人才队伍建设工作计划 3 篇

为适应学院快速发展的需求，建设高素质的人才队伍，学院特制定了人才队伍建设规划。首先，需要对学院现有的人才队伍进行全面的分析和评估，以便制定出更加合理和有效的发展计划。

一、学院人才队伍现状

自建院以来，学院一直高度重视人才工作，并在人才培养、引进和使用方面制定了相关制度和措施。这些措施不断加大了人才队伍建设步伐，使得高级职称、双师型和专业带头人的数量不断增加，人才队伍的结构和素质也得到了较大的改善。

截止 2010 年底，学院教职工总人数为 648 人，其中专任教师占 48.5%。教师队伍中高级职称教师占 21%，中级职称教师占 54%，具有硕士以上学位的教师占 32%。教师队伍年龄结构得到改善，45 岁以下教师占 70.4%，其中 35 岁以下教师占 44.9%。管理队伍中具有硕士学位的人员占 11.5%。工勤服务队伍中高级工占 96.22%。

然而，从学院的长远和持续发展来看，人才队伍结构还需要进一步加强。教师队伍结构不尽合理，高级职称教师数量不足，尤其是正高职称明显不足。教师年龄结构也不尽合理，35岁以下青年教师占比例偏大。专业课教师人数相对偏少，基础课教师数量相对较多。兼职教师数量较少，专业带头人综合技能有待提高。此外，在学科领域有一定影响力的著名教授和领军人物匮乏，具有较强实力的科研、教学团队也较少。

二、人才队伍建设中长期规划的指导思想

为解决现有人才队伍中存在的问题，学院制定了人才队伍建设中长期规划。该规划的指导思想是：坚持以质量立校、人才强校为核心，以培养和引进高层次人才为重点，加强教师队伍建设，提高教师队伍素质，构建优质的教学和科研团队，为学院的发展提供强有力的人才支撑。

该规划的具体目标包括：加强教师队伍建设，提高教师队伍素质，增加高级职称教师数量，提高教师的学历和专业水平；加强人才引进工作，引进一批高层次、高水平、具有国际视野

的人才；加强人才培养工作，培养一批有创新精神和实践能力的高层次人才；加强科研团队建设，构建一批具有国际先进水平的科研团队；加强管理队伍建设，提高管理水平和服务质量。

为实现这些目标，学院将采取一系列措施，包括加强人才引进工作，提高教师队伍的学历和专业水平，加强教师培训和交流，鼓励教师参与科研和教学活动，加强管理队伍建设，提高管理水平和服务质量等。

学院的人才队伍建设工作应当以和“为指导，贯彻科学发展观，坚持党管人才原则，并进一步加强组织领导。为提升学院的学术竞争力、综合办学实力、人才培养水平和社会影响力，学院应当根据国家及省市中长期人才建设规划、教育改革和发展规划纲要、高等职业教育发展规划等法规政策，努力培养和引进具有创新精神和创新能力的教学科研人才，引进专业紧缺人才和学科带头人，建设一支高水平、高素质的教师队伍、管理队伍和后勤服务队伍，争创省级和国家级示范学院，为实现建设省内一流、国内知名高职学院的目标提供坚强的智力支持和人才保障。

学院人才队伍建设应当紧贴学院办学方向和实际规模，从当前和长远发展需要出发，进一步完善制度，健全机制，明确任务，落实责任。为此，学院应当抓好在职人员的培养，加强专业带头人、骨干教师、“教学名师”和青年教师的培养和推荐，加强管理干部的培养和选拔，加强在职学历进修，尽快提升各类人员的素质能力，加快引进紧缺人才，改善人才队伍的年龄、学历和专业结构，深化体制改革，完善各项制度，健全人才使用和服务的良好环境，合力推进我院人才队伍建设工作。

为实现建设省内一流、国内知名高职学院的发展目标，学院应当继续推进教师队伍和管理干部队伍的建设工作。在教师队伍建设方面，学院应当努力培养和引进具有创新精神和创新能力的人才，建设一支高水平、高素质的教师队伍，提高学院的学术竞争力和人才培养水平。

