# ＸＸ工业园区人才现状与发展对策（5篇）

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-06-25

*第一篇：ＸＸ工业园区人才现状与发展对策ＸＸ工业园区人才现状与发展对策ＸＸ工业园地处在省会东侧，以生物医药研发制造为主体，随着ＸＸ制造产业园的并入，扩展了制造、加工等产业，是省人事厅批准的留学生创业园。近年来，从园区发展的实际出发，进一步解...*

**第一篇：ＸＸ工业园区人才现状与发展对策**

ＸＸ工业园区人才现状与发展对策

ＸＸ工业园地处在省会东侧，以生物医药研发制造为主体，随着ＸＸ制造产业园的并入，扩展了制造、加工等产业，是省人事厅批准的留学生创业园。近年来，从园区发展的实际出发，进一步解放思想，坚持以人为本，把促进发展作为为工作的根本出发点，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，加强人力资源能力建设，切实提高开发水平，努力在更高层次上优化区域的投资环境，为园区的建设提供坚强的人才保证和智力支持。

一、园区人才开发管理的现状

工业园区成立了园区人才市场，实施人才招聘引进、劳动力调配等管理。到2024年底，入园企业120多家，其中生物医药业72家，制造加工和其他产业50多家，现有职工总数为36000余人。其中，管理人才和专业技术人才为14000余人，占职工总数的39%；具有技术职称的人才共有6100人，占职工总数的17%。

二、园区人才开发管理存在的问题

1、人才总量不足。在引进上百家企业的同时，也要同时引进大量的不同专业、不同层次的人才。根据园区发展的规划，特别是随着现代制造园的并入，在未来几年中，急需补充大批高素质专业技术人才和技工人才。

2、人才素质不高。第一是学历层次，本科及以上学历的人才比例偏低。第二是人格素养，包括诚信、毅力、团队意识、敬业精神，以及同情心，还需进一步培养和提高。

3、紧缺人才难找。随着专业的日趋细分和科学技术的加速提升，企业急需的一大批诸如生物医药、机电一体化、计算机、现代营销等专业的专门人才依然紧缺；同时，具备先进管理理念和丰富管理经验，并熟练掌握外语的管理型人才也是企业所急需的。

4、人才流动频繁。由于园区毗邻长沙高新区和经济技术开发区，一部分人才在园区内的企业中频繁进出，造成企业人员整体流动过于频繁，增加了企业使用人才的成本。

三、园区人才需求预测

随着现代制造园建成投产，企业的不断扩张，未来五年是工业园人才需求量最大的时期，预计每年需求各类人才4000名以上，且需求量会逐年递增。主要需求人才为：

1、科研、生产的高级、中级人才；掌握现代生物医药制造核心技术的各类专家、教授，海外留学人员；具有丰富经验的生产技术人员。年需求量在600名以上。

2、销售与市场的高级、中级人才；着力于从传统4p营销向7p营销的演绎，特别需要有深度推广经验（会议式营销推广、社区营销推广、活动营销推广等），熟练掌握市场供需状况，善于扩展现有和潜在市场的销售专门人才。年需求800多名。

3、人力资源管理的高级人才；熟悉现代人力资源管理，善于营造企业文化，培养团队精神，提高企业核心竞争力。年需求300多名。

4、财务的高级、中级人才；熟悉现代企业和上市股份制企业财务管理，实现企业效益最大化。年需求400多名。

5、媒介与广告管理的高级、中级人才。擅长广告文案制作、宣传策划、包装推介。年需求400多名。

6、其他各类职业经理人员、管理人才、专业技术人才1200多名。

四、园区集聚、开发人才的对策

ＸＸ工业园经过7年的开发建设，人力资源工作在理论和实践两个方面都取得了一定的成绩，形成了聚拢人才的独特的地域性优势。

1、树立科学的人才观。抓紧抓好兴工强市战略的实施，根据园区开发建设的需要，解放思想、实事求是、与时俱进，树立适应新形势新任务要求的科学人才观，克服在人才问题上的各种不合时宜的观念。一是牢固树立人才资源的第一资源的观念。二是牢固树立人人都可以成才的观念。三是树立有较高知识水平、创新能力的拔尖人才和有丰富实践经验与一技之长的实用人才都是人才的观念，创造人才辈出的生动局面。四是牢固树立以人为本的观念。既切实抓好教育、培养、引导人才的各项工作，又切实抓好使用、关心、激励人才的各项工作。

