# 文化人才队伍建设情况的调研思考5篇

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2025-01-17

*第一篇：文化人才队伍建设情况的调研思考人才是我国经济社会发展和科技进步最重要的资源，也是文化事业繁荣发展的关键。为了适应“建设文化繁荣的新南通”的战略需要，培养造就一支积极进取、开拓创新的高素质、复合型文化人才队伍，结合学习实践科学发展观...*

**第一篇：文化人才队伍建设情况的调研思考**

人才是我国经济社会发展和科技进步最重要的资源，也是文化事业繁荣发展的关键。为了适应“建设文化繁荣的新南通”的战略需要，培养造就一支积极进取、开拓创新的高素质、复合型文化人才队伍，结合学习实践科学发展观活动，笔者对市图书馆、市文化馆、南通博物苑等单位的人才队伍建设情况开展了实地调研，同时对文化系统各单位人才队伍建设的整体情况进行了全那一世小说网 http://www.feisuxs面了解，现将有关情况分析报告如下。人才队伍建设的现状

近几年来，我局把人才工作和人才队伍建设作为一项重要的任务来抓，积极完善各项制度，努力营造有利于优秀人才健康成长和充分发挥作用的工作机制和内部环境，文化系统专业技术人才队伍得到了一定的发展，队伍结构也有了明显的改善。

截止2024年底，文化系统从业人员397人，其中专业技术人员246人，占职工总数的62%；高级职称人员44人，占职工总数11%；中级职称人员117人，占职工总数29%；初级职称人员85人，占职工总数的21%。

2 人才队伍建设中存在的主要问题

2.1人才队伍总体素质偏低，结构不尽合理

目前，我市人才队伍总量偏少，学历偏低，年龄偏大，结构性矛盾尤为突出，缺少一批高层次的专业人才、文化管理和经营人才，一定程度上制约了文化事业和文化产业的发展。

试以南通图书馆的人员结构情况为例。南通图书馆编制数为61人，其中管理岗位9人，专业技术岗位42人，工人岗位10人。现有人员51人，空编10人。

----从年龄结构上分析，30岁以内7人，占14%；40岁以内2人，占4%；50岁以上42人，占82%。市图书馆2024年以前有10多年未进人，2024-2024年进了7名大学生，2024年以来由于编制冻结未进人，人员老化情况非常严重。由于编制冻结，我市文化事业单位2024以来未进新人，不同程度地存在人才断层、青黄不接的现象。

----从学历层面看，本科毕业27人，占53%，但大多非第一学历，不少人是因为职称晋升等需要通过在职进修获取的，较多人存在着专业不对口的问题，对业务提升的帮助不是很大。专科毕业13人，占25%；中专以下11人，占22%。学历层次整体不高。

----从职称及专业分布看，高级职称6人，占12%；中级职称20人，占39%；初级15人，占29%；无职称干部2人，占20%。专业领域分布不均，图书馆专业仅6人，占12%；计算机专业4人，占8%；相关及其他专业41人，占80%。南通市图书馆的古籍藏量约16万册，在全省地级市中名列前茅，而图书馆却没有一个古文献专业人员；虽然有计算机专业的人员，但缺少计算机方面的高端人才，数据库的管理还要依赖外聘专家；没有外语人才，外文图书的采购量少，外文图书服务不能满足读者需求；图书馆学专业人才严重不足，不少人半路出家，专业知识缺乏，不能很好地给老百姓提供优质的公共文化服务。且图书馆新馆建设指日可待，新馆建成后人才的需求量将会更大，人才的缺口现象也将会更加突出。

2.2文化投入不够，人才流失快

尽管近年来市委、市政府增加了对文化的投入，但相对于体育、卫生、教育等部门来说，对文化的重视程度不够，文化投入相对偏少，文化单位处于维持基本生存的状态，直接导致文化系统人员福利待遇总体较低，高端人才引进困难，现有人才也难以留住的情况时有发生，从而影响人才队伍的稳定。

2.3制度不完善，队伍缺少活力

现行事业单位制度（如岗位设置、分配制度、人才激励机制）不够完善，制约和影响了文化人才的培育、引进，同时也导致人才队伍活力不足。

（1）缺少优胜劣汰竞争机制。目前，文化事业单位缺少优胜劣汰竞争机制，在用人方面是进也难、出也难。一方面，优秀专业人才难以进来，另一方面，不能胜任新形势下公共文化职能要求的从业人员又无法安置。这对文化人才的培养、流动、交流使用带来一定程度的影响。

（2）缺少内部竞争激励机制。目前文化事业单位大部分靠财政拨款，普遍存在吃大锅饭和人浮于事的现象，而一些特殊专业人才和一般专业人才的工资待遇没有明显差别，不同程度上导致了一部分人员不钻业务、不思进取和高级人才难留住的现象。

（3）专业岗位设置不尽合理。目前对事业单位岗位设置不尽合理，中高级职称岗位数受到严格限制，直接影响专业技术人才脱颖而出，直接导致部分中低级人员不思进取和高级人才进不来、难留住的现象，一定程度上制约了事业的发展、影响了队伍建设的步伐。如南通书画院设定一级美术师岗位3个，2024年就全部用足，其他年轻同志要评聘职称就得等前人退休、自然减员，这在一定程度上制约了人员的发展。2024年局党组决定将书画院一位高级人才调任个簃馆馆长，但因个簃馆没有正高职称岗位，该同志人事关系迟迟无法调动。经与市

