# 盘活企业内部人才资源

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-08-18

*第一篇：盘活企业内部人才资源盘“活”企业内部人才资源最大的浪费莫过于人才资源的浪费，这个道理似乎大家都懂，但在实际的企业经营管理过程中，我们老板和管理者却未必都能真正地理解。在和老板们聊天时，不少人常常发出企业“无人才”与“人才难觅”的感...*

**第一篇：盘活企业内部人才资源**

盘“活”企业内部人才资源

最大的浪费莫过于人才资源的浪费，这个道理似乎大家都懂，但在实际的企业经营管理过程中，我们老板和管理者却未必都能真正地理解。在和老板们聊天时，不少人常常发出企业“无人才”与“人才难觅”的感叹：“现在我有一个很好的想法（或项目），但苦于找不到人，没办法只好作罢！”

究竟是什么原因让我们老板们有这样的感叹呢？我想不外乎有三个方面的原因：一是企业真的无人才，但这种情况不多，即使有也说明了企业不善于培养人才；二是在老板的头脑中有“熟悉的地方没风景”的意识误区，对身边的人看久了，所看到的大都是缺点和不足，特长和潜能却视而不见，在自己的眼里他们哪里还是人才？三是企业的人才机制和文化出了问题，有人才发现不了，也涌现不出来，即使能够发现，也会因为文化的问题很快流失掉。于是我们有些老板就会把寻找人才的重点放在了外部，而忽视了企业内部人才资源的盘活。

盘活企业内部人才资源，当然首先要搞清楚本企业需要什么样的人才？对本企业而言，只有适合本企业需要的人才，才能称之为人才。那些华而不实、外表光鲜的所谓高级人才，如果对企业没有实质性的帮助，就不是本企业的人才，弄不好甚至还会造成对企业的伤害。

盘活企业人才资源，有两点不能忽视，一是作为企业的领导，尤其是企业的高层领导，要有强烈的人才盘活意识和识才辨才的本领；二是作为人才自己要有主动自我盘活的意识和方法。

一、作为企业各级管理者，该怎样来盘活内部人才资源？

第一：要把人才放对位置。位置不对，就会将人才闲置或废掉。因此配置人员时，必须在了解企业和岗位所需的基础上，对人才要有个基本的判断。他是属于那种类型的人才？有什么专业特长？是什么性格特征等要有个清楚的认知。

比如：这个人是善于用脑，或是善于用口，还是善于用手？再比如：这个人是个通才，还是个专才？如果是专才，在哪些方面是他的专长？再如：这个人的性格特征是属于哪个类型的？只有对这些都清楚了才能配置好适合的人，也才能谈得上用其所长。

例如：汉高祖刘邦手下四员大将，就是按各自的特长来进行安排的。韩信是军事家，带兵很有一套，刘邦就大胆赐给他兵权；张良是运筹帷幄之才，就让他出谋划策；萧何是抚国安邦之才，就让他管理后勤；陈平铁面无私，就让他监管官员；这就叫人尽其职，各尽其用。而不是让运筹帷幄之才的张良去攻城略地；也不是让抚国安邦之才的萧何去指挥\*\*打仗。

第二：建立“重视人才”的文化和“出人才”的机制。企业人才发现不了和涌现不出来，与本企业的文化和人才机制有极大的关系。如果企业没有重视人才的氛围，没有提供施展才华的平台和机会，没有人才的竞争与评估制度，发挥人才的作用就无从谈起。

在这里，不妨让我们简要回顾一下美国总统产生的历史。自开国总统华盛顿始，到目前在任的奥巴马总统，美国共有四十三任总统，应该说绝大多数总统都是很优秀的，在220多年里，为什么会源源不断地让最优秀的人来担任总统呢？这不能不说与美国总统的产生机制和退出机制有极大的关系。四年一届的竞选和最多连续两任的必须退出，使这个伟大的出人才制度在这个国家发挥了极其重要的作用。

如果企业没有发挥和施展才能的环境及舞台，盘活内部人才资源只能是空谈。

第三：建立并完善人才的激励机制。人才有了合适的岗位，也有了发挥的空间，是不是就一定能够使他百分百地发挥作用呢？无论从理论上来讲，还是从实践中来看，答案是：“不一定！”因为在缺少驱动力的情况下，无法保证人才有足够的持续热情与动力来充分发挥其作用。因此还必须建立激励机制，来激励人才在不同的领域里积极地贡献自己的聪明才智。

