# 公司人才储备计划（精选5篇）

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2025-05-29

*第一篇：公司人才储备计划人才储备是企业发展的驱动力，尤其是管理人才和技术性人才，更是企业发展的后劲。对新引进的大学生和内部推荐人才设定合理的培养模式，不仅能优化公司内部的人力资源结构，提升人员素质，更能促进年轻人不断地成长，保证企业不断地...*

**第一篇：公司人才储备计划**

人才储备是企业发展的驱动力，尤其是管理人才和技术性人才，更是企业发展的后劲。对新引进的大学生和内部推荐人才设定合理的培养模式，不仅能优化公司内部的人力资源结构，提升人员素质，更能促进年轻人不断地成长，保证企业不断地保持活力和创造力。

人才储备的培养方案

一、建立人才需求库

人员合理安排，确定人才需求数量，做好人才培养库的充实。人力资源部门总人才需求计划后，输入人才需求库。人力资源部根据全共识新进入学生情况进行调配和开展招聘活动。

公司各部门根据职责提携要求设定需求的人才数量。

人力资源部门根据人才需求计划后，输入人才需求库。

二，引进人才培养模式

新进长厂员工，由于时间经验去缺乏，安全生产意识和观念都担比较淡薄，管理理念和管理的方式方法都比较单一，所以要求所有入职人员不管是什么岗位，都要先进入车间基层试用三个月，根据专业同和照片的人才需求计划安排。

第一阶段：职业化导入期

大学生刚入厂要进行三个月的学习试用期，人力资源的主要任务就是将他们的身份由学生转变为企业人。

主要目的是培养新员工适应公司的企业文化，增加对企业文化的认同感，从而培养对企业的忠诚度。

第二阶段：学习成长期。

主要目的是将大学生在学校学习的理论知识和实践相结合。将大学生培养成为行业内的专业人才。

第三阶段：完善人才储备库

1：新引入的人才中，对有工作经验的安排到对应的急需岗位上，人力资源可根据了解其工作表现和工作能力，输入公司人才储备库 2：新员工入一线满两年，工作表现突出，适应能力和学习能力强，有一定管理潜质的，将其列入管理人才储备库。

人才的定义是什么？用通俗的话说就是“有才能的人”。对于什么样的人是人才，不可能有统一的标准，每个人都有每个人的回答，但在现实生活中，人们一般认为企业中的高管和高学历的人就是人才，此话不错但是不全面，尤其是不符合现代市场经济发展对各种人才之需要。因此我认为，适合从事某一工作并且能做好的人都是人才，“人才”就像是鞋子，穿着舒服就是“好鞋”，对于某一工作单位，由其性质和工作职能的不同，对“人才”的要求也是有所区别的，当然要达成一个共识，优秀的人才是组织发展成长的核心竞争力之一,而如何“培养人才”与“留住人才”，更需要企业高层，和人力资源部认真的研究。

在全球化的进程中，谁拥有高素质的人才资源，谁充分发挥人才资源的利用，谁就能把握经济发展的主动权，从而在行业竞争中占据优势，现在市场环境萧条，大批量企业的人才外流，但是高素质的人

才招聘还是很困难，这些都将使企业受到不可估量的损失，社会因素，企业因素，个人因素等都是造成人才流失的主要原因。

目前，知识经济已经成为时代的主流，人才资源已经是现代经济发展的首要资源，企业间的差距，表面上是经济效益的差距，而实质却是科技管理水平的差距，提高科技管理水平，需要高科技的管理人才，谁拥有高素质的人才，谁就会爱市场竞争中取胜，谁忽略了人才，就会被市场经济所淘汰。从某种意义上来讲，企业之间的竞争，也就是人才的竞争，人才流失会增加企业的经营成本，包括人才交替成本，员工在企业学习技术，企业文化，人文知识和客户关系等企业“专用资产”的流失，增加人才风险资本，企业自身信誉下降，甚至会给留下来的员工带来心理上的消极影响。现在的企业面临最大的威胁不再是市场的丢失，而是人才的流失，因此，分析人才流失的原因并制定相应的对策是企业最为迫切的工作。

人往高处走，水往地处流是自然规律，也是每一个流失者的座右铭，是市场经济给了他们的通行证，也只有在市场经济中完善相应的机制才能真正的遏制人才的流失。

所以对人才一定要有一个正确的认识，只要对企业有用的都是人才，哪怕是一般的服务人员，只要企业需要他们，那么他们就是人才。人力资源是流动的资源，人才市场是开放的市场，人才流失也是不可避免的，岁月更迭，人员流动，新老交替是更是自然规律，我们需要的就是要选好人，培养好人，所以选人，培养人就成了，我们现在的主要工作。

