# 企业人才理念之我见（共5篇）

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-07-18

*第一篇：企业人才理念之我见企业人才理念之我见企业的发展离不开人才，企业的竞争依赖于人才，大力实施人才战略，盘活人力资源，愈来愈成为企业研究的重要课题。“尊重人才、培育人才、德才兼备、人尽其才”作为我矿的人才理念，笔者认为，要想把其内涵落实...*

**第一篇：企业人才理念之我见**

企业人才理念之我见企业的发展离不开人才，企业的竞争依赖于人才，大力实施人才战略，盘活人力资源，愈来愈成为企业研究的重要课题。“尊重人才、培育人才、德才兼备、人尽其才”作为我矿的人才理念，笔者认为，要想把其内涵落实到实处，就要在最大限度地引进人才、开发人才和管理好人才上下功夫做文章，下面，就此浅谈一点个人的认识。

一、完善引进机制，广揽天下贤才强化培养无疑是壮大人才队伍最根本的途径，但同时也是最耗时、最费力的途径，属于一种“长期投资”，短期内很难“立竿见影”。因而，在采取得力措施加强人才教育培养的同时，敞开大门招引天下英才为我所用，应该是迅速壮大人才队伍的一种最便捷、最直接、最有效的措施，也是迅速提升企业竞争力的有效途径。——建立灵活的选人机制。古语云，人往高处走，水往低处流。大凡人才，总是向着环境好、待遇优、最能发挥自身作用、更易实现自身价值的地方云集。所以，我们在用人时，应当遵循人才流动规律，建立健全与之相适应的选人机制。比如成立人才引进中介机构，根据各类人才需求情况，打破人才身份、所有制限制，公开选拔各类优秀人才等。为使人才引进工作制度化、规范化、经常化，还应当建立人才培养输送单位——人才引进服务中介机构——用人单位“三位一体”的工作格局，齐心协力形成“人才凹地”效应，把优秀人才吸引进来，让天下贤才为我所用。——用优厚的待遇吸引人才。要改革现行分配制度，在坚持效率优先、兼顾公平的原则下，把按劳分配原生产要素分配结合起来，鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配，推行科技人员岗位工资制、项目工资制、协议工资制、课题工资制和年薪制，建立符合市场经济法则的人才分配激励机制，充分调动各类人才的潜能和工作积极性。——营造良好的人才成长环境。国家副主席曾庆红同志提出，要善于用伟大的事业凝聚人才，用崇高的精神鼓励人才，用真挚的感情关心人才，用适当的待遇吸引人才。展开来理解，就是要善于为各类人才创造用武之地，做到人尽其才，才尽其用，为优秀人才提供施展才华的工作舞台，实现岗位留人；善于通过理想、信念教育，引导各类人才爱岗、敬业、奉献，增强实现自身价值的责任感、荣誉感；善于营造一种积极向上、团结和谐的人际关系和工作环境，使各类人才心情舒畅地工作；善于在政策允许的范围内，尽力为各类人才办实事、办好事，解除各类后顾之忧，实现待遇留人。落实这一要求，就要动员全部力量，真心实意地关心、理解、爱护、信赖人才，努力为各类人才营造一个良好的工作环境、人际环境、生活环境，使他们有一种实现自身价值的自豪感、贡献企业的成就感、得到企业承认和尊重的荣誉感。

