# 企业与人才

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2024-06-13

*第一篇：企业与人才企业与人才根据“人事处长的困惑”案例，我们小组进行了以下的分工： 材料的收集与整理部分：全体成员Word制作部分：黄丽萍、周清泉、周湘盛PPT制作部分：王力维、龙虹娟根据讨论，每个组员的观点如下：周湘盛：根据材料我认为公...*

**第一篇：企业与人才**

企业与人才

根据“人事处长的困惑”案例，我们小组进行了以下的分工： 材料的收集与整理部分：全体成员

Word制作部分：黄丽萍、周清泉、周湘盛

PPT制作部分：王力维、龙虹娟

根据讨论，每个组员的观点如下：

周湘盛：根据材料我认为公司注重引进外来人才，却使企业内部职工下降。

黄丽萍：我认为人事部把裁员仅仅看作单纯的减少人员，而没有真正做到优化人员结构上来。

周清泉：公司不能为职工提供足够的发展和提升的空间，导致员工工作积极性下降。

龙虹娟：我认为企业的考核措施使用不当，考核和评估标准较单一，不科学，不能对不同类型的人才采用不同的考核及奖惩办法。王力维：企业没有统一的指导思想，没有形成核心价值观。

结合组内成员的观点，总结如下：

企业的生存和发展离不开人才。人才释放出最大的才能，是企业取得并维持竞争优势的关键。企业核心人才流失，威胁着企业的长远发展。以人为本，建设企业文化，实现人才与岗位的合理配置，实行科学的绩效考评，完善薪酬制度，重视人才开发和职业发展，接纳人才参与公司治理，是防范企业核心人才流失的有效对策。企业人力资源战略，是企业总体战略的要求，为适应企业生存发展的需要，对企业人力资源进行开发，提高职工队伍的整体素质，从中发现和培养出一大批优秀人才，所进行的长远性的谋划与方略。

综合分析，面对5千人的减员计划，该公司人事处制定了一系列的考核政策，采取下岗分流、内退、工龄买断、提前退休等措施是不合理的。而这些措施可能会给企业造成危机:

（1)动摇军心。离职核心员工给在职员工发出的“错误信号”，有可能加剧人才外流，使外部人才将对企业用人能力和用人环境失去信心。

（2)造成成本损失，包括招聘和培训费用损失、造成生产经营混乱和生产效率降低的损失。

（3)影响企业的运作。据相关统计显示，企业流失一名重要技术人员或者重要职位人才，至少需投入两个月的时间才可能找到新的合格人选，还要附加3～6个月的培训时间，新员工才能适应工作并真正开始发挥作用。在继任者正式胜任之前，企业的经营活动便面临风险。

（4)造成企业无形资产流失。重要管理和技术人才一般都掌握了企业相关的商业或技术秘密，如产品的设计图纸、制造工艺、公司客户名单、销售策略、管理诀窍、软件成果等，一旦这些人才流失，往往导致企业相应的无形资产的流失。

生产部、技术部、市场部经理针对自己部门所做出的解释都说明了以上几点。

通过第一季度政策实施所造成的结果以及三部门经理的解释分析公司第一季度钢材产量和质量都不如从前的主要因素是:

（1）报酬低。正如生产部门的解释中所提到的许多离职的工程师为企业工作了十几年了，小孩都快上小学了一家人却还挤在一间屋子里，又如市场部门所抱怨的市场部业务员奖金微薄，市场部业务员工作没有积极性。

（2）难以发挥专长。公司在用人上，人与岗位不匹配，造成人才闲置和浪费。刚进入公司的大学生的卖力工作与成天闲聊的技校生没区别，使他们失去对公司的信心，无法发挥自己的专长，同时公司的人才机构也没有得到优化。

（3)缺少先进的企业文化。没有统一企业和员工思想与行为的核心价值观，加上一些企业领导人错误的指导，使得员工逐渐对企业失去信心。

（4)管理水平低。企业人力资源管理落后，绩效考评、收入分配没有做到科学和公平，打击了员工的积极性。

针对该公司出现的这些问题，我们做出以下的解决方案：

1.建设企业文化俘获人才忠心

优秀的企业文化具有塑造企业员工、引导企业发展、对员工行为加以激励和约束、向社会辐射等作用。在企业文化管理方式下，企业奉行先进的经营理念，以人的能力为本，吸收人才参与决策，积极培养、开发、利用人的能力和潜力，充分满足知识型员工的关系需要和成长需要。根据马斯洛需求层次理论，人有生理、安全、社交、尊重和自我实现的需要。五种需要可以分为两级，其中，生理与安全是第一级的需要，而社交，尊重，自我实现是属于高一级的需要，因此，企业文化可以缓解企业报酬偏低的矛盾。在共有的价值观下，人才从内心认可企业及其各种管理制度，自觉遵守企业制度，把企业当成自己的企业，从而积极自主地工作，最大限度地释放出的价值创造潜力。著名的IBM公司、松下公司、海尔集团、华为技术有限公司等就是依靠自己独特的企业文化，来激励员工，增强竞争力。

