# 对民营企业人才工作的几点思考

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-09-13

*第一篇：对民营企业人才工作的几点思考对民营企业人才工作的几点思考民营企业是我市经济发展的主体，而人才是民营企业发展的核心要素。笔者结合科学人才观理念和我局工作实际，就民营企业人才工作谈一些粗浅的见解。一、现状——成绩与问题并存通过近些年全...*

**第一篇：对民营企业人才工作的几点思考**

对民营企业人才工作的几点思考

民营企业是我市经济发展的主体，而人才是民营企业发展的核心要素。笔者结合科学人才观理念和我局工作实际，就民营企业人才工作谈一些粗浅的见解。

一、现状——成绩与问题并存

通过近些年全市上下的共同努力，目前我市民营企业得以迅速发展，其人才工作也具以下几个特点：一是人才理念较深入。多数民营企业认识到了人才对企业发展的重要作用，形成了“企业的竞争就是人才的竞争”的共识，视人才为资本，把人才当做企业发展的“原动力”，形成了广开门路招人才、拓宽渠道聘人才、营造环境用人才、着眼长远育人才、依托事业留人才的氛围。二是管理机制较灵活。很多民营企业能够因才而异、因企施策，采取灵活措施，吸引人才为我所用，激励人才脱颖而出，为提高企业核心竞争力注入了强劲动力。三是人才队伍较年轻。大部分企业管理层年龄在30至45岁，企业在一些关键岗位大胆使用、培养年轻人，为年轻人发挥才能提供了舞台，使企业充满活力，富有创造力。

但是，随着我市民营企业迅速做大做强，我市民营企业人才队伍建设中存在的问题和矛盾也比较突出：一是人才总量少、密度低，供求矛盾较突出。企业对人才特别是优秀管理人才、技术人才、高技能人才需求十分强烈，企业内人才总量不足、层次不高、人才渠道不畅通等问题比较突出。二是人才整体素质偏低、结构不优、作用发挥受限制。我市民营企业职工中大

专以上学历比例偏低，拥有高级职称和中级职称的人非常少，技术类人才的比率较低，致使我市民营企业人才队伍整体创新能力不强，人才的作用发挥不够明显。三是人才引进难、开发少，总量增加不明显。大多数家民营企业引进的人才总量较少，且人才分布不平衡，基本上集中在几家骨干企业；工作、生活环境对人才吸引力不够。

二、原因——内因与外因交织

从内因上看，受民营企业自身缺陷限制。一是人才管理模式不够科学。民营企业普遍带有典型的传统家族企业特性，人、财、物基本上由家族亲属独揽，外来人才难以进入关键岗位和核心决策层，不能充分施展才能，极大影响了人才的积极性和创造性的发挥。二是人才资源开发不够重视。部分民营企业缺乏长远的可持续发展的人才资源开发规划，对人才需求处于头痛医头、脚痛医脚的状态；对人才教育培训的投入明显不足，人才的自我发展、提升空间受到限制。三是人才激励机制不够健全。一些民营企业没有建立与人才贡献相匹配的收入分配制度，人才的价值很难得到充分体现，影响了人才的引进和稳定。

从外因上看，受集聚人才综合环境制约。一是创业平台不够宽。我市是一个欠发达地区，工业基础比较薄弱，发展水平相对不高，尤其是我市高新技术产业少，吸纳和集聚人才的载体和平台不多。二是服务环境不够优。近年来，尽管我市制定出台了一系列优惠政策，加大了人才引进的力度，但对人才的服务措施还不够配套完善，尤其是针对民营企业人才培训的服务机构不够健全，完善的教育培训基地尚未形成。三是尊重人才氛围不够浓。“人才强市、人才兴企”理念还不够深入，全社

会尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围还不够浓厚，人才忧患意识不够强烈，对人才工作重视程度和人才工作宣传力度还有待加强。

三、对策：治标与治本同施

一方面，要转变思想观念，增强人才意识。实践证明，区域经济的发展，比拼的是人才的竞争，谁占据了人才优势，谁就拥有了竞争和发展的主动权。要引导全市上下尤其是民营企业坚持以人为本的科学发展观和人才观，牢固树立“人才是最活跃的先进生产力、人才资源是科学发展第一资源”的理念，从战略的高度，深化对人才价值的认识，进一步加强人才工作和人才队伍建设。要引导企业将发展建立在依靠人才进步、提高自主创新能力的轨道上来，采取更灵活、更有效的人才培养、引进和使用措施，充分调动人才的积极性、主动性和创造性，切实提高人才的地位和待遇，做到以事业吸引人才，以感情凝聚人才，以必要的待遇稳定人才。要大力宣传人才在经济社会发展中的地位作用，在全社会营造尊重人才、重视人才、服务人才的良好氛围，形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好环境。

