

当代企业经理人应当具备的人才观

汤涛

一、人才有待开发

古人苏东坡说：“天下未尚无才，患所以求才之道不至”，当代企业经理人怎么样才能做到对于人才的有效开发利用呢？

1、有识才之能。识才是当代企业经理人最起码、最基本的本领。然而，良莠混杂，何以识之？诚然，大科学家、大学问家等堪称人才，但我认为：只要充分发挥其个人能动作用，能够对本企业或本单位的科学发展起到有力推动作用的人，便可以大胆地视其为企业的人才。识才的关键要“准”。当代企业经理人既要注意专业技术人员，也不能忽视经营管理人才；既要看到身边的人才，也要善于发现基层单位隐蔽的人才；既要注意本单位的人才，也要留心外单位的人才；既要留意性格外露、善于交际的人才，也要善于发现蕴含内秀的人才；既要注意注意的人才，也要善于发掘有一技之长者。

2、有求才之诚。看准的人才，要得到就得有求才之心。求才心切，关键在“诚”。昔日刘备求才若渴，欲得孔明，三顾茅庐，方得诸葛下山。对待所渴望的人才，如果不能以诚动人，以诚求之，以诚待之，则最终是难以将其请进门来。

3、有育才之规。当代企业经理人要从企业长远利益出发，不拘一格，拓展用人视野，本着唯才是举，德才兼备的原则广选人才。举才要有方，尤其是在对中青年人才的选拔上，一定要用当代的量子标准；要不唯资历看能力，不唯年龄看本领，不唯关系看实绩，不唯文凭看水平，选拔具有真才实学、德才兼备的人才，使人才资源能得到充分的发挥和利用。

4、有育才之法。人非生而知之，全靠后天的造化之功，即通过学习、锻炼和培养方能成才。“十年树木，百年树人”。人才效益的周期比较长，因而当代企业经理人不能只顾眼前利益，要注重育人，重视员工的智力投资，加强对企业“璞玉”型人才的培育。

5、有蓄才之识。现代企业需要各种各样的人才。有一段时间，一些企业技术人员、管理人才短缺，甚至出现了高素质的“复合型”人才和文秘、公关等“花边人才”的紧缺现象。这说明，企业要适应时代发展，就一定要有各种人才，就要有蓄才意识。否则就如靠天种地的农夫不知在丰水季节蓄水一样，难免旱来着急发慌。

二、人才贵在任用

怎么样才能使人才效应达到兴业的目的

呢？关键在于人才的利用。这就要求当代企业经理人必须精于用人之道。用人的关键在知人善用。

1、要知人。要对被利用的人才进行全面了解，知其长，明其短，知其长中所短，明其短中所长。

2、要善任。人各有长短，才各有高下，扬其长则成人才，用其短则成庸才。善用人才，一定要舍其短、取其长、任其能。那些真才小用，庸才重用，正才歪用，歪才正用，学非所用，用非所长的用人法必然会造成对人才的埋没和浪费，最终也必然会使企业健康发展带来消极影响，甚至造成巨大损害。

3、要优化组合。要将人才的个体效应复合成的群体效应达到最佳效果，就必须进行优化组合，实现人才的整体效应。用人不可能一开始就尽善尽美，必须在无数次的调查、总结、比较之后，以效率为先的原则对人员进行无数次再增减、再调整、再组合，使人尽其才，才尽其用之后，才能达到最佳组合，显示其最佳效果。

三、人才需要稳定

伴随经济一体化、市场全球化，人才已经

进入市场，人才的流动给企业带来了聚集人才、更新人才的良机。只要企业经理人树立了人才稳定意识，有纳才之术，留才之策，容才之方，则足以使企业才相对稳定。

1、有爱才意识。作为企业家，当代企业经理人应该懂得爱护人才、珍惜人才；多给其温暖，多为其办实事。当其正当权益受到非法损伤和侵害的时候，一定要敢于站出来主持公道，维护其合法权益，给其以安全感、温暖感，使其以企业为家而一心一意为企业奉献。

