# 企业人才观概述

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2024-08-27

*第一篇：企业人才观概述企业人才观概述是指企业对于人才的本质及其发展成长规律的基本观点。企业在进行人才培养、教育、使用、考核、引进等方面工作中，都受到一定的人才观的影响。因此，企业人才观对于人才在企业所发挥的作用至关重要。随着经济全球化发展...*

**第一篇：企业人才观概述**

企业人才观概述

是指企业对于人才的本质及其发展成长规律的基本观点。企业在进行人才培养、教育、使用、考核、引进等方面工作中，都受到一定的人才观的影响。因此，企业人才观对于人才在企业所发挥的作用至关重要。随着经济全球化发展，人才与科技已成为竞争取胜的决定因素。跨国公司在实施全球化战略中，已将招募人才提升为企业“第一要务”，不断创新人才理念与战略。探索跨国公司开掘人才资源宝藏的成功秘诀，主要有七大人才资源争夺最新理念与奇招。

编辑本段“无边界”理念

美国通用电气公司企业家韦尔奇洞察秋毫，首创“无边界”理念，以独创的企业精神争夺全球化人才，开展全球化经营。韦尔奇认为，无边界企业，“可以使人们专注于更好的方法、更好的思想，并在组织内部人们之间和全球任何地方的企业共同分享最好的思想与实践。”韦尔奇倡导“走动式”管理，减少组织层次，克服官僚主义和等级制危害；主张人才流动化发展，给予每个人充分的发挥空间；提倡永续学习，强调知识的价值与学习的价值等。韦尔奇说“人是最可取的工具”。他鼓励员工去挖掘自己的伟大思想，学习和占有他人的伟大思想。因此，重视人，重视人的知识、人的价值、人的思想是“无边界”理念所要达到的最高目标。“无边界”理念的实践，使通用公司建起了独有的企业精神，让人们的思想与创造性随时都能无边界地发挥，给人才创造出全新的企业环境。由此，通用公司集中了全球最优秀的企业家人才、科技创新人才和最优秀的企业员工。

编辑本段“非平衡”理念

传统的人才管理理念认为，寻求“平衡”是企业组织与制度的基本任务。然而，研究跨国公司的争夺人才实践，发现他们在不断打破平衡，以“非平衡”理念指导企业组织与制度创新，建立企业人才任用、奖励和股权激励机制，以更加有效地争夺人才。应对全球化不断变化的主流趋势，杜邦公司率先发起组织管理创新，大刀阔斧地实施公司组织机构大改组，将原有庞大的5个公司业务部门外加石油天然气生产部门，划分成20个规模较小、能够灵活运作于市场、具有实质性战略意义的业务部门，并在中国等重点跨国市场设立经营与技术开发中心，为人才独立发挥作用提供了新舞台。杜邦还突出人才改革薪酬制度，对高级管理人员、技术人员给予股票期权激励，在CEO与高级人才薪酬结构中，股票期权占到65％。公司建立了科技创新激励机制和淘汰机制相结合，动力与压力共存机制，每年有10％的科技人员因创新而受到重奖，有5％的不胜任者被淘汰，人才自身利益与企业命运结合得更为紧密。传统的法约尔“组织管理幅度”理论，倾向于一个固定的、稳定的和封闭的系统。现代企业家则强调人才组织与制度的可变性质，认为面临快速变化的市场，企业有效的人才组织与制度创新，更加需要与变化环境的分化程度和与环境变量相匹配，否则将不利于人才发展。张瑞敏说：“海尔企业的人才理念是提高人员素质，永远打破平衡，实现创新发展。”由此可以看出，“非平衡”理念指导下的企业组织与制度创新“现代企业家争夺全球化人才资源最新理念与招数”正文：，能够吸引更多的人才加盟企业。编辑本段“生物圈”理念

近年来，跨国公司提出并实施优化“生物圈”理念，塑造本土化优势，形成强大的人才竞争力。随着我国开放度的提高，全球500强跨国企业中有400多家在中国进行了投资。跨国公司在华推行本土化战略，大力营造“生物圈”优势。如投资项目集中化，技术开发就地化，人才使用当地化等。现在，许多跨国公司在中国重要的城市、区域都建立了制造、营销和技术研发机构。可口可乐公司在中国的制造企业多达20多家，并分设在全国各地。珠三角、长三角和环渤海湾已成为跨国公司相对集中的制造基地，北京、上海已成为跨国公司相对集中的技术研发基地。微软公司在中国聘用了500多名各类人才，IBM中国研究中心的70多名研究人员大都是中国培养的硕士生人才，摩托罗拉公司在中国的研究人员中有近

1000人来自中国的著名高校。一位美国企业家说，企业跨国经营需要形成“生物圈”效应，产生对本土人才的更大吸引力。美中贸易全国委员会中国首席代表Powers先生认为，跨国公司对中国的集中转移与系统化，是在加速建立各自的“生物圈”。这种“生物圈”理念，确实已在中国形成人才争夺的巨大冲击波，许多国有企业、科研院所中的人才正在快速向跨国公司流动。最近，美国电报电话公司一次就从中国企业中挖走3600名软件工程师。目前，跨国公司在中国的研究院和制造公司中的高级管理和科技人才的本土化率已高达85％以上，人才争夺的压力巨大。

