# 医院人才队伍现状分析与对策（本站推荐）

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-08-26

*第一篇：医院人才队伍现状分析与对策（本站推荐）医院人才队伍现状分析与对策2024-2-18 11:32 沈嫔嫔 庄倩 【大 中 小】【打印】【我要纠错】【摘要】探讨医院人才队伍建设工作,通过分析人才队伍现状,找出人才工作中存在的问题,提出...*

**第一篇：医院人才队伍现状分析与对策（本站推荐）**

医院人才队伍现状分析与对策

2024-2-18 11:32 沈嫔嫔 庄倩 【大 中 小】【打印】【我要纠错】

【摘要】探讨医院人才队伍建设工作,通过分析人才队伍现状,找出人才工作中存在的问题,提出解决问题的办法,优化人才环境,完善培养机制,积极推行人事制度改革,加强医院人才队伍建设。

【关键词】医院 人才队伍 对策

随着医疗卫生事业的不断发展,社会对卫生专业技术人才的需求日益增长,在医院的医疗、教学、科研工作以及学科建设的各个环节,都需要不同层次的专门人才。但是,目前在各级各类医院中,人才队伍建设、人才培养和引进的实际工作中都不同程度地存在着这样或者那样的问题,严重影响了医院各项工作的正常开展。因此必须采取有效措施保障人才队伍健康发展。人才队伍基本情况

截止2024年三月份,我院现有专业技术人员1913人。其中:

卫生技术人员1643人,医疗专业技术人员583人,护理专业技术人员834人,药剂人员87人,技术人员139人。

从职称分类上看,在卫生专业技术人员中,具有高级职称326人,中级职称603人,分别占专技人才总数的17%、31.5%;

从学历层次看,在卫生专业技术人员中,具有研究生以上学历360人,本科学历505人,专科学历602人,分别占专技人才总数的18.8%、26.3%、31.4%;其中护理专业本科以上学历189人,占护理人员总数的22.6%;

从年龄结构看,卫生专业技术人员中35岁以下795人,36至45岁577人,46岁以上271人,分别占卫生专技人员总数的48.3%、35.1%、16.4%。学科情况:我院现有临床学科47个,在47名科主任中,具有正高级职称41人,副高级职称5人;其中具有研究生学历16人,本科学历29人;其中年龄在45岁以下科主任24人,年龄46-50之间科主任8人。目前综合性医院人才队伍建设中存在的主要问题

(1)对卫生人才工作重要性的认识不到位。没有把人才工作摆在重要位置,对人才工作缺乏规划,缺乏主动性,在人才的教育、培养、引进、管理和使用等方面还没有切实有效的措施和行动,人才工作相对落后滞后;

(2)人才结构不合理的现象仍然存在;缺乏科学的考核评定办法;

(3)人才政策和人才管理机制还不够完善,人才进出的体制性障碍还未从根本上打破,人才环境还不尽如人意,聚集高层次人才的能力还不强;

(4)人才作用未能得到充分发挥,人才短缺与人才浪费现象同时存在。3 探索综合性医院人才队伍建设的新思路与新对策

(1)围绕医院学科发展的需要,优化高层次专业人才队伍建设

1)创立高层次人才引进政策优势,增强人才吸引力。要借鉴先进单位的人才引进经验,进一步完善高层次人才引进政策。为高层次人才的引进尽可能地制定优惠政策,以政策吸引人。

2)优化软硬环境,做到“事业留人,待遇留人,感情留人”。一要放手让高层次人才干事业,将他们安排到适合他们发挥才能的岗位上,在科研经费、设施等条件方面尽量满足他们的需求;二要从政治上关心他们。对贡献突出的高层次人才要予以提拔重用,给他们压担子,尽最大可能发挥他们的创业积极性;三要落实好福利待遇。以优厚的福利待遇回报他们的突出贡献;四是坚持用人不疑的原则,对选中的高层次人才,工作上要关心、支持他们,让他们放心大胆地施展才华;五是加大感情投入,使他们愿意来,留得住。

3)完善高层次人才培养机制,增加高层次人才总量,建立起一支能够实现我院学科高速高效发展的高层次人才队伍。

(2)坚持以人为本,努力搭建人才成长平台。

1)用环境凝聚人才。良好的环境是实现人才辈出、人才荟萃和人尽其才必不可少的条件。近年来,为适应我院学科发展的需要,医院陆续招录了许多硕士生、博士生,及时为各临床学科输送了新鲜血液。要从思想上、工作上多关心,从学习上、精神上多支持,用良好的环境凝聚人才,真正使人才为我所留、为我所用,竭尽所能,发挥其聪明才智。

2)用实践造就人才。人才素质与能力提高并非与生俱来,而是依靠在实际工作中的磨练和持续培养,使之得到全面、协调发展,最终成为医院发展的有用人才。应该立足于现有人员,进一步挖掘潜力,强化培训,提供合适的学习锻炼场所和机会;要给优秀的年富力强的专业技术人员压担子、加任务,全面提升其综合素质。

3)用机制激励人才。建立以业绩为核心,品德、知识、能力要素构成的人才考评机制和综合体现工作职责、能力、业绩等因素的收入分配机制。真正使想干事者有舞台,会干事者有位子,能干事者有奔头,确保人才成长和价值实现的有机统一,推动人才队伍建设健康发展、兴旺发达。

(3)搞好统筹兼顾,促进人才全面协调持续发展。

抓好医院的人才队伍建设,既要从维护和稳定大局出发,又要从医院学科建设长远发展谋划,不仅要考虑培养专业技术型人才、领导管理型人才,还要不拘一格选拔、培养与医院发展密切相关的各类人才,逐步形成一个结构合理,层次分明,素质优良的人才队伍链条。与此同时,还要按照医疗改革和医院发展的总体思路,在人才队伍建设中不断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,不断开创基层央行人才辈出、人尽其才的新局面。

(4)优化政策激励和管理机制,建立行之有效的专业技术人员使用和考核办法

1)平时考核与集中考核相结合,靠实践识才。要把平时考核与集中考核结合起来,把对专业技术人员的全面考核渗透到经常性工作中,完善现有的人才考核档案,把平时的检查、考核成绩全面记录在案,作为提升职称评审、岗位聘任、人才培养和使用的主要依据。注重平时对人才考核成绩的积累,全面历史地考核评价人才。在坚持平时考核的基础上,注重搞好集中考核,突击考核和随机考核。无论是平时考核还是集中考核,都要坚持从实践出发,以实绩为主。

2)定性分析与定量分析相结合,靠数据量才。唯物辩证法告诉我们,任何事物都具有质和量的规定性,都是质与量的统一。人才考核也一样。要建立科学的考核评价指标体系,细化量化人才考核内容,运用数学模型和计算机技术,科学量化标准和条件,同时,要引入现代人才测评技术,搞好能力测验、兴趣测验及心理测验,为人才评价提供数据参考,逐步走考核与考试相结合选拔人才的路子。

(5)以岗位设置工作为契机,定岗定编,按需设岗。

1)为适应医院学科发展对专业技术人才结构层次的要求,建立专业职务能上能下、待遇能高能低,形成公开平等、竞争择优的选人用人机制,为医院学科发展提供强有力的智力保障和人才支持。

2)以科学设岗为先导。在设岗工作中坚持“因事设岗、岗职对应”、“竞争激励”、“结构合理、群体优化”等原则。根据上级批准的“岗位职数”,结合医院的实际情况,下达各临床学科各级岗位职数。让全院的专业技术人员都了解各级各岗的设置,通过调整和竞争,使各学科的专业梯队结构趋向合理。

