# 人才库建设的建议

来源：网络 作者：独影花开 更新时间：2024-06-08

*第一篇：人才库建设的建议人才库建设的建议建立外部人才库1、建立入库标准和职位设置根据职位的重要性和市场的稀缺性分为一级库（已有预算职位的重要性和市场稀缺性都很高，典型职位有总经理、研发经理、项目经理等）；二级库（已有预算职位的重要性高和市...*

**第一篇：人才库建设的建议**

人才库建设的建议

建立外部人才库

1、建立入库标准和职位设置

根据职位的重要性和市场的稀缺性分为一级库（已有预算职位的重要性和市场稀缺性都很高，典型职位有总经理、研发经理、项目经理等）；二级库（已有预算职位的重要性高和市场的稀缺性不高，典型职位有人力资源经理，财务经理等）；\*\*库（已有预算职位的重要性不高和市场的稀缺性高，典型职位有某些专业领域的专家等），后备人才库（符合预设规划职位条件的人才和应届大学毕业生）

设计入库内容

主要是个人基本情况，参照应聘表格，面试评估情况表

人才信息查询

通过公司的局域网，人力资源部、职能中心负责人能够实时查询。

人才信息更新和定期友好联络

为确保信息的赚钱，当内容发生变化时，应随时保持动态更新，同时，人力资源中心在每个季度末最后两周里，统一整体作一次回顾，确保信息已及时更新。信息更新同信息登记阶段一样，都需要有明确的登记人与审核人。

此外，要和外部人才保持良好的沟通，在更新他们的联系方式的同时，送上友好的祝福和公司信息。可以借鉴CRM客户关系管理。

联络对象联络形式/联络周期

一级库人才重大节日短信/电子邮件问候

每半年电话问候一次

邀请参加公司部分适合的活动

每个季度邮箱公司报刊

邀请参加公司大课/精品班课程

二级库人才重大节日电子邮件问候

每年电话问候一次

每个季度邮箱公司报刊

\*\*库人才重大节目电子邮件/短信问候

后备人才库重大节目电子邮件/短信问候

建立内部人才库，实现内外部人才库衔接

入库标准：

主要是在职优秀员工和离职优秀员工。公司需要全面记录内部员工的基本技能、兴趣与特长、性格、工作价值取向、通用能力、职业发展规划、培训与发展、绩效和潜能等，促进内部人才流动。

与外部人才库衔接

和公司未来领导者培养计划的衔接

三、人才库的后期管理问题

入库和清理出库的标准要设立，根据公司用人的标准，结合职位说明书，制定入库标准；同时也要设立定期清理人才库的标准，如资料不准确、无法联系等进行淘汰，不能让陈旧无效的资料在库中充斥。

内部人才库的评估和考核机制建立

**第二篇：人才库的建设（精选）**

企业人才库建设

（文/杜洋 ocean620@163.com）

随着企业的不断发展壮大，人才的竞争已经成为关系企业生存与发展的关键所在。在第一时间为企业输送合适的人才，已经成为人力资源部门的首要任务。为确保企业不同时期的用人需求，确保企业发展不因人才匮乏而陷入困境，人力资源部门有必要在日常工作中做好企业人才库的建设。下面就谈谈对企业人才库建设的一点认识。

