# 大公司无法留住顶尖人才的十大原因

来源：网络 作者：落日斜阳 更新时间：2024-06-05

*第一篇：大公司无法留住顶尖人才的十大原因雅虎、通用电气、家得宝等已经树立起行业地位的大型企业在留住顶尖人才方面有着巨大的优势，他们只是没有将其运用起来。无论是著名高科技公司如雅虎，还是成就卓著的联合大企业如通用电气（GE）或家得宝（Hom...*

**第一篇：大公司无法留住顶尖人才的十大原因**

雅虎、通用电气、家得宝等已经树立起行业地位的大型企业在留住顶尖人才方面有着巨大的优势，他们只是没有将其运用起来。

无论是著名高科技公司如雅虎，还是成就卓著的联合大企业如通用电气（GE）或家得宝（Home Depot），如何留住最优秀、最有才干的人才是令各个大公司都头疼的一个问题。近日，GigaOm网站讨论了雅虎所面临的各个问题 股价萎靡不振，公司几个最得力成员的期权分配问题，以及，风投业资金源源不断的表象正引诱公司最得力的人才转而重新投身创业。

然而，雅虎、通用电气、家得宝等已经树立起行业地位的大型企业在留住顶尖人才方面有着巨大的优势，他们只是没有将其运用起来。在我们这个行业（咨询），我们可以看到大公司在人才管理方面采取的良莠不齐的做法。以下，我列出了导致大型公司顶尖人才流失的十大问题做法：

1.大公司官僚作风。这有可能是幻想破灭的员工所会提供的第一大理由。但这个理由通常掩盖了其他原因。没人喜欢毫无意义的规则。但当顶尖人才开始拿这一问题说事时，这通常意味着他们感到自己缺乏对这些规则的发言权。他们只是简单地被要求遵守并适应条条框框。如果在这一过程中没有发言权，真正有才干的人就会结帐走人。

2.没能为人才找到一个点燃他们激情的项目。大公司的本质决定其“活动部件”已经非常之多（活动部件多，内耗也就多）。因此，他们通常都没有多余人手去关照那些顶尖人才，询问他们对当前的项目是否乐在其中，或者想不想参与一个他们真正感兴趣又对公司有益的新项目。人力资源部门通常忙于其他事务，无暇顾及这个。老板们也通常时间匮乏，于是就样的谈话就成了“锦上添花”而非“必不可少”。倘若如此，你就等着跟最得力的雇员说拜拜吧，除非你将其作为必不可少的事项。顶尖人才的动力来源不是金钱和权力，而是成为宏大事业的一分子从而改变世界的机会，以及他们真正所热衷的事情。大公司几乎从来不花点时间跟员工把这个问题搞清楚。

3.马虎的年度绩效评估。如果你知道有多少公司都不进行有效的年度绩效评估，你会大感惊讶。或者，他们做了年度评估，但只是仓促了事，迅速填写一个表格交给人力资源部门，就又回去干活了。这给雇员留下的印象是，我的老板 以及公司 对我在这里的未来发展并不是真正感兴趣。如果你有足够的才智，为何还要呆在这里呢？这就引出了第4点

4.没有围绕职业发展的讨论。大多数老板都不知道的一个秘密：大多数员工都不知道他们五年后要干什么。根据我们的经验，如果被问到这个问题，只有不到5%的人可以给出答案。但每个人都很想讨论有关自己未来的事。大多数老板从来不跟员工 乃至最顶尖的人才 探讨他们未来职业生涯的走向。如果你可以提出这个话题，那么这对你和你的公司来说都是巨大的机会。在这方面表现最好的那些公司除了年度或双年度绩效评估会议之外，还会与员工进行单独的年度讨论，有关继任规划和职业生涯发展。如果你最得力的几个员工知道你觉得他们有继续在公司发展的前途，他们更可能留下来。

