# 三门峡市非公有制人才资源状况调查分析（大全5篇）

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2025-04-07

*第一篇：三门峡市非公有制人才资源状况调查分析三门峡市非公有制人才资源状况调查分析为了解和掌握三门峡市非公有制企业（单位）人才资源状况，根据省委组织部和省人力资源和社会保障厅、省统计局的统一部署，市委组织部和市统计局联合对全市范围内的非公有...*

**第一篇：三门峡市非公有制人才资源状况调查分析**

三门峡市非公有制人才资源状况调查分析

为了解和掌握三门峡市非公有制企业（单位）人才资源状况，根据省委组织部和省人力资源和社会保障厅、省统计局的统一部署，市委组织部和市统计局联合对全市范围内的非公有制单位人才状况进行了调查，此次调查方式为抽样调查，样本单位由国家统计局统一抽取，重点调查各企业（单位）经营管理人员、专业技术人员和技能人员的数量、性别、年龄、学历等方面的人才状况。三门峡市被抽中企业73家，现根据调查结果作如下分析。

一、三门峡市非公企业人才资源现状

调查结果显示，73家非公有制企业年末从业人员为8159人，其中：经营管理人才941人，占从业人员的11.5%；专业技术人才1015人，占从业人员的12.4%；技能人才3573人，占从业人员的43.8%。从学历情况来看，研究生学历45人，占从业人员的0.6%；大学本科学历541人，占从业人员的6.6%；大学专科学历1334人，占从业人员的16.4%；中专及以下学历6239人，占从业人员的76.5%。

二、非公有制单位人才状况呈现的主要特点

根据调查数据，全市73家非公有制单位人才状况主要呈现以下特点：

1、高学历人才主要集中在经营管理和专业技术岗位

此次调查以岗位划分各类人才，从岗位分类上看，大学专科及以上学历的人才主要集中在经营管理和专业技术岗位，两者的从业人员分别为578人和629人，分别占年末从业人员大学专科及以上学历的30.1%和32.8%，两者相加为62.9%。

2、专业技术人才、高学历复合型人才较少

此次调查的73家非公有制企业中，专业技术人才1015人，仅占从业人员的12.4%；在管理岗位工作的专业技术人才仅占年末从业人员的4.6%，此类复合型人才中，大学专科及以上学历的占专业技术人才的24.1%。专业岗位拔尖人才以及较高层次管理岗位的专业人才稀缺现象比较突出。

3、技能人才中高技能人才匮乏

调查的73家非公有制企业技能人才3573人中，高技能人才仅为612人，占技能人才的17.1%，而这612人中，大学专科及以上学历仅占技能人才的24.5%，技能人才中高技能、高学历人才十分紧缺，值得引起有关部门关注。

4、专业技术人才女性比重偏低

非公有制企业的941名经营管理人员中，女性比重为27.9%；1015名专业技术人员中，女性比重为32.2%；3573名技能人才中，女性比重为13.1%。在专业技术人员中，具有正高、副高、中级、初级职务的女性比重分别为1.0%、2.6%、9.0%，15.0%，均低于男性。在技能人才中，具有高级技师、技师、高级工、中级工、初级工技术职务的女性比重分别为0.1%、0.5%、1.9%、3.9%,6.7%,女性所占的比重仍低于男性。

三、存在的主要问题

非公有制经济的健康发展关系到经济社会稳定与各项事业的发展。

目前，非公有制企业（单位）人才建设方面还存在一些问题值得我们关注。

1、观念上的影响

当前，拥有一份既稳定待遇又好的工作是人人都梦寐以求的事，而对非公有制经济的发展和情况认识不足，使非公经济单位给人以管理不规范、工作强度大、收入不稳定的印象。因此，一些人才在就业选择方面对非公有制单位还存在担忧和轻视等现象，不愿意加入到非公有制单位中去。

2、人才队伍不稳定

全市非公有制经济企业普遍存在单位规模小、管理方式落后，有些还存在用人唯亲导致竞争不公平的情况。同时，劳动强度大，收入相对较低，也加剧了人才的不稳定性和外流性。

3、对人才的培养重视不够

非公有制企业规模小、经济基础相对较弱使得企业在招聘员工时，只招聘技能娴熟，力马就能上岗的人员，而且在任用期间，只注重使用，轻视培养，不愿支付一定培训成本，从而使企业无法自主创新，使企业在市场竞争中处于落后地位。

