# ●人才工作调研报告(2024-10-31)

来源：网络 作者：独坐青楼 更新时间：2024-07-03

*第一篇：●人才工作调研报告(2024-10-31)伊旗文化人才工作调研报告按照伊旗人才工作领导小组办公室的要求，为进一步加强文化系统人才工作和人才队伍建设，伊旗文化局结合工作实际，对文化系统人才队伍现状、存在的问题以及当前和今后一个时期的...*

**第一篇：●人才工作调研报告(2024-10-31)**

伊旗文化人才工作调研报告

按照伊旗人才工作领导小组办公室的要求，为进一步加强文化系统人才工作和人才队伍建设，伊旗文化局结合工作实际，对文化系统人才队伍现状、存在的问题以及当前和今后一个时期的人才工作和队伍建设工作思路进行了认真调研总结，现将有关调研情况报告如下：

一、文化系统人才队伍基本情况

文化系统现有在职干部185人。其中行政管理人员22人，专业技术人员163人，工勤技能人员3人。按专业结构划分，有演职人员100人，图书管理人员14人，文物保护管理人员12人，群众文化服务管理人员27人，文化执法人员8人。

二、急需紧缺人才情况

（一）为加强我旗文物保护管理工作，需公开招录10名文物保护管理人员（包括文物修复人员2名、文物讲解人员2名、文物保护野外作业人员2名、文物库房管理人员2名、文物GPS定位及摄像人员2名）。

（二）为更好地充实文艺演出队伍，完成旗委、政府安排的各类接待演出任务和下乡巡回演出任务，确保旗乌兰牧骑出人、出戏、出精品，下一年度需招录26名专业演职人员（包括舞蹈演员10名（男女各5名），戏剧演员4名（男女各2名），器乐演员3名（大提琴1名、贝司1名、手风琴1名），声乐演员3名（蒙古族唱法、民族唱法、美声唱法各1名），灯光师2名，舞美2名，音乐制作人员2名）。

（三）文化局机关需招录文秘人员2名、财务人员1名、司机2名。-1-

（四）文化市场综合执法大队需招录文化市场执法人员16名。

（五）文化馆搬迁到新场所后需招录10名群众文化服务管理人员（包括非物质文化遗产保护专业人员2名、美术专业人员1名、音乐专业人员1名、舞蹈专业人员1名、文艺编创人员2名、摄影、摄像人员1名、计算机专业技术人员2名）。

（六）图书馆搬迁到新场所后，需招录10名图书服务管理人员。

三、人才队伍现状分析

文化系统人才队伍从总体来看，在理想、信念、敬业精神、职业道德等思想政治素质方面比较好。近年来，在文化事业、文化产业发展领域都取得了较大成效。但在业务能力、专业结构、学历、知识结构等方面还存在一些问题，具体表现在：

（一）专业技术人才年龄结构出现断层。高层次人才比重较小，高中级专业技术人才年龄构成偏高，拥有副高以上职称人员全系统才21人，只占全系统人员的9.4%，人才的常规培养和储备不足，没有形成良好的阶梯层次。

（二）人才专业结构不合理。2024年至今文化系统没有进过人。年龄偏大，平均年龄在42岁左右，知识老化，专业水平落后，急需要一批年轻的、专业结构合理的、高学历的人才，以尽快满足工作需要。

（三）人才学历和知识结构偏低。中专以下学历有66人，占全系统人员的23.9%。知识结构单一，复合型人才少，不少人仅停留在“专业性”层面，缺少发展潜力。

四、对策及建议

（一）加强领导，转变观念。确立人才是现阶段经济社会发展动力源的观念，从战略角度来谋划人才工作，真正做到尊重知识，尊重人才，大力培养和造就人才，吸引和留住人才。树立现代化人才管理观念，调整人才结构，均衡人才格局，充分发挥人才的作用。

