# 关于我县人才建设情况的调查报告

来源：网络 作者：落日斜阳 更新时间：2025-01-23

*第一篇：关于我县人才建设情况的调查报告关于我县人才建设情况的调查报告昌图县政协主席李运启政委员会李运启为认真贯彻落实市委《2024年全市县领导干部开展深入实施“五大战略”大调研工作方案》的精神和市委政研室的要求，进一步了解和掌握我县人才建...*

**第一篇：关于我县人才建设情况的调查报告**

关于我县人才建设情况的调查报告

昌图县政协主席李运启政委员会李运启

为认真贯彻落实市委《2024年全市县领导干部开展深入实施“五大战略”大调研工作方案》的精神和市委政研室的要求，进一步了解和掌握我县人才建设发展情况，本人于2024年7月19、20、21日，组织部分政协委员就我县人才建设基本情况进行了为期3天的调查。调查组先后深入到劳动局、卫生局、教育局、中法水务、甜菊糖有限公司等机关、企事业单位，结合我县实施“人才兴业”过程中人才队伍现状、存在问题以及需求情况进行实地调查，并于8月16日组织召开由各层面代表参加的座谈会，深入分析了人才建设在我县实施“六大战略”中的重要作用，现就本次调查情况报告如下：

一、基本情况

根据县组织部、县编委、县科技局、县人才交流中心等部门提供的数据,到目前为止，我县党政机关公务员队伍共有2697人，科技教育卫生人才队伍18336人，私营企业技术工人队伍18460人。

按年龄结构来看，公务员队伍35岁以下513人,35岁以上2174人；科技教育卫生人才队伍35以下7739人，35岁以上10597人；民营企业队伍中35岁以下7865人，35岁以上10595人。

按学历构成划分，公务员队伍具有大专以上学历的2180人，中专以下学历的517人；科技教育卫生人才队伍中具有大专以上学历的6260人，中专以下学历的12076人；民营企业队伍中具有大专以上学历的1582人，中专以下学历的16858人。

按职级情况看，公务员队伍中，正县级6人，副县级37人，副县级待遇13人，正科级209人，副科级702人；科技教育卫生队伍中正高级6人，副高级820人，中级职称4404人，初级职称13456人；民营企业队伍中，技师139人，具有高级职称的984人，中级6465人，初级10877人。

我县人才工作以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，积极贯彻《2024—2024年全国人才队伍建设规划纲要》，几年来，县委、县政府先后下发了《昌图县实施人才培训三大工程具体意见》、《关于在振兴昌图经济中进一步加强人才工作的若干规定》等纲领性文件，特别是2024年以来，县委确定了“六大发展战略”，明确了“人才兴业”在构建和谐昌图这一进程中的重要作用，从理论与实践的结合上加速了我县人才建设的进程。按照科学发展观的要求，坚持以人为本，重视人才“培养、吸引、使用”三个环节，先后组织副科级以上领导干部去大专院校进修学习；选拔了一批比较优秀的年轻干部到辽南等地交流；逐步完善我县劳动力市场，组织机关、企事业人员、社会富余人员到党校、职教中心、劳动局举办的各种培训班中培训；为确保人才快速流动，在万顺达、亿达等十几个民营企业中开展“人才直通车”活动。几年来，我县人才队伍规模进一步扩大，布局日趋合理化，人才结构不断完善，人才的作用得到了有效发挥，人才资源配置市场化、人才保障工作法制化进程进一步加快。

二、存在的问题及原因

随着人才观念的变化，以及新形势对人才工作提出的新任务、新要求，我县人才工作还存在与新形势发展不相适应的诸多问题。与省、市内经济发达地区相比较，在人才总量指标、人才结构与行业分布、人才素质结构等项指标上，还存在较大差距，低于全市平均水平。从调查结果看，主要有以下几个方面的问题：

1、人才意识不强。还没有从根本上形成一种全社会由上至下尊重知识、尊重人才的社会氛围，有些领导干部人才意识不强，重眼前利益，忽视长远利益，有些领导干部过于注重政绩，重经济指标，忽视人才建设指标，不舍得花钱培养人才，甚至受经济困扰，在人才分配问题上存在着多进一个人便多一份开支的错误想法；新闻电视等媒体在舆论宣传上力度不够，导向不强等。

2、年龄结构偏大，人才队伍匮乏。公务员队伍、科技队伍中35岁以下的只占整体队伍很小的一部分比例，特别是公务员队伍和教师队伍，由于几年来政策性调整不及时，在自然减员的情况下不能及时补员，造成了公务员队伍、教师队伍青黄不接、后继无人的局面。适用科技人才缺乏，影响决策的科学性。比如：工业立项的测算、论证，资产的评估、置换是科学决策的基础依据，而我县苦于县内没有这方面的专家，最后只能到市里去请求下派；中法水务办公室需要一名懂外语的文秘人员，多次向社会公开招聘，至今招聘来的人员仍然不十分理想。此外技术工人缺乏，2024年3月以来，亿达公司向社会公开招聘车、钳、铆、电、焊等技术工人各四十名，到目前为止虽经多方努力仍然不能招满。

