# 现代企业人才理念

来源：网络 作者：落梅无痕 更新时间：2024-06-09

*第一篇：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...*

**第一篇：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。

**第二篇：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。

**第三篇：水电厂企业人才理念**

水电厂企业人才理念

人才成就企业，企业造就人才

优秀的员工成就优秀的企业，优秀的企业造就优秀的员工。没有人的改变不会有企业的改变，没有人的活力不会有企业的活力，没有人的发展也不会有企业的发展，一切问题的根本在于人。个人的力量是有限的，惟有所有人共同奋斗才会成就伟大事业。因此没有所有人共同的努力，不会有企业的成功，没有企业的成功，也不会有每个人的成功。人才是企业的未来与发展优势。企业树立“大人才观”，把人才视为企业的第一资源、重要财富，把胜任本职工作的每位员工都视为企业的人才。作为员工生存、发展、实现价值的平台，企业努力为每位员工创造良好的成长条件，给每一位立志成才的员工提供宽广的舞台，提供实现自身价值的广阔空间，使每一位员工都能发挥最大潜能，创造性地开展工作，成为企业的栋梁之材，最终实现员工与企业的共同发展。在育人上，企业强调“不懂得培养人才或培养不出人才的领导不是称职的领导”，要求领导干部要有爱才之心、识才之智、容才之量、育才之道、用才之艺，把育人作为一项事关企业长远发展的大计抓实抓好。

在择人上，企业主张“用好的机制选人，选素质好的人”。素质好，体现在德才兼备上。德才兼备，以“德”为先。

在用人上，企业坚持“不拘一格用人才”，不唯学历重能力，不唯文凭重水平，用人看业绩，看能力，看潜力。通过用好内部

人才来吸引外部人才，通过建立公平的竞争机制和良好的文化环境，做到人适其事，事适其人，人尽其才，才尽其用。一切为了员工一切相信员工一切依靠员工

“企”无人则“止”。从根本上讲，无论什么形式的经济活动都是人在起决定性作用。企业管理必须坚持“以人为本”，要把每个人的积极性都调动起来，让每一个人都充满激情，充满活力。只有每个人都淋漓尽致地发挥出自己的潜能，企业才会充分发挥出潜能，才会有竞争力。企业的管理思想逐步从注重管“物”转向注重管“人”，从注重“管人的行为”转向注重“管人的思想”，实现管理上的以人为本。企业的发展过程就是帮助每个人实现物质需求和精神需求，实现理想愿望和人生价值的过程。一切为了员工，一切相信员工，一切依靠员工，把管理的目的、方法、途径统一到人的身上，集中在人的思想上，这是我们全部管理思想和管理方法的根本，这种管理思想和管理方法就是以人为本的管理。我们需要“尊重、理解、关心、信任、依靠、激励”员工，最大限度地发挥集体的智慧，引导员工把为自己、为别人和别人为自己、为我统一起来。为企业就是为自己、就是为别人，别人为企业也是为自己、为我，每个人都是通过为企业这个群体来实现为自己、为别人、为社会。这种管理思想充分考虑了人的主观能动性，是建立在主人翁精神、自觉主动行为的基础上的，目标就是自主管理。

**第四篇：现代企业如何留得住人才**

现代企业如何留得住人才

在人力资源开发中，要做好用人成本控制，关键在于企业要能留得住人，尤其是留得住对企业经营能发挥重大作用的关键性人才。企业如何能够留得住人，可以从以下几个方面做起：

一、人才职业生涯规划——企业发展的长青树

如果某个职位的任务是爬树，最好直接招一个松鼠，而不要招一只火鸡，然后重新训练它爬树。这就是反复强调的用人真谛：适才适岗。

所谓职业生涯规划，应该包含两个方面的内容：1确保个人在组织中能得到提升，如果员工的工作表现和潜力符合组织的需要，就能够有机会一步步地得到提升2要确保组织中有合格的经理人才，使组织能正常地运作。

职业生涯的规划是一项程序性极强的工作，涉及多方面的因素。所以，需要进行战略性的规划，而绝对不能仅仅为了图谋眼前利益。每个部门经理在做职位规划时要给自己找好两个接班人，按自进行培养，一旦自己得到提升，或有其他变故，就可以在这二者中挑一个作为接班人，从而使得部门能不间断的保持正常的运作。这就是所谓的梯队规划。

