# 县级央行职工队伍建设问题的调研对策

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2024-07-16

*第一篇：县级央行职工队伍建设问题的调研对策一、人员严重不足，岗位兼职多，制度难落实目前，县级人民银行人员严重不足，受内设机构部门岗位设置制约因素的影响，各部门人员普遍存在兼岗问题，近几年来，职工休假制度也难以即时落实。一是县支行人员变动频...*

**第一篇：县级央行职工队伍建设问题的调研对策**

一、人员严重不足，岗位兼职多，制度难落实

目前，县级人民银行人员严重不足，受内设机构部门岗位设置制约因素的影响，各部门人员普遍存在兼岗问题，近几年来，职工休假制度也难以即时落实。一是县支行人员变动频繁，只出不进，造成业务人员严重不足，剔除保卫等非业务岗位人员因素，业务岗位人员普遍缺少，给县级央行依法行使监管职

能、履行职责带来极大的难度，同时造成职工休假制度也不能在短期内得到有效落实；二是遇到工作人员因疾病、应急等特殊事务，需要办理请假、交接等手续事宜，无法在较快的时间内给予安排解决。

二、岗位性质制约员工素质难提高

县级人民银行员工，受内设机构部门岗位性质及人员所限，长期以来，员工一直没有外出培训、交流、学习锻炼的机会。尤其是处在一线服务营业岗位的员工，更没有外出学习的机会，无法提高综合业务素质，经济、金融、法律、计算机等方面知识匮乏，视野狭窄，个别员工思想意识还处于不思进取状况。

三、工资及福利待遇影响员工思想稳定

县级人民银行员工，在长期的一线岗位上，忠于职守，依法履职，爱岗敬业、默默奉献，为共建文明、和谐、团结、高效的团队央行做出贡献，他们的工作理应得到社会各界和各级行领导的尊重与肯定。现实情况是，县级人民银行员工工资增长缓慢，福利待遇偏低，职务聘任机会也较小。

针对以上问题，我们提出如下建议：

一、领导高度重视，增加人员编制

人民银行各级行领导应高度重视县级央行履职工作，关心人民银行县支行未来发展建设大计，通过深化改革，引进人才，公开竞聘等人事组织任免程序，加强人员调配，合理流动等人才机制工作，彻底从制度落实、安全管理等方面解决业务人员严重不足的问题。

二、采取积极措施，加快提高员工业务素质

人民银行分支行主管部门，应大力创造各种有利条件，引导、带动县级行员工参加多种形式的新业务新知识学习和培训，通过短期会训速成的途径教学或锻炼，在较短的时间内，逐步提高综合业务素质。

三、大力倡导营造以人为本理念和谐氛围

人民银行分支行各级领导和工会主管部门应大力为职工营造良好的工作氛围，树立以人为本的理念，共建和谐央行，关心爱护员工，多深入基层调研指导工作，多了解支持他们的工作，从政治、思想、工作、学习、生活等方面给予关爱和尊重，努力解决他们在工作上、生活上的困难问题，关心他们的健康成长和进步，在评优评先、职务聘任、职称晋升、工资福利待遇政策上给予倾斜支持。

**第二篇：加强职工队伍建设调研报告**

为加强职工队伍建设，推动民兵预备役建设科学发展，根据军分区划分的调研课题，2至3月份，我们利用10余天时间，采取现地调研和座谈了解相结合的方式，对职工队伍建设现状、存在的问题、原因及如何加强职工队伍建设发挥好职工队伍作用进行了专题调研，并对5个职工家庭情况进行了跟踪调查摸底，了解了职工的思想、生活和工作等基本情况，围绕如何加强职工队伍建设发挥好职工队伍作用进行了座谈讨论。总的感到，目前职工队伍整体素质较好，政治坚定可靠，思想作风纯朴，履行职责认真，多数同志表现出了爱岗敬业和奉献牺牲精神，在平凡的岗位上勤奋工作，为邹平县民兵预备役建设做出了贡献。在调查中通过定性定量分析，我们也感到，当前职工队伍建设与科学发展观要求还不相适应，与新的使命任务要求还有很大差距，存在一些不容忽视的问题，必须认真研究解决。

