# 镇民营企业人才调研报告

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-07-29

*第一篇：镇民营企业人才调研报告\*\*镇民营企业人才调研报告“招才引智”是中小企业快速发展的重要引擎，为了更好的促进我镇企业又好又快发展，我们镇党委政府高度重视，成立了由企业办及县政协委员组成的调研组，深入到我镇27家比较有代表性的不同类型的...*

**第一篇：镇民营企业人才调研报告**

\*\*镇民营企业人才调研报告

“招才引智”是中小企业快速发展的重要引擎，为了更好的促进我镇企业又好又快发展，我们镇党委政府高度重视，成立了由企业办及县政协委员组成的调研组，深入到我镇27家比较有代表性的不同类型的民营企业，进行人才调研。通过一周的调查走访，对我镇中小企业的人才情况有了一个初步的了解，为改进、推动我镇的民营企业发展奠定了良好的基础。现将调研情况汇报如下：

一、民营企业基本情况

我们\*\*镇自古以来就晋陕豫黄河金三角地区的商贸重镇，总面积56平方公里，人口4万人，是山西省百强镇建设首批21个示范镇之一。多年来，镇党委、政府始终把发展民营企业作为镇域经济发展的助推器，大力发展民营企业特别是纸包装印刷企业，逐步形成了印刷包装、造纸化工、纺织服装、农副产品加工、煤焦发电等五大支柱产业。全镇共有企业202家，纸包装印刷企业作为五大支柱产业的龙头，其系列企业达到108家。其中，印刷包装企业81家，造纸及涂布生产企业17个，泡花碱企业7个，石粉企业3个。印刷包装企业的蓬勃发展，年产值达到8亿元，从业人数5000余人，全镇农民增加人均收入2024多元。

二、民营企业人才基本情况

我们共调研了民营企业27家，其中，印刷包装、附件、彩印企业14家，造纸企业2家，煤焦企业1家，热力企业1家，医药化工企业1家，铸造企业1家，饲料加工企业1家，涂布纸厂1家，化纤企业1家，线材厂1家，纺织企业2家，食品加工企业1家。

1、人才总量和基本分类情况

27家企业中，人才总量达399人，其中，经营管理人才163人，占人才总量的40%；工程技术人才134人，占人才总量的34%；销售服务人才120人，占人才总量的26%。外来人才50人，占人才总量的13%。

2、职称、技术登记及学历情况

399个人才中，拥有初级职称的有210人，占人才总量的52.6%；中级职称165人，占人才总量的41.4%；高级职称24人，占人才总量的6%。大专以下学历280人，占人才总量的70%；大专、本科学历113人，占人才总量的28%；硕士以上6人，占人才总量的1.5%。

三、民营企业引进使用人才的有效做法和经验

27家企业中，引进人才的方式各式各样，主要有五种：一是通过广告、电视、网络招聘；二是设计、营销专业的重点院校招聘；三是到市、县人才市场招聘；四是通过熟人、同行业人士、企业员工介绍；五是人才前来咨询、应聘。

为了激励、留住人才，为企业发挥更大的作用，使人才能够安

心工作，企业老板们尽力提高人才的工资、福利待遇，关心人才的家属，给人才办理养老保险、医疗保险、意外保险等，特别是对外来人才给予了更多的关注，给他们创造种种便利，从而最大限度的保障了人才在企业尽力施展才华，减少了人才的流动性。通过在调研活动中与企业人才的交流，发现人才对工作、生活、执业的环境都比较满意，也从另一方面验证了企业主对人才的重视程度和关心程度。

四、民营企业人才培养的有效做法和经验

民营企业对人才培训高度重视，各企业都制定了严格的培训制度，定期培训，定向培训，分类培训，走出去和请进来两结合培训。调研的27家企业中，几乎每家企业每年组织人才培训都在2次以上，有的甚至培训5-6次，每年参加省、市、县人才培训2-6次。企业对每年的人才培训都投入大量的财力、物力，投入从5000元到10万元不等；27家企业每年共培训人才达2024多人次，培训投入达60万元。培训内容从财会、企业管理、营销、设计到生产环节的每个工序，高质量、高投入的培训充实了企业人才的头脑，丰富了人才的专业知识，节省了劳动力，提升了高品档次，使人才工作起来更得心应手，也给企业创造了更大的经济效益，从而带动纸包装产业及其其它类型企业良性发展，社会效益增大。

