

2023年人才管理读后感 人才管理大师读后感(优秀5篇)

当品味完一部作品后，相信大家一定领会了不少东西，需要好好地对所收获的东西写一篇读后感了。什么样的读后感才能对得起这个作品所表达的含义呢？以下是小编为大家收集的读后感的范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

人才管理读后感篇一

“识别、理解和培养人才不是一件容易的事情，对于个人来说，主要是从经验中学习。当你变得老练，学会了区分什么方法会凑效，什么做法会带来失败。随着多年的积累，你会发现成功的领导者往往具有以下共同的特质：他们是强大的团队组织者，拥有很高的智商和分析能力；他们认同企业文化，敢于在别人之前作出尝试和创新。这才是成功的秘诀。”

领导者需要懂得的五大原则：

- 1) 企业运作在于团队而非个人；
- 2) 最好的决策并不是来自屋子里最聪明的那个人，而是来自聚集在屋子里的一组聪明人；
- 3) 管理者必须清楚自己的知识缺陷；
- 4) 管理者要敢于创新；
- 5) 领导者对自己的事业要充满激情，但在重要决定面前要保持冷静。

要成为人才管理大师必须确立正确的价值观和行为模式，从

而长久保证公正、严谨和精英管理。企业家必须明白，他们应当拿出用在企业运营和财务管理上的劲头去发现和发展其他管理者的才能。用绩效考评和奖励的方向培养人才固然有用，但远远不及言传身教的效果。企业领导者要努力认清每一个管理者独特的长处、技能、判断力、人际关系和经验，并通过自身面对不同意见时的行为和开明作出表率。正规的程序必不可少，但每一个致力于成为人才管理大师的企业都应该关注人才管理大师的“软方面”，这才是制胜的关键所在。

想要在日常管理中把人才工作放在优先和中心位置，仅仅依靠伟大的领导者和健全的价值观念是不够的。企业需要建立持续而规范的机制来管理人才。正规的流程使得企业能够井然有序地发掘高潜力人才，识别个人特长，帮助员工成长并持续关注员工的发展。任何向人才管理大师目标迈进的企业都应该后退一步，对公司现有的人才培养机制审视一番，确保这些做法能够达到预期目标，包括实现人才管理大师达到的员工亲密感。hr部门要对这些机制进行修正，但企业ceo一定要充分参与和大力支持。

优秀的ceo都具备以下特质：

- 1) 他们懂得人才就是未来。发展战略可以更换，市场份额充满变化，但一个能够自己培养出世界一流人才的企业一定能对将来的一切应对自如。
- 2) 他们对人才管理的重视度丝毫不亚于对财务管理的重视。
- 3) 他们亲自投身社交活动，以身作则，尽力支持和加强人才发展。他们明确规定提升组织能力是每一位管理者的职责。
- 4) 他们投入大量时间了解、讨论和培养管理人才。他们不放过任何一个偶然或计划好的机会与企业内部的高潜力人才见面，对他们进行观察并给予反馈。

- 5) 他们高度关注继任计划的内容，而不仅仅是结果。他们认真思考和讨论职位需求，慎重考量候选人资质，他们也会谨慎安排自己的继任人。
- 6) 他们非常重视将合适的人才纳入领导者梯队。
- 7) 他们会明确企业文化和价值观，并大力推行；他们还会明示业绩目标以及奖励方式。
- 8) 他们会营造出真诚的对话氛围，坚持企业内的公平考核。
- 9) 他们不断提升学习要求和业绩目标。

人才管理读后感篇二

近日，公司人力资源部（党委组织部）组织部门全体员工集中研习了《人才管理大师》一书，从中汲取了很多宝贵的经验。现将员工们学习的感悟与收获与大家共享，以期产生共鸣。

《人才管理大师》一书是对世界级卓越企业人才管理实践的深邃洞察和系统总结，令人掩卷促发深思。此书由比尔·康纳狄和拉姆·查兰合著，康纳狄是通用电气前高级人力资源副总裁，被誉为“世界上最有实战经验的人力资源管理大师之一”，查兰博士是世界知名的管理咨询大师。此书深入分析了9家世界级优秀企业人才管理的最佳实践，系统梳理了他们在人才管理方面的宝贵经验，利用大量真实案例揭示了人才管理的“真经”。通用电气公司前ceo杰克·韦尔奇评价此书是原则性和实用性兼具的人力资源指南书，是各级领导必读之作。

