# 蓬莱文化产业经营管理人才队伍建设情况专题调研报告

来源：网络 作者：紫云飞舞 更新时间：2025-04-05

*第一篇：蓬莱文化产业经营管理人才队伍建设情况专题调研报告蓬莱省级示范基地经营管理人才队伍建设情况专题调研报告为进一步加强蓬莱市文化产业人才建设，大力推动全市文化产业发展，市文化广电新闻出版局开展蓬莱市省级示范基地人才队伍建设专题调研。本次...*

**第一篇：蓬莱文化产业经营管理人才队伍建设情况专题调研报告**

蓬莱省级示范基地

经营管理人才队伍建设情况专题调研报告

为进一步加强蓬莱市文化产业人才建设，大力推动全市文化产业发展，市文化广电新闻出版局开展蓬莱市省级示范基地人才队伍建设专题调研。本次调查统计采用抽样调查、问卷调查等形式，对我市重点文化产业品牌，被确定为“山东省文化产业示范基地”的蓬莱阁旅游景区、被确定为“山东省文化产业示范基地”、“全国文化产业示范基地”的八仙过海旅游有限公司两家企业进行了调查。运用统计的方法对两家示范基地的人才队伍建设发展现状及特点进行分析，查找问题，思考对策，为加快蓬莱市文化产业发展提供参考。

一．文化人才队伍调查概况

本次调研的人才是指具有一定的专业知识和专业技能，从事文化产业领域工作，并在本职工作岗位作出贡献的人。统计调查显示，截止目前，蓬莱阁旅游景区各类管理人才合计440人。其中按学历分：研究生以上学历占调查合计数的1%，本科学历占30%，大专学历占29%，中专学历占40%。按专业技术职务分：初级99人，中级51人，副高4人。按年龄分：35岁以下70人，36-40岁58人，41-45岁138人，46-50岁92人，51-55岁56人，55岁以上18人。按人才专业分：演艺娱乐业1人，广播影视业1人，文化旅游业1人，艺术品业3人，其他4人。八仙过海旅游有限公司各类管理人才合计233人。其中按学历分：研究生以上学历占调查合计数的10%，本科学历占10%，大专学历占80%。按专业技术职务分：初级15人，中级20人。按年龄

分：35岁以下10人，36-40岁15人，41-45岁30人，46-50岁13人。按人才专业分：演艺娱乐业10人，广播影视业10人，文化旅游业50人，艺术品业20人。这种现象表明，文化产业是新兴产业，目前处于成长期，人才有一个逐步集聚的过程；依照行业发展特点，旅游业所需人才更多是要具备较强的实践能力，学历与能力不一定成正比。

二．经营管理人才队伍建设中存在的问题。

调查表明，随着旅游景区服务半径的不断扩大，景区管理职责的增多，使得人才严重不足问题日益凸显。特别是员工年龄结构老化、学习层次不高、专业技术岗位设置现状与岗位需求存在着较大差距，高中初比例严重失调，对人力资源的开发和利用产生了极大的阻力，已经严重制约了旅游业的长远发展。

三．人才需求情况。

1.技能型人才。需要具备一定专业水平和技术能力的人才。

2.知识性人才。需求一批具有丰富的专业知识、高学历水平的人才，带动单位人员整体文化水平的提高。

3.复合型和全能型人才。需要一些专业水平高、能力强、整体素质高的复合型人才和全能型人才，能够多方位、多岗位的胜任各项工作。

四．经营管理人才队伍建设的对策、措施。

1.完善人才选拔机制

不断探索各类人才选拔任用的新形式新方法，最大限度地发挥人才作用，努力做到人尽其才、才尽其用。严格遵循德才兼备、求实务实的选拔原则和公正、客观、择优的选拔方针。着力构建使优秀人才脱颖而出，形成人尽其才、才尽其用的良好氛围和长效机制。逐步加大公开选拔、竞争上岗等竞争性人才选拔的工作力度，从一线岗位选拔培养业务骨干，形成老中青人才梯次配备的局面。

2、扩大专业技术人才队伍的范围

将业务骨干纳入专业技术人员推荐的范围，严格按照“专业技术岗位确定原则”与“专业技术职务评审（考试）申报标准”中的有关规定进行申报选拔。

3、建立人才激励保障机制

发挥经济利益和社会价值双重激励作用，规范和完善各类人才奖项评选标准和办法，实现有效奖励和有序奖励；强化精神鼓励，大力表彰和宣传重大创新成果和突出人才，继续完善人才表彰制度，定期开展评选表彰活动，不断激发人才活力，形成积极向上的良好氛围。

4、健全人才考核评价机制

坚持以岗位职责为基础，以品德和能力为导向，以绩效目标为核心，健全评价标准、细化考核指标，积极应用目标管理、绩效评估等考核评价办法，从岗位胜任能力、职业道德、实际业绩、综合素质等维度对人才进行综合评价。

5、创新人才培训机制

除了积极参加公共科目培训之外，大力开展一线专业技术人员继续教育。针对各专业系列的不同需求和特点，对一线专业技术人员继续进行宽范围、多方面的培训。为进一步满足专业技术人员继续教育多元化的需求，继续实施员工素质提升工程，根据岗位特点制定详细的年度培训计划，采用多种形式，对各岗位员工进行了全面地专业培训和评比考核，切实提升员工的业务素养和水平。

**第二篇：经营管理人才队伍建设综合调研情况汇报**

经营管理人才队伍建设综合调研

情 况 汇 报

我单位自接到（巴国资发[2024]23号）《关于开展企业经营管理人才队伍建设综合调研的通知》文件后，高度重视此项工作，认真组织各部门开展调研工作，对全场经营管理人才队伍建设情况进行了认真详细的调查，现将调研情况汇报如下：

