# 对水务系统职工素质提升与人才培养的调研报告

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2024-07-16

*第一篇：对水务系统职工素质提升与人才培养的调研报告近年来，我局把加强人才队伍建设作为一个重点，大力实施“科教兴水”战略，使职工素质有了较大程度提高，为水务事业发展打下了良好基础。但是，由于受多种因素的影响和制约，职工队伍的整体素质与水务事...*

**第一篇：对水务系统职工素质提升与人才培养的调研报告**

近年来，我局把加强人才队伍建设作为一个重点，大力实施“科教兴水”战略，使职工素质有了较大程度提高，为水务事业发展打下了良好基础。但是，由于受多种因素的影响和制约，职工队伍的整体素质与水务事业科学发展的要求还存在较大差距。近期，根据局开展深入学习实践科学发展观活动调研工作的要求，我和人秘科同志一起，利用一周时间，深入基层联系单

位就系统职工素质提升与人才培养问题进行了专题调研。

一、水务系统人才队伍现状

全系统现有在职职工480人，其中女职工113人，中共党员301人，人员结构分布如下：

项 目 分类 人数 比例

职称 合计 154 0.32

副高 3 0.01

中级 43 0.09

初级 108 0.22

学历 本科 39 0.08

大专 116 0.24

中专 32 0.07

高中以下 293 0.61

年龄 35岁以下 134 0.27

36至45岁 197 0.40

46至54岁 109 0.22

55岁以上 40 0.11

从人员结构分布表可以看出，本系统人员结构存在以下几个特点：一是从职称上看。全系统具有初级以上职称人员154人，占职工总数的32%，技术人员总量达到了一定要求。但同时可以看出，中、高层次专业技术人员数量偏少，只占技术人员总量的10%，专业技术人员主要集中在助级以下职称，层次不高。二是从学历上看。全系统具有中专以上学历人员187人，占职工总数的39%，比例偏低，且本科学历人员只占8%。人员整体教育水平不高，高学历层次人员数量偏少。三是从年龄上看。全系统35岁以下的年轻职工占27%，36岁至54岁的中年职工占62%，55岁以上的职工占11%，年龄结构比例约为2:3:1，年龄结构比较合理。

二、人才队伍现状分析

（一）各类人才结构分析

1、党政人才队伍。按照本次调研的人才划分标准，本系统拥有党政人才101人，约占职工总数的21%。几年来，局党组坚持以工作实绩作为衡量干部的标准，按照党对干部队伍的“四化”方针要求加强党政人才队伍建设。注重各单位党政人才队伍的年龄梯次结构、专业知识结构以及不同性格气质人员的合理搭配，在各直属单位领导班子中都配备了1-2名政治素质好、文化程度高、专业技术强的年轻干部。局党组注意加强对党政人才队伍的建设管理，从机关到直属单位，都制定完善了一系列学习、工作制度和个人廉洁从政规范。绝大多数党政干部都能摆正位置，恪尽职守，全心为单位谋发展、为职工谋利益。作为行政执法部门，局经常组织局管干部和行政执法人员学习水利法律法规及行政处罚法、行政许可法等，提高其依法行政的能力和水平，做到依法办事、文明执法。在干部任用上，在系统内推行了竞聘上岗、岗位交流和轮岗制，实现了干部的能上能下和合理交流。对聘期内干部定期进行工作述职和民主测评，对工作不力、职工不满意的干部及时进行调整。

2、专业技术人才队伍。全系统拥有各类专业技术人才154人，分布在五个职称系列：工程、会计、政工、农技和经济。其中，以工程系列专业技术人才为主体，约占专业技术人才总数的50%以上；专业技术人才以助级以下人才居多，占专业技术人才总数的69%；由于专业技术职务职称工作的改革，在职称评定上强调了学历因素，35岁以下的专业技术人才一般具有中专以上学历，而35岁以上的专业技术人才很大部分不具备学历，无法评审更高层次的技术职务，也带来了系统内专业技术人才总体层次的偏低。在专业技术人员的管理上推行了岗位设置、评聘分开，即根据各单位专业技术人才总数按一定比例设置各单位高、中、低职务专业技术人才岗位，专业技术人才取得专业技术职务资格证书后，由个人提出聘任申请，在职数限制内择优聘用。改变了过去专业技术人才评聘不分，一评即聘，一聘终身的现象，实现了高评低聘、低评高聘，在专业技术人才聘用上引入了竞争激励机制，一定程度上带动了专业技术人才的工作积极性，但是专业技术人才在水利建设一线经受锤炼，促进个人成长的机会还不是太多，创新创造能力还不够强。