另一方面，完善体制机制，改善人才环境。建立健全人尽其才的科学机制，是人才发挥作用、施展抱负的重要保证。一是完善使用机制。要着力引导民营企业建立健全现代管理体制，彻底摈弃“家族化”管理模式，建立以能力和业绩为导向的人才使用机制和由知识、能力、品德等要素构成的人才评价体系，真正做到不拘一格使用人才，形成广纳群贤、人尽其才的良好氛围。二是完善培养机制。要引导企业将人才资源当作人才资

本来开发经营，把人才培养、人才教育纳入发展计划。大力实施“素质提升”工程，加强与大专院校和科研院所的合作，采取定期培训、邀请专家讲课、到院校进修等形式，提高人才综合素质。大力开展职业教育培训，实行培训机构和用人单位的“订单培养”、“委托培养”，增强培训的针对性和实效性。同时，要加大政府对企业人才培养的支持力度，着力在政策导向、培训资金等方面予以倾斜。定期组织相关企业的专业人员进行培训，形成政府、用人单位、个人等多方负担的教育培训多元化投入机制。三是完善激励机制。要引导企业建立以能力评价和绩效考核为依据、市场人才价格为参考的薪酬机制，真正做到一流人才创一流贡献、享受一流报酬。四是完善保障机制。要引导企业健全完善以鼓励劳动和创造为目的的各类保障机制，切实提高企业职工医疗、工伤等社会保险的保障能力，关心人才的家庭生活，增强人才归属感，解决他们的后顾之忧，从而增强企业的凝聚力和向心力。

**第二篇：对XX县民营企业人才工作的调查与思考**

对XX县民营企业人才工作的调查与思考

为全面了解我县民营企业人才队伍现状，推进民营企业人才工作良性发展，更好地发挥人才作用，最近，我们联合有关部门，就全县43家有代表性的民营企业的人才问题，组织了一次专题调研。从调查情况来看，我县民营企业人才队伍为民营企业的快速发展发挥了重要作用。但同时，人才匮乏已成为制约我县民营经济持续、跨跃发展的瓶颈，必须采取措施认真加以解决。

一、XX民营企业人才工作现状

（一）我县民营企业人才工作特点

一是人才理念比较深入。很多民营企业充分认识到了人才对企业发展的重要作用，形成了“企业的竞争就是人才的竞争”的共识，视人才为资本，把人才当做企业发展的“原动力”，形成了广开门路招人才、拓宽渠道聘人才、营造环境用人才、着眼长远育人才、依托事业留人才的氛围。

二是管理机制比较灵活。很多企业能够因才而异、因企施策，采取灵活措施，吸引人才为我所用，激励人才脱颖而出。如湖南机油泵股份有限公司建立了人才激励和使用机制，对高科技人才，实行配股分红；对创新发明者，进行重奖；对为企业做出突出贡献的高技能人才，享受高级管理层的待遇，为提高企业核心竞争力注入了强劲动力。

三是人才队伍比较年轻。被调查的43家民营企业，大部分企业管理层年龄在30至45岁，如光明塑料、乔阳水泥、朝阳泵业等企业的老总都只有三、四十岁。同时，企业在一些关键岗位大胆使用、培养年轻人，为年轻人发挥才能提供了舞台，使企业充满活力，富有创造力。

（二）我县民营企业人才队伍建设存在的问题

1、人才总量少、密度低，供求矛盾较突出。随着我县民营企业迅速做大做强，对人才特别是优秀管理人才、技术人才、高技能人才需求十分强烈。但企业内人才总量不足、层次不高、人才渠道不畅通等问题比较突出。如湖南机油泵股份有限公司紧缺设计、机床加工、外贸方面的技术人员；乔阳水泥紧缺内部管理人才；光明塑料紧缺外贸人才。

2、人才素质低、结构差，作用发挥受限制。在被调查的43家民营企业的4432名职工中，大专及以上学历的仅570名，占12.9% ；拥有高级职称和中级职称的人非常少，人才整体素质偏低。从专业结构看，技术类人才的比率较低，仅占 32.3%左右。致使我县民营企业人才队伍整体创新能力不强，人才的作用发挥不够明显。

3、人才引进难、开发少，总量增加不明显。43 家民营企业最近5年引进的人才总量较少，其中有7 家没有引进一名人才。5年来，通过送往大专院校学习或参加学历教育加以培养的也只有148 人，而且分布不平衡，基本上集中在几家骨干企业。加之，由于我县的工作、生活环境与沿海发达地区或一些大中城市