我院的管理干部队伍建设目标是建立一支高素质、高效能、专业化的管理团队，以推动学院的发展和建设。到 2015 年，管理干部总人数不低于 100 人，其中正、副处级干部不低于 20 人，中层干部不低于 80 人。管理干部队伍中，学历和职称结构更加优化，硕士及以上学历的干部占比达到 50% 以上，高级职称干部占比达到 30% 以上。同时，注重引进和培养年

轻干部，确保管理干部队伍的年龄结构更加合理，中青年干部占比达到 70% 以上。

到 2020 年，管理干部总人数不低于 150 人，其中正、副处级干部不低于 30 人，中层干部不低于 120 人。管理干部队伍中，学历和职称结构进一步优化，硕士及以上学历的干部占比达到 60% 以上，高级职称干部占比达到 35% 以上。同时，加强干部培训和选拔，注重培养和引进具有国际视野和管理经验的优秀干部，确保管理干部队伍的专业化水平更加提高，为学院的发展和建设提供坚强的组织保障。

为了加强管理干部队伍素质能力和执行力的建设，我们将教育培训和考核作为重点，努力打造一支具有高度政治素养和改革创新精神、懂教育、善管理、作风优良、受到群众拥护、结构合理的管理干部队伍。

在管理队伍的学历结构方面，我们计划到 2015 年，管理人员具有硕士及以上学位达到 15% 。系部业务领导一般应具有硕士学位，机关正副处级干部具有研究生及以上学位达到 40% 以上。到 2020 年，我们的目标是使管理人员具有硕士及

以上学位达到 17% 左右，机关正副处级干部具有研究生及以上学位达到 45% 以上。

在管理队伍的知识结构方面，我们计划到 2015 年，教学和主要管理部门正副职人员 50% 以上有市级以上党校或其他培训渠道三个月以上的培训经历。副处以上岗位管理人员 100% 具有短期相关培训经历。到 2020 年，我们的目标是使教学和主要管理部门正副职人员 80% 具有市级以上党校或其他培训渠道三个月以上的培训经历。其他副处以上岗位管理人员 100% 具有短期相关培训经历。

我们每年都会举办各层次的管理干部培训，包括思想政治、职业道德、专业知识和现代管理艺术等方面的培训，不断提高管理人员的思想觉悟、专业知识和管理水平。

为实现规划目标，我们将健全组织领导机构，落实各项责任。我们将坚持党管人才原则，将人才建设作为学院党委的重要工作来抓，列入党委的议事日程，定期研究和解决问题。学院人才队伍建设领导小组负责学院中长期人才建设的相关工作，组织人才工作的调查研究，制定阶段性工作目标，督促相关工

作的落实，定期向党委汇报。我们还将制定学院中长期人才发展目标任务分解方案，进一步理清和明确学院相关职能部门及系部在人才队伍建设中的责、权、利关系，建立与绩效相结合的奖惩制度，充分发挥工作积极性，将对人才队伍建设力度及成果水平，列入目标责任考核的重要内容。每年召开一次人才建设工作协调会，集中沟通解决人才工作突出问题。每两年召开一次人才队伍建设工作会议，总结经验教训、研究新情况、解决新问题，表彰和奖励工作成绩突出的单位和个人。

最后，我们将大力宣传，营造良好的舆论氛围，让更多的人了解我们的工作，支持我们的发展。

为了贯彻落实战略思想和方针政策，我们积极组织学院教职员工研究并领会国家《人才规划纲要》和省市《中长期人才队伍建设规划》的基本内容和现实意义。我们认识到人才资源是第一资源，人才优先发展是我们的战略思想。因此，我们要进一步提高认识，增强工作的主动性。各系部处室应认真传达学院《中长期人才队伍建设规划》，全面了解学院人才队伍建设的指导思想、目标任务及保障措施。我们要围绕本部门的实际，热情支持和积极参与学院的人才队伍建设，坚定地走质量立校、人才强校之路，为规划的实施提供坚实的思想基础。

