# 工业园区企业人才情况调研报告(修改)

来源：网络 作者：明月清风 更新时间：2024-07-26

*第一篇：工业园区企业人才情况调研报告(修改)工业园区企业人才情况调研报告临澧县安福工业园管委会（2024年10月）为深入了解园区企业人才队伍现状，积极破解企业发展与人才队伍建设之间存在的矛盾和冲突，根据县政府办组织开展百名“主头”大调研活...*

**第一篇：工业园区企业人才情况调研报告(修改)**

工业园区企业人才情况调研报告

临澧县安福工业园管委会

（2024年10月）

为深入了解园区企业人才队伍现状，积极破解企业发展与人才队伍建设之间存在的矛盾和冲突，根据县政府办组织开展百名“主头”大调研活动的统一部署，我们从8月下旬开始，在近两个月的时间里，对园区企业人才队伍现状进行了一次全面、系统的调查，采集了35家企业人才信息105份，分产业走访了重点企业16家，总体掌握了园区企业人才队伍的层次、结构及分布情况，分析了存在的问题和原因，并就加强园区企业人才队伍建设提出了几点建议。具体报告如下：

一、园区工业企业人才队伍现状

目前，园区35家投产企业共有从业人员4644人，其中：经营管理人员和专业技术人员共计1015人，占职工总数的21.9%，其中高级职称的有12人，中级职称的185人，初级职称的345人；大学本科及以上学历的占5.8%，中专及高中学历的占职工总数的29.5%，高中以上学历（含高中）的人数还不到职工总数的一半，只占35.3%。从管理人才、专业技术人才、技能人才三支队伍成长情况看，各类管理人才371人，占职工总量的8％；

专业技术人才644人，占职工总量的13.9％；技能（普工）人员总量3629人，占人才总量的78.1％，这种结构状况与目前园区企业的发展层次基本适应，但从长远发展来看，人才结构还亟待优化。

二、园区工业企业人才方面存在的问题及原因分析

1、受教育程度普遍较低。目前，园区企业的全部从业人员中，高中以下学历的仍占64.7%，与工业企业未来发展的需求相比，经营管理人才、专业技术人才、技能人才的总量明显不足。大学本科及以上学历的人数只有269人，平均一个企业只有7.7个人，尤其是一些关键岗位的高技能人才非常短缺，成为制约企业发展的重要因素。

2、结构性矛盾比较突出。据了解，园区工业企业的各类人才总数4644人，主要集中在纺织、电子、机械制造等产业，结构性矛盾比较突出：一是层级结构不合理，普工多，中高级人才少；二是专业结构不合理，经济建设需要的适用型人才短缺，如工业自动化，企业技术改造等。而学历较低的管理、财经类人才相对较多；三是人才分布不合理，基层特别是企业生产一线人才缺乏，传统的加工制造业人才较多，信息、新材料、环保等新兴产业人才不足，一些大中专院的毕业生录用到企业后，不愿到生产一线去锻炼。

3、“家族式”管理影响人才作用的充分发挥。在园区一部分

中小企业中还存在家族亲属或朋友独揽企业人、财、物大权，不同程度地存在“家族式”人才管理的问题。缺乏“人才兴企”的意识，不愿花大力气，花大投入引进现代管理和专门技能人才。有的企业还存在对引进来的人才不信任、不重用、不培养、排斥外来人才的现象，严重影响了人才的积极性和创造性，人才不能才尽其用，用当真才。

4、人才队伍不够稳定。一是人才引进难。新增毕业生多数都把报考公务员、进入国有企事业单位或大中城市作为就业首选，大部分企业也不愿到人才招聘会上设摊招聘，一些本县籍的高校毕业生也绝大多数流向外地发达地区就业。二是企业吸纳人才能力较差。园区多数企业对吸纳的人才只给工资，不办理养老保险、医疗保险，有的以高薪取代，使人才未能解除后顾之忧，从而影响了人才的稳定，在一定程度上制约了企业的发展。

5、政企合作机制有待完善。一方面，个别企业反映政府文件精神传不到企业，有些企业时常收不到政府部门的发文。对政府出台的有关政策和措施不掌握，也就不可能享受或执行。另一方面，政府有关部门觉得联系企业的渠道很少，对企业的情况感到茫然，谈不上指导、检查和督促，企业很多合理的要求和呼声不能转化为工作的目标和动力。另外，企业人才开发途径有待拓宽，目前政府为企业提供人才服务的手段相对单一。

