# 人才选拔五项管理原则

来源：网络 作者：紫竹清香 更新时间：2024-07-14

*第一篇：人才选拔五项管理原则人才选拔五项管理原则管理原则，是人力资源从业人员在处理人和事的问题时，要站在公正和开明的立场上，按照统一标准和同一原则办事的职业规范。作为现代企业人力资源管理，首要任务应当是人才的选拔，笔者以过往做顾问的心得提...*

**第一篇：人才选拔五项管理原则**

人才选拔五项管理原则

管理原则，是人力资源从业人员在处理人和事的问题时，要站在公正和开明的立场上，按照统一标准和同一原则办事的职业规范。作为现代企业人力资源管理，首要任务应当是人才的选拔，笔者以过往做顾问的心得提供以下五项管理原则。

1.高度重视的原则

企业的主管领导者要把人才问题当成一种战略来考虑，授权人力资源管理部门成立由高层管理人员、企业专才和技术人员代表组成的专门评选机构，根据企业发展的需要，制定出严格的评选标准和要求，由人力资源部具体负责，严格按照程序来执行。

2.按工作岗位特点的原则

最重要的是搞好企业的人力资源规划，搞清楚企业各岗位人员的现状、需求状况和具体要求，针对岗位特点和工作性质的需要而进行人才选拔。要做到岗有所需、人有所值。正所谓：适用的便是人才。

3.“得才兼备”的原则

人才的选拔必须把品德、能力、学历和经验作为主要依据，从态度着眼、能力着手、绩效着陆；在细节方面发现，从大事方面把握，争取开发和培养“得才兼备”的能人。

4.多渠道选拔人才的原则

信息时代的到来给企业人才的选拔提供了更为广阔的空间，企业的人力资源管理部门可以按照自己实际的需要，通过人才市场、报刊广告、互联网、猎头公司、熟人介绍等多种有效的人才招聘渠道，招聘到自己需要的人才。

5.运用测评选拔人才的原则

科学技术的进步推动了人力资源管理的科学性，通过利用科学的测评手段，如专门测评软件、面试、笔试、辩论等，了解人员的素质结构、能力特征和职业适应性，为量才用人、视人授权提供可靠的依据。为了实现原则规范，细则灵活。

人力资源管理者可以采用“走动式管理”模式，这种模式除了可以协助管理人员事先客观了解企业员工的各个方面，为选拔人才的公正性提供事实依据。不扣一格使用人才。

笔者认为：企业的可持续发展，要求现代企业打造和培养出具有高素质、强业务、懂管理、会经营、精专业的复合型骨干人才；让他们在部门或岗位上起到杠杆和推导作用。同时，能够让他们不断激发出潜力和分享到合理的成果，正是笔者所提炼的人才管理：“争得来、留得住、用得好”的关键所在。

**第二篇：专业技术拔尖人才选拔管理暂行办法**

\*\*市专业技术拔尖人才选拔管理暂行办法

第一章总则

第一条为全面实施人才强市战略，在全社会进一步树立尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好风尚，激励各类专业技术人才多出、快出优秀成果，促进\*\*经济社会全面发展，根据《\*\*专业技术拔尖人才选拔管理办法》（青办发〔2024〕3号）和市委、市政府《关于进一步加强人才工作的意见》（西委〔2024〕118号）的有关规定，制定本办法。

第二条专业技术拔尖人才（以下简称拔尖人才）是指在自然科学、社会科学和工程技术等领域，从事研究开发和推广应用等工作，代表着当今\*\*领先水平，为\*\*经济建设和社会发展做出突出贡献的学术、技术带头人。

第三条选拔拔尖人才坚持民主公开、竞争择优、严格标准、总量控制的原则，不受学历、职务、资历、身份、年龄的限制（公务员或参照公务员管理的人员除外），以对全市经济建设、社会发展的实际贡献和现实政治表现为根本依据。

第四条对拔尖人才实行全出竞进的动态管理办法。每两年选拔一批，每批管理期四年；管理期满后拔尖人才资格自动终止，同时不再享受拔尖人才的有关待遇，可参加新一批拔尖人才的评选。