2、树立科学的发展观。要以科学的发展观来衡量我们的人力资源配置体制和人才管理工作，以一切为了企业发展、人才发展为核心，才能使区域社会经济获得长足发展。一是要转变政府职能，建立健全人力资源宏观调控体系。二是发展和培养人力资源的市场化体系，进一步规范人力资源的市场行为，把把资源配置到效益最好的环节中去，保护用人单位和应聘人员双方的合法权益。三是建立多层次的社会保障系统。使各类人才老有所养，病有所医。四是拓宽聚才渠道。充分发挥自身优势，构建园区自己的人才高地。进一步拓宽引进海外留学人才的渠道，积极开展智力引进工作，争取完成更多的科研开发项目。

3、大力发展各级各类教育，多层次、多形式、多渠道地进行人才资源培养。选择办学质量高、学生素质好、专业设置优的中等职业技术学校作为技术工人培训输出基地。

4、规划人才战略。要以科学的态度，科学严谨地制订适合区域发展的人才战略。

5、提升服务质量。一是做好区域人力资源规划。二是创造适合区域内各类人才创业发展的适宜环境。三是建立健全人力资源信息库。四是为人才提供全方位、多层次的培训。五是建立科学有效的人才资源配置服务体系。六是提供优质、高效的公共服务。制定出适合区域经济社会发展的人力资源政策，为人才的成长和发展创造出适宜环境，为区域的社会经济发展做出最大贡献。

**第二篇：工业园区发展思路及对策**

工业园区发展思路及对策

（提纲）

一、建设情况：

（一）建设规模较快。

（二）基础设施日趋完善。

（三）区域分布广、工业园区建设各具特色。

二、存在问题：

（一）规模小，产业结构层次低。

（二）资金少，园区建设速度慢。

（三）集中区内的服务有待进一步加强。

（四）工业园区管理机构尚未建成，协调工作难度家。

三、思路与对策：

（一）抓规划建设。

（二）抓基础设施。

（三）抓项目建设。

（四）抓管委会建设。

**第三篇：农村实用人才队伍建设现状与对策**

农村实用人才队伍建设的现状与对策

XXX镇党委

统筹城乡发展，建设社会主义新农村，是党中央在新的历史时期解决“三农”问题的重大举措。建设社会主义新农村，人才是关键。抓好农村实用人才队伍建设，既是全面实施人才战略和推进整体性人才资源开发的重要内容，又是推动农村经济社会发展，调整农业产业结构，促进农民增收致富，加快社会主义新农村建设步伐的关键举措。如何更好地推进农村实用人才队伍建设？我们结合课题研究，对XXX镇农村实用人才队伍建设现状、存在的问题进行了调查分析，并提出加强农村实用人才队伍建设的对策与建议，以推进我镇农村实用人才队伍健康发展，为新农村建设提供强有力的智力支持和人才保障。

一、农村实用人才队伍建设现状

XXX镇位于延怀盆地的东端，辖区面积158.7平方公里。全镇共有36个行政村，11660户，26149人，其中农业人口18631人。全镇现有耕地面积48497亩，从业人员14483人。2024年农村经济总收入45948.6万元，人均劳动所得7696.6元。

通过对登记在册的农村实用人才进行调查摸底核实，我镇因户口迁出或不再从事行业的流失农村实用人才38人，目前现有农村实用人才存量219人，其中2024年培养达标53人，占农业人口总量的1.2%。其中：技术类10人；管理类38人；营销类8人；生产类140人；社会（文化）类24

1人。

二、当前农村实用人才队伍建设存在的主要问题

农村实用人才是建设新农村的生力军。党的十七大报告指出，“培育有文化、懂技术、会经营的新型农民，发挥亿万农民建设新农村的主体作用”。“创新人才工作体制机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。”我镇农村实用人才自然成长虽然较早，但目前仍然存在一些问题和不足。

1、总量不多、素质不高。农村举家外出的现象很多，留在镇内特别是留在农村的人才不多，且人才层次较低，大多数是文化不高的“能工巧匠”，约200人左右，除此以外的实用人才，大多数仅有初中文化，很少有人取得专业技术资格证，中级以上人才则更少。

2、技术、年龄、性别结构均不合理。农村实用人才主要是乡土专家、“回乡人员”、能工巧匠和种养大户。“乡土专家”年龄偏大，人数较多，以留守农村为主；“回乡人员”则年纪偏轻，人数较少，无农业实践经验，以外出务工为主，两类人才因年龄、文化和地理的差异性很少机会交流，很难取长补短。技术结构不太合理，农业科技人才居多，信息、卫生和经营管理人才甚少。实用人才年龄总体偏大，且女性人才比例偏小。

