# 加快人才队伍建设

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-06-30

*第一篇：加快人才队伍建设加快人才队伍建设近年来，公司在推进企业人才队伍建设方面已经并将继续采取多方面的措施，不断积累经验，以期实现企业人才队伍建设的目标：一、转变观念，深化认识，增强做好企业人才队伍建设的责任感和紧迫感1、是要牢固树立“人...*

**第一篇：加快人才队伍建设**

加快人才队伍建设

近年来，公司在推进企业人才队伍建设方面已经并将继续采取多方面的措施，不断积累经验，以期实现企业人才队伍建设的目标：

一、转变观念，深化认识，增强做好企业人才队伍建设的责任感和紧迫感

1、是要牢固树立“人力资源是企业最大的资源”的人才理念。人才是第一资源，是企业的核心竞争力，加强企业人才队伍建设是增强企业生命活力的一个重要途径。我们必须从思想上转变观念，破除企业重物轻人的现象，真正树立人才是竞争之本、发展之源的思想，这是加强企业人才队伍建设的基础和前提。

2、是要牢固树立人才重在经营的理念。现代企业的竞争实质就是人才的竞争。经营企业就是经营人才，经营好了人才也就等于经营好了企业。企业领导的人才理念对企业实施人才战略至关重要。要学会用与时俱进的标准去鉴赏和识别人才，用与时俱进的理念去培养和开发人才，用与时俱进的方法措施去管理和使用人才，做到有识才的慧眼，用才的气魄，爱才的感情，聚才的方法，为人才创造良好的环境。

3、是要牢固树立企业人才队伍建设是企业经营工作重要组成部分的观念。我们必须进一步拓展人才队伍建设工作

服务范围，把企业人才队伍建设作为我们工作的重要内容，二、创新机制，增添措施，营造加强企业人才队伍建设良好的外部环境

1、制定企业人才发展规划。根据企业人才的实际情况，制定企业人才发展长久规划，提出人才发展目标和具体措施。通过持久的企业人才队伍建设，逐步增加人才总量，提高人才素质，建立科学合理的人才梯队，为企业的发展提供持续的人才智力支持。

2、制定优惠措施吸引人才，建立科学的激励约束机制。

（1）是要拓宽选人用人渠道，通过科技项目和专业岗位公开招标和招聘，把高素质的人才引进来。根据我公司实际和企业的需要，多渠道、多方位地指导企业引进人才和智力资源。对已引进的人才，要关心他们的生活、工作，努力提高他们的工资和福利待遇，以情感留人，以事业留人，以待遇留人，确保引得进，留得住。

（2）是要完善人才奖励机制。对专业技术人员攻克技术难关、完成高新技术项目、开发出新工艺和新产品等，根据贡献的大小给予一定的物质和精神的奖励，对有突出贡献的人才实行重奖，充分调动专业技术人才的积极性和创造性。

科技创新，人才为本。人才资源已成为最重要的战略资源。要实施人才强国战略，切实加强科技人才队伍建设，为

实施本纲要提供人才保障。

1．加快培养造就一批具有世界前沿水平的高级专家要依托重大科研和建设项目、重点学科和科研基地以及国际学术交流与合作项目，加大学科带头人的培养力度，积极推进创新团队建设。注重发现和培养一批战略科学家、科技管理专家。对核心技术领域的高级专家要实行特殊政策。进一步破除科学研究中的论资排辈和急功近利现象，抓紧培养造就一批中青年高级专家。改进和完善职称制度、院士制度、政府特殊津贴制度、博士后制度等高层次人才制度，进一步形成培养选拔高级专家的制度体系，使大批优秀拔尖人才得以脱颖而出。

2．充分发挥教育在创新人才培养中的重要作用

加强科技创新与人才培养的有机结合，鼓励科研院所与高等院校合作培养研究型人才。支持研究生参与或承担科研项目，鼓励本科生投入科研工作，在创新实践中培养他们的探索兴趣和科学精神。高等院校要适应国家科技发展战略和市场对创新人才的需求，及时合理地设置一些交叉学科、新兴学科并调整专业结构。加强职业教育、继续教育与培训，培养适应经济社会发展需求的各类实用技术专业人才。要深化中小学教学内容和方法的改革，全面推进素质教育，提高科学文化素养。

