# 人才建设

来源：网络 作者：落梅无痕 更新时间：2024-08-01

*第一篇：人才建设蒲党发[2024]35号蒲麻镇采取“五抓”措施加强人才队伍建设各村党支部、村委会：为推动“人才强镇”战略的深入实施，积极营造全镇“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围，充分调动和激发全镇各类人才建设社会主义新...*

**第一篇：人才建设**

蒲党发[2024]35号

蒲麻镇采取“五抓”措施加强人才队伍

建设

各村党支部、村委会：

为推动“人才强镇”战略的深入实施，积极营造全镇“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围，充分调动和激发全镇各类人才建设社会主义新农村、构建和谐社会的积极性、主动性、创造性，蒲麻镇切实加强对人才工作的领导，进一步建立完善人才工作机制，突出“五抓”措施，进一步加强了人才队伍建设。

一、抓学习，不断深化对人才工作重要性的认识。结合全镇党员先进性教育活动，认真组织开展了全镇干部岗位大练兵活动，及时组织全镇人才工作者学习了中央、省委、市委和县委关于人才工作的方针、政策及文件精神，专题讨论，交流学习体会，掌握精神实质，充分认识人才工作和人

才队伍建设的极端重要性，提高了认识，统一了思想，增强了人才工作的责任感和紧迫感。

二、抓宣传，积极营造“四个尊重”的舆论氛围。切实制定蒲麻镇人才工作宣传计划，充分利用报刊、广播、电视等新闻媒体，大力宣传省委、市委和县委关于人才工作的方针政策和重大决策部署，宣传“人才强县”、“人才强镇”战略的重要意义和基本要求，宣传各县市各乡镇人才工作的新鲜经验和取得的成效，宣传“六支人才”队伍中涌现出的典型人物和先进事迹，初步营造了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会环境。

三、抓调研，全面了解掌握人才队伍状况。成立课题组，由专人负责，协调各有关站所，采取实地调查，召开座谈会等多种形式，运用定性与定量分析、动态和静态分析相结合的方法，立足全镇经济社会发展的实际需要，着眼分析人才队伍建设和工作中面临的新情况，新问题，从人才培养、吸引、留住和使用等方面进行了广泛的调查研究，撰写了《全镇未来五年人才工作的思考与对策》，着手建立蒲麻镇六类人才（党政人才、企业管理人才，专业技术人才、技能人才、农牧村实用人才、社会工作人才）信息库和蒲麻镇紧缺人才需求情况信息库。

四、抓机制，全力推进人才工作向规范化迈进。坚持“党管人才”的原则，强化组织领导，健全工作机构，认真

贯彻落实省、市关于加强人才工作《实施意见》，增强人才工作的针对性和实效性，研究制定了《蒲麻镇人才工作领导小组工作职责及运行规则》、《蒲麻镇人才工作领导小组成员单位工作职责》《蒲麻镇关于培养和使用现有人才办法》、、《蒲麻镇人才工作宣传计划》等，狠抓落实，使人才工作逐步走上规范化轨道。

五、抓培训，努力提高人才队伍的整体素质。以全面提高各级各类干部的思想政治素质、文化层次和实际工作能力为主，多层次、多渠道培训人才队伍，先后举办各类培训班2期，参训人员达135人次。一是强化宏观指导，增强培训工作的广泛性。着力提高各级领导干部的理论修养、培养战略思维、加强党性修养、增强业务和专业知识。围绕建设新农村的需要，深入推进“1+1≥3”培训行动。三是创新方式方法，增强培训的实用性，针对广大农民群众需要的农业知识开展各项培训，切实提升镇干部指导基层工作的能力。

中共蒲麻镇委员会

2024年6月27日

**第二篇：人才梯队建设**

人才梯队建设

人才梯队建设的定义

所谓人才梯队建设，就是当现在的人才正在发挥作用时，未雨绸缪地培养该批人才的接班人，也就是做好人才储备，当这批人才变动后能及时补充上去和顶替上去，而这批接班人的接班人也在进行培训或锻炼，这样就形成了水平不同的人才，仿佛站在梯子上有高有低一样，形象地称为梯队。为的就是避免人才断层。

