# 关于转发《日照市人力资源和社会保障局关于开展2024年全市人才需求情况调查的通知》的通知

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2024-08-03

*第一篇：关于转发《日照市人力资源和社会保障局关于开展2024年全市人才需求情况调查的通知》的通知关于转发《日照市人力资源和社会保障局》的通知 http:///News/ShowNews.asp?ID=399各用人单位：为了更好的服务我县经...*

**第一篇：关于转发《日照市人力资源和社会保障局关于开展2024年全市人才需求情况调查的通知》的通知**

关于转发《日照市人力资源和社会保障局》的通知 http:///News/ShowNews.asp?ID=399

各用人单位：

为了更好的服务我县经济建设，及时掌握我县企

业对各类人才的需求信息，有针对性的做好人才引进，特别是对高端人才的引进工作，促进企业产业升级，提高企业核心竞争力，现将日照市人力资源和社会保障局《关于开展2024年全市人才需求情况调查的通知》（日人社字〔2024〕99号）文件转发给你们，请结合文件要求进行调查摸底，认真组织填报。

本次调查主要针对各用人单位对人才的整体需求

情况，旨在有针对性地帮助用人单位做好人才引进和使用工作，解决用人单位在引进人才过程中出现的瓶颈问题，兑现国家、省、市有关人才工作的优惠政策。请各用人单位结合本单位实际情况及企业发展规划，认真填报表格，其中对于因客观条件尚未引进的重点产业、重点项目、重点学科、重点岗位的高层次人才需求情况需备注详细原因及需要帮助协调解决的事项可另附一张A4纸单独呈报。请各用人单位于2024年10月25日前通过电子邮件的方式将表格和报告发送至莒县人才交流服务中心（jxrc6222809﹫126.com）。联系人：刘家鑫联系电话：0633-6222809

二○一二年九月二

十五日

关于开展2024年全市人才需求情况调查的通

知

各区县人力资源和社会保障局，山海天旅游度假区、日照国际海洋城党政办公室，市直和国家、省属驻日照各部门单位，有关企业：

为了有针对性地帮助全市各类用人单位做好人才引进

和使用工作，及时兑现国家、省、市有关人才工作的优惠政策，创造更加宽松的用人环境，吸引各类人才来日照创新创业，推进全市经济社会又好又快发展。经研究决定在全市范围内开展2024年人才需求情况调查。现将有关事宜通知如下：

一、调查范围

本次调查的范围是全市事业单位、国有或国有控股企

业、非公有制企业和中央、省属驻日照单位，重点围绕新材料、新能源、新医药、新信息、先进装备制造、海洋科技、节能环保、电子工程、生物工程、高端服务业等临港产业开展调查。

二、调查内容

本次调查针对各类用人单位对高、中、初级人才的需求

情况，主要包括以下几个方面：

1、用人单位对各类人才的需求状况。结合本单位当前

及今后计划引进的人才，认真填报表格（见附件），对引进人才的岗位、数量、层次、专业、学历学位、职称、年龄、工作经历、薪资待遇等内容进行详细说明。

2、达成意向拟引进人才的状况。对本单位有引进意向，但因客观条件限制尚未引进的具体人选及其需要提供的帮助或服务进行调查摸底。

3、重点产业、重大项目人才需求情况。调查摸底工作

要突出重点产业、重点项目、重点单位、重点学科、重点岗位对人才的需求情况。

4、汇总梳理调查结果，编制高层次人才需求目录。为

使下步的高层次人才引进工作更有针对性和有效性，在此次调查摸底的基础上，汇总编制《日照市2024年引进高层次人才目录》。请各区县人力资源社会保障局根据用人单位调查的结果按类别（如：教育类、卫生类、化工类、电子类等）进行梳理汇总分析,形成文字材料，分析引进人才工作中遇到的实际困难和问题，提出人才开发意见和建议。

三、调查方式

本次调查采取集中调查与日常了解相结合的方式。集中调查是由市人力资源社会保障局在一定时间内，集中人力统一开展的人才需求情况调查。本次调查属集中调查，时间为2024年10月1日至10月31日；日常了解是由市人才交流

