# 人才的竞争与用人理念（五篇材料）

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-07-10

*第一篇：人才的竞争与用人理念人才的竞争与用人理念一：人才是为企业所用的。中国长期以来多数都是这个思想。请看当年汉高祖刘邦在总结自己成功用人经验时曾说过话：“运筹帷幄之中，决胜于千里之外，吾不如子房；安国家，抚百姓、给饷银，不绝粮道，吾不如...*

**第一篇：人才的竞争与用人理念**

人才的竞争与用人理念

一：人才是为企业所用的。

中国长期以来多数都是这个思想。请看当年汉高祖刘邦在总结自己成功用人经验时曾说过话：“运筹帷幄之中，决胜于千里之外，吾不如子房；安国家，抚百姓、给饷银，不绝粮道，吾不如萧何；统百万之军，战必胜，攻必取，吾不如韩信。此三者，皆人杰也。吾能用之，所以取天下也！”这番话的潜台词是：人才是为我服务的。

二：人才是态度好的、有奉献精神的人。

中国大量的民企是这样看待人才的。只要有人不计代价地给企业干活，他们就是人才。其实，这也是传统封建帝王将相的一种顽固的思想。人要不计代价，要牺牲自己，要为他人的幸福而活着。

三：所有人都是人才。

他们都有与众不同的能力，都不仅能为服务的组织做贡献，也可以同时为他们自己的生活得到改善而取得收入。他们为企业工作是自由选择，他们完全有权力将他们自己的才能衡量一个他们认为合理的收入来决定自己的命运。

以前中国企业都有一个部门叫“人事部”，现在都普遍改叫“人力资源部”了。可是名字改了，意义就改了吗，还是在盲目跟风？以前叫人事部的时候，主管的职位是主任，改为人力资源部以后，主管的职位变成了经理。有什么变化吗？

有。所谓“经理”，就是经营、管理。人力资源部经理就是要经营、管理公司的人。所谓“资源”，指的是可以开发的东西，摄像手表油田是资源，天然气是资源，煤矿是资源，土地是资源，人更是资源。我们作为企业管理者有没有主动去开发“人”这个最宝贵、最有价值的资源？有没有用各种各样的方法去挖掘起潜力、取其潜能？我们有没有让员工时刻处于最佳状态？

企业间的竞争归根到底是人才的竞争，人才是企业的第一资源，是科技进步和社会经济发展最重要的资源和主要推动力。哪个企业吸收并聚集了优秀人才，就获得了竞争的主动权，就会在激烈的科技和经济竞争中立于不败之地。谭小芳老师认为，要想吸引、聚集、驾驭大量的优秀人才来兴盛我们的企业，我们的各级管理者就应当拥有先进的人才管理理念。

一、要有爱惜人才的理念。

人才是企业的宝贵财富，各级管理者必须爱惜人才，绝不能嫉贤妒能。即使管理者自身是一个非凡的人才，如果手下没有几个才华卓越的干将和一大批各类骨干，孤家寡人是很难成就大业的。

二、要有求贤若渴的观念。

既有爱才之心，自有求才之渴。从群体看，人才难得。既是人才，必有出众之处，自然是不可多得。表示，不多的人才又是淹没在广大的人群之中，这就需要管理者孜孜以求才能得到。

三、关键人才的培养和管理。

关键人才是我们的核心和代表，是我们的灵魂和骨干。公司不论大小，不管是何种所有制结构，都必须拥有这样一批核心员工。玛卡在市场经济条件下，企业之间的竞争最终也将是关键人才的竞争，核心人才的数量和质量，决定着公司的核心竞争力，决定着公司的生存和发展。

四、要有宽容人才的肚量。

用才不容易，容才就更难。人才有所长，也必有所短，而且往往是优点越突出，其缺点也较突出。恃才自傲是人才的通病。大才者通常不拘小节，异才者甚至还有怪脾癖习，人才与人才之间还常常有各种矛盾。

五、要有举荐人才的美德。

管理者应有举荐人才的美德。一个岗位不适合的人才是一个不安定因素，即使他本人顺从，没有表现出怀才不遇的情绪，但“事不平，有人鸣”。人们会自觉或不自觉地将人才与管理者作对比，降低管理者的威信。

六、建立人才培养的机制

要拥有人才就要有培养人才的机制，海尔、联想、华为、蒙牛这些顶尖企业都是人才辈出。为什么是它们呢？是因为它们的制度吗？英国卫裤制度每个公司都有，为什么别的公司没有成功？是因为它们领导的杰出才能吗？一个领导者有很多工作，能用多少时间培养人才，又能培养出多少人才？谭小芳老师表示，其实，这些杰出的领导者无不是创造出一种极佳的企业环境，营造出一种良性的企业氛围，这种环境和氛围孕育出企业的人才。

