# 怎样留住人才[★]

来源：网络 作者：水墨画意 更新时间：2025-03-11

*第一篇：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...*

**第一篇：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。

**第二篇：企事业单位怎样留住人才**

企事业单位怎样留住人才

赵三清

在继续深化国有企业改革中、在各类企业经营中防止人才流失、留住优秀人才，应实行如下对策。

1、薪酬留人。按照马斯洛的“需求层次论”，在人的基本需要的生存需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要中，衣、食、住、行这些维持生存的基本需要以及人们对医疗保险、失业保险、养老保险、伤残保险等方面的安全需要，是最基本的需要。企业中的薪酬系统，工资、奖金、福利、津贴和股权等，正是满足人们生存需要和安全需要所必需的。据了解，当另一个同样规模、同样岗位的待遇高于本企业待遇的20%，则可能会因为待遇问题而引起人员由低待遇企业向高待遇企业的流动。目前非国有企业的重要筹码就是靠高工资、高福利和股权来吸引人才，一方面通过公开招聘初中级人才，另一方面通过猎头公司（外资企业）猎取高层管理人才和高科技人才。因此，企业在制定本企业的薪酬策略时，一定要参照本地本行业其他企业的薪酬待遇，使本企业的薪酬待遇等于或略高于同行业的平均待遇，以稳定企业员工，做到薪酬留人。

2、文化留人。企业文化一般可以分为三个层次：一是观念层，即内隐层次，包括企业最高目标、企业哲学、企业精神、企业道德、企业风气和企业宗旨，其中企业精神最为重要；二是制度层，即中间层次，包括一般制度、特殊制度和企业风俗；三是器物层，即外显层次，包括企业名称、标志、厂旗、厂歌、厂服、厂容厂貌等，以及电影、录像、摄影作品、美术作品、文学作品和歌舞作品等。企业文化因素对企业员工具有重要的导向作用、凝聚作用、激励作用、和约束作用。经过二十多年的改革，企业员工的素质迅速提高，知识型员工的比例逐渐增加，人们除了希望满足物质需求外，更追求文化需求，追求在社会群体中的归属感、认同感、自尊感和成就感，希望实现自我价值。员工不是经济人，而是社会人、自我实现人。因此，良好的企业文化，可以使员工有一个要创造良好的企业文化，营造一个可以激励员工奋发向上的工作环境和人际关系氛围，做到文化留人。

3、培训留人。企业可以通过招聘吸引优秀人才，但通过培训不但可以快出人才、多出人才和出好人才，尤其是使员工自身不断增长知识和提高能力，更能留住优秀人才。世界上就有不少著名企业自己办有大学，为自己培训人才。但在我国，据了解，近三年来企业用于岗位培训的经费逐年下降的约占20.6%左右，有72.3%的企业工会近三年平均每年用于员工教育的费用小于工会留成经费的10%。国有企业必须建立职工教育经费投入保

障机制，保证企业工资总额的1.5提取作为教育经费使用，做到培训留人。

4、事业留人。20世纪60年代，随着欧美经济的高速增长，产生了“职业生涯管理”概念；到了70年代，许多企业重视通过职业生涯设计满足员工不断发展的需要；80年代开始强调职业生涯管理首先应适应企业发展的巨大变化；90年代则注意了员工需要和企业需要的平衡，即将职业生涯管理当作开发员工潜力同时又满足企业发展需要的一种方法。据了解，在全球辞职的中高级管理人员中，只由25%的人主要是为了工资，而多达50%的人是因为对前途和上司不满意，对在该企业的职业生涯没有一个清楚的目标。因此，国有企业应该了解员工需求，针对员工需求制定职业生涯计划，为员工提供培训进修机会，提供晋升发展之机，用职业生涯前景留住人才，用企业发展前景留住人才，做到事业留人。

5、情感留人。当代知识经济时代，人力资源管理已经由过去的以“经济人”为假设的物本管理，以“社会人”为假设的人本管理，发展到以“能力人”为假设的能本管理阶段了。人力资源管理的目标是发挥人的积极性、主动性和创造性，挖掘人的潜能，把人塑造成能力人。国有企业高层管理者要深入员工，了解员工，尊重员工的首创精神，保持同员工沟通渠道畅通，做到情感留人。