4、人才资源开发不力

目前三门峡市非公有制企业中专业技术人员比例偏低，高级人才缺口大，这不仅反映出非公有制企业的人员素质问题，其潜在的企业人事管理不规范问题更不容忽视，有的企业专业技术人员的聘用合同不签证，不为专业技术人员申报职称，有的专业技术人员连续多年没有

晋升专业技术职务，企业也没有足够的认识，这些直接导致人才知识越来越老化，缺乏创新力。

四、对策与建议

加快全市非公有制经济发展有利于促进我市经济健康、快速、协调发展。然而，全市非公有制企业高学历人才缺少、综合性人才短缺的状况与其发展形势还有较大反差，无疑将影响其进一步发展。因此，从我市实际出发，提出如下建议：

1、更新人才观念。树立人才工作的新观念，人才不仅是再生性资源、可持续资源，而且是一种无法估量的资本，一种能给企业带来巨大效益的资本，人才是效益最好的投资，只要具备一定的知识和技能，为物质文明、政治文明、精神文明做出积极贡献的人，就是人才，要充分发挥市场在人才资源配置中的作用，加快人才合理流动和配置，建立灵活用人机制，不断优化人岗组合，充分调动人才的积极性和创造性。

2、建立灵活的人才考评机制。非公有制单位应解放思想，转变观念，把注重综合性和尊重个性结合起来，建立科学、客观、公正的人才评价制度；把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，高度重视员工的敬业态度、团队精神；把市场生存能力、竞争能力、创新能力、创业能力作为评价人才的重要标准，突出社会评价和市场定价。

3、完善人才保障机制。随着全市非公有制企业数量逐渐增多，对企业经营管理人才的需求量越来越迫切，对素质要求越来越高。为此

要加强企业经营管理人才引进培养工作，全面实施素质提升工程，可以采用选送优秀人才到高等院校或大中型企业学习培训的方式，提升经营管理水平。同时鼓励非公有制企业自主创新，引进急需的专业技术人才，努力建设一支具有高技能素质，掌握先进科学知识，适应企业发展需要，富有开拓精神和创新能力的专业技术人才队伍

**第二篇：非公有制企业(单位)人才资源状况调查工作总结**

龙沙区非公有制

企业（单位）人才资源状况调查工作总结

赵会周2024-05-0

5千里之行，始于足下。这句亘古不变的古话，在当今统计事业中显得尤为重要。一次不起眼的统计调查，一张小小的报表，一串看似无关紧要的数据，其内涵却是异常丰富。简单的统计数据包含了太多的辛勤付出——取样难、交流繁、审录苦、闭门羹。为了提高统计数据质量，我们苦苦挣扎在工作第一线，每个人都怀着热切的期盼，盼望着辖区单位被我们的辛苦工作而动容，能够密切配合，变被动催报为主动申报的自觉行为。调查方法改革已多年，统计意识的提高却迟迟不见成效，纵观上下，不一而语，但愿改革成果早日被统计同仁所共享。而目前我要做的，就是扎扎实实将自己份内工作做细、做实、做全面。就拿这次非公有制企业（单位）人才资源状况调查来说，整体上感受颇深，现总结一下，以备工作积累和参考，为提高统计工作质量打好基础。

一、领导重视 认真学习

4月22日，我局派专人参加了非公经济人才资源调查会议，将会议精神和业务内容完整地带回了区局，并对刘恋局长做了详细的汇报。这次调查，我区的局领导高度重视，指导专人进行了周密布署，专管人员组织各街道统计助理进行

