# 电缆行业人才流动及现状浅析

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-06-20

*第一篇：电缆行业人才流动及现状浅析中国电线电缆行业企业多，产值大，众所周知，但是从前的低端制造与规模经济已经无法满足未来长远发展，行业转型升级势在必行，行业转型升级关键是人才，虽然整个产业发展良好，但是在人才问题上却出现了较为严重的断层，...*

**第一篇：电缆行业人才流动及现状浅析**

中国电线电缆行业企业多，产值大，众所周知，但是从前的低端制造与规模经济已经无法满足未来长远发展，行业转型升级势在必行，行业转型升级关键是人才，虽然整个产业发展良好，但是在人才问题上却出现了较为严重的断层，且问题日益突出。

问题1：高端管理人才和高级技术人才严重短缺

三个原因： 1:企业不重视，不重视人才问题，一到某个岗位缺人，企业总是想现招一个拿来就能用，这样做的弊端是一旦聘请的人才不合适，将对企业造成资源的浪费。2:领导干预，领导对研发团队的限制与干预很难让人才的创新得以发挥，这一点是中国国情，行业缺少给创新人才的空气和养分，更多的是因循守旧的普通人才唯领导之命是从。3：缺乏培训系统，企业只有招人的机制，没有培养人的机制，更没有人才梯队建设和培训体系。

问题2：地区人才匮乏和分布不均

这有三点：第一企业为了竞争不注重自身培养体系建设，为“挖墙脚”不惜重金，第二人才市场化，随着人才流动范围扩大，专业的求职平台和网络的普及为人才提供了更多的选择，第三地区发展失衡，地区发展的不平衡性，导致人才选择地区比较集中。

问题3：企业难以留住青年技术人员

还是三点，第一电缆行业的薪酬状况在众多制造行业中处于下游，第二企业因为担心青年人才的跳槽而不想花费精力去培养，第三电缆行业目前处于低端技术制造业，组织层次少，上升的空间不大。

给企业提出的一些建议

要明确的观念，人才的流动是必然的，也是必须的，保留人才的目的是为了企业更好地发展，是为了公司的运作不致因人才的流失受到影响，建立人才梯队，发展组织能力，这是解决人才流动问题的核心，制定合理的薪酬体系，制定基于能力的薪酬体系，随时跟进市场薪酬行情，明确各职位的薪酬水平，建立公平的绩效考核体系，建立一个专门的绩效考核小组，将员工的所有贡献量化。转自一览电表英才网

**第二篇：无为电缆行业**

无为电缆行业

中国电线电缆行业的问题其实往往可以以小见大，从一个地区甚至一个企业暴露的问题往往可以看到整个行业的通病。中国的电线电缆企业主要集中在几大区域，其中电缆产业最为集中的莫过于华东地区，华东地区以安徽的无为、江苏的宜兴最为具有代表性，本文将以无为为例进行阐述，通过对比从而折射整个电缆行业面临的诸多问题。

去年，无为地区的电缆收益并不理想，一方面与金融危机的波及相关，另外一方面也与企业自身的经营及市场的激烈竞争密切相关。尤其是在激烈的竞争中，无为当地的线缆企业暴露了很多不足之处，比如品牌影响力较小、产品档次较低、核心竞争力不强等，从而直接影响到无为线缆企业的营收。

去年1到4月份，无为县电缆产业总产值虽然有所增长，达到52.3亿，但税收仅为1.77亿，下降近30%。企业的利润空间同样被严重挤压，甚至一些电缆生产企业举步维艰。据悉，在无为县，规模以上电缆企业中，其中8户企业出现不同程度的亏损，14家企业的利润严重下滑，从而也折射出当今国内电缆企业的弊端：

首先，产品结构落后。当下电线电缆产品主要分为五大类，而安徽无为的电缆产品主要集中在电气装备用电缆以及电力电缆两大类方面，而在电力电缆产品方面，又主要集中在35KV及以下中低压电缆，而引领电力电缆发展方向的220KV以上超高压、特高压电缆目前几乎空白。

如此一来，随着国家电网尤其是特高压电网的快速发展带来的重大机遇，无为当地的电缆生产企业则难以涉足，尤其在除了国内各高压电缆生产企业外，还有国外合资公司的竞争，无为电缆企业更是缺乏竞争优势。

而无为电气装备用电缆生产企业的产品也主要集中在控制电缆、计算机电缆、氟塑料和硅橡胶电缆等少数品种上，面对当下正迅速发展的铁路信号电缆、风能电缆、核电缆带来的广阔市场同样只能望而兴叹。此外，同样具有极大发展潜力的海底电缆、石油平台电缆、光纤光缆等产品领域，无为电缆企业更是尚未涉足，由于产品开发不足、产品单

一、高端产品少等问题带来的竞争瓶颈十分明显。

而由无为电缆生产企业的境遇再放眼全国电缆生产集中区域，发现除无为外，能够做到产品多元化、高端市场竞争的企业屈指可数，众多企业也只能是一面眼睁睁看着国家发展带来的巨大市场被国外电缆巨头企业所蚕食，但无可奈何。由此来看，产业结构的调整和优化已经刻不容缓，若不想与广阔的市场失之交臂，不想长期处在恶性竞争的中低端市场，产业结构持续调整与优化，是必经之路。

其次，管理水平落后。随着企业规模的不断壮大和市场经济体制的不断完善，传统的管理体制和管理方式难以适应市场经济发展的客观要求。与同处华东地区的江苏宜兴相比，无为县的电线电缆企业管理水平还存在一定的差距。主要表现在：企业产权结构单一，法人治理结构不健全，不少企业仍然是家族式管理;企业普遍重销售轻管理，内部管理薄弱。

另外，利用资本市场带动企业快速成长的意识有待提高。截至目前，无为县严重缺乏上市企业。同时，企业的电线品牌推广意识不强，缺乏中国驰名商标，没有一个中国名牌产品，没有一个国家质量奖企业。

对于品牌意识淡薄的问题，对于业界来说可谓是通病，尽管近年来一直呼吁提高品牌意识，但是目前来看，国内除了远东、上上、宝胜、恒通等屈指可数几家企业具有一定的知名度，其他企业均属默默无闻型，而国内电缆企业已达近万家，由此可见，品牌意识淡薄，让超过99%的电缆企业淹没在品牌的海洋中。

