# 全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告（合集五篇）

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2024-06-20

*第一篇：全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告企业调研报告全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告为了全面贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定...*

**第一篇：全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告**

全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告

企业调研报告

全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告

为了全面贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》，根据市委、市政府的安排，我们对全市党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才队伍建设情况进行了调研，现将调研情况

报告如下：

一、基本现状

1、党政人才队伍现状。到2024年底，全市共有党政人才6546名，其中：从职务结构看，地厅级30名，占0.46；县处级502名，占7.67；科级3324名，占50.78；科办员2690名,占41.09。从学历结构看，研究生62名，占0.95；大学本科1365名，占20.85；大学专科3127名,占47.77；中专及以下1992名，占30.43。从年龄结构看，35岁以下的2439名，占37.26；36岁至45岁的2412名，占36.85；46岁至54岁的1353名，占20.67；55岁以上的342名，占5.22。

2、专业技术人才队伍现状。到2024年底，全市共有各级各类专业技术人才32705名，其中：女8164名，占24.96；少数民族1472名,占4.5。从职称结构看，高级职称868名，占2.65；中级职称8066名,占24.66;初级职称21475名,占65.66;未评聘职称人员2296名，占7.02；高、中、初级职称的比例为1：9：25。从学历结构看，研究生27名，占0.08；大学本科生3369名，占10.3；大学专科生12209名，占37.3；中专及以下17100名，占52.29；本科、专科、中专及以下学历比为1：3：5。从年龄结构看，35岁以下15811名，占48.34；36岁至45岁的9652名,占29.51；46岁至54岁的5664名,占17.32，55岁以上的1578名，占4.83。从行业分布看，事业单位28981名，占88.61；企业单位3724名，占11.39（其中：非公有制企业1360名，占36.52）。从职称系列看,教学人员21080名，占64.45；卫生技术人员3568名,占10.91；农业技术人员1837名，5.62；工程技术人员1582名，占4.84；经济人员603名,占1.84；其他人员4035名，占12.34。

3、企业经营管理人才队伍现状。到2024年底，全市各级各类企业中共有经营管理人员3577名，占职工总数的2.32，其中：国有企业1338名，占37.41；非公有制企业2239名，占62.59。研究生2名，占0.06；大学本科学历167名，占4.67；大学专科学历888名，占24.83；中专及以下学历2520名，占70.45。35岁以下的1742名，占48.7；36至45岁的1230名，占34.39；46至54岁的532名，占14.87；55岁以上的73名，占2.04。

近年来，随着科教兴市和人才强市战略的实施，我市人才队伍建设取得了良好效果，人才队伍的规模和整体素质在不断壮大提高，呈现出以下特点：

1、党政干部队伍的数量稳中有降。随着机构改革任务的顺利完成，机构精减、编制压缩、人员精干、效率提高，党政干部队伍从1996年的6797名，减少到2024年的6546名，减少了251名。

2、专业技术人员队伍的总量在不断增加。1996年，全市共有专业技术人员25339名，到2024年底，增加到了32705名，净增7366名，年均增长率为3.71。全市专业技术人员占企事业单位职工总数的比例由1996年的13.5上升到2024年底的14.4；专业技术人员占全市总人口的比例由1996年的1.4上升为2024年底的1.54。

3、高职称、高学历人员在不断增加。1996年，全市共有高级职称的专业技术人员403名，中级职称的专业技术人员5484名，到2024年底，高级职称的专业技术人员868名，中级职称的专业技术人员8066名，中高级专业技术人员所占比例由1996年的23.23上升到2024年底的27.32，增长了4.09个百分点。党政干部队伍中，具有专科以上学历的人员所占比例由1996年的35.8，提高到了2024年的69.57，提高了33.77个百分点。1996年，全市专业技术人员队伍中，只有一名研究生，到2024年底发展为27名。具有专科以上学历的人员占专业技术人员队伍的比例由1996年的32.38上升为2024年底的47.68，增长了15.3个百分点。

4、年龄结构基本趋于合理，并逐步向年轻化方向发展。2024年底，全市专业技术人员队伍中，45岁以下的人员共25463人，占总数的77.85，基本形成了以45岁以下人员为主体的格局。55岁以上的人员只有1578人，占4.83。专业技术人员队伍的平均年龄为37.7岁。

5、专业技术人员在市、县、乡三级的总体分布基本合理，形成了宝塔形结构。到2024年底，市属单位共有专业技术人员2829名，占8.65，县区直属单位10811名，占33.06，乡镇级单位19065名，占58.29，市、县、乡三级专业技术人员比例为1:4:7，成宝塔形结

构，形成了专业技术人员三级服务网络，专业技术人员的服务范围，延伸到了全市各行各业、各个层次和田间地头、工厂车间、站所院校。

6、专家队伍有了进一步的发展壮大。到目前，全市共有享受国务院政府特殊津贴专家32名，甘肃省优秀专家12名，省“333科技人才工程”第一、二层次人选13名，省“555”创新人才工程第一层次人选1名、第二层次人选2名，在全省十四个市、州、地中，分别排在第6、第5和第2位。另外，还有96人被确定为市级学术技术骨干，94人推荐入选市级创新人才工程。

7、企业经营管理人才队伍的综合素质在不断提高。具有专科以上学历的人员占到了29.56，在全市各级各类企业涌现出了一批懂技术、会经营、善管理、精干高效、政治素质良好的经营管理人才。

8、非公有制企业的专业技术人员队伍从无到有，从小到大，由弱到强，逐步向前发展，到2024年底，全市非公有制企业共有专业技术人员1360名，其中具有中级以上职称的596名，占43.82；具有专科以上学历的82名，占6.03。

二、存在的问题

近年来，我市尽管在人才队伍建设上做了大量的艰苦的工作，取得了显著成效，但是由于诸多方面的原因，目前还存在不少问题，已严重地制约和影响了经济、社会的健康快速发展。

1、靠市场合理配置人才资源的机制尚未形成。人才配置仍主要延用计划经济体制下的行政手段，人才流动机制不健全、不完善，人才合理流动的大环境尚未形成，进出口扎得过紧，人才无法在单位、部门、行业间有序流动。用人单位需要的人有时受各方面的制约进不来，用人单位不需要的人有时又堵不住，造成了一方面人才紧缺，另一方面又人浮于事。

2、现行管理体制不活，缺乏竞争激励机制。领导干部能上不能下，一般职工在单位之间很难流动，缺乏生机与活力；在专业技术职务管理工作中，重评轻聘，重待遇轻管理，评聘合一，职称基本上是终身制，一个人有了职称，就有了职务，随之也就有了待遇，不少人“职称到手，工资不愁”。尤其是部分评聘上高级专业技术职务的人员，更是“船到码头车到站”，思想上失去了目标，工作上失去了动力，即使工作一般，领导也无法解聘降级，不同程度地影响了工作，也影响了其他人积极性的调动与发挥。

3、人才的开发与使用缺乏整体性与统一性。全市尚未形成统一规划、统一指挥、步骤协调、有序实施、各行业共同参与、全社会整体推进的工作格局，人才开发与使用带有盲目性，缺乏针对性和全局性，没有形成合力，停留在一个较低的层面上。

4、一些用人单位短期行为严重，只顾眼前利益，不考虑长远发展，在人才的使用上，大家都口口声声大讲特讲人才的重要性，一旦具体的人才来了，又以各种理由拒绝接收。一方面过分拔高学历档次要求，而另一方面因照顾各方面的关系，却又降低用人标准，把学有专长的人才拒之门外,却让素质低,又没有专业特长的人员占据岗位，形成了能干事的人没有岗位，有岗位的人又干不了事的局面。

5、现有人才数量不足，整体素质不高。2024年底，全市专业技术人员仅占总人口的1.54；农业技术人员仅占农业劳动力的0.2，农村每万人中有技术人员10人,全市平均每1.2万亩耕地和草地有一名农业专业技术人员，0.82万亩林地只有一名林业技术人员。工程技术人员只占企业职工总数的1.51，近几年，由于企业改制，职工下岗分流，国有企业的人才队伍有逐年减少的趋势，2024年，国有企业的专业技术人员比2024年减少了545名，企业经营管理人才减少了498名。非公有制企业中，专业技术人员所占比例也很低，只占职工总数的0.89。现有专业技术人员队伍中，具有高级职称的868名，仅占2.65，而且部分高职人员知识老化，所具有的技能和水平与该专业技术职务的要求还有一定的差距,缺乏主持高新技术项目的高素质人才。具有大学本科以上学历的技术人员3396人，只占10.38，平均每万人中只有17名。在企业经营管理和专业技术人才队伍中，高学历人才就更少，企业经营管理人员多数未受过现代工商管理知识的专门培训。

6、专业结构不合理，行业分布不平衡。在现有专业技术人员队伍中，农业技术人员占5.62，卫生技术人员占10.91，教学人员占64.45，工程技术人员占4.84。教学人员所占比重较大、农业和科研人员所占比重过小。近年来，全市农业高级人才的数量还有减少的趋势。在行业分布上，现有专业技术人员队伍的88.61分布在事业单位，而国有企业只有2363名，仅占7.22，非公有制单位的专业技术人员只有1360名，只占4.16。

7、高级人才年龄偏大，分布失衡。我市现有的32名享受政府特殊津贴专家中，已有18名退休，占了56.3。国有企业的高级专业技术人员已由2024年的14名减少为现在的9名，五年之内将有一大批高级人员陆续退休，如不及时抓紧选拔培养，人才断层将无法避免。现有高级专业技术人员的分布也很不均衡，市直单位382名，占了44，而且大部分集中在教育、卫生系统，乡镇一级只有35名，仅占4.03。

8、人才使用效益较差，浪费现象严重。由于受设备、经费、项目、课题及观念等诸多因素的限制和影响，现有人才没有得到充分利用，能量没有得到充分释放，不少人处于闲置和半闲置状态，造成人才的浪费。如市上农林水牧的几个中心，普遍反映大的项目轮不上，小的项目挨不着，技术人员苦于没事可干，没钱干事，心情十分苦闷。据问卷调查，能在现有工作岗位上发挥专业特长的占48.3,部分发挥专业特长的占46,不能发挥专业特长的占5.4。在人才的安排使用上，程度不同的存在用非所学和专业不对口的现象，一些专业性较强的岗位被非专业人员所占据，而学有专长的专业人员又无岗可上。

9、用人环境不良，缺乏对人才的吸引力。一是由于社会、单位甚至个别领导特别是部分企业对人才重视不够，缺乏干事创业的良好环境，关系用人、亲情用人的现象程度不同地存在，家庭式的管理方式还很严重。现有人才感到工作空间狭小，不利于事业的发展，对前途丧失信心。在“我市现有人才政策和干事创业的环境如何？”的一项问卷调查中，认为好的只占2.69,一般的占84.4,差的占12.9。二是由于我市自然环境条件较差，经济欠发达，资金投入不足，难以制定比较优惠的政策吸引人才，培养人才，用活人才。不仅外地的高层次人才难以引进，而且对自己的人才也缺乏吸引力，高层次急需人才外流现象依然存在。1991—2024年，从我市调出科技人员541人，调入仅217人，且调出人员绝大多数为骨干力量。民勤县教育系统1998年以来外流高中级教师46人，古浪县外流教师30名。77年恢复高考制度到2024年，我市共向全国各普通高校输送学生27041名，到目前，毕业后回到我市的仅9753名，只占36.07。民勤县从1990—2024年，考入全国各高等院校的本科生达2024名，而毕业后回到民勤的仅有128名，回归率为6.27。

