# 谈新公司的人才队伍建设(doc 6)（共5篇）

来源：网络 作者：莲雾凝露 更新时间：2024-06-11

*第一篇：谈新公司的人才队伍建设(doc 6)学知网（），专注于提供优质的管理培训课程与服务。谈新公司的人才队伍建设只要企业发展，就会存在人才缺口，只要企业发展，就会有人才流动。因此，妥善解决人才问题，不是完全满足企业发展对人才的需要，而是...*

**第一篇：谈新公司的人才队伍建设(doc 6)**

学知网（），专注于提供优质的管理培训课程

与服务。

谈新公司的人才队伍建设

只要企业发展，就会存在人才缺口，只要企业发展，就会有人才流动。因此，妥善解决人才问题，不是完全满足企业发展对人才的需要，而是如何建立一个持续有效招揽、培养、激励人才的机制。当我们开始一个崭新的业务领域时，将面临着再一次创业挑战，也是一个创建崭新人才机制的机会。

公司发展需要哪些类型的人才？

常提到，“人人都是人才”，每个管理者、普通员工放在合适的岗位上，有效发挥出他们的能力，规避缺点和不足，他们就成为公司的人才。相反，以往表现优秀的人在不合适的岗位上，往往会葬送他的职业生涯。对于公司来讲，人才没有高低级别之分，关键在于能否切合每个人的素质、能力特点。从大的方向看，公司需要的人才可以分为：战略管理型、业务管理型和专业操作型三大类。战略管理型是负责或参与公司高层决策的决策人员、参谋人员，他们应该具备广阔的视野、宽泛的知识面和行业经验、较敏锐的市场洞察力，但是，可能缺乏具体执行过程中需要的专业能力和经验，不能领导具体任务的实施。这类人才的价值在于，把握公司发展方向和感知市场机会。

业务管理型是负责某一关键任务模块的组织者，他们是公司战略转化为行动的桥梁，应该在其所负责的任务领域内有丰富的实践经验，他们最熟悉公司内部的情况，在某一行业内有着广泛的人脉关系，善于协调内、外部资源来完成规定的任务。

专业操作型是承担一项专门技术工作的专家，例如：设计师、工程师、会计师等，他们在自己的技术领域有着深厚的经验和独到的见解，掌握解决专项技术

海量管理资料下载，仅供学习研究之用，严禁用作商业用途。

问题的方法，并乐于不断创新。如果他们能够在沟通技巧、统筹计划方面加以提高，往往会成为出色的业务管理型人才。

这三类人才都是公司发展所需要的，同等重要，出色的人选都是市场上的稀缺资源。当然，在公司管理上，会有职级的高低划分。这三类人才，从团队形态上构成了“战略——执行”的合理逻辑链条，缺一不可，使用上的任何错位，都会导致公司与员工的双输局面。在现实人力资源管理实践中，公司往往会犯“学而优则仕”的错误，把表现突出的专业操作型人才，提拔到业务管理型或战略管理型岗位上，导致其既没有干好工作，又荒废了原有专业能力；也会将战略管理型的人才安排到业务管理型，甚至专业操作型岗位上，认为会“举重若轻”、“居高临下”，结果使他们失去威信，乃至离开。只有抛开团队建设中的层级观念，才能真正避免上述错误的发生。

新业务对人才的需求特点

公司开拓新业务过程中，我们需要哪些类型的人才呢？这个问题要按新业务开展的不同阶段来分析。

在新业务的机会探索阶段，战略管理型和专业操作型是最能够发挥作用的。这个阶段，要广泛挖掘可能的业务机会，需要开阔的视野和敏感的市场洞察力，这些都是战略管理型人才具备的素质。同时，面临多个可能的机会，需要根据公司自身能力、行业发展潜力等指标进行过滤，将涉及到一系列专业性较强的具备工作，例如：如何设计市场调研、开展行业研究、进行财务分析等等，专业操作型人才恰恰可以发挥用武之地。当然，这个阶段的两类人才不一定是公司内部的员工，而是外部的各类专业团队，公司需要的是快速组织他们开展工作的能力。在新业务的实施阶段，业务管理型人才无疑是不可或缺的，他们是有着丰富实战经验的职业经理人，善于独立领导一只团队，克服实施过程中的种种困难，达成公司的任务要求。这个类型人才应该具备这样一些特点：第一，坚信公司的既定战略方针，领会支撑战略方针的各项“关键任务”；第二，具备团队领导才能，懂得如何利用集体的力量来实现目标，相对之下，在新业务的探索阶段，战略管理型和专业操作型人才都可以独立完成工作；第三，对公司拥有高度的忠诚和责任感，只有在业务实施阶段，才会发生公司资源的大量运用，而战略管理型和专业操作型人才往往没有这样对人、财、物的直接控制权。根据这些特点，我们不难看出，选择业务管理型人才时，公司不是要最优秀的人选，而是最合适的。综合以上观点，我认为，在开拓新业务的过程中，三类人才在不同阶段都有其重要价值，但业务管理型人才最紧缺，因为，其它两类人选可以从公司外部以购买服务的方式获得，而业务管理型人才只能来源于公司长期积淀下的骨干力量，仿佛人体的“腰”，这部分不强，就不会有力量。如何培养强大的业务管理型人才队伍是公司人力资源工作的长期内容。观察很多成功地快速扩张的企业，都拥有这样一支队伍，这些业务管理型人才可能是区域总监、事业部总经理、分公司总经理。