七、要有保护人才的魄力。

护才之魄，既是管理者的“才才”，也是管理者的“才德”。管理者既要防止“棒杀”人才，又要防止“捧杀”人才。人无完人，即使人才，也会犯错误，在工作中也难免会有失误，特别是在开拓探索的过程之中。

八、人才即是人财

每一个员工都是一座宝藏。只有管理者先意识到员工是宝藏，接下来才可能从开发的角度去对待员工。因为通常情况下，人们是不会开发垃圾堆的。莎娜琳用什么方法来开发“人”这座宝藏呢？谭小芳老师表示，可以通过制度去管人，也可以用权威去压人，但每个管理者更要思考的是如何让人材变成人才，人才变为人财。

九、要有识别人才的慧眼。

如果管理者不独具慧眼，人才虽然在眼前，也会错过。识才须看本质。要察言观行，尤其是现行，这是识别人才本质的根本方法。要善于识别不同类型的人才。人各有才，只不过是才能有大小之分、方向之别。

十、要有驾驭人才的能力。

管理者如果善于驾驭人才，领导效能就会事半功倍。培训讲师谭小芳认为，管理者的才干不一定样样都强过别人，但他必须具备超群的用人才能。

Talent competition and the idea of employing people

A: the talent is used by enterprise.China has long been mostly the idea.Please see that the Han Emperor Liu Bang summed up his successful experience when he said: “ to map out a strategy, map out a strategy, I not as good as ovary;safety state, ask the people, to the soldier\'s pay, continue to pay, I not as good as Xiao He;EC million Army, war victory, attack will take, I not as good as han.The three, all personality has.We can use it, so take the world!” These words unspoken line is: talent is for my services.Two: the talent is good attitude, dedicated people.A large number of Chinese civilian look forward to is that view of talent.As long as there are people regardless of the cost to the enterprise to work, they are talents.In fact, this is also the traditional feudal emperor of a mistaken idea.To count the cost, to sacrifice himself, for the happiness of others.Three: everyone is a talent.They are out of the ordinary ability, not only can provide service organization to make contribution, also can also provide their own life improved and income.They are working for the company is free to choose, they have full power to their own ability to measure a they think reasonable income to decide their own destiny.Before the Chinese enterprise has a team called “ HR ”, now commonly called “ human resources

”.But the name changed, meaning changed, or the blind? Formerly the Ministry of personnel, executive director, to the human resources department, supervisor positions became manager.What changed?

Yes.The so-called “ manager ”, is operating, management.Human resources manager is to manage, management company.The so-called “ resource ”, refers to the can develop things, camera watch oil field is resource, natural gas resource, coal resource, land resource, the person is more resources.We as managers of enterprises have to take the initiative to develop the “person” of the most valuable, the most valuable resources? There is no use various methods to dig up the potential, the potential? We have all employees at its best?

The competition among enterprises in the final analysis is the competition of talents, the talent is the first resource of the enterprise, is the scientific and technological progress and socio-economic development of the most important resources and the main driving force.Which enterprise to absorb and gather the talents, gain the initiative in the competition, will be in fierce competition in science and technology and economy remain invincible.Tan Xiaofang teacher said, in order to attract, aggregation, master a large number of outstanding talents to development of our enterprises, our managers at all levels should have advanced the concept of talent management.One, should cherish talent concept.The talent is the precious wealth of the enterprise, the management at all levels must cherish talent, can never be jealous.Even if the managers themselves is an extraordinary talent, if have no several talented person and a large number of various types of shaft, the Regal isolationist is difficult to achieve a big industry.Two, must have the thirst after talents conception.Both love heart, own job of thirst.From the group, a person of rare talent.Is the personnel, must have outstanding place, nature is rare.Said, not much talent and is submerged in the vast crowd, this requires managers to obtain diligently strive after.In three, key personnel training and management.Key talent is our core and representative, is our soul and backbone.The company regardless of size, no matter what kind of ownership structure, to have such a group of core staff.Maca under the conditions of market economy, the competition between the enterprise will finally is the key competition of talent, the core talented person\'s quantity and the quality, deciding the company\'s core competitiveness, determines the survival and development of the company.Four, should have a tolerance of talent has.It is not easy to use, it will be more difficult.People have long, will be short, and often has the advantages of more prominent, its disadvantages are more prominent.Pride is the talent\'s common shicai.Is usually not to stick at trifles, extraordinary talent and even there\'s the spleen addiction, talent and talent also often have various contradictions between.Five, to recommend talents virtues.Managers should recommend talents virtues.A job not suitable talent is an unstable factor, even though he himself resigned,lot of work, can use much time to cultivate talents, but also cultivate a number of talents? Mr.Tan Xiaofang said, in fact, these outstanding leaders not to create a good business environment, to http:///a/dianshibangruanjianxiazai/ create a good atmosphere of the enterprise, the environment and atmosphere nurtured the talent of the enterprise.Seven, there has to be protection talent vigor.Retaining only the soul, is the management of “ only ”, and “ Chafford managers ”.Managers should prevent already “ bludgeoning ” talent, but also to prevent the “ what ” talent.No man is perfect, even though the talent, make mistakes, in the work may have errors, especially in the exploration process.Eight, talent is the wealth of