10、企业无人才优势，处在经济建设主战场的企业对人才缺乏吸引力，不仅专业技术人才严重匮乏，而且具有创业能力的企业经营管理人才也严重不足。同时，随着企业进一步改制和部分企业的破产，一些专业性很强的技术人员和技术工人，失去了发挥作用的场所和岗位，一些企业近些年分配的大中专毕业生有的或转行、或调走、或自行外流。非公有制企业绝大多数技术含量低，对人才缺乏需求力和吸引力。正如古浪氰胺公司的老总所说：企业中大部分岗位是重体力劳动，越是高级人才越不好使用，人才也感到在这样的企业无用武之地。

11、在人才培养方面投资少，继续教育力度不够，缺乏针对性。专业技术人员的继续教育、进修提高跟不上形势的需要，既没有长远规划，也没有达到缺什么补什么的目标，存在很大的盲目性和形式主义。专业技术人员知识更新慢，对新知识、新理论、新方法掌握不够。同时，存在着单位、行业和县区间的差异，发展极不平衡。

12、毕业生就业难，造成了人才的浪费。受诸多因素的限制，我市毕业生的就业率由1997年以前的100降到了2024年的8，许多高校毕业生几年找不到工作岗位，使所学专业知识荒废，这不仅是一种人才的极大浪费，而且与我市是人才弱市，发展经济急需大量的人才形成了明显的反差。

造成以上问题的原因是诸多方面的，除了主观方面的以外，经济发展滞后是主要原因。经济发展滞后，高层次人才“用不上”，来不了，也留不住，造成人才层次低，结构不合理；经济发展滞后，人才生活待遇低，缺乏吸引力和竞争力，所以人才来的少，走的多，使总量不足；经济发展滞后，物质投入少，人才容量小，造成人才的就业难，形成了培养超前，就业滞后的矛盾；经济发展滞后，经费紧张，局限了人们对人才重要性的认识，一些企事业单位的领导从眼前利益出发，不积极吸纳人才、不放手使用人才。这就形成了经济愈落后，人才愈缺乏；人才愈缺乏，经济愈难赶上去的矛盾。

三、对策与建议

针对我市人才工作中存在的问题，提出如下对策与建议：

（一）解放思想，提高认识，不断开创人才工作新局面

小康大业，人才为本。人才问题是关系我市全面建设小康社会的关键问题。各级组织和全社会要充分认识做好人才工作的重大意义，认真贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，坚持党管人才的原则，进一步加强党对人才工作的领导，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职，密切配合的人才工作格局。各级党委和政府要把全面开发人才资源、充分发挥人才作用作为第一责任，高度重视，统筹规划，切实加强领导。要具有战略眼光，站在全局和发展的高度，认识人才工作的极端重要性，以强烈的政治责任感和时代紧迫性对待人才工作，把人才工作纳入国民经济发展计划和全市经济工作的中心，既要立足于武威实际，突出实用性、急需性，努力实现人才培养与使用，供给与需求的紧密结合和动态平衡，又要着眼于未来，具有前瞻性，坚持适度超前，增加人才总量，提高人才密度，为产业结构调整、技术进步和经济社会发展提供人才支持和智力保障。

1、加强组织领导。各级党委、政府要成立“人才资源开发配置领导小组”，统一协调，指导人才资源开发配置和人才队伍建设工作。各级组织、人事部门要充分发挥职能作用，做好牵头抓总、宏观指导、组织协调工作。各有关方面要密切配合，积极工作，形成人才资源开发配置的整体合力，共同抓好人才队伍建设。各用人单位要高度重视人才工作，把人才资源配置纳入重要议事日程，解放思想、转变观念，用好人才、留住人才、培养人才、储备人才。

2、加大对人才资源开发的投入。树立人才资源开发投入是收益最大投入的观念，逐步提高发展性投入中用于人才资源开发的比例，特别是要加大对各类急需人才开发的投入。市县区党政机关和企事业单位要把人才培养经费列入年度预算。设立武威市人才工程基金，用于奖励有突出贡献的人才，引进、培养急需人才，资助开发科研项目。鼓励社会组织和个人以各种形式支持人才开发事业。形成以财政投入为引导、企业投入为主体、银行贷款为支撑、社会集资和引进外资为补充、优惠政策做支持的人才队伍建设投入体系。

3、搞好人才规划，促进人才合理配置。组织、人事、教育、计划、统计等有关部门和各县区要按照全面建设小康社会的奋斗目标和经济社会发展纲要，在科学预测的基础上，尽快制定出我市人才规划。人才规划和人才配置要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以全面建设小康社会为奋斗目标，紧紧围绕科教兴市、开放活市、工业富市三大战略，以观念更新为先导，以深化改革为动力，以提高人才素质为中心，以人才机制和人才环境建设为重点，以培养、吸引和使用好人才为主线，立足于挖潜开发，着眼于政策引导，培养与引进并举，管理与使用并重，通过盘活存量，增加总量，提高质量，优化结构，建设一支政治素质好、业务能力强、勤政廉洁、精干高效，符合“四化”标准的党政人才队伍；造就一支数量充足、门类齐全、结构合理、素质精良，能适应现代科技发展要求的专业技术人员队伍；培养一支讲政治、懂技术、会经营、善管理的企业经营管理人才队伍。切实建立一个广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，努力营造人才脱颖而出的良好环境，为加快武威发展提供坚强有力的智力支持和人才保证。

4、提高人才资源管理者队伍的素质。对人才资源开发管理者进行现代人力资本投资理论、人才资源开发理论、人才价值实现理论等新知识新理念的学习和培训，加强对人才开发理论和实践前瞻性研究，掌握人才开发的新技术新方法，把人事人才工作重点由单一的人才选拔管理转向人才综合素质的全面提高、人才创新能力的培养、人才职业生涯的设计。提高选用人才的水平，做到人才资源的合理配置，为加快全面建设小康社会做好优质服务。

（二）营造良好环境，建立科学机制，用活用好人才

1、在严格控编的前提下，加大公务员的考录力度，把好进口关，选拔德才兼备、知识层次高的优秀人才充实党政机关，要制定措施和办法，有针对性的选调应届优秀大学毕业生到基层工作锻炼。从2024年起，每年选拔40-50名优秀大学毕业生充实到乡镇工作，力争用3年时间，使全市每一个乡镇公务员队伍中新进一名应届优秀大学毕业生。

2、加快建立开放型的党政领导干部选拔任用新机制。要大力培养选拔优秀年轻干部，全面推行机关中层干部竞争上岗。不断完善党政机关干部年度考核制度，逐步建立党政机关干部能上能下、能进能出、合理流动和优胜劣汰的激励机制，引导和促进党政领导人才的合理流动。

3、进一步深化专业技术人员管理体制改革。全面推行专业技术人员聘任制，采用“按需设岗、公开招聘、签约上岗、明确责任、从严考核、双向选择”的新机制，做到岗位管理代替身份管理、法制管理代替行政管理、单位用人代替国家用人。要建立政事职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依法管理、配套措施完善的分类管理体制，形成一个人员能进能出、职务能上能下、待遇能升能降、优秀人才能够脱颖而出、充满生机与活力的用人机制。加大职称改革力度，推进专业技术职务评聘分离，真正把申报权交给个人，把评审权赋予社会，把聘任权还给单位。根据本人的实际工作能力，可实行低职高聘或高职低聘。加强聘后管理，积极探索固定岗位与流动岗位，专职与兼职相结合的用人机制，使专业技术人员人尽其才，才尽其用。

4、逐步建立适合企业特点的选拔任用机制。把党管干部同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结合起来，把组织考核推荐同引入市场机制、公开向社会招聘结合起来，把企业内部民主选举、竞争上岗和直接聘任（委任）结合起来。进一步完善企业经营管理者任期制和任期目标责任制，建立符合企业特点的考核评价制度，健全有效的激励约束机制。多渠道选拔培养一批市场经营意识强，具有开拓创新能力的企业经营管理人才。完善企业后备人才制度，建立企业经营管理者人才库，加速企业经营管理者市场化配置。

5、加大对非公有制企业人才开发和配置的力度，使非公有制企业成为新的经济增长点和吸纳大中专毕业生和城镇新增劳动力就业的主渠道。要把非公有制企业人才资源开发和管理纳入人才开发的总体规划，根据非公有制企业人才的现状和需求，制定符合非公有制企业性质和特点的人才政策，建立和完善相应的工作机制。组织、人事、公安等有关部门要加大对非公有制企业的服务力度，在人才信息、人事代理、职称评定、政策咨询、落户等方面，提供强有力的服务。对到非公有制企业就业、落户的大中专学生，政策上要一视同仁。非公有制企业人才在参加培训、职称评定、评选专家、考录国家公务员、学术交流、办理出国出境手续等方面享有国有企业人员同等待遇。

6、充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，合理配置人才资源。要进一步完善人才交流机制，疏通人才市场化流动渠道，使人才能在市场自主择业，用人单位能够按需从市场选人。今后用人单位在规定的范围内选拔的人才，各级主管部门都必须及时办理相关手续。要尽快建立和完善武威市人才信息库和信息网络体系，尽快与全国和全省人才信息网衔接，实现高级人才共享共用。组织人事部门要全面掌握各类高层次管理人才、急需人才、拔尖人才的使用情况，充分发挥他们的作用。

7、进一步深化人事制度改革，消除人才流动的体制性障碍。要彻底打破人才身份、所有制等限制，打破人才条块分割、单位所有的壁垒，形成人才的合理流动、合理配置和合理使用机制。提倡科技人才在全市跨行业、跨部门、跨所有制流动。鼓励党政机关和企事业单位之间人才的流动，推动科技人才向企业转移，改变企业人才和技术力量薄弱状况。鼓励专业技术人员到各类企业兼职或任职，按照有偿服务的原则进行技术开发、信息咨询、项目承包、原料采购、产品推销、人员培训等活动。凡自愿到非公有制单位工作的专业技术人员和管理人员，其专业技术职称评定、工龄计算、养老失业等社会保险等可参照执行国有企事业单位的有关政策。人才交流机构负责为他们保管档案，实行人事代理，搞好服务。对做出突出贡献的可以提拔、调动，以解除他们的后顾之忧。

8、坚决贯彻按劳分配政策，建立灵活有效的分配制度。按照按劳分配和按生产要素分配相结合的原则，建立一流人才，一流业绩，一流报酬的工资分配制度。要变事业单位工资微观管理为宏观管理，做到宏观上管住、微观上放活。人事部门只对事业单位的工资总额进行审批，进一步扩大事业单位内部分配自主权，重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜。对高新技术研究与开发等关键岗位上的经营管理人员，可试行年薪制，对拥有发明创造专利或其专业技术在国际、国内处于先进水平并能产生显著经济效益和社会效益的科技人员，可实行协议工资。让优秀人才得到丰厚收入，让特殊人才享受特殊待遇。

9、完善人才社会保障机制，不断提高社会保障水平，解除各类人才的后顾之忧。要加快推行机关事业单位、各种所有制企业和农村的养老保险、失业保险、医疗保险和毕业生待业保险等，不断扩大社会保障的覆盖面，把多种所有制经济纳入社会保障范围，解决人才在转岗和流动中的实际困难，实现人才资源在多种经济主体之间的优化配置。财政部门要逐步提高社会保障支出占财政支出的比重，加强资金营运、监管，完善各项政策法规，为稳定人才队伍，加速人才资源的流动与开发提供有力的保障。

