# 部门人才阶队建设方案

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2024-06-27

*第一篇：部门人才阶队建设方案部门人才梯队建设方案一、目的1、建立和完善部门人才培养机制，通过制定有效的关键岗位继任者和后备人才甄选计划，合理地挖掘、培养后备人才队伍，建立人才培养梯队，为公司异地扩张及可持续发展提供人力支持。2、为加大XX...*

**第一篇：部门人才阶队建设方案**

部门人才梯队建设方案

一、目的1、建立和完善部门人才培养机制，通过制定有效的关键岗位继任者和后备人才甄选计划，合理地挖掘、培养后备人才队伍，建立人才培养梯队，为公司异地扩张及可持续发展提供人力支持。

2、为加大XX部门人才队伍的储备，提高员工的工作积极性，拓宽人才的职业发展通道，加强管理人员培养下属的能力，增强人才竞争优势，特制定本方案。

二、原则：坚持“内部培养为主，外部引进为辅”的培养原则。

三、人才培养目标

坚持“专业型培养和综合型培养”同步进行。专业型指在工程造价、材料采供等专业领域内掌握较高技术水平的人才；综合型管理人才指在本部门或本部门工作领域具备全面知识，有较高管理水平的人才。

四、适用范围：XX公司XX部门所有员工

五、具体人才梯队建设方案：

（一）计划制定

1.1收集各岗位职责说明书，根据岗位职责说明书制定岗位发展规划；

1.2根据岗位职责及纵横向联系设置横向发展计划及纵向发展计划；

（二）人才梯队划分

2.1一级梯队：部门总经理（含）及以上职位、总工程师、所辖部门副总经理（含）及以上岗位的在职人员均为一级梯队人才。

凡是有潜力在1-3年内发展为一级梯队的人才称为A库人才；

2.2二级梯队：各级中层管理干部、各专业的高级技术人员均为级二梯队。凡是有潜力在1-3年内发展为二级梯队的人才称为B库人才。

2.3三级梯队：各级业务主管及各专业类中级技术的骨干人员为三级梯队人才。凡是有潜力在1-3年内发展为三级梯队的人才称为C库人才。

2.4A、B、C库人才统称后备人才，所涉及的岗位为关键岗位。关键岗位指对公司生产、经营、管理等业务的稳定运行、公司效益的增长有着重要作用的岗位，包括中层以上管理人员、各业务骨干等。

2.5重点培养对象为A、B库人才。

（三）储备人员条件 3.1知识经验和工作业绩方面：知识全面、经历丰富、业绩出色、综合素质较强，并且服众；工作积极主动，有上进心，工作责任心强，较强的团队合作意识，较强的职业素养；

