# 对市规模企业人才队伍情况的调查与思考

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-08-19

*第一篇：对市规模企业人才队伍情况的调查与思考近期，我部组成专题调研组，对2024年以来全市31家规模以上企业人才队伍情况进行了调研。调研采取个别座谈、问卷调查、数据统计等方法进行。通过多层次、多角度调研，基本掌握了规模企业人才队伍情况，对...*

**第一篇：对市规模企业人才队伍情况的调查与思考**

近期，我部组成专题调研组，对2024年以来全市31家规模以上企业人才队伍情况进行了调研。调研采取个别座谈、问卷调查、数据统计等方法进行。通过多层次、多角度调研，基本掌握了规模企业人才队伍情况，对如何加强全市企业人才工作，为“工业强市”提供人才支撑进行了一些思考。

一、人才现状

1、引进人才呈上升趋势，人才总量有所增加。2024年国有企业改制时，全市人才总量一度呈下滑趋势，随着各企业逐步走上正轨，企业人才也稳步上升。截至目前，全市31家规模企业人才总量由2024年底的841人增至908人，增加了67人，人才比达到17%，增长了1.4个百分点。调查表明，发展来势足、效益好的企业引才力度较大，人才总量大幅上升。如中意糖果、鸿鹰祥、金湘猪鬃、鑫源缸套等企业近两年分别引进人才15人、8人、12人、10人，受调查的64名人才中，对单位人才引进情况满意和比较满意的占68.8%。从引进人才的方式来看，高层次专业技术人才主要通过在大专院校毕业生中招聘，一般专业技术人才则通过人才市场招聘。如自来水公司从益阳城建学院引进了一名给排水专业的大学生，鸿鹰祥从湘潭大学引进一名外贸英语专业的大学生。

2、人才培养力度加大，培养措施得到增强。问卷表明，一部分企业对人才培养的经费投入明显加大。如湘澧盐矿用于人才培养的年均费用达20万元，金湘猪鬃去年投入15万元加强企业人才的培养，另有7家企业人才培养费用在1万元以上。石化仪还对单位干部职工参加学历教育的费用实行全额报销。人才培养的措施明显增强。问卷表明，各企业培训人才的方式主要有外聘专家授课、企业内部专长员工授课、选派外出进修、播放光碟、订阅专业书籍等。如湘澧盐矿依托机电学院请湖南省干部教育管理学院教授定期给中层以上管理人才上课，金湘猪鬃与长沙集成人才培训公司达成协议，分期分批将全体中层以上管理人员和专业技术人才送到长沙进行系统培训，效果比较明显。受调问卷表明，认为企业培训活动开展得较多的占51.6%。

3、人才收入稳步增长，分配机制有所改善。调查表明，目前规模企业的分配标准与人才的市场价位及其工作实绩逐步靠拢，为了吸引和留住人才，一些企业在分配制度改革方面进行了尝试，实行了中高层管理人才年薪制、技术人才岗位工资制，并大幅提高新引进人才的待遇。如湘澧盐矿对去年新引进的大学生实行提前定级，其工资标准按正式职工同等待遇执行。调查数据显示，全市规模企业经营管理人才和专业技术人才年均收入均在1万元以上，其中年薪2.5万元至3万元的有雪丽造纸、石化仪、鑫源缸套、嘉诚气配、湘澧盐矿等5家企业，年薪5万元的有帮乐公司，其收入居全市规模企业之首。

二、存在的问题及原因

1、企业人才队伍总体水平有待提高。一是人才比例偏小。受经济环境、区位条件、资源配置等多种因素的影响,加之我市企业经营规模偏小，经济效益较差，直接导致全市企业经营管理人才和生产技能人才的缺乏。据统计，全市规模企业职工总人数7108人，而其中各类企业人才仅有1257人，占比重还不到17%，比全常德市企业人才比例低7个百分点。二是人才构成失衡。全市企业人才中，初级工498人，中级工332人，高级工6人，其人才梯次构成比为83：55：1，与合理的金字塔型比6：3：1有较大差距。高级技术人才的严重不足，影响了人才队伍的帮扶提升能力与企业的创新发展能力。另外人才的老龄化也应引起足够重视，作为我市三大工业板块之一的汽车制造业技术人才就表现出了年龄老化的趋势，如嘉城汽部所有技术人才均为湖桥返聘人员，虽能满足现在生产需要，但基本没有新产品开发能力。三是人才分布不均。全市规模企业人才行业、岗位分布不均。从岗位分布看，企业人才大多数集中在行政管理、财会、简单手工技术等方面，如雪丽造纸115名企业人才中，有63名在行政管理岗位。从行业分布看，企业人才多集中在汽车制造、盐化工、造纸等行业，其它发展中的企业高新科技人才和信息管理人才严重缺乏。

