# 创新人才队伍建设强化干部培训力度调研报告

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2025-05-05

*第一篇：创新人才队伍建设强化干部培训力度调研报告创新人才队伍建设 强化干部培训力度调研报告人才资源是第一资源,人才问题是关系县域经济社会发展的关键问题。近年来，我市大力实施人才强市战略，不断更新人才工作观念，创新人才工作机制，用好人才工作...*

**第一篇：创新人才队伍建设强化干部培训力度调研报告**

创新人才队伍建设 强化干部培训力度

调研报告

人才资源是第一资源,人才问题是关系县域经济社会发展的关键问题。近年来，我市大力实施人才强市战略，不断更新人才工作观念，创新人才工作机制，用好人才工作政策，人才队伍不断壮大，为全市经济和社会发展提供了强有力的人才保证和智力支持。

一、加强组织领导，完善人才工作管理体制。实施人才强市战略，加强人才工作，关键是按照党管人才的原则，切实加强对人才工作的领导。建立科学的决策、协调和督促落实机制，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。一是实行人才目标责任制，把人才工作纳入县域经济和社会发展总体规划，建立实施人才工作目标责任制，将各项目标任务层层分解，分别落实到单位和个人，提高各级党政领导班子综合考核指标体系中人才工作专项考核的权重。二是建立各级党委常委会听取人才工作专项报告制度，形成科学的决策机制、协调机制和督促落实制度。三是完善党委联系专家制度，进一步密切党和政府与各类人才的联系。完善党委组织部门牵头抓总职能，发挥政府人力资源管理部门作用，强化各职能部门人才工作职责，充分调动各人民团体、企事业单位、社会组织的积极性，动员和组 1

织全社会力量，形成人才工作聚集力。

二、创新人才培养开发机制。着眼激发人才创造能力，根据县域发展需要和社会需要确定类别和层次、规划数量和分布，建立人才培养机构与经济社会发展需求相适应的动态调控机制，加快推进教育改革，大力培养人才创新创造能力。

三、创新人才工作使用机制。不拘一格选人才。要有 “不为我有，但为我用”的理念，创新用人机制。一是针对我市新材料、新能源与节能环保、煤炭等行业缺乏大量紧缺人才的实际，落实人才引进的优惠政策，到大中专院校选用部分优秀毕业生，同时动员鼓励本市在省内外大学读书的学生学成归来，建设家乡；二是广泛向社会选贤任能，不为学历、身份、资历、区域所限制，向社会公开竞聘；三是聘请退离休高级职称专家为县域经济发展发挥余热；四是提高高层次人才待遇，对特殊人才，要特事特办，解决他们晋升职称、孩子入学、住房等实际待遇，高薪鼓励科技人才到边远乡镇和艰苦的环境去工作，做好感情留人、事业留人的后续工作；五是要加大职业技术教育培训力度，以我市职业技术教育学校为主阵地，培养新型的社会主义事业建设者。

四、创新人才评价发现机制。建立科学的社会化的人才评价机制，以岗位职责要求为基础，以品德、能力、业绩为导向，注重以实践和业绩为依据评比人才，防止和克服唯学历、重资历、轻能力、轻业绩的倾向，树立以能力和业绩为

导向的人才价值观。着眼于提高人才资源配置效益，让优秀人才大显身手，让闲置人才有用武之地，让紧缺急需人才的地方和岗位及时补充人才，防止人才埋没和浪费。

五、创新人才工作流动机制。一是建立“引智”平台，吸引高层次人才。以重大项目建设工程为基本平台，吸引和汇集省内外高层次人才来我市创业。二是建立和完善人才市场体系。三是打破各类人才流动的体制性障碍。四是推行人才智力柔性流动机制。坚持“不求所有，但求所用，来去自由”的原则，主动邀请、争取和迎接省内外各类高层次人才来我市从事兼职、咨询、讲学、科研、技术入股、投资兴办企业或从事其他专业服务。

六、创新人才激励保障机制。建立良好的人才激励制度，满足人才多样化的需求，是促进县域经济发展的不竭动力。建立健全规范、有效的人才奖励制度，对高层次、紧缺型专业人才发放津贴，对促进县域经济社会发展有突出贡献的人才进行一次性奖励，让人才获得与贡献相匹配的荣誉、地位和实惠。为灵活就业者提供社保鼓励其自主创业，为高校毕业生提供扶助政策鼓励其积极投身基层。

对县域经济发展提供人才保证的几点建议：

一、树立人才是“第一资源”观念。人才是经济发展的财富之源，是真正意义上的“第一资源”。尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的核心是尊重劳动，本质是尊重

