# 县人才储备经验交流材料

来源：网络 作者：星海浩瀚 更新时间：2024-12-28

*第一篇：县人才储备经验交流材料县人才储备经验交流材料思想要解放，经济要发展，人才是关键。\*\*\*作为西部地区经济较落后的小县城，加强人才资源储备开发和利用，不仅是顺应形势、抢抓机遇、深挖潜力、后发制上的迫切要求，也是全面推进“二次创业”，全...*

**第一篇：县人才储备经验交流材料**

县人才储备经验交流材料

思想要解放，经济要发展，人才是关键。\*\*\*作为西部地区经济较落后的小县城，加强人才资源储备开发和利用，不仅是顺应形势、抢抓机遇、深挖潜力、后发制上的迫切要求，也是全面推进“二次创业”，全力实施“科教兴县”工程和人才工程的一项重大举措，更是实现经济跨越式发展和强县富民战略目标的现实需要。在此方面，我县

做了一些尝试，具体做法如下：一是开拓创新，重视人才。“得士者昌、失士者亡”。近年来，\*\*\*把人才作为新形势下挖掘潜力、激发活力、壮大实力、提高竞争力的核心因素，进一步解放思想，开拓创新，牢固树立了“人才资源是第一资源、人才资本是第一资本、人才工程是第一工程、人才保证是第一保证”的理念，全力优化人才环境，以“唯才是举，求贤若渴”的气魄、胆识和创新的人才观指导工作，真正形成了尊重知识、尊重人才、创业优先、创业光荣的良好氛围。特别是在人才储备工作上，我县创造性地实施了“人才储备工程”，按照“市场导向、政府调控、本人自愿，人才机构搭桥、学生与用人单位双向选择”的原则，立足本地现有人才，突破了事业单位的编制限制，扩大竞争上岗者的参加范围，搭建了各类人才参与竞争的平台，为大中专毕业生营造了宽松的创业环境，实现了留才、引才、用才的新突破。

二是统筹规划，储备人才。近年来，为缓解就业压力，盘活现有人才，增加就业门路，扩大就业渠道，我县根据《\*\*\*人事人才“十五”规划和\_\_\_\_年远景规划》、《\_\_\_\_—\_\_\_\_年\*\*\*人才资源开发规划》的要求，制定出台了《关于企事业单位建设人才储备制度的实施意见》和《\*\*\*人才交流服务中心志愿锻炼人员管理办法》，全面启动实施了“人才储备工程”，建立了\*\*\*大中专毕业生人才储备库，由县人才交流服务中心对\_\_\_\_年以后返乡的大中专毕业生实行人事代理、党团组织关系和学生档案的管理。按照《\*\*\*人才交流服务中心志愿锻炼人员管理办法》，对\_\_\_\*年已录用的\_批\*人，全部分到各事业单位志愿锻炼，县财政按\_\_\_元/人.月的标准发给生活费，待三年锻炼期满后，统一参加考试，考试考核合格者，按事业单位正式聘用人员对待，并参加养老、医疗、失业等多项社会保险。\*\*\*大中专毕业生人才储备库的建议和人才储备工作的启动实施，进一步缓解了就业压力，全面锻炼培养了当地人才，真正实现了留才、用才的目的，切实为全县的大中专毕业生提供了较为宽松的就业发展空间，在全社营造了有利于人才发展的宽松的政策环境，形成了广纳群贤的用人机制，充分调动了人才的积极性和创造性，为我县经济发展提供了充足的人才保证。

三是立足长远，培养人才。素质是尽职的基础，尽职是素质的综合。实践证明，人才的成长，自身努力是内因，党组织培养是外因，内因与外因紧密结合，才能使人才突颖而出。在人才培养上，主要从以下几方面进行培养：