一、我单位经营管理人才队伍建设基本情况和总体评价

（一）基本情况

截止年底，全场经营管理人员 人，其中：女 人，少数民族 人，党员 人。

1、从学历层次来看：研究生 人，大学本科 人，大学专科 人，中专 人，高中及以下 人。

2、从职称层次看：高级职称 人，中级职称 人，初级职称 人，未聘任专业技术职务 人。

有职称人员按专业类别分：工程技术人员 人、农业技术人员 人、会计人员 人、统计人员 人、政工人员 人

3、从年龄结构看：35岁及以下 人，占 %；36岁至40岁 人，占 %；41岁45岁 人；46岁至50岁 人，51岁至54岁 人，55岁以上 人。

4、从分布情况看：我单位属国营农牧场，经营管理人才队伍主要集中在农林牧产业。其中：高级职称 人，中级职称 人，1 占我单位高中级职称人员的 %。

5、从发挥作用情况看：我单位经营管理人才队伍大多被安排在管理部门和各农业技术岗位，担任总经理、副总经理和中层以上领导职务，为我单位农业技术改造、加强管理、提高效益等方面发挥了重要作用，涌现出了许多优秀典型。

（二）总体评价

1、大专以上学历占60%。

2、中、高级职称人员占企业取得专业技术资格人员的23%。

3、最佳创业年龄段人数偏少，人才年龄结构不太合理。

二、推进经营管理人才队伍建设的主要作法和经验

(一)以提高人才能力为核心，大力推进我单位经营管理人才培训力度。

多年来，我单位不断加强对经营管理干部的知识更新和培训力度，始终坚持岗位适应性培训与知识拓展培训相结合，业务理论培训与实地考察培训相结合。对高级经营管理者，以培养优秀企业家为目标，突出抓好战略决策能力、市场判断能力、开拓创新能力、风险防范能力和应对复杂局面能力的培训；对一般经营管理人才，以培养高级经营管理者为目标，突出抓好经营管理能力、市场开拓能力的培训。

(二)加快推进经营管理人才市场化选聘步伐。

选拔我单位经营管理人才要坚持公开、平等、竞争、择优原则，扩大选人用人视野，全面引入竞争机制。选拔高级经营管理者坚持组织配臵与市场配臵相结合；选拔中层领导人员要积极推行竞争上岗；引进一般经营管理人才原则上都要面向全场公开招聘。重点引进我单位紧缺的各项技术管理人才。对经营管理人才全面推行契约化管理，规范和完善劳动合同、岗位聘用合同，建立正常的人才流动与退出机制。

(三)强化经营管理人才绩效考核与薪酬激励。

建立健全以能力、业绩为导向，以岗位职责为基础，以绩效目标为核心的综合考核评价体系，坚持考核评价与任期考核评价相结合，考核评价结果力求客观公正。在严格考核的基础上，进一步完善与绩效考核评价结果紧密挂钩的薪酬体系，突出强化对优秀经营管理人才的中长期激励，使优秀经营管理人才的薪酬水平更加具有市场竞争力。对引进的特殊经营管理人才，实行协议薪酬。

(四)完善高级经营管理者监督约束机制。

按照现代企业制度要求，进一步整合和规范党组织监督、纪检部门监督和利益相关者监督等各种监督方法的实现途径，明确各自对高级经营管理者实施有效监督的范围、层面、方式和程序，形成“职责明确、界面清晰、监督全面、约束有力”的监督体系，规范高级经营管理者的经营行为。建立高级经营管理者责任追究 3 制度，对造成重大损失的高级经营管理者，一定范围和时间内禁止从事经营管理工作，并依法追究经济或者法律责任。

(五)培养和造就一批科技人才。

为深入推进“人才兴企”战略，建设一支数量充足、素质优良、专业配套、结构合理的后备人才队伍，不断提升我单位的核心竞争力和可持续发展能力，以适应我单位国有资产管理体制改革的迫切需要。

三、我单位经营管理人才队伍建设存在的不足和问题近年来，经过全场上下的不断努力，经营管理人才队伍建设取得了一定的成绩，但仍然存在一些不容忽视的问题，制约着人才队伍整体作用的发挥。

(一)存在的主要问题

1、总量不足，层次偏低。

近几年来，我场经营管理人才队伍总量虽然有所增长，但“四多四少”的现象仍十分严重。一是一般学历的多、高学历的少。二是年龄偏大。三是取得后学历的同志比较多、科班出身的人才比较少。部分领导班子成员专业知识比较单一，只熟悉企业的某一方面的工作，全面管理经验比较欠缺，难以适应新形势下国有企业改革发展的需要。特别是我单位缺乏留住优秀人才的条件和手段，经营管理后备人才十分缺乏，严重制约了我单位各项工作的持续发展。

2、结构不合理。

从素质结构看，常规性人才多，适应现代科技发展的复合型人才少；普通性人才多，高层次、新兴产业人才少，多为初级人才，中高级职称比例偏低。

3、人才流失严重。

由于我单位经济效益一直不好，有一技之长、相对年轻的人才外流严重。我单位虽然采取了一些措施，制定了一些内部政策，但只能解决燃眉之急，难以拴心留人，严重影响了我单位经济运行和各项生产的健康发展。

