# 双柏县非公有制企业人才资源调查报告

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2025-01-03

*第一篇：双柏县非公有制企业人才资源调查报告双柏县非公有制企业人才资源调查报告为贯彻落实全国、全省人才工作会议精神和《云南省中长期人才发展规划〈2024—2024年〉》，全面掌握我省人才资源情况，圆满完成全国人才资源统计工作任务，根据省委组...*

**第一篇：双柏县非公有制企业人才资源调查报告**

双柏县非公有制企业人才资源调查报告

为贯彻落实全国、全省人才工作会议精神和《云南省中长期人才发展规划〈2024—2024年〉》，全面掌握我省人才资源情况，圆满完成全国人才资源统计工作任务，根据省委组织部、人力资源和社会保障厅、省统计局《关于开展2024年度全省人才资源统计工作的通知》（云组通[2024]31号）的文件精神和州统一安排部署，我县积极开展对抽中的6家非公有制企业进行了调查，现将调查结果分析报告如下：

一、调查方式

1、调查非公有制企业

本次共调查非公有制企业6家，共收回有效问卷6份，其中：建筑业1家，房地产开发公司1家，医院1家，工业2家，贸易业1家，全部为内资企业。

2、准备阶段：由县委组织部牵头，召集相关单位和调查人员召开专门会议，统一布置调查问卷。

3、调查阶段：对非公有制企业进行上门调查，通过查看资料、台账，听取相关人员汇报，一方面填报调查问卷，一方面搜集企业对人才方面的经验、意见、建议。

4、资料审核阶段：在调查过程中，根据《调查方案》的要求，按照事前、事中、事后三个阶段对问卷进行审核，对发现的问题及时查询、更正。

5、针对非公有制企业人才资源调查情况写出调查报告。

二、对双柏县非公有制企业人才现状的分析

1、人员构成分析

我县共调查6家非公有制企业，2024年共有年末从业人员399人，其中女姓91人，占总人数的22.8%，少数民族35人，占总人数的8.8%，中共党员20人，占总人数的5%。在年末从业人员中，有经营管理人员95人，占总人数的23.8%，其中：高级12人，中级29人，初级46人；有专业技术人员92人，占总人数的23%，其中：副高级5人，中级29人，初级32人。有技能人员88人，占总人数的22%，其中：高级技师3人，技师21人，高级工16人，中级工35人，初级工13人。

2、学历状况分析

我县非公有制企业高、中、低学历从业人员并存，在年末从业人员中，按学历分，研究生及以上4人，占总人数的1%，大学本科48人，占总人数的12%，大学专科48人，占总人数的12%，中专及以下299人，占总人数的75%。

3、年龄状况分析

非公有制企业年末从业人员年轻化比较明显，按年龄分，35岁及以下159人，占总人数的40%，36-40岁102人，占总人数的26%，41-45岁61人，占总人数的15%，46-50岁43人，占总人数的11%，51-54岁12人，占总人数的3%，55岁22人，占总人数的5%。

4、有证情况

非公有制企业年末从业人员中具有国家评定的专业技术职称的有74人，占总人数的18.5%，取得国家职业资格证书的35人, 占总人数的8.8%。

三、对双柏县非公企业人才状况面临的问题及原因分析

从本次调查的结果看，双柏县非公企业拥有的人才资源整体状况还是比较好的，人才配置较为合理，为非公经济的发展壮大发挥了极为重要的作用。但通过

调查我们也发现非公企业在人才资源方面还存在一些问题，需要引起各有关方面的高度重视。这些问题概括起来，主要有以下五个方面：

一是人才队伍结构不够合理。受地方经济发展相对滞后和传统就业观念影响，非公有制企业对各类人才的吸引力不强，部分人才对在非公企业中就业观念上存有偏见。非公企业中现有员工上岗前大多只经过简单基础性技术培训，没有接受过正规、专业、系统的培训，造成非公有制企业人才总量不足、素质不高、结构不够合理。具有大专以上学历的仅占年末从业人员总数的24%，大大低于国家的要求。普遍存在中、高级经营管理及专业技术人才缺乏，特别是既懂专业技术又善于经营管理，对企业发展具有关键性作用的高级创新型管理、科技和专业技术人才严重缺乏。

二是人才管理模式不够科学。非公有制企业多数为由小到大逐步发展起来的私营企业，虽然大部分企业家从观念上能认识到人才对企业发展和壮大起到的积极作用，但在具体的选人用人行为上实行的还是“家族式”经营管理模式，没有建立现代企业人才管理制度，企业家对企业经营管理不愿放权、不敢放权，企业重要岗位的经营管理人员多为企业家的亲属，严重地阻碍非公有制企业人才队伍建设的活力。

三是人才引进渠道不够畅通。关于非公有制企业人才引进，目前只制定了相对宏观的政策，细化的、操作性强的配套措施没有跟上，具体执行起来较为困难，人才的引进和留用较为困难，没有真正形成人才流动的绿色通道，人才供求信息相对闭塞。

四是人才培训机制不够健全。调查中发现，几乎所有的非公有制企业都没有专门的人才培训机构，人才培训基本上停留在技术岗位上的岗前培训，采用的方式也主要是采取“以老带新”，很少与专业培训机构、大专院校和科研院所合作，人才知识的更新基本上处于一种自发状态，导致企业员工素质提高缓慢。人才培训机构由于市场因素，极少顾及非公企业所需人才的要求，职业高中、技术学校等所开设的专业课程很少能与非公有制企业所需要的技术专业进行配套。

五是人才整体队伍不够稳定。非公有制企业普遍规模不大，企业内职工养老、医疗保险等体系还不健全，难以为人才提供相对优越的待遇，在企业工作的现有人才普遍认为机关行政事业单位收入稳定、工作相对清闲，经济发达地区工作条件、工资待遇优越、个人发展空间宽松,到发达地区工作更能开阔视野，提高收入，一些具有一定专业技术的企业人才纷纷报考公务员或外出打工等，造成非公有制企业人才队伍出现不稳定的现象。