一是充分发挥党校长培训干部的“主渠道”和“熔炉”作用。\*\*\*年以来，县党校累计培训各级各类干部\*名；选派名科级干部到区、市党校，深圳党校培训，进一步解放了干部的思想，开阔了眼界，吸收了先进经验，对加强干部队伍的思想作风建设，提高广大干部的科学文化理论水平等综合素质做出了积极贡献。

二是选送部分优秀干部到高校学习。\*\*\*年以来，我县共选送\*名优秀干部到复旦大学等高校和科研机构培训和深造。为全县培养了一批文化素质高、专业技术强的高素质人才。

三是选派优秀干部挂职锻炼。其一是选派年青有为的中青年干部到先进地区挂职锻炼，进一步开阔视野，增长才干，更好地为当地发展做贡献。其二是对素质好、事业心强，有培养前途的优秀青年干部实行定向挂职培养，即把年龄在\_\_岁以下、学历在大专以上的优秀青年干部选派往科局、苏木乡镇和\*\*等知名企业，担任局长助理、乡镇长助理和企业经理助理，待挂职一年期满后，经考核为优秀者提拔任用。\*\*\*年以来，我县共选派\*名干部到科局、苏木乡镇和著名企业挂职锻炼。

四是在传帮带中培养人才。县内主要领导高度重视人才培养工作，在平时的讲话和重要会议上多次强调做好新形势下的干部培养工作，不断加强广大干部对现代金融和资本运作、外向型经济、产业结构调整等知识的学习。在学习、工作中相互探讨，交流经验，不断提高广大干部的思想理论等各方面的素质。近年来，每年都通过召开理论研讨会，探索新时期进一步做好磴口工作的新思路、新方法。特别是今年，在县委新班子的倡导下，在全县深入开展了“一学两讲两改三加强五提高”活动，各级各部门围绕“全面树立和落实科学发展观，进一步加快党的执政能力建设，促进\*\*\*实现跨越式发展”这一主题，重点学习了党的十六届五中全会精神，行政许可法等理论。随着活动的进一步深入，全县各级各部门转变了观念，强化了服务职能，行风评议中人民的满意度有了明显提升。广大干部的思想理论水平显著提高，工作作风明显转变。

五是注

重在使用中培养。使用是最好的培养，也是提高和识别干部的最好方法。对凡是能在最主要的部门，担负最艰巨的任务，攻打最难破的堡垒，取得最明显成绩的干部，对其继续提拨任用。反之，对业绩不佳的干部，限制或不提拨使用。其一是对全县发展做出突出贡献的优秀企业管理者，政府予以了重奖。其二是在教育系统内部开展了两年评选一次的“三名工程（名学校、名校

长、名教师）”，对评选出的名校长、名教师，政府奖励性补贴每人\_\_\_\_——\_\_\_\_\_元。同时，名校长、名教师每当选一次，均向上浮动一级工资。其三是通过组织全县副科以上干部进行能力素质测试，对\_名测试不合格者予以了降职使用。

四是科学合理，使用人才。按照量才使用，奇才重用，大才大用，中才中用，小才后用，无才不用，真正做到“不避亲疏”、“用人如器”、“因才施用”的原则，根据全县各类人才的优缺点，扬其长、避其短，不求全责备，尽量把人才放在各自最适合的岗位，使人才施展才华，挖掘潜能，体现价值。

一是支持人才创办经济实体，特别是下岗待业青年，为他们提供贷款担保、资金扶助，政策优惠，通过优化结合、自行创业，完成由小到大，由弱到强的资本积累过程，最终形成百花齐放、万紫千红、春色满园的景象，真正实现了暗自积蓄，蓄势待发，一发而不可收拾的良性循环。

二是在鼓励行政、事业单位的有一定技术特长和管理才能的年青人到企业和基层创业。特别是\*\*公司入驻\*\*\*后，我们专门制定出台了《\*\*\*加快畜牧业发展的决定》，通过保留干部工资和岗位等优惠政策鼓励干部建奶站、养奶牛。同时，允许学有所长的干部以技术和管理入股企业并参与分红，充分发挥联动、带动作用。

