# 企业人才储备战略

来源：网络 作者：悠然小筑 更新时间：2024-06-23

*第一篇：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...*

**第一篇：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。

**第二篇：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。

**第三篇：招聘中的人才储备战略**

招聘中的人才储备战略

发布时间：2024-3-3 8:24:00浏览次数：9

--------------------------

随着市场竞争日趋激烈，企业业务快速扩张，人才储备正越来越受到企业管理层的重视。人才储备的战略，不仅体现在在职储备的人力中，更应体现在招聘中的人才储备。人才的在职储备成本高企，将增加企业的营运成本，如果企业只将人才储备于招聘阶段，则对企业营运成本影响不大，且企业可拥有随时可供调用的人才储备，因而更能满足企业发展中的不时之需。

要实施招聘中的人才储备战略，要求人力资源人士对招聘工作做好长远的规划，招聘工作的目的不仅只是简单的满足企业现有的人才空缺的需求，更应能满足企业未来发展中的需求，要实现此目标，人力资源人士应有意识、有规划地建立一个人才资料库。

建立人才资料库，首先应将企业在未来发展过程中，可能出现的职位空缺列出来。可能出现的职位空缺，包括流失替代和新增职位。对于这些职位，人力资源专业人士在日常的招聘管理工作中，应有计划地收集这些职位的应聘资料，并将之归档存库。这样，当真正的空缺产生时，人力资源专业人士可以马上将这些人才资料抽调出库，向用人部门进行推荐。

人才资料库收集的人才资料，其重点应包括以下职位：

a、高级经理；

b、主要技术骨干；

c、平时招聘难度较大的、特殊岗位的职位。

其标准应该是每一个重点职位都应有3-5份的人才资料的储备。

对于已建立的人才资料库，人才资源专业人士应定期整理其资料，以确保资料的准确性和有效性。人力资源专业人士应通过电话、E-mail等定期或不定期地与这些人才保持联系，问候他们的工作、生活近况，以及工作的意向，以体现公司对他们的关怀，建立公司在他们心目中的以人为本的用人策略的形象。这样，当新的工作空缺机会产生时，即可马上联系这些合适的人才。

此外，通过与这些人才保持良好的关系，在有职位需求时，可与这些人才进行联系，即使他们本人因现时有合适的工作不愿跳槽，也可向他们了解，希望他们能推荐身边符合要求的人员进行应骋。·

来源：中人网

**第四篇：关于优秀干部人才战略储备情况的报告**

关于优秀干部人才战略储备情况的报告

近年来，我市科学分析干部人才队伍长远建设需要，着眼于改善和优化干部人才队伍结构，大力实施优秀年轻干部人才递进培养计划，探索建立优秀干部人才选拔、培养、使用“三位一体”的动态储备机制，为打造素质优良、数量充足、结构合理的后备干部人才梯队打下坚实基础。

一、主要做法

（一）突出公平择优“选拔”。按照好干部标准和重品行、重实干、重公认的用人导向，分级分类分期公开遴选优秀年轻干部人才作为培养对象。遴选主要采取组织推荐、他人举荐和个人自荐相结合的方式进行，按照副局级干部、中层正职干部、中层正职以下干部、村（社区）后备人才等分层储备，注重妇女干部、非党干部的培养和发现。在具体遴选过程中，做到监督到位、命题公平、过程规范、结果公正，纪委、组织部专门成立监督小组，明确责任人。笔试、面试试卷的命题、印制以及笔试阅卷评分等，一律委托第三方专业机构组织实施，双方签订保密协议，并选派专人跟踪押运试卷。选派政治素质好、原则性强、作风正派的干部担任监考或考官，采取“笔试+面试+考察”的方式，以4:3:3的比例折算得分，由高到低确定培养对象。2024年以来，共遴选培养优秀年轻干部人才105人，其中副局级干部40人，中层正职干部45人，中层正职以下干部5

— 1 — 人，村（社区）后备人才15人，硕士研究生15人，女性干部46人，党外干部10人，30岁以下30人。按照公开报名、资格审查、集中考核、组织考察、结果公示的程序，采取面试笔试、竞职演讲、计算机操作、群众测评等方式，2024年公开遴选、择优选拔“准书记”430人，其中有186人通过换届选举进入“两委”班子。