第三，市场开拓能力有待加强。据统计，2024年，无为县电线电缆产业总产值为189亿，占全国的2.7%，而宜兴同一年的电缆产业总产值高达600亿，并且逐步占领高端市场。在出口方面无为县也存在诸多不足，仅仅通过中石油、中石化及国家大型建筑企业捆绑出口。2024年，无为县电线电缆产品直接出口仅为22万美元，而宜兴达到2.65亿美元，仅相对宜兴来说就有如此大的差距，放在全国出口范围中，更是微不足道。

在开拓市场的过程中，无为县暴露出严重的集中度不高的问题，并且深陷中低端市场竞争。而笔者认为，对于集中度低以及中低端市场竞争的问题，即便是宜兴除几家国内龙头企业外，同样面临如此尴尬境地。放眼全国电线电缆行业，集中度不高已成业内共识，全国排名前10名的线缆企业仅占国内市场份额的7%-10%更是耳熟能详。而在国外巨头的竞争压力下，国内电缆企业深陷中低端市场无序竞争同样是世人皆知，因此如何打破集中度不高及中低端市场竞争，并非是无为的问题，而是全国电线电缆行业的问题，更是政府的问题。

第四，配套能力不强。电缆行业是一个重料轻工的行业，成品电缆中铜材等原辅材料占了总造价的90%左右。因此电缆上下游及物流、技术、信息等方面的配套至关重要，直接关系到生产成本的高低。

目前，无为县的电线电缆配套企业虽多，但普遍规模较小，配套产品仅能满足无为所需的5%-10%。而生产铜导体材料的仅为一家，且实际年产量仅为3万吨，仅占无为所需铜材料总量的1/10。

而此外所需的原、辅材料都必须从外地采购，再加上物流运输、公共技术服务和三产服务配套等方面的不足，造成无为电缆企业生产成本的居高不下。

原材价格居高不下，涨价缆企苦，跌价缆企亦苦的现象已经不足为奇，另外人力成本优势不在、应收账款问题突出、“三角债”问题等，都直接造成电缆行业的生产成本高，利润率被严重挤压，再加上产生过剩、开工率不足等问题，严重影响电缆生产企业的生存及发展。

最后，装备研发能力不足。无为县电缆生产企业普遍落后，全县仅有3条进口生产线，集中在2家企业中。在2024年，无为县建成12条35KV生产线，但设备利用率仅有13.4%。在研发上同样遇到比较突出的难题，企业间存在争相模仿、自主研发能力不强等问题，人才紧缺，技术投入不足，企业缺乏创新意识等。

另外，骨干企业核心带动力不强，大企业新上项目科技含量不高，小企业普遍跟风模仿

大企业产品，企业产品同质化现象严重。无为县全行业拥有自主知识产权的企业比重只有18%。

重复建设严重、综合素质人才严重缺失、研发能力落后等问题同样是中国电缆行业的通病--目前，我国电线电缆行业平均投入研发经费不足销售额的1%。由此不难看出，如何与大专院校、科研院所保持紧密的联系，以吸收优秀的科研人才;如何提高创新意识，走差异化竞争之路，投入更大的经费用于产品、技术研发已成亟待解决之难题。

从无为县电缆行业发展过程中遇到的系列问题，可以说百分之百都是国内整个电缆行业所面临的问题。国内电缆行业的转型升级已经到了燃眉之急，更是企业做大做强、行业做大做强的必要手段。无论是扩大市场还是提高利润率，都不是在某个单一方面做足就能实现的，而需要一个综合的、整体的有机的发展。的主要原因是企业在生产过程中对PVC塑料控制进货不严造成或使用劣质PVC塑料。还有2个批次产品标签标志不符合国家标准规定要求。

在此次抽查不合格的6个批次产品中，有2个批次产品标签标识不符合国家标准规定要求。导致该项目不合格的主要原因是没有严格按标准要求组织生产，造成了无印刷标识或标识不符合标准规定要求;其次是生产过程中未严格进行生产管理，造成印刷标识不清晰，无法辨识。

作为国民经济的“血管”与“神经”，电线电缆产品广泛用于国民经济各个领域，主要用户集中于电力、煤炭、建筑等基础建设领域，是重要的基础配套行业。

早在2024年，云南省质监局对电线电缆产品质量开展连续5年的跟踪监督抽查。从抽查结果来看，电线电缆产品质量抽查合格率在92%以上，产品质量较为稳定。

一份统计数据显示，2024年，电线电缆产品质量抽查合格率达92.73%，2024年则达到100%，但在2024年则下降至93.33%，2024年又攀升至96.12%。

事实上，同质化严重带来的问题是，在竞争激烈的市场竞争环境下，如果缺乏行之有效的监管，企业往往为了控制成本谋取利润，故意降低产品质量，以次充好。

值得注意的是，产业科研创新能力弱、产品附加值低，也是云南电线电缆企业面临的一大问题。

当前，云南开展电线电缆产业相关专业研究机构较少，高端科研创新人员、中低端技术人员都较缺乏。一企业人士坦言，人才是很多企业难以解决的问题。

云南的电线电缆企业主要以生产产品附加值低的产品为主，行业95%以上产能集中在低端产品上，产业平均投入研发经费不到销售额的1%。

而行业配套产业偏弱也是企业难以回避的现实，据称，云南企业生产电线电缆的原材料很多都靠从外省购入，制约着产品质量的提高。同时导致生产成本相对过高，产品竞争力不足。

产业集中度不高是电线电缆行业的尴尬问题。目前，我国电线电缆行业数量多、规模小，生产企业已达7000多家，小规模的企业更是数不胜数，电线电缆行业生产集中度低，最大的企业所占的市场分额也不过在1—2.5%。

因为集中度过低，从而增加了我国电线电缆行业的不稳定性，甚至造成一部分中小生产企业在竞争中被市场所淘汰，或者勉强维持或者濒临倒闭。

要解决集中度偏低的问题，只有通过加大整合行业资源力度，努力扩大企业的市场占有率等方式，才能增加国内电线电缆行业的稳定性。

业内称，云南的情况就更为突出，到目前还没有形成占据市场主导地位的大型企业。相反，西方发达国家的线缆行业则经过了上百年的发展，且两极分化明显，市场集中度比较高。其中，美国前10名占有市场份额为67%的市场，日本前6名占有市场份额65%，法国前5名占有市场份额达到90%。