编辑本段“共成功”理念

美国思科公司是1984年由2个人创办并快速发展起来的科技型企业。目前，思科在全球的员工已展到3.4万人，年营业额130多亿美元。其中，设在中国的思科系统网络技术公司的员工超过550人，吸收了众多的中国高科技人才。思科企业成功的秘诀，主要体现在倡导企业员工“共同成功”理念，善于运用现代方式和手段争夺人才。思科公司中国人力资源总监关迟说：“思科追寻人才资源开发创新，每个员工的成功就是公司的成功。与传统理念不同，“共成功”理念重要的一条，是转变传统的企业与雇员之间不平等关系，让员工与企业平起平坐，双方向共同的利益而奋斗。这一理念使人才迅速感到地位提高，其创新与劳动成果受到尊重的荣誉感和使命感急剧上升，企业更具有人才吸引力。为此，思科通过多种现代化方式和手段，努力为人才提供创造性劳动的条件，更利于每个人的才智发挥。思科开发出“思科在线”，运用网络和信息化系统，提供员工掌握各类知识和信息的便利。确立每个员工都是企业主人的思想，建立起让每个员工都能发挥出自己最大价值，实现自己最大梦想的人才机制。公司尊重员工的创新精神，创造员工个人成功于团队成功之中的企业环境，帮助员工实现设定的目标。同时，鼓励引进新的人才，若员工介绍和成功引进一名人才，公司给予1500美元的奖励。这些开掘人本资源的共赢思想，使得思科人才资源效益充分发挥，实现了公司超常发展。

编辑本段“能本”理念

传统的泰勒“物本”管理，把人当做“物”来管理。20世纪80年代，企业出现“人本”思想，认为人是企业最大的资本、资源和财富。进入新世纪后，跨国企业家们提出“能本”理念，主张。人的能力与知识提升，更快地开掘人力资源和人才价值。宝洁公司在中国招聘人才，打出了“不强调专业对口”的旗号，更加看中的是人才是否具有优秀的合作精神、良好的交流能力、出色的分析能力和创造性等。宜家公司废除过去的人才招聘“唯学历论”，并不要求具有什么学历的人才，而更重真才实学，使人才争夺的视野更为广阔。以色列著名企业家凯奇说：“一次高学历教育并不能决定人的才能一生，需要不断地提高人的知识和能力。即便是企业中末受过学历教育的员工，同样应给予公平的竞争机会”。“能本”理念核心是重视人的基本素质，重视人的能力的不断提高，不断实现以人的能力为本的管理升华。索尼公司提出杜绝在学历上的任何歧视行为，在公司现有的3 500多名科技人才中，相当一部分不是“科班”出身，日本西武公司的2／3中高层管理人才，都是从低微的小职员逐步提升起来的，没有可炫耀的学历背景。为提升“能本”，跨国公司大力倡导无论有无学历都可成为人才的思想，为员工再教育与能力提升提供条件与方便。福特、摩托罗拉等企业每年用于人才培训的支出就高达10亿美元以上，以重塑人才与知识。这些做法，更加适应了人才争夺的时代新要求 “情感”理念——建立关系管理体系争夺人才对于欧美企业而言，重法律、轻情感是习惯的价值观。然而，近年来，跨国公司纷纷重塑“情感”理念，建立和发展人才关系管理体系，挖掘和运用流出人才，取得了人才资源的长远效益。Bain & co国际顾问公司全球执行董事汤姆·蒂尔尼说：“我们的目标是吸引最优秀的人才，而这些人才也是最难留住的。任何试图最终困住人才的想法都是愚蠢的，应该在他们离职之后继续保持联系，把他们变成拥护者、客户或者商业伙伴。”跨国企业家认识到，人才流动不可避

免，重要的是要对人才进行“情感投资”，即使人才流出后仍能成为企业的永久财富。近年中，三星、英特尔等跨国公司大企业都增设了知识主管部门，建立起人才关系管理特殊档案，详尽收集记载流出各类人才的去向、发展方向、联系方式等一系列信息，保持与流出人才随时沟通。不少企业每年还定期开展与流出人才的联谊活动，广泛征求流出人才对企业发展的建议、意见和要求，“情感”理念使许多“流失”人才失而复得，仍为原企业提供帮助。在人才资源全球化加剧竞争中，以“情感”为纽带，建立与发展人才关系，是开掘流失人才资源的有效方式。从一定意义上说，人才流出并不是坏事，关键在于善于挖掘流出人才资源，保持与流出人才的不间断交往，以真诚的态度对待人才流动，永久开启企业人才进出的大门。这不仅不会导致人才流失，还会使更多的人才流出后重新回到企业中来“远效”理念——着眼社会与未来争夺人才微软全面完成了将其在亚洲的研究院移到中国的目标，并在列中国前 50位的高校分别建立了人才通道，向这此高校赠送3000多万元的软件，向加入人才俱乐部的高校师生提供技术培训等，使他们能够抢先一步使用微软最新开发的产品，了解全球整个IT行业的前沿动态。微软中国研究院院长张亚勤说，以上行动是微软全球化人才竞争战略的一部分，目的就是利用中国高校抢先一拍争夺未来IT人才。现代跨国企业家认为，在全球化人才争夺中，缓解人才流动压力最好的长远战略，就是着眼社会与未来，从对社会贡献中提前争夺未来人才。三星公司实施资助中国中学生到韩国等国家定向培养战略，既解决了优秀学生深造难的问题，又塑造了未来三星人才。西门子中国公司专门成立了高校联络机构，推出“西门子国际学生圈”活动，已有310多名，增进了对西门子的了解。西门子公司还制定和实施“DAAD亚洲21世纪奖学金”计划，在德国获得资助400万马克、自身斥资270万马克，将在五年内有中国等亚洲区国家的100多名学生，借此在德国修完两年的课程。美国科用公司对挑选出来的200名未来公司科技创新人才，给予每人2.5万美元的股票奖励，七年后划归个人所有，以激励人才。我们应当借鉴知名企业的做法，把争夺人才的战略目标锁定的企业为社会作出贡献，以及加速对未来人才的培养等方面，在更高层面上获取更多的战略性高级人才，从而实现企业人才的长远收益。

