# 做好人员结构优化调整和人才引进工作

来源：网络 作者：雪海孤独 更新时间：2024-12-11

*第一篇：做好人员结构优化调整和人才引进工作如何在现有人员的基础上，做好人员结构优化调整及创新型人才的引进工作？只有不断优化人员结构，引进人才，才能提高员工队伍素质，在商户拓展、客户洽谈、客服服务等各方面满足发展需求。公司目前处于腾飞阶段，...*

**第一篇：做好人员结构优化调整和人才引进工作**

如何在现有人员的基础上，做好人员结构优化调整及创新型人才的引进工作？

只有不断优化人员结构，引进人才，才能提高员工队伍素质，在商户拓展、客户洽谈、客服服务等各方面满足发展需求。公司目前处于腾飞阶段，但大部分员工只能满足当前业务的经营，缺乏具备企业经营管理、风险管理、市场运作和业务创新等方面专业知识的人才。因此，加快人才队伍建设，引进和培养复合型、多面手人才是当务之急。

优化人员结构，要考虑到实事求是、不同地区业务经营状况、岗位需求等方面。总公司将及时调整用人策略，合理管控人员编制；正确处理人才短缺与冗员并存的矛盾，强化员工危机意识和责任意识；针对重点岗位实行竞聘上岗，建立一套干部能上能下、员工能进能出、充满活力的管理机制；在保证原有优秀员工的基础上，增加新生力量，同时注重选人的准确性，减少不必要的资源浪费；坚持经济性与合规性相结合的原则，要遵守有关法律法规，更要坚持人力资源成本核算，将成本量化到每个部门和岗位。

引进创新型人才，要明确和完善员工个人成长和职位升迁机制，争取市局的支持，发布引进人才的优惠政策，吸引和开发人才；要拓宽引进人才的渠道，如参加专场招聘会、网络招聘、媒体广告招聘、内部选聘等；要重点吸纳急需的专业技术人才，如企划专员、应用软件开发工程师、网络系统工程师等；要立足自有人才的培养开发，营造平等竞争、有利于人才脱颖而出的良好环境。

**第二篇：人才结构优化**

人才结构优化

什么是人才结构优化

人才结构优化是指从组织的战略发展目标与任务出发,认识和把握人才群体结构的变化规律,建立一个较为理想的人才群体结构,更好地发挥人才群体的作用,使人才群体内各种有关因素形成最佳组合.或者说,是对群体要素和系统的组织配合方式的不合理性与失调的地方进行调整,以提高群体的整体功能.对组成人才群体结构的子结构进行综合思考,形成一个多维的最佳组合,这种最佳构成应该符合3条标准:

1)适应组织发展战略的需要,有利于形成组织的核心竞争能力;

2)能够充分发挥群体内各因素的作用,充分调动组织内各类人才的积极性;

3)能够发挥整体效能,使人才群体共同发展.人才结构存在的问题

改革开放以来，我国落实教育优先发展战略，采取各种措施，开发人才资源，大批优秀人才脱颖而出，健康成长，在改革开放和现代化建设中发挥了重要作用，人才队伍建设取得显著成效。但，我国人才队伍现状同新形势、新任务的要求还不相适应。我国人口资源虽然丰富，但劳动力总体素质不高，高素质人才相对不足，科技创新能力不强，已经成为制约我国经济发展和增强国际竞争力的一个主要因素。另一方面，我国人才资源的结构性矛盾突出。有几个问题值得高度重视。

1.人才的行业分布不合理。

物质生产部门和非物质生产部门都应当配置高素质的人才。问题在于我国人才配置在党政群及事业单位等非物质生产部门的多，而配置在工商企业的少，农业领域的技术人才更少。美国企业从事研究开发的科学家与工程师占其总量的80%，而我国在企业工作的各类专业技术人员还不到全国专业技术人员总数的40%。

2.专业结构不合理。

教育、卫生、经济、会计四类专业技术人员，占了全国专业技术人员总数的70%，传统的机械、冶金、建筑等曾经走俏而今需求已达饱和状态的传统专业人才，在市场上供大于求的现象普遍存在；另一方面，微电子技术、信息技术、生物工程、新能源、新材料等新兴专业人才需求量急剧增加，供给明显不足，处于国民经济基础的农业专业人才更是不适应现代农业的发展需求。从第二、三产业来看，高素质的、职业化的企业家和经营管理人才、精通国际经济和法律的复合型管理人才短缺。

3.人才年龄结构、层次结构不合理。

专业技术人员中高、中、初级职称的人才应有合理的比例搭配。我国当前，高级人才仅占专业技术人员总数的5.5%’，且高、中级专业技术人才年龄构成偏高，高级职称的人中一半以上是50岁以上，老化问题严重。