4、作用没有得到充分发挥。

经营管理人才的使用、利用率不高、人才浪费问题仍然比较突出。一是用非所长。存在经营管理人才安臵错位，专业不对口，学非所用，用非所学。二是潜能不能发挥。由于各种复杂的原因，人才的专长没有得到最大限度利用现象相当普遍，不少大中专毕业生没有把自己的专业知识运用到实践中。

(二)原因分析

产生以上问题的原因，主要有以下几个方面：

1、内部管理体系不健全。没有完全按市场经济规律运作，在选人用人方面仍有计划经济的阴影，思想较为落后，抱着铁饭碗思想，工作没有积极性。

2、企业吸引力不强。由于我单位属国营农牧场，自负盈亏 5 企业，各项负担多年来一直困扰着我单位，致使我单位经济效益平平，我单位又没有自身特色，对人才不具有较高的吸引力和竞争力。

3、没有人才流动性。我单位所有管理经营人才只在我单位内部进行调整，与其他乡镇、单位没有流通。

4、对经营管理人才的认可度不高。经营管理人才的效绩与回报不相称，干出了实绩得不到应有的回报，严重挫伤了他们的工作积极性。

5、对经营管理人才的重要作用认识不足。仍然对培养选拔企业经营管理人才认识不深、重视不够，存在企业经营管理人才不像党政领导干部那样重要的认识偏见。培养人才的投入仍然有限，舍不得花大钱引进人才，舍不得本钱留住人才，致使企业经营管理人才难以壮大成长。

6、对改制后企业的管理监督出现偏差。通过近两年的企业改制，我单位绝大多农业业公司都进行了股份制改造，改制后的企业按照相关法规运作，独立性相对增强，这本是一个进步，但反过来又对企业及经营管理者也开始存在着不同程度的“无为而治”的思想。

四、对策建议

1、逐步推行我单位经营管理人才持证上岗制度。建立相应的岗位职责规范，选用企业经营管理者，应在具有企业经营管理 6 者岗位任职资格的人员中筛选任用，没有通过任职资格认证的不得选聘任用。

2、建立健全我单位经营管理人才激励机制。建立优秀经营管理者评选奖励制度，每年对有突出贡献的经营管理者给予社会荣誉和物质奖励，充分调动广大经营管理人才的工作积极性和创造性

3、完善我单位经营管理人才社会保障制度。建立和完善经营管理者的医疗、养老保险及其他保险制度，为人才的合理配臵和流动创造条件。

4、加大我单位经营管理人才引进力度。制定优惠措施吸引各方面人才来我场工作，对我单位当前亟需的高学历、高职称且有实际工作能力的经营管理人才来我场工作，要制定更加优惠的措施。

5、加强培训，不断提高我单位经营管理人才知识水平和工作能力。拓宽培训渠道，加强培训基地建设，使人才资源尽快转化为人力资本，大力培养自己的高素质的复合型经营管理人才。

6、加强对我单位经营管理人才的流动性。

五、总体目标

到2024年我单位经营管理人才队伍的总体目标是：人才总量在2024年的基础上翻一番，基本满足经济发展对各类人才的 7 需求；人才结构基本合理并与经济结构相适应，人才队伍的整体素质明显提高；干部人事制度改革取得较大突破，人才管理体制基本理顺，建立专业化的人才管理体制；人才市场体系进一步完善，形成社会化的人才服务体系；人才成长环境进一步优化，逐步建立优秀人才脱颖而出、人尽其才的有效运行机制，形成数量充足、结构合理、整体素质优良的人才队伍。

我单位

二00九年三月十七日

**第三篇：平遥县企业经营管理人才队伍建设情况调研报告**

企业经营管理人才队伍建设情况调研报告

为了做好全县“十二五”人才规划，根据县委组织部的安排，我们在一个多月的时间里，就如何建设我县企业经营管理人才队伍问题进行了广泛深入的调研。先后走访了全县大部分规模企业，与近七家企业老总、人力资源负责人进行面谈，发出近百份问卷调查。现将调研情况汇报如下：

一、我县企业经营管理人才队伍的基本现状

从调查情况看，“十一五”以来，我县大力实施企业经营管理人才战略，加大政策扶持力度，全面，企业经营管理人才队伍建设取得明显成效。

（一）企业经营管理人才队伍初具规模

1、总量有所扩大。截至2024年7月底，全县共有各类企业经营管理人才2120人，占企业从业人员总数的7％。2024年以来，全县企业共引进本科以上学历经营管理人才20人。

2、质量不断提高。从现有企业经营管理人员的素质结构分析来看，整体素质有了明显提高。具有大专以上学历达到720人，管理水平得到

（二）营造了企业经营管理人才发展的良好氛围

1、优化人才资源开发的环境。经济发展在企业，企业发展靠人才，按照这一思路，我们在全社会大力推进“观念创新、政策创新、体制机制创新”三大工程，积极营造有利于企业经营管理人才健康成长的社会环境，全市上下“尊重知识、尊重人才、吸引人才、留住人才”环境氛围日益浓

2、认真落实人才引进政策。全县上下不断增强服务意识，在住房、家属安置、子女上学、医疗保健等实际问题上为各类人才提供方便，努力做到政治上爱护他们，事业上支持他们，生活上关心他们，力求为人才安心工作创造良好的生活环境和创业环境。

（三）企业经营管理人才制度建设初显成效

1、激励机制向多元化发展。在调动企业及企业经营管理者的积极性，建立激励机制方面，进行了多层面、多方向、多形式的探索。重视精神激励，县里每表彰一批优秀企业家，同时又注重物质激励和利益驱动，从实行企业内部生产经营责任制入手，逐步发展为年薪制、期权、股权制等；重视经营制度建设，从实行企业经营目标责任制入手，发展为资产委托或授权经营等形式。同时能解放思想，从打破分配中的平均主义入手，由传统的各尽所能、按劳分配，发展为效率优先兼顾公平，以按劳分配为主，多种分配形式并存。