3)以考核聘任为重点。在专业技术职务聘任过程中坚持“公开、公正、竞争、择优”的原则。根据医院的实际情况,结合上级主管部门有关文件要求,制订或修订我院各级专业技术职务任职条件,并让各级人员都了解聘任工作的政策、规则、程序。在聘前考核中注重“医、教、研、医德医风”及“德、能、勤、绩”全面考核并逐步做到量化考核。通过考核按岗竞聘,择优聘任并落实聘后待遇。使考核和聘任工作更加公开、公平、公正。

**第二篇：公路行业人才队伍现状分析及对策**

公路行业人才队伍现状分析及对策

随着公路建设步伐加快，现代综合交通运输体系的建立，高等级公路里程不断增加，机械化、信息化技术的普及，公路行业已从传统的基础产业向现代化服务行业转变，公路行业要为社会提供更加优质的公共产品和良好服务，要实现公路交通率先现代化，培养一支高素质的人才是公路行业可持续发展的人才保障。党的十八大将人才强国战略与科教兴国，可持续发展战略一并提出，强调要统筹抓好以高层次人才和高技能人才为重点的各类人才队伍建设。交通运输部为了使交通运输行业能够快速发展提出了“人才强交”的战略，为公路事业人才队伍建设指明了方向。由于历史原因，公路系统人才队伍起点低、基础薄弱。虽然经过多年的培养和引进，人才结构逐步改善，人员素质显著提高，但随着公路事业的快速发展，公路系统人才队伍建设方面仍面临新的问题与困难，远不能适应公路事业率先发展的需要。人才是企业兴衰之基，人才资源已成为公路事业发展最重要的战略资源，我们公路行业要想在未来的竞争中抢占制高点、赢得主动权、实现率先发展，就必须把队伍建设重点转移到依靠科技进步和人才资源开发上来。只有树立“人才资源是第一资源”的新理念，建立适应市场经济和现代管理制度的整体性人力资源开发机制，才能有效地吸引人才、培养人才、用好人才，为公路事业的长远发展提供生生不息的源动力。

一、当前公路行业人才队伍建设存在的主要问题

从目前公路部门的人才队伍现状看，人员素质参差不齐，尤其是一线养护职工文化水平普遍偏低，与公路发展的实际需要不相适应，主要表现为“五个缺少”：缺少工程养护方面的领军人才；缺少规划、政策研究型人才；缺少善于带队伍的人才；缺少拔尖的信息人才；缺少善于处理复杂问题的复合型人才。这种状况严重制约了公路行业的健康可持续发展。

1、人才结构不合理，高层次人才严重短缺。

一是专业结构不合理，单技能人才多，复合型人才短缺。二是层次结构、能量结构不协调。高层次人才、实用人才少，低端人才、初级人才较多。三是知识结构、年龄结构比例不够合理，一线职工队伍老化，素质偏低。大多数一线养护职工仅具备初高中文化程度。以大丰公路站为例，全站近150名一线养护工，初中文化程度的近80人，全站近300名职工，只有8人具备高级职称，4名工人技师，技师占职工总数的比例还不足2%。工程施工管理人才更是匮乏。一方面要提高市场竞争能力，做大做强公路施工企业，另一方面公路队伍人才紧缺，无法适应公路行业改革和发展的需要。

2、学历与能力不相适应，不能“人尽其才，才尽其用”。由于体制的原因，公路部门仍存在着偏重学历教育，忽视能力培养的现象。专业技术职称终身制还未彻底打破，专业技术职称与工资待遇还没有完全分离，专业职称评审的主要依据是学历，对公 路事业急需、群众欢迎的 “土专家”、“业务能手”不能评定职称，人为形成了这部分人才即使对社会贡献再大，永远只能当“无名英雄”或者有名无职称的劳模局面。因而部分职工学习的主要目的是为了获取文凭，为晋升职称创造条件，实际水平与其获取的文凭、专业技术职务并不相称。

3、缺乏科学规范的人才培养机制。由于公路体制改革、编制控制等主客观原因，近年来，公路系统人才工作机制不活，人才的招聘、录用、方面存在着很多问题。一方面工程、养护等部门急需大量专业技术人才，另一方面受单位编制的束缚，多年来公路养护管理部门几乎没有增加新的人员。同时，公路才培养机制仍不完善，培训机制、奖惩机制、竞争机制激励机制仍不健全，一些单位和部门仍是平均分配，干多干少一个样，干好干坏一个样，这样就无法充分调动职工的生产积极性、主动性和创造性,影响人才的成长与发展。

二、加强公路行业人才队伍建设的对策

当前，交通公路行业正处在大建设、大发展的关键时期，要想大力实施“人才强交”、“人才兴路”战略，必须大力培养人才、集聚人才、造就人才，以满足公路发展对各类人才的需要，为实现公路交通率先发展提供坚实的人才保证和强劲的智力支撑。

（一）转变思想观念，树立科学的人才观，是加强公路行业人才队伍建设的前提条件

思路决定出路。公路人才队伍是推动公路行业技术创新和实 现科技成果转化不可缺少的重要力量，是公路事业又好又快发展的根本。实现公路事业的快速持续发展，归根到底要靠人才，尤其是高层次、高技能创新型人才，要依靠他们去开展管理创新、技术创新，充分施展他们的聪明才智、有效发挥他们的丰富经验，支持他们到公路建设和行业管理一线去破解难题、攻克难关。我们必须牢固树立“人才资源是第一资源”、“人才投入是效益最大的投入”的理念，要充分认识到人才资源是企业的第一资源，人才资源是支撑经济社会发展的第一要素，人才资本是人力资本中的核心部分。在我们的实际工作中，要破除一切束缚人才成长的陈规陋习，充分认识用好人才就是珍惜财富，开发人才就是创造财富。把人才资源开发管理放到更加突出的位置抓紧抓好。必须要坚持以人为本，树立起人才兴路观，坚持用科学发展观、科学的人才观来审视和指导公路行业人才工作的实践，实现人才工作职能重点由从传统的部门人才管理向行业人才管理，人事管理向人才资源开发、管理与服务工作并重转型，不拘一格选人才、全面辩证看人才，做到人尽其才、才尽其用、用当其时。努力营造尊重知识、公平竞争、人才辈出、人尽其才的良好氛围。

（二）完善用才机制，充分发挥人才作用，是加强公路人才队伍建设的重要保证。

深化改革，更新观念，创新人才选择任用机制、发挥人才在实践中的作用，是人才发展的导向与标准。一是完善人才选拔任用机制。改变领导主观臆断的人才选拔模式，建立科学、公平的 人才选拔机制，切实加强对高素质人才的管理与培养。采取岗位聘用、竞争上岗等办法，选拔高素质人才进入重要岗位、中层岗位和后备干部队伍，通过基层锻炼、外单位进修交流、加强培训等多种形式，不断提高他们的能力素质和水平。二是创新人才评价管理机制。完善管理人才评价体系，突出实绩，弱化学历、年限因素，注重人才的综合素质评价。完善专业技术职务的评聘制度。建立人才档案和技术创新成果档案，以科技创新能力作为晋升、奖励和选拔任用的主要依据。坚持以素质论人才，看实绩提干部，给所有优秀职工以平等竞争的机会，使一些有真才实学和独到见解的人被选拔到管理岗位上来，有力地激发他们的主观能动性和创造性，促进人才能够迅速脱颖而出，保证企业管理人才和技术人才资源的不断更新和壮大。三是健全人才激励约束机制。完善以能力绩效为取向、以竞争上岗为主要内容的竞争机制，建立重实绩、重贡献的分配激励机制，实现待遇水平与岗位职责、工作绩效、实际贡献等直接挂钩。要加大科技贡献奖励的幅度，实行一流人才、一流业绩、一流待遇的政策。通过完善分配机制，建立起具有企业特色的人才成长发展的激励机制，将人才的贡献和集体的前途紧密联系起来，使优秀人才与集体结成利益共同体，激励各类人员充分发挥自己的聪明才智。同时，要注重精神激励，鼓励优秀人才参与重大项目建设和管理决策，为人才提供宽松的工作环境，为其才能的发挥提供更大的工作自由度，以期更好地发挥个人潜能。要通过精神激励、事业激励与分配激励相 结合，用事业凝聚人心、靠待遇留住人才、以人格感染人才、凭实绩使用人才，打造人才成长平台，为公路事业的发展吸引更多的人才。