（二）深化考核机制，形成优胜劣汰的用人机制。建立健全岗位责任制，改革单位内部收入分配制度，内部收入分配方案要着眼有效保证任务目标的实现和有利于吸纳和稳定人才。

（三）盘活人才资源，调整人才布局，最大限度的发挥现有人才的作用。具体抓好以下几项工作，一是稳定、留住和用好、用活现有优秀人才和关键人才，要逐步改善专业技术人才的工作、生活条件，要从学习、工作、生活、家庭等方面关心、爱护专业技术人才。二是进一步加强岗位培训，鼓励专业技术人员自费参加在职进修培训，而且有选择地对现有专业技术人才进行第二次开发，派遣人员参加短期对口培训班和请专家上课等多种形式培养完善人才队伍。三是引进激励机制，激活现有人才，使广大文化艺术专业人才有追求发展的方向、目标、动力和良好的竞争氛围和环境。四是为专业技术人才解决实际困难，积极为他们争取应得到的职称、待遇和职位，在制度上保障有成绩的专业技术人员获得应得到的待遇，鼓励他们做好本职工作，能够多出成果、出好成果。五是敢于大胆启用年轻人才，委派他们在关键岗位承担责任，激发他们潜能，形成良好的用人风气。六是重奖文化艺术创作成果和文化艺术拔尖人才，为文化人才搭建发展平台。

**第二篇：人才工作调研报告**

\*\*\*人才队伍状况调研报告

医疗卫生行业是知识密集、技术含量高的行业。当今医疗市场的竞争实质是技术、人才的竞争。卫生人才资源作为最重要的卫生资源，在医疗卫生事业发展中起着决定性作用，人才队伍建设显得尤为重要，已成为医院管理者的首要任务。我县地处边远山区，交通信息闭塞，在这种情况下要依靠丰厚的待遇，良好工作生活环境引进人才的难度较大，而盲目的强调引进人才，往往还会导致人才流失的问题，人才流失严重则会限制医院的发展。稳定现有专业技术人才队伍已成为我院卫生人才队伍建设的当务之急。为此就全院卫生专业技术人才队伍的现状开展了调查。

一、人才结构基本情况

截止2024年10月止，我院共有正式在职职工179人，其中各类专业技术人员161人，占职工总数的89%。按职称分：高级职称6人，占专业技术人员总数的3.7%；中级职称49人，占专业技术人员总数的30.4%；初级职称82人，占专业技术人员总数的50.9%；在高级职称中，从事内科1人，儿科1人，妇产科1人，中医2人，医技1人。按专业分：从事医疗工作的82人，占专业技术人员总数的50.9%；从事医技工作的22人，占专业技术人员总数的13.6%；从事护理工作64人，占专业技术人员总数的39%；其它专业技术人员6人，占专业技术人员总数的3.7%；按学历分：大学文化程度22人，占专业技术人员总数的13.6%；大专文化程度76人，占专业技术人员总数的47%；中专文化程度68人，占专业技术人员总数的42%；高中及以下有26人，占专业技术人员总数的16%。

二、存在问题及原因

1、高级人才少，学科带头人短缺

职称结构显示：全院副高职称6人，占专业技术人才总数3.7%；学历结构显示：本科以上文化程度仅22人，占专业技术人员总数的13.5%；现 1

有的高级职称人员中，因历史等种种原因，少数人不能担当本学科带头人的重任。

2、现有人才分布不平衡

一是县级医疗卫生单位高、中级岗位设臵偏少。现有11名同志取得中级任职资格，因单位无岗至今未被聘用。二是从专业分布情况看，副高级职称中，从事中医科2人，相对较多，内、儿、妇、偏少，外科、五官、口腔、检验、护理及药学等专业高级人才空白。三是从学历结构看，本科学历22人，其中13人（10人是今年内进的）是近几年新进的大学生，尚不能担当科室业务骨干。

3、管理人才短缺

管理人才和专业技术人才尤如一架马车的两个轮子，是卫生人才的两大组成部分，从目前我院的状况来看，管理人才缺乏，既懂医疗又懂管理的复合型人才更少，职能科室从事管理的人员多数为医疗岗位转岗人员，管理知识相对欠缺。财务、计算机应用、经济管理、卫生事业管理等科班出身的人才几乎没有，职能科室的作用发挥不够，不能较好地为领导决策提供依据。

4、人才断档流失严重，后继乏人黄河目前内科、外科、妇产科、儿科、麻醉、五官科、口腔、药学人才出现严重断档，从年龄结构看本科学历50岁以上4人、40——50岁之间仅2人、30——40岁之间6人、30岁以下13人；大专以上学历71人，在30岁—50岁之间，一部分是当年的工农兵大学生，一部分是在职参加自考、函授等自学成才者，这些人大多数已成为了卫生人才队伍中的骨干力量，但有一部份人从发展情况看，难以担当学科带头人重任。仅2024—2024年，我院就有17人名中青年业务骨干和学科带头人外流，新录用的大中专毕业生也有5人辞职后相继离开医院。