五、民营企业人才需求情况

通过调研，我镇各类企业大都急需高学历、高能力人才管

理、生产技术及管理营销人才各有所需，尤其是生产技术方面的专业人才需求更为突出。人才在企业工作相对稳定。但随着社会的发展，各种因素的影响，人才流动呈加大趋势，主要是人才对待遇要求提高与企业不能达成一致。

六、民营企业人才工作存在的问题、原因及建议

民营企业人才存在的最大的问题就是人才难找，主要有以下几种情况：一是所需求的人才不能及时谋求到位，不能通过更多的途径找到合适人选；二是人才工资待遇要求过高，企业难以承担；三是由于地理位臵的限制，很多人才不愿到乡镇企业打工，造成人才难招聘；四是个别企业存在恶性竞争，相互挖取人才，造成人才流动以及对待遇要求过高的不良局面。

针对以上问题，政府一级应及时介入，搭建人才服务平台，根据各个企业的需求情况，以政府名议吸纳引进相关优秀人才供企业前来招募；二是对民营企业同一级别优秀人才制定统一待遇标准，消除企业之间不良竞争。

**第二篇：茶陵县民营企业人才工作调研报告**

茶陵县民营企业人才工作调研报告

2024-12-17 09:35文章来源：茶陵县商务局

文章类型：原创内容分类：调研

茶陵县民营企业人才工作调研报告

茶陵县商务局

党组书记 刘 强

11月1日至20日，我们通过问卷调查、数据统计和走访座谈相结合的方式，先后到我县康圣堂药业公司、贵派电器公司、大地钨业公司、富盛针织有限公司、金田锌业有限公司、华锋搪瓷厂、东信棉业公司、粤港针织公司等八家民营企业进行人才工作调研，以深入了解我县民营企业人才工作现状以及存在的问题，听取受调查企业对我县人才工作的意见和建议。

一、八家企业人才队伍基本情况

（一）学历、职称情况

表一：八家民营企业员工学历、职称构成情况

学历

类别 合计 学 历

本科以上 专科 中专及以下

员 工 人 数 3377 29 98 3250

占总数的比例 100% 0.85％ 2.91％ 96.24%

一、企业管理人员 203 19 68116

其中：高层管理 45 11 22 1

2中层管理 158 8 46 10

4二、专业技术人员 147 8 4 13

5其中：高级职称 15 3 2 10

中级职称 127 3 1 12

3初级职称 5 2 1

2三、技术工人 126 2 26 98

其中：高级技师 21 2 9 10

技 师 104 0 15 88

从表一可以看出八家民营企业本科以上学历人员在管理人员队伍中仅占9.35%,在专业技术人员队伍中占5.44%,说明民营企业员工队伍整体学历水平较低。

根据统计我们发现,东信棉业、粤港针织、富盛针织公司等以劳动密集型为主的企业，巨大的一线工人基数中高学历人才所占比重非常小，其中东信棉业公司本科学历人数仅占员工总数的0.18％，专科学历占0.95%，98.87%为高中以下学历。

（二）年龄状况

表二：八家民营企业员工年龄构成情况

年龄

类别 合计 年 龄

30岁以下 31至49岁 50岁以上

员 工 人 数 3377 676 2541 160

一、企业管理人员 203 0 164 39

其中：高层管理 54 0 32 2

2中层管理 149 0 132 17

二、专业技术人员 147 5 112 30

其中：高级职称 24 3 13 8

中级职称 67 1 52 1

4初级职称 56 1 47 8

三、技术工人 106 0 75

31其中：高级技师 36 0 22 1

4技 师 70 0 53 17

表二说明民营企业员工队伍年龄结构呈现中青年化，八家受调民营企业30岁以下员工占企业员工总数的20.02％，而31-49岁的占企业员工总数的75.25％,50岁以上的仅占企业员工总数的4.73%。

（三）引进人才情况

表三：八家民营企业引进人才情况

项目

人员 合计 年龄层分布 来源 主要引进方式 去留情况

30岁以下 31至49岁 51岁以上 外县 本县 市场招聘 个人推荐 其他 去 留

高层管理人员 34 0 32 2 15 19 0 28 6 6 28

中层管理人员 89 0 82 7 25 64 2 61 26 15 74

专业技术人员 117 5 107 5 48 69 6 78 33 22 9

5技师、高级技师 76 0 73 3 13 63 4 58 14 8 68

（注： 以上统计时间为2024年1月至2024年10月。）

从表三不难看出民营企业表现出一定吸纳人才的能力，从2024年以来各企业每年平均吸纳人才的数量为50余人，随着近两年来各企业快速增长和业务扩大，吸纳人才的能力呈增长趋势。2024年1月至2024年10月，八家民营企业累计共引进高层管理人员34人，占高层总量的62.96％；引进中层管理人员89人，占中层总人数的59.73％。