形成以上问题的原因是复杂多样的，资源型城市定位及特定的基础条件是重要原因，企业规模小、经营业绩差、管理粗放及外部环境不够宽松是形成以上问题的主要原因。

四、对加快双柏县非公企业人才资源队伍建设的对策建议

今后一个时期，双柏县应加大力度，加快非公有制企业人才队伍建设。坚持科学发展观和科学人才观，深入实施人才强县战略，以加强人才自主创新能力建设为核心，以增强企业创新主体作用为着力点，进一步完善政策、创新机制、构建平台、优化环境，努力造就一支规模宏大、结构合理、素质优良、充满活力、实力强劲的非公有制企业优质人才队伍，为推动双柏县经济跨越式发展提供坚强的人才保证和智力支持。为此我们建议：

一是加快培养造就创新型人才和高层次管理、技术、技能人才队伍。健全完善分层次、多渠道造就高层次创新人才的培养体系。以提高自主创新能力为核心，以年轻优秀人才为重点，完善选拔评价手段，优化队伍结构，加大非公有制企业

人才选拔比例，改进培养方式，以培养我县竞争力提升关键领域、掌握核心技术、拥有自主知识产权的创新领军人才为目标，集聚创新资源，激活创新活力，使培养与使用有机结合，创造有利于中青年优秀创新人才脱颖而出的机制。

二是推进科技人才继续教育。大力实施“专业技术人才知识更新工程”。结合我县各行业领域的发展和人员知识更新的需要，大力开展新理论、新知识、新技术、新方法的专项培训，提高科技人才跟踪科技发展前沿的水平，增强科技创新能力、自主研发能力和成果转化能力。加快创新人才培养基地建设。依托高校、科研院所，在重点行业、大型企业建设一批创新型科技人才继续教育基地，以定向培养方式，为行业、企业培训科技创新人才。

三是大力引进双柏县急需的各类人才。组织实施各类人才引进工程，充分发挥用人单位引进主体作用，鼓励用人单位通过市场手段，积极采取载体引进、团队集体引进、核心人才带动引进、高新技术项目开发引进等多种方式引进创新人才。继续推进与其他省市间的人才开发合作，组织专业技术人才对口挂职锻炼，鼓励企业单位柔性引进外省市创新人才，在更大范围内实现创新人才资源的共享。

四是积极推动非公有制企业人事制度和分配制度改革。非公有制企业要全面实行聘用制度和岗位管理制度，实现由身份管理向岗位管理转变。要积极探索技术要素参与分配的方式方法，建立以岗位工资、绩效工资为主的收入分配制度。

五是加快人才公共服务体系建设。提升人才市场和人才中介机构的服务水平，清除人才流动中的体制性障碍，充分发挥市场的基础性作用，不断完善人才市场的服务功能，大力发展网上人才市场，加快经营管理者人才市场和各类专业人才市场发展。促进人才市场、劳动力市场、毕业生就业市场、技术市场的贯通，为用人单位和各类人才提供良好的社会化服务。

六是积极营造加快自主创新的社会环境。树立科技创新、人才为本的理念。大力宣传和表彰在经济社会发展中涌现的科技功臣，宣传他们顽强拼搏、无私奉献的崇高境界和精神风貌，努力在全社会形成珍惜人才、重用人才、爱护人才的良好局面和浓厚氛围。

**第二篇：非公有制企业人才资源状况抽样调查工作总结**

非公有制企业

人才资源状况抽样调查工作总结

根据《关于进一步加强和改进人才资源统计工作的通知》和省统计局关于非公有制企业人才资源状况抽样调查工作要求，我县统计局在会议结束后，立即安排部署全县调查工作，明确专人负责调查，通过努力，全县非公有制企业人才资源调查工作已圆满完成。现将我县非公有制企业人才资源状况抽样调查工作总结如下：

一、基本情况

根据抽样框，我县共调查5家非公有制企业，即：。通过调查汇总，5家企业共有从业人员225人，其中：女性76人，占总从业人员的33.8%；少数民族152人，占总从业人员的67.6%；中共党员5人，占总从业人员的2.2%。从学历分组状况看，大学本科2人，占总从业人员的0.9%；大学专科15人，占总从业人员的6.7%；中专及以下208人，占总从业人员的92.4%。在年龄状况分组中，35岁及以下35人占15.6%，36—40岁79人占35.1%，41—45岁44人占19.6%，46—50岁38人占16.9%，51—54岁26人占11.6%，55岁及以上3人占1.3%。在从业人员中，经营管理人员17人，占从业人员数的7.6%；专业技术人员11人，占从业人员数的4.9%；技能人员197人，占从业人员数的87.6%。

二、存在的问题

1、因统计部门人员少，企业分布广，调查人员在任务紧急

情况下开展工作十分被动；

2、企业职工档案建立不全或不完整，个别企业统计员业务不熟悉，致使调查的数据有一定质量差距；

3、在统计调查和数据录入过程中，存在一些问题：一是程序复杂，操作不方便；二是数据采集比较复杂，各层次人才的学历状况和年龄分布统计难度较大。

三、建议

1、开展人才调查时，要有充分的时间，利于调查人员开展工作；

2、加大培训力度，解决调查人员电话费、交通费等；

3、改善《非公人才调查1.20程序》操作程序：一是“人才调查数据录入”、“人才调查批量审核”、“人才调查数据输出”这三个独立的应用功能以菜单的形式按操作流程的排列方式集中在同一个程序中，便于操作；二是人才调查数据录入程序中操作界面，不要显示出字段的间隔标记，可以采用鼠标停留显示字段数提示，便于操作；三是在录入表最下面增加 “返回”、“保存”等功能；四是很多功能呈灰色不可用，能否增加 “删除观察单位”、“撤消”“数据导入”“数据导出”（或者“备份”、“恢复”）等功能菜单。

