# XX乡人才建设报告

来源：网络 作者：紫云飞舞 更新时间：2024-07-15

*第一篇：XX乡人才建设报告XX乡镇人才建设报告人才的多少和质量是一个地区长远发展的重要支撑，而人才统计是一个地区出台政策、制定人才规划的基础和前提，是增强人才工作决策科学性、提高人才工作针对性的必要环节，是为党、政府提供决策的重要依据。为...*

**第一篇：XX乡人才建设报告**

XX乡镇人才建设报告

人才的多少和质量是一个地区长远发展的重要支撑，而人才统计是一个地区出台政策、制定人才规划的基础和前提，是增强人才工作决策科学性、提高人才工作针对性的必要环节，是为党、政府提供决策的重要依据。为全面贯彻落实科学人才观，进一步配合上级部门做好人才工作，为我乡经济社会发展提供坚强的人才保障和智力支撑，我乡于近期积极响应市人才工作协调小组办公室开展区域人才队伍建设情况统计调查的工作要求，对我乡辖区内的人才队伍整体情况进行了摸底统计分析，旨在促进我乡进一步加强人才工作，推动经济发展。现就此次我乡人才队伍建设情况统计调查结果报告如下：

一、各类人才队伍的基本情况分析

1.1党政人才情况

截止到2024年12月31日，XX乡共有党政人才39人。其中乡局级正职共3人，均为男性，汉族，学历均为本科，46至50岁1人，51至55岁2人；乡局级副职11人，男性9人，女性2人，均为汉族，本科5人，专科3人，中专3人，年龄上35岁以下2人，36至40岁3人，41至45岁1人，46至50岁2人，51至55岁1人，56岁以上2人；科员及以下共有6人，均为男性，1人为少数民族，均为中专学历，年龄上51至55岁4人，56岁以上2人；事业单位管理人才共有7人，男性5名，女性2名，1名少数民族，学历上本科1人，专科5人，中专1人，职称方面，中级职称1人，初级职称2人，年龄分布上35岁以下1人，41至45岁2人，46至50岁2人，51至55岁1人；三支一扶大学生1人，女性，汉族，本科学历，35岁以下；行政村党组织书记、主任共11人，其中男性9人，女性2人，均为汉族，学历上专科3人，中专2人，高中及以下6人，年龄分布上36至40岁2人，46至50岁2人，51至55岁5人，56岁以上2人。就整体情况来看，在全乡39名党政人才当中，男性共32人，占总数的82%，女性共7人，占18%；汉族共37人，占总数的95%，少数民族共2人，占5%；学历上本科共10人，占总数的26%，专科共11人，占总数的28%，中专12人，占31%，高中及以下共6人，占总数的15%；职称上有中级职称1人，占总数的3%，初级职称2人，占总数的5%；年龄分布上有35岁以下5人，占总数的13%，36岁至40岁5人，占总数的13%，41岁至45岁共3人，占总数的8%，46岁至50岁共7人，占总数的18%，51岁至55岁共13人，占总数的33%，56岁以上共6人，占总数的15%。

主要特点：党政人才以男性居多，学历上大多为中专。高中及以下，总体学历上偏低，缺少本科及以上的高学历人才。在职称上，拥有职称的只有3人，最高职称是中级，缺少副高以上职称。在年龄分布上，以51至55岁居多，35岁以下仅有5人，年龄结构偏老，缺少年轻的新鲜血液。

1.2企业经营管理人才情况

截止到2024年底，按照规模企业中层及高层管理人才和规模以下企业主要管理人员的统计范围进行统计，阎店乡共有企业经营管理人才63名。其中规模以上企业经营管理人才10人，男性8人，女性2人，学历上中专及以下7人，本科3人，年龄分布上41至50岁8人，51岁以上2人，产业结构上从事农副产品加工2家，从事第二产业8家；中小企业经营管理人才21