人才。惟有加强人才资源能力建设和开发，让最重要的发展因素最大限度地活跃起来，才能增强县域经济核心竞争力。

二、努力创造优良的用人环境。人才的活力取决于机制和环境。因此，必须努力营造以培养、留住、评价、激励、流动、使用为内容,有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的政策、法规环境；营造为人才服好务、办实事，有用武之地、无后顾之忧的拴人引才环境；营造突出重点、加大投入、支持科研、鼓励创造、施展才智、建功立业的工作环境；营造互相理解、增强团结、彼此信任、真诚合作、和谐宽松的人际环境。

三、着力搭建广泛的育才平台。只有立足实际，着眼长远，加大投入力度，优化资源配置，才能为县域经济社会发展积蓄潜力。一是要整合培训资源，全力搞好培训，加大投入力度，积极筹建人才培养专项资金。优化配置，发展职业教育和成人教育，搞好党员领导干部、专业技术人员、企业管理人员和广大农民的全方位、多层次、宽领域的培训。二是搭建创业平台，提供锻炼机会。创造各种条件，加大人才的培养和使用力度，构建有利于人才发挥作用的创业平台和载体，让人才充分显示才华。着力培养高层次的专业人才、经营管理人才，特别是懂得经贸洽谈、招商引资和项目开发的复合型党政人才。同时，对从事新技术、新品种、新项目的，要提供经费资助。三是统筹城乡发展，开发农村人才。

农村人口占全市人口的大多数，他们的教育程度和劳动技能状况直接影响经济社会的发展。因此，必须把农村人力资源开发摆上重要位置。要通过争取大中专毕业生到农村工作，实施“村村大学生”计划，培养农村基层干部和致富带头人等各种创新举措，为农村发展注入活力，并以科技下乡、科技扶贫、劳务输出等为契机，培养科技和技能型人才，千方百计把丰富的人力资源转化为人才优势。

人才队伍建设的根本目的就是要推动县域经济社会的发展，促进科学技术的进步。人才队伍建设一定要结合经济、结合具体项目来抓，要从本地的实际需要和可能来抓，做到人才发展规划要与县域经济社会发展规划同步考虑，人才结构调整与经济结构调整同步考虑，人才素质的提高与经济质量的提高同步考虑，真正把人才资源作为第一资源，把人才开发与县域经济发展统筹安排，协调发展。

**第二篇：加大干部人才培训力度**

XXXX采取五种方式加大干部人才培训力度

XXXX从干部队伍建设实际出发，突出“十种能力”建设，按照“干什么学什么、缺什么补什么”原则，多种培训方式并行，大规模培训干部人才，进一步提高了干部人才推动发展、化解矛盾，建设和谐幸福米易的能力本领。

XXXX委、县政府邀请XXXX博士后，国际注册项目管理专家蒋朝哲教授到米开展了以“新村建设、乡村旅游、产业发展”为主要内容的专题培训，全县各部门（单位）党政主要领导和相关领域专业技术人才140余人参加。此次培训主题明确，针对性强，内容丰富，增强了党政领导干部及专业人才加强新村建设的能力本领。

村党组织书记主任“请上来”培训。XXXX在扎实开展基层组织建设年活动中，创新培训思路，集中在县委党校组织全县XXX个社区负责人开展业务培训。主要采取小班互动式教学、先进示范、座谈交流、领导“针对讲”、专家“专题讲”、学员“ 现身讲”等方式进行，一改过去“漫灌”法培训方式，培训成效明显。

以民族宗教政策法规、处理自发迁居农民问题等为培训内容，采取课堂教学和赴汶川灾区实地参观考察相结合的方式，XXXX开展了为期30天的族副科级领导干部专题培训班。

结合“和谐家园”建设主题，XXXX充分发挥农村党员远程教育服务农村，服务党员、干部、群众作用，率先在全省启动农村党员远程教育走进“做幸福女性筑幸福家庭，共建

和谐幸福米易”的农家女大课堂培训活动。培训活动采取播放电教片、现场互动和示范等方式进行，将送学到全县12个乡镇。

清华大学网络课堂“资源共享”培训。XXXX委、县政府充分利用优质教育资源，与清华大学签订远程教育培训协议，并在县委党校和县教育局建立了12个新农村建设远程双向教学站。清华大学远程教育项目具备内容新、师资强、形式活等优点，通过组织集中参加网络课堂、个人自愿下载学习课件等方式灵活开展培训。

