# 《2024年度人才队伍建设工作总结》（合集5篇）

来源：网络 作者：雪域冰心 更新时间：2024-06-06

*第一篇：《2024年度人才队伍建设工作总结》东建党字[2024]78号城东区建设局2024年度人才队伍建设总结为提高我局人才队伍建设工作，研究和解决新形势下我局人才工作中出现的新情况、新问题，安排部署下一步工作，按照区委的要求，我局对人才...*

**第一篇：《2024年度人才队伍建设工作总结》**

东建党字[2024]78号

城东区建设局

2024年度人才队伍建设总结

为提高我局人才队伍建设工作，研究和解决新形势下我局人才工作中出现的新情况、新问题，安排部署下一步工作，按照区委的要求，我局对人才队伍建设工作进行了全面总结，具体如下：

一、基本情况

目前，我局现有各类人才，包括中层领导人才、公务员、专业技术人才等门类，人才队伍逐渐扩大，人才整体素质不断提高。

1、中层以上领导人才3人，大专以上学历达占100%，其中取得本科学历的50%。

2、公务员及参照公务人员6人，大专以上学历达占100%，其中取得本科学历的40%。

3、各类专业技术人员15人，其中担任科室领导职务的5人，占全部专业技术人员的41%。中级职称1人，占8%；初级职称11人，占92%。专业技术人员中具有大专以上学历的67%，达到本科学历的33%。

二、主要工作做法

近年来，我局紧紧围绕经济这个中心，突出新形势下人才队伍建设工作的主导地位，坚持干部队伍、专业技术人才队伍 “两支队伍”一起抓，使我局人才队伍的规模、素质和结构逐步适应了我局发展的要求，人才队伍建设取得了一定的成绩。具体体现在以下几个方面：

（一）认清形式，切实把人才工作摆到突出位置

1、强化措施，切实加强对人才工作的领导

一是建立健全组织领导机构。局党委班子对人才工作非常重视，始终把人才工作作为重点工作来抓，成立了以局党委副书记为组长，各相关科室负责人为成员的工作领导小组。在多年的人才工作中，小组发挥了很好的作用，小组还根据领导班子的变动，进行及时调整。二是定期召开人才工作领导小组会议，部署全年工作，做到层层落实责任，分层次开展工作。

2、摆正位置，理清人才工作总体思路

以实现“人才兴局”的目标，强化各种保证措施。分别制定了我局人才的培训规划和人才队伍建设意见等。认真抓好省市区委有关精神的落实，分层次、分类别建立我局“人才库”，从宏观到微观，切实把人才工作摆上位置。

（二）突出重点，分层次抓好“两支队伍”的人才建设工作一是认真学习“三个代表”和科学发展观重要思想。二是深入开展“学、做、创”活动，学习先进人物的动人事迹，培养爱岗敬业精神。三是深入开展“民心工程”、“扶贫帮困”活动，树立全心全意为人民服务的意识。

三、存在的问题

虽然我局的人才队伍建设工作取得了一定的成绩，各类人才在不同岗位、专业上发挥着积极作用，但也存在一些需要加强的问题，主要体现在以下几个方面：

一是人才队伍梯次结构需要调整。目前我局人才队伍总量相对不足，年龄层次偏高，知识结构老化。随着经济的快速发展，对人才的需求量和人才的素质能力也提出了更高的要求。具有较高职称，高层次人才普遍偏少，而且年龄偏大，中青年领导和专业技术人员有待发现、选拔、培养。二是培训经费还需增加。虽然我局每年都投入大量资金用于人才培训中，但还是不能满足人才培养活动对经费的需求。

四、下一步工作安排

加快人才队伍建设，是提高全局建设的需要，是搞好城市建设工作的当务之急。当前我们必须认清自身发展的优势和劣势，找准位置，增强加快发展的危机感、责任感和紧迫感，全面实施“人才兴局”，切实做好人才开发建设工作。