5.三分钟热度/战略重点。我很赞赏雅虎建立孵化器或“堡垒”以保住人才的项目，让他们去开发一些有意思的新项目。对于大多数公司来说，真正的挑战不在于设立一个战略重点，如建立孵化器，而在于一两年后仍然坚持着。顶尖人才讨厌被“呼来唤去”。一旦你决定了某个项目由他们带头，你必须给他们足够的机会去实现他们所承诺将达到的结果。

5.缺乏问责制和/或指手画脚。尽管你不能对顶尖人才“呼来唤去”，但将项目带头人当作神圣不可侵犯也是不对的。这并不是说你应该掺和任何人的工作或对他们指手画脚。而是说，顶尖人才需要他人的问责，并且不介意为他们的项目承担责任。因此，在他们执行项目的过程中，应该与他们保持常规碰面。他们会重视你提出的见解/意见/建议 只要这些不越界成为说教。

7.惺惺相惜，物以类聚。你的顶尖人才周围都是些什么人呢？很多公司都有一些按道理不应该再继续任职的员工。问其原因，公司会给出一串唠唠叨叨的解释。“很难找到他/她的替代人选 ”，“现在不是时候 ”，但是，对一些正从大公司跳槽的顶尖人才进行离职面谈时，你经常会听到，他们是如何因为受不了前任“队友”而离开的。如果你想留住最优秀的人才，确保他们被其他同样优秀的人才所包围。

8.构想的缺失。这听起来可能很明显，但你公司的未来是否让人充满激情？你执行的是什么战略？你希望某个人才帮你达成什么样的构想？他们对这一构想有没有发言权或者自己的贡献？如果答案是否定的，那么你就不能闲着了，而且动作要快。

9.缺乏开放的态度。顶尖人才希望自己的观点能得到表达和聆听。很多公司都拥有一个赖以存在的构想/战略，并且将对该战略的反对意见视作干扰或某人没有团队精神的体现。如果所有最优秀的人都选择离开或不同意该战略，那么剩下跟着你的就将是一批众口一词、唯唯诺诺之人。你一定要能够倾听他人的不同意见 始终将这些新建议的最好部分纳入决策之中。

10.是哪个上司出了问题？如果你的公司最近辞职的几个人都向同一个上级汇报，那么这很可能不是巧合。我们通常会接到客户请求，让我们去“搞定”公司的某个人，他要么是个了不起的销售人员、工程师，要么是一个创始人，但却让他们周围的每个人近乎疯掉。我们可以进行尝试，但很遗憾，在这种情况下，高管培训通常只有33%的成功率。更好的办法是在你的公司中为他找一个不同的职位，或者，至少不将你的高潜力雇员置于他们的管理之下。

这个过程从来都不是单向的。和公司一样，顶尖人才也要承担起一些责任。然而，由于人才的稀缺 这在未来5年内只会越加严重 明智的企业应该主动解决这十个问题，而不是等着员工找到他们，要求实行这些策略。

**第二篇：盘点让公司无法留住顶尖人才的十大原因**

盘点让公司无法留住顶尖人才的十大原因

无论是著名高科技公司如雅虎，还是成就卓著的联合大企业如通用电气(GE)或家得宝(Home Depot)，如何留住最优秀、最有才干的人才是令各个大公司都头疼的一个问题。近日，GigaOm网站讨论了雅虎所面临的各个问题——股价萎靡不振，公司几个最得力成员的期权分配问题，以及，风投业资金源源不断的表象正引诱公司最得力的人才转而重新投身创业。

然而，雅虎、通用电气、家得宝等已经树立起行业地位的大型企业在留住顶尖人才方面有着巨大的优势，他们只是没有将其运用起来。在我们这个行业(咨询)，我们可以看到大公司在人才管理方面采取的良莠不齐的做法。以下，我列出了导致大型公司顶尖人才流失的十大问题做法：

1.大公司官僚作风。

这有可能是幻想破灭的员工所会提供的第一大理由。但这个理由通常掩盖了其他原因。没人喜欢毫无意义的规则。但当顶尖人才开始拿这一问题说事时，这通常意味着他们感到自己缺乏对这些规则的发言权。他们只是简单地被要求遵守并适应条条框框。如果在这一过程中没有发言权，真正有才干的人就会结账走人。