4.高级技工在技工中的比例偏低。

我国过去技术工人实行八级工制，后来国家对技术工人级别作了调整，将其分为初级技工、中级技工、高级技工、技师、高级技师%个等级。来自国家劳动和社会保障部的数据表明，目前我国城镇企业共有(1.4亿名职工，其中技术工人)7000万人。从这个数字看，我国似乎不缺少技术工人。但是，在技术工人的队伍中，初级工占60%左右，中级工占35%，高级工仅为3.5%，这3.5%与发达国家高级工占40%的水平相差甚远+技工断档现象还反映在技术工人的年龄结构上。我国机械行业的产业工人中，平均年龄为42.1岁，其中高级技师平均年龄48.9岁，50岁以上的占了将近一半；技师平均年龄45.6岁，50岁以上的占1/3高级技工平均年龄41.3岁，其中40岁以上的占57.5%。中国加入世贸组织后，在更大范围和更深层次上参与国际经济合作与分工，我们的比较优势在制造业，而我们的高级技工实在太少+技术工人素质不高导致我们企业产品的合格率只有70%，不良产品每年损失达2024亿元。

5.人才的地域分布不均衡。

在“非均衡的中国经济”身旁，同时还存在一个“非均衡的中国人才”现象。从过去的“孔雀东南飞”到“一江春水向东流”，人才流动的地域性特征明显，这加大了地域间人才分布的不平衡。全国专业技术人员总量的85%集中在东中部地区。从区域经济的协调发展无疑需要比较多的人才，而实际情况是，不发达地区人才的流失较为严重。从城镇体系来看，大部分人才分布在大中城市，小城市，小城镇和县乡专业技术人才贫乏。造成不合理人才结构的原因分析

1.受“官本位”思想的影响。

中国是由半殖民地半封建社会进入社会主义初级阶段的。传统的、封建主义的“学而优则仕”和“官本位”思想观念根深蒂固，愿进“官场”不愿进“市场”的价值取向，极大地限制了人才生存发展空间，似乎读书人只有当官、当干部的路一条，这就不能不影响到许多人才千方百计往吃“皇粮”的党政机关单位挤。

2.受传统的人事管理体制的束缚，人才流动受到诸多限制。

人才部门、单位所有壁垒没有打破，人才地域、身份限制较为严格，单位没有充分的用人自主权，人才没有充分的自主择业权，尤其是一些用人单位往往把人才当作“单位人”而不是“社会资源”，采取一些行政手

段限制人才流动，使人才难以在社会上找到适合自己特长和专业技能的岗位。

3.市场环境不够宽松。

一是受经济发展的制约，人才资源配置和空间较为狭窄。由于产业结构调整，尤其在发展非国有经济和第三产业上不够理想，新增就业岗位和人才施展才华的机会不多，人才资源配置空间就不大。二是公开、平等、竞争、择优的用人机制还未真正建立。三是受人文环境影响，人才资源市场配置缺乏浓厚的社会氛围，尊重知识、尊重人才的氛围还没有真正形成，有才不识才、识才不用才、用才不重才的现象较为普遍，从而优秀人才难以脱颖而出施展才华和本领。

4.社会保障机制不够健全。

由于社会保障机制在我国的建立刚刚起步，不够完善，从而使流动人才后顾之忧没有解决，致使社会上流动的人才，特别是中大专毕业生想往党政群机关和事业单位挤；而机关事业单位滞留的人才又不愿向社会流动，在一定程度上影响人才结构优化。

5.惟文凭论的社会氛围影响。

在目前惟文凭论的社会氛围和分配机制下，当工人意味着社会地位低被人看不起。近年来一些国有企业经济效益下滑，工人下岗，对技术工人的需要大幅减少，城市里几乎所有的家庭都希望孩子上大学，尤其是上非职业技术学院的大学，考不上大学宁愿读“民办”大学也不愿进技校，从而使技工人才断档。

6.教育改革滞后。

改革开放以来，我国教育事业有了长足发展，但总体上看，教育现代化水平还比较低，人才培养工作不能适应经济社会发展的要求。目前的高校虽然也搞学分制，学生有了一些选择，但学生不得不围着学历文凭转，不能真正成为学习的主体，也就难以成为择业和创业的主体，这样的学生毕业后学非所用、待业或下岗不足为奇。