10、认真落实各项优惠政策，最大限度地调动和发挥人才的潜能。组织、人事、财政等部门要尽快制定具体的实施办法，落实相应的资金，确保市上制定的政策得到落实，充分调动各类人才的积极性和创造性。对用非所长的人员及时进行调整，切实改变人才积压和人才浪费现象。要努力为中高级专业技术人才改善工作生活条件，为他们解决项目经费和必需的设备，帮助他们解决住房、子女入学、就业、医疗保健等实际问题。今后，凡承担省级以上科研课题的专业技术人员，市上给予5000-10000元的科研补助；获得省科技进步二等奖以上档次项目的主持人，市上一次性奖励10000元奖金。对副高以上专业技术人员和市级以上学术技术带头人，按隶属关系由各级财政拿出一定的经费，每年为他们免费全面体检一次。要采取有效措施稳定农业和农村专业技术人员队伍，继续加大各项政策的倾斜和优惠力度，充分发挥浮动工资、津贴、职称、奖励、聘录用、子女就业等人事政策的杠杆作用，积极鼓励和引导科技人员、高校毕业生到农村第一线工作或领办、创办乡镇企业及其他经济实体，稳定农村专业技术人员队伍。

11、鼓励支持身体状况良好的离退休专业技术人员创办、领办、协办各类实体或进行技术咨询、技术攻关、项目承包、人员培训等活动。对重要岗位急需的老专家，根据有关规定和需要，退休后可返聘，也可推迟退休年龄。离退休人员从事科技、经济、社会活动创造效益的，同在职人员一样分享成果，取得报酬。

（三）突出重点，讲求实效，积极引进紧缺人才

1、要紧紧围绕我市高新技术产业、支柱产业、新型产业、重点项目对人才的需求，积极引进高层次紧缺人才。引进人才必须遵循实用性、急需性、紧缺性的原则。人才引进工作要服务于项目、资金、技术，不求所有，但求所用。既可专职，也可兼职；既可长期调入，又可短期服务；可以聘请讲学、咨询、参加技术诊断，也可带资金、带项目、带专利、带技术成果，进行技术承包、技术入股、技术转让或投资创办企业。对本人不愿转移行政关系和户口的外省市的专业技术人员、管理人员，实行“户口不迁、关系不转、来去自由”的政策。要把“招才引智”同招商引资有机结合起来，力争做到引进一个人才，带来一个项目，解决一个技术难题，搞活一个企业，带动一方经济。

2、要放宽引进人才的条件，提供优惠待遇。从市外到我市城区求职的本科以上毕业生和有高级以上专业技术职称的人才，到县城求职的大专以上毕业生和有中级以上专业技术职称的人才，按新的户籍管理优惠政策办理落户手续。具有硕士及其以上学位的人才报考国家公务员，免予笔试，进事业单位工作的，经用人单位申请可增加编制。对引进的优秀人才，职称随到随聘，并根据实际工作能力实行低职高聘兑现工资。同时，在收入分配、住房、子女就业入学等方面给予优惠政策，用感情、事业、待遇三管齐下吸引人才、激励人才、留住人才。

（四）优先发展教育事业，大力培养各类人才

要把教育事业放在适度超前，优先发展的重要战略地位。结合我市实际，积极进行教育体制改革和创新，整合教育资源，优化教育结构，提高教育质量和全民的整体科学文化素质，使教育成为培育我市新的经济增长点的基础。

1、抓紧建设武威高等职业学院，使之成为急需人才的培训基地。学院要实行开放式办学方针，既可与全国知名大学联合办学，也可与知名大学网络教学，还可请知名企业家或社会知名学者任客座教授。把高等职业学院办成起点高、实用性强、办学效率高的集教育、科研、培训、研修为一体的综合性学院。

2、大力发展中等职业技术教育，做好急需人才的培训工作。

对现有中等职业技术学校要进一步明确办学方向和培养目标，切实加强组织领导，强化管理，提高师资水平，扩大教学规模，深化教育、教学改革，改善办学条件，提高办学质量。要积极推广“3 1”职业技术教育经验，大力推行素质教育。同时要按照市场需要确定专业设置，培养社会急需人才。

3、构建终身教育体系，狠抓继续教育工作。要加强终身教育的规划和协调，优化整合各种教育培训资源，综合运用社会学习资源、文化资源和教育资源，完善广覆盖、多层次的教育培训网络，推动学习型社会的形成。在全社会树立全民学习、终身学习理念，鼓励人们通过各种形式和渠道参与终身学习，加强各类人才的培训和继续教育工作，强化用人单位在人才培训中的主体作用，完善带薪学习制度，推行全员培训。要以党校、行政学院和继续教育基地为主阵地，开展各种形式的党政机关干部、专业技术人员的继续教育和短期培训。

4、加强高学历人才培养，保证高级人才队伍的活力。针对我市专业技术人员队伍整体素质不高的现状，各级政府和各有关单位要有计划地积极委培急缺专业的学士本科生、硕士研究生和一些博士研究生，以改善专业技术人员队伍的学历结构和知识结构。要紧紧围绕我市重点行业、加快工业化进程和支柱产业建设对人才的需求，加大高层次人才的培养力度，实施好“2111”创新人才工程。在现代农业、龙头产业、生物工程技术、新能源、新材料、环保等高新技术产业领域，培养高层次专业技术人才，产业化人才和优秀学科带头人。力争到2024年，高新技术产业人才发展到500名，其中享受国务院政府特殊津贴专튼、国家有突出贡献的中青年专家、省级优秀专家、市级优秀专家数量有一定的增长，名列全省十四个市地州的前5名。进一步完善领导干部联系专家制度，认真落实对专家的各项优惠待遇。

（五）采取切实有效的措施，努力做好高校毕业生的就业工作

1、各级党委和政府要高度重视毕业生的就业工作，切实加强领导，把毕业生就业工作纳入重要议事日程，克服工作中存在的困难和问题，采取积极有效的措施和办法，拓宽就业渠道，认真做好就业工作。市上和各县区要成立毕业生就业工作领导小组，加强对就业工作的领导，协调解决工作中存在的一系列问题。各主管部门和人才交流机构要加强对毕业生就业的服务，及时提供需求信息，搞好人事代理等业务。

2、党政机关补充工作人员，事业单位招用技术人员，企业和非公有制单位用人时要对高校毕业生给予优惠政策，新增加的就业岗位要优先录用符合条件的高校毕业生。各用人单位和社会各界要关心、支持毕业生的就业工作，积极创造就业岗位，最大限度地吸纳毕业生。

3、对毕业生就业要分层安排，区别对待。对国家统招的本科以上的毕业生，各级政府要采取一切措施，全部安置就业；对急需的专科毕业生，也要及时安排，保证其在合适的岗位发挥作用；对中专毕业生和长线专业的专科生，要认真加以引导，做好就业指导工作，或择优录用、或让其到各种所有制单位就业或自谋职业；对各类“五大”生也要积极录用，充分利用好人才资源。对企业的用人、各级政府和人事部门要做好服务，及时提供有效的信息。对到企业的硕士生、大学本科生，可由政府给予一定的工资补贴，先安其心，留住人；对空编的事业单位需要的高校毕业生，人事部门应及时办理相关手续。对超编的事业单位需要硕士研究生、本科毕业生可增加编制，一时不能增加编制的，先进人，然后在本单位的自然减员中逐步解决。同时，还可采取临时聘用，由财政、单位共同承担工资。

4、对毕业生就业可根据财力试行“低工资、高就业”的方法加以解决，除用人单位急需的本专科毕业生外，其余本专科毕业生，各级政府可择优安排到合适岗位就业，头两年聘用，每月发给300元以上的生活费，第三年转正，按有关规定落实工资待遇，五年后可根据工作需要进行调整，其间的工龄连续计算。

5、对暂时无法就业的大中专毕业生，家在农村的要动员其在继续择业的同时，暂时耕种好承包地，家在城市的要纳入最低生活保障范围，确保基本生活，同时，要设立高校毕业生活动中心或学士后流动工作站，作为尚未落实就业单位的本科毕业生临时或短期实践工作的基地，进而成为聚集、锻炼、储备、输送人才的基地。

**第二篇：全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告**

全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告

全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告

全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告

为了全面贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》，根据市委、市政府的安排，我们对全市党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才队伍建设情况进行了调研，现将调研情况报告如下：

一、基本现状

1、党政人才队伍现状。到底，全市共有党政人才6546名，其中：从职务结构看，地厅级30名，占%；县处级502名，占%；科级3324名，占%；科办员

2690名,占%。从学历结构看，研究生62名，占%；大学本科1365名，占%；大学专科3127名,占%；中专及以下1992名，占%。从年龄结构看，35岁以下的2439名，占%；36岁至45岁的2412名，占%；46岁至54岁的1353名，占%；55岁以上的342名，占%。

2、专业技术人才队伍现状。到底，全市共有各级各类专业技术人才32705名，其中：女8164名，占%；少数民族1472名,占%。从职称结构看，高级职称868名，占%；中级职称8066名,占%;初级职称21475名,占%;未评聘职称人员2296名，占%；高、中、初级职称的比例为1：9：25。从学历结构看，研究生27名，占%；大学本科生3369名，占%；大学专科生12209名，占%；中专及以下17100名，占%；本科、专科、中专及以下学历比为1：3：5。从年龄结构看，35岁以下15811名，占%；36岁至45岁的9652名,占%；46岁至54岁的5664名,占%，55岁以上的1578名，占%。从行业分布

看，事业单位28981名，占%；企业单位3724名，占%。从职称系列看,教学人员21080名，占%；卫生技术人员3568名,占%；农业技术人员1837名，%；工程技术人员1582名，占；经济人员603名,占%；其他人员4035名，占%。

3、企业经营管理人才队伍现状。到底，全市各级各类企业中共有经营管理人员3577名，占职工总数的%，其中：国有企业1338名，占%；非公有制企业2239名，占%。研究生2名，占%；大学本科学历167名，占%；大学专科学历888名，占%；中专及以下学历2520名，占%。35岁以下的1742名，占%；36至45岁的1230名，占%；46至54岁的532名，占%；55岁以上的73名，占%。近年来，随着科教兴市和人才强市战略的实施，我市人才队伍建设取得了良好效果，人才队伍的规模和整体素质在不断壮大提高，呈现出以下特点：

1、党政干部队伍的数量稳中有降。随着机构改革任务的顺利完成，机构精减、编制压缩、人员精干、效率提高，党政干部队伍从1996年的6797名，减少到的6546名，减少了251名。

2、专业技术人员队伍的总量在不断增加。1996年，全市共有专业技术人员25339名，到底，增加到了32705名，净增7366名，年均增长率为%。全市专业技术人员占企事业单位职工总数的比例由1996年的%上升到底的%；专业技术人员占全市总人口的比例由1996年的%上升为底的%。

3、高职称、高学历人员在不断增加。1996年，全市共有高级职称的专业技术人员403名，中级职称的专业技术人员5484名，到底，高级职称的专业技术人员868名，中级职称的专业技术人员8066名，中高级专业技术人员所占比例由1996年的%上升到底的%，增长了个百分点。党政干部队伍中，具有专科以上学历的人员所占比例由1996年的%，提高到了的%，提高了个百分点。1996年，全市专业技术人员队伍中，只有一

