# 优化企业人才结构（大全五篇）

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-08-28

*第一篇：优化企业人才结构优化企业人才结构，提升企业市场竞争力—— 宝泉路桥有限公司人才结构现状及未来人才需求分析李军摘要：人才是现代社会竞争的最关键因素，抛开人的因素来谈市场经济条件下企业的发展是不切实际的。盲目的进行重复性劳动缺乏创新意...*

**第一篇：优化企业人才结构**

优化企业人才结构，提升企业市场竞争力

—— 宝泉路桥有限公司人才结构现状及未来人才需求分析

李军

摘要：人才是现代社会竞争的最关键因素，抛开人的因素来谈市场经济条件下企业的发展是不切实际的。盲目的进行重复性劳动缺乏创新意识，影响了企业的进一步发展。不断完善培训制度，在施工间歇期对职工进行技能培训和素质拓展。建立良好的企业培训制度，形成良好的企业文化。只有吸收人才，培养人才，用好人才，不断优化企业人才结构，才能形成强大的发展活力和竞争力，增强和提升企业的市场竞争力。

关键词：人才现状 人才结构 人才需求

引言：在当前市场经济条件下，一个企业的发展离不开人才的培养，邓小平同志曾提出“科学技术是第一生产力”，明确了人才是发展之源，对国家而言是富民之基、兴国之本，对企业来说是科技创新、提升市场竞争力的坚实基础。

1、企业专业人才结构类型单一，技术型人才年龄偏大

目前单位经营管理人才、专职技能人才和实用人才缺乏，整体素质有待进一步提高，在当今越来越强调细化分工的市场经济条件下继续按照以往的“一人多责”进行施工显然是不合理的，这并不是说降低了对企业人员的职业技能要求，而是为了更加高效率、高质量的完成施工任务。企业成熟的技术型人员年纪偏大，企业40岁以上年龄的人员占总人数的三分之一还多，给技能人才队伍的新老交替，血液更新

带来隐患，10～20年后将有大批技能人才退休，而后备力量却无法弥补。学历与职业资格结构不合理。低学历、无职业资格的人员还有很多，很多人都是依赖工作多年积累的实践经验来完成岗位技术性工作，知其然而不知其所以然，盲目的进行重复性劳动缺乏创新意识，影响了企业的进一步发展。

2、企业培训制度不完善，员工主动学习积极性不高

企业对职工技能培训工作制度不够健全，企业存在着急功近利的短期行为，没有相应的技能人才职业发展计划，只注重经济效益和生产效率，忽视了人力资源的开发和培养，对职工重使用轻培养，甚至只使用不培训，又缺乏鼓励职工学技术、钻技术的激励机制，影响了高技能人才的培养和使用，削弱了一线技能人才的培养。职工自身的学习性不高，特别是身在一线的员工，由于长期的户外施工早出晚归，给自我学习的时间保证带来一定影响，这就需要企业积极引导，不断完善培训制度，在施工间歇期对职工进行技能培训和素质拓展。建立良好的企业培训制度，形成良好的企业文化。

3、人才激励制度不完善，员工对考证盲目追逐

行业准入制度的实行，导致职业资格证书作为加薪升职的“通行证”的作用日益增强。培训、鉴定与使用待遇相结合的激励机制推进缓慢，为争取营造尊重技能人才的良好工作氛围和日益提高职业资格证书的认可度，应加大力度推行“学历文凭”与“职业资格”两种证书制度并重。“学”与“干”并重，引导员走出考证误区，能够主动进行职业技能强化学习，真正成为企业发展的源动力。

4、对上述企业人才结构存在的不足问题的一些建议和意见

（一）合理配置企业人才结构

进一步健全人力资源管理体系，充分发挥市场机制在技术人才资源配置中的基础性作用。要进一步完善企业技术人才信息库建设，搜集、储存单位各类技术人才的信息资料。要不断完善人力资源市场运行规则，规范企业用人行为、技术人才鼓励行为。逐步扩大职业资格证书的覆盖范围；严格实行就业准入政策，对国家规定须持证上岗的技术职业（工种），切实落实持证上岗的要求；充分发挥职业资格证书制度在企业职工培训、考核、劳动组织管理和工资分配中的引导和激励作用；根据企业发展需要，实施不同的职业技能鉴定工作模式；加大技师、高级技师考核与评聘制度改革力度，按照“统一标准、自主申报、统一考核、企业聘任”的原则，进一步扩大考评范围，完善高技能人才评审办法。根据企业生产经营的需要，制定高技能人才开发、引进、使用等方面的规划及其政策措施，调节高技能人才的供求总量平衡；根据企业经济结构调整，通过信息引导，制定倾斜政策等手段，引导高技能人才合理流动，满足企业发展的需要。