调整和优化人才资源结构的对策

人才既然是一种宝贵的资源，就有一个优化配置和有效开发利用的问题。调整和优化人才资源的结构，须从下述方面努力：

1.谋长虑远，紧扣经济结构调整的实际需要，调整和优化人才结构。十五期间，我国要继续加强农业基础地位，推进农业结构调整，把转变农业增长方式，发展优质、高产、高效、生态、安全农业作为核心，把增加农民收入、推进农业现代化作为基本目标。应大力开发农村乡土人才资源，加强和稳定农业人才队伍。应把中等职业教育的发展重点放到农村去，把中等职业教育的扩大当成解决三农问题的一个切入点，一方面培养和造就农业产业化经营和农业科技队伍，另一方面提高已经进城和准备进

城的农民的文化素质及技术操作能力。适应我国国内供给与需求格局变动和深化市场化的需要，抓住全球新一轮产业结构调整的力度，我国将改造和提升原有的制造业，发展新兴制造业，应围绕制造业振兴，通过企业培训和发展高等、中等职业技术教育，培养技能型人才。在人才结构调整中，应适应积极发展高新技术产业、用高新技术改造传统产业的要求，通过高等教育和其他途径，加大高新技术人才的培养和引进。还应适应服务业发展趋势，努力增加第三产业人才的数量和质量，提高服务行业的科技含量。现代化建设需要各方面的人才，要发展自然科学和社会科学各学科的教育，培养和造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，加强专业技术人才、企业经营管理人才和党政人才队伍建设，使人才在产业、地区、城乡间的分布趋于合理，使各类人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人才的比例趋于合理。

2.建立和完善人才的竞争、激励和选择机制。

竞争和激励能够激发人才的创新欲望，激活人才的创新潜能。竞争可以实现人才的优胜劣汰，保持人才队伍的良性循环。要用好的机制和好的作风选人。打破选人用人中论资排辈的观念和做法，不拘一格，用人所长。既要任用好自然科学人才并充分发挥他们的作用，又要任用好哲学社会科学人才并充分发挥他们的作用；既重视国有企事业单位的人才，也要把民营科技企业、受聘于外资企业的专门人才纳入视野。人才激励机制的核心在于适当拉开不同层次人才的收入差距，克服事实上存在的平均主义。应通过建立现代工资制度，逐步形成以市场工资、业绩工资、岗位工资为内容的多元化工资分配模式；通过实行人才的优质优价，做到一流人才、一流业绩、一流报酬；通过实行技术成果作价入股、技术转让收入提成、技术成果转化利润分成等形式鼓励科技人员取得合法收入，从而较大幅度地提高高级人才的收入。对于高级人才的认定和分配其收入，不搞终身制。应加速实现专业技术职务评聘分开制度，逐步实现个人自主申报、社会量化评审、单位自主聘任。对于基础理论研究和应用研究、长线专业与短线专业、可市场化专业与不可市场化专业等不同学科领域要因地制宜，设定考核评价的周期、指标、标准，采用不同的收入分配机制，达到收入与贡献相称，以充分调动人才的积极性。

3.着力培育市场体系，改革和创新管理体制。

适应市场经济需要，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制。落实用人单位的自主权，增强企业科技创新和吸纳人才的主体地位。打破人才的部门、单位壁垒，加快发展人才市场。一是应完善布局，发挥区域性人才市场、基础性人才市场、专业性人才市场、经营管理人才市场、高新技术人才市场和农村人才市场的作用；二是提高人才市场的信息化、社会化服务水平，实现人才市场由集市型向信息网络型转变；三是加强人才市场管理，建立健全人才市场许可证制度和年审制度，制定人才中介服务标准和评价指标，促进人才中介服务规范化。在发挥市场配置人才资源基础作用，逐步促进单位自主用人、人才自由择业，促进人才合理流动的同时，国家也应当在市场失灵的领域采取多种措施配置人才资源，以调节各地区、行业和部门以及国内外人才流动的不平衡状况。

4.营造汇聚人才、用好人才并使他们建功立业的优良环境。

吸引人才，留住人才，必须有尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好环境。环境包括“硬”和“软”两个方面。硬环境主要指人才的工作条件和生活条件，软环境主要指学术氛围、人际关系等等。要尽可能地为人才创造良好的工作和生活条件，努力营造民主活泼的学术氛围、和谐融洽的人际关系。要关心、爱护、理解、信赖人才，从而吸引人才、留住人才、凝聚人才，为各类人才的创新、创业和发挥才能创造更为宽松的环境，以激励他们为祖国和人民多做贡献。

5.深化教育体制改革。

教育要适应培养高素质创新人才的需要，就必须改变长期存在的条块分割、行业部门办学校、学科偏窄、学校规模偏小、力量分散的状况，对教育资源进行优化配置。要树立以育人为本的观念，加快构建符合素质教育要求的新的课程体系。高等学校要适应社会发展和科技进步的要求，优化学科和专业结构，改变考试评价制度，开展创业教育，以实现大学生自主创业。通过素质教育，培养数以亿计的高素质劳动力，造就数以千万计合格的专门人才。在积极发展高等教育的同时，加强职业教育和在职培训，建成结构比较完整、专业门类齐全的职业和成人教育体系，构筑人才成长的“立交桥”。