**第二篇：企业人才观**

施工企业青年员工流失现象解析及解决对策

近年来，施工企业青年员工流失严重，有的单位还有愈演愈烈的趋势。为何有这样的现象呢？作为一个施工一线的员工近日通过自己的工作、生活、家庭及内心世界。就如何拿出切实可行的解决办法，来留住人才，为企业发展提供稳定的人才保障，谈谈个人的认识。

一、青年员工流失原因解析

1、项目性质造成员工流失。大多铁路施工单位都是走多元经营发展路。铁路公路、机场码头、水利水电、房建市政等等，凡是沾“建设”二字的工程项目都得承建。一顶“帐篷”走天下，到处流动干项目。参建员工长期在野外作业，居无定所，青山作伴，工程为伍，板房相依，艰苦相随，寂寞难耐。

2、施工环境导致员工流失。近年来，各施工企业新进员工的主要渠道都是从各大专院校接收的学生，这些学生又大都是独生子女，在家里很少吃过苦，没有受过累。而工程项目又大多处于交通不便的偏远山区，生活圈子相对狭小、封闭，再加上施工项目本就男多女少，使得有的男员工长时间找不到另一半，有的生活中的伴侣一到施工一线后就成为牛郎织女，一年半载难得见上一面。情感的失落和苦闷常使一些青年员工深感痛苦。

3、诸多困难决定员工流失。以上具体问题在别的单位也许属于个例，但在建筑施工企业，尤其是铁路施工一线，就是一个群体性问题。新员工通过几年的工作实践，通过几年的流动，通过几年的思索，一些具体问题也越来越凸显。如：购房难问题、父母需要照顾问题，所谈对象地分两地，按揭房屋离城市较远问题，个人发展平台问题等等。

4、关爱不够产生员工流失。在个别基层单位未能很好地做好青年员工具体工作。有的基层领导常常是批评多鼓励少，要求多做得少，会上说得多抓得少，工作布置多指导少，甚至批评不讲情面、不看对象、不分场合、不讲主流、只盯不足，哪里最痛专往哪里捏，员工是近而远之，怕而远之。以上这些，我以为是青年员工流失的一个最根本的原因。

二、解决办法与对策

毋容置疑，“逢山凿路，遇水架桥”，建筑施工企业的性质是无法改变的，“一顶‘帐篷’走天下，到处流动干项目”的艰苦条件和恶劣环境是客观存在的。正是建筑施工企业广大青年员工在艰苦的环境条件下，不怕苦、不言累，扎根基层，奋斗一线，才有在苍茫戈壁“我为祖国献石油„„”，才有在世界屋脊“我为藏家修天路„„”，才有在林海雪原“我为高铁献青春„„”的豪迈气概。

但在现实工作中，有些单位的个别青年员工，面对艰苦的工作条件、一夜求富的个人欲望的侵蚀和影响，导致了个人的价值取向和思维方式发生了变化。个人以为，应做好以下“四个方面”的工作。

一是青年员工自身应树立正确的世界观、人生观、价值观。今年“五四”青年节期间，总书记习近平同志深情寄语全国广大青年朋友，要坚定理想信念，练就过硬本领，放飞青春梦想。并勉励全国青年要勇做走在时代前面的奋进者、开拓者、奉献者，为实现中国梦奉献智慧和力量。如何实现呢？笔者以为：艰苦是成就事业的“磨刀石”。人生的真谛在于创造。青年员工只有面对现实，立足岗位，从点滴做起，勤思、勤勉，乐于吃苦、做事尽力、勇于担当，脚踏实地、任劳任怨、兢兢业业，干一行、爱一行、钻一行、精一行，“坚定理想信念，练就过硬本领”，树立正确的世界观、人生观、价值观，去“勇做走在时代前面的奋进者、开拓者、奉献者”，就一定能够“放飞青春梦想”。

二是企业应大力宣传先进典型，让感人事迹入脑人心。先进典型是核心价值体系的模范，具有很强的感染性、导向作用和激励作用。单位在新进员工培训中，应全方位宣传本行业、本企业、本单位，在各条战线上、各个岗位上涌现出来的典型事迹和模范人物，多角度地宣传英雄人物是如何扎根一线、克服困难、耐住寂寞、抵住诱惑，为国家的建设，为企业的发展，为个人的前途奉献自己的人生，让生动的故事、感人的事迹、鲜活的人物形象扎根他们的脑海，镌刻在他们的心底，去感化青年员工。宣讲企业价值观、企业精神、企业发展愿景、企业大发展定位、企业管理理念、企业经营理念，让新员工认知企业文化，融入企业文化。一个美好的愿景能够激发员工的工作积极性，形成企业强大的凝聚力和向心力。

三是丰富一线员工文化生活，让青年员工有归属感。如何让员工有归属感？有的人认为增加工资福利；有的认为改变环境；还有的则认为在管理上要以人为本等等。除此之外要以“安全之家、文化之家、创新之家、和谐之家、小康之家”为目标，建好职工之家，切实将一线员工的吃、住、行、医、乐、学、护、利、主、赛等基本需求落到实处，立足在员工生活营区配备网络电视、篮球场、乒乓球台，羽毛球网和综合文娱室。坚持做到年初有计划，节假日有比赛，平常有活动，不断丰富员工的业余文化生活，驱赶青年员工寂寞难耐的闲暇时间。