三是进一步健全和完善普通高校专科以上毕业生人才信息库，充分发挥我县\_\*\*\*\_年建成并投入使用的人才市场的配置人才的主渠道作用，着力办好毕业生供需洽谈会和招聘会。同时，对专业不对口、学非所有者进行合理调整，促进人才向支柱产业、效益农业、重点工程项目和高新技术产业等领域流动。近年来，我县累计发布人事人才信息\*多条，代理各类人事人才档案\*余份，举办各类人才交流大会和志场招聘会\*场（次），为各类用人单位推荐用人\*人（次）。

四是建立健全竞争机制。按照“竞争聘用给压力、人事代理给缓冲、优惠政策给出路、绩效分配给激励”的原则，通过资格审查、民主测评、素质测试和组织考查等方式，对全县党政机关人员精减分流，全县党政机关\*人降为\*人，真正实现了能者上、平才让、庸者下。

五是千方百计，引进人才。近年来，我县按照“他山之石，为我所用”的原则，始终坚持把“优厚的待遇、优越的地位、优质的服务、优良的风气和优美的环境”作为人才“八方来仪、四海归心”的磁铁，千方百计引进人才。

一是政策引人。制定出台了《\*\*\*人才引进优惠政策》，对引进的人才，给予住房、医疗、配偶及子女户口等方面的优惠，并严格按政策办事，确保各项优惠政策落实到位。\*\*\*年以来，全县共引进各类人才\*名，共发放各类补助\*万元。同时，对在引进人才工作中成绩突出者给予了重奖，充分调动人们举才荐贤的积极性。

二是环境引人。近年来，我县不断加强城镇广场、道路、路灯和\*\*园区道路等基础设施建设，进一步简化行政程序、手续，全力强化社会治安综合治理，在全社会逐步营造了一个良好的治安环境，城市的品味和魄力逐步提升。

三是造势引人。通过电视、广播、政府网站等媒介，召开新闻发布会，举办经济发展高层论坛等多种方式，大力宣传\*\*\*的人才政策、人才环境，全力营造\*\*\*的名气和人气，不断吸引人才。

四是对党政机关、事业单位急需引进的具有较高技术、资质的专业人才，具有丰富经验和先进管理水平的管理人才，具有一定技术、设备、资金资本的创业人才和在旅游开发、商务咨询、创业指导等方面具有一定特长的创新服务人才。本着从宽从优的原则，一事一议，特事特办。确保为各单位引进急需的专门人才，为\*\*\*的经济持续快速健康发展注入新的活力。

六是不惜代价，留住人才。留住人才，不能靠关、卡等手段，要待遇留人、事业留人、感情留人、环境留人。

一是按照《\*\*\*人才引进优惠政策》，对优秀人才尤其是技术骨干、管理栋梁要大胆地给予有足够吸引力的补贴和职位，帮助他们解决住房、医疗、配偶及子女的落户、上学、就业等实际困难，要为他们提供舒适愉快的工作、生活、学习环境，使他们心甘情愿、死心踏地地扎根\*\*\*。

二是按照《\*\*\*被引进人才管理办法》，对先后引进的\*名种类人才，进行统一管理。对引进的人才，充分信任、主动关心，使他们全身心地投入到\*\*\*的发展建设中。

三是积极推行高层次人才资源共享模式管理，对急需的高级人才进行“不求所有、不求所在，但求所用、但求所值”的机动性灵活使用。

**第二篇：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）

**第三篇：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。

**第四篇：人才储备协议**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（毕业生姓名）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据\_\_\_\_\_\_\_\_\_市\_\_\_\_\_\_\_\_\_文件精神及平等自愿的原则，甲乙双方经过协商一致，达成如下协议。