形成上述问题的主要原因：

一是对人才强县战略重要性的认识不到位。一些部门以及少 数领导干部在实际工作中存在“引人不如引资”，“引智力不如引项目”等观念，没有把加强人才队伍建设作为基础性、战略性任务来抓。在企业人才队伍建设的组织领导、宏观协调、战略研究、资金投入、政策落实、机制保障等方面重视不够，措施不力。

二是为人才服务的意识还不够强。一方面，对人才队伍建设的宏观调控和宏观管理未完全到位，人才政策不够系统完备，各部门的人才管理工作尚未形成合力，为人才服务的质量和水平有待提高。另一方面，还不同程度地存在越位现象、人才市场建设不够规范、人才中介组织较少。

三是尊重人才的氛围还不够浓厚。全社会还未形成关心人才、爱护人才、依法管理人才的社会风气，尤其是受传统观念和平均主义的影响，“高级人才高薪酬”没有得到社会的广泛认同。人才工作的政策、法规和制度不够完善；受经济发展水平的制约，人才队伍建设的投入不足，在稳定本地人才和吸引外地人才方面缺乏优势。我县自2024年以来很少有大学生愿意到本地企业工作，大部分毕业生都流失到了外地。

三、加强园区企业人才队伍建设的对策建议

当前，安福工业园正处于一个良好的快速发展时期，政府及有关部门应高度重视企业人才队伍建设，促进园区实现跨越式发展，为县域经济快速崛起作出较大贡献。

1、要广泛树立正确的人才就业观。随着大中专学校扩招，一方面毕业生就业压力加大；另一方面企业人才需求增多，引进困难，这主要是长期传统的就业观念没有得到充分的转变。因此，必须加强宣传，特别是政府要通过各种途径，进一步引导各类人才在市场经济条件下树立正确的就业观，积极引导大中专毕业生到本地企业就业、创业，充分发挥他们在学校所学的理论知识，为他们提供实践的舞台，增强实干能力，从而成为推动园区企业发展的动力。

2、要大力加强人才的培养工作。企业人才工作是全县人才工作的一个重要领域，要充分认识做好企业人才工作的重要性，把企业人才发展规划纳入全县人才发展规划中，加大对企业各种人才的培养工作。一是加强对企业家的培训。政府要积极创造条件，为企业家成长提供良好的环境。对现有企业家要分期分批进行培训，以提高企业家自身素质和科学领导管理能力，使企业家在市场竞争中不断成长。二是加强企业各种人才的培训。政府有关职能部门要充分利用职业中专等专业平台，大力举办各种培训班，抓好企业管理人员的培训，特别是现代管理知识的培训；抓好各类技能人才的培训，提升技能人员的技术操作水平，全方位增强企业人才综合素质，使高中级人才所占比重快速提高。

3、要努力营造良好的用人环境。首先，各类企业要依法签订规范的劳动合同，并按照国家规定，由劳动人事部门对企业与

职工签订的劳动合同进行合同签证，使劳动合同具有法律效力。其次，完善各种社会保障制度及福利待遇，严格要求非公有制企业及其职工按照国家有关规定，参加养老、失业、医疗、工伤等社会保险，并按国家规定的比例按期缴纳社会保险费，以保证职工在退休、下岗、生病、意外伤害、劳动伤残时能获得养老金和必要的补贴。第三，大力推行在非公有制企业建立住房公积金制度，切实改善职工的住房条件。进一步完善政府为企业人才的服务功能，劳动人事等有关部门要做好企业人才派遣、人事代理工作，为新进企业工作的各类人才提供档案保管、转正定级、职称评定、计算工龄、保留身份等各项服务，以解除人才的后顾之忧；要继续大力支持和鼓励企业人才申报各类专业技术职务、任职资格评审。在评审中要不唯学历，不唯资历，注重工作业绩和科研能力，为企业人才申报相应技术职务提供便捷、优质服务。

4、要切实加强对企业人才工作的领导。一是要建立党委、政府和企业的联系渠道。党委政府有关部门要定期了解企业人才吸引、培养、使用、流动情况，为企业开发人才资源提供服务。建立政策传递渠道，政府相关政策文件通过政府网站及时发布。定期开展政策法规的宣传活动，帮助企业熟悉政策。从企业的发展出发，建立诚信、畅通、连续、便捷、高效的工作渠道。二是要加强企业人才资源开发的协调。企业的人才资源开发工作涉及政府工作的各个方面，各有关部门要在县人才工作领导小组协调