2、企业人力资源管理理念尚需改进。一是企业“人才资源是第一资源”理念缺乏。这在一些生产规模较小的私营企业中尤为突出。多数企业管理层没有培养职业经理人及新产品研发带头人的想法和措施，对人才的使用只看眼前，不重长远，能用一时则用一时，不愿花钱培养人才，而且缺乏有效的激励机制，特别是有竞争力的薪酬激励机制。理念的缺失导致了人才环境的不优。调查中，64%的企业人才认为企业主对人才的重视和关心情况是“一般”，69%的企业人才对自己目前的薪金感觉“一般”或“不满意”。二是企业用人“近亲繁殖”现象普遍。民营企业大多采取的是家族式的管理和族群式的人才聚集，特别是企业管理层基本是“自己人”，对外聘技术人才也是顾虑重重，不敢放手使用，怕他们跳槽或者自己办公司，成为潜在的竞争对手。这就导致部分企业人才没有归属感而一走了之，长此以往，企业缺乏人才支撑，缺乏发展后劲。三是企业用人存在“急功近利”思想。一些企业虽然也表现出了对某些岗位人才的渴求，但也存在急功近利思想，表现在对人才的“只用不养”或“重用轻养”，只把人才当“蜡烛”，而不是“可充电电池”，不少企业都认为人才就要来即能用，企业可以不承担人才培养和培训义务。如邦乐公司负责人就表示他们的技术人员全部来自汽车改造行业人才队伍比较成熟的株州，基本不用公司培训。对企业培训情况的调查结果也表明，大多数企业虽然也对员工开展比较经常的培训，但多是一些基本的公司章程或操作流程等应知应会教育，少有涉及提升员工综合素质或专业技能的培训，对岗位技能培训采取最为广泛的形式就是“师傅传带式”，少有正式的理论培训班或产品研发班。调查中，54.9%的企业人才认为企业近两年“培训活动开展较多”、60%的企业人才反映企业培训员工的主要方式是“企业内部专长员工授课”、65.5%的企业人才认为企业目前比较注重“一线生产技能培训”。

3、企业人才队伍建设机制亟待健全。一是企业人才人事管理不规范。有的企业与员工签订的聘用合同不鉴证，不实行人事代理，不为专业技术人员申报职称，导致有的专业技术人员连续多年没有晋升专业技术职务，现有职称还是从原来的公有制单位带进去的；大部分企业人才引进后没有人事档案、养老保险、劳动保障，各类应由企业负担的保险都没有；“个体户式”经营与“家庭式”管理对企业人才只有月薪或年薪，没有正常的薪酬激励机制，“干好干坏一个样”等。种种管理上的不规范，导致了本地企业人才引力的缺乏。雪丽造纸年初准备从长沙电力学校引进两个大专生，上午确定的初步意向下午就收到了辞呈。石化仪近两年从机电学院引进的6名大中专生也只留下了2个。二是企业人才市场发育不完善。全市没有形成统一的企业人才市场发展规划，对企业人才市场（如针对本市一些支柱产业）的现状、未来和对策缺乏系统的研究，特别是在发展方向上还没有形成统一的思想认识；人才市场管理混乱，操作欠规范，目前还没有形成一整套行之有效的管理机制，人才市场管理较混乱，出现了无序竞争、主管部门不明确等问题；人才市场中介服务整体水平不高，人才开发服务与人员就业服务混淆在一起，人才市场仅停留在介绍人员就业的“职业介绍”层次上；缺少企业经营管理人才资源库，由于人才市场体系不完善，本就数量有限的经营管理人才又难以整合，企业往往只能盲目分散地自寻人才，因此，用一用，看一看，今天用，明天走的情况时有发生。三是企业人才社会服务体系不健全。在原来国有管理模式下，企业人才的管理全由企业负担，包括企业人才的各种后勤保障服务，有人曾笑谈像湘澧盐矿这样的企业，除了“火葬厂”外，其它食堂、学校、医院、市场一应俱全。企业改制后，各种后勤保障在市场经济条件下逐步走向社会化，企业不再负担职工的“生老病死”，员工与企业间只存在最基本的用工关系。在企业“一步到位”甩开包袱的同时，社会化的服务却未跟进，必然导致企业人才的利益丧失。我们调查的很多规模企业连职工宿舍、食堂等最基本的物质条件都不具备，又怎能谈及引才留才。

三、对策及建议

津市实行“工业强市”，需要有一支能够为之提供智力支持的人才队伍。而企业人才队伍建设的好坏，在很大程度上决定这一目标能否实现。当前，建设适应津市工业又快又好发展的企业人才队伍，应是各级各部门工作中的重中之重。

1、大力强化企业主人才意识

做好企业人才工作，关键要提高企业主素质，强化人才强企意识。首先，要加强对企业主的教育培训。要通过党校调训、建立企业主协会开展活动、企业主论坛等方式，帮助他们确立“企业要腾飞，必须靠人才”的理念，走出经济工作是硬指示，人才工作是软指标的误区，提高企业主重视人才、尊重人才的意识。其次，要将引导与提高结合起来，在引导中提高企业主素质。如实行市级领导与企业主结对帮扶、定期走访等制度。要明确规定，凡是今后市级领导外出从事与经济工作相关的参观考察、招商引资时，要带领企业主一道外出，让他们身临其境地感受，在感受中更新观念，提高素质。第三，要将工商联纳入到人才工作职能部门中来，充分发挥其团结、帮助、引导、教育作用。