3、管理服务不到位。我镇农村实用人才，分布面广，普通农民多，多为分散型作业，给人才管理带来了较大困难。对农村实用人才的开发还缺乏系统的规划，服务扶持力度不

够、措施不力、培训效益不明显。对农村实用人才提供服务少，而且相对滞后，人才基本情况登记不祥，目前全镇已申报的仅有219人。

4、培训力度不大。从调查情况看，大多实用人才依靠祖辈实践积累和摸索掌握实用技术，且绝大多数文化水平不高，致使培训工作举步艰难，只能停留在对种、养等带有共性专业的培训上。而对农产品加工、农村经纪、信息等技术培训力度不够大。

5、专业技能难以有效发挥。由于管理难度大，在一定程度上存在培训内容与农村需求相脱节，致使学非所用；大多数实用人才，没有接受过专门培训，中高技能人才相对不足；缺乏必要的激励机制，多数人才小农经济意识浓重等等，导致实用人才的作用不能充分发挥。另外，在实用人才的使用和培养上，也缺乏一定的激励机制和保障措施。尤其出外打工的实用人才，发挥不了自己的技能。

6、资金投入不足。由于县、镇财政资金紧张等原因，对农村实用人才队伍建设投入不足，致使农村实用人才开发培养工作在很大程度上受到严重制约。

三、进一步加强农村实用人才队伍建设的建议与对策 农村人才队伍建设是一项系统而复杂的社会工程，是一项长期而艰巨的任务。加强农村人才队伍建设要围绕社会主义新农村建设，以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，着力打造服务农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才

队伍。

1、完善管理机制，创新工作方法

创新工作方法，树立科学的人才观，制定好农村实用人才发展规划，加强对农村实用人才工作的宏观指导，切实把农村实用人才纳入全镇人才队伍建设的管理之中，采用“人才+基地”、“人才+项目”、“人才+基金”为主的管理模式，建立健全县、镇、村三级农村实用人才管理网络，加强制度管理，坚持和完善建档造册，走访联系，镇副职领导挂点制度，坚持做到管理工作有章可循，使农村实用人才队伍建设管理工作制度化、规范化。

2、完善培训机制，提高人才素质

完善培训机制，切实提高农村实用人才的整体素质。一是优化配置，遵循农村实用人才成长规律，探索创新教育培训措施，有效整合各类培训资源，提高培养效果，实施“农村实用人才队伍建设工程”，将更多的普通农民培养成农村实用人才。建立镇农村实用人才队伍建设领导小组，下设办公室，具体负责全镇农村实用人才队伍建设日常工作。二是创新培训方式，培训内容上，结合全镇农业产业发展全面梳理培训需求，统筹培训规划，对各个行业的农村实用人才进行系统化、专业化培训。在培训时间上，以方便农村实用人才为原则，尽量安排农闲时期；在培训方式上，积极探索订单培训，提高培训的针对性，采用定期与平时培训，政府与民间培训，课堂与走出去培训，专业与综合培训相结合的多种方式不断提高农村实用人才的综合素质，充分发挥农村实

用人才的典型示范带动作用。三是推进培训基地建设，在全镇农业龙头企业、农民专业合作组织、农民职业学校、农业产业化基地中建设一批师资雄厚、设备完备、成绩突出的培训实践示范基地，依托基地的示范和辐射带动作用，认真培养和吸纳适合全镇农村经济和社会发展需要的实用型人才。

3、完善激励保障机制，增强人才活力

不断完善农村实用人才队伍建设激励保障机制，切实增强农村实用人才队伍活力。一是完善工作机制，加强对农村实用人才队伍建设工作的领导，做到机构、人员、制度、经费四到位，建立健全目标管理考核工作责任机制，将考核内容纳入各职能部门工作考核。二是完善政策扶持，加强土地承包经营权流转和服务，促进土地承包权向专业大户，农民专业合作组织等规模经营主体流转，不断优化农村实用人才投融资环境，推进农业信用担保体系建设，加快完善农户联保、互保机制，稳步推进农业政策性保险。三是完善农村公共信息网络建设，吸纳各类人才服务三农工作，建立农村实用人才专家库。四是完善激励机制，加大对优秀农村实用人才的表彰和奖励力度，大力宣传优秀农村实用人才的成长事迹，关心优秀实用人才的快速成长，积极引导优秀农村实用人才领办或创办农村专业合作社和典型规模产业基地，促进全镇经济快速和可持续发展。

2024年11月11日

**第四篇：人才现状与对策分析**

湖南人才现状与对策分析

（决策咨询40期）

湖南省统计局 2024-07-19 11:58:08

湖南省“十五”计划制定了以提高综合竞争力为核心的战略目标，要实现这一目标，确保湖南省全面建设小康社会对人才的需求，关键是要采取强有力的措施，大力培养人才，引进急需人才，造就一支宏大的、高素质的人才队伍。这就需要我们在全面了解全省人才现状的基础上，站在时代的高度，科学分析不同时期、不同阶段人才需求的规模及走势，这对整体性人才资源开发具有前瞻性指导作用，对湖南经济发展和社会进步具有十分重要的现实意义。