6.解放思想、更新观念。

优化人才资源的配置，实现人才资源的有效开发利用，必须引导大众把思想认识从不合时宜的观念、做法和体制的束缚中解放出来，破除“官本位”旧思想观念，破除传统的一味依赖政府安排就业以及普遍存在的“就东不就西”和“就高不就低”的就业观，树立尊重知识和人才、尊重和保护一切有益于人民和社会劳动的新观念，营造鼓励人们干事业、支持人们干成事业的社会氛围，从而促使各类人才尽力在物质生产领域和服务业创业，在集体经济、私营经济等领域显身手，从而避免人才资源浪费的现象。

**第三篇：人事结构优化调整方案**

人事结构优化调整方案

一、目的为科学核定人事岗位的设置、有效挖掘员工潜能，精简机构、节约成本、提高人员工作效率、优化人员结构、有效提高人事工作的专业水平，特制订本方案。

二、适用范围

深圳市万科物业服务有限公司（不含分公司）

三、人员现状分析

部门人事管理员日常工作如下：

每月固定工作 阶段性工作

计划生育工作

资料管理（含新人资料整理、跟

进；劳动合同发放、签收等）劳动合同续签

职员请假、销假

SAP数据管理（含新人资料录入

SAP系统；商保、社保、公积金、部门培训组织

劳动合同数据录入等）

福利管理（含商业保险、社保、公积金日常数据申报、意外理赔员工活动策划

等）

工资数据管理（含考勤、考核、加班、调薪等）

考勤数据提供

目前深圳物业人事编制：

入离职 突发性工作 入职及生活引导 部门信息反馈 离职办理 职员信息变动收集 转正手续转正、离职、绩效面谈

目前公司人事管理员编制为33人，管理比例为1:85，与广州物业存在一定差距。

典型部门分析：

小部门类（20—60人）：分析：

1.部门人数较少，且流动情况相对稳定，单纯人事工作饱和度不足100%。

2.部门人事身兼多职（环境、人事、后勤、信息管理）；

3.此类情况在中部管理中心较为普遍。俊园1拖N、荔景1拖N、城花温馨均为此类

情况。

4.5.中、大型部门分析：分析：

1.人数约80—250人不等，培训与人事行政工作相分离，部门培训工作多由部门客

服或安全线条职员兼任。

2、人事工作单纯，独立编制

3、部分人数较少但滚动开发部门，如金域华府、千林山居等部门也采取此种模式。特殊类分析：

人数约100以上，培训与人事行政工作相结合，同时兼任财务工作总结：

从人事管理员编制结合其工作内容分析，目前公司部门人事方面存在下列问题：

1）、人事专员身兼多职，工作效率不高，缺乏专业性，容易引发一系列后遗症： a）、人事工作任务不能按时完成，承担人事工作之余肩负着其他工作，如客服、财务、后勤等；

b）、人员流失率高，人员需求居高不下，与员工缺少沟通，无法充分发挥部门人事的作用存在一定联系。

2）、工作岗位安排合理性不足，部分人员工作量不饱和：

a)、部分岗位人员可进行合并为1拖N人事，但仍编制多人，如沁园、福景万景等； b)、部分工作流程不合理，工作效率受制约；

c)、工作计划无序，生产缺乏有效调配机制，人员不能充分利用； d）、人力资源工作缺乏有效管控。

总体来说，目前公司部门人事工作总体效率不高，流程合理性不足，各部门负责人对人力管控未有足够重视。因此，实施人力资源优化势在必行。

四、人力资源优化的主要目标：

1、保证公司人力资源与公司发展相适应；为规避劳务纠纷风险，加强公司人力资源管控，拟从现部门人事工作中剥离福利管理（含商业保险、社保、公积金日常数据申报）、SAP数据管理（含新人资料录入SAP系统、商保、劳动合同等）、转正手续等、工资数据管理（含考勤、考核、加班、调薪等）、资料管理（含新人资料整理、跟进；劳动合同发放、签收等）四项工作；同时人力资源部新增编制2人，1名专项负责福利管理、SAP数据管理、工资数据管理；1名专项负责部门培训组织工作及转正、绩效、离职面谈及资料管理。部门人事工作保留离职办理、入职及生活引导、职员信息变动收集、员工活动策划、部门培训、考勤数据提供等工作。

2、做到编制科学，工作高效；参考广州物业经验，再结合深圳物业的实际情况，综合考虑每150—200名员工配置1名人事专员为宜，调整后人事专员薪酬由管理部门人数进行分摊（以编制为准）

