# 县级烟企强化人才队伍建设调研报告

来源：网络 作者：水墨画意 更新时间：2024-07-24

*第一篇：县级烟企强化人才队伍建设调研报告在新形势下，县级烟草企业尽管不再是一级企业法人，但所肩负的市场监管和两烟生产经营任务的基本职能没有改变。县级烟草企业是国家专卖法规、政策的执法主体，是国家税利实现的主要力量，是建设“严格规范，富有效...*

**第一篇：县级烟企强化人才队伍建设调研报告**

在新形势下，县级烟草企业尽管不再是一级企业法人，但所肩负的市场监管和两烟生产经营任务的基本职能没有改变。县级烟草企业是国家专卖法规、政策的执法主体，是国家税利实现的主要力量，是建设“严格规范，富有效率，充满活力”烟草经济的重要支撑，是现代烟草农业建设的直接组织者和实施者。如何加强烟草企业人才队伍建设，提高企业综合素质，对于保

证烟草经济又快又好的发展，应该成为县级烟草企业领导班子面临的重要课题。

县级烟草企业人才队伍建设的现状

1、是企业普遍重视员工思想道德素质教育，整体综合素质有了显著提高。

近年来，随着烟草体制的改革，县级局在上级烟草主管部门的正确领导下，根据各个时期的政治经济形势，广泛开展了多种载体如“创优评差”、“两个至上”烟草行业共同价值观大讨论、科学发展观学习实践活动等一系列主题实践活动，极大地促进了员工思想道德素质的进步，企业精神面貌有了显著的变化，相继涌现出一大批模范党员干部和先进员工，不少县级局荣获市、县级文明单位、文明标兵单位，青年文明号标兵单位等称号。

2、是业务技能学习培训广泛开展，员工初步能够适应本职工作的一般需要。

按照业务分工，企业内部普遍建立了岗位业务技能学习制度，开展了必要的业务技能的学习、竞赛、测试、知识演讲、实地训练等活动，使员工普遍能够掌握岗位业务技能知识，可以应对一般工作的需要，基本上能够完成自己本职工作任务，这是应该肯定的主流。

3、是员工自觉严格规范，对人才队伍建设起到了助推效应。

这些年来，国家局组织大批力量，针对县级企业的实际需要，深入调研，区分不同职能、不同岗位研究制定了生产经营管理规范标准，形成了较全面的管理规范体系。通过县级局的贯彻落实，严格要求，逐步使规范变成员工自我管理、自我约束、自我控制的行为准则，无疑对于人才队伍建设起到了积极的促进作用。

4、是建立了生产经营业绩考核、督察体制，待遇与业绩相联系的薪酬激励机制初步推开。

县级烟草企业在市局的指导下，按照有关要求，已经建立了生产经营业绩考核、督察机制，尽管还在探索完善过程之中，但毕竟显示了一定程度上待遇与业绩挂钩的激励意向，为劳动用工制度改革奠定了思想基础。

人才队伍建设上存在的主要问题

当前，县级烟草企业通过科学发展观学习实践活动的锤炼，无论从可持续发展的观点观察，还是复杂多变的国内国际烟草经营市场的挑战，深感人才队伍综合素质还远远不能适应飞速发展的形势要求，已经成为制约烟草经济科学发展的主要因素。

1、认识浮浅，综合素质教育处于低水平运作。

县级烟草企业在抓人才队伍建设工作方面并没有少做工作，但是从本质上来分析，多数属于一种临时需要的短期行为，或应景某种政治形势，或装潢门面之作罢了。没有从根本上认识到人才队伍建设的重要性和紧迫性，确失必要的有针对性的系统深化教育，不能够正确处理业务与思想道德教育的相互关系，普遍重业务而轻思想道德教育，其从事的教育活动只能是低水平的运作，因而收效微薄。

2、培训机制陈旧，难以适应新时期烟草企业人才队伍建设的根本要求。

目前县级人才队伍建设的培训机制大多依然沿袭过去几十年来的老做法，历史的原因导致培训机制陈旧老化。具体表现在：培训目标不明确、培训层次及相关培训任务不严谨；培训手段及条件相对落后；培训经费计划没落实；培训结果与业务技能考核、等级待遇相脱钩；培训体系没有形成，培训师资缺失；培训方式简单粗放，缺乏吸引力等等。

3、后备人才匮乏，严重影响企业科学发展后劲。

分析县级烟草企业人才队伍的整体形势，可以得出这样的结论，由于人才逆向流动，加之一些业务骨干职工逐步到令离岗，现有员工中综合素质较高的人才越来越显得匮乏。特别是企业搞文字综合工作、有较高的组织领导能力的企业中层管理人才、专业技能骨干奇缺，从事专业技术创新研究的人才更是风毛麟角。面临当前这样的人才困境，随着时间的推移，严重影响企业科学发展后劲的弊端逐渐显现出来。后备人才的匮乏，已经是县级烟草企业持续发展最大的障碍。这绝不是危言耸听，这种局面应该引起各级烟草主管部门的高度注意和重视。