在云南，很多小企业质量意识不高。数据显示，云南的小型企业数量约占行业企业总数的95%，其市场份额约占省内市场的60%(2024年数据)。

但是，部分小型企业主体责任淡薄，质量管理人员和技术人员的水平偏低，质量控制不够全面严格，产品质量对行业总体质量水平影响较大。

**第三篇：电缆行业调查报告**

电线电缆行业调查报告

电线电缆行业现状

1.原材料涨价增加企业成本

铜原料的价格的增长，使得铜工业的下游工业电缆行业的成本增加，利润空间窄缩，甚至亏损。然而作为电缆原材料的铝价远低于铜价，以铝节铜的方法 映入人们的眼球。市面上已经有比较成熟而普遍的铜包铝电力电缆和电气装备用电线电缆，提高铜包铝工艺，生产合格且性能稳定的产品则会提高竞争力。

2.产能过剩、产业集中率低、无序竞争、创新能力薄弱

电缆行业进入门槛低，致使很多企业投入，重复建设，最终导致产能过剩，供过于求的现象，而且产业分布比较散，小作坊“遍地开花”，低劣产品以次充好，扰乱市场秩序，出现恶意中伤，压价竞争的局面。而且产品多以中低端产品为主，创新能力薄弱，科研开发投入薄弱，中国电线电缆行业近几年一直在重新洗牌，中国电缆行业企业转制和资产重组已进进白热化阶段。

企业可持续发展

致力于智能电网、低碳经济、循环经济建设，积极引进低能耗、高效率、高产出的工艺设备，加强工艺节能、管理节能研究，重点推进军工、核电、超导、风能、太阳能等再生、绿色、环保领域电缆及特种电缆材料的研发，不断提升自主创新能力，打造绿色“标杆”，实现企业的可持续发展。

电缆行业的未来和机遇

1.城镇化建设将带动电缆需求持续增长

城镇化会引发大规模的基础设施投资，由城镇化发展所带来的基础设施建设将刺激国内市场对多种电线电缆需求的持续增长，如房地产业所用的建筑用线及其他多种电气装备用线缆、农村电网改造及新增电网所用线缆、轨道交通用线缆等。通过工业转型升级，以提升质量为核心环节，而延伸到品牌、市场和技术创新，成为当前提升产业竞争力，实现行业由大变强的关键环节。

2.环保电缆将成为电缆行业的“主旋律”

严重的雾霾天气再次将环境问题推到舆论的风口浪尖，电线电缆行业是铜产业链的下游环节，本身是一个传统的高能耗、高污染行业，低能耗、低污染效应的电缆产品无疑是电缆行业的一大趋势，同时在整个经济大环境转变下，电线电缆市场需要绿色、环保、节能实效的产品。目前，国内外具有代表性的绿色环保型电缆主要包括了阻燃电缆、防火电缆等，其中低烟无卤电线电缆、辐照电缆等一些高端产品在增加用量。低烟无卤电缆主要应用在轨道交通、医院、学校等社会场所。我国经济发展开始更加注重资源的充分利用，以科学技术的提高，代替原有的资源消耗，劳动力投入以求得发展。注重环境保护，加大节能减排政策的推广与绿色环保材料的应用。这就驱使电线电缆行业必须加快转型升级，提升竞争力，更多地实现高端产品制造。如果说质量提升、转型升级将成为电线电缆行业今后的关键词，那么环保型电缆将是电缆生产企业的唯一出路。

**第四篇：展示设计行业人才流动调查报告**

设计行业的人才流动调查报告

近年来，国内展示业发展得如火如荼，展会的数量、规模和展馆面积都在以十倍甚至数十倍的数字增长，展示经济对相关产业的拉动作用也愈发显著，在国民经济中的地位也日益凸显，成为许多城市经济发展新的增长点。但与发达国家相比，我国的展示业尚处在初级阶段，特别是展示设计专业人才稀缺，正成为制约展示业发展的一大瓶颈。无论是京、广、沪这样的展览巨头，还是深圳、大连、青岛、重庆等二线展示城市，在“展示人才稀缺”上，他们可谓是同病相怜。

与展示经济领先的一些国家相比，我国展示业还存在诸多不足，突出表现为：展会水准不高，国际化程度较低；展会主题雷同现象屡见不鲜，导致整个展示业竞争纷乱无序；展会的质量和效益有待提高；缺乏行业管理，市场存在恶性竞争；场馆设施不健全，软硬件不配套；专业人才匮乏等等。导致这一系列现象的原因归根结蒂是专业人才缺乏。展示业是一个服务密集型和知识密集型行业，专业人才的多少，专业技术水平的高低，知识的差别直接关系到展会的质量和效益。据统计，在展示业条件最好的上海市，展示业有经验的高级项目经理不足50人，复合型展示人才全上海市未必能找到100个，而通常举办一个大型国际展示，至少需专业人才80~90人。从全国范围看，专业的展示人才缺口至少达200万之多。

今年1月，国家劳动和社会保障部向社会正式发布了10个新职业，其中展示设计师这个职业作为发展前途最为光明的新职业名列10种职业的第一位，让本已备受行业的关注的展示设计师再次高调升温。展示设计师不仅成为最具潜力的职业之一，更是被誉为2024年新贵。

不同城市演绎同一首歌——展示设计专业人才成瓶颈

作为朝阳产业，中国展示业的迅速崛起让世界刮目相看。1997年，中国内地全年举办的各类展览会数量第一次达到1000个，短短10年，这一数字在2024年跃升至3800个。全球拥有的展览会的主题，在中国市场上都能找到，新主题的展会几无可开发的可能。包括德国、美国等世界前10名的国际展览公司都不同程度地参与了中国市场。中国的展览馆的数量和规模都堪称领先世界。正因如此，展示人才短缺的矛盾也愈发突出，特别是展览设计人才的稀缺，成为整个展示行业共同面临的问题。从目前情况看，大多数展示从业人员多是“半路出家”，真正科班出身的人才凤毛麟角，展示设计师自然也就成为展示业这个朝阳产业中的“稀缺人才”。

北京高端展示设计师抢手

北京是中国展示业发展的一面旗帜，也是展示人才相对集中的地方，尽管如此，该市同样面临着展示设计师短缺的困惑。北京力洋展览展示有限责任公司是一家在业内颇有口碑的专业展览展示企业，该公司以别具一格的展台设计，赢得了索尼及松下等国际知名公司的信赖。对于当前的展示设计师热，力洋展览展示有限责任公司总经理刘洋认为，展示毕竟还是个年轻的行业，而北京作为全国三大展示巨头之一，其展示业的发展速度是有目共睹的，正因如此，北京展示设计师稀缺也就再正常不过了，一方面是快速发展的展示业，一方面是滞后的展示教育。更准确地说，北京真正缺乏的是具有高端设计能力的资深展示设计师。这几乎是每个展览展示公司共性的问题。力洋公司对展示设计师的要求早已不满足于业务，更注重设计人员对事务的控制力及对相关领域的了解和沟通能力。尽管现在高端展示设计人才奇缺，但是力洋公司的定位，决定了他们对设计师的要求和理解“宁缺勿滥”。刘洋介绍，力洋公司鼓励和推崇设计师个人品牌的建