二、完善使用机制，最大限度地开发人才资源合理利用人才资源，充分调动每个人才的积极性，这是人才队伍建设的关键，也是稳定人才人才队伍的根本。首先，打破常规给位子。坚决冲破“论资排辈”，求全责备的思想束缚，引入竞争机制，变伯乐相马为赛场选马，扩大选人用人视野，拓宽选人用人路子，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，把那些“靠得住、有本事”的优秀人才选拔到重要岗位。同时，建立一套优用劣汰、能上能下、能进能出、充满活力的人才使用机制，让“帅才掌帅印”，充分发挥各类人才的聪明才智。其次，坚持在实践中锤炼。人才成长有一个规律：早压担子早成才。要加快人才成长，就要有计划、有步骤地为人才创造“挑担子”的机会，通过“在其位，谋其政”，丰富实际工作经验，增强解决实际问题的能力。“压担子”的途径，一是有计划地选拔一批可塑性强的党政人才、经营管理人才，送到高等院校深造培训，或者下派到基层，在相对较困难的岗位任职；二是对有发展潜力的专业技术人才，鼓励令办、创办科技实体等。通过实践摔打磨练，丰富领导工作经验。条件成熟的要及时放到关键岗位，予以重用。再次，盘活现有人才资源。目前，在人才问题上存在着重使用、轻培训，重现实、轻长远的现象；对所分配的学生安置上，专业不对口，有的学不致用等现象，有不小的负面效应。正确的方法，应该是既不能奉行先到井下锻炼、然后锻炼成长，也不能盲目排外，既重视现有人才作用的发挥，又善于调动现有人才的积极性，真正做到培育人才，人尽其才。

三、完善管理机制，促进人才健康成长加强对人才的科学管理，是促进人才队伍健康成长的有效措施和重要保证。通过制定有利于人才发挥自己才能的制度，形成有利于人才成长的机制。第一，实行分类建库。各类人才的工作性质，工作内容、工作特点、工作环境不尽相同，在管理的方式方法上，也应因人因事因类管理。就我矿而言，可以建立党政人才信息库、经营管理人才信息库、专业技术人才信息库以及特殊人才信息库等，将有关情况资料输入微机，编辑归类，登记造册，实行信息管理。第二，实行目标考核。对不同类型的人才，其考核内容办法要有所区别。对党政人才，重点是考核德、能、勤、廉五个方面的情况，特别是对基层单位“一把手”的考核，要把科学决策能力、驾驭单位能力，开拓创新能力作为重点，要与年度目标和任期目标完成情况结合进行；对经营管理人才的考核，要以创新精神、创造能力和经营管理水平为核心，重点考核单位效益实现情况、职工工作积极性调动情况；对专业技术人才的考核，重点是技术攻关完成情况，带来的经济效益情况；对特殊人才的考核，要因人而异，一人一法。通过有针对性的定期考核，鞭策激励各类人才，敬业奉献。第三，实行有效激励。对考核结果要认真分析研究和总结，用足用好考核结果。对任务完成好的，有突出政绩的，要大张旗鼓地进行奖励。奖励，可以是精神激励，如授予各种荣誉称号，上电视、上报纸、上光荣榜等；也可以是物质激励，如对党内人才，可以以党内同期最高奖励标准进行奖励，对经营管理人才，可从其创造的经济效益中提取奖励金进行奖励。特别是对做出突出贡献的，要敢于重奖，奖得让其动心，让其有一种压力感、责任感。对完不成任务、政绩平平者，该组织谈话的组织谈话，该降职降级的降职降级，该实行经济制裁的实行经济制裁。要做到奖罚分明，客观公正，奖得让其感到应该，罚得让其认为合理，真正起到奖优罚劣、奖勤罚懒作用。

**第二篇：学习企业理念之我见**

学习企业理念之我见

目前，世界经济已经进入一个崭新的时代。这是一个急剧变革、激烈竞争、优胜劣汰的时代，置身于这个时代，要有效应对变革，取得竞争优势，那就需要不断学习、快速学习。创建学习型组织是知识经济时代发展的必然趋势，通过与企业文化建设相结合，逐步将企业文化建设从幕后走向前台，将企业发展成为学习型企业，才能保证有源源不断的创新能力，才能具备快速应变的能力，才能充分发挥企业人力资源和知识资源的作用，提升企业的核心竞争力，实现企业长远发展的目标。