3.2考核的关键资质：

3.2.1沟通能力；

3.2.2分析判断能力；

3.2.3计划组织能力；

3.2.4管理控制能力；

3.2.5应变能力；

3.2.6执行力；

3.2.7创新能力；

3.2.8领导能力；

3.2.9决断力；

3.2.10人际关系能力；

3.2.11团队合作能力；

3.2.12承受压力的能力。

3.3其他方面素养：

3.3.1性格特征

3.3.2职业倾向

3.3.3健康状况 3.4最近六个月综合考核分不能低于80；

3.5符合公司对储备干部的基本要求；

（四）各级后备人才的核心素质：

4.1A库人才：

资源整合能力、事业心、影响力、决策力、系统思考能力等。

4.2B库人才：

团队管理能力、独挡一面的能力、专业及学习能力、敬业及责任心、目标导向等。

4.3C库人才：

专业与学习能力、解决问题能力、敬业与责任心、环境适应能力、团队协作意识等。

（五）拟定人员

5.1对符合储备条件的人员进行人员提报；

5.2各板块负责人根据各自实际情况按照部门人数的百分之二十的占比提交储备人员名单；

5.3部门员工可自行推荐；

5.4鉴于人员的流动性，人才储备每三个月提交一次；

（六）资格评审

6.1部门对收到的提报人员进行初步评估；

6.2评估分数在80分以上者进入人才储备；

6.3部门经理及储备人员填写人才储备卡并报公司总经办备案；

（七）计划落实

7.1进入人才储备库的人需提交个人能力分析及个人发展规划；部门根据员工个人能力及发展规划拟定员工发展规划；

7.2公司总经办与部门一起对储备人才进行能力分析并制定具体发展培养计划；

（八）进行培养

8.1公司总经办及部门根据员工培养计划进行培训；

8.2对培训后员工进行再评估；

8.3根据评估结果提出改进计划；

8.4部门经理及公司总经办根据计划对人才进行指导及沟通；

8.5依此循环直到晋升或岗位调整；

（九）后备人才的考核

9.1部门将关键岗位现职人员的后备人才建设工作考核作为年度考核的重要组成部分，占年度考核权重不应低于5%。

9.2后备人才综合考评成绩为“优秀”的，在晋升、培训机会等方面给予优先考虑；考评成绩为“满意”的，可以再给予适当的培训及轮岗机会，帮助其提升能力；考评结果为“欠佳”的，取消其后备人才资格，退出后备人才培养计划，并重新选拔。9.3后备人才的晋升包括薪酬等级的上调和职位的提升。

（十）激励措施

10.1每半年对储备人才进行综合评估，评估结果排前三名均按照人才激励计划进行奖励；

10.2对储备人才工作落实不到位，未达到人才培养计划的相关责任人根据考核办法予以处罚；

10.3当管理人员职位空缺时，根据评估结果及岗位要求对储备人才进行晋升；

10.4根据员工个人发展意愿也可在其感兴趣岗位空缺时根据能力及愿望进行岗位调整（亦可参与公司举行的公开竞聘）；

10.5公司总经办及部门经理年终考核，如部门经理一年内培养出后备部门经理（或部门副经理）一名以上，储备经理上任后对部门经理进行奖励并纳入其年终考核；成本经理培养出后备成本经理（或成本副经理）一名以上，后备成本经理提升后对成本经理进行奖励并纳入年终考核。

（十一）总结与改进

每年的12月20日之前对一年来人才梯队建设工作进行总结，提出后备人才的晋升、变动方案以及次年的工作计划。（附：部门架构图，请详见附件）

XX公司XX部门

二○XX年X月X日

**第二篇：我队加强人才队伍建设方案**

加强人才队伍建设

单位：姓名：

人才是最宝贵、最重要的战略资源，是一个队伍发展壮大的内在动力。所以如何吸引最好的技术人员，把最好的人力资源发挥最大的作用，这是在人力资源管理中的一种非常重要的职责，也是一个单位人力资源规划和实施的主题内容。

根据我队现有状况分析如下，我队现已与全国许多高校建立了人才输送基地，并且与中国矿业大学、山东科技大学强强联合，共同创办了“中国矿业大学环测学院产学研基地”、“山东科技大学资环学院产学研基地”。共完成科研成果30余项，“低渗透含水层水文地质参数的模拟研究与应用”等省级科研项目获得山东省科技进步奖、全国及省煤炭工业协会科技进步奖。我队为各高校就业生提供了良好的实习条件和实习环境，赢得了广大实习学生的就业热情。因此，有一大批专业技术人才来我队进行就业工作，使我队在人才队伍方面的建设得到了很大程度的提高。全队现有各类专业技术人员230余人，其中高级职称的13人（含全国储量评估师1人，国家注册岩土工程师2人，山东省矿产资源储量评审专家3人），中级职称的112人。现有资源勘探业、地勘延伸业、煤矿服务业、新能源开发业四大经济支柱产业，年经营收入逾亿元。

我队在积极实施大地质、大市场战略的同时，还稳步推进“科技兴队、人才强队”战略，紧紧围绕以人才强队的主线，坚持做好人才工作，充分调动科研技术人员围绕煤炭资源勘探、矿井水文地质勘查、煤层气勘探开发、复杂地基处理与深基坑支护、数字测井与报告编制、地源空调与地热开发应用、地籍调查测绘等重点技术领域进行科技攻关，注重全方面人才的培养，提高全队人才工作建设。

加强人才队伍建设，也是为了完善社会保障体系、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，是我队近些年来发展的宗旨。

一、要扩大人才队伍规模，大力推进学习型人才队伍建设。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，不断提高人才队伍的业务素质和学识修养，增加阅历，积累经验，促

