# 企业如何吸引和留住人才

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-07-25

*第一篇：企业如何吸引和留住人才摘要：企业竞争的关键是人才的竞争，一个企业要发展、要在日益激烈的市场竞争中立于不败之地，吸引和留住人才是关键。因此，转变传统观念，深刻认识人才建设在企业发展中的重要意义，探索、研究新形势下吸引和留住人才的策略...*

**第一篇：企业如何吸引和留住人才**

摘要：企业竞争的关键是人才的竞争，一个企业要发展、要在日益激烈的市场竞争中立于不败之地，吸引和留住人才是关键。因此，转变传统观念，深刻认识人才建设在企业发展中的重要意义，探索、研究新形势下吸引和留住人才的策略，已成为当前企业人力资源管理中的战略性任务。

关键词：企业；人才；对策

进入21世纪和加人WTO，对我国最大的冲击不是产品，而是人力，建立一支优秀的人才队伍是企业竟争胜败的关键。

一、人力资源是新经济时代的核心动力

（一）人力资源是经济发展的第一资源

当代经济学把各种资源分为四大类：物力资源、财力资源、信息资源、人力资源，其中，人力资源是决定经济增长的第一资源。在新经济时代，经济发展的源动力出现了转移。相对于人力资源而言。资本、土地、机器、设备、原料、资金等传统资源的有效性正在相对减弱，产品生产、商品价值提高、企业成长、国家竟争力增强，都更加依赖于知识和掌握知识的人力资源，人力资源越来越成为经济发展的关键和核心资源。

（二）人力资本是现代企业资本中的第一资本

1981-1993年，在美国被兼并和收购的公司中，大多数市场作价比账面价值高出1-8倍，其原因是无形资产的价值大大高于有形资产的价值。无形资产也叫知识资产，是由人力资源创造的。知识经济本质是以知识为基础的经济，其主导要素是知识，核心是以智能为代表的人力资本。1992年诺贝尔奖获得者、美国经济与社会学教授贝克尔曾指出：发达国家的资本75%不是实物资本，而是人力资本。

针对这种情况，世界银行副行长瑞斯查得说：在知识经济时代，知识是比原料、资本、劳动力、汇率更重要的经济因素。美国知名学者托马斯·比得斯说：企业或事业惟一真正的资源是人。日本有的学者将“人才”改为“人财”。有了人才就有了资本，就有了财富。人力资源是最宝贵的资产。

（三）21世纪的社会主角是人才

由于人力资源的作用超过了物力资源、财力资源和信息资源。因此，21世纪是人力资源主导时代，社会主角是人才。“社会主角”，是指在各种社会群体中，对社会经济发展贡献最大和起决定性作用的群体。在不同的经济体制和经济形态中社会主角不同。在计划经济中，社会主角是政府官员；在市场经济中，社会主角是进行物力资本和财力资本投资的企业家；在新的知识经济时代中，社会主角是进行人力资本投资的人才。这样，随着我国由计划经济向市场经济再向知识经济转变，我国的社会主角必将由官本位向企业家本位再向人才本位转变，我国也将进人人力资源主导时代。

二、企业吸引和留住人才的对策

新经济时代下，企业必须从根本上实现人力资源管理理念的转变和创新，进一步解放思想，更新观念，逐步消除影响人才发展的思想障碍和制度障碍，通过各种方式策略吸引和留住人才，使人才真正成为企业的财富和不可替代的首要资源。

（一）要树立诚实守信的企业形象

诚信是中华民族的传统美德，也是社会主义市场经济得以履行的基本条件，因为，社会主义市场经济是契约经济，契约的履行必须立足于诚信的道德基点上。在当代中国，诚信具有其他道德无可比拟的特殊价值。企业是社会主义市场经济的主体，在经营管理中，企业必须通过契约的形式与员工规定各自的权利和义务，通过契约的履行实现诚信管理。这样，才能树立起良好的企业形象，员工的利益才能得到充分的保障，才能吸引和留住人才。

（二）要创建具有向心力的企业氛围

企业要吸引和留住人才，必须要建立一个良好的文化氛围，舒心的工作场所。一要热爱自己的员工。一个优秀的企业家，只有做到了让职工们认识到自己存在的价值，让他们具备了充足的自信之后，才可能与职工们产生内心的共鸣，激发员工的主动精神和创造潜能，最大限度地调动和发挥人的积极性，促进事业有好又快发展；二要树立“以人为本”的管理思想。把员工个人的价值与企业的价值融为一体，为员工良好的智慧、才能和个性的全面发展和充分的施展，创造有利的学习条件与工作环境，大力倡导“团结、进取、高效、创新”的企业精神，塑造良好的诚信形象，形成积极进取、崇尚竞争的企业文化，进一步促进企业的团结、合作精神，“团结出人才、团结生财富”，增强企业的凝聚力和战斗力。

（三）要重视人才的教育培训

人才是相对的、动态的，如果不继续学习，知识和技能很快就会老化、落伍，不再是人才。因此，人才只有在用人单位里不断学习，终身学习，永不落伍，才能够长久地维持自己的人才特性。企业是人才培养的重要主体，必须积极地履行人才培养的义务，要把人才的教育培训纳入企业发展规划，建立带薪学习制度和经费保障制度，建立健全教育培训的激励约束机制，推行公开选拔、竞争上岗和职务聘任制度，增强人才的职业竞争意识和风险意识，激发终身学习需求，成为劳动者的终身大学。

