# 加强人才队伍建设,实施人才强区战略目标

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2024-12-26

*第一篇：加强人才队伍建设,实施人才强区战略目标加强人才队伍建设，实施人才强区战略目标人才资源是\*\*区经济振兴的第一资源，实现我区经济又好又快发展，必须确定人才优先发展的战略布局。目前，我区规模以上企业有109家，人才总量3961人，大专以...*

**第一篇：加强人才队伍建设,实施人才强区战略目标**

加强人才队伍建设，实施人才强区战略目标

人才资源是\*\*区经济振兴的第一资源，实现我区经济又好又快发展，必须确定人才优先发展的战略布局。

目前，我区规模以上企业有109家，人才总量3961人，大专以上文化程度的1326人、中专文化程度的2635人。从我区现有人才队伍现状来看，存在着以下三方面的问题：一是企业经营管理人才和专业技术人才比较缺乏，整体素质偏低；二是专业技术人才年龄老化，专业结构不合理；三是人才作用发挥不充分，政策机制不够完善。由此可见，加强人才培养和人才引进，是我区经济工作的重中之重。

1．不断扩大人才规模。坚持人才培养和人才引进并重，招才引智和招商引资并重，通过各种有效途径和方法，加大对各类人才的培养力度。加大人才开发利用步伐，挖掘本地人才资源潜力，合理有效地利用本地人才资源。同时，切实加大人才引进力度，开展各类招才引智活动，积极引进高层次人才。探索柔性引进机制，使人才的总量、质量逐步适应我区经济社会发展的需要。

2．大力调整和优化人才结构。切实加强党政机关和重点行业的人才配置监管，重点培育一批青年人才，逐步改变目前机关、事业单位人才过分集中、分布不均、年龄老化的现状。根据各行业工作的特点，统筹开展各行业人才工作，不断优化各类人才的合理分布，以满足我区产业结构调整和科技、经济发展的需要。

3．切实加强人才能力建设。以人才能力建设为核心，从整体上提高我区人才队伍的综合素质和竞争力。加强党政人才的能力建设，不断提高党政人才的依法执政能力、学习创新能力、公共服务能力；加强企业经营管理人才的竞争能力建设，着力提高企业管理者的市场竞争能力、推动企业创新能力；加强专业技术人才的创新能力建设，以高层次人才为重点，加快培养学科带头人和专业领头军；加强高技能人才的实践能力建设，注重在实践中培养和造就一批高技能人才，特别要培养一批技师和高级技师。

4．进一步创造良好的人才发展环境。根据我区经济社会发展需要，制定出台人才工作政策，形成比较完善的人才政策体系。盘活现有人才，最大限度地发挥现有人才的作用，逐步形成人人可以成才、人人尊重人才的工作环境。加大人才工作宣传力度，大力宣传人才工作先进单位和各类优秀人才典型，营造良好的社会氛围。进一步完善人才服务体系。实现市场优化配置和宏观调控相结合，创造合理、有序、规范的人才流动环境；改善人才的工作条件和生活待遇，努力为人才构建和谐、舒适的工作和生活环境。

**第二篇：关于实施人才强区战略的调研**

关于实施“人才强区”战略的思考

人才资源是“第一资源”，在经济社会发展中起基础性、战略性、决定性作用。笔者就客观分析我区人才队伍现状，实施“人才强区”战略，谈些粗浅的认识和看法。

一、关于我区人才队伍现状的基本估价

近年来，区委、区政府坚持把加强人才队伍建设作为促进经济社会发展的一项长期地基础性工作来抓，初步形成了良好的选人、育人、用人环境，人才队伍整体素质明显提高，一批优秀人才脱颖而出。但与当前“打造中方创业型高地，培养中方创业型人才”的要求仍然有一些不相适应。主要表现在：

