# XX市人才机制创新的调查与思考

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-07-19

*第一篇：XX市人才机制创新的调查与思考XX市人才机制创新的调查与思考“加入WTO，机遇与挑战并存”。这是目前我国流行的一句口头语，其中听得出既有压力又有自信，但就人才工作而言，却不容我们有过多的乐观，应该说是挑战大于机遇。就运城市而言，形...*

**第一篇：XX市人才机制创新的调查与思考**

XX市人才机制创新的调查与思考

“加入WTO，机遇与挑战并存”。这是目前我国流行的一句口头语，其中听得出既有压力又有自信，但就人才工作而言，却不容我们有过多的乐观，应该说是挑战大于机遇。就运城市而言，形势是严峻的，竞争是激烈的，甚至可以说是残酷的。从这次人才机制创新对策研究调查中不难看出许多问题。

一、双向选择机制未搞活

据统计，我市每年向各类大中专院校输送学生为3000人左右，而每年分配回来的本科生不及800人，仅占3.8％，硕士生为数很少。人才流失现象如此严重，究其原因主要是双向选择机制未搞活。其表现之一：国有企业人才难进。由于国有企业缺乏正确的用人观，认为同一岗位，如果聘用大中专毕业生就会比聘用一个低学历的临时工所付报酬高，生产成本也就高，因而他们宁愿聘用一个低学历、无技术含量的工人，也不愿接收一名经过正规教育和培训的大中专毕业生。如，永济市化肥厂，自1999年以来仅接收大中专毕业生52人。表现之二：近年来，个体私营企业难招人才。由于大中专毕业生的择业观受传统思想制约，对个体私营企业持有偏见，认为进了个体私营企业就是干临时工，只有进了国有企业或行政、事业单位才算是端上了“铁饭碗”，因而不愿去个体私营企业就业。这不仅造成了国有企业和个体私营企业中懂经营、会管理、有技术的高层次人才极度短缺，也是人才大量外流的主要原因，在一定程度上制约了我市经济的快速健康发展。

二、事业单位管理缺乏灵活性

一是事业单位的编制与事业发展不相适应。目前，各事业单位的编制是根据20年以前的标准确定的，随着事业的发展，各单位的情况都发生了新的变化，这就给事业单位带来了一系列问题。如果按编定员，显然不能满足事业发展的要求，如果超编进人，又违犯编制政策，使单位处于两难境地。二是事业单位在进人方面随意性较大。由于聘用制和凡进必考制度没有全面推行，事业单位在进人中掺杂了不少的感情因素，一方面使父子兵、父女兵现象普遍存在；另一方面人员总量增长过快。不仅造成了工资总额无法控制，也使一些无门路、无关系的大中专毕业生失去了就业机会。三是内部分配机制未搞活。目前，各事业单位执行的是国家规定的工资标准，没有将收入分配与业绩贡献相挂钩，使同类性质单位的人员，只要资历相同，不论岗位性质、不论贡献大小，都享受相同的工资待遇。不能很好地体现按劳分配的原则。

三、专业技术人员管理不科学

我市现有专业技术人员60527名，其中事业单位专业技术人员为54436名，占总数89.2%，企业单位专业技术人才为6091人，占总数的10％，而这些人员中有的担任公司领导、部门负责人，有的不在相应的专业技术岗位，如经济师在会计岗位，工程师不搞设计，却都享受的是较高的职称工资。再者，由于缺乏有效的激励机制，使相当一部分人员在取得了专业技术资格，享受了相应的工资待遇之后，就以为可以稳坐钓鱼台，没有大风大浪不会翻船，因此，不思进取，工作拖拉，成绩庸庸，更谈不上对单位做出贡献。这些现象的存在，不仅使专业技术人员缺乏工作责任感和积极性，也造成了非专业技术人员心理上的极大不平衡，不利于事业的发展。另外，由于评聘分开制度没有完全推开，一部分够条件的人员在取得专业技术资格之后，不论工作能力大小，只要没犯大的错误，单位领导就没有理由不予聘任，使一部分工作能力不强，不能胜任本职工作的人员占据了专业技术岗位，导致专业技术人员聘任制度失去意义。

四、干部考核制度缺乏激励作用

现行的干部考核制度将考核结果分类为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次，而大多数单位在实行操作过程中，主要使用的仅是优秀和职称两个等次，不称职仅局限于受到各类纪律处分的人员，基本称职几乎不予使用。而有一部分未受过纪律处分的人员工作不负责任，有的甚至大错不犯，小错不断，延误了工作，也被定为称职。究其原因有三：一是现行的干部考核制度还不太健全和完善。在考核标准上线条过粗，量化不够。二是各部门在实施过程中，没有制定出具体的细化、量化标准，使考核工作缺乏可操作性。三是相当一部分单位领导存在“老好人”思想，怕得罪人。另外，在考核结果的使用上，一般也只是受处分的人员，在工资、职称、任用等方面受影响，未受处分但又不能胜任本职工作的人员，在此方面却几乎不受任何影响，在客观上形成了干多干少一个样，干好干坏一个样，不能真正起到提高广大干部工作积极性和责任感的激励作用，在一定程度上使干部考核工作的目的和意义不能很好地得以实现。

