# 企事业单位人才策略交流材料（范文模版）

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-06-23

*第一篇：企事业单位人才策略交流材料（范文模版）经济社会的快速发展需要大批的人才。\*\*县大力贯彻实施科教兴市“一号工程”，以“4321”工程为抓手，努力做好人才资源的开发工作，为我县经济社会的全面发展，为把我县建设成为现代化生态型滨海旅游城...*

**第一篇：企事业单位人才策略交流材料（范文模版）**

经济社会的快速发展需要大批的人才。\*\*县大力贯彻实施科教兴市“一号工程”，以“4321”工程为抓手，努力做好人才资源的开发工作，为我县经济社会的全面发展，为把我县建设成为现代化生态型滨海旅游城市提供人才保障。20\*\*年，全县人才总量达到28000人，比\*\*年增加8200人，年均增幅7%以上。回顾近五年来的工作，我们主要抓好了以下三点：

一、加强引导，统筹协调人才工作

一是加强组织领导，切实贯彻“党管人才”原则。成立了由县委、县政府领导为正副组长，组织、人事、科技等部门领导为成员的县委“党管人才”领导小组，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作格局。建立了由17个单位参加的人才工作例会制度，明确了各部门工作职责。在对全县人才状况全面调研的基础上，制订了《20\*\*—2024年\*\*县人才发展规划纲要》，进一步加强了对人才资源开发工作的组织领导。

二是用政策来引导企业重视人才。县里在涉及工业企业的各项双先评比、每年度实力型潜力型企业评定以及企业技改项目审批中，人才指标作为一项重要内容，按不同的企业类型制定了详细的评定标准，设置了人才总量和人才结构二个指标，规定凡达不到要求的，实行一票否决，促使企业重视人才的引进和培养。为了鼓励用人单位加大人才引入的力度，尽快缓解人才制约的紧张局面，县委县政府在\*\*年出台了《\*\*县引进人才的若干意见》，对来\*\*工作的高层次人才给予丰厚的优惠，对来\*\*企业就职的大学毕业生也给予购房时补助房贴2万元，鼓励大学生到工业企业经济主战场工作。同时采取人才储备政策，每年从前来应聘未落实工作的非\*\*藉高校毕业生中择优选择20名到工业企业工作，县财政发给生活费，以此增进毕业生与用人单位的了解，增强推荐力度。县政府每年安排100万元专项资金用于人才引进、优惠政策兑现和人才培养。县委决定在20\*\*年初出台新的人才政策，加大财政投入力度。通过政策引导，使一批我县急需的人才安心在\*\*作贡献。

三是积极创新人才引进载体。充分利用中国开渔节这一盛会，在旅游经贸招商为主的基础上，逐步打造成\*\*急需人才相聚的节日，通过节庆这一舞台，做好做活人才引进大文章。大力举办人才引进洽谈专场，每年用于外出专场招聘费用达到几十万元。有关职能部门摸清我县人才需求状况，掌握外地人才分布情况，有目标地选择人才专场举办地点，使更多的人才能了解\*\*，愿意来\*\*。

四是加大激励力度。县委县政府奖励有突出贡献的科技人才，形成制度评选拔尖人才，给予特殊待遇，为他们的工作、生活、科研提供便利和优惠。逐步形成工资报酬与贡献挂钩的分配激励机制和多元化分配方式，有些用人单位已实行了协议工资、年薪制，对有突出贡献人员奖励股权、期权等，向人才倾斜。促进科技成果向现实生产力的转化，鼓励科技人员面向农村，面向企业，积极探索和开展多种形式的有偿服务，鼓励和支持科技人才先富起来，让人才以分配收入的形式体会被社会承认的价值，进一步满足其各种需求，激发其聪明才智再作贡献。

五是完善人才的社会保障机制。政府有关部门加强对民营企业薪酬制度的指导力度。积极探索社会保险参保行为的个人化运行机制，扩大社会保险的参保面，保障各类人才权益，解除他们的后顾之忧。对来\*\*事业单位工作的人员，若不能转入养老保险关系的，视作已付，给予连续计算。

二、认真组织培训，培养大批经济社会发展需要的人才

一是多层次培养开发人才。县委加强对三支队伍人才的培养引导。通过加强与高等院校和科研院校合作，建立研究生、大学生实践基地。先后邀请42名硕士研究生来象挂职工作，帮助有关单位解决技术难题，培养本地人才。县委县政府有关部门加强对人才的培训开发，与浙江大学联合举办工业企业管理、外向型经济等研讨班，有计划地组织大批企业经营管理人才到浙江大学、上海等高等院校进行短期培训。20\*\*年10月，组织400多名企业经理分四期在上海高校进行人力资源管理知识培训，专家们超前的管理理念给了企业家们有益的启迪。\*\*年以来，共组织各类培训班64期，参加培训7800人次。同时，选送企业经营管理人员参加脱产、半脱产以及远程教育等学历教育200余人，全县企业经营管理人才队伍的整体素质得到了不断提升。

