# 浅谈印刷业如何留住蓝领人才

来源：网络 作者：夜幕降临 更新时间：2024-08-10

*第一篇：浅谈印刷业如何留住蓝领人才印刷业用工难印刷蓝领人才缺乏的形势是严峻的，也是暂时的。在当今和未来国际国内市场竞争中，印刷行业也应该在人才培养和使用问题上因地置宜地，积极稳妥地采取一些切实可行，而且行之有效的措施。如果培养不好人才，...*

**第一篇：浅谈印刷业如何留住蓝领人才**

印刷业用工难

印刷蓝领人才缺乏的形势是严峻的，也是暂时的。在当今和未来国际国内市场竞

争中，印刷行业也应该在人才培养和使用问题上因地置宜地，积极稳妥地采取一些切实可行，而且行之有效的措施。

如果培养不好人才，使用不好人才，留不住人才，吸引不了人才，在当今和未来国际国内市场竞争中将会失去主动。印刷行业也应该在人才培养和使用问题上因地置宜地，积极稳妥地采取一些切实可行，而且行之有效的措施。就整个印刷业而言，笔者认为以下几个方面值得参考。

一是实施人才战略规划。人才战略是实现经营战略的保障，在制定经营战略规划的同时制定人才战略规划，推进人才战略与经营战略“共舞”。各个企业要根据人才战略规划，联系实际，制定出近期规划和长远规划，既要缓解当前高技能人才紧缺局面，又要为企业的未来发展积蓄技术力量。

二是利用多种渠道培养人才。解决专业技能人才缺乏的问题关键是靠企业自己采用多种方式方法培养。要改变那种只靠教育部门培养的传统观念。培养人才是一种智力开发、智力投资。只要愿意投资，愿意开发，培养人才的办法有很多。教育职工勤学苦练，不断提高专业技术水平；与大专院校联合组织代培代训；为适应持证上岗的要求，统一招工，联合培训初级工；组织参观访问，技术讲座，以便开阔视野，更新技术知识；举办短期专项技术培训；组织职业技能培训和鉴定等等。三是大胆提拔使用人才。首先要善于发现、提拔人才。宋朝改革家王安石说过：“将帅出自于卒伍，宰相来自于县令。”意思是说，人才是从基层中锻炼、选拔出来的。一家印刷企业办了七八年，几十年，没有一个可造之才，是不可能的。厂长经理要善于发现、培养、起用人才。把那些技术熟练，善于思考、业绩突出的员工提拔到重要生产岗位进行锻炼和培养，是缓解中高级技能人才缺乏的最佳方案。其次要给人才以用武之地，真正让人才适得其所、才尽其用。特别是要把那些有一技之长、专业不对口，学非所用的人才调整到适合的岗位，以便充分发挥其聪明才智。再次，大胆提拔使用人才要做到疑人不用，用人不疑。人无完人，金无足赤，对于人才的小毛病不要过多指责。人才一经提拔使用就要给予高度信任，尽力为人才搭建施展聪明才智的舞台，创造和改善工作条件，使其发挥顶梁柱的作用。对于一个事业心很强的人才来说信任和重用比什么都重要。古语有云“士为知已者死”，信任和重用是留住人才的最好办法。

四是发挥行业人才优势。采取技术协作，优势互补的办法可以解决中小型企业技术力量比较薄弱的问题，在印刷蓝领人才缺乏的今天特别重要。就单个印刷企业而言，不可能什么人才都有，什么问题都可以解决。但就整个印刷行业而言，各类技术人才齐全，可以通过人才库把全行业各类人才网络进来，为行业进行技术交流、技术研究，为企业进行技术咨询、技术报务。既方便企业解决问题，节约费用和时间；又发挥行业人才的整体作用。但是，人才库要靠各个企业的爱护和支持，要积极向人才库推荐人才，不能在人才库内“挖”人才。否则，发挥行业人才整体优势就是一句空话。当然，人才库对人才档案资料要采取严格的保密防范措施，以保证技术协作，优势互补工作的正常开展。

五是要建立人才保护机制。人才的培养和使用，还得归宿于对人才的保护。出色的人才犹如一块宝玉，需要识宝人的器重、珍惜和保护。要实行人事制度公开，人才的提拔、使用做到公平、公正；生产第一线的重要岗位人选采取群众推荐与领导考核相结合的办法提名，竞争上岗，真正做到能者上，庸者下。要改革培训经费负担方式，选送骨干培训应当签署合同，以免选送企业人财两空。既要为人才创造良