一、人才队伍基本现状

近年来，湖南坚持以人为本的科学发展观，把培养、引进、使用好人才当作战略任务来抓，注重人才队伍素质建设，使全省人才队伍在逐年壮大的同时，整体素质得到进一步提高，结构得到进一步改善，主要表现在以下三个方面：

（一）人才总量不断增长，新兴产业人才增长较快。

近年来，适应经济发展需要，人才总量稳步增长，特别是新兴产业人才增长较快，非公有制企业对人才的聚集力度进一步增强。全省人才总量由2024年末的267.5万人增加到2024年的285万人，增加17.5万人，增长6.5%（详见图表

1、图表2）。在党政人才、经营管理人才和专业技术人才三支队伍中，专业技术人才队伍增长较快，由去年的147.2万人增长到160万人，增长了8.7 %。全省电子信息产、新材料、生物医药三大新兴产业人才呈上升趋势。据统计，截止2024年底全省新兴产业聚集地四个高新技术（经济）开发区的人才总量由2024年的12.5万人增加到15.9万人，增长27.2%，比全省平均水平高出20.7个百分点。开发区内三大新兴产业人才增长高达30%以上。

（二）人才素质继续提高，高层次人才比例增大。

近年来，随着素质培训力度的加大和“121人才工程”的实施，人才素质继续提高，进一步呈现高学历、高职称和年轻化，这从地方机关和国有事企业人才队伍的发展情况可以明显反映出来：

1.学历结构：本科以上学历28.3万人，占16.5 %，比上年高1个百分点；大专学历68.4万人，占39.9 %，比上年高3.6个百分点；中专学历62.7万人，占36.5 %；高中及以下12.2万人，占7.1%（详见图表3）。

2.职称结构：全省地方国有事企业单位专业技术人员中，高级职称5.5万人，占5.2 %，比上年增加0.5个百分点；中级职称39.2万人，占36.9 %，比上年增加0.7个百分点；初级职称56.1万人，占52.8%，比上年减少0.5个百分点。

3.年龄结构：全省地方国有事企业单位专业技术人员中,35岁以下47.5万人，占44.7%；35-45岁31.8万人，占30.0 %；45岁以上 29.7万人，占25.3 %。人才队伍的年轻化从图表4可以看出。同国有事企业单位相比，非公有制经济人才队伍的高学历、年轻化的优势更加明显。

4.高层次人才队伍建设进一步加强。全省在加强专业技术人员队伍建设的同时，注重高层次人才队伍建设。截止2024年末，全省现有两院院士43 人，享受国务院特殊津贴的各类专家2942人，国家有突出贡献专家66人，长江学者12人，跨世纪学术技术带头人295人，具有高级职称7.9万人，研究生1.6万人。全年共引进高层次专业技术人才1300余名，引进外国专家1730人次。

（三）人才结构日趋合理，长株潭人才队伍初具规模。

随着长株潭一体化进程的推进、西部大开发政策的实施和“农村实用人才工程”的启动，全省人才队伍在产业、区域分布结构上有所调整。2024年末，人才在三产业分布情况：第一产业44万人,占18.7%；第二产业48万人, 占20.4 %；第三产业143.6万人, 占60.9 %。其比例由2024年的19.2 : 19.4 : 61.4调整为18.7 : 20.4 : 60.9。近年来，长株潭充分发挥其区域优势和政策优势，加快工业化和城镇化建设步伐。现拥有人才总量79.8万人，占全省人才总量27.8 %，聚集了全省80%的高层次人才，形成了门类较全、初具规模的人才队伍。据调查统计，近年来，长株潭引进人才的特点呈“两高一低”，即“高学历、高潜力、低年龄”，主要流向装备制造、钢铁有色、电子信息、新材料、生物医药等支柱产业和新兴产业，为中心城市产业结构的升级和综合竞争力的增强，起到了很好的推动和保证作用。

二、人才队伍存在的主要问题

从统计数据来看，当前湖南人才队伍突出的问题主要表现在五个方面：

（一）人才分布不够合理，结构性矛盾依然突出。

全省各类人才总量为285万人，占全省从业人员的7.9 %，每万人口中有各类人才450人，低于沿海和发达省份的平均水平。同时，人才分布发展很不平衡。从地域分布来看，长株潭人才总量占全省近1/3，而且集中了全省80%的高层次人才，从图表5可看出。人口占全省4.2%的湘西，其人才总量仅占全省人才总量的3.9%，特别是高级人才更是紧缺，仅占全省高级人才的2.1%。部分偏远地区由于人才匮乏，严重制约了经济的发展和社会进步。从行业分布来看，各类专业技术人员，主要集中在教育（占55.7 %）、卫生（占15.4 %），而农业、制造业和电子信息专业技术人员仅占4.5%、6.6 %和0.6%，每万农业人口拥有专业技术人员10.5名，这远远低于发达国家水平，这与湖南农业大省和新兴产业发展很不相称，在一定程度上制约了农业产业化和城镇化的发展。