解决人才需求的几种途径

根据人才的不同价值特点，公司可以设计对应的人才供应机制。

一般来讲，战略管理型人才在公司内部不应太多，公司更多的时间是在执行一个既定的战略，而不是重新思考战略。战略管理型人才太多，一方面，他们的工作内容不够饱满，不能安心工作；另一方面，“没事总要找事做”，公司有可能产生很多“不同声音”，不利于既定战略的执行。鉴于此，很多跨国公司设有“战略咨询委员会”、“无表决权的董事”，这些人更多地来自于外部，可能是知名学者、经济学家，或者其它非竞争公司的高级管理人员。当公司需要的时候，可以利用他们的社会资源、分享他们的智慧与眼界，但不会影响日常运营。然而，公司必须有一批业务管理型和专业操作型人才，能够和这类人对话、讨论问题，准确传达公司的需求和理解他们的观点，善于管理这些“智力资产”，否则，外部的战略管理型人才就成了清谈人士、花瓶。

专业操作型的人才是业务管理型人才的后备队伍，那些有领导潜力、善于沟通的人选往往会成长为出色的业务领导。公司有必要从大学毕业生中选拔合适人选，他们学习能力强，一旦在公司内部工作过几年后，积累了充足的实践经验，发展后劲很强，也同时建立了对公司的忠诚度。知名的跨国公司、国内的大型企业无论当年是否裁员、裁员多少，都持续地招收优秀的大学毕业生（研究生），尽管3－5年后，有很多人会离开，但留下的基本都成长为某一领域的骨干。当然，有两点需要注意。第一：公司必须能够给这些新生力量以广阔的舞台，敢于让他们承担责任，才能够加快他们的成长，也体现出公司的吸引力；第二：公司要有完善的培训机制，帮助他们在工作中积累经验，持续强化专业能力的再教育。现实中，很多公司在招收专业操作型人才方面表现得比较短视，往往关注应聘人选有无工作经验，希望过来就可以发挥作用。短期看是可以解决燃眉之急，中长期将导致公司文化暮气沉沉。

业务管理型人才无疑是公司新业务发展的中坚力量，来源很简单，从外部聘请，或从内部培养，以内部培养为主。

一般来讲，公司在使用从外部招聘这些人才时，会重点考虑其拥有的工作经验、知识结构，甚至要求人选从事过相同级别的管理工作。这种做法的优点是，如果对方是一个称职的人选，很快可以将工作带上正常轨道，见到阶段性成绩，分享其原有的部分技术资源、客户资源。缺点是，如果对方是一个称职的人选，一定会要求更高的薪酬待遇，或者利润分享机制，导致人工成本提高，这些高成本往往会对原有团队人员形成心里冲击，造成情绪波动，也影响新人选顺利开展工作。另外，实力不够雄厚、市场影响力较差的公司也很难吸引到这类合适人选，他们会衡量新旧岗位之间的风险与收益，而倾向于旧岗位，公司为此增加待遇就会导致前一点问题。

内部培养业务管理型人才是最合理的方式，如果一个公司可以形成良性的、持续的培养机制，在人力资源方面将拥有极强的竞争优势，是人力资源管理工作的最高境界。例如：全球500强的宝洁公司，就被誉为“CEO的学校”，为很多跨国公司培养了众多高级管理人才。同时，我们注意到每年宝洁公司都会在全世界范围的知名高校招聘毕业生。内部培养成功需要两个前提条件：第一，公司领导者具备长远的人才培养眼光和宽厚的胸怀，舍得招收优秀的新生力量，敢于为他们的成长承担风险，持续关注他们的绩效改善；第二，公司颁布明确的岗位能力素质要求，基层员工有清晰的学习成长方向，使人才培养具备强烈的计划性和目的性。培养业务管理型人才不是一项阶段性任务，而是公司由始至终的生存手段，通常建立其合理的机制需要一点一滴积累很多年。例如：联合利华（中国）设计员工胜任素质模型，已经是第5年了，还在做。

我们的工作方式是什么

考虑到公司目前发展状况，不可能等到人才到位再发展业务，业务将永远发展不起来，人才也将永远不能到位。必须有一个兼顾现实与未来的方法来处理当前的矛盾。例如：针对即将展开的一项新业务，是不是可以考虑以下几点：