第四，各级管理人员，不能充当企业“人才杀手”的角色。如果管理者对下属经常说，这也不行，那也不行。一味抱怨和责备下属的错误，就会让下属丧失信心。如果安排工作总是对下属不放心，处处干预或者是干脆代劳，下属成长的空间就会严重受限，即使人才也会被扼杀。

二、作为人才自己，该如何主动盘活自己呢？

第一，要有主动盘活自己的意识和办法。谈到这方面，不能不说到我们的伟人\*\*\*，在他的一生中，有三次受到非常大的冲击，但都没有被击垮，并且后来在中国政坛上都能够重新发挥极其重要的作用，这与他主动盘活自己的意识有很大的关系。记得林彪摔死了以后，还没被解放的\*\*\*，主动写信给中央和毛主席，在批判林彪\*\*的同时，表达了自己希望重新出来工作的愿望。后来在周恩来总理的帮助下，中央恢复了\*\*\*的工作。同样在粉碎“四人帮”后，也是如此。假如\*\*\*不主动盘活自己（向中央最高领导表达出来工作的愿望，当然也离不开其他中央老干部的支持），那么中国的改革开放就有可能会是另外一种情景了。

说完了大人物，我们紧接着再说一个小人物。这是发生在我所在企业的一个真实案例：

几年前，我所分管的部门有一名经理要离职，为了及时补上空缺，我要求人力资源部立即向外发布了招聘信息。就在发布信息的当天，该部门的一位主任（经理的下级）向我毛遂自荐，希望领导给他个机会，让他担任这个职位，并列举出他符合该职位的条件。由于当时我认为他还不够成熟，所以很婉转地指出他目前还不太符合，并勉励了他几句，因此没有答应他这次的请求。后来新的经理到位后，他没有气馁，也没灰心，而是更加努力地学习与工作。不到一年时间，由于人员的调整，该部门经理离开该岗位后，他在第一时间又找到我，希望能担任该职位。说老实话，我原本还不想打算安排他，倒不是对他有成见，而是总感觉似乎缺少点什么，但是在他的一再请求下，抱着试试看的态度，让他暂时负责，如果不行再另外想其他办法。后来在他负责期间该部门工作搞得有声有色，甚至比前任经理还好。此后我在总结，之所以发生这样的情况，至少说明三个方面的问题：一是本公司还没有一个较完善的人才评估制度；二是与我头脑中有“熟悉的地方没风景”这个不正确的观念有关；三是得到这个职位与他主动推荐（盘活）自己，以及不放弃继续努力学习有极大的关系。

第二，人才自己不能充当“自杀”的角色。当机会来临时，作为人才的自己不要认为：“自己从来没做过，一点经验也没有，或者不是学这个专业”的就自我否定，从而退缩、放弃，在本该发展的道路上停滞不前。

人才资源的盘活，其着眼点应放在内部，而不是外部。

**第二篇：浅谈如何盘活人才资源、充分发挥人才作用**

浅谈如何盘活人才资源、充分发挥人才作用

浅谈如何盘活人才资源、充分发挥人才作用

盘活人才资源、充分发挥人才作用是城市（或企业）发展的关键，也是成就事业的基础。古代先贤常说的“唯才是举”、“人尽其才”也说明了这个道理。充分发挥人才的作用，合理任用人才，给人才一个充分施展才华的空间，将人才放在最合适的地方发挥最大的作用，这些观点可能人人都懂，对工作的开展确实能发挥巨大 的作用，但要真正实施起来，却要受“惯性思维”、人情面子、关系网甚至腐败现象所左右。其实，如何盘活人才资源、充分发挥人才作用的问题说到底是一个如何为人、如何用人的问题。古今中外，但凡成就伟业、青史留名者，无一不与“为人用人”之道有关。“得人才者得天下，失人才者失天下”，这一点从唐玄宗时期的先胜后衰中可以看出。唐玄宗即位之初重用能人，以清正廉洁的姚崇、宋憬为相，政务通达，吏治清明，民殷国富军力强盛，经济文化极其繁荣，史称“开元盛世”。谁知好景不长，玄宗自从宠信杨贵妃之后，生活奢糜，不理政务，使杨国忠、高力士、李林甫等一批贪官酷吏身居要职，把持朝政。致使良臣遭排挤，奸人当道，国力日衰。由此可见，盛在用人，衰亦在用人，教训大鄢。