2、大力推动企业引进人才

一方面，要鼓励企业引进人才。实行人才引进零门槛制度，凡是企业引进的人才，在落户、子女入学等方面一律与党政机关、事业单位工作人员同等待遇。设立“人才突出贡献奖”和“企业引进人才奖”，由政府拿出一定的资金建立人才引进和奖励基金，对年度内引进人才最多，且人才签署劳动合同年限在2年以上的企业，由政府给予该企业5千至1万元的专项奖励。另一方面，要协助企业招贤纳才。要充分发挥人才交流中心的中介作用，采取组团参加各类人才招聘会，政府网页、党建网、电视台代为发布招聘信息等措施，帮助企业引进各类人才。此外，要更新人才引进的思维，实行企业顾问制度，与一些高校、研究院所的专家教授长期挂钩联系，聘请他们担任企业的技术顾问，或建立产品研发中心。采取每月发一定数额的报酬，平时不到企业上班，只在企业生产经营中的技术攻关或遇到难题的关键时刻请他们来解决问题。实行借“智”生“才”，让相关专家来企业进行阶段性的强化培训，手把手地帮、教、带，让企业员工学会学精关键技术，从而培育出本企业既熟练掌握关键技术又拥有丰富实践经验的人才。

3、创新人才培育管理措施

一是同等规格培训育人才。要实行企业人才与党政机关、事业单位工作人员在各种培训上享受同等待遇，要将企业人才培训纳入到市委党校主体班培训规划，每年至少举办2期。同时，通过培训，及时了解企业人才需求状况和通报省市有关人才培训信息，引导企业不定期的安排人才外出培训。二是拓展党建功能育人才。大力寻求企业党建工作与企业人才工作的链接点，在企业中广泛开展以“把共产党员培养成企业人才、把企业人才培养成共产党员”为主要内容的“双培”工程。同时，实行企业人才工作联络员制度，由企业党建工作指导员或联络员兼任企业人才工作的联络员，这样既可以强化企业人才工作力度，又可以节约人力资源。三是制定规划育人才。劳动、人事部门要分别根据企业人才特点制定人才培养工作规划，适时进行培养，并帮助人才与省相关院校专业的教授之间牵线搭桥，建立联系，促进成长。

4、大力营造良好的外部环境

一要强化服务。对企业人才服务上要始终做到两个优先，即对企业人才人事代理优先，由人才交流中心专人负责，全程跟踪指导办理企业引进人才的人事调动、档案代管等手续；职评优先，企业人才的职称评定要与党政机关、事业单位工作人员同等对待，对优秀企业人才的职称评定不限指标、不按年龄排队、不规定身份。同时，充分发挥办事处、居委会的作用，为辖区企业人才提供低廉租住房和家政服务；鼓励社会人员参与企业后勤保障服务，解决企业人才后顾之忧。二要落实待遇。人事、劳动部门要定期免费向企业人才提供政策宣传和咨询服务，并督促强制企业为人才及时办理养老、失业、医疗等6类保险。三要强化激励。实行企业高层次人才市管制度，对企业主和企业高层次优秀人才由市委组织部、人事局和用人单位共同管理，帮助解决他们的生活、工作、政治待遇问题。对在全市经济发展方面做出突出贡献的人才，可聘为市委、政府经济顾问，推荐成为人大代表、政协委员。

**第二篇：对市规模企业人才队伍情况的调查与思考**

近期，我部组成专题调研组，对XX年以来全市31家规模以上企业人才队伍情况进行了调研。调研采取个别座谈、问卷调查、数据统计等方法进行。通过多层次、多角度调研，基本掌握了规模企业人才队伍情况，对如何加强全市企业人才工作，为“工业强市”提供人才支撑进行了一些思考。

一、人才现状

1、引进人才呈上升趋势，人才总量有所增加。XX年国有企业改制时，全市人才总量一度呈下滑趋势，随着各企业逐步走上正轨，企业人才也稳步上升。截至目前，全市31家规模企业人才总量由XX年底的841人增至908人，增加了67人，人才比达到17%，增长了1.4个百分点。调查表明，发展来势足、效益好的企业引才力度较大，人才总量大幅上升。如中意糖果、鸿鹰祥、金湘猪鬃、鑫源缸套等企业近两年分别引进人才15人、8人、12人、10人，受调查的64名人才中，对单位人才引进情况满意和比较满意的占68.8%。从引进人才的方式来看，高层次专业技术人才主要通过在大专院校毕业生中招聘，一般专业技术人才则通过人才市场招聘。如自来水公司从益阳城建学院引进了一名给排水专业的大学生，鸿鹰祥从湘潭大学引进一名外贸英语专业的大学生。

2、人才培养力度加大，培养措施得到增强。问卷表明，一部分企业对人才培养的经费投入明显加大。如湘澧盐矿用于人才培养的年均费用达20万元，金湘猪鬃去年投入15万元加强企业人才的培养，另有7家企业人才培养费用在1万元以上。石化仪还对单位干部职工参加学历教育的费用实行全额报销。人才培养的措施明显增强。问卷表明，各企业培训人才的方式主要有外聘专家授课、企业内部专长员工授课、选派外出进修、播放光碟、订阅专业书籍等。如湘澧盐矿依托机电学院请湖南省干部教育管理学院教授定期给中层以上管理人才上课，金湘猪鬃与长沙集成人才培训公司达成协议，分期分批将全体中层以上管理人员和专业技术人才送到长沙进行系统培训，效果比较明显。受调问卷表明，认为企业培训活动开展得较多的占51.6%。

3、人才收入稳步增长，分配机制有所改善。调查表明，目前规模企业的分配标准与人才的市场价位及其工作实绩逐步靠拢，为了吸引和留住人才，一些企业在分配制度改革方面进行了尝试，实行了中高层管理人才年薪制、技术人才岗位工资制，并大幅提高新引进人才的待遇。如湘澧盐矿对去年新引进的大学生实行提前定级，其工资标准按正式职工同等待遇执行。调查数据显示，全市规模企业经营管理人才和专业技术人才年均收入均在1万元以上，其中年薪2.5万元至3万元的有雪丽造纸、石化仪、鑫源缸套、嘉诚气配、湘澧盐矿等5家企业，年薪5万元的有帮乐公司，其收入居全市规模企业之首。

