# 关于我县企业人才资源现状的调查与思考

来源：网络 作者：夜幕降临 更新时间：2024-06-29

*第一篇：关于我县企业人才资源现状的调查与思考关于我县企业人才资源现状的调查与思考人才资源与自然资源、资本资源和信息资源相比是最具价值的资源。因为一切资源都必须在人才资源的作用下才能赋予活力，才能创造出财富。人才作为第一生产要素，事关重要，...*

**第一篇：关于我县企业人才资源现状的调查与思考**

关于我县企业人才资源现状的调查与思考

人才资源与自然资源、资本资源和信息资源相比是最具价值的资源。因为一切资源都必须在人才资源的作用下才能赋予活力，才能创造出财富。人才作为第一生产要素，事关重要，它的开发和利用，可直接关系县域经济和社会发展的成效。为了掌握我县县域企业有关人才资源的发展规模、结构和需求，及时提供有关各方面的人才资源信息，以促进县域经济和社会快速、健康地发展。于3月初，我县组成调研小组，对驻县规模较大、具有代表性的10家企业人才资源状况进行了调查摸底。涉及了加工、制造、旅游、服务等行业，覆盖面比较全，基本反映了我县县域企业人才资源的现状。在通过微观调查资料的基础上，结合现有统计数据，运用定性和定量分析手段，认真分析了我县人才资源与企业发展的关系，现阶段人才资源分布、需求特征及成因，探索问题所在，并提出建议。

一、我县县域企业人才资源现状分析

近年来，县委、县政府以县域经济建设工作为中心，实行全方位的招商引资，不断推进重点工程建设，努力建设服务型政府，使我县餐饮业、批发零售业、旅游业、社区服务业及新兴服务业（包括信息服务业、中介服务业）等第三产业大力兴起，特别是私营企业有了长足的发展，它们为眉县县经济发展注入了活力，同时也增加了我县的人才总量。在这次被调查的10家企业中，专业技术人才与经营管理者占25%，研究调查结果我们发现：

1、国民经济及劳动力资源发展状况良好。

据统计，近五年来，我县国民经济呈现出良好的发展态势，保持了持续、稳定、快速增长。另外，我县劳动力资源也有了长足发展，特别是私营和个体户增长迅猛。

2、产业结构调整引起人才资源结构变化。

从产业结构变化看，五年中眉县产业结构调整取得显著成效，并带动人才资源结构不断优化。第二产业GDP占经济总量的比重、人才资源结构不断上升，第三产业得到迅速发展。

3、服务业人才密度比较合理,有较为充裕的人才供给。

调查显示，我县10家企业有技术职称的人员占从业人员比例为16.42％。分行业看，服务业有技术职称的人员占从业人员比例为29.4％；批发零售贸易业和餐饮业有技术职务的人员占从业人员比例为13.90％；工业有技术职称的人员占从业人员比例29.01％。从人才密度上看，我县加工制造业有较充裕的人才供给,这应该成为全面提升我县现代工业的一个良好基础，同时也说明，近年来我县现代工业正向一个良好的态势发展。

4、具有向高智力行业发展的潜力。

调查显示，64％的员工受过高中及以上文化教育，大专及以上学历人员占了近两成。从行业看，批发零售贸易业和餐饮业有65.3％的员工受过高中及以上文化教育，大专及以上学历人员占10.4％。服务业有63.8％的员工受过高中及以上文化教育，大专及以上学历人员占11.6％。工业有72.2％的员工受过高中及以上文化教育，大专及以上学历人员占18.6％。由此可以看出企业员工文化素质普遍较高，可以适应企业不断发展的需要。

5、人员结构年轻化。考察各企业年龄结构的分布能反映出企业的发展前景和是否具有活力。调查显示，我们将企业的从业人员分布划分为以下四个年龄段：18至24岁、25至３4岁、35至44岁、45岁以上，它们的分布比例分别为22％、25％、29％、24％。从总体及行业分布看，被调查的百家企业员工年龄结构年轻化，有很强的竞争力。

三、县域企业人才资源开发中存在的问题

1、“高智力服务群体”尚未形成。在被调查的企业中，以高学历员工为主的企业数量相对较少，从岗位上看也只是集中在管理岗位，说明我县被调查的企业整体高质量的服务功能不强，还没有形成“高智力服务”的群体。

2、高层次人才可能出现供给不足的局面。据调查显示，有专技职称及职业资格等级的员工占16.31%,中高级职称占5.32％,有高级技术职称的人员更少。随着时间的推移，如果不能及时加快培养和引进高级人才的步伐，企业很可能会出现高级技术人才供给不足的局面，失去企业的竞争力和客户对企业的信任度。

3、企业对职业培训重视度不够。

调查显示：当问及企业需求情况时，企业多从年龄、学历、工种上加以限制，而对员工所具有的职业资格抱着可有可无的态度，大部分企业都对此无要求，反映出这些企业对培训的重视度不够。

4、对人才重使用、轻培养。

企业在对人才的认识上，目前还存在着重使用、轻培养的现象。许多中小企业尚没有形成人才的自主培养体系，他们多数认为人才是需要用来使用的，作为一个还处于成长期的中小企业，由于自主培养的成本高，周期较长，企业的研发与市场联系较为紧密，企业的自身发展需要有一定工作经验的人才加盟。同时，由于目前的人才流动呈现出无序的状态，企业无法防止人才的流失，企业害怕自己花了很大成本培养的人才流失，他们宁愿高价去外聘人才，而不愿自己培养。

5、科技创新人才不足。

科技创新人才的不足主要体现在：科技创新人才创新能力不足；科技创新人才总量不足，我县企业专业技术人员的比重与发达地区和周边地县相比有差距；一些企业由于体制和观念的原因，无法给掌握企业核心技术的科技创新人才更加优厚的待遇和成长空间，科技创新人才有流失现象。

四、县域企业人才资源开发管理的建议

1、加大为科技创新人才提供支持的科技投入。各级政府在保证增加财政经费对科技投入的同时，可以通过经济杠杆、政策措施等引导和鼓励企业主动增加研发投入。支持和鼓励大型企业集团提取一定数量的资金，集中用于关键技术的研究开发和产业化的投入，有效的科技投入为科技创新人才提供支持。

2、探索建立有利于人才资源开发的管理机制，积极开展引才引智工作。

探索建立与人才引进、人才稳定、人才培养相关的人才服务机制，重点发展和完善网络人才市场和网络人才信息库，促进人事工作的信息化、网络化，使我县逐步发展成为天津市人才配套服务功能齐全、人事专业技术较为先进的人才富集县。

3、加大扶持力度，积极为个私经济发展搞好服务工作。

个私经济占我县经济总量的53.8％，是我县经济的重要组成部分。我们应从行政推动和市场调节两个方面为个私单位提供良好的人事人才服务。在行政推动方面，应研究制定较高层次人才向个私企业流动的激励机制，适当放宽个私企业人才职称评定的有关政策，通过引智渠道，积极为个私企业聘请急需专家。还可以从个私企业选送一批骨干到大专院校学习深造，或者组织个私企业中有发展潜力的人才到知名企业考察学习。在市场调节方面，一是发挥好人才信息的服务功能，充分利用人才市场对人才信息的集散优势，为个私企业提供人才预测与信息服务，主动为其储备和输送人才；二是发挥好高级人才的配置功能，通过市场机制的调节作用，积极帮助个私企业引进高素质专业化的经营管理人才和复合型人才；三是发挥好人事管理的代理功能，按照社会化、专业化要求，不断扩大人事代理范围、完善人事代理办法，为个私企业提供全方位的人事代理服务；四是发挥好制度设计的咨询功能。帮助个私企业进行人才测评、制定人才发展规划、建立人才激励机制，不断促进个私企业由传统家族式管理向现代人才资源管理转变。

4、加强专业技术人员和经营管理人员队伍建设。

应大力推行执业资格制度，逐步形成关键技术岗位准入制度的框架体系，努力做好各类专业技术人员的管理服务工作，并根据企业单位的不同特点，组织、指导做好专业技术人员年度考核工作，健全专业技术人员考核制度。精心组织各类职称考试，规范考务管理，严肃考风考纪，加强专业技术人员继续教育工作，进一步推行继续教育登记制度。

5、加强科技创新人才继续教育的力度。

继续教育是人才资源开发的重要环节和手段，为了促进科技创新人才更新知识、提升能力，继续教育的内容应以“新理论、新技术、新技能、新知识、新方法”为主。继续教育的重点应该是提高科技创新人才的创新能力。在我县目前对科技人才继续教育的基础上，不断改革培训方法，积极探索并运用有利于培养人才实践能力和创新能力的方法，确定有利于培养人才创新精神、提高人才创新能力的成绩评价标准。

**第二篇：对衡东县人才资源开发现状的调查与思考**

对衡东县人才资源开发现状的调查与思考

加入时间：2024-5-11 9:46:24 | 访问量：284

人才资源是最活跃、最积极、最具主动性的生产要素，我县作为目前还比较落后的地区，如何认识当前的人才资源状况，开发好人才资源，利用好人才资源，无疑对提升我县经济、社会的全面进步具有十分重要的意义。为此, 最近我们采取了统计调查、问卷调查、走访座谈、综合分析四种方法对我县党政人才、事业单位人才、企业人才、社会工作人才、农村实用人才等进行了调查。现将调查的有关情况报告如下：

一、我县人才资源开发的基本情况

（一）我县现有人才资源及需求现状

通过调查，基本澄清了我县人才资源状况的底子，我县共有各类人才14717人，占总人口的2.1%。从人才的组成来看，党政人才2334人，占总人才的15.9%，女性501人，占21.47%，35岁以下654人，占28.02%，本科以上学历658人，占28.19%，研究生13人，仅占0.56%；企业经营管理、专业技术、技能人才389人，占总人才2.6%，本科学历94人，占24.2%，35岁以下70人，占18%，具有高级职称43人，占11.1%；事业单位各专业技术和管理人才8236人，占总人才的56%,女性3359人，占40.78%，本科及以上学历1890人，占22.95%，35岁以下2891人，占35.1%，45岁以上2897人，占35.17%，高级职称300人，占3.64%；农村实用人才2573人,占总人才的17.5%，大专及以上学历325人，占12.6%，高中以下学历2248人，占87.4%，35岁以下331人，12.9%，45岁以上1014人，占39.4%；另有专兼职社会工作人才766人。高层次及部分重点类人才419人（其中享受国务院特殊津贴2人，市学科带头人1人，市后备学科带头人2人），占总人才的2.8%。同时准确掌握了今后全县人才资源的需求情况，我县当前共需各类紧缺人才761人。

