# 培养人才是手段用好人才是目的（五篇范文）

来源：网络 作者：心如止水 更新时间：2024-08-18

*第一篇：培养人才是手段用好人才是目的培养人才是手段用好人才是目的人才队伍建设的先决条件是建立以品德、能力、业绩、素质为导向的科学化的人才发现使用培训机制。规划应遵循事业产业发展规律和人才成长规律，实现建立一支规模适宜、素质优良、结构合理、...*

**第一篇：培养人才是手段用好人才是目的**

培养人才是手段用好人才是目的人才队伍建设的先决条件是建立以品德、能力、业绩、素质为导向的科学化的人才发现使用培训机制。规划应遵循事业产业发展规律和人才成长规律，实现建立一支规模适宜、素质优良、结构合理、梯次分明的人才队伍。

对待人才，必须打破常规去发现、选拔和培养杰出的人才。天生我才必有用，所有人都有其突出的一面，要培养伯乐的眼光，善于发现人才，善于发现人才突出的一面。

培养、发现、引进人才是手段，使用人才是最终目的。要谨记胡锦涛总书记的“要坚持人才工作指导方针,确立人才优先发展战略布局,坚持服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的指导方针。”

要用好人才，并认真研究和把握用好人才的成长规律，把以用为本的观念贯穿于人才工作始终。在人才使用上，要打破常规，破除一切不利于人才成长、人才流动、人才使用的思想观念和体制性障碍，建立健全科学的人才评价发现、选拔使用、流动配置和激励保障机制，创造人才大量涌现和脱颖而出的良好制度环境，保证各类人才用当适任、用当其时、用当尽才。

**第二篇：怎么样才是培养人才**

怎么样才是培养人才？

敢于给员工做事的机会，也能给员工犯错的机会，这才是培养人才！

管理者经验

一流管理者：自己不干，下属快乐的干；

二流管理者：自己不干，下属拼命的干；

三流管理者：自己不干，下属主动的干；

四流管理者：自己干，下属跟着干；

五流管理者：自己干，下属没事干；

末流管理者：自己干，下属对着干。

九段管理者修炼

一段：以身作则，堪为榜样。

二段：帮助下属，无私奉献。

三段：教化下属，为人师表。

四段：建立规则，打造团队。

五段：高效激励，领导思维。

六段：全面统筹，科学管理。

七段：运筹帷幄，决胜千里。

八段：机制励人，文化凝人。

九段：组织制胜，天长地久。

怎么样才能留住人才？

必须给员工4个机会：做事的机会，赚钱的机会，成长的机会，发展的机会！

必须经营员工4个感觉：目标感，安全感，归属感，成就感！

**第三篇：用好多媒体教学手段**

教学反思三： 活动教学有感学习人教版八年级上第五课第二框《做友好往来的使者》时，小品表演，即：小涛和Jack的故事。小品简单过程：场景

一、Jack先用英文在新班级进行简单的自我介绍，从穿着、语言、动作表情，无不表现出美国人的自由、随意、不拘小节的性格。场景

二、Jack请小涛吃饭。Jack提出各付各的，小涛很难理解，表现的很不开心，期间点菜时小涛简单介绍了中国的饮食文化。场景三：Jack过生日，小涛送了他一盒美国的“好时”巧克力，Jack给了小涛一个大拥抱，并当场拆开礼物，分吃巧克力，小涛对Jack的拥抱很不习惯，也觉得Jack当场拆开礼物就吃，很没有礼貌。学生看完小品后，多媒体呈现课本的问题（人物换成Jack）：

1、如果你是Jack，会怎么办？

2、我们能以“好”或“坏”来评价Jack的处理方式吗？

3、有人说，在20世纪七八十年代，开放意味着穿喇叭裤、戴蛤蟆镜。（多媒体呈现七八十年代的穿着打扮的图片）在今天，你认为开放的胸怀意味着什么？这些问题，先以小组为单位讨论，再请部分学生发言。这样的活动，不仅能激发学生的兴趣，充分发挥其学习的积极性、主动性，而且能让学生在由向教师要知识向自己、同学、社会要知识的转化中，体验成功，从而激发他们学习欲望和创新意识。

可见，活动教学，是思想品德课教学不可缺少的一个环节。活动教学是指教学过程在教师的指导下，充分研究学生的需要和兴趣，使之在动态中掌握知识，内化情感，树立信念，指导行动，达到思想品德课知行统一的要求，是教师、学生在教学系统中，借助教材的教、学互动的过程。它区别于传统的过程的教师讲学生听的灌输式教学模式，充分体现了思想品德课理念联论实际的特色。活动教学可分为常规课堂活动教学和大课堂活动教学，在这里笔者所说的活动教学，主要是说常规性活动教学。所谓常规性活动教学，是指在正常的学校教室内的活动教学，它可以通过课前的有关新闻发布，课堂教学中的讨论、辩论，社会调查材料公布、小品表演等形式为课堂教学服务，从而达到学生主动学习的目的。

