

# 我们到底该用什么样的人？

“顶尖”的人才就一定是最棒的吗？

我们更应该偏爱“顶尖”的人才，还是需要更重视“70分”的员工呢？

我们是否应该“三七开”地看待每一个员工？

“70分”的员工为什么会比“顶尖”的人才具有更多的优势呢？

企业家和高管们经常会彼此分享“我们会用什么样的人？”的实践心得，团队管理者们常常会探讨“我们该如何用好人？”的问题。而当今更多的创业者们往往会不得不面对“我们可以用什么样的人？”的抉择……。



松下幸之助作为日本的“经营之神”，他在用人的方面有着独到的见解。比起才高八斗的“顶尖”们，更多偏爱他所评价的“70分左右”的中等人才。就人才的标准而言，只需要70分就够了。相对于满分100分的“顶尖”人才而言，70分也就算一个中等偏上一些的水平吧！这个看似颠覆人才管理原则的原则被松下称之为“70%原则”。

之所以有这个有趣的感悟，来自于松下幸之助的管理实践。松下电器创业之初，公司的名气不大，它只能吸收三井、住友、三菱等大企业所不要的人才为其职员。松下幸之助认为：他的事业的迅速成长，都是这些被他人视为次级人才的人一手创造出来的成果。“70分”的人才是有其独特的优势的。

对于任何初创的企业，“我们可以用什么样的人？”其实比“我们该用什么样的人？”更现实、更残酷。能够吸引70分的“次级”人才的加入，应该已经是不小的成功了！



我们应该更多偏爱顶尖的人才，还是需要更重视 70 分的员工呢？

“70 分”的员工到底比“顶尖”的人才多了哪些重要的优势呢？

常见的“顶尖”的人才往往心高气傲、自以为是，看不起他人，甚至看不起他的领导，更听不进团队的意见。在现今这个“个人英雄”日显“势单力薄”的时代，他们常常无法或难以很好地融于团队，获得团队成员的支持与协作。而那些“70 分”的人才们，往往更能够清晰地觉察自己的不足，更希望借助团队的力量使自己快速成长，融入团队反而更顺利、更自然，他们懂得通过自身和他人的共同努力更好地完成主管安排的任务！



“70 分”的人才天生更容易具有不断追求“卓越”的能力。

当“顶尖”人才正在独孤求败，靠“自我约束”来寻找前进的方向和动力的时候，“70分”们正在以“顶尖”者为目标，努力地追赶，力求迎头赶上。这种明确的目标和企图心所产生出的强大的内驱力，自然天成地帮助他们拥有更具直达顶峰的韧性和毅力。

“顶尖”人才往往善于发现周边环境和他人的问题，更容易产生抱怨和分离之心。把他们培养成一个公司高管，他也更多会认为这是他个人才华或努力所致，是应得的回报，自然未必会对你和公司有特别的感激。而“70分”的中上人才则不同，他们会认为之所以能够取得今天的成就，是与其直属主管和公司对他们的栽培和器重密不可分，心存感激，更愿意忠诚于主管和公司，更容易实现人才与组织的良性互动和发展。

作为一个民营企业或初创公司，力求生存与发展，亟需人才的加入与贡献。在招聘人员的时候，名牌大学的毕业生反而可能还看不上名不见经传的你，并不会重视这次诚恳的面试，更有可能不会“珍惜”这样的一个工作机会，自然更免谈“心存感激”。作为一个自考生，非名牌大学的毕业生，可能会更珍惜这样的一个普通的工作岗位，更容易忠诚于企业，更愿意长期与团队共同发展。



### **其实，“用人”客观地也无法做到十全十美！**

松下幸之助认为，对员工是否能够胜任一项工作的判断，最多只能把握70%，剩下的30%只能在他做的时候才能真正的发现。没有一个管理者能够做到，一开始就能对一个人有十足的把握！

在还没有开始工作之前，其实我们是不清楚这个人是否有能力能够胜任这份工作的。这才是真正的客观现实！



**“用人该用什么样的人？”**

**这个问题，松下幸之助作为一个公认的成功的企业经营者，基于对社会现实的洞悉，给了我们一个直接而又简单的回答。**

“70%原则” --在 70%的层面我们反而可以获得诸多我们过去没有察觉到的有趣的均衡！

松下幸之助“糊涂“的用人之道，暗合着东西方人才管理的智慧，其本质是中庸之道的思想的企业实践与总结。

当然，“70分”的人也未必一定会不断地追求卓越，“顶尖”的人才也未必不会不“自觉”……，你在用人的时候又该怎样做出正确的选择与决策呢？“70分”们又该如何一如既往地努力与成长？这是我们每一个管理者都值得进一步深思的一个问题。