1.让任何人可以最快的了解公司进行中的项目，从而获得有效的外部支援，方便外部各类型人才理解我们事业，从而乐于加入。这就要求编制一个完整的项目思路，包括项目背景、操作步骤、远景预期等等。没有对事业前景的一致理解，就不可能有共同的愿景目标。

2.将战略步骤分解为若干关键任务，所有的战略举措都可以被进一步分解为具体行动。例如：当我们谈“×××项目”时，它可能是一个很大的综合性课题，很难找到合适的人才刚好做过类似的事情，但如果我们把它分解成“目标客户识别”、“市场调查”、“店面设计”、“设备租赁”等等，可以胜任的业务管理型人才和专业操作型人才就很多了，随着项目的进展，一支有着丰富专业经验的队伍就形成了。对于一项新业务来说，其商业模式总是有着一些独特性，很难找到有同样经验，又可以接受合适的工作条件，期望避开前期艰苦的准备工作，直接找到几个行家包办全部事务是不现实的，即使有这样的行家，也是在我们把项目干得有些起色后才会考虑支持我们，以降低他们自身的风险。

3.制定企业内部的培训文件，将新业务涉及的绝大部分专业内容编撰成手册，相干岗位都可以检索到需要的基础知识，也都有义务将自己的工作经验整理添加。手册的内容可以有：“相关法律、法规”、“最佳实践模式”、“设施功能说明”、“主体业务流程”、“相关网络资料库”等等，也就是说，把一批大家分散学习的资料汇集起来，一方面大大降低个体的学习成本，另一方面，有了标准的培训体系，我们可以降低对新进人选的要求，以培训迅速提高他们的能力。总结起来，公司整体上人才队伍建设要坚持长远观点，面对现实人才短缺的挑战，应该以提高团队学习能力、合理简化工作内容为重点。“没有梧桐树，引不来凤凰鸟”，前期的“植树”工作意义重大，也充满了艰辛。

**第二篇：人才队伍建设**

人才队伍建设

内容摘要：文章从案例中A公司市场销售收入减少、市场调研报告着手分析如何落实研发部门人才队伍建设，从建立科学有效的遴选机制、人才梯队建设、员工职业生涯规划等层面描述落实研发人才队伍建设的解决思路，并进一步对落实人才队伍建设的关键进行了详细阐述。

随着全球国际化的发展浪潮，企业竞争愈演愈烈。企业是否能在行业领域内获得一定的市场份额蛋糕是企业能否长远发展的砝码。而新产品的研制、产品的更新换代是确保企业获得高额市场占有率的关键指标。研发部门人员频繁跳槽、“低水平”研发是目前我国企业研发部门存在的普遍问题。如何落实研发部门人才队伍建设，是困扰人力资源经理、研发部门负责人的“鸡肋”.案例：市场份额缘何悄然下降？

A公司是一家中型国有企业，是化学高分子材料制造行业领域的领头羊。近五年来公司产品销售收入以25％的速度递增。然而2024年公司产品销售收入并不是十分乐观，直至6月份仅完成预算销售收入的35％。公司领导对这一现象感到十分茫然，为什么产品市场突然萎缩了呢？公司的拳头产品销售数额也上不去呢？“TH-1221”、“TTB-122”是公司的拳头产品，荣获全国名牌产品称号，2024年、2024年、2024年连续单品种销售收入均创造了亿元纪录。市场部人员针对市场进行了调研分析，调研结果显示：公司的老产品所占据的市场份额已经到了顶峰，在销售量上很难有新的突破，某些产品销售量甚至开始下滑；面临行业领域产品的快速更新换代，公司产品品种单

一、缺少新产品的上市，新产品的研制速度过慢。同时大部分代理商也反映公司产品研发速度太慢，老产品缺少市场前景。正在此时，人力资源部递交了一份关于2024－2024员工辞职原因分析报告。公司员工流失率最高的部门是产品研发部，人员流失率为35％，近两年流失员工25名。人力资源部从职业发展、培训开发、薪资满意度等方面对研发中心人员进行了问卷调查，并对部分离职人员进行了回访。从人员调研、访谈了解到以下信息：研发人员普遍认为看不到职业发展空间、个人发展机会渺茫；工作过程中缺少技术指导，除两名总工程师外，其他人员均不具备全面技术指导能力；人员结构不尽合理（研发人员结构图见下图）。

面临竞争激烈的市场形势，A公司产品销售前景令人担忧，与前五年同期销售增长率相比有很大的差距。究其原因，是缘其前方销售市场还是产品生产后方？结合市场部、人力资源部的调研情况来看：产品研发问题是影响销售的直接原因，而研发部人才队伍建设问题是导致研发部门工作进展不顺利、影响产品研发速度的根本原因。