服务中心通过人力资源市场随时收集全市各类用人单位的人才需求情况，并将收集到的人才需求信息进行汇总整理，通过各种新闻媒体进行公开发布。

四、指标解释

（一）高级人才。主要是指已获得专业或行业部门授予的副高级及以上职称（称号）的人员，其它参考指标有：博士研究生从事本专业工作满2年、硕士研究生从事本专业工作满8年，本科生从事本专业工作满10年的人员；或年薪达20万元以上的人员。

（二）中级人才。主要是指已获得专业或行业部门授予的中级职称（称号）的人员，其它参考指标有：博士研究生从事本专业工作的、硕士研究生从事本专业工作满3年，本科生从事本专业工作满5年的人员；或年薪达10至20万元的人员。

（三）初级人才。主要是指已获得专业或行业部门授予的初级职称（称号）的人员，其它参考指标有：中专生、专科生从事本专业工作满1年的人员；或年薪在10万元以内的人员。

（四）年龄规定。各类人才的年龄一般限定在16周岁至55周岁，特殊人才不受此规定制约。

五、工作要求

1、人才需求信息是党委政府研究和开展人才工作的重要资料，是制定引进、培养、使用人才政策和加强人才队伍

建设的重要依据。各区县人力资源社会保障局负责本行政区划内的人才需求情况调查，要积极主动地指导和帮助辖区内的用人单位搞好人才需求情况调查，及时汇总整理上报；有关用人单位要高度重视人才需求情况，安排专人负责，确保调查数据的准确性。

2、事业单位公开招聘高层次急需紧缺人才，由用人单位主管部门提出要求，经组织、人社部门同意，可以简化招聘程序，采取直接考核的方式进行招聘。

3、各类企业单位要本着“用人自主、工作需要”的原则，编制上报人才需求计划，可随时根据实际工作的变化调整人才需求计划。

六、工作支持

1、对符合日照市“十二五”发展规划中支持和鼓励发展的行业、产业所需要的人才信息，将免费在国家、省、市相关媒体上发布。

2、对符合国家“千人计划”和省“万人计划”人才条件的需求情况，将在人选物色、见面洽谈和引进使用等方面给予支持帮助。

3、市人才交流服务中心随时接收各用人单位提报的人才需求信息，经过汇总整理后，通过新闻媒体向社会公开发布。同时，可根据用人单位需要，在所需人才外出联系、工作宣传、人才对接、后续服务等方面提供公益性服务。

市直有关部门单位需于2024年10月26日前将填写完

整的《日照市2024年人才需求情况调查表》和《重点产业重大项目人才需求情况调查表》上报市人才交流服务中心。各区县用人单位的人才需求信息，由各区县人力资源社会保障局负责收集汇总，并于2024年10月31日前上报。

调查表下载可登陆：

日照市人力资源和社会保障局网站：

附件1：《日照市2024年人才需求情况调查表》

附件2：《重点产业重大项目人才需求情况调查表》

二○一二年九月二十日

（此件主动公开）

附件1：日照市2024人才需求调查表.doc

附件2：重大产业重大项目人才需求情况调查表.doc

发布于： 2024-10-10

**第二篇：日照市人力资源和社会保障局文件**

日照市人力资源和社会保障局文件

日人社办发[2024]64号

￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣￣

关于申报引进高层次专业技术

创新创业人才的通知

各区县、日照经济开发区人力资源和社会保障（人事、劳动和社会保障）局，市直各部门、市属各企事业单位，国家、省属驻日照单位：

为充分展示我市良好的人才整体环境，积极引导和鼓励海内外高层次专业技术创新创业人才来日照从事生产、经营、讲学、科研等活动，促进全市经济社会事业快速发展和推动蓝色经济建设步伐。根据国家、省、市有关加强高层次人才工作意见和《中共日照市委、日照市人民政府关于印发〈日照市引进高层次专业技术创新创业人才暂行办法〉的通知》（日发[2024]14号）文件规定，决定开展已引进高层次专业技术创新创业人才认定和相关政策待遇兑现工作，现将有关事宜通知如下：

一、申报范围条件

凡从日照市行政区域外、符合引进条件，经办理相关手续，－1－

来日照从事生产科研工作的以下人员：

1、中国科学院院士、中国工程院院士；

2、国家有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家；“长江学者”；中国科学院“百人计划”人选；“新世纪百千万人才工程”国家级人选；国家杰出青年基金获得者；国家级教学名师；获国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步一二等奖的前3位完成人；享誉国内外的经济学家、大师级文化艺术名家和知名人士等；

