





-- 人才







咨 式座 了 李志民、 朝





人才了



《孙子兵法》：知己知彼，百战不殆
了 人才的 短优劣及个人意愿，做到
心中有数。

知人善任

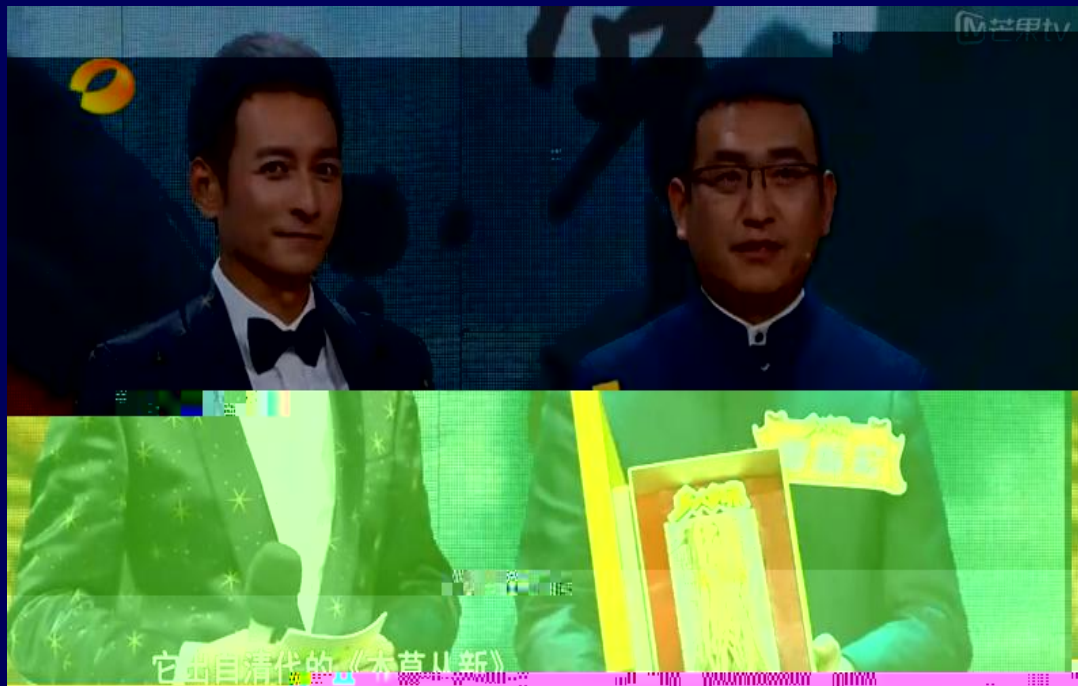


02



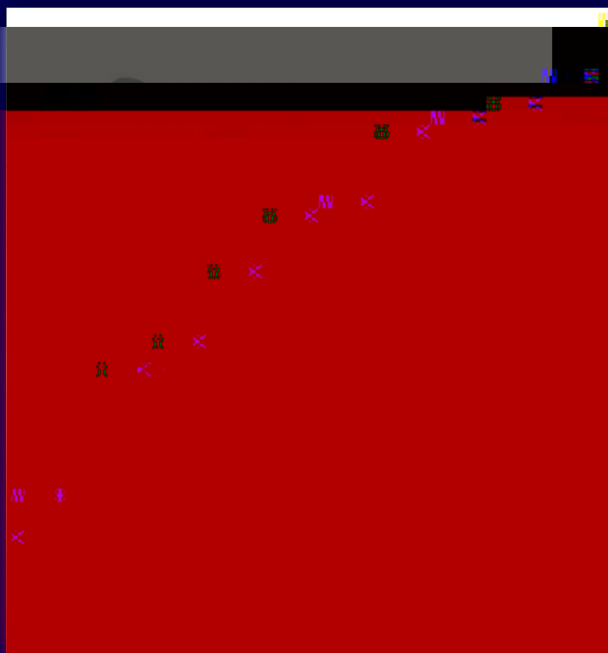


帶培 振宏





-- 择合 人才



名管理专家柯林斯强调，必 在你
想清楚 把 子开往何方之前，先把
当的人 上

择合 的人才放在合 的岗位，
免 位与浪

择才准则

1

主 方

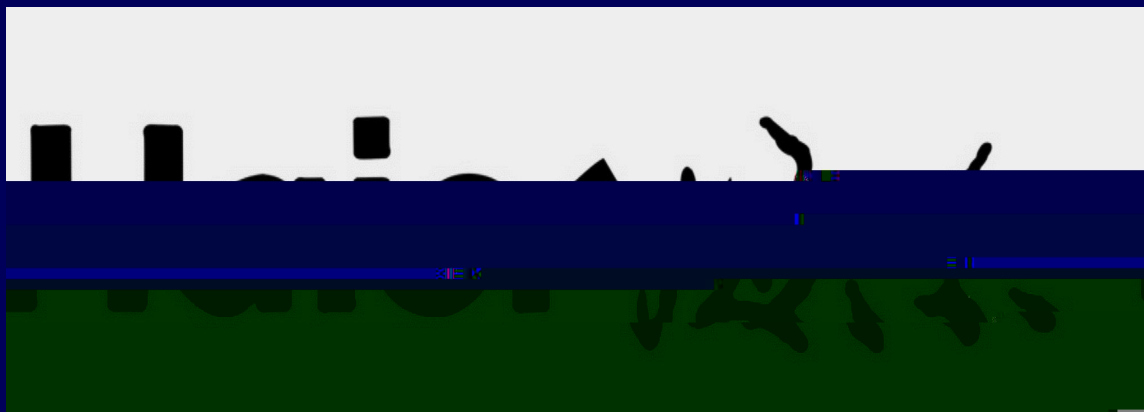
爱才之心、 才之眼、择才之

2

客 方

忠 的人是企业最信任的人