**第三篇：大荔县非公有制企业人才资源情况调研报告**

大荔县非公有制企业人才资源情况调研报告

大荔县非公有制企业人才资源情况调研报告www.feisuxs 2024-3-24 15:39:47 中共大荔县委组织部

阅读次数： 265

引言

对县域经济来说，非公有制经济已经成为工商业经济领域占主体地位的重要组成部分。从全市和大荔县的实际来看，欠发达地区经济的增长主要依靠最具活力和潜力的非公有制企业的蓬勃发展。统计数据显示，我县非公有制经济2024年、2024年创造的增加值分别占总量的22％、23.3％，完成税收收入分别占62.7％、65.4％。2024年，非公有制经济已占到全县GDP总值的24％，创造的税收税收占总收入的69.1％，比重在逐年上升。目前，大荔县登记在册的各类企业1532家，其中工业企业568家;非公有制企业645家，非公有制工业企业535家，分别占到全县总数的42％和94％。

中央《关于进一步加强人才工作的决定》明确提出“要重视非公有制经济组织和社会组织人才工作。非公有制经济组织和社会组织中汇集着越来越多的人才，是我国人才队伍的重要组成部分。要把新的社会阶层中的各类人才纳入党和政府的工作范畴。”党的十七大以来，中、省、市就加强人才工作，特别是非公有制企业人才工作先后出台指导意见和相关决定，这是对我们全面推进人才资源开发工作提出的具体要求。毋庸置疑，市场经济条件下，非公企业已成为县域经济的重要组成部分和增长点，成为人才资源开发和投资者创业的广阔舞台。非公企业的人才人才资源开发也成为推动经济持续发展的重要因素。与发达地区相比，我县非公企业起步晚、规模小、发展慢，随着县委、县政府“工业强县”战略的确定和实施，近几年已如雨后春笋，呈现出勃勃生机。然而在这种大发展的新形势下，我县非公企业人才资源开发存在的问题和环节逐渐暴露，如何全面推进非公企业人才资源开发，在较短时间内形成人才高地和人才优势，值得我们深思、总结和探索。

这次恰逢省、市下达非公企业人才资源调研任务，为了拓展人才工作领域，加强和推进我县非公企业人才工作，我们由县委组织部（人才办）牵头，组织县人劳局、工商局、经贸局、乡镇企业局、大荔科技产业园区管委会、商贸产业园区管委会等部门和单位，于3月5日至15日，利用10天左右时间，对我县非公企业人才资源开发工作进行了全面、深入的调查研究和总结分析，并在此基础上提出了今后的工作方向、重点和途径。由于时间仓促，能力水平有限，疏漏和不足之处恳请指导。

一、大荔县非公有制企业人才资源概述

（一）大荔县非公有制企业人才资源统计概况

通过调查统计，我县非公企业人才资源总量偏小，层次不高，与企业发展形势要求不相适应。初步统计测算，当前，我县非公有制企业人才总量为4102人，占全县人才总量的30.5％，其中：大专以上学历的比例为21％，本科以上学历的比例为0.3％；高级、中级、初级职称的比例分别为3.4％、7％、8.5％。基本上反映出我县非公企业从业人员的大致情况是，总体素质偏低，具有大专以上学历、专业技术职称或技术等级证书的专业人才严重缺乏。从素质结构看：学历结构上，低学历人员多，高学历人员少。具有本科以上学历的占0.3％，具有大专学历的占21％，而高中及以下学历人员占到67％。从业人员的职业类别上，大专及以上学历人员主要集中在管理和专业技术岗位。技术职称结构上，初级及无职称人员多，具有中级及以上职称的专业人才少。在专业技术人员中，具有中级以上技术职称的占10.4％，具有初级技术职称的占8.5％，无职称人员占35％。技术等级结构上，一般人员多，高级工以上的专业人员少。技能人才队伍总量短缺，技术工人队伍整体素质偏低，技术工人中以高中、初中学历层次为主。高级工以上占13％，中级工占16％，初级工占18％，初级工所占比例过大，技工中持证上岗比例偏低。从企业资产规模层次上看：规模较大、产品技术含量较高的企业人才集聚能力较强，而一般私营企业人才拥有量非常缺乏；在产业分布中，第二产业人才相对不足，第三产业人才拥有量在不断上升，但仍不能满足需求。

（二）大荔县非公企业人才资源开发中的经验和成效

虽然在统计分析中我县非公企业人才总量较少、层次较低，但用发展的眼光和科学人才观来看，非公企业人才资源呈现出旺盛的活力和较强的创造力，为非公企业的快速发展提供了人才支撑。

1、非公有制企业人才群体逐步凸显。近年来，大荔县经济保持年均11.8％的增长速度，正在由传统农业大县、工业小县向工业强县、农业产业升级的目标奋进，各类非公经济组织扮演着主力军和加速器的作用，非公企业产业群逐步形成。非公经济力量的快速发展，依靠了三类人才的有力支撑。一是出身“草根阶层”的民营企业家。大荔的民营企业家虽然无法与江浙等发达地区相比，但从历史上来讲，“同州商人”也是驰骋西北较有名气的，在渭北地区形成了“民富县穷”的独特现象。因此，出身农民，没有受过多高教育水平的能人在改革开发以后，特别是近年来充分利用本地农业资源发展涉农产业。油脂、棉纺、食品加工、人造板材等行业先后得以发展壮大。这些民营企业家以敢为人先的创业勇气、坚忍不拔的奋斗精神、长于经营的市场意识、边学边干的务实观念，积极投身于市场经济大潮，创造出了辉煌的业绩。二是精通经营、善于管理的“准职业经理人”队伍。这个群体长期以来隐藏在成百上千的创业者当中，在市场竞争日趋激烈和创业门槛不断提高的形势下，这部分人因各种原因逐渐退出自主创业打拼天下，转而成为不断成长壮大企业的中高层经营管理者。他们用自己的智慧和汗水实现了发展道路上的转轨，以骄人的业绩赢得了“老板”信任和肯定。近来也不乏来自大、中城市职业化特点更为鲜明的职场“空降兵”加入。三是拥有一技之长的专业人才队伍。一方面，来自广阔农村的各类能工巧匠发挥特长，在企业中季节性工作，增加收入，但大多数没有职称和等级；另一方面，计划经济体制时代大大小小国有、集体企业的相继破产关停，为非公企业提供了大量专业技能型人才。加之渭南技工培训行业的兴起，也为非公企业培养了许许多多实用技术人才。

