# HR该怎样建立优秀人才库

来源：网络 作者：落花时节 更新时间：2024-07-21

*第一篇：HR该怎样建立优秀人才库HR该怎样建立优秀人才库成功的招聘是企业人力资源有效运营的第一步，要想做好企业招聘工作,浩富中国人力资源提醒：建立和充实企业的人才库在企业选聘新员工时，自己找上门或看到报纸、网络的招聘广告后打电话应聘的这二...*

**第一篇：HR该怎样建立优秀人才库**

HR该怎样建立优秀人才库

成功的招聘是企业人力资源有效运营的第一步，要想做好企业招聘工作,浩富中国人力资源提醒：建立和充实企业的人才库在企业选聘新员工时，自己找上门或看到报纸、网络的招聘广告后打电话应聘的这二类候选人中，一般情况下是缺乏优秀人才的。最佳的人才往往都已拥有一份 工作，甚至还没有必要去寻求新的职位。企业惟有花一些时间和高等院校的就业指导中心、专业人才服务机构建立良好的关系，并鼓励内部员工积极参与行业内的专 业组织与活动，惟此，才有可能成功地寻找到优秀的人才。因为，这二个方式大大改善了企业的人才库，使企业甄选人才的范围得以扩大。此外，经常浏览人才网 站，将一些合适的人才简历收入企业的人才库中;注意在一些专业的网站与刊物上发布招聘广告也会有所帮助。这些做法的关键是在企业需要一个优秀的人才库之前 就先建立好它。（转载@狼芽家网络科技）

**第二篇：如何建立企业人才库**

如何建设企业人才库

目的：积极主动的去寻觅人才，经筛选放入公司人才库，在出现岗位空缺时，能够从人才库中快速、有效的找到合适的人才，提高招聘效率。

建立方案：

一、哪些人入库?(入库类型)

a.面试优秀但因某些原因未录用的人员;

b.录用未报到的人员;

c.预约但因某些原因未面试的或未参加面试的(匹配度较高的);

d.同行业储备。

e.离职的优秀员工。

入库后5种类型按序号字母区分，加入（二、中)人才编号。

二、评定人才等级及人才编号：

按照人才与岗位匹配程度设定人才等级(排入编号)：例如分3级：A.完全匹配(100%-120%)，B.匹配(80%-90%)，C.一般(60%-70%);

编号：等级+入库类型+部门编号+岗位编号+入库序号

示例：第一个加入人才库的和岗位要求完全匹配的面试优秀但因某些原因未录用的工艺技术部部长，编号为Aa101001。

注：部门用1位数，岗位用两位数，序号用三位数(或更大位数)。

三、人才库电子档模式: 文件夹+Excel

方案1.文件夹：按部门分类，每部门建一个Excel，工作表：按岗位分类。

方案2.文件夹：分为技术部门，职能部门两类，共建立两个Excel。

工作表：按部门分类。

四、入库人员信息：(以下项是否必要或还有其它未尽项)

人员编号，姓名、出生年月、性别、毕业学校，家庭住址，学历、专业、开始工作时间、面试时间、面试考官、未达成意向原因、目前工作

地点、最新联系电话，邮箱，最新跟踪日期，目前求职意向，建议储备岗位类型(比如：大线、管理、资深、一般工程师等)简历链接。

五、定期更新维护：

对于入库人才发送入库通知邮件;

对于重要人才(例如A类人才)重大节日发送节日祝福邮件;

每年电话跟踪了解其工作近况，近期求职意向，最新联系方式等;

是否可以推荐有求职意向的同事、朋友给我们。

入库通知邮件示例：

主题：欢迎加入我公司人才库!

xxx先生/女士，您好：

您已成为我公司人才库成员，后续您若有求职意向，敬请来电告知，若恰逢我公司有职位空缺，我们会为您优先安排面试。若您近期联系方式有更新，烦请告知，您的个人信息我们会严格保密，绝不会透露给他人知晓，敬请放心!

以下是我公司的相关信息，请您查看，谢谢!