2.合理使用动态配置在职人才

要消除人才闲置和浪费现象，在人才使用上必须贯彻人职匹配原则。首先，坚持能力至上，以人的能力作为提拔、晋升、任用的第一依据，做到人的能力类别、大小与岗位的要求匹配。其次，使人才的个性、兴趣与职位适配，以及团队中人才能力类别、大小、气质、性格的互补。第三，适应人才能力的变化，对企业关键岗位实行动态配置。由于知识、技能的老化，或者知识、能力、素质的不断更新和提升，对企业关键岗位人员进行提升或更换便成为保持人职匹配的必然要求，采用竞争上岗的做法是一个保持关键岗位人职匹配的好办法。第四，为人才发挥才能创造融洽的人际关系环境和必备的工作条件。

3.科学考评人才绩效

国内很多企业缺乏科学合理的绩效考评制度，主要表现在:目的不清、原则不明、方法不当，考核和评估标准较单一，不科学，不能

对不同类型的人才采用不同的考核及奖惩办法。这种考核制度不能衡量出人才的价值，从而影响到人才的使用，使人才不能充分发挥作用，导致人才的浪费甚至流失。按照现代人力资源管理的要求，人才绩效考评应以工作分析和工作说明书为依据，以关键绩效指标和人的能力为标准，从而为人才的使用和激励提供依据。

4.完善薪酬制度提高人才满意度

首先要建立全面的薪酬体系。全面薪酬体系包括显性的基本工资、绩效工资、激励性薪酬、福利等物质酬劳，以及隐性的基于工作本身不能直接获得的赞扬、地位、学习机会、雇佣安全、挑战性等非物质酬劳。我国企业还没有建立起与市场经济体制相适应的激励制度，需要尽快完善。在显性酬劳中，国有企业重视基本工资、奖金、福利等物质激励，缺乏激励性薪酬；在隐性酬劳中，我国企业重视评先进、树标兵这种荣誉与地位的激励，欠缺支持、信任、学习机会、工作挑战性等精神激励。根据激励——保健理论，物质激励报酬低，会导致人才的不满，因而国内企业应逐步建立并完善欠缺的激励性薪酬以及非物质的激励，能满足人才的精神需要，会显著提高人才满意度。企业必须把物质激励和精神激励结合起来，既提供较好的保健因素——与上级的关系、工作环境条件、薪金、与同级的关系、地位、工作安全性等，来防止牢骚，消除不满；又提供激励因素——工作富于成就感、工作成绩得到认可、工作富于挑战性、有职务、负有一定的责任、有发展前景、有提升机会等，来激励人才。其次，综合考虑岗位价值、绩效、能力确定员工报酬，使员工收入与其业绩、能力、职位相称，实现薪酬分配的公平性。同时在激励上既要注重效率，又要注意公平

5.实现人才职业发展与企业发展互动

没有人才的职业发展，是无法留住人才的。职业发展，从个人角度来说，是为了更好实现人生价值、做出更多贡献、获得更多利益、承担更大责任、具有更大自由。人才职业发展不仅要有清晰的发展计划、职业晋升阶梯，而且要获得组织的支持并提供成才机会。为了支

持人才职业发展，企业在职业管理要做好三件事，一是协调企业目标与人才个人目标，引导人才个人目标向组织目标靠拢，如果可能组织也向个人目标靠近；二是为人才提供双重职业发展阶梯，即管理职务发展通道和专业技术发展通道，并使两者具有可比性;三是为人才提供职业指导，帮助人才实现职业计划。此外，组织还应为人才发展提供三个方向:（1）纵向发展，沿组织层级系列提升;（2）横向发展，在同一层次不同职务间调动;（3）向核心方向发展，虽无晋升，但承担更多责任，参与更多决策。在职业发展顺利的情况下，人才必然会表现出空前的积极性、创造性和较高的忠诚度，从而实现人才发展与企业发展互动。

6.制定接班人计划对抗人才流失

制定接班人计划是预防企业核心人才流失对企业造成冲击的有效方法。接班人计划是指为某些关键职位选拔、培养继任者，使关键职位任职者实现平稳过度，形成企业核心人才梯队。在外企中，有27.4%的企业在平时就注重接班人的培养，一旦重要管理人员意外离职，可由接班人直接接任，对企业运营不产生重大影响。美国通用电气公司的董事们每年都要对管理人员进行详细审查，从中发现潜在的CEO人选，并设计相应的考察计划。在国企中，有18.4%的企业对管理人员的意外离职持不在意的态度，并且由上级领导临时指派接班人，仅有12.1%的国有企业注重继任者的培养。以上数据表明，外国企业对核心人才流失所采取的预防措施系统性更强，而国内企业特别是国有企业所采取的应对措施更多是一种临时性的应急措施。管理人才的接班人计划制定步骤如下:（1）确定哪些关键职位需要选拔、培养接班人和接班要求。（2)确定核心人才必备的技术、能力和知识等条件。（3)建立人才综合数据库，提供候选者的学历、专业、特长、兴趣爱好、个性特征、工作经验和研究成果等信息。（4)考核和选择候选人。（5)制定和实施核心人才继任者培养计划。（6)实施培养计划，实际考察候选人是否胜任相关职位。

7.社会保障制度的建立情况

企业人才结构优化战略的选择必须考虑社会保障新制度的建立和进展情况，即待业保险制度，退休养老保险制度，医疗保险制度的建立和完善情况。例如:鸟老体弱的员工以力不从心，随着年龄的增长，盗了退休年龄就该退下来；如果不退，高龄员工占得比重过大，且拥有高级职称的人数又多，则企业人才年龄结构优化战略无法实施。而社会的退休养老保险制度比较完善，他们退休后的权益得到保障，老职工愉快退休，企业也能顺利实施人才的年龄结构优化战略。又如随着企业技术进步，多种经营的开展，产品结构的调整，需要补充不少新的专业人才，一些原有的专业人才不许那么多，需调整下来，社会的人才交流制度，待业保障制度完善，因此企业已不需要的人才就可以流动出去，一时找不到合适工作的人，有待业保险，人们心理也能平静下来，企业也可放心的进行人才结构优化战略的选择。