二、存在的问题及原因

1、企业人才队伍总体水平有待提高。一是人才比例偏小。受经济环境、区位条件、资源配置等多种因素的影响,加之我市企业经营规模偏小，经济效益较差，直接导致全市企业经营管理人才和生产技能人才的缺乏。据统计，全市规模企业职工总人数7108人，而其中各类企业人才仅有1257人，占比重还不到17%，比全常德市企业人才比例低7个百分点。二是人才构成失衡。全市企业人才中，初级工498人，中级工332人，高级工6人，其人才梯次构成比为83：55：1，与合理的金字塔型比6：3：1有较大差距。高级技术人才的严重不足，影响了人才队伍的帮扶提升能力与企业的创新发展能力。另外人才的老龄化也应引起足够重视，作为我市三大工业板块之一的汽车制造业技术人才就表现出了年龄老化的趋势，如嘉城汽部所有技术人才均为湖桥返聘人员，虽能满足现在生产需要，但基本没有新产品开发能力。三是人才分布不均。全市规模企业人才行业、岗位分布不均。从岗位分布看，企业人才大多数集中在行政管理、财会、简单手工技术等方面，如雪丽造纸115名企业人才中，有63名在行政管理岗位。从行业分布看，企业人才多集中在汽车制造、盐化工、造纸等行业，其它发展中的企业高新科技人才和信息管理人才严重缺乏。

2、企业人力资源管理理念尚需改进。一是企业“人才资源是第一资源”理念缺乏。这在一些生产规模较小的私营企业中尤为突出。多数企业管理层没有培养职业经理人及新产品研发带头人的想法和措施，对人才的使用只看眼前，不重长远，能用一时则用一时，不愿花钱培养人才，而且缺乏有效的激励机制，特别是有竞争力的薪酬激励机制。理念的缺失导致了人才环境的不优。调查中，64%的企业人才认为企业主对人才的重视和关心情况是“一般”，69%的企业人才对自己目前的薪金感觉“一般”或“不满意”。二是企业用人“近亲繁殖”现象普遍。民营企业大多采取的是家族式的管理和族群式的人才聚集，特别是企业管理层基本是“自己人”，对外聘技术人才也是顾虑重重，不敢放手使用，怕他们跳槽或者自己办公司，成为潜在的竞争对手。这就导致部分企业人才没有归属感而一走了之，长此以往，企业缺乏人才支撑，缺乏发展后劲。三是企业用人存在“急功近利”思想。一些企业虽然也表现出了对某些岗位人才的渴求，但也存在急功近利思想，表现在对人才的“只用不养”或“重用轻养”，只把人才当“蜡烛”，而不是“可充电电池”，不少企业都认为人才就要来即能用，企业可以不承担人才培养和培训义务。如邦乐公司负责人就表示他们的技术人员全部来自汽车改造行业人才队伍比较成熟的株州，基本不用公司培训。对企业培训情况的调查结果也表明，大多数企业虽然也对员工开展比较经常的培训，但多是一些基本的公司章程或操作流程等应知应会教育，少有涉及提升员工综合素质或专业技能的培训，对岗位技能培训采取最为广泛的形式就是“师傅传带式”，少有正式的理论培训班或产品研发班。调查中，54.9%的企业人才认为企业近两年“培训活动开展较多”、60%的企业人才反映企业培训员工的主要方式是“企业内部专长员工授课”、65.5%的企业人才认为企业目前比较注重“一线生产技能培训”。

3、企业人才队伍建设机制亟待健全。一是企业人才人事管理不规范。有的企业与员工签订的聘用合同不鉴证，不实行人事代理，不为专业技术人员申报职称，导致有的专业技术人员连续多年没有晋升专业技术职务，现有职称还是从原来的公有制单位带进去的;大部分企业人才引进后没有人事档案、养老保险、劳动保障，各类应由企业负担的保险都没有;“个体户式”经营与“家庭式”管理对企业人才只有月薪或年薪，没有正常的薪酬激励机制，“干好干坏一个样”等。种种管理上的不规范，导致了本地企业人才引力的缺乏。雪丽造纸年初准备从长沙电力学校引进两个大专生，上午确定的初步意向下午就收到了辞呈。石化仪近两年从机电学院引进的6名大中专生也只留下了2个。二是企业人才市场发育不完善。全市没有形成统一的企业人才市场发展规划，对企业人才市场(如针对本市一些支柱产业)的现状、未来和对策缺乏系统的研究，特别是在发展方向上还没有形成统一的思想认识;人才市场管理混乱，操作欠规范，目前还没有形成一整套行之有效的管理机制，人才市场管理较混乱，出现了无序竞争、主管部门不明确等问题;人才市场中介服务整体水平不高，人才开发服务与人员就业服务混淆在一起，人才市场仅停留在介绍人员就业的“职业介绍”层次上;缺少企业经营管理人才资源库，由于人才市场体系不完善，本就数量有限的经营管理人才又难以整合，企业往往只能盲目分散地自寻人才，因此，用一用，看一看，今天用，明天走的情况时有发生。三是企业人才社会服务体系不健全。在原来国有管理模式下，企业人才的管理全由企业负担，包括企业人才的各种后勤保障服务，有人曾笑谈像湘澧盐矿这样的企业，除了“火葬厂”外，其它食堂、学校、医院、市场一应俱全。企业改制后，各种后勤保障在市场经济条件下逐步走向社会化，企业不再负担职工的“生老病死”，员工与企业间只存在最基本的用工关系。在企业“一步到位”甩开包袱的同时，社会化的服务却未跟进，必然导致企业人才的利益丧失。我们调查的很多规模企业连职工宿舍、食堂等最基本的物质条件都不具备，又怎能谈及引才留才。

