# 集团变革创新员工队伍建设目标

来源：网络 作者：寂静之音 更新时间：2024-07-24

*第一篇：集团变革创新员工队伍建设目标集团变革创新员工队伍建设目标一、指导思想和原则（一）指导思想深入贯彻落实全国人才工作会议精神，坚持以人为本，加强员工队伍建设，精干经营管理队伍，加强专业技术力量，稳定操作技能（服务）队伍，创新人才工作机...*

**第一篇：集团变革创新员工队伍建设目标**

集团变革创新员工队伍建设目标

一、指导思想和原则

（一）指导思想

深入贯彻落实全国人才工作会议精神，坚持以人为本，加强员工队伍建设，精干经营管理队伍，加强专业技术力量，稳定操作技能（服务）队伍，创新人才工作机制，优化员工队伍结构，营造人才脱颖而出的良好氛围，形成适应能源公司发展战略需要，年龄结构合理，专业结构配套，层次结构科学，素质优良的员工队伍。

1、确保公司业务持续发展

紧紧围绕为加快油气资源战略接替提供人才保证的目标，建立以人为本的选人用人机制和规范有序的流动机制，建立健全培养选拔年轻干部的经常性机制。尊重人才成长规律，做到重点人才重点培养，优秀人才加强培养，紧缺人才抓紧培养，重视人才在实践中的锻炼成长，倡导“知识＋经验＋技能”式的人才；要积极创造条件做好人才接替，形成一种良性循环机制，确保企业持续健康发展。

2、形成行业人才竞争优势

经过十四年多的发展，某集团形成了相当规模的经营管理干部队伍、科技人才队伍、生产操作服务队伍，在某石油事业中发挥着重大作用。与兄弟能源相比，这三支队伍是有战斗力的，是出色的。我们要继续加强三支队伍建设，形成行业中高素质人才的培养、使用基地，切实站在人才资源的“高地”上。

3、人力资源管理向战略性人力资源管理迈进

到2024年，公司要初步建立起符合现代化企业制度要求的人力资源管理体系，实现从人力资源管理向战略性人力资源管理的转变，人力资源配置市场化，全面构筑人才竞争优势，组织结构精干高效，队伍素质全面提升，控制员工总量，建设业务好、作风硬、素质强的经营管理人才、专业技术人才、操作技能人才三支队伍，建立科学的培训体系，积极改善人才结构，努力形成适应企业发展、结构合理的人力资源队伍。

（二）指导原则

围绕目标，保障生产，促进发展；加强基层，充实科研，突出人才；控制总量，优化结构，提升素质；以人为本，关爱员工，协调发展。

1、整体效益原则

评估标准，以公司现有人力、业务量、功能等现状的整体效益为基础。

2、经济规模原则

人力力求精简，避免“冗员”或“呆人”的发生，防止竞争性低及无法培养专业人才的弊病。

3、弹性运用原则

避免部分科室由于工作分工过细，导致人力重叠现象。建立单位／部门内合理有序的轮岗机制，单位／部门内岗位人员的任用统分结合，以统筹调派人力，相互支援，减少高峰时期人力不足问题。归并工作性质相同或类似的部室或岗位，以免人力重复浪费。

4、效率导向原则

各级管理者应本着企业的立场，发挥管理效能，妥善运用人力。在经常性工作的情况下，应以九人做十人的工作精神充分发挥人力作用；遇有突发、高峰时期状况下，则以现有人力及配合临时人员适时调配及互补。

5、整合协调原则

工作场所的紧密性，涉及控制幅度大小，管理人数多寡、及沟通协调良否；故同一部室各组，或业务性质相近的部门，办公处所宜规划于同一或相临位置。

6、弹性发展原则

为使人力运用具有灵活性与弹性，人员培训应使其具有第二、甚至第三项专长，如各部室行政助理除专职事务性工作之外，也可通过适当评估程序，纳入部室内专业性工作的助理职责，以提升人力品质及其个人发展空间。

**第二篇：教师队伍建设目标**

教师队伍建设目标

1、具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念，忠诚于马克思主义，热爱党校教育事业，自觉遵守党的政治纪律，始终同党中央保持一致；