（四）要建立有效的激励机制

吸引和留住人才，很重要的一项工作是建立有效的激励机制，这是带有长期性、战略性、全局性和稳定性的一件大事。只有体制机制活，人才工作才能满盘皆活。建立有效的激励机制，一要在企业发展的同时，不断提高员工的收入水平，并根据个人贡献大小，适当拉开分配档次；二要不断完善奖励制度。建立企业奖励基金，对有突出贡献的企业员工实行奖励；三要不断完善福利制度。保证各类人才的福利待遇随着企业效益的提高而不断提高。

（五）要善于用好人才

用人比选人更为关键，一些单位选人时求贤若渴，到手后却束之高阁。这很有点像平时买书的景况。从道理上说，买书是为了读书，但事实却是一看到好书就买，买了书就放到书架上去了。总觉得这些书早晚会读，但好多书最终连翻一下都没有做到。很多企业现在是到处招聘人才，广告满天飞，到头来却是招而不用，最后招聘人才成了收藏人才。所以，要采取一切手段，把好人才选进来，要感情留人、待遇留人、事业留人，但最重要的是最大限度地发挥人的潜能，是“舒心”留人，促进良好人才环境的形成，展示求贤若渴、唯才是举的良好社会形象，为引进人才的工作增添新的吸引力。

（六）加大对人力资本的投入，充分重视“小人物”在团队的作用，保持团队的稳定性

企业存在的目的是为了实现利润最大化，只要是有利于利润增长的一切方式都应该采用，为增加利润，通常是一方面增加销售收入，另一方面缩减成本。加大人力资本投入，从表面上看是增加了企业的成本，但是增加的人力资源能够创造出更多的价值。因此，增加人力资本的投入不会导致利润减少，而是利润的增加，反之，减少人力资本的投入恰恰会导致利润减少。另一方面，加大人力资本的投入不仅仅局限于引进核心技术人员和高学历等高层次人才，还应该充分重视小人物的作用。小人物是企业具体工作的直接执行者，离开了小人物，再先进的技术也无法被运用于生产，离开了小人物，再先进的管理理念也不能有效地发挥作用；小人物是企业形象的塑造者和宣传者，他们处于企业的底层，和市场联系最紧密，顾客是通过这些低层次的简单劳动者来认识和了解企业的，因此，小人物对企业的生存和发展影响重大。通过对这些员工进行技能培训，让他们掌握更多的技术，增强小人物的技术竞争力，是重视小人物的具体表现，通过对小人物进行技能培训，能够实现企业技术的梯次转移，更有利于企业技术的普及。

（七）要避免盲目引进人才

人才流动过于频繁对企业肯定是不利的。为避免这种现象发生，除了改善用人环境外，企业引进人才工作要有年度计划，有的放矢，避免盲目引进人才。应把企业现状和发展规划，如实地告诉应聘者，不要夸大其词或许下不能兑现的承诺，要做到两厢情愿，双向选择，让引进人员无怨无悔。

综上所述，新时期企业竞争和发展的关键是人才战略，要切实认清人力资源管理的极端重要性，善于发现人才、培养人才、吸引和留住更多的真正意义上符合企业发展要求的人才，为人才施展才华创造良好的条件和环境，做到知人善任，取长舍短，充分调动各类人才的积极性和创造性，发挥人才在企业发展中的核心推动力作用。

**第二篇：企业如何吸引和留住人才**

文章标题：企业如何吸引和留住人才

企业如何吸引和留住人才

企业要立于不败之地，人才是关键，谁拥有了人才，谁就拥有了不断开拓明天的资本。企业如何“筑巢引凤”，吸引人才，留住人才？笔者认为应该从以下几个方面进行研究。

一、建立有效的人才竞争机制

创造人才使用的良好环境，留住有用的人才，解聘不称职的人是企

业充满活力的根本保证。必须制定相应的奖励制度，尤其重要的是建立能够使人才发挥作用的机制。要克服“官本位”意识，做到知人善任，避免唯亲是举。既要目光放远，密切关注社会各行业人才流动，又要挖掘内部潜力，盘点现有人才存量，激活现有人才的积极性。

1、建立物质激励机制。企业应坚持这样一个观点：没有效益的资金不投，没有效益的产品不出，没有效益的人员不用。创造效益高低多少是衡量用人的唯一标准。近来，集团公司对工程技术人员设立的科技贡献奖和突出贡献奖、技术职称贴的倾斜兑现，就是从公平、公正、效益优先的角度激发高层次人才出成绩的有益尝试。

2、建立精神激励机制。评先进、树典型，在企业内部形成积极向上的氛围，是一种宏观激励。企业管理者对高层次人才的尊敬、信赖、时机适时的表扬和赞赏都能让其在精神上感受到企业对员工价值的认同，从而使他们树立与企业发展同步的理想、价值观念、行为准则，以归属感带动自觉性、主动性参与企业发展。

3、建立灵活的人才竞争机制。针对人才流动、流失现象，要建立科学、合理、公正、公平、择优的人才机制。这里既要有效益标准又要有绩效考评，还需与晋升、培训、薪酬奖励挂钩。同时结合参照弗鲁姆的职业期望理论：择业动机=职业效价，及帕森斯职业——人匹配理论，对企业内部和外部环境的人才流动建立开放的制度体系，以职务晋升、津贴倾斜、高薪、重奖等政策，激发人才潜力，在互动的竞争中加快岗位轮换、吐故纳新，加大考评解聘力度，让人才从心理上、精神上兴奋起来，在与企业同呼吸共命运中实现自身的利益和价值观。

