

最新人才盘点开场白(模板5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

人才盘点开场白篇一

结婚是大喜事，宴请亲朋好友庆贺无可厚非。拿我自己举例，我与丈夫的婚礼是在老家农村办的，没有繁花似锦的婚庆，也没有复杂的跪拜礼节，我们拒绝铺张浪费，拒绝攀比婚庆。其实，年轻的夫妻大可以通过旅行结婚、参加集体婚礼等新方式来简化流程，让“爱”更加纯粹。

打记事起，从除夕到正月十五，烟花炮竹要放上半个月，特别是吃年夜饭的时候，噪声让家人的交流只能靠手语。父亲说烟花虽美却污染大气，炮竹热闹却又脏又吵，所以我们家过年从来没有放过一次烟花。近几年，在家过年，却几乎听不到炮声，这与国家严格控制和老百姓思想认识提高是分不开的。

每年清明，母亲都会带我回乡下到外婆坟前放炮烧纸。有一年，对面整个山头因烧纸引发火灾，吓得我们全都往山下跑。当时对这样的行为非常不理解，妈妈告诉我，这是习俗。今年，清明节回去，妈妈没有买炮和纸，只是在埋葬外婆的山上散步，在坟前要我女儿叫“太姥姥”。舅妈则做上几个外婆生前爱吃的家常菜，一大家子默默地缅怀。舅妈说，现在农村都不售卖烟花炮竹了，到处都在宣传新思想，久而久之大家也都摒弃了那些陈规陋习。其实想一想，自己也轻松了很多，往年写冥钱纸包都得写上一两天。

作为一名农村宣传工作者，我目睹了这几年的变化，从铺张

浪费到文明新风，用一束鲜花、一条短信、一杯清茶、一句问候来表达贺意、增进感情的生活方式得到了认可。人们用文明风尚表达“爱”，让乡风民风变得更美起来！

其实让我感受最深的还是我场的老党员皮连华。以前还没开展移风易俗时，她就觉得喜事应该是高兴的，不应该带来烦恼，不能因面子问题就讲排场，铺张比浪费。这是社会的“负能量”。今年她喜得曾孙，家人提出要操办满岁宴，她因反对与家人闹得很不开心，儿媳也因为她不办酒席的做法误解了她。皮连华通过各个击破的方式，先跟丈夫和儿子分析了当前“刹人情歪风、治婚丧陋习”活动的开展情况，取得理解。并邀请新河渔场红白理事会成员一起做儿媳的思想工作，几经周折，最后在皮连华丈夫和儿子一同的配合下，儿媳最终理解并支持她。

公序良俗，良在和谐；良俗之源，重在引导。近年来，全区上下掀起“刹人情歪风”“治陋习·树新风”、建设新农村等活动，新风尚新举措精采纷呈，好典型好事例层出不穷。良好的社会“新风”逐渐形成，似利剑，斩断束缚我们手脚的藤藤蔓蔓；似良药，祛除让我们劳心费力的枝枝叶叶；更似清风，拂去所有社会上的沉疴，留给君山遍地澄澈。

“君山美景看不尽，唯有新风扑面来”。朋友们，我相信，只有党员干部带起来、青年团员跟上来、五老协会干起来，社会全员动起来，我们才能摒弃陈规陋习，共树文明新风。让我们不忘初心，携手同行，共同开创君山文明新风尚。

人才盘点开场白篇二

我于1982年8月参加工作，中共党员，助理经济师，双大专学历，西南师范大学“经济管理与研究方向”研究生班课程结业，现任市结核病防治院、市传染病医院综合管理办公室主任，结防院工会副主席。先后从事了团支部、工会、保卫、

组织人事、办公室等工作。

1、作为院综合管理办公室主任，从基础性工作入手，积极创造医院良性的发展空间。在市场经济条件下，医院一些旧的规章制度不但不利于医院的进一步发展，反而束缚了医院前进的步伐。首先从整章建制入手，着手对全院各个岗位的规章制度进行调查，归整，起草制订完成了六大类63种岗位责任制和九大类94种基本的医疗规章制度，为医院创造以制度说话、以制度管人、制度面前人人平等的环境打下基础。健全和完善了医院三级目标管理体系，进一步落实了目标管理责任制，作到了目标明确，责任到人，各项工作有计划、有安排、有检查、有评比，并且作到了每月奖惩兑现。