3．支持企业培养和吸引科技人才

国家鼓励企业聘用高层次科技人才和培养优秀科技人才，并给予政策支持。鼓励和引导科研院所和高等院校的科技人员进入市场创新创业。允许高等院校和科研院所的科技人员到企业兼职进行技术开发。引导高等院校毕业生到企业就业。鼓励企业与高等院校和科研院所共同培养技术人才。多方式、多渠道培养企业高层次工程技术人才。允许国有高新技术企业对技术骨干和管理骨干实施期权等激励政策，探索建立知识、技术、管理等要素参与分配的具体办法。支持企业吸引和招聘外籍科学家和工程师。

4．加大吸引留学和海外高层次人才工作力度

制定和实施吸引优秀留学人才回国工作和为国服务计划，重点吸引高层次人才和紧缺人才。采取多种方式，建立符合留学人员特点的引才机制。加大对高层次留学人才回国的资助力度。大力加强留学人员创业基地建设。健全留学人才为国服务的政策措施。加大高层次创新人才公开招聘力度。实验室主任、重点科研机构学术带头人以及其他高级科研岗位，逐步实行海内外公开招聘。实行有吸引力的政策措施，吸引海外高层次优秀科技人才和团队来华工作。

5．构建有利于创新人才成长的文化环境

倡导拼搏进取、自觉奉献的爱国精神，求真务实、勇于创新的科学精神，团结协作、淡泊名利的团队精神。提倡理性怀疑和批判，尊重个性，宽容失败，倡导学术自由和民主，鼓励敢于探索、勇于冒尖，大胆提出新的理论和学说。激发创新思维，活跃学术气氛，努力形成宽松和谐、健康向上的创新文化氛围。加强科研职业道德建设，遏制科学技术研究中的浮躁风气和学术不良风气。

**第二篇：加快社会工作人才队伍建设**

加快社会工作人才队伍建设

打牢和谐社会的人才基础

社会和谐是中国特色社会主义的本质属性，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要保证。社会和谐是我们党不懈奋斗的目标，在为促进社会和谐的艰辛探索中，党积累了正反两方面的历史经验，取得了重要进展。任何社会都不可能没有矛盾，人类社会总是在矛盾运动中发展进步的。虽然社会主义中国为和谐社会建设奠定了较为坚实的物质基础，我们仍面临着国际环境变幻、国内经济社会协调发展等多重挑战，和谐社会的建设仍任重道远。构建社会主义和谐社会是一个不断化解社会矛盾，缓和社会压力，抚平社会伤痕的长期持续过程。社会工作是现代文明必不可少的润滑剂，专业的社会工作是预防和解决社会问题、维护社会稳定的重要制度，是现代社会的安全阀。时代呼唤社会工作，社会工作的好坏，事关和谐社会建设的大局。

本世纪头二十年，是我们必须紧紧抓住并且大有可为的战略机遇期，也是我们建设社会主义和谐社会的历史时段。跟其他建设一样，构建和谐社会，需要各方面的专门人才。十六届六中全会明确提出：“建设宏大的社会工作人才队伍”。“造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍，是构建社会主义和谐社会的迫切需要”。这一人才队伍建设的新论断，表明了中央对社会工作人才的高度重视，也表明了社会工作人才对于和谐社会建设的极端重要性和紧迫性。

加快社会工作人才队伍建设，必须建立健全相应的政策措施和制度保障。在评价和使用方面，要建立健全职业技能资格制度，明确职业定位，确定职业规范和从业标准。在激励方面，要维护他们的权益、提升他们的社会地位，让社会工作人才成为现代和谐社会中高尚的从业者，吸引和凝聚大批社会工作人才，走专业化、职业化、正规化的发展道路。

加快社会工作人才队伍建设，必须创造适合人才成长的环境。这要求各级党政领导和人才工作部门要具备识才的眼光、用才的魄力和容才的雅量，为社会工作人才创造一个干事业、干成事业的环境和氛围。