二、人尽其才，是企业人才管理的关键

1、大胆起用年轻的人才，突破论资排辈。年轻人才精力充沛、文化水平高、接受能力快，只要能提当重任，就要不失时机的给他们压担子。同时眼睛向内，对本单位好学上进、自学成才的职工也要给予展示才能的机会，做到英雄不问出处，让自家地里的珍珠发光。

2、敢于起用年龄稍大的人才，只要身体健康，学有所长，就要合理安排，不让其产生闲置的感觉。这类人才脾气性格温和，淡漠权势，默默无闻，只讲耕耘不问收获，其默默奉献的精神是能够完成所担负的任务的。

3、善于发现和使用没有文凭，但在工作领域独树一帜、技能独特、水平精高的人才。比如三河尖机电科邓海军，他高中毕业，但在机电各岗位工种都是行家里手，他的改革方案为矿节省了人力、财力，同时调动了职工学技术、爱岗位的积极性，被任命为科长后更是机电行业的领头羊。事实证明，没有文凭的人才潜能同样是很大的。

4、大胆起用有争议的人才。世上没有两片相同的树叶，同样也没有两个完全相同的人，恃才傲物是人才的特点，传统人事管理常把这些人置之一旁。过去的评测仅凭感觉、印象、三言两语或晴蜓点水的调查了解就轻易下结论，更有甚者完全以自己的恩怨好恶取舍人才，使一些有才有棱角的人被打入冷宫。起用恪守正道、为人正直、作风正派的争议人才对企业的发展是有益的。

三、以人为本，用人性化的管理留住人才的心

每一个人都有实现个人价值的心理倾向，而且是螺旋式上升的。一个公司的成功，越来越靠员工的积极性和创造力，而不是机器的性能。管理人员的主要职责是创造出一种环境，使每一个员工都能发挥其才干。让人的能力发挥成为企业发展壮大的真正活力资源，最主要的就是强调所有活动都以人为重要资源，围绕认识人、选择人、使用培育人开展工作，全方位给人才能力的发挥最佳水平创造条件。

《企业如何吸引和留住人才》来源于feisuxs，欢迎阅读企业如何吸引和留住人才。

**第三篇：企业如何吸引留住人才-初稿**

山东广播电视大学

毕业论文（设计）初稿

题

目 中小企业如何吸引留住人才

姓

名

王X X

教育层次

大

专

学

号

XXXXXXXXX

省级电大

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 专

业

工 商 管 理

市级电大 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 指导教师

XXXXXX

教 学 点 山东XXXXX

目录

一、中小企业难以留住人才的原因„„„„„„„„„„1

（一）企业规模小，人员流失严重„„„„„„„„„„„„„1

（二）中小企业内部管理混乱缺乏对员工的尊重 „„„„„„„1

（三）中小企业文化匮乏达不到培训效果 „„„„„„„„„„2

二、中小企业如何吸引人才 „„„„„„„„„„„„„„2

（一）建立良好的企业精神文化„„„„„„„„„„„„„„3

（二）创造吸引人才的有利条件„„„„„„„„„„„„„„3

（三）把培训作为吸引人才的“良方” „„„„„„„„„„„4

三、中小企业应如何留住人才 „„„„„„„„„„„„„4

（一）降低离职率 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„5

（二）创造其他吸引留住人才的条件 „„„„„„„„„„„5 参考文献 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„7

中小企业如何吸引留住人才

摘要

企业要获得长远发展，人才起着关键的作用。一个中小企业要发展、要在日益激烈的市场竞争中立于不败之地，吸引和留住人才是关键。优秀的人才是中小企业生存的基础和发展的动力，然而中小企业由于自身的劣势比如规模较小，企业不规范，企业内部管理混乱，企业文化匮乏达不到培训效果等，与大型企业相比相对缺乏吸引力，很难吸引优秀人才，更难以留住优秀人才，这正是我国众多中小企业之所以难以生存发展的一个重要原因。因此，领导者要建立良好的企业文化，提供优越的待遇如通过薪酬策略，福利策略和为人才适当配股来吸引和留住人才，提高培训效果并且要竭力吸引和留住人才。比如降低离职率，提供培训的机会、创造良好的环境、奖罚分明等。转变传统观念，深刻认识人才建设在企业发展中的重要意义，探索、研究新形势下吸引和留住人才的策略，已成为当前中小企业人力资源管理中的战略性任务。

关键词：中小企业，吸引，留住，人才

一、中小企业难以留住人才的原因：

（一）、企业规模小，人员流失严重

1、中小企业由于规模较小，工作压力大处罚严重升迁无望，不易留住优秀人才。由于用人制度的开放性与灵活性，使得员工流动率一直较高，虽然到了90年代有所下降，但另一种现象的存在也令人担忧，那就是流失主要集中在中高层员工中，尤其是大学生跳槽的比例极高，这对企业来说无疑是雪上加霜，恶性循环。

2、空间生产规模相对较小

一般中小企业从外观上看，不管是办公场地还是生产车间，都比大型企业小。

3、人员规模相对较小

中型企业一般500-5000人，小型企业一般都在500人以下，乡镇企业中，乡办和村办企业一般只有70-80人，村以下更少，只有几十人甚至十几人⑴

4、有待提高员工素质

很多人才自视高傲，不愿与中小企业员工共事，习惯于自以为是，听不得反对意见，比如：餐饮业由于传统观念的影响，大多数员工对本职工作没有认同感，认为是伺候人的行业，缺乏相应的职业道德和职业修养，由此导致服务态度、服务技能难以令人满意。