了分类指导和学习，就报表的时间、项目及注意事项做了详尽的讲解和说明，使基层调查人员更多地掌握调查知识和方法，了解更为详细的业务内容，以便更好的开展工作。

二、核查地址 搜集报表

人才资源状况是抽样调查，样本单位的地址为2024年经济普查和2024年基本单位更新的数据，对有变化的单位，基本单位的更新又不能做到全面及时更正，各单位变化比较大，这给调查任务增加了不小的难度，部分企业发生了变化，工作人员调查核实单位名称、法人代码、单位地址、法人姓名、电话号码、主要业务活动等项目时，还必须进一步核实单位的经营状况等情况。只有把单位的现状搞准了，才能与企业进行正常勾通，从而有效地填报报表，确保报表的数据质量。我区从机关到基层共动用了14名工作人员进行被抽中单位的核实、查找与报表的搜集工作。

三、严格审核 录入查询

本次调查，逻辑关系技术复杂，很难一次完成。企业负责填表的人员，在逻辑关系上没有一人能100%正确。最少的也有2笔错误，最多的达到35笔，而人才资源调查必须得先进行人工审核，逐项、逐条、主栏和宾栏交叉进行比对，保证单位人才总数、分学历状况人数和分年龄状况人数必须相等。其中：经营管理人员的高级、中级和初级对应分开；专业技术人员的正高级、副高级、中级、初级对应分开，且其对应的宾栏数据之和不能大于在管理岗位工作的人数；技

能人员同样也得按主栏和宾栏对应分开；主栏第2、3、4项对应的宾栏数据之和，不能超过第1项年末从业人员。可谓是技术要求严，细致程度高，稍有疏忽就会出错，且错一笔有可能就要连带几笔数据需要进行核实，再加上本次调查人员少、任务重，这给区办的工作人员带来了很大压力，因为只有严格进行人工审核的报表，在录入时才会更加顺利。即使如此，在报表的录入时仍然会有再生性错误、漏项等情况的发生。对有些不能更正的错误必须马上对企业进行查询、核实纠正，最大程度地确保数据质量不出问题，使本次调查的录入、审核和上报更加顺利，高质量完成工作任务。

四、深入分析 指导基层

调查任务完成后，我们进行了认真的分析，我区的调查样本单位是29家，其中有6家没能进行调查，分别是：

1、齐翔建工集团天翔建筑工程有限公司为国有控股单位；

2、齐翔建工集团中翔建筑工程有限公司为国有控股单位；

3、齐齐哈尔市民航拆迁有限责任公司已经消亡；

4、齐齐哈尔市阳光物业管理有限责任公司疑似消亡且通过阳光集团也无法联系；

5、龙沙区鑫王记酱骨头炖菜馆已经消亡；

6、齐齐哈尔市交通公路工程有限责任公司改制后于今年4月初进行了上报破产程序，单位无人，无法填表。剩余的23家中，齐齐哈尔鑫海路桥集团有限公司由于地址搬迁，在市局刘队长的协助下，通过鑫海集团进行了有效勾通，商定由该单位直接报送市局。

5月5日下午，我们对这次调查工作进行了总结，涉及到街道的6名统计助理全部到位，局里对各街道的工作进行了讲评，并指出了工作中出现的不足。一是有的统计助理工作马虎大意。统计助理普遍存在着不能现场对企业填报的报表数据进行审核，报表报送到局里以后，统计局工作人员不得不对错误数据进行再查询，这给审核录入工作带来很多不便。二是对调查对象所在地不是很熟悉。尤其表现在对抽中单位的查找上，有的调查员找2、3次仍无法找到单位，还得通过局办工作人员对该企业进行道路、门牌、工作的具体房屋进行定位才能找到。四是责任心有待加强。接到名单后，有的助理不经调查就反馈说企业不存在，对调查对象的处理草率，不细心。针对本次调查出现的问题，局内进行了严厉批评，同时也进行了调查方法、调查技巧等方面的工作指导，进一步加强了大家的业务技能，增强了大家的责任感和使命感。

本次人才资源调查，从4月22日开始，14名工作人员放弃了“五一”的假期休息，经过半个月的连续奋战，加班加点，在单位和家里交替进行，争取休息空间不休时间，继续保持龙沙统计传统精神，不折不扣、高质量地完成了本次非公有制企业（单位）人才资源状况调查任务。