其尽快成才。

二、加强岗位锻炼，鼓励自学成才。坚持把青年职工放到有利于其成长和发挥作用的工作岗位进行培养锻炼，有意识地让青年职工在自己的岗位上多承担一些急难险等重任务，通过早压担子、多压担子、压重担子，帮助其在工作中扬长避短，尽快成长。通过多岗位锻炼、挂职锻炼、轮岗交流等形式，使职工进一步开阔视野，磨练意志，转变作风，积累经验，增长才干。

三、坚持管理监督与关心爱护并举的人才管理政策。对青年职工既要关心爱护，又要严格要求，加强管理，以利于他们健康成长。要有针对性地进行思想教育，经常检查指导他们的工作，帮助他们总结经验，发扬成绩，克服缺点，发展不良倾向和思想苗头要及时提醒，帮助他们防微杜渐。要引导和鼓励青年职工克服浮躁心态，发挥潜能，做出实绩。要高度重视和帮助解决青年职工在工作生活中的困难，为青年职工的成长成才创造良好的外部环境。

四、加快青年后备干部培养。后备干部工作是培养选拔优秀年轻干部的重要措施。要结合青年职工的个人潜能、兴趣志向、能力专长、发展趋势、成长经历等制定科学合理的干部培养规划。对业绩突出、有发展潜力的优秀青年职工，要在考核考察的基础上，给他们压担子，放手让他们独当一面，经受实践的考验。条件成熟的，及时提拔到领导岗位上

来，担当重任。形成青年干部队伍的良性循环，使青年干部培养工作成为有源活头，促进单位干部队伍健康可持续发展。

五、要改善人才成长环境。人才的活力取决于机制和环境的好坏，单位要营造一个有利于人才健康成长的良好氛围。具体来讲，一是要创造人才有所值的新环境。大力改善人才的生活、工作条件，在尽可能的情况下，实施高强度的激励手段，高度重视人才待遇问题，这是人才去留的关键所在。鼓励人才大胆创新，追求新技术，创造高效益。在人才激励与保障措施方面，要本着量力而行、兼顾一般的原则，适当的拉开人才与普通员工的收入差距，体现出能者多劳、能者多得的优点。二是要创造事业留人的新环境，单位要体现出积极创造的精神，要让人才感觉到单位在蓬勃发展的气息，给人才以坚定的信念支撑，这样才能使他们的工作充满着激情，才能创造出更高、更大的效益。三是创造感情留人的新环境。单位领导要吧稳定人才队伍作为工作的重点来抓，要与人才队伍加强沟通，架起感情的桥梁，凝结情感纽带，做广大人才的贴心人，创造留人栓心的良好环境。

六、加强对青年职工队伍的组织领导。加强对青年职工的培养锻炼，促进青年职工早日成才，是基层党支部义不容辞的职责。要切实加强对青年职工工作的领导，把这项工作列入重要议事日程，定期进行研究，及时解决存在的问题。

要根据实际情况制定青年职工培养计划并认真组织实施，确保目标和任务的落实，认真按照党委的要求，把这项关系大局、关系长远的工作抓紧抓好，抓出成效。

从当今我队发展趋势上看，人才的引进工作出现了断层现象，在最近三到五年期间人才引进量明显的有所下滑。随着国内形式的变化我队应该做一些必要的调整，争取把更多的优秀人才吸引进来，更好的为我队将来的发展做贡献。我队在内外环境上存在一些不足，硬件跟不上去，这些都是需要改善的问题。

**第三篇：人才梯队建设方案**

集 团 人 才 梯 队 建 设 方 案

一、人才梯队建设工作进程：

人才盘点--选拔评估--培养方案--考核晋升

1.人力资源盘点：通过盘点了解整个集团人力资源现状。

2.关键岗位盘点：通过盘点了解公司关键岗位

实施机构：人才管理中心，各子公司人力资源部

1.培训课程；2.轮岗计划；3.继续教育；4.参与项目工作；

实施机构：集团人才管理中心、各子公司高层、人力资源部

1.后备人才考察，培养结果考核。

2.职业生涯发展计划及建议；

实施机构：集团人才发展委员会，集团人才管理中心。

1．各子公司领导或人力资源部提名，经过民主评议和测评，报集团人才发展委员会参审。

2.人才发展委员会对其进行发展力评估，明确其职业发展方向。

3.汇入后备人才长名单。

实施机构：集团人才发展委员会，集团人才管理中心，各子公司人力资源部

1、人才盘点：

各子公司根据公司生产经营需要，对本公司所有人才状况进行盘点，确定本公司需要储备后备人才的关键岗位。关键岗位是指对公司生产经营业务的稳定运行、公司经营效益的增长有着重要作用的岗位。关键岗位的范围包括公司中层以上管理人员、各专业线骨干，结合公司具体情况有所不同。关键岗位确定后，人力资源部负责建立关键岗位人员的发展档案，记录关键岗位人员的基本信息、考核情况、培训和其他数据资料。