人，男性13人，女性8人，学历上均为中专以下，年龄分布上30岁以下7人，31至40岁8人，41岁至50岁3人，51岁以上2人，产业结构上均为第一产业；个体工商户32人，男性18人，女性14人，学历上均为中专以下，年龄分布上30岁以下17人，31至40岁19人，41至50岁17人，51岁以上10人，产业结构上从事第二产业6家，第三产业26家。就总体情况而言，在这63名企业经营管理人才当中，男性共39人，占总数的62%，女性共24人，占总数的38%，学历上中专以下共60人，占总数的95%，大学本科共3人，占总数的5%，年龄结构上30岁以下共17人，占总数的27%，31至40岁共19人，占总数的30%，41至50岁共17人，占总数的27%，51岁以上10人，占总数的16%，从事第一产业的共23家，占总数的37%，从事第二产业的共14家，占总数的22%从事第三产业的共26家，占总数的41%。

主要特点：阎店乡企业数量较少，因此企业经营管理人才数量有限，男性略多，但是学历偏低，主要是中专以下学历，缺少经过系统学习的专业性管理人才，大多为白手起家依靠常年经营经验的积累的实干人才，这些人才当中中青年人居多，30岁以下青年管理人才多集中于中小企业和个体工商户中，产业结构较为均衡。

1.3专业技术人才情况

阎店乡共有有职称专业技术人才6人，其中中级职称2人，均为男性，学历1人事中专以下，1人为大专，年龄分布上41至50岁1人，51岁以上1人；初级职称4人，男性2人，女性2人，学历上中专以下2人，大专2人，年龄分布上41岁至50岁1人，51岁以上3人。

主要特点：阎店乡专业技术人才较少，有职称者一共6人，并无正高和副高职称，总体上说专业技术人才嫉妒匮乏，学历整体偏低，年纪偏大。

1.4技能人才情况

截止2024年底，XX乡共有技能人才4人，其中中级工（四级）3人，男性1人，女性2人，学历上中专高中2人，大学本科以上1人，年龄分布上30岁以下2人，41岁至50岁1人；无职称1人，男性，大专学历，30岁以下。主要特点：XX乡技能人才缺乏，有无职称的技能人才加起来只有4人，且学历较低，但是年纪较为年轻，以后有继续提升的机会。

1.5农村实用人才情况

统计时间截止到2024年12月31日，XX乡共有各类农村实用人才1750人。其中农村经纪人120人，男性96人，女性24人，技术员18人，学历上初中级以下89人，中专高中31人，年龄结构上31岁至40岁20人，41至50岁64人，51岁以上36人；致富能手760人，男性540人，女性220人，技术员29人，学历结构上初中级以下660人，中专高中100人，年龄结构上30岁以下70人，31至40岁90人，41至50岁460人，51岁以上140人；农村技术能手680人，男性510人，女性170人，学历结构上初中以下590人，中专高中80人，大专10人，年龄结构上30岁以下25人，31至40岁425人，41至50人176人，51岁以上74人；专业合作组织或协会带头人共24人，男性22人，女性2人，有初级职称者5人，技术员11人，助理技师5人，技师3人，学历结构上初中及以下103人，中专高中6人，大专3人，年龄结构上30岁以下3人，31岁至40岁11人，41至50岁10人；农业科技示范户共120人，男性96人，女性24人，具有初级职称者44人，技术

员38人，学历结构上初中及以下103人，中专或者高中17人，年龄结构上30岁以下16人，31至40岁32人，41 岁至50岁32人，51岁以上40人；文体艺术类人才共46人，男性21人，女性25人，学历结构上初中及以下40人，中专或高中6人，年龄结构上31岁以下5人，31至40岁6人，41岁至50岁24人，52岁以上11人。从整体来说，在XX乡农村实用人才1750人中，男性共1285人，占总数的73%，女性463人，占总数的27%，有职称的49人，占总数的3%，并且均为初级职称，技术员96人，占总数的5%，助理技师5人，占总数的0.3%，技师3人，占总数的0.2%，学历结构上初中及以下共1497人，占总数的85%，中专或高中共240人，占总数的14%，大专共13人，占总数的1%，年龄结构上30岁以下119人，占总数的7%，31岁至40岁共564人，占总数的32%，41岁至50岁共766人，占总数的44%，51岁以上301人，占总数的17%。

主要特点：农村实用人才种类较多，XX乡农村实用人才多为致富能手和农村技术能手，其中男性占比重较大，但是拥有正式职称人才较少，从学历上看普遍学历较低，多为初中以下学历，极少数有大专学历，本科及以上学历为零，从年龄上看，41至50岁的中年人居多，但是30岁以下年轻农村实用人才也占有一定比重。

