# 民企经营管治人才队伍构建调研报告

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-08-01

*第一篇：民企经营管治人才队伍构建调研报告企业经营管理人才在人力资本中处于最关键、最核心的地位,企业的竞争归根到底是人才的竞争。在全球性的经济危机形势下，部分中小民营企业的生产经营面临极大的困境与更大的挑战，人才的竞争在这种情况下显得尤为关...*

**第一篇：民企经营管治人才队伍构建调研报告**

企业经营管理人才在人力资本中处于最关键、最核心的地位,企业的竞争归根到底是人才的竞争。在全球性的经济危机形势下，部分中小民营企业的生产经营面临极大的困境与更大的挑战，人才的竞争在这种情况下显得尤为关键。为全面掌握市民营企业人才队伍建设的现状，加快民营企业人才队伍建设步伐，促进全市民营经济跨越危机，再创新高，年8-9月，市委党校会同市经济商务局对全市156家规模企业中的84家企业就民营企业经营管理人才队伍建设问题进行了专题调研，通过采取参观现场、个别走访、召开座谈会、问卷调查等形式，与民营企业经营管理人员进行了广泛交流和探讨。从调查情况看，全市民营企业经营管理人才队伍建设得到较快发展，与“”期末比，中高级人才在企业所占比例有所上升，人才引进机制进一步健全，人才培训工作逐步走上正轨。但与全市工业经济发展的强劲态势相比，与周边县市和沿海发达地区相比，我市人才队伍建设还存在较大差距，提升我市民营企业经营管理人才队伍素质迫在眉睫。

一、调研所采取的方式及基本情况

本次调研主要采取问卷调查、走访座谈两种方式进行。对全市156家规模企业中的84家企业进行了企业问卷和个人问卷调查，实际收回企业调查问卷84份,个人调查问卷139份;实地走访座谈了以酒业、三宁化工、奥美、开元化工、今贝生物、天元罐业、白银纺贸、迅达科技为代表的8家重点企业，召集了企业部分管理人员进行座谈。在收回的139份有效个人问卷调查表中，有63份(占45%)来自于上述8家重点企业。

被调查的84家规模企业XX年完成的主要指标在全市占据比重比较大，工业生产总值、利润总额、税收总额分别为92.51亿元、3.8亿元、2.55亿元，职工总人数为12306人，其中8家重点走访企业上述三项指标则分别达60.2亿元、2.1亿元、2.37亿元，分别占84家规模企业的比例为65%、56%、94%;职工总人数达5222人，所占比例为42%。因此,8家接受走访和座谈的重点企业，作为抽取样本，对于全市规模企业来说，具有典型的代表性。

二、市民营企业经营管理人才队伍现状分析

从调查了解的情况看，全市规模企业经营管理人才(包括生产管理人员和行政管理人员)中，懂经营会管理的通用型人才对我市民营企业的发展发挥了极其重要的作用，但是各民营企业经营管理人才队伍的现状，特别是人才的引进、培养和管理已成为制约企业快速发展的重要因素。下面,我们从以下三个方面进行分析：

(一)人才的引进

人才紧缺又难以引进。本次调查中，在被问到“贵单位人才工作存在的难点有哪些”时，60%的人认为人才紧缺又难以引进，22%的人认为人才流失严重。无论是参与个人问卷调查的各层次经营管理人员，还是参加座谈人员普遍反映的人才地域分布结构，本土人才被任用占据绝对高的比例，外地人才的引进和使用比例明显偏低。今贝生物公司则认为高层管理人才特别是产品研发方面的人才引进非常困难，即使引进来后也难以留住。在参与个人问卷调查的139人中，有117人是市人，占84%，市外省内的有19人，仅占14%，省外国内的则仅有3人。由此可见，优秀人才特别是外来人才落户本市企业并长期工作下去的比例非常低，市民营企业经营管理人才本土化特征非常明显，人才供求矛盾在全市民营企业中普遍存在，凸现出市民营企业对外来优秀人才引进所面临的困境。

制约因素：

通过走访与座谈，本市多数民营企业人事主管均认为较多地任用本地人才有利于企业人才队伍的稳固。这使本地人才任用比例加大的同时，外地人才引进难度加大，优秀人才选拔面狭窄，影响了全市经营管理人才的整体素质。综合分析139份个人问卷调查，我们发现，影响人才到一个地区，一个企业就业的因素有：

1、劳动报酬。81%的调查对象认为劳动报酬是吸引人才到一个地区一个企业就业的主要因素，这一因素位居第一，这主要是因为市当前的工资报酬水平与沿海发达地区相比没有太大吸引力。

2、个人价值的实现和发展空间。71%的调查对象在追求劳动报酬的基础上，更加注重个人价值的实现和在一个企业的发展空间，以获得自我满足感和成就感。

3、企业发展前景。69%的调查对象更加注重长远利益，比较现实的将自身利益与企业利益结合起来，这更加说明多数外来人才更希望自己的工作相对稳定。

4、当地生活环境。除上述三项因素外，66%的调查者综合考虑工作环境和生活环境。在走访座谈过程中，多数经营管理人员表示，当地生活环境如：房屋价格、子女就学条件及人文环境等均是外来人才考虑来此就业的重要因素。

5、当地政府和企业对人才的重视和当地文化学术氛围。58%的调查对象认为当地政府和企业对人才的重视非常重要，25%的调查对象则认为当地文化学术氛围也是值得考虑的一个因素。通过比较分析，充分说明，外来人才来市就业的考虑因素已从单一的经济利益向综合利益转变，当地的工作、生活配套环境已是优秀人才引进考虑的另一重要因素。

