# 企业实施人才战略纪实

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-08-19

*第一篇：企业实施人才战略纪实文章标题：企业实施人才战略纪实风云际会，大江奔涌，在改革开放大潮中，在新型工业化发展进程中，素有“\*\*之源，彩云之乡”誉称的彩云大地，一条“\*\*”腾祥云。在\*\*乡镇企业异军突起的过程中，1995年创办的以有色金...*

**第一篇：企业实施人才战略纪实**

文章标题：企业实施人才战略纪实

风云际会，大江奔涌，在改革开放大潮中，在新型工业化发展进程中，素有“\*\*之源，彩云之乡”誉称的彩云大地，一条“\*\*”腾祥云。

在\*\*乡镇企业异军突起的过程中，1995年创办的以有色金属铅锌生产为龙头，集采选冶为一体，产供销配套发展的现代化私营企业祥云县\*\*实业有限责任公司，10年的聚集人

才，10年的科技创新，10年的锐意进取，昔日的工业幼苗现已成长为参天大树。2024年公司资产总额5.28亿元，实现销售收入94245万元，缴纳税金8360万元，实现利润15729万元。先后荣获\*\*省百强私营企业、\*\*省非公企业纳税大户、全国乡镇企业创名牌重点企业、全国民营企业500强等荣誉称号，成为了\*\*省有色金属治炼行业的一张王牌。

“人才兴则事业兴”，\*\*公司在成功之路上迈出的每一步都与人才分不开，人才是“\*\*”腾飞的翅膀。

引才，构筑人才集聚高地

人才是第一资源。谁拥有人才，谁就赢得了主动。

1993年3月，公司经理杨龙筹集资金，建立了祥云县铜湿法选冶厂，进行铜矿湿法冶炼，生产加工铜精矿、海棉铜和铜锭产品供应市场需要。但是由于缺乏技术和管理人才，产品科技含量不高，销路不畅，企业亏损60多万元而被迫停产。

“前事不忘，后事之师”。公司在重新组建后，通过深入反思，深刻认识到人才在市场竞争中具有决定性的作用，谁拥有人才，谁就拥有市场的主动权。为此，公司把引进人才作为企业的首要任务，通过各种渠道引进优秀人才，构筑起人才集聚高地。在人才引进过程中，公司注重从自身实际出发，坚持以岗选人、以事选人，通过行业内部专家互相推荐及其它渠道，高薪聘请湖南株州冶炼厂、西北冶炼厂、\*\*铜业、兰坪铅锌公司等著名的有色金属冶炼行业退休的教授、专家和高科技人才近120人到公司工作。公司还通过人事部门推荐、人才交流中心、电视广告等渠道，面向社会公开招聘各类专业人才，按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，先后招聘了冶金化工、地质探矿、采矿选矿、化学分析、机械自动化、财务会计、经济管理、工程建筑、法律、机械、电器、园林绿化等专业的大、中专毕业生420多人。

在大力引进人才的同时，公司本着“不求所有，但求所用”的原则，从创建开始便建立了与科研单位及大专院校的长期合作关系，共同开发、研究各类科技项目，并邀请专家、学者定期不定期到企业进行指导和帮助，公司配备小轿车30多辆，每到周末“星期天教授”(这些教授平时在单位上班，周末被聘请到\*\*公司指导)迎来送往，非常热闹。公司有专家楼、标间，供这些约请来的专家、教授办公、交流、做实验。实施了既会用“脑”，又会借“脑”的人才战略，实现了企业与科研单位的强强联合。

育才，全面提高人才素质

对企业而言，引入和培养高精尖人才固然重要，但要获得持久发展，推进“素质工程”，打造一支高素质的人才队伍必不可少。

公司在积极引进各类人才的同时，不断加大对现有人才培养培训力度，全面提高人才队伍的整体素质。对企业经营管理人才，通过建立市场化、外向型培养机制，着力提高他们的驾驭市场、参与国际国内竞争的能力；对专业技术人才，积极创造条件，采取多种方式开展岗位技能培训，在鼓励他们加强自学不断提高自身素质的同时，对新招聘的大中专毕业生及员工采取师傅带徒弟、老工人带新工人、内部课堂培训、外部课堂培训等形式，着力提高员工综合素质；公司还通过搭建平台，根据人才成长的自然规律和企业发展的需要，适时选派优秀技术人才先后到昆明理工大学、株州冶炼厂、西北冶炼厂等地进行学习培训和实地考察，仅2024年，公司累计培训职工2500多人次。

“素质工程”的实施，营造了良好的育人环境，逐步走出了一条具有自身特点的人才培养之路，目前，公司共有33名教授级高级工程师，800名中、初级工程专业技术人员，技术骨干400多人，为企业的发展注入了鲜活动力。这支过硬的经营管理和专业技术队伍，再加上现代化的设施和装备，为\*\*公司的腾飞插上了有力的翅膀。

