# 人才理念5篇

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2024-06-17

*第一篇：人才理念公司人才理念当今国际社会是一个充满竞争的社会，企业犹为如此。企业在竞争中能否获胜，首先取决于企业的综合实力。而人才是企业中最可宝贵的财富，企业综合实力的竞争，归根结底是人才的竞争。谁拥有了一流的人办法才，谁就会在竞争中立于...*

**第一篇：人才理念**

公司人才理念

当今国际社会是一个充满竞争的社会，企业犹为如此。企业在竞争中能否获胜，首先取决于企业的综合实力。而人才是企业中最可宝贵的财富，企业综合实力的竞争，归根结底是人才的竞争。谁拥有了一流的人办法才，谁就会在竞争中立于不败之地。而要拥有人才，首先必须在企业内形成重视人才的良好氛围。

广东可汗开发有限公司本着“以人为本”的战略指导思想，设计了富有“广东中民”企业文化特色的人力资源管理理念，旨在为发掘人才、吸纳人才、塑造人才、发展人才搭建一个广阔的舞台，为企业与人才共成长培育一个精神家园。“广东中民”坚持：

1.倡扬以人为本的企业文化氛围

2.广泛吸纳各类人才

3.创建公平的竞争环境

4.为员工设计富有挑战性的职业生涯

5.保持公司一定的员工流动性

6.通过多样性和丰富性的工作实现对员工的精神激励

7.建立公平合理的员工晋升机制

除此外，“广东中民”还坚持以下四大人才理念：

“无边界”理念——创建独有企业精神争夺人才

美国通用电气公司企业家韦尔奇倡导“走动式”管理，减少组织层次，克服官僚主义和等级制危害；主张人才流动化发展，给予每个

人充分的发挥空间；提倡永续学习，强调知识的价值与学习的价值等。韦尔奇说“人是最可取的工具”。他鼓励员工去挖掘自己的伟大思想，学习和占有他人的伟大思想。因此，重视人，重视人的知识、人的价值、人的思想是“无边界”理念所要达到的最高目标。“无边界”理念的实践，使通用公司建起了独有的企业精神，让人们的思想与创造性随时都能无边界地发挥，给人才创造出全新的企业环境。

“非平衡”理念——创新组织与制度争夺人才

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。

杜邦公司突出人才改革薪酬制度，对高级管理人员、技术人员给予股票期权激励，在CEO与高级人才薪酬结构中，股票期权占到65％。公司建立了科技创新激励机制和淘汰机制相结合，动力与压力共存机制，每年有10％的科技人员因创新而受到重奖，有5％的不胜任者被淘汰，人才自身利益与企业命运结合得更为紧密。

张瑞敏说：“海尔企业的人才理念是提高人员素质，永远打破平衡，实现创新发展。”由此可以看出，“非平衡”理念指导下的企业组织与制度创新

“共成功”理念——运用现代方式与手段争夺人才

美国思科公司是1984年由2个人创办并快速发展起来的科技型企业。目前，思科在全球的员工已展到3.4万人，年营业额130多亿

美元。其中，设在中国的思科系统网络技术公司的员工超过550人，吸收了众多的中国高科技人才。思科企业成功的秘诀，主要体现在倡导企业员工“共同成功”理念，善于运用现代方式和手段争夺人才。思科公司中国人力资源总监关迟说：“思科追寻人才资源开发创新，每个员工的成功就是公司的成功。

与传统理念不同，“共成功”理念重要的一条，是转变传统的企业与雇员之间不平等关系，让员工与企业平起平坐，双方向共同的利益而奋斗。这一理念使人才迅速感到地位提高，其创新与劳动成果受到尊重的荣誉感和使命感急剧上升，企业更具有人才吸引力。为此，思科通过多种现代化方式和手段，努力为人才提供创造性劳动的条件，更利于每个人的才智发挥。思科开发出“思科在线”，运用网络和信息化系统，提供员工掌握各类知识和信息的便利。确立每个员工都是企业主人的思想，建立起让每个员工都能发挥出自己最大价值，实现自己最大梦想的人才机制。公司尊重员工的创新精神，创造员工个人成功于团队成功之中的企业环境，帮助员工实现设定的目标。同时，鼓励引进新的人才，若员工介绍和成功引进一名人才，公司给予1500美元的奖励。这些开掘人本资源的共赢思想，使得思科人才资源效益充分发挥，实现了公司超常发展。