3、人才流失现象比较严重。据我们初步调查和掌握，近几年，全县工业、农业、科技、教育、卫生等系统管理和专业技术人员外流有数百人。人才流失主要有三个方面：第一，大中院校毕业生就业实行双向选择、全面推向人才市场后，因我县没有规模企业和科技含量高的企业事业单位，用人单位和可提供的人才就业岗位比较少，同时由于实际工作和机制运行有些地方脱轨，出现了一方面缺乏专业人才，一方面毕业生不能及时分配的现象。以农业科技队伍为例，2024年、2024年我县先后有两名沈阳农科院本科毕业生回来报到，由于不能得到及时分配，不得不背井离乡，空怀壮志，造成了毕业生对家乡的失望和无奈，近几年有才学的本科以上毕业生很少回地方报到。第二，原有国营企业改制后，大部分企业工程技术人员没有得到妥善安置，为了生计只好远走他乡谋职求业。第三，因当地经济发展相对滞后，个人收入低下，部分人才被外地的高薪和优厚的生活待遇所吸引，放弃所在工作单位和岗位，到经济发达地区重新谋职。我县96年从沈阳农大植保专业毕业的一名姓田的本科生，分到三中心后，由于待遇低下，最后被抚顺市植保站高薪聘走；我县刚刚成立不久的书画院也是由于待遇低下现在已经有两名国家级书画家被外地高薪聘走。今天的教育就是明天的经济，我县教育系统近几年有百余名教师自动离职到外地任教，且大部分为骨干教师，这部分教师的外流对在职教师队伍稳定带来很大负面影响，也对我县的教育事业及其发展带来一定的损失。此外，政府下发的有关人才政策的文件因受经济和管理体制等方面原因的制约不能很好地落实，也是造成人才流失的一个重要因素。有些部门对县内制定的本科学历毕业生可以分配到全额拨款事业单位就业的规定执行的不好，对一些想回昌图就业的本科生造成负面影响。

4、现有科技人才作用不能很好的发挥。科技人才不能充分发挥作用，学非所用，特别是“农口五站”机构改革以后，有很多经验丰富的科技人才落聘，即使聘上的，由于工资不能正常发放也不能充分发挥作用。我们在大力提倡引进人才的同时，大批科技人员却闲置在家，有的被外地高薪聘走，有的被迫改行，造成了人才资源的严重浪费。一些企业因设备陈旧，经费不足，缺乏有效的激励措施，不少专业技术人才作用得不到发挥，知识老化，创新能力不强。

5、人才机制不够活。人事分配制度上的权力过分集中导致人才流动不畅通，主管部门不能及时对本部门的人才需求情况进行调整，出现人才缺乏与人才闲置并存的现象。以昌图第一人民医院为例：专业技术人才进不来，进来的留不住。2024年，一名医大口腔专业本科生刚刚分配到县医院由于不满足工资待遇，不久，便被沈阳一家医院高薪聘走。出现了多编又缺人、少数人供养多数人的现象；几年来，作为一个专业性很强的单位仅从部队转业回来的非专业人员就有４０人左右，而真正是学本专业回来的寥寥无几，这些非专业人员在一个专业性极强的单位不能发挥作用，无所事事，而另一方面专业人员工作十分的辛苦，有的专业人员一天要做十几个手术，且主管部门没有人事权力致使本部门不能充分和外面开放的大市场接轨，很多急需的专业人才不能引进，人才的积极性、主动性不能充分发挥。

造成以上问题的主要原因是：人才开发建设的意识和人才观念还未达到应有的高度；人才与经济协调发展的机制不够健全，人才引进的渠道不畅；以市场为导向的人才培养机制尚未形成，存在培养和使用脱节的现象；人才工作的政策和有关待遇落不实。这些因素对留住用好现有人才和引进高层次人才都十分不利。

三、几点建议

根据我县人才开发建设的现状和存在的问题，本着“立足县情、适度超前”的原则，提出如下建议。

1、更新人才理念，营造有利于发挥人才作用的社会氛围。国家科技部关于县级科技工作的文件中明确指出：人才建设的关键，重点、难点在党政一把手。我们要坚持以人为本，树立人才资源是第一资源的意识，转变理念，逐步形成人才服务意识，在人才建设的实际工作中由人才管理向人才服务过渡，所谓良禽择木而栖。全县各级党政主要负责同志都要首先担负起人才建设工作的重要责任，要树立强烈的人才意识，善于发现人才、培养人才、集聚人才、服务人才，做到知人善任、唯才是举、广纳群贤，要把这项工作纳入目标管理岗位责任制，明确指标，严格考核。要通过新闻媒体、有关会议、专题报告、集中宣传等形式搞好导向宣传，积极营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会氛围，把人才的聪明和智慧聚集到县域经济的各项事业中来，充分发挥人才的作用和力量。

