# 关于我市人才工作情况的调查报告

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-07-18

*第一篇：关于我市人才工作情况的调查报告关于我市人才工作情况的调查报告5月中旬，市人大常委会主任\*\*\*带领人事代表工委的同志，对我市人才工作情况进行了调查。先后听取了市人事局有关情况介绍，召开了人才相对集中的部分机关和企事业单位负责人座谈会...*

**第一篇：关于我市人才工作情况的调查报告**

关于我市人才工作情况的调查报告

5月中旬，市人大常委会主任\*\*\*带领人事代表工委的同志，对我市人才工作情况进行了调查。先后听取了市人事局有关情况介绍，召开了人才相对集中的部分机关和企事业单位负责人座谈会、外籍人才代表座谈会。现将调查情况综述如下：

（一）近年来，市政府高度重视人才工作，紧紧围绕经济建设中心和

全市工作大局，开拓创新，扎实推进，通过营造和优化人才环境、培育和发展人才市场、大力引进急需人才、积极对现有人才进行培养与使用等一系列工作，进一步加强了人才队伍建设，调动了广大人才的积极性和创造性，人才工作取得了新的成绩。

一、领导重视，尊才氛围初步形成市委、市政府始终把人才工作摆上重要议事日程，市委常委会和政府常务会议多次研究人才工作，及时调整充实人才工作领导小组成员，把人才工作纳入乡镇目标考核体系，市四套班子31位领导还分别与18家高新技术企业、19家科技示范园区的70多位优秀人才建立了服务联系制度。机关、企事业等用人单位也逐渐认识到人才的重要价值，能够珍惜人才拥有，为他们提供发展平台，充分发挥人才的作用。宣传媒体面向社会、面向群众有重点地开展了人才政策和先进典型的报道，全市尊才、惜才、爱才的氛围初步形成。

二、组织有力，引才渠道更为拓宽

近年来，人事部门通过发函鼓励\*\*籍毕业生回家乡工作、组织企事业单位赴外地招聘、举办不同类型的人才市场等办法，为我市引进了众多的人才，全市人才总量得到较大幅度的增长。2024年开始尝试赴高校举办\*\*专场招聘会，效果明显。自主建立的\*\*人才网站，日点击率达500多人次，成功实现了一些网上招聘，构筑了企业和人才之间的供需平台。2024年主动接轨上海，实施人才资源合作互动工程，开展了一系列特色活动，为两地人才交流提供了便利。同时，通过借用、兼职、聘用、实习等“柔性”流动方式，引进了一批国内外高层次人才智力。三年来，共有20多位外国专家和40多位清华大学博士生来我市为企业解决技术难题。\*\*、\*\*等企业还与有关高校和科研院所联合设立研发中心，形成了长期技术合作关系。

三、政策优惠，留才措施不断强化

一是制定了我市人才高地建设的行动纲领，市委、市政府于2024年7月作出了《关于进一步加强人才队伍建设的决定》，具体规划了我市人才队伍建设的目标、任务和步骤，完善了对优秀人才的各种保障、激励措施。二是设立了用于人才引进、培养和奖励的专项人才开发资金，市政府出台了《关于人才引进工作的意见》，对符合条件的人才实行工资和住房补贴。三是开展优秀人才评选活动，对为全市科技进步和经济建设作出突出贡献的科技兴市功臣进行重金奖励；对为社会发展作出杰出贡献的企业经营管理人才，由市委、市政府授予金银铜牌企业家荣誉称号。每年科技节期间，还由市总工会、劳动局组织生产一线的人才开展技能大比武，对优胜者进行表彰奖励。四是加强感情联络，经常与人才进行沟通交流，定期组织“家在\*\*”外地人才联谊活动，使人才感受到政府对他们的关怀和重视。

四、改革深入，用人机制日渐激活

逐步深化了人事制度改革，机关进人实行凡进必考，中层干部全面推行竞争上岗，市级机关大力实施干部交流换岗，镇乡领导班子成员和部分市级机关负责人通过公推直选、公推公选产生，建立了充满生机和活力的选人用人机制。事业单位实行公开招聘和评聘分开，创新收入分配办法，建立绩效工资机制，真正体现优胜劣汰，实现了人才队伍的良性循环，激发了人才的积极性和创造性。