人才梯队建设的目的一、人才无断层

当公司内的某个职位由于公司业务的变动、前任提升、退休或辞职等种种原因出现空缺时，保证有两到三名的合适人选接替这个位置。

二、顺利交接

保证目前的人选确实胜过他的前任，而且解决得越快越有利于工作的开展。

三、形成人才磁场

大力宣扬公司招贤纳才的形象，有利于招到一流的人才。

人才梯队建设的步骤

首先，人力资源部在员工内部建立人才梯队建设计划。由人力资源部专业人员及公司相关管理人员组成专家小组，针对公司现在各岗位的岗位职责说明书和岗位要求，制定出各岗位的发展方向，可以以图文或图表的方式制定出来。职位发展可以是横向的也可以是纵向的。由人力资源部制定人才梯队建设制度，经过专家小组讨论，通过则可实施。

其次，召集公司管理人员开会，宣导公司人才梯队建设制度，让部门负责人充分理解并支持和配合。一方面人力资源部可以在公司里将人才建设计划充分宣扬，另一方面部门负责人及时将计划贯彻落实到部门中去，在全公司形成一个人才培养造势。

再次，部门经理根据符合梯队成员条件对员工进行考察，并计划培养人数量及时间，并把此工作纳入对部门负责人的考核里，一个季度或半年必须培养出具有哪方面能力的人。发现有符合梯队建设的人员，则上报人力资源部备案，由人力资源部填写成员信息表，并及时与成员沟通其自己的发展方向，优势及劣势，需要得到什么样的提升及培训等。

最后，根据制度实行人才培养和选拔，对梯队成员进行工作跟踪及考核，一个季度或半年对人才进行评估，需要培训的及时安排培训，可以提升的及时提升，全力贯彻人才梯队建设制度，如只制定制度，不执行，那人才梯队建设将形同虚设。

组织梯队建设是员工职业生涯和企业业绩的双赢举措，员工不断的接受新岗位和层次的变化，必须不断地提升自身素质，改善素质结构。而这种职位上升的过程也将给员工们很大的精神满足。自觉的把自己的工作效率提高到最大。员工整个奋斗的过程也是企业业绩增长的过程。

人才梯队建设和开发计划实施流程

实施流程方式，主要包括：

计划启动与培训（计划获得共识，并进行相关的培训）

确定关键岗位层级图（确定公司哪些是关键岗位，人才梯队建设是针对关键岗位的，关键岗位的确定方法等，最终形成公司关键岗位层级图）

人才盘点和发展力评估（根据关键岗位层级图确定关键人才，对他们进行发展力评估。评估内容包括两个方面：一是在此岗位期间绩效总体表现，二是基于此关键岗位胜任素质模型的胜任能力评估。这部分重点在于关键岗位胜任素质模型的建立和评估方法的确定，是整个计划工作的重点和难点，计划想上一级集团寻求支援。最后根据两部分评估结果形成人才发展九方格图，并列明员工在图中所处位置。）

关键人才发展计划与实施（根据关键人才发展力评估报告，并结合集团现有投入资源，制订集团关键人才发展和培养计划。计划主要内容应包括关键人才发展力总体评估情况和分析、关键人才任用、晋升、岗位轮换、培训等建议，并通过有计划、分阶段地实施人才发展计划，达到培养人才、形成人才梯队的目的。）

跟踪、反馈与调整（在人才继任与开发计划的实施过程中跟踪进程和效果，不断反馈，增进内部管理沟通，并根据实际情况采取调整措施，规划和调整下一步的行动。）

**第三篇：人才梯队建设**

背景

近几十年里，中国企业发展速度之快，堪称世界奇迹，而与之不相匹配的是劳动力市场职业化的发展状况，造成的结果就是发展速度越快的企业就越缺少高端人才，由此形成了影响企业持续发展的人才瓶颈。正如华为总裁任正非先生早期所说：“华为发展不快，有内部原因也有外部原因，内部原因是不会管理，而外部原因是在社会上难以招到既有良好素质又有国际大型高科技企业管理经验的人才，即使能够招到，一人、二人也不行，我们需要一个群体。”许多企业寄希望于大规模地引入空降兵来解决问题，但GE、宝洁、IBM、华为等无数优秀企业的实践已经证明，除了初创期和剧烈转型期之外，引入人才都只是一种补充性手段，企业内部人才的培养机制才是最好的员工能力增长机制，而人才梯队建设则是人才培养的核心所在。