下，各司其职，协同配合，为企业提供各项人才服务。组织人事部门要发挥牵头抓总的作用，协调解决企业人才资源开发中的重要问题。三要加强企业人才资源开发工作的管理和监督。各有关部门要从有利于园区经济发展出发，加强宏观管理和指导监督，积极引导企业依法、规范地开展人才资源开发工作。要进一步规范企业在人才合同、流动、使用、薪酬、保障等方面的行为，保障企业各类人才的合法权益，促进企业人才资源开发工作有序的开展。四是要努力营造良好的社会舆论环境。充分利用广播、电视、报纸、网络等媒体，通过开展“人才宣传月”活动，广泛宣传企业在国民经济发展中的地位和作用，大力宣传企业人才对推动我县经济社会发展的贡献和作用，大力宣传企业人才的先进典型。通过强有力的宣传，充分调动各方面人才到企业创业的积极性，努力营造有利于企业人才成长的社会环境。

**第二篇：工业园区企业项目建设情况调研报告**

工业园区企业项目建设情况调研报告

为了能更好应对和化解全球金融危机对县域经济发展的影响，采取切实有效措施，着力解决好当前工商企业经济运行中存在的突出问题，为企业排忧解难找准方向，促进我县国民经济平稳运行。2月16日工业园区管理委员会主任\*\*，副主任\*\*\*\*\*，办公室主任\*\*\*，工作人员\*\*\*一行到泸西工业园区进行调研，现将调研情况汇报如下：

一、园区项目建设推进情况

（一）95万吨/年煤焦化项目建设情况。投资18亿元的云维集团泸西大为焦化公司95万吨/年煤焦化项目各项建设工作进展顺利。截止目前，已完成渣场选址和场区地下勘测、公司注册、工商税务登记、技校招生委培、第一批职工招收培训、项目环评专家评审通过等工作。至2024年2月10日，已完成1、2号焦炉装置区孔桩开挖浇筑940棵；完成装置区土石方挖运回填40万m3及厂内排洪沟土石方支砌工程；完成2.6亿元主要设备订购合同签订，并支付部分设备订购款4560万元；完成土建基础设施建设投资2600万元；累计完成项目投资7520万元。目前正抓紧进行其他单项装置采购招标工作。计划2月中旬进行1号焦炉主体工程建设，5月初部分设备逐步进场，并做好设备安装准备工作。

(二)日产2500吨新型熟料干法水泥项目建设情况。投资2.6亿元的中枢水泥厂日产2500吨新型干法熟料水泥生产项目已完成主体设备采购，并加快土建工程建设，截止2024年2月10日，已全面完成生活区房屋建设及混合材料库等工程建设，完成水泥成品库顶板支砌10米、滑模库顶板支砌40米，完成土建基础设施建设投资2348万元。签订设备订购合同1.1亿元，支付第一批主体设备订购款3870余万元，累计完成项目投资6218万元。预计2024年10月竣工投产。这些项目的实施和入园建设，对合理开发泸西资源，促进资源综合利用，延长产业链，加快产业结构升级和推进泸西新型工业化进程具有十分重要的战略意义。

二、2024年园区重点企业生产经营情况

（一）红河森菊公司。2024年我公司总结以往的经验教训，以拓展市场为手段，以扩大销售为主要任务，迅速扭转公司流动资金困难局面，全面推动公司全面发展，2024年国内外实现销售收入2400万元，已超过2024年全年的销售收入，公司产品国内主要销往北京、上海、山东、福建、江苏、广东等省市，国外主要销往日本、韩国、澳大利亚、欧盟、瑞士、美国、南美等国家。由于2024年的加工原料是2024-2024年收购的除虫菊干花，其除虫菊素含量已由1.5％下降到0.6％左右，从而加大了公司的加工成本，给公司的生产经营造成了极大的亏损，影响了公司的全面、迅速的发展。

（二）粤泸木业有限责任公司。2024年生产时间短，所以公司累计生产经营4万多张中密度纤维板，受到国际金融风暴的影响，中密度纤维板市场发生了变化，造成产品价格大幅下滑。加之由于处于试运行阶段，生产不正常，达不到生产要求，从而影响2024年的生产目标。