3、成立新人事工作平台，供人事专员上传人事资料及交流信息用途，作为SAP录入的一个缓冲，每月由部门人事将相关人事数据报部门经理审批后于固定时间节点上传至平台，再由人力资源部专人进行数据处理。

人事结构优化调整后工作分摊如下： 部门人事

新增岗位1

新增岗位2

部门分担

员工活动策划

福利管理（含商业保险、社保、公积金日常数据申转正手续 报）

SAP数据管理（含新人资料录入SAP系统、商保、离职办理 劳动合同等）

部门信息反馈

入职及生活引导

部门培训组织

工资数据管理（含考勤、转正、离职、绩效面谈

考核、加班、调薪等）

资料管理（含新人资料整理、跟进；劳动合同发放、签收等）

职员信息变动收集

考勤数据提供

4.人事调整原则.针对人事管理效率较低部门进行调整。较大部门，建议保留独立人事，如龙坂4部门

规模适中，但目前正在滚动开发或未来有新项目人事并入的部门建议保留独立人事。较小区域建议就近合并人事或组成片区人事组，由原来的各部门人事转变为1—2名人事专员负责一个区域内的人事工作。

偏远部门，如金域东郡、双城水岸，建议独立设置人事岗位1人 经营管理中心建议合并为4名人事 拟初步调整如下：

调整后深圳物业人事专员由33人减少至23人，比例调整为1:120，较调整前增加75%，考虑到部分人事兼任部门或财务工作，实际减编为7人。

如不考虑跨片区问题，可最终压缩人事至15人，管理比例可达1:187，较调整前增加120%，但考虑部分部门路途遥远且不属同一片区，故不建议采用下列方式

5、初步成本核算：

减少人数 7 增加人数 2

注：隐形成本含社保、公积金、意外险、餐补、服装、年底福利等，未算法定节假日加班费，增加人数无加班费

五、人力资源优化的实施步骤： 第一阶段：调研 成立人员优化小组：

为达成以上目标，保证切实有效的进行后续工作，须成立人力资源优化小组，按如下步骤分配任务，开展工作。

检讨现有人员编制；

1）、由人力资源部安排对各项目的现场岗位制订工作标准； 2）、跟进人事专员工作性质和具体产能评估确定各人事专员编制； 3）、检讨人力资源手册的岗位说明书或工作内容；

4）、根据岗位说明书和岗位工作内容检讨目需配置的人事专员； 5）、由部门负责人对人事工作量进行评估，确定需配备人事专员。

根据检讨后的人员编制，详细对比现有人员信息：

保证少而精原则，可合并的岗位必须合并，可由1人负责的岗位，绝对不能配置2人。做到因事择人，人尽其才，才尽其用。

第二阶段：调整

显性成本 3500 显性成本 4000

隐形成本 1500 隐形成本 1700

合计 3500011400 总计

全年合计 420000136800 283200

调整后多余人员及部门工作交接：

1）、调整后多余人事专员由优先部门安排内部转岗； 2）、对绩效考核不合格人员实行末位淘汰。

3）、部门人力资源外的兼任工作（如财务、客服、考勤等）工作交接由部门内部协调安排。

4）、对于多个部门同时存在兼任财务、人事工作的人员，可通过与财务部协调，转变为1拖N人事+1拖N财务的模式。4）、对不服从公司安排的员工进行分流

第三阶段：评估

对部门人事工作情况进行评估和调整

六、后续事宜跟进

1、人力资源手册的修改

2、体系文件的修改

3、人事协同平台的制作

七、其他

对于部门人事宜采取一定的激励手段促进其工作，如针对其日常工作设定权重比分，由人力资源部进行考核

希望通过以上优化工作，能够真正做到人尽其用，减少人浮于事的现象，降低公司人力成本，提高员工工作效率，增强企业市场竞争力。

**第四篇：调整和优化农业生产结构工作总结**

调整和优化农业生产结构工作总结

全面停止主伐后，我们合理的利用铁力局24万亩土地，紧密联系农业多种经营战线实际，积极研究、探索和推动农业结构调整、不断强化农业基础建设，调整和优化农业生产结构，深入推进农业产业化经营，促进了农业增效、职工增收。

一、注重实效，深化结构调整

一是结构调整。2024年种植大豆189,000亩，玉米29,000亩。扩大旱改水规模，新增水田600亩，全局水田面积达到21,575亩。积极推进矮高梁种植，达到6660亩。扩大返魂草种植面积315亩，达到3000亩。新增种植品种红小豆2550亩。利用马永顺林场地理优势，新建26600平方米有机食品采摘大棚，现已投入使用。二是积极发展新品种北关农场新建水稻育秧大棚30栋，增加水稻秧苗质量。《利用伐区木桩栽培松杉灵芝项目》被列为伊春科技计划项目，获得项目款8万元。现在九连林场、西北河营林所已经购买菌种，正在养菌阶段。三是引进玉米新品种。今年引进先锋38p05，先达203，这两个品种从品质和饱满程度都值得推广。