3、培训工作越来越得到重视。全有近30多名企业经营管理人员接受了国内外专业培训。经过培训，企业经营管理者的思想政治素质、经营管理业务能力都有了较大的提高，一大批中青年骨干获得了任职资格证书步上了企业经营管理者的岗位。在培训实践中初步建成了企业经营管理者队伍的培训体系。

4、监督约束初步形成。除了有董事会、监视会的监督保证，又有工会、职工代表大会的民主管理，还财务管理方面的专门的审计制度等。所有这些制度与措施，加之各行业的企业在生产、经营、发展的实践中摸索，总结出了一些行之有效的好经验，形成了一些成形的规章制度，保证了经济的健康有序发展，也客观上培育出了一支高素质的、有优良作风的企业经营管理者队伍。

二、我县企业经营管理人才队伍建设中存在的问题和原因分析

随着我县企业改制任务的基本完成，我县企业的组织形式和经济结构发生了根本性的变化，非国有经济占据了主导地位，现有的企业经营管理人才队伍远不能满足改制后企业发展的需要，加之由于历史的原因，我县同国内其他同等县市相比经营管理人才基础比较薄弱，无论

人才规模和人才质量，都相对滞后，人才结构不合理，人才资源市场化配置程度不高，人才工作氛围欠佳，在人才选拔、培养、使用和流动等方面同国内先进城市相比仍存在一定的差距，企业经营管理人才配置存在滞后现象。

（一）主要问题

1、整体素质不高。企业经营管理人才中，大专以上学历人数仅为总量的20％左右，中专及其以下学历占到80％以上，具有高级、中级、初级技术职称人数不足职工总量的3％；既懂企业管理、财务营销，又懂进出口贸易以及科技法律知识的复合型企业管理人才尚不足总量的1％。

2、职业经营管理人才相当匮乏。与全国各地情况相似，职业经理人才缺乏是我县企业目前的一个突出问题。目前我县企业经营管理人员多数是从原国有、集体企业来，民营、私企经营管理者大多是家族成员，基本上是土生土长的，从外面引进的数量相对很少。本土人才虽有适应本土人文环境和自然环境的优势，但弱点也相当明显：视野往往不够开阔，有井底之蛙之嫌；缺乏活力和创新精神；存在小富即安思想，企业难以做大。他们往往缺乏职业经理人所特有的拼搏精神和创新精神，不具备职业经理人所具有的知识、能力结构，也不具备职业经理人应有的职业道德和修养。

（二）原因分析

1、对企业经营管理人才的重要作用认识不足

近几年，我县对人才工作越来越重视，关心尊重企业家氛围逐渐形成，但是思想不够解放，对培养选拔企业经营管理人才缺乏战略眼光，从当前工作需要考虑多，从长远发展考虑少；从维持现状考虑多，从开拓进取上考虑少。培养人才的投入仍然有限，舍不得花大钱引进人才，舍不得花本钱留住人才，致使企业经营管理人才难以壮大成长。

2、企业经营管理人才机制不健全

选拔任用单一，家族任命制，没有真正形成市场。人才资源开发不力，渠道单一，视野狭窄，尚未形成有一定规模和比较规范的企业经营者我县没有一家正规的企业经营中高层管理人才培训中介机构，有的企业举办内部培训主要是面对企业基层员工和底层管理人员。企业中高层的专业培训目前仍以高校深造、学习考察等外部培训为主。由于没有针对企业经营管理人才队伍的现状和经济发展的需求开展培训工作，很大程度上制约了经管人才整体素质提高。

3、企业运作的内外环境不优

一是企业内部管理体系不健全。没有完全按市场经济规律运作，对人才的标准、使用、管理机制都存在着缺陷，企业大多是家族式管理，制约着对优秀人才的吸引力。部分企业生产经营业绩平平，没有自身特色，对人才不具有较高的吸引力和竞争力。企业经营管理人才的效绩与回报不相称，干出了实绩得不到应有的回报，严重挫伤了他们的积极主动性。

二是政策配套措施不完善。首先，对我县当前亟需的高学历、高职称且有实际工作能力的经营管理人才来连工作，没有更加优惠的措施，使得中高级经管人才引不来，即使来了也留不住。其次，传统的薪酬激励已不能完全满足企业高级经营管理人员需求。股票期权、智力资本参与分配等新的分配形式已被发达国家广泛采用并取得较好的效果，虽然我县在此方面也作了初步探索，但我国政策和法律还存在滞后性，加上企业内部治理结构的不健全、缺乏有效的考核与约束机制，使具体操作遇到很多政策性障碍，急需得到解决。

三是载体支撑不强。高层企业经营管理人才需要一定的工作氛围，这方面往往易被很多企业所忽视。除了政策法规、激励机制、福利待遇等保障以外，还要有良好信息环境、人文环境，但这正是我县的软肋。

三、进一步加强我市企业经营管理人才队伍建设的几点建议

（一）解放思想

企业经营管理人才建设是我实施“工业大县”战略的基础，是推进我县经济和社会事业发展的关键举措，是我县工业实现转型跨越的迫切需要。企业经营管理人才作为企业的领头军，将成为企业经济发展的决定性因素。牢固树立人才资源是第一资源的观念，只有拥有一支数量充足、素质优良的企业经营管理人才队伍，才能带动我县企业经济的飞速发展。因此，我们要进一步在全社会营造尊重知识、尊重人才、尊重创业的社会氛围，完善各种规章制度，健全企业经营管理者的使用、培养、激励、监督约束等机制。真正让企业经营管理者人才评价推荐中心发挥市场化配置作用，加强企业经营管理者人才市场的投入力度。