四是做员工的贴心人，让青年员工感到组织温暖。新员工刚走出校门进入社会，刚来到单位走上岗位，跟之前较为理想的想法反差会特大。作为基层单位的党组织领导，要主动贴近青年员工，了解他们的内心世界，掌握他们想什么，盼什么，忧什么，爱什么。然后有针对性地开展谈心、交心活动，让他们感受到单位领导对他们的关爱。作为机关业务部门，要时刻掌握青年员工的思想动态，及时输送公司外培学习、职称评审、新政策出台等各种信息，耐心解答他们心中的疑问。人力资源部、团委、党委工作部要定期组织人员深入一线，主动走进青年员工中间调研，了解他们的生活工作情况、家庭情况，对企业发展愿景的建议、个人发展平台的想法、个人的思想诉求，解决思想困难等等。工会组织要坚持做到：思想上“引”，引导职工树立自强不息、乐观向上、顽强拼搏的信心和勇气；事业上“扶”，就通过开展有针对性的培训，着力提高广大员工的生产业务技能；生活上“帮”，坚持做到职工患病住院必探望、家庭困难必帮扶、家中灾情必慰问、思想波动必谈话等“四必”制度；感情上“融”，与职工坚持同吃一锅饭，同坐一条凳，同睡一样床。让广大职工充分体会企业发展的成果和工会组织的温暖，让青年员工在困境中看到希望，在危难中得到帮助，从而产和释放自己的正能量。

做到了以上“四点”工作，就能真正将“感情留人、事业留人、环境留人、愿景留人、真心留人”落到实处。

胡宗杉

**第三篇：烟草企业人才观**

烟草企业人才观

烟草行业一直是“香饽饽”的行业，其用人制度几乎沿用“子承父业”，很少在人事用人上改革。潮起潮落，烟草也加入市场行列，引进人才成为烟草目前大刀阔斧的行动，但如何留用员工，又吸引人才，激活整个企业呢？

在人力资源管理中，用人和留人也许是最让管理者们头疼的两个环节，而恰恰正是这两个环节左右着企业的命运。实

际上，人用好了，留人则成功了一半。好范文版权所有

但是，作为一个人力资源管理者，不管是空降兵，还是从一线员工提拔起来的，在企业里总会面对形形色色的员工，有初出茅庐一张白纸的应届大学生，也有升迁潜力巨大的竞争者，甚至还有辈分比老板都大的开国元老。如何用其所长，最大化地发挥人力资源效用是每个管理者的核心目标，不过，前提是——知人，才能善用。

不论来自什么背景，有何过往经历，或是出身于某某名牌大学，既然可以通过面试进入到企业中来，至少应该说明该员工的经验或技能与空缺职位存在一定的匹配度，所以人力资源管理者或直线主管应该在新员工入职后15-30天内密切留意其工作情况，这段时间我们称之为“观察期”。观察期内的主管应随时随地与新员工交流工作心得，给予工作技能指导，灌输企业精神和发展愿景。因为面对陌生的工作环境，新员工都会面临一个磨合适应的过程，若引导不当，很容易使其产生烦躁、茫然的情绪，这也就是为什么大部分的辞职总是发生在入职后的3-4个月。

一般来说，通过观察期的观察与“密切跟踪”，我们基本上可以把员工分为四种：a.投入工作且有能力的，b.投入工作但无能力的，c.不投入工作但有能力的，d.不投入工作且无能力的。这四种员工类型正代表了管理者和直线主管的四个工作重点。

a.培育高绩效员工

这种员工通过观察期的引导和磨合，会很快适应工作环境，充分发挥出自己的聪明才干，全身心地投入到该职位的工作中。在此情况下，管理者应制定出培养计划，并帮助其做出与企业愿景相匹配的职业生涯规划，在满足其物质需求的基础上增加精神激励，用有价值的个人目标和组织目标促进其成长，使其认同企业文化，逐渐把企业的发展等同于自己的事业。同时，此类员工也是管理层接班人的最佳人选。

b.指导平庸者

面对喜欢该职位但却因为能力问题无法取得高绩效的员工，管理者应该侧重于工作技能的培训，甚至和该员工一起深入一线找出实际操作的不足和偏差，因为现场培训和指导的效果要远远强于事事后的总结。

我们可以看到，惠普之道的核心之一就是“走动式管理”，它在庞大的企业组织中造就了无比坚实的团队精神和信任感。惠普的管理者被要求必须经常在员工当中走动，和有空闲的人聊天，这样一来，基层员工都欢欣鼓舞地认为自己的工作非常重要，自己总是被关注和关怀，因为管理者都希望听取他们对公司、对工作的看法。与此同时，企业管理者也可以在走动中不断观察、随时沟通、纠正错误，把偏差消灭在射线的起点处，而不是在偏差越来越大的射线末端。这样一来，企业的运作流程可以得到最好的改善，问题可以得到防范和控制，管理者就可以从“救火员”变为“防火员”。