（二）突出实践锻炼“培养”。结合干部队伍建设的需要和后备干部的具体情况，立足解决干部人才队伍学历层次不高、知识结构脱节、岗位经历单

一、基层经验不足等问题，制定后备干部发展培养规划，落实培养措施，进行系统的定向培养。加大对优秀年轻干部人才的教育培训力度，采取党校理论培训、高校综合培训、考察调研培训三种方式强化培训，先后赴四川省委党校、西南财经大学等开展理论知识培训和专业知识培训，在浙江大学、北京大学等全市局级领导干部能力提升培训时，选派优秀年轻干部人才跟班学习。加强干部人才的实岗锻炼，多渠道提升干部人才的综合素质。统筹实施优秀干部人才“锻造工程”，2024年以来，选派优秀年轻干部到X县援藏18人，到我市基层一线挂职锻炼4人，“上挂”锻炼3人，通过多岗历练、挂职锻炼、跟班学习、扶贫蹲点、援助藏区等形式，加强优秀年轻干部人才战略储备和长期培养，全方位、多维度、深层次地培养锻炼干部的实践能力。分两批共选派858名“准书记”到村（社区）担任书记助理和主任助理，参与班子分工、进行实岗锻炼，部分镇还通过结对帮带、轮岗交流、到乡镇办

— 2 — 所跟班学习、参与重大工作集中攻关等方式对“准书记”进行锻炼培养。

（三）突出动态调整“使用”。对短期培训中表现优秀、条件成熟的优秀年轻干部人才，纳入局级后备干部队伍或村（社区）主要负责人后备人选进行培育。发展潜力较大的，采取上挂、下派、外挂、援藏等方式，安排挂职锻炼，进一步历练摔打、增长才干、提升能力；村（社区）主要负责人后备人选可安排实岗锻炼。特别优秀的，可安排到重点工作领域或合适工作岗位。根据工作需要，对那些经过严格考核，条件成熟的后备干部，及时充实到领导班子中去。2024年以来，共提拔后备干部6人。加强对优秀年轻干部人才和后备干部的考核，结合考核，在谈话时重点了解他们的现实表现情况，对满意度不高、不胜任或不适合作为培养对象的，及时予以调整。对于选拔培养出来的“准书记”，实行任期管理，鼓励和引导他们参加村（社区）党组织和自治组织换届选举，实现从“准书记”到“真书记”的无缝衔接。

二、存在问题

（一）对后备干部存在重确定、轻培养的现象，缺乏系统性的培养措施，缺乏必要的重视、关注和培养。

（二）后备干部动态掌握不及时，没能做到与干部动态成长状况相适应，不同程度存在能进不能出的问题。

（三）后备干部提拔使用的比率较低，一定程度上影响后备干部本人的积极性。

三、下一步工作打算

（一）完善日常培养机制。通过群众推荐、组织考察等形式，科学合理地确定后备干部，并制定措施，加强培养，建立与后备干部定期谈心谈话等制度，及时了解后备干部的工作、生活及思想状况，真正做到关心、关注后备干部。建立后备干部重点培养机制，坚持重点培训、重点锻炼，提升他们应对复杂局面和处理复杂问题的能力。

（二）完善动态管理机制。按照“能进能出、能上能下”的标准，切实加强对后备干部的动态管理，特别是要建立后备干部的退出机制，确保后备干部队伍的活力与质量。建立后备干部人才信息库，对调离的、不胜任、不适宜作为后备干部的，要及时进行调整。对优秀干部人才逐年进行认真考核，发现新的优秀人才要随时补充。通过建立动态管理机制，促进后备干部队伍合理流动，使后备干部保持紧迫感和进取心，使其他干部增添希望和动力。

（三）完善选拔使用机制。要把握人才时效，通过多种途径和措施，加大后备干部选拔任用力度，一方面提高年轻干部在班子配备中的比例，在干部调整时应该给予重视和倾斜，切实关注后备干部，结合考核、民主评议、综合考察等，把年龄偏大、斗志衰退、政绩平平的干部调整下来，补充后备干部进入领导岗位，真正让优秀的后备干部能够及时脱颖而出。另一方面针对后备干部年龄较低、文化较高的特点，设立相应的岗位和条件，公开选拔、公开竞争，加大后备干部上岗机会。

**第五篇：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）

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