“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，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。

**第二篇：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

**第三篇：人才理念**

企业文化之人才理念

德：品德；才：才能；备：具备。既有好的思想品质，又有工作的才干和能力。

德：是指政治素质。这种素质决定于世界观、人生观和价值观，在现实生活中通常表现为事业心、责任心、原则性、廉洁性、为人民服务的意识、团结合作的作风以及勇于克服困难、完成工作任务的精神等。

才：是指智能水平。包括理论知识、管理科学知识、本职专业知识、综合分析问题解决问题的能力，包括实际工作中的谋划能力、决断能力、指挥协调能力和创新能力等。

2024年08月17日

农业银行核心价值观指导下的相关理念

人才理念——德才兼备，以德为本，尚贤用能，绩效为先。

人才——队伍建设的魂

吕志强

“德才兼备，以德为本，尚贤用能，绩效为先。”这是农业银行企业文化核心价值观指导下的五大相关理念中的人才理念。这与胡锦涛总书记提出的选人用人要“坚持德才兼备、以德为先”相一致，体现了我党一贯的选人用人思想。认真贯彻十六字人才理念，对于选人用人、加强员工队伍建设有着重要的现实和长远意义。

十六字人才理念是农行选人用人必须遵循的首要标准，也是引领员工队伍建设的指南。要使这十六字人才理念落地深植，首先要正确理解其精神实质。笔者认为这十六字是严密的有机整体，排序科学，逻辑性极强，既不可分割孤立地看，也不可随意调整排序，当严格按逻辑思维来正确理解，自觉力行。

正确理解十六字人才理念，首先要正确理解“德才兼备，以德为本”，搞清“德”与“才”的辩证关系。司马光在《资治通鉴》中说，“才者，德之资也；德者，才之帅也。”可见，“德”，是“才”的灵魂和导向，“德”靠“才”来施展，“才”靠“德”来统帅。因此，“德才兼备，以德为本”，正确地把握应当是既重“德”又重“才”，以德为先，以德为本，“德”与“才”既不可片面强调，也不可等量齐观，惟有在“德”的引领下，“才”越高越好。这里无论是“德”与“才”，孤立地去讲，难免陷入形而上学。因为孤立地讲“德才兼备”无法分清何是“本”，孤立地讲“以德为本”，又难以看出“才”之重要，最终都会破坏“德”与“才”的辩证关系。

紧接着要正确理解“尚贤用能，绩效为先”。显然，崇尚贤士启用能人，与“德才兼备”一脉相承，而且用“绩效为先”这个标准来衡量，使“尚贤用能”落到实处。

总之，前八个字落到“以德为本”上，后八个字落实到“绩效为先”上，使“德”与“才”、“贤”与“能”变得更具操作性。

值得指出的是，“德才兼备”并非是对人才的求全责备，而是农行发展的人才大计，是农行事业发展之需要。通常来说，用人讲“德”，主要是将人品放在第一位。这里的“德”，首要的是坚持邓小平教导的“所谓德，最主要的就是坚持社会主义道路和党的领导。”落实到农行业务上，主要显现在敬业爱岗，始终遵循党和国家及农行的一系列政策法规，这是政治品质，是“德”之灵魂。再是勤政清廉，艰苦奋斗，严于律己，自觉抵制拜金主义、享乐主义和奢侈之风，带头讲党性、重品行、作表率，有良好的公德和私德，深受员工拥戴。而用人讲“才”，主要是指具有履行岗位职责的一流水平或超群技能。因此，在选人用人才时，“德”看主流，用人重德；“才”看专长，用人所长。“德才兼备”，不要被“唯才是举”所迷惑，有“德”少“才”、有“才”缺“德”、无“才”无“德”，应坚决不用。

诚然，鉴别人才的“德”与“才”，会有一个过程，而且与“才”相比，“德”的识别更难一些，“试玉要烧三日满，辨材须待七年期”。因此，必须要建立健全科学民主的选拔任用机制，以防考察失真，用人失当。这不仅关系到人才的发展前程，更关系到农行事业之兴衰。

