# 企业经营管理人才队伍建设规律浅探（合集5篇）

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2025-03-18

*第一篇：企业经营管理人才队伍建设规律浅探企业经营管理人才队伍建设规律浅探庄家祥2024年02月13日13:27 【字号 大 中 小】【留言】【论坛】【打印】【关闭】企业经营管理人才队伍是我国人才队伍的重要组成部分。加强企业经营管理人才队伍...*

**第一篇：企业经营管理人才队伍建设规律浅探**

企业经营管理人才队伍建设规律浅探

庄家祥

2024年02月13日13:27 【字号 大 中 小】【留言】【论坛】【打印】【关闭】企业经营管理人才队伍是我国人才队伍的重要组成部分。加强企业经营管理人才队伍建设，培养造就一大批优秀企业家与高素质的管理者，是新时期我国人才工作的主要任务之一。由于受传统的计划经济体制的影响，我国企业经营管理人才队伍建设一直是人才工作的薄弱环节。在计划经济体制下，受当时主客观条件的制约和影响，政企不分、政事不分的现象普遍存在，而人才队伍的建设也未像今天这样科学分类和界定，企业经营管理人才、专业技术人才都和党政人才一样，统称为“干部”。在相当长一个时期里“干部”就等于人才，并且企业经营管理人才和专业技术人才都是套用干部的行政级别和工资。实践证明，这种单一的管理体制和管理模式，所忽视的不仅仅是各种人才的特殊身份，更重要的是忽视了各种人才队伍建设的特殊规律。我国人才队伍的科学分类，也可以说是随着市场经济的发展而发展壮大的。但是，这支人才队伍，无论是总量还是素质，都与市场经济的发展不相适应。因而加强企业经营管理人才队伍建设的重要性和紧迫性便日益凸现出来。

党中央、国务院在新世纪新阶段实施的人才强国战略，把党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才这三支队伍的建设摆在同等重要的位置，并作为我国人才队伍的主体。要求我们在抓这三支队伍建设时，必须坚持分类指导，整体推进，带动整个人才队伍建设。根据这一原则要求，分析我国企业经营管理人才队伍发展壮大的历程，因此，加强这支人才队伍建设，应该遵循以下三个基本规律：

一、社会环境培育律

如果说在我国企业经营管理人才队伍的发展壮大是与市场经济的形成、发展相伴相生的话，那么，它也与市场经济的形成、发展一样必须以良好的社会环境作为滋生的“土壤”。我们在这里所指的社会环境，主要是以由认识、观念所形成的舆论环境，也就是常说的舆论氛围。人们常说时势造英雄。一定社会时期的社会舆论环境，实际上也就是一定时期人才成才的所谓“时势”。在我国，市场经济的形成、发展，是以人们对经济体制、经济规律认识的深化和观念的更新为基础前提的。从姓“资”姓“社”的讨论，到市场与计划关系的把握，从经济成分的重新划分到经济体制的变更，从以经济建设为中心到科学发展观等等。每一次的观念更新和认识的深化都是对市场经济的一次新的养分供给。

虽然，企业经营管理人才队伍也在“承包”、“租赁”、“厂长经理负责制”以及“转体”、“重组”、“改制”等一次次改革中成长壮大起来，但对这支队伍来说，其成长的社会环境并不宽松，也就是说，还没有完全造成培育企业经营管理人才的一种“时势”。首先，受“官本位”传统观念的影响。长期以来，人们以官为贵、以官为荣的理念，引导和促使大量的人才都往“官道”上挤，不屑于办厂经商干实业。甚至到了今天，还有不少的人把企业经营管理者统称为“商”，在传统的观念里则“无商不奸”，既便是随着优秀的企业经营管理人才的才能展示和贡献显现而社会地位日益提高，一部分入骨子里仍然浸染着“官本位”陈旧理念，而瞧不起搏击于市场经济大潮之中的实业家们。似乎所有的企业经营管理者都是靠“钻空子”、“打擦边球”暴富起来的，都是一些掺杂使奸、为富不仁之徒。这样的一种舆论氛围，使得一些极富经营管理才干的人，对实业之道望而却步。其次，长期以来，对企业经营管理人才没有作科学分类和界定，特别是如前所述，不管什么人才，一律套用行政级别和工资，抹杀了这个群体的特殊性，也在潜意识里扼制了他们创业兴国的价值取向。第三，全社会对企业经营管理者的创业历程，特别是创业的艰辛不甚了解，对他们的敬业精神，进取意识也认识不够。不少的人认为企业界的成功人士，其所以成功，不是投机，就是捡了天上掉下来的一块“馅饼”。

加上我国企业经营管理人才缺乏系统的规范化培训和实战锻炼等先天不足以及本身的良莠不齐，也使得难于在全社会形成尊重和爱护企业经营管理人才的舆论氛围。

以上种种原因，换一个视角来思考，实际上就是企业经营管理人才成长必不可少的社会条件。它包含了人才成长的外在因素和内在因素两个方面，即社会的思想观念及其所形成的舆论氛围以及这种氛围对人才自身思想的影响和制约。因此，要加强企业经营管理人才队伍建设，首要的任务就是要创造一个有利于这支队伍成长的良好社会舆论环境。要形成这种环境，一是要引导全社会彻底改变传统的价值取向，摒弃“官本位”，大力倡导“实业兴国”。积极鼓励和引导各类人才投身经济建设第一线，兴企创业，并为其制定优惠的政策和创造必备的条件。二是各种媒体要把视角对准实业家们，大力宣传企业经营管理者艰苦创业、奋发进取的精神和事迹，展示他们对企业、对民族和国家所做出的重大贡献。在全社会形成尊重和爱护企业经营管理人才的风尚和氛围。三是要制定和完善保护企业经营管理者合法权益的法律、法规，为其成长提供法律上的保障。

二、市场配置导引律

健全市场配置机制是企业经营管理人才队伍建设的基础性环节。人才支撑进步，发展孕育人才。人类文明的进步和经济社会的发展，是人才资源、资本资源有效结合，优化配置，并产生客观效益的过程。在这个过程中，人才资源作为第一资源，发挥特有的支撑作用。尽管如此，人才作为一种资源，其配置还是依存于一定的经济社会体制，并与之相适应。一般来说，人才资源通常有两种配置模式，即计划配置模式和市场配置模式。计划配置模式是指依靠行政手段、计划指令与思想教育等调节人才资源的流动与分布的模式。我国传统的人才资源配置模式是与计划经济相联系的，在这种配置模式下，单位难以自主用人，人才难以自主择业，基本上没有流动的自由，一个人的职业生涯基本上是由国家计划安排和领导意志所决定的。市场配置模式是根据价值规律，以物质利益为杠杆，以工资、薪酬为主要手段，引导人才自主流动，推动单位自主用人，实现经济效益、社会效益和人才效益最大化的模式。在我国，人才市场机制逐步培育和健全，计划配置开始逐渐为市场配置方式所取代，并逐步发挥基础性作用。但是，从企业经营管理人才这支队伍来看，计划经济体制下计划配置的影子还挥之不去，特别是国有企业这一块，在选用经营管理人才方面，不同程度地仍在沿用行政任命等方式。这些问题都违背了企业经营管理人才成长的规律，严重影响了这支人才队伍的建设。