针对以上问题，我们认为应从以下几方面进行人才机制创新：

一、完善市场体系，创新用才机制

要在人才竞争中争取主动权，关键在于人才机制创新，以新制胜，具体地说，要紧紧抓住以下三个环节：

1、坚持物质第一性，报酬机制要创新，使优秀人才的待遇与国际接轨。马克思主义有一条很重要的原理，物质第一性，精神第二性。但在很长一段历史时期里，总是人为地过分强调和夸大了精神的作用，似乎人有了精神，便可以不食人间烟火。改革开放以来，恢复和倡导实事求是的思想路线，人既要讲奉献，又要讲索取，这已得到人才的认同。加入WTO，在同一个“地球村”，同一种工作，有两种不同的报酬，显然高薪更具有吸引力，这不仅是个劳动报酬问题，而且也是人才价值的明码标价。能为留住精英人才，我们既使在其他方面节衣缩食，也要保证他们“同工同酬”，不比他们在外企少拿或少拿得过多。与

此同时，还要为他们提供一流的实验室、图书馆、私人住宅和休闲场所。

2、不拘一格用人才，晋升机制要创新，营造人才脱颖而出的大环境。我们常说“破格”使用人才，似乎很前卫，很具有改革精神，但破格还是有格。理想的用人机制，应该是“不拘一格用人才”。由于论资排辈的传统观念太根深蒂固，我国的许多改革往往是“犹抱瑟琶半遮面”。目前国内通行的晋升机制已不能适应市场的发展和要求，显得迟钝与保守，必须力破常规，勇于创新。一是职称晋升制度要创新。要以人才的实际才力是否与职称相称为标准，而不要过于苛求学历、学位、任现职称时间以及论文篇数的多少。二是行政职务晋升制度要创新。当拔尖人才需要某种专业职务搞科研干事业时，有关用人单位完全应该大开“绿灯”，创造条件，而不是墨守成规，设置关卡；三是工资福利制度要创新。实行优才优薪，高才高薪，特才特薪，杰出人才要与一般人才拉开拉大工资档次，对有突出贡献的拔尖人才要给予重奖。

3、人才市场市场化，流动机制要创新，充分尊重人才的自由选择。目前人才市场若干家，但严格地说，真正称得上市场的人才市场并不很多，人才市场的非市场化相当严重，有的不是鼓励人才交流的市场，成了拖人才后腿的市场。要在流动机制方面有所创新，首先，政策要创新。要真正实现“政策跟着人才走”。不能为了留住人才，制订一些只符合本地区本单位利益的不合情理的“土政策”，使人才有一种“当人质”、“被扣押”的感觉。留才要留心。要留住人才，就要克服小农意识，小业主意识，就要有既符合一般又超出常规的吸引政策。在人才履行聘期合同后，要允许人家任意跳槽，自由流动，这种宽松大度、来去自由的用人环境反而能留住人才；其次，程序要简化。有相当一部分的人才市场，说是市场，实际上还是在搞计划经济的那一套，办一件手续，往往要研究若干次，盖一串子公章，无形之中成了关关卡卡；第三，信息要扩大。提供信息服务是人才市场为人才服务的重要职能和手段。人才信息的扩大表现在信息量要增大。要实现全省、全国乃至包括与一些国家、地区人才信息联网。信息内容要增加，不仅仅包括某地需要什么类型的人才，还要提供工作待遇、工作环境等方面的信息。信息变化要增快。要为用人单位和人才提供最新最快最准确的信息。

二、增强内部活力，优化事业单位所有制结构

为积极稳妥地抓好事业单位人事制度改革，优化结构，激发内部活力，我们应做以下努力：

1、减并内设机构，做到科学设岗，减少管理人员，进一步明确职能，简化工作程序，提高办事效率。各单位、各部门都要按编制规定的数额，进行认真核实，在编制部门控制数内，根据单位职能和工作需要科学设置岗位，减少行政管理人员，并依据责任统一原则，规定各岗位的具体职责、工作任务和工作目标。为强化管理、理顺关系，本着精简机构、精减人员的原则，对内设机构应进行减并，将主要职能相近、基本任务相同的科室进行合并、合署和挂靠。

2、搞活用人机制，实现竞争上岗、优化队伍结构，增强活力。坚持公开、公正、择优的改革原则，实行全员竞聘，事先不定调子、不划框子、秉公办事，做到公开岗位，自愿报名，公平竞争，公正打分，公开结果，提高工作透明度，从而达到使领导满意、群众满意、下岗人员服气。

3、扎实推进事业单位分配制度改革，形成自主、灵活、多样的分配办法，打破“大锅饭”。实行工资总额包干，工资总额不变，增人不增资，减人不减资，把原来每人的津贴工资统一拿出来作为岗位工资，根据各工作岗位的责任大小，任务轻重，辛苦程度等实行一岗一薪。

4、建立行政执法事业单位考试招聘制度，严格控制“进口”，实行择优聘用。通过聘用制把事业单位、职工从行政依附关系中摆脱出来，赋予事业单位用人自主权、职工自主择业权。