法尊 逍遥农民 飞越主神殿 步步生莲 一剑惊仙 重生之官道 http://www.feisuxs

人事局多方协商，才同意给个簃馆增加一正高职称岗位，而此时，书画院一位优秀人才评上正高职称（该同志为省333工程专业拔尖人才、南通市226工程领军人才），也正因为个簃馆馆长上任了，才给他腾出正高岗位，否则这位文化人才也无法得到聘任。市文化会计服务中心肩负着文化系统所有单位的财务管理，目前有5名人员，设定中级岗位3个，初级岗位2个，没那一世小说网 http://www.feisuxs有高级岗位，不利于人员的发展。

3加强人才队伍建设的对策与建议

3.1完善人才工作格局

高度重视人才工作。各单位（部门）要高度重视人才工作，定期研究涉及人才队伍建设的重大问题，将人才队伍建设工作摆上重要议事日程，纳入领导班子建设和人才队伍建设的总体规划，切实履行好职责。建立引进、培养、选拔、使用文化人才年度工作报告和工作通报制度，促进人才培养选拔工作制度化，规范化。

完善文化人才政策。牢固树立“人才资源是第一资源”的科学人才观，积极争取当地党委、政府的支持，出台优惠的文化人才政策，尽力打破人才进出不畅的瓶颈，对高端人才既要“引得进”更要“留得住”，对引进的人才在项目经费、工资福利、住房补贴、家属随迁、子女入学等方面给予较高的待遇，对现有高层次人才也要同等对待。

加大文化人才投入。加大对人才工作的投入，特别是加大对文化单位的重点人才项目的投入。建立完善政府、社会、用人单位和个人多元化投入机制，设立文化人才培养专项资金，用于人才的培养、引进和奖励，从而充分调动和发挥各类人才的创造潜能。

3.2优化文化人才队伍结构

引进急需人才。认真落实文化工作规划和文化人才发展规划，制订切实可行的分步实施方案，大力培养、引进文化艺术专业人才、文化经营管理人才和文化科技人才。当前，我市文化系统急需古文献、图书馆学、文物鉴定、国画、编导、舞蹈、计算机、外语等方面的人才，要积极争取人事部门的支持，用足用好现有编制，分批解冻部分编制，通过向社会公开招聘成熟人才和到高校招聘优秀毕业生两种渠道引进单位急需的各类人才。在招聘人员时，要立足长远、着眼发展，分清轻重缓急，不能急于求成，在年龄层次、专业结构等方面梯次配备，形成有序、良性的人才梯队衔接。

提升现有人才。针对地级市高层次文化人才引进难的实际情况，当前特别要注重在现有专业人才中培养高层次人才。各单位领导班子要树立正确的人才观，要爱才、惜才，对现有人才分类对待，对有特殊才能的人才不仅要“扬其所长、避其所短”，而且要“扬其所长、克其所短”、“扬其所长、容其所短”。进一步建立健全人才培养机制，加强继续教育工作，鼓励文化艺术各类人才在职自学，按市有关规定对自学成才者给予奖励；选送年轻专业人才赴高校和国家级、省级文化单位进修，条件许可也可选送出国、出境深造。继续在文化系统评选专业拔尖人才，调动文化专业人才的工作积极性，并以此带动文化单位其他人员的发展、进步。

灵活使用人才。坚持人才的刚性流动和柔性流动相结合的方法，打破“用才必养”的传统观念，打通体制内人才和体制外人才的互通渠道，引进人才与借用外智并重，要坚持不求所有、但求所用，对急需引进的高层次人才要实施户口不变、编制不变、单位不变的“三不变”政策，聘请的专家和人才，来去自由，待遇从优，成果重奖。通过人才“柔性”流动的方式，吸收高层次人才为我市文化事业出谋划策。

整合人才资源。在实施全市性重要文化项目或重大文化课题时，可整合群众文化和专业艺术资源，也可市县联动，从市属文化事业单位情况看，部分规模较小、人数较少，而专业职能相近的单位可合并运转。

3.3创新文化人才工作机制

深化职称制度改革，强化工作能力和工作业绩取向，重点向一线的各类专业技术人员倾斜，全面推行专业技术职务“评聘分开”，避免一评定终身现象，在平常的考核中执行绩效考核制度，对不履职、无实绩的人高职低聘或不聘，对实绩大的人员低职高聘。

科学设定专业岗位。严格按照文化事业单位的职责、职能，科学合理地重新设定专业岗位，同时按照高、中、低职称，划定一定比例，形成培养梯次；积极争取有关部门的支持，在部分专业人才特别集中的单位，只设定专业岗位，不设定职称数，尤其是高级职称数，符合条件的均可以申报评聘职称，从而激发、调动人员的学习积极性、钻研业务的积极性，推动年轻人才的脱颖而出、推动文化队伍的可持续和协调发展。

深化分配制度改革，鼓励企事业单位对关键岗位的专业技术骨干和承担重点文化项目的带头人实行协议工资制、年薪制。加大对体制外人才的保障力度，使编制内外的文化人才在享受评职、养老保险、失业保险等待遇以及社会保障上地位平等，增强人才的活力和能力。

