# 企业人才队伍建设调研报告（精选5篇）

来源：网络 作者：落花无言 更新时间：2024-06-26

*第一篇：企业人才队伍建设调研报告＊＊区企业人才队伍建设的现状及对策研究内容提要：近年来,党中央国务院及重庆市委市政府高度关注三峡移民库区经济社会的发展，尤其注意到以万州为库区中心的产业空心化的问题，为加快以万州为中心的三峡移民库区的产业发...*

**第一篇：企业人才队伍建设调研报告**

＊＊区企业人才队伍建设的现状及对策研究

内容提要：近年来,党中央国务院及重庆市委市政府高度关注三峡移民库区经济社会的发展，尤其注意到以万州为库区中心的产业空心化的问题，为加快以万州为中心的三峡移民库区的产业发展，必须坚持“工业兴万、富民强区”的发展战略，为此，必须加快建设一支数量充足、结构合理、素质较高，能够适应现代

企业发展的人才队伍。＊＊区抓住三峡移民契机，大力调整产业结构，全面夯实产业基础，工业企业经过多年的培育和发展，已经形成具有一定规模，门类比较齐全，结构相对合理，实力不断增强，为全区经济社会的发展作出了较大贡献。与此同时，许多企业在人才资源开发、培育、使用等方面做了大量的工作，取得了比较明显的成效，积累了一些好的经验。同时，也应清醒的看到，我区工业企业与重庆主城区相比总体水平还不够高，与近邻涪陵区相比仍有较大差距，与万州新型工业化进程的要求还不相适应。要实现工业兴万、富民强区的目标，必须抓住人才这个关键，明确人才工作目标，以构建七个人才工作平台为主要举措，努力建成以优秀经营管理者、技术（学术）领军人、优秀营销人才和技术能人等四支队伍为核心的企业人才大军。

正确认识我区企业人才队伍建设的现状，了解建设企业人才高地所面临的机遇和挑战，对于建设一支适应经济发展、素质较高的人才队伍，实现工业兴万、富民强区目标，具有重大战略意义。为此，通过对我区企业比较广泛的调研，并对毗邻地区的学习借鉴，现将有关情况综述如下：

一、＊＊区企业人才队伍建设现状

近年来，区委区政府高度重视我区企业人才队伍建设，在企业人才队伍的培养、选任、激励上采取了一系列有力措施，经过多年的培育和发展，我区已逐步建成一支由企业经营管理者、专业技术人员、营销队伍和高级技工四类人才组成的企业人才队伍，并已具有一定规模，门类比较齐全，企业人才队伍的年龄、文化、专业结构得到了一定程度的优化，后备队伍建设取得了明显成效，整体素质有一定提高，实力有所增强，为全区经济的发展提供了有力的人才支撑。

（一）我区企业人才队伍的基本情况

1.总体数量。到2024年底，我区规模以上企业现有职工约42700

人，其中具有中专以上学历的人才总量约4180人，占职工总数的9.78％。在各类人才中，经营管理人才736人，占职工总数的1.72％；专业技术人才1156人，占职工总数的2.7％；营销人才495人，占职工总数1.16％；技能人才1793人，占职工总数的4.19％。

2.年龄结构。全区企业4180名各类人才中，30岁及以下438

人，占10.5％，31至40岁1589人，占37.9％，41至50岁1429人，占34.2％，51至60岁727人，占17.4％；

3.文化结构。中专（高中）1956人，占46.8％，大专1604人，占38.4％，大学本科617人，占14.73％，硕士3人，占0.07％；

4.职称构成。在约2500名专业技术人才、营销人才和经营管理人才队伍中，高级技术职称138人，约占上述人员的5.5％；中级职称408人，占16.3％，初级技术职称1954人，占78.2％。各类专业技术人才中，高、中、初职称的结构比例为1：3：14。目前尚无职称的主要是中专以下的管理和技术人员，共1680人，约占人才总量的40.2％。

（二）、我区企业人才队伍建设工作的成效

我区抓住三峡移民搬迁的历史机遇，对企业的所有制结构、组织结构、产权结构、产品结构进行了深入的调整和改革，随着企业改革的不断深化，我区对企业人才队伍建设进行了积极而又深入的探索，在人才资源开发、培育、使用方面做了大量工作，取得了比较明显的成效，并积累了一些好的经验:

1．人才是第一资源的观念逐步渗透至全社会，初步形成了企业人才队伍建设良好的成长和工作环境。经济和社会的快速发展，企业之间的人才竞争不断加剧，促使社会各界尤其是企业的领导者人才观念发生了深刻的变化，表现为：一是越来越多的企业认识到人才资源是各类生产要素中的第一资源的观念。重庆飞亚实业公司（重庆昊元生物产业集团发展有限公司）等重点骨干企业，把人才资源的开发、使用、培训已经摆上重要位置，纳入企业重大发展规划和日常管理之中，像抓经营一样抓人才工作，像抓招商引资一样抓人才工作。重庆飞亚实业公司在对企业现有员工积极进行培训努力提高能力的同时，多种渠道搭建平台广招优秀人才加入公司，2024年，在该公司新的工资体系尚未建立的情况下，为吸引优秀人才，采用了“新人新政策，老人老政策”的过渡性措施，率先对员工的工资结构进行了调整，使公司的薪酬水平在招聘

**第二篇：企业技能人才队伍建设专题调研报告**

XXX企业技能人才队伍建设专题调研报告

根据XX市人力资源和社会保障局《关于开展XX市企业技能人才队伍建设专题调研的通知》（XX人社办[2024]196号）要求，为切实加强我县企业技能人才队伍建设工作，全面完成市局部署的调研任务，我县积极开展企业技能人才队伍建设专题调研工作，深入三家具有一定代表性的企业（华润雪花啤酒XX有限公司、四川金易管业有限公司、四川XX鑫光电力铁塔有限公司）开展调研，采取问卷调查、座谈、访问等多种形式，力求调研的全面性和准确性。通过调研，总体掌握了我县企业技能人才现状和发展要求，分析了当前存在的主要问题和原因，并就进一步加强我县企业技能人才队伍建设工作提出了几点建议。具体报告如下：

一、我县企业技能人才队伍的基本现状

经过多年的培育和发展，我县已建成一支由企业经营者、技术人员和高级技工三类人才组成的企业人才队伍，并已具有一定规模，门类比较齐全，结构相对合理，实力不断增强，为全县经济的发展提供了有力的人才支撑。

1.规模及技能水平

在抽样调查的三家企业中，现在职职工人数961人，其中技能人才总数290人，占职工总数的30.2%。在各类技能人才中，高级工65人，占技能人才总数的22.4 %；技师仅5人，占技能人才总数的0.17 %；高级技师4人，仅占技能人才总数的0.14 %，高技能人才严重匮乏。

2.文化结构

三家企业现有本科及以上技能人才 17人，占技能人才总数的0.6 %，大专（高职）42人，占14.5 %，高中（中职）98人，占33.8 ％，初中及下133人，占 45.9％。

3.年龄结构

现三家企业290名技能人才队伍中，年龄35岁及以下的仅30人，占10.3%；36岁至45岁的为180人，占62.1%； 46岁及以上的为 80人，占27.6%。这种结构状况与目前我县企业的发展层次基本适应，但从长远发展来看，人才文化结构还亟待优化。

二、企业在技能人才培养、评价、使用等方面的主要做法和经验

经济和社会的快速发展，企业之间的人才竞争不断加剧，促使企业的人才观念发生深刻的变化，越来越多的企业认识到人才资源才是各类生产要素中的第一资源，因此在人才培养、评价、使用、激励、表彰等方面做了大量工作，取得了比较明显的成效，并积累了一些好的经验：

1.人才是第一资源的观念逐步渗透至全社会，初步形成了企业技能人才队伍建设良好的成长和工作环境。

企业把技能人才的培养、使用已经摆上重要位置，纳入企业重大发展规划和日常管理之中，像抓经营一样抓人才工作，在对现有员工积极进行培训，努力提高能力的同时，多种渠道搭建平台广招优秀人才加入企业。企业根据岗位要求，结合企业人才的兴趣爱好，组织内部培训和外部培训，实施专业职称的考试和评定，并开设网络学院在线学习，对技能人才进行培养和能力提升。

2．企业劳动人事制度改革不断深化，在对技能人才的选择任用制度上，有了一定程度的突破。

一是企业深入推进以全员劳动合同为基础的改革，构建“能进能出”的劳动用工制度。企业与员工按照“平等自愿、协商一致”的原则，签订劳动合同，依法确立劳动关系：对企业原有的老职工按照国家规定依法管理；对新进员工一般签订1年期的劳动合同（含试用期），合同期满后，公司根据考核结果和生产经营需要，决定是否续签劳动合同；通过自愿办理提前离岗以及解除劳动合同的方式分流企业富余人员。二是在企业内部打破经营管理者和工人的“身份界限”，推行以“公开竞聘、量化考核”为主体的改革，构建“能上能下”人事制度。部分企业为使优秀技能人才脱颖而出，对各级员工尤其是中层岗位实施了竞聘上岗，有的企业还对生产车间部分管理和生产岗位开展了岗位竞聘，通过竞聘，增强了员工的竞争意识，强化了员工爱岗敬业、主动学习的精神。

3．在调动企业各种技能人才的积极性，建立激励机制方面，进行了多层面、多方向、多形式的探索。

企业在用人上，能打破常规，积极鼓励有创新精神的科技人员，开展技术攻关，技术承包，技术入股，以成果论英雄，逐步建立健全了激励机制。如每年企业召开技能人才表彰大会，对优秀技能人才既给予隆重表彰，又从企业自有资金中挤出资金予以奖励。部分企业对营销系统人员实行以销售业绩和货款回笼挂钩提成的目标考核工资制度；对科技人员（主要是产品研发人员）实行销售收入提

