# 创新人才成长的政策环境研究（推荐）

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-07-03

*第一篇：创新人才成长的政策环境研究（推荐）创新人才成长的政策环境研究近两年，伴随着国家航天事业的快速发展，以及借着院能力建设的的东风，万源建筑公司发生了翻天覆地的变化：企业资质由总承包二级升级为总承包一 级，注册资本金也增资到一亿元；经营...*

**第一篇：创新人才成长的政策环境研究（推荐）**

创新人才成长的政策环境研究

近两年，伴随着国家航天事业的快速发展，以及借着院能力建设的的东风，万源建筑公司发生了翻天覆地的变化：企业资质由总承包二级升级为总承包一 级，注册资本金也增资到一亿元；经营业绩更是一年一个飞跃，总产值占到了实 业公司的百分之五十多，成为了实业公司名副其实的支柱产业。既然作为实业公司的支柱产业，肩负着年度总产值 “半壁江山” 的历史使命。建筑公司要实现快速发展，提高竞争实力，必须拥有一支素质优良、德才兼备的 创新型项目管理者队伍，特别是合格的项目经理以及优秀的专业带头人。公司领 导早已意识到了创新型项目管理人才队伍建设的重要性，组建一个真正属于自己 的项目部始终摆在了公司发展中很重要的位置。

一、建筑公司人才队伍建设的现状及存在的问题

1、独挡一面的项目管理人才紧缺，人才断层现象日益显现 目前，在建筑公司的项目管理者队伍中，合格的项目经理及专业带头人极少 甚至空白，这些人才的缺乏，随着近几年建筑公司规模的迅速扩大，公司员工进 入了新老交替期，人才断层现象日益显著。年青员工中的领军人物始终没有涌现，导致了高层次人才的补充比较困难，再加上原有的管理人员的退休、流出等原因，公司独当一面人才的缺乏问题已十分突出。

2、创新管理人才的引进、培养制度不够健全 在公司高层次管理人才引进方面，很多的规章制度比较陈旧，相关政策不能 灵活掌握。尽管在住房、家属随迁、津贴等具体待遇方面有了优惠，但是在管理 政策方面受到传统的人事管理制度的影响，往往难以打破常规，常常由于身份、职称、户口、编制等因素的限制，失去了很多优秀的人才。另外，项目管理人才 的培养制度不够健全。在大力引进高层次人才的同时却忽视了对高层次人才成长 环境的塑造，重使用、轻培养，没有把握住对公司内的青年骨干人才的培养机会，对他们的关心和支持力度不够，缺乏培养高层次人才的沃土，埋没了很多出色的 潜在人才。

3、管理水平相对滞后，管理人才的利用率不高近几年，建筑公司规模迅速发展，而很多的管理水平提升相对滞后，人员管 理还未完成从传统的“身份管理”向“岗位管理”的转变，人事分配制度改革没

有到位，分配制度不完善，对项目管理人才的激励不够，没有建立起调动他们工 作积极性和创造性的机制。同时，由于建筑公司现阶段实施的项目扩大劳务分包 政策，项目管理人才缺少必要的学习条件和环境，学到高水平的管理经验存在一 定的困难，致使很多管理人才难

以真正的独挑大梁，极大的浪费了人才。

二、建筑公司拔尖管理人才队伍建设的对策

1、提高认识，创新理念，公司“一把手”要抓“第一资源” 建筑公司各级领导要树立科学的人才观，充分认识人才特别是创新人才，是 推动经济和社会发展的“第一资源”，“一把手”要抓“第一资源”。要承认人才的价 值，尊重人才的创造。在实际工作中要打破传统的以资历、学历、职称评价人才 的观念，不拘一格地选拔创新人才。要以识才的眼光、惜才的爱心、聚才的本领、容才的雅量、用才的胆识，构造科学的人才机制，实行富有吸引力的激励政策和 良好的人才成长环境，大大提高创意人才的集聚程度。一个建筑公司的水平不是光靠盖高楼大厦盖出来的，更是靠一流的管理人员 队伍创造出来的。没有高水平的项目经理、专业带头人，就没有高水准的业绩，公司就没有特色，在一定意义上说也就没有了安身立命之本。项目部管理队伍很 大程度上反映了公司管理者队伍的整体质量和水平，他们的素质和水平对公司的 发展起到全局性的作用。因此，公司一定要重视项目部管理人员的作用，坚持把 加强项目部人才队伍建设作为一个永恒的主题，把建设一支高素质的项目管理人 才队伍作为今后工作的重点，常抓不懈。