(二)人才的培养

通过问卷调查与走访座谈，各企业培养人才的方式主要是人才培训，当前各企业人才培训的现状如下：

1、培训反映较为满意：问卷调查显示，调查对象普遍认为企业对人才的培训是比较重视的，针对企业的培训，认为比较满意的达到60%，其中，16%的人认为非常满意，44%的人认为较满意。还有35%的人认为一般，认为不太满意的则仅有5%。xx公司、xx科技等受访公司均认为对本企业员工的学历培训、业务培训等抓得非常到位，员工对此也有高度认同感。

2、企业效益对人才培训投入力度影响较大。问卷调查显示，生产规模较大、发展势头较旺、发展前景较好的企业与规模较小、发展后劲不足的企业相比较，对企业人才的重视程度也不尽相同。重点走访座谈的8家企业无论是培训人数还是培训经费，占84家企业的比重都很高。通过对XX年、XX年和上半年的数据比较，在培训人数上，二者之比分别为43%、55%、50%，且呈现逐年递增态势;在培训经费投入上，二者之比分别为87%、79%、67%，投入力度相对比较平衡。

3、培训方式较为单一。问卷调查显示，企业对经营管理人才的培训方式多采取内部专业技能培训，占71%的比例，采取集中参加培训机构组织的培训的方式占49%，其他如学历培训占4%，海外考察学习则仅占0.7%。

4、培训需求没有得到很好的满足。表四显示，71%的调查对象参与过内部专业技能培训，其他培训方式和培训内容则较少。问卷调查中，针对“对自己最需要加强的素质和能力”这一问题，70%的人认为需要加强管理知识及技能，35%的人认为需要加强领导艺术，30%的人认为需要加强法律法规及政策水平，29%的人认为需要加强对本行业包括新技术发展预见能力的培养，27%的人认为需要加强创新能力培养，25%的人认为需要加强市场经验，还有16%的人则认为需要加强对决策能力、知人善任能力和社交能力的培养，这充分说明，参与调查的经营管理人员能清醒认识到自身能力与从事的工作存在的差距，对管理知识、领导艺术、法律法规及相关政策等知识非常渴求，当前企业进行的培训内容针对性不足，尚不能满足人才培训的多样化需求。

(三)人才管理

1、人才结构不够合理。在问卷调查中，32%的人认为企业人才工作的难点主要在人才结构不够合理。根据抽样汇总数据显示，高学历、高职称人才比例偏低，年轻人才比例偏低，部分企业尚未建立人才梯队结构，老中青搭配比例失调，岗位轮换和替补现象非常难等等。

其一，具有高学历人才比例偏低

所调查的84家民营企业经营管理人才队伍的学历多集中在中专与高中以下这一层次，所占比例为48%，专科学历所占比例为36%，本科学历所占比例为15%，研究生及以上学历所占比例仅为1%。特别是中层以下管理人员中，学历结构一般集中在专科、中专及高中以下学历，且占管理人员总数的比例分别为32%、44%，在企业有限的经营管理岗位中，低层次的管理人员占据非常高的比例。

其二，具有高职称人才比例偏低

所调查的84家民营企业经营管理人才队伍中，高级、中级、初级、初级以下职称所占比例分别为11%、25%、55%、9%，初级职称所占比重最大，高级职称比例则比较偏低。

其三，年轻人才比例偏低

从所调查的84家民营企业经营管理人才队伍的年龄结构看，30岁以下的人员所占比例仅为19%，而30-40岁和40-50岁这两个年龄档次的人员所占的比例则分别为41%、36%，经营管理人员的年龄普遍偏大，年轻有为的人才还没有形成全市经营管理人员的主流，尚需要逐步扩大这一比例。

2、企业缺乏人力资源战略规划

问卷调查中，“企业在人才资源开发中存在的主要问题”34%的人认为是人才政策不多，也不够优惠，优秀人才落户政策不够吸引人，比如：住房补贴。这使部分企业没有形成长远的人力资源规划，对人才政策的制订走一步看一步，随意性较大。具体表现在：一是没有建立梯进式的人才队伍结构，使企业经营管理人才老中青搭配不协调，出现老的退休了，年轻的接不上等断层现象;二是岗位设置基本是1：1的比例，一个螺丝对一个眼，一旦出现因病因事或辞职等情况，没有替补人员，这主要是因为企业内轮岗制度没有建立健全;三是对人力资源的开发仅限人事管理，并没有对新引进人才进行专业的职业生涯设计，使新引进人才不清楚公司在任用时的真实意图，从而容易因工资报酬、工作环境、自我价值的实现等因素影响失去留下来的信心;四是企业在用人机制方面比较死板，仅依靠管理制度对人才加以约束，没有灵活的管理机制，不能体现人本化的人才管理体制。

三、民营企业经营管理人才队伍建设对策探讨

通过调研，调研课题组一致认为，要解决民营企业在人才引进、培养、管理三个方面存在的诸多问题，离不开当地政府及其相关职能部门的支持与关心，民营企业的经营管理人才队伍建设更需要政府及职能部门来努力构建适合优秀人才的引入机制与成长环境，更需要民营企业充分发挥主体作用，转变观念，创新方式与方法来促进更多地优秀人才引得进，留得住，最大限度的发挥其价值。只有双管齐下，才能构建高素质的民营企业经营管理人才队伍。

当前市正在着力打造“新兴工业强市、滨江宜居城市”，市委也明确提出了启动“多名企业家培训工程”，打破身份、行业、地域和所有制限制，以优惠条件引进各类人才到干事业的指导意见，这对优化民营企业的发展环境有很强的促进作用。为此，政府及其职能部门的首要任务就是为民营企业的人才引进、留用和发挥价值创造良好的条件。