要解决这些问题，关键是建立健全人才市场配置机制。一般说来，人才市场配置机制主要是指供求机制、价格机制和竞争机制。这三大机制相互区别，又彼此联系，共同决定人才市场配置功能的强弱。而就企业经营管理人才的成长及其队伍建设而言，根据我国现有国情，第一，首要的是健全竞争机制。竞争机制是作为市场配置的实现机制而起作用的。人才市场的竞争包括供给主体的竞争即人才之间的竞争和需求方的竞争即用人单位的竞争。在透明、公开的前提下，竞争严格实行政企、政事分开，彻底转换用人机制，把企业经营管理人才的选用交给市场。第二，要建立健全符合中国国情的人才评价体系，为建立和完善人才价格机制提供公开公平的价格标准。企业经营管理人才和其他人才一样，也有一个“认可”问题，即评价问题。企业经营管理人才的评价则重在市场和出资人认可。按照传统的人才观，人才的评价是以学历和职称为标准的，按照科学人才观，当务之急就是要加紧建立人才评价体系，突破计划经济体制下单纯以学历职称界定人才的局限，体现市场经济体制下以能力为本位的人才标准。特别是要完善反映经营业绩的财务指标和反映综合管理能力等非财务指标相结合的企业经营管理人才评价体系，积极开发适应不同类型企业经营管理人才的考核测评技术。在此基础上，推进人才市场价格机制的完善，以引导和调节人才资源合理流动，增强市场在人才资源配置中的基础性作用。第三，要建立健全与市场配置相适应的管理培训体系，为平衡供求，促进人才市场发展，满足高水准竞争提供人才资源。当前全球人才运动呈现两个突出特征，一是整体短缺；二是单向流动。因此，人才资源实际上变成了稀缺资源。建立人才资源的市场配置后，在坚持党管人才的原则下，还应管政策导向，管市场运作，管培训等等，保证人才培训质量，为市场提供更多的合格人才，实现与国际人才市场的接轨。

三、多元利益激励律

1.人才激励机制是根本保证。建立健全人才激励机制，是促进人才健康成长，激发人才活力和创造力的根本保证。优化人才激励机制，对稳定我国人才队伍，提升我国人才实力和国际竞争力具有十分重要的意义。改革开放以来，由于各地积极探索、大胆实践，制定实施了一系列人才激励政策，调动了人才的积极性，促进了人才聪明才智的发挥，有力地推动了经济建设和社会进步，为人才资源的开发积累了成功经验。但是由于计划经济体制的惯性、传统文化和“大锅饭”模式的影响，我国人才激励机制一直未得应有重视，更没有按不同人才队伍采取相应的激励措施，激励政策的制度化水平还很低，激励不足仍然是当前人才队伍建设面临的一个突出问题。中国企业联合会、中国企业家联合会曾公布过一项调查结果。这项调查结果显示，企业家在选择“发挥作用影响因素”时，激励不足的选项为51.9％，比例居第一位。因此，我们认为加快建立人才激励机制是一个具有普遍意义的重大课题，特别是加快建立健全企业经营管理人才队伍的激励机制，更是迫在眉睫。根据行为学人才学中的激励理论和激励原则，激励的方式多种多样，有时单项选用可以凑效，有时则需要综合运用。根据我国企业经营管理人才队伍建设的现状，应以薪酬激励为基础，以人才资本产权激励为重点，辅以精神激励形成有中国特色的多元利益激励机制，最大限度地激发人才的积极性和创造性。

2.薪酬激励机制是基础。推进工资收入分配激励制度改革，建立全新的薪酬制度。随着社会主义市场经济体制的逐步完善，工资收入分配政策已经成为调控经济和提高人民生活水平的一个重要手段，对于优化人才资源配置、调动人才的积极性和创造性具有重要的导向作用。在社会主义市场经济条件下，对于人才的吸引力在很大程度上取决于工资收入分配政策的导向，它不仅关系到人才本身的待遇，更是一种人才价值的体现。因而在诸多激励措施和激励制度中，薪酬制度是最基本的一项制度，是利益激励机制的核心制度。我们应该正视社会择业观念、就业方式、价值取向的变化，充分认识工资收入分配在人才激励中的作用，抓紧推进工资收入制度改革，创立一套与市场经济体制相适应的、有利于激发人才创新创业创造热情的薪酬机制。特别要积极探索知识、技术、管理等生产要素参与分配的实现形式，抓紧建立与现代企业制度相适应的企业经营管理人员薪酬制度，构建以经营业绩为核心的多元分配体系，使企业经营管理者的收入与企业效益密切挂钩。

3.人才资本产权激励机制是重点。大力推行人力资本产权激励。建立现代产权制度是建立完善的社会主义市场经济体制的重要内容，是坚持和完善基本经济制度的内在要求，是促进我国经济、社会和人的全面发展的基本条件。人力资源产权制度缺失或不完善是我国传统人才激励机制先天不足的集中体现，也是我国企业经营管理人才队伍建设的最薄弱环节。实践证明，要提高人力资本的使用价值和价值，关键在于合理的制度设计和制度安排。建立健全人力资本产权制度有利于增长各类人才和经营者、劳动者创新创业创造的积极性，促进一切劳动、知识、技术、管理和资本活力竞相进发。对人才的产权激励，主要是在即期激励的基础上实行长期激励。即期激励主要是指年薪制，也可理解为短期激励。长期激励的主要形式是股票期权、人力资本持股、股票奖励等。推行长期激励，它可以将企业发展与个人的未来收入紧密结合在一起，可以促使相关人员不仅关心企业的短期绩效，更关心企业的长期发展。

薪酬和产权激励都是物质利益激励，但是经验表明，收入最大化并不是企业经营管理者惟一的追求目标，他们追求精神的激励，看重事业的成功与荣誉。精神激励实际上也是一种利益激励，在某种意义上，精神利益远远高于物质利益。因此，我们在改革和安排激励机制时，必须注意把物质激励与精神激励结合起来。提倡敬业精神、奉献精神，激发企业经营管理者创业兴国、振兴民族的远大抱负与情怀，努力建成一支有中国特色的企业经营管理人才队伍。(庄家祥，现任中共湖南省益阳市委党校、益阳市行政学院副教授)

