# 企业技能人才队伍建设专题调研报告

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2024-07-14

*第一篇：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...*

**第一篇：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，公司根据年度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

**第二篇：总工会企业技能人才队伍建设调研情况汇报材料**

--精选公文范文--------------------------总工会企业技能人才队伍建设调研情况汇报材料

为了更好地落实市委2024年人才工作领导小组扩大会议精神，协助完成XX市中长期人才发展规划纲要的编制工作，重点落实摸清我区技能人才发展现状和到2024年经济社会发展对技能人才的需求，分析技能人才队伍建设中存在的突出问题，提出我区在技能人才培养、引进、使用等方面的政策措施，促进全区技能人才队伍规模和质量快速提升，打造岳麓在湖南重要核心功能区建设和现代企业发展中的人才新优势，现就开展全区技能人才队伍建设状况调研的有关情况汇报如下：

一、基本情况：

改革开放以来，XX区各级工会在区委、区政府和市总的领导下为大力培养“四有”职工队伍，作了大量工作。近----------------精选公文范文------------------精选公文范文--------------------------年来，我区有近30万人次职工和农民工，投入“建设大河西、打造先导区、再造新长沙”的主题讲演、征文、知识竞赛、大培训、大比武、大练兵活动。８０％的职工学历、技术水平上了台阶。１０多万人次掌握了新技术、新知识。培训出１千多名服务标兵、能手和职业道德先进。2０万人次职工参加节能降耗、增收节支、全面提高质量为重点的各类赛事，涌现出１千多名创新能手、标兵、先进集体和单位。

二、XX区总工会在企业技能人才建设方面的主要做法：

一是充分发挥职工大学校的作用，积极营造尊重知识、尊重人才、尊重创新的良好社会氛围，激励更多职工投身创建学习型组织、单位，争做知识型技能型职工活动中。

培养人才的最重要过程就是不断加强学习。区总工会把抓学习列入重要议事日程，提倡学习要理论与实践相结合，走出去与请进来相结合，硬件与软----------------精选公文范文------------------精选公文范文--------------------------件要相结合，形式与内容相结合，在各企业中广泛开展好“职工书屋”、“全民阅读” 读书活动，大力倡导读书学习之风。近年来，区总工会在基层企业中着重介绍和推荐了以下书目：《社会主义法治理念读本》、《国情备忘录》、《苦难辉煌》等经典书籍，引导和加快职工队伍的知识化进程。各级工会注重发挥好工会大学校的作用，如咸嘉湖街道工会联合会高度重视职工教育培训的阵地设施建设工作，指导每个社区都建设了600平方米以上的高标准办公用房，并都设有面积100平方米以上的远程教育站点，各村社区还高标准配置了职工书屋，购置和募集了2万余册纸质图书资料和5万册电子图书，还配齐16台电脑及dvd、投影仪、无线话筒、数码相机、扩音器等现代化教学设备，为广大职工群众提供了良好的学习环境。西城实业集团始终坚持依靠企业文化的培养来提升员工素质，他们提倡“培训就是最好的福利”，从董事长到普通员工，每个人都把学习----------------精选公文范文------------------精选公文范文--------------------------当作工作和生活的一部分，每周三、五下午集团工会都请来国防科技大学和湖南大学的教授给员工上“计算机运用”、“企业管理”“法律培训”等等一些专业知识课程，在全体职工中积极开展“每天一小时、每月一本书”的读书、学习交流活动，一批年青人通过学习成为了企业的业务骨干，为企业进军高科技领域提供了不竭的动力。西城集团多年被评为“湖南省十佳学习型组织”。

二是建立奖惩机制，通过多种形式进行宣传、表彰和总结，在全区范围内营造一股赶、学、比、帮、超的氛围，激励职工努力学习，攀登业务文化科技高峰，成为推进各企业提高自主创新能力的尖子和骨干。全区各企业都制定了一套完整实用的奖惩机制，在人才培养、引进、使用上进行了科学的规范。区总工会高度重视人才的培养，对全区各行各业中涌现出来的技术尖子、技术能手、创新标兵进行大张旗鼓地表彰，给予一定的物质奖励，并进行广泛宣传，号召----------------精选公文范文------------------精选公文范文--------------------------全区职工群众掀起学先进、赶先进的热潮。在今年召开的五一劳模表彰大会上，区总工会对获得“工人先锋号”、“先进基层工会”、“优秀工会干部”等89个先进集体，143名先进个人进行了隆重表彰；编印《岳麓劳模风采》一书，并号召全区职工群众尊重劳模、学习劳模，进一步激发和带动了广大职工争先创优的工作热情。XX区总工会还充分利用广播、电视、网络等多种新闻媒体和宣传途径，大力宣传技能人才的重要作用和突出贡献，着力宣传技能人才培养和使用的政策措施，宣传各行业的技术能手和技术标兵事迹，在全社会营造尊重技能人才，争当技术标兵的良好氛围，使技能人才特别是高技能人才同专业技术人才、企业经营管理人才一样受到社会的广泛尊重。这些措施的推进，无疑成为我区发现、挖掘、培养人才队伍的一大法宝。