二是注意订单人才培养。充分利用与高等院校的良好合作关系，发挥浙江大学\*\*干部远程教育中心这一现代化教学创新载体的作用，凭借远程教育信息量大，覆盖面广、灵活方便、可按需学习等优点，加紧培养我县各级各类人才。推行校企合作按需求培养人才的好做法，发挥县教育园区教育资源相对丰富的优势，鼓励我县用人单位，特别是企业，与县教育园区管委会加强合作，企业按人才需求下订单的形式，委托教育园区进行培养，造就了一大批急需的实用人才。为调动生产一线技术工人学习专业技术的积极性，培养技能型人才，近几年通过业务培训和业绩考核相结合的办法，破格晋升机械、电子、化工等工科类专业技术人员800余名，提升了生产一线工人的整体素质。政府有关部门注意督促用人单位做好对人才的继续教育培养工作。开展教师校本培训、医生业务培训、技术人员业余进修等继续教育形式，还组织开展各种实用技术的竞赛活动，组织开展名师名医工程等促进了学知识、学技术、强技能活动的进一步开展。

三是注重培养各类实用人才。注意培养乡土人才，开展对农村人才的培训。组织村干部参加大专班学习，开展农村工作专项培训，提高村干部为村为民办实事办好事的能力。通过各种协会的形式开展农民自主培训，如养鸡、果树种植等实用知识培训，每年还以政府友好合作项目的形式派遣15名研修生到日本进修柑桔种植技术。积极开展农民转岗培训。县劳动技术学校和职业技术学校对失去土地的农民进行技能培训，学得一技之长后进入工厂工作，已有千余人接受了培训。20\*\*年，县政府还将投入300万元用于农民技能培训。利用休渔期，宁波水产技校开设了多个培训班，共培训渔民万余人，每年的休渔期培训渔民已成为一项传统工作。

四是培养产业急需的人才。\*\*是全国有名的建筑之乡，现有建筑企业45家，其中特级企业1家，一级企业6家。\*\*的建筑企业急需经过培训的合格建筑人才。县委县政府积极帮助企业引进各类人才。1999年以来，引进建筑类大中专毕业生780名，中级职称以上专业技术人员92名。另一方面，积极培养本土人才。县有关职能部门每年聘请教师到沪杭甬三地就地进行各种培训，如计算机、WTO、土建专业课程、项目经理考试课目等，帮助建筑业从业人员获得技术职称和项目经理资格证书。近几年来，破格评定土建专业初级职称1500人，破格晋升土建工程师350人，考取一级项目经理150人，二级项目经理450人。逐渐形成了一支数量庞大、技术精湛的建筑施工队伍，使承接的工程项目逐年大幅度增加。为应对国家建设部从20\*\*年开始取消项目经理制，实行注册建造师制度，县有关部门通过调查摸底，发动组织建筑行业中未达到大专学历层次人员就读建筑类相关专业大专班，第一期有学员9\*\*人。

三、注重激发用人单位自主开发人才资源的积极性

一是灌输人才新理念，推动用人单位人才资源开发工作。作为人才主要载体之一的我县工业企业都是民营企业，经济规模普遍较小，产品技术含量不高，对人才不够重视。县委县政府和有关部门利用各种机会，向全县用人单位积极灌输“人才就是财富，就是生产力，就是企业的生命力”等观念，更新企业家的观念，提高企业家的整体素质，增强企业用才的内驱力。同时向用人数量较大的事业单位宣传人才在事业发展中的关键性作用，宣传使用人才的新观念，引导人才需求，以此推动人才资源开发工作深入发展。通过宣传，我县在引进人才方面取得了明显的成效，近四年共引进各类人才4654名，其中具有硕士以上学位或副高以上职称的高层次人才135名，引进急需的机械、电子、外贸、建筑等紧缺专业人才1568名，使我县人才结构和人才层次得到了提升，缓解了我县在有关产业领域人才短缺的状况。县领导十分重视人才的引进工作，县委县政府主要领导亲自带队，组织招聘单位135家，先后到西安、重庆、兰州、成都等地进行人才招聘。此外，增加外出小型招聘活动的频度，五年来，组织用人单位到各高校、人才市场招聘达42场次，组织单位155家。鉴于来\*\*工作的高校毕业生不够多，机电、外贸、化工等专业人才紧缺的现状，先后与兰州工业高专、黑龙江科技学院、九江高专等院校建立了合作关系，每年安排学生来\*\*实习。通过实习增进了相互了解，提高了签约成功率。20\*\*年，仅兰州工业高专就有76名毕业生来象工作，20\*\*年将有130名我县紧缺专业的兰州工业高专学生来\*\*实习。\*\*年我县建立了有固定场所的县人才市场，坚持每月举行一次交流会，开好每年的春夏季毕业生洽谈会，20\*\*年建立了人才网站，20\*\*年在\*\*党建网站上增设“人才乐土”，加强了网上招聘力度。招聘到的人才和自主开发培养的人才基本满足了我县经济社会发展的需要。

二是典型引路，让骨干企业起好示范效应。宁波天安集团公司十分注重人才工作，坚持“人才兴厂”理念，走科技化发展之路。该公司从只有十几个人、年产值几万元的乡镇小厂，发展成为现在拥有1926名职工、技术人员达740人、年产值11亿元的全国输变电行业骨干企业。县委县政府及时总结介绍天安公司的主要做法，倡导该公司的经验：坚持以人才兴厂理念、适度激励的薪酬体系、人尽其才的创业舞台、丰富多彩的精神生活相结合，注意吸收大学生来公司工作，根据不同的工作业绩来确定不同人员的工作薪酬。这种成功的示范，对全县企事业单位的人才策略树立了良好的榜样。近年来，全县工业企业特别是机电行业，如华翔、申菱、合力、万力达等企业都显著加快了引才步伐，提高了人才使用效率。