成奖励制度和年利润比例提成制；对行管系统采用了岗位评估办法，并以此为基础制定“工资级序表”，实行岗位工资制，充分调动了企业各类人才的积极性。

三、我县加强企业技能人才队伍建设的政策措施和成效 多年来，我县按照“人才兴县”战略，深入贯彻落实技能人才队伍建设的各项政策法规，切实加强人才队伍建设。

1.大力宣传，逐步营造了良好的社会舆论氛围。坚持以科学的人才观为指导，进一步加大宣传工作力度，通过各类新闻媒体和各种形式的宣传活动，广泛宣传党和政府关于企业技能人才队伍建设工作的方针政策，宣传技能人才在我县经济建设和社会发展中的作用和贡献，逐步改变了重学历轻技能、重普教轻职教的落后观念，提升了技能人才的社会地位，使各级各界能关心和支持企业技能人才队伍建设，逐渐在全社会营造了有利于技能人才工作的社会舆论氛围。

2.大力推行职业资格证书制度，技能人才职业技能鉴定得以推广。近年来，加大县内职业技术学校资金投入，逐步完善了学校办学条件，并充实了学校师资力量。县内各职业技术学校充分发挥在技能人才培养上的主渠道作用，调整办学方向，强化操作技能训练，大力推行学历证书与职业资格证书“双证”制度，引导毕业生参加职业技能鉴定，在全县范围内实行持证上岗制度。

3.加强“校企合作”，全面发展各类职业教育培训。政府充分发挥桥梁纽带作用，鼓励各类职业技术学校按照“依托产业办专业、办好专业兴产业”的办学思路，与用工企业签订“委托式”、“订单式”培训协议，形成培训、就业、输出“一条龙”机制，实现资源共享和合作双赢。目前，我县各类职业学校开设计算机、电子电工、电焊、家电维修、车工、酒店管理、缝纫、家政服务等订单专业，并与县内部分企业形成了广泛长期合作关系。并按照“积极鼓励、大力支持、正确引导、依法管理”的方针，鼓励各行各业和民办教育培训机构参与技能人才培养。

四、当前企业技能人才队伍建设工作存在的主要问题及原因

（一）主要问题

1.数量偏小不成规模。目前XXX规模以上企业技能人才队伍寥寥可数，还远没有形成规模，总量的不足致我县企业技能人才队伍建设差强人意。

2.人才整体素质不高。一是文化程度较低。从统计数据来看，在我县抽样调查具有代表性的三家企业技能人才队伍中，具有大专以上文化程度的人员仅占

20％。这一数字与发达地区具有大学本科以上学历的技能人才数字相比，显得十分落后；二是专业知识较窄。较低的文化素质导致的必然结果是缺乏所需领域较宽的专业知识，而且我县经济体制尚处于转轨阶段，企业各类技能人才队伍的原有知识结构在转轨后明显缺乏效用。三是从业年龄较大。统计标明，我县抽样调查的三家规模以上的企业技能人才290人中，36岁以上的有260人，占89.7％，年龄结构严重偏老化。四是高技能人才奇缺。尤其是一些关键岗位的高技能人才非常短缺，这是我县企业人才队伍整体素质不高的重要体现之一。

3、结构性矛盾比较突出。一是层级结构不合理，普工多，中高级人才少；二是专业结构不合理，经济建设需要的适用型人才短缺；三是人才分布不合理，基层特别是企业生产一线人才缺乏，传统的加工制造业人才较多，信息、新材料、环保等新兴产业人才不足，一些大中专院的毕业生录用到企业后，不愿到生产一线去锻炼。

4、人才队伍不够稳定。一是人才引进难。新增毕业生多数都把报考公务员、进入国有企事业单位或大中城市作为就业首选，大部分企业也不愿到人才招聘会上设摊招聘，一些本县籍的高校毕业生也绝大多数流向外地发达地区就业。二是企业吸纳人才能力较差。我县多数企业与沿海和周边发达地区相比，工资及福利待遇相对较低；且人才奖励和保护机制不够健全，使人才未能解除后顾之忧，不能充分调动工作的积极性，从而影响了人才的稳定，在一定程度上制约了企业的发展。

5、政企合作机制有待完善。一方面，个别企业反映政府文件精神传不到企业，有些企业时常收不到政府部门的发文。对政府出台的有关政策和措施不掌握，也就不可能享受或执行。另一方面，政府有关部门觉得联系企业的渠道很少，对企业的情况感到茫然，谈不上指导、检查和督促，企业很多合理的要求和呼声不能转化为工作的目标和动力。另外，企业人才开发途径有待拓宽，目前政府为企业提供人才服务的手段相对单一。

（二）形成上述问题的主要原因：

一是技能人才培养体系尚不完善。受经济发展条件制约，我县职业教育学校和培训机构规模偏小、结构不合理，部分新兴专业没有开设，尚未形成适应经济社会发展需要的现代职业培育培训体系，中职与高职缺乏沟通和衔接，技能人才成长的道路不够顺畅，部分企业缺乏培养技能人才的积极性。

二是技能人才培养投入资金不足。与沿海地区和周边发达地区比较，我县职业技术学校的办学规模、师资和硬件设施均较落后，部分专业技能人才尚没有能力培养。另一方面，企业对在职职工在技能培训投入不够。按相关规定，企业应按工资总额提取一定经费用于本单位职工培训。但许多经营者急功近利，错误地认为企业的生产目的是盈利而职工教育是消费性投资，属于政府行为。

三是尊重人才的氛围还不够浓厚。全社会还未形成关心人才、爱护人才、依法管理人才的社会风气，尤其是受传统观念和平均主义的影响，“高级人才高薪酬”没有得到社会的广泛认同。人才工作的政策、法规和制度不够完善；受经济发展水平的制约，人才队伍建设的投入不足，在稳定本地人才和吸引外地人才方面缺乏优势。我县很少有大学生愿意到本地企业工作，大部分毕业生都流失到了外地。

五、今后一个时期，加强企业技能人才队伍建设的对策措施及建议

当前，我县正处于一个良好的快速发展时期，政府及有关部门应高度重视企业技能人才队伍建设，促进全县实现跨越式发展，为县域经济快速崛起作出较大贡献。

1、要广泛树立正确的人才就业观。随着大中专学校扩招，一方面毕业生就业压力加大；另一方面企业人才需求增多，引进困难，这主要是长期传统的就业观念没有得到充分的转变。因此，必须加强宣传，特别是政府要通过各种途径，进一步引导各类人才在市场经济条件下树立正确的就业观，积极引导大中专毕业生到本地企业就业、创业，充分发挥他们在学校所学的理论知识，为他们提供实践的舞台，增强实干能力，从而成为推动武胜企业发展的动力。

2、要大力加强企业技能人才的培养工作。企业技能人才队伍建设工作是全县人才队伍建设工作的一个重要领域，要充分认识做好企业技能人才队伍建设工作的重要性，把企业人才发展规划纳入全县人才发展规划中，加大对企业各种技能人才的培养工作。政府要积极创造条件，为企业技能人才的成长提供良好环境。本地区有关职能部门要充分利用职业技术学校等专业平台，大力举办各种培训班，抓好各类技能人才的培训，提升技能人员的技术操作水平，全方位增强企业人才综合素质，使高中级人才所占比重快速提高。

3、要努力营造良好的用人环境。首先，各类企业要依法签订规范的劳动合同，并按照国家规定，由劳动人事部门对企业与职工签订的劳动合同进行合同签

证，使劳动合同具有法律效力。其次，完善各种社会保障制度及福利待遇，严格要求非公有制企业及其职工按照国家有关规定，参加养老、失业、医疗、工伤等社会保险，并按国家规定的比例按期缴纳社会保险费，以保证职工在退休、下岗、生病、意外伤害、劳动伤残时能获得养老金和必要的补贴。第三，大力推行在非公有制企业建立住房公积金制度，切实改善职工的住房条件。进一步完善政府为企业人才的服务功能，劳动人事等有关部门要做好企业人才派遣、人事代理工作，为新进企业工作的各类人才提供档案保管、转正定级、职称评定、计算工龄、保留身份等各项服务，以解除人才的后顾之忧；要继续大力支持和鼓励企业人才申报各类专业技术职务、任职资格评审。在评审中要不唯学历，不唯资历，注重工作业绩和科研能力，为企业人才申报相应技术职务提供便捷、优质服务。

4、要切实加强对企业技能人才队伍建设工作的领导。一是要建立各职能部门和企业的联系渠道。有关部门要定期了解企业人才吸引、培养、使用、流动情况，为企业开发人才资源提供服务。建立政策传递渠道，政府相关政策文件通过政府网站及时发布。定期开展政策法规的宣传活动，帮助企业熟悉政策。从企业的发展出发，建立诚信、畅通、连续、便捷、高效的工作渠道。二是要加强企业人才资源开发的协调。企业技能人才资源开发工作涉及政府工作的各个方面，各有关部门要在县人才工作领导小组协调下，各司其职，协同配合，为企业提供各项人才服务。组织人事部门要发挥牵头抓总的作用，协调解决企业人才资源开发中的重要问题。三要加强企业技能人才资源开发工作的管理和监督。各有关部门要从有利于全县经济发展出发，加强宏观管理和指导监督，积极引导企业依法、规范地开展人才资源开发工作。要进一步规范企业在人才合同、流动、使用、薪酬、保障等方面的行为，保障企业各类人才的合法权益，促进企业人才资源开发工作有序的开展。四是要努力营造良好的社会舆论环境。充分利用广播、电视、报纸、网络等媒体，通过开展“人才宣传月”活动，广泛宣传企业在经济发展中的地位和作用，大力宣传企业人才对推动我县经济社会发展的贡献和作用，大力宣传企业人才的先进典型。通过强有力的宣传，充分调动企业技能人才工作的积极性，努力营造有利于企业人才成长的社会环境。

