# 能力很重要[定稿]

来源：网络 作者：无殇蝶舞 更新时间：2025-01-07

*第一篇：能力很重要[定稿]能力很重要，但有一种东西更重要，那就是人品。人们说身体不好是废品，思想不好是毒品，人品才是最高学历。人品是什么？是一个人能力施展的基础，是当今社会稀缺而珍贵的品质标签，人品和能力如同我们的左右手，但有能力没有人品...*

**第一篇：能力很重要[定稿]**

能力很重要，但有一种东西更重要，那就是人品。人们说身体不好是废品，思想不好是毒品，人品才是最高学历。人品是什么？是一个人能力施展的基础，是当今社会稀缺而珍贵的品质标签，人品和能力如同我们的左右手，但有能力没有人品人将残缺不全，因此能力是一把双刃剑。如果能力掌握在品德高尚的人手中，他将会给团队给社会创造出无限的价值。相反他将时刻成为团队中的绊脚石。因此人品决定态度，态度决定行为，行为决定最后的结果，没有谁原因信任中用一个人品欠佳的员工。好的人品已成为现代人职业晋城和敬业标杆与成功人生坚实的根基。

**第二篇：细致很重要**

细致很重要

一次，与Q老师一起听专家讲学，会前，我让他带着摄像机，并叮嘱他把讲座全程录制下来。第二天，他将录制的内容交给我，我观看了一遍之后，发现有中断的地方，并且画面角度也有些倾斜。我问Q老师，中间那段怎么没录上呢？他告诉我是因为更换电池造成的。出现的问题和我估计的一样。

我对他说：“一上午的讲座一般都分

成两段，中间有休息的时间，那么就应该在休息的时候更换电池，无论第一块电池的电量是否耗完都要将其换掉，这样就会避免录制时中断。你的做法是用完一块电池之后再更换另一块，更换的时间恰好是讲座的时间，所以中断就不可避免了。”

一件小事，体现了一个人做事的态度和工作的细致程度，对Q老师来说，事前根本没有思考这个问题，既便是中断了录像，他也没有考虑过改进的方案。对于我来说，缺乏对Q老师的指导和培训，本应该事先想到这一点，这样他就可以提前做好准备。

在我给Q老师讲解的时候，一旁的H老师调侃一句：“是不是领导都这么心细呀！”虽然是玩笑，可这里面也有一层意思，其潜台词就是“有必要那么心细吗？”

细致、周到，是管理者必备的素质之一，汪中求先生曾就这个话题写过两本书《细节决定成败》及其续本。今天的企业，提出的管理目标大多与“精细”、“精致”有关，可见细致之重要。

在管理中，细致的表现之一是未雨绸缪，所谓“未雨绸缪”就是想到上级的前面，想到问题未发生之前。这是一个优秀的管理者必备的素质。就如刚才上文提到的一件小事，提前想到了，就会达到预期的目的。之前没考虑周全，就可能出现这样或那样的问题，录像一事虽小，但反映了管理者的习惯，这样的习惯如果遇到大事，就会出大问题。

著名管理咨询师余世维在培训中提出两个建议，一是如何做好下级，当下级给上级提供方案的时候一定要有备案，也就是说，要让上级有选择的余地。二是如何做好上级，当上级给下级落实任务的时候，工作要求一定要明确具体。这两点都体现了细致的工作习惯。

当然，细致不等于琐碎，有些人为什么反对所谓的“精细管理”，就是因为个别管理者并非真正的“细致”，或者误解了“细致”，而是婆婆妈妈，唠唠叨叨，这不是“细致”，而是走向了“细致”的反面。

