# 人才储备的途径

来源：网络 作者：紫竹清香 更新时间：2024-06-27

*第一篇：人才储备的途径人才储备计划随着知识经济时代的到来，人才资源已逐渐成为企业的核心资源，人才战略对于企业发展的重要作用已成为业界共识。企业要获得持续稳定地发展,战略性的人才储备是必不可少的。所谓战略性人才储备，是指根据企业发展战略，通...*

**第一篇：人才储备的途径**

人才储备计划

随着知识经济时代的到来，人才资源已逐渐成为企业的核心资源，人才战略对于企业发展的重要作用已成为业界共识。企业要获得持续稳定地发展,战略性的人才储备是必不可少的。所谓战略性人才储备，是指根据企业发展战略，通过有预见性的人才招聘、培训和岗位培养锻炼，使得人才数量和结构能够满足组织扩张的要求。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。

通过人才储备，企业可以有效地预防人才流失并补充企业员工的后备力量。一个企业要生存和发展，除了要有足够和合适的人力资源去完成其工作外，还要确保这些资源的稳定性，以免影响企业的正常运作。正常的人员流动率对于企业来说是有利的。中青在线上有研究表明，一般来说，企业将员工流动率控制在10%—20%之间对自身的发展是有利的。具备足够的人才储备是企业控制员工流动率的重要保障，因此从这个意义上说，建设完善的人才储备方案是非常必要的。

人才储备的目标：

１、在员工流动方面，公司变被动为主动，将员工流动率控制在10%－20%之间。２、关键技术岗位或管理岗位，后备储备人才达到3-5人，非关键性岗位，在需要时，有途径及时招聘到合适人员。

３、员工培训的及时性和有效性提高

４、员工的胜任感和忠诚度须提高

人才储备的途径

１、前瞻性的人才招聘

人才招聘分两大类。一类是内部招聘，一类是外部招聘。内部招聘就是当企业因为自然规律或是其他原因出现职位和人才缺口时，企来通过职位公告、职位投标、职位轮换等方法从内部进行人才招聘（后备管理干部可以内部储备）。外部招聘的渠道通常有：劳动局、人才资源市场、招聘广告、职业介绍机构、大学校园、网上招聘及猎头公司等。一般技[3][2][1]术人员可以通过社招和校园招聘的方式做些储备。无论内部还是外部招聘，为确保人才招信度和效度，应明确各级人才的标准，确立规范化、程序化、科学化、客观公正的人才评估录用原则。

2、人才的内部培养

为把“人”培养成“人才”,企业的人力资源部门应建立一套完整的员工培训计划。要想更好地用好储备人才，必须使人才储备成为一个人才增值的过程，要结合新形势，灌输新知识，通过不断的再教育在不增加人才个体的情况下，通过增加每一个人才个体的“才”储量来达到提高整体“才”储量的目的。[11] 既有全员性的培训，又要根据不同层次的员工及其具体的工作性质，制订不同的培训目标和深度。

3。内部晋升，疏通上升通道

通过内部晋升，把组织发展形成的岗位空缺留给内部职工，使员工与企业共同获得发展，增加员工尤其是优秀员工对企业的忠诚度。

人才

人才储备具体实施方案

１、长期维系网上投递简历人才

公司在中国俊才网上注册为常年招聘企来，但是招聘效果并不是很理想，原因是企业不缺人时没有维护过应聘人员的简历，然而在急需人才时，应聘人员又远不能满足企业需求。建议公司今后对公司紧缺人才的简历进行长期维护，与应聘人员保持长久联系。即使在公司招聘淡季，对于投递过简历的人员，公司也要及时联系，尤其是对于那些比较优秀的人员，要说明虽然暂时无法合作，但是今后还有很多机会，双方经常沟通，例如招聘专员在节假日给应聘人员发份祝福短信，来吸引人才对企来的关注，逐步建立起企业外部的无形人才网。

２、人才市场现场招聘

每个月至少要订一到两次的机会到人才市场现场招聘。收集更多人才为数据，及时建立

并更新公司的后备人才库。这样既能宣传公司，也能吸引更多知识人才。并且要有与各岗位人才成长周期相结合的阶段性计划（即这些储备人才最可能的引进时间，根据人才成长周期提前做好准备）

