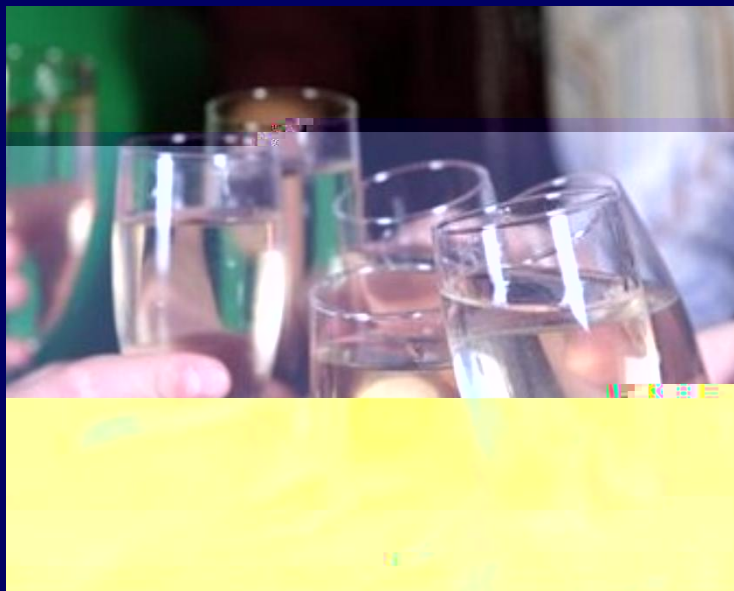






-- 人才

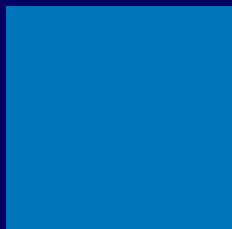






咨 式座 了 李志民、 朝





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

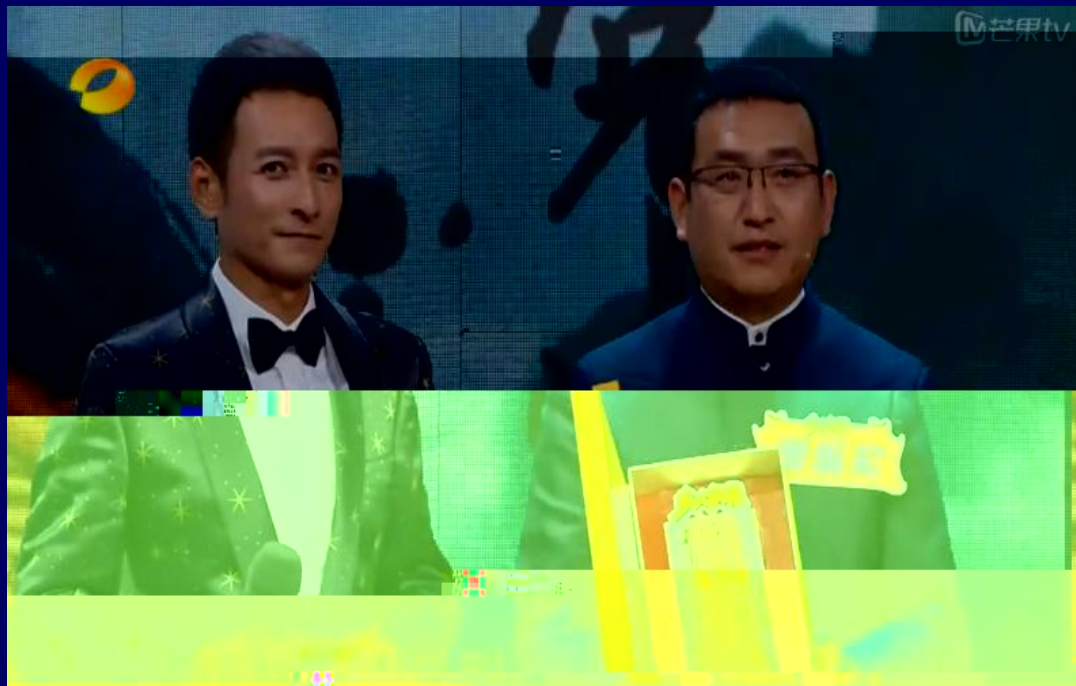


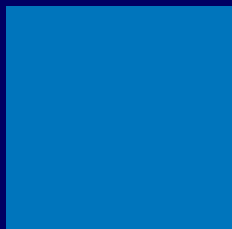
02



