# 加强人才管理的工作总结

来源：网络 作者：水墨画意 更新时间：2024-07-16

*第一篇：加强人才管理的工作总结导读：坚持以人为本，积极推进人才强区战略，以能力建设为中心，着力加强对现有在职干部和农村基层干部的培训培养，提高干部素质。人才管理的工作总结如下：全面树立和落实科学发展观，坚持以人为本，积极推进人才强区战略，...*

**第一篇：加强人才管理的工作总结**

导读：坚持以人为本，积极推进人才强区战略，以能力建设为中心，着力加强对现有在职干部和农村基层干部的培训培养，提高干部素质。人才管理的工作总结如下：

全面树立和落实科学发展观，坚持以人为本，积极推进人才强区战略，以能力建设为中心，着力加强对现有在职干部和农村基层干部的培训培养，提高干部素质。围绕建设“生产发展、生活宽裕、乡风文明、管理民主”的社会主义新农村，大力发展现代农业，积极推进农业产业化发展和农业农村基础设施建设，不断深化农村改革，落实支农惠农政策，社会主义新农村建设得到稳步推进，人才工作取得了较好的成绩。现将我局今年的人才工作情况汇报如下：

一、人才基本情况

我局现有干部职工共×人（公务员×人，行政工勤×人，事业工勤×人，事业职员×人，专业技术×人，试岗×人），其中推广研究员×人，副高职×人，中职×人，初职×人。

二、人才工作开展情况

（一）加强政治理论学习，提高对人才工作重要性的认识

为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织全体机关干部集体学习了党的十七届六中全会、中央经济工作会议、省第九次党代会、市第三次党代会、区三届一次党代会精神以及有关加强党的先进性建设、加强人才工作等材料，特别是学习落实科学发展观、构建和谐社会和全面加强党的建设的新理论，加深理解从实际出发不断转变发展观念，创新发展模式，提高自主创新能力，杜绝急功近利、背离实际、片面发展等不遵循科学发展的行为。深刻领会建设和谐社会的精神实质和本质要求，重视民主法制建设，协调利益关系，化解社会矛盾，维护社会稳定，促进社会和谐。始终坚持党管干部的原则，坚持正确的用人导向，防止用人上的不正之风，促进干部工作科学化、民主化、制度化。通过学习宣传，营造

“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强区战略，落实党管人才原则打下良好的基础。全局干部职工通过学习，已体会到加强人才工作是我党和各级政府的一项重大而紧迫的任务，牢固树立了人才是第一资源的观念，牢固树立了人人都可以成才的观念，牢固树立了以人为本的观念。

（二）深入了解人才状况，不断改进人才工作

我局一直以来十分重视人才工作，倡导尊重知识、尊重人才，不断加强科技队伍建设，稳定科技队伍。年初分别召开座谈会，广泛听取各方面的意见和建议，对全局人才工作和人才队伍状况进行调查摸底。经调查，我局广大干部思想素质较高，工作认真负责，能积极为畜牧兽医工作服务，但也存在干部创新意识不强、业务知识不牢固等问题，并分析原因，为全局人才工作的宏观管理提供依据，提高人才工作决策的针对性、实效性。根据我局实际，确定“以能力建设为中心，加强在职干部培训培养”的人才工作新思路。在干部培养方面，树立“人人都能成才、努力才能成才、立足本职成才”的新理念。努力塑造一支政治坚定、结构合理、政绩突出的党政领导干部队伍，培养造就一支奋发有为、业务精通、素质较高的机关干部队伍，为我局开展畜牧兽医工作提供坚强的人才支持和组织保证。

（三）加强干部能力培训培养工作

根据区委区政府的要求和部署，我局采取多种形式，有计划、有步骤地开展在职干部和站所基层干部的培训培养工作，使广大干部不断更新知识，扩大知识面，尽快成为适应新形势发展需要的人才。一是做好干部的政治理论教育培训。二是抓好在岗学习。我局大力提倡在岗学习，努力营造立足本职成才的氛围，使广大干部做到在其位，谋其政，学其业，扎扎实实做好本职工作。通过学习实践，机关干部的业务水平和实际工作能力得到了较大提高。

（四）加快畜牧兽医科技创新和推广，畜牧兽医科技水平有显著提高

我局牢固树立“科学技术是第一生产力”的指导思想，围绕农业增效、农民增收、农村稳定这一中心认真开展科教兴农工作，切实发挥专业技术人员的工作，有力地促进了科教兴农工作在全区的开展，使科技在调整畜牧产业结构、促进畜牧产业化进程中发挥重要作用。一是抓好畜牧养殖户培训工作。