六、人才库清理：(是否必要)

清理人才库的标准：如资料不准确、无法联系等人员进行淘汰。

**第三篇：建立人才库通知**

关于建立电信学院优秀学生人才库的通知

根据校学生处相关要求，各院系需按学生数的10%建立优秀学生人才库，我院按以下五种类型建立人才库，具体要求如下：

1、学风建设典型

要求：学习成绩突出，上一学年专业排名前10%。有刻苦学习精神，乐于帮助同学，能够在班级学风建设中起到模范带头作用。

2、科技创新典型

要求：学习成绩良好，上一学年无挂科。积极参加各类科技竞赛和实践活动，获省级以上科技竞赛奖项，科研成果突出，电子协会骨干优先。

3、社会工作骨干典型

要求：学习成绩较好，上一学年专业综合排名前40%以内。有任班委以上学生干部经历，工作业绩突出，工作作风优良，品学兼优，综合素质高，有较强的组织协调能力和奉献精神，在同学中有较高的威信，能起到模范带头作用。

4、社会实践典型

要求：学习成绩良好，上一学年无挂科。积极参加寒暑假社会实践活动和日常的各项社会实践、志愿服务、学雷锋、课外科研实践、实习实训活动。

5、励志成才典型

要求：特困生，学习成绩优异，上一学年专业综合排名前15%以内或参加省级以上科技竞赛获奖项。学习刻苦，积极进取，乐观向上，自强自立，有励志成才的典型事例。

以上5类典型，各占辅导员所带学生的2%，合计10%，每个辅导员上报的人数可以略多于应报比例，并填写人才库表格。

电子与信息工程学院学生工作办公室

2024.5.5

**第四篇：关于人才库建立的若干问题**

专业责任 贵族品味 相知相伴

关于人才库建立的若干问题

整体思路人才库分为两块，一块为外部人才，一块为内部人才。● 外部人才：

主要是针对公司需要进行外部招聘而设立的。包括通过各种渠道收集到的人才资料，包括预约未面试、面试暂不录取、录取未报道的人员，以及离职人员，还有从学校里收集到的每年应届毕业生的信息；对于关键人员录入人才库，作为将来人才储备。