一、当前职工队伍建设中存在的主要问题

一是思想认识不高。调查中有部分同志认为，现在是以经济建设为中心，武装工作不那么重要了，抓不抓关系不大，只要不出现大的问题就行；有的认为职工发展受限制，没前途；有的认为干武装工作，环境艰苦、待遇低，没有从事其他工作实惠。个别地方领导对武装工作缺乏正确的认识，在他们心中武装工作是“讲起来重要，抓起来次要，忙起来不要”的工作，没有把武装工作纳入党委的议事日程，有的甚至把武装工作当成负担，对抽调人员组织集训、学习等理解程度不够，支持热情不高。

二是职责意识淡化。调查中有8名同志谈到，现在上至各级领导，下到普通百姓，都在大谈经济，大抓经济，大搞经济，对武装工作重视程度不够，参与意识不强，开展武装工作的难度越来越大，表现出畏难情绪；有的职责意识不强，在职不尽职、工作不尽心，没有把心思和精力放在本职工作上。有的精神不振奋，碰到困难不是想办法去克服，而是唉声叹气，怨天尤人，或把矛盾上交；有的不能结合本职工作岗位创造性地开展工作，落实上级指示不能形成自己的工作思路。

三是精力难以集中。进了人武系统，大部分职工都有“船到桥头车到站”、“进步无望”的思想，学习和工作压力不大、动力不足，在职不尽职，工作不尽心，常常为个人和家庭的琐事分心走神，不能把心思和精力全部投入到工作中，工作主动性不强，积极性难调动。15名职工中，祖籍全部在本县境内，全都在县城里安家居住，拥有私家车的3人，骑摩托车、电动车上下班的12人。他们在当地的亲戚朋友多、战友同学多，与地方人员交往多，社会关系广泛，八小时以外管控难度大，开车、骑车上下班，在方便工作和生活的同时，也给人员管理和安全管理增加了难度。

四是素质能力偏低。经调查，15名职工中，文化程度最高的为大专有3人，高中（含中专）有10人，初中有2人；民兵教练员专业有8人，仓库保管员有7人，受过师以上正规军训和预备役业务培训的有3人，熟悉掌握2种以上专业的有2人。大部分职工军事素质较差，缺乏武装工作的理论知识，对相关的业务不熟悉、不了解，从事武装工作有些力不从心。即使有过从军或军事培训经历的，由于多年工作在当地，家务缠身，很难有再学习深造的机会，业务水平处于停滞不前的状态。也有的职工学习积极性不高，自我“充电”不足，业务能力提高不快。还有部分职工存在学历偏低、知识陈旧、观念老化等问题，工作水平相对偏低。

二、剖析存在问题的原因

职工队伍存在问题的原因是多方面的，归结起来主要有以下三个方面:

(一)来源渠道不畅。经调查，县已多年没有安排职工到人武部工作，由于体制因素和编制员额限制，一些优秀退伍兵很难纳入职工队伍行列，一些人武学校毕业学员因没有位置安排，处在“待业”状态，部分职工都是从其它行业改行过来的。这些改行的人员都未经过系统的军事训练就上岗，致使有些职工想干不会干。一些老职工年龄偏大、学历偏低，发展受限，很难成为地方培养的重点对象，交流不出去；形成了“老的出不去，新的进不来”的状况，不同程度地影响了职工的整体素质提高。

(二)管理体制不顺。现行政策下，对职工实行军地双重管理。人武部对职工管理主要是军事业务管理，在职工的任用、交流、工资、待遇等问题上只有建议权，最终起决定作用的是地方党政部门。由于人事权和财政权在地方，出现了“管人的不管事，管事的不管人”的现象。一些职工认为“端谁饭碗归谁管”，对自身要求不严，对本职工作积极性不高，草率应付，标准降低。

(三)工作动力不足。一些职工在刚上任时，还有一股热情，工作干劲比较大，能热爱武装事业，但随着年龄的增长，任职时间稍长，当初那种工作热情便开始降温，特别是感到自己升迁无望时就会锐气减退，产生“船到码头车到站”和会干不想干的现象。民兵预备役工作不能有效地纳入地方考评机制，致使部分职工对本职工作不够重视，抓工作的热情不高，动力不足。