从另一方面看，此类型的员工也许本身并不适合该职位的工作，管理者应及时调整其位置，扬其长避其短，把最好的钢用在刀刃上，让该员工向a类型迈进。

c.培养忠诚度和向心力

有些员工具备取得高绩效的能力，但个人发展愿望与志向可能与所在职位或企业愿景存在差异，所以该类员工总是这山望着那山高，只是把现有职位当作通往高薪的跳板。如果一个企业出现太多的c类员工，那么则应该反思一下薪酬制度、企业文化和企业愿景是否出现了问题。从马斯洛需求层次看，拥有越高职位的员工对精神层面的追求就越强烈，企业在满足其物质需求如工资、福利的情况下，还要考虑其个人的梦想和成长的需要，而且，不同的员工有不同的需求。

在这一点上，全球最佳雇主之一的星巴克是用人的典范。星巴克在业界中并不是薪酬最高的企业，其中30的薪酬是由奖金、福利和股票期权构成的，中国的星巴克虽然没有股票期权这一部分，但其管理的精神仍然是——关注员工的成长。中国星巴克有“自选式”的福利，让员工根据自身需求和家庭状况自由搭配薪酬结构，有旅游、交通、子女教育、进修、出国交流等等福利和补贴，甚至还根据员工长辈的不同状况给予补助，真正体现人性化管理的真谛，大大增强了员工与企业同呼吸共命运的信心。

d.淘汰不可救药者

也许此类员工本来就不应该进入到企业中来，招聘面试的目的是挑选具备任职资格又拥有升迁潜力的人选，如果是观察期后被鉴定为此类的员工，则应该立即调动岗位甚至给予辞退，即使是立过战功的开国元老也不能例外。因为这种员工在工作态度和行为上，会给其他员工带来不良影响，甚至可能把有望晋级a类的b、c类员工拖到d阵营中来。

**第四篇：人才观浅谈**

浅谈“科学人才观”

人才是最活跃的先进生产力。在人类社会发展进程中，人才始终是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量。当今世界正处在大发展大变革时期，国家之间的竞争是综合实力的竞争，归根结底是人才的竞争。在全球经济化的进程中，谁能拥有人才谁就能抢得发展的先机，从而抢先一步，脱颖而出。加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。我国正处在改革发展的关键阶段，深入贯彻落实科学发展观，全面推进经济、政治、文化以及生态文明等建设，全面建设小康社会，实现中华民族伟大复兴，必须大力提高国民素质，造就一大批高素质人才，逐步实现人力资源大国向人才强国的转变。

一、人才标准：

清朝末年，龚自珍曾在《己亥杂诗》中感慨：“九州生气恃风雷，万马齐喑究可哀。我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。” 现在当然不会像清朝末年那样万马齐喑，但同样需要适应社会的人才。何谓人才？英文说：a person of ability;people with special skills;competent people。在我国传统上把饱读诗书、博学多才之人称为人才，而现代社会对人才有了新的界定，是否拥有职业素质成了人才的一个基本标志。

美国曼秀雷敦公司是誉满全球的跨国医药企业，其公司遍布世界各地。前不久，在首届全国化工人才交流大会上，曼秀雷敦的招聘展台成了广大求职者求职的热点。负责招聘的主管刘东明说：“企业对员工素质要求，有许多是一致的，比如勤奋、能吃苦、有经验、会电脑英语——但最重要的是两条：诚信和能力。而重中之重是‘诚信’。”这就是选择人才的标准。麦当劳公司是全球规模最大、最著名的快餐集团，它的美味汉堡和亲切服务，一直受到各界人士的欢迎。陈清慧女士于1992年协助创建麦当劳全球最大的餐厅———北京王府井餐厅，是麦当劳“家族”中一位杰出的管理者。麦当劳青睐什么样的人才？陈清慧说，麦当劳最看重以下素质： 热情的工作态度、全面的工作能力、良好的团队精神。

基于此，在人才观的认识上，我们就不会走入误区。以为人才就是艺术明星、学术名人、社会名流。其实，他们只是人才海洋中的“一粟”。十步之内，必有芳草。俗话说：“三百六十行，行行出状元。”如今，社会分工越来越细，职业门类有消有长，消长相抵后，远不止360行。“一手鲜，吃遍天。”只要能在自己平凡的岗位上，精通一门手艺，就是能工巧匠，就是十足的人才。

“圣人不曾高，众人不曾低。”只要勤奋学习、勇于实践，就能成为对国家对人民有用之才。要以勤能德绩为标准去认可衡量人才，国家行政干部要不拘一格选人才。只有认为人人能成才，方可“以人为本”，方能“民为贵”，方能聚焦民生，方能“治天下”，而不会把天下安危系在少数人身上。当然，我们要多培养“十”字型复合人才，以适应复杂的社会环境。

二、实施科学人才观的重要措施：

1、制定国家中长期人才发展规划，实施人才强国战略。加大人才政策和体制机制改革创新力度，大力培养和引进高层次创新创业人才，为“十二五”科学发展提供人才支撑。制定人才战略规划十分重要，更重要的是要落到实际，真正把规划落实好，执行好。千万不能让规划成为一张空文，蓝图很丰满，实施很骨感，这样的人才战略又有什么意义呢？人才战略需要有具体部门具体人员来具体发展实施，国家要制定相应的规划实施跟踪机制，监督人才强国战略的实施进程，确保实施。

2、重视本土人才的培养。虽然现在大部分人才与智力成果都可以引进，但是有些核心技术与核心人才是比较难以引进的，因此我们在要重视本土人才的培养，有“海龟”，也要有“土鳖”，要实现人才队伍的多元化与多样性。