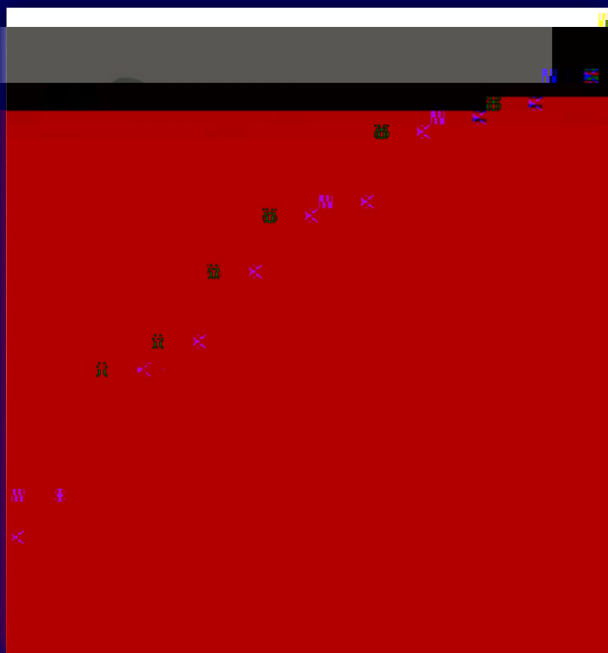


帶培 振宏





-- 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

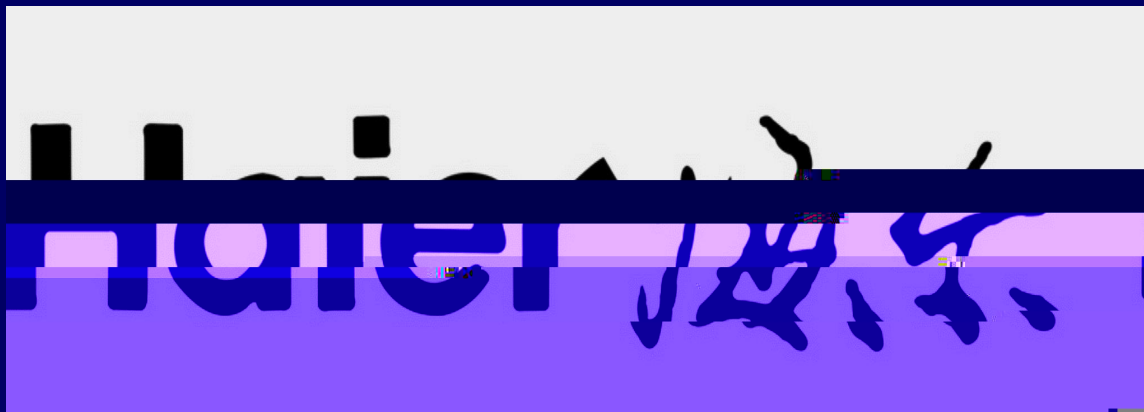
爱才之心、 才之眼、择才之

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





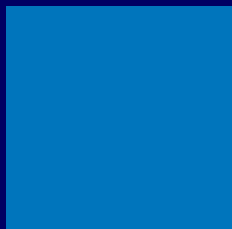
°

ĩ

ˆ

þ 3

ø