案例：在北京现代城和中国第一商城的销售经理争夺战中，中国第一商城把现代城的六名销售经理，连带副总裁一夜之间都挖走了。而次日早晨，正是现代城的soho商住楼开盘的日子，但是六名经理一夜之间全跑光了。这是怎么办？公司有可能正常运作，也有可能完全在一夜之间就垮掉。后来，soho的旺销场面证明了他们的人才梯队计划是正确而有效的。这取决于什么呢？取决于跑掉的六名经理后面已有备份。

二、适当的授权

一个公司最大的不幸就在于：有才不知，知而不任，任而不用。所以，用人的最高境界是：授权给优秀的人才，让他充分施展出自己的才华，为自己所做的事负责任。使以牺牲成本为代价得到的人力资本真正运做起来。

在授权过程中，并不是求经理随意将权利进行下放，而是应该遵循以下原则：

a授权要完整；b授权要有层次；c职责和权利要相符；d给予适当的协助；e让被授权者直接参与管理；f避免逆授权；g授权后不能失去控制。

在授权工作中，容易出现以下误区：

1、挑选困难的工作授权给下级

2、授权后使其有责无权

3、授权后控制力度把握不当

4、授权速度太快

5、喜欢用自己的观点去引导被授权人

6、事必躬亲，别人已完成的任务还要重新进行一遍才罢休

7、当着下级或下属的面对授权人进行批评

8、任务完成后，被授权人得不到赞赏。

要避免授权后出现失误，就需要对授权进行预防性管理，可以把授权的程度按从低到高的顺序进行排列，可以分为六种情况：

1、告诉领导情况，由领导亲自来决策

2、向领导提几个建议，供其选择

3、告诉领导自己希望如何做，同意后再执行

4、告诉领导准备如何去做，在反对前，可以继续

5、可以去做，但事后要让领导知道实施的过程

6、可以放心去做，不需要与领导联系

注意：在授权时最关键的一点就是，一定要根据被授权的对象选择相适应的授权程度。

三、努力降低离职成本

就管理效率来看，企业内适度的人员流动可以促进员工间的竞争，提高整个组织的运转效率，对增强企业活力有较大好处。但过于频繁的、不必要的人员流动却给企业的正常运转带来消极影响，导致企业经济上的损失，即包括商业机密、客户关系方面的损失，也有通过人力资源投资而形成的人力资源方面的损失。以下通过对一假设情景中企业部门主管的价值构成简单会计计算来看看人员离职究竟会给企业的人力资源带来多大的损失。假设某公司为获得一名合适的部门主管发生以下的成本：取得成本=15万元，培训费5万元，该部门主管的初始价值为100万元，预计其任期为5年，年薪=10万元，则在培训完成后，该部门主管开始为企业服务时的基年价值为100+15+5=120万元。而取得成本和开发成本，作为人力资源的投资，则在进行会计核算时是需按资产的使用期限进行摊销，此处采用直线摊销法，则任期内每年摊销4万元，年薪作为使用成本计入有关费用。则该部门主管以后各年价值=基年价值+年薪累计—取得成本和培训成本摊销，即：

第一年价值：=120 +10-4=126万元；

第二年价值：=120+20-4=136万元；

第三年价值：=120+30-4=146万元；

第四年价值：=120+40-4=156万元；

第五年价值：=120+50-4=166万元。

若该部门主管在任职一年后离职，那么它将直接给公司的人力资源造成126万元的损失；并且还将造成空职成本，即由于人员离职，任务没有完成而造成的间接损失。若主管是主动辞职，组织可以要求他做出必要赔偿，但这种赔偿并不足以弥补组织人力资源方面的损失，更毋论其行为对在职员工的不良影响；若该主管是被解雇，相应的企业还要支付离职金，这样，损失将进一步扩大。故从企业的效益方面考虑，要尽量避免企业内的不必要的人员流动。

该如何降低企业内的离职流动率，留住企业所需的人才呢？我们从以下方面分析：

一、激励机制留人才

所谓激励，是指利用各种必要得手段最大限度地激发员工的工作动机，以实现组织目标的一种心理过程。而员工激励是人力资源管理工作中最重要的一个组成部分，只有对员工实行了充分的激励措施，才能留住所需的人才。所以，是否实施激励行为是决定企业能否留住员工的一个关键。

