

菁英计划心得 人才工作计划(精选7篇)

计划是一种为了实现特定目标而制定的有条理的行动方案。我们该怎么拟定计划呢？下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢！

菁英计划心得 人才工作计划篇一

年，县广电局将全县人才工作摆在更为重要的位置，作为宣传工作的一项重要内容进行安排部署，促进为我县走在全省山区县市前列营造良好的舆论氛围，同时进一步加大人才兴局工作力度，加强人才队伍建设，促进广电事业又好又快发展。

1、紧跟县委、县政府中心工作，适时开办相关的全年和阶段性栏目，大力宣传县委、县政府决策、工业立县战略、工业园建设和新农村进程。

新闻部、专题部、总编室

全年

2、配合组织、人事部门，做好专业技术拔尖人才、各行业领军人才、“七一”、党建等方面的宣传。

新闻部、专题部、总编室

3、配合科协、科技局等部门，做好全县科技人才工作安排部署，科技人才工作精神贯彻落实的宣传。

新闻部、专题部、总编室

4、配合县妇联、团县委等部门，做好妇女人才、青年人才等方面的宣传。

新闻部、专题部、总编室

1、组织局长、分管新闻宣传、事业建设的副局长，专业技术人员分班次参加省广电局主办的全省市县局长高级研讨班、广播电视宣传管理培训班、电视摄像综合能力实践操作培训班、村村通维护人员骨干培训班。

2、安排单位新引进的大学生到三峡电视台跟班学习电视非线性制作技术。

菁英计划心得 人才工作计划篇二

一年是全面贯彻落实党的全会精神，全面建设小康社会的重要一年，因此，做好税收工作意义重大。税收宣传是做好税收工作的重要组成部分，为进一步宣传普及税收法律法规，不断增强公民依法诚信纳税意识和遵守税法的自觉性，营造良好的依法治税环境，推动税收工作深入开展，总局、自治区、州地税局决定，在全国税务系统连续一年开展税收宣传月活动基础上，今年4月继续开展以“依法诚信纳税，共建小康社会”为主题的第14个税收宣传月活动。

六、联合县委宣传部，国税局号召全县人民及时收看近日中央一套黄金时间播出的《税务局长》节目，让每位公民切实感受税收在国家经济建设中的重要地位，并进一步了解税务人员，深化他们对税收工作的深层次了解。

七、与国税联合，督促县部分企业悬挂税收宣传标语，引导企业参与税收宣传月活动，以增强宣传效果和力度。

八、税收宣传期间，督促我局管理科、稽查局对近期税收违法、发票违法的有关企业和个人进行公告，同时送县广播电视台播放，以引起广大纳税人的高度重视，起到震慑涉税违法分子的目的。

九、联合县国税局对县域境内依法诚信纳税企业和诚信经营业户进行公开表彰，营造“偷税可耻、纳税光荣”依法纳税，诚信纳税，自学主动纳税的良好氛围。

十、与县司法局、县广播电视局联合录制一期税收法制宣传节目，让广大纳税人加深对税收工作的理解，全面提高全民的纳税意识。

十一、联合县国税局，组织出动县“少年税校”鼓乐队义务宣传税收，深入街头、集贸市场、农贸市场、屠宰市场、社区和农村散发新《税收征管法》、《征管法实施细则》和重点突出，针对性强的涉农税收相关优惠政策以及相关税收政策法规等方面的宣传材料。

十二、联合县国税局，在且末县昆仑娱乐文化广场举办以“依法诚信纳税，共建小康社会”为主题的风筝比赛。

十三、结合全县上下开展的保持党员先进性教育活动，在向纳税人广泛宣传税收法律、法规等税收政策的同时，在局办公楼门口两侧的政务公开栏内，有重点、有针对性地公开县地税局保持共产党员先进性党支部和党员保持先进性标准，优化纳税服务的具体措施和办法；公开涉农税收、下岗失业人员再就业、保护纳税人的合法权益等与人民群众生活，与企业发展关系密切的税收政策；公开且末县地税局办税服务承诺制、违诺责任追究制；切实拓宽税收宣传领域空间，提高税收宣传的层次。