好的生活条件工作环境，又要改善人才的福利待遇。稳定人才的措施，不仅体现在工作环境的完善，同时体现在生活环境和思想领域的多方关心。做到这些，企业就会具有强大的凝聚力，促使人才长期安心本岗位工作，充分体现专业价值，发挥才能和效益，成就事业，实现抱负。

总之，印刷蓝领人才缺乏的形势是严峻的，也是暂时的。只要厂长经理正视这一状况，走出形形色色的人才培养与使用误区，将人才战略与经营战略有机地结合起来，积极稳妥地采取各项有效措施，将会很快走出困境，赢得市场竞争中的主动权。天津印刷在线（天津天羽爱德印刷）

**第二篇：浅谈如何留住人才**

浅谈如何留住人才

浅谈如何留住人才

我县地处偏远，交通不便，经济相对滞后。海拔高、气温低，地域广、人口稀，支出多、收入少，长久以来都成为不利于发展的重要因素，而人才的流失是近年来阻碍我县县域经济发展的因素之一。近几年，县委、政府也在不断探索和建立人才竞争激励机制，很重视解决留住人才这个问题，但收效堪忧。自然环境无法改变，人文环境可以营造，这里笔者就谈谈所闻所想期望能借此起到抛砖引玉的作用。

一、转换视角，重新认识人才

什么是人才，通常意义上是指有某方面能力或在某方面有资质的人。中国古代有“它山之石，可以为错”的说法。那么综合起来，只要有一定的特长或能在某一方面发挥作用的人即便能力大小不同也都可以称得上是人才。长久以来，县舆论认为本地人才贫乏，似乎只有从外地招考的大学生或公务员才可以称得上是人才，这是认识上的一个误区。其实每个人都有区别于他人的特质，在某一领域有自己的特殊才干，这种特质和潜力有的人表现出来发挥出来或有幸被发现了，有的则有可能终身人非所用，放错了位置。这时单位或部门的领导者们其实已被无形的赋于了“伯乐”的属性。现实是“千里马好找伯乐不好寻”，当舆论导向带着“有色眼睛”而不是“放大镜”去看待本地人才资源时，肯定会引起每个有才干有社会责任心和自我意识的人的心理落差，那么只有当我们失去他们时才感觉到人才流失了。现在我们应该做些什么呢？笔者认为一是就地取材、甘于当“伯乐”，用辨证唯物主义的观点扬弃精华和糟粕。二是适才选人善于用人，保证引进本地的是“人才”，才会有“利润”。[本文出自新世纪秘书网-http://]

二、设身处地，深入了解人才

人才之所以要外流必须要“知其然继而知其所以然”。物质贫乏、付出与收入的不均等

固然是人才外流的首要原因，但非物质理由外流的人才也不在少数，因为地处偏远而民风质朴也是我县的人文特色。我们所讲的大多数人才都聚集在社会服务性事业单位，这一部分人才的流失占到县外流人才总数的80%。就拿笔者所了解的县某中学来举例说明，目前教师外流的原因有三：一是工作量大，经济负担重。中学教师缺员现象严重，工作中普遍是一个顶两超负荷运转，平时基本上只有单休日，日工作量在十到十二个小时；在经济上他们没有额外收入拿着绩效工资却不得不花钱在假期接受各类继续教育，去拿各种合格证；由于平时即要担负体力和脑力劳动又要保证生源及其质量，和外界观摩交流的不够，对新信息的反应不及时，常常导致教与学的不协调。二是思想负担重。校方不断的给教师自加压力，说课、评课、讲课比赛层出不穷，学校每学期对教学成绩给予排名次，实行末位解聘制。另一方面社会助学风气差，身为独生子女的学生们可以要求老师充分诠释“义务教育法”并履行各项义务，但我们的很多教师由于身陷课堂却不知道“义务教育法”规定学生有遵师重教的起码义务、有自觉受教育的义务、社会有配合教育教学的义务。现实要求我们的教师不仅要懂法还要对学生晓之以理、动之以情的施教；即要引导学生叛逆时期的性格发展，又要攻下教学成绩攀升的难点。为达到最终提高教学成绩的目的，现实中很多教师是在几乎没有自我的情况下哄着学生学习。三是缺少人性化关怀。注重对员工的人性化关怀是现代管理学所提倡的，但目前学校一味要教学效果还欠缺这种意识。事业单位改革的方向是逐步实行全员聘任制，由于地域差别，我县许多人事管理方法还处于摸索的过程。很多学校负责人经常性的把“干不好就走人”挂在嘴边，这从心底里其实刺伤了我们平时很辛苦的老师们的自尊心。人们在得不到人格的尊重时，只能退而求其次选择物质回报丰厚的地方去工作，那么这个风气影响下的教学环境充满功利的色彩也就不足为奇了。在这种情况下留下来的不是不想走，而是迫于种种的无奈吧。试想，在这种状态下能使我县的教育教学之路走多远？ [本文出自新

