# 人才库管理办法

来源：网络 作者：浅唱梦痕 更新时间：2024-06-08

*第一篇：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...*

**第一篇：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。

**第二篇：11后备人才库管理办法**

上海高榕（集团）有限公司总部人力资源部

后备人才库管理办法

1、分类

将后备人才库按职位类型分为五类：

财务类、人事行政类、营销类、高级管理类、生产技术品质类

2、入库资格

根据公司人才储备的实际情况有下列两类情况人员资料可以入后备人才库

（1）期望和能力高于申请职位，但可胜任比该职位级别高的职位者

（2）期望和能力低于申请职位，但可胜任比该职位低一级别职位者

3、检索

后备人才库做为公司一项人才储备的资源，是公司招聘工作的一个重要途径，公司在有职位空缺时，可进入后备人才库进行人才检索，检索流程为，根据空缺职位的分类进入后备人才库相应的类别中，进行搜索，但公司后备人才库只储备公司曾经招聘过职位且投递到我公司简历并符合入库条件的人才。

内部资料，请勿外传！

**第三篇：公司核心人才库管理办法**

公司核心人才库管理办法

1、目的

为建立公司核心人才库，有效服务于公司的运营、经营和发展，并为培养各类各级专家或干部提供人才资源储备，结合公司人才发展运行情况，制定本办法。

2、适用范围

本办法适用于公司各部门。

3、职责

3.1人力资源部

3.1.1负责公司核心人才库的规划和建设；

3.1.2负责确定核心人才库序列、类别、层级和入库条件，并向需求部门提供人才信息；

3.1.3负责组织各序列核心人才的认定、入库、统计、考核等人才库的维护和管理。

3.2各部门

3.2.1负责建立核心人才库需求调研与申请事宜；

3.2.2拟定本序列核心人才库人才系列、类别细分、层级和入库条件；

3.2.3负责本序列核心人才入库资格的初审和推荐；

3.2.4协助聘请评价专家评定本专业人才入库资格；

4.2.5协助组织并实施本专业人才的使用、培养、考核。

4、主要内容

4.1核心人才库是指按照一定的人才标准和入库条件、程序，遴选出的具有较强专业优势、特长的专业人员的集合。

4.2 核心人才库建立坚持“统一标准、满足需求、逐级遴选、统一管理、资源共享”的原则，以遴选、培养、使用三个环节为着力点，建设并管理各序列核心人才库。

4.3核心人才是指在公司人才资源中，拥有关键能力且对公司战略实施不可或缺、外部人力资源市场较为稀缺、培养周期较长的人才群体。基于各部门或序列关键岗位清单，具备下表中的评价维度有两个及以上为高时，即为核心岗位。

评价标准评价维度高中低精通某一方面的专业技能掌握某一方面的专业技能了解某一方面的专业技能或管理经验或管理经验或管理经验可以独立制定专业领域的独立构建某一领域的知识岗位任职资格或管理体系，协调能力某一模块的方案，协调能独立承担的工作难度小，力一般，解决问题难度一无单独承担解决责任能力强，解决问题难度高般管理幅度中等，对他人工管理幅度宽，领导力强或作有一定的指导性或对他无管理幅度，且对他人工者对他人解决问题起到关人解决问题起到一定的借作没有指导力键性作用鉴作用培养周期2年以上1～2年1年以下稀缺度学历职称个人绩效潜力外部招聘难度高大专高级职称绩效80分以上外部招聘难度一般高中中级职称绩效75分以上外部招聘难度小初中初级职称绩效70分以上发展潜力较小有潜力的主管或经理以上发展潜力较大或主管职务 4.4核心人才申报

4.4.1公司各部门根据工作需要，适时提出本部门各序列核心人才库申请，报送公司人力资源部核准后开展核心人才库组织建设。

4.4.2公司各部门细分本部门核心人才库系列、类别、层级，拟定核心人才入库条件和数量，由公司人力资源部组织评审确定并组织该类人员的入库申报。

4.5人才入库选拔

4.5.1建立核心人才任职资格

任职资格是指在特定的工作领域或角色范围内，对任职者所应具备的知识、能力、素质、行为、态度及产出等的要求。人力资源部可以根据任职岗位的工作环境和职责要求、公司未来发展规划对岗位的管理要求、高绩效员工的能力素质分析，分析形成具体每类核心人才的任职资格标准。