**第三篇：非公有制企业(单位)人才资源状况调查工作总结**

龙沙区非公有制

企业（单位）人才资源状况调查工作总结

赵会周 2024-05-05

千里之行，始于足下。这句亘古不变的古话，在当今统计事业中显得尤为重要。一次不起眼的统计调查，一张小小的报表，一串看似无关紧要的数据，其内涵却是异常丰富。简单的统计数据包含了太多的辛勤付出——取样难、交流繁、审录苦、闭门羹。为了提高统计数据质量，我们苦苦挣扎在工作第一线，每个人都怀着热切的期盼，盼望着辖区单位被我们的辛苦工作而动容，能够密切配合，变被动催报为主动申报的自觉行为。调查方法改革已多年，统计意识的提高却迟迟不见成效，纵观上下，不一而语，但愿改革成果早日被统计同仁所共享。而目前我要做的，就是扎扎实实将自己份内工作做细、做实、做全面。就拿这次非公有制企业（单位）人才资源状况调查来说，整体上感受颇深，现总结一下，以备工作积累和参考，为提高统计工作质量打好基础。

一、领导重视 认真学习

4月22日，我局派专人参加了非公经济人才资源调查会议，将会议精神和业务内容完整地带回了区局，并对刘恋局长做了详细的汇报。这次调查，我区的局领导高度重视，指导专人进行了周密布署，专管人员组织各街道统计助理进行了分类指导和学习，就报表的时间、项目及注意事项做了详尽的讲解和说明，使基层调查人员更多地掌握调查知识和方法，了解更为详细的业务内容，以便更好的开展工作。

二、核查地址 搜集报表

人才资源状况是抽样调查，样本单位的地址为2024年经济普查和2024年基本单位更新的数据，对有变化的单位，基本单位的更新又不能做到全面及时更正，各单位变化比较大，这给调查任务增加了不小的难度，部分企业发生了变化，工作人员调查核实单位名称、法人代码、单位地址、法人姓名、电话号码、主要业务活动等项目时，还必须进一步核实单位的经营状况等情况。只有把单位的现状搞准了，才能与企业进行正常勾通，从而有效地填报报表，确保报表的数据质量。我区从机关到基层共动用了14名工作人员进行被抽中单位的核实、查找与报表的搜集工作。

三、严格审核 录入查询

本次调查，逻辑关系技术复杂，很难一次完成。企业负责填表的人员，在逻辑关系上没有一人能100%正确。最少的也有2笔错误，最多的达到35笔，而人才资源调查必须得先进行人工审核，逐项、逐条、主栏和宾栏交叉进行比对，保证单位人才总数、分学历状况人数和分年龄状况人数必须相等。其中：经营管理人员的高级、中级和初级对应分开；专业技术人员的正高级、副高级、中级、初级对应分开，且其对应的宾栏数据之和不能大于在管理岗位工作的人数；技能人员同样也得按主栏和宾栏对应分开；主栏第2、3、4项对应的宾栏数据之和，不能超过第1项年末从业人员。可谓是技术要求严，细致程度高，稍有疏忽就会出错，且错一笔有可能就要连带几笔数据需要进行核实，再加上本次调查人员少、任务重，这给区办的工作人员带来了很大压力，因为只有严格进行人工审核的报表，在录入时才会更加顺利。即使如此，在报表的录入时仍然会有再生性错误、漏项等情况的发生。对有些不能更正的错误必须马上对企业进行查询、核实纠正，最大程度地确保数据质量不出问题，使本次调查的录入、审核和上报更加顺利，高质量完成工作任务。

