# 人才队伍建设实施方案

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-08-02

*第一篇：人才队伍建设实施方案xxx医院人才队伍建设实施方案为推进我院综合改革，加强人才队伍建设，全面提升医务人员的业务素质和技术水平，积极培养或引进学科带头人，为医院可持续发展提供人力资源保障。根据《公立医院改革实施方案》要求，结合我院实...*

**第一篇：人才队伍建设实施方案**

xxx医院人才队伍建设实施方案

为推进我院综合改革，加强人才队伍建设，全面提升医务人员的业务素质和技术水平，积极培养或引进学科带头人，为医院可持续发展提供人力资源保障。根据《公立医院改革实施方案》要求，结合我院实际，制定本方案。

一、指导思想

以科学发展观为指导，大力推行以人为本的管理理念，提高人力资源管理水平，建立健全继续教育制度，积极培养或引进县域学科带头人，吸引和鼓励优秀人才到我院执业，建立层次分明的人才建设体系，提高我院综合服务能力，更好地服务广大患者。

二、人才培养的主要任务和目标

（一）提高学历层次，改善人才结构

根据医院临床的学历结构本、专科层次人员居多，医技科室中专学历人员较多等现状，以促进专科学历人员攻读本科为重点，鼓励医技人员攻读专科，缩短临床、医技科室人员学历差距。在此基础上，培养专业学科带头人、业务技术骨干，同时加大投入，鼓励、支持本科层次医务人员考研、读研，每年计划选送2－3名临床医师攻读研究生，以提高医院的科研工作能力，更好地开展新技术、新项目研究。

（二）建立层次分明的人才建设体系

1．抓好住院医师规范化培训。认真落实总住院医师制度、三级查房制度等各项有利于青年医生成长的制度；成立专门的继续教育和住院医师培训考核小组，制订住院医师评分、轮转、考核、奖惩、专科培训制等完善的培养体系。在住院医师培训阶段便牢固确立临床与科研并重的观念。要定期为青年医务人员开展包括疑难病例讨论会、临床思维和学科新进展讲座、国际核心期刊论文写作培训等各类业务学习，以培养其科研能力。

2．开展全员培训，提高整体素质。充分利用远程教育、聘请外院专家以及医院的人才技术优势，以继续教育形式，开展全员培训，使医务人员掌握国内外的新理论、新知识和医学动态，提高全员业务知识和诊疗技术水平。充分发挥院内专家的传、帮、带作用，定期举办院内专家全院性讲课，并要求主治以上医师听课率90％以上，住院医师听课率达100％。积极鼓励科室内的小讲课，各科室每月都要组织3－4次科内小讲课，坚持进行疑难病例讨论、技术交流讲座等多种形式的学习。定期聘请国内知名专家来院进行讲学和技术指导。

3．加强科室专业建设，提高技术水平。

（1）扩大服务范围，拓展服务领域。在开展现有科目的基础上，不断开展新技术、新项目，扩大医疗服务范围，开拓新的医疗服务领域。进一步加强技术人员培训，选送各岗位的中青年尖子到外地进修。学习内容以拟在本院开展的新技术、新项目为主。每位外出学习人员回院后要开展一项新技术、一个新项目或应用其先进的管理经验。医院要对外出人员开展新技术情况进行评估。同时，鼓励各临床科室人员参加各种短期培训班、学术交流等活动。

（2）不拘一格使用人才。一是为现有技术骨干提供必要的科研和临床工作条件，为其发挥聪明才智、施展才华创造条件；二是突破传统框架，大胆培养和启用年青技术人员，有效解决人才断层、学科骨干趋于老龄化的问题。

（3）征引高层次的专业技术人才。继续采取请进来的方式，聘请一批院外知名专家作为医院特聘专家，帮助和指导医院学科建设、人才培养和新技术、新项目的开展，不断更新知识，拓宽视野，强化专业技术人员的业务能力和提高人才队伍整体素质，提升新技术应用能力以及学术创新和科研水平。

