# 把握现状打造人才远景 促进非公经济发展

来源：网络 作者：清幽竹影 更新时间：2024-08-07

*第一篇：把握现状打造人才远景 促进非公经济发展把握现状打造人才远景 促进\*\*非公经济发展---\*\*非公经济领域人才资源和需求调查报告为贯彻落实自治区党委、区人民政府《关于进一步加强人才工作的决定》，为编制\*\*“十一五”人才规划，全面实施人...*

**第一篇：把握现状打造人才远景 促进非公经济发展**

把握现状打造人才远景 促进\*\*非公经济发展

---\*\*非公经济领域人才资源和需求调查报告

为贯彻落实自治区党委、区人民政府《关于进一步加强人才工作的决定》，为编制\*\*“十一五”人才规划，全面实施人才强桂战略提供依据，今年3月--7月，按照国家和自治区有关部门的部署，自治区统计局进行了\*\*非公有制经济领域人才抽样调查工作，即国家组织的非公有制人才资源的状况调查和根据\*\*有关部门要求开展的非公有制人才需求情况调查。自治区企业调查队组织实施本次调查是采用基本单位数据库及最新地址码库作为抽样框，随机抽样原则抽取了1288家非公有制企业和1755户个体单位进行问卷和走访调查，调查样本涉及全区14个市的94个县（区、市），涵盖了制造业、建筑业、批发和零售业、金融业、房地产业等18个行业。

一、\*\*非公经济的快速发展加大了对人才的需求

党的十六大报告指出：“要充分发挥个体、私营等非公有制经济在促进经济增长，扩大就业和活跃市场等方面的重要作用”并强调“必须毫不动摇地鼓励、支持和引导非公有制经济发展”。非公有制经济的发展符合国家产业政策和发挥本地优势的产业、项目。\*\*抓住这一有利形势努力培育一批上规模、上档次的非公有制企业，把发展非公有制经济做为富民强县的关键措施来抓，努力扩大非公有制经济的总量。据统计，2024年\*\*规模以上非公有制工业增加值达到370.1亿元，占全部规模以上工业增加值的62.1%，比2024年的45.2%，提高了16.9个百分点，平均每年提高4.2个百分点。规模以上工业中非公有制经济资产总计、产品销售收入、利税总额的比重分别由2024年的41.0%、45.7%、51.0%，上升到2024年的55.3%、66.1%、60.1%，分别提升了14.3、20.4和9.1个百分点。非公有制工业已逐步成为\*\*工业发展的主力，非公有制经济的发展加大了对人才的需求。据统计，到2024年\*\*国有经济单位和城镇集体单位从业人员共有224万人，比2024年减少了38万人，年均减少12万多人，与此同时，大量的劳动力涌向了非公经济领域，2024年\*\*其他类型单位（除国有单位和城镇集体单位）的从业人员达到432万人，比2024年增加1.7倍。

二、\*\*非公经济领域人才状况呈现的特点

调查结果显示，截止2024年底，全部调查单位共有从业人员129288人，其中经营管理人才[2]14437人，占11.2%；专业技术人才[3]23127人，占17.9 %；技能人才[4] 31589 人，占24.4%。\*\*非公经济领域人才状况呈现如下特点：

1、非公有制企业成为吸纳就业的主渠道。截至2024年底，平均每家非公有制企业就业人数近97人，比青海省高出31人。其中联营企业平均每家就业人数达20人；有限责任公司为141人；股份有限公司为186人；私营企业为85人；其他内资企业为32人；港、澳、台商投资企业为158人；外商投资企业为195人。非公有制企业已经成为吸纳就业的主要渠道。

2、高学历人才部分流向非公有制企业。调查显示，具有研究生学历的从业人员数约占全部从业人数的0.3 %，具有大学本科学历的约占4.7%，具有大学专科学历的约占12.5%。具有大学专科以上学历的比四川高0.5个百分点，比云南高7.7个百分点，比青海高3.9个百分点。

3、专业技术人才成为非公有制企业人才资源的重要力量。从调查数据来看，专业技术人才约占全部从业人数的18.4%，比四川高0.5个百分点，比云南高3.4个百分点。79.2%的专业技术人才具有中专以上文凭，大学以上文凭的占48.5%，在全部专业技术人才中56.9%的专业技术人才具有专业技术资格。

4、非公有制企业经营管理人才力量得以加强。从调查的1288家非公有制企业来看，经营管理人才占全部从业人数的10.5%，比四川高1.4个百分点，比云南高2.3个百分

点。平均每家企业具有经营管理人才近10.1人，在管理岗位上工作的专业技术人才占39.23%。同时，经营管理人才的学历呈上升趋势，具有高中以下学历的经营管理人才仅占全部经营管理人才的20.88%，79.12 %的经营管理人才都具有中专以上学历。

5、非公有制企业从业人员存在“三多三少”现象。调查数据显示，在企业的从业人员中，一是“低学历的多，高学历的少”，中专以下学历约占企业全部从业人数的82.6 %，大学专科以上的仅占17.4%，大学本科以上的不到5.0 %；二是“有技能的多，但具有专业技术职称的少”，技能人才约占全部从业人员的24.3%，比云南高0.6个百分点，平均每家企业拥有技能人才近23.5人，但在技能人才中具有专业技术职称的只有27.4%，平均每家企业仅6人。三是“知识密集型的行业技术人才多，劳动密集型的行业技术人才少”，表现在教育，卫生、社会保障和社会福利业，科学研究、技术服务和地质勘查业等行业的专业技术人才占本行业全部从业人数的比重高达55%；金融业，租赁与商务服务业，信息传输、计算机服务和软件业，文化、体育和娱乐业等行业的专业技术人才占本行业全部从业人数的比重也超过了30%。这些行业大专及以上文化程度的人员占所属行业全部从业人员的比重都达到了40%以上。而从业人员较为集中的农业，采矿业，制造业，住宿和餐饮业，居民服务和其他服务业等劳动密集型行业的专业技术人才比重不高，均低于15%，大专及以上文化程度的人员占全部从业人员的比重都不超过10%。

