

人才队伍建设规划总结

篇1：人才队伍建设规划总结

“国以才立，政以才治，业以才兴。”近年来，我市牢固树立“人才兴则产业旺”的观念，大力实施“人才富农”、“人才强村”战略，坚持把农村实用人才作为推动吉安经济发展的一支重要力量，积极完善对农村实用人才的管理和培养，为农村实用人才发展创业创造良好氛围。今年6月以来，立足实际，积极探索，围绕“配强一个班子，造就一批人才，兴起一个产业，造福一方百姓”的目标我们组织实施了“富民产业对接链接工程”。以培养造就农村实用人才为重点，依托培训基地通过培育产业培养能人，培养能人培育产业，提高农村实用人才“含金量”，壮大富民

适应市场经济发展的需要，我市在实施“富民产业对接链接工程”的同时树立品牌意识，建立培训基地，关键就是把培育产业和培养人才紧密结合起来，通过选特色产业、建示范基地、育科技实用人才，走“品牌+规模”的发展路子，以打造品牌培养人才来实现规模经营。按照“农民跟着产业走，产业跟着龙头走，龙头跟着市场走”的理念，市委组织部从实际出发，遴选有规模、能辐射、技术成熟、经济效益好的永丰蔬菜、峡江鮰鱼、吉水白鹅、青原花卉与草菇、泰和黄牛、遂川金桔、吉安葡萄、新干药材等十大产业为全市实施“富民产业对接链接工程”品牌支柱产业8个基地为全市首批“富民产业对接链接工程”实用培训基地，由市委组织部统一命名、授牌。充分发挥基地在产业、技术、人才等方面优势，整合培训力量，完善培训设施，不拘一格网络人才并纳入培训计划，积极为周边乡镇及全市农业产业化发展培养农村实用人才，在推广农村实用技术过程中打造出独具特色的品牌。一手抓创品牌，另一手还要抓上规模，以品牌参与竞争、开拓市场、带动产业发展，同时调动广大党员干部创业兴业的积极性，把基

为最有效的利用现有资源优势，我市依托基地丰富培训形式，加大培训力度。一是外引“活水”，内壮“筋骨”。借用他山之石，邀请专家教授举办讲座，进行专业培训和技術指导。如泰和螺溪镇聘请加拿大农科所教授阿克博士到基地举办讲座，对畜牧养殖和饲料调配进行技术指导。吉水文峰镇白鹅养殖基地聘请江西农大和江西畜医总站的专家、教授做技术顾问，全年举办培训班，已培训实用人才上千人，发展白鹅10万羽。二是挖掘资源，念好本地“和尚经”。利用当地致富能手“土专家”“田教授”现场示范，手把手传授致富“土方”“妙药”，通过“能量”传递，增79个，促进了人才的互相交流，提高了农村实用人才的组织化程度，使协会和农村实用人才相互结合、良性互动。横江葡萄协会在支部的领导下，搞好技术咨询服务，帮助农民解决资金、技术困难，了解市场信息，为群众做好产前产中产后服务。凝聚了人才，拉长了产业链，实现了强村富民。全村共种植葡萄2000亩，直接受益群众500余人。同时，加强与农业科研院所、企事业单位、专业组织的合作和国内产业处于领先地位的地区技术、市场的对接，加速实用技术的更新换代，积极推广先进的，适合本地发展的实用技术