4、大力营造良好的外部环境

一要强化服务。对企业人才服务上要始终做到两个优先，即对企业人才人事代理优先，由人才交流中心专人负责，全程跟踪指导办理企业引进人才的人事调动、档案代管等手续;职评优先，企业人才的职称评定要与党政机关、事业单位工作人员同等对待，对优秀企业人才的职称评定不限指标、不按年龄排队、不规定身份。同时，充分发挥办事处、居委会的作用，为辖区企业人才提供低廉租住房和家政服务;鼓励社会人员参与企业后勤保障服务，解决企业人才后顾之忧。二要落实待遇。人事、劳动部门要定期免费向企业人才提供政策宣传和咨询服务，并督促强制企业为人才及时办理养老、失业、医疗等6类保险。三要强化激励。实

行企业高层次人才市管制度，对企业主和企业高层次优秀人才由市委组织部、人事局和用人单位共同管理，帮助解决他们的生活、工作、政治待遇问题。对在全市经济发展方面做出突出贡献的人才，可聘为市委、政府经济顾问，推荐成为人大代表、政协委员。

**第三篇：对社会工作人才队伍的调查与思考**

对社会工作人才队伍的调查与思考

截至目前，我市共有专业社会工作机构1家，通过社会工作职业资格考试88人，其中中级28人，初级60人，社会工作人才队伍建设相对较弱。全市民政系统各级行政、管理、服务人员的岗位职责与社会工作者职责界定不清，民政服务机构工作人员有较高的政治素质，工作踏实、勤恳，具有奉献精神，但专业素质偏低、具有专业职称的人员少、新生骨干力量缺乏。

一、存在问题

我市从2024年开始启动民政部门社会工作人才队伍建设，2024年被省民政厅确定为全省社会工作人才队伍建设试点市。2024年，在考察学习外地经验做法的基础上，联合市委组织部等18部门印发了《关于加快推进社会工作专业人才队伍建设的意见》，全市民政系统社会工作人才队伍建设取得了一定成绩，但与其他市州相比较，仍处于起步阶段，发展后劲不足，存在如下问题：

1、力量较薄弱，结构不合理。一方面，专职社会工作人才短缺，全市民政系统还没有专职社会工作者，总量不足，结构不合理，制约了社会工作发展。另一方面，从事社会工作的非专业社会工作人员也存在总量不足、结构不合理的问题。当前民政常年服务的工作对象约50万人，而专职从事民政工作的全市只有935人，只占1.87‰，平均一千个对象还不到两个工作人员，配备编制太少。市局机关科室一般都只有1人，最多的2人；县（市、区）局人员更少，多数都是身兼数职，经常加班加点。屈家岭管理区6万多人，民政局只有5人，平均1万人还摊不到1名民政工作者。

2、专业水平低、职业人员少。目前，全市民政社会工作人员绝大多数以行政干部或准行政干部的身份出现，与服务对象之间是管理与被管理的关系，而不是职业化、专业化服务关系。社会工作作为一种职业，具有很强的专业性，对从业人员的政治素养、专业能力和道德操守都有较高的要求。全市绝大多数民政社会工作从业人员未接受过系统的专业学习，工作手段和方法比较落后，难以提供个性化、多样化、系统化服务。总的来看，民政系统现有社工职能非常有限，服务功能比较单

一、狭窄，难以满足社会管理和公共服务的需要。

3、人才发挥作用的基础环境欠佳。一方面社会工作岗位开发滞后。全市民政系统长期以来未能配备社会工作专门人才和设置社会工作岗位。2024年，民政部曾要求每一个社会福利机构配备一名社会工作人才，但这一目标一直难以实现。另一方面社会工作社会化程度不高。发达国家和地区的社会工作通常以企事业单位作支撑，主要由大规模的民间社会工作机构来推进。我国这方面存在较大差距，导致我市民间社会工作机构发展缓慢，能够吸纳专业社会工作人员的岗位十分有限。

4、工作经费不足，财力支撑不够。一是民政事业经费拨款少，经费极度紧张。二是社会工作资金投入少。由于政府财力紧张，加之社会工作经费在财政未列入预算，这方面的拨款基本没有。三是政府购买社会服务机制没有建立。按国家和省有关要求，市、县两级必须建立政府购买社会服务机构，每年投入一定的经费购买社会服务，这方面也未落实到位。

二、原因分析

全市民政系统社会工作人才队伍建设中存在的困难问题，既有历史的原因，也有现实的障碍；既有体制机制的原因，也有社会环境的影响。主要包括：

1、思想认识差距较大。我国专业社会工作起步较晚，社会工作人才队伍建设总体上处在起步阶段，公众对社会工作的范畴、内涵、意义及社会工作人才的概念、构成和相关知识都比较陌生，对专业社会工作的知晓度、认同度低。涉及社会工作的管理部门中，一些工作人员对社会工作的理解还局限于传统的工作模式，没有将社会工作作为社会建设的一个重大领域来对待。造成在对社会工作的机构设置、人员编配及财政预算和经费投入上重视不够，社会工作人才队伍建设举步维艰。