3、享受国务院政府特殊津贴人员；省部级有突出贡献的中青年专家、山东省“泰山学者”或相应层次人员；一级演职人员或在国内外享有较好声誉的文化艺术名人；培养出在奥运会或世锦赛上夺得金牌的运动员的国家级教练员；获省自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步一等奖的前2位完成人；拥有独立知识产权和发明专利，且其技术成果国际先进，能够填补国内空白、具有市场潜力，来日照进行合作研究或实施成果转化的创新创业型人员；

4、留学人员学成后留在海外，曾就职于国际知名企业、高水平大学和科研机构，具有副教授或相当职务（职称）以上的人员；

5、具有3年以上担任世界500强或国内500 强企业经营管理领导职务经历的人员；

6、重大项目、传统优势产业和新兴产业发展需要，且能突

破科研关键技术或核心部件制造工艺的专门人才和其他急需、特需人才。

二、申报程序

1、符合上述申报范围条件的人员，由所在单位人事政工人员协助填制相关申报材料。

2、上报前，须将申报人选名单在所在单位及主管部门公示（公示期不少于5天），无异议后方可上报。

3、各区县和市直有关部门（单位）人事管理机构要严格按照《日照市引进高层次专业技术创新创业人才暂行办法》的规定，对基层单位推荐的人选进行审核，报经区县政府（管委）或市直有关部门（单位）审查同意后，将推荐人选名单和有关材料于2024年6月30日前报送市人才交流服务中心招聘部，逾期年内不再受理。

三、材料要求

1、申报书和附件。申报人逐项填写《日照市引进高层次专业技术创新人才申报书》或《日照市引进高层次专业技术创业人才申报书》，并以申报书附件形式提供下列材料：

创新人才申报书附件材料一般应包括：（1）学历学位证书、职称证书复印件；（2）身份证或护照复印件；（3）与用人单位签订的工作合同或意向性工作合同复印件；（4）在海外任职的证明材料；（5）主要成果（代表性论著、专利证书、产品证书等）复印件或证明材料；（6）领导或参与过的主要项目证明材

料；（7）奖励证书复印件；（8）合作计划书；（9）其他需要提交的材料。

创业人才申报书附件材料一般应包括：（1）学历学位证书、职称证书复印件；（2）身份证或护照复印件；（3）主要成果（代表性论著、专利证书、产品证书等）复印件或证明材料；（4）创办企业证明材料（营业执照复印件、股权构成材料等）；（5）公司章程复印件；（6）企业财务报表复印件（资产负债表、损益表、现金流量表等）；（7）商业计划书；（8）其他需要提交的材料。

2、填写《申报人其它个人信息表》。

3、填写《日照市引进高层次专业技术创新创业人才汇总表》。

申报材料应填写完整，不得空项、漏项。各用人单位、主管部门和区县人力资源社会保障部门要认真审核、严格把关，确保信息真实、完整。

四、落实政策待遇

对申报的高层次专业技术创新创业人才，将按照《日照市引进高层次专业技术创新创业人才暂行办法》有关规定，进行认定并兑现相应政策待遇。

开展已引进高层次专业技术创新创业人才认定和相关政策待遇兑现工作，时间紧迫，意义重大，社会关注度高，各级各部门各单位要高度重视，认真调查，严格把关，及时组织填报相关

材料，确保符合条件的高层次人才得到认定，享受到政府规定的政策和待遇，以激发他们干事创业的积极性和创造性。

五、表格下载

凡符合申报范围条件的人员，可登陆“日照人才热线”网站（），点击进入“引进高层次专业技术创新创业人才专栏”，下载《日照市引进高层次专业技术创新人才申报书》、《日照市引进高层次专业技术创业人才申报书》、《合作计划书》、《商业计划书》、《申报人其它个人信息表》和《日照市引进高层次专业技术创新创业人才汇总表》。