**第二篇：浅论企业人才与激励**

文章标题：浅论企业人才与激励

摘要：结合学习工作实际谈谈人才与激励方面的问题：一是人才和员工的参与是企业成功的重要砝码。二是激励是企业发展的有效推动力量。知识是企业竞争优势的来源，企业现有的知识存量决定了企业发现市场机会和配置资源的能力，拥有自己核心能力的企业不易被竞争对手仿效，从而形成独特、持久的竞争优势，因而每一个

成功的企业都是求贤若渴的。

关键词：人才激励管理

正文：所谓，“人才是经济发展的财富之源，是真正意义上的第一资本。”当今世界，世界综合国力的竞争，说到底是人才的竞争。尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的核心是尊重劳动，本质是尊重人才。惟有加强人才资源能力建设和开发，让最重要的发展因素最大限度地活跃起来，我们的事业才能始终充满生机和活力，我国的竞争力才能不断增强。激励，就是激发鼓励的意思，就是利用某种外部诱因调动人的积极性和创造性，使人有一股内在的动力，朝向所期望的目标前进的心理过程。现结合工作实际谈谈两个方面的问题：人才和员工的参与，员工激励和以知识为基础的企业管理理论。

一、人才和员工的参与是企业成功的重要砝码

无论是在工厂、企业，哪一个单位都离不开人，从社会发展来看，朴素的社会学认为人是万物的主宰，管理应该从人入手。人是企业的灵魂，面对市场经济，大部分国有企业根据自身的条件采取不同的做法，推向社会。在现代企业的建设和管理中，人才的管理始终是一个关键的环节。

现针对我公司发展情况谈谈几点看法，现阶段是我公司发展壮大的关键阶段，人才的需求和流动较大。首先，我厂将全力支持公司发展，积极向公司推选各类工程技术和管理人才，同时在人员抽调后，要及时选拔优秀的一线技术和敢于管理的骨干充实到基层管理工作中，加快各类技术和管理人员队伍梯队建设，储备人才，以满足企业正常生产和全公司项目建设的人才所需；其次要建立长效的激励约束机制，积极创造条件，探索新的培训方法，努力提高技术工人的素质，提高职工实际操作和处理复杂问题的能力，争取在自主创新上有所突破；三要继续加大技改力度，持续改进，不断加大对科技工作的投入，围绕产量、质量的提高和降低成本为目标，积极引进新技术、新工艺，做好对影响装置生产能力发挥的局部设备的更新和改造工作，消除瓶颈，确保在安全的前提下装置最大量生产。

我国正在从计划经济向市场经济转变。传统的由国家统一调配的人和管理体制正在向适应社会主义市场经济的新型管理体制转变。人才可以自由流动，企业和个人有了双向选择的机会。企业从被动地接受国家配置人才转变为真正自由用人单位。个人从被动地服从国家分配转变为可根据自由意愿自由择业的劳动者。在相对于从前宽松得多的人才流动制度下，企业如何合理配置与使用人才，已成为当前的重要课题。随着市场经济的发展，越来越多的人意识到，人才匮乏的企业是不可能获得长足发展的，而每一个成功的企业都有一支强有力的人才队伍。归根结底，企业的竞争即是人才的竞争。翻开报纸，随处可见的“高薪招聘”的告示，更显示了企业界求贤若渴的状态。

我们完全有理由相信全体职工都想把工作干好，有所创造，只要给他们提供了适当的环境，他们就能做到这一点。也就是说每个人都是一个潜在的人才，只要有合适的环境，他们都将成为现实的人才。无独有偶，东方的松下幸之助有一句名言：“松下生产人，同时生产电器。”如果我们相信每个人都可能做出卓有成效的工作，那么，在我们面前也就不存在“人才短缺”的状态，我们也许仍感到资源的匮乏，但我们匮乏的只是“人”而不是“人才”，同时我们匮乏的是一种使每个潜在人才成其为现实人才的制度。因此我们必须因地制宜，发挥其主观能动性让企业“人”升华为“人才”。

二、激励——企业发展的有效推动力量

激励就是为每个职工提供一种追求与达到目标的手段，这些目标将会满足他个人的需要。

早期管理者认为，一般人有一种不喜欢工作的本性，只要有可能，他就会逃避工作。基于这一观点，企业所采取的是严格的管理制度，如所期望的，员工们付出了“适当的努力”，企业毕竟还是有所收获，但同时也没有太好的办法来对付磨洋工的现象。本世纪初，一种新的理论风行起来。这种理论认为，企业家的目的是获得最大的利润，而工人的目的是获得最大限度的工资收入，因此，工人积极性背后有一经济动机，如果在能判断工人工作效率比往常提高多少的前提下，给予工人一定量的工资激励，会引导工人努力工作，服从指挥，接受管理，结果是工人得到实惠即工资增加，而企业主增加了收入，方便了管理。这一观点的提出，无疑是大大的进步。它所强调的是一种引导，同时，也不再将工人与管理者摆在完全对立的位置上了，这也是当今中国使用最广的激励形式。