6、制度留人。只有真正深化企业三项制度改革，建立管理人员竞聘上岗，能上能下的人事制度，建立职工择优录用、能进能出的用工制度，建立收入能增能减、有效激励的分配制度，才能从根本上解决“说你行你就行不行也行，说不行就不行行也不行，不服不行”的任人唯亲和平均主义“大锅饭”的问题。只有深化分配制度改革，确立劳动、资本、技术、和管理等生产要素按贡献参与分配的原则，完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度，才能充分发挥员工的主人翁精神，真正做到制度留人。

7、留住骨干。西方国家企业管理中有一个“80/20法则”，即20%的员工创造了80%的价值。可见，这20%员工就是企业的骨干，包括中高级的管理人员、高级研发人员、产品或工程项目主要负责人、对生产制造工艺和技术进行重大改进的人员、开发重要市场的人员等。据了解，我国职工队伍结构分别为：生存人占33%，安全人占20%，社交人占7%，尊重人占20%，自我实现人占15%，因此，国有企业在用人能上能下、用工能进能出、分配能增能减的制度改革过程中，一定要给这15%的自我实现的员工以更多的培训以提高自身能力的机会，晋升以提高自身社会地位的机会，晋升以提高自身物质报酬的机会。要用柔性管理方法，给他们以更多的情感关爱、给予参与管理和创业的机会，做到留住骨干。

8、善待“跳槽”。员工跳槽，不仅会带走企业的技术和客户，使企业受到不应有的损失，而且会使企业内部人心浮动，致使人才外流现象有增无减。因此，一些国有企业对跳槽者极为恼火，并制定相应“政策”，用收回住房、补偿培训费、带走家属、扣留人事档案等办法加以制约，但这样做既不能从根本上解决人才流失问题，又会带来负作用。所以，国有企业要善待跳槽到其他企业的员工，大度的为他们送行，并保持同他们的联系，随时欢迎他们再次回来创业。

摘自《中国集体经济》

**第三篇：中小型企业怎样留住人才**

北京交通大学继续教育学院毕业论文

目录

摘要..............................................................2 前言„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„3

一、中小企业难以留住人才的内在原因分析............................4 1.人才观念错位„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„4 2.激励机制失效„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„4 3.人才调配不当„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„4 4.人际关系紧张„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„5 5.管理方式落后„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„5

二、建立留住人才机制的途径„„„„„„„„„„„„„„„6 1.树立正确的人才观念„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„6 2.建立科学合理、公正公平的人才竞争选择机制„„„„„„„„„„„„7 3.合理设计薪酬制度„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„7 4.科学设计和运用职位„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„8 5.建立公正有效的绩效评价体系„„„„„„„„„„„„„„„„„„„8 6.加强人才的培训工作„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„9(1)企业文化培训„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„9(2)增强人才组织承诺的培训„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„9（3）尽可能为人才提供实现其职业生涯的培训„„„„„„„„„„„„„9 7.创造和谐的人际关系氛围，提高员工工作满意度和宽松的职业发展空间„10

三、结论„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„11 致 谢„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„12 参考文献„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„13

北京交通大学继续教育学院毕业论文

中小型企业怎样留住人才

[摘要] 在中小企业的生存与发展过程中,人才起了关键性的作用,大企业可以凭借其名气和雄厚的实力吸引各种人才,而名气和资源都比较小的中小企业，如何吸引人才便成为中小企业经营者都十分关心的问题。通过分析中小企业吸引人才的各种因素，提出有效的中小企业吸引人才的机制，从而为企业的发展提供人才保障。

[关键词] 中小企业 人才 吸引 策略

北京交通大学继续教育学院毕业论文

前言

随着人才市场的逐步完善和健全，现代的中小企业在吸引和利用人才方面获得了更大的自由度，同时在如何留住人才的问题上也遇到了很大的挑战。中小企业的人才流失是企业领导者最为头痛的问题之一。“人才是企业最重要的资本”，流失人才就意味着要付出巨大的补偿费用，意味着资产的损失。人才流失不仅会给企业带来有形的或无形的损失，而且会使竞争对手更强大。许多企业尤其是中小企业已为此付出了巨大代价。因此，如何吸引和留住，有效控制、防范甚至化解人才流失风险，是中小企业决策者需要从战略高度所考虑的关键问题。