三、加强职工队伍建设的对策与措施

加强职工队伍建设，是使命任务的需要，是现实军事斗争准备的需要，也是加快推进民兵预备役建设实现跨越发展的需要，必须下大力解决职工队伍建设中存在的突出矛盾和问题，清除影响和制约民兵预备役建设发展的不利因素。结合当前的形势任务和邹平县职工队伍现状，我认为应从以下几个方面入手：

一是加强学习教育。提高职工的思想政治素质，一靠学习，二靠教育。要组织职工认真学习党的一系列重要论述，学习党的基本路线和方针、政策，特别要学深弄懂科学发展观理论，始终保持政治上的坚定性和思想道德的纯洁性，不断提高从政治上观察、分析和处理问题的能力，坚定不移地在思想上、政治上、行动上同党中央、中央军委保持高度一致，加强教育引导，夯实思想根基，提高对武装工作重要性的认识。要开展经常性的形势战备教育，帮助他们认清当前我国面临的安全形势，居安思危，增强忧患意识、责任意识，提高国防观念；开展经常性的人生观、价值观、荣辱观教育，帮助他们校正人生航向，端正工作态度；要开展职业道德教育，引导他们爱岗敬业、钻研业务，提高干好本职工作的自觉性，不断强化干好武装工作的光荣感、责任感和使命感，自觉做到“三个克服三个增强”，即克服难有作为的思想，增强争创一流的竞争意识；克服怕苦怕累的思想，增强迎难而上的拼搏意识;克服混日子的思想，增强奋发向上的进取意识，使职工不断增强事业心、责任感，改进工作方法，真正安心本职，热爱本职，在本职岗位上建功立业。

二是要创新选拔考评机制。要坚持合理流动与相对稳定相结合，不断增强职工队伍的活力。对职工要坚持培养与使用并重，稳定与流动结合，每年可根据年龄结构、工作政绩按适当比例逐步调换岗位，作相应安排。对任职时间长、工作能力强、政绩突出的要大胆提拔使用，做到“走者满意，留者安心”。同时要严格职工的选拔任用，协调地方组织、人事、民政部门把转业干部、退役优秀士兵安置与职工配备统筹考虑，科学安排，尽量向人武部安排一定数量的年轻转业干部和优秀退役士兵，切实把熟悉武装工作、热爱武装工作、能力素质强、工作热情高的人员充实到职工队伍。要认真贯彻上级指示精神和有关文件规定，落实上级有关职工的任免权限，强调地方组织、人事部门在职工调动更换之前必须征得人武部的同意;在配备职工时，要实行联合考察，以军事机关的任免意见为基本参照，真正把那些综合素质好、敬业精神强、作风正派、有一定军事素质和组织指挥能力的干部、优秀退役士兵选配到武装职工岗位上来。完善职工考评机制，平时工作考评由人武部实施，并坚持结合完成民兵预备役工作任务或参加大项活动适时进行工作讲评。综合考评要对职工的日常管理情况，建立一个量化考评细则，纳入考评范围，对职工的德、能、勤、绩、廉实施全面考核，实行量化打分，划分等级类别，作为奖惩使用依据。通过奖优罚劣，激励职工工作的热情，确保职工集中精力抓好以民兵预备役为中心的各项工作的落实。

三是要加强培训帮带。抓好在职培训，是提高职工军事业务素质的重要途径。在培训体制上，由军事机关和地方党委、政府共同负责，以军事机关为主，实行多途径、分层次培训。政治理论培训，纳入地方培训计划统一安排;军事业务培训，由各级军事部门负责组织实施，人武部主要负责每年组织对新上任的职工进行岗前培训，使他们及时掌握武装工作的基本知识、基本任务和基本工作方法。军分区以上单位要采取轮训的方式，3至4年为一个周期，组织职工进行集中轮训，真正使职工达到懂政策、会业务、能组织的要求，适应国防后备力量建设需要。在培训内容上，要加强创新理论和业务知识学习，为探求新领域和开辟新实践打好基础;要围绕“战场”、“市场”需要，学习现代军事技术和民兵、兵役、动员业务，学习经济、科技、管理、法律等基本常识，特别是学习研究高技术局部战争组织指挥民兵参战支前的战法和训法，使其成为既了解现代军事又了解现代科技、既熟悉民兵预备役工作又熟悉地方经济工作、既会组织指挥又会抓落实的多能型人才。在培训方法上，采取军事部门培训与地方党校培训相结合，集中培训与在职自学相结合，也可采取函授培训、自学考试、现场指导、具体帮带等多种形式，使之逐步走上规范化、制度化的轨道。