五、立足实际，人才培养成果显著

市政府有关部门以提高公务员从政能力、专业技术人员创新能力、企业经营者管理能力、乡土人才推广能力为目标，采取短期培训、专题讲座、挂职锻炼等多种方式，利用党校、职校、电大、农干校等培训基地，切实加强各类人才的教育培训，三年来，共培训各类干部和技术人才3万多人次。同时，积极配合抓好高层次人才的选拔培养，全市共有近百名人才被确定为省、市科技带头人、专业技术拔尖人才培养对象。市人事部门还经常与培养对象取得联系，全面掌握他们研究项目的进展情况及取得的业务成果，积极帮助他们解决科研经费、科研设施等方面的困难。通过实施多层次、多渠道、大规模的人才培育计划，有效地提高了我市人才队伍的素质。

（二）近年来，市政府及其职能部门逐步把工作重点从传统的人事管理方式调整到整体性人才资源开发上来，创新思路，突出重点，使我市的人才工作在省内处于比较领先的位置。但应当清醒地看到，面对时代发展对人才工作提出的新的要求，面对人才竞争的严峻形势，我市的人才工作还存在较大差距，具体表现在：

一、人才总量相对不足。截至2024年底，全市人才总量为53729人，其中，公务员2484人，专业技术人员36451人

**第二篇：关于我市人才工作情况的调查报告**

关于我市人才工作情况的调查报告

5月中旬，市人大常委会主任\*\*\*带领人事代表工委的同志，对我市人才工作情况进行了调查。先后听取了市人事局有关情况介绍，召开了人才相对集中的部分机关和企事业单位负责人座谈会、外籍人才代表座谈会。现将调查情况综述如下：

（一）近年来，市政府高度重视人才工作，紧紧围绕经济建设中心和全市工作大局，开拓创新，扎实推进，通过营造和优化人才环境、培育和发展人才市场、大力引进急需人才、积极对现有人才进行培养与使用等一系列工作，进一步加强了人才队伍建设，调动了广大人才的积极性和创造性，人才工作取得了新的成绩。

一、领导重视，尊才氛围初步形成市委、市政府始终把人才工作摆上重要议事日程，市委常委会和政府常务会议多次研究人才工作，及时调整充实人才工作领导小组成员，把人才工作纳入乡镇目标考核体系，市四套班子31位领导还分别与18家高新技术企业、19家科技示范园区的70多位优秀人才建立了服务联系制度。机关、企事业等用人单位也逐渐认识到人才的重要价值，能够珍惜人才拥有，为他们提供发展平台，充分发挥人才的作用。宣传媒体面向社会、面向群众有重点地开展了人才政策和先进典型的报道，全市尊才、惜才、爱才的氛围初步形成。

二、组织有力，引才渠道更为拓宽

近年来，人事部门通过发函鼓励\*\*籍毕业生回家乡工作、组织企事业单位赴外地招聘、举办不同类型的人才市场等办法，为我市引进了众多的人才，全市人才总量得到较大幅度的增长。2024年开始尝试赴高校举办\*\*专场招聘会，效果明显。自主建立的\*\*人才网站，日点击率达500多人次，成功实现了一些网上招聘，构筑了企业和人才之间的供需平台。2024年主动接轨上海，实施人才资源合作互动工程，开展了一系列特色活动，为两地人才交流提供了便利。同时，通过借用、兼职、聘用、实习等“柔性”流动方式，引进了一批国内外高层次人才智力。三年来，共有20多位外国专家和40多位清华大学博士生来我市为企业解决技术难题。\*\*、\*\*等企业还与有关高校和科研院所联合设立研发中心，形成了长期技术合作关系。

三、政策优惠，留才措施不断强化

一是制定了我市人才高地建设的行动纲领，市委、市政府于2024年7月作出了《关于进一步加强人才队伍建设的决定》，具体规划了我市人才队伍建设的目标、任务和步骤，完善了对优秀人才的各种保障、激励措施。二是设立了用于人才引进、培养和奖励的专项人才开发资金，市政府出台了《关于人才引进工作的意见》，对符合条件的人才实行工资和住房补贴。三是开展优秀人才评选活动，对为全市科技进步和经济建设作出突出贡献的科技兴市功臣进行重金奖励；对为社会发展作出杰出贡献的企业经营管理人才，由市委、市政府授予金银铜牌企业家荣誉称号。每年科技节期间，还由市总工会、劳动局组织生产一线的人才开展技能大比武，对优胜者进行表彰奖励。四是加强感情联络，经常与人才进行沟通交流，定期组织“家在\*\*”外地人才联谊活动，使人才感受到政府对他们的关怀和重视。

