

<<三星的人才经营>>

图书基本信息

书名：<<三星的人才经营>>

13位ISBN编号：9787030219244

10位ISBN编号：7030219244

出版时间：2008-6

出版时间：科学出版社

作者：申元东

页数：131

译者：千太阳

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<三星的人才经营>>

内容概要

三星是矗立于韩国的世界超一流企业，2004年，它的销售量金额为135兆韩元，税前收益为19兆韩元。2005年，一个局势混乱的年代，它竟然出乎所有人的意料之外，获得了销售量金额为145兆韩元、税前收益为12兆韩元的惊人成果。

那么，三星集团举世瞩目的跃进和惊人的成果是从何而来的呢？

本书就向大家详细阐述了有关三星的人事系统。

这些资料本是只有三星内部的人事负责人才可以了解到的。

本书重点介绍了三星是如何分辨有潜力的人才、如何把三星的普通职员培育成顶尖人士等方面的秘诀。

此外，本书还介绍了三星为培育社会上的各种人才而做出的投资和努力。

<<三星的人才经营>>

书籍目录

第1章 三星的人才经营战略——三星造就人才，人才缔造三星 1.三星独特的人才经营模式 2.锦鲤人才论 3.三星从战略的角度经营人才 4.三星成功的秘诀是领导力 5.要培养核心领导 6.世界是三星的舞台 7.明确的成果奖赏制度 8.只有三星才能造就出来的特殊组织和超一流人才 9.三星站在集团的高度引进人才 10.三星自主培养技术人才

第2章 在三星获得成功的战略——在三星获得成功并晋升的人们 1.在三星成为成功人士的共同特点 2.三星人下班后都在做什么 3.虽然进入了公司，却无法成长的人们 4.在三星要晋升需要经过一定的阶段和顺序 5.在三星获得晋升的另有其人 6.打算在三星成就最高经营者的梦想 7.三星的社长团具有只属于他们的共同点

第3章 三星的人才录用战略——三星期望超一流的人才 1.三星会录用什么样的人 2.三星器重什么样的人 3.如果有必要，再录用吃回头草的人 4.培养核心人才的三星人才学校 5.新职员的目标——成为顶级人才 6.三星集团教育负责人的独特魅力

第4章 三星不会放弃拖后腿的人 1.三星调教问题职员的诀窍 2.三星培养的人才和放弃的人

后记：为了新的人才经营

<<三星的人才经营>>

章节摘录

第1章 三星的人才经营战略——三星造就人才，人才缔造三星 1.三星独特的人才经营模式
三星是一家神秘的企业 为了跻身全球顶级企业之列，三星电子特别和麦肯锡咨询公司（Mckinsey&Company）签订了管理咨询合同。
作为一家有着丰富企业诊断经验的世界级全球管理咨询公司，麦肯锡就像对病人进行核磁共振检查一样，对三星进行了全面的检查，在经过长期而细致的分析和研究之后，麦肯锡向三星高管层提交了分析报告。

分析报告是在三星全体官员都在场的高级会议上发表的，这份报告大部分内容都是对已知或未知的问题提出建议，面对这份专业性的报告，官员们纷纷点头表示赞同，但麦肯锡首席咨询师最后发表的一番言论却让所有人心里为之一动，他说道：“跟其他企业相比，三星其实并没有特别之处，但奇怪的是，三星每设定一个看似遥不可及的目标值，最终却总能完成。

三星能完成看似不能完成的任务，它似乎有着无穷的潜力可挖，我认为这就是三星的神秘之处。

” 首席咨询师的这番话显然是意味深长的，而三星的“神秘之处”显然也是值得研究的，回顾三星的历史，从企业初创期到21世纪的电子时代，三星一直在进行着改变和革新，这使得它经受住了千变万化的政治漩涡和急剧变化的世界形势，并取得了大多数企业无可比拟的辉煌成就并跻身世界一流企业行列。