4、人才管理体制滞后，成为人才队伍建设的制约瓶颈。

一是人才管理链条相对脱节。自从烟草体制改革以来，县级烟草在人才队伍管理体系中只有用人和管人的职能，而对员工的引进、选聘、录用、处置权已经集中到市局。这就使人才管理的链条相对脱节，给县级烟草企业人才队伍建设带来了一定的难度。二是业绩考核、劳动贡献与薪酬待遇、职级晋升脱勾，难以全面反映多劳多得和有贡献

就应享受相应政治待遇的激励政策，影响一部分员工的积极性。三是一些单位用人制度的不民主，削弱了人才平等竞争的政治优势，挫伤了有一定潜能人才的发展。四是一些员工在职学历教育，自我要求起点低，有的弄虚作假，其综合素质与学历既不匹配。五是县级企业员工特别是聘用人员工资待遇偏低，没有实行同工同酬。凡是稍有一些技能专长的人才，大多被上级企业调

走。员工反映强烈，亟待通过劳动用工制度改革予以解决，以消除负面影响。

新形势下人才队伍建设的基本对策

县级烟草企业要充分认识加强人才队伍建设的重要性，立足企业员工实际，顺应形势，应对挑战，科学创新，使县级烟草企业走出一条良性发展的人才队伍建设康庄之路。

1、深刻认识人才队伍建设的极端重要性，增强提升企业综合素质的紧迫感。

加大解决人才队伍建设突出问题的力度，打造高素质烟草团队，关乎着县级烟草企业在建设“严格规范，富有效率，充满活力”烟草经济中充分发挥主体作用的重大课题，关乎着以人为本经营理念真正实现的大事，关乎着可持续发展战略循序推进的历史使命。认识决定思路，思路决定成败。只有端正对人才队伍建设重大意义的认识，进一步明了深化，才能解放思想，坚决摒弃那些过时的、迂腐的、错误的思想观念，自觉克服不适应不符合科学发展的做法，端正企业人才队伍建设的根本方向，明确新时期县级烟草企业人才队伍建设的指导思想、基本原则，从战略角度研究、探索和创新加强人才队伍建设的途径和措施，长期坚持下去，为提升企业综合素质，为烟草经济持续稳定发展积蓄强大的后劲。这是县级烟草企业在新形势下强化人才队伍建设基本对策的首要环节，绝不可忽视之。

2、强化综合素质教育，夯实人才队伍建设的基础。

企业综合素质，说穿了就是企业员工综合素质的整合。所谓提升企业综合素质，其基本面在于提升企业员工的综合素质水平。现代企业的竞争，说到底是人才的竞争，人才队伍的建设是企业最核心的竞争力。这一客观要求，反映了强化综合素质教育，夯实人才队伍建设的基础，是人才队伍建设的一条基本规律。

当前，应该注意抓好以下四点是至关重要的。一是有目的、有组织的开展人才队伍建设的大讨论，帮助各级特别是县级烟草企业领导班子正确认识加强素质教育的历史意义和重大现实作用，统一大家的意志，从而增强搞好综合素质教育的信心和紧迫感。二是推进创新，焕发综合素质教育的活力。三是健全完善综合素质教育体系，确保人才队伍建设的教育、培养、培训、管理、使用规范化、科学化、制度化。四是落实人才队伍建设的投入，改善综合素质教育条件，努力提高人才队伍建设的质量水平。

3、创新培训机制，开辟提升综合素质的正确途径。实践证明，培训是人才队伍建设的最有效、最持久、最直接的教育途径。作者以为培训在整个人才队伍建设中的重要地位和作用，务必要与时俱进，不断创新，才能开辟出提升综合素质的正确途径。

在培训机制创新方面应从四个方面入手：在培训内容上突出针对性。确定培训内容前，要深入基础搞好调研，真正找到存在的突出问题和薄弱环节，对照有关规范拿出切实可行、适宜对路的培训教育方案，使员工经过培训达到立竿见影的效果。培训内容要分层次、多结构，彻底改变吃大锅饭、一揽子培训方法，使员工做到干啥、爱啥、学啥、精啥，成为业务技能的行家里手。

创建培训教育平台，实行县级企业培训职能共享。建议市级局以现在的培训中心为基地，建立新型培训平台，充实师资力量，编制培训教育规划，细化精化培训内容，落实培训经费，研究适应实际的培训方式，实行培训达标管理，形成培训实力，上下互动，左右兼顾，相互借鉴，真正实现资源共享，提高培训教育的质量，使培训工作由过去的难事、烦事、乱事，转变为实事、真事、好事。

转变培训方式，提高受训员工的吸引力。在培训方式上要下功夫，在抓好系统培训的同时，一定要搞活，反对过去那种吃大锅饭的培训，提倡多样化；反对形式主义的培训，提倡分门别类，因岗制宜；反对单一面授培训，提倡岗位练兵、技能竞赛、技术比武、技术创新攻关相结合，增强吸引能力，加大吸收消化能力、拓宽适用操作能力。