立，这也是每一个优秀设计师的理想，正因如此，力洋公司吸引了一批优秀的展示设计人才，而优秀的设计人才，已经成为力洋公司的核心竞争力。人才是力洋公司在众多竞争对手中脱颖而出的秘密武器。

上海 人才瓶颈制约产业发展

据统计，到2024年世博会期间，上海展示类人才的缺口将达到10万人。据上海市展示行业协会提供的数据，该市注册该协会的展示公司有150多家，旅游业中也有半数旅行社设有展示部，全市展示从业人员大约有5000名，但其中具有5至10年的实际操作能力和经验专业人才却不足50人。随着申博成功，上海有望成为21世纪亚太地区的重要展示中心，但展示人才中“百里挑不出一个”的悬殊差距，已成为上海确立重要展示中心地位的瓶颈。

重庆年薪10万难觅优秀展示设计师。

据重庆展示协会负责人介绍，展示设计师在重庆同样非常稀缺，很多公司已开出10万元以上的年薪，依旧是“英雄无觅孙仲谋处”。倒不是10万元的高薪对大家没有诱惑力，只是很多人因自己没有“金钢钻”，不敢揽这“瓷器活”，10万高薪可谓是曲高和寡。

在今年春季，重庆众多展示企业开展了一场展示人才争夺大战，展示设计专业人才成争夺重点。

为了备战糖酒会，重庆众多公司都求贤若渴，数家展示企业争相向展示专业人才抛出橄榄枝。其中两类人才最受青睐：一类是展览整体策划及招商招展的专业人才；一类则是展览设计以及制作的专业人才。而且与以往不同的是，这次的人才之争非为一时之用，而是为以后储备人才。这也是众展览公司在吃尽了设计人才短缺的“苦头”后的觉醒。

杭州展示设计师成“香饽饽”

在杭州，由于市场需求比较大，展示设计师“物以稀为贵”，其月薪一般在4000元以上。浙江中博展览有限公司总经理任行坦言，与北京、上海、广州等老牌展示城市相比，目前杭州的展示业发展与这些城市还有一定的差距。尤其是人才的缺乏，已经成为制约杭州展示业发展的瓶颈之一。虽然历年的“西博会”培养了大批展示工作人员，但真正的展示人才还相当欠缺。人才的稀缺导致杭州的展示业还处于规模小、档次低的水平。现在大家都已经认识到，在这个行业里，谁拥有真正高端的展示专业设计人才，谁就等于把握了更多成功的机会。

武汉展示专业人才每年缺口上千人

湖北省展示业商会会长张珺在接受记者采访时说，在武汉，许多公司抛出年薪10万的“绣球”，却少有人敢接。高薪难聘自己所需的展示设计人才，这也是武汉展览展示企业共同面临的苦衷。武汉展示业人才严重匮乏，已经成为制约武汉展示业发展的瓶颈。

据张珺介绍，武汉每年共承办上规模的展会150场以上，但无一场是国际展览业协会认证的展会，科技部重点支持的11个展会中，也仅有华中车展一项。人才问题在很大程度上制约了省内展示业发展。特别是展览装饰专业人才非常就更少，特别是专业制作工人和展示设计师。

大连很少有展示设计人才饱和的公司

大连北展豪迈集团所属的大连创迅展示服务有限公司经理李宏毅谈到，展示设计师一直都是很抢手的职业，因为展示业是朝阳产业，展示设计这个职业也刚刚兴起，市场需求旺盛。在大连这个二线展示城市，从事展示设计的专职人员至少也有200人左右。还有一部分是一些广告公司及装修公司的设计师。新成立的展览公司逐年增多，市场需求也逐渐扩大，这就导致每个展览公司每年都在招人。这个行业的特点是流动性比较大，所以很少有设计师饱和的公司。从表面上看，展示设计师严重短缺，但准确地说，展示行业缺的是高端展示设计人才。

深圳展示人才缺口达50％以上

目前深圳与展示相关的企业大约有100多家，全市每年举办展会70场左右。按照这个规模，至少要有200－300名熟悉市场行情、具有足够展示组织能力的展示经理人才。但在深圳现有的展示从业人才中，合格者不足一半。这就意味着深圳目前展示人才缺口达50％以上。而新的深圳展示中心启用后，深圳的展馆资源将扩大3倍以上，展示总量很可能从目前的每年的70场左右增加到每年100~200场，深圳的展示人才缺口仍在扩大。

设计行业是创意的行业，不同于很多传统技术行业，每一件设计作品都有自身的特色，他们的创作者设计师多是富有个性的人才；而设计行业是商业创意的行业，不同于艺术家的独立创作，往往需要设计团队的合作，这就需要设计师具有良好的团队合作精神。

设计师要实现自己的梦想，往往是“我行我素”式的工作态度，以表现设计作品的创作的独特性；设计公司为了整个团队的最优化设计流程，以达到人员组合的高效率，强调团队精神的合作性。个性彰显的设计与高度的团队合作精神本身就是一对不可调和的矛盾。设计的特性赋予于了设计行业人才的流动的本性。

很多公司反应人才问题都是他们当下和未来要解决的关系公司效益和发展的重中之重。设计企业如何看待员工的跳槽呢？大多数设计公司的管理者都把设计行业适当比例的人才流动看成是正常现象，设计公司需要一定比例的人才流动，如果不流动就会缺少活力；然而不少设计公司都在不同发展阶段经历过或多或少的人才流失，就是“非正常”的人才流动。这种“非正常性”，让无论是在发展中的小公司、大企业都感到恐慌且头痛，作为设计行业生产力的设计师重要性关系到设计公司稳定与发展。