（二）中小企业内部管理混乱缺乏对员工的尊重

在我国中小型企业中，权威管理模式比较盛行，这种个人式、经验式、家庭式的管理，在企业创业初期还可以起到一定的作用。但是，随着企业发展，这种家庭式管理就成了制约企业发展的桎梏。特别是在尊重员工方面，很多中小企业在招聘时往往许诺的条件十分优厚，一旦录用后，便把员工当成奴隶似的驱使，不关心员工疾苦，剥夺其基本自由，任意克扣工资和奖金，承诺多次的奖励不予兑现，还要一个劲地要员工“乐于奉献”。很多中小企业的用人观念守旧，任人标准是血缘亲疏，“任人唯亲”而非“任人唯贤”，正如新希望总裁刘永行所说：“家族企业最大的弊病就在于社会精英进不来，几兄弟都在企业的最高位置⑵。”要知道，优秀的人才总会找到较好收入的职位，一家企业的职员如果收入过低，还不能很好地养活自己和家人，那员工也只有选择离开了。

据有关专家测算，优秀企业的人才流动率应在15%左右为宜，然而，中国中小企业的人才流动率高达50%左右，过高的人才流动率让企业的员工缺乏一种归属感，在工作中难免存在短期行为和损害企业利益的行为，同时，增加了企业的监管成本，所以，重视人才的培养，做好人才培养工作，培植企业文化，以留住优秀人才，是中小企业的当务之急。

（三）中小企业文化匮乏，达不到培训效果

企业领导者不注重企业文化的创建和维系，对企业文化的理解很模糊、自身素质低，根本就没能力创建出优秀的企业文化，只注重短期的经济效益，将人力资源视为一种成本，而忽视了其自然人、社会人的特性。光有创建企业文化的意识，但不知道如何创建企业文化，使企业文化只有几个漂亮的字、空洞的口号，而没有实践意义。正因为企业文化匮乏，才使员工没有价值观，甚至于员工价值相抵触，因此使员工缺乏凝聚力和吸引力。

员工培训往往达不到预期效果。多数员工没有主动要求培训的意识，只是根据中小企业的安排参加，这样难免使培训流于形式，难以达到预期的效果、只有从根本上解决培训队伍的构成、培训内容以及培训计划的安排。符合员工对培训时间、内容和形式上的需求。才能调动员工参加培训的积极性，为中小企业发展培养合格的人才

二、中小企业如何吸引人才

在企业经营中的方方面面都需要不同的各种各样的人才。除技术人才外，还有管理人才、市场营销人才、公关人才等等。应该说，一切具有可为企业发展所用的特殊技能或才干的人都是企业的人才。

企业人才，是指在企业人力资源中，那些具有一定的专门知识，较高的技术业务能力，能够以自己创造性的劳动对企业的发展和社会的进步作出较大贡献的人[3]。

全面的人才观可以克服狭隘人才观的弊端，使中小企业全面分析人力资源方面所面临的问题和机遇，从制度上建立起完整的人才体系制，吸引人才具体可以从以下几方面着手

(一)什么是企业文化，建立良好的企业精神文化

企业文化，是企业在长期生产经营过程中形成的价值观念、经营思想、群体意识和行为规范的一种综合体。企业文化重视人的因素，强调精神文化的力量，希望用一种无形的文化力量形成一种行为准则、价值观念和道德规范，凝聚企业员工的归属感、积极性和创造性，引导企业员工为企业和社会的发展而努力，并通过各种渠道对社会文化的大环境产生作用。并随着企业的发展而日益强化，最终成为企业进步取之不尽、用之不竭的精神源泉。

一个企业的文化，尤其是强文化，会强烈一个企业对员工的根本看法，并影响该企业的领导风格、领导方式、组织的结构及其关系、企业控制职能的方式。对中小企业而言，其影响效果尤为明显。企业的精神文化不是“制造”出来的，是企业广大员工在长期的生产经营活动中逐步形成的，并经过企业家有意识的概括、总结、提炼而得到确立的思想成果和精神力量，是企业优良传统的结晶，是维系企业生存发展的精神支柱。是由企业的传统、经历、文化和企业领导人的管理哲学共同孕育的，集中体现了一个企业独特的、鲜明的经营思想和个性风格，反映着企业的信念和追求，也是企业群体意识的集中体现，企业精神具有号召力、凝聚力和向心力，是一个企业最宝贵的经营优势和精神财富。

（二）创造吸引人才的有利条件

中小企业要善于发挥自己的优势，抓住当前企业改革的良好时机，有效地利用企业有限的资源，以各种方式努力创造吸引人才的条件。

1．运用薪资、福利。考虑到自身的实力和实际条件，中小企业应制定一套有自己特色的灵活的薪酬制度，一般可以采取“底薪＋奖金”⑷的模式：“底薪”可以与企业原有的薪酬制度统一，基本上差距不大，而“奖金”可以根据工作性质和人才层次的不同采取不同的计量标准和评价方式。另外，企业应积极参与社会福利制度的改革和建设，按照法律的规定，根据自身条件，努力建立较为完善的福利保障制度。并尽可能地为人才解除后顾之忧，例如“帮员工交五险一金”、解决外地员工吃住、家属调动工作、子女教育等问题，以增强人才对企业的归属感。

2．运用职位。据一份调查显示，北京地区约47．3％的跳槽者跳槽的原因

是不满意薪酬水平，而56．2％的人是因为“个人能力得不到发挥”而自动放弃原来的工作⑸。人是有各种各样的需求的。根据马斯洛的需求层次理论，人不但有物质的需求，也有精神上的需求。根据人才自身的素质与经验，结合企业内部的实际情况，依照企业的目标策略，给人才设置挑战性的工作或职位，使其能够在工作中得到发展的空间，不但满足了人才自我满足、自我实现的需要，同时，也使得人才在工作中得到了锻炼，反过来也有利于企业的发展。

