三个加在一起，才能提高满意度。

IBM：业务承诺

IBM每个员工工资的涨幅，都有一个关键的参考指标，这就是个人业务承诺计划。制定承诺计划是一个互动的过程，员工和他的直属经理坐下来共同商讨，立下一纸一年期的军令状。经理非常清楚手下员工一年的工作目标及重点，员工自己自然也要努力执行计划。到了年终，直属经理会在员工立下的军令状上打分。当然，直属经理也有自己的个人业务承诺计划，上一级的经理会给他打分，层层“承包”，谁也不能搞特殊。IBM的每一个经理都掌握了一定范围的打分权力，可以分配他所领导团体的工资增长额度，有权力决定将额度如何分给手下的员工。

戴尔：特种部队

电脑制造商美国戴尔公司在世界各地的分公司都聘用当地的人才做经理，假如需要，同时为他们配备从美国总公司派去的长期驻外经理主管人员。不过，戴尔还有一支“特种部队”，它由专业人员组成，常常从一个市场到另一个市场，帮助那里的经理拓展戴尔在当地的业务。巴迪·格里芬就带领着这样一支队伍在世界各地“游荡”。“格里芬小队”先在得克萨斯州的奥斯汀市掌握设计戴尔生产线的要点，然后飞往爱尔兰、马来西亚、中国，根据当地的实际情况，在那里建立戴尔新的生产线。

摩托罗拉：培训与回归并举

在摩托罗拉，要求工程师必须有40年的学历，而不仅仅是4年。强调“终生不断学习，才能使人们向传统提出挑战”。1993年7月组建了摩托罗拉大学，公司规定，所有员工不论职位高低，无一例外每年必须接受不少于5个工作日的培训。这所大学每年提供170多门课程，完全满足员工“充电”的需要。据统计，公司每年用于员工培训的费用已经超过10亿美元。摩托罗拉公司对员工关怀备至，就是那些辞职离开公司的人，如能在90天内归来，以前的工龄还可照样计算。此举感动了离职出走的员工，吸引他们中的许多人回归。有的不但下决心重返公司，而且宁肯退还他们辞职时领取的补偿金。

**第三篇：世界知名企业的人才储备特点**

世界知名企业人才储备六大特点

目前，许多大公司都把挖掘人才的工作提前到大学毕业生择业之前，甚至更早。这些公司大多建有自己的人才储备库，对新人才的成绩、能力和行为进行综合分析，以备将来使用。人才库操作为公司一些关键性的岗位提供了人才储备，特别是为领导职位制定了接班计划，为企业的发展提供了保证。

当然，公司内部的资源也是人才库的重要组成部分。以数据为基础管理人才库，借用高新技术对人才进行预测评估，是人力资源管理上的一次革命性的飞跃。世界知名公司人才库大致有以下特点：

一、吸纳公司需要的各类人才

知名公司的人才库都吸纳了成千上万各类人才，且来自世界各国。阿尔卡特公司的人才库掌握着4000人，其中包括领导人、潜在的接班人。在当事人同意的情况下，还可掌握其它方面的材料，如履历、在企业中的职位、个人发展计划、业绩总结。

二、对每个人进行评估分析

一般而言，人才库的资料不是简单的综合储存，而是要对每个人进行评估分析，对管理人员更要进行虚拟环境下，能否承受压力和如何应答各类问题的测试。据称，这是一项复杂的科学分析，离不开心理专家的参与。

三、制订关键职位接班人计划

最先进的公司人才库甚至会早早地为一些关键性职位制定接班计划，以免在最后一刻才采取行动，造成不必要的损失。如法国液气公司，每隔一年半就要对其“战略职位”进行综合考察，并会排列出6人作为接班人。而DRH公司的做法则是刚刚任命了一个人，就要考虑接替他的人选。埃索公司，在2万名职工中确定了大约200个关键职位，一一作了安排。实践证明，这种提前准备的做法是很有道理的，因为根据人员流动原则，领导干部每4年至5年就要更换岗位。