2、有容才意识。当代企业经理人一定要有容才的雅量。特别是在当今这个激烈竞争的时代，百花竞放，各种各样的人才脱颖而出，在很多方面，他们会比你强，甚至使人相形见绌。肯定他们在工作中也自觉不自觉地暴露一些缺点和错误，但一定要客观分析，正确对待。“金无足赤，人无完人”。明智的企业经理人自然会念人之功，容人之短，而不要一味求全责备，甚至做出“顺我者昌，逆我者亡”的摧残人才的事情来。海纳百川，方显示其大。对人才，当代企业经理人一定要多一份宽容，少一份冷眼，保持一份容人的成熟心态。

3、有重才意识。“功”、“名”、“利”、“禄”在某种程度上就是人生价值的体现，事业成就的标志。对于人才来说，哪里有自己的事业，哪里

最能够体现自身的价值，他们就会全身心地投入到哪里。因此，当代企业经理人要多为他们扬名助威，尊重他们的言行，重视他们的地位，对于有突出贡献的要重奖，对于有能力的要敢于委以重任，让其挑重担，使他们名利双收。只要成就了他们的事业，自然人心就会安于磐石。

4、有留才意识。要稳定人才，还要善留人才。或禁锢不放，或经济制裁，或提职提官，或重金高薪相诱等等，当代企业经理人在研究企业用人、留人之道时，不妨掌握和了解手下各类人才的生活、学习、思想等情况，与他们推心置腹，真诚相交，多帮助他们解决些生活和工作中的实际困难。按照他们心理的、安全的、被社会承认的、受人尊敬的、自我实现的等不同要求，因人制宜、对症下药，采取不同形式，不同方法，满足不同人才不同的合理要求，以情动人，以诚留人，一定不能违背其心志，违背其客观现实去强留、苦留。

兴业之道，人才为本。失人者衰，得人者兴。作为当代企业经理人，如果能够树立正确的才观，尊重知识，尊重人才，吸纳人才，拥有人才，用好人才，那么，你所拥有的企业将必定会飞黄腾达！

(作者单位：河南省新县高级中学)

企业培育和践行社会主义核心价值观的途径

盛文坛

提高国家文化软实力，是我们党和国家的一项重大战略任务。党的十八大以来，习近平总书记多次在不同的场合指出：“提高国家文化软实力，关系‘两个一百年’奋斗目标和中华民族伟大复兴中国梦的实现。社会主义核心价值观是文化软实力的灵魂、文化软实力建设的重点。”山东省医药集团作为省属国有企业，如何培育、践行富强、民主、文明、和谐，自由、平等、公正、法治，爱国、敬业、诚信、友善的社会主义核心价值观，笔者谈一下自己的认识和体会。

内化于心，外化于行

“内化于心”，就是要让广大职工人人知晓社会主义核心价值观，做到认知、认同，只有内心认同才能做到自觉践行。要通过组织各类专题会议学习讨论社会主义核心价值观，加强对职工的教育引导和答疑解惑，让员工人人树立“通过践行社会主义核心价值观来实现自身价值，为实现企业价值做出贡献”的理念，形成一种循环激励，实现社会主义核心价值观的内化于心。

“外化于行”，就是要推动广大干部职工投身到社会主义核心价值观的实践中。从小事做起，在实践中感知、在行动中领悟，真正形成遵守社会主义核心价值观为荣、违背价值观为耻的良好氛围。

柔性灌输，积极融入

社会主义核心价值观是全党、全社会基本的价值导向，其核心内容与企业广泛开展的文化建设、文明创建、安全生产等工作方向一致、目标统一，有着千丝万缕的关系。只有借助企业现有的强大工作网络，将社会主义核心价值观润物无声地融入其中，才能够起到全方位渗透、全方位践行的积极作用，收到快速见效、事半功倍的良好效果。

积极融入企业文化建设。社会主义核心价值观与企业文化虽然是两种科学，但都以尊重人、理解人、关心人、激励人为共同出发点和落脚点，都把培养人的集体意识，规范人的行为准则，提高人的积极性、主动性和创造性作为自己的主要任务。在提炼和培育企业文化的过程中，同时融入社会主义核心价值观，能够快速促进职工的价值认同、企业认同，产生巨大的凝聚力和感召力，帮助职工自觉自愿地、齐心协力地为实现企业目标而努力。

积极融入精神文明创建活动。将社会主义核心价值观融入精神文明创建活动，首先要从职工群众日常生活中的具体实践上要求，从文明礼仪、文明餐桌、文明旅游、文明交通、文明家庭等日常细节行为的养成抓起，引导人们知荣辱、讲文明，守礼仪、做表率，倡导百善孝先、诚信为重，把社会主义核心价值观落到实处。其次要在日常工作中积极践行，扎实推进文明部门、文明药店、文明个人等创建活动，在创建中引导人们加深对社会主义核心价值观的理解认同；