名研究生，到底发展为27名。具有专科以上学历的人员占专业技术人员队伍的比例由1996年的%上升为底的%，增长了个百分点。

4、年龄结构基本趋于合理，并逐步向年轻化方向发展。底，全市专业技术人员队伍中，45岁以下的人员共25463人，占总数的%，基本形成了以45岁以下人员为主体的格局。55岁以上的人员只有1578人，占%。专业技术人员队伍的平均年龄为岁。

5、专业技术人员在市、县、乡三级的总体分布基本合理，形成了宝塔形结构。到底，市属单位共有专业技术人员2829名，占%，县区直属单位10811名，占%，乡镇级单位19065名，占%，市、县、乡三级专业技术人员比例为1:4:7，成宝塔形结构，形成了专业技术人员三级服务网络，专业技术人员的服务范围，延伸到了全市各行各业、各个层次和田间地头、工厂车间、站所院校。

6、专家队伍有了进一步的发展壮大。

到目前，全市共有享受国务院政府特殊津贴专家32名，甘肃省优秀专家12名，省“333科技人才工程”第一、二层次人选13名，省“555”创新人才工程第一层次人选1名、第二层次人选2名，在全省十四个市、州、地中，分别排在第6、第5和第2位。另外，还有96人被确定为市级学术技术骨干，94人推荐入选市级创新人才工程。

7、企业经营管理人才队伍的综合素质在不断提高。具有专科以上学历的人员占到了%，在全市各级各类企业涌现出了一批懂技术、会经营、善管理、精干高效、政治素质良好的经营管理人才。

8、非公有制企业的专业技术人员队伍从无到有，从小到大，由弱到强，逐步向前发展，到底，全市非公有制企业共有专业技术人员1360名，其中具有中级以上职称的596名，占%；具有专科以上学历的82名，占%。

二、存在的问题近年来，我市尽管在人才队伍建设上做

了大量的艰苦的工作，取得了显著成效，但是由于诸多方面的原因，目前还存在不少问题，已严重地制约和影响了经济、社会的健康快速发展。

1、靠市场合理配置人才资源的机制尚未形成。人才配置仍主要延用计划经济体制下的行政手段，人才流动机制不健全、不完善，人才合理流动的大环境尚未形成，进出口扎得过紧，人才无法在单位、部门、行业间有序流动。用人单位需要的人有时受各方面的制约进不来，用人单位不需要的人有时又堵不住，造成了一方面人才紧缺，另一方面又人浮于事。

2、现行管理体制不活，缺乏竞争激励机制。领导干部能上不能下，一般职工在单位之间很难流动，缺乏生机与活力；在专业技术职务管理工作中，重评轻聘，重待遇轻管理，评聘合一，职称基本上是终身制，一个人有了职称，就有了职务，随之也就有了待遇，不少人“职称到手，工资不愁”。尤其是部分评聘上高级

专业技术职务的人员，更是“船到码头车到站”，思想上失去了目标，工作上失去了动力，即使工作一般，领导也无法解聘降级，不同程度地影响了工作，也影响了其他人积极性的调动与发挥。

3、人才的开发与使用缺乏整体性与统一性。全市尚未形成统一规划、统一指挥、步骤协调、有序实施、各行业共同参与、全社会整体推进的工作格局，人才开发与使用带有盲目性，缺乏针对性和全局性，没有形成合力，停留在一个较低的层面上。

4、一些用人单位短期行为严重，只顾眼前利益，不考虑长远发展，在人才的使用上，大家都口口声声大讲特讲人才的重要性，一旦具体的人才来了，又以各种理由拒绝接收。一方面过分拔高学历档次要求，而另一方面因照顾各方面的关系，却又降低用人标准，把学有专长的人才拒之门外,却让素质低,又没有专业特长的人员占据岗位，形成了能干事的人没有岗位，有岗位的人又干不了

事的局面。

5、现有人才数量不足，整体素质不高。底，全市专业技术人员仅占总人口的%；农业技术人员仅占农业劳动力的%，农村每万人中有技术人员10人,全市平均每万亩耕地和草地有一名农业专业技术人员，万亩林地只有一名林业技术人员。工程技术人员只占企业职工总数的%，近几年，由于企业改制，职工下岗分流，国有企业的人才队伍有逐年减少的趋势，国有企业的专业技术人员比减少了545名，企业经营管理人才减少了498名。非公有制企业中，专业技术人员所占比例也很低，只占职工总数的%。现有专业技术人员队伍中，具有高级职称的868名，仅占%，而且部分高职人员知识老化，所具有的技能和水平与该专业技术职务的要求还有一定的差距,缺乏主持高新技术项目的高素质人才。具有大学本科以上学历的技术人员3396人，只占%，平均每万人中只有17名。在企业经营管理和专业技术人才队伍中，高

学历人才就更少，企业经营管理人员多数未受过现代工商管理知识的专门培训。

6、专业结构不合理，行业分布不平衡。在现有专业技术人员队伍中，农业技术人员占%，卫生技术人员占%，教学人员占%，工程技术人员占%。教学人员所占比重较大、农业和科研人员所占比重过小。近年来，全市农业高级人才的数量还有减少的趋势。在行业分布上，现有专业技术人员队伍的%分布在事业单位，而国有企业只有2363名，仅占%，非公有制单位的专业技术人员只有1360名，只占%。

7、高级人才年龄偏大，分布失衡。我市现有的32名享受政府特殊津贴专家中，已有18名退休，占了%。国有企业的高级专业技术人员已由的14名减少为现在的9名，五年之内将有一大批高级人员陆续退休，如不及时抓紧选拔培养，人才断层将无法避免。现有高级专业技术人员的分布也很不均衡，市直单位382

名，占了44%，而且大部分集中在教育、卫生系统，乡镇一级只有35名，仅占%。

8、人才使用效益较差，浪费现象严重。由于受设备、经费、项目、课题及观念等诸多因素的限制和影响，现有人才没有得到充分利用，能量没有得到充分释放，不少人处于闲置和半闲置状态，造成人才的浪费。如市上农林水牧的几个中心，普遍反映大的项目轮不上，小的项目挨不着，技术人员苦于没事可干，没钱干事，心情十分苦闷。据问卷调查，能在现有工作岗位上发挥专业特长的占%,部分发挥专业特长的占46%,不能发挥专业特长的占%。在人才的安排使用上，程度不同的存在用非所学和专业不对口的现象，一些专业性较强的岗位被非专业人员所占据，而学有专长的专业人员又无岗可上。

9、用人环境不良，缺乏对人才的吸引力。一是由于社会、单位甚至个别领导特别是部分企业对人才重视不够，缺乏干事创业的良好环境，关系用人、亲情

用人的现象程度不同地存在，家庭式的管理方式还很严重。现有人才感到工作空间狭小，不利于事业的发展，对前途1 2 3 下一页

**第三篇：全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告**

为了全面贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》，根据市委、市政府的安排，我们对全市党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才队伍建设情况进行了调研，现将调研情况报告如下：

一、基本现状

1、党政人才队伍现状。到2024年底，全市共有党政人才6546名，其中：从职务结构看，地厅级30名，占 0.46% ；县处级502名，占7.67% ；科级3324名，占50.78% ；科办员 2690名,占41.09%。从学历结构看，研究生62名，占0.95%；大学本科1365名，占20.85%；大学专科3127名, 占 47.77%；中专及以下1992名，占30.43%。从年龄结构看，35岁以下的2439名，占37.26%；36岁至45岁的2412名，占36.85%；46岁至54岁的1353名，占20.67%；55岁以上的342名，占5.22%。

2、专业技术人才队伍现状。到2024年底，全市共有各级各类专业技术人才32705名，其中：女8164名，占24.96%；少数民族1472名,占4.5%。从职称结构看，高级职称868名，占2.65%；中级职称8066名,占24.66%;初级职称21475名,占65.66%;未评聘职称人员2296名，占7.02% ；高、中、初级职称的比例为1：9：25。从学历结构看，研究生27名，占0.08%；大学本科生3369名，占10.3%；大学专科生12209名，占37.3%；中专及以下17100名，占52.29% ；本科、专科、中专及以下学历比为1：3：5。从年龄结构看，35岁以下15811名，占48.34%；36岁至45岁的9652名 ,占29.51%；46岁至54岁的5664名,占 17.32%，55岁以上的1578名，占4.83%。从行业分布看，事业单位 28981 名，占88.61%；企业单位3724名，占11.39%（其中：非公有制企业1360名，占36.52%）。从职称系列看,教学人员21080名，占64.45%；卫生技术人员3568名,占10.91%；农业技术人员1837名，5.62%；工程技术人员1582名，占4.84；经济人员603名,占1.84%；其他人员4035名，占12.34%。

3、企业经营管理人才队伍现状。到2024年底，全市各级各类企业中共有经营管理人员3577名，占职工总数的2.32%，其中：国有企业 1338 名，占37.41%；非公有制企业 2239 名，占62.59%。研究生2名，占 0.06%；大学本科学历167名，占4.67%；大学专科学历 888 名，占 24.83%；中专及以下学历 2520 名，占70.45%。35岁以下的 1742名，占 48.7%；36至45岁的1230名，占34.39%；46至54岁的 532名，占 14.87%；55岁以上的 73 名，占2.04%。

近年来，随着科教兴市和人才强市战略的实施，我市人才队伍建设取得了良好效果，人才队伍的规模和整体素质在不断壮大提高，呈现出以下特点：

1、党政干部队伍的数量稳中有降。随着机构改革任务的顺利完成，机构精减、编制压缩、人员精干、效率提高，党政干部队伍从1996年的6797名，减少到2024年的6546名，减少了251名。

2、专业技术人员队伍的总量在不断增加。1996年，全市共有专业技术人员25339名，到2024年底，增加到了32705名，净增7366名，年均增长率为3.71%。全市专业技术人员占企事业单位职工总数的比例由1996年的13.5%上升到2024年底的14.4%；专业技术人员占全市总人口的比例由 1996年的 1.4% 上升为 2024年底的1.54%。

3、高职称、高学历人员在不断增加。1996年，全市共有高级职称的专业技术人员403名，中级职称的专业技术人员5484名，到2024年底，高级职称的专业技术人员868名，中级职称的专业技术人员8066名，中高级专业技术人员所占比例由1996年的23.23%上升到2024年底的27.32%，增长了4.09个百分点。党政干部队伍中，具有专科以上学历的人员所占比例由1996年的35.8%，提高到了2024年的69.57%，提高了33.77个百分点。1996年，全市专业技术人员队伍中，只有一名研究生，到2024年底发展为27名。具有专科以上学历的人员占专业技术人员队伍的比例由1996年的32.38%上升为2024年底的47.68%，增长了15.3个百分点。

4、年龄结构基本趋于合理，并逐步向年轻化方向发展。2024年底，全市专业技术人员队伍中，45岁以下的人员共25463人，占总数的77.85%，基本形成了以45岁以下人员为主体的格局。55岁以上的人员只有1578人，占4.83%。专业技术人员队伍的平均年龄为37.7岁。