（三）强化高技能人才的使用和激励机制

1、完善制度化的高技能人才使用机制。要打破企业内部干部、职工的身份界限，形成平等竞争的用人机制；根据高技能人才实际具有的技能水平，安排到合适的管理、技术岗位上，不受其原有身份、资历、学历、年龄的限制，充分发挥高技能人才的聪明才智。

2、建立高技能人才聘用制度。根据企业生产经营特点，科学合理地

设置技能岗位，制定技能岗位规范、任职标准和任职期限，以及相应的工资、津贴标准，并通过全面考核，择优聘用上岗，赋予相应的责、权、利，以更好地发挥技能人才在生产经营中的作用。

3、建立完善高技能人才激励机制。健全技能人才的开发系列，建立和完善高级工、技师、高级技师3个职业资格等级的申报条件、评定标准与程序，促进高技能人才的使用和管理；改革、完善有关分配、奖励和福利制度，把技能人才的工资福利待遇与其技能水平相联系。落实高技能人才有关待遇政策，使受聘在相应技术岗位上的高级工、技师、高级技师分别享受助理工程师、工程师、高级工程师的同等收入分配待遇。对有突出贡献的高技能人才，给予奖励。

（四）加大对高技能人才培养的投入，改善企业人才成长环境

企业应进一步调整财政支出结构，加大对高技能人才培养的投入，并逐步建立起企业、个人共同出资的人才培养多渠道投入机制．按一定比例投入到企业员工继续教育培训上，并加强对企业职工培训工作的监督检查，对不按规定实施职工教育和培训的部门，予以企业内部处罚。强化人才培养意识。

5、未来企业人才需求及人才结构发展合理化方向

在过去的几年里，我单位工程施工总里程高速增长，企业生产结构不断优化，人才对企业经济的支撑作用明显增强，专业技术人员比重大幅提高。人才结构调整必然涉及到管理结构的调整。“十二五”时期随着我单位走向市场的步伐进一步加快，由此必然伴随相关职业技术人才尤其是高技能人才的大量缺乏．职工素质偏低、技术工人结构不

合理、高技能人才短缺，将成为制约我单位经济发展的一个瓶颈。因此，加快技能人才培养是改善人才结构的内在要求，也是企业快速发展的迫切需要。

（一）专业人才总需求

按我单位经济增长情况预测，如果预计，到2024年我公司生产总值比2024年翻一番以上，同时考虑到企业高技术人才数量，则可以预测，至2024年我单位专业技术从业人员至少应比2024年增加1/5左右，方可满足企业发展的需要。

（二）人才年龄结构的需求

根据我单位现有人才年龄结构综合考虑，我单位在十二五期间需要引进大量青年技术人才，以适应单位目前人才结构偏大，避免阻碍企业发展的需求。在未来几年来单位应有针对性的招收相应专业技术人才，通过岗位培训，以老带新等方式在最短的时间里培养出企业需要的新生代力量，提高企业人才储备，迎接市场经济情况下的更大挑战和机遇。

（三）人才结构的需求

随着企业实力的不断壮大，对外工程将逐步增多，企业人才结构更应适应市场需求，这就需要企业人力资源管理部门紧跟市场走向，制定稳定的人才结构框架，合理配置现有人才资源，引进急需人才，对高级技术人员的培训尤为重要，随之今后施工技术的不断提高，对施工技术人员的要求也越来越高。

综上，由于企业正处在发展时期，对人才的依赖讲越来越显著，根据单位自身的人才结构设置，合理优化现有人才结构，加大对人才教育培训的投入，做好人才储备工作才能在今后的发展中不断壮大自身实力，提升企业自身竞争力。国以才立，政以才治，业以才兴。人才是决定事业成败的关键，只有坚持解放思想，创新机制，强化培训，培育载体，落实举措，切实重视企业人才培养，才能突破制约企业发展的人才“瓶颈”，为企业的“十二五”发展提供智力支持，为企业的腾飞插上人才的翅膀。