世纪秘书网-http://]

我县其它一些知识性人才云集的事业单位的职称问题因为工作条件和地域局限解决的范围有限，很多人在一个技术岗位上干了一辈子还只能拿个初级或中级职称，这也是技术人才外流的一部分原因。行政单位由于“衙门”级别低干部的职级工资也受到了局限，人心浮动也就很自然了。为干部创造条件、技术职称的改革、事业单位走向市场都急待于探索。因此尊重知识、尊重人才应该成为今后我们一切工作的出发点。

三、精诚所至，引进留住人才

要想留住人才“欲先取之，必先予之”。当我们对现有的人才队伍现状有了一个较全面的认识后，首先要有诚心诚意留人才的决心。我们在充分尊重知识的前提下要尊重人才并相信他们具有“士为知已者死”的品格。管理者们多一点人性化的关怀和思考，多一些社会责任感是留住人才的前提，树立“能者上、平者让、庸者下”的用人风气是人人争当人才的保证。其次是以待遇留人。尽可能的争取干部应有的工资职级待遇、艰苦地区津贴是留住人才的物质条件。

**第三篇：浅谈如何留住人才**

文章标题：浅谈如何留住人才

浅谈如何留住人才

我县地处偏远，交通不便，经济相对滞后。海拔高、气温低，地域广、人口稀，支出多、收入少，长久以来都成为不利于发展的重要因素，而人才的流失是近年来阻碍我县县域经济发展的因素之一。近几年，县委、政府也在不断探索和建立人才竞争激励机制，很重视解决留住人才这个问题，但收效堪

忧。自然环境无法改变，人文环境可以营造，这里笔者就谈谈所闻所想期望能借此起到抛砖引玉的作用。

一、转换视角，重新认识人才

什么是人才，通常意义上是指有某方面能力或在某方面有资质的人。中国古代有“它山之石，可以为错”的说法。那么综合起来，只要有一定的特长或能在某一方面发挥作用的人即便能力大小不同也都可以称得上是人才。长久以来，县舆论认为本地人才贫乏，似乎只有从外地招考的大学生或公务员才可以称得上是人才，这是认识上的一个误区。其实每个人都有区别于他人的特质，在某一领域有自己的特殊才干，这种特质和潜力有的人表现出来发挥出来或有幸被发现了，有的则有可能终身人非所用，放错了位置。这时单位或部门的领导者们其实已被无形的赋于了“伯乐”的属性。现实是“千里马好找伯乐不好寻”，当舆论导向带着“有色眼睛”而不是“放大镜”去看待本地人才资源时，肯定会引起每个有才干有社会责任心和自我意识的人的心理落差，那么只有当我们失去他们时才感觉到人才流失了。现在我们应该做些什么呢？笔者认为一是就地取材、甘于当“伯乐”，用辨证唯物主义的观点扬弃精华和糟粕。二是适才选人善于用人，保证引进本地的是“人才”，才会有“利润”。[本文出自feisuxs-http://www.feisuxs/]