2、选拔与评估：

根据人才盘点结果，对各级后备人才进行选拔评估，评估合格者将正式成为公司后备人才，纳入人才培养计划。后备人才选拔的程序是：

2.1 提名：由各子公司高层或人力资源部提名候选人，或由集团人才管理中心根据人才盘点结果提名候选人，报集团人才发展委员会备案；

2.2 发展力评估：由集团人才发展委员会牵头，对各子公司提名人选进行民主评议和综合素质测评，评审合格者列入正式后备人选；

2.3 审核通过：将评议通过的人选列入后备人选名单，最终形成公司关键岗位和后备人选一览图，经集团领导同意后，交集团人才发展委员会审核备案。

3.培养方案：

各公司根据本公司后备人才名单，为其指定具有针对性的提升培养方案，培养方式包括培训课程、轮岗计划、继续教育、参与新项目建设等，各子公司人力资源部负责培养计划的实施、跟踪和反馈。

3.1 培训课程：

各公司负责实施各项培训计划，应积极创造条件，提供形式多样、内容实用的培训课程；各公司人力资源部建立后备人才的培训档案，对后备人才的培训内容、培训成绩等详细记录，并备案至人才发展委员会。

3.2 轮岗计划：

复合型经营管理人才的培养侧重在为其提供宽口径的轮岗计划，按照后备人才层次有计

划的制定跨系统和跨单位的轮岗锻炼和考察，全面了解公司生产经营状况，培养沟通协调能力和适应能力，从而具备多个岗位的工作经验，为职位晋升奠定良好的基础。

后备人才集团各子公司之间的轮岗由人才发展委员会协调安排；在公司多个部门之间的轮岗，由公司人力资源部统筹安排；在一个部门内部多个岗位的轮岗，由该部门领导安排。

后备人才的轮岗，一年内不得少于两个职位，一个职位的任职时间不应少于三个月。

3.3 继续教育：

各子公司为后备人才提供继续教育的机会，如MBA课程班等，选派具有较高发展潜力的后备人才参加继续教育，系统提升自己的知识水平和素质水平。

3.4 参与新项目建设

集团应根据经营发展情况，安排后备人才参与特定的新项目之中，通过参与新项目建设，使其开阔眼界、锻炼团队合作意识和沟通协调能力，并由此接触和了解公司不同职能领域，提高任职能力。

4、考核和晋升：

各公司人力资源部在集团人才发展委员会指导下负责建立后备人才评估档案，收集后备人才所在部门的工作考核成绩、培训考核成绩以及参加公司项目建设等多方面的表现和成就，结合360度访谈与反馈，对后备人才进行全面总结和综合评估，最终形成后备人才发展力评估报告。评估工作原则上每年进行一次，根据评估结果确定晋升名单。

后备人才综合考评成绩为“优秀”的，在晋升职务、培训机会等方面给与优先考虑；考评成绩为“满意”的，可以给与适当的培训和轮岗机会，帮助提升任职能力；考评成绩为“欠佳”者，取消后备人才资格，退出后备人才培养计划。

二、两类人才发展模式：

1.复合型经营管理人才培养模式：宽口径培养

培养方法：轮岗工作（不同系统）+挂职锻炼（不同部门）+新项目工作+继续教育

轮岗计划 复合型经营人才

2、业务/管理型专才培养模式：线性交叉培养

培养方法：业务或专业领域内轮岗+项目工作+继续教育+内部指导人培养，强调又红又专，在业务线和管理线上深度培养。

生产序列

首席技师

高级技师

技师

普通工人

**第四篇：人才梯队建设方案**

人才梯队建设方案

为增强企业员工队伍建设，做好人才储备梯队建设，增强企业的凝聚力与向心力，确保人力资源储备，实现员工职业发展与企业战略的一致性，制定本方案：

一、人才梯队组织结构

1、公司战略目标与发展远景

公司战略发展规划是企业工作目标与发展标准，是企业各项工作开展的基础，也是企业组织结构设计的准则。董事长及总经理会同公司各部门经理根据企业现状及行业机遇研究讨论制定企业3-5年发展目标。