——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

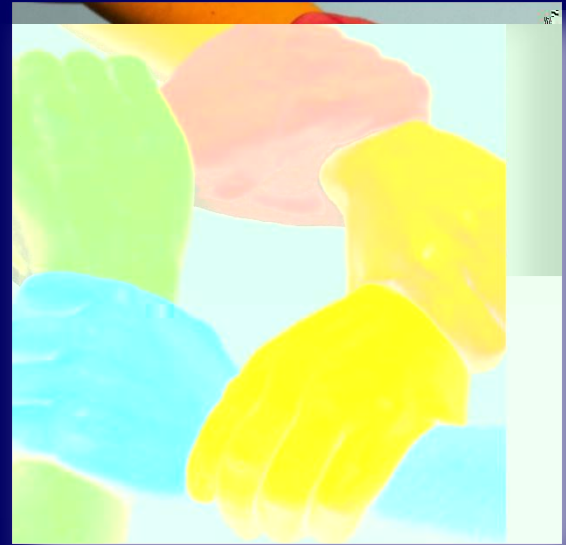


01 培养员工的团 意

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

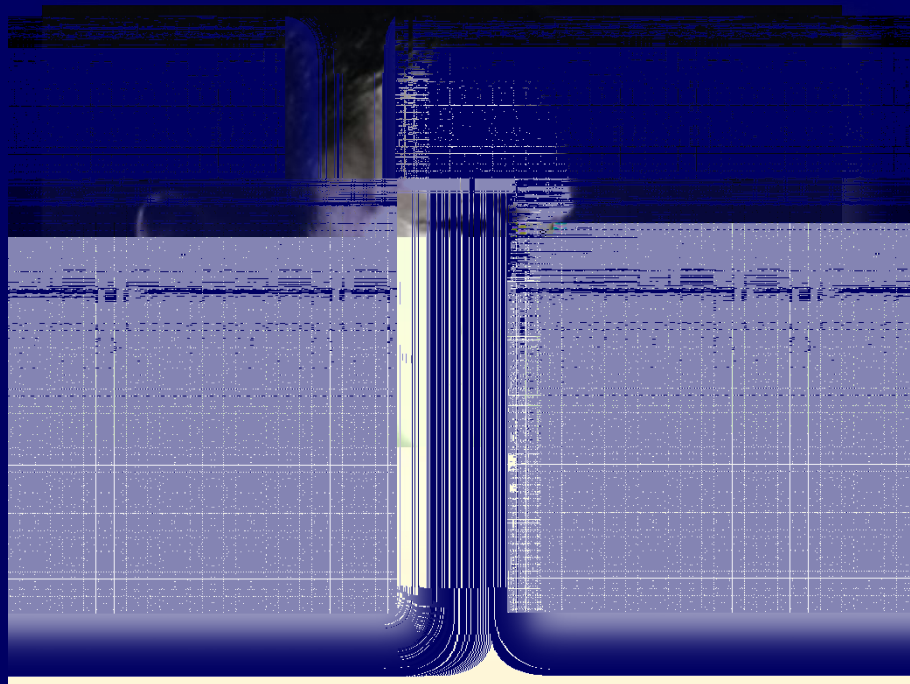


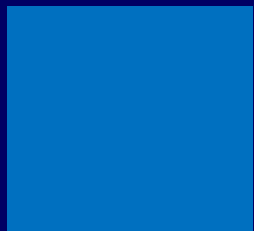




“

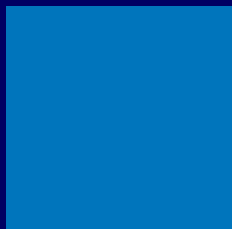
”