\*\*经济面临跨跃式发展机遇，产业结构和社会结构的逐步优化，对人才的需求呈现出在量上快速增加，在人才层次上多样化的趋势。随着长三角人才一体化的形成，县委县政府正在进一步探索为经济社会全面发展进一步提供人才保障的新途径、新办法，整体提高我县人才工作水平。

**第二篇：企事业单位怎样留住人才**

企事业单位怎样留住人才

赵三清

在继续深化国有企业改革中、在各类企业经营中防止人才流失、留住优秀人才，应实行如下对策。

1、薪酬留人。按照马斯洛的“需求层次论”，在人的基本需要的生存需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要中，衣、食、住、行这些维持生存的基本需要以及人们对医疗保险、失业保险、养老保险、伤残保险等方面的安全需要，是最基本的需要。企业中的薪酬系统，工资、奖金、福利、津贴和股权等，正是满足人们生存需要和安全需要所必需的。据了解，当另一个同样规模、同样岗位的待遇高于本企业待遇的20%，则可能会因为待遇问题而引起人员由低待遇企业向高待遇企业的流动。目前非国有企业的重要筹码就是靠高工资、高福利和股权来吸引人才，一方面通过公开招聘初中级人才，另一方面通过猎头公司（外资企业）猎取高层管理人才和高科技人才。因此，企业在制定本企业的薪酬策略时，一定要参照本地本行业其他企业的薪酬待遇，使本企业的薪酬待遇等于或略高于同行业的平均待遇，以稳定企业员工，做到薪酬留人。

2、文化留人。企业文化一般可以分为三个层次：一是观念层，即内隐层次，包括企业最高目标、企业哲学、企业精神、企业道德、企业风气和企业宗旨，其中企业精神最为重要；二是制度层，即中间层次，包括一般制度、特殊制度和企业风俗；三是器物层，即外显层次，包括企业名称、标志、厂旗、厂歌、厂服、厂容厂貌等，以及电影、录像、摄影作品、美术作品、文学作品和歌舞作品等。企业文化因素对企业员工具有重要的导向作用、凝聚作用、激励作用、和约束作用。经过二十多年的改革，企业员工的素质迅速提高，知识型员工的比例逐渐增加，人们除了希望满足物质需求外，更追求文化需求，追求在社会群体中的归属感、认同感、自尊感和成就感，希望实现自我价值。员工不是经济人，而是社会人、自我实现人。因此，良好的企业文化，可以使员工有一个要创造良好的企业文化，营造一个可以激励员工奋发向上的工作环境和人际关系氛围，做到文化留人。

3、培训留人。企业可以通过招聘吸引优秀人才，但通过培训不但可以快出人才、多出人才和出好人才，尤其是使员工自身不断增长知识和提高能力，更能留住优秀人才。世界上就有不少著名企业自己办有大学，为自己培训人才。但在我国，据了解，近三年来企业用于岗位培训的经费逐年下降的约占20.6%左右，有72.3%的企业工会近三年平均每年用于员工教育的费用小于工会留成经费的10%。国有企业必须建立职工教育经费投入保

障机制，保证企业工资总额的1.5提取作为教育经费使用，做到培训留人。

4、事业留人。20世纪60年代，随着欧美经济的高速增长，产生了“职业生涯管理”概念；到了70年代，许多企业重视通过职业生涯设计满足员工不断发展的需要；80年代开始强调职业生涯管理首先应适应企业发展的巨大变化；90年代则注意了员工需要和企业需要的平衡，即将职业生涯管理当作开发员工潜力同时又满足企业发展需要的一种方法。据了解，在全球辞职的中高级管理人员中，只由25%的人主要是为了工资，而多达50%的人是因为对前途和上司不满意，对在该企业的职业生涯没有一个清楚的目标。因此，国有企业应该了解员工需求，针对员工需求制定职业生涯计划，为员工提供培训进修机会，提供晋升发展之机，用职业生涯前景留住人才，用企业发展前景留住人才，做到事业留人。

5、情感留人。当代知识经济时代，人力资源管理已经由过去的以“经济人”为假设的物本管理，以“社会人”为假设的人本管理，发展到以“能力人”为假设的能本管理阶段了。人力资源管理的目标是发挥人的积极性、主动性和创造性，挖掘人的潜能，把人塑造成能力人。国有企业高层管理者要深入员工，了解员工，尊重员工的首创精神，保持同员工沟通渠道畅通，做到情感留人。

6、制度留人。只有真正深化企业三项制度改革，建立管理人员竞聘上岗，能上能下的人事制度，建立职工择优录用、能进能出的用工制度，建立收入能增能减、有效激励的分配制度，才能从根本上解决“说你行你就行不行也行，说不行就不行行也不行，不服不行”的任人唯亲和平均主义“大锅饭”的问题。只有深化分配制度改革，确立劳动、资本、技术、和管理等生产要素按贡献参与分配的原则，完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度，才能充分发挥员工的主人翁精神，真正做到制度留人。

7、留住骨干。西方国家企业管理中有一个“80/20法则”，即20%的员工创造了80%的价值。可见，这20%员工就是企业的骨干，包括中高级的管理人员、高级研发人员、产品或工程项目主要负责人、对生产制造工艺和技术进行重大改进的人员、开发重要市场的人员等。据了解，我国职工队伍结构分别为：生存人占33%，安全人占20%，社交人占7%，尊重人占20%，自我实现人占15%，因此，国有企业在用人能上能下、用工能进能出、分配能增能减的制度改革过程中，一定要给这15%的自我实现的员工以更多的培训以提高自身能力的机会，晋升以提高自身社会地位的机会，晋升以提高自身物质报酬的机会。要用柔性管理方法，给他们以更多的情感关爱、给予参与管理和创业的机会，做到留住骨干。