2、着手于医院人事制度改革。在担任综合办主任期间，大胆地将自己的日常所学，运用到工作中，用市场经济条件下新的人才观指导日常的工作，积极建言献策。

参与了《成都市结核病防治院行政科室机构精简方案》的起草工作，经过精简机构，医院行政轻装上阵，同时也为医院进一步深化医疗卫生改革奠定了基础。

提出建立以聘用制为基础的新的用人制度，对本科以下的新进人员实行合同聘用制，同时提出强化聘后管理的建议，起草了《关于医院新参加工作人员转正、续聘的通知》和《成都市结核病防治院职工聘后考核管理办法》。

提出了对新参加工作人员及聘用人员，在满一年后进行专业技术理论考试及综合素质测评的要求，末位淘汰制在本院开始推行。为了完善我院岗位年度考核制度，还设计了“成都市结核病防治院员工年度考核表”、“成都市结核病防治院年度考核自测、互测测评表”。与四川有线电视台制作了《老高的身份变了——成都市结核病防治院人事制度改革纪实》专题报道，逐步提高了成都市结防院的社会影响力。

按照人才资源是第一资源的理念，与市人才交流中心卫生分中心建立密切的联系，在引进管理人才、专业技术人才方面，积极建言献策。

3、作为结防院工会副主席，在我院被四川省总工会授予院务公开先进单位称号的基础上，积极参与院务公开向纵深发展的工作。建立了院务公开登记制度，在职工中积极开展“我为医院献良策”活动。

4□20xx年非典期间，借调至市卫生局法规处帮助工作。期间，参与了《成都市结核病防治管理办法》修订工作，该办法已通过成都市政府的论证会。参与了《成都市传染病收治管理办法》的资料收集等工作，参与了《成都市卫生局防治非典工作资料汇编》和《国务院和卫生部等部委防治非典工作文件汇编》的编印工作。

5□20xx年3月借调至局人事处参与成都市卫生系统人事制度改革，起草了《成都市卫生局直属医疗卫生单位人事制度改革总体方案》、《成都市卫生局直属医疗卫生单位未聘人员分流意见》，为推动卫生系统人事制度改革做出了贡献。

2000年获研究生课程班优秀学员；

20xx年分别获得成都市非典宣传先进个人称号

20xx年四川省卫生厅结核病防治工作先进个人称号。

20xx年被成都市人事局聘为监察员。

1、具备担任该职务所必须的政治素质和个人品质。一是党组织培养教育多年，培养了自己严明的组织纪律性和吃苦耐劳的品质；二是政策法规观念强，处事稳重，廉洁自律；三是做人正派、随和，具有较强的合作精神和配合能力；四是对领导交办的工作，不论份内份外都能愉快接受，认真负责地

去完成。

2、比较熟悉人事工作方面的方针、政策、法规、办事程序和方法，与上下业务部门建立了良好的工作关系。曾多次参加过组织人事工作方面的培训，积累了一定的人事工作经验。

3、易接受新知识和新观念，符合知识经济和信息化时代对复合型人员的要求。

假如我有幸竞聘成功，我将笨鸟先飞，不负众望，不辱使命。

的通知》要求，以推行全员聘用制单位为的工作重点，以聘用制为突破口，不断深化医院改革。

（二）抓住一个工作核心。即：以完善聘用制为核心，不断深化用人制度改革。抓好岗位设置、人员聘用、聘用合同签订、续订、争议仲裁等关键环节。在人员聘用过程中，坚持按需设岗、竞争上岗、按岗聘用和公开、公平、公正的原则，规范聘用程序和聘用行为。

（三）打好一个工作基础。即：以科学设置岗位为基础，逐步建立岗位管理制度。通过科学合理地设置岗位，明确不同岗位的职责、权利和任职条件，实行岗位管理。

（四）形成一套新机制：人才评价机制；选拔任用机制；合理流动机制；分配激励机制；竞争上岗；双向选择；优胜劣汰。

（五）创建一套新制度：评聘分开制度；竞争上岗制度；人员管理制度；岗位管理制度；岗效工资制度；流动用人制度；分流人员安置。

（六）建设一支好队伍：规模适中；素质精良；结构合理；活力强盛员工队伍。

（七）建立科学、合理、可操作性的绩效考核评价体系：绩效管理是现代人力资源管理的重要组成部分，而绩效考核又是绩效管理的最重要一环。

总之，如果我能竞聘成功，我有决心、有信心在医院领导的带领下，在同志们的帮助下，团结科室同志，立足本职，努力、勤奋工作，积极开拓进取。如果没有成功，我也决不气馁，找出差距，弥补不足，使今后的工作更加完善。