（二）加强制度建设

随着形势和任务的变化，必须始终坚持与时俱进和开拓创新，把进一步加强和改进企业经营管理人才队伍建设的重点放在以下六个方面上

1、完善培养机制。加大企业经营管理人才培养力度，全面提高企业经营者队伍的素质，增强其驾驭市场经济的能力。要结合实际，不断改进培训内容和方法，借鉴国外先进的教学模式，组织企业经营管理者特别是国有大中型企业高级管理人员学习现代管理知识和先进管理经验，不断提高企业经营者的管理水平和领导企业参加国际竞争的能力。要十分重视企业经营者后备人才的培训工作，积极创造条件，通过多种渠道，加强企业家后备人才的培养。

2、完善激励机制。要建立精神激励与物质激励相结合，以精神激励为主导的激励机制，实行精神激励、物质激励、自我激励三结合。这是激发企业经营者自觉追求更高的奋斗目标，实现自身智慧和创造力的有效

3、扩大保障机制。要切实解决引进人才的后顾之忧。对从外地因流动而辞职的人才，按程序恢复其原有身份；积极做好配偶的安置工作；优先优惠安排引进人才的住房；教育部门要及时安排引进人才的子女到教学较好的学校就读，有关学校不得收取择校费等政府规定以外的费用。

（三）优化环境

以制度化建设为保证，尽快形成一套立足实际，促进我县企业经营管理人才汇聚的机制，努力做到用事业造就人才，用环境聚集人才，用制度激励人才，用法规保障人才。

1、树立良好的社会舆论。要象改善投资软环境那样重视人才环境的建设，在全县上下形成良好的社会舆论环境。努力营造“尊重知识，尊重人才”的社会氛围。通过每年表扬优秀企业管理人才，大力宣传优秀人才典型事例，树立榜样，增强人才的荣誉感和责任感。通过多种形式，欢迎社会各界对开发我县企业经营管理人才资源献计献策，努力为全市的企业经营管理人才建设营造良好的舆论环境。

2、完善人文环境。大力宣传企业经营管理者的业绩，以表彰先进、鞭策后进，在全县形成崇尚企业经营管理者职业、重视企业经营管理人才价值的社会氛围。提高市民综合素质，提高城市品位，打造完善的人文环境，组织开展优秀企业家和优秀企业管理者的评选表彰活动，并授予荣誉称号。

**第四篇：企业经营管理人才队伍建设综合调研报告**

一、企业经营管理人才队伍建设现状分析：

近几年来，全县工业经济呈快速增长态势，随着认真落实“开放兴县、工业立县、惠民强县”三大主体战略和五项重点工作，实现了民营经济稳步发展，全县企业经营管理人才队伍也在逐步发展和壮大，涌现出了一些优秀企业和一批优秀企业家群体。总体来看，目前全县中小企业经营管理人才队伍的建设工作，已经初步具有以下几个特点：一是企业经营管理者的信心明显增强。二是企业经营管理人才的引进培养工作得到加强。三是企业家的政治社会地位不断提高，政府和社会对企业家的扶持力度加大。四是企业家成长创业的环境不断改善。主要做法有：

1、统一思想认识，把握人才工作方向。

自党中央提出四个尊重方针和党管人才原则以来，县委、县政府把人才工作摆到了重要的战略位置，在企业人才队伍建设上努力实现二个转变：一是变人才工作是企业之事为县委、政府与企业的共同之事。实现了思想上的再解放、认识上的再深化，牢固树立起与时俱进、开明开放的科学人才观，形成了人才支撑发展、发展孕育人才、人才素质决定发展水平、人才优势赢得竞争优势的共识，确立了抓人才就是抓发展的新理念。二是变县委、政府的一般号召为真抓实干。充分发挥县委、政府总揽全局、协调各方的能力和优势，从实际出发，努力整合社会各方力量，积极调动一切有利因素，使人才工作在效率和质量上有了新的提高。

2、制定优惠政策，激励企业人才创业。

实现全县经济新跨越，主体是企业，关键是人才，而企业经营管理人才队伍在人才强企战略中居首要位置。为此，县委、县政府不断加强企业人才工作，在人才政策、机制上和服务层面做了一些有益的探索和创新，对企业人才的引进、培养和使用做了一些规定。同时还鼓励引导机关事业单位专业技术人员和管理人员到企业建功立业，也可以利用业余时间为企业提供服务，以科研成果、技术专利、知识产权等生产要素参与收益分配等。

3、建立交流平台，搭建人才服务桥梁。

“党管人才”要求我们变管理人才为服务人才，为此，我们积极转变观念，努力为人才解决工作、学习、生活上的实际困难，架起县委、政府与企业人才之间对话的桥梁,建立健全企业人才之间相互交流、研讨和沟通的平台。一是建立县领导包联重点企业制度。定期到所联系企业调研或听取工作汇报，协助企业加强生产经营管理，提高企业整体素质，帮助制定企业的生产经营战略和发展计划，为企业排忧解难等。二是利用县企业局公开招聘等形式，以拓展人才的宣传、信息空间，给用人单位和应聘者提供交流与合作的机会，并做好中介服务工作。