二、人才队伍建设中存在的主要问题及成因

2.1党政技术人才年龄结构老龄化

从上述数据可以看出，我乡各类人才年龄老化情况较为严重，党政人才中50岁以上人员占总数的48%，而35岁以下的年轻力量仅占总数的13%，专业技术人才中，51岁的人员占总数的67%。近年来虽然有选调生、三支一扶大学生补充，但无济于事。一是上级机关单位缺人手时，往往喜欢伸手向乡镇借人，而且都是要年青的选调生，影响了乡镇工作的正常开展；二是当前考试机会多，选调生、大学生没上几天班又考走了。年轻人走了，相对年老的同志留下来了。有的单位，要找一个会写材料的年轻人都很难，而老同志又不擅长写。

建议：严格规范乡镇干部借用制度。必须高度重视，建立健全从乡镇借用人员的工作规范制度，在借用人数、借用时间、审批程序等方面从严把关，保持乡镇干部队伍的稳定和乡镇工作的力量。对违反规定借用的，要及时进行清理。同时对选调、选拔生服务基层应有个时间限制，或对他们二次参考应有个工作年限要求。

2.2人才队伍普遍学历结构偏低，整体发展不平衡

党政人才、专业技术人才队伍发展较好，经营管理人才队伍发展相对滞后，农村实用人才队伍潜力有待进一步挖掘，乡镇基层和企业高级人才偏少。一般专业技术人员多，掌握高新科技并能进行高附加值产品研发的专业人才少；熟悉党务工作的多，熟悉经济工作的少；熟悉农村工作的多，熟悉城市经济和工业经济的少；熟悉一般行政管理的多，熟悉现代企业运作规律、能主动有效地为企业改革发展提供服务的少；老成守业的多，善谋大事敢创大业的少。

建议，鼓励干部人才多参加继续教育，学习对农村发展有益的各项专业技能，提高整体学历结构，引进各项专业技术人才，或者鼓励乡镇年轻干部学习经济、管理等稀缺专业，平衡乡镇人才发展结构。

2.3人才引进数量有所增加，但流失现象比较严重。一方面受经济发达城

市和地区人才政策调整的影响，普通高校大学毕业生回镇工作的比较少，造成人才从源头上流失。每年，流失的各类人才严重。另一方面受人文环境、经济利益等因素的驱动，造成现有人才的外流，而且流失的大多是业务骨干和较高层次人才。而每年能够引进的大学生人才名额有限，因为整体年龄结构老化严重，所以近几年每年退休的老干部较多，引进的人才远远不能满足因正常更替而造成的人才缺口

三、关于人才队伍建设的几点建议

3.1要进一步创新培养机制，让人才工作有活力。根据我乡经济和人才队伍建设的总体目标，坚持分类指导的原则，科学制定各类人才的培养目标。对党政领导人才，要在提高理论素养、培养战略思维、树立世界眼光和加强党性锻炼上下工夫，全面提高领导水平。对企业经营管理人才，要通过建立市场化、外向型培养机制，着力提高驾驭市场、参与竞争的能力。每年争取选派优秀经营管理人才，到国内知名的大中型企业和重点高等院校进行学历教育或进行金融、财务、法律等急需、紧缺专业的定向培训。对专业技术人才，要通过实施继续教育工程，充分利用企业科研平台，加强与高等院校、科研院所的联系，着力提高技术水平和创新能力，促其形成自己的知识产权体系，多出、快出科研成果。

3.2要进一步创新评价机制，让人才自身有压力。要激励领导干部创造性地开展工作，始终把群众满不满意、经不经得起历史检验作为提拔使用领导干部的重要依据。企业人才考核，要建立反映经营业绩的财务指标和反映人才综合管理能力等非财务指标相结合的人才评价新体系，组建好企业经营管理人员中心，聘请有关专家组成资格评定委员会，按照规定的标准对企业经营管理人员进行资质评价，逐步实现企业经营管理人员的任职职业化、选聘市场化。专业技术人才考核，要以深化职称制度改革为突破口，以打破专业技术职务终身制为重点，实行事业单位人员由用人单位自主聘用合同制度，被聘用人员享受所聘岗位相应待遇，岗变薪变。

