

我国亟需实施企业人才开发战略 提高企业竞争力 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E6_88_91_E5_9B_BD_E4_BA_9F_E9_c123_394020.htm 新华网北京4月7日电（记者任芳、田发伟）根据一项上海4000户入户调查，仅有1%的人愿意做工人；人才就业意向根据频率高低依次为政府机关、事业单位、垄断性企业、金融保险和竞争性企业等。“这一调查结果表明‘官本位’等传统观念的影响根深蒂固，也说明我国企业人才开发存在问题。”国务院发展研究中心人力资源研究培训中心副主任林泽炎说。林泽炎7日在第二届中国人力资源管理大奖颁奖典礼与峰会上介绍，受中组部人才工作局委托，人力资源研究培训中心就企业人才开发现状与相关政策，对全国近1万家企业和6万名人才进行了调查。4月7日，两位来厦门找工作的金门技术学院毕业生接受记者采访。当天，第二届“台湾地区专业人才暨大学毕业生大陆就业洽谈会”在厦门举行，50多家招聘单位为近200名来自台湾地区的专业技术人才、毕业生及在大陆各地就学的台籍学生提供了400多个职位。新华社记者姜克红摄调查发现，目前企业人才开发亟须关注两大核心问题：一是人才开发“双轨制”导致企业人才总量不足、结构失衡；二是企业人才开发“转型”特征明显，提高企业竞争力的人才开发制度缺乏。所谓“双轨制”，是指由于改革不到位和制度不健全，人才在政府、事业单位就业感觉风险小、有保障、有地位等，而在企业，尤其是在市场化程度高、竞争性强的企业就业感觉风险大、缺乏保障和社会地位。人才开发的“转型”特征表现在四方面：一是人才配置从行政派遣向

市场配置转化，仍有40%的企业通过行政任命和人际关系配置人才；二是人才培育从知识观念传输向旨在提高人才工作效率转化，但企业“重使用，轻培养”的短视行为十分普遍；三是人才使用从“政府主导下的经验管理”向“政策引导下的科学管理”转化，当前国有企业，特别是垄断国有独资企业人才使用仍主要是“行政化、官员化”；四是人才业绩评价及激励制度从“人际关系导向”向“能力导向和业绩导向”转化，但大部分企业业绩评价“人际关系导向”依然明显。“发达国家，如美国80%的优秀人才集聚在企业，而我国只有30%左右的人才在企业。”林泽炎说。他介绍，我国每百人中大专及以上学历者在60人以上的12个行业全部集中在党政机关、金融保险等第三产业；不到10人的19个行业则集中在采矿业和简单制造业。林泽炎建议，基于提高企业竞争力、建设创新型国家等方面的需要，我国应积极实施企业人才优先开发战略，实施集聚优秀人才投身企业的政策，规范企业人才开发中的政府、企业和市场关系等。中国人力资源管理大奖由中国企业评价协会推出，从2005年起每年举办一次，大奖主要包括十佳企业、十佳人物奖和成果奖。在本届大奖中，中国南方电网有限责任公司、其董事长袁懋振、公司论文《差异化人力资源管理研究与实践》分别获得这三个奖项。民企名企才市揽贤能“软福利”对抗“硬较量”“大树底下好乘凉”是很多求职者找工作时的指标之一，因此，名企前门庭若市、中小民营企业却门可罗雀的现象层出不穷。近日，记者采访中发现，相比薪金上的“硬较量”，不少民营企业选择走“软福利”路线，用安排对象就业、交纳四险甚至提供住房等软性待遇来吸引人

才。调查显示：“技术工人”难觅成国际性难题 从全球范围来看，41%的企业认为“在寻觅合适人才填补职位空缺方面存在困难”，其中最为紧缺的十大职位分别是销售代表、技术工匠、技术人员、工程师、会计和财务人员、工人、生产作业操作工、驾驶员、高级管理人才、机械工人。技术类岗位占了一半。大学生就业状况面面观 走向基层就业前景广阔 现在很多大学毕业生参加招聘会，总喜欢将眼光投向机关事业单位及大中型企业，但在目前就业市场双向选择的机制下，这类用人单位的就业容量非常有限，相比之下，虽然社区、乡镇机构、民营企业及中小企业为大学生们提供的工作岗位不够稳定、待遇不够丰厚，但却更易于他们从基层扎扎实实的学本事、打基础。两会就业关键词：改善就业环境促进公平就业 全国人大代表姜鸿斌：造成全国普遍存在的应届大学毕业生就业难的问题有很多因素，但首先是我们的教育体制问题。要从根本上解决这样的问题，第一是我们的教育要培养实用型人才；第二就是要让大学生正确地估量自己在社会中的作用，正视自己的能力，在实践中增强自己的适应能力和生存能力。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com