8、善待“跳槽”。员工跳槽，不仅会带走企业的技术和客户，使企业受到不应有的损失，而且会使企业内部人心浮动，致使人才外流现象有增无减。因此，一些国有企业对跳槽者极为恼火，并制定相应“政策”，用收回住房、补偿培训费、带走家属、扣留人事档案等办法加以制约，但这样做既不能从根本上解决人才流失问题，又会带来负作用。所以，国有企业要善待跳槽到其他企业的员工，大度的为他们送行，并保持同他们的联系，随时欢迎他们再次回来创业。

摘自《中国集体经济》

**第三篇：我市企事业单位人才状况调查报告**

我市企事业单位人才状况调查报告

孔维昆 057071158

一、调查内容和方式

为搞好这项工作，专门成立了人才调查领导组及其办公室，市委组织部副部长、市人事局局长任组长，市委组织部副部长任副组长。这次调查的主要内容是：全市全民所有制事业单位、国有企业、集体企业，民营、私营企业、乡镇企业、“三资”企业中的大中专毕业生，初级以上职称人员、中级以上技工、离退休专业技术人员。调查方式主要采取全面统计和重点调研相结合的办法进行，发统计表由各单位按所掌握的材料据实填写，各县（区）、市直主管部门和单位汇总填报，同时选择部分单位派调查组进行重点调查，市人才中心还将调查所需的表格和文件在宣威人才网上进行上传和下载，市委组织部和市人事局负责牵头协调，市人才开发交流服务中心具体承担调查任务及数字资料的汇总整理。调查分三个阶段和6个小组进行，6月5日至6月10日对人才调查工作开展宣传，6月11日至6月28日调查摸底阶段，6月29日至7月5日对调查数据汇总整理；六个小组分别对县区、党群口事业、政府口事业、国有企业，省直企、事业单位、个体私营企业进行了调查。

二、调查结果

此次全市企事业单位人才状况调查，被调查单位1136个，其中：市直事业单位244个，市直企业单位205个，县区事业单位687个，县区企业单位185个。共收集到各类专业技术人员资料信息43886人，按学历划分：研究生136人，大学8042人，大专及以下为35708人；按年龄划分：40岁以下人员23652人，40岁以上20234人；按职称划分：高级职称2405人，中级职称16438人，初级职称25043人；按单位性质划分：事业单位专业技术人才18374人，企业单位专业技术人才25512人，有779人享受国家津贴。

三、存在的问题

通过调查落实的情况看，我市人才的使用和流动主要有以下几方面问题：

1、人才分布不均，配置不合理

调查显示，我市现有的各类专业技术人才中教师和卫生的专业技术人才共有20452人，占调查总数的46.6%。其中：教师岗位有11932人，占调查人数的27.19%，这当中事业单位教师11159人，企业单位教师773人，企业单位教师主要是我市企业子弟学校和厂矿自办学校的教育职工；卫生岗位有8520人，占调查人数的19.41%，这当中事业单位卫生人员4328人，企业单位卫生人员1354人，企业单位的卫生人员主要是我市企业单位的卫生所和企业医院职工。从以上两组数字看，专业技术人才最多的是教育和卫生岗位上的人员，并又主要集中在事业单位，而新能源、新材料、生物技术、信息技术，农业技术等高科技技术方面的人才少，一般人才多，高级职称和高精尖人才少，长期的恶性循环，直接影响了我市的社会经济的快速协调发展，形成我市整体人才短缺和局部人才过剩并存的局面，造成人才资源的严重浪费。

2、高级人才“跳槽”现象严重，现有人才“青”、“黄”不接

调查中发现好多单位存在一些共性问题，前几年分配来的大学生和具有高级职称的人才因种种原因离开单位的不少，有去南方就业的，有考上公务员的等等，这些外流人才都是经过单位培训具有实际工作经验和获的一技之长的骨干力量，他们的跳槽，给单位造成一定的损失，这种情况以企业和私营企业居多，例如：我市妇幼保健院原副院长，他是我市为数不多的医疗专家，有很丰富的临床经验，但由于现有用人机制不灵活，而到南方另外谋职；我市的国有企业这几年都有不同程度的人才流失，2024年到2024年共有78名专业技术人员，到今年6月底，就有9名专业技术人才相继离开单位，占全厂专业技术人才总数的12%。人才的流失使单位现有人才数量和结构上出现了断层现象，老技术人员年龄偏大，年轻技术人员不是跳槽就是文化程度偏底。

3、缺乏经营管理人员特别是高级经营管理人才

我市从传统的计划经济向市场经济转换的过程中，单位急需一大批具有较高政治觉悟，具有开拓意识，擅长产品开发研究，懂经营、会管理的高级管理人才，但好多单位的经营管理人才严重匮乏的现象严重制约了企业的发展。高级管理人才是企业的“骨骼”，在企业创造利润、建设团队、管理变革等方面起着承上启下的作用，这个问题是一项长远性的问题，在每次人才交流会中，好多单位都要招聘一些总经理、经理助理、总会计师一类的人才，但招聘单位的多，符合条件的人才少，难道我市真没有这样的人才？答案明显是否定的，就这几年在外地发展的总经理级人才就有很多，他们多数在外地发展，把在宣威积累的管理经验带到了外地。从调查统计中看，全市农业科技和管理人才仅有285人，占全市调查总数的0.65%，农业企业更是少的可怜，如此状况怎能实现全市农民群众步入小康社会。