4.5.2核心人才入库选拔标准

以核心人才任职资格标准为基础，结合其培养与储备性选拔的要求，从任职资格中选择适合甄选鉴别的要项，并根据核心人才特点，适当增加反映核心人才更深层素质的考察要项，明确核心人才的入库选拔标准。

4.5.3入库选拔报名与筛选

4.5.3.1人力资源部负责组织各部门核心人才的选拔活动，采用部门负责人推荐的方式，由部门负责人和核心人才候选人共同填写《核心人才推荐表》，经人力资源部审核签字后进入下一轮选拔程序。

4.5.3.2人员入库选拔评估

人力资源部负责设计公司核心人才入库选拔标准和评估方式，确定选拔评估的环节(初试、复试)及各环节考察重点，组织实施人员入库选拔，综合运用知识测验、面试、笔试、素质测评、情景模拟、绩效考核等多种评估方式从知识、技能、素质等方面进行全面评估。

4.5.3.3每年12月份由各部门负责人根据标准提交部门核心人才明细，由人力资源部组织相关评审工作。

4.5.3.3初定入库选拔结果

人力资源部根据综合评估的结果，确定人员评估的成绩排序，择优初定入库选拔人员的名单。

4.5.4结果公示

各部门在核心人才人员名单确定后，下发通知至各部门及个人。在保障员工的知情权同时，切实落实选拔过程中的公开原则。

4.5.5个人评估报告及培养建议

根据管理需要，各部门对参与入库候选人员出具“个人评估报告”，分析个人优劣势，给出培养建议。

4.6人才在库管理

4.6.1各部门在实施核心人才资源库之前，根据不同类别的核心人才制定具体培养计划，包括培养的内容、方式、周期、考核方式、目标状态。培养计划一方面要和岗位的任职资格标准相结合，另一方面要结合核心人才个体的任职资格特点，和核心人才进行充分沟通，根据不同个体的特点，对培养计划进行调整。

4.6.2 组织工作

4.6.2.1各部门严格按照核心人才具体培养计划实施培养，准备相关教材，选择相关培养人，组织相关人员参与培养。4.6.2.2采用导师制对核心人才进行培养的，在选定导师后，双方须签订《培养责任书》，规定双方的责任、义务、培养期限、培养内容和考核方法等。

4.6.3阶段性评估

4.6.3.1周期：各单位人力资源部在阶段性培养内容结束后，对核心人才的培养状况、知识掌握以及工作创新等情况进行阶段性评估：超过半年的，以半年为周期进行评估。

4.6.3.2考核方式：阶段性评估采用培养积分的方式对核心人才考核。以核心人才在库培养期间参加的培养活动为主，适当结合在工作岗位上的工作创新成果等。按照获取的培养积分情况，作为核心人才培养的评价依据。

4.6.3.3培养积分项目包括：课程培训、在岗实践、岗位轮换、项目任务、创新成果等。

4.6.3.4阶段性评估作为在库培养核心人才阶段性培养是否合格、是否继续培养还是淘汰出库的依据，激发核心人才自我管理和提升的动力，实现对核心人才资源库的动态管理。评估考核优秀的人员给予晋升或薪酬调整，考核不合格的人员退出核心人才库。

4.6.4核心人才档案管理

人力资源部按核心人才类别，统一建立各序列核心人才的培养考核档案。凡与核心人才培养、考核相关的资料都应存档，包括核心人才候选人员推荐表、核心人才培养计划及效果评价、培养总结及考核等相关资料。4.6.5人力资源部应制定合理的入库选拔周期，选拔周期为一年。选拔周期与培养周期应保持一致，便于统一进行动态管理

4.7人才出库评估与管理 4.7.1评估内容

在核心人才培养期满后，人力资源部组织相关人员如导师、专家组对核心人才进行出库评估，判断其是否培养合格。

4.7.2评估方式

人力资源部根据实际情况选用评估方式，制定各种评估方式的计分权重。可采用以下的评估方式：

笔试测验：根据核心人才的类别对其应掌握的专业知识进行理论考试。考试内容以技术标准、工作程序、作业指导书、施工工艺等与岗位活动相关的专业知识为主，辅以情景模拟、案例分析。