二、突出职能，稳步发展特色种养及加工业

畜牧产业2024年稳中有升。截止目前，全面野猪养殖1885头，野鸡0.2万只，养蜂4250箱。现有野猪规模养殖场两处，分别位于铁力林业局红旗营林所和茂林河林场，其中红旗野猪场现已注册为谷丰生猪饲养有限责任公司，现生猪存栏568头。森林猪规模养殖场一处，位于建设营林所，该场于2024年成立铁力市硕丰山养生态猪农民专业合作社，发展项目有优良仔猪繁育，并在2024年被百家老字号哈尔滨大众肉联食品有限公司认定为该公司第一家生态猪养殖基地，注册“益灵”商标和“有机”食品标识。另外，冷水鱼养殖水面252亩，其中初具规模的为忠宝林蛙养殖专业合作社。

三、狠抓管理，巩固扩大北药业

几年来，我们高度重视产业结构调整，充分发挥资源优势、生态优势，把大力发展北药产业为经济转型切入点之一，积极引导种植户发展适销对路、适宜生长的地产药材。截止目前，种植北药17500亩，其中平贝种植9900亩，五味子种植4600亩，返魂草种植3000亩，栽培松杉灵芝8000袋（其中2024袋棚内栽培）。野生药材改培77400亩，其中五味子改培42010亩，刺五加改培34190亩，穿山龙改培1200亩。五味子年产量300吨（干品），平贝年产量300吨（干品），野生药材采集640吨。

四、积极构建现代化的产业发展格局

一是培育壮大龙头企业。我们充分发挥松涛集团公司这一省级农业产业化龙头企业的辐射带动作用，加快建立现代的企业管理制度。对现有企业加以规范引导，采取出售、买断、转让等方式，使其逐步向松涛集团公司靠拢。先后共建立种植加工企业6个，有效延长了产业链条，使其成为调整种植结构的强大引擎。二是实施品牌战略。进一步整合北药产品品牌，加大名、优、新、特产品开发力度，不断提高北药产品的品位和档次，增加市场竞争能力。近年来，松涛公司开发生产的刺五加保健茶被国家卫生部批准为“健”字号产品，列入保健产品系列；平贝产品注册的“清溪沟”、“宇贝”等商标，已使我局的平贝闻名省内外，这些都为优化种植结构创造了良好的契机。三是积极组建专业合作社。我们通过推行“支部+协会（经济合作组织）+带头人”的方式，积极在基层组建专业合作社。截至目前，共建立奶牛养殖、有机水稻种植、平贝种植、甜玉米种植、返魂草推广、绿化苗木栽培、黑木耳栽培、冷水鱼养殖等专业协会、合作社、联合体36个，带动辐射职工群众2500多人增收致富，加快了调整种植结构的步伐。

在肯定成绩的同时，我们也清醒地认识到，与形势的发展和领导的要求相比，仍有很大的差距，存在许多不足。一是农业种植结构还需要大幅调整。职工群众多年以种植大豆为主，重迎茬导致的产品品种单一老化、退化现象严重，市场竞争力弱。尽管采取各种鼓励和扶持政策，引导职工群众调整种植结构，但是由于职工群众认识上有误差，致使产业结构调整力度仍然不大。同时由于职工认识不足，全局绿色食品种植面积不大，产品附加值不高。二是龙头企业需要加强。全局范围内的农产品加工企业为数不多，特色农产品的流通加工企业更少，更谈不上跨地区、跨行业的大型龙头企业。即使是铁力区域内的加工企业也是屈指可数。因此，多数种植户还是以卖“原”字号产品为主，销售价格低且受中间商的制约，大部分利润被中间商攫取，职工群众的收益不高。现有加工企业生产的多为初级产品，附加值不高、经济效益低。没有形成真正上档次、上规模的大型骨干龙头企业。三是服务体系需要完善。在种植业方面，种植户与加工企业和中介组织之间还没有形成有效对接，大部分种植户与龙头企业之间还是简单的买卖关系，还未形成规范、完善的产业化经营体制和技术服务体系。在畜牧养殖业方面，尽管我们多年来建立了相应的服务体系，但还存在基层畜牧兽医站不健全、基层队伍素质偏低、基础设施差、后备力量不足、技术水平不高等问题。