加强社会工作人才队伍建设，必须建立健全人才供应机制，制定人才培养规划，加快高等院校社会工作人才培养体系建设，抓紧培养大批社会工作急需的各类专门人才。

加快社会工作人才队伍建设，必须充实公共服务和社会管理部门。要配备社会工作专门人员，完善社会工作岗位设置，通过多种渠道吸纳社会工作人才，提高专业化社会服务水平。把社会工作事业逐步从当前的救助弱势群体的慈善领域，拓展到教育、医院、文化、心理等各个领域。

加快社会工作人才队伍建设，必须借鉴国际成熟经验和运作模式。要以开阔的视野、开放的心态、开拓的精神，主

动借鉴和汲取他国社会工作人才队伍建设的经验和做法，准确把握社会工作人才队伍建设的共同规律，对国外的经验教训进行研究借鉴，立足本国国情，在对比中探讨规律性，在政策制定上注重可操作性，推动我国社会工作和社会工作人才队伍建设工作的开展。

党的十六届六中全会明确提出社会工作人才队伍建设，是中央对党管人才工作提出的新要求。构建社会主义和谐社会需要大量的社会工作来辅助国家相关法律和政策的实施以及制度的改革、创新和调整。社会工作是一个职业，也是一个专业，不仅需要一大批热心社会工作和公益事业的工作者和志愿者，更需要宏大的社会工作的专业化、职业化的人才队伍来从事，这就说明，党和国家对我国社会工作人才建设提出了质和量的双重要求。只有建设一支宏大的具有职业化水准、专业化水平的社会工作人才队伍，才能为社会主义和谐社会伟大构想提供坚强的人才保证。

**第三篇：加快旅游人才队伍建设工作实施方案**

加快旅游人才队伍建设工作实施方案

按照我市十一次党代会提出的建设宜居幸福的现代化国际城市要求，大力实施人才强旅战略。根据市委、市政府下发的《青岛市中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》和《青岛市高技能人才队伍建设中长期规划（2024-2024年）》，现就我市加快旅游人才队伍建设提出如下实施意见。

一、指导思想

为深入贯彻落实科学发展观，大力实施人才兴旅战略，遵照旅游发展、人才优先、培养人才、用好人才、整体开发的指导方针，以提高行业从业人员素质为核心，以充分发挥旅游人才作用为根本，为青岛旅游业又好又快发展，提供坚强的人才保障和广泛的智力支持，努力开创我市旅游人才开发工作和旅游人才队伍建设新局面。

二、目标任务

打造一支既懂文化又懂旅游的高素质人才队伍，旅游人才效能显著提高，旅游行业人才聚集能力显著提升，旅游人才竞争实力显著增强，为把旅游业培育成国民经济的战略性支柱产业和人民群众更加满意的现代服务业奠定坚实的人才基础。

三、基本原则

1、政府主导，企业主体。各级旅游主管部门要高度重视旅游人才工作，在选定培训对象、统筹各方力量、提供配套服务方面起主导作用。要坚持按市场经济规律办事，以旅游企业需求为导向、以员工素质提升为核心、以旅游业跨越发展为目标，充分借助培训机构的力量，加强旅游人才的培养和使用。

2、统筹规划，分级实施。各级主管部门要认真履行职责，按照统一部署，分头抓好落实。各区市旅游局负责组织学员参加上级主管部门的培训，并指导企业自主培训。要结合本地实际，制定旅游人才工作具体实施计划，摸清行业现状并建档立卡。

3、整合资源，加强协作。要充分整合和利用现有的资源，把劳动、教育部门、行业协会和培训机构的优势结合起来，共同促进旅游人才工作，逐步建立起全方位服务体系。

4、注重实效，以用为本。要深入研究旅游行业人力资源现状，及时掌握企业需求，以技能培训为主要方向，按需施训。要重视旅游人才的跟踪服务，积极帮助旅游行业员工提高创业能力，提升就业本领。

四、工作措施

（一）举办各类中高级管理者战略管理能力提升培训班，着力培养旅游管理人才。

由青岛市旅游局牵头组织，邀请国内著名旅游培训专家和教学名师主讲，举办旅游管理干部高级研修班、全市旅游企业培训工作专题讲座等系列中高级管理者战略管理能力提升培训班。继续与青岛大学共同做好旅游管理专业硕士（mta）招生培养工作。