1、在人才队伍建设措施上寻求突破

一是在重视人才程度上实现突破。在当今的信息时代，人才已成为最宝贵最重要的资源，是推动科技进步和经济发展的主要动力和源泉。要树立人才是第一资源的观念，始终把人才工作纳入全局重点工作，努力实现人才队伍建设上的重大突破。二是在育才措施上实现突破。坚持分类培养的原则，根据不同类型人才制定不同的培养目标，采取不同的培养方法。要大力发展继续教育，形成比较完善的终身教育体系。

2、组织领导上实现强化

一是高度重视，强化组织领导。我局始终把人才队伍建设作为一项根本性的战略任务提上重要日程，努力形成局党委统一领导，党政办公室牵头总抓，有关科室各司其职、密切配合的人才工作新格局。二是搞好培训，强化自身建设。加强对现代人才理论的学习和培训，组织相关人员到外地参观学习，提高综合素质和服务意识。

二〇一一年十一月十四日

报送：区委、区政府办公室，区委组织部，局属各单位，机

关各科室，存档。

**第二篇：人才队伍建设工作总结**

×××××××人民政府办公室

××××人才队伍建设阶段总结

××××年为进一步提高我办人才队伍建设工作，研究和解决新形势下我办人才工作中出现的新情况、新问题，安排部署下一步工作，按照上级部门要求，现就我办上半年人才队伍建设工作小结如下：

一、基本情况

目前，我办共有公务人员××名、事业管理人员××名、专业技术人员×名，其中实职副科以上领导××人，素质高，队伍精。

二、主要工作做法

近年来，我办紧紧围绕区委、区政府人才兴区这个中心，将人力资源作为政府办最稀缺、最依赖、最重要的战略资源，大力实施人才强区战略，把人才工作摆上更加突出的地位。一是明确人才工作基本思路，即政策引导、服务保障、搭建平台、营造环境。二是提升人才工作在全局工作中的地位。三是提高人才工作实效。坚持干部队伍、专业技术人才队伍

“两支队伍”一起抓，使我办人才队伍的规模、素质和结构逐步适应了我办发展的要求，人才队伍建设取得了一定的成绩。具体体现在以下几个方面：

（一）搭建工作平台，切实把人才工作摆到突出位置

1、强化措施，切实加强对人才工作的领导，营造良好的人才环境。

一是充分发挥区人才工作领导小组等组织平台，建立健全组织领导机构。政府办领导班子对人才工作非常重视，始终把人才工作作为重点工作来抓，成立了以政府办主任×××同志为组长，各相关股室负责人为成员的人才工作领导小组。在多年的人才工作中，人才工作领导小组很好的发挥了作用，形成了人才进得来，出得去的良性发展模式。二是定期召开人才工作领导小组会议，部署全年工作，做到层层落实责任，分层次开展工作。

2、摆正位置，理清人才工作总体思路

以实现“人才兴区”为目标，强化各种保证措施。分别制定了我办人才的培训规划和人才队伍建设意见等。认真抓好省市区委有关精神的落实，分层次、分类别建立我办“人才库”，从宏观到微观，切实把人才工作摆上位置。

（二）以能力建设为核心，加强公务员队伍建设

一是加大公务员培训力度。定期组织核心工作能力培训、双休日培训、干部在线学习、科级干部轮训、优秀年轻干强化培训等。

二是选派青年公务员到基层一线部门进行挂职锻炼。按照××××文件要求，我办选派××同志到××××任×××。××年上半年还选派××、××两名干部参加×××大学优秀干部和人才的高校培训。××同志到成都党校参加深化学习。××同志到浙江大学参加电商培训；××同志到成都参加省民委专业培训。××、××同志科级干部培训。

（三）加大人才宣传表彰，营造良好工作氛围

××年政府办继续加大人才工作宣传力度，运用多种形式大力弘扬优秀人才典型,体现人才宣传的公共性、显现性、系统性，形成促进人才健康成长的舆论导向。“七一”期间表彰××、××、×××、××等四名同志为优秀党员。领导积极鼓励和支持政府办人才评选和表彰制度，实事求是选拔推荐我办专业过硬、贡献突出的优秀人才，经前期民主推荐及调查研究确定了××、××、××三名优秀年轻干部作为重点培养对象。