3.3要进一步创新选拔机制，让人才出现有机会。要坚持公开、平等、竞争、择优的原则，深化干部人事制度改革，构建能上能下、能进能出、人尽其才、充满活力的人才选拔机制，继续推行和完善公开招考、招聘、竞争上岗等措施办法，为优秀人才脱颖而出开辟“快车道”。在选拔专业技术人才方面，要坚持量才使用，实现人尽其才。每年要选拔一批镇级中青年学术、技术带头人，实行动态管理，在科研开发、课题研究、专著出版、学术交流等方面给予支持。在选拔农村实用人才方面，坚持是才必用，有计划地选拔乡镇农村实用人才进入镇农广校进行大专以上学历教育和实用技术培训。

**第二篇：乡四类人才提速新农村建设[模版]**

乡“四类人才”提速新农村建设

乡立足于农村实用人才的优势和特长，充分发挥“农村致富能手、回乡青年、大中专毕业生、退伍军人”的作用，凝聚力量，全力为社会主义新农村建设提速。

致富能手“传”经验。通过召开座谈会、宣讲会，组织专题学习，举办培训班等形式，邀请农村致富能手现身说法，为群众传经验、传技术、传方法，同时，建立致富能手与贫困户“结对帮扶”机制。目前，全乡已组织致富能手开展专题座谈会3期，举办培训班13期；16名致富能手与32名困难群众结成帮扶对子。

回乡青年“帮”发展。积极吸收回乡青年中的优秀分子到村级组织跟班锻炼，着力发挥其“见识广、思路新、头脑活”的优势，帮助村级组织理清发展思路。全乡有21名回乡青年引进特色种植、养殖致富项目8个，促进了农民增产增收。

大中专毕业生“带”思想。举办乡村夜校，邀请理论知识丰富、思想政治坚定的大中专毕业生担任课堂辅导员，引导农民转变观念，依靠科技致富。目前，全乡共聘请13名大中专毕业生担任农村科技培训辅导员，共开展各类科技培训12期，巡回宣讲7场次，受益群众达700多人。

退伍军人“促”稳定。发挥退伍军人思想觉悟高，立场坚定，作风扎实，对工作认真负责，完成任务不打折扣、不讲条件的优势，推荐其担任治安联防员，加强群防群治网络建设，维护社会稳定。

**第三篇：建设乡农村实用人才李军事迹材料**

建设乡农村实用人才事迹材料 ——记民兴村党支部书记李军

李军，男，52岁，中共党员，1995年任民兴村党支部书记，在担任民兴村党支部书记期间，他能够认真学习贯彻执行党在农村的路线、方针和政策政策，努力践行科学发展观，克己奉公，勤奋工作，成绩显著，多次被评为省、市优秀村支部书记，优秀共产党员。

在工作中，他始终坚持全心全意为人民服务的准则，客服种种困难，把带领全村人民致富作为目标，积极投身社会主义新农村建设事业中，与村两委班子成员共同为民兴村的发展做出突出贡献。

一、强化两委班子队伍建设，充分发挥党员干部带头作用

李军书记认为：一个村要想有所作为、发展，必须有一个坚强有力的领导核心，必须思想统一、行动统一。为此，作为党支部书记，他积极组织召开两委班子组织生活会，掌握班子成员思想动态，制定班子成员思想作风建设制度和工作纪律的规

定，强调党支部的领导核心作用和领导干部必须率先垂范以身作责，在他的带头作用下，村干部的工作积极性有了明显提高，松散的少了，办事推诿扯皮的少了，解决实际问题的多了，村两委成员心往一处想，劲往一处使，使村干部在群众中的威信牢固树立起来，党群、干群关系得到进一步改善，突出了党支部的领导核心作用。他本人不断提高自身的党性修养和政策理论水平，理论联系实际，提高工作能力和业务水平，形成强大有力的村党支部班子。

他始终把为百姓服务、为村民创造一个和谐幸福的生活环境村作为重点工作，坚持对人民群众负责、对党负责。2024年以前，民兴村饮用水质量差带着腥臭味，为解决好这个问题李军下决心一定要想办法筹集资金，向市里申请争取改水项目，共筹集到资金数十万元，全村打井两口，安装了净水设备，切实提高了水质，同时，支部定期请专业人员对水质进行检测，今年第一季度又对村里自来水进行了全面的检修，使全村百姓吃上了放心水。