二、设身处地，深入了解人才

人才之所以要外流必须要“知其然继而知其所以然”。物质贫乏、付出与收入的不均等固然是人才外流的首要原因，但非物质理由外流的人才也不在少数，因为地处偏远而民风质朴也是我县的人文特色。我们所讲的大多数人才都聚集在社会服务性事业单位，这一部分人才的流失占到县外流人才总数的80。就拿笔者所了解的县某中学来举例说明，目前教师外流的原因有三：一是工作量大，经济负担重。中学教师缺员现象严重，工作中普遍是一个顶两超负荷运转，平时基本上只有单休日，日工作量在十到十二个小时；在经济上他们没有额外收入拿着绩效工资却不得不花钱在假期接受各类继续教育，去拿各种合格证；由于平时即要担负体力和脑力劳动又要保证生源及其质量，和外界观摩交流的不够，对新信息的反应不及时，常常导致教与学的不协调。二是思想负担重。校方不断的给教师自加压力，说课、评课、讲课比赛层出不穷，学校每学期对教学成绩给予排名次，实行末位解聘制。另一方面社会助学风气差，身为独生子女的学生们可以要求老师充分诠释“义务教育法”并履行各项义务，但我们的很多教师由于身陷课堂却不知道“义务教育法”规定学生有遵师重教的起码义务、有自觉受教育的义务、社会有配合教育教学的义务。现实要求我们的教师不仅要懂法还要对学生晓之以理、动之以情的施教；即要引导学生叛逆时期的性格发展，又要攻下教学成绩攀升的难点。为达到最终提高教学成绩的目的，现实中很多教师是在几乎没有自我的情况下哄着学生学习。三是缺少人性化关怀。注重对员工的人性化关怀是现代管理学所提倡的，但目前学校一味要教学效果还欠缺这种意识。事业单位改革的方向是逐步实行全员聘任制，由于地域差别，我县许多人事管理方法还处于摸索的过程。很多学校负责人经常性的把“干不好就走人”挂在嘴边，这从心底里其实刺伤了我们平时很辛苦的老师们的自尊心。人们在得不到人格的尊重时，只能退而求其次选择物质回报丰厚的地方去工作，那么这个风气影响下的教学环境充满功利的色彩也就不足为奇了。在这种情况下留下来的不是不想走，而是迫于种种的无奈吧。试想，在这种状态下能使我县的教育教学之路走多远？[本文出自feisuxs-http://www.feisuxs/]

我县其它一些知识性人才云集的事业单位的职称问题因为工作条件和地域局限解决的范围有限，很多人在一个技术岗位上干了一辈子还只能拿个初级或中级职称，这也是技术人才外流的一部分原因。行政单位由于“衙门”级别低干部的职级工资也受到了局限，人心浮动也就很自然了。为干部创造条件、技术职称的改革、事业单位走向市场都急待于探索。因此尊重知识、尊重人才应该成为今后我们一切工作的出发点。

三、精诚所至，引进留住人才

要想留住人才“欲先取之，必先予之”。当我们对现有的人才队伍现状有

了一个较全面的认识后，首先要有诚心诚意留人才的决心。我们在充分尊重知识的前提下要尊重人才并相信他们具有“士为知已者死”的品格。管理者们多一点人性化的关怀和思考，多一些社会责任感是留住人才的前提，树立“能者上、平者让、庸者下”的用人风气是人人争当人才的保证。其次是以待遇留人。尽可能的争取干部应有的工资职级待遇、艰苦地区津贴是留住人才的物质条件。

《浅谈如何留住人才》来源于feisuxs，欢迎阅读浅谈如何留住人才。

**第四篇：浅谈如何留住人才**

浅谈如何留住人才

浅谈如何留住人才

浅谈如何留住人才 我县地处偏远，交通不便，经济相对滞后。海拔高、气温低，地域广、人口稀，支出多、收入少，长久以来都成为不利于发展的重要因素，而人才的流失是近年来阻碍我县县域经济发展的因素之一。近几年，县委、政府也在不断探索和建立人才竞争激励机制，很重视解决留住人才这个问题，但收效堪忧。自然环境无法改变，人文环境可以营造，这里笔者就谈谈所闻所想期望能借此起到抛砖引玉的作用。