2、马克思主义理论功底扎实，熟悉党的路线、方针、政策，专业知识丰富，勇于理论创新，具有探索、研究重大理论和现实问题的能力；

3、注重调查研究，善于总结实践经验、理论联系实际，掌握现代干部教育方法，具有胜任党校教学工作的能力；

4、学风严谨，品德高尚，为人师表。

**第三篇：警察队伍建设目标**

广东省佛山监狱警察队伍建设思路

一、总体目标

全面提升监狱警察的政治素质、业务素质和职业道德素质，促使监狱警察保持高昂的情绪和奋发进取的精神状态，自觉把个人的价值、理念、目标融入到监狱建设发展中，全面提升监狱整体实力。

二、总体要求

思想政治建设进一步加强，党组织建设进一步加强，领导班子进一步加强，公正文明执法能力进一步加强，执法规范化建设进一步加强，科学文化水平和素质进一步加强。

三、具体目标

（一）开展弘扬核心价值观活动，锤炼警察精神。监狱警察核心价值观提炼定位为“崇文乐道、尚法善教”，为进一步将警察核心价值观内化，促使警察树立起忠于职守、公正执法、全心全意为人民服务的人生观、价值观，开展弘扬核心价值观演讲、征文等活动。

（二）开展“十佳十星”评选活动，发挥典型示范。注重发掘和培育不同类型的典型，通过典型示范和引导作用，推动监狱警察队伍建设。开展“十佳十星”（公正执法之星、狱内侦查之星、教育改造之星、劳动管理之星、狱政管理之星、政治工作之星、学习进步之星、岗位服务之星、美德之星、后勤服务之星）评选活动。一是由政治处统一制定总实施方案，制定“十佳十星”评选标准，并开展“十佳十星”表彰、宣传、报道等活动。二是各有关部门分别负责。评选每个星的评选活动则分别由刑罚执行科、狱内侦查科、心理矫治科、劳动改造科、狱政管理科、政治处、团委、办公室、工会、后勤服务中心负责，分别制定子方案，并评选“候选之星”6至8人，推荐其中最优秀的1名为监狱“十佳十星”。三是监狱队伍建设以“十佳十星”的评选活动为动力，充分营造警察队伍积极向上的氛围，调动广大警察职工的积极性。

（三）加大教育培训力度，推进专业化建设

一是提升菜单式脱产培训的高度。加强与高等院校、专业院校的联合培训，开展“走出去”、“请进来”的脱产培训，确保普通警察每人参加一次脱产培训，科级干部参加二次以上脱产或在职培训，每次培训7天以上。二是提升岗位培训的广度。要通过建立岗位练兵和战训队训练长效机制，每年开展由针对性的专项培训和实战演练，达到人人经过培训，人人通过考核，人人合格上岗。三是提升学历技能教育的深度。支持和鼓励自主选修和利用业余时间参加学历（学位）学习。努力达到具有专科以上学历的人民警察占95%，本科达到“579”工程（普通警察占总数的50%以上，中层领导占70%以上，监狱领导90%以上）；法律、教育和监所等专业的占60%以上；专业技术职称中高、中、处级职称比例整体趋于合理。领导班子至少要有1人具有心理咨询师资格。

（四）加强考核制度落实，深化层级化管理

一是政工部门对各级管理岗位的职责与权限进行细化，明确各级管理者在具体事务中的权限和职责，形成指导性文件《监狱执法业务流程手册》。并进行职责和权限的具体培训和指导。二是明确规定日常执法管理工作（非突发或应急处置）“对上不越权，对下不侵权”管理理念，确立“一级领导一级、下级服从上级，只能越级申诉、不能越级报告”的工作原则。监狱长对分管的部门和监区长进行考核；政委对分管的部门和教导员进行考核；班子其他成员对分管的部门、监区中层干部进行考核。监区（科室）负责人对所属监区（部门）警察进行考核。三是各级管理人员的工作实绩与岗位考核、评优和工作业绩挂钩。