四、改革深入，用人机制日渐激活

逐步深化了人事制度改革，机关进人实行凡进必考，中层干部全面推行竞争上岗，市级机关大力实施干部交流换岗，镇乡领导班子成员和部分市级机关负责人通过公推直选、公推公选产生，建立了充满生机和活力的选人用人机制。事业单位实行公开招聘和评聘分开，创新收入分配办法，建立绩效工资机制，真正体现优胜劣汰，实现了人才队伍的良性循环，激发了人才的积极性和创造性。

五、立足实际，人才培养成果显著

市政府有关部门以提高公务员从政能力、专业技术人员创新能力、企业经营者管理能力、乡土人才推广能力为目标，采取短期培训、专题讲座、挂职锻炼等多种方式，利用党校、职校、电大、农干校等培训基地，切实加强各类人才的教育培训，三年来，共培训各类干部和技术人才3万多人次。同时，积极配合抓好高层次人才的选拔培养，全市共有近百名人才被确定为省、市科技带头人、专业技术拔尖人才培养对象。市人事部门还经常与培养对象取得联系，全面掌握他们研究项目的进展情况及取得的业务成果，积极帮助他们解决科研经费、科研设施等方面的困难。通过实施多层次、多渠道、大规模的人才培育计划，有效地提高了我市人才队伍的素质。

（二）近年来，市政府及其职能部门逐步把工作重点从传统的人事管理方式调整到整体性人才资源开发上来，创新思路，突出重点，使我市的人才工作在省内处于比较领先的位置。但应当清醒地看到，面对时代发展对人才工作提出的新的要求，面对人才竞争的严峻形势，我市的人才工作还存在较大差距，具体表现在：

一、人才总量相对不足。截至2024年底，全市人才总量为53729人，其中，公务员2484人，专业技术人员36451人，企业经营管理人员8787人，其他人才6007人，全市每百人拥有人才量为4.74人，远低于苏南8%的人才拥有水平。我市人才的总体规模较小，人才密度偏低，在目前全市经济社会进入新一轮快速增，和地级市城市相当。在大的方面，以“住”为例，近两年，我市房价急速膨胀，腾空翻了番，原本一对大学毕业生夫妇工作十多年可以用积蓄购买到一套普通商品房，现在一下子得用三十年甚至更长时间才能拥有容身之处。物价尤其是房价不断攀高，而工资水平却没有同比例跟上，使得人才在我市的生存成本大幅度增加。没有住房，就如没有根的浮萍，许多有心在我市安家落户的人才难承其担，只能望房兴叹，不得不考虑另谋出路。

四、集聚人才的综合环境不理想。综合环境差是除了经济收入之外影响人才去留的最重要因素。在产业环境上，我市规模大、实力强、成长快的企业很少，大多为传统产业，生产工艺相对落后，科技含量不高，经济总量偏小，人才发挥作用的平台狭窄，吸纳和集聚人才的能力不强。在城市基础环境上，崇启大桥的区位优势还未凸现，交通神经末梢的地位没有得到根本扭转，城市特色还不甚明晰，功能不够完善丰富，图书馆、计算机中心、网络体系等设施比较落后，人才学习、研究、交流的环境不佳。在人文环境上，部分领导和用人单位对人才重视不够，以人为本的理念没有确立，既要马儿快快跑，又要马儿少吃草，不关心人才发展、不尊重人才利益、不宽容人才失败。在具体职位安排和工资奖金福利待遇等方面仍然重资历、轻业绩，重文凭、轻水平，不少民营企业还是小作坊、家族式管理模式，对外来人员不放心、不放手，使人才难以施展才华。舆论对科技和人才工作的宣传不够，群众对人才工作和人才政策知之甚少，尊重人才的社会氛围不浓。

五、人才自身存在一些不足。勿容置疑，一些知识分子自身存在弱点，以为读过几本书，接受了高等教育，就理应高人一等，待遇要高、生活要轻，不愿去车间操作，“君子动口不动手”，沾染上追求白相、追求省力、追求报酬高有外快的陋习，不愿学习进取，不愿钻研提高，不愿做艰苦工作。相当一部分人才自我完善的意识不强，平时忽视对原有知识的补充和更新，对当前科技更新换代的速度和人才竞争的形势估计不足、了解不深，压力感、危机感不强，理论与实践严重脱节。特别是一些在机关、事业单位工作的人才，认为从此进入了保险箱，得过且过混日子，对工作懒散应付，不求上进。更有一些人才，害怕挫折失败，不敢尝试创新，缺乏追求事业、追求人生价值体现的精神。另一方面，我市不少大中专毕业生对就业的期望值比较高，向往在北京、上海、南京等大城市和苏南等经济发达地区工作，特别是重点大学的优秀毕业生几乎都选择留在待遇较高、工作环境较好的大中城市，多年来本地籍的大学本科生回市率仅20%左右，本地基础教育培养的优秀人才从源头上大量流失。一些在企业工作的人才，自视过高，对企业要求先下车间锻炼的做法不理解，认为自己完全有能力直接坐办公室从事设计、研究工作，感到企业大才小用，自己不受重视，从而产生跳槽想法。此外，很多外地人才反映我市缺少适合青年知识分子学习交流和休闲娱乐的场所，工作之余生活单调乏味，加上本身社交圈小，交友空间有限，个人问题无人关心无法解决，难以在我市成家落户。