**第二篇：人才结构优化**

人才结构优化

什么是人才结构优化

人才结构优化是指从组织的战略发展目标与任务出发,认识和把握人才群体结构的变化规律,建立一个较为理想的人才群体结构,更好地发挥人才群体的作用,使人才群体内各种有关因素形成最佳组合.或者说,是对群体要素和系统的组织配合方式的不合理性与失调的地方进行调整,以提高群体的整体功能.对组成人才群体结构的子结构进行综合思考,形成一个多维的最佳组合,这种最佳构成应该符合3条标准:

1)适应组织发展战略的需要,有利于形成组织的核心竞争能力;

2)能够充分发挥群体内各因素的作用,充分调动组织内各类人才的积极性;

3)能够发挥整体效能,使人才群体共同发展.人才结构存在的问题

改革开放以来，我国落实教育优先发展战略，采取各种措施，开发人才资源，大批优秀人才脱颖而出，健康成长，在改革开放和现代化建设中发挥了重要作用，人才队伍建设取得显著成效。但，我国人才队伍现状同新形势、新任务的要求还不相适应。我国人口资源虽然丰富，但劳动力总体素质不高，高素质人才相对不足，科技创新能力不强，已经成为制约我国经济发展和增强国际竞争力的一个主要因素。另一方面，我国人才资源的结构性矛盾突出。有几个问题值得高度重视。

1.人才的行业分布不合理。

物质生产部门和非物质生产部门都应当配置高素质的人才。问题在于我国人才配置在党政群及事业单位等非物质生产部门的多，而配置在工商企业的少，农业领域的技术人才更少。美国企业从事研究开发的科学家与工程师占其总量的80%，而我国在企业工作的各类专业技术人员还不到全国专业技术人员总数的40%。

2.专业结构不合理。

教育、卫生、经济、会计四类专业技术人员，占了全国专业技术人员总数的70%，传统的机械、冶金、建筑等曾经走俏而今需求已达饱和状态的传统专业人才，在市场上供大于求的现象普遍存在；另一方面，微电子技术、信息技术、生物工程、新能源、新材料等新兴专业人才需求量急剧增加，供给明显不足，处于国民经济基础的农业专业人才更是不适应现代农业的发展需求。从第二、三产业来看，高素质的、职业化的企业家和经营管理人才、精通国际经济和法律的复合型管理人才短缺。

3.人才年龄结构、层次结构不合理。

专业技术人员中高、中、初级职称的人才应有合理的比例搭配。我国当前，高级人才仅占专业技术人员总数的5.5%’，且高、中级专业技术人才年龄构成偏高，高级职称的人中一半以上是50岁以上，老化问题严重。

4.高级技工在技工中的比例偏低。

我国过去技术工人实行八级工制，后来国家对技术工人级别作了调整，将其分为初级技工、中级技工、高级技工、技师、高级技师%个等级。来自国家劳动和社会保障部的数据表明，目前我国城镇企业共有(1.4亿名职工，其中技术工人)7000万人。从这个数字看，我国似乎不缺少技术工人。但是，在技术工人的队伍中，初级工占60%左右，中级工占35%，高级工仅为3.5%，这3.5%与发达国家高级工占40%的水平相差甚远+技工断档现象还反映在技术工人的年龄结构上。我国机械行业的产业工人中，平均年龄为42.1岁，其中高级技师平均年龄48.9岁，50岁以上的占了将近一半；技师平均年龄45.6岁，50岁以上的占1/3高级技工平均年龄41.3岁，其中40岁以上的占57.5%。中国加入世贸组织后，在更大范围和更深层次上参与国际经济合作与分工，我们的比较优势在制造业，而我们的高级技工实在太少+技术工人素质不高导致我们企业产品的合格率只有70%，不良产品每年损失达2024亿元。

5.人才的地域分布不均衡。

在“非均衡的中国经济”身旁，同时还存在一个“非均衡的中国人才”现象。从过去的“孔雀东南飞”到“一江春水向东流”，人才流动的地域性特征明显，这加大了地域间人才分布的不平衡。全国专业技术人员总量的85%集中在东中部地区。从区域经济的协调发展无疑需要比较多的人才，而实际情况是，不发达地区人才的流失较为严重。从城镇体系来看，大部分人才分布在大中城市，小城市，小城镇和县乡专业技术人才贫乏。造成不合理人才结构的原因分析

1.受“官本位”思想的影响。

中国是由半殖民地半封建社会进入社会主义初级阶段的。传统的、封建主义的“学而优则仕”和“官本位”思想观念根深蒂固，愿进“官场”不愿进“市场”的价值取向，极大地限制了人才生存发展空间，似乎读书人只有当官、当干部的路一条，这就不能不影响到许多人才千方百计往吃“皇粮”的党政机关单位挤。

