# 企业人才队伍建设

来源：网络 作者：独影花开 更新时间：2024-06-26

*第一篇：企业人才队伍建设公司一直以来以“创新发展”为发展战略积极健康快速的发展。而公司年轻而富有活力的高素质人才队伍，是企业贯彻发展战略，实现企业发展规划并并于市场不败的法宝。其中人才队伍建设是根本要素。目前，公司现有员工\*\*人，其中管理...*

**第一篇：企业人才队伍建设**

公司一直以来以“创新发展”为发展战略积极健康快速的发展。而公司年轻而富有活力的高素质人才队伍，是企业贯彻发展战略，实现企业发展规划并并于市场不败的法宝。其中人才队伍建设是根本要素。

目前，公司现有员工\*\*人，其中管理人员\*\*人，其中各类技术人员\*\*人。公司现有大专以上学历\*\*人，其中硕士研究生\*\*人，大学本科\*\*人、大专\*\*人。

近年来，公司在推进企业人才队伍建设方面已经并将继续采取多方面的措施，不断积累经验，以期实现企业人才队伍建设的目标：

一、转变观念，深化认识，增强做好企业人才队伍建设的责任感和紧迫感。1.牢固树立了“人力资源是企业最大的资源”的人才理念。人才是第一资源，是企业的核心竞争力，加强企业人才队伍建设是增强企业生命活力的一个重要途径。真正树立人才是竞争之本、发展之源的思想，这是加强企业人才队伍建设的基础和前提。2.牢固树立了人才重在经营的理念。

二、建立了科学的人才引进培育体系，全面优化人才队伍结构必须坚持以市场为导向，由重数量向重层次、重质量转变。公司每年均要招聘大学毕业生作为后备人才进行培养。同时，对老员工，公司以“服务理念新思维、服务方式新举措、服务特色新拓展、服务技能新提高”为主线进行岗位服务技能系列练兵活动。通过“树典型、学先进、比技能”，以“传帮带”的形式带动全员不断提高自身素养及服务水平。

三、建立了绩效考评体系，强化对人才的激励措施完善以市场机制为内核的用人机制，必须注重深化人才使用的竞争机制、激励机制和约束机制，增强人才“有作为才有地位”的观念。

四、建立激励机制，挖掘企业的人才潜力。一是精神激励挖掘人才。公司对人才进行管理、培养，帮助解决生活、工作中的困难。二

是建立现代企业薪酬制度留住人才。企业实行按任务、岗位、业绩定酬的分配办法，充分体现人才、知识的市场价值，以岗位的技术含量、关键程度、贡献大小、效率高低等指标合理划分岗位等级，以岗定薪。

五、建设企业文化凝聚人才。企业文化体现一个企业的发展潜力，企业文化体现一个企业的人才面貌。公司每年开展丰富多彩的企业文化活动，构建企业文化灵魂，充分调动员工的积极性，让企业文化的魅力感染人、凝聚人、留住人，使人才在企业有“家”的感觉，忠心诚意地为企业服务。

**第二篇：企业人才队伍建设**

企业人才队伍建设

人才是最宝贵、最重要的战略资源，是企业未来发展的最重要的核心资源之一。所以如何吸引最好的人，选择最好的人，培养最好的人和保留最好的人就成为了人力资源管理中一非常重要的工作职责，也是企业人力资源规划和实施的主体内容，为此，公司建立了人才引进体系、用人体系、绩效考评体系、人才整合体系。如下：

一、建立科学的人才引进培育体系，全面优化人才队伍结构必须坚持以市场为导向，由重数量向重层次、重质量转变。首先，企业应该通过不断打造企业硬件和软件设施，通过品牌能力来使得能够吸引社会上优秀的人才。在人才培养上，首先要针对各类人才的不同特点和成长规律，进行分类指导和培养，使人才各尽其能。对于优秀人才要能吸引，还要用得好，留得住，同时还需要注重应届毕业生的引进，通过自己的培养，为企业的建设和发展做贡献。