二、寻求致富门路，带领村民脱贫致富

从担任党支部书记开始，李军就带领父老乡亲积极寻找致富门路，结合民兴村紧邻讷谟尔河的地理优势和种植水稻的传统，李军提出把发展水稻产业作为民兴村发展经济的突破口，2024年，李军带头引进水稻插秧机，一年实验成功，现在全村拥有146台插秧机，大大减轻了劳动强度，降低了插秧成本。2024年春季备耕期间，他亲自到市农业技术中心请教专家，因地因时制宜，从黑河选购水稻良种12000斤，并为村里困难家庭垫付资金两万多元，为更好地育秧良种水稻，利用政府鼓励扶持农民采用大中棚育秧的政策，积极协调政府、村集体、农村信用社与村民共筹资金13余万元，从哈尔滨购置育秧大棚53栋，此举为农民节省资金成本30%。2024年，民兴村实现大中棚育秧面积达到10600㎡，大中棚普及率达98%,基本上杜绝了小棚育秧，极大地提高了民兴村的水稻生产水平，增加了优良水稻品种的播种面积，提高了水稻单产和总产量，使全村水稻面积由过去1200亩增加到13000亩。全村仅水稻一项，年产量达7000吨，收入1000多万元，人均增加收入4000元。

近年来，为带领地少无水田的农户闯出一条致富路，李军领导村民走发展劳务经济道路，带领60名村民，到天津金亨板厂外出打工，创建劳务基地，并帮助他们克服在外务工遇到的各种困难，解决在当地务工的问题。全村在外打工1150余人，常年在外有固定收入350余人，通过外出务工增加了农民收入。在干部下基层走村入户、调查走访中，李军了解到贫困户王柏成脱贫致富心切却找不到致富门路，通过市场调查研究和多年来帮助村民选取致富项目的经验，李军帮他选择了酿酒、养猪业，并帮助解决资金、技术、销售等难题，使王柏成很快走上了致富路。经过多年来坚持不懈的努力，现民兴村已从人均收入800元增加到12000余元。

三、创新工作思路，加强民心工程建设 一直在寻求适合本村发展大计的李军，从国家西部大开发战略中看到了希望，认识到只有从调整产业结构入手，才能走出民兴村经济滞后的困境，然而望着外出打工找出路，已没有心思再种田的农户，仅靠简单的宣传动员，收效甚微，他同村干部一道，挨家挨户做工作，组织党员干部进行技术培

训，奔忙于农户家中进行指导，从根本上解决了部分农村党员和群众“想干不敢干，想干不会干”的问题。2024年组织成立了兴达农业合作社，鼓励农户入社，享受惠民政策。争取资金为村里新建多功能村办公室及面积一千多平方米的文化广场，填置了各种健身器材，为村民健身娱乐提供了活动场所，协调交通部门为村里铺设了水泥板路6000延长米，2024年带领村民修灌渠10000延长米，引渠5000米，清淤20000多立方米，为村民解决了行路难、灌溉难等问题。

多年来，民兴村在李军书记的领导下以跨越式发展步入小康村的行列，党支部的战斗堡垒作用和党员先锋模范作用发挥突出。村民们常说：是李书记带领我们踏上了富裕路，他用辛勤的汗水和爱心富裕了一个村、繁荣了一个村。在这片充满希望的土地上，在李军书记的领导下，勤劳朴实的农民将乘着党的十九大乡村振兴战略的东风，高举农业合作化的大旗，踏着新农村建设的节拍，勇立潮头，走在新农村建设的康庄大道上。

**第四篇：人才建设**

蒲党发[2024]35号

蒲麻镇采取“五抓”措施加强人才队伍

建设

各村党支部、村委会：

为推动“人才强镇”战略的深入实施，积极营造全镇“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围，充分调动和激发全镇各类人才建设社会主义新农村、构建和谐社会的积极性、主动性、创造性，蒲麻镇切实加强对人才工作的领导，进一步建立完善人才工作机制，突出“五抓”措施，进一步加强了人才队伍建设。

一、抓学习，不断深化对人才工作重要性的认识。结合全镇党员先进性教育活动，认真组织开展了全镇干部岗位大练兵活动，及时组织全镇人才工作者学习了中央、省委、市委和县委关于人才工作的方针、政策及文件精神，专题讨论，交流学习体会，掌握精神实质，充分认识人才工作和人