纯粹与金钱挂钩，只能使员工心中认定与

企业的关系为纯契约关系，给多少钱，干多少活，当有其他变化时，如其它企业提供更高的薪水，职工将义无反顾地去投奔。而且，即使企业能够不断地增长工资，依然不能保证员工的积极性。当工资高到一定时候，其对员工的意义就会下降，举例说，员工的工资由一千元增长到两千元，这多出来的一千元对员工意义极大，而当工资由两千涨到三千时，这一千就不如前面的一

千重要，而三千变四千，这一千意义就小多了。虽然增长数额是一样，但在职工心目中的价值却呈曲线。

人的行为取决于其需要，而人的需要又是有层次的。层次由低到高依次为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现的需要。一般，人是由低到高逐渐满足其所有需要。结合企业管理，企业对职员生理需要满足所能提供的是薪水、健康的工作环境和各种福利。这是职员最低层次的需要，是企业使职工努力工作的基础。

管理是科学，更是一门艺术，人力资源管理是管理人的艺术，是运用最科学的手段，更灵活的制度调动人的情感和积极性的艺术，无论什么样的企业要发展都离不开人的创造力和积极性，因此企业一定要重视对员工的激励，根据实际情况，综合运用多种激励机制，把激励的手段和目的结合起来，改变思维模式，真正建立起适应企业特色、时代特点和员工需求的开放的激励体系，使企业在激烈的市场竞争中立于不败。

作者简介，程民勇，男，32岁，重庆垫江人，经济师

工作单位：垫江县脱硫厂

通讯地址：重庆市垫江县澄溪镇垫江县脱硫厂

邮编：408324

电话：\*\*\*023-74532751

电子信箱：cmy123456789cmy

《浅论企业人才与激励》来源于feisuxs，欢迎阅读浅论企业人才与激励。

**第三篇：企业的发展与企业的人才**

企业的发展与企业的人才

发 言 稿

为什么选择“企业”这个词汇，而不用“公司”？企业是一群有共同企图心（明确目标或共同理想）的人，干成自己的事业，领导人就叫企业家，而公司的领导人叫老板，所谓老板就是天天板着脸的人，一般人叫他爆发户。

一、个人与企业

1、企业的发展是个人发展的基础。企业的发展需要全体员工的共同努力。企业发展了，市场扩大了，才能有个人发展的平台和空间，才有一展身手的舞台。企业发展面临的形势和任务。长庆油田公司的发展给我们提供了难得的发展机遇，4000万吨、5000万吨、7000万吨（给胡总书记的汇报数据）。每年近万口井：钻井市场、增产市场、老井修井维护。树立信心，中国和日本比，中国200万军队比不过日本20万军队，因为日本基本是军官，根据战事，可以迅速组建强大的军队。士兵是短期可以训练出来的，军官是需要长期培养才能成材的。

2、个人发展的目标应该与企业的发展目标相一致。有目标很重要。没有目标就没有发展的动力。这里讲一个目标重要性的故事。三国归晋的故事想必大家都清楚，但为什么晋朝命运短暂呢？这与晋武帝有关系。晋武帝司马炎夺取曹魏社稷后，定下统一全国的目标，消灭东吴最后一任皇帝孙皓。此时的司马炎励精图治、谦恭俭朴，是个有为的皇帝，可是灭掉东吴后，他自认为天下太平，再无大事，失去奋斗目标。灭吴后做的第一件事是把东吴后宫5000佳丽全部充斥到自己的后宫，加上原有的5000人，后宫佳丽达到1万人，从此再不理朝政，每日在后宫只是宴饮。从此朝纲大乱，国家迅速衰落，前后4任皇帝都是如此，短短20年就被外族所灭，成为中国历史上寿命最短的朝代。从这个故事上就可以看出没有目标是多么可怕的事情，小则毁掉个人，大则毁掉一个强大的国家，何况一个小小的企业。塔吉特的近期目标（立足长庆市场）、中期目标（拓展国内、国际市场）、长期目标（上市融资、股份增值）。今年塔吉特的目标是维护好原有的定向业务，拓展其它业务。只有单一业务是很危险的，就像正月十五踩高跷的，一条条腿走路是很辛苦的，随时都要休息，随时都有倒下的危险。

3、个人的行为要符合企业的文化特点。个人是公司的移动窗口，其行动代表公司的形象，反映的是企业文化成果。企业的管理制度只是企业文化的一部分。企业文化涵盖了发展目标、团队风格、工作方式、领导作风等。企业文化的形成是由全体个体去实现的。个体的行为汇成了企业的风格，不以恶小而为之，不以善小而不为，个体在社会的口碑最终形成企业的社会口碑，好的口碑是十年磨一剑，需要长期积累。正所谓好事不出门，坏事传千里，毁掉千年的修行只需要几秒钟。

4、个人的服务质量是企业技术水平的缩影，反映的是企业培训水平的效果。学习型企业建设的目标要求员工不断充实自己, 形成自觉学习的良好习惯。学习的内容应涵盖专业技术、服务意识、个人情操、做人原则、知识修为等。

5、个人与团队管理。带队伍要靠制度，管理人要靠规矩。个人的行为要在不触犯原则的前提下尽情发挥。团队建设要通过考核来实现。沟通是管理的重要手段，指令的理解必须进行充分的沟通。要主动与甲方沟通，获得理解和支持，要主动与上下级沟通，实现政令畅通。