5、规范事业单位管理考核制度，推行聘期目标考核，把年底考核与工作目标结合起来，不断规范和完善考核的内容、标准、方法和程序，进一步强化考核的功能和作用，提高事业单位管理水平的科学化、规范化。

三、强化干部考核措施

首先要坚持定向和定量相结合，各单位要根据上级的考核精神，结合本单位实际将干部个人的德、能、勤、绩四个方面的表现具体量化分解到思想政治素质、组织协调能力、工作作风、工作实绩和廉洁自律五个方面，分别给予一定的分值，在细化分值时尤其要突出工作实绩，可以按百分制计算将工作实绩的分值定为35－40分，因为工作实绩是一名干部德能勤的最集中体现。其次，要坚持领导考核和群众评议相结合，考核工作要始终在考核领导小组的领导下进行，根据群众民主测评结果发表各自的意见，形成集体决定。领导小组成员要本着对工作负责、对干部负责的态度，彻底摒弃“老好人”思想，实事求是地确定考核结果。三是坚持平时考核和年终考核相结合，在加强对平时工作任务完成情况和出勤情况评价的基础上，年终进行综合评价，通过采取以上措施，确保考核工作的科学性和准确性。另外，要加大考核结果的使用力度，做到赏罚分明，真正发挥干部考核工作的激励作用。

**第二篇：关于创新人才工作机制的思考与研究**

关于创新人才工作机制的思考与研究

人才资源是第一资源，是一个国家经济和社会发展最重要的战略资源。党的十七大明确提出:“要创新人才工作机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才的新局面。”全面贯彻落实党的十七大精神，实施人才强市战略，进一步加强人才工作，为推动海城经济跨越发展提供有力的人才和智力支持，当务之急，就是要在创新人才工作机制上下功夫，逐步建立和完善与新的要求相适应的人才工作新机制。

一、当前在人才工作机制方面存在的问题

近年来，海城市委按照中央、省、市委的统一部署，牢固树立“大人才”理念，紧紧围绕经济社会发展大局，积极为各类人才干事创业搭建发展平台，努力营造优秀人才脱颖而出的良好环境。但在人才工作机制建设方面仍然存在一些问题。主要表现在：

一是人才成长的运行机制不够完善。在工作中，尽管我们积累了很多宝贵经验和可行方法，但是在发现人才、培养人才和使用人才等环节上，还没有形成一整套系统科学的工作机制，人才成长的运行机制还不够健全，在创新人才工作新机制方面还要进一步完善和提高。

二是人才引进的环境氛围不占优势。海城市地处辽宁南部，自然条件、生态环境、人文环境、资源环境、生活条件与沿海发达地区相比有明显差距，城乡基础设施建设、园区建设、重大项目建设仍然没有形成强大的聚才、引才优势，人才发展空间和创业平台还不够广阔，人才充

分发挥作用的“洼地”聚集效应不够明显，难以吸引高层次、高技能、高素质的人才。

三是人才激励的机制建设还不科学。现行的人才激励制度仍延用传统干部考核制度，在激励标准上线条较粗，量化较少，激励机制作用体现的不够明显，有些企业和单位没有将收入分配与业绩贡献相挂钩，不能很好地体现按劳分配的原则。

二、创新人才工作机制的几点建议

机制是事业成功的杠杆，人才问题的关键是机制问题。只有创新人才工作机制，才能从根本上营造有利于优秀人才大量涌现、健康成长的良好氛围。由此可见，人才工作机制的创新，对加强人才工作具有重要的意义和作用。

一要坚持党管人才，构建全新的人才领导机制。在科技进步日新月异的今天，人才已经成为一个国家、一个地区快速发展的关键因素，人才资源已经成为最重要的战略资源和综合实力竞争的焦点。各级相关部门必须牢固树立人才就是财富、人才就是效益、人才就是竞争力、人才就是发展后劲、出人才就是出政绩的观念，把人才工作摆上重要议事日程。按照“党管人才”的原则，切实加强对人才工作的领导，在组织部门牵头抓总的前提下，人事、科技、教育、计划、财政等有关职能部门要紧密配合，各司其职，形成齐抓共管的工作格局。要积极推行一把手抓“第一资源”的工作目标责任制，把人才工作纳入领导班子和领导干部综合考核体系。同时，健全人才工作机构，保证人才工作管理机制规范运作，更好的适应经济社会发展的需要。

二要坚持源头活水，推行灵活的人才培养机制。人才培养是人才队伍建设的基础，是做好人才工作的根本。针对海城市与发达地区相比引进人才环境不占优势的实际情况，要重点围绕提升“三支队伍”素质，强化对现有人才的培养教育。一是抓好党政人才培养。积极选派各级领导干部参加省、市集中培训，依托鞍山、海城市委党校进行党政领导人才岗位培训，鼓励干部在职自学和参加学历教育，全面提高党政领导人才驾驭市场经济能力、依法行政能力和实际工作能力。二是重视企业经营管理人才培养。围绕海城市东、西、南、北中五大区域经济发展，分类型、分层次对镁业、滑石、钢铁、服装加工及等重点企业经营人才队伍进行培训，鼓励和引导企业适应发展需求，采用多种形式培养各类优秀经营管理人才，提高其科学预测决策、适应市场规则、规避市场风险的能力和水平。三是加强专业技术人才培养。针对海城市经济社会发展对人才的需求，抓紧培养城市化建设、农产品深加工、棚菜园区生产、果业无公害培育等领域的人才，重点培养农村实用人才，造就一大批能够适应和发展新农村建设的生力军。