4、个体私营、民营企业引进人才困难，留住人才更难

近几年来，我市经济步入快速发展阶段，民营经济总量迅速扩大，对于拉动全市经济增长，促进国企改革，增加税收，扩大就业，维护社会稳定发挥了越来越重要的作用。随着民营经济的迅速发展，各种人才也不断的流入到民营企业当中，每年的人才交流会中，个体私营企业都能找到单位急需的人才，也从中尝到引进人才的甜头，引进的人才也成为推动民营经济快速发展，做大、做强企业的重要支撑力量，民营企业的人才数量和质量比以往有了可喜变化，但调查中发现，存在的问题也不少，由于私营企业自身的特点和各种原因，私营企业在吸引人才方面困难重重，而这些困难大多是由众多因素造成的，主要有以下几方面原因：一是我市至今没有一项个体私营企业引进人才的优惠政策，原有的人才引进政策也远远不能适应现在的经济发展需要；二是私营企业规模小，不管是生产规模，还是人员、资金拥有量以及影响力都小于其它单位，这使的大部分私营企业难以提供高薪、高福利来吸引人才，而且私营企业的稳定性比其它单位差，不管内部还是外部环境的变化，对私营企业的影响比对大企业的影响大的多，所以对于人才而言，在私营企业发展的风险要高于其它单位；三是行业分布广，地域性强，从手工作坊式的加工到高科技技术产业，包括一些不合适大规模资金运作的领域，这样私营企业对人才的需求更具有多样性和复杂性，尤其是人员的构成更具有明显的地域性，企业的人才使用大部分是“近亲交流”的办法，很容易形成排外的企业氛围，不利于我市引进新的人才；四是缺乏良好的企业文化，大多数私营企业不注重企业文化的建设，员工缺乏共同的价值观念，对企业的认同感不强，往往造成个人的价值观念与企业理念的错位，将企业看作是自己的私有财产，引进人才方面考虑的是人才的成本问题，他们最需要“一人多能”型人才，老板们认为你来了，就要干最多的工作，不顾及人才的专业和特长，这也是私营企业难以吸引与留住人才的重要原因。

四、对策和建议

1、更新观念，树立正确的人才观。引进人才的观念、技术、管理方式并合理使用的问题是我市乃至全社会共同关心的问题。在思想认识上要从狭义的人才观到全面的人才观，从单纯技术型人才观到多样性、多层次的复合型人才观发展。人才是多样性的，任何单位都应根据自身经营特点需求各种不同类型的人才，除技术人才外，还有管理人才、市场营销人才、公关人才等等，应该说，一切具有可为我市发展所用的特殊技能或才干的人都是人才，用人单位应全面分析人力资源方面所面临的问题和机遇，从制度上建立起完整的人才体系，有针对性的招揽切实需要的适用人才，实现人才强企、人才强市的目的。

2、建立健全各项人才政策，加大人才宣传力度。应根据当前社会发展形势和经济发展变化的要求，按照中央和省委、省政府关于进一步做好人才工作的政策精神，在学习借鉴外省市经验的基础上，尽快出台一部政策超前、措施优越的人才管理办法，以进一步培养、留住本地人才，吸引我市急需的专业技术人才和宣威籍在外地工作的大中专毕业生来我市工作，同时要加大吸引人才等各项优惠政策的宣传力度，并正确引导我市现有人才根据自身实际情况，选择合理流动的方式进行交流。

3、加快各项政策制度的贯彻落实。要进一步加快事业单位人事制度改革，严格按照宣人字[2024]61号文件的规定，坚持“凡进必考”，同时要做好人才引进后的各项配套工作。人事代理、人才测评工作都是人才工作领域的新事物，调查中好多单位都向调查人员咨询有关政策和办理手续的情况，我们应在大力拓展工作业务的同时加大宣传力度，让服务对象知道人事代理和人才测评的意义和好处。要在学习借鉴外省市的经验、优点的基础上，规范和完善人事代理制度，简化办事手续，改变工作方式，快速稳妥的在全市铺开这项业务。要设立先进的人才测评机构，利用现有的设备和人员，采用国内最新的人才测评软件，通过人机对话，对管理人员和应聘人员的职业兴趣、职业倾向、基本素质、个性性格、管理潜能、创造能力等项目进行准确客观的测评，帮助用人单位合理定位，提供可靠的参考依据，为招聘单位育人、选人、用人提供富有科学依据的参考信息。

4、创新人才工作机制，激发各类人才的工作积极性。要帮助用人单位创造吸引人才的各种条件，要善于发挥我市的优势，有效的利用现在有限的人才资源，以各种方式努力创造吸引人才的条件，建议用人单位运用薪资、福利、采取底薪+奖金的分配模式，这种模式可以满足人才日常生活的基本需要，使他们安心专注于本职工作，用人单位也可以提供充分调动人才积极性必须的物质条件，积极参与社会福利制度的改革和建设，既有利于增加用人单位对人才的吸引力，也符合我市的经济能力和条件，按照法律的规定，根据自身条件，努力建立较为完善的福利保障制度。并尽可能地为人才解除后顾之忧，例如帮助解决配偶就业、调动、子女教育等问题，以增强人才对企业的归属感。根据人才自身的素质与经验，结合用人单位内部的实际情况，目标策略，给人才设置挑战性的工作或职位，使其能够在工作中得到发展的空间，不但满足了人才自我满足、自我实现的需要，同时也使得人才在工作中得到了锻炼，反过来也有利于企业的发展。在吸引人才方面企业还可以顺应国家企业改革的潮流，以建立现代企业制度为契机，在“产权明晰”上下功夫，制定多样的、具有吸引力的股权政策，用个体的利益和企业的利益统一起来的办法，从而在公司内构建“利益共同体”，增强人才的责任心，激发积极性和创造性。