相比，仍有很大的差距，许多大专院校毕业生宁可在广州、深圳、上海等大城市拿千把块的工资，也不愿来我县的民营企业拿更高的收入，这也是导致我县民营企业人才总量不足的原因之一。人才匮乏已成为制约我县民营经济发展的一大“瓶颈”，影响了企业的进一步做大做强。

二、存在问题的主要原因

当前，我县民营企业人才队伍建设存在的问题，在欠发达地区具有一定的普遍性，既有深刻的社会历史原因，也带有民营企业独特发展轨迹的烙印。

（一）内因——我县民营企业自身发展的缺陷

1、人才管理模式不科学。我县民营企业起步较晚，普遍带有典型的传统家族企业特性，人、财、物基本上由家族亲属独揽，外来人才难以进入关键岗位和核心决策层，不能充分施展才能，极大影响了人才的积极性和创造性的发挥。

2、人才资源开发不重视。部分民营企业缺乏长远的可持续发展的人才资源开发规划。对人才需求处于头痛医头、脚痛医脚的状态；对人才教育培训的投入也明显不足，人才的自我发展、提升空间受到限制；对培育人才缺乏信心，担心投入的人力、物力没有回报，得不偿失。

3、人才激励机制不健全。一些企业没有建立与人才贡献相匹配的收入分配制度，人才的价值没有得到充分体现，对人才缺乏吸引力，而且还存在着许诺的奖励不兑现等情况，在一定程度上影响了人才的引进和稳定。

（二）外因——我县集聚人才综合环境的制约

1、创业平台不够宽。我县是一个欠发达的农业大县。工业基础比较薄弱，发展水平相对不高，供人才发挥作用的平台相对较小，吸纳和集聚人才的外在动力和能力还不够强。尤其是我县高新技术产业极少，吸引高新技术人才创业的载体不多，对于期望较高的人才来说，XX很难成为他们创业发展的首选之地。

2、服务环境不够优。近年来，尽管我县制定出台了一系列优惠政策，加大了人才引进的力度，但对人才的服务措施还不够配套完善，尤其是针对民营企业人才培训的服务机构不够健全，完善的教育培训基地尚未形成，难以在人才竞争中取得主动。

3、尊重人才氛围不够浓。“人才强县、人才兴企”理念还不够深入，全社会尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围还不够浓厚。尤其在干部队伍中还没有树立强烈的人才忧患意识，对人才工作重视程度和人才工作宣传力度还有待加强。

三、破解民营企业人才瓶颈的对策和措施

近年来，我县大力实施“民营立县、民营强县、民营富县”的发展战略，民营经济已成为县域经济的主体经济，在推进富民强县的征程中，民营企业人才队伍建设将直接影响着我县经济能否实现新的跨越。因此，加强民营企业人才队伍建设既是企业提高核心竞争力的内在要求，也是推动县域经济又好又快发展的客观需要，更是党委、政府的应尽之责。

（一）转变思想观念，增强人才意识。实践证明，区域经济的发展，比拼的是人才的竞争，谁占据了人才优势，谁就拥有了

竞争和发展的主动权。要引导全县上下尤其是民营企业坚持以人为本的科学发展观和人才观，牢固树立人才资源是第一资源的理念，从战略的高度，深化对人才价值的认识，进一步加强人才工作和人才队伍建设。要引导企业将发展建立在依靠人才进步、提高自主创新能力的轨道上来，采取更灵活、更有效的人才培养、引进和使用措施，充分调动人才的积极性、主动性和创造性，切实提高人才的地位和待遇，做到以事业吸引人才，以感情凝聚人才，以必要的待遇稳定人才。同时，大力宣传人才在经济社会发展中的地位作用，在全社会营造尊重人才、重视人才、服务人才的良好氛围，形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好环境。

（二）完善人才机制，改善人才环境。建立健全人尽其才的科学机制，是人才发挥作用、施展抱负的重要保证。一是完善使用机制。要着力引导民营企业建立健全现代管理体制，彻底摈弃“家族化”管理模式，建立以能力和业绩为导向的人才使用机制和由知识、能力、品德等要素构成的人才评价体系，真正做到不拘一格使用人才，形成广纳群贤、人尽其才的良好氛围。二是完善培养机制。要引导企业将人才资源当作人才资本来开发经营，把人才培养、人才教育纳入发展计划。大力实施“素质提升”工程，加强与大专院校和科研院所的合作，采取定期培训、邀请专家讲课、到院校进修等形式，提高人才综合素质。大力开展职业教育培训，实行培训机构和用人单位的“订单培养”、“委托培养”，增强培训的针对性和实效性。同时，要加大政府对企业人