Every employee is a treasure.Only managers to recognize that people are the treasure, then from the development point of view to treat employees.As is usually the case, people will not develop a rubbish heap.Sanari \'s approach to thedevelopment of “ person” the treasure? Tan Xiaofang teacher said, may through the system to people, can also be used to pressure the authority, but every manager should think more is how to make people become talents, talent is wealth.Nine, to identify human eye.If the manager is not Dujuhuiyan, talent in front of us though, you will also miss the.Know it must see the essence.To Chayanguanhang, especially current, which is the essential method of identifying talents.Must be able to identify different types of talents.The talented person, just can come in various sizes, direction of.In ten, the need to control ability.If managers harness talent, leadership effectiveness will be multiplied.Training instructor Tan Xiaofang thinks, managers can not necessarily everything better than others, but he must have superior people can.

**第二篇：用人理念**

用人理念

在用人方面，我们企业始终遵循“人人是人才”的原则，坚持“人尽其才，量才适用”的用人标准，在人才的选拔或晋升上，我们始终坚持的是“能者上、平者让、庸者下，领导干部能上能下、能升能降”的原则，在用人过程中决不考虑亲戚、朋友、人情、关系、背景，而是注重职工的实际能力，重业绩，轻学历，重实干，轻年龄，遵循的是“公平、公正、公开、竞争、择优”的原则，所有的领导干部都由员工推选，包括部门领导、科级领导以及基层的班组长，都由员工自主选举。同时，在员工的培训方面，我们通过购买大量的书籍，公司组织人员编写、印发各种学习材料，购买音响设备、广播，进行电视、光盘教学，通过考试、评比等方式，奖励好学上进的员工，鞭策、鼓励员工学习，我们也聘请专家到企业为职工讲课，也选送职工和相关专业人员到郑州粮食学院等地进行进修学习或接受培训，企业还出资资助职工到电大学习《财务会计》、《工商企业管理》等专业。对职工的思想教育，主要从家庭美德、社会公德、职业道德等方面进行宣传教育，动员、引导职工提高自身素质，在企业中做到爱岗敬业，在家庭中做到尊老爱幼。同时，开办了学历教育学习班，对员工进行领导方法与管理艺术等方面的培训，提高了领导的管理水平，便于员工更好地接受管理，通过学习不断提高自身的水平，能很好地适应企业发展的需要。

**第三篇：用人理念**

用人理念：不妨试试用人之“短”

市场竞争实质是人才的竞争，这个道理已被人们普遍认同、接受。企业在市场经济中成为决策主体，经营主体，市场竞争的主体，一种人的集合体，更应讲究求贤用人之道。不少企业家已注意“君子用人之器，各取所长”，却忽略甚至无知用人之短，甚是可惜。

报载，有位企业家深谙用人之道，他不但注重用人之长，还大胆启用人之短，诸如，爱吹毛求疵的当质检员，争强好胜的去抓生产，好出风头的去搞市场公关，斤斤计较的去管仓库等等。这样，“劣马”变作“千里马”，士气大振，齐心协力创效益，企业的生产经营由“声声慢”逐渐变为“步步高”，这不能不归功于“掌门人”的人才观。

众人拾柴火焰高。企业要生存、壮大、发展，仅凭一二位“诸葛亮”打天下毕竟势单力薄，行不通。要靠众多的“臭皮匠”调动、发挥集体的智慧和力量，形成“强将手下无弱兵”的人才优势，企业之篝火才可能熊熊燃烧、烈焰冲天。

诚然，尺有所短，寸有所长。世上无完人。企业家应具备“海纳百川，有容乃大”的胸怀，视才如金、知人善用的胆略，了解、熟悉每位员工的脾性、能力、特长、爱好，针对不同的个性、情况安排工作，使他们能迅速“对号入座”，愉快进入“角色”，从而迸出积极性，创造性，竭尽全力、心甘情愿地为企业效劳、奉献，促使企业运作良性发展，实现高效率、高效益、高收入、高科技的集约经营目标。

有诗曰：骏马能历险，犁田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟；舍长以就短，智者难为谋；生材贵适用，慎无多苛求。由此可见，人之所长与所短是相对而言的，只是划分标准不同罢了。会用人，用活人，人之所短也就转化为人之所长，何为“本地姜不辣”之慨?若是戴吹毛求庇、求全责备的“茶色镜”选拔人才，那么，人才兴企只是废话!