意见和建议：

1、建议帮助解决转产项目资金。停止主伐后，目前我局急需经济转型，进行第三次创业，再上一批有较强支撑力的转产项目，加快特色种养业的发展，以此来拉动全局经济的快发展，建议上级对转产项目给予资金扶持。

2、建议上级对发展接续产业的职工群众给予政策扶持。比如对发展特色种养业等接续产业的职工应给予一定补助，鼓励他们加大投入，谋求更大的发展，建议上级对发展特色种养等接续产业应调整信贷结构，提供中长期贴息贷款，逐步解决企业和职工贷款难、担保难的问题。

3、建议无息就业贷款增加额度。小额无息就业贷款增加额度，延长还贷时间，减少不必要的环节，解决职工缺乏启动资金的难题，使特色种养业的发展规模得到进一步扩大。

4、建议上级部门举行培训班，推广新品种，引导职工科学种养。目前职工信息来源渠道少，不了解市场行情，在发展上经常出现跟风现象，见别人卖什么赚钱就种什么，产品受市场波动影响，价格下跌，职工就受到损失，建议上级部门举行培训班，推广适合当地的新品种，引导职工科学种养。

**第五篇：优化企业人才结构**

优化企业人才结构，提升企业市场竞争力

—— 宝泉路桥有限公司人才结构现状及未来人才需求分析

李军

摘要：人才是现代社会竞争的最关键因素，抛开人的因素来谈市场经济条件下企业的发展是不切实际的。盲目的进行重复性劳动缺乏创新意识，影响了企业的进一步发展。不断完善培训制度，在施工间歇期对职工进行技能培训和素质拓展。建立良好的企业培训制度，形成良好的企业文化。只有吸收人才，培养人才，用好人才，不断优化企业人才结构，才能形成强大的发展活力和竞争力，增强和提升企业的市场竞争力。

关键词：人才现状 人才结构 人才需求

引言：在当前市场经济条件下，一个企业的发展离不开人才的培养，邓小平同志曾提出“科学技术是第一生产力”，明确了人才是发展之源，对国家而言是富民之基、兴国之本，对企业来说是科技创新、提升市场竞争力的坚实基础。

1、企业专业人才结构类型单一，技术型人才年龄偏大

目前单位经营管理人才、专职技能人才和实用人才缺乏，整体素质有待进一步提高，在当今越来越强调细化分工的市场经济条件下继续按照以往的“一人多责”进行施工显然是不合理的，这并不是说降低了对企业人员的职业技能要求，而是为了更加高效率、高质量的完成施工任务。企业成熟的技术型人员年纪偏大，企业40岁以上年龄的人员占总人数的三分之一还多，给技能人才队伍的新老交替，血液更新

带来隐患，10～20年后将有大批技能人才退休，而后备力量却无法弥补。学历与职业资格结构不合理。低学历、无职业资格的人员还有很多，很多人都是依赖工作多年积累的实践经验来完成岗位技术性工作，知其然而不知其所以然，盲目的进行重复性劳动缺乏创新意识，影响了企业的进一步发展。

2、企业培训制度不完善，员工主动学习积极性不高

企业对职工技能培训工作制度不够健全，企业存在着急功近利的短期行为，没有相应的技能人才职业发展计划，只注重经济效益和生产效率，忽视了人力资源的开发和培养，对职工重使用轻培养，甚至只使用不培训，又缺乏鼓励职工学技术、钻技术的激励机制，影响了高技能人才的培养和使用，削弱了一线技能人才的培养。职工自身的学习性不高，特别是身在一线的员工，由于长期的户外施工早出晚归，给自我学习的时间保证带来一定影响，这就需要企业积极引导，不断完善培训制度，在施工间歇期对职工进行技能培训和素质拓展。建立良好的企业培训制度，形成良好的企业文化。

3、人才激励制度不完善，员工对考证盲目追逐

行业准入制度的实行，导致职业资格证书作为加薪升职的“通行证”的作用日益增强。培训、鉴定与使用待遇相结合的激励机制推进缓慢，为争取营造尊重技能人才的良好工作氛围和日益提高职业资格证书的认可度，应加大力度推行“学历文凭”与“职业资格”两种证书制度并重。“学”与“干”并重，引导员走出考证误区，能够主动进行职业技能强化学习，真正成为企业发展的源动力。