2、狠抓已定人才建设的有关文件、精神、规定的落实。近几年，县委、县政府相继制定下发了引进和留住人才的有关规定，特别是县委、县政府下发的《昌图县实施人才培训三大工程具体意见》、《关于在振兴昌图经济中进一步加强人才工作的若干规定》等文件，政策明确，规定具体，对于引进和留住人才产生了很大的凝聚力，反响很好。有些政策、规定的逐步落实，特别是今年一次性安排完2024年以前小教专业毕业生，效果特别明显。但是，由于财政经济困扰，改革配套措施的不完善，引进、录用人才手续的繁杂、不灵活等因素，造成有些政策规定落实慢，甚至不能落实，贻误工作的问题还是存在的，甚至负面影响很大。这个问题必须要引起我们的高度重视，一个行动要比多少个文件的论证有说服力，一个规定的不能兑现，往往让人误解文件的可行性。建议县委、县政府以考评督察办为主，汇集有关部门组织一次对县委、县政府已定关于人才建设方面文件中规定的政策进行一次落实方面的检查，有哪些落实了，哪些没落实，如何去落实，供县委、县政府决策。要采取措施，解决财力困扰，改革不配套、引录人才手续繁杂、不灵活等问题。

3、加强对人才的培养工作。要摸清现有人才的底数，分类编队，制定规划，采取选送上学、下派锻炼、集中培训、在岗提高等措施，加强对现有人才的培养。特别是加强对民营企业家的培养，要纳入政府规划，采取鼓励和引导措施分期分批组织他们到高校培训深造，引导和鼓励民营企业家建立科学法人治理结构，聘请职业经理人经营管理企业，逐步改变家族式管理模式。要逐步提高职教中心、劳动局人才培训中心等培训基地的培训功能，特别是职教中心的培训工作，要充分认识到职教中心的中心工作是为全县培养各种实用技能人才的工作。因此要进一步改革学校的办学方针，教学方式、方法，采用与大专院校联合办学、与县内外企事业单位签单办学等办法，运用市场经济手段搞好教学，衔接供需关系，培养好实用技术人才。

4、大胆使用科技人才。鼓励科技人才承包项目，充分发挥科技人才的作用，要给予相关的优惠政策，政策就是无形的资源，使科技人才真正在构建和谐昌图的进程中做出贡献。在实际操作上要做到严格把关、项目公开、用人不疑。要充分利用各种人才招聘的机会引进一批高级农口科技人才、教育卫生系统急需的高级人才。要充分发挥现有农业技术推广中心所属服务部门的作用，尽快解决我县目前“农口五站”改革不到位的问题，使农口科技人才真正在农村发挥作用。

5、加快人才市场化进程。拓宽人才市场服务功能，建立全方位服务的人事代理系统，加大代理力度，广泛开展各企事业单位人事委托代理，充分发挥人才市场在人才委托、派遣、人事策划、咨询服务、人才招聘、人才引进等方面的功能作用，为各企事业单位和个人提供相关的全方位服务。要建立择业指导系统，加大职业介绍力度，分级分类建立待聘人才资料库，设立专职人员，进行择业指导和培训，提高择业成功率。提高人才市场社会效益，为人才的合理流动提供平台。同时，可在人才的招聘录用过程中进行试点，简化手续，实行“一站式”办公。

6、提高科技人才生活待遇。充分发挥科技人才在县域经济建设中的作用，提高他们的社会地位，使科技人才安心本职工作，要在工资待遇、住房、子女升学就业等生活问题上给予政策上的倾斜。

此外，要鼓励、吸引外地的昌图名人、能人为家乡做贡献；县财政要加大对我县人才建设资金上的投入。各级党政部门要把充分发挥人才的作用，提高到执政能力的高度上去认识。

**第二篇：人才洼地建设调查报告**

一、引进高层次人才的有利契机和可能

虽是边远山区小县，但地理位置优越，生态优势明显。建设生态文明县具有得天独厚的有利条件。但生态文明县的建设必然要以生态经济的发展为基础，而生态经济的发展必然要以生态产业的带动，而生态产业的引擎却在于生态项目的打造。打造生态项目，发展生态产业，推动生态经济，其关键在于人才的支撑，尤其是高层次人才的支撑，这是由生态经济的新兴、前沿、独特的特点所决定的。厚朴生态林业有限公司建立的赣江源生态产业科技园为我县打造生态产业项目，助推我县高层次人才“洼地”建设提供了可能。