３、对面试过的人才资料储备

凡是面试过的人才，公司面试人员会对面试过的人才资料保留一个月或半个月，以备不时之需，做好大量的储备工作。

４、用工形式多样化吸引人才

企来加强与兄弟单位或竞争对手的联系，敞开大门，实行“走出去，请进来”，参观学习其他企业先进经验，加强与企业所需人才的联系，增进感情；请进来，请到行业内优秀人才到企来工作。这种做法并不是挖其他企业的墙角，在市场经济下，人才作为一种资源是经过流动来达到优化配置的，公司加强与人才的联系在一定意义上也减少了这类人员的摩擦性失业。

员工聘用与解雇管理制度员工试用期

新入职员工试用期为3个月。根据员工工作表现情况以及员工培训、入职考试，公司可缩短或延长试用期，若工作表现突出，可缩短其试用期，提前转正。员工在试用期内工作表现不符合公司要求者，公司有权立即辞退而不给予工资及任何补偿。员工转正

员工试用期满，将进行入职资格考试，考试合格或以上者，由综管部发放《转正通知书》到任职部门负责人，试用期满时先由该员工对其本人在试用期内工作进行述职，并由其直接主管根据其工作表现作出评估批核，报部门负责人，综管部审批后，呈总经理审批。员工在试用期内的工作表现符合公司要求者，将被正式录用。公司转正员工办理相关手续，例如饭卡。员工解聘

〈一〉员工辞职

（1）员工在试用期内辞职，须提前5个工作日向任职部门和综管部递交书面辞职报告书；员工在正式录用后辞职，须提前30天向任职部门和综管部递交书面辞职报告书。

（2）辞职人员须办清一切交接手续，经任职部门负责人批核、总经理审批后方可辞职。已决定辞职的员工，必须尽心尽力服务到最后工作日为止。

（3）公司不接受任何经电话、同事或亲友转达的辞职申请。通知期不足，员工需以相差期间薪金扣除以补偿公司作为代通知金，方可辞职。（经公司批准除外）

〈二〉 员工解雇

（1）员工因奖惩考核不合格或其他达不到公司制度（例如考勤）要求被公司解雇，试用期内的员工，公司无需提前通知；已转正的员工，原则上公司提前30天书面通知（特殊情况除外），被解雇员工须按公司规定办理离职手续。

（2）被解雇的员工须办理好所有的交接手续，在综合部通知的离职日期前，交还所有的领用物品、结清所有的账目，方可结算工资辞职。若拖延逾期不办者，公司有权做出单方面的处理。

〈三〉员工自动离职

下列情况视作自动离职：

（1）无提出辞职者或书面通知被解雇者，任意缺勤而无合理解释；

（2）累计旷工3天以上者；

（3）自动离职者一律不予结算薪金，并停止其一切福利、待遇。若有携款潜逃或给公

司造成其他经济或声誉损失者，公司将追究其法律责任。

４、辞职、解雇流程

离职人员凭《离职交接表》办理工作交接→部门负责人签批→综管部核计考勤→总经理审批→到财务处领取辞职结算工资

**第二篇：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）

**第三篇：人才储备**

三种方案：

1、直接从企业外部招聘人才。这种方式成本较高，适合已比较有实力的企业。

2、企业自行培训人才。可以招聘一些有较潜力的本科毕业生、或从企业内部选拔一些员工（因为这些人力资源的成本较低），企业为其制定培训计划或职业生涯计划，提高他们的能力和管理水平，（把非人才培养成人才）将其纳入企业的人才储备。培训最好分为短、中、长期，以适应企业不同发展阶段的需要，避免出现人才断层。

3、人才储备外包。（不知道这样叫是否合适）就是把培养企业人才的任务交给其单位，通常是学校。比如企业经过筛选，与某些在校学生签订协议：企业负责学生深造的全部费用，该学生深造结束后要为公司工作若干年作为回报（新加坡和澳大利亚就有很多企业对我们大陆学生实行这样的政策）。又如，企业送内部员工继续深造，该员工要继续为企业工作若干年。企业还可以在大学设立奖学金，要求拿到该奖学金的学生毕业后要进入本企业。即使没有附加条件，也可以扩大企业的知名度、树立形象。微软公司（好像是吧）就在新东方电脑学校设立了奖学金。这样投入不多，还可以省去企业内部自行培训的人力成本。