2.没能为人才找到一个点燃他们激情的项目。

大公司的本质决定其“活动部件”已经非常之多(活动部件多，内耗也就多)。因此，他们通常都没有多余人手去关照那些顶尖人才，询问他们对当前的项目是否乐在其中，或者想不想参与一个他们真正感兴趣又对公司有益的新项目。人力资源部门通常忙于其他事务，无暇顾及这个。老板们也通常时间匮乏，于是这样的谈话就成了“锦上添花”而非“必不可少”。倘若如此，你就等着跟最得力的雇员说拜拜吧，除非你将其作为必不可少的事项。顶尖人才的动力来源不是金钱和权力，而是成为宏大事业的一分子从而改变世界的机会，以及他们真正所热衷的事情。大公司几乎从来不花点时间跟员工把这个问题搞清楚。

3.马虎的绩效评估。

如果你知道有多少公司都不进行有效的绩效评估，你会大感惊讶。或者，他们做了

评估，但只是仓促了事，迅速填写一个表格交给人力资源部门，就又回去干活了。这给雇员留下的印象是，我的老板——以及公司——对我在这里的未来发展并不是真正感兴趣。如果你有足够的才智，为何还要呆在这里呢？这就引出了第4点……

4.没有围绕职业发展的讨论。

大多数老板都不知道的一个秘密：大多数员工都不知道他们五年后要干什么。根据我们的经验，如果被问到这个问题，只有不到5%的人可以给出答案。但每个人都很想讨论有关自己未来的事。大多数老板从来不跟员工——乃至最顶尖的人才——探讨他们未来职业生涯的走向。如果你可以提出这个话题，那么这对你和你的公司来说都是巨大的机会。在这方面表现最好的那些公司除了或双绩效评估会议之外，还会与员工进行单独的讨论，有关继任规划和职业生涯发展。如果你最得力的几个员工知道你觉得他们有继续在公司发展的前途，他们更可能留下来。

5.三分钟热度/战略重点。

我很赞赏雅虎建立孵化器或“堡垒”以保住人才的项目，让他们去开发一些有意思的新项目。对于大多数公司来说，真正的挑战不在于设立一个战略重点，如建立孵化器，而在于一两年后仍然坚持着。顶尖人才讨厌被“呼来唤去”。一旦你决定了某个项目由他们带头，你必须给他们足够的机会去实现他们所承诺将达到的结果。

6.缺乏问责制和/或指手画脚。

尽管你不能对顶尖人才“呼来唤去”，但将项目带头人当作神圣不可侵犯也是不对的。这并不是说你应该掺和任何人的工作或对他们指手画脚。而是说，顶尖人才需要他人的问责，并且不介意为他们的项目承担责任。因此，在他们执行项目的过程中，应该与他们保持常规碰面。他们会重视你提出的见解/意见/建议 ——只要这些不越界成为说教。

7.惺惺相惜，物以类聚。

你的顶尖人才周围都是些什么人呢？很多公司都有一些按道理不应该再继续任职的员工。问其原因，公司会给出一串唠唠叨叨的解释。“很难找到他/她的替代人选……”“现在不是时候……”但是，对一些正从大公司跳槽的顶尖人才进行离职面谈时，你经常会听到，他

们是如何因为受不了前任“队友”而离开的。如果你想留住最优秀的人才，确保他们被其他同样优秀的人才所包围。

8.构想的缺失。

这听起来可能很明显，但你公司的未来是否让人充满激情？你执行的是什么战略？你希望某个人才帮你达成什么样的构想？他们对这一构想有没有发言权或者自己的贡献？如果答案是否定的，那么你就不能闲着了，而且动作要快。

9.缺乏开放的态度。

顶尖人才希望自己的观点能得到表达和聆听。很多公司都拥有一个赖以存在的构想/战略，并且将对该战略的反对意见视作干扰或某人没有团队精神的体现。如果所有最优秀的人都选择离开或不同意该战略，那么剩下跟着你的就将是一批众口一词、唯唯诺诺之人。你一定要能够倾听他人的不同意见——始终将这些新建议的最好部分纳入决策之中。