一、乙方个人提出申请，根据有关人事政策法规，甲方对乙方进行资格审查同意后，办理人才储备手续，储备期从\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日。如在协议期内乙方落实就业单位，此协议自行终止。

二、储备期第一年内乙方未落实就业单位的，可享受由政府提供的每月\_\_\_\_\_\_\_\_\_元的生活补助费。

三、甲方可为乙方提供全方位人事关系、档案代理服务、负责组织关系接收；代交社保、医保、住房公积金；档案工资调整、职称的申报评审；毕业生见习期满转正定级手续办理；落户手续的办理及出具以档案为依据的有关证明材料。

四、甲方为乙方免费提供人才供求信息、择业咨询指导、推荐就业服务。乙方落实就业单位后，甲方负责及时办理有关就业手续。

五、在储备期，乙方应服从组织、人事部门的指派，到市直国有企事业单位，非公制单位或是社区协助工作，帮助解决技术上或管理上的难题。期间，适当提高生活补助费，本科学历的毕业生每月\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，硕士研究生每月\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，同时单位可给予一定酬劳补贴，具体标准由单位自行决定。

六、储备期满一年后，经“双选”或是组织，人事部门推荐仍未能落实就业单位的，不再支付乙方生活补助费。

七、在储备期内，乙方来去自由，如到\_\_\_\_\_\_\_\_\_市辖区外就业的，应全额退回人才储备站为其支付的所有费用（受组织、人事部门指派工作期间支付的费用除外）。在\_\_\_\_\_\_\_\_\_市辖区内就业的，不必退还相关费用。

八、每月30日乙方持本人身份证和储备协议书按时到市人才服务中心领取生活补助费，如遇休息日顺延；如无特殊情况，五日内未来领取的，视同自动放弃本月生活补助费。

九、本协议未尽事项可补充，双方协商补充条款如下：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

十、本协议一式二份，甲，乙双方各执一份，自盖章签字后生效。

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

网址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_网址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

邮箱：\_\_\_\_\_\_\_\_\_邮箱：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**第五篇：人才储备机制**

人才储备机制

一、内部培养

通过竞争上岗、内部提拔等手段完成公司人才队伍选拔，选择后再通过原岗培训、晋升培训、内部培训、外部培训等方式进行人才培养建设，建立和完善人才考核和激励机制，从公司内部进行企业文化引导，避免人员的流失带给在职员工更多的不稳定性，建设一种以企业为家的文化。

（一）内部培养及晋升机制：从基层发掘及培养有潜力的人才，关键岗位内部培养及晋升，基础操作岗及流动较大的岗位施行轮岗。

1.1.分析公司现有人员结构，确定骨干及储备人员，建立储备人员个人档案 确定岗位，在公司内，根据员工平时工作业绩表现、个人能力及发展潜力，筛选一批骨干及储备人员，有针对性地分析储备人员优势、劣势及性格特点等，确定储备人员可能适合的岗位及培养方向，有目的地为储备人员建立个人档案（此档案和个人培训档案相结合，形成员工个人培训档案），档案内容除涵盖性别、年龄、学历等基本要素外，还包括本人性格特点、长处、不足，员工希望的发展方向、可能适合的岗位及为达到该岗位要求而历练的时间等。

1.2.拟定培养方案，对储备人员开展有针对性的培训 综合各方面的经验教训及本公司实际情况，对储备人员进行有目的、有针对性的培养，有针对性地制订详细的方案，适当辅以轮岗、外送培训、适当增加储备人员相应职能及权力以适应未来可能的岗位变化。