一、企业人才库分类

企业人才库由内部人才库和外部人才库两大类组成。内部人才库：即为满足企业未来战略及组织发展，对现有内部人力资源进行盘点、评价后，进行的人才队伍建设、人才储备计划。

外部人才库：即将人力资源市场上可以满足企业今后或现在用人需求的人才进行有计划的储备、归集。

二、人才库的架构

内部人才库和外部人才库，都需要一定的架构支持。架构犹如人体的骨架，房屋的结构，科学、合理的架构，可使人才库更加丰富、科学。

人才库的架构是人才的入库、归类方法，通常有两种方法： 架构一：部门+岗位

以部门为单位，将一个部门中所有岗位研判后，将需入库的各个岗位的人才进行归集。

架构二：岗位（高层、中层、基层）

将公司所有的岗位按价值贡献及管理层级分为高层、中层、基层三类，也可称之为一级库、二级库、三级库。然后将需入库的各岗位人才进行归集。

架构一，适用于中小规模，组织基本稳定的企业，其优点是针对性强。架构二，适用于规模较大，人才需求较高的企业。企业可根据不同规模，不同需求搭建适合自己的人才库架构。

三、人才库的建设

1、内部人才库

很多企业在建立内部人才库时仅仅是出台一个制度，相应的员工填一张表格了事。实际上此类做法严重违背了建立人才库的初衷。科学的内部人才库建设应该遵循以下步骤及方法：

首先、在明确企业战略的前提下，结合企业组织发展规划、人力资源发展规划，确定人才库建设方案。

人才库建设方案中以下内容必不可少：内部人才入库标准，入库人才评估及考核管理，入库人才权利及义务（如优先享有晋升、培训、出国等权利，有带头遵守公司规章制度、有“传、帮、带”的义务等等）。

其次、内部人才库必须与公司人才梯队建设有效结合。内部人才库需要结合公司人才梯队建设，对入库人员进行科学的职业生涯规划，且有目的、有意识的培养、锻炼，一旦企业因组织发展或人员更迭出现用人需求时，内部人才库中的人才可第一时间晋升或轮换至新的岗位发挥作用。

第三、内部人才库的建设还要与培训发展、绩效考评、薪酬福利相挂钩。

内部人才库建立后，有针对性的培训、考核，有倾斜的薪酬鼓励配套实施，必然调动人才库中人才的积极性，必然使人才为企业发挥更大的作用。

2、外部人才库

外部人才库的建立是人力资源部门在招聘活动中，有意识的为企业储备人才的一种行为。一方面可以使招聘部门保证招聘的及时性，另一方面也是企业文化的一种宣传与展示。因此，建立外部人才库的作用也不容小视。

首先、外部人才库同样需要有建设方案，最好与内部人才库方案结合起来成一套制度。制度中应明确外部人才库的管理部门、责任人、入库标准、管理方法等等。

关于入库标准，通常情况下，以下人才应该进入人才库： ①曾经来公司面试，经人力资源部门及用人部门评定符合录用条件，但因其他原因暂未录用的人。

②不符合应聘岗位但适合其他岗位的应聘人员。③岗位稀缺人才。

④某岗位应聘过程中符合录用条件的其他应聘者（也可将符合条件的简历放入人才库）。其次、如何对外部人才库进行有效的管理：

①建立外部人才库系统。可以通过设置excel数据表或者建立专门信息系统进行管理。方便操作，方便管理。

②对放入外部人才库的人才及时告知。比如对没有被录用但已被放入人才库的应聘者进行诚意提醒。

③定期更新、回访外部人才库中的人才。可通过节日短信、电话沟通、邮件问候的形式，将公司问候送上。随时保持与人才的良好互动，同时也展现了公司对人才的重视，更是企业文化的一种展示。

人才库的重要性不言而喻，通过人才库的建设，企业可以摆脱人才荒芜的困境，作为人力资源部门，通过人才库的建设无意中已经将自己的招聘部门打造成为行业的猎头。因此，作为人力资源部门，我们应该重视且主动做好人才库的建设。

**第三篇：企业如何建立人才库的个人建议**

企业如何建立人才库的个人建议

企业如何建立人才库？

1、人才库分为三类：

（1）本公司员工储备。本公司员工有的人可以适应好几个岗位，当这此岗位空缺时，可以考虑内部培养、调动。

（2）面试过的应聘者储备。有些面试者因当时岗位招满而没录用的，可以与之沟通，将他录入人才库，当有更适合他的岗位时再与他联系，在录用他之前最好与他保持联系，一方面可以了解他的状况，另一方面还可以增加他对公司的好感。

（3）简历储备。可以就公司常招的一些岗位搜索一些简历储备起来，当有需要的时候再联系。不过这种方式面试率不高。

2、人才库建立的要点：

（1）公司员工档案的建立与健全很重要。平时要注重员工档案的健全工作，不仅要收集员工的基本信息、动态，还要了解他们的职业规划、发展意向。

（2）面试时多挖掘应聘者的潜能，建立应聘者对企业的好感，或许当时他应聘的岗位并不适合他，如果没有录用他，打电话告知他原因及录入企业人才库的信息，表示希望以后能有机会与他共事。