4．从基础抓起，做好新进人才培养。

对新职工实行先轮训再定科制度。对新参加工作人员，医院首先要对其进行轮训。实行内科、外科分开轮训，每个专科轮训6个月不等；同时要求外科医生轮转相关的内科，如：呼吸内科、心血管内科、神经内科、肿瘤科等。住院医师轮训完毕后，进行专业定科。

三、保证措施

（一）加强经费保障。根据卫生人才队伍建设的需要，设立卫生人才队伍建设专项资金，纳入年度预算，提取人才

培养经费，与财政拨付的卫生人才队伍建设专项经费一并用于卫生人才队伍建设和高层次卫生人才的培养、选拔、奖励和引进。

（二）加强组织保障。建立卫生人才工作协调机制，加强宏观指导和统筹协调。积极与发展改革、财政、人力资源社会保障（人事）、教育、机构编制等部门协调配合，研究制定加强县医院各类卫生人才队伍建设的政策和措施。县医院要把卫生人才队伍建设作为卫生事业发展的重点，制定卫生人才队伍建设规划，建立卫生人才工作责任制，明确目标任务，整合资源，落实措施，坚持不懈地抓出成效。

（三）加强舆论保障。充分利用各类宣传媒体，大力宣传卫生人才政策，努力形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好风气。不断优化医务人员执业环境和条件，保护医务人员的合法权益，进一步调动医务人员工作积极性。

**第二篇：高层次人才队伍建设实施方案**

关于加强河南省高层次专业技术人才队伍

建设的实施方案

为深入贯彻落实《中共河南省委河南省人民政府关于深化人才发展体制机制改革加快人才强省建设的实施意见》，更好地发挥高层次专业技术人才在推动我省经济社会发展中的重要作用，现就“十三五”时期加强我省高层次专业技术人才队伍建设制定如下实施方案。

一、主要目标

（一）主要目标。到2024年，全省取得高级专业技术职务任职资格人员、硕士以上学历或具有较高水平、特殊才能的高层次专业技术人才达到45万人以上。其中：“百千万人才工程”国家级人选120人左右，享受国务院特殊津贴专家2800人左右，中原学者60人左右，河南省优秀专家1800人左右，省杰出专业技术人才100人左右，享受省政府特殊津贴人员600人左右，省学术技术带头人2200人左右，省职业教育教学专家500人左右，累计招收培养博士后研究人员4500人以上；在重点学科和优势产业、新兴产业、新业态领域中培养造就一批在全国有影响的学术技术领军人才和创新创业团队；高层次专业技术人才的培养、引进、使用机制进一步完善，创新创业环境进一步优化；高层次专业技术人才对科技进步、产业升级、文化繁荣、社会发展等方面的支撑作用进一步增强；产业技术领军人才（团队）不断涌现，成为推进科技进步的主要力量；基本形成一支数量可观、门类齐全、结构合理、素质优良，与我省经济社会发展相匹配的高层次专业技术人才队伍。

二、加大高层次专业技术人才支持培养力度

（二）完善选拔培养体系。完善高层次专业技术人才选拔标准和条件，对不同领域、不同学科的高层次专业技术人才实行分类评价，不断提高选拔培养的质量和效果。建立我省“811青年人才工程”与国家“百千万人才工程”、“万人计划”的梯次培养对接机制；推动高层次专业技术人才选拔向县（市）延伸，加快完善省市县三级上下衔接、梯次递进的高层次专业技术人才选拔培养体系；加大“两院”院士（中国科学院院士、中国工程院院士，下同）、全国杰出专业技术人才、“万人计划”领军人才、“百千万人才工程”国家级人选、长江学者、文化名家暨‘四个一批’人才、享受国务院特殊津贴人员等国家级人才工程人选推荐力度；以实施中原“千人计划”为牵引，扎实做好中原学者、河南省杰出专业技术人才、享受省政府特殊津贴人员、河南省学术技术带头人、河南省职业教育教学专家等我省高层次专业技术人才选拔工作；设立产业技术领军人才选拔项目，加大产业技术领军人才选拔工作力度，着力推动各类杰出专业技术人才不断涌现、脱颖而出。