二：建立人才培养、用人，留人机制

要想留住人才就要给人才广阔的发展空间，同时要建立科学有效的激励机制。要防止人才流失就必须有激励机制，对不同的人才要有不同的激励方法。

为了企业长久发展，为了留住企业有用人才，要根据不同的岗位，不同的职责，作相应的培训，并且要加大培训力度，建立技术岗位、管理岗位的人才储备库，做好人才预警机制，并且用人要明，要任人唯贤，要唯才是举。给予企业内特殊人才一些特殊的政策，并且制定相应的组织结构，打造人性化的工作环境和福利制度。

人力资源是企业最重要的资源，是企业制胜的利器，企业要想获得竞争优势，必须拥有一支高素质的队伍，而高素质队伍的建立，需要企业不断提高培训能力，员工培训是现代企业必不可少的投资，只有通过培训，激励等方式最大程度的开发和利用人力资源，才能使员工的的个人价值得到体现，企业得到长足发展。

**第二篇：公司人才储备计划**

人才储备计划

人才储备是企业发展的驱动力，尤其是管理和技术性人才，更是公司发展的后备力量。对新引进的大学生和内部推荐人才设定合理的培养模式，不仅能优化公司内部的人力资源结构，提升人员素质，更能促进年轻人不断地成长，保证企业不断地保持活力和创造力。

一、人才储备的培养方案

（一）、建立人才需求库

各部门根据公司实际情况及人员编制计划，进行合理安排，设定需求人才数量，人力资源部制定总人才需求计划后，确定人才需求数量，输入人才需求库，做好人才培养库的充实。

人力资源部根据政府人才中心人才引进计划及对口专业的高等院校进行合作，开展大学生招聘活动。

（二）、引进人才培养模式

新进员工，由于时间经验缺乏，安全生产意识和观念都担比较淡薄，管理理念和管理的方式方法都比较单一，所以要求所有入职人员不管是什么岗位，都要先到基层试用，根据专业、工作背景和不同人才需求计划安排。

第一阶段：职业导入期

员工刚入公司要进行一至三个月的学习试用期，人力资源的主要任务就是将他们的身份由学生、社会人转变为企业人。

主要目的是培养新员工适应公司的企业文化，增加对企业文化的认同感，从而培养对企业的忠诚度。

第二阶段：学习成长期。

主要目的是将员工在学校学习的理论知识和工作经验实践相结合。将员工培养成为行业内的专业人才。

第三阶段：完善人才储备库

1、新引入的人才中，对有工作经验的安排到对应的急需岗位上，人力资源可根据了解其工作表现和工作能力，输入公司人才储备库；

2、新员工入一线满两年，工作表现突出，适应能力和学习能力强，有一定管理潜质的，将其列入管理人才储备库。

三、建立人才培养、用人、留人机制

为了企业长久发展，为了留住企业有用人才，要根据不同的岗位，不同的职责，作相应的培训，并且要加大培训力度，不断提高培训能力，建立技术岗位、管理岗位的人才储备库，做好人才预警机制，并且用人要明，要任人唯贤，要唯才是举。给予企业内特殊人才一些特殊的政策，并且制定相应的组织结构，打造人性化的工作环境和福利制度。

四、人才管理

（一）、创建核心企业文化营造好的文化氛围。

优秀的企业文化，不是一天两天都能建立起来的，它需要集众家之所长，日积月累，再从中提炼，独树一帜，这样营建的企业文化才是经得起考验的，有价值的。努力给员工构建一个和谐、轻松、公正、公平、进取、团结的团队。

（二）、要给员工一个发展的空间和提升的平台。

建立完善的竞争机制，给予更大的发展空间，给员工以希望、动力。

（三）、提供有竞争力的薪酬水平。

了解同行薪酬水平，对骨干员工或重要岗位员工，要舍得付高薪，奖惩分明、重奖重罚。

（四）、完善人才管理办法

1．人事制度公开化，程序化。首先要有良好的人事制度，注重人才的选拔、培养，较多的个人发展机会和公平竞争的制度等。然后，人事制度一定要公开化、程序化。使得所有员工都明确努力工作的好处和不努力工作的后果，从而有了前进的方向，激发出工作的积极性。防止出现任人唯亲，任人唯利的现象。调动企业员工的积极性。