1、党政群机关需紧缺人才95人。按专业来分，主要集中在行政管理、政法、计算机应用、文秘、农林医技术管理等方面；按学历来分，要求为硕士的6人，大学本科的84人；按职称来分，要求为中级的11人，初级及以下的84人；人才紧缺度为非常紧缺37人，比较紧缺53人，紧缺5人。

2、事业单位需紧缺人才165人。其中是教师人才（英语专业教师2人，党校教师10人），医疗卫生技术人才（临床医学、高级护理、医学检验、儿科医师、口腔五官、皮肤、麻醉、妇产科69人），农技推广、工程人才48人，其他人才36人。按学历来分，要求为硕士2人，大学本科的107人；按职称来分，要求为高级的3人，中级的62人，初级及以下的100人；人才紧缺度为非常紧缺95人，比较紧缺12人，紧缺58人。

3、企业单位需紧缺人才92人。其中经营管理人才12人；专业技术人才34人，主要是机械制造、化工、翻译、药理分析与药品开发、服装设计、金融管理等专业技术人才；技能人才紧缺46人，主要集中在药品制造、化工冶炼、食品加工、机械制造等技能性较强的岗位上。按学历来分，要求为博士1人，硕士的10人，大学大专以上的47人，其他34人未作学历要求；按职称来分，要求为高级的17人，中级的39人，初级及以下的36人，人才紧缺度为非常紧缺28人，比较紧缺26人，紧缺38人。

（二）我县人才资源开发的主要做法

1、加强领导，强化宣传，全面打造人才工作环境。一是健全人才工作机构。我县根据人事异动情况，及时调整充实县委人才工作领导小组，由县委书记任领导小组组长，县委组织部长、常务副县长任副组长，相关单位主要负责人为成员，具体负责对全县人才工作的领导。设立了人才工作领导小组办公室，进行日常组织、协调、引导工作。县直有关部门和各乡镇也建立健全了相应的领导机构，与县人才工作领导小组加强联系，互通信息，形成工作合力。二是完善人才工作机制。进一步明确了领导小组成员单位的工作职责，建立了人才工作联席会议制度，不定期召开联席会议，及时通报情况，总结工作，调整思路，布置任务，充分发挥人才工作领导小组在人才队伍建设中管宏观、管政策、管协调、管服务的作用。同时，实行人才工作目标管理责任制，明确单位党政主要负责人为人才工作第一责任人。三是营造人才工作氛围。充分利用县电视台、衡东党建网、衡东组工通讯等宣传阵地，有针对性地宣传中央及省、市关于人才工作的方针政策，宣传人才工作先进典型和优秀人才先进事迹，努力营造尊重知识、尊重人才的良好氛围。同时，通过召开各类人才座谈会、研讨会等形式，广泛宣传，深入研讨，引导全社会共同关心支持人才工作，为全县各类人才营造了良好的学习、工作、生活环境。

2、拓宽渠道，创造条件，不断增强人才工作活力。一是提升素质抓培养。首先，专心育才。我县根据各类人才的不同特点，在培育方式上坚持分类施教。2024年以来共举办各类培训班128期，培训各类人才8152人次。其中培训党政人才3287人次，专业技术人才4176人次，企业经营管理人才83人次，农村实用人才606人次。其次，积极引才。我县根据人才队伍建设需要和县域经济社会发展的要求，大力引进优秀人才。近年来，面向社会公开招考工作人员215名，其中公检法工作人员45名，乡镇公务员18名，教师116名，司法工作人员6名，大学生村官30名；今年我们组织公开招聘了14名事业单位工作人员，有效地缓解了部分行业人才缺乏的问题。另外，积极构建外出招聘平台，组织企业参加省市举办的人才招聘会20余场，引进普工410多人，专业技术人才70多人。再次，精心选才。我县坚持以《干部选拔任用条例》、《深化干部人事制度改革纲要》等政策法规性文件为依据，严格按照中央、省、市的要求，结合实际，不断推进制度创新，不拘一格选拔人才。去年我们组织统一考试公开选拔了360名科级后备干部，建立了后备干部人才库；公开选拔了10名乡镇副科实职干部，有力的改善了全县领导干部结构。二是凝聚人心抓激励。首先，从政治上关心。近年来，为517名各类人才评定了技术职称，鼓励各类人才参政议政，企业经营管理人才、专业技术人才和农村实用人才中，有33人担任县人大代表、政协委员，5人担任省、市人大代表和政协委员，2人被选为全国人大代表。其次，从经济上奖励。我县每年对在各条战线上作出突出贡献的人才进行表彰和奖励。在今年的县委经济工作会议上，对纳税大户企业家发放奖金212万元。再次，从生活上照顾。认真落实人才有关政策，关心各类人才的工作、学习和生活，切实解决住房、子女入学、医疗保险、家属就业等方面遇到的困难和问题。三是优化服务抓引导。首先，实行县级领导联系企业制度。每名县级领导至少联系1家重点企业，及时协调企业遇到的矛盾和问题，促进企业发展。其次，大力推行特派员制度。我县先后选派了168名“县委特派员”和98名“科技特派员”进驻企业和农村，他们充分发挥特长，有效地促进了民营企业和农村经济的快速、健康发展。今年我们出台了《特派员管理办法》和《特派员考核评价办法》，进一步规范了对特派员的管理。再次，优化经济发展环境。县委、县政府先后下发了《关于投资兴业的若干规定》、《关于优化经济发展环境的决定》、《关于治理经济发展环境的决定》等一系列优惠政策文件，为来县投资兴业的各类人才提供优惠待遇，吸引了一大批企业管理人才和专业技术人才。

3、构筑平台，打破瓶颈，积极开发各类人才。一是大力开发“技术型”人才。通过采取行业推荐、行业评比等多种措施，加大对专业技术人员的开发利用，开发、挖掘了全县各行各业的一批优秀专业技术人员，积极鼓励他们在各领域开展各类科研活动，加大新技术推广力度。同时，鼓励各企事业单位运用多种方式引进各类专业技术人才。如湖南机油泵公司引进2名外籍技术人员，参与产品的设计研发，使产品成功打入美国市场。该公司现已拥有省级的技术研发中心，拥有高、精、尖技术研发人员20多人，成为全国最大的机油泵生产厂家。二是大力开发“经营型”人才。近年来，县委在大力引进外来经营管理人才的同时，注重加强对现有企业管理人员的培训和教育，强化现代市场管理知识，提高现代管理水平，有效整合外来人才和现有人才，壮大经营管理人才队伍。去年，我们邀请了上海交通大学品牌战略研究所所长、博导余明阳教授到衡东举办《企业品牌三大战略》讲座，为企业带来了新的经营理念，引起了较好的社会反响。三是大力开发“乡土型”人才。我县通过广泛调研，出台了《关于加强农村实用人才开发工作的意见》，组建了“农村实用人才开发领导小组”，在各乡镇建立了“农村实用人才工作站”，大力开发有特长、有技术的“乡土人才”。近年来，全县农村涌现出了一大批“田秀才”、“土专家”、“土菜大师”、“养殖状元”、“建筑大王”、“钨砂皇帝”等优秀乡土人才，创办企业280多家。全国人大代表刘爱平创办的爱平养殖集团，被评为省级农业产业化龙头企业，带动周边370多户，实现农业产业化经营。

二、我县人才资源开发存在的主要问题及原因分析

（一）我县人才资源开发存在的主要困难和问题

近年来，我县人才资源开发在县委、县政府的正确领导下，取得了一定成绩，但由于多种客观因素的限制，在高层次人才开发、引进、培养上与发达地区相比存在较大差距，加之人才市场越来越开放，优秀人才留不住，人才匮乏，供需矛盾日渐突出，在很大程度上制约着我县经济和社会的持续发展，通过调查，我县人才队伍建设在人才分布、选拔、培养、引进、考核、投入等方面主要存在如下问题：

1、人才分布不均，创新能力不强。主要表现在：一是行业分布不合理。全县共有专业技术人才7662人，但农业只有274人，工业只有560人，这与我县的经济发展极不相匹配，我县经济发展，农业是关键，工业是重点，必须给予人才倾斜。二是行业内部人才分布不平衡。如教育系统，我县中小学教师总量基本持平，但小学、初中、高中老师分布极不合理，小学教师大量富余，高中教师急剧短缺。农业内部，人才绝大部分集中在种植业和养殖业，而林业，副业、农产品加工业等的人才相对缺乏。我县特别是既懂企业管理，又懂法律，经贸英语、财务、计算机的复合型人才十分缺乏。三是创新能力不强。我县专业技术人才，学历虽大多在专科以上，但专业技术人才原始学历偏低。全县各企业单位管理层中有本科以上学历的只有40人，高级职称的只有18人。由于地方财政困难，缺乏资金投入，专业技术人才的再教育培训是一个薄弱环节，导致专业技术人才知识更新不快，墨守陈规，创新能力不强，创造发明和科研成果少，不能适应形势和事业的发展需要。

2、人员结构不合理、整体素质不高。就行业而言，我县在涉及新兴产业及贸易、工商管理、工程、金融、法律、审计、计算机软件、医药等人才紧缺，而处于国民经济基础的农业，专业人士更是严重不足；事业单位中级专业技术职务及以下人才偏多，高层次人才缺乏的现象较为突出，而且专业技术人才主要集中于教育和卫生系统。

3、留才机制不健全，人才流失严重。我县各类人才的总量虽在增加，但由于留才机制不健全，受经济利益驱动，专业技术人才流失严重。据统计，全县流出的专业技术人才有150人，占人才总量的1%，我县流失的专技人才主要集中在教育、卫生、财会、工业等行业，且大部分是具有中、高级职称，年龄在35岁至45岁之间的业务骨干

4、人才激励机制不健全，人才评价机制不完善。人才激励机制不够健全，尚未形成一个全方位、多角度的人才激励体系，难以充分发挥人才队伍的整体效能。人才工作开展活动比较少，活动载体不够丰富。同时，人才评价机制不够完善，当前，专业技术职称终身制还未彻底打破，专业技术职称与工资待遇还没有完全分离，评聘分开很难实施到位，职称评定与社会实际需要矛盾突出。主要表现：一是专业技术职称的评审还停留在专家评审，总量控制的阶段，从而导致知识分子相对集中的地方或单位，如教育与卫生系统，仍然存在评职称论资排辈，众人过独木桥的现象，人才的社会评价机制不能真正形成。二是社会急需，群众欢迎的“土专家”、“致富能手”不能评定职称，人为形成了这部分人才即使对社会贡献再大，永远只能当“无名英雄”或者有名无职称的劳模局面。