**第三篇：县级烟企强化人才队伍建设调研报告**

在新形势下，县级烟草企业尽管不再是一级企业法人，但所肩负的市场监管和两烟生产经营任务的基本职能没有改变。县级烟草企业是国家专卖法规、政策的执法主体，是国家税利实现的主要力量，是建设“严格规范，富有效率，充满活力”烟草经济的重要支撑，是现代烟草农业建设的直接组织者和实施者。如何加强烟草企业人才队伍建设，提高企业综合素质，对于保

证烟草经济又快又好的发展，应该成为县级烟草企业领导班子面临的重要课题。

县级烟草企业人才队伍建设的现状

1、是企业普遍重视员工思想道德素质教育，整体综合素质有了显著提高。

近年来，随着烟草体制的改革，县级局在上级烟草主管部门的正确领导下，根据各个时期的政治经济形势，广泛开展了多种载体如“创优评差”、“两个至上”烟草行业共同价值观大讨论、科学发展观学习实践活动等一系列主题实践活动，极大地促进了员工思想道德素质的进步，企业精神面貌有了显著的变化，相继涌现出一大批模范党员干部和先进员工，不少县级局荣获市、县级文明单位、文明标兵单位，青年文明号标兵单位等称号。

2、是业务技能学习培训广泛开展，员工初步能够适应本职工作的一般需要。

按照业务分工，企业内部普遍建立了岗位业务技能学习制度，开展了必要的业务技能的学习、竞赛、测试、知识演讲、实地训练等活动，使员工普遍能够掌握岗位业务技能知识，可以应对一般工作的需要，基本上能够完成自己本职工作任务，这是应该肯定的主流。

3、是员工自觉严格规范，对人才队伍建设起到了助推效应。

这些年来，国家局组织大批力量，针对县级企业的实际需要，深入调研，区分不同职能、不同岗位研究制定了生产经营管理规范标准，形成了较全面的管理规范体系。通过县级局的贯彻落实，严格要求，逐步使规范变成员工自我管理、自我约束、自我控制的行为准则，无疑对于人才队伍建设起到了积极的促进作用。

4、是建立了生产经营业绩考核、督察体制，待遇与业绩相联系的薪酬激励机制初步推开。

县级烟草企业在市局的指导下，按照有关要求，已经建立了生产经营业绩考核、督察机制，尽管还在探索完善过程之中，但毕竟显示了一定程度上待遇与业绩挂钩的激励意向，为劳动用工制度改革奠定了思想基础。

人才队伍建设上存在的主要问题

当前，县级烟草企业通过科学发展观学习实践活动的锤炼，无论从可持续发展的观点观察，还是复杂多变的国内国际烟草经营市场的挑战，深感人才队伍综合素质还远远不能适应飞速发展的形势要求，已经成为制约烟草经济科学发展的主要因素。

1、认识浮浅，综合素质教育处于低水平运作。

县级烟草企业在抓人才队伍建设工作方面并没有少做工作，但是从本质上来分析，多数属于一种临时需要的短期行为，或应景某种政治形势，或装潢门面之作罢了。没有从根本上认识到人才队伍建设的重要性和紧迫性，确失必要的有针对性的系统深化教育，不能够正确处理业务与思想道德教育的相互关系，普遍重业务而轻思想道德教育，其从事的教育活动只能是低水平的运作，因而收效微薄。

2、培训机制陈旧，难以适应新时期烟草企业人才队伍建设的根本要求。

目前县级人才队伍建设的培训机制大多依然沿袭过去几十年来的老做法，历史的原因导致培训机制陈旧老化。具体表现在：培训目标不明确、培训层次及相关培训任务不严谨；培训手段及条件相对落后；培训经费计划没落实；培训结果与业务技能考核、等级待遇相脱钩；培训体系没有形成，培训师资缺失；培训方式简单粗放，缺乏吸引力等等。

3、后备人才匮乏，严重影响企业科学发展后劲。

分析县级烟草企业人才队伍的整体形势，可以得出这样的结论，由于人才逆向流动，加之一些业务骨干职工逐步到令离岗，现有员工中综合素质较高的人才越来越显得匮乏。特别是企业搞文字综合工作、有较高的组织领导能力的企业中层管理人才、专业技能骨干奇缺，从事专业技术创新研究的人才更是风毛麟角。面临当前这样的人才困境，随着时间的推移，严重影响企业科学发展后劲的弊端逐渐显现出来。后备人才的匮乏，已经是县级烟草企业持续发展最大的障碍。这绝不是危言耸听，这种局面应该引起各级烟草主管部门的高度注意和重视。

4、人才管理体制滞后，成为人才队伍建设的制约瓶颈。

一是人才管理链条相对脱节。自从烟草体制改革以来，县级烟草在人才队伍管理体系中只有用人和管人的职能，而对员工的引进、选聘、录用、处置权已经集中到市局。这就使人才管理的链条相对脱节，给县级烟草企业人才队伍建设带来了一定的难度。二是业绩考核、劳动贡献与薪酬待遇、职级晋升脱勾，难以全面反映多劳多得和有贡献