(一)完善人才引进优惠政策，优化人文环境和生活环境，吸纳人才

市作为县级城市，无论是硬件设施、软环境还是生活水平等跟沿海发达城市相比都存在很大差距，因此，完善人才引进优惠政策，重在体现优惠二字，才能对就业者产生很大的吸引力。

建议一，要在人才落户政策上体现优惠。要有针对性地对引进的优秀人才在学历津贴、安家落户费用、住房、养老保险、医疗保险等方面给予补贴。同时，帮助解决子女上学问题，给他们以当地居民的同等待遇，消除他们的后顾之忧，鼓励他们在民营企业安心创业，做出成绩。

建议二，加强当地休闲娱乐、文化设施等建设。在加强城区休闲广场建设的同时，要在企业相对比较集中的地方，努力为企业员工修建休闲广场，其经费可以由市财政拿出一部分，其余由各企业分摊，为企业员工提供一个良好的人居环境。这一点可以借鉴“三宁新村”建设模式，在生活小区内设立餐饮、休闲、娱乐等一条龙服务。同时，加强当地文化市场建设，将新华书店、图书馆等文化基地既建成满足全市居民需要的精神园地，也建成适合企业员工充实自我的发展园地。

建议三，加快廉租住房建设。在条件许可的情况下，由政府负责，开辟一块空地专门修建一个优秀人才生活小区，其经费可以由各企业按进驻人员数量交纳租金后入住，既解决了企业的后顾之忧，也解决了优秀人才的后顾之忧，更方便了入住人才小区的企业员工相互进行交流与沟通，为引进的优秀人才良提供良好的居住环境，在全社会营造了浓厚的尊重知识、尊重人才的氛围。

建议四，加快建立企业用工与人才就业双向选择信息网，为企业与人才的双向选择服好务。

建议五，着力解决年轻人才婚姻问题。团市委、市妇联这样的组织及团体要多组织一些活动，为年轻人才牵线搭桥，使年轻人才能扎根。

(二)着力完善培训机制，培养人才

员工培训作为企业人力资源开发与管理的一个主要内容, 对全体员工知识与技能的更新和提高、创造力与创新精神的发掘和培养、行为准则与责任意识的规范和强化发挥着重要作用。通过培训, 一方面可以改变员工的工作态度, 增长知识, 提高技能, 激发员工的创造力和潜能, 更好地为企业服务;另一方面也增强了员工自身素质和能力的提高, 提高了员工对企业的“忠诚度”。因此, 民营企业应建立起规范的培训开发体系, 根据员工的特长和企业的需要制定相应的培训计划, 不断更新员工的知识, 提高员工的能力。同时还应积极推行通才计划, 通过培训等方式让技术工人一专多能、专业人员知识复合和技能化, 挖掘每个人的潜力来促进整体素质的提高。

一是通过“产学研”结合，鼓励本地企业与各大高等院校(科研院所)结合，利用高校(科研院所)的优势资源，利用我市现有的校企合作优势，采取开展科技服务，承担科研项目等方式，努力培育企业自主研发能力，提高企业经营管理人才的专业水平。

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人员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。因此,市委市政府应着力整合教育培训资源为地方企业服务。建议先对产值过5亿元的企业定期举办企业经营管理人员培训班，面向企业中高层管理人员开展管理知识和技能等方面的一些培训，发挥以点带面的效应。也可以联合高等院校开展高层次管理培训，把继续学习移植到企业家门口，既为企业培训提供了便利条件，也为企业节约了培训成本，推动全市企业经营管理人才向纵深发展。

三是把企业文化的渗透作为常规性的工作。企业文化培训是员工了解和接受企业价值观的最直接方式。经营管理人才是企业内的中流砥柱, 他们的个人价值观与企业价值观是否吻合, 将直接影响工作效率。因此, 通过企业文化的传播与渗透, 认同企业价值观, 逐步使之改变成有利于工作的心智模式, 应是人才培训的关键一步。

四是用科学的工作方法指导企业经营管理人才。由于企业经营管理人才担任着“教练”的职能, 他们是下属工作中的发令者和指导者。知识、技能都是不断变化的, 除了定期不定期对其进行知识、技能培训外, 还必须教会其学习的方法, 以实现知识与技能的不断更新。要强化对经营管理人才的公关能力进行培养与训练, 因为在工作中, 他们是各部门工作的协调者。没有良好的沟通与协调能力, 必定无法胜任经营管理工作的“教练”职能。可以组织企业经营管理人才参加一些拓展强化训练, 来提高并完善这方面的能力。

(三)制订人力资源战略规划，管好人才

随着民营企业的不断发展, 员工人数也相应增加,如果不制定企业人力资源的中长期规划, 将使人力资源管理的成本持续增高, 这势必会影响到企业的进一步发展。这就需要民营企业着眼未来, 分析企业的内外部变化以及企业对人力资源的需求, 弄清楚企业现有的人才队伍状况，今后需要多少人才, 需要什么样的人才, 是自己培养还是通过外部引进等问题,在选人、育人、用人、留人等环节，根据自身的发展战略, 制定出系统的人力资源战略规划。建议市年工业总产值过亿元的大中型企业设置单独的人力资源工作部门，专司人力资源的开发与管理。同时，企业必须帮助员工认真做好职业生涯设计，使公司的发展始终能与员工的个人发展规划保持同步，确保企业人才的稳固。

(四)建立健全激励机制，留住人才

物质激励是最基本的激励手段, 也是当前企业员工最为看重的。通过本次调查，当前企业员工首位的需要是工资报酬, 同时也比较看重精神激励。企业管理者应综合运用物质激励和精神激励, 把握好激励的时效性, 看准火侯、抓住时机进行激励。