才培养的支持力度，着力在政策导向、培训资金等方面予以倾斜。定期组织相关企业的专业人员进行培训，形成政府、用人单位、个人等多方负担的教育培训多元化投入机制。三是完善激励机制。要引导企业建立以能力评价和绩效考核为依据、市场人才价格为参考的薪酬机制，真正做到一流人才创一流贡献、享受一流报酬。同时，要通过设立科技创新奖、技术进步奖等激励措施，鼓励企业和企业人才大胆创新创业。四是完善保障机制。要引导企业健全完善以鼓励劳动和创造为目的的各类保障机制，切实提高企业职工医疗、工伤等社会保险的保障能力，关心人才的家庭生活，增强人才归属感，解决他们的后顾之忧，从而增强企业的凝聚力和向心力。

（三）强化人才服务，优化创业环境。对人才而言，事业就是感召力，环境就是吸引力，服务就是凝聚力。要坚持党管人才的原则，切实加强组织，加强服务，努力为企业人才创造良好的干事创业环境。一是加强组织领导。要加强对民营企业人才工作的宏观指导和组织协调，积极引导民营企业依法依规开展人才队伍建设工作，保障民营企业人才的合法权益，促进民营企业人才队伍建设工作有序开展。二是加强政策扶持。要着眼于企业的做大做强和人才工作的良性发展，制订出台有利于企业人才引进、有利于人才作用发挥和人才健康成长的一系列政策措施，真正做到以最好的服务来集聚最好的人才，以最优的环境来吸引最优的人才，以最大的诚意来留住最需要的人才，形成人才“洼地效应”。尤其是各级领导干部都要自觉地为企业和企业人才诚心

诚意办实事、尽心竭力解难事、坚持不懈做好事，切实帮助他们解决干事创业过程中遇到的各种困难和问题，积极营造一种拴心留人、人在心在的良好氛围。三是加强人才信息网络建设。积极应用现代人才管理手段，建立人才信息网，分门别类建立人才信息库，为企业与人才双方联系提供平台，实现人才信息资源共享，为我县经济社会又好又快发展提供人才支撑。

**第三篇：对民营企业党建的思考（推荐）**

研究民营有制企业党建的实践，要求我们必须突破惯有的思维。坚持从党的历史方位的变化出发，按照构建和谐社会的要求，来思考党的利益整合问题。

其一，党组织要发挥整体功能必须从现实利益关系出发。我们党执政环境变化的逻辑起点是市场经济，市场经济使利益再次成为人们一切行为的原动力。利益关系在本质上是人们的经济关系和生

产关系的反映，是人们社会关系的核心，是一切社会政治生活的原点。

利益是一个动态的、历史的、发展的范畴。在民营企业的内部和外部，不同利益主体的利益冲突和矛盾是不可避免的。市场经济的发展，承认了不同利益主体的合理的利益需求和利益动机，也承认和维护不同利益主体合法的利益。党组织要在这些企业内发挥作用，就必须定位于处理和协调利益关系上，只有这样，党组织在民营企业内部的存在，才是内生的，而不是外生，或者说不是我们从外部强加于企业的。

其二，党组织必须高度重视利益整合功能的发挥。在市场经济的条件下，执政党最为重要的功能就是利益整合。执政党进行利益整合的目的是把利益冲突减少到最低限度并控制在秩序的范围内，保持利益系统内部的动态平衡和稳定，保证整个社会的和谐稳定。执政党的特殊地位往往使其成为“整合取向型”的政党，执政党往往更能体现为“整合的工具”。

在民营企业内部，难免存在所有者、经营者和劳动者的利益矛盾。在民营企业外部，难免存在企业与国家、与社会的利益矛盾。而现在，温州民营企业内部的利益关系，大多不再是简单的劳资矛盾和劳资关系，随着不少民营企业按照现代企业发展的要求，其内部治理结构也发生了不少变化，大量的民营企业已经开始摆脱了早期私营企业那种家族式的管理方式，其内部治理结构已经根据市场经济的发展要求，出现了集团化和股份制的发展，资本所有权开始社会化。同时，所有权和经营管理权也实现了适度分离，出现了反映所有者、经营管理者与职工关系的董事会、理事会和工会三方面的现代关系。因此，党组织在民营企业内部协调利益关系，不能够简单地理解为处理劳资矛盾、代表职工利益，而应该站在公正的立场上，协调这些利益关系，保证企业合法、健康、有序的发展。