1、人才总量不大、层次不高。据统计，全区共有各类人才6510人，每万人口拥有人才24人，人才总量占总人口的比例仅为2.4%，远远低于全国、全省平均水平。从学历上看，具有本科学历的1436人，占人才总数的22%，具有研究生学历的13人，仅占人才总数的0.2%，且以后期通过函授、培训等方式获得学历的居多。从技术职称来看，具有中级职称的1575人，占人才总数的24%，具有高级职称的人员117人，仅占人才总数的1.8%。人才创新能力不强，学术带头人和研究型人才极少，建区以来国家级科技奖励仍为空白，获得省部级科技奖励的仅1项。

2、人才分布不合理，结构性矛盾突出。从类别上来看，党政人才较多，共有2622人，占人才总数的40.3%，专业技术人员偏少，共有3378人，占人才总数的51.8 %。从区域上看，机关事业单位人才相对集中，企业人才比例偏低，企业人才只占企事业单位人才总数的34.2%；部门人才相对集中，乡镇人才偏少，乡镇人才共有1750人，仅占人才总数的27%。从部门上看，全区67%的专业技术人才集中在教育、卫生等部门，而产业化发展急需的专业技术人才短缺。另外，我区发展急需的城市建设管理人才、经济管理人才严重匮乏。

3、人才成长环境不优。一是人才观念不新。人才开发投入不足，人才政策不明晰，有些政策对急需人才和短缺人才缺乏吸引力，优秀人才难以脱颖而出。二是用人机制不活。个别企事业单位机构臃肿，缺乏有效的激励机制，人浮于事，出工不出力现象较为严重，人才积极性和创造性没有充分调动起来。三是不能人尽其才。很多人才专业不对口，学非所用，用非所长，人才短缺与人才浪费现象并存。

4、人才流失现象严重。一是我区经济效益好的企业不多，技术含量高的企业少，很难留住高层次的专业技术人才。二是中方经济仍然比较落后，干部待遇相对较差，不少优秀人才通过公考、选调等渠道和方式，进入省、市直部门和鹤城区工作。三是我区输出的高校毕业生特别是本科毕业生回归率逐年下降，短缺专业人才回来的更少，加大了我区人才培养的先期付出成本。

二、关于我区人才队伍建设的主要措施

国以才立，业以才兴。立足新起点，实现新跨越，必须人才先行。因此，我们必须采取强有力的措施，盘活现有人才，培育适用人才，引进急需人才，激励优秀人才，造就一支高素质人才队伍，真正把各类人才培养成“创业型干部”，把中方打造成“创业型高地”。

1、盘活存量，用好现有人才。一是合理配臵资源，促进人才按需流动。针对我区很多人才学非所用、用非所长的特点，树立全区人才“一盘棋”的观念，按照“能级匹配、能岗对应”的原则，打破部门条块限制和身份限制，促进各类人才在部门之间合理有序流动，切实将各类人才安排到自己专长的岗位上，做到人尽其才，才尽其用，因事择人，用人所长。二是完善竞争机制，构建人才发展平台。在行政机关积极推进区乡机构改革，按照合理编制，双向选择，竞争上岗，择优使用的原则，促使优秀人才脱颖而出。要在事业单位推行聘任制和岗位责任制，逐步建立能者上、平者让、庸者下的选贤任能机制。同时，加快“公选”步

伐，对更多的科局级领导职位实行面向社会公开选拔，创造人才公平竞争的良好环境。三是打破政策堡垒，激发人才创造活力。要制定相关政策，鼓励和支持机关干部中优秀技术人才、经营管理人才以及有一定门路和经济头脑的干部，离职到企业任职、领办或创办经济实体。坚持人才资本有偿化原则，鼓励企事业单位人才通过定期服务、技术开发、项目引进、专利转让、科技咨询等形式进入经济有偿服务领域。按照人才的开放性原则，对具备特殊技术资格的人员，打破限额限制予以聘用；对党政机关干部实绩突出的打破工龄资历限制，给予适当的职务、工资待遇。