1、今年我局在认真总结、积极探索的基础上，进一步加强宣传动员，搞好畜牧养殖培训，提高培训质量，加强项目监管，圆满完成了规模养殖户能繁母猪技能培训的任务，从而走出了一条“政府引导、市场配置、专业化服务、规范化运作、一体化服务”的培训养殖新路子，使多数养殖户通过培训提高了素质。

2、良种良法得到有效应用。认真做好了以猪种、羊种以及草种新品种新技术的引 进试验和推广。

（五）狠抓队伍建设，促进各项工作的顺利开展

一是全局工作实行目标管理。年初，我局根据全年工作计划按职能把任务以责任书形式下发各站所，领导班子成员分工负责，工作目标实行量化管理；二是健全制度，规范管理。我们进一步建立完善了制度；三是严格考核违规连带责任追究方案、实行奖优罚劣，确保全年工作目标完成。四是采取激励机制，鼓励干部带头抓示范基地，做到做给养殖户看、带着养殖户干；五是扎实开展政风行风评议工作，使机关工作、队伍建设形象良好、作风扎实、工作效果明显、办事效率提升，打造人民满意的部门。

虽然我们在加强人才队伍建设方面作了一些工作，但按照市委、区委、区政府的要求相比，也还存在一定的差距，主要是全局人才队伍的结构不尽合理，人才的科技转化率还不高，高层次人才不足与普通型人才积压的矛盾仍然存在。在新的一年里，我们将着重做好以下几个方面的工作：一是坚持以培养为主，引进为辅，着眼于开发人才资源，加大对现有人才的教育培训。二是以实施人才保障工程为重点，切实加强加快社会工作人才队伍建设，为\*\*区畜牧兽医建设提供强大的技术支持。三是建立和完善激励机制。大力宣传优秀人才先进事迹，开展建言献策和参与政府决策等活动，为优秀人才服务社会、服务经济建设搭建平台，促使各类人才人尽其才，才尽其用，为我市经济社会建设又好又快地发展贡献自己的一份力量。

**第二篇：人才管理工作总结**

\*\*\*\*年上半年工作总结

\*\*\*\*年人才管理开发科暨人才交流中心

上半年工作情况及下半年工作计划

今年上半年，人才管理开发科和人才交流中心根据全市人事工作会议的部署和要求，在局领导班子的带领下，认真贯彻执行上级有关人事人才的政策法规，落实市委、市政府制定的有关人才政策，以大力引进人才和为人才提供多层次、多方位服务为重点，不断增强服务意识，完善服务手段，改进工作作风，提高工作效率，扎扎实实地做好人才开发引进和管理工作，主要体现在以下几方面：

一、加强政策学习，强化管理

随着改革的不断深化，人事人才工作面临着越来越多的新情况、新问题，难度也随之越来越大，一方面要依法行政，另一方面又要方便群众，提高效率。为此，我们多次组织学习有关政策法规，并针对一些当前的热点、难点问题，专程走访了省毕业生就业指导中心、省人才服务中心，积极寻求上级部门的指导和支持，进一步规范了毕业生报到、转正定级、人事代理、档案接收与转移等操作。

为了让大家及时了解中心整体运作的情况，从今年开始，我们试行月报制度，以部门为单位每月\*号各自将上月工作进度和主要问题、建议在网站的社区园地登载。与此同时，我们还将毕业生接收、人事调动情况报送局长和分管局长备案。

为配合局加强财务管理，指定专人负责人事代理和职称考试的收费、缴款，并按有关规定规范了现金的收缴管理。

二、认真做好干部人事调动、毕业生接收、人事代理等日常工作

（一）干部人事调动

除了进一步了完善网上调动查询专栏外，还及时通过电话告知办理情况、审批结果。此外，还与市劳动局商定，由我们按照现行>对从市外调入企业的干部档案工资进行核定，每月底列表汇总交劳动局备案，改变了过去一直沿由我中心将市外调入干部档案逐个送到劳动局重新核定档案工资的做法，既提高了工作效率，又保障了人事档案的安全。

截至\*月\*\*日止，今年共受理干部调动\*\*\*人（详见下表），审理档案\*\*\*册。从数据统计分析，调入我市企业（含医院）的仍以本科和中级职称人才为主，占总调入人员的\*\*%以上，引进的人才主要是医药、管理、财经、机械专业，医药类尤显突出，而文史、艺术、政法、化工则偏小各占\*%左右。由于市城市建设投资集团有限公司组建、公用集团、火炬集团的重组，使市内干部流动增多。调出人员有\*\*%流向深圳及广州，随着对人才素质要求的不断提高，另有\*\*%的人员选择继续深造（读研、读博），其余人员流向全国各大城市。