四是要健全保障机制。人武部职工是人武部在编的地方工作人员，是保障、参与和协助现役干部抓好地方军事工作的一支骨干力量。由于人武部工作具有长期性、固定性、专业性、技术性的特点，职工的言行举止和心态对于促进人武部在地方的工作、树立人武部良好形象，有着不可忽视的作用。职工的相关待遇要落实。对上级明确规定的职工的政治、生活待遇，要坚决贯彻落实。要协调解决经费不足的问题，把武装部经费和职工服装经费、岗位津贴等，统一列入财政预算，确保武装工作的有序开展，确保职工始终保持旺盛的精力和充足的干劲。

**第三篇：加强职工队伍建设调研报告**

加强职工队伍建设调研报告

为加强职工队伍建设，推动民兵预备役建设科学发展，根据军分区划分的调研课题，2至3月份，我们利用10余天时间，采取现地调研和座谈了解相结合的方式，对职工队伍建设现状、存在的问题、原因及如何加强职工队伍建设发挥好职工队伍作用进行了专题调研，并对5个职工家庭情况进行了跟踪调查摸底，了解了职工的思想、生活和工作等基本情况，围绕如何加

强职工队伍建设发挥好职工队伍作用进行了座谈讨论。总的感到，目前职工队伍整体素质较好，政治坚定可靠，思想作风纯朴，履行职责认真，多数同志表现出了爱岗敬业和奉献牺牲精神，在平凡的岗位上勤奋工作，为邹平县民兵预备役建设做出了贡献。在调查中通过定性定量分析，我们也感到，当前职工队伍建设与科学发展观要求还不相适应，与新的使命任务要求还有很大差距，存在一些不容忽视的问题，必须认真研究解决。

一、当前职工队伍建设中存在的主要问题

一是思想认识不高。调查中有部分同志认为，现在是以经济建设为中心，武装工作不那么重要了，抓不抓关系不大，只要不出现大的问题就行；有的认为职工发展受限制，没前途；有的认为干武装工作，环境艰苦、待遇低，没有从事其他工作实惠。个别地方领导对武装工作缺乏正确的认识，在他们心中武装工作是“讲起来重要，抓起来次要，忙起来不要”的工作，没有把武装工作纳入党委的议事日程，有的甚至把武装工作当成负担，对抽调人员组织集训、学习等理解程度不够，支持热情不高。

二是职责意识淡化。调查中有8名同志谈到，现在上至各级领导，下到普通百姓，都在大谈经济，大抓经济，大搞经济，对武装工作重视程度不够，参与意识不强，开展武装工作的难度越来越大，表现出畏难情绪；有的职责意识不强，在职不尽职、工作不尽心，没有把心思和精力放在本职工作上。有的精神不振奋，碰到困难不是想办法去克服，而是唉声叹气，怨天尤人，或把矛盾上交；有的不能结合本职工作岗位创造性地开展工作，落实上级指示不能形成自己的工作思路。三是精力难以集中。进了人武系统，大部分职工都有“船到桥头车到站”、“进步无望”的思想，学习和工作压力不大、动力不足，在职不尽职，工作不尽心，常常为个人和家庭的琐事分心走神，不能把心思和精力全部投入到工作中，工作主动性不强，积极性难调动。15名职工中，祖籍全部在本县境内，全都在县城里安家居住，拥有私家车的3人，骑摩托车、电动车上下班的12人。他们在当地的亲戚朋友多、战友同学多，与地方人员交往多，社会关系广泛，八小时以外管控难度大，开车、骑车上下班，在方便工作和生活的同时，也给人员管理和安全管理增加了难度。

四是素质能力偏低。经调查，15名职工中，文化程度最高的为大专有3人，高中（含中专）有10人，初中有2人；民兵教练员专业有8人，仓库保管员有7人，受过师以上正规军训和预备役业务培训的有3人，熟悉掌握2种以上专业的有2人。大部分职工军事素质较差，缺乏武装工作的理论知识，对相关的业务不熟悉、不了解，从事武装工作有些力不从心。即使有过从军或军事培训经历的，由于多年工作在当地，家务缠身，很难有再学习深造的机会，业务水平处于停滞不前的状态。也有的职工学习积极性不高，自我“充电”不足，业务能力提高不快。还有部分职工存在学历偏低、知识陈旧、观念老化等问题，工作水平相对偏低。