3．运用股权。在吸引人才方面企业还可以顺应企业改革的潮流，以建立现代企业制度为契机，在“产权明晰”上下功夫，制定期股权、干股、岗位股权、贡献股、知识股等形式多样且具有吸引力的股权政策，增强人才的责任心，激发积极性和创造性。

4．运用企业文化。我国中小企业长期以来缺乏对企业文化建设的重要性的认识。其实成功的企业文化对于企业员工的潜移默化的作用有时比物质的激励更为有效。企业文化是一定社会、经济、文化背景下的企业，在一定时间内逐步形成和发展起来的稳定、独立的价值观以及以此为核心而形成了行为规范、道德准则、群体意识，风俗习惯。而这些都是企业能否有效吸引住人才的主要影响因素。一个良好的企业文化不但可以激发全体员工的热情，统一企业成员的意念和欲望，齐心协力的为实现企业战略目标而努力，而且是留住和吸引住人才的一个有效的手段。对中小企业而言，其影响效果尤为明显。

（三）把培训作为吸引人才的“良方”

由于缺乏知名度和吸引力，几乎所有的中小企业都面临严重的人才缺乏问题。良好的培训机制离不开科学的培训规划以及合理的控制制度。也就是说，员工培训必须做到经常化、制度化。企业可以充分利用国家义务教育、职业教育、高等教育和各种社会辅助教育等形式来开展员工培训工作，既要注重培训的内容，又要注重培训的层次。同时企业也应根据自身的实际需要，制定多渠道、多形式的业内培训，以提高员工业务技能和敬业精神。摩托罗拉集团在员工培训上就相当重视，公司规定将员工工资总额的5%-10%用于培训工作，并规定每年每位员工至少接受40小时与工作有关的学习，为了实现自身的培训能力，公司还成立了摩托罗拉大学,每年为公司各部门和客户提供了大量的人才⑹，摩托罗拉的这种培训体系恰能满足人才继续学习的愿望对人才的吸引力极强。

三、中小企业应如何留住人才

人才是现代企业之魂，人才流失是每一个企业所面临的最大挑战。新经济时代下，企业必须从根本上实现人力资源管理理念的转变和创新，进一步解放思想,更新观念,逐步消除影响人才发展的思想障碍和制度障碍，通过各种方式策略吸引和留住人才，使人才真正成为企业的财富和不可替代的首要资源。很

多企业老总逐渐感到，为什么现在的人跳槽越来越频繁？

（一）降低离职率

每个人才的离职一定是经过深思熟虑的，决不会因为一时冲动而扔掉饭碗，更不会因为一点小事而草率辞职。常识告诉我们，只要一个企业的薪资优厚，对人才就具有吸引力，员工的离职率就低。优厚的薪资当然重要，但是许多其它的事物同样是激励员工的要素，例如奖赏公平、工作具有发展性等。想挽留人才，有效的方式就是从小事做起，尽早降低离职率：

①从招聘开始，公司需要做好充分的准备。选择人才，不好高骛远，讲究适用、好用、够用原则。最好的不一定是最适合公司的，只有适合本公司、本岗位的人才，企业才应该聘用。

②增强公司的透明度，让员工随时了解企业的运营状况，是提高人员稳定性的好方法。要做到“有福同享，有难同当”，这样他们才会不计报酬、不计工作时间，创造一切条件，为企业出谋划策。

③建立良好的工作环境是稳定和平衡员工心态的重要条件。对于人才来说，一个可以开心工作的空间、一个可以接受建议的上级、一群可以患难与共的同事也许比任何事物都重要。

④给员工适度的成就感。充分“体现只要你能干，机会就一定多；只要你肯干，收获就一定多的人才观”。如果“做多做少一个样，做与不做一个样”这种状况出现在我们的公司中，那么人才流失就是必然的事。除了用制度外，培养员工们的“主人翁意识”也很重要，奖赏制度要明确，适度，经常开会，一定要把“主人翁意识”灌输到每个员工。

（二）创造其他吸引留住人才的条件

现在越来越多的人认为不仅是一个工作劳动的场所，同时也是重要的交际场所，所以中小企业除做好以上几方面的工作外，还应重视营造一个积极的、协调的环境和氛围，满足人们这方面的需要，提高对人才的吸引力。

1、首先要有良好的企业环境

从表观入手，创造优美的环境。比如：卫生，工作环境等。适宜的环境可以让人心情舒畅，才能使员工感到受关怀、尊重等，员工才会自觉地加倍工作。

2、领导者榜样的力量是无穷的

中小企业领导者影响力最大，领导的形象代表了整个企业的形象，因此中小企业领导者务必要通过自己的实际行动树立在人才心目中的良好形象⑺。企业领导者是企业文化的龙头，企业领导者的模范行为是一种无声的号召，时刻谦虚谨慎，危言危行，善于信任员工对员工起着重要的示范作用，都能激励员工作出不平凡的成绩。

3、对员工进行理想、目标及自我价值的激励

根据中小企业的发展，制定出具体目标，使每个人都有自己的工作目标，激励员工为完成工作目标进行竞争，鼓舞员工克服困难，不达目标誓不罢休的决心，认识到自我的价值。如企业参加创优、星级评定、年终奖等活动，用企业要达到的目标激励员工，人都是有感情需要的，而下级又特别希望从领导那里得到尊重和关爱，这种需要得到满足之后，这样他们才会不计报酬、不计工作时间，创造一切条件，为达到目标而忘我工作。