总之，通过广泛深入的开展税收宣传月活动，让广大人民群众都来关心税收工作，使税收宣传深入千家万户，形成一种人人论税，个人谈税，都主动依法诚信纳税的良好局面。

菁英计划心得 人才工作计划篇三

政务服务窗口是受水利局委托授权的窗口，是水行项目审

批和行政规费征收的唯一窗口，县政务服务中心水利局窗口工作责是负责全县水行政项目建设的受理、行政审批和水行政规费征收等事项，坚决按中县水利[]50号、中县水利[]51号文件要求执行。

一、项目审批：

2、联办项目由中心窗口受理按相关职能划到各股室站按窗口的要求和受理的时间办理该项目的相关手续，各股室、站将项目资料整理好报送政务服务窗口审查备案，窗口综合各部门。和领导审查合格项目(资料)办结。窗口按照局长签发同意的项目办理，并下发文件(证件)等手续加盖行政审批专用章，由窗口工作人员通知项目业主到政务大厅领取证照。

二、启用行政审批专用章：

按中县水利()51号文件要求，启用水利局行政审批专用章，凡县级直接审批许可的事项，一律加盖单位行政审批专用章，实施行政许可工作中的受理、审查、决定、监督检查等各项工作需出具法律文本的，一律使用行政审批专用章。

三、行政规费征收：

1、水利局所有的行政事业性收费由政务服务窗口按法律法和规范性文件要求征收，各部门要权力配合。各部门摸清应缴纳水行政规费的单位和个人，报政务服务窗口，由政务窗口结合相关法律法规和湘价费()62号文件要求核费，各部门不得擅自减免应交规费。应征收规费的单位(个人)由政务中心窗口统一填写通知缴费单到中方县政务服务中心财政非税窗口缴费，有特殊情况的单位和(个人)必须经局长鉴方可生效。收到政务中心水利局窗口规费通知单的单位(个人)不按时缴纳规费的，从滞纳之日起按日加收滞纳金部分千分之二滞纳金，拒不缴纳的由水行政执法人员一律按相关法律法规和规范性文件处罚罚款。

2、水利工程、水保工程(项目)等，按照相关的法律法规和规范性文件的要求，应征收行政规费的项目应足额征收到位。

四、服务性收费：

水利工程设计、电力(小电站)设计、水土保持方案设计、防洪评价报告等服务性项目收费、一律由政务服务窗口统一开票进局财务帐。

总之，政务服务窗口__年要认真执行水利局各项政务公开、项目受理、项目审批和水行政规费征收等。虚心接受广大群众监督，提高窗口工作人员素质和为民服务水平，着力营造行为规范、运转协调、公正透明、廉洁高效的服务型窗口。

菁英计划心得 人才工作计划篇四

认真贯彻农安县关于创建“*安校园”会议精神，紧紧围绕学校改革、发展、稳定的目标，认真落实《农安县“*安校园”建设实施方案》，坚持“打防结合，预防为主”的工作方针，努力做好“学校安全”管理工作，抓好普法教育，提高广大师生的法律意识，强化各项安全保卫防范措施，加强领导，加大检查监督力度，全面完成*安建设各项工作任务，创建全县最*安校园。

1、认真落实安全责任制。认真学习贯彻落实《农安县“*安校园”建设实施方案》，坚持“谁主管，谁负责”的“一岗双责”责任追究制度。学校与各科室签订*安校园建设责任书，学生科与各班主任签订学生管理目标责任书，各科室与教职工签订遵纪守法责任书。各科室要把*安建设当作大事来抓，建立健全必要的考评办法，把*安建设工作作为年终考核评比的硬指标。确保各科室管好自己的人，看好自己的门，办好自己的事。