5、专业技术人员在市、县、乡三级的总体分布基本合理，形成了宝塔形结构。到2024年底，市属单位共有专业技术人员2829名，占8.65%，县区直属单位10811名，占33.06%，乡镇级单位19065名，占58.29%，市、县、乡三级专业技术人员比例为1:4:7，成宝塔形结构，形成了专业技术人员三级服务网络，专业技术人员的服务范围，延伸到了全市各行各业、各个层次和田间地头、工厂车间、站所院校。

6、专家队伍有了进一步的发展壮大。到目前，全市共有享受国务院政府特殊津贴专家32名，甘肃省优秀专家12名，省“333科技人才工程”第一、二层次人选13名，省“555”创新人才工程第一层次人选1名、第二层次人选2名，在全省十四个市、州、地中，分别排在第6、第5和第2位。另外，还有96人被确定为市级学术技术骨干，94人推荐入选市级创新人才工程。

7、企业经营管理人才队伍的综合素质在不断提高。具有专科以上学历的人员占到了29.56%，在全市各级各类企业涌现出了一批懂技术、会经营、善管理、精干高效、政治素质良好的经营管理人才。

8、非公有制企业的专业技术人员队伍从无到有，从小到大，由弱到强，逐步向前发展，到 2024 年底，全市非公有制企业共有专业技术人员1360名，其中具有中级以上职称的596名，占43.82%；具有专科以上学历的82名，占6.03%。

二、存在的问题

近年来，我市尽管在人才队伍建设上做了大量的艰苦的工作，取得了显著成效，但是由于诸多方面的原因，目前还存在不少问题，已严重地制约和影响了经济、社会的健康快速发展。

1、靠市场合理配置人才资源的机制尚未形成。人才配置仍主要延用计划经济体制下的行政手段，人才流动机制不健全、不完善，人才合理流动的大环境尚未形成，进出口扎得过紧，人才无法在单位、部门、行业间有序流动。用人单位需要的人有时受各方面的制约进不来，用人单位不需要的人有时又堵不住，造成了一方面人才紧缺，另一方面又人浮于事。

2、现行管理体制不活，缺乏竞争激励机制。领导干部能上不能下，一般职工在单位之间很难流动，缺乏生机与活力；在专业技术职务管理工作中，重评轻聘，重待遇轻管理，评聘合一，职称基本上是终身制，一个人有了职称，就有了职务，随之也就有了待遇，不少人“职称到手，工资不愁”。尤其是部分评聘上高级专业技术职务的人员，更是“船到码头车到站”，思想上失去了目标，工作上失去了动力，即使工作一般，领导也无法解聘降级，不同程度地影响了工作，也影响了其他人积极性的调动与发挥。

3、人才的开发与使用缺乏整体性与统一性。全市尚未形成统一规划、统一指挥、步骤协调、有序实施、各行业共同参与、全社会整体推进的工作格局，人才开发与使用带有盲目性，缺乏针对性和全局性，没有形成合力，停留在一个较低的层面上。

4、一些用人单位短期行为严重，只顾眼前利益，不考虑长远发展，在人才的使用上，大家都口口声声大讲特讲人才的重要性，一旦具体的人才来了，又以各种理由拒绝接收。一方面过分拔高学历档次要求，而另一方面因照顾各方面的关系，却又降低用人标准，把学有专长 的人才拒之门外,却让素质低,又没有专业特长的人员占据岗位，形成了能干事的人没有岗位，有岗位的人又干不了事的局面。

5、现有人才数量不足，整体素质不高。2024年底，全市专业技术人员仅占总人口的1.54 %；农业技术人员仅占农业劳动力的0.2 %，农村每万人中有技术人员10人,全市平均每1.2万亩耕地和草地有一名农业专业技术人员，0.82万亩林地只有一名林业技术人员。工程技术人员只占企业职工总数的1.51%，近几年，由于企业改制，职工下岗分流，国有企业的人才队伍有逐年减少的趋势，2024年，国有企业的专业技术人员比2024年减少了545名，企业经营管理人才减少了498名。非公有制企业中，专业技术人员所占比例也很低，只占职工总数的0.89%。现有专业技术人员队伍中，具有高级职称的868名，仅占2.65%，而且部分高职人员知识老化，所具有的技能和水平与该专业技术职务的要求还有一定的差距,缺乏主持高新技术项目的高素质人才。具有大学本科以上学历的技术人员3396人，只占10.38%，平均每万人中只有17名。在企业经营管理和专业技术人才队伍中，高学历人才就更少，企业经营管理人员多数未受过现代工商管理知识的专门培训。

6、专业结构不合理，行业分布不平衡。在现有专业技术人员队伍中，农业技术人员占5.62%，卫生技术人员占10.91%，教学人员占64.45%，工程技术人员占4.84%。教学人员所占比重较大、农业和科研人员所占比重过小。近年来，全市农业高级人才的数量还有减少的趋势。在行业分布上，现有专业技术人员队伍的88.61%分布在事业单位，而国有企业只有2363名，仅占7.22%，非公有制单位的专业技术人员只有1360名，只占4.16%。

7、高级人才年龄偏大，分布失衡。我市现有的32名享受政府特殊津贴专家中，已有18名退休，占了56.3%。国有企业的高级专业技术人员已由2024年的14名减少为现在的9名，五年之内将有一大批高级人员陆续退休，如不及时抓紧选拔培养，人才断层将无法避免。现有高级专业技术人员的分布也很不均衡，市直单位382名，占了44%，而且大部分集中在教育、卫生系统，乡镇一级只有35名，仅占4.03%。

8、人才使用效益较差，浪费现象严重。由于受设备、经费、项目、课题及观念等诸多因素的限制和影响，现有人才没有得到充分利用，能量没有得到充分释放，不少人处于闲置和半闲置状态，造成人才的浪费。如市上农林水牧的几个中心，普遍反映大的项目轮不上，小的项目挨不着，技术人员苦于没事可干，没钱干事，心情十分苦闷。据问卷调查，能在现有工作岗位上发挥专业特长的占48.3%,部分发挥专业特长的占46%,不能发挥专业特长的占5.4%。在人才的安排使用上，程度不同的存在用非所学和专业不对口的现象，一些专业性较强的岗位被非专业人员所占据，而学有专长的专业人员又无岗可上。

9、用人环境不良，缺乏对人才的吸引力。一是由于社会、单位甚至个别领导特别是部分企业对人才重视不够，缺乏干事创业的良好环境，关系用人、亲情用人的现象程度不同地存在，家庭式的管理方式还很严重。现有人才感到工作空间狭小，不利于事业的发展，对前途丧失信心。在“我市现有人才政策和干事创业的环境如何？”的一项问卷调查中，认为好的只占2.69%,一般的占84.4%,差的占12.9%。二是由于我市自然环境条件较差，经济欠发达，资金投入不足，难以制定比较优惠的政策吸引人才，培养人才，用活人才。不仅外地的高层次人才难以引进，而且对自己的人才也缺乏吸引力，高层次急需人才外流现象依然存在。1991—2024年，从我市调出科技人员541人，调入仅217人，且调出人员绝大多数为骨干力量。民勤县教育系统1998年以来外流高中级教师46人，古浪县外流教师30名。77年恢复高考制度到2024年，我市共向全国各普通高校输送学生27041名，到目前，毕业后回到我市的仅9753名，只占36.07%。民勤县从1990—2024年，考入全国各高等院校的本科生达2024名，而毕业后回到民勤的仅有128名，回归率为6.27%。

10、企业无人才优势，处在经济建设主战场的企业对人才缺乏吸引力，不仅专业技术人才严重匮乏，而且具有创业能力的企业经营管理人才也严重不足。同时，随着企业进一步改制和部分企业的破产，一些专业性很强的技术人员和技术工人，失去了发挥作用的场所和岗位，一些企业近些年分配的大中专毕业生有的或转行、或调走、或自行外流。非公有制企业绝大多数技术含量低，对人才缺乏需求力和吸引力。正如古浪氰胺公司的老总所说：企业中大部分岗位是重体力劳动，越是高级人才越不好使用，人才也感到在这样的企业无用武之地。

11、在人才培养方面投资少，继续教育力度不够，缺乏针对性。专业技术人员的继续教育、进修提高跟不上形势的需要，既没有长远规划，也没有达到缺什么补什么的目标，存在很大的盲目性和形式主义。专业技术人员知识更新慢，对新知识、新理论、新方法掌握不够。同时，存在着单位、行业和县区间的差异，发展极不平衡。

12、毕业生就业难，造成了人才的浪费。受诸多因素的限制，我市毕业生的就业率由 1997年以前的100%降到了2024年的8%，许多高校毕业生几年找不到工作岗位，使所学专业知识荒废，这不仅是一种人才的极大浪费，而且与我市是人才弱市，发展经济急需大量的人才形成了明显的反差。

造成以上问题的原因是诸多方面的，除了主观方面的以外，经济发展滞后是主要原因。经济发展滞后，高层次人才“用不上”，来不了，也留不住，造成人才层次低，结构不合理；经济发展滞后，人才生活待遇低，缺乏吸引力和竞争力，所以人才来的少，走的多，使总量不足；经济发展滞后，物质投入少，人才容量小，造成人才的就业难，形成了培养超前，就业滞后的矛盾；经济发展滞后，经费紧张，局限了人们对人才重要性的认识，一些企事业单位的领导从眼前利益出发，不积极吸纳人才、不放手使用人才。这就形成了经济愈落后，人才愈缺乏；人才愈缺乏，经济愈难赶上去的矛盾。

三、对策与建议

针对我市人才工作中存在的问题，提出如下对策与建议：

（一）解放思想，提高认识，不断开创人才工作新局面

小康大业，人才为本。人才问题是关系我市全面建设小康社会的关键问题。各级组织和全社会要充分认识做好人才工作的重大意义，认真贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，坚持党管人才的原则，进一步加强党对人才工作的领导，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职，密切配合的人才工作格局。各级党委和政府要把全面开发人才资源、充分发挥人才作用作为第一责任，高度重视，统筹规划，切实加强领导。要具有战略眼光，站在全局和发展的高度，认识人才工作的极端重要性，以强烈的政治责任感和时代紧迫性对待人才工作，把人才工作纳入国民经济发展计划和全市经济工作的中心，既要立足于武威实际，突出实用性、急需性，努力实现人才培养与使用，供给与需求的紧密结合和动态平衡，又要着眼于未来，具有前瞻性，坚持适度超前，增加人才总量，提高人才密度，为产业结构调整、技术进步和经济社会发展提供人才支持和智力保障。

1、加强组织领导。各级党委、政府要成立“人才资源开发配置领导小组”，统一协调，指导人才资源开发配置和人才队伍建设工作。各级组织、人事部门要充分发挥职能作用，做好牵头抓总、宏观指导、组织协调工作。各有关方面要密切配合，积极工作，形成人才资源开发配置的整体合力，共同抓好人才队伍建设。各用人单位要高度重视人才工作，把人才资源配置纳入重要议事日程，解放思想、转变观念，用好人才、留住人才、培养人才、储备人才。

2、加大对人才资源开发的投入。树立人才资源开发投入是收益最大投入的观念，逐步提高发展性投入中用于人才资源开发的比例，特别是要加大对各类急需人才开发的投入。市县区党政机关和企事业单位要把人才培养经费列入预算。设立武威市人才工程基金，用于奖励有突出贡献的人才，引进、培养急需人才，资助开发科研项目。鼓励社会组织和个人以各种形式支持人才开发事业。形成以财政投入为引导、企业投入为 主体、银行贷款为支撑、社会集资和引进外资为补充、优惠政策做支持的人才队伍建设投入体系。