从人才来源看，民营企业人才61.71%来自于本县，只有38.29%的人才从外县引进。从外县引进人才更多侧重于企业高级管理人才，比重达44.12%；而技师、高级技师外县引进的比重相对最小，为17.11%。在人才引进方式上，各民营企业基本一致，相对灵活且多样化，以市场招聘和个人推荐方式为主，其他方式也占有一定比重。

二、企业人才工作特点

在调研过程当中，民营企业的人才工作表现出以下几方面的特点：

(一)人才工作理念独特

民营企业经过了创业、生存期，逐步发育成熟，已经充分意识到人才对企业发展的重要作用，形成了“企业的竞争归根到底就是人才竞争”的共识。如康圣堂药业公司提出了“以人为本，人才兴企”的人才理念，确定了与企业协同发展的人才发展目标。粤港针织有限公司树立了“实施企业发展战略首先要确立人才战略”的基本原则，企业内部已经形成了良好的人才工

作氛围。金田锌业有限公司则提出“企业人才工作的好坏取决于一把手的人才观”的理念，从上至下关注人才工作。贵派电器有限公司视人才为资本，把人才比作企业发展的“原动力”，形成了广开门路选聘人才，营造环境使用人才，高瞻远瞩培育人才，依托事业留住人才的“战略导向人力资源管理”理论，将民营企业人才工作从基础性人事管理提升到现代人力资源管理的高度。抽样调查结果表明，在不同层次员工中，把“人才保证”看作为振兴老工业基地、建设“大茶陵”首要迫切解决问题的比例最大，达20.5%。这也从一定侧面反映出民营企业的人才观对企业员工已产生相当程度的影响。

(二)企业发展充满活力

新兴的民营企业员工队伍年龄结构年轻化特点非常突出，8家受调民营企业30岁以下员工占企业员工总数的20.02％，而31-49岁的占企业员工总数的75.25％,50岁以上的仅占企业员工总数的4.73%。正是同样原因，企业在一些关键岗位大胆使用、培养年轻人，为年轻人提供发挥才能的舞台。调研过程中，受调民营企业参与座谈的管理人员、专业技术人员和生产一线骨干很多较为年轻，从其自身表现出来的素质和能力足以感受到民营企业的蓬勃生机与活力。

(三)比较重视人才培训

受调的民营企业在人力资源管理上的另一鲜明特点就是比较重视员工培训工作，注重现有人才资源的盘活和素质能力的提高，借此进一步打造先进的企业文化。东信棉业公司尽管属于劳动力密集型企业，其管理人员和专业人员年人均培训经费达500元。贵派电器公司为中、高层管理人员提供培训费用每年每人达1000元。企业从老总到员工建立读书制度，并要求所有员工写出读书心得，在企业内部刊物上刊登交流，企业文化很浓。

三、企业人才建设存在的问题

在对民营企业人才工作调研过程中，我们深深地感受到民营企业对人才工作比较重视，人力资源管理理念比较现代，人才激励办法灵活多样，敢于相信和使用人才，确实值得我们认真总结和借鉴。但是，我们也体会到民营企业的人才工作还存在着一些缺陷。

（一）承担培养人才的社会义务意识不够

民营企业受其管理体制的影响，企业关注的核心是利润的最大化，所以在用人上更多倾向于用多种方法招录有实践经验的人员，承担培养人才的社会义务意识还远远不够。

（二）民营企业人才工作信息交流环节薄弱

民营企业人力资源部门和员工对我县早已公布实施的人才、社会保障、职称改革等政策掌握程度不够，对已运行多年的人事、人才网站利用率还不够充分，个别人甚至非常陌生，对人才工作的实际情况缺乏全面客观的了解和认识。

（三）民营企业缺乏总体人才战略考虑

一些民营企业对人才工作的重视程度仍显不够，在实际工作中更多地考虑如何使用人，而缺乏从各方面关心人才、爱护人才的措施。

四、对策与建议

根据调研过程中民营企业反映出的一些问题以及提出的相关建议，结合我市人才工作实际，我们拟提出如下相关的对策建议：

（一）加强人才政策体系建设

一是完善人才政策体系。根据全县人才工作会议精神，尽快完善和细化人才培养、使用、储备、激励等方面人才政策及相关措施，出台相应的指导意见和具体措施，使其更具针对性，促进我县人才工作全面协调发展。