4、奖惩分明、用制度激励人 古今中外精神和物质的奖惩，历来都是一种有力和有效的激励因素和管理手段。

比如对技术好、贡献大、任劳任怨的员工，从精神上给予表扬，从物质上予以奖励。根据需要，可以调换到关键或能发挥更大作用的岗位、提拔晋级、外出学习考察、深造，或优先解决住房。通过以上手段，会使受奖者心理产生积极影响，产生积极向上的力量，并能促进企业内人际关系的健康发展。

对技术差、违反纪律、造成损失的要当罚则罚，屡教不改的员工，要予以辞退。恰当的惩罚，能使周围的人受到教育、引以为戒，有过不罚将会影响员工的积极性，带来不良后果。

中外知名品牌和成功的企业都有一套符合自己企业实际的制度和岗位职责，以规范企业员工的言行。用制度塑造一批人，保证了工作的高速运转；一系列行之有效的制度措施为企业管理打下了基础。

实践证明，用制度管理的力度是长久的，来自科学的机制的力量是巨大的。只要有效地维护了制度的绝对权威，就能使企业走上规范化的管理。

5、要避免盲目引进人才

人才流动过于频繁对企业肯定是不利的。为避免这种现象发生,除了改善用人环境外,企业引进人才工作要有计划,有的放矢,避免盲目引进人才。应把企业现状和发展规划,如实地告诉应聘者,不要夸大其词或许下不能兑现的承诺,要做到两厢情愿,双向选择,让引进人员无怨无悔。

刘邦无学，所以从谏如流； 泽东有为，所以一领天下。

综上所述,新时期企业竞争和发展的关键是人才战略，要切实认清人力资源管理的极端重要性，善于发现人才、培养人才、吸引和留住更多的真正意义上符合企业发展要求的人才，为人才施展才华创造良好的条件和环境，做到知人善任,取长舍短,充分调动各类人才的积极性和创造性，发挥人才在企业发展中的核心

参考文献

[1]刘仲康.企业经营战略概论[M]，中小企业总体经营战略.武汉：武汉大学出版社，2024年

[2]蒋宏.民营企业吸引人才难的原因和对策研究[J].集团经济研究, 2024年12月下旬

[3]刘仲康.企业经营战略概论[M]，企业人力资源战略.武汉：武汉大学出版社，2024年

[4]陈保卫.企业吸引人才方法[J].人才瞭望，2024年4月

[5]尚世伟.构建企业留住人才的有效机制[J].石油化工管理干部学院学报，2024年9月第三期

[6]孙健敏.人力资源管理

（一）[M]，员工培训.北京：高等教育出版社，2024年

[7]章全.民营企业留住人才八大对策[J].浙江人事，2024年第5期

学

生（签字）：邢宝梅

指导老师（签字）：

2024年10月20日

**第四篇：企业如何吸引留住人才**

企业如何吸引留住人才

人才是当今企业竞争最关键的因素之一，如何留住人才是许多企业需要认真思考的问题。要留住优秀人才应在建立新理念的基础上，靠事业留人、靠企业文化留人、靠职业生涯管理留人、靠优厚待遇留人，从而给优秀人才创造适合其发展的优良环境和平台。这样才能真正留住人才，提高企业的竞争力。

企业间的竞争实际上是人才的竞争。当今企业间的人才之战硝烟滚滚，如何留住人才对各企业来讲是一个十分重要的管理课题。导致企业人才流失的因素很多，有外部环境的诱惑，也有内部环境的影响。针对这些因素，企业管理者应该如何建立一个留住人才、留住人心的环境呢？

一、留人应树立新理念

1.人力资本比财力资本更重要。财力资本靠人力资本推动才能增值，人力资本可以转化为财力资本。随着知识经济时代的到来，人才对企业的贡献率也越来越大，所以人才成了企业间争夺最激烈的资本。在美国，企业董事会中不带有财力资本的独立董事，已占到40%以上。当今世界强调能力、智力、智慧，人才是企业发展的最佳动力源泉。

2.用好人比选好人更重要。左有伯乐，右有造父，前者会选马，后者会用人。有些企业总是认为“外来的和尚会念经”，而不注重开发本企业员工的积极性、主动性，不注重在自己身边发掘优秀人才。这种做法会严重挫伤自身员工的积极性和主动性，而且浪费了许多时间和财力。只有将合适的人放在合适的位置，才能使企业的每一个职工都能最大限度地发挥自己的才能。对于特别有能力的人，更应该给他广大的空间和舞台，这样才会使优秀的人才不会有怀才不遇的感觉而流失。

3.物质激励与精神激励同等重要。当今人性中不能忽视“利益人”的特点，市场经济交换的实质是利益交换。在泰勒的科学管理时代，对于人的认识是：人是由经济诱因来引发工作动机的，其目的在于获得最大的经济利益；经济诱因在组织的控制之下，因此，人往往被动地在组织的操纵、激励和控制之下从事工作；人总是以一种合乎理性的、精打细算的方式行事，力图用最小的投入取得最满意的报酬；人的情感是非理性的，会干预人对经济利益的合理追求，组织必须设法控制个人的感情。根据这种关于人的观念，企业必须对员工实施严格的外部监督，同时运用物质刺激手段来强化其积极性。