2、扩大增量，培育适用人才。一是整合培训资源，搞好教育培训。大力整合和优化配臵党校、职业中专、农校等培训资源，大力发展职业教育和成人教育，搞好党员领导干部、专业技术人员、企业管理人员的全方位、多层次、宽领域的培训，提高人才的专业素养和综合能力。在逐年加大人才开发投入的同时，注重整合教育、劳动等部门的相关资金，实行“打捆”使用，提高培训资金使用效率。建立区外人才培训基地，选送党政人才和企业经营管理人才到经济发达地区甚至国外学习，开阔眼界，提高科学发展能力。二是搭建实践平台，提供锻炼机会。每年有计划地选拔一批有发展前途的骨干人才到高校、科研院所进行深造，大力培养高层次的专业技术人才、经营管理人才，特别是城市建设管理、经济管理、经贸洽谈、招商引资等复合型党政人才。在做好选派年轻干部到发达地区挂职锻炼工作的同时，注重选派优秀人才到信访、移民、重点工程等急难险重工作中锻炼提高。每年选派一批年轻干部，一部分在乡镇与部门、部门与部门之间交叉挂职锻炼，一部分到村（居委会）挂职。三是统筹城乡发展，开发乡土人才。要通过争取“青年志愿者”以及大、中专毕业生到农村工作，实施“一村一名大学生”计划，大力培养农村基层干部和致富带头人，为农村发展注入活力。要以科技特派员、区校合作、科技下乡、科技扶贫、绿证普及、劳务输出等为契机，大

力培养科技人才和技能型人才。要依托桐木湘珍珠葡萄、龙场杨梅、牌楼花卉苗木、铜湾河鱼等特色农产品基地优势，加大实用技术人才培养力度，尽快培养出更多的“田秀才”、“土专家”。

3、提高质量，引进急需人才。一要完善人才引进的优惠政策。要加强对吸纳急需人才的政策支持，事业单位引进高层次人才打破编制和专业技术职务结构比例的限制，企业单位引进高层次人才实行收入“最低保护价”制度。同时，要完善人才引进的“绿色通道”，特事特办，通过妥善安排配偶工作、解决子女入学、帮助办理养老保险等方式，切实为引进的急需人才解决后顾之忧。二要拓宽人才引进的各种渠道。要采取筑巢引才、搭台引才、腾岗引才、项目引才、招商引才等方式，大力吸引外地优秀人才来中方工作。要树立“不求所有、但求所用”的引才观，采取项目合作、组建专家智囊团、聘请经济顾问、校区、校企合作、有偿咨询服务、担任业务顾问等方式，加大柔性引才力度，充分利用好区外人才资源。尤其有必要由区委、区政府聘请若干名有关知名专家和管理人员，组成专家智囊团，长期为区委、区政府的重大决策、重大项目、产业发展、重大活动，提供经常性的咨询服务。要大力实施“筑巢引凤，引凤还巢”工程，充分发挥好我区驻外办事处和“在外创业中方籍人士联谊会”的作用，进一步加强与区外中方籍人才的联系，开展引智引才活动，为家乡建设作贡献。三要建立人才引进的有效载体。要以项目建设为载体，确定人才工作的重点目标任务，明确完成任务的责任主体，集中精力攻难点，打破常规抓落实。目前我区正在进行旺市融城、工业园区建设、新农村建设等重大工作，蕴含着许多项目，我们完全可以借助项目引进人才，用人才推动项目。同时，要把引进人才与招商引资紧密结合起来，以重大招商项目和招商活动为载体，在招商引资中引才引智，在引才引智中招商引资，全面提升人才工作的整体水平。

