

# 人力资源管理中的人才吸引与留存策略研究

刘久英

(烟台市牟平区干部休养所, 山东 烟台 264100)

**【摘要】**人才是企业发展的核心驱动力。本文从人才吸引和留存两个维度, 系统阐述了企业人力资源管理的策略。在人才吸引方面, 企业应注重雇主品牌建设、提供具有竞争力的薪酬福利、完善职业发展通道、优化工作环境等。在人才留存方面, 企业需要加强员工关系管理、实施公平公正的绩效管理、提供多样化的培训发展机会、促进工作生活平衡、建立多元化的员工认可与激励机制。文章还通过两个具体案例, 分析了企业在人才吸引和留存方面的实践。只有建立科学完善的人才管理体系, 企业才能在激烈的人才竞争中脱颖而出, 实现可持续发展。

**【关键词】**人才吸引; 人才留存; 雇主品牌; 职业发展; 人才管理

## 引言:

随着经济全球化的深入发展和知识经济时代的到来, 人才已成为企业最宝贵的资源和核心竞争力。国家“十四五”规划纲要提出, 要加快建设人才强国, 完善人才培养、引进、使用、评价、激励等体系。在此背景下, 企业如何吸引优秀人才, 并有效留住人才, 已成为人力资源管理的关键议题。企业需要从战略高度重视人才管理, 创新人才工作理念, 完善人才发展体系, 为人才创造良好的成长环境。只有锻造一支高素质、专业化的人才队伍, 企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。本文将围绕人才吸引与留存这一主题, 深入剖析企业人力资源管理的有效策略, 为企业管理者提供参考和启示。

## 一、人才吸引策略

### (一) 企业品牌建设

打造有吸引力的雇主品牌是吸引优秀人才的关键。首先, 企业需要明确自身的核心价值观和文化理念, 并将其融入雇主品牌建设中。通过清晰地展示企业的愿景、使命和发展前景, 向潜在员工传递企业的独特性和吸引力。其次, 企业可以利用各种社交媒体平台进行品牌宣传, 如在微博、微信公众号等平台上分享企业动态、员工故事和企业文化, 增加企业品牌的曝光度和影响力。定期更新高质量的内容, 与粉丝互动, 建立企业在社交媒体上的良好形象。再者, 通过举办线上线下的雇主品牌活动, 如校园招聘会、行业论坛、技术分享会等, 企业可以与潜在人才直接互动, 展示企业的实力和魅力。活动中可以邀请优秀员工代表分享工作经历和成长历程, 吸引求职者的兴趣。此外, 鼓励员工在社交媒体上分享工作经历和感受, 通过真实的员工口碑传播, 增强雇主品牌的真实性和可信度。最后, 建立完善的雇主品牌管理体系,

定期评估品牌建设效果, 不断优化品牌战略, 确保雇主品牌的持续吸引力。

### (二) 薪酬福利设计

提供有竞争力的薪酬待遇是吸引人才的重要手段。企业需要根据所在行业标准和地区水平, 设计合理的薪酬体系, 确保薪酬水平在市场上具有竞争优势。除了提供有吸引力的基本工资外, 企业还可以通过设置绩效奖金、项目奖励、年终奖等多样化的奖金方式, 激励员工的工作积极性和创造力。对于关键岗位和高潜力人才, 可以提供股权激励、期权等长期激励措施, 增强员工的归属感和忠诚度。同时, 实施多元化的福利计划也是吸引人才的有效策略。企业可以提供全面的保险计划, 如医疗保险、养老保险、意外伤害保险等, 给员工提供健康和财务保障。为员工提供带薪休假、弹性工作制、家庭日等福利, 有助于提高员工的工作满意度和归属感。针对不同员工群体的需求, 设计个性化的福利方案, 如为年轻员工提供学习培训津贴、为已婚员工提供子女教育津贴等, 满足员工多元化的需求。此外, 企业还可以提供员工关怀计划, 如定期体检、生日祝福、节日礼品等, 增强员工的认同感和幸福感。综合运用多种薪酬福利策略, 提高企业的人才吸引力。

### (三) 职业发展规划

建立完善的职业发展通道是吸引和留住人才的重要策略。企业需要根据组织结构和业务发展需要, 设计清晰的职业发展路径, 为员工提供纵向和横向发展的机会。纵向发展通道包括管理和专业两条线, 管理通道为员工提供向管理层晋升的机会, 专业通道为员工提供在专业领域不断深入发展的机会。横向发展通道包括跨部门、跨职能的轮岗和任职机会, 拓宽员工的视野和能力。通过建立透明、公平的职位晋

升机制，员工可以清晰地看到自己的职业发展前景，增强对企业的信心和忠诚度。同时，企业可以为员工提供个性化的职业规划指导，帮助员工明确职业目标和发展方向。通过与员工进行定期的职业发展沟通，了解员工的职业诉求和发展需求，并提供针对性的指导和支持，如为员工制定个人发展计划、提供必要的培训资源等。企业还可以建立导师制度，为员工配备经验丰富的导师，提供职业指导和经验传授，帮助员工更好地规划和实现职业发展。此外，鼓励员工参与跨部门、跨职能的项目和任务，给员工提供展示才能、锻炼能力的机会，为职业发展创造更多可能性。