一、解决思路对策

从研发人员现状来分析，其主要问题体现在以下三方面：一是年龄结构断层现象严重。研发部以年轻人居多，从研发部人员结构图也可以看出：年龄断层现象严重，年龄在50岁以上的比例仅为5%，36~50岁的占0.0%，31~35岁的占6.8%，30岁以下的占89%.中间年龄出现断层，严重缺乏具备工作经验丰富的人员，技术底蕴不足，不能形成一个老、中、青相结合的具有较强技术开发能力的研发团队。二是缺乏研发经验丰富人才。工作经验10年以上人员仅3人，工作经验在1至3年内的人员28人，占总人员的63.6%.三是人才队伍综合型人才欠缺。人员队伍中具备多领域业务经验的人员甚少，除了两位总工程师外，目前人员队伍中严重缺少“多面手”技术人才。

现代企业之间的竞争，归根结底是人才的竞争。倾尽全力打造一支专业理论功底深厚、实践经验丰富、结构合理的高素质研发人才队伍，是公司产品研发取得突破性进展的关键环节，也是A公司研发部近期亟待解决的核心问题。加快研发部人才队伍建设，优化人才队伍结构，建议从以下几方面着手解决：

1、建立科学、有效的人才选拔任用机制

科学、有效的人才选拔任用机制是发挥人才潜能机智的重要渠道。拓宽选人用人渠道，选拔优秀人才，既有助于激励员工发挥潜能、积极创新，又有助于工作的顺利开展。目前，研发人员队伍的优势在于：员工综合素质基础较好，具备一定的专业素质。本科以上学历人员所占比例近82％，研究生学历人员占公司研究生学历人员比例12％。坚持“任人唯贤”、“优胜劣汰”的用人原则，可以确保一些德才兼备、专业水平突出的年轻人才被选拔到一定岗位进行培养。有针对性地选用一批拔尖人才，进行重点培养，把他们培养成在专业上能够独挡一面的核心骨干，同时影响和带动其它员工，促进共同进步和提高。尽可能地创造一个合理、公平的工作环境，提供广阔的发展空间。正所谓“天高任鸟飞，海阔凭鱼跃”.2、加大人才培养力度、增强人才梯队建设

结合公司技术领域人力资源现状来看，加强研发人员的培养、使用是关键，逐步构建研发人员梯队，形成一个老、中、青相结合的具有较强技术开发能力的研发团队。加年轻人才的培养力度是重中之重。人才的培养方式主要为能力素质的培训开发、实际工作中的技术指导、在工作任务中赋予一定的权限体验、锻炼等方式。围绕岗位要求、专业领域培养、提升人才的专业技术能力、综合管理能力、学习能力等核心能力素质，不断提高现有人员的素质能力。

一是加强技术培训、交流。

技术培训、交流是科研技术人员不断接受新知识、新信息，关注国内外研发市场、行业新形势的重要途径。研发部可积极组织人员参加行业领域专业技术交流或聘请知名专家进行讲座培训。既“走出去、请进来”的形式。例如充分借助项目合作伙伴，合作机构高等院校、科研院所的师资力量和技术力量对员工进行业务培训，可以及时准确地了解最新的行业信息和发展方向。同时，对于培训对象的选择应是基于岗位工作的需要和员工工作业绩的表现，为那些绩效优秀的核心骨干员工提供培训机会，一方面有助于其专业水平、研发思路的提升，对实践工作的指导；一方面亦是对其工作的肯定与激励，有助于发挥员工在各自岗位上的积极主动性。

二是建立人才的分级培养体系。

逐渐建立阶梯式的人才培养体系：对工作经验丰富的专家顾问、技术管理人员，除完成本岗位的工作任务外，还应按一定的比例赋予其培养、“传、帮、带”年轻人的职责；对专业水平拔尖的项目负责人，既要鼓励、激励他们发挥潜能、积极创新，又要为其提供技术培训、交流的机会以增长、拓宽知识信息；对刚刚参加工作不久的开发员，则重在培养和选拔。这样，层层推进，形成良性循环和发展后劲。

三是整体方针。

技术人才的梯队建设，建议以专家顾问为龙头，以项目负责人为主体，以项目开发员为基础，坚持引进和培养相结合，不断优化人才梯队、保证人才活力，努力实现人尽其才，建立合理的人才梯队。人才梯队的建设，不仅要作为一种制度加以制定和完善，更要形成一种知识传递和共享的学习氛围，形成一种学习型的文化。同时，部门领导需要具有长远目标和宽阔的胸襟，从企业长远发展大局出发，协调好员工关系，做好接班人培养的工作。