3、搞好人才规划，促进人才合理配置。组织、人事、教育、计划、统计等有关部门和各县区要按照全面建设小康社会的奋斗目标和经济社会发展纲要，在科学预测的基础上，尽快制定出我市人才规划。人才规划和人才配置要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以全面建设小康社会为奋斗目标，紧紧围绕科教兴市、开放活市、工业富市三大战略，以观念更新为先导，以深化改革为动力，以提高人才素质为中心，以人才机制和人才环境建设为重点，以培养、吸引和使用好人才为主线，立足于挖潜开发，着眼于政策引导，培养与引进并举，管理与使用并重，通过盘活存量，增加总量，提高质量，优化结构，建设一支政治素质好、业务能力强、勤政廉洁、精干高效，符合“四化”标准的党政人才队伍；造就一支数量充足、门类齐全、结构合理、素质精良，能适应现代科技发展要求的专业技术人员队伍；培养一支讲政治、懂技术、会经营、善管理的企业经营管理人才队伍。切实建立一个广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，努力营造人才脱颖而出的良好环境，为加快武威发展提供坚强有力的智力支持和人才保证。

4、提高人才资源管理者队伍的素质。对人才资源开发管理者进行现代人力资本投资理论、人才资源开发理论、人才价值实现理论等新知识新理念的学习和培训，加强对人才开发理论和实践前瞻性研究，掌握人才开发的新技术新方法，把人事人才工作重点由单一的人才选拔管理转向人才综合素质的全面提高、人才创新能力的培养、人才职业生涯的设计。提高选用人才的水平，做到人才资源的合理配置，为加快全面建设小康社会做好优质服务。

（二）营造良好环境，建立科学机制，用活用好人才

1、在严格控编的前提下，加大公务员的考录力度，把好进口关，选拔德才兼备、知识层次高的优秀人才充实党政机关，要制定措施和办法，有针对性的选调应届优秀大学毕业生到基层工作锻炼。从2024年起，每年选拔40-50名优秀大学毕业生充实到乡镇工作，力争用3年时间，使全市每一个乡镇公务员队伍中新进一名应届优秀大学毕业生。

2、加快建立开放型的党政领导干部选拔任用新机制。要大力培养选拔优秀年轻干部，全面推行机关中层干部竞争上岗。不断完善党政机关干部考核制度，逐步建立党政机关干部能上能下、能进能出、合理流动和优胜劣汰的激励机制，引导和促进党政领导人才的合理流动。

3、进一步深化专业技术人员管理体制改革。全面推行专业技术人员聘任制，采用“按需设岗、公开招聘、签约上岗、明确责任、从严考核、双向选择”的新机制，做到岗位管理代替身份管理、法制管理代替行政管理、单位用人代替国家用人。要建立政事职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依法管理、配套措施完善的分类管理体制，形成一个人员 能进能出、职务能上能下、待遇能升能降、优秀人才能够脱颖而出、充满生机与活力的用人机制。加大职称改革力度，推进专业技术职务评聘分离，真正把申报权交给个人，把评审权赋予社会，把聘任权还给单位。根据本人的实际工作能力，可实行低职高聘或高职低聘。加强聘后管理，积极探索固定岗位与流动岗位，专职与兼职相结合的用人机制，使专业技术人员人尽其才，才尽其用。

4、逐步建立适合企业特点的选拔任用机制。把党管干部同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结合起来，把组织考核推荐同引入市场机制、公开向社会招聘结合起来，把企业内部民主选举、竞争上岗和直接聘任（委任）结合起来。进一步完善企业经营管理者任期制和任期目标责任制，建立符合企业特点的考核评价制度，健全有效的激励约束机制。多渠道选拔培养一批市场经营意识强，具有开拓创新能力的企业经营管理人才。完善企业后备人才制度，建立企业经营管理者人才库，加速企业经营管理者市场化配置。

5、加大对非公有制企业人才开发和配置的力度，使非公有制企业成为新的经济增长点和吸纳大中专毕业生和城镇新增劳动力就业的主渠道。要把非公有制企业人才资源开发和管理纳入人才开发的总体规划，根据非公有制企业人才的现状和需求，制定符合非公有制企业性质和特点的人才政策，建立和完善相应的工作机制。组织、人事、公安等有关部门要加大对非公有制企业的服务力度，在人才信息、人事代理、职称评定、政策咨询、落户等方面，提供强有力的服务。对到非公有制企业就业、落户的大中专学生，政策上要一视同仁。非公有制企业人才在参加培训、职称评定、评选专家、考录国家公务员、学术交流、办理出国出境手续等方面享有国有企业人员同等待遇。

6、充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，合理配置人才资源。要进一步完善人才交流机制，疏通人才市场化流动渠道，使人才能在市场自主择业，用人单位能够按需从市场选人。今后用人单位在规定的范围内选拔的人才，各级主管部门都必须及时办理相关手续。要尽快建立和完善武威市人才信息库和信息网络体系，尽快与全国和全省人才信息网衔接，实现高级人才共享共用。组织人事部门要全面掌握各类高层次管理人才、急需人才、拔尖人才的使用情况，充分发挥他们的作用。

7、进一步深化人事制度改革，消除人才流动的体制性障碍。要彻底打破人才身份、所有制等限制，打破人才条块分割、单位所有的壁垒，形成人才的合理流动、合理配置和合理使用机制。提倡科技人才在全市跨行业、跨部门、跨所有制流动。鼓励党政机关和企事业单位之间人才的流动，推动科技人才向企业转移，改变企业人才和技术力量薄弱状况。鼓励专业技术人员到各类企业兼职或任职，按照有偿服务的原则进行技术开发、信息咨询、项目承包、原料采购、产品推销、人员培训等活动。凡自愿到非公有制单位工作的专业技术人员和管理人员，其专业技术职称评定、工龄计算、养老失业等社会保险等可参照执行国有企事业单位的有关政策。人才交流机构负责为他们保管档案，实行人事代理，搞好服务。对做出突出贡献的可以提拔、调动，以解除他们的后顾之忧。

8、坚决贯彻按劳分配政策，建立灵活有效的分配制度。按照按劳分配和按生产要素分配相结合的原则，建立一流人才，一流业绩，一流报酬的工资分配制度。要变事业单位工资微观管理为宏观管理，做到宏观上管住、微观上放活。人事部门只对事业单位的工资总额进行审批，进一步扩大事业单位内部分配自主权，重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜。对高新技术研究与开发等关键岗位上的经营管理人员，可试行年薪制，对拥有发明创造专利或其专业技术在国际、国内处于先进水平并能产生显著经济效益和社会效益的科技人员，可实行协议工资。让优秀人才得到丰厚收入，让特殊人才享受特殊待遇。

9、完善人才社会保障机制，不断提高社会保障水平，解除各类人才的后顾之忧。要加快推行机关事业单位、各种所有制企业和农村的养老保险、失业保险、医疗保险和毕业生待业保险等，不断扩大社会保障的覆盖面，把多种所有制经济纳入社会保障范围，解决人才在转岗和流动中的实际困难，实现人才资源在多种经济主体之间的优化配置。财政部门要逐步提高社会保障支出占财政支出的比重，加强资金营运、监管，完善各项政策法规，为稳定人才队伍，加速人才资源的流动与开发提供有力的保障。

10、认真落实各项优惠政策，最大限度地调动和发挥人才的潜能。组织、人事、财政等部门要尽快制定具体的实施办法，落实相应的资金，确保市上制定的政策得到落实，充分调动各类人才的积极性和创造性。对用非所长的人员及时进行调整，切实改变人才积压和人才浪费现象。要努力为中高级专业技术人才改善工作生活条件，为他们解决项目经费和必需的设备，帮助他们解决住房、子女入学、就业、医疗保健等实际问题。今后，凡承担省级以上科研课题的专业技术人员，市上给予5000-10000元的科研补助；获得省科技进步二等奖以上档次项目的主持人，市上一次性奖励10000元奖金。对副高以上专业技术人员和市级以上学术技术带头人，按隶属关系由各级财政拿出一定的经费，每年为他们免费全面体检一次。要采取有效措施稳定农业和农村专业技术人员队伍，继续加大各项政策的倾斜和优惠力度，充分发挥浮动工资、津贴、职称、奖励、聘录用、子女就业等人事政策的杠杆作用，积极鼓励和引导科技人员、高校毕业生到农村第一线工作或领办、创办乡镇企业及其他经济实体，稳定农村专业技术人员队伍。

11、鼓励支持身体状况良好的离退休专业技术人员创办、领办、协办各类实体或进行技术咨询、技术攻关、项目承包、人员培训等活动。对重要岗位急需的老专家，根据有关规定和需要，退休后可返聘，也可推迟退休年龄。离退休人员从事科技、经济、社会活动创造效益的，同在职人员一样分享成果，取得报酬。

（三）突出重点，讲求实效，积极引进紧缺人才

1、要紧紧围绕我市高新技术产业、支柱产业、新型产业、重点项目对人才的需求，积极引进高层次紧缺人才。引进人才必须遵循实用性、急需性、紧缺性的原则。人才引进工作要服务于项目、资金、技术，不求所有，但求所用。既可专职，也可兼职； 既可长期调入，又可短期服务；可以聘请讲学、咨询、参加技术诊断，也可带资金、带项目、带专利、带技术成果，进行技术承包、技术入股、技术转让或投资创办企业。对本人不愿转移行政关系和户口的外省市的专业技术人员、管理人员，实行“户口不迁、关系不转、来去自由”的政策。要把“招才引智”同招商引资有机结合起来，力争做到引进一个人才，带来一个项目，解决一个技术难题，搞活一个企业，带动一方经济。

2、要放宽引进人才的条件，提供优惠待遇。从市外到我市城区求职的本科以上毕业生和有高级以上专业技术职称的人才，到县城求职的大专以上毕业生和有中级以上专业技术职称的人才，按新的户籍管理优惠政策办理落户手续。具有硕士及其以上学位的人才报考国家公务员，免予笔试，进事业单位工作的，经用人单位申请可增加编制。对引进的优秀人才，职称随到随聘，并根据实际工作能力实行低职高聘兑现工资。同时，在收入分配、住房、子女就业入学等方面给予优惠政策，用感情、事业、待遇三管齐下吸引人才、激励人才、留住人才。

（四）优先发展教育事业，大力培养各类人才

要把教育事业放在适度超前，优先发展的重要战略地位。结合我市实际，积极进行教育体制改革和创新，整合教育资源，优化教育结构，提高教育质量和全民的整体科学文化素质，使教育成为培育我市新的经济增长点的基础。

1、抓紧建设武威高等职业学院，使之成为急需人才的培训基地。学院要实行开放式办学方针，既可与全国知名大学联合办学，也可与知名大学网络教学，还可请知名企业家或社会知名学者任客座教授。把高等职业学院办成起点高、实用性强、办学效率高的集教育、科研、培训、研修为一体的综合性学院。

2、大力发展中等职业技术教育，做好急需人才的培训工作。

对现有中等职业技术学校要进一步明确办学方向和培养目标，切实加强组织领导，强化管理，提高师资水平，扩大教学规模，深化教育、教学改革，改善办学条件，提高办学质量。要积极推广“3+1”职业技术教育经验，大力推行素质教育。同时要按照市场需要确定专业设置，培养社会急需人才。