所谓“人才管理大师”，既是指企业的ceo，也是指整个企业。书中首先讲述了通用电气公司一个高管突然离职的真实案例，在一天之内，通用电气为该岗位找到了最佳接班人，妥善处

理了人才危机。根据这个事例引出了通用电气的人才管理系统，要点包括：建立一套正式的人才评估机制和持续跟进流程；准确了解人才的优势和劣势；及时、建设性的口头和书面反馈；在每次评估过程中，将人与绩效结合考核，深入了解其完成业绩的真实原因；各级领导人员肩负培养未来领导人才的职责；只有践行公司价值观的领导人员才能得到晋升。

仔细研究世界一流企业人才管理方面的成功经验，可以归纳出人才管理大师的必备要素：一是具有一名远见卓识的ceo。人才管理大师会将30%—40%的时间花在人事决定上，真正将人才发展视为企业的竞争优势，创建一种适合人才成长的环境。二是明察秋毫，培养精英。人才管理大师不会把机械地或者超额完成财务指标就认为是高绩效，而是能够深入分析影响绩效的各种因素，发掘出绩效背后的深层次原因。三是清晰定义和阐述企业价值观。选拔人才时首先考核的是他的价值观是否与企业的价值观相融合，只有践行公司价值观的员工才能得到晋升。四是具有相互信任和坦诚沟通的氛围。人才管理大师能够确保组织讨论、个人谈话、征求意见等沟通环节，所有的交流都能开诚布公的进行，员工们能够敢于讲真话，愿意讲实话。五是建立了科学系统的人才考核制度。人才管理大师能够通过人才考核制度，真正了解谁表现优异，谁遇到了麻烦，谁应该在某些方面提升，并且给予及时持续的反馈。六是拥有强大的人力资源部。人才管理大师能够真正把人力资源部视为公司战略发展的合作伙伴，能够给予足够的授权，全力支持人才管理工作。hr负责人和ceo一样重要。七是对人才培养持续投资，不断提升领导力，特别是安排领导人才持续学习，促进他们的才能与时俱进。

当前，公司正在以建设世界一流企业为目标，全面深入推进系统化改革，全力打造“五商中交”。打造升级版中交的战略目标能否实现，人才将发挥决定性作用。《人才管理大师》可以给我们如下启示：一是人才比战略更重要。战略转型，人才先行，没有强大的人才队伍作为支撑，企业的战略也只能是空中楼阁般虚幻。二是敢于任用优秀的年轻领导人才。

处于战略转型期的企业，要敢于大胆起用那些工作年限虽短，但是却取得高绩效的优秀年轻人才。三是帮助外聘人员融入企业文化。战略转型期的企业，无论人才培养体系如何健全，不可避免的还是需要从外部聘任领导人才。评估应聘人员的素质、能力、业绩要求后，最重要的是考查他对公司的战略转型和改革发展的认同，并考查价值观和行为方式是否与企业相符。四是为员工搭建学习提升的平台，帮助员工持续学习提升。一流的企业一般都会有自己的“克劳顿维尔”（通用电气公司的内训机构）。克劳顿维尔被誉为“美国企业界的哈佛”，克劳顿维尔不但是一个教育培训机构，也是管理创新、变革、适应的驱动者，人才和业务有机结合的熔炉，是文化和价值观的“枢纽”。五是调动各级领导者培养人才的动力，对公司的人才培养负责。

比尔盖茨曾经说过：“如果可以让我带走微软的研究团队，我可以重新创造另外一个微软”。毋庸置疑，人才关系到企业的生死存亡。当前，公司正处于激烈市场竞争之中，要实现企业的战略目标和持续、健康发展，首要任务就是向“人才管理大师”目标迈进，争取早日成为“人才管理大师”。

人才管理读后感篇三

《人才管理大师》一书的两位作者都是人力资源和领导力领域的泰斗级人物：

康纳狄是ge高级副总裁，为ge服役40余年，长期主管人力资源工作，与杰克·韦尔奇和伊梅尔特并肩战斗多年，建立和完善了通用电气的人力资源体系和领导梯队建设体系，是世界上最有实战经验的人力资源管理大师之一。

拉姆·查兰博士是杰克·韦尔奇最为推崇的世界知名的管理咨询大师，长期为杰克·韦尔奇等世界500强ceo提供咨询和教练服务，近距离观察和培养大量卓越企业的各级领导人才，积累了大量丰富的实践经验，他在《领导梯队》《高管路径》

