# 人才队伍建设汇报材料蓬莱阁

来源：网络 作者：明月清风 更新时间：2024-06-11

*第一篇：人才队伍建设汇报材料蓬莱阁蓬莱市蓬莱阁旅游有限责任公司经营管理人才队伍建设汇报材料蓬莱阁景区是国家首批5A级景区，中国四大名楼之一，全国重点文物保护单位，国家重点风景名胜区，素以“人间仙境”著称于世，其“八仙过海”传说和“海市蜃楼...*

**第一篇：人才队伍建设汇报材料蓬莱阁**

蓬莱市蓬莱阁旅游有限责任公司经营管理

人才队伍建设汇报材料

蓬莱阁景区是国家首批5A级景区，中国四大名楼之一，全国重点文物保护单位，国家重点风景名胜区，素以“人间仙境”著称于世，其“八仙过海”传说和“海市蜃楼”奇观享誉海内外。作为蓬莱市悠久历史文化的重要载体、现代旅游的标志性景区，多年来，蓬莱阁旅游有限责任公司紧紧围绕经营管理人才队伍的开发培训，不断引入新工程、创设新平台、建立新机制，扎实有效推进人才队伍建设，塑造了优秀的企业文化，增强了景区的向心力和凝聚力，为景区科学发展提供智力支撑和持续后劲。

一、人才队伍建设现状

1、完善激发人才活力的“三个机制”——考核评价机制，保障机制和关爱机制。我们先后出台了部门、中层、员工三级绩效考核制度，全面、客观、公正地评价全体员工的现实表现。围绕人才培训基地建设，完善了基本硬件配置，同时，加大对优秀人才的表彰、奖励和宣传力度；加大社会保障政策落实的督查力度，按照规定全面落实员工的养老、失业、医疗、工伤、生育等各类社会保险，解决了员工的后顾之忧。我们在人才培养过程中还非常注重团队建设，大大增强了员工的归属感和自豪感，激发了全员凝心聚力、干事创业的热情和积极性，为人才的挽留奠定了坚实基础。

2、搭建旅游人才展示的“四个平台”——思想理论学习的平台、岗位培训平台、企业文化活动平台和内部交流平台。我们在员工中不断加强职业道德教育引导和党的先进性教育，增强了干事创业的信心，形成了和谐向上的工作氛围。我们实施了中层干部素质再造培训和员工素质提升工程，专门成立了员工培训领导小组，每年都根据岗位特点制定详细的年度培训计划和评比考核制度，切实提升了员工的业务素养和水平。为了打造充满活力的学习型团队，我们注重丰富多彩的精神文化生活，每年都要在员工中开展丰富多彩的技能竞赛和文化活动。为了

各部门之间相互学习、相互交流，取长补短，我们把蓬莱阁网站和《仙阁之声》小报作为学习的平台，动员干部员工踊跃发稿，展示自我。

3、实施旅游人才队伍建设“三大工程”——专业技术人才队伍建设工程、旅游专业人才培养选拔工程、精英导游团队打造工程。我们大力开展一线专业技术人员继续教育，先后选送多名员工参加了烟台人力资源和社会保障局组织的新晋职称培训。我们还积极与有关部门协调，逐步扩大了专业技术人员队伍，优先推荐符合条件的班长、取得突出专业业绩和成果的业务骨干根据自己的专业工作内容申报相应专业技术职务。我们找准人才工作与经济发展的有机结合点，与高校强强联合，积极开展人才交流和项目合作，形成景区、高校双方良性互动机制。为加强蓬莱阁导游队伍建设,我们出台了《蓬莱阁导游科导游员星级评定实施办法》，并面向大专院校毕业生选拔录用新导游员，使导游科的新生力量不断充实。