（三）小康大业，人才为本，人才问题是事关我市经济社会进步的关键问题。为进一步构筑我市人才高地，促进人才强市，我们提出如下建议意见：

一、强化人才意识，树立科学人才观念

人才是兴业之本、发展之源、富民之策，是一个地方最可宝贵的资源。当今社会的各项竞争，说到底是人才的竞争，谁拥有大量的优秀人才，谁就能在竞争中占得优势，把握主动权。因此，做好人才工作，政府、用人单位甚至普通大众，必须解放思想，更新观念，树立适应新形势新要求的科学人才观。要牢固树立人才资源是第一资源的观念，充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用。要牢固树立人人都可以成才的观念，坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯身份，努力形成谁勤于学习，勇于投身实践，谁就能获得发挥聪明才智的机遇，就能成为有用之才的社会氛围。要牢固树立以人为本的观念，把促进人才健康成长和充分发挥人才作用放在首位，努力营造人才辈出、各得其所的生动局面。要不断加强对人才政策、人才工作的宣传，市级领导要利用各种会议各类场合大力呼吁，营造全社会“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。

二、整合人才资源，促进综合开发利用

在人才队伍建设上，要着眼于调动现有人才的积极性，努力发掘其潜能，最终达到促进人才总量同我市经济社会发展的形势相适应、人才结构同各项事业全面发展的要求相适应、人才培养机制同各类人才成长的特点相适应、人才素质同经济社会协调发展的目标相适应的目的。一是要充分发挥现有人才的作用。用事业留人，想方设法为各类人才提供一个自由广阔的施展才华的舞台，以展示他们的个人才能，实现个人价值；用感情留人，主动与人才加强交流，建立良好、融洽的人际关系，在人才的职务晋升、学术活动等方面给予特殊的照顾和支持；用适当的待遇留人，在政策允许的范围内，根据现有的财力、物力，一方面关心他们的工作生活条件、经济待遇和身体健康状况，为他们营造良好的工作、学习环境；另一方面关心他们的政治生活，在入党、提拔等方面予以倾斜，优秀人才还可考虑推荐为人大代表、政协委员。二是重视二次人才资源的开发使用。离退休人才技术娴熟、经验丰富，发挥他们的“传帮带”作用投入少、产出多，对缓解我市人才缺乏的矛盾能起到立杆见影的效果。要对不同专业的离退休人才进行梳理、分类，为离退休人才和用人单位牵线搭桥；加强他们与年轻优秀人才之间的了解和沟通，建立人才结对帮扶制度，为离退休人员提供用武之地，让他们“金秋再创业，夕阳更辉煌”。

三、实施引才工程，壮大充实人才队伍

从我市的

**第三篇：关于我市人才工作情况的调查报告**

关于我市人才工作情况的调查报告

关于我市人才工作情况的调查报告

5月中旬，市人大常委会主任\*\*\*带领人事代表工委的同志，对我市人才工作情况进行了调查。先后听取了市人事局有关情况介绍，召开了人才相对集中的部分机关和企事业单位负责人座谈会、外籍人才代表座谈会。现将调查情况综述如下：

（一）近年来，市政府高度重视人才工作，紧紧围绕经济建设中心和

全市工作大局，开拓创新，扎实推进，通过营造和优化人才环境、培育和发展人才市场、大力引进急需人才、积极对现有人才进行培养与使用等一系列工作，进一步加强了人才队伍建设，调动了广大人才的积极性和创造性，人才工作取得了新的成绩。