（二）加强校企合作试点旅游行业人才培训，大力提高旅游从业人员整体素质。

贯彻旅游行业与旅游职业教育“资源共享、优势互补、社会责任、利益共享”原则，推进校企合作走内涵发展之路。旅游企业明确培育人才的主体责任，积极参与和支持校企合作培养高技能人才，并将其作为建立现代企业职工培训制度的重要内容，更多地通过员工在职培训满足管理、经营、服务对人才的需求。职业教育要主动服务旅游业发展需要，为产业发展提供人才保障和智力支持，在服务旅游业发展的过程中不断实现自身的办学实力和水平的提高。

校企合作开展行业培训试点阶段的培训费用按照“企业配套一部分、政府补贴一部分、学校优惠一部分”的办法解决。旅游企业每年按照不低于员工工资总额的1.5%提取教育培训经费，用于企业实施全面的人才培训。

（三）建立青岛市旅游人才专家库。

通过和各大专院校、科研机构、旅游企业联系，吸纳知名专家教授和企业精英组建青岛市旅游人才专家库，进一步整合我市旅游专家资源，本着“自愿参与、合作发展、服务社会”的原则，全面发挥专家学者对旅游业发展的智力支持和示范引领作用。定期邀请专家座谈，为青岛市旅游业发展出谋划策，提高青岛市旅游文化内涵，并可利用专家影响向外界宣传，扩大知名度。

（四）推进旅游人才开发示范基地建设。

以科学发展观为统领，围绕我市旅游中心工作，力争用三年左右的时间，从全市旅游企业中选拔并建成50个优势明显、特色鲜明、成效突出的旅游人才开发示范基地，以点带面，努力开创我市旅游人才开发工作的新局面。

通过多种形式，大力宣传示范基地的经验和成果，及时总结创建活动中涌现出来的好经验、好做法、好事例，发挥典型的示范带动作用，努力形成创建活动的良好环境和氛围，深入推进旅游人才开发示范基地创建工作。

（五）积极引进优秀旅游人才。

支持旅游企业吸引境内外旅游专业人才，积极探索建立以旅游企业为主体的培养人才、引进人才、使用人才和留住人才的有效机制，对旅游企业引进的高层次人才，按《青岛市引进高层次优秀人才来青创新创业发展的办法》（青发[2024]19号）有关政策给予扶持。重点抓好旅游行政管理人才、旅游企业经营人才、旅游创新型人才、旅游开发性人才和旅游职业技能人才的引进和培养。继续办好“青岛市旅游行业专业人才暨大中专应往届毕业生招聘会”，为企业和专业人才搭建供需交流平台，进一步提升旅游企业的核心竞争力。

（六）打造一支优秀旅游从业人员队伍。

旅游主管部门要与有关部门加强合作，定期举办全市性或区市范围的旅游行业技能大赛，评选出优秀的旅游从业人员，树立行业标兵并加大宣传力度，形成行业内比学赶超、提高服务技能的氛围。着力打造一支爱岗敬业、诚实守信、业务精湛、服务规范、执业文明的优秀旅游从业人员队伍，并将其列入市旅游人才重点培养对象，选送到国内外参加业务培训、交流、学习考察。

（七）加强导游职业化团队建设。

一是不断总结导游考试组织经验，进一步完善导游考试制度，经过培训考试选拔一批优秀导游考试考官，认真组织实施好2024导游资格考试工作，严把导游“进口关”；

二是积极鼓励在职导游员参加全国导游等级考试，引入竞争机制，优化导游队伍结构，做好职业化导游团队建设工作；

三是充分利用年审培训、新导游岗前培训，精心策划培训课程。根据学员情况，分批次、分等级、分语种进行培训，邀请全国著名学者、专家和岛城优秀教师、名牌导游员讲课，确保培训效果。四是继续加强理顺导游服务公司的管理，初步建立导游管理网络群，定期发布导游培训内容和管理的相关规定，采取纠兼并举的方法，继续完善导游退出机制，制定星级导游评定标准，开展导游星级评定工作，打造“金牌导游员”队伍，建立一支数量充足、语种齐全、结构合理、素质优良的职业化导游员队伍。