二、做人与做事

做人：

1、有理想与目标。设立目标要有近期目标和远期目标，实现目标好比爬山，一直盯着山顶容易气馁，动力容易衰竭，反而不易实现，如果一直盯着前面2-3个台阶爬山反而可以轻易到达山顶，所以要实现远期目标，正确的做法是紧盯近期目标，积小胜为大胜，不断培养信心，最终达成终点。

2、有谦卑心和感恩心。有感恩心的人容易被别人接纳，容易得到外力的帮助。西方人一般开表彰会，得奖的人一般上台肯定是先讲一大堆的感谢，显示出良好的修养。

3、有良好的心态。例子：痛苦和盐的故事(一个小伙子总是对生活、对工作抱怨、不满，人总是消极颓废。一天，师傅交代给他工作，他又是表现得极不耐烦，抱怨连连。这次，师傅对他说，好吧工作先放放，你去街上买两袋盐。小伙买回盐后，师傅叫倒上一杯水，然后叫徒弟把一袋盐倒进去，然后让徒弟喝，那个味道大家可想而知，是又咸又涩。然后师傅带徒弟走到附近的湖边，让徒弟把另外一袋盐倒进湖里，然后叫徒弟舀上一杯水喝下去，问徒弟，这次的水与上杯水有啥不同。徒弟幡然醒悟，明白了师傅的良苦用心。同样是一袋盐，由于装它的容器不一样，味道就截然相反，这就叫人的器量。人活一辈子，寿命就那么长，痛苦就那么多，不会增，不会减，器量大的人快快乐乐一辈子，器量小的人痛痛苦苦一辈子)。另外，不同的心态决定干活的效果。我曾经告诉我的徒弟一个道理：面对别人交待的事情，特别是上级的任务，你不要抱怨，先想一想，这件事你能不能拒绝，如果必须接受，你就愉快的接受，因为如果你扭扭趔趔，极不情愿的勉强接受，虽然结果是一样的，但效果大相径庭。对两个过程的评价是不一样。同样的流血流汗，采用后一种方式去干事情，结果是汗白流，血白出，全是负面评价。我的徒弟明白了这个道理后变的很开朗，嘴边听得最多的话就是，碎碎一点事，好的。

4、有反思心。日日反省，著名的莫过于曾国藩的家书。全书的精华就是自省。曾国藩每晚睡前的必修科就是对照圣人的标准，想想今天自己做的不好的地方在哪，如果有，记下来，改过。这实际上就是修炼自己的悟性。一个人悟性的高低就定了其成就的高低。

5、有诚实心。脚踏实地，做人要有韬略而不城府，精明而不狡诈。

6、有执行力。能立即付诸行动。对上级下达的指令能够坚决执行，不打折扣。一个团队的发展需要军人般雷厉风行的作风，一旦领命，不讲条件，克服一切困难去完成任务

7、有远见。人无远虑必有近忧。这个道理也适用我们这些搞定向技术的。一口井交给你，怎么干？如果是没有通盘考虑（这是远虑），干到哪算啦，一看需要增斜哪，赶紧滑动，一看需要降斜哪，赶紧降，这样干，往往钻速上不去不说，还有中不了靶的风险（这就是近忧）。

做事：

1、注意细节。做事注意细节，往往一帆风顺。林彪是解放军部队的著名将领，位居十大元帅第二，仅次于朱德，是战无不胜，许多人都说他是福将。什么是福将？什么叫运气？普通人只津津乐道那些著名的战役和辉煌，在炮火轰鸣中，战役往往很快就结束了，而在开战前，林彪往往花几个月时间仔细的研究军事地图，分析敌我优劣，观察地理地形，收集情报信息等，做到胸有成竹后才决定实施，实施过程中的风险要有考虑，要留有生力军以应对突发情况（相当于定向施工中要留有余地），这才能做到百战百胜。

2、时间管理。要明白什么是重点，什么是次要？什么是急办，什么是缓办？时间要多分配给重点事、急办事，才能做到有不慌不忙，从容不迫。

3、养成良好的习惯。坏习惯一旦养成，就会形成下意识的语言和行为，自己并不觉得，可是在很多时候已经给自己带来了伤害。做定向技术工作，不做防碰图，心存侥幸，这就是一个十恶不赦的坏习惯，一旦发生碰撞，轻则伤人，公司破产，重则还有牢狱之灾。所以，发现不好的习惯，要及时纠正，好的习惯要不断强化，形成像吃饭一样的自觉行动。

4、注意条理。做事要养成井井有条的习惯，要学会统筹规划，化繁为简，化难为易，要学会去简化，加强记录。

5、讲究方法。学会比较，通过比较可以发现优势，也可以发现不足。比较能使人清醒，使人自信。

6、有策略不盲从。在学习的过程中要勇于质疑，敢于和权威辩论，师从师傅，要超越师傅。先继承，掌握，在此基础上，要给自己提出目标，有没有比师傅更好的办法，有没有效率更高的措施，有没有更省力更省钱的工具。青出于蓝而胜于蓝。