创新人才激励机制。创新文化人才的激励机制。对科研上有重大突破、创作上有重大成果、经营管理上实现较高经济社会效益的人才给与重奖和激励。对优秀创作成果进行重点表彰奖励。按照公开、平等、竞争、择优的原则，继续推行和完善公开招考、社会招聘、竞争上岗等措施办法，建立起能上能下、动态管理的长效用人机制。

法尊 逍遥农民 飞越主神殿 步步生莲 一剑惊仙 重生之官道 http://www.feisuxs

**第二篇：关于文化人才队伍建设[模版]**

七、关于文化人才队伍建设

在长期的和残酷的民族解放战争中，在建立新中国的伟大斗争中，共产党必须善于吸收知识分子，才能组织伟大的抗战力量，组织千百万农民群众，发展革命的文化运动和发展革命的统一战线。没有知识分子的参加，革命的胜利是不可能的。

毛泽东：《大量吸收知识分子》（1939年12月1日），《毛泽东选集》第2卷，人民出版社1991年版，第618页

在我们为中国人民解放的斗争中，有各种的战线，就中也可以说有文武两个战线，这就是文化战线和军事战线。我们要战胜敌人，首先要依靠手里拿枪的军队。但是仅仅有这种军队是不够的，我们还要有文化的军队，这是团结自己、战胜敌人必不可少的一支军队。“五四”以来，这支文化军队就在中国形成，帮助了中国革命，使中国的封建文化和适应帝国主义侵略的买办文化的地盘逐渐缩小，其力量逐渐削弱。

毛泽东：《在延安文艺座谈会上的讲话》（1942年5月），《毛泽东选集》第3卷，人民出版社1991年版，第847页

在阶级社会中有文人，在将来的社会主义社会也有专门的文学家、艺术家。将来大批的作家将从工人农民中产生。

毛泽东：《文艺工作者要同工农兵相结合》（1942年5月28日），《毛泽东文集》第2卷，人民出版社1999年版，第430页

对文化人、知识分子采取欢迎的态度，懂得他们的重要性，没有这一部分人就不能成事。

毛泽东：《文艺工作者要同工农兵相结合》（1942年5月28日），《毛泽东文集》第2卷，人民出版社1993年版，第432页

为着扫除民族压迫和封建压迫，为着建立新民主主义的国家，需要大批的人民的教育家和教师，人民的科学家、工程师、技师、医生、新闻工作者、著作家、文学家、艺术家和普通文化工作者。

毛泽东：《论联合政府》（1945年4月24日），《毛泽东选集》第3卷，人民出版社1991年版，第1082页

我们的国家是一个文化不发达的国家。五百万左右的知识分子对于我们这样一个大国来说，是太少了。没有知识分子，我们的事情就不能做好，所以我们要好好地团结他们。

毛泽东：《在中国共产党全国宣传工作会议上的讲话》（1957年3月12日），《毛泽东文集》第7卷，人民出版社1999年版，第270页

为了建成社会主义，工人阶级必须有自己的技术干部的队伍，必须有自己的教授、教员、科学家、新闻记者、文学家、艺术家和马克思主义理论家的队伍。这是一个宏大的队伍，人少了是不成的。

毛泽东：《一九五七年夏季的形势》（1957年7月），《建国以来毛泽东文稿》第6册，中央文献出版社1992年版，第550页

没有知识分子不行，无产阶级一定要有自己的“秀才”。这些人要较多地懂得马克思主义，又有一定的文化水平、科学知识、词章修养。

毛泽东：《工作方法六十条（草案）》（1958年1月），《毛泽东文集》第7卷，人民出版社1999年版，第360页

一定要在党内造成一种空气：尊重知识，尊重人才。

邓小平：《尊重知识，尊重人才》（1977年5月24日），《邓小平文选》第2卷，人民出版社1994年版，第41页

老一代文艺工作者，在发现和培养青年文艺工作者方面负有重要的责任。青年文艺工作者年富力强，思想敏锐，是我们文艺事业的未来。应当热情帮助并严格要求他们，使他们既不脱离生活，又能在思想上、艺术上不断进步。

邓小平：《在中国文学艺术工作者第四次代表大会上的祝词》（1979年10月30日），《邓小平文选》第2卷，人民出版社1994年版，第212页

必须十分重视文艺人才的培养。在一个九亿多人口的大国里，杰出的文艺家实在太少了。这种状况与我们的时代很不相称。我们不仅要从思想上，而且要从工作制度上创造有利于杰出人才涌现和成长的必要条件。

邓小平：《在中国文学艺术工作者第四次代表大会上的祝词》（1979年10月30日），《邓小平文选》第2卷，人民出版社1994年版，第212—213页

选拔干部，选拔人才，只要选得好，选得准，我们的事业就大有希望。邓小平：《高级干部要带头发扬党的优良传统》（1979年11月2日），《邓小平文选》第2卷，人民出版社1994年版，第225页