答辩或竞聘：根据核心人才类别及实际情况组织培养人、相关专家组成考核小组，以 “考评答辩会”的形式对核心人才进行出库评估。

现场实操：针对生产序列核心人才可组织实际操作考试，对其专业技能水于进行评定。

绩效考核：个人月度/季度/绩效考核也可作为培养人在岗位培养期间的考核成绩。

4.7.3评估结果应用

4.7.3.1个人应用：被培养核心人才的考核评估结果应作为个人岗位聘任的重要依据。4.7.3.2组织应用：核心人才的成才率作为各部门的绩效考核指标，根据上核心人才培养计划，重点考核培养计划完成率。

4.8对入库人才的资格实行动态管理，有效期原则上为一年。期满后由人力资源部组织有关部门进行期满考核，确定是否保留原入库人才资格，并适时开展新入库人员的申报、认定工作，不断调整和充实专业人才库，使之始终保持充足的数量、较高的素质和合理的结构。

4.9对于考核成绩优秀的后备员工可以为其确定更高层次的培养目标和计划，对于考核成绩较差的员工可以视情况对其进行重新培养或使其直接退出后备人才梯队。

4.10建立入库人才退出机制。当相应人员离职，或因本人直接责任造成责任事故，或因违章违纪违法等受到政府相关部门处罚时，公司取消该人员核心人才资格。附则

5.1 本制度解释权归人力资源部所有。

5.2 本制度自签发之日起执行，既往制度中与本制度抵触之处，按本制度执行。

5.3 本制度附流程图1份。

5.4 本制度附表单2份：《核心人员推荐表》、《培养责任书》

**第四篇：全市地税系统人才库管理办法**

全市地税系统人才库管理办法

第一章 总 则

第一条 为深入实施人才兴税战略，加强全市地税系统人才队伍建设，规范人才选拔、培养、使用和管理机制，充分发挥优秀人才在税收工作中的作用，促进税收工作质量和水平不断提高，根据全市地税系统实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于全市各级地税机关人才库的组建和管理，各级地税机关可根据本地实际和工作需要确定本级人才库类别和规模。

第三条

人才库建设要以建设高素质专业化干部队伍为目标，充分发挥培养人才、选拔人才、使用人才、激励人才的功能，为全市地税系统提供强有力的人才保障和智力支持。

第四条 人才库实行整体统筹规划、分级分类选拔、业务归口管理、综合考核评估、定期滚动更新的管理机制。市局成立以主管局长为组长的省局人才库领导小组，下设办公室，办公室设在人事科。教育主管部门负责组织人才的入库选拔、日常培训和定期更新，相关业务部门会同人事主管部门负责人才库人员的日常管理和使用。

第五条 人才库建设和管理遵循以下原则：

以人为本、重视人才的原则；

服务中心、贴近税收的原则；

公开竞选、注重实绩的原则；

动态管理、重点培养的原则；

统筹规划、各尽其责的原则。

第二章 选 拔

第六条 人才库选拔采取自愿报名、逐级推荐、公开考试、综合评定、书面通知的程序进行。

第七条 人才库的分类：

人才库根据税收工作实际和需要，分为综合、税政法规、征收管理、税收信息化、税务稽查五类。

综合人才库。主要从办公室、政工、纪检监察、党建、机关财务管理、工会、后勤保障等综合岗位选拔，要求在相关岗位工作3年以上，经验丰富、技能熟练、业务精通，有较强的理论研究功底和一定的专业特长，具有较高的文字写作能力，善于沟通协调，具有组织大型活动、会议和处理突发应急事件能力，综合素质全面。

税政法规人才库。主要从政策法规和税政管理岗位选拔，要求在相关工作岗位工作3年以上，具有相关的专业知识学历和资格证书，熟练掌握税收相关法律、法规和政策，能全面准确阐述、解释税收法规政策，具有较强的研判分析能力，熟悉掌握执法检查、法规制定、税务案件审理、税务行政复议和诉讼方法程序。

征收管理人才库。主要从税收和社保费征收管理岗位选拔，涵盖税收管理员、税收分析人员、纳税服务人员和反避税人员等。要求熟悉征管工作流程，熟练掌握秦税工程操作和财会、税收、金融等专业知识，精通本岗位税收政策和相关财务会计知识，具备较强的征收管理、纳税评估和税源分析能力，税收管理水平较高。

税收信息化人才库。主要从税收信息化岗位选拔，要求在税收信息化岗位工作3年以上，具有计算机相关的专业知识学历和资格证书，熟练掌握信息化专业知识和“X税工程”操作规程，熟悉税收流程，具有较强的信息维护、网络安全和故障处理能力，能快速解决税收征管业务系统出现的各类问题，保证各类信息系统良好运行。