一、转换视角，重新认识人才

什么是人才，通常意义上是指有某方面能力或在某方面有资质的人。中国

古代有“它山之石，可以为错”的说法。那么综合起来，只要有一定的特长或能在某一方面发挥作用的人即便能力大小不同也都可以称得上是人才。长久以来，县舆论认为本地人才贫乏，似乎只有从外地招考的大学生或公务员才可以称得上是人才，这是认识上的一个误区。其实每个人都有区别于他人的特质，在某一领域有自己的特殊才干，这种特质和潜力有的人表现出来发挥出来或有幸被发现了，有的则有可能终身人非所用，放错了位置。这时单位或部门的领导者们其实已被无形的赋于了“伯乐”的属性。现实是“千里马好找伯乐不好寻”，当舆论导向带着“有色眼睛”而不是“放大镜”去看待本地人才资源时，肯定会引起每个有才干有社会责任心和自我意识的人的心理落差，那么只有当我们失去他们时才感觉到人才流失了。现在我们应该做些什么呢？笔者认为一是就地取材、甘于当“伯乐”，用辨证唯物主义的观点扬弃精华和糟粕。二是适才选人善

于用人，保证引进本地的是“人才”，才会有“利润”。[本文出自那一世范文网://]

二、设身处地，深入了解人才

人才之所以要外流必须要“知其然继而知其所以然”。物质贫乏、付出与收入的不均等固然是人才外流的首要原因，但非物质理由外流的人才也不在少数，因为地处偏远而民风质朴也是我县的人文特色。我们所讲的大多数人才都聚集在社会服务性事业单位，这一部分人才的流失占到县外流人才总数的80%。就拿笔者所了解的县某中学来举例说明，目前教师外流的原因有三：一是工作量大，经济负担重。中学教师缺员现象严重，工作中普遍是一个顶两超负荷运转，平时基本上只有单休日，日工作量在十到十二个小时；在经济上他们没有额外收入拿着绩效工资却不得不花钱在假期接受各类继续教育，去拿各种合格证；由于平时即要担负体力和脑力劳动又要保证生源及其质量，和外界观摩交流的不够，对新信息的反应不及

时，常常导致教与学的不协调。二是思想负担重。校方不断的给教师自加压力，说课、评课、讲课比赛层出不穷，学校每学期对教学成绩给予排名次，实行末位解聘制。另一方面社会助学风气差，身为独生子女的学生们可以要求老师充分诠释“义务教育法”并履行各项义务，但我们的很多教师由于身陷课堂却不知道“义务教育法”规定学生有遵师重教的起码义务、有自觉受教育的义务、社会有配合教育教学的义务。现实要求我们的教师不仅要懂法还要对学生晓之以理、动之以情的施教；即要引导学生叛逆时期的性格发展，又要攻下教学成绩攀升的难点。为达到最终提高教学成绩的目的，现实中很多教师是在几乎没有自我的情况下哄着学生学习。三是缺少人性化关怀。注重对员工的人性化关怀是现代管理学所提倡的，但目前学校一味要教学效果还欠缺这种意识。事业单位改革的方向是逐步实行全员聘任制，由于地域差别，我县许多人事管理方法

还处于摸索的过程。很多学校负责人经常性的把“干不好就走人”挂在嘴边，这从心底里其实刺伤了我们平时很辛苦的老师们的自尊心。人们在得不到人格的尊重时，只能退而求其次选择物质回报丰厚的地方去工作，那么这个风气影响下的教学环境充满功利的色彩也就不足为奇了。在这种情况下留下来的不是不想走，而是迫于种种的无奈吧。试想，在这种状态下能使我县的教育教学之路走多远？[本文出自那一世范文网://]

我县其它一些知识性人才云集的事业单位的职称问题因为工作条件和地域局限解决的范围有限，很多人在一个技术岗位上干了一辈子还只能拿个初级或中级职称，这也是技术人才外流的一部分原因。行政单位由于“衙门”级别低干部的职级工资也受到了局限，人心浮动也就很自然了。为干部创造条件、技术职称的改革、事业单位走向市场都急待于探索。因此尊重知识、尊重人才应该成为今后我们一切工作的出发点。

三、精诚所至，引进留住人才

要想留住人才“欲先取之，必先予之”。当我们对现有的人才队伍现状有了一个较全面的认识后，首先要有诚心诚意留人才的决心。我们在充分尊重知识的前提下要尊重人才并相信他们具有“士为知已者死”的品格。管理者们多一点人性化的关怀和思考，多一些社会责任感是留住人才的前提，树立“能者上、平者让、庸者下”的用人风气是人人争当人才的保证。其次是以待遇留人。尽可能的争取干部应有的工资职级待遇、艰苦地区津贴是留住人才的物质条件。