人才，只有大胆使用，才能培养出来。

邓小平：《前十年为后十年做好准备》（1982年10月14日），《邓小平文选》第3卷，人民出版社1993年版，第17页

我们要开一条路出来，让有才能的人很快成长，不要老是把人才卡住。人才不断涌出，我们的事业才有希望。

邓小平：《前十年为后十年做好准备》（1982年10月14日），《邓小平文选》第3卷，人民出版社1993年版，第18页

善于发现人才，团结人才，使用人才，是领导者成熟的主要标志之一。邓小平：《改革科技体制是为了解放生产力》（1985年3月7日），《邓小平文选》第3卷，人民出版社1993年版，第109页

四化建设的实现要靠知识、靠人才。政策上的失误容易纠正过来，而知识不是立即就能得到的，人才也不是一天两天就能培养出来的，这就要抓教育，要从娃娃抓起。

邓小平：《教育是一个民族最根本的事业》（1986年4月19日），《毛泽东邓小平江泽民论教育》，中央文献出版社、人民教育出版社、北京师范大学出版社2024年版，第175页

知识分子是工人阶级中掌握科学文化知识较多的一部分，是先进生产力的开拓者，在改革开放和现代化建设中有着特殊重要的作用。能不能充分发挥广大知识分子的才能，在很大程度上决定着我们民族的盛衰和现代化建设的进程。要努力创造更加有利于知识分子施展聪明才智的良好环境，在全社会进一步形成尊重知识、尊重人才的良好风尚。

江泽民：《加快改革开放和现代化建设步伐，夺取有中国特色社会主义事业的更大胜利》（1992年10月12日），《十四大以来重要文献选编》（上），人民出版社1996年版，第26页

宣传思想战线汇集着大量知识分子。要很好地贯彻尊重知识、尊重人才的方针，努力创造民主舒畅、生动活泼、团结协作的环境，充分发挥这条战线广大知识分子的聪明才智，使优秀人才脱颖而出，特别是使青年人才更快更好地成长，逐步造就一大批在全国乃至国际上有影响的各类专门人才。

江泽民：《在全国宣传思想工作会议上的讲话》（1994年1月24日），《十四

大以来重要文献选编》（上），人民出版社1996年版，第660—661页

加强队伍建设，要把思想政治建设放在首位，首先要确保在政治上过得硬。要努力培养和选拔一批政治坚定、作风正派、业务上有发展前途的比较年轻的同志，给他们压担子，使他们尽快成长起来，确保党的宣传文化事业后继有人。

江泽民：《宣传思想战线的主要任务》（1996年1月24日），《十四大以来重要文献选编》（中），人民出版社1997年版，第1681—1682页

文化建设最重要的是要抓方向、抓队伍建设。

江泽民：《努力开创社会主义精神文明建设的新局面》（1996年10月10日），《江泽民文选》第1卷，人民出版社2024年版，第580页

一定要有一支专门从事精神文明建设的高素质的宏大队伍。这支队伍包括宣传工作者、思想政治工作者、教育工作者、文化艺术工作者、新闻出版工作者、哲学社会科学工作者、科技工作者等。这些同志在精神文明建设中负有重要使命，起着骨干作用。

江泽民：《努力开创社会主义精神文明建设的新局面》（1996年10月10日），《江泽民文选》第1卷，人民出版社2024年版，第583—584页

要帮助广大文艺工作者认真学习马克思列宁主义、毛泽东思想和邓小平建设有中国特色社会主义理论，为他们深入生活、深入群众，不断提高思想业务素质，充分增长和发挥艺术创造力，提供良好的条件。要努力培养越来越多的紧跟时代步伐、热爱祖国和人民、艺术精湛的作家、艺术家。要加强思想政治工作，加强对共产党员文艺工作者的教育、管理和监督。从事文艺工作和在文艺部门工作的共产党员，要在思想上、政治上、作风上，在深入生活、深入群众上，发挥表率作用。

江泽民：《发展和繁荣社会主义文艺》（1996年12月16日），《十四大以来重要文献选编》（下），人民出版社1999年版，第2154页

在认识和改造世界的过程中，哲学社会科学与自然科学同样重要；培养高水平的哲学社会科学家，与培养高水平的自然科学家同样重要；提高全民族的哲学社会科学素质，与提高全民族的自然科学素质同样重要；任用好哲学社会科学人才并充分发挥他们的作用，与任用好自然科学人才并发挥他们的作用同样重要。

江泽民：《在北戴河同国防科技和社会科学专家座谈时的讲话》（2024年8月7日），《江泽民论有中国特色社会主义》（专题摘编），中央文献出版社2024年版，第275页

我国哲学社会科学事业的发展，需要造就一批用马克思主义武装起来、立足中国、面向世界、学贯中西的思想家和理论家，造就一批理论功底扎实、勇于开拓创新的学科带头人，造就一批年富力强、政治和业务素质良好、锐意进取的青年理论骨干。这样才有希望创造出对民族振兴和人类文明发展有深远影响的鸿篇巨制。

江泽民：《在北戴河同国防科技和社会科学专家座谈时的讲话》（2024年8月7日），《江泽民论有中国特色社会主义（专题摘编）》，中央文献出版社2024年版，第276页