（1）、树立和落实培养高层次人才队伍的思想。现在，全国高级人才仅占专业技术人才的5．5%，国际化人才更是凤毛麟角。高新技术、信息技术、金融、法律、保险、国际贸易、经济管理等方面的高层次人才频频告急，能整合生产要素、有效运用社会资源、聚集人才积极创业的经营管理人才奇缺。作为行政干部，在思想上要重视，特别要唯才是用，不能妒贤嫉能。

（2）、加大对人才培养的投入。比如，美国历届政府均视教育为立国之本，相继通过了诸多法案和报告。美国的全民教育投资每年都至少递增几百亿美元，用于大学特别是名牌大学的基础设施改造和扩建，改善教学设施和条件，增加招生数量。再如，日本作为一个自然资源匮乏的岛国，特别重视人才教育在国家发展中的作用。日本近代著名启蒙思想家福泽谕吉曾说：“人才是国家的财富，教育是治国的根本。”从明治维新开始，日本就仿效欧洲建立了现代教育体系，到20世纪初，其国内掌握近代科学技术的人才辈出，成为工业发展的核心力量。

（3）、要创造人才队伍迅速成长的环境。人才是首创精神的体现者，尊重知识、尊重人才，所以去建立一个宜人的氛围。努力营造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的以培养、留住、评价、激励、使用为内容的政策法规环境，营造为人才服好务、办实事，有用武之地、无后顾之忧的拴人引才环境，营造突出重点、加大投入、支持科研、鼓励创造、施展才智、建功立业的工作环境，营造互相理解、团结合作、彼此信任、和谐宽松的人际环境，营造百花齐放、百家争鸣、发扬民主、敢于冒尖、勇攀高峰的学术环境，克服对人才缺乏法制保障、没有人情味的现象。

再说一个例子。麦当劳珍视每一位员工的成长和贡献，并积极为员工创造学习发展和个人成长的机会，具体体现在以下三方面：

A、丰富的培训机会。麦当劳非常重视员工培训，投入了大量的精力和财力。以上海公司为例，2024年，公司在员工培训和员工激励方面的投入约150万元。据统计，一位麦当劳餐厅经理的诞生，需要接受超过450小时的训练，而企业至少需要投入100万元。对于不同岗位的员工，麦当劳都有不同的培训计划，帮助其成为全方位发展的优秀人才。

B、为员工提供了诸多的激励活动。对店经理等管理人员，定期参加国内外的麦当劳年会，在交流中提升自我。对员工，麦当劳每年都会举办全明星大赛，组织餐厅的员工参加技能比赛，在活动中

完善自我。2024年，麦当劳选派了15位中国的冠军员工前往雅典，参与麦当劳雅典奥运服务团队工作。每个季度，公司还会举办各种员工活动，如郊游、礼品拍卖会等。这些活动，为麦当劳的员工提供了宽广的发展空间，使他们增长见识，完善自我，保持更旺盛的工作热情。

C、营造宽松的工作氛围。企业文化决定着企业的性格，而企业性格左右着员工的发展空间。如今求职者在关注薪酬、职位等硬件因素外，开始重视起企业文化、工作环境等软件因素。那么，大名鼎鼎的麦当劳有着怎样的工作环境？对此，陈清慧概括为：“平等开放＋积极沟通”。在麦当劳，人人平等，所有的人员都是以名字来称呼。此外，麦当劳实行“开门政策”，鼓励员工积极沟通，提出好的建议。员工的建议，对麦当劳的成功和未来发展都很重要。

3、走人才强国之路，不仅要积极培养本国人才，还要创造条件吸引国外人才。当今世界是个开放的世界，一个国家一个民族不能仅仅依靠自己的力量完成所有的事情，特别是在今天信息化高速发展的时代，如果一切依靠自己慢慢从头发展，最终只能落后人家，落后就要挨打，这是不变的法则。我们为什么不能做到“他为我所用” 呢？一来可以节省培养人才的时间，二是可以尽快的使用人才，为发展赢得发展的先机，三是可以为我们培养相应的人才，一举多得，何乐而不为。我们该加大投入尽可能多的引进我们急需的人才，尽快使我们的人才队伍提升档次，取得竞争的主动权。古有秦昭王五跪得范睢、刘备三顾茅庐求得诸葛亮的美谈，今有三星企业注重用人取得成功的例子。

特别值得一提的是美国吸引世界各国人才的能力。首先是它通过优厚的助学金、奖学金和优惠贷款，高薪聘请人才。其次，为人才提供签证便利，并授予非美籍专业人士在美永久居住权，俗称“绿卡”。再次，为科研活动提供充足经费。此外，美国拥有十分完善的社会福利制度、医疗保险制度，可确保移民到美国后生活无忧。近年来每年都吸引超过20万外国留学生赴美留学和深造，还在许多国家和地区设立研究机构吸引当地人才为美国服务。如此，国家的科研能力一直处于领先地位。

4、走人才强国之路，不仅要吸引人才，还要能留住人才。在这方面，俄罗斯有着惨痛的教训。苏联解体后，随着科研投入减少及科研人员工资降低，共有50万到80万名俄罗斯科学家去美国、加拿大、以色列和德国等国寻求发展，流失人才以30岁至50岁的中坚力量为主，专业涉及航天、物理学、精细化工、计算机、微生物学、遗传学等。人才流失导致俄罗斯科研实力及创新能力下降，已引起科学界和官方的高度重视。

5、走人才强国之路，更要做到“人尽其用”，让人才充分实现自身价值。在多数发达国家，政府都鼓励各类专业人才以知识、技术、能力等参与收益分配，实现人力资本与生产资本相结合，激发人才的积极性和创造性。当然，收入只是一个方面，更重要的是，要让各类人才在最合适的岗位上发挥其能力。