四、摆脱对猎头公司的依赖

过去流行的是各企业为寻找到宝贵的人才，往往求助于一些猎头公司、招聘事务所，各类事务所也都积极向自己的客户们推荐所需的候选人。但由于这个过程通常都会持续几个月，花费很多，一般要将被招聘者年工资的33％交给事务所，而且往往最终选择的“优秀候选人”很难在今后的岗位上证明，为寻找他在时间和资金方面的投入是值得的。现在越来越多的大公司宁愿在自家的人才库里寻找适当的候选人。

五、选拔高素质的管理人才

人才是公司成败的关键，是公司的优势所在，这已是一致共识。因此人才库瞄准的人才，特别是管理人才更要业务好、能力强、有丰富的经验。通用公司欧洲人力资源部负责人迈克·汉利说，“今天，企业的价值取决于它的人才。我们的优势在于很早就明白了这一点”。迈克尔·佩奇公司经理亨利·迪蒙也认为：我们已进入人才时代。人们看到，随着新兴企业的建立，必须有一个好的领导班子。

在全球化经济中，领导干部的素质是至关重要的。要想成为各大公司地区性的企业领导人、贸易部门的负责人，仅有专业才能是不够的，还要突出自己丰富的经验和人格魅力。拉塞尔·雷诺兹同仁公司的布鲁诺·班托说，“10年前，有一张巴黎综合工科学校的文凭是很重要的，而今天，首先是要有才干”。

六、发现和培养公司内部人才

总的说来，许多公司60％至90％的领导岗位都是通过内部晋升的人员担任的。DRH公司的让·多米尼克·佩雷解释说，“我们大多数领导干部都是从我们自己的人才储备库中挑选出来的”。这些人才的专业经历和受过的专业培训是晋升的台阶。诚然，各大公司都已放弃了终身职业的想法，但它们依然相信长期用人的好处。许多公司认为，企业干部经过培训和工作锻炼，随着在企业中不断积累经验，他们也越来越有能力。

随着发展、合并和收购，不少企业还重新调整了自己的组织机构，以便使自己的新领导人能够适应新的挑战。此外人才库对不合格人才的淘汰也是毫不留情的，不少人在竞争中败下阵来，因为公司称，它们需要新鲜血液。

**第四篇：世界知名企业人才储备六大特点（范文模版）**

在全球化经济中，领导干部的素质是至关重要的。

目前，许多大公司都把挖掘人才的工作提前到大学毕业生择业之前，甚至更早。这些公司大多建有自己的人才储备库，对新人才的成绩、能力和行为进行综合分析，以备将来使用。人才库操作为公司一些关键性的岗位提供了人才储备，特别是为领导职位制定了接班计划，为企业的发展提供了保证。

当然，公司内部的资源也是人才库的重要组成部分。以数据为基础管理人才库，借用高新技术对人才进行预测评估，是人力资源管理上的一次革命性的飞跃。世界知名公司人才库大致有以下特点：

一、吸纳公司需要的各类人才

知名公司的人才库都吸纳了成千上万各类人才，且来自世界各国。阿尔卡特公司的人才库掌握着4000人，其中包括领导人、潜在的接班人。在当事人同意的情况下，还可掌握其它方面的材料，如履历、在企业中的职位、个人发展计划、业绩总结。

二、对每个人进行评估分析

一般而言，人才库的资料不是简单的综合储存，而是要对每个人进行评估分析，对管理人员更要进行虚拟环境下，能否承受压力和如何应答各类问题的测试。据称，这是一项复杂的科学分析，离不开心理专家的参与。

三、制订关键职位接班人计划

最先进的公司人才库甚至会早早地为一些关键性职位制定接班计划，以免在最后一刻才采取行动，造成不必要的损失。如法国液气公司，每隔一年半就要对其“战略职位”进行综合考察，并会排列出6人作为接班人。而DRH公司的做法则是刚刚任命了一个人，就要考虑接替他的人选。埃索公司，在2万名职工中确定了大约200个关键职位，一一作了安排。实践证明，这种提前准备的做法是很有道理的，因为根据人员流动原则，领导干部每4年至5年就要更换岗位。