蓬莱阁旅游有限责任公司经营管理人才开发极大提升了旅游区整体品质和品牌形象，并带动社会效益和经济效益实现了新跨越，使蓬莱阁旅游区逐步成为山东省标志性旅游区。景区先后荣膺 “全国五一劳动奖状先进集体”、“全国旅游行业最佳诚信单位”、“全国文明单位”、“中国驰名商标”等荣誉400余项，年均接待中外游客200万人次，旅游收入逾亿元，带动相关产业实现综合收入达15亿元，为地方经济社会发展做出了突出贡献。

二、存在的问题

随着旅游产业在国民经济发展中所占比重的逐渐增大，作为全国首批5A级旅游景区、国家级重点风景名胜区的蓬莱阁景区，承载着蓬莱市厚重的历史文化，彰显着蓬莱市优秀的城市形象；蓬莱阁旅游有限责任公司作为蓬莱阁景区的管理部门，除了履行文物保护与资源开发的职责外，更多的担负了推动蓬莱市旅游经济发展的重任。蓬莱水城项目建成后的维护和管理，海水浴场的改造更新和数字化建设，戚继光故里和游客咨询中心的服务半径的不断扩大，使得景区管理职责的增多与人才严重不足之间的矛盾日益凸显。特别是员工年龄结构老化、学习层次不高、专业技术岗位设置现状与岗位需求存在着较大差距，高中初比例严重失调，对人力资源的开发和利用产生了极大的阻力，已经严重制约了蓬莱阁旅游事

业的长远发展。

三、人才需求情况

1、技能型人才。需要具备一定专业水平和技术能力的人才。

2、知识型人才。需求一批具有丰富的专业知识、高学历水平的人才，带动单位人员整体文化水平的提高。

3、复合型和全能型人才。需要一些专业水平高、能力强、整体素质高的复合型人才和全能型人才，能够多方位、多岗位地胜任各项工作。

四、发展目标

积极推进高素质人才队伍的培养，努力培养出一直符合蓬莱阁旅游有限责任公司发展战略要求、数量充足、结构合理、整体素质优良的人才队伍。

1、人才文化水平明显提高，蓬莱阁旅游有限责任公司中层干部具备大学本科及以上学历，运用市场化手段，引进、造就一批职业化的经营管理人才，培养一批具有丰富专业知识、高学历水平的人才，带动单位人员整体文化水平的提高。

2、打造复合型和全能型人才。打造专业水平高、能力强、整体素质高的复合型人才和全能型人才，能够多方位、多岗位地胜任各项工作。

3、专业技术人才创新能力和技术水平显著提高。建立与蓬莱阁旅游有限责任公司需求相适应的技能人才成长机制，使管理处高技能人才数量明显增加、素质明显提高。

五、主要措施

1、完善人才选拔机制

不断探索各类人才选拔任用的新形式新方法，最大限度地发挥人才作用，努力做到人尽其才、才尽其用。严格遵循德才兼备、求实务实的选拔原则和公正、客观、择优的选拔方针。着力构建使优秀人才脱颖而出，形成人尽其才、才尽其用的良好氛围和长效机制。逐步加大公开选拔、竞争上岗等竞争性人才选拔的工作力度，从一线岗位选拔培养业务骨干，形成老中青人才梯次配备的局面。

2、扩大专业技术人才队伍的范围

将蓬莱阁旅游有限责任公司业务骨干纳入专业技术人员推荐的范围，严格按照“专业技术岗位确定原则”与“专业技术职务评审（考试）申报标准”中的有关规定进行申报选拔。

3、建立人才激励保障机制

发挥经济利益和社会价值双重激励作用，规范和完善各类人才奖项评选标准和办法，实现有效奖励和有序奖励；强化精神鼓励，大力表彰和宣传重大创新成果和突出人才，继续完善人才表彰制度，定期开展评选表彰活动，不断激发人才活力，形成积极向上的良好氛围。

4、健全人才考核评价机制

坚持以岗位职责为基础，以品德和能力为导向，以绩效目标为核心，健全评价标准、细化考核指标，积极应用目标管理、绩效评估等考核评价办法，从岗位胜任能力、职业道德、实际业绩、综合素质等维度对人才进行综合评价。