2、全面落实值班制度。学校女教师值日，男教师值宿，领导

代班。加强对各项值班的组织领导、检查、监督、考勤工作。

3、加强学生安全管理及法制安全教育工作。学校继续实行封闭管理。中层干部、班主任、大队委干部要充分发挥在学生管理中的主导和主体作用，增强责任心，把各项安全管理措施落到实处，确保学生安全。全体教职工都要积极参与到学生安全管理中去，形成齐抓共管的合力。学生要充分利用班会及课余时间，以校园广播、黑板报、校刊物《道德与法纪》等为载体，对学生进行法制宣传教育，上半年组织学生学习了《预防未成年人犯罪法》、《学生伤害事故处理办法》，进行一次反盗窃、防伤害为主的法制安全教育，下半年以学习宣传《道路交通安全法》为重点，组织学生观看道路交通安全法宣传光碟，进行一次道路交通安全教育，同时结合新生入学教育，组织一次法制教育课，进一步提高学生的法律意识和法制观念。

4、认真落实安全保卫各项防范措施。严格执行安全检查制度并做好落实，教室的安全检查及消防器材的安全检查，并保证正常使用。总务处加强对水电及食堂的管理，严格执行各项规章制度，严防各类事故的发生；做好学生卫生防疫工作，杜绝流行传染病在我校发生。各科室、各重点部位经常进行防火防盗安全检查，要形成制度，制定措施，及时消除安全隐患。

5、加强以消防为重点的安全教育。上半年拟对全校师生进行一次消防法规和消防常识的培训，使师生人人掌握消防常识，下半年以学习宣传《消防法》为重点，进行一次消防安全教育，同时组织紧急疏散、逃生演练。通过这些活动，使防火、灭火的安全意识深入到每一位师生的心中，切实做到“消除隐患，确保安全从我做起”，以预防和应对突发事件的发生。

6、做好全民普法教育。全民普法领导小组办公室要认真抓好普法宣传教育工作，积极开展多种形式的法制宣传教育活动，组织好教职工的普法学习、考试和总结，提高师生法律素质。

聘请古城派出所副所长为法制副校长，定期到校进行法制及安全讲座。

7、加强思想政治工作，及时妥善调处化解各种矛盾纠纷。矛盾纠纷调处办公室上半年每半月一次、下半年每周一次进行矛盾纠纷排查，每月对不安全因素进行一次分析，针对存在问题，采取相应措施化解各种矛盾，将不安定因素消灭在萌芽状态。防止出现违法犯罪行为，保证不发生*、停课、*等案件，保证不发生刑事案件。

8、充分利用现代化手段加强安全保卫工作，重点部位的人防、物防、技防措施落实率达到100%。中层干部协助学校保卫处做好各项安全工作，确保学校师生的人身安全和学校财产安全。

9、加强对流动人口、暂住人口的管理。认真执行《关于强化校园安全保卫工作措施》、《外来人员车辆管理办法》，坚决防止不法分子进入校园。

1、进一步提高对*安建设工作重要性的认识。学校安全稳定事关广大师生生命财产安全和学校的稳定、发展。全体教职工一定要实践“*”重要思想，落实科学发展观、构建和谐社会的态度，以对党和人民对学校高度负责的态度，来认识加强学校*安建设工作的重要性，增强事业心和责任感。确实树立：“安全工作无小事；安全工作常抓不懈；安全工作重于泰山”的意识，人人讲安全，人人抓安全，切实强化安全保卫工作措施。

2、学校综合治理委员会、*安创建领导小组在上级*安建设组织的领导下，全面负责协调本校的*安建设工作，做到*安校园建设年初有计划，年终有总结。每月召开一次专门会议进行研究或检查；工作中及时召开各种会议传达贯彻落实上级的有关指示与会议精神。

3、综合治理委员会、*安创建领导小组下设普法领导小组、依法治理领导小组、矛盾纠纷排查调解委员会、治保委员会、消防领导小组等组织，根据自己的工作业务特点要制定出年初工作计划，并进行合理分工，责任到人。