三、2024年园区重点企业生产经营情况预测

（一）红河森菊公司。2024年公司将在种植方面推广新品种种植面积，提高亩产值，让农户受到实惠；在生产方面将提高产品的质量、生产工艺，注重新产品的研发，通过提升产品的知名度和美誉度，赢得市场份额，公司生产的“森菊”牌5％天然除虫菊素乳油受到国内外客户的好评，进行产品精加工，提高产品附加值，经济效益有较大的增加，依靠创新技术稳市场；在市场方面将积极开拓市场，提升抵御风险的能力。目前市场形势良好，并且公司加大与国内外高等科研院校合作，通过科技创新，其生产的农药产品已形成独特优势，拥有了充足的技术储备。公司预计2024年利润将在中报盈利的基础上继续实现盈利。

（二）粤泸木业有限责任公司。2024年公司将继续落实“降本增效“的各项措施，积极进行工艺技术改进，在保证正常生产的基础上，不断拓展新的领域，预计公司的利润会稳步增长。

四、存在问题和困难

（一）95万吨/年煤焦化项目和日产2500吨新型熟料干法水泥项目。一是融资速度慢，基础设施建设投入不足，项目建设推进不快；二是土地征用困难。

（二）红河森菊公司。一是由于2024年除虫菊种植面积不大，2024年收购干花仅100吨左右，极大的影响了公司的正常生产，为此2024年急需扩大种植面积以满足公司生产需要；二是公司在2024、2024两年的主要加工原料是以前的老花，以致公司生产经营收入严重亏损，造成公司职工的社会保险、医疗保险费用长期拖欠，职工工资不能按时发放；三是公司前期无形资产投入过大，公司现有厂房、设备已作抵押贷款，现在再向银行寻求新的贷款较为困难，

**第三篇：调研组对工业园区企业调研报告**

席卷全球至今仍深不见底的国际金融危机，对我县园区部分企业的经营和发展产生了重大影响。为深入实践科学发展观，切实应对金融危机，\*\*县委县政府实施多元化战略，采取各种措施，扶持企业有效化解风险。为深入了解政府前期出台的相关政策的实施成效及企业当前所面临的实际问题，在这充满希望的春天，县人大代表调研组来我县工业园区几家企业调研，通过准确

掌握企业的实际需要，制订针对性的有效措施。在陪同领导们调研的过程中，通过与企业老板们的座谈沟通，我也更深一步了解了企业近期生产经营中所面临的一些实际困难，以及这些企业在政府引导鼓励下所采取的一系列积极应对措施。在新的一轮发展时期，如何保驾企业促生产，保增长，走出困境，也是我们在贯彻和落实科学发展中，加快县域经济发展所要认真实践的根本课题。

走进几家企业的生产车间，通过座谈，感到企业目前陷入困境的一些主要原因有：一是生产经营困难。金融危机削弱了市场需求，加上部分原材料（比如棉花）价格上涨，成本价格上升，企业的利润空间被大幅压缩，产品的库存大幅上升；二是企业资金短缺。虽然宏观调控政策要求放松信贷，但银行为规避风险，仍对中小企业的信贷“爱莫能助”，造成中小企业的资金得不到根本满足，企业搞技改、上项目、扩能力的发展愿望难以实现；三是外贸出口受阻。次贷危机后，全球经济呈下行趋势，直接导致国际需求下降、企业出口减少，这也让一些出口外贸企业经营销售陷入困难。

在一个重大的危机时刻，“危”是大家都共同面对的，“机”却是要各自去寻找的，这就是商业的魅力。眼下的经济危机虽然来势凶猛，但对企业来讲也并不是束手无策，关键是我们要立足于自身努力，找到经济危机下正确的应对策略，针对时下局势，结合市场特点，努力开发适销对路产品，提高对市场需求的快速反应能力，全面提升竞争力和抗风险力，调优结构，做大做强。

“新技术、新工艺、新装备”全新武装企业的抵御实力。针对成本上升的现状，通过积极引进先进设备与技术，调整产品结构，强化企业内部管理来降低成本，消化成本涨价因素。如互益精纺公司在扩大生产规模、更新工艺流程等措施中“保生产、增产量、降成本”，充分用足用活国家出口政策，企业设备、产品实现升级换代，具有国际先进水平的技术装备，不断提高新产品产值率。同时阶段性增加存货，待价而沽，随着季节性成品价格上升，存货升值的潜在利润也正在逐步显现，以此来抵消一部分原材料上涨价格。如森达电器公司快速推进新上项目，引进新型先进设备和提升工艺技术，新购进的自动化、环保性设备不仅是降低了一定的机械用工需求，更创新了企业的生产发展模式。