和《执行》等著作中多次阐述了领导人才培养的系统方法，对企业界影响深远。

两位大师深入分析了9家世界级卓越企业人才管理的最佳实践，包括通用电气、宝洁、诺华制药、安捷伦科技、固特异、联合信贷等，揭示了人才管理的“真经”。

所谓“人才管理大师”，既是指企业的ceo也是指整个企业。“人才管理大师”的七项工作法则是：

1. ceo高度重视和亲自参与，创建一种适合人才成长的环境；
2. 善于评鉴人才，培养精英人才；
3. 树立和强化正确的人才理念；
4. 营造信任和坦诚沟通的文化氛围；
5. 建立严格的人才评估制度；
6. 与人力资源部建立伙伴关系；
7. 不断学习，持续改进。

基业长青观点：任正非就是中国企业七项法则的践行者。建议中国企业的领导层，比照自己企业的现状，审视以上七项法则是否得以遵从。如果大部分没有的话，则需要有所警醒，马上开始采取行动。

“人才管理大师”能够把少数“伯乐”的“相人”经验进行总结提炼，形成一套行之有效的制度、流程去分析、了解、塑造和培养人才。他们在发掘、培养人才方面有自己独特的方法，通常采用集体专长(collective expertise)群策群力的原则，且经过多年的不断改进而获得。他们会执行一套严格

的程序，坚持不懈对人的能力进行判断，从而让他们的主观判断变成具体的、经得起检验的客观判断，最终形成像企业的财务报表一样清晰明确的衡量指标。

通用电气公司人才管理体系之强大，板凳之厚，令人叹为观止。有一次，一位大事业部总裁突然提出离职，杰克韦尔奇、伊梅尔特和康纳狄在一天之内为该岗位找到了最佳接班人，妥善处理了人才危机，充分展现了通用电气公司的人才管理智慧和雄厚实力。

通用电气的人才管理体系是硬件系统和软件系统的完美结合，其要点包括：

1. 建立一套正式的人才评估机制和持续跟进流程；
2. 准确了解人才的优势和劣势；
3. 及时、建设性的口头和书面反馈；
4. 在每次评估过程中，将人与绩效结合考核，深入了解其完成业绩的真实原因；
5. 各级领导者肩负培养未来领导人才的职责；
6. 只有践行公司价值观的领导者才能得到晋升。

基业长青观点：归纳起来，硬件主要包括：人才标准、评估程序、选拔任用制度；软件主要包括：领导层对人才特点的准确把握、及时而建设性的沟通反馈、人才培养责任的切实履行。

在书中，两位大师还讲述了20多个领导人才成长的真实案例，极大的增添了全书的可读性和情景感，有助于我们更好地理解卓越企业人才管理的宏观体系和微观操作。

成为人才管理大师的ceo都具备以下特质：

1. 懂得人才就是未来
2. 对人才管理的重视程度丝毫不亚于对财务管理的重视
3. 以身作则，尽力支持和加强人才发展
4. 投入大量时间了解、讨论和培养管理人才
5. 高度关注继任计划的内容，而不仅仅是结果
6. 非常重视将合适的人才纳入领导梯队
7. 明确企业文化和价值观，并大力推行，还会明示业绩目标和奖惩方式
8. 营造出真诚的谈话氛围，坚持企业内的公平考核
9. 不断提升学习要求和业绩目标

基业长青观点：针对中国企业高层人才管理能力严重欠缺的问题，1998年华为在建立高层管理者任职资格标准时，给予“人才培养”一项35%的权重，强化高层管理者人才管理意识与能力的提升。

正如作者所说，如果企业领导人把人才管理和财务管理放在同等的地位，并且使其清晰明确，那么，这个企业的人力资源潜力将得到真正的开发。

人才管理读后感篇四

种子的质量会直接影响到几年后果实的品质。所以千万别匆忙地急着随意选拔人才。从初级的校园招聘到企业高层的聘

请，贵公司的高层领导是否都参与了呢？经验老道的他们能够当场看出应聘者的商业素养和天生的领导力才能。在联合利华，高层们非常清楚选择最佳人才的重要性，同时也知道公司将在员工培训方面下多大投资，所以他们总是亲自参与新员工的招聘，为企业挑选最优秀的高潜力人才。当然，让大企业的ceo们亲自投入到初级职位员工的选拔过程并不现实，但他们还是应该对此上心。而且，他们应当确保选出一流的人选在人才录用的过程中替他充当“智囊”。