在现代，众多企业都在进行人才梯队建设，但基本上都存在一定的误区，主要表现在一下几方面：

1、“人盯人”的后备计划：即一个管理岗位确定一到两个人选为接班人后，只有上面的人早日升迁或离开，接班人才有机会得到晋升，这样人才储备就变成了人盯人。这样往往是一旦后备人才迟迟得不到提拔，反过来又会认为是上级在打压，另外这种后备人才计划范围过小、目标性过于明显的，一旦某人被定为后备人才，其他人员就会感觉丧失了发展机会，随之带来的就是消极怠工。

2、似是而非的后备人才评价标准：企业管理者往往用一些模糊、概念性的词汇，作为后备人才的评价标准，如：在公司工作半年以上；具有大学本科以上学历，如后备人选比较优秀可以放宽至大专学历；绩效考核综合评分为B级以上人员；有较强的事业心和责任感，团队意识强；有一定的管理能力，业务水平高„„这样难以操作，不利于选出合格的人才，培养就更是没有针对性。

3、“伯乐”与“千里马”：国内企业在选拔后备人才时，主要采取的就是上级推荐的模式。企业后备人才的选拔很大程度上依赖于上级领导者，如果上级领导者不能公开、公正、公平的选拔，如此一来就有可能出现“千里马”长期埋没的现象。此归根到底，就是没有形成一种使人才脱颖而出的组织保障机制。

围绕“人才梯队建设”问题，基业长青管理顾问有限公司在多年的管理咨询实践中，总结出人才梯队建设的系统模型，现系统介绍如下，以供我们参考借鉴。

一、人才梯队建设系统模型

人才梯队建设的本质是建立一套动态的、例行化运作的人才考察、选拔、培养、淘汰、使用的机制。完整的人才梯队建设管理体系包括人才梯队资源池、人才区分机制、人才培养机制、人才选拔机制和人才发展激励机制等五个部分。这

五个组成部分是以人才梯队资源池为中心，其他四个组成部分围绕资源池运作的。

“人才梯队资源池”就像一个鱼塘，“人才区分机制”就是选鱼苗入池，“人才培养机制”就像日常喂鱼，“人才选拔机制”就像从鱼塘中捞鱼，而“人才发展激励机制”主要是对鱼塘负责人的激励。

二、人才梯队资源池

1、人才梯队资源池建立的原则

任职资格体系建立后，可以按“分类、分层级”的原则建立人才梯队资源池。

1）分类建立。人才梯队资源池按职位类别/通道建立，例如管理类、研发技术类、质量管理类、项目经理类等。

2）分层级建立。原则上每个通道、每个层级都可以建立一个资源池，但从管理成本考虑，企业一般关注重要的、高层次的资源池。管理类每个层级可以建立资源池，专业技术类三级或四级以上每个层级可以建立资源池。

2、人才梯队资源池人选的来源

资源池中人选的来源无外乎两个：通道之内和通道之外。

1）通道内人选。以研发技术通道为例。在研发技术通道类，获得低级别普通等和职业等（以每级设计预备等、基础等、普通等和职业等为例），且上综合评定为良好及以上的人员，自然计入该通道上一级的资源池。例如张三获得研发技术通道三级的职业等，上综合评定为优秀，张三可以进入研发技术四级的资源池。

2）通道外人选。对员工能力要求比较综合性的通道，其后备人选并不全是来源于通道内，可能部分或全部来源于通道之外。有两个通道是这种典型的通道：一是管理通道；二是流程中跨功能领域角色的通道。例如项目经理通道，华为IPD流程中的PDT经理就是属于项目经理通道，只是PDT经理的要求比一般意义上的研发项目经理要求要高许多。一般意义上产品开发的项目经理，还只是关注于研发领域，而PDT经理的管理范畴包括了营销、研发、制造、销售、服务、财务等多个功能领域。

管理通道和项目经理通道的级别设置都不是从一级开始，都可以以三级作为通道的起点。因此，管理三级和项目经理三级的后备人选，全部来自于其他专业技术通道。

3、确定人才梯队资源池的“容量”