首先，该公司的生态特色策应了省“绿色崛起”战略和生态、生态的建设要求。公司成立于2024年，注册资本4280万元。目前已租赁山地8万亩，建成18个500—3000亩的厚朴、桂花、以罗汉松为主的盆景花卉基地。5万平方米现代化苗木繁育中心和微生物有机肥生产工厂及研发中心正在筹建中。公司发展定位为：打造以桂花、厚朴为主的集种质资源、苗木繁育、种植、芳香产品研发及深加工为一体，芳香产业与旅游观光相结合的示范区——赣江源生态经济示范园。公司的发展也引起了省市和国家林业部门的关注，市林业专家罗永松（享受国务院特殊津贴）作为全国首批林业科技特派员已下派到该公司服务。桂花为主的生态产业也已列入市十二五产业发展规划，政策的扶持力度将越来越大，为高层次人才来我县发展创造了有利条件。

其次，龙头公司的影响和带动，不仅为建设我国南方最大的芳香产业基地奠定了基础，而且为高级人才的聚集奠定了基础。该公司通过三年的发展，在特色生态经济产业上有了一定的影响。是目前省唯一一家成功选入“中国经济林协会”的理事单位；是“省花木协会”理事单位，“市桂花协会”会长单位。公司计划五年内完成10万亩的种植任务，附近乡镇村民种植桂花的积极性高，况且桂花又是我县的主要珍贵树种，经济价值和观赏价值都较高，受群众喜爱。

第四，与科研院校的紧密合作，为高层次人才的引进辅了路、搭了桥。目前，公司正积极与桂花品种国际登录中心合作，建设桂花种质园，繁育优良品种；与华中农业大学合作，研发芳香植物生物有机肥，利用生物天敌防治害虫，生产有机桂花产品；与华中科技大学合作，进行芳香产品的研发利用。同时公司还委托南京林业大学园林规划设计学院对基地万亩芳香旅游观光园区进行整体规划。近年来，有60多名高校和科研院所专家、教授到公司园区考察、指导和洽谈合作研发意向，其中向其柏教授（国际木犀属植物品种登录权威）、邓秀新教授（中国工程院院士、华中农业大学校长）、喻子牛教授（华南农大）、李飞研究员（中科院地理环境科学与资源研究所专家）、王彩云教授（华中农大花卉专家）等都是国家权威级的专家。高层次人才向以桂花项目为主的生态产业聚集已显端倪。

二、大手笔“筑巢”，加快高层次人才“洼地”建设

目前，生态科技园已从以种植和品种收集为主向优质种繁育和芳香产品研发为主的转型时期，人才的引进和作用的发挥显得尤为重要和关键。虽然企业正在全力以赴引才、用才，但我们仍然大有作为，要以此为契机，助推我县人才“洼地”尤其是高层次人才“洼地”建设。按照企业经营产业项目、政府扶持企业、企业带动产业的发展模式，我们不仅要在政策、资金方面大力扶持前景广阔的生态企业，而且更要在人才方面，积极主动为之“筑巢”。

feisuxs范文网[CHAZIDIAN.COM]

首先，要以县委、政府名义尽快出台高层次人才引进政策，建立有关机制，激励人才到我县创新创业。在引才、留才、用才、助才方面做到“四注重”，一要注重高标准高水准的硬件建设，体现引才的诚心。如建高水准的专家公寓楼，既可提升我县的城建品味，又可切实解决专家学者来我县的现实需要，同时还是一种自豪和激励的象征。二要注重荣誉授予，体现留才的诚意。如聘请那些关注我县生态产业发展的专家学者为县经济社会发展咨询委员会委员，每年组织一至二次的“产业经济发展”座谈，为生态经济的发展把脉、会珍。特别是要为累计来县工作半年以上的专家学者颁发“荣誉市民”称号；对为我县生态经济产业发展作出特殊贡献的，授予终身成就奖——“桂花”奖。三要注重待遇，体现用才的真诚。对被聘为咨委的，获得“荣誉市民”称号的，每年给予一定的政府津贴，其本人及其亲属来县休闲观光享受最高礼遇；获得“桂花”奖，给予重奖。此外，优先推荐参选国家、省市人才工程评选和特殊津贴及突出贡献奖评选。四要注重扶持，体现助才的真心。在资金、土地方面给予倾斜，组建服务团队，开辟“绿色通道”，帮助人才发挥作用，数尽其才。

其次，要充分整合各方资源，积极创办中国南方芳香产业“达沃斯”论坛。一是高标准建立培训基地，为高层次人才发挥作用和产业快速发展提供可靠的技能人才。在普及培训方面，着重加强种植和管理技术的培训，以适应大规模种植的需要；在技艺培训方面，重点是园艺知识和制作水平的提高，扩大和延长生态产业链；公司技术队伍人员的培训，重点是骨干技术人员的创新和关键技术掌握方面的培训；公司高级管理团队的培训，重点是发展战略人才、营销策划人才、知识产权保护人才等的培训。通过培训，加快人才本地化发展。二是积极争取行业管理部门和上级政府的大力支持，创办南方芳香产业发展“达沃斯论坛”基地，常年举办较高规格的芳香产业发展论坛，形成业界精英沙龙基地，指导生态产业发展。优越的生态环境为其创造了可能条件。