用才，推进企业科技创新

企业竞争力的实现取决于企业的创新。

\*\*实业有限责任公司董事长杨龙常说：“丧失了创新能力的企业只能被淘汰。而没有人才，没有科学使用人才，创新就是一句空谈。”

用好人才，需创建良好的用人环境。公司在积极引进人才的基础上，坚持科学使用人才，按照公开、平等、竞争的原则竞聘上岗，打破地域、身份和资历的界限，建立起能进能出、能上能下的用人机制。充分发挥人才的积极性，以达到人尽其才的目的，不断提高企业的科技创新水平。为促进企业科技创新，公司加大科技创新投入，每年科技开发费达300多万元，同一车间，工作人员科技含量技术水平越高的，工资待遇也就越高。去年，从省外聘请来的邓工程师发明了一种电解工艺技术，使锌的产品质量进一步提高，

**第二篇：浅谈中小企业人才实施战略**

浅谈中小企业人才实施战略

改革开放以来，我国中小企业如雨后春笋般迅速发展，根据资料显示目前，我国中小企业超过4300多万家，占全国注册企业总数的99%，其工业总产值、销售收入、实现利税、出口总额分别已占全国的60%、57%、40%和60%以上，并提供了约75%的城镇就业机会，从农村转移出来的约2.8亿劳动力，大多数也在中小企业就业。并且在经济全球化形势下，一些中小企业规模得到了进一步发展，但在这些中小企业的发展过程中可以看到只有少数企业能在短时间内完成原始积累，成长为规模大、管理规范、市场竞争力强的企业，相当一部分中小企业还处于“高出生与高死亡率”状态。成长规模、发展速度较慢是我国中小企业的显著特点，而影响它们发展的因素很多，但最重要的因素是人才的因素。

当今企业的竞争表面上是产品质量、市场的竞争，而实质上是人才的竞争。“21世纪什么最贵？”，“人才！”。这是货岁片《天下无贼》中的经典台词。这就从一个侧面说明了企业因人才而兴。但是，也会因用不好人才，留不住人才而衰。据有关调查统计，我国中小企业的人才流失极其严重，人才流失率高达60%，其中主要是中高层管理人员和技术人才的流失。由此可见，中小企业要想发展状大，首先要解决人才问题。

中小企业在吸引人才方面存在的问题

1.1领导思想落后，不重视人才，不尊重人才。很多中小企业特别是一些私营企业的高层领导认为中国是人口大国，最不缺少的就是人，并且随着各种高校的扩招，每年毕业生都有几百万，那里还愁找不到人才。只要我拿钱，要什么人才就有什么人才。聘用员工后，不与员工签定正式的劳动合同，给员工安排工作时主观臆断，常常按自已的意志行事，不与员工沟通，不了解员工的知识技能，独断专行，让员工反感。时间长了，员工就失去了工作热情，慢慢地员工就会选择跳槽，或离职。

1.2薪资不合理、福利较差。一些企业为了压缩成本，使企业利益得到最大化，员工利益最小化，更大的榨取员工的剩余价值，每天让员工加班到深夜、没有休息日，甚至国家规定的节假日也照常上班，并且不付给员工加班工资；时常还出现拖欠员工工资的现象。其次，一些企业工资体系的不合理、不完善，终导致分配不公平。付出多为企业创造效益高的员工没有得到较多的回报，付出少的员工反而得到的较高的回报，付出多的员工心里就不平衡了，自然选择离开。再次是不给员工交养老保险、失业保险等，使员工感到没有归属感。

1.3企业领导人任人为亲，重关系轻才能。进入二十一世纪后，我国有人认为“关系是第一生产力”，仅从这一点就可以看出我国人事制度的污浊。很多企业的领导人用人的标准是凭借自已的感觉，而非一系列考核标准，了解谁、与谁的关系密切，能为企业带来“方便”，就启用谁。曾有一家私营药业公司，原人力资源部的一名员工本职工作做的很好，其工作能力很强，工作业绩也很好。但某药监局领导的亲属需要在本企业中安排工作。这个公司的领导就将原人力资源部的这位员工调走，将其安排在人力岗位上。可是这个人能力差，不能胜任其工作，工作开展不了，给企业造成了损失。领导的这种做法最终导致企业其它员工反感，伤害了员工对企业的感情，最后选择离职。

1.4忽视对员工的培训和员工自身的发展。一些企业只注重短期利益，而忽视了员工的培训是企业一项有着巨大回报的长期投资，这些企业认为员工的教育和培训是员工个人的事，与企业的发展无关。企业不会为员工个人培训提供时间和资金保障，也不会组织员工参加任何培训，他们要求员工不能因为培训而影响工作。企业没有意识到其实绝大多数员工都在参加着与工作岗位紧密联系的培训，这些培训有助于提高职业素质和工作能力，能够增强企业的竞争力。培训能使员工学到新知识和新技能，为接受具有挑战的任务、晋升提供了机会。而企业不但不提供培训机会，反而对员工个人培训提出了各种限制，使员工不能获得更大的发展空间，无法实现自己的个人职业目标。这极大的影响了员工的工作热情和积极主动性。最终导致人才流失，企业蒙受损失。