北京交通大学继续教育学院毕业论文

一、中小企业难以留住人才的内在原因分析 1.人才观念错位

企业通常存在的人才观念误区有：重文凭轻能力观念，重资历轻道德观念，重招聘轻使用、大材小用、人才错用观念，重考绩轻开发观念，急功近利观念与人才高消费观念等等。如果企业没有树立正确的人才观念，那么即使企业通过各种方式和手段招揽到各类人才，也较难真正的使用、开发好人才，最终很难发挥人才潜能并留住人才。

2.激励机制失效

激励机制在某种程度上决定了中小企业的人才竞争力，它分为物质与非物质激励两方面，也是导致人才流失的主要原因之一。激励机制的重要组成部分是薪酬制度，显然，在实务中不同企业间的薪资待遇是存在差别甚至很大差别的：如果中小企业一方面不能提供相对优厚的物质待遇，另一方面又不能提供满足人才精神需要的具有企业特色的非物质待遇，很难想象企业能吸引和留住人才。

3.人才调配不当

因为企业的人才观念问题，常常会引发相应的人才调配问题。人的才能各异，各有所长，也各有所短。只有将人才放到最适合的职位上，才能扬长避短并充分发挥其潜能。如果在人才配置时没有作到人事相宜，造成专业不对口，工作缺乏挑战性，工作内容枯燥单调，人事错位，人才闲置，当然会影响人才为企业贡献才智的主观愿望。同时，人才与职位或工作内容的最佳配合并不是一劳永逸、一成不变的，而应当是动态的、变化的。当人才能力提升、个人兴趣转移、工作环境与工作内容变化时，可能产生对既有工作的不满意甚至于厌倦情绪。如果这时未及时对人才进行适当调配，不仅影响人才才能提升和发挥，甚至于会产生怀才不遇心理愤而去职。

4.人际关系紧张

人际关系是企业员工间在日常活动中形成的以情感为纽带的相互联系。人际关系的好坏既是人际沟通的结果，也是影响人际沟通过程的主要因素。现代社会，任何一项项目、任务或工作的完成已很少由一个人单打独斗能够做到的了。人际关系与企业的氛围直接相关，好的氛围能调动每一个成员的激情，并使整个工作群体协调配合而形成出色的团队。因此，良好、和谐、包容、感情

北京交通大学继续教育学院毕业论文

型的人际关系是实现工作团队目标、发挥人才效用的必要条件。如果企业在人际关系方面存在问题，是有可能造成人才流失的。

5.管理方式落后

对于不同职位属性的人才，通常企业应当采取不同的管理方式。有些企业在管理活动当中，对所有员工一视同仁。在方方面面都制定了一整套十分严格而刚性的规章制度和办事程序。表面上看是为了强化企业管理，确保企业运作的规范和有序，实际上这种过于机械的管理方式可能挫伤了人才的创造性、积极性。比如研发人员，就需要在一种宽松、自主、和谐的管理环境中开展工作才最能发挥其潜能企业是否真正形成重视人才、尊重知识的组织文化与人才理念，对于人才能否以良好的心态投入工作至为重要，否则也会引起人才流失。

二、建立留住人才机制的途径

虽然中小企业在吸引人才方面的困扰较多，而且有些是企业不能避免的，但与大企业相比，中小企业具有体制灵活、对环境反应灵敏、发展潜力大等优点；人才在企业的发展的机会较多，容易发挥个人的特长，体现自己的能力。也就是说在吸引人才方面也具有自己的优势。所以，中小企业应该针对应扬长避短，建立一个有效的吸引人才的机制，具体可以从以下几方面着手：

1.树立正确的人才观念

由于历史与社会的原因，中小企业普遍认为人才就是指技术人才。他们将企业经营中的诸多问题归根于缺乏技术人才。这种狭隘的人才观，使中小企业形成一种对技术人才的依赖性，难以发现自身面临的真实问题，也不重视人才管理体制的系统建设，从而使企业难以获得长期稳定的发展。技术人才对企业经营的成败当然很关键，我们也确实看到这样的情况：一个技术上的突破，使企业面貌焕然一新。但这种情况是有条件的，它并不发生于大多数企业中。多数的情况是企业在有序的运作中推进技术进步和创新，技术人才也只是企业经营中一个重要的方面。