人才梯队资源池是按通道、分级别建立的。每个资源池需要多大的“容量”，即资源池的人员数量是由企业对该类、该层级人员总需求以及总需求与人才梯队的比率所决定的，如很多企业采取1：（1~3）的人员比例，即总需求为N的话，则资源池中人数则为N~3N。人员总需求由根据公司战略和业务战略制定的人力资源规划所确定。例如GE的接班人计划采用的就是1：3的比例。

如果需要更精细的控制资源池的“容量”，还可以考虑以下两个因素：

1)近期可能的离职、调岗人数。

2)公司人才培养的“成才率”，即培养一批人才，有多大的比例能够成功。资源池中人员数量的上限，就是人才梯队资源池的容量。资源池现有人员与资源池容量的差距，就是资源池人员需求缺口。

从资源池的人数规划可以看出，“好钢要用在刀刃上”，企业并不是高级的人才越多越好，而是各个层级的人员都需要。当人才梯队资源池人数接近最大“容量”时，提高任职资格等级标准，或者在任职资格等级认证时，控制升级的人数，或者提高资源池的入池标准，例如，要求达到低级别职业等的人才能够进入资源池。

三、人才区分机制

1、入池标准

从人才梯队建设系统模型中可以看出，人才区分的机制来源于两个：任职资格体系和绩效管理体系。只要具备任职资格某个类别、某个级别（或胜任力要求），且达到一定绩效水平的员工，才能够进入资源池。

2、筛选、淘汰出资源池

人才梯队资源池是一个宽进严出的系统，它就像一只不停摆动的筛子，员工在这里要么进步、要么就被淘汰，没有第三个选择。资源池是一个人才培养的熔炉，而不是“保险柜”，不进则退是这个系统最基本的出发点。

进入资源池中的员工，在以下情况下，都要可能被淘汰出池：

1）个人近期累计绩效较差者。

2）个人能力跟不上公司发展的需要，能力“相对”退步者。

3）在资源池“人满为患”，入池的标准提高，或有更优秀的人员可以代替。同时，资源池也是一个开放、包容的系统，这一轮被淘汰的人，改进后有可能再进来，但进来了仍然有可能被再次淘汰。

企业通过人才梯队资源池不断地培养后备人才、不断地筛选后备人才，大浪淘沙，周而复始，从而不断地提高企业后备人才能力的“水平面”。

四、人才选拔机制

1、人才选拔程序

资源池建立后，后备人才的“入池”、培养和筛选淘汰是一个长期的、例行化的工作。如果需要选择一名合格的人员承担某个职位/角色的工作，可以按以下规则操作。

阶段一：初步筛选。根据资源池中人员的品德、近期个人绩效、目标岗位的任职条件要求、目标岗位的任职资格等级要求、员工个人意愿、学习能力等进行初步筛选。

阶段二：确定最终人选。对于初步筛选出来的人员，可以采用360度评估（包括360度访谈和360度调查）、情景模拟、竞聘上岗等方法做进一步的评价，确定目标职位的最终人选。

阶段三：任命。最终确定的目标职位人选按公司人员任命管理程序进行正式任命。

2、从人才选拔程序看人力资源管理体系

从资源池人才的选拔过程可以得到以下结论：

1）建立任职资格体系经历了“职位 → 职位族/职位类/职位子类 → 职业发展通道（任职资格体系）”几个步骤，它是一个从基于工作的人力资源管理体系转向基于能力的人力资源管理体系的过程。

2）从人才梯队资源池中选拔人才，则经历了“人力资源规划 → 职业发展通道→资源池→评价选拔→上岗”几个步骤，又是一个从基于能力的人力资源管理体系转回基于工作的人力资源管理体系的过程。

经过任职资格体系的建立和从资源池中选拔人才两个逆向的过程，基于工作的人力资源管理体系与基于能力的人力资源管理体系之间就建立起有机的联系，从而实现了真正意义上的“人与职位”的动态匹配。