现如今，国际经济形式如此严峻，面对国内大多钢铁企业都在亏损的形势下，我们在新的形势下如何加快发展，如何在一系列改革措施中保持和提高企业的竞争能力，实现新的跨越，如何将企业文化和企业创新生产相结合，确立先进的学习理念，在企业文化建设中营造浓厚学习氛围。

下面我们就来谈一下如何学习企业文化。

一、层层部署发动，统一认识。通过发动车间党团团支部以及各班组专门培训学习，再通过他们在例会和各个实际工作中，向职工灌输；在工作中学习、在学习中工作、学习与工作相结合等先进学习理念，交流心得、更新观念、提高认识。

二、强化宣传，营造氛围。企业精神确立后，要想真正被员工所接受，就必须通过各种宣传工具、各种宣传途径、各种宣传方式进行灌输教育，把企业精神所提倡的观念、意识和原则，把体现企业精神的先进思想灌输到员工的大脑中去，使之深入人心，从而使员工在企业活动中自觉或不自觉地表现出来。利用多种形式加强学习企业理念基本知识、基本理念的宣传。利用车间宣传栏以及车间板报，在车间党支部和党小组学习的同时学习企业理念。

三、身体力行，发扬光大。企业精神不是说在嘴上，写在纸上，挂在墙上的装饰品，而是需要企业从上到下，从管理者到员工身体力行的规范。

四、形式多样、贴近人心。车间十分注重调查和征询基层员工的意见，力图呈现给每个员工实用、有效的宣传，帮助他们提高对企业理念的认识水平、思想觉悟。定期附有调查问卷，及时掌握、了解职工的满意度情况等。在意见调查、宣传栏等宣传平台建设中，也是由大多数员工积极投稿参与，各抒己见的反映车间各种动态。

总之，企业文化和学习型组织理论，是当代经济发展最前沿的理论体系，是推动企业发展和个人进步的强大思想武器。按照企业文化和学习型组织理论的要求，大力提升员工素质，对推进企业快速、稳定、健康发展，全面建设小康社会，有着非常重大的理论意义和实践意义。因此，每名员工都要高度重视企业文化和学习型企业创建工作，坚持用企业文化和学习型组织理念不断充实完善和提高自己，为企业发展和社会进步做出应有的贡献。

**第三篇：现代企业人才理念**

打造品牌人才

——现代企业人才理念

通过“苹果”前总裁的传奇人生及“苹果”的发展史等众多金牌企业的了解，人才无疑是现代企业的竞争对象。我们创造了“微软”、“苹果”、“诺基亚”等一系列品牌产品，可是至今没出现过品牌人才这样的企业。所以，创造品牌人才是现代企业的发展目标。

是人才创造了一个又一个奇迹，一个又一个传奇。我们尊重人才，我们寻找人才，我们也培养人才。可是，我们没有一个系统的人才培养计划。人才的培养已不仅仅是像大学这样一些高等学府的事情，而是全社会的事情，也就是我们企业的事情，我们应该把企业打造成一座学府。现代企业应该有一个系统的人才培养计划，上到各部门主管，下到基层的员工都有一个完整的培养计划。而今有一部分企业认为没必要培养人才，因为当代社会人才流动十分频繁，而人才培养花费的精力、金钱十分昂贵，培养人才等于浪费金钱。其实不然，尽管人才流动频繁，但自己培养的人才才是最可靠，最有经验的。

假设我们把人才分为五等，一等人才是企业高管，五等人才是基层最普通的员工。现在我们需要三等人才，那么我们是不是就去招聘三等人才呢，不是，我们应该招聘四等甚至五等人才。我们自己培养，把四等或者五等人才培养成三等甚至二等人才。那么，我们这个企业从另一个角度说就是一座学府，它就会吸引更多的人来镀金。三等人才会来吗？会，甚至二等人才都会来镀金。因为是来镀金，所以他们的待遇要求不会太高，这样其实就是用他们自己的薪金培养自己，企业只是提供了一个学习的平台而已。只有打出品牌人才，才能打出更好的品牌产品。