税务稽查人才库。主要从税收稽查岗位选拔，要求在税收稽查岗位工作3年以上，具有税收财会相关专业知识学历和资格证书，精通税收政策和财务知识，熟悉稽查办案业务，独立查账能力强，实践经验丰富，具有较强的税收专项检查、税务稽查和重大税收违法案件查办能力。

第八条 人才库人员的产生形式

政治坚定、忠于职守、爱岗敬业、精通业务，从事税收 工作3年以上的在职干部职工，在全省统一组织的人才库选拔竞赛中达到规定分值经综合评定合格的可列入人才库。

下列人员经综合评定合格可直接列入相应人才库：

1．获得XX年以来省局级以上业务技能竞赛前10%名次的且现仍从事原竞赛时岗位工作的；

2．取得高级会计师、注册会计师资、注册税务师和律师资格以及其它同等专业技术资格证书的；

3．已列入国家税务总局人才库的。

第九条 人才库选拔程序：

市、县局分别负责组织本级人才库，各级地税机关相关业务部门会同教育主管部门负责报名人员资格审查和组织入库专门业务考试，人才库领导小组负责审批免试人员和入库人员名单，人事主管部门负责公布入库人员名单。

第三章 管 理

第十条 人才库人员实行定期动态管理，建库完成后根据税收工作需要有计划调整，每三年对人才库进行一次集中补充和清理。

第十一条 各级人才库领导小组要定期对人才库人员工作业绩和抽调表现进行专题评价，建立人才业绩评价制度。

第十二条 人才库成员有下列情形之一的，取消其人才库成员资格：

业绩评价不合格的；

调用期间不能胜任工作的；

不服从调配和管理的；

违反检查纪律和廉政规定的；

调离本系统的；

未按本办法申报、履行人才义务或者因个人自然情况发生变化，已不符合入选条件的；

自愿退出的或所在单位建议退出的。

第十三条 各级地税机关要建立人才库人员档案，制定人才库人员的信息更新、跟踪管理、分析评价等管理措施。

第四章 使 用

第十四条 各级地税机关人才库人员主要参与以下工作：重大课题调研；重要工作任务；突击性工作任务；创新性工作任务；税收大要案查处；大型活动、会议组织筹备等。

第十五条 各级地税机关要有针对性地从本级人才库中选拔一定比例人员担任系统内兼职教师，并给予适当课时费补助。

第十六条 人才库人员要结合参与的重大工作项目、岗位工作实际和教学掌握情况，及时发现、研究和解决税收工作中存在的问题，总结有效做法和成功经验，发挥对各项税收工作的专业性指导作用。

第十七条 人才库人员参与上级机关有关工作任务后，上级机关人事及相关部门要对调用人员从思想品德、组织纪律、业务能力、工作成果等方面出具评价意见，交调用人员所在单位存档备查。

第十八条 人才库所在单位要客观记录和评价人才库人员的日常表现，对于特别优秀的，可按照《国家公务员奖励规定》进行表彰奖励。

第十九条 各级地税机关要把人才库建设与干部队伍建设充分结合，在竞争上岗、职务晋升或创先评优时，同等条件下，对日常表现优秀、积极服从调配的人才库人员可实行笔试免试或加分的办法适当倾斜，发挥人才的示范引领作用，形成重视人才、使用人才的正确导向。

第五章 培 训

第二十条 各级地税机关要有计划地鼓励、支持、组织人才库人员参加专门业务递进式培训，并在经费方面给予保障。

第二十一条 要广泛采取各种形式，组织人才库人员就税收重点问题进行全省范围内的调研，积极鼓励人才库人员为各级地税机关解决实际问题，并形成全系统普遍适用的案例课题进行编发。

第二十二条 市、县局级人才库人员每年可分别按照不高于XX元、1500元、1000元的标准报销学习资料费用，所 需费用由所在单位承担。

第六章 附 则

第二十三条 本办法自XX年1月1日起实施。

第二十四条 本办法由XX市地方税务局负责解释。

**第五篇：安徽省价格监督检查人才库管理办法(试行)**

附件一：

江西省价格监督检查人才库管理办法（试行）

第一章总则

第一条为推进价格监督检查队伍建设，加强监督检查人才培养，整合检查资源，发挥系统合力，进一步提升价格行政执法能力，建立人才选拔、培养、管理、使用的长效机制，特制定本办法。