4、增加容量，激励优秀人才。只有爱才之心、容才之量，才能有用才之艺，才能不断创优人才工作环境，切实调动各类人才的积极性、主动性和创造性。一是创新分配机制。坚持效率优先、兼顾公平的原则，实行按劳分配为主体，多种分配方式并存的制度，在有条件的单位实行协议工资、年薪制，逐步形成工资报酬与贡献率挂钩的分配激励机制。鼓励各类人才面向基层、面向农村、面向企业，积极探索和开展多种形式的有偿服务，鼓励和支持各类人才先富起来。鼓励事业单位专业技术人员以技术、资金入股等方式与农业龙头企业和农户建立经济共同体，或者创办经济实体，开展科技开发、技术承包、试验示范，保护其合法收入。二是创新奖励机制。创立人才开发基金，设立“杰出人才奖”和“科技进步奖”等奖项，对获得国家级、省级、市级表彰的拔尖人才，给予一次性奖励。创立人才创业基金，对产业带头人、学科带头人、返乡创业者进行重点扶持。同时，对为我区经济社会发展作出重大贡献的人才，给予政治上的关怀，可推荐为人大代表、政协委员，邀请参加中方重大政治活动。三是创新服务机制。建立区领导与拔尖人才“一对一”联系制度，定期或不定期召开联系会，及时为他们解决工作和生活中的实际困难。加大科研投入的力度，尽快改善目前一些单位科研设备陈旧、技术资金缺乏、科研手段落后等实际问题，切实为科技人员创造良好的工作条件。成立相关行业协会，举办经常性专业技术交流活动，定期不定期组织科技人员参加一些大型专业性学术会议和交流活动，让他们了解本行业、本专业的前沿动态。制定相关优惠政策，为我区经济社会发展作出突出贡献的拔尖人才提供舒适的居住环境和生活条件。

**第三篇：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

**第四篇：如何加强人才队伍建设**

加强人才队伍建设，是完善社会保障体系、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。

一、要扩大人才队伍规模。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。坚持用事业留人、待遇留人和感情留人，支持鼓励在职人才自我脱产进修深造。给发展潜力大的人才压担子，进行多岗锻炼，增加阅历，积累经验，促其尽快成才。

二、要优化人才队伍结构。要认真贯彻《干部任用条例》，严格按照程序办事，落实群众“四权”，进一步扩大干部选拔任用工作中的民主。完善考察失真和用人失误责任追究制度，用民主、公开、公平、公正的机制发现人才、选准干部。要充分发挥群众监督、舆论监督、法纪监督和组织监督的作用，构建监督网络，形成监督合力。要加大考试录用、公开选拔、竞争上岗工作力度，在公开选拔、竞争上岗中激励、发现人才，通过选育管用环环紧扣、在竞争中优胜劣汰，不断提高党政干部队伍的素质。要打破论资排辈的职称评定模式，对现有专业技术人员职称采取绩效挂钩的措施，对能力强，技术水平高的实行低职高评，对一些急需专业，特殊岗位所需人员实行低职高聘。对做出贡献的专业技术人员，按贡献大小，实行奖励，激发专业技术人员工作的积极性。

三、要完善人才保障机制。要积极探索有利于调动各类人才积极性的奖惩制度，对有贡献的科技人员及工作者实行重奖重用。逐步完善福利制度，保证各类人才的福利待遇水平随着经济发展不断提高。构建各类人才终身教育体系，加大继续教育力度，形成国家、单位、个人三方面负担的继续教育投入机制。加大对人才队伍建设的投入，逐步提高发展性投入用于人才资源开发的比例，把包括合理的人才培训经费、招选聘经费、科研经费、奖励经费列入预算。

**第五篇：人才队伍建设**

人才队伍建设

目录

第一部分：子项目申请验收报告„„„„„„„„„„„„„

一、子项目验收申请报告„„„„„„„„„„„„„„„

二、学校“211工程”法人组织意见„„„„„„„„„„

三、子项目建设领导小组成员名单„„„„„„„„„„„

四、广西大学“211工程”建设项目计划责任书„„„„„第二部分：子项目建设总结报告 „„„„„„„„„„„„子项目建设总结报告 „„„„„„„„„„„„„第三部分：子项目经费运行情况 „„„„„„„„„„„„„„

