# 企业人才储备的运作策略（共五篇）

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2024-06-24

*第一篇：企业人才储备的运作策略企业人才储备的运作策略1.培养复合型人才人才储备首先要求培养复合型人才，通过工作轮换，使员工轮换做不同的工作，以取得多种技能，同时也挖掘了各职位最合适的人才。其次，培养管理人员。对于中高级管理干部来说，应当具...*

**第一篇：企业人才储备的运作策略**

企业人才储备的运作策略

1.培养复合型人才

人才储备首先要求培养复合型人才，通过工作轮换，使员工轮换做不同的工作，以取得多种技能，同时也挖掘了各职位最合适的人才。其次，培养管理人员。对于中高级管理干部来说，应当具有对业务工作的全面了解能力和对全局性问题的分析判断能力。而培养这些能力，显然只在某一部门内做自下而上的纵向晋升是远远不够的。必须使干部在不同部门间横向移动，开阔眼界，扩大知识面，并且与企业内各部门的同事有更广泛的交往接触。

2.尝试建立企业人才竞争力评价指标体系，充分确定人才储备的提前量

人才储备提前量的确定，主要是按经济结构调整要求，根据企业经济发展趋势，预测确定企业未来发展的人才需求，以保证企业未来发展的相关人才。要想使所需人才及时到位，就要在使用前对企业人才竞争力进行调查，明确企业现有人才存量数据与现有人才的知识结构、能力水平等，科学预算人才储备的提前量，在人才使用前进行预期引进和培训。其中，对人才的数量、质量现状的分析，可尝试建立“企业人才竞争力评价指标体系”。

3.实现企业人才信息共享，推进人才储备产业化

人才储备包括两方面，一是人才数量的储备即人员储备，是指现有人员工作不饱和或闲置；二是人才质量的储备即人员技能储备，是指现有人员部分技能在现有岗位上不能充分发挥，而将来可能发挥。人才库是战略性人才数量储备的主要手段之一，而信息技术的发展为提供了人才库建设的可行性；而人才质量储备则需要形成以提高人员技能为主的培训规模。因此，有必要从企业的角度，推进人才在数量与质量的储备上的产业化。

4.建立企业人力资源储备基地，培养年轻化人才队伍

转变经济增长方式，归根到底要依靠科技进步和提高劳动者素质，关键靠人才培养，技术、设备、资金和项目可以引进，少量高级专业人才也可以引进，但大量劳动者的高素质是无法引进的，必须靠地方高等教育体系培养；高校毕业生正是经济建设和社会发展的生力军，把面临就业难的区域内外高校毕业生储起来、用起来，也是人才储备的有效运作手段。高校毕业生储备可通过创办人才储备中心，吸引全国各地优秀人才，并找到适合他们发展的最佳位置。自2024年福州市在 全国首创人才储备中心以来，人才储备中心的举措在全国其他城市已得到实践，并不断探索完善，为企业发展储备了所需的各种人才。而福州市经过几年发展，已建 成市区两级人才储备网，储备各类人才信息1.9万多条，累计储备各类人才4242人。实践证明，人才储备中心已成为人才流放的“蓄水池”。此外，对一时没 有编制的高校毕业生和事业急需的拔尖人才，也可通过一定的组织手段，实行分层储备、分级管理，如省负责研究生、市负责本科大学生，县乡负责大专毕业生的储 备工作。

另外，利用储备机制，把高校毕业生配置到基层、企业和科研一线去实践锻炼，是高校毕业生储备的手段之一。其中，到基层党政机关工作是储备党政领导干部，到基层事业单位工作是储备高层次科技人才，到企业去工作是储备优秀的企业经营管理人才。把人才放在基层去锻炼、去考验，能够更准确地选才、识才，把高校毕业生选派到基层、科研一线以及企业去锻炼成长，能发挥其作用，有效扩大人才队伍总量，提高人才队伍素质，为将来储备、培养高层次人才

人才储备的途径

1.前瞻性的人才招聘

人才招聘分两大类，一类是内部招聘，一类是外部招聘。内部招聘就是当企业因为自然规律或是其他原因出现职位空缺和人才缺口时，企业通过职位公告、职位投标、职位轮换等方法从内部进行人才招聘。外部招聘的渠道通常有：招聘广告、职业介绍机构、大学校园、网上招聘及猎头公司等。无论内部招聘还是外部招聘，为确保人才招聘的信度和效度，应明确各级人才的标准，确立规范化、程序化、科学化，客观公正的人才评估录用原则。随着全球经济一体化的到来，企业在人才的使用上，必须要转变观念，逐步抛弃传统的国籍、户籍、人事档案的束缚，从国外引进智力和人才，是人才投资的一条重要途径。通过这种途径引进的大多是国内急需的或高层次的人才，引进以后不需要追加很多的投资，马上就能创造价值，发挥作用，是一条花钱少，见效快，受益大的途径。