三、存在的问题

虽然我办的人才队伍建设工作取得了一定的成绩，各类人才在不同岗位、专业上发挥着积极作用，但也存在一些需要加强的问题，主要体现在以下几个方面：

一是人才队伍梯次结构需要调整。目前我办人才队伍总量相对不足，年龄梯次不够完善。随着经济的快速发展，对人才的需求量和人才的素质能力也提出了更高的要求。具有较高职称，高层次人才普遍偏少，而且年龄偏大，中青年领导和专业技术人员有待发现、选拔、培养。二是认识还需加强。一些干部职工还存在“领导才是人才，人才就该当领导”的片面认识，对专业技术人才的认识和重视程度不够。

四、下一步工作安排

加快人才队伍建设，是提高全办工作的需要，是搞好城市建设工作的当务之急。当前我们必须认清自身发展的优势和劣势，找准位置，增强加快发展的危机感、责任感和紧迫感，全面实施

“人才兴区”，切实做好人才开发建设工作。

（一）在人才队伍建设措施上寻求突破

一是在重视人才程度上实现突破。在当今的信息时代，人才已成为最宝贵最重要的资源，是推动科技进步和经济发展的主要动力和源泉。要牢固树立人才是第一资源的观念，始终把人才工作纳入全局重点工作，努力实现人才队伍建设上的重大突破。二是在育才措施上实现突破。坚持分类培养的原则，根据不同类型人才制定不同的培养目标，采取不同的培养方法，使人才培养更加高效有序，促进人才健康成长。

（二）组织领导上实现强化

一是进一步提高重视程度，强化组织领导。继续把人才队伍建设作为一项根本性的战略任务提上重要日程，努力形成党组统一领导，有关股室、部门各司其职，密切配合的人才工作新格局。二是进一步加大培训力度，强化自身建设。加强对现代人才理论的学习和培训、加强对紧俏急需专业人才的培训，更好适应我区经济社会发展的需要。

××××人民政府办公室

××年×月×日

**第三篇：农村实用人才队伍建设工作总结**

农村实用人才队伍建设工作总结

今年来，我县以实施农村实用人才培养工程为载体，按照“激活存量、扩大总量、优化结构、完善机制”的工作目标，从建立完善人才运行网络体系入手，积极打造农村实用人才管理、教育、联系和服务四大平台，建设了一支有觉悟、懂科技、善创业、有特色的农村实用人才队伍，着力为建设农牧业现代化和新型城镇化提供强有力的人才保障。

一、打造农村实用人才管理平台

我县把农村实用人才资源视为农村第一资源，把实用人才队伍建设作为实施人才强县战略的重要内容，切实增强做好农村实用人才工作的责任感和紧迫感。一是加强领导，落实责任。县委、县政府将农村实用人才队伍建设工作摆上重要日程，成立了由县委、县政府主要领导担任组长，组织部、人事局、农办、科技局、教育局、畜牧局等24个部门为成员单位的领导小组，领导小组每年至少召开4次以上联席会议，及时研究农村实用人才队伍建设中存在的突出问题，并将农村实用人才队伍建设的日常工作与年终考核相结合。二是建档设库，规范管理。按照公开、公正、择优的原则，通过村推荐、镇审核、县审查等程序，不断强化对人才的挖掘培养，建起了农村优秀人才的信息库。目前，已有100余名被纳入我县农村优秀人才库。

二、打造农村实用人才教育平台

进一步整合教育培训资源，不断加大农民科技教育培训力度，建立了稳定的实用人才教育培训体系。一是依靠专业基地提高实用人才素质。充分发挥“一带三”实训基地、种管训一体化教室、“一带五十”科技示范棚和远程教育网络设施等教育资源的作用，定期组织农村各类人才开展集中培训，进行实用科技知识的理论辅导，提高农村实用人才的整体素养，形成了一支高水平、高技能的农村实用人才队伍。今年，开展各项培训总计206场次，培训人数13279人次，发放各种宣传培训资料8000多份。二是定期召开实用人才座谈交流会，加强农村人才之间的相互交流与合作，互相学习，取长补短、共同提高。三是依托教师团队提高实用人才素质。本着“双管齐下”的原则，在培训实用人才的同时，不断提升和扩充教师队伍，特别是将3名高级技师特聘为我县实用人才指导教师。