（三）开展培训教育，加强实践锻炼，是加强公路队伍人才建设的有效途径

以创建学习型单位、学习型行业、学习型职工为抓手，创新教育培训机制，使职工的教育培训系统能够与公路中心工作紧紧联在一起，构建富有公路特色的教育培训体系。要针对公路行业高层次领军人才匮乏、人才结构不尽合理等实情，坚持以能力建设为核心，本着“缺什么、补什么”的原则，按照“急用先培、急需先育、急缺先补”的思路，进一步强化专业进修和业务培训。要紧跟公路科技发展的形势，紧跟科学技术和公路发展步伐抓好学习培训，坚持把科学技术的最新理论成果作为培训的重点内容，着重开展新技术、新材料、新工艺、新设备的专项培训，及时了解掌握公路行业的最新发展动态，追踪公路领域的新知识、新理论、新技术和新方法，通过培训，不断改善和更新知识结构，不断提升公路行业人才的创新意识和创新能力，使经验型、管理型职工转变成开拓创新型、复合型人才。要丰富培训形式，建立大教育系统，使正规教育、非正规教育、非正式教育三者协调统一，向全体职工工提供多渠道、多时空、多媒体的学习机会，开展全员教育、全程教育，使政治思想教育、经营管理教育、操作技能教育、学历教育协调发展。要围绕公路路行业的实际需求，加大技能型实用人才培养力度。立足岗位成才，做好爱岗、达标、争优、成才等环节的工作，切实抓好职工的岗位技能培训教育，通过学习培训与实践相结合，大力提高各岗位职工学习相关知识，运用新技术、新设备、新工艺的水平，培养造就一支既掌握岗位工作技能，又掌握现代科学知识和前沿技术的技能型人才队伍，形成与公路行业发展相适应的技能型人才队伍结构，适应公路事业发展的需求。

总之，人力资源是第一战略资源，企业要具有并保持强大的竞争力，就必须时刻占领人才这个制高点，公路部门要坚定不移地把大力培养人才作为公路交通发展的关键环节来抓。没有人才就没有公路交通的发展，没有人才的高质量，就没有公路交通的高质量、高水平的发展。只有坚持用科学发展、与时俱进的眼光去认真对待人才队伍建设，站在时代的高度对人才队伍建设作出长远的规划，公路交通事业才会有蓬勃发展的生机和活力，才能够乘风破浪率先发展。

**第三篇：惠州市人才队伍的现状与对策**

惠州市人才队伍的现状与对策

中共惠州市委组织部课题组

人才是最宝贵的资源，是经济社会发展的决定性因 素。抓住机遇，加快发展，迎接新挑战，率先基本实现社 会主义现代化，强化人才队伍建设至关重要。为贯彻落实 江总书记“三个代表”的重要思想，努力建设一支适应惠 州发展需要的人才队伍，更好地实施人才兴市战略，最近，我们组成调查组，对新形势下惠州市人才队伍建设问题进 行了一次专题调研活动，并就如何加强和改进人才队伍建 设，增创人才新优势作了一些探讨。

一、全市人才队伍的现状

近年来，我市各级党政和各部门紧紧围绕“科教兴市” 的战略，十分重视人才队伍建设，制定了一系列吸引人才、留住人才、发挥人才作用的政策和措施，使人才队伍建设 有了较大的改观。据2024年底统计，我市人才总量达85512 人。其中具有博士学位28人，硕士学位560人，本科学 历9884名，大专学历25907名，中专学历43822人；具 有高级职称1029人，中级职称11679人，初级职称的32028 人；博士生导师l人，硕士生导师6人；全市还评出拔尖 人才150人，享受政府津贴人才15名。这是构成我市人 才队伍的主体力量，并逐步成了惠州两个文明建设的骨干 力量和生力军，为全市的经济社会发展作出了巨大贡献。

我市目前这支人才队伍情况同1995年相比，有了较大 发展：(1)人才数量增长幅度较大。2024年与1995年相 比，全市人才总量增加了18426人，平均每年增加3685 人，增幅达

；（2）人才队伍素质有较大

改善。2024 年全市具有大专以上学历的人才比1995年增加了13003 人，具有高级职称人才增加了307人，中级职称的增加了 3965人；(3）人才的年龄结构趋于合理。全市45岁以下 的人才占整个人才队伍的，使人才队伍更加充满活 力与朝气；(4)高新

技术专业人才增长迅速。国家级技术 中心和省级工程技术研究开发中心的人才大部份是近年 引进的。据市人才交流服务中心的统计，仅去年调入的人 员中，高新技术产业人才占了

我市人才队伍建设虽

然取得了一定的成绩，但与新形 势、新任务的发展需要，尤其惠州要掀起新发展潮，建设 现代化的石油化工城市、电子工业城市、优秀旅游城市的 目标要求差距甚远，还有许多不相适应的地方，突出表现 在：

1、人才队伍比值较低 2024年，全市人才总数占人

口总数，而在1995 年，全省人才总数已占了人口总数。这就是说，我 市现有人才密度还尚未达到1995年全省的平均水平。据 1996年全省人才预测提供的数据推算，该年梅州市每百人 拥有的人才数为，韶关节为

。另据湛江市统计，该市1999年每百人拥有人才数为

。可见，我市人才 队伍与总人口的比值及上述三市相比，也有较大的差距。人才总量不足，数量较少，远远不能满足我市新一轮创业 发展对人才的需求。

2、人才群体素质不高 2024年我市具有高级职称人才 的比例只占高、中、初级总数的，还不到1995年全 省和全国高级职称比例的和的一半。我市人 才较集中的经委系统，其高层人才还不如深圳一个华为公 司。尤其是我市农业技术专业只有3名高级人才，这与我 市农业经济地位较为重要是很不相称的。从文化程度来看，2024年我市具有大专以上文化程度人才36379人，平均每10万人口只拥有1323人，比全省1995年每10万人 口拥有1590人还少267人。再从科研力量来看，1999年，全省平均每万人口中有21人从事科研活动，而我市每万 人口中仅有

人。此外，我市还没有院士、国内著名 专家、知名学者等大师级人才。人才群体素质不高，将严 重制约我市依靠科技进

步促进经济和各项事业的发展。

3、人才培养能力不足

全市的职业(技工)学校、各类

成人学校虽然种类繁 多，但规模细小、功能雷同、培养出的人才素质较低，难 以满足我市产业发展对技术工人的要求；全市现有的9所 普通中专学校，各成体系，部分专业设臵重复，教学质量 不高，毕业生就业率较低；惠州学院是我市唯一正规的高 等学校，目前在校生仅有5000多人，而梅州、韶关高校 的在校生早就超过了6000人的规模，高校专业中适应我 市“三高”农业和海洋水产业发展的专业还是空白。我市除惠州学院和市委党校(行政学院)能培养部分本科生外，无法培养出更高层次的人才。在人才培训方面，我市虽然 加大了力度，但培训的成效不明显，适需适用的培训欠缺，有的还流于形式。