联系地址：市人才交流服务中心（日照市威海路155号）； 联系电话：0633-8778515；

联系人：殷文龙。

二〇一〇年五月二十五日

主题词：人才工作高层次人才通知

日照市人力资源和社会保障局办公室2024年5月25日印发

**第三篇：张掖市人力资源和社会保障局关于开展学历验证工作的通知**

张掖市人力资源和社会保障局

关于开展学历验证工作的通知

张人社发〔2024〕268号

各县区人力资源和社会保障局、市直有关单位：

根据省人力资源和社会保障厅《关于在全省推行学历认证制度的通知》（甘人社〔2024〕号）精神，为维护国家学历制度和学历证书的严肃性，维护高等学校毕业生的合法权益，有效打击伪造、贩卖假学历证书的不法行为，经研究，决定从2024年起在全市开展学历验证工作。现就有关事项通知如下。

1.在职称评定和各项招考中，用人单位对相关人员学历证书有疑义的，以及个人提出验证申请的，进行学历验证。

2.全市高等教育学历验证服务工作由市人力资源和社会保障局授权市人才交流开发服务中心承担，县区及其他单位或个人无权自行开展。

3．高等教育学历验证工作政策性、严肃性强，承担单位要高度重视，各县区和有关部门单位要积极协助配合做好学历验证工作。

4.全市学历验证工作按照《张掖市高等教育学历验证程序》

相关规定办理。

联系电话：8360906（张掖市人才交流开发服务中心）

附件：1.张掖市高等教育学历验证程序

2.高等教育学历验证申请表

二○一一年八月十六日

**第四篇：人力资源和社会保障局**

关于印发《人力资源和社会保障局

2024年目标绩效考核办法》的通知

各科室、各直属单位：

为进一步强化目标管理，不断完善人社系统绩效考核办法，全面提升整体工作水平，着力打造服务型、效能型部门。特制定本办法：

一、考核对象

局领导班子成员、科室及所属单位主要负责人。

考核采取分级逐一方式进行。局领导班子成员、科室及所属单位主要负责人，由局考核领导小组逐一考核；其他工作人员由分管领导、科室、所属单位主要负责人逐一进行考核。

全局所有考核对象采取统一的考核量分标准（考勤50分，考绩150分，总分200分）。各科室、所属单位可以结合实际制定具体的考核细则。

二、计分方法

（一）基本分

考勤50分。班子成员、科室、所属单位负责人工作日期间离开工作岗位半天以上的，应向局主要领导告之去向。否则发现一次扣3分，直至扣完为止。

考绩150分（具体分值见责任状指标）。考核按半年或年终采取自我申报、公开述绩、逐一过堂、集中考评、结果公示方式进行考核打分；对不宜直接计分的考核指标，由考核领导小组或分管领导组织相关人员分好、中、差三个格次进行考评定格。每个格次按好1—0.8、中0.7—0.5、差0.4—0系数折算计分。

（二）加分

1、荣获先进：获部省级：国家部委或省委、省政府；市级：省厅或市委、市政府；县级：市局、县委、县政府（不含县直部门）综合表彰的，分别加30分、20分、10分；获条线业务部门（部、省厅、市局内部业务处室、中心等）表彰的，分别加20分、10分、5分。其中：表彰个人的加相应分值；表彰集体的，按相应层级分别给予分管条线领导、科室、所属单位主要负责人各加50%分。

2、典型推介：在上述层级会议上作先进典型发言的，按 10分、8分、6分；作为书面材料交流或以文件（简报）转发推介的，按8分、6分、4分，分管领导、科室、单位主要负责人各加50%分。

以上加分项目，同一项内容获多层级表彰或推介的，取最高得分，不累加计分。

3、召开现场会：提供上述层级现场的，按相应层级加分，分管领导、科室、单位主要负责人各加50%分。

4、创新成果：局考核领导小组视项目申报（书面）创新项目效果的影响程度，在省内、市内、县内、局内有影响的，按20分、10分、5分、2分。

5、合理化建议：考核对象提出对全局工作有建设性、指导性的建议（书面），被局领导班子集体认可采纳，并取得实效的，每条加2分。

6、指标超额加分：对基金征收类、预外收入类（养老、医疗、工伤、失业、生育）指标超额按上升百分比加分，上不封顶，对其它类指标超额按不超过20%比例封顶加分。

招商引资等县重点指标，参照县委、县政府文件精神，由局另行制定办法重奖。

7、信息或宣传调研文章：按信息、宣传调研的专项考核办法加分。（同一文字材料被多次采用的，按最高分一次加分给发表文章的署名者，不重复加分。未署名的宣传集体材料，分管领导、科室、所属单位负责人各加50%分。所有网上刊登稿件或有偿稿件不予加分）。