第二章选拔范围和条件

第五条凡在我市工作的各类专业技术人才均可参加拔尖人才的评选。

第六条拔尖人才推荐对象须是热爱祖国、政治坚定、遵纪守法、崇尚科学、具有良好的职业道德、近四年来取得以下成绩之一者：

（一）获得国家技术发明奖、自然科学奖、科技进步奖三种奖项中任何一种奖项的人员；

（二）获得山东省技术发明奖、自然科学奖、科技进步奖三种奖项中任何一种奖项一等奖的前四位人员，二等奖的前三位人员，三等奖的前两位人员；

（三）获得\*\*市技术发明奖、自然科学奖、科技进步奖三种奖项中任何一种奖项一等奖的前三位人员，二等奖的前两位人员，三等奖的首位人员；

（四）获得\*\*市科技进步奖一等奖的首位人员；

（五）获得一项以上国家技术发明专利或三项以上实用新型、外观设计专利，并已实施，且具有较大经济或社会效益的；

（六）在文化、艺术、新闻、出版等方面成绩突出，受到省(部)级以上表彰，为\*\*市精神文明建设赢得重大荣誉的；

（七）在教育、卫生、体育等专业技术工作中成绩突出，在本专业领域享有较高声誉，被我市同行公认并被上级业务主管部门认定为专业学科学术、技术带头人的；

（八）专业技能水平高，在各行各业职业技能操作中有被社会公认的绝招绝技，代表我市参加\*\*市级以上技能比赛受到表彰，在\*\*乃至全省、全国有较大影响，并取得突出经济或社会效益的；

（九）在工农业生产第一线研制开发和推广应用新技术、新产品、新工艺，在加速科技成果产业化方面成绩突出，并取得显著经济或社会效益的；

（十）在企事业单位从事管理工作，运用现代管理知识进行科学管理，有重大改革创新的管理措施，有反映其管理思想和经验的论文、综述或著作，所在单位管理水平及综合经济和社会效益指标达到\*\*市同行业先进水平的。

第三章选拔方法和程序

第七条拔尖人才选拔工作由市人才工作领导小组统一领导，市委组织部会同市人事局、市科技局具体组织实施。选拔的程序是：

（一）宣传发动。通过网络、新闻媒体和下发通知等形式，广泛宣传选拔拔尖人才的相关政策，公布拔尖人才评选的标准、条件和方法步骤。

（二）逐级推荐。推荐人选采取单位推荐、学术团体举荐或个人自荐的方式产生。单位推荐和学术团体举荐的，由个人向所在单位或学术团体申请，核实材料后，经单位领导班子集体研究确定推荐人选。推荐人选确定后，要广泛征求单位职工意见，并在本单位显著位置公示三天，如无异议，由推荐单位和被推荐对象填写《\*\*市专业技术拔尖人才推荐登记表》，连同反映推荐人选成果业绩的原始资料及复印件等，经主管部门审核后一并报市人才工作领导小组办公室。个人自荐的，可以由个人直接报市人才工作领导小组办公室。

（三）资格审查。市委组织部会同市人事局、市科技局等部门，根据拔尖人才选拔条件，对上报的推荐人选进行资格审查，将审查合格的人员列为考察对象。

（四）组织考察。由市委组织部会同有关部门，对考察对象的政治表现、职业道德、成果业绩等情况进行全面考察，根据考察情况，确定出评审对象。

（五）专家评审。市委组织部会同市人事局、市科技局等部门对评审对象的材料进行分类整理，并根据不同行业、专业的具体情况，确定各行业评审对象比例。同时，组建以专家学者为主体的专业评审组，对评审对象进行专业评审。评审工作按照民主集中制原则，在充分酝酿、讨论的基础上，采取无记名投票方式确定评审结果，评审对象获得三分之二以上赞成票的确定为公示初步人选。

（六）社会公示。市人才工作领导小组对公示初步人选进行审核并确定出公示人选，通过新闻媒体向社会公示，接受群众监督。同时，征求纪检、监察、政法、计生等部门意见。

（七）组织审批。将公示无问题的人选名单，提报市委审议批准。

第四章奖励形式和待遇

第八条拔尖人才由市委、市政府命名表彰，颁发《\*\*市专业技术拔尖人才》荣誉证书。

第九条拔尖人才在四年管理期内享受以下待遇：

（一）自批准之日的下个月起，由市财政发给每人每月100元专业技术津贴;