4、人才流失较为严重

近几年，全市人才外流呈上

升趋势。据市人才交流服 务中心统计，全市1998年调出人员99名，其中本科以上 学历的61人；1999年调出人员168名，其中本科以上学 历的97人；2024年调出人员239人，其中本科以上的187 人，硕士生达28名。还有为数不少的人才将人事关系挂 靠人才交流服务中心，到外市就业。前些年我市人才济济 的寿华科学园、先锋集团等单位的人才大部分流到外地。

从我市的建筑设计单位看，具有中级以上职称的技术人员 调走了20-30%。我市著名的南方通讯企业，有相当数量的 技术骨干被深圳华为等公司挖走，该企业老总感慨地说： “我们成了电子、通讯行业的\'黄埔军校\'，专为别人培 养人才。”华阳集团前几年先后引进了15名博士，现只剩 下2名。TCL集团、惠州学院引进的博士也有流失问题。山区人才流失更为严重。如龙门县近几年就有上百名本科 生未能回来就业。还有部分山区镇一级卫生院，连主治医 师等具有中级职称的人才都流失一空。人才的流失不但给 用人单位带来了损失，也对我市形象产生负面的影响。

综观我市人才队伍存在的突出问题，究其原因，从客观来看，一是由于过去我市人才基数较低，虽增幅较大仍 不足于填补与先进地区之间的差距；二是我市经济实力软 弱，人才的工资福利待遇明显低于广州、深圳、东莞及珠 三角等经济发达地区；三是我市文化学术氛围不浓。尤其 缺乏大型图书馆、博物馆、科技馆等，信息相对闭塞，难 以满足高层次人才的学习、进修和学术交流等需求。从主 观上看，一是有些单位对人才重视不够，未能给人才提供 发挥才能的工作岗位和条件，人才学非所用，“英雄无用 武之地”；二是有的领导用人不公，管理简单，单位人际 关系紧张，人

才感到受排斥和压制；三是有的单位对人才 关心不够，人才的实际问题得不到有效的解决。

二、加快建设适应惠州发展需要人才队伍的对策

针对目前我市人才队伍建设的现状，按照人才高素 质、社会化的要求，着眼于惠州新一轮创业发展和率先基 本实现社会主义现代化的需要，我们认为，加强人才队伍 建设，实施人才兴市战略，应突出从以下几方面入手：

一)强化人才意识，努力营造“尊重知识、尊重人 才”的良好环境

各级、各部门要从全局和战

略的高度，从贯彻“三个 代表”要求的高度，充分认识搞好人才队伍建设在惠州经 济社会发展中的地位和作用，进一步强化“人才强市”的 意识，牢固树立“人才资源是第一资源”、“惠州要发展，人才队伍建设要先行”的观念，切实把人才队伍建设作为 惠州科技兴市之基，加快发展之本，增强竞争力之源，真 正做到思想上高度重视，工作上摆上位臵，行动上真抓实 干。越是面临发展的大好机遇，处于竞争激烈的关键时刻，越要重视人才队伍建设，越要把人才队伍建设认真抓起 来，一事当前首先抓人才，依靠人才兴市，推进惠州发展。要明确各级党政和各单位的一把手是抓人才队伍建设的 第一责任人，不仅要常讲、亲自抓，而且要做“尊重知识、尊重人才”的表率，更要有爱才之心，识才之眼，求才之 渴，育才之举，用才之能，容才之量，护才之魄，举才之 德，以实际行动为开发人才资源、促进人才成长创造条件。要建立起党政领导干部抓人才、抓第一生产力的目标责任 制和考核制度，把加强人才队伍建设、依靠科技进步纳入 考核各级领导政绩的重要内容，进一步强化领导干部抓好 人才队伍建设的自觉性和责任感。要加大对优秀人才的宣 传力度，可在惠州电视台、电台、《惠州日报》等新闻媒 体专门开辟《优秀人才栏目》，定期宣传报道在各条战线、各行各业涌现出来的杰出人才的先进事迹，讴歌他们的精 神风貌，让他们的业绩和成就家喻户晓，让他们的名字进 入社会名流行列。要坚持定期对各类人才开展评选活动，对被确认的优秀拔尖人才，该授予什么样的荣誉称号就授 予什么样的荣誉称号，彰其功，扬其名，给予其突出的荣 誉激励。通过抓领导、领导抓和正确的舆论导向，推进全 社会形成羡慕人才、崇尚人才、争当优秀人才的良好风气。

(二)立足于培养和用好现有人才，努力挖掘内部人 才的潜力 培养和用好惠州本地现有人才，最大限度地盘活内部 人才的存量，不仅是用人才、促发展的有效方法，也是稳 定人才、吸引人才的最佳良策。因此，要想搞好人才队伍 建设，为惠州掀起新发展潮提供有

力的人才支持，首要的、根本的要立足本地，眼晴向内，注重培养使用好现有人才，努力建设一支永不走的人才队伍。

在培养上，要把重点放在在职人才的继续教育上，通 过“回炉”、“充电”，丰富和更新人才知识;通过多形式、多渠道，逐步形成在职人才的终身教育体系。要加强党校 的建设，办好惠州学院、电视大学和市属中专;部分中专 可改制，联合办成高等职业技术学院，或与大专院校联合 办学，以增强办学能力，提高他们培训人才的水平;要积 极鼓励各行各业、社会各界与国内外知名院校联合办学，尤其要充分利用惠州学院现有的条件，尽快引进一些名牌 大学比如清大、北大、中大等到惠州开设硕士点、博士点、MBA班，改变目前我市各类人才进行高层次深造学习难的状 况。要充分发挥网络资源优势，抓紧开设现代远程教育，为培养惠州人才构建新阵地。要有计划、有目的选派优秀 人才到高等院校、科研单位研修深造，到发达地区和国外、境外考察交流和培训，到艰苦的地方和基层挂职锻炼，为 惠州培养更多一专多能的复合型人才。

在使用上，首先，要解决“知人善用”的问题。对各 类人才要加强了解，熟悉掌握本地、本单位所有人才的专 业、爱好、特长等，并根据其特点，力求把他放到

最合适 的岗位上去，让其干善于干的事，使其才位相宜，各得其 所，尽显其能。其次，要解决人才“有所为”的问题。要 积极创造条件，给人才提供干事创业的机会和场所，经常 给他交任务、压担子、提要求，尤其对一些重大问题的决 策、重要课题的研究要尽量吸收他们参与，使他们感到有 目标，有奔头，学有所用，业有所成。要适应惠州面对新 一轮创业发展的大好机遇，尽量让人才在好的项目、好的 产业、好的岗位、好的社会环境中干事创业，为他们施展 才干、实现自身的价值和追求提供更广阔的空间。第三，要鼓励和支持人才到“一线”创业。要积极引导科技人员 面向企业、面向农村、面向急需的科技和经济领域，开展 技术咨询、技术开发、技术转让和技术服务，领办民营企 业，搞农业开发，创办经济实体等，推进科技与经济紧密 结合，使各类人才的聪明才智在生产一线的各个领域得到 较好的发挥和使用。

(三)根据发展需要，适度引进人才

人才总量不足、加速经济社会发展的 有效途径。由于种种原因，我市与广州、深圳以及珠江三 角洲富裕发达地区比相对较为落后，无论是基础设施、经 济发展，还是财力支撑、科研条件都有明显的差异，引进 人才虽然是当务之急，势在必行，但如果一味追求大量引