培训与考核、激励机制挂钩，使培训工作的双方赋予责任压力，催生培训工作动力。

4、突出后备干部培养，拓展人才队伍建设后劲。要坚决克服县级烟草企业领导班子和领导干部在培养后备干部工作上存在的错误观念，纠正在用人上的短期行为，从企业可持续发展的战略高度来对待后备干部培养工作。考察一个班子，特别是一个企业的主要领导干部，不仅要看经济发展的快慢，更重要的是要看人才队伍建设是不是上了新的水平。后备干部的培养应该是必备的考核指标，否则就不符合科学发展的根本要求。

首先要规范选拔管道。建立后备干部培养规划，制定后备干部选拔、培养、配备、使用、管理等方面的一系列配套政策和相应的制度。其次要学习伯乐精神，胸怀宽阔，对有潜能的后备人才及时发现，排除干扰，大胆使用，多岗位锻炼，使后备人才在民主公开的大环境中脱颖而出，在第一线的实践中锻炼成长。

5、推进用人市场化管理，开发培育人才智能发挥的激励平台。

用人市场化管理，标志着企业融入到了市场经济的大环境之中。自觉应用市场规律进行人才配置、人才管理，做到人尽其才，对于充分开发人才智能、培育人才素质，逐步形成科学的选人用人激励机制有着重要作用。

一是打破现行员工管理体制，逐步推行市场化用人模式。当前主要是集中解决好“进”的问题，补充新鲜血液，增强企业活力。向社会公开招聘企业急需的各类人才；坚持严格考试考核制度，适当招聘录用一定数量的高校毕业生或复退转业军人；实行新进人员合同制、试用制，适之大胆使用，不达标的及时清退，减少企业包袱。

二是实行阳光用人，竞争上岗。这是企业用人制度的一项重要改革，它不仅体现了选人用人的民主公开，更从体制上排除了用人上的弊端，从源头上遏制了用人上的不正之风，为人才智能的展现提供了有益的平台。

三是建立烟草人才信息库机制，实现人才合理配置。市级烟草企业在员工管理上，要树立服务基层的意识，摸清各县级企业员工基本状况，收集人才需求情报，定期发布人才供求信息，为基层人才的交流提供必要的支撑，达到人尽其才，合理配置，尽可能的节约人才资源，避免人才资源的浪费。

四是加快市场化分配制度的打造，建立多劳多得、同工同酬和业绩与待遇紧密联系的激励机制。当前要结合劳动用工分配制度改革，深入调查研究，解放思想，打破桎酷，为县级烟草企业建立起适合科学发展的分配制度和激励机制，多想、常谋、善断。

**第二篇：关于人才队伍建设调研情况报告**

关于人才队伍建设调研情况报告

根据相关安排，从4月16日至17日，组织人事科和团委对火铺矿现有的人才队伍现状进行了调研，现将调研情况汇报如下：

一、调研时间：4月16日至17日

二、调研单位：采一区、采三区、开拓区、安检科、机修厂、选煤厂

三、调研对象：单位党政领导（7人）、车间（班队级）管理人员（2人）、工程技术人员（6人），共计15人。

四、调研方式：口头交流

五、调研题目：

1、对人才的定位与理解，你是如何看待的？

2、我矿当前的人才队伍建设中，存在哪些问题与弊端？

3、就如何加强我矿人才队伍建设，针对存在的问题与弊端，如何加强与改进？

六、主要调研情况：

1、对人才的定位与理解，你是如何看待的？

从调研结果来看，所有被调研单位的领导都比较重视人才的使用和培养，也身有体会的感受到人才缺乏给本单位的工作所带来的困难。在人才认识方面，主要定位于有一技之长，能在特定领域解决实际问题的人。同时强调了有才还要在实际问题中发挥出积极的作用，也就是能带来效益的人。

在人才的看待问题上，没有较大的区别，都一致认为人才是生产各个环节和其它工作中不可或缺的重要力量。他们从生产实际出发，对生产过程中比较紧缺的技术工人、班队级管理人才方面提出了许多实例，说明这些人才在生产过程中的重要性。（如林显云、刘志当等）

2、我矿人才队伍的现状？

在被调研的四个生产单位和二个地面单位所提出的问题主要分为两类：

一是在生产技术工人（即技能型人才方面）紧缺方面存在于所有单位，特别是能在生产一线解决实际问题，在一线从事管理方面的人才，是现在制约生产和火矿发展的重要瓶胫。如：机电设备出现问题，没人能处理，要把唯一的人才从地面或其它地方请过去处理。机修厂的修理工经常被通知到井下处理问题，这样就延长了事故问题的处理时间。还有，我矿的综采、综掘没有发挥出应用的作用，单产单进上不去，就是这些合乎要求的操作人员和维修人员大量的缺乏。如我矿的六台综掘机，真正能承担起维护工作任务，得到大家认可的人只有３人，高效益的司机也只有五、六人，这些现场的人才紧缺是制约我矿发展的主要问题。