二是要进一步加大人才工作总体协调力度。充分发挥我县人才工作协调小组的作用，开辟各有关部门整体联动、上下贯通的“人才绿色通道”，使包括民营企业在内的各类引进的人才应享受的相关政策得到有效落实。

三是充分发挥政府在引导新闻舆论导向方面的作用。借助新闻媒体和网络传播的优势，进一步加大人才政策的宣传力度，使我市的人才政策切实被众多的用人单位和人才个体所了解；同时各政府有关部门也要进一步加大公益性人才服务力度，采取跟踪服务、上门服务、个性化服务等措施，不断提高服务水平，营造我县人才工作良好的宣传舆论氛围和服务环境。

（二）大力盘活人才存量

一是要通过开展对未就业毕业生的技能转换培训工作，促进难就业的毕业生尽快就业，有效满足企业的人才需求。加强技能人才的培养与储备，扩大技能型人才在人才队伍中的比重，合理调整人才队伍构成，以满足我县企业人才需求的迫切性。

二是通过网上发布信息、新闻媒体发布、人才需求统计等途径，促进人才市场与用人单位之间的信息互通共享，实现人才供给与企业需求的合理对接。

三是通过收集、汇总各类人才市场的供求信息，定期发布人才供求信息，使企业、人才个体和市场三方及时掌握市场动向，充分发挥市场的导向作用。

四是进一步收集更多的培训信息资源，借助多种媒介渠道，扩大影响受益面，促进培训市场与人才个体需求的良好结合。

五是进一步加强与在茶技校和其他外县市技术学校的沟通，增进企业与技校之间的联系与合作，强化毕业生就业前的指导与培训，尽可能增加有一定实践经验和技能的企业人才。

（三）坚持政策导向和市场调节并举

一是尽快出台有关于进一步加快我县人才市场建设的政策，加快政府人事部门所属人才市场产业化改造步伐，进一步突出行业人才市场的专业特色，加强对人才中介机构和社会培训机构的监管和指导，逐步规范市场行为，不断推进我县人才市场建设，为我县各类人才提供快捷、便利、一流的人才服务。

二是提升市场服务功能，建议下决心做强我县企业人才市场，培育和扶持本地“人才猎头”公司，为企业配置高端人才创造便利条件。同时以发展网上人才市场为突破口，开展人才信息即时性交流，实现信息资源共享，满足众多企业和各类人才的需要。

**第三篇：民营企业人才队伍建设的调研报告**

近年来，随着市场经济体制的完善和经济环境的不断优化，我区民营企业人才队伍迅速壮大，整体素质大幅度提高，带动了民营企业的飞速发展。但是与民营经济快速发展的形势相比，也还存在许多问题值得引起重视和改进。[本文来源于文秘写作-www.feisuxs]

一、目前民营企业人才队伍建设存在的主要问题

一是民营企业人才队伍供求矛盾十分突出。据对武陵区２０家重点民营企业的调查，民营企业近年来迅速做大做强，对人才特别是优秀管理人才、技术人才与需求十分强烈。但企业内人才总量不足、层次不高，市场配置供给渠道不畅通等问题也反映十分集中。截至２００４年底，２０家民营企业拥有职工１９９１人，从职称结构看，拥有各种职称的２７０人，其中高级职称为３７人，中级职称１２１人，初级职称为１１２人，高级人才比例明显偏少。二是民营企业吸纳、培养、使用人才的机制不够健全。用人理念上存在急功近利思想。相当多的企业家在观念上存在急功近利思想，只重产出，不求投入，表现在人才的使用上″只用不养″或″重用轻养″，人才教育培训投人不足，使人才的自我发展、提升空间受到限制。人才管理机构不健全，缺乏科学的人才管理办法。在人才选拔任用上存在不重业绩，而看与企业主的亲缘关系的现象。待遇留人、事业留人和感情留人方面还存在不足。在薪酬方面，据调查，我区民营企业管理和技术人才年均薪酬２—４万元。在保障方面，与外地相比差距较大，在企业文化建设方面，我区的民营企业人才普遍存在″打工″的思想，企业对人才的凝聚力和向心力不足，三是党委政府在推动民营企业人才建设方面还存在不足。近年来，虽然区委、区政府的人才引进、培养、使用方面，出台了一系列政策，取得了明显的成效。但是，在对民营企业人才队伍建设的重视程度、政策措施、引导服务等方面还存在不足。民营企业人才政策落实不到位。

