# 人才管理（5篇）

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2025-01-17

*第一篇：人才管理近年来，我区人才工作紧紧围绕区委、区政府中心工作，坚持党管人才原则，深入实施人才强区战略，突出工作重点，人才工作迈出新步伐，人才队伍建设取得新成效，为经济社会转型升级提供人才支撑作用进一步显现。但我区的人才总量还严重不足，...*

**第一篇：人才管理**

近年来，我区人才工作紧紧围绕区委、区政府中心工作，坚持党管人才原则，深入实施人才强区战略，突出工作重点，人才工作迈出新步伐，人才队伍建设取得新成效，为经济社会转型升级提供人才支撑作用进一步显现。但我区的人才总量还严重不足，培养和引进人才工作

任重而道远，为此，我们建议：

一、针对目前我区人才结构不合理，总量偏低，高技能人才紧缺的现状，建议全面摸底调查，把所需要的人才罗列出来，采取各种渠道，利用媒体宣传工具，出台引用所需人才优惠政策，尽快引进所缺人才。比如，我区的瓯海医院因为紧缺名医，致使在市区医院人满为患的情况下而瓯海医院门庭冷落的局面。如此占地域优势的医院却处在“亏空”状态，关键就

是缺乏好医生与名医生，造成资源浪费。

二、在财政支出方面还需要加大力度，专款专用。比如，为人才搭建更方便广阔的培训与学习的平台，采取“走出去，请进来”的方式。按不同行业请不同行业专家进行理论与实地技术指导与培训。特别是企业高级人才与农村的实用人才，要让他们有更多的学习与实践机会，然后更加快速为当地的企业与农村服务，以提高经济效益。对贡献大，业绩突出的，要给以重奖。（奖励数额最好不要含糊，要有非常确切的数据，明码标价，才会有更大的吸引力与

鼓舞动力。

三、加快对我区紧缺人才的引进。目前出台的外来高级人才房租补贴制度是引进与留住人才的好举措。特别是人才公寓的建设，无疑是引进高级人才的最大吸引力。但目前能享受到得人数还跟不上大批人才引进的步伐。希望能快速建设更多的人才公寓，让更多的高级优

秀人才能安心为瓯海的经济与建设做贡献。

四、对每轮的拔尖人才与优秀青年要搭建更多的发挥才能平台。如举行一些向社会各界服务的公益活动，深入基层单位现场指导与授课活动等等，以提高他们的利用价值。同时，对我区少有的特殊专业技术拔尖人才不应该有年龄的限制，只要他们能继续发挥专业技能，出成绩出成果，符合选拔评选条件的，就应该继续享受同等的奖励政策。这样才能真正体现

人才的“特殊”作用。

**第二篇：人才管理工作总结**

\*\*\*\*年上半年工作总结

\*\*\*\*年人才管理开发科暨人才交流中心

上半年工作情况及下半年工作计划

今年上半年，人才管理开发科和人才交流中心根据全市人事工作会议的部署和要求，在局领导班子的带领下，认真贯彻执行上级有关人事人才的政策法规，落实市委、市政府制定的有关人才政策，以大力引进人才和为人才提供多层次、多方位服务为重点，不断增强服务意识，完善服务手段，改进工作作风，提高工作效率，扎扎实实地做好人才开发引进和管理工作，主要体现在以下几方面：

一、加强政策学习，强化管理

随着改革的不断深化，人事人才工作面临着越来越多的新情况、新问题，难度也随之越来越大，一方面要依法行政，另一方面又要方便群众，提高效率。为此，我们多次组织学习有关政策法规，并针对一些当前的热点、难点问题，专程走访了省毕业生就业指导中心、省人才服务中心，积极寻求上级部门的指导和支持，进一步规范了毕业生报到、转正定级、人事代理、档案接收与转移等操作。

为了让大家及时了解中心整体运作的情况，从今年开始，我们试行月报制度，以部门为单位每月\*号各自将上月工作进度和主要问题、建议在网站的社区园地登载。与此同时，我们还将毕业生接收、人事调动情况报送局长和分管局长备案。

为配合局加强财务管理，指定专人负责人事代理和职称考试的收费、缴款，并按有关规定规范了现金的收缴管理。

二、认真做好干部人事调动、毕业生接收、人事代理等日常工作

（一）干部人事调动

除了进一步了完善网上调动查询专栏外，还及时通过电话告知办理情况、审批结果。此外，还与市劳动局商定，由我们按照现行>对从市外调入企业的干部档案工资进行核定，每月底列表汇总交劳动局备案，改变了过去一直沿由我中心将市外调入干部档案逐个送到劳动局重新核定档案工资的做法，既提高了工作效率，又保障了人事档案的安全。