二、剖析存在问题的原因

职工队伍存在问题的原因是多方面的，归结起来主要有以下三个方面:(一)来源渠道不畅。经调查，县已多年没有安排职工到人武部工作，由于体制因素和编制员额限制，一些优秀退伍兵很难纳入职工队伍行列，一些人武学校毕业学员因没有位置安排，处在“待业”状态，部分职工都是从其它行业改行过来的。这些改行的人员都未经过系统的军事训练就上岗，致使有些职工想干不会干。一些老职工年龄偏大、学历偏低，发展受限，很难成为地方培养的重点对象，交流不出去；形成了“老的出不去，新的进不来”的状况，不同程度地影响了职工的整体素质提高。

(二)管理体制不顺。现行政策下，对职工实行军地双重管理。人武部对职工管理主要是军事业务管理，在职工的任用、交流、工资、待遇等问题上只有建议权，最终起决定作用的是地方党政部门。由于人事权和财政权在地方，出现了“管人的不管事，管事的不管人”的现象。一些职工认为“端谁饭碗归谁管”，对自身要求不严，对本职工作积极性不高，草率应付，标准降低。

(三)工作动力不足。一些职工在刚上任时，还有一股热情，工作干劲比较大，能热爱武装事业，但随着年龄的增长，任职时间稍长，当初那种工作热情便开始降温，特别是感到自己升迁无望时就会锐气减退，产生“船到码头车到站”和会干不想干的现象。民兵预备役工作不能有效地纳入地方考评机制，致使部分职工对本职工12全文查看

**第四篇：职工队伍建设-工会调研报告**

企业发展为目标，以人为本促稳定

——（XX单位）职工队伍建设的调研报告

（XX单位）工会调研组

按照‚。。。号‛文件《关于开展影响职工队伍稳定的主要问题及应对措施调研的通知》的要求。。。。公司（以下简称：。。。。）成立了调研组，制定了调研工作方案。2024年5月8日至6月10日，调研组通过党委、纪委、工会、人力资源部等组织和部门对。。。及控股子公司‚。。。‛和‚。。。。‛进行了实地调研，查看了以前的相关记录、总结，收集了大量的职工信息、统计数据等，并按文件要求抽取部分职工进行了问卷调查，认真按照通知要求开展调研工作。通过本次调研，我们真实地感受到，近几年来。。职工队伍比较稳定，职工的积极性和创造性得到了发挥，公司效益逐年递增，连年完成。。。。下达的经营任务指标。调研告诉我们：职工队伍稳定的基础是‚促进企业发展‛，职工队伍稳定的前提是坚持‚以人为本‛。二者相互作用，相辅相成。

现将本次调研工作情况报告如下：

一、概述

。。。。于。。年。。月。。日经。。核准成立，是中国。。。直接控股的国有控股企业。公司设立初期，主

营业务基本上全部集中于自有品牌。。的生产制造和销售。但到2024年、2024年随着。。。市场竞争加剧、国内手机产业宏观市场环境的恶化，公司主营业务收入、经营活动现金流等关键指标全面走入低谷，出现了巨额亏损、甚至到了破产的边缘。

自2024年起，公司按照。。的战略指引进行产业结构的艰难调整，逐步放弃了。。制造的产业链运作，同时开始。。。。。。。业务的培育和发展。此后三年左右的时间，公司成功实现了产业结构调整与转型，围绕。。。建设和应用，初步形成了具备自有核心技术和知识产权的、以软件开发为依托的数据软件业务和增值服务业务。

近年来。。。经营业绩稳步提升，职工队伍稳定，积极性得到了大幅提升，连续六年圆满完成。。。下达的各项主要经营目标。同时，公司核心竞争力不断增强，核心产业发展成绩显著，先后承担多项国家和省部级技术课题项目和重点建设项目，为国家通信信息化建设做出了贡献。

二十一世纪的竞争是人才的竞争，公司作为高新技术企业，又身处IT行业，如何保持职工队伍的稳定、发挥职工的积极性和创造性，是公司高度重视并积极保障的重要工作。深信：公司发展与进步离不开人才的支撑，职工队伍的稳定又为公司的长远健康发展提供了保障。