对于这种“非正常性”人才流动设计公司有着的不同说法：

第一种说法：时代风云变换

中国处在剧烈变化、充满机遇的时代，每个人都充满焦虑迫急于去获取地位、名利或者是专业上的成就。第二种说法：自我成长的需要

设计师看重的是成长、学习的机会。

一、在就职的设计公司没没有了学习的、成长得空间，公司发展赶不上员工的成长。

二、设计师在一个地方待到

一、两年就会产生逆反。

第三种说法：人力资源配比缺乏科学性

公司需要和谐的人力资源配比，一部分应该是培养型，马上可以产生效益；一部分应该是比较高端的人才，公司的人才结构呈立体人力资源配比。

设计公司对人才流动在管理上采取了应对措施，他们是如何解决这个令他们头疼的问题的呢。

第一种做法：物质和精神能并重

设计公司留住人才的两个法宝：

一、有精神收获，设计作品被认可。

二、有合理回报，日子要过得好。如果物质和精神能并重人才就可以留住。

第二种做法：都是兄弟姐妹

设计公司需要不断进行人才积累，为了留住人才设计公司推出一些措施，如合伙人制度或者辅助设计师在以后成熟条件下再另开公司。行业是不断发展的，索性帮设计师一把，如果自己遇到问题，那时兄弟、姐妹们也可以回头再帮助你，这样也积累了人脉关系。

第三种做法：岂曰无衣与子同袍

设计公司的领导人能不能身先士卒、勇往直前，要有“岂曰无衣与子同袍”的精神，这是留住人才的重要的方面；公司建立的阳光、积极的管理和激励制度及其重要。

特别做法：设计行业的“共产主义”

开始办公司的目的就只有一个“设计师也会有好生活”。要让设计师在休闲的状态下创作，让他们的生存状态好起来，让大家真正享受设计。公司是一个开放的平台，鼓励创新，允许做特色、失败、做错事，不打击设计师的积极性。

无论设计公司采用哪种有效的管理模式，我们都看到设计团队对设计师公司的重要性，甚至在招聘时他们就对设计师的团队精神进行考察作为招聘的重要条件。然而个性特色与团队精神这对天生不可调和的矛盾的存在也是对设计行业发展的有力推动，深圳的“独立的设计师”现象就是个性的设计师与现代企业团队的形象代表，他们都有着设计的“深圳梦想”，解决生存、过优雅的生活、有自己的事业平台、有设计的理想，实现人生的物质与精神需要，他们成功的个人品牌设计公司中又有着高度的团队合作。这就是感性与理性交织的设计行业。

随着现代都市人对居住环境的要求越来越高，室外的空间展示设计越来越受到人们的关注，全国各地城市建设跳跃式发展……景观设计师的舞台可谓越来越广阔，并成为人才市场被争抢的“香饽饽”。

职业描述：过去叫“风景园林师” 北京土人景观规划设计研究院的设计师龙先生透露，景观设计这门学科是从

国外引进过来的，过去国内把这个职业的名称翻译成“风景园林师”，但是它的范畴很小，主要是指擅长公园和居住区内部的配套绿地设计的人员。而现在译做“景观设计师”，则是沿袭美国的理念，范畴甚至扩展到整个城市的景观脉络设计和大尺度的规划。劳动和社会保障部给景观设计师下的职业定义是：能运用专业知识及技能，从事景观规划设计、园林绿化规划建设和室外空间环境创造等方面工作的专业设计人员。发展前景：北京正规军不超过千人 据北京园林学会理事吴忆明先生介绍，在北京，有设计资质的设计公司不超过20家。设计资质分为几个级别，甲级和乙级的设计资质都是建设部批准的，丙级资质是由北京市规划委员会勘查设计管理处批准的。粗略统计，在北京规模比较大的、有设计资质的设计公司，从事景观设计的在职人员不会超过1000人。国内对景观设计师培养方面的欠缺，造成了这一类人才的缺乏。几乎业内所有的景观设计师均为建筑、园林专业“改行”。再加上国内景观设计本来起步就晚，也造成了这一专业的冷门。由于近年来房产业持续升温，此专业才稍微引起了人们的注意。但随着近几年高校园林专业不断扩招，使得毕业生人数猛增。北京林业大学去年此专业的毕业生就有400多人。据了解，从北京的地域特色来看，目前城市环境景观设计和居住区环境设计方面的景观设计师最为稀缺。对于景观设计师的薪资，不少房产公司、设计公司均讳莫如深。业内人士透露，需求旺盛加上专业本身的含金量，景观设计师将跻身高薪一族，且薪酬会随着年资的增长迅速升高。据中国景观建筑人才网负责人透露，眼下刚毕业的初级设计师月薪2024—3000元；工作3年以上的设计师，月薪可以升至6000元；而8-10年以上工作经验，又有大型设计项目负责经验的，年薪在10万-30万元之间。

从业要求：素质要求越来越多元化 从事景观设计工作，具备相关的专业知识当然是最基本的要求。然而，随着房地产业的迅猛发展，景观设计师的素质还要向多元化发展：

1、相关专业知识。要求从业者园林专业院校毕业，具有环境艺术及相关专业，熟悉园林植物的栽种知识，了解各种植被特点，熟知花木、草皮栽种及养护；由于景观设计对于整体的环境审美有很高的要求，所以从业者要擅长植物造景，对南北方植物有较深入的研究，对植物配置有较高的造诣。

2、方案设计能力。景观设计师的工作非常具体，每一棵树对整个环境有什么样的作用都要亲自去把握，还要掌握手绘或软件绘图能力，包括熟练使用CAD、PHOTOSHOP、3DMAX等辅助软件。

3、创新能力。景观设计师需要思维活跃，视野开阔，富有想像力和创新精神，富有情趣和审美意识，能够对绿化工作提出合理化建议。

4、协调沟通能力。由于景观设计需要一个团队来共同完成，这就要求设计师在工作的过程中善于学习和积累，并富有责任心和团队合作精神，具有沟通及协调能力，能及时制定园林绿化工作目标，编制施工组织计划。入门培训：“半路出家”很难成功 北京林业大学园林学院有关老师说，做景观设计师，必须是建筑、园林、城市规划、环境艺术等专业科班出身，没有厚实的理论基础，想要“半路出家”很难成功。在学历教育方面，建筑类、农林类院校都有相关专业可以报读。前者以同济大学的景观设计类专业为首，后者以北京林业大学的园林园艺类专业为首。如果想进一步深造，同济大学设有景观规划设计专业的硕士、博士点，清华大学、北京大学也设立了相应的硕士、博士专业。