其三，党组织整合利益关系必须服从和服务于党的执政使命。坚持科学发展，构建和谐社会，是我们党高举的中国特色社会主义旗帜的根本要求，是现阶段我们党执政使命的根本内容。依据对我国社会结构的深刻变化的科学分析，我们党得出民营企业所有者、经营管理者是中国特色社会主义事业的建设者的政治定位，他们同民营企业的职工一起，共同建设着具有光明前途的中国特色社会主义事业。因此，我们党必须从整体上实现好、维护好和发展好他们共同的利益。而不是简单地站在某一方代表其利益。

从实际材料看，温州民营企业党组织的利益整合有较高的水平。

我们所谓的利益整合，主要是指政党通过对各利益主体(包括个体和群体)之间的利益关系进行协调，缓和利益主体间的矛盾和冲突，形成有机的社会利益共同体的过程。必须看到，利益整合是以承认各个利益主体相对独立性、自主性为前提，通过各种利益主体之间横向的、纵向的、多向的相互作用，达到根本方向和根本利益的一致。

但整合是以共识为前提的。共识并不是人们对某件事情的实际同意，而是接受、共有、分享同样的价值信仰和价值目标。一般说来，共识有三个基本层次，一是基本价值理念系统的共识；二是指制度、程序上的共识；三是组织安排的共识。党对利益的整合，需要从价值层面、制度共识、组织安排等方面进行创新性的探索，实现利益整合。从这三个角度看，温州民营企业党组织都有较高的水平。

温州民营企业党建工作的探索，也提出了不少新的课题，开拓了民营企业党建研究新的空间。

第一，党组织在企业所有者、经营管理者、劳动者之外，进行利益整合，它有着相对超然的地位。但是，今天，社会上分属不同利益群体的成员加入到党内来(也包括所有者、经营管理者、劳动者)，其利益要求必然会反映到党内并形成矛盾。在这种情况下，党组织能否防范内部形成特殊的利益集团、防范形成自己的特殊利益，如何正确地认识和协调好各种利益关系，妥善处理好各种利益群体的关系，始终代表好、维护好和发展好企业所有者、管理者和劳动者的复杂的利益，这是党组织能否正确地进行利益整合和协调的根本。

因此，企业党组织的内部和谐，是企业和谐与活力的前提，是保证。解决这个问题，必须进一步发展企业党组织的民主，提升党员的民主素质和民主意识。

第二，企业活力与和谐要求外部和谐，要求外部发展环境的优化，执政党的地位决定了它在企业外部环境优化方面具有不可取代的优势。

但是，我国的组织领导制度是按照有利于中央集权的原则来构建的。基层企业党组织既处于体制的底端，又必须面对所有者、经营管理者、员工的直接利益问题。在资源权力十分有限的情况下，企业党组织的党员无论是根据上级的要求，还是出于现实的其它利益关系的考虑，当面对这三方面需要解决的、大量的、复杂的、具体的利益诉求时，他们往往很是无力和无奈。解决这个问题，必须考虑更多的体制问题的改革。

**第四篇：民营企业党建工作思考**

民营企业党建工作思考

一、存在的主要问题

近年来，随着民营经济的快速发展，民营企业党建工作随之展开且步步深入，主要体现在以下几个方面：完善了网络，扩大了覆盖面；健全了制度，推进了规范化；加强了教育，增强了凝聚力；培植了典型，突出了影响力；发挥了优势，提高了战斗力。但是，对照十七届四中全会精神和新经济组织学习实践科学发展观活动的目标，对照县委党建工作“五个基本”建设的要求，我县民营企业党建工作仍然存在党组织覆盖率较低、民营企业党组织作用没有得到很好发挥、民营企业中党的力量还很薄弱等问题，主要表现为三个方面：

1、思想认识的偏差，困扰了民营企业党建工作的顺利开展。全县注册登记的民营企业971家，成立党组织的只有73家，党员730人；其中规模以上的民营企业302家，成立党组织的只有43家，还有23家符合条件应建未建，整体覆盖的比率偏低。其主要原因是，民营企业业主普遍存在“重建厂、轻建党”现象，认为企业生产经营好坏与抓不抓党建没多大关系，抓党建还要牵扯精力，缺乏开展党建工作的源动力。此外，从企业党组织负责人看，怕业主不支持、党员不积极、普通职工不理解，导致一些企业党组织“边建边瘫”，没有发挥作用；从企业党员看，不愿、不好发挥也难以发挥党员的先锋模范作用；从党务工作部门看，对如何支持民营企业党建工作还处在探索阶段，一些方式方法还不适应民营企业党建工作发展的要求；从一些职能部门看，没有把在民营企业建立党组织、开展党的工作作为自己的一项政治责任。