我不敢奢求什么，只想让大家认识我、了解我、帮助我、支持我。使我在以后的工作当中，励精图治，恪尽职守，努力学习，勤奋工作，以绵薄之力来回报组织和同志们。

人才盘点开场白篇三

一、内部管理

1. 完善各项制度。在本的工作中，我们完善了销售内控制度，培训学习制度，销售档案管理制度等各项制度，并对其执行情况量化考核到个人。

2. 强化培训提高。为了让员工树立正确、科学的营销理念，提高业务能力。我狠抓好了员工的培训学习。我定期组织员工学习房地产行业的法律法规，学习企业管理的有关知识，学习公司的各项规章制度及经营方略。通过学习，员工对企业理念、企业文化、企业动作有了深入的了解，对公司开设的项目的建设规划、环境位置、建筑构造、设计理念、性价比优势、物业管理、销售政策等方面的详尽情况了如指掌，在销售中熟练运用并取得了良好效果。

3. 加强交流学习实践。在组织员工积极参加理论学习的同时，我还特别注重员工的实践发还开展。我经常组织销售部的工作人员参加公司与其它单位的参观交流活动，在公司的安排

下，我带领部门员工到丝丽雅公司交流学习“科学发展观在工作中何如实践”，参观海丝特车间及工会等，通过交流实践，努力从各方面提高部门员工综合素质，让他们以更丰富的专业中、更专业的职业素质、更宽泛的行业视野和更积极的工作状态做好销售工作和客户服务工作。

4. 树立好形象。在日常管理中，我不仅注重员工内在素质的提高，更关注员工外在形象。因为我深悉一个企业员工的形象就是企业的形象。为了让员工具备良好的个人形象，我坚持用规范、专业、礼貌、文明的言行要求自己 and 员工，要求员工都能用积极、阳光、热情、友好的外在形象为客户提供高标准服务。另外还着力搞好售房部的卫生工作，使售房部工作井然有序，舒适整洁。以干净卫生、整齐明亮的形象来展示公司的形象和员工服务的品位，赢得了客户的尊重和信任。

二、销售管理

1. 营销理念

2. 销售业绩

3. 今后服务

三、经验教训

在过去的一年里，销售部取得了一定成绩，这缘于公司的正确决策，缘于其它部门的能力协作，缘于销售部所有员工的辛勤劳动。这让我深深懂得公司关心下属，员工成就企业，只有在公司的正确引导下，每个员工都把企业当作自己的事来作，我们的工作才会出成绩。在今后的工作中我们将坚守这一理念。

当然,,,

人才盘点开场白篇四

小编有话说：“人才盘点”，大家都听说过，有人也用过，但真正用好用全可能不多。小编从“”四个方面为您梳理出人才盘点的“前生今世”，希望对大家有帮助。

why:为什么要进行人才盘点？

人才盘点也叫做全面人才评价，是通过对组织人才的盘点，使人与组织相匹配，其内容包括明确组织的架构与岗位发展的变化，确定员工的能力水平，挖掘员工的潜能，进而将合适的人放在合适的岗位上。

对企业来说，人才盘点有六个重要意义：1. 明确组织的需要。在进行人才盘点时，首先要通过分析企业战略基于当前与未来的组织架构、岗位设置等各方面的情况，明确组织需要什么样的人才队伍来匹配。2. 统一人才标准。人才盘点可以推动企业管理层用一套统一的评价标准来进行人才的选拔和培养。3. 摸清人才发展现状。通过人才盘点，可以清晰地了解公司是否有充分的人才储备进行发展，明确人才队伍的优势和不足，掌握未来需要什么样的人才，如何去培养和任用人才。4. 发掘高潜人才。人才盘点更大的价值在于可以发掘企业中那些具备高潜质的人才。在人才盘点中，可以找到各个岗位的继任人选的高潜人才。5. 形成人才规划。根据组织需要和目前的人才现状，人才盘点能够有针对性的去拟定一系列的人才规划，包括人才的引进、晋升、流动、培养、激励等等，形成人才管理的行动纲领。6. 整合人力资源。人才盘点最大的价值是打造人才竞争优势，推动组织的发展，让人才来支撑组织的战略发展。

when:什么时候适合进行人才盘点？大致归纳为五个重要的阶段：1. 企业快速发展阶段。当企业的规模不断扩大，就需要更多的人才来支撑企业的发展，对人才的数量和质量都提出新的要求。2. 企业战略转型期。企业的战略转型需要跨界