3、经营管理人才队伍。系统内具有对外经营能力的人才较少，各直属单位综合经营的范围仅局限于利用自身资源进行了场地、设备租赁和对外承包等形式，原\*\*市水利工程队现已改制为江苏龙川水利建设有限公司。

4、高层次人才。今年，通过人才市场招考1名研究生。

5、高技能人才。全系统共有电工技师5人，高级工113人，主要工种为闸门运行工，灌排工和收银审核员。当前工人的考工定级是在符合一定的工龄、学历、岗位条件下，通过报名参加市工考办统一组织培训考核取得工人等级证书。

6、工人队伍。系统工人队伍中除技师和高级工外，还拥有中级工以下工人163人

。与1999年相比，工人队伍的文化素质有所提高，新增中专以上学历工人22人，说明系统内工人已经意识到自我的发展和完善，对水务事业的发展是一个良好的讯号。但同时存在的问题是，工人在注重提高个人文化水平时，刻苦钻研技能的积极性不是很高，各单位在对工人技能培训方面的工作做得不足，主要是让工人自己在具体实践中锻炼或由老师傅传授帮教。但随着

经济社会的快速发展和对水务工作提出的更新更高要求，许多传统的水利技术、工艺将会明显不适应水务现代化的要求，我们必须按照水务事业发展的要求培养一支新型的水务工人队伍。目前，人事部门对技术工人的继续教育工作已启动，除此之外，本行业自身还应该有针对性地抓好对水务工人的职业技能培训。

（二）人才使用管理情况分析

1、人才流动情况。本系统人才引进的渠道主要有引进大中专院校毕业生、外系统人员的调进和补充招考工作人员三种方式，人才流失主要是调出系统外和辞职创业，全系统基本保持了人才流进大于人才流失。但在人才引进过程中，存在高层次人才难以引进，对口人才引进数量不足的问题。

2、人才教育培训

本系统对人才的教育培训给予了一定的重视，出台了相应的鼓励政策，落实了部分教育培训经费，提高了干部职工自学成才的热情。系统内每年都集中组织3-5次培训班，举办专题讲座，主要侧重于法规和工程、财务等业务方面。另外，还选送部分人员参加上级组织的各项培训活动。从总体上看，本系统的职工教育培训缺少一个建立在分析现状和发展目标基础上的长远规划，培训教育的手段也较单一，针对性也不强，各基层单位的职工教育培训工作处于自发状态，主管部门缺少整体的指导。

3、激励和保障机制

各直属单位实行了档案工资制，即凡遇政策性和晋升性调资，正常调整档案工资，但视单位经济状况暂缓兑现或退休时予以兑现。直属单位在平时工资发放上引入考核活工资，即将部分工资列入活工资范畴，直接与考核结果挂钩，按月发放50%活工资，另50%活工资等年终考核后视情况发放。在深化分配制度改革上，暂时还没有成熟的做法。目前，根据事业单位工资改革要求，要实行绩效工资制度。但本系统基层职工的福利待遇总体水平偏低，主要是资金问题，只有单位的经济效益好了，职工的福利待遇水平才能得到提高。系统内所有符合参加事业单位养老保险的职工都办理了基本养老保险、失业保险和基本医疗保险。近两年，各直属单位、水务站职工还参加了住房公积金。

4、人才管理机制

在人才的培养、选拔、使用、流动、考核评价方面缺乏深入的研究，缺少明确可操作的具体办法。

通过本系统人才队伍的分析，可以看出当前本系统人才的现状与实现这一目标不相适应，还存在不小的差距。一是人才总量不足，必须从现在起加大人才引进的力度，加快水务人才储备。二是高层次、复合型人才少，必须以优越的条件吸引一定数量的高层次人才进入水务系统，以带动水利科技水平的飞跃，要注意培养一专多能的复合型人才，以适应水利建设现代化的方向。三是人才专业不尽合理，在人才引进上，一方面要引进水利类专业人才，另一方面还要注意到新时期水务工作的新内涵，要吸收引进事业发展需要的法律、水环境保护、自动化控制等专业的人才。只有以足够的人才作后盾，实现水利建设现代化的目标才能有保证。

