# 台州民营企业人才队伍现状、问题与对策

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-06-18

*第一篇：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...*

**第一篇：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年度人均收入的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.

**第二篇：民营企业上市的现状、问题与对策**

民营企业上市的现状、问题与对策

党的十六大提出,“必须毫不动摇地鼓励、支持和引导非公有制经济发展。个体、私营等各种非公有制经济是社会主义市场经济的重要组成部分,对充分调动社会各方面的积极性、加快生产力的发展具有重要作用”。目前,我国民营企业(本文是指非国有、集体的各种企业组织,包括个体工商户、私营企业、三资企业、股份有限公司、有限责任公司和股份制企业等)呈现出迅猛发展的良好态势,已经成为国民经济发展中的一个重要组成部分。2024年国家统计局的数据表明,国内GDP增量的80%以上来自民营企业。浙江民营企业发展尤为快速,在产值和就业比重方面比全国平均比重高出26 和16 个百分点。不言而喻,民营企业处于举足轻重的地位,扮演着生力军的角色,正发挥着不可替代的作用。而反观我国证券市场,在目前沪深两市1200多家上市公司中,通过直接上市和买壳上市的民营企业所占比例只有16%左右,这与民营企业的地位、作用形成了鲜明的反差。无数实践说明,民营企业上市有利于解决民营企业融资难问题,有利于改变民营企业公司治理的缺陷；同时借助资本市场有利于提高企业核心竞争力,加速区域产业结构调整,并有利于资本市场资源的优化配置。因此,无论从健全中国股市本身而言,还是从发展经济的层面来看,都需要积极推动更多的民营企业上市。

一、民营企业上市的发展阶段与特征

1.民营企业上市的不同发展阶段

民营企业并不是很早就涉及证券市场的,早期受到观念、上市额度、政策门槛等因素的限制,只有少数民营企业中的幸运儿能够进入证券市场,截止2024年10月底,我国境内证券市场共194家民营企业入主上市公司并成为第一大股东,占同期我国境内上市公司总数的16 %。截止2024年底,浙江共有26 家民营企业在沪深市场入主上市公司并成为第一大股东,其中深市6 家,沪市19 家,占同期我国民营企业境内上市公司总数的14.97 %。2024年以来,一级市场上民营企业发行上市明显提速。2024年是民营企业上市比较集中的一年,有精伦电子、天士力、腾达建设、信雅达、宏智科技、卧龙科技等10家民营企业进入证券市场,约占全部新股的一成。浙江在境内外证券市场首发的企业,90%以上是民营企业。我们把入主沪深上市公司的民营企业按其进入证券市场的时间归类得出

我国民营企业进入证券市场的几个阶段及政策背景:

(1)1992年--1995年为民营企业上市的起步阶段。1992年第一家民营企业ST深华源(0014)进入证券市场(由于该公司原民营第一大股份转让,所以不包括在统计数内),揭开了民营企业上市的序幕,但同大批的国企改制上市相比,只是微乎其微。浙江省民营经济起步较早、较快的地方,第1家民营企业万向钱潮(000559)于1994年进入证券市场。1995年股市处于低迷期,民营企业上市基本处于徘徊状态。

(2)1997--1999年为民营企业上市的发展阶段。1998年3月,私有民营企业新希望(0876)

完成股份制改造上市,标志着民营企业进入证券市场有了实质性突破。这一阶段民营企业上市的家数呈逐年上升趋势。在此阶段,发行的额度受到国家有关部门的管理,实行“总量控制,限报家数”的额度管理。国家为了支持国有企业改革、发展、解困,上市额度实际上向国有企业倾斜,民营企业上市受到成份、额度等种种限制。

(3)2024年以后民营企业上市进入了快速增长阶段。2024年5月开始我国上市方式从审批制转为核准制,由主承销商选择、辅导和推荐企业,由股票发行审核委员会进行审核。核准制的实施加快了股票市场发行制度的市场化进程,同时为民营企业上市提供有利的制度安排。2024年1月18日,天通股份(600330)由自然人控股上市,成为民营企业上市的里程碑。近三年来,民营上市公司占上市公司总数的比例显著增长,尤其是到2024年9月止,民营企业进入证券市场的数量首次超过上市新股数量,这主要与发生大量的买壳上市有关。民营企业买壳上市、海外上市成了新亮点。