三要坚持柔性引才，打造新型的人才引进机制。引进人才是整合人才资源的主要途径，能够不断提高人才的自主创新能力。针对海城市高层次、高技能、高素质人才总量偏少的实际情况，要采取“不求所有、但求所用”的柔性引才方式，大胆引进各方面紧缺人才。一是鼓励借“脑”生“智”。要全方位、广领域、多形式，鼓励国内外各类优秀人才采取柔性流动方式来海城市从事兼职、咨询、讲学、科研和技术合作、技术入股或从事其他专业服务，鼓励用人单位通过市场手段，积极采取载体

引进、团队引进、核心人才带动引进、高新技术项目开发引进等多种方式引进高层次人才。二是坚持招商引智。要按照“项目+人才，产业+人才”的方式，充分发挥“人才捆帮项目、人才捆帮资金”作用，不拘一格引进各类人才，实现项目建设与引进人才的双赢。三是开辟“绿色通道”。在引才过程中，组织、人事、财政、劳动和社保、公安等部门要打破编制、体制、身份、增人指标、工资总额的限制，统一办理职称评聘、工资调档、养老保险、落户等手续，为高层次人才提供全方位的服务。各用人单位在保护商业秘密和知识产权等问题的前提下要允许引进人才兼职或实行弹性工作制。四是构建人才市场。充分发挥市人才交流中心的职能作用，不断拓宽人才供求信息渠道，强化人才储备与管理，为各类人才到海城创业提供便利条件。要进一步发挥劳动力市场的主渠道作用，规范服务、强化管理，为盘活技能人才提供保证。

四要坚持绩效标准，建立规范的人才考核机制。人才是一个发展的概念，需要不断丰富其内涵。实践证明：以学历、职称划线的人才标准已很难适应现实需要，以能力、业绩评价人才现已成为大多数人的共识，绩效工作已成为衡量人才标准的重要砝码。因此，在人才考核过程中要注重以下三个方面：一是建立符合市场经济规律的人才评价体系。在人才考核过程中，要以市场对人才的认可程度为依据，以能力和业绩的大小为重点，以薪酬水平的高低为重要参照，建立以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的人才评价量化指标体系。二是根据不同类型人才的特点实施分类考核。对党政人才要坚持群众公认、注重实绩的原则，以科学的发展观和正确的政绩观进行评价。对专业技术人才要实行资格

考试、考核和同行业评议相结合的专业技术人才评价方法。对农村实用人才要将生产规模、经济效益、个人技能和当地影响力作为评价的主要依据。三是要重视考核结果的运用。要把考核结果作为各类人才精神鼓励与物质奖励的主要依据，进一步调动人才的积极性、主动性、创造性。坚持“优者上、平者让、庸者下”的原则，对考核优秀的人才优先提拔重用，对考核较差的及时给予处理。及时分析考核结果，找出各类人才知识、经验、能力、修养等方面存在的共性问题，有针对性地组织开展教育培训活动。

五要坚持以人为本，完善科学的人才激励机制。良禽择木而栖，人才激励则活。在人才工作机制创新中，激励作用是不可替代的，它是促进人才工作的重要保障。在人才激励机制建设中，要坚持以人为本，将人才的收入与岗位职责、工作绩效、实际贡献及成果转化产生的效益直接挂钩，建立责、权、利相挂钩的人才激励机制，鼓励引导一流人才作出一流贡献，获得一流报酬。一是强化竞争力。打破论资排辈晋升技术职称和技术等级的传统模式，实行专业技术职务竞争聘任和上岗。对科研成果和工作成绩突出的人员，可破格晋升专业技术职务。二是改革分配方式。鼓励事业单位结合自身特点，采取灵活多样的分配形式，激活内部分配，实现实际收入与档案工资的分离。鼓励高层次人才以专利、发明、技术、管理等要素参与分配。企业要建立技术、专利等知识产权入股制度和技术创新人员持股制度。对特殊人才可采取协议工资、项目年薪等特殊的分配方式。三是提升奖励标准。海城市每三年开展一次优秀人才表彰大会，对全市优秀专家、专业技术人才和农村实用人才进行

表彰奖励。同时，不断扩大评选范围，提高优秀人才待遇，给予相应的精神、物质等奖励，使人才充分享有实现自身价值的自豪感、贡献社会的成就感、得到社会承认和尊重的荣誉感，有效调动现有人才干事创业的积极性和创造性。