第二条江西省价格监督检查人才库(以下简称人才库)人员从各级价格监督检查机构的检查人员中选拔产生。

第三条人才库建设的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，以人为本，大力加强人才队伍建设，建立起以动态管理为依托，以竞争激励为动力，以考核评价为保障，以培养使用为目标的人才库，推动全省价格监督检查事业不断发展。

第四条人才库建设遵循以下原则：

（一）以人为本、自主自愿；

（二）公开选拔、择优录用；

（三）动态管理、加强培养；

（四）统筹规划、分步实施。

第五条人才库建设由省价格监督检查局负责组织实施和管理。各级价格监督检查机构应当积极支持人才库的建设。

第二章人才库人员的基本条件和选拔程序

第六条人才库人员的基本条件：

（一）具有良好的政治素质和思想品德；

（二）具有较强的事业心和工作责任心；

（三）能熟练掌握价格相关法律、法规和政策，具有一定的分析能力和文字写作水平；

（四）具有较强的组织协调能力和团队合作意识，纪律观念强；

（五）持有国家发展改革委颁发的价格监督检查证；

（六）具有大专以上学历，在检查岗位上连续工作5年以上，独立查处一般程序价格违法案件不少于8件，涉及3个行业以上；

（七）公务员考核在称职以上。

第七条江西省价格监督检查局成立江西省价格监督检查人才库评审委员会（以下简称评审委员会），负责确定入选人才库的人员。

第八条 人才库人员在全省价格监督检查系统公开选拔。选拔采取推荐与评审相结合的方式。

第九条 人才库人员选拔的程序：

（一）个人报名。根据人才库人员的基本条件，由个人自愿报名。

（二）所在单位推荐。所在单位对报名人员的条件进行审核，并推荐。

（三）上级主管部门审核。省价格监督检查局对报名人员进行审查，符合条件的人员作为入围人才库人员。

（四）评审委员会审定。对人才库入围人员进行研究审定，确定入选人才库的人员。

（五）公示。对确定入选人才库的人员，在江西省价格监督检查网上进行公示，公示期为7个工作日。

（六）确定人选。公示无问题的人员，纳入全省价格监督检查人才库管理，并颁发证书。

第三章人才库人员的管理和使用

第十条人才库人员实行相对稳定的动态管理，原则上每两年调整一次。

第十一条根据人才库人员的特点，进行业务培训，坚持学习与实践相结合，不断提高人才库人员的政治素质和业务水平。

第十二条人才库人员主要代表省价格监督检查局参加国家发展改革委组织的赴省外检查工作和省价格监督检查局组织的省内检查工作。

第十三条人才库人员要立足本职岗位，加强学习，每年应当提交不少于1篇调研文章或案例分析。

第十四条人才库人员在工作中要争先做表率，当好排头兵，发挥好传、帮、带作用。

第十五条人才库人员和所在单位在涉及全省价格监督检查中心工作和专项检查工作中要服从统一安排。

第十六条省价格监督检查局对调用人才库人员的办案质量、工作情况进行考核，并作出书面鉴定，反馈所在单位。

第十七条对工作成绩显著、表现突出的人才库人员，省价格监督检查局将予以通报表扬并建议所在单位在干部提拔任用和评优

评先中给予优先考虑。

第十八条人才库人员所在单位要及时了解人才库人员的工作、学习和生活情况，做到工作上支持，生活上关心。要优先安排人才库人员参加有关专业会议、业务考察等活动。

第十九条省价格监督检查局对调用期间工作认真，表现突出的人才库人员所在单位，在有关政策上给予一定倾斜。

第二十条人才库人员出现工作岗位发生变化等情况，所在单位应及时上报。

第二十一条人才库人员有以下情况之一的，取消其资格：

（一）在工作中因个人原因造成失误的；

（二）受到党纪、政纪处分的；

（三）调离检查工作岗位的；

（四）考核确定为不合格的；

（五）其他原因。

第四章附则

第二十二条 各地可根据本地实际建立人才库，并制定人才库管理办法。

第二十三条本办法由江西省价格监督检查局负责解释。第二十四条本办法自2024年2月23日起试行。

本文档系网络所得，版权归原作者所有。如有侵权，本人定尽快处理！

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！