2.人才的内部培养

为把“人”培养成“人才”,企业的人力资源部门应建立一套完整的员工培训计划。要想更好地用好储备人才，必须使人才储备成为一个人才增值的过程，要结合新形势，灌输新知识，通过不断的再教育在不增加人才个体的情况下，通过增加每一个人才个体的“才”储量来达到提高整体“才”储量的目的。既有全员性的培训，又要根据不同层次的员工及其具体的工作性质，制订不同的培训目标和深度。

3.内部晋升，疏通上升通道

通过内部晋升，把组织发展形成的岗位空缺留给内部职工，使员工与企业共同获得发展，增加员工尤其是优秀员工对企业的忠诚度。

4.在企业内部建立毕业生实践基地。

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。

通过对人才储备的相关文献回顾,笔者发现近年来人力资源专家大多对国内企业的人才储备现状作了诊断分析,对于人才储备的途径给出了自己的见解和主张。但是,笔者没有查阅到专家为某种特殊类型的企业量身定做的人才储备方案,而且对于诸多人才储备途径实施成功的案例也是鲜见。

笔者将在以上文献资料的基础上,根据北京A科技有限公司企业个案,结合企业自身的经营特点和发展阶段，分析其人才储备的现状、不足，进一步设计人才储备方案。A公司是我国典型的家族企业,而且又是高新技术企业,对人才的质量结构有较高的要求。笔者希望通过对该公司的方案设计,起到抛砖引玉的作用,为其他企业提供一些借鉴意义。

留住储备人才,防止跳槽

企业的成功,从根本上讲,是对人的管理成功,是招揽人才、发挥人才、留住人才的成功。因此,企业要想办法留住储备人才,防止内部人才的跳槽,这对企业的发展是至关重要的,也是企业人才储备的必要过程之一。而企业要留住储备人才,防止内部人才的跳槽,就要讲究一定的策略。

1.五种有效的留人方法。

(1)要用企业文化留住储备人才。成功的企业大都有自己的企业文化,即有企业员工共同具备和享用的价值观念;有员工们共同遵守、而不成文的行为规则,而且有各种用来宣扬和强化这种价值观念的方式。在这种文化的熏陶下,由于员工长期受到企业价值取向和企业精神的影响,慢慢地就会演变为个人的一种生存方式从而离不开企业。因此,要留住人才的最好的方法、最高的境界,就是用企业文化这面旗帜。储备人才也只有在这面旗帜下,才有可能为所在的企业跋山涉水、冲锋陷阵,不会在企业艰难困难的时候离开企业。

(2)要让储备人才看得见希望。留住人才仅仅靠优厚的待遇是不够的,更重要的是要更能容纳他们的报怨,要适合他们的胃口,要使这些人才明白无误地看到企业和自己都有一个很好的前程。因为对于这些真正的人才来说,物质待遇上的满足,毕竟是浅层的,也是容易达到的。而对事业的追求,对前程的执著,对人生价值的探索,却是深层的、永无止境的,也是最诱人的。因此,企业要想留住人才、防止储备人才的跳槽,就要根据马斯洛的“需求层次理论”对企业储备人才加以管理,让他们始终都看得见希望。

(3)要树立储备人才主人翁的精神。企业要想真正留住储备人才,就要树立储备人才主公翁精神,就要把储备人才紧紧与企业捆绑在一起。让储备人才感觉到企业就是自己的“家”,个人是这个“大家庭”的一分子。而要实现这一愿望,企业就要建造一个看得见、摸得着的、望可及并可以与企业一起分享利益的共同体,让储备人才永远感觉是在耕种自己的“田”。这样,不仅能为企业提供竞争能力和抗风险能力,更重要的是能留住储备人才。