一、领导重视，尊才氛围初步形成 市委、市政府始终把人才工作摆上重要议事日程，市委常委会和政府常务会议多次研究人才工作，及时调整充实人才工作领导小组成员，把人才工作纳入乡镇目标考核体系，市四套班子31位领导还分别与18家高新技术企业、19家科技示范园区的70多位优秀人才建立了服务联系制度。机关、企事业等用人单位也逐渐认识到人才的重要价值，能够珍惜人才拥有，为他们提供发展平台，充分发挥人才的作用。宣传媒体面向社会、面向群众有重点地开展了人才政策和先进典型的报道，全市尊才、惜才、爱才的氛围初步形成。

二、组织有力，引才渠道更为拓宽

近年来，人事部门通过发函鼓励\*\*籍毕业生回家乡工作、组织企事业单位赴外地招聘、举办不同类型的人才市场等办法，为我市引进了众多的人才，全市人才总量得到较大幅度的增长。2024年开始尝试赴高校举办\*\*专场招聘会，效果明显。自主建立的\*\*人才网站，日点击率达500多人次，成功实现了一些网上招聘，构筑了企业和人才之间的供需平台。2024年主动接轨上海，实施人才资源合作互动工程，开展了一系列特色活动，为两地人才交流提供了便利。同时，通过借用、兼职、聘用、实习等“柔性”流动方式，引进了一批国内外高层次人才智力。三年来，共有20多位外国专家和40多位清华大学博士生来我市为企业解决技术难题。\*\*、\*\*等企业还与有关高校和科研院所联合设立研发中心，形成了长期技术合作关系。

三、政策优惠，留才措施不断强化

一是制定了我市人才高地建设的行动纲领，市委、市政府于2024年7月作出了《关于进一步加强人才队伍建设的决定》，具体规划了我市人才队伍建设的目标、任务和步骤，完善了对优秀人才的各种保障、激励措施。二是设立了用于人才引进、培养和奖励的专项人才开发资金，市政府出台了《关于人才引进工作的意见》，对符合条件的人才实行工资和住房补贴。三是开展优秀人才评选活动，对为全市科技进步和经济建设作出突出贡献的科技兴市功臣进行重金奖励；对为社会发展作出杰出贡献的企业经营管理人才，由市委、市政府授予金银铜牌企业家荣誉称号。每年科技节期间，还由市总工会、劳动局组织生产一线的人才开展技能大比武，对优胜者进行表彰奖励。四是加强感情联络，经常与人才进行沟通交流，定期组织“家在\*\*”外地人才联谊活动，使人才感受到政府对他们的关怀和重视。

四、改革深入，用人机制日渐激活

逐步深化了人事制度改革，机关进人实行凡进必考，中层干部全面推行竞争上岗，市级机关大力实施干部交流换岗，镇乡领导班子成员和部分市级机关负责人通过公推直选、公推公选产生，建立了充满生机和活力的选人用人机制。事业单位实行公开招聘和评聘分开，创新收入分配办法，建立绩效工资机制，真正体现优胜劣汰，实现了人才队伍的良性循环，激发了人才的积极性和创造性。

五、立足实际，人才培养成果显著

市政府有关部门以提高公务员从政能力、专业技术人员创新能力、企业经营者管理能力、乡土人才推广能力为目标，采取短期培训、专题讲座、挂职锻炼等多种方式，利用党校、职校、电大、农干校等培训基地，切实加强各类人才的教育培训，三年来，共培训各类干部和技术人才3万多人次。同时，积极配合抓好高层次人才的选拔培养，全市共有近百名人才被确定为省、市科技带头人、专业技术拔尖人才培养对象。市人事部门还经常与培养对象取得联系，全面掌握他们研究项目的进展情况及取得的业务成果，积极帮助他们解决科研经费、科研设施等方面的困难。通过实施多层次、多渠道、大规模的人才培育计划，有效地提高了我市人才队伍的素质。

（二）近年来，市政府及其职能部门逐步把工作重点从传统的人事管理方式调整到整体性人才资源开发上来，创新思路，突出重点，使我市的人才工作在省内处于比较领先的位置。但应当清醒地看到，面对时代发展对人才工作提出的新的要求，面对人才竞争的严峻形势，我市的人才工作还存在较大差距，具体表现在：