截至\*月\*\*日止，今年共受理干部调动\*\*\*人（详见下表），审理档案\*\*\*册。从数据统计分析，调入我市企业（含医院）的仍以本科和中级职称人才为主，占总调入人员的\*\*%以上，引进的人才主要是医药、管理、财经、机械专业，医药类尤显突出，而文史、艺术、政法、化工则偏小各占\*%左右。由于市城市建设投资集团有限公司组建、公用集团、火炬集团的重组，使市内干部流动增多。调出人员有\*\*%流向深圳及广州，随着对人才素质要求的不断提高，另有\*\*%的人员选择继续深造（读研、读博），其余人员流向全国各大城市。

\*\*\*\*年\*—\*月全市企业（含医院）干部流动一览表

项目小计按职称分类按学历（学位）分类

高级中级初级博士硕士本科大专中专

调入\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

市内\*\*\*\*\*\*\*　\*\*　\*\*\*\*\*\*

调出\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

总计\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

（二）毕业生的就业推荐和接收

据统计，今年我市生源毕业生预计将达\*\*\*\*人（其中：本科\*\*\*\*人，大专\*\*\*\*，中专\*\*\*\*人），虽然比去年的\*\*\*\*人略有减少，但就业形势依然严峻。根据今年我市生源毕业生的情况和近年来毕业生工作的经验，我们制订、印发了《中山市\*\*\*\*年普通高等（中专）院校毕业生就业工作意见》，对毕业生的就业工作明确了思路、提出了要求、完善了措施。

截至\*月\*\*止，共有\*\*个单位申报计划接收毕业生\*\*\*\*人（其中需求博士\*人，硕士研究生\*\*人，本科\*\*\*\*人，大专\*\*\*人，中专\*\*\*人，专业不限\*\*人），与\*\*\*\*年同期需求的\*\*\*\*人相比需求量增加了\*\*\*%；办理毕业生接收\*\*\*\*人（其中博士\*人、硕士\*\*人、本科\*\*\*\*人、大专\*\*\*人，中专\*\*人），与\*\*\*\*年同期接收数基本持平。

为配合我市网上政务的实施，今年\*月\*\*日开通了毕业生接收网上报送系统，通过互联网就可以把接收毕业生的有关资料报送给我们，待审核、确认后，备齐书面材料前来即可办理。既方便了用人单位、提高了效率，又能使单位通过中心的网站，及时了解我市毕业生的有关政策及相关的动态。截止到\*月\*\*日，通过网上注册的单位就有\*\*个，共发布了\*\*\*条需求信息，申报接收毕业生\*\*\*人。

在继续完善毕业生电脑管理系统的同时，今年又自行开发了毕业生自助录入系统，将闲置的旧电脑重新安装、配置，摆放在办事大厅，供毕业生自助录入报到资料，既大大提高了办事效率，加快了无纸化办公的进程，又使闲置的资源得到了充分利用。

完成了\*\*\*\*年市体校生的安置工作。

（三）人事代理和档案管理

人事代理工作继续注

重人性化管理服务，不断完善服务手段，提高服务水平，对前来新办和续约的人员，书面提醒下次缴费时间、须归档的材料等有关注意事项。此外还通过中国高等教育学生信息网开通学信卡确认后续学历，逐步将原来的被动服务转为主动服务。

今年上半年共办理人事代理\*\*\*人，其中人事关系、档案挂靠\*\*\*人，毕业生人事代理\*\*\*人，辞职、辞退人事代理\*\*人，档案保管\*\*人，为人事代理人员办理转正定级\*\*\*人，职称晋升\*\*人。

继续开展非公有企业、转制企业干部人事档案接收、管理工作，上半年共接收非公有制企业干部人事档案\*\*份，接收\*\*个转制企业的干部人事档案\*\*\*份，并为有关单位提供档案借阅\*\*\*份。