四、摆脱对猎头公司的依赖

过去流行的是各企业为寻找到宝贵的人才，往往求助于一些猎头公司、招聘事务所，各类事务所也都积极向自己的客户们推荐所需的候选人。但由于这个过程通常都会持续几个月，花费很多，一般要将被招聘者年工资的33％交给事务所，而且往往最终选择的“优秀候选人”很难在今后的岗位上证明，为寻找他在时间和资金方面的投入是值得的。现在越来越多的大公司宁愿在自家的人才库里寻找适当的候选人。

五、选拔高素质的管理人才

人才是公司成败的关键，是公司的优势所在，这已是一致共识。因此人才库瞄准的人才，特别是管理人才更要业务好、能力强、有丰富的经验。通用公司欧洲人力资源部负责人迈克·汉利说，“今天，企业的价值取决于它的人才。我们的优势在于很早就明白了这一点”。迈克尔·佩奇公司经理亨利·迪蒙也认为：

我们已进入人才时代。人们看到，随着新兴企业的建立，必须有一个好的领导班子。

在全球化经济中，领导干部的素质是至关重要的。要想成为各大公司地区性的企业领导人、贸易部门的负责人，仅有专业才能是不够的，还要突出自己丰富的经验和人格魅力。拉塞尔·雷诺兹同仁公司的布鲁诺·班托说，“10年前，有一张巴黎综合工科学校的文凭是很重要的，而今天，首先是要有才干”。

六、发现和培养公司内部人才

总的说来，许多公司60％至90％的领导岗位都是通过内部晋升的人员担任的。DRH公司的让·多米尼克·佩雷解释说，“我们大多数领导干部都是从我们自己的人才储备库中挑选出来的”。这些人才的专业经历和受过的专业培训是晋升的台阶。诚然，各大公司都已放弃了终身职业的想法，但它们依然相信长期用人的好处。许多公司认为，企业干部经过培训和工作锻炼，随着在企业中不断积累经验，他们也越来越有能力。

随着发展、合并和收购，不少企业还重新调整了自己的组织机构，以便使自己的新领导人能够适应新的挑战。此外人才库对不合格人才的淘汰也是毫不留情的，不少人在竞争中败下阵来，因为公司称，它们需要新鲜血液。

**第五篇：知名企业**

追求专业 创建品牌

——（某某物业）第一章 简 介

经过多年运行，住宅物业、商业物业、写字楼物业经营服务模式已基本成熟，工业物业却在刚刚起步阶段。它与其他物业存在差别：服务对象不同，前者是企业，后者是居民；管理的方式、服务内容以及管理难度不同；工业园区的物业管理是全方位、多层次的管理。

河北省“十二五”规划指出，要加快新型工业化进程，提高产业核心竞争力；加快服务业发展进程，实现经济结构调整新。随着工业化和城市化进程的需要，企业迫切需求一种适应其生产经营的公共空间，选择将部分生产辅助、服务内容和项目推向社会专业化服务企业经营管理，实现企业集中精力安心生产。

在市场需求迫切的情况下，我公司经过多方调研，缜密分析，制定了打造我市品牌工业园区，创建工业物业品牌的思路。并对所管项目工业园区进行了高端的专业物业经营和管理，并以园区管委会配套企业的身份，紧密结合该企业发展，提供适合企业经营发展需求的系统服务方案，满足了客户除生产之外的所有需要，为企业提供了全方位、多层次、高水准的“一站式”服务，受到客户的一致好评，第二章 某某公司概况