\*\*\*\*年\*—\*月全市企业（含医院）干部流动一览表

项目小计按职称分类按学历（学位）分类

高级中级初级博士硕士本科大专中专

调入\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

市内\*\*\*\*\*\*\*　\*\*　\*\*\*\*\*\*

调出\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

总计\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

（二）毕业生的就业推荐和接收

据统计，今年我市生源毕业生预计将达\*\*\*\*人（其中：本科\*\*\*\*人，大专\*\*\*\*，中专\*\*\*\*人），虽然比去年的\*\*\*\*人略有减少，但就业形势依然严峻。根据今年我市生源毕业生的情况和近年来毕业生工作的经验，我们制订、印发了《中山市\*\*\*\*年普通高等（中专）院校毕业生就业工作意见》，对毕业生的就业工作明确了思路、提出了要求、完善了措施。

截至\*月\*\*止，共有\*\*个单位申报计划接收毕业生\*\*\*\*人（其中需求博士\*人，硕士研究生\*\*人，本科\*\*\*\*人，大专\*\*\*人，中专\*\*\*人，专业不限\*\*人），与\*\*\*\*年同期需求的\*\*\*\*人相比需求量增加了\*\*\*%；办理毕业生接收\*\*\*\*人（其中博士\*人、硕士\*\*人、本科\*\*\*\*人、大专\*\*\*人，中专\*\*人），与\*\*\*\*年同期接收数基本持平。

为配合我市网上政务的实施，今年\*月\*\*日开通了毕业生接收网上报送系统，通过互联网就可以把接收毕业生的有关资料报送给我们，待审核、确认后，备齐书面材料前来即可办理。既方便了用人单位、提高了效率，又能使单位通过中心的网站，及时了解我市毕业生的有关政策及相关的动态。截止到\*月\*\*日，通过网上注册的单位就有\*\*个，共发布了\*\*\*条需求信息，申报接收毕业生\*\*\*人。

在继续完善毕业生电脑管理系统的同时，今年又自行开发了毕业生自助录入系统，将闲置的旧电脑重新安装、配置，摆放在办事大厅，供毕业生自助录入报到资料，既大大提高了办事效率，加快了无纸化办公的进程，又使闲置的资源得到了充分利用。

完成了\*\*\*\*年市体校生的安置工作。

（三）人事代理和档案管理

人事代理工作继续注

重人性化管理服务，不断完善服务手段，提高服务水平，对前来新办和续约的人员，书面提醒下次缴费时间、须归档的材料等有关注意事项。此外还通过中国高等教育学生信息网开通学信卡确认后续学历，逐步将原来的被动服务转为主动服务。

今年上半年共办理人事代理\*\*\*人，其中人事关系、档案挂靠\*\*\*人，毕业生人事代理\*\*\*人，辞职、辞退人事代理\*\*人，档案保管\*\*人，为人事代理人员办理转正定级\*\*\*人，职称晋升\*\*人。

继续开展非公有企业、转制企业干部人事档案接收、管理工作，上半年共接收非公有制企业干部人事档案\*\*份，接收\*\*个转制企业的干部人事档案\*\*\*份，并为有关单位提供档案借阅\*\*\*份。

根据人事档案达标要求，提高档案管理水平，上半年共完成整理干部人事档案\*\*\*\*份。

三、办好人才网站，及时传递人事人才资讯

充分发挥中心网站窗口作用，除了进一步完善中心网上业务开展和中心电脑系统维护管理外，还积极协助职改办、公务员管理科、工资科、培训科等科室发布相关信息，及时登载新的人事人才政策和其他相关资讯，并通过网上咨询台解答人事人才政策和业务等问题，深受社会欢迎，上半年咨询台总共对所提问的\*\*\*\*个问题中的\*\*\*个问题，进行解答，浏览者总的点击量为\*万多次，为咨询者解决实际的咨询问题，得到较好的评价。

继续办好“每月人才市场情况综述”栏目，根据三间人才市场每月提供的数据进行统计、分析，向社会公布当月招聘列前的\*\*个专业和应聘人数最多的前\*\*个专业等信息，为用人单位和求职人员提供导向，引导人才有序流动。

此外，还根据局领导的要求，在原来网站的基础上，筹建中山市人事局网，作为人事局网上宣传和人事人才服务的窗口，实现政务公开，更好地为社会服务。目前筹建工作基本完成，已把初版提交各科室参考并提供修改意见。

四、加强人才市场的监督管理和协调工作，充分发挥人才市场的作用

通过每季度协调会和日常巡查、定期沟通、数据月报等形式，及时了解掌握人才中介服务机构的运作情况，对人才市场进行监督管理，规范市场行为，积极做好协调和服务，促进人才市场的发展。

为了充分发挥人才市场引进人才的主渠道作用，着重加强对人才招聘活动的计划管理，尤其是强化对举办大型人才交流会的管理，一是根据各人才市场的申报，协调制定全市全年的大型招聘会的计划安排，使招聘活动按计划执行、有序开展；二是实行事前监督制度，严格大型招聘会方案报批程序，做到每场招聘会具体方案、筹备情况有报告；三是实施现场指导、监督，指定专人对招聘会实行全程跟踪。