充分发挥中小企业“船小好调头”的优势，找到市场合适突破方法。企业只有根据各自的产业特色和发展需要，通过强大有效的执行力在最短的时间内调整企业的市场经营策略，才能从中适应市场获得成功。信诺捷科是一家出口外贸企业，面对危机，该企业及时调头，针对国内市场回旋余地大，销售市场由国外转向国内，研发新的产品，开拓新兴市场，争取在危机中赢得主动，化“危”为“机”。同样是做出口外贸的企业红爱服饰公司通过采取及时调整市场营销策略，优化产品结构，走品牌发展战略，正准备与美特斯邦威、安踏等知名企业进行强强合作，使产品开发、品牌培育与市场紧密结合，进一步拓展企业发展空间。

加大研发、销售、管理投入，千方百计巩固市场。中天石化公司为进一步适应市场需求，根据调查分析当前石化行业销售市场领域分布，及时调整销售战略，加强科研开发，提高产品附加值，增强企业的核心竞争力，促进产品在相关领域的广泛应用，迅速的占领有利的市场领域。你要什么，我生产什么，为客户发现、实现和创造更多的利益点，真正为客户着想，让客户享受体贴的服务。同时不断提高企业管理水平，企业管理行家和高级技术人才得到重用，人力资源得到有效利用，也进一步提高了企业的经济效益。

积极构建多层次的资金运作平台，构筑中小企业融资平台和银企对接平台，合力解决企业“融资难，融资慢”的难题。面对金融危机，大部分企业都需要大量资金加大技改投资力度，扩大企业规模，提高生产能力。我们的金融业要在全面贯彻落实国家拉动内需政策的基础上，结合自身实际，制定切实可行的支持中小企业经营和发展的务实措施；政府鼓励支持金融机构扩大贷款抵押范围，降低信贷门槛，全力扩大信贷投放，尽可能降低利率水平。日前，\*\*县为更好服务工业经济，召开银行服务工业经济发展座谈会，认真研究对策，进一步解决好企业融资难题。

加强扶持政策措施出手力度，进一步优化经济发展环境。面对这样一些难以抗拒的困难，我们的政府和企业快速启动应对机制，扭转局势，逆势飞扬，在这样严峻的形势中，我们园区的企业没有一家企业因金融危机倒闭，不仅体现出真正的优胜劣汰，更说明了我们政府及企业所作出的共同努力已形成了坚固的防护壁垒

**第四篇：关于工业园区企业文化建设的调研报告**

为促进我县工业园区企业文化建设，推动园区企业健康发展，我们于近期走访了部分企业，对我县工业园区企业文化建设情况进行了一次调研。现将调研情况汇报如下：

一、基本情况

1、工业园区基本情况

我县工业园区始建于xxxx年x月，总规划面积xxxx亩，园区以105国道为界分为东西两个区，东区xxxx亩已基本成形，西区xxxx亩，主要是新规划的两个基地：一个是占地8039亩的电子器件产业基地，另一个是占地3500亩的xx脐橙产业基地。截止目前为止，工业园基础设施建设累计投入资金x亿元，园区道路、供水、供电、通讯、网络、污水处理等基础设施不断完善，省级园区发展框架全面拉开。

园区目前共有投产企业134家，在建企业xx家，规模以上企业44家。已基本形成电子通讯、矿产品深加工、新型建材、食品制药四大工业支柱产业。2024年，园区实现主营业务收入xxxx亿元，成功跨入全省百亿园区行列。今年1-10月份，实现主营业务收入xx亿元，工业增加值xx亿元，出口创汇xx亿元，税金总额xx亿元，安置就业xxxx万人。园区企业员工大部分是本县人，年龄集中在20-30岁，初中文化程度为主。企业员工流动性大，平均企业月流动员工xx%，多在园区内企业间流动，常驻员工50%左右。

2、园区企业文化建设基本情况

我县工园区企业大部分是劳动密集型企业，员工流动性大。为了稳定职工队伍留住人才，园区企业自觉或不自觉地开始重视企业的文化建设，但是真正系统全面抓企业文化建设的还是少数，大都流于形式，缺乏内涵，比较侧重于开展职工文体活动，改善员工生产生活环境。近年来，县党团、工会组织加大了对园区企业文化建设的帮扶力度，总工会还捐赠了一批体育器材、电脑、图书等物资，帮助企业完善文化设施建设，指导企业开展职工活动。