**第二篇：加强企业经营管理人才队伍建设**

坚持党管人才加强企业经营管理人才队伍建设

来源：指导小组 作者： 发布时间：2024-07-16

2024年是全面贯彻党的十六大精神的第一年，是抓住机遇、加快发展、向着率先基本实现现代化目标迈进的重要一年，也是集团公司战略结构调整和昊华公司初创发展十分关键的一年。最近，中央组织工作会议提出了“党管人才”的新要求，这对党的工作提出的要求更高了，工作的范围更大了，任务也更艰巨了。我们清醒的认识到，要想抓好人才队伍建设这一系统工程，就必须按照党管人才的要求，努力营造优秀人才脱颖而出的良好环境，形成充满活力的用人机制，把优秀人才集聚到企业中来。下面就大安山矿党委在加强经营管理人才队伍建设工作上的一些做法向大家做一汇报。

一、认清形势、抓住机遇，解放思想、转变观念，加强经营管理人才队伍建设

在充分认识企业面临的外部环境和内部优劣势的基础上，大安山矿党委解放思想，转变观念，狠抓人才开发工作中的龙头——经营管理人才队伍建设，用市场化的运作手段去建设经营管理人才队伍，初步形成了适应市场经济要求的选人用人机制。在选人用人方式上，改变单一的任用模式，加大市场化配置力度。通过引进竞争机制，拓宽视野，积极探索新的选人用人方式，把组织提名、民主推荐、个人自荐结合起来。改变由“少数人选人”、“在少数人中选

人”的传统做法，变“伯乐相马”为“赛场选马”。仅去年我矿就对9名矿级管理人员，49名行政中级管理人员进行考核并重新续聘，新选拔聘用副总以上管理人员5名，平均年龄36岁，其中4名有高级工程师职称。同时，我们还对5名中级管理人员进行了“诫免谈话”，对1名中级管理人员予以解聘，对中层行政副职的11个岗位进行公开竞聘。

二、建立健全有效的激励机制，推进经营管理人才队伍建设

为激励引导人才实现预定的奋斗目标，充分把握并深入挖掘人的潜能，调动人的主观能动性、积极性和创造性，推动企业经营管理工作的开展。大安山矿党委在人才政策上，坚持“先安居、后乐业”的原则，力所能及地为人才解决生活中的问题。近年来，我们一方面坚持做到从生活上关心，解决了优秀管理人才家属农转非7户，夫妻两地分居9户，协调、安置随迁子女入学入托及随迁家属就业12人。对优秀经营管理人才进行购房贴息贷款，共发放无息贷款

55万元。另一方面，为激励经营管理人才发挥作用，体现向知识、技术、管理、生产要素倾斜的分配政策，积极探索经营管理者新的分配方式，实行了学历、职称、职务津贴制度，大学学历津贴500元，大中专学历津贴300元；高级职称500元，中级职称350元，初级职称150元；信息津贴50元；职务贴分别为300—700元。

三、围绕结构调整，大力选拔培养优秀青年管理人才

为加大对优秀青年管理人才选拔培养的力度，首先，在2024年的三项制度改革中，矿党委进一步明确了选拔优秀青年管理人才，改善班子结构的具体方案和落实措施。在对经营管理人才队伍的战略性调整中，重点抓住“六八式”、“七九式”的大学本科以上学历的青年知识分子，并进行了几次大范围的摸底调查，对一些青年、业务技术骨干进行重点考察。建立健全了矿级、中级后备管理人才库，将优秀青年管理人员补充到后备领导人员队伍中，每年进行一次动态调整，使人才储备成为有进有出的一池“活水”，保持一定常数。其次，从源头抓起，根据行业特点吸引专业对口应届大学毕业生，充实储备人才队伍。近几年间，我矿每年都招收10名以上大中专毕业生，并从中选出优秀的大中专毕业生进行重点跟踪培养，以扩大人才储备。三是大胆启用一批优秀青年管理人员进入领导岗位，建立青年经营管理者队伍群体。近几年间，我矿共有4名大学毕业生被提拔到矿级领导岗位，经过充实调整，现矿领导班子平均年龄40.71岁，大专以上学历占61.1%。同时，有31名大中专毕业生被提拔到中级管理岗位。今年，矿党委又对矿岩石二段、矿工会、团委等单位的班子进行整体调整，又使一批青年管理人员走上了领导岗位。四是量才使用、用塑并举。把人才吸引进来后，积极为他们创造条件，放在最合适的岗位，最大限度地发挥他们的经验与才能。原销售公司副总经理韩秀会擅长计算机应用与管理，针对他的这一特长，矿党委安排其到信息中心担任领导工作，在他和其他同志的共同努力下，大安山矿的信息网络化工程得到了进一步的完善，办公自动化水平有了很大提高。矿党委在用人的同时，还不忘塑人为才，对有潜能的人，给他们机会，在重要的岗位、重要的工作上，让他们承担重任，充分发挥潜能。现任矿办公室主任王昱、财务科副科长曹冬梅都是2024年进矿的大学生，由于

他们在原来的岗位上表现突出、能力较强，被选聘为中级管理人员。虽然步入工作岗位不久，但通过压担子和自身的努力，很快就能成长起来，独挡一面。

四、建立全方位的经营管理人才培训体系，提高经营管理人才素质

建设一个学习型的团队组织，培育出一支高素质、适应企业发展需要的经营管理人才队伍是大安山矿党委努力的方向。这就需要培养一批人、一层人，要把培养优秀经营管理人才象“抓生产、抓市场”那样抓紧抓好，做到有计划、有目标、有制度、有措施，不断加大经营管理人才的培训力度。一是深造培养。98年以来，共有6名矿级领导人员参加研究生课程班学习深造；16名管理人员参加了大学和大专学历教育；26名经营管理人员参加中青年管理人员培训班；288名管理人员参加了中、高级工商管理培训班的学习。二是进行交流培训。矿党委着眼于全矿范围内优秀人才的合理流动和优化配置，立足于横向交流，寻求青年管理人员早出人才、快出人才的途径，近几年来，共有56名优秀中青年管理人员在矿内进行定向交流培养。三是以着力提高经营管理人才驾驭市场、参与竞争的能力为重点，通过外请教师讲课、外出考察学习、校企联合办学等方式，进行企业经营管理、WTO基本规则、公司法、国际贸易等相关知识的培训。

五、发挥老职工“传”、“帮”、“带”的作用，加快优秀青年管理人才成长步伐大安山矿党委充分肯定老职工在企业创业中发挥的作用，适应新形势的需要，结合外聘、返聘等新型用工形式，重点返聘紧缺经营管理人才，并且在机构和人员设置上充分考虑新老搭配，使青年管理人才尽快走入成熟期。现我矿共有返聘人员 4人，分布在工资管理、材料管理、煤质管理等重要岗位上，他们经验丰富，敬业精神强，并能努力协助和带领青年管理人员学习业务知识和管理经验，使一批青年管理人员尽快成长起来。他们的返聘也成为我矿经营管理人才队伍建设的一道独特的风景线。