在人才方面，我认为各部门的主管应当是一位全才，各部门主要决策者应当熟悉其他部门的工作流程，技术主管才可以只是这部门的精英，这样才能更好的服务于企业。而人事主管尤其重要，我觉得人事主管应当熟悉各个工作岗位，条件允许的话，最好到基层各岗位工作一段时间，这样才能更熟悉企业需要什么样的人才。人事主管是什么？是伯乐，伯乐不仅仅要认识千里马，还要认识骆驼、牦牛等，而且最重要的是知道哪儿是草原，哪儿是沙漠，哪儿是高原，这样才能才能让合适的人才到合适的岗位工作。有一小部分企业的人事主管对自己企业的岗位不太熟悉，所以不知道需要什么样的人才。我曾经碰到有个别小型企业的人事主管不了解现今大学毕业生究竟学过些什么，甚至不知道某些专业到底在学什么，所以我建议人事主管应当要了解现今各大学所设专业的特点和专业所设课程，至少要了解与企业相关或相近专业的特点和专业所设课程。

在培养人才中，我觉得相互学习是很重要的的一种方法。我认为，第一，各部门应定期或不定期举行工作经验交流。每个员工拿出这一段工作过程中遇到的典型问题，分析当时解决此问题的理论构想，讨论这种方案产生的效果，这种方案的优缺点，有没有更好的解决方案或者替代方案，第二或者第三备选方案等等；第二，各部门拿出相关的其他企业现今或过去的成功或失败的方案，同样以第三方的身份讨论这些方案的优缺点，讨论成功或失败的原因。讨论如果自己遇到这样的问题会怎么办，有没有解决的能力，会不会选择这些成功或失败的方案。尤其要讨论一些失败的方案，这些方案往往是我们容易选择的方案，这些方案的理论构想往往是我们思想的误区，我们更应该关注这些方面；第三，各部门应加强业务学习，定期举行学习班，定期考核业务水平；第四激发职工的创新思维，我们虽然不一定能在权威杂志上发表专业论文，但是我们可以自己创办自己的内

部杂志、知识窗、黑板报等等，让员工有一个展示自己的平台。

在人才招聘中，尤其是刚毕业大学生招聘中，虽然我成绩一般，但我赞同招聘成绩好的同学，因为作为学生，学习才是自己的本职工作，企业看能力从哪了解，企业需要什么。我曾听一位企业老总说过，他也喜欢成绩好的毕业生，因为至少他把自己的本职工作做好了，因为成绩低至少说明了或许有这三方面的原因：第一，智力有问题；第二，学习方法有问题；第三学习没有用功。这三方面的原因他都不喜欢，第一个原因不说了，第二个原因他说做了十几年学生都没有找到适合自己的学习方法，在企业短时间内能适应自己的工作吗？第三个原因上面已经说过了，就是没有做好自己的的本职工作，他说他没有足够的理由相信这样的职工能做好自己的本职工作。企业需要的是把自己本职工作做好的职工，连本职工作都做不好何谈创新。当然，优秀毕业生毕竟很少，招聘也不仅容易，我认为成绩好的毕业生并不是说就是名次靠前的同学，他应当具备这样一些特点，他的大部分课程成绩中等以上，有一门或者几门成绩特别优秀，可以有成绩特别差得课程，但那仅仅是个别。

**第四篇：人才之我见**

人才之我见

——郝浩

很多老板、经理人可能会经常因为缺乏人才而感到困惑，当然，事实情况也是如此，中国就是人多，而人才资源不怎么丰富。

缺人才怎么办？培训？太慢！靠挖？你凭什么？凭企业文化？你有吗？要有，也不至于人才流失到这种地步！凭人格魅力？别傻了，说领导有人格魅力的下属，很可能比领导还聪明！凭高额薪资待遇？第一，你玩不起，真正的人才是不缺钱的，一般的人才你挖来也需要适应工作环境，可能比你自己培训还要来的慢；第二，你伤不起，个人认为，仅仅为了钱而工作的，不是人才，是奴才，他（她）今天可以背叛这个老板，明天照样可以背叛你！