3、明确职业发展通道

技术人员职业发展通道亦并非是单一路线制，可以走技术专家、技术管理综合人才两条线，也可以在部门外部其它技术管理岗位寻找发展平台。针对员工的能力素质特点，为其“量身定制”不同的职业发展通道，明确其职业发展方向，以避免因单一的行政路线发展造成职业发展“瓶颈”、职业发展道路堵塞。而职业发展通道需在明确部门人员规划、职业定位的基础下开展，只有在落实部门现有人员规划、岗位规划后，才能建立科学、合理的用人机制。

4、关注员工职业生涯规划

职业生涯规划，对企业而言，是帮助员工找到个人目标和组织发展机会的结合点，为员工提供心理上的满足，优化配置企业的人力资源；对个人而言，是围绕自己的工作制定职业发展目标，并通过有效的方法和手段去逐步实现目标。随着现代管理的逐步深入，核心竞争力需求的进一步提高，以人为本、实行员工关系管理、切实提高人力资源的有效性成为现代企业的必然选择，职业生涯规划的作用日益凸显。

建议研发部在进行职业生涯规划时把握好以下关键点：

①明确职业生涯路径首先明确每个员工的职业生涯路径，为每个员工描绘出他可能的发展路线和空间，并明确每个岗位的职责和权限。用人部门是员工成长的主要环境，用人部门只有在全面地了解员工，了解员工的价值观、个性、能力以及员工的职业发展目标，结合部门发展机会综合分析两者的结合点。并向人力资源部提供部门人才培养、人力资源战略规划建议，逐步实施人才培养计划，做到人尽其才、才尽其用，最大限度地发挥人力资源的效能。

②加强沟通进行职业规划，是部门领导和下属深度沟通的良好渠道和平台。部门领导可以适时地结合员工的工作状态、思想动态，对员工的职业生涯规划进行调整，主动地与员工沟通，在沟通中增进彼此的了解，在沟通中消除误会，在沟通中达成共识。让员工能根据企业发展的需求、结合部门工作的安排，明确自己努力的方向，踏踏实实工作，从而有效降低骨干员工的流失率。

③注意事项部门管理人员在确定员工职业生涯发展前景时，要考虑的不仅仅是员工的现有状况如何，而是要站在部门全局的层面，客观、全面地分析员工的职业发展方向，挖掘员工的潜质，充分发挥员工的个人能力，充分调动每个员工的工作积极性，激励他们为企业的研发事业贡献力量。

三、落实研发人员人才队伍建设的关键

1、明确研发部门与人力资源部的工作职责

人才队伍建设并不仅仅是人力资源部门的职责，毕竟，人才队伍建设和企业战略的实现必须融入到企业的日常运营中，而且需要高度依赖各部门负责人的共同努力。人力资源部与用人部门的管理职能只是分工不同，人力资源部负责整个公司人才队伍建设的规划、实施，负责整个公司人力资源的宏观调节与控制，负责用人部门人才队伍建设的考核与协调等。实际工作中，用人部门直接负责公司各项人力资源政策的落实，履行人力资源规划、开发、考核激励及晋升等管理方面的权力与职责。用人部门为人力资源部提供决策信息支持，同时接受人力资源部的指导与监督。

公司整体的人力资源规划是建立在用人部门人才队伍建设的基础之上的。只有明确两者职责的“异”与“同”，才能避免在实施过程中遇到问题时出现相互推诿现象。

2、实际行动力度是落实的砝码

从上述分析中可以看出：人才队伍建设是一个相互牵制的循环机制，任一方面都不可忽视，需在实际工作中贯彻、执行。切不可走形式、摆花架子，若制定出“有声有色”的人才队伍建设制度，而在实施过程中打折扣、降低执行力度，那么人才队伍建设问题依然不能彻底解决，只是“水中花、镜中月”，看起来很美罢了。A公司若要解决产品研发问题，必须在人才队伍建设上下大力气、动真功夫，培养和造就一批高水平的项目带头人和研发骨干队伍，为研发工作取得“突破性”进展提供坚实的人才保证；为产品更新提供

**第三篇：如何加强人才队伍建设**

加强人才队伍建设，是完善社会保障体系、促进社会公平正义的内在要求，是解决社会问题、维护社会安定有序的有力手段，因此，大力实施人才富民战略，营造人才工作环境，创新人才工作机制，进一步建立健全人才工作制度，加大人才引进力度，为经济社会发展提供智力支持和人才保证。

一、要扩大人才队伍规模。要探索、建立、完善有利于调动干部积极性、创造性的有效机制，激励现有人才奋发进取，最大限度地发挥他们的聪明才智，为经济社会发展建功立业。建立干部能上能下和干部退出制度，用制度管人，用机制激励干部，盘活现有人才总量。积极推进干部人事制度改革，健全和完善行政、企事业单位干部人事管理制度，创造一个人才能进能出、职务能升能降，优者上、平者让、劣者下的用人环境。坚持用事业留人、待遇留人和感情留人，支持鼓励在职人才自我脱产进修深造。给发展潜力大的人才压担子，进行多岗锻炼，增加阅历，积累经验，促其尽快成才。