（3）招聘淡季时，多渠道收集本公司常招岗位的简历，多储备些，到真正要招的时候就可以主动联系他们。#

人才库是一个系统性的工作，同时一般企业都建立自己的系统，当然有钱的企业会选择用一些erp软件。

其实个人认为，建立人才库，首先几个大的方面的工作要搞清楚：

1、你需要什么样的高度？针对公司什么样的发展去拟定多大规模？这是一个计划目标。

2、人才库是包括一系列工作，需要确定几个模板，例如：渠道、数据分类、高中低端、与特殊岗位适合的匹配度人群、简历库的筛选功能及储存等

3、优秀人才及可塑性待培养等中高端人才的储存，也是一个系统性工作，要对于这类人才的简历或评价等做出一系列详细细致的储存方式。

个人认为，对于人才库的建立，大多数公司主要是针对简历筛选的便捷，以及渠道与简历库之间良好转换并供以简历库数量不断增加的方式，例如官网简历投递的入口、员工推荐的入

口、官方论坛提供等类似渠道入口到简历库的完善。各部门针对不同权限对于各简历库存放模板的入口要进行严格的配置，选择适合人才等。#

对于这一系统性工作，可能存在很多的问题：

如以软件系统来建立储存库：

3优势：系统较快、分类清晰、流程化可操作性强

劣势：运营成本高、原始数据真实性、专人专岗的数据维护工作

优势：灵活、简历选择人为因素较强;

劣势：效率低、分类不细致、数据不够精确

以上都是简历在人才库的维护选型为主要分界线，但如果你们谈到的是渠道方面的话，那么接下来给予几个建议：

1、门户窗口的简历搜集

2、员工专门的推荐窗口及奖励制度

3、招聘人员和招聘力度的加大，招聘制度的细化和激励制度的成本投入

4、与人才机构联盟合作或直接人才机构协议合作的方式

等等

主要想到了这些，你提出的问题并没有描述清楚你公司的一些环境背景、你创建简历库完成的进度，和你遇到的问题到底是什么？这无法进行针对性的回答。

还是根据个人所在公司不同，结合公司的考虑去进行创建；其实真正的人才库，细化起来的工作还是相当繁多复杂的，不仅仅是简单的简历搜集等工作，还有更多的适合部门员工储备，员工内部和外部招聘简历库的区分，系统的评价系统，什么样的人可以做储备，什么样的人优秀到适合各个部门的应用等分类，确定出他们的各个状态等细化工作。

所以建立人才库要方向与细化的数据分类，才是很难突破的重点，大家多交流，希望有更多能者的人提出更好的建议。当然有能直接拿出一套方案和系统文件的更好，哇哈哈~ 建立企业人才库方案

对于企业发展来讲，百年大计，人才为先。为适应企业健康有序快速发展的步伐，人才战略势必提到企业百年大计之首要任务上来。

一般来讲，一个企业的人才库架构，应该分为三个层次（高层人才库、中层人才库、基层人才库），即人才梯队。有的企业还需要专门构建专业技术型人才库和储备人才库。

如果我公司希望建立一支合格的人才梯队，在需要人才的时候，永远有合适的人选，就必须明确企业现阶段及未来所需的人才种类，合理地从社会和企业内部予以引进、培养和储备人 并定期对企业已聘人员进行评估和管理，调整、安排好人才的职务，提拔有实力的员工，确保他们是工作在最适合自己的职位上，从而发挥其最大潜力。\" V, ~!W$ z4 U: E.g)| 具体实施办法：

首先要建立一个良好的人力资源体管理部门，专门负责人才的招聘、筛选、安置、培训、奖励、安抚和挽留等事项，并负责保密。

其次，要建立并完善企业人才招聘、培训、考核、奖罚、晋升机制，做好人才储备及在职人员管理的工作。

另外，建立企业文化管理机制，丰富员工文化生活，增强企业凝聚力，也是巩固企业人才库稳定性的一个重要环节

与此同时，企业管理部门要做好人才管理机制实施的监管工作，确保人才管理的规范性 人才库应该是一个动态的库，做好以下几点，可以帮助企业的人才梯队不断补充、提拔有潜力、有能力的员工，适应企业不断发展的人才需求。