为了实现学院中长期人才发展规划的目标要求，我们要研究制定学院《中长期人才发展规划的任务分解方案》。我们要根据学院科学发展、长远发展、可持续发展的要求，不断完善学院关于人才引进、人才培养、人才使用和人才服务的各项制度办法。我们要疏通人才引进、使用、成长通道，适应学院的招生规模，在稳定基本教师队伍的同时，适时充实人才数量。教师聘用应坚持调入和聘用相结合，公招和绿色通道相结合，在编和兼职客座相结合。我们还要利用全员聘任的时机，及时调整专业结构和教师与管理人员结构。我们要把促进人的全面发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，统筹各类人才的培养、吸引和使用，确保人尽其才、才尽其用，形成良好的人才引进和培养机制，促进人才队伍结构不断趋于合理。

为了拓宽渠道，加大人才院内培养力度，我们要根据学院人才队伍状况，建立专任教师、管理人员和后勤服务人员的培训体系。我们要形成重点突出、层次清晰、兼顾一般的教育培训机制，保证三支队伍能持续健康发展，人员素质得到快速提升。

本文提出了一系列措施，旨在提高在职人员的学历和职业技能水平，促进人才的培养和发展。首先，完善在职人员学历、学位管理办法和实施细则，鼓励教职工不断提高学历和攻读博士以上学位，并加大对其支持和奖励。同时，鼓励教职工参加院内外课题研究和学术交流，加强监管力度，提高实践动手能力。此外，每个专业每年选送3-5名教师到企业或高职高专人才培养基地进行专业知识和技能的研究进修。鼓励专业课教师申报工程师、考取技师等专业技术职务，支持其参加相应的职业资格证书和专业技能考评员资格证书的培训和考核，不断加强“双师素质”队伍建设。同时，积极参加上级开展的各种人才评选的推荐和申报工作，不断促进人才的产生。此外，还要完善教研、科研等相应的奖励办法和制度，大力培养省内外学术界知名专家或学科带头人。

其次，本文还强调了加强各种形式的专业培训活动的重要性，包括干部教育培训、专任教师专业教育培训、部门一般干部和工勤人员的培训等。通过这些培训活动，不断提升各类人才的基本素质和服务质量。

教师队伍的师德师风建设，加强政治理论、法律法规和职业道德教育，培养教师良好的学术道德和团结协作精神，不断增强责任感和敬业精神。同时，还要加强管理队伍思想作风建设，将政治表现、道德水平与教学科研实绩相结合，作为选聘教师、职称评定推荐的重要基础。此外，也要加强服务人员思想政治教育，引导其成为遵纪守法、爱岗敬业的模范，不断改善服务条件和服务方式，提高服务质量和水平。

最后，本文强调了深入实际，积极开展人才工作研究的重要性。只有不断探索和创新，才能更好地推进人才工作，促进人才的培养和发展。

调研发现，我院人才队伍结构不够合理，人员编制存在问题，人才培养和引进方式亟待完善。因此，我们将按照 精干、高效”的要求，准确核定各类人员编制和岗位设定，调整完善人才队伍结构，促进人才队伍不断壮大。同时，要探索完善教师和管理服务人员准入资格制度，依照按需设岗、平等竞争、严格考核、优进劣汰的原则和高职院校的办学条件要求，合理使用和管理人才。

我们将遵照相关规定，按期进行干部、教师及其他人员的聘任工作。严格按照各级各类岗位的任职资格、能力要求及个人所具备的条件，坚持德才兼备、以德为先、公平竞争、择优任用等原则，聘任真正将群众公认、实绩突出的各类人才选拔出来，任用到合适的岗位，发挥应有的作用。同时，要扩大选人用人渠道，提高选人用人公信度，形成人才产生和成长的良好环境，优化三支队伍的结构，提升综合素质和工作执行力。

三、加大投入，完善人才激励政策

我们将建立科学规范、合理可行的聘期考核制度，深化学校分配制度改革，建立重实绩、重贡献的分配机制，加大资金投入，对有突出贡献的人才实行重奖。实行优秀人才聘用补贴、安家费、科研启动金等吸引稳定激励政策。每年安排不少于100万元师资队伍建设经费，用于高层次人才的引进和培养、教师在职培训和进修、专家教授的外聘、兼职教师的聘用、双师素质”教师的培养等，建立起层次明晰的人才激励政策。