2、企业内部人才资源配置相对合理。概而言之，非公企业人才整体素质不高，但在生存发展的重压之下，企业家一般都自然地重视人才结构的合理配置。逐步形成了以民营企业家为领军人才、以较高层次技术管理人员为主的业务骨干人才和一般技能型人才组成的层次结构优势，这也促使非公企业高层形成了非常务实的用人观：权责对等、职责分明、计较成本，为每个生产环节选配最合适人选。这样，人才的知识结构、专业结构优势互补，减少了人才损耗浪费，发挥了整体协同优势。

3、人才资源市场配置和竞争择优环境开始形成。市场配置人才资源是市场经济条件下与其它要素同时发展的一个重要因素，也是由市场经济的本质特点所决定的。所有制的多元化、非公经济的崛起、就业环境的变革，客观形成了一定区域内人才资源的自然流动，人才资源有形无形市场发挥着合理配置人才资源的积极作用。城乡职介所、劳务输出站，以及人际关系网络成为人才资源市场配置的主体和途径。遵循物竞天择的自然法则，我县非公企业人才尤其是民营企业家，并不是靠何种指标体系人为评价的，而是在市场竞争中产生，又在市场竞争中得到检验。客观上讲，非公企业是在更为严酷的竞争环境中求生存谋发展，民营企业家以善于把握市场机遇的能力和魄力，在竞争中实践中学习提高，逐步成长。正是市场竞争提供了“优胜劣汰”的甄别筛选机制，从而使优秀民营企业家脱颖而出。专业人才、技能人才也类似，无论出身、学历、资历，只要能干就是人才，就受重用，否则就被淘汰。可以说，非公企业人才的成长，天然地被置放于一个竞争的市场环境下，从而形成了有利于其成长的机制优势，催生了非公企业的一大批人才。

（三）我县非公有制企业人才资源的不足之处

当市场竞争日趋激烈，经济增长方式由简单粗放向复杂集约化转变，非公企业人才资源在积累阶段的优势随着竞争实质的转变逐渐衰退，而固有的劣势日益凸现出来。在这个过程中，不断暴露的问题就是人才问题，非公企业人才资源的整体效能和平均素质已日显不足，科技型、知识型等高素质人才更为短缺。

1、与现代企业制度相适应的有竞争力的企业经营管理人才非常短缺。我县现有的民营企业家群体还是以小老板、小业主、层次低的创业者为主体，高层次企业家群体数量少、年龄偏大、知识结构老化、创新能力弱化等问题较为突出。随着企业规模的扩大，民营企业主单凭感性经验、固有市场意识和投机冒险精神，已越来越难以适应复杂的企业结构、多变的市场环境。而熟练掌握现代企业管理经营模式、长于市场判断和资本运作的经营管理领军人物匮乏。对于非公企业来说，仅具备资金要素、环境要素、项目优势，已很难在市场变幻莫测、竞争炽烈态势下“稳坐江山”，立于不败之地。

2、与产业升级要求相适应的技术创新型专业人才集聚不足。目前，我县非公企业产业规模普遍偏小，产品科技含量不高，涉农产业相当部分还是“季节性企业”，较有规模的产业集聚区（大荔科技产业园区、商贸产业园区）尚在起步阶段。制约这些企业发展的一个重要因素就是技术创新型人才匮乏，以致短期内很难实现产业和产品升级。包括地域环境、工作待遇、发展前途等相对落后的条件难以吸引、留住更多更好的技能专才型人才，企业面临的“技术瓶颈”、“创新盲区”直接制约着县域工业产业升级转型。

3、与我县深加工产业发展趋势相适应的高素质技工人才稀缺。近年来，县委、县政府“工业强县”战略的稳步实施，客观上加快了产业升级步伐，一大批涉农产业深加工项目相继实施。棉纺、油脂、储藏物流、粮食深加工等产业上档升级。这些产业高级技工的旺盛需求与供给短缺的矛盾极为突出，技工人才能力素质严重滞后于产业发展。我县非公企业生产一线技工大部分来源于农村剩余劳动力，没有经过正规培训，文化程度普遍偏低，难以适应技术水平较高的工作。许多非公企业面临着“一流设备、二流管理、三流产品”的尴尬局面，重要原因就是知识型、技能型，有学习能力、能适应市场需求的高素质技工人才队伍非常稀缺，成为产业升级的重要制约因素。

4、与现代化企业科学人力资源体系不相适应的用人机制。一是“家族式”管理模式仍占相当比重，人才作用难以充分发挥。调研中发现，相当部分企业都是家族亲戚或朋友老乡独揽企业人、财、物大权，不同程度地存在人才管理使用的问题，缺乏“人才兴企”意识，不愿花大力气、大投入引进具有现代管理知识和专门技能的人才。二是有的非公企业还存有对外来人才不信任、不重用、不培养，甚至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，用当其才。三是非公企业重人才引进、轻人才开发，现代人才开发理念相对缺乏。不少非公企业仅把重视人才工作停留在口头上，在实际工作中，很少把人才作为企业核心竞争力来加以高度重视，更谈不上把人才开发上升为企业的长远战略，导致出现“重使用、轻培养”，“重急用、轻储备”现象。

二、大荔县非公有制企业人才资源开发与管理现状

近年来，大荔县委、县政府十分重视引导和推进非公企业人才资源开发工作，相关部门紧密结合各自实际，创新工作方法，在促进非公企业人才资源开发方面积极探索，取得了明显成效。

（一）县委、县政府相关部门在非公有制企业人才资源开发与管理中的积极作用

1、积极引导非公有制企业组建各类企业协会，为企业与政府打造交流平台。目前，我县已由县乡镇企业局和经贸局牵头，成立了大荔县乡镇企业协会及各类专业委员会（棉花协会、砖瓦协会、泡沫协会等），及时为企业提供信息、联络、推广、经验交流和政策法律咨询及企业合作等方面的服务。2024年协会组织30余名非公企业营管理人员参加了国家“银河工程”培训，为提高企业家整体素质和经营管理能力打下一定基础。