（三）实施高层次人才特殊支持计划。参照国家“万人计划”，实施我省高层次人才特殊支持计划，依托省级重点人才培养工程，遴选2024名有发展潜力的各层次、各领域领军人才。对有潜力成长为“两院”院士的中原学者，设立科学家工作室，配备专职中青年助手，实行有针对性的支持政策。对通过我省推荐培养成为国家最高科学技术奖获得者、两院院士、国家“千人计划”（含国家外专千人计划）、“万人计划”入选者、国家杰出青年科学基金获得者、长江学者、全国杰出专业技术人才、国家百千万人才工程入选者、文化名家暨‘四个一批’人才等高端人才，享受与引进人才同等的待遇。

（四）实施产业技术领军人才支持计划。围绕高端装备制造、新能源汽车、电子信息、节能环保、新材料、新能源等新兴产业，重点培养500名国际或国内一流水平、在战略性新兴产业领域有重大突破或重要科技成果转化产生较大经济效益、引领作用显著的产业技术领军人才，省市财政统筹人才专项等资金给予支持。

（五）实施博士后创新人才支持计划（简称“博新计划”）。以国家和我省实验室等重点科研基地为依托，在我省重大战略、战略性高新技术和基础科学前沿领域，每年择优遴选20名应届或新近毕业的优秀博士生予以重点项目资助，加速培养一批国际一流、国内领先的创新型青年科技人才。

（六）实施高层次人才国际化培养计划。以中青年学术技术带头人为重点，每年选送50人左右出国进行中长期培训，培训时间不少于3个月。每年有计划有重点地选送高层次专业技术人才到国（境）外著名高校、科研机构、培训机构进行深造，每批在国（境）外深造时间不少于12个月，着力提高我省高层次人才国际化水平。

（七）实施重点领域紧缺人才培养计划。着眼我省重点领域、重点行业高层次、急需紧缺人才培养需求，依托专业技术人才知识更新工程，采取高级研修班、进修班、学术讲座和选送有发展潜力的中青年学术技术带头人到国内知名高校、科研机构进修培训等不同形式，每年培养培训专业技术人才10万人次。着力加强优势产业、新兴产业、非公经济组织高层次专业技术人才的知识更新工作，不断提升我省高层次专业技术人才的创新能力。

三、大力集聚海内外高层次专业技术人才

（八）实施高端领军人才引进计划。进一步加大高端领军人才引进力度，重点引进国家最高科学技术奖获得者、“两院”院士、外籍院士等顶尖人才，国家“千人计划”（含国家外专千人计划）、“万人计划”入选者、国家杰出青年科学基金获得者、长江学者、全国杰出专业技术人才、“百千万人才工程”国家级人选、文化名家暨“四个一批”人才、中国科学院“百人计划”入选者等高端人才和通晓国内外金融规则、善于资本运作的金融领军人才。对上述人才来豫工作的，按照《中共河南省委河南省人民政府关于深化人才发展体制机制改革加快人才强省建设的实施意见》有关要求，享受相应待遇。充分发挥河南省特聘研究员岗位设置制度、河南省高等学校特聘教授岗位制度等人才制度的引才聚才优势作用，通过“特设岗位+项目研究+创新人才团队培养”等形式，面向海内外引进一批在各自学科领域内具有国际一流、国内领先学术水平和科研开发能力的高层次专业技术人才，带动和培养造就一批创新能力强、具有国内外先进水平的研发创新领军人才（团队）。