#### （四）工作环境优化

营造积极向上的企业文化是吸引人才的重要因素。企业需要建立以人为本的文化理念，关注员工的价值观和诉求，营造互信、包容、创新的文化氛围。通过定期举办团建活动、员工家属开放日、文体活动等，增强员工的归属感和凝聚力，促进员工之间的沟通和协作。企业领导要以身作则，践行企业文化，为员工树立榜样。

## 二、人才留存策略

#### （一）员工关系管理

建立开放沟通的渠道是维系良好员工关系的基础。企业需要搭建多种沟通平台，如定期召开员工大会、开展员工满意度调查、设立员工意见箱等，鼓励员工表达意见和建议。管理者要树立“开门”政策，定期与员工进行面对面交流，倾听员工心声，及时解决员工关切。同时，营造互信互助的团队氛围也至关重要。管理者要以身作则，言行一致，以诚信、尊重的态度对待员工，赢得员工信任。要重视团队建设，通过开展团队活动、设置团队目标、营造协作文化等方式，增强团队凝聚力和向心力。建立员工互助机制，鼓励员工之间开展“亲密协作”，分享经验，相互支持。对于员工矛盾冲突，管理者要及时化解，必要时充当“调解人”角色，维护团队和谐。只有员工关系融洽，员工才会安心工作，提高员工留存率。

#### （二）绩效管理 with 反馈

实施公平公正的绩效评估是留住人才的关键。绩效评估要建立科学的指标体系，既要考核员工的工作成果，也要评估员工的工作行为和能力素质。要将评估结果与员工的薪酬、晋升、发展机会等挂钩，体现多劳多得、优劳优酬的导向，调动员工积极性。同时，绩效评估要坚持“开放、公平、公正”原则，确保评估过程透明，评估结果公开，接受员工监督，防止“任人唯亲”“论资排辈”等不公平现象。要为员工提供申诉渠道，对员工质疑进行复核、解释，确保绩效评估的公信力。此外，提供及时有效的绩效

反馈也十分必要。管理者要与员工进行定期的绩效面谈，肯定员工成绩，指出不足之处，帮助员工查找原因，制定改进措施。反馈要具体、中肯，杜绝笼统、空洞的评价。要为员工提供必要的指导和支持，帮助其提升绩效水平。只有员工感受到公平对待，看到努力付出与收获回报的对等，才会更加努力工作，也更加愿意留在企业。

#### （三）培训与发展机会

提供多样化的培训项目是留住和发展人才的有效手段。企业要建立完善的培训体系，针对不同岗位、不同职级的员工，提供个性化、差异化的培训课程。培训形式要丰富多样，既包括传统的面授培训，也要运用在线学习、移动学习等数字化手段，满足员工随时随地学习的需求。培训内容要紧贴业务需要和员工发展需求，涵盖专业技能、管理技能、领导力等各个方面，帮助员工提升综合能力。同时，支持员工参与外部学习也是必不可少的。企业要为员工提供外训机会，鼓励员工参加行业论坛、技术大会、国际交流等，开拓视野，获取前沿知识。要建立学习型组织文化，营造“比学赶超”的良性竞争氛围，激发员工主动学习的热情。对于专业技术人才，还要为其提供科研平台和经费支持，鼓励其开展技术创新。员工只有感受到企业对其职业发展的重视和投入，看到在企业成长的广阔空间，才会产生强烈的归属感，愿意与企业共同成长。

#### （四）工作生活平衡

推行弹性工作制度是帮助员工实现工作生活平衡的重要举措。企业要根据业务特点和员工需求，灵活设置工作时间和工作地点。在确保工作任务完成的前提下，可以允许员工采用错峰上下班、压缩工作周、远程办公等弹性工作方式，减少员工在通勤上的时间浪费，提高工作效率。针对育儿员工，可以提供哺乳假、育儿假等假期福利，为其提供必要的时间照顾家庭。同时，关注员工身心健康也是企业的责任所在。要定期为员工安排体检，及时发现和预防健康隐患。针对员工面临的职业压力，要开设压力管理课程，帮助其掌握缓解压力的方法。要开通心理咨询热线，为员工提供情绪疏导渠道。此外，要开展丰富的文体活动，缓解员工工作压力，营造健康愉悦的企业氛围。当员工的工作与生活达到平衡，身心健康状态良好时，才能以饱满的精神投入工作，创造更大价值，也更愿意长期效力企业。

#### （五）员工认可与激励

建立多元化的认可机制是留住人才的有效策略。企业要根据员工的工作性质和业绩贡献，采取多种认可方式，包括口头表扬、书面表彰、评选优秀员工、颁发荣誉证书等，满足不同员工的认可需求。认可