（二）高层次人才比重偏低，创新型人才紧缺。

近几年来，我们重视了高层次人才队伍建设，使湖南省高层次人才队伍初具规模，在经济发展中发挥了重要作用，但由于各方面原因，致使湖南省高层次人才队伍发展缓慢，高层次人才总量不足。在专业技术人员队伍中，研究生以上学历仅占0.8%；高级职称仅占5.2%。高级职称人员平均年龄45岁左右，院士等高层次人才老化现象比较突出。在调查中普遍反映，由于高层次人才少，具有从事技术创新与产品开发能力的研发人才更少。特别是既懂管理、又懂技术的高层次复合型人才尤为紧缺。创新人才的紧缺，导致部分企业形成技术落后、产品研发慢、拳头产品少、市场竞争力不强、经济效益差、人才引进难等恶性循环局面。

（三）国有企业用人机制不活，人才流失严重。

去年来，随着国民经济的调整，国企改革的深入，给国企带来了生机，出现了近几年来没有的现象，即国企人才回流现象。但总的趋势还是流出大于流入。据统计，2024年国企人才流失5.3万余人，流入人才仅1万余人，减少了4.3万余人，大部分人才流向民营和三资企业。其主要原因在于：一是国企人员负担包袱重，加上国企改制后，其经济效益还参差不齐，工资待遇也不尽人意。二是由于体制和管理机制等方面的问题还未能创造出人事相宜，人尽其才的环境来，留不住人才的问题也就难以解决。据株洲冶炼厂（国家大型企业）统计，2024年流失人才总数是前3年流失人才的总和，是前十年引进人才的60%。流失的人才中以35岁以下中专以上学历人员为主。图表6直观反映了2024年以来地方国有企业管理人才和专业技术人才逐年减少的状况。

（四）人才培育落后于产业发展要求。

据调查，目前，高等院校从专业设置、课程设置和教育、教学方法等与社会需求脱节的情况还未能从根本上得到解决。导致出现人才过剩和人才紧缺并存的现象。此外，相当一部分企业对人才培训重视不够、投入不大。现有在职人才培训机会少，知识更新慢，相当部分专业技术人员不能达到规定的继续培育时间。教育部门培育人才缺乏科学规划，培养方向不准，培养的人才与社会需求脱节，导致出现人才过剩和人才紧缺并存的现象。振兴湖南经济的三大支柱产业（装备制造、钢铁有色、生物医药）和四大传统体产业（食品加工、石油化工、建筑材料、造纸）在一定程度出现人才紧缺，特别是新兴产业人才需求量大，不能满足新兴产业的快速发展要求，人才培育总体上落后于产业发展要求。

（五）实用技能人才数量偏少，层次偏低。

工人队伍中高技能人才是企业急需的紧缺人才之一，是推动技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量。全省现有高技能人才0.6万人，占企业技术工人的0.46%，其中高级技师233人，占4.1%；技师0.58万人，占95.9%，并且80%以上是大专以下学历。每年省内各技工学校培养的技工人员都输送到了浙江、广东等沿海地区，出现了技能人才“饥荒”现象。

农村实用人才是带动全省农村致富奔小康的一支重要力量，是实现农业产业化的主力军。据抽样调查统计，全省现有农村实用人才36.7万人，占人才总量的12.9 %，每万农村劳动力人口中有实用人才97人，并且90%以上是中专以下学历，推进农业产业化的要求还很不适应。

三、加强人才队伍建设的对策和措施

针对当前湖南省人才队伍建设中存在的突出问题，应采取有效的应对措施，加速湖南省人才队伍建设步伐。具体要做好以下四个方面的工作：

（一）转变观念，努力树立科学的人才观念。

全国人才工作会议提出“要树立科学的人才观”，具体来讲，就是要树立四种新的人才观念：一是要树立“人才资源是第一资源的观念”。在知识经济时代，高新技术产业飞速发展，技术、智力密集型产业的比重继续上升，人才和智力已成为经济发展最基础的资源和最重要的资本。湖南要实现经济结构的战略性调整和经济方式的转变，实现跨越式发展的目标，必须走依靠人才和科技发展的道路。因此，要进一步创新人才资源开发的理念和思想，把人才资源作为经济社会发展的第一资源来规划和开发。二是要树立“大人才”观念。在人才开发上要进一步拓宽视野，坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，彻底克服、改变以往重学历、重职称、重资历、重身份、轻能力、轻业绩的不良现象，不拘一格选人才，最大限度开发现有人才和流动人才，为湖南经济和社会发展提供坚实的人才保障。三是要树立人才市场观。要打破计划经济体制下形成的人才地域、部门、单位所有的落后观念，形成人才是社会人才，智力社会共享的新理念。人才配置要以市场为基础，实现“人尽其才、才尽其用”，最大限度地发挥人才的积极性创造性。