2．创造人才的合理流动，在报酬，职务上形成阶梯状分布，给员工创造更多的晋升机会。人才流动除了能够给企业增加活力，还可以形成职位空缺，给员工以更多的晋升机会，激发他们的工作积极性。另外，薪金等级、职位上有一定的层次感，形成合理的阶梯分布。差别太大，难度加大，可以晋升的人数减少，激励因素就会显得不够，这不利于调动员工的积极性。

3．动态的实施人才战略的管理，人才战略是服从于企业战略的，并受到客观条件的影响，随着企业的发展，惬意所需的人才类型、结构、专业、素质等均会有变化，而且战略也会处于不断的调整过程之中，企业应该善于在客观条件的变化中掌握变化的脉搏，实现自身的变革。

人才储备以企业的生存发展为根本前提，紧紧围绕公司利益，坚持从一点一滴做起，渗透到工作中的每一个细节。在做好日常工作的基础上，紧跟时代发展及公司步伐，努力学习各种专业知识来完善职业技能、提高职业素养。我们将积极贯彻“观念决定行动，思路决定出路”的理念，以公司大局观为重，加强主动学习、创新观念方法，深挖潜力能力，为公司更快更好的发展做出贡献。

**第三篇：人才储备**

人才储备

企业人才储备不足，轻则会减慢企业发展速度，重则可能被企业自己的快速成长拖死。战略性人才储备就是根据企业战略发展规划来制定战略性人力资源规划，即通过有计划性的定向培养和内部人才加工，使得人才的数量、结构和素质能都够满足组织扩张的需求。

无论在大型人才市场还是日益火暴的招聘类网站上，企业招不到所需员工，而求职者也找不到合适岗位的情况屡见不鲜。这种严峻的就业形势反映了社会的岗位需求与专业结构相脱节的矛盾。人力资源供求的不匹配，使有限的就业机会得不到充分实现。随着时代的到来，这种矛盾将日趋突出。为此，改变人力资源供求矛盾状况显得尤为紧迫；架起一座连接企业、学校、学生三者之间的桥梁，实施为企业“量体裁衣”培养人才的教育模式成为必然。这就是“订单式”人才培养模式。以企业“订单”为依据，按照企业要求“量身定做”完成学校人才培养工作。企业从自身文化特征和岗位要求出发，介入教育过程。从参与招生、培养目标的设定、教学计划的制订、课程内容、理论与实践环节的衔接、毕业指导，甚至参与教学活动，承担实践性较强的教学内容，实现产学的深度合作

一是定向培养。实施定位招生、定向培养、定岗就业，把职业教育搬进课堂，在入学时就帮助学生根据个人条件和企业的“订单”标准，设定专业方向，实施培养计划，定准未来的发展目标。

二是课程设计。课程设置决定着学生的能力结构。深入到“订单”企业对其整体和具体的工作岗位进行调查分析，把握其培养意向和目标后，共同确定课程方案，依据其职业岗位标准制定教学计划，有针对性地组织好课堂教学。并且根据企业需要，采用“1+2”、“2+1”、“1+1+1”的教学模式，动态开放课程。

三是互动教学。安排学校教师轮流到“订单”企业实习或挂职锻炼，优化他们的知识和能力结构，培养“双师型”师资队伍，安排“订单”企业的岗位能手和技术专家到校讲学，有针对性地进行岗位技能指导。

四是特长训练。树立“人人有才，才有各异”的思想，使学生在加强能力横向拓展的同时，注重针对“订单”企业的岗位特点进行技能特长的强化训练，把学生打造成拥有一技之长、企业抢手的优秀人才、特色人才和品牌人才。

人才战略模式

定向培养（校企合作共建专业）

人才加工（以就业为目的的岗前培训）

**第四篇：人才储备**

三种方案：

1、直接从企业外部招聘人才。这种方式成本较高，适合已比较有实力的企业。

2、企业自行培训人才。可以招聘一些有较潜力的本科毕业生、或从企业内部选拔一些员工（因为这些人力资源的成本较低），企业为其制定培训计划或职业生涯计划，提高他们的能力和管理水平，（把非人才培养成人才）将其纳入企业的人才储备。培训最好分为短、中、长期，以适应企业不同发展阶段的需要，避免出现人才断层。