要及时、频繁，抓住员工的闪光点，强化正向行为。对于业绩突出的员工，还可以通过宣传栏、企业刊物、官网等渠道进行宣传报道，扩大其影响力，以榜样的力量激励更多员工。同时，实施有针对性的激励措施也十分必要。企业要建立科学的薪酬体系，提供具有市场竞争力的薪资待遇，体现员工的付出与贡献。针对核心人才和高潜人才，要实施股权激励、期权激励等中长期激励计划，提高其积极性和忠诚度。针对不同岗位的员工，设置差异化的福利项目，如年假、培训、子女教育等，满足其多样化的需求。激励政策要公开透明，员工有参与感，才能调动其积极性。企业还要建立健全的员工职业发展通道，为其提供纵向晋升和横向发展的机会，满足其自我实现需求。只有员工感受到企业的认可与激励，才会更加忠诚企业，为企业创造更大价值。

### 三、案例分析

#### （一）案例1——xx公司人才吸引策略

作为一家快速成长的互联网公司，xx公司深知人才是企业发展的核心动力。为了吸引优秀人才加盟，xx公司实施了一系列卓有成效的人才吸引策略。首先，xx公司非常重视雇主品牌建设，通过在社交媒体上展示企业文化、员工活动、办公环境等，营造了积极向上、充满活力的雇主形象。公司还在知名高校开展校园宣讲会，与毕业生面对面交流，展示公司的发展前景和人才培养计划。其次，xx公司提供具有市场竞争力的薪酬福利待遇，新入职员工的起薪高于行业平均水平，并且每年根据市场水平和员工绩效进行调整。公司还为员工提供全面的福利保障，包括五险一金、带薪年假、定期体检等。同时，xx公司非常注重员工的职业发展，为不同职级、不同专业方向的员工设计了清晰的职业发展路径，并配备了导师制度，帮助员工制定职业规划。公司还建立了完善的内部培训体系，为员工提供管理、技术、创新等多维度的培训课程，促进员工能力提升。此外，xx公司十分关注员工的工作体验，为员工营造了舒适、开放、多元的办公环境，提供灵活的工作制度，充分尊重员工的个人生活方式。通过一系列有针对性的人才吸引策略，xx公司成功吸引了大批优秀人才加盟，人才队伍实力不断增强，为公司的快速发展奠定了坚实基础。

#### （二）案例2——xx公司人才留存实践

作为一家成立多年的传统制造企业，xx公司面临着人才流失的难题，特别是技术和管理人才的流失对企业的可持续发展产生了不利影响。为了留住关键人才，xx公司采取了一系列行之有效的人才留存措施。首先，xx公司非常重视员工关系管理，定期召

开员工沟通大会，开展员工满意度调查，了解员工的诉求和建议。公司高层管理者坚持“开门办公”，员工可以随时反映问题，管理者也会积极回应和解决。同时，公司注重人性化管理，关注员工的工作生活平衡，实施弹性工作制，为员工提供必要的假期和休息时间。其次，xx公司建立了科学的绩效管理体系，将员工的绩效表现与薪酬、晋升挂钩，并给予员工及时、有效的绩效反馈，帮助员工不断改进和提高。公司还为员工提供丰富的培训资源和发展机会，鼓励员工参加外部培训和学习，提升自身能力。针对核心技术人才，公司设立了专项科研基金，支持其开展创新研发工作。此外，xx公司十分重视员工的认可与激励，设立了多层次的荣誉体系，对优秀员工进行物质和精神奖励。针对不同岗位、不同年龄段的员工，公司提供差异化的福利项目，满足员工多元化的需求。通过一系列人性化、制度化的人才留存实践，xx公司增强了员工的获得感和归属感，人才队伍稳定性明显提升，为企业的可持续发展提供了有力保障。

#### 结束语：

人才吸引与留存是企业人力资源管理的重中之重。企业要树立“人才是第一资源”的理念，从品牌建设、薪酬福利、职业发展、工作环境等方面，打造有吸引力的雇主品牌，吸引优秀人才加盟。同时，企业要通过加强员工关系管理、完善绩效管理、丰富培训发展机会、促进工作生活平衡、建立科学的认可与激励机制，提升员工满意度，增强员工忠诚度，留住优秀人才。实践证明，只有建立起“选人育人留人”的人才发展体系，充分激发人才的积极性和创造力，企业才能获得持续的发展动力。展望未来，企业要以更加开放、包容、人性化的姿态，塑造良好的人才生态，在人才竞争中赢得先机。

#### 参考文献：

- [1] 白志强. 高校人力资源管理战略性转型 [J]. 人力资源, 2023, (24): 142-143.
- [2] 隋琰, 张佳佳. 数字化时代下的企业人力资源管理路径探索 [J]. 中小企业管理与科技, 2023, (24): 122-124.
- [3] 葛玉芬. 新时代背景下关于石油企业人力资源管理的探析 [J]. 中国石油和化工标准与质量, 2023, 43(14): 80-82.
- [4] 兰冬冬. 绩效导向的企业人力资源管理模式研究 [J]. 中国市场, 2023, (05): 105-107.
- [5] 章义, 严双艳. 基于人力资源生态系统理论的广东人力资本共享对策探讨 [J]. 四川省干部函授学院学报, 2022, (03): 110-114.