二、存在的问题

1、工业园区配套设施不足，企业外部环境欠佳

尽管我县工业园区建设取得了一定成效，但园区企业的外部环境，很大程度上还停留在生产聚集地的水平阶段，社会化管理和服务功能较为滞后。主要表现在三个方面：一是基础设施不完善，如园区路状较差，水力供应不足，路边绿化亮化不到位;二是配套设施严重滞后，如没有大型超市、大型休闲娱乐场所、星级宾馆和酒店、商住楼、综合性医院、物流中心等;三是管理服务较为混乱，如道路养护不到位，绿化带杂草丛生，部分路灯不亮，园区内路标缺失、门牌不清，部分路段随意摆摊设点，卫生管理差，公交车往返不正常，等等。以上种种，都制约了服务企业的整体水平，整个园区企业的外部环境欠佳，在一定程度上影响了企业文化建设。

2、园区企业领导素质参差不齐，企业文化建设整体水平偏低

我国现有的企业制度和结构，注定了领导者与企业文化的深刻关联，企业文化深受企业领导者的影响,企业文化甚至可以称其为企业家文化，这也就决定了我国的企业文化建设绝大部分是一个从上至下从企业领导到企业员工的过程。著名企业家张瑞敏在分析海尔经验时说:“海尔过去的成功是观念和思维方式的成功。企业发展的灵魂是企业文化，而企业文化最核心的内容应该是价值观。”至于他个人在海尔充当的角色，他认为，“第一是设计师，在企业发展中使组织结构适应企业发展;第二是牧师，不断地布道，使员工接受企业文化，把员工自身的价值体现和企业目标的实现结合起来。”

我县工业园区企业领导者的素质参差不齐，企业文化建设的整体水平偏低。园区企业领导人在思想认识上达到企业文化“设计师”，在行动措施上达到企业文化“布道师”的少之又少。一是不合格或是欠合格的“设计师”。有的企业领导者自身文化素质不高，对企业文化认识肤浅，谈不上企业文化建设，有时仅仅是作为一种时尚，满足于提炼一句或几句响亮的口号来激励员工;有的企业领导者存在认识误区，将企业文化等同于职工文体活动，或将企业文化建设等同于企业制度管理，企业文化建设片面化。如有的企业领导人只注重员工薪金福利等物质文化建设，通过待遇留人，而忽视企业精神这一文化核心的打造，发挥不出企业文化的内在凝聚人心作用，一旦企业出现波动，则出现大量员工流失。二是不合格或是欠合格的“布道师”。企业领导者在塑造企业文化的过程中起着决定性的作用，有的企业领导人没有以身作则，不注重自身形象，没有起到率先垂范的作用，有时就会起到相反的作用;有的企业领导人虽然很重视企业文化建设，但是缺乏相应的机制和有效的手段，更多的是由于未能长期坚持下去，结果往往虎头蛇尾，最后只是一种没有生机、也没有效果的形式而已。

3、企业生存危机较大影响到园区企业文化建设

据国家工信部统计全国每年有8%到10%的中小企业倒闭，大多数生存期不超过5年。我县工业园区企业的情况也大致如此，每年通过招商引资入驻工业园区的新企业数和园区倒闭的企业数基本相当。自2024年全球金融危机以来，随着危机的进一步深化，近期又引发欧洲债务危机，开始波及到全球的实体经济。我县工业园区企业大部分是承接沿海发达省份的产业转移企业，大多属于加工生产型中小企业，处于产业链的中低端，受到的影响大，特别是外向加工出口型企业，更是步履维艰。企业文化建设是一个长期坚持的过程，不仅需要大量的投入，也需要一定的时间才能见到成效。经济形势的恶化，让一部分企业领导人疲于应付生存上的危机，无力顾及企业文化建设。

三、有关建议

1、提高工业园建设水平，营造良好企业外部环境

一是不断完善基础设施建设。进一步完善水、电、路等基础设施建设，在绿化、亮化、美化工程上提高建设品味，如高起点绿化主干道，铺设人行道，规划建设停车场。二是加快配套设施建设。现代物流中心、企业员工商住楼、休闲娱乐中心、大型超市、星级酒店、医院、学校等重要配套设施建设，要尽早提上县委、县政府议事日程。要高起点高标准建设，量力而行逐步推行，每年争取其中1-2个建设项目列入全县重点工程。要统一规划，合理选点布局，充分预留各项配套建设用地。三是强化后续服务管理。各部门要在明确职责的基础上，强化协作，加强服务管理。工业园区要协调抓好水、电、路等基础设施的管理和维护;城管部门要切实抓好园区环境卫生管理服务工作;交通部门要加强园区公交车管理服务，等等。