**第三篇：市旅游调查与思考**

市旅游调查与思考

―上半年\*\*市旅游调查报告

\*\*市城市社会经济调查队 马振麒

今年上半年，受\*\*市旅游局委托，\*\*市城市社会经济调查队进行了\*\*住宿设施接待和景点游客情况抽样调查。本次调查采取随机抽样方法。调查有效问卷===份。调查结果显示：上半年全市旅游市场运作井然，各景区（景点）服务意识明显增强，景区（景点）旅游、娱乐项目增多，\*\*人游\*\*的特点突出，旅游业发展增速迅猛，旅游收入保持较快增长。与去年同期相比，接待人数增长了===%。截至=月底，全市各主要旅游景区（点）累计接待游客==万人次（含牛首山和黄河生态园），门票收入===万元，一日游游客消费====万元，过夜游客消费====万元，实现旅游总收入====万元。

一、\*\*人游\*\*的特点较为突出

随着人们生活水平的提高和假日旅游的兴起，居民家庭的旅游意识增强，特别是本地城镇居民走出家门，享受大自然的阳光和美景，因此，\*\*人游\*\*的特点较为突出。据抽样调查，=-=月，本区游客占游客总量的==%，外地游客占==%。从一日游游客的客源看，一日游游客中==%为本地游客，内蒙、某省、某省、某省等周边地区和住亲友家的外地游客占=%左右、较远的游客有某省、某省、某省、某省、某省、某省、某省和某省等地，占=%。过夜游客中来自某省本地区的游客占==%，外地游客占==%，过夜的外地游客中，周边的某省、某省、某省、某省游客最多，分别占==%、==%、==%和=%。

从游客的出行方式看，==%的游客以家庭和亲友结伴的自助式的旅游方式出游，单位和旅行社组织的占==%，个人旅行的占==%；过夜游客中家庭和亲友结伴的占==%，单位和旅行社组织的占==%，个人旅行的占==%。从=月份调查情况看，单位和旅行社组织的比例由=月份的==%上升到==%；个人旅行的由==%上升到==%；以家庭和亲友结伴的自助式的旅游方式出游则下降到==%。

从某省游客的地区构成看，\*\*游客占==%；银川游客占==%；石嘴山游客占=%，中卫和固原游客占=%。

二、多数游客对我市旅游的综合服务基本满意

从本次调查游客对我市旅游及服务的评价看，对旅游综合印象“好”的游客占==%，综合印象“一般”的占==%，“差”的占=%；其中外地游客综合印象“好”的达到==%，本地游客综合印象“好”的==%。

从游客对我市旅游环境和服务的评价看，区内外游客对我市的交通、餐饮感觉“满意”，对景点游览、娱乐、住宿、购物环境方面“不太满意”，对导游服务“不满意”。具体情况如下：

=、游览景点：认为游览“好”的占==%，一般的占==%，差的占=%；（其他为“不知道”，也就是说这些游客没参加该项活动，无法评价，以下同。）

=、住宿条件：在住宿方面认为“好”占==%，“一般”的占==%，“差”的占=%；

=、餐饮质量：认为餐饮“好”的占==%，“一般”的占==%，“差”的占=%；

=、购物环境：认为购物“好”的占==%，“一般”的占==%，“差”的占=%。

=、长途交通：认为“好”的占==%，“一般”的占==%，“差”的占=%；

=、娱乐消遣：认为“好”的占==%，“一般”的占==%，“差”的占==%；

=、市内交通：认为“好”的占==%，“一般”的占==%，“差”的占=%；

=、导游服务：认为“好”的占=%，“一般”的占==%，“差”的占==%，还有==%的游客没有见到或者没有享受到导游同志的服务。

三、游客消费服务对象

在旅游的客人中，男性占==%，女性占==%。以==-==岁的游客最多，占==%，==-==岁的游客占==%，==-==岁的游客占==%。分城乡看，== %游客为城镇居民，==%为农村居民。来旅游的游客中，有==%为服务销售人员，== %为企事业管理人员，== %为工人，== %为公务员，== %为专业科技人员，有==%的游客为农民、军人、学生和离退休人员。

游客来本市的目的，==%为休闲、观光和度假，=%为探亲访友，==%为商务，=%则为参加会议和进行文化等交流。

在被调查的游客中，搭乘交通工具时，=%选择火车；==%选择长途汽车；==%选择自备车（轿车、摩托车）或出租车，这主要是游客以本地人为主，乘自备车或出租车方便的缘故。

四、制约\*\*旅游业发展的因素

\*\*市的旅游业在发展，也得到了社会各界的肯定，但与旅游业发展较好成型的地区相比较，从政策支持、总体设计和打造精品旅游区方面，还存在着较大的差距，影响和制约着\*\*旅游业的发展。主要因素有：

（一）认识不到位。长期以来，受传统观念的束缚，一些单位和部门对发展旅游业的重要性和迫切性缺乏必要的认识，没

有把培育旅游业作为新的经济增长点来认识，对旅游产业链的发展缺乏政府的主导和强有力的政策支持。

（二）旅游总体规划和管理滞后。旅游规划简单，形式雷同，缺少创意，重复建设，前瞻性不强。景区（点）的规划没有形成全市一盘棋，随意性较大，各自为政；没有形成景区（点）旅游联动线路，景区（点）建设随意性大，造成与自然环境不和谐统一。