就应享受相应政治待遇的激励政策，影响一部分员工的积极性。三是一些单位用人制度的不民主，削弱了人才平等竞争的政治优势，挫伤了有一定潜能人才的发展。四是一些员工在职学历教育，自我要求起点低，有的弄虚作假，其综合素质与学历既不匹配。五是县级企业员工特别是聘用人员工资待遇偏低，没有实行同工同酬。凡是稍有一些技能专长的人才，大多被上级企业调

走。员工反映强烈，亟待通过劳动用工制度改革予以解决，以消除负面影响。

新形势下人才队伍建设的基本对策

县级烟草企业要充分认识加强人才队伍建设的重要性，立足企业员工实际，顺应形势，应对挑战，科学创新，使县级烟草企业走出一条良性发展的人才队伍建设康庄之路。

1、深刻认识人才队伍建设的极端重要性，增强提升企业综合素质的紧迫感。

加大解决人才队伍建设突出问题的力度，打造高素质烟草团队，关乎着县级烟草企业在建设“严格规范，富有效率，充满活力”烟草经济中充分发挥主体作用的重大课题，关乎着以人为本经营理念真正实现的大事，关乎着可持续发展战略循序推进的历史使命。认识决定思路，思路决定成败。只有端正对人才队伍建设重大意义的认识，进一步明了深化，才能解放思想，坚决摒弃那些过时的、迂腐的、错误的思想观念，自觉克服不适应不符合科学发展的做法，端正企业人才队伍建设的根本方向，明确新时期县级烟草企业人才队伍建设的指导思想、基本原则，从战略角度研究、探索和创新加强人才队伍建设的途径和措施，长期坚持下去，为提升企业综合素质，为烟草经济持续稳定发展积蓄强大的后劲。这是县级烟草企业在新形势下强化人才队伍建设基本对策的首要环节，绝不可忽视之。

2、强化综合素质教育，夯实人才队伍建设的基础。

企业综合素质，说穿了就是企业员工综合素质的整合。所谓提升企业综合素质，其基本面在于提升企业员工的综合素质水平。现代企业的竞争，说到底是人才的竞争，人才队伍的建设是企业最核心的竞争力。这一客观要求，反映了强化综合素质教育，夯实人才队伍建设的基础，是人才队伍建设的一条基本规律。

当前，应该注意抓好以下四点是至关重要的。一是有目的、有组织的开展人才队伍建设的大讨论，帮助各级特别是县级烟草企业领导班子正确认识加强素质教育的历史意义和重大现实作用，统一大家的意志，从而增强搞好综合素质教育的信心和紧迫感。二是推进创新，焕发综合素质教育的活力。三是健全完善综合素质教育体系，确保人才队伍建设的教育、培养、培训、管理、使用规范化、科学化、制度化。四是落实人才队伍建设的投入，改善综合素质教育条件，努力提高人才队伍建设的质量水平。

3、创新培训机制，开辟提升综合素质的正确途径。实践证明，培训是人才队伍建设的最有效、最持久、最直接的教育途径。作者以为培训在整个人才队伍建设中的重要地位和作用，务必要与时俱进，不断创新，才能开辟出提升综合素质的正确途径。

在培训机制创新方面应从四个方面入手：在培训内容上突出针对性。确定培训内容前，要深入基础搞好调研，真正找到存在的突出问题和薄弱环节，对照有关规范拿出切实可行、适宜对路的培训教育方案，使员工经过培训达到立竿见影的效果。培训内容要分层次、多结构，彻底改变吃大锅饭、一揽子培训方法，使员工做到干啥、爱啥、学啥、精啥，成为业务技能的行家里手。

创建培训教育平台，实行县级企业培训职能共享。建议市级局以现在的培训中心为基地，建立新型培训平台，充实师资力量，编制培训教育规划，细化精化培训内容，落实培训经费，研究适应实际的培训方式，实行培训达标管理，形成培训实力，上下互动，左右兼顾，相互借鉴，真正实现资源共享，提高培训教育的质量，使培训工作由过去的难事、烦事、乱事，转变为实事、真事、好事。

转变培训方式，提高受训员工的吸引力。在培训方式上要下功夫，在抓好系统培训的同时，一定要搞活，反对过去那种吃大锅饭的培训，提倡多样化；反对形式主义的培训，提倡分门别类，因岗制宜；反对单一面授培训，提倡岗位练兵、技能竞赛、技术比武、技术创新攻关相结合，增强吸引能力，加大吸收消化能力、拓宽适用操作能力。