5、正确认识和处理好 “人才流动”与“人才流失”的关系，防止把有益于单位的“人才流动”误解或处理为有害于单位的“人才流失”。人才流动有益于单位的发展，这已经为许多单位管理者的共同意识，在这次调查中我们就在个体私营企业经常听到很多经营者讲“人才多的是，不怕人才走，走一个，我可以再招一个、二个”，这里面就存在“人才流动”与“人才流失”的认识上的混淆了，然而，人才流失往往又是不以单位意志为转移的，单位如果出现个别的、甚至是局部的不影响单位大局的人才流失现象，这并不可怕，怕的是不引以为戒、不认真吸取教训，其后果是极其严重的。用人单位只要不断地完善人才管理工作，我市的人才流失现象就会得到遏制，我市的人才就会在有效的人才流动中得到有效的保留和发展。

2024年宣威市人才调查工作已落下帷幕，我们将认真总结经验，积极探索新的工作方式，为全市的经济建设提供最优秀的人才和快捷服务，为我市全面建设小康社会提供坚强的人事人才保证。

**第四篇：人才招聘策略**

西门子公司人事部针对中国员工分为两个部分，一是执行组(Operation Group)负责执行、操作等具体事务，针对业务部门或职能部门的需要进行全方位的人力资源服务。二是战略制定组(Strategy and Policy Group)，负责制定战略、政策和整体计划、方案。胡春小姐属于执行组。

作为德国最大的私营企业，也是全世界第五大跨国公司，西门子公司无疑是世界电气界的一颗璀璨明星。而今天的成就，离不开西门子对人才的重视。他们不仅有一整套业界著名的人才培训体系，而且招聘体系也同样可圈可点。近日，记者采访了西门子(中国)公司人事部高级顾问胡春小姐，在西门子公司的会议室里，我们的交谈就从西门子如何进行招聘选拔这一话题开始。

西门子公司人事部针对中国员工分为两个部分，一是执行组(Operation Group)负责执行、操作等具体事务，针对业务部门或职能部门的需要进行全方位的人力资源服务。二是战略制定组(Strategy and Policy Group)，负责制定战略、政策和整体计划、方案。胡春小姐属于执行组。

一般化的招聘流程

记：能否简单介绍一下西门子公司的招聘体系?

胡：西门子的招聘流程与其他公司大致一样：发布招聘信息→筛选简历→面试→进入试用期。西门子早期多在覆盖面较广的报纸上发布招聘信息，现在主要通过外部的人才网站和西门子网站进行招聘。

西门子公司的总部采用了一个软件系统，我们称之为ATS，西门子(全球)的招聘工作都在这个平台上进行。我们可以用这个系统发布招聘广告，建立很多链接，链接到外部的人才网站。同时，公司有自己的intranet和internet。通过多种途径发布信息,所有的求职者都可以在线申请职位。这个系统有一个跟踪软件，什么时候进来简历、什么时间进行筛选、筛选结论是什么等情况，都会进行跟踪记录。人力资源部淘汰掉不合适的人选之后，把认为合适的人选的情况发送给招人部门，并与部门经理进行讨论。

之后，我们会根据职位的不同，采取不同的方案。比如，招聘研发工程师这种技术性较强的职位时，一般先由业务部门进行面试，因为他们更了解技术要求、业务状况。个别时候会有笔试。

如果招聘的是适用面比较广的职位，比如秘书，申请的人很多，一个职位有成百上千的应聘者，我们就会先筛选简历，然后进行电话面试。我们会在电话里了解她们的英文能力、交流能力等，觉得比较合适的人再请过来面试。所以，每个职位的招聘流程并不是完全一样的，并没有固定的模式。基本上以面试为主。

一个面试最长2个小时，要进西门子这样的公司可能需要进行2～3次的面试，根据职位的不同，可能有的人会经过更多的面试考察。人事部重点考察能力部分，业务部门考察经验和知识部分。

即便是这样，我觉得还是很难完全了解一个人，只有在真正的工作当中，才能体现一个人的实力。

西门子一般和员工签订3年的合同，根据我国《劳动法》，最长有6个月的试用期，我们就会在这6个月中进一步考核一个人。直到试用期结束，招聘工作才算是完成。

记：西门子的招聘计划是如何确定的呢?

胡：西门子每年都有一个预算，每年的五六月份，根据上一年的业务状况和明年业务发展的需求，各个业务部门就开始考虑预算。公司需要拓展哪方面的业务、组织结构有什么样的调整、某一业务需要多少人，这都是需要考虑的问题。然后，他们会把下一年需要哪方面的人、多少人统计上来;接着根据实际业务的发展、业务量的增长、工作的分配情况，分时段地把需要的人分批招募进来。招哪一方面的人、招多少人，是跟业务需要和每年的计划挂钩的。超出计划外的东西都需要上级部门批准。

记：西门子倾向于招聘刚毕业的大学生还是社会上有工作经验的人?