2.民营企业上市的主要特征

(1)间接上市是民营企业上市的主流方式。1997年之前,民营企业以直接上市的方式为主,未发生买壳上市的间接方式。自1998年以后,买壳上市开始活跃,且近年来越来越占主导地位,到2024年第三季度,买壳上市公司数量与直接上市公司数量之比达到新高。2024年10月沪深两市194家民营上市公司中,直接上市的民营公司67家,占整个民营上市公司总数量的34.54%,买壳上市的民营上市公司有127家,所占比例达到65.46%。可见,买壳上市仍然是民营企业进入证券市场的主流方式。

(2)民营企业在海外上市方兴未艾。截止2024年底全国民营企业在海外上市的企业(不含红筹)共有75 家,其中浙江有5家。从在海外上市的情况看,以在香港证券市场上市居多,目前已有38家境内企业到香港创业板上市。在美国纽约证交所挂牌上市的14家,NASDAQ上市的7家。此外,还有18家中国内地企业在新加坡证券交易所上市。

(3)民营企业上市公司超半数集中在沿海开放地区。194家民营企业按上市时所在的省份归纳,全国15个省份集中了164家民营上市公司,其中,广东、上海、福建、浙江、江苏、辽宁、海南、山东8个沿海省份的民营上市公司数量占全部民营上市公司比重达到54%,即超过半数的民营上市公司是分布在民营经济比较发达的沿海地区。而且,直接上市民营公司数量比较多的省份依旧也主要分别在上述地区,排在前三位的分别是浙江、广东和福建,分别达到11家、8家和7家。民营企业萌芽于经济发达地区,上市民营企业集中在浙江、江苏、广东等地,显然是与当地整个经济环境相关。

(4)行业分布相对集中。统计表明,民营上市公司在行业分布上集中度较强。其中,机械设备仪表、综合类、纺织服装皮毛、商业等12大领域集中了168家民营上市公司,占上市民营公司总数的87%。在买壳上市公司所处行业当中,房地产、商业、金属、非金属、计算机应用服务业等所占比重最高。在直接上市的公司中,机械设备仪表、综合类、纺织服装皮毛、医药生物制品的民营公司数量最多,而电子、医药生物制品、纺织服装皮毛等领域直接上市数量在民营上市公司中所占比重较高。

(5)发达地区民营上市公司业绩普遍较好。就民企最发达的浙江看,每股收益上,浙江民营上市公司要远好于全国平均水平。2024年、2024年浙江民营企业上市公司分别取得每股

0.263元和0.181元的好业绩,明显高于全国上市公司0.132元和0.113元的平均水平,更是远远超过全国民营上市公司的0.100元和0.096元的平均水平。从净资产收益率看,2024年由于钢铁、电力、银行等权重股业绩大幅增长,全国上市公司的净资产收益率高达22.6%,较2024年增长160%。但全国民营上市公司的净资产收益率却大幅下降,与之相比,浙江民营企业的净资产收益率虽然较2024年有所下降,但总体较平稳,2024年仍在10%以上,属较高水平。从主营业务收入及净利润来看,由于浙江民营企业普遍规模较小,因此仅从数量来看,不如全国平均水平,甚至不如全国民营企业上市公司水平,但从盈利能力来看,却远高于全国水平,2024年浙江民企上市公司的主营业务分别是全国上市公司的30%、全国民营企业上市公司的74%,但净利润却是全国上市公司的56%、全国民营企业上市公司的151%。

(6)企业自身发展出现质的变化。通过分析可以看到,民营企业通过上市募集到所需资金后,普遍进行技术改造、产业升级,促进了企业业绩大幅增长,规模迅速扩大。同时,企业运作渐趋规范,普遍建立和完善了法人治理结构,逐步形成了核心竞争力,发展的空间进一步拓展。从民营企业上市公司的个案分析可以看到,民营上市的重要意义不仅仅在于它募集到多少资金,在多大程度上解决其规模扩张的资金需求量,更重要的是企业利用上市这一时机,从制度上规范自己,从管理、技术创新、企业文化等方面提升自己,形成具有其本身特色的核心竞争力,实现了民营企业在发展过程中质的飞跃。

二、民营企业上市面临的主要问题及制约因素

近几年,民营企业上市步伐明显加快,今年一季度共发行8家新股,引人瞩目的是,其中民营企业占到5家,已经发行的有海通集团、安泰集团、华海药业和三房巷。以其融资额计算,8家新股总计筹资29.7亿元,5家民企总融资额约19亿元,占到总量的约64%。这说明了民营企业上市的政策环境和市场环境正在不断改善,具备了一些有利条件。但总体上看,民营企业上市仍面临诸多问题和制约因素。