德才兼备之人是上上才
用的人才即是最好的







——组建团



比尔盖 ，如果一把火把微 烧了，一夜之
微 化为乌有，只 20个人的团 在，依
然 创 一个微 。

组建团 ，优势互 ， 人才发挥出“1+1>2”
的效应

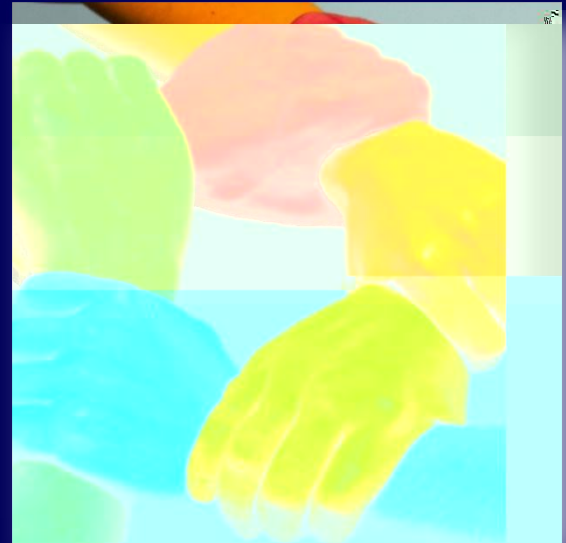


01 培养员工的团 意

02 是团 的灵 ，培 员工的 感

03 1+1>2，建立和强化团 协作精神

04 一切 动听指挥，培养员工服从的习惯



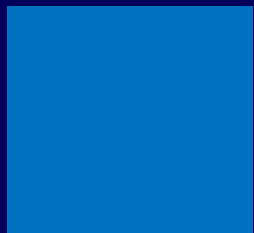




//

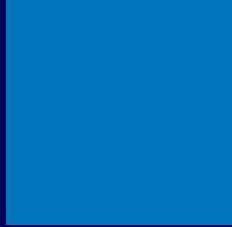
//