胡：简单来说，我们招聘的人员大致分为三种：学生、manager(中层管理人员)、professional(专业人士)。三种人员的侧重点不同，招聘manager时主要注重经验、能力、学识等方面;招聘professional时更注重经验和专业技能;而学生没有丝毫经验，在学校学到的专业知识几乎没有多大用处，最主要的还是看能力，像创新能力、学习能力、组织协调能力等。相对而言，招聘的大学生多数属于技术类职位，而销售、市场类职位我们比较倾向招聘社会上有经验的人。

记：你们进行简历筛选时有什么标准吗?什么样的简历更能吸引你们的目光?

胡：这要根据职位要求来定。我们在发布招聘广告的时候都有具体要求，包括学习背景、学历、专业、工作经验等。筛选简历时，主要看应聘者的情况是否符合这些要求。

我们发现，有很多简历都存在问题。有些简历没有说清任何事实，你看完后不知道这个人以前干过什么、现在状况怎么样;有些简历过于简单，连联系方法都没留;有些简历却乱七八糟什么都放进去，比如小学的成绩单。

过于简单或过于复杂，都不是有效的简历。因为太简单，我们就了解不到这个人的工作经历;过于复杂，就使人觉得简历重点不突出，不知道他先想干什么。比较有意思的是，什么样的简历都有，甚至有人把她的婚纱照、艺术照和明星照都给寄过来了。其实，我们只是想招一个文职人员而已。

面试原则：More Eyes Principle

记：西门子的面试有什么原则吗?

胡：西门子强调多侧面、多角度地了解应聘者，大家在面试之后会进行交流，谈谈对这个人的感觉，什么地方比较不错、什么地方有待提高。西门子面试的时候遵循的是“more

eyes principle”，更多的人从不同角度去看一个人，大家交换不同的看法，最终形成一个共同的结论。我觉得这才是最重要的。

记：西门子面试时一般会问什么问题?有没有设定固定的问题?

胡：有一些固定的简单问题，比如要求他们做一个简单的自我介绍，说明自己学习、工作经历、以前负责过哪些项目、怎么做的、成绩如何等等惯例问题。还有就是了解他们每次变换工作的原因、现在为什么想来西门子工作、未来的打算和目标、期望的薪资是多少等等。这些都是常规问题，基本上问及每一位应聘者。

记：刚才您还提到一个常问的问题是：为什么选择西门子公司?我想很多公司也都会问这样的问题。请问，西门子主要希望通过这个问题了解什么?

胡：我想这和应聘者换工作有很大关系。尤其是2024年，IT、网络发展得很迅速，当时有很多人工作换得特别频繁，没有目的性地半年甚至两三个月就换一个工作。我们就会考虑应聘者是不是盲目地来到西门子，一两年后跳走，他们的忠诚度如何。要知道，西门子多的是工作了十几年的员工!

每一个公司都有自己的文化，但某种角度上来说又都差不多。有的人在某家公司经历了一些事情，觉得很茫然，跳到西门子;两三个月以后又很茫然地离开。我觉得这样的人就很有问题。

记：应聘者很可能会在回答问题的时候不自觉地美化自己，面试的时候如何有效地辨别他们的实际能力?

胡：我知道现在每一个人都会去准备面试，在面试的时候尽量展示自己最美好的一面。谈到识别，这涉及到面试的技巧和方法。

我们的招聘人员都是经过专业训练的，包括业务经理，都经过面试培训。比如说，了解应聘者的学习能力如何，你可以具体问他，你是怎么学习的，学过哪些东西，当时情况怎么样„„这样，细节的东西就展现出来了。

另外，对一个应聘者有几轮的面试，我们会从不同侧面考察他。比如，一个人在A、B、C几位面试者面前都夸大了自己，在不同的人面前说的话会有所变化。等我们几个人在一起讨论的时候，就会发现问题。

话又说回来，通过这些面试的方法、技巧并不能百分百之说明这个人合适这个职位，所以会有些人在试用期时被淘汰。

记：西门子招聘的时候会不会考虑应聘者的文化理念是否符合公司的文化和理念?胡：有句老话说，是金子放到任何地方都会闪光的。一个优秀的人才在日本公司、美国公司很优秀，他来到西门子以后，尽管公司文化有所不同，但也会很快适应这个环境，甚至在小范围内改造环境。

灵活多变的面试技巧

记：刚才您提到，面试的技巧很重要。您有什么好的方法和经验吗?

胡：我觉得面试的时候很难去讲一些理念性的东西，只能从他过去的经验和行为去推测，将来他在类似的环境下会怎样做。我们经常会问应聘者过去实实在在做过的事情，当时的情形、有哪些环节、当时怎么想、怎么做的„„只能通过这些，来判断他过去的行为对我们现在的工作要求来说是积极的还是消极的，是否适合该职位。

记：你们的方法和建立Competency Model的行为事件访谈，似乎有相同的重点。不知道西门子是否也建立了自己的Competency Model?

胡：西门子(全球)建立了一个Competency Model，定义了17种Capabilities(能力)，比如主动性、学习能力、战略导向、客户导向、创造性、沟通技巧、变革导向等。我们会针对每一个职位，定义出职位的Key Capabilities(关键能力)，也就是定义出招聘时主要的关注点在哪里。所有职位定义都会根据这17种能力定义来确定，它是基础。

记：除了一对一的面试，西门子还有没有现场模拟、小组讨论等方式?