一要进一步建立健全激励机制。要从吸收、用好、留住人才三个环节入手，建立科学的考核评价体系和有效的激励约束机制，克服用人唯亲的狭隘观念，鼓励企业出资者与经营者相对分离，以事业留人，以环境留人，以感情留人，集聚更多的优秀人才到民营企业贡献才华，真正做到人尽其才，才尽其用。

二要进一步改进和完善分配制度，按照绩效挂钩、效率优先、兼顾公平的原则，积极推进职业经理人年薪制。要大胆进行允许技术入股并参与分配的尝试，最大限度地调动技术人员的积极性和创造性。在民营企业的技术管理人员和普通员工在分配上，要拉开档次，以激励员工努力提高劳动技能。对业绩突出的企业经营者、职业经理人、技术骨干除增加薪金外，还应当给予相应的股权或期权奖励。

三要在抓好物质激励的基础上，拓宽精神激励的内容,在实施精神激励时, 形式也应新颖多样, 如大会口头表扬、发奖状、荣誉证以及交心谈心、感情交流、通令嘉奖、做事迹报告、分配有吸引力的工作, 派出进修、外出参观旅游等，激发员工的自我成就感。以形成“事业留人、待遇留人、感情留人”良好氛围, 使企业经营管理人才在“工作有动力、干事有舞台、利益有保障”情况下发挥个人的最大潜能, 为企业做出最大贡献。

**第二篇：物业管治情况调研报告**

物业管理是今年镇经济工作会议确定的三个突破之一。物业管理是一个成长的过程，也是迎接挑战、自我加压、探索新课题的过程。

一、目前我镇物业管理试点工作开展情况

上半年，镇城管办在七个城区社区各选一处居民小区做为物业管理试点，打破社区原有的小区负责制的管理模式，重点在脏乱差的无人管小区开展物业管理。上半年工作重点是选定试点，解决遗留问题，成立业主委员会。城市七个社区的试点具体情况为：

1、社区：社区选择三星花园小区做为试点。三星花园位于东城区闫家坝地段，共有居民近一百户。该小区前期开发遗留问题很多，围墙未建好，没有物业管理用房，长期无人管，垃圾成堆，草坪损毁，很多业主对在此居住失去了信心，打算卖掉房子。对于物业管理，多数人拥护，但缺乏信心。经过初步测算，要在该小区建立物业管理，尚需七万元解决遗留问题。社区在小区召开了业主委员会筹备会，向各家各户发放了物业管理倡议书，征求有关意见。下一步准备成立业主委员会。

二、社区：社区去年最先推行物业管理，并成功地在粮食局小区成立了业主委员会，建立了业主规约，协助小区实行了物业自治管理。今年，社区将综合批发城作为物业管理重点整治单位。综合批发城有业主近三百户，建成十多年来，没有物业管理，遗留问题多，一直是县城城市管理、卫生创建的死角难点。经走访，综合批发城要实施物业管理需解决四大遗留问题：清掏化粪池、拆除消防通道上的违章建筑、恢复大门及门岗、提供物业管理用房，总测算费用近五十万元。经过半年多的协调，目前成立了小区业主委员会，简单疏通了下水道，基本拆除了消防通道上的违章建筑，向开发商争取了两间门面作为物业管理用房，已由致远物业公司拿出了初步管理方案，并正在协商解决大门及门岗的问题。7月30日晚，镇政府组织在综合批发城小区召开全体业主会议，正式宣布小区管理移交县致远物业管理公司，该小区走上规范化管理轨道。

三、观山社区：试点一：佳美公司宿舍区。因佳美公司（原一建公司）改制时已将其宿舍区（建筑公寓）移交社区，并和镇政府签定协议，不再承担建筑公寓内的卫生创建等任务，请求取消建筑公寓做为其创建包干责任区。建筑公寓有居民六十多户，以前社区在小区内实施过物业管理，后因少数业主私搭乱建而中止，成为无人管小区，后来小区卫生包干到佳美公司，但缺乏长效管理。现在社区已召集业主代表开会，下发选票，筹备成立业主委员会，下一步再确定物业管理方案。试点二：原天鹅宾馆院落。此事由农办牵头，镇城管办协助，在现场走访了业主。针对院内的环境问题，我镇拿出了初步改造方案。因院内主体繁多，改造资金庞大，我们已向县政府反映，准备召开相关责任主体的协调会，解决环境问题后再议物业管理事宜。

四、老西门社区：老西门社区做为老城区，无人管小区最多，县长热线投诉最多，创建任务最难，实施物业管理的难度也最大。社区先后在百货庭院、电影庭院、土产庭院、酱园厂庭院、商业新村、桥头花园等地开会走访，征求业主意见，了解物业管理现状，最终确定在电影庭院、酱园厂庭院和土产庭院实施物业管理。目前准备筹集资金解决电影庭院的物业管理用房和大门的问题。

五、渫阳社区：试点一：农资大市场。农资大市场一期工程建成多年，二期工程尚未售完。建成以来市场物业一直由市管中心（宏天物业）管理，但建设方和业主对物业管理强烈不满，准备重新聘用物业服务企业。经社区推荐，建设方多方了解后，拟定由致远物业公司接管。从五月份开始，致远物业开始走访业主，制定了初步管理方案，得到了建设方的认可。八月份，县房管局准备采取邀标的方式，重新聘用物业公司。试点二：旺佳园。旺佳园共有业主75户，一部分是原劳动服务公司职工，另一部分是新开发楼房入住户。由于新迁户入住前交纳了两年物业管理费，两年期满后，物业公司退出，现在小区没有物业管理，而且由于以前管理不规范，公共部分占用严重，业主强烈要求实施物业管理。目前，社区已在小区内召开了业主委员会筹备小组会议，张贴了有关宣传法规，投票选举了业主委员会，下一步准备拟定物业管理方案并召开业主大会。