三是提供多种就业渠道，为挖掘、培养人才提供广阔舞台。2024年，区总工会与区劳动局、区滨江新城指挥部共----------------精选公文范文------------------精选公文范文--------------------------同组织了两场针对拆迁失地农民的专场招聘会，约有2024多名求职人员参加，共有626人与用人单位达成了求职意向，有200余人登记报名参加各类培训，达到了预期的效果。今年，XX区总工会又积极筹备，精心组织，先后联合区建设局、劳动和社会保障局开展了“建安系统职工砖砌比赛”、“促进就业，构建和谐”现场招聘会等系列活动，在为发现、培养人才搭建了广阔的舞台。比如桔子洲景区工会就把开展职工岗位练兵作为提高职工技能的有效途径，开展得有声有色，他们单位的周红兵同志在第六届中国国际园林花卉博览会上获“现代自由式插花”铜奖；龚延春同志在第六届中国国际园林花卉博览会插花选拔赛中获银奖。

四是充分发挥职工的集体主义精神，大力开展“一帮一”、“结对子”、“师带徒”等活动，让一大批技术尖子和骨干带动更多职工，特别是青工提高自身技术技能水平，在各单位技术攻关、项目----------------精选公文范文------------------精选公文范文--------------------------攻坚等重大工作中发挥作用。面对金融危机给企业带来的不利局面、面对市场激烈的竞争压力、面对新型技术层出不穷等各种挑战，XX区各级工会组织、班组通过建立创新机制、开展“高师带徒”等途径不断深化技术创新活动，打造了高技能人才，为企业走出困境、降本增效创造了有利“先机”。近年来，XX区总工会通过广泛开展“名师带高徒”活动，吸引了30余家企业的万名职工参与，受到了企业广大职工的热烈欢迎和积极响应。目前，有很多企业出现了拜师求教找工会，技术咨询找工会，职工技术晋级找工会的可喜局面，为加速高技能人才的培养，全面提升职工队伍技术素质，努力发挥工会培养人才的大学校作用，为推动企业技术进步，提高产品质量、提高经济效益做出了贡献。我区继湘美食的罗继湘，从1985年至2024年，共带徒弟三万余人；我区新沙锅炉厂的周西庆等工程师带出了一批技艺精湛的徒弟，在当地享有盛名。

----------------精选公文范文------------------精选公文范文--------------------------

五是坚持履行工会依法维权的职能，从思想、工作、生活等方面关心、爱护高技能人才，并为他们开展发明创造、岗位奉献创造良好的条件。区总工会为职工群众排难解忧，解决具体困难，使他们真正能人尽其才，为社会、经济发展作出贡献。2024年区总工会开展各类培训25场，参加人员1500人，通过多种形式的学习培训，提高了干部职工的业务素质和服务意识。今年，我区又推选了10名干部参加市总组织的工会主席培训，加强巩固工会组织力量，不断培养一支专兼结合的工会干部队伍。

三、XX区总工会在工会人才建设培养方面存在的问题

一是人才的分布上不够均匀，很多基层工会不仅缺资金、缺平台，而且人才严重不足；

二是人才的结构上亟待优化，企业工作需要的专家型人才缺乏，业务不对口的情况还比较突出，复合型人才严重不足；

----------------精选公文范文------------------精选公文范文--------------------------

三是除自身的局限性外，人才工作的机制还不够科学完善，培训的形式、内容、方法还比较死板，“公平、公正、公开、竞争和择优”的原则还有很多的限制条件，人才的使用上，手段还比较单一。

四、为了有效地推进企业技能人才工作，XX区总工会建议：

1、整合资源，建立高技能人才培养示范基地。充分利用高等职业院校及大型骨干企业的资源优势，调动院校、企业及政府的积极性，结合区域经济发展和产业发展趋势，整合优质资源，统筹规划高技能人才培养基地建设。

2、充分发挥企业培训主体的重要作用，结合企业生产实际，开展技能提升和岗位培训，积极推广名师带徒措施，指导企业开展高技能人才培养工程的实施，积极推进岗位成才工程，有条件的企业，要建立名师工作操作站，促进岗位成才。同时，动员全社会各类资源参与，选择实习设备先进、师资力量雄厚、----------------精选公文范文------------------精选公文范文--------------------------办学成果显著的职业院校，加快建立校企合作机制，深入推进校企合作培养技能人才。