总之，经过几年的努力，大安山矿已经初步形成了一支政治素质好，年富力强，有开拓创新精神和发展潜力的经营管理人才队伍，但随着社会的不断进

步和企业的不断发展，我们还要继续探索和尝试加强企业经营管理人才队伍建设的新机制、新方法、新举措，按照“党管人才”的要求，做好人才队伍建设工作，促进企业跨越式发展。

加强企业干部队伍建设的实施对策

第一，因事设岗、定编定职，制定系统的岗位标准。根据各部室、子（分）公司的大小，各工作岗位的性质、特点、工作量、业务技术等实际，制定出该部门、该岗位干部职数以及道德品质、业务技能、胜任能力等要求或标准，尔后切实按照标准选人，对号入座，形成制度，认真执行。

第二，广辟途径，提高素质．对在职干部，一方面通过举办培训班等形式，抓好基础培训和继续教育，使之系统地接受现代化管理教育；另一方面要选拔有深造价值的优秀干部到有关院校进行中短期培训，使之受到深层次、高层次教育，使其全面发展。

第三，培训后备干部，要排列第二、第三梯队干部，通过多种形式，有计划地进行培训和锻炼，鼓励他们在实际工作中早成才、成好才。

第四，任人唯贤、公开招标、择优聘用。以认人为贤为指导原则，择优聘用，使之人适其职，职适其人。

第五，强化职能作用，管好用好干部，完善干部管理和考核制度。对被聘干部进行德、能、勤、绩的综合考察考核，并将考察考核情况及时向有关领导和部门反馈，对被聘干部提出撤免、升迁、调换的建议，从而确保干部队伍的素质不断提高。

第六，允许干部合理流动，建立健全各种干部、各类人才的档案。提供培养建议，确保干部和各类人才的合理流动。

**第三篇：企业经营管理人才队伍建设实施意见**

委、市政府《关于进一步加强人才队伍建设的若干意见》（常发〔2024〕28号）和《常州市2024-2024年人才队伍建设规划纲要》（常政发〔2024〕153号）的精神，现就加强我市企业经营管理人才队伍建设提出如下实施意见：

一、指导思想和工作目标

关于加强企业经营管理人才队伍建设的实施意见

1、指导思想。以党的十六大精神和“三个代表”重要思想为指导，牢固树立人才资源是第一资源的观念，坚持党管人才原则，把加快发展、富民强市作为人才工作 为建设一支适应我市经济社会发展的高素质企业经营管理人才队伍，根据市的出发点，以人才资源的能力建设、培养高层次人才、优化人才结构、引进紧缺人才为重点，以观念创新、体制创新和机制创新为突破口，大力营造育才、聚才、用才的良好环境，形成人才培养、引进、使用的良性运行机制，造就一支高素质、高绩效的企业经营管理人才队伍，为促进我市经济持续、快速、健康地发展提供人才保证和智力支持。

2、目标任务。按照建立现代企业制度和我国加入世贸组织的要求，围绕建设现代制造业基地、走新型工业化道路的战略目标，大力实施“515”企业家明星工程。重点培养和扶持大企业、大集团的经营者和具有现代企业管理知识与能力的民营企业经营管理人才。

到2024年，争取有1-2名年销售额超100亿的大企业、大集团的企业经营者；20名在省内或全国同行业企业具有领先地位的优秀企业经营者；1000名具有现代管理知识和能力的民营企业经营者。企业经营管理人员参加工商管理知识学习和职业经理人培训的达20%以上、规模以上企业经营者大专以上学历达70％以上，具有博士学位的2-3名、MBA硕士学位的100名。

到2024年，力争培养和造就5名在全国范围内具有较高知名度的大企业、大集团“领军人物”，100名在省内或全国同行业企业具有领先地位的优秀企业家，5000名具有现代管理知识和能力的民营企业家。企业经营管理人才队伍中具有博士学位的20名、MBA硕士学位的500名；具有职业经理人资格证书及工商管理职业资格证书的复合型人才总量达到3000人以上，职业经理人才的市场化配置达到20%以上。通过大力引进和有效开发，培养造就一支适应现代企业制度和市场经济要求、涵盖各行业、各所有制企业的具有创新精神和创业能力、懂法律、会经营、善管理、重诚信的复合型经营管理人才队伍。

二、突出能力建设，加大企业经营管理人才的培养和使用力度

1、着力培养造就优秀企业经营管理人才队伍。加快企业经营管理人才队伍智能结构的调

整和对现代化手段的掌握，不断提高企业经营管理者驾驭市场和管理现代企业的能力。鼓励企业经营者以经营管理企业为终身职业，保持企业经营者队伍的相对稳定，着力培养和造就职业企业家。倡导和鼓励企业经营管理人员参加在职学习，提高学历层次，加大MBA、EMBA等高级经营管理人才的培养力度；定期和不定期邀请国内知名人士、专家、学者和实战派讲师来常举行讲座；选派优秀企业经营管理人才到国内外进行培训。通过多种形式的培养和锻炼，加快培育和造就一批掌握现代经营管理知识、熟悉国际惯例、适应我市跨越式发展需要的职业化、现代化、国际化的优秀企业家和高素质企业经营管理人才队伍。

2、注重抓好后备人才的培养和储备。建立后备人才制度，引导和督促企业经营者加强对后备人才的选拔培养，确保企业健康持续发展。注重培养高级财务管理、市场营销、经营管理等管理人才，培养能够参与国际市场竞争的外向型、复合型人才。选拔一批35岁以下、本科以上学历、思想素质好的优秀人才进行跟踪管理。重点选拔有较大发展潜力的优秀人才进行培训，到发达地区或优秀企业考察学习或挂职锻炼，增长才干，改变在一种环境中形成的相对固定的思维模式和工作习惯，丰富经验，拓宽视野；注重保护优秀年轻人才的工作热情，为他们健康成长提供必要的条件；建立后备人才工作责任制，落实一人一策培养计划，实行重点定向培养。坚持备用结合，实行带职上岗，采取助理制、厂与厂交叉任职挂职等多种方式，大胆使用，及时将成熟的后备人才选进领导管理层中，在实践中培养和造就优秀的企业管理人才。进一步健全和完善企业后备人才库，实行动态管理，优化结构。综合运用企业内部培养、市场公开招聘和外部引进等手段，建立一支数量充足、结构合理、素质优良的企业经营管理后备人才队伍。