培训与考核、激励机制挂钩，使培训工作的双方赋予责任压力，催生培训工作动力。

4、突出后备干部培养，拓展人才队伍建设后劲。要坚决克服县级烟草企业领导班子和领导干部在培养后备干部工作上存在的错误观念，纠正在用人上的短期行为，从企业可持续发展的战略高度来对待后备干部培养工作。考察一个班子，特别是一个企业的主要领导干部，不仅要看经济发展的快慢，更重要的是要看人才队伍建设是不是上了新的水平。后备干部的培养应该是必备的考核指标，否则就不符合科学发展的根本要求。

首先要规范选拔管道。建立后备干部培养规划，制定后备干部选拔、培养、配备、使用、管理等方面的一系列配套政策和相应的制度。其次要学习伯乐精神，胸怀宽阔，对有潜能的后备人才及时发现，排除干扰，大胆使用，多岗位锻炼，使后备人才在民主公开的大环境中脱颖而出，在第一线的实践中锻炼成长。

5、推进用人市场化管理，开发培育人才智能发挥的激励平台。

用人市场化管理，标志着企业融入到了市场经济的大环境之中。自觉应用市场规律进行人才配置、人才管理，做到人尽其才，对于充分开发人才智能、培育人才素质，逐步形成科学的选人用人激励机制有着重要作用。

一是打破现行员工管理体制，逐步推行市场化用人模式。当前主要是集中解决好“进”的问题，补充新鲜血液，增强企业活力。向社会公开招聘企业急需的各类人才；坚持严格考试考核制度，适当招聘录用一定数量的高校毕业生或复退转业军人；实行新进人员合同制、试用制，适之大胆使用，不达标的及时清退，减少企业包袱。

二是实行阳光用人，竞争上岗。这是企业用人制度的一项重要改革，它不仅体现了选人用人的民主公开，更从体制上排除了用人上的弊端，从源头上遏制了用人上的不正之风，为人才智能的展现提供了有益的平台。

三是建立烟草人才信息库机制，实现人才合理配置。市级烟草企业在员工管理上，要树立服务基层的意识，摸清各县级企业员工基本状况，收集人才需求情报，定期发布人才供求信息，为基层人才的交流提供必要的支撑，达到人尽其才，合理配置，尽可能的节约人才资源，避免人才资源的浪费。

四是加快市场化分配制度的打造，建立多劳多得、同工同酬和业绩与待遇紧密联系的激励机制。当前要结合劳动用工分配制度改革，深入调查研究，解放思想，打破桎酷，为县级烟草企业建立起适合科学发展的分配制度和激励机制，多想、常谋、善断。

**第四篇：关于人才队伍建设调研情况报告**

关于人才队伍建设调研情况报告

根据相关安排，从4月16日至17日，组织人事科和团委对火铺矿现有的人才队伍现状进行了调研，现将调研情况汇报如下：

一、调研时间：4月16日至17日

二、调研单位：采一区、采三区、开拓区、安检科、机修厂、选煤厂

三、调研对象：单位党政领导（7人）、车间（班队级）管理人员（2人）、工程技术人员（6人），共计15人。

四、调研方式：口头交流

五、调研题目：

1、对人才的定位与理解，你是如何看待的？

2、我矿当前的人才队伍建设中，存在哪些问题与弊端？

3、就如何加强我矿人才队伍建设，针对存在的问题与弊端，如何加强与改进？

六、主要调研情况：

1、对人才的定位与理解，你是如何看待的？

从调研结果来看，所有被调研单位的领导都比较重视人才的使用和培养，也身有体会的感受到人才缺乏给本单位的工作所带来的困难。在人才认识方面，主要定位于有一技之长，能在特定领域解决实际问题的人。同时强调了有才还要在实际问题中发挥出积极的作用，也就是能带来效益的人。

在人才的看待问题上，没有较大的区别，都一致认为人才是生产各个环节和其它工作中不可或缺的重要力量。他们从生产实际出发，对生产过程中比较紧缺的技术工人、班队级管理人才方面提出了许多实例，说明这些人才在生产过程中的重要性。（如林显云、刘志当等）

2、我矿人才队伍的现状？

在被调研的四个生产单位和二个地面单位所提出的问题主要分为两类：

一是在生产技术工人（即技能型人才方面）紧缺方面存在于所有单位，特别是能在生产一线解决实际问题，在一线从事管理方面的人才，是现在制约生产和火矿发展的重要瓶胫。如：机电设备出现问题，没人能处理，要把唯一的人才从地面或其它地方请过去处理。机修厂的修理工经常被通知到井下处理问题，这样就延长了事故问题的处理时间。还有，我矿的综采、综掘没有发挥出应用的作用，单产单进上不去，就是这些合乎要求的操作人员和维修人员大量的缺乏。如我矿的六台综掘机，真正能承担起维护工作任务，得到大家认可的人只有３人，高效益的司机也只有五、六人，这些现场的人才紧缺是制约我矿发展的主要问题。