4、对上述企业人才结构存在的不足问题的一些建议和意见

（一）合理配置企业人才结构

进一步健全人力资源管理体系，充分发挥市场机制在技术人才资源配置中的基础性作用。要进一步完善企业技术人才信息库建设，搜集、储存单位各类技术人才的信息资料。要不断完善人力资源市场运行规则，规范企业用人行为、技术人才鼓励行为。逐步扩大职业资格证书的覆盖范围；严格实行就业准入政策，对国家规定须持证上岗的技术职业（工种），切实落实持证上岗的要求；充分发挥职业资格证书制度在企业职工培训、考核、劳动组织管理和工资分配中的引导和激励作用；根据企业发展需要，实施不同的职业技能鉴定工作模式；加大技师、高级技师考核与评聘制度改革力度，按照“统一标准、自主申报、统一考核、企业聘任”的原则，进一步扩大考评范围，完善高技能人才评审办法。根据企业生产经营的需要，制定高技能人才开发、引进、使用等方面的规划及其政策措施，调节高技能人才的供求总量平衡；根据企业经济结构调整，通过信息引导，制定倾斜政策等手段，引导高技能人才合理流动，满足企业发展的需要。

（三）强化高技能人才的使用和激励机制

1、完善制度化的高技能人才使用机制。要打破企业内部干部、职工的身份界限，形成平等竞争的用人机制；根据高技能人才实际具有的技能水平，安排到合适的管理、技术岗位上，不受其原有身份、资历、学历、年龄的限制，充分发挥高技能人才的聪明才智。

2、建立高技能人才聘用制度。根据企业生产经营特点，科学合理地

设置技能岗位，制定技能岗位规范、任职标准和任职期限，以及相应的工资、津贴标准，并通过全面考核，择优聘用上岗，赋予相应的责、权、利，以更好地发挥技能人才在生产经营中的作用。

3、建立完善高技能人才激励机制。健全技能人才的开发系列，建立和完善高级工、技师、高级技师3个职业资格等级的申报条件、评定标准与程序，促进高技能人才的使用和管理；改革、完善有关分配、奖励和福利制度，把技能人才的工资福利待遇与其技能水平相联系。落实高技能人才有关待遇政策，使受聘在相应技术岗位上的高级工、技师、高级技师分别享受助理工程师、工程师、高级工程师的同等收入分配待遇。对有突出贡献的高技能人才，给予奖励。

（四）加大对高技能人才培养的投入，改善企业人才成长环境

企业应进一步调整财政支出结构，加大对高技能人才培养的投入，并逐步建立起企业、个人共同出资的人才培养多渠道投入机制．按一定比例投入到企业员工继续教育培训上，并加强对企业职工培训工作的监督检查，对不按规定实施职工教育和培训的部门，予以企业内部处罚。强化人才培养意识。

5、未来企业人才需求及人才结构发展合理化方向

在过去的几年里，我单位工程施工总里程高速增长，企业生产结构不断优化，人才对企业经济的支撑作用明显增强，专业技术人员比重大幅提高。人才结构调整必然涉及到管理结构的调整。“十二五”时期随着我单位走向市场的步伐进一步加快，由此必然伴随相关职业技术人才尤其是高技能人才的大量缺乏．职工素质偏低、技术工人结构不

合理、高技能人才短缺，将成为制约我单位经济发展的一个瓶颈。因此，加快技能人才培养是改善人才结构的内在要求，也是企业快速发展的迫切需要。

（一）专业人才总需求

按我单位经济增长情况预测，如果预计，到2024年我公司生产总值比2024年翻一番以上，同时考虑到企业高技术人才数量，则可以预测，至2024年我单位专业技术从业人员至少应比2024年增加1/5左右，方可满足企业发展的需要。

（二）人才年龄结构的需求

根据我单位现有人才年龄结构综合考虑，我单位在十二五期间需要引进大量青年技术人才，以适应单位目前人才结构偏大，避免阻碍企业发展的需求。在未来几年来单位应有针对性的招收相应专业技术人才，通过岗位培训，以老带新等方式在最短的时间里培养出企业需要的新生代力量，提高企业人才储备，迎接市场经济情况下的更大挑战和机遇。

（三）人才结构的需求

随着企业实力的不断壮大，对外工程将逐步增多，企业人才结构更应适应市场需求，这就需要企业人力资源管理部门紧跟市场走向，制定稳定的人才结构框架，合理配置现有人才资源，引进急需人才，对高级技术人员的培训尤为重要，随之今后施工技术的不断提高，对施工技术人员的要求也越来越高。

综上，由于企业正处在发展时期，对人才的依赖讲越来越显著，根据单位自身的人才结构设置，合理优化现有人才结构，加大对人才教育培训的投入，做好人才储备工作才能在今后的发展中不断壮大自身实力，提升企业自身竞争力。国以才立，政以才治，业以才兴。人才是决定事业成败的关键，只有坚持解放思想，创新机制，强化培训，培育载体，落实举措，切实重视企业人才培养，才能突破制约企业发展的人才“瓶颈”，为企业的“十二五”发展提供智力支持，为企业的腾飞插上人才的翅膀。

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！