2.受传统的人事管理体制的束缚，人才流动受到诸多限制。

人才部门、单位所有壁垒没有打破，人才地域、身份限制较为严格，单位没有充分的用人自主权，人才没有充分的自主择业权，尤其是一些用人单位往往把人才当作“单位人”而不是“社会资源”，采取一些行政手

段限制人才流动，使人才难以在社会上找到适合自己特长和专业技能的岗位。

3.市场环境不够宽松。

一是受经济发展的制约，人才资源配置和空间较为狭窄。由于产业结构调整，尤其在发展非国有经济和第三产业上不够理想，新增就业岗位和人才施展才华的机会不多，人才资源配置空间就不大。二是公开、平等、竞争、择优的用人机制还未真正建立。三是受人文环境影响，人才资源市场配置缺乏浓厚的社会氛围，尊重知识、尊重人才的氛围还没有真正形成，有才不识才、识才不用才、用才不重才的现象较为普遍，从而优秀人才难以脱颖而出施展才华和本领。

4.社会保障机制不够健全。

由于社会保障机制在我国的建立刚刚起步，不够完善，从而使流动人才后顾之忧没有解决，致使社会上流动的人才，特别是中大专毕业生想往党政群机关和事业单位挤；而机关事业单位滞留的人才又不愿向社会流动，在一定程度上影响人才结构优化。

5.惟文凭论的社会氛围影响。

在目前惟文凭论的社会氛围和分配机制下，当工人意味着社会地位低被人看不起。近年来一些国有企业经济效益下滑，工人下岗，对技术工人的需要大幅减少，城市里几乎所有的家庭都希望孩子上大学，尤其是上非职业技术学院的大学，考不上大学宁愿读“民办”大学也不愿进技校，从而使技工人才断档。

6.教育改革滞后。

改革开放以来，我国教育事业有了长足发展，但总体上看，教育现代化水平还比较低，人才培养工作不能适应经济社会发展的要求。目前的高校虽然也搞学分制，学生有了一些选择，但学生不得不围着学历文凭转，不能真正成为学习的主体，也就难以成为择业和创业的主体，这样的学生毕业后学非所用、待业或下岗不足为奇。

调整和优化人才资源结构的对策

人才既然是一种宝贵的资源，就有一个优化配置和有效开发利用的问题。调整和优化人才资源的结构，须从下述方面努力：

1.谋长虑远，紧扣经济结构调整的实际需要，调整和优化人才结构。十五期间，我国要继续加强农业基础地位，推进农业结构调整，把转变农业增长方式，发展优质、高产、高效、生态、安全农业作为核心，把增加农民收入、推进农业现代化作为基本目标。应大力开发农村乡土人才资源，加强和稳定农业人才队伍。应把中等职业教育的发展重点放到农村去，把中等职业教育的扩大当成解决三农问题的一个切入点，一方面培养和造就农业产业化经营和农业科技队伍，另一方面提高已经进城和准备进

城的农民的文化素质及技术操作能力。适应我国国内供给与需求格局变动和深化市场化的需要，抓住全球新一轮产业结构调整的力度，我国将改造和提升原有的制造业，发展新兴制造业，应围绕制造业振兴，通过企业培训和发展高等、中等职业技术教育，培养技能型人才。在人才结构调整中，应适应积极发展高新技术产业、用高新技术改造传统产业的要求，通过高等教育和其他途径，加大高新技术人才的培养和引进。还应适应服务业发展趋势，努力增加第三产业人才的数量和质量，提高服务行业的科技含量。现代化建设需要各方面的人才，要发展自然科学和社会科学各学科的教育，培养和造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，加强专业技术人才、企业经营管理人才和党政人才队伍建设，使人才在产业、地区、城乡间的分布趋于合理，使各类人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人才的比例趋于合理。