1.5没有建立科学合理的薪酬激励机制。对企业外部：薪酬水平偏低，影响到企业在人才市场的竞争里。只具有外部竞争力的薪酬，才能吸引发展所需的各类优秀人才。

对企业内部：薪酬水平偏低，特别是关键的技术骨干力量的薪酬水平较市场明显偏低，对外缺乏竞争力，从而导致技术骨干和部分中层管理人员流失。造成企业不断招新员工以满足运作需求的同时，老员工又不断离职的恶性循环，这是资源的巨大浪费.1.6企业主的人格魅力不够，缺乏良好的企业文化。大多数中小企业不注重企业文化的建设，员工缺乏共同的价值观念，对企业的认同感不强，往往造成个人的价值观念与企业的理念错位，是中小企业难以吸引与留住人才的一个重要原因。虽然现在的人才流失现象严重，但很多时候因为与领导彼此气味相投，或者觉得人性方面有相似之处，便会有现代的桃源结义，此时企业主的人格魅力将直接影响人才的加盟。中小企业的组织结构相对简单，人员精简，人才与企业主接触的时间较多。如果人才与企业主在思想、理想等方面没有共同语言的话，必定会影响其交流和沟通，或者由于企业主文化浅薄、思想狭隘而无法交流，人才流失就是早晚的事了。人才一方面重视其收人标准，另外他们更注重工作环境是否轻松、愉快，企业主是否容易相处。中小企业主的自身修养的提高，对于企业引进人才是有很大影响的，广大中小企业主务必端正自己的作风，提升自身的内涵及个人魅力，增强人才与自身、与企业的凝聚力。一些中小企业没有自己系统的管理模式，不注重企业文化的建设，甚至根本不懂企业文化，员工缺乏共同的价值观念，对企业的认同感不强，往往造成个人的价值观念与企业理念的错位，除了挣钱之外别无它求，缺乏社会责任感，很难形成凝聚力和向心力，这也是中小企业难以吸引与留住人才的一个重要原因。人才流失给企业造成的后果 2.1部分客户流失，业务中断。我们常看到，一些企业的人才离职往往伴随着老客户的流失，这是客户与人才相互忠诚的具体表现，许多重要的业务也会因人才的流失而中断。例如：在私营药业企业中，负责与客户订货的开票员在与客户订货的过程中建立了一定的感情基础，一但离开企业到另一家药业，同样也会将客户带走。

2.2泄露企业机密，成为潜在竞争对手。人才流动和商业秘密是一对孪生姐妹。猎头公司承认，在挖一个人时，这个人的附加值是很重要的，比如，一家科技企业想挖来一个技术总监，绝对不只是看中他的个人能力，一定还希望得到他的技术资料和开发管理经验等；

特别是掌握核心技术或商业机密的知识型员工的离职可能导致企业赖以生存的核心技术或商业机密的泄露。一旦发生这种情况，带给企业的将是极大的损失，尤其是当这些知识型员工跳槽到竞争对手企业或另起炉灶时，企业将面临严峻的竞争压力。世界著名的英特尔公司曾经历过类似的一个教训：公司创业初期，天才设计师费根设计的第一代微处理器8080一炮打响，该产品给公司开创了巨大的市场，意想不到的是，费根在关键时刻离开了公司，并带走了另两名重要的技术人才，在外面重组了一个新公司，推出了比8080还要先进的新产品，很快将英。这个沉重的打击，使英特尔几乎一败涂地。若干年后，英特尔才重新崛起

2.3形象失损，给企业带来舆论压力。如果一个企业，人才流失率比较高，说明企业本身在管理方面存在很大的问题，而且还在企业魅力方面也存在问题。试想任何一家企业如果公众都说这个企业员工频繁的离职，那么与这家企业有商业合作的关系单位在与其合作的过程中，一定会产生怀疑或是严谨行事严重的可能还会放弃与其合作等。

2.4岗位没有合适的人接替，工作失去连续性。如果一个企业中负责某一项目的核心技术人员离职，必定会使其项目中断，那就意味着企业前期的投入付之东流。例如：某一生产汽车配件企业技术部的一名员工，由于和上司发生矛盾，而在工作无交接的前提下，就离开公司，导制新开发的“6371-散热器项目”中断。给企业带了很大的经济损失。