5、人才培养的工作力度不够大，教育培训机制不够健全。一方面，教育培训经费严重不足。由于经济基础比较薄弱，财政比较困难，人才经费投入比较少，而人才队伍比较庞大、线多面广，有限教育培训经费不能满足新形势下人才的培训要求，使得对人才进行系统规模培训很难组织到位。另一方面，培训与使用相脱节。有一些技术人才被选任为行政管理人员就被安排到党校学习，他们与其所学专业不对口，学非所用；没有精力从事擅长的业务工作，难以充分发挥作用。另外，尽管有一些停产企业的人才留守处理善后工作，有门路的主动外出打工经商，但还是有相当数量的企业人才长期被闲置，各级职能主管部门受资金等条件限制，对他们未能组织培训，充分加以利用。

（二）我县人才资源开发存在问题的原因分析

1、观念陈旧和滞后不够新

第一，有的人才资源观念淡薄，没有把人才摆到生产力第一要素的位置上。长期以来，仍把人力(才)作为成本看待，而不是作为一种资源对待，对人才在发展科技、经济中的作用以及对一个部门、一个单位的影响认识不足，还舍不得在人才资源开发上投入更多的物力和财力。第二，论资排辈的传统观念还在不同程度地存在。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。行政单位这种现象也多少存在。第三，受传统的观念束缚，一些领导和单位对劳动力产权地位的认识模糊。对机器、厂房、土地等有形资产算资产都有认识，而对人才的引进、素质的提高、科学的管理方法等无形资产则相对关注程度不够，这些片面的理解都是出于对劳动力产权的模糊认识，不能够认识到人才素质的提高和改善有时比物质资本的投资更加重要。第四，在人才管理中忽视了“以人为本”的用人之道，在社会上没有完全形成“尊重知识、尊重人才”的良好氛围。有些单位在人才使用上采用狭隘的人才观，对一些人才的合理要求和合理流动采取不明智的举动，视人才为部门和单位所有，阻碍人才的合理流动；有不少单位或部门虽然能够意识到人才的重要，在如何留住人才方面，不是通过事业、福利和感情来留住人，而是一味地关门不让走，设“卡”不放行；对人才不能够采取包容的态度，求全责备；甚至以低成本使用高价值的人才。

2、人才成才环境不够优

第一，经济基础较差。我县与发达地区经济发展差距较大这一事实的存在是造成人才流失现象较为严重的重要原因。发达地区已经拥有科技优势和人才优势，但是，还在采取各种手段吸引和培养高层次人才。我县由于经济、科技和教育发展水平较低，获取知识和人才的能力与机会处于相对劣势，发达地区雄厚的经济实力、丰裕的经济报酬和良好的用人机制，对欠发达地区的人才产生了很大的吸引，且这种人才资源的流失现象仍在继续，相对于我县人才资源状况而言，是一种“恶性循环”。第二，用人机制不合理。有些单位用人专业不对口，重物轻人，学非所用，不能充分发挥专业特长，造成人才浪费。有的部门选拔干部制度还存在论资排辈的现象。论资排辈违反了以绩取人的原则。事实证明，论资排辈早已成为压抑人才、耽误人才、束缚人才的罗网和桎梏。第三，用人机制、激励机制、惩戒机制不健全，人才效益难发挥。在企、事业中，招聘人才的目的就是为了充分发挥人才效益，为企事业发展创造更大的效益，从而更好地体现人才价值。而在现存的企事业用人机制下人才效益很难发挥，一方面是因为我县单位中，中、高级专业技术人员比例低，高级人才缺口很大，人才成长缺乏动力，另一方面是部分单位人事管理不规范，缺乏激励机制，在晋升职务、评定职称、奖金分配，工资晋升等仍是论资排辈，指标分配搞平均主义，专业技术人员待遇低。人才长期在一个没有压力的环境中工作逐渐滋生惰性，知识老化，很难有创新业绩。甚至个别单位人事管理完全处于一种随意松散状态，人才能力完全依照单位领导的好恶来评价，用奴才不用人才，而真正有思想和主见的人才，才能不能发挥出来。“栽下梧桐树，引得凤凰来”，要创新制度，创造一个“公开、平等、竞争、择优”和人才“能上能下、能进能出”的用人机制，优先保证创业人才的经济收入，建立包括政治待遇、工资福利、住房、决策权等在内的激励机制，建立从严治吏、奖廉罚懒的惩戒机制。正是因为现阶段部分单位地方缺乏以上机制，所以造成近几年来个别部门人浮于事，难尽其才的局面。第四，社会保障不够完善。由于非公企业人才未完全纳入政府人才资源管理和服务范围，到非公有制企业就业的人才与国有企业、行政事业单位相比而言，与他们密切相关的人事政策、社保、医保、公积金、职称评定、资格考试、劳动保障等切身利益不能相等对待，所以对效益不佳的国企，没有保障的乡镇企业、规模较小的私营企业无人问津，在参加人才招聘会上，引进人才几乎没有任何优势。

3、资金投入不够足

人才资源开发需要投资、引进高科技、高学历人才，鼓励人才向农村流动，吸引大中专毕业生回县服务，如果没有资金和待遇做后盾，恐怕“筑巢引凤”就是句空话。多年来，县政府对人才引进、规划、开发、培训，尤其对优秀人才工作环境、创新、住房、科研资金的投入不断增加，但与经济发达县市相比还有较大差距。教育是人才资源开发的重要形式，同时也是积累人才资源的重要途径，教育投资的多少直接关系到人才的数量和质量，投入的严重不足造成科技创新能力薄弱，科研基础条件落后，优秀科技人才流失现象严重，科技发展缺乏后劲

三、我县人才资源开发的战略选择

1、转变思想观念，增强人才意识

全县上下要树立以人为本的科学发展观和人才观，要牢固树立三种新理念：一是树立人才资源是第一资源的新理念。胡锦涛总书记曾明确提出了今后一个时期我国人才工作的根本任务就是实施人才强国战略。由此确立了人才在国家经济社会发展中的战略地位。对此，我们必须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。同时要进一步强化人才是第一资源的宣传，充分利用各种新闻、网络媒介，开办有关人才工作专栏，宣传人才工作在经济和社会发展中的地位作用，宣传好的经验做法，努力营造尊重人才、重视人才、服务才，形成做好人才工作的良好氛围。二是树立人才兴业的新理念。衡东虽然经过几年发展，取得了很大的成绩，但经济基础相对薄弱，要在这一基础上加快发展，这就要求我们必须采取更及时、更扎实、更有效的人才培养、吸引和使用措施，提高各类人才的地位和待遇，以事业吸引人才，以感情凝聚人才，以必要的待遇稳定人才。三是树立“人才就是竞争力”的新理念。区域经济社会发展，归根结底是人才的竞争，谁占据了人才优势，谁就拥有了竞争和发展的主动权。目前困扰我县发展的一个重要原因就是人才资源严重不足、整体素质不高、分布不合理。抓好人才结构的调整优化，采取招揽、培养众多的人才是确保我县经济社会持续发展的关键一环。对此，要进一步树立“人才就是竞争力”的正确思想，充分调动各类人才的积极性，为衡东经济社会的发展多做贡献。

2、完善人才机制，改善成长环境

一是完善人才引进机制。采取多种方式引进，人才智力要突破“用人所养”的传统观念，做到不求所有，但求所为。鼓励县外人才采取兼职、项目合作、技术入股等多种形式来我县工作或短期服务。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。企业应成为人才集聚的主要基地。企业是创造财富的经济组织，是技术创新的主体和市场竞争的基本单元，应当成为人才的主要集聚地。我县企业拥有人才量很低，人才的主体集中在机关和事业单位，这种局面必须改变。要改变这种局面，企业可以凭借自己的实力和优势以及采取超常的优惠政策到社会上吸引、招聘高层次人才。二是强化择优机制。要树立择优使用的意识，不搞论资排辈，不再人为地划分年龄界限，不再单纯沿用伯乐相马这种识人选人机制，而要采取赛马制，公平竞选千里马，使那些能力强、发展潜力大、创新意识强、做出了高水平工作的人得到重用。在当今国内外人才争夺战愈演愈烈的情况下，首先，要敢于鼓励和支持优秀人才冒尖，其次，要善于择优。按照公开、公平、公正的原则择优。要及时将那些表现优秀、成绩突出、群众公认的优秀人才选拔出来放到合适的岗位上进行锻炼，使他们不断成长起来，同时要勇于对杰出人才给予更强的激励。对在实践中涌现出来的少数杰出人才，应给他们重要的学术岗位和充分的自主权，创造更好的工作环境，包括一流的工作条件，营造出自由的学术氛围，同时给他们更强的激励和特殊待遇。三是创新人才评价机制。要建立明确的评议制度，创造公正、公平的竞争环境，建立完善的、系统的人才考核评价体系，对不同类型工作采取不同的评价指标、适用科学的评价方法和手段，根据各类人才的业务知识、水平、能力、潜力、绩效等进行考评，重点评价其创新能力，防止人为性、随意性，更要防止长官意志和感情用事。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”，逐渐缓解我县多年来高级专业技术人才少，初级人才多的问题。四是健全人才流动机制。逐步消除人才流动中的区域、部门、行业、身份、学历、所有制成份等限制，加快完善“户口不转、双向选择、能进能出”的柔性人才流动机制。五是改革人才分配机制。将按知识分配作为按劳分配的一种主要形式，按知识贡献和能力大小来进行分配，有效地体现知识经济时代的特征。按知识分配的核心是智力资本、知识技术、成果、专利、管理等因素参与分配，如技术入股分红等。

3、强化服务功能，优化创业环境

一是强化领导责任。明确县委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。充分利用电视、报纸和网站等新闻媒体，定期宣传对单位发展或对我县经济社会发展做出重要贡献的专业技术人才的先进事迹，宣传人才开发的先进做法和典型经验。三是出台奖励政策。建议多方筹资，设立衡东县人才资源开发专项资金，主要用于奖励激励为全县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。加大对教育的投入，提高全民的整体素质。我们要认识到经济竞争，实际上是人才的竞争，人才培养依靠的是教育，这是人才竞争的关键。应加大在教育上的投入，摒弃传统教育中过于偏重理论性，重视提高学生的理论素养和实际应用能力的培养，并根据产业调整及时超前开发人力资源，通过对教育的投资来提高人的素质，多多培养能从事实务性工作的人才，将我县人力资源转变为推动经济建设和社会发展的人才资源。针对部分边远乡镇中小学教师和绝大部分基层卫生院人才流失的现象，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。