2、破除人才流动障碍，鼓励各类人才向非公有制企业流动。2024年以来，县委、县政府采取一系列措施，进一步打破人才流动的体制性障碍，制定党政机关、事业单位以及企业之间人员流动的衔接政策，解除各类人才创办非公企业或进入非公企业工作的后顾之忧。2024年以来先后为企业派驻特派员100余名，为企业提供政策服务和投资环境保护；2024年出台了《大荔县机关事业单位人员离职创业实施办法》，鼓励支持干部职工走出机关创业兴业。同时，积极引导和鼓励大中专毕业生到非公企业就业，由人事部门所属人才交流中心提供人事代理。对自主创业的在企业注册、创业资金等方面给予支持和方便。

3、县级职能部门积极为企业发展营造良好环境和有力支持。县经贸、国土、安监、经发、乡企、财政、公安、教育等部门，能够用足政策，最大限度地为企业解决具体困难和问题。2024年县乡镇企业局呼吁维护全县纤维板企业合法权益，为企业减轻负担32万元；县人才交流中心组织大中专毕业生就业洽谈会，为企业提供急需人才资源和人事代理服务；县纪检监察部门对重点企业实行挂牌监测，及时查处影响企业安静生产、危害企业健康发展的违法违纪行为，积极为企业保驾护航，切实当好企业的“娘家人”。

4、营造良好舆论环境，提升企业形象和企业家影响力。县委、县政府职能部门利用各种有利场所和媒体资源，广泛展示企业形象、宣传优秀企业家事迹，不断扩大企业知名度、提高社会美誉度。2024年组织、人事部门联合县电视台成功录制了五期“创业之星”和九期“兴荔先锋”电视专题片，播出后引起强烈反响。同时，县上非常重视从优秀企业家中推选人大、政协代表，提高了企业家的政治地位，为企业家参政议政提供平台。

5、企业人力资源中介服务组织发展迅速。过去，企业人力资源中介服务组织局限于政府所属的人才交流中心和劳务部门，由于体制原因，服务项目范畴不宽，工作方式不活。随着近几年市场经济的发展，各类中介服务机构发展迅猛。据统计，我县已有各类职业介绍、中介服务组织39家，这些机构服务项目不断增加，服务范围更为广泛。其中影响较大的“于矿雪中介服务公司”累计向各类企业提供人力资源6000人左右。虽然这些机构在为企业发展中提供了有力的人力资源保障，但大部分是低学历、低层次的农民工，而中高级专业人才比例较小，往往需要企业自身花费人力、物力、财力去解决。

（二）在非公有制企业人才资源开发与管理中的不足

1、人才工作制度和政策有待全面创新。政府在引导非公企业发展方面，更多考虑的是土地、项目、资金等方面的支持，对非公企业人才资源开发这类深层次问题还没有引起足够重视。非公企业的人才工作还未能由单项的政策推动转向全面的制度创新。同时，出台的政策短期效应较好，长期作用和整合力度不够，有的落实还不到位。此外，在非公企业人才培养、评选、激励、职称评定等政策方面还没有形成稳定的政策体系，非公企业利用公共政策资源还存在局限性。

2、人才信息渠道不够顺畅，政府引导、社会组织参与的人才资源信息网络平台不够完善。目前，非公企业需要的核心骨干人才和高级技工，大部分还是由企业通过自主招聘、熟人推荐、业务网络等途径获得，引人成本很高，效率也比较低。主要是由于当前的人才资源市场能够提供的人才信息，尤其是高层次人才信息非常有限，而且信息功能单一，针对性不强，也存在人才供需双方信息不对称问题。

3、服务内容较为单薄，服务功能有待进一步增强。非公企业人才资源开发总体上还处于浅层次，人才工作缺乏强有力的工作抓手，甚至在工作中存在“锦上添花”多、而“雪中送炭”少，对高层次人才关注较多，对基础性人才关注较少。人才服务中政策咨询、职业指导、人才培训、社会保障等功能需要进一步增强和完善。

4、基础性人才培训有待加强，高素质人才资源市场合理配置失衡情况还较为突出。非公企业技工人才紧缺成为普遍现象，一些基本技能的岗位培训开展不够。各类技工学校培养的人员，大多数只是为进城务工方便，没有掌握熟练的专业技能。从我县情况来看，大量高素质人才集中在机关事业单位和高收入的垄断行业，这种收入分配格局抑制了人才资源流动和市场配置的调节作用。由于高层次人才流向非公企业的比较优势难以真正形成，使得非市场部门能持续不断吸引大批人才涌入，造成这些部门人才富余闲置、人力资本失效，而真正紧缺人才的非公企业却面临人才瓶颈。

（三）不同层次非公有制企业在人才资源开发中的差异

经过近20年的发展，大荔县非公企业在没有自然资源、资金短缺的情况下逐步发展壮大。起步较早、经营有方、把握市场机遇的企业，规模不断扩大。总体看来，非公企业存在着两个层次性：一是发展规模的层次性。当前我县非公企业95％以上属于小型企业，绝大部分传统中小企业组织结构简单，所有权与经营权合一，仍处于较低的产业层次和产业链。二是非公企业人才资源的层次性。第一层次普遍是以企业创业者为主体的领军型人才；第二层次是核心骨干人才，主要是企业高层管理人员、高级专业技术人员及营销财务人员；第三层次为技能应用型人才，属于范围最广，可替代的人才。不同层次的非公企业对不同层次的人才资源的开发与管理具有较大的差异性，并在人才引进、培养、激励等方面呈现出不同特点。

一是人才意识普遍增强，但落实人才理念有别：大企业重视“以人为本”，重视引进和培养管理类专业人才；小企业“人才短视”严重，人才使用上功利性目的明显，重使用轻培养。二是人才需求大量增加，但需求类别区别显著：大企业一般需求高层次管理人才和高级专业技术人才；而小企业需求比较旺盛的是相关技术人才、营销人才和熟练技工。三是人才引进和培训方式多样化，但效果差异明显：大企业引进人才形式丰富、稳定性强、引进效果好，相当部分来自大专院校；小企业引进人才渠道单