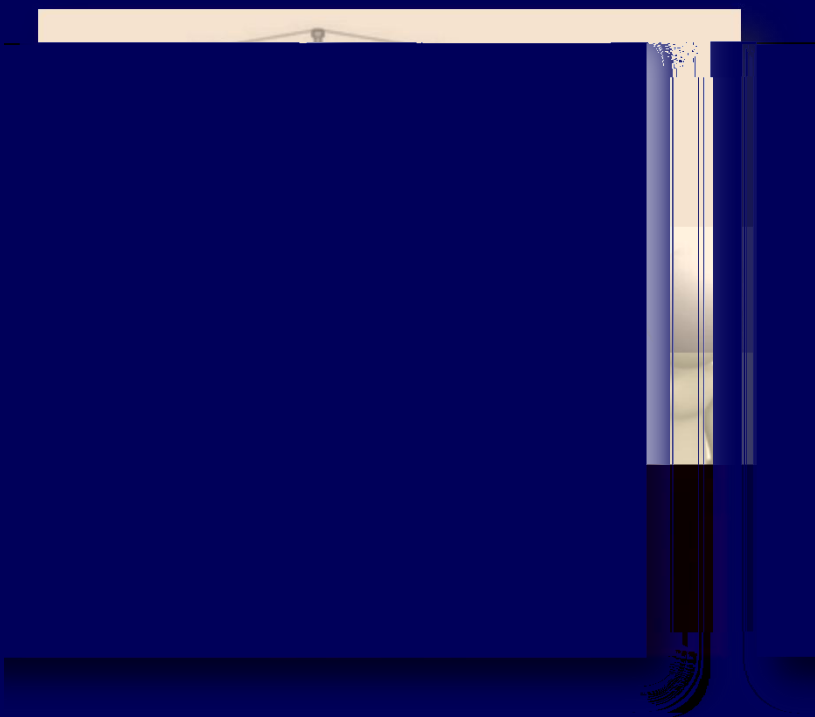


培养 士





—培养员工



三星创始人李秉喆：人先于物，用人不忘人

人主是弥人才的不足，同时也培养员工的德念

把企业变学校，用人两条



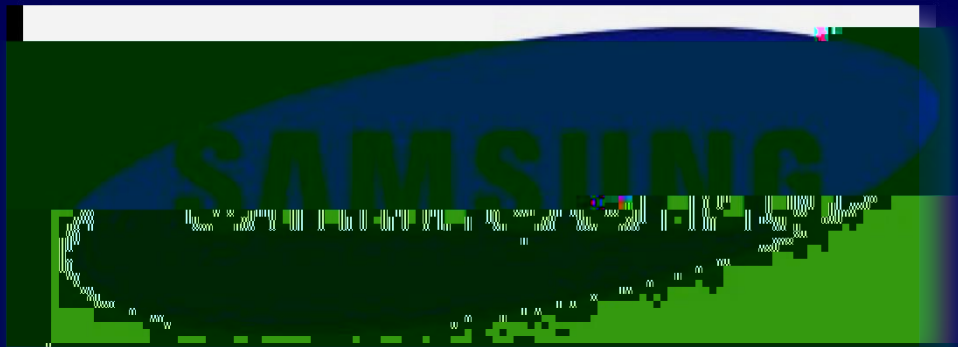
岗位培

员工开动脑筋、积极思，从
到提工作力的目的。

精神培

两种基本精神，一是 干精神，一是
创新精神。

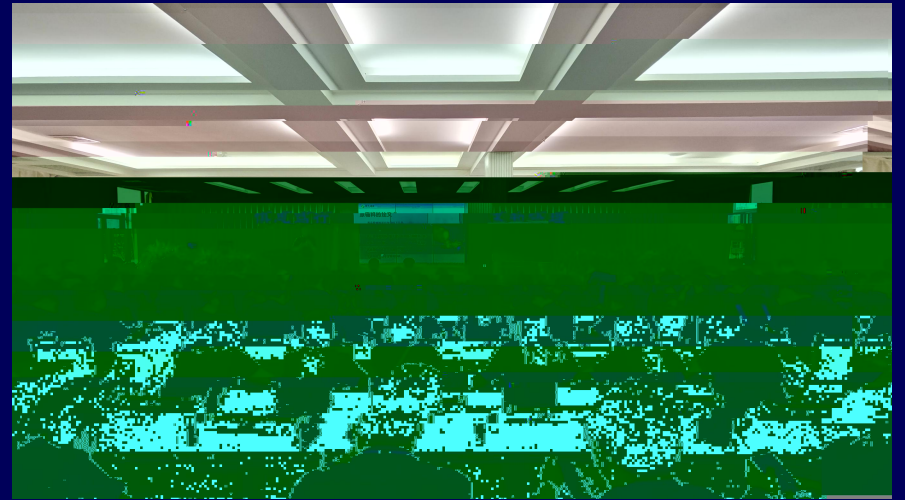


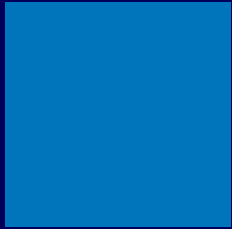




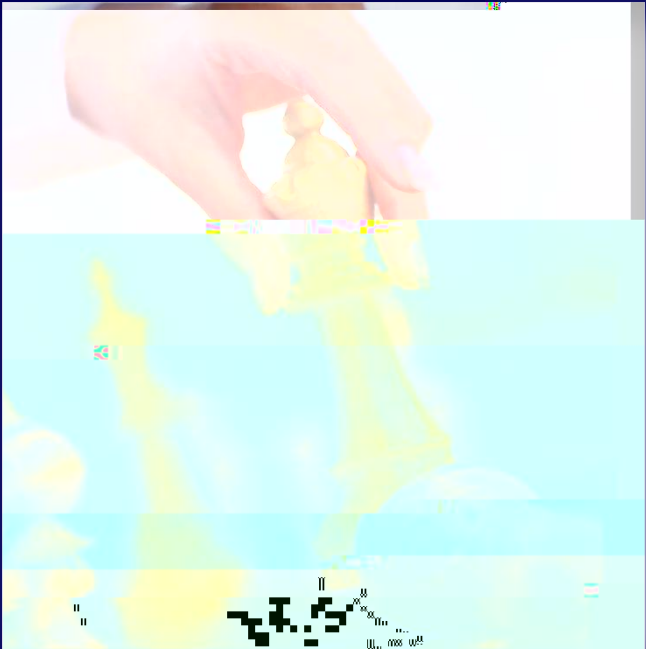
2+2

指导常晋瑜做总监，建立3个以上