（五）推进“五好班子”、“五强党支部”活动，建设活力团队

围绕“建设一个好班子、打造一个好支部、健全一套好制度、形成一种好作风、争创一流好业绩”的创建目标，打造一支政治坚定、作风过硬、业务优良的中层领导队伍，打造具有佛山监狱特色的党建工作品牌，切实把每个党支部建设成为坚强的战斗堡垒。一是以“五好班子”、“五强党支部”评比为抓手，建设活力团队。通过各监区、各科室之间互评，活动领导小组根据相关标准进行评测，以全面量化考评为基础形成的对各党支部、班子的综合评价，引领党支部和中层领导班子建设，打造活力团队。二是通过“七一”和“年终”的评比、表彰工作，大力宣传“五好班子”、“五强党支部”。分别于上下半年按照20%的比例选出党支部和单位，授予“五强党支部”和“五好班子”荣誉称号，对于整体表现突出的单位，将按照25%的比例，增加其“优秀共产党员”指标。通过开展争创活动，宣传单位和个人的典型做法和先进事迹，建全激励机制，激发全体党员干部的增强责任感和荣誉感，以党的思想政治优势、组织优势和群众工作优势努力推进各项工作发展。

**第四篇：教师队伍建设目标.doc**

铜冶镇二中教师队伍建设目标

温家宝总理讲“教育大计，教师为本”，教师是我们国家人才队伍的一个重要组成部分，目前大约占我国全国专业技术人才总量的三分之一。规划纲要对加强教师队伍建设给予了高度重视，作为第四部分保障措施的首要任务，并且明确提出了要努力造就一支“师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力”的高素质、专业化教师队伍，造就一批教育家的目标任务。

我校针对要求将对教师队伍进行有目的改良。下面针对纲要做出本学期具体措施：

首先，加强师德建设，教师作为人类灵魂的工程师，要进一步增强教书育人的责任感、使命感，要加强对教师职业理想和职业道德的教育，将师德表现作为教师考核、聘用、评价的首要内容。

第二，提高教师的能力水平。根据《规划纲要》提出，要完善教师培养培训的体系，优化队伍结构，不断地提高教师的专业水平和教学能力。对中学来讲，提高我校教师队伍的整体素质。本学期将教师优化组合，使每个年级组的结构更合理、更有效。

第三，提高教师的地位待遇。要不断改善教师工作、生活、学习条件。目前全国义务教育学校的教师绩效工资已经落实到位。我校也是。我校将对本校教师的体质先进行强化，如本学期成立校教职工男女篮球、乒乓球等队以此落实和完善教师的社会保障政策，还要在“教师节”大力表彰作出突出贡献的教师和教育工作者。

第四，健全教师的管理制度，要深化教育事业单位人事制度改革，全面实行聘用制度，加强岗位管理，实施公开招聘，完善流动退出机制，搞活用人制度，激发教师的积极性、创造性。要深化职称制度改革，建立以业绩为重点，由品德、知识能力等要求构成的人才评价体系。

学校将通过教师队伍建设更合理、更有效地服务农村、服务学生，使各类人才得到有效的发展。

铜冶镇第二中学

2024年8月

**第五篇：变革与创新管理**

变革与创新管理

一、案例：三个和尚

有一句老话，叫“一个和尚挑水吃，两个和尚抬水吃，三个和尚没水吃”。如今，这三个观点过时了。现在的观点是“一个和尚没水吃，三个和尚水多得吃不完。”

有三个庙，这三个庙离河边都比较远。怎么解决吃水问题呢？

第一个庙，和尚挑水路比较长，一天挑了一缸就累了，不干了。于是三个和尚商量，咱们来个接力赛吧，每人挑一段路。第一个和尚从河边挑到半路停下来休息，第二个和尚继续挑，又转给第三个和尚，挑到缸里灌进去，空桶回来再接着挑，大家都不累，水很快就挑满 了。这是协作的办法，也叫“机制创新”。

第二个庙，老和尚把三个徒弟都叫来，说我们立下了新的庙规，要引进竞争机制。三个和尚都去挑水，谁挑得多，晚上吃饭加一道菜；谁水挑得少，吃白饭，没菜。三个和尚拼命去挑，一会儿水就挑满了。这个办法叫“管理创新”。