4、加强学习培养，提高企业人才素质。

不断加大了对现有企业经营管理人才的培养力度。县企业局出台了培训方案，一是参加各类学习培训。县企业局组织部分人员参加全县中小企业质量管理培训班，企业安全技术规范培训班等。二是开办进企讲法活动，邀请资深专家和教授来富进行学术讲座，使他们接受经济、法律和企业管理等方面的知识。同时各企业也加强了对本单位人才的各类培训，有的企业积极组建培训制度、成立企业学校，以“效果月”、“学习周”为载体开展读书活动，以进一步提高人才各方面的素质。

二、企业经营管理人才队伍存在的主要问题：

企业经营管理人才队伍在总量、结构和素质上虽也有了一些改善。但是，在实施经济强县和项目带动战略的大背景下，我县的企业经营管理人才还不能完全适应经济快速发展的需要。主要表现在：

1、人才总量偏小，整体素质较低。

在被调查的500万产值以上的企业中，其中大专学历以上的还不到20%;厂长、经理中有中专及初级职称以上人员占64%，拥有大专以上学历的仅占15%，且大都是通过在职函授教育获得的;仅10%左右的企业经营管理者受过比较系统的专业方面培训;文化层次主要集中在初高中，人才结构层很不合理，高层次、高学历人才极其匮乏。

2、人才外流严重，引进比较困难。

我县有些企业主对人才认识不足，认为不需要高层次人才，养不起也没必要养高层次人才，制约了企业人才的引进，现有企业中高层管理人员、技术骨干等优秀人才外流、跳槽。导致我县企业人才断层问题突出，严重影响了企业的稳定和发展。

3、培养力度不够，管理模式落后。

我县企业一些从作坊式的家庭工厂起步的企业主的经营理念、战略眼光、管理能力、人才观念等大都比较欠缺，不但对其他经营管理者和技术人员培养投入较小，而且自己意识也不是很强，致使知识老化、技能退化、适应不了新的企业发展形势。

4、企业需求旺盛，供求矛盾突出。

从这次调查的规模企业最近几年人才需求的情况来看，一些企业对人才的需求已经有了较强的意识，且逐渐强烈。从调研情况看，在学历层次上的需求主要以大专、本科为主，专业需求主要集中在企业管理、产品开发与设计等方面。而近几年来，企业对人才的需求基本依靠原有的人员，人才引进和再培养较少。

三、企业经营管理人才队伍建设的对策与建议：

当前，我县企业人才工作面临行政区域竞争、综合经济实力的竞争，以及政策优势的竞争，要在竞争中崛起，在竞争中取得优势，影响其发展的外因与内因必须相互促进，相互协调，也就是说，政府和企业都必须充分发挥各自的职能作用，承担起各自的义务和责任，并有积极的行动。

从政府层面看：

1、加强对企业经营管理人才队伍建设的领导。

要深刻认识到人才资源是最宝贵的资源、人才意识是领导干部的第一意识，深化对人才含义的理解，树立全面科学的人才观，坚持以品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，努力提高人才各种福利待遇，出台一些更加灵活优惠的人才政策，在福利、待遇、精神奖励等方面作出明确的规定来吸引人才。

2、促进企业经营管理人才队伍健康的发展。

不断提高服务水平，构建良好环境，为人才的发展奠定良好基础。建立企业经营管理人才中介服务机构，为企业人才交流沟通和协调提供平台。加快人才管理信息化建设步伐，大力发展网上人才交流业务，促进人才合理流动，要分门别类建立企业人才信息库和专家信息库，帮助他们与国内外重点院校建立链接。

3、加强企业经营管理人才队伍建设。

政府各部门，特别是人才人事工作相关部门，在新形势下，应积极发挥自身职能作用，将开发企业人才资源作为人才人事工作为经济建设服务的重点和突破口，指导企业健全人才工作机制，帮助企业做好引才、育才、用才三方面工作，以取得企业人才工作更大的成效。

从企业层面看：

1、转变思想观念，提高企业人才动力。

企业经营者要解放思想，树立“人才就是财富，人才就是效益，人才就是竞争力，人才就是发展后劲”的观念，不拘一格选人才，并尽最大可能给人才创造活动的余地和创业的空间，让人才感受到自己在企业里有地位、有机会，更有前途。

2、建设企业文化，优化企业人才环境。

企业因工资待遇高且灵活可以吸引一批管理人才，但人的社会性决定人的需要具有层次性，当生存问题解决后，人才便有了更高层次的需要：被尊重的需要，实现自身价值的需要，并希望拥有一个和谐的人际关系和工作环境。这就要求企业面对人才竞争中的劣势，着力塑造企业文化，通过完善企业文化，改善企业形象，完成企业制度、企业管理从传统到现代的过渡，提高人才的地位，改善人才工作和生活环境。

3、加强学习培养，提高现有人才素质。

企业要加大对人才的培养和投入，组织开展建设学习型企业，争做学习型人才的活动，切实加强对各类人才的继续教育。有条件的企业可以建立人才资源开发管理机构，与国内名校合作建立自己的培训学院，把人才资源当作人才资本来开发经营，从经营意识和战略眼光来看待人才培养。把人才教育培训计划纳入本单位的发展计划，完善人才教育培训体系，建立企业培训经费的保障制度，按年销售比例投入企业培训。实施“服务期制”，企业与培养对象签订培养合同协议，明确规定企业培养好人才后，要有若干年服务期，从而使企业在投入上有了真正动力。