2.建立和完善人才的竞争、激励和选择机制。

竞争和激励能够激发人才的创新欲望，激活人才的创新潜能。竞争可以实现人才的优胜劣汰，保持人才队伍的良性循环。要用好的机制和好的作风选人。打破选人用人中论资排辈的观念和做法，不拘一格，用人所长。既要任用好自然科学人才并充分发挥他们的作用，又要任用好哲学社会科学人才并充分发挥他们的作用；既重视国有企事业单位的人才，也要把民营科技企业、受聘于外资企业的专门人才纳入视野。人才激励机制的核心在于适当拉开不同层次人才的收入差距，克服事实上存在的平均主义。应通过建立现代工资制度，逐步形成以市场工资、业绩工资、岗位工资为内容的多元化工资分配模式；通过实行人才的优质优价，做到一流人才、一流业绩、一流报酬；通过实行技术成果作价入股、技术转让收入提成、技术成果转化利润分成等形式鼓励科技人员取得合法收入，从而较大幅度地提高高级人才的收入。对于高级人才的认定和分配其收入，不搞终身制。应加速实现专业技术职务评聘分开制度，逐步实现个人自主申报、社会量化评审、单位自主聘任。对于基础理论研究和应用研究、长线专业与短线专业、可市场化专业与不可市场化专业等不同学科领域要因地制宜，设定考核评价的周期、指标、标准，采用不同的收入分配机制，达到收入与贡献相称，以充分调动人才的积极性。

3.着力培育市场体系，改革和创新管理体制。

适应市场经济需要，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制。落实用人单位的自主权，增强企业科技创新和吸纳人才的主体地位。打破人才的部门、单位壁垒，加快发展人才市场。一是应完善布局，发挥区域性人才市场、基础性人才市场、专业性人才市场、经营管理人才市场、高新技术人才市场和农村人才市场的作用；二是提高人才市场的信息化、社会化服务水平，实现人才市场由集市型向信息网络型转变；三是加强人才市场管理，建立健全人才市场许可证制度和年审制度，制定人才中介服务标准和评价指标，促进人才中介服务规范化。在发挥市场配置人才资源基础作用，逐步促进单位自主用人、人才自由择业，促进人才合理流动的同时，国家也应当在市场失灵的领域采取多种措施配置人才资源，以调节各地区、行业和部门以及国内外人才流动的不平衡状况。

4.营造汇聚人才、用好人才并使他们建功立业的优良环境。

吸引人才，留住人才，必须有尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好环境。环境包括“硬”和“软”两个方面。硬环境主要指人才的工作条件和生活条件，软环境主要指学术氛围、人际关系等等。要尽可能地为人才创造良好的工作和生活条件，努力营造民主活泼的学术氛围、和谐融洽的人际关系。要关心、爱护、理解、信赖人才，从而吸引人才、留住人才、凝聚人才，为各类人才的创新、创业和发挥才能创造更为宽松的环境，以激励他们为祖国和人民多做贡献。

5.深化教育体制改革。

教育要适应培养高素质创新人才的需要，就必须改变长期存在的条块分割、行业部门办学校、学科偏窄、学校规模偏小、力量分散的状况，对教育资源进行优化配置。要树立以育人为本的观念，加快构建符合素质教育要求的新的课程体系。高等学校要适应社会发展和科技进步的要求，优化学科和专业结构，改变考试评价制度，开展创业教育，以实现大学生自主创业。通过素质教育，培养数以亿计的高素质劳动力，造就数以千万计合格的专门人才。在积极发展高等教育的同时，加强职业教育和在职培训，建成结构比较完整、专业门类齐全的职业和成人教育体系，构筑人才成长的“立交桥”。

6.解放思想、更新观念。

优化人才资源的配置，实现人才资源的有效开发利用，必须引导大众把思想认识从不合时宜的观念、做法和体制的束缚中解放出来，破除“官本位”旧思想观念，破除传统的一味依赖政府安排就业以及普遍存在的“就东不就西”和“就高不就低”的就业观，树立尊重知识和人才、尊重和保护一切有益于人民和社会劳动的新观念，营造鼓励人们干事业、支持人们干成事业的社会氛围，从而促使各类人才尽力在物质生产领域和服务业创业，在集体经济、私营经济等领域显身手，从而避免人才资源浪费的现象。

**第三篇：人才培养及人才结构优化暂行办法**

\*\*人民医院人才培养及人才结构优化暂行办法

随着\*\*镇区域经济的迅猛发展，人口数量的快速增长，医疗服务需求不断上升。目前医院的人才结构和服务内涵已不能满足老百姓的医疗卫生需求。医院现有卫技人员数量严重不足，同时还存在着能力不强、结构不合理等问题，也时常出现人才进不来、用不好、留不住的现象，严重制约着医院的发展。