8、鼓励帮带：鼓励上级帮带指点下级提升工作绩效水平。若分管领导考核得分低于科室、所属单位主要负责人得

分的，可加分至科室、所属单位主要负责人的考核得分。（帮带加分只适用于一、二级目标责任状范围）

以上加分项目，因时间原因，未能列入本考核评比，可接转到下一加分。

（三）减分

1、对承担市县考核指标未完成或分管工作出现重大责任事故的，年终考核一票否决。

2、被县委、县政府或市局工作督查通报批评的，一次扣3分。

3、凡廉政行风建设或违反机关工作人员行为规范，被服务对象投诉或被媒体曝光且查核属实的，第一次扣5分；第二次扣10分；第三次扣20分（累计算分）。三次以上取消考核资格，考核定为不称职（不合格）等次。

4、凡未按时完成局领导交办其他工作任务的一次扣2分。

三、考核结果运用

1、完成目标责任状任务的，局领导班子成员享受县绩效考核奖金标准，科室、所属单位主要负责人享受局绩效考核奖金标准。对年终考核得分在60分以下的，不享受局绩效奖金，考核定为不称职（不合格）等次。

2、对局科室、所属单位实行统一绩效考核奖金标准，但绩效考核奖励必须拉开档次（原则上不少于3个档次），各科室、所属单位内部每个考核对象的得分、档次和奖金分配方案，由分管领导、科室、所属单位主要负责人确认后，报局考核领导小组审批后执行。

3、考核结果作为干部提拔使用、评优奖励、外出考察和学习深造的依据。

4、本考核办法由局考核领导小组负责解释。

二○一一年八月十五日

**第五篇：人力资源专业人才需求调查**

浅析国有企业人力资源管理中存在的问题及出路

【前言】：国有企业是国民经济的重要支柱，也是国家收入的主要来源，在中国20多年的改革历程中，国有企业发生了许多改变，企业的效益和实力都有了相当程度的提高。但是，由于体制约束的长期作用，使得国有企业的人力资源管理没有相应地发展，从而限制了企业在下一阶段的发展。在经济全球化的形势下，大批外资企业的进入，在带动我国企业发展的同时，也加剧了人力资源市场竞争。所以，探寻在改革进一步深化过程中，国有企业人力资源管理上的对应策略，是当前非常迫切的工作。

【摘要】：我国国有企业的大多数依然沿用旧的人力资源管理模式，由于这一模式与企业的发展战略脱节，缺乏行之有效的薪酬体系、用人机制和人力资源开发体系，以及不注重企业文化建设，已经不适应市场经济条件下国有企业改革和发展的需要。

【关键词】：国有企业；人力资源；改革

我国国有企业现有的人力资源管理，大多数还是沿用计划经济体制那套人事管理模式。这一模式从50十年代到80年代基本没有什么变化，改革开放以来虽进行过一系列的改革，但从总体上看还处于传统的人事管理阶段，人事部门的职能多为工资分配方案的制定和人员调配、晋升、培训等。在强调人才自由流动的市场经济体制下，这种与企业发展战略相脱节、缺乏一整套有效的激励和培训机制的人力资源管理模式已经难以适应市场竞争的需要。从总体上看，我国国有企业的人力资源管理主要存在以下一些问题：

(一)人力资源管理与企业的发展战略相脱节

我国国有企业的人力资源部门在很大程度上是为管理企业的工作人员设置的，而不是为企业的发展战略服务的，这就决定了国有企业人力资源部门的管理性质，而忽略了服务性质。当然，话也可以这么说，在传统的计划经济体制下，国有企业就没有什么发展战略，它唯一的任务就是执行国家的计划，管理好资源、设备和人员，不要出什么乱子，人力资源部门的任务自然就是管人。因此，国有企业人力资源部门虽然在企业人员的招聘、调配、晋升乃至薪酬等方面具有很大的权力，却不是以服务企业的发展战略为前提，往往是为管理而