一、方式简单，主要通过自行招聘、熟人介绍等途径，引才效果相对较差。大企业有较为完善的培养模式和机制，人才培训投入大，效果好；小企业对人才培训培养重视不够，人才储备与蓄养欠缺。

三、非公有制企业人才资源开发的基本途径

县域非公企业的可持续发展的关键取决于人才资源优势的树立，重视人才资源开发工作，既是非公企业发展中的重要内容，也是县级人才工作部门必须重视的长期工作，必须通过政府、社会、企业的共同努力和有效联动，抓紧建立和完善非公企业人才资源开发服务平台。

（一）抓好三个层面，形成互补协作的人才资源系统

1、在政府层面，要加强政策引导，完善公共服务，为推进非公有制企业人才资源开发提供良好的宏观环境。

2、在市场层面要充分发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用，大力发展人才中介服务机构，鼓励支持人才中介服务机构为非公企业人才资源开发提供全方位、综合化的专业性服务，提升非公企业人才资源开发服务的市场化水平。

3、在企业层面，要确立非公企业在企业人才资源开发与服务中的主体地位，加强企业内部人才资源开发机制建设和企业人才环境的优化，充分发挥企业在人才培养、引进、激励及机制创新中的作用。

（二）把握好关联县域经济中非公有制企业人才工作的主要因素

一是区域块状经济特征明显，主要以面广量大的中小企业为主。我县经济的区域块状特征较为明显，一个区域的产业比较集聚，但是产业格局“低、小、弱、散”的状况依然比较普遍。

二是人才政策的突破空间小，主要以政策执行为主。相对于省、市政府人事部门，县一级在人才政策的创新空间方面较为有限，主要应体现在政策的有效执行上，但实践中政策落实的力度和难度比较大。

三是社会服务机构不健全，但民间行业协会比较发达。目前，除了政府所属的人才交流中心外，县一级几乎没有其他有规模的人才服务中介组织，培育发展社会服务机构的难度比较大。但是，出现转机是民间的行业协会开始发展，如目前的棉花行业协会、砖瓦行业协会、室内装饰协会等，其会员几乎覆盖了整个行业，在区域经济中发挥了一定作用。

（三）加强非公有制企业人才资源工作的对策措施

在当前形势下，对于与非公企业联系最广泛、接触最紧密、服务最直接的县级组织和人事部门来说，面向非公企业营造宽松的人才环境，并提供良好的人才服务已经成为一个重要的课题。针对以上分析情况和县域特点，有效开展非公企业人才工作的立足点是：发展人才服务载体，提供优质人才服务，营造良好人才环境。

1、有效发挥和促进县级民间行业协会在人才服务中的作用。行业协会是县域人才服务工作的重要载体，它与政府可以起一种互补作用。民间商会和行业协会能够在很大程度上弥补政府部门不能充分提供公共产品的缺陷。民间行业协会已经在消解企业间的不正当竞争，举办或组织会员参加贸易洽谈会，组织开展本行业的技术培训，牵头组织行业技术职称评定等方面发挥了积极作用。因此在非公企业人才工作中，应当积极利用和发挥行业协会的优势，进一步促进行业协会在人才协调、培训、监督等自我服务方面作用，成为政府掌握、联系、影响民营企业家的重要途径。利用行业协会掌握的人才资源信息密集的优势，以弥补政府人事部门发布人才信息的缺陷，消除同行业人才的不正当竞争，实行同行业工资议价，同行业人才信用评价等方法促进非公企业间人才的有序流动。

2、探索建立县级市场化运作的人才开发服务机构。社会化的人才开发服务机构是非公企业人才服务的又一重要载体，针对当前县级人才交流中心的现状，要积极探索转变机制，建立市场化运作的县级人才服务公司。人才开发服务公司可以承担人才交流、人才开发培训、人事咨询、人才测评、人事薪酬设计等一系列服务的功能。人才开发服务公司与政府人事部门相对脱节，但受地方政府人事部门的指导和监督，以市场化的运作手段为非公企业提供高品质的人才服务。县级人才开发服务公司可以在积极参与区域人才市场、高等院校、科研机构、人才中介组织的交流合作中，增强服务功能，使县域非公企业在更大的范围内参与人才资源的交流、合作与共享。

3、加快县域产业转型升级，拓宽中小企业人才集聚载体。发展高新技术产业群或区域特色产业群，是集聚和吸引各类人才的有效途径，有利于在群落内企业之间传播与应用新技术、新工艺和信息，拓展科技人才相互学习交流的空间。因此，在县域经济领域，要加快推进区域产业升级，积极改造和提升传统产业。探索建立大企业技术中心、行业技术中心和县技术中心三位一体的技术创新平台，努力为各类人才施展才华搭建舞台。推进集群式创新，进一步扩大中小企业人才集聚的依附载体，努力形成众多中小企业的集体竞争优势，以“行业人才高地”为引擎，加快人才引进和人才集聚。

4、积极推行定单式教育培养与引进的人才资源开发模式。面向县域经济，提供多样化的公共培训资源，是县级人才工作部门公共服务的有效着力点。要针对目前应用型专业技术人才和熟练技术工人严重匮乏的问题，提高人才培养的适应性和针对性，积极推行定单式培养与引进的方法。通过人事部门牵线搭桥，推动本地企业与省内外众多优质职业院校达成定单培养与引进协议，按照企业的生产和管理要求培养学生，实现人才培养与引进的有机结合。同时要拓宽培训渠道，立足于发挥县级现有培训中心、职业学校的作用，充分利用职业高中的教育资源优势，定期开展非公企业急需的各类专业技术培训。