总之，要在机制上、政策上、事业上、待遇上形成引人、用人、留人的良好环境，在县委、政府的领导下，将紧密结合全县经济建设和社会发展，不断完善机制，坚持走自主培养和引进人才相结合的路子，以培养造就高层次人才和特色实用人才为重点，为经济社会又好又快发展提供人才保障和智力支持，推动衡东社会经济又好又快发展。

对衡东县人才资源开发现状的调查与思考

加入时间：2024-5-11 9:46:24 | 访问量：284

------------------

人才资源是最活跃、最积极、最具主动性的生产要素，我县作为目前还比较落后的地区，如何认识当前的人才资源状况，开发好人才资源，利用好人才资源，无疑对提升我县经济、社会的全面进步具有十分重要的意义。为此, 最近我们采取了统计调查、问卷调查、走访座谈、综合分析四种方法对我县党政人才、事业单位人才、企业人才、社会工作人才、农村实用人才等进行了调查。现将调查的有关情况报告如下：

一、我县人才资源开发的基本情况

（一）我县现有人才资源及需求现状

通过调查，基本澄清了我县人才资源状况的底子，我县共有各类人才14717人，占总人口的2.1%。从人才的组成来看，党政人才2334人，占总人才的15.9%，女性501人，占21.47%，35岁以下654人，占28.02%，本科以上学历658人，占28.19%，研究生13人，仅占0.56%；企业经营管理、专业技术、技能人才389人，占总人才2.6%，本科学历94人，占24.2%，35岁以下70人，占18%，具有高级职称43人，占11.1%；事业单位各专业技术和管理人才8236人，占总人才的56%,女性3359人，占40.78%，本科及以上学历1890人，占22.95%，35岁以下2891人，占35.1%，45岁以上2897人，占35.17%，高级职称300人，占3.64%；农村实用人才2573人,占总人才的17.5%，大专及以上学历325人，占12.6%，高中以下学历2248人，占87.4%，35岁以下331人，12.9%，45岁以上1014人，占39.4%；另有专兼职社会工作人才766人。高层次及部分重点类人才419人（其中享受国务院特殊津贴2人，市学科带头人1人，市后备学科带头人2人），占总人才的2.8%。同时准确掌握了今后全县人才资源的需求情况，我县当前共需各类紧缺人才761人。

1、党政群机关需紧缺人才95人。按专业来分，主要集中在行政管理、政法、计算机应用、文秘、农林医技术管理等方面；按学历来分，要求为硕士的6人，大学本科的84人；按职称来分，要求为中级的11人，初级及以下的84人；人才紧缺度为非常紧缺37人，比较紧缺53人，紧缺5人。

2、事业单位需紧缺人才165人。其中是教师人才（英语专业教师2人，党校教师10人），医疗卫生技术人才（临床医学、高级护理、医学检验、儿科医师、口腔五官、皮肤、麻醉、妇产科69人），农技推广、工程人才48人，其他人才36人。按学历来分，要求为硕士2人，大学本科的107人；按职称来分，要求为高级的3人，中级的62人，初级及以下的100人；人才紧缺度为非常紧缺95人，比较紧缺12人，紧缺58人。

3、企业单位需紧缺人才92人。其中经营管理人才12人；专业技术人才34人，主要是机械制造、化工、翻译、药理分析与药品开发、服装设计、金融管理等专业技术人才；技能人才紧缺46人，主要集中在药品制造、化工冶炼、食品加工、机械制造等技能性较强的岗位上。按学历来分，要求为博士1人，硕士的10人，大学大专以上的47人，其他34人未作学历要求；按职称来分，要求为高级的17人，中级的39人，初级及以下的36人，人才紧缺度为非常紧缺28人，比较紧缺26人，紧缺38人。

（二）我县人才资源开发的主要做法

1、加强领导，强化宣传，全面打造人才工作环境。一是健全人才工作机构。我县根据人事异动情况，及时调整充实县委人才工作领导小组，由县委书记任领导小组组长，县委组织部长、常务副县长任副组长，相关单位主要负责人为成员，具体负责对全县人才工作的领导。设立了人才工作领导小组办公室，进行日常组织、协调、引导工作。县直有关部门和各乡镇也建立健全了相应的领导机构，与县人才工作领导小组加强联系，互通信息，形成工作合力。二是完善人才工作机制。进一步明确了领导小组成员单位的工作职责，建立了人才工作联席会议制度，不定期召开联席会议，及时通报情况，总结工作，调整思路，布置任务，充分发挥人才工作领导小组在人才队伍建设中管宏观、管政策、管协调、管服务的作用。同时，实行人才工作目标管理责任制，明确单位党政主要负责人为人才工作第一责任人。三是营造人才工作氛围。充分利用县电视台、衡东党建网、衡东组工通讯等宣传阵地，有针对性地宣传中央及省、市关于人才工作的方针政策，宣传人才工作先进典型和优秀人才先进事迹，努力营造尊重知识、尊重人才的良好氛围。同时，通过召开各类人才座谈会、研讨会等形式，广泛宣传，深入研讨，引导全社会共同关心支持人才工作，为全县各类人才营造了良好的学习、工作、生活环境。

2、拓宽渠道，创造条件，不断增强人才工作活力。一是提升素质抓培养。首先，专心育才。我县根据各类人才的不同特点，在培育方式上坚持分类施教。2024年以来共举办各类培训班128期，培训各类人才8152人次。其中培训党政人才3287人次，专业技术人才4176人次，企业经营管理人才83人次，农村实用人才606人次。其次，积极引才。我县根据人才队伍建设需要和县域经济社会发展的要求，大力引进优秀人才。近年来，面向社会公开招考工作人员215名，其中公检法工作人员45名，乡镇公务员18名，教师116名，司法工作人员6名，大学生村官30名；今年我们组织公开招聘了14名事业单位工作人员，有效地缓解了部分行业人才缺乏的问题。另外，积极构建外出招聘平台，组织企业参加省市举办的人才招聘会20余场，引进普工410多人，专业技术人才70多人。再次，精心选才。我县坚持以《干部选拔任用条例》、《深化干部人事制度改革纲要》等政策法规性文件为依据，严格按照中央、省、市的要求，结合实际，不断推进制度创新，不拘一格选拔人才。去年我们组织统一考试公开选拔了360名科级后备干部，建立了后备干部人才库；公开选拔了10名乡镇副科实职干部，有力的改善了全县领导干部结构。二是凝聚人心抓激励。首先，从政治上关心。近年来，为517名各类人才评定了技术职称，鼓励各类人才参政议政，企业经营管理人才、专业技术人才和农村实用人才中，有33人担任县人大代表、政协委员，5人担任省、市人大代表和政协委员，2人被选为全国人大代表。其次，从经济上奖励。我县每年对在各条战线上作出突出贡献的人才进行表彰和奖励。在今年的县委经济工作会议上，对纳税大户企业家发放奖金212万元。再次，从生活上照顾。认真落实人才有关政策，关心各类人才的工作、学习和生活，切实解决住房、子女入学、医疗保险、家属就业等方面遇到的困难和问题。三是优化服务抓引导。首先，实行县级领导联系企业制度。每名县级领导至少联系1家重点企业，及时协调企业遇到的矛盾和问题，促进企业发展。其次，大力推行特派员制度。我县先后选派了168名“县委特派员”和98名“科技特派员”进驻企业和农村，他们充分发挥特长，有效地促进了民营企业和农村经济的快速、健康发展。今年我们出台了《特派员管理办法》和《特派员考核评价办法》，进一步规范了对特派员的管理。再次，优化经济发展环境。县委、县政府先后下发了《关于投资兴业的若干规定》、《关于优化经济发展环境的决定》、《关于治理经济发展环境的决定》等一系列优惠政策文件，为来县投资兴业的各类人才提供优惠待遇，吸引了一大批企业管理人才和专业技术人才。

3、构筑平台，打破瓶颈，积极开发各类人才。一是大力开发“技术型”人才。通过采取行业推荐、行业评比等多种措施，加大对专业技术人员的开发利用，开发、挖掘了全县各行各业的一批优秀专业技术人员，积极鼓励他们在各领域开展各类科研活动，加大新技术推广力度。同时，鼓励各企事业单位运用多种方式引进各类专业技术人才。如湖南机油泵公司引进2名外籍技术人员，参与产品的设计研发，使产品成功打入美国市场。该公司现已拥有省级的技术研发中心，拥有高、精、尖技术研发人员20多人，成为全国最大的机油泵生产厂家。二是大力开发“经营型”人才。近年来，县委在大力引进外来经营管理人才的同时，注重加强对现有企业管理人员的培训和教育，强化现代市场管理知识，提高现代管理水平，有效整合外来人才和现有人才，壮大经营管理人才队伍。去年，我们邀请了上海交通大学品牌战略研究所所长、博导余明阳教授到衡东举办《企业品牌三大战略》讲座，为企业带来了新的经营理念，引起了较好的社会反响。三是大力开发“乡土型”人才。我县通过广泛调研，出台了《关于加强农村实用人才开发工作的意见》，组建了“农村实用人才开发领导小组”，在各乡镇建立了“农村实用人才工作站”，大力开发有特长、有技术的“乡土人才”。近年来，全县农村涌现出了一大批“田秀才”、“土专家”、“土菜大师”、“养殖状元”、“建筑大王”、“钨砂皇帝”等优秀乡土人才，创办企业280多家。全国人大代表刘爱平创办的爱平养殖集团，被评为省级农业产业化龙头企业，带动周边370多户，实现农业产业化经营。

二、我县人才资源开发存在的主要问题及原因分析

（一）我县人才资源开发存在的主要困难和问题

近年来，我县人才资源开发在县委、县政府的正确领导下，取得了一定成绩，但由于多种客观因素的限制，在高层次人才开发、引进、培养上与发达地区相比存在较大差距，加之人才市场越来越开放，优秀人才留不住，人才匮乏，供需矛盾日渐突出，在很大程度上制约着我县经济和社会的持续发展，通过调查，我县人才队伍建设在人才分布、选拔、培养、引进、考核、投入等方面主要存在如下问题：