\*至\*月份，全市共举办大型人才招聘会\*\*场，共有参会单位\*\*\*\*家，提供岗位\*\*\*\*\*个，入场人数累计\*\*\*\*\*人次。

按\*家人才市场每月的上报情况统计，参加招聘活动单位共\*\*\*\*\*家（其中公有制企业\*\*\*家、民（私）营企业\*\*\*\*家、外资企业\*\*\*\*家）；总需求\*\*\*\*\*\*人（其中博士\*\*人、硕士\*\*人、本科\*\*\*\*人、大专\*\*\*\*\*人、中专\*\*\*\*\*人、中专以下\*\*\*\*\*人）；总求职人数\*\*\*\*\*\*人次（包括网站注册求职），其中博士\*\*\*人、硕士\*\*\*人、本科\*\*\*\*\*人、大专\*\*\*\*\*人、中专\*\*\*\*\*人、中专以下\*\*\*\*\*人。拟达成求职意向\*\*\*\*\*人。

根据《广东省人才市场管理条例》规定，完成了对需要年检的\*家人才中介机构进行了年检。

上半年，审核批准新增人才中介服务机构\*家。

五、其他

（一）办理《广东省居住证》\*人。结合我市的实际，拟订了《实行〈广东省居住证〉制度后,〈中山市人才聘用证〉使用问题的意见》和《中山市〈广东省居住证〉申领办法》。

（二）完成了人才中心集体户的开通手续，同时开展了镇区集体户情况调查和相关问题的协调。

（三）积极开展人才协会的筹组工作。

（四）共为\*\*名企业聘用制干部办理了续聘手续。

下半年的工作计划

\*、继续建立完善与人才中介服务机构的沟通、联系机制，及时了解和掌握人才市场的运行动态，协调有关部门帮助和解决人才市场运营中所遇到的困难和问题，促进人才市场的培育和发展。下半年，开展一次安全检查。

\*、组织部分知名企业参加第二届人才高交会。

\*、完成成立人才交流协会的筹备。

\*、充实完善、出台《中山市〈广东省居住证〉申领办法》。

\*、开通中山市人事局网

\*、对向市外流动人才开展问卷调查，分析情况、寻求对策。

\*、开展镇区人才集体户口状况调研，并制订管理知道意见。

\*、通过手机短信平台、电子邮件、中心网站通告等渠道定期将到期要交费期限、职称考试的文件、办理转正定级、专业知识培训等信息及时传递。

人才管理开发科

人才交流管理中心

\*\*\*\*年\*月\*\*日

**第三篇：人才管理工作总结**

人才管理工作总结

\*\*\*\*年上半年工作总结

\*\*\*\*年人才管理开发科暨人才交流中心

上半年工作情况及下半年工作计划

今年上半年，人才管理开发科和人才交流中心根据全市人事工作会议的部署和要求，在局领导班子的带领下，认真贯彻执行上级有关人事人才的政策法规，落实市委、市政府制定的有关人才政策，以大力引进人才和为人才提供多层次、多方位服务为重点，不断增强服务意识，完善服务手段，改进工作作风，提高工作效率，扎扎实实地做好人才开发引进和管理工作，主要体现在以

下几方面：

一、加强政策学习，强化管理

随着改革的不断深化，人事人才工作面临着越来越多的新情况、新问题，难度也随之越来越大，一方面要依法行政，另一方面又要方便群众，提高效率。为此，我们多次组织学习有关政策法规，并针对一些当前的热点、难点问题，专程走访了省毕业生就业指导中心、省人才服务中心，积极寻求上级部门的指导和支持，进一步规范了毕业生报到、转正定级、人事代理、档案接收与转移等操作。

为了让大家及时了解中心整体运作的情况，从今年开始，我们试行月报制度，以部门为单位每月\*号各自将上月工作进度和主要问题、建议在网站的社区园地登载。与此同时，我们还将毕业生接收、人事调动情况报送局长和分管局长备案。

为配合局加强财务管理，指定专人负责人事代理和职称考试的收费、缴款，并按有关规定规范了现金的收缴管理。

二、认真做好干部人事调动、毕业生接收、人事代理等日常工作

（一）干部人事调动

除了进一步了完善网上调动查询专栏外，还及时通过电话告知办理情况、审批结果。此外，还与市劳动局商定，由我们按照现行>对从市外调入企业的干部档案工资进行核定，每月底列表汇总交劳动局备案，改变了过去一直沿由我中心将市外调入干部档案逐个送到劳动局重新核定档案工资的做法，既提高了工作效率，又保障了人事档案的安全。