对于人才，本人还是主张自己培养，当过老师的人都熟悉一句话：只有不会教的老师，没有不会学的学生！培养员工不是一时的心血来潮（引用村里人的一句玩笑话：裤裆里尿尿，一时的热），而是要坚持做，分层分级的按计划做，记得我们的领导曾一致强调：打造学习型团队！这不是口号，也不是任务，而是要将其作为企业危机感的一个信号，一种管理者的文化，一种意识，一个习惯，最终要执行落实，还要注重过程，看结果。好吧，这些我们做到了，接来下本人仅代表本人观点，就说说如何培养人才：

首先，我们要相信，天生我材必有用，后面在加上一句：看你会用不会用。一个流落大街的乞丐，我们很少有人去打探他沦为乞丐的过程，但是，如果他四肢健全，大脑正常，要是有人给他稍加点拨，说到某个地方捡矿泉水瓶很方便，以后不用辛苦乞讨，自食其力···我想，他的后半生很有可能会改变。我不知道这算不算是对乞丐的“培训”？可是，谁也不愿意和乞丐搅合在一起，乞丐是被周围的人、被这个社会基本放弃的一群人，就像老师放弃一个学生，学生放弃一门功课，我们放弃一个员工一样，结果可想而知。说到这里，我讲一个比较有哲理的现实生活中的关于乞丐的故事（反正是瞎扯，本人只是代表本人记录现阶段本人的一点想法，如有雷死人，笑死人，气死人等现象发生，本人一概不偿命）：

有一个乞丐流落到一个村子，他饿的两眼发晕，终于叩开了一个大妈家的门：

大妈，给点吃的吧！

好啊，看见了吗？门前那些砖，帮我搬到屋后去！我给你做饭吃，管够！大妈看了看这个落魄的年轻人说。可是，······好吧！

·······

终于搬完了，足足200多块砖，乞丐饱餐一顿，道了谢，抹嘴走了······可第二天他的肚子又没着落了，辗转了几次，他又来到了大妈的门前！

当当当！

大妈，我······

饿了吧？把昨天搬到屋后的那些砖再搬到门前！我给你做饭吃，管够！

饭后，乞丐没有在第三天出现，而是在三年后出现在大妈的门前，他是带了大包营养品，穿着西服来看望大妈的。

（接上面）“授予鱼，不如授予渔”，故事中大妈的行为是在有意的暗示，我们反过来想想，我们是否有放弃的员工（放弃有两种：一种是辞退，另一种是放任自流，说难听点叫束手无策）？为什么会“放弃”？个人认为主要原因是：用人不当。把合适的人放在合适的岗位上，这是前提，接下来还要不断的给员工不断的加油鼓劲，当然包含加薪。——人才需要学习，同样需要鼓励。

其次，有选择的培养人才。无论哪个企业，好的人才毕竟是少数，人才之所以能成为人才，因为他与“人员”有很多区别，大致归纳：

1、人才有远大理想（如同共产党的信仰），而非人才只有眼前利益； 上学时在《译林》上看到过一个故事，在这里再分享一下：

有人分别采访工地上的有三个砌砖工人甲、乙、丙。

问：你在干什么？

甲回答：我在砌砖墙啊（心想：这么白痴的问题也好意思问）！

问：你在干什么？

乙回答：我在赚钱养家糊口（心想：就是老板太抠门，发的工钱太少）。

问：你在干什么？

丙回答：我在建造世界上最美丽雄伟的大厦（心想：别看我现在很辛苦，总有一天会成功）

···

若干年后，甲、乙仍旧是普普通通的砌砖工人，丙成了很有影响力的建筑工程师···

管理者是否问过你的下属类似故事中的问题？找到“丙”类下属，着重培养，如何打消“乙”类下属的抱怨心理，让他（她）们向“丙”类转化？“甲”类下属是典型的“当和尚撞钟”，又该怎样处理？我想，很多管理者都有着非常丰富的“洗脑”经验，一定知道该怎么做。——对症下药，因材施教（管人不是村里人种庄稼，一地的小麦施同样的肥料就都能生机盎然，要是一块地里种了100种作物，同一种肥料就不见得起效）