五、人才发展激励机制

人才梯队资源池的建设和管理是各级管理者和中高级专业人士至关重要的一项例行化工作。为了激励他们对人才的培养，可以采取以下措施：

1）将人才梯队资源池建设的结果作为管理者/专业骨干综合评价的一项指标。

2）人才的培养和选拔，可以作为管理者/专业骨干任职资格标准的一项内容，而且级别越高，其在任职资格标准中所占的权重就越大。

3）借鉴IBM、华为等业界优秀企业的做法，梯队建设任务未达标者，不能得到提拔。

此外，为了激励人才梯队资源池建设，企业可以设定一些单项奖，例如“育才奖”和“伯乐奖”等，每年评选出优秀的部门和个人给予专项奖励。

**第四篇：人才基地建设情况**

人才基地建设情况报告

贵州省建筑科学研究检测中心（以下简称“检测中心”）是贵州省住房和城乡建设厅下属事业单位，中建四局科研院实行两块牌子一套人员模式运行。2024年，中心通过国家试验室认证认可，成为西南地区第一家、西部地区第二家通过该机构认可的科研单位；2024年挂牌“中国建筑工程总公司西南技术中心；2024年挂牌为中国建筑工程总公司博士后工作站；2024年被贵州省住房和城乡建设厅确定为“贵州省民用建筑能效测评机构”；同年被贵州省科学技术厅挂牌为“贵州省建筑节能工程技术研究中心”。

近年来，我中心认真贯彻贵州省委省政府、贵州省住房和城乡建设厅关于加强人才工作的一系列方针政策，不断完善人才队伍管理，以“重培养、强引进、调结构、抓激励”为主要思路，紧紧抓住吸引、留住、使用人才三个环节，不断提高人才培养力度，加快科研技术人才成长。

一、人才培养

突出培养业急需紧缺的专业人才，抓紧培养各类中高级技术人员。对员工加强职业生涯规划指导，拓宽成长渠道。对青年骨干员工要完善“师带徒”管理办法。继续对新招收的青年学生实行“师带徒”制度，建立成才档案，进行动态跟踪；对入职两到三年的员工，进行周期性评价，依据成长程度、个人特点重新定位，进行符合实际、面向未来的职业生涯规划。

（一）对检测中心级领导分管工作岗位进行高级培训。党委书记殷挚参加了中央党校学习、检测中心副主任李清平参加了省科协在清华大学举办的公共管理高级研修；总工王林枫继去年参加了建设部在日本举办的抗震培训后，目前正在参加中建总公司的党校学习；钟安鑫参加了台湾两岸三地混凝土学术交流会。

（二）对后备领导人员进行重点培训。结合培养方向对检测中心主任助理潘佩瑶、副总工程师詹黔花、获得全国五一劳动奖章的田涌进行了技术领域培养；党群部丁嬿同志参加国资委党校培训。检测中心通过一些列干部培养计划，建立了后备人才库，储备了骨干力量。

（三）对于检测技术人才和科研人才的培养，我们主要注重“四个能力”、采用“五种方式”。

“四个能力”——一是科技研究开展能力，包括对科研方向的确定、计划、研究和完成能力，以及熟悉科研工作行业发展趋势和判断的能力；二是科研攻关能力，包括申报重大科研项目，完成重大项目能力；三是领导带头能力，包括对项目的管理、策划、控制能力，以及管理、领导科研人才的能力；四是科研成果转化、推广、包装、宣传的能力。

“五种方式”

1.师带徒模式——做好“传、帮、带”的制度建设，利用内部讲课、演示、试验等各种方式在日常工作中增加对青年人才的培育。2.参会模式——积极推荐科研人才参加国家建设部、科技部、中国建科院、贵州省有关政府部门等权威机构举办的各种研讨会，参加中国建筑系统举办的各类人才教育。

3.“引进来”、“走出去”——每年定期邀请清华大学等高校专家到院授课，吸取外部养分；同时积极将院的青年骨干人才送出去学习升造。去年，我们将建材所技术负责人徐立斌硕士送往马来西亚攻读博士，成为院第一个送到国外培训的高端人才。

4.举办培训班——每年定期举办检测、试验等培训班，以考试来增强考核力度，激励技术人员学习深造，将考、学、用紧密结合，考核与考试“双考”结合。

5.与高校合作——与高校联合在中心开办硕士进修班。利用高校资源对检测中心技术人员进行定期培训，采取专业深造、岗位锻炼、理论学习相互结合、整体提高的方式，力图建立科研技术人才批量成长的培养机制。