要尊重知识、尊重人才，真诚团结、充分信任和热情关心广大文艺工作者，积极营造良好的创作环境，对优秀作品和优秀人才要大力扶持，积极宣传，给予奖励。要热情支持文艺工作者发挥个人的创造精神，施展聪明才智，并积极引导他们更好地把握时代精神和人民的要求，认真严肃地考虑自己作品的社会效果。要促进文艺工作者进一步加强团结，相互学习，相互激励，提倡文人互勉，反对

文人相轻。要进一步采取有力措施，努力培养造就一大批坚持马克思主义文艺观、文化素养好、富有创造才华的文学艺术家。

江泽民：《文艺是民族精神的火炬》（2024年12月18日），《江泽民文选》第3卷，人民出版社2024年版，第404—405页

各级党委和政府，各组织人事部门、宣传部门、教育部门，各哲学社会科学研究机构、高等院校、党校等，要共同努力，进一步形成哲学社会科学人才培养、激励、选拔、任用的良好机制，促进哲学社会科学优秀人才茁壮成长。

江泽民：《必须高度重视哲学社会科学的发展》（2024年7月16日），《江泽民文选》第3卷，人民出版社2024年版，第495页

要坚持党管人才原则，加强宣传思想战线专业人才队伍建设，努力培养造就一大批坚持正确方向、精通各自业务、做出突出成绩、受到人民欢迎的各门类专家和业务骨干。

胡锦涛：《在全国宣传思想工作会议上的讲话》（2024年12月5日）

要全面贯彻人才强国战略，高度重视哲学社会科学人才的培养，努力营造有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的良好机制。

胡锦涛：2024年5月28日在十六届中共中央政治局第13次集体学习时的讲话，《人民日报》2024年5月30日

搞好马克思主义理论研究，很关键的一个问题是要建设一支政治强、业务精、作风正的马克思主义理论队伍。要加强对马克思主义理论拔尖人才的重点扶持，造就一批学贯中西、在国内外有广泛影响的马克思主义理论大家；加强对崭露头角的学术新秀的重点培养，造就一批各学科各专业的领军人物；加强对高校马克思主义专业人才的重点培养，造就一批具有较高素质、有志于从事马克思主义理论研究的后备人才。

胡锦涛：2024年11月26日在十六届中共中央政治局第26次集体学习时的讲话，《人民日报》2024年11月27日

加强党的意识形态工作，必须紧紧依靠广大知识分子。要切实加强马克思主义理论队伍和哲学社会科学队伍建设，注重培养一批德才兼备、在国际学术界有影响的专家学者。各级领导干部要同知识分子交朋友，特别是要同那些学术造诣高、社会影响大的知识分子加强联系，主动听取他们的意见，发挥他们的积极性、主动性、创造性，使广大知识分子积极认同和传播我国社会主义核心价值体系，自觉投身社会主义先进文化建设。

胡锦涛：《在中共十六届六中全会第二次全体会议上的讲话》（2024年10月11日），《十六大以来重要文献选编》（下），中央文献出版社2024年版，第687页

要加快网络文化队伍建设，形成与网络文化建设和管理相适应的管理队伍、舆论引导队伍、技术研发队伍，培养一批政治素质高、业务能力强的干部。

胡锦涛：2024年1月24日在十六届中共中央政治局第38次集体学习时的讲话，《人民日报》2024年1月25日

要继续实施好宣传思想文化领域“四个一批”人才培养工程，建立健全培养、选拔、考核、激励机制，做好培育人才、吸引人才、使用人才工作，努力造就一大批各门类拔尖人才、经营管理人才、专业技术人才。

胡锦涛：《在全国宣传思想工作会议上的讲话》（2024年1月22日）

要认真贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，研究落实国家荣誉制度，表彰有杰出贡献的文化工作者，充分调动他们的积极性、主动性、创造性。

胡锦涛：《在全国宣传思想工作会议上的讲话》（2024年1月22日）

要高度重视在知识分子中培养一大批坚定的马克思主义者，努力造就政治坚定、与党同心同德、具有广泛社会影响的理论家、思想家。

胡锦涛：《在党的十七届三中全会第二次全体会议上的讲话》（2024年10月12日）

要加强文化战线领导班子建设，加强文化事业和文化产业人才培养，为深化文化体制改革和文化建设提供有力组织保证和人才保障。

胡锦涛：2024年7月23日在十七届中共中央政治局第22次集体学习时的讲话，《人民日报》2024年7月24日

**第三篇：少数民族地区文化人才队伍建设调研报告**

少数民族地区文化人才队伍建设调研报告

宜宾市筠连县高坪苗族乡——王孝刚近年来，少数民族地区文化建设和社会主义新农村建设同步发展，取得了一定的成绩，基础设施得到改善，群众文化生活日益丰富。但是，目前少数民族地区文化建设与新时期党对农村文化工作的要求，与广大农民对文化的需求还存在着较大的差距。面对新的机遇和挑战，需要寻找新的发展突破口。

一、基本现状

少数民族地区乡镇文化站建设投入不足，活动经费短缺。由于经济欠发达，地方财政困难，县、乡（镇）用于文化站建设的专项资金几乎没有，国家专项投入又少，少数民族地区文化站都是有站无址，有名无实，所谓的文化站只不过是乡镇院内（楼内）的一间房子、一张桌子、一块牌子。由于部分乡镇领导对文化工作在经济社会发展中的地位认识不足，在各项中心工作的压力下，认为文化工作是软任务，是花钱多见效慢的社会公益事业，可搞可不搞，既不愿花钱投入，又不愿花精力组织开展活动。