诸葛亮在《出师表》中曾谆谆告诫后主刘禅：“亲贤臣，远小人，此先帝所以兴隆也；亲小人，远贤臣，此后汉所以倾颓也。”唐太宗李世民也认为“为政之要，唯在得人。”“吾为官择人，唯才是与，苟或不才，虽亲不用；如其有才，虽仇不弃。”“人之才能，不能兼备，当弃其短，取其长。”正因为如此，唐太宗才开创了“贞观之治”。

美国著名企业家艾柯卡的成功之路，更说明了正确用人之重要。1979年美国三大汽车公司之一的克莱斯勒汽车公司濒临绝境，该公司用重金聘请艾柯卡并得一批优秀人才，经过短短四年时间使公司起死回生，1984年公司赢利24亿美元，超过公司创办60年以来的利润，因此艾柯卡成为美国人心中的英雄，连布什也把艾柯卡作为其总统竞选的最强大的对手。《吕氏春秋》记载了这样一个故事：晋平公有一次问大臣祁黄羊：“南阳缺个县令，你看应该派谁去？”祁黄羊答道：“解狐可以任之。”晋平公惊奇地问：“解狐不是你的仇人吗？”祁黄羊说：“你只问我什么人可以胜任，并未问解狐是不是我的仇人呀！”解狐到南阳当县令后，果然把南阳治理得很好，百姓衣食丰足，夜不闭户。祁黄羊能够做到“举贤不避仇”，不以个人恩怨为标准，而以“国家至上，任人为贤”为原则，实在值得我们学习。“金无足赤，人无完人”，在考察人才时，不应求全责备，要发现人才的长处，尽量用其长处，避开短处。在工作时，上级可以按工作需要选人，使得人尽其用。清代诗人顾祠协说：“骏马能历险，犁田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。”俄国寓言家克雷洛夫说：“鞋匠做蛋糕，厨子修鞋子，那就别指望有什么好结果了。”人各有长处，各有特点，一个具有高度抽象和空间概念的人最好去搞研究；一个善于待人接物、乐观自信的人最好去搞公关。人与人不同，每个岗位都有其要求，必须按岗选人，选择最适合于这个岗位的人。

有了好的人才以后，关键在于怎样建立科学的人才资源库，有效地盘活人才资源，充分发挥他们的作用。一个好的上级不但要善于选人、识人，更重要的在于如何用人。

汉朝的刘邦就是一个懂得如何盘活人才资源、充分发挥人才作用的高手。他曾坦言：“运筹帷幄之中，决胜千里之外，吾不如子房；镇国家抚百姓，输馈饷，不绝粮道，吾不如萧何；连百万之军，战必胜，功必取，吾不如韩信。此三者，皆人杰也，吾能用之，此吾所以取天下也。项羽有一范增而不能用，此其所以为我所擒也。”刘邦的话为我们生动地论述了盘活人才资源、充分发挥人才作用的重要性。张良深通谋略，是一位战略筹划家；萧何通晓经济，是一位治国理才的好手；韩信善带兵作战，是帅才。很显然，仅凭其中一人的力量，刘邦是绝对不能打败项羽的。作为地方党委和政府（或企业）的领导要对各项工作有一个清醒的认识，及早做到因事用人，在此基础上，对员工的知识、性格、专长进行全面的了解，真正做到人尽其用。要高度重视人才的发现和使用，抓紧选拔大批优秀年轻干部。要结合新的历史条件，全面正确地贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备原则。衡量干部的德和才，应该主要看贯彻执行党的基本路线的实绩，选人用人要注意社会公论。要破除论资排辈、求全责备、迁就照顾等陈旧观念，不拘一格选拔人才。要广开进贤之路，避免只在党政机关或周围熟悉的少数人中选干部，反对任人唯亲。对那些在改革开放和现代化建设中政绩突出、群众信任的优秀干部特别是年轻干部，要大胆提拔，委以重任。对那些思想品质不好、弄虚作假、伸手要官的人决不能提拔。要重视各级党政领导班子主要负责人的选拔培养，加强女干部、少数民族干部和非党干部的选拔培养工作。严格执行干部离退休制度，认真做好离退休干部工作。努力盘活人才资源，给真正的人才一个充分发展的空间，让他们倾12全文查看