内部培养方式主要有：课程培训、在岗实践、导师制、轮岗制、外部学习。针对核心人才和新员工分别采用核心人才资源库机制和新员工训练营机制。a.课程培训

针对所有人才。公司聘请内部或外部讲师对员工进行理论知识的传授和学习。内容包括专业技能、通用技能、管理能力、核心特有技能、资质取证等方面，通过授课和研讨的方式，提高知识层次和技能水平。由公司及各单位按照培训需求及培训计划组织实施。

b.在岗实践（包括挂职锻炼）

针对在项目建设过程中对岗位任职资格和专业技能有一定需求的员工。公司可以

对专业及后备人才进行培养。通过将学习和实地应用相结合，有效提升员工素质和专业技能。

c.导师制

针对新员工、管理人才、技术人才和基础操作岗位。通过为其指定导师，提升员工的专业技能、组织融入能力、团队协作精神。导师制通过“传帮带”的形式构建一种良好的工作学习氛围，培养满足企业发展所需要的人才。

d.轮岗制

针对中高层后备管理人才。公司为员工设定个性化的轮岗路径，提升员工的专业技能、管理能力及沟通协调能力。公司通过挖掘人才的潜能，激励和保留人才。e.核心人才资源库

针对对公司发展有重要影响的核心人才。通过建立核心人才资源库，选拔合适的核心人才进行系统、集中的强化培养。通过课程培训、在岗实践、轮岗、外部学习等多种方式有效缩短核心人才培养周期，显著提升核心人才队伍整体胜任程度。f.新员工训练营

针对公司新入职员工。帮助新员工真正地了解组织、融入组织，明晰未来职业发展方向，为公司的发展提供源动力。对于大学生，还要实现从校园人向职业人进而向人的职业角色转化。

g.外部学习

① 在职研修学习或者脱产学习：针对中高层以上级别的人员，通过公司委派和个人自修两种形式进行系统化、专业化的学习，是公司培养的补充形式之一。

② 外部培训交流：通过参加行业内外部或者专业培训机构举办的培训班、研讨会等，提升人才自身的专业技能及综合管理能力，一般以短期学习为主。

1.3.在培养过程中，时常观察并评估储备人员的能力提升情况： 1)如储备人员普遍提升效果不理想，则应及时召集相关人员修改调整培训方案，使培训方案切实向员工靠拢。

2)如个别人员提升效果不明显，则应加强对个别人员的针对性培训，对确实因储

备人员自身条件限制而不能有较大提高的，则应及时调整出局，不要在其身上浪费过多的精力，同时，及时补充或招聘人员充实到储备人员队伍中，避免直接招聘关键岗位所需人员，减少一些不必要的浪费。

1.4.对储备人员实行全方位考核后上岗 根据岗位需求，一定时期内，对储备人员实行全方位考核：

1)对条件适合而又有合适的空缺岗位时，对储备人员予以晋升或补充，在试用期

间发觉储备人员确实不能胜任该岗位，则予以调整。

2)对没有合适的岗位，但储备人员能力已明显超出岗位人员能力的，则考虑取代

岗位人员直接上岗，这样一方面可以让员工看到更多的希望，另一方面也能在团队中增进竞争，营造“能者上、平者让、庸者下”的氛围。

3)对条件具备但没有合适岗位的，可考虑先对储备人员轮岗，待有合适岗位后，再进行调整。

（二）工作内容设计：

各部门各级经理人员针对本部门人员的不同特征和岗位的不同要求，为他们设计有针对性的工作内容，并进行持续的跟踪考核，根据考核结果对工作内容进行调整。通过建立层层负责的人才培养制度，对员工进行有针对性的人力资源开发，使优秀员工在实际工作锻炼中快速成长起来。

二、外部人才引进

a.从网上招聘所需的人才，按照每个部门的具体要求。

b.从同行业吸引优秀人才。

三、内部员工推荐

内部员工推荐，视岗位职级和人员素养给予对应级别的报酬。

四、人才储备体系评估

人才储备体系实施过程中，每个部门根据岗位特性对整套体系以下各方面的效果进行评估，并对下一个培养方案进行调整补充。

1.获得晋升人数

2.通过层层培养后原岗位不变的人数

3.因缺少晋升机会而离职的人数

4.晋升人员对新岗位的适应度

5.投入产出比

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！