才队伍建设的极端重要性，提高了认识，统一了思想，增强了人才工作的责任感和紧迫感。

二、抓宣传，积极营造“四个尊重”的舆论氛围。切实制定蒲麻镇人才工作宣传计划，充分利用报刊、广播、电视等新闻媒体，大力宣传省委、市委和县委关于人才工作的方针政策和重大决策部署，宣传“人才强县”、“人才强镇”战略的重要意义和基本要求，宣传各县市各乡镇人才工作的新鲜经验和取得的成效，宣传“六支人才”队伍中涌现出的典型人物和先进事迹，初步营造了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会环境。

三、抓调研，全面了解掌握人才队伍状况。成立课题组，由专人负责，协调各有关站所，采取实地调查，召开座谈会等多种形式，运用定性与定量分析、动态和静态分析相结合的方法，立足全镇经济社会发展的实际需要，着眼分析人才队伍建设和工作中面临的新情况，新问题，从人才培养、吸引、留住和使用等方面进行了广泛的调查研究，撰写了《全镇未来五年人才工作的思考与对策》，着手建立蒲麻镇六类人才（党政人才、企业管理人才，专业技术人才、技能人才、农牧村实用人才、社会工作人才）信息库和蒲麻镇紧缺人才需求情况信息库。

四、抓机制，全力推进人才工作向规范化迈进。坚持“党管人才”的原则，强化组织领导，健全工作机构，认真

贯彻落实省、市关于加强人才工作《实施意见》，增强人才工作的针对性和实效性，研究制定了《蒲麻镇人才工作领导小组工作职责及运行规则》、《蒲麻镇人才工作领导小组成员单位工作职责》《蒲麻镇关于培养和使用现有人才办法》、、《蒲麻镇人才工作宣传计划》等，狠抓落实，使人才工作逐步走上规范化轨道。

五、抓培训，努力提高人才队伍的整体素质。以全面提高各级各类干部的思想政治素质、文化层次和实际工作能力为主，多层次、多渠道培训人才队伍，先后举办各类培训班2期，参训人员达135人次。一是强化宏观指导，增强培训工作的广泛性。着力提高各级领导干部的理论修养、培养战略思维、加强党性修养、增强业务和专业知识。围绕建设新农村的需要，深入推进“1+1≥3”培训行动。三是创新方式方法，增强培训的实用性，针对广大农民群众需要的农业知识开展各项培训，切实提升镇干部指导基层工作的能力。

中共蒲麻镇委员会

2024年6月27日

**第五篇：太阳乡民营企业人才情况调研报告1**

太阳乡民营企业人才情况调研报告

近年来我乡民营企业异军突起在发展经济、保障就业等方面发挥着越来越重要的作用已经成为促进我乡社会发展的重要力量。而从目前情况来看民营企业的人才问题严重阻碍了民营企业的进一步发展。如何破解民营企业成长中的人才问题是当前我乡民营企业在发展过程中急需解决的问题。数据显示，我乡规模以上企业5个，具有高学历、高素质、高技术的人才不足5人，其中引进外地人才2人，因此对我乡民营企业成长中的人才问题进行分析、探讨具有直接而现实的意义。

一、民营企业问题现状 一人才难以引进。对民营企业而言由于其相对弱势的地位及其相对有限的资源例如生产规模、资产拥有量及影响力所限稳定性较差发展的难度较高等等在人才市场上很难吸引到足够高素质的人才来满足自身发展的需要。同时民营企业往往没有一个系统、科学的管理制度体系也没有一个持续的、完整的人力资源管理体系这也不利于民营企业有针对性、有计划地引进人才。因此民营企业自身的特点决定了它在吸引人才的竞争中处于明显的劣势在引进人才方面困难重重。二人才难以发挥。民营企业的管理方式多是粗放型管理。人员考核、选拔、提升、奖金发放缺乏一个科学有效的评价体系领导的经验判断占了很大比重。一些新引进的外来人才常有孤军奋战的感觉工作每个环节经常碰到阻力甚至对引进的人才总是心存戒备、百般刁难和打压。由于社会、历史和自身等诸多原因人才在民营企业中难以发挥自己的才能期望和结果存在很大的差距造