2、管理和运行体制机制不够健全。从管理体制看，在“强行政管理，弱社会管理”的运行模式下，政府管理、政府服务替代了社会管理、社会服务的诸多功能和领域，再加上民间对社会工作的参与热情不高，各种非政府组织发展迟缓，很难为社会工作人才提供人尽其才的空间和舞台。从运行机制看，政府购买服务的机制还没有建立，扶持发展民办社会服务机构的政策还不完善，这些都制约了社会工作的发展和社会工作人才队伍建设的推进。

3、评价体系不够完善。社会工作者职业资格认证制度还没有真正建立。社会工作人才评价认定标准还比较单一，以专业能力和工作实绩论人才的氛围和机制尚未形成。社会工作者的从业规范、注册管理、实务督导、服务评估、项目设计、职称评定、薪酬标准等一系列配套制度不健全，社会工作人才缺乏足够的职业发展空间。

4、人才培养措施跟不上。虽然在社会工作人才教育培训上做了一些工作，但是由于社工岗位开发滞后，各类社会组织工作不够发达，社工专业的毕业生大多流向外地。就社会工作在职培训而言，全市民政系统没有形成针对社工人才的培训计划和措施，培训手段单一，培训力量不足，奖惩机制未建立，社会工作人员参与学习和培训的机会非常有限，热情不高，限制了社会工作人员综合素质和专业技能的提高。

5、激励措施比较滞后。目前，国家关于社会工作人员的薪酬标准、福利待遇、绩效考评、职业培训、就业指导等一系列激励政策和保障措施还不健全。许多从事民政社会工作的人员认为工作投入很多，回报却很少，待遇上不合理，工作热情和积极性受到一定影响。特别是在社区等基层从事与社会工作有关的人员，由于缺乏应有的保障，他们往往承受着更多的工作和生活压力，难以形成人尽其才、才尽其用的良好氛围。

三、对策建议 按照中组部等18部委《关于印发〈关于加强社会工作专业人才队伍建设的意见〉的通知》（中组发〔2024〕25号）、省组部等18部委《关于印发〈关于加强社会工作专业人才队伍建设的实施意见〉的通知》（鄂组发〔2024〕2号）、《荆门市中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》（荆发〔2024〕13号）和《关于加快推进社会工作专业人才队伍建设的意见》（荆组通〔2024〕34号）等文件精神，结合民政实际，推进民政系统社会工作人才队伍建设，要从以下入手：

1、积极开发社会工作岗位，广泛吸纳社工专业人才。探索在城乡社区、老年人福利院、儿童福利院、救助管理站、收养中心、荣军军休机构、减灾备灾中心等机构增设社会工作岗位的办法。同时，以职业水平评价为契机，以岗位为平台，畅通社会工作专业人才引进渠道，有针对性地吸引适应社会需求的较高水准社会工作人才，充实社会工作人才队伍，优化社会工作人才结构。

2、加强社会工作教育培训，提高社会服务专业水平。为了提高在职人员的理论水平、实践能力和专业化服务水平，拟借鉴律师、会计师等从业人员继续教育的成功做法，研究制定我市民政系统社会工作者继续教育办法，制定培训规划，指定培训院校，对在岗或即将上岗人员进行必要的、系统的社工专业培训，提高社会服务专业水平。

3、加强社会工作激励保障，激发社会工作人才活力。借鉴外地成功经验，探索建立合理的社会工作职业薪酬标准，切实改善社会工作人才的工资收入、福利待遇和工作条件，充分体现社会工作专业人才的价值。对业绩突出、能力卓著的社会工作人员，设立灵活的表彰奖励措施，保持社会工作人才队伍稳定。

4、健全社会工作职业体系，完善社会工作评价机制。研究建立以职业资格认证制度、登记注册管理制度、职级职称管理制度、行业自律评价制度为框架的民政社会工作者评价制度体系。一是实行社会工作职业准入制，严把职业准入关。所有新进岗人员，必须取得社会工作专业毕业证书，或取得由民政部和人事部联合颁发的职业资格证书，改善目前民政社会工作人才队伍的年龄、学历和专业结构。二是建立完善社会工作者职业守则，按照民政部统一部署，积极开展助理社会工作师、社会工作师的登记注册、职称评定和聘用工作。

5、加强社会工作宣传报道，营造良好的舆论氛围。各级民政系统要充分利用电视、广播、报纸、杂志和网络等新闻媒体，深入宣传社会工作人才队伍建设的重大意义，以及社会工作人才在推动荆门经济社会发展、促进民政事业进步中的贡献和作用。注意发现和宣传优秀社会工作人才的典型事迹，提高人们对社会工作、社会工作人才队伍的认同度和知晓度，营造有利于社会工作人才成长和发挥作用的良好舆论氛围。

**第四篇：对企业青年人才队伍建设的几点思考**

对企业青年人才队伍建设的几点思考

张求

企业的发展离不开青年人才队伍的支撑。集团公司现有35岁以下青年2583人，占到职工总人数的58%，是企业生产经营中的一支生力军。他们普遍精力充沛，思想富于创造性，充满奋斗的欲望并渴求得到最大的认同。他们非常希望在工作中多出成绩，多做贡献，实现个人的人生价值和社会价值的平衡。但同时也应该看到，他们的思想日趋多元，常常会有矛盾与冲突之处，特别是近年来新进公司的青年，相比较而言，他们不拘泥于形式而更加注重于实际，理想与现实的落差有时会让他们无所适从。如何使青年立足岗位成才，成为建功立业的表率，是企业各级领导和组织需要审视与思考的问题。