三、打造农村实用人才联系平台

根据农村实用人才的特点和分布情况，建立党政领导联系各类人才制度，规定党政领导每年至少要与联系对象沟通谈话2次，联系内容主要包括了解联系对象发挥才能情况、技术攻关、成果转化等方面的进展情况，并帮助他们解决生产、生活中的实际困难。同时，听取农村实用人才对党委、政府工作的意见和建议，鼓励他们为本地经济建设和社会事业发展献计献策。

四、打造农村实用人才服务平台

近年来，我县不断优化农村实用人才的发展环境，健全完善农村实用人才的服务体系，努力做到用事业造就人才，用环境凝聚人才，用机制激励人才，不断促进人才工作的制度化、规范化和科学化。一是建立了创业扶持机制。我县制定优惠政策，鼓励农村实用人才兴办经济实体，辐射周边群众尽快致富，特别是在生产贷款、技术信息、市场信息和生产资料等方面优先保障，为农村实用人才的发展解决后顾之忧。二是建立了人才激励机制。在职称评定、农业科技项目开发、农业科技项目推广、扶贫资金或优惠贷款等方面给予倾斜扶持，设立了奖励基金，对在农业经济发展中做出重大贡献、取得突出成绩的优秀人才，进行表彰和奖励。今年，我县将对新评选的17名县级优秀农村实用人才给予每人5000元得奖励。三是建立了人才典型示范机制。大力宣传农村实用人才的先进事迹，充分利用各种新闻媒体、宣传栏等大力宣传农村实用人才扎根农村、依靠科技脱贫致富的先进事迹，弘扬农村实用人才乐于吃苦、勤于耕耘、勇于创业、敢于实践的精神，扩大农村实用人才的影响力和示范带动作用，让群众学有榜样，干有样板，真正起到树立一个典型、搞活一片经济、致富一方群众的作用，从而营造出了人人尊重人才、人人争当人才的社会氛围。今年，通过电视、广播等媒介，对我县3名被自治区评为农村优秀实用人才高级技师进行了专题报道，并制作了高级技师事迹宣传展板，在各乡镇巡回展示。

**第四篇：十二五人才队伍建设工作总结**

十二五人才队伍建设工作总结

十二五人才队伍建设工作总结

下面是我们文秘１１４的小编给大家推荐的十二五人才队伍建设工作总结供大家参阅！

近年来，我局紧紧围绕水利人才工作和改革发展大局，认真贯彻科学发展观，坚持以人为本，深入实施水利人才工程，加快水利人才队伍建设，为水利事业发展提供了有力的人才保障和支撑，现将“十二五”水利人才队伍建设工作的总结报告如下：

一、水利人才队伍的总体评价

“十二五”期间，我局水利人才工作按照市、县对水利工作的要求，以水利可持续发展为主线，以“发展民生水利”为重点，治水兴县，兴水富民，为水利事业跨越式发展作出了积极贡献。总的来看，“十二五”水利人才队伍建设取得了明显成效，截止到2024年，水利系统职工中具有硕士学历1人、本科学历13人、大专及以下学历人员67人；具有副高级专业技术职务人员7人、中级专业技术职务人员14人、初级及以下专业技术职务人员15人。

二、水利人才建设的指导思想

我局人才队伍建设以邓小平理论和三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，按照省委、市委加快水利改革发展的要求，积极推进水利人才队伍建设，坚持立足本县、着眼长远、学习先进、求真务实，着力培养高层次、高技能人才，不断加强水利人才工作机构和管理队伍建设，推进水利事业全面协调可持续发展，打造民生水利事业。