2、提高企业领导者素质，培养更多的企业文化设计师和布道师

企业领导者的素质是多方面的，就企业文化建设而言，要注重提高企业领导者对企业文化精神的顶层设计能力以及建立相应体制、机制的全局掌控能力。作为政府及其服务部门，要积极搭建企业领导者的学习的平台，拓宽学习渠道，营造学习氛围，培养更多的企业文化设计师和布道师。

一是企业家培训。多年来，我县官方举办的企业领导者培训极少，其他组织举办的培训商业性质居多，也保证不了效果。建议建立定期培训制度，根据园区企业的特点和特色，制定培训大纲，对园区企业领导者、管理者进行系统全面的培训。二是建立园区企业文化建设示范点。通过示范带动，引导更多的企业注重文化建设，打造特色企业文化。可以在园区选择2-3家具有代表性的企业，建立企业文化建设示范点。如绿萌-世韩农业发展有限公司，无论从企业领导、体制、机制等企业文化建设的各个方面，都做的比较成功，有很好的借鉴和示范带动作用。三是不定期举办企业家代表座谈会或联谊会，加强园区企业的横向交流和联系，互相借鉴，互相学习，营造氛围。四是走出去，引进来。每年定期组织园区企业家到发达地区参观考察，拓宽企业家发展视野，学习外地先进经验。

3、引导企业自主实施企业文化建设，助推企业健康持续发展

企业文化是与企业发展过程相伴的，只要企业运行了三两年，也就形成了企业自己特有的文化，并随着企业的发展而不断发展变化，或者推动促进企业的持续稳定发展，或者制约阻碍企业的持续稳定发展。企业文化建设是一项系统工程，涉及的方面很多。我们要积极引导企业从企业的实际需求出发，自主实施文化建设，以留住员工和人才为首任，给员工营造家的感觉，提高员工的归属感和荣誉感，助推企业健康持续发展。

**第五篇：关于工业园区企业文化建设的调研报告**

关于工业园区企业文化建设的调研报告

为促进我县工业园区企业文化建设，推动园区企业健康发展，我们于近期走访了部分企业，对我县工业园区企业文化建设情况进行了一次调研。现将调研情况汇报如下：

一、基本情况

1、工业园区基本情况

我县工业园区始建于xxxx年x月，总规划面积xxxx亩，园区以105国道为界分为东西两个区，东区xxxx亩已基本成形，西区xxxx亩，主要是新规划的两个基地：一个是占地8039亩的电子器件产业基地，另一个是占地3500亩的xx脐橙产业基地。截止目前为止，工业园基础设施建设累计投入资金x亿元，园区道路、供水、供电、通讯、网络、污水处理等基础设施不断完善，省级园区发展框架全面拉开。

园区目前共有投产企业134家，在建企业xx家，规模以上企业44家。已基本形成电子通讯、矿产品深加工、新型建材、食品制药四大工业支柱产业。2024年，园区实现主营业务收入xxxx亿元，成功跨入全省百亿园区行列。今年1-10月份，实现主营业务收入xx亿元，工业增加值xx亿元，出口创汇xx亿元，税金总额xx亿元，安置就业xxxx万人。园区企业员工大部分是本县人，年龄集中在20-30岁，初中文化程度为主。企业员工流动性大，平均企业月流动员工xx%，多在园区内企业间流动，常驻员工50%左右。

2、园区企业文化建设基本情况

我县工园区企业大部分是劳动密集型企业，员工流动性大。为了稳定职工队伍留住人才，园区企业自觉或不自觉地开始重视企业的文化建设，但是真正系统全面抓企业文化建设的还是少数，大都流于形式，缺乏内涵，比较侧重于开展职工文体活动，改善员工生产生活环境。近年来，县党团、工会组织加大了对园区企业文化建设的帮扶力度，总工会还捐赠了一批体育器材、电脑、图书等物资，帮助企业完善文化设施建设，指导企业开展职工活动。