五、激励政策

（一）强化对校企合作旅游行业人才培训的考核，完善奖励办法。市旅游局在有关专家充分论证的基础上制定校企合作试点行业培训的验收标准，采取“以奖代补”的方式，对工作成效显著的试点院校进行表彰奖励。同时，将旅游企业人才培训工作情况纳入评先争优的考核体系，工作成绩突出的单位，将有资格评选为青岛市旅游人才开发示范基地，给予表彰奖励，并推荐上报省旅游局，参评山东省旅游人才开发示范基地。

（二）重视对旅游人才的精神鼓励和物质奖励。建立市旅游人才专项资金，用于旅游人才队伍建设工作。鼓励旅游人才提高自身素质、提高业务能力，积极参与技能大赛等各类业务选拔活动；

鼓励旅游人才参与各项社会事务，扩大旅游人才与其他行业人才的交流；

对获得市级以上大赛奖励的导游员、景区讲解员、饭店服务员等优秀导游人员，按国家级、省级、市级给予通报表彰、物质奖励以及外出学习考察机会；

旅游企业根据相关条件对优秀旅游人才给予晋级或破格晋级机会。

六、保障措施

1、加强组织领导。各单位把旅游人才队伍建设工作列入重要议事日程，明确各自责任，创新人才工作机制，落实人才措施。有专人负责，具体承担指导、协调工作。

2、保障人才经费。要健全部门、社会、用人单位和个人多元投入机制，各级旅游部门要在年初列支人才培训经费，指导企业要严格按照不低于职工工资总额1.5%的比例，足额提取并使用好教育培训经费。

**第四篇：关于加快推进高技能人才队伍建设的若干意见**

关于加快推进高技能人才队伍建设的若干意见

一、统一思想认识，明确目标任务

高技能人才是我省人才队伍的重要组成部分，是促进现代科技成果向现实生产力转化的骨干力量。加强高级技工、技师、高级技师等高技能人才队伍建设，对于大力实施人才强省战略，推进我省先进制造业基地建设，加快全面建设小康社会，提前基本实现现代化，具有十分重要的意义。当前，我省技术工人队伍总量不足，总体素质偏低，结构失衡，在一定程度上制约着企业竞争力的提高和经济的可持续发展。各级党委政府必须充分认识加强技术工人队伍特别是高技能人才队伍建设的重要性和紧迫性，把加强高技能人才队伍建设摆上重要位置，坚持党管人才原则，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，着眼长远，立足当前，紧紧抓住培养、引进和使用三个环节，制定规划，完善政策，创新机制，营造环境，加快推进高技能人才队伍建设。

今后一个时期，我省加快高技能人才队伍建设的目标任务是：通过3-5年的努力，力争全省高技能人才数量以年均15%以上的幅度增长，到2024年达到150万人左右，实现全省高技能人才队伍总量大幅度增加，结构明显优化，总体素质显著提高，基本形成一支适应我省加快经济发展、促进产业结构调整和先进制造业基地建设需要的高技能人才队伍。

二、制定工作规划，落实工作职责

积极制定工作规划。各级党委组织部门要协调劳动和社会保障、人事等部门，认真制定本地高技能人才队伍建设的中长期工作规划，有关职能部门要制定实施计划，并落实相应措施，抓好规划和计划的实施。要建立高技能人才队伍建设工作责任制，通过建立目标责任制和工作考核指标体系等形式，明确政府有关部门、行业组织、企业以及相关机构的工作分工和职责，形成有利于推进高技能人才队伍建设的工作格局。

