# 如何做好储备人才选拔工作

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2024-08-20

*第一篇：如何做好储备人才选拔工作如何做好储备人才选拔工作1、建立人才梯队有何好处？很多企业都在抱怨“人才留不住”，“人才招不来”，“缺人才”！我们从人才成长的规律中发现：个人发展空间的大小是决定人才去留的首要因素。因此建立系统的人才培养计...*

**第一篇：如何做好储备人才选拔工作**

如何做好储备人才选拔工作

1、建立人才梯队有何好处？

很多企业都在抱怨“人才留不住”，“人才招不来”，“缺人才”！

我们从人才成长的规律中发现：个人发展空间的大小是决定人才去留的首要因素。因此建立系统的人才培养计划，建立人才阶梯发展目标图，协助骨干员工建立个人职业发展计划，使骨干人才结合企业发展目标，正确进行自我定位，是企业应该解决的关于人才发展的首要问题。

2、如何建立人才梯队？

3、如何甄选储备人才，储备人才需具备哪些素质？（如何确定对储备人才的选

拔标准？）

4、储备人才选拔方式与程序？

5、企业在储备人才选聘时主要存在的问题：

1）缺少清晰的岗位职责，不去除或不清晰岗位需要怎样的员工

2）没有明确提出岗位所需要的基本能力素质

3）评价系统和手段不完善

6、如何培养储备人才？（如何建立储备人才库）

7、请举例介绍如何制定储备人才成长计划

8、怎样评估储备人才培养效果？

9、请举例说明如何在企业中有效推行储备人才培养计划

10、如何拓展人才发展通道？

**第二篇：储备人才选拔演讲稿**

储备人才选拔演讲稿

尊敬的各位领导、各位老师、亲爱的同学们：大家晚上好！

我是来自于小班的的小。今天非常高兴能站在这个神圣的讲台上参加成都东软学院大学生社团联合会储备人才选拔的竞选。也非常感谢在座的各位领导、老师和同学给我这个机会来展现我自己。

我在决定参加竞选的时候，我就告诉我自己，我竞选的不仅是这个职务，而是一份责任和事业。

在社团联合会的这半年里，我作为社团联合会宣传部的一员我感到非常的荣幸，老说说过：“每一个人的机遇都是一样的，学生干部不是人人都有机会去当，不是人人都有机会去锻炼的。”我也深刻明白这个道理，所以我异常珍惜每一次机会，且做到不抛弃不放弃。当我开始着手做这件事情的时候，我就想着一定要把这件事做好，不能让自己和别人失望。

初进社团联合会是由于一个朋友，他告诉我，在大学里也许你是一个人才，但是以后在社会上，却不一定能展现自己的才能，也许加入一个社团，你的能力可以得到锻炼，你可以学会一些事情，对你自己今后的发展更有利一点。因为我朋友说我像个小孩子一样总是长不大，在社团里，我也许可以迅速学会成长。

当初就是抱着这样一个试一试的心态加入了社联。进入社联以后，我学会了最重要的东西是坚持、是责任。一个责任感强的人才有资格去管理别人，才有资本去培养别人。要具有“严以律己，宽以待人”的作风，要在学习，生活，工作中起到模范带头作用。

作为宣传部的成员，负责宣传的事情很多。有时候也会因为分工不明确造成一些事情很麻烦。有时候也会因为其他部门搜集的资料没有整理好，造成一些麻烦的工序去处理这些。就像上次做海报的时候一样，因为照片和资料没有整理就到了我的手上，一边整理资料一边做海报难免有点窝火。但是老大说：不要急，慢慢来。来到社联，我听老大说的最多的一句话就是：不要急，慢慢来。而我恰恰最缺的就是耐心，就是镇定。遇到事情总是有点不冷静，不够细心。但是通过在社联半年里的锻炼，我或多或少改变了一些。学会了平静地去处理一些事情。

歌德曾经说过：“人不是靠他生来就有的一切，而是靠他在学习中所得到的一切来造就自己”，任何人或组织都要在学习中不断完善。就拿中国共产党来说，党从成立至今的八十多年间能始终保持他的先进性，一如既往地领导中国不断前进靠的正是党在工作实践中不断地学习和改进。因此我把这次学习当做不断对自己缺陷的地方的改变和完善。

我相信，我会在社联这个组织里不断完善自身的缺陷的。

著名的作家埃里克说：“当我放弃我的工作而打算写一本25万字的书时，我从不让我过多地考虑整个写作计划涉及到的繁重劳动和巨大牺牲。我想的只是下一段，不是下一页，更不是下一章如何写。整整一个月，我除了一段一段地开始外，我没有想过其他方法。结果，书写成了。”是啊，任何一个目标都需要一步一个脚印，循序渐进。对于我们，每一个任务，都是迈向成功的台阶。所以认真对待每一件事是非常重要的。

今天我站在这里，是我一步一步走过来的，无论结果如何，我都走过来了。我为我自己感到骄傲。

这就是我站在这里的根本原因，因为我相信我能站在这里所拥有的自信来源于我已经走进了自己深爱着的社联。

**第三篇：人才储备工作说明**

人才储备工作说明

人才储备工作是人力资源部一项长期工作，旨在选拔和培养优秀员工，给公司管理及核心岗位储备潜力人员，建设完善的干部梯队，从而协助公司业务发展，近期人力资源部将开展本人才储备工作，具体说明如下：