2、广开渠道，创新人才引进机制，有针对性的引进高层次项目管理人才 人才引进要力避“剜筐就是菜”，要根据公司发展的需要和人力资源发展规 划，引进急需人才。公司需要建立有效机制，多种渠道集中引进公司急需的项目 管理人才。公司应该成立必要的人才引进领导小组，公司领导担任组长，建立人 才引进配套的制度和规定，完善人才引进程序，要讲质量，不要“华而不实”，公开公正的引进公司急需的拔尖创新人才。对于公司重点工程亟需的项目经理 人，要特事特办，打造吸引拔尖创新人才的平台。在人才引进的同时，要有针对性，避免走弯路。近几年，公司每年都引进了 很多项目管理人员，但是在人才引进上存在一定的问题，没有根据自身条件和实 际需要，盲目地跟进，结果所引进的人才大多因为不是公司本身所缺乏的，没有

用武之地，最终没有达到改善人才结构、年龄结构、职称结构和学历结构的目的，造成了经费和人才资源的浪费。公司应该依据自身的特点和发展建设的需要，打 破陈规，制定灵活的吸引人才的政策，有针对性的引进一些真正急需的项目经理 人和专业带头人，建立他们施展才华的平台，带动公司原有的管理人员队伍，促 进公司的人才建设能有一个全新的突破。

3、创造条件，加强

强公司内现有青年人才的培养，要建立高层次管理人才职 业生涯培训规划 公司必须坚持引进人才和内部培养并举，在加大外部直接引进管理人才力度 的同时，也要加强对公司内现有高层次人才队伍，特别是近几年引进的高学历后 备人才等青年管理人才的培养。公司要建立和完善青年骨干管理人才培养制度, 将青年人才的培养作为公司人才战略的重要组成部分,并有专门的经费用于青年 教管理人才培养。以管理水平和创新能力为导向，通过管理梯队建设、团队吸纳、项目资助等方式，加大对青年骨干人才的培养力度，为优秀青年骨干管理人才提 供成长的舞台和条件，为他们创造良好宽松的发展空间，让他们了解本学科最前 沿的知识，改善知识结构，提高把握前沿知识的能力。同时，要建立高层次项目管理人才职业生涯培训规划，根据管理人才的实际 需要定期进行充电。要舍得在培训上投资，加大对管理人才培训的投入，不断提 高管理人才的素质和能力。帮助管理人才实施职业生涯发展计划。在一定的企业 发展战略和人力资源规划的支持下，结合项目管理人才自身的职业性向，为其勾 画职业生涯发展计划，给他们在企业内更多的职业发展空间，并相应地制定和实 施个性化培训方案。公司在积极为青年骨干人才提供良好的工作条件和生活上的关心照顾外，对 有突出成绩的，要大胆使用和积极培养，在管理工作中，要敢于让优秀青年骨干 人才参与甚至担任项目经理人，促进他们迅速成长。人才使用重在调动积极性，要充分发挥各专业人才作用，认真做到人尽其才、才尽其用，使各专业人才都有 用武之地。要建立科学的人才评价体系，完善人才的管理办法，打破终身制，实 施创新人才的动态管理，不拘一格使用人才。

4、优化管理，创造拔尖创新人才成长的环境 进一步规范和健全相关规章制度，促进拔尖管理人才队伍建设的各项工作有

序开展。改革高层次人才管理制度，实现由“身份”管理向“岗位”管理的转变。既要有引进、培养、激励高层次人才方面的规章制度，也要有对严格要求和约束 方面的规章制度，实行制度化管理。同时，由于人事工作具有很强的政策性和系 统性，公司要选拔具有较高的思想素质、业务素质和管理能力的管理干部充实到 人事管理工作中。注重对人事工作者进行业务培训、政策理论辅导,使其思想观 念更新，进一步提高管理能力和水平，促使管理人才队伍建设工作能够优质、高 效、有序地进行。激励是引导有各自需要和个性的一个人或一群人，为实现组织的目标而工 作，同时也要达到他们