1、人才分布不均，创新能力不强。主要表现在：一是行业分布不合理。全县共有专业技术人才7662人，但农业只有274人，工业只有560人，这与我县的经济发展极不相匹配，我县经济发展，农业是关键，工业是重点，必须给予人才倾斜。二是行业内部人才分布不平衡。如教育系统，我县中小学教师总量基本持平，但小学、初中、高中老师分布极不合理，小学教师大量富余，高中教师急剧短缺。农业内部，人才绝大部分集中在种植业和养殖业，而林业，副业、农产品加工业等的人才相对缺乏。我县特别是既懂企业管理，又懂法律，经贸英语、财务、计算机的复合型人才十分缺乏。三是创新能力不强。我县专业技术人才，学历虽大多在专科以上，但专业技术人才原始学历偏低。全县各企业单位管理层中有本科以上学历的只有40人，高级职称的只有18人。由于地方财政困难，缺乏资金投入，专业技术人才的再教育培训是一个薄弱环节，导致专业技术人才知识更新不快，墨守陈规，创新能力不强，创造发明和科研成果少，不能适应形势和事业的发展需要。

2、人员结构不合理、整体素质不高。就行业而言，我县在涉及新兴产业及贸易、工商管理、工程、金融、法律、审计、计算机软件、医药等人才紧缺，而处于国民经济基础的农业，专业人士更是严重不足；事业单位中级专业技术职务及以下人才偏多，高层次人才缺乏的现象较为突出，而且专业技术人才主要集中于教育和卫生系统。

3、留才机制不健全，人才流失严重。我县各类人才的总量虽在增加，但由于留才机制不健全，受经济利益驱动，专业技术人才流失严重。据统计，全县流出的专业技术人才有150人，占人才总量的1%，我县流失的专技人才主要集中在教育、卫生、财会、工业等行业，且大部分是具有中、高级职称，年龄在35岁至45岁之间的业务骨干

4、人才激励机制不健全，人才评价机制不完善。人才激励机制不够健全，尚未形成一个全方位、多角度的人才激励体系，难以充分发挥人才队伍的整体效能。人才工作开展活动比较少，活动载体不够丰富。同时，人才评价机制不够完善，当前，专业技术职称终身制还未彻底打破，专业技术职称与工资待遇还没有完全分离，评聘分开很难实施到位，职称评定与社会实际需要矛盾突出。主要表现：一是专业技术职称的评审还停留在专家评审，总量控制的阶段，从而导致知识分子相对集中的地方或单位，如教育与卫生系统，仍然存在评职称论资排辈，众人过独木桥的现象，人才的社会评价机制不能真正形成。二是社会急需，群众欢迎的“土专家”、“致富能手”不能评定职称，人为形成了这部分人才即使对社会贡献再大，永远只能当“无名英雄”或者有名无职称的劳模局面。

5、人才培养的工作力度不够大，教育培训机制不够健全。一方面，教育培训经费严重不足。由于经济基础比较薄弱，财政比较困难，人才经费投入比较少，而人才队伍比较庞大、线多面广，有限教育培训经费不能满足新形势下人才的培训要求，使得对人才进行系统规模培训很难组织到位。另一方面，培训与使用相脱节。有一些技术人才被选任为行政管理人员就被安排到党校学习，他们与其所学专业不对口，学非所用；没有精力从事擅长的业务工作，难以充分发挥作用。另外，尽管有一些停产企业的人才留守处理善后工作，有门路的主动外出打工经商，但还是有相当数量的企业人才长期被闲置，各级职能主管部门受资金等条件限制，对他们未能组织培训，充分加以利用。

（二）我县人才资源开发存在问题的原因分析

1、观念陈旧和滞后不够新

第一，有的人才资源观念淡薄，没有把人才摆到生产力第一要素的位置上。长期以来，仍把人力(才)作为成本看待，而不是作为一种资源对待，对人才在发展科技、经济中的作用以及对一个部门、一个单位的影响认识不足，还舍不得在人才资源开发上投入更多的物力和财力。第二，论资排辈的传统观念还在不同程度地存在。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。行政单位这种现象也多少存在。第三，受传统的观念束缚，一些领导和单位对劳动力产权地位的认识模糊。对机器、厂房、土地等有形资产算资产都有认识，而对人才的引进、素质的提高、科学的管理方法等无形资产则相对关注程度不够，这些片面的理解都是出于对劳动力产权的模糊认识，不能够认识到人才素质的提高和改善有时比物质资本的投资更加重要。第四，在人才管理中忽视了“以人为本”的用人之道，在社会上没有完全形成“尊重知识、尊重人才”的良好氛围。有些单位在人才使用上采用狭隘的人才观，对一些人才的合理要求和合理流动采取不明智的举动，视人才为部门和单位所有，阻碍人才的合理流动；有不少单位或部门虽然能够意识到人才的重要，在如何留住人才方面，不是通过事业、福利和感情来留住人，而是一味地关门不让走，设“卡”不放行；对人才不能够采取包容的态度，求全责备；甚至以低成本使用高价值的人才。

2、人才成才环境不够优

第一，经济基础较差。我县与发达地区经济发展差距较大这一事实的存在是造成人才流失现象较为严重的重要原因。发达地区已经拥有科技优势和人才优势，但是，还在采取各种手段吸引和培养高层次人才。我县由于经济、科技和教育发展水平较低，获取知识和人才的能力与机会处于相对劣势，发达地区雄厚的经济实力、丰裕的经济报酬和良好的用人机制，对欠发达地区的人才产生了很大的吸引，且这种人才资源的流失现象仍在继续，相对于我县人才资源状况而言，是一种“恶性循环”。第二，用人机制不合理。有些单位用人专业不对口，重物轻人，学非所用，不能充分发挥专业特长，造成人才浪费。有的部门选拔干部制度还存在论资排辈的现象。论资排辈违反了以绩取人的原则。事实证明，论资排辈早已成为压抑人才、耽误人才、束缚人才的罗网和桎梏。第三，用人机制、激励机制、惩戒机制不健全，人才效益难发挥。在企、事业中，招聘人才的目的就是为了充分发挥人才效益，为企事业发展创造更大的效益，从而更好地体现人才价值。而在现存的企事业用人机制下人才效益很难发挥，一方面是因为我县单位中，中、高级专业技术人员比例低，高级人才缺口很大，人才成长缺乏动力，另一方面是部分单位人事管理不规范，缺乏激励机制，在晋升职务、评定职称、奖金分配，工资晋升等仍是论资排辈，指标分配搞平均主义，专业技术人员待遇低。人才长期在一个没有压力的环境中工作逐渐滋生惰性，知识老化，很难有创新业绩。甚至个别单位人事管理完全处于一种随意松散状态，人才能力完全依照单位领导的好恶来评价，用奴才不用人才，而真正有思想和主见的人才，才能不能发挥出来。“栽下梧桐树，引得凤凰来”，要创新制度，创造一个“公开、平等、竞争、择优”和人才“能上能下、能进能出”的用人机制，优先保证创业人才的经济收入，建立包括政治待遇、工资福利、住房、决策权等在内的激励机制，建立从严治吏、奖廉罚懒的惩戒机制。正是因为现阶段部分单位地方缺乏以上机制，所以造成近几年来个别部门人浮于事，难尽其才的局面。第四，社会保障不够完善。由于非公企业人才未完全纳入政府人才资源管理和服务范围，到非公有制企业就业的人才与国有企业、行政事业单位相比而言，与他们密切相关的人事政策、社保、医保、公积金、职称评定、资格考试、劳动保障等切身利益不能相等对待，所以对效益不佳的国企，没有保障的乡镇企业、规模较小的私营企业无人问津，在参加人才招聘会上，引进人才几乎没有任何优势。

3、资金投入不够足

人才资源开发需要投资、引进高科技、高学历人才，鼓励人才向农村流动，吸引大中专毕业生回县服务，如果没有资金和待遇做后盾，恐怕“筑巢引凤”就是句空话。多年来，县政府对人才引进、规划、开发、培训，尤其对优秀人才工作环境、创新、住房、科研资金的投入不断增加，但与经济发达县市相比还有较大差距。教育是人才资源开发的重要形式，同时也是积累人才资源的重要途径，教育投资的多少直接关系到人才的数量和质量，投入的严重不足造成科技创新能力薄弱，科研基础条件落后，优秀科技人才流失现象严重，科技发展缺乏后劲

三、我县人才资源开发的战略选择

1、转变思想观念，增强人才意识

全县上下要树立以人为本的科学发展观和人才观，要牢固树立三种新理念：一是树立人才资源是第一资源的新理念。胡锦涛总书记曾明确提出了今后一个时期我国人才工作的根本任务就是实施人才强国战略。由此确立了人才在国家经济社会发展中的战略地位。对此，我们必须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。同时要进一步强化人才是第一资源的宣传，充分利用各种新闻、网络媒介，开办有关人才工作专栏，宣传人才工作在经济和社会发展中的地位作用，宣传好的经验做法，努力营造尊重人才、重视人才、服务才，形成做好人才工作的良好氛围。二是树立人才兴业的新理念。衡东虽然经过几年发展，取得了很大的成绩，但经济基础相对薄弱，要在这一基础上加快发展，这就要求我们必须采取更及时、更扎实、更有效的人才培养、吸引和使用措施，提高各类人才的地位和待遇，以事业吸引人才，以感情凝聚人才，以必要的待遇稳定人才。三是树立“人才就是竞争力”的新理念。区域经济社会发展，归根结底是人才的竞争，谁占据了人才优势，谁就拥有了竞争和发展的主动权。目前困扰我县发展的一个重要原因就是人才资源严重不足、整体素质不高、分布不合理。抓好人才结构的调整优化，采取招揽、培养众多的人才是确保我县经济社会持续发展的关键一环。对此，要进一步树立“人才就是竞争力”的正确思想，充分调动各类人才的积极性，为衡东经济社会的发展多做贡献。