1成工作积极性的下降。三人才严重流失、流动量大。随着民营经济的不断发展壮大和市场经济体制的不断完善民营企业求人才难留人才更难的局面已屡见不鲜民营企业流失的问题日益突出。调查显示我乡企业，一般人才年流动量都在30%以上；另外民营企业的中高层人才以及科技人员在企业的工作年限也普遍较短一般也不过5年。由此可见民营企业中人才流失的问题已非常严重且普遍存在很大程度上阻碍了民营企业的经营和发展。

二、民营企业成长中的人才问题分析 一狭隘的、片面的人才观。由于历史与社会的原因大多数民营企业招聘人才存在“唯学历唯职称”现象。特别是在规模以下民营企业只重学历、职称不重视技能不看实际操作导致招了人才不实用也造成了技工考评制度不健全的情况这就使得高级技师等实用型人才严重缺乏。二缺乏系统的人力资源战略规划和管理体系。许多民营企业对人力资源没有像对销售、生产技术那样给予足够的重视在制定战略规划时也往往忽视人力资源规划不考虑本企业的人力资源状况能否有效地支撑企业的发展战略使得人力资源战略与企业发展战略不匹配。企业因缺乏系统的人力资源战略规划就不能从深层次挖掘人的潜能调动员工的积极性和创造性对企业未来发展极为不利。三落后的企业制度和管理方式。家族管理是民营企业管理的主要特征其表现为“家族”和“亲缘化”特征。民营企业实行集权化领导企业中的重要职位大多都是由家族成员担任决策控制在“家长”手中。企业的经济行为规范常常被伦理规范所代替。这种管理体制使企业制度流于形式企业内部管理多以情代

替。当企业规模扩大以后这种家族式管理就会成为民营企业发展的“瓶颈”。即使作为组织形态的家族制消亡了而作为一种精神状态的家族制却依然存在并且根深蒂固这也是有待重视的现实问题。

三、解决民营企业人才问题的对策 一树立科学的、全面的人才观。民营企业要从思想观念和作风建设着手树立正确、科学的用人观念改进作风打破常规打破一切条条框框彻底把思想认识从那些不合时宜的观念、做法和体制中解放出来。要坚持“不唯学历不唯职称不唯资历不唯身份只惟能力”的原则敢于起用富有创新精神的人才鼓励创新允许失败。反对人才工作中的好高骛远树立“人才就在身边”的观念着力创造一个领导器重人才、群众羡慕人才、人人争当优秀人才的浓厚氛围。二制定系统的人力资源战略规划和管理体系。人力资源战略是建立在企业战略的基础之上的没有明确的企业战略人力资源战略就无从谈起。因此民营企业高层应对企业未来的发展方向、业务及投资重点以及将要开拓的领域要有清楚的预期并制定清晰、完整的企业战略。然后管理者尤其是人力资源管理工作者要根据企业高层的战略意图认真研究企业未来的发展方向对保障未来目标实现的人力资源战略做仔细的规划在此基础上做好人力资源引进规划工作制定科学、准确的人才规划与计划对岗位类别、岗位数量、专业方向做出具体的预测同时增强人才招聘、使用和管理工作的战略性和系统性。所以企业只有在建立科学系统的人力资源战略后再开始实施招聘工作这样才能做到有的放矢进而才能高效地使用和管理人才并留住人才。三建立健全现代企业制度实行人本管理。

1、完善企业

内部管理。一是要制定公正合理的绩效考评制度积极而又有效地管理员工绩效充分调动人才的积极性和创造性以此促进企业实现更高的经济和社会效益目标。二是企业要根据不同的岗位工作性质、劳动强度、风险程度、责任大小、权利范围等要素建立“职责分明、有效有权”的岗位责任体系和人力资源管理制度。三是要在企业内部建立公平竞争的人才流动机制适时根据企业发展的目标需要进行员工岗位尤其是技术和管理人才的更换和调整还要特别重视企业人力资源管理工作者的培养。

2、实行人本管理。人本管理的内涵就是既要以制度来约束人又要考虑符合人的情理注重对人的发展需求的满足。这种人本思想应渗透在管理的各环节从员工招聘、培训、工作设计、薪酬福利制度到职业生涯管理都应考虑员工的需求。管理过程中尽量少使用处罚性措施多采用激励机制使员工有受尊重的感觉。其结果必然是既关心培养了员工也发展了企业真正实现了个人与企业的“双赢”。

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！