切实履行综合管理职能。各级劳动和社会保障部门要加强对高技能人才队伍建设工作的组织协调和业务指导。大力加强调查研究，定期对本地区企业、劳动力市场高技能人才的需求进行分析，为行业、企业和职业教育培训机构提供信息服务。严格按照国家职业标准，组织开展高技能人才的培训、考核鉴定和资格认证等工作。加强督促检查，抓好有关政策、措施的贯彻落实，及时研究解决高技能人才队伍建设中存在的突出问题。省级行业主管部门要加强本行业高技能人才队伍建设的规划、协调和业务指导等工作，制定本行业重点职业（工种）高技能人才的培养目标和实施计划，推动行业组织和企业开展多种形式的高级职业资格培训、高新技术技能培训和高技能复合型人才培训。各地各行业要建立高技能人才库，发掘整理和推广高技能人才的绝招绝技，组织高技能人才开展技术攻关、人才培养和同业技能交流等活动，发挥优势人才资源在经济建设、产业结构调整和企业发展中的作用。加快高技能人才市场体系建设，消除影响高技能人才合理流动和优化配置的体制性障碍，逐步实现人才市场与劳动力市场的联网贯通，促进高技能人才的合理流动。组织和引导企业做好紧缺急需的高技能人才的引进工作，制定并落实引得进、留得住、用得好的政策措施。

三、采取有效措施，全面实施高技能人才培养培训工程

加大高技能人才培养培训力度。根据产业结构调整和劳动力市场需求，着力在先进制造业基地建设和高新技术产业领域，实施国家高技能人才培训工程，开展技能振兴行动。按照“需求定向，企业主导，行业参与，条块结合，政府帮助，政策支持”的原则，重点在机械制造、医药、服装、建筑、能源、交通、环保、电子信息等领域实施高级技工培养培训计划，组织开展大规模的高技能人才培训。通过企业培训与学校培养相结合、在职培训与脱产学习相结合、个人自学提高与企业和社会支持助学相结合等方式，加快培养高技能人才特别是紧缺急需的高技能人才。

加强高技能人才培养基地建设。充分发挥高级技工学校、技师学院和高职院校作用，加快建设一批门类合理、布局得当的高技能人才培养基地。进一步突出高级技工学校、技师学院培养高技能人才的办学特色。高级技工学校、技师学院在实施学制教育培养高技能人才的同时，要积极招收具有中级以上职业资格证书的在职职工、中等职业学校毕业生，采取学校教育与企业生产实践相结合的方式，培养既掌握高超技能，又掌握现代科学知识和前沿技术的高技能复合型人才。改革高职院校人才培养模式。高职院校要面向社会和企业开展高技能人才培养工作，积极推进教学改革，根据劳动力市场需求和国家职业标准，以培养高技能人才为目标，调整专业设置和教学计划，加大实用技能训练的内容，并在毕业生中推行国家职业资格证书制度。

鼓励和支持企业加强自主培训。充分发挥企业在高技能人才培训中的主体作用，指导大、中型企业办好自有培训机构，组织开展本企业职工的职业技能培训以及新知识、新技术、新工艺、新材料相关知识和技能的培训。鼓励和帮助中小企业与职业教育院校、大型企业培训中心、社会培训机构合作，培养企业急需的高技能人才。

多渠道培训高技能人才。认真贯彻落实《民办教育促进法》和《中外合作办学条例》，鼓励和支持各级各类职业培训机构，根据企业、劳动力市场需求和技能劳动者个人自我发展需要，面向企业职工、大中专毕业生、下岗失业人员及其他人员，开展技能提高培训和高技能人才培训。

拓宽高技能人才成长渠道。各级劳动和社会保障部门、行业主管部门要有计划、有步骤地组织开展各种职业技能竞赛和职工同业技术交流等活动，各级工会、共青团、妇联等群团组织，要积极开展“企业青工创新创效”、“巾帼建功”等活动，从而在全社会形成学技术、比技能，鼓励岗位成才的良好氛围。对在全省性职业技能竞赛中取得优异成绩的优秀工人，授予“浙江省技术能手”荣誉称号，并可根据相应条件晋升技师或优先破格晋升高级技师。对参加市级一类职业技能竞赛取得前3名的选手，可破格晋升为技师。推动企业积极创建学习型组织，鼓励职工自学成才、岗位成才，大力开展职工技术创新活动，调动职工学习新知识、掌握新技能、不断提高技术素质和业务水平的积极性。

四、改革管理办法，大力推行国家职业资格证书制度

积极推行国家职业资格证书制度。加强政府指导，推进职业技能鉴定的社会化管理，建立适合行业和企业特点的职业技能鉴定方式，尤其要结合产业结构调整、高新技术产业和现代服务业对高技能人才的需求，通过开展职业资格培训，拓展和完善职业技能鉴定工作，大力推行国家职业资格证书制度。