1.民营企业上市仍然面临着政策上的障碍

近几年,随着民营企业和证券市场的迅速发展,民营企业上市实践机会的不断增多,社会和市场投资者对民营企业的认识误区大为减少,代之对民营上市公司持积极的认同态度,民营上市公司较其他类型上市公司更受到市场的欢迎和追捧。尽管如此,民营企业上市仍面临着一些政策制约。目前股票发行实行核准制,但并不意味着完全实施国际通行意义上的核准制,限于现阶段我国证券市场的政策任务和规模尚小、难以承受大规模扩容冲击等特征,我国在今后相当长一段时间在股票发行上只能实行标准控制和规模控制相结合的核准制。这种规模控制在很大程度上造成股市的供需矛盾和市场价位的不合理,使得符合条件但规模较小的民营企业无法上市。因此,许多高成长性的民营企业只能到境外证券市场的创业板上市,但创业板发行市盈率偏低,融资成本较高,加大了企业筹资成本。

2.资本市场结构和层次单一化的缺陷,使得民企上市融资缺乏支撑平台

民营企业上市融资难的一个重要原因是,资本市场制度创新长期处于滞后状态,股票市场乃至整个资本市场的结构缺陷和层次单一化缺陷,把绝大部分民营企业拒在直接融资市场之外,民营经济发展缺乏相应的一个完整、合理的资本市场层次结构体系支撑。

可以说,资本市场层次结构存在的单一化缺陷是抑制民营企业发展、导致民间资本流向不畅、形成民间资本供求双方无法实现顺利耦合的体制性因素。同样海外证券市场认知中国民营企业的支撑体系很不完备,也制约了民营企业到海外上市。

3.购并市场不发达,买壳上市操作难度大

民营企业直接上市存在着某些政策和法规上的障碍,在实际实行购并、买壳上市等间接上市的操作中也至少面临着三大难题:出让方股权结构不合理,收购方不易获取控股权地位。二是收购方资金实力有限,难以承受过大的收购成本。三是国内购并市场不发达,购并交易难以及时、有效完成。

4.民营企业自身素质亟待提高

目前一些民营拟上市公司存在着这样或那样的问题,一个较为普遍的问题就是民营企业自身素质有待进一步提高。其中最主要的是创新能力、治理结构和经营者素质等三个方面:

第一,创新能力不强,特别是技术创新能力不强。许多民营企业虽然规模不小,但大多从事的只是产业链的中、下游,甚至是最低级的简单组装和加工,没有核心技术,导致大量企业在低水平上重复建设、产品类同。第二,企业经营者素质、企业管理水平亟待提高。据抽样调查,比较突出的是文化程度偏低。从管理上看,民营企业家的管理理念、风格和方式过于粗放。在履行具体政策中,不少民营企业缺乏严格的监管体系措施和具体可行并可量化的管理政策。一些民营企业管理中的一个突出问题就是组织内部往往缺少职责分工体系。第三,家族制色彩浓厚,股权关系复杂,治理结构有待完善。在拟上市的民营企业中,公司高管人员特别是董事长与总经理存在亲属关系的较多。实际控制权集中,所有权与经营权多未分离,家长式管理模式占据主导地位,大股东之间的关联度增加。一般而言,民营企业股权较为集中,由于运作的透明度较低,经理层与董事会权责界限尚不分明,监事会作用薄弱,制度建设滞后,＂人治＂色彩浓厚,其家族制管理方式难以适应现代企业发展的需要,往往导致投资的随意性和非持续性。

三、推进民营企业上市的对策研究

1.积极进行理论、观念和制度的创新,彻底消除民营企业上市障碍

与时俱进、开拓创新,这是党的十六大报告的主旋律。具体到推进民营企业上市上,在不断探索和总结民营企业与资本市场对接规律的基础上,要勇于创新,其中,理论与认识创新是关键所在。因此,十六大提出放宽国内民间资本的市场准入领域,特别提到融资上的市场准入问题,这一点对彻底消除民营企业上市障碍至关重要。发展民营经济,就要在金融方面一视同仁,增加向它贷款,允许它发行股票、债券,发展资本市场要允许私营经济的公平进入。在直接融资方面,允许民间资本进入资本市场,主要表现在主板市场的上市公司层面,一方面要大力支持和鼓励更多的民营企业通过改制上市；另一方面要支持国有控股上市公司的国有股向民营企业的转让,通过民营资本的进入,实现国有控股上市公司的股权结构合理化、投资主体多元化,从而,进一步完善上市公司的法人治理结构,建立真正的现代企业制度。