表一：公司三年来职工人数变化情况

\*\*\*100500年初人数 年末人数平均人数2024年2024年2024年

二、公司近年来在职工收入分配、安全卫生、社会保障、员工关爱等方面的工作开展情况

公司坚持‚。。。‛的管理理念，积极倡导‚。。。‛的企业文化；坚持‚。。。‛的兴业精神，注重培养高素质人才队伍，不断促进企业两个文明协调发展，积极履行社会责任。近年来，公司建立了较为完善的法人治理结构，内部控制体系和‚三标‛管理体系不断健全，人才队伍相对稳定并加强培养，管理基础较为稳固，在近几年的发展中也显示了较强的风险控制能力。

1、建立健全人力资源管理、绩效管理等制度，搞好职工收入分配

公司人力资源管理科学规范，制度健全，确保了各项工作有章可循，顺利开展。特别是在劳动合同管理、干部管理、绩效管理方面，人力资源部力求工作做精做细，组织开展了很多工作，取得了良好的成绩。科学严格的绩效管理，使一批业务和管理中的骨干人员脱颖而出，陆续成长为部门领导，为公司的持续发展提供了后备力量。

如在绩效管理方面，遵循《绩效管理办法》，由公司高

层管理者负责设定企业战略经营目标。总裁负责与各部门总经理或公司主管副总裁签订《绩效协议》并实施考评。各部门总经理是本部门绩效管理工作的总责任人，负责制定部门内部考核、激励体系，完成部门内员工的绩效目标设定、过程辅导、结果考核以及奖金发放。人力资源部负责公司绩效协议签订及考评的组织协调工作，提供咨询培训，审核绩效管理过程，确保公平、公正，并持续总结绩效管理过程取得的经验和发现的问题，改进和完善绩效管理方案，根据岗位不同，考核周期分为季度考核及考核。

绩效考评结果是员工薪酬、奖金分配、职位晋升和岗位调整的重要参考依据。公司奖金发放、薪资调整倾向于考评结果为优秀的员工。对于考评结果为不称职的员工，部门会同人力资源部，与员工沟通，实行调岗调薪或安排脱岗培训，并加强对该员工的考核、考察。经调岗或脱岗培训后仍不能胜任工作的员工，公司与其解除劳动合同。

2、依法加强职工社会保障工作

公司依法经营，劳动用工规范，按照《劳动法》、《劳动合同法》及相关的政策法律法规，职工依法享有各种社会保障的权力。公司本部自产业结构调整后，经历了千余人的劳动合同变更，未发生一起劳动关系纠纷。

《劳动合同》。

公司在经营中严格树立法律意识，自觉遵纪守法，建立《法律法规和其他要求控制程序》共143部，其中：环境41部、职业健康安全41部。公司坚持厂区环境的绿化，环保局定期监督记录良好。在执行计划生育、消防安全、交通安全、劳动合同等项法律法规中，没有违规事项发生。

公司高度重视安全生产工作，2024年通过认真贯彻落实国资委、。。。有关安全生产的相关要求，通过积极开展各项安全检查和防范整改措施的有效实施，确保了全年无安全生产责任事故发生。

此外，在劳动保护、休息休假、健康体检等方面也为职工提供了多项保障措施。

4、员工关爱工作

心系员工、热情服务，深入开展送温暖活动。在对困难员工进行生活补助、探望住院员工等活动的基础上，2024年扩大送温暖活动的影响力和感召力，增加了发放员工生日慰问金和生日祝福活动。工会组织员工们热情、精心的为过生日的员工写生日寄语，使过生日的员工充分感受到大家庭的温暖。工会和公司人力资源部一起，定期组织、健康保健、急救知识讲座，进一步提高员工健康保健、防灾防病意识，珍惜生命，关爱自己，关爱他人。

此外，工会还购买了拉卡拉付款机，安装在公司前台，方便员工还款、缴纳水电气等费用。

5、倡导‚沟通、执行、业绩‛的企业文化，培养优秀人才

‚。。。‛的企业文化既凝聚了。。。的企业品牌，也塑造了企业形象。公司以高质量的通信服务保障圆满完成奥运会、上海世博会、西安世界园艺博览会和深圳大学生运动会及北京 ‚两会‛所承担的重大项目任务。

