# 如何打造人才沃土 提升企业竞争力

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2024-07-11

*第一篇：如何打造人才沃土 提升企业竞争力如何打造人才沃土 提升企业竞争力面对外部动荡的环境，企业所面临的经营环境日趋白热化，从资源竞争上升到了人才竞争，而真正的人才又无法长期与企业共赢，他们总是在寻找下一个更好的雇主，原因更多的是企业无法...*

**第一篇：如何打造人才沃土 提升企业竞争力**

如何打造人才沃土 提升企业竞争力

面对外部动荡的环境，企业所面临的经营环境日趋白热化，从资源竞争上升到了人才竞争，而真正的人才又无法长期与企业共赢，他们总是在寻找下一个更好的雇主，原因更多的是企业无法提供让人才生长的合适环境。

企业核心人才短缺会制约企业的盈利水平

赛立信竞争情报调查人员通过调查研究得出，在中国500强企业中，前25名企业的经营业绩跟其他的中国500强企业的经营业绩有较大的差别。首先，表现在投资回报率上，前者比后者高出10%左右。是什么原因导致前者的业绩会如此之好，只要看一看它的人才结构，我们就清楚了。在前25名中国500强的企业中，平均外籍员工的数量占到25%左右，外籍高管的占比是10%左右。今天，我们有很多中小型企业已经进入排名前列，甚至将来可能进入世界500强。但看一看他们的人才结构，虽然有越来越多的“海龟”，越来越多的外籍人士加入到了高管行列，但是，比起大型企业来，差距还是非常大的。所以，要真正做强并保持优势，企业就必须能够为人才提供生存、生长的良好环境，而如何营造这样的环境，是摆在所有经营决策者面前问题。

中小企业最需要那类人才？

在今天的环境下，有几类人才是企业特别需要的：

一类是确有大型企业经营、金融运作背景的管理人才。这类人才在大型企业任过职，懂金融运作，有经营经验，还有良好的教育背景。他们对企业在业务开展、兼并和收购方面，可以带来非常直接的效果。

第二类是研发型人才。企业利润的增长，要靠高附加值产品的发展。现在很多企业的升级，重点是从产品上、从技术上升级，所以，企业的R&D（研发）人才是非常短缺的。中小型企业在研发上未必欠缺，但是，能不能把研发与市场很好地结合，就看是否拥有市场意识强的高级研发人才。在现阶段，中小企业研发人员在市场意识方面比较欠缺。而在大型企业，考虑研发的时候，是从营销、市场等多方面去考虑的。赛立信竞争情报调查人员认为，有大型企业背景、有市场头脑、有商业化意识和经验的研发人员会对中小企业有直接帮助。

第三类是营销人才。比如说，品牌管理型人才。品牌管理听起来比较虚，很多人片面地把品牌管理解释成花钱，砸广告，我广告砸得越多，将来别人认知我品牌的可能性越大。实际上，品牌管理与监管者、研发、生产、服务体系都有关系。

除了以上三类人才之外，中小企业人才缺口可能还包括公关/行政（这里行政不是管理档案、打印文件、接听电话的那种）人才。公关人士都需要经过非常严谨的训练，怎么面对媒体，怎么说，怎么披露，怎么去做外部董事，怎么与工会打交道，等等。在这些方面，大型企业都有很多好的经验。中小企业未来发展，越来越多的面对外界，这种人才必不可少。

中小企业如何提供人才生长的土壤？

一、激励机制要到位

很多中小企业，现阶段的激励机制比过去5年、10年一直在进步，这是值得首肯的。但是，我们现阶段的激励机制对于体现业绩优秀者和业绩落后者之间的差异，对于激励跟个人绩效、个人贡献的挂钩是不是很透明，是不是能够将KPI（关键业绩指标）和绩效落实到个人，其实这里面做得还是很不够的。

取阅资料发现，现在大型企业把内部部门分成竞争类和非竞争类，这是一个好的尝试，因为每个部门的贡献因专业性质不同而异。我们也注意到，谈绩效管理，包括基层的管理，看到的KPI都是到部门，可能部门一把手已经扛了很多的压力，所以中小企业里做得非常累的往往是两类人，一类人是老总、一把手，因为他要扛着一个损益表；另一个是基层，直接负责采购、研发、生产、销售的基层人员，他们是有指标的。如果生产可靠性、产品质量搞不好，销售收入上不去，是要负责任的。所以，我们发现两头比较累，中间的一些支持部门，相对来说，各自所肩负的职能不透明，也不是那么容易去评测他们的业绩。但是，笔者认为，既然大型企业有可供借鉴的办法，有可以遵循的规律，建议中小企业在人才考评方面，要多借鉴。而这种借鉴，是可以通过第三方企业调查机构实现的。