从以上人才队伍现状分析来看，可以看出我院卫生人才队伍青黄不接，人才断档严重，高、中级人才，特别是学科带头人后继乏人，人才结构欠合理，高学历人才少，人才流失已成为限制医院发展的首要因素，这些问

题的存在已严重威胁卫生事业健康、协调快速发展，究其原因，主要有以下几点：一是我县地处边远山区，工作生活环境艰苦，工资、待遇偏低等与省州相比都有很大差距，而城市经济发展迅速，观念超前，常以住房、丰厚的工资待遇为条件，形成了很大的吸引力，势必会产生“人往高处走”。大、中专毕业生都不愿回本县工作。二是基层医院发展困难，基础设施条件落后破旧，必备的医疗设备短缺，受生活和工作环境等因素影响，大中专毕业生都不愿到基层工作，基层的工作人员都想方设法离开。三是近几年，随着人员培训力度不断的加大，业务骨干纷纷到省、州医院进修，他们感受到的是完全不同的经营管理理念，良好的学术氛围，优越的生活工作环境，丰厚的工资待遇，尤其是同龄人相比各方面差距很大，这些人便产生极大的失落感，知识分子的职业清高和自尊心受到了伤害，心理失衡，随后便想方离开，去一些经济发达地区实现自己的人生价值。

三、对策与建议

针对我院目前卫生人才队伍的现状，要加强改善人才队伍建设，首要任务是稳定现有人才队伍，搞好人才管理工作，其次才可谈引进人才。

（一）为凤筑巢，留住人才

1、搭建平台，事业留人。“凤择嘉木而栖”，对于人才来说，事业就是感召力，哪里的环境好，能充分施展才华，待遇丰厚人才就往哪里聚集，人才随资本的流动而流动。事业的发展需要一个施展才华的舞台，这个舞台对医务人员来说就是指好的工作、生活环境，必备的医疗设备、器械，完善的基础设施建设，为现有“凤凰”植好“嘉木”的同时，还要为其生长创造一个良好的环境，事业的大树才会枝繁叶茂，要从他们专业才能发挥的角度为其开展工作创造条件，对一些新项目的开展、新技术的应用，要给予设备、科研经费等方面支持，尽可能地满足他们的要求，及时了解他们工作开展情况，解决存在困难和问题，使他们学有所用，放开手脚，找到用武之地，自身价值充分体现，有了干事业的激情和信心，从而获得成就感、荣誉感，安心留在本地施展才华。

2、深化改革，机制留人。人才竞争的背后是体制、制度的竞争，提高人才待遇是安心留人的重要举措，好的机制也能激励人干事业的信心。应尽快建立合理、富有活力的分配机制，应鼓励事业单位实行绩效工资（把现行工资中活动的部分即津贴和超劳务提成捆在一起进行分配）、岗位工资（根据岗位技术含量、承担的风险程度、工作量的大小，将知识、技术、责任、管理一并纳入分配要素），档案工资与实际工资相分离，档案工资只作为职工调离和退休时的工资依据，在什么岗位享受什么待遇，岗变薪变；在确定岗位工资时应注重三个倾斜（向临床一线倾斜、向学科带头人、向有突出贡献的管理人员倾斜），充分体现按岗定酬、按业绩定酬的自主灵活的分配机制，拉开收入分配档次，使优秀人才脱颖而出。其次还要有一个良好的人才竞争机制，在职称评聘分开后，对一些特别优秀，有管理才能的业务骨干，可破格提拔任用，使他们多了一份责任，又有了一份成就感、荣誉感，对其他人员也是一种带动和激励，其自身价值也得到了充分体现。最后还要进一步完善医院的社会保障机制，按照相关政策落实住房公积金、医疗保险，失业保险，养老保险等各项福利待遇，解除职工后顾之忧，从而使他们安心工作。

3、真诚相待，感情留人。“士为知己者死”，知识分子往往自尊心很强，不仅要从政治上关心，工作上支持，更要从生活上关心。对一些学科带头人、业务骨干可否实行各级领导联系制度，把他们当成真正的朋友，多与他们沟通，工作中大力支持，不断鼓励，及时解决其工作生活中的困难，对其住房、家属、子女就业等问题，给予适当照顾，主动关心，使其想干事，干成事。