4、*安校园建设工作由“*安校园”创建领导小组具体负责组织实施。

组长：张岱山

副组长：陈秀丽、陆国义

菁英计划心得 人才工作计划篇五

(一)认同宝源企业文化和历史使命，为人诚信，拥有良好的个人品质和职业道德，爱岗敬业。

(二)能够较好的应对和处理工作中的压力，能够以发展和变化的眼光对待工作，善于理解新鲜事物，拥有良好的学习习惯，具备持续的自学潜力。

(三)具有较强的沟通和语言表达潜力。

(四)在宝源工作期间，有良好的工作业绩和绩效评价，具备较强的专业工作潜力。

(五)大专(含)以上学历，35岁(含)以下，在集团工作1年(含)以上。

二、后备人才的申报与选拔程序

各部门、各基地于每年的6月及12月上报本部门的后备人才名单。综合管理部根据各部门、各基地申报名单对候选对象进行审查、考核，筛选，确定人选，进入后备人才库。

(一) 申报

申报人填写《后备人才申报表》(附后), 透过以下方式上报综合管理部:

- 1、各部门、各基地以部门、基地名义推荐, 并将申报表报综合管理部。
- 2、各部门、各基地员工向综合管理部自荐, 直接将申报表报公司综合管理部。
- 3、公司提名。

二 选拔入库

综合管理部对申报材料进行初审后, 通知申报人参加选拔测试。透过测试者正式进入后备人才库, 并开展培养工作。选拔考核主要包括以下4轮, 每轮考核设定基准分, 未到达基准分者即淘汰。到达基准分者进入下一轮考核。每轮考核成绩保留, 最终成绩为各轮成绩加权平均。

- 1、专业英语水平测试: 主要包括英语笔试和英语口语。
- 2、价值观念及综合素质测试: 主要包括职业倾向测试、个性特征测试、智力测试或写作。
- 3、业务知识测试:
- 4、面试: 由公司领导、综合管理部领导及相关部门人员组成面试小组进行面试, 采取一对一交谈或无领导小组讨论形式, 侧重思维、表达潜力的测试。

三、后备人才的培养

后备人才的培养有基础培训、轮岗实习、内部兼职和挂职锻

炼四种方式。

一基础培训

- 1、培养主题：企业文化、管理知识、沟通技巧等通用性知识。
- 2、培养方式：参加集团或公司统一组织的企业文化、管理知识、沟通技巧等培训；参加公司安排的外部培训。
- 3、培养目标：使后备人才熟悉业务知识、管理工具、管理方法等。

二轮岗学习

- 1、培养主题：业务流程、实际技能的掌握和应用
- 2、培养方式：将后备人才安排到各部门进行工作学习，了解该部门实际状况。重点了解各岗位业务知识、工作流程、相关规章制度等资料。轮岗周期分为三个月、六个月、一年三种。轮岗结束，后备人才需在一个月內上交轮岗实习报告，报告应注重实效，到达分析现状、解决问题、优化管理的目的。考核报告由该部门经理初评打分、综合管理部经理复核评分，两者按6：4比例权重后得出实习报告最终成绩。实习报告成绩将作为轮岗实习工作的主要考核依据。

三内部兼职

培养主题：增强对各部门工作的认识和了解，提升员工综合素质和潜力。培养方式：兼职人员以学习、调研、协助为职责，参与兼职部门具体业务的运作过程，提出相关意见和推荐，并承担相关工作，在兼职业务上理解兼职部门领导管理。

四挂职锻炼

- 1、培养主题：综合技能的全面锻炼和提升

2、培养方式：将后备人才安排到各部门相应岗位上挂职，由综合管理部审批发文。挂职的时间不应低于10个月。挂职锻炼的岗位编制做为临时编制，仅用于培养后备人才，不作为公司正式的编制。