二、建立合理的用人体系，创造有利于人才成长的良好环境。人才的活力取决于机制和环境，企业要营造有利于优秀人才健康成长的良好氛围。具体来讲，一是要创造人才有所值的新环境。大力改善人才的生活、工作条件，实施高强度的激励手段，高度重视解决人才待遇问题。建立竞争性的报酬体系，使能力工资或效益工资数倍于基本工资。鼓励人才大胆创新，追求新技术，创造高效益。实施对突出人才特殊分配和奖励办法，稳定关键人才队伍，推行实实在在的举措，解决其后顾之忧。在人才激励与保障措施方面，要本着量力而行、兼顾一般的原则，适当拉开人才尤其是有专长、有绝招的特殊人才与普通员工的收入差距，体现能者多劳、能者多得。二是创造事业留人的新环境。包括给人才提供足够的用武之地，构建先进的企业文化，给人才以坚定的信念支撑等。企业领导要从企业发展大局着眼，甘做引路人，勇当铺路石，做人才成就事业的导师。三是创造感情留人的新环境。企业领导要把稳定人才队伍作为工作的重点来抓，要与人才队

伍加强沟通，架起感情桥梁，凝结起感情纽带，做广大人才的贴心人，创造留人拴心的良好环境。

三、建立绩效考评体系，强化对人才的激励措施完善以市场机制为内核的用人机制，必须注重深化人才使用的竞争机制、激励机制和约束机制，增强人才“有作为才有地位”的观念。要根据企业的实际，制定完善绩效考核制度，将定性考核与定量考核结合起来。同时，要结合企业的用工制度，建立起有效的晋升、晋级制度与灵活的激励机制，体现公平与公正原则，使奖励、晋升发挥应有的激励作用。考核体系必须全面分析人才行为和工作成果的特点。绩效考评必须注意“公正、公开、公认”的要求，考评标准本质上应该是统一的，但必须对不同的职务和工作设计出有针对性的考评项目。必须建立合理的、相对稳定的制度和规范的操作程序，才能使绩效管理持续有效地开展下去。在绩效考评的基础上，建立企业人才信息库，为人才的培养和使用提供依据。通过建立科学的员工薪酬制度、绩效考核制度形成企业特有的人才激励机制。

四、建立人才整合体系，提升团队综合竞争力人才资源的开发和利用，归根到底是为了企业的发展，是为了提升企业团队的综合竞争力。因此，必须在发挥人才个体效能的同时，形成人才团队的合力，这样才能做到优势互补。为此，要倡导团队精神，做好人才的有机搭配，形成工作合力。

**第三篇：企业人才队伍建设**

“人才战略”助力企业发展

善南街道浩然包装制品有限公司人才队伍建设浅谈

善南街道浩然包装制品有限公司成立于2024年，是从事各种包装制品的股份制企业，主要生产HDPE、LDPE、LLDPE等各种型号的包装袋和包装膜，是鲁西南最大的包装企业。现有职工600余人，工程技术人员30余人，管理人员30余人，年产值1.5亿元，企业连续多年被评为“重合同守信用企业”。该企业借鉴先进企业管理经验，结合企业发展实际，重点在“人才战略”上求突破，以人才战略助推企业发展，实施人才规划、人才激励等措施，逐步形成了一套规范、有序的生产经营管理机制。截至目前，该公司20%的员工拥有本科及以上学历，30%的员工具有7年以上工龄，人才队伍的稳定和素质的不断提高，为企业不断发展提供了良好的组织和人力资源保证。

待遇留人。按照“以岗定薪、以能定级、以绩定奖”的基本原则，确定员工的薪酬和福利待遇，按照职务和级别，购买养老保险、医疗保险。流动性较强的岗位员工工作1年半以上，也为其购买养老保险、医疗保险。建立工资增长机制，对在本企业工作年限长、经验丰富的老员工，定期升级加薪。刘严虎在该企业工作已经8年，算得上是元老级的技术职工，他的月平均收入达到4000多元。