3.加大经费的投入。一是加大培训经费的投入，重视对工会干部学校、培训机构的建设和发展；二是加大工作经费的投入，进一步做好人才工作的调研及交流，组织相关人员学习培训等；三是加大优秀人才的奖励力度，对工作成效显著，会员和职工群众认可度高的优秀人才，应给予重奖。积极开展职业技能竞赛活动。大力组织开展企业职工职业技能竞赛，不断提高竞赛的技术含量和技能水平。大力开展多形式、多层次、多渠道的职业技能竞赛、练兵比武及技术攻关、拜师学艺、观摩研讨、科技交流等活动，不断发现和选拔不同行业和职业领域具有高超技能的人才，同时做好优秀高技能人才的评选表彰工作，拓宽技能人才成长渠道，使一大批技能人才能够脱颖而出。

----------------精选公文范文------------------精选公文范文--------------------------

5.要多形式多方法吸收和用好优秀人才。除了加强对已有人才的培训提高外，还应注重吸收社会优秀人才，可采取聘用、聘请的方法，还可以采取购买优秀人才成果等方式，为工会所用，为职工服务，对优秀人才要注重用其所长。

----------------精选公文范文----------------

**第三篇：企业技能人才队伍建设汇报材料**

企业技能人才队伍建设汇报材料四川高精净化设备有限公司成立于2024年，前身为1993年成立的“\*\*高精过滤机厂”，经过近二十年的战略部署及努力，公司已成长为专业从事过滤、分离、净化系统研发、生产、销售及服务的民营高新技术企业、创新型企业，在分离、过滤等环保细分行业拥有雄厚的专业人才、技术、应用经验基础，积累了大量客户。公司现有职工157人，其中大学本科9人，大学专科30人，高级工程师2人，工程师7人，助理工程师8人；技能人才17人，其中初级工13人，中级工4人。公司为了加强技能人才的培养，为公司发展夯实基础，特设立人力资源部，并建立了培训计划，针对技能人才的自培和送培制定了规范化的《培训管理制度》。公司在管理制度中明确规定了职称工资，技能工资和工龄工资，现有技能人才月平均工资在2500-3500左右，超出非技能人才月平均工资1000元左右。焊工，铆工，车工，电工等制造类工种为公司主要工种。公司现与特种设备焊工考试机构合作在公司内设立了“\*\*市焊工培训考试基地”，为公司的焊工技能人才输入奠定了良好的基础；车工，电工，行车工，司索工等也分别在安监局等专门的培训机构培训学习取得了操作证书；公司内部每年进行技能操作比赛，加强内部职工的技能练兵。

**第四篇：浅谈企业高级技能人才队伍建设**

浅谈企业高级技能人才队伍建设

企业的生产活动离不了科技人才、管理人，更离不了在生产第一线从事操作类、复杂性劳动的技术工人和将知识创新成果从图纸和样品阶段转化为产品的高级技工和技师。企业拥有一批高素质的高级技术工人，才能保证生产出新技术、高质量的产品。国家高度重视技能人才队伍建设工作，积极实施技能人才队伍建设规划，努力培养造就一支熟练掌握高科技、现代化生产制造技术及工艺的专门技能人才队伍，是国家在高科技、现代化进程中必须抓紧解决好的重要问题，是企业经济腾飞的基础。

一、企业技能人才短缺的现状

目前，高级技工和技师等高级技能人才严重短缺，对高级技术工人的需求比已经大于对工程技术人员的需求比，在制造业发达的地区和行业状况更加严重，数控机床操作工岗位和特殊技能等岗位严重缺口。企业引进先进技术和设备，却苦于找不到正确使用的技术工人，企业产品平均合格率达不到标准要求。可见高级技术工人的短缺已成为制约企业发展的瓶颈。

（一）、是数量短缺。技术工人总的人数呈现供大于求的状况，但对于技师、高级技师是供不应求。

（二）、是结构不匹配。现有技能人才队伍的等级构成、职业工种构成、知识和技能结构等不能适应产业结构调整、技术设备更新的需要，复合技能型技能人才严重不足。

（三）、是年龄偏高。技师、高级技师面临断档，企业技师、高级技师年龄偏高，46岁以上技师、高级技师的比例偏高，青年高级技能人才严重短缺。

(四)、是成长环境还有待进一步改善。重学历文凭，轻职业技能的传统用人观念没有得到根本改变。很多单位尚未形成鼓励生产一线技能劳动者钻研技术业务、充分施展才能的机制。

（五）、是素质需要提高。从正规高级职业技术学校毕业的学生，拥有相应的学历和认证证书，按现行的技术工人评定标准，可以称为高级技术工人，但却不具备相应的企业要求的实际操作技能