四、后备人才的考核、淘汰、出库、任用及后续跟踪

一后备人才考核

1. 后备人才考核、淘汰周期为2年。
2. 考核包括培训考核、岗位考核、潜力测试3大部分。

其中：培训考核指每次培训结束后，由培训组织单位组织各种形式的考试(如笔试、小组讨论、心得撰写、课题研究等)，对培训结果给予评价。岗位考核指每半年由后备人才所在部门对其进行绩效考核，对后备人才的工作状况进行评价。潜力测试指检查两年内后备人才是否取得一项中级(含)以上职称或考取更高级学位。

二后备人才淘汰有以下状况者，经公司领导审批后，从后备人才库中淘汰：

1. 岗位考核成绩连续两年处于所在部门50%排行以下者；
2. 潜力测试不合格者(两年内未完成自学资料者)；
4. 违背诚信承诺书资料，或在工作中及公司组织的各类活动中，行为方式与宝源集团倡导的企业文化理念不符者。

三后备人才出库及任用

1. 后备人才在培养过程中或培养结束后，根据公司各部门、各基地的人才配置需要，由综合管理部统一调配，兼职培训、轮岗学习或挂职锻炼。经考核合格，成为公司新设或空缺岗

位聘任的首要人选，正式任命后，视为正式出库。2年内未任命的后备干部自动出库。

2. 后备人才出库后，纳入各公司的正常管理程序。

3. 后备人才库将遵循“滚动、跟踪、淘汰、发展”的培养原则，淘汰不合格者，发展新的后备人才，实现人才滚动培养。

五、相关说明

一后备人才入库后，其原人事关系不变动。

二后备人才入库后，由综合管理部根据培养方案，安排其参加培训、考核或者挂职锻炼等。

三为了做好后备人才的选拔和培养工作，各部门需提高对此项工作的重视程度，参照选拔条件，用心、慎重地推荐后备人才候选人；对于申报或入选后备人才库的员工，所在部门要在日常工作中给予大力支持，公司将后备人才的培养工作，作为对该部门第一负责人考核的指标之一。

四参加岗位锻炼的后备人才薪资待遇参照其轮岗岗位值执行，由锻炼所在部门考核；后备人才原岗位由所在部门安排人员顶替。

菁英计划心得 人才工作计划篇六

加强公务员素质建设。贯彻实施《行政机关公务员处分条例》，认真贯彻执行省委组织部、省人事厅印发关于《关于进一步规范和完善国家公务员考核工作的通知》，抓好公务员和事业单位工作人员考核，结合机关效能建设和干部作风建设，加强对在职在岗工作人员的跟踪检查，强化考勤、签到、请假等工作制度落实，严肃组织人事工作纪律。

2、抓好公务员培训教育。落实“一”行政机关公务员培训纲要，组织公务员进行《中华人民共和国政府信息公开条例》网络学习培训，公共管理核心课程培训。继续深入开展“做人民满意公务员”活动，进一步培育和弘扬“热爱祖国、忠于人民，恪尽职守、廉洁奉公，求真务实、开拓创新，顾全大局、团结协作”的公务员精神。

二、抓好招才引才工作

3、加快引智和柔性引才步伐。积极组织引进县外智力工作，及时为企事业单位申报引资项目，引进高等院校、科研院所的高层次人才和县外专家为我所用，支持和鼓励县外人才以兼职、咨询、讲学、科研等各种方式参与我县现代化建设，鼓励用人单位运用合作、联办、智力入股等多种手段，引进我县紧缺的各类创新人才，尤其是通过“柔性流动”形式，解决我县目前高层次人才紧缺状况。对各类紧缺的优秀人才，可实行“先入户、再创业”的人才储备政策。

4、加强人才能力建设。在全县各单位中开展人力资源管理专业和实务方面的培训，根据各单位需求继续组织培训，培养一批适应我县特色优势产业发展要求的创新人才。会同教育部门与各单位联合，探索开展“订单式培训”，强化对各类人才的实用操作技能培训，继续开展计算机应用能力培训，实施技能人才的实训计划。