二、中小企业人才培养要先解决“老板意识”

中小企业跟大型企业面临的挑战还不完全一样，大型企业在决策速度上，包括招聘渠道和激励机制上都有很明显的优势。大型企业要通过比较谨慎的层层审批，虽然会浪费时间，甚至可能会错失机遇，但毕竟他的整个过程是要稳妥，他甚至不会冒过度的风险。但是，中小型企业，在决策方面经常是“老板意识”。在中国市场上做得很成功，这个老板通常是极为自信的，他的决策很多是属于拍脑袋，靠经验。所以，中小型企业的最大风险在于老板的决策，不是通过一些系统的、好的第三方的尽职调查作参考依据。

还有绝大多数中小型企业老板的用人方式。通常他今天欣赏你，他用你，他是满腔热血用了你，但通常他的热情很难持续，他需要追求近期、非常快的回报，一旦他发现什么问题，他就会觉得你这个人不行，或者这个事情没有做好，他一定要钻进来，卷起袖子自己干。老板请管理人才做CEO，就应该放权，至少适度地、在大家认可的权利范围内放权，而不是一看到什么挫折和困难时，手就马上插进来，要CEO跟着走。所以，这里面经常会产生矛盾。对于人才怎么用，特别是在有些挫折的时候，碰到问题的时候怎么去磨合老板跟职业经理人之间的关系，这在中小企业里面是比较突出的问题。中小企业老板需要能够在风险管控的范围之内大胆放权，真正让专业的团队做它应做的事情。如果事事不放心，自己又不是那么懂，又很担心的话，这种关系确实很难处理。所以，关键在于，老板对专业化职业经理人的管理要找到一个好的平衡点。

中小企业面对今天的竞争环境，将企业竞争意识提升一个等级，就要找到能够为自己提升竞争力的高级人才，切实为人才提供良好的生长“沃土”，使之为企业长期提供专业服务，最终实现共赢。

南京凯曼6月25日hr部门培训材料：http://

2024-6-25

**第二篇：打造人才沃土 提升企业竞争力**

智慧365—在线学习管理打造人才沃土 提升企业竞争力

面对外部动荡的环境，企业所面临的经营环境日趋白热化，从资源竞争上升到了人才竞争，而真正的人才又无法长期与企业共赢，他们总是在寻找下一个更好的雇主，原因更多的是企业无法提供让人才生长的合适环境。企业核心人才短缺会制约企业的盈利水平赛立信竞争情报调查人员通过调查研究得出，在中国500强企业中，前25名企业的经营业绩跟其他的中国500强企业的经营业绩有较大的差别。

首先，表现在投资回报率上，前者比后者高出10%左右。是什么原因导致前者的业绩会如此之好，只要看一看它的人才结构，我们就清楚了。在前25名中国500强的企业中，平均外籍员工的数量占到25%左右，外籍高管的占比是10%左右。今天，我们有很多中小型企业已经进入排名前列，甚至将来可能进入世界500强。但看一看他们的人才结构，虽然有越来越多的海龟，越来越多的外籍人士加入到了高管行列，但是，比起大型企业来，差距还是非常大的。

所以，要真正做强并保持优势，企业就必须能够为人才提供生存、生长的良好环境，而如何营造这样的环境，是摆在所有经营决策者面前问题。中小企业最需要那类人才？在今天的环境下，有几类人才是企业特别需要的：一类是确有大型企业经营、金融运作背景的管理人才。这类人才在大型企业任过职，懂金融运作，有经营经验，还有良好的教育背景。他们对企业在业务开展、兼并和收购方面，可以带来非常直接的效果。第二类是研发型人才。企业利润的增长，要靠高附加值产品的发展。现在很多企业的升级，重点是从产品上、从技术上升级，所以，企业的（研发）人才是非常短缺的。