（九）实施产业技术领军人才团队引进计划。以服务“三区一群”（郑州航空港经济综合实验区、郑洛新国家自主创新示范区、中国（河南）自由贸易示范区、中原城市群）等国家战略规划实施和战略平台建设为重点，突出“高精尖缺”导向，围绕高端装备制造、新能源、新能源汽车、新材料、新一代信息技术、生物医药等战略新兴产业和优势支柱产业及新兴业态，着重引进站在科技前沿和产业高端、拥有自主创新成果的产业技术领军人才团队。对国家最高科学技术奖获得者、“两院”院士、“千人计划”专家、国家重大科技成果完成人等海内外产业技术领军人才及其团队带技术、带成果、带项目创新创业和转化成果的，经评估由省政府引导基金给予不超过全部股权20%的基金支持；对世界一流水平、支撑产业转型、具有重大经济效益和社会效益的创新创业团队，一事一议，特事特办。

（十）实施海外高层次人才引进计划。制定《河南省外籍高层次人才认定办法》，实施重大海外高层次人才引进工程，以中原“百人计划”为牵引，立足我省战略性新兴产业和新型业态建设发展，重点引进一批掌握国际先进技术、能够在关键领域实现突破、带动主导产业集聚发展的高端外国专家、技术领军人才（团队）。实施国际人才合作项目，依托我省重大科研项目和重大工程、重点学科、重点实验室、重点科研基地等，采取“项目+人才+资金”等形式，引进高端外国专家和专门人才（团队）。持续开展海外英才中原行、海外智力为国服务行等系列活动，到2024年，累计引进海外留学人才120000人次来豫开展服务活动，其中硕士以上海外高层次专业技术人才7500人次，博士400人次。

四、营造高层次专业技术人才创新创业良好环境

（十一）完善人才激励机制。健全人才评价体系，突出创新能力和社会贡献评价标准，对业绩特别突出的拔尖人才，可破格或越级评聘高级专业技术职务；建立完善关键技术岗位竞聘制度，让有真才实学的专业拔尖人才能够脱颖而出，担当重任；深化分配制度改革，实行向关键专业技术岗位和重要专业技术骨干倾斜的分配制度，落实技术要素按贡献大小参与分配政策，对高层次人才可实行协议工资、项目工资等灵活多样的分配办法；落实《促进科技成果转化法》等法律政策，赋予创新领军人才更大财物支配权、技术路线决策权，提高科研人员成果转化收益分享比例；发挥表彰奖励的导向作用，对获得全国杰出专业技术人才称号的个人和集体，新当选中国科学院院士和中国工程院院士、入选长江学者奖励计划、获得国家杰出青年科学基金奖励、国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖前两位的个人和集体，其他获国家科技奖项、国家“友谊奖”、国家级优秀教学成果特等奖、中国青年科技奖的个人或集体，以及获得国家其他奖项的个人或集体，按照有关规定给予重点奖励。

（十二）加强引才育才载体建设。加强省、部（院）合作，积极吸引世界500强企业、大型“央企”以及境内外知名院校、科研机构和知名创新型企业在豫设立研发机构；发挥留学回国人员创业园、引智试验区、院士工作站、博士后科研流动站（博士后科研工作站、创新实践基地）、专家服务基地等载体招才引智功能；着力加强国家和省重点实验室、工程实验室、工程技术（研究）中心、协同创新中心等重要平台建设。到2024年，建成100个以上院士工作站，50个左右省级专家服务基地，70个以上博士后科研流动站，230个博士后科研工作站，300个博士后创新实践基地，18个留学人员创业园，60个省级重点实验室，300个省级工程技术研究中心，20-30个产业技术研究院。