根据人事档案达标要求，提高档案管理水平，上半年共完成整理干部人事档案\*\*\*\*份。

三、办好人才网站，及时传递人事人才资讯

充分发挥中心网站窗口作用，除了进一步完善中心网上业务开展和中心电脑系统维护管理外，还积极协助职改办、公务员管理科、工资科、培训科等科室发布相关信息，及时登载新的人事人才政策和其他相关资讯，并通过网上咨询台解答人事人才政策和业务等问题，深受社会欢迎，上半年咨询台总共对所提问的\*\*\*\*个问题中的\*\*\*个问题，进行解答，浏览者总的点击量为\*万多次，为咨询者解决实际的咨询问题，得到较好的评价。

继续办好“每月人才市场情况综述”栏目，根据三间人才市场每月提供的数据进行统计、分析，向社会公布当月招聘列前的\*\*个专业和应聘人数最多的前\*\*个专业等信息，为用人单位和求职人员提供导向，引导人才有序流动。

此外，还根据局领导的要求，在原来网站的基础上，筹建中山市人事局网，作为人事局网上宣传和人事人才服务的窗口，实现政务公开，更好地为社会服务。目前筹建工作基本完成，已把初版提交各科室参考并提供修改意见。

四、加强人才市场的监督管理和协调工作，充分发挥人才市场的作用

通过每季度协调会和日常巡查、定期沟通、数据月报等形式，及时了解掌握人才中介服务机构的运作情况，对人才市场进行监督管理，规范市场行为，积极做好协调和服务，促进人才市场的发展。

为了充分发挥人才市场引进人才的主渠道作用，着重加强对人才招聘活动的计划管理，尤其是强化对举办大型人才交流会的管理，一是根据各人才市场的申报，协调制定全市全年的大型招聘会的计划安排，使招聘活动按计划执行、有序开展；二是实行事前监督制度，严格大型招聘会方案报批程序，做到每场招聘会具体方案、筹备情况有报告；三是实施现场指导、监督，指定专人对招聘会实行全程跟踪。

\*至\*月份，全市共举办大型人才招聘会\*\*场，共有参会单位\*\*\*\*家，提供岗位\*\*\*\*\*个，入场人数累计\*\*\*\*\*人次。

按\*家人才市场每月的上报情况统计，参加招聘活动单位共\*\*\*\*\*家（其中公有制企业\*\*\*家、民（私）营企业\*\*\*\*家、外资企业\*\*\*\*家）；总需求\*\*\*\*\*\*人（其中博士\*\*人、硕士\*\*人、本科\*\*\*\*人、大专\*\*\*\*\*人、中专\*\*\*\*\*人、中专以下\*\*\*\*\*人）；总求职人数\*\*\*\*\*\*人次（包括网站注册求职），其中博士\*\*\*人、硕士\*\*\*人、本科\*\*\*\*\*人、大专\*\*\*\*\*人、中专\*\*\*\*\*人、中专以下\*\*\*\*\*人。拟达成求职意向\*\*\*\*\*人。

根据《广东省人才市场管理条例》规定，完成了对需要年检的\*家人才中介机构进行了年检。

上半年，审核批准新增人才中介服务机构\*家。

五、其他

（一）办理《广东省居住证》\*人。结合我市的实际，拟订了《实行〈广东省居住证〉制度后,〈中山市人才聘用证〉使用问题的意见》和《中山市〈广东省居住证〉申领办法》。

（二）完成了人才中心集体户的开通手续，同时开展了镇区集体户情况调查和相关问题的协调。

（三）积极开展人才协会的筹组工作。

（四）共为\*\*名企业聘用制干部办理了续聘手续。

下半年的工作计划

\*、继续建立完善与人才中介服务机构的沟通、联系机制，及时了解和掌握人才市场的运行动态，协调有关部门帮助和解决人才市场运营中所遇到的困难和问题，促进人才市场的培育和发展。下半年，开展一次安全检查。

\*、组织部分知名企业参加第二届人才高交会。

\*、完成成立人才交流协会的筹备。

\*、充实完善、出台《中山市〈广东省居住证〉申领办法》。

\*、开通中山市人事局网

\*、对向市外流动人才开展问卷调查，分析情况、寻求对策。

\*、开展镇区人才集体户口状况调研，并制订管理知道意见。

\*、通过手机短信平台、电子邮件、中心网站通告等渠道定期将到期要交费期限、职称考试的文件、办理转正定级、专业知识培训等信息及时传递。

人才管理开发科

人才交流管理中心

\*\*\*\*年\*月\*\*日

**第三篇：论文 人才管理**

题 目 学 院 专 业 学生姓名 学 号 年级 指导教师

二ΟΟ 年 月 日

论人才管理

学生：周巧

指导教师：

摘要人才管理课题是一个世界性的课题，也是一个长久性的课题。人才是企业进步的源泉，是企业创新的主体。人才是生产力诸要素中最重要的能动因素。面对人才竞争日益激烈的经济社会，面对中小企业人才流失日益严重的现状，迫切需要对中小企业人才管理进行研究。本人从人才及人才管理基本概念入手，阐述了人才管理的重要性，分析国内中小企业人才管理的问题，提出了一些解决方法。