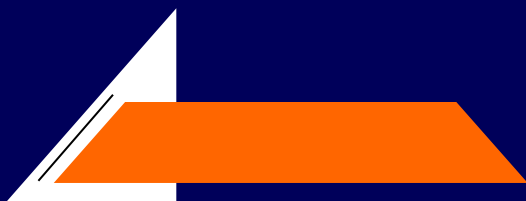


——用人的 处



林 ：“我的生活 使我深信，没有
点的人往往优点也很少。”用人之 在于用
人之 容人之短。

扬 短： 历 ， 田不如牛
用人的目的，在于办事， 投己所好



1

人尽其才

每个人 有施展才华的 台

2

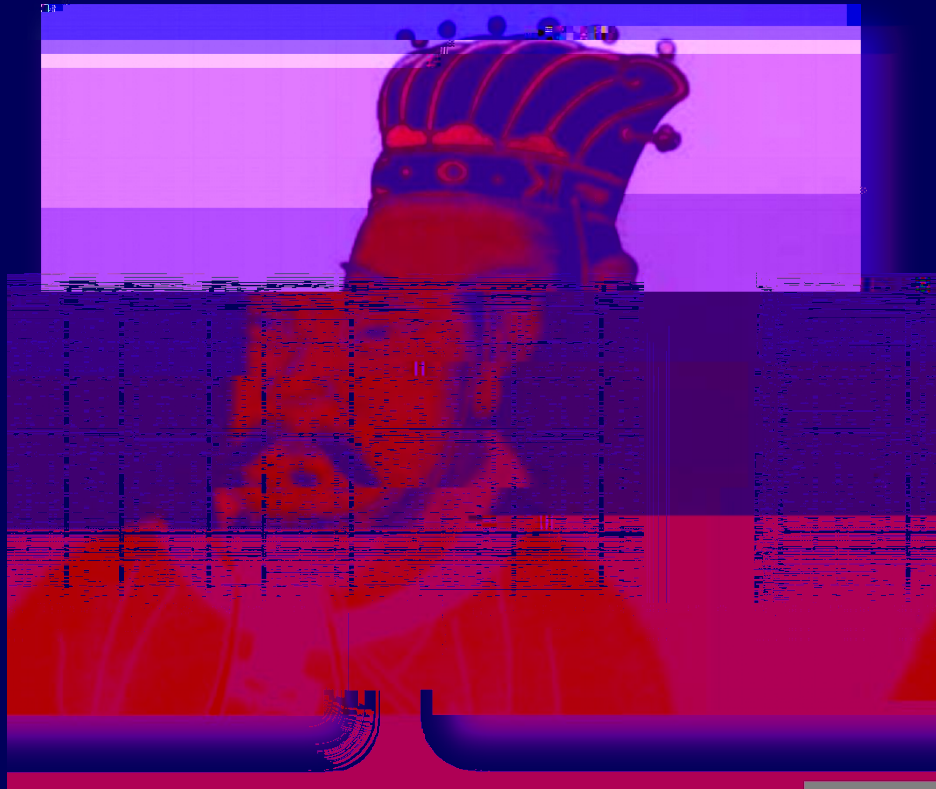
扬 短

用人如用器， 各取其

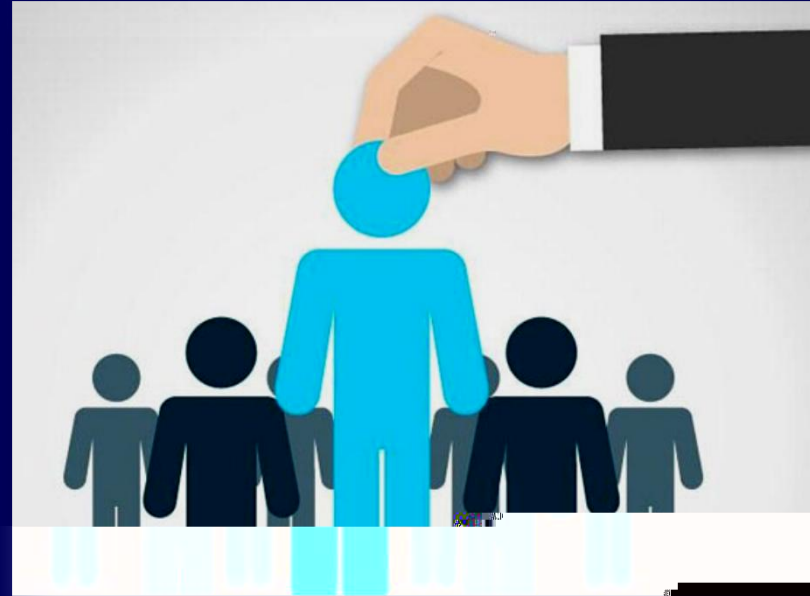
3

公心之上

公正是 天下的用人准则









——激励人才



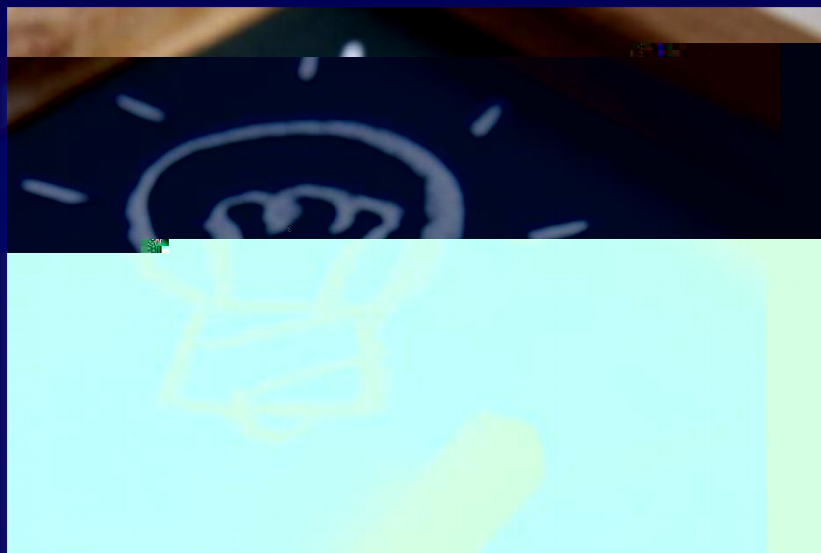
现代管理学之父彼得·德 克：管理
就是界定企业的使命，并激励和组织
人力 源去实现 个使命

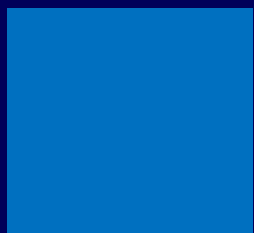
激励 穿于企业员工工作的全 程，
包括对员工个人 的了 、 为
程的控制和 为 果的 价

Motivation

- 以目标激励员工：期望产生动力
- 以竞争激励员工：员工主动展开竞争
- 以参与激励员工：每个员工 是决策
- 以 激励员工：有效 动下属情
- 以 激励员工： 之下必有勇夫







王旭文

提取

技改工作

工作理念

干中错 错中学 学中干



——留下人才



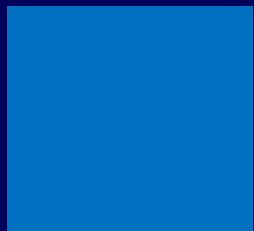
日本 当劳之父 田田：**感情投** 是在
所有投 中， 最少，回报率最 的
投