第三，要大力实施引智工程，助推人才“洼地”建设。一是通过生态科技园、高峰公司、高山蔬菜国家级标准化种植基地与科研院校合作紧密的有利条件，以各类生态项目研发、建设为纽带，实现以智引智。二是组建和包装各类生态项目，在招商中引智，在项目推介中招商引智；发挥在外人才联谊会的作用，以乡情引智。三是发挥人才机构的作用，加大投入，配强力量，充分发挥我县是省委组织部人才工作联系点的作用，加强沟通，围绕生态产业在高层次人才引进和政策扶持方面给予大力支持。

最后，要加强宣传和包装，营造浓厚的生态产业发展氛围，为业界精英的聚集打造“强力磁场”。围绕建设“中国南方芳香产业基地”这一目标，一是在芳香旅游观光景区、芳香产品研发、标准化种植等方面打造品牌，通过品牌推广，加强宣传，形成响亮的名片；二是努力打造以桂花等优势品种为主命名的一条街、一条路，一座农庄、酒店，甚至是一个乡镇，形成实体名片，扩大知名度。三是组建生态产业发展集团公司，以公司强大的实力和良好的经济和社会生态效益聚集业界优秀人才；四是以创新技术和标准化技术规程组装集成的优秀专家的宣传，形成业界人才唯其马首是瞻的趋附效应。四是普及生态产业发展的宣传，加大生态产业创新和带头人的宣传，在全县形成发展生态产业的浓厚意识，营造尊重人才、尊重创新、尊重生态的良好社会氛围。

**第三篇：关于陵川县人才建设情况的调查报告**

关于陵川县人才建设情况的调查报告

郭龙龙

一、基本情况

陵川县是一个山区农业县，也是晋城市唯一的“两区”开发县。地域环境特殊、经济欠发达、发展底子薄，是陵川的县情实际。造成陵川落后的原因是多方面的，过去普遍认为，制约陵川发展的主要原因是缺资金、缺资源，通过调研，笔者认为制约陵川方针最重要的原因是缺人才，缺带领农民致富的人才，缺“双带能力强的排头兵”，人才的缺乏，直接导致了经济社会发展滞后。

根据有关部门提供的数据,到目前为止，陵川县党政机关公务员队伍共有844人，科技教育卫生人才队伍3574人，重点工业（国有、二轻、民营）、商业企业专业技术队伍270人，各级各类乡土拔尖人才268人。

按年龄结构来看，公务员队伍35岁及以下184人,35岁及以上660人；科技教育卫生人才队伍35岁及以下1427人，35岁以上2147人；企业队伍中35岁及以下97人，35岁以上173人；乡土拔尖人才队伍中35岁以下的56人，35岁以上的212人。

按学历构成划分，公务员队伍具有大专以上学历的 705人，中专及以下学历的139人；科技教育卫生人才队伍中具有大专以上学历的2375人，中专及以下学历的1199人；企业队伍中具有大专以上学历的102人，中专及以下学历的168人；乡土拔尖人才队伍中大专以上学历的27人，中专以下学历的241人。

按职级情况看，公务员队伍中，处级27人，正科级152人，副科级364人； 科技教育卫生队伍中正高级2人，副高级127人，中级职称1162人；企业队伍中，具有高级职称的4人，中级37人，初级124人。

从以上数据可以看出，陵川县的人才无论从数量上、质量上、还是从年龄结构上较前些年是有了质的改变。这些改变，是因为近年来，加强了人才工作建设力度，县委、县政府先后下发了《陵川县实施人才培训工程具体实施意见》、《关于在振兴陵川经济中进一步加强人才工作的若干规定》等纲领性文件，特别是2024年以来，县委明确了“人才兴业”在构建和谐陵川这一进程中的重要作用，从理论与实践的结合上加速了人才建设的进程。按照科学发展观的要求，坚持以人为本，重视人才“培养、吸引、使用”三个环节，先后组织副科级以上领导干部去南方挂职学习；选拔了一批比较优秀的年轻干部到苏州等地交流；组织机关、企事业人员、社会富余人员到党校、职教中心、劳动局举办的各种培训班中培训；为确保人才快速流动，在孟电水泥、新沙河煤业等十几个民营企业中开展“人才直通车”活动。几年来，全县人才队伍规模进一步扩大，布局日趋合理化，人才结构不断完善，人才的作用得到了有效发挥，人才资源配置市场化、人才保障工作法制化进程进一步加快。

二、存在的问题及原因

1、人才意识不强。还没有从根本上形成一种全社会由上至下尊重知识、尊重人才的社会氛围，有些领

导干部人才意识不强，重眼前利益，忽视长远利益，有些领导干部过于注重政绩，重经济指标，忽视人才建设指标，不舍得花钱培养人才，甚至受经济困扰，在人才分配问题上存在着多进一个人便多一份开支的错误想法；新闻电视等媒体在舆论宣传上力度不够，导向不强等。