当然我们不排除其他方式例如精神激励为主的优越性。现代社会学也认为，人的需要是分层圈的：第一层圈是“生存”，第二层圈是“交际”，第三层圈是“发展”。相应地剖析留人的三种途径———高薪、感情、事业，我们发现，如果忽略了“生存”，也就是薪水问题，任何“事业”都是空中楼阁。但忽视了感情和事业，留人也很困难，因为人毕竟是有事业追求的。

二、留人应重视“四靠”

1.靠事业留人。人才流动的方向一般都是哪里最能发挥人的潜能，人才就往哪里流动得越多。企业有前途、事业喜人，人都愿意留下。真正意义的人才注重的是自己的成长和发展空间，要留住人才，使人才有用武之地，就得靠事业留人。事业对人才有非常大的凝聚力，有才华的人会把事业作为自己的第一追求，所以应该让想干事的人有事干，能干事的人干成大事，这也是国内企业特别是国有企业最薄弱的环节。或许高薪能够一时留住人才，但是事业却能长期留住人才。如何创造良好的“事业”环境，这正是国企更应该思考的问题。

2.靠企业文化留人。文化力就是竞争力，文化力是凝聚力、环境力、素质力的结合，文化力可形成一个拴住人心的环境。企业必须拥有自身的企业文化，企业文化本身必须给人以无限想象的空间，同时又有实现想象的机会存在。人才在为企业服务的同时，除了工薪等利益之外，更重视追求的是发展自我、完善自我，使自身在企业内部有机会得到再造与升值。如果企业没有文化或一味地追求利润，而忽视掉了员工的精神需求，就是给人才加薪，那也只能是留住人才一时，却留不住人才一世。

3.靠职业生涯管理留人。要使每个人都有适合的岗位，有全面的培训，有系统的学习，有整体的关心，给他目标、给他提升、给他机会、给他成才之路。为有才能的人制定他的职业生涯，这是留住人才的最好方法。因为对于一个人来说，职业的成就感有时可能会比他的生命更为重要。所以，给人职业生涯对于他来说，就是给他成功的阶梯，大多数人才在这个时候都会安心留下。宝洁公司、微软公司人才流失率低于5%，原因就在于此。

4.靠运用优厚待遇留人。具体地讲，一是“金色的握手”。即运用股票运作留人，因为员工持股，可解决资产占有与雇佣关系的改善；经营持股，可解决资产占有者与经营者的矛盾。二是“金色的手铐”。即利用股票期权，让经理人认股、入股权计划，这就给管理者戴上了柔软的“金手铐”。三是“金色的降落伞”。现在企业管理者当中有所谓“58（岁）现象”，也就是身在权位上的时候担心退下来后生活没有保障，于是拼命地为自己捞取钱财，导致贪污腐败。对此可以通过股权认购、退下后获得一大笔养老金，解决养老问题。

三、留人要为之提供“平台”

1.公平竞争的平台。企业内部的环境对于每一个创业者来说都应该是公平的。我们的人才市场市场化程度还不高，企业内部也仅是开展了公开竞争和选拔，而人员评价、工作评价还比较落后。与国外先进企业相比，我们的差距之一就是缺少一个公平竞争的环境，所以创建公平的竞争环境对于人才的成长来说至关重要。在某些企业内部，人们的不满往往是认知上的不平衡，而不是能力上的差异，所以最终将导致人才的流失；而留下的人也不会因此就获得平衡，如同一个天平，缺失了一方，另一方仍会有不平衡感受产生。

2.参与社会分工合作的平台。不少企业在留人上有一个误区，就是要求员工成为企业的附属品，不能朝秦暮楚。这种思想实际上是不把人当作一种资源来看待。但人是活化的资源，不是物。个人的能力也是多方面的，作为社会的一分子，他在有能力的情况下，应该允许他参与社会的分工与合作。只要遵守职业道德准则，应该允许人们到更广阔的天地去施展才华，毕竟人不是某一个企业所独有的财产。

3.企业领导能力是提供这些平台的关键。要想留住优秀人才，企业领导的能力非常重要。留人靠环境，更要靠好的领导，领导如果能把人力学运用好，留住好的人才自然不在话下。首先，领导要有人格魅力，形成同心，整合群力，这样企业的凝聚力就能形成，从而使员工心理上真正形成团队。其次，领导要激活每一个员工的开发潜力、个人潜力，这样创新力就

会显现。第三，领导要做到修己以安人，只有安人才能留人。要了解每一位员工，根据不同情况运用不同对策解决其具体困难和问题。对有棱角、有个性、有特色的人，就要用人所长；对有勇、有谋、有特长的人，要相敬相亲，以贤相待；对有强烈私心的人，则要审慎对待，用其才但更要防其奸，必要时也不要吝惜，免得一条臭鱼搅得一锅腥，请其走人。

当今的企业应该在留人的理念、方法、制度上与时俱进，不断地变革、调整。只有留住企业的“明星”，留住骨干员工，企业才能更好地前行。

**第五篇：如何吸引人才和留住人才**

关于如何吸引人才和留住人才的反馈

无论什么领域，其发展都是靠人来推动，人才是一个社会的核心，吸引和留住人才就是发展的关键。我市高度重视人才智力的引进和使用工作，倾力打造一流的政策环境、创业环境和服务环境，积极吸纳、引进优秀人才来秦创新创业，为人才实现理想搭建平台，努力推动全市经济社会快速发展。

一、深入调研，精心谋划，不断完善人才体制机制 通过对京津地区及其他省市人才引进政策的比较研究，对我市人才政策文件进行全面梳理汇总，针对我市现行人才政策的优势与不足，及时调整完善，结合我市重点产业发展需求，谋划出台契合我市经济社会发展需要的人才引进政策。