3、重视发挥现有人才作用。把留住人才作为企业头等大事来抓，加大人才的开发力度，盘活用好人才资源，对现有人才提供更多的知识更新、能力提升、事业发展的机会，创造具有挑战性的岗位，给现有人才增强能力的机会和发展的空间，实施情感管理，增加对企业的归属感、付出后的成就感，使现有人才大胆创新、勇于创业、大有作为。充分调动人才的积极性，把个人的成长与企业的发展结合起来，使他们的聪明才智得到充分发挥，从社会得到的回报能够充分体现出人生的价值，真正把事业留人、感情留人、待遇留人化为各用人单位的自觉行动。在制定人才引进的相关政策时，要同步考虑现有人才的相关政策，避免现有人才的流失、闲置和浪费。正确处理引进人才与现有人才的关系，促进引进人才和现有人才相互融合、优势互补、共同提高。根据我市开放型经济和民营经济发展的实际，重点抓好动力、精密机械、微电子、计算机、信息网络、精细化工、生物医药、新型纺织等产业和行业企业经营管理人才队伍建设。

4、大力做好民营企业的人才工作。要充分认识做好民营企业人才工作的重要性，加大对民营企业经营管理人才特别是企业家的培养力度，要把民营企业人才纳入全市人才工作范畴，要消除体制和政策障碍，对民营企业人才一视同仁。在政府奖励、职称评定等人才政策上统一安排；在培训项目、人才信息库等公共资源运用上平等开放；在改善创业环境和工作生活条件上积极提供服务，使之向知识型、现代型转变，成为我市企业家队伍中的一支有生力量。

5、加大企业经营管理人才的培训力度。以建设学习型企业为契机，构筑终身教育体系，提高现有人才队伍的整体素质。以企业战略、市场营销、资本动作、法律法规、WTO知识等为主要内容，更新知识、拓宽视野，努力培养和提高人才的团队精神、职业精神、创新精神和学习能力、实践能力、创新能力、沟通能力、分析能力、战略思维能力、新事物接受及运

用能力。鼓励和引导企业适应发展需求，大力开展自主培训，强化用人单位在人才学习培训中的主体地位。充分利用网上教育、远程教育、专题讲座等途径，通过模块式、菜单式等形式学习。采取在职培训与脱产培训、理论培训与实践锻炼、重点培养与全员培训、本地培训与外出培训相结合的方法，增强培训的针对性和实效性。建立以需求为导向、项目为抓手、市场化培训为重点的人才培养机制，依托重点高校，每年组织一批企业管理人员在职攻读工商管理硕士（MBA），参加职业经理人的培训及工商管理知识的学习。定期选送管理人才到国内外著名高校、科研机构、大型企业培训；重视在重大工程项目、重大科技攻关项目中培养人才，提倡在工作中学习、在学习中工作。积极探索企业经营管理人才培养方式，形成符合我市特点、面向各类企业，多层次、多形式、开放性的培养体系。

三、引才与引智并举，大力引进优秀企业管理人才

1、强化引才主体。企业是吸纳人才的主体。企业要把人才资源开发作为提高企业核心竞争力的重要举措，高度重视人才引进和培养工作。鼓励和支持企业从发展的需求出发，积极引进经营管理人才，拿出企业特别是优势企业的部分高层次管理岗位，进行推介、招聘，以优惠的条件吸引各方人才来我市干事创业。引导企业“招商引资”与“招才引智”并举，在引进项目、技术、资金的同时，千方百计引进人才。帮助民营企业建立现代企业制度，破除家族化管理模式，引导他们从社会和市场选聘能适应民营企业发展要求的复合型管理人才，为企业发展增强人才后劲。

2、拓宽引才渠道。围绕我市重点产业、重点企业，本着“不求所有、但求所用”的原则，实施“柔性引才”策略。鼓励有条件的企业借助“外脑”，在国内外人才密集区设立研发机构；引导企业以项目为纽带，采取咨询、讲学、兼职、项目聘用、技术合作、人才租赁等方式灵活引进国内外智力为我所用。

3、突出引才重点。为适应我市经济发展的需要，采取多种形式，对重点高新技术、支柱产业、重大项目、新兴产业等领域中高级管理人才及紧缺人才，应不拘一格、千方百计加以引进。充分利用经贸洽谈、招商引资和科技恳谈等活动，以优惠的政策和宽松的环境吸引外地企业家来我市投资兴业。鼓励和引导有条件的企业面向国内外招聘一流的首席执行官、总会计师、总设计师等高级管理人才，不断提升我市企业经营管理人员的层次和水平。对引进的人才绝不能一“引”了之，要落实人才引进政策，在政治上爱护他们、在事业上支持他们、在生活中关心他们，确保人才引得进、留得住、用得好，形成人才引进的集聚效应。

四、构筑创业平台，营造有利于人才成长发展的良好环境

1、形成正确导向机制。各级组织要充分认识人才工作的重要性，以搞好服务、营造良好环境为工作重点，以充分发挥人才的积极性、创造性为出发点和落脚点，营造有利于企业发展、人才实干兴业的良好社会环境。大力宣传企业经营管理人才在我市经济和社会发展中的重要地位和作用；倡导勇于创新、敢于竞争、锐意进取的企业家精神，对为我市经济发展作出突出贡献的优秀企业家给予相应的荣誉和地位，提高其知名度和社会美誉度。正确评价和对待企业家的素质、业绩、工作失误和不足，支持改革者、鼓励创新者，宽容失败者，形成有利于经营管理人才成长和发展的社会氛围；支持社会各界人士投身于企业经营管理中去，鼓励和引导经营管理者争当职业企业家。要积极创造条件，让想干事的有机会、能干事的有舞台、干成事的有地位，形成鼓励创新、支持创业、信任理解的良好氛围。

2、完善激励约束机制。一是深化分配制度。构建以经营业绩为核心，以企业资产规模、效益、资产保值增值相联的年薪制、股权、期权等多种形式为内容的多元化分配体系，激活分配机制。二是完善奖励制度。大力开展优秀企业家、创业者、突出贡献者等评选活动，在企业经营上给予扶持、精神上给予鼓励、政治上给予激励、物质上给予奖励。对在工作创新中有突出贡献的经营管理人才，股份制企业可依法从净资产增值部分中划出一部分，以股份或期权形式用于奖励。逐步建立起以政府奖励为导向、用人单位奖励为主体、社会力量为补充的人才奖励体系，发挥经济利益和社会价值双重激励作用。三是提高政治待遇。通过法定程序，增加企业经营者在人大代表、政协委员中的比例，让特别优秀的企业经营者进入同级人大、政协担任相关职务，疏通经营者参政议政的渠道；聘请有突出贡献的企业经营者为政府经济顾问；发展符合《党章》规定条件的民营企业家入党；在评选享受政府特殊津贴、劳动模范、省管专家和市拔尖人才等方面向企业家群体倾斜。四是形成规范机制。完善企业法人治理结构，明确和细化股东会、董事会、监事会、经理层的职责，形成各司其职、相互制衡、科学规范的决策机制、经营机制和职工民主监督机制。

3、建立沟通联系机制。在坚持市级领导联系企业制度的同时，发挥企业家协会、商会和行业协会的桥梁纽带作用，加强企业经营管理人才之间的联系与交流，定期和不定期地组织开展活动。举办恳谈会，与企业经营者探讨经济建设中的热点难点问题；听取企业经营者对全市性重大决策的意见，使他们在良好的环境中发挥出最大的才干。