4、完善工作机制，提高经营管理能力。

一是建立全新的人才选拔、使用机制。对一个企业而言，人才特别是经营管理人才对企业起着决定作用，在市场经济体制下，企业应当探索建立一个适应现代企业制度要求的选人用人新机制，冲破家族式管理模式，采取面向社会公开招聘、企业内部民主选举、竞争上岗和直接聘任(委任)的方式，多渠道选拔高素质企业经营管理者。二是建立科学的人才引进、流动机制。针对我县引才引智渠道不畅、信息不灵、机制不活等问题，企业要积极采用各种手段，树立起“不求所有，但求所用”的人才理念，通过兼职、长期任职、短期服务、咨询顾问多种形式聘请一些高层次经营管理人才，联合大专院校、科研院所的科技人员兼职创办企业、兼职从事高新技术的转化工作。三是建立公正的人才评价、分配机制。要建立和健全公正合理的人才评价机制，构建以经营业绩为核心的多元分配体系，积极探索年薪制、股权制、技术与管理要素人股等多种分配制度和实行技术、知识、管理、信息、资产生产要素参与分配的办法和途径，使人才的价值在收入分配上得到充分体现。

**第五篇：全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告**

全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告

全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告

全市党政、专业技术、企业经营管理人才队伍建设调研报告

为了全面贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》，根据市委、市政府的安排，我们对全市党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才队伍建设情况进行了调研，现将调研情况报告如下：

一、基本现状

1、党政人才队伍现状。到底，全市共有党政人才6546名，其中：从职务结构看，地厅级30名，占%；县处级502名，占%；科级3324名，占%；科办员

2690名,占%。从学历结构看，研究生62名，占%；大学本科1365名，占%；大学专科3127名,占%；中专及以下1992名，占%。从年龄结构看，35岁以下的2439名，占%；36岁至45岁的2412名，占%；46岁至54岁的1353名，占%；55岁以上的342名，占%。

2、专业技术人才队伍现状。到底，全市共有各级各类专业技术人才32705名，其中：女8164名，占%；少数民族1472名,占%。从职称结构看，高级职称868名，占%；中级职称8066名,占%;初级职称21475名,占%;未评聘职称人员2296名，占%；高、中、初级职称的比例为1：9：25。从学历结构看，研究生27名，占%；大学本科生3369名，占%；大学专科生12209名，占%；中专及以下17100名，占%；本科、专科、中专及以下学历比为1：3：5。从年龄结构看，35岁以下15811名，占%；36岁至45岁的9652名,占%；46岁至54岁的5664名,占%，55岁以上的1578名，占%。从行业分布

看，事业单位28981名，占%；企业单位3724名，占%。从职称系列看,教学人员21080名，占%；卫生技术人员3568名,占%；农业技术人员1837名，%；工程技术人员1582名，占；经济人员603名,占%；其他人员4035名，占%。

3、企业经营管理人才队伍现状。到底，全市各级各类企业中共有经营管理人员3577名，占职工总数的%，其中：国有企业1338名，占%；非公有制企业2239名，占%。研究生2名，占%；大学本科学历167名，占%；大学专科学历888名，占%；中专及以下学历2520名，占%。35岁以下的1742名，占%；36至45岁的1230名，占%；46至54岁的532名，占%；55岁以上的73名，占%。近年来，随着科教兴市和人才强市战略的实施，我市人才队伍建设取得了良好效果，人才队伍的规模和整体素质在不断壮大提高，呈现出以下特点：

1、党政干部队伍的数量稳中有降。随着机构改革任务的顺利完成，机构精减、编制压缩、人员精干、效率提高，党政干部队伍从1996年的6797名，减少到的6546名，减少了251名。

2、专业技术人员队伍的总量在不断增加。1996年，全市共有专业技术人员25339名，到底，增加到了32705名，净增7366名，年均增长率为%。全市专业技术人员占企事业单位职工总数的比例由1996年的%上升到底的%；专业技术人员占全市总人口的比例由1996年的%上升为底的%。

3、高职称、高学历人员在不断增加。1996年，全市共有高级职称的专业技术人员403名，中级职称的专业技术人员5484名，到底，高级职称的专业技术人员868名，中级职称的专业技术人员8066名，中高级专业技术人员所占比例由1996年的%上升到底的%，增长了个百分点。党政干部队伍中，具有专科以上学历的人员所占比例由1996年的%，提高到了的%，提高了个百分点。1996年，全市专业技术人员队伍中，只有一

名研究生，到底发展为27名。具有专科以上学历的人员占专业技术人员队伍的比例由1996年的%上升为底的%，增长了个百分点。

4、年龄结构基本趋于合理，并逐步向年轻化方向发展。底，全市专业技术人员队伍中，45岁以下的人员共25463人，占总数的%，基本形成了以45岁以下人员为主体的格局。55岁以上的人员只有1578人，占%。专业技术人员队伍的平均年龄为岁。

5、专业技术人员在市、县、乡三级的总体分布基本合理，形成了宝塔形结构。到底，市属单位共有专业技术人员2829名，占%，县区直属单位10811名，占%，乡镇级单位19065名，占%，市、县、乡三级专业技术人员比例为1:4:7，成宝塔形结构，形成了专业技术人员三级服务网络，专业技术人员的服务范围，延伸到了全市各行各业、各个层次和田间地头、工厂车间、站所院校。

6、专家队伍有了进一步的发展壮大。

到目前，全市共有享受国务院政府特殊津贴专家32名，甘肃省优秀专家12名，省“333科技人才工程”第一、二层次人选13名，省“555”创新人才工程第一层次人选1名、第二层次人选2名，在全省十四个市、州、地中，分别排在第6、第5和第2位。另外，还有96人被确定为市级学术技术骨干，94人推荐入选市级创新人才工程。