XXX人力资源和社会保障局

2024年8月21日

**第三篇：某区企业人才队伍建设调研报告**

＊＊区企业人才队伍建设的现状及对策研究

内容提要：近年来,党中央国务院及重庆市委市政府高度关注三峡移民库区经济社会的发展，尤其注意到以万州为库区中心的产业空心化的问题，为加快以万州为中心的三峡移民库区的产业发展，必须坚持“工业兴万、富民强区”的发展战略，为此，必须加快建设一支数量充足、结构合理、素质较高，能够适应现代企业发展的人才队伍。＊＊区抓住三峡移民契机，大力调整产业结构，全面夯实产业基础，工业企业经过多年的培育和发展，已经形成具有一定规模，门类比较齐全，结构相对合理，实力不断增强，为全区经济社会的发展作出了较大贡献。与此同时，许多企业在人才资源开发、培育、使用等方面做了大量的工作，取得了比较明显的成效，积累了一些好的经验。同时，也应清醒的看到，我区工业企业与重庆主城区相比总体水平还不够高，与近邻涪陵区相比仍有较大差距，与万州新型工业化进程的要求还不相适应。要实现工业兴万、富民强区的目标，必须抓住人才这个关键，明确人才工作目标，以构建七个人才工作平台为主要举措，努力建成以优秀经营管理者、技术（学术）领军人、优秀营销人才和技术能人等四支队伍为核心的企业人才大军。

正确认识我区企业人才队伍建设的现状，了解建设企业人才高地所面临的机遇和挑战，对于建设一支适应经济发展、素质较高的人才队伍，实现工业兴万、富民强区目标，具有重大战略意义。为此，通过对我区企业比较广泛的调研，并对毗邻地区的学习借鉴，现将有关情况综述如下：

一、＊＊区企业人才队伍建设现状

近年来，区委区政府高度重视我区企业人才队伍建设，在企业人才队伍的培养、选任、激励上采取了一系列有力措施，经过多年的培育和发展，我区已逐步建成一支由企业经营管理者、专业技术人员、营销队伍和高级技工四类人才组成的企业人才队伍，并已具有一定规模，门类比较齐全，企业人才队伍的年龄、文化、专业结构得到了一定程度的优化，后备队伍建设取得了明显成效，整体素质有一定提高，实力有所增强，为全区经济的发展提供了有力的人才支撑。

（一）我区企业人才队伍的基本情况

1.总体数量。到2024年底，我区规模以上企业现有职工约42700

人，其中具有中专以上学历的人才总量约4180人，占职工总数的9.78％。在各类人才中，经营管理人才736人，占职工总数的1.72％；专业技术人才1156人，占职工总数的2.7％；营销人才495人，占职工总数1.16％；技能人才1793人，占职工总数的4.19％。

2.年龄结构。全区企业4180名各类人才中，30岁及以下438

人，占10.5％，31至40岁1589人，占37.9％，41至50岁1429人，占34.2％，51至60岁727人，占17.4％；

3.文化结构。中专（高中）1956人，占46.8％，大专1604人，占38.4％，大学本科617人，占14.73％，硕士3人，占0.07％；

4.职称构成。在约2500名专业技术人才、营销人才和经营管理人才队伍中，高级技术职称138人，约占上述人员的5.5％；中级职称408人，占16.3％，初级技术职称1954人，占78.2％。各类专业技术人才中，高、中、初职称的结构比例为1：3：14。目前尚无职称的主要是中专以下的管理和技术人员，共1680人，约占人才总量的40.2％。

（二）、我区企业人才队伍建设工作的成效

我区抓住三峡移民搬迁的历史机遇，对企业的所有制结构、组织结构、产权结构、产品结构进行了深入的调整和改革，随着企业改革的不断深化，我区对企业人才队伍建设进行了积极而又深入的探索，在人才资源开发、培育、使用方面做了大量工作，取得了比较明显的成效，并积累了一些好的经验:

1．人才是第一资源的观念逐步渗透至全社会，初步形成了企业人才队伍建设良好的成长和工作环境。经济和社会的快速发展，企业之间的人才竞争不断加剧，促使社会各界尤其是企业的领导者人才观念发生了深刻的变化，表现为：一是越来越多的企业认识到人才资源是各类生产要素中的第一资源的观念。重庆飞亚实业公司（重庆昊元生物产业集团发展有限公司）等重点骨干企业，把人才资源的开发、使用、培训已经摆上重要位置，纳入企业重大发展规划和日常管理之中，像抓经营一样抓人才工作，像抓招商引资一样抓人才工作。重庆飞亚实业公司在对企业现有员工积极进行培训努力提高能力的同时，多种渠道搭建平台广招优秀人才加入公司，2024年，在该公司新的工资体系尚未建立的情况下，为吸引优秀人才，采用了“新人新政策，老人老政策”的过渡性措施，率先对员工的工资结构进行了调整，使公司的薪酬水平在招聘市场上具备了一定的竞争力。两年多来，重庆飞亚实业公司通过学校招聘、社会招聘等各种形式，共招聘各类大中专毕业生、管理人才、专业技术人才、营销人才等共100余人，试用合格50多人，对这批员工，公司在各项政策以及后勤保障上都予以倾斜，例如：公司将招待所开辟为单身宿舍；对住家较远的提供交通（住房）补贴。现在这批新员工，尤其是部分拥有工作经验的成熟员工已经逐渐成长为企业各条战线上的主力。该公司大专以上学历员工比例由2024年4月的12％上升到现在的20％以上。二是初步形成人人都可以成才的共识。不少企业开始摒弃学历即人才的传统观念，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，高度重视员工的敬业精神、团队精神和学习创新能力。重庆江东机械有限责任公司按照新的人才标准衡量，认为本公司人才队伍已占全体职工的35％。该公司高度重视各类人才的开发和使用，对各类人才的成长提供了较为畅通的晋升渠道，除了大力引进营销、财务人才外，也十分重视专业技术人才和操作技术能人的引进和培养，每年中秋、春节定期举办联谊会，与企业发展紧密联系的区外优秀人才加强交流、增进感情，用事业发展、感情和适当薪酬待遇吸引了5名业内高级专业人才加盟该公司的发展；通过“技术比武”等多种手段，培养了一大批技术熟练、经验丰富、对企业忠诚的高级技工，如该公司高级技工熊继国参加重庆市“车工技能大赛”获得全市第一名。对那些优秀的技术能手，每年由董事长、总经理亲自带队到北京、上海参加产品展览大会，这既是对技术能手的一种褒奖，又为技术能手提供了与客户直接交流的平台，为产品的不断创新和提升打下了坚实的基础。三是以人为本的科学发展观深入人心。企业把关心、重视人才培育放在和生产经营、企业兴衰同等重要的位置，重庆三峡水利电力（集团）股份有限公司、万州港口集团等企业形成了共识，认为企业的发展，从根本上来讲是为了人，只有有了好的员工，企业才能在市场经济的大潮中保持强劲的竞争力。

经过精心培育与呵护，＊＊区企业人才队伍建设取得了一定成效，各类人才在本职工作岗位上竞相迸发活力，发挥着重要的作用，尤其是大批的中青年骨干进入了企业经营管理者队伍，企业经营管理者队伍整体素质有了较大提高，绝大部分经营管理者已具有较高的学历水平和专业职称，知识面得到拓宽，基本掌握了任职所需的经营管理知识，其中一部分有较丰富的基层工作经验和多个单位工作的经历。经营管理者参与市场竞争，面对风险的心理承受能力也有了很大提高；而且基本具备了一定的危机意识和兼容意识，具有能正确对待不同观点和意见的胸怀；在决策能力、市场开发能力、人才开发能力、产品开发能力、公关能力、资本运作能力、经营策略能力、领导艺术等方面也都有了较大提高。

2．企业劳动人事制度改革不断深化，在对国有企业各类人才的选择任用制度上，有了一定程度的突破。一是企业经营管理者的选任。企业领导体制从党委领导下的厂长、经理负责制逐步转变为厂长负责制，并逐步推行聘任制，从“行政干部系列”的管理制度中分离出来；部分企业经营管理者实行了公开选聘，如重庆江东机械有限责任公司面向社会公开招聘精通财务和融资的副总经理，通过层层把关，优选了一名重大毕业的MBA学员，使公司的融资与财务管理工作上了一个更高的平台。二是部分企业深入推进以全员劳动合同为基础的改革，构建“能进能出”的劳动用工制度。重庆索特集团、重庆万光电源、等公司与员工按照“平等自愿、双向选择、协商一致”的原则，签订劳动合同，依法确立劳动关系：对公司原有的老职工按照国家规定依法管理；对新进员工一般签订1年期的劳动合同（含试用期），合同期满后，公司根据考核结果和生产经营需要，决定是否续签劳动合同；通过自愿办理提前离岗以及解除劳动合同的方式分流企业富余人员。三是在企业内部打破经营管理者的干部和工人的“身份界限”，推行以“公开竞聘、量化考核”为主体的改革，构建“能上能下”人事制度。鱼泉榨菜有限责任公司、万州运输总公司等部分企业为使优秀人才脱颖而出，对各级员工尤其是中层岗位实施了竞聘上岗，有的企业还对生产车间部分管理和生产岗位开展了岗位竞聘，通过竞聘，增强了员工的竞争意识，让员工认识到岗位来之不易，强化了员工爱岗敬业、主动学习的精神。

3．在调动企业各类人才的积极性，建立激励机制方面，进行了多层面、多方向、多形式的探索。既重视物质激励和利益驱动，又重视经营制度建设，同时能解放思想，从打破分配中的平均主义入手，由传统的各尽所能、按劳分配，发展为效率优先兼顾公平，以按劳分配为主，多种分配形式并存。更重要的是重视精神与物质激励相统一，使讲理想，讲奉献，艰苦奋斗，共同富裕的新观念，逐渐成为企业各类人才的基本思想道德基础。如对企业经营管理者实行年薪制，每年由区委区政府召开重点企业表彰大会，对优秀经营管理者既给予隆重表彰，由从财政资金中挤出资金予以物资奖励。部分企业对营销系统人员实行以销售业绩和货款回笼挂钩提成的目标考核工资制度；对科技人员（主要是产品研发人员）逐步推行“一票到底”的奖励提成制度，即新产品投放市场，收入超过盈亏平衡点后，可实行销售收入提成奖励制度和4年利润比例提成制，或期权激励等办法；对行管系统采用了岗位评估办法，并以此为基础制定“工资级序表”，实行岗位工资制。上述措施，充分调动了企业各类人才的积极性。