进，是不太现实的，也是不切实际的。就当前来讲，比较 现实的选择就是要根据发展需要，走适度引进人才的道 路。第一，要搞好人才需求的预测。要紧紧围绕我市“十 五”发展规划的战略重点和产业结构的调整需要，认真做 好各类人才的预测工作，尤其要加强惠州支柱产业、新兴 产业、重点工程和重点科研项目等领域人才的科学预测，真正做到对现有人才，所需人才，缺多少，缺什么，哪里 来等问题认真分析清楚，在此基础上，制订出具有指导意 义的惠州市场人才预测规划和需求标准，为有目的引进人 才打下基础。第二，要着眼实际需求引进人才。要按照“围 绕发展引进人才、引进人才从需要出发”的要求，有计划 地引进所需人才、实用人才、急需人才，真正做到哪里需 要人才、哪里新上项目，人才引进工作就推进到那里，缺 多少引多少，需什么人才就引什么人才，引进人才与经济 社会发展相适应，努力提高引进人才的实效性和针对性，改变过去引进人才只讲数量不讲质量、引需脱节、盲目引 进的现象。第三，要适当超前储备优秀人才。要根据经济 社会发展的需要和远景目标，强化超前意识，适当储备一 些“潜质好、用得上”的人才。就当前来说，我们要把着 眼点放在电子、化工、旅游业等行业作为储备人才优先考 虑的范畴，尤其要密切关注中海壳牌在建设中各个时期所 需人才的数量、专业、结构、层次等，抓紧建立起人才库，通过群众存才、自我推介、网上搜寻、人才广告、人才市 场等渠道，广泛发现未来人才，并纳入人才库；甚至有些 即使暂时用不上、而将来是紧俏的优秀人才可超前储存起 来，以备需要，及时派上用场。

(四)创新用人机制，促进优秀人才脱颖而出强化人才队伍建设，关键在于创新用人机制，营造有 利于人才脱颖而出的最佳环境。首先，要进一步更新观念。坚决破除论资排辈、求全责备、平衡照顾的传统观念，做 到唯才是举，不拘一格选人才；打破人才行业、部门、地 域、身份的界限，树立人才社会化，知识共享，人才共用 的观念；破除以学历、职称论人才的思维走势，确立以能 力、业绩论人才的新思维。通过观念创新，从而实现工作 创新。其次，要大力推进用人制度改革。在党政机关要按 照公开、平等、竞争、择优的原则，全面推行竞争上岗，实行国家公务员和机关工作者公开招考制度，加大公开选 拔领导干部的力度，建立起领导干部任前公示制、任期制、试用制、辞职制和任职最高年限制；在事业单位全面推行 聘用制和岗位管理等制度；在企业要按照建立现代企业制 度的要求，健全完善经营管理人才选拔任用、培养、考核、评价、激励、监督等制度。通过改革，全面引入竞争激励 机制，凭素质定去留，凭实绩定升迁，为优秀人才脱颖而 出提供制度保证。第三，要搞活人才流动。重点是，市、县两级要加强人才市场建设，有条件的镇、村也要建立起 人才服务点，尤其是市人才市场要加大投入，进一步搞好 “软硬件”建设，推进信息化进程，使之建设成为设施先 进、功能齐全、信息灵通、管理规范，能辐射全国、连接 海外、服务全市的人才交流中心。要充分发挥人才市场配 臵人才资源的基础性作用，通过政策引导、行政驱动和规 范市场规则等手段，使各类人才实现自主择业与双向选 择，在市场平等竞争中成长。

(五)充分发挥“两个积极性”，制订更多更优惠的 人才政策

政策优势是搞好人才队伍建设的关键所在。要

充分调 动各级政府和用人单位两个积极性，加强人才政策法规建 设，致力营造优惠的政策环境，依靠政策的吸引力，推进 人才队伍建设的不断优化配臵。〖BF〗就政府角度而言，要立足于从宏观上出政策。当前要 重点出台和完善如下几方面的政策：(1)人才引进政策。该政策除了要充分休现对人才“不求所有，但求所用”，实行“户口不迁、身份保留、来去自由”的弹性用人方法 外，对一些确实需要引进、并愿意调

进惠州的高层次优秀 人才，要在办理调动手续上开“直通车”，配偶以及未成 年子女的户口可随调随迁，并在惠州范围内自由选择落户 地，免征城市增容费等。(2)平等竞争的用人政策。真正 体现机会均等，公开、公正、合理，以素质论人才，重实 绩用干部，唯才是举，任人唯贤。(3)效率优先、按劳付 酬的分配政策。要研究制定以知识、技术、管理等生产要 素参与收益分配，以业绩为主“按绩付酬”，以及“年新 制”等具体政策规定，尤其要使兼职兼薪、科技成果入股以及个人参股、入股的资产收益合法化、公开化、规范化，对有突出贡献的人才要给予重奖等，真正使优秀人才多劳 多得，“才有所值”。(4)生活待遇倾斜政策。主要内容应 包括工资奖金、治病就医、住房保险、家属子女就业、交 通通讯等方面享受优惠。(5)职称激励政策。改变过去专 业技术职称评聘上的“论资排辈”和“按老分配”做法，坚持以实绩论英雄，把职称的申报权给个人，聘任权 给单位，对有真才实学、实绩突出的科技人员可低评高聘，也可破格晋升，或直接设岗评聘，真正做到特殊人员享受 特殊政策。就用人单位来讲，要着眼于微观上制定和用好一些政策和措施，并突出做好“服务”文章，多做一些贴近实际、贴近生活的实事、好事。(1)政治上多关心。对

成绩突出 的优秀人才，在评先树优、入党提干等方面，同样条件优 先考虑。(2)工作和学习上多支持。要尽力为人才创造宽 松和谐的人际关系，尽可能为他们提供良好的办公设备、试验场所、信息资料、科研经费等条件，多为他们提供一 些学习和提高的机会，努力使优秀人才有良好的工作和学习环境。(3)生活福利上多关照。对人才要落实最低收入 保障制度，住房、医疗保健、养老保险、家属安臵、子女 入学就业、文化生活等要全力保障，有关手续要帮助办理，切实使人才安居乐业，扎根惠州。

**第四篇：苍南县农村实用人才队伍现状与对策**

苍南县农村实用人才队伍现状与对策

苍南县农培办

摘要：建设社会主义新农村，关键在人才，实用人才是农村实用科学技术的实践者、示范者，他们在推广农业技术、提高农产品科技含量等方面发挥的作用不可替代。开发农村实用人才，造就一大批直接为农村、农业和农民服务的农业科技人才和农村乡土人才，为农民致富、农业和农村社会经济的发展服务，是促进县域经济发展的有效途径，也是真正实现农业增效、农业增收的强有力保证，对于全面建设农村小康社会、促进农村经济的繁荣富裕和农村社会的和谐进步具有重要的战略意义。

关键词：农村 实用人才 现状 对策

农村实用人才活跃在广大农村，战斗在农业生产第一线，是学习、接纳、应用、传播先进实用技术的重要力量。按照省委、省政府《浙江省中长期人才发展规划纲要（2024-2024）》的要求，为全面掌握全县农村实用人才资源现状和今后一个时期农村实用人才资源需求情况，有针对性地做好县农村实用人才培养、使用、引进、服务、激励等各方面工作，进一步推进农村实用人才队伍建设。2024年5月份，苍南县农办联合苍南县委组织部成立农村实用人才调查工作领导小组，从各乡镇、培训基地抽调120人业务骨干建立了调查工作队，深入全县范围内36个乡镇776个行政村，采用“进村入户、实地摸排”的普查形式，调查具有一定知识或技能，为农村经济、教育、卫生、文化等各项社会事业发展提供服务、做出贡献，起到示范或带头作用的农村劳动者，并进行调查登记筛选成册，统一录入全省农村实用人才