截至\*月\*\*日止，今年共受理干部调动\*\*\*人（详见下表），审理档案\*\*\*册。从数据统计分析，调入我市企业（含医院）的仍以本科和中级职称人才为主，占总调入人员的\*\*%以上，引进的人才主要是医药、管理、财经、机械专业，医药类尤显突出，而文史、艺术、政法、化工则偏小各占\*%左右。由于市城市建设投资集团有限公司组建、公用集团、火炬集团的重组，使市内干部流动增多。调出人员有\*\*%流向深圳及广州，随着对人才素质要求的不断提高，另有\*\*%的人员选择继续深造（读研、读博），其余人员流向全国各大城市。

\*\*\*\*年\*—\*月全市企业（含医院）干部流动一览表

项目小计按职称分类按学历（学位）分类

高级中级初级博士硕士本科大专中专

调入\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

市内\*\*\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\*\*

调出\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

总计\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

（二）毕业生的就业推荐和接收

据统计，今年我市生源毕业生预计将达\*\*\*\*人（其中：本科\*\*\*\*人，大专\*\*\*\*，中专\*\*\*\*人），虽然比去年的

\*\*\*\*人略有减少，但就业形势依然严峻。根据今年我市生源毕业生的情况和近年来毕业生工作的经验，我们制订、印发了《中山市\*\*\*\*年普通高等（中专）院校毕业生就业工作意见》，对毕业生的就业工作明确了思路、提出了要求、完善了措施。

截至\*月\*\*止，共有\*\*个单位申报计划接收毕业生\*\*\*\*人（其中需求博士\*人，硕士研究生\*\*人，本科\*\*\*\*人，大专\*\*\*人，中专\*\*\*人，专业不限\*\*人），与\*\*\*\*年同期需求的\*\*\*\*人相比需求量增加了\*\*\*%；办理毕业生接收\*\*\*\*人（其中博士\*人、硕士\*\*人、本科\*\*\*\*人、大专\*\*\*人，中专\*\*人），与\*\*\*\*年同期接收数基本持平。

为配合我市网上政务的实施，今年\*月\*\*日开通了毕业生接收网上报送系统，通过互联网就可以把接收毕业生的有关资料报送给我们，待审核、确认后，备齐书面材料前来即可办理。既方便了用人单位、提高了效率，又能使

单位通过中心的网站，及时了解

[1] [2] [3] 下一页

**第四篇：人才管理**

近年来，我区人才工作紧紧围绕区委、区政府中心工作，坚持党管人才原则，深入实施人才强区战略，突出工作重点，人才工作迈出新步伐，人才队伍建设取得新成效，为经济社会转型升级提供人才支撑作用进一步显现。但我区的人才总量还严重不足，培养和引进人才工作

任重而道远，为此，我们建议：

一、针对目前我区人才结构不合理，总量偏低，高技能人才紧缺的现状，建议全面摸底调查，把所需要的人才罗列出来，采取各种渠道，利用媒体宣传工具，出台引用所需人才优惠政策，尽快引进所缺人才。比如，我区的瓯海医院因为紧缺名医，致使在市区医院人满为患的情况下而瓯海医院门庭冷落的局面。如此占地域优势的医院却处在“亏空”状态，关键就

是缺乏好医生与名医生，造成资源浪费。

二、在财政支出方面还需要加大力度，专款专用。比如，为人才搭建更方便广阔的培训与学习的平台，采取“走出去，请进来”的方式。按不同行业请不同行业专家进行理论与实地技术指导与培训。特别是企业高级人才与农村的实用人才，要让他们有更多的学习与实践机会，然后更加快速为当地的企业与农村服务，以提高经济效益。对贡献大，业绩突出的，要给以重奖。（奖励数额最好不要含糊，要有非常确切的数据，明码标价，才会有更大的吸引力与

鼓舞动力。

三、加快对我区紧缺人才的引进。目前出台的外来高级人才房租补贴制度是引进与留住人才的好举措。特别是人才公寓的建设，无疑是引进高级人才的最大吸引力。但目前能享受到得人数还跟不上大批人才引进的步伐。希望能快速建设更多的人才公寓，让更多的高级优

秀人才能安心为瓯海的经济与建设做贡献。

四、对每轮的拔尖人才与优秀青年要搭建更多的发挥才能平台。如举行一些向社会各界服务的公益活动，深入基层单位现场指导与授课活动等等，以提高他们的利用价值。同时，对我区少有的特殊专业技术拔尖人才不应该有年龄的限制，只要他们能继续发挥专业技能，出成绩出成果，符合选拔评选条件的，就应该继续享受同等的奖励政策。这样才能真正体现