胡：我们在时间比较紧张、应聘者比较多的时候会采用这样的形式。

不久前给一个业务部门招聘销售人员，一共是24个应聘者，我们分两天进行了两场招聘活动，一组12个人。活动包括向他们介绍西门子公司、做一份问卷调查、英文演讲、小组讨论、角色扮演，最后是和每一个应聘者进行单独交流。

我们对销售职位定义了几个大方向的要求，比如主动性、沟通能力如何，是否具有成果导向的思维和团队协作的精神等，活动环节都是根据定义的方向设计的。

英文演讲主要考察他们的英文流利程度和表达自己观点的能力。其实，演讲能够体现一个人的综合能力。我们会看应聘者是不是过分紧张，英文是否流畅、能否很好地表达自己，是否善于借助表情、眼神、身体语言，并运用当时会议室里的工具等。

小组讨论的时候能够看到更多的东西。有些人可以带领整个团队进行讨论，能够分析清楚讨论的主题是什么、需要解决什么问题、能够达到什么结果。我们假设的情景有点像是荒岛逃生，当时有个人给我很深刻的印象，他表现得特别好，一直带领大家深入探讨。问题跟工作没有一点关系，但却特别能够体现一个人在团队当中是如何表现自己的。

接下来是角色扮演，看他们如何跟客户打交道、与客户沟通、怎么解决客户的问题。主要是了解他们的销售经验是否丰富，但是更重要的是看他们有没有销售的感觉，即sales sense。比如有人经验不足，但是销售的感觉非常好。他知道怎么跟客户接近，了解客户的需求，尽管他经验明显不足，但是表现出特别积极向上的感觉。经验可以积累，技巧可以学习，但是感觉凭借外部很难获取。

每一环节我们都有observers，就是观察者，给这些应聘者打分。活动之后我们会进行讨论，针对当天的12个应聘者提出一些意见。不见得分数最高的应聘者我们就会要，因为这只是表明他在活动当中表现特别好，不见得适合工作。

最后我们招聘了6个应聘者，这些人在所有的环节中表现都比较好，综合素质比较高，能够得到我们观察者的一致认可。

记：您觉得招聘对整个人力资源工作，甚至对公司而言，有多大意义?

胡：人才的重要性使招聘举足轻重，所以面试的时候，如果我看到一个特别优秀的人，自己都会特别兴奋。有时候一天面试七八个人，都没有遇上合适人选，就觉得特别沮丧。

我们常说的一句话是：人力资源管理怎样才算做得比较好?——就是把合适的人放到合适的位置上。第一步就是要招到合适的人。我们在做招聘时，更多的是考虑这个人在公司的长远发展。考虑人才长远的发展，也许就是招聘的意义所在。

**第五篇：人才队伍建设策略**

四、人才队伍建设的策略

（一）积极营造让优秀人才脱颖而出的工作环境

1、全面深化干部人事制度改革。坚持和完善民主推荐、民主测评、民主评议制度，积极推行干部考察预告制、党工委讨论干部“票决制”、领导干部任职前公示制、后备干部公开选拔制和干部考察工作责任制，街道机关中层干部竞岗制等，切实形成凭实绩、重公认，坚持以发展论英雄，为发展配干部的选才用才机制。

2、着力创新人才竞争激励机制。以鼓励劳动和创造为根本目的，充分调动所有街道社区干部的积极性，为人才队伍建设创造富有活力的体制环境。建立健全符合街道社区工作特点的竞争激励机制，破除传统的用人观念和人才管理方式，变重学历资历为更重实绩能力，变单纯的组织委派为公开竞争选拔，变身份管理为岗位管理。建立竞争择优的人才选拔机制，健全人才评价体系，完善奖励制度和有效激励机制，坚持精神奖励和物质奖励相结合的原则，充分发挥经济利益和社会荣誉双重激励作用，大力营造激励创新的社会环境。

（二）大力培养和造就高素质的人才队伍

全力构建高素质的社区人才队伍。根据上级文件要求，适应发展需要，体现时代精神，坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，把忠实实践“全心全意为人民服务”作为选拔任用社区干部的首要条件，选好配强社区领导班子。围绕科学决策能力、驾驭全局能力、开拓创新能力，构建社区干部能力建设框架。强化人才队伍的培训，坚持开展“树人计划”，学习有关法律法规、自动化办公手段、社交礼仪等，开展“首席社工”和优秀社区工作者的评选；完善考试考核制度、党

工委中心组集中学习研讨制度。建立健全贯彻民主集中制原则的各项制度和工作机制，重点抓好社区党政正职干部的培养选拔，及时将政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的优秀社区干部选拔到社区党政主要领导岗位上。进一步重视培养和使用青年人才，积极推行竞争上岗、轮岗和任职公示制度，加快制度创新，坚持把理论武装，提高思想政治素质放在首位，适应社区发展要求，加强能力建设，鼓励社区干部参加公共管理专业和现代科技及应用技能的学习，不断增强社区干部在市场经济条件下依法行政和开拓创新的能力，促进为民服务能力的提高。

（三）加强组织领导，切实保证人才工作规划顺利实施

要牢固树立 “人才资源是第一资源”的观念，努力创造人才工作新优势，构筑人才开发新高地。把加强人才队伍建设作为实现“建设宜居街道”的关键举措抓紧抓好。建立组织部门牵头抓总，各有关部门相互配合，统分结合，协调高效的人才工作机制。结合本街道实际，根据计划要求，及时研究解决新情况、新问题，为人才队伍建设提供可靠的组织保障。

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