二是工程技术人员的作用没有发挥好，没有得到职工、现场班队管理人员的认可。这方面在采区表现的较为突出，班队长对他们的意见较大。主要是认为他们的工作在现场没有多大作用，所制定的规程措施不符合实际，写个规程措施就是“改换门面”，内容一样，让谁干都可以干的出来。造成个别队组与工程技术人员工作脱钩，甚至产生矛盾，有些班队长甚至提出他们队不需要技术员的想法。

三是辅助单位和地面的单位人才（技术工人）的断档情况严重。由于矿现有的人力资源政策，辅助单位及地面单位的人员补充基本来自井下的老弱病残人员，多年没有年轻血液输入，造成没有年轻人可以培养。这个情况在去年有较大缓解，主要是补充了技校毕业生。

四是工程技术人员缺乏相应的敬业精神，利我主义严重，严重缺乏奉献精神。如他们提出的问题多为：工资收入低、活太多，没有加班工资等。最典型的代表是：他们认为他们的工资考核与完成生产任务不应当挂钩，应当旱涝保收，没有大局观念和任务观念。没有想到他们为企业做出了多大的贡献。

五是安检科二十多名副科级管理人员这个队伍没有准确的定位，他们感觉是被矿贬到那里，是被打入了冷宫，他们绝大多数看不到前途，看不到希望。工作积极性受到严重打压。

没有发挥其应用的作用。

３、我矿当前的人才队伍建设中，存在的哪些问题与弊端？

一是对工程技术人员的培养力度与技术工人的培养力度严重失调，对技术工人的培养方面重视程度和工作力度严重不足是造成我矿基层、一线严重缺乏人才的主要原因。在待遇上，矿没有明确的标准，只有沿用的多年前的技术津贴发放制度，但在现在的工资收入和消费情况下，技术津贴的作用发挥非常有限。在培训方面，

**第三篇：人才队伍建设调研报告**

XXX公司人才队伍建设调研报告

一、人才队伍建设的基本情况

我公司是由原国有企业甘肃XXX公司重组而成的民营股份制企业，员工都是从原国有企业职工转变身份而来，现有员工xxx人，其中：中高层管理人员xx人，专业技术人员xx人，技术工人xx人。随着我国经济体制改革的不断深化、行业竞争的不断加剧，以及经济全球化进程的加快，公司面临着各种机遇和挑战，公司的发展离不开人力资源，在市场经济中，竞争日趋激烈，归根到底是人才队伍的竞争。我公司充分认识到人力资源的重要性，建立和完善制度，加大人力资源开发投入力度，大力营造尊重知识、尊重人才的良好环境，为企业管理人员、专业技术人员和技术工人开辟干事创业的广阔平台。公司从完善《XXX公司劳资人事制度》、制定《甘肃XXX公司专业技术人员聘用办法》、《甘肃XXX公司技工管理办法》和《XXX公司学习培训制度》着手，健全培训教育设施，加大员工培训投入，提高管理人、专业技术人员和技术工人的工资待遇，激励员工学知识、学技术，组织员工参加职业技能鉴定，安排管理人员和专业技术人员到高校学习管理和专业知识，接受新思想、新观念，培养一支懂经营、会管理的管理队伍和高素质的职工队伍，为公司今后的发展提供人力资源保障。

二、人才队伍建设的主要做法和经验

1、专业技术人员管理方面

为了适应公司生产需要，充分调动专业技术人员的工作积极性，进一步完善和深化专业技术职务聘用制度，也为了积极稳妥地使我公司专业技术职务聘用工作转入正常化，全面地开展专业技术人员聘用工作，建立健全了专业技术人员聘用档案，制定了专业技术人员聘用细则。通过对公司专业技术人员的聘用，对本工作目标完成情况、工作职责履行情况、个人工作技能等方面的进行综合评估，客观、全面、有效的评价专业技术人员全年工作业绩，了解专业技术人员工作状态，并根据聘用结果给予相应的待遇，激励专业技术人员钻研专业知识，提高专业技术水来，创造性地开展专业技术工作，充分发挥专业技术人员的技术骨干作用，进行技术创新，全面推进公司的技术装备水平。