一、子项目经费财务报告 „„„„„„„„„„„„„„

二、子项目经费财务审计报告 „„„„„„„„„„„„第四部分：子项目仪器设备购置情况 „„„„„„„„„„第五部分：子项目专家验收报告 „„„„„„„„„„„„

一、子项目验收结论 „„„„„„„„„„„„„„„„

二、子项目验收专家成员签名表 „„„„„„„„„„„第六部分：附件………………………………………………………

第二部分：子项目总结报告

人才队伍建设

人才队伍建设是学校教育事业发展的重要基础，也是全面提高办学整体水平，主动适应社会主义市场经济发展的需要，实现我校在教学、科研、管理等方面上层次的关键。因此，我校“211工程”一期建设就把人才队伍建设列为一项重要的建设项目，并先后投入了480万元进行建设。本期建设的目标是：到2024年，专任教师人数2024人左右，45岁以下的教师中，具有研究生学历的占70%左右，具有博士学位的占10%左右；教授中45岁以下的占20%左右，副教授中35岁以下的占25%以上；教授、副教授、讲师、助教的比例为1.5:3.5:4:1;生师比10:1以上；并培养和造就一批高水平的教学科研骨干，其中包括10名左右在国内外有一定知名度的学者，50名左右45岁以下的学术带头人，200名左右的学术骨干。

在“九五”期间，我们按照建设目标，认真实施建设计划，取得了可喜的成绩。

一、加强在职人员的培养力度，努力提高人才队伍的素质

“九五”期间，尤其是1999年以来，学校十分重视队伍的建设尤其是教师队伍建设，首先，制定了一系列的培养措施，其次，加大了资金投入力度，先后投入了230多万元，用于在职人员的培养提高。经过几年的努力，培养了一批高层次的骨干人才，初步建成了一支结构合理，水平较高的人才队伍。几年来，共送培博士147人（其中2024年67人），硕士75人，研究生班450人，短期培训180多人，出国进修、访问学者50多人，与“八五”期间对比，当时的博士仅有31人，硕士（含研究生班）280人，而在“九五”期间，在校博士已达87人，增长了1.8倍，硕士（含研究生班）达481人，增长了1.1倍。另外，现有在读博士113人，硕士55人，研究生班350人，进修、访问学者43人，到2024年，这部份人员大部份将学成都回到学校，我校的整个队伍结构，尤其是教

师队伍结构还会有更明显改善。同时，学校还重视在职人员的外语、计算机水平的提高，1999年以来，举办外语学习班3 期，参加人数达180多人；计算机学习班3期，参加人数达300多人；考研外语学习班2期，参加人数达190多人。通过学习，使我校教师、实验人员、教学管理人 员的外语和计算机应用的水平和能力有比较明显的提高，为他们进一步深造学习（考博士、考硕士、出国进修学习）、提高工作效率打下良好的基础。

二、加大引进人才力度，积极引进高层次人才

“九五”期间，学校抓住机遇，制定了一系列引进人才的优惠政策，先后投入250万元，用于引进人才的安家费、科研启动费、购房补贴等方面。几年来，每年由人事处牵头，组织有关人员组成招聘小组到外省招聘人才，通过到全国各地高校深入学生工作部门、学生宿舍与培养单位和毕业生本人见面，建立和加强与重点学校的密切联系（如四川大学、华中理工大学、武汉大学等），跟踪广西生源并与他们建立联系（如文传学院李寅生博士，从考入博士开始，我们就开始与他保持密切联系），我们还通过各种途径，宣传广西大学，比如，每年元旦新春佳节都给与我校联系过的博士及各高校毕业生分配办邮寄贺年片和宣传资料。此外，通过上网发布人才需求信息和优惠政策，扩大了学校的对外影响，由于加强了这方面的宣传和认真落实优惠政策，吸引了一批高层次专业技术人员，包括海外留学人员来校工作。几年来，尤其是1999年以来，引进人才成效明显，共引进博士34人（其中1999年以来20人），其中留学回国博士12人，硕士140多人，教授9人、副教授56人，博士生导师2人。