第三个庙，三个小和尚商量，天天挑水太累，咱们想想办法。山上有竹子，把竹子砍下来连在一起，竹子中心是空的，然后买了一个辘轳。第一个和尚把一桶水摇上去，第二个和尚专管倒水，第三个和尚在地上休息。三个人轮流换班，一会儿水就灌满了。这叫“技术创新”。

由三个和尚没水喝，到三个和尚通过不同的办法达到共同的目的，关键在于不局限于固有的思维，发扬了团结协作、良性竞争、开拓创新的精神。故事新解，给我们新的启发！

二、变革

1、什么是变革

1）人员、结构或技术方面的任何改变 ； 2）变革是一个组织的真实写照 ；

3）变革管理是每一个管理者工作中不可分割的部分，是管理者的工作变得复杂。

2、变革的力量 1）外部力量：

市场 – 适应消费者需求的变化

政府法律和条例 – 变革的频繁推动力

技术 – 所有行业的变革来源

劳动力市场 – 人力资源管理工作必须变革以吸引和留住这些急需的高技能员工

经济 – 利率、预算赤字和汇率的不确定性

2）内部力量：

最初产生于组织的内部运营；

力量可能包括战略、劳动力队伍、新设备和与员工的态度。3）管理者作为变革推动者：

变革推动者 – 作为催化剂并承担变革过程管理责任的人。任何管理者都可能成为变革推动者。

外部咨询人员 – 对于更大范围的变革而言带来更急剧的变革。

3、变革过程的两种不同观点 1）风平浪静观 ：卢因的三步骤模型

解冻 – 可通过以下方式为变革提供准备:增强驱动力，使行为脱离现有状态；减弱制约力，这种阻挠的力量使行为维持现有平衡状态 ；现状 – 被认为是风平浪静的 ；变革 – 转向一个其他的平衡状态 ； 再冻结 – 确保变革持久使得新状态能保持较长的时间，将变革看作对组织平衡状态的一种打破。

2）急流险滩观：更适合不确定与动态的环境，与日益由信息、思想和知识主导的新时代的动态环境相适应。管理者必须在不断的急流中保持机智，管理者面临着持续的变化。今天，管理者必须作好有效且有力的变革管理的准备，因为他们的组织与工作领域面临着变革。

3、变革的三种类型

1）结构：工作专业化、部门化、指挥链、管理跨度、集权化、正规化、工作再设计及整体的结构设计

2）技术：工作过程、方法和设备

3）人员：态度、期望、认知和行为

三、变革管理

1、发动变革:

○1识别需加以变革的组织领域

○2将变革行动付诸行动

○3对变革的阻力加以管理

2、变革的类型 ：

1）结构变革 – 组织的正式设计、分配职权以及决定正规化程度

2）技术变革 – 变革工作的开展方式

方法和设备的改变，行业内竞争与创新因素的结果，自动化 – 以机械取代人力的一种技术变革，计算机化 –近来最明显的信息系统变革。

3）人员变革 – 员工工作态度、期望、认知和行为的改变

组织发展(OD)– 借以改变人员及人际间工作关系的本质和性质的各种方法或方案，旨在使得个体和群体更有效地合作。

3、应对变革的阻力 ： 1）抵制变革的原因

使已知的东西变成模糊不清和不确定的，威胁到在现状中已作出的投资，顾虑变革并不符合组织的目标和利益。2)减少阻力的技术

一系列可用来减少阻力的技术。3)组织文化变革

组织文化阻碍变革是因为它是由相对稳定和持久的因素构成的。

组织文化会成为变革的一种特别的阻力，对情境因素的认识，使得文化更有可能变革，大规模危机出现、领导职位易人、组织新而小、文化力弱。

4、如何实现文化变革？

企业为更好地满足市场需求，围绕企业的关键目标和核心竞争力来设计工作流程，信息化使得企业中的沟通和协调更加充分，组织结构扁平化，管理层级减少。企业中更多的权利授予基层员工，员工也更多地参与到企业的决策管理中去，尊重和信任成为企业价值观的重要部分。企业中的管理实践变革，必然带来对传统生活方式的变革挑战，企业文化要随之改变，创造支持变革并使变革维持下来的企业环境。企业是人的组织，只有企业的价值观和行为方式改变了，企业才能实现真正的变革创新。