4．在加强国有企业经营管理者监督、约束方面做了大量的工作，取得了一定的成绩。从法律法规方面，按照《企业法》、《公司法》、《劳动法》、《国有企业财产监管条例》等加强对经营管理者的监督、约束；从组织制度方面，既强调党组织的监督保证，又重视工会、职工代表大会的民主管理，还有纪检监察部门的专业监督；财务管理方面强化了审计制度，包括阶段审计、离任审计等。所有这些制度与措施，加上企业在生产、经营、发展的实践中摸索，总结出了一些行之有效的好经验，形成了一些成形的规章制度，保证了我区国有资产的增值保值，经济的健康有序发展，也客观上培育出了一支高素质的、有优良作风的国有企业经营管理者队伍。

5．初步建成了国有企业经营管理者队伍的培训体系，培训出了一

批具有较高素质的企业经营管理者。一是强化理论武装，全面提高企业经营管理者的思想政治水平。以区委党校为主阵地，以党的十六大和“三个代表”重要思想为核心内容，有计划地组织企业领导班子成员进行理论培训，切实解决他们的世界观、人生观和价值观其问题。通过近两年的时间，对全区规模以上企业的董事长、总经理（厂长）、书记、工会主席、纪检干部、后备干部共400多人进行了轮训，思想政治水平、组织领导水平都有了较大提高。二是强化素质建设，着力增强经营管理者驾驭市场经济的能力。2024年2月，区委与重大工商管理学院联合举办工商管理硕士（MBA）研究生班，并从财政资金中挤出100万元用于培养首期100名企业高级管理人才。通过2年多的刻苦学习和精心培养，这批学员的自身素质和能力有了较大提高，并将所学知识及新的管理理念运用于企业经营管理中，推进了企业的管理、技术、产品创新和市场的拓展，尤其是在振兴我区工业经济中，不少学员肩挑大梁，勇于开拓进取，奋力拼搏，作出了突出贡献。经过组织部门的认真考察和选拔，有68名学员相继走上了企业的高层管理岗位，有4名学员分别担任了万光电源、飞亚实业、江东机械、运输总公司等区属重点企业的法人代表，有效提高了企业经营管理水平。三是强化结构调整，多渠道为企业经营管理者队伍注入后备力量。从2024年开始，区委本着全方位锻炼干部和为企业培养复合型人才的目的，有计划地先后选派了38名事业心强，有发展潜力，具有开拓进取精神，能吃苦耐劳的优秀党政、事业单位干部到挂职培养；同时出台优惠政策鼓励党政、事业单位干部离岗领办创办经济实体，先后有14人踊跃离开机关跨入了商海，为企业输进了新鲜血液。每年还以优惠的政策和待遇吸引和选择重点院校的毕业生来我区企业工作，并结合每个人的特点，有针对性地给予重点培养锻炼，搞好传帮带，让他们尽快成为推动工业经济的中坚力量。如重庆索特集团，先后吸引和接受了300多名重点院校的大学毕业生，经过3至5年的实践锻炼，他们中的绝大多数已经成为企业的生产经营和管理技术骨干。四是强化企业自主培训。不少企业出台奖励政策，鼓励员工参加继续学习和学历教育，如港口集团、昊元集团等企业从2024年起与中国企业联合会培训中心签订培训合同，成为其会员单位，积极把各个专业、各个层面的员工送出去学习。

（三）存在的问题及原因

近几年来，万州企业人才队伍建设取得了一定的成效，但与其他先进发达地区相比总体水平还不够高，人力资源的素质，尤其是企业经营管理者的素质的提高速度严重滞后，企业人才队伍建设存在明显不足，这主要表现在以下几个方面。

1.数量偏小不成规模。目前万州规模以上国有和国有控股企业人才队伍只有2852人，有一定规模的民营企业人才队伍仅有1328人，还远没有形成规模，总量的不足致我区企业人才队伍建设差强人意。

2.人才整体素质不高。一是文化程度较低。从统计数据来看，在我区工业企业人才队伍中，具有大专以上文化程度的人员仅占54.2％。这一数字与发达国家和地区80％以上具有大学本科以上学历相比，显得十分落后；二是专业知识较窄。较低的文化素质导致的必然结果是缺乏所需领域较宽的专业知识。另一方面，我区经济体制尚处于转轨阶段，企业各类人才队伍的原有知识结构在转轨后明显缺乏效用。这种状况在国有企业这种非学习型组织表现更加突出。三是经营管理能力较弱。文化程度处于低层次，知识结构陈旧，其产生结果必然是经营管理能力低下，在实际经营管理中大多数经营管理者尚处于经验管理和直觉管理阶段。四是从业年龄较大。统计标明，我区规模以上的企业人才在40岁以上的有2156人，占51.6％，30岁以下的438人，仅占10.5％，年龄结构偏老化。如万州建筑总公司、三峡水资源开发公司等企业因为人才后继乏人，不得不继续反聘留用已经退休的总工程师。五是高端（拔尖）人才奇缺。在企业各类人才中，享受国务院特殊津贴能够起到学术（技术）领军人物作用的拔尖人才十分奇缺，这是我区企业人才队伍整体素质不高的重要体现之一。

3.人才结构不尽合理。一是企业人才的专业知识结构、领导素养和个性特质与所在岗位不相适应，与产业发生错位，造成了企业人才队伍的人才浪费。二是在高、中、初级三类专业技术人才中，国际上认为三者科学之比为1：2：2.5，而我区实际为1：3：14，反映出我区专业技术人才中构成比例不够合理，高级人才所占比重偏小。三是高级技术工人紧缺现象凸现。我区企业特别是机械设备装配工、焊工、机修钳工、数控铣工及高级食品检验工，严重短缺且青黄不接，并呈现老龄化趋势，高级技工年龄在40岁以上的占65％以上。

4.民营企业创业活力不足。现代企业制度要求产权开放多元化，与国际惯例接轨。封闭保守和小富即安的狭隘意识压抑了我区许多民营企业经营管理者的创业活力，不少民营企业仍是家族式管理，拒绝外来资本的参与，产权形式和经营方式封闭落后，制约了企业的发展壮大。小富即安的现象较为普遍，不像发达国家和地区的企业家，把企业经营发展、扩大资本当作一种成就感，超越了金钱本身的意义。

5.国有企业经营管理者选择机制的推进和建立相对落后。在管理体制上，存在着多头管理、行业分界、部门所有、难以流动的问题，不能从根本上突破“按行政官员的要求考核评价企业经营管理者”的思路，以致造成能上不能下，条块分割，横向流动难的局面。从国有企业经营者队

会主义市场经济体制的必然要求。

2、加快企业人才队伍建设是建设重庆第二大城市的迫切需要

经济发展是城市建设的基础和支撑。建设重庆第二大城市，必须注重我区经济的持续、快速、健康发展，尤其是要大力发展工业经济，切实解决产业“空心化”的问题。从调研考察来看，企业人才的匮乏，已成为制约我区工业经济持续快速健康发展的瓶颈。因此，万州要在参与地区之间的竞争中，发挥后发优势，必须从着眼万州经济社会发展的全局和战略的高度，充分认识加强企业人才队伍建设工作的重要性和紧迫性。必须采取强有力措施，加快企业人才队伍建设，既要为万州工业经济发展培养一批了解国际通行经济规则，掌握国际经济、法律、贸易等方面知识的高层次管理人才，又要培养一大研发能力和创新精神较强的专业技术人员，同时还要培养一大批营销人才和技术熟练、爱岗敬业的高级技工。只有抓住企业经营管理者队伍建设这个关键环节，我们才能增强工业经济发展的后劲；才能在激烈的竞争中，趋利避害，赢得主动；才能推进建设重庆第二大城市步伐。

3、加快企业人才队伍建设是激活区域经济的正确选择

区域经济最重要的资源是人才。经济学家斯蒂格利茨曾指出：“在许多发展中国家中，一个关键性问题是缺少企业家”。就万州而言，能否有效激活区域经济，国有企业改革成败是其关键，总结十几年来国有企业改革的经验，可以将国有企业改革宏观上成败，企业微观上兴衰存亡归结为两个基本问题的解决：一是体制问题，二是人的素质问题。体制改革十几年来来通过循序渐进的方式逐步到位，但是人的素质问题，尤其是企业经营管理者素质问题决不是一朝一夕所能解决的。据对全区10多家亏损国有企业进行的一项调查表明：80％以上的企业亏损是由于人才匮乏，尤其是经营管理者管理不善造成的。经营管理者水平的高低，对资产的保值增值，对企业的生存和发展无疑有着举足轻重的作用。因此，企业经营管理者队伍建设成为搞活国有企业的最为迫切的需要。特别是在当前国企改革解困的关键时期，企业经营管理者的作用显得尤为重要，尽管我区工业基础薄弱、资本短缺、技术落后，但最为缺乏的还是高素质的企业经营管理者。只有培养造就出一大批能够掌握和运用现代市场经济知识和外经外贸知识的职业企业经营管理者，才能适应经济大循环的需要，才能掌握竞争的主动权，才能推动国有企业的改革发展，才能激活区域经济的跨越式发展。

四、企业人才队伍建设的途径和政策措施

（一）指导思想和目标要求

指导思想：以党的十六大精神为指针，全面贯彻“三个代表”重要思想，认真落实全国和重庆市人才工作会议精神，围绕万州努力建设重庆第二大城市的工作中心，采取切实措施，努力打造一支数量充足、结构合理、素质较高的企业人才队伍。

总体目标：实施“5152”工程，即：力争5年内培养选拔10名高层次的企业经营管理者、500名优秀的专业技术人员和营销人才、2024名高素质的技术工人。

（二）政策措施

努力构建七个人才工作平台，在建立健全育人识人机制、用人机制、人才评价流转机制、激励监督约束机制和启动市场需求等方面狠下功夫，为企业人才队伍的成长提供宽松的环境。

——教育培养

构建培养平台，在企业人才规模与层次上求突破。

1.继续加强与高校和科研院所的合作。结合我区的盐气化工、建材、食品、制药、轻纺机电等五大支柱产业发展，与国内高校和科研院所以联合办学、进修交流等形式，构建人才教育培养网络，定向培养人才，缓解紧缺的需求。区国资委继续承办好区委与重大联合举办的第二期工商管理硕士（MBA）研究生班，为万州培养“本土企业家”,区人才交流中心每年输送30名企业经营管理人员到高等院校进修培训。