二、加快民营企业人才队伍建设的对策

１、提高认识，进一步加强党对民营企业人才队伍建设的领导。区委、区政府要加强对民营企业人才队伍建设的重视程度，制定目标明确的民营企业人才队伍建设规划，加强对民营企业人才队伍的宏观管理与指导。要加大宣传力度，努力形成全社会“尊才爱才”的浓厚氛围。

２、创新人才政策，进一步改善民营企业人才成长环境。出台更加灵活优惠的人才政策。在经济收入、技术入股、物质精神奖励等方面作出明确的规定，形成人才″洼地效应″。要健全民营企业人才保障体系。要关心民营企业人才家属就业等问题，解决人才后顾之忧。要加强民营企业人才职称评定工作。要完善民营企业人才激励机制。指导民营企业进行技术和管理等要素参与收益分配的实践，积极推进和规范股权制、期权制、年薪制、协议工资制等激励政策。积极引导民营企业建立科学、有效的业绩考评机制，保证企业内部公平。

３、强化政府服务功能，进一步推进民营企业人才服务社会化。要提高政府服务水平。集中精力创新行政体制，强化服务功能，使政府职能、政府行政行为与市场经济相适应。要加快人才管理信息化建设步伐。积极应用现代化人才管理手段，建立具有我区特色的、贯通全国的统一开放的人才信息网，实现人才信息资源共享，要分门别类建立人才信息库和专家信息库，为我区的经济建设和社会发展提供人才信息服务。

４、加大投入力度，进一步构筑民营企业教育培训新体系。加大对教育培训的投入。要通过各部门，邀请国内外专家，定期组织相关企业的专业人员进行培训，形成政府、用人单位、个人等多方负担的教育培训多元化投入机制。鼓励有条件的民营企业建立人才资源开发管理机制，与国内外名校合作建立自己的培训学院。要面向市场，坚持走产学研结合之路，鼓励企业创办重点行业实验室，解决我区重点行业的关键共性技术，吸引培养一批符合区域经济和社会发展急需的中高级人才。

**第四篇：县民营企业人才工作现状调研报告**

县民营企业人才工作现状调研报告

县民营企业人才工作现状调研报告 县民营企业人才工作情况调研报告 民营企业要提高自主创新能力，实现做大做强的目标，首先必须拥有一支高素质的人才队伍。所以，在实施工业强县战略和工业经济三年“三高三翻番”行动计划中，优化人力资源管理以强化核心竞争力，是民营企业必须面对的首要问题。

为详细了解我县民营企业人才工作情况，今年5月至6月，县政协工业经济组组成精干力量，深入到县有关部门和部分重点企业，采取听汇报、召开座谈会、个别走访、问卷调查、查阅资料等方式，对全县民营企业人才工作情况进行调研。现将调查情况报告如下：

一、我县企业人才工作现状 随着我县经济的快速发展，企业人才队伍也得到了发展。我县人才队伍建设在企业改革、发展的实践中进一步得到加强，人才数量有所增长，企业领导班子的年龄、知识和专业结构逐步得到改善，整体素质有所提高，活力有所增强，人才资源配置逐步推向市场。

一是人才数量有所提高。截止5月末，我县各类专业技术人才已达16370人，企业经营管理人才5300人，技工人才900人，其中私营企业中中专及以上的人才达10566人。万人人才拥有量和大专以上学历人才拥有量已接近杭州市平均水平。

二是人才结构和分布逐渐合理。在全县16370名各类专业技术人才中，具有中级及以上职称的占29%，其中高级职称306人，中级职称4418人。具有初级及以上技术职务的有900人。从调查的情况看，这些人才目前多数工作在工业生产第一线。这说明，一方面我县企业家数和规

模都有了较大变化；另一方面更说明企业愈来愈成为我县吸纳人才和用好人才的主阵地。

三是企业对人才和智力的引进更加重视。从近几年人才招聘会的情况看，企业已成功的从招聘会上引进300名以上各类人才。在引进人才的同时，企业还注重引进国外智力项目，帮助企业解决研发和技术创新中遇到的困难。去年全县共组织实施由浙富水电设备有限公司公司等12家单位承担的“大型水轮发电机组构造设计”、“微波提取蜂胶技术的开发与应用”等13个引智项目，已有来自日本、德国、韩国等国家和地区的24位专家来我县企业提供技术帮助。国外智力引进项目的数量、档次、来桐外国专家人数都明显优于往年。据了解，企业引进国外智力项目的力度将会加大，目前已申报的项目达到19个。