关键字 人才 人才管理 人才管理实施 人才管理对策 2

目录

一、人才概述........................................................4 1.1 人才概念....................................................4 1.2 人才特点....................................................4

二、人才管理概述....................................................5

三、人才管理重要性..................................................6

四、人才管理与人力资源管理..........................................6

五、人才管理中存在问题..............................................6 5.1管理思想落后导致人才资源不足.................................6 5.2忽视了企业文化在人才管理中的导向作用.........................6

六、人才管理对策....................................................7 6.1实施科学化的管理战略........................................7

6.2 加强企业文化对人才管理的推动作用............................7

七、人才管理实施细则...............................................8 参考文献............................................................9

一、人才概述

1.1 人才概念

人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。具体到企业中，人才的概念是这样的：是指具有一定的专业知识或专门技能，能够胜任岗位能力要求，进行创造性劳动并对企业发展做出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的员工。企业的人才总量包括经营人才、管理人才、技术人才和技能人才。经营人才指企业的单位负责人和部门负责人；管理人才、技术人才是具有中级及以上专业技术资格或本科及以上学历的人员；技能人才是在生产技能岗位工作，具有高级工及以上技能等级或具有专业技术资格的人员。

1.2 人才特点

1.2.1社会性

社会性是人才的最基本的特征。人才的社会性受人的社会性所决定。人是社会的人，作为人群中比较精华部分的人才，自然总是以一定的方式生活在特定的社会环境之中并受到一定的社会关系所制约。人才认定本身就是社会评价的结果，人才的成长要受特定的社会条件限制，人才需求也是与社会需求相适应的。在阶级社会里，人才的社会性表现为阶级性。1.2.2广泛性

人才的广泛性体现在社会分工和专业分工的多元性上。换一句话来说，工作门类的增多和专业分工的扩大，必然导致人才市场的扩大，人才的类别和层次具有非常宽泛的内涵。1.2.3 层次性

人才有不同的层次划分，可以有高级人才，也可以有一般人才。1.2.4动态性

人的成才本身就是一个发展的过程，有一个由潜人才到显人才变化过程；既使是那些已经成才的人，如果不思进取，不继续学习，也有可能跟不上形势发展的需要而不再具备新条件下的人才要求；人才概念在不同的时期也会有不同的内涵和衡量标准。1.2.5专业性

随着社会分工的形成，人才就有了专业特征。在现代社会中，由于科学的高度分化、社会分工的日益精细和社会结构的复杂性，现代人才总是某一方面或某一领域专业知识或专业技能的人才。1.2.6相对性

人才的界定标准本身就是相对的。它受特定的阶级性、历史时期、专业领域等因素的制约，具体情况，具体分析。人才的相对性可以从以下两个方面体现：第二、人才与非人才是相对的。某人在某一领域是非人才，但在另一领域则可能是人才；反之亦然。第三、人才的类别和层次也没有绝对分明的界限，他们的区分也只能是相对的。1.2.7进步性

我们对人才的评价主要看其活动是否有利于推动社会的发展与进步。1.2.7创造性

创造性是人才的最主要特性和本质属性之一。人才与一般人的差异之处有三点。一是具有一定的专门知识和较强的能力，特别是具有创造能力；二是能进行创造性劳动；三是比一般人在创造物质财富和精神文明的某一方面起较大的作用。

二、人才管理概述

人才管理是指对影响人才发挥作用的内在因素和外在因素进行计划、组织、协调和控制的一系列活动。

人才管理这一概念是出现于90年代，许多企业用来招募、发展和保留人才，通过人才来驱动公司的业绩。目前对TM有不同的定义：Morton（2024）描述了人才管理活动的八个类别：招聘，保留，发展，领导力开发，绩效管理，雇员反馈/测量，人才规划与文化。Fitz-enz(2024)认为人才管理囊括了六个人力资源服务：聘用与安置, 领导力发展，继任，绩效管理，培训和教育以及保留。Farley(2024)提出，人才管理是发挥员工价值的一套流程，人才管理的定义的核心议题就变成了“吸引、聘任、培养和保留人才”。