**第五篇：光电行业人才流动分析报告**

光电行业人才流动分析报告

2024年08月03日

编辑: 光电英才网

一、行业现状及发展前景

光电子产业主要包括六大类：电脑关联光电设备、光通信产品、显示和娱乐光电产品、医用光电设备、工业光电设备和光学器材.目前，光电领域的主要应用集中在精密检测与光学成像方面。以光子计算机为理想代表的光波应用是光电最吸引人的地方，但是要达到这一目标，还需时日。政府在 武汉投资数亿元，正在统筹建设光电国家实验室。光电行业在近代发展的很快涉及面也逐渐扩散，在光通讯、半导体照明、激光、光电显示、光学、太阳能光伏、电 子工程、物流网等领域发展的比较明显；逐渐融入更广的空间。

国内发展

美国有“硅谷”，中国有“光谷”。

东有长春“光谷”，南有广东“光谷”，中有武汉“中国光谷”。

科学界预言，光电子行业将在10年内形成5万亿美元的产值，成为21 世纪全球最大的产业。近几年来光电子产业以每年两位数的速度强劲增长，美国、英国、德国、日本相继启动关于“光”的计划，全球经济开始“追光”，中国也应奋起直追。

我国在光电子技术方面几乎与世界同时起步，1976年世界第一条商用市内光通信系统在美国亚特兰大问世，引起了国际普遍重视。1979年底，我国光通信实验系统在北京、上海、武汉等地先后试用，成为拥有光通信系统的少数国家之一。

从我国目前的发展现状来看，北京、上海、武汉、广东、长春、重庆等地具有发展光电子信息产业的优势，这些地方建设“光谷”责无旁贷。黄尚廉院士欣慰地说：“ 如今，此起彼伏的光谷计划将让我们重新站在产业发展的起跑线上。”

产品需要品牌，产业也需要品牌。自今年5月8日湖北省提出建设武汉“中国光谷”以来，基础设施建设投入 已达１0亿元，海内外投资项目总额近100亿元，商业银行授信额度贷款达234亿元，引进风险投资公司已达12家，新注册公司近700家，沪深股市上形成 的“光谷概念股”被投资者普遍看好。

中国工程院院士周济认为，“中国光谷”已成为一个响亮的产业品牌，很多投资者就是被这个品牌吸引而到武汉投资的，按照目前的发展态势，“中国光谷”完全有可能成为我国中部地区重要的高新技术产业高地。

信息技术是当今国际经济、军事、科技、政治竞争的战略焦点，也是当代前沿高技术的代表，而光电子领域是信息技术的前进方向。坚持科学规划，按市场经济规律办事，多建几个“光谷”，只会增强我国的综合国力。

武汉光谷

中国光谷位于武汉市东南部的三湖六山之间。关东光电子产业园、关南生物医药产业园、汤逊湖大学科技园、光谷软件园、佛祖岭产业园、机电产业园等园各具特色，2024家高新技术企业分类聚集，以光电子信息产业为主导，能源环保、生物工程与新医药、机电一体化 和高科技农业竞相发展。

“十一五”时期，光谷经济规模保持了年均29%以上的增速，产业规模迈上3000亿元台阶。光谷实现第 一个1000亿元，用了18年；实现第二个1000亿元，仅仅只3年；实现第三个1000亿元，仅仅只用了1年。“武汉·中国光谷”成了我国在光电子信息 领域参与国际竞争的知名品牌。2024年，光电子信息产业总收入突破千亿元，达到1144亿元，成为东湖高新区首个总收入突破千亿元的产业。不仅如此，在 创新能力方面，东湖高新区建设了我国光电子领域唯一一家国家实验室--武汉光电国家实验室(筹)，诞生了5项光通信相关国际标准，实现了我国在光通信领域 国际标准零的突破。2024年，全区涌现和产业化了全球首台71英寸激光电视、我国首台具有自主知识产权拥有49项专利的红光高清视盘机(NVD)、我国 首台激光动态弯沉测量车、我国首台紧凑型4000瓦轴快流二氧化碳激光器等一批原创自主知识产权成果。在产品产业化方面，光纤光缆的生产规模居全球第一.广东光谷产业发展现状

1、光显示领域产业群已初步形成以广州三盛电子实业有限公司生产的ITO导电玻璃、依利安达（广州）显示器有限公司 的液显示模块、显示器构成了液晶显示产业群。广州亮达光器件公司、普光科技（广州）有限公司已在着手晶片外延产品开发和生产，并将为华南地区，特别是珠三 角洲地区许多LED生产厂家提供原料来源保障。近年来，以广州飒特电力红外技术有限公司为主的企业成功地开发出红外显示系列产品。除了上述三大显示产业之 外，以广州乐华电子为代表的企业正致力于离子显示（PDP）产品开发生产，更扩展了显示领域产业群。

2加工技术的推广与应用。

3、光传输与光电器件领域广东光谷在该领域已具备了良好的发展基础。一批实力较强的企业将开展光网络配套产品生产、激光加工技术与产业激光加工技术重点应 用在传统工艺改造方面。广州富通集团历经近十年时间，在冶金行业推广轧辊激光硬化技术。广州华南师范大学与武汉团结激光合作在开发区成立了激光加工服务中 心，致力于激光。如光宝电子科技园、北方光电科技公司的光电子产品和开发区建设总公司正着手投资的光通讯无源器件项目。开发区京信公司的光通讯转接产品已 主导国内市场。这些项目投产后将在近二年内形成超过80亿人民币的市场。

另外广州建兴电子科技的光盘驱动器、激光视盘产品、广东龙马光盘公司的光盘产品也都将形成产值超过数十亿人民币的规模，成为光电子视听设备行业的龙头企业。

长春光谷产业发展现状

1、光显示材料及器件

光显示是光电子产业的重要组成部分。从世界光显示的市场需求来看，未来五年平板显示（FPD）将取代阴极射线显示（CRT）而占主导地位。在平板显示器领域，除LED屏之外，等离子显示，场发射显示和液晶显示技术也都在发展，争夺数字高清晰度电视和监视屏的大市场。

（1）液晶显示器

“液晶显示器”（LCD），以其“体积小、重量轻、低辐射、耗电少、可视面广、无闪烁、工作电压低”等特点，得到了 越来越广泛的应用。受到手机、掌上型计算机、笔记本电脑等产品需求刺激，2024年LCD在全球平面显示器市场规模占有率将由2024年的15.3%，提 高到22.4%。据专家估计，当LCD价格下降至相当CRT价格的1.5-2倍时，LCD电脑将占50%的市场。预计到2024年，全球LCD显示器销量 将达到460亿～650亿美元，年增长率为20%～30%，是CRT显示器的2倍左右，也就是说，到2024年，CRT显示器将只占显示器市场的 25%～33%。目前，能够生产TFT-LCD的只有日本、韩国、中国长春和台湾。日本技术最先进，每年可以生产171万平方米，台湾每年可以生产71万平方米，韩国每年可以生产68万平方 米。