（二）每年安排一次健康查体，安排休假15天；

（三）定期组织外出考察疗养。

第十条拔尖人才在管理期内，聘任专业技术职务不受单位的岗位数额限制，管理期满未能继续被评为拔尖人才的，须参加单位的岗位竞聘。

第十一条对拔尖人才申报的科研项目实行重点扶持，体现优先原则。同等条件下,拔尖人才申报的科研项目单位要优先申报、主管部门要优先审批、科研经费要优先拨付。

第十二条建立\*\*市拔尖人才专项资金。由市财政按每位拔尖人才每年2024元标准拨付经费。其中，每人每年发放津贴1200元，其余800元作为拔尖人才管理、培训、查体等费用。专项资金由市人才工作领导小组办公室代市委、市政府管理使用。

第五章管理办法

第十三条拔尖人才由市委组织部会同市人事局、市科技局代市委、市政府进行综合管理，所在单位负责具体管理。

（一）建立目标管理制度。拔尖人才根据所承担的工作任务制定工作计划、四年奋斗目标和办法措施，填写《\*\*市专业技术拔尖人才考绩档案》，每年以书面形式报告工作、学习、生活情况。

（二）建立实绩考核制度。主管部门和所在单位负责对拔尖人才进行日常跟踪考察，了解掌握其思想政治表现、职业道德和工作目标完成情况，每年年底写出考察管理工作报告，报市委组织部。市委组织部按照工作计划和考核目标，对拔尖人才进行考核，凡经考核连续两年完不成目标任务的，经市人才工作领导小组研究，报市委、市政府批准，调出拔尖人才管理范围，并不再享受拔尖人才有关待遇。

（三）建立组织部门及领导干部联系拔尖人才制度。市委组织部、各主管部门和拔尖人才所在单位负责同志要与拔尖人才建立联系制度，经常进行思想交流，及时掌握情况，通过召开座谈会、个别走访、发放征求意见函等方式，听取他们的意见和建议。

（四）加强对拔尖人才的培训教育。将拔尖人才的政治理论教育和业务培训纳入全市干部教育培训计划，从思想上、政治上关心其进步。每两年至少轮训一次，每次时间不少于五天。

（五）重视发挥拔尖人才的作用。定期组织拔尖人才开展科研攻关和送科技下乡等活动，鼓励他们多出、快出优秀成果，加快科研成果向社会生产力的转化。

第十四条拔尖人才在管理期内，受到党纪政纪处分或刑事处理以及因个人过失造成重大损失或严重后果的，取消其荣誉称号和相关待遇。

第十五条拔尖人才调出本市或因工作变动等原因不再继续从事专业技术工作的，所在单位和主管部门应及时报告市委组织部，并不再作为拔尖人才管理。

第十六条\*\*市级以上拔尖人才直接列入\*\*市拔尖人才管理范围，但不重复享受\*\*市拔尖人才有关待遇。

第六章附则

第十七条外省市获奖成果项目和国外获奖项目不作为拔尖人才评审的主要依据，但可作参考。

第十八条对扶持和爱护拔尖人才成绩显著的单位和个人予以表彰；对压制、刁难拔尖人才发挥作用者予以严肃处理；对弄虚作假骗取拔尖人才称号者，取消其荣誉称号，追回发放的津贴，四年内取消其拔尖人才申报资格。

第十九条本办法由市委组织部负责解释。

第二十条本办法自发布之日起施行，本市原有专业技术拔尖人才选拔管理办法与本办法不一致的，按本办法执行。

**第三篇：后备人才选拔**

后备人才选拔

为了顺应公司的发展规模不断壮大，各类人才需求也在不断提升。我司现在人才需求已内培为主，外招为辅，特进行公开内部的后备人才选拔。

一、后备人才简介

我司实行专业型和管理型后备人才双序列建库。其中专业序列后备人才库分为基层、中层、中高级，培养目标分别专业2级的骨干专业人才、专业3、4级的中级专业人才，专业5级的中高级专业人才；管理后备人才库分为基层、中层、中高层，培养目标分别为业务主管、部门副经理/部门经理层级的中层管理人才、部门经理以上层级的中高级管理人才。其中初级专业库和基层管理库统称C级后备人才库，中级专业库和中层管理库统称B级后备人才库，中高级专业库和中高层管理库统称A级后备人才库。