专业技术人员聘用工作，由各单位根据工作需要和专业技术人员和平时考核结果择优提出推荐名单，报公司专业技术考核聘用小组考评，考评合格者报总经理聘用。各单位考核要坚持实事求是、公正合理的原则，单位领导和员工评议相结合的方法。对照不同专业系列、岗位的职责，确定各类人员的考核内容和细则。考核结果要分为优秀、称职、基本称职和不称职四个档次，作为聘用、续聘、缓聘、低聘和解聘的主要依据，要充分体现奖优罚劣、鼓励竞争、优上劣下和按劳分配原则。聘用专业技术职务的人员，必须要德才兼备，遵纪守法，讲究职业道德，热爱本职工作，具有团结协作精神。专业技术职称任职资格是公司进行聘任的依据，聘用专业技术职称要具备相应的任职资格，在任职资格具备的情况下，根据工作需要择优聘用，聘用后即可享受相应的待遇。聘用技术职称，要考核专业技术人员的工作能力和业绩，优先聘任本职工作优良的专业技术人员，不搞论资排辈。专业技术职务聘用原则上应当由低向高逐级晋升，个别业绩特别突出，符合破格条件者，由单位写出破格报告，经专业技术考核聘用小组考核通过，报总经理同意后，方可申报高一级职务，破格晋升。

2、技术工人管理方面

为了加强公司技术工人的管理，准确反映技术工人的实际技能水平，使技术工人的劳动报酬与职业技能相适应，以充分调动员工学习科学文化技术的积极性，提高员工队伍的整体素质，结合《XXX公司劳资人事制度》，制定了《XXX公司技工管理办法》。

建立技术工人管理制度，使技术工人的培训、考核、使用等情况和其待遇相结合，逐步实行技术工人凭《职业资格证书》上岗，特种作业人员凭《职业资格证书》和《特种作业人员操作证书》上岗。公司根据生产经营的需要设置技术工种岗位，按照所设定的技术岗位坚持双向选择的原则择优 3 使用技术工人。技术工人只有在技术岗位工作时方能按技工对待。公司对技术工人实行技术等级制，分为学徒、初级、中级、高级四个等级，技术工人的技能级别以员工所取得的《职业资格证书》为依据，并结合公司内部技术考评情况确定相应的技术等级。考评小组评定的技术等级仅在本技术岗位工作时适用，有效期为一年，技工技术等级考评工作每年考评一次。现已在技术岗位工作的已经取得《职业资格证书》的技术工人，须经公司技术等级考评小组考评确定其技术等级后按相应的技术等级对待。

从社会招收录用的新员工，具有本工种大专、中专、技、职校学历，或经职业技能培训已经取得本工种技术等级证书的，可在试用期满后申请认定和考评定级，其他人员从事技术工种须经三年学徒期，学徒期间岗位工资为相应技术岗位初级级别的80%，学徒期满经职业技术鉴定取得《职业资格证书》，并经公司技术等级考评小组考评合格后方可定级，首次定级从初级开始。技术工人取得本技术等级一年以后，可参加高一级的技能鉴定。对平时进步快、表现突出、成绩优秀并提前取得《职业资格证书》的学徒工，可以提前转正定级，提前转正的时间不得超过学徒期的一半。

技术工人定级以所取得的《职业资格证书》作为重要依，同时还要与员工的实际操作技能、平时的劳动态度、工作质量、有无安全事故等因素相结合进行确定。技术工人改变技 术工种时，须先经技术培训，并经考核合格后方可办理。对改变技术工种的员工在取得新技术工种的《职业资格证书》后，经公司技术等级考评小组考评合格后方可按新技术工种对待；对离开原技术工种岗位一年以上，又回到原技术岗位的，应有三个月的熟练期，期满后经考评合格方能按原技术等级对待，熟练期间按低一级技术等级对待。

公司成立了技术等级考评小组，负责公司内部技术工人技术等级的考评工作，考核小组由公司人力资源部、经营管理部及用人单位会同相关部门指定有关人员组成，考核小组的日常办公地点设在人力资源部。内部技术等级考评以日常业务考评为主，主要考评技术工人平时的工作能力、工作成绩、工作质量、工作态度等。为了鼓励员工学习科学文化技术，提高技能水平，员工参加职业技能鉴定培训考试期间，工资正常发放。

3、培训学习方面

为了提升企业经营管理水平和技术创新能力，提高员工队伍素质，深入开展创建学习型组织，规范公司理论学习的组织与管理程序，增强学习的自觉性，让员工在工作中学习，在学习中工作，变组织中每位成员的个体学习为团队学习，加强沟通，增强学习实效，提高员工的理论水平和综合分析判断能力，加快信息经验在团队内部的交流共享，实现团队智商的最大化，培养一支懂经营、会管理的管理队伍和高素 质的职工队伍，打造高效团队，为公司的发展提供人力资源保障，推动公司事业的健康可持续发展，实现共同愿景，制定了《XXX公司学习培训制度》。