三、加强人才队伍建设的对策和建议

当前，我市正处在全面建设更高水平小康社会的关键时期，水务工作面临着十分繁重的任务，也迎来了难得的历史发展机遇。水务事业科学发展离不开人才支撑，我们必须高度重视人才队伍建设，重点抓好以下几项工作：

1、牢固树立人才资源是第一资源的观念、人人都可以成才的观念、以人为本的观念，把水利人才队伍建设放在水利现代化发展战略高度，切实加强对水利人才工作的领导。

2、以高层次人才培养为重点，进一步加强水利专业技术人才队伍建设。采取定向交流、技术协作、课题研究、组织外出考察培训、选送到高校进修学习、到重点工地锻炼及传、帮、带等各种行之有效的方式，切实做好专业技术人才培养工作。围绕水利重点工程项目建设、水资源管理、水务信息化和经济管理等，积极引进紧缺人才和高层次专业技术人才。以中高级专业技术职务评聘、各类人才工程及各类专家选拔为载体，切实做好高层次人才的选拔培养工作，不断扩大高层次人才规模。按照人尽其才、才尽其用的原则，切实加强人才资源的配置、使用和管理，最大限度地调动和发挥各类人才的积极性和创造性。

3、以提高实用操作技能为核心，加大技能人才队伍建设力度。要努力营造尊重技能人才、争当技术能手的良好氛围。建立技能人才培养工作机制，加快培养水务系统高技能人才和紧缺技能人才。认真组织开展工人技术等级培训考核工作，重点做好技师和高级技师等高级技能人才的培训考核。大力开展岗位练兵和技能竞赛活动，着力提高技能人才的实际操作水平。

4、以大规模培训教育为抓手，提高人才队伍整体素质。坚持做到人人受训。培训方式上要采取多种形式，如内训、授课、外派进修、研讨会、学习组、轮岗等，可结合各单位实际，择优行之。结合水利行业特点，可选择组织参观和参加重点水利工程，在施工过程中集中指导和直接参与等方式进行培训。培训内容既要重视缺什么补什么，更要知识技能型培训及“学习力”培训，只有技能人才的学习力提高，培训的后续效果才更具潜力。

5、以建立健全人才评价体系，营造适宜人才成长的良好环境。要坚持德才兼备、注重实绩的原则，建立人才综合考核评价办法，注重工作实绩与日常考核、民意调查相结合，切实提高实绩考核的准确性和科学性。制定考核结果与干部任用、评先和个人待遇挂钩的办法，从提高政治、经济待遇入手，调动工作积极性，激发人才干事创业的内在动力。

全面推行事业单位人员聘用制度，转变用人机制。把人员聘用制度改革和干部任用制度改革、专业技术职务聘任制度改革、收入分配制度改革有机地结合起来，规范按需设岗、竞争上岗、以岗定酬、合同管理以及人员分流、公开招聘工作，促进水利事业单位由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理的转变，进一步扩大事业单位用人自主权，建立健全事业单位用人上的自我约束机制，增强事业单位活力和自我发展能力。

科学制定相关配套政策，进一步拓宽基层人才成长的渠道和途径，提拔使用和评选先进时，在同等条件下优先考虑有一线工作经验的同志。尽量在工作和生活上提供方便，充分发挥其主观能动性，做到人尽其才，用事业留人、感情留人和适当的物质待遇留人。

**第二篇：煤矿职工素质调研报告**

煤矿职工素质调研报告

------提高培训效果的调研报告

随着国家对煤矿安全生产的重视，职工培训在煤矿安全生产中发挥着越来越重要的作用，怎样提高培训效果，怎样让培训不走过场，学员对安全生产培训是个怎样的看法，学校应该怎样考核培训取得的效果？通过访问学员，教师对此问题的看法，对培训效果评估和培训质量监控方面做了调查研究，现将调查结果总结如下：

我校为四级培训机构，负责全矿的一般工种培训，全矿三四千人，每年培训将近三千左右的工人，对比全校不到三百人的培训面积，培训任务十分繁重。同时，为了适应安全形势的需要，培训内容也愈加繁多。那么，培训效果究竟如何？我通过询问任课教师，抽查学员考试试卷，得出如下结果。