2.抓好高层次拔尖人才的培养。围绕万州工业经济发展的各种课题，区国资委、经委每年各举办一次较高层次的论坛、学术沙龙或专家会诊等活动。每年选派20名企业经营管理者到对口支援省市的先进企业学习考察。加快实施高级人才培养工程，区国资委、经委、人事局在三年内将所有国有及国有控股企业经营管理人员轮训一次，重点加强专业知识、科学技术、外经外贸、电子商务、人力资源开发理论以及企业发展战略规划能力的培训，大力培养复合型、专业型的高层次拔尖人才。区国资委每年对国有出资企业在岗副职以上领导人员组织3至5次专题培训。

3.大力推进企业自主培训。鼓励和引导企业利用机构培训、网上教育、远程教育、专题讲座等途径，大力开展自主培训，在三年内,所有国有及国有控股企业应将全体职工进行有针对性和实效性的岗位培训。企业每年选送1—3名爱岗敬业职工到各类院校深造。

4.加强企业后备人才队伍建设。按照“一职选一”或“一职选二”的方式挑选企业领导后备人才，建立起企业经营管理者后备人才库。每年选拔20名左右40岁以下、本科以上学历、思想素质好、有发展潜力的优秀人才进行重点培养、跟踪管理，交任务、压担子，促其更快成才。

——引进交流

构建流动平台，吸引高端人才来万工作。

1.坚持以优惠的政策吸引优秀人才来万工作。凡愿意来万工作的优秀企业经营管理人才,除了在家属安置工作、子女

**第四篇：某区企业人才队伍建设调研报告**

＊＊区企业人才队伍建设的现状及对策研究

内容提要：近年来,党中央国务院及重庆市委市政府高度关注三峡移民库区经济社会的发展，尤其注意到以万州为库区中心的产业空心化的问题，为加快以万州为中心的三峡移民库区的产业发展，必须坚持“工业兴万、富民强区”的发展战略，为此，必须加快建设一支数量充足、结构合理、素质较高，能够适应现代企业发展的人才队伍。＊＊区抓住三峡移民契机，大力调整产业结构，全面夯实产业基础，工业企业经过多年的培育和发展，已经形成具有一定规模，门类比较齐全，结构相对合理，实力不断增强，为全区经济社会的发展作出了较大贡献。与此同时，许多企业在人才资源开发、培育、使用等方面做了大量的工作，取得了比较明显的成效，积累了一些好的经验。同时，也应清醒的看到，我区工业企业与重庆主城区相比总体水平还不够高，与近邻涪陵区相比仍有较大差距，与万州新型工业化进程的要求还不相适应。要实现工业兴万、富民强区的目标，必须抓住人才这个关键，明确人才工作目标，以构建七个人才工作平台为主要举措，努力建成以优秀经营管理者、技术（学术）领军人、优秀营销人才和技术能人等四支队伍为核心的企业人才大军。正确认识我区企业人才队伍建设的现状，了解建设企业人才高地所面临的机遇和挑战，对于建设一支适应经济发展、素质较高的人才队伍，实现工业兴万、富民强区目标，具有重大战略意义。为此，通过对我区企业比较广泛的调研，并对毗邻地区的学习借鉴，现将有关情况综述如下：

一、＊＊区企业人才队伍建设现状

近年来，区委区政府高度重视我区企业人才队伍建设，在企业人才队伍的培养、选任、激励上采取了一系列有力措施，经过多年的培育和发展，我区已逐步建成一支由企业经营管理者、专业技术人员、营销队伍和高级技工四类人才组成的企业人才队伍，并已具有一定规模，门类比较齐全，企业人才队伍的年龄、文化、专业结构得到了一定程度的优化，后备队伍建设取得了明显成效，整体素质有一定提高，实力有所增强，为全区经济的发展提供了有力的人才支撑。

（一）我区企业人才队伍的基本情况

1.总体数量。到2024年底，我区规模以上企业现有职工约42700

人，其中具有中专以上学历的人才总量约4180人，占职工总数的9.78％。在各类人才中，经营管理人才736人，占职工总数的1.72％；专业技术人才1156人，占职工总数的2.7％；营销人才495人，占职工总数1.16％；技能人才1793人，占职工总数的4.19％。

2.年龄结构。全区企业4180名各类人才中，30岁及以下438

人，占10.5％，31至40岁1589人，占37.9％，41至50岁1429人，占34.2％，51至60岁727人，占17.4％；

3.文化结构。中专（高中）1956人，占46.8％，大专1604人，占38.4％，大学本科617人，占14.73％，硕士3人，占0.07％；

4.职称构成。在约2500名专业技术人才、营销人才和经营管理人才队伍中，高级技术职称138人，约占上述人员的5.5％；中级职称408人，占16.3％，初级技术职称1954人，占78.2％。各类专业技术人才中，高、中、初职称的结构比例为1：3：14。目前尚无职称的主要是中专以下的管理和技术人员，共1680人，约占人才总量的40.2％。

（二）、我区企业人才队伍建设工作的成效

我区抓住三峡移民搬迁的历史机遇，对企业的所有制结构、组织结构、产权结构、产品结构进行了深入的调整和改革，随着企业改革的不断深化，我区对企业人才队伍建设进行了积极而又深入的探索，在人才资源开发、培育、使用方面做了大量工作，取得了比较明显的成效，并积累了一些好的经验:

1．人才是第一资源的观念逐步渗透至全社会，初步形成了企业人才队伍建设良好的成长和工作环境。经济和社会的快速发展，企业之间的人才竞争不断加剧，促使社会各界尤其是企业的领导者人才观念发生了深刻的变化，表现为：一是越来越多的企业认识到人才资源是各类生产要素中的第一资源的观念。重庆飞亚实业公司（重庆昊元生物产业集团发展有限公司）等重点骨干企业，把人才资源的开发、使用、培训已经摆上重要位置，纳入企业重大发展规划和日常管理之中，像抓经营一样抓人才工作，像抓招商引资一样抓人才工作。重庆飞亚实业公司在对企业现有员工积极进行培训努力提高能力的同时，多种渠道搭建平台广招优秀人才加入公司，2024年，在该公司新的工资体系尚未建立的情况下，为吸引优秀人才，采用了“新人新政策，老人老政策”的过渡性措施，率先对员工的工资结构进行了调整，使公司的薪酬水平在招聘市场上具备了一定的竞争力。两年多来，重庆飞亚实业公司通过学校招聘、社会招聘等各种形式，共招聘各类大中专毕业生、管理人才、专业技术人才、营销人才等共100余人，试用合格50多人，对这批员工，公司在各项政策以及后勤保障上都予以倾斜，例如：公司将招待所开辟为单身宿舍；对住家较远的提供交通（住房）补贴。现在这批新员工，尤其是部分拥有工作经验的成熟员工已经逐渐成长为企业各条战线上的主力。该公司大专以上学历员工比例由2024年4月的12％上升到现在的20％以上。二是初步形成人人都可以成才的共识。

不少企业开始摒弃学历即人才的传统观念，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，高度重视员工的敬业精神、团队精神和学习创新能力。重庆江东机械有限责任公司按照新的人才标准衡量，认为本公司人才队伍已占全体职工的35％。该公司高度重视各类人才的开发和使用，对各类人才的成长提供了较为畅通的晋升渠道，除了大力引进营销、财务人才外，也十分重视专业技术人才和操作技术能人的引进和培养，每年中秋、春节定期举办联谊会，与企业发展紧密联系的区外优秀人才加强交流、增进感情，用事业发展、感情和适当薪酬待遇吸引了5名业内高级专业人才加盟该公司的发展；通过“技术比武”等多种手段，培养了一大批技术熟练、经验丰富、对企业忠诚的高级技工，如该公司高级技工熊继国参加重庆市“车工技能大赛”获得全市第一名。对那些优秀的技术能手，每年由董事长、总经理亲自带队到北京、上海参加产品展览大会，这既是对技术能手的一种褒奖，又为技术能手提供了与客户直接交流的平台，为产品的不断创新和提升打下了坚实的基础。三是以人为本的科学发展观深入人心。企业把关心、重视人才培育放在和生产经营、企业兴衰同等重要的位置，重庆三峡水利电力（集团）股份有限公司、万州港口集团等企业形成了共识，认为企业的发展，从根本上来讲是为了人，只有有了好的员工，企业才能在市场经济的大潮中保持强劲的竞争力。

经过精心培育与呵护，＊＊区企业人才队伍建设取得了一定成效，各类人才在本职工作岗位上竞相迸发活力，发挥着重要的作用，尤其是大批的中青年骨干进入了企业经营管理者队伍，企业经营管理者队伍整体素质有了较大提高，绝大部分经营管理者已具有较高的学历水平和专业职称，知识面得到拓宽，基本掌握了任职所需的经营管理知识，其中一部分有较丰富的基层工作经验和多个单位工作的经历。经营管理者参与市场竞争，面对风险的心理承受能力也有了很大提高；而且基本具备了一定的危机意识和兼容意识，具有能正确对待不同观点和意见的胸怀；在决策能力、市场开发能力、人才开发能力、产品开发能力、公关能力、资本运作能力、经营策略能力、领导艺术等方面也都有了较大提高。