（二）挖掘潜能，用好人才。

做到人尽其才，人尽其用是前提，其次还要做到知人善用，管理好人才，关注人才的成长。大多数专业技术人员事业心较强，往往通过自学等形式不断扩充自己的知识面，提高自己的业务能力，由于我县地处偏僻，与外界同行交流沟通相对很少，他们往往把进修培训看作是一次难得的机

会，所以对卫生技术人才的管理上一定要克服重使用，轻培训的现象，不能只追求眼前利益，一味强调消耗使用，更不能错误的认为业务技术人员的进修培训对单位会造成一定经济损失，从而怕花钱、不花钱，或为进修人员的工资待遇、差旅费、生活补助等斤斤计较，要尽可能的为有事业心的人才提供外出进修学习机会，在消耗使用的同时不断为其充电，提升人才自身素质，从而提高整个医疗技术水平。

（三）政策激励，吸引人才。我院卫生队伍人才流失严重，人才匮乏，主要是待遇偏低，教育、医疗卫生同属实行福利性政策的社会公益性事业，但财政补助的方式却差别很大，建议对县级医疗单位人员工资的财政补助达80%，剩余部分实行工效挂钩，使医院的重点放在提高医疗技术水平上，而不是满足职工的基本生活保障，从而使医院具有自我扩张的能力，通过医疗收入结余，改善基础设施条件，购买必备设备，自我发展，使人员安心工作。其次要给予卫生事业单位用人分配上的自主权，使急需的人才进得来，下得去，留得住。

四、本院目前人才需求情况略

**第三篇：人才工作调研报告**

人才工作调研报告

人才工作调研报告

为认真贯彻落实全国人才工作会议精神和《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，做好人才工作，为我市全面建设小康社会，在建设海峡西岸经济区中加快崛起和更大跨越，提供有力的人才保证和智力支持，根据市委的要求，我们调研组通过查阅文献资料、召开座谈会、个案分析等方法进行调研，形成了综合调研报告。

一、我市人才队伍现状近年来，我市以“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府关于人才工作的一系列方针政策和决策部署，把促进发展作为根本出发点，把人才工作作为科教强市战略的重要内

容摆上更加突出的位置，人才工作环境得到优化，人才培养、吸引和使用工作进一步加强，人才队伍的活力有所增强。按照《决定》中关于人才的定义，人才数量是难以用单一标准进行统计的，但为了分析的方便，本文仍侧重以职务、职称、技术等级、身份等因素对我市五支人才队伍情况进行分析。

党政人才队伍情况。截止年月，全市共有处级干部人，平均年龄．岁，其中研究生人，占．％；大学人，占．％；大专人，占．％；高中、中专及以下人，占．％。科级干部人，平均年龄岁，其中研究生人，占．％；大学人，占．％；大专人，占．％；高中、中专及以下人，占．％。市管后备干部人，平均年龄岁，其中大学人，占．％。

企业经营管理人才队伍情况。据年月的统计，全市工贸系统家国有企业共有中、高级经营管理人员人，其中本科人，占总数的％、大专人，占％、中专人，占．％、高中及以下人，占．％；

高级职称人，占％、中级职称人，占％。全市城镇家集体企业共有经营管理人员人，其中本科人，占．％、大专人，占．％、中专人，占％、高中及以下人，占％；中级职称人，占％、初级职称人，占．％、高级工人，占．％。全市家重点私营企业共有经营管理人员人，其中大专以上人，占．％、中专人，占．％、初中以下人，占％；具有高级职称人，占．％、中级职称人，占％、初级职称人，占．％；个业主中大专以上人，占％、中专人，占．％、初中以下人，占有．％。

专业技术人才队伍情况。到年末，全市共有专业技术人员．万人，其中拥有高级职称人、中级人；享受国务院特殊津贴专家人、省优秀专家人、省“百千万人才工程”人选人、市管拔尖人才人。分布情况为：教学人员人，占．％；工程技术人员人，占．％；卫生技术人员人，占．％；农业技术人员人，占．％；科研人员人，占．％。位于铁路沿线的市区、永安市、沙县共拥有专业技术人

员．万人，占．％。据市统计局对全市规模以上和部分规模以下家工业企业共科技活动情况调查表明，年，这些企业投入科技活动人员人，在全省九个设区市中列第五位。

高技能人才队伍情况。年末我市城镇企业全部在岗职工人数．万人，已有．万人获得职业资格证书，技术工人占职工总数的．％，其中初级工人，占．％；中级工人，占．％；高级工人，占．％；技师人，占．％；高级技师人，占．‰。