3、人才储备外包。（不知道这样叫是否合适）就是把培养企业人才的任务交给其单位，通常是学校。比如企业经过筛选，与某些在校学生签订协议：企业负责学生深造的全部费用，该学生深造结束后要为公司工作若干年作为回报（新加坡和澳大利亚就有很多企业对我们大陆学生实行这样的政策）。又如，企业送内部员工继续深造，该员工要继续为企业工作若干年。企业还可以在大学设立奖学金，要求拿到该奖学金的学生毕业后要进入本企业。即使没有附加条件，也可以扩大企业的知名度、树立形象。微软公司（好像是吧）就在新东方电脑学校设立了奖学金。这样投入不多，还可以省去企业内部自行培训的人力成本。

**第五篇：完整人才储备计划方案（feisuxs推荐）**

人才储备计划方案

随着公司的不断发展，新开门店的不断增加，公司对人才的需求量越来越大，对人才的能力要求也越来越高，为适应公司发展需要，特制定本计划，具体如下：

一、目的：人才储备计划旨在为公司发展培养管理人员，同时激发员工工作积极性，该计划以内部推荐为主，外部招聘为辅的方式执行。

二、内部推荐

⑴ 推荐对象：前厅经理、副厨以下所有员工

⑵ 各门店需充分了解员工的情况，将有意向管理层或更高管理层发展的员工向公司推荐。⑶ 各门店推荐人数不限。

⑷ 门店填写《储备干部推荐表》发至公司邮箱，公司将对员工的工作表现、个人绩效、员工关系、心态等审核，审核通过后即转为储备干部。

⑸ 人才作为公司经营发展的重要资源，公司培养的同时，门店也将承担重要的培养的责任，在一定时期内，一个门店能否培养出一定人数的管理人员，是门店管理层能力的体现，同时也是门店管理层能否得到晋升的必要条件。

三、外部招聘

⑴ 公司会从社会挑选优秀人员加入公司储备干部行列。

⑵ 外部招聘人员会先到门店试用一个月，转正考核合格后直接参与储备干部培训。

四、储备干部岗位

⑴ 储备领班：从各门店基层员工中选拔，经培养作为门店领班的后备人选。

De Tian catering management co., ltd.⑵ 储备经理/副厨：从各门店领班、主管中选拔，经培养作为门店经理或副厨的后备人选。

五、人才培养

1、公司系统培训

⑴ 公司将对门店推荐并审核合格的储备人员进行系统性培训，具体时间另行通知。⑵ 培训内容侧重：

OFFICE办公软件的使用、角色定位、计划组织能力、学习培训能力、沟通能力、突发事件处理能力、人际关系处理能力、团队建设、顾客管理等。

⑶ 培训结束需进行统一考核，考核合格颁发“德天储备干部证书”并返回门店储备；培训考核不合格，将取消储备干部资格，返回门店原职位工作。

⑷ 培训期间统一安排食宿，培训期间不得请假、不得有违纪行为。

2、门店培养

⑴ 门店管理层需按照公司培养计划一对一对储备管理人员进行指导，把握储备人员心态、提高其能力和素养。

⑵ 培养能力作为管理层基本基本能力之一，不仅要能培养自己的下属，同时要教会下属如何去培养其员工。

⑶ 门店培养计划待公司制定完毕下发各门店。

六、福利待遇

⑴ 员工转为储备干部后，将增加200-1000元不等的津贴。

⑵ 在选拔门店管理人员时，储备干部将予以优先；储备干部在调往其他门店工作时，将优先晋升至相应管理岗位。

De Tian catering management co., ltd.⑶ 公司将定期为储备干部提供系统性管理知识培训。⑷ 其他福利等。

七、管理

⑴ 储备干部作为公司重点培养的储备管理人员，需服从公司的调动。⑵ 对于违反公司规章制度或能力达不到公司要求的，将取消其资格，降级直至辞退。

⑶ 储备干部参与培训需与公司签订培训协议。

八、储备干部岗位要求

⑴ 热爱餐饮行业，尤其是火锅行业，并愿意通过学习向管理岗位发展的员工。

⑵ 男女不限，22-35岁，初中（含）以上文化水平。⑶ 普通话良好，有良好的沟通能力。

⑷ 心态良好，员工关系融洽，能够承受压力，在员工中有一定的带头作用，能为他人着想。

⑸ 连续2个月个人绩效考核达成率在95%（含）以上，工龄在3个月（含）以上（外招除外）。业务技能达考评达到85分以上。⑹ 没有无故旷工，无重大违纪行为。

九、其他要求

⑴ 各门店需于12月20日前，将第一批储备干部名单，报至公司（推荐表统一发到公司邮箱，其他途径拒不接收），公司将安排具体审核工作。

⑵ 公司将择期统一安排培训。

De Tian catering management co., ltd.

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！