2.5迫使公司重置人才成本。人才资本理论告诉我们，重置人才需要成本。一方面是直接成本，主要包括招聘费用、培训费用、实习费用等；另一方面是机会成本，由于人才的流失而造成生产停工或效率下降。可以想象，假设一个主管流失了，如果招聘一个刚毕业的本科生，至少也要五年左右才能晋升为主管吧，这五年中，直接花费是多少？机会成本又会有多大？这恐怕是一个不小的数字。据著名管理咨询公司赫氏集估计，在美国，企业每解聘一个员工损失的培训时间、生产力和其他因素的总和相当于损失了该员工两个月的工作时间，企业每流失1人所损失的成本相当于5万美元。

2.6士气低落、影响正常工作。连锁效应许多企业并不陌生，一名跳槽员工带走一批人，到一家与本企业竞争激烈的公司，或者他们另立门户，很快成为原公司的市场竞争对手。对于一些从事高科技企业来说，管理层更是不敢不留住人才。美国佛罗里达州一家科技公司副总裁马丁说“我们是一个团队，如果其中有一个人出了问题，我们会努力找到解决办法，而不是让他出走。”试想，如果你经常听到本企业有人离职，你会不会想是不是企业出了问题？我是不是也该跳槽？在这种心里作用下对企业不满，最后也选择离开。况且人都有一种从众心里，如果这种情况得不到及时解决，员工流失会越来越大。对一个组织来讲，这种连锁反应是再可怕不过了。

2.7无形资产的严重流失。其实，无形资产的流失可能比重置资本大得多。例如：技术人员带走关键技术，有可能使生产完全中断；销售人员带走市场，有可能使企业走向死路；高层管理人员辞职，将造成商誉损失而使企业股票猛跌等等。

2.8 给员工带来心理上的冲击。所谓人才，大都是指那些技术好、能力强、素质高的人。他们是企业或企业某个方面的骨干或精神支柱。他们的离去无疑给企业的普通员工心理蒙上阴影，形成“多米诺骨牌效应”，以致企业人心不稳，精神不振，甚至可能使企业走上绝路。如何留住人才为企业所用

一位企业家说，人才流动是把“双刃剑”，在人才流进的同时也会出现人才流出，重要的是应关注人才流动的“环生效应”，强化人才流失防范管理。现在，许多知名企业都高度注重人才流动的“环生效应”，采取有效措施应对人才流动，防止人才资源流失。海尔公司创出了人才资源“环生效应”叠加的做法，提出人才是“第一产品”的思想，面向全球争夺人才，解决人才流失难题。那么企业究竟怎样才能把人才留住呢？

3.1诚信在前，利益在后。很多中小企业，常常以欺骗的手段来骗得人才，开出一些“空头支票”，说什么到国外进修，提升的机率有多高等。但是时间久了，你的“空头支票”得不到证明，那些人才还会为你工作吗？请不要把自己的利益放在首位，你应该把人才当作自己事业的合作伙伴，而非可以任意驱使的打工仔，他们不是招之即来，挥之即去的仆人。更要说到就要做到，做不到就要解释到，如果连解释也惟恐做不到，那就宁愿少说多做。不要光拿“空头支票”来骗取人才，到最后人才都会弃你而去的。

3.2、尊重人格，彰显员工成就。人活一张脸，树活一张皮。哪怕是最低层的员工也希望能够工作有成就、人前有尊严。何况是那些在技术、在市场、在经营管理上有专业特长的人才呢？ 同时，作为企业领导的我们也要明白的是自己撑这么大个摊子，招聘这么多人进来，不是让自己来满足“帝王”瘾的，而是为了实现自己的梦想。成就一番事业，面对那些帮你实现梦想的一群人，为什么就不能多替对方考虑一点呢？怎样做到这些？最直接的办法就是在员工面前尊重人才的专业特长、尊重他们的建议与份内的决定，不吝啬表扬和肯定。

美国的员额有限公司是一家发展迅速，生意兴隆的大公司。这个公司办有一份深受员工欢迎的刊物《喝彩喝彩》，它每月都要通过提名和刊登照片对工作出色贡献巨大的员工进行表扬。这个公司 更有个新颖别致的庆功会，在庆功会上受表彰的员工就会在八月里来到科罗拦多州的维尔，在热烈的气氛中，表彰的员工坐着一架空滑车来到山顶，领奖仪式就在山顶举行。颁降过程有摄影师全程拍摄下来，时候在全公司播放。而那些表彰的员工是这种欢迎，开心和热闹场面的中心人物，他们受到大家的喝彩，得到公司的重视，自然很有成就感。

3.3金钱只有诱惑力，事业才有凝聚力。事实上，那些中小企业相对其他企业来说，领导者与员工之间更易出现上下一片的良好关系。这就为领导者与人才建立一定的感情关系，创造了一定的基础。