农村实用人才队伍情况。据年统计资料显示，全市共有确认为农民技术职称人数为人，占农村劳动力总数的．％，其中确认农民技术员职称人，农民助理技师人，农民技师及农民高级技师人。按照每人培训达学时并开设—门实用培训课程的部颁标准，全市获得“绿色证书”及“跨世纪青年农民科技培训证书”的农民人数分别为人和人，合计占农村劳动力总数的．％。

二、我市人才队伍存在的问题及原因分析

一是人才队伍结构不合理。从我市五支人才队伍的总体情况看，虽然专业技术人员数量达到人／万人，超过省人／万人的水平，但对经济发展最重要的企业经营管理人才却相对短缺。从每支队伍的情况看，全市党群机关工作者和国家公务员人中周岁以下人员人，仅占．％，而且在职干部中，具有本科以上学历的比例偏低，相当一部分人是经过各类电业大、党校、函授等自学的学历，而且专业分布以农林、师范类为主，紧缺专业的人才比较少。全市工贸系统国有企业高、中级经营管理人员中，岁以上的占．％，懂经营、善管理、精技术的复合型人才少，了解国际惯例、善于驾驭市场、敢于开辟科工贸一体化路子的人才尤为稀缺。全市．万名专业技术人员中教育和卫生系统占．％，农业占．％，科研人员仅占．％。全市技术工人占职工总数的．％，低于全省平均

水平和全国平均水平。农村实用人才队伍中种养技术型人才较多，创业、营销型人才偏少，据梅列区委组织部调查，梅列区共有各类农村实用人才人，占农村人口总数的．％。其中有初级职称的人，占农村实用人才总数的．％；有中级职称的人，占农村实用人才总数的．％；种养殖大户人，占农村实用人才总数的．％；其它未评上职称但拥有一定技能并能发挥一定作用的烟技员、卫生员、防疫员等共人，占农村实用人才总数的．％。

二是高层次人才偏少。全市专业技术人员中仅名有突出贡献的中青年专家，省优秀专家仅人，享受国务院特殊津贴专家人，进入国家“百千万人才工程”人选人，公派留学回国人员人。高层次科技人才和经营管理人才特别是企业家更是紧缺，全市工贸系统国有企业高、中级经营管理人员中，没有一个研究生，具有高级职称的仅占％。制造业高技能人才偏少，全省有名高级技师，我市有

名，虽不算最少，但其中机械类高级技师仅名，而烹饪高级技师达名。

三是人才流失现象较为严重。据统计，年起，全市共调出高级专业技术职务人员人、中级专业技术职务人员人；自动离职的高级专业技术人员人，中级专业技术人员人，仅教育系统至今已有名教师外流，有的连档案都不要。中、高级管理人员也很难稳定，连条件比较好的三钢，年以来也已经有名中、高级经营管理人员外流。科技人才外流也相当严重，据统计，年全市具有高中级技术职称的工业科技活动人员人，比年、年、年分别减少．％、．％和．％。我市原省级高新技术企业福建元发树脂有限公司，原有科技活动人员人，现只有人。四是毕业生回流率和就业率低。据市教育局统计，年全市考上各类高等院校的学生达人，而市人事局的数字显示，回到的约％。据了解，全市高中教师紧缺，若按国家要求初中和高中教师须有本科学历，需多名，全市每年考进师大的学

生共人左右，但回来的不到％。去年全市非师范类大中专毕业生，至月底报到人，其中研究生人、本科毕业生人，大专毕业生人，中专毕业生人。已就业人，就业率仅．％。以上问题的存在，一方面有其历史背景和客观因素，我市地处山区，区位劣势明显，经济欠发达、产业规模不大，城市化水平不高，计划经济体制影响较深，老工业基地产业结构不合理，缺乏深厚的文化底蕴，人文和生活环境较差，吸纳人才的载体、空间和引力有限。

另一方面，我们人才工作本身也存在许多薄弱环节。

一是陈旧的人才工作观念还没有消除。论资排辈、官本位等思想观念在一些人头脑中依然存在。对人才概念的理解比较狭隘，在对人才的录用、统计、职称的评聘、待遇的提供等方面，存在着重学历职称、轻业绩贡献、重资历身份、轻能力实干的现象。对体制内的人才和体制外的人才，对国有单位的人才