一、实践操作课学员掌握情况良好。

我校的实践课有自救器的使用，创伤急救和专业课的实验。自救器的使用这门课要求每个学员上台佩戴自救器。在学校没有制定自救器量化考核标准以前，虽然任课教师要求学员每个人上台佩戴，但如果学员人数多的时候，有些学员上课的时候不认真听讲，轮到自己的时候不会佩戴，或者投机取巧并没有佩戴。自救器要求学员100%佩戴并在30秒内完成，但实际往往达不到要求。后学校制定了自救器量化考核标准并专门配备了秒表，有了这些硬性约束，学员学习自觉性大大提高，佩戴一次通过率达到

95%以上。

创伤急救无硬性要求，一般是教师在课堂演示后进行提问，要求部分学员上台演示。这门课一般在试卷上出题来检测学员学习水平。但无法测出学员实际掌握情况。尤其是具体的创伤急救方法，若学员不亲自操作急救方法，而只记住理论内容，那么以后在工作的时候若用到，学员会不会操作仍是个问题。自救器使用是硬性规定，但对必要的急救常识的掌握，也在我们的日常生活，工作中能发挥重要的作用。

专业课的操作实验是由专业教师带队去实验室，由教师边现场操作并讲解。对专业课来说，教师借助实验仪器讲解专业原理，可以让枯燥的专业知识变得更加生动形象，具体，更利于学员对知识的掌握。

二、理论课学员掌握情况。

将近五天的理论课学习，对于内容繁多的煤矿安全知识来说，时间远远不够，延长教学时间是一项十分必要的措施。但学员学习效果究竟怎样，我对某班进行了一个星期的跟踪调查。

该班60人，每天出勤55个左右，也就是说每天都有5名学员由于这样那样的原因请假。学员有客观理由可以理解，但学习时间本来就短，再一请假，时间就更少了。学校虽然对请假管理严格，但是仍有学员请假后偷偷上班，其不外乎经济原因：上班产生的经济效益要远远大于学习产生的经济效益。究其原因，1、学员单位对送职工培训学习热情不高，应付了事，队里有情

况仍叫正在培训的学员回来上班。

2、培训期间工资较低，学员不愿意培训。对于这两点，这就不仅仅需要学校与基层密切配合，还要求上级领导赋予学校一定的权利，对此种情况加一是大处罚力度，将学员出勤，学员成绩与队领导的考评挂钩，二是保证并提高学员培训期间待遇问题，这样才能保证学员一有事就请假的问题。

保证了出勤，在课堂上也要让学员坐的下去，听的进去。对教师来说，提高教学技巧是应尽之责；对学员来说，在目前情况下考试应该是检验学员的学习效果，检验教师的教学效果的不二法宝。我校一般实行的是闭卷考试，但在监考过程中，发现有抄袭行为的不在少数。

这类人一般有以下几个原因：

1、煤矿一线职工文化水平较低，上课的时候虽然听的懂，但考试的时候由于记忆力问题，仍旧不会答题，只得抄自己笔记。

2、上课的时候就没听讲，笔记也没有记，考试的时候抄别人的。

对于第一类人，他们往往填空题，选择判断答得比较多，手指口述也会背，但对于问答题，则往往求助于笔记。第二类人，则是什么也不会，一直再翻看课本。

如何禁止这种情况，我有以下建议。

1、对待试卷题目，我们可以参考其他类型的考试。现在有很多考试都是采用大题量，选择题的形式。原来采取过论述题的形式，但效果不理想。但试卷上都采用单选与多选结合的形式，理论上可以保证题量较多，让学员来不及抄袭。但在实际实行中，则要和任课老师协商好，并且 上级各种检查往往要检查试卷内容，改变出题形式则有一定风险。

2、对待学员成绩，学校现在采用的是自救器和手指口述必须过关才能参加考试。成绩不过关交补考费后可以参加补考。这样就让学员形成了这样一种心理：补考就是一交钱就让过了。而补考监考严格往往实际操作起来比较困难，因此，就建议取消补考。一次不及格直接参加下次学习。这样一来，我们就要求有一系列的补充措施。可以把自救器和手指口述以至创伤急救操作编制量化标准，按一定比例折合考试分数。同时，在每次考试后进行试卷总结，若一道题错90%以上，或这道题没有讲过则分清责任，对任课教师或者试卷管理人员进行处罚，以增强其责任心。