有了感情，许多事情就容易了。但是，只谈感情不谈钱也是徒劳的。经济的、物质的、精神的报酬，应该按论功行赏的原则和按约定兑现及时跟上。因为你总不能让那些为你实现梦想的人才和自己空谈感情、理想，饿着肚子不吃饭或者是吃不好饭。

对那些抱负远大、有明确职业生涯规划的人才来讲，我们也不能在他们的能力得到提高后，仍然将他们按那些小而不见长进的位置上，企业要懂得为他们腾出更大的舞台让他们尽情的施展自己的才华。当然就许多中小企业来讲，由于牵涉到创业元老、股东、家族成员等方方面面的关系，这，做起来可能会比较困难。

在这种情况下，我们可以剥离出一块业务给某个人才经营；我们可以以出资人或股东身份另外再盘一个摊子，让某个人才施展特长。当然，我们还可以适当稀释自己的股份给某个人才，实现其由给自己打工到与自己共同经营一份事业的身份转变。

如果都不现实，那就为了他们好，主动鼓励他们走出去吧。塞翁失马，焉知非福。我们可能就会发觉：我们越叫某个人走，某个人就越想多陪自己再多拼搏一些时日，而且会有更多的人才愿意聚留在自己的左右。

3.4独特的组织文化，增强员工的凝聚力和归属感。著明的组织行为学家斯宾芬·p·罗宾斯认为，组织文化强，人才流动率就低，因为在这种文化中，组织成员对于组织的立场，价值观有着高度一致的看法，目标的一致性导致了内聚力、忠诚感和组织承诺。组织文化在影响和规范企业内部员工思想和行为上起着重要的作用。同时随组织文化的发展，不断丰富企业文化的内函和外延，使组织文化的发展跟上社会的进步，吸纳和留住时代前沿的人才。例如：某一私营药业在业务稳定阶段，开始重视企业文化的建设，在企业内部成立了报社，吸收具有文学才能的员工，建立自已的企业文化报纸，倡导员工积极投稿，并给予一定的奖励，将企业的动态和信息及时传递，并将报纸发行给自已的客户和供应商。加深了员工对企业的凝聚力，稳定了员工队伍。同时对企业宣传也起了很大的作用。

3.5宽容大度的离职管理。古人云：“士为知己者死，女为悦己者容”。人不可能个个都是圣贤，也总有犯错的时候。如果你是企业的老板，那么你会在人才离职的时候为他开欢送会吗？你会给出宽容大度的处理吗？罗格·赫曼在《留住人才》里有一句名言，“对员工离开时所做的反应将筑成你跟他们永远的关系”。能否正确、合理地对待离职员工，是衡量一个领导者是否成熟的重要标准。作为高明的领导者，应该抓住人性的优点，摸透人性的弱点，巧妙地加以引导和使用。如果你的员工喜欢离职，那么你不防给他换个工作，如做销售、跑业务等。

3.6建立有效的激励制度。激励是指管理者对其下属的需要，采取从外部诱因进行刺激，激发人的饿动机，诱导人的行为使其发挥内在的潜力，为实现所追求的目标而自觉行动的过程。从员工加入企业的动机来看，最基本的需要是满足生活需要，良好的薪酬管理是最基本的激励手段。奖金可以改善员工的物质生活，但不一定能满足员工的荣誉感和成就感。与前一种相比，后种激励更为重要。因此现代企业除了要给员工提供薪资、福利和安全的舒适工作环境，还要给员工提供更能发挥他们能力任务，把工作责任交给员工，让他们主动发挥，来满足员工被尊重和成就的需要。同时对企业内部员工的每一点进步、每一份成绩及时给予赞美和褒奖。并在年末实行公平、公正的评选，选出“优秀员工”代表、“先进工作者”代表等。并在企业内部实行“晋升激励”。因为内部选拔可以降低用人风险，也可以激励提升者更加努力的工作，同时也对企业的其它员工起到了影响的作用。

3.7建立人力资源部，收集人才信息。现代企业人力资源管理是以企业人力资源为中心，研究的是如何实现企业人才资源的优化配置。它打破了传统的劳动人事管理的约束，不再把人只看作是—种技术要素，而是把人看作是具有内在的建设性和创造性的潜力因素，看作是决定企业生存与发展、始终充满生机与活力的特殊资源。不再把人置于严格的监督和控制之下，而是为他们提供创造各种条件，使其主观能动性和自身劳动潜力得以充分发挥。不再容忍人才的浪费和滥用权力造成的士气破坏，而应像为子孙后代造福而爱护自然资源一样珍惜爱护人力资源。要从以物为中心的管理转向以人为中心的管理，更加重视人力资源的开发，更加重视人力资源的投入，来提高人力资源的利用程度，实现企业核心竞争力与可持续发展的长远目标。