（三）投资渠道单一，少而且只为局部利益。政府搭台、企业唱戏的局面尚未展开，招商引资、多渠道融资不畅。即使个人投资仅限于局部或个人利益，从整体上考虑的少。

（四）旅游宣传促销的力度不够。我市在旅游形象和发展上未形成鲜明、最具特色的品牌，创品牌的意识淡薄；客源范围狭窄，缺乏与周边及发达地区城市间的沟通；旅游宣传促销手段简单、无中长期计划，宣传仍处于低层次、低水平，宣传地方特色、民族特色不突出；设计新颖、独特、具有民族特色的旅游商品几乎没有。在本次推出的\*\*市的十个旅游景点的知名度上，游客认可的依次排序是：青铜峡===塔、牛首山寺庙群、鸟岛、金沙湾旅游区、古城湾旅游区、同心清真大寺、中营堡湖、罗山、盐池哈巴湖、盐池古长城。从景点的知名度上给我们以认识和发展的启迪。

（五）旅游管理体制不顺畅。旅游局对旅游景点的发展规划指导作用不够；有些景点对旅游管理开展的正常工作不予配合、不重视。景点设置随意性大；旅游景点经营机制缺乏活力；旅行社实力弱，接待和服务质量不高；旅游业人才匮乏，这些都不能适应旅游业的发展。工商、税务、银行、电力以及政府的各部门对旅游的支持力度不大，有些时候出现服务政策不够灵活和不协调。

（六）旅游市场存在的问题较多。据\*\*市城调队四年来对旅游市场的抽样调查和监测，游客反映的问题主要有：一是旅游景区（点）门票价格偏高。==%的游客认为“高”，==%的游客认为“较高”，==%的游客认为“一般”，只有=%的游客认为“较低”。二是旅游区服务意识淡薄，服务态度生硬，人性化的服务和设施少。三是旅游区和景点标识不清或无标识，导游不足或无引领人员。有些景区餐饮质次价高服务差。四是景点环保意识不强，垃圾随处可见。五是缺乏适应不同层次、不同收入水平游客的景点、娱乐设施和旅游线路。六是展示塞上江南风光、古老的黄河文化、神秘的西夏文化和浓郁的回乡风情程度不够；旅游区的文化底蕴、人文挖掘和发挥不够。七是景点适合儿童、成人的娱乐设施少、单调，各景点有些设施雷同，吸引游客消费的项目少，景区绿化少。八是各景点均无旅游纪念品。无宣传景点的视听设备，没有一种烘托景区的氛围。

五、对发展\*\*旅游业的一些建议

旅游业是一项朝阳产业。旅游产业能够刺激消费，扩大有效需求，拉动经济增长。据统计，近几年我国旅游业直接收入每增加=元，商业、饮食、交通等相关的第三产业值就增加=.=元，而且旅游业聚人气、财气和扬地方名气。旅游业又是一项劳动密集型产业，就业层面较多，既可以吸纳大量的不同层次的劳动力，又能连带其他行业就业，旅游业直接就业增加=人，社会间接就业至少增加=人。旅游业不仅自身可以成为大产业，还能带动农业、工业、服务业等行业的共同发展。目前我市的旅游业已初具规模，我们要以旅游发展“十一五”计划和总体规划为龙头，以争创滨河城市和生态城市为抓手，以创新发展机制、整合旅游资源、提高组织程度、培育品牌特色、增强竞争实力为主线，聚全市之智、举全市之力，动员和协调各方力量，进一步构筑全市旅游特色强市的格局，优化布局，调整结构，提高水平，加快发展，力争“一年一个样、三年大变样”，全面提升\*\*旅游业发展的整体水平，提升\*\*旅游在全区的位置，提升旅游业在整个地区经济中的贡献率，重点要做好以下几个方面：

（一）完善旅游发展总体规划，构筑旅游发展蓝图

要尽快以国际国内和全市经济及其旅游发展为背景，以我市自然山水、人文历史资源、区位优势和现代文明为依托，以优化结构、培育特色、塑造品牌、提高水平为重点，坚持高起点开发和可持续发展，立足当前，着眼未来，抓紧制定或完善全市旅游发展总体规划，精心描绘我市旅游发展的宏伟蓝图。

（二）整合旅游资源，建设特色旅游区域

整合旅游资源，提高组织程度，优化产业布局，注重规模特色，重点建设五大特色旅游区域：一是打好“古老黄河文化”牌，以十里长峡为中心、以黄河水和沿岸景点为主体，以长峡水道为交通线，将拦河大坝、沿岸风光、鸟岛、罗山、同心清真大寺景点联结成一条旅游线。二是打好“西夏文化”牌，重点建设===塔和开辟西夏发展及人物文化景区。三是打好“大漠风光”牌，依托金沙湾生态项目，盐池哈巴湖、盐池古长城，展现大漠风情。四是打好“塞上江南、回乡风情”牌，将秦渠建成环城水系，通滨河大道，水入黄河，显示两岸塞上江南农村田园风光，整体规划和开发建设回族文化民间建筑和“江南水乡”的民俗风情，坚持高起点规划、高标准建设，形成规模和特色。要形成来某省了解回族文化，不到\*\*没有真正了解回族文化。五是打好“古城湾、中营堡湖、牛首山寺庙群”牌，以牛首山寺庙群为重心，以中营堡湖为依托，以古城湾、黄河公园休闲娱乐为主线，以绿色和生态为主题，整合“佛、山、湖、果”的优势，大力发展生态旅游、健身旅游。