2、人才需要适宜的环境，而管理者是这个环境的创造者（如同不同的农作物需要不同的土壤、气候、水分、养料···我是农民出身，喜欢拿这个作比较(∩\_∩)）。

如果下属表现的很积极很卖力成绩也很突出，我们要善于发现、鼓舞、赞扬和适当的建议（提醒他不要骄傲），不要轻易推捧更不要轻易对比性的批评别的下属。如果下属表现的很悲观很消极很糟糕，我们要善于发现、倾听、鼓励和分担（分担他的痛苦和压力），不要轻易发火或辞退！如果下属表现的很一般很平庸很没进步，我们要善于发现、鞭策、鼓励和引导（让他看到前进的方向），不要视而不见。另外，充分利用企业文化（土壤）、行业发展形势和就业形势（气候）、福利、学习机会和关怀（水分）、薪资和奖金（养料）几大法宝，创造适宜人才发挥能力的环境，给人才一个不愿流动的理由。

说到企业文化，不得不再胡扯几句，有人说“企业文化就是老板的文化”，这点我非常赞同！大西北有个名吃——肉夹馍。M国也有个名吃——汉堡包。肉夹馍来自西安，汉堡包来自麦当劳，轮成本两者相差无几，轮价格大相径庭（肉夹馍5元，麦当劳28元），原因：肉夹馍是用来赚钱养家的，是一种“营生”，故而多年来走不出西北；麦当劳是世界的麦当劳（这是它的广告词，也是它的文化），故而风靡全球。意大利人能把意大利面买到中国一盘几十元，兰州牛肉面一到南方就很没市场（我在南方吃过几次，纯属“思乡情结”），不也是一个道理?

（接上面）言归正传，最后总结，人才是带出来的。就像很多大师讲的：一头狮子带一群羊和一头绵羊带一群狼的道理是一样一样的。所以，不要总是抱怨“无人可用”，“一将难求”，刘备能请得动诸葛亮，宋江能带108将···这些足以让我没有再废话下去的理由。

憋不住最后一句：人才在哪？就在我们身边，就是我们现有的下属。什么？下属不够优秀？那你就把他（她）们弄成优秀的，如果不能，证明你自己也不够优秀，你自己先把自己弄优秀再说！O(∩\_∩)O

**第五篇：企业人才理念标语口号**

唯才是用，唯德重用;

有德有才，破格重用;

有德无才，培训任用;

有才无德，限制录用;

无德无才，坚决不用。

人人是人才，赛马不相马。

用人之长，容人之短。

科技是第一生产力，人才是第一资源。

效益靠质量，质量靠技术，技术靠人才，人才靠教育。

市场如水，企业如舟，质量象舵，人是舵手。

不识人才是失职，浪费人才是渎职，人尽其才是天职。

企业即人:成也在人，败也在人。

用好现有人才，稳住关键人才，吸引急需人才，储备未来人才。

贤者上，能者中，立者下，智者侧，庸者退

人才是利润最高的商品，能够经营好人才的企业才是最终的大赢家。

尊重人的品德，重视人的智慧;承认人的价值，珍惜人的感情;维护人的尊严，提高人的素质。

尊重人才真心真意,服务人才全心全意;培养人才一心一意,使用人才诚心诚意。

一个公司要发展迅速得力于聘用好的人才，尤其是需要聪明的人才。

选人要正，用人要公;育人要勤，管理要严。

员工培训是企业风险最小;收益最大的战略性投资。

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