学习形式采取专题学习、集中学习和分散学习相结合的方法。专题学习由人力资源部组织，集中学习由人力资源部会同公司办公室组织，分散学习由各单位根据情况和需要组织或个人自学。学习时间分定期学习和不定期学习，周六定为公司学习日，每周六上午为固定学习时间，除生产工人外，其他人员必须参加学习，学习时间不安排其他工作。集中学习以党支部为单位，每月组织至少一次，每次学习不少于3.5小时，每年集中学习不少于40小时，领导干部带头学。集中学习的对象主要是管理人员、专业技术人员和生产骨干，集中学习建立签到制度，因故不能参加学习的应提前向人力资源部履行请假手续，事后及时补上学习内容。集中学习的内容主要包括：思想观念教育；企业管理知识；公司经营理念；国家有关政策、法律、法规；企业文化建设等。每次集中学习后，参加学习人员要结合本人或本单位的实际写一篇心得体会，感悟学习感受，反思工作得失，检验学习效果，交流本人认为在工作学习生活方面最有价值的经验有，同时也将工作中遇到的新问题、新情况予以及时反馈，建立信息资讯的共享渠道，学习心得于学习后一周内交人力资源部。分散学习指各单位每周六上午组织本单位员工进行的部门 学习或班组学习，由各单位负责人组织，本单位一般管理人员及基层员工参加学习。分散学习实行点名考勤制度。分散学习的内容主要包括：公司生产经营目标计划；绩效考核相关指标；公司各项规章制度；全面质量管理知识；思想观念；业务知识及内部管理知识；生产工艺流程及经营管理流程;岗位知识；安全知识；团队精神及爱岗敬业精神教育；员工行为规范教育；员工责任感、忠诚度、大局意识教育；员工创新精神教育；企业文化等方面的内容。分散学习由各单位制定符合本单位实际的切实可行月度学习计划，各单位于每月30日前将次月将学习计划报人力资源部，分散学习由本单位负责人组织学习，学习要有学习记录和考勤记录，记载清楚学习内容、学习时间、学习地点、参加学习人员、学习笔记、意见建议等，由人力资源部监督检查学习情况。为提高学习质量，增强学习效果，人力资源部不定期聘请专家学者，对有关法律法规、企业管理、财务管理等前沿知识做专题辅导讲座。

三、存在的问题及原因

公司在人才队伍建设方面取得了一定的成效，但是也存在很多问题：管理人员思想观念还不够新；年轻技术骨干流失率较高；专业技术人才适应性差，成长缓慢，后继乏力；专业技术人员缺少学习新理论、新知识的动力；专业技术人才创新的主动性不强，才队伍建设还跟不上企业发展的需 要，缺少尖子人才和高素质的综合管理人才。以上这些问题是制约我们发展的“瓶颈”。

四、人才队伍建设发展总体思路

1、做好中长期发展规划。首先要明确我公司发展的定位问题。要按照建设技术管理型企业的目标，做好发展规划。针对市场需求和行业技术发展动态，结合我公司的具体情况，制定发展目标。在技术发展上，以专业化大公司为目标，并体现自身特色。各专业要根据全公司总体发展目标和本专业的具体情况，制定出既符合专业发展方向又符合我公司工作实际的发展思路，保持持续稳定的发展。

2、进一步推进工资绩效考核制度。积极推行岗位管理的模式，明确岗位职责和机构设置，强化岗位责任，并落实生产单位第一责任人负责制，不断完善岗位职责和绩效考核体系，并逐步推行与之配套的岗位工资制，从而更有效地调动职工积极性。为人才引进和交流创造灵活的机制。

3、加快人才培养的步伐，加大教育培训的力度。根据全公司发展和人才队伍建设的总体要求，加强技术培训的宏观管理，提高培训工作的针对性和实用性，提高培训质量，通过实施人才工程，发掘和培养一批优秀人才。对那些工作表现出色，有发展前途的年轻同志进行重点培养，并在全公司形成比学赶帮的良好学术氛围。

4、加快技术创新和技术进步。通过改革科研管理机制，正确处理好经营生产和科研工作的关系，逐步建立和完善我公司的技术创新体系，鼓励技术人员大胆创新，跟踪行业技术发展的新趋势，引进新工艺，开展新业务，及时把新技术、新工艺转化为生产力，为我公司的发展积攒后劲，保证企业持续、良性地发展。

二〇一〇年十月十五日

**第四篇：人才队伍建设调研报告**

人才队伍建设调研报告

人才队伍建设调研报告

一、高层次人才队伍现状

年，我县开始实施“遂州英才”招聘行动，主要采取到高等院校直接考核招聘的方式引进高层次人才。引进到事业单位的博士和正高专业技术职务任职资格人员，落户xxxx并购买住房的，按照本单位经费渠道发放10万元安家补助费；引进到事业单位的全日制普通高校毕业硕士和副高专业技术职务任职资格人员，落户xxxx并购买住房的，按照本单位经费渠道发放3万元安家补助费。组织、人社、编制、财政、公安等部门和住房公积金管理中心及时为引进人才办理上编、工资、经费核拨、社会保险、户口迁移、住房公积金贷款等相关手续。