5、做好人事人才公共服务。整合人事人才资源，完善机关事业单位人员基础信息数据库、公务员、离退休人员基础信息数据库、中高级专业技术人员信息库、人事代理人员信息数据库，建好人事人才数据信息总库。做到人事人才信息数据管理科学化、规范化、网络化、自动化。做好人才流动、档案管理、人才培养、人事信息发布、促进毕业生就业。同时，完善我县农村人才市场的基础设施建设，大力开发农村人才资源。积极开展乡土人才技术培训、智力引进、职称评定等工作，大力培养一批懂技术、善经营、会管理的乡土人才

队伍。

三、加强专业技术人才队伍建设

6、深化职称制度改革。完善以能力和业绩为导向的专业技术人员评价机制，继续推行“评聘分开”制度。做好中小学教师职称改革、工程技术系列设置正高级职称工作，非公有制企业专业技术职务任职资格评价工作。发挥职称政策的导向作用，鼓励、支持各类专业技术人才到社区、农村基层单位服务。做好资格考试报名工作，完成专业技术人员资格考试任务。

7、加强专业人才能力建设。认真实施专业技术人员知识更新工程，提高专业技术人员的业务素质和创新能力，抓好专业技术人员继续教育培训。探索培训教育新机制，增强专业技术人员培训教育的实效性。抓好行政、事业单位工勤人员继续教育培训。把培训与考核紧密结合起来，提高培训成效。

四、抓好管理制度落实

8、完善事业单位人员聘用制度。在抓好事业单位岗位设置的基础上，加大完善人员聘用制的力度，进一步抓好事业单位全员聘用工作，规范聘用管理制度，建立健全管理机制，增强事业单位用人管人活力。

五、做好军转安置工作

9、落实军转安置任务。会同有关部门接收安置好军转干部，对自主择业军转干部办好安置补助、医保、社保等工作。

10、做好企业军转干部解困和稳定工作。加强思想政治教育，做好一人一事思想解惑工作，了解企业军转干部家庭生活工作情况，关心帮助解决他们的困难和问题。确保企业困难军转干部群体的稳定。

六、统筹抓好各项人事人才工作

11、加强人事法制建设，大力开展人事政策法规宣传。切实维护人事政策法规的严肃性、权威性。认真做好行政复议、行政应诉、公务员申诉控告和人事行政执法检查工作。重视处理来信来访，推进政务公开，完善行政监督检查。

12、做好退休干部管理服务工作。围绕“六个老有”组织开展好各项活动，使退休干部共享改革发展成果，发挥退休人员的作用。抓好到龄人员退休手续办理，做好行政事业单位工作人员遗属生活困难补助审批。

13、抓好人事人才宣传调研报道工作。继续推行人事人才宣传报道奖励办法，加大人事人才工作宣传报道力度，认真探讨新形势下人事人才工作新做法，创新工作机制，提高工作水平。

七、完善机构编制管理措施，加强机构编制管理和监督检查

14、创新机构编制管理方法，完善管理措施。继续推进编制实名制工作的开展，认真做好机构编制实名制工作，进一步完善编制管理证(卡)制度，加强对编制、领导职数使用情况审核，依托实名制研究建立各有关部门协调配合的机构编制综合约束机制和机构编制政务公开机制。

15、强化机构编制监督检查。严格控制乡镇机构编制和财政供养人员增长，积极探索除自然减员外的其他消化超编人员的方式，确保乡镇机构编制和实有人员只减不增。

16、完善事业单位登记管理。抓好事业单位法人年检工作，切实加强对事业单位的监管。开展实地核查，重点对年检期间发现问题事业单位、财政核补和经费自筹事业单位进行检查。

八、加强人事部门自身建设

17、加强政治政策理论学习，提高思想业务素质。抓好党的--大会议精神为主要内容学习活动，坚持每周一次学习制度落实，联系思想、工作、生活实际，组织开展好学习调研，有针对性、有重点解决人事干部队伍工作中存在不足和问题。加强人事业务知识的学习培训，增强工作的前瞻性、预见性、创新性。