1.建立并完善人才招聘机制 , 人力资源部应根据企业现阶段及未来所需的人才情况，做出全年招聘计划表，通过互联网、招聘会、报刊招聘广告、企业内部员工推荐等方式收集人才信

息。根据不同时期的用人需要，对所储备的人才进行面试、筛选和任用。

对于暂时没有职位需求的优秀人才，存入储备人才库，以备将来需要时调用，防止人才断层（当企业内的某个职位由于业务的变动、前任提升、退休或辞职等种种原因出现空缺时，保证有两到三名的合适人选接替这个位置）。此类人才虽然暂时不能在企业就职，但是人力部门的负责人需要至少每2个月联系一次，与其沟通本企业的发展，并获得对方最新联系方式。营造企业人才磁场，宣扬企业招贤纳才的形象，以便吸引优秀人才。

2.建立并完善员工培训机制即人才培养机制，帮助员工在企业中成长为人才根据企业现状和未来发展趋势，制定适合企业的培训教材

根据每个员工不同的特点，针对性地做出小组培训计划，安排在企业中有晋升可能的员工参加培训，充分发掘其潜力，帮助他们适应更高岗位的需求。

做出人才激励培训计划，帮助员工认清、认同企业发展前景，认识到自己在企业中的重要性和发展性，充分调动员工的工作积极性，提升工作效率和工作热情。

做出工作技巧培训计划，从工作方式、方法上帮助员工有所提升，使其更加成熟。

3.建立并完善员工考核机制

制定企业员工行为规范及岗位责任制，员工需严格执行；

利用各种绩效管理工具进行全方位评估，定期考核员工表现，记入在职员工档案，作为奖罚依据。

考核项目应该包括：

员工工作态度考核

员工可发展性考核

员工综合考核（智商、情商、成熟度、心理素质、行为风格等

4.建立并完善晋升、奖罚、淘汰机制

根据员工考核的结果和企业发展的需求，把优秀的员工放在更高的职位上加以实战锻炼，条件成熟后还可以进一步晋升。这样可以使员工在企业中有更好的发展，能够充分调动其工作热情和积极性，同时也可以帮助企业更好地开展工作；

建立员工调查、测评机制，鼓励优秀员工毛遂自荐或相互推荐，挑战更高职位；

对于表现欠佳的员工，积极做好思想工作，帮助他们有更好的工作表现；对于工作态度不好、能力不足的员工，尽早与其解除劳工合同。

45.在职人员管理机制（人才梯队）

在职员工原则上每半年进行一次测评，为企业三层梯队储备、选拔人才队伍。

对基层工作人员每季度沟通一次，了解对方思想状况并及时将企业最新情况告知对方，做好思想安抚；

从基层人才库中选拔表现优异、综合素质较好的员工，将其资料调入人才中转站，在中高层人才库有需求时，将其资料调入，作为备选人才；

对在职期间有变动的人员，及时从本库中删除其信息，并及时补充其空缺；

每个月补充新信息至储备人才库，选择更合适的储备人员，保证人才无断层

当有职位调动时，本着内部员工优先发展的原则，将企业内部表现优异、有发展潜力的员工，与外部新聘人选一并考核，在各项考核结果类似的情况下，优先提拔内部员工，从而使在职人员看到自己在企业中的发展空间，调动其积极性

6.通过为员工庆祝生日、组织员工参加拓展训练、优秀员工旅游奖励、员工联欢等方式，丰富员工的业余生活，建设企业文化氛围，增强企业的凝聚力。

因为工作时间之外，每个员工可以展现最真实的自己，这样帮助企业的领导者或人力部门更好的了解每个员工，也可以使得员工跟企业的情感更近一层，更加爱岗敬业。

与员工谈心，更好的掌握员工的心理动态，切实帮助员工解决难题，让员工感到温暖，增加

与企业共同发展的决心。

（人力资源管理）软件

根据企业需求，定制HRM软件，通过软件进行程序化管理，这样既能够保证管理的科学性和程序化，大大节约人力，又方便交接工作（即使负责人力资源部有人员变动，其他人也比较容易接手）。大致内容应该包括：

a.人才招聘系统：应聘者通过企业网站，提交应聘信息，直接写入企业人才信息数据库中的候选人才档案中，面试合格者，将其资料转入相应的人才库；面试没有通过者，从候选人才档案中将其信息删除。