**第三篇：民企文化建设调研报告**

（一）企业文化是通过精神和文化的力量从管理的深层次来规范企业行为，为实现企业既定的目标服务。企业文化是各种相关文化的组合，包括经营文化、组织文化、生活文化、目标文化等诸多方面，受历史、地理、传统、民族等文化的影响。企业文化的核心是企业精神，其本质是提高人的素质，其特征表现在引导性、参与性、潜在性、继承性、平衡性。企业文化强调的是尊重人、培养人，满足人的精神需求，以人为中心进行管理。如果说泰罗的从严治厂，加强监督是外部控制方法，那么，企业文化管理则是自我控制的，着力培养敬业精神，开拓进取的，形成共同价值的新兴管理模式。企业文化作为一种新的管理理论80年代初引进中国，经过十多年的实践和发展已形成了较为完善的理论体系，也使一大批应用企业文化管理的企业走上了腾飞之路。但我国民营企业这一群体出现较晚，管理方式和手段相对落后，用企业文化这种先进的管理理论替代传统的管理方式来管理企业，是企业实现腾飞的重要途径。

青岛海尔集团1984年是一个亏损147万元的电冰箱厂，第一年的销售收入348万元，2024年实现营业额406亿元，是16年前的一万多倍，年平均递增82.6%，成为世界500强之一。海尔高速发展的动力是什么呢？海尔集团首席执行官张瑞敏把“内有文化，外有市场”看作“海尔 制胜之利器”。联想集团很成功，靠的是文化。联想文化的内核是责任，确定企业对社会的责任感，培养个人对企业的责任感，是联想文化的核心。“负责任、重承诺、讲信誉”是联想企业文化的重要标志。联想总裁柳向志说：联想集团之所以能获得一些成功，根本的一点是联想人用了船主的责任在当船长。美国哈佛商学院著名教授约翰·科特在《企业文化与经营业绩》著作中，提出一个著名的论断是：“企业文化对企业长期经营业绩有着重大作用。在下一个10年内，企业文化可能成为企业兴衰的关键因素。”我国著名经济学家于光远指出：“社会进步的基础是企业，企业发展的关键是改革，改革深化的方向是自主，自主经营的依靠是文化。”由此可见，随着改革的不断深入和社会主义市场经济体制的逐步建立和完善，企业文化对企业的生存、发展是何等的重要。不可否认，优秀的企业文化，是促进企业发展的不竭动力，落后的、不适应时代要求的文化，必然阻碍企业发展，甚至在竞争中导致企业失败。我们倡导的是建设优秀的民营企业文化。

（二）就我市而言，市民营企业家得福商贸有限公司（家得福超市）十分重视企业文化建设，公司成立之初，就确定了自己的“家文化”。它的企业标志是一个代表“家”样子的小房子，象征着家得福就像一个大家庭，全体员工是这个家的主人。大家和睦相处，互相帮助，以主人翁的精神，齐心协力地共同把这个家经营好。由于“家”具有独特魅力，很容易被员工理解和接受，能激发职工以企业为家，形成对企业共同利益，共同目标，共同荣辱的责任意识，形成大家庭成员的认同感和归属感，从而自觉地团结在大家庭中，为“家”建设，为“家”奉献，为“家”奋斗，形成促进企业发展的思想基础。基于这样的基础上，加上质量取胜、服务取胜的企业经营宗旨，开拓市场的企业创新精神，服务社会的企业社会使命，推动了企业快速发展。该公司由几个青年人自筹资金于98年9月份成立，到2024年9月份，职工由几人增加到95人，完成销售3000万元，向国家上缴利税30余万元，成为远近闻名的公司和超市。东海县华宇实业有限公司成立于1997年（私营），经过短短四年的发展，现以成为集滩涂开发、特种水产养殖、餐饮业、粮油贸易、矿产品贸易、水晶制品生产和销售为一体的综合型企业。有职工381名，2024年实现产值3000万元，完成利税980万元。他们总结企业的取胜之道是坚持“以人为本，以诚为信，以善为缘，以商会友”的经营理念和“敬业、奉献、开拓、创新”的企业精神，使职工、企业、社会的价值观趋于一致。个人、集体、社会需要的行为准则相协调，因而产生了巨大的向心力和凝聚力，辐射出巨大的能量。但从我市民营企业的总体情况看，企业文化建设呈现出起步晚、规模小、发展不均衡等特点。据了解，全市有私营企业６７００家，加入市企业文化协会的仅有９家，他们是私营企业中企业文化建设的排头兵。大部分民营企业还处于对企业文化建设的认识和初步探索阶段，普遍存在认识上不够深入，脱离企业实际，企业精神提炼没有本企业特色，部分企业停留在搞一些面上活动的形式上，极少数民营企业对企业文化知之甚少，企业文化建设无从谈起。

（三）工商联作为党和政府联系非公有制经济的桥梁，管理非公有制经济助手，在加强民企文化建设工作中，要以江泽民总书记提出的“两个坚持” 和“三个结合” 的重要思想为指导，坚持“团结、帮助、引导、教育”方针，在推动民营企业加强文化建设；提升企业管理水平，促进民营企业快速健康发展等多方面主动积极地发挥指导帮助作用。