（四）做好对省内行业技术人员培训

受省住房和城乡建设厅贵州省建设工程质量检测协会委托，检测中心2024年继续承办贵州省建筑业检测试验员培训工作。举办了见证取样继续教育和钢结构检测、主体结构检测、地基基础检测共4期培训班，培训了359人，有效地提升了全省建筑行业试验检测人员的综合素质。

（五）建立科学的人才考核体系

一要实现员工考核评价体系建设，把考核结果作为职工任用、酬薪、培养、监督的重要依据，让老实人、肯干事的人、有贡献的人得到实惠；二要加强职工职业生涯设计，对职工的学习和成长进行指导帮助；三是加强对全体职工的激活充电，加强专业技术和政治理论学习，让员工的个人价值随着企业的发展不断得到体现。

二、人才引进

（一）抓好引进人才质量

去年成功引进了工作经验丰富的一级注册建筑师赫耘，增强 了设计分检测中心的实力；引进结构学专业博士卢云祥，优化了人才结构。人才待遇方面，对高级人才实行年薪制度，为博士毕业生提供住房优惠待遇。实行待遇留人、感情留人的方式。

其中新来的卢云祥博士很快在国际权威期刊上发表了论文，填补了我中心在国际权威期刊上发表论文的空白。中心还组织多人参加交通工程检测师、检测员资格考试，20余人获得检测师资格、20余名青年技术人员获得检测员资格，为后续公路工程试验检测资质升甲储备充足的人才。每年11月我们组织中心检测技术人员进行检测、鉴定综合考试，今后我们将把学习培训进一步制度化，规范化，以利于人才的成长和发现。

目前，检测中心已拥有研究生26名，博士生3名，本科以上学历职工占总人数的70%。拥有教授级高级工程师、高级工程师、高级建筑师30余人，省管专家1人；国家级注册监理工程师、国家一、二级各类注册建筑师结构工程师等 30余人。

（二）做好人才发展保障措施 1.岗位保障

我院根据需要制定每年的岗位计划，大胆启用青年科技骨干，促进青年科技人才成长，逐步形成老、中、青结合的科技人才梯队。去年引进的博士在不到一年的时间就提拔为部门技术负责人。另外，我院新成立的交通所，也大胆任用年轻人担任所长，不拘一格的提拔和岗位任用，极大的激发出年轻人的冲劲与干劲，推动了院的发展壮大。

2.培训经费保障

人才培养离不开资金上的大力支持。院每年在进行人才培训计划制定的同时制定了人才培养资金的预算，以保障培训计划得以顺利实施。据近两年的人才培养费用估算，平均每年用于开展人才培养等相关的费用近100万元，全院职工每年平均培训费用达到每人5000元。

3.人文关怀

科研人才是检测中心最宝贵的财富，是生产力中最活跃的要素。长期以来我们坚持以人为本，促使人才发挥积极性和创造性，同时关注他们的生存与发展，为科研人才成长创造良好土壤，生活上关心，事业上帮助。通过对家庭困难的员工进行帮扶，为未婚青年职工牵线搭桥，丰富青年职工的文体生活等措施，使其真正融入科研院的企业文化，通过积极搭建平台，组织职工参与各类注册考试和能力锻炼，真正做到事业留人、感情留人、待遇留人。

三、人才使用

一是要提供各种能够发挥才能、挖掘潜力的机会和平台。人才只有在使用中才能得到培养锻炼，不断提高素质能力、实现全面发展；才能体现价值、发挥作用。

二是要为人才成长创造良好条件和环境，营造肯干事、能干事、干成事的企业氛围和小环境，唯才是举、唯才是用。

检测中心注重发挥技术人员的锻炼成长，把他们“扔”在在科研、检测、勘察等各大项目中去，不断给年轻骨干交任务、压担子，多给他们锻炼、考验、成长的机会，实行“项目塑人、经验塑才”。按照“口才、文才、实才”不同类型的岗位要求,对企业青年骨干实行“订单”培训,倾力打造企业技能人才“高地”。