**第五篇：怎样留住人才**

关键要践诺守约

须在尊重人才的价值上下功夫。一是用好人才。按照人才的才能和特长，安排适当的领导岗位、聘任技术职务，使人才有价值“认可感”、受“信任感”；二是给任务、压担子，让人才攻关键、解难题，使人才有“成就感”；三是表彰奖励有重大贡献的人才，使人才有“光荣感”；四是待遇从优，使人才有“幸福感”、“满足感”。

真情招人，即在引进人才时要有真情实意。山不厌高，水不厌深，不要为装点企业门面而故作姿态，招摇引贤，不要为粉饰企业外表而狡诈虚伪，盲目骗才。没有真情的吸纳人才，实际上是对人才的变相扼杀。

真诚用人，即在使用人才上要诚心诚意。周公吐哺，天下归心，不能嫉妒外来的和尚会念经；也不能害怕“空降兵”能耐大。失去真诚的使用人才，是对人才的最大伤害。

真挚待人，即在对待人才的态度上要重情厚谊。只愿君心似我心，定不负相思意，不可急功近利，对人要求过高；更不可求全责备，容不得人一点过失。放弃真挚的体谅人才，即是对人才的直接驱逐。

企业在管理上要严格、规范、精细化，为人才构筑出施展抱负的平台，并能健全学习培训机制，为其搭起自我加压，自强素质，不断提高业务技能的桥梁，充分激发敬业激情。

同时，要在工作、生活和学习上多与之沟通、交流，加强引导，并及时排忧解难，努力营造出用才、爱才、惜才的良好氛围。

人才是企业的灵魂，只有留住人才，用好人才，才能使企业在激烈的市场竞争中做大做强，永远立于不败之地。

领导应有容人胸怀

发挥人才积极性六原则

一个高明的领导人，对待下属人员要善于在信任中运用他，以充分发挥他的积极性。

1、用人要做到工作与才能相适应。要了解下级能干什么，从而委派到最能发挥其特长的地方，扬长避

短，发挥人才优势；

2、工作与人的性格相适应。对每一种工作进行精密的分析，确定这项工作的性质，难易程度，所需学历、能力、经验等，据此安排适合这项工作的人，使其发挥专长；把不同性格的人放在不同岗位上，不仅

各得其所，各遂其志，更有利于长处的发挥；

3、人员搭配要取长补短。在人员搭配上，要运用知识互补、能力互补与性格互补的原则，以便互相取

长补短，共同提高；

4、要定时进行必要的人员交流。要做到用人不疑。用人就要信任他，放心大胆地让人家去工作。对于

聪明的老板来说，企业的人才就好像自己的账目上的金钱，要做到心中有数，并运用恰当。

5、允许人才选择岗位。在满足企业需要的条件下，允许个人根据自己的特长、爱好，选择岗位。

6、要加强对各类人才的管理。建立起一套行之有效的人才选择、使用、保护、交流、升降、培训等制

度。

建立人才坐标系，动态进行人才标记

什么是优秀人才？不同的企业有不同的标准。通常，我们定义为：

1.可持续性地创造价值和业绩；

2.能够不断提升个人能力，与企业发展相吻合，同时可以共享个人才华，带领或影响团队；

3.在可预见的未来，个人的价值观、职业兴趣与公司事业相一致。

但是真正长时期符合并达到这些标准的人才并不多，大多数人才基本上符合其中的某个条件。所以，企业应该用自己对优秀人才的标准定期扫描现有员工，及时调整对优秀人才的标记，让80%的资源流向创造出80%的价值和业绩的那20%的员工。

就我所服务的企业而言，每年都会对员工进行价值的重新评价，包括员工短期价值和长期价值的动态评估。根据我们对优秀人才定义标准的细分子项，依据客观数据和事实相应比较，来最终确定每个员工的综合价值，保持人才库中员工的评级和人才坐标的动态变化。每年将人才标记结果和评价内容通知个人，让企业和个人都非常清楚地了解今后向哪个方向进行改良。只有在这个基础上，谈保持和创造人才才有现实意义。否则，对象搞错了，既劳民伤财又浪费感情。