（2）有机显示材料及器件

有机材料以其快速、高密度、廉价等优点成为正在崛起的新一代光信息材料，有机聚合物发光材料的开关速度比液晶快 100倍，视角可达180度，远高于液晶的45度，价格仅为液晶的30～40％，可制造在柔性衬底上，引起了国内外重视。有机材料与无机材料优势互补，以 有机材料为基础的信息器件如薄膜激光器、有机薄膜显示器、记录及存储器等的开发，最终会推动光信息系统结构的优化与产业的发展。有机电致发光器件及其矩阵 显示屏主要用于数码相机、掌上电脑、笔记本电脑及台式电脑。也可以用于汽车仪表显示、飞机仪表显示、军事指挥系统显示及高清晰度精密仪表显示。其发展潜力 不可低估。

（3）发光二极管（LED）

以红、绿、蓝三基色为代表的高亮度、超高亮度发光二极管（LED）是固态节能型、户外真彩色大屏幕显示和白光电光源 的理想光源。其技术突破和广泛应用将在世界范围内引发照明电光源的一场划时代的革命。新世纪照明主流是高亮度白光LED的终极目标。对白光LED而言，照 明替换市场是相当有潜力的。过去常规LED只能在产品上充当指示灯号，而今随著技术进步、亮度提升，高亮度白光LED正一步步进军潜力庞大无比的灯光照明 市场。据统计，2024年市场规模达45亿美元，是可见光LED的2倍以上。若以每年白光LED发光效率平均成长60％的速度开发下去，要达到大型化、低价化、使用寿命 长的照明用光源并非不可能。业界一般认为，白光LED照明市场可望在2024年左右趋于成熟。目前日亚化工、丰田合成、SONY、住友电工等企业都已有初 步的照明产品问世，唯因价格与常规灯泡相比仍有很大的差距。预计未来10年内，高亮度LED对全球照明工业将造成巨大的冲击。据市场分析测算，1997年-2024年的五年中仅交通信号和交通标志一项，全球高亮度LED的累计市场需求将高达200亿美元；到2024年中国市场LED的需求量将超过1000 亿只，其中高亮LED占35％，普通亮度（中低亮度）占40％，其余为红外（不可见光）LED。仅白光LED的中国市场份额达15亿元。考虑将来白光 LED取代普通照明光源，市场难以估量（仅各类灯泡、荧光灯等的现在年市场额为100亿美元）。

2、消费光电子

我国正在步入信息化时代，随着经济的快速发展，对消费光电子产品需求也在加大，尤其是对移动电话、数码照相机、笔记 本电脑、液晶电视、投影电视、无线手持终端机等产品的需求量更加巨大。据调查，在移动电话领域，到2024年世界市场将达到10亿台。大屏幕的平板电视机 在2024年将达到40万台，到2024年将出现加速度增长，达到700万台。数码照相机近年在国外逐渐普及并转向国内，需求量将呈现上升的趋势。由于半 导体量子阱650-630nm红光激光器的成功发展，使光盘的存储容量、图像分辨率、单片的播放时间都大大提高。光存储信息容量大，可靠性强，存取速度 快，成本低，应用范围广。光盘、光卡的存储容量比磁盘、磁卡要高出200以至20000倍，且不易磨损，不受外界磁场、温度影响，可靠性强，DVD产业就 是其中的代表之一。即使是计算机和电器商店，在用于录像和录像重现的设备中，DVD就占了一大半，所以采用磁盘方式的DVD替代了录像机是大势所趋。2024年输入输出装置和磁盘产品产值合计就达到3万亿日元，增长率达到30％，而在今后几年，随着DVD与计算机的组合使用，还将出现一个更大的市场。

3、电仪器仪表

光电仪器仪表是信息产业的源头和组成部分。随着先进的科学仪器仪表在生产和生活中广泛地应用，仪器仪表日益发展成为 潜在市场容量巨大的产业。估计到2024年全球仪器仪表工业的销售额可以接近10000亿美元。到2024年，我国仪器仪表产业销售总收入可达到2024 亿元，出口70亿美元。工业自动化仪表与系统、科学仪器能够占领国内市场45％以上的份额，医疗仪器和其他仪器仪表能够占领国内市场30％以上的份 额；2024年，我国仪器仪表产业销售总收入可达到3200亿元，出口110亿美元，其中包括技术含量高的大中型仪器仪表。工业自动化仪表与系统、科学仪 器能满足国内市场60％以上的需求；医疗仪器和其他仪器仪表能满足国内市场50％以上的需求。

4、光电子器件及成套设备

随着光电子终端产品的发展，对光电子器件及成套设备的需求量将不断加大。各种光学光子元器件、微电子元器件、通讯元 器件，以及微电子专用设备，光通信工程专用设备、现代科学仪器、军用光电仪器装备的加工制造，将形成巨大的市场。在激光器及设备方面，激光技术目前日益广 泛地应用于通信、医疗、材料加工、检测与计量、军事、农业、同位素分离和可控核聚变等诸多领域，各种新型高能激光器不断开发成功，已成为最有投资价值的高 技术之一。世界激光器市场每年以二倍的速度增长。随着激光技术在医学上的广泛应用，激光医疗仪器得到了较快的发展，市场销售额的增长幅度均保持在20%左 右。我国相应研究发展基地和本领域高技术公司的许多产品填补了国内相关产品的空白，打破国外产品在市场上的垄断地位，同时争取进入国际市场。掺铒光纤放大 器（EDFA）是高速大容量光纤通信系统必需的关键部件，国内企业产品占国内市场40％的份额。我国也是目前国际上少数几个有能力研制 PIC和 OEIC的国家。808nm大功率激光器及其泵浦的固体绿光激光器，670nm红光激光器已产品化和商品化并批量占领国际市场。国内移动通信的光纤直放站所用的光电器件，90％使用国产器件，国产1．55nmDFB激光器 战胜了国外器件，占领了100％的国内市场。随着汽车工业的发展激光技术在激光切割、激光焊接、激光热处理等方面的应用，将进一步刺激激光器及其成套设备 的市场需求。