我们每个老师，特别是班主任都是管理者，面对一群未成年的孩子，细致的工作习惯就显得更加重要。

**第三篇：企业文化很重要**

企业文化很重要

——如果没有文化，那也永远是沙漠

没有强大的企业文化，再高明的经营战略也无法成功。企业文化是企业生存的基础、发展的动力、行为的准则、成功的核心。

——(美)汤姆〃皮特斯

美国华尔街流行过三句话：三流企业靠老板；二流企业靠人才；一流企业靠文化。

美国哈佛商学院通过对世界各国企业的长期分析，研究后得出如下结论： ⑴一个企业家本身特定的管理文化、即企业文化，是当代社会影的企业本身业绩饿深层次重要原因。

⑵谁文化优势，谁就拥有竞争优势，效益优势和发展优势。

⑶企业文化的奠基人劳伦撕〃米勒说过：今后世界500强企业将是采用新企业文化和新文化营销策略的公司。

⑷2024年城市国际论坛有句话：一座城市，哪怕石油遍地，如果没有文化，那也永远是沙漠。

⑸企业文化是企业整体的“生态环境”。

我们江华集团要更好更快的发展需要我们齐心合力的去建设，集团是我们大家的大家庭。向大企业的发展所了解，瞄着他们！壮大自我！去替代！

海尔集团——以亏空147万元的集体小厂到国内外营业额200多亿元美元。

1海尔兄弟

海尔创业从”琴岛—利勃海尔”到”琴岛海尔”再到”海尔”，从商标的演变可以看出海尔塑造品牌形象、逐步走向国际化品牌的发展历程。海尔，正在努力成为真正的国际化品牌。

海尔企业文化是被全体员工认同的企业领导人创新的价值观。海尔文化以观念创新为先导、以战略创新为方向、以组织创新为保障、以技术创新为手段、以市场创新为目标，海尔文化本身也在不断创新、发展。员工的普遍认同、主动参与是海尔文化的最大特色。

首席执行官张瑞敏带领海尔集团同时，一贯积极投身社会公益事业，用真情回报社会，制作了的动画片《海尔兄弟》；海尔投资参加希望工程；海尔投资建成海尔科技馆；赞助“中国少年儿童海尔科技奖”、“海尔之星—我是奥运小主人” ；希望工程爱心助学行动等活动。海尔向社会奉献了真诚，海尔累计上缴约198亿税金，平均每天上交602万元税金。

发展模式

人单合一双赢

管理流程

海尔大学始建立是在海尔集团提出的以市场链为纽带的业务流程再造背景下，在信息化时代新经济的浪潮中为满足海尔集团国际化战略转移而成立的，是海尔集团培养员工管理思路创新的基地。

创建伊始，海尔集团首席执行官张瑞敏就提出了海尔大学的定位：不在于其有多少好的设施和硬件条件，关键在于其内涵和软件，要成为海尔员工思想锻造的熔炉和能力培训基地，要以GE管理培训中心为榜样，成为中国企业界的“哈佛大学”。

一个效应，一个定律

木桶效应：

木通盛水的多少，不取决于最高的木版有几块、有多高，而取决于最短的那块的高度。

海尔叫“不断优化原则”；企业通常叫“改革原则”。

**第四篇：企业文化很重要（模版）**

企业文化建设 第1课：如何理解“企业文化就是老板文化”?

许多人都说“企业文化就是老板文化”，因为他们认为企业是老板说了算，其文化自然就是应体现老板的意志和价值观，尤其在中小企业更是如此。对此观点，有人认同，有人不认同。那么，请问：

1、你是否认同上述观点？ A、认同B、不认同

2、如何正确的辩证理解“企业文化就是老板文化”这一观点，结合企业实际，请谈谈你的看法。各位卡卡早上好!休息两天，哪也没去，只是宅在家里认真学习了一下十月份的打卡内容。学而时习之哈。呵呵。

今天开始来聊聊企业文化的事儿。首先我们要搞清楚什么才是企业文化：企业文化是企业在生产经营实践中，逐步形成的，为全体员工所认同并遵守的、带有本组织特点的使命、愿景、宗旨、精神、价值观和经营理念，以及这些理念在生产经营实践、管理制度、员工行为方式与企业对外形象的体现的总和。至于“老板文化”就是”企业文化“，现状是很多企业都是如此，但本人觉得这个观点相对来说不够全面，因为这个企业文化并不是指狭义上的老板一个人的文化，它是除了老板文化外还需要加入员工及环境等元素，但是，不可否认的是”老板文化决定企业文化“。具体分析如下：

1、企业文化体现的是老板的意志：一个企业想发展成什么样，起最关键作用的是老板，实话说，没有人会比老板更关心企业的前途，因为企业的发展关系到老板及其所代表的股东们的利益，所以，一个企业的文化都是将老板的意志进行具体化的表现，无论优秀与否，员工都只能去适应，要么融合、要么离开，就是这么简单；