改革技术技能人才的考核鉴定与评聘制度。严格按照国家职业标准，做好技能人才考核鉴定和资格认证工作，进一步改进技能人才职业技能的考核鉴定。对具有丰富实践经验，能独立解决关键性操作技术和生产工艺难题，在技术革新和技术改造方面业绩突出的技术技能劳动者，可放宽职业技能鉴定申报条件。对在企业生产岗位上业绩突出的高等院校毕业生参加职业技能鉴定，可以打破工作年限的限制。加大技师、高级技师的考核与评聘改革力度。按照“统一标准、自主申报、社会考核、企业聘任”的原则，扩大考评范围，改进考评方法，完善激励机制，充分调动企业职工特别是青年工人提高自身技术技能水平的积极性，进一步疏通高技能人才成长渠道。积极开展职业资格的国际互认工作。在大力推行国家职业资格证书制度的同时，逐步推进职业资格的国际互认工作，为高技能人才的流动和企业引进国外高技能人才创造条件。

五、完善落实政策，提高高技能人才待遇

建立健全“培训、考核与使用相结合，并与待遇相联系”的制度。各级劳动和社会保障部门以及行业主管部门要指导企业将职工技术技能和业绩贡献作为生产要素参与分配，加快建立以岗位技能工资为主的企业工资收入分配制度，使高技能人才获得与其劳动能力和业绩贡献相符的报酬。引导和鼓励企业对做出较大贡献的高技能人才实行股权和期权激励。健全和调整劳动力市场价位体系，完善对高技能人才工资价位的公布方式。建立高技能人才特殊津贴制度、带薪休假、疗休养等制度。加快建立并完善高技能人才的养老、医疗等各项社会保险，鼓励企业为高技能人才建立企业年金和补充医疗保险，提高高技能人才的社会保障水平。

进一步完善技术技能人才表彰奖励制度。各地各行业要针对高技能人才特点，设立传统技能奖、能工巧匠奖、终身技能成就奖等多种奖项，营造尊重技术技能人才的良好社会氛围。在一些行业和企业的关键职业（工种）、关键岗位、关键工序，推行“首席技工”、“首席工人”等制度，提高技术技能劳动者的经济地位和社会地位。对各行业、职业领域中具有绝招绝技、突出业绩和品牌影响的高技能人才，要设立专门的荣誉称号和享受相应的待遇。对有突出贡献的高技能人才以及获得国家“中华技能大奖”称号的高技能人才，要给予精神和物质上的奖励。

六、多渠道筹措资金，加大对高技能人才培养的投入

加大财政对高技能人才培养的资金投入。省市县各级财政要在人才资金中安排用于高技能人才培养方面的资金，对经济发展需要、劳动力市场紧缺、企业生产急需的职业（工种）的高技能人才培训，提供相应的经费补贴。各地教育费附加用于职业教育的经费中，应安排一定资金用于高技能人才培训的基础设施建设和实习教学设备的改善更新。

引导企业落实好高技能人才的培训资金。引导企业制定和完善职工教育经费使用管理办法，保证用于高技能人才培训的经费不少于企业培训经费的30%，并随企业效益的提高逐年增加。劳动和社会保障、教育、财政等部门和工会组织要对企业开展职工培训情况和教育培训经费提取使用情况进行监督检查，确保高技能人才的培训经费落实到位。

规范培训机构的收费办法。职业教育培训机构和承担委托培训任务的企业培训中心，可根据学制教育和职业培训的类型，按照物价部门核定的标准向学员收取培训费用。面向下岗失业人员开展的高技能培训，符合条件的，可从地方再就业培训经费中给予补贴。

七、加强舆论宣传，营造高技能人才成长的良好社会氛围

大力加强宣传工作。充分利用广播、电视、报刊、网络等多种新闻媒体和宣传途径，大力宣传人人可以成才的观念，宣传高技能人才在经济建设中的重要作用和突出贡献，宣传技术技能人才培养使用的政策措施，宣传优秀技术工人的典型事迹，营造有利于技术技能人才成长的社会氛围，使高技能人才同专业技术人才、企业经营管理人才一样受到社会的广泛尊重。

**第五篇：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

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