自己的目标。调动人的积极性是人事管理工作的永恒主题，也是提高效率和效益的关键环节。激励的任务正是调动人的积极性。它的重要性 正如美国通用食品公司的总裁佛朗克斯所说： “你可以买到一个人的时间，你可 以雇到一个人到指定的工作岗位，你可以买到按时或按日计算的技术操作，但你 买不到热情，你买不到创造性，你买不到全身心的投入，你不得不设法争取这些。” 因此，如何调动教职工的积极性和创造性，挖掘他们的潜能，达到人力资源管理 的最佳效能是公司人事制度创新的重要内容。所以要推进公司分配制度改革，建立公开、公正、平等用人机制和竞争机制，实行优胜劣汰，挖掘拔尖管理人才的潜力。要完善多样化、可持续的激励机制，稳定高层次管理人才队伍，深化内部分配制度改革，建立规范的管理和考核机制，实行向项目部管理一线倾斜，多劳多得、优劳优酬，打破平均主义，调动他们的 积极性，激发他们的创造性，更好的发挥他们的带动作用，提升公司的项目管理 水平。总之，建筑公司要创造良好氛围，营造有利于拔尖项目管理人才成长的工作 环境和人际环境，从生活上照顾好他们，使他们在工作中能够心情愉悦，无后顾 之忧。要推进按需设岗、择优聘任的聘任制度，将高层次人才聘任到最适合他们 发展的专业带头人、部门负责人等岗位，给他们一个展示自我的平台，充分激发 他们的潜力。努力使公司以优势的硬件吸引人，以广阔的事业空间激励人，以舒 适的生活环境安慰人，以一流的业绩成果鼓舞人。我相信，有了一支优秀的项目管理者队伍，万源建筑必将有一个更加美好的 明天！

**第二篇：人才政策创新之我见**

人才政策创新之我见

要推进人才政策的创新，就必须积极探索，推进重大人才政策创新工作，为人才发展营造良好政策环境。

打破制约发展的条条框框。各级各部门立即行动起来，全面梳理现有人才政策法规，找出是哪些内容制约了人才的引进和培养，哪些条款束缚了人才的使用和激励，哪些程序限制了人才的流动和选拔，该修改的修改，该废止的废止，把阻挡人才快速发展的绊脚石搬掉，把缠绕人才队伍壮大的枷锁去掉，将资金支持、住房补助等经济因素纳入到人才政策创新体系当中，为人才发展、人才政策创新提供广阔的空间。

制定富有成效的明规良策。在创新人才政策的过程中，必须认真贯彻党的十七届五中全会精神，按照中央关于制定“十二五”规划的建议精神，围绕更好地实施人才战略，从实际需求出发，把满足人才对于工作、生活、学习上合理诉求作为落脚点，着眼于进一步完善人才选拔、培养和激励政策体系，着眼于促进人才可持续发展，着眼于强化人才对经济社会发展的推动作用，制定有利于人才辈出、有利于才尽其用的人才政策，构建符合科学发展规律的工作机制。

打造明晰顺畅的工作体系。开展人才政策创新，必须结合不同部门的职能，广泛征求社会各界、用人单位和各类人才的意见和建议，进一步理顺工作流程，在横向上将有关部门联系起来，在纵向上将职能分工连接起来，环环相扣、步步紧凑，切实提高服务人才的能力和水平，不断完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。

抓好政策措施的贯彻落实。抓好政策措施的落实，要完善人才工作考核机制，进一步优化人才发展环境，努力形成齐抓共管的落实体系。要完善政策兑现机制。成立人才工作专门机构，设立人才开发专项资金，对人才创新创业进行扶持，把承诺的优惠政策、扶持资金、生活补贴等落实到位，踏踏实实地解决好人才发展中遇到的问题，通过努力提高行政措施的执行力来提升党委政府在各类人才中的公信力。要完善人才活动机制，搭建平台、提供舞台，把人才联系起来、组织起来，充分发挥各类人才的智力优势，人尽其才、才尽其用，把人才在经济社会发展中的重要作用最大化。

**第三篇：优化人才成长和发展环境**

优化人才成长和发展环境

王洲洋

2024年第11期 ——党的建设

省第十次党代会报告指出，要“大力整治用人上的不正之风，优化选人用人环境”；“推动人才工作重心下移，优化人才成长和发展环境，努力把我省人才优势转化为发展优势”。这些论述，阐述了人才对于建设富强、创新、法治、文明、幸福湖北，加快构建促进中部地区崛起的重要战略支点的极端重要性。当前，应进一步提高认识、强化措施，切实优化我省人才成长和发展的环境。