二、对策与建议

一是提高认识，强化领导，加快少数民族地区文化基础设施建设。发展少数民族地区文化，不仅能使群众得到高尚的精神享受，同时在稳定社会，发展经济上也起着重要作用。少数民族地区文化建设，阵地是基础、人才是关键、活动是载体。各乡镇要在小城镇建设和新农村建设中，结合乡镇建设规划，通过改建、扩建、新建等途径，加快乡镇文化站、村文化室建设步伐。

二是创新机制，培育新型文化队伍。要通过择优选聘，将思想素质好，专业水平高，业务能力强的干部充实到乡镇文化干部队伍中。乡镇文化站长实行乡镇推荐、文化主管部门考察、人事宣传部门任命的制度，将乡镇文化专干纳入文化主管部门的管理和考核。配齐配好乡镇专职文化站长和村文化室管理员，同时村级文化室管理员的配备，要由乡镇审批，文化部门备案。加强对乡村文化工作人员的教育培训，定期举办培训班，提高文化工作人员的政治业务素质。同时进行业余文化人才资源普查，大力培植业余文化队伍，对文艺骨干免费进行培训。

二0一四年三月二十七日

**第四篇：某区文化人才队伍建设调研报告**

提供一篇调研报告，为您提供帮助！

加强文化建设是树立产落实科学发展观，全面建设小康社会和构建和谐社会的重要内容。近年来，在区委和区政府的高度重视下，我区文化建设呈现出良好发展态势。文化事业、文化产业的发展繁荣需要一支规模宏大，结构合理、素质优良的文化队伍作保障。根据文件要求，现就我区文化人才队伍建设情况汇报如下：

一、文化队伍建设现状

1、原文化局机关现有人员4人，其中：局长1人，副局长2人，退养1人，没有办事工作人员。

2、区文化馆现有9人，在区文化馆工作的有7人，基层文化站工作的有2人。

3、区文化市场稽查队定编5人，在区文化局、文化馆调剂解决人员，没有专职稽查人员。

4、文物管理所未定编，人员在文化馆内部调剂，没有专职人员。

5、乡（镇、场）街道文化干部8人（其中竟成3人、新枫街道1人，鱼山1人，丽阳1人，荷塘2人，西郊街道没有专职干部）。

6、全区共建有1个信息资源共享工程支中心，6个基层服务点，按达标要求，区支中心需配备3个管理员，基层服务点需配2个管理员，目前人员空缺。

专业文化工作人员总数偏少，且人员老化严重，尤以乡镇文化站最为突出，全区6个乡镇中绝大多数是上世纪八十年代左右进入文化单位的，总体年龄偏大，其中50岁以上就5人，36—49岁7人，35岁以下5人，其次学历也相对偏低，现有17名工作人员中无一人是文化专业学校毕业，有的乡镇文化干部还存在在编不在岗或在岗不专职等现象。

二、加强文化队伍建设的前提

1、思路创新。加强文化队伍建设，必须实行思路创新，首先是要转变重文化设施投入，轻文化队伍建设的投入；其次是要转变重文化人才的使用，轻文化人才培养的思路，要全方位的提高文化专业人才队伍的建设的问题。

2、体制创新。文化体制改革势在必行，情况复杂，任务艰巨，必须作为一个系统工程来抓。要实行体制创新，就要坚决改变一切束缚文化队伍建设的做法，要坚决革除一切影响文化队伍建设的体制弊端。

3、用人创新。加强文化队伍建设，关键是用人创新。首先是改革用人制度，要打破条条框框，排辈论资，文化专职人员要采用聘任制竞争上岗，择优任用，优胜劣汰。要不拘一格地跨地域跨系统跨资历地提拔任用有用之才。要不拘一格地聘用确有特长的民间艺术人才。用好的机制激活人才，用好待遇吸引人才，要鼓励专家学者及高校毕业生到农村从事文化工作，要建立健全区、乡镇、农村文化骨干人员的人才数据库，从而形成人尽其才、才尽其用、用当其时和人才辈出的新局面。

三、加强文化队伍建设的对策

文化专业队伍担负着文化建设的组织、管理和指导，是文化建设的主力军。文化专业队伍健全与否和功能发挥好坏，直接关系到文化事业的繁荣发展和新农村文化建设。为此，加强文化专业队伍建设，首先要实行人员数量保障。对区文化馆、区图书馆及乡镇文化站人员编制都应有相应的规定，配备一定人员，确保专业文化工作人员到位到岗。尤其是乡镇文化站应根据乡镇每万人左右人口数配备1名专职文化干部的要求，确保乡镇文化工作人员力量到位。其次要实行人员质量保障。一个好的文化馆长就能搞好一个区的文化活动，一个好的文化站长就能搞好一个乡镇的文化活动，一个好的业务干部就能带出一支有特色文艺队伍。因此，一定要确保专业人员的质量。

一要确保专业文化人才队伍门类全，学历高、专业齐、职称有、素质好，使进入文化专业队伍的人员都能独立的高标准的从事业务工作。

二要加强现有文化专业队伍培训学习，要实施人才培养工程，把人才培养纳入一个系统工程进行有目标的培养，要通过公共财政支撑设立若干个人才培养专项资金，确保人才培养工程得以实施。