中小型企业在研发上未必欠缺，但是，能不能把研发与市场很好地结合，就看是否拥有市场意识强的高级研发人才。在现阶段，中小企业研发人员在市场意识方面比较欠缺。而在大型企业，考虑研发的时候，是从营销、市场等多方面去考虑的。赛立信竞争情报调查人员认为，有大型企业背景、有市场头脑、有商业化意识和经验的研发人员会对中小企业有直接帮助。第三类是营销人才。比如说，品牌管理型人才。品牌管理听起来比较虚，很多人片面地把品牌管理解释成花钱，砸广告，我广告砸得越多，将来别人认知我品牌的可能性越大。实际上，品牌管理与监管者、研发、生产、服务体系都有关系。除了以上三类人才之外，中小企业人才缺口可能还包括公关/行政（这里行政不是管理档案、打印文件、接听电话的那种）人才。公关人士都需要经过非常严谨的训练，怎么面对媒体，怎么说，怎么披露，怎么去做外部董事，怎么与工会打交道，等等。在这些方面，大型企业都有很多好的经验。中小企业未来发展，越来越多的面对外界，这种人才必不可少。中小企业如何提供人才生长的土壤？

一、激励机制要到位很多中小企业，现阶段的激励机制比过去5年、10年一直在进步，这是值得首肯的。

但是，我们现阶段的激励机制对于体现业绩优秀者和业绩落后者之间的差异，对于激励跟个人绩效、个人贡献的挂钩是不是很透明，是不是能够将KPI（关键业绩指标）和绩效落实到个人，其实这里面做得还是很不够的。取阅资料发现，现在大型企业把内部部门分成竞争类和非竞争类，这是一个好的尝试，因为每个部门的贡献因专业性质不同而异。我们也注意到，谈绩效管理，包括基层的管理，看到的KPI都是到部门，可能部门一把手已经扛了很多的压力，所以中小企业里做得非常累的往往是两类人，一类人是老总、一把手，因为他要扛着一个损益表；另一个是基层，直接负责采购、研发、生产、销售的基层人员，他们是有指标的。如果生产可靠性、产品质量搞不好，销售收入上不去，是要负责任的。所以，我们发现两头比较累，中间的一些支持部门，相对来说，各自所肩负的职能不透明，也不是那么容易去评测他们的业绩。

但是，笔者认为，既然大型企业有可供借鉴的办法，有可以遵循的规律，建议中小企业

在人才考评方面，要多借鉴。而这种借鉴，是可以通过第三方企业调查机构实现的。

**第三篇：打造学习型企业提升企业竞争力**

文章标题：打造学习型企业提升企业竞争力

随着知识经济和科学技术的迅猛发展，给国有企业的发展带来前所未有的挑战。学习型组织管理理论是一种宏观的管理理论，倡导组织学习，构建学习型企业，将使企业的人力资源管理发展到新的阶段，企业的生产、经营管理将立于不败之地。创建学习型企业对于现代企业至关重要，这不仅是企业的一项重要职能，而且为全

面提升企业竞争力提供了“解决之道”，成为企业生存和发展的前提与基础，对于企业的成败兴衰具有举足轻重的影响。尤其是面临迅猛发展的信息社会和知识经济时代，企业组织学习变得特别重要，展望未来，学习型企业的建设将成为新时期企业管理的潮流。

在新的时代背景下，企业竞争的实质是学习能力的竞争，企业竞争惟一的优势是来自比竞争对手学习得更快的能力。因此，打造学习型企业，鼓励员工不断学习，更新知识结构，最大限度地发挥自己的智力，是企业参与知识经济时代竞争的必然选择，也是在市场竞争中站稳脚跟并赢得竞争的重要保证。学习是企业生命的源泉，未来真正出色的企业，将是学习型企业，其实象人一样，企业的成长过程也是一个持续的学习过程，毫不夸张地说，企业的每一项进步都是通过学习实现的。当前企业管理界新的理论、方法层出不穷，令人眼花缭乱，无所适从。但学习型组织管理理论为企业全面增强“体质”提供了一剂良药，提升了企业竞争力。因此企业应把打造学习型企业作为一项战略性目标。组织学习本身就是一个系统，几乎囊括了企业管理中所有重要的因素，如人、组织、决策、沟通、技术等等，通过周密筹划的组织学习过程，企业不仅可以提高内部资源、知识的利用率，还能不断创造出新知识，弥补缺陷与不足，不断提高企业的核心竞争力。创建学习型企业，打造团队学习精神，实施共同进步，是国有企业选择的最好捷径。我们要充分认识到当前企业之间的竞争越来越表现为员工素质的竞争，只有具备高素质的人，才能有高素质的企业。而员工的高素质，在很大程度上取决于其学习能力。因此创建学习型企业对于企业前途命运的起着决定性作用，我们要积极提升经营理念，切实加强人才资源的开发管理，加大继续教育的智力和财力投资。注重提高员工的学习能力和实践能力，着力提高职工的创新能力，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好环境，形成全员学习、全程学习、团队学习和工作学习化、学习工作化的氛围和机制，要建立一种持续学习的理念和机制，努力创造良好的学习环境，增强职工自我学习的意识和能力，使学习知识、追求发展和自我完善成为职工内在的自觉要求，在企业内形成一种浓厚的团队学习氛围，并激励员工把学习能力转化为创造能力，从而实现员工和企业共同发展的目标。