2、年龄结构偏大，人才队伍匮乏。公务员队伍、科技队伍中35岁以下的只占整体队伍很小的一部分比例，特别是公务员队伍和教师队伍，由于几年来政策性调整不及时，在自然减员的情况下不能及时补员，造成了公务员队伍、教师队伍青黄不接、后继无人的局面。适用科技人才缺乏，影响决策的科学性。比如：工业立项的测算、论证，资产的评估、置换是科学决策的基础依据，而苦于县内没有这方面的专家，最后只能到市里去请求下派；调整产业结构上，尤其是东部山区，2024年大力实施片区开发项目，而食用菌专业人才少之又少，但这个项目具有很强的科技含量，所以只能是组织人员一批又一批地到外面学习，浪费资金自然不用说，但实际效果怎么样，现在还不能下结论；陵川县制定的十二五规划，其中有五个调产项目要打造晋城一流，没有一流的技术人才，打造一流的产业很不现实；再比如：陵川县现有教师队伍中，年龄在45岁以上的占到40.37%。10年以后，大量的教师面临着退休，而目前全县还没有形成一个教师队伍合理补充机制，后果将很严重。

3、人才流失现象比较严重。据初步调查和掌握，近几年，全县工业、农业、科技、教育、卫生等系统管理和专业技术人员外流有数百人。人才流失主要有三个方面：第一，大中专院校毕业生就业实行双向选择、全面推向人才市场后，因陵川县规模企业和科技含量高的企事业单位不多，用人单位和可提供的人才就业岗位比较少，致使全县每年的大学毕业生回本县报到的很少，即使回来由于不能得到及时录用，不得不“背井离乡”，造成了毕业生对家乡的失望和无奈。据调研统计，陵川县每年考上高校专科以上的人数为500人左右，而回本县报到的专科以上毕业生仅有140人左右，年外流率在75%以上；第二，原有国营企业改制后，大部分企业工程技术人员没有得到妥善安置，为了生计只好远走他乡谋职求业。化肥厂的改制就是非常典型的例子，大量的化工人员在本地达不到妥善安置，不得不到外面就业。第三，因当地经济发展相对滞后，个人收入低下，部分人才被外地的高薪和优厚的生活待遇所吸引，放弃所在工作单位和岗位，到经济发达地区重新谋职。这样的人才外流不在少数，此外，政府下发的有关人才政策的文件因受经济和管理体制等方面原因的制约不能很好地落实，也是造成人才流失的一个重要因素。

4、现有科技人才作用不能很好的发挥。科技人才不能充分发挥作用，学非所用，特别是“农口五站”机构改革以后，有很多经验丰富的科技人才落聘，即使聘上的，由于工资不能正常发放也不能充分发挥作用。我们在大力提倡引进人才的同时，大批科技人员却闲置在家，有的被外地高薪聘走，有的被迫改行，造成了人才资源的严重浪费。一些企业因设备陈旧，经费不足，缺乏有效的激励措施，不少专业技术人才作用得不到发挥，知识老化，创新能力不强。

5、人才机制不够活。人事分配制度上的权力过分集中导致人才流动不畅通，主管部门不能及时对本部门的人才需求情况进行调整，出现人才缺乏与人才闲置并存的现象。以陵川第一人民医院为例：专业技术人才进不来，进来的留不住。2024年，一名医大口腔专业本科生刚刚分配到县医院由于不满足工资待遇，不久，便被晋城矿务局一家医院高薪聘走。出现了多编又缺人、少数人供养多数人的现象。非专业人员在一个专业性极强的单位不能发挥作用，无所事事，而另一方面专业人员工作十分的辛苦，且主管部门没有人事权力致使本部门不能充分和外面开放的大市场接轨，很多急需的专业人才不能引进，人才的积极性、主动性不能充分发挥。

造成以上问题的主要原因是：人才开发建设的意识和“人才资源是第一资源”的理念还未达到应有的高度；人才与经济协调发展的机制不够健全，人才引进的渠道不畅；以市场为导向的人才培养、投入机制尚不完善；人才工作的政策和有关待遇落不实。这些因素对留住用好现有人才和引进高层次人才都十分不利。

三、对策建议

1、更新人才理念，营造有利于发挥人才作用的社会氛围。国家科技部关于县级科技工作的文件中明确指出：人才建设的关键，重点、难点在党政一把手。全县各级党政主要负责同志都要首先担负起人才建设工作的重要责任，要树立强烈的人才意识，善于发现人才、培养人才、集聚人才、服务人才，做到知人善任、唯才是举、广纳群贤，要把这项工作纳入目标管理岗位责任制，明确指标，严格考核。要通过新闻媒体、有关会议、专题报告、集中宣传等形式搞好导向宣传，积极营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会氛围，把人才的聪明和智慧聚集到县域经济的各项事业中来，充分发挥人才的作用和力量。