管理，因人设岗。事实上，长期以来，我国国有企业的人力资源部门都称为人事部，要么就人事处或人事科，这正是这种管理性质的体现。近些年来，一些国有企业改人事部为人力资源部，并赋予为一些新的内涵，但从总的来说，我国国有企业并没有完全摆脱了旧的人事管理体制的痕迹，人力资源管理与企业发展战略脱节的现象还没有得到根本改变。

(二)缺乏行之有效的、能够充分反映个人业绩和贡献的薪酬体系

过去我们搞平均主义，自然不可能有什么薪酬激励制度，干多干少一个样。经过这些年的国有企业改革，应该说这方面已经有了很大改善，终于可以讲物质激励了，也终于讲业绩和贡献了。但问题依然存在，主要是物质激励和约束机制不合理，不能充分地体现个人的业绩和贡献，因而也就不能充分调动员工的积极性和主动性。在一些垄断行业，比如说能源、电信等部门，由于垄断收入高，员工的工资普遍很高，但是员工的工作积极性并不见得特别的高，人浮于事的现象依然严重，就是这个原因。因为人都有惰性，要是能拿高工资又能够轻松点，大家还是不会卖力干活。当然，也有一些国有企业过分地强调个人的业绩，反而导致协作不足，内耗严重，这显然是业绩指标设置不合理，没有把团队协作考虑在内。

(三)缺乏合理的、能充分发挥人力资源效用的用人机制

我们的国有企业也不是没有人才，而是没有利用好人才。首先是选人机制有问题，国有企业基本上是领导提议，然后人事部门考察，最后组织任命。这本来没什么，但是由于国有企业的所有者是抽象的国家，经营者却是具体的个人，这就难以保证企业负责人不损公肥私，而旧的、不透明的选人机制正好为这些行为提供了运作空间，因此难以做到公平公正，择优录用。再就是权责不分明，职位缺乏具体职责说明、工作指标以及配套的权力和奖惩标准，因此任职人员要么患得患失，放不开手脚，要么得过且过，敷衍了事。

(四)缺乏完善的人力资源的开发和培养体系

要充分发挥人力资源的效用，不但要发挥员工的积极性和主动性，还要努力提高员工的素质和技能，这就需要对企业员工进行有计划、持续的培训、教育和开发。有些人认为这是学校或者员工自己的事情，不应该由企业来做，这显然是不懂人才成长的规律。其实，企业的环境才是企业人才成长最好的学校，企业的经验和战略才是企业人才最该学习的知识，企业的经营实践才是企业人才成长的最好方式。遗憾的是，大多数的国有企业显然还没有意识到这一点，要不就是他们不愿意这样做，因为这些企业还仅仅停留短期的岗位技术培训上，而缺乏从开发人的潜能的角度，结合自身的发展战略，培养企业发展需要的各种人才，尤其是企业的经营管理人才。

(五)不注重企业文化的建设

企业人力资源的效用最大化不可能只依靠薪酬激励，因为人是具有丰富情感和需求的高级动物，不是机械的经济工具，因此企业就需要思想、意识和价值观念等文化形态以及由此形成企业环境来影响和感召企业的员工，并最终使企业的文化转化为员工的思想和行为习惯。可以说，企业文化具有强大的物质不能替代的精神功能，尤其是在竞争激烈的现代社会，企业文化所蕴涵的管理哲学和企业核心价值形成的企业人格，对于企业的经营行为起着至关重要的作用。在这方面，我国大多数的国有企业却仍然处于传统的思想政治工作阶段，多以宣讲灌输为主，具体的工作也是分散由企业的工、青、妇、群、团组织来推动，这样就难以形成合力，营造与企业的经营理念、发展战略相融合的企业文化，企业员工的价值取向也就容易与企业的经营发展产生背离，所谓的主人翁精神，也就成了一句空话。