7、企业经营管理人才队伍的综合素质在不断提高。具有专科以上学历的人员占到了%，在全市各级各类企业涌现出了一批懂技术、会经营、善管理、精干高效、政治素质良好的经营管理人才。

8、非公有制企业的专业技术人员队伍从无到有，从小到大，由弱到强，逐步向前发展，到底，全市非公有制企业共有专业技术人员1360名，其中具有中级以上职称的596名，占%；具有专科以上学历的82名，占%。

二、存在的问题近年来，我市尽管在人才队伍建设上做

了大量的艰苦的工作，取得了显著成效，但是由于诸多方面的原因，目前还存在不少问题，已严重地制约和影响了经济、社会的健康快速发展。

1、靠市场合理配置人才资源的机制尚未形成。人才配置仍主要延用计划经济体制下的行政手段，人才流动机制不健全、不完善，人才合理流动的大环境尚未形成，进出口扎得过紧，人才无法在单位、部门、行业间有序流动。用人单位需要的人有时受各方面的制约进不来，用人单位不需要的人有时又堵不住，造成了一方面人才紧缺，另一方面又人浮于事。

2、现行管理体制不活，缺乏竞争激励机制。领导干部能上不能下，一般职工在单位之间很难流动，缺乏生机与活力；在专业技术职务管理工作中，重评轻聘，重待遇轻管理，评聘合一，职称基本上是终身制，一个人有了职称，就有了职务，随之也就有了待遇，不少人“职称到手，工资不愁”。尤其是部分评聘上高级

专业技术职务的人员，更是“船到码头车到站”，思想上失去了目标，工作上失去了动力，即使工作一般，领导也无法解聘降级，不同程度地影响了工作，也影响了其他人积极性的调动与发挥。

3、人才的开发与使用缺乏整体性与统一性。全市尚未形成统一规划、统一指挥、步骤协调、有序实施、各行业共同参与、全社会整体推进的工作格局，人才开发与使用带有盲目性，缺乏针对性和全局性，没有形成合力，停留在一个较低的层面上。

4、一些用人单位短期行为严重，只顾眼前利益，不考虑长远发展，在人才的使用上，大家都口口声声大讲特讲人才的重要性，一旦具体的人才来了，又以各种理由拒绝接收。一方面过分拔高学历档次要求，而另一方面因照顾各方面的关系，却又降低用人标准，把学有专长的人才拒之门外,却让素质低,又没有专业特长的人员占据岗位，形成了能干事的人没有岗位，有岗位的人又干不了

事的局面。

5、现有人才数量不足，整体素质不高。底，全市专业技术人员仅占总人口的%；农业技术人员仅占农业劳动力的%，农村每万人中有技术人员10人,全市平均每万亩耕地和草地有一名农业专业技术人员，万亩林地只有一名林业技术人员。工程技术人员只占企业职工总数的%，近几年，由于企业改制，职工下岗分流，国有企业的人才队伍有逐年减少的趋势，国有企业的专业技术人员比减少了545名，企业经营管理人才减少了498名。非公有制企业中，专业技术人员所占比例也很低，只占职工总数的%。现有专业技术人员队伍中，具有高级职称的868名，仅占%，而且部分高职人员知识老化，所具有的技能和水平与该专业技术职务的要求还有一定的差距,缺乏主持高新技术项目的高素质人才。具有大学本科以上学历的技术人员3396人，只占%，平均每万人中只有17名。在企业经营管理和专业技术人才队伍中，高

学历人才就更少，企业经营管理人员多数未受过现代工商管理知识的专门培训。

6、专业结构不合理，行业分布不平衡。在现有专业技术人员队伍中，农业技术人员占%，卫生技术人员占%，教学人员占%，工程技术人员占%。教学人员所占比重较大、农业和科研人员所占比重过小。近年来，全市农业高级人才的数量还有减少的趋势。在行业分布上，现有专业技术人员队伍的%分布在事业单位，而国有企业只有2363名，仅占%，非公有制单位的专业技术人员只有1360名，只占%。

7、高级人才年龄偏大，分布失衡。我市现有的32名享受政府特殊津贴专家中，已有18名退休，占了%。国有企业的高级专业技术人员已由的14名减少为现在的9名，五年之内将有一大批高级人员陆续退休，如不及时抓紧选拔培养，人才断层将无法避免。现有高级专业技术人员的分布也很不均衡，市直单位382

名，占了44%，而且大部分集中在教育、卫生系统，乡镇一级只有35名，仅占%。

8、人才使用效益较差，浪费现象严重。由于受设备、经费、项目、课题及观念等诸多因素的限制和影响，现有人才没有得到充分利用，能量没有得到充分释放，不少人处于闲置和半闲置状态，造成人才的浪费。如市上农林水牧的几个中心，普遍反映大的项目轮不上，小的项目挨不着，技术人员苦于没事可干，没钱干事，心情十分苦闷。据问卷调查，能在现有工作岗位上发挥专业特长的占%,部分发挥专业特长的占46%,不能发挥专业特长的占%。在人才的安排使用上，程度不同的存在用非所学和专业不对口的现象，一些专业性较强的岗位被非专业人员所占据，而学有专长的专业人员又无岗可上。

9、用人环境不良，缺乏对人才的吸引力。一是由于社会、单位甚至个别领导特别是部分企业对人才重视不够，缺乏干事创业的良好环境，关系用人、亲情

用人的现象程度不同地存在，家庭式的管理方式还很严重。现有人才感到工作空间狭小，不利于事业的发展，对前途1 2 3 下一页

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！