高素质的人才队伍在岗位上成才，在培训中获益，在实践中成长。公司先后获得全国青年文明号、中央企业青年文明号、中央企业五四红旗团委、五四红旗团支部、中国邮电国防工会‚工人先锋号‛、。。。先进基层党组织等荣誉称号。拥有中央企业杰出青年岗位能手、巾帼建功标兵、。。。优秀共产党员、优秀党务工作者、。。。劳动模范等多个先进集体与优秀个人。

三、公司在化解矛盾、协调劳动关系、维护职工队伍稳定等方面的经验体会

公司强调‚企业发展为目标，以人为本促稳定‛的理念，在维护职工队伍稳定、发挥职工生产经营积极性和创造性方面，有一些经验体会。

1、经营班子和党委齐抓共管，共同保障职工队伍稳定 公司以‚。。。‛为企业价值观，面对改革、发展、稳定的各项工作，党政工团齐抓共管。企业的改革和发展，必然在不同的时期会涉及到机构整合、业务重组，涉及到利益

调整，影响到员工。每到这个阶段，经营班子与党委班子始终坚持‚以人为本‛的思想和‚企业发展‛的目标，在做好职工队伍稳定工作中各负其责，同心协力。思想是行动的先行官，没有以人为本的思想，就不能真实体会人才的价值和作用，就无法做到重视人才、用好人才；而如果企业得不到稳健快速的发展，又没有能力真正稳定职工队伍，让人才各尽所能，在企业健康成长。由于主导思想明确，各项工作就能够较好到位。

如。。。科技近年的发展中，历经事业部改革、股份制改制，由于注重将企业发展与员工价值实现很好统一，既做到了企业快速成长，又使公司职工队伍在稳定中发展，涌现出一大批技术精、业务强的青年人才。短短几年时间。。。科技便拥有发明专利3项，计算机软件著作权27项，软件产品24项，承担国家级火炬计划项目1项，国家重点新产品项目1项，北京市自主创新产品6项。。。科技是北京市人民政府、科技部、中科院联合授予的‚中关村科技园区创新型试点企业‛；也是‚中关村‘瞪羚计划’重点培育企业‛；‚国家火炬计划重点高新技术企业‛等。员工中2人获政府特殊津贴，1人为省部级巾帼建功标兵，一批青年技术骨干成为企业科技创新的中坚力量。企业在员工的奋斗中不断进步，员工在企业的实践中岗位立功。

2、发挥工会组织的桥梁纽带作用，发挥职工的积极性

和创造性

注重发挥工会组织在团结职工、维护稳定、促进和谐、推动发展方面的作用。支持工会开展劳动竞赛和岗位练兵活动，动员职工为企业发展建功立业。工会自2024年开始组织以季度为考评周期的劳动竞赛活动，适应了公司作为国家高新技术企业的特点，注重知识型、创新型员工劳动竞赛组织；适应转型企业的特点，周期短，形式灵活，注重保护和发挥员工的劳动创造积极性。截至2024年底，劳动竞赛涌现出大批优秀员工和先进集体，其中：个人季度标兵：176人次、标兵：42人次；集体季度（半年）标兵23个次、标兵17个次。工会自2024年劳动竞赛共评出季度个人标兵63人，个人标兵16人，劳动竞赛集体8个。支持工会开展多种形式的文体活动，促进了企业和谐发展。

积极组织、广泛开展‚送温暖‛活动，在职工困难、岗位救助等方面积极探索帮扶救助方式，努力构建工会维权新平台。帮扶经费全部来源于工会经费，充分体现了工会是温暖的‚职工之家‛。帮扶困难职工占困难职工总数的100%，力求‚送温暖‛活动送到需要的每个职工。困难职工全部得到了关爱。除每年定期或不定期对困难职工实施困难补助外，还在工作岗位安排、生活慰问、患病看望等方面做好积极主动的工作，使困难员工感受到企业和工会组织的关爱。未产生职工信访等法律纠纷。