如果我们把这个概念延伸到具体的应用，其中“招聘、开发、安置和保留顶尖雇员”就成为人才管理的总体定义。人才管理也就包涵了吸引与招聘、测评与评估、绩效管理、学习和开发、继任与保留等诸多方面。人才管理所关注的核心是“人才”，其更加底层的技术是“人才的定义”，更具体一点：“适合于特定文化的、特定岗位的人才模型”。这其中涉及到素质模型、领导力模型、人才测评、评价中心、360评估、雇员调查等多项技术。

三、人才管理重要性

人才指各种社会实践活动中，具备一定的知识，有较强的能力，能够以自己的创造性劳动、知识、改造自然和社会，对人类进步做出某种贡献的人。在知识经济时代，一个国家要在世界上取得优势的地位，依靠的主要不是物质资源，而是人力资源，特别是掌握先进思想和技术的高素质人才，现在世界范围的经济竞争、综合国力竞争，实质上是人才和全民族素质的竞争。谁有高素质人才，谁将是知识经济时代的胜利者，谁就能在知识经济时代的竞争中处于优势地位。

能否拥有人才和知识产权及强大的创新能力，将决定中小企业能否在知识经济时代生存。人才是企业竞争最重要的因素，是知识产权的发明者和应用者。由于产品市场的快速更迭，技术创新能力的强弱决定了企业能否长期占领市场。

在当今的经济发展中，人力资本的作用越来越大，人力资本将成为中小企业创造收益的实际推动力，智力成分将取代市场份额并成为衡量企业成败的重要标准。中小企业的人才流失已严重损害了中小企业的持续、健康发展，最终将影响企业持续发展的潜力和竞争力。

四、人才管理与人力资源管理

人才管理与人力资源管理并非迥异或者割裂，而是公司建立了基础的人力资源体系后，必然进入的一个新的阶段，是人力资源管理按其自身逻辑进一步发展的必然结果。但两者也有根本的差别：

1、人力资源强调平均主义，关注于流程，例如：职位说明书、薪酬体系、考勤、福利等等。而人才管理强调的是人才的关注，例如：吸引、聘用、安置、发展和保留人才。人力资源管理将每个人一视同仁并避免按照公司资源分配情况对大家区别对待，而人才管理将“核心”和“非核心”员工的需要视作不同的，并“开始关注不同群体里个人的不同要求 ”

2、人力资源管理往往是HR部门的职责，而人才管理是HR部门与高层管理者共同的责任。人才管理的责任往往下放至业务主管，而人力资源部负责设计与宣传系统，并检验结果。很明显，培养人才的职责更多是管理者的职责，而非HR的职责！

3、人力资源管理的各个模块是隔裂的，其关注点不是“人”，而功能的实现。而人才管理的出发点是“人”与“人才”。在人才管理中，管理功能被当作不再是分裂的，而是紧密连接的，围绕着人才紧密耦合。因此，人才管理的终极结果是连续的人才供应。

五、人才管理中存在问题

5.1管理思想落后导致人才资源不足

我国中小企业由于历史和现实发展的诸多原因，大多没有形成科学的管理体系。很多中小企业把员工单纯的看作“经济人”，忽视员工其他方面的要求，追

求利润的最大化，要求员工完全按照“决定，指示，命令”进行劳动。另外，有部分中小企业，家族化管理思想严重。在知识经济时代，这种管理思想存在很大的弊端：家族制的任人唯亲与市场竞争白热化对专业人才需求的矛盾；家族制的独断专行与知识经济下企业必须实行科学管理的矛盾。经济时代，面临着激烈的竞争形势，中小企业如果缺少吸引人才的管理思想，并且内部人才资源开发不足，那么将很难获得竞争优势。

5.2忽视了企业文化在人才管理中的导向作用

人才管理是企业最重要的管理课题之一。在当今的知识经济社会，企业已经把人才看成是企业最重要的资源之一。那么，什么是人才？人才的标准是什么？如何有效地吸收、留住、利用人才？许多中小企业并不了解。有些企业家认可，对于有良好的专业技能的高级管理人员，只要给予较高的薪水就能够使他们很好的为企业服务，其实不尽然，每个人都有自己的理想和追求，物质条件虽然很重要，但对大多数人来说，仅仅有钱是不够的。每个人都有自己阶段性和结构性的价值要求。许多企业主期望，按照员工对企业的业绩贡献给予报酬。留住人才。但发现仅靠物质激励，无法从根本上解决如何留住人才和高效利用人才的问题。这是因为中小企业没有营造良好的企业文化统一员工的价值标准，忽视了文化在人才管理中的导向作用。