2．企业劳动人事制度改革不断深化，在对国有企业各类人才的选择任用制度上，有了一定程度的突破。一是企业经营管理者的选任。企业领导体制从党委领导下的厂长、经理负责制逐步转变为厂长负责制，并逐步推行聘任制，从“行政干部系列”的管理制度中分离出来；部分企业经营管理者实行了公开选聘，如重庆江东机械有限责任公司面向社会公开招聘精通财务和融资的副总经理，通过层层把关，优选了一名重大毕业的MBA学员，使公司的融资与财务管理工作上了一个更高的平台。二是部分企业深入推进以全员劳动合同为基础的改革，构建“能进能出”的劳动用工制度。重庆索特集团、重庆万光电源、等公司与员工按照“平等自愿、双向选择、协商一致”的原则，签订劳动合同，依法确立劳动关系：对公司原有的老职工按照国家规定依法管理；对新进员工一般签订1年期的劳动合同（含试用期），合同期满后，公司根据考核结果和生产经营需要，决定是否续签劳动合同；通过自愿办理提前离岗以及解除劳动合同的方式分流企业富余人员。三是在企业内部打破经营管理者的干部和工人的“身份界限”，推行以“公开竞聘、量化考核”为主体的改革，构建“能上能下”人事制度。鱼泉榨菜有限责任公司、万州运输总公司等部分企业为使优秀人才脱颖而出，对各级员工尤其是中层岗位实施了竞聘上岗，有的企业还对生产车间部分管理和生产岗位开展了岗位竞聘，通过竞聘，增强了员工的竞争意识，让员工认识到岗位来之不易，强化了员工爱岗敬业、主动学习的精神。

3．在调动企业各类人才的积极性，建立激励机制方面，进行了多层面、多方向、多形式的探索。既重视物质激励和利益驱动，又重视经营制度建设，同时能解放思想，从打破分配中的平均主义入手，由传统的各尽所能、按劳分配，发展为效率优先兼顾公平，以按劳分配为主，多种分配形式并存。更重要的是重视精神与物质激励相统一，使讲理想，讲奉献，艰苦奋斗，共同富裕的新观念，逐渐成为企业各类人才的基本思想道德基础。如对企业经营管理者实行年薪制，每年由区委区政府召开重点企业表彰大会，对优秀经营管理者既给予隆重表彰，由从财政资金中挤出资金予以物资奖励。部分企业对营销系统人员实行以销售业绩和货款回笼挂钩提成的目标考核工资制度；对科技人员（主要是产品研发人员）逐步推行“一票到底”的奖励提成制度，即新产品投放市场，收入超过盈亏平衡点后，可实行销售收入提成奖励制度和4年利润比例提成制，或期权激励等办法；对行管系统采用了岗位评估办法，并以此为基础制定“工资级序表”，实行岗位工资制。上述措施，充分调动了企业各类人才的积极性。

4．在加强国有企业经营管理者监督、约束方面做了大量的工作，取得了一定的成绩。从法律法规方面，按照《企业法》、《公司法》、《劳动法》、《国有企业财产监管条例》等加强对经营管理者的监督、约束；从组织制度方面，既强调党组织的监督保证，又重视工会、职工代表大会的民主管理，还有纪检监察部门的专业监督；财务管理方面强化了审计制度，包括阶段审计、离任审计等。所有这些制度与措施，加上企业在生产、经营、发展的实践中摸索，总结出了一些行之有效的好经验，形成了一些成形的规章制度，保证了我区国有资产的增值保值，经济的健康有序发展，也客观上培育出了一支高素质的、有优良作风的国有企业经营管理者队伍。

5．初步建成了国有企业经营管理者队伍的培训体系，培训出了一批具有较高素质的企业经营管理者。一是强化理论武装，全面提高企业经营管理者的思想政治水平。以区委党校为主阵地，以党的十六大和“三个代表”重要思想为核心内容，有计划地组织企业领导班子成员进行理论培训，切实解决他们的世界观、人生观和价值观其问题。通过近两年的时间，对全区规模以上企业的董事长、总经理（厂长）、书记、工会主席、纪检干部、后备干部共400多人进行了轮训，思想政治水平、组织领导水平都有了较大提高。二是强化素质建设，着力增强经营管理者驾驭市场经济的能力。2024年2月，区委与重大工商管理学院联合举办工商管理硕士（MBA）研究生班，并从财政资金中挤出100万元用于培养首期100名企业高级管理人才。通过2年多的刻苦学习和精心培养，这批学员的自身素质和能力有了较大提高，并将所学知识及新的管理理念运用于企业经营管理中，推进了企业的管理、技术、产品创新和市场的拓展，尤其是在振兴我区工业经济中，不少学员肩挑大梁，勇于开拓进取，奋力拼搏，作出了突出贡献。经过组织部门的认真考察和选拔，有68名学员相继走上了企业的高层管理岗位，有4名学员分别担任了万光电源、飞亚实业、江东机械、运输总公司等区属重点企业的法人代表，有效提高了企业经营管理水平。三是强化结构调整，多渠道为企业经营管理者队伍注入后备力量。从2024年开始，区委本着全方位锻炼干部和为企业培养复合型人才的目的，有计划地先后选派了38名事业心强，有发展潜力，具有开拓进取精神，能吃苦耐劳的优秀党政、事业单位干部到挂职培养；同时出台优惠政策鼓励党政、事业单位干部离岗领办创办经济实体，先后有14人踊跃离开机关跨入了商海，为企业输进了新鲜血液。每年还以优惠的政策和待遇吸引和选择重点院校的毕业生来我区企业工作，并结合每个人的特点，有针对性地给予重点培养锻炼，搞好传帮带，让他们尽快成为推动工业经济的中坚力量。如重庆索特集团，先后吸引和接受了300多名重点院校的大学毕业生，经过3至5年的实践锻炼，他们中的绝大多数已经成为企业的生产经营和管理技术骨干。四是强化企业自主培训。不少企业出台奖励政策，鼓励员工参加继续学习和学历教育，如港口集团、昊元集团等企业从2024年起与中国企业联合会培训中心签订培训合同，成为其会员单位，积极把各个专业、各个层面的员工送出去学习。

（三）存在的问题及原因

近几年来，万州企业人才队伍建设取得了一定的成效，但与其他先进发达地区相比总体水平还不够高，人力资源的素质，尤其是企业经营管理者的素质的提高速度严重滞后，企业人才队伍建设存在明显不足，这主要表现在以下几个方面。

1.数量偏小不成规模。目前万州规模以上国有和国有控股企业人才队伍只有2852人，有一定规模的民营企业人才队伍仅有1328人，还远没有形成规模，总量的不足致我区企业人才队伍建设差强人意。

2.人才整体素质不高。一是文化程度较低。从统计数据来看，在我区工业企业人才队伍中，具有大专以上文化程度的人员仅占54.2％。这一数字与发达国家和地区80％以上具有大学本科以上学历相比，显得十分落后；二是专业知识较窄。较低的文化素质导致的必然结果是缺乏所需领域较宽的专业知识。另一方面，我区经济体制尚处于转轨阶段，企业各类人才队伍的原有知识结构在转轨后明显缺乏效用。这种状况在国有企业这种非学习型组织表现更加突出。三是经营管理能力较弱。文化程度处于低层次，知识结构陈旧，其产生结果必然是经营管理能力低下，在实际经营管理中大多数经营管理者尚处于经验管理和直觉管理阶段。四是从业年龄较大。统计标明，我区规模以上的企业人才在40岁以上的有2156人，占51.6％，30岁以下的438人，仅占10.5％，年龄结构偏老化。如万州建筑总公司、三峡水资源开发公司等企业因为人才后继乏人，不得不继续反聘留用已经退休的总工程师。五是高端（拔尖）人才奇缺。在企业各类人才中，享受国务院特殊津贴能够起到学术（技术）领军人物作用的拔尖人才十分奇缺，这是我区企业人才队伍整体素质不高的重要体现之一。

3.人才结构不尽合理。一是企业人才的专业知识结构、领导素养和个性特质与所在岗位不相适应，与产业发生错位，造成了企业人才队伍的人才浪费。二是在高、中、初级三类专业技术人才中，国际上认为三者科学之比为1：2：2.5，而我区实际为1：3：14，反映出我区专业技术人才中构成比例不够合理，高级人才所占比重偏小。三是高级技术工人紧缺现象凸现。我区企业特别是机械设备装配工、焊工、机修钳工、数控铣工及高级食品检验工，严重短缺且青黄不接，并呈现老龄化趋势，高级技工年龄在40岁以上的占65％以上。

4.民营企业创业活力不足。现代企业制度要求产权开放多元化，与国际惯例接轨。封闭保守和小富即安的狭隘意识压抑了我区许多民营企业经营管理者的创业活力，不少民营企业仍是家族式管理，拒绝外来资本的参与，产权形式和经营方式封闭落后，制约了企业的发展壮大。小富即安的现象较为普遍，不像发达国家和地区的企业家，把企业经营发展、扩大资本当作一种成就感，超越了金钱本身的意义。

5.国有企业经营管理者选择机制的推进和建立相对落后。在管理体制上，存在着多头管理、行业分界、部门所有、难以流动的问题，不能从根本上突破“按行政官员的要求考核评价企业经营管理者”的思路，以致造成能上不能下，条块分割，横向流动难的局面。从国有企业经营者队伍整体看，适应社会主义市场经济体制的经营者队伍数量不足，高素质的不多，人才资源开发不力，渠道单一，视野狭窄，尚未形成有一定规模和比较规范的企业经营者人才市场。

6.对国有企业经营管理者激励机制不健全。在运用激励手段调动国企经营者积极性方面，缺乏配套的改革试验与系统的制度建设。在精神激励方面，企业经营管理者的经营业绩和奉献精神，在许多情况下没有得到应有的社会认可，其合法权益和人格地位得不到充分有效的保障。企业经营管理者关于改进宏观经济调控和组织经济运行的意见，不能及时反映到区委和政府有关部门。在物质激励方面，除了少数国有重点企业实行年薪制外，对国企经营者的分配方式，基本上还是计划经济体制下的工资制度的延续，经营者收入与其承担的责任和风险不对应，与经营的资产规模和经济效益不挂钩。在管理上，缺乏有利于一大批职业化企业家脱颖而出的政策和环境。

7.约束制度尚需要进一步健全完善。“向道成现象”、“五十九岁现象”在我区的国有企业中应不完全是偶然现象，主要存在的问题有:党内监督不到位，党委的同志由于担心越位，影响生产经营决策中心的权威，往往协作多，监督少，或者只是在生产经营的社会政治大方向上把把关，对具体的经营决策的运作了解不多，致使客观上导致了一言堂的情形；规范企业经营管理者行为的法律法规不健全，有些监督制度规范的内容比较原则、抽象，弹性较大，缺乏相配套的实施细则，操作起来比较困难。监督体制不规范，有时决策者、执行者又是监督者，自我监督从思想政治方面是可行的，但就制度而言是不妥的；纪检监察工作滞后，财务审计不能防微杜渐，往往是发生问题才去监察审计；实现群众监督缺乏可操作性，从理论上群众是主人翁，但在实际中群众很难有制度化的权力去让他们行使监督等。

