# \*\*区重点行业人才队伍建设调研报告

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2024-06-22

*第一篇：\*\*区重点行业人才队伍建设调研报告\*\*区重点行业人才队伍建设调研报告——支柱产业人才队伍建设专题调研\*\*区经济贸易局调研组工业经济是我区财政收入的重要支柱和城乡居民收入的重要来源，工业经济的发展关系到我区社会稳定和各项社会事业发展...*

**第一篇：\*\*区重点行业人才队伍建设调研报告**

\*\*区重点行业人才队伍建设调研报告——支柱产业人才队伍建设专题调研\*\*区经济贸易局调研组工业经济是我区财政收入的重要支柱和城乡居民收入的重要来源，工业经济的发展关系到我区社会稳定和各项社会事业发展的大局。只有大力抓好工业经济，才能实现跨越式发展，努力实现两个率先，才能牢牢确立我区在苏南经济板块中第一集团军的地位，才能真正把“三个代表”重要思想落到实处，实现富民强区的宏伟目标。发展经济，人才是关键，产业人才队伍对我区的工业经济发展起着至关重要的作用。电子信息、机械冶金、化工新材料、纺织四大行业经济总量占我区整个工业经济的80%以上，是我区的经济支柱产业，并且是我区人才较为集中的行业。目前，我们对这四个行业的人才队伍建设情况进行的调研，现将有关情况报告如下：

一、我区支柱产业人才队伍建设的现状随着经济全球化趋势的日益加剧和知识经济时代的到来，人才已成为经济发展的决定因素，我区各级政府和各类企业对人才队伍建设的重视程度日益提高，人才队伍不断壮大，主要表现在以下几个方面：

1、政府扶持力度加大，人才政策环境不断优化。我区各级政府和社会各界十分重视人才队伍建设，在引进培养和充分发挥人才作用等方面采取了一系列措施和办法。近年来，区委区政府先后出台了人才开发、人才引进的一系列文件和政策措施，对引进人才在户籍管理、子女就学、养老保险等方面进行政策倾斜，营造人才流动的宽松环境，在政府的大力倡导下，人才的柔性流动机制逐步形成。特别是《关于加快构建教育、卫生、电子信息、机械冶金、化工新材料、纺织、建筑、农业八大人才高峰的实施意见》（武政发[2024]70号）文件的制订，明确了我区十五期间构建八大行业人才高峰的目标，全区上下对人才意识的重视程度得到空前提高，加强人才环境建设已成为全社会的共识。良好的创业环境、优惠的政策环境、鼓励创新、宽容失败的人文环境正在我区形成。

2、用人单位主体地位日益突出，引才育才用才机制逐步形成。在政府的大力倡导和市场竞争的压力之下，引进和培养人才已成为企业谋求生存和发展的自身需要。企业在实践中，探索形成了引进人才和引进智力、资金有机结合的多种方式和途径，如“项目招标”—通过新品开发或技术改造项目的公开招标实现引资和引智相结合；“技术入股”—专业技术人员以其技术入股企业，从而吸引和留住人才；“筑巢引凤”—建设企业“一站两中心”，为专业技术人才发挥才能提供良好的条件；“中介作媒”—通过区人才交流中心代理人事管理和人才招聘等。这些办法切合企业实际，在实践中取得了良好的效果。为了留住人改造才和用好人才，许多企业采用岗位工资、项目提成、股权奖励等多种方式搞活分配激励机制，提高对企业有突出贡献的各类专业技术人才的收入分配水平。另一方面，积极输送专业技术人员参加高层次培训，提高和更新现有人才的知识水平；对德才兼备的优秀年轻专业技术人才委以重任，高学历、年轻化的专业人才已经在许多企业的经营管理、新品开发、市场营销等关键岗位上发挥了主力军作用。

3、人才队伍总量逐步增加，素质不断提高。由于政府的扶持和企业的重视，我区的人才环境已日益完善，四大行业的人才总量得到了较大幅度的增长，接受调查的3429家企业拥有各类专业技术人员20393人，则全区企业的各类专业技术人员总数应在2.5万人左右。近几年来，企业拥有的各类专业技术人才以每年4.8%左右的速度递增，各类专业技术人才占职工总数的比重也逐年增加，如机械冶金行业专业技术人才占职工总数的比重由1999年的10.2%提升到目前的14.6%，电子信息行业专业技术人员占职工总数的比重由1999年的11.7%提升到目前的16.6%，反映出我区产业职工队伍素质有了显著的提高。人才状况的改善不仅有量的增加，更有质的提高，主要表现在人才队伍的学历层次和专业技术职称层次的提高和年龄结构的优化。接受调查企业的各类专业技术人员和管理人员中，硕士研究生以上学历有61人，占0.3%；本科学历有1290人，占26.3%；大专学历有2814人，占13.6%；高级职称有271人，占1.3%；中级职称有1210人，占5.9%；初级职称有4655人，占22.8%。大专以上学历、中级以上职称人才的总量和比重都有所提高。从年龄结构看，四大行业45岁以下的专业技术人员和管理人员已占到65.8%，呈现出青年人才队伍不断壮大、青年骨干挑大梁的可喜局面。

二、我区支柱产业人才队伍建设存在的主要问题通过调研，我们认识到，近年来在四大行业人才队伍建设方面虽然取得了较大的成绩，但尚存在一些问题和不足，主要有以下几个方面：

1、专业技术人才特别是高层次人才和新兴专业人才依然相对不足，难以满足经济发展的需要。高层次的专业技术人才供求矛盾仍然突出，企业科研生产所需的大量专业技术人才的引进仍受到许多因素的制约，例如：(1)、受交通地理因素影响，引进和留住人才缺乏区位优势。我区与常州几十年同城，以至于我区城市化进程相对滞后，特别是乡镇的城镇化建设同发达地区还存在较大差距，各项社会配套设施相对匮乏，引进的人才难以参加必要的社会活动，难以获得进一

步自我提高和发展的途径。(2)、用人单位(企业)缺乏足够的对人才的吸引力。企业是各类产业人才施展才能的舞台，但是我们在调研中发现，经营状况一般的原区属企业普遍反映，近两年来本科生很难招到，尤其是招不到名牌大学的毕业生，高素质、高学历人才严重匮乏。目前大学生的择业观念、就业取向已发生很大的变化，一般都将收入水平、发展和稳定状况作为重要因素，一般性的工业企业难以成为大学毕业生的首选。一些在乡镇企业工作的专业技术人才则抱怨培训机会少，专业技术人才自我发展条件差。(3)、分配机制不活、工资偏低。由于种种原因，我区企业的工资水平同上海、无锡、苏州存在较大的差别，对于各种人才资源来说，在现有的市场经济条件下，更高的工资待遇无疑具有更大的诱惑。面临人才的竞争，企业若以高薪招进人才，则企业内部现有的技术人才容易产生不稳定情绪，若拿不出更优越的条件，一些高级人才和一些新兴专业人才很难引进来。一些专业技术人才和大学毕业生即使引进来后也不易安心工作，人才流失严重。在我区的一些乡镇企业，好不容易花高薪引进一些外地的专业技术人员，但其后由于交通不便、婚恋家庭以及继续教育等方面的困难而呆了一两年就远走高飞了。(4)、政府出台的优惠政策还不能更有效地促进高层次人才的集聚。人才流动还受到计划经济时代一些老的政策的限制，我区一些政策上对引进人才上还存在一定的门槛，例如养老保险等方面。