18、加强作风建设，提高服务水平。深入开展讲党性、重品行、作表率为主题学习实践活动，深入基层调查研究，认真帮助群众解决实际问题。抓好局机关各项制度建设，坚持工作报告、总结、讲评、上班签到、外出请假、个别谈心制度落实。以饱满工作热情，良好精神状态，团结务实作风，做好各项人事人才工作。

19、加强廉洁自律建设，树立人事干部良好形象。完善党风廉政责任制建设，自觉接受组织监督、社会监督、舆论监督和群众监督，打造“阳光人事”，坚持重要问题，重大事项集体研究决定，为一县建设营造良好的人事氛围，树立良好的人事干部形象。

菁英计划心得 人才工作计划篇七

企业核心竞争力本质上是结合战略、人才、管理、技术等基础上形成的保持企业长期竞争优势的能力，获得人才优势是打造企业核心竞争力的关键所在。企业为了获取人才优势，提升核心竞争力，往往会选择大规模的外部招聘，以满足人才的需求，而忽略了内部人力资源的培养和选拔。导致了人力资源部门面临这样的难题：一方面，外部招聘的员工由于缺乏对企业文化和业务状况的了解，难以在短期内发挥其所在岗位的最大组织效能，并且外部招聘新入职的员工忠诚度较低，可能会进一步导致企业人才的流失。另一方面，在企业的内部员工看来，他们的能力积累和提升被上级和企业管

理者所忽视，极有可能挫伤内部员工的工作积极性，员工难以看到自己职业未来的发展方向与上升空间，从而影响企业人力资源的稳定，这样的企业对于人才恐怕很难有长久的吸引力。究其原因，在于人才使用和培养机制方面存在如下问题。

首先，企业软环境。在中国这个讲究“人情关系”的社会氛围影响下，有部分员工认为，企业人员的引入和晋升大部分依靠与领导的关系，形成了员工之间缺少信任，甚至因利益相争而导致内部人际关系紧张；此外，“大锅饭”的传统思维，也导致不少员工缺乏动力、不思进取。

第二，缺乏长远人才培养规划。通常企业中主要靠员工的“师带徒”模式或自己边摸索边学习培养工作技能，缺少高技能型和管理型人才的知识的更新与补充。

第三，如今科技信息发达，职场生力军多为80后、90后大学毕业生，这一职场人群心眼活、想法多、胆识大。企业在管理人才的过程中，80后、90后常由于新入职场不受看中而跳槽。一旦，企业人才流失，后备人才培养不足，则会出现人才青黄不接，甚至出现人才危机。

所以，关注企业内部人力资源的培养和选拔，建立企业内部后备人才梯队管理机制势在必行，迫在眉睫。

二、如何留住后备人才

后备人才问题是当今企业面对市场竞争与未来发展的关键问题。如何用好新生员工与如何把新生员工培养成优秀的后备人才，是这个问题的症结所在。企业要想能够百年长青，需要不断地增加新鲜血液，并拥有培养优秀接班人才的良好机制。

1. 招聘遵循“最适合”原则

在开展招聘工作的过程中，对于人才的引入既要考虑企业现状及发展需要，又要考虑人才自身的需求，综合各项主客观因素，选择人才，讲究适用、匹配原则。最好的人才不一定最适合企业现阶段岗位的需求，只有适合本企业、本岗位的人才，企业才应该聘用。

2. 良好的工作环境

良好的工作环境是稳定和平衡员工心态的重要条件。对于人才来说，轻松愉悦工作的环境、可以接受下属建议的上级、患难与共的同事也许比任何事物都重要。

3. 适度的成就感

企业要使人才感到值得留下，并且甘愿付出他们的才华与智慧，就必须给予能干的员工更多的机会，给予工作成绩优异的员工应有的收获与报酬。

4. 知人善用

给有能力和发展的员工更大的发挥空间，是让员工心存感激的良方。有了这种感激做基础，就不必担心员工会离开了。提高员工对企业的满意度和归属感，长久以来都是留住人才的好办法。