一、发挥舆论宣传和典型引路作用，推动民营企业加强文化建设。

企业文化建设是一种新的管理理论的运用与实践，它必然和已有的旧的管理思想发生碰撞，产生磨擦，企业文化建设的过程主要是在企业内部进行的，民营企业主能否抛弃已有的旧的管理模式，运用企业文化这种新的管理理论来管理企业是关键，这就要求我们充分利用新闻媒体，发挥舆论宣传作用，发挥典型引路作用，做好帮助引导工作，让他们耳闻目睹的感受到企业文化建设在企业生存发展过程中所产生的作用和影响，自觉走企业文化建设之路。

二、开展富有实效的思想政治工作，为民营企业文化建设导向。

企业文化是企业最高管理者的主观意识与企业发展要求相结合的产物，它贯穿于企业生产、经营、管理的全过程，由企业总经理（董事长）策划和指挥，企业文化被公认为就是企业家文化或企业家倡导的文化。因此，民营企业文化建设离不开民营企业主，民营企业主人生观、价值观对民营企业文化建设产生直接影响，开展深入细致、富有实效的思想政治工作，帮助民营企业主树立正确的人生观、价值观，为民营企业确立一种奋发向上的，适应社会进步，符合人民愿望和社会需要的企业文化，是推动民营企业文化建设的重点。这种文化在企业生产经营过程中，通过潜移默化的作用被全体员工认同时，就会激发民营企业全体员工极大的工作热情、创造性和奉献精神，推动民营企业快速健康发展。这是用加大资金投入方法来促进企业发展所无法比拟的。

三、多渠道、多途径搞好培训教育工作，全面提高民营企业主素质。

企业文化内涵丰富，包括目标文化、品牌文化、营销文化、制度文化等诸多方面，建设企业文化需要具备多方面的知识，特别是在当今社会条件下，企业文化又必须具备市场经济所倡导的改革创新观念、竞争意识和人文精神等品格，要求与时代特征同步。在企业文化建设中，企业全体职工应自觉地共同培育企业精神，塑造企业形象，确立科学的经营理念，营造使生产者本身也得到良好熏陶的文化环境，为企业保持旺盛活力提供源源不断的文化支持和精神动力。这就要求民营企业员工特别是民营企业主不断提高自身素质，掌握多学科的综合知识。工商联应积极创造条件，多渠道、多途径的搞好培训教育工作，帮助民营企业主学政治、学经济、学习科技知识、法律知识、管理知识、国际经贸知识，推进企业技术进步，提高企业参与国际竞争的意识和能力。要积极探索与高等院校合作办学的路子，为民营企业及员工学历教育、脱岗轮训提供条件。

四、进一步增强服务意识，发挥人才优势，为民营企业文化建设提供指导和帮助。

民营企业文化建设是一个系统工程，需要做大量的工作。工 商联具有较为完善的组织网络，相对集中的人才资源，在民营企业文化建设中，要帮助民营企业主提炼企业精神，使之具有较高的境界和品位，反映本企业经营管理的特色；确立企业目标，使之切合企业生产经营实际，体现强烈的竞争、奋进意识；完善规章制度，规范职工行为，使之适应管理需要，保证生产经营活动高效有序运行；谋化良好的监督激励机制，使之体现以人为本的管理思想，激励职工奋发向上，为企业为社会自觉奉献的内在动力。通过指导帮助民营企业文化建设，使企业精神深深扎根于全体员工的心中，真正成为一种群体意识，实现其在困难面前的感召功能，复杂局势面前的凝聚功能，各项工作的驱动功能，企业整体形象的塑造功能，成为推动企业生产力发展的驱动力。

五、坚持不懈，持之以恒，推动企业文化建设不断调整、充实和优化。

民营企业文化建设不仅需要民营企业主的认同，更需要民营企业主进行实践和丰富，不可能一蹴而就，作为一个有责任感和社会使命感，站在企业改革和发展前列的民营企业主，应面向新世纪，迎接新挑战；在工商联的指导帮助下，及时学习和运用先进的管理思想和方法，提高企业竞争能力。要注重从企业文化的一点一滴做起，循序渐进，不断深化，在企业文化形成一定氛围的基础上，加以总结提炼，使之成为企业文化建设的成果和积累，成为企业文化建设形成的价值观念的升华，并在实践中不断丰富、调整、充实企业文化建设的内容。

（四）21世纪企业之间的竞争，不再是产品、资金、技术的竞争，而是企业文化的竞争，用钱可以收购企业，买到技术，可买不到优秀的企业文化。没有文化，可以偶然取胜，但不能持久，企业文化不可克隆。民营企业主们应在企业文化建设中不断培育出现代企业新精神，塑造出现代企业新形象，创造出现代企业新信誉；永不止步的促进具有中国特色的民营企业文化的健康发展。社会各界、政府各部门应共同关心、支持、帮助民营企业推进文化建设，为促进民营企业的更快更好发展做出贡献。

**第四篇：专业技术人才队伍调研报告**

XX县关于专业技术人才队伍

建设的调研报告

根据自治区人力资源和社会保障厅的统一安排，为了全面准确地掌握XX县专业技术人员的现状，发现和解决现存问题，提出相应的对策建议，XX县委政府高度重视，认真按照《全区专业技术人才队伍建设调研提纲》相关内容对我县辖区内专业技术人才队伍建设进行了专题调研。现将调研情况报告如下：