和非公领域的人才，对自身培养的人才和外面引进的人才，没有统筹协调好。尤其是对高技能人才和农村实用人才队伍建设重视不够。特别是无所作为的思想意识较重。认为山区发展机会少、经济待遇低、环境条件差，在市场经济条件下“人往高处走”已成不可阻挡之势，再努力也是事倍功半，甚至做无用功，引不来且留不住金凤凰，也阻止不了“孔雀东南飞”。

二是体制改革滞后。一些地方和单位人才短缺和人才闲置同时存在，人才大量流失和人才难以合理流动同时存在，用非所学和学非所用同时存在，人才的活力得不到有效释放，埋没人才、压制人才的情况时有发生。一些单位甚至存在“武大郎开店”的现象。

三是政策措施不够有力、不够有效、不够配套。对人才队伍发展变化和人才竞争等方面的新情况研究不够充分。某些环节缺乏必要的应对之策。已出台的政策没有很好落实，挫伤了人才 的积极性，损害了党委政府的形象。

三、进一步加强我市人才工作的思路和对策

更新思想观念，树立科学的人才观。各级各部门尤其是领导干部应从战略高度深化对人才工作重要性的认识，坚决摒弃陈旧观念和欠发达地区人才工作无所作为的思想，与时俱进，以科学人才观来指导人才工作。一是牢固树立人才资源是第一资源的观念。二是牢固树立人人都能成才的观念。三是牢固树立以人为本的观念。四是牢固树立人才资源全面开发的观念。五是树立现代市场的观念。

加强能力建设，想方设法培养人才。人才资源能力建设是人才培养的核心。能力建设的重点是培养学习能力、实践能力，着力提高创新能力。

一要加强和改进教育培训工作。对党政干部的教育培训，要以“理论基础、世界眼光、战略思维、党性修养”为基本内涵，积极引导培训机构根据不同培训

对象的要求，开发一批培训模块和培训菜单，为干部自主择训创造条件；试行学时学分累积制，把干部在职自学、短期培训与正规培训融合起来，继续推行市管后备干部政治理论水平任职资格考试。对企业经营管理人员的培训，着重提高战略决策能力和企业管理水平，通过与国内省内高校合作开办ｍｂａ课程班或企业管理培训班，有计划地选派一批1 2 3 下一页

**第四篇：人事人才工作调研报告**

人事人才工作调研报告

由于机构改革，原州粮食局、州物价局合并到阿坝州发展和改革委员会。为加强全州粮食、物价、发改系统人才建设，促进经济发展，了解机构改革后整体人才队伍现状情况，按照省粮食局要求，日前，我委对全州粮食、物价、发改行业人才工作进行了调查分析，现将调查情况及有关建议总结如下：

一、人员基本情况

至2024年底，全州粮食、物价、发改系统人员总数552人，其中中共党员人数223人，占 40%，女性职工229人，占41%，少数民族职工257人，占47%。

（一）从职位分类看：公务员239人，占%；企业管理人员103人，占%；专业技术人员58人，占 %；工人152，占 %，其中技术工人56人（其中，中级工以上人员为55人），占 %，普通工人37人占 %。

（二）从年龄结构看：30岁以下人员49人占 %；31-35岁人员67人，占 %；36-40岁人员120人，占 %；41—45岁人员125人，占%；46—50岁人员112人，占%；51-55岁人员28人，占 %；56岁及以上人员4人，占%。

（三）从知识层次看：无研究生学历；大学本科学历98

人，占%；大学专科学历207人，占%；中专、高中学历134人，占%；初中及以下学历71人，占%。

（四）从人才培训情况看：粮食购销市场化以来，各级粮食部门通过大力推进国有粮食企业改革，精简了企业人员，加大了企业人才管理的力度，并克服资金困难，在人才培训方面进一步加大了投入。2024年，全州粮食系统组织参加培训65人次。培训知识类型，主要为企事业管理人员培训，特殊工种职业技能培训等；培训渠道，主要是通过粮食系统教育培训机构（17人次，占%），其他渠道为党校和行政院校。全州物价系统组织参加培训 25人次。培训类型主要为职业技能培训，培训渠道主要是通过党校和行政院校。全州发改系统组织参加培45人次。培训类型主要为专门业务培训，培训渠道主要是通过党校和行政院校。