10.是哪个上司出了问题？

如果你的公司最近辞职的几个人都向同一个上级汇报，那么这很可能不是巧合。我们通常会接到客户请求，让我们去“搞定”公司的某个人，他要么是个了不起的销售人员、工程师，要么是一个创始人，但却让他们周围的每个人近乎疯掉。我们可以进行尝试，但很遗憾，在这种情况下，高管培训通常只有33%的成功率。更好的办法是在你的公司中为他找一个不同的职位，或者，至少不将你的高潜力雇员置于他们的管理之下。

这个过程从来都不是单向的。和公司一样，顶尖人才也要承担起一些责任。然而，由于人才的稀缺——这在未来5年内只会越加严重——明智的企业应该主动解决这十个问题，而不是等着员工找到他们，要求实行这些策略。

**第三篇：留住人才的十大法则**

《留住人才的十大法则 》

领导拿什么留住人才？是否还在嗟叹员工不大忠心，是否还在诅咒都是外企惹的祸，是否还在回想当年的一颗红心？ 高薪为何留不住人才？因为人的需求不仅是高薪，每个人的需求也不尽相同，对于一个需要进修学习的员工，你却给予住房补贴，这样效果大吗？作为领导没有真正了解人才的心，使人才心不在焉，人在曹营心在汉，外界产生动心的诱惑，人才也就被挖了过去。

所以，领导者应该创造足够的沟通机会，从言谈、生活工作交往的琐碎中去了解人心迥异的需求，然后建立个人的需求库，以个人需求为基础进行激励，并利用相应的留“心”手法留才。

企业应如何留住人才？根据2024年的一项调查表明，20．5％的人希望公司有一套合理的竞争机制，能够人尽其才；19．3％的人希望将员工置于最合适的岗位，以发挥他们的才能；16．9％的人希望给员工较高的薪水；16．3％的人希望公司制定合理的薪金制度。

以下是十大留才法则：

1．领导留才

领导的人格、信誉、信用，领导的待人接物方式、形象，领导的思想、观念、价值等形成了领导的个人魅力。员工认同吗？他们愿意忠实地跟随吗？

2．上司留才

上司对下属的态度、看法、评价，上司是否公平、公正、可敬，上司是否具备良好的道德和令下属心服的能力？

3．企业留才

企业所在的行业和领域的地位如何？是否具有发展远景？一个不断走下坡路的企业是较难留住人才的，也没有人愿意在一家平平凡凡的公司工作。在相对条件下，你愿意加入微软还是一个不知名的软件企业？

4．事业留才

工作是否具有挑战性、趣味性？是否真有一个大舞台让员工大展拳脚？别让他们连海市蜃楼都看不到，别让他们活得很没面子。无聊绝不是件容易的事，没有人想做混混，公司损失的不过是金钱，员工付出的可能是他的一生。

5．机制留才

这是主要的三大留才手段之一。可能你常听到这样的抱怨：“他凭什么升任主管？”“我俩表现一样，他的待遇就是比我高。”在这种情况下，要检讨公司的用人机制、晋升机制、薪酬机制、评估机制是否合理公正。

6．成长留才

尤其是年轻人，他们投身社会、加入到你的企业，希望自己能够不断成长。如果他在你公司工作几年，前后都没有太大变化，也许他就会另择栖息地。有五年工作经验--五个一年的经验和一个五年的经验，这可是不同的概念，你能听懂这个意思吗？

7．高薪留才

这是主要的三大留才手段之一。一流的人才需要一流的薪酬待遇，大多数雇员往往会用薪酬来判断自己在公司的地位和价值(虽然这种观点不一定正确)，薪资仍是现阶段的主要留才手段，是员工们最感兴趣的话题。