的复合型人才，对人才的标准和要求都发生相应的变化，这个时候企业内部的人才是否适应公司新的发展，需要仔细地盘一盘。3. 外部招聘量过大时。如果外部招聘量过大，会对企业的文化造成冲击，员工对岗位的适应能力也有待观察，这时需要进行人才盘点。4. 关键人才流失比较严重时。关键人才流失严重，使企业用工成本增加，造成人才的青黄不接，到底哪些人可以继续用，哪些人可以重用，都要了解清楚，因此需要进行人才盘点。5. 企业人才供给、分布不均衡的时候。人才盘点的作用就是让人才透明可见，建立无障碍的人才流动机制。

主要分为四个方面：

1. 盘点组织的现状。包括组织架构，岗位需求位，人员的编制，劳动生产力，组织整体的氛围，员工满意度、敬业度。
2. 盘点组织的业绩状况。主要有四个方面：业绩量，相对的业绩状况，业绩的增长率，业绩的排名。
3. 盘点人才的能力水平。主要有五个方面：人才的能力结构，人才的能力水平，人岗匹配度，人员的成长性，人员的稳定性。
4. 盘点未来的发展方向。主要有三个方面：关键岗位的继任计划，高潜人才的培养计划，人员的调整计划。

how:人才盘点的流程分几步？

主要有五个步骤：

1. 分析组织现状。也叫做组织盘点，即根据企业的发展战略和市场的竞争状况，主要分析和思考以下的问题：一是基于公司未来的发展战略，分析当前的组织架构；二是从组织战略、组织效率最大化的方面来看，组织的结构有哪些不足；

三是分析组织的机构设置是否遗漏关键的业务或者职责；四是分析管理层的数量与直接下属的数量以及管理幅度是否合理；五是分析组织的劳动生产率如何；六是分析组织的整体氛围如何。

2. 开展人才盘点。就是对关键岗位的人才进行测评，包括能力和潜力两个方面，同时还要与其绩效结合进行分析。进行人才测评之前需要准备的内容主要是人才的标准，主要包括设定模型、绩效指标、潜力模型。

3. 召开盘点会议。由公司的总经理作为人才盘点的第一责任人来组织人才盘点会议，中层以上人员都要参加这个会议。会议流程：单位一把手来汇报——下属单位一把手进行汇报——公司高管和经营决策层对汇报的内容进行提问——公司高管和人力资源部门的负责人对前面的汇报内容进行讨论——形成会议的决议和决定。

4. 拟定人才盘点之后的行动计划。一般是制定6到12个月的行动计划，包括每一项内容的具体负责人、完成的时间和检验的标准，主要的内容包括奖励计划、晋升计划、轮岗计划、培训计划、外派计划等。

5. 跟踪实施效果。一方面人力资源作为具体的实施推动部门进行效果跟踪和评价，另一方面总经理在经营决策会议上，或者在重要的会议上，对关键的环节要进行推动和跟进，以保证我们人才盘点真正落到实处。

人才盘点开场白篇五

人才盘点已成为很多企业人力资源管理的一项重要工作内容，人力资源作为一种重要的资源和其他资源一样，也需要进行必要的盘点分析，在调查摸底的前提下，根据实际需要做出相关人事决策，做好人力资源战略规划和具体步骤的实施。实践证明，人才盘点的作用非常大，通过人才盘点，企业管

理层可以通过数据资料明确目前的人力资源配置现状，更好地配置人力资源，使人力资源的潜在优势得到最大的发挥，同时，人才盘点也是企业人力资源管理的总结和提高，在发展中回顾，在回顾中发展，实现企业人力资源管理的良性循环。

全面盘点是必须的，但是对企业管理层，特别是中层以上管理人员的盘点更为重要。企业的管理层一般是企业精英的集合体，是企业发展进步的中坚力量，是经过很长时间培养起来的，企业下了大量的功夫，付出了较高的成本。所以，这部分人才的流失对企业来说是一个很大损失，同样，如果这部分人才居功自傲，不能有效实施好管理职责，不能有效发挥管理职能的话，对企业来说，同样是一个较大的损失，而且，这种隐性的损失带来的后果将更加可怕。因为他们的消极懈怠严重影响了下属员工的工作热情，一个缺乏工作热情的公司是没有办法在如此激烈的市场竞争中获胜的。