三、存在问题

（一）知识层次偏低。全系统大学专科以上学历比例仅为57%，而在系统主体单位粮食经营企业中，大学专科以上学历比例仅为14%，且有相当比例的学历不是第一学历，为从业后通过函授或其他途径取得，所学专业中，真正系统的学习经济管理、粮食工程等专业的偏少，学习信息技术、工商管理、法律等专业的更是少之又少。

（二）公务员队伍年龄结构不合理。目前全州粮食系统公务员队伍年龄结构以36—54岁人员为主，占46%，而4

5岁以上人员144人，占27%，35岁以下人员明显偏少。

（三）人才使用环境亟需改善。由于我州地理环境较差，处在偏远地区，又是少数民族集中地，交通不是很方便，待遇比较低，因此人才管理和使用中还存在许多不尽如人意的地方。一是引进人才难。多数粮食企业的处境是求生存阶段，在市场竞争中如履薄冰，真正的人才不愿到粮食企业工作，特别是专业型人才，粮油保管人员，粮油检验人员，物流管理人员近几年基本上没有进入。二是留住人才难。企业内部各项机制不完善，也难以为人才提供发挥作用的平台，即使引进人才，由于待遇及企业环境等原因，也难以留住人才。三是培养人才难。企业历史负担沉重，在市场竞争中处于弱势地位，经济效益差，近2年虽略有好转，但企业难以在人才教育、培训等方面投入到位，培养自有人才存在困难。

（四）、编制少，工作量大。机构改革后，人员情况发生了变化，编制也发生了变化，发改局职能加大，以工代赈职责划入发改局但没有增加编制，反而机构改革后编制减少，工作量大，人员严重缺乏，特别现在又是加快县域经济发展、灾后重建工作中，工作起来就很吃力。机构改革后，原州粮食局、州物价局合并到州发改委，县上却并不一致，除了茂县粮食局为县发改局管理的单位其他县上粮食局都是独立的，而物价局合并的也很少，州上是一个单位，而县上是分开的，这样工作开展起来很不方便。

四、关于加快人才队伍建设的建议

（一）政府应出台相关政策，支持鼓励人才走进企业。建议政府及相关部门应树立以工作业绩用人的导向，出台激励措施，鼓励引进人才，特别是专业型人才。对应届毕业大学生，可参照大学生到农村任“村官”的优惠政策，出台应届毕业大学生到民营粮食加工企业（包括其他类型民营企业）工作的，可享受同等优惠待遇等。

（二）要加大人才队伍的培训力度。以大规模培训为平台,根据单位性质和职位的特点要求,制定有针对性的培养、培训计划,突出对能力的培养和提高。确保每名工作人员一年参加各类培训的时间。不断更新相关的理论和业务知识,提升每个人都综合素质,培养沉稳、干练的工作作风。增强驾驭社会主义市场经济能力,着重提高职工的政治鉴别力、抵御腐朽思想侵蚀能力、依法行政能力、调查研究能力和处理改革、发展、稳定诸多复杂问题的能力,建设一支综合行政能力较强的人才队伍。要在全系统，尤其是领导人中牢固树立人才资源是第一资源的观念，大力推进人才兴国战略，逐步加大对人才队伍建设的投入，积极提高广大职工队伍素质，尤其对专业技术人员要加大特殊工种技术培训力度，使之不断更新、充实知识，实现自我提高，自我完善。

（三）要进一步优化机关公务员队伍。要通过交流、公开招考等办法，补充年轻公务员，切实改变当前公务员队伍

中人员年龄偏大的矛盾；要通过轮岗、挂职等措施，积极培养高素质、复合型行政管理人才；要结合效能建设，完善公务员考核机制，增强机关干部的压力感、责任感，在行政管理部门形成人人干事业，人人谋发展的氛围，从而打造一支政治坚定、作风扎实、业务过硬、充满生机的公务员队伍。

（四）、为了更好的工作，工作衔接更通畅，上传下达更加方便，建议把县上的粮食、物价、发改部门合并为一个单位，尽量与州上机构改革步调一致。为了让工作做的更好，效率更高，解决人员缺乏的问题，建议增加相应的职责编制，希望政府和人事编制部门能考虑县上实际问题。