学习型组织理论告诉我们，学习型组织永无止境，它是一种持续性学习过程的发展力量，它的作用是长期的、渐进式的。打造学习型企业，是企业参与知识经济时代竞争的必然选择。我们要把学习作为企业的一种精神，而不止是提高队伍素质的途径和手段，鼓励员工不断学习新知识、更新知识结构，最大限度地挖掘自己的潜能，才能不断提升企业的竞争力，使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

《打造学习型企业提升企业竞争力》来源于feisuxs，欢迎阅读打造学习型企业提升企业竞争力。

**第四篇：学习型企业心得体会(打造学习型企业提升企业竞争力)**

随着知识经济和科学技术的迅猛发展，给国有企业的发展带来前所未有的挑战。学习型组织管理理论是一种宏观的管理理论，倡导组织学习，构建学习型企业，将使企业的人力资源管理发展到新的阶段，企业的生产、经营管理将立于不败之地。创建学习型企业对于现代企业至关重要，这不仅是企业的一项重要职能，而且为全面提升企业竞争力提供了“解决之道”，成为企业生存和发展的前提与基础，对于企业的成败兴衰具有举足轻重的影响。尤其是面临迅猛发展的信息社会和知识经济时代，企业组织学习变得特别重要，展望未来，学习型企业的建设将成为新时期企业管理的潮流。在新的时代背景下，企业竞争的实质是学习能力的竞争，企业竞争惟一的优势是来自比竞争对手学习得更快的能力。因此，打造学习型企业，鼓励员工不断学习，更新知识结构，最大限度地发挥自己的智力，是企业参与知识经济时代竞争的必然选择，也是在市场竞争中站稳脚跟并赢得竞争的重要保证。学习是企业生命的源泉，未来真正出色的企业，将是学习型企业，其实象人一样，企业的成长过程也是一个持续的学习过程，毫不夸张地说，企业的每一项进步都是通过学习实现的。当前企业管理界新的理论、方法层出不穷，令人眼花缭乱，无所适从。但学习型组织管理理论为企业全面增强“体质”提供了一剂良药，提升了企业竞争力。因此企业应把打造学习型企业作为一项战略性目标。组织学习本身就是一个系统，几乎囊括了企业管理中所有重要的因素，如人、组织、决策、沟通、技术等等，通过周密筹划的组织学习过程，企业不仅可以提高内部资源、知识的利用率，还能不断创造出新知识，弥补缺陷与不足，不断提高企业的核心竞争力。创建学习型企业，打造团队学习精神，实施共同进步，是国有企业选择的最好捷径。我们要充分认识到当前企业之间的竞争越来越表现为员工素质的竞争，只有具备高素质的人，才能有高素质的企业。而员工的高素质，在很大程度上取决于其学习能力。因此创建学习型企业对于企业前途命运的起着决定性作用，我们要积极提升经营理念，切实加强人才资源的开发管理，加大继续教育的智力和财力投资。注重提高员工的学习能力和实践能力，着力提高职工的创新能力，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好环境，形成全员学习、全程学习、团队学习和工作学习化、学习工作化的氛围和机制，要建立一种持续学习的理念和机制，努力创造良好的学习环境，增强职工自我学习的意识和能力，使学习知识、追求发展和自我完善成为职工内在的自觉要求，在企业内形成一种浓厚的团队学习氛围，并激励员工把学习能力转化为创造能力，从而实现员工和企业共同发展的目标。学习型组织理论告诉我们，学习型组织永无止境，它是一种持续性学习过程的发展力量，它的作用是长期的、渐进式的。打造学习型企业，是企业参与知识经济时代竞争的必然选择。我们要把学习作为企业的一种精神，而不止是提高队伍素质的途径和手段，鼓励员工不断学习新知识、更新知识结构，最大限度地挖掘自己的潜能，才能不断提升企业的竞争力，使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