采取这些方法，只是釜底抽薪，强制性的让学员学习。我们还应该探索其他方式，切切实实的让学员把学来的安全培训知识转化为自己的实际行动。

3.12

**第三篇：煤矿职工素质调研报告**

金煤公司职工素质调研报告

------提高培训效果的调研报告

随着国家对煤矿安全生产的重视，职工培训在煤矿安全生

产中发挥着越来越重要的作用，怎样提高培训效果，怎样让培训不走过场，学员对安全生产培训是个怎样的看法？培训中心又应该怎样考核培训取得的效果？通过访问学员，专兼职教师对此问题的看法，对培训效果评估和培训质量监控方面做了调查研究，现将调查结果总结如下：

我培训中心为四级培训机构，负责全矿的一般工种培训，特殊工种辅导性的培训工作，以帮助在县、地区取证。全矿近一千五百人，每年培训将近千人的工人，要将每个工种都轮训一回，培训任务十分繁重。同时，为了适应安全形势的需要，培训内容也愈加繁多。那么，培训效果究竟如何？通过询问各个任课教师，抽查学员考试试卷，抽查听课等，得出如下结果：

一、实践操作课学员掌握情况良好。

我校的实践课有自救器的使用，创伤急救和专业课的实验。自救器的使用这门课要求每个学员上台佩戴自救器。在学校没有制定自救器量化考核标准以前，虽然任课教师要求学员每个人上台佩戴，但如果学员人数多的时候，有些学员上课的时候不认真听讲，轮到自己的时候不会佩戴，或者投机取巧并没有佩戴。自救器要求学员100%佩戴并在30秒内完成，但实际往往达不到要求。后学校制定了自救器量化考核标准并专门配备了秒表，有了

这些硬性约束，学员学习自觉性大大提高，佩戴标准一次通过率达到95%以上。

创伤急救无硬性要求，一般是教师在课堂通过模拟人演示

后进行提问，要求部分学员上台演示。这门课一般在试卷上出题来检测学员学习水平。但无法测出学员实际掌握情况。尤其是具体的创伤急救方法，若学员不亲自操作急救方法，而只记住理论内容，那么以后在工作的时候若用到，学员会不会操作仍是个问题。自救器使用是硬性规定，但对必要的急救常识的掌握，也在我们的日常生活，工作中能发挥重要的作用。

专业课的操作实验是由专业教师带队去实验室，由教师边

现场操作并讲解。对专业课来说，教师借助实验仪器讲解专业原理，可以让枯燥的专业知识变得更加生动形象，具体，更利于学员对知识的掌握。

二、理论课学员掌握情况。

将近五天的理论课学习，对于内容繁多的煤矿安全知识来

说，时间远远不够，延长教学时间是一项十分必要的措施。但学员学习效果究竟怎样，我对电钳工培训进行了5天的跟踪调查。

该班55人，每天出勤52个左右，也就是说每天都有3名

学员由于这样那样的原因请假。学员有客观理由可以理解，但学习时间本来就短，再一请假，时间就更少了。学校虽然对请假管理严格，但是仍有学员请假后偷偷上班，其不外乎经济原因：上班产生的经济效益要远远大于学习产生的经济效益。究其原因，1、学员单位对送职工培训学习热情不高，应付了事，队里有情况仍叫正在培训的学员回来上班，因为有的员工属于骨干型。

2、培训期间补助较低，学员不愿意培训，应付了事。对于这两点，这就不仅仅需要培训中心与基层队组密切配合，还要求上级领导赋予培训中心一定的培训考核权利，对此种情况加一是大处罚力度，将学员出勤，学员成绩与队领导的考评挂钩，二是保证并提高学员培训期间待遇问题，这样才能保证学员一有事就请假的问题。

保证了出勤，在课堂上也要让学员坐的下去，听的进去。

对教师来说，提高教学技巧是应尽之责；对学员来说，在目前情况下考试应该是检验学员的学习效果，检验教师的教学效果的不二法宝。我培训中心一般采用的是闭卷考试，但在监考过程中，发现有抄袭行为的不在少数。