2、经营管理人员队伍综合实力不强，相当一部分企业家缺乏战略眼光，缺乏现代企业运作应具备的专业知识。从总体上看，我区企业家人才队伍建设还不能适应经济发展的要求，理论功底扎实、管理能力高超、国际视野开阔、实践经验丰富、经营业绩卓著的企业家数量不多，企业经营者队伍的整体素质有待提高。从我们这次调研的情况来看，只有少数企业推行了职业经理人和现代企业制度等一些现代经营管理的理念；而更多的销售500万元以上的规模企业则仍然实行传统的管理模式和传统的产品推销方式，资本运作和市场营销策划等现代经营管理理念尚未推开；绝大部分的中小企业仍以家族式经营为主，没有考虑到企业的长远发展规划，很少考虑通过引进一些经营管理人才来管理和发展企业。大部分企业引进人才时仅考虑专业技术人才，而轻视了管理人才的引进和培养。因此，如再不切实重视经营管理人才队伍建设，我们有相当数量的企业要谋划更长远的发展将会缺乏后劲，经营管理人才的缺乏将成为影响我区经济跨越式发展的制约因素之一。

3、各类职业技术人才短缺，现有人才培养模式有待改进。谈及人才，人们往往有一种误解，认为只有高、精、尖的专业技术人才才是人才。但事实上，即使是最富创造性的发明、最先进的设计，也只有经过高素质的技术工人的手才能最终变成完美的产品。随着我区现代制造业基地建设步伐的加快，各类职业技术人才需求大量增加。职业技术人才的紧缺程度已远远超过了一般的专业技术人员。一是观念问题，受传统择业观念的影响，仍然有不少人轻视职业技术教育，不愿当一线技术工人。二是职业技术教育办学机制不够灵活，与企业生产实际的结合度有待于进一步提高，学校、企业之间在专业设置、课程安排、教学方式、实习培训等方面都有加强合作的要求，但由于受体制、观念等因素的影响，尚未建立起完善有效的信息沟通、合作办学的途径和方式。

三、进一步加强支柱产业人才队伍建设的对策措施根据武政办发[2024]70号文件，明确了我区支柱产业在“十五”期间人才队伍建设的总体目标是：加大四大行业人才资源开发力度，使四大行业人才资源总量以高于其他行业的速度稳步增长，质量显著提高，结构明显改善，效益不断增强。“十五”期间，在四大行业聚集起具有一定规模、综合实力较强、在常州地区处于领先地位的高层次人才群体（包括专业技术人才群体和经营管理人才群体），形成我区产业人才高峰。到2024年，四大行业人才资源总量争取达到3万人规模，年均递增5%以上，其中高层次人才争取达到1000人，年均递增14%以上。根据这次调查的现状，同目标任务之间还存在较大的差距，要实现这一目标还存在较大的困难。为了实现区委提出的“武进要做‘两个率先’的先行区，三年再造一个新武进”的宏伟目标，必须坚定加紧人才队建设的信心和决心，实行“经济发展、人才先行”的方针，确保经济发展拥有足够的人才保障。通过调研，我们认为应从以下几个方面做好工作：

1、进一步做好专业技术人才特别是高层次人才和新兴专业人才的引进和培养。（1）、充分认识人才队伍建设的重要性，营造良好的人才环境、大力引进各类人才。加快现代制造业基地建设是我区经济发展的立足点，没有一支宏大的高素质的产业人才群体，就不可能有高度发达的现代产业。我区应把工业企业人才队伍建设作为整个人才队伍建设的重中之重，结合我区实际情况，大力引进高层次管理人才、专业技术人才、职业技术人才以及各类紧缺人才，营造产业人才集聚效应。（2）、创新和完善现有分配制度、激励机制，确立人才资源通过市场配置的主体地位。要遵循市场规律，发挥市场机制在人才资源配置中的基础作用，遵循价值规律，按市场价位合理确定专业技术人员的工资水平，遵循效率优先、兼顾公平的原则，建立以业绩考核为基础的薪酬体系，提高专业技术人员的分配水平。进一步完善技术入股等要素分配办法，实现多种分配激励措施的优化组合。（3）、大力实施高层次人才重点培养工程，进一步加强人才培养和继续教育的力度，要认真做好省“333”工程、常州市“831”工程和我区“515”工程后备人才培养工作，电子信息业认真实施“IT高层次人才工程”，机械冶金行业实“四个5工程”和“1252工程”，化工新材料行业实施“产学研联合人才开发工程”，纺织行业实施“3521人才开发工程”。确保四大行业有足够的人才满足经济发展的需要。要进一步加强人才培养和继续教育的力度，大力倡导学习型企业活动，全面推行以提高业务素质和创新能力为主要目标的专业技术人员继续教育制度，重点培养有发展前途的中高级人才。可以根据行业发展需求举办高层次人才研修班，邀请企业界知名人人士作专题讲座，鼓励现有人才通过各种途径提高

**第二篇：\*\*区重点行业人才队伍建设调研报告**

业内部现有的技术人才容易产生不稳定情绪，若拿不出更优越的条件，一些高级人才和一些新兴专业人才很难引进来。一些专业技术人才和大学毕业生即使引进来后也不易安心工作，人才流失严重。在我区的一些乡镇企业，好不容易花高薪引进一些外地的专业技术人员，但其后由于交通不便、婚恋家庭以及继续教育等方面的困难而呆了一两年就远走高飞了。(4)、政府出台的优惠政策还不能更有效地促进高层次人才的集聚。人才流动还受到计划经济时代一些老的政策的限制，我区一些政策上对引进人才上还存在一定的门槛，例如养老保险等方面。