想真正留住人才，企业家 建立 **好**
的企业文化

- 1、事业留人：员工有发展空间、平台
- 2、待遇留人：公平、考核、激励
- 3、感情留人：企业文化

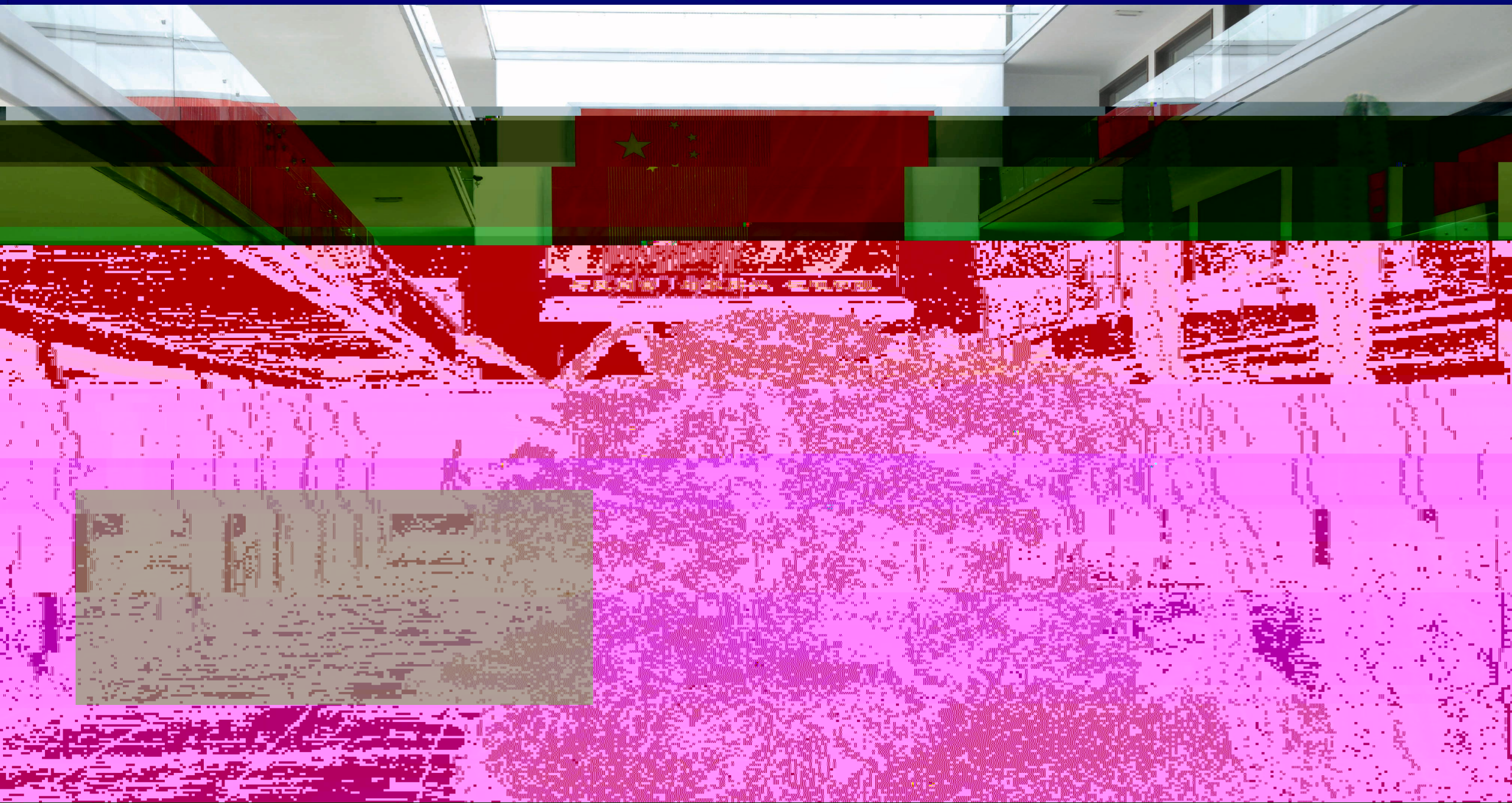






史小栋撤掉 报告





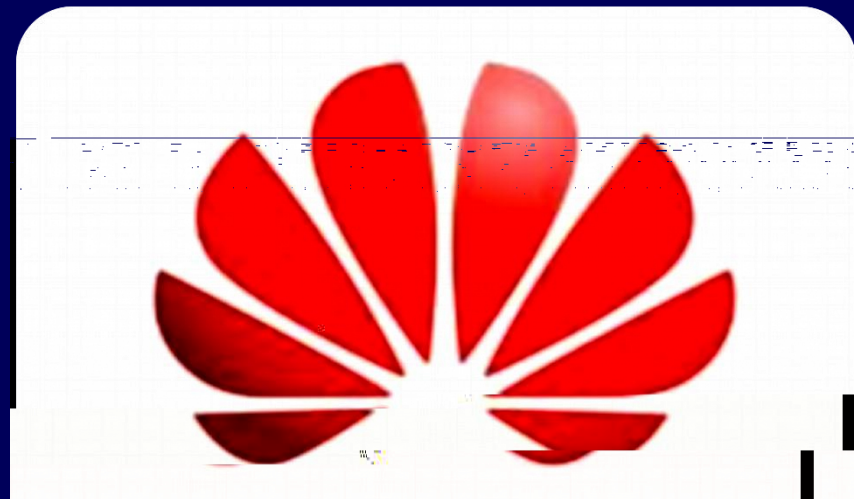


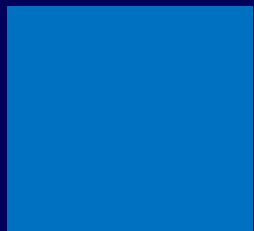
—放下人才