“一个班子一盘棋，一位人才三分力。”在全力培养农村实用人才的同时，不忘给他们创造实用舞台充分发挥他们作为农村经济社会发展的骨干作用。一是发挥帮带作用，

要求每个农村实用人才帮扶3—5名农民，在物质、技术等方面为他们提供全方位的服务，使能人劲有可使之处，农民学有可仿之样，实现共同富的目标。目前，全市3125名农村实用人才共与10000多名农民结成帮扶对子。二是发挥辐射作用，立足我市农产品资源丰富的市情，鼓励农村实用人才利用当地资源创办了涇陂山宝菌业和横江葡萄等品牌产业，形成了引力强大的“辐射磁场”，带动7000多名群众投身到这些产业，开拓了强村富民之路。三是发挥领路作用，大力将农村实用人才充实到村委两班子，把辐射能力强、能惠及千家万户的产业带头人推选为村党支部书记。青原区流坊村不失时机地通过“两推一选”把本村群众公认的三位致富能人选进班子，强化了班子战斗力和凝聚力，村班子为民办事能力也明显提高，党支部依托产业基地，创新活动载体，扎实推进了生态小康示范村的建设，领着流坊走进“花的世界，绿的海洋，鸟的天堂”。

篇2：人才队伍建设规划总结

为认真贯彻落实人才队伍建设规划，更好的明确今后一个时期工作的指导思想、目标要求和主要任务，增强工作的前瞻性、预见性和科学性，根据上级文件人才战略需要和事业发展要求，为推进员工队伍分类管理，构建一支结构合理、整体素质高、协调发展的人才队伍，培育发展我局核心力量，建设人才发展的长效机制，促进我局人才队伍建设可持续发展战略目标的实现，特制定人才建设对话。

一、指导思想

(一) 指导思想

按照我局人才工作会议份的部署和要求，以科学发展观为统领，以提高素质为重点，积极推进和抓好队伍建设，努力建设一支结构合理、业务过硬、技术精湛，既能持续推动文化体育广播影视事业的创新，又能迅速推动科技成果经营管理、科技、技能和创新人才队伍，争取在3-5年内建设一支素质优良、数量充足、结构合理的专业技术和专门技能人数队伍。

二、基本原则

(一) 整体规划。根据文化体育广播影视发展情况对人力资源的需求进行前瞻性分析，明确我局所需要人员数量、结构、素质要求，实现人才建设工作的整体规划并制定出实施方案。

(二) 优化结构。在我局的人才建设工作中，要注重人才数量和素质、还要突出强调优化人才结构。

(三) 合理配置、根据我局发展需要，合理配置资源，保持各个类别、各个层次人员的合理结构

(四) 创新原则。围绕我局发展目标，大力推进人力资源开发和管理工作中的制度创新和机制创新，切实实现人力资源开发与管理工作规范化、制度化、科学化。

三、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。

四、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。

五、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、组织领导下实现强化

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。

篇3：人才队伍建设规划总结

为掌握XX单位人才队伍建设工作取得的成绩情况和经验，系统分析人才工作现状和趋势，客观总结存在的问题与不足，进一步改进人才队伍建设各项工作，根据某上上级单位钻探工程有限某上级单位文件要求，XX单位对本单位人才工作情况进行全面总结。

一、XX单位人才队伍现状

XX单位现有员工71人，其中：正式员工54人，外雇职工17人。从年龄结构上看，单位员工平均年龄为30岁，其中30岁以下的员工为46人，30-50岁共22人，大于50岁的员工有3人。青年员工占比为64.8%。从政治面貌上看，单位有中共党员28人，占单位正式员工总数的51.9%，其中正式党员26人，预备党员2人；有共青团员X人，占正式员工的X%；无党派人士X人，占正式员工的X%。从性别看，女性职工为6人，占正式职工的11%，占单位员工总数的8.45%。

（一）、正式员工

XX单位正式员工X人，其中管理人员X人，包括领导职务4人，办公室人员6人，车间管理人员2人，HSE专职监督1人。专业技术人员41人。学历情况如图1。

图1XX单位人才学历情况

大专及以上学历占93%。具有高级职称的有3人，中级职称11人，助理级职称33人，技术员级2人，技师1人，实习4人。

（二）、外雇职工

外雇职工17人，具有高中文化学历4人，初中学历11人，中专学历2人。

二、人才队伍建设工作主要做法及取得成绩

近年来，XX单位紧紧围绕生产经营这个中心，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，使单位人才队伍的规模、素质和结构逐步适应了发展要求，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）认清形势，切实把人才工作摆到突出位置