3.8 留人留心用情感管理。人是有感情有情绪的，金钱在留人上并不总是起作用。“摩托罗拉让员工有家的感觉”是摩托罗拉公司能够吸引和留住人才的秘诀，也是使摩托罗拉公司成为世界500强企业的一项重要措施。因此要建立一个大家庭式的情感归属，来拴住人心。在企业内部营造一种团结的氛围，倡导各部门之间要结团一致。领导在部门与部门沟通和协调中起到“润化剂”的作用。关心员工的成长，在员工遇到困难时能主动给予助。任何的付出都会有所收获。一个善待和爱惜自已员工的老板，一定能赢得员工的尊重和爱戴，也一定能让人才一心一意为企业工作，从而使企业得到快速的发展！

在企业的发展过程中，人是唯一的能动资源要素，是第一资源。企业通过人来实行对生产资料、生产预期产品，创造价值，而且带来新的价值增值，人才已成为企业与发展的决定性要素。随着市场经济的不断发展，中小企业面临着新的一轮挑战，人才也已成为企业确立竞争优势，把握发展机遇的关键可以说“重视人才，以人为本才是企业发展的出路。有人说当今的中国，最抢手的是人才，最抢眼的是人才市场，最热的话题是人才大战。逐鹿市场，学习是成就事业的基石 有胜即有败，人才有留也有失。那么企业要想发展壮大，除了要关注市场环境，更重要的是因地制宜的建立规范的用人机制，除了要关注市场环境，并在实践中不断改进，不断完 善。

**第三篇：企业人才储备战略**

企业人才储备战略

人才是企业发展的第一要素：以有发展前景的空间吸引人才；以持续的培训开发人才；以有竞争力的薪酬回报人才。用人制度创新是提升企业核心竞争力的重要手段，建立科学人才选聘机制，营造尊重知识，尊重人才，有利于优秀人才脱颖而出的优良环境，吸引大批有着现代管理理念的高素质人才。长松咨询专家提醒：企业储备人才不是人力资源的高消费。企业储备人才的四个理由

职业经理人黎风光说，“人才储备主要是预防人才流失以及补充企业发展所需人才。企业发展需要不断补充新鲜血液，引进新思想、新方法，人员流动就变得很正常了。这也是自然规律。”

某电子有限的黄永庆经理在分析时认为，人才储备有利于企业制定长期发展规划，有利于企业可持续发展，没有足够的后备力量，没有形成合理的人才梯队，企业很难做大做强。

就人才本身而言，进企业后也必须经过一段时间的磨合适应，了解企业基本情况以及企业文化，熟悉生产运作流程，了解职权范围之后才能走上管理岗位，那种后立即委以重任的做法是企业人力资源不成熟的表现，同时也存在用人风险。

某顾问的培训师王良友说，人才储备是人力消费市场规律的需要。高级人才作为社会稀缺资源，具有明显的商品属性，其价值本身很高。而企业则可以就低吸纳人才，对其投资培养，逐渐形成人力资源更替的良性循环。这也是一种理性的人力消费行为。储备人才的三条渠道

从大专院校应届毕业生。

从社会上职业道德好、有文化的人，对经验没有具体要求。

N3DNK 黔南人才网黔南招聘网 www.feisuxs 黔南人力资源网都匀人才网

在本生产一线的熟练工中择优进行培养。

人才储备遭遇“三难”

企业之难：

前些天，某品牌企业的人事部李章到人才市场企业储备干部，他们企业急需数十名储备人才，可一个上午只有十来位过来咨询，真正填写求职登记的只有几个人，最后只与两人达成就业意向。

毕业生之难：

一位以前在某贸易做营销的王说，现在一些企业广告上是储备干部，但进厂后也不明确目标岗位，有的则是培养期限无限，一直都在一线“适应环境”，培养对象难免产生去意。

熟练工之难：

某职介所的经理刘云介绍，石狮的实际情况是企业管理人员流失后，直接从普通员工中选择优秀的提拔为管理人员，这些人虽然技术水平较高，但缺乏管理方面的“实战”技巧，由于这部分人大多文化水平低，更没有管理理论来引导他们的实际，所以难以服众。

如何营造人才储备环境

疏通上升通道

采访中，几家企业的高层管理都提到了“上升通道”这个词。对于疏通储备人才的上升通道，企业应该怎么做彭田某集团的李玉成经理认为，他们在引进储备人才之前，都要制定一个储备计划，把人才的目标岗位定好，根据岗位进行。储备人才进厂后先要熟悉企业生产经营和管理的各个环节，明确他们的工资待遇以及相关的福利保障，对其进行全方位培训。

针对储备人才的思想不稳定，疏通他们上升的通道，做到人尽其才。

建立实践基地

人才交流中心的蔡主任介绍，现在外地一些大中型企业都建立了毕业生实践基地，给他们提供一个适应社会的平台。大学生实习期间可以直接到企业“上岗”，企业不仅对其进行免费培训，还有每月500元的最低生活保障。而这部分毕业生实习期满后就成了企业优秀的后备干部。石狮企业也可以借鉴这种做法，改善引进应届毕业生的渠道和思路。