管理专家 詹姆斯·柯林斯：企业如前 的
列 ，我们 学会将不合 的人 下
放人也是一种 术，不 合公司发展的人
放 ， 合公司发展的人有时也 放 ，
人才离开，反 为公司带来更大的价值







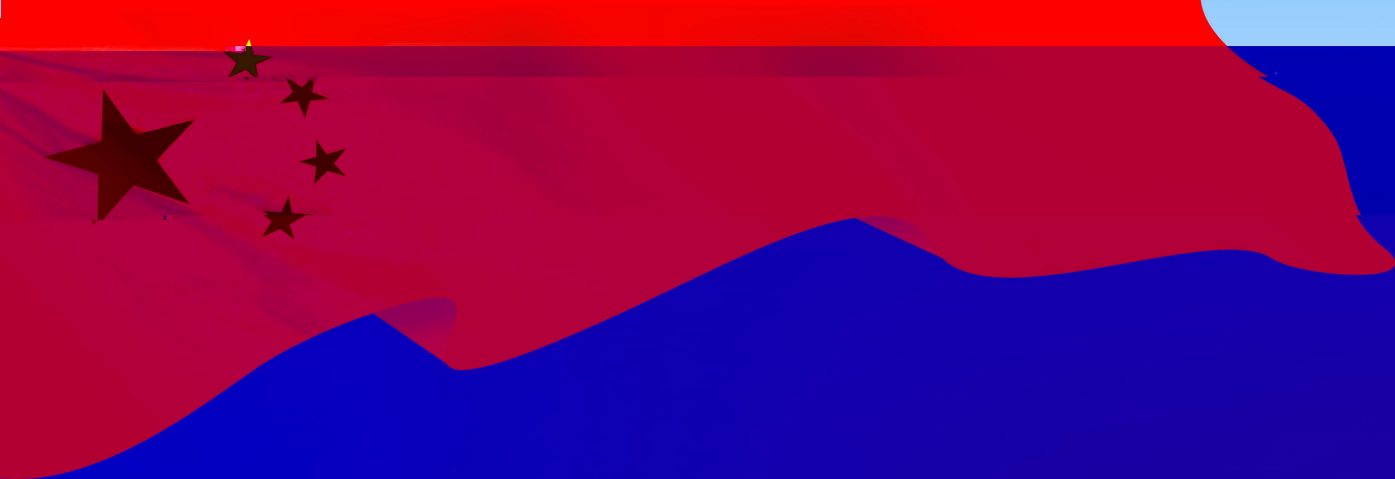
张斌 护公司ERP，最后离开公司

尊 、信任员工

不 意 价员工

不 易地 员工

以期望员工对待你的方式对待他们



企业使命 企业愿景 企业宗旨



为中国人设计 让中国人健康

我是这样想的 我是这样做的