（十三）创新柔性引才方式。鼓励高校、科研院所建立“人才驿站”，支持用人单位采取兼职挂职、技术咨询、项目合作、海外工程师、周末教授等方式，集聚国内外专家智力。实施专家服务基层行动计划，通过技术指导、决策咨询、项目合作、联合攻关以及推广新技术、新品种、新工艺、新方法等形式，引导和支持高层次专家向我省人才洼地流动。在我省高等院校、科研院所和企事业单位大范围推行特聘教授、特聘研究员、特聘专家制度，建立常态化、滚动支持机制，集聚国内外杰出人才来豫创新创业。以河南籍和在豫工作过的高端人才为重点，实施“乡情引才工程”，完善豫籍高层次人才信息库，打造引才新品牌。发挥国际高端猎头和行业协会作用，加强海外引智工作联络处建设，建立北（京）上（海）广（州）深（圳）人才工作站，通过市场化、社会化、国际化运作引进高层次人才。

（十四）开辟引才“绿色通道”。对引进的高层次人才、急需紧缺人才及业绩特别突出的人才，可不受单位结构比例和岗位限制，通过特设岗位、动态调整岗位设置等多种方式评聘专业技术职务；对具有高级专业技术职务和博士学位的人员，可采取直接考核的办法招聘，其无档案的，经过组织查证核实程序后其工资档次可实行无档案身份认定；在外省、市已具有相应专业技术资格的人员，来我省工作的，直接确认其资格；对符合条件的海外归国高层次人才，可直接考核认定其高级专业技术职务；对特殊人才实行“一人一策”。

（十五）鼓励离岗创新创业。鼓励高等院校、科研院所等事业单位在编在岗的专业技术人才携带自有科研项目和成果脱离原单位工作，到企业开展创新创业或自主创办企业。经单位批准同意，可在5年内保留人事关系，由原单位发放基本工资（岗位工资和薪级工资），并保留其参加职称评审、岗位等级晋升、社会保险等方面的权利。允许高等院校和科研院所设立一定比例的流动岗位，吸引有创新实践经验的企业高层次人才兼职。

（十六）提供便捷化服务保障。认真贯彻中央关于进一步加强党委联系服务专家工作文件精神，不断提高联系服务专家工作的水平。进一步提高医疗待遇水平。按照《河南省高层次人才认定和支持办法》，经认定的高层次专业技术人才，按层次分别纳入一级、二级、三级保健对象范围，享受相应的医疗保健和医疗保险服务。推进人才公寓建设，支持高校、科研院所、国有骨干企业利用自有存量国有建设用地建设高层次人才周转房。优化人才服务流程，为高层次专业技术人才在办理出入境手续、居留落户、人事关系、社会保险、住房安居、家属就业、子女入学等方面实行“一站式”服务，简化手续，限时办结。加快人事档案管理服务信息化建设。完善社会保险关系转移接续办法，便捷人才跨地区、跨行业、跨体制流动。实行外国人来豫短期工作邀请函办理“一站式”服务和外国人来豫工作就业“两证合一”服务。

五、组织保障

（十七）加强组织领导。在省人才工作领导小组领导下，省人力资源和社会保障厅负责协调推进各项工作，宣传、科协、发改、教育、科技、工信、公安、财政、住建、农业、商务、卫计、税务、金融等部门各司其职，定期召开会议，促进各项任务的落实。各级政府要高度重视高层次专业技术人才队伍建设，坚持“一把手”抓“第一资源”，统筹相关部门，结合实际制定符合当地经济社会发展要求的贯彻落实意见。

（十八）落实主体责任。各地、各有关部门要认真贯彻落实高层次专业技术人才队伍建设工作部署，确保各项任务有序推进、按时完成。要加强督导检查，针对重点任务、重点举措，明确督查重点，及时跟踪问效。对督查中发现的问题，明确责任、挂号督办、限期整改，对执行不力、整改不到位的问责追责。

（十九）营造良好社会氛围。加强舆论宣传，大力宣传人才强省战略的重大意义，宣传各个领域、各个行业涌现的高层次专业技术人才先进事迹。坚持以事业留人、感情留人、待遇留人，倡导体现鼓励创新、宽容失败的科研精神。

**第三篇：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

**第四篇：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。

**第五篇：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。

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