为解决人员不足、人才引进困难、进修培训不到位等问题，切实做好以人才培养和科室建设为中心的质量内涵提升工作，特制定如下人才培养及结构优化办法：

一、加强人才引进宣传力度 以二级医院创建为契机，改善医院整体坏境，坚持以人为本、人才强院的发展理念，建立健全引进人才、用好人才、创新人才激励机制，营造尊重知识、尊重人才的良好氛围，加大人员引进宣传力度，提升医院知名度。

二、加大人才引进力度

1.适度扩大医学类院校新毕业招聘人数，特别是临床专业研究生。

2.通过走出去，多点联络方式加快实用型人才的引进，主要引进各专业主治以上人员。

三、加大在岗人员培训力度

1.开展专家讲座，试听教学。借助我院技术合作医院专家

力量，定期邀请专家开展学术讲座和学术交流，开展教

学查房、病例讨论、带教工作、手术带教指导等，培训

在岗人员、提升临床专业技能。

2.鼓励在岗人员参加多层次、多渠道的学习教育，提升学

历及业务能力。

3.组织医院后备人才、中层领导及技术骨干至我院技术合作医院短期进修学习，接受新技术、新知识、新项目培

训。

四、人员引进鼓励措施

1.新毕业生就业当年全额享受政府奖励。（同类医院新毕

业生未取得资格的不享受）2.引进的实用型人才进编前享受与本院同级别人员同等

待遇，做到同工同酬。

3.引进的实用型人才享受住房补贴，进编的人员自享受

住房公积金当月起不再享受医院住房补贴。

4.地方奖、津贴全额享受

5.如夫妻分居，则省内的享受每月一次全额报销往返车

旅费，省外的享受每年一次全额报销往返普通交通工具车旅

费（不包括飞机及火车软卧）。

6.试工合格后签订劳动合同即按国家规定办理相关各项保

险。如进编前在原单位续交保险的，本院报销集体承担的部

分保险费用。

7.优先享受外出培训学习、进修等。

\*\*\*医院

20\*\*年\*月23日

**第四篇：优化人才结构的调研报告**

优化人才结构的调研报告

无论是浙江经验，还是浙江精神，都是由浙江各行业、各领域的人才顽强拼搏、干在实处所创造的，也是浙江走在前列、勇立潮头的重要前提。2024年习近平同志主持召开第一次全省人才工作会议，作出人才强省战略部署。2024年6月，总书记在全国组织工作会议上的重要讲话中强调：“要树立强烈的人才意识，寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能。”今年浙江省第十四次党代会再次强调要突出人才强省战略，准确把握了人才作为实现“两个高水平”、建设“六个浙江”的第一资源要素，凸显人才在区域经济社会发展中的第一主体价值。进一步地看，人才强省的基础起步于人才数量，而人才强省的关键在于人才结构。全面地认识人才结构问题，有助于更好地实施人才强省战略和创新驱动发展战略。

从人才类别角度，统筹推进各类人才队伍建设

“坚车能载重，渡河不如舟”。党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等各领域各类人才构成人才强省的人才概念外延。2024年10月总书记在浙江调研时，专门勉励“浙江的人才优势要继续巩固和发展，还要与时俱进、更上层楼”。

如何发展浙江人才优势？一方面，要把对创新型科技人才的支持放在更加突出位置，作为加快补齐科技创新短板的首位举措；另一方面，从总体上要充分发挥六类人才的比较优势，形成引领浙江未来经济与政治、城市与农村、技术与管理、政府与社会全面发展的新的竞争优势。改革开放以来浙江从资源小省发展为经济强省，特别是新世纪以来经济社会发展走在全国前列，其核心驱动要素就是各领域各类人才的高超智慧和拼搏精神。最近，浙江省政府出台有关激发技能人才、新型职业农民、科研人员、小微创业者、企业经营管理人员和基层干部队伍重点群体活力的实施方案，就是着眼于优化人才结构、落实人才强省战略的具体举措。

从产业升级角度，依据产业布局优化人才结构

“一代之治，必有一代之人才任之”。党的十八届五中全会提出创新发展理念，创新驱动发展战略不仅仅是围绕新兴经济形态和战略性新兴产业，还要加强对农业产业升级、传统产业改造的创新投入。相应地，优化人才结构必须与产业布局相匹配，才能做到人尽其才，增强产业升级的可持续性内生动力。1990年总书记在福建工作期间，在《摆脱贫困》一书中指出，“大力轮训农村的实用技术队伍，并且通过农业院校，培养一批具有中专文凭的农民技术员，为农村培养‘留得住、用得上’的农技骨干，造就一代新农民”，强调科技兴农是农业发展的基础，人才兴农是科技兴农的关键。