（1）、学会用人是领导干部必备素质、理念。领导干部的任务主要有两个：一是掌握政策，二是使用人才。领导干部在专业知识上才华横溢最好，在专业知识上不超群问题也不大，可在用人上必须是高手。汉高祖谋事不如张良，用兵不如韩信，治国不如萧何。这样一个人如何能得天下呢？汉高

祖说：“此三者，皆人杰也，吾能用之，此吾所以取天下也。”能凝聚人才，关键是领导干部能够尊重人才。古人云：“不是虚心岂得贤。”现在有的人嘴上说“尊重人才”，实则“顺之者昌，逆之者亡”，顺之者庸才也是高才，逆之者大才也只能小用甚至不用，结果造成人才大量流失。能屈尊蹲下来看人才，人才多起来；当你只会仰视，能上树的蚂蚁毕竟不多，那人才就少，与此同时，外流的就多。

（2）、选拔人才时“内举不避亲”，更要“外举不弃仇”。有些人最能听得进的是“内举不失亲”，可是，他们很容易忘记前面，还有一句更有分量的话，叫“外举不弃仇”。晋侯问大臣祁溪:“谁能接你的班？”祁溪说:“解狐。”晋侯说:“解狐不是你的仇人吗？”祁溪说:“你是问我谁能任职，不是问我谁是我的仇人。”后来解狐死了，祁溪又推荐了祁午。晋侯说:“祁午不是你的儿子吗？”祁溪说:“你是问我谁能任职，不是问我谁是我的儿子。”请看，解狐是祁溪的仇人啊！如今少数人不要说能做到“不弃仇”，只要跟他提点不同意见，他也会找个借口，把人赶走。喜欢奴才，不爱人才，是当今举才上的一大“毒瘤”。在知识界，还有些人在举才上不搞学派搞宗派，搞学派的又把学派变成门户之见，学门变成帮门，搞近亲繁殖。有人说要团结反对自己反对错了的人，这是何等伟大的气魄。因此，在用才上必须公正客观地进行评估，引进竞争机制。一视同仁，唯才是举。

（3）、注意用才上的共享性，因为人才不是私有物。现实生活中，一些人不爱才，当然，爱才的还是多数。不过，也有人爱才爱过了头，将人才困住不放，看成私有物。流水不腐，人才要在流动中增见识，长才干。人才是单位的，更是社会的。承认人才是社会的，把高端人才视为全球的，大家对人才就可以“不为所有，但求所用”了。这是全球化大趋势的要求，是专业分工日益细化的要求，不可阻挡。社会的需要是人才的大舞台。作为国家，应努力将自己打造成人力资源强国，能拥有人才，并且合理、高效地使用人才，才能拥有优势。

三、树立科学人才观应注意问题：

1、人才来源于公平的教育。知识来源于丰富的实践，来源于长期的实践。人的直接实践总是有限的，大量的知识是间接获得的。这就得学习，这就得受教育。受良好的教育，就容易成大才。人都是学而知之。刘翔跑得快，同他所受的训练和教育分不开的。既然教育是“提炼”人才的大熔炉，这就迫切要求教育要实现公平。教育不公平，就难以人人成才。孟子曰:“得天下英才而教育之。”这话只说对了一半，应当是得天下“人”而教育之，使之成英才。传授规范、规律，就是教育。实践是成才之父，教育是成才之母。即使是千里马，如果不喂它饲料，不继续训练，那也是跑不动、跑不快的。作为国家，必须重视教育的发展；作为教育行政部门，要看准机遇，紧跟时代的脚步，既要注重传统课程的开设，又要根据社会的需要适时调整课程，用智慧的辩证的眼光去看待日本的国民教育，发展于国于民有利的特色教育，培养出一代代有国家观念的英才，为国家建设打下坚实的基础。

2、知识互补，思维共振，集思广益，发挥人才的最大效用。人要成才，需要个人奋斗。过去泯灭个性，损失惨重；倘若走向另一极端，泯灭集体，也是走向毁灭。专业越是细化，越是要在细化基础上加以整化。细化到人，整化在群。因此，文化科学发展到今天，必须实现集群效应，开展知识互补，思维共振。个人奋斗依算术级数上升，集群效应能呈几何级数提高。从攀登科学高峰来讲，应该有梯队，有结构。红花虽好，也要绿叶相扶。所谓集群效应，并不仅仅指一个团队，而是指许多团队的联合体。在互联网出现以前，要推行跨地域的团队联合体是有困难的。在互联网出现以后，生产工具既实现了“腿”的延长，也实现了“脑”的延长，秀才不出门，便知天下事。社会生产力的飞跃，有必要也有可能实现人才的集群效应，更好、更广地发挥人才的才能。

3、人才的能力具有瞬时性。人人都是来去匆匆的过客，近现代科学技术在加速发展，作为时代先锋的人才的才能呢？也会转瞬即逝。“转瞬即逝”不好听，可是，站在历史的长河看，就是那么回事。古代的有识之士头脑很清醒，他们把人才称作“一时之选”、“一时之杰”。《三国演义》的开头语说得有道理:“滚滚长江东逝水，浪花淘尽英雄。”承认瞬时性，不是搞自暴自弃，目的是要珍惜光阴，争分夺秒，极力在才华的高峰期，多发热发光。