二是工程技术人员的作用没有发挥好，没有得到职工、现场班队管理人员的认可。这方面在采区表现的较为突出，班队长对他们的意见较大。主要是认为他们的工作在现场没有多大作用，所制定的规程措施不符合实际，写个规程措施就是“改换门面”，内容一样，让谁干都可以干的出来。造成个别队组与工程技术人员工作脱钩，甚至产生矛盾，有些班队长甚至提出他们队不需要技术员的想法。

三是辅助单位和地面的单位人才（技术工人）的断档情况严重。由于矿现有的人力资源政策，辅助单位及地面单位的人员补充基本来自井下的老弱病残人员，多年没有年轻血液输入，造成没有年轻人可以培养。这个情况在去年有较大缓解，主要是补充了技校毕业生。

四是工程技术人员缺乏相应的敬业精神，利我主义严重，严重缺乏奉献精神。如他们提出的问题多为：工资收入低、活太多，没有加班工资等。最典型的代表是：他们认为他们的工资考核与完成生产任务不应当挂钩，应当旱涝保收，没有大局观念和任务观念。没有想到他们为企业做出了多大的贡献。

五是安检科二十多名副科级管理人员这个队伍没有准确的定位，他们感觉是被矿贬到那里，是被打入了冷宫，他们绝大多数看不到前途，看不到希望。工作积极性受到严重打压。

没有发挥其应用的作用。

３、我矿当前的人才队伍建设中，存在的哪些问题与弊端？

一是对工程技术人员的培养力度与技术工人的培养力度严重失调，对技术工人的培养方面重视程度和工作力度严重不足是造成我矿基层、一线严重缺乏人才的主要原因。在待遇上，矿没有明确的标准，只有沿用的多年前的技术津贴发放制度，但在现在的工资收入和消费情况下，技术津贴的作用发挥非常有限。在培训方面，

**第五篇：人才队伍建设调研报告**

XXX公司人才队伍建设调研报告

一、人才队伍建设的基本情况

我公司是由原国有企业甘肃XXX公司重组而成的民营股份制企业，员工都是从原国有企业职工转变身份而来，现有员工xxx人，其中：中高层管理人员xx人，专业技术人员xx人，技术工人xx人。随着我国经济体制改革的不断深化、行业竞争的不断加剧，以及经济全球化进程的加快，公司面临着各种机遇和挑战，公司的发展离不开人力资源，在市场经济中，竞争日趋激烈，归根到底是人才队伍的竞争。我公司充分认识到人力资源的重要性，建立和完善制度，加大人力资源开发投入力度，大力营造尊重知识、尊重人才的良好环境，为企业管理人员、专业技术人员和技术工人开辟干事创业的广阔平台。公司从完善《XXX公司劳资人事制度》、制定《甘肃XXX公司专业技术人员聘用办法》、《甘肃XXX公司技工管理办法》和《XXX公司学习培训制度》着手，健全培训教育设施，加大员工培训投入，提高管理人、专业技术人员和技术工人的工资待遇，激励员工学知识、学技术，组织员工参加职业技能鉴定，安排管理人员和专业技术人员到高校学习管理和专业知识，接受新思想、新观念，培养一支懂经营、会管理的管理队伍和高素质的职工队伍，为公司今后的发展提供人力资源保障。

二、人才队伍建设的主要做法和经验

1、专业技术人员管理方面

为了适应公司生产需要，充分调动专业技术人员的工作积极性，进一步完善和深化专业技术职务聘用制度，也为了积极稳妥地使我公司专业技术职务聘用工作转入正常化，全面地开展专业技术人员聘用工作，建立健全了专业技术人员聘用档案，制定了专业技术人员聘用细则。通过对公司专业技术人员的聘用，对本工作目标完成情况、工作职责履行情况、个人工作技能等方面的进行综合评估，客观、全面、有效的评价专业技术人员全年工作业绩，了解专业技术人员工作状态，并根据聘用结果给予相应的待遇，激励专业技术人员钻研专业知识，提高专业技术水来，创造性地开展专业技术工作，充分发挥专业技术人员的技术骨干作用，进行技术创新，全面推进公司的技术装备水平。