1、强化措施，切实加强对人才队伍建设工作的领导

一是建立健全组织领导机构。单位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，成立了以单位经理为组长，副经理、各项目负责人和劳资员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。目前XX单位人才队伍建设工作领导小组组织机构图如图2。

二是定期召开人才工作领导小组会议，部署全年工作，制定人才培养和队伍发展计划，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

为强化各种保证措施，分别制定了单位人才的培训规划和人才队伍建设意见等。认真抓好某上级单位有关精神的落实，分层次、分类别建立单位“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

一是认真学习科学发展观重要思想，强化人才重要性意识，做好干部管理人才的思想教育工作。

二是深入开展“员工

创造工程”等活动，树立典型，学习先进人物的动人事迹，培养爱岗敬业精神，多种方式抓好专业技术人才的培养工作。三是深入开展“扶贫帮困”活动，认真建设“职工之家”，以诚挚的态度和良好的环境吸引和留住人才，为职工造一个温暖和谐之家。

（三）精心规划，为各层次人才铺设快速进步的个性化道路

一是开展员工职业生涯规划培训工作，着力帮助员工打造符合自身实际的个

性化职业生涯规划。二是科学制定员工培训计划，分时期分层次对不同的员工进行有针对性的培训，引导人才快速进步。三是创新机制，科学布局，为员工创造良好的晋升环境。

三、人才队伍建设工作存在的主要问题及困难

单位从成立到现在，人才队伍建设工作取得了令人满意的成绩，但仍然存在着一些不足。在人力资源结构、人员的选拔、培养和激励机制等方面还存在着一些问题。

一是人才储备不足。XX单位自成立以来，由于不够重视人才流动，优秀人才难以进入管理层或更适合自己发挥专长的岗位，难以更好地施展自己的才华；而与此同时，由于缺乏科学的用人理念，加上XX工作环境恶劣，关爱员工的力度不足，致使新老员工失落感也在缓慢增强。

二是复合型人才少，专业技术人才成长显慢。人才结构不合理，复合型人才少，技术强的口语能力有限，口语不错

的技术经验不足，较难输送到国外市场；专业技术人才适应性差，成长缓慢，后继乏力；专业技术人员缺少学习新理论、新知识的动力，创新的主动性不强。

四、人才队伍建设工作下步工作思路

加快人才队伍建设，是提高XX单位各项事业建设水平的需要，是打造XX某行业国际优质服务品牌的当务之急。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，切实做好人才开发建设工作。

（一）、组织领导上实现强化

一是高度重视，强化组织领导。单位要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，努力形成某上级单位统一领导，单位领导牵头总抓，有关管理人员各司其职、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）、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，始终把人才队伍建设工作纳入单位重点工作，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

篇4：人才队伍建设规划总结

本次团队建设活动我既是上午游戏的一名参与者，也是下午游戏研讨会的一

名主持者，所以颇有些感想。

首先，上午和其他项目组成员在七星公园进行了4个团队建设游戏——网捞鱼，背夹球，石漠化游戏和脚绑脚。这些游戏都是经另外三名组织者精心挑选，具有一定趣味性并包含环保寓意的，通过这些游戏，项目组成员之间的关系也能够得到进一步的融合，培养了团队合作精神，并寓教于乐，在游戏中学到一种可持续发展的理念。而且经过下午的集体研讨，我们可以对这次团队建设活动总结如下：

一、打破隔阂，拉近距离

虽然在前两天的培训中大家已经有了一定的接触和交流，但还是比较的生疏。而这些游戏让所有的成员甚至研究生师兄师姐和薛博都参与其中，并且根据游戏设计，都需要大家的相互配合，比如手牵手、背靠背、脚绑脚等等，这些细节让大家通过亲近的身体接触和由此而自发交谈，拉进了彼此间的距离；并且在游戏的过程中，友好竞争时的争强好胜、丑态百出时的会心一笑……都是大家关系在逐步融合的契机和铁证。游戏结束后，大家已经可以彼此之间互开玩笑，主动交谈了，所以无法不承认，是这些游戏真的是大家友谊的润滑剂。