2、企业文化来源于对”老板文化“的提炼：企业最突出、也是最成功的文化建设方式是老板身体力行，中高层经理上行下效，全体员工互相促进；所以说一种优秀的企业文化并不只是靠老板一个人来做的，还需要将老板文化主要思想进行提炼、整理，从而形成一套完整的体系，这就是企业文化的基础；

3、企业文化不仅体现老板的意志，也要体现员工的特性：老板意志与员工特性要相结合，才能建立起行之有效的企业文化，因为无论是老板还是员工，他们的言谈举止、他们的处事方式都会反映出该企业的价值趋向和文化水准。企业文化就是企业在生产经营过程中所反映出来的价值趋向、文化特点和文化现象，这里，既包含着老板文化，也包含着员工文化。

老板是企业的决定性力量，老板的性格从某个角度来说决定了一个企业的性格，说到底就是老板决定了企业的命运，所以，企业文化一定会围绕着老板文

化来进行建设，而做为公司骨干力量的管理、技术人员也会影响一个企业的企业文化，而员工的一些特性也会影响到企业文化，也就是说，只有三者有效的融合，才能形成一个较为完整的企业文化。所以，不能狭獈的说“老板文化”就是“企业文化”。

**第五篇：简历很重要**

现在的雇主非常重视简历，人事部门收到一份简历后，一般会保存半年到一年。只要有空缺，他们会查看已经收到的简历。而加拿大人重视简历和推荐信的程度有时让人觉得荒唐。然而这个社会就是这么重视简历，这是不可改变的现实，至少眼下是这样。

简历的可信度：国外人相信你在简历上写明的一切。他们在雇佣你之前不会查证你的材料。假如你做Consultant，那么你甚至有机会编一个大谎。假如你做雇员，那么进入公司以后，人事部门有权向你索取各种文凭证书并保留复印件。

简历不必写什么：求职简历不是“向组织交代”，一切有关个人的隐私不必列上，比如种族、出身、性别、年龄、婚姻状况、社会保险号等等。出版、学术会议也不一定写上（不包括申请科研单位职位）。简历的写法因人而异，但必须简洁明了。你的简历是你的门面，自然是专门概括描述你的情况，而不是别的任何人。这就是为什么随便用“简历样板”、甚至“简历软件”不能保证写出好简历的原因。你的整体能力、你的性格、你的风格都应该反映在你的简历中。

写简历应注意如下几点：写给谁看？他（她）喜欢看什么？段落清晰、易读易记；有内容、有深度、有风格；简历必须整洁，否则很容易被人忽略，涂涂抹抹、皱皱巴巴是很糟糕的，会给雇主留下坏印象。对雇主来讲，邋遢的简历意味着邋遢的雇员。打印多份，甚至十几份、几十份以备用。从现在起，请准备你的简历，并随时更新。去求职的时候，一定要带上简历，并留在那里一份。

但仍有很多人寄送了许多简历却很少得到答复，为什么呢？其实很多人在发送求职简历的时候忽视了写Cover letter；Cover letter是放在简历前面的说明发送简历目的的说明信。是北美求职最主要的手段之一，是绝对不可缺少的首要求职文件，是简历天然的伴侣。它给雇主一个快速的参考，尤其是你的简历如果很通用，没有专门为申请的公司裁剪的时候，Cover letter可以起很大的作用。如果你给一个公司发送求职简历而不写Cover letter，在某种程度上相当于在求职面试时不穿西服而穿一个老头衫。这样的人谁要！

Cover letter主要覆盖以下三个问题：

―“Who are you and where are you？” This should be stated in the first paragraph.―“Where did you hear about us？”

―“What can you do for me？” “What can you provide relevant to the job？”

一般你可以通过Internet或其它途径（报纸、杂志）查到公司的有关背景。你可以略为写一点，使雇主知道你不是随意发出简历的。

简历按道理不应该是通用的，但许多时候人们不愿意花更多的时间去准备简历，有时候版本太多搞得人无从适应。所以其实很多人总是用一份简历来应付众多公司。但是，无论如何，Cover letter是不应该写成通用的，一定要瞄准申请的公司来写。

信上也可以写上你最方便的电话号码和拨打时间。一定要再三检查雇主的姓名和地址。Cover letter中不能有任何拼写错误和语法错误。

来源：创新天

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！