二、存在的问题

1、工业园区配套设施不足，企业外部环境欠佳

尽管我县工业园区建设取得了一定成效，但园区企业的外部环境，很大程度上还停留在生产聚集地的水平阶段，社会化管理和服务功能较为滞后。主要表现在三个方面：一是基础设施不完善，如园区路状较差，水力供应不足，路边绿化亮化不到位；二是配套设施严重滞后，如没有大型超市、大型休闲娱乐场所、星级宾馆和酒店、商住楼、综合性医院、物流中心等；

三是管理服务较为混乱，如道路养护不到位，绿化带杂草丛生，部分路灯不亮，园区内路标缺失、门牌不清，部分路段随意摆摊设点，卫生管理差，公交车往返不正常，等等。以上种种，都制约了服务企业的整体水平，整个园区企业的外部环境欠佳，在一定程度上影响了企业文化建设。

2、园区企业领导素质参差不齐，企业文化建设整体水平偏低

我国现有的企业制度和结构，注定了领导者与企业文化的深刻关联，企业文化深受企业领导者的影响,企业文化甚至可以称其为企业家文化，这也就决定了我国的企业文化建设绝大部分是一个从上至下从企业领导到企业员工的过程。著名企业家张瑞敏在分析海尔经验时说:“海尔过去的成功是观念和思维方式的成功。企业发展的灵魂是企业文化，而企业文化最核心的内容应该是价值观。”至于他个人在海尔充当的角色，他认为，“第一是设计师，在企业发展中使组织结构适应企业发展;第二是牧师，不断地布道，使员工接受企业文化，把员工自身的价值体现和企业目标的实现结合起来。”

我县工业园区企业领导者的素质参差不齐，企业文化建设的整体水平偏低。园区企业领导人在思想认识上达到企业文化“设计师”，在行动措施上达到企业文化“布道师”的少之又少。一是不合格或是欠合格的“设计师”。有的企业领导者自身文化素质不高，对企业文化认识肤浅，谈不上企业文化建设，有时仅仅是作为一种时尚，满足于提炼一句或几句响亮的口号来激励员工；有的企业领导者存在认识误区，将企业文化等同于职工文体活动，或将企业文化建设等同于企业制度管理，企业文化建设片面化。如有的企业领导人只注重员工薪金福利等物质文化建设，通过待遇留人，而忽视企业精神这一文化核心的打造，发挥不出企业文化的内在凝聚人心作用，一旦企业出现波动，则出现大量员工流失。二是不合格或是欠合格的“布道师”。企业领导者在塑造企业文化的过程中起着决定性的作用，有的企业领导人没有以身作则，不注重自身形象，没有起到率先垂范的作用，有时就会起到相反的作用；有的企业领导人虽然很重视企业文化建设，但是缺乏相应的机制和有效的手段，更多的是由于未能长期坚持下去，结果往往虎头蛇尾，最后只是一种没有生机、也没有效果的形式而已。

3、企业生存危机较大影响到园区企业文化建设

据国家工信部统计全国每年有8%到10%的中小企业倒闭，大多数生存期不超过5年。我县工业园区企业的情况也大致如此，每年通过招商引资入驻工业园区的新企业数和园区倒闭的企业数基本相当。自2024年全球金融危机以来，随着危机的进一步深化，近期又引发欧洲债务危机，开始波及到全球的实体经济。我县工业园区企业大部分是承接沿海发达省份的产业转移企业，大多属于加工生产型中小企业，处于产业链的中低端，受到的影响大，特别是外向加工出口型企业，更是步履维艰。企业文化建设是一个长期坚持的过程，不仅需要大量的投入，也需要一定的时间才能见到成效。经济形势的恶化，让一部分企业领导人疲于应付生存上的危机，无力顾及企业文化建设。

三、有关建议

1、提高工业园建设水平，营造良好企业外部环境

一是不断完善基础设施建设。进一步完善水、电、路等基础设施建设，在绿化、亮化、美化工程上提高建设品味，如高起点绿化主干道，铺设人行道，规划建设停车场。二是加快配套设施建设。现代物流中心、企业员工商住楼、休闲娱乐中心、大型超市、星级酒店、医院、学校等重要配套设施建设，要尽早提上县委、县政府议事日程。要高起点高标准建设，量力而行逐步推行，每年争取其中1-2个建设项目列入全县重点工程。要统一规划，合理选点布局，充分预留各项配套建设用地。三是强化后续服务管理。各部门要在明确职责的基础上，强化协作，加强服务管理。工业园区要协调抓好水、电、路等基础设施的管理和维护；城管部门要切实抓好园区环境卫生管理服务工作；交通

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！