二、要优化人才队伍结构。要认真贯彻《干部任用条例》，严格按照程序办事，落实群众“四权”，进一步扩大干部选拔任用工作中的民主。完善考察失真和用人失误责任追究制度，用民主、公开、公平、公正的机制发现人才、选准干部。要充分发挥群众监督、舆论监督、法纪监督和组织监督的作用，构建监督网络，形成监督合力。要加大考试录用、公开选拔、竞争上岗工作力度，在公开选拔、竞争上岗中激励、发现人才，通过选育管用环环紧扣、在竞争中优胜劣汰，不断提高党政干部队伍的素质。要打破论资排辈的职称评定模式，对现有专业技术人员职称采取绩效挂钩的措施，对能力强，技术水平高的实行低职高评，对一些急需专业，特殊岗位所需人员实行低职高聘。对做出贡献的专业技术人员，按贡献大小，实行奖励，激发专业技术人员工作的积极性。

三、要完善人才保障机制。要积极探索有利于调动各类人才积极性的奖惩制度，对有贡献的科技人员及工作者实行重奖重用。逐步完善福利制度，保证各类人才的福利待遇水平随着经济发展不断提高。构建各类人才终身教育体系，加大继续教育力度，形成国家、单位、个人三方面负担的继续教育投入机制。加大对人才队伍建设的投入，逐步提高发展性投入用于人才资源开发的比例，把包括合理的人才培训经费、招选聘经费、科研经费、奖励经费列入预算。

**第四篇：人才队伍建设**

人才队伍建设

目录

第一部分：子项目申请验收报告„„„„„„„„„„„„„

一、子项目验收申请报告„„„„„„„„„„„„„„„

二、学校“211工程”法人组织意见„„„„„„„„„„

三、子项目建设领导小组成员名单„„„„„„„„„„„

四、广西大学“211工程”建设项目计划责任书„„„„„第二部分：子项目建设总结报告 „„„„„„„„„„„„子项目建设总结报告 „„„„„„„„„„„„„第三部分：子项目经费运行情况 „„„„„„„„„„„„„„

一、子项目经费财务报告 „„„„„„„„„„„„„„

二、子项目经费财务审计报告 „„„„„„„„„„„„第四部分：子项目仪器设备购置情况 „„„„„„„„„„第五部分：子项目专家验收报告 „„„„„„„„„„„„

一、子项目验收结论 „„„„„„„„„„„„„„„„

二、子项目验收专家成员签名表 „„„„„„„„„„„第六部分：附件………………………………………………………

第二部分：子项目总结报告

人才队伍建设

人才队伍建设是学校教育事业发展的重要基础，也是全面提高办学整体水平，主动适应社会主义市场经济发展的需要，实现我校在教学、科研、管理等方面上层次的关键。因此，我校“211工程”一期建设就把人才队伍建设列为一项重要的建设项目，并先后投入了480万元进行建设。本期建设的目标是：到2024年，专任教师人数2024人左右，45岁以下的教师中，具有研究生学历的占70%左右，具有博士学位的占10%左右；教授中45岁以下的占20%左右，副教授中35岁以下的占25%以上；教授、副教授、讲师、助教的比例为1.5:3.5:4:1;生师比10:1以上；并培养和造就一批高水平的教学科研骨干，其中包括10名左右在国内外有一定知名度的学者，50名左右45岁以下的学术带头人，200名左右的学术骨干。

在“九五”期间，我们按照建设目标，认真实施建设计划，取得了可喜的成绩。

一、加强在职人员的培养力度，努力提高人才队伍的素质

“九五”期间，尤其是1999年以来，学校十分重视队伍的建设尤其是教师队伍建设，首先，制定了一系列的培养措施，其次，加大了资金投入力度，先后投入了230多万元，用于在职人员的培养提高。经过几年的努力，培养了一批高层次的骨干人才，初步建成了一支结构合理，水平较高的人才队伍。几年来，共送培博士147人（其中2024年67人），硕士75人，研究生班450人，短期培训180多人，出国进修、访问学者50多人，与“八五”期间对比，当时的博士仅有31人，硕士（含研究生班）280人，而在“九五”期间，在校博士已达87人，增长了1.8倍，硕士（含研究生班）达481人，增长了1.1倍。另外，现有在读博士113人，硕士55人，研究生班350人，进修、访问学者43人，到2024年，这部份人员大部份将学成都回到学校，我校的整个队伍结构，尤其是教