扶持本地教育

据了解，石狮籍大学生大部分都没有回来就业，而石狮现有的中高级人才大部分都是外来人才。尽管建设石狮需要大量外来人才，但有关人士还是建议，石狮人才本地化建设应该加强。

储备人才应注意的四个问题

什么时候储备人才：

企业初创时期不必储备人才，因为现在企业最需要的是站稳脚跟，来的人才也是想立即可以委以重任，并希望给企业带来立竿见影的效果。当企业进入成长期和稳定发展期后，为了适应企业人才的更新换代和正常的人员流失，就应该考虑人才储备了。

储备什么样的人才：

应当根据企业核心而定，比如一家加工型服装企业，就应该加强生产管理方面的干部储备，一家以贸易为主的服装企业，就应该加强营销质检方面的干部储备。而其他岗位的人才则可以在社会上。

储备多少人才：

储备人才对调动新老骨干的积极性有很大的影响，也就是人才储备的鲶鱼效应。首先老骨干认为企业已经找好了替班的，积极性受到影响，而且当“鲶鱼”过多的时候，还会导致“沙丁鱼”死亡。但是，这种现象是好的，建议企业在必要的时候牺牲几条“沙丁鱼”也无妨。

人才储备的期限多长：

一般情况下，中低层管理人员培养半年，高级管理技术人员一年以上，但这没有一个准确的标准，根据企业自身情况而定。培养时间长了，人才会产生一种失落感，“英雄无用武之地”，导致储备人才的流失。培养时间短了又根本不能胜任管理岗位，也只能淘汰，白白浪费了人力物力和财力。

**第四篇：企业如何规划人才战略**

企业如何规划人才战略

导读：我根据大家的需要整理了一份关于《企业如何规划人才战略》的内容，具体内容：企业想要进行人才战略的规划，现在应该怎么做?规划企业的人才战略有什么方法吗?我为你带来了“企业人才战略”的相关知识，这其中也许就有你需要的。企业不同...企业想要进行人才战略的规划，现在应该怎么做?规划企业的人才战略有什么方法吗?我为你带来了“企业人才战略”的相关知识，这其中也许就有你需要的。

企业不同发展阶段如何做好人才战略规划?

老板都知道，人才是企业最宝贵的资源。但是你可明白，在企业的不同发展阶段，对人才的战略规划也是不尽相同的呢?

初创阶段

初创企业各方面尚未成熟，首要任务是生存下去。而此时企业最主要的资本往往只有“人”，所以获得、激励、培养核心人才，以让企业快速发展尤为重要。

在获得人才方面，初创企业的主要途径是外部获取。而选择人才最关键的是看工作经验和业绩。此外，初创企业较缺乏资金，以高薪招人往往不大现实，所以应将职业前景、工作的认同等作为吸引人才的重要手段。在薪酬上，则更适宜选择高弹性的模式。

在激励人才方面，重点是营造创业的氛围，建立鼓励创业的机制。其一，要打造自主的工作环境;其二，将创造绩效与个人收益、晋升挂钩。

在培养人才方面，创业者必须重视起来，要制定核心人才的培养计划，打造能帮助核心人才成长的环境。

成长阶段

在成长阶段，企业业务快速增长，规模不断扩增，对人才的需求激增，体现出数量大、类型多、将帅同求、紧急、拿来即用等特点。

为了满足这一阶段企业的发展需求，人才战略规划的重点是：

其一，制定好人力资源规划，明确企业在此阶段对人才类型、数量、质量等要求。并且要注意人力资源管理要有前瞻性，以避免出现无人可用的情况。

其二，建立起完善的人力资源管理体系。包括建立规范化的岗位标准等。

其三，建立规范的考核、薪酬和培训机制，最大化激发员工积极性，满足企业快速发展。

成熟阶段

在成熟阶段，企业已经形成系统化、规范化管理，上市扩张、做强做大、持续成功、变革创新等是该阶段的重要任务。而在此阶段，企业内部最大的问题是活力和创新力下降。所以，吸引、留住、激发人员的创新力和积极性最为重要。

首先，在招聘人员时，更侧重对方的创新力，以给企业带来新的活力。

其次，将创新指标列入绩效考核体系中。

再次，让创新人员得到更多的晋升和奖励机会。

还有，培养员工的创新意识和技能。

最后，营造创新型的企业文化。

企业在初创、成长、成熟各阶段的任务和问题各不相同，对人才的战略规划自然也是不一样。对人才的战略规划只是老板进行企业管理时的一小部分，而经营管理的问题多如牛毛，老板该如何做到游刃有余?答案是：不断学习，提升自我。【来源：博商】