这是个社会大变革时代。科学技术发展进步推动了社会、经济的飞速发展，特别是计算机和网络技术的普及应用，世界变得越来越小，知识和信息广泛传播共享使得创新和变革活动更加频繁。全球经济一体化，使得市场竞争更加残酷，企业只有不断的变革创新，适应外部环境的变化，才能生存并获取竞争优势。因此，企业文化的变革势在必行。

企业文化要支持企业技术和观念意识的发展变革，与时俱进。但文化有很强的惯性力量，变革过程中会遇到各种障碍和阻力，因为现存的价值取向、行为模式、管理作风和基础结构都可能成为变革的目标。企业文化变革是人的变革，是人的观念和行为的改变。

变革对员工意味着未来的不确定性，与生俱来的对变化的恐惧心理和反抗心理形成的文化惯性阻力；企业中的既得利益集团在利益受到损害为维护自身的利益会反对变革。因此，企业文化的变革会遭遇来自各个层面和各个方向上的阻力。

企业文化的变革阻力是无法完全排除的，但在变革实践中人们探索出一套有效的策略，可以将变革的阻力减少到最小。需要一个全面的、协调的战略，展示现有文化是无效的，推行新的“做事方式”，强化新的价值观。如果能产生变革，那也是迟缓的。保护新的价值观，以免回到原有熟悉的做法和惯例中。

5、变革管理中的新问题

诸如组织文化变革、员工压力的处理以及如何成功地进行变革等当今的组织变革议题，已成为管理者关注的关键问题。当组织文化不再支持组织的使命时，管理者可以做些什么来改变组织的文化？管理者可以做什么来处理当今动态和不确定性的环境所带来的压力问题？管理者如何成功地应对发动和实施变革的挑战？ 1）持续的质量改进

持续的、小规模的、渐进的变革，改进现有的工作活动，依靠基层人员参与决策制定。

2）流程再造

使组织开展工作的方式产生激烈的、急剧的变革，始于工作方式的全新设计（确定顾客需要设计、出能满足这一需要的工作流程），要求管理者和一般员工的共同参与。3）处理员工压力

什么是压力? 一个人在面临与其愿望密切相关的机会、限制或要求时的一种动态条件，结果被认为是不确定且重要的，经常与限制和要求相伴随，有压力未必就是件坏事情，潜在压力转换为现实压力的前提是: 结果具有不确定性，结果相当重要。

压力的根源 ：存在于与组织有关的因素及员工自己生活中的个人因素，任何形式的变革都有造成压力的可能，在重大议题上的不确定性。

减缓压力 ：控制某些组织因素，员工要有与职务要求相对应的能力、增进组织的沟通、减少模糊性。绩效计划方案，明确工作职责、提供绩效反馈、职务再设计、降低工作厌倦与超负荷。对个人的压力提供帮助，一般的考虑 不易为管理者直接控制、伦理方面的考虑。

可行的方法 ：员工咨询、实践管理方案、举办各种健身活动。

四、案例分析:HTC的变革与创新

1、HTC简介

HTC，即宏达国际电子股份有限公司（High Technology Computer Corporation），也简称宏达或宏达电，是一家全球知名的科技公司，主要产品为智能手机，公司总部位于中国台湾省桃园县。HTC公司于1997年由董事长王雪红，董事暨宏达基金会董事长卓火土，与总经理兼执行长周永明所创立。自成立以来，该公司已经发展出强大的研发能力、开创了许多全新的设计和产品的创新，并为全球电信产业的业者和经销商推出技术领先的PDA及智能手机产品。

2、宏达的发展战略： 1）涉及范围广

HTC是国际性的代工厂，其销售客户群着眼全球，目前已经知道的就有很多家，我们常见的包括：

\* 国内的DOPOD：一般是6系列和5系列。\* 香港的QteK：名字很奇怪，叫做QteK 7070,8080等，不过其发行数量较少。

\* 英国O2电讯：中国香港被英国殖民了100年，英国的商业触角很深，所以O2在港也很牛，在香港就可以方便地买到O2系列了，分XDA若干代子孙。

\* 法国Orange：Orange公司是一家法国电信运营商，1994年，该公司正式步入英国市场,2024年该公司的英国分公司,连续四次荣膺英国移动客户满意研究榜首。