三、水利人才建设的实际成效

（一）编制水利人才队伍的工作规划

人才培养是一个基础工程、系统工程和长期工程，只有全面准确了解人才队伍建设的现状，才能增强人才培养的针对性和有效性。针对水利人才的特殊性，我局结合当地实际，制定了相应的人才工作规划。

一是开展调研。我局结合全市“十二五”水利发展规划，把水利人才培养作为五年规划的重要组成部分；成立专班对全局水利人才队伍建设情况进行全面跟进，组织专业培训，进行专业训练，不断提升水利人员的业务素质，提升水利人员的专业水平。

二是不断拓宽学习培训渠道。充分利用网络，定期刊载水利工程技术等知识，发布各类信息，为大家提供了学习交流的平台。同时，鼓励干部职工通过函授、自学、远程教育等形式提高学历和水平。针对水利工作操作性、实践性强的特点，因地制宜、分门别类地由经验丰富、技术较强的老同志与年轻同志结对，在理论上教、工作中帮、技能上带，通过开展传帮带，取得了良好效果。

三是着力做好人才吸收、引进和储备工作。通过面向社会招考、参加人才交流会等方式，全系统近年来录聘各类专业人才多人，充实和壮大了我局水利人才队伍。

（二）建立水利人才建设的长效机制

人才工作的有效推进要靠系统科学的制度作保障。我局高度重视人才制度建设，人才工作逐步走上制度化、规范化、经常化的轨道，从而促进了水利人才队伍建设的健康、长远发展。

一是建立再教育机制。我局鼓励干部职工参加各类学历学习、技能培训、考试的政策规定，提供充分的经费、时间保障。

二是建立竞争机制。依据《党政领导干部选拔任用条例》和有关人事政策规定，我局制定了相应干部管理办法和中层干部选拔任用制度和管理办法，激发了广大干部职工的工作热情和干劲。

三是建立责任机制。我局根据本局特点，先后制定了人才培养责任制和管理制度，强化了党管人才、党管干部原则，进一步形成了党组统一领导、一把手亲自抓、分管领导专门抓、职能部门具体抓的人才工作格局，实行领导联系制度，对重点技术骨干进行重点培养，不断增强水利人员的责任意识和管理能力。

四、水利人才建设的明显缺陷

我局目前存在的缺陷主要有:一是年龄结构成橄榄型，以46-55岁为中心向两边逐渐减少。二是学历层次偏低，大专及以下教育程度的占全局总职工人数的82%，反映了基础理论、基础知识教育的缺乏，不得不说是适应现代水利和可持续发展水利需要的一大障碍。三是中高级人才、高技能人才短缺，高级人才只占全局8.6%，中级17.3%，高中端人才较缺乏。

**第五篇：人才队伍建设工作总结(201608)**

人才队伍建设工作总结

近年来，xxx不断加强人力资源管理与实践，通过增加人才引进渠道、建立绩效薪酬体系、创新培训工作机制、培养任用年轻干部等措施搭建人才队伍，支持公司业务发展，取得了一定成效。

一、人才队伍基本情况

1.人才资源规模

截至2024年底，人才资源总数为667人，其中管理人才139人；科技人才318人；营销人才57人；技能人才153人。2.人才队伍结构

人才资源平均年龄38.1岁，35岁及以下人才占比达到53.1%，呈现年轻化态势，各类人才年龄梯次日趋合理。人才学历结构不断优化，博士学历3人，硕士研究生学历123人，本科学历333人，管理人才本科以上学历占比达80.6%，科技人才研究生以上占比达31.8%，技能人才大专以上占比达27.5 %。3.人才能力情况

公司具有专业技术人员470名，中级以上职称人员接近60%，其中正高级26名，副高级95名，中级157名；技能人员中，69名具备技师以上职业资格。近五年间，公司新增“政府特殊津贴专家”3名，天津市“131”第一层次人才2名，25名人员入选集团7080、专业人才培养项目，3名人员进入博士后工作站，2名已出站并留在公