这是一句放之四海而皆准的至理名言。但如何落地，在国内不少企业让重视人才的hr和管理者们头疼，也许，很多公司的高层官架子十足，看起来很难与他们去沟通这个问题。

在最近从事中高级人才猎聘业务服务时，我会经常向企业客户的hr提出进一步了解企业所招聘的关键岗位的用人需求与胜任标准，大部分情况下均遭到hr们的婉拒：因为他们觉得这似乎是逼着他们让老板思考一些本属于hr的问题。

后来，我们开始提供用人需求分析的问题清单，教hr们去预约领导时间，精准的搜集企业关键岗位的用人需求与岗位胜任能力要求。

所以，要让高层领导参与到管理人才选拔的过程中，本身就不是件容易做的事情，一方面高层领导特别忙，可能因为时间关系会忽视这件重要的事情；另一方面，也是因为国内还没有太多的具备与高层领导沟通、引导他们重视管理人才选拔的专业hr管理人才。

事实上，这也并不是什么特别专业的hr管理技能，在关键岗位的用人需求分析上，我们可以总结出以下三个有效的需求诊断提问：

- 1、了解关键岗位的业务需求情况：包括产品及相关业务流程，

以及目前该岗位所负责业务的瓶颈。

2、了解本次招聘关键岗位的主要原因，以及要交付的具体成果，和解决的关键问题。

3、对所招聘关键岗位目标人才的关键能力要求。

在招聘过程中，绝不要只盯住专业技能，然后指望这些专家将来能成为顶尖的管理人才。应当注重那些在以往有过管理经验的人选。即使是为了某个高级别的研发职务物色人选，也应当积极寻找那些有志向和潜力走上管理岗位的专家，然后帮助他们成长。

解读：戴维·麦克利兰在20世纪70年代就提出了胜任岗位的冰山模型，真正决定在岗位上表现出优秀业绩的关键行为往往都是冰山以下的软性潜质所驱动的。

但因为麦克利兰的冰山以下的软性潜质定义、描述、评价过于复杂，不具备标准化推广的通用语言的特点，所以直至今天建立起软性领导潜质变成了一项大型的专业化咨询工程。

幸运的是，在20世纪50年代到20xx年，盖洛普的前任董事长唐纳德克里夫顿先生总结出识别人们固有行为模式特征的34个主题天赋（优势识别理论），这34个主题天赋分别用来定义、识别、描述人们固有的做事的内驱力模式特质、固有的思考模式特质、固有的人与打交道的模式特质。

今天的企业竞争，依赖的是组织、团队成员的核心能力，随着专业化分工的深度发展，全才变得越来越难以物色或培养，所以找到那些专业能力强，然后又具备较好的领导潜质的人会让组织能力发展的速度更快。这些领导潜质包括：识别不同人才特质的天赋、与不同人才交往协作的能力、吸引与激励团队成员不断挑战创造业绩的能力、敬业勤奋的成就导向、有追求的上进心等等。当然如果翻开唐纳德克里夫顿的优势

识别理论，您就很容易了解这些软性的领导特质分别对应什么样的主题天赋，会有哪些固有的行为表现。

仔细想想，为了使企业成功，领导者应当具备怎样的行为模式和价值观，然后竭力以此发掘人才。一个精心设计的面试应当能够测试出面试者的诸多素质，包括团队协作力、诚实守信以及个人气质。联合利华开创了一种群体面试的形式来筛选人才；通用电气、宝洁等公司则会通过对应聘者学术、体育、社交等方面的竞争力开考察人才是否适合企业文化。

解读：价值观是可以塑造的，但也需要较长的时间，商业运营所需要的价值观是利他的价值观、用户或客户导向的价值观、一份耕耘一份回报的努力付出的价值观，当然决定一个人价值观是否鲜明的主题天赋是信仰天赋，您会发现有些人天生就具有一些使命感，而有的人却没有那么强大的使命和情怀，但不管怎么样，价值观的塑造，包括培训与宣传、正负激励机制的建设，是可以使人才理解、认同、并遵守公司的价值观的。