另外，不少企业 “唯亲近者是用”、“唯家族成员是用”，使企业发展受到严重的制约。这种情况必须纠正，但与此同时，也不可走向另一个误区——“亲者不任”；现在有的中小企业竭力回避从企业内部培养、选拔人才，甚至认为企业内部没有人才，总希望弄个外来和尚。其实，真正的“任人唯贤”是不论亲疏的，内部选拔人才也是一条有效、便捷的用人途径。

北京交通大学继续教育学院毕业论文

2.建立科学合理、公正公平的人才竞争选择机制

在这方面既要有效益标准又要有绩效考评，还需与晋升、培训、薪酬奖励挂钩。同时对企业内部和外部环境的人才流动建立开放的制度体系，以职务晋升、津贴倾斜、高薪、重奖等政策，激发人才潜力，在互动的竞争中加快岗位轮换、吐故纳新，加大考评解聘力度，让人才从心理上、精神上兴奋起来，在与企业同呼吸共命运中实现自身的利益和价值观。创造人才使用的良好环境，留住有用的人才，解聘不称职的人是企业充满活力的根本保证。必须制定相应的奖励制度，尤其重要的是建立能够使人才发挥作用的机制。要克服“官本位”意识，做到知人善任，避免唯亲是举。既要目光放远，密切关注社会各行业人才流动，又要挖掘内部潜力，盘点现有人才存量，激活现有人才的积极性。

3.合理设计薪酬制度

中小企业设计薪酬制度时要将人才的个人报酬、前途与发展与企业的经营业绩与发展紧

密结合起来，使人才的个人目标与企业目标保持一致，达到双赢。(1)确定合理的薪酬标准。按照赫茨伯格的双因素理论，在确定薪酬标准时，要注意加大薪酬的激励因素，与工作绩效挂钩，激励员工的工作动机，营造公平、竞争的氛围；同时应体现出学习激励的功能，促使员工学习尽力提高自己的技能水平和知识层次。

(2)进行科学的薪酬设计。首先，明确本企业薪酬制度的原则和策略，是薪酬设计的是思想基础。工作分析是薪酬体系设计的物质基础。职务评价是薪酬设计最关键一环。根据工作分析找出企业内各种职务的共同付酬因素，并根据一定的评价方法，按每项职务对企业贡献的大小、对企业的价值和重要性，确定其具体的价值（职务分）。然后将职务分转换成实际的薪酬并进行薪酬结构设计。再后，将众多类型的职务对应的薪酬归并组合成若干等级，形成一个职级系列，并确定企业内每一职务的薪酬范围和具体的数值。在设计过程中必须进行市场薪酬调查，参照同行或同地区其他企业的现有薪酬来制定和调整企业对应职务的薪酬，以便保证企业薪酬体系的竞争性。最后，要对设计的薪酬体系进行评估，而且还要在今后的正常运行中适当地控制、调整薪酬水平和薪酬比例，使其发挥应有的功能。

4.科学设计和运用职位

北京交通大学继续教育学院毕业论文

根据人才自身的素质与经验，结合企业内部的实际情况，依照企业的目标策略，给人才设置挑战性的工作或职位，使其能够在工作中得到发展的空间，不但满足了人才自我满足、自我实现的需要，同时，也使得人才在工作中得到了锻炼，反过来也有利于企业的发展。在一些企业中，特别是那些规模快速增长或进入二次创业的中小企业，存在着如何使参与创业、但目前已经不适合企业发展需要的经营者让职，以便给更有能力、更有经验的新引进的人才提供职位的问题。要解决这个问题，关键是要在企业内部形成一种良好的人才竞争机制，可以依据“能者上，庸者下”的原则，采取公开竞争上岗的做法；或者，为了避免因组织剧烈变动而挫伤员工的积极性，采取让原有经营者进行再次创业，开发新项目、新市场，而让新引进的人才经营管理原有的产业。另外，还可以通过给原来的经营者配备助手并赋予助手以实权，具体行使管理职能，而原有的经营者主要起顾问或指导作用等方法实现新老交替。