二、八仙过海，各显神通

虽然早就知道我们的团队里的人既然是经过严格考核挑选出来的，必然每一位同学都“身怀绝技”，但是直到这次团队活动，才真正的清楚认识到了这一点，并且也为自己能结识这么多优秀的队员而自豪。四个游戏各有特色，所侧重的能力训练方面也有所不同。于是，每一次的重新分组又给大家和不同的队友并肩作战的机会。在一次次友好游戏和竞争中，我们都发现了身边的队友的惊人智慧、组织能力和表演才能。而每次游戏淘汰出局的“惩罚”，更是给了队员们一个个舞台，恰恰舞、健美操、书法、兔子舞……无一不是才艺的展示。

三、团结协作，力争胜利

这些团队建设游戏虽有趣，但同时也是带有一定的挑战性与竞争性的。比如在网捞鱼、背夹球、脚绑脚等活动都是分组竞争的，于是游戏开始前，各组的队员都在组内纷纷进行讨论，出谋献策，寻求加速胜利的方法。每个人都为了整个小组的胜利而付出自己的脑力和体力劳动，为了共同的目标紧密地团结在一起。特别是脚绑脚游戏中，因为A组第一次比赛的时候到了中转线时解开各自的绳子转了身再绑耽误了时间，B组维持脚绑脚的现状转身的趁机加速并取得了胜利；于是A组就不服气，提出了三盘两胜的新规定；B组也迎接挑战，打算让对手输得心服口服，没想到A组通过吸取教训，真的反败为胜了。这个小小的变动既体现了团队荣誉感在大家观念中的重要性，也更体现了团队协作的必要性。

四、环保理念，自然灌输

这些团队游戏当然不仅仅是单纯的趣味游戏，它们更寓意了一些环保理念。网捞鱼意在告诫人类不能过度捕捞鱼类，导致鱼类的生物多样性受到破坏；背夹球则说明自然界一种迁徙的现象；石漠化意在形象表明植被队保持水土的重要性；脚绑脚主要是说明自然界万物相联的关系，任何一种生物受到破坏都会导致生态不平衡。于是，通过这些游戏，它们所蕴含的

环保理念就在一种轻松愉快的氛围中自然而然的灌输到大家的脑中，真正实现了寓教于乐。

在看到取得的成绩的同时，我们也看到了不足之处，主要有以下几点：

1、游戏本身的浅显性还须加强。考虑到我们即将要把这些游戏带到小学生当中，所以必须要使游戏的规则和解说寓意都要浅显易懂，甚至连游戏的名称也需再加斟酌，所以经过讨论把“网捞鱼”改为“大网捕小鱼”；“背夹球”改为“蚂蚁搬家”等，都是出于此种考虑。

2、环保理念的融入还缺乏技术。这体现在做完每一次的游戏时，主持人在给队员解说活动中潜在的环保理念时，有点牵强附会，没有很好地把环保理念自然地融合进去。

3、对活动的总体把握还不够。这体现在考虑问题的时候还不够周到，比如场地问题，天气问题，突发事件等等。

4、安全问题不容忽视。比如网捞鱼游戏中，由于做网的几位同学跑不速度又快又慢，又急于求成，导致身体较娇小的女队员摔倒在地，网也破了。这主要是做网的同学之间没有协调好，统一步伐。所以我们在搞活动的时候一定要注意安全，特别是如果玩游戏的主体是小朋友时，就必须更加注意了。

我很喜欢这样一句话：“失败不是成功之母，反省才是！”所以，我们做任何事情，不应该太注重结果的成败，而更应注重的是通过这些事情，我们收获了什么，懂得了什么，以后应该避免什么，而这些，只有通过不断地反省和思考才能实现。孔子曰“温故而知新”也是同样的道理。

总之，团队建设是每一个团队都必须面临的问题，也是一项很长远的“大工程”，这次我们的收获总体来说还是很大的，但“革命尚未成功”，我们仍需继续努力！