# 企业人才储备方法

来源：网络 作者：岁月静好 更新时间：2024-08-19

*第一篇：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...*

**第一篇：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：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）

**第四篇：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。

**第五篇：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

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