b.人才分类系统：系统设定人才库分类：高层人才库、中层人才库、基层人才库、储备人才库（根据企业需要，可增设专业技术人才库等）。

每个库里的人才资料，可以自由转存到其他人才库。

c.培训系统：制作、存储培训资料，记录参与培训的员工名录，连同培训内容一同记入员工档案，随时调用.+

d.人才考核系统：根据企业制定的考核标准，对员工一段时间内的工作绩效、态度等进行考核，并将考核结果记入员工档案，随时调用。

e.奖罚系统：根据员工考核结果，对员工进行奖励或罚处，并将奖罚结果直接记入员工档案，随时调用。

f.晋升系统：根据员工表现及企业岗位需求，提拔表现优异的员工，系统可以将其资料从原人才库调入新的人才库中存储。

g.员工反馈系统：定期收集员工反馈信息，吸取员工对企业管理方面的好的建议，鼓励员工毛遂自荐或互相推荐，调动员工工作热情。

h.其他功能：如员工生日提醒、企业活动图片展示功能、员工文化园地（优秀文章、个人心得等，优秀者奖励）

特别强调：

1.建议才应聘材料通过企业网站提交，按照规定表格填写，以便直接存入企业人才库，不需要工作人员重新录入，节省办公时间及开支。

2.人才库的坚实不只是一个行政或人事问题，单凭人事部门无法承担起人才培养的重任，高层领导必须在这方面投入相当精力，根据企业发展规划，做出相应指示，由人事部门负责实施。

23.必须针对企业未来的需求来培养人才，不能将培训眼光仅放在现在甚至过去。仅仅分析历史找出以往成功要素是远远不够的，要有长远的战略思考和规划，根据企业的战略需求培养相应人才。

4.把培训预算从其他项目中独立出来，即便企业需要削减开支，培训预算仍需要保留。人才是企业发展的根本，而好的培训机制是人才的摇篮。

5.招聘优秀人才和招聘普通员工不可混为一谈。普通员工是有切实的职位需求时才招聘，而优秀人才则不同。真正懂得唯才是用的企业，即使在没有职位空缺的时期，仍旧会对出类拔萃的人才敞开大门。

6.淘汰机制是企业人才管理的必要环节，这是比较没有人情味的事情，但舍此别无他法，否则就会对整个人才梯队带来不良影响。

企业人才库是一个动态的库，同一个员工在企业发展的不同时期，可能适合不同的岗位，需要适时提拔或换岗；而每个岗位有人员变动时，必须有适合的备选人员迅速补上。

只有牢牢以此为核心来招聘人才、储备人才、培训人才和留住人才，企业的百年大计才真正有充分的人才保障！

**第四篇：青年人才库建设现状思考（本站推荐）**

\*\*\*公司青年思想动态调研材料

依托青年人才库，服务国企人力资源开发

【内容摘要】在当前知识经济时代的大背景下，人力资源是企业发展壮大的第一资源，青年人才又是整个人才队伍中最具创新意识，最具活力的一股重要力量，是推动经济社会发展、科技创新的生力军和突击队，青年人才资源开发是实施人才战略的重要内容。加强培养有潜质的青年人才，提高企业特别是国有企业核心竞争力将是我们面临的一个最严峻、最紧迫、最具现实意义的问题。本文通过本企业青年调研情况分析汇总，尝试总结一些国企普遍存在的青年人才培养问题，探讨共青团组织依托青年人才库建设来培养青年人才的路径和方法，最终服务企业人力资源开发。

【关键词】 共青团 青年 人才库

当前，党和国家对人才工作高度重视，早在21世纪初，江泽民同志以世界的眼光，站在时代的高度，提出了“人才资源是第一资源”的科学论断和人才强国战略。之后，胡锦涛总书记又指出：“青年人才队伍建设决定着整个人才队伍的前景。要下大力气抓好青年人才队伍建设，建立和完善各类青年人才工作制度，支持优秀青年脱颖而出”。习总书记也对青年寄予厚望：“青年兴则国家兴、青年强则国家强”。而国有企业作为国家经济的领头羊，拥有一支高素质的青年人才队伍，是立企之本，兴企之源。而通过一系列调研，当前国有企业青年人才却存在着诸多问题，而作为联系青年的桥梁和纽带的共青团组织，此时应该立足长远，配合企业党政中心，做好这一人才开发中心工作。而建立青年人才库，是企业人才战略发展的需要，也是青年人才自身成才成才的需要。