人力资源理念和管理上的滞后，直接导致了我国国有企业人力资源目前所面临的困境，这主要表现在以下几个方面：（1）难以吸引人才和留住人才。应该说，那些高收入的垄断国企还能够吸引一部分人（他们的问题是人才得不到持续的成长和能力的发挥），而其他的国有企业却由于收入偏低、机制不活以及缺乏激励等问题日益突出，有才干的人都不愿意去，企业内部的人才也都是另谋他路，致使企业的人才缺乏，尤其是高素质的管理人员和科技人员明显偏少。还应该看到，随着我国经济体制改革和开放的深入发展，由少数国企垄断市场的局面必将打破，那些国企的优势也将不复存在，如果不及时调整，届时同样面临人才困境。（2）现有的人力资源得不到发挥和挖掘。国有企业的底子毕竟还比较厚，怎么说也拥有一些知识和能力都不错的人才或潜在人才，但是由于国企缺乏发挥才华的用人机制，有利于人才健康成长的育人机制和成才环境又没有形成，这些人才要么是才能得不到发挥，要么就是重使用、轻培养，只看重眼前利益，不舍得进行人力资源投资。一些企业虽然建立了培训制度，培训方式却呆板生硬，培训内容枯燥乏味，考核脱离实际，这不仅无助于员工素质的提高，反而容易产生反感，适得其反。（3）人力资源的结构失调。即所谓“一线紧、二线松、三线臃肿”，普通型的人员人满为患，专业技术人员不足，高素质的拔尖人才更是凤毛麟角。同时又缺乏流动和优胜劣汰，导致资源适用性差，个人技能得不到充分发挥。近年来，国企的人才出多进少，整体上职工年龄结构和知识结构有老化的趋势，企业人力资源面临的困境越来越大。

二、对国有企业人力资源管理的几点建议

(一)对管理者实行干部制度改革,建立对企业家的激励与约束机制。一个真正的企业家,除了具备企业领导者必须的各项才能外,还要做到以企业为家,即从内心深处把企业当作自己不可或缺的一部分,对企业有高度的责任心与使命感。但是,我国许多国有企业却在改革中涌现出了另一类“企业家”:作为企业领导,没有高度的积极性,改革之时瞻前顾后;即使一时把企业搞好了亦不能持久,要么因为政绩突出被委以政府职务而甩手走人,要么是临退休前,由于贡献与回报不相称而造成心理极不平衡、走入违法犯纪的歧途,即所谓“59岁现象”。这些现象之所以会屡屡出现,正是由于企业没有重视对企业家激励与约束机制的塑造,降低了管理效率。因此,两个机制是相辅相成,缺一不可的。具体办法:1.改干部任命制为招标竞聘制。在企业内部打破干部、工人身份和部门界限,对所有干部实行公开招标、公开竞争与择优录用。真正体现“平者让、优者上”的原则。2.改干部终身制为任期制。在竞聘上岗的干部中,实行三年任期制。三年任期届满,进入下一轮任期重新招标,张榜公布企业所有单位与部门的标准,只有符合条件才可以上岗。3.改革考核办法,实行比例淘汰制。改革过去那种由干部管理部门进行软考核的办法,由组织部、人劳处与工会牵头,计划、财务、监督部门组成考评小组,对每位干部按照德、能、勤、绩四个方面多种要素进行量化考核。同时,推出一种新的淘汰制度———百分制,即:由本单位员工、综合管理部与公司领导按比例分别打分,得分较低的干部按5%比例淘汰。在企业内部形成“不改革、不提高、不发展,就等于自我淘汰”的评价标准。4.精简干部人数,实行单首长负责制。为了适应改革发展与生产经营的需要,每个单位只设一个正职,不设副职,也不设虚职。这样可以大大降低了内耗推诿与扯皮现象的发生,提高效率。

(二)对企业员工实行员工制度改革。国有企业应该有用人自主权,向社会公开招聘员工应该为企业人力资源的主渠道。在招聘时应杜绝一切开后门的现象,运用现代的科学的测评手段,择优录用。从招聘入手,严把入门关,新员工应具有较高的素质。实行全员劳动合同制、劳动优化组合制,对岗位人员实行动态管理。即:各类人员实行日考勤、月考勤、季考评,对于存在的问题及时提出警告,限期纠正,每年将综合考评的最后一名淘汰下岗。鼓励员工参加人才培养计划,根据企业发展需要,选派优秀员工到高校攻读硕士、博士学位。同时,切实搞好分配制度改革。实行向一线工人倾斜、向科技人员倾斜、向贡献大者倾斜的弹性结构工资制,把企业整体利益同员工个人利益挂钩。大刀阔斧地改革过时的工资制度,真正建立与业绩紧密联系的薪酬体系,使员工有压力,不进则退,不断改进和提高绩效。从物质、精神两个方面入手,对员工形成牵引力。用合理的管理和报酬体系以及企业的文化建设,用远景目标吸引员工,以核心价值观培养员工的认同感。从根本上尊重、信任员工,使企业变成一个学习型组织,以此达到对员工内在驱动和持续激活的目的,从而创造一个让人才脱颖而出的环境。