一、坚持辩证的评价方法

优化人才成长和发展环境，首先必须解决怎样评价人才的问题。要坚持用全面的、历史的、发展的、辩证的观点看待人才，用干部的四化方针和德才兼备、以德为先的标准衡量人才。

评价人要看全面、看本质、看主流。金无足赤，人无完人。对于人才的不足、缺点甚至是过错，只要不是大的原则问题，都要本着用人所长的原则，量才施用。一味苛求，就会无才可用。没有宽容就没有人才。领导干部尤其要有容人的胸怀和雅量。但宽容并不是不讲原则。一些领导干部热衷于搞“好人主义”和庸俗关系学，面对错误的思想和行为缺原则、少正气，尤其是对亲近自己的所谓“熟人”、能为自己办事的所谓“能人”、有来头有背景的“狠人”、以及自己的“亲人”，即使问题严重，也往往“宽容有加”，这样的宽容，是对党的事业极端不负责任。

评价人要看表现、看潜力、看发展。一个人的德才素质怎么样，能不能起用，如何用，不能只看他的过去，看少数人的评价，更主要的是要看他的现实表现，看多数群众是否公认。讲凭实绩用干部，有的人就弄虚作假，搞假数字，虚报浮夸；有的为了显示“政绩”，搞一些劳民伤财、杀鸡取卵、祸及子孙的所谓“面子工程”、“样板工程”。对这样的干部，要透过现象看本质，坚决不予任用。要提倡比发展不比数字、比成效不比形式、比可持续不比一时之功。对于那些注重长远、埋头苦干，坚持做扎实的基础性工作的干部，绝不能忽视和亏待。

二、坚持正确的用人标准

未来十年是湖北发展的“黄金十年”。我们要以更宽的视野、更高的境界、更大的气魄，坚持尚贤任能，加强领导班子和人才队伍建设，把各方面优秀干部及时发现出来、合理使用起来。要坚持德才兼备、以德为先的用人标准，坚持以德修身、以德服众、以德领才、以德润才、德才兼备的用人导向，大胆选拔任用那些政治坚定、有真才实学、实绩突出、群众公认的干部。

事实证明，用好一个人，树起一面旗；用错一个人，打击一大片。现在，人民群众反映强烈的是，有的干部忙于应酬，不注重提高领导水平和决策能力，盲目决策，滥上项目，造成人财物的巨大浪费，给后任带来沉重的经济包袱；有的干部为了达到个人目的，做表面文章，欺上瞒下，当面一套，背后一套；有的干部利用手中权力，贪污受贿，挥霍浪费；有的干部得过且过，不仅自己不干事，反而对那些干事的人，横挑鼻子竖挑眼。对这类人，组织上一定要“火眼金睛”，坚决把他们从领导岗位调整下来。要通过有效的组织手段，大力弘扬正气，表彰先进，让一切有识之士、有用之才的聪明才智得到充分施展，让一切搞歪门邪道、不守法纪的投机钻营者没有市场。

三、坚持科学的选人方法

优化人才成长和发展环境，最重要、最根本的就是要通过进一步深化干部人事制度改革，从体制和制度上改革创新，建立让优秀人才脱颖而出的绿色通道。一要重公认，真正落实群众“四权”。必须进一步提高干部选拔任用工作的透明度，真正落实群众的知情权、参与权、选择权和监督权。要在扩大干部工作民主上下功夫，把干部优劣、好坏的评判权、干部任用的选择权交给群众。二要重竞争，真正做到优胜劣汰。坚持民主、公开、竞争、择优的原则，加大竞争性选拔干部工作力度，变“伯乐相马”为赛场选马，使“上”者理直气壮，“下”者心服口服，引导干部靠工作和实绩去赢得竞争。三要重实绩，真正任用政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的人。德才的具体表现就是实绩。要进一步明确干部考察内容，改进考察程序，加强考察监督，力求全面准确地了解干部，避免失真和片面性。

在选人用人问题上，要注意克服和纠正以下几种倾向：一是凭个人好恶用干部。少数领导凭个人恩怨、好恶用干部，说到底是在选人用人上有私心，只凭个人印象，只讲个人关系，只认狭小地域，而不顾党的事业。二是任用优秀年轻干部不及时。用人贵在适时，错过了人才最佳使用期，人才就有可能成为废才、蠢才。要深入解放思想，看文凭而不唯文凭，论资历而不唯资历，重台阶而不唯台阶，不拘一格选人才，及时地把优秀人才选拔到合适岗位上来。三是重使用轻管理。一些地方只注重对干部交任务、压担子，却不注意严格教育干部、有效监督干部。无数事实证明，疏于监督就是害了干部，严格监督就是爱护干部。必须有效加强对干部的监督，让人才健康成长。