3、发挥团委组织作用，搞好青年职工队伍建设 公司党委、管理层、工会鼓励支持团委开展‚推优‛和争创‚青年文明号‛、争当‚青年岗位能手‛活动，鼓励青年岗位成才、岗位建功。2024年，公司团委在党委的支撑帮助下开展了‚青年突击队‛活动，四年来，‚青年突击队‛发挥在紧急、困难、繁重和创新工作中的作用，鼓励和调动青年为企业发展做出积极的贡献。每年团委将对‚青年突击队‛标兵进行表彰。

四、问题与建议

1、职工渴望提高自身素质和修养

本次调查尤其是问卷调查中，发现大部分职工渴望提高‚文化水平；技术技能；学习能力和创新能力‛。

本次问卷调查

2、职工希望提高收入水平

本次问卷调查 足‛，占问卷调查职工总人数86人的45%；而在调查问卷回答‚您对工会组织最大的希望是什么？您认为工会应从哪些方面改进工作？‛问题时，调查问卷中共有34位职工提出了文字建议，其中有28位职工希望‚多组织活动‛，占建议总数的82%。以上两项充分说明，紧张工作之余的文体活动在广大职工队伍心中的重要地位和意义。

组织职工参加形式多样、身心健康的文体活动，一直是公司工会工作的重要组成部分，也一直得到公司管理层的支持。调研组通过对2024年至2024年工会经费使用情况的统计，了解到公司近三年各文体活动经费占比如下：68%/2024；43.6%/2024；38%/2024年1-6月。其中，2024年底，工会委员会对经费使用情况进行了分析，认为文体活动经费比例过大，因此对经费使用比例做了调整，加大了劳动竞赛活动的经费支持。由于经费预算安排、时间安排、职工岗位分散（近三分之一员工在外地不同省份）等方面的原因，职工广泛参与的文体活动还是受到了一些限制，这与调查中职工的反映相吻合。

建议工会组织引起重视，在不影响公司生产经营的前提下，适当增加经费预算比例、更多安排职工开展形式多样、喜闻乐见的文体活动。同时建议。。。直属工会多发起各单位参加的文体活动，增加企业间沟通交流的机会，并对直属单位的工会活动给予更多指导。

4、生活安定舒适、拥有幸福家庭仍是职工人生的最大理想

本次问卷调查

**第五篇：职工队伍建设存在问题及思考**

论述题：

一、存在问题

按照铁路跨越式发的要求，目前职工队伍总体上还不能适应推进技术创新和体制创新的需求，职工队伍素质与客观形势发展的需要还有一定差距。

1、思想观念不适应改革发展新形势、新任务的需要。主要表现在三种心态上：一是依赖思想严重；二是观望心理作崇；三是消极观念存在。

2、职工的业务技术不适应改革发展新形势、新任务的需要。主要有三个方面的原因：一是自我放弃；二是盲目乐观；三是明知故犯。

二、对策建议

要建设一支适应铁路跨越式发展需要高素质的职工队伍，我们必须认清形势，找准差距，研究新情况，解决新问题，探索新途径。不断创新职工队伍素质建设体制，为铁路跨越式发展提供可靠保障。

1、转变思想观念，为队伍建设筑牢基础。首先要讲清当前形势和我们所处的困难期，引导、激发、凝聚职工的工作热情、积极性和创造力。同时开展职工思想摸底调查、“践行社会主义荣辱观”大讨论等形式来摸清职工在想什么，让他们牢固树立正确的世界观、人生观、价值观。

2、完善各项制度，为队伍建设提供保障。遵循“引入竞争、提高效率、降低成本、健全机制、优化资源”的原则，按照建立现代化企业制度的要求，做到长远规划，循序渐进。

3、讲究工作方法，为队伍建设丰富载体。一是要坚持“以情感人”，尊重职工、信任职工、关心职工；二是要坚持启发职工的创造力，通过合理化建议、意见箱、座谈会等多种形式，组织职工为企业的改革发展出谋划策。

4、抓好职工培训，为队伍建设提供动力。一是强化业务技能，提高职工非正常情况下应急处理能力；二是提高综合素质，开展学科技知识活动；三是培养创新能力，让职工进行知识更新；四是发展网络教育，为职工学习提供良好的学习条件。

5、形成良好风气，为队伍建设营造氛围。营造“人人保安全，人人树形象”的氛围，引导职工把学习融入工作，把工作融入学习，使两者有机结合、统一，形成队伍素质建设新格局。

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