**第三篇：盘活人才资源发展县域经济经验材料**

文章标题：盘活人才资源发展县域经济经验材料

经济要发展，人才是关键。\*县地处鄂西北边陲，农业人口众多，交通不便，经济落后，是全国贫困县，优秀人才引进难，留住难。\*县委、县政府针对这一客观实际，努力盘活人才资源，使人尽其才，才尽其力，实现了经济跨越式发展：２００６年全县生产总值达到１５．２亿元，比２００３年增长４２．７％，年均

递增１６．２％；农村经济总收入达到１９．５亿元，比２００３年增长３９．３％，年均递增１１．７％；财政收入１亿元，比２００３年增长４２．７％，年均递增１２．６％；农民人均纯收入２０１０元，比２０００年增长１９．９％，年均递增６．２％；在全省７６个县（市）综合排名中由２００３年的第５５位提前到第４５位，\*县被省政府确定为全省扩权县。

\*县主要从以下几个方面来盘活人才资源：

启用闲散人才，把技术优势转化为经济优势。为了启用社会闲散科技人才，该县积极引导和扶持闲散人才创办民营经济实体。目前，该县积极引导和扶持２００多名闲散人员创办民营经济实体达５０余家。这些人才的启用和经济实体的创办，显示了“点燃一盏灯，照亮一大片”的示范效应、带动效应和辐射效应。

选拔实用人才，把潜在优势转化为现实优势。为了充分发挥农村有一技之长的能工巧匠在致富奔小康中的示范作用，２０００年以来，对全县的“土专家”、“田秀才”等，进行了一次全面摸底排类和立档建卡。截至目前，已选拔种植、养殖、加工、民间艺人等各类农村实用人才１２０００名，通过对这些农村实用人才的培养和引导，有的成为了企业老板，有的成为村主职干部，有的成为了科技致富带头人。

开发银色人才，把原有优势转化为再生优势。该县现有离退休科技人才１０００余人，为了使他们深厚的专业知识、丰富的实践经验和娴熟的特有技能以社会上发挥余热，县委、县政府组织离退休科技人员开展科技服务活动。

输送初级人才，把劳动力优势转化为人才优势。\*县充分发挥人才市场配置人才资源的基础性作用，通过人才输出，整合人才资源，增加农民收入。２００４年，该县选派骨干力量赴深圳、广州、惠州、上海等城市，与大型用工企业洽谈，弄清企业用工条件，建立长期用工合同，目前已与ＴＣＬ集团、创维集团、ＬＧ集团、中信电子集团、华阳集团等八大国际知名品牌企业建立了长期用工合作关系。

《盘活人才资源发展县域经济经验材料》来源于feisuxs，欢迎阅读盘活人才资源发展县域经济经验材料。

**第四篇：盘活感想文档**

睡眠客户盘活感受

为积极响应“睡眠账户盘活竞赛”的精神要求，进一步提升睡眠（非活跃）客户的综合价值，增加营业部综合收益，进行睡眠账户盘活已近一个月，针对我在账户盘活过程中的具体情况，谈谈我的感想：

根据回访情况，账户睡眠原因主要有以下七种：

1、股票被套，亏损严重，等待解套。

2、股票被套，亏损严重，眼不见心不烦，置之不理。

3、亏损，一朝被蛇咬，十年怕草绳，不想再炒股。

4、盈利，期望更高收益。

5、工作忙，炒股只是玩玩（没有当作是投资），没有在意，加之行情不好，不关注。

6、股票已转托管，在其他证券公司开户，没在使用此户。

7、在我司开有多个账户（用他人身份证，主要B股客户），较少用此。

对于有股票的客户，一般愿意沟通，比较好了解情况，或接受建议。无股票客户，特别是转托管客户大多不好接通电话，很多电话已经无法联系到本人，就算联系到也不太愿意沟通，大部分转托管客户会以忙来推脱。