“德”和“才”绝非与生俱来，而是重在后天培育。记得两年前农行在全行范围内实施总行部

2024年08月17日

副总经理、省市分行行长助理的公开选拔，项俊波董事长对获得提任的16人集体谈话时曾以“立德、立志、立行、立信”八字箴言相赠。笔者以为这是农行人“德才兼备”最好的八字修炼法。此外，农行这些年来实施的公开招聘、专题培训、上挂下派、出国深造、内部交流等方法及探索建立和完善富有公开、公正、公示的选人用人、监督评价等长效机制，认真贯彻执行中央新近出台的《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法（试行）》等四项监督制度，都有利于培育一流人才。

人才兴，则事业兴。笔者坚信，在十六字人才理念的引领下，作为国际化大型公众持股的农行，员工队伍人才济济，精英辈出，未来的农行必然成为城乡一体化的全能型国际金融企业。

以德为本论人才尚贤用能促发展

周枫

银行业的竞争在很大程度上依赖于人才的竞争，人才的选拔任用取决于人才理念。农行“德才兼备，以德为本，尚贤用能，绩效为先。”的人才理念有助于科学选拔和合理使用人才。在这16字中，“德才兼备” 是农行选拔人才的标准，但适用中还要注重“以德为本”。

以德为先是农行上市后对人才的必然要求。“天行健，君子以自强不息；地势坤，君子以厚德载物。”古往今来都崇尚“德”，因为德是才的灵魂，决定才的作用方向。银行是高风险行业，各种风险无处不在，上市后的农行不仅要以优良的业绩支撑投资者信心，更要保持良好的社会公众形象；同时，公司治理对农行的经营管理提出了更高要求，农行需要责任心强、作风好、业务精的有德之才。纵观银行业，由“德”引发的案件触目惊心，由此造成的经济、声誉损失难以弥补，前车之鉴一定要引以为戒。社会各界盛赞农行上市“大象也能起舞”，要想让“大象”肌体强健，必须以德为先，减少各种人为的道德风险，实现经营安全，农行才能稳健行远。拥有44万名员工的农行无异于一艘巨轮，只有以德为先，尚贤用能才能顺利远航。

以德为先也是对自己的职业生涯和人生负责。“惟贤惟德，能服于人”，“德”历来是最重要的从业资格。在激烈的市场竞争中，只有恪守正直、诚信、忠诚的品行，坚持依法经营、诚实履行服务承诺，才能促进业务健康持续发展；只有诚心待人、坦诚做事、忠于职守，才能赢得客户信赖、占领市场；只有秉持高尚的品格、优良的作风，才能凝聚人心，打造和谐进取的团队。无论从事什么职业和岗位，“德”都意味着正直、公道、平和，时刻以德要求自己，才能获得强大的精神支持，自觉锻造职业道德和职业品格，才能爱岗敬业、无私奉献，最终抵达成功。

“大行德广 伴您成长”，农行以“德”践行社会责任和使命：面向“三农”服务城乡、赈灾捐款热心公益、回报股东成就员工……尚“德”从来都是农行的优良传统，尚“德”也造就了一批批有德之士：“行长楷模”鲍江兮、“金融赤子”饶才富、誓死保卫国家财产安全的“二兰”、春风化雨般优质服务的柯茜茜、业绩斐然的新生代女行长朱烨……他们无不以德昭人、以德动人，在农行不同的岗位上实现了自己的人生价值。

上市后的农行为人才提供了一个更加广阔的舞台，“建设城乡一体化的全能型国际金融机构”的美好愿景鼓舞着广大员工为之奋斗，农行正以更宽广的胸襟和宏大气魄吸引有志之士，做一个有德之才，实现抱负。

发掘每个人的价值

李兴华

员工是业务经营中的“第一要素”，只有最大限度地发挥每个员工的才能，并使每个人各尽所能，创造最大的价值，才能保证又好又快的发展。因此，在人力资源管理中，要坚持德才兼备的原则，做好人才的培养和使用，为农行建立起充满生机的、有利于人才脱颖而出的和人尽其才的激励机制和环境，充分挖掘人才资源，培育人才优势，打造一支具有良好品质和专业知识技能的员工队伍。