**第五篇：果园乡人才工作调研报告**

果园乡人才工作调研报告

根据区委组织部关于开展人才工作宣传月活动的通知精神，我乡结合实际，分步对全乡范围内各类人才进行调查登记，并针对现有人才状况、人才培养、管理及其过程中出现的问题进行分析总结，现将相关情况报告如下：

一、人才队伍现状

果园乡行政、企事业单位、行政村现有各类人才28人，女性4人。其中，技能型人才4人，企业经营管理人才15人，社会工作人才1人，农村实用人才8人。本科及以上学历的有2人，占7%，大专学历3人，占11%，中专学历15人，占55%，中师、中技、高中学历7人，占26%；各类人才中，有公务员1人，占总人才数的4%，专技人员人（其中高级工4人，工程师10人，助理工程师1人，技术员1人，兽医师1人、农艺师1人，农民技术员8人），占总人才数的96%。

二、人才工作的经验和做法

一是重视人才作用的发挥。乡党委、政府历来重视人才，坚持把引进、培养、管理、应用人才作为落实科学发展观，贯彻“一特四化”方针、实施“1+1”富民增收工程的重要内容来抓，结合项目建设、招商引资等有计划、有针对性地从区内外引进各类人才，并注重典型人才的培育和树立。同

时利用冬季集中教育、专题讲座、现身说法等活动，分类组织乡属部门专业技术人才及相关企业技术人才对群众进行各类技术节能培训，为农户提供最直接、最直观引导教育，有效地提高了广大群众的生产技能和综合素质，使群众切实得到了实惠。

二是重视人才的自身发展。乡党委坚持“请进来教、走出去学”的人才培养原则。号召和组织各企事业单位请有经验的单位外人才与单位内人才进行技术传授和业务交流，互相学习，取长补短。同时，计划地组织各类人才参观学习别人的先进经验和技术，不断提高和充实各类人才综合素质和自身能力。其次，鼓励人才进行自学或参加各种函授进修班，以及参加单位系统组织的岗前、在岗培训和业余活动，丰富员工生活，充分调动员工的工作积极性。

三是重视建立人才激励机制。近年来，乡党委政府立足实际，积极探索人才激励机制，力争使现有人才发挥最大的带动和引导作用。通过在各村、辖区单位、企业座谈、调研，探索符合各类人才的管理方式方法和有效的激励机制，编制人才培育计划，指导各单位健全和完善人才管理奖惩制度、激励制度、保障制度、绩效考核制度。目前，有95%事业、企业单位领导认为单位规章制度能管理好员工并能充分调动各员工的工作积极性。

三、存在的问题

一是人才的引进和培训不够。在人才工作中，由于受资金以及政策的制约，事业单位专业技术人员的培训只能依靠上级业务部门组织的继续教育培训，企业人才和农村实用人才则仅仅有选择性的依靠劳务培训进行培训，人才培训的范围和深度都有局限性。加之，农村人才流动少，部分企业又容易满足现状，不愿花费大量资金从外地引进高技术人才，所以缺乏人才，特别是专业技术人才、高级人才较为缺乏。

二是人才资源分布不均衡。区域分配不均衡，大多业务素质高的人才分布在行政、事业单位和部分企业中；行业分布不均衡，企业管理、社会管理、专业技术等人才分布不平衡，并且一些专业技术人才不能专业对岗，影响了专业特长的发挥。

三是业余活动和集体学习开展得不够。各种业余活动和集体学习开展的还不够，个别企事业单位组织活动少，自愿参加活动的员工也少，员工之间对工作、学习交流的少。

四、下一步工作打算

一是始终坚持党管人才的原则。“党管人才”是 “党管干部”的进一步深化，是新时期对人才工作的新要求，也是我乡开展学习实践科学发展观活动和加快经济社会发展的根本需求。

二是合理挖掘和使用本土人才。积极挖掘发现和大胆使

用尚未显露但有真才实学的人才，特别是挖掘本土人才，通过培训教育，使在职人员达到更高的水平，注重德才兼备和用人所长的原则，不断提高人才工作水平，把各类人才的积极性、创造性引导好、保护好、发挥好，形成一支全面、高素质的人才队伍。

三是重视组织文化对人才的作用。注重软环境的建设，利用优秀的组织文化激励员工，形成一种尊重人、关心人、培养人的良好氛围，产生一种精神振奋、朝气蓬勃、开拓进取的良好风气，不断激发他们的热情，为单位和社会贡献自己的力量。

二O一O年十月八日

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！