**第四篇：人才是用**

20120214看三源建材“方永飞培训”有感

人才是用出来的！用什么呢？这个人是现有的，当然是用其潜质了。怎么发现其潜质呢，这是一；为什么没发现潜质，这是二；发现了潜质怎么用，这是三；

为什么一个在原单位不想干/干得一般/干得不好的人，到了一个新单位，却可以判若两人，业绩显著呢？原因很简单：他得到了重视、肯定、机会、信任！

同理，他如果在原单位就得到了重视、肯定、机会、信任，那么他在新单位作出的成绩，不就是原单位的吗？

问题在于：他为什么在原单位得不到重视、肯定、机会、信任？

班组用人、车间用人、公司用人

如何用人：分工明确，这是很重要的前提。职责到位，这是落墩---

0305人来自三个机遇：自已捕捉、外方给予、等待。

自已捕捉：发现问题—非常重要；提出解决方案，最好不是一个、而

是多个解决方案，供上级选用。

如何发现问题：注重学习、观察能力、分析能力、鉴比能力、勇气

如何用人：观察人，屁股决定脑袋

国企不需要人才，但他可以就一个人本身更大潜力的发挥作文章—

一是自已用自已，二是领导用自已，三是同事/等待机会用自已。

20120714：要做好职务性人才储备、岗位性人才储备、人事部人才储备三大人才库，随时撤换不合格的中层干部、工人、高层干部。（岗位性人才储备和人事部人才储备可合为一体吧）

人事部\_袁美玲(89931817)8:36:35

通知

公司员工：

接曾都区社保、医保局通知，公司2024社保标准核定月缴费工资基数按1300元/月执行，医保标准核定月缴费工资基数按1600元/月执行（2024执行基数为1280元/月）。

此标准是公司领导通过多次努力，与社保、医保局沟通协商最终确定的，标准相当于我市最低水平基数。

五险一金，2024公司每月需增加补助34.2元，员工每月多缴纳9.2元。（2024年1月、2月工资是按2024的执行基数补助和扣除的）。

另：2024职工大额医疗已从3月份工资扣除，标准为：80元/年。（其中员工缴纳50元，公司补助30元）

今年新参加医保的员工需缴50元的工本费，已从3月工资扣除。

因此2024年3月工资每人比上月工资多扣除了109.2元。若对自己的工资还有什么疑问的请到人力资源部咨询。

**第五篇：联合利华是如何培养人才的**

联合利华是如何培养人才的? “我们非常强调将人才派往各地而实现他们的国际化，因为我们的人才发展管理必须要获得国际化的历练，这是人才培养和发展非常重要的一部分。”

“如果英国没有，我们就去荷兰找，如果荷兰没有，我们就去……”如果联合利华某个新开发的市场里需要一位经验丰富的技术人员，而当地又不能马上找到合适的人才，那么联合利华会在其周围的若干个已开发的市场里物色。联合利华多年来创建的国际化人才培养和发展系统，让高管们此时泰然自若。

在88个国家建立了300个运营机构，旗下有1000多个非常成功的品牌，并在150多个国家里销售自己的产品，联合利华的名字对大多数人来说都很熟悉。但如果你认为联合利华仅仅是一家优质产品制造商的话，则显得过于简单和表面化了。

“我们并不以产品的质量赢得竞争，而是以人的素质赢得竞争。在所有企业争相国际化的环境里，要想成功就必须依靠高质量的人才。高质量的产品只是高素质人才的必然结果。”联合利华大中华区总裁薄睿凯（FrankBraeken）说，“对于联合利华来说，高素质人才的最重要条件是国际化，我们在全世界吸引最优秀的人才加入联合利华。然而，在留住人才和继任培养方面，联合利华是世界上做得更好的一个公司。”

与联合利华对国际化竞争做好充分的准备相比，目前更多的公司却因缺乏全球视野、多元文化管理人才而面临失去竞争力的威胁。高流动率、高培训成本、停滞的市场份额、失败的合资公司和并购，以及高机会成本，这些都是全球化管理层选拔不力所不可避免的后果。

极限式培养方式

在联合利华拥有的一整套人才培养和发展体系中，最独特的一点，也是使联合利华获得竞争优势的一点是，它提出并实施了“国际化”人才发展的主题目标。伦敦商学院教授JohnA.Quelch和HelenBloom研究指出，联合利华公司长久以来就树立了人力资源的高度重要性，并且在所有地区和国家市场都建立了一个专注于发展内部人才和未来热门领导人的组织。这样做的结果就是，联合利华300位高层管理者中95%完全是内部培养的。通过工作内容以及外派任务将国际化视野和理念灌输给经理人们。从1989年开始，联合利化就将其75%的管理职位贯之以与“国际”名称，并倍增了外派经理人的数量。