实现农行与员工的共同发展，必须大力倡导“德才兼备，以德为本，尚贤用能，绩效为先”的人才理念，并在实际工作中将其贯彻好、落实好。笔者建议，在为大学生和各类人才成长提供广阔的空间，努力营造尊重知识、尊重人才良好氛围的要求下，要做好以下几方面工作。

一是在培养锻炼上提供机会，通过知人善任、举贤荐能的用人之道，积极为大学生和各类人才提供广阔的成长平台，让大学生员工到管理部门和营业网点任职或到管理岗位工作，并积极向上级行推荐使用。二是发挥员工的特长和优势，充分理解并尊重员工实现自我价值的愿望和诉求，关注员工职业发展和价值实现的需求，帮助员工制定和实现职业生涯规划，积极鼓励自学成才，使具备特长的员工能够脱颖而出，让他们感到工作有希望，创业有前途，自觉提升对农行的忠诚度。三是积极倡导有作为才有地位、有贡献才有收入、有能力才有发展的理念，对默默无闻埋头苦干的员工及时予以重用，对取得各方面工作成绩的员工给予重奖；对工作长期无长进、无起色的实行惩戒，实现从“要我来干工作”到“我要„抢‟抓工作”的转变，有效激发广大员工的内在工作动力，增强员工的进取精神。

总之，优化人力资源配置，充分调动不同层次上各类人才、特别是近几年考入农行的大学生员工的积极性，使其各显其能，人尽其才，是增强农行活力的源泉。在经营管理过程中，应给员工提供比

较充分的事业发展阶梯，让员工根据自身特点主动地选择自己喜爱的工作，让其更好地发挥才智，较好地适应新的工作，并不断地选择下一步努力方向，从而充分发挥自己的潜力。

这些对于单位和员工而言是一个双赢的策略。就员工而言，事业发展前景光明，目标明确，责任感、成就感和积极性都会增强；就单位而言，不仅留住了人才，也因员工能力的提高而获得了人力资源优势。对德才兼备的优秀员工，应不论年龄和资历，予以委以重任，如有的年龄较大的员工老当益壮，在自己心爱的岗位上发挥着骨干作用，感染并鼓励了不少青年员工。在实际工作中，还要以先进的农行企业文化熏陶人、引导人、鼓励人、鞭策人，帮助员工树立正确的人生观、价值观和世界观，培养“平和、勤奋、敬业、向上”的健康心态，注重培育共同价值观，凝聚员工的力量，用自己的青春、才华和热情创造一流的业绩，与农行共同走向更加美好的明天。

工资单里的喜悦

陈悦

“您好：您的尾号为XXX的银行卡/账户08月10日（转存绩效工资）XXX元，余额为XXX元。”由短信知道二季度绩效工资已经到账，而且足足比网点平均水平高出了近1倍，农行苏州常熟东南经济开发区支行客户经理吴阿姨的心中无疑是开心的。在农行工作20年，与其说是工龄资格，倒不如说是令人折服的业绩使她成为网点每个员工心里、口里当然的“前辈”。

翻开东南经济开发区支行这季度的员工考核清单，存款、个人按揭贷款、寿险、电子产品、理财产品……林林总总十多项指标，每项都根据岗位定任务、定考核，明码标价。换句话说，员工每实现一笔有效营销，就能清楚地计算出自己的计价收入，绩效管理的激励导向作用可见一斑。而吴阿姨就是凭借在个人按揭贷款营销中的突出业绩成了所在网点本季度绩效考核中的佼佼者。

一直以来，常熟支行始终奉行“业绩论英雄，收入凭贡献”绩效管理和分配原则，在发展成果惠及全员的同时，突出向业务经营管理的骨干，特别是拓展营销能力强、贡献大、拓展维护客户多的前台业务人员倾斜。为此，支行每年都根据经营目标考核体系，修订和完善《工资总额分配办法》、《产品营销计价工资考核办法》和《基层网点绩效工资分配办法指导意见》，逐级明晰考核分配。同时将基层网点的绩效收入与所在单位经营目标责任制得分充分挂起钩来，通过激励约束机制的不断完善和收入分配的导向、杠杆作用，将绩效激励与全行的长期发展战略和短期经营目标有机结合起来，确保绩效管理与全行主体业务的发展同向，有效推动了业务经营的全面较快发展。截至7月末，支行本外币存款总量达412亿元，连续13年总量、增量份额位居当地同业前列。