4、建立保护保障机制。营造有利于企业发展、企业家创业成才的良好环境，切实解决企业生产经营中存在的突出问题，保证企业的正常运转。进一步完善社会保障体系，探索建立我市企业经营管理人才风险投资担保体系和补充养老、医疗保险制度。

五、强化组织领导，切实抓好企业经营管理人才队伍建设

1、确立人才工作新理念。加强人才队伍建设，树立新形势新任务需要的科学人才观，牢固树立人才资源是第一资源的观念、人才培养的投资是回报率最大的投资观念，确立人人都可以成才的理念。冲破陈旧观念、思维定势和各种条条框框的束缚，增强人才建设的紧迫感、危机感，强化人才竞争的忧患意识、人才开发的战略意识。坚持德才兼备原则，大力开发人才资源，大胆使用人才，在全社会形成尊重知识、尊重人才的良好氛围。

2、强化人才工作责任制。各级组织要从战略高度充分认识人才工作的重要性，坚持党政一把手抓“第一资源”，把加快人才开发和人才资源向人才资本转变作为一项重要的战略任务，摆上重要议事日程。建立和完善工作目标责任制，把人才工作纳入班子的任期目标和考核体系。要明确目标，落实责任，建立企业内部人才工程计划，做好每年的人才预测工作。以创新的精神、务实的态度，推动人才工作的观念创新、政策创新、机制创新和方法创新。努力做到用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用法制保障人才。

3、增加人才工作的投入。把增加对人才工作的投入作为企业发展战略的必要条件和重要保证，将人才开发经费列入预算，逐步提高人才资源开发的投入比例。按照有关规定，足额提取职工教育培训经费，将人才开发经费，列入企业成本费用，在技术开发费中列支。要多渠道筹集资金，为人才创新创业提供保证，逐步建立政府宏观引导、用人单位为主、个人积极参与、社会共同承担的人才开发投入机制，建立人才开发的风险投资制度，形成以市

场为导向的人才投资回报机制，促进人才投资与回报的良性发展。

各企业及有关部门可结合实际情况，制定相应实施细则，切实抓好企业经营管理人才队伍建设。

**第四篇：《关于加强企业经营管理人才队伍建设的实施意见》**

常办发〔2024〕35号：印发《关于加强企业经营管理人才队伍建设的实施意见》的通知

2024-8-10 16:37:17阅读2024次

辖市、区委，各辖市、区人民政府，市各部委办局，市各公司、直属单位：

根据市委、市政府《关于进一步加强人才队伍建设的意见》精神，为进一步加强企业经营管理人才队伍建设，经市委人才工作领导小组同意，现将《关于加强企业经营管理人才队伍建设的实施意见》印发给你们，请结合实际情况，认真贯彻执行。

中共常州市委办公室常州市人民政府办公室２００４年７月２日

关于加强企业经营管理人才队伍建设的实施意见

为建设一支适应我市经济社会发展的高素质企业经营管理人才队伍，根据市委、市政府《关于进一步加强人才队伍建设的若干意见》（常发〔2024〕28号）和《常州市2024-2024年人才队伍建设规划纲要》（常政发〔2024〕153号）的精神，现就加强我市企业经营管理人才队伍建设提出如下实施意见：

一、指导思想和工作目标

1、指导思想。以党的十六大精神和“三个代表”重要思想为指导，牢固树立人才资源是第一资源的观念，坚持党管人才原则，把加快发展、富民强市作为人才工作的出发点，以人才资源的能力建设、培养高层次人才、优化人才结构、引进紧缺人才为重点，以观念创新、体制创新和机制创新为突破口，大力营造育才、聚才、用才的良好环境，形成人才培养、引进、使用的良性运行机制，造就一支高素质、高绩效的企业经营管理人才队伍，为促进我市经济持续、快速、健康地发展提供人才保证和智力支持。

2、目标任务。按照建立现代企业制度和我国加入世贸组织的要求，围绕建设现代制造业基地、走新型工业化道路的战略目标，大力实施“515”企业家明星工程。重点培养和扶持大企业、大集团的经营者和具有现代企业管理知识与能力的民营企业经营管理人才。

到2024年，争取有1-2名年销售额超100亿的大企业、大集团的企业经营者；20名在省内或全国同行业企业具有领先地位的优秀企业经营者；1000名具有现代

管理知识和能力的民营企业经营者。企业经营管理人员参加工商管理知识学习和职业经理人培训的达20%以上、规模以上企业经营者大专以上学历达70％以上，具有博士学位的2-3名、MBA硕士学位的100名。

到2024年，力争培养和造就5名在全国范围内具有较高知名度的大企业、大集团“领军人物”，100名在省内或全国同行业企业具有领先地位的优秀企业家，5000名具有现代管理知识和能力的民营企业家。企业经营管理人才队伍中具有博士学位的20名、MBA硕士学位的500名；具有职业经理人资格证书及工商管理职业资格证书的复合型人才总量达到3000人以上，职业经理人才的市场化配置达到20%以上。通过大力引进和有效开发，培养造就一支适应现代企业制度和市场经济要求、涵盖各行业、各所有制企业的具有创新精神和创业能力、懂法律、会经营、善管理、重诚信的复合型经营管理人才队伍。

二、突出能力建设，加大企业经营管理人才的培养和使用力度

1、着力培养造就优秀企业经营管理人才队伍。加快企业经营管理人才队伍智能结构的调整和对现代化手段的掌握，不断提高企业经营管理者驾驭市场和管理现代企业的能力。鼓励企业经营者以经营管理企业为终身职业，保持企业经营者队伍的相对稳定，着力培养和造就职业企业家。倡导和鼓励企业经营管理人员参加在职学习，提高学历层次，加大MBA、EMBA等高级经营管理人才的培养力度；定期和不定期邀请国内知名人士、专家、学者和实战派讲师来常举行讲座；选派优秀企业经营管理人才到国内外进行培训。通过多种形式的培养和锻炼，加快培育和造就一批掌握现代经营管理知识、熟悉国际惯例、适应我市跨越式发展需要的职业化、现代化、国际化的优秀企业家和高素质企业经营管理人才队伍。

2、注重抓好后备人才的培养和储备。建立后备人才制度，引导和督促企业经营者加强对后备人才的选拔培养，确保企业健康持续发展。注重培养高级财务管理、市场营销、经营管理等管理人才，培养能够参与国际市场竞争的外向型、复合型人才。选拔一批35岁以下、本科以上学历、思想素质好的优秀人才进行跟踪管理。重点选拔有较大发展潜力的优秀人才进行培训，到发达地区或优秀企业考察学习或挂职锻炼，增长才干，改变在一种环境中形成的相对固定的思维模式和工作习惯，丰富经验，拓宽视野；注重保护优秀年轻人才的工作热情，为他们健康成长提供必要的条件；建立后备人才工作责任制，落实一人一策培养计划，实行重点定向培养。坚持备用结合，实行带职上岗，采取助理制、厂与厂交叉任职挂职等多种方式，大胆使用，及时将成熟的后备人才选进领导管理层中，在实践中培养和造就优秀的企业管理人才。进一步健全和完善企业后备人才库，实行动态管理，优化结构。综合运用企业内部培养、市场公开招聘和外部引进等手段，建立一支数量充足、结构合理、素质优良的企业经营管理后备人才队伍。