人才的多寡和向背关系到国家的安危。未来十几年，是我国人才事业发展的重要战略机遇期。我们每个人要有“天生我材必有用，千金散尽还复来”的豪气，但必须进一步增强责任感、使命感和危机感，积极应对日趋激烈的国际人才竞争，与时代相适应，与国家重大方针政策相一致，干部人事工作中要确立科学发展观的统领地位，主动适应我国经济社会发展需要，坚定不移地走人才强国之路，科学规划，深化改革，重点突破，整体推进，不断开创人才辈出、人尽其才的新局面。

地址：江西省上饶县

邮码：334100

姓名：jxsrwxb

营销部新员工实习报告

员工姓名：递交报告日期：实习部门：实习日期：

报告内容：

**第五篇：企业如何树立正确的人才观**

浅谈企业如何树立正确的人才观

谈到人才观，一百个企业有一百种管理人才、培养人才的理念和方式。松下公司的创始人松下幸之助被誉为“经营之神”，在经营管理和培养人才方面拥有独到的看法和经验。本文结合松下的七个用人观念，谈谈企业应该如何树立正确的人才观。

首先，松下认为应该选用70分人才，因为那些最出色的人往往不能人尽其用，有时还会惹来抱怨，而且企业需要花更多的代价才能留住这些人才，反而70分的人才更容易为企业所用，更能发挥所长。结合企业的招聘工作来看，这就要求我们在招聘时，不选用过高水准的人，应该选能力和素质与招聘岗位匹配的人才。另外，定义优秀人才的标准并非仅仅是名校毕业、高学历，而是要看这个人是否具有潜力，是否符合企业发展的要求，能否认同企业文化和企业精神。常柴每年都要进行校园招聘，在选择时不妨考虑选择一些70分人才，这样的人通常对企业的认可度和忠诚度更高，更容易培养。

第二是松下认为人才不是“捡来的”，是需要培养的。现在有很多企业在用人上有个误区，认为与其花时间和财力去培养一个人才，不如用较高的薪酬吸引外部的成熟人才。关于这一点，笔者认为无论是什么样的人才，是企业内部成长的或者是外部招聘所得的，企业都必须着力培养。前者的优势在于了解企业内部的实际情况，认同企业的文化和管理方式，但是有可能墨守成规，因此培养的着重点在于知识水平、岗位能力、管理能力、创新能力等等；那么通过外部招聘获得的优秀人才，企业应该着重培养人才的忠诚以及对企业文化等的认同感。

第三是培养人才应该根据企业的战略目标进行。说到底，企业人力资源管理的每一个步骤都是围绕企业的战略目标和经营方针展开。因此，笔者认为企业首先必须具备明确的的战略目标，领导者根据战略目标，进行战略运营和有效管理，员工认同经营理念并且根据企业的战略确定自身的努力方向和目标。比如常柴近几年加大了对外合资合作的力度，通过与国外的企业合资合作提升自己的生产技术水平和管理水平，相应地就需要培养更多懂技术、懂产品、懂外语的复合型人才。

第四是训练人才重在启发独立。松下认为培养人才不应该培养只懂得服从的庸才，而是应该培养培养出具有独立完成工作、执行力强的人才。现实中，很多领导在向下属部署工作的时候，总是习惯性地指导下属如何去工作，甚至条条框框都规定死，不给下属独立操作的空间，通过这样的方式训练出来的员工，通常依赖性强、工作方式机械而不灵活。笔者认为懂得用人的领导通常会将整体或部分思路传授给下属，由属下自主完成工作，并在下属工作遇到困难的时候，给予适当的点拨和启发，让下属在完成工作的同时，保持自己独有的特性。

第五是松下认为不景气时是培养人才的大好时机。经济不景气的时候，企业经营出现困难，生产不足、销售停滞，大多数员工处于开工不足的状态。这时，如果企业将重心放到人才的培养上，将平时因为生产经营繁忙而拖下的培训工作开展起来，正是为经济再次景气时，企业的迅速崛起奠定基础，同时也有助于稳定军心，消除员工的恐慌，避免员工的非正常流失。08年经济危机的时候，常柴也受到了严重的冲击，但公司领导没有松懈对培训的坚持，仍然是按计划完成了全培训目标，这也为09年和10年生产经营的快速增长提供了强大的人力支持。

第六是不可雇佣朋友。这句话我们可以理解为，如果说招聘的员工是经过熟人推荐、员工介绍等等，那在雇佣之初，就应该要让被招聘的人明白，进了企业就是企业的一员，就必须服从企业的各项管理制度，如果违反企业的规定，企业会严格按照相关规定处理。这样的情况在我国比较常见，人情关系总是充斥着经济社会的各个角落。但我们应该坚持做到制度大于人情，奖惩分明，否则规章制度只能是形同虚设。

第七是不要挖墙脚。松下幸之助不认同主动挖别的公司的墙脚，是因为他认为从别的公

司挖过来的人，不一定优秀，有的不可信任。关于这点，不同的经营者就见仁见智了。21世纪的竞争力取决于人才的竞争力。优秀的人才总是众星捧月，被众多企业追捧。笔者认为，松下先生说的这点运用到当今社会，可以这么操作：首先是加强内部人才的培养；然后对于通过猎头挖到的优秀人才，要着重培养其对企业战略和文化的认可度和忠诚度。

松下的用人七招中也体现了日本企业用人的普遍特点，跟我国的用人情况不尽相同。但经营者可以深层次思考一下其中包含的用人哲理，根据自身企业的特点，取其精华。常柴即将迎来建厂百年的辉煌时刻，人才是保证常柴持续快速发展的支撑。希望到那时，我们能看到一个充满活力、生机勃勃的常柴。

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！