7、学会换位思考。站在别人的位置上，从他的立场上来观察问题，就会有不同的发现。经常试试换位思考，你会发现沟通原来是这样容易的事情。

**第四篇：人工智能与企业人才管理**

一、人工智能的发展及其与企业人才管理的结合

人工智能（Artificial Intelligence，也称AI），是计算机科学的一个分支，它企图了解智能的实质，并生产出一种新的能以人类智能相似的方式做出反应的智能机器。尽管“人工智能”的概念于 1956 年才首次被提出，但人工智能领域的起源可以追溯到 20 世纪 40 年代。从那时起，人工智能研究经历了多次的跌宕起伏，直到 20 世纪 90年代后期才开始出现加速发展，主要因为研究人员开始更加关注现实世界的 AI 子问题和子应用，例如图像识别、语音识别、机器人和数据处理等。发展到今天，人工智能领域已处于第三次浪潮的初始阶段，更加注重解释性和通用人工智能技术。

与此同时，随着人工智能技术的不断发展和进步，其应用领域也不断得到扩展，在企业人才管理领域，人工智能也深入其中，扮演了日趋重要的角色，给企业带来的全新的机遇和挑战。

四、人工智能在企业人才管理中的具体功能及当前实践

1、聘用选拔

人才的聘用选拔过程一直是个复杂且繁琐的过程，企业往往在这方面付出了大量的精力，例如人工筛选海量简历，发送面试通知，全程跟踪记录面试的各个流程及结果，最后选择适合企业的人才。在这当中工作量巨大繁复并且会掺杂许多人为的因素影响最后结果。人工智能则可以解决这个问题，它可以应用在诸多招聘环节，从阅读简历到最后面试。首先可以通过识别纸质简历及图片，对简历进行分析，结合简历的特征和文字内容，抽取其中关键性的信息，加以规整，通过建立数据库的方式使简历结构化模型化，从而精准快速地把简历推送给面试官。同时也可以通过对简历的解析和职位的匹配，逆向地把合适的工作岗位推荐给候选人，针对一些高端稀有人才收效颇佳。在面试环节可以通过人工智能技术建立企业相关数据题库，与候选人简历内容相结合，为面试官提供更有针对性的问题，逐步深入，帮助面试官更好的了解求职者的具体信息。

通过人工智能技术应用，可以将HR从以往沉重的工作中解脱出来，使面试官能够将更多的精力放在与候选人进行深入交流、识别候选人是否与企业文化及价值观相匹配以及说服高端人才加入本企业等方面。

2、培养发展

在员工的培育发展过程中，要注重刺激员工的学习能力及意愿。通过人工智能技术，结合员工兴趣爱好及潜能，进行个性化课程的推荐，形成员工地图；对员工的岗位，级别，发展目标，兴趣爱好，社交群体，历史记录等等数据的发掘整理与匹配，绘制出个人的学习画像，对企业员工进行360°洞察，为员工在企业中的学习发展提供导航，注重互动，分享，用户体验，游戏化来增强课程的吸引力。同时通过人工智能技术可以设置AI顾问，能够24小时不间断的解决员工在日常工作生活中遇到的种种问题，利用AI进行培训，为员工提供沉浸式的培训体验和环境。

3、绩效管理

在以往工作方式下，企业管理者会将大量的精力放在管理考察监督员工的工作绩效和表现。而当人工智能技术参与其中，就可以高效的完成整个工作流程。人工智能可以直接收集员工日常工作表现和行为，整合到数据库中，进行分析处理，通过不同的因素如工作时间，工作成果等建立评级模型，最后将工作表现的评估结果通过在线方式反馈给每个员工。不仅如此，还可以通过人工智能为员工在哪些工作方面存在不足应该更加努力做出针对性的建议。而在薪酬计算方面也可以通过人工智能系统的统计结果直接计算，减少人力资源部门工作量，同时准确度较高。

4、激励与保留

人才是企业的根本，如何保留人才对企业来说至关重要。职场中，想要减少人员的离职，找到离职的原因并加以改进是根本的解决办法。利用人工智能技术可以对企业员工的相关职业因素包括个人因素、集体因素、外部因素等进行分析，具体涵盖了年龄、绩效、薪酬福利、个人能力，组织氛围、工作压力、外部市场工作机会、外部薪酬水平、创业环境的等多个因素建立多元回归模型，对影响因素进行排序，这样就能帮助企业判断员工是否有离职意向，产生离职意向的主要因素是什么，对症下药，采取措施减少企业离职率，保留企业关键人才，从而大大节约了企业重新招聘所花费的人力及金钱成本，降低了企业花费精力培养的人才流失的风险。作为中国互联网行业的领军企业，百度充分发挥其在人工智能和大数据方面的天然优势，为应对上述问题做出了很多具有前瞻性的探索。百度组建了面向智能化人才管理的专业复合型团队：“百度人才智库”（Baidu Talent Intelligence Center，后文中简称TIC）。TIC将人工智能/数据挖掘技术知识和人力资源等领域知识有机结合，致力于提升人才管理的科学性、客观性、全面性、清晰性与前瞻性。TIC把焦点集中在内部管理中“不易”的三个主题——人才、组织、文化：在人才上，极大提升招聘效率，科学识别优秀管理者与人才潜力；组织方面，科学评估组织稳定性，揭示组织间人才流动规律，为组织优化调整、高效人才激励提供支持；文化方面，及时呈现组织内外部舆情热点，为管理者提振员工士气提供支持。