2、客观条件的限制，束缚了民营企业党建工作的开展。一是企业生产经营的特殊性，导致党组织组建难。有的非公有制企业“小”（企业的规模较小、人员较少）、“变”（企业的性质和生产经营经常发生变化）、“散”（企业的经营地点分散）等特点，制约了党建工作的开展。二是企业员工的不稳定性，导致对党员的教育管理难。由于企业员工流动性大，党员人数经常发生变化，一些党员成为名副其实的“流动”党员，企业党组织难以开展正常的组织活动和实施有效的教育管理。三是企业产权的“非公性”，导致党组织活动开展难。党员员工工作时间由企业主支配，因而党组织开展活动在时间上缺乏自主性；党组织活动经费没有列入民营企业预算，临时有活动临时由业主拍板定夺，活动经费上存在依赖性，因而在一定程度上束缚了企业党建工作的正常开展。

3、自身建设的薄弱，限制了民营企业党组织作用的发挥。党员数量不足、结构不优，党员力量比较单薄，党务工作者整体素质不高，思想上存在顾虑，行动上不愿出头，党组织的凝聚力、吸引力、号召力不强，制约了发挥作用的积极性。不少党员因为利益关系或嫌麻烦而不愿把组织关系迁入企业，从而造成了还有一部分“隐性党员”存在，党支部难以掌握其工作、生活和学习情况，形成了管理的空白地带。民营企业党组织日常事务一般由中层管理人员兼任，而党员大都是工薪阶层，“雇佣”色彩很浓，加上业务工作繁忙，平时很难开展正常的组织生活。

二、几点建议

按照“党建、经济齐发展，组织、企业同壮大”的双赢目标，着力解决好民营企业党建工作“要不要建？谁来建？如何建？基本队伍如何建？党组织怎么发挥作用？”等一系列问题，夯实民营企业党建工作的思想基础、体制基础和实践基础。第一，统一思想，提高认识，解决“要不要建”的问题。对于民营企业“要不要建党组织”的问题，实际上也是认识问题，答案是肯定的，应该而且必须要建。就党建工作全局而言，做好民营企业的党建工作，是实现民营企业快速、健康发展的需要，是确保党在民营经济领域领导地位的需要，是保证党的路线、方针、政策在民营企业得以贯彻落实的需要，是强化企业发展的政治基础、组织基础和增强发展动力的需要，是增强党的阶级基础和扩大党的群众基础、巩固党的执政地位的需要；就民营企业而言，建立民营企业党组织是提高企业形象的“金字招牌”，是上下沟通的“红色桥梁”，是推进企业健康发展的“政治动力”，是贯彻落实科学企业发展观的迫切需要。我们要通过各种途径，运用各种手段，加深民营企业对党建工作的理解和认同，促进他们自觉主动地支持民营企业开展党建工作。

第二，设立专门工作机构，解决好“谁来牵头建”的问题。目前，已经成立的民营企业党组织分别隶属于地方党委和行业主管部门党委或总支、工商联民营企业总支、工商局非公经济总支，由于工作认识不统一，信息不畅通，协调不到位，导致对于党建基础较好的民营企业大家争着去组建党组织，而对党建基础薄弱的都不愿去牵头组建党组织。对于民营企业党组织建立后如何去引导企业党组织开展党建工作，相关部门党组织领导没有放到应有的位置，有的甚至不闻不问。比如这次在新经济组织开展的学习实践科学发展观活动，就出现了底数难摸清、行动难协调、工作难部署等问题，统战部、工商联牵头指导学习实践活动，有的行业主管部门相互推诿，有的主管部门没有对下属的民营企业党组织进行过一次指导工作，有的地方党委由于人事调整，甚至连新经济组织的概念都没弄明白，更不说指导工作，致使部分民营企业党组织学习实践科学发展观活动流于形式，走了过场，没有达到预期效果。因此，建议成立专门的民营企业党建工作机构，在承担民营经济人士思想政治工作任务的相关部门设立民营企业党的工作委员会，由其具体牵头负责民营企业党建工作，并对民营企业党组织统一进行归口领导和日常管理。

第三，五建并举，解决好“如何建”的问题。要在全面摸清底数的基础上，针对企业愿望、行业特点、规模大小、部门服务程度、约束力等不同因素，坚持“五建并举”全覆盖，全面理顺党组织隶属关系，一是单独建。对有正式党员3名以上，符合组建支部条件的，单独建立党支部。符合建立总支条件的，建立总支；符合建立党委条件的，建立党委。二是联合建。对党员人数不足3名的，按照“行业相近、地域相邻”的原则，建立联合党支部。三是挂靠建。对规模小、稳定性差、仅有一两名党员的企业，挂靠所在地或就近成立党小组，待条件成熟后再成立党支部。四是改制建。对改制企业，原来有党组织的，从改制时起，党组织同步改建。五是发展建。对党员人数达不到组建条件的，积极稳妥地做好发展党员工作，条件成熟后适时组建。同时，开展“党员找党组织、党组织找党员”活动，找到“隐性”党员，按总支组织关系，纳入正常管理。