此外，为了进一步提高绩效考核的科学性，支行还积极在考核细化上下功夫，如在今年制定出台的《常熟市支行个贷产品计价考核办法》中，明确提出了个人按揭贷款营销计价要与任务进度、与贷款客户的个人网银、短信通、贷记卡、存贷双赢、手机银行、基金等产品的综合营销情况挂钩，与贷款效益、贷款质量挂钩，充分体现量质并举的综合营销原则。在进一步确立“薪酬市场化”、实行“阳光操作”的同时，支行还将绩效考核的结果充分应用于岗位竞聘、职位调整以及员工培训与职业生涯的规划，努力打造管理和专业岗位序列晋升的“双通道”。

变大的胆量

杨胜永

小卢的“胆量”很小，大家都说他是“小姑娘”，因为自己胆小怕事，他从不敢与人争吵。

我认识小卢是在2024年初，当时我在农行广西百色分行不良贷款清收中心任副总经理，小卢在机构改革中调到清收中心工作。小卢给我的第一印象就是“胆小”，个子不高，身体单薄。记得在一次不良资产清收分析会上，我有意让小卢发言，想让他表现表现，可好，他足足憋了五分钟时间，满脸通红，结果只说了几个字“我要上厕所”就走开了，引得同事一阵哄笑；还有一次，我让他在几位部室领导面前汇报工作情况，他边说边打抖，我叫他不要紧张，但汇报结束后，他已经大汗淋漓，衣服都湿透了。其实，小卢平时工作很认真，责任心强，业务技术过硬，只是胆小而已。2024年我离开了清收中心，到其他部门工作，从此与小卢来往少了，也很久没有和他联系。

今年3月的一个晚上，我正在加班赶写一份汇报材料，忽然手机响了。接通电话，电话里传来一句问候：“杨哥，您好！我是小卢，还记得我吗？”还好，我听得出小卢的声音，只听他说：“杨哥，我想参加百色分行派驻县里的风险经理竞聘，你看我行吗？”我说：“好呀，行呀，你一定行！”原来，此前他已参加上级行的风险经理统一考试，给我打电话正是要我帮他看看演讲稿。我给他提了些建议，他诚恳地采纳，并非常感动。

今年春天的一个上午，经过筛选后，来自百色市11个县支行和1个城区业务部、二级分行机关的19名客户经理，在百色分行8楼会议室进行了派驻县级的风险经理竞聘演讲，竞聘采取公平、公正、透明、严格的选拔程序进行打分。当小卢上台演讲时，我发现他的演讲发挥得很好，表现自然，思路清晰，几年前的“胆小”形象已经没有了，演讲获得了评委的掌声。不久的一天，机关大楼门口的公示栏边围了很多同事，我走近一看，原来是对这次风险经理竞聘12名入围拟任聘人员进行公示，小卢名列榜中。如今，他已成为一名百色分行派驻县里的风险经理。

在小卢报到后的一天晚上，他给我打来电话，说他过去很胆小，但这几年来，农行的人事改革力度很大，很多岗位都是通过竞聘方式选拔的，他这几年克服了自身很多困难，积极响应百色分行的人事制度改革，主动参与竞聘，自我锻炼，通过这个平台，他把自己的才华展示出来，对于这次竞聘能够得到领导们的认可，他一再感谢我的鼓励。我告诉他：“你感谢农行的用人机制吧，只要你是一块金子，有才能，在哪都会发光，都能为农行事业发展作贡献。”是的，小卢现在不再胆小，这是农行给了他一个练“胆量”的环境和用人平台，这种任人唯贤的机制，加之自身的努力，让小卢成功了。我为他高兴，也希望他更加努力工作，尽职尽责，敬业爱岗，做好风险管理工作，为农行事业稳健发展尽责。