**第四篇：用人理念和管理理念**

用人理念和管理理念

一、用人理念：在宝迪公司企业文化中我们可以摘录出我们公司的几大用人理念

1、人才观：有德有才、放手使用；有德无才、培养使用；

2、坚持以人为本；

3、不任用政令不通的干部；不重用有历史遗留的人；

4、领导要有爱心：领导不关心员工、不爱护员工、不尊重员工就是品德有问题； 那么我们就来谈谈用人理念：

1、从“人才观”中可以看出：公司非常重视人才；现代企业都重视人才。怎样理解企业员

工所具备的“德”和“才”；不知大家思考这个问题没有？我是这么考虑的：

A、一个社会人应该具备的品德和基本生存能力；

B、一个企业员工应该具备的品德和基本工作技能；

C、一个班组长应该具备的品德和工作能力；

D、一个科长应该具备的“德”和“才”；

E、一个经理或一个总经理要具备的“德”和“才”；、总的来说，不同层面的企业管理者要有不同强度的“德”和“才”，不同岗位的管理者要具有不同的“才”。所以说：我们不能要求所有的下级现在都立即有我们的德和才，我们可以采取“培训”、“试用”等方法，我的观点是：一个企业中的员工绝大部分都是“有德无才”的员工，我们大力开展不同方式的培训工作。

2、坚持以人为本：人是发展的根本目的，也是发展的根本动力，一切为了人，一切

依靠人，二者的统一构成以人为本的完整内容。现在用人和20年前用人，方法不能一样，人的需求不一样了，标准不一样了，给我们怎样用人提出一个新课题。我的观点是：给人以尊重，尤其是我们的基层员工和基层管理者，时时关心他们、相信他们。很土的一句话：谁都想好，都有尊严。