第四，创新方式方法，解决好基本队伍建设问题。按照“基本阵地稳固、基本队伍健全、基本制度完善、基本活动经常、基本保障落实”的目标，把“配好班子、搞好培训、抓好发展”作为工作重点，严把“三关”，加强对民营企业党组织和党员队伍建设。一是把好党务干部选配关。采取内选、外聘等方式，将“政治素质好、组织能力强、懂经营管理、善做思想工作”的党员选进领导班子，重点选配好党组织书记。企业中有从事党务工作的合适人选，尽量从内部选配。同时，为加强民营企业党建工作，建议从县直相关部门抽调一批懂党务工作的党员干部，担任党建工作指导员或联络员。对生产经营较为稳定的企业，派驻党建指导员；对规模较小、职工人数较少的，实行多企或多户选派党建联络员。党建指导员和联络员的职责主要是帮宣传、帮组建、帮规范、帮发展、帮培养。二是把好党员培训关。在县委党校开设党员培训课堂，定期对民营企业党组织负责人及党员开展培训，使他们能及时了解上级要求，拓宽工作思路，探索、交流发挥作用的途径和方式方法。三是把好党员发展关。严把培养、公示、审批、教育“四大关口”，实行公推、预审、公示、票决“四项制度”，确保党员发展质量。要注重在企业一线职工、企业管理人员和生产技术骨干中发展党员，同时对民营企业主入党的问题也应予高度重视，不以财产多少定性质而以财产来源和去向定品质，不以身份名气定发展而以党的要求和标准慎重发展，逐步提高民营企业业主入党的主动性和自觉性。

第五，找准着力点，解决好党组织“如何发挥作用”的问题。民营企业党组织发挥作用，必须坚持围绕经济抓党建、抓好党建促经济的指导思想，把加强党建工作与发展民营企业有机结合起来，找准着力点，通过扎实有效的工作，发挥好党的建设对民营企业发展的服务作用、保障作用和推动作用。一要充分发挥政治核心作用。要创新活动载体，本着“企业需要、业主理解、职工拥护、党员欢迎”的原则，开展党务工作。要在企业中大力宣传党的路线、方针、政策，以“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实科学发展观，加强企业的思想政治工作，抓好企业文化建设。要围绕生产、经营这个企业的中心任务，切实加强对党员的教育管理，积极开展党的各项工作，发挥党员在各自岗位上的先锋模范作用，形成“艰苦环境有党员、关键岗位有党员、应急时刻有党员”的良好氛围。要在企业的生产活动中充分发挥党组织的战斗堡垒作用，凝聚人心，凝聚力量。要靠思想教育提高人、靠核心力量凝聚人、靠企业精神鼓舞人、靠严格管理规范人、靠排忧解难感化人，充分发挥民营企业党组织的政治核心作用，推动民营企业的不断发展。二要充分发挥参谋助手作用。民营企业党组织要坚持“引导不主导、参与不干预”的原则，参与企业生产经营的规划、决策、管理，协助企业把好用人关，帮助业主理顺管理中不便出面协调的关系，支持企业依法经营，促进民营企业不断提高经济效益。三要发挥教育引导作用。要通过开展精神文明建设、企业文化建设提高党员和员工的思想政治素质和技术、业务能力，充分调动员工的积极性，增强企业的凝聚力，树立企业的良好形象。要教育引导业主和非公有制经济人士跟共产党走，坚定不移地走有中国特色的社会主义道路，坚定不移地贯彻落实科学企业发展观、和谐企业发展观，引导他们把自身企业的发展同国家的发展结合起来，把个人富裕与全体人民的共同富裕结合起来，把遵循市场法则与发扬社会主义道德结合起来，主动参加“光彩事业”、“献爱心活动”，积极参与新农村建设，培养出一批“红色老板”、“光彩老板”、“慈善老板”、“爱心老板”，真正让他们成为中国特色社会主义事业的优秀建设者。四要充分发挥保证监督作用。要监督企业党组织认真学习贯彻党的路线、方针、政策，处理好国家、企业和员工之间的关系，对员工的劳动待遇、工作时间、养老保险、社会医疗保障等问题，积极主动提出合理化建议。