“十三五”期间，浙江要全面打造“高效生态、特色精品、绿色安全”的高质量、高水平现代农业强省，农业科技人才、新型职业农民、农村创业创客等人才群体将发挥引领农业产业升级的重要作用。因此，依据农业产业布局优化现代农业人才结构是深化农业供给侧结构性改革的重要路径和关键问题。从更大范围来看，围绕人工智能、生物医药、新材料、清洁能源等引领浙江未来的重量级产业领域，人才结构优化方向必须与产业升级需求、产业布局特色相互契合、同步发展。

从区域竞争角度，集聚英才协调区域人才格局

“天下多才，在所用之”。无论是国家综合实力，还是区域竞争力、城市竞争力，人才竞争和人才红利都是经济发展质量提升向好的重要标志。2024年10月21日总书记在欧美同学会成立100周年庆祝大会上的讲话中指出，“人才资源作为经济社会发展第一资源的特征和作用更加明显，人才竞争已经成为综合国力竞争的核心”。面对激烈的全球人才争夺战，2024年10月党的十八届五中全会强调，加快建设人才强国，深入实施人才优先发展战略。我们比历史上任何时期都更加渴求人才，要聚天下英才而用之。

今年6月，随着大学生毕业季到来，西安、武汉、长沙等多个城市出台吸引鼓励大学生就业创业政策，开启抢夺人才大战，反映出国内城市竞争段位正在升级、发展理念正在转变。事实上，通过降低户口门槛、发放租房补助等人才优惠政策，把大学毕业生留下来、引进来的，都是省会城市。这些城市本来就高校云集、已经属于人才高地，而三线城市、四线城市和农村地区才是真正的人才洼地。因此，浙江提出加大对加快发展地区人才培养开发支持力度，促进全省人才工作均衡协调发展。这对于缩小区域之间经济发展差距、高水平全面建成小康社会具有重大前瞻性战略意义。

从政策机制角度，增强人才机制改革的制度优势

“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”。1983年习近平同志在河北省正定县工作期间，主持起草、审定中共正定县委、县人民政府《关于进一步解放思想、放宽政策，加快我县经济发展的若干规定》，提出树立新时期的用人观点、广招贤才的九条措施。在新的发展阶段，加快形成有利于创新发展的人才培养、引进、使用机制，是落实创新发展理念、构建发展新体制的关键环节。确立人才优先的战略格局，要把人才工作放在全省改革发展大局中给予充分重视和精心谋划，将人才挺在发展的前面，打通从人才强到科技强、产业强、经济强的可行通道。

降低落户门槛，提供租房、购房、生活补贴，享受共有产权房、人才公寓、公共租赁住房，这些都是引进人才的政策举措。更为重要的是，如何推进人才发展体制改革和政策创新，最大限度激发人才创新活力，让人才能够最大程度发挥才干、发展事业。因此，要加快构建更加科学高效的人才培养机制、人才引进机制、人才评价机制、人才流动机制、人才激励机制、成果收益分配机制、科研经费管理机制等一系列人才管理体制机制，打造最具竞争力的人才制度优势。人才作为追求事业发展空间和职业理想的微观个体，会自主自觉权衡和判断来浙江发展的预期，进而选择浙江、服务浙江、发展浙江。那么，让市场在人力资本流动和配置中更好地发挥作用自然会水到渠成。

从人才培养角度，提升高校人才培养的核心地位

“敬教劝学，建国之大本；兴贤育才，为政之先务”。从较长一个时期看，抢夺人才大战仅仅是短期行为，努力提高人才培养质量才是打造区域人才高地的根本出路。1990年2月习近平同志在《我们怎样办好教育》一文中指出，“新的教育观”是“把教育问题同经济、社会的发展联系起来，看这个地方的教育是不是适应并且促进了本地区经济、社会的发展”。如果把人才视为高校的产品，那么高校这个工厂的技术水平和管理水平决定着人才水平的高度。针对人才类别、产业升级、区域竞争等这些人才需求特点，高校作为人才供给工厂能否提供经济社会发展的急需人才，这是人才高地转化为发展高地的关键。