四、坚持有效的保障措施

新的形势下，要综合运用精神、物质、行政、法律等手段，激励人才干事业、干成事业、干好事业，保障人才的合法收益和各项权利。对于人才在干事创业中遇到的一些困难和问题，各级党委、政府要满腔热忱地给予支持，做人才的坚强后盾。现在，少数地方存在这么一种现象，每逢班子调整或者干部处于提拔、晋升之时，告状信满天飞。有的当然是干部本人确实存在一些问题，但也有相当一部分是别有用心的人对干事的人恶意攻击。我们干部队伍中绝大多数是好的，但却有少数人，为了达到自己的目的，对能力强、实绩突出、对自己有威胁的人，对不是自己“一条线”上的人，心怀不满，为了不让他们提拔升迁，以坚持原则，向组织上反映情况为名，泄私愤，排“异己”，打击报复优秀人才。还有的人为了排除竞争对手，利令智昏，目无法纪，采取违法犯罪手段，产生了极坏的社会影响。

人才资源是第一资源。保护人才的积极性就是保护人才。各级党委特别是组织、纪检部门平时应当注意全面深入地了解干部，对干部情况做到心中有数，绝不可被一些不实的反映牵着鼻子走，使那些干事的人横遭折腾。要时刻保持清醒头脑，理直气壮地支持人才一门心思干事业。2024年6月至2024年4月，全省各级纪检机关在严惩腐败的同时，为7965名党员干部澄清是非，保护了干部干事创业的积极性。要严格执纪执法，对那些顾全大局，替党负责，确实是关心干部健康成长，如实反映情况的行为要予以肯定，而对那些捕风捉影、污告陷害、造谣中伤的人，不仅要严肃批评，情节严重的，还要依法处理。主要领导干部要一身正气，做到有胆识骏马，无畏护良才，敢为事业用人才，旗帜鲜明地支持干事者，保护改革者，警戒庸懒者，查处诬告者，惩治腐败者，营造鼓励干事创业、鼓励创新创造、鼓励敢闯敢试的良好氛围。■

（作者单位：中共湖北省委组织部）

**第四篇：企业留住人才靠成长环境**

企业留住人才靠成长环境

2024/12/24 9:29

潘春华《中国组织人事报》（2024-12-23 06版：理论评论 版）

人才资源管理应做到科学管理，人本管理，促进人才资源更加丰富和优化。但当前企业人才资源管理还存在一些问题，如，缺乏人才资源战略规划，人才资源短缺与人才资源浪费共存，重人才资源使用轻培育开发，创新型人才资源流失严重等等。因此，现代企业人才资源管理的创新模式需要从观念转变开始，从成长环境上落实。

选好人才：战略规划，科学配置。需制定全局性的人才资源发展规划。应全面了解企业现有存量人才资源的规模状况及人才成长的优劣势，明确与企业发展战略所需人才资源的差距。以此为基础，制定出缩小或消除差距的计划，从人才资源的数量入手，配置与企业发展战略相匹配的人才资源规模和结构，规划好未来发展方向。同时，将选才与备才环节有机结合起来，加强后备人才队伍建设。在选择人才时，要全面认识人才，对人才资源进行合理定位和考评，弱化“光环效应”的影响。重视选好核心人才，注重具有创造力、战略性思维和沟通能力人才的发掘。

用好人才：人尽其才，适度竞争。用好人才主要包括三个方面，一是人尽其才，即所谓的适才适岗，人尽其用。在配置人才资源时，要从质和量两个维度入手，将人才资源分配到合适的岗位。二是对人才充分信任，大胆使用和提携，最大限度地发挥其特长，积极帮助他们确定个人发展目标，设计职业生涯，使人才将自身发展与企业发展融为一体。三是竞争上岗，让员工产生适度的危机感，从而能够自觉地尽最大的努力发挥潜能。

评价人才：同行认可，公正评价。在创新企业人才资源管理模式中，特别要注重“同行认可”要素，这是对人才评价不可忽视的衡量标准。同时，公正科学的人才评价机制，是创新型人才的助推器。在构建公正科学的人才评价机制方面，企业要承担起主要责任，要鼓励创新，爱护创新，给予人才足够的宽容，允许他们失误，不吹毛求疵，不求全责备，鼓励他们施展才能，为各类人才健康成长创造良好环境。