6、个体经营户的人才观念正在加强，在调查的1755户个体经营户的4849个全部从业人员中属于技能人才的占27.9%，比云南高15.7个百分点；具有中专以上学历的占14.7%，比云南高5.9个百分点，比青海高7.4个百分点。

三、\*\*非公经济领域人才使用上存在的主要问题

古往今来，得人才者得天下。在现代社会里，谁拥有人才谁就能在激烈的市场竞争中占有一席之地。企业除了不拘一格引进人才外，还要学会如何使用人才，留住人才。然而，据调查，我区非公制企业的人才流动率非常高，人才流动频繁，很多人才不到

一、两年就流向了广东、江浙一带。没有稳定的人才基础是很多非公有制企业长不大的根本原因。人才引进后，未能用好人才，留住人才，究其原因，主要有以下几个方面：

1、人才福利待遇低，承诺不兑现，没有保障感。由于一些非公有制企业在管理和生产上存在着差距，人才引进后，只要求人才多干活，多作贡献而不考虑人才在生活上的种种需要，在工资福利、住房问题上不兑现，一些企业在人才引进时，由于自身规模、条件等原因，往往给人才一些诸如高薪水、大住房等承诺，等人才到位后就以种种理由迟迟不兑现或是大大缩水，或是为了减少开支，根本就不为人才缴纳社会保险金等等，使人才产生上当受骗的感觉，自然萌生去意，最终“黄鹤一去不复返”。

2、人才得不到信任，工作不舒心。首先，很多非公有制企业多为“父子厂”“兄弟公司”，以家族式管理为主，重要的岗位全由经营者的亲属占据，虽然给人才安排了职位，但在实际工作中处处受到制约，不能充分施展才能，难以让人才产生在事业上的成就感。其次，许多非公有制企业的经营者历经千辛万苦才使企业创业有成，他们不愿意也不放心把自己奋斗的成果交给别人管理，于是就把权力牢牢掌握在自己手中，要求下级按他们的意志行事。显然，经营者这种专制的工作方式只会束缚人才的主动性和创造性，无法给人才提供施展才能的空间。

3、对人才重使用，轻培训。很多非公有制企业对于人才都是重使用，轻培养的。据调查，只有少数的非公有制企业能将人力资源培训作为一项长期发展计划。按人才生命周期律，从员工上岗开始就必须给予各种学习和培训机会，促使他们在知识和能力方面不断得到提高。但大多数非公有制企业引进人才只是为了使用人才，员工进入企业后往往吃老本，知识得不到更新，能力得不到提高。没有新知识充实自己，在科学技术日

新月异的今天，员工就会面临丧失在社会上竞争的资本，失去对聘用企业的热情，最终选择更好的发展机会，另谋高就。

4、未能较好地解决人才后顾之忧。人才大部分属于“新移民”，对当地政策、环境、风土人情都不了解，需要企业去关心、帮助他们，子女读书难、家属就业难、办理户口难成为人才引进的制约因素。此外，非公有制企业大都在偏远地方，人才在工作之余没有购物、娱乐场所，生活环境极不方便。

最近，\*\*开始实施了《关于加强非公有制经济组织和社会组织人才工作的若干规定（试行）》，规定中提高了非公有制单位人才待遇，使得在非公有制经济组织和社会组织工作的专业技术人员、管理人才和技能型人才在很多方面享受了“国民待遇”，这对抑制非公有制经济组织人才大量流失起到了积极的作用。

四、\*\*非公经济领域“十一五”对人才需求的预测

根据对1288家\*\*非公有制企业和民办非企业单位的调查，他们对在“十一五”期间需要的各类人才约14894人，据此推算，\*\*非公有制企业在今后五年约需要各类人才40万人。对于人才的需求趋势有这样一些特点：

1、在对岗位的需求上，酒店、餐饮类的岗位需求量遥遥领先。其岗位需求量占全部需求人数的18.5%。

2、公关、市场营销类，贸易、销售、业务类，经营管理类，技工类的岗位需求量名列全部35个调查需求岗位的2-5位。其岗位需求量分别占全部需求人数的9.6%、6.4%、5.7%、5.7%。

3、新闻、出版、传媒类，造纸类，印刷、染织类，咨询、顾问类，法律类需求低迷。其岗位需求量分别只占全部需求人数的0.02%、0.05%、0.07%、0.13%、0.22%。

4、在对专业人才的需求上，旅游管理、市场营销人才走俏。其需求量占全部需求人数的16.1%、12.4%。药学、机械设计制造及其自动化、土木工程等人才分列全部116个调查专业人才的3-5位，其需求量分别占全部需求人数的4.5%、4.0%、4.0%。

5、金属材料工程、国际政治、统计学、图书馆学人才在非公企业中几乎没有需求。

6、在对学历的要求上趋向合理。大学本科学历的占27.2%，大学专科学历的占30.0%，中专及以下学历的占39.7%，对研究生的需求也占3.1%。

7、对人才的专业技术职称和技术等级要求较高。对拥有中级专业技术职称的人才需求量达到52.8%，对技师的需要量达到65.7%。

8、在对人才来源上，非公有经济单位对院校毕业生需求比例高，尤其偏向区内毕业生。在对需求的人才中36.3%来自院校毕业生，区外引进的占22.9%，靠单位自己培养的占10.6%。在来自院校毕业生中84.6%为区内毕业生。