5.3没有建立规范的绩效考评体系

在知识经济时代，要对人力资源进行恰如其分的评价，企业绩效考核是人力资源管理的基础，企业中人员的招聘、晋升、培训、考核、奖惩、工资和福利等方面都要建立在科学合理的绩效考核的基础上，而建立科学合理的绩效考核体系是搞好人力资源评价的关键。中小企业普遍缺乏统一的与企业发展相匹配的人才资源规范划，缺乏规范化，定量化的员工绩效考核评体系，许多企业依靠主观判断和简单的量化对员工进行绩效评估，缺乏可信度。

六、人才管理对策

知识经济时代，人力资源将人的管理和开发利用提到一个战略高度，人力资源开发的好坏，不仅关系到能否增创企业效益，而且从根本上关系到企业的生死存亡。

6.1实施科学化的管理战略

许多中小企业实行的是家族式管理，这种管理方式既有优势，也有弊端。一般来说，在企业创立初期，家族管理存在着一定的优势，如目标一致、凝聚力强等。但当企业发展到一定的规模，家族式管理的弊端便暴露出来了，如赏罚不明、任人唯亲、排斥家族外的成员等。所以家族企业发展到一定阶段就需要转变管理方式，引进科学的管理模式。中小企业要摆脱管理困境，实施科学管理，主要应做好计划、组织人事、领导和控制五方面的工作。

6.2 加强企业文化对人才管理的推动作用

国际企业管理正在实现由“科学管理时期”向“文化管理时期”的变革。为顺时而动，现代人力资源管理也应主动引入“文化管理”的方法，将企业文化理

论导入人力资源管理全过程，大力提升人力资源管理的效能和质量。“以人为本”是企业文化建设的精髓，加强建设企业既要注重抓物质文化建设，又要注重抓精神文化建设；既要注重发挥企业文化激励人、凝聚人的作用，又要注重关心人和塑造人，促进人的全面发展。资源中最关键、最宝贵的是人力资源，我们在做企业的各项工作中，必须坚持“以人为本”的指导思想，真正把“人本管理”放在首位。在人才管理中，不能仅仅把员工招聘吸引优势人才就看作成功的人力资源管理。要做到“招得来，留得住，用得好”，除了人才管理的常用技术手段外，还要把人才管理活动与企业文化相结合，把企业文化的核心内容灌输到员工的思想之中，体现在行为上。

七、人才管理实施细则

首先在选才方面，除了要考虑个人的综合能力，还需结合个人的性格特长以及公司的后续发展方向，确认此人是否适合此岗位的要求，是否跟得上公司的发展方向，应该“因岗设人”，而非“因人设岗”。很多企业现在进入这样的误区，明明知道此人不适应该岗位的要求，但依然无动于衷，甚至迁就纵容。结果是新人进不来，老人却又阻碍公司的发展，长此以往造成恶性循环。出现“双输”的局面。

其次在用才方面，须有针对性的用人所长，限人之短。有能力的人往往是优点与缺点都比较突出，关键是要如何发挥人才的长处。人尽其才的同时尽最大可能的限制、改进人才的缺点和不足。

第三，育才方面，企业不仅需要用人，还需育人，这也是企业应尽的社会责任。人才在付出劳动成果的同时也需要有相应的回报，而回报不仅指工资，还应包括提升人才的综合能力，树立正确的人生观、价值观等。企业也有责任为自己、为社会培训相应的管理人才、技术人才。

第四，评才方面，企业在用人育人的过程中也应对人才进行适当的考评，发现人才的不足，及时予以纠正。企业在发展的不同阶段对人才的考评也应有不同的考评标准。

第五、储才方面，建立人才培养机制，进行有效的人才梯队建设，保证企业人才的有序交替。

第六，留才方面。企业在人才留用方面应做到：①委以重任，充分信任，做到“适才适所”；② 对人才予以充分肯定，鼓励大于批评；③ 付给合理可观的薪水，使人才得到应有的回报；④公平、公正、积极、向上的工作氛围；⑤树立、引导正确的价值观和人生信念，满足人才自我价值实现的期望。