司工作。2024-2024年，人才效能不断提升，人均收入与人均利润呈持续增长趋势。

二、人才队伍建设机制

近年来，公司不断建立健全人力资源管理制度与人才工作机制，主要开展了以下几个方面的工作：

1.战略导向的人才管理

公司将“人才强企”作为公司关键战略的重要内容，通过战略规划，绘制战略地图，根据公司的战略需求对衡量现有人才的数量和能力，进行人力资源准备和组织准备；通过构建“创新成长、合力共享”的核心价值观，统一思想，形成合力，激发创新活力。

根据公司整体战略发展需要和各业务公司发展状况，进行人才的整体调配，每年的内部人才调配率占在岗员工的5%左右，通过合理调配满足人员需求，提升人员效率，优化人才队伍结构。

为了适应公司的战略发展需要，释放业务部门更多的活力，人力资源部也在积极进行平台化转型，试图通过建立政策与规则，优化技术与资源，进行支持与服务，提供数据与分析为公司、业务部门和员工提供平台化的服务，给业务部门更多的权限和技术去建设自己的人才队伍。

2.拓宽人才引进渠道

在传统校园招聘和社会招聘的基础上，开拓猎头、外包、网络招聘等渠道；开阔思路、开放心态，通过合作通过实习基地、博士后工

作站、校企合作等方式柔性引进人才。

借助猎头机构，引进高级管理人才，2024年公司引进高级管理人员一名。

与大学共建专业硕士培养基地，依据天津市稳岗就业政策建立天津市就业见习基地，依托见习、实习基地为学生提供实习岗位的同时建立雇主品牌，在实习期对学生进行充分考察，给学生充分了解公司的机会，为引进高匹配的人才提供了平台。

借助博士后工作站、科研项目合作开发柔性引进人才。博士后工作站引进河北工业大学的讲师进站工作，与天津大学的老师进行科研项目合作，老师及两名博士生在项目期间为公司工作。

3.建立绩效薪酬体系

2024年公司启动绩效薪酬体系建设项目，建立了绩效考核体系和以绩效为导向的薪酬管理体系。三年来，绩效管理体系推进执行过程中逐步完善，通过公司目标的逐级分解、制定绩效计划，统一了公司高层、中层到员工的努力方向，通过中期绩效检查和年终绩效考核，有效发挥了引导和沟通作用，推动各部门工作有效开展。通过绩效管理体系的运行，建立了绩效导向的人才评价机制，也使得一批年轻骨干得以脱颖而出。

薪酬管理体系2024年正式实施，建立了薪酬分配机制的整体模式，实现了基于绩效考核、实现效益进行分配，体现了激励作用。2024年，公司考虑薪酬分配机制的进一步调整，给予业务部门更多的授权，使员工层面的分配与业绩和效益挂钩更为紧密，并探索研发人员模拟

技术入股产业公司分工的分配机制，意图实现更有效的激励作用。

4.创新培训工作机制

近年来，公司不断创新培训工作机制，逐步建立健全培训体系。2024年，公司开办大讲堂，至今已经开讲了六期，公司总经理借助大讲堂的平台，传播战略思想、统一价值观、解读战略地图和行动方案；内外技术专家先后带来了变频调速系统、系统控制技术的发展历程、轧钢工艺、机器人和智慧工厂的创新领域技术普及，这样一个创新思想、宣贯战略、推广技术、传播文化的平台收到了良好的效果。

同年，建立培训+分享的培训模式，要求外训人员在公司内部进行分享，使参训人员有效转化培训内容，也使更多的员工接触到最新的知识和理念。

2024年，公司培训更加贴近公司战略发展需求，结合产业基地建设完工，实施精益培养工程、推进持续改进。对xx、xx等部门的共计53人进行培训，完成了共计8天的培训课程、4天的现场辅导和1次标杆企业考察，并分成6个小组实施持续改善项目，项目全部通过答辩，实现了培训效果的转化。

同年，在实施外训的基础上，开启内部课程开发机制，开发内部课程、培养内部讲师。截至目前，已开发完成《科研项目管理制度培训》、《公司战略》、《企业文化》、《商务英语》、《职业化入门》5门课程，紧密结合公司实际开发的课程更贴近员工的需要，收到了良好的授课效果。