二、选拔对象

对不在已有后备人才库内的人员进行选拔入库，对已在后备人才库内的人员进行梳理出 库。

三、选拔标准

通用标准：

1、品格要求：忠诚正直、诚实守信、廉洁自律、爱岗敬业、具备良好的职业操守，认同公司企业文化和管理模式。

2、身心健康，精力充沛，足以承受拟任岗位的劳动强度。

3、性格特质和职业兴趣匹配岗位要求。

4、综合素质和发展潜力大。

硬性标准：

1、年龄：45岁以下

2、最高学历：本科及以上

3、公司内司龄：1年以上、在现任职级半年以上

4、职称资质：C级库不限、B级库专业性岗位有相关资质或职称证书优先、A级库专业性岗位必须有中级或以上资质或职称证书

四、后备人才选拔方式、培养流程

1、选拔以提名和自荐方式相结合。

项目行政人事部组织开展后备人才选拔宣贯会，部门内部员工可填写《后备人才申请表》进行自荐，最终由部门领导评审提名。行政人事部组织各部门负责人和分管领导进行会务评审，结合后备人才选拔标准对提名人进行匹配选拔。

五、其他说明

1、本次后备人才选拔本着实事求是的原则，无论个人自荐还是领导推荐，均需从实际出发，不搞平均主义，不做好好先生，宁缺毋滥。

2、严格按照选拔标准进行选拔，有特殊优秀人员因条件限制可说明情况特殊汇报.

**第四篇：人才高峰选拔**

省委组织部 省人力资源社会保障厅省财政厅 关于组织申报江苏省“六大人才高峰”第十一批

高层次人才选拔培养人选的通知

各市委组织部，各市人力资源社会保障局、财政局，昆山市、泰兴市、沭阳县人力资源社会保障局、财政局，省有关部门：

为深入实施创新驱动和科教与人才强省战略，加快发展战略性新兴产业，推进重点产业和重点领域高层次人才队伍建设，根据《省委常委会2024年工作要点重点任务细化实施方案》和省人才工作领导小组《2024年全省人才工作要点》有关要求，现就组织申报“六大人才高峰”第十一批高层次人才选拔培养人选有关事项通知如下。

一、申报范围

“六大人才高峰”资助重点行业（产业）领域承担项目研发、实施科技转化、主持或参与其他应用性、创新性项目的高层次人才。具体范围为：

（一）在我省产业结构优化、技术水平提升和战略性新兴产业发展中具有带动和推进作用，特别是新能源、新材料、生物技术和新医药、节能环保、新一代信息技术和软件、物联网和云计算、高端装备制造、新能源汽车、智能电网和海洋工程装备等十大战略性新兴产业领域的重点人才项目。

（二）在机械汽车、电子信息、建筑、农业、教育和医药卫生等重点行业领域的重点人才项目。上述行业（产业）领域内的省外、海外高层次人才项目也可按相应程序进行申报。

二、申报条件

（一）申报单位

1．申报单位有人才群体优势，并形成一定规模的人才梯队。

2．制定人才培养实施计划，并有相应的人才匹配资金，申报人选应列为本单位重点人才培养对象。3．同一单位申报相同学科（一级学科）的项目一般不超过3个。

（二）申报项目

1．申报项目一般应处于省内领先、国内先进水平，并有良好的发展前景。

2．战略性新兴产业领域申报项目重点为应用型、创新型项目或我省新兴产业发展规划重点目标领域内的项目，且成果易于转化，预期经济和社会效益好。

3．申报资助项目一般应为首次申报。同一项目已获得国家、省有关部门立项资助，以及已被列为前十批“六大人才高峰”立项资助的，不再列入资助范围。同一申报人应只申报一项。

4．具备实施该项目的人才、仪器设备、实验室、研发基地和其他基本条件。

5．省外、海外高层次人才申报项目，应与江苏省内的合作单位签订不低于相应期限的工作、服务或项目合作协议。6．项目实施周期一般不超过3年。

7．苏北五市申报的项目，在坚持申报条件和评审标准的基础上给予适当倾斜。

（三）申报人

1．申报项目负责人及参与者应遵纪守法，有良好的职业道德，严谨的科研作风和科学、求实、团结、协作的精神。2．项目负责人的年龄应在50周岁以下。创新创业型人才承担的高水平项目，其负责人年龄条件可适当放宽。

3．申报高技能人才项目的应具备技师或高级技师职业资格，在本领域技术领先，有参与省级以上重点项目的经历，并在该领域取得突出业绩。

三、报送材料 申报需提供下列材料：

（一）《“六大人才高峰”高层次人才选拔培养人选申报表》（附件1）。市人力资源社会保障局、省有关行业主管部门须一并向省人力资源社会保障厅报送《“六大人才高峰”高层次人才选拔培养人选申报汇总表》纸质材料（附件2，A3纸打印）及Excel格式电子表。申报表格可从江苏人力资源和社会保障网http://www.feisuxs 附件：1．“六大人才高峰”高层次人才选拔培养人选申报表 2．“六大人才高峰”高层次人才选拔培养人选申报汇总表 3．“六大人才高峰”高层次人才选拔培养人选申报封面