五、\*\*非公经济领域人才建设的对策

当前，\*\*正面临着中国加入世贸组织，国家实施西部大开发战略、加快建立中国-东盟自由贸易区、中国-东盟博览会永久落户南宁、泛珠三角区域合作全面启动等重大发展机遇。抓住机遇，加快发展，关键在人才。自２００４年２月１４日全区第一次人才工作会议后，自治区党委相继制定了１７个人才工作配套文件，对当前和今后一段时期人才工作的总体思路、工作目标、主要任务、采取的措施做了详细的解释和规定。目前，我区１４个市都能结合自身实际，明确人才工作实施思路，党政一把手抓人才的格局和社会各级重视人才的局面已经形成，全区已逐步完善了党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村人才５支人才队伍的建设，人才创业的大环境有了较大改善。但是，由于\*\*工业化、城镇化水平较低，承载人才的能力水平有限，人才工作压力依然很大，其中人才结构化矛盾与人才流失表现尤为突出，使\*\*的人才工作面临较大的挑战。现代企业的竞争实际上是人才的竞争，要真正营造一个良好的创业环境，才能吸引人才，用好人才，留住人才，企业才能兴旺发达。加强非公有制企业人才队伍建设，具体要从几个方面入手：

1、转变观念，增强人才意识。人才是一种资源，更是一种财富，非公有制企业要牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，营造鼓励人才干事业、支持人才干事业的氛围，对各类人才做到责、权、利相统一，言、行、心相一致，真正地信任他们、爱护他们、关心他们，形成广纳群贤、人尽其才、充满激励的机制，才能使企业吸引、留住更多的优秀人才，把优秀人才聚集到企业的发展上来，给人才有充分发挥的用武之地，形成自己的人才骨干队伍，企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

2、提高福利待遇。企业发展要靠人才，而福利待遇的高低是留住人才的重要因素。要留住人才首先就要使人才的福利待遇真正得到保障，要根据国家、省、市的有关规定给人才购买养老、工伤、医疗、生育、失业等保险；在工资待遇方面，要根据实际情况，给予人才能体现其真正价值的工资待遇；在家庭方面，企业要关心人才的家庭生活需要，根据实际情况，尽量安排人才的家属在本企业合适的岗位上工作，以解决人才家属就业难的问题，使人才有归属感，增加企业的凝聚力，从而增加企业的竞争能力。

3、构建良好的创业环境。人往高处走，水往低处流，在激烈的市场竞争条件下，人才也在流动中不断地寻找适合自己发展的地方，哪里提供的条件好就流向那里。良好的工作环境、学习环境、居住条件、购物条件以及交通、子女就读、文化娱乐等等，是留住人才不可缺少的生活环境。政府各有关职能部门要努力营造一种适应人才创业的好环境，要为企业提供人才引进、人事代理、职称评审、专业技术人才选拔以及人才落户等方面的服务；要建立完善科技奖励制度，对于\*\*经济、社会发展作出重大贡献的各类人才实行重奖；建设一支专业技术人员骨干队伍，选拔一批专业技术拔尖人才，让他们享受国家特殊津贴专家的待遇；要进一步加快\*\*教育事业的发展，切实解决人才子女入学读书问题；要加大在城市建设方面的投入，致力改善居住、购物、交通以及文化娱乐等条件，创造一个舒适的环境，解决人才的后顾之忧，使他们工作安心、住得舒心、玩得开心，把精力全部投入到工作中去，为企业的发展奠定良好基础，增强企业的竞争能力和发展潜力，从而为\*\*经济建设作出更大的贡献。

4、加大对劳动密集型企业的人才引进和培养，提升\*\*在西部地区的竞争力。\*\*介于东部和西部之间，有西部的比较优势，也有东部的比较优势，据统计，2024年\*\*城镇单位制造业的专业技术人员有8.4万人，在西部十二个省中仅次于四川和重庆。据调查，2024年\*\*非公经济领域的经营管理人才占从业人员的比重比四川高2.1个百分点。专业技术人才的比重和四川一样。\*\*的非公经济领域大多从事的是劳动密集型产业，\*\*主要靠也只能靠劳动密集型产业来提供经济增长的最主要的源泉，用属于高新技术的管理技术和企业家才能、人力资本等软性高级要素整合起来的新型的劳动密集型产业是形成西部竞争优势的最容易、最现实的重要而基本的措施。目前，\*\*的劳动密集型产业劳动力技能整体偏低，人才流失严重，这种状况不但不能充分利用地域优势，接受和改造提升“珠三角”的辐射，吸引和壮大“长三角”民营资金的转移，阻止了技术密集型产业的发展，而且使劳动密集型产业的技术含量和附加值增长缓慢，进而影响了非公经济的发展。

5、将非公有制经济人才纳入整体战略规划。\*\*应把非公有制经济和社会组织的各类人才纳入建设现代人才都会的整体战略规划，在政治上一视同仁，在政府奖励、职称评定上统一安排，在面向社会的资助、基金、培训项目、人才信息库等公共资源的使用上平等开放，在改善创业环境和工作条件上提供服务；把非公有制经济和社会组织的专业技术人员和管理人员纳入政府特殊津贴专家、突出贡献专家和学科技术带头人的选拔