师队伍结构还会有更明显改善。同时，学校还重视在职人员的外语、计算机水平的提高，1999年以来，举办外语学习班3 期，参加人数达180多人；计算机学习班3期，参加人数达300多人；考研外语学习班2期，参加人数达190多人。通过学习，使我校教师、实验人员、教学管理人 员的外语和计算机应用的水平和能力有比较明显的提高，为他们进一步深造学习（考博士、考硕士、出国进修学习）、提高工作效率打下良好的基础。

二、加大引进人才力度，积极引进高层次人才

“九五”期间，学校抓住机遇，制定了一系列引进人才的优惠政策，先后投入250万元，用于引进人才的安家费、科研启动费、购房补贴等方面。几年来，每年由人事处牵头，组织有关人员组成招聘小组到外省招聘人才，通过到全国各地高校深入学生工作部门、学生宿舍与培养单位和毕业生本人见面，建立和加强与重点学校的密切联系（如四川大学、华中理工大学、武汉大学等），跟踪广西生源并与他们建立联系（如文传学院李寅生博士，从考入博士开始，我们就开始与他保持密切联系），我们还通过各种途径，宣传广西大学，比如，每年元旦新春佳节都给与我校联系过的博士及各高校毕业生分配办邮寄贺年片和宣传资料。此外，通过上网发布人才需求信息和优惠政策，扩大了学校的对外影响，由于加强了这方面的宣传和认真落实优惠政策，吸引了一批高层次专业技术人员，包括海外留学人员来校工作。几年来，尤其是1999年以来，引进人才成效明显，共引进博士34人（其中1999年以来20人），其中留学回国博士12人，硕士140多人，教授9人、副教授56人，博士生导师2人。

三、充实教师科研队伍，切实加强学科建设

“九五”期间，由于学校重视人才队伍的培养和引进工作，使队伍建设得到了全面提高，尤其是师资队伍方面得到充实和加强。几年来，我校所送培人员和引进的人员，他们学成回校或来校后，都在教学科研岗位上工作，一方面，学校为他们提供良好的工作条件和生活环境，另一方面，他们在教学科研岗位上，在专业和学科建设方面，发挥了重要作用，真正成为一支重要的骨干力量，为我校“211工程”建设做出了重

要的贡献。例如生物技术中心的陈保善博士，在学术上有较高的造诣，在分子遗传学研究领域方面处于国内领先地位，从美国回国到我校工作后，就被聘为“长江学者”特聘教授；测试实验中心的曾建民博士，主要从事有色合金及加工工程等方面的教学与科研工作，先后承担和主要参加省级以上科研项目9项，完成了十多项应用开发课题，系统研究反重力成形动力学理论，并将其发展成实用技术，实现铸件近无余量化，取得重大社会、经济效益，获国家发明奖；生糖学院的王双飞博士，主要从事糖厂综合利用、功能纸开发及环境保护的研究工作，先后承担国家自然科学基金及省级攻关等项目7项，其主持的“全甘蔗渣生产纸质餐饮具研制与开发”项目已成功应用于两家企业，并已形成生产规模。他负责的“全进口废纸脱墨生产高档卫生纸”项目，从根本上解决了造纸厂蒸煮黑液污染严重的问题，该项目获一九九八广西轻工科技进步三等奖。

通过“九五”期间的努力，基本完成了人才队伍建设的各项任务。到“九五”期间末，45岁以下的教师中，具有研究生学历的占41.4%左右,博士学位的占5.2%左右,教授中45岁以下的占19.2%左右,副教授中35岁以下的占8.7%左右,教授、副教授、讲师、助教的比例为

0.5:1.6:2.0:1.0，生师比为13.6:1。总的看来，人才队伍尤其是教师队伍的年龄结构、学历结构、职称结构得到了优化，人员的整体素质有了明显的提高，为学科建设提供了强有力的人才支撑，也为学校的发展奠定了良好的基础。

四、存在问题

人才队伍建设是学校“211工程”建设的重要项目之一，通过“九五”期间的努力，我们虽然基本完成了各项任务，但在实施过程中，还存在不少的困难和问题。

1、由于学校的基础条件还比较薄弱，引进人才工作受到一定的限制，不少博士来校考察后，感到学校的教学科研条件比较差，难以开展工作，不太愿意来校工作。

2、由于学校教师待遇条件比较低，热门专业的人才较难引进，我校一些紧缺的专业教师，几年来都要不到人。

3、由于学校机构、人员编制压缩及其他一些原因，引进人才配偶的工作很难安排和落实，对引进人才工作有较大影响。

4、由于青年教师的工作、待遇条件方面尤其是住房还比较差、工资比较低，因而思想不稳定，不安心工作，青年骨干教师流失较多，影响了整个师资队伍的发展。

五、“十五”期间建设设想

建设目标：通过培养与引进相结合的途径，建设一支学科带头人和学术带头人众多、结构合理的人才队伍。

按照学校建设的总体规划目标和发展规模，到2024年，我校专任教师总数稳定在1800人左右，生师比14：1，教授、副教授岗位占教师总编制数45-50%，博士学历人员达到15%以上，硕士学历人员达到70%以上，培养60名学科带头人，200名学术骨干，实现20名特聘教授，争取培养和选拨“两院院士”的著名学者，形成一支较强大的学科群体。因此，要进一步加强人才队伍建设工作，全面提高我校的教学、科研和管理能力，除了继续加强培养工作外，还要继续加强引进人才工作，实现总体目标。