2、各部门战略组织结构

各部门经理根据企业战略规划拟定部门后续组织架构、各岗位工作职责与任职要求、人员编制数量，提报到人力资源部与总经理审核确认；

3、公司人才结构盘点

人力资源部与各部门经理、总监盘点各部门人员编制、数量、岗位职责、任职要求、员工素质、技能、工作经历、成长潜力，并罗列清单备用；

4、确定核心岗位、核心员工

人力资源部会同部门总监、经理确定部门20%核心岗位员工，确定待培养对象：

① 部门员工盘点，确定各岗位的考核标准（知识、技能、素质、稳定性）

② 根据考核标准进行人员排序

③ 对各岗位人员的优缺点进行标示，并确定培养对象

二、人才梯队培养建设

1、确定拟培养对象、岗位目标

①人力资源部会同各部门经理确定各部门关键岗位以及核心培养对象

②各部门经理在人力资源部指导下制定培养对象的学习目标、学习内容及期限

③安排资料，提供良好的学习环境、氛围

2、学习方式

岗位轮换、外出培训、岗位实习、脱产培训

3、岗位工作考核

学习期限结束，部门经理对该员工的学习情况及岗位胜任程度考评

5、考评反馈

将该学员的考评结果反馈给学员本人，并根据考评结果做出辞退、培训、换岗、晋升等决定

三、注意事项

1、学员岗位的晋升与薪资一并进行调整，薪资需与市场相持平；

2、培训学员签订培训协议，并承诺公司服务年限

**第五篇：部门团队建设方案**

部门团队建设方案

首先要打造一个部门团队建设,就要先确立好部门的文化特色，以下是由资料站为你提供的部门团队建设方案，希望对你有所帮助！

一、打造部门文化

含义：部门文化即是一个组织由其价值观、信念、仪式、符号、处事方式等组成的其特有的部门文化形象。

人事规划(各专业人才、工作配合与互补、长短期规划)

根据公司发展规模及计划，进行本部门人事的相应组建，分短期、中期、长期三个段来发展，配合好人力资源部做好人才的招募和培养工作 

通过多种方式网罗人才：内部提拔和招聘、外部挖猎等方式  对每名员工做好个人职业发展与规划

二、本部门团队成员精神信仰 

诚信：相互之间以诚相见，对公司忠诚  尊重：既是要体现人和人之间人际关系相互尊重，也体现在尊重对方的劳动成果上 

奉献：主观能动地完成工作，讲究奉献精神 

领导能力：做为本部门的职业经理人，要讲究职业精神、专业化和领导能力，其中领导能力是本部门的一大特色。成员个体既是部门主管或经理，又要具有总部成员的工作安排、协调、目标达成方面的领导和安排能力。

三、团队建设方式： 

入职培训(准备材料，公司全面介绍、制度培训、酒店管理部ppt规划，酒店展示、业态特征、职业经理人要求等)

学习与成长能力建设

 户外拓展 

集体活动参与

 季度会议(培训提高、业务交流、头脑风暴)

定期视频会议 

证书制(培训参加课时)

专业方案(根据公司发展及要求核心诉求)形成自己模式：如根据各业务板块及未来发展，形成方案。方案要对主要条款进行框架性的约定。

四、团队建设宗旨 

发挥合力，战斗力，团队目标共同达成，团队成果共同分享 

团结、奋进、有干劲、睿智、年轻化 

学习能力强 

勤奋、敬业、专业 

形象好：代表酒店这个服务行业的服务水准、具有时尚引领作用、素质和品味要高端、国际化。

培养贵族气质

五、团队成员基本素质 

学习能力强、有责任心，有培养前途 

高素质、高学历，名校本科以上，硕士优先 

高忠诚度 

人性简单，不复杂，不搞事，一心一意，心甘情愿意地做工作。

以上这篇关于部门团队建设方案为您介绍到这里，希望它对您有帮助。如果您喜欢这篇文章，请分享给您的好友。

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