培养范围；对有一定规模的非公有制经济组织，在设立博士后工作站、人才和智力引进、技术合作、国际交流等方面予以带动扶持。

**第二篇：把握现状打造人才远景 促进广西非公经济发展**

把握现状打造人才远景 促进广西非公经济发展---广西非公经济领域人才

资源和需求调查报告

为贯彻落实自治区党委、区人民政府《关于进一步加强人才工作的决定》，为编制广西“十一五”人才规划，全面实施人才强桂战略提供依据，今年3月--7月，按照国家和自治区有关部门的部署，自治区统计局进行了广西非公有制经济领域人才抽样调查工作，即国家组织的非公有制人才资源的状况调查和根据广西有关部门要求开展的非公有制人才需求情况调查。自治区企业调查队组织实施本次调查是采用基本单位数据库及最新地址码库作为抽样框，随机抽样原则抽取了1288家非公有制企业和1755户个体单位进行问卷和走访调查，调查样本涉及全区14个市的94个县（区、市），涵盖了制造业、建筑业、批发和零售业、金融业、房地产业等18个行业。

一、广西非公经济的快速发展加大了对人才的需求

党的十六大报告指出：“要充分发挥个体、私营等非公有制经济在促进经济增长，扩大就业和活跃市场等方面的重要作用”并强调“必须毫不动摇地鼓励、支持和引导非公有制经济发展”。非公有制经济的发展符合国家产业政策和发挥本地优势的产业、项目。广西抓住这一有利形势努力培育一批上规模、上档次的非公有制企业，把发展非公有制经济做为富民强县的关键措施来抓，努力扩大非公有制经济的总量。据统计，2024年广西规模以上非公有制工业增加值达到370.1亿元，占全部规模以上工业增加值的62.1%，比2024年的45.2%，提高了16.9个百分点，平均每年提高4.2个百分点。规模以上工业中非公有制经济资产总计、产品销售收 入、利税总额的比重分别由2024年的41.0%、45.7%、51.0%，上升到2024年的55.3%、66.1%、60.1%，分别提升了14.3、20.4和9.1个百分点。非公有制工业已逐步成为广西工业发展的主力，非公有制经济的发展加大了对人才的需求。据统计，到2024年广西国有经济单位和城镇集体单位从业人员共有224万人，比2024年减少了38万人，年均减少12万多人，与此同时，大量的劳动力涌向了非公经济领域，2024年广西其他类型单位（除国有单位和城镇集体单位）的从业人员达到432万人，比2024年增加1.7倍。

二、广西非公经济领域人才状况呈现的特点

调查结果显示，截止2024年底，全部调查单位共有从业人员129288人，其中经营管理人才[2]14437人，占11.2%；专业技术人才[3]23127人，占17.9 %；技能人才[4] 31589 人，占24.4%。广西非公经济领域人才状况呈现如下特点：

1、非公有制企业成为吸纳就业的主渠道。截至2024年底，平均每家非公有制企业就业人数近97人，比青海省高出31人。其中联营企业平均每家就业人数达20人；有限责任公司为141人；股份有限公司为186人；私营企业为85人；其他内资企业为32人；港、澳、台商投资企业为158人；外商投资企业为195人。非公有制企业已经成为吸纳就业的主要渠道。

2、高学历人才部分流向非公有制企业。调查显示，具有研究生学历的从业人员数约占全部从业人数的0.3 %，具有大学本科学历的约占4.7%，具有大学专科学历的约占12.5%。具有大学专科以上学历的比四川高0.5个百分点，比云南高7.7个百分点，比青海高3.9个百分点。

3、专业技术人才成为非公有制企业人才资源的重要力量。从调查数据来看，专业技术人才约占全部从业人数的18.4%，比四川高0.5个百分点，比云南高3.4个百分点。79.2%的专业技术人才具有中专以上文凭，大学以上文凭的占48.5%，在全部专业技术人才中56.9%的专业技术人才具有专业技术资格。

4、非公有制企业经营管理人才力量得以加强。从调查的1288家非公有制企业来看，经营管理人才占全部从业人数的10.5%，比四川高1.4个百分点，比云南高2.3个百分点。平均每家企业具有经营管理人才近10.1人，在管理岗位上工作的专业技术人才占39.23%。同时，经营管理人才的学历呈上升趋势，具有高中以下学历的经营管理人才仅占全部经营管理人才的20.88%，79.12 %的经营管理人才都具有中专以上学历。

5、非公有制企业从业人员存在“三多三少”现象。调查数据显示，在企业的从业人员中，一是“低学历的多，高学历的少”，中专以下学历约占企业全部从业人数的82.6 %，大学专科以上的仅占17.4%，大学本科以上的不到5.0 %；二是“有技能的多，但具有专业技术职称的少”，技能人才约占全部从业人员的24.3%，比云南高0.6个百分点，平均每家企业拥有技能人才近23.5人，但在技能人才中具有专业技术职称的只有27.4%，平均每家企业仅6人。三是“知识密集型的行业技术人才多，劳动密集型的行业技术人才少”，表现在教育，卫生、社会保障和社会福利业，科学研究、技术服务和地质勘查业等行业的专业技术人才占本行业全部从业人数的比重高达55%；金融业，租赁与商务服务业，信息传输、计算机服务和软件业，文化、体育和娱乐业等行业的专业技术人才占本行业全部从业人数的比重也超过了30%。这些行业大专及以上文化程度的人员占所属行业全部从业人员的比重都达到了40%以上。而从业人员较为集中的农业，采矿业，制造业，住宿和餐饮业，居民服务和其他服务业等劳动密集型行业的专业技术人才比重不高，均低于15%，大专及以上文化程度的人员占全部从业人员的比重都不超过10%。