通过培养、回炉再造、“师带徒”等措施，人才使用和培养收到了良好的效果，一批表现优异、肯钻研、能办事的青年学生已经逐步走上了重要工作岗位，目前多名职工已经成为检测中心五大检测研究所的技术负责人，成为检测中心发展的坚实力量。

四、建设成果

（一）科技进步助推贵州经济发展

09年以来，检测中心申报和开展了50余项科研课题，完成2项专利，参与获独立完成行业标准编制10余项。发表国家核心刊物论文10篇，承担国家级课题1项。其中2024年检测中心完成的《山砂混凝土成套技术》荣获贵州省科技进步二等奖。2024年，我检测中心承担了《贵州省国家机关办公建筑节能监管体系建设项目》，完成了贵州省35栋国家机关办公建筑和大型公公就爱你住的能耗统计，对贵州省内9各地州市的能耗统计人员进行了现场培训。并建立了贵州省能耗数据传输中心。

同时，正在开展《贵州省建筑节能标准体系研究》和《贵州既有建筑节能改造技术规程》等地方标准研究。

2024年开展科研项目23项，立项17项，完成鉴定验收6项。参与国家标准、行业标准研究编制12项，完成7项。6项专利获得受理。另外，检测中心作为主持单位承担了国家“十二五”科技支撑计划项目《夏冷冬热地区建筑节能关键技术研究》，目前项目正在研究进行当中，部分成果将在贵州大学新校区项目中应用。

2024年被贵州省建设厅确定为“贵州省民用建筑能效测评机构”；同年挂牌为“贵州省建筑节能工程技术研究中心”。

（二）检测技术发挥公共服务职能

我中心的检测工作是贵州地区最权威的机构，我院一直把检测作为造福地方作为任务。先后参加了08年汶川抗震救灾，2024年贵州省中小学校舍安全检测鉴定，2024年贵州省望谟县抗洪救灾和贵州省福泉马场坪爆炸现场检测鉴定等多次救灾工作。

（三）取得成果

检测中心获得了住房和城乡建设部授予“抗震救灾先进集体”和“贵阳市政府授予的“贵阳市精神文明建设工作先进单位”等荣誉称号。

科研方面，我中心研发的《贵州省国家机关办公建筑和大型公共建筑能耗监测系统软件》获得软件著作权授权和贵州省土木工程创新三等奖。“六盘水机务小区168住宅楼地基基础补充勘察及加固纠倾工程”获贵州省优秀勘察设计一等奖和全国优秀工程勘察设计三等奖；《山砂混凝土成套技术研究》获贵州省科技进步二等奖一项，“C120超高性能混凝土及其应用技术研究”获总公司科技进步三等奖。

个人方面，×××同志获得“全国五一巾帼标兵”、×××同志获得“贵州省建设工会创先争优组织奖”、×××同志获得“贵州省国资委优秀党务工作者”、×××同志获得“全国五一劳动奖章”、技术青年骨干×××获得“中国建筑青年创优个人”等多项荣誉。

贵州省建筑科学研究检测中心

二〇一二年六月

**第五篇：为加强人才建设**

为加强人才建设，促进干部动态管理；奠定坚实的人才基础，达到可持续发展，本着任人为贤、德才兼备；群众公认、注重事实；公开、平等、竞争、择优；结构合理、优势互补等原则，毕节发展村镇银行于2024年10月19日开展了中层干部竞聘会。

此次竞聘的岗位包括了总行综合管理部、风险管理部、计划财务部、小企业农村业务部、放款中心、信息科技部、营业部、翠威支行营业部、综合科各部门的总经理、副总经理等职位若干名。参加竞聘的人员从现任的中层管理干部到基层一线的员工20余名，大家持着踏实奋进，积极拼搏，踊跃向上，展现自我的态度进行了精彩的竞聘演讲。竞聘演讲的内容简短而不粗糙，坚定而不高傲，员工们各自从银行工作的各个方面阐述了自己竞聘之后的工作开展，从工作业绩到计划数据再到发展规划都一一成为了今后的目标值。

通过这次竞聘，脱颖而出了一批有思路，有能力的管理人才及业务骨干，体现出毕节发展村镇银行在之前发展较为缓慢的今天，是具有很大的潜力的，在新的领导班子的带领下，毕节发展村镇银行定会加快发展的脚步，与时俱进，实现跨越。

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