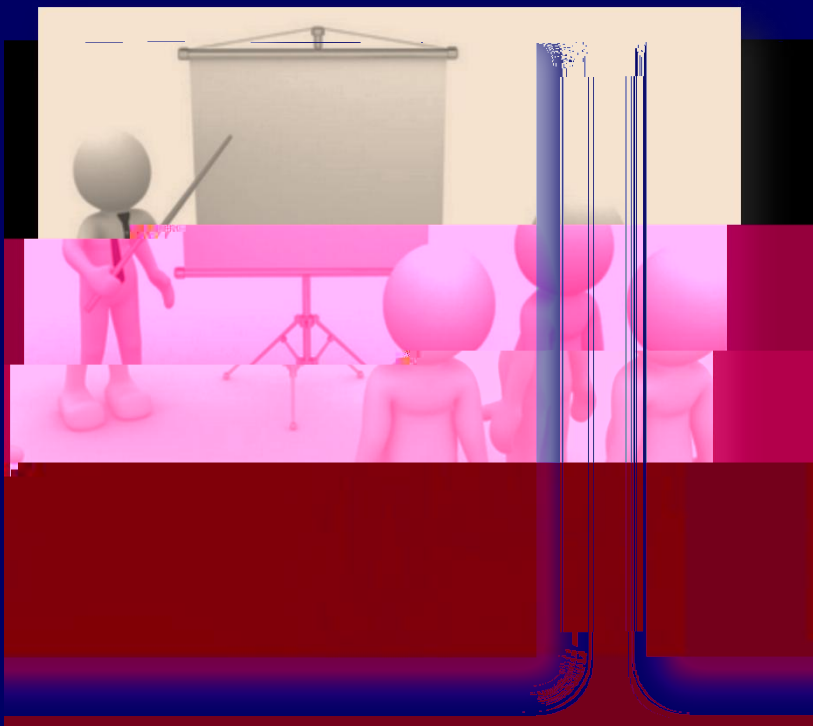


培养 士





——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**，同时也培养员工的**德**念

把企业变学校，用人两条



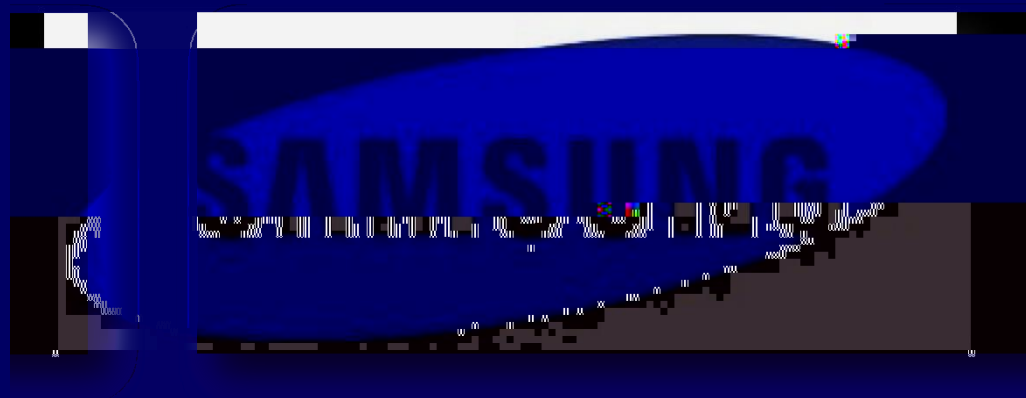
岗位培

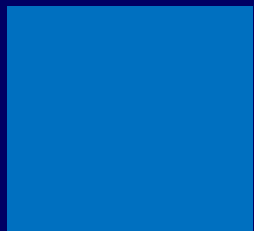
员工开动脑筋、积极思考，从
到提升工作能力的目的。

精神培

两种基本精神，一是 干精神，一是
创新精神。

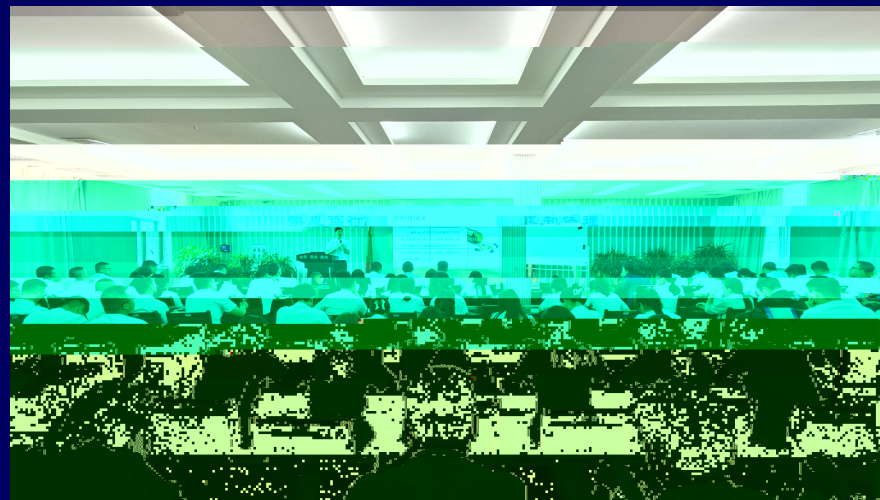






2+2

指导常晋瑜做总监，建立3个以上



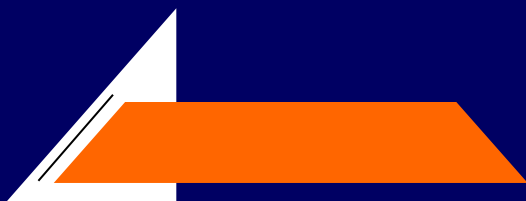


——用人的 处