8．感情留才

感情投资最具有潜移默化的感恩效果。最佳时机是员工最困难、最需要帮助的时候。

9．人际留才

有近乎一半的雇员是因为不能正确处理好上下级之间、同事之间、客户之间的关系而陷入四面楚歌的困境，并以跳槽作为解脱的第一选择。

10．福利留才

福利分硬性福利和软性福利，也是主要的三大留才手段之一。

硬性福利包括：医疗保健、文娱康乐、图书报刊、电话邮政、班车服务、福利店等。软性福利逐渐成为留才的新策略和争夺人才的制胜法宝，包括：进修学习、商业保险、年终奖金、节假日补贴、子女教育基金、带薪休假、旅游计划、住房公积金、无息借款、员工持股等。

□付给员工恰当的报酬

要让员工更加努力，就要奖励员工的出色工作。为了获得最好的效果，就必须付给员工恰当的报酬，这样才能留住最好的员工。可是很多经理却总把支出的工资维持在最低水平。他们认为员工工资是成本的一部分，并且只想到如何最大限度地减少成本，以保证利润最大化，至于报酬与效果之间的关系，他们却视而不见。

在工作之中，必须让员工感受到自己的价值得到了他人的承认。不管你使用多么美妙的言辞表示感激，不管你提供多么良好的训练，他们最终期望的是得到自己应得的报酬，让自己的价值得到体现。

员工会按照市场情况和一些合适的对象进行比较，他们自己的收入影响着他们对工作的满意程度。不管一个人多么高尚，即使可能会因谋求个人的发展而接受较低的个人收入，但不可能长期如此，因为他们要生存。最好的领导总是在员工要求增加工资前做好考虑，他们积极主动调查市场，保证自己员工的报酬比其他公司要高。这样可以让员工的宝贵精力和智慧用于实现最好的结果，而不是计较个人的报酬。聪明的领导者会积极主动地支付报酬，而不等待员工提出要求。

鲁思·布力拉姆桑是波士顿SHAW超级市场人力资源部的高级副总裁。她曾奉劝所有的公司注意，现在竞争非常激烈，争夺人才正成为一场不断升级的战争。她的忠告是：“首先在薪酬方面必须与竞争者保持平衡，要更有竞争力。只有做到这一点，才能稳固激励人才的基础。”

森达集团以前只不过是位于江苏一个并不富裕地区的小企业，但为什么不过十几年的时间就创造了一个庞大的“森达帝国”，击败了许多原来名声显赫的国有企业，成为中国皮鞋第一品牌呢?就是因为两个字：人才!

辞职的员工到底是属于哪一类型，有时并不好判断。有时可能还要借助自己的一些经验和感觉。

□千方百计留住关键员工

没有什么事情会比一位关键员工提出辞职更让领导震惊的了。谁能代替他?工作如何进行?在感到慌乱之前，要找出该员工辞职的原因是什么。

在许多情况下，领导对此毫无办法。也许是由于该员工离开本地区，也许是其他单位提供了本单位所不能提供的条件。在这种情况下，要对员工所做的工作表示感谢，并在他离去时表示良好的祝愿。

在其他一些情况下，员工则是由于感到不被赏识而跳槽。也许是没有获得加薪或得到提升。也许作为领导的你来说，对有价值的员工没有给予足够的重视(你应感到渐愧!)。在这种情况下，你应与他进行一次长谈，或承诺在你的职权范围内给予他额外的津贴，最重要的是对工作成果给予肯定。这样做可能会留住他。

要注意到，许多员工的去意并不坚决。他们对离开一家公司去另一家公司工作的决定并不很确定。如果一次长谈不起作用，那就多谈几次，第一次不起作用的论据可能在第二次起作用。但一定要强调：

1．你对该员工工作的高度评价。

2．长期工作所带来的稳定性。

3．再次对该员工的工作给予高度评价。

4．从一个熟悉的工作环境换到一个不熟悉的工作环境可能遇到的问题。

5．你对员工工作的再一次高度评价。

但不要做你所不能兑现的空头许诺。除非你有权做到，否则不要许诺加薪、提升或增加其工作责任。

如果你的这些策略都不起作用，该员工最终辞职了，而且他所具有的才能无可比拟，他的工作也无人能替，这时你该怎么办?