第七、放才方面。对于人才离职，应及时进行沟通，找出真正原因，尽可能的予以挽留。如该人才决意离开，则也应坦诚面对，予以理解，同时表达如有机会希望后续继续合作的意向，做好人才回流的铺垫工作。人才回流也是目前企业人才短缺情况下的有效解决方式，有时间短，见效快的优点

参考文献

[1]江霞.论人本管理模式[J].现代管理科学,2024(5)[2]王成.私营公司人员管理与控制精要[M].北京.人民邮电出版社，2024 [3]吕国胜.中小企业研究[M].上海.上海财经大学出版社,2024 [4]赵曙明.国际人力资源管理[M].南京.南京大学出版社，1999 [5]胡君辰，郑绍镰.人力资源开发与管理[M].上海：复旦大学出版社，1999 [6]张德.人力资源管理[M].北京.企业管理出版社，2024 [7]刘秉泉.薪酬制度改革是一个科学的系统工程[J].人力资源开发与管理，2024（2）

**第四篇：人才管理工作总结**

人才管理工作总结

\*\*\*\*年上半年工作总结

\*\*\*\*年人才管理开发科暨人才交流中心

上半年工作情况及下半年工作计划

今年上半年，人才管理开发科和人才交流中心根据全市人事工作会议的部署和要求，在局领导班子的带领下，认真贯彻执行上级有关人事人才的政策法规，落实市委、市政府制定的有关人才政策，以大力引进人才和为人才提供多层次、多方位服务为重点，不断增强服务意识，完善服务手段，改进工作作风，提高工作效率，扎扎实实地做好人才开发引进和管理工作，主要体现在以

下几方面：

一、加强政策学习，强化管理

随着改革的不断深化，人事人才工作面临着越来越多的新情况、新问题，难度也随之越来越大，一方面要依法行政，另一方面又要方便群众，提高效率。为此，我们多次组织学习有关政策法规，并针对一些当前的热点、难点问题，专程走访了省毕业生就业指导中心、省人才服务中心，积极寻求上级部门的指导和支持，进一步规范了毕业生报到、转正定级、人事代理、档案接收与转移等操作。

为了让大家及时了解中心整体运作的情况，从今年开始，我们试行月报制度，以部门为单位每月\*号各自将上月工作进度和主要问题、建议在网站的社区园地登载。与此同时，我们还将毕业生接收、人事调动情况报送局长和分管局长备案。

为配合局加强财务管理，指定专人负责人事代理和职称考试的收费、缴款，并按有关规定规范了现金的收缴管理。

二、认真做好干部人事调动、毕业生接收、人事代理等日常工作

（一）干部人事调动

除了进一步了完善网上调动查询专栏外，还及时通过电话告知办理情况、审批结果。此外，还与市劳动局商定，由我们按照现行>对从市外调入企业的干部档案工资进行核定，每月底列表汇总交劳动局备案，改变了过去一直沿由我中心将市外调入干部档案逐个送到劳动局重新核定档案工资的做法，既提高了工作效率，又保障了人事档案的安全。

截至\*月\*\*日止，今年共受理干部调动\*\*\*人（详见下表），审理档案\*\*\*册。从数据统计分析，调入我市企业（含医院）的仍以本科和中级职称人才为主，占总调入人员的\*\*%以上，引进的人才主要是医药、管理、财经、机械专业，医药类尤显突出，而文史、艺术、政法、化工则偏小各占\*%左右。由于市城市建设投资集团有限公司组建、公用集团、火炬集团的重组，使市内干部流动增多。调出人员有\*\*%流向深圳及广州，随着对人才素质要求的不断提高，另有\*\*%的人员选择继续深造（读研、读博），其余人员流向全国各大城市。

\*\*\*\*年\*—\*月全市企业（含医院）干部流动一览表

项目小计按职称分类按学历（学位）分类

高级中级初级博士硕士本科大专中专

调入\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

市内\*\*\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\*\*

调出\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

总计\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

（二）毕业生的就业推荐和接收

据统计，今年我市生源毕业生预计将达\*\*\*\*人（其中：本科\*\*\*\*人，大专\*\*\*\*，中专\*\*\*\*人），虽然比去年的

\*\*\*\*人略有减少，但就业形势依然严峻。根据今年我市生源毕业生的情况和近年来毕业生工作的经验，我们制订、印发了《中山市\*\*\*\*年普通高等（中专）院校毕业生就业工作意见》，对毕业生的就业工作明确了思路、提出了要求、完善了措施。