人才的“特殊”作用。

**第五篇：论文 人才管理**

题 目 学 院 专 业 学生姓名 学 号 年级 指导教师

二ΟΟ 年 月 日

论人才管理

学生：周巧

指导教师：

摘要人才管理课题是一个世界性的课题，也是一个长久性的课题。人才是企业进步的源泉，是企业创新的主体。人才是生产力诸要素中最重要的能动因素。面对人才竞争日益激烈的经济社会，面对中小企业人才流失日益严重的现状，迫切需要对中小企业人才管理进行研究。本人从人才及人才管理基本概念入手，阐述了人才管理的重要性，分析国内中小企业人才管理的问题，提出了一些解决方法。

关键字 人才 人才管理 人才管理实施 人才管理对策 2

目录

一、人才概述........................................................4 1.1 人才概念....................................................4 1.2 人才特点....................................................4

二、人才管理概述....................................................5

三、人才管理重要性..................................................6

四、人才管理与人力资源管理..........................................6

五、人才管理中存在问题..............................................6 5.1管理思想落后导致人才资源不足.................................6 5.2忽视了企业文化在人才管理中的导向作用.........................6

六、人才管理对策....................................................7 6.1实施科学化的管理战略........................................7

6.2 加强企业文化对人才管理的推动作用............................7

七、人才管理实施细则...............................................8 参考文献............................................................9

一、人才概述

1.1 人才概念

人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。具体到企业中，人才的概念是这样的：是指具有一定的专业知识或专门技能，能够胜任岗位能力要求，进行创造性劳动并对企业发展做出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的员工。企业的人才总量包括经营人才、管理人才、技术人才和技能人才。经营人才指企业的单位负责人和部门负责人；管理人才、技术人才是具有中级及以上专业技术资格或本科及以上学历的人员；技能人才是在生产技能岗位工作，具有高级工及以上技能等级或具有专业技术资格的人员。

1.2 人才特点

1.2.1社会性

社会性是人才的最基本的特征。人才的社会性受人的社会性所决定。人是社会的人，作为人群中比较精华部分的人才，自然总是以一定的方式生活在特定的社会环境之中并受到一定的社会关系所制约。人才认定本身就是社会评价的结果，人才的成长要受特定的社会条件限制，人才需求也是与社会需求相适应的。在阶级社会里，人才的社会性表现为阶级性。1.2.2广泛性

人才的广泛性体现在社会分工和专业分工的多元性上。换一句话来说，工作门类的增多和专业分工的扩大，必然导致人才市场的扩大，人才的类别和层次具有非常宽泛的内涵。1.2.3 层次性

人才有不同的层次划分，可以有高级人才，也可以有一般人才。1.2.4动态性

人的成才本身就是一个发展的过程，有一个由潜人才到显人才变化过程；既使是那些已经成才的人，如果不思进取，不继续学习，也有可能跟不上形势发展的需要而不再具备新条件下的人才要求；人才概念在不同的时期也会有不同的内涵和衡量标准。1.2.5专业性

随着社会分工的形成，人才就有了专业特征。在现代社会中，由于科学的高度分化、社会分工的日益精细和社会结构的复杂性，现代人才总是某一方面或某一领域专业知识或专业技能的人才。1.2.6相对性

人才的界定标准本身就是相对的。它受特定的阶级性、历史时期、专业领域等因素的制约，具体情况，具体分析。人才的相对性可以从以下两个方面体现：第二、人才与非人才是相对的。某人在某一领域是非人才，但在另一领域则可能是人才；反之亦然。第三、人才的类别和层次也没有绝对分明的界限，他们的区分也只能是相对的。1.2.7进步性

我们对人才的评价主要看其活动是否有利于推动社会的发展与进步。1.2.7创造性

创造性是人才的最主要特性和本质属性之一。人才与一般人的差异之处有三点。一是具有一定的专门知识和较强的能力，特别是具有创造能力；二是能进行创造性劳动；三是比一般人在创造物质财富和精神文明的某一方面起较大的作用。

二、人才管理概述

人才管理是指对影响人才发挥作用的内在因素和外在因素进行计划、组织、协调和控制的一系列活动。

人才管理这一概念是出现于90年代，许多企业用来招募、发展和保留人才，通过人才来驱动公司的业绩。目前对TM有不同的定义：Morton（2024）描述了人才管理活动的八个类别：招聘，保留，发展，领导力开发，绩效管理，雇员反馈/测量，人才规划与文化。Fitz-enz(2024)认为人才管理囊括了六个人力资源服务：聘用与安置, 领导力发展，继任，绩效管理，培训和教育以及保留。Farley(2024)提出，人才管理是发挥员工价值的一套流程，人才管理的定义的核心议题就变成了“吸引、聘任、培养和保留人才”。