主要建设内容：①在一些学科设立校级特聘教授岗位，引进、培养、造就20名左右国内外有影响的学科带头人；②设立教师出国培训基金，选拔优秀中青年教师出国培训。

**第五篇：人才队伍建设**

加强高技能人才队伍建设 促进企业快速发展

钢结构分厂负责整个公司结构件的下料、成型、拼焊等加工工序，结构件是工程机械产品的钢筋脊梁，而结构件质量的不断优化，就要靠分厂的高技能人才队伍来完成。在厂领导的正确带领下，成立以来随着生产经营的不断发展和各项改革的整体推进，钢结构分厂高技能人才队伍建设工作取得显著成效。2024年，具有高级工以上职业资格的高技能人才占技操作人员总数的 00000 %。其中，以赵保雷、缪士超、陈猛等为代表的拔尖技能人才，不仅拥有“八小明星”“劳模”“集团技术能手”等荣誉称号，而且带领分厂在公司的八小活动中共完成把小项目0000项，为公司的快速发展提供了有力保证。现将钢结构分厂高技能人才培养工作报告如下：

一、建立公平公正、运行规范、管理科学的高技能人才评价体系。

钢结构分厂坚持公开、公平、公正原则，以职业能力和工作业绩为导向，以公开投票选举的方式，面向全厂以工段为单位开展了高技能人才推荐活动。最后对选举产生的信用度较好、整体素质较强的员工，进行进一步的调查、确认。对于符合高技能人才培养条件的员工，将被纳入钢结构分厂高技能人才队伍建设的队伍中。

二、制定具体实施计划，将培养高技能人才工程作为工作重心。以公司“人尽其才，才尽其用，人事相宜”的用人理念为指导思想，以实现个人价值最大化为基本原则，将打造一支综合能力较强的高技能人才队伍作为主要任务，以形式多样的技能竞赛、岗位练兵、技能

培训等为手段，以培养技师、高级技师的高技能人才为目标。制定了

一份详细的高技能人才培养计划。全面启动分厂高技能人才培养工程。

三、以内培外训为主要形式，加强高技能人才队伍建设。

在分厂内部，开展多层次、多样化培训，通过脱产、半脱产培训、岗位练兵、岗位培训、班组长培训、技能比赛等形式，提升企业新录

用员工和在岗职工的岗位技能，建立名师带徒制度，促进高技能人才

成长。开展各种形式的技能竞赛和专业培训。如“电焊工杯”技能比

武、“青春杯”行车工岗位练兵，数控车工绩效等级考试等等，而外

培则表现在：今年钢结构分厂开展了企校合作培养技师的做法，与徐

州高级技工学校合作开办了“高级技师培训班”，成立由分厂和徐州

高级技工学校主要领导全面抓、分管领导直接抓的企校合作领导小组，负责解决工作中遇到的重点、难点问题，对教学过程和质量进行日常

性督导，为培养工作的顺利推进提供了有力的组织保证。

四、强化职业资格，建立高技能人才岗位序列。

钢结构分厂，装置设备自动化程度高，生产作业连续性强，对技

能操作人员素质要求较高。在提高劳动生产率的基础上，引入岗位素

质要求，规定了各技能操作岗位最低职业资格等级标准。多数操作岗

位须具有中级工及以上职业资格，关键操作岗位须具有高级工以上职

业资格。要求在岗员工必须在规定期限内取得与岗位要求相对应的职

业资格证书，否则，要转岗培训。

五、加大激励力度，完善高技能人才成才的动力机制。

引导高技能人才立足本职，钻研技能，提高技能水平，实现职业

发展。发挥高技能人才在技能岗位的关键作用。建立高技能人才带头人制度，并给予必要的经费和人员等支持。充分发挥生产一线优秀高技能人才在带徒传技、技能攻关、技艺传承等方面的重要作用，钢结构分厂更是结合分厂实际情况，对高技能人才委以重任，如将分厂未完成的高难度高质量的工作任务交与他们来完成，让他们积极与分厂所有的项目革新，并对特别拔尖且有重要贡献的技能人才给予物质嘉奖和通报表扬，并且为他们这些拔尖技能人才提供了更多的学习机会。

在接下来的时间里钢结构分厂将一如既往紧紧围绕企业产业发展目标，将加造就一支门类齐全、结构合理、技艺精湛、素质优良的高技能人才队伍作为奋斗目标。

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！