一、做好理想信念文章。

当前，我们的企业面临着加快发展的极好机遇，充分发挥团员青年在企业的跨越式发展中的生力军作用，是企业对青年的期盼，更是青年的责任。广大青年肩负起这一责任，就要与企业同呼吸、共命运，把个人的成长和企业的发展目标统一起来。从现实来看，我们的大部分青年还没有把个人目标真正融入企业目标，受社会风气的影响，青年中也普遍存在拜金主义、享乐主义思想，部分青年缺乏朝气蓬勃、乐观向上的精神姿态，表现为只图享受，不愿付出，思想空虚，没有理想追求，得过且过，对集团公司的形势及目标任务也关心不多，了解不够。集团公司团委去年3月份对青年作过一次问卷调查，问及对集团公司当前形势及目标任务是否有了解时，只有16%认为相当了解，70%认为了解一点点，另有14%认为完全不了解。这说明，集团公司应进一步对青年加强企业战略目标的宣传教育，要通过报纸、网络、座谈会、领导与青年员工之间的对话等方式，把企业的战略目标、愿景在青年员工中宣传开来，使其树立正确的世界观、人生观、价值观，珍惜企业来之不易的发展局面，对企业未来的发展坚定信心，爱岗敬业，自觉的把个人的成长和企业的发展紧密结合起来。

二、做好青年学习文章。

企业的战略创新和跨越式发展，需要青年不断的学习，掌握多方面技能，提高自身素质，只有这样，才能担负起企业赋予的重任。从去年的思想问卷调查来看，有 51%的青年最大的愿望和迫切要求是得到学习和培训的机会；有 53%的青年对各种培训和讲座感兴趣；有 96%的青年把做好本职工作，岗位成才，提高自身素质放在首位。这些数字表明，青年队伍的主流是健康向上的，他们保持着良好的学习势头，愿意学知识，学本领，他们有理想，有抱负，爱岗敬业，渴望提高自身素质，体现自我价值，被社会认可，被企业认可。在调查中我们也发现，生产一线、项目部的青年人工作的环境较为闭塞，甚至有基层青年反映，集团公司的报纸他们看不到，集团公司的动态他们不清楚，连职称考试这样的信息也传达不到项目部。作为企业和企业团组织要千方百计地保护好青年求知学技的积极性，要通过集中学习、实地观摩、座谈讨论、专家授课、专业交流等方式加强青年学习、培训的力度，为青年提供有利的学习环境和场所，同时也引导青年人多向身边的同事学习，多利用一切可以学习的机会学习，通过扎实有效的开展建设学习型团组织等工作，在青年中营造良好的学习氛围，促使青年逐步锻炼成为适应知识经济时代要求、符合企业改革发展需要的复合型人才。

三、做好服务青年文章。

团组织要从企业战略发展的高度出发，把服务青年作为工作的出发点和落脚点，为青年员工创造良好的学习、生活和工作条件，营造有利于青年人才健康成长、施展才干的良好氛围，推动大批青年充分发挥自己的聪明才智，展现自己的人生价值。

大中专毕业生初到企业，会有一个角色转换的过程，也会遇到这样那样的困惑和不适应。团组织要发挥广泛联系青年的组织优势，着力解决他们在成长成才过程中反应强烈的热点、难点问题，实实在在地帮他们解决一些困难。例如为每一位刚来企业的大学生安排一个工作经验丰富的师傅，发挥传帮带的作用，使新员工在工作中少走弯路。我们的建筑公司从2024年起，坚持了“导师带徒”这项工作，经过近2年的实践，效果确实不错。我们还可以建立青年人才库，把青年中各种专业、各类特长的人才分门别类，定期向各级组织推荐。开展“推优入党”工作，把团员青年中的积极分子向党组织推荐。青年人喜欢交往，我们也可以组织一些项目部之间的、分公司之间的、内部与外部之间的交流活动，开拓他们的视野。也可以组建一些专业的兴趣小组，定期进行探讨等等。总之，一切工作都要以服务青年成长成才为出发点和落脚点，想青年之所想，急青年之所急，帮青年之所需，解青年之所忧，排青年之所难，把促进青年成长成才与推动企业发展有机结合起来。

四、做好激励机制文章。

虽然说近些年来，企业进行了薪酬体制和用人制度的改革，加大了对青年人才的培养和使用力度，但在调查和座谈中我们发现，有不少青年认为目前干多干少，学好学坏在收入上体现不明显；部分青年感觉学技术钻业务看不到出路，一些项目部的领导不重视培养青年员工，追求短期利益，相当多的技术骨干在工地上觉得自己进步的速度太慢，前途渺茫。调查也显示，当前青年人的思想已呈多元化趋势，他们在努力工作的同时，已经明确大胆的要求提高工资待遇，提高个人生活水平，自身价值货币化观念成突出态势。这就要求我们企业要在激励机制上逐步完善，在激励机制的内容、方式、手段上不断推陈出新，加强青年职业生涯规划的指导，并大力宣传青年岗位成才典型，积极推荐德才兼备的青年到重要岗位及领导岗位上锻炼，施展才华，为青年成长成才搭建舞台。今年的5月21日，在集团公司“企业发展与青年成长”座谈会上，有来自我们项目部的青年代表说：我们青年员工关心薪酬，但绝不是只考虑这个因素。个人的发展空间、企业文化等体现公司人文关怀的问题都是我们青年员工关注的焦点。各级组织和领导多给我们一些激励，哪怕是一句鼓励的话语、一个肯定的微笑，都会深深的感染我们，让我们在工作中充满希望和激情，哪怕环境苦一点，工资少一点，我们也会真心的为企业付出。由此看出，我们的各级组织和各级领导的激励，会在青年中产生强烈影响。对青年成长过程多一点关注、多一些指导，指出他们的不足与改进方向，必定能凝聚他们的智慧，促使他们为企业持续稳定发展作出积极的贡献。