一、实施对象

1、全体干部

2、全体员工

 综合考评优秀人员

 季度考核成绩优秀人员

 部门负责人推荐

 员工自荐

注：部门负责人推荐与员工自荐请将附件1《人才储备推荐表》于9月9日前反馈至人力资源部王楠

二、测评分析

人力资源部将针对实施对象进行专业人才测评，其中包括能力倾向、管理技能、职业价值观等维度，通过对测评结果的综合分析，并结合实际工作表现，确定人员形成人才储备库。

三、储备发展

1.晋升到新的岗位：公司内部出现管理岗位空缺时，人力资源部将优先从人才储

备库中选取录用，在没有合适人选的情况下，再进行外部招聘。

2.项目参与：选派人才储备库中相关人员参与公司重大项目。

3.内部调动轮岗：人力资源部将结合实际情况进行内部调动轮岗，在丰富其工作

经验以及提升业务能力的同时，达到人岗匹配。

4.储备培训体系：实施三级领导力发展系列课程，包括管理技能发展、塑造领导

力风格、企业家战略等，培养和开发优秀人才。

**第四篇：人才储备**

人才储备

企业人才储备不足，轻则会减慢企业发展速度，重则可能被企业自己的快速成长拖死。战略性人才储备就是根据企业战略发展规划来制定战略性人力资源规划，即通过有计划性的定向培养和内部人才加工，使得人才的数量、结构和素质能都够满足组织扩张的需求。

无论在大型人才市场还是日益火暴的招聘类网站上，企业招不到所需员工，而求职者也找不到合适岗位的情况屡见不鲜。这种严峻的就业形势反映了社会的岗位需求与专业结构相脱节的矛盾。人力资源供求的不匹配，使有限的就业机会得不到充分实现。随着时代的到来，这种矛盾将日趋突出。为此，改变人力资源供求矛盾状况显得尤为紧迫；架起一座连接企业、学校、学生三者之间的桥梁，实施为企业“量体裁衣”培养人才的教育模式成为必然。这就是“订单式”人才培养模式。以企业“订单”为依据，按照企业要求“量身定做”完成学校人才培养工作。企业从自身文化特征和岗位要求出发，介入教育过程。从参与招生、培养目标的设定、教学计划的制订、课程内容、理论与实践环节的衔接、毕业指导，甚至参与教学活动，承担实践性较强的教学内容，实现产学的深度合作

一是定向培养。实施定位招生、定向培养、定岗就业，把职业教育搬进课堂，在入学时就帮助学生根据个人条件和企业的“订单”标准，设定专业方向，实施培养计划，定准未来的发展目标。

二是课程设计。课程设置决定着学生的能力结构。深入到“订单”企业对其整体和具体的工作岗位进行调查分析，把握其培养意向和目标后，共同确定课程方案，依据其职业岗位标准制定教学计划，有针对性地组织好课堂教学。并且根据企业需要，采用“1+2”、“2+1”、“1+1+1”的教学模式，动态开放课程。

三是互动教学。安排学校教师轮流到“订单”企业实习或挂职锻炼，优化他们的知识和能力结构，培养“双师型”师资队伍，安排“订单”企业的岗位能手和技术专家到校讲学，有针对性地进行岗位技能指导。

四是特长训练。树立“人人有才，才有各异”的思想，使学生在加强能力横向拓展的同时，注重针对“订单”企业的岗位特点进行技能特长的强化训练，把学生打造成拥有一技之长、企业抢手的优秀人才、特色人才和品牌人才。

人才战略模式

定向培养（校企合作共建专业）

人才加工（以就业为目的的岗前培训）

**第五篇：人才储备**

三种方案：

1、直接从企业外部招聘人才。这种方式成本较高，适合已比较有实力的企业。

2、企业自行培训人才。可以招聘一些有较潜力的本科毕业生、或从企业内部选拔一些员工（因为这些人力资源的成本较低），企业为其制定培训计划或职业生涯计划，提高他们的能力和管理水平，（把非人才培养成人才）将其纳入企业的人才储备。培训最好分为短、中、长期，以适应企业不同发展阶段的需要，避免出现人才断层。

3、人才储备外包。（不知道这样叫是否合适）就是把培养企业人才的任务交给其单位，通常是学校。比如企业经过筛选，与某些在校学生签订协议：企业负责学生深造的全部费用，该学生深造结束后要为公司工作若干年作为回报（新加坡和澳大利亚就有很多企业对我们大陆学生实行这样的政策）。又如，企业送内部员工继续深造，该员工要继续为企业工作若干年。企业还可以在大学设立奖学金，要求拿到该奖学金的学生毕业后要进入本企业。即使没有附加条件，也可以扩大企业的知名度、树立形象。微软公司（好像是吧）就在新东方电脑学校设立了奖学金。这样投入不多，还可以省去企业内部自行培训的人力成本。

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！