八条对策提高中小企业招聘效果

一、做好人力资源规划

中小企业要做好人力资源战略规划必须准确界定企业所需要的各类人才，在此基础上开展招聘工作：一是要搞清人才的主次。关系到企业当前发展的关键技术，关键管理岗位的人才需优先考虑。二是要处理好人才“即用与储存”的关系。即用型人才应成为当前的主要对象，但也决不可忽视储备型人才的吸收，因为企业人力资源规划要着眼于企业的战略目标，长远利益，必须建立企业的人才储备库。在界定企业人才时，除专长、能力外，还应看其内在的标准，如是否具有较强的事业心、责任感等。

二、充分认识招聘工作对企业的重要影响

宝洁公司的前 CEO 曾经说过，“在公司内部，我看不到比招聘更重要的事了”。如果员工招聘环节出现差错，企业将会在后期付出一系列代价，如产生重复招聘成本及企业失去稳定等。从企业内部来说，招聘关系到企业的生存和发展。内部招聘能激励员工的工作激情，外部招聘能为企业注入新鲜血液，两者都能调整和改善组织结构，提高企业竞争力。从组织外部来说，一次成功的招聘活动就是一次成功的企业宣传。因此，很多公司每年都会把各大高校作为招聘地点，分发大量宣传介绍公司的资料，无论有没有招到人，招聘活动都会使不少人了解了公司，对公司留有一定的印

象，这就是一种有价值的宣传。

**第五篇：大力实施人才强国战略**

大力实施人才强国战略

曾庆红

【摘自《施工企业管理》2024.6】当今世界，经济社会发展的竞争，说到底是人才的竞争。谁抢占了人才的制高点，谁就掌握了竞争的主动权。在新世纪新阶段，大力实施人才强国战略，是增强我国综合国力和国际竞争方的必然选择。

第一，牢固树立人才强国的战略思想。实施人才强国战略，要紧紧围绕为全面建设小康社会提供人才保证这个目标，充分发挥我国的人力资源优势，以人才资源能力建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，抓住培养、吸引和使用人才三个环节，着力建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍，努力造就数以千万计的专门人才、一大批拔尖创新人才和一大批善于治党治国的优秀领导人才。适应新形势新任务的要求，人才工作要开阔新事业，打开新思路，创造新机制，形成新优势。要通过人才强国战略的实施，广泛调动各方面人才的积极性，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来，为实现中华民族的伟大复兴而奋斗。

第二，努力做好人才培养工作。人才培养是人才工作的基础环节。经济社会要发展，人才培养一定要先行。要认真贯彻《2024～2024年全国人才队伍建设规划纲要》，尊重人才成长的客观规律，遵循人才供求的客观需要，有计划地培养各类人才，做到各类人

才队伍协调发展。要科学制定各类人才的培养目标。对党政领导人才，要在提高理论素养、培养战略思维、树立世界眼光和加强党性锻炼上下工夫，全面提高领导水平和执政水平；对企业经营管理人才，要通过建立市场化、外向型培养机制，着力提高他们驾驭市场、参与竞争尤其是参与国际竞争的能力；对专业技术人才，要通过实施继续教育工程，促进知识更新，着重提高他们的创新能力。人才培养工作，要多管齐下，在加快发展普通教育的同时，大力发展成人教育、职业教育和专门培训，鼓励自学成才。要不断研究在实践中培养人才的方式方法，把理论提高与实践锻炼紧密结合起来，把学习知识与培养能力紧密结合起来，促进人才在实践中成长、在使用中提高。

第三，加强党对人才队伍建设工作的领导，创新机制、完善政策。要抓紧建立和完善中国特色的人才政策体系和人才工作机制，努力使人才政策更加科学合理，人才机制更加充满活力。遵循各类人才成长的规律，建立竞争择优的人才选拔机制，完善考试、考核和测评方法，为优秀人才脱颖而出开辟“快车道”。建立和健全统一有序的人才市场，打破人才的部门、地区、所有制 壁垒，打通各类人才队伍之间的交流渠道，建立开放灵活的人才流动机制。对国内紧缺人才，可以有组织地面向海外招聘。积极吸引海外学子和各类人才回国创业。要为西部大开发提供人才保 证，把市场配置和组织调配有机结合起来，坚持用事业留人、用感情留人、用适当待遇留人，充分利用本地人才，积极引进外来

人才。采取人才柔性流动的方式，“不求所有，但求所用”，引导和促进人才向西部流动。进一步做好干部援藏、援疆工作，继续组织好“博士服务团”和“西部之光”等智力支援西部开发的活动。抓紧建立完善各类人才规范的评价体系、国家奖励体系和激 励制度，充分体现知识的价值、劳动的价值和人才的价值。各级党委和组织部门，要按照党管人才的要求，把党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制建立起来，形成党委统一 领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作新格局。(摘自《经济日报》)

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！