3、重视发挥现有人才作用。把留住人才作为企业头等大事来抓，加大人才的开发力度，盘活用好人才资源，对现有人才提供更多的知识更新、能力提升、事业发展的机会，创造具有挑战性的岗位，给现有人才增强能力的机会和发展的空间，实施情感管理，增加对企业的归属感、付出后的成就感，使现有人才大胆创新、勇于创业、大有作为。充分调动人才的积极性，把个人的成长与企业的发展

结合起来，使他们的聪明才智得到充分发挥，从社会得到的回报能够充分体现出人生的价值，真正把事业留人、感情留人、待遇留人化为各用人单位的自觉行动。在制定人才引进的相关政策时，要同步考虑现有人才的相关政策，避免现有人才的流失、闲置和浪费。正确处理引进人才与现有人才的关系，促进引进人才和现有人才相互融合、优势互补、共同提高。根据我市开放型经济和民营经济发展的实际，重点抓好动力、精密机械、微电子、计算机、信息网络、精细化工、生物医药、新型纺织等产业和行业企业经营管理人才队伍建设。

4、大力做好民营企业的人才工作。要充分认识做好民营企业人才工作的重要性，加大对民营企业经营管理人才特别是企业家的培养力度，要把民营企业人才纳入全市人才工作范畴，要消除体制和政策障碍，对民营企业人才一视同仁。在政府奖励、职称评定等人才政策上统一安排；在培训项目、人才信息库等公共资源运用上平等开放；在改善创业环境和工作生活条件上积极提供服务，使之向知识型、现代型转变，成为我市企业家队伍中的一支有生力量。

5、加大企业经营管理人才的培训力度。以建设学习型企业为契机，构筑终身教育体系，提高现有人才队伍的整体素质。以企业战略、市场营销、资本动作、法律法规、WTO知识等为主要内容，更新知识、拓宽视野，努力培养和提高人才的团队精神、职业精神、创新精神和学习能力、实践能力、创新能力、沟通能力、分析能力、战略思维能力、新事物接受及运用能力。鼓励和引导企业适应发展需求，大力开展自主培训，强化用人单位在人才学习培训中的主体地位。充分利用网上教育、远程教育、专题讲座等途径，通过模块式、菜单式等形式学习。采取在职培训与脱产培训、理论培训与实践锻炼、重点培养与全员培训、本地培训与外出培训相结合的方法，增强培训的针对性和实效性。建立以需求为导向、项目为抓手、市场化培训为重点的人才培养机制，依托重点高校，每年组织一批企业管理人员在职攻读工商管理硕士（MBA），参加职业经理人的培训及工商管理知识的学习。定期选送管理人才到国内外著名高校、科研机构、大型企业培训；重视在重大工程项目、重大科技攻关项目中培养人才，提倡在工作中学习、在学习中工作。积极探索企业经营管理人才培养方式，形成符合我市特点、面向各类企业，多层次、多形式、开放性的培养体系。

三、引才与引智并举，大力引进优秀企业管理人才

1、强化引才主体。企业是吸纳人才的主体。企业要把人才资源开发作为提高企业核心竞争力的重要举措，高度重视人才引进和培养工作。鼓励和支持企业从发展的需求出发，积极引进经营管理人才，拿出企业特别是优势企业的部分高层次管理岗位，进行推介、招聘，以优惠的条件吸引各方人才来我市干事创业。引导企业“招商引资”与“招才引智”并举，在引进项目、技术、资金的同时，千方百计引进人才。帮助民营企业建立现代企业制度，破除家族化管理模式，引导他们从社会和市场选聘能适应民营企业发展要求的复合型管理人才，为企业发展增强人才后劲。

2、拓宽引才渠道。围绕我市重点产业、重点企业，本着“不求所有、但求所用”的原则，实施“柔性引才”策略。鼓励有条件的企业借助“外脑”，在国内

外人才密集区设立研发机构；引导企业以项目为纽带，采取咨询、讲学、兼职、项目聘用、技术合作、人才租赁等方式灵活引进国内外智力为我所用。

3、突出引才重点。为适应我市经济发展的需要，采取多种形式，对重点高新技术、支柱产业、重大项目、新兴产业等领域中高级管理人才及紧缺人才，应不拘一格、千方百计加以引进。充分利用经贸洽谈、招商引资和科技恳谈等活动，以优惠的政策和宽松的环境吸引外地企业家来我市投资兴业。鼓励和引导有条件的企业面向国内外招聘一流的首席执行官、总会计师、总设计师等高级管理人才，不断提升我市企业经营管理人员的层次和水平。对引进的人才绝不能一“引”了之，要落实人才引进政策，在政治上爱护他们、在事业上支持他们、在生活中关心他们，确保人才引得进、留得住、用得好，形成人才引进的集聚效应。

四、构筑创业平台，营造有利于人才成长发展的良好环境

1、形成正确导向机制。各级组织要充分认识人才工作的重要性，以搞好服务、营造良好环境为工作重点，以充分发挥人才的积极性、创造性为出发点和落脚点，营造有利于企业发展、人才实干兴业的良好社会环境。大力宣传企业经营管理人才在我市经济和社会发展中的重要地位和作用；倡导勇于创新、敢于竞争、锐意进取的企业家精神，对为我市经济发展作出突出贡献的优秀企业家给予相应的荣誉和地位，提高其知名度和社会美誉度。正确评价和对待企业家的素质、业绩、工作失误和不足，支持改革者、鼓励创新者，宽容失败者，形成有利于经营管理人才成长和发展的社会氛围；支持社会各界人士投身于企业经营管理中去，鼓励和引导经营管理者争当职业企业家。要积极创造条件，让想干事的有机会、能干事的有舞台、干成事的有地位，形成鼓励创新、支持创业、信任理解的良好氛围。