一、人才总量相对不足。截至2024年底，全市人才总量为53729人，其中，公务员2484人，专业技术人员36451人12全文查看

**第四篇：我市企事业单位人才状况调查报告**

我市企事业单位人才状况调查报告

孔维昆 057071158

一、调查内容和方式

为搞好这项工作，专门成立了人才调查领导组及其办公室，市委组织部副部长、市人事局局长任组长，市委组织部副部长任副组长。这次调查的主要内容是：全市全民所有制事业单位、国有企业、集体企业，民营、私营企业、乡镇企业、“三资”企业中的大中专毕业生，初级以上职称人员、中级以上技工、离退休专业技术人员。调查方式主要采取全面统计和重点调研相结合的办法进行，发统计表由各单位按所掌握的材料据实填写，各县（区）、市直主管部门和单位汇总填报，同时选择部分单位派调查组进行重点调查，市人才中心还将调查所需的表格和文件在宣威人才网上进行上传和下载，市委组织部和市人事局负责牵头协调，市人才开发交流服务中心具体承担调查任务及数字资料的汇总整理。调查分三个阶段和6个小组进行，6月5日至6月10日对人才调查工作开展宣传，6月11日至6月28日调查摸底阶段，6月29日至7月5日对调查数据汇总整理；六个小组分别对县区、党群口事业、政府口事业、国有企业，省直企、事业单位、个体私营企业进行了调查。

二、调查结果

此次全市企事业单位人才状况调查，被调查单位1136个，其中：市直事业单位244个，市直企业单位205个，县区事业单位687个，县区企业单位185个。共收集到各类专业技术人员资料信息43886人，按学历划分：研究生136人，大学8042人，大专及以下为35708人；按年龄划分：40岁以下人员23652人，40岁以上20234人；按职称划分：高级职称2405人，中级职称16438人，初级职称25043人；按单位性质划分：事业单位专业技术人才18374人，企业单位专业技术人才25512人，有779人享受国家津贴。

三、存在的问题

通过调查落实的情况看，我市人才的使用和流动主要有以下几方面问题：

1、人才分布不均，配置不合理

调查显示，我市现有的各类专业技术人才中教师和卫生的专业技术人才共有20452人，占调查总数的46.6%。其中：教师岗位有11932人，占调查人数的27.19%，这当中事业单位教师11159人，企业单位教师773人，企业单位教师主要是我市企业子弟学校和厂矿自办学校的教育职工；卫生岗位有8520人，占调查人数的19.41%，这当中事业单位卫生人员4328人，企业单位卫生人员1354人，企业单位的卫生人员主要是我市企业单位的卫生所和企业医院职工。从以上两组数字看，专业技术人才最多的是教育和卫生岗位上的人员，并又主要集中在事业单位，而新能源、新材料、生物技术、信息技术，农业技术等高科技技术方面的人才少，一般人才多，高级职称和高精尖人才少，长期的恶性循环，直接影响了我市的社会经济的快速协调发展，形成我市整体人才短缺和局部人才过剩并存的局面，造成人才资源的严重浪费。

2、高级人才“跳槽”现象严重，现有人才“青”、“黄”不接

调查中发现好多单位存在一些共性问题，前几年分配来的大学生和具有高级职称的人才因种种原因离开单位的不少，有去南方就业的，有考上公务员的等等，这些外流人才都是经过单位培训具有实际工作经验和获的一技之长的骨干力量，他们的跳槽，给单位造成一定的损失，这种情况以企业和私营企业居多，例如：我市妇幼保健院原副院长，他是我市为数不多的医疗专家，有很丰富的临床经验，但由于现有用人机制不灵活，而到南方另外谋职；我市的国有企业这几年都有不同程度的人才流失，2024年到2024年共有78名专业技术人员，到今年6月底，就有9名专业技术人才相继离开单位，占全厂专业技术人才总数的12%。人才的流失使单位现有人才数量和结构上出现了断层现象，老技术人员年龄偏大，年轻技术人员不是跳槽就是文化程度偏底。

3、缺乏经营管理人员特别是高级经营管理人才

我市从传统的计划经济向市场经济转换的过程中，单位急需一大批具有较高政治觉悟，具有开拓意识，擅长产品开发研究，懂经营、会管理的高级管理人才，但好多单位的经营管理人才严重匮乏的现象严重制约了企业的发展。高级管理人才是企业的“骨骼”，在企业创造利润、建设团队、管理变革等方面起着承上启下的作用，这个问题是一项长远性的问题，在每次人才交流会中，好多单位都要招聘一些总经理、经理助理、总会计师一类的人才，但招聘单位的多，符合条件的人才少，难道我市真没有这样的人才？答案明显是否定的，就这几年在外地发展的总经理级人才就有很多，他们多数在外地发展，把在宣威积累的管理经验带到了外地。从调查统计中看，全市农业科技和管理人才仅有285人，占全市调查总数的0.65%，农业企业更是少的可怜，如此状况怎能实现全市农民群众步入小康社会。