3、构建终身教育体系，狠抓继续教育工作。要加强终身教育的规划和协调，优化整合各种教育培训资源，综合运用社会学习资源、文化资源和教育资源，完善广覆盖、多层次的教育培训网络，推动学习型社会的形成。在全社会树立全民学习、终身学习理念，鼓励人们通过各种形式和渠道参与终身学习，加强各类人才的培训和继续教育工作，强化用人单位在人才培训中的主体作用，完善带薪学习制度，推行全员培训。要以党校、行政学院和继续教育基地为主阵地，开展各种形式的党政机关干部、专业技术人员的继续教育和短期培训。

4、加强高学历人才培养，保证高级人才队伍的活力。针对我市专业技术人员队伍整体素质不高的现状，各级政府和各有关单位要有计划地积极委培急缺专业的学士本科生、硕士研究生和一些博士研究生，以改善专业技术人员队伍的学历结构和知识结构。要紧紧围绕我市重点行业、加快工业化进程和支柱产业建设对人才的需求，加大高层次人才的培养力度，实施好“2111”创新人才工程。在现代农业、龙头产业、生物工程技术、新能源、新材料、环保等高新技术产业领域，培养高层次专业技术人才，产业化人才和优秀学科带头人。力争到2024年，高新技术产业人才发展到500名，其中享受国务院政府特殊津贴专튼、国家有突出贡献的中青年专家、省级优秀专家、市级优秀专家数量有一定的增长，名列全省十四个市地州的前5名。进一步完善领导干部联系专家制度，认真落实对专家的各项优惠待遇。

（五）采取切实有效的措施，努力做好高校毕业生的就业工作

1、各级党委和政府要高度重视毕业生的就业工作，切实加强领导，把毕业生就业工作纳入重要议事日程，克服工作中存在的困难和问题，采取积极有效的措施和办法，拓宽就业渠道，认真做好就业工作。市上和各县区要成立毕业生就业工作领导小组，加强对就业工作的领导，协调解决工作中存在的一系列问题。各主管部门和人才交流机构要加强对毕业生就业的服务，及时提供需求信息，搞好人事代理等业务。

2、党政机关补充工作人员，事业单位招用技术人员，企业和非公有制单位用人时要对高校毕业生给予优惠政策，新增加的就业岗位要优先录用符合条件的高校毕业生。各用人单位和社会各界要关心、支持毕业生的就业工作，积极创造就业岗位，最大限度地吸纳毕业生。

3、对毕业生就业要分层安排，区别对待。对国家统招的本科以上的毕业生，各级政府要采取一切措施，全部安置就业；对急需的专科毕业生，也要及时安排，保证其在合适的岗位发挥作用；对中专毕业生和长线专业的专科生，要认真加以引导，做好就业指导工作，或择优录用、或让其到各种所有制单位就业或自谋职业；对各类“五大”生也要积极录用，充分利用好人才资源。对企业的用人、各级政府和人事部门要做好服务，及时提供有效的信息。对到企业的硕士生、大学本科生，可由政府给予一定的工资补贴，先安其心，留住人；对空编的事业单位需要的高校毕业生，人事部门应及时办理相关手续。对超编的事业单位需要硕士研究生、本科毕业生可增加编制，一时不能增加编制的，先进人，然后在本单位的自然减员中逐步解决。同时，还可采取临时聘用，由财政、单位共同承担工资。

4、对毕业生就业可根据财力试行“低工资、高就业”的方法加以解决，除用人单位急需的本专科毕业生外，其余本专科毕业生，各级政府可择优安排到合适岗位就业，头两年聘用，每月发给300元以上的生活费，第三年转正，按有关规定落实工资待遇，五年后可根据工作需要进行调整，其间的工龄连续计算。

5、对暂时无法就业的大中专毕业生，家在农村的要动员其在继续择业的同时，暂时耕种好承包地，家在城市的要纳入最低生活保障范围，确保基本生活，同时，要设立高校毕业生活动中心或学士后流动工作站，作为尚未落实就业单位的本科毕业生临时或短期实践工作的基地，进而成为聚集、锻炼、储备、输送人才的基地。

**第四篇：平遥县企业经营管理人才队伍建设情况调研报告**

企业经营管理人才队伍建设情况调研报告

为了做好全县“十二五”人才规划，根据县委组织部的安排，我们在一个多月的时间里，就如何建设我县企业经营管理人才队伍问题进行了广泛深入的调研。先后走访了全县大部分规模企业，与近七家企业老总、人力资源负责人进行面谈，发出近百份问卷调查。现将调研情况汇报如下：

一、我县企业经营管理人才队伍的基本现状

从调查情况看，“十一五”以来，我县大力实施企业经营管理人才战略，加大政策扶持力度，全面，企业经营管理人才队伍建设取得明显成效。

（一）企业经营管理人才队伍初具规模

1、总量有所扩大。截至2024年7月底，全县共有各类企业经营管理人才2120人，占企业从业人员总数的7％。2024年以来，全县企业共引进本科以上学历经营管理人才20人。

2、质量不断提高。从现有企业经营管理人员的素质结构分析来看，整体素质有了明显提高。具有大专以上学历达到720人，管理水平得到

（二）营造了企业经营管理人才发展的良好氛围

1、优化人才资源开发的环境。经济发展在企业，企业发展靠人才，按照这一思路，我们在全社会大力推进“观念创新、政策创新、体制机制创新”三大工程，积极营造有利于企业经营管理人才健康成长的社会环境，全市上下“尊重知识、尊重人才、吸引人才、留住人才”环境氛围日益浓

2、认真落实人才引进政策。全县上下不断增强服务意识，在住房、家属安置、子女上学、医疗保健等实际问题上为各类人才提供方便，努力做到政治上爱护他们，事业上支持他们，生活上关心他们，力求为人才安心工作创造良好的生活环境和创业环境。

（三）企业经营管理人才制度建设初显成效

1、激励机制向多元化发展。在调动企业及企业经营管理者的积极性，建立激励机制方面，进行了多层面、多方向、多形式的探索。重视精神激励，县里每表彰一批优秀企业家，同时又注重物质激励和利益驱动，从实行企业内部生产经营责任制入手，逐步发展为年薪制、期权、股权制等；重视经营制度建设，从实行企业经营目标责任制入手，发展为资产委托或授权经营等形式。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。

3、培训工作越来越得到重视。全有近30多名企业经营管理人员接受了国内外专业培训。经过培训，企业经营管理者的思想政治素质、经营管理业务能力都有了较大的提高，一大批中青年骨干获得了任职资格证书步上了企业经营管理者的岗位。在培训实践中初步建成了企业经营管理者队伍的培训体系。

4、监督约束初步形成。除了有董事会、监视会的监督保证，又有工会、职工代表大会的民主管理，还财务管理方面的专门的审计制度等。所有这些制度与措施，加之各行业的企业在生产、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、有优良作风的企业经营管理者队伍。

二、我县企业经营管理人才队伍建设中存在的问题和原因分析

随着我县企业改制任务的基本完成，我县企业的组织形式和经济结构发生了根本性的变化，非国有经济占据了主导地位，现有的企业经营管理人才队伍远不能满足改制后企业发展的需要，加之由于历史的原因，我县同国内其他同等县市相比经营管理人才基础比较薄弱，无论

人才规模和人才质量，都相对滞后，人才结构不合理，人才资源市场化配置程度不高，人才工作氛围欠佳，在人才选拔、培养、使用和流动等方面同国内先进城市相比仍存在一定的差距，企业经营管理人才配置存在滞后现象。

（一）主要问题

1、整体素质不高。企业经营管理人才中，大专以上学历人数仅为总量的20％左右，中专及其以下学历占到80％以上，具有高级、中级、初级技术职称人数不足职工总量的3％；既懂企业管理、财务营销，又懂进出口贸易以及科技法律知识的复合型企业管理人才尚不足总量的1％。

2、职业经营管理人才相当匮乏。与全国各地情况相似，职业经理人才缺乏是我县企业目前的一个突出问题。目前我县企业经营管理人员多数是从原国有、集体企业来，民营、私企经营管理者大多是家族成员，基本上是土生土长的，从外面引进的数量相对很少。本土人才虽有适应本土人文环境和自然环境的优势，但弱点也相当明显：视野往往不够开阔，有井底之蛙之嫌；缺乏活力和创新精神；存在小富即安思想，企业难以做大。他们往往缺乏职业经理人所特有的拼搏精神和创新精神，不具备职业经理人所具有的知识、能力结构，也不具备职业经理人应有的职业道德和修养。

（二）原因分析

1、对企业经营管理人才的重要作用认识不足

近几年，我县对人才工作越来越重视，关心尊重企业家氛围逐渐形成，但是思想不够解放，对培养选拔企业经营管理人才缺乏战略眼光，从当前工作需要考虑多，从长远发展考虑少；从维持现状考虑多，从开拓进取上考虑少。培养人才的投入仍然有限，舍不得花大钱引进人才，舍不得花本钱留住人才，致使企业经营管理人才难以壮大成长。

2、企业经营管理人才机制不健全

选拔任用单一，家族任命制，没有真正形成市场。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我县没有一家正规的企业经营中高层管理人才培训中介机构，有的企业举办内部培训主要是面对企业基层员工和底层管理人员。企业中高层的专业培训目前仍以高校深造、学习考察等外部培训为主。由于没有针对企业经营管理人才队伍的现状和经济发展的需求开展培训工作，很大程度上制约了经管人才整体素质提高。

3、企业运作的内外环境不优

一是企业内部管理体系不健全。没有完全按市场经济规律运作，对人才的标准、使用、管理机制都存在着缺陷，企业大多是家族式管理，制约着对优秀人才的吸引力。部分企业生产经营业绩平平，没有自身特色，对人才不具有较高的吸引力和竞争力。企业经营管理人才的效绩与回报不相称，干出了实绩得不到应有的回报，严重挫伤了他们的积极主动性。

二是政策配套措施不完善。首先，对我县当前亟需的高学历、高职称且有实际工作能力的经营管理人才来连工作，没有更加优惠的措施，使得中高级经管人才引不来，即使来了也留不住。其次，传统的薪酬激励已不能完全满足企业高级经营管理人员需求。股票期权、智力资本参与分配等新的分配形式已被发达国家广泛采用并取得较好的效果，虽然我县在此方面也作了初步探索，但我国政策和法律还存在滞后性，加上企业内部治理结构的不健全、缺乏有效的考核与约束机制，使具体操作遇到很多政策性障碍，急需得到解决。

三是载体支撑不强。高层企业经营管理人才需要一定的工作氛围，这方面往往易被很多企业所忽视。除了政策法规、激励机制、福利待遇等保障以外，还要有良好信息环境、人文环境，但这正是我县的软肋。

三、进一步加强我市企业经营管理人才队伍建设的几点建议

（一）解放思想

企业经营管理人才建设是我实施“工业大县”战略的基础，是推进我县经济和社会事业发展的关键举措，是我县工业实现转型跨越的迫切需要。企业经营管理人才作为企业的领头军，将成为企业经济发展的决定性因素。牢固树立人才资源是第一资源的观念，只有拥有一支数量充足、素质优良的企业经营管理人才队伍，才能带动我县企业经济的飞速发展。因此，我们要进一步在全社会营造尊重知识、尊重人才、尊重创业的社会氛围，完善各种规章制度，健全企业经营管理者的使用、培养、激励、监督约束等机制。真正让企业经营管理者人才评价推荐中心发挥市场化配置作用，加强企业经营管理者人才市场的投入力度。