在职工中开展全员阅读活动，加强对优秀传统文化思想价值的挖掘、梳理和萃取，不断提升职工文明素质和企业文明程度；在重要场所和重要活动中升挂国旗、奏唱国歌，使文明创建成为培育社会主义核心价值观的重要方式。

积极融入企业安全生产活动。安全生产是我们做好各项工作的坚实基础，社会主义核心价值观又是这个基础的坚强保障。在具体工作中，要围绕核心价值观把安委会作为组织发力点，广泛开展“我是安全人”等岗位实践和竞赛活动；鼓励员工将金点子、好建议和遇到的难题转化为科技成果，鼓励“小发明、小改革、小创造”，引导技术攻关、爱岗敬业常态化，让职工从身边工作中深刻领悟社会主义核心价值观的重要内涵。

刚性约束，把握环节

要建立健全践行活动的长效机制。培育和践行社会主义核心价值观，重在经常、贵在经常，必须建立常态化的工作机制，实现制度补充更新及时、机制完善跟进及时。要建立责任机制，把培育和践行社会主义核心价值观与推进业务工作紧密结合起来，纳入目标管理责任制，制定规划、完善措施、扎实推进；建立必要的督查机制，深入实际了解情况、分析问题，实行综合评价考核，及时发现、总结和推广职工群众的先进经验，探索基本规律，改进方式方法；建立奖惩机制，不断加大先进典型关心和帮助，给予物质上的激励和生活上的关心，使社会主义核心价值观入脑入心、深入人心。

要贴近职工、贴近工作、贴近生活。职工是企业培育和践行社会主义核心价值观的主体，要贴近职工的心里，贴近职工的工作圈、生活圈，以职工喜闻乐见、易于接受的方式进行全面渗透灌输；要在“落细、落小、落实上下功夫”，从细节抓起，细微洞察、细化措施，不断改进和完善，善于从大处着眼，小处入手，勿以善小而不为；要充分发挥现有党建、文明创建、道德教育等的强大组织网络的积极作用，面向职工、付诸行动，立足岗位、知行合一。

要注重宣传造势和舆论引导。利用信息简报、广播电视、内外互联网、宣传橱窗、手机信息平台等载体，特别是运用微信、微博等新媒体技术手段，多视角、多层次、深度挖掘社会主义核心价值观方面的典型人物和典型故事，广泛宣传社会主义核心价值观的内容、内涵和意义，持续营造浓厚的舆论氛围。按照社会主义核心价值观的基本要求，寻找和评选身边在爱岗敬业、诚实守信、助人为乐、尊老爱幼等方面的模范典型，进行大力宣传和“学、比、赶、帮、超”，使职工周围时刻不缺榜样、不缺氛围，唱响践行社会主义核心价值观的主旋律。

总之，企业培育和践行社会主义核心价值观，只有在做细、落实上下功夫，并贯穿到企业发展的整个过程当中，采取更多、更有效的方式和载体，给予坚持不懈的努力，才能使其真正成为广大干部职工的普遍共识和自觉行动。

(作者单位：山东省医药集团公司办公室)

思想政治工作要从关爱员工的细处做起

张康

做好思想政治工作，是实现企业发展目标的重要基础和保证。“人心齐，泰山移”，重视和做好思想政治工作是无数企业成功之道。面对新形势，我们既要创新工作方法，又要发扬优良传统，从细处入手，不断探索思想政治工作新路子，新方法。

一、做好思想政治工作，必须全面掌握每个员工的家庭状况。知彼知己，百战不殆。要想组织完成好任务，要想培养和带好队伍，必须对自己的员工家庭状况全面了解，知悉员工的籍贯、文化程度、民族、父母子女情况。我们公司成立之处，就搞了一个员工登记表，建立了员工家庭档案，成为我们做思想政治工作的第一手资料。在第一次和员工交谈沟通时，我们就先把家庭档案看一遍，了解情况，从拉家常入题，询问一下父母身体情况、子女升学就业情况，无形之中就拉近了双方的距离，增加了感情。然后再谈工作，提要求，员工顿觉融入了一个大家庭，成为大家庭的一员，也特别支持公司工作的开展。