(三)对科技人员实行新的分配机制。实行年薪制(实力工资制)。可以首先在科研队伍中实行以重视能力和业绩为主要特征的“实力工资制”,即年薪制,摒弃了过去实行的“终身雇佣制”和“资历工资制”。同时,在行动准则、考核办法与企业风气上也进行了改革,规定一个人的收入取决于个人能力和业绩、项目大小与水平高低、工作量大小与产品质量高低,与工作年限无关。可以有效地调动科技人员开发适销对路新产品的积极性。新产品的开发研制来自企业的技术创新,而创新的源泉在于人。只有充分发挥人才的潜力,在创新中多出新产品,企业才会有效益,而效益的提高必定吸引更多的人才进行再创新,从而形成一个良性循环。建立国有企业科技人员的有效管理机制,应当包括吸引人才、留住人才和发挥人才作用三个方面。吸引人才,就是要加大宣传力度,扩大宣传面,让更多的人了解企业的现状与发展前景。要主动出击,赢得人才。比如企业亲自到各高校招聘人才,或者借助于其他一些便利手段,如专业对口的学生,可以亲自到企业参观体验;留住人才,要提高收入。市场经济条件下,人才价值既体现在个人对社会的责任与贡献,也包括社会对个人的尊重与满足。较高的薪水不但可以吸引众多的高层次人才,而且可以激发他们的积极性与创造性。同时,还要营造尊重人才的环境。较高收入只是一个方面。另一方面,在企业范围内营造一个尊重知识、尊重人才的风气环境,对企业留住人才也是个不容忽视的条件。因为高级人才并不是拜金主义者,如果他对企业财富积累所作的贡献可以得到周围人的认可与高度评价,一样可以调动他们多出新产品的积极性,发挥人才作用,要提高风险付酬的比例。发挥人才作用最有效的方式是让其分享更多自己创造的利润。提高风险付酬的比例,就在一定程度上将个人命运与企业利润挂钩。另外,企业应当与科研机构、高等院校进行联手。在市场经济条件下,科技创新要追求市场效用的最大化,迫切要求技术能够转化为适销对路的产品,为企业创造出财富。因此,企业、大学、科研机构应当进行联手创新,将不同人才的智力真正凝结在产品上。最后,为杜绝科技人员短期行为,应由专人进行全生产过程跟踪考核管理。即将个人收入与一件高新技术产品从构思———设计———生产———销售———赢利的全过程进行挂钩。同时,设立高新技术产品的奖励基金,对在这一过程中真正解决问题、做出贡献的人给予奖励。

(四)改革工作时间。建国以来,我国企业中的工作时间一般是每周工作五日,每日工作八小时。由于我国许多大中型企业人员超编,许多企业员工的工作时间只有五、六个小时,有的甚至只有二、三个小时。如果坚持每天工作八小时的工作制,会使许多人力资源白白浪费掉。每个企业可以根据各自实际情况,执行每周五日,每日六小时工作制,或者执行每周四日,每周八小时工作制。另外也可尝试执行弹性工作制。改革了工作时间之后,可以缓和大中城市交通拥挤的矛盾,使每个员工上班工作的时间相对充实一点,减少一些企业员工对低收入的不满情绪,使员工有时间管理家务,参加培训,从事兴趣爱好活动等等,可以让员工去寻找第二职业,一旦生产任务充足时,可以恢复原来工作制,相应报酬也可以调整。这样,平时在企业中看报、喝茶、聊天、打盹的时间都可以省掉了,出工不出力的现象也相对减少,人力资源浪费现象也相应减少了。

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！