如果我们把这个概念延伸到具体的应用，其中“招聘、开发、安置和保留顶尖雇员”就成为人才管理的总体定义。人才管理也就包涵了吸引与招聘、测评与评估、绩效管理、学习和开发、继任与保留等诸多方面。人才管理所关注的核心是“人才”，其更加底层的技术是“人才的定义”，更具体一点：“适合于特定文化的、特定岗位的人才模型”。这其中涉及到素质模型、领导力模型、人才测评、评价中心、360评估、雇员调查等多项技术。

三、人才管理重要性

人才指各种社会实践活动中，具备一定的知识，有较强的能力，能够以自己的创造性劳动、知识、改造自然和社会，对人类进步做出某种贡献的人。在知识经济时代，一个国家要在世界上取得优势的地位，依靠的主要不是物质资源，而是人力资源，特别是掌握先进思想和技术的高素质人才，现在世界范围的经济竞争、综合国力竞争，实质上是人才和全民族素质的竞争。谁有高素质人才，谁将是知识经济时代的胜利者，谁就能在知识经济时代的竞争中处于优势地位。

能否拥有人才和知识产权及强大的创新能力，将决定中小企业能否在知识经济时代生存。人才是企业竞争最重要的因素，是知识产权的发明者和应用者。由于产品市场的快速更迭，技术创新能力的强弱决定了企业能否长期占领市场。

在当今的经济发展中，人力资本的作用越来越大，人力资本将成为中小企业创造收益的实际推动力，智力成分将取代市场份额并成为衡量企业成败的重要标准。中小企业的人才流失已严重损害了中小企业的持续、健康发展，最终将影响企业持续发展的潜力和竞争力。

四、人才管理与人力资源管理

人才管理与人力资源管理并非迥异或者割裂，而是公司建立了基础的人力资源体系后，必然进入的一个新的阶段，是人力资源管理按其自身逻辑进一步发展的必然结果。但两者也有根本的差别：

1、人力资源强调平均主义，关注于流程，例如：职位说明书、薪酬体系、考勤、福利等等。而人才管理强调的是人才的关注，例如：吸引、聘用、安置、发展和保留人才。人力资源管理将每个人一视同仁并避免按照公司资源分配情况对大家区别对待，而人才管理将“核心”和“非核心”员工的需要视作不同的，并“开始关注不同群体里个人的不同要求 ”

2、人力资源管理往往是HR部门的职责，而人才管理是HR部门与高层管理者共同的责任。人才管理的责任往往下放至业务主管，而人力资源部负责设计与宣传系统，并检验结果。很明显，培养人才的职责更多是管理者的职责，而非HR的职责！

3、人力资源管理的各个模块是隔裂的，其关注点不是“人”，而功能的实现。而人才管理的出发点是“人”与“人才”。在人才管理中，管理功能被当作不再是分裂的，而是紧密连接的，围绕着人才紧密耦合。因此，人才管理的终极结果是连续的人才供应。

五、人才管理中存在问题

5.1管理思想落后导致人才资源不足

我国中小企业由于历史和现实发展的诸多原因，大多没有形成科学的管理体系。很多中小企业把员工单纯的看作“经济人”，忽视员工其他方面的要求，追

求利润的最大化，要求员工完全按照“决定，指示，命令”进行劳动。另外，有部分中小企业，家族化管理思想严重。在知识经济时代，这种管理思想存在很大的弊端：家族制的任人唯亲与市场竞争白热化对专业人才需求的矛盾；家族制的独断专行与知识经济下企业必须实行科学管理的矛盾。经济时代，面临着激烈的竞争形势，中小企业如果缺少吸引人才的管理思想，并且内部人才资源开发不足，那么将很难获得竞争优势。

5.2忽视了企业文化在人才管理中的导向作用

人才管理是企业最重要的管理课题之一。在当今的知识经济社会，企业已经把人才看成是企业最重要的资源之一。那么，什么是人才？人才的标准是什么？如何有效地吸收、留住、利用人才？许多中小企业并不了解。有些企业家认可，对于有良好的专业技能的高级管理人员，只要给予较高的薪水就能够使他们很好的为企业服务，其实不尽然，每个人都有自己的理想和追求，物质条件虽然很重要，但对大多数人来说，仅仅有钱是不够的。每个人都有自己阶段性和结构性的价值要求。许多企业主期望，按照员工对企业的业绩贡献给予报酬。留住人才。但发现仅靠物质激励，无法从根本上解决如何留住人才和高效利用人才的问题。这是因为中小企业没有营造良好的企业文化统一员工的价值标准，忽视了文化在人才管理中的导向作用。

5.3没有建立规范的绩效考评体系

在知识经济时代，要对人力资源进行恰如其分的评价，企业绩效考核是人力资源管理的基础，企业中人员的招聘、晋升、培训、考核、奖惩、工资和福利等方面都要建立在科学合理的绩效考核的基础上，而建立科学合理的绩效考核体系是搞好人力资源评价的关键。中小企业普遍缺乏统一的与企业发展相匹配的人才资源规范划，缺乏规范化，定量化的员工绩效考核评体系，许多企业依靠主观判断和简单的量化对员工进行绩效评估，缺乏可信度。