方法：把一些符合公司要求的求职者资料分部门、职务保存起来 存在的问题：

1、时效性比较差，公司一些职务招聘时，资料库中有些求职者已经没有跳槽意向了

2、工作量大，要重复筛选资料

●内部人才：

主要是对应内部招聘，员工晋升的方面；按职能分类，将关键人员录入，为将来职位晋升作准备。

总体说来工程比较大，需要首先筛选出关键人员，再人工将相关资料录入，并定期进行维护和保持联系。实际效果还需要时间的检验。

优点：

1、处理起来方便，运作成本低，只要把内部现有员工的工作绩效、奖惩与培训如实记录即可；

振兴路星海家园B座3112室

Email：dx\_cmgs@126.com

TEL：0635-2123188

专业责任 贵族品味 相知相伴

2、可以对公司内部员工员工进行很好的激励；

3、时效性好。

●建立人才库首先要考虑如下几个问题：

一、确定人才标准，即什么样的人才算公司的人才，不同公司有不同标准，包括：年资、学历、专业、工作背景等；

二、平台不同：所谓不同的工作平台，主要体现在工作调配、提拔使用方面的优先考虑等。

三、待遇不同：专门针对特殊人才制定额外的待遇补助。

四、更多的重视：如定期的座谈会，专门的系统管理等。

五、更多的教育培训机会：同等条件优先考虑，规定每年至少接受一次一定规格的培训等。

六、人才库内的考核晋升：定期考核追踪，调动晋升等措施。

七、定期组织内、外部活动，搭建交流平台。

八、包括特殊的入、离司程序，如公司内部人才库成员离司必须经人力资源部主管面谈同意等。

要建立公司人才库，必须做前期人才标准设计及分类制定，需要多方的共同探讨！所谓的人才标准要结合公司岗位说明书及老板的意见来制定！

公司想要发展就必须有自己的人才储备。但是现在的人才越来越难“请”了。而且对工作的态度也有很大的不同。这个也是我们现在遇到的难题和即将着重做的工作。

振兴路星海家园B座3112室

Email：dx\_cmgs@126.com

TEL：0635-2123188

专业责任 贵族品味 相知相伴

假如只是对主管以上职位进行人才储备，需要的时候进一步联系。这样可以把人才库的建设做成猎头公司的模式。

人才库，应该是把稀缺的或者经常流动性人才建立储备，但当前的问题是，如何保证外部的人才库里面资料的有效性呢？建立人才库的时候，对入库的人员也要仔细选择吗？

建立人才库的目的：是为企业提供源源不断的备选人才。既然是人才“库”，那么也强调的是资源要充足，入“库”的必须有标准，这个标准的建立，应依据企业用人的方针政策及标准的，其中也应包括具体岗位的要求的。另外，作为人才库中资料的淘汰，目的是保持人才库的有效性和及时性，淘汰的标准为资料的不准确，或“查无此人”，或“兴趣不在此列” 类的„„不希望有陈旧无效的资料充斥在资料库之中。

人才库的资料不是简单的综合储存，而是要对每个人进行评估分析，对管理人员更要进行虚拟环境下，能否承受压力和如何应答各类问题的测试。当然，这是一项复杂的科学分析，离不开心理专家的参与。

2024-4-17 振兴路星海家园B座3112室

Email：dx\_cmgs@126.com

TEL：0635-2123188

**第五篇：关于建立人才库的通知**

关于建立人才库的通知

一、战略意义

为了能够更好的适应企业健康有序发展，在同行业竞争中获得核心竞争力，必须将人才战略提到企业百年大计之首要任务上来。在公司，目前人才队伍出现了一定程度的断层现象，可以有效利用的人才不多。按照目前的现状，长久下来，必将阻碍华兴的发展。为了能够适应市场的发展需要，在激烈竞争中获得优势，除了依靠先进的管理方法，优越的产品质量之外，还必须需要一支技术过硬、作风优良、素质较高、能力优秀的人才队伍。为此，公司按照经营特点和未来的发展规划，在公司内部建立一支合格的人才梯队，组建成一个符合我们公司特色的、系统的人才库。

公司拟将现有的和潜在的人才分为三个层次（高层人才库、中层人才库和基层人才库），以保证在需要人才的时候，不论是管理方在企业遇到人才接续问题时，人才库的成员可以召之即来，来之能战，战无不胜，进而保证企业能够又好又快的向前发展。

二、目前公司的人才现状

公司截止2024年3月1日，现共有员工1850名，专科以上学历？人，本科以上学历？人，在现有的27名管理干部人员中，公司高层6人，大学本科学历的共？名，大学专科的共？名； 从事技术方面工作的员工共？名 从事市场营销工作的共计？名

学历层次分布不均，且高学历层次所占比率不高，在一定程度上会影响企业以后的长期发展；管理队伍整体知识水平需要更上一层次会对企业发展更有利；技术队伍中大专及以上占比偏低，技术员工文化程度不高，限制了我们公司技术方面的提高和创新；知识整体水平不高之外，还有一特点就是分布不均匀，从而也在一定程面、营销方面、生产管理方面，还是技术方面，永远有合适的人选； 度上阻碍企业的发展。

三、后备人才选拔的指导原则和总体目标 1.指导原则(1)客观原则

在选拔人才过程中强调以相关证书和实际能力为考核依据，将考核的结果作为最终确定人才库后备人才人选的依据。

(2)公正、公平、公开原则

在进行选拔人才过程中将选拔的条件和选拔资格向公司全体员工公开，保证选拔人才和建立人才库的过程和结果公平、公正。

(3)能力提高原则

后备人才库的建立是一个管理方式而非最终目的，通过后备人才库的建立帮助企业培养更多、更优秀的后备人才，员工个人能力提高的同时确保企业管理、营销和技术方面能力共同提高。