数据库，实现远程管理、数据共享，方便了基层对农村实用人才信息的查找、统计和利用。

一、农村实用人才队伍现状

（一）农村实用人才总量不足

苍南县地处温州市最南端，是一个典型山海并利、劳动力资源丰富、二元结构特征明显的县份，全县陆地面积1261.08平方公里，海域面积3.72万平方公里，海岸线长155公里，辖建制乡镇36个，设居民委员会（社区）100个，村民委员会776个，全县总人口达129.78万人，农村人口有112.6万，占全县总人口86.7%，其中农村劳动力达70.6多万，占农村人口62.6%。截止5月底，已初步调查全县拥有各类农村实用人才50867人，人才总数只占农业人口的4.51%，占农村劳动力的7.20%，平均每个行政村拥有人才65人，相对于总人口129.78万人的大县来说，农村实用人才总量偏少，实用人才所占比例低，特别是拔尖人才、科技致富领军人才的数量就更少，远远适应不了农业和农村经济发展形势的需要。

（二）农村实用人才结构不优

调查结果显示，农村实用人才队伍结构呈现出三大特点：一是人才类型分布不匀，全县农村实用人才50867人，生产能手共13624人，占实用人才总数的26.7%，其中捕捞能手967人，仅占总量1.9%；经营能才共16621人，占实用人才总数的32.7%，其中农村经纪人1337人，仅占总量2.6%，农民专业合作组织带头人仅1297人，仅占总量2.5%；能工巧匠13282人，占实用人才总数的16.1%，其中文体艺术人才偏少，仅705人；乡村专业技术人才5821人，占实用人才总数的11.4%；其他人才1519人，占实用人才总数的3%。二是女性人才偏少，仅有女性人才2024名，占调查总量的4％,且以能工巧匠居多；三是学历层次偏低，初中及以下学历32453人，占63.8%，取得高中或中专学历有15769人，占31%，取得大专以上学历有2645人，仅占5.2%，高学历农村实用人才匮乏，加之视野狭窄，难以适应当今社会、经济发展的需要，影响了实用人才作用的持续发挥，制约着现代农业的深度发展。

（三）农村实用人才布局不均

从乡镇人才分布来看，农村实用人才多集中在经济较强的乡镇，交通便利的城区，偏远地区农村的实用人才相对较少，主要集中在灵溪、龙港等2个大镇，共有13867人，占总量27.2%；以偏远地区以石砰乡为例，整个乡人才总量仅为89人。可以看出，农村实用人才结构的不平衡，造成了农民就业增收渠道单一，影响了全县农村经济的综合发展，同时，主导产业的能人少，减弱了带动农民致富的能力。

二、农村实用人才队伍建设存在问题与不足

近几年来，我县农村实用人才虽然有一些发展，涌现出一批基层农技推广人员、种植能手、养殖能手、能工巧匠、农民企业经营人才、加工能手，这些实用人才，被称为农村的“土专家”、“田秀才”，在当今的市场经济大潮中崭露头角。但从我县农村实用人才的现状可以看出，仍然存在着一些不容忽视的问题。

（一）人才管理服务过于宏观。

农村实用人才队伍建设是一个系统、复杂的综合工程，涉及多个领域、多个部门。我县农村实用人才分布面广，加上普通农民多，一家一户分散型作业，给人才管理带来了较大困难，目前县里还未成立一个统一的工作管理领导班子，未形成一套完整的农村实用人才管理制度、办法和政策，政府在管理上只是停留在宏观上的引导，提要求多，服务相对少，难以形成具体的、操作性较强的管理模式，这在一定程度上制约了全县农村实用人才队伍的培养和发展。

（二）人才培育上力度不大。

从调查情况看，目前实用人才大多是自然成长起来的“土专家”、“田秀才”，靠的是十年、几十年的实践积累，而掌握一定的专业技术，特别是具有专业技术职称的比例不高,且绝大多数为初级职称。同时，由于人员分散，技术种类繁多，实用人才从事专业杂乱，培训专业的设臵难以适应实用人才培训的需要，致使对实用人才的培训工作举步维艰，加上农村实用人才发展扶持资金不足。由于大部分人员生长在农村，经济基础薄弱，没有相应的资金扶助，许多有理想、有技术、有文化的实用人才，往往因缺少创业资金而不能依靠专业特长发家致富，从而使得一部分实用人才“英雄无用武之地”，想率先致富从而带领群众共同致富却“心有余而力不足”。

（三）人才观念相对滞后。

在农村人才开发上，个别乡镇主管部门对此态度比较消极，认为农村人口分散、素质不一，实用人才开发无从下手，认为贫困山区财力有限，用钱的地方太多，难以挤出资金用于农村实用人才开发，没有必要把人力、财力花在“难度大，见效慢”的农村实用人才开发上。个别农民缺乏改革的意识，习惯自给自足小农经济模式，思想解放力度不够，无远大理想和追求，沉浸于“小富即安、满于现状、固步自封”的状况。

三、对策与建议

（一）加强领导，完善管理

农村实用人才是离农民最近的致富能人，对农民的带领和带动作用最直接、最具体，是农民看得见、摸得着的典型，对农村经济的发展起着至关重要的作用。各级党委、政府应把农村实用人才的管理工作作为推动农业产业化发展的一项基础工作和长期任务来抓，明确职责，进一步健全县、乡、村三级管理网络，责成人事部门牵头，会同农业、教育、科技、劳动和社会保障、农办等部门成立农村实用人才资源开

发管理机构，专门负责农村实用人才的具体管理服务工作，并在各村设专人管理，在组织、人员、经费上予以充足保障。县和乡镇两级政府应设有综合的农村实用人才管理机构，各行业要成立农村专业实用人才管理机构，使农村实用人才在全区形成网络，覆盖全区。

（二）加强培训，提升素质

农村实用人才是一个变量，今天是人才明天就可能不是人才，昨天不是人才的，今天就可能成为人才。对农村实用人才的培养，必须按需施教，稳步推进，逐步规范，本着“需要什么，培养什么；缺什么，补什么”的原则，采取多种方式，培养急需的农村实用人才。一是整合教育资源，大力发展农民职业教育，开办实用人才培训班，对农村实用人才分期分类进行农村实用技术和知识培训，提高农民的整体素质和科技水平；二是采用“请进来”和“走出去”等不同的形式，有计划地组织农村实用人才到高校、科研机构进行基础理论学习和专业技术培训，弥补他们理论知识的不足，提高专业技术水平，帮助他们与有关高校、研究机构建立经常性的联系，进行技术合作开发，实现优势互补；三是多方面为他们提供与社会接触的机会，扩大视野，增长见识，如鼓励他们参加各种专业技术协会，参加各种学术技术交流会议，组织到外地参观考察等，学习外地的先进经验，提高他们的技能，提高综合素质，真正培养出一批有文化、懂技术、善

经营、会管理、能适应社会发展的农村实用人才骨干队伍。

（三）激励机制，落实待遇。

要强化宣传，充分利用电视、广播、报刊、网站等媒体大力宣传农村人才开发的意义和成果，开展“农村优秀实用人才”等创评活动，大力宣传实用人才的先进事迹和成功经验，扩大实用人才的影响力，增强荣誉感，不断扩大影响，使人们意识到农村实用人才能带动广大农民科技素质的提高，能带动实用技术成果的广泛推广，能带动更多的农民走向富裕。对农村实用人才在科技开发、科技承包或服务中，取得重大经济和社会效益的要给予奖励，并保护其知识产权与合法收入。建立实用人才专业技术职称评定制度，把实用人才的选拔同其职称评定结合，使有一定技术专长并发挥作用的“土专家”、“田秀才”落实相应的待遇，增强责任感。要通过抓拔尖农村实用人才这支骨干力量，带动和加强专业技术人才队伍建设，从而全方位地促进经济社会发展。