一、建立企业青年人才库的迫切性

通过对本企业150余名各岗位青年员工调查分析，可以看出当前国有企业青年人才培养存在诸多问题，现就本次调研中几个关键问题调查结果进行分析：

调查1：您认为公司怎样才能把人才留住，并且吸引优秀人次？

调查2：你觉得你所从事的工作能充分发挥你的特长吗？

调查3：当你在工作中取得重大成绩时，你希望得到的激励是？

待遇留人发展机会留人感情留人其他 基本涉及到能，有用武之地不能，有怀才不遇之感 发奖金公费旅游授予荣誉晋职（级）得到培训机会提升自己调查4：如果有一天你决定离开公司，那会是什么原因？

从以上调查分析可以看出，新时期国企青年普遍存在几个特点：对待遇的期望值很高；对自己价值的体现格外强烈；个人职业规划不太明确；希望得到有价值的培训从而提高自己。

因此，建立青年人才库就显得尤为急迫和重要，通过青年人才库的建立，选拔和培养一批在公司各项事业建设发展进程中起到先锋模范作用的青年人才，激励广大青年努力学习、积极向上、奋发成才，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围，选拔优秀青年编入人才库，为青年人才脱颖而出创造条件，也为公司各梯次后备人才储备提供保障。

二、建立青年人才库的具体措施

实施青年人才库，我们得紧紧抓住青年人才发掘、培养、凝聚、举荐四个关键环节，构建一体化平台，整合多方力量，保障青年人才库入库人才质量，最终为企业所用。接下来，结合本企业青年人才库具体工作经验，谈一谈建立青年人才库的具体措施。

（一）积极争取，整合资源，提高人才库工作对青年人群的号召力 青年人才库多为各级企业共青团组织在具体实施，如只靠团组织自己的力量难免势单力薄。在此情况下，青年人才库建设负责部门应该主动争取公司党政领导的关心支持、只有把青年人才库建设工作上升到公司行为，才能确保该项工作的权威性，提高人才库对青年人才的吸引力，提高收入低于预期不好找对象个人职业发展空间有限人际关系复杂晋升机会少当前工作于个人兴趣不对口大家共同参与建设的积极性，另外，青年人才库建立的目的就是通过培养青年人才为企业所用，为企业创造价值，因此还应联合党委组织部门，人力资源部以及公司其他有关部门的支持，形成党政领导积极关心，组织、人事等部门共同实施，青年人才积极参与的良好局面。

（二）低门槛，重培养，使青年人才库成为青年成长成才的学校 结合先前调查分析，不难看出，企业青年员工整体素质并不高，但是此阶段的青年员工普遍注重提高自身素质，有强烈的学习欲望，同时又存在职业目标不明确，培训提高机会较少等客观因素，所以建立青年人才库应注重“低门槛、重培养”的原则，避免只选择“已经优秀”的人才入库而忽略了一些稍加打造便可成大器的“好苗子”。所以，我们持有的观点是：青年人才库的“人才”不单是已经各方面表现出色、已经获得较大成就的青年“佼佼者”，更应该是现在还未崭露头角，但是品行良好、具有较大培养提升潜力的青年“可塑之才”。所以我们应该把工作深入到广大青年员工中，主动挖掘、发现“可塑之才”。

在以上“低门槛”发掘人才的基础上，如何对入库青年人才进行有效培养就成为摆在我们面前的一道难题。人才都具有“共性”和“个性”，我认为在培养环节既不能忽视对青年人才“共性”的培养，也不能忽视对青年人才“个性”的拓展。人才库组织实施的负责部门应该发动能发动的一切力量为入库人才提供各种培训，既要有如思想教育、形势任务教育、执行力提高、阳光心态等“共性”培养内容，也要有涉及管理、技术技能、政工、特长等细分“个性”内容，并注重共性化学习的普遍性和个性化学习的选择性的协调推进，让青年人才在提高自身基本素质的同时又能学习自己感兴趣并擅长的技能。因此，我们得根据青年人才个性特点进行人才分类，以管理、技术、技能、政工、特长等类别把入库青年“分门别类”，既能在培训中减少资源浪费，又能提高培训工作的效率和正对性。