2、狠抓已定人才建设的有关文件、精神、规定的落实。近几年，县委、县政府相继制定出台了关于人才培养、引进和留住人才的许多政策，政策明确，规定具体，对于引进和留住人才产生了很大的凝聚力，反响很好。关键要抓好落实，要在已定人才建设的有关文件、精神、规定落实的基础上，按照“党管人才”要求，紧紧围绕全县转型跨越的需求，认真贯彻落实中央、省、市人才规划，制订并实施全县中长期人才发展实施意见，在此基础上，加大财政投入人才专项资金，保障各级规划的落实。

3、加强对人才的培养工作。要摸清现有人才的底数，分类编队，制定规划，采取选送上学、下派锻炼、集中培训、在岗提高等措施，加强对现有人才的培养。特别是加强对民营企业家的培养，要纳入政府规划，采取鼓励和引导措施分期分批组织他们到高校培训深造，引导和鼓励民营企业家建立科学法人治理结构，聘请职业经理人经营管理企业，逐步改变家族式管理模式。要逐步提高职教中心、人社局人才培训中心等培训基地的培训功能，做好为全县培养各种实用技能人才的工作。因此要进一步改革学校的办学方针，教学方式、方法，采用与大专院校联合办学、与县内外企事业单位签单办学等办法，运用市场经济手段搞好教学，衔接供需关系，培养好实用技术人才。

4、大胆使用科技人才。鼓励科技人才承包项目，充分发挥科技人才的作用，要给予相关的优惠政策，政策就是无形的资源，使科技人才真正在转型跨越发展的进程中做出贡献。在实际操作上要做到严格把关、项目公开、用人不疑。要充分利用各种人才招聘的机会引进一批高级农口科技人才、教育卫生系统高级人才、规模企业急需高层次人才。要充分发挥现有农业技术推广中心所属服务部门的作用，尽快解决我县目前“农口五站”改革不到位的问题，使农口科技人才真正在农村发挥作用。

5、加快人才市场化进程。拓宽人才市场服务功能，建立全方位服务的人事代理系统，加大代理力度，广泛开展各企事业单位人事委托代理，充分发挥人才市场在人才委托、派遣、人事策划、咨询服务、人才招聘、人才引进等方面的功能作用，为各企事业单位和个人提供相关的全方位服务。要建立择业指导系统，加大职业介绍力度，分级分类建立待聘人才资料库，设立专职人员，进行择业指导和培训，提高择业成功率。提高人才市场社会效益，为人才的合理流动提供平台。同时，可在人才的招聘录用过程中进行试点，简化手续，实行“一站式”办公。

6、提高高层次科技人才生活待遇。充分发挥科技人才在县域经济建设中的作用，提高他们的社会地位，使科技人才安心本职工作，要在工资待遇、住房、子女升学就业等生活问题上给予政策上的倾斜。

此外，要鼓励、吸引外地的陵川名人、能人为家乡做贡献；县财政要加大对我县人才建设资金上的投入。各级党政部门要把充分发挥人才的作用，提高到执政能力的高度上去认识。

（作者系陵川县委常委、组织部长）

**第四篇：人才调查报告**

昔阳县高级职业中学校

人才工作调查报告點

昔阳县高级职业中学校是一所国家级重点中等职业学校，目前有教职工137人，其中教师123人，工人14人。

一、“九五”以来，我校没有人才流失。

二、我校目前正处于发展壮大时期，随着人事制度改革的推进，年长的教师将退出工作岗位，急需一批青年教师补充到工作岗位上来，充实教师队伍，以满足教育教学工作的需求。2024年9月，我校从当年的大专毕业生中择优选拔了四位同志到学校任教。到现在为止，这四位同志还一直未入编，仍由我校支付他们的工资。但是，我校经费来源紧张，既不能充分满足聘用人员的工作需求，又不能充分保证他们的生活待遇，给他们带来了不小的思想负担和经济损失。这是我校目前在使用人才方面存在的问题。

三、我校在使用人才、留住人才方面的思路和具体做法是：大胆启用年轻教师，鼓励教师利用多种渠道进修学习，掌握先进的教育理念，提高教学水平。同时实行岗位津贴、课时津贴和教学过程管理奖等激励机制，积极改善教职工的办公环境、生活条件和娱乐设施，实行人性化管理，主动为教职工办实事、办好事，为他们创造宽松、和谐的工作和生活环境。

四、结合我校实际，我们认为省委省政府在人才工作方面应出台一些政策，如鼓励在外省工作的晋籍人才到我省投资，回我省工作，积极为创新型人才、高层次人才或高技能人才设立创业基金，提供创业资金，联系就业单位，提高工资薪金，用优良的工作环境吸引人才，用优厚的工资薪金留住人才，为山西经济的健康持续发展作出贡献。