新的一天开始了，我嘴里哼着《在希望的田野上》这首歌曲去上班，心里充满信心，因为，今天的农行比昨天好，明天的农行一定会更加美好！

**第四篇：人才理念**

人才理念

\*\*公司秉承“人才是企业中最宝贵财富”的理念，认为人才是企业成功的关键，是企业发展之本、竞争之本。\*\*视人才为企业第一资源，拥有一流的人才，才能在竞争中立于不败之地。正是一批又一批的优秀人才共同铸就了\*\*公司今日的辉煌。

要拥有人才，首先必须在企业内形成重视人才的良好氛围。\*\*本着“人尽其才、才尽其用，尊重人才、惟才是举，共同发展、共享成功”的人本思想，坚持用广阔的发展前景凝聚人才，用美好的事业目标激励人才。我们致力于为每一位员工提供一个充分施展才华的舞台，并通过不断创造个人的发展机会，让各类人才都拥有获取成功、实现自我价值的机遇和平台。

一、人尽其才，才尽其用

该公司通过建立公平的竞争机制和良好的文化环境，充分调动每一位员工的积极性、主动性和创造性，让员工爱其职而尽其能，做到因人而宜，量才适用。我们按照这个原则，根据每个员工的水平、特长、阅历、性格等，将其安排到相对适宜的岗位上，做到了“人尽其才，才尽其用”。促进\*\*持续、快速、高效发展。

二、尊重人才、惟才是举

该公司坚持人人平等、关爱人才。在这里，人与人之间没有地位的差异，只有职责的不同。我们倡导积极向上的企业文化，营造尊重人才、惟才是举的良好工作环境。

公司尊重员工的个性和追求，鼓励员工提升自身能力，认同员工所取得的成绩。为此我们建立了具有\*\*特色文化的工作、学习、生活环境，让员工的独立人格、个人尊严、人身权利得到充分尊重并能经常感受到来自\*\*大家庭的理解、关怀和帮助，让员工对企业产生真切的认同感、安全感、归属感。

三、共同发展，共享成功

该公司坚持发展是硬道理和人才是硬保障的观念，明确以业绩为导向，以事实为依据，以能力为标准，多付出高回报。同时，坚持发展靠员工，发展为员工，发展成果与员工共享的观念，注重企业与员工双方的利益兼顾，倡导企业与员工团结合作，在工作中共同创造和分享价值，使员工都能发挥出最大的潜能，实现与我们共同发展，共享成功！

我们衷心地期待有责任心、有能力、有创新思维、有学习意识、有团队精神的你加入我们，一起为实现人生抱负共同努力。我们期待你来发挥才能，发展属于你的一片天空，用你的智慧和真诚与我们整体合作，一起携手共建更加美好、辉煌的\*\*公司！

**第五篇：人才理念**

麦迪克斯人才理念

1.A（Act）坐言起行

商业步伐瞬息万变，机会稍纵即逝，不容拖延。事情一经决定，便马上行动，迅速把任务完成。绝对不拖泥带水，耽误商机。

2.B（Bold）勇于任事

该有万斤重担一肩挑的责任感和气魄，冲锋在前，负责到底。无论狂风暴雨，千沟万壑，勇往直前，绝不退缩。

3.C（Care）关怀理解

无论是上司，同事，下属，都要十分爱护和关怀。因为，他们是你的同路人，甚至是你的依靠。

4.D（Direct）真诚直接

真诚的心，就是不被迷惑的心，不被自己的利益、感情、知识或成见所迷惑，公平地判断事物的心。真诚的心使人公正，坚强，聪明。能够抱着真诚的心，对人对事均开诚布公，不拐弯抹角。日常工作中不但能取得顾客和同事的信任，更由于不作矫饰，与人沟通时简单明快，省时而高效。

5.E（Enthusiastics）热爱工作

热爱工作，是事业成功的基本条件。如果对工作不感兴趣，就不会产生热忱，精神与肉体都容易疲倦。这样的话，不仅不会做出成绩，对身心也都是一种伤害，这应该说是一种人生的不幸。反之，对工作具有兴趣和爱心，就不仅会积极热忱地工作，同时会从工作中享受到很大的乐趣。

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