2、经营管理人员队伍综合实力不强，相当一部分企业家缺乏战略眼光，缺乏现代企业运作应具备的专业知识。从总体上看，我区企业家人才队伍建设还不能适应经济发展的要求，理论功底扎实、管理能力高超、国际视野开阔、实践经验丰富、经营业绩卓著的企业家数量不多，企业经营者队伍的整体素质有待提高。从我们这次调研的情况来看，只有少数企业推行了职业经理人和现代企业制度等一些现代经营管理的理念；而更多的销售500万元以上的规模企业则仍然实行传统的管理模式和传统的产品推销方式，资本运作和市场营销策划等现代经营管理理念尚未推开；绝大部分的中小企业仍以家族式经营为主，没有考虑到企业的长远发展规划，很少考虑通过引进一些经营管理人才来管理和发展企业。大部分企业引进人才时仅考虑专业技术人才，而轻视了管理人才的引进和培养。因此，如再不切实重视经营管理人才队伍建设，我们有相当数量的企业要谋划更长远的发展将会缺乏后劲，经营管理人才的缺乏将成为影响我区经济跨越式发展的制约因素之一。

3、各类职业技术人才短缺，现有人才培养模式有待改进。谈及人才，人们往往有一种误解，认为只有高、精、尖的专业技术人才才是人才。但事实上，即使是最富创造性的发明、最先进的设计，也只有经过高素质的技术工人的手才能最终变成完美的产品。随着我区现代制造业基地建设步伐的加快，各类职业技术人才需求大量增加。职业技术人才的紧缺程度已远远超过了一般的专业技术人员。一是观念问题，受传统择业观念的影响，仍然有不少人轻视职业技术教育，不愿当一线技术工人。二是职业技术教育办学机制不够灵活，与企业生产实际的结合度有待于进一步提高，学校、企业之间在专业设置、课程安排、教学方式、实习培训等方面都有加强合作的要求，但由于受体制、观念等因素的影响，尚未建立起完善有效的信息沟通、合作办学的途径和方式。

三、进一步加强支柱产业人才队伍建设的对策措施

根据武政办发[2024]70号文件，明确了我区支柱产业在“十五”期间人才队伍建设的总体目标是：加大四大行业人才资源开发力度，使四大行业人才资源总量以高于其他行业的速度稳步增长，质量显著提高，结构明显改善，效益不断增强。“十五”期间，在四大行业聚集起具有一定规模、综合实力较强、在常州地区处于领先地位的高层次人才群体（包括专业技术人才群体和经营管理人才群体），形成我区产业人才高峰。到2024年，四大行业人才资源总量争取达到3万人规模，年均递增5%以上，其中高层次人才争取达到1000人，年均递增14%以上。根据这次调查的现状，同目标任务之间还存在较大的差距，要实现这一目标还存在较大的困难。为了实现区委提出的“武进要做‘两个率先’的先行区，三年再造一个新武进”的宏伟目标，必须坚定加紧人才队建设的信心和决心，实行“经济发展、人才先行”的方针，确保经济发展拥有足够的人才保障。通过调研，我们认为应从以下几个方面做好工作：

1、进一步做好专业技术人才特别是高层次人才和新兴专业人才的引进和培养。

（1）、充分认识人才队伍建设的重要性，营造良好的人才环境、大力引进各类人才。加快现代制造业基地建设是我区经济发展的立足点，没有一支宏大的高素质的产业人才群体，就不可能有高度发达的现代产业。我区应把工业企业人才队伍建设作为整个人才队伍建设的重中之重，结合我区实际情况，大力引进高层次管理人才、专业技术人才、职业技术人才以及各类紧缺人才，营造产业人才集聚效应。

（2）、创新和完善现有分配制度、激励机制，确立人才资源通过市场配置的主体地位。要遵循市场规律，发挥市场机制在人才资源配置中的基础作用，遵循价值规律，按市场价位合理确定专业技术人员的工资水平，遵循效率优先、兼顾公平的原则，建立以业绩考核为基础的薪酬体系，提高专业技术人员的分配水平。进一步完善技术入股等要素分配办法，实现多种分配激励措施的优化组合。

（3）、大力实施高层次人才重点培养工程，进一步加强人才培养和继续教育的力度，要认真做好拾333”工程、常州市“831”工程和我区“515”工程后备人才培养工作，电子信息业认真实施“IT高层次人才工程”，机械冶金行业实“四个5工程”和“1252工程”，化工新材料行业实施“产学研联合人才开发工程”，纺织行业实施“3521人才开发工程”。确保四大行业有足够的人才满足经济发展的需要。要进一步加强人才培养和继续教育的力度，大力倡导学习型企业活动，全面推行以提高业务素质和创新能力为主要目标的专业技术人员继续教育制度，重点培养有发展前途的中高级人才。可以根据行业发展需求举办高层次人才研修班，邀请企业界知名人人士作专题讲座，鼓励现有人才通过各种途径提高学历层次、提高专业技术水平。

2、转变观念，营造环境，大力扶持、培养和引进经营管理人才。

（1）、调整完善企业经营环境和人才政策，营造有利于经营管理人才发展的良好平台。要使经营管理人才在武进确实能有所作为，要使其感觉到在武进更能发挥其作用，能成就更大的事业；要制定更加优惠的创业政策，吸引和鼓励优秀企业经营人才和海外留学归国人才到我区创业；要为企业经营管理者创造良好的工作环境和生活环境，关心他们的生活，帮助他们解决工作中的困难和问题，建立和完善联系制度，为他们提供优质服务；在全社会范围内倡导

企业家精神，树立企业家的崇高形象，形成人人尊重企业经营管理人才，处处爱护企业经营管理人才的社会环境，为优秀企业经营管理人才的脱颖而出提供良好的环境基矗

（2）、加强对企业经营管理后备人才队伍的引进和选拔培养。企业经营管理者队伍是动态的、不断变化的，一些素质不高、不适应要求的人员会不断被淘汰，而一些优秀人才也将随着机制的完善而不断脱颖而出。但优秀人才的涌现需要有一支庞大的后备队伍作支撑。因此，加强对后备人才的选拔培养是加强企业经营管理者队伍建设的重要内容。一方面充分发挥人才市场选人的优势，扩大选人视野，把那些素质较好、潜力较大、市场需要的具有专业知识的人才选拔出来；另一方面树立人才培养投入是最具有经济和社会综合效益的生产性投入，是收益最大的投入的观念，加大资金投入力度，加强对企业后备人才队伍的系统培训，通过开办MBA等各类研究生班、送高等院校深造等多种形式，促进企业后备人才的成长。

（3）、加大培训工作力度，全面提高经营管理人才素质。加大现有经营管理人员的培训，提高其经营管理能力，切实改变一些企业家族式经营、家长式管理的状况，全面推行产权明晰、管理科学的现代企业制度。