\* 德国T-Mobile：T-Mobile是一家跨国移动电话运营商。该公司拥有1.09亿用户, 是世界上 最大的移动电话公司之一。

\* 北美AT&T：该公司OEM的产品到大陆的较少，比较有数量的就是SX56（多普达686）2）敢于创新

\* 2024年底：HTC推出了另一款TyTN II手机，采用了全键盘设计。

\* 2024年底：HTC一次发表了旗下三款手机，Touch HD、3G和Viva。后两者标榜平价，HD由于其大屏幕触控设计，再度创造了话题引起瞩目。

\* 2024年初：HTC发表了Diamond 2钻石机升级版，提高了一些细节部分，也加强了一些人性化部分，又再度引起话题。

\* 2024年底：HTC发表其有史以来引起最大轰动以及争议的手机 HTC Hero。它是HTC第一款支持多点触摸的手机。\* 2024年11月：HTC发表了旗舰机型HD的最新升级版本HTC HD2，使用了1GHz的CPU和电容触控屏幕，将WM手机的硬件配置推向了一个新的高度。

\* 2024年4月16日：HTC发布了HD系列迷你版HD MINI,采用了windows mobile 6.5操作系统。

\* 2024年6月：宏达电宣布，将投入1100万欧元收购软件开发商Abaxia。

\* 2024年10月11日：HTC对外宣布将于11月份推出五款基于Windows Phone 7的机型HTC EVO 4G将在今年夏天由运营商Sprint正式发售，于6月4号正式上市.是全球第一个4G手机。

\* 2024年5月21日：HTC首款平板电脑HTC Flyer问世。3）种类多、更新多

Htc宏达从97年到至今，多样性一直是宏达的特色，不仅系统更新速度快，机型变化也是快的离谱，引领着每个时尚时代的变化。

\* 2024年7月21日：HTC与新浪共同推出了全球首款新浪微博智能手机HTC微客，并正式面向中国大陆市场发布首款平板电脑产品HTC Flyer。

\* 2024年9月15日，HTC与中国联通合作推出的中国联通沃3G战略定制产品HTC灵感正式登陆中国市场。4）默的精神

多年来，在全球知名通讯大厂背后默默努力，让这些知名大厂的产品得以在全世界的，市场上发光和发热。

一种默默耕耘的企业文化所带来的企业精神，所以对于一个企业来说是很重要的，这是一个企业的根本。

3、HTC发展的启示：

HTC从一个代工厂转变为引领全球的品牌公司，短短不足20年的崛起告诉我们，一个企业的成功是需要有一个与自己的发展相对应的策略的。

\* 销售的范围广，学会通过合作的方法把自身推广，拓展出去，成功往往取决于对自身在市场的知名度，及分布。

\* 敢于创新，市场的需求是千变万化的，要敢于创造不同于市场的产品，在某种程度上，引导下个是市场变化的会是自己。

\* 种类要多，更新要快，在市场里，没有什么是回经典不变的，不要妄想跟上市场的节奏，要用自己的节奏去影响市场。

\* 企业的文化所带来的企业精神是一种发展和吸引人才的关键，也是一种力量。

五、结合我国情况，谈谈我国大部分所面临的问题及如何去做？

我国企业繁多，但大部分都为代工厂，缺少属于自己的特色及品牌，我们所缺少的是一种属于自己的创造力，而需要的是一次转变。

1、方向——方向是一个企业所需要的，也是企业本身特有的，是企业的发展主心骨。

确定方向需要考察市场，对实现之前的，现有的，及未来的做一个宏观是上的考察。发展方向在发展的道路上，允许小部位的更改，但不可以影响主体。

2、策略——策略在方向之后，策略分长期与短期。长期稳定不变，短期繁动变化。

3、特色——特色是企业的灵魂所在，也是代工厂所最缺失的。这是唯一可以坚持的一点，只有属于自己的的特色，才有属于自己的产品。

4、精神——精神是企业的魅力所在，也是我国企业另一个忽略的的理念。这是一种不同于所在的信念，是一种文化的力量，在企业的发展中占比例较大的地位，也是我们所值得深思的。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！