石家庄某某物业服务有限公司：成立于2024年，曾隶属百年老厂半军事管理6年之久，又经历了5年国企改制后的市场化磨练，已经打造出了一支趋于成熟的工业物业管理队伍，目前已发展成为拥有高、中级专业管理人才和专业技术人才近30名的专业化物业管理公司。

公司的经营活动以工业园区物业管理为主，兼营社区物业管理服务，其中工业园区管理面积近25万平方米，写字楼面积近3万平米。社区面积近20万平米。管理体系和服务体系业已初具规模，所管理的项目赢得业主的广泛赞誉。

作为国企改制单位，公司勇于开拓、锐意进取，风雨数载，历尽艰辛，在巩固现有业务的基础上，不断扩大市场业务，勇于迎接挑战、自我加压、努力探索新课题。自2024年，先后进驻某某车辆有限公司、石家庄市第二印染厂、河北铁科车辆配件有限公司、河北欧瑞特铝合金铸造有限公司、河北省交通厅等企事业单位，公司以争创河北服务行业一线品牌为首要目标，积极参与市场竞争，以特有的运行机制和良好的服务品质赢得了广大市场，2024年取得了石家庄市保洁服务一级资质证书，使某某工业物业品牌成为创优物业企业的一面耀眼的旗帜。多年来连续被市物业管理协会和省住宅与房地产管理协会评为市级和省级的物业管理优秀单位；公司紧密结合国家“十二五”发展规划，定位于对政府承担企业责任的高度，努力打造河北省工业服务业的先行品牌企业。

第三章

项目园区概况

某某企业工业区是某某集团改制企业，是由石家庄某某物业服务有限公司管理的高标准铁路货车检修、货车新造生产型工业区。工业区位于市中心地段，地理位置优越，南临新华集贸市场及火车站，北临北道岔立交桥，交通方便。占地总面积约28万平方米，工业区内道路通畅，绿草荫荫，各色新颖别致的绿化小品、特色喷泉优雅点缀，园区一九九八年被石家庄市政府命名为“花园式工厂”称号，一九九九年被河北省建委命名为“园林式单位”称号。为了使工业园区业主充分享受到及时、周到、高效的物业管理服务，石家庄某某物业有限公司坚持“业主至上”、“以人为本”的管理理念，积极贯彻ISO9002质量管理体系，寓管理与服务之中，寓经营与服务之中，以省优国优工业园区为目标，“以内强素质，外塑形象”努力开创了工业物业管理工作的新局面，并逐步探索出了一条适合工业园可持续发展的物业管理之路。

某某企业自实行工业物业管理以来，园内办公楼外檐光洁明亮，绿地花繁叶茂、芳草如茵；车辆停车整齐、货物进出井然有序、警卫保安24小时值勤；办公楼内无乱堆乱放、无痰迹废纸。企业普遍反映生产办公环境安全舒适、利润增加、物业管理费合理。截至目前，物业管理投诉率为零，包括园区管委会在内的各相关单位普遍认为工业物业管理好、值得推广、发展前景广阔。

第四章 服务项目实施方案

一、成立专业化的物业管理队伍，建立严密的物业管理组织架构

工业物业管理不能单纯模仿业主区物业管理，工作内容不止限于清洁、保安和维修等。要搞好工业物业管理必须努力扩大服务范围，让企业安心生产，实现后勤社会化。为了充分体现“业主至上，服务第一”，得服务理念，让业主享受到优质、及时、周到的服务，某某公司工业物业部针对工业物业管理的特点，建立了一支专业化的物业管理队伍。在优化人力资源配置的前提下，在尽可能聘用有经验的物业管理员工的同时，有效制定并实施了全方位、多层次、流程化的内部员工培训体系，所有员工上岗前都必须经过严格的岗前培训。培训内容包括：了解企业和管理企业的历史与文化；了解所管项目的相关设施与设备的功用及性能；熟知工作标准及操作程序；培养员工建立良好的职业道德与行为规范，使每一位员工都成为物业管理的专才。在日常工作中，强调品质化、形象化管理。所有管理人员和专业技术人员均持证上岗、统一着装、佩戴齐全、工作规范、作风严谨。为了提高物业管理工作效率，公司结合实际，应用了计算机、智能监控等现代化管理手段。并建立了严密的物业管理组织架构。