“人才发展必须是国际化视野的，这样才能有更高能力，比如全球视野的决策能力。”薄睿凯说，“当然，这是一种极限式的培养和发展方式，有一定的风险性。以我为例，我被派往8个国家从事不同的工作，有时我对被指派的工作一无所知。这就好像把一个人扔进深水中，能够游出来的人一定是非常好的游泳健将，当然也会有一些人被„淹死‟。不过在联合利华，企业会帮助被„扔进水里的人‟不被淹没。”

联合利华现在通过培训课程帮助经理人们获得国际化的视野。其发展规划体系包括教育训练计划（由初、中、高三个阶段课程组成。内容侧重于商业认识、专业能力和综合素质三方面的提升），以及国内轮调计划、海外轮调或参与跨国项目计划、教练支持和绩效考评。“对于每一位员工来说都应有发展的机会，但我们还应该做到的是，尽早发现高潜质的经理人。联合利华每年要确定20%最有潜力的经理人进行强化培养。给他们最有挑战性的工作和机会。”薄睿凯说。

JohnA.Quelch和HelenBloom已经发现，在联合利华出现了一种新趋势，即国际化职业发展培养开始在比以前更年轻的经理人中实施。现任联合利华中国区财务总监吴莉敏2024年5月调到新加坡。当时她刚刚毕业四年。在新加坡吴的工作是内部审计，包括亚太区的国家去做风险、内部控制相关的审计。2024年年初回到中国，调任食品业务集团商务经理，后升至商务总监。“我们这么做是因为更年轻的经理人比他们的前几代同事更加国际化导向，比如他们掌握的语言、旅行的经历等等。联合利华需要这些人，而且他们也想为一个能够早期就提供国外工作任务的组织工作。”前联合利华薪酬及行业关系经理解释说。

HR数据库全球化

联合利华已经在过去的40年时间里开展了一个广泛的人才库系统。JohnA.Quelch和HelenBloom介绍说，联合利华有五级“人才库”，贯穿了从单个公司（如美国GoodHumorBreyers冰淇淋公司和英国的Walls冰淇淋公司）到海外分公司（如联合利华美国公司和联合利华英国地产有限公司），直到全球公司总部的各个层级。

所有这些工作的完成，首要的前提是建立全球化的HR数据库，无论是由企业自身还是专业机构来建立，企业都应该从职位描述和一系列的人员档案开始，档案中提问的问题涉及经理人的课外活动、主要文化关系、语言技能、去过的国家、兴趣爱好。尽管一些跨国公司在过去的10年时间里已经在全世界范围内建立了数据库，但他们仍然倾向于集中在组织的高层职位，而忽略了各个国家的中层经理人和高潜质明星（如我们连续3年排名B+以上的人员）的出现。

John A.Quelch和Helen Bloom认为，全球化HR政策的主要工具仍然是一个全球化的数据库，这不仅仅是因为跨国公司现在有多得多的战略职位分布在全球各地，而且跨国公司必须对多得多的经理人的职业发展进行监控。

多数跨国公司现在在其主要原材料供应链的全球化方面做得很好，除了人力资源方面。人才竞争越来越激烈，而且供小于求。要具备赢得成功的多元文化技能和视野，企业不得不在招聘、培训和保留各地市场经理人方面开展必要的项目。别让人才被直接上级所“绑定”

“我们非常强调将人才派往各地而实现他们的国际化，因为我们的人才发展管理必须要获得国际化的历练，这是人才培养和发展非常重要的一部分。这样做的条件是，我们必须保证世界各地的所有联合利华组织都能共同协作。”薄睿凯说。

从第一天，接受培训的新任管理者就被赋予个人发展目标。那些表现出上升潜力的人很快就被指定在“发展”名单中。他们在人才库里的晋升之路——公司、国家、业务组和/或地区、全球、高管委员会，不仅仅由他们的直接上级、还由之上三级的管理者加以引导。

“我们想对这些人提出更大的要求，我们不想让他们的直接上级„绑定‟他们。”前联合利华薪酬及行业关系经理说。

被外派的人才会与公司的某个部门保持联系，这一部门对他或她的事业负有责任。这个部门必须将经理人包括在其业绩评估和职业规划体系中，并且包括在部门及其主管的业绩考核中。这样做的目的是为了保持连续性，使经理人不至于因外派而中断了培养和发展计划。

“如果企业要把握全球化的挑战，并转向知识经济，就必须开发实践„人是他们最有价值的资源‟的理念。”吴莉敏说，“全球化HR项目的目的是保证，一个跨国企业拥有合适的人才，管理灵活性和多文化组合，以实现所有运营部门的有效管理，并把握增长机会，而且其经理人融入一个有共同价值观的知识共享网络中。”

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！