三、后备人才培养模式

企业后备人才包括管理型与技术型两大类，其培养模式也不尽相同。

1. 管理型后备人才的培养机制

(1)管理培训生计划。是企业对经过筛选的、富有管理潜能的一批新员工，采取系统的、专门的培训、轮岗、导师辅导等

培养措施，迅速有效提升其管理技能和工作技能素质，并逐渐安排其进入企业管理类岗位承担管理职责。这种方式适合于急需人才的企业大批地培养新人。

(2)企业接替规划。也称“接班人接替规划”，是企业通过内部人才评价与筛选确定、并持续关注那些可能成为中、高层岗位管理人才的高潜质员工，对其在工作技能和个人综合素质上进行培训与开发，通过内部晋升的方式，安排他们逐步接替企业重要管理岗位。

(3)人才加速储备库计划。是从总体上为高管岗位发掘和培养高潜质的后备人才。通过富有挑战性的工作和任务，为这些后备人才提供学习的机会，加速后备人才的成长速度。通过设立领导力中心，岗位分析、模拟测试、观察和评估、反馈和评估报告等四个步骤，对候选后备人才现有综合能力与岗位所需要的实际能力进行全面对比，进而确定具体的培养计划。

2. 技术型后备人才的培养机制

(1)岗位技能培训。分为岗前、在岗和转岗三个阶段。岗前培训可以使新员工了解企业的历史沿革和文化制度，掌握入职必须的岗位基本知识和技能。在岗培训主要是明确各个岗位的理论知识、专业知识和实践知识。转岗培训则是当员工进行内部调动时，为适应新工作岗位而进行的培训，以补充新知识、新技术、新能力。

(2)专业技术人员培训。要制定规划，对年轻的技术人员通过培训给其以深入基层的机会，学习一些与未来技术开发工作相关的基本技能；对于中老年技术人员，要不断地更新知识，扩大知识视野，保持不断创新活力。

(3)建立技能鉴定制度。随着培训机制的逐步建立，高技能人才技术鉴定制度也应建立起来。有关鉴定内容、工种对象、

证书发放以及主持鉴定的主体部门、监督部门及其资格认定、约束机制等也都应随之完善、补充或修订，实现用制度来规范技能教育。

四、后备人才培养计划的建议

1. 建立人才发展通道

企业应该为后备人才建立良好的发展通道，通过人力资源部门与员工个人的面谈沟通确定其发展目标和通道，激励员工不断提升自己的能力，实现个人职位提升。通常，企业应为员工设置管理类和技术类通道，员工可依据自身岗位和条件，选择适合自己的发展通道。

2. 完善人才选拔机制

明确的选拔标准，包括企业文化的认同度以及与企业核心能力素质的契合度等方面。具体标准是针对各类后备人才的入库标准，包括员工基本条件(学历、经验、年龄等)、知识、技能、能力素质、个人绩效等方面。

3. 完善培养管理机制

选择合适合理的培养方法，包括培训、轮岗、导师、挂职等方式。各种培养方式适用性也不尽相同，因此对于不同类别的人才企业应选择适当的方式进行培养。做好培养考核工作，对后备人才培养效果进行评价，明确后备人员能力提升情况，及时发现其在培养过程中的问题，通过面谈沟通为后备人才确定新的培养目标。

4. 完善人才退出机制

为保证企业最优秀或最具潜力的员工能够进入后备人才梯队进行加速培养，应建立合理的退出机制，使人才梯队管理与

企业内部选拔和晋升机制相对接，对后备人才产生良好的激励作用。一方面，表现优秀的后备人才，经过一段时间的培养，在企业出现空缺岗位时，可以获得优先晋升的机会。当然，企业应建立并完善内部选拔和晋升机制，明确任用原则和任用标准，完善选拔任用流程，明晰相关责任人，保证晋升选拔公平、公正地进行。另一方面，对于表现较差的后备人员，依据后备人才梯队淘汰机制进行淘汰。企业应制定合理的淘汰机制，以此充分调动培养对象的积极性。