（四）政策引导，有力扶持。

一是政策上支持。通过在信息提供、良种供应、产品销路等方面给予农村实用人才“优先、优待、优惠”等政策，为其创业提供全方位强有力的支持。鼓励和支持各类实用人才创办农业科技示范基地、新技术试验基地、实用技术培训基地等，从工商、税务、金融、土地等方面给予政策上的倾斜，在项目发展、资金投入、土地承包、产品售销等环节上

予以扶持；二是技术上支持。充分发挥农业专家、科技人才的技术优势，通过开展专家与实用人才结对活动，既及时帮助实用人才解决在生产、经营中的技术难题，又为专家、科技人才提供实践场所，实现优势互补；三是资金上支持。对进行特色农业开发、有较大发展潜力的项目，积极争取金融部门的支持，使农业小额贷款向实用人才倾斜，给予资金扶持。同时，建议设立实用人才发展基金、成立实用人才互助会等形式，多渠道筹集资金，进行互帮互助，逐步形成规模。

（陆文杰）

**第五篇：台州民营企业人才队伍现状、问题与对策**

民营企业人才队伍现状、问题与对策

[摘 要] 随着经济全球化和技术创新步伐不断加快，区域民营经济需要实现产业升级，给民营企业的人才队伍带来了巨大挑战。本文通过调查，分析了浙江台州区域民营企业人才总体状况与存在的问题，从企业、政府层面提出了台州民营企业人才队伍建设的对策，为我国其他民营企业主导区域的人才队伍建设提供借鉴。

[关键词] 民营企业；人才建设；问题与对策；台州

浙江台州地处我国最具有活力和生机、最有发展潜力的长三角南翼，经济总量位居省内前列。从台州区域经济特征来看，台州的产业以传统制造业为主，一直延用的低成本扩张模式，而且是资源和产品“两头在外”，“台州现象”引起了国内学术界广泛的关注，在我国的民营经济发展模式中具有典型性。

一、台州民营企业人才队伍总体状况

1.民营企业人才总量初具规模

截至2024年底，全市年销售收入500万元以上规模民营企业(下称规模上企业)从业人数为195823人，拥有各类人才34699人，人才占从业人数的比例为17.7%，人才总量初具规模。

人才的总量分布与企业规模正相关，具有梯度分布的特点。年销售收入超亿元的企业拥有人才15071人，占人才总数的43.4%，5000万至一亿元的企业拥有人才8894人，占25.6%，而500万元至2024万元的人才总数为3847人，仅占11.2%。由此可见，企业规模越大，人才总量越多，所占比例越高。

2.民营企业人才学历层次逐步提高

民营企业人才学历层次逐步提高。近两年，民营企业逐步加大对高学历、高层次人才的引进力度，民营企业人才的学历层次逐步提高。

学历层次与企业规模正相关。企业规模越大，人才的学历层次也越高，高学历人才的集聚程度也逐渐加大。在22156名具有学历的人才中，年销售收入超亿元的企业就拥有10544名，占47.6%；在25名博士和202名硕士中，超亿元企业分别就拥有1 5名和108名，分别占博士、硕士总数的60%和53%。

3.职称比例基本符合企业的能级结构要求

职称的高、中、初比例基本合理。规模上民营企业人才队伍中，正高级职称271人，副高级职称707人，中级职称3743人，初级职称8414人。高级、中级、初级比例为1∶3.8∶

8.6，比较接近1∶3∶6的理想比例。

拥有职称的人才主要集中在规模较大的企业。年销售收入超亿元的企业有职称人才6257人，占职称总数的47.5%，而年销售收入500-2024万元的企业仅仅有1375人有职称，占职称总数的10.5 %。

职称构成与学历构成对比分析。在民营企业人才队伍中，拥有职称的人才总数明显低于

拥有学历的人才总数，拥有职称人才和从业人数的比例明显低于拥有学历的人才与从业人数的比例。拥有学历的人才总数为22125人，而拥有职称的人才总数仅仅为13135人，有职称的人才仅为有学历人才的59.3%。

二、台州民营企业人才队伍存在的问题

1.人才总量与民营企业需求存在差距

台州市规模以上民营企业中人才数与职工总数的比例落后于沿海发达地区。被调查的民营企业普遍反映，随着民营企业的快速发展，企业对人才的需求量逐步增加，而企业的现有人才难以满足企业发展的需要。在调查中，民营企业普遍认为企业发展的主要问题是人才问题，扩大人才规模、增加人才资源总量，提高人才比例逐渐成为民营企业的普遍愿望。

2.企业经营管理者学历较低

统计数据表明，在台州民营企业中副总经理以上的高层次经营管理者队伍中，本科及以上学历仅占21.53%，大专文化程度占38.03%，中专(含高中)及以下占40%。其它众多规模以下的小型企业经营者的文化程度更低。在对689家规模以下企业随机的调查中，企业主初中以下文化程度占85%，中专或高中毕业占15%，没有一名具有大专以上学历。民营企业经营管理者学历不高，直接影响着企业的发展方向和经营理念。

3.高层次人才数量不足且年龄老化

一是高层次人才数量不足。有关数据统计表明，在民营企业中，硕士以上人才仅为227人，占人才总量的0.65%。从高层次的绝对数来看，一些规模较大的企业拥有的高层次人才占相当大的比例，许多规模以下企业所拥有的高层次人才几乎是零。

二是高层次人才老化严重。据调查统计，台州民营企业中共有高层次人才996名(含柔性引进)，其中，35岁以下的各类高级人才60名，占总数的6%，55岁以上的516人，占总数的52 %。从统计情况看，高级人才队伍老化问题严重，中青年骨干力量薄弱，不利企业的可持续发展。台州民营企业中高级专家50岁以上的占58.8%，其中不少高级人才还是外聘的退休专家，明显潜伏着高级人才不足的危机。

三是高层次人才稳定性差。民营企业的大量高层次人才，是采取“柔性引进”的方式“为我所用”，这些企业从本身需要出发，采取聘请、顾问、兼职、咨询等柔性方式，用来解决某一领域、某一专业、某一项目的技术难题和项目支持。这种柔性引进的方式，虽解决了企业面临的燃眉之急，但稳定性差，流动性大。从企业持续发展的角度看，缺乏真正属于自己的产学研一体化的高层次人才，直接影响了企业的创新能力、研发能力、高新技术的吸收能力和企业的发展后劲。

4.人才专业结构和学历结构不太合理

人才结构包括若干结构变量，如学历结构、职称结构、年龄结构，行业结构等等。一个成功的企业往往具有纵向的学历结构优势，横向的专业结构优势、发展上的年龄结构优势、竞争上的职称结构优势等。但台州民营企业在人才结构上却不甚合理，主要表现为:

一是专业结构不合理。职业经理人才缺乏，职业经理人才市场没有形成，全市目前仅有少数企业聘请职业经理人；熟悉资本运作的人才奇缺，全市上市或进入上市辅导期的企业基本上采取外聘机构进行专业操作；精通WTO规则的专业人才稀缺，处理国际贸易争端的能力和水平明显不够。