5、努力营造县域良好的非公有制企业人才环境。一是加强软环境建设，除了通过各种媒体广泛开展人才工作政策和先进典型的宣传活动外，还可以设立“杰出人才奖”，“重才爱才奖”，以表彰和鼓励非公企业中优秀的专业技术骨干、技能人才，以及尊重和爱护人才的民营企业家，提高各类非公企业人才的社会地位和声誉。二是加强硬环境建设，针对不同层次人才的需求，在营造城市公共环境上下大功夫。加强城市规划和基础设施建设，完善文化馆、图书馆、公共信息网络、青少年活动中心、影剧院等公共文化设施建设。社会团体、学术组织等有关单位要积极为年青人才开展学习、交流、娱乐活动创造条件。政府、企业和个人可共同出资建设一批人才安居公寓，解除人才安心工作的后顾之忧。加强对公共政策落实的督查，切实解决好外来人才落户、子女上学等问题，努力营造有利于人才创新、创业、生活、学习的良好社会环境。

**第四篇：非公有制企业(单位)人才资源状况调查工作总结**

龙沙区非公有制

企业（单位）人才资源状况调查工作总结

赵会周2024-05-0

5千里之行，始于足下。这句亘古不变的古话，在当今统计事业中显得尤为重要。一次不起眼的统计调查，一张小小的报表，一串看似无关紧要的数据，其内涵却是异常丰富。简单的统计数据包含了太多的辛勤付出——取样难、交流繁、审录苦、闭门羹。为了提高统计数据质量，我们苦苦挣扎在工作第一线，每个人都怀着热切的期盼，盼望着辖区单位被我们的辛苦工作而动容，能够密切配合，变被动催报为主动申报的自觉行为。调查方法改革已多年，统计意识的提高却迟迟不见成效，纵观上下，不一而语，但愿改革成果早日被统计同仁所共享。而目前我要做的，就是扎扎实实将自己份内工作做细、做实、做全面。就拿这次非公有制企业（单位）人才资源状况调查来说，整体上感受颇深，现总结一下，以备工作积累和参考，为提高统计工作质量打好基础。

一、领导重视 认真学习

4月22日，我局派专人参加了非公经济人才资源调查会议，将会议精神和业务内容完整地带回了区局，并对刘恋局长做了详细的汇报。这次调查，我区的局领导高度重视，指导专人进行了周密布署，专管人员组织各街道统计助理进行

了分类指导和学习，就报表的时间、项目及注意事项做了详尽的讲解和说明，使基层调查人员更多地掌握调查知识和方法，了解更为详细的业务内容，以便更好的开展工作。

二、核查地址 搜集报表

人才资源状况是抽样调查，样本单位的地址为2024年经济普查和2024年基本单位更新的数据，对有变化的单位，基本单位的更新又不能做到全面及时更正，各单位变化比较大，这给调查任务增加了不小的难度，部分企业发生了变化，工作人员调查核实单位名称、法人代码、单位地址、法人姓名、电话号码、主要业务活动等项目时，还必须进一步核实单位的经营状况等情况。只有把单位的现状搞准了，才能与企业进行正常勾通，从而有效地填报报表，确保报表的数据质量。我区从机关到基层共动用了14名工作人员进行被抽中单位的核实、查找与报表的搜集工作。

三、严格审核 录入查询

本次调查，逻辑关系技术复杂，很难一次完成。企业负责填表的人员，在逻辑关系上没有一人能100%正确。最少的也有2笔错误，最多的达到35笔，而人才资源调查必须得先进行人工审核，逐项、逐条、主栏和宾栏交叉进行比对，保证单位人才总数、分学历状况人数和分年龄状况人数必须相等。其中：经营管理人员的高级、中级和初级对应分开；专业技术人员的正高级、副高级、中级、初级对应分开，且其对应的宾栏数据之和不能大于在管理岗位工作的人数；技

能人员同样也得按主栏和宾栏对应分开；主栏第2、3、4项对应的宾栏数据之和，不能超过第1项年末从业人员。可谓是技术要求严，细致程度高，稍有疏忽就会出错，且错一笔有可能就要连带几笔数据需要进行核实，再加上本次调查人员少、任务重，这给区办的工作人员带来了很大压力，因为只有严格进行人工审核的报表，在录入时才会更加顺利。即使如此，在报表的录入时仍然会有再生性错误、漏项等情况的发生。对有些不能更正的错误必须马上对企业进行查询、核实纠正，最大程度地确保数据质量不出问题，使本次调查的录入、审核和上报更加顺利，高质量完成工作任务。

四、深入分析 指导基层

调查任务完成后，我们进行了认真的分析，我区的调查样本单位是29家，其中有6家没能进行调查，分别是：

1、齐翔建工集团天翔建筑工程有限公司为国有控股单位；

2、齐翔建工集团中翔建筑工程有限公司为国有控股单位；

3、齐齐哈尔市民航拆迁有限责任公司已经消亡；

4、齐齐哈尔市阳光物业管理有限责任公司疑似消亡且通过阳光集团也无法联系；

5、龙沙区鑫王记酱骨头炖菜馆已经消亡；

6、齐齐哈尔市交通公路工程有限责任公司改制后于今年4月初进行了上报破产程序，单位无人，无法填表。剩余的23家中，齐齐哈尔鑫海路桥集团有限公司由于地址搬迁，在市局刘队长的协助下，通过鑫海集团进行了有效勾通，商定由该单位直接报送市局。

5月5日下午，我们对这次调查工作进行了总结，涉及到街道的6名统计助理全部到位，局里对各街道的工作进行了讲评，并指出了工作中出现的不足。一是有的统计助理工作马虎大意。统计助理普遍存在着不能现场对企业填报的报表数据进行审核，报表报送到局里以后，统计局工作人员不得不对错误数据进行再查询，这给审核录入工作带来很多不便。二是对调查对象所在地不是很熟悉。尤其表现在对抽中单位的查找上，有的调查员找2、3次仍无法找到单位，还得通过局办工作人员对该企业进行道路、门牌、工作的具体房屋进行定位才能找到。四是责任心有待加强。接到名单后，有的助理不经调查就反馈说企业不存在，对调查对象的处理草率，不细心。针对本次调查出现的问题，局内进行了严厉批评，同时也进行了调查方法、调查技巧等方面的工作指导，进一步加强了大家的业务技能，增强了大家的责任感和使命感。