（二）加强制度建设

随着形势和任务的变化，必须始终坚持与时俱进和开拓创新，把进一步加强和改进企业经营管理人才队伍建设的重点放在以下六个方面上

1、完善培养机制。加大企业经营管理人才培养力度，全面提高企业经营者队伍的素质，增强其驾驭市场经济的能力。要结合实际，不断改进培训内容和方法，借鉴国外先进的教学模式，组织企业经营管理者特别是国有大中型企业高级管理人员学习现代管理知识和先进管理经验，不断提高企业经营者的管理水平和领导企业参加国际竞争的能力。要十分重视企业经营者后备人才的培训工作，积极创造条件，通过多种渠道，加强企业家后备人才的培养。

2、完善激励机制。要建立精神激励与物质激励相结合，以精神激励为主导的激励机制，实行精神激励、物质激励、自我激励三结合。这是激发企业经营者自觉追求更高的奋斗目标，实现自身智慧和创造力的有效

3、扩大保障机制。要切实解决引进人才的后顾之忧。对从外地因流动而辞职的人才，按程序恢复其原有身份；积极做好配偶的安置工作；优先优惠安排引进人才的住房；教育部门要及时安排引进人才的子女到教学较好的学校就读，有关学校不得收取择校费等政府规定以外的费用。

（三）优化环境

以制度化建设为保证，尽快形成一套立足实际，促进我县企业经营管理人才汇聚的机制，努力做到用事业造就人才，用环境聚集人才，用制度激励人才，用法规保障人才。

1、树立良好的社会舆论。要象改善投资软环境那样重视人才环境的建设，在全县上下形成良好的社会舆论环境。努力营造“尊重知识，尊重人才”的社会氛围。通过每年表扬优秀企业管理人才，大力宣传优秀人才典型事例，树立榜样，增强人才的荣誉感和责任感。通过多种形式，欢迎社会各界对开发我县企业经营管理人才资源献计献策，努力为全市的企业经营管理人才建设营造良好的舆论环境。

2、完善人文环境。大力宣传企业经营管理者的业绩，以表彰先进、鞭策后进，在全县形成崇尚企业经营管理者职业、重视企业经营管理人才价值的社会氛围。提高市民综合素质，提高城市品位，打造完善的人文环境，组织开展优秀企业家和优秀企业管理者的评选表彰活动，并授予荣誉称号。

**第五篇：加强企业经营管理人才队伍建设**

坚持党管人才加强企业经营管理人才队伍建设

来源：指导小组 作者： 发布时间：2024-07-16

2024年是全面贯彻党的十六大精神的第一年，是抓住机遇、加快发展、向着率先基本实现现代化目标迈进的重要一年，也是集团公司战略结构调整和昊华公司初创发展十分关键的一年。最近，中央组织工作会议提出了“党管人才”的新要求，这对党的工作提出的要求更高了，工作的范围更大了，任务也更艰巨了。我们清醒的认识到，要想抓好人才队伍建设这一系统工程，就必须按照党管人才的要求，努力营造优秀人才脱颖而出的良好环境，形成充满活力的用人机制，把优秀人才集聚到企业中来。下面就大安山矿党委在加强经营管理人才队伍建设工作上的一些做法向大家做一汇报。

一、认清形势、抓住机遇，解放思想、转变观念，加强经营管理人才队伍建设

在充分认识企业面临的外部环境和内部优劣势的基础上，大安山矿党委解放思想，转变观念，狠抓人才开发工作中的龙头——经营管理人才队伍建设，用市场化的运作手段去建设经营管理人才队伍，初步形成了适应市场经济要求的选人用人机制。在选人用人方式上，改变单一的任用模式，加大市场化配置力度。通过引进竞争机制，拓宽视野，积极探索新的选人用人方式，把组织提名、民主推荐、个人自荐结合起来。改变由“少数人选人”、“在少数人中选

人”的传统做法，变“伯乐相马”为“赛场选马”。仅去年我矿就对9名矿级管理人员，49名行政中级管理人员进行考核并重新续聘，新选拔聘用副总以上管理人员5名，平均年龄36岁，其中4名有高级工程师职称。同时，我们还对5名中级管理人员进行了“诫免谈话”，对1名中级管理人员予以解聘，对中层行政副职的11个岗位进行公开竞聘。

二、建立健全有效的激励机制，推进经营管理人才队伍建设

为激励引导人才实现预定的奋斗目标，充分把握并深入挖掘人的潜能，调动人的主观能动性、积极性和创造性，推动企业经营管理工作的开展。大安山矿党委在人才政策上，坚持“先安居、后乐业”的原则，力所能及地为人才解决生活中的问题。近年来，我们一方面坚持做到从生活上关心，解决了优秀管理人才家属农转非7户，夫妻两地分居9户，协调、安置随迁子女入学入托及随迁家属就业12人。对优秀经营管理人才进行购房贴息贷款，共发放无息贷款

55万元。另一方面，为激励经营管理人才发挥作用，体现向知识、技术、管理、生产要素倾斜的分配政策，积极探索经营管理者新的分配方式，实行了学历、职称、职务津贴制度，大学学历津贴500元，大中专学历津贴300元；高级职称500元，中级职称350元，初级职称150元；信息津贴50元；职务贴分别为300—700元。

三、围绕结构调整，大力选拔培养优秀青年管理人才

为加大对优秀青年管理人才选拔培养的力度，首先，在2024年的三项制度改革中，矿党委进一步明确了选拔优秀青年管理人才，改善班子结构的具体方案和落实措施。在对经营管理人才队伍的战略性调整中，重点抓住“六八式”、“七九式”的大学本科以上学历的青年知识分子，并进行了几次大范围的摸底调查，对一些青年、业务技术骨干进行重点考察。建立健全了矿级、中级后备管理人才库，将优秀青年管理人员补充到后备领导人员队伍中，每年进行一次动态调整，使人才储备成为有进有出的一池“活水”，保持一定常数。其次，从源头抓起，根据行业特点吸引专业对口应届大学毕业生，充实储备人才队伍。近几年间，我矿每年都招收10名以上大中专毕业生，并从中选出优秀的大中专毕业生进行重点跟踪培养，以扩大人才储备。三是大胆启用一批优秀青年管理人员进入领导岗位，建立青年经营管理者队伍群体。近几年间，我矿共有4名大学毕业生被提拔到矿级领导岗位，经过充实调整，现矿领导班子平均年龄40.71岁，大专以上学历占61.1%。同时，有31名大中专毕业生被提拔到中级管理岗位。今年，矿党委又对矿岩石二段、矿工会、团委等单位的班子进行整体调整，又使一批青年管理人员走上了领导岗位。四是量才使用、用塑并举。把人才吸引进来后，积极为他们创造条件，放在最合适的岗位，最大限度地发挥他们的经验与才能。原销售公司副总经理韩秀会擅长计算机应用与管理，针对他的这一特长，矿党委安排其到信息中心担任领导工作，在他和其他同志的共同努力下，大安山矿的信息网络化工程得到了进一步的完善，办公自动化水平有了很大提高。矿党委在用人的同时，还不忘塑人为才，对有潜能的人，给他们机会，在重要的岗位、重要的工作上，让他们承担重任，充分发挥潜能。现任矿办公室主任王昱、财务科副科长曹冬梅都是2024年进矿的大学生，由于

他们在原来的岗位上表现突出、能力较强，被选聘为中级管理人员。虽然步入工作岗位不久，但通过压担子和自身的努力，很快就能成长起来，独挡一面。

四、建立全方位的经营管理人才培训体系，提高经营管理人才素质

建设一个学习型的团队组织，培育出一支高素质、适应企业发展需要的经营管理人才队伍是大安山矿党委努力的方向。这就需要培养一批人、一层人，要把培养优秀经营管理人才象“抓生产、抓市场”那样抓紧抓好，做到有计划、有目标、有制度、有措施，不断加大经营管理人才的培训力度。一是深造培养。98年以来，共有6名矿级领导人员参加研究生课程班学习深造；16名管理人员参加了大学和大专学历教育；26名经营管理人员参加中青年管理人员培训班；288名管理人员参加了中、高级工商管理培训班的学习。二是进行交流培训。矿党委着眼于全矿范围内优秀人才的合理流动和优化配置，立足于横向交流，寻求青年管理人员早出人才、快出人才的途径，近几年来，共有56名优秀中青年管理人员在矿内进行定向交流培养。三是以着力提高经营管理人才驾驭市场、参与竞争的能力为重点，通过外请教师讲课、外出考察学习、校企联合办学等方式，进行企业经营管理、WTO基本规则、公司法、国际贸易等相关知识的培训。

五、发挥老职工“传”、“帮”、“带”的作用，加快优秀青年管理人才成长步伐大安山矿党委充分肯定老职工在企业创业中发挥的作用，适应新形势的需要，结合外聘、返聘等新型用工形式，重点返聘紧缺经营管理人才，并且在机构和人员设置上充分考虑新老搭配，使青年管理人才尽快走入成熟期。现我矿共有返聘人员 4人，分布在工资管理、材料管理、煤质管理等重要岗位上，他们经验丰富，敬业精神强，并能努力协助和带领青年管理人员学习业务知识和管理经验，使一批青年管理人员尽快成长起来。他们的返聘也成为我矿经营管理人才队伍建设的一道独特的风景线。

总之，经过几年的努力，大安山矿已经初步形成了一支政治素质好，年富力强，有开拓创新精神和发展潜力的经营管理人才队伍，但随着社会的不断进

步和企业的不断发展，我们还要继续探索和尝试加强企业经营管理人才队伍建设的新机制、新方法、新举措，按照“党管人才”的要求，做好人才队伍建设工作，促进企业跨越式发展。

加强企业干部队伍建设的实施对策

第一，因事设岗、定编定职，制定系统的岗位标准。根据各部室、子（分）公司的大小，各工作岗位的性质、特点、工作量、业务技术等实际，制定出该部门、该岗位干部职数以及道德品质、业务技能、胜任能力等要求或标准，尔后切实按照标准选人，对号入座，形成制度，认真执行。

第二，广辟途径，提高素质．对在职干部，一方面通过举办培训班等形式，抓好基础培训和继续教育，使之系统地接受现代化管理教育；另一方面要选拔有深造价值的优秀干部到有关院校进行中短期培训，使之受到深层次、高层次教育，使其全面发展。

第三，培训后备干部，要排列第二、第三梯队干部，通过多种形式，有计划地进行培训和锻炼，鼓励他们在实际工作中早成才、成好才。

第四，任人唯贤、公开招标、择优聘用。以认人为贤为指导原则，择优聘用，使之人适其职，职适其人。

第五，强化职能作用，管好用好干部，完善干部管理和考核制度。对被聘干部进行德、能、勤、绩的综合考察考核，并将考察考核情况及时向有关领导和部门反馈，对被聘干部提出撤免、升迁、调换的建议，从而确保干部队伍的素质不断提高。

第六，允许干部合理流动，建立健全各种干部、各类人才的档案。提供培养建议，确保干部和各类人才的合理流动。

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