（二）强化措施，努力创新人才管理机制。

营造良好的人才管理机制，必须要政府、社会、部门、单位的相互配合，共同努力，充分发挥政府主导作用和服务功能。

1.建立人才引进机制。政府根据产业调整布局变化，出台相关政策，引导人才流动，帮助企业引进急需人才。重点引进高新技术产业、支柱产业、新兴产业和重点工程等领域所急需的高层次经营管理人才、急需的专业技术人才包括高级技能人才，打造人才流动“绿色通道”，逐步建立具有竞争、择优、评价功能的人才择业和流动制度。完善整合人才市场服务体系，拓展人才市场服务的领域和内容，分类举办专业人才招聘交流会，提高人才交流的成功率，引导大中院校毕业生就业和下岗职工的再就业，为求职人才与用人单位搭建桥梁，提供服务平台。

2.健全用人机制。在人才使用、提拔中，要唯才是举，特别对待有培养潜力的优秀中青年人才，不能求全责备，用其所长。全面推进事业单位用人制度改革，实行全部聘用制和人事代理制。国有企业要打破僵化、过时的用人制度，引入竞争机制，盘活现有人才，为优秀人才脱颖而出创造条件。引导民营企业摆脱“家族式”管理模式，逐步建立现代化企业管理制度，发挥民营经济活力优势，使民营经济从发展期过渡到成熟期。

3.强化人才激励机制。进一步深化分配制度改革，把按劳分配与按生产要素分配结合起来，实行按专利、技术、管理等参与分配的制度，使人才的贡献、绩效与其报酬挂起钩来，充分体现效率优先的原则和工资分配的激励作用。对为当地经济建设、科技进步做出重大贡献的人员给与重奖，全方位激发各层次人才的创造潜力和工作热情，真正做到“一流人才、一流业绩、一流报酬”。

（三）大力抓好人才培养，进一步健全人才培育机制。

人才队伍的壮大、整体素质的提高从某种意义上讲，取决于人才培养的力度、广度和深度。根据湖南目前人才现状，在数量和质量上追赶沿海发达省份，必须结合湖南实际，科学全面规划人才培养目标，采取有效措施，加大培养力度，为振兴湖南经济快速发展提供强有力的人才支撑。

1.优先发展教育事业。教育是培养人才的基础，校园是培养人才的基地。要巩固加强基础教育，推进素质教育，大力发展高等教育和职业技术教育。高校要根据社会对人才的需要变化，科学设计专业，把握培养方向，必要时可以与企业联合办学，推行“定单式”培养，为企业发展培养输送用得上、留得住的高层次人才和急需技能型实用人才，构筑企校紧密结合、互动共荣的“双赢”格局。

2.全面推行继续教育。继续教育是促进各类人才更新知识、提高水平、增强创新能力、改善结构的重要途径。强化继续教育，按照政府引导、单位自主、个人自觉参与的原则，以“新理论、新技术、新技能、新方法、新信息、新知识”为主要培训内容，编制继续教育中长期规划。实行分类培训的办法，重点加强公务员的教育培训和专业技术人员的继续教育，提高公务员队伍整体素质和高层次专业技术人才的比例，造就一批社会急需的复合型人才和创新型人才。每年选送一批年轻公务员到省内外名牌大学、科研机构深造；定期选派有培养前途的公务员到国外或沿海发达地区跟班学习和到基层挂职锻炼；优先选送高新技术企业或项目的中青年技术骨干和优秀企业经营管理人才到国外进行学习，帮助他们拓宽视野，增长才干。加大继续教育经费的投入，把继续教育经费的投入，作为提高工作效率和生产力水平的经常性开支，列入政府预算和企事业单位预算，并随着经济增长逐年增长。对少数民族地区和边远贫困地区要采取政府扶持政策，建立“继续教育专项基金”，促进地区间的协调发展。同时，要注重实用技能型人才的培养。根据产业结构调整需要，通过职业技术教育、劳动技能培训、名师带徒、岗位竞赛等形式，加强对技工和技师的培养，建设一支门类齐全的高级技工人才队伍。按照农业产业化、城镇化要求，组织实施“农村实用人才工程”，把农村实用人才纳入培养和服务的范围，依托农校、农村科普示范基地、专家服务基地和农业引智成果推广基地等，进行有针对性的培养。逐步使继续教育逐步走向制度化、规范化、法制化。