5.培养任用年轻干部

干部队伍是公司整个人才队伍的领头羊，干部队伍的建设也是近几年人才队伍建设的重中之重。公司通过项目、轮岗等方式给年轻人压担子，通过公开竞聘等方式选拔人才，在实际工作中磨砺锻炼，促进年轻干部的快速成长。

2024年，是公司管理提升的重要年份，推进实施了战略规划项目、绩效薪酬体系建设项目、产业化项目等重点工作项目，而每一个项目，都主要由年轻骨干人员参与。以战略规划项目为例，各个部门抽调年轻骨干16名，总经理办公室主任的带领下组成了平均年龄34岁的战略规划小组，通过定期的小组会议，集体学习战略规划相关知识、对各部门业务开展分析、与各部门负责人沟通、起草各板块战略规划、集体讨论修改，经过1年时间，公司2024-2024年战略规划定稿，在这个过程中，年轻骨干也充分得到了锻炼。2024年末公司中层干部换届，战略规划小组成员中8名得到了提任，6名担任公司中层正职，5名担任公司中层副职。而这些年轻干部，也将携着当初一起制定的“我们的战略”走上管理岗位，在公司后续的“平衡记分卡战略推进项目”中，绘制出各个部门的战略地图，制定出行动方案，并带领部门员工一步步向着目标实践。

在项目培养机制以外，公司也通过竞聘、轮岗的方式选拔培养年轻干部。近3年，4名干部通过竞聘走上管理岗位，其中中层副职2名，基层干部2名；6名干部实现了轮岗锻炼，有业务部门和职能部门之间的轮岗，研发部门和产业部门之间的轮岗，也有相近岗位不同

部门的轮岗，通过这样的轮岗，年轻干部在不同岗位上积累了经验，丰富了视角，开阔了思维，也有利于促进不同部门之间的协作共赢。

2024年公司中层干部换届，经过2-3年培养、锻炼的年轻干部开始承担更重要的责任，而许多年近退休的老同志退居二线，担任顾问对年轻人进行辅导。中层正职平均年龄44.6岁，比换届前下降5.5岁，其中80后人员比例达到23.8%。

三、人才队伍建设面临的挑战

近年来，国内经济进入新常态、经济下行压力增大，公司所在的行业更是面临产能过剩、结构调整的压力。在《中国制造2024》战略实施大背景下，公司努力谋求“二次创业”，在智能装备研发与制造领域转型升级，并探索创新科技服务的发展道路。面对公司的战略发展需要，公司人才队伍建设工作仍面临较大的挑战:(一)驱动技术创新、打造技术优势的高层次科技人才缺乏。面对转型升级、持续创新的战略发展需要，能够引领行业技术发展、具备行业总体规划能力及能够带领团队攻坚研发的高层次科技人才难以获得。

(二)有效推进公司二次创业、转型升级的中层领导力不足。面对公司的战略发展需要，中层管理人员中年长同志存在“路径依赖”的思维方式，而年轻同志存在经验不足的问题，亟需提升公司中层人员的领导力，以便承上启下，有力带动公司发展。(三)激励机制力度不够，对人才的吸引力有待加强

在《中国制造2024》实施的背景下，公司转型升级所需的电气

自动化专业人才、软件专业人才的市场需求及薪酬水平不断提升，在现有工资总额的情况下难以有效吸引保留此类人才。亟须建立以知识价值为导向、以价值分享为主体的激励手段，激发科技人才创新创业的激情与活力。

四、人才队伍建设努力方向

面对以上挑战，公司将积极建立健全人才引进、培养、激励机制，面向公司战略发展方向加强人才队伍建设，提升人力资源和组织准备度。进一步加强人力资源平台化建设，进行人才评价，提升领导力，打造创新创业机制，培养项目经理、科研骨干等关键战略人才。在这个过程中，我们面临诸多资源和能力上的不足，期待集团给予相应的指导与支持。

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