因此，加强技能人才队伍建设，培训高技能人才，形势非常紧迫。

二、充分认识做好高技能人才工作的重要性和紧迫性。

高技能人才是企业人才队伍的重要组成部分，是各行各业产业大军的优秀代表，是技术工人队伍的核心骨干，在加快产业优化升级、提高企业竞争力、推动技术创新和科技成果转化等方面具有不可代替的作用。改革开放以来，我国高技能人才工作取得了显著成绩，人才队伍不断壮大。但是随着经济全球化趋势深入发展，科技进步日新月异，我国经济结构调整不断加快，人力资源能力建设要求不断提高，高技能人才工作也面临严峻挑战。从总体上看，高技能人才工作基础薄弱，培养体系不完善，评价、激励、保障机制不健全，轻视技能劳动和技能劳动者的传统观念仍然存在。当前，高技能人才的总量、结构和素质还不能适应经济社会发展的需要，已成为制约经济社会持续发展和阻碍产业升级的“瓶颈”。企业高技能人才工作也面临着严峻的挑战。

三、创新高技能人才队伍培训机制，畅通高技能人才的培养通道。创新高技能人才队伍的培训机制，应该坚持以人为本的理念，以开发人力资源为核心，以创新人才机制为动力，以培养高层次、复合型技能人才为重点，全力抓好高技能人才的培训工作，从而提高高技能人才队伍技能水平，提示创新能力。

（一）、完善“三类人才、五个级别、三层网络”的培训体系。根据公司将技能人员成长的不同阶段，将专门技能人员分为核心级、高级、中级、初级、预备级五个级别，并根据对各类、各级人员的素质要求，有针对性地制定差别化和个性化的培训内容，明确培训重点，细化课程组成。

（二）抓好培训教材，创新培训内容。首先，应从既有专业理论知识、又

有实践经验的高层次的工程技术人员、教师、操作技能人才中挑选专家编辑教材。其次，创新培训教材内容，技师、高级技师培训教材的编制要打破过去重理论知识、轻实际操作技能的弊端，做得理论与实际操作两者并重，同时，要将新技术、新知识、新材料的“三新”知识编入教材，从而提供技师、高级技师培训教材的实用性、先进性、科学性。

（三）、创新培训内容，重视培训效果。为帮助技能人才早日成才，应利用企业培训基地，常年分期分批开办技师、高级技师任职资格培训班，开办技师、高级技师能力提高班。开展一专多能复合型技能人才培训。培训中，为保证培训效果，应加强对培训工作管理，选派优秀的教师授课，保证培训时间、内容，同时，对培训人员的培训率进行考核，确保参加培训人员的培训率在85%以上。培训结束后，对培训效果进行评估。

（四）大力开展岗位练兵和技术比武活动，实施高技能人才培养多元化。利用岗位练兵，技术竞赛等多种形式可提高高技能人才队伍的培训效果，一方面促进操作人员努力学习岗位操作技能，立足岗位成才；另一方面，通过竞赛对选拔的优秀技能人才进行宣传鼓励和表彰，能使更多的技能人才早日脱颖而出。

四、探索建立和完善高技能人才使用和激励机制

（一）、打破干部、工人的身份界限。将从事技能操作的人员统称“专门技能人员”，作为三支队伍的重要一支，与经营管理人员、专业技术人员队伍建设同规划、同实施、同考核。应从提高技能人才在企业的地位入手，采取使用、激励、待遇相联系的有力措施，使工人产生职业自豪感，专注于技术创新和技能提高，坚持走技能岗位职业发展的道路。

（二）、完善高技能人才队伍的激励机制。实行分配向高技能人才倾斜的政策，企业现行的薪酬政策中，科技人才与高技能人才的分配有较大差距，应在充分调查研究基础上，参照科技人才的薪酬政策合理调整高技能人才的薪酬政

策；营造良好的工作、学习和生活环境，激发高技能人才的创新活力。建立奖励制度，应重视并加大对高技能人才中做出贡献人员的奖励，提高高技能人才的福利待遇，重视精神激励的作用，利用企业的报纸、电视台对有突出贡献的高技能人才进行宣传，定期召开表彰会，对突出贡献的高技能人才进行表彰，从而提高他们成就感和荣誉感。

（三）建立技能带头人制度。在事业上，优先承担重点项目产品制造加工或参与重大工艺项目任务，在任期间的政治和福利待遇与本单位助理级负责人相同，引导技能工人坚持走岗位成才的道路。

培养造就一支满足高新技术发展需要，掌握先进加工工艺与技能，能熟练操作现代高新技术生产装备的专门技能人才队伍，是增强企业核心业务能力和核心竞争力紧迫需要，也是加强人力资源建设的重要和紧迫任务，今后要进一步结合公司的实际情况，探索和建立科学、完善、系统的专门技能人才管理机制，加强高技能人才队伍建设，为企业的全面、协调、持续发展提供人才保障和支持。

**第五篇：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

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