遵循2/8原则，优势资源倾向优质人才

企业的资源是有限的，每年所获得的利润不仅要投入到再发展当中，也要及时分配到人力资源的投入上。正因为资源的有限性，才要讲投入产出比，根据对人才的评价结果，匹配不同的利益分配。一般而言，我们主要是将投入到人力资源利润的80%用于企业20%～30%的人才。但在优势资源倾斜的同时，也要保持适度的内部竞争。对于企业中可以进行竞争的职务和岗位，一定要进行比较和竞争，减少每个岗位的不可替代性，增加岗位的适度轮换。每个人都可能被取代，除非你是有竞争性的。

及时给予优秀人才优质经济回报和发展机会

及时的奖励胜过无数甜言蜜语，毕竟这是个现实的经济社会。当然，这要求企业具有很强的发展与赢利能力。企业具有务实精神的创新往往能够得到比较丰厚的回报，稳定企业的优势人才队伍。对于经济奖励，相比较而言，及时比数量更加重要（尽管数量也不可忽视）。对于发展机会或者尝试机会，虽然企业可能会为此付出一些代价，但成功的几率还是非常大的。

个性化精神奖励

除一些大众化的福利奖励外，企业也要看重精神上的鼓励和慰问。毕竟，现在是追求经济利益的社会，此时，真诚就显得更加珍贵。因此，奖励也要有企业自身的个性化特色，才能激发员工产生发自内心的震撼。

例如，对于公司的重要骨干，高层在没有预先知会其本人的情况下，了解其家庭或父母的困难，并给予一定程度的解决，这种带有深厚感情的激励比金钱更能触动人心。从人力资源的角度考虑，只要用心去关心员工，总有各式各样的方法来体现。譬如，一封老总签名的住院慰问信和礼金，一束带有全体员工签名的生日祝贺花篮……

建立利益共同体和长期利益分享计划

对于企业所认定的可长期发展的优秀人才，公司高层一定要以宽广的胸怀来接纳，并建立长期利益分享计划和利益共同体，同时也要包含一定的退出机制。

通过这种长期利益与风险共享的机制，提高重要员工的跳槽壁垒；而通过一定的退出机制，也从另外一个角度保持了团队的优胜劣汰法则。如员工虚拟持股计划和骨干人员的期股分红计划等，就是很好的机制。

发展接班人和人才梯队计划

发展接班人，是我所在企业每个管理者的一个关键业绩指标。接班人必须接受一定的考核并通过后，才能作为其栽培者的业绩。因此，公司每个重要岗位，或难以短期培养的长期专才岗位，都随时伴有1～2个接班人。另外，根据企业实力，保持一定的人才梯队。这就需要在企业的人才培训和开发方面，必须投入大量资源来实施。通过这些人才的“雁”形匹配，可以形成及时补位，对于那些优秀而又具有过分差异化个性的人才，公司可以降低对他们的依赖性，保持对优秀人才的优势和主动。

始终保持一定压力，使企业占据对人才的可控地位

从心理学和人性的角度来看，当一个人在加入企业初期，还没有适应企业，或企业对其具有一定的压力时，他本人的主动离职意愿并不强烈。当他适应了企业，得到企业的不断满足后，所受到的压力也在逐渐淡化，其个人欲望的高速膨胀与对企业的不满足感成正比，这时候的个人不稳定感最强烈。因此，对于任何人，都要对他进行评估和反馈，因为任何人都有一定的缺陷。

企业在给予他们相应回报的同时，必须让他了解到自己的弱点和其他优秀人才在这方面的优势，保持一定的淘汰和轮换压力。压力的建立，往往与接班人培养或人才梯队培养等形成一定冲突，所以必须谨慎处之。保持“适度”压力，可以让优秀人才戒骄戒躁，清醒头脑。当然所谓的适度，并没有现成答案可循，属于管理中的“艺术”部分，是每个企业人力资源管理的不断追求。

发展是硬道理

再好的技巧和办法、理念，如没有企业的发展和创新，是无法解决保持与创造人才这个问题的。要实现主动、积极的“留人”机制，必须不断创造人才，使企业业务拥有强大的生存能力和发展能力。所以，人才培养和保持与企业生存和发展是一个互动循环过程，只有企业能够生存，人才才能保持。发展中的问题，只有在发展中得到解决。

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