青年是企业的未来。青年人才队伍的建设应上升到企业的战略管理高度。“培养青年，人人有责”。培养青年不光是团组织或人力资源部门的责任，更是各级领导和各级组织的责任。在思想上引导、人员上保障，过程中控制，结果上评估，经费上支持，为集团公司青年人才队伍建设共同营造良好的环境，使青年与二十三冶共同成长。

**第五篇：农业人才队伍现状的调查与思考**

泌阳县农业局专业技术人才队伍现状

为全面了解掌握我局农业专业技术人才现状，加大农业专业技术人才教育培养力度，深入推进我县农业科技人才队伍建设，我们对全局农业专业技术人才队伍建设情况进行专题调研。

一、基本情况

全局共有农业专业技术人才 104 人，其中，农技推广102人，农经 2 人。大专以上学历64人，占全局农业专业技术人才总数的61.5%，其中专业对口的 44 人，占42.3%；在全局农业专业技术人才中，副高级以上职称8人，占7.7%；中级22人，占21%，初级74人，占72%。

二、存在问题

总体上看，近年来我局农业专业技术人才队伍建设取得了一定成效，但仍然存在一些不容忽视的问题，主要是：

1、人才总量不足，高层次人才缺乏。农业系统专业技术人才占农村总人口的比重低,与农业大县的地位极不相称。具有专科及以上学历的有64人，仅占农业系统18%；具有高级称职的8人，仅占农业系统2%。农业专业技术人员总量较少，严重制约了农业新技术、新品种、新成果的推广应用。

2、人才结构不合理，分布不均。传统农学、植物学等专业毕业的人才较多，而掌握水产养殖学、农林经济学、园艺、园林规划、环境保护、现代农业生物技术及信息技术的人才明显不足，基层专业技术人才严重缺乏。专业技术人才队伍结构有待于进一步改善。

3、知识老化，后备力量缺乏。我局现有的高学历人才中，有很大一部分是2024年以前毕业的大学生。他们虽然基层经验丰富，但所学知识已经老化。又由于参加新知识、新技术培训的机会少，知识更新速度慢，已不能很好地适应新形势的需要。新

毕业的大学生或因为待遇低不愿来，或因为编制原因进不来，人才队伍日趋老化，存在后继乏人现象。

4、人才队伍不稳定，流失现象严重。人才待遇低，大部分农技人员都不能足额领到工资，基本生活难以保证。致使一些业务骨干或弃农从商，或外聘打工，造成农口人才严重流失。

5、人才队伍建设投入不足，科技创新能力较低。由于投入不足，办公和科研条件简陋，科研设备陈旧，实验基地缺乏，有的县级涉农部门甚至连必要的化验、检测设备都没有，科研工作不能正常开展，致使农业科技成果层次低，转化速度慢。

三、对策措施

建设一支规模宏大、素质优良、结构合理的农业科技人才队伍，对提升农民素质，推广应用科技成果，促进我县农业增效，农民增收，实现富民强县，具有极为重大意义，因此把农业专业技术人才队伍建设摆在突出的位置，采取有力措施，切实加大教育、培养、引进、使用力度，更好地发挥农业专业技术人才骨干作用。

（一）围绕重点产业发展，有计划地引进农业专业技术人才。紧紧围绕农业重点产业、支柱产业和新型产业，根据各产业的发展趋势、人才需求、农民的技术服务需要情况，对各类农业专业技术人才队伍进行认真分析研究，根据人才需求情况制定人才引进计划，有计划地引进所需人才，大力投入资金发展具有专门农业知识的农业科技人才，通过引进或高薪招聘方式到各农科院校引进优秀毕业生来壮大农业系统科技工作者队伍，优化农业科技人才队伍结构。

（二）注重培训教育效果，提升农业专业技术人才队伍整体素质。加强对农业专业技术人员的继续教育培训，多渠道筹措培训经费，定期开展政策法纪、市场经济，特别是发展现代农业和新农村建设方面的新知识、新技术。进一步创新培训方式，把长期培训和短期培训结合起来，把走出去培训与请进来培训结合起

来，采取分期、分批、分类的办法，拓宽人才培训渠道。对农业专业技术人才实行项目制培训，进行有针对性的集中培训，提高农业专业技术人才队伍的整体素质。

（三）增加农业科研科普经费

很多对农业科技人员管理不利的因素都是由农业科研经费缺乏所引起的，如人才流失，自主创新不高等，因此，希望政府和有关部门应设立专项资金帮助农业技术人员进行科研科普活动，奖励有农业科技成果的科技人才，提高工作积极性。

泌阳县农业局

二〇一一年四月十四日

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