林 则徐：“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

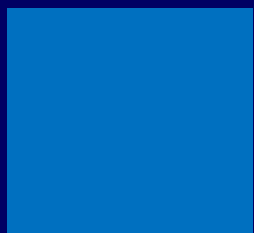
3

公心之上

公正是 天下的用人准则







疑人 用：任 峰





——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

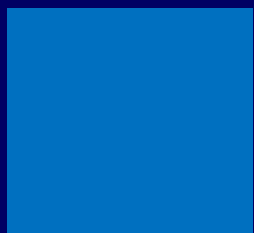
以参与激励员工：每个员工 是决策

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

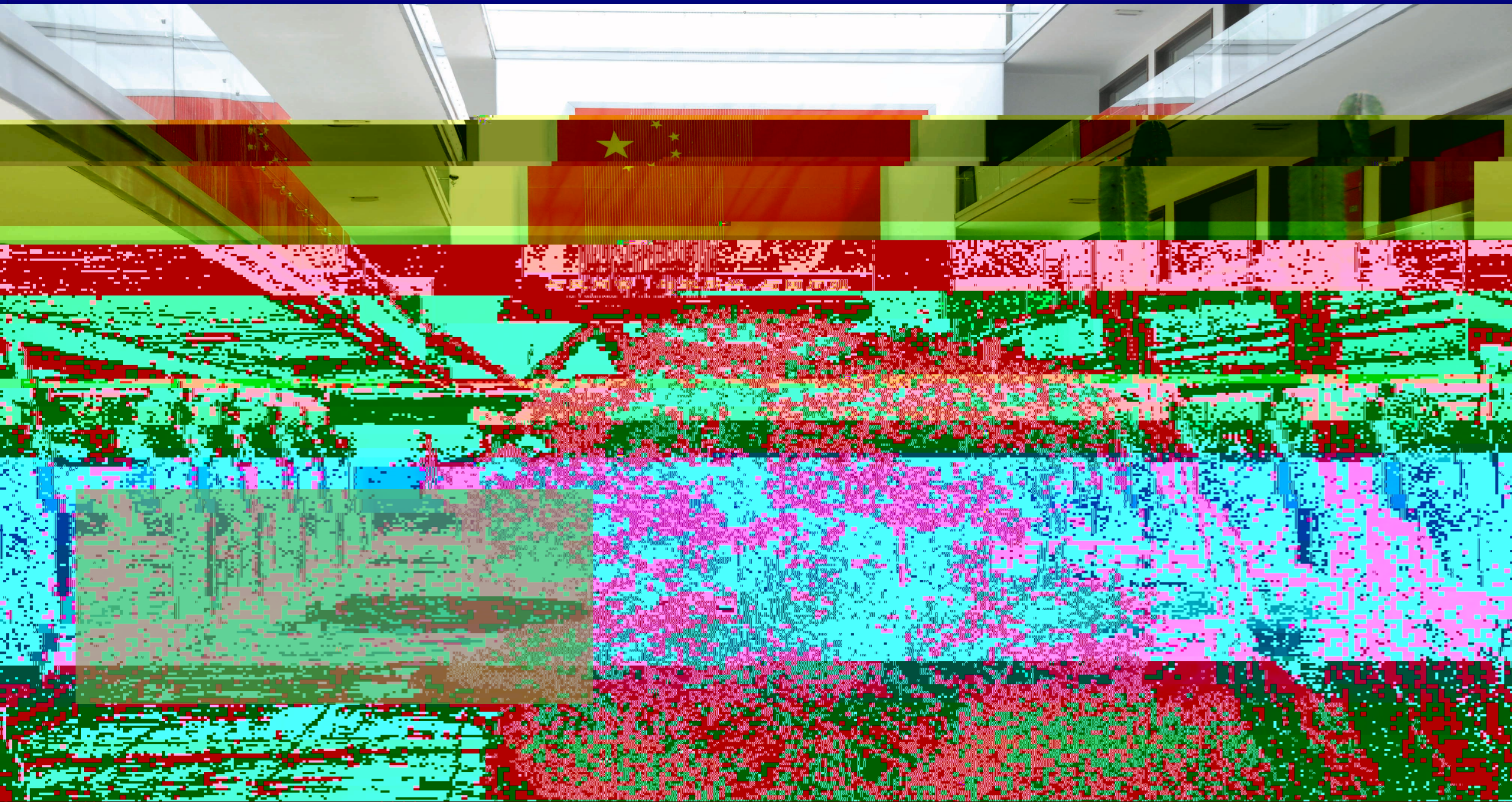
- 1、事业留人：员工有发展空间、平台
- 2、待遇留人：公平、考核、激励
- 3、感情留人：企业文化