3、利用优势，加大力度，吸引高素质职业技术人才。

我们要抓装大学城”建在武进城区的机遇，进一步加强职业技术教育，利用这一优势，为我区培养和输送适应企业需要的高素质的应用型职业技术人才。政府相关部门要发挥宏观协调职能，定期和不定期组织企业和学校间的合作，明确对我区职业技术教育的发展方向、人才培养的类型和方式，建立企业、学校、政府三方面联系机制，加强信息沟通和校企合作，提高职业技术人才培养的针对性、有效性。

**第三篇：\*\*区重点行业人才队伍建设调研报告**

\*\*区重点行业人才队伍建设调研报告——支柱产业人才队伍建设专题调研\*\*区经济贸易局调研组工业经济是我区财政收入的重要支柱和城乡居民收入的重要来源，工业经济的发展关系到我区社会稳定和各项社会事业发展的大局。只有大力抓好工业经济，才能实现跨越式发展，努力实现两个率先，才能牢牢确立我区在苏南经济板块中第一集团军的地位，才能真正把“三个代

表”重要思想落到实处，实现富民强区的宏伟目标。发展经济，人才是关键，产业人才队伍对我区的工业经济发展起着至关重要的作用。电子信息、机械冶金、化工新材料、纺织四大行业经济总量占我区整个工业经济的80以上，是我区的经济支柱产业，并且是我区人才较为集中的行业。目前，我们对这四个行业的人才队伍建设情况进行的调研，现将有关情况报告如下：

一、我区支柱产业人才队伍建设的现状随着经济全球化趋势的日益加剧和知识经济时代的到来，人才已成为经济发展的决定因素，我区各级政府和各类企业对人才队伍建设的重视程度日益提高，人才队伍不断壮大，主要表现在以下几个方面：

1、政府扶持力度加大，人才政策环境不断优化。我区各级政府和社会各界十分重视人才队伍建设，在引进培养和充分发挥人才作用等方面采取了一系列措施和办法。近年来，区委区政府先后出台了人才开发、人才引进的一系列文件和政策措施，对引进人才在户籍管理、子女就学、养老保险等方面进行政策倾斜，营造人才流动的宽松环境，在政府的大力倡导下，人才的柔性流动机制逐步形成。特别是《关于加快构建教育、卫生、电子信息、机械冶金、化工新材料、纺织、建筑、农业八大人才高峰的实施意见》（武政发[2024]70号）文件的制订，明确了我区十五期间构建八大行业人才高峰的目标，全区上下对人才意识的重视程度得到空前提高，加强人才环境建设已成为全社会的共识。良好的创业环境、优惠的政策环境、鼓励创新、宽容失败的人文环境正在我区形成。

2、用人单位主体地位日益突出，引才育才用才机制逐步形成。在政府的大力倡导和市场竞争的压力之下，引进和培养人才已成为企业谋求生存和发展的自身需要。企业在实践中，探索形成了引进人才和引进智力、资金有机结合的多种方式和途径，如“项目招标”—通过新品开发或技术改造项目的公开招标实现引资和引智相结合；“技术入股”—专业技术人员以其技术入股企业，从而吸引和留住人才；“筑巢引凤”—建设企业“一站两中心”，为专业技术人才发挥才能提供良好的条件；“中介作媒”—通过区人才交流中心代理人事管理和人才招聘等。这些办法切合企业实际，在实践中取得了良好的效果。为了留住人改造才和用好人才，许多企业采用岗位工资、项目提成、股权奖励等多种方式搞活分配激励机制，提高对企业有突出贡献的各类专业技术人才的收入分配水平。另一方面，积极输送专业技术人员参加高层次培训，提高和更新现有人才的知识水平；对德才兼备的优秀年轻专业技术人才委以重任，高学历、年轻化的专业人才已经在许多企业的经营管理、新品开发、市场营销等关键岗位上发挥了主力军作用。

3、人才队伍总量逐步增加，素质不断提高。由于政府的扶持和企业的重视，我区的人才环境已日益完善，四大行业的人才总量得到了较大幅度的增长，接受调查的3429家企业拥有各类专业技术人员20393人，则全区企业的各类专业技术人员总数应在2.5万人左右。近几年来，企业拥有的各类专业技术人才以每年4.8左右的速度递增，各类专业技术人才占职工总数的比重也逐年增加，如机械冶金行业专业技术人才占职工总数的比重由1999年的10.2提升到目前的14.6，电子信息行业专业技术人员占职工总数的比重由1999年的11.7提升到目前的16.6，反映出我区产业职工队伍素质有了显著的提高。人才状况的改善不仅有量的增加，更有质的提高，主要表现在人才队伍的学历层次和专业技术职称层次的提高和年龄结构的优化。接受调查企业的各类专业技术人员和管理人员中，硕士研究生以上学历有61人，占0.3；本科学历有1290人，占26.3；大专学历有2814人，占13.6；高级职称有271人，占1.3；中级职称有1210人，占5.9；初级职称有4655人，占22.8。大专以上学历、中级以上职称人才的总量和比重都有所提高。从年龄结构看，四大行业45岁以下的专业技术人员和管理人员已占到65.8，呈现出青年人才队伍不断壮大、青年骨干挑大梁的可喜局面。

二、我区支柱产业人才队伍建设存在的主要问题通过调研，我们认识到，近年来在四大行业人才队伍建设方面虽然取得了较大的成绩，但尚存在一些问题和不足，主要有以下几个方面：

1、专业技术人才特别是高层次人才和新兴专业人才依然相对不足，难以满足经济发展的需要。高层次的专业技术人才供求矛盾仍然突出，企业科研生产所需的大量专业技术人才的引进仍受到许多因素的制约，例如：(1)、受交通地理因素影响，引进和留住人才缺乏区位优势。我区与常州几十年同城，以

至于我区城市化进程相对滞后，特别是乡镇的城镇化建设同发达地区还存在较大差距，各项社会配套设施相对匮乏，引进的人才难以参加必要的社会活动，难以获得进一步自我提高和发展的途径。(2)、用人单位(企业)缺乏足够的对人才的吸引力。企业是各类产业人才施展才能的舞台，但是我们在调研中发现，经营状况一般的原区属企业普遍反映，近两年来本科生很难招

到，尤其是招不到名牌大学的毕业生，高素质、高学历人才严重匮乏。目前大学生的择业观念、就业取向已发生很大的变化，一般都将收入水平、发展和稳定状况作为重要因素，一般性的工业企业难以成为大学毕业生的首选。一些在乡镇企业工作的专业技术人才则抱怨培训机会少，专业技术人才自我发展条件差。(3)、分配机制不活、工资偏低。由于种种原因，我区企业的工资水平同上海、无锡、苏州存在较大的差别，对于各种人才资源来说，在现有的市场经济条件下，更高的工资待遇无疑具有更大的诱惑。面临人才的竞争，企业若以高薪招进人才，则企业内部现有的技术人才容易产生不稳定情绪，若拿不出更优越的条件，一些高级人才和一些新兴专业人才很难引进来。一些专业技术人才和大学毕业生即使引进来后也不易安心工作，人才流失严重。在我区的一些乡镇企业，好不容易花高薪引进一些外地的专业技术人员，但其后由于交通不便、婚恋家庭以及继续教育等方面的困难而呆了一两年就远走高飞了。(4)、政府出台的优惠政策还不能更有效地促进高层次人才的集聚。人才流动还受到计划经济时代一些老的政策的限制，我区一些政策上对引进人才上还存在一定的门槛，例如养老保险等方面。