（四）优化人才环境，努力形成“尊重知识、尊重人才”的良好氛围。

人才的成长和人才潜能的发挥需要良好的人才环境。全社会要增强和树立“尊重知识、尊重人才”的意识和以人为本的理念。具体来讲，要做好四方面工作：一是要加强人才资源开发的制度建设。良好的制度环境将大大降低人才市场的交易成本，提高人才的经济绩效。重点要建立健全相关的政策法规体系，做到依法行政，使人才工作各个环节有法可依、有章可循。进一步规范市场秩序，切实维护用人单位和人才的合法权益，不断优化服务人才的政策环境。二是要营造良好的人文环境。各级领导要加强与各类人才的联系，经常倾听他们的意见和建议，及时研究解决人才工作的新问题，增强工作的针对性和决策的科学性。行业、单位内部要营造民主活泼的工作环境、比较舒适的生活环境和相互尊重、相互理解、相互帮助的人文环境，弘扬先进的企业文化，注重人才职业生涯的合理设计，推行“福利套餐”解决人才的后顾之忧，真正做到“事业留人、感情留人、报酬留人”，增强人才对企业的归宿感，使他们真正成为企业的主人翁。三要营造良好的舆论环境。注重本地区和本单位人才政策和优秀人才先进事迹的宣传，总结、推介各地各单位抓人才资源开发的好经验、好做法，形成良好的社会导向，使全社会充分认识到人才是事业发展、企业生存的宝贵财富。

**第五篇：企业人才队伍建设现状与对策**

龙源期刊网 http://.cn

企业人才队伍建设现状与对策

作者：翟立 蔡佳

来源：《职业·下旬》2024年第10期

摘 要：建设产业襄阳、都市襄阳、文化襄阳、绿色襄阳，是加快省域副中心城市发展的战略选择和内在需求。作者结合多年与企业交往的经验，通过对襄阳市现有企业人才队伍建设现状的分析，从中发现存在的问题，并提出解决问题的对策。

关键词：企业人才队伍建设 问题 主要对策

科学发展是时代的主题，是必须坚持的根本理念。建设产业襄阳、都市襄阳、文化襄阳、绿色襄阳，是加快省域副中心城市发展的战略选择和内在要求。产业襄阳的建设，除了政府要有魄力和勇气外，还需要有与之适应的庞大的人力资源队伍作支撑。建设一支高素质的企业人才队伍，已成为建设产业襄阳的迫切任务。企业人才队伍建设状况已成为促进或制约企业甚至整个区域经济发展的重要因素。

一、襄阳市企业人才队伍建设现状

近五年来，襄阳市经济持续快速发展，综合实力显著增强。地区生产总值相继迈上1000亿元、1500亿元台阶，五年年均增长15%以上，经济发展方式转型取得积极成效，支柱产业发展壮大，新兴产业加快成长，文化旅游产业发展有了新突破，多点支撑的产业发展格局逐步形成。但对企业进行剖析后，发现企业人才队伍建设情况差异较大，下面将对以下几类企业进行分析。

1.大中型企业和科技含量高的企业的人才队伍建设优先于企业发展

由于这类企业对员工的综合素质要求起点较高，具有自己的企业经营理念，关注企业文化建设，高度关注员工队伍建设，有宽松的工作环境和良好的福利待遇，员工职业生涯晋升制度完善，员工的工作业绩得到企业的认可，企业给员工的回报丰厚，从而员工队伍稳定，员工对企业的忠诚度高。因此，这类企业凝聚力强，企业的发展与员工的生存息息相关，而员工综合素质的不断提高，又有力地促进了企业的良性发展。但这类企业在襄阳市企业中的比例不高。

2.改制企业和民营中型企业的人才队伍建设滞后于企业发展

2024年开始的企业转制，让部分企业人才队伍受到重创。如原湖北化纤集团有限公司的8000余名职工，实行“一刀切”后，许多具有30年工龄、年龄50岁左右的生产骨干被宣布内部退养，职工人数一时骤减为4200人，造成管理、技术层人员断层。实践证明，人员的急剧变动，给改制后的企业生产经营带来极大影响。

3.民营小企业的人才队伍建设严重影响企业发展

小型企业由于自身经营规模不大，生产条件与经营环境相对较差，对员工的吸引力不大，造成员工队伍难以稳定，员工对企业的忠诚度不高，往往面临生产任务不饱满或生产任务无法完成的情况。