5.建立公正有效的绩效评价体系

每个员工都渴望自己付出的努力和工作成果得到企业的肯定和承认。绩效考评对留住人才具有极其重要的作用。因为对人才而言，他们最关注的是绩效考评是否客观公正，因为这直接和薪酬、福利、晋升及能否受到别人的尊重密切相关。如果人才认为对他们的评价结果不公正，就会陷入不安的情绪，深受挫折，进而抱怨，甚至与主管发生冲突。根据社会物质水平、失业率、生产力状况、同行业薪酬平均水平等多种因素制定具有竞争力的工资和福利条件，激发员工的工作热情。

6.加强人才的培训工作

中小企业应重视对员工开展以下培训工作，而这些培训都将会为留住人才发挥莫大的作用：

(1)企业文化培训。企业文化具有较强的凝聚功能，因此，它对稳定员工起着重要的作用。企业文化所追求的目标是个人对集体的认同，希望在员工和企业之间，建立起一种互动相依的关系，最终使员工依恋并热爱自己的企业。但企业文化不是瞬间而成的，它需要引导、灌输、示范和融入制度里，继而融入员工的思维和行动中。出色的企业文化所营造的人文环境，对员工的吸引力，是其他吸引物无法比拟的，因为它张扬的是一种精神，它打动的是一颗心。

(2)增强人才组织承诺的培训。组织承诺是员工对于特定组织及目标的认

北京交通大学继续教育学院毕业论文

同，并且希望维持组织成员的一种状态。组织承诺的水平是预测人才流动率的一个重要指标。

（3）尽可能为人才提供实现其职业生涯的培训。如果我们能了解员工的个人计划，并努力使之达成目标，就必然使员工产生成就感，没有人会愿意离开一个能不断使自己获得成功的组织。

7.创造和谐的人际关系氛围，提高员工工作满意度和宽松的职业发展空间 在企业，营造一个平等，团结，信任，互助的人际关系环境，保证人与人之间信息和情感的畅通无阻，是每一位员工所向往的。只有在这种良性环境里，员工才能全身心地投入到工作去，为企业创造出最佳业绩，企业才能最大限度地开发利用现有的人力资源，注重年轻员工的早期培养，对于刚刚离开学校到公司工作的大学生，研究生，若不加强管理、注重早期培养、压担子的话，在两三年内他们最容易“跳槽”。他们年轻有为，前程远大，正是公司的希望所在，并且已经熟悉了公司业务，如果让他们流失，公司将再去培养新手。

北京交通大学继续教育学院毕业论文

三、结论

随着宏观经济环境的改善，中小企业面临着新一轮巨大的发展机遇。同时随着经济开放程度的提高，中小企业面临的的竞争也迅速加剧。人才也已成为企业确立竞争优势，把握发展机遇的关键。可以说“重视人才，以人为本”的观念已被广泛接受。但从接受一个观念到将观念转化为有效的行动，还需要一定的过程，而且是比较艰难的过程。在这个过程中，有效的方法是根据内外环境的实际情况，因地制宜知定相应的人才策略，并在实际中不断改进、完善。

北京交通大学继续教育学院毕业论文

致 谢

经过3个月的资料搜集及整理阶段，最终撰写完成本文，求学生涯也将告一段落。

首先，要感谢我的指导汪凯宁老师对我的帮助，从开始如何搜集资料及如何合理安排撰写时间，都做了详细的指导，在遇到问题的时候，总是在耐心的回答，在上交论文初稿后，汪老师也是尽快抽出时间浏览我的论文，并用他渊博的专业知识对我的论文做出指点。感谢汪老师在我撰写论文期间对我的耐心和宽容。

北京交通大学继续教育学院毕业论文

参考文献：

1、齐力然姜梅:中小企业政策巧用[M].中国经济出版社，2024年版

2、龚建文:我国中小企业发展现状、问题和对策[J].工业企业管理，2024（5）

3、黄雯王方华:小企业人才资源管理十法[J].人力资源开发与管理，2024（2）

4、罗鹏:如何留住企业的“核心员工”[J].中外企业家，2024(1）

5、钱明霞:小型企业管理[M].上海人民出版社，2024年版

6、金和《选人，用人，管人》中国纺织出版社.2024

7、李书治.民营中小型企业人力资源管理问题探析【J】.民营经济.2024.8、赵玉娟.《企业人才流失正在加剧》.经济论坛.2024.

**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

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。

**第五篇：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。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！