2、完善人才机制，改善成长环境

一是完善人才引进机制。采取多种方式引进，人才智力要突破“用人所养”的传统观念，做到不求所有，但求所为。鼓励县外人才采取兼职、项目合作、技术入股等多种形式来我县工作或短期服务。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。企业应成为人才集聚的主要基地。企业是创造财富的经济组织，是技术创新的主体和市场竞争的基本单元，应当成为人才的主要集聚地。我县企业拥有人才量很低，人才的主体集中在机关和事业单位，这种局面必须改变。要改变这种局面，企业可以凭借自己的实力和优势以及采取超常的优惠政策到社会上吸引、招聘高层次人才。二是强化择优机制。要树立择优使用的意识，不搞论资排辈，不再人为地划分年龄界限，不再单纯沿用伯乐相马这种识人选人机制，而要采取赛马制，公平竞选千里马，使那些能力强、发展潜力大、创新意识强、做出了高水平工作的人得到重用。在当今国内外人才争夺战愈演愈烈的情况下，首先，要敢于鼓励和支持优秀人才冒尖，其次，要善于择优。按照公开、公平、公正的原则择优。要及时将那些表现优秀、成绩突出、群众公认的优秀人才选拔出来放到合适的岗位上进行锻炼，使他们不断成长起来，同时要勇于对杰出人才给予更强的激励。对在实践中涌现出来的少数杰出人才，应给他们重要的学术岗位和充分的自主权，创造更好的工作环境，包括一流的工作条件，营造出自由的学术氛围，同时给他们更强的激励和特殊待遇。三是创新人才评价机制。要建立明确的评议制度，创造公正、公平的竞争环境，建立完善的、系统的人才考核评价体系，对不同类型工作采取不同的评价指标、适用科学的评价方法和手段，根据各类人才的业务知识、水平、能力、潜力、绩效等进行考评，重点评价其创新能力，防止人为性、随意性，更要防止长官意志和感情用事。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”，逐渐缓解我县多年来高级专业技术人才少，初级人才多的问题。四是健全人才流动机制。逐步消除人才流动中的区域、部门、行业、身份、学历、所有制成份等限制，加快完善“户口不转、双向选择、能进能出”的柔性人才流动机制。五是改革人才分配机制。将按知识分配作为按劳分配的一种主要形式，按知识贡献和能力大小来进行分配，有效地体现知识经济时代的特征。按知识分配的核心是智力资本、知识技术、成果、专利、管理等因素参与分配，如技术入股分红等。

3、强化服务功能，优化创业环境

一是强化领导责任。明确县委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。充分利用电视、报纸和网站等新闻媒体，定期宣传对单位发展或对我县经济社会发展做出重要贡献的专业技术人才的先进事迹，宣传人才开发的先进做法和典型经验。三是出台奖励政策。建议多方筹资，设立衡东县人才资源开发专项资金，主要用于奖励激励为全县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。加大对教育的投入，提高全民的整体素质。我们要认识到经济竞争，实际上是人才的竞争，人才培养依靠的是教育，这是人才竞争的关键。应加大在教育上的投入，摒弃传统教育中过于偏重理论性，重视提高学生的理论素养和实际应用能力的培养，并根据产业调整及时超前开发人力资源，通过对教育的投资来提高人的素质，多多培养能从事实务性工作的人才，将我县人力资源转变为推动经济建设和社会发展的人才资源。针对部分边远乡镇中小学教师和绝大部分基层卫生院人才流失的现象，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。

总之，要在机制上、政策上、事业上、待遇上形成引人、用人、留人的良好环境，在县委、政府的领导下，将紧密结合全县经济建设和社会发展，不断完善机制，坚持走自主培养和引进人才相结合的路子，以培养造就高层次人才和特色实用人才为重点，为经济社会又好又快发展提供人才保障和智力支持，推动衡东社会经济又好又快发展。

**第三篇：关于对我县人才资源情况的调查与思考**

关于对我县人才资源情况的调查与思考

人才是第一资源，人才是推动经济发展的第一动力。当前县域经济的竞争，在一定程度上就是人才的竞争。我县的人才资源状况如何？各类人才的作用是否得到了应有的发挥？带着这些问题，我们县委办公室组织人员，深入到有关单位和部门进行了调研。

一、我县人才队伍的现状

目前，我县

党政机关、企事业单位在职干部职工总人数是28974人，具有中专以上学历的人才总量6194人，具有初级以上职称的有6766人。其中，行政机关总人数3930人，人才总量1323人，占总人数的33.7%；事业单位总人数9598人，人才总量4201人，占总人数的43.7%；企业总人数15446人，人才总量670人，占总人数的4.3%。从年龄构成方面看：30岁以下2539人，31—40岁1974人，41—50岁1468人，51岁以上213人，分别占人才总量的41%、32%、24%、3%。从学历构成（指第一学历）方面看：本科192人、专科1860人、中专4142人，分别占人才总量的3.1%、30%、66.9%。从人才行业构成方面看:行政机关、事业单位、企业人才分别占人才总量的21.4%、67.8%、10.8%。从职称构成方面看：高级189人，中级2024人，初级4561人，分别占人才总量的3%、32.5%、73.6%。另外，我县有乡土人才5150人。

二、存在的主要问题

从调研的情况看，我县在人才引进、培养、使用等方面存在着诸多问题，主要表现在以下几个方面：

（一）人才队伍总量不足，整体素质不高。我县总人口49.3万人，现有各类人才6194人，每万人拥有人才122人，而每万人中拥有人才数全国是500人，我省是360人，我市是214人，我县人才拥有量远低于全国、省市的平均水平。全县在职干部职工，具有本科以上学历仅有192人（指第一学历），占人才总量的3.1%。部分在职干部职工通过各类电大、党校、函授等方式学习取得学历，有相当一部分人仅是为了取得一张文凭或证书，没有相应的知识积累和专业水平。

（二）高层次人才匮乏。全县专业技术人才大学本科以上学历的有86人，仅占人才总数的1.4%，全市专业技术人才大学本科以上学历的有6113人，占人才总量的8.29%，我县低于全市6.9个百分点；我县具有高级职称的人才189人，每万人拥有3.8人，全市每万人拥有高级职称的人才9.19人，每万人比市少5.39人；我县拥有中级职称的人才2024人，每万人拥有40人，全市每万人拥有中级职称的人才60.21人，每万人比市少20.21人。以人才集中的县一中、县医院为例：县一中目前总人数266人，有本科学历的教师仅94人，高级教师仅有20人。县医院医务人员总数为336人，有本科学历的仅有32人，有高级职称的医护人员仅有16人。由于高层次人才的匮乏，农、林、水、医、教、工等领域科研和创新能力弱，经营管理水平低，严重影响了各项事业的发展。

（三）人才分布不合理，结构性矛盾比较突出。专业人才在社会生产两大部门之间分布不平衡。全县6194名人才中，企业单位的人才仅有670人，占总数的10.8%，而非生产部门人才有5524人，占人才总数的89.2%。具有高学历、高职称的人才大多集中在党政事业单位，而企业和生产一线所占的比例较少。如卫生系统有干部职工1288人，其人员80%集中在县直卫生部门，12个乡镇卫生院中仅占20%。又如我县农林水部门在职干部职工753人，其中本科9人，专科94人，中专98人，人才总量只有201人，仅占全县总人口的万分之四。结构性比例失调，已严重影响制约着我县农业科技的推广应用和农村经济的发展。

（四）人才作用发挥不好，人才流失严重。一方面大量专业人才涌入行政机关和事业单位，学非所用，专业不对口。而大量需要专业人才的部门却是人才奇缺，导致整个人才队伍活力不足，造成人才资源大量浪费。据统计，2024年以来，我县大中专毕业生林业、水利、农业专业的分别有21人、14人、22人，而到林业、水利、农业部门工作的仅有5人、6人、5人。另一方面，人才流失严重。2024年以来，因各种因素外流的教育、卫生人才分别为127人、63人，对于人才缺乏的我县来说，该数字悚目惊心。人才外流严重影响了我县各项事业的发展。以教育为例，由于优秀教师大量外流，我县初、高中教育教学水平较市直学校有很大差距，很多干部职工将子女送到市直学校就读，给家庭造成很大的经济负担。据不完全统计，每年我县干部职工支付子女在外读书的借读费、学杂费、食宿费等费用至少在3000万元以上。

（五）人才引进、培养的工作机制不健全，人才成才的环境不优。从总体上看，各级各部门对人才工作重视不够、措施不够得力，导致人才难引进、难留住。据统计，近年来，我县每年考入大中专院校的学生大约在1200—1700名之间，毕业后，回县工作的不足总量的20%，本科毕业生回县工作的更是稀少。从调查中得知，县水利局曾招来一名水利专业的本科生，最终因编制、工资待遇等方面协商未定，最终还是未能够引进。另外，对现有人才的培养力度不够，人才工作服务体系滞后，导致人才知识更新跟不

上，应有的作用得不到发挥。

三、几点建议

（一）提高认识，着力营造有利于人才发展的良好氛围。一是教育引导各级领导干部树立科学的发展观和人才观，进一步强化抓好人才工作的责任感和紧迫感。二是充分利用各种新闻、网络媒介，开办有关人才工作专栏，宣传人才在经济和社会发展中的地位和作用，宣传《范县关于引进人才的若干规定》，努力营造在全社会尊重人才、重视人才、服务人才的良好氛围。

（二）强化培训，抓好本土人才的培养。一是积极创办或与高等院校、科研院所联办人才培训基地，大力实施人才素质提升工程，对全县各级各类人才普遍进行一次轮训。二是树立正确的人才导向，建立激励机制，加强考核，促进各类人才自主提高学历层次和业务水平，加快形成高层次人才群体。三是加大“乡土人才”的培养力度。从回乡初高中毕业生和现有乡土人才中选拔一批优秀青年，进行有针对性的培养，不断壮大乡土人才队伍规模，提高乡土人才各方面素质。

（三）创新方式，抓好域外人才的引进。一是针对急需，注重适用。有关部门要对全县紧缺的专业人才建档立册，向外统一发布用人信息，或是定期举办人才交流会，打破人才部门、单位壁垒，使用人单位从具体岗位实际出发，把握人才的文化层次、专业技能和个性特征，科学客观地选用人才，实现“因事择人、人尽其才、人事两宜”，真正引来急需的高素质专业人才。二是采取以项目“引智”、“借脑”的柔性引进办法。比如，可以以我县的水稻、木材加工、玻璃制品等优势特色产业的项目为平台，有计划地对口聘请专家级人才来为我们的项目服务。当项目完成后，他们又可以到别处服务适合他们的的新项目。采取这种“不求所有，但求所用”、“租智”、“借智”的柔性引进方式，聘请专家定期指导、短期服务、异地服务，域外人才的作用发挥更直接，效益周期更短。

（四）优化环境，激励各类人才服务我县经济社会发展的积极性。建议建立人才绩效挂钩的激励机制，选择一批事业单位中的专业技术人才，作为多元化分配改革试点，逐步建立岗位工资制、绩效考核工资制、协议工资制、项目工资制等灵活多样的分配制度，改变以往以工龄、学历、职称为主要标准的收入分配模式。同时，建议建立人才培养发展基金，用于人才的培养、管理和科研工作，为人才的成长和发展提供必要的物质基础。坚持“用事业留人、用感情留人、用待遇留人，”进一步消除人才流动的城乡、部门、行业、身份等限制，疏通各类人才之间的流动渠道，有效盘活存量人才，为人才发展提供各方面服务，创造优良环境，切实做到人尽其能，才尽其用。