4、个体私营、民营企业引进人才困难，留住人才更难

近几年来，我市经济步入快速发展阶段，民营经济总量迅速扩大，对于拉动全市经济增长，促进国企改革，增加税收，扩大就业，维护社会稳定发挥了越来越重要的作用。随着民营经济的迅速发展，各种人才也不断的流入到民营企业当中，每年的人才交流会中，个体私营企业都能找到单位急需的人才，也从中尝到引进人才的甜头，引进的人才也成为推动民营经济快速发展，做大、做强企业的重要支撑力量，民营企业的人才数量和质量比以往有了可喜变化，但调查中发现，存在的问题也不少，由于私营企业自身的特点和各种原因，私营企业在吸引人才方面困难重重，而这些困难大多是由众多因素造成的，主要有以下几方面原因：一是我市至今没有一项个体私营企业引进人才的优惠政策，原有的人才引进政策也远远不能适应现在的经济发展需要；二是私营企业规模小，不管是生产规模，还是人员、资金拥有量以及影响力都小于其它单位，这使的大部分私营企业难以提供高薪、高福利来吸引人才，而且私营企业的稳定性比其它单位差，不管内部还是外部环境的变化，对私营企业的影响比对大企业的影响大的多，所以对于人才而言，在私营企业发展的风险要高于其它单位；三是行业分布广，地域性强，从手工作坊式的加工到高科技技术产业，包括一些不合适大规模资金运作的领域，这样私营企业对人才的需求更具有多样性和复杂性，尤其是人员的构成更具有明显的地域性，企业的人才使用大部分是“近亲交流”的办法，很容易形成排外的企业氛围，不利于我市引进新的人才；四是缺乏良好的企业文化，大多数私营企业不注重企业文化的建设，员工缺乏共同的价值观念，对企业的认同感不强，往往造成个人的价值观念与企业理念的错位，将企业看作是自己的私有财产，引进人才方面考虑的是人才的成本问题，他们最需要“一人多能”型人才，老板们认为你来了，就要干最多的工作，不顾及人才的专业和特长，这也是私营企业难以吸引与留住人才的重要原因。

四、对策和建议

1、更新观念，树立正确的人才观。引进人才的观念、技术、管理方式并合理使用的问题是我市乃至全社会共同关心的问题。在思想认识上要从狭义的人才观到全面的人才观，从单纯技术型人才观到多样性、多层次的复合型人才观发展。人才是多样性的，任何单位都应根据自身经营特点需求各种不同类型的人才，除技术人才外，还有管理人才、市场营销人才、公关人才等等，应该说，一切具有可为我市发展所用的特殊技能或才干的人都是人才，用人单位应全面分析人力资源方面所面临的问题和机遇，从制度上建立起完整的人才体系，有针对性的招揽切实需要的适用人才，实现人才强企、人才强市的目的。

2、建立健全各项人才政策，加大人才宣传力度。应根据当前社会发展形势和经济发展变化的要求，按照中央和省委、省政府关于进一步做好人才工作的政策精神，在学习借鉴外省市经验的基础上，尽快出台一部政策超前、措施优越的人才管理办法，以进一步培养、留住本地人才，吸引我市急需的专业技术人才和宣威籍在外地工作的大中专毕业生来我市工作，同时要加大吸引人才等各项优惠政策的宣传力度，并正确引导我市现有人才根据自身实际情况，选择合理流动的方式进行交流。

3、加快各项政策制度的贯彻落实。要进一步加快事业单位人事制度改革，严格按照宣人字[2024]61号文件的规定，坚持“凡进必考”，同时要做好人才引进后的各项配套工作。人事代理、人才测评工作都是人才工作领域的新事物，调查中好多单位都向调查人员咨询有关政策和办理手续的情况，我们应在大力拓展工作业务的同时加大宣传力度，让服务对象知道人事代理和人才测评的意义和好处。要在学习借鉴外省市的经验、优点的基础上，规范和完善人事代理制度，简化办事手续，改变工作方式，快速稳妥的在全市铺开这项业务。要设立先进的人才测评机构，利用现有的设备和人员，采用国内最新的人才测评软件，通过人机对话，对管理人员和应聘人员的职业兴趣、职业倾向、基本素质、个性性格、管理潜能、创造能力等项目进行准确客观的测评，帮助用人单位合理定位，提供可靠的参考依据，为招聘单位育人、选人、用人提供富有科学依据的参考信息。