四是政府对人才的服务更加周到。政府在逐步完善政策体系的同时，把功夫用在抓好政策的落实上，使现有政策成为

保障人才队伍建设的有力杠杆。按照企业职工学历进修奖励规定，使近200名自学成才的职工得到了政府奖励；加强引进国外智力项目的资助力度，使11个国外智力引进项目得到补助；实行人才居住证制度，“不求所有，但求所用”逐步成为用人单位新的人才消费理念，柔性引才有了新的拓展，；帮助优秀人才解决客观困难，人才住房难问题的解决引起了党委政府进一步关注，并有了良好开端；开展了桐庐县首届“十佳人才”和“尊才爱才先进单位”评选活动，为进一步激发各类人才的创造力、营造重才爱才良好环境起到了积极的推动作用。

二、我县企业人才工作存在的主要问题 从这次调研的情况看，我县民营企业规模不大，多数产品以粗加工为主，属劳动密集型企业，很多企业招收的都是农民工，技术人员比较少，懂技术、会管理的复合型人才缺乏，营销人才严重不足，技术熟练工也很缺乏。民营企业普遍存在着人才引不进，留不住的问题。

其主要原因：

一是人才引进的方式方法单一，针对性不强。调查结果显示，企业引进人才基本上都是依赖熟人推荐介绍、媒体广告和人才市场招聘，对人才信息库、网络招聘等无形人才市场手段不了解、不熟悉，使用较少。政府人事部门与企业人才需求信息的沟通交流不够，帮助企业引进人才智力的成功率不高，针对民营企业发展实际组织举办的人才招聘和培训不多。每年的人才招聘会，政府投入了大量的人力、精力和财力，但企业反应平凡。有的企业把参与引才视作给面子、买人情；有的误认为引才、用才、留才是政府的事，动辄对政府提要求、要政策；有的企业甚至把人才流失的责任归咎于政府不重视、待遇太低、环境不好。

二是大学生刚刚培训出来就走人，队伍极不稳定。企业普遍反映，大学生招进来以后，一般在企业干上半年至一年就走人。一者有了工作经历，找工作容易

些；二者到发达地区工资高些，发展空间大些；三者也是最主要、最根本的问题，大学生对县级城市环境不满意，一心向往大城市的工作和生活。很多大学生一到企业就不安心，私下不断跟在发达地区工作的同学、朋友联系，一旦学到技术，找到机会，立马走人，企业束手无策。

三是人才培养缺乏系统性，积极性不高。从调查情况看，只有部分企业能将人力资源培训作为一项长期发展计划，很多企业引进人才只是为了使用人才，重使用、轻培训的思想比较普遍。加上民营企业人员流动性大，企业没有措施保障自己培训的员工不流失，大多数企业不愿支付培训员工的成本。也有一些技术骨干在学到技术后，不仅人走了，而且把技术也带走了，给企业带来很大的损失。高科技企业对职称比较看重，作为企业实力和形象的一个标志。也有不少企业不支持、不鼓励职工评职称，怕拿到职称后“跳槽”。因此，员工普遍

缺少接受系统培训的机会。大部分企业内部的专业技术人才没有正规的学习培训渠道，缺少更新技术、知识的机会，人才整体素质的改善和提高受到限制。四是人才使用缺乏规范性，激励作用不强。很多民营企业管理机制和用人制度比较落后。有的企业因为员工大锅饭思想严重，对骨干人才不敢给予分配上的倾斜，怕挫伤普通职工的积极性。个别企业主只能偷偷给技术骨干发红包，不敢让其他职工知道。有的企业是家族式管理，人才引进以后，虽然安排了一定的职位，赋予了一定的工作条件，但在实践中仍是不放心，不放手，所受的制约比较多，职业发展的空间有限。有的企业主与引进的人才在感情上不能很好融洽，使人才感到得不到应有的沟通和尊重，感情慢慢疏远，久而久之，造成好不容易引进的人才又流失了。