（三）瞄准国内水平，培育旅游景区精品

深入开展旅游景区等级评定工作，切实改变我市景区小、散、低水准的状况，全面提升旅游景区景点规模和水平。要注重运用高科技手段、设备支撑旅游，提高旅游产品的科技含量，使\*\*的景区实现古迹与现代的完美结合。全市其它景区要不断投入，使每一个县市都有等级景区。

（四）提高

文化品位，打造文化旅游名品

\*\*有着悠久和深厚文化底蕴，要将自然资源的开发与人文资源的开发有机结合起来，依托\*\*丰富的人文资源，借“红色旅游”为契机，打造一批文化旅游名品，提高全市旅游的文化品味，增强城市魅力和旅游竞争实力，推进文化旅游消费，实施五项文化旅游：一是“红色文化”旅游，二是名人文化旅游，三是特产文化旅游，四是文学、艺术和思想学术文化旅游，五是回族文化旅游。

（五）调整产品结构，开发度假休闲新品

适应市场变化，调整产品结构，拓展产品内涵，提升产品档次，实现我市旅游产品从流水观光型向观光旅游和度假休闲旅游相结合的重要转变。要充分体现我市作为最佳人居环境城市的特色，开发并推出一批度假休闲功能区和参与性项目、农业旅游示范点、工业旅游示范点；积极发展休闲旅游、会展旅游、商务旅游、保健旅游等，开发一批假日酒店、乡村客栈、农民旅馆和营地式度假村。开展\*\*一日游，积极推出\*\*二日、三日度假休闲游的产品、线路和活动，拓展度假休闲市场。

（六）促进产业联动，完善旅游产业要素

积极促进文旅结合、商旅结合，发展体育旅游、文化旅游、购物旅游和饮食旅游，丰富旅游产品。在“食、住、行、游、购、娱”旅游六要素中重点发展旅游餐饮和旅游文化娱乐。弘扬\*\*回族餐饮特色，培育具有\*\*特色的“餐饮文化”，打出食在\*\*的品牌；组织一批具有\*\*回族地方特色的文艺节目，开发面向游客的固定演出场所，常年定时向游客提供表演，在宾馆、饭店、景区增设一批形式多样的文化娱乐活动和设施，延长游客在吴逗留时间，增加游客在吴消费。建议部分景点适当调整门票、娱乐价格，使大多数消费者都能消费的起，将门票和船票合二为一进行收费，实行一票通，减少中间环节，节约时间。解决景点之间缺乏交通连接的问题。虽然今年城市通往景点的交通问题比去年有了很大改善，但占==%的游客选择自助式的家庭和亲友结伴方式出游，因此，部分散客的交通问题是旅游业发展中至关重要的方面。但是，我市旅游景点之间缺乏的交通（公交车）连接，给游客带来许多不便，既浪费了游客的时间，也给旅游单位造成经济损失。

（七）树立整体形象，加大宣传促销力度

根据整合旅游资源、塑造整体形象的要求，对我市的旅游资源、旅游产品、旅游特色、旅游品牌和旅游口号，进行整体策划和包装。政府应加大对旅游宣传工作的经费支持力度。实施“旅游外扩”战略，整合各种宣传力量，组织参与各种全国性会展、文化、体育等活动，组织旅游企业参加国内外各种旅游展示会、交易会，与国内旅游界建立广泛合作、稳固关系。利用各种宣传途径，加强周边地区旅游市场的宣传促销，提高市场占有率；加强对国际、国内旅游市场的宣传促销，提高\*\*的知名度、美誉度和吸引力。

（八）加强城市和行业管理，规范旅游市场

一方面要营造一流的旅游环境，提供绿化、美化、净化、亮化的生态环境，加大环境保护力度和城市、景区综合整治力度；另一方面要吸收和引进国内、国际先进的管理经验和方式，健全旅游法规体系，全面提高旅游人才队伍和从业人员队伍素质，全面加强旅游行业管理和企业管理，全面规范旅游购物市场，规范旅游企业行为，规范导游员行为，治理整顿旅游市场秩序，提高旅游行业的服务质量，维护\*\*城市形象，塑造一流环境、一流产品、一流服务、一流质量的\*\*旅游“质量”品牌。

**第四篇：关于创新我区人才工作机制的几点思考**

创新人才机制激发人才活力

万州区人事局人才交流中心陈义

事业的发展，人才为本。在今天，人才已经成为一个国家、一个地区快速发展的关键因素，人才资源已经成为最重要的战略资源和综合实力竞争的焦点。我区要实现“建成重庆第二大城市”战略目标、三峡库区的“经济中心”，最重要的就是要实施人才强区战略，而实施人才强区战略就要进一步激发人才工作的活力，而人才工作的活力取决于人才工作的体制和机制，就目前我区人才现状，我认为可从以下几方面来创新人才工作机制。