一是设立有效的激励机制，提升现有人才的积极性。有效的激励机制可以吸引、留住优秀人才，开发员工潜能，造就良性的竞争环境，出台有利于释放引进人才积极性、创造性的激励机制，通过物质奖励，体现出人才的价值，同时注重非物质奖励，提高待遇，体验认同感。我们下发了《关于进一步鼓励现有各类优秀人才发挥作用的若干规定》《秦皇岛市市管优秀专家选拔管理办法》等文件，对设立院士工作站、博士后创新实践基地等技术平台，给予10-40万元资金扶持，对国家、省级引才引技项目给予经费资助。对市管优秀专家选拔管理制度进一步健全完善，在人才津贴、职称评聘、科研立项、生活安置等方面给予政策倾斜和优惠。二是围绕吸引和留住人才，先后出台了《秦皇岛市高层次创新创业人才引进工程实施办法》《关于加强企业引进京津人才智力工作的若干意见》等一系列政策，在高层次人才引进方面，明确了奖励标准和保障措施。站位京津冀协同发展大局，着力构建具有比较优势的人才引进机制。适度扩大人才优惠政策的惠及面，重点在人才创业用地、项目资助、金融支持、财税优惠、收入分配、股权激励、社会保障、住房等方面凸显我市引才政策的比较优势，增强对优秀人才的吸纳和凝聚力。在充分调研、学习外地先进经验的基础上，谋划起草了“港城英才计划”，进一步优化对人才培养和引进的激励机制，为人才发展提供有力的政策环境。

二、牵头抓总，明确目标，突出党管人才原则 认真贯彻中央和省、市委全会精神，强力推进人才强市战略，坚持党管人才原则，明确工作要点，围绕经济社会发展大局，大力实施人才引进、人才培养等工程，发挥牵头抓总作用。稳步推进十项重点人才工程开展，加强高层次创新创业人才队伍建设，统筹推进各类人才队伍协调发展，落实中央“大众创业 万众创新”号召，做好鼓励各类优秀人才创新创业工作。培养“创新型”人才，以高校重点学科、重点实验室等为依托，通过产学研合作建设一批科研成果产业化示范基地和创新型人才培养基地，积极引导企业、科研院所和高校合作形成一系列产学研联盟，构建人才培养链、供应链。在市委人才工作领导小组统筹领导下，建立人社、科技、发改等部门定期沟通协调机制，把重点项目建设与人才引进工作相结合，通过对在建、拟建项目，尤其是重点项目实行主动跟踪服务，随时了解掌握人才需求情况，采取定期组团参加京津冀高层次人才洽谈会、人才猎头、网络寻聘等多种形式引进急需人才，提升人才工作服务经济建设力度，逐步形成项目与人才良性互动和高效融合的良好局面。

三、搭建平台，多措并举，全方位引进人才智力 围绕我市重点发展的休闲旅游、现代物流、医养结合、会议会展、电子信息、高端装备制造等产业，创新人才项目载体，促进同高层次人才的对接。

一是围绕京津冀协同发展战略，在深入调研的基础上，积极推进人才培养、引进与京津全面对接，建立京津高端人才团队创新创业平台。本着以市场为导向、企业为主体、政府作引导、院校为依托的原则，全面对接京津等院校、科研院所，通过组织开展与央、京津企业对接活动，进一步鼓励和支持我市同京津地区的合作力度。依托清华大学研究生暑期社会实践基地，发挥清华引智基地的桥梁作用，积极探索与清华大学开展深度合作。二是加强人才培养基地建设，依托开发区高层次创新创业人才培养示范基地等一批人才载体，以项目为载体招才育智，大力引进高校优势资源，建立了清华大学精密仪器和智能装备研究院等高校的大学孵化器，成为培养高端科技创新人才的培训基地。加强院士工作站建设，推进院士与企业、学院的对接活动，促成科技成果在我市转化。三是抓住暑期我市组织承办全国科技成果巡回展、中组部专家休假、河北省院士联谊会、省管优秀专家休养、市科技周以及创新创业大赛等有利契机，在做好相关组织服务工作的基础上，切实加强与有关单位的联系协调，建立高端智力柔性引进的长效机制。同时，充分发挥市博士专家联谊会等高层次人才团体的联谊沟通作用，鼓励他们发挥自身作用，加大同外地高层次人才团体开展各项交流合作，结合各自专业和主研方向，积极主动加强联系沟通，引入一批市场前景好、发展潜力大的科研成果在秦落户转化。

四、创新机制，完善服务，不断优化人才服务环境 认真落实各项人才服务保障，为各类人才生活、工作提供优质的环境。加大宣传力度，营造良好的社会氛围。协调电视台、报社等单位采取政策解读、事迹报道、经验介绍等方式，在各种媒体集中展示我市近年来人才工作取得的成绩以及各行业领域人才发挥的巨大作用。协调市编办、市人社局等单位成立高层次人才创新创业服务中心，畅通高层次人才干事创业的绿色通道，为人才提供全方位的高效服务。对人才从政治上关心，优先推荐入党，扩大引进人才在人大代表、政协委员中的比例，优先参政议政，加快相关工作推进力度，确保优惠人才政策能够落到实处，为企业引才和人才发挥作用营造良好的政策环境。同时，建立了“秦皇岛人才”微信公众号及“博士专家联谊会”微信交流群等，沟通更方便，贴近人才，增强服务意识，积极为各类人才做好服务工作，进一步营造了“四个尊重”的良好氛围。

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！