截至\*月\*\*止，共有\*\*个单位申报计划接收毕业生\*\*\*\*人（其中需求博士\*人，硕士研究生\*\*人，本科\*\*\*\*人，大专\*\*\*人，中专\*\*\*人，专业不限\*\*人），与\*\*\*\*年同期需求的\*\*\*\*人相比需求量增加了\*\*\*%；办理毕业生接收\*\*\*\*人（其中博士\*人、硕士\*\*人、本科\*\*\*\*人、大专\*\*\*人，中专\*\*人），与\*\*\*\*年同期接收数基本持平。

为配合我市网上政务的实施，今年\*月\*\*日开通了毕业生接收网上报送系统，通过互联网就可以把接收毕业生的有关资料报送给我们，待审核、确认后，备齐书面材料前来即可办理。既方便了用人单位、提高了效率，又能使

单位通过中心的网站，及时了解

[1] [2] [3] 下一页

**第五篇：加强人才管理 促进经济发展**

加强人才管理 促进经济发展

为进一步加强企业人才管理和人才引进工作，促进县域经济发展，于7月29日上午，我局召开了企业人才引进工作座谈会。目的在于：一是了解企业人才结构和需求状况；二是研究探索企业引进人才的优惠政策和管理办法，更好地为企业引进、管理和使用人才服务，从而促进盐山经济发展。参加会议的是全县30强企业的董事长、总经理或人力资源部部长。

会议中，各位企业代表就企业人才引进工作，畅所欲言，各抒己见，为县政府制定出台人才引进政策，提供了重要素材，通过此次会议，我们掌握了企业人才现状，摸清了企业人才的需求，为我们调整人才工作思路，进一步做好人才工作打下了良好基础。

人才工作要抓好以下几个方面：

一、转变人才观念，加强人才管理。一是各企业要克服人才引不进、留不住的弊病，为吸引、引进、留住人才创造良好环境。要牢固树立“以人为本”的思想，强化“人才资源是第一资源，人才资本是第一资本，人才资本投资是效益最好投资”的理念，增强企业吸引、引进、留住人才工作的责任感和紧迫感；二是各企业要建立和完善人才分配与激励制度。在解决人才引进薪金待遇方面，各用人单位要提高人

才工作的认识水平，建立一个符合人才价值规律的薪金分配制度，更好地解决人才薪酬过低的问题。三是各企业要根据企业需求，结合各自实际，研究制定具体的人才引进实施办法，为引进更多、更好、更高层次的人才提供更好的生活和工作环境。

二、拓宽引进渠道，加强人才培训。各职能部门要充分发挥企业与人才的服务和桥梁纽带作用，创新人才引进渠道，为企业经济协调发展提供良好的生活和工作环境，以多种形式和渠道，不拘一格地引进人才。一是要赴外地招才。积极组织用人单位到省内外开展招聘活动，引进各方面的急需人才。二是要靠政策引才。政府在调查研究的基础上，将制定和调整引进人才的优惠政策，真正使人才引得进、留得住、用得好。三是要用项目引才。要与高等院校、科研院所和大型企业建立长期友好合作关系，在引进项目、技术的同时引进优秀的管理、技术人才。同时，要加强对现有人才的培训。根据企业现有人才状况和培训需求，要积极发挥各自的职能作用，主动联系，探索创新与高校、科研院所和高职院校开展人才培训的合作模式，借助高校、科研院所和高职院校这个载体，有针对性地对现有人才进行培训，不断提高现有人才专业素质水平。

三、齐抓共管，协调联动，营造人才引进良好氛围。在企业人才引进工作中，省、市制定出台了相关文件，做出了

具体规定，要求财政部门要落实企业引进人才的相关补贴，加大投入力度，减轻企业负担。人事劳动和社会保障部门要根据省、市规定，结合本县实际，研究制定人才引进的配套政策，并认真组织实施，缓解企业人才短缺矛盾。纪检监察部门要发挥监督监察职能，严格引进人才程序，认真把关，确保引进有真才实学、企业所需的实用人才。

总之，要在县委、县政府的领导和支持下，通过各职能部门协调联动、齐抓共管，使我县人才引进工作实现新的突破，为提升企业应对金融危机冲击的能力，促进企业发展提供强有力的人才智力支撑。

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！