昔阳县高级职业中学校

二00四年四月五日

**第五篇：紧缺人才调查报告**

长庆桥镇紧缺人才情况调查报告

根据《中共宁县县委组织部、宁县人力资源和社会保障局关于认真做好急需紧缺人才调查摸底工作的通知》（宁组发〔2024〕53号）要求，从5月27日开始，我们采取问卷调查、召开座谈会、发放调查表的形式，对我镇人才队伍现状及紧缺人才需求情况进行了调查。现将调查的有关情况报告如下：

一、我镇紧缺人才需求现状

据统计，我镇当前共需各类紧缺人才10人。全部为党政群机关。按专业来分，主要集中在文秘、行政管理、政法综治、现场讲解及计算机应用、城市管理等方面；全部要求为大学本科以上；按年龄来分，要求在30岁以下的4人，30至35岁的6人。人才紧缺度为非常紧缺6人，比较紧缺4人。

二、存在的主要问题及原因

对照2024年公务员年报、事业单位管理人才统计年报，结合各部门情况，综合此次调查统计的数据进行分析，我镇人才队伍建设存在以下几个方面的问题。

1、党政机关人员结构不合理、整体素质不高的现状依然存在。另外，此次调查显示，各部门对工作人员学历的重视程度有所提高，这从侧面反映出机关工作人员整体素质还

有所欠缺，急需期待那些既年轻又知识丰富，综合能力较强的新生力量加入。

形成以上问题的原因有三：一是制度制约。从1995年推行国家公务员制度以来，各级党委、政府对机关进人控制逐年严格，很少有新生力量的补充。二是政策不优。我镇虽然采取多种措施鼓励干部职工开展学习，党政机关现有人员对学历学位教育的热情不高，学历变动人员最高学历大多为党校函授。

2、事业单位人才总量不足，高层次人才与基础性人才同时缺乏的现象不容乐观。调查显示：事业单位管理人才需求量不大，基本正常，但专业技术人才较为缺乏。

形成该问题的原因有三:一是引进人才难留。二是本地人才流失。作为西部欠发达地区，同一类型人才受地域差异影响，待遇千差万别，受“人往高处走”、“场地越大发展空间越大”等思想的影响，部分专业技术职务高或年轻、有一技之长且在现单位短期内难以得到重用的人才选择了“另择高枝”。三是人才评价机制不合理。目前，事业单位专业技术人才职称的评定与学历、工作年限、专业技术职务任职年限直接挂钩，只要学历要求达到要求，晋升上一级技术职称，就只是等时间问题，从某种程序上来说，职称的高低并未完全体现个人实际能力和业绩贡献的大小。以上原因，形成了事业单位高层次人才与基础性人才同时缺乏的状况。

三、对策及建议

1、完善人才工作机制，缓解人才紧缺现状。一是完善人才引进机制。党政机关进人应坚持“凡进必考”原则，提出用人要求，及时上报录用计划，对于人才十分紧缺的单位，每年可合理安排适量选调生予以补充。适时出台《事业单位人员管理办法》，坚持计划管理、考试聘用，加强对事业单位引进人才管理，给予用人单位适当的自主权。政府部门应结合此次调查要求，编制紧缺人才目录，发布紧缺人才信息，落实引进人才政策。二是完善人才评价机制。建立和完善以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。进一步淡化凭学历、论资历来评聘职称、评价人才的意识，严格职数管理，试行高职低聘、低职高聘，真正实现“评聘分开”，逐渐缓解我镇专业技术人才少的问题。三是加大对长庆桥人才方面支持。近年来，市县定位长庆桥为“交通枢纽、物流中心，化工基地，庆阳市新的增长极”,建设节奏加快，但一些如高效能办公、城市建设、现场解说等专业性强的人才极为匮乏，建议上级予以全方位抽调人才予以配备。四是完善人才激励机制。鼓励人才以知识、技术、管理、资金等要素参与分配、重奖有突出贡献科技人才。

2、整合人才市场资源，加强人才资源市场化配置。整合现有资源，大力推进人事部门人才市场和劳动部门人力资源市场建设。

3、优化人才工作环境，为人才提供优质服务。一是强化领导责任。明确人才工作领导小组成员单位工作职责，加强协调配合，建立和完善领导干部人才工作目标责任，并将其作为考核领导干部政绩的重要内容。二是营造良好的舆论氛围。充分利用新闻媒体，定期宣传长庆桥，吸引人才。三是出台物质奖励政策。建议多方筹资，设立长庆桥镇人才资源开发专项资金，主要用于奖励激励为全镇经济建设作出突出贡献的特殊人才、帮助引进的优秀人才解决个案问题。四是加大财政投入力度。针对基层单位人才流失的现象，应加大财政扶持的力度，帮助改善生活和工作环境，使基层人才能安心基层工作，也能吸引更多的人才来基层工作，建功立业。

长庆桥镇政府2024年6月

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！