6、个体经营户的人才观念正在加强，在调查的1755户个体经营户的4849个全部从业人员中属于技能人才的占27.9%，比云南高15.7个百分点；具有中专以上学历的占14.7%，比云南高5.9个百分点，比青海高7.4个百分点。

三、广西非公经济领域人才使用上存在的主要问题

古往今来，得人才者得天下。在现代社会里，谁拥有人才谁就能在激烈的市场竞争中占有一席之地。企业除了不拘一格引进人才外，还要学会如何使用人才，留住人才。然而，据调查，我区非公制企业的人才流动率非常高，人才流动频繁，很多人才不到

一、两年就流向了广东、江浙一带。没有稳定的人才基础是很多非公有制企业长不大的根本原因。人才引进后，未能用好人才，留住人才，究其原因，主要有以下几个方面：

1、人才福利待遇低，承诺不兑现，没有保障感。由于一些非公有制企业在管理和生产上存在着差距，人才引进后，只要求人才多干活，多作贡献而不考虑人才在生活上的种种需要，在工资福利、住房问题上不兑现，一些企业在人才引进时，由于自身规模、条件等原因，往往给人才一些诸如高薪水、大住房等承诺，等人才到位后就以种种理由迟迟不兑现或是大大缩水，或是为了减少开支，根本就不为人才缴纳社会保险金等等，使人才产生上当受骗的感觉，自然萌生去意，最终“黄鹤一去不复返”。

2、人才得不到信任，工作不舒心。首先，很多非公有制企业多为“父子厂”“兄弟公司”，以家族式管理为主，重要的岗位全由经营者的亲属占据，虽然给人才安排了职位，但在实际工作中处处受到制约，不能充分施展才能，难以让人才产生在事业上的成就感。其次，许多非公有制企业的经营者历经千辛万苦才使企业创业有成，他们不愿意也不放心把自己奋斗的成果交给别人管理，于是就把权力牢牢掌握在自己手中，要求下级按他们的意志行事。显然，经营者这种专制的工作方式只会束缚人才的主动性和创造性，无法给人才提供施展才能的空间。

3、对人才重使用，轻培训。很多非公有制企业对于人才都是重使用，轻培养的。据调查，只有少数的非公有制企业能将人力资源培训作为一项长期发展计划。按人才生命周期律，从员工上岗开始就必须给予各种学习和培训机会，促使他们在知识和能力方面不断得到提高。但大多数非公有制企业引进人才只是为了使用人才，员工进入企业后往往吃老本，知识得不到更新，能力得不到提高。没有新知识充实自己，在科学技术日新月异的今天，员工就会面临丧失在社会上竞争的资本，失去对聘用企业的热情，最终选择更好的发展机会，另谋高就。

4、未能较好地解决人才后顾之忧。人才大部分属于“新移民”，对当地政策、环境、风土人情都不了解，需要企业去关心、帮助他们，子女读书难、家属就业难、办理户口难成为人才引进的制约因素。此外，非公有制企业大都在偏远地方，人才在工作之余没有购物、娱乐场所，生活环境极不方便。

最近，广西开始实施了《关于加强非公有制经济组织和社会组织人才工作的若干规定（试行）》，规定中提高了非公有制单位人才待遇，使得在非公有制经济组织和社会组织工作的专业技术人员、管理人才和技能型人才在很多方面享受了“国民待遇”，这对抑制非公有制经济组织人才大量流失起到了积极的作用。

四、广西非公经济领域“十一五”对人才需求的预测

根据对1288家广西非公有制企业和民办非企业单位的调查，他们对在“十一五”期间需要的各类人才约14894人，据此推算，广西非公有制企业在今后五年约需要各类人才40万人。对于人才的需求趋势有这样一些特点：

1、在对岗位的需求上，酒店、餐饮类的岗位需求量遥遥领先。其岗位需求量占全部需求人数的18.5%。

2、公关、市场营销类，贸易、销售、业务类，经营管理类，技工类的岗位需求量名列全部35个调查需求岗位的2-5位。其岗位需求量分别占全部需求人数的9.6%、6.4%、5.7%、5.7%。

3、新闻、出版、传媒类，造纸类，印刷、染织类，咨询、顾问类，法律类需求低迷。其岗位需求量分别只占全部需求人数的0.02%、0.05%、0.07%、0.13%、0.22%。

4、在对专业人才的需求上，旅游管理、市场营销人才走俏。其需求量占全部需求人数的16.1%、12.4%。药学、机械设计制造及其自动化、土木工程等人才分列全部116个调查专业人才的3-5位，其需求量分别占全部需求人数的4.5%、4.0%、4.0%。

5、金属材料工程、国际政治、统计学、图书馆学人才在非公企业中几乎没有需求。

6、在对学历的要求上趋向合理。大学本科学历的占27.2%，大学专科学历的占30.0%，中专及以下学历的占39.7%，对研究生的需求也占3.1%。

7、对人才的专业技术职称和技术等级要求较高。对拥有中级专业技术职称的人才需求量达到52.8%，对技师的需要量达到65.7%。

8、在对人才来源上，非公有经济单位对院校毕业生需求比例高，尤其偏向区内毕业生。在对需求的人才中36.3%来自院校毕业生，区外引进的占22.9%，靠单位自己培养的占10.6%。在来自院校毕业生中84.6%为区内毕业生。