**第四篇：人才储备协议**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（毕业生姓名）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据\_\_\_\_\_\_\_\_\_市\_\_\_\_\_\_\_\_\_文件精神及平等自愿的原则，甲乙双方经过协商一致，达成如下协议。

一、乙方个人提出申请，根据有关人事政策法规，甲方对乙方进行资格审查同意后，办理人才储备手续，储备期从\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日。如在协议期内乙方落实就业单位，此协议自行终止。

二、储备期第一年内乙方未落实就业单位的，可享受由政府提供的每月\_\_\_\_\_\_\_\_\_元的生活补助费。

三、甲方可为乙方提供全方位人事关系、档案代理服务、负责组织关系接收；代交社保、医保、住房公积金；档案工资调整、职称的申报评审；毕业生见习期满转正定级手续办理；落户手续的办理及出具以档案为依据的有关证明材料。

四、甲方为乙方免费提供人才供求信息、择业咨询指导、推荐就业服务。乙方落实就业单位后，甲方负责及时办理有关就业手续。

五、在储备期，乙方应服从组织、人事部门的指派，到市直国有企事业单位，非公制单位或是社区协助工作，帮助解决技术上或管理上的难题。期间，适当提高生活补助费，本科学历的毕业生每月\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，硕士研究生每月\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，同时单位可给予一定酬劳补贴，具体标准由单位自行决定。

六、储备期满一年后，经“双选”或是组织，人事部门推荐仍未能落实就业单位的，不再支付乙方生活补助费。

七、在储备期内，乙方来去自由，如到\_\_\_\_\_\_\_\_\_市辖区外就业的，应全额退回人才储备站为其支付的所有费用（受组织、人事部门指派工作期间支付的费用除外）。在\_\_\_\_\_\_\_\_\_市辖区内就业的，不必退还相关费用。

八、每月30日乙方持本人身份证和储备协议书按时到市人才服务中心领取生活补助费，如遇休息日顺延；如无特殊情况，五日内未来领取的，视同自动放弃本月生活补助费。

九、本协议未尽事项可补充，双方协商补充条款如下：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

十、本协议一式二份，甲，乙双方各执一份，自盖章签字后生效。

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

网址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_网址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

邮箱：\_\_\_\_\_\_\_\_\_邮箱：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**第五篇：人才储备机制**

人才储备机制

一、内部培养

通过竞争上岗、内部提拔等手段完成公司人才队伍选拔，选择后再通过原岗培训、晋升培训、内部培训、外部培训等方式进行人才培养建设，建立和完善人才考核和激励机制，从公司内部进行企业文化引导，避免人员的流失带给在职员工更多的不稳定性，建设一种以企业为家的文化。

（一）内部培养及晋升机制：从基层发掘及培养有潜力的人才，关键岗位内部培养及晋升，基础操作岗及流动较大的岗位施行轮岗。

1.1.分析公司现有人员结构，确定骨干及储备人员，建立储备人员个人档案 确定岗位，在公司内，根据员工平时工作业绩表现、个人能力及发展潜力，筛选一批骨干及储备人员，有针对性地分析储备人员优势、劣势及性格特点等，确定储备人员可能适合的岗位及培养方向，有目的地为储备人员建立个人档案（此档案和个人培训档案相结合，形成员工个人培训档案），档案内容除涵盖性别、年龄、学历等基本要素外，还包括本人性格特点、长处、不足，员工希望的发展方向、可能适合的岗位及为达到该岗位要求而历练的时间等。

1.2.拟定培养方案，对储备人员开展有针对性的培训 综合各方面的经验教训及本公司实际情况，对储备人员进行有目的、有针对性的培养，有针对性地制订详细的方案，适当辅以轮岗、外送培训、适当增加储备人员相应职能及权力以适应未来可能的岗位变化。