5、创新人才培训机制

除了积极参加蓬莱市组织的公共科目培训之外，大力开展一线专业技术人员继续教育。针对各专业系列的不同需求和特点，对一线专业技术人员继续进行宽范围、多方面的培训。为进一步满足蓬莱阁旅游有限责任公司专业技术人员继续教育多元化的需求，继续实施员工素质提升工程，根据岗位特点制定详细的年度培训计划，采用多种形式，对各岗位员工进行了全面地专业培训和评比考核，切实提升员工的业务素养和水平。

蓬莱市蓬莱阁旅游有限责任公司二〇一四年五月十三日

**第二篇：企业技能人才队伍建设汇报材料**

企业技能人才队伍建设汇报材料四川高精净化设备有限公司成立于2024年，前身为1993年成立的“\*\*高精过滤机厂”，经过近二十年的战略部署及努力，公司已成长为专业从事过滤、分离、净化系统研发、生产、销售及服务的民营高新技术企业、创新型企业，在分离、过滤等环保细分行业拥有雄厚的专业人才、技术、应用经验基础，积累了大量客户。公司现有职工157人，其中大学本科9人，大学专科30人，高级工程师2人，工程师7人，助理工程师8人；技能人才17人，其中初级工13人，中级工4人。公司为了加强技能人才的培养，为公司发展夯实基础，特设立人力资源部，并建立了培训计划，针对技能人才的自培和送培制定了规范化的《培训管理制度》。公司在管理制度中明确规定了职称工资，技能工资和工龄工资，现有技能人才月平均工资在2500-3500左右，超出非技能人才月平均工资1000元左右。焊工，铆工，车工，电工等制造类工种为公司主要工种。公司现与特种设备焊工考试机构合作在公司内设立了“\*\*市焊工培训考试基地”，为公司的焊工技能人才输入奠定了良好的基础；车工，电工，行车工，司索工等也分别在安监局等专门的培训机构培训学习取得了操作证书；公司内部每年进行技能操作比赛，加强内部职工的技能练兵。

**第三篇：医院人才队伍建设汇报材料1**

\*\*\*\*\*医院人才建设情况汇报材料

一、医院目前人力资源的现状

1、全院总人数为1161人（未含清洁工、护送队、保安、门卫等169名临工）：其中正式编制人员938人，编外聘用制137人，技术性合同工86人；全院女职工803人，男职工358人；

2、卫生技术人员共1029人：其中护理560人，医生341人（含中医9人和返聘11人），药剂68人，检验31人，其中卫技人员29人；正高6人（含返聘1人）、副高56人（含返聘8人）、中级213人（含返聘3人）、初级655人，未聘卫技人员99人。

3、职能后勤人员共132人，其中专业技术人员52人（副高1人，中级8人，初级43人），后勤人员80人。

4、全院学历结构：硕士研究生3人，本科373人，大普11人，大专332人，中专272人，高中及初中170人；其中卫生技术人员均为中专以上学历或已取得专业技术资格。

二、主要存在的问题

1、人才缺乏。在我院现有的1029名专业技术人员中，没有博士学位人才，而硕士学位3人，仅占卫生专业技术人员的0.29%，本科学历373人，占36.25%；高级职称人员62人，仅占专业技术人员的6%。地及市级拔尖人才1人，县级市拔尖人才3名。全院临 床科除泌尿外科、儿科有正高职称（但泌尿外科2名正高均为双兼挑者），其余科室均无正高职称人员，而且科室的副高人员也不多，有部分科室仍没有副高级以上职称（如传染科、新生儿科），远未达到新一轮医院评审的要求，致使专科建设滞后。人才缺乏成为我院长期以来制约医院发展的“瓶颈”问题之一。

2、护理人才断层现象较突出。我院临床科副高以上的职称11人（在临床一线的仅为7人），中级职称87人（在临床一线仅为67人），师级78人，其他均为士级及新毕业人员。低职称的护理人员较多，而且近5年才参加工作的就有287人。从数据上来说，临床护理人员相对年轻化，临床经验相对不足。