三要尊重艺术人才成长的自身规律，对每一类艺术人才针对其特殊性因势利导地进行培养造就。

四要加强农村基层文化队伍建设，重在充实和加强乡镇文化站人员的事业编制，提高从业人员的业务素质和管理能力，将有志于热爱农村文化事业，懂专业，有点子的青年人充实进我们的文化队伍中来。

五要在文化队伍的建设中，要积极推进体制改革，主要是用人制度、分配方式的改革，打破“铁饭碗”，实行聘任制，变身份管理为岗位管理，打破按职称分配的变相平均主义，让能够干、喜欢干文化工作人有舞台、有机会施展才华，并且有一定的稳定收入，使那些不能干、不愿干文化工作人及早离岗退位。

六要加强文化队伍的专业业务培训工作，尽快提升他们的业务技能和管理能力。文化馆要充分发挥自身职能，加大对文化站工作人员的辅导和培训工作。同时需尽快培养一批农村文化骨干队伍，建立队伍的长效机制，使农村文化的发展形成规模持续发展。

七要稳定队伍，留住人才。农村基层文化队伍的人才流失十分严重，主要是由于两方面原因所造成，其一是从事农村文化的工作者没有得到相应的工资报酬和生活待遇；其二是真正专业人才得不到专用。这主要是地方领导对农村文化发展的认识偏差而形成对文化队伍建设忽视的结果。

总之，在建设社会主义新农村时期，大力发展农村文化事业，加强农村基层文化队伍建设是我们农村文化发展的当务之急。只要我们充分

认识到建设新农村，实现“乡风文明、村容整洁、管理民主”的目标，文化在其中起着关键而重要的作用，我相信地方政府会对基层文化队伍的建设和发展给予必要的投入，使农村文化队伍逐步稳定进而壮大，开拓农村文化发展的新局面。为农村社会的稳定、和谐发展奠定一个牢固的基础。

四、加强文化队伍建设的其它方法

1、依靠行家里手。加强文化管理队伍建设，必须依靠文化专业骨干力量，促进文化管理的专业化。文化队伍的组织建立、活动开展、素质好坏、持久长效，是文化队伍有没有生命活力的具体体现。文化专业骨干是文化队伍的核心和精华，能带动影响业余队伍的发展。所以，我们抓文化管理队伍建设，首先要将文化专业人员实行挂村蹲点，管好一个村抓好一个点，从而向面上推广。其次是依靠业务行家力量。文化内容包罗万象，涵盖文化各项业务，不同文化队伍从事不同文化内容项目，行家里手管理得心应手。因此，要充分发挥业余队伍中的业务骨干的作业，从而不断加强文化管理的规范化。再次是要努力造就一批懂经营善管理的文化经纪人，从而促进文化产业管理的科学化。

2、依靠社会各界。首先是依靠文化热心人。文化事业是一项社会公益事业，文化活动的广泛开展需要全社会人们的积极参与，开展文化工作也需要社会文化热心人的大力支持。其次是依靠老同志要充分发挥离退休的老干部、老党员、老教师、老工人以及农村的老同志参与文化事业特别基层文化俱乐部的管理。这些老同志有些长期从事领导工作，在当地享有较高的威望，工作有经验，遇事敢负责，做事有号召力。因此，我们要依靠老干部、老党员、老教师、老工人组织模范作用，充分发挥他们的才智，促进文化管理的正常化。

**第五篇：关于茂县文化人才队伍建设的调研报告**

茂县文体广新局

关于茂县文化人才队伍建设的调研报告

一、茂县文化人才队伍基本现状

1、县文化馆

目前，县文化馆在职在编人员共20人，其中具有副高职称4人，中级职称10人，初级职称4人；本科学历2人，大专学历4人，中专及以下学历14人；20岁—30岁3人，30岁—45岁2人，45岁以上15人。

2、县羌族博物馆

目前，县羌族博物馆在职在编人员共11人，其中具有副高职称1人，中级职称5人，初级职称4人；本科学历1人，大专学历7人，中专及以下学历3人；20岁—30岁2人，30岁—45岁4人，45岁以上5人。

3、县图书馆

目前，县图书馆在职在编人员共7人，其中具有中级职称3人（1人为教育职称），初级职称3人（1人为教育职称）；本科学历1人，大专学历4人，中专及以下学历2人；20岁—30岁1人，30岁—45岁5人，45岁以上1人。

二、存在的主要问题及原因分析

1、专业人才逐步老化，青黄不接，后继乏人

近年来，在文化大发展大繁荣的背景下，老百姓的文化

需求日益增长，县文化馆专业门类不齐备，缺乏开展群众文化活动必需的专业技术人才，尤其缺乏创作、编导、舞美、灯光、音控、文学、美术等文化专业技术人员。目前，文化馆除3名年轻职工和“羌魂”剧组年轻演员（编制外临时招聘人员）以外，其他人员都在40岁以上，因此，开展群众文化活动阵容薄弱，缺乏朝气与活力，完成大作品更显得人才不济，困绕艺术生产，难以生产精品力作；县羌族博物馆专业人员配备不齐，年龄偏大，一些主体业务因无人难以开展；县图书馆的专业人才基本上是老模式，近些年从未进过新的业务人员，新调入两名人员也是教育技术职称，非图书专业技术职称。