二、做好员工思想政治工作，要了解员工的性格特长。思想政治工作因人而异，首先要了解员工的性格特征，这样才能有效地开展工作。比如对性格内向的同志决不能当众批评，对性格疲沓的同志也不能点到为止。人的年龄、经历不同，性格也迥然不同，有的脾气

急，有的脾气慢，有的爱喝酒，有的爱喝茶。掌握每个员工的性格，做工作时就能因人而异，才能一把钥匙开一把锁。掌握了每个人的爱好特长，才能合理利用人才，提高工作效率，人尽其才，才尽其用。比如细心一点的可以做一些技术活，责任心强的可以单独去承担任务，性格急躁的决不能去干比较棘手的工作，避免造成不必要的麻烦。

三、做好员工思想政治工作，要善于听批评和牢骚话。了解员工的思想状况，做好思想政治工作，首先要知道员工想什么，盼什么，赞成什么，反对什么，所以作为思想政治工作者，必须了解员工的喜怒哀乐，员工私下的牢骚话，最能体现员工的意见和愿望。因此要经常深入基层，深入车间，和员工交朋友，拉家常，这样就会了解一些会上听不到东西，材料上反映不上来的东西。员工哪里有牢骚，说明我们哪里工作没做好，员工有情绪，说明我们工作有问题，要么是没解释清楚，要么是决策不正确。针对员工的意见，我们就要想办法，征求意见，改进工作，解惑释疑，理顺情绪，变被动为主动。

四、做好员工思想政治工作，要学会换位思考，平等交流。做思想政治工作，要以心换心，平等交流，和员工产生思想上的共鸣。切不可动辄说员工素质差、觉悟低、毛病多，更不能高高在上，空话连篇，滔滔不绝，这样不但不会解决问题，反而使员工产生反感，激化

矛盾，产生逆反心理。一定要换位思考，站在员工群众的一方考虑问题，注重在工作方法上以情感人，和员工贴心，面对面，让员工觉得和你交流有共同语言，有一种亲切感。

五、做好员工思想政治工作，一定要提高政策水平和沟通能力。在工作中遇到员工情绪激烈时，一定要先处理心情，再处理事情，真心实意为员工解决实际困难，保持融洽的干群关系。这个时候，就能看出我们思想政治工作者的基本功。具备一定的沟通能力和本领，就能使员工入脑入心，心平气和。在做工作时，就能让员工把你当朋友，当知心，关键时刻进得了门，谈得上话，交得上心，听得进去。能说员工群众认同的话，能接受的理，通过讲政策，讲事理，解开员工群众的思想疙瘩。

六、做好思想政治工作，一定要为员工群众排忧解难。思想政治工作一定要切忌“空对空”，对员工群众要体现“人情味”，真正把员工当家人，办好每一件事；把员工的来信当作家书，回好每一封信；把员工之难当作家事，解决好每一个问题；把员工利益当作家事，尽好每一份责任。员工工作不仅要解决思想上的难题，更要注意解决生活中的难题，对困难员工尽量给予救济帮助，这样不仅能使员工感觉到组织的温暖，也能凝聚力量，培养团队精神。

(作者单位：山东肥城新陶阳公司离退休管理室)

落实力是推动企业科学发展的重要支撑

张修效

科学发展观的第一要义是发展。国家规划发展纲要，立足的是国家的发展，人民的安居乐业。发展的方略能否实现，社会是否和谐，人民是否富裕，关键之关键在层层抓工作落实，重要的是在努力形成人人抓落实的社会风气。

强调抓落实是重要的工作方法

强调抓落实，是我们党开展工作的重要方法，也是历届领导集体对各级领导人员的基本要求。毛泽东同志指出，什么东西只有抓得很紧，毫不放松，才能抓住。抓而不紧，等于不抓。邓小平同志一贯强调，凡事都要落到实处。江泽民曾指出，要落实落实再落实。胡锦涛在党的十七大报告中提出，必须把提高领导水平和执政能力，作为各级领导班子建设的核心内容抓紧抓好。习近平同志强调，抓落实的工作必须抓得很具体很细致很扎实，这也是发扬求真务实、真抓实干优良作风的必然要求。在一些地方、部门和单位，许多问题客观地存在着，之所以看不到、想不到、抓不到，解决不了，一个重要原因就在于失之于“粗”，失之于“虚”，工作抓得不具体不细致不扎实。古人说，天下大事必作于细。抓落实的过程，也是一个积小胜为大胜、积跬步致千里过程。从细处入手，落实才会日见成效。由此看来，抓落实是制度执行、办法实施、保障发展的生命线，提升落实力更是推动企业科学发展的重要支撑。