事业留人。帮助员工制订清晰的职业规划，让员工在企业有明确的发展方向，与企业一起成长，一起发展，既可增强企业的凝聚力，又可让员工为自己有良好的发展前景而不愿离开企业，企业帮助每一位新进员工制订两份职业规划，一份短期工作目标，一份长期职业规划。短期目标以个人素质提升为主，一般通过努力会在半年或一年的时间内实现，让员工有一种成长的自我满足感；长期职业规划根据员工的个人素质和技术才能，因才制定个人职业规划，激励员工认真工作，不断努力，追求职业远景。5年前的张秀卫还只是一名普普通通的职工，经过不断的努力，现在已成为该公司中层管理干部。

感情留人。一直以来，该企业都努力给每名员工充分的信任和尊重，尽量为员工创造良好的生产环境。“三夏”时节，企业聘请消防专业人员对车间消防设施进行了全面检查，组织每个车间员工进行消防演练，大力优化员工工作环境，为每名员工配备一台电风扇，车间及时供应消暑绿豆汤，适度调整作业时间，避开高温时间段，每月为每名员工发放100元防暑费，企业通过系列温情活动，留住了一大批技术骨干，近年来，企业基本上没有人才流失现象发生。

制度留人。企业将效益与个人业绩、待遇相挂钩，完善产品质量控制标准，以产品数量和质量为基础，实施产品质量控制激励机制，以对人的科学管理实现企业效益最大化。

健全完善培训制度，定期对员工进行培训教育，每年聘请专家为员工进行专业技术培训和各类讲座20余场次，帮助员工快速成长，实现企业发展和员工素质提升的双赢。

发展留人。企业投资1000余万元，建设产品研发中心，研发中心建成使用后，将实现产品的自主研发，并将与中科院签订合作协议，聘请院士对企业技术研发人员进行长期指导培训，通过合作开发、聘请顾问、委托帮带等方式，为企业培养科研人才，为企业持续发展提供不竭的动力。新建车间4000平方米，计划新上吨包生产线10条，项目建成后年产值可达9600万元，安排就业360余人。

越来越多的企业不仅意识到人才对企业的决定性影响，也意识到人才队伍建设、人才储备的重要性。善南街道也立足于各类人才的引进、培养和激励，突出企业人才资源开发，积极探索为企业留住人才的新路子、新举措、新办法，努力提升企业打造稳定的、高素质人才队伍的水平。（滕州市善南街道宣传科赵红艳）

**第四篇：重视企业人才队伍建设**

重视企业人才队伍建设

人才是最宝贵、最重要的战略资源，是企业未来发展的最重要的核心资源之一。所以如何吸引最好的人，选择最好的人，培养最好的人和保留最好的人就成为了人力资源管理中一非常重要的工作职责，也是企业人力资源规划和实施的主体内容。

一、建立科学的人才引进培育体系，全面优化人才队伍结构必须坚持以市场为导向，由重数量向重层次、重质量转变。首先，企业应该通过不断打造企业硬件和软件设施，通过品牌能力来使得能够吸引社会上优秀的人才。在人才培养上，首先要针对各类人才的不同特点和成长规律，进行分类指导和培养，使人才各尽其能。对于优秀人才要能吸引，还要用得好，留得住，同时还需要注重应届毕业生的引进，通过自己的培养，为企业的建设和发展做贡献。