三星的神秘，不是一般的神秘，它是只有三星拥有的看不见的力量，是让三星走向今天地位的与众不同的力量——三星能量。

推动三星前进的经营精神 三星初创之时，三星创始人李秉喆（号湖岩）董事长提出了三条经营理念：“第一，事业报国；第二，人才第一；第三，合理追求。

”这三条理念一直影响着三星的发展。

所谓“事业报国”，是指通过企业的经营奉献国家，并进一步服务于全人类。

让企业盈利是每个经营者应该履行的社会责任和义务，但经营者也要时刻牢记，爱国之道是企业生存的根本。

如果管理者经营不善导致企业亏损，那将给国家和人民造成沉重负担，那无异于对企业和社会犯罪。

所谓“人才第一”，是指“企业即人”的管理思想，湖岩认为人才是“企业最大的财富，企业应该积极努力地发现人才，爱护人才，调动人才的积极性。

”关于人才重要性的论述，三星创始人湖岩还发表了很多经典的言论，比如：“一年之计，莫如树谷；十年之计，莫如树木；百年之计，莫如树人。

” “我把我一生80%的时间都用在育人选贤上了。

” “我从来不亲自在支票或传票上签字或盖章，也从来不亲自买东西。

我认为我的任务是选拔和教育那些替我签字或盖章的、替我做买卖的人。

所以我把大部分的精力放在育人选贤上。

” ——湖岩 所谓“追求合理”，是指在经营事业的时候，不要过于执著眼前利益，而要充分地分析所有可能发生的情况，并考虑到所有要素，然后再运用合理的方法去经营。

如果要做到这一点，那么就一定要深刻洞察和把握国内外形势的重大变化，并控制那些轻率的欲望和期望幸运降临在自己身上的投机心理。

不仅如此，还要考虑到所有可能的对策，追求可以将经营效率达到最大化的合理性。

另外，敏锐的直观力也是至关重要的。

每一个企业，特别是有影响力的大企业都有它独特的企业精神，当然，三星也不例外。

从创业之初开始，三星就推出了以下五种经营精神： ?创造精神：探索和开拓新事物。

?道德精神：诚实和正直的品行。

?第一主义：在所有方面，力争第一。

?完美主义：做事要准确而完美。

?共存共荣：互相尊重和帮助。

<<三星的人才经营>>

经过半个多世纪的发展，新的三星经营理念和三星精神伴随着李健熙董事长的继任而诞生了。他在第二次创业的宣言和具有划时代意义的新经营理念中声明了三星的新经营理念和三星精神。

三星的新经营理念 以人才和技术为基础，创造出最高品质的产品和服务，为人类社会的发展作出贡献。

三星的新经营精神 1.与顾客同行。
2.挑战世界。
3.创造未来。

仔细分析三星的企业发展史，我们可以看出，三星集团虽然完全经历了整个国家在社会政治上的波动时期，但它却机智地度过了无数的考验和难关。

三星从无到有，成为不仅是在韩国，而且在全世界范围内都颇具影响力的企业，这与三星精神所起的作用是密不可分的。

三星人将每次面临的难题都当做是一次发展和飞跃的机遇，并加以巩固。

正是因为他们拥有勇于面对挑战的先锋意识，敢于失败，所以，当面对困难的时候，他们才会发挥出惊人的力量。

三星的神秘原型 在外部人的眼里，三星的最大优点是：拥有事事争第一的优秀人力资源、完美的管理制度、首屈一指的干净环境和公私分明的商人精神。

具体地讲，这三点应该是： 第一，拥有“只要努力就能成功”的强烈信念，挑战最高目标。

在三星，无论哪一方面、哪一个人，都奉行“第一主义”，每个人都以成为业务第一为最大目标，而公司则以成为业界第一为最高目标。

第二，拥有完美的管理制度。

三星始终坚持从计划阶段就开始进行监控，以最大限度地防止因执行错误而造成的人力、物力资源的浪费。

第三，在难以预测未来的急剧变化的环境中，即使事态异常混乱、竞争异常惨烈的企业环境中，三星都始终固守纯粹而分明的使企业永远存续下去的商人精神。

讲到这里，或许麦肯锡所说的三星之神秘就可以在这里找到答案了。

即：立志成为世界一流的三星精神、三星核心人才们的超强自信心和挑战精神；人情味构建的三星人所特有的同质感；对国家和民族的崇高使命感……这就是三星的神秘所在。

三星渴求人才，人才首选三星 在看待人才方面，三星董事长李健熙的观点可谓与众不同，引进核心人才便是他的口头禅。

他主张，在目前注重个性化和创造力的时代，很有必要将那些有才能、个性强的人唤醒，因为这种人会以与众不同的专业意识武装自己，而他们也正是公司所需要的黄金人才，他们在尽情地发挥才能的同时，也为公司创造了特有的企业竞争力。

最近，李健熙董事长不断地提出这样的问题：“在世界上所有同行业中，什么才是我们所特有的专业知识和技术？”

在我们的产品当中，真正当属世界第一的又有多少呢？

三星认为技术能够左右一个企业的竞争力，对此，李健熙董事长说，如果要创造世界最强的产品，就需要能力最强的技术人才，并嘱咐人事部门要好好地培养这样的人。

事实上，三星的品牌竞争力得以迅速提升的背后，主要得益于管理上的一些独特之道，尤其是三星的人力资源管理，从人才的吸纳、培训到激励，无不渗透着三星“人才第一”的理念。