同时，青年人才培训工作还应该注重人才的层次问题，对不同文化、技能水平，不同工作经验的入库青年分出梯次，结合共青团人才培训传统优势项目，配合人力资部和组织部门开展好入职培训、导师带徒、轮岗培训、挂职锻炼等方式提高入库青年综合素质。

（三）建立完善科学评估机制，坚持青年人才库动态管理

入库青年经过一段时间的培炎，成长速度有快有慢，如何界定入库青年是否还适合继续培养或者是否推油推干不能“凭映像”，“谈感觉”，要逐步细化企业对青年人才的评估标准，逐步推行青年人才评估制度，通过岗位分析、模拟测试、观察和评估、反馈和评估报告等步骤，建立动态管理和人才评价机制，合理界定人才，挖掘青年员工潜力。

要积极争取企业各部门的支持，通过部门推荐及时吸纳新出现的“好苗子”进入青年人才库，对入库青年培养、考核后已经不符合青年人才标准以及因为思想道德败坏、严重违章违纪行为和年龄超标的人员要及时清理出库，坚持青年人才库动态管理，保证入库青年人才质量。

（四）积极沟通，答疑解惑，为入库青年量身打造个人职业发展规划 接上所述，对于考核评估后认为不适合青年人才标准的也不能“一竿子打死”，要深入分析、查问题、找原因，其中有的入库青年因为本身不适合现在岗位，继续培养无异于缘木求鱼现。因此，我们要建立定期沟通机制，定期进行交流，要通过座谈会，面对面交流，设置留言信箱等措施拓展于入库青年人才的沟通渠道，真正让入库青年能反应自己工作、生活等各方面情况，及时掌握入库青年思想动态，定期分析汇总，作为下一步制定青年人才库相关工作的依据，同时积极寻求帮助，为入库青年答疑解惑，解决他们遇到的各类问题，为青年人才成长成才扫清障碍，还要及时把入库青年所思所想反应给公司党政领导，为公司领导开展青年人才工作提供参考。

在有效沟通，充分了解的基础上，青年人才库组织实施者还要为入库青年量身打造适合自己的职业发展规划，提高入库青年学习提高的目的性。对眼下不适合的入库青年的岗位要协调所在部门、人力资源部采取调换工作岗位的措施，努力做到人尽其用。

（五）不断推进人才推优工作，使成才青年有效服务企业生产经营 建立青年人才库，不仅是青年人才自身成长的需要，也是企业发展的需要，只有把优秀青年选出来，推上去，真正为企业长足发展做出贡献，才是建立青年人才库的最终目的。

所以，我们要经常梳理入库青年培养情况，把其中的佼佼者评选出来，推荐上去，对人才库中条件成熟推优层面的青年，团委应该及时向所在单位党支部推荐入党；对人才库中优秀青年还应该向各单位领导推荐走上关键重要岗位；推干层面的青年团委应该及时向党委组织部门推荐，方便组织部门考察进入后备干部队伍。

青年人才作为现代企业的中坚力量，他们不但在国有企业的基层生产中发挥主力军的作用，而且在企业的技术、研究、管理等各个关键领域中也逐渐成为一支不可或缺的新生力量。而建立青年人才库作为培养锻炼青年人才的有效途径和重要抓手，在当前企业不能通过大幅提高待遇、直接晋升（职）机会从而留住青年人才的情况下，建立青年人才库有效填补了从普通员工到后备干部、骨干员工之间的空当，能有效激励青年人才，理应受到共青团组织的重视。

**第五篇：人才库管理办法**

人才库管理办法

1.0 目的通过公司自身人才库的建立，为公司在人员招聘时提供可刷选的人才简历。2.0 适用范围

主要定位于高级管理以及较难招聘的岗位。

3.0 职责

由人力资源部负责简历的收集以及管理。

4.0 工作程序

4.1 收集通道

1、通过公开的招聘渠道收集的简历；

2、通过员工内部推荐的简历；

3、曾经在公司任职的优秀员工或干部。

4.2 管理方法

所有收集的简历均纳入公司统一的人才库系统。

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