1．你应对这种局面的出现感到渐愧。不要出现只有某一人掌握某些知识与技能，而没有培训其他人掌握相关知识与技能的情况。你要为他休假、生病或辞职做准备，不要让他把重要的公司经营信息装在脑子里带走，而一定要让他留下书面材料。

2．要知道部门内没有谁是必不可少的，包括你自己在内，没有了谁，公司都不会倒闭。如果把这个问题看做是无法解决的，这会影响全体员工的士气。

3．对该员工的工作要做详细调查。如果可能的话，在他离开之前与他坐下来回顾一下他所做的工作。先列出重要的问题，然后再列出不太重要的问题，因为一些工作细节将来很可能会对你造成困扰。找个人替换辞职者，并让这个人与你一起工作，一起按现有的文件记录开展工作。

4．把他的工作分给几个人干，这会避免给一个人增加太重的负担。这样做也会给每个人充分的时间来熟悉工作。

5．别再让类似的事件发生!保证每个员工都接受交叉培训。对公司内每个职位的工作都有预备人员。

**第四篇：浅谈如何留住人才**

浅谈如何留住人才

浅谈如何留住人才

我县地处偏远，交通不便，经济相对滞后。海拔高、气温低，地域广、人口稀，支出多、收入少，长久以来都成为不利于发展的重要因素，而人才的流失是近年来阻碍我县县域经济发展的因素之一。近几年，县委、政府也在不断探索和建立人才竞争激励机制，很重视解决留住人才这个问题，但收效堪忧。自然环境无法改变，人文环境可以营造，这里笔者就谈谈所闻所想期望能借此起到抛砖引玉的作用。

一、转换视角，重新认识人才

什么是人才，通常意义上是指有某方面能力或在某方面有资质的人。中国古代有“它山之石，可以为错”的说法。那么综合起来，只要有一定的特长或能在某一方面发挥作用的人即便能力大小不同也都可以称得上是人才。长久以来，县舆论认为本地人才贫乏，似乎只有从外地招考的大学生或公务员才可以称得上是人才，这是认识上的一个误区。其实每个人都有区别于他人的特质，在某一领域有自己的特殊才干，这种特质和潜力有的人表现出来发挥出来或有幸被发现了，有的则有可能终身人非所用，放错了位置。这时单位或部门的领导者们其实已被无形的赋于了“伯乐”的属性。现实是“千里马好找伯乐不好寻”，当舆论导向带着“有色眼睛”而不是“放大镜”去看待本地人才资源时，肯定会引起每个有才干有社会责任心和自我意识的人的心理落差，那么只有当我们失去他们时才感觉到人才流失了。现在我们应该做些什么呢？笔者认为一是就地取材、甘于当“伯乐”，用辨证唯物主义的观点扬弃精华和糟粕。二是适才选人善于用人，保证引进本地的是“人才”，才会有“利润”。[本文出自新世纪秘书网-http://]