而这一点，正是三星成功的关键。

如今，三星仍一如既往地聚集人才方面付出着巨大的努力和热情。

最近，我总是会听到后辈们说“三星真的是人才的天堂啊！”

之类的话。

事实上也的确是如此，因为一直以来，三星都是人才们首选的企业。

2.锦鲤人才论 记录培养人才秘诀的录像带 突然有一天，整个三星集团都沸腾起来了，原因只是因为李健熙董事长 手中的一个奇怪的录像带。

那是一盘贴有“锦鲤史”的日本NHK专题节目录像带。

<<三星的人才经营>>

李董事长说里面有创造人才的秘诀，因此特别交代大家要仔细研究，寻找有关人才经营的方法，因此，集团上下全部陷入了紧张的备战状态中。

不明所以的职员们感到非常困惑，因为他们觉得每天都已经够忙碌的了，而现在还要看什么鱼的录像带。

当时，笔者是三星电子总部人事科科长，在三星大楼的9层工作。

从秘书室拿到录像带的我比任何人更有机会最先看到录像带的内容。

因为听李董事长说这盘录像带里含有培养人才的秘诀，所以，我的好奇心被触动了。

在好奇心的驱使下，我迫不及待地拿着录像带去播放。

不过，遗憾的是我并没有看到什么秘诀，首先映入眼帘的是日本的一个平和自然的乡村风景。

在乡村的池塘里，一个个美丽的场景像一幅幅画卷似的展现在眼前。

其中，一条条以白色、红色、黑色形成漂亮颜色的巨大锦鲤在水里游来游去，各自显示着它们美丽的姿态。

在我深感不解的时候，后面的内容开始生动地说明锦鲤培育师们培养锦鲤那令人感动的、执著的过程。

就在那一瞬间，我的脑海里似乎灵光一闪，不禁大叫一声：“对，就是这个！”

锦鲤的诞生 日本的锦鲤，已经有200多年的生存历史了。

锦鲤原本只是在池塘中饲养的观赏鱼而已，颜色也只有白色和黑色两种，但有一天，在白色的鲤鱼当中，突然出现了带有红色斑点的变种。

也就是说，鲤鱼在进化过程中的某个时期突然发生了变异，日本人抓住了这一时机，在日本的一个不为人所知的山村，开始进行鲤鱼的改良培育。

经过二百多年的发展，锦鲤在今天已经成了遍及世界，在国际观赏鱼市场上占有重要地位的鱼种。

当时，因红色斑点鲤鱼出现而大为吃惊的鲤鱼饲养师们将那只变种的鲤鱼与其他鲤鱼继续交配，终于诞生了同时拥有朱红色、白色、黑色三种颜色的漂亮锦鲤，个头也比以前更大了，身长几乎达到了75厘米，重量足有5公斤左右。