为了达到较好的盘活效果，我做了较多事前准备工作，充分了解客户资料及股票信息，分析可能的睡眠原因，然后针对性的进行模拟情景对话。

具体操作：

1、关注客户生日信息，遇有当日过生日客户，优先沟通，通过生日慰问消除客户反感及戒备心理，然后切入盘活沟通。

2、对于一开始就反感的客户，主动询问是否遇到什么问题，并告知会根据客户需要提供全方位服务，问客户的服务需求，对于有股票客户主动提示市场风险，让客户认为你只是纯粹的关心，而非为了营销。

主要谈话切入点：

对于有股票客户，主要谈：

1、客户大多股票被套，给客户一个出口，让客户发发牢骚，表示同情，同时告知这个行情股票被套客户很多，而且其他很多客户亏损严重得多。

2、如何操作其持有股票，对于波动性比较大股票，建议波段操作；对于风险大，业绩差且无炒作主题的股票，建议高位减持；对于经营业绩较好，有前景的股票建议继续持有。

3、目前行情存在机会，操作获利可以有效弥补之前的亏损；

4、均衡配置资产，购买基金等抵御通胀，实现资产保值、增值（主要对于平时比较忙，少关注股票或少炒股知识与经验的客户）。

对于盈利，期望更高收益客户：

1、夸客户好眼力及丰富炒股经验，告知其盈利情况；

2、提示操作风险；

3、均衡配置资产。

对于炒股只是玩玩，而没在意投资客户，主要谈：

1、有效投资实现财富增值，可以提高财富获取的效率，而且可以使有限的财富实现更大的使用价值，来得也轻松些。客户应该合理规划资产，为未来而有计划的理财。

2、目前行情存在机会，操作获利可以有效弥补之前的亏损；

3、均衡配置资产，购买基金等抵御通胀，实现资产保值、增值。

对于转托管客户，主要谈：

1、其账户仍可使用，即使不在我司交易，有任何问题都可与我们联系。

2、询问转托管原因，接受客户建议。

对于开有多个账户客户，主要谈：

1、了解客户整体操作情况，针对其整体操作情况做一个点评及建议；

2、目前行情存在机会，操作获利可以有效弥补之前的亏损；

3、均衡配置资产，购买基金等抵御通胀，实现资产保值、增值。

以上是本人在账户盘活中的主要感受与操作方法，如有不当，还请指正。

**第五篇：人才资源指标解释**

人才资源指标解释

1、党政人才主要包括各级党委、人大、政府、政协、法院、检察院、民主党派和人民团体的机关干部；

2、企业经营管理人才是指规模以上企业中从事经营管理活动的人员，主要包括出资人代表、经理人、部门负责人和经营管理专业人才；

3、专业技术人才包括企事业单位中，有专业技术职务，在专业技术岗位工作或有专业技术职务(资格)在管理岗位上工作的人员；

4、高技能人才是指在生产、运输和服务一线岗位上，包括国家职业资格一级(高级技师)、国家职业资格二级(技师)、国家职业资格三级(高级工)的技能劳动者。在高技能人才统计上，采取“比照”的办法，即对在实际工作中从事技能岗位工作、具有相应技能水平的从业人员，由单位对应国家职业资格等级划定其技能水平；

5、农村实用人才主要指生产能手(包括种植、养殖、捕捞和加工能手)，经营能人(包括农民专业合作社带头人、农村经营人才和农村经纪人等)，能工巧匠(包括技能带动型和文体类人才)和农民技术人员等，并由县市区主管部门发文确认，取得农村实用人才资格证书的。

6、高层次人才是指具有硕士以上学位的高学历人才，或具有副高级以上专业技术资格的专业技术人才，或具有高级技师资格的技能人才，以及大中型企业(按附件上的划分办法确认，)董事长、总经理、厂长等高级经营管理人才。

7、非公有制经济组织人才是指在各类法人企业中除国有企业、集体企业、国有联营企业、集体联营企业、国有与集体联营企业、国有独资公司，以及国有和集体经济绝对或相对控制(控股)的企业以外的企业(即股份合作企业、其他联营企业、其他有限责任公司、股份有限公司、港澳台商投资企业、外商投资企业)。非公有制经济企业人才主要包括经营管理人才、专业技术人才和高技能人才。

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