二、设身处地，深入了解人才

人才之所以要外流必须要“知其然继而知其所以然”。物质贫乏、付出与收入的不均等

固然是人才外流的首要原因，但非物质理由外流的人才也不在少数，因为地处偏远而民风质朴也是我县的人文特色。我们所讲的大多数人才都聚集在社会服务性事业单位，这一部分人才的流失占到县外流人才总数的80%。就拿笔者所了解的县某中学来举例说明，目前教师外流的原因有三：一是工作量大，经济负担重。中学教师缺员现象严重，工作中普遍是一个顶两超负荷运转，平时基本上只有单休日，日工作量在十到十二个小时；在经济上他们没有额外收入拿着绩效工资却不得不花钱在假期接受各类继续教育，去拿各种合格证；由于平时即要担负体力和脑力劳动又要保证生源及其质量，和外界观摩交流的不够，对新信息的反应不及时，常常导致教与学的不协调。二是思想负担重。校方不断的给教师自加压力，说课、评课、讲课比赛层出不穷，学校每学期对教学成绩给予排名次，实行末位解聘制。另一方面社会助学风气差，身为独生子女的学生们可以要求老师充分诠释“义务教育法”并履行各项义务，但我们的很多教师由于身陷课堂却不知道“义务教育法”规定学生有遵师重教的起码义务、有自觉受教育的义务、社会有配合教育教学的义务。现实要求我们的教师不仅要懂法还要对学生晓之以理、动之以情的施教；即要引导学生叛逆时期的性格发展，又要攻下教学成绩攀升的难点。为达到最终提高教学成绩的目的，现实中很多教师是在几乎没有自我的情况下哄着学生学习。三是缺少人性化关怀。注重对员工的人性化关怀是现代管理学所提倡的，但目前学校一味要教学效果还欠缺这种意识。事业单位改革的方向是逐步实行全员聘任制，由于地域差别，我县许多人事管理方法还处于摸索的过程。很多学校负责人经常性的把“干不好就走人”挂在嘴边，这从心底里其实刺伤了我们平时很辛苦的老师们的自尊心。人们在得不到人格的尊重时，只能退而求其次选择物质回报丰厚的地方去工作，那么这个风气影响下的教学环境充满功利的色彩也就不足为奇了。在这种情况下留下来的不是不想走，而是迫于种种的无奈吧。试想，在这种状态下能使我县的教育教学之路走多远？ [本文出自新

世纪秘书网-http://]

我县其它一些知识性人才云集的事业单位的职称问题因为工作条件和地域局限解决的范围有限，很多人在一个技术岗位上干了一辈子还只能拿个初级或中级职称，这也是技术人才外流的一部分原因。行政单位由于“衙门”级别低干部的职级工资也受到了局限，人心浮动也就很自然了。为干部创造条件、技术职称的改革、事业单位走向市场都急待于探索。因此尊重知识、尊重人才应该成为今后我们一切工作的出发点。

三、精诚所至，引进留住人才

要想留住人才“欲先取之，必先予之”。当我们对现有的人才队伍现状有了一个较全面的认识后，首先要有诚心诚意留人才的决心。我们在充分尊重知识的前提下要尊重人才并相信他们具有“士为知已者死”的品格。管理者们多一点人性化的关怀和思考，多一些社会责任感是留住人才的前提，树立“能者上、平者让、庸者下”的用人风气是人人争当人才的保证。其次是以待遇留人。尽可能的争取干部应有的工资职级待遇、艰苦地区津贴是留住人才的物质条件。

**第五篇：浅谈如何留住人才**

文章标题：浅谈如何留住人才

浅谈如何留住人才

我县地处偏远，交通不便，经济相对滞后。海拔高、气温低，地域广、人口稀，支出多、收入少，长久以来都成为不利于发展的重要因素，而人才的流失是近年来阻碍我县县域经济发展的因素之一。近几年，县委、政府也在不断探索和建立人才竞争激励机制，很重视解决留住人才这个问题，但收效堪

忧。自然环境无法改变，人文环境可以营造，这里笔者就谈谈所闻所想期望能借此起到抛砖引玉的作用。

一、转换视角，重新认识人才

什么是人才，通常意义上是指有某方面能力或在某方面有资质的人。中国古代有“它山之石，可以为错”的说法。那么综合起来，只要有一定的特长或能在某一方面发挥作用的人即便能力大小不同也都可以称得上是人才。长久以来，县舆论认为本地人才贫乏，似乎只有从外地招考的大学生或公务员才可以称得上是人才，这是认识上的一个误区。其实每个人都有区别于他人的特质，在某一领域有自己的特殊才干，这种特质和潜力有的人表现出来发挥出来或有幸被发现了，有的则有可能终身人非所用，放错了位置。这时单位或部门的领导者们其实已被无形的赋于了“伯乐”的属性。现实是“千里马好找伯乐不好寻”，当舆论导向带着“有色眼睛”而不是“放大镜”去看待本地人才资源时，肯定会引起每个有才干有社会责任心和自我意识的人的心理落差，那么只有当我们失去他们时才感觉到人才流失了。现在我们应该做些什么呢？笔者认为一是就地取材、甘于当“伯乐”，用辨证唯物主义的观点扬弃精华和糟粕。二是适才选人善于用人，保证引进本地的是“人才”，才会有“利润”。[本文出自feisuxs-http://www.feisuxs/]