(4)要对储备人才进行有效管理。最优秀的人才,往往是最难管理的人才。有的怪癖、有的孤傲、有的狂妄、有的放荡不羁,有的散漫成性。这些人才恃才傲物,独来独往,且在很多情况下都要自行其是。要留住这些人才,常规的管理肯定是不行的,要变得开明一些。在具体的 管理中,要对这种人才给与一定的忍耐和迁就,给他们更大的自由空间、更高的“天花板”、“不同意你的意见,但支持你”。另外,管理人才、留住人才需要不停地去刺激人才。金钱是刺激、自主权是刺激、允许失败是刺激,但最好的刺激是常常体现在一些日常琐事上。因此,企业要经常的在日常琐事上关心、刺激储备人才。

(5)要用感情留人。凡是一个人的成功有两种因素起很大作用:智力因素和非智力因素。但在现实生活中往往“不太聪明”的人比“聪明”的人成功的概率大。原因是非智力因素在起主要作用。在这些非智力因素中,“感情”是一个非常重要的因素。他对一个人是否成功或者成功程度如何关系很大。尤其是对一个企业来说能否吸引和留住人才,它的作用很大。因此,企业要留住储备人才,感情留人是一种重要手段。除此之外,要留住储备人才、防止他们的跳槽,还要加强对储备人才的激励。因此,企业建立有效的激励机制是企业留住储备人才,防止他们跳槽的重要策略。

**第二篇：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。

**第三篇：企业人才储备方法**

人才储备策略

1、高层及特殊岗位人才通过猎头公司寻找：费用为年薪的20%-30%。

2、几种招聘方式的比较：

（1）报纸招聘：1/4版面费用为4000-6000元

（大连半岛报和前程无忧晚报）

优点：覆盖面广

缺点：短期性强

适用于：某项目需要大批招聘岗位时用。

（2）网站招聘：

大连人才市场网：2800元/年

中国房地产建筑人才网：3000元/年

优点：长期储备

缺点：及时性弱

适用于：需求岗位少，但需要储备人才时用。

（3）现场招聘：

价格按照招聘场次300-1000元不等。

优点：直接面对应聘者

缺点：受招聘时间段影响较大

适用于：某项目需要大批招聘岗位时备用。

（4）学校招聘：

优点：专业对口

缺点：无工作经验

适用于：企业培养适合于自已的专业人才。

3、房地产行业人才特点：

（1）地产人才由南向北飞。

（2）南北人才差距缩小。

（3）人才开始被“热炒”。

目前地产业挖人主要对象是建筑师、规划设计人员、专业工程师等人才，这些有着丰富工作经验人才在市场中尤其稀缺。这些人才在招聘会上很难招到，因此企业往往借助猎头公司。一些人或是机缘巧合或是靠实力，在大的品牌公司做过好的职位，那么就会有很多公司来“抢购”，无形中把这个人“炒红”了。其实这很不公平，因为不代表其他人才不能做这个职位，许多房地产企业不愿意自己培养人才，更偏重于用这个人才，实在有些“拿来主义”的味道。

（4）薪酬不再是硬道理。

一个人的职位越高，对薪酬看得越淡。当一个人即将上任为部门经理或已经在部门经理这个位置时，此时比较看重薪酬。如果一个人达到副总裁或总监的位置时，对薪水的看重相对下降，相反他看重的是个人成长空间以及公司所赋予个人的附加值，如晋升机会、良好的工作氛围、学习培训以及成就感等。

（5）“优秀＋适合”型人才成新宠。

一个人才到一个企业的时候，更多关注三个方面：工作环境、发展空间和收入待遇。如果这三个方面做得比较好的话，人才在这个企业来说就比较稳定一些，忠诚度比较高。企业都希望招聘到优秀人才，但在“优秀”上还应加一条标准就是“适合”。企业在引进人才时，应对其各个方面进行考虑，比如企业文化认同度、职业生涯发展定位等。

根据以上特点，我公司的人才策略可以为：

1、把技术和开发岗位（建筑师、规划设计人员、工程师和预算员

等）作为人力资源工作的重点。

2、前期以招聘为主，同时招聘一些应届毕业生进行培养，培养期

2-3年，某些技术岗位可考虑轮岗形式进行培养，但必须增加

劳动合同条款予以约束。

3、通过法律手段如在劳动合同中提高违约金等形式，限制人才流

动。

4、中层人员试用期不短于3个月，高层人员试用期为6个月，通

过长期观察以利企业寻找到合适的人才。

5、由于项目原因引起人员流失的，也应考虑留住关键岗位人员。

6、建议采取网络招聘的形式进行人才储备（选择费用较低且招聘

效果较好的网站），如果有项目施工，再采取其他形式进行大面积招聘。

**第四篇：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）

**第五篇：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。

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