三、充实教师科研队伍，切实加强学科建设

“九五”期间，由于学校重视人才队伍的培养和引进工作，使队伍建设得到了全面提高，尤其是师资队伍方面得到充实和加强。几年来，我校所送培人员和引进的人员，他们学成回校或来校后，都在教学科研岗位上工作，一方面，学校为他们提供良好的工作条件和生活环境，另一方面，他们在教学科研岗位上，在专业和学科建设方面，发挥了重要作用，真正成为一支重要的骨干力量，为我校“211工程”建设做出了重

要的贡献。例如生物技术中心的陈保善博士，在学术上有较高的造诣，在分子遗传学研究领域方面处于国内领先地位，从美国回国到我校工作后，就被聘为“长江学者”特聘教授；测试实验中心的曾建民博士，主要从事有色合金及加工工程等方面的教学与科研工作，先后承担和主要参加省级以上科研项目9项，完成了十多项应用开发课题，系统研究反重力成形动力学理论，并将其发展成实用技术，实现铸件近无余量化，取得重大社会、经济效益，获国家发明奖；生糖学院的王双飞博士，主要从事糖厂综合利用、功能纸开发及环境保护的研究工作，先后承担国家自然科学基金及省级攻关等项目7项，其主持的“全甘蔗渣生产纸质餐饮具研制与开发”项目已成功应用于两家企业，并已形成生产规模。他负责的“全进口废纸脱墨生产高档卫生纸”项目，从根本上解决了造纸厂蒸煮黑液污染严重的问题，该项目获一九九八广西轻工科技进步三等奖。

通过“九五”期间的努力，基本完成了人才队伍建设的各项任务。到“九五”期间末，45岁以下的教师中，具有研究生学历的占41.4%左右,博士学位的占5.2%左右,教授中45岁以下的占19.2%左右,副教授中35岁以下的占8.7%左右,教授、副教授、讲师、助教的比例为

0.5:1.6:2.0:1.0，生师比为13.6:1。总的看来，人才队伍尤其是教师队伍的年龄结构、学历结构、职称结构得到了优化，人员的整体素质有了明显的提高，为学科建设提供了强有力的人才支撑，也为学校的发展奠定了良好的基础。

四、存在问题

人才队伍建设是学校“211工程”建设的重要项目之一，通过“九五”期间的努力，我们虽然基本完成了各项任务，但在实施过程中，还存在不少的困难和问题。

1、由于学校的基础条件还比较薄弱，引进人才工作受到一定的限制，不少博士来校考察后，感到学校的教学科研条件比较差，难以开展工作，不太愿意来校工作。

2、由于学校教师待遇条件比较低，热门专业的人才较难引进，我校一些紧缺的专业教师，几年来都要不到人。

3、由于学校机构、人员编制压缩及其他一些原因，引进人才配偶的工作很难安排和落实，对引进人才工作有较大影响。

4、由于青年教师的工作、待遇条件方面尤其是住房还比较差、工资比较低，因而思想不稳定，不安心工作，青年骨干教师流失较多，影响了整个师资队伍的发展。

五、“十五”期间建设设想

建设目标：通过培养与引进相结合的途径，建设一支学科带头人和学术带头人众多、结构合理的人才队伍。

按照学校建设的总体规划目标和发展规模，到2024年，我校专任教师总数稳定在1800人左右，生师比14：1，教授、副教授岗位占教师总编制数45-50%，博士学历人员达到15%以上，硕士学历人员达到70%以上，培养60名学科带头人，200名学术骨干，实现20名特聘教授，争取培养和选拨“两院院士”的著名学者，形成一支较强大的学科群体。因此，要进一步加强人才队伍建设工作，全面提高我校的教学、科研和管理能力，除了继续加强培养工作外，还要继续加强引进人才工作，实现总体目标。

主要建设内容：①在一些学科设立校级特聘教授岗位，引进、培养、造就20名左右国内外有影响的学科带头人；②设立教师出国培训基金，选拔优秀中青年教师出国培训。

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！