一位党建专家曾指出，作为我们这样一个拥有8700万党员的执政党，抓落实，是所有组织成员的一项重要工作。无数实践已经证明，每一项工作的完成，都是抓落实的结果，没有落实，再好的制度、办法、规划，都是一纸空文、天方夜谭，再好的管理也是纸上谈兵、不堪重击，再好的机制也是耗时费力、无

稽之谈，再好的规划也是空中楼阁、海市蜃楼，可望不可即。就单位而言，实现企业振兴发展和长足进步，首先要有好的思路，即定准基调和方向，瞄准主攻目标，这是抓落实中“抓什么”的基础。其次要有好的机制，即从制度、办法、措施制定之初的过程，执行的过程，处置的过程等，都要有好的运行、检查、监督、考核机制作保障，这是抓落实中“怎么抓”的关键。再次要有好的落实能力，即有一批负责、能负责、敢负责的管理干部队伍来支撑，有能征善战、勤勉吃苦、无私奉献的一大批员工队伍做砥柱，这是抓落实中“这样抓”的根本。具备了这些，工作的落实才有希望，落实才会有结果。

思想务实应重观念更新

要重学习，深刻理解抓落实的本质含义和要领。俗语说，思想掌握一切，同时思想又改变一切。因此，要通过举办学习班、辅导班，集中发放思想理论书籍、组织大课等方式，宣传目标任务，讲透办法措施，切实把干部员工的思想统一到实现企业目标、宗旨的大旗下，人人落实任务目标出力献力。要重自觉。以文件落实文件，以会议落实会议，或以文字游戏当成落实措施，都不是企业内部管理的可取之法。抓落实靠自觉，关键还是注重调查研究，深入了解上级政策方针，了解基层的信息，把握做好上级政策与现场实际相结合的文章，下真功夫，下实气，不去敷衍塞责，隔靴搔痒，更不去哗众取宠，层层取悦。要重体会。一位企业家讲，抓落实是件快乐的事情，要时时处处体验抓落实的快乐。从思想上有一种牢固的抓落实的意识，就是要通过形势任务教育有效形式，解决干部员工“为谁而工作，为谁而履职尽责，为谁而完成效益，为谁而促企业发展”的问题，使每个人都能体会抓落实的乐趣，增强抓落实

的信心和决心。

行动落实应重责任清晰

一是要重细节。细节决定落实的质量，关乎事业的成败。在企业实施抓落实的过程中，要坚持事前分析每个细节可能造成的影响，把问题消灭在萌芽状态；事中采取积极的行动措施加以应对，及时消除羁绊，保证各项决策实施顺畅。要充分考虑落实中每个细节的责任，予以细化担责。

二是要重义务。从一定意义上讲，落实既是干部员工的责任，更是责无旁贷的义务。落实不仅仅是完成指标的必须，更是完成指标的必须，因此要把抓落实当成份内的事，思想上提高认识，行动上积极配合，力求效果的真实。

三是要重分解。毛泽东说，只有领导骨干的积极性，而无广大群众的积极性相结合，便成为少数人的空忙。实际上就是讲的落实能力和责任层次的分解。企业要以激励为主，以鼓动为主，兼顾经济利益的考核，来落实各项既定指标和工作措施，保持落实的长久性、常态化和稳定性。

工作落实应重文化影响力

落实是一种文化力，越来越成为人们的共识，已经成为企业文化的重要组成部分。由制定制度办法，强调落实的重要性，到建立健全工作、考核机制，重视抓落实，再到久而久之习惯养成，经过实践的磨练，形成人人抓落实的氛围，是时代的进步，也是企业发展的必由之路。从企业发展的长远情况看，文化的持久力，文化的包容力，文化的推动力，是使抓落实的方略进一步得到实施的重要抓手，更是推进企业科学发展、安全发展、和谐发展的重要支柱。(作者单位：山东(泰安)新陶阳公司武装保卫部)