以上问题的主要原因是，体制关系长期制约着人才培养发展，受编制的控制，需要招收、引进的人才进不来，不适应的人员出不去，加之一些不符合要求无一技之长的人员又在安插，人才结构不仅得不到优化和改善，反而有所退化、劣化，情形比较严重；其次是对人才的培养缺乏财力支持和保障，近些年这项工作几乎停止，各类专业人员无法得到进修、深造的机会，专业水平和能力停滞不前，只能是吃老本一般化地应付工作，更谈不上进行新的实践和创新。再有是，单位和部门要求不高，措施不力，不能充分探索人才工作的新思路、新办法，这方面工作的主观能动性落后于时代的要求。

2、群众文化人才“一多一少”现象突出，城乡发展不平衡

据调查统计，我县文化人才绝大多数集中在县城机关、事业单位干部、学校教师，乡镇一级为数甚少，农村文化人才出现空白很多。我县是羌民族聚居区，是羌文化核心地，开展农村文化建设对基层文化工作者具有特殊的岗位要求，如长期生活在羌文化原生态地，通晓羌语，对羌族物质文化和非物质文化具有深入的了解；了解羌族风土人情和风俗习惯，具有加强农村文化建设的专业技能，对开展群众文化活动具有丰富的经验等。通过灾后恢复重建，全县21个乡镇的综合文化站已建设完毕，在硬件方面具备了加强农村文化建设的阵地，而在软件方面羌文化农村特殊人才奇缺，对于开展丰富多彩的农村文化活动十分不利，难以满足人民群众日益增长的精神文化需求。其主要原因是人、财两难，一方面农村文化专干问题长期得不到很好的落实，没有人去做这方面的工作，造成农村文化人才奇缺的现象；另一方面，农村文化工作者的人头经费和开展农村文化活动所需经费，没有得到很好的保障。

3、人才培养、使用机制不健全

我县现有的文化专业人才、业余人才大多数得不到进一步的培养、深造，使用也是相当有限的，基本上没有建立人才培养、使用的目标和计划，更没有资金投入，还只停留在简单的口号式的重视，专业的文化艺术活动相应地开展得较少，没有搭建起让文化人才展现的平台，人才难以发挥作用，造成仅有的人才资源浪费。

4、各门类领军人才少

目前，我县文化各门类的领军人才匮乏，像县文化馆的主创人员，主演人员极少，体现不出人才优势，要搞大型艺术生产，还得到处请人，花费不少的精力和财力；群众文化方面缺乏有知名度的业务干部，影响学术研讨和业务辅导工作的开展。

5、文化经营人才严重缺乏，经营项目缺乏规模和档次

目前，全县文化经营多数在文化娱乐、网吧、音像租赁、书报刊印刷等方面，形成规模的极少，高档次的不多，经营者大多数文化程度较低，经营理念和手段相对落后，没有更多的知名人士出现。大型、新型的文化项目没人开发、打造，智力、财力投入也相当困难，市场难找、难培育，这跟我县经济发展水平和人们的文化消费意识和消费水平有直接关系，“羌城”建设完毕后，其文化产业规模的提升也须要经历相当一段时间的探索期和培育期。

三、紧缺急需文化人才情况

1、县文化馆

急需美术、书法、摄影、文学、编创等艺术人才，其中正高1-2名，副高3-5名，中级职称的8-10名。

2、县羌族博物馆

急需考古、发掘、文物博览、管理等专业技术人才，其中正高1-2名，副高3-5名，中级职称的8-10名。

3、县图书馆

急需图书管理类专业技术人才，其中正高1名，副高2名，中级职称的6-8名。

四、今后的建设任务及主要措施

1、按照县委、县政府提出的“四地一中心”建设战略目标，围绕“羌文化旅游目的地”建设，制定符合我县实际的文化人才队伍建设的总体计划。

2、建立起合理的文化人才培养机制、使用机制、激励机制，努力造就一支素质高，结构合理、实用的文化人才队伍，为繁荣和发展我市文化事业提供组织保证和人才保证、智力支持。

3、人才队伍建设重点放在基层，特别是农村乡镇，要利用国家大力发展农村文化的契机，争取用3——5年时间使农村文化人才在数量上、质量上有一个明显的改观，认真切实地做好我县创建“先进文化县”的人才基础工作。

4、鼓励文化致富、艺术专长致富，发展不同规模的文化产业，为文化经济人、经营者创造良好的投资环境和发展环境，在项目上提供政策、智力、技术支持和法律保护。

5、加强人才队伍政治思想建设、职业道德建设、业务

能力建设，全面提升人才队伍的整体素质和综合素质，重视职称工作，切实关心他们的生活，解决困难和疾苦，进一步营造有利于人才成长的氛围，促进人才不断涌现，人才队伍不断壮大。

6、争取政府加大对文化人才建设的财政投资，建立文化人才发展建设专项基金。

文化人才队伍建设是一项系统工程，工作艰巨而光荣，只有长期不懈地抓，抓出实效，才能完成“人才兴文”的战略目标任务。

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！