五、广西非公经济领域人才建设的对策

当前，广西正面临着中国加入世贸组织，国家实施西部大开发战略、加快建立中国-东盟自由贸易区、中国-东盟博览会永久落户南宁、泛珠三角区域合作全面启动等重大发展机遇。抓住机遇，加快发展，关键在人才。自２００４年２月１４日全区第一次人才工作会议后，自治区党委相继制定了１７个人才工作配套文件，对当前和今后一段时期人才工作的总体思路、工作目标、主要任务、采取的措施做了详细的解释和规定。目前，我区１４个市都能结合自身实际，明确人才工作实施思路，党政一把手抓人才的格局和社会各级重视人才的局面已经形成，全区已逐步完善了党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村人才５支人才队伍的建设，人才创业的大环境有了较大改善。但是，由于广西工业化、城镇化水平较低，承载人才的能力水平有限，人才工作压力依然很大，其中人才结构化矛盾与人才流失表现尤为突出，使广西的人才工作面临较大的挑战。现代企业的竞争实际上是人才的竞争，要真正营造一个良好的创业环境，才能吸引人才，用好人才，留住人才，企业才能兴旺发达。加强非公有制企业人才队伍建设，具体要从几个方面入手：

1、转变观念，增强人才意识。人才是一种资源，更是一种财富，非公有制企业要牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，营造鼓励人才干事业、支持人才干事业的氛围，对各类人才做到责、权、利相统一，言、行、心相一致，真正地信任他们、爱护他们、关心他们，形成广纳群贤、人尽其才、充满激励的机制，才能使企业吸引、留住更多的优秀人才，把优秀人才聚集到企业的发展上来，给人才有充分发挥的用武之地，形成自己的人才骨干队伍，企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

2、提高福利待遇。企业发展要靠人才，而福利待遇的高低是留住人才的重要因素。要留住人才首先就要使人才的福利待遇真正得到保障，要根据国家、省、市的有关规定给人才购买养老、工伤、医疗、生育、失业等保险；在工资待遇方面，要根据实际情况，给予人才能体现其真正价值的工资待遇；在家庭方面，企业要关心人才的家庭生活需要，根据实际情况，尽量安排人才的家属在本企业合适的岗位上工作，以解决人才家属就业难的问题，使人才有归属感，增加企业的凝聚力，从而增加企业的竞争能力。

3、构建良好的创业环境。人往高处走，水往低处流，在激烈的市场竞争条件下，人才也在流动中不断地寻找适合自己发展的地方，哪里提供的条件好就流向那里。良好的工作环境、学习环境、居住条件、购物条件以及交通、子女就读、文化娱乐等等，是留住人才不可缺少的生活环境。政府各有关职能部门要努力营造一种适应人才创业的好环境，要为企业提供人才引进、人事代理、职称评审、专业技术人才选拔以及人才落户等方面的服务；要建立完善科技奖励制度，对于广西经济、社会发展作出重大贡献的各类人才实行重奖；建设一支专业技术人员骨干队伍，选拔一批专业技术拔尖人才，让他们享受国家特殊津贴专家的待遇；要进一步加快广西教育事业的发展，切实解决人才子女入学读书问题；要加大在城市建设方面的投入，致力改善居住、购物、交通以及文化娱乐等条件，创造一个舒适的环境，解决人才的后顾之忧，使他们工作安心、住得舒心、玩得开心，把精力全部投入到工作中去，为企业的发展奠定良好基础，增强企业的竞争能力和发展潜力，从而为广西经济建设作出更大的贡献。

4、加大对劳动密集型企业的人才引进和培养，提升广西在西部地区的竞争力。广西介于东部和西部之间，有西部的比较优势，也有东部的比较优势，据统计，2024年广西城镇单位制造业的专业技术人员有8.4万人，在西部十二个省中仅次于四川和重庆。据调查，2024年广西非公经济领域的经营管理人才占从业人员的比重比四川高2.1个百分点。专业技术人才的比重和四川一样。广西的非公经济领域大多从事的是劳动密集型产业，广西主要靠也只能靠劳动密集型产业来提供经济增长的最主要的源泉，用属于高新技术的管理技术和企业家才能、人力资本等软性高级要素整合起来的新型的劳动密集型产业是形成西部竞争优势的最容易、最现实的重要而基本的措施。目前，广西的劳动密集型产业劳动力技能整体偏低，人才流失严重，这种状况不但不能充分利用地域优势，接受和改造提升“珠三角”的辐射，吸引和壮大“长三角”民营资金的转移，阻止了技术密集型产业的发展，而且使劳动密集型产业的技术含量和附加值增长缓慢，进而影响了非公经济的发展。

5、将非公有制经济人才纳入整体战略规划。广西应把非公有制经济和社会组织的各类人才纳入建设现代人才都会的整体战略规划，在政治上一视同仁，在政府奖励、职称评定上统一安排，在面向社会的资助、基金、培训项目、人才信息库等公共资源的使用上平等开放，在改善创业环境和工作条件上提供服务；把非公有制经济和社会组织的专业技术人员和管理人员纳入政府特殊津贴专家、突出贡献专家和学科技术带头人的选拔培养范围；对有一定规模的非公有制经济组织，在设立博士后工作站、人才和智力引进、技术合作、国际交流等方面予以带动扶持。

**第三篇：从七方面促进非公经济发展**

从七方面促进非公经济发展

《国务院关于鼓励支持和引导个体私营等非公有制经济发展的若干意见》出台从七方面促进非公经济发展近日，国务院下发了《国务院关于鼓励支持和引导个体私营等非公有制经济发展的若干意见》，从七个方面提出了促进非公有制经济发展的主要政策措施和要求。