本次人才资源调查，从4月22日开始，14名工作人员放弃了“五一”的假期休息，经过半个月的连续奋战，加班加点，在单位和家里交替进行，争取休息空间不休时间，继续保持龙沙统计传统精神，不折不扣、高质量地完成了本次非公有制企业（单位）人才资源状况调查任务。

**第五篇：非公有制企业(单位)人才资源状况调查工作总结**

龙沙区非公有制

企业（单位）人才资源状况调查工作总结

赵会周 2024-05-05

千里之行，始于足下。这句亘古不变的古话，在当今统计事业中显得尤为重要。一次不起眼的统计调查，一张小小的报表，一串看似无关紧要的数据，其内涵却是异常丰富。简单的统计数据包含了太多的辛勤付出——取样难、交流繁、审录苦、闭门羹。为了提高统计数据质量，我们苦苦挣扎在工作第一线，每个人都怀着热切的期盼，盼望着辖区单位被我们的辛苦工作而动容，能够密切配合，变被动催报为主动申报的自觉行为。调查方法改革已多年，统计意识的提高却迟迟不见成效，纵观上下，不一而语，但愿改革成果早日被统计同仁所共享。而目前我要做的，就是扎扎实实将自己份内工作做细、做实、做全面。就拿这次非公有制企业（单位）人才资源状况调查来说，整体上感受颇深，现总结一下，以备工作积累和参考，为提高统计工作质量打好基础。

一、领导重视 认真学习

4月22日，我局派专人参加了非公经济人才资源调查会议，将会议精神和业务内容完整地带回了区局，并对刘恋局长做了详细的汇报。这次调查，我区的局领导高度重视，指导专人进行了周密布署，专管人员组织各街道统计助理进行了分类指导和学习，就报表的时间、项目及注意事项做了详尽的讲解和说明，使基层调查人员更多地掌握调查知识和方法，了解更为详细的业务内容，以便更好的开展工作。

二、核查地址 搜集报表

人才资源状况是抽样调查，样本单位的地址为2024年经济普查和2024年基本单位更新的数据，对有变化的单位，基本单位的更新又不能做到全面及时更正，各单位变化比较大，这给调查任务增加了不小的难度，部分企业发生了变化，工作人员调查核实单位名称、法人代码、单位地址、法人姓名、电话号码、主要业务活动等项目时，还必须进一步核实单位的经营状况等情况。只有把单位的现状搞准了，才能与企业进行正常勾通，从而有效地填报报表，确保报表的数据质量。我区从机关到基层共动用了14名工作人员进行被抽中单位的核实、查找与报表的搜集工作。

三、严格审核 录入查询

本次调查，逻辑关系技术复杂，很难一次完成。企业负责填表的人员，在逻辑关系上没有一人能100%正确。最少的也有2笔错误，最多的达到35笔，而人才资源调查必须得先进行人工审核，逐项、逐条、主栏和宾栏交叉进行比对，保证单位人才总数、分学历状况人数和分年龄状况人数必须相等。其中：经营管理人员的高级、中级和初级对应分开；专业技术人员的正高级、副高级、中级、初级对应分开，且其对应的宾栏数据之和不能大于在管理岗位工作的人数；技能人员同样也得按主栏和宾栏对应分开；主栏第2、3、4项对应的宾栏数据之和，不能超过第1项年末从业人员。可谓是技术要求严，细致程度高，稍有疏忽就会出错，且错一笔有可能就要连带几笔数据需要进行核实，再加上本次调查人员少、任务重，这给区办的工作人员带来了很大压力，因为只有严格进行人工审核的报表，在录入时才会更加顺利。即使如此，在报表的录入时仍然会有再生性错误、漏项等情况的发生。对有些不能更正的错误必须马上对企业进行查询、核实纠正，最大程度地确保数据质量不出问题，使本次调查的录入、审核和上报更加顺利，高质量完成工作任务。

四、深入分析 指导基层

调查任务完成后，我们进行了认真的分析，我区的调查样本单位是29家，其中有6家没能进行调查，分别是：

1、齐翔建工集团天翔建筑工程有限公司为国有控股单位；

2、齐翔建工集团中翔建筑工程有限公司为国有控股单位；

3、齐齐哈尔市民航拆迁有限责任公司已经消亡；

4、齐齐哈尔市阳光物业管理有限责任公司疑似消亡且通过阳光集团也无法联系；

5、龙沙区鑫王记酱骨头炖菜馆已经消亡；

6、齐齐哈尔市交通公路工程有限责任公司改制后于今年4月初进行了上报破产程序，单位无人，无法填表。剩余的23家中，齐齐哈尔鑫海路桥集团有限公司由于地址搬迁，在市局刘队长的协助下，通过鑫海集团进行了有效勾通，商定由该单位直接报送市局。5月5日下午，我们对这次调查工作进行了总结，涉及到街道的6名统计助理全部到位，局里对各街道的工作进行了讲评，并指出了工作中出现的不足。一是有的统计助理工作马虎大意。统计助理普遍存在着不能现场对企业填报的报表数据进行审核，报表报送到局里以后，统计局工作人员不得不对错误数据进行再查询，这给审核录入工作带来很多不便。二是对调查对象所在地不是很熟悉。尤其表现在对抽中单位的查找上，有的调查员找2、3次仍无法找到单位，还得通过局办工作人员对该企业进行道路、门牌、工作的具体房屋进行定位才能找到。四是责任心有待加强。接到名单后，有的助理不经调查就反馈说企业不存在，对调查对象的处理草率，不细心。针对本次调查出现的问题，局内进行了严厉批评，同时也进行了调查方法、调查技巧等方面的工作指导，进一步加强了大家的业务技能，增强了大家的责任感和使命感。

本次人才资源调查，从4月22日开始，14名工作人员放弃了“五一”的假期休息，经过半个月的连续奋战，加班加点，在单位和家里交替进行，争取休息空间不休时间，继续保持龙沙统计传统精神，不折不扣、高质量地完成了本次非公有制企业（单位）人才资源状况调查任务。

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！