二、建立健全物业管理制度，形成制度化管理体系

为了进一步做好物业管理工作，公司在不断加强员工培训，提高员工素质的基础上，还健全了各项管理规章制度及各岗位工作标准，建立了24小时值班制度，设立了服务热线，并制定了具体的考核标准和落实措施。对物业管理服务的报修、求助、建议、问询、投诉等各类信息进行分类收集和整理，并做到及时处理。在健全的各项物业制度的管理下，工业物业部工作呈现了秩序性、层次性和高效性的特点。同时，工业物业部还建立了

回访制度，保证各专业部门对业主各项服务的质量。零修、急修及时率100%，反修率不高于1%，物业公司在收费、财务管理、会计核算等方面严格执行有关规定，每六个月公布一次物业管理费收支情况。工业物业部全面导入了ISO9002质量管理体系，加大规范化管理力度，强调团队意识，使物业管理工作达到了标准化，高效化和层次化。

三、严格执行物业管理合同，以规范化管理实现创优目标

工业物业不同于住宅、写字楼等物业，它的业主是法人，而不是自然人。自然人寻求的是一个舒适的生活空间，而法人代表着企业，寻求的是一个适应其生产经营的公共空间。所以物业管理服务就是要顺应这些特殊要求，方能使工业物业管理有的放矢。为广大业主、承租人搭建一个综合性的服务平台，营造一个省心、安心、舒心的发展空间，是工业物业管理服务需求的根本，也是工业物业管理的最终目标。房屋的管理与维修养护

某某公司非常重视对房屋的管理，为了使所管工业园区保持一个优美、统一的外观，工业园区内不允许违反规划私搭乱建、擅自改变房屋用途的现象发生，在没有政府主管部门批准的情况下，不准业主私自安装外廊等，并且要求业主将空调安装位置统一，冷凝水集中处理，支架无锈蚀，不定期地对房屋外观进行检查，一旦发现房屋外墙面砖、涂料等装饰材料脱落、有污迹，就立即与相关方联系进行修复。共用设施、设备的管理

共用设施、设备的状况与业主的生活息息相关。因此，某某公司制定了各种规章制度，保证共用设备、设施完好，运行正常。专业技术人员和维护人员严格遵守操作规程与保养规范，并且有记录，排水、排污管道通畅，无堵塞外溢现象。供水设备运行正常、设施完好、无渗漏、无污染、二次生活用水有严格的保障措施、水质符合卫生标准，同时制定了停水及事故处理方案。工业园区道路通畅、路面平整、井盖无缺损、无丢失、路面井盖不影响车辆和行人通行。供电设备运行正常，按规定对配电室进行管理。路灯、楼道灯等公共照明设备完好。安防、消防、车辆的管理

对于工业园区来说，仓库的安全管理永远是第一位的。因此，某某公司非常重视工业园区的安防工作，组建了专业安防队伍，实行24小时值班及巡逻制度，对工业园区实行封闭式管理。安防人员熟悉工业园区的环境及车辆情况、文明值勤、训练有素、言语规范、认真负责。同时，危及人身安全处有明显标识和具体的防范措施，工业园区内的灭火器、消防栓等消防设备、设施完好无损，可随时起用，并制定了消防应急方案。管理责任明确，机动车辆进出有登记，非机动车辆按规定位置停放，管理有序。