中共江苏省委组织部 江苏省人力资源和社会保障厅

江苏省财政厅

2024年6月27日

**第五篇：五项管理**

心态管理

一、心态是如何影响人的

心态就是内心的想法和外在的表现。心态只有两种，积极的和消极的。任何事物都有积极的一面和消极的一面。如果你是积极的，你就能看到就是乐观、进步、向上的一面，你的人生、工作、人际关系及周围的一切都是成功向上的；如果你是消极的，你看到的就是悲观、失望、灰暗的一面，你的人生自然也就乐观不起来。

积极的心态能激发高昂的情绪，帮助你忍受痛苦，克服恐惧，并且凝聚坚忍不拔的力量，消极心态却使我自我设限，怀疑退缩，最终丧失机会。

二、消极为什么使人不能成功

1、消极心态使机会丧失。一到关键时刻，消极心态便散布迷雾使你犹豫不决，即使帮忙现机会也看不清抓不到。

2、消极心态使希望破灭。消极心态总是埋怨、责怪、找理由、找借口、推卸责任。因丧失责任感而摧毁自信心，使希望泯灭。看不到将来的希望，也激发不了任何动力。

3、消极心态消耗掉90%精力。消极者就是一日的消极的境遇中挣扎。

4、消极心态限制潜能发挥。人不可能取得自己不追求的成就。一个人不相信他所能达到的成就，他便不会去争取。消极心态者不但总是想到世界最坏的一面，而且想到自己最坏的一面，他们不敢企求，成了发挥自我潜能的最大敌人。

5、消极悲观失望，随波逐流，不能充分享受人生。在人生的整个航程中，消极心态者一路上都在晕船。无论目前境遇如何，他们总是感动失望，恶心。在这种糟糕的状态下，他们无意认定目标，无力操控航向，只好随波逐流任由漂荡。这样的人生谈何快乐，成功、健康、更谈不上充分享受人生旅程中的美好时光了。

美国成功学院对1000名世界知名成功人士的研究结果表明：

“积极的心态决定了成功的85%！你用什么样的心态对待生活，生活就怎样对待你，你用什么样的态度对待别人，别人就用什么样的态度对待你。

三、每日心态管理 8大关键因素：

认真、快、坚守承诺、保证完成任务、决不找借口、爱与奉献、自信、乐观

目标管理

世界上没有懒惰的人 只有没有目标的人 没有目标就没有动力

世界公认的对成功的定义： 成功就是实现有意义的既定目标

你的过去≠你的未来，世界上只有3%的人曾定下他们的人生目标，这也就是说为什么成功者总是极少数的根本原因。

一、什么是目标

目标就是你的目的和方向，你到底想要什么，你的梦想，你的愿景。

二、人们为什么不设定目标 设定目标后害怕失败 害怕被别人耻笑 不知道目标的重要性 不知道设定目标的方法

不知道目标设定的是否正确。

三、目标的重要性

1、目标产生积极的心态。目标是努力的方向，也是你奋斗的源。目标给你一个看得见的彼岸，随着你实现这些目标，你就会有成就感，你的思想方式或工作方式就会向着更积极主动的方向转变。

2、目标使我们看清使命、产生动力。有了目标，对自己心目中的憧憬世界便有一幅清晰的图画，你就会把精力和资源集中在你所选定的方向和目的上，因而你就也更加热心于你的目标。

3、目标使我们觉得生存的意义和价值。人们处事的方式主要取决于他们怎么样看待自己的目标。如果觉得自己的目标不重要，那么付出的努力自然也就没有什么价值。

4、目标使我们把重点从过程转到结果。成功的尺度不是做了多少工作，而是获得多少成果。

5、目标有助于我们分清轻重缓急，把握重点。没有目标，我们很容易陷入跟理想无关的现实事务中，一个忘记了重要事情的人，会成为琐事的奴隶。

6、目标使我们集中精力，把握现在。目标对目前工作具有指导作用。也就是说现在所做的，必须是实现未来目标的一部分，因而让人重视现在、把握现在。

7、目标能提高激情有助于评估进展。目标使我们心中的想法具体会，做起事来心中有数，热情高涨；目标同时提供了一种自我评估的重手段，即标准。你可以根据自己的距离目标有多远来衡量取得进步，测知自己的效率。