而应聘者行为模式的识别，则需要运用行为事件访谈，来识别、归纳、描述与评价人才独特的特质，如果我们能够把优势识别理论结合岗位胜任力模型导入到岗位与人才能力评价过程中来，那么就可以建立一种通用的解释岗位与人才所需要的固有的行为模式了。

有时，为了改变企业文化、获得重要的专业指导或是提升企业的国际化程度；企业必须在一些高层位置上聘请外援。这时，您应当在正常的招聘要求的基础上，进行事前的观察和考核，确保找到最佳人选。待其加入公司后，公司高层领导要给予实际的帮助。如在lg电子公司，新来的高层们一开始只担任顾问的工作。这样他们就有充分的时间去了解韩国本土文化；同时也让韩国员工了解他们本人。杰克韦尔奇就曾不遗余力地协助奥马尔·伊什拉克。他让几位高层与伊什拉克一同管理通用电气的超声波业务，让这些人知道伊什拉克

是他的人。当伊什拉克参加自己在通用电气的第一次考核，等待轮到自已就超声波业务的情况进行汇报演示时，韦尔奇不耐烦地问道：我的朋友伊什拉克什么时候报告？当然，他心里很清楚很快会轮到伊什拉克；但是旁边的人便会立刻明白韦尔奇对伊什拉克的看重，自然会全力支持后者。

解读：空降兵式的高管在国内企业的失败率很高，笔者做人才猎聘业务服务时，在浙江有家大型集团企业客户的新产业的ceo已经连续换了5任，目前企业客户仍在委托笔者进行寻访。

当然，需要澄清的是，该企业的前几任ceo都不是笔者推荐成功的。笔者曾经推荐过一位行业内非常卓越的ceo过去，该集团董事会主席在谈了几分钟就做出邀请他加盟的聘用决定。不过，他这一举动很快就吓坏了这位推荐过去的ceo人选。原因很简单，这位优秀的ceo人选知道，要成功空降到该集团负责这个新业务，需要付出十分巨大的努力，并且不一定能够成功。如果要合作，董事会主席应该和他花很长时间去讨论、研究、了解新业务的战略、班长搭建、关键的经营策略落地，而这个过程本身的时间就很长了，更别说空降后的融入过程了。

如果您真正要聘请外援，那么企业的高层领导应该学一下小米的雷军，在自己熟悉的产业链的上下游去不断与目标人才沟通，用事业、情感来打动、吸引人才，同时，通过这样的持续沟通，也彻底了解目标人才的各方面的能力。

最大程度地区判断谁是最有可能走上顶层潜力的人才，然后借力加速他的成长。不断审视最初的判断是否依然正确，千万不要一味地盯住一开始光芒万丈、稍后却悄然失色的人选；留心哪些一开始被忽略、领导才能显现的较慢的人才。总结是什么样的素养让这些人才表现优异，而这些素养是否与其未来有关？一定要记住：虽然高潜力人才会创造好的结果，

但这些结果本身并不一定就表明其潜力的存在。区分一个过气人才和明日之星的关键在于价值观和已形成的领导风格。

解读：这句话的背后就是告诉我们，要发掘和识别人才，除了有科学的、专业有效的方法和工具还不足以建立起一个人才管理大师的企业，必须导入机制，保证管理者和hr们能持续地关注企业内部与外部的人才，这样才能真正挑选出优秀的人才，然后用人才的优秀业绩来驱动组织的发展。

但问题是，今天国内较多的企业，还不懂得如何利用岗位胜任力理论来做人才管理，总是用一句我们要的不是最优秀的人才，而是最合适的人才，把优秀与合适的用中国式的狡黠掩盖住问题的本质。

用人才驱动组织业绩发展的关键点：将商业结果与人才的行为表现紧密的连接起来，识别出哪一种行为表现导致了这样的结果，然后通过人才选拔、发展来确保该在岗人员能够表现出这种行为。也就是说，今天企业的人才管理都要通过岗位胜任力来串接业绩管理与人才能力管理。其中，岗位胜任力的核心，就是要找到决定业绩成败的关键行为表现。

任何不以在人才在岗位上表现出优秀业绩为导向的人才管理工作，就是耍流氓。

人才管理读后感篇五

时间过得真快，转眼间又快到这个学期的最后阶段了。通过一学期的学习，虽然时间很短暂，但是我还是学到了很多知识。现将这一学期的学习情况总结如下：

管理是一门科学也是一门艺术：随着高科技的发展和社会的进步，现代管理更加强调管理的软化，重视管理的艺术。管理工作既是一门科学，又是一门艺术。社会主义现代化建设，特别是现代化的大生产，管理工作千头万绪，管理者要做管