二、建立合理的用人体系，创造有利于人才成长的良好环境。人才的活力取决于机制和环境，企业要营造有利于优秀人才健康成长的良好氛围。具体来讲，一是要创造人才有所值的新环境。大力改善人才的生活、工作条件，实施高强度的激励手段，高度重视解决人才待遇问题。建立竞争性的报酬体系，使能力工资或效益工资数倍于基本工资。鼓励人才大胆创新，追求新技术，创造高效益。实施对突出人才特殊分配和奖励办法，稳定关键人才队伍，推行实实在在的举措，解决其后顾之忧。在人才激励与保障措施方面，要本着量力而行、兼顾一般的原则，适当拉开人才尤其是有专长、有绝招的特殊人才与普通员工的收入差距，体现能者多劳、能者多得。二是创造事业留人的新环境。包括给人才提供足够的用武之地，构建先进的企业文化，给人才以坚定的信念支撑等。企业领导要从企业发展大局着眼，甘做引路人，勇当铺路石，做人才成就事业的导师。三是创造感情留人的新环境。企业领导要把稳定人才队伍作为工作的重点来抓，要与人才队伍加强沟通，架起感情桥梁，凝结起感情纽带，做广大人才的贴心人，创造留人拴心的良好环境。

三、建立绩效考评体系，强化对人才的激励措施完善以市场机制为内核的用人机制，必须注重深化人才使用的竞争机制、激励机制和约束机制，增强人才“有作为才有地位”的观念。要根据企业的实际，制定完善绩效考核制度，将定性考核与定量考核结合起来。同时，要结合企业的用工制度，建立起有效的晋升、晋级制度与灵活的激励机制，体现公平与公正原则，使奖励、晋升发挥应有的激励作用。

考核体系必须全面分析人才行为和工作成果的特点。绩效考评必须注意“公正、公开、公认”的要求，考评标准本质上应该是统一的，但必须对不同的职务和工作设计出有针对性的考评项目。必须建立合理的、相对稳定的制度和规范的操作程序，才能使绩效管理持续有效地开展下去。在绩效考评的基础上，建立企业人才信息库，为人才的培养和使用提供依据。通过建立科学的员工薪酬制度、绩效考核制度形成企业特有的人才激励机制。

四、建立人才整合体系，提升团队综合竞争力人才资源的开发和利用，归根到底是为了企业的发展，是为了提升企业团队的综合竞争力。因此，必须在发挥人才个体效能的同时，形成人才团队的合力，这样才能做到优势互补。为此，要倡导团队精神，做好人才的有机搭配，形成工作合力。

**第五篇：企业人才队伍建设**

一、转变观念，深化认识，增强做好企业人才队伍建设的责任感和紧迫感

1、是要牢固树立“人力资源是企业最大的资源”的人才理念。人才是第一资源，是企业的核心竞争力，加强企业人才队伍建设是增强企业生命活力的一个重要途径。我们必须真正树立人才是竞争之本、发展之源的思想，这是加强企业人才队伍建设的基础和前提。

2、是要牢固树立人才重在经营的理念。现代企业的竞争实质就是人才的竞争。经营企业就是经营人才，经营好了人才也就等于经营好了企业。

3、是要牢固树立企业人才队伍建设是企业经营工作重要组成部分的观念。我们必须进一步拓展人才队伍建设工作服务范围，把企业人才队伍建设作为我们工作的重要内容，二、创新机制，增添措施，营造加强企业人才队伍建设良好的外部环境

1、制定企业人才发展规划。根据企业人才的实际情况，制定企业人才发展长久规划，提出人才发展目标和具体措施。通过持久的企业人才队伍建设，逐步增加人才总量，提高人才素质，建立科学合理的人才梯队，为企业的发展提供持续的人才智力支持。

三是要树立正确的用人导向。在选拔干部过程中，坚持“德才兼备，以德为先”的用人标准。

四是不断提高人才队伍的整体素质和水平。

1、是要制定科学的培训目标，采取多种灵活多样的形式和途径，努力为专业技术人才提供学习培训的良好条件；

2、强化对技术人员的现场培训。

坚持以人为本的思想，大力实施人才强企战略，努力为企业发展提供坚实的组织和人才保证，使人力资源的优势得到有效发挥。

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！