3、部分医技科医师严重不足, 仅能维持科室的基本运行，例如我院的B超科、放射科、内镜室、心电图等科室的人员缺口大，却难以招聘到相应人员。

4、因我院处于经济欠发达的山区，员工收入待遇欠佳，故员工的离职率稍高。近3年来，共辞职34人（医生11人，护理23人），其中医生：高级1人，中级5人，师级5人；护理：师级10人，士级13人，而且这些人员大部分是医院的骨干。

5、内部“师承式”的传帮带作用未充分发挥，致使部分技术未能较好地开展。

6、对于职能管理部门，缺乏相对应的专业管理人员，如法律、医疗管理、医保、设备技术等。

7、技术性合同工与编内人员待遇未一致，这与《劳动合同法》 相冲突，容易产生劳动纠纷。

8、因受上级有关部门体制及机制的影响，每年招聘毕业生手续烦琐，时间长，先要通过编办同意(有编制名额的招聘也要得到编办讨论同意），其次与人社局协调，然后发布招聘信息，再按招聘流程实施招聘,致使招聘工作未得到及时的落实。

9、因本市地处于边缘不发达地域，交通不便，经济落后，待遇差，虽开出较好的招聘待遇，但多年来向全国招聘专家成效不明显。

10、由于政府投入不足（每年财政差额补助仅15万元，而我院每年为政府公益性事业就投入80多万元），医院收入在茂名地区为较低水平，未能按床位比配备人员，致使医务人员超负荷工作；而且目前医院执业环境恶劣，医闹事件及媒体的负面报道，致使医务人员的心理压力过大。

三、以往的做法

1、加大招聘力度，特别是人才引进。我院每年均参加省内各大学院校及行业的招聘会，并在相应的报纸及医院网站刊登招聘广告，以扩大宣传，使更多的人员认识、了解我院。通过与学校、卫生人才网的联系，我院于去年招聘到1名心内科副主任医师（心脏介入），今年面试2名副高人员（暂无意向），但招聘的方式不够灵活、自主。

2、加大培训力度，以提高人员的综合素质。我院难以招聘到高学历及高职称人才，只有通过内部培养方式来增强技术水平。一 是我院克服人员相对不足的情况下，仍派送部分专业技术人员到上级医院进修学习，每年进修约有20~30人；二是鼓励大家参加各种医学继续教育学术活动及短期培训，每年参加人数约307人；三是通过请专家来院授课、会诊、教学查房、手术指导等；四是2024年举办在职研究生学习班，现在读111人；五是鼓励学历再教育，近3年取得后续本科24人，专科86人；六是每年院内均组织形式多样化的人员素质和知识技能培训。

3、加强与上级医院的技术合作，以提高医务人员的技术水平。自2024年起我院便与茂名市人民医院、广州华侨医院进行技术合作，由上级医院派出专家教授来院进行技术扶持，通过诊治、查房、手术、难危病例讨论等方式进行，大大地提高医务人员技术水平，同时从教授的言传身教过程中，也提高了员工的综合服务素质。

4、完善人才激励机制，设立各项奖励措施

⑴高级职称德能勤绩奖：除每月发给固定的职称岗位效能工资外，在每年年底对高级职称人员进行考核，按考核结果再兑现奖励。

⑵鼓励医务人员开展科研活动，每年颁发技术项目创新奖、科研项目奖、优秀论文奖。

⑶鼓励参加在职教育，对取得相应专业高一级后继学历人员均给予一定的奖励；参加在职研究生班学习人员的学费由单位支付。

⑷鼓励职称晋升，对凡晋升高级职称人员给予一定奖励。⑸努力改善工作环境，提高待遇，建立医护电脑工作站，在医职人员的值班室均配置空调，改造医院停车场以方便职工的停 车。为体现专业人员的贡献，不断深化绩效工资分配制度向一线人员倾斜；在此基础上为职工健全住房公积金、每月补助交通费、提高加班费和假日回科室查房补助，为值班人员提供免费工作餐以及为员工发放误餐补助。