一、XX县专业技术人员基本情况

目前我县共有专业技术人员名。在人员配置上，医疗卫生名，名，名，名；在人员的层次上，以上学历名，以上学历名，拥有职称

名，拥有职称名；在人员的年龄构成上，岁以上名，岁以下名；在人员的分布上，阿里本地名，区内其他地方的名，区外名。

二、近年来各行业急需紧缺专业技术人才培养、引进及使用情况

1．关于未来五年人才紧缺和引进情况。根据XX县地处边陲、气候恶劣、以农牧业尤其是畜牧业为主的实际情况以及XX县委县政府提出的“一二四四”工作思路，未来五年，我县在医护卫生、农牧业、矿产勘探、地质、水利、旅游、新闻等行业空缺较大，其中农牧业需求植物育种专业、植物

1营养与施肥专业、农业生态专业、作物栽培与耕作专业、农业气象专业、兽医类专业、动物遗传育种与繁殖专业等

名以上，矿产勘探类、地质类专业需求名以上，水利业需求农业水利专业、水利水电专业等 名以上，且要求具备较高程度的专业技术水平，新闻业需要播音与主持专业、广播电视新闻学专业等 名以上。

2．我县的人才引进情况。近两年来，XX县委县政府高度重视专业人才队伍建设，严格按照“科学技术是第一生产力”的要求，坚持从战略高度、长远利益出发，每年都专题召开县委常委会议研究人才队伍建设工作，制定人才发展规划，突出加大了对人才队伍建设的政策倾斜和财政投入。但目前我县在人才队伍建设上还存在着“引不进”“留不住”的现象，这主要存在以下几个方面的问题：一是人才观念落后。少数部门和单位对重视人才、培养人才、发现人才的认识不足，人才使用不到位，缺乏人才效益意识、改革创新意识和人才管理积极性。难以突破固有的人才工作框框模式，工作教条化，缺乏生机；二是“聚才”实力有限。受地理环境、交通不便、经济欠发达、收入差距大等因素的影响，吸纳人才能力相对较弱，很多专业技术人才不愿留在这；三是人才机制不规范。全社会公开、公平的用人环境还未完全形成，用人机制还不健全，人才作用难以发挥。奖惩激励机制和责任风险制度不够完善，很多时候存在着“论资排辈、能

上不能下”的现象，削弱了青年人才的积极性。同时，没有形成人才交流互动的氛围，各自为阵，缺乏整体性，制约了复合型人才的培养和队伍的协作发展。四是就业观念落后，在西藏这一个特殊的环境，很多就业者认为只有在行政单位才算就业，而对事业单位、一般的民营经济单位则积极不高。

3．对人才培养、引进方面的意见。经过我县认真的调查研究，认为在下一步人才的培养引进方面可以建立一个内养外引的长效模式。以本地区现有人才为培养和使用的重点，一是采取有效调整，优化人才结构，腾出职务，激发和提高现有人才；二是按照“实际、实用、实效”原则，有针对性地强化对紧缺急用人才的培训，并且鼓励专业技术人员通过在职进修、脱产学习，加强专业技能的学习与研究，提高专业化技术水平；三是不断提高人才待遇和工作条件；四不不断建立和完善人才职称评定制度，提高专业技术人才的积极性。在培养本地人才的基础上则是可以采取调动、兼职、咨询、讲学、科研合作等多样化形式引进人才，实行行政调动和柔性引进相结合、引进人才和引进智力相结合，多渠道开发、利用人才资源。

三、进两年来专业技术人员继续教育情况

我县认真按照“走出去”、“引进来”、“贴上去”的方式，即：有关部门人员定期深入到各单位、各乡镇了解人才紧缺和人才培训的具体情况，做到有的放矢。积极联系地区部门

及职业技术培训部门，在现有基础上，组织人员培训，提高专业技术水平。针对一些积极性不高的专业技术人员以及针对乡镇基础薄弱，人才缺失，农牧民群众受教育水平较低的现状，采取主动联系，积极上门的方式，引导其参与培训。近两年来培训次，其中2024培训次，2024培训 次，共计达到人次，使我县农牧民群众初步具备了一定的专业技术知识，掌握了一门致富手段，专业技术人才得到进一步培养，在农牧业等方面的紧缺局面得到一定缓解。但也存在以下几个方面的问题：一是培训对象的选择有一定的盲目性。部分单位在选派培训对象时，考虑欠周全，许多业务骨干没有被送去培训，而选派的对象有时存在基层较差，培训效果不好，或是不负责这一部分的工作，不能解决实际难题；二是对专业技术人员的再教育不够，尤其是一些新分配的本科生，实际操作能力、理论联系实际能力较弱，不能适应我县的实际情况；三是培训还缺乏一定的针对性。特别是面对西藏经济发展起步慢、经济总量小、缺乏实体这一具体情况，应该优先选择一些具有发展特色经济、特色产业等相关内容的培训；四是部分农牧民群众对培训的重视和认识不够，缺乏积极性和主动性，只是关注于误工补贴，学习达不到预期效果。在下一步的改进方面：一是加大专业技术人才培训的宣传教育力度；二是大力开展进行尊重知识、尊重人才的教育，形成尊重人才的社会风气；三是要不断加强领导对其的重视；四是要拓宽培养渠道，在职业技术培训中心的基础上，可以进一步扩宽到依托西藏大学、西藏农牧学院等一批高等教育学府上。