就这样，经过长达四年多的辛苦和努力，他们终于培育出各种颜色的锦鲤。

在董事长分发下去的录像带中，详细地介绍了锦鲤师们为培养锦鲤所付出的辛酸和努力。

虽然培养人才和培育锦鲤一样都需要时间，但是，录像带中所反映的锦鲤培育师们立志培育出最好锦鲤的执著和迎接各种挑战的精神等，带给我们的警示似乎还不止这些。

让锦鲤也身披名牌 在田园般风景，美丽如画的山古志（YAMAKO）村生活的MANO是一名

专业鲤鱼培育师，他从13只母鲤鱼产下的鱼苗中成功地培育出了500万只鱼苗。

然后，他开始尽心尽力地精心培养这500万只鱼苗，并从中选出健康活泼的鱼苗。

在第一次的筛选中，鲤鱼师需要从500万只鱼苗中选出10分之一左右的数量，也就是50万只，剩下的450万只都要被扔掉，而此次选出的50万只也并不是会全部饲养。

饲养一段时间后，这50万只还要经过第二次和第三次筛选。

到了第三次后，剩下的鱼苗数也就只有5000只左右了，剩下的49万5千只，鲤鱼师会毫不怜悯地全部将它们扔掉。

鲤鱼师牺牲所有，并付出了全部精力，目的只为了培育锦鲤。

他们不仅要忍受大夏天的酷暑，而且为了使池塘的温度和水质达到最佳，从而适合锦鲤的生长，还要和梅雨进行斗争。

另外，锦鲤的健康生长需要水质呈弱碱性，因此，他们还要随时进入到池塘，亲自尝水的味道。

每逢梅雨季节，鲤鱼师们就会时时处于警备状态之中，因为那时的雨水是呈酸性的。

浮游生物是决定锦鲤形成美丽颜色的重要因素，而在酸性较强的水中，浮游生物是无法生长的，所以，鲤鱼师就要随时适当地洒一些石灰才行。

偶尔有时候，锦鲤还会发生一些意想不到的疾病，问题的关键是什么特殊的药可以治疗，即使有药可治，也不能随使用药，因为这会对锦鲤身体的颜色产生很大的影响。

最没有副作用的治疗方法只有用盐水。

所以说，无论是鲤鱼师还是锦鲤，他们与疾病的战争，可以说都是非常残酷的。

<<三星的人才经营>>

锦鲤的健康生长需要池塘中的水保持适当的温度，只有维持适当的水温，锦鲤的食欲才会旺盛。因此，为了控制适于锦鲤生长的水温，鲤鱼师一整天要走遍每个池塘，用身体测量水温，为此忙得不可开交。

不过，虽然外界的环境因素对锦鲤的成长很重要，但在实际培育的过程中，给它们喂好饲料也是非常重要的事情。

锦鲤“嘴刁”，易消化的高蛋白饲料是最适合它们生长的食物，但其价格却很高。

培育出一条好锦鲤，至少需要1亿元韩元以上的饲料费。

日本全国锦鲤品评大会，对入选锦鲤的条件要求相当苛刻。

健康和身材是最基本的条件，另外，鲜明的颜色、适当协调的纹路等也至关重要，只有当一只锦鲤全部具备了这些条件时，也就是说拥有近乎完善的美丽时，才可以被认为是最优秀的名品。

令人惊讶的是，500万只鱼苗经过四到五年的培育后，最终能够送到品评会上的锦鲤也就只有四到五只。

可以说几乎是从100万只鱼苗中才能选出1只锦鲤，而且除了最终送去品评会上的5只锦鲤以外，剩下的499万9.995只全部都会被扔掉。

在培育锦鲤的这几年时间里，鲤鱼师们像养育自己的子女一样对待这些锦鲤，当面临全部都要扔掉它们的时候，鲤鱼师的心情可想而知。

但是，为了培育出最优秀的品种，他们仍然含着泪水做出了这样的选择，因为没有谁比他们更清楚要想培育出最了不起的锦鲤，需要集中精神选择的道理。

曾经有一个鲤鱼师这样说道：“除了被选出的几只锦鲤外，千万不能想着那些被淘汰的数百万只锦鲤多么可怜或者可惜。

”这正是鲤鱼师们为了培育名品锦鲤所要遵循的原则。

三星在寻找锦鲤 看完了录像带，我呆住了，为了培育一只名品锦鲤，以永不放弃的执著和韧劲儿，废寝忘食的锦鲤培育师给我一种揪心的感动。

虽然我们很容易就能看到一只只漂亮的锦鲤，却没有想到培育一只锦鲤的过程会是如此艰辛。

不经历风雨怎能见彩虹？

更何况是要培育出一个优秀的人才呢？

其过程当然需要我们付出更多的努力。

对于这个问题，我想我们不得不需要再一次重新考虑了。

这时，李董事长通过锦鲤培育师的故事想要传达给公司上下所有人的东西，我似乎有些明白了。

即：三星现在正在寻找名品中的名品，也就是锦鲤中的锦鲤。

3.三星从战略的角度经营人才 “我们现在知道我们输掉的真正原因了。

”这是日本的优秀企业三洋公司的最高经营者井植敏董事长在访问了三星人力资源开发院后，说出的一句话。

2002年5月，井植敏董事长带领随行人员，访问了三星人力资源开发院。

他们从副院长那里听到了有关三星人才培育的理念和体系，还有开发院基础设施的全部介绍。

在这之前，井植敏董事长虽然就已经知道三星发展得很好的理由与三星的后盾是人才经营，但是，当他亲自进入到三星的人才培训室时，也不能掩饰自己的惊讶之情。

从26天25夜的高强度的新员工入门教育开始，到确保700多个内容的在线教育系统，这一切无不让井植敏董事长感到惊讶。

井植敏董事长回到日本后，通过三洋集团的人力开发机关——三洋HRS，引进了三星的培训方法和内容。

<<三星的人才经营>>

编辑推荐

揭秘三星鲜为人知的用人策略，吸纳天才用怪才，量用人才，注重实绩的选才原则。

<<三星的人才经营>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>