《若干意见》明确了促进非公有制经济发展的总体要求。强调指出，要消除影响非公有制经济发展的体制性障碍，进一步完善相关法律法规和政策，进一步加强和改进政府监督管理和服务，进一步引导非公有制企业不断提高自身素质等。《若干意见》提出的从七个方面促进非公有制经济发展的主要政策措施和要求包括：

一是放宽非公有制经济市场准入。按照“平等进入、公平待遇”原则，允许非公有资本进入法律法规未禁入的行业和领域，并就非公有制经济进入垄断行业、公用事业、基础设施、社会事业、金融服务业、国防科技工业以及参与国有企业改组改造等方面，提出了改革方向和政策性意见。

二是加大对非公有制经济的财税金融支持。加大信贷支持力度，提高对非公有制企业的贷款比重；促进多层次资本市场发展，拓宽直接融资渠道；鼓励金融服务创新，开发适合非公有制中小企业特点的金融产品和服务；建立健全信用担保体系，加强对信用担保机构的监管。另外，要完善有关财税支持政策。

三是完善对非公有制经济的社会服务。大力发展各类社会中介服务组织，加大对自主创业的政策扶持力度，支持开展企业经营者和员工培训，加强科技创新服务，支持企业开拓国内外市场，积极推进企业信用制度建设。

四是维护非公有制企业和职工的合法权益。加快清理、修订和完善以保护合法私有财产有关的法律法规和行政规章，维护非公有制企业和职工的合法权益，探索建立健全各类职工社会保障制度，建立健全企业工会组织。

五是积极引导非公有制企业提高自身素质。非公有制企业要认真执行国家的产业政策、行业规划以及市场准入方面的规定，；健全规章制度，强化企业管理，提高依法经营水平。鼓励有条件的企业做强做大，推进专业化协作和产业集群发展。

六是改进对非公有制经济的监管。根据非公有制经济生产经营特点，完善监管制度，改进监管方式，提高监管水平。规范国家行政机关和事业单位收费，减轻企业负担。

七是加强对非公有制经济的指导和政策协调。强化服务意识，创新服务手段，完善服务体系，建立促进非公有制经济发展的工作协调机制和部门联席会议制度，加强舆论宣传引导，努力营造有利于非公有制经济发展的良好氛围。

《若干意见》最后还要求有关部门和各地区要加紧制定相关配套办法和实施细则，完善具体的政策措施,确保政策落到实处。

**第四篇：加强人才管理 促进经济发展**

加强人才管理 促进经济发展

为进一步加强企业人才管理和人才引进工作，促进县域经济发展，于7月29日上午，我局召开了企业人才引进工作座谈会。目的在于：一是了解企业人才结构和需求状况；二是研究探索企业引进人才的优惠政策和管理办法，更好地为企业引进、管理和使用人才服务，从而促进盐山经济发展。参加会议的是全县30强企业的董事长、总经理或人力资源部部长。

会议中，各位企业代表就企业人才引进工作，畅所欲言，各抒己见，为县政府制定出台人才引进政策，提供了重要素材，通过此次会议，我们掌握了企业人才现状，摸清了企业人才的需求，为我们调整人才工作思路，进一步做好人才工作打下了良好基础。

人才工作要抓好以下几个方面：

一、转变人才观念，加强人才管理。一是各企业要克服人才引不进、留不住的弊病，为吸引、引进、留住人才创造良好环境。要牢固树立“以人为本”的思想，强化“人才资源是第一资源，人才资本是第一资本，人才资本投资是效益最好投资”的理念，增强企业吸引、引进、留住人才工作的责任感和紧迫感；二是各企业要建立和完善人才分配与激励制度。在解决人才引进薪金待遇方面，各用人单位要提高人

才工作的认识水平，建立一个符合人才价值规律的薪金分配制度，更好地解决人才薪酬过低的问题。三是各企业要根据企业需求，结合各自实际，研究制定具体的人才引进实施办法，为引进更多、更好、更高层次的人才提供更好的生活和工作环境。

二、拓宽引进渠道，加强人才培训。各职能部门要充分发挥企业与人才的服务和桥梁纽带作用，创新人才引进渠道，为企业经济协调发展提供良好的生活和工作环境，以多种形式和渠道，不拘一格地引进人才。一是要赴外地招才。积极组织用人单位到省内外开展招聘活动，引进各方面的急需人才。二是要靠政策引才。政府在调查研究的基础上，将制定和调整引进人才的优惠政策，真正使人才引得进、留得住、用得好。三是要用项目引才。要与高等院校、科研院所和大型企业建立长期友好合作关系，在引进项目、技术的同时引进优秀的管理、技术人才。同时，要加强对现有人才的培训。根据企业现有人才状况和培训需求，要积极发挥各自的职能作用，主动联系，探索创新与高校、科研院所和高职院校开展人才培训的合作模式，借助高校、科研院所和高职院校这个载体，有针对性地对现有人才进行培训，不断提高现有人才专业素质水平。

三、齐抓共管，协调联动，营造人才引进良好氛围。在企业人才引进工作中，省、市制定出台了相关文件，做出了

具体规定，要求财政部门要落实企业引进人才的相关补贴，加大投入力度，减轻企业负担。人事劳动和社会保障部门要根据省、市规定，结合本县实际，研究制定人才引进的配套政策，并认真组织实施，缓解企业人才短缺矛盾。纪检监察部门要发挥监督监察职能，严格引进人才程序，认真把关，确保引进有真才实学、企业所需的实用人才。

总之，要在县委、县政府的领导和支持下，通过各职能部门协调联动、齐抓共管，使我县人才引进工作实现新的突破，为提升企业应对金融危机冲击的能力，促进企业发展提供强有力的人才智力支撑。