三、对加强企业人才工作的建议

1、加大科技创新人才的投入力度。要在巩固和扩大大学生就业实习基地的基

础上，积极创造条件建立人才创业基地，为有创业智慧和能力的大学生实现创业理想提供舞台；要梳理和补充现有人才文件，不断完善人才政策，制定人才创业资助、人才住房等具体实施办法，发挥政策导向和保障作用。各级政府在保证增加财政经费对科技投入的同时，可以通过经济杠杆、政策措施，引导和鼓励企业主动增加研发投入。支持和鼓励重点企业提取一定数量的资金，集中用于关键技术的研究开发和产业化的投入，有效的科技投入为科技创新人才提供支持。

2、着力引进紧缺人才和高层次人才。要继续强化“人才是社会第一资源”理念的宣传教育，职能部门要加强与企业的联系和沟通，定期组织大型人才招聘会、小分队外出招聘、网上招聘等活动，想方设法帮助企业引进各类急需紧缺人才和高层次人才。在引进人才的同时，要积极开展引智工作，组织实施国外智力项目的引进，帮助企业解决研发和技术

创新中遇到的困难。

3、积极为企业人才工作提供优质服务。一是发挥好人才信息的服务功能，充分利用人才市场对人才信息的集散优势，为民营企业提供人才预测与信息服务，主动为其储备和输送人才；二是发挥好高级人才的配置功能，通过市场机制的调节作用，积极帮助民营企业引进高素质专业化的经营管理人才和复合型人才；三是发挥好人事管理的代理功能，按照社会化、专业化要求，不断扩大人事代理范围、完善人事代理办法，为民营企业提供全方位的人事代理服务；四是发挥好制度设计的咨询功能，帮助民营企业进行人才测评、制定人才发展规划、建立人才激励机制，不断促进民营企业由传统家族式管理向现代人才资源管理转变。

4、加强企业专业技术人员和经营管理人员队伍建设。应大力推行执业资格制度，逐步形成关键技术岗位准入制度的框架体系，努力做好各类专业技术人员 的管理服务工作，并根据企业的不同特点，组织、指导做好专业技术人员考核工作，健全专业技术人员考核制度。精心组织各类职称考试，规范考务管理，严肃考风考纪，加强专业技术人员继续教育工作，进一步推行继续教育登记制度。

5、加强科技创新人才的继续教育和培养。要大力开展以县“511”人才培养工程为重点的人才教育和培养工作，突出新理论、新技术、新技能、新知识、新方法，加强科技创新人才继续教育的力度。政府要明确要求，统筹协调，抓好落实。经济部门重点是强化对企业经营管理人才的培训工作，劳动部门要继续做好技工人才队伍的培训工作，提高科技创新人才的创新能力。要不断改革培训方法，积极探索并运用有利于培养人才实践能力和创新能力的方法，确定有利于培养人才创新精神、提高人才创新能力的成绩评价标准。

**第五篇：太阳乡民营企业人才情况调研报告1**

太阳乡民营企业人才情况调研报告

近年来我乡民营企业异军突起在发展经济、保障就业等方面发挥着越来越重要的作用已经成为促进我乡社会发展的重要力量。而从目前情况来看民营企业的人才问题严重阻碍了民营企业的进一步发展。如何破解民营企业成长中的人才问题是当前我乡民营企业在发展过程中急需解决的问题。数据显示，我乡规模以上企业5个，具有高学历、高素质、高技术的人才不足5人，其中引进外地人才2人，因此对我乡民营企业成长中的人才问题进行分析、探讨具有直接而现实的意义。

一、民营企业问题现状 一人才难以引进。对民营企业而言由于其相对弱势的地位及其相对有限的资源例如生产规模、资产拥有量及影响力所限稳定性较差发展的难度较高等等在人才市场上很难吸引到足够高素质的人才来满足自身发展的需要。同时民营企业往往没有一个系统、科学的管理制度体系也没有一个持续的、完整的人力资源管理体系这也不利于民营企业有针对性、有计划地引进人才。因此民营企业自身的特点决定了它在吸引人才的竞争中处于明显的劣势在引进人才方面困难重重。二人才难以发挥。民营企业的管理方式多是粗放型管理。人员考核、选拔、提升、奖金发放缺乏一个科学有效的评价体系领导的经验判断占了很大比重。一些新引进的外来人才常有孤军奋战的感觉工作每个环节经常碰到阻力甚至对引进的人才总是心存戒备、百般刁难和打压。由于社会、历史和自身等诸多原因人才在民营企业中难以发挥自己的才能期望和结果存在很大的差距造