二是学历结构不合理。统计数据表明，规模上民营企业人才队伍中，研究生以上仅占1.0%，本科以上也仅占16.1 %。研究生、本科、专科、中专的比例为1∶15∶33∶48。人才

学历的低度化严重制约民营企业特别是高新技术企业的发展。

5.操作层技师数量较少且培训不足

台州民营企业主要以制造业为主，技师的缺少，尤其是高级技师稀缺，已成为企业发展的一大障碍。从知识技能方面来看，能掌握应用高新技术技能的技师很少，能从事传统的民营制造技术的相对较多。知识经济呼唤知识型工人，高新技术需要新型技术工人，民营企业应积极主动地引进和培养现代高级技术工人。

三、台州民营企业人才队伍建设对策

针对台州民营企业人才队伍中存在问题，台州各级地方政府和企业自身必须积极探索民营企业人才队伍建设的新路子，努力形成台州人才队伍建设的环境优势、机制优势和人才资源的整合优势。

1.创建人才发展的体制环境

在调查中我们发现，凡是家族式企业管理模式比较明显的，都存在着人才引进难、留住难，用好人才更难的普遍现象。要做好民营企业人才队伍建设工作，就要按照现代企业制度的要求，逐步引导规模民营企业向公司法人治理结构的方向转变，逐步改变民营企业家族式经营管理模式。目前要做好三方面的工作:

一是政府要引导民营企业进行体制创新。借助经济结构调整、产业升级的机会，努力改变台州市民营企业低、小、散的格局，加强对面广量大的中小企业的联合、重组与改造，努力形成产业群体和规模经济，实现产业升级、取得规模效益。

二是企业要做好引进人才与企业原有人才的磨合工作。经营管理机制的转轨是个漫长的过程，在这一过程中，必须加强企业与引进人才的相互协调，在现有的体制框架下增加彼此的认同感。

三是不断提升业主素质，使“业主”成为“企业家”。企业家是民营企业人才队伍的核心和灵魂，企业家队伍建设是民营企业人才队伍建设的关键。通过教育培训等方式不断提升业主素质，使业主认识到，企业要做大、做强，必须要根据现代企业的经营管理理念，转换企业管理模式。

2.完善民营企业人才培养机制

人才培养是人力资本运营管理的基础环节，民营企业要在激烈的竞争中壮大，经济社会要在快速持续中发展，人才培养是关键。民营企业人才培养工作是个系统，要充分发挥人才主动、企业主体、政府主导的作用，积极构建符合民营企业特点的人才培养机制。

一是突出企业主体，使企业成为人才培养基地。企业不仅是吸引人才的集聚地、使用人才的主阵地，而且是培养人才的孵化器。人才培养工作与企业的发展息息相关，它既是企业增强发展后劲的重要举措，也是企业义不容辞的责任。企业要建立人才培训制度，采取灵活多样的培训方式。

二是发挥政府主导，加强对民营企业人才队伍的培训。加大职业技术学校建设的力度，为民营企业输送优秀的技术工人。加强与高等院校的联系，利用各种社会资源，举办各种形式的培训班。政府在民营企业人才培养的目标、重点和方式上，要区别不同类别、不同层次人才的特点，确定不同的取向。

3.建立与人才贡献相适应的分配激励机制

建立健全重岗位、重实绩、重贡献，向优秀人才和重点岗位倾斜的分配激励机制。坚持把按劳分配与按生产要素分配结合起来，采用年薪制、股权、期权等多种分配方式，鼓励知

识、技术、管理和资本等生产要素参与收益分配，建立符合市场经济法则的人才分配激励机制，以充分体现人才的价值，调动人才的积极性。

一是推行技术入股。规模上民营企业可以根据自身特点，大胆尝试技术和管理要素参与收入分配的方法。拥有高新技术成果的，在技术入股时，技术入股的金额可达项目注册资本的35%，合作各方另有约定的从其约定。高新技术作为股权投资的，其成果完成人可以获得不低于该成果所占股份的20%的股权奖励，企业可以从所有者权益的增值部分拿出不超过30%的比例作为股份奖励给科技人员和经营管理人员。

二是推行协议工资制和年薪制。对关键岗位上的高级经营管理人员、企业核心技术人才，企业根据人才实际业绩和能力水平及其预期效益情况与个人签订工资报酬协议，报酬协议以年薪制为宜。年薪可由基本年薪、效益年薪两部分构成。基本年薪根据企业销售收入、资产规模、职工人数等考核指标计算，效益年薪根据资产保值增值等考核指标计算，通过业绩考核予以兑现。

三是建立人才保护价和特殊人才津贴。为吸引人才、保护人才择业时的合法权益，政府或人才服务机构要定期公布各类人才的月薪指导价。在民营企业受聘并胜任工作的本科生、硕士生、博士生的最低年收入，原则上分别不低于城镇职工人均收入的1.2倍1.5倍和2倍。对民营企业的特殊人才，政府要给予特殊津贴。对民营企业引进的具有硕士以上学位的高级人才，3年内每月由政府另外发给300元的生活津贴，对关键岗位上的优秀人才可以根据不同情况建立项目津贴、课题津贴等特殊分配方法。

4.构建民营企业“职业经理层”

职业经理层的形成是现代企业制度建立的重要标志之一，也是现代企业经营管理的基石之一，职业经理人的存在及其功能的发挥是现代经济发展的微观基础。台州市的民营企业在发展中正在经历个人业主制、股份合作制和公司制的演变过程，在这一过程中，职业经理人极端缺乏。针对台州市民营企业严重缺乏职业经理层的现状，地方政府应成立“职业经理推介中心”，帮助民营企业引进职业的企业经营管理人才。同时要逐步推行工商管理职业资格证书制度，由政府和企业共同出资，选拔一批优秀管理人员在职攻读工商管理硕士学位，选拔重点骨干企业的优秀经营管理人才到国外进行中长期的对口培训，以加快建立一支适应市场经济需要的职业经理人队伍。

5.创新本地高等教育功能

相对于台州区域经济的高速发展，台州高等教育发展显得滞后。根据台州经济发展中人才问题现状，台州高等教育除了通过课堂培养人才以外，还要进行功能创新多途径为培养民营企业人才发挥作用。

一是通过“产学研”结合，鼓励本地高校的专业教师开发项目，主动为企业开展科技服务，承担科研项目，成为台州中小民营企业兼职研发人才。本地高校的专业教师，具有一定的理论水平和实际工作能力，对新知识的吸收消化能力较强。因此，可以结合自己的实际加强与中小企业的联结，为中小企业的技术消化吸收模仿创新提供技术支持，成为中小企业技术扩散的载体。

二是开展管理知识和技能的教育培训工作，提升民营企业特别是中小企业的企业家团队和中低层管理人员的能力。许多中小企业家和管理者希望通过继续学习来提升自己能力，但是由于时间精力等原因，无法到远距离的著名高校接受学习。地方高校可以依托自己丰富的资源，为地方企业服务。根据师资水平实际情况，面向企业中低层管理者开展管理知识和技能等方面的一些培训，也可以联合外地一些著名师资开展高层次管理培训，把继续学习移植到企业家门口。

参考文献:

[1]贾生华，邬爱其，张学华.企业集群化成长障碍调查:以浙江省为例[J].经济理论与经济管理，2024，(7).[2]张学华.传统产业集群发展障碍与对策:以浙江台州市为例[J].科学学与科学技术管理，2024，(12).[3]张钢，于小涵.我国家族制企业的特征与成长模式[J].中国软科学，2024，(7).[4]史晋川.民营经济与制度创新:台州现象实证研究[M].杭州:浙江大学出版社，2024.

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！