所以我们认为非常有必要对企业中高层管理者进行人才盘点，必要时采取审计手段也未尝不可。

管理层绩效低下的几个表现：

1. 缺乏工作热情。缺乏工作热情主要是因为一般管理者都在一个岗位上呆了很长时间，已经失去了工作新鲜感，每天只是重复以前的工作过程，进行简单处理，基本可以应付，如果没有前瞻意识，没有人推动的话，是无须多动脑筋的，因此缺乏工作动力，缺乏热情。

度开始慢慢转变，因为职位来之不易，因为曾经努力付出过，所以一般都采取了明哲保身的态度，慢慢从前台转到了幕后，相应地给工作的顺利开展和有效推动带来了一定的麻烦。

3. 管理层的责任感减弱。由于工作态度的转变，一般管理者的责任感就显得弱了一点，一般都会很聪明地耍起太极推手，

把责任化于无形或直接推给他人，管理者之间、部门之间互相推诿，出现责任问题的时候惟恐避之不及，因怕担责任，有些可做可不做的工作一般不做，可以协助解决的事情故意找借口推脱，对这些方面你是不是有一种似曾相识的感觉？是不是很熟悉啊？我们在工作当中都曾或多或少地碰到这样一些人，这样一些事情。这些工作表现直接造成了工作效率的低下，工作热情的降低，谁会愿意为不负责任的领导卖命？谁会愿意在一片混乱纠缠不清的工作环境中努力工作？这种状况只能制造怨言和混乱。

4. 观念跟不上。在这个一切以市场为中心的时代，还有一些管理者在等着别人分配任务，没有任务，没有安排，宁可等待也不愿意多做一点工作，我想，这恐怕是管理层绩效低下的最重要的原因所在。没有很好地理解市场的概念，没有充分估计到市场竞争的残酷，缺乏市场意识。没有超越市场，主动出击，而是被动接收，被动应付。

5. 缺乏必要的敬业精神。作为企业的管理者在充分享受职权、职位带来的收益的同时，也愿意付出，但给人的感觉总是缺乏一点敬业精神，缺乏奉献意识，更多是关注了自己的利益得失，而没有考虑过自己身上担负的责任，没有意识到自己的举动给企业员工带来的影响，低估了自己的影响力。甚至有些企业的管理者搞利益集团、政治斗争。这些无疑在很大程度上削弱了企业竞争合力，限制了企业的发展。

6. 管理层没有共同目标。企业的高层没有为企业建立良好的企业文化，没有明确的远景规划和战略目标，只是跟着走，所以无法形成核心动力，大家不知道自己到底要做什么，到底怎么做才好，这也在一定程度上限制了管理层能力的发挥，没有共同一致的目标，就谈不上凝聚力和向心力，力量只能在内耗中慢慢弱化。

7. 能力问题。由于观念和学习跟不上，一些管理者的工作技能在快速发展的竞争环境下迅速递减，渐渐落后于时代的发

展，落后于公司的成长速度，甚至被自己的员工超过。管理者技能低下就无法指导帮助自己的员工进步，也不能很好地做好授权沟通，这也造成了员工工作绩效下降。

鉴于以上几点，建议企业对中高层管理人员进行人才盘点，认真仔细地清点一下目前企业中高层管理者的现状，找出问题，并认真加以解决，对那些评价不好、工作态度差、观念意识落后、工作绩效低的管理者有必要采取管理审计，必要时调动职务或者进行职务轮换。

管理者的盘点牵扯面比较广，形成原因比较复杂，所以必须采取慎重的态度，不可盲目从事，也不可草草了事。认真做好前期策划工作，积极动员高管人员参与，在明确思想的指引下进行。要明确，人才盘点不是找谁麻烦，而是为了更好地配置人力资源，更好地发挥人力资源的当前优势和潜能。

企业中高级人才开发好了，管理业绩自然会得到相应提升，同时，由于中高级人才的积极性得到了提高，自然愿意对自己的下属负责，愿意就一些工作问题帮助下属进步，与下属一起努力，共同迈向成功，企业的人力资源优势就会慢慢体现，人力资源这个企业的核心竞争力就得到了提高。