这类人一般有以下几个原因：

1、煤矿一线职工文化水平较

低，上课的时候虽然听的懂，但考试的时候由于记忆力问题，仍旧不会答题，只得抄自己笔记。

2、上课的时候就没听讲，笔记也没有记，考试的时候抄别人的。

对于第一类人，他们往往填空题，选择判断答得比较多，手指口述也会背，但对于问答题，则往往求助于笔记。第二类人，则是什么也不会，一直在翻看课本或者培训笔记。

如何禁止这种情况，我有以下建议。

1、对待试卷题目，我们可以参考其他类型的考试。现在有

很多考试都是采用大题量，选择题的形式。原来采取过论述题的形式，但效果不理想。但试卷上都采用单选与多选结合的形式，理论上可以保证题量较多，让学员来不及抄袭。但在实际实行中，则要和任课老师协商好，并且 上级各种检查往往要检查试卷内容，改变出题形式则有一定风险。

2、对待学员成绩，学校现在采用的是自救器和煤矿井下应知应会知识必须过关才能参加考试。一次不及格直接参加下次学习。这样一来，我们就要求有一系列的补充措施。可以把自救器和煤矿井下应知应会知识、手指口述以至创伤急救操作编制量化标准，按一定比例折合考试分数。同时，在每次考试后进行试卷总结，若一道题错90%以上，或这道题没有讲过则分清责任，对任课教师或者试卷管理人员进行处罚，以增强其责任心。

采取这些方法，只是釜底抽薪，强制性的让学员学习。我们还应该探索其他方式，切切实实的让学员把学来的安全培训知识转化为自己的实际行动。

职工安全技术培训中心

教师：李长鸣

2024年5月22日

**第四篇：提升司法警察素质调研报告**

司法警察是人民检察院的重要组成部分之一，是人民警察在检察机关的特殊武装组织形式。根据高检院《司法警察暂行条例》的规定，检察机关司法警察协助参与检察官办案时可履行九项职责。实践证明，司法警察通过依法履行职责，积极发挥保障检察办案安全和检察官人身安全作用，较好实现了为检察办案的全过程保驾护航目标。

一、当前司法警察素质存在的不足

司法警察的职能是否能得到较好发挥，关键在其警务职能意识及警务技能等方面，这是司法警察素质的核心内容。就司法警察目前的素质现状来看，主要存在以下问题：

一是学历水平参差不齐。从目前的政策看，从机关内部转编的司法警察大部分原来主要从事的是驾驶工作，有相当一部分司法警察文化基础、业务水平和基本技能较差，应变和反应能力不强，而从社会上招考的司法警察业务技能素质尚有欠缺。司法警察学历水平的差异较大，知识结构也不平衡，直接导致在职司法警察发展前途受限，影响工作的积极性和创造性。

二是警务技能训练不够。一方面，从司法警察工作特点看，45岁以后一般都难以适应司法警察工作(法警领导干部和少量骨干除外)。而一些检察院的司法警察平均年龄在45岁以上，甚至50岁以上，年龄偏大，在参加专业的体能、技能训练时，对于强度、耐力和对抗性上均不能达到标准要求。另一方面，囿于场地、设施等因素，很多训练科目无法落到实处，部分司法警察成了坐办公室的“文职”警察。长此以往，司法警察体能必将下降，相应其警务技能也就不能适应检察办案的需要。

三是法律知识尚显薄弱。司法警察作为检察机关的执法者，对外代表人民警察和检察机关的双重形象，他们的执法水平一定程度反映了检察机关的工作水平。因此，其工作性质要求必须具备相应的法律知识。例如，有关送达法律文书的程序性问题、有关押解、看管犯罪嫌疑人、被告人、罪犯时的诉讼权利保护问题等等。因为司法警察在执行这些任务时，难免会发生突发事件，如果不具备一定的法律专业知识，不了解执法程序，就难以依法处理这些事件，给自己的工作带来被动。

四是调研能力普遍较弱。个人的调研能力反映了对工作深层次的思考，反映了将感性认识转化为理性思考的能力。毫无疑问，在司法警察的警务工作能力得到认可的同时，一个难点问题却无法回避，那就是司法警察的调研能力不足以跟上检察工作发展的强劲势头，与检察机关“群体大调研”的格局不符，这对提升司法警察队伍整体素质极为不利，并直接制约了司法警察队伍的健康发展。