四、深入分析 指导基层

调查任务完成后，我们进行了认真的分析，我区的调查样本单位是29家，其中有6家没能进行调查，分别是：

1、齐翔建工集团天翔建筑工程有限公司为国有控股单位；

2、齐翔建工集团中翔建筑工程有限公司为国有控股单位；

3、齐齐哈尔市民航拆迁有限责任公司已经消亡；

4、齐齐哈尔市阳光物业管理有限责任公司疑似消亡且通过阳光集团也无法联系；

5、龙沙区鑫王记酱骨头炖菜馆已经消亡；

6、齐齐哈尔市交通公路工程有限责任公司改制后于今年4月初进行了上报破产程序，单位无人，无法填表。剩余的23家中，齐齐哈尔鑫海路桥集团有限公司由于地址搬迁，在市局刘队长的协助下，通过鑫海集团进行了有效勾通，商定由该单位直接报送市局。5月5日下午，我们对这次调查工作进行了总结，涉及到街道的6名统计助理全部到位，局里对各街道的工作进行了讲评，并指出了工作中出现的不足。一是有的统计助理工作马虎大意。统计助理普遍存在着不能现场对企业填报的报表数据进行审核，报表报送到局里以后，统计局工作人员不得不对错误数据进行再查询，这给审核录入工作带来很多不便。二是对调查对象所在地不是很熟悉。尤其表现在对抽中单位的查找上，有的调查员找2、3次仍无法找到单位，还得通过局办工作人员对该企业进行道路、门牌、工作的具体房屋进行定位才能找到。四是责任心有待加强。接到名单后，有的助理不经调查就反馈说企业不存在，对调查对象的处理草率，不细心。针对本次调查出现的问题，局内进行了严厉批评，同时也进行了调查方法、调查技巧等方面的工作指导，进一步加强了大家的业务技能，增强了大家的责任感和使命感。

本次人才资源调查，从4月22日开始，14名工作人员放弃了“五一”的假期休息，经过半个月的连续奋战，加班加点，在单位和家里交替进行，争取休息空间不休时间，继续保持龙沙统计传统精神，不折不扣、高质量地完成了本次非公有制企业（单位）人才资源状况调查任务。

**第四篇：非公有制企业人才资源状况抽样调查工作总结**

非公有制企业

人才资源状况抽样调查工作总结

根据《关于进一步加强和改进人才资源统计工作的通知》和省统计局关于非公有制企业人才资源状况抽样调查工作要求，我县统计局在会议结束后，立即安排部署全县调查工作，明确专人负责调查，通过努力，全县非公有制企业人才资源调查工作已圆满完成。现将我县非公有制企业人才资源状况抽样调查工作总结如下：

一、基本情况

根据抽样框，我县共调查5家非公有制企业，即：。通过调查汇总，5家企业共有从业人员225人，其中：女性76人，占总从业人员的33.8%；少数民族152人，占总从业人员的67.6%；中共党员5人，占总从业人员的2.2%。从学历分组状况看，大学本科2人，占总从业人员的0.9%；大学专科15人，占总从业人员的6.7%；中专及以下208人，占总从业人员的92.4%。在年龄状况分组中，35岁及以下35人占15.6%，36—40岁79人占35.1%，41—45岁44人占19.6%，46—50岁38人占16.9%，51—54岁26人占11.6%，55岁及以上3人占1.3%。在从业人员中，经营管理人员17人，占从业人员数的7.6%；专业技术人员11人，占从业人员数的4.9%；技能人员197人，占从业人员数的87.6%。

二、存在的问题

1、因统计部门人员少，企业分布广，调查人员在任务紧急

情况下开展工作十分被动；

2、企业职工档案建立不全或不完整，个别企业统计员业务不熟悉，致使调查的数据有一定质量差距；

3、在统计调查和数据录入过程中，存在一些问题：一是程序复杂，操作不方便；二是数据采集比较复杂，各层次人才的学历状况和年龄分布统计难度较大。

三、建议

1、开展人才调查时，要有充分的时间，利于调查人员开展工作；

2、加大培训力度，解决调查人员电话费、交通费等；

3、改善《非公人才调查1.20程序》操作程序：一是“人才调查数据录入”、“人才调查批量审核”、“人才调查数据输出”这三个独立的应用功能以菜单的形式按操作流程的排列方式集中在同一个程序中，便于操作；二是人才调查数据录入程序中操作界面，不要显示出字段的间隔标记，可以采用鼠标停留显示字段数提示，便于操作；三是在录入表最下面增加 “返回”、“保存”等功能；四是很多功能呈灰色不可用，能否增加 “删除观察单位”、“撤消”“数据导入”“数据导出”（或者“备份”、“恢复”）等功能菜单。

**第五篇：广东省农村实用人才资源状况调查问卷**

附件2:

广东省农村实用人才资源状况调查问卷

调查说明：

您好，非常感谢您参与本次问卷调查。本次调查目的是了解我省农村实用人才资源和相关培养、使用和管理等工作现状，为深入开展农村实用人才培养工作提供重要参考依据。

本调查不记名，回答问卷会占用您一些宝贵时间，谢谢您的合作！

1、您是通过什么渠道了解农村实用人才情况的？（请按主次顺序填写）

（）

A、政府宣传；B、报纸；C、广播电视；D、其它

2、您认为农村实用人才在当地的影响力和示范作用如何？（）

A、很明显B、一般C、不明显D、不了解

3、您认为各类农村实用人才在发展农业生产、带动群众增收致富方面发挥的作用如何？（）

A、很好；B、好；C、一般；D、没有发挥

4、家庭获得农村实用技术的主要途径有哪些？（最多选三项）（）

A.广播电视；B.电话、手机短信； C.互联网；

D.技术图书、期刊报纸；E.邻居、朋友；F.科技示范户；

G.农技人员指导；H.参加技术培训；I.农民专业合作社；J.农业企业；K.其他：。

5．您所在村有哪些农村实用人才？（请按主次顺序填写）（）

A、种植能手；B、养殖能手；C、加工能手；

D、经营创业型人才；E、农民专业合作经济组织带头人；

F、转移输出型人才； G、技能推广型人才； H、传统工艺类人才

6、您在从事农业生产、经营中是否得到过农村实用人才的指导或帮助？

（）

A、得到过；B、没有

7、您需要哪方面的技术支持和帮助?（最多选三项）（）

A、优良品种；B、肥料和农药；C、种养殖技术；D、加工；E、经

营；F、中介、经纪；G、农业机械；H、水利；I、市场信息；J、农村政策法规 I、其他

8、你认为以下哪项对农村实用人才的帮助比较大？

A、农技推广站（中心）；B、农业行业协会；

C、农业龙头企业D、其他

9、当地政府部门是否组织过对农村实用人才（指专门的实用人才）的专

门培训？（）

A、组织过；B、没有；C、不知道

10、您是否接受过专门的实用技术培训？（）

A、接受过；B、没有

11、如果政府举办免费培训班，您最希望在哪儿举办？（只选一项）（）

A.县城B.乡镇C.本村D.哪里都可以

12、你认为培训时间和效果最好的是多长？（）

A、7天；B、1个月；C、3个月；D、其他

13、您最喜欢什么样的技术培训形式？（只选一项）（）

A.课堂面授：B.面授加现场指导：

C.参观考察：D.远程教育：

14、你认为农业部门采取何种方式开展科技培训效果最好？（）

A、利用农闲时间集中讲授全套技术内容；

B、按农时现场传授农业技术；

C、每个村培养一名技术示范户，做好示范；

D、由县、乡科技人员长期包村、包点；

E、其他。

15、如果政府出资补贴，你最愿意参加哪类培训或教育？（最多选三项）

（）

A、农业实用技术培训；B、转岗技能培训；

C、劳动转移输出技能培训；D、科技创业培训E、学历教育

16、您认为培训中存在的主要问题是什么？（最多选三项）（）

A.时间短

B.理论性过强，不符合生产需求，操作性差

C.讲授的知识不够全面

D.交通不便

E.缺少后续培训

F.培训者为产品推销商

G.没有培训地点，培训效果差

H.培训收费，不想参加

I.其他

17、您认为怎样加强对农村实用人才的培养？(最少选一项)（）

A、培养其职业技能、生产本领和经营水平

B、聘请有关专家定期到田间地头针对生产实际举行讲座

C、将农村实用人才培养与重点产业、新农村建设工作结合D、将一些文化素质较高的送到外地进行考察、学习

18、您对加强农村实用人才工作有什么建议?(最少选一项)()

A、合理选拔B、为实用人才提供好的培训平台

C、制定政策，扶持人才成长D、建立档案，提供服务

19、您认为农村实用人才中存在的主要问题是什么？（）

A、实用人才比例小B、年龄结构不合理

C、培训途径、次数过少D、农民技术职称评定不够规范

20、您认为加强农村实用人才队伍建设的主要问题是什么？()

A、政府关注程度不够B、政策落实不到位

C、人们的积极性不高D、没有好的政策鼓励年轻人留在农村

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！