内部培养方式主要有：课程培训、在岗实践、导师制、轮岗制、外部学习。针对核心人才和新员工分别采用核心人才资源库机制和新员工训练营机制。a.课程培训

针对所有人才。公司聘请内部或外部讲师对员工进行理论知识的传授和学习。内容包括专业技能、通用技能、管理能力、核心特有技能、资质取证等方面，通过授课和研讨的方式，提高知识层次和技能水平。由公司及各单位按照培训需求及培训计划组织实施。

b.在岗实践（包括挂职锻炼）

针对在项目建设过程中对岗位任职资格和专业技能有一定需求的员工。公司可以

对专业及后备人才进行培养。通过将学习和实地应用相结合，有效提升员工素质和专业技能。

c.导师制

针对新员工、管理人才、技术人才和基础操作岗位。通过为其指定导师，提升员工的专业技能、组织融入能力、团队协作精神。导师制通过“传帮带”的形式构建一种良好的工作学习氛围，培养满足企业发展所需要的人才。

d.轮岗制

针对中高层后备管理人才。公司为员工设定个性化的轮岗路径，提升员工的专业技能、管理能力及沟通协调能力。公司通过挖掘人才的潜能，激励和保留人才。e.核心人才资源库

针对对公司发展有重要影响的核心人才。通过建立核心人才资源库，选拔合适的核心人才进行系统、集中的强化培养。通过课程培训、在岗实践、轮岗、外部学习等多种方式有效缩短核心人才培养周期，显著提升核心人才队伍整体胜任程度。f.新员工训练营

针对公司新入职员工。帮助新员工真正地了解组织、融入组织，明晰未来职业发展方向，为公司的发展提供源动力。对于大学生，还要实现从校园人向职业人进而向人的职业角色转化。

g.外部学习

① 在职研修学习或者脱产学习：针对中高层以上级别的人员，通过公司委派和个人自修两种形式进行系统化、专业化的学习，是公司培养的补充形式之一。

② 外部培训交流：通过参加行业内外部或者专业培训机构举办的培训班、研讨会等，提升人才自身的专业技能及综合管理能力，一般以短期学习为主。

1.3.在培养过程中，时常观察并评估储备人员的能力提升情况： 1)如储备人员普遍提升效果不理想，则应及时召集相关人员修改调整培训方案，使培训方案切实向员工靠拢。

2)如个别人员提升效果不明显，则应加强对个别人员的针对性培训，对确实因储

备人员自身条件限制而不能有较大提高的，则应及时调整出局，不要在其身上浪费过多的精力，同时，及时补充或招聘人员充实到储备人员队伍中，避免直接招聘关键岗位所需人员，减少一些不必要的浪费。

1.4.对储备人员实行全方位考核后上岗 根据岗位需求，一定时期内，对储备人员实行全方位考核：

1)对条件适合而又有合适的空缺岗位时，对储备人员予以晋升或补充，在试用期

间发觉储备人员确实不能胜任该岗位，则予以调整。

2)对没有合适的岗位，但储备人员能力已明显超出岗位人员能力的，则考虑取代

岗位人员直接上岗，这样一方面可以让员工看到更多的希望，另一方面也能在团队中增进竞争，营造“能者上、平者让、庸者下”的氛围。

3)对条件具备但没有合适岗位的，可考虑先对储备人员轮岗，待有合适岗位后，再进行调整。

（二）工作内容设计：

各部门各级经理人员针对本部门人员的不同特征和岗位的不同要求，为他们设计有针对性的工作内容，并进行持续的跟踪考核，根据考核结果对工作内容进行调整。通过建立层层负责的人才培养制度，对员工进行有针对性的人力资源开发，使优秀员工在实际工作锻炼中快速成长起来。

二、外部人才引进

a.从网上招聘所需的人才，按照每个部门的具体要求。

b.从同行业吸引优秀人才。

三、内部员工推荐

内部员工推荐，视岗位职级和人员素养给予对应级别的报酬。

四、人才储备体系评估

人才储备体系实施过程中，每个部门根据岗位特性对整套体系以下各方面的效果进行评估，并对下一个培养方案进行调整补充。

1.获得晋升人数

2.通过层层培养后原岗位不变的人数

3.因缺少晋升机会而离职的人数

4.晋升人员对新岗位的适应度

5.投入产出比

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