3、领导要有爱心：领导不关心员工、不爱护员工、不尊重员工就是品德有问题；我的观

点是：最基本的是要关心员工、尊重员工，更要考虑到员工的利益。我们的企业要靠大家共同努力才能发展。

二、管理理念：“命令式”管理和“培训式”管理

1、简单、粗放、感性的管理：一般是简单地下个指标或指令，然后是粗放的命令下

级，然后凭感觉进行指导管理。

2、科学、和谐、培训的管理：分析客观情况，科学地详细地指标或指令，考虑到了

完成任务过程中的困难并给予帮助，并且进行过程指导管理。

3、我的观点：采取“培训式”的管理。当然，我们需要高压管理，但更多的是和谐

管理，我们不能要求所有员工都具有“老板”的素质，我们的高压会使很多人承受不了，其中也有很多优秀的员工，他们更多的需要鼓励和帮助。

**第五篇：企业用人理念**

企业用人理念

用人理念：

１、以德为先，专业为本，激情进取，追求卓越

２、诚信专业、简单务实，团队协作，激情感恩

３、主动敬业、追求卓越

蒙牛集团的用人原则：第一条：有德有才，破格重用，有德无才，培养使用，有才无德，限制录用，无德先才，坚持不用；第二条：以事业留人、以感情留人、以待遇留人

搜狐

员工价值

诚信公正，以德为本（Integrity and Fairness）

主动敬业，追求卓越（Be proactive）

以证明为基础的用人政策（Proven based promotion）

业务驱动

品牌/市场导向（Brand and Marketing Oriented）

技术/产品驱动（Technology and Product Driven）

媒体机构的性格（Character of a Media Organization）

企业使命：

致力创新

我们致力于创建中国最领先的新媒体、网络应用、通讯及移动增值服务平台，关注用户的感受，把技术上的创新展现成对用户产品上的贴心，为用户带来极致体验。

锐意进取

无论是品牌、创意、客户满意度、经营业绩以及给予投资者的回报，搜狐公司都将在中国乃至世界具领先地位

太平洋：

使命：我们的使命：通过互联网服务，提升中国人的消费品

我们的愿景：成为中国第一的垂直网站群

——为用户提供最高效的平台

——为客户提供最优质的服务

——为员工提供最广阔的空间

——为公司创造最大化的效益

价值观

核心：用户第一，服务至上

1）用户是我们存在的唯一理由；用户需求是我们发展的源动力；

2）了解用户需求，优化用户体验，让用户享受更为便捷的服务；

3）前瞻性地理解和判断用户的长远需求，并为之付诸行动；

4）我们的服务水平和效率要达到并超过客户的期望；

5）不断为客户提供创新和个性化的服务；

公司：

——追求卓越，勇于创新

1）设定行业最高水平的、具有挑战性的目标，并全力以赴实现它；

2）创造优秀业绩，成为行业第一，是我们的责任；

3）在各自的业务领域不断创新，以成为行业趋势的领导者为目标；

4）不断设定更高的目标，今天的最好表现是明天最低的要求；

——简单务实

1）简单、直接、高效地沟通交流，第一时间反映给第一当事人；

2）实事求是，脚踏实地做好具体工作，崇尚实干精神；

3）最大限度地节约资源，提高资源利用效率，杜绝浪费，保持成本优势；

员工：

——诚信

1）正直诚实，不弄虚作假损害公司、他人利益，并主动制止不诚信行为；

2）信守承诺，以真诚的态度面对用户、客户、合作伙伴和同事；

3）为用户和客户提供值得信赖的产品和服务；

——协作

1）爱岗敬业，认真负责，有主人翁意识，用行动积极正面地影响团队；

2）在工作中对事不对人，善于与不同类型的同事合作；

3）杜绝官僚作风，决策前广泛沟通，决策后坚决服从；

4）充分发挥、充分依靠团队的力量；

5）加强部门协作，各部门资源合理互

通、有效利用；

——激情

1）热爱自己所从事的事业，让工作变成爱好和乐趣；

2）永不言弃，乐观向上，以积极的心态面对工作中的困难和挑战；

3）持续学习，追求上进，对新技术、新事物充满热情；

人才发展

人才发展理念

以人为本的人才观

鼓励员工在充满激励、公平竞争以及互相合作的工作环境中发挥最高的工作水平。

鼓励积极创新

创新精神被视为公司发展过程中不可缺少的条件，公司为员工提供了一个既有导向性又有创新自由的工 作环境。多样的学习机会

公司拥有完善的培训机制，根据员工与公司共同发展的需求，提供形式多样的员工培训。

新员工培训

新员工培训分为公司层面和部门层面的培训，以帮助员工快速适应公司的文化。

公司层面的培训包括了解公司历史，企业文化，公司规范，部门制度等内容，并且不定期地为员工提供 各种职业素质课程。

部门培训将实行导师制。新员工上岗后，将由部门指派一名老员工实行“导师制”培训，一对一的带领 你加入一个新的团队。

业务技能培训

公司拥有完善的在职培训制度，定期根据员工的培训需求及职务序列，制订相应的培训计划，为各岗位 的员工提供培训和外出交流学习。

管理技能培训

公司注重管理队伍的培养，建立了一套管理人员培训体系，致力培养出适应IT业快速发展的优秀管理人 才。高学历、高素质、注重合作的优秀团队，使员工在工作中得到更多的学习与进步。

内部晋升机制

当公司出现职位空缺时，公司会首先考虑公司现有员工，提供给他们晋升的机会。

具有竞争力的薪酬和完善的福利待遇

公司工作时间机制为五天工作制，公司提供具有吸引力的薪酬，每年有调薪的机会，年终将根

据员工绩 效和公司业绩发放年终奖金。公司同时为每位员工购买住房公积金及养老、医疗、工伤、失业等社会保险； 员工还可参加旅游及公司组织的各项活动。

开心网：

1、使命：让互动更有趣，让朋友更亲密。

2、价值观：正直、专注核心、快速行动。

正直：

正直意味着责任与承诺。完成责任、履行承诺，是对自己、对企业、对社会最大的尊重。

正直与勇气相关。能坚定不移，往往是因为勇气。企业和人一样，因为有勇气而正直。

专注核心：

专注地解决最重要的问题。

在纷繁复杂的问题中抓住关键点，花费80%以上的力气去解决它，比平均分配力气去解决所有问题要有效的多。

快速行动：

行动要快，绝对不能思想快行动慢。

快速决定，快速行动，肯定会多冒风险，但只要能保证快速的调整，就能不断进步。

3、团队文化：开放。

心态上开放：“清零”。

“清零”，是一种开放的心态，因为清零才能获取更多。

清零的心态，自然会产生包容的胸怀，让团队更多元化、更有创造力。

行动上开放：从现在起，马上就做。

以开放的心态，采取开放的行动。

不怕失败。无失败，不可能有创新。

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