理工作，就必须提高管理艺术水平。

人是企业的灵魂：人才和员工的参与是企业成功的重要砝码。无论是在工厂、企业。哪一个单位都离不开人，从社会发展来看，朴素的社会学认为人是万物的主宰，管理学应该从人入手。而在现代企业的建设和管理中，人才的管理始终是一个关键的环节。

我国正在从计划经济向市场经济转变。传统的由国家统一调配的人和管理体制正在向适应社会主义市场经济的新型管理体制转变。人才可以自由流动，企业和个人有了双向选择的机会。企业从被动地接受国家配置人才转变为真正自由用人单位。个人从被动地服从国家分配转变为可根据自由意愿自由择业的劳动者。

人力资源管理首先要相信人人都想把工作干好，有所创造，只要给他们提供了适当的环境，他们就能做到这一点。即是说，每个人都是一个潜在的人才，只要有合适的环境，他们都将成为现实的人才。

人才管理包括招聘、培养、配置、激励和绩效考核等内容，它在人力资源战略的指导下，以人力资源规划为起点，运用科学的方法，实现人力资源的优化配置，最终实现组织目标和员工的价值过程。

人力配置：人才配置就是将合适的人放到合适的岗位上。虽然说起来简单，但其对于企业的发展却有着重要的影响。人从性格、气质、兴趣到专业都有着巨大的差别，如果各尽所长，对于企业的发展将是非常有利的，反之，既无法完成企业的既定目标，又会使得员工心中不满，从而降低企业的工作效率，实质上就是资源的浪费。

人才激励：说起激励，过去我们主要靠精神激励，而近年来，所强调的又是以金钱为代表的物质激励。应该说，精神不是

万能的，金钱也不是万能的，物质激励不能代替一切，物质激励之所以在中国目前看来很有效因此新型的领导者应能提高职工的满足感，善于倾听职工的意见。我们不能指望只凭高工资就使员工全身心地投入，但我们更不能指望有办法使员工在工资水平很低地情况下能够全身心地投入。人的行为取决于其需要，而人的需要又是有层次的。层次由低到高依次为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现的需要。

自我实现的需要。这是最高层次的需要。表现为在工作中能最大限度地发挥自己所具有的.潜在能力的需要。这就需要针对不同员工进行不同的职业生涯设计，如果能够在职员中树立此种信念，企业将无往而不利。在这一需要的驱使下，职工追求发展个人特长的工作环境，具有挑战性的工作。企业通过决策参与制度、提案制度、研究发展计划、劳资会议等措施来激发和满足职员这一需要。分权是一个有效的办法。分权给予员工一个想象的空间，一个领域，其基本约束仅仅为目标，至于达到目标的方法，则任由员工去选择，去创造。让员工参与企业决策，使员工感到自己在企业中的价值，不仅可以提高其斗志，从而积极地工作，而且会了解如何有效协调配合，导致员工之间关系密切，气氛和谐。企业应尽可能激发引导员工高级需要的实现，才能使企业获得更大的发展。

人才培养：不论配置如何，激励怎样，只有培养才能使人才真正成长。培养企业人才首先应该清楚人才应具备的素质。人才对于企业如此需要，那么企业所渴求的人才，到底应该具备哪些素质呢？下面有十三条建议：1、反应能力。2、谈吐应对。3、身体状况。4、团队精神。5、领导才能。6、敬业乐群。7、创新观念。8、求知欲望。9、对人的态度。10、操守把持。11、生活习惯。从一个人的生活习惯，可以初步了解其个人未来的发展，因为生活习惯正常而有规律，才是一个有原则、有抱负、脚踏实地、实事求是的人。12、适应环境。13、坚定的政治信念。

信息时代、知识经济时代已成为我们这个时代的代名词，新的东西每天都会大量地涌现出来，新的技术、新的经营方式层出不穷，“变化”成为这个时代的最重要的特征之一。只有那些灵活地适应了这些变化，且在变化中抓住其中蕴含机会的人和组织，才能在这个时代很好地生存下去。在这样一个变革的时代，一切因循守旧的、僵固不化的东西都将被扫荡一清；只有那些从内心深处渴望变化、视变革为机遇的管理者，他们的职业生命才能如同这个时代一样，充满生机！