五是职业技能范围过窄。一般而言，司法警察的职业技能包括两个部分，即具备一定的法律专业知识和警察职业技能。在实践中，存在两种不良倾向：一是专注于法律知识的学习，把发展模式定位在向检察官过渡，而法警大多文化知识水平不足以与检察业务人员竞争，这种竞争是以己之短比人之长，极易挫伤法警的自信心;二是法警对警用技能投入过多精力，这种付出不能直接转化为促进检察工作的动力，造成司法警察工作与检察工作存在脱节，不能适应基层检察院的现实要求。

二、提升司法警察素质的对策

当前，司法体制改革进一步深化，为司法警察工作的全面发展提供了一个有利的契机。因此，司法警察队伍建设应当立足检察未来、突破传统束缚，培养多方位、高层次的复合型人才。

首先，夯实知识基础，强化技能训练。司法警察的职能性质决定了不可能要求其具备检察官一样高的法律专业知识，但作为一名执法人员，如果不具有一定的法律知识是不可能胜任检察工作的。这就要求我们要通过切实有效的办法提高全体司法警察的法律知识水平，制定操作性强、实践性好的法律知识培训计划，确保每一名司法警察法律业务知识及时得到更新和提升。

与此同时，进一步强化与工作具有关联性、实用性的警务技能训练，而不能仅仅围绕考核的指挥棒，在队列、擒敌拳、警棍术等表演性、竞赛性项目上投入较大的人力物力。因为这些课目虽然对营造团结氛围、凝聚法警战斗力有一定作用，但与基层检察院的工作往往没有直接联系，相反占用了大量的人力财力，不能凸显法警在检察机关总体工作中应有的地位，使法警作用进一步削弱。

其次，重视调查研究，提高理论水平。警务技能的提升除了实践的锻炼，更需要理性的思考。由于法警职能涉及面广，需要经常对工作进行梳理，使工作感性向理性深化。法警的调研能力理应成为警务技能的一个评价因素。首先，思想上要高度重视。不能认为调研与工作关系不大，要摒弃“重业务，轻调研”的思想，强化调研意识;其次，加强理论学习。结合检察工作的实际情况，有计划、有目地地开展读法学理论书籍、写读书心得体会、写随笔等活动。通过这些活动的开展，培养司法警察独立思考的能力，提高司法警察的文字表达能力及理论研究水平;再次，要加强与办公室、研究室及其它业务部门的联系，对涉及司法警察工作的难点热点问题进行合作调研;最后，司法警察要养成联系本职岗位开展调研的习惯。虽然法警工作不象其它工作需要较深的理论，但还是有需要总结、归纳及探讨的领域，这就要求司法警察养成勤思考、多动笔的习惯，通过写调研，提高理论研究水平，从而提高综合业务素质。

第三，立足长远目标，拓宽职业领域。作为检察机关的司法警察，视野不能仅仅局限于本职工作所要求的传统职业技能，而是要放眼未来，注重学习以高科技、专业化为特点的警用技能，从而拓展自己的职业领域。这些技能包括又不限于以下几个方面：电子信息管理、财务管理、文字撰写、数据管理等等。随着科技的进步及检察机关物质文化建设的发展，上述工作的专业化程度会越来越强，对司法警察专业技能的要求也会越来越高。因此，司法警察应当充分发挥自己的潜能，培养自己在某一方面的兴趣、爱好、特长，成为某一项工作的行家里手。即使在年龄不适合继续担任司法警察的时候，也能顺利地过渡到其他管理岗位，这不仅于自身发展有利，也能极大弥补了非法律专业人才的缺陷。