**第五篇：浅析提升企业竞争力**

建立长效人才经营机制

俗话说：万事人为本。劳动者是生产关系中最活跃的因素。组织与组织，企业与企业的竞争说到底是人才的竞争。无论是国企还是私企，无论是大型企业还是中还小型企业。人才都是推动企业持续发展的动力，人才优势也是形成企业综合竞争力的重要因素。然而，许多企业在不同发展阶段都或多或少的存在人才经营的问题。能否很好解决这一问题，成为企业持续发展的关键。在此，本人借助企业内刊的交流平台与各位同仁就人才经营等一系列事关企业竞争力的问题做一些探讨。以期对我公司综合竞争力的提升提供一些参考。

我来公司时间不长，对于公司人才经营的了解可能还不是很全面、很深入。一个多月以来，从外销部的组建和运营来看。最突出的问题有两个：一是人才引进难。招聘具有一定职业素养的人才尤难；二是留人难。本来人员素质不高，我个人和公司对于这些人员的培养投入了很大的精力和资源。但是面对公司的严管政策及业务开展中的具体要求。许多人思想转变慢，甚至“知难而退”。人员素质低，不稳定是对公司资源的浪费，对工作开展影响也很大。面对这一问题，企业管理者需要理智分析、系统总结。建立长效的人才经营机制来解决问题，从而提升企业的竞争力。

任何一家企业的持续发展，都要依赖于一支具有战斗力的团队。团队乏力或是不稳定，需要从内、外部分析原因。从外销部招聘业务代表难的现状，我们可以做以下分析：外部原因。锡林浩特市人口少，高等教育不发达。优秀的中高端人才大都流失外地或是注目于大型国企、党政机关。愿意回本地中小型企业工作的很少。这在客观上对许多本土中小型私企造成了人才经营的瓶颈；内部原因。公司处于发展中期，有些业务板块正在扩张。对人才的需求比较大，而已有的一些制度、文化及管理方式在某些方面不能很好适应人才的转型、引进。人力资源开发与管理滞后于企业的扩张速度，造成人力资源匮乏。

客观环境是我们暂时不能改变的，主观因素是我们可以着力改进的。所以，我结合企业解决人才经营瓶颈的一般方法，辅以我个人的一些感悟。提出以下解决方案：

一．转变思路，扩宽人才经营渠道。作为用人单位和一家具有广阔发展前景的企业。我们在选人、用人上，不必拘泥于区域的限制。可以考虑把公司行政中心设在首府，面向全省和全国招贤纳士。尤其是高级管理人才和优秀的中层干部，可以从埠外招聘，派驻公司各网点工作。只要公司有完善的配套制度保障，这种方式的成本不会太高，风险也可以在可控范围之内。目前，我们的困难表面上是“受制于人”，实则是“受制于地”。既然公司的业务可以扩张到埠外，那人才何尝不能延伸至公司所到之处呢？麦当劳、肯德基遍布

全球，我们并没有看到所有国家和地区的麦当劳、肯德基的经理和店员都是美国人。反之，他们倒是赚全世界不同肤色人的钱。全世界不同肤色的人都为其所用。

二．提炼企业经营宗旨，形成理念导向。企业宗旨就是企业存在的目的和使命。企业的持续发展依赖于宗旨的指引。好的宗旨是企业的名片，可以产生良好的社会效应和强大的感召力、凝聚力。毛泽东为中共制定的宗旨是：全心全意为人民服务；任正非给华为的定义是：提供有竞争力的通信方案和服务，持续为客户创造最大价值；华夏银行致力于成为中国中小型企业的忠实伙伴；蒙牛希望让中国的青少年每天都能喝上一杯鲜牛奶；报喜集团宣称要发现美、创造美、奉献美，如此等等。这些案例都可以引起我们的思考，从而基于我们公司的发展历程总结出我们的经营宗旨。形成全体金鑫员工所接受和认可的核心价值理念。