为适应新形势，促进我区整体性人才资源开发，建设一支高素质人才队伍，我们将根据相关规划和计划，制定本纲要，以科学发展观统领人才队伍建设的各项工作，团结一致，开拓创新，建设适应我院发展、具有一定社会影响力和强大推动力的人才队伍。

自改革开放以来，我区一直积极实施科教兴区战略，并坚持以人为本的思想。我们制定并实施了一系列人才引进和培养的优惠政策，为今后的长远发展奠定了良好基础。自**年开始，我们全区大力实施人才工程，促进了我区人才队伍的快速发展，初步形成了具有一定规模和质量的人才队伍，为全区经济和社会各项事业的发展提供了重要的人才智力保障。

在过去的几年中，我们的人才队伍规模逐年壮大。截至**年底，我区具有中专以上学历或初级以上职称的各类人才达到了人，比**年增长了 17 倍。同时，全区具有专科以上学历的人数也从**年的 1469 人增长到了人，增长了 9.1倍。

才结构趋于合理。到　年底，我区国家公务员队伍共有1794人，而全区专以上学历的人数则从**年的 31% 上升到了 69%，达到了1589人。专业技术人才队伍也发展到了人，其中高级专业技术职务830人，中级技术职务人，初级专业技术职务人。高、中、初级比例为1：13：26.

我们的人才为全区经济建设和社会各项事业的发展发挥了巨大作用。每年都有二十几项科技成果获得市以上科技进步奖、星火奖等奖励。截至**年，我们共选拔了七批109名专业技术拔尖人才，有6名专业技术人才享受国务院特殊津贴。

从全局和长远角度看，我区的人才队伍现状与新形势、新任务的要求不相符。首先，人才总量不足，目前全区人才总量仅占总人口的5.6%，低于全市平均水平。其次，人才素质偏低，高层次人才数量不足。在名拥有中专以上学历或初级以上职称的各类人才中，研究生只有37人，本科生2671人，分别占0.1%和6.9%。从国家正规院校毕业的人仅有人，不足三分之一。第三，人才分布不合理，教育、卫生、党政机关中的人才密度较高，农村偏低，工业、外贸、流通行业人才缺乏，特别是民营企业人才严重不足。全区工业系统中主体专业人才少

作用没有得到充分发挥，使用效率不高。这些问题的原因是多方面的，除少数单位对人才的重视程度不够外，还包括人才管理体制和人才市场体系不够完善，培养和配置机制落后于市场经济发展的要求，资金投入尚不能满足人才队伍建设的需要，也严重阻碍了人才队伍建设的发展。此外，我区产业结构、产业规模和地域生态环境等方面的不足也对人才资源的开发产生了一定的制约作用。

在 十五”期间，我区经济社会发展十分重要。为了实现经济结构的战略性调整，全面提高经济整体素质，基本实现现代化，我们必须大力发展人才队伍。全区上下要进一步认清形势，抓住机遇，紧定不移地走人才强区之路，努力实现我区人才队伍建设的新突破。

在人才队伍建设方面，我们应以、、XXX 理论为指导，按照“的要求，牢固树立人才资源是第一资源的观念。我们要紧紧围绕经济建设这个中心，深入实施科教兴区战略，坚持“三支队伍”党政人才队伍、企业经营管理人才队伍、专业技术人才队伍)一齐抓，逐步建立起与市场经济体制相适应的人

构优化、布局合理、创新能力强的人才队伍，为建设 经济强区”提供人才智力保障。

在工作指导上，我们应坚持人才队伍与经济、社会协调发展的原则，把经济建设、社会发展与人才资源开发看作是一个有机的整体。经济建设和社会发展要依靠人才作为支撑，人才队伍发展要促进经济建设和社会发展，人才队伍的规模扩大、素质提高、结构与布局调整都要以满足全区经济社会发展的需要为立足点。

1.人才队伍建设需要结合整体推进和分类指导的原则。根据不同人才的特点，确定不同的发展重点，形成全方位发展的“三支队伍”格局。

2.引进和培养开发需要相结合。除了大力引进国内外优秀人才，还要通过多种方法和途径，充分发挥现有人才的功能作用，重点培养人才的创新精神和开发能力。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：https://d.book118.com/967060056130006160