环境卫生管理

环境卫生是直接影响到工业园区的整体形象的重要因素。某某公司对清洁卫生实行责任制，有专职的清洁人员和明确的责任范围，实行标准化保

洁，使工业园区内道路等共用场地无纸屑、烟头等废弃物。垃圾日产日清、定期运行卫生消毒灭杀，保证房屋共用部位、共用设备、设施无蚁害。房屋共用部位保持清洁、无乱贴、乱画、无擅自占用和堆放杂物现象。对商业网点的管理有序，符合卫生标准，无乱设摊点，广告牌和乱贴、乱画现象。同时要求业主排放污染，噪音等符合国家及地方环保标准，并对外墙无污染。此外，还推行了保洁员清洁服务督察表，有效的对保洁工作实施监督管理。绿化管理

某某公司对工业园区的绿化进行了合理布局，花草树木与建筑物配备得当，并组建了专业的绿化管理队伍，负责工业园区的绿化保养工作。对绿地的纸屑、烟头、石块等随时清除。同时确保无改变使用用途，践踏占用绿地的现象发生。

四、树立人性化管理思想，寓管理于服务之中，寓经营于服务之中 管理和服务是联系在一起的，对“物”的管理是要通过为“人”提供服务，而为“人”服务则是通过对“物”的管理来实现的，故树立“人性化管理”寓管理于服务之中，便成了物业管理企业永久追求的目标。服务是物业管理的唯一宗旨。管理性服务是经营性服务的基础，经营性服务是管理性服务的先导。搞好多种经营，向业主提供及时周到的服务，更好的满足业主多方位需求。为了创造适应企业生产经营的公共空间，受业主委托，公司承担了工业区的劳务派遣用工保障、商业经营、延伸专业

工程等服务项目，如厂房和生产设备设施的安装、修理、改造，专业清洗和特种保洁等等。根据业主的特殊需求，他们还将其工业生产操作的一部分也“交”由某某物业管理企业来做，这种延伸直接接触业主的核心生产操作部分，物业管理企业几乎成了业主的一部分，与业主“融为一体”。使工业企业真正实现了“减人、减设备、减办公用房、提高经济效率”，即达到了减人增效的目的，也节约了社会财富。

五、树立良好的企业形象，启动品牌工程

作为国企改制单位，几年来，在市物业协会的领导和关心下，公司勇于开拓、锐意进取，风雨数载，历尽艰辛，在巩固现有业务的基础上，不断扩大市场业务，勇于迎接挑战、自我加压、努力探索新课题。优质的服务不仅获得了广大业主的信任，而且赢得了良好的社会声誉，目前已发展成为拥有高、中级专业管理人才和专业技术人才近30名的专业化物业管理公司，所管理项目在南车集团系统内树立良好口碑，多次接待集团兄弟单位来学习、参观，目前所管理的工业物业项目已形成区域品牌。

物业管理的“工业时代”将随着国家政策的有利方向而越来越近，而对于工业物业管理模式及服务内容的探索将逐渐得到关注和重视，良好的企业形象是企业生存发展的根本，是企业最宝贵的财富。品牌是企业高品质服务的一种升华，是企业经营理念的浓缩，是企业形象的一个重要标志。物业管理无小事，在小事中，处处都体现了物业企业的形象，只有将企业形象细化到物业管理的小事中去，才能作到物业企业的形象化建设。企业形

象，品牌工程是企业的生命，是企业发展的推动力，是物业管理企业实现可持续发展的根本保证。

结束语

我们坚信随着国家城镇化和工业化进程的快速发展，以及节能减排，低碳经济的快速推进，工业集约化管理和工业服务业快速发展已时不我待；工业物业管理模式及服务内容的探索将逐渐得到关注和重视，我们公司将在省内先行一步，开辟园区工业物业管理之先河，用“探索、求实、创新”的创业精神，引领我省工业物业管理的发展和壮大；用我们的智慧和辛勤，全面完善工业园区的配套服务系统，促进所服务企业劳动生产率的大幅提高，增强企业的软实力，大幅降低企业的劳动成本，做企业的好管家和好帮手，使企业一心一意搞生产，专心致志抓经营，协同园区管委会，在物协的正确领导下，开拓创新，为区域经济的快速发展谱写新篇。

石家庄某某物业服务有限公司

2024-11-15.

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！