2、完善激励约束机制。一是深化分配制度。构建以经营业绩为核心，以企业资产规模、效益、资产保值增值相联的年薪制、股权、期权等多种形式为内容的多元化分配体系，激活分配机制。二是完善奖励制度。大力开展优秀企业家、创业者、突出贡献者等评选活动，在企业经营上给予扶持、精神上给予鼓励、政治上给予激励、物质上给予奖励。对在工作创新中有突出贡献的经营管理人才，股份制企业可依法从净资产增值部分中划出一部分，以股份或期权形式用于奖励。逐步建立起以政府奖励为导向、用人单位奖励为主体、社会力量为补充的人才奖励体系，发挥经济利益和社会价值双重激励作用。三是提高政治待遇。通过法定程序，增加企业经营者在人大代表、政协委员中的比例，让特别优秀的企业经营者进入同级人大、政协担任相关职务，疏通经营者参政议政的渠道；聘请有突出贡献的企业经营者为政府经济顾问；发展符合《党章》规定条件的民营企业家入党；在评选享受政府特殊津贴、劳动模范、省管专家和市拔尖人才等方面向企业家群体倾斜。四是形成规范机制。完善企业法人治理结构，明确和细化股东会、董事会、监事会、经理层的职责，形成各司其职、相互制衡、科学规范的决策机制、经营机制和职工民主监督机制。

3、建立沟通联系机制。在坚持市级领导联系企业制度的同时，发挥企业家协会、商会和行业协会的桥梁纽带作用，加强企业经营管理人才之间的联系与交流，定期和不定期地组织开展活动。举办恳谈会，与企业经营者探讨经济建设中的热

点难点问题；听取企业经营者对全市性重大决策的意见，使他们在良好的环境中发挥出最大的才干。

4、建立保护保障机制。营造有利于企业发展、企业家创业成才的良好环境，切实解决企业生产经营中存在的突出问题，保证企业的正常运转。进一步完善社会保障体系，探索建立我市企业经营管理人才风险投资担保体系和补充养老、医疗保险制度。

五、强化组织领导，切实抓好企业经营管理人才队伍建设

1、确立人才工作新理念。加强人才队伍建设，树立新形势新任务需要的科学人才观，牢固树立人才资源是第一资源的观念、人才培养的投资是回报率最大的投资观念，确立人人都可以成才的理念。冲破陈旧观念、思维定势和各种条条框框的束缚，增强人才建设的紧迫感、危机感，强化人才竞争的忧患意识、人才开发的战略意识。坚持德才兼备原则，大力开发人才资源，大胆使用人才，在全社会形成尊重知识、尊重人才的良好氛围。

2、强化人才工作责任制。各级组织要从战略高度充分认识人才工作的重要性，坚持党政一把手抓“第一资源”，把加快人才开发和人才资源向人才资本转变作为一项重要的战略任务，摆上重要议事日程。建立和完善工作目标责任制，把人才工作纳入班子的任期目标和考核体系。要明确目标，落实责任，建立企业内部人才工程计划，做好每年的人才预测工作。以创新的精神、务实的态度，推动人才工作的观念创新、政策创新、机制创新和方法创新。努力做到用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用法制保障人才。

3、增加人才工作的投入。把增加对人才工作的投入作为企业发展战略的必要条件和重要保证，将人才开发经费列入预算，逐步提高人才资源开发的投入比例。按照有关规定，足额提取职工教育培训经费，将人才开发经费，列入企业成本费用，在技术开发费中列支。要多渠道筹集资金，为人才创新创业提供保证，逐步建立政府宏观引导、用人单位为主、个人积极参与、社会共同承担的人才开发投入机制，建立人才开发的风险投资制度，形成以市场为导向的人才投资回报机制，促进人才投资与回报的良性发展。

各企业及有关部门可结合实际情况，制定相应实施细则，切实抓好企业经营管理人才队伍建设。

**第五篇：温州市企业经营管理人才队伍建设调查问卷**

温州市企业经营管理人才队伍建设调查问卷

一、您的基本情况：（请在相应的选项上打“√”）

1.性别:□男□女

2.年龄:□30岁以下□ 30－39岁□40－49岁□50岁以上

3.学历:□高中(中专)以下□高中(中专)□大学大专□研究生及以上

4.您所在的行业是:

□制造业□建筑业□商贸流通业□其他（请注明）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5.您所在的企业的规模（指年销售收入）:

□3000万以下□3000万——1亿□1亿——5亿□5亿以上

6.您在现企业的工作年限：□1年以下□1～5年 □6～10年□10年以上

7.您现在的职位:□企业中层□企业高层(指企业副总及以上)

8.您来自地区:□温州市内□温州市外省内□省外国内□国外

二、问卷调查

请在（）内填写您的选项。

1、贵单位吸引人才最大的优势是（）

A.较高的收入 和 较好的福利B.良好的事业发展平台C.良好的人才激励机制D.良好的企业文化E.企业或产业发展前景好

2、贵单位对经营管理人才主要的培训方式是（）

A.没有培训B.内部专业技能培训C.集中参加培训机构组织的培训

D.学历培训E.海外考察学习F.其他（请注明）\_\_\_\_

3、您对贵单位经营管理人才培训的开展情况（）

A.非常满意B.较满意C.一般D.不太满意E.很不满意

4、您认为自己最需要加强哪方面的素质和能力（可多选）（）

A．决策能力B.领导艺术C.知人善任的能力D.管理知识及技能E.市场经验F.对本行业包括新技术发展的预见能力G.社交能力H.创新能力I.法律、法规及政策水平J.其他(请注明)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5、贵单位经营管理人才流出的主要原因是（可多选）（）

A.劳动报酬B.发展空间C.工作环境D.人居环境E.子女就 1

学F.其他(请注明)

6、您对温州市的人才政策（）A.比较了解B.不太了解C.不了解

7、当前您的最大压力是（）

A.工作压力B.发展空间C.更新知识D.个人家庭E.住房问题

8、作为经营管理人才，影响您到一个地区就业的主要因素有哪些？（可多选）

（）并请按重要性依次排列：①\_\_\_\_ ②\_\_\_\_ ③\_\_\_\_ ④\_\_\_\_ ⑤

\_\_\_\_ ⑥\_\_\_\_

A.劳动报酬B.个人价值实现和发展空间C.该企业发展前景

D.当地政府对人才的重视E.当地的文化学术氛围F.当地的生活环境

9、你认为你所在的单位在使用人才方面存在的问题是（可多选）（）

A.报酬偏低B.论资排辈C.重使用轻培养D.任人唯亲E.人才观念淡薄F.行政事务过多H.对人才关心支持不够

10、贵单位人才工作存在的难点有哪些（可多选）（）

A.对人才没有高度重视B.人才紧缺又难以引进C.人才作用难以发挥

D.人力资源管理问题E.人才流失严重F.人才结构不合理

11、企业在人才开发上希望得到哪些帮助（可多选）（）

A.人才需求及供给的趋势、现状等的提供

B.分行业或专业组织研讨交流活动

C.社保、户籍等方面的政策配套

D.其他(请注明)

12、您认为我市在人才资源开发中存在的主要问题是（可多选）（）

A.人才政策不多B.政策落实不力C.人才观念落后

D.用人机制不活E.人才流动机制不健全F.说不清楚

13、您对温州市企业经营管理人才队伍建设有什么建议？

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！