史小栋撤掉 报告



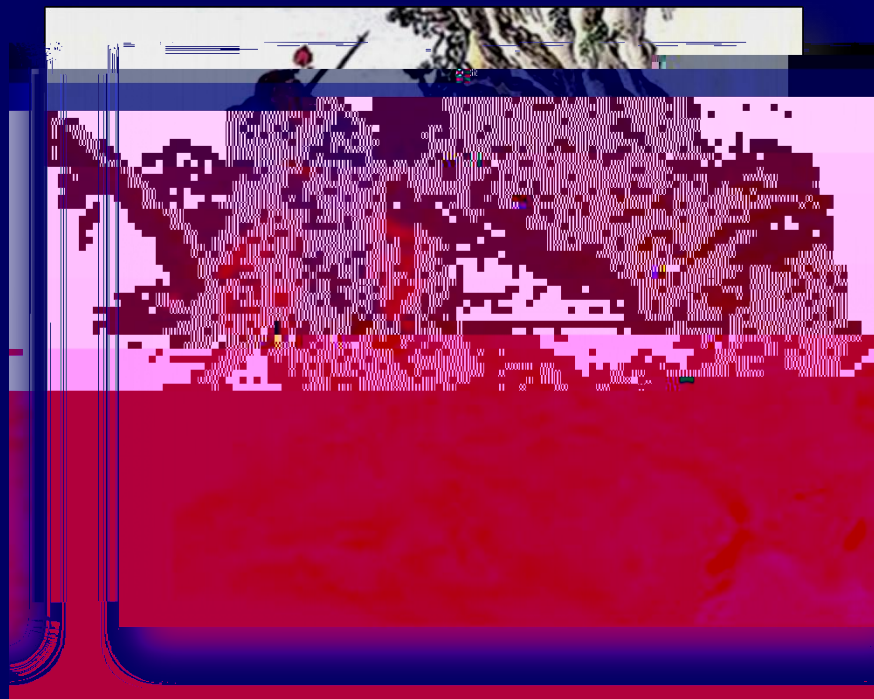


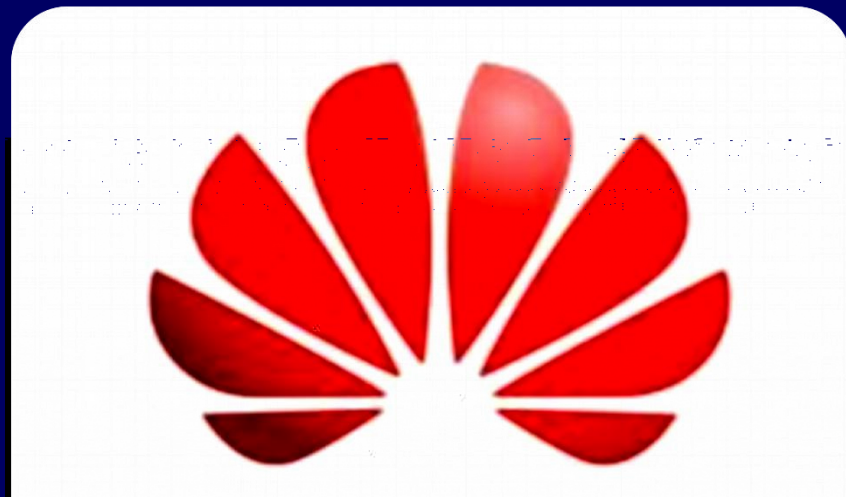


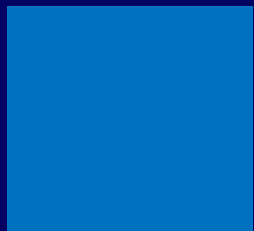
--放下人才



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