(4)动态性原则

后备人才库的建立并非静止的、一成不变的，而是在企业发展过程中根据实际发展需要和经营特点实时调整人才储备数量和储备人才的要求标准，以便能够及时满足企业发展的需要。

2.总体目标

通过后备人才库的建立，确保企业的发展所需要的岗位都能具备3名左右与此岗位相匹配的后备人才。通过对后备人才的培养，保证公司每个岗位都能得到与之相匹配的合格的管理人员。

四、后备人才的选取条件和资格

按照公司的人才现状，如学历层次不高，队伍年龄偏大等特点，因此同时具备如下特征的员工都可以纳入后备人才储备队伍中，条件十分优越者可以适当放宽：

1.年龄在？周岁以上？周岁以下的正式员工； 2.具有专科及以上的学历； 3.身体健康或者状况良好； 4.具有较强的沟通能力和组织协调能力； 5.为人正直，具有较高的品德修养； 6.好学上进，具有较强的责任心和事业心； 7.能够吃苦耐劳，服从组织安排，团队合作精神强。

五、后备人才库的分类

后备人才可以按照公司的经营特点可以分为： 1.高层人才库、中层人才库和基层人才库； 2.专业技术型人才库和市场营销型人才库。

六、后备人才的选拔程序

后备人才的选拔以通过报名形式，然后由公司进行资格审查，统计后统一进行笔试，成绩合格者再由公司进行组织审查，统计合格人员名单报董事长进行审批，确定最终后备人才名单。如有必要的情况下也可以将后备人才名单进行公示，在没有任何疑义的条件下最终确定名单。

七、后备人才的培养机制 1.后备人才培养的指导思想

后备人才的培养模式不能单一，应该多样化，不能完全依赖于课堂授课、理论教学，而是将理论联系实际，用理论指导实践，在实践中优化理论。另外后备人才的培养工作任务不能仅仅依靠公司人力资源部门，而是更多需要后备人才所在的部门/分公司各岗位的管理人员进行培养，形成良好的“传帮带”氛围，帮助员工在企业中成长成才。同时人力资源部门根据员工的不同特点，针对性的做出小组培训计划，安排后备人才参加不同内容的培训，充分发掘其潜力，帮助他们适应更高岗位的需要。

2.后备人才的培养方式

（1）自学（2）导师制（3）轮岗(4)行业专家授课（5）定期地交流和探讨

八、后备人才的管理机制

1、后备人才的档案管理

由公司人力资源部门将后备人才的简要情况登记表、学历证明材料、技能证书材料、考察材料、考核情况以及奖励、惩罚情况进行统一保管。

2、培养过程中的管理

由专门的领导小组定期或者不定期举行研讨会，听取后备人才的工作汇报，了解对方的思想状况，并及时将企业发展的最新情况告知对方，做好思想安抚。同时由后备人才反映在工作过程中存在的问题或者实际遇到的困难，在能力允许氛围内，尽可能的帮助员工解决实际中存在的问题，扫清障碍。

3、后备人才的考核管理

按照事先设计好的考核办法对后备人才进行考核，考核周期为月末考核和年终考核。考核的结果分别由自己、导师、和部门主管领导（如果导师和部门主管领导为同一个人,那么交由更高一级领导进行评价）做出相应的考核评价，按照权重进行分数汇总，然后交人力资源部门审核备案。在考核过程中采取末位淘汰机制，对连续三个月评价考核业绩不佳者，取消其后备人才资格及相应的培训待遇，且对不合格者的导师给予相应的惩罚措施。后备人才的培养最短六个月，最长不超过一年，一年后视具体情况另行安排。在一年内，如导师认为徒弟出师，可以向公司提出申请，由公司相关部门组织对徒弟进行相关技能考核。考核通过者除了给后备人才做转站安排之外，再奖励导师一次性带徒津贴，同时公司对考核优秀及工作成绩突出者，将予以优先提拔或者破格提拔。

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