实施激励机制有以下可供参考的理论依据：

1．马斯洛的“需求层次理论”主要讨论了人的五种不同层次的需求，包括生理需求，安全需求，归属需求，尊重需求和自我实现需求。对中国企业而言，想留住优秀的人才就要做到：优先满足员工层次需求的两端——生理需求和自我实现的需求，并同时对其余三个层次需求进行适当的考虑和安排。

2．成就需要理论，麦戈莱伦的“成就需要理论”主要讨论了人的三种不同的需要类型，成就需要，权利需要和友情需要。并且其中总会有一种需要占主导地位。

3．期望理论，弗隆的“期望理论”是指员工通过自己的努力工作，使个人需要的回报与组织期望的要求趋向一致时，能够产生激励效应，且目标激励作用M的大小取决于两个因素：期望E和效价V，二者之间的关系为：M=EV

4．公平理论，亚当斯的“社会公平理论”其主要思想是员工不仅会关心自己得到的实际报酬量，而且还会关心相对报酬量。

二、情感机制留人才

所谓情感机制留人，意在用企业文化留人，关键在于要求企业为员工带来一个家一样的感觉，使员工忠诚于企业，并自愿主动的把自身的发展和企业的发展结合起来。使员工拥有共同的价值观，以企业的目标为自己的最高目标，把自己融于企业。用文化、用感情留人才是最根本的手段。

被誉为全球第一CEO的前通用电器公司总裁杰克、韦尔奇先生在GE2000报告时曾经把GE的员工分为三类：

第一类是既能为公司创造价值又符合公司的文化精神、价值标准的人。对于这样的员工，要提拔重用。

第二类是目前不能为公司创造价值，但其思维方式、价值观符合公司的文化精神、价值标准的人。对于这样的员工，要对其进行培训，为其创造发展机会。

第三类是能够为公司创造价值的人，但其思维方式、价值观却不符合公司的文化精神和价值标准。对于他们，开除掉。

这位全球第一CEO的话并非危言耸听，只有同心同德、众志成城，事业才能够发展，否则那些持“异议”者迟早成为事业发展的破坏力量。一个人只能做事情，一批人才能干事业。因此，对人员的团队精神和价值观不能忽视。

“物以类聚，人以群分”，文化与价值标准的认同是人才与企业合作的基础。如果员工与企业的文化价值标准背道而驰或大相径庭，那么就会失去相互合作的前提，不是企业淘汰人才，就是人才淘汰企业。你也许给了人才很优厚的待遇，或为培养他们投入了很多心血和精力，但他们仍然弃你于不顾，离你而去，这是为什么呢？

一位美国著名的人力资源管理学家说：“那些员工有较强献身精神的公司都很明白，培养员工献身精神的工作不是在员工被雇佣之后开始的，而是在他们被雇佣之前就开始了。因此，具有高度献身精神的企业通常都是十分仔细地对待他们所要雇佣的人，从一开始就执行以价值观为基础雇佣的策略。他们力图去获得对于每个被甄选对象的整体感觉，甚至包括他或她的素质和价值如何，所以他们设计了许多员工筛选工具，比如精心组织的面谈等，来确定求职者的价值观同企业的价值观体系是否一致。”

日本的丰田公司也是努力寻找经历和价值观与公司文化相吻合的应聘者。他们明确告诉应聘者可以期待什么。实际上，日本的大公司早在80年代就开始筛选录用注意应聘者具备什么样的价值观、有什么样的人生追求，使用许多测量手段和方法来实现这一目标。丰田美国公司的总裁说：“我们需要的是能够自己进行思考的人，这些人有自己解决问题的能力；其次，我们寻找的是有强壮心智的人，而不是有强壮脊梁的人。”也就是说企业招聘员工，对优秀的要求是相对的，对适合的要求是绝对的，换而言之，没有最优秀，只有最适合。不同的组织有不同的文化和价值观念，形成了各自的“水土”，根据本组织的文化和管理风格，就可以推断合适的人需要具备哪些素质、特性，然后以此为指导来考虑应聘者是否能与企业的环境很好地融合。由此可见寻找到融于本企业文化的人才，是企业留人才的最治本的方法。只有理念共鸣，才能合作至远，降低流失率。

三、福利机制留人才

薪酬，福利系统可以分为两部分：经济型薪酬，能够用金钱数量的大小衡量其大小，属于物质性因素；非经济型薪酬，无法用确切的数量概念衡量其大小，属于非物质性因素。如果能够通过薪酬，福利计划的制定工作使上述两个因素得到恰当的安排，也会对员工起到很好的激励作用。