**第四篇：龙泉镇木材加工企业调查现状与思考**

龙泉镇木材加工企业现状调查与思考

企业现状：龙泉镇现有大小木材加工企业85家(不含已取缔的木屑加工点7家)，其中已办理木材加工许可证的44家，无证经营的41家。从事精深加工企业37家，从事半成品粗加工企业46家。办理一般纳税人的企业5家（森隆鑫木业公司、闽松木业、三森木业、三合木业、东至宏达竹制品厂），年消耗木材47000立方米，企业解决劳动就业岗位1200人。由于受宏观调控的影响，2024年木材加工企业普遍遇冷，产品滞销，资金不能及时回笼，原材料供应短缺，企业遭遇前所未有的困境，部分企业频临倒闭。至2024年8月，仍然有9家企业未能开工生产。

企业分布：木材加工企业主要集中在龙泉张家山木材加工园区。其中园区32家，壤塘公路沿线15家（有14家系江西迁入），黄荆港村7家，铁炉村6家，松田村5家，何村5家，林丰村4家。

投资规模：园区现有投资规模以上企业2家（龙泉森隆鑫木业公司、三森木业公司），固定资产投资超百万以上企业12家。细分子行业：从事杉木加工企业16家，松木加工12家，杂木加工企业48家，毛竹加工4家，高密度板加工企业1家，废旧建筑模板加工企业1家，生物能源加工企业1家。企业原材料来源及产品去向：

1、杉木加工厂16家，年消耗木材10000立方米。杉木原材料主要来源于江西省的彭泽县、都昌县、鄱阳县，约占总数量的60％。东至县原材料占总数量的40％。该16家杉木加工厂全部是粗加工企业，主要生产杉木半成品及杉木桁条，产品销往鄱阳县。生产的杉木寸子销往安徽省淮北市 方向。

2、松木加工厂12家，年消耗木材15000立方米。原材料主要来源于东至县，约占总数量的70％，少量来源于江西省的彭泽县、鄱阳县，占总数量的30％。该12家企业有3家企业从事精深加工，生产建筑模板，产品销往安徽省合肥市、安庆市，江西省鄱阳县、都昌县，福建省、浙江省。另外9家从事松杂半成品粗加工，主要生产包装箱，产品销往安徽省芜湖市。

3、杂木加工厂48家，年消耗木材22000立方米。原材料来源于江西省彭泽县、都昌县，约占总数量40％，安徽省东至县、石台县约占总数量40％，江西省鄱阳县、景德镇市、浮梁县约占总数量15％，湖南省、湖北省、海南省约占总数量5％。杂木加工企业中从事桌椅加工企业27家，部分企业从周边的木塔、利安、青山小型加工厂调运半成品，然后精深加工。产品主要销往苏州、郑州、沈阳、武汉等地。少量销往合肥、安庆、长沙、九江、鄱阳方向。杂木加工企业中从事特色加工的有樟树指接板企业2家，产品销往上海；枫树木珠、刷子板企业3家，产品销往江苏常州、扬州、浙江方向。木柄加工企业2家，产品销往浙江。檫木、红椿楼梯扶手企业4家，产品销往鄱阳县及龙泉镇。

4、毛竹加工企业4家，年消耗毛竹4000万斤。原材料主要来源鄱阳县，占总数量的70％，少量来源于龙泉镇、昭潭镇，占总数量的30％。毛竹主要生产竹丝、竹签，其中1家企业产品远销东南亚、韩国、南美。

其他木材加工企业：今年以来，由于木材加工成本高、利润低，原材料短缺等因素，部分人把眼光投向了生产木糠方面，虽然利润不高，但是赚钱稳定，于是龙泉镇境内新办了7个生产木 屑加工点。6月14日，在县林业局的统一安排下，取缔了该7个非法生产木屑加工点及2个非法生产切片加工厂。值得思考的几个问题：

1、对木材加工企业如何规范，如何监督。由于龙泉地处皖赣边界，交通四通八达。运往江西、湖北、浙江、福建的货物大部分从田畈街、景德镇上高速运走，税收流失严重。据知情人透露，开出口外运的不到四分之一。即使开税收，也是通过购买官港、利安、木塔等地的林木采伐许可证开出口，林业部门并没有实际收入。至于监督方面，林业站负责办证、年检，森林派出所只是有非法收购案件涉及木材加工厂才进行处罚，木材检查站只是偶尔到木材加工厂开开出口。说起来都有权管理，实际上多年来形成了谁都无法管的不良局面。如何突破木材加工厂管理的瓶颈，探索一套切合实际的管理方案乃当务之急。窃以为是否整合现有局机关人力资源，成立综合执法大队，以执法为突破口，加强监管。

2、对取缔的非法收购大柴加工点是否容许重新设立问题。不可否认，大柴加工属粗放加工，耗材量大，消耗的都是本地资源。近年来，大柴价格不断攀升，接近原木价格。一些人受利益驱使，不断判买青山，毁林现象极其严重。从我所办理的9起森林刑事案件来看，每起案件都涉及到大柴问题。从保护森林资源角度看，大柴加工点是不适合设立的。龙泉镇取缔的9家大柴加工点，现在有3家移到两省交界的江西地段继续收购、生产切片、木糠。对于我县来说，大柴资源流失，税收完不成又是不可不面对的大事。

龙泉森林派出所 二0一四年八月五日

**第五篇：乡镇统计工作现状调查与思考**

乡镇统计工作现状调查与思考

期刊门户-中国期刊网2024-2-24来源:《中小企业管理与科技》供稿文/尚春华

[导读]加强基层统计基础工作建设，提高统计工作特别是乡镇一级的统计工作水平已刻不容缓。

摘要：加强基层统计基础工作建设，提高统计工作特别是乡镇一级的统计工作水平已刻不容缓。

关键词：乡镇统计工作 调查

0 引言

统计工作是反映国民经济和社会事业发展情况的基础性工作，也是各级政府科学决策的重要依据。而乡镇统计工作是统计调查立足之本，是统计人建功立业之基，是统计事业兴旺发达之源。加强统计基层基础建设，不仅是提高统计调查数据质量的重要环节，更是打造“科学统计、依法统计、阳光统计”，实现“内创和谐，外树信誉，优质服务”的关键所在。近年来的统计工作虽然取得了不错的成绩，统计工作环境有了较大改善，统计在社会发展和经济建设中发挥了较为重要的决策咨询作用，统计事业不断健康有序发展。但相对来说，基层统计工作建设还比较薄弱，与统计工作的客观要求相差甚远。乡、镇统计工作现状

1.1 统计网络不健全，业务经费无保障 由于《统计法》只规定乡镇应配备专职或兼职统计员，乡镇机构改革时，不仅撤掉了原有的统计站，而且没有设立专门的统计岗位。统计人员不专一，有的乡镇统计工作由乡镇办公室文书、经管站干部等兼职。统计管理不归口，从分管领导来看，出现了管人的不管业务，管业务的不管人的矛盾；从统计工作归口管理看，未进行详细区分，乡镇政府一个统计往往兼搞农业、工业等多个专业。由于统计机构不健全，绝大多数乡镇财政紧张，造成了统计工作办公条件普遍较差，业务经费无保障，工作难以正常开展。乡镇统计人员办公设备简陋。由于经费无法保障，大多数乡镇一年难以召开一次，乡镇统计工作会议，对于上级会议精神和工作任务，只能分级贯彻安排，导致会议精神传达不及时、不准确。致使统计工作不能及时完成，统计数据不能准确上报。

1.2 统计队伍不稳定、人员不专业 由于乡镇统计人员归乡镇政府管理。工资由乡镇政府发放，办公费用由乡镇政府出，而且关于乡镇统计人员的管理问题，有关法律、法规没有明确的规定，县级统计部门大多权力有限，无力干预乡镇政府调配统计人员，因而乡镇政府随意更换统计人员，随意安排人员从事统计工作，统计人员一年一换、一年几换，导致乡镇统计人员不稳定、素质不高、兼职过多，统计只当副业干，迟报、错报、漏报现象时有发生。

1.3 统计资料不完整。调查中我们还发现，一些乡镇由于统计人员更换过于频繁，统计员之间交接手续不完整，致使统计资料丢失、损坏，统计资料断档现象较为严重。同时，一些乡镇统计人员工作责任心不强，没有严格按上级统计部门的规定和要求设置统计台帐，对统计资料的归档不够规范。

1.4 统计方法制度改革滞后，不适应经济体制改革的需要 县乡农村经济发展的多元化，要求统计工作做相应的变化，而多年来，农村统计制度一成不变，农业是一个受自然影响大的行业，因自然灾害和农民生产趋向而改种、弃种的现象时

有发生，而报表却不变。如春夏播种面积和全年播种面积调查表，上半年报的数字，下半年不得做任何改动，而实际的情况有时却有很大的出入。这既不能反映农村经济和农业生产进度，更凸现出统计制度和统计报表呆板，不适应经济体制改革的需要。

1.5 统计数据处理手段落后，信息化建设进展缓慢 在一定程度上，基层统计人员的工作只局限于一种简单的报表收集和初级数据汇总整理，而忽视了统计分析和综合服务的职能。造成这一现象的原因主要是：一方面基层统计人员少，而各种统计调查过多，个人承担的工作过重，无暇开展统计服务；另一方面，部分基层统计人员业务素质偏低，缺乏应有的综合分析能力和必要的专业知识。2 解决乡镇统计工作问题的对策

党的十六届三中全会通过的《中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》中明确提指出：“要完善统计体制，健全经济运行监测体系，加强各宏观经济调控部门的功能互补和信息共享”。切实加强和搞好基层统计工作，确保统计数据源头的真实可靠，成了当前各级统计部门的一项主要任务。加强乡镇一级的统计工作，应当着力做好以下工作：

2.1 明确责任，加强管理。根据情况，乡镇可成立联合型综合统计机构，设置专职统计员1至2名，由组织人事部门统一任命，明确身份为乡镇行政编制，条件成熟的可以享受副科级干部待遇。承担乡镇农村统计工作，并负责收集乡镇各站（所）的全部统计资料及运行情况，按照上级统计部门统一编制的统计报表进行归集、汇总、分析，将月度统计报表资料和相关分析材料于次月5日前提供给乡（镇）有关领导，经乡（镇）领导审核同意后，同时报送县统计局和县直有关部门，充分保证乡镇统计网络的稳定性，确保统计报表渠道畅通。