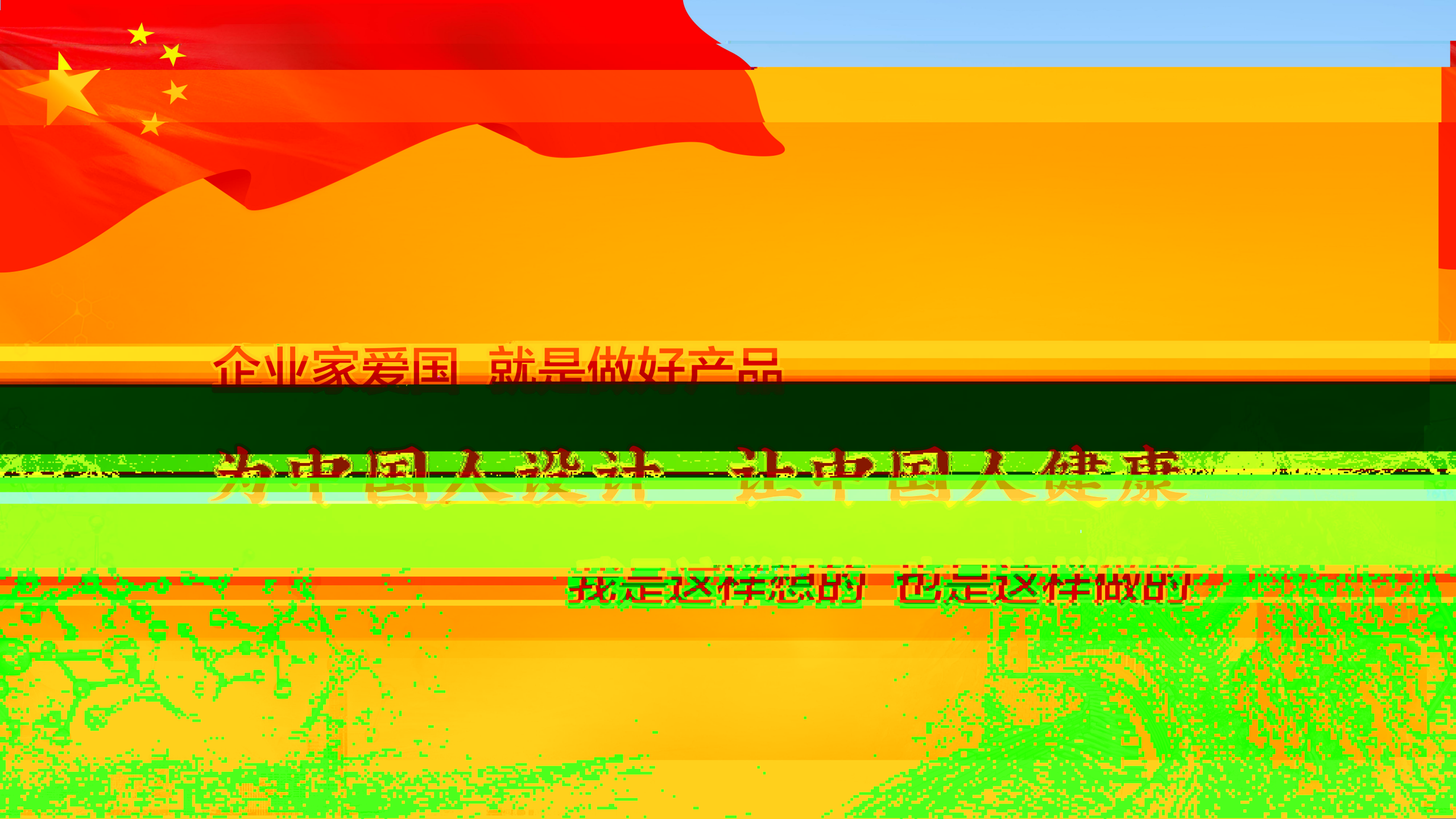
张斌 护公司ERP，最后离开公司

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



企业家爱国 就是做好产品

为中国人设计 让中国人健康

我是这样想的 也是这样做的

王老吉
凉茶
健康
中国
人