原因浅析：

1.根深蒂固的官本位意识价值取向将大批社会精英集中到党政机关，致使企业人才队伍来源较窄。在充分肯定我区企业人才队伍建设现已取得的成绩的同时，我们也要看到我区的企业人才队伍建设实质上只是刚刚起步，尤其是国有企业经营管理者队伍的建设还相当滞后，因为在传统的体制下，我们一直是把国有企业经营管理者完全做为党政干部来看待，完全按照党政干部的要求来选拔、培养、管理、培训企业经营管理者的。一度时期，给企业定级别，对经营管理有方、经济效益显著者，奖励职级，或者直接提拔担任行政官员。在这种价值取向下，大批社会精英都涌向党政机关。一方面，企业经营管理者队伍人才匮乏、青黄不接，另一方面，党政机关积压了大批优秀人才，造成人才资源的闲置浪费，企业经营管理者队伍建设相对薄弱。

我国的社会主义制度决定了党政干部与企业经营管理者之间有着相当多的共性，企业经营管理者队伍的建设不能完全背离开党的干部队伍建设原则，但随着社会主义市场经济体制的逐步建立，社会经济发展的新形势、新特点、新要求使得企业经营管理者队伍自身的特殊性明显地凸现出来，充分考虑这种特殊性并正确地纳入国有企业经营管理者队伍建设的轨道，是国有企业经营管理者队伍建设的一个基本前提。

2.万州重农轻商和政企不分的传统使企业人才队伍土壤浅薄而贫瘠。万州独特的地理环境和文化背景，使万州长期以来将人们束缚在土地上，以农业而自立自豪，计划经济时代的企业，更是政企不分，成为行政机关的补充和延伸。民营企业再次走上历史前台，只有一二十年的时间。企业经营管理者作为一个社会阶层，生长的土壤浅薄而贫瘠。

3.体制转轨不到位。与企业人才队伍建设密切相关的市场经济体制、现代企业制度、行政管理体制、国有资产管理体制等改革进程慢，磨合周期长，适应企业人才成长的新体制和机制远未形成。

4.识人选人、育人用人和人才流动机制不健全不完善，企业人才成长的环境不够宽松。企业经营管理者队伍选材范围较窄，尤以国有企业表现突出，再加上我区较重庆等大城市区位优势不如人意，使我区企业在吸引重点院校毕业生和其他人才有较大的难度；对企业经营管理者的培养形式较为单一，机制较为呆板，培训效果不理想；

用人机制承袭了党政事业单位任用干部的传统，仍以上级组织任命为主，没有将党管干部原则与和董事会依法选择经营管理者以及经营管理者依法行使用人权很好的结合起来；企业人才流动机制不健全，输入与输出渠道不畅，部分善于企业经营管理的党政机关干部到企业工作机会太少，而企业之间、区域之间的人才交流也不多，没有完全形成市场配置人才资源的环境和氛围。

三、加强企业人才队伍建设的重大意义

1、加快企业人才队伍建设是建立和完善社会主义市场经济体制的必然要求

党的十六届三中全会提出，到2024年前，建立比较完善的社会

主义市场经济体制。健全完善社会主义市场经济体制，其中一个重要任务就是建立“自主经营、自负盈亏、自我约束、自我发展”的现代企业制度，这是社会化大生产和市场经济的必然选择，是公有制与市场经济相结合的有效途径，是国有企业改革的方向。从企业组织形式发展的现状和趋势看，公司制是现代企业制度的主体形式。在当前经济体制转轨时期，公司制企业的本质特征之一，就是按照现代市场经济的要求，重新确定国家（所有者）与企业的产权关系，建立企业法人财产权，将企业资产的控制权和经营权从政府手中转移到企业经理手中，使企业真正成为市场竞争的主体。而作为市场经济主体出现的企业，是以法人的组织形式出现的。对于一个法人组织来说，法人机构的运行和职能的履行都必须通过法人代表来推动和实施。而法人代表是企业家的主体或主要部分。因此，培育和提高企业经营管理者群体，建立一大批高素质的职业企业经营管理者队伍，是建立和完善社会主义市场经济体制的必然要求。

2、加快企业人才队伍建设是建设重庆第二大城市的迫切需要

经济发展是城市建设的基础和支撑。建设重庆第二大城市，必须注重我区经济的持续、快速、健康发展，尤其是要大力发展工业经济，切实解决产业“空心化”的问题。从调研考察来看，企业人才的匮乏，已成为制约我区工业经济持续快速健康发展的瓶颈。因此，万州要在参与地区之间的竞争中，发挥后发优势，必须从着眼万州经济社会发展的全局和战略的高度，充分认识加强企业人才队伍建设工作的重要性和紧迫性。必须采取强有力措施，加快企业人才队伍建设，既要为万州工业经济发展培养一批了解国际通行经济规则，掌握国际经济、法律、贸易等方面知识的高层次管理人才，又要培养一大研发能力和创新精神较强的专业技术人员，同时还要培养一大批营销人才和技术熟练、爱岗敬业的高级技工。只有抓住企业经营管理者队伍建设这个关键环节，我们才能增强工业经济发展的后劲；才能在激烈的竞争中，趋利避害，赢得主动；才能推进建设重庆第二大城市步伐。

3、加快企业人才队伍建设是激活区域经济的正确选择

区域经济最重要的资源是人才。经济学家斯蒂格利茨曾指出：“在许多发展中国家中，一个关键性问题是缺少企业家”。就万州而言，能否有效激活区域经济，国有企业改革成败是其关键，总结十几年来国有企业改革的经验，可以将国有企业改革宏观上成败，企业微观上兴衰存亡归结为两个基本问题的解决：一是体制问题，二是人的素质问题。体制改革十几年来来通过循序渐进的方式逐步到位，但是人的素质问题，尤其是企业经营管理者素质问题决不是一朝一夕所能解决的。据对全区10多家亏损国有企业进行的一项调查表明：80％以上的企业亏损是由于人才匮乏，尤其是经营管理者管理不善造成的。经营管理者水平的高低，对资产的保值增值，对企业的生存和发展无疑有着举足轻重的作用。因此，企业经营管理者队伍建设成为搞活国有企业的最为迫切的需要。特别是在当前国企改革解困的关键时期，企业经营管理者的作用显得尤为重要，尽管我区工业基础薄弱、资本短缺、技术落后，但最为缺乏的还是高素质的企业经营管理者。只有培养造就出一大批能够掌握和运用现代市场经济知识和外经外贸知识的职业企业经营管理者，才能适应经济大循环的需要，才能掌握竞争的主动权，才能推动国有企业的改革发展，才能激活区域经济的跨越式发展。

四、企业人才队伍建设的途径和政策措施

（一）指导思想和目标要求

指导思想：以党的十六大精神为指针，全面贯彻“三个代表”重要思想，认真落实全国和重庆市人才工作会议精神，围绕万州努力建设重庆第二大城市的工作中心，采取切实措施，努力打造一支数量充足、结构合理、素质较高的企业人才队伍。

总体目标：实施“5152”工程，即：力争5年内培养选拔10名高层次的企业经营管理者、500名优秀的专业技术人员和营销人才、2024名高素质的技术工人。

（二）政策措施

努力构建七个人才工作平台，在建立健全育人识人机制、用人机制、人才评价流转机制、激励监督约束机制和启动市场需求等方面狠下功夫，为企业人才队伍的成长提供宽松的环境。

——教育培养

构建培养平台，在企业人才规模与层次上求突破。

1.继续加强与高校和科研院所的合作。结合我区的盐气化工、建材、食品、制药、轻纺机电等五大支柱产业发展，与国内高校和科研院所以联合办学、进修交流等形式，构建人才教育培养网络，定向培养人才，缓解紧缺的需求。区国资委继续承办好区委与重大联合举办的第二期工商管理硕士（MBA）研究生班，为万州培养“本土企业家”,区人才交流中心每年输送30名企业经营管理人员到高等院校进修培训。

2.抓好高层次拔尖人才的培养。围绕万州工业经济发展的各种课题，区国资委、经委每年各举办一次较高层次的论坛、学术沙龙或专家会诊等活动。每年选派20名企业经营管理者到对口支援省市的先进企业学习考察。加快实施高级人才培养工程，区国资委、经委、人事局在三年内将所有国有及国有控股企业经营管理人员轮训一次，重点加强专业知识、科学技术、外经外贸、电子商务、人力资源开发理论以及企业发展战略规划能力的培训，大力培养复合型、专业型的高层次拔尖人才。区国资委每年对国有出资企业在岗副职以上领导人员组织3至5次专题培训。

3.大力推进企业自主培训。鼓励和引导企业利用机构培训、网上教育、远程教育、专题讲座等途径，大力开展自主培训，在三年内,所有国有及国有控股企业应将全体职工进行有针对性和实效性的岗位培训。企业每年选送1—3名爱岗敬业职工到各类院校深造。

4.加强企业后备人才队伍建设。按照“一职选一”或“一职选二”的方式挑选企业领导后备人才，建立起企业经营管理者后备人才库。每年选拔20名左右40岁以下、本科以上学历、思想素质好、有发展潜力的优秀人才进行重点培养、跟踪管理，交任务、压担子，促其更快成才。

——引进交流

构建流动平台，吸引高端人才来万工作。

1.坚持以优惠的政策吸引优秀人才来万工作。凡愿意来万工作的优秀企业经营管理人才,除了在家属安置工作、子女就业和上学、医疗等方面给予优惠照顾外，担任企业法定代表人的，根据其完成目标情况予以奖励。凡具有硕士研究生以上学历的优秀人才愿意到万州国有及国有控股企业工作的，免费为其供提一套三室二厅的高档住宅，工作5年以上的，房屋产权归其所有，博士研究生（含具有高级职称的优秀人才）工作满5年以上的，另为其提供10万元安家费。