2、经营管理人员队伍综合实力不强，相当一部分企业家缺乏战略眼光，缺乏现代企业运作应具备的专业知识。从总体上看，我区企业家人才队伍建设还不能适应经济发展的要求，理论功底扎实、管理能力高超、国际视野开阔、实践经验丰富、经营业绩卓著的企业家数量不多，企业经营者队伍的整体素质有待提高。从我们这次调研的情况来看，只有少数企业推行了职业经理人和现代企业制度等一些现代经营管理的理念；而更多的销售500万元以上的规模企业则仍然实行传统的管理模式和传统的产品推销方式，资本运作和市场营销策划等现代经营管理理念尚未推开；绝大部分的中小企业仍以家族式经营为主，没有考虑到企业的长远发展规划，很少考虑通过引进一些经营管理人才来管理和发展企业。大部分企业引进人才时仅考虑专业技术人才，而轻视了管理人才的引进和培养。因此，如再不切实重视经营管理人才队伍建设，我们有相当数量的企业要谋划更长远的发展将会缺乏后劲，经营管理人才的缺乏将成为影响我区经济跨越式发展的制约因素之一。

3、各类职业技术人才短缺，现有人才培养模式有待改进。谈及人才，人们往往有一种误解，认为只有高、精、尖的专业技术人才才是人才。但事实上，即使是最富创造性的发明、最先进的设计，也只有经过高素质的技术工人的手才能最终变成完美的产品。随着我区现代制造业基地建设步伐的加快，各类职业技术人才需求大量增加。职业技术人才的紧缺程度已远远超过了一般的专业技术人员。一是观念问题，受传统择业观念的影响，仍然有不少人轻视职业技术教育，不愿当一线技术工人。二是职业技术教育办学机制不够灵活，与企业生产实际的结合度有待于进一步提高，学校、企业之间在专业设置、课程安排、教学方式、实习培训等方面都有加强合作的要求，但由于受体制、观念等因素的影响，尚未建立起完善有效的信息沟通、合作办学的途径和方式。

三、进一步加强支柱产业人才队伍建设的对策措施根据武政办发[2024]70号文件，明确了我区支柱产业在“十五”期间人才队伍建设的总体目标是：加大四大行业人才资源开发力度，使四大行业人才资源总量以高于其他行业的速度稳步增长，质量显著提高，结构明显改善，效益不断增强。“十五”期间，在四大行业聚集起具有一定规模、综合实力较强、在常州地区处于领先地位的高层次人才群体（包括专业技术人才群体和经营管理人才群体），形成我区产业人才高峰。到2024年，四大行业人才资源总量争取达到3万人规模，年均递增5以上，其中高层次人才争取达到1000人，年均递增14以上。根据这次调查的现状，同目标任务之间还存在较大的差距，要实现这一目标还存在较大的困难。为了实现区委提出的“武进要做‘两个率先’的先行区，三年再造一个新武进”的宏伟目标，必须坚定加紧人才队建设的信心和决心，实行“经济发展、人才先行”的方针，确保经济发展拥有足够的人才保障。通过调研，我们认为应从以下几个方面做好工作：

1、进一步做好专业技术人才特别是高层次人才和新兴专业人才的引进和培养。（1）、充分认识人才队伍建设的重要性，营造良好的人才环境、大力引进各类人才。加快现代制造业基地建设是我区经济发展的立足点，没有一支宏大的高素质的产业人才群体，就不可能有高度发达的现代产业。我区应把工业企业人才队伍建设作为整个人才队伍建设的重中之重，结合我区实际情况，大力引进高层次管理人才、专业技术人才、职业技术人才以及各类紧缺人才，营造产业人才集聚效应。（2）、创新和完善现有分配制度、激励机制，确立人才资源通过市场配置的主体地位。要遵循市场规律，发挥市场机制在人才资源配置中的基础作用，遵循价值规律，按市场价位合理确定专业技术人员的工资水平，遵循效率优先、兼顾公平的原则，建立以业绩考核为基础的薪酬体系，提高专业技术人员的分配水平。进一步完善技术入股等要素分配办法，实现多种分配激励措施的优化组合。（3）、大力实施高层次人才重点培养工程，进一步加强人才培养和继续教育的力度，要认真做好省“333”工程、常州市“831”工程和我区“515”工程后备人才培养工作，电子信息业认真实施“IT高层次人才工程”，机械冶金行业实“四个5工程”和“1252工程”，化工新材料行业实施“产学研联合人才开发工程”，纺织行业实施“3521人才开发工程”。确保四大行业有足够的人才满足经济发展的需要。要进一步加强人才培养和继续教育的力度，大力倡导学习型企业活动，全面推行以提高业务素质和创新能力为主要目标的专业技术人员继续教育制度，重点培养有发展前途的中高级人才。可以根据行业发展需求举办高层次人才研修班，邀请企业界知名人人士作专题讲座，鼓励现有人才通过各种途径提高学历层次、提高专业技术水平。

2、转变观念，营造环境，大力扶持、培养和引进经营管理人才。（1）、调整完善企业经营环境和人才政策，营造有利于经营管理人才发展的良好平台。要使经营管理人才在武进确实能有所作为，要使其感觉到在武进更能发挥其作用，能成就更大的事业；要制定更加优惠的创业政策，吸引和鼓励优秀企业经营人才和海外留学归国人才到我区创业；要为企业经营管理者创造良好的工作环境和生活环境，关心他们的生活，帮助他们解决工作中的困难和问题，建立和完善联系制度，为他们提供优质服务；在全社会范围内倡导企业家精神，树立企业家的崇高形象，形成人人尊重企业经营管理人才，处处爱护企业经营管理人才的社会环境，为优秀企业经营管理人才的脱颖而出提供良好的环境基础。（2）、加强对企业经营管理后备人才队伍的引进和选拔培养。企业经营管理者队伍是动态的、不断变化的，一些素质不高、不适应要求的人员会不断被淘汰，而一些优秀人才也将随着机制的完善而不断脱颖而出。但优秀人才的涌现需要有一支庞大的后备队伍作支撑。因此，加强对后备人才的选拔培养是加强企业经营管理者队伍建设的重要内容。一方面充分发挥人才市场选人的优势，扩大选人视野，把那些素质较好、潜力较大、市场需要的具有专业知识的人才选拔出来；另一方面树立人才培养投入是最具有经济和社会综合效益的生产性投入，是收益最大的投入的观念，加大资金投入力度，加强对企业后备人才队伍的系统培训，通过开办MBA等各类研究生班、送高等院校深造等多种形式，促进企业后备人才的成长。（3）、加大培训工作力度，全面提高经营管理人才素质。加大现有经营管理人员的培训，提高其经营管理能力，切实改变一些企业家族式经营、家长式管理的状况，全面推行产权明晰、管理科学的现代企业制度。