**第五篇：提升管理素质加速人才培养**

提升管理素质加速人才培养

2024年集团管理干部专项培训毕业典礼隆重举行

6月14日晚，华夏新中源大酒店四楼多功能国际会议厅热闹非常，2024年集团管理干部专项培训毕业典礼在此隆重举行。集团总裁霍镰泉、各生产基地总经理、有关部门的领导、论文答辩评委团各评委以及全体毕业的学员共同参加了此次毕业典礼，江西省高安市政府领导也应邀出席了这次活动。霍总裁在毕业典礼上作了重要讲话，肯定了此次培训取得的成效，并对学员今后的工作以及集团未来的人才培养、干部选拔指明了方向并提出了要求。霍总裁在讲话中指出，集团投入大量人力财力，组织实施本次管理干部专项培训，取得了预期的效果，集团所花费的“巨资”是值得的。霍总裁指出，“21世纪是全球经济，竞争激烈，陶瓷企业尤其如此。在企业竞争中，核心竞争就是人才的竞争。因为只有人才，才可以不断地创造财富。”霍总裁在讲话中对毕业的学员们提出了两点希望，一是学员们回到各自所在的生产基地之后，必须保持学习的劲头，永不停步，努力提升自我综合素质，在原有的工作岗位上做好表率，以优异的成绩回报集团。二是，学员们在今后的工作中必须更加尽心尽责，更加努力将自己的工作做到最好。因为，在以后的工作中，集团监察部将加大对学员们的监督力度，学员们如果违反集团规章制度与运作纪律，将难以得到提升。同时，霍总裁明确指示，参加此次特训营的学员将作为更高职位提升或新基地选送干部的中坚力量。他叮嘱各生产总经理应给予学员们今后的晋升适当空间，如果出现了某个空缺的干部职位，首先要考虑参加本次“集团干部管理集训营”的学员们。霍总裁强调，如果新的生产基地需要调动干部和人才，集团人力资源部首先从参加本此培训的学员中挑选，实在挑选不出，再选择外部聘请。

之后，五位优秀学员代表发言，他们表示不但要将学到的知识运用到实际工作中，而且要将这些知识传播给未能参加此次培训的员工们。最后，参加毕业典礼的全体人员参加了毕业晚宴。

至此，历时两个多月的“2024集团管理干部专项培训”活动圆满结束。霍总裁对此次管理干部专项培训非常重视，不但亲临4月28日的开班现场，为学员们上了精彩纷呈的“第一堂课”，对学员们寄予殷切期盼，而且在毕业典礼上作的指示与教诲，同样语重心长，这些都反映了集团领导对内部人才培养和选拔的高度重视。

今年是集团步入第五个五年发展规划的第二年，集团迅猛发展与不断扩大的规模决定了在未来几年里大量的管理层职位将虚位以待。在这样的新形势下，集团总裁在今年初再次明确指示，必须加大对集团内部管理人员的培训，为新基地选送干部提供后备人才。集团人力资源部经过精心的组织策划，投入了大量人力、物力，于4月28日开始实施2024集团管理干部专项培训，至5月11日结束，历时21天。此次干部培训以“全面提升干部综合素质，强化管理意识，培养复合型管理人才”为目标，旨在为集团提供复合型的管理型人才，通过聘请国内知名大学MBA教授、著名讲师等为60名学员共讲授了20个课程。目前通过培训前后对比，绝大部分学员的知识结构及精神风貌有了较大改善，尤其是对管理行为认知，培训前平均评分为5.78分，培训后平均评分为7.90分。在5月11日培训结束后，60名学员在一个月内完成了毕业论文的撰写，并参加了6月12-14日举行的毕业论文答辩，论文答辩评委团由集团职能部门、各生产基地相关负责人共八人组成。在两天紧张激烈的答辩中，评委颇有难度、甚至刁钻的提问，学员自信而精彩的回答，给大家留下了深刻难忘的印象，最后60名学员均以优异成绩通过了论文答辩。

在祝贺这60名干部学员以优异成绩毕业的同时，作为集团人力资源管理部门，我们深感

1责任之重大。目前，原料提价、产业调整，国家加大节能环保监督力度，这些都预示陶瓷行业将上演一场盛况空前的博弈，人才则是在这一博弈中运筹帷幄、决胜千里的必胜法宝。在新的形势下，集团领导高瞻远瞩，审时度势，作出了“着重开展内部人才的培养和选拔，拒绝一步到位空降兵”的决定。根据集团领导的指示精神，紧扣人力资本增值的宗旨，结合集团人才储备和人才选拔的工作要求，我们致力于建立开放性教育培训体系，进一步优化育人机制，加大对内部干部员工，尤其是工厂干部员工的培训，同时，我们还将进一步建立健全干部选拔机制，着重从集团内部选拔和晋升人才。

目前，沈阳厂已于4月28日举行开建仪式，江西厂计划在近期点火投产，湖北项目也将于近期开工，至此，集团已经基本完成了在全国东南西北各个区域的产能布局。展现在我们所有新中源人面前的，是一幅壮丽宏伟、波澜壮阔、鼓舞人心的创业画卷。天高任鸟飞，海阔凭鱼跃，我们每一位新中源人都应积极行动起来，加强业务学习，努力锻炼和提升自己，以良好的能力素质和出色的业绩表现，为集团的快速发展添砖加瓦。

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！