四、针对我区专业技术人才队伍建设方面存在的突出

问题，提出的对策和建议

根据目前我区专业技术人才队伍建设方面存在的以下

问题：一是人才流失严重。区内向拉萨流动，拉萨向区外流动；二是人才“引不进”，“留不住”；三是职业教育发展相对滞后；四是专业技术人员的再教育不够；五是社会环境需要进一步优化，为人才成长和发挥作用提供良性平台；六是人才分布和结构还需进一步优化；七是相关的制度和政策还不完善。经我县认真讨论研究，提出如下建议：一是要深刻认识人才是第一资源，要走“人才强区”，“人才强县”之路，建立健全培养人才“一把手责任制”；二是要不断完善专业技术人员的引进机制。加大人才引进力度，扩宽人才引进渠道，健全用人机制。要努力把从西藏走出去的优秀人才、毕业大学生又引进本区内，并主动出击引进其它人才，为他们提供施展才华的平台。三是要不断完善专业技术人才的培养机制。要紧密围绕本区经济和社会发展需要，制定符合实际的人才发展规划，按照不同区域，确定专业、人才培养重点。选拨技术带头人，组织专业技术人员赴先进地区进行培训，进行重点培养和跟踪管理。要牢固树立终身教育的观念，鼓

励在职人员学习“充电”，不断提高自身。四是不要完善专业技术人才的使用机制。采取更灵活的人才使用制度，不求所用，但求所用。对专业技术人才要更为关怀爱好，积极帮助，解决后顾之忧，用情感和荣誉留住人才。五是要不断完善专业技术人才的评价机制。要在全区范围内建立可操作性强，更加公平、公开、公正的专业技术评价机制。

**第五篇：街道管治情况报告**

为全面落实科学发展观，服务和促进海峡西岸经济区建设，认真按时完成区政府下达各项环保工作任务，街道组织相关部门着手落实各项整治措施，现将有关情况汇报如下

一、高度重视，加强领导

为全面落实《区各镇（街）镇长（主任）环保目标责任书》，街道办事处高度重视，结合例会召开专项部署成立以主要领导为组长，分管领导为副组长，成员由街道市容办、城管中队、党政办、财政所、经济办、爱卫办、劳动保障所、各社区卫生主任组成的工作领导小组，并结合本街道的实际情况制定具体工作方案，做到有计划、有部署、有实施。

二、制定方案，具体落实

1、落实各级责任，街道主要领导负责辖区范围内环境保护工作，分管领导对辖区范围内环境保护工作负主要责任，街道市容办对分管业务工作范围内的环境保护工作负直接领导责任，街道办事处认真贯彻落实省政府环境保护“一岗双责”规定，同时明确各分管班子成员、各相关口及各社区在做好本职工作以外的环保责任，切实负起本辖区环境质量环保责任，采取措施改善环境质量。

2、每月拟由街道市容办牵头协调区卫生局、环保局、工商局、执法局、公安局等相关部门对辖区内中小餐馆进行综合整治。

3、积极协调环保局、工商局等相关职能部门加强饮食、娱乐、商贸噪声监督管理，认真协助解决噪声扰民问题。

4、按照区环保局要求完成区环保局下达的“绿色社区”创建工作，巩固已有各级绿色社区成果在年天民社区评上市级“绿色社区”；年滨州社区评上省级“绿色社区”；年创建红星区级“绿色社区”，鹭岭创建市级“绿色社区”，年创建飞凤、江南区级绿色社区，完成辖区80%以上的基础上力争所属社区全面实现“绿色社区”。

5、做好环保工作宣传，街道办事处和8个社区各设立宣传栏一处，每季度出一期环保宣传专刊。

6、街道积极征定环保宣传刊物，已征订《中国环境报》1份，市容征订《环境与发展报》1份，滨州社区征订《中国环境报》1份，天民社区征订《环境与发展报》1份。

7、认真完成期间家园清洁行动，垃圾治理任务，垃圾无害化收集处理率达100%，无垃圾乱倾倒，乱焚烧现象，重点对沿江乱焚烧现象进行整治，并定期派人员进行巡查。街道每月一次带领相关部门及对辖区内开展“环保专项检查”。

7、积极完成上级其他各项工作任务。街道加强对环保工作的力度，在财力和物力上予以充分保证，在年初各口预算中将环保工作列入预算范围并在市容办专项经费中做到实报实销。

三、措施到位，行之有效

1、开展宣传教育活动。由街道市容办和各社区居委会负责，利用宣传栏和广播向居民宣传环保知识、条例，认真开展“4.22”地球日，纪念宣传活动。

2、部署摸底调查工作。由街道市容办牵头，组织各社区居委会对辖区内无证照中小餐馆以及违规使用蜂窝煤的中小餐馆进行摸底调查油烟排放、垃圾焚烧、贮木场、锯木厂噪音治理。

3、开展综合整理活动。联合执法局、卫生局、工商局、环保局等相关职能部门定期组织对南台市场周边、鹅头凤岭、邮电学校、永辉超市周边、各社区等范围内的中小餐馆进行综合整治。收缴了部分中小餐馆的一次性快餐盒，并捣毁了8个蜂窝煤。

4、是开展“煤改油”工作。认真贯彻市政府《关于市划定禁止使用高污染燃料工作，对辖区一家新禾食品有限公司燃煤锅炉，通过多次找厂房沟通、协调，目前该企业已实施“煤改柴油”，实现辖区禁煤工作。

5、健全环保投诉责任机制，由街道市容办负责处理群众对环保方面的投诉和意见，及时协调和处理群众的来访和来电，进行重点区域、重点地段，专项整治。滨州社区和新城社区协助区执法局加强内河管理并签订“护河公约”，杜绝“一乱倒、三直排”现象。

6、建立长效管理机制。根据环保目标责任书的要求，每个月定期开展一次综合整治行动，从而提高中小餐馆的办证率，并逐步规范商家的经营行为。

上半年，街道办事处按照区政府的要求完成各项任务取得较好的成绩，要不断加大宣传力度；

2、扩大绿色社区创建力度，更好地执行（主任）环保各项任务。

feisuxs范文网【www.feisuxs】

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！