3、利用优势，加大力度，吸引高素质职业技术人才。我们要抓住“大学城”建在武进城区的机遇，进一步加强职业技术教育，利用这一优势，为我区培养和输送适应企业需要的高素质的应用型职业技术人才。政府相关部门要发挥宏观协调职能，定期和不定期组织企业和学校间的合作，明确对我区职业技术教育的发展方向、人才培养的类型和方式，建立企业、学校、政府三方面联系机制，加强信息沟通和校企合作，提高职业技术人才培养的针对性、有效性。

**第四篇：区重点行业人才队伍建设调研报告**

——支柱产业人才队伍建设专题调研

xx区经济贸易局调研组

工业经济是我区财政收入的重要支柱和城乡居民收入的重要来源，工业经济的发展关系到我区社会稳定和各项社会事业发展的大局。只有大力抓好工业经济，才能实现跨越式发展，努力实现两个率先，才能牢牢确立我区在苏南经济板块中第一集团军的地位，才能真正把“三个代表”重要思想落到实处，实现富民强区的宏伟目标。发展经济，人才是关键，产业人才队伍对我区的工业经济发展起着至关重要的作用。电子信息、机械冶金、化工新材料、纺织四大行业经济总量占我区整个工业经济的80%以上，是我区的经济支柱产业，并且是我区人才较为集中的行业。目前，我们对这四个行业的人才队伍建设情况进行的调研，现将有关情况报告如下：

一、我区支柱产业人才队伍建设的现状

随着经济全球化趋势的日益加剧和知识经济时代的到来，人才已成为经济发展的决定因素，我区各级政府和各类企业对人才队伍建设的重视程度日益提高，人才队伍不断壮大，主要表现在以下几个方面：

1、政府扶持力度加大，人才政策环境不断优化。我区各级政府和社会各界十分重视人才队伍建设，在引进培养和充分发挥人才作用等方面采取了一系列措施和办法。近年来，区委区政府先后出台了人才开发、人才引进的一系列文件和政策措施，对引进人才在户籍管理、子女就学、养老保险等方面进行政策倾斜，营造人才流动的宽松环境，在政府的大力倡导下，人才的柔性流动机制逐步形成。特别是《关于加快构建教育、卫生、电子信息、机械冶金、化工新材料、纺织、建筑、农业八大人才高峰的实施意见》(武政发[2024]70号)文件的制订，明确了我区”十五”期间构建八大行业人才高峰的目标，全区上下对人才意识的重视程度得到空前提高，加强人才环境建设已成为全社会的共识。良好的创业环境、优惠的政策环境、鼓励创新、宽容失败的人文环境正在我区形成。

2、用人单位主体地位日益突出，引才育才用才机制逐步形成。在政府的大力倡导和市场竞争的压力之下，引进和培养人才已成为企业谋求生存和发展的自身需要。企业在实践中，探索形成了引进人才和引进智力、资金有机结合的多种方式和途径，如“项目招标”—通过新品开发或技术改造项目的公开招标实现引资和引智相结合;“技术入股”—专业技术人员以其技术入股企业，从而吸引和留住人才;“筑巢引凤”—建设企业“一站两中心”，为专业技术人才发挥才能提供良好的条件;“中介作媒”—通过区人才交流中心代理人事管理和人才招聘等。这些办法切合企业实际，在实践中取得了良好的效果。为了留住人改造才和用好人才，许多企业采用岗位工资、项目提成、股权奖励等多种方式搞活分配激励机制，提高对企业有突出贡献的各类专业技术人才的收入分配水平。另一方面，积极输送专业技术人员参加高层次培训，提高和更新现有人才的知识水平;对德才兼备的优秀年轻专业技术人才委以重任，高学历、年轻化的专业人才已经在许多企业的经营管理、新品开发、市场营销等关键岗位上发挥了主力军作用。

3、人才队伍总量逐步增加，素质不断提高。由于政府的扶持和企业的重视，我区的人才环境已日益完善，四大行业的人才总量得到了较大幅度的增长，接受调查的3429家企业拥有各类专业技术人员20393人，则全区企业的各类专业技术人员总数应在2.5万人左右。近几年来，企业拥有的各类专业技术人才以每年4.8%左右的速度递增，各类专业技术人才占职工总数的比重也逐年增加，如机械冶金行业专业技术人才占职工总数的比重由1999年的10.2%提升到目前的14.6%，电子信息行业专业技术人员占职工总数的比重由1999年的11.7%提升到目前的16.6%，反映出我区产业职工队伍素质有了显著的提高。人才状况的改善不仅有量的增加，更有质的提高，主要表现在人才队伍的学历层次和专业技术职称层次的提高和年龄结构的优化。接受调查企业的各类专业技术人员和管理人员中，硕士研究生以上学历有61人，占0.3%;本科学历有1290人，占26.3%;大专学历有2814人，占13.6%;高级职称有271人，占1.3%;中级职称有1210人，占5.9%;初级职称有4655人，占22.8%。大专以上学历、中级以上职称人才的总量和比重都有所提高。从年龄结构看，四大行业45岁以下的专业技术人员和管理人员已占到65.8%，呈现出青年人才队伍不断壮大、青年骨干挑大梁的可喜局面。