为了提升高校人才贡献率，高校专业结构设置是否也要进行供给侧结构性改革呢？一方面，要进一步增强王牌专业的综合实力，不仅要国内领先，还要着眼于世界前沿，特别是引进国内外著名高校在浙江办学要以增强专业实力为主要目的，与原有王牌专业形成科研协作合力，提高国际知名度；另一方面，对分散于省内多个高校实力偏弱、但又是急需紧缺人才的专业，可以整合到一所高校，培育新的王牌专业，避免专业重复设置造成师资浪费，使高校投入与人才产出比率最大化。因此，要提升高校在人才工作体系中的地位，提高培养高质量人才在高校工作中的地位，把高校培养人才的供给实力作为浙江“两个高水平”奋斗目标之人才篇的核心支撑。

1984年5月习近平同志在石家庄地委召开的县委书记会议上提出“人才经”——人才开发要主要抓好内用、外招、上请、下挖、近补、远育六个方面。内用，就是用好现有知识分子，通过广泛调查、对号入座、大胆选拔做好“人才账”；外招，就是把握人才流动规律，多方面创造人才流入条件，通过广为招揽、筛选去留、妥善安置，从县外招揽各方面人才；上请，就是聘请专家、学者当顾问，开拓眼界、研究战略、致力发展；下挖，就是抓好有商品生产新意识、新知识的先进分子致富示范，抓好基层班子调整；近补，就是根据工作需要，搞好在职干部职工文化补习、知识更新，提高工作水平；远育，就是用发展眼光和战略观点抓好教育，重视智力投资、搞好人才培养。今天重读，我们依然能从中得到深刻启迪。如果把人才结构概念作为基点，从更为深入的层面分析，人才开发渠道同样存在结构性调整和优化问题。显然，大学生毕业季的抢夺人才大战仅仅是人才工作总体的一部分，还有更多复杂的工作任务需要我们继续“撸起袖子加油干”。

**第五篇：企业变革之结构优化**

班得瑞结构优化

2024年现已成为历史，而过去的历史让我们看清了诸多的不足！就像是年末元旦晚会一样，带给我们不仅是娱乐，还有更值得我们深思的东西，那就是团队协作能力。

一、升级部门机能

销售部升级为营销部，具体职责：

1、指导区域经销商运作市场

2、维护原有潜力经销商，剔除不良经销商

3、市场运作策略制定

4、宣传内容策划、审核

5、对外信息发布（企业技术更新，促销„„）

6、对内员工培训

生产部升级为生产统筹部，具体职责：

1、技术管理（月批次打样、工艺升级及开发）

2、售后质量管理（销售反馈信息处理）

3、抽检、巡检管理（含不良品监督修复）

二、优化系统结构

1、生产销售责任化

2、人员技能、素质提升

3、团队协作

4、企业信息共享

不论是升级结构，还是改革内部都要会将原有的问题引发出来，即本身存在未解决的问题！那么什么是我们本身存在的问题呢？让我们回头去看2024年的一年：

一、外部

1、市场疲软，使得市场量化缩水导致市场价格战的升级，而对于市场存在的恶性竞争没有确实的解决方案。

2、促销的策略的无预期落差

3、市场评估顺差逆差策略的非具体量化

顺差策略：上一年对下一年市场顺比的增长性预测做出

销售策略及销售量制定，即：市场需求量提升，正当竞争为背景

逆差策略：上一年对下一年市场存在逆向问题（金融危

机、宏观调控„„）预测做出补充策略及销量差比

4、客户产品评价下降（质量、售后）

二、内部

1、人员配置易发生变动

2、人员相对平均基础素质差

3、人员团队凝聚力弱

4、人员无企业价值观以及企业愿景意识

5、人员技能知识薄弱

6、人员质量（产品质量、单证“质量”）意识差

内部问题解决是首要，要做到一刀切。不良人才——无道德素养，无职业素养，无团队意识的一刀切；从销售至生产管理等办公人员！身上的“疮”割下来会痛，那只是一时的，如果拖期处理，或是没有意识的置之不理，那样只会蔓延！对于“身体”有些可预见的“病痛”可以提前预防。（接单人员年后的变数比较大，取舍要做出恰当处理，因为不能让不好思想延续到明年，该砍掉的要砍掉，要做好新生力量的补充！）

市场经济下的环境不会留下没有学习力的企业，而企业也不会选择没有学习能力的人。对于不求上进不思进取的员工也好，经销商也好要做好淘汰的准备，对于明年的市场可能回暖，所以我们“要在阳光灿烂的日子修理屋顶”对内部优化部门，提升人员的能力素养。

2024年1月18号

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！