

物美集团“百人计划”的人才战略 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/177/2021\\_2022\\_\\_E7\\_89\\_A9\\_E7\\_BE\\_8E\\_E9\\_9B\\_86\\_E5\\_c71\\_177604.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/177/2021_2022__E7_89_A9_E7_BE_8E_E9_9B_86_E5_c71_177604.htm) 最近，物美集团启动了名为“百人计划”的人才战略，即在未来5年，每年将培养至少100名物美发展所需的高层次专业技术、管理人才，使物美的经营、管理和发展具有充足的干部储备。在物美的整体企业战略中，预先招聘人才和对人才培养一直都放在首位。因此，物美储备了大批的后备人才。预先招聘人才是物美防止人才短缺的长期战略。最基本的用人要求是：第一，认同企业理念，要真正成为企业的一员，就要接受认同物美企业文化。第二，道德素质好，物美要求所有的从业人员必须有良好的道德素质，能够脚踏实地地工作。第三，具备专业知识与技能。物美在具体的用人策略上，采用分层管理的方式。对店面员工，要求吃苦耐劳、具有良好的沟通能力和情绪控制能力，还要有良好的服务意识；对店面管理人员，则要求具有领导能力或领导潜质。优秀的人才必须具备可开发的领导能力，接受企业提供的培训与学习后，一定要能够带队伍、管理队伍。公司可以在这些人才里面培养和选拔更多经理或主任级的管理人员。在管理上，所有的员工都有一个共同的任职资格模型。第一个是性别、年龄、文化程度等基本素质的要求；第二个是对相关岗位专业知识的了解程度；第三个是专业技能；第四个是工作经验和学习能力；第五个人业绩；第六个是素质特征。针对不同的岗位，甄选的重点也会不同。比如，管店面员工，需要经验丰富的人。而对大学生更注重的是学习能力以及是否有志愿在零售业长期发展

。来源：[www.examda.com](http://www.examda.com) 在加大内部培养力度储备人才的同时，物美也非常重视外部人才的引进。对于有志致力于民族零售业的人才，物美都非常欢迎。物美作为零售行业的优秀代表，这几年的快速发展将会为有志之士提供更多的职位和广阔的发展空间。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)