**第五篇：人才工作思考**

围绕中心突出特色

积极探索我县人才工作发展的新思路

我县去年年底刚刚召开的第十次代表大会上进一步明确了今后五年的指导思想、奋斗目标和总体要求。今后五年工作的奋斗目标是：全面实现“经济建设走在全市生态涵养发展区前列，社会建设走在全市郊区前列，生态建设走在全国前列”的奋斗目标。

人才工作要为经济社会发展中心任务服务。围绕中心、服务大局是人才工作的根本出发点和落脚点，只有紧紧围绕经济社会发展中心任务培养、吸引、用好人才，人才工作才能有为有位。我们要始终把服务科学发展作为人才工作的根本任务，紧紧围绕全面建设小康社会、加快推进现代化开展人才工作，以服务经济发展和社会进步的实际成效检验人才工作。结合我县中心工作要求和人才工作实际，本人对我县人才工作有几点粗浅的思考。

一、推动人才工作需要领导干部转变思想观念

实践证明，人才发展后进的地方，多是思想不解放的地方；反之，思想理念先进的地方，也是人才发展较快的地方。因此推动人才工作需要积极引导各级领导干部尤其是领导班子“一把手”转变思想观念，牢固树立抓人才就是抓发展、抓“第一资源”就是抓“第一生产力”的理念，把培养、吸引、用好人才作为强县之基、竞争之本、转型之要，全面确立人才强县战略，坚定不移地走人才强县之路，依靠人才赢取发展优势。

二、推动人才工作需要切实落实我县人才发展规划 要根据我县人才发展规划认真做好任务分解，围绕加快

经济发展方式转变、推进产业结构优化升级、壮大特色优势产业，确定人才队伍建设重点，依托产业优势打造人才优势，依靠人才优势支撑产业发展。要把人才发展规划纳入本地经济社会发展规划体系，确立人才优先发展的战略布局，真正做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投入优先保证、人才制度优先创新。要建立规划实施保障机制，真正把各项任务落到实处。

三、推动人才工作需要紧紧围绕产业发展培养一批特色人才

区域经济的竞争主要是特色优势产业的竞争，特色优势产业是区域经济发展的主要支柱。发展要紧紧围绕特色优势产业发展的总体部署，同步谋划特色优势产业人才发展的投入、结构、布局以及政策措施，有限培育主导产业、优势产业、特色产业急需的各类人才，形成产业升级与人才发展良性互动的局面。

我县确立了符合实际的的产业方向、产业结构、产业布局，在产业方向上，坚持走绿色高端高效高就业的产业发展之路；在产业结构上，以信息产业为主要支撑，以休闲旅游产业为战略支柱，以都市型现代农业为重要基础，以商务区经济为后发优势；在产业布局上突出“一区”、“两带”、“三基地”，进一步明确了我县经济发展的着力点。

根据这一战略思想，我县应该充分发挥生态资源优势，重点培养都市性现代农业人才和休闲旅游产业人才，把我县农业和旅游业发展好，做大做强。

四、推动人才工作需要不断创新体制机制

我县与大城市和经济发达地区相比，许多人才工作在“硬环境”没有优势，但可以在“软环境”上做些文章。集

聚人才和发挥人才的作用，政策、体制、服务等“软环境”往往比“硬环境”更重要。以下是本人提出几点建议：

1、尝试建立新的人才管理模式。由直接管理向注重指导、协调、服务转变，由单纯行政手段向法律、经济与行政手段相结合转变，还可以借助现代科技、信息技术，把各方面人才凝聚到事业发展当中去。

2、尝试创建更多新的人才开发培养模式。探索“人才+项目”模式。通过新的项目引进高端人才，通过高端人才带来人才团队，通过人才团队催生新兴产业，通过新兴产业带来新的经济增长点。

3、能否确立人才工作各部门“人才工程”目标责任制。结合我县人才发展规划纲要，一是制定出发展任务和目标，加强监督考核。二是人才资金发放做到有的放矢，将有限的资金用在该花钱的地方、用在能够换来效益的地方。

4、能否确立我县紧缺急需人才引进指导目录。结合我县发展实际，有针对性地引进人才、引进项目、搭建平台。通过引进人才满足我县发展需求，通过项目将人才吸引过来，通过搭建平台将人才留住。

5、尝试人才工作各部门做好联系专家制。建立专家库，每一名专家都是能够帮助我们解决实际问题的能人，不管是现在联系的还是曾经在一起工作过的，我们都要借助他们的能量为我所用。“不求所有，但求所用；不求所在，但求所为”。

以上就是我对人才工作的一些粗浅思考，还希望通过实践不断积累经验，能够更好地开展人才工作。

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！