

韩国优秀企业的用人原则：人才第一 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E9_9F_A9_E5_9B_BD_E4_BC_98_E7_c108_229026.htm 韩国企业成功的背后，人力资源方面的原因也是一个不可忽视的重要因素。以“人才第一”为基点韩国的优秀企业大都以“人才第一”为基点，通过建立企业内部的研修院或利用产业教育机构培育了大量优秀的人才。现在韩国主要的企业集团都已采用了科学的人力资源管理制度，一些专业性比较强的大企业和中小企业为了拥有自己的专业技术人才，还建立了相应的人才储备系统，或是从销售额中提取一定的比例持续进行教育投资。此外，韩国的优势企业还普遍重视员工的海外研修工作，以促进员工的自我开发。 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 三星集团的创始人李秉哲生前信奉“疑则不用，用则不疑”的信条，主张对三星的员工实行“国内最高待遇”。为此，三星公司采用了公开招聘录用制度，新员工一旦被公司录用就要接受三星公司彻底的培训，目的是使之成为“三星之星”。三星公司在“企业即人”的创业精神指引下，彻底贯彻了“能力主义”、“适才适用”、“赏罚分明”等原则。为了挖掘企业员工的潜在能力，除了总公司建立有三星集团综合研修院外，各分公司分别建立了自己的研修院，并通过海外研修等形式对员工进行有效的教育培训。LG集团则通过建立“社长评价委员会”、“人事咨询委员会”、“人才开发委员会”等机构，对高级管理人员进行系统的培训。强调组织成员的团结韩国的成功企业非常重视组织成员的团结，提倡爱企业之心和主人精神，从而形成了共

同体式的企业文化。东洋制果公司的“好丽友家族会议”，东洋证券公司的“青年理事会制度”等都是由企业的最高经营者直接听取员工意见和建议的制度，而东洋水泥公司的“一起向前运动”则是由工会自发组织发起的经营革新运动。此外，韩国大多数成功企业在“公司的成长与健康的劳资关系是同步的”这样一种信念指导下，积极培育劳资共同体意识和劳资和解气氛，从而使企业的经营活动能够在稳定的劳资关系中顺利地进行，韩国众多的优秀企业都制定了诸如“修订福利制度”、“员工持股制度”、“对员工采取家庭成员式待遇”、“通过提供经营情报诱导员工参与企业经营”、“终生员工”等一系列制度，特别是许多优秀的中小企业常常将企业的经营状况向自己的员工公开，通过经营者与员工之间坚实的人际关系实现劳资和解。正因为有劳资间的相互信任，才克服了许多意想不到的经营危机。鲜京集团把在劳资协商中能够提及的事项（工资、福利等）和不能提及的事项（经营决策权、人事权等）严格区分，分别采取不同的政策；同时公司还将经营状况向员工公开，培育了让工会自己判断企业经营能力的土壤，其结果遏制了因劳资纠纷而导致的经营损失。锦湖电器公司则规定每月召开一次的经营计划会议必须有工会代表参加，将公司所有的经营情况向员工全部公开，以排除劳资不信任的阴影，建立良好的相互信任关系，工会方面也自己分析公司每周的生产情况，积极向自己的会员说明企业的现状。“劳资不疑”的精神深深植根于企业内部，正是这种劳资和解的氛围有力地推动了韩国企业的发展。转自《北京人才市场报》（B-01）100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