专业技术人员聘用工作，由各单位根据工作需要和专业技术人员和平时考核结果择优提出推荐名单，报公司专业技术考核聘用小组考评，考评合格者报总经理聘用。各单位考核要坚持实事求是、公正合理的原则，单位领导和员工评议相结合的方法。对照不同专业系列、岗位的职责，确定各类人员的考核内容和细则。考核结果要分为优秀、称职、基本称职和不称职四个档次，作为聘用、续聘、缓聘、低聘和解聘的主要依据，要充分体现奖优罚劣、鼓励竞争、优上劣下和按劳分配原则。聘用专业技术职务的人员，必须要德才兼备，遵纪守法，讲究职业道德，热爱本职工作，具有团结协作精神。专业技术职称任职资格是公司进行聘任的依据，聘用专业技术职称要具备相应的任职资格，在任职资格具备的情况下，根据工作需要择优聘用，聘用后即可享受相应的待遇。聘用技术职称，要考核专业技术人员的工作能力和业绩，优先聘任本职工作优良的专业技术人员，不搞论资排辈。专业技术职务聘用原则上应当由低向高逐级晋升，个别业绩特别突出，符合破格条件者，由单位写出破格报告，经专业技术考核聘用小组考核通过，报总经理同意后，方可申报高一级职务，破格晋升。

2、技术工人管理方面

为了加强公司技术工人的管理，准确反映技术工人的实际技能水平，使技术工人的劳动报酬与职业技能相适应，以充分调动员工学习科学文化技术的积极性，提高员工队伍的整体素质，结合《XXX公司劳资人事制度》，制定了《XXX公司技工管理办法》。

建立技术工人管理制度，使技术工人的培训、考核、使用等情况和其待遇相结合，逐步实行技术工人凭《职业资格证书》上岗，特种作业人员凭《职业资格证书》和《特种作业人员操作证书》上岗。公司根据生产经营的需要设置技术工种岗位，按照所设定的技术岗位坚持双向选择的原则择优 3 使用技术工人。技术工人只有在技术岗位工作时方能按技工对待。公司对技术工人实行技术等级制，分为学徒、初级、中级、高级四个等级，技术工人的技能级别以员工所取得的《职业资格证书》为依据，并结合公司内部技术考评情况确定相应的技术等级。考评小组评定的技术等级仅在本技术岗位工作时适用，有效期为一年，技工技术等级考评工作每年考评一次。现已在技术岗位工作的已经取得《职业资格证书》的技术工人，须经公司技术等级考评小组考评确定其技术等级后按相应的技术等级对待。

从社会招收录用的新员工，具有本工种大专、中专、技、职校学历，或经职业技能培训已经取得本工种技术等级证书的，可在试用期满后申请认定和考评定级，其他人员从事技术工种须经三年学徒期，学徒期间岗位工资为相应技术岗位初级级别的80%，学徒期满经职业技术鉴定取得《职业资格证书》，并经公司技术等级考评小组考评合格后方可定级，首次定级从初级开始。技术工人取得本技术等级一年以后，可参加高一级的技能鉴定。对平时进步快、表现突出、成绩优秀并提前取得《职业资格证书》的学徒工，可以提前转正定级，提前转正的时间不得超过学徒期的一半。

技术工人定级以所取得的《职业资格证书》作为重要依，同时还要与员工的实际操作技能、平时的劳动态度、工作质量、有无安全事故等因素相结合进行确定。技术工人改变技 术工种时，须先经技术培训，并经考核合格后方可办理。对改变技术工种的员工在取得新技术工种的《职业资格证书》后，经公司技术等级考评小组考评合格后方可按新技术工种对待；对离开原技术工种岗位一年以上，又回到原技术岗位的，应有三个月的熟练期，期满后经考评合格方能按原技术等级对待，熟练期间按低一级技术等级对待。

公司成立了技术等级考评小组，负责公司内部技术工人技术等级的考评工作，考核小组由公司人力资源部、经营管理部及用人单位会同相关部门指定有关人员组成，考核小组的日常办公地点设在人力资源部。内部技术等级考评以日常业务考评为主，主要考评技术工人平时的工作能力、工作成绩、工作质量、工作态度等。为了鼓励员工学习科学文化技术，提高技能水平，员工参加职业技能鉴定培训考试期间，工资正常发放。

3、培训学习方面

为了提升企业经营管理水平和技术创新能力，提高员工队伍素质，深入开展创建学习型组织，规范公司理论学习的组织与管理程序，增强学习的自觉性，让员工在工作中学习，在学习中工作，变组织中每位成员的个体学习为团队学习，加强沟通，增强学习实效，提高员工的理论水平和综合分析判断能力，加快信息经验在团队内部的交流共享，实现团队智商的最大化，培养一支懂经营、会管理的管理队伍和高素 质的职工队伍，打造高效团队，为公司的发展提供人力资源保障，推动公司事业的健康可持续发展，实现共同愿景，制定了《XXX公司学习培训制度》。