8、目标使人自我完善永不停步。自我完善的过程，其实就是潜能不断发挥的过程，而要发挥潜能，你必须全神贯注于自己有优势并且会有高回报的方面，这些优势必然得到进一步的发展。

9、目标产生信心，勇气和胆量。信心、勇气和胆量来自于知己知彼。对目标及其实现过程的清晰船长的认识，必然使你从容不迫、处变不惊。

10、目标使你成为一个成功的人。美国19世纪哲学家，诗人爱默生说：一心向着自己目标前进的人，整个世界都给他让路。

时间管理

人们重视生命 乐于理财

却疏于时间管理

一、时间是什么

时间是生命！时间是财富！

时间是资源！时间是人生最大的资本！时间的特性：

不可增减、不可缺少、不可贮存、不可替代。但是时间是可以管理的。

二、什么是时间管理

就是用最快的时间达到最有价值的目标，实现均衡的人生。

三、从不浪费的时间的人没有功夫抱怨时间不够

珍惜时间的人，一天当做三天过，对每一分每一秒都进行时间管理，他根本没时间去抱怨。

四、高效时间管理的8个方法。

1、每日管理。记录每天的时间，记录记忆更重要；列出每天要做的事情，管理消耗掉的时间。

2、任务清单。记录“谁”做、完成期限，明确任务。

3、检查追踪。按照记录的时间，对任务按时追踪检查；按照记录的时间，对承诺准时完成。

4、日清日新。当日事当日毕，做到的红勾；没做到的打圈，总结成果。

5、杜绝拖延。凡事设定期限，不要去等待。

6、条理整洁。能做到的事情马上决定；待做的事情记入日志；保留的东西立即归档；做不出决定的先扔掉。

7、马上行动。立即记录，天天反省，马上改进。

8、授权。管理就是将你的事交由别人去完成，授权就是复制自己。

学习管理

今日这世界 并不是武力统治 而是创新支配

一、学习的重要性

学习是时代发展的要求，是人类获得新的幸福的永恒动力。

二、学习的目的和动力 增加自身的价值； 创造价值；

要胸怀大志，设定高远目标； 要有危机意识，居安思危。

三、不学习、必灭亡

1、一切成败，皆因无知

2、思想过期，思想儒话

3、没有终身岗位，缺少保障

4、变化太快，未来无法预测

四、学习的捷径

1、像一流的人学习——复制成功

2、每天养成学习习惯——聚沙成塔

五、行动日志中的学习管理——记录比记忆更重要

1、在工作中学习——填写今日学习

2、在反省中学习——填写今日反省

3、在总结中学习——填写改进方法

六、最新学习模式——循环学习

行动管理

人生没有太多的机会和等待 做出决定，马上行动！行动是一切成功的保证。

一、人为什么不行动

1、失败不够多，痛苦不够。

2、深缺乏明确的目标。

二、行动的原因 逃离痛苦，追求快乐

三、激发行动的六大步骤

1、我要得到什么样的结果？

2、达不到有什么样的痛苦？

3、不行动有什么坏处

4、假如马上行动，有什么好处？

5、制定期限，马上行动

6、将行动计划告诉你的家人、朋友和领导

四、我为什么要行动

1、我要积极乐观避免痛苦悲观。

2、设定目标并达成目标。

3、时间管理创造更高价值。

4、学习、改进、提升。

5、马上行动才能成功，快乐，富足，健康。

五、如何将《五项管理——行动日志》进行到底

1、培训引导。学习五项管理光盘，对照行动日志填写；组织培训，训后每人分享两点。

2、团队使用制度推行。两会制度：晨会+夕会；3每3对照制度：每人-目标、每天-过程、每事-结果。

3、监督检查。部门经理每天检查，人力资源部每周检查；按项处罚，部经理连带处罚；形成企业化，勉强成习惯，习惯成自然。

4、善用外力。预约绩效顾问，定期检查辅导；参加五项管理的主题培训，交流经验；请绩效专家上门指导，个案解决。

六、立即行动

成功：心态是成功的基础；目标是成功的方向；时间是成功的过程；学习是成功的源泉；行动是成功的保证。

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