TIC以大数据人工智能为基础，提供了从数据、技术到系统落地的一整套人才智能化管理解决方案，推动了百度人才管理模式从传统经验型向大数据驱动的、以人为本的人工智能管理模式转型。现阶段项目研发出的一些智能工具已实际应用于支持人力部门日常的管理实践，Hilton集团正在开发一套全球人力资源和人才获取系统，该系统运行于Oracle的HCM Cloud，并将于今年晚些时候为Hilton在美国、英国和爱尔兰的1000多处酒店招聘到8万名员工。Hilton数字人力资源与战略规划副总裁Kellie Romack说道，这套全新的系统正在取代公司长期依赖的PeopleSoft本地部署系统。新系统将通过AI功能帮助公司对每年超过7万个职位的申请人建立进行整理与归档。

2024年四月，SmartRecruiters在其人才获取套件中新加入了招聘AI功能。招聘AI使用人工智能技术来处理大量的招聘信息及数据，并对这些数据和信息进行解释以便招聘人员作出更好的决策。通过AI与机器学习的技术，招聘人员可以重新做回自己的“员工”的角色，极大地提升公司内部的多样性，并让公司和候选人都能找到心仪的对方。

同时，招聘AI还有望解决雇主的偏见问题。尽管通常是无意的，但是招聘人员总会具有一些偏见，而人工智能不会这样。招聘AI可以通过预测分析为特定工作的候选人提供公正的评估。

总结

在人工智能的飞速发展的今天，大量重复化、机械化的工作的确会被人工智能所取代。这样的变化带来的是企业人才管理的全新挑战和机遇。对于人才来说，如何快速适应人工智能的发展，发挥自己的学习能力，判断能力，增加自己的核心竞争力才是做到“识水性者不惧潮”的关键。而更重要的是对于企业，不论是在人才方面还是技术方面，企业都面临着前所未有的新问题，如何有效的解决问题，把问题转化为机会是企业在人工智能发展环境下应该具备或者说急需掌握的能力。

在企业人才管理的诸多方面，人工智能都能发挥巨大的作用。不论是减轻企业员工的工作量还是作出更有针对性的分析上，人工智能都有着自己的优势。正所谓“新方法不会用，是无智；新方法不管用，是无谋。”，企业应该主动积极的探寻在人才管理的实际操作中AI技术的应用方式，寻找最有效的方法，这样才能发挥出“1+1>2”的实际效果。今天，已经有很多人工智能研究成果进入人力资源领域，具体的效果也十分喜人，相信伴随的技术进步和时代发展，越来越多的企业会将AI技术应用到自己的人才管理系统中。

人才管理发展的核心是对人的认识与尊重。所以，面对人工智能的高速发展，企业必须更加关注人性，在应用AI技术的同时，关注关心企业员工的自身发展，培养员工与AI技术相结合的能力，才能在未来的激烈竞争中占据优势。

**第五篇：浅谈创新型人才与创新型企业(原稿)**

浅谈创新型人才与创新型企业

“创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力”。对于烟草企业来讲，创新就显得尤为重要，它是中国烟草行业处在重大的改革与发展的关键转型期所要研究的重大课题，是关系到烟草行业生死存亡的大事情。中国烟草虽然年创利税已经逾两千亿元，成为国民经济利税大户，创造了辉煌业绩，但是，烟草企业要在21世纪的激烈竞争中立于不败之地，就需要一大批高素质人才，尤其是创新人才的培养。因此，要创建新型企业，造就和培养大批优秀的创新人才是摆放在我们面前的主要任务。

一、建设创新型企业关键是提高自主创新能力

“自主创新”已成为新时期我国科学发展的主旋律。新的形势下建设创新型企业，关键是要强化企业在技术创新中的主体地位，建立以企业为主体、市场为导向、产学研相结合的技术创新体系和创新型人才的培养，才能切实提高企业自主创新能力。姜成康局长指出：“自主创新对烟草行业来说，就是要始终做到以创新和发展中式卷烟为目标，不断丰富中式卷烟内涵，突出中式卷烟风格特征，培育具有较强竞争优势的中式卷烟代表品牌，努力提升中式卷烟的水平，使中式卷烟能够得到不断发展，适应更加开放、更加激烈的市场竞争，更好地满足消费者需要，稳定国内市场，积极拓展国际市场。” 企业的持续发展能力关键取决于持续创新能力，只有保持持续创新，企 业才能具有强大的生命力。科技创新，关键在于人才。全面推进创新型企业建设，需要企业下大力气培养一支能创新、会创造的人才队伍。

二、要以“抓创新型人才就是抓发展”的新高度认识培养创新型人才的重要性

所谓创新型人才，是指在社会各行各业，尤其是生产、科研和服务行业，系统掌握专门知识和技能，能解决某一领域中一些关键性技术和工艺难题的科技人才。就烟草行业而言，笔者认为，创新型人才应包括烟叶生产、卷烟加工、市场营销、专卖管理、办公自动化、人力资源管理等各方面有创新能力的专家或技术、管理人才。加快烟草发展，创新型人才是关键。可以说，创新型人才决定了一个地区烟草发展水平的高低，决定了一个烟草企业竞争力的强弱。加快烟草发展，既需要创新科技人才、管理人才、营销人才，也需要生产一线的创新型技术人才。因此，我们要确立“抓创新型人才就是抓发展”的指导思想，牢固树立“创新型人才是第一资源、人才资本是第一资本、人才资本投资是提高最高的投资”的发展理念，以战略的眼光和宽广的襟怀惜才、爱才、纳才。要树立“选人和用人失误是过错，埋没和耽误人才也是过错”的观念，爱惜创新型人才，及时启用创新型人才。要树立“注重实绩，竞争择优”的观念，变“伯乐相马为赛场选马”，为优秀创新型人才脱颖而出创造条件。