二、设身处地，深入了解人才

人才之所以要外流必须要“知其然继而知其所以然”。物质贫乏、付出与收入的不均等固然是人才外流的首要原因，但非物质理由外流的人才也不在少数，因为地处偏远而民风质朴也是我县的人文特色。我们所讲的大多数人才都聚集在社会服务性事业单位，这一部分人才的流失占到县外流人才总数的80。就拿笔者所了解的县某中学来举例说明，目前教师外流的原因有三：一是工作量大，经济负担重。中学教师缺员现象严重，工作中普遍是一个顶两超负荷运转，平时基本上只有单休日，日工作量在十到十二个小时；在经济上他们没有额外收入拿着绩效工资却不得不花钱在假期接受各类继续教育，去拿各种合格证；由于平时即要担负体力和脑力劳动又要保证生源及其质量，和外界观摩交流的不够，对新信息的反应不及时，常常导致教与学的不协调。二是思想负担重。校方不断的给教师自加压力，说课、评课、讲课比赛层出不穷，学校每学期对教学成绩给予排名次，实行末位解聘制。另一方面社会助学风气差，身为独生子女的学生们可以要求老师充分诠释“义务教育法”并履行各项义务，但我们的很多教师由于身陷课堂却不知道“义务教育法”规定学生有遵师重教的起码义务、有自觉受教育的义务、社会有配合教育教学的义务。现实要求我们的教师不仅要懂法还要对学生晓之以理、动之以情的施教；即要引导学生叛逆时期的性格发展，又要攻下教学成绩攀升的难点。为达到最终提高教学成绩的目的，现实中很多教师是在几乎没有自我的情况下哄着学生学习。三是缺少人性化关怀。注重对员工的人性化关怀是现代管理学所提倡的，但目前学校一味要教学效果还欠缺这种意识。事业单位改革的方向是逐步实行全员聘任制，由于地域差别，我县许多人事管理方法还处于摸索的过程。很多学校负责人经常性的把“干不好就走人”挂在嘴边，这从心底里其实刺伤了我们平时很辛苦的老师们的自尊心。人们在得不到人格的尊重时，只能退而求其次选择物质回报丰厚的地方去工作，那么这个风气影响下的教学环境充满功利的色彩也就不足为奇了。在这种情况下留下来的不是不想走，而是迫于种种的无奈吧。试想，在这种状态下能使我县的教育教学之路走多远？[本文出自feisuxs-http://www.feisuxs/]

我县其它一些知识性人才云集的事业单位的职称问题因为工作条件和地域局限解决的范围有限，很多人在一个技术岗位上干了一辈子还只能拿个初级或中级职称，这也是技术人才外流的一部分原因。行政单位由于“衙门”级别低干部的职级工资也受到了局限，人心浮动也就很自然了。为干部创造条件、技术职称的改革、事业单位走向市场都急待于探索。因此尊重知识、尊重人才应该成为今后我们一切工作的出发点。

三、精诚所至，引进留住人才

要想留住人才“欲先取之，必先予之”。当我们对现有的人才队伍现状有

了一个较全面的认识后，首先要有诚心诚意留人才的决心。我们在充分尊重知识的前提下要尊重人才并相信他们具有“士为知已者死”的品格。管理者们多一点人性化的关怀和思考，多一些社会责任感是留住人才的前提，树立“能者上、平者让、庸者下”的用人风气是人人争当人才的保证。其次是以待遇留人。尽可能的争取干部应有的工资职级待遇、艰苦地区津贴是留住人才的物质条件。

《浅谈如何留住人才》来源于feisuxs，欢迎阅读浅谈如何留住人才。

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！