二、襄阳市企业人才队伍存在的问题

1.人力资源总量与企业发展需求差距过大

根据襄阳市战略发展规划，今后城市面积将发展为300平方公里，人口300万～500万，而襄阳市全市总人口才597万，仅从人口总量上看，就不能满足城市发展规模的要求。再从人口结构来看，“产业襄阳”人力资源需求也有较大缺口。随着各地区域经济的发展，今后各地自身人力资源就地消化能力增强，人力资源流动将减弱，这是一个需要决策者进行前瞻性思考的战略问题。

2.企业人才队伍构成不合理

（1）年龄结构不尽合理。现在企业普遍用人年龄为18～40岁，在一般情况下，女35岁、男45岁以上就会被企业拒收。仅从长远看，这种做法对企业发展不利。我们认为，企业应该像一个家庭，有一个年龄梯次，形成“三代同堂”，起到承上启下、继往开来的作用，这样既能保证企业的正常发展，又能促进内部和谐。

（2）技术结构不尽合理。企业人才技术结构应该是有层级的，初级、中级、高级人才的组合应有一个合理的比例。人才的成长是需要时间的，没有经过实际工作的长期锻炼，要成为企业的核心人才是不可能的。

（3）学历层次不尽合理。企业员工学历不均衡严重制约了企业的发展，特别是高新技术企业的发展。企业在职员工中，农民工占有较大比例，一些具有大专以上学历的人员又不大愿意长期从事普通岗位的工作，中专、技校毕业的学生基础较薄弱，这些员工情况各异，各自工作需求不同，对企业经营的贡献也不同。

（4）管理层自身素质不高。许多企业的管理者是专业技术人员出身，他们创建企业的优势是技术，而在管理方面却不够专业。

3.企业对人才队伍建设重视不够

企业的人才培养主体作用难以充分发挥。企业是技能人才的需求主体和用人单位，应承担培养技能人才的主体责任。但一些企业转变经营机制后，存在着急功近利的短视行为，只抓经济效益，忽视企业人才队伍建设，只考虑人才“够用”而不考虑“备用”。

4.政府公共教育资源不足，技工教育发展受到诸多制约

一是技工教育经费投入匮乏；二是技工学校招生困难；三是技工学校办学体制存在诸多问题；四是民办技能培训发展缓慢。

5.职业资格证书制度社会推行存在困难

由于对职业资格证书制度相关政策理解不够，劳动者、用人单位对职业资格证书制度的重要性认识不足，这是一个值得重视的问题，必须加大对职业资格证书制度的宣传力度。

三、襄阳市企业人才队伍建设对策

面对襄阳市经济建设发展的强劲态势，针对企业人才队伍建设中存在的问题，各级地方政府和企业必须积极探索企业人才队伍建设的新路子，努力形成襄阳市人才队伍建设的环境优势、机制优势和人才资源整合优势。

1.地方政府要高度重视企业人才队伍建设工作

要切实加强政府对企业技能人才工作的领导。建立由组织、人力资源社会保障、发展改革、经贸、财政、国资、教育、人事、科技等部门组成的技能人才工作部门协调制度，加强对技能人才工作的宏观指导、政策协调和组织推动。

2.充分发挥企业在加强人才队伍建设中的主体作用

企业在制定企业发展规划的同时，要制定企业人才队伍建设规划，建设结构合理的企业人才队伍。企业必须重视技能人才的技术培训工作，特别要加强对一线队伍的培训，并将其作为一项经常性工作长抓不懈。

3.大力发展职业技能教育，夯实技能人才培养基础

政府应以服务经济社会建设为宗旨，构建科学的技能人才培养体系。

4.加大职业资格证书对企业人才队伍建设的推动作用

加强与企业合作，建立企业高技能人才评价体系。取消职业资格报考比例限制，打破资历、身份和年龄限定，对掌握高技能、复合技能且有突出贡献的人员放宽技师申报条件，鼓励具有高技能的青年职工参加高技能人才评价，拓宽员工职业生涯成长通道。

5.优化技能人才成长的制度环境

完善技能人才选拔机制，建立通过技能竞赛公开选拔、培养技能人才的成长通道。针对企业特点，建立适合企业人才队伍建设实际且与事业单位相对应的职级制度；引导企业建立“使用与培训考核相结合，待遇与业绩贡献相联系”的技能人才激励机制。

6.完善技能人才表彰机制

建立和完善技能人才表彰奖励制度，形成不同层级的技能人才奖励体系。政府在表彰科技人才、管理人才的同时，还要着力表彰有突出贡献的企业高技能人才。

7.完善农村劳动力技能培训，提升农民工综合素质

随着城乡一体化建设步伐的加快，农村劳动力向城镇第二、三产业大规模转移已成为不可阻挡的趋势，要加大工作力度，积极实施农村劳动力技能培训，着力提升农村劳动力的整体素质，为企业储备大量合格的人力资源。

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！