⑹关心员工疾苦，注重情感交流。逢年过节，或遇知识分子患病、家中遇事等，院领导会亲自到知识分子家中或医院进行探望、慰问，每年都对有特殊困难的职工及时给予适当的补助，尽可能协助解决其子女入托、入学问题。

⑺关心员工身心健康，每年医院都组织体检，并成立了“救危安康”基金会；帮助全院女工购买安康保险；每年组织职工开展丰富多彩的文体活动。

⑻关心员工政治思想的提高。对工作中表现突出的专业技术人员，给予帮助、引导和培养，使他们不但技术上出色，政治上也逐渐成熟，培养加入中国共产党或把他们提拔到管理层岗位上。

⑼发挥典型的先锋模范作用，引导员工积极进取，每年评选优秀医生、优秀护士、优秀服务者，以促进员工更好地为广大患者服务。

5、加强宣传力度，我院每季度在电台、“信宜报”或“茂名报”上刊登专家教授的事迹；在医院网站长期开设“医师风采”的宣传专栏，介绍每位医师的专长及出诊时间；经常开展一些义诊活动，通过这些活动，使知识分子时刻把自己与时代连在一起、与社 会连在一起、与病人连在一起，自觉对照英模人物，不断激励鞭策自己，增强工作的上进心和责任感。

四、今后的设想及措施

1、继续加大内部培养力度，努力培养本院的高级人才。⑴要不拘一格选拔优秀人才。看学历更要重能力，重实绩。努力营造年轻人脱颖而出的氛围。对有能力的人员，给予更多的进修学习机会，并给以职务、压担子、压科研任务。

⑵要大胆启用优秀的高学历人才。高学历人才基础素质好，理论功夫扎实，有较强的发展潜力和后劲，将其作为高层次人才队伍的后备军，以实现人才建设的可持续发展。

⑶根据医院的业务重点发展规划，有计划地推进重点学科人才建设。

⑷要积极鼓励业务人员争取晋级到高职称。

2、继续完善人才激励机制

⑴职务上给予竞争的机会。制定中层领导任期目标责任制，结合任期考核，打破中层领导职务终身制，形成人员职务能者上庸者下的激励竞争机制，敢于启用有领导潜能的年轻人。

⑵根据医院实际情况，完善骨干考核和评定机制。业务骨干优先进行学习、培训、考察、参加学术会议和进修等。

⑶设立晋升高级职称奖。在我院晋升的副高以上职称的本院专业人员，除增加工资外，医院还给予一次性的奖励。

⑷重新完善引进人才有力措施。对引进的医院所需的高层次人 才不受招聘时间限制；医院提供优厚的安家费和科研启动经费，努力改善高级人才的居住条件和工作条件，解决夫妻两地分居和年幼子女上学等实际问题；聘用期满后或完成双方签订的任务后，留去自由，解除他们的后顾之忧；为离开的提供方便，为留下的继续给予优厚待遇。

⑷改善工作条件及环境。一是在测试电力系统功能，计划在每个门诊诊室及部分医护办公室安装空调；二是开设职工活动室，增加图书室的藏书，以方便职工的活动及阅览书刊，使员工心身得到健康发展。

⑸计划设立学科带头人机制以加强专科建设。

3、加强与上级行政部门的联系，拓宽招聘渠道

我院将加大与政府相关职能部门沟通力度，一是争取得到政府在经济上、政策上的支持，从而改善员工收入，缩小与珠三角的差距；二是经常与人社局沟通协调，争取给予更大的指导与帮助，简化流程，突出重点，监督及指导我院完成招聘任务，尽可能使招聘的人员符合我院工作要求;三是与人社局沟通能否简化专业技术人员续聘继教学分的管理。

4、建议政府对医疗卫生系统引进人才方面给予财政的支持。

5、建议改革本市毕业生招聘及人才引进机制，给予用人单位更多的自主权。

2024年10月15日

**第四篇：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

**第五篇：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。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找