二、我区支柱产业人才队伍建设存在的主要问题

通过调研，我们认识到，近年来在四大行业人才队伍建设方面虽然取得了较大的成绩，但尚存在一些问题和不足，主要有以下几个方面：

1、专业技术人才特别是高层次人才和新兴专业人才依然相对不足，难以满足经济发展的需要。高层次的专业技术人才供求矛盾仍然突出，企业科研生产所需的大量专业技术人才的引进仍受到许多因素的制约，例如：(1)、受交通地理因素影响，引进和留住人才缺乏区位优势。我区与常州几十年同城，以至于我区城市化进程相对滞后，特别是乡镇的城镇化建设同发达地区还存在较大差距，各项社会配套设施相对匮乏，引进的人才难以参加必要的社会活动，难以获得进一步自我提高和发展的途径。(2)、用人单位(企业)缺乏足够的对人才的吸引力。企业是各类产业人才施展才能的舞台，但是我们在调研中发现，经营状况一般的原区属企业普遍反映，近两年来本科生很难招到，尤其是招不到名牌大学的毕业生，高素质、高学历人才严重匮乏。目前大学生的择业观念、就业取向已发生很大的变化，一般都将收入水平、发展和稳定状况作为重要因素，一般性的工业企业难以成为大学毕业生的首眩一些在乡镇企业工作的专业技术人才则抱怨培训机会少，专业技术人才自我发展条件差。(3)、分配机制不活、工资偏低。由于种种原因，我区企业的工资水平同上海、无锡、苏州存在较大的差别，对于各种人才资源来说，在现有的市场经济条件下，更高的工资待遇无疑具有更大的诱惑。面临人才的竞争，企业若以高薪招进人才，则企业内部现有的技术人才容易产生不稳定情绪，若拿不出更优越的条件，一些高级人才和一些新兴专业人才很难引进来。一些专业技术人才和大学毕业生即使引进来后也不易安心工作，人才流失严重。在我区的一些乡镇企业，好不容易花高薪引进一些外地的专业技术人员，但其后由于交通不便、婚恋家庭以及继续教育等方面的困难而呆了一两年就远走高飞了。(4)、政府出台的优惠政策还不能更有效地促进高层次人才的集聚。人才流动还受到计划经济时代一些老的政策的限制，我区一些政策上对引进人才上还存在一定的门槛，例如养老保险等方面。

2、经营管理人员队伍综合实力不强，相当一部分企业家缺乏战略眼光，缺乏现代企业运作应具备的专业知识。从总体上看，我区企业家人才队伍建设还不能适应经济发展的要求，理论功底扎实、管理能力高超、国际视野开阔、实践经验丰富、经营业绩卓著的企业家数量不多，企业经营者队伍的整体素质有待提高。从我们这次调研的情况来看，只有少数企业推行了职业经理人和现代企业制度等一些现代经营管理的理念;而更多的销售500万元以上的规模企业则仍然实行传统的管理模式和传统的产品推销方式，资本运作和市场营销策划等现代经营管理理念尚未推开;绝大部分的中小企业仍以家族式经营为主，没有考虑到企业的长远发展规划，很少考虑通过引进一些经营管理人才来管理和发展企业。大部分企业引进人才时仅考虑专业技术人才，而轻视了管理人才的引进和培养。因此，如再不切实重视经营管理人才队伍建设，我们有相当数量的企业要谋划更长远的发展将会缺乏后劲，经营管理人才的缺乏将成为影响我区经济跨越式发展的制约因素之一。

3、各类职业技术人才短缺，现有人才培养模式有待改进。谈及人才，人们往往有一种误解，认为只有高、精、尖的专业技术人才才是人才。但事实上，即使是最富创造性的发明、最先进的设计，也只有经过高素质的技术工人的手才能最终变成完美的产品。随着我区现代制造业基地建设步伐的加快，各类职业技术人才需求大量增加。职业技术人才的紧缺程度已远远超过了一般的专业技术人员。一是观念问题，受传统择业观念的影响，仍然有不少人轻视职业技术教育，不愿当一线技术工人。二是职业技术教育办学机制不够灵活，与企业生产实际的结合度有待于进一步提高，学校、企业之间在专业设置、课程安排、教学方式、实习培训等方面都有加强合作的要求，但由于受体制、观念等因素的影响，尚未建立起完善有效的信息沟通、合作办学的途径和方式。

三、进一步加强支柱产业人才队伍建设的对策措施

根据武政办发[2024]70号文件，明确了我区支柱产业在“十五”期间人才队伍建设的总体目标是：加大四大行业人才资源开发力度，使四大行业人才资源总量以高于其他行业的速度稳步增长，质量显著提高，结构明显改善，效益不断增强。“十五”期间，在四大行业聚集起具有一定规模、综合实力较强、在常州地区处于领先地位的高层次人才群体(包括专业技术人才群体和经营管理人才群体)，形成我区产业人才高峰。到2024年，四大行业人才资源总量争取达到3万人规模，年均递增5%以上，其中高层次人才争取达到1000人，年均递增14%以上。根据这次调查的现状，同目标任务之间还存在较大的差距，要实现这一目标还存在较大的困难。为了实现区委提出的“武进要做‘两个率先’的先行区，三年再造一个新武进”的宏伟目标，必须坚定加紧人才队建设的信心和决心，实行“经济发展、人才先行”的方针，确保经济发展拥有足够的人才保障。通过调研，我们认为应从以下几个方面做好工作：

1、进一步做好专业技术人才特别是高层次人才和新兴专业人才的引进和培养。

(1)、充分认识人才队伍建设的重要性，营造良好的人才环境、大力引进各类人才。加快现代制造业基地建设是我区经济发展的立足点，没有一支宏大的高素质的产业人才群体，就不可能有高度发达的现代产业。我区应把工业企业人才队伍建设作为整个人才队伍建设的重中之重，结合我区实际情况，大力引进高层次管理人才、专业技术人才、职业技术人才以及各类紧缺人才，营造产业人才集聚效应。

(2)、创新和完善现有分配制度、激励机制，确立人才资源通过市场配置的主体地位。要遵循市场规律，发挥市场机制在人才资源配置中的基础作用，遵循价值规律，按市场价位合理确定专业技术人员的工资水平，遵循效率优先、兼顾公平的原则，建立以业绩考核为基础的薪酬体系，提高专业技术人员的分配水平。进一步完善技术入股等要素分配办法，实现多种分配激励措施的优化组合。

(3)、大力实施高层次人才重点培养工程，进一步加强人才培养和继续教育的力度，要认真做好拾333”工程、常州市“831”工程和我区“515”工程后备人才培养工作，电子信息业认真实施“IT高层次人才工程”，机械冶金行业实“四个5工程”和“1252工程”，化工新材料行业实施“产学研联合人才开发工程”，纺织行业实施“3521人才开发工程”。确保四大行业有足够的人才满足经济发展的需要。要进一步加强人才培养和继续教育的力度，大力倡导学习型企业活动，全面推行以提高业务素质和创新能力为主要目标的专业技术人员继续教育制度，重点培养有发展前途的中高级人才。可以根据行业发展需求举办高层次人才研修班，邀请企业界知名人人士作专题讲座，鼓励现有人才通过各种途径提高学历层次、提高专业技术水平。