4、创新人才工作机制，激发各类人才的工作积极性。要帮助用人单位创造吸引人才的各种条件，要善于发挥我市的优势，有效的利用现在有限的人才资源，以各种方式努力创造吸引人才的条件，建议用人单位运用薪资、福利、采取底薪+奖金的分配模式，这种模式可以满足人才日常生活的基本需要，使他们安心专注于本职工作，用人单位也可以提供充分调动人才积极性必须的物质条件，积极参与社会福利制度的改革和建设，既有利于增加用人单位对人才的吸引力，也符合我市的经济能力和条件，按照法律的规定，根据自身条件，努力建立较为完善的福利保障制度。并尽可能地为人才解除后顾之忧，例如帮助解决配偶就业、调动、子女教育等问题，以增强人才对企业的归属感。根据人才自身的素质与经验，结合用人单位内部的实际情况，目标策略，给人才设置挑战性的工作或职位，使其能够在工作中得到发展的空间，不但满足了人才自我满足、自我实现的需要，同时也使得人才在工作中得到了锻炼，反过来也有利于企业的发展。在吸引人才方面企业还可以顺应国家企业改革的潮流，以建立现代企业制度为契机，在“产权明晰”上下功夫，制定多样的、具有吸引力的股权政策，用个体的利益和企业的利益统一起来的办法，从而在公司内构建“利益共同体”，增强人才的责任心，激发积极性和创造性。

5、正确认识和处理好 “人才流动”与“人才流失”的关系，防止把有益于单位的“人才流动”误解或处理为有害于单位的“人才流失”。人才流动有益于单位的发展，这已经为许多单位管理者的共同意识，在这次调查中我们就在个体私营企业经常听到很多经营者讲“人才多的是，不怕人才走，走一个，我可以再招一个、二个”，这里面就存在“人才流动”与“人才流失”的认识上的混淆了，然而，人才流失往往又是不以单位意志为转移的，单位如果出现个别的、甚至是局部的不影响单位大局的人才流失现象，这并不可怕，怕的是不引以为戒、不认真吸取教训，其后果是极其严重的。用人单位只要不断地完善人才管理工作，我市的人才流失现象就会得到遏制，我市的人才就会在有效的人才流动中得到有效的保留和发展。

2024年宣威市人才调查工作已落下帷幕，我们将认真总结经验，积极探索新的工作方式，为全市的经济建设提供最优秀的人才和快捷服务，为我市全面建设小康社会提供坚强的人事人才保证。

**第五篇：关于我市当前就业工作调查报告**

内容预览：……业技能培训10080人，创业培训600人，分别完成目标任务的101%、336%和100%;当年发放小额担保贷款1104万元，累计发放小额担保贷款4062.1万元，贷款余额1112万元;新增转移农村劳动力2400人，完成目标任务的120%;当年消除城镇零就业家庭12户，累计消除179户，城镇登记失业率控制在4%的既定目标内，关于我市当前就业工作调查报告。

2、高校毕业生就业情况。08xx市高校毕业生报到1142人，比上年同期增长8.35%，其中博士生3人，研究生77人，本科生511人，专科生551人，这种现象在前几年很少出现。毕……关于我市当前就业工作的调查报告……镇登记失业率控制在4.5%以内、新增就业1.8万人”的目标，2月13日开始，市人大常委会分管主任及部分常委会组成人员、市人大代表组成专题调研组，历时20xx市当前就业工作进行了多渠道、多层次、多方式地调研，调查报告《关于我市当前就业工作调查报告》。现将有关情况和工作建议报告如下：

一、基本情况

1、就业工作情况。08xx市新增就业18837人，下岗失业人员再就业9035人，就业困难对象再就业1283人，分别完成目标任务的105%、113%和1……为保护作者权益，此处省略，需要浏览全文请注册或登录……

……，引导各类就业群体树立正确的就业观。一是要积极利用报纸、广播、电视等相关媒体和社区、xx市场等载体的作用，用正确舆论导向，xx省、市新的就业政策，向企业重点宣传社会责任意识和奉献精神，xx市xx市场就业理念和艰苦奋斗精神，宣传自主创业获得成功的典型和创业经验，起到引导、示范和激励作用;二是要加强对高校毕业生、被征地农民、城镇下岗失业人员、返乡农民工的择业观教育，引导他们认清目前就业形势，转变择业观念，树立正确择业观，增强竞争意识，不等不靠，正确定位，调整心态，提高职业技能，选择好适合自己的岗位。

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