年，xxxx县事业单位引进硕士研究生3名，xxxx年引进硕士研究生4名。其中：县国土局人文地理学1名，地图制图学与地理信息工程1名，县农业局农学类2名，植物保护类1名，县环境监测站环境保护类2名。年龄均在20-30岁，学历均为硕士研究生。同时，通过主动衔接和政策扶持，积极协调中省市专家组成专家智力团到蓬服务，培育、建立县级专家专家服务基地4家，市级专家服务基地2家。另外，在接受本次调查的国有电力公司、县国有粮食储备库、鑫威门业、渝奥纺织公司、佳琦电子等企业中，高级工80人，高级技师6人，高级工占技能人才总数为17.7%，技师占技能人才总数为27.8%，高级技师占技能人才总数为0.21%。

目前来看，高层次人才在企事业单位中所占人才比例总体偏低，如全县专业技术人才5618人，其中高级职称只有614人，仅占11%。且多聚集在教育、卫生等行业性部门，职称层级变化较大。而在被调查的企业中，领导对高技能人才比较重视，对技能人员的工资薪酬国有企业能基本能保证。

二、高层次人才队伍建设中存在的主要问题

（一）高素质人才严重不足。有突出贡献、特殊技能型的中青年专业技术人员较少，享受市级及以上拔尖人才、学术技术带头人津贴为空白；专业技术人员自主创业能力不够，高层次研发人员匮乏，难以在新一轮科技竞争中抢占先机。在机关事业单位中，具备良好理论素质、较强技能知识和能独当一面、高度负责开展工作的复合型人才数量不大。调查中不少单位反映“人员那么多，但能独当一面高质量完成某方面工作的人员只有30-40%。一方面，许多事情没有合适的人专干，另一方面，许多人没事干。

（二）人才结构分布不合理。一是学历层次结构不合理。全县专业技术人才中硕士研究生学历及以上人员所占比例偏底。二是人才行业分布不合理。现有人才主要集聚在教育、卫生等第三产业上，而轻纺、门业、规划建设等专业技术人才不足，第一、二、三产业人才呈现“断层”现象。三是专业知识结构不合理。熟悉计划经济的人才较多，而熟悉市场经济的人才较少，从事教育、卫生、农业、行管等传统学科专业人员相对富余，而从事法律、金融、工业、招商、经济管理、文化旅游、工民建等专业人员奇缺。

（三）人才保障机制不健全。由于xxxx属革命老区，经济不发达，工资待遇低，工作条件差，激励措施不到位，本地高素质人才不愿回来发展，外地一些高素质人才不愿意到xxxx来工作，特别是许多优秀人才外流，一些用人单位和县财政对人才工作经费投入较少，在引进高层次人才上与发达区县相比缺乏竞争力，在一定程度上造成“有心想事，无力办事”的局面。

（四）高层次人才作用未得到充分发挥。一是高层次创新人才，领军人才非常缺乏。被调查单位中36－45岁，大专、高职学历的人员成为人才的主力军，高层次高学历的创新人才、领军人才非常缺乏。二是高层次人才积极性和专业特长没有得到有效发挥。有近70%的高层次人才认为会参与到科研工作中，并有30%认为他们自己发挥了较大作用，40%认为专业特长得到比较充分发挥。但仍有一部份人认为，他们个人的意见或建议没有受重视。三是创新情况不理想。调查了解到获得发明和专利的高层次人才非常少，这说明高层次人才的创新技能与创新实践活动有待加强。

三、加强高层次人才引进、培养和使用的对策建议

（一）强化宣传引导，确保高层次人才“最吃香”。

牢牢把握宣传舆论工作的主动权，加大对“人才强县”战略的宣传力度，带头深入学习贯彻高层次人才发展规划，形成全社会关心人才工作、支持人才工作、共同推进人才工作的良好局面。加大对优秀人才的激励和宣传力度，重奖那些在经济社会发展中作出重大贡献的优秀专家，广泛宣传他们的先进事迹，引导各类高层次人才向“洼地”聚集。积极宣传和推介各地人才工作的好经验、好做法，相互学习和借鉴，提高做好高层次人才队伍建设工作的能力和水平，营造有利于高层次人才成长成才、创新创业的良好舆论氛围。

（二）完善引进政策，确保高层次人才“引得进”。

一是结合人事制度改革，在现有基础上，加快制定完善《高层次人才引进办法》、《高层次人才优惠政策》等指导性文件。对企业、事业单位引进急需紧缺人才给予政策支持，配套落实来xxxx工作人才的户籍、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置等优惠政策。二是加大人才工作投入。对符合劳动模范基本条件的技术能手，优先推荐参加市劳模、省劳模、“全国五一劳动奖章”的评选；对有突出贡献的高层次人才还可申报享受省政府、市政府特殊津贴。完善激励机制。企业聘用的高级工、技师、高级技师等高技能人才，可比照助理工程师、工程师、高级工程师等技术职称的待遇水平，享受相应待遇。三是拓宽人才引进渠道。完善“柔性引才”和智力引进促进办法，鼓励用人单位以柔性引才的方式吸引高级智力服务xxxx。实施刚性引才工程，通过招聘、遴选、考录等方式，实现人才引进计划；实施柔性引才工程，通过部门建立专家顾问库、政府建立专家顾问团、企业建立专家服务基地等方式，实现人才引进计划，创新柔性引才机制，统筹建立柔性编制制度，专门用于县属企事业单位招聘、遴选高层次和急需紧缺人才；实施智力引才工程，通过采取兼职兼薪、短期聘用、项目合作、技术咨询、技术承包、技术入股、技贸结合、人才租赁以及联建重点实验室、研究中心等方式引进智力，吸引拥有科学技术成果、发明专利或掌握高新技术及紧缺专业知识的高层次人才到xxxx工作、创业，实现智力引才计划。大力实施“招大引强”战略，在引资的同时，连同智力一同引进。