经济型薪酬在确定员工基本工资收入和其他的工资收入：如效益工资、岗位工资、特殊津贴等之后，则应视企业具体的岗位设置、效益状况及员工的业绩情况而设置，原则应以“激起员工的最大热情为限”，并做到“对内具有公平性，对外具有竞争力”。奖金是对超额劳动所支付的报酬，是企业薪酬体系的重要组成部分，在企业内部奖金表现为企业对员工圆满完成工作任务的一种额外奖励，是企业对员工工作的一种肯定。奖金的作用主

要是首先起到激励作用，能增加员工的收入，体现组织对员工工作结果的认可，因而能够有效激励员工的积极性；其次起到提高效率的作用，由于奖金计划主要考查员工的工作结果及其对企业的贡献，因此合理的奖金计划能促使员工注重工作效率，提高绩效水平。最后起到稳定人才的作用，奖金计划的实行可以使组织中一些能力强、表现良好的员工在增加收入的同时，感到组织对他的认可和个人的成就感，使其对企业更加忠诚，继续为企业效力，因而稳定企业人才，降低人才的成本。

非经济型薪酬可以分为两种：成果型和过程型。具体内容如下：成果型，包括成就感、胜任感、发展机会，影响力等；过程型，包括提供有挑战性的工作机会、弹性工作时间、获得相应授权等。

四、善待流失人才

从人力资源管理方面考虑，对流失人才的管理是企业对人才“招—养—育—留”的最后一环，也是最重要的一环，留才的成功与否直接决定着前三个环节是否有效。因而，流失人才管理在整个离职人才管理中处于主要位置。分析人才流失的原因则是离职人员管理的重要环节和切入口，在人力资源管理中具有非常重要的地位，是使公司高层管理者能够对中高离职率的原因做出准确的判断和界定，针对人才流失的原因实现优化管理，达到标本兼治的关键。

联合包裹服务公司（USP）为了控制和降低其司机的流失率，采取了果断措施。该公司很清楚寻找和培训新司机所需的成本，新司机通常要几个月才能熟悉新路线。USP首先调查众多司机流失的真正原因，结果发现许多人离职都是因为不喜欢每次出车前繁重的包裹装载任务。该公司决定把装卸货物的工作分配给新成立的小组，从而大大降低了司机的流失率。尽管装卸工的流失率也非常高，但是USP愿意承受，因为更换装卸工比司机容易得多。这是一个典型的例子，说明公司如何有目标、有选择的保留其最不能流失的员工

当人才流失的时候，也就是公司自我检查，提高竞争能力的时候。知道了人才流失的原因，然后要针对这些原因，对公司的内部管理、企业文化、公司战略以及其他管理问题进行改进，最终完成企业从人才流失到吸引人才的转变，使人才流失由灾难变成财富。对于流失掉的人才，不要怒目而视，而要善待之，在当前人才流动已经成为一种趋势，为此，把流失掉的人才变成自己的客户和朋友才是上策。

资料来源：http:///bbs/viewthread.php?tid=26616

**第五篇：人才理念**

“非平衡”理念——创新组织与制度争夺人才

21.能上能下，能进能出，唯才是举，唯能是用。

传统的人才管理理念认为，寻求“平衡”是企业组织与制度的基本任务。然而，研究跨国公司的争夺人才实践，发现他们在不断打破平衡，以“非平衡”理念指导企业组织与制度创新，建立企业人才任用、奖励和股权激励机制，以更加有效地争夺人才。

“能本”理念——放宽视野争夺人才

传统的泰勒“物本”管理，把人当做“物”来管理。20世纪80年代，企业出现“人本”思想，认为人是企业最大的资本、资源和财富。进入新世纪后，跨国企业家们提出“能本”理念，主张。人的能力与知识提升，更快地开掘人力资源和人才价值。宝洁公司在中国招聘人才，打出了“不强调专业对口”的旗号，更加看中的是人才是否具有优秀的合作精神、良好的交流能力、出色的分析能力和创造性等。宜家公司废除过去的人才招聘“唯学历论”，并不要求具有什么学历的人才，而更重真才实学，使人才争夺的视野更为广阔。

。“尊重人才、培育人才、德才兼备、人尽其才”作为人才理念，不拘一格，人尽其才

人才理念：平等竞争，优胜劣汰，扬长避短，人尽其才

人才理念 “人品优先，能力适中，敬业为本，团队第一

人才理念：品德、激情、能力、业绩

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