企业只有明确了宗旨，战略、目标、使命与愿景，及人才策略才会有方向。我们的企业也只有确立了宗旨，形成了核心价值观，才会有内涵、有文化、有生命力。

三．确定战略目标，做好战略规划。战略是企业的发展方向，规划是实现目标的资源利用和步骤。企业要让员工，尤其是管理团队知道：我们的企业明天去往哪里，要实现什么使命和目标。没有战略目标，员工就不知道自己可以和企业走多久，能实现什么个人价值。

员工需求是多层次的。仅承诺一些利益，不一定能打造出一支高素质的、有战斗力的、稳定的团队。同时从管理的角度看，明确战略才能很好的进行目标管理。目标管理能为人才的发展提供一个宽敞、透明、公正的跑道。从而使员工的职业规划能与公司的发展紧密的结合在一起。

四．建立科学的利益分配制度。利益分配制度是所有员工最关心的问题。也正因如此，利益分配制度也成为企业有力的调控杠杆。受人的心理作用影响，两家公司即便实行同样的薪酬支出。但具体分配制度不同，却可能产生完全不同的效果。

利益分配大体可以分为三类：一是保障性的。就是给员工提供基本的生活所需。这个额度主要依据区域消费水平和行业基本工资制定。它所体现的是安全性作用，要确保发放；二是绩效性的。就是依据员工或部门为公司创造的效益来分配利益。它的额度主要参照企业经营范围和利润率确定。它所体现的是保障性作用，要及时发放；三是激励性的。就是依据企业效益和公司利润分配比例来制定各项奖金和分红。它所体现的是激励性作用，要足额发放。

我们公司对于以上三个层面的薪酬设计还是比较合理的。随着企业的不断发展壮大，新入人才会逐渐增多。以上利益分配制度要协议化。这样能使优秀人才，特别是外埠人才安心于本职工作，与企业一起创新、成长。

五．进一步完善绩效考核制度。绩效考核本身带有激励的作用。具体有两个关键点：一是考核标准要科学。尽量公正、透明，避免人为因素；二是考核开展与落实。有制度执行不力，制度的作用就发挥不出来。对于考核更是如此，执法者必须公平、严明执法。最好不是直接利益者及相关者来执行。这样有利于考核的落实。

考核标准关系到资源的分配、员工的士气和目标的达成，考核的落实关系到企业对目标管理的系统处理效力。因此，对于绩效考核工作企业最高领导者要适时关注，确保公正、有效。

六．加强企业文化和思想建设。企业文化是一个企业的精神风貌，是一个企业区别于其他企业的内在标志。企业文化的建立，有助于营造积极、健康的工作氛围；有助于企业提高对外部不良风气的免疫力；有助于加强团队的凝聚力、协作力。企业文化中应有尊重人、培养人、成就人的基因。这样的企业文化，有利于满足员工的精神需求。进而提高员工对企业的忠诚度。

环境影响人、塑造人。这种影响力和塑造力其实就是思想和文化。企业文化要在企业创始者的亲自主持下，提炼形成。并通过反复的学习、培训融入到员工的日常行为中。

七．加强领导干部的组织建设与培养。随着公司规模的扩大，干部队伍素质的提高、能力的补强尤为重要。企业可

以通过内部领导干部不断学习提高，外部人才不断引进的办法来提高公司整体领导水平和管理能力。以往那些单纯的经验性领导和管理方式已越来越不能支持企业的持续发展。专业化、职业化、年轻化是企业发展对领导者和管理者的必然内在要求。领导者和管理者不断提高领导力和管理水平，拥有开放、包容、公正的心态，这是企业包括人才经营在内的一切制度、目标得以切实贯彻、实现的关键。

此外干部队伍的选择和搭建，必须在稳定性和成长性中形成动态的平衡。各级管理层，都要培养接班人。形成阶梯性的人才梯队，以减少人才流失对公司造成的风险。

以上是我根据来公司一个多月以来，在具体工作中遇到的问题与思考。结合以往学习、经验所得，以全面提升公司竞争力为落点，就人才经营所做的一些粗浅分析。未必完全正确或适用，作为金鑫的一名员工我一方面有责任为公司的发展壮大献言献策，一方面也希望以此引起大家的思考，和大家学习、交流。

最后，我借此平台向公司所有同事问好。欢迎大家就商贸外销工作多提宝贵建议。祝大家工作愉快！

商贸公司外销部：郭伟奇二零一零年四月十一日

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