2.大胆创新,努力推进我国证券市场多层次发展

借鉴发达国家证券市场发展的经验,结合我国的实际情况,积极创新,努力推进我国证券市场多层次发展,为企业特别是为民营企业进入资本市场提供多层次的交易平台。按照企业证券上市交易门槛的高低、风险性的大小及证券流动性的强弱,我国证券市场可形成四个不同层次的发展框架,即主板交易市场、创业板交易市场、场外交易市场和柜台交易市场。证券市场的各个不同层次对应不同的企业,各有一个不同的筛选机制,使企业有可能递进上市或递退下市,从而形成一个完整的市场结构体系。

3.找准定位,加快民营企业与境内外证券市场的对接

中国加入WTO后,商业规则进一步向国际靠拢,中介机构日益规范,海外上市日益成为民企重要的融资渠道。与此同时,民企清晰的产权关系,良好的成长性,也逐步成为海外市场推崇的对象。但民营企业上市,应该根据企业的实际情况和机会的可能性,进行合理定位,选择在境内主板、还是到海外主板、创业板直接或间接上市。

4.营造良好民企环境,加快推进民营企业上市步伐

党的十六大报告提出推进资本市场改革开放和稳定发展,为推进企业上市、促进地方资本市场建设创造了良好的政策环境。同时,一些经济较为发达地区经济的持续高速增长将带动企业上市融资的巨大需求。面对新形势,各地要结合当地情况做好相应的服务工作。就浙江的实际看,浙江有关部门可以做好下述几方面工作。

紧紧围绕做强、做大、做优具有浙江特色和优势的“浙江板块”,把推进民营企业上市作为浙江上市工作的重中之重来抓。加快民企股份制改造,指导重点企业尽快上市,对已经进入辅导期的企业,做好指导、协调、沟通工作,争取在五年内在境内外证券市场再上50--60 家,同时做好创业板上市的准备；鼓励和指导具备资金、经营管理实力的民营企业买壳上市；对具备境外上市条件的企业,要顺应加入WTO的新形势,积极争取更多民营企业到境外上市。经过几年努力,使民营上市企业群体成为提升浙江区域竞争力的最重要主体,与浙江的民营经济快速发展相适应。

拓展民营企业上市的途径。随着浙江民营经济发展进入新阶段,不少民营企业迫切需要进入证券市场上市融资。因此,必须积极引导、鼓励企业把握时机,开辟多条渠道,推进民营企业上市。一是加快民营企业在国内A股直接上市；二是为民营企业买壳上市创造良好环境；三是抓住有利时机,积极推动民营企业赴海外上市融资。

采取切实有效的措施,加快推进民营企业上市。民营企业上市涉及的层次、领域特殊,尤其应注重政府的指导、协调和服务作用。在当前和今后一段时期,政府在推进民营企业上市方面要着重采取以下政策措施:

(1)支持行业龙头民营企业重组发展、做大做强。支持上市公司、拟上市公司根据发展规划和发展战略,充分利用资本市场的筹资功能,扩大投资范围和领域,促进优势资源合理地向上市公司、拟上市公司集中。尤其支持行业龙头企业,通过收购兼并,重组发展,做大做强。

(2)积极培育优质上市公司后备资源。在行业选择、创业投资、重点区域突破方面做好

引导工作。围绕将浙江建成国际性先进的制造业基地和提升各类特色产业区的竞争力,大力支持、鼓励各产品行业和业务领域的龙头骨干企业即专业巨人,创造条件,发展成为优质上市公司。鼓励境内外有实力的战略投资人和机构投资人,对浙江市场前景和成长性好的中小企业进行风险投资入股。

(3)对拟上市公司采取扶持政策措施。各地要对拟上市公司在改制设立时涉及的税收、土地、资产界定、有关服务收费等政策性问题和历史遗留问题,在不构成上市障碍的前提下,作出支持性的妥善处理。

(4)做好股份公司规范设立和股权统一登记托管这两项基础性工作。各发起人要严格按照法律规范进行公司设立,省业务主管部门要根据实际情况进行具体指导。建立全省股份有限公司股权的统一登记托管制度。

总之,要加强指导、协调和服务,营造良好的环境,为实现浙江省构筑证券强省的战略目标,要加快培育一批成长性好、发展潜力大的民营企业通过上市做优、做大、做强,成为带动区域经济发展、参与国际竞争的龙头和骨干力量,促进浙江经济持续、快速、健康发展。

**第三篇：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。

**第四篇：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。

**第五篇：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）

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！