1成工作积极性的下降。三人才严重流失、流动量大。随着民营经济的不断发展壮大和市场经济体制的不断完善民营企业求人才难留人才更难的局面已屡见不鲜民营企业流失的问题日益突出。调查显示我乡企业，一般人才年流动量都在30%以上；另外民营企业的中高层人才以及科技人员在企业的工作年限也普遍较短一般也不过5年。由此可见民营企业中人才流失的问题已非常严重且普遍存在很大程度上阻碍了民营企业的经营和发展。

二、民营企业成长中的人才问题分析 一狭隘的、片面的人才观。由于历史与社会的原因大多数民营企业招聘人才存在“唯学历唯职称”现象。特别是在规模以下民营企业只重学历、职称不重视技能不看实际操作导致招了人才不实用也造成了技工考评制度不健全的情况这就使得高级技师等实用型人才严重缺乏。二缺乏系统的人力资源战略规划和管理体系。许多民营企业对人力资源没有像对销售、生产技术那样给予足够的重视在制定战略规划时也往往忽视人力资源规划不考虑本企业的人力资源状况能否有效地支撑企业的发展战略使得人力资源战略与企业发展战略不匹配。企业因缺乏系统的人力资源战略规划就不能从深层次挖掘人的潜能调动员工的积极性和创造性对企业未来发展极为不利。三落后的企业制度和管理方式。家族管理是民营企业管理的主要特征其表现为“家族”和“亲缘化”特征。民营企业实行集权化领导企业中的重要职位大多都是由家族成员担任决策控制在“家长”手中。企业的经济行为规范常常被伦理规范所代替。这种管理体制使企业制度流于形式企业内部管理多以情代

替。当企业规模扩大以后这种家族式管理就会成为民营企业发展的“瓶颈”。即使作为组织形态的家族制消亡了而作为一种精神状态的家族制却依然存在并且根深蒂固这也是有待重视的现实问题。

三、解决民营企业人才问题的对策 一树立科学的、全面的人才观。民营企业要从思想观念和作风建设着手树立正确、科学的用人观念改进作风打破常规打破一切条条框框彻底把思想认识从那些不合时宜的观念、做法和体制中解放出来。要坚持“不唯学历不唯职称不唯资历不唯身份只惟能力”的原则敢于起用富有创新精神的人才鼓励创新允许失败。反对人才工作中的好高骛远树立“人才就在身边”的观念着力创造一个领导器重人才、群众羡慕人才、人人争当优秀人才的浓厚氛围。二制定系统的人力资源战略规划和管理体系。人力资源战略是建立在企业战略的基础之上的没有明确的企业战略人力资源战略就无从谈起。因此民营企业高层应对企业未来的发展方向、业务及投资重点以及将要开拓的领域要有清楚的预期并制定清晰、完整的企业战略。然后管理者尤其是人力资源管理工作者要根据企业高层的战略意图认真研究企业未来的发展方向对保障未来目标实现的人力资源战略做仔细的规划在此基础上做好人力资源引进规划工作制定科学、准确的人才规划与计划对岗位类别、岗位数量、专业方向做出具体的预测同时增强人才招聘、使用和管理工作的战略性和系统性。所以企业只有在建立科学系统的人力资源战略后再开始实施招聘工作这样才能做到有的放矢进而才能高效地使用和管理人才并留住人才。三建立健全现代企业制度实行人本管理。

1、完善企业

内部管理。一是要制定公正合理的绩效考评制度积极而又有效地管理员工绩效充分调动人才的积极性和创造性以此促进企业实现更高的经济和社会效益目标。二是企业要根据不同的岗位工作性质、劳动强度、风险程度、责任大小、权利范围等要素建立“职责分明、有效有权”的岗位责任体系和人力资源管理制度。三是要在企业内部建立公平竞争的人才流动机制适时根据企业发展的目标需要进行员工岗位尤其是技术和管理人才的更换和调整还要特别重视企业人力资源管理工作者的培养。

2、实行人本管理。人本管理的内涵就是既要以制度来约束人又要考虑符合人的情理注重对人的发展需求的满足。这种人本思想应渗透在管理的各环节从员工招聘、培训、工作设计、薪酬福利制度到职业生涯管理都应考虑员工的需求。管理过程中尽量少使用处罚性措施多采用激励机制使员工有受尊重的感觉。其结果必然是既关心培养了员工也发展了企业真正实现了个人与企业的“双赢”。

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