（三）加强培养开发，确保高层次人才“留得住”。

建立与我县经济社会发展需求相适应的人才培养动态调整机制，实现实用高层次人才培养“供需衔接”。一是健全xxxx高层次人才、重点人才、后备人才信息库，实施高层次人才、重点人才动态管理。二是完善在职人员继续教育培训办法，加强公共职业培训体系建设，构建网络化、开放式、自主性和分类、分层的继续教育体系，倡导用人单位鼓励员工参加提升学历层次的学历教育，实行与职称评聘、职务晋升、职业资格挂钩的人才终身培训制度，定期开展科研课题培养计划，组织专业技术人才参与重大课题研究。三是加强农村人才培养，重点实施农村致富带头人、执业农民和农村科技人才培养计划，加强社会工作人才培养，鼓励各协助志愿组织发展，引导退休党员干部等社会成员参与志愿者服务行动。四是紧扣用人单位发展需求，建立以岗位职责要求为基础，以能力业绩为导向，充分体现人才价值，科学化、社会化的人才评价发现机制，探索实施社会化评价，在社会通用性强的系列和专业试行专业技术资格社会化评价，打破专业、岗位限制,鼓励专业技术人员一岗多证、一专多能。探索专业人才公务员职称评定机制，对于从事专业技术工作的公务员，在职称评定上不受身份限制。

（四）深化制度改革，确保高层次人才“用得活”。

始终将人才资源作为“第一资源”，大力实施人才强县战略，深化制度改革，努力营造有利于人才成长的环境。一是加强部门协调，明确各部门的职责，把高层次人才工作经费支出纳入财政预算，同时鼓励企业事业单位、社会团体、其他社会组织及公民个人捐款资助高层次人才队伍建设。二是建立高层次人才专家库，积极搭建服务和对接平台，在现有高层次人才资源基础上，以专业决定使用方向，做到专业对口、岗位适合，确保人尽其才、人尽其用。三是打破年龄、身份、资历、学历限制，建立人才资本及科研成果有偿转移制度。四是进一步完善收入分配制度，不断改善企事业单位高层次人才的工资生活待遇。

总之，高层次人才的引进有利于县域经济社会的健康快速发展，有赖于各级各部门的大力支持和社会各界的全力配合，要自觉地为他们诚心诚意办实事、尽心竭力办难事、坚持不懈做好事，切实帮助他们解决干事创业过程中的各种困难和问题，积极营造一种拴心留人、人在心在的良好氛围，真正使他们有用武之地而无后顾之忧，从而全身心投入到建设发展中去。

**第五篇：人才机制强化队伍建设报告**

\*县紧紧围绕县域经济和社会发展目标，不断创新工作机制，强化人才队伍建设。

一是以培训整合为重点，盘活用好现有人才。该县对在岗人员和上岗前工作人员都进行严格的有针对性的培训，侧重于提高专业技术和敬业精神，通过大力发展职业教育，着重培养乡土实用人才。同时，采取上挂下派、进修深造等形式，输送有发展潜力的人才到高校学习深造，为人才加油充电。

二是以优化机制为基础，发挥专业人才效益。通过不断完善人才的使用和激励机制，调动人才的积极性，该县明确规定，全县所有单位进人严格坚持凡进必考的原则，对高层次人才，实行课题承包、项目承包的方式，并设立突出贡献奖，最大限度的调动专业人才的积极性。

三是以县域发展为目标，着力培养后续人才。根据本县经济长远规划，制定出了一套符合县情实际的人才开发规划，以此为指导，有步骤、有重点的实施人才开发和利用工作。同时，建立乡土专业人才专项管理库，加强对乡土专业人才的选拨和培养，充分发挥乡土人才经验丰富、对地方情况熟悉等优势，服务地方经济建设。

四是以政策机遇为抓手，拓宽人才补充途径。充分利用上级人才扶贫、智力扶贫活动的政策机遇，扎实做好支教、支医等各类志愿活动，充分发挥这类专业人才的技术优势，推动地方事业发展。同时，县上出台了相关的优惠政策，对急需的专业人才，鼓励用人单位通过招聘、成果转让、技术咨询、兼职以及通过建立协作关系等灵活多样的方式引进人才，并积极为引进的人才创造良好的就业环境和生活环境，充分调动各类人才的积极性，推动县域经济又快又好的发展。

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！