留住人才：善用激励，情感维系。人才资源是企业生存与发展的命脉，尤其是那些可替代性弱，附加值高的核心创新型人才、精英人才、高级经营管理人才，善于留住他们方能保证企业在市场竞争中的优势地位。创新激励机制是留住人才的保障，是发挥人才潜能的最佳平台。在人才资源管理中，既要用薪酬、待遇等最基本、最有效的物质激励方式，也要善于运用非物质激励方式，如晋升、荣誉、休假、情感交流等人性化工作方式，激发他们的工作热情，让一流人才得到一流的回报。（作者系江苏省镇江京江发动机有限责任公司原党委书记、高级政工师）

**第五篇：人才政策**

人才政策

业人才策略一 尽可能建立自己的人才储备系统

依靠内部招聘和内部提拔来填补新的或空缺的职位有许多好处：

1.有助于改善员工的士气、认同感和工作保障；

2.有助于评价候选人的工作能力；

3.比外部招聘和选拔更为节约费用；

4.有助于控制工资水平。内部招聘和提拔也有容易造成“政治上”勾心斗角，使长期雇员形成简单的心理倾向等不足，因而，一定程度的外部招聘也是必须的。

企业人才策略二 把吸引和留住人才作为企业的头等大事

钱伯斯等人的研究成果表明，在过去的20年中，人才是企业资源中管理得最差的。他们指出，将物资和资金进行了严格有效管理的公司没有对他们的雇员进行同样的管理。

企业人才策略三 制定和实施提高公司在劳动力市场上吸引力的政策

麦肯锡公司的研究者们比较了在人力资源管理实践中获得成功与有欠缺的公司，结果发现成功者在的人力资源管理实践具有如下的特点：

1.经常进行招聘，而不是在空缺出现或即将出现的时候才来填补；

2.善于详细说明其业务需要的人员的类型和资格要求；

3.在他们完全准备好之前，将有才能的人安排在挑战性的工作岗位上；

4.将在职培训作为有效的培训和职业发展的基本手段；

5.让业绩不佳者及时离开职位。

企业人才策略四 让一线管理人员对他们所需要和领导的人负责

根据麦肯锡小组的研究，公司应让一线管理人员对吸引、开发和保持人才负责。

企业人才策略五 创造一种赢得员工的形象

“为什么有才华的人愿意到这里来工作?”这一提问可以测试一个企业在吸引人才这一问题上所获得的认同感。不同的公司具有不同的优势，如宝马、可口可乐、微软所拥有的商标和产品优势使许多优秀人才对在这些公司工作感兴趣；联合利华、麦肯锡、安达信咨询公司在员工培训和开发方面声誉良好；而壳牌化工、英国石油公司可以让员工获得国际工作经验。

企业人才策略六 结合职业计划与职业指导，提供学习和自我发展的机会

充实工作内容、提高其工作能力、提供员工开发其技能和增强自我管理的机会都是有效的激励手段。对管理人员的职业生涯应设计培训和开发的系统计划。

企业人才策略七 提供信息，支持员工的自我发展努力

企业和管理人员可以为员工提供自我评价和发展的必要信息和工具。许多公司为员工提供的书籍、工具、软件，以帮助他们估计和评价自己的工作兴趣、揭示个人的价值、才华和技能。

企业人才策略八 提供现实的工作展望

工作初期的感受对激发员工对企业的忠诚度和认同感极为重要，在工作初期的期望如果没有得到满足，将造成员工高度不满和员工大量流失。为了减少这一问题的发生，应给予新员工现实的工作展望，向他们阐明工作和公司的吸引人和不那么吸引人的方面。

企业人才策略九 创造挑战性和增强能力的工作机会

组织应该下大力气设计好工作任务和结构，使优秀的员工有成就感，感到能发挥他们的才智，能运用他们运筹帷幄的能力，这将使员工对企业有很高的认同感和忠诚度。

企业人才策略十 给人力资源经理的作用重新定位

为了迎接人才建设的挑战，人力资源经理应该是高效的、积极的“建筑师”。人力资源部门可以通过执行战略计划，提供有效的管理，提高雇员认同感和建立企业文化来提高公司的价值。

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