2、转变观念，营造环境，大力扶持、培养和引进经营管理人才。

(1)、调整完善企业经营环境和人才政策，营造有利于经营管理人才发展的良好平台。要使经营管理人才在武进确实能有所作为，要使其感觉到在武进更能发挥其作用，能成就更大的事业;要制定更加优惠的创业政策，吸引和鼓励优秀企业经营人才和海外留学归国人才到我区创业;要为企业经营管理者创造良好的工作环境和生活环境，关心他们的生活，帮助他们解决工作中的困难和问题，建立和完善联系制度，为他们提供优质服务;在全社会范围内倡导企业家精神，树立企业家的崇高形象，形成人人尊重企业经营管理人才，处处爱护企业经营管理人才的社会环境，为优秀企业经营管理人才的脱颖而出提供良好的环境基矗

(2)、加强对企业经营管理后备人才队伍的引进和选拔培养。企业经营管理者队伍是动态的、不断变化的，一些素质不高、不适应要求的人员会不断被淘汰，而一些优秀人才也将随着机制的完善而不断脱颖而出。但优秀人才的涌现需要有一支庞大的后备队伍作支撑。因此，加强对后备人才的选拔培养是加强企业经营管理者队伍建设的重要内容。一方面充分发挥人才市场选人的优势，扩大选人视野，把那些素质较好、潜力较大、市场需要的具有专业知识的人才选拔出来;另一方面树立人才培养投入是最具有经济和社会综合效益的生产性投入，是收益最大的投入的观念，加大资金投入力度，加强对企业后备人才队伍的系统培训，通过开办MBA等各类研究生班、送高等院校深造等多种形式，促进企业后备人才的成长。

(3)、加大培训工作力度，全面提高经营管理人才素质。加大现有经营管理人员的培训，提高其经营管理能力，切实改变一些企业家族式经营、家长式管理的状况，全面推行产权明晰、管理科学的现代企业制度。

3、利用优势，加大力度，吸引高素质职业技术人才。

我们要抓装大学城”建在武进城区的机遇，进一步加强职业技术教育，利用这一优势，为我区培养和输送适应企业需要的高素质的应用型职业技术人才。政府相关部门要发挥宏观协调职能，定期和不定期组织企业和学校间的合作，明确对我区职业技术教育的发展方向、人才培养的类型和方式，建立企业、学校、政府三方面联系机制，加强信息沟通和校企合作，提高职业技术人才培养的针对性、有效性。

**第五篇：\*\*区重点行业人才队伍建设调研工作报告**

——支柱产业人才队伍建设专题调研\*\*区经济贸易局调研组

工业经济是我区财政收入的重要支柱和城乡居民收入的重要来源，工业经济的发展关系到我区社会稳定和各项社会事业发展的大局。只有大力抓好工业经济，才能实现跨越式发展，努力实现两个率先，才能牢牢确立我区在苏南经济板块中第一集团军的地位，才能真正把“三个代表”重要思想落到实处，实现富民强区的宏伟目标。发展经济，人才是关键，产业人才队伍对我区的工业经济发展起着至关重要的作用。电子信息、机械冶金、化工新材料、纺织四大行业经济总量占我区整个工业经济的80%以上，是我区的经济支柱产业，并且是我区人才较为集中的行业。目前，我们对这四个行业的人才队伍建设情况进行的调研，现将有关情况报告如下：

一、我区支柱产业人才队伍建设的现状

随着经济全球化趋势的日益加剧和知识经济时代的到来，人才已成为经济发展的决定因素，我区各级政府和各类企业对人才队伍建设的重视程度日益提高，人才队伍不断壮大，主要表现在以下几个方面：

1、政府扶持力度加大，人才政策环境不断优化。我区各级政府和社会各界十分重视人才队伍建设，在引进培养和充分发挥人才作用等方面采取了一系列措施和办法。近年来，区委区政府先后出台了人才开发、人才引进的一系列文件和政策措施，对引进人才在户籍管理、子女就学、养老保险等方面进行政策倾斜，营造人才流动的宽松环境，在政府的大力倡导下，人才的柔性流动机制逐步形成。特别是《关于加快构建教育、卫生、电子信息、机械冶金、化工新材料、纺织、建筑、农业八大人才高峰的实施意见》（武政发[2024]70号）文件的制订，明确了我区十五期间构建八大行业人才高峰的目标，全区上下对人才意识的重视程度得到空前提高，加强人才环境建设已成为全社会的共识。良好的创业环境、优惠的政策环境、鼓励创新、宽容失败的人文环境正在我区形成。

2、用人单位主体地位日益突出，引才育才用才机制逐步形成。在政府的大力倡导和市场竞争的压力之下，引进和培养人才已成为企业谋求生存和发展的自身需要。企业在实践中，探索形成了引进人才和引进智力、资金有机结合的多种方式和途径，如“项目招标”—通过新品开发或技术改造项目的公开招标实现引资和引智相结合；“技术入股”—专业技术人员以其技术入股企业，从而吸引和留住人才；“筑巢引凤”—建设企业“一站两中心”，为专业技术人才发挥才能提供良好的条件；“中介作媒”—通过区人才交流中心代理人事管理和人才招聘等。这些办法切合企业实际，在实践中取得了良好的效果。为了留住人改造才和用好人才，许多企业采用岗位工资、项目提成、股权奖励等多种方式搞活分配激励机制，提高对企业有突出贡献的各类专业技术人才的收入分配水平。另一方面，积极输送专业技术人员参加高层次培训，提高和更新现有人才的知识水平；对德才兼备的优秀年轻专业技术人才委以重任，高学历、年轻化的专业人才已经在许多企业的经营管理、新品开发、市场营销等关键岗位上发挥了主力军作用。

3、人才队伍总量逐步增加，素质不断提高。由于政府的扶持和企业的重视，我区的人才环境已日益完善，四大行业的人才总量得到了较大幅度的增长，接受调查的3429家企业拥有各类专业技术人员20393人，则全区企业的各类专业技术人员总数应在2.5万人左右。近几年来，企业拥有的各类专业技术人才以每年4.8%左右的速度递增，各类专业技术人才占职工总数的比重也逐年增加，如机械冶金行业专业技术人才占职工总数的比重由1999年的10.2%提升到目前的14.6%，电子信息行业专业技术人员占职工总数的比重由1999年的11.7%提升到目前的16.6%，反映出我区产业职工队伍素质有了显著的提高。人才状况的改善不仅有量的增加，更有质的提高，主要表现在人才队伍的学历层次和专业技术职称层次的提高和年龄结构的优化。接受调查企业的各类专业技术人员和管理人员中，硕士研究生以上学历有61人，占0.3%；本科学历有1290人，占26.3%；大专学历有2814人，占13.6%；高级职称有271人，占1.3%；中级职称有1210人，占5.9%；初级职称有4655人，占22.8%。大专以上学历、中级以上职称人才

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