5、软件技术及产品。

软件业作为信息社会的基石和灵魂，呈现强劲发展势头。从国际看，近年来，世界软件产业取得了突飞猛进的发展，软件产 业的地位在主要工业发达国家已被提到空前的高度。软件产品销售额的增长率始终保持在15%～20%之间。预计到2024年世界软件及信息服务业市场可达到 9500亿美元的规模。从国内看，近几年，中国软件产业的发展速度每年都在20％以上，表现出十分强劲的发展势头和潜力。

目前国内光学行业龙头企业有：奥林巴斯、凤凰光学、卡尔蔡司光学（中国）有限公司、北京光学仪器厂、尼康光学仪器（中国）有限公司、利达光电股份有限公司、伯恩光学有限公司、大族激光科技股份有限公司、璨宇光学（南京）有限公司等。

光显示器行业有：北京京东方科技集团股份有限公司、友达光电股份有限公司、奇美电子、南京中铼光电有限公司、理波光电科技（无锡）有限公司、龙腾光电等大型企业。

二、人才流动现状

1、现有人员分析

目前光电行业主要还是以股份公司居多，都是行业内具有实力的居多，近日，一览英才网针对光电行业的多个企业多个职位进行问卷调 查，数表明，对于现有人员的流动意向调查，大多数人都表示有”合适的可以考虑”这一想法，而一少部分人责表示会主动寻找机会，只有极少一部分人对于“跳 槽”这一意向没有想法。

员工对新机会的态度：

员工心态分析：

没有考虑过离开现在服务企业的人才，他们就业的企业都是区域或者全国知名的企业，实力雄厚且发展前景好，而却人才深受领导的赏识和重用，薪水和发挥空间都不错，对工作状态和环境都具有非常高的满意度。

主动寻找新机会的人才基本可以分为几类，一是人才在所服务的企业遇到了职业发展的瓶颈，同时薪酬收入严 重低于同行业中其他企业的同职位人才；二是人才所服务的企业存在重大的经营或管理问题，人心涣散，无法顺利展开工作；三是人才在所服务的企业得不到能力上 的认同，没有更好的工作热情和激情。基于以上几点，寻找新的发展空间是一个更好的选择。

有合适的可以考虑的人才，对目前的状态基本满意，但还是有很多个性化地要求没有得到满足，自身会结合企业的规模、职业氛围、持续发展能力、工作地点、收入水平等因素对新机会进行综合性的判断。

企业公司中的员工对“新机会”的态度：

在现有职员中，男职员占大部分，女职员占有4成。

职员性别比例

光电行业中的职位分析

光电行业热门职位分布情况

由此可以看出，光电行业需求的基础技术人员和基础销售人员很多，而人才流动中的人员大部分是这几类基础人员。

在职员工年限：

进一步对各职位的工作人员的工作年限以及基本情况进行分析流动职员工作年限：

从流动人才比例图中可以看出，大部分为工作年限一年以内和一年至两年的人才，我们主要对这些人才进行分析。

流动原因主要有以下几点：

1、对收入不满；

2、自己的能力不能充分发挥；

3、升职的可能性太小；

4、对员工的福利待遇不满意；

5、工作的内容和自己的兴趣不符合；

6、工作的氛围不好（包括人际关系）；

7、工作强度太大；

8、公司的社会评价不好；

9、其他。

我们对这些流动人才进行调查后得出的数据结果如下图分析所示：

由此可以看出，真正影响人才流动的主要是收入、升职空间以及对员工的福利待遇。这些与个人的能力、主观认识以及企业 的制度是分不开的，而因工作内容和自己兴趣不符合而离职的人才也占有一部分比例，这主要是个人原因导致的。其他原因还包括，工作地的选择，家庭因素等，这 些都是人才流动的次要原因。人才流动方向分析

由上图调查分析可知，人才流动的方向主要有三种，一是向同行业不同企业的同职位选择，基于不满足现状的影响，人才在 选择新机会的时候进行的综合考虑，在觉得能够能到更好的发挥空间或更高的薪酬等方面；二是同行业不同企业的不用职位，对于行业的熟悉和自己特点的了解两方 面考虑，做出更能体现自身价值的选择；三是选择其他的行业，这类人才基本上是结合自身特点和兴趣爱好等多方面因素，觉得自己在这个行业中很难有发展，希望 换个全新的环境来谋求发展。

对于选择新机会的考虑因素主要有以下几点：

1企业吸引力；

职位晋升；

工作地点；

薪酬提升；

其他。

据调查，我们得出如下数据：

对于人才来说，企业的吸引力、薪酬和职位晋升是主要的考虑因素，这对个人发展来说也是优先考虑的因素，而企业在吸引人才的时候也是主要在这几个方面进行努力。

人才流动影响：

光电行业的人才需求量历年来都是呈增长趋势的，这主要是由于我国的光电行业大力发展导致的，由发展带来的人才流动主要表现在高端人才的发掘和培养以及离职人员带来的影响两方面。

一方面对企业已有的人才要进行定期考评，对于有潜力的人才需做好培养计划。

另一方面需对工作岗位的职责进行明确界定，并对工作流程进行规范化，保证离职人员的工作有人了解，尽量减少离职人员带来的影响。

对企业处理人才流动的建议

企业需针对人才流动的主客观原因做好人力资源管理和开发中稳定人才的工作，具体政策如下： 建立有效的经济激励机制。良好的经济激励机制，既能提高员工的忠诚度，又是留住人才的重要保证，经济利益作为最基本的激励方法，包括提高工作、年终奖和福利等。增加教育培训投入。一方面，通过培训，可以改善员工的工作态度，增长知识，提高既能，激发他们的创造力和潜能，提高企业运作效率和工作业绩，使企业直接受 益。另一方面，也增强了员工自身素质，让员工体会到企业对他的重视。同时从企业未来发展的角度来说，教育和培训跟上了，人才就具有了连续型，通过教育和培 训，企业帮助人才进行了职业生涯设计，使他们的职业成长与企业发展目标及其实现一致，企业将有效发挥留住人才的作用。完善选人用人制度。人才管理要改变重点，把管理重点放在培养和使用上，用人之长，委以重任，使人才不但能够尽情的发挥，更使得人才的有进一步发展和成就事业的机会。

提高员工的精神待遇。通过人性化的管理来提高员工对精神待遇的满足感，顺应和激励人才，尊重员工，信任员工，才能从根本上解决企业内人的问题，从这些无形的精神激励，更好体现管理者地领到能力和企业管理水平。

制定相应的人才流动政策。一个完整的人才流动政策可以帮助企业更好的避免人才离职带来的影响，更有效的从事生产和运营活动，增加企业效益，促进行业发展。

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