学习形式采取专题学习、集中学习和分散学习相结合的方法。专题学习由人力资源部组织，集中学习由人力资源部会同公司办公室组织，分散学习由各单位根据情况和需要组织或个人自学。学习时间分定期学习和不定期学习，周六定为公司学习日，每周六上午为固定学习时间，除生产工人外，其他人员必须参加学习，学习时间不安排其他工作。集中学习以党支部为单位，每月组织至少一次，每次学习不少于3.5小时，每年集中学习不少于40小时，领导干部带头学。集中学习的对象主要是管理人员、专业技术人员和生产骨干，集中学习建立签到制度，因故不能参加学习的应提前向人力资源部履行请假手续，事后及时补上学习内容。集中学习的内容主要包括：思想观念教育；企业管理知识；公司经营理念；国家有关政策、法律、法规；企业文化建设等。每次集中学习后，参加学习人员要结合本人或本单位的实际写一篇心得体会，感悟学习感受，反思工作得失，检验学习效果，交流本人认为在工作学习生活方面最有价值的经验有，同时也将工作中遇到的新问题、新情况予以及时反馈，建立信息资讯的共享渠道，学习心得于学习后一周内交人力资源部。分散学习指各单位每周六上午组织本单位员工进行的部门 学习或班组学习，由各单位负责人组织，本单位一般管理人员及基层员工参加学习。分散学习实行点名考勤制度。分散学习的内容主要包括：公司生产经营目标计划；绩效考核相关指标；公司各项规章制度；全面质量管理知识；思想观念；业务知识及内部管理知识；生产工艺流程及经营管理流程;岗位知识；安全知识；团队精神及爱岗敬业精神教育；员工行为规范教育；员工责任感、忠诚度、大局意识教育；员工创新精神教育；企业文化等方面的内容。分散学习由各单位制定符合本单位实际的切实可行月度学习计划，各单位于每月30日前将次月将学习计划报人力资源部，分散学习由本单位负责人组织学习，学习要有学习记录和考勤记录，记载清楚学习内容、学习时间、学习地点、参加学习人员、学习笔记、意见建议等，由人力资源部监督检查学习情况。为提高学习质量，增强学习效果，人力资源部不定期聘请专家学者，对有关法律法规、企业管理、财务管理等前沿知识做专题辅导讲座。

三、存在的问题及原因

公司在人才队伍建设方面取得了一定的成效，但是也存在很多问题：管理人员思想观念还不够新；年轻技术骨干流失率较高；专业技术人才适应性差，成长缓慢，后继乏力；专业技术人员缺少学习新理论、新知识的动力；专业技术人才创新的主动性不强，才队伍建设还跟不上企业发展的需 要，缺少尖子人才和高素质的综合管理人才。以上这些问题是制约我们发展的“瓶颈”。

四、人才队伍建设发展总体思路

1、做好中长期发展规划。首先要明确我公司发展的定位问题。要按照建设技术管理型企业的目标，做好发展规划。针对市场需求和行业技术发展动态，结合我公司的具体情况，制定发展目标。在技术发展上，以专业化大公司为目标，并体现自身特色。各专业要根据全公司总体发展目标和本专业的具体情况，制定出既符合专业发展方向又符合我公司工作实际的发展思路，保持持续稳定的发展。

2、进一步推进工资绩效考核制度。积极推行岗位管理的模式，明确岗位职责和机构设置，强化岗位责任，并落实生产单位第一责任人负责制，不断完善岗位职责和绩效考核体系，并逐步推行与之配套的岗位工资制，从而更有效地调动职工积极性。为人才引进和交流创造灵活的机制。

3、加快人才培养的步伐，加大教育培训的力度。根据全公司发展和人才队伍建设的总体要求，加强技术培训的宏观管理，提高培训工作的针对性和实用性，提高培训质量，通过实施人才工程，发掘和培养一批优秀人才。对那些工作表现出色，有发展前途的年轻同志进行重点培养，并在全公司形成比学赶帮的良好学术氛围。

4、加快技术创新和技术进步。通过改革科研管理机制，正确处理好经营生产和科研工作的关系，逐步建立和完善我公司的技术创新体系，鼓励技术人员大胆创新，跟踪行业技术发展的新趋势，引进新工艺，开展新业务，及时把新技术、新工艺转化为生产力，为我公司的发展积攒后劲，保证企业持续、良性地发展。

二〇一〇年十月十五日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！