2.2 稳定队伍，上下联动。统计工作在国民经济运行中起着指导和监督作用，为各级领导宏观决策提供依据。乡镇政府要重视统计工作，把统计工作当作关系国计民生的一件大事来抓。同时，要建立和完善统计创新人才的激励机制。良好的激励机制促进统计人才不断创新，要使统计人员在为社会创造财富的同时，自身价值不断得到实现。在政策允许的范围内，适当提高基层统计人员的福利待遇，解决基层统计人员在工作环境、办公条件等方面的实际问题，增强统计人员的爱岗敬业精神。严格执行《统计法》的有关规定，基层统计人员变动必须征得统计管理部门的同意，统计员必须持证上岗，统计员不得随意变动。

2.3 健全制度，严格考核。制定和完善《乡镇统计工作目标考核制度》、《统计调查制度》、《统计报表报送、审核、评估制度》、《统计数据责任追究制度》等，用这些制度来规范乡镇统计工作，管理约束统计人员，逐步使乡镇统计工作步入规范化、制度化、法制化，从源头上确保统计数据质量的真实可靠。

2.4 加强乡镇统计基础设施建设，尽快实现基层统计电算化。首先要加强硬件建设。要为各乡镇统计站解决办公用房、办公桌椅、资料柜等必要的办公设备，并配备专用微机，解决统计手段落后的问题，逐步实现县、乡统计信息微机联网，推进乡镇统计信息化建设。社会进入信息时代，对统计信息的数量和质量都提出了更高的要求，无论从统计报表指标复杂化，还是从报表的趋势上看，统计工作网络化、信息化是必然趋势。这就要求所有乡镇都要配备电脑设备，统计人员要努力学习计算机知识，与业务工作相结合，快速提高统计工作的服务水平。其次是加强软件建设。选拔一批政治素质好、文化素质高、工作能力强的人才进入统计队伍，并不断加强业务培训，提高业务素质。

2.5 强化服务，突出精品。一是加强对乡镇统计历史资料的整理开发工作，对其

进行深入系统的分析利用，把握其综合性和趋势性；二是强化统计分析的编写，乡镇统计人员要充分发挥统计工作的优势，撰写出有一定份量的统计分析文章，为乡镇党委、政府提供决策参考。三是加快统计数据对乡镇党委、政府以及社会各界的提供速度，在统计数据上报县级统计部门审核和评估通过后，要及时反馈给当地党委、政府领导和有关部门，切实体现统计数字的权威性、准确性和快捷性。

乡镇统计工作现状、问题及建议

作者：郴州市统计局高湘平文章来源：本站原创点击数：4731更新时间：2024-10-17

保护视力色：【字体：大 小】热★★★

统计是国民经济的晴雨表，是国家科学决策和宏观管理的重要手段。随着社会主义市场经济的不断发展，统计的信息、咨询和决策服务作用日益凸现，越来越引起各级党政领导的高度重视。但是，由于方方面面的原因，统计工作难度加大，困难增多，尤其是乡镇统计基础薄弱、统计队伍不稳、管理体制不顺等问题，严重阻碍了统计事业的健康发展。乡镇统计基础建设亟待加强。根据调查情况，现对全市乡镇统计工作现状、问题及采取的对策建议分析如下：

一、乡镇统计工作现状

乡镇统计是政府综合统计的重要基础，乡镇经济在全市总体经济中占有很大比重。扎实推进乡镇统计基础建设，对于提高统计数据质量，确保统计有序进行至关重要。然而，目前乡镇统计工作现状令人堪忧。

1、乡镇统计机构设置情况

2024年，在乡镇机构改革中,我市多数县（市、区）都没有设置乡镇统计职能机构，没有明确统计编制。尽管各级政府统计部门做了大量的争取工作，但收效甚微。因为无编、无岗，乡镇统计工作只好并入其他办公室。有党政办加挂统计站牌子的，有经管站或企业办加挂统计站牌子的，等等。据调查，2024年6月底止，全市经过县级编制部门批准认可的乡镇统计站只有39个，占乡镇总数的15.6%。

2、乡镇统计人员配置情况

全市现有250个乡镇，7个街道办事处，共配置专职或兼职综合统计员265人，其中专职118人，占44.5%。由于机构和人员编制没有落实，多数乡镇统计站普遍只配有一名兼职统计人员。这些兼职统计人员工作非常辛苦，除完成日常统计工作任务外，还要兼管乡镇其他工作，有的还要担负驻村组和联系招商引资项目的任务。若遇计划生育、综治治安、防汛抗旱等中心工作，乡镇干部更是全力以赴。因此，乡镇统计人员负担过重，统计工作时间难以保证。

3、乡镇统计管理体制情况

我市对乡镇统计员实行的是双重管理方式，行政上受乡镇人民政府领导，统计业务上受县级人民政府统计机构的领导。由于统计员的人事管理权、工资在乡镇，因而乡镇可以随意抽调统计人员从事统计以外的工作，统计人员变动极为频繁。据调查，能连续

从事统计工作两年时间的很少，一年一换、一年几换的问题突出。此外，乡镇统计员的编制比较混乱，严重影响了统计人员的工作积极性。目前，我市乡镇统计员中，行政编制及参照公务员管理的占59.2%；事业占编21.5%；自收自支和其他编制的占19.3%。

4、乡镇统计基础建设情况

目前，乡（镇）统计工作所需要的硬件环境比较差，多数乡镇统计站没有专门的办公场所，办公条件简陋、陈旧，统计手段相当落后。现乡镇统计专用微机很少，一般是与乡镇办公室、计生办、综治办等共同使用。加上乡（镇）统计人员的素质偏低，懂电脑操作的人不多，因而大部分乡镇仍使用计算器、算盘等原始的计算工具，进行村组和企业各种统计报表数据的汇总和计算，统计信息化、网络化水平极低，严重影响了统计源头数据质量的提高。

二、乡镇统计工作存在的问题

1、乡镇统计力量薄弱，难以适应形势发展的需要。一方面是基层统计力量薄弱，统计人员不堪重负。近年来，涉及到乡镇社会经济发展情况的统计报表有增无减，统计专业分类越来越细，少说也有二、三十多种报表，加上各种名目繁多的统计调查项目，以及周期性普查任务，使乡镇统计员应接不暇，不堪重负。另一方面是各级对统计工作的要求越来越高。乡镇统计已由单纯的农村统计发展成为涵盖国民经济的方方面面。这对乡镇统计工作和数据质量提出了更高要求。因此,统计力量不足与经济发展的更高需求形成了巨大的反差，矛盾越来越突出。

2、乡镇统计队伍不稳，制约统计业务素质的提高。一方面，统计任务与日俱增，工资待遇长期偏低，导致乡镇统计人员身心疲惫，厌烦情绪趋重；另一方面，乡镇统计机构的特殊性无法保证统计队伍的基本稳定，乡镇统计人员一年一变甚至一年几变的现象比较普遍。这样，给统计部门的业务培训工作带来困难，培训的频率远赶不上乡镇更换统计人员的次数，严重影响了统计员业务素质的提高。

3、统计方法制度滞后，影响统计数据质量的提高。现实统计工作中，受调查经费等条件的限制，法律规定的统计方法制度就难以落实到位。以农业生产统计为例，多年来沿用的是直上而下布置、直下而上报送的全面统计报表制度，虽根据需要也开展主要产品产量的抽样调查，但统计年报数据仍以村级上报的全面统计数据为准。农村实行家庭联产承包责任制后，农村经济活动分散到千家万户，对农作物种植面积及产品产量进行全面统计调查，是不切合实际的，也根本无法搞准核实。

4、统计经费严重不足，影响统计工作的正常开展。农村税费改革后，乡镇财政收入渠道有限，乡镇财政普遍偏紧，对统计工作的经费投入严重不足。据了解，我市多数乡镇是按照“据实报账”的原则解决统计经费。经济条件稍好的乡镇，基本能保障统计的开支需要。条件较差的乡镇，连正常的开支都报不了帐。有部分乡镇的统计人员常常是自己掏钱垫付开支，到年底还揣有一大把发票无法报销，有的甚至拖上几年才报账。村级经费情况就更加糟糕，大部分统计工作都是靠行政手段压制或凭村级统计人员的社会责任感来完成，基层抵触情绪较大。

三、加强乡镇统计工作的建议

1、建立健全统计职能机构。要以法律形式具体明确乡镇统计机构的合法地位，建立健全具有行政管理效能的乡镇统计机构，并将村级统计正式纳入统计法律体系的框架之内，进行全方位的统计管理体制改革。目前，从网上了解到，吉林、北京、新疆、辽宁等省、市正在进行统计改革试点，实行统计垂直管理。这是统计发展的一种趋势，对稳定统计队伍，强化统计管理，加快信息化建设，全面提升统计水平是十分有利的。

实行统计垂直管理，首先是要解决编制问题。这可以从两个方面考虑：一是开口子增编。由省政府协调，省统计局争取，与省人事厅、省编办等有关部门共同签发文件，全省统一增加乡镇统计人员编制，或由省里给政策，由各县（市、区）政府各自解决增加乡镇统计人员编制的问题。二是从有关部门调编。随着农村税费改革的实现，乡镇原有部门的职能在弱化，如财税所在取消农业税后，财税所的编制有些过剩，人员过多。统计系统可向省编办建议，将财税所的编制切一块给统计站，这样既不增加乡镇编制，又较好地解决了统计人员的编制问题.2、改善乡镇统计工作条件。一是将乡、村两级统计经费分别列入县级财政部门的常年预算，或直接列入中央、省级预算，然后逐级拨付；二是千方百计解决好统计人员的经济待遇问题，建议发放农村基层统计人员岗位津贴，以调动统计人员的工作积极性；三是加大对统计员的培训力度，切实提高基层统计队伍的素质。考虑到基层的经济承受能力，任何统计培训都必须实行免费培训，以提高基层参与培训的积极性及统计培训的实效。四是改进统计工作手段，尽管实现乡镇统计配微机和联网直报，促使乡镇统计信息化、网络化水平的全面提高。

3、改革农村统计方法制度。要遵循市场经济规律，大胆破除那些陈旧落后的统计制度、统计方法和统计指标体系，建立既符合实际，又符合国际一般规则的统计方法制度。

具体来说，就是在国家统计报表的基础上，尽量减少农村统计的全面调查，取而代之的是以方案简单、指标较少，符合国际规则，能及时满足各级政府需要的抽样调查、专项调查和一次性调查。这既可以减少人力、物力、财力的投入，又有利于提高统计数据质量。

4、强化统计法制工作机制。坚持依法治统，建立健全统计法制工作机制，全面推动统计工作的健康发展是十分必要的。一要加大统计法制宣传力度。增强社会公众和领导的统计法律意识，为统计执法创造良好的社会氛围。二要加大统计执法检查及惩处力度。通过开展经常性的统计执法检查，严肃查处统计违法行为，为统计工作营造良好的社会环境。

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！