2.建立企业人才“绿色通道”。对企业人才尤其是高端人才实行柔性流动方式，不求所在，不求所有，只求所用，满足优势产业、优势企业、重点项目紧缺性人才、高层次人才的迫切需求。继续加强三峡水利博士后工作站和其他企业技术创新中心的建设，努力将其办成高级经营管理人才、专业学科带头人等复合型人才的集聚地、培养地、扩散地，每年为万州企业输送5名以上优秀人才。工业园区以高新技术产业、特色产业和支柱产业为载体，每年吸引50—100名优秀企业经营管理人才到园区企业工作。重点企业每年接受10—20名应届大学本科毕业生，其他企业接受3—5名应届大学本科毕业生。

——选拔任用

构建成长平台，让优秀的企业人才脱颖而出。

坚持公开、平等、竞争、择优的原则，大力推进公开选拔和民主推选，实施三项制度建设，一是继续完善委任制。区国资委组织有关部门对所有国有出资企业班子建设进行一次调查摸底，建立考察档案，根据企业班子建设的需要，进行调整和充实。二是实行聘任任期制。即企业领导班子成员实行聘任制，每三年为一任期，根据任期内的工作情况进行考核，然后决定是否继续聘任。从2024年开始，国有出资企业实行聘任任期制。鼓励和引导其他企业实行聘任任期制。三是探索建立企业法人组阁制。在选好配强企业一把手的基础上，探索建立企业法人组建班子的制度。今年选择1—2户规模以上的国有出资企业进行试点，以后再逐步推广。

——评价考核

构建考核平台，为企业经营管理人才创建以能力和业绩为导向的科学的社会化的人才评价考核机制。

一是建立人才评价体系。逐步建立起以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的经营管理人才评价指标体系，重点考核其经营决策能力、市场应变能力、诚信守法表现，以及经营效果，重在市场认可和出资人认可。二是认真考评。由区国资委牵头，其他部门协同配合，结合任期目标责任制和责任制，每年对国有出资企业领导班子进行一次考评。三是斗硬奖惩。对第一年没完成目标任务的，给企业领导班子成员黄牌警告，对第二年没完成目标任务的给主要领导降职降级，对第三年仍没完成目标任务的，企业主要领导不再聘任。

——激励保护

构建激励平台，激发企业优秀人才服务万州经济发展的积极性。一是强化精神激励。每年优选1—2个优秀企业人才进行大力宣

传，并在太白路、白岩路、高笋塘等主要繁华街道张挂其宣传画像，宣传业绩，弘扬其创业、创新精神，形成崇尚企业人才职业、重视企业人才价值的社会氛围。区级以上劳模和优秀工作者原则上向企业人才倾斜。吸收2—5名高层次企业经营管理者进入政府议事咨询机构。每年组织开展一次优秀企业经营管理者和企业“四好班子”的评选表彰活动。二是深化收入分配制度改革。实行经营管理者和优秀人才收入与企业经营业绩挂钩，对做出突出贡献的企业经营管理者和其他优秀人才予以重奖。鼓励企业经营管理者持大股或经营管理层控股；研究探索股票期权或模拟股权等奖励方式，使经营者和优秀人才自身受益与企业的长期发展紧密结合，防止和避免企业经营者的短期行为及优秀人才的流失。规范国有及国有控股企业经营者的职位消费，合理解决他们的福利和待遇问题。亏损企业可以实行按扭亏比例奖励或利润增量分成等办法进行分配。三是完善保护保障体系。每年区财政划拨专项资金，由区国资委组织区属重点企业和增长型企业的优秀人才进行健康检查和疗养。探索建立企业人才风险投资担保体系和补充养老、医疗保险制度，尽力解决企业人才的后顾之忧。

——监督约束

构建监督平台，确保企业人才的顺利成长。

强化六项监督，一是廉政监督。建立健全企业经营管理者重大情况报告制度、个人收入申报制度、任职回避制度、群众举报问题回复制度等。二是产权监督。积极推进投资主体多元化，规范法人治理结构建设，形成不同利益主体和权利主体的相互制衡机制。推行经营管理者承诺签约上岗制度，健全资产经营责任制度。强化市场约束，委托中介机构对经营管理者开展信用等级评价，建立职业信誉记录，为出资人选人用人提供真实可靠的依据。三是审计监督。制定对企业领导班子成员任期和离任经济责任审计的实施办法，建立决策失误追究制度。实行公司制改造的企业，要明确股东会、董事会、监事会和经理层的职责，形成各负其责、协调运转的有效制衡的法人治理结构。四是党内监督。企业党组织要参与企业重大问题的决策，发现企业决策不符合党和国家的方针政策、法律法规时，应及时提出意见直至向政府有关部门及上级党组织报告。五是职工监督。全面推行厂务公开，充分发挥职代会的作用。六是监事会监督。从今年起，由区政府向国有出资企业派出3个监事会办事处，每个监事会办事处负责监督5—6家企业，实施对国有出资企业的有效监督，确保国有资产的保值增值。

——保障投入

构建服务平台，切实提升为企业人才服务的水平和功能。

一是加强组织领导。充分认识加强企业人才队伍建设的重要性，增强抓好企业人才队伍建设的紧迫感，把这项工作列入重要的议事日程，定期研究，常抓不懈。二是建立和完善企业人才队伍建设责任制。国资委作出规划，制定方案，加强考评，狠抓落实。各企业根据发展战略，认真研究人才需求数量、素质和结构，科学制定经营管理人才发展规划，做好人才选拔、引进、培养、使用和储备等工作。三是建立企业人才投入机制。逐步形成以政府投入为引导、企业投入为主体、社会和个人投入为补充的多元化投入机制。每年在财政预算中安排专项资金用于企业人才的教育培养和表彰奖励。企业要按照工资总额的2％提取教育培训经费。鼓励企业人才自费参加各种形式的教育培训。四是加强督查工作。国资委会同有关部门每年要对加强企业人才队伍建设的工作进行一次全面的检查和考核，确保国有出资企业人才队伍建设的各项工作落到实处。

**第五篇：关于人才队伍建设调研情况报告**

关于人才队伍建设调研情况报告

根据相关安排，从4月16日至17日，组织人事科和团委对火铺矿现有的人才队伍现状进行了调研，现将调研情况汇报如下：

一、调研时间：4月16日至17日

二、调研单位：采一区、采三区、开拓区、安检科、机修厂、选煤厂

三、调研对象：单位党政领导（7人）、车间（班队级）管理人员（2人）、工程技术人员（6人），共计15人。

四、调研方式：口头交流

五、调研题目：

1、对人才的定位与理解，你是如何看待的？

2、我矿当前的人才队伍建设中，存在哪些问题与弊端？

3、就如何加强我矿人才队伍建设，针对存在的问题与弊端，如何加强与改进？

六、主要调研情况：

1、对人才的定位与理解，你是如何看待的？

从调研结果来看，所有被调研单位的领导都比较重视人才的使用和培养，也身有体会的感受到人才缺乏给本单位的工作所带来的困难。在人才认识方面，主要定位于有一技之长，能在特定领域解决实际问题的人。同时强调了有才还要在实际问题中发挥出积极的作用，也就是能带来效益的人。

在人才的看待问题上，没有较大的区别，都一致认为人才是生产各个环节和其它工作中不可或缺的重要力量。他们从生产实际出发，对生产过程中比较紧缺的技术工人、班队级管理人才方面提出了许多实例，说明这些人才在生产过程中的重要性。（如林显云、刘志当等）

2、我矿人才队伍的现状？

在被调研的四个生产单位和二个地面单位所提出的问题主要分为两类：

一是在生产技术工人（即技能型人才方面）紧缺方面存在于所有单位，特别是能在生产一线解决实际问题，在一线从事管理方面的人才，是现在制约生产和火矿发展的重要瓶胫。如：机电设备出现问题，没人能处理，要把唯一的人才从地面或其它地方请过去处理。机修厂的修理工经常被通知到井下处理问题，这样就延长了事故问题的处理时间。还有，我矿的综采、综掘没有发挥出应用的作用，单产单进上不去，就是这些合乎要求的操作人员和维修人员大量的缺乏。如我矿的六台综掘机，真正能承担起维护工作任务，得到大家认可的人只有３人，高效益的司机也只有五、六人，这些现场的人才紧缺是制约我矿发展的主要问题。

二是工程技术人员的作用没有发挥好，没有得到职工、现场班队管理人员的认可。这方面在采区表现的较为突出，班队长对他们的意见较大。主要是认为他们的工作在现场没有多大作用，所制定的规程措施不符合实际，写个规程措施就是“改换门面”，内容一样，让谁干都可以干的出来。造成个别队组与工程技术人员工作脱钩，甚至产生矛盾，有些班队长甚至提出他们队不需要技术员的想法。

三是辅助单位和地面的单位人才（技术工人）的断档情况严重。由于矿现有的人力资源政策，辅助单位及地面单位的人员补充基本来自井下的老弱病残人员，多年没有年轻血液输入，造成没有年轻人可以培养。这个情况在去年有较大缓解，主要是补充了技校毕业生。

四是工程技术人员缺乏相应的敬业精神，利我主义严重，严重缺乏奉献精神。如他们提出的问题多为：工资收入低、活太多，没有加班工资等。最典型的代表是：他们认为他们的工资考核与完成生产任务不应当挂钩，应当旱涝保收，没有大局观念和任务观念。没有想到他们为企业做出了多大的贡献。

五是安检科二十多名副科级管理人员这个队伍没有准确的定位，他们感觉是被矿贬到那里，是被打入了冷宫，他们绝大多数看不到前途，看不到希望。工作积极性受到严重打压。

没有发挥其应用的作用。

３、我矿当前的人才队伍建设中，存在的哪些问题与弊端？

一是对工程技术人员的培养力度与技术工人的培养力度严重失调，对技术工人的培养方面重视程度和工作力度严重不足是造成我矿基层、一线严重缺乏人才的主要原因。在待遇上，矿没有明确的标准，只有沿用的多年前的技术津贴发放制度，但在现在的工资收入和消费情况下，技术津贴的作用发挥非常有限。在培训方面，

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