**第五篇：促进非公经济发展有关政策贯彻落实情况汇报**

促进非公经济发展有关政策贯彻落实情况汇报

为优化法制环境和市场经济环境，维护非公有制经济的合法经营和生产，依法保护非公有制企业的合法权益推动非公有制经济的健康发展，根据州委政法委通知要求，现将贯彻落实《中共云南省委、省人民政府关于加快非公有制经济发展的若干意见》（云发[20xx]5号）、《中共云南省委、省人民政府贯彻〈国务院关于鼓励支持和引导个体私营等非公有制经济发展的若干意见〉的实施意见》（云发[20xx]24号）及《关于认真贯彻落实全省加快发展非公有制经济工作会议精神的通知》（云政法[20xx]8号）、《关于贯彻执行〈中共云南省委、云南省人民政府关于加快非公有制经济发展的若干意见〉第二十四条规定的实施意见（试行）》（云政法[20xx]12号）等文件的情况报告如下：

一、端正执法思想，转变执法观念，增强服务观念

20xx年以来，中央、省、州、县党委、政府颁布了一系列关于鼓励支持和引导个体私营等非公有制经济发展的若干的规定，这是在进一步贯彻党的十五、十六大精神，总结我国二十多年改革开放中非公有制经济发展经验的基础上制定的，是我国第一次以中央政府的名义发布的鼓励、支持和引导个体私营等非公有制经济发展的政策性规定。我县把加快非公有制经济发展相关文件的学习、宣传、贯彻工作作为政法部门的一项重要工作来抓，努力为加快非公有制经济发展营造良好发展环境。政法部门结合各自的工作职责，认真做好《若干意见》的宣传，使广大政法干警进一步领会其精神实质，深刻领会和把握国家关于非公有制经济发展的政策导向，打牢思想基础，切实把“团结、帮助、引导、教育”的方针落到实处；牢固树立“政府创造环境，企业创造财富”的思想，千方百计为加快非公有制经济发展服务，使非公有制企业放开手脚，解除顾虑，更快更好地健康发展，把非公有制经济发展提到更加重要的战略位置上，以与时俱进的创新精神，破除思想禁锢，切实优化环境，增强服务意识，严格执行法律和政策，自觉把为加快非公有制经济发展提供司法保障和服务的思想贯穿到政法工作的各个环节，努力营造大力发展非公有制经济的社会环境。

二、充分发挥党内监督作用，加强执法监督

为保障经营者的合法权益，努力创造非公有制企业发展的宽松环境，我县把年纳税5万元以上的非公企业及列入州、县的12户重点企业，由监察部门实行挂牌保护，政法机关对非公企业法定代表人需采取强制措施或对非公企业、企业法定代表人的财产进行扣押或查封时，若涉及年纳税5万元以上的非公企业和州、县的重点企业，必须报县委政法委同意后方可执行。政法部门把服务改革、发展和稳定大局作为政法工作的出发点和落脚点，认真落实《关于加快非公有制经济发展的若干意见》积极为非公经济发展提供法律支持，依法、公平、公正地办理涉及非公有制经济的各类案件，正确区分经济纠纷和经济犯罪、罪与非罪的界限，坚决防止和杜绝在工作中随意干扰和影响非公企业正常生产经营的行为，发现有法不依，执法不公的及时督促纠正，确保非公有制企业及其法定代表人的合法权益不受侵犯。

三、搞好协调、形成合力，努力为非公经济发展保驾护航

我国社会主义市场经济体制框架刚刚形成，市场运行规则和法律制度还不完善，非公有制经济发展中碰到的困难和问题，大都需要政府及其职能部门出面协调解决。我县政法部门从全局出发，搞好协调、形成合力，及时发现、协调解决非公有制经济发展中的各种问题，并根据自己的职责范围，强化服务意识，拓宽服务领域，规范执法行为，真正做到多支持不干预，多服务不设卡，多指导不指责，多协调不扯皮。公安机关加强对非公企业生产经营场所的治安管理，政法部门严厉打击危害非公企业生产经营秩序、侵犯非公企业家合法财产和人身安全的违法犯罪，对涉及金额大、影响恶劣的案件实行挂牌督办，加强执法队伍建设，积极、公正地受理涉及非公企业的案件，维护司法公正，形成大力发展非公有制经济的强大合力。

四、抓好落实工作 促进县域经济发展

我县在认真贯彻落实20xx年以来省、州党委、政府出台的一系列政策措施以来，各级各部门领导重视、部门协调配合，齐抓共管，取得了明显成效，促进了非公有制经济健康快速发展，但也存在着以下问题：

一是少数部门和工作人员思想认识不到位，一些政策贯彻落实的不够好，在执法、监督、管理和服务过程中有拖沓推诿现象。

二是部分非公有制经济业主自我保护意识差，对个别部门的“四乱”行为不敢抵制。

在下步工作中，我们将以服务中心、大局，服务企业、服务社会为己任，为县域经济发展作贡献，一是进一步解放思想，提高认识，加大对《国务院关于鼓励支持和引导个体私营等非公有制经济发展的若干意见》宣传。要继续组织全县政法干警进一步学习和领会，深刻理解和把握国家关于发展非公有制经济的政策导向，以科学发展观为指导，以增强企业自身素质为动力，抓住机遇，用好机遇，趁势而上，全面提升企业综合实力，为全面建设小康社会作出新的更大的贡献。二是要进一步转变作风，强化服务意识，规范执法行为，提高工作效率。三是要加大监督力度，从严查处涉及非公有制经济的违法犯罪，切实纠正有法不依，执法不公的行为，保护非公有制经济企业的合法权益。

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