三、要创建新型企业就要营造有利于创新型人才成长的新环境

创新型人才的成长离不开一个好的环境。尤其是一个尊重创新、鼓励创新的良好、宽松的环境和氛围。我们要努力营造鼓励创新的内部小环境和社会大环境。作为用人单位来讲，要进行内部机制创新，对广大员工进行激励，营造小环境，培养并激发其创新能力。无论是企业还是机关事业单位，都应在其内部建立具有各自特点的创新型文化，鼓励员工的创新热情，培养员工的创新意识。社会条件是外部环境，要充分利用广播、电视、报刊、网络等多种新闻媒体和宣传途径，大力宣传创新型人才在烟草发展中的重要作用和突出贡献，宣传技能人才培养使用的政策措施，宣传先进典型的事迹，营造有利于创新型人才成长的社会氛围。坚持在创新实践中发现人才、在创新活动中培育人才、在创新事业中凝聚人才，推动创新团队建设，在全社会形成尊重创新型人才的良好风气，营造有利于创新型人才成长的宽松环境。

四、加大教育培训力度是培养大量创新型人才的重要环节 教育培训是提高人才创新素质和能力的重要一环，教育培训对提高整体人才的创新素质,储备创新型人才，带动未来的创新发展尤为重要。姜成康局长指出：“要加强人才培养工作，通过加强重点学科、重点实验室建设和重大项目的实施以及国 3 内外进修、培训等措施，着力培养造就一批创新能力强的高水平学科带头人和科技领军式人物。要结合重大项目的实施，大力加强对创新型后备人才的培养，提高中青年科技人员在科技项目组中的比例，形成具有烟草特色的优秀创新人才群体和创新团队。”为此，我们在培养规划上，要立足当地实际，制定、完善前瞻性的人才资源发展规划，尤其是对项目建设急需的人才要搞好规划，明确目标，抓好重点产业急需人才的培养工作。在培训方式上，可通过企业培训与学校培养相结合，在职培训与脱产学习相结合、个人自学提高与企业社会支持相结合等方式，加快培养企业短缺的创新型人才，对于有发展前途的人员可送到国内外大专院校深造，使其尽快成长；在培训手段上，可采取轮岗交流、技术比武、跟踪学习、定期举行讲评会、提好建议等方式，激励员工不断发现问题，提高创新能力；在培训模式上，可采取网络培训、多媒体教学、远程教学等现代信息技术手段，提高培训效率；在培训内容上，可加强企业文化、工商管理、法律法规、计算机知识等方面知识的培训。力争通过3—5年的努力，形成具有一定数量、结构合理、整体创新能力不断提高，适应当前烟草行业发展的创新型科技人才、管理人才、营销人才队伍。

五、不断创新和完善人才机制是实现创建新型企业的重要保障

培养创新型人才，归根结底还是要把他们使用好。否则，不仅会阻碍创新型人才的成长，就是已成长起来或引进的人才也会飞走。因此，我们要促进用人机制的转换，形成有效的竞争激励机制，在实现创新型人才资源优化配置的基础上，要重点建立人才的竞争机制，通过公平、公正、公开的竞争，实现创新型人才的脱颖而出。要建立创新型人才激励机制，使创新型人才充分享有实现自身价值的满足感、成就感和荣誉感，通过不断完善分配方式和奖励形式，形成切实有效的激励机制，充分调动全体人员的积极性和创造性，为他们发挥聪明才智打造宽广的平台。要完善人才引进机制，尽快制定切合实际的人才引进政策，对急需的重要人才，要舍得花重金聘请，对人才要不求“为我所有”，但求“为我所用”，采取借脑和引才相结合的人才引进方式，用举贤任能、人尽其才、才尽其用的良好机制，充分调动广大人才的积极性，吸引、凝聚各类创新型人才，为烟草的持续快速健康发展提供强有力的智力支持。

六、发展烟草科技创新文化才能全面提高烟草行业创新能力和整体竞争力

胡锦涛总书记指出：“建设创新型国家，必须大力发扬中华文化的优良传统，大力增强全民族的自强自尊精神，大力增强全社会的创造活力。”一个国家的文化，同科技创新有着相互促进的密切关系，一个行业同样如此。创新文化孕育创新事业，创新事业激励创新文化。要在全行业积极培育创新意识，弘扬创新精神，完善创新机制，大力提倡敢为人先、敢冒风险的精神，大力倡导敢于创新、勇于竞争和宽容失败的精神，努力营造鼓励科技人员大胆创新、支持科技人员实现创新的有利条件。创新文化是先进文化的重要特征，也是烟草行业文化建设的重要内容。要在全行业进一步牢固树立“国家利益、消费者利益至上”的共同价值观，努力形成潜心做事、低调做人，宽容开放、敢于创新，牢记责任、自强不息的良好风气，坚决克服各种张扬浮躁、狭隘保守、急功近利等不良倾向，营造浓厚的创新氛围，激励和培育创新思维，造就创新型人才，做出创新成果，全面提高烟草行业创新能力和整体竞争力。

构建创新型企业，任重道远；培养构建创新型人才，时不我待。抓好创新型人才的培养，加大培养力度，是烟草企业当前迫切需要重视和解决的问题。创新型人才与创新型企业是形势发展的必然，是正确的抉择。随着创新型人才会层出不穷，烟草行业的经营运作会渐入佳境。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找