六、人才管理对策

知识经济时代，人力资源将人的管理和开发利用提到一个战略高度，人力资源开发的好坏，不仅关系到能否增创企业效益，而且从根本上关系到企业的生死存亡。

6.1实施科学化的管理战略

许多中小企业实行的是家族式管理，这种管理方式既有优势，也有弊端。一般来说，在企业创立初期，家族管理存在着一定的优势，如目标一致、凝聚力强等。但当企业发展到一定的规模，家族式管理的弊端便暴露出来了，如赏罚不明、任人唯亲、排斥家族外的成员等。所以家族企业发展到一定阶段就需要转变管理方式，引进科学的管理模式。中小企业要摆脱管理困境，实施科学管理，主要应做好计划、组织人事、领导和控制五方面的工作。

6.2 加强企业文化对人才管理的推动作用

国际企业管理正在实现由“科学管理时期”向“文化管理时期”的变革。为顺时而动，现代人力资源管理也应主动引入“文化管理”的方法，将企业文化理

论导入人力资源管理全过程，大力提升人力资源管理的效能和质量。“以人为本”是企业文化建设的精髓，加强建设企业既要注重抓物质文化建设，又要注重抓精神文化建设；既要注重发挥企业文化激励人、凝聚人的作用，又要注重关心人和塑造人，促进人的全面发展。资源中最关键、最宝贵的是人力资源，我们在做企业的各项工作中，必须坚持“以人为本”的指导思想，真正把“人本管理”放在首位。在人才管理中，不能仅仅把员工招聘吸引优势人才就看作成功的人力资源管理。要做到“招得来，留得住，用得好”，除了人才管理的常用技术手段外，还要把人才管理活动与企业文化相结合，把企业文化的核心内容灌输到员工的思想之中，体现在行为上。

七、人才管理实施细则

首先在选才方面，除了要考虑个人的综合能力，还需结合个人的性格特长以及公司的后续发展方向，确认此人是否适合此岗位的要求，是否跟得上公司的发展方向，应该“因岗设人”，而非“因人设岗”。很多企业现在进入这样的误区，明明知道此人不适应该岗位的要求，但依然无动于衷，甚至迁就纵容。结果是新人进不来，老人却又阻碍公司的发展，长此以往造成恶性循环。出现“双输”的局面。

其次在用才方面，须有针对性的用人所长，限人之短。有能力的人往往是优点与缺点都比较突出，关键是要如何发挥人才的长处。人尽其才的同时尽最大可能的限制、改进人才的缺点和不足。

第三，育才方面，企业不仅需要用人，还需育人，这也是企业应尽的社会责任。人才在付出劳动成果的同时也需要有相应的回报，而回报不仅指工资，还应包括提升人才的综合能力，树立正确的人生观、价值观等。企业也有责任为自己、为社会培训相应的管理人才、技术人才。

第四，评才方面，企业在用人育人的过程中也应对人才进行适当的考评，发现人才的不足，及时予以纠正。企业在发展的不同阶段对人才的考评也应有不同的考评标准。

第五、储才方面，建立人才培养机制，进行有效的人才梯队建设，保证企业人才的有序交替。

第六，留才方面。企业在人才留用方面应做到：①委以重任，充分信任，做到“适才适所”；② 对人才予以充分肯定，鼓励大于批评；③ 付给合理可观的薪水，使人才得到应有的回报；④公平、公正、积极、向上的工作氛围；⑤树立、引导正确的价值观和人生信念，满足人才自我价值实现的期望。

第七、放才方面。对于人才离职，应及时进行沟通，找出真正原因，尽可能的予以挽留。如该人才决意离开，则也应坦诚面对，予以理解，同时表达如有机会希望后续继续合作的意向，做好人才回流的铺垫工作。人才回流也是目前企业人才短缺情况下的有效解决方式，有时间短，见效快的优点

参考文献

[1]江霞.论人本管理模式[J].现代管理科学,2024(5)[2]王成.私营公司人员管理与控制精要[M].北京.人民邮电出版社，2024 [3]吕国胜.中小企业研究[M].上海.上海财经大学出版社,2024 [4]赵曙明.国际人力资源管理[M].南京.南京大学出版社，1999 [5]胡君辰，郑绍镰.人力资源开发与管理[M].上海：复旦大学出版社，1999 [6]张德.人力资源管理[M].北京.企业管理出版社，2024 [7]刘秉泉.薪酬制度改革是一个科学的系统工程[J].人力资源开发与管理，2024（2）

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找