一、创新人才评价机制

我国现行人才标准，过分看重学历和职称，评价人才的标准机械片面，实际上，博士硕士里面也有庸才，农民工人里面确有人才。人才是一个发展的概念，随着社会的发展，人才的内涵在现实中发生了很大变化，对人才标准的界定要走出“唯学历”、“唯职称”的误区，主要强调“两个导向”：一是能力导向。虽然要参考人才的学历和职称，但更主要的是考虑其综合能力和专业水平，从而真正做到唯才是用；二是业绩导向，在竞争环境中，只 1

有业绩才能把一个人同其他竞争者区别开来。目前学术界比较认可的人才新标准是：具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为物质文明、政治文明、精神文明建设做出积极贡献的人。新标准可以有学历和职称的概念，也可以没有这些概念，但必须从以学历为本位变为以能力为本位，以为社会所创造的价值大小去衡量。新的人才标准要以市场对人才的认可程度为依据，以能力和业绩的大小为重点，以薪酬水平的高低为重要参照。

我们在实施人才强区战略时，一定要注重把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才。

二、创新人才引进机制

我区人才总量不足，工业企业大发展尚处在启动阶段，亟需大量高层次人才，而受经济滞后的影响，人才待遇偏低，这一矛盾日趋突出，已成为制约我区经济快速发展的一个重要因素，当务之急是要完善人才的引进机制，进一步加大人才引进力度，采取多种灵活方式引进各类急需人才。

一是要制定并落实优惠政策，吸引和留住人才为万州服务 我区于二〇〇〇年以万府发[2024]55号下发了《重庆市万州区引进人才优惠政策规定》，在目前看来，部分制度不配套，有的制度已经略显滞后，有的政策几年前应该说是比较优惠，但随着时间推移，由于物价上涨等因素，一些引进人才补助标准有待于调整。鉴于工资收入偏低而物价增长过快的现状，随着我区经济发

展，建议政府与时俱进出“新招”，以更加优厚待遇吸引优秀人才来万州就业：一是要不断提高引进人才的工资福利待遇，使工资增长幅度不小于物价上涨，从而可以逐步改善生活条件；二是要解决引进的外地人才住房问题，尽快统一建设经济适用房，以成本价出售给他们，使他们能够早日安家落户，同时在工业园不仅仅建设标准厂房引进项目，还要建设人才公寓，安排各类人才周转居住，引进人才在万州工作期间可以低价承租。

此外，建议政府制定完善各类优惠政策。其中：属我区重点引进范围的高层次紧缺人才，应不受编制、进人计划与专业技术职务岗位结构比例限制；硕士以上人才，一次性给予他们一笔安家费，并且每月发给相应生活补助；对引进的各类高层次优秀人才实行优先聘任或低职高聘；设立人才资源开发专项资金，落实人才工作经费，不断改善高层次人才在住房、医疗和生活等方面的待遇；给予科研启动费，为引进人才积极创造条件，以便尽快开展工作；设法就近解决其配偶工作和子女学习及就业问题，使其能安心工作。

二要刚柔并蓄，建立灵活多样的人才引进方式

以引进机制建设为抓手，针对急需优秀人才，制定了灵活的、操作性强的人才引进政策。要制定柔性人才引进政策，逐步从单纯的转移工作关系、迁入户口的“刚性流动”扩大到关系不转、户口不迁的“柔性流动”，做到了刚柔并蓄。本着“不求为我所有，但求为我所用”的原则，推出人事代理制度、外地专家聘用

制度、柔性引进人才制度等一系列人事政策。创造性地采取多样的聘用形式，诸如：“季节侯鸟式”，每年固定有一段时间来我区工作；“见缝插针式”，只要有空就来指导、短期工作或讲学；“项目合作式”，独立承担或合作项目；“兼职导师式”，受聘为企事业单位任职，指导和培养企事业单位青年骨干等。

三是要建立人才储备机制，要做到“才源”不断

针对我区人才队伍总量不足、学历层次偏低、基层人才十分匮乏、人才流失严重以及高校毕业生就业难等突出问题，建议组织人事部门积极探索建立以我区高校和万州籍的毕业生为主要对象的人才储备制度。一是由组织人事部门在全区各行各业中开展人才需求调查，并据此在应往届高校毕业生中选拔登记储备人才，按照专业和特长分门别类建立储备人才信息库，随时为用人单位和待业的人才牵线搭桥，一旦岗位出现空缺，立即在储备人才信息库里查找，双方谈妥即可签约。二是积极探索与创新统筹城乡人才开发的体制机制，政府拿出部分资金对没有充足就业机会，一时没有合适岗位的人才去基层支教、支农、挂职、见习等，让他们在实践中锻炼和提高。对有一定年限基层工作经验的人才在考试录用等方面按所到乡镇的艰苦程度分级加分录取，形成统筹城乡人才的良性循环。此举可有效解决边远山区人才短缺和大量毕业生就业难问题，人才储备库相当于一个“蓄水池”，既有充足新鲜的水源，不断储备各种人才，又能及时把池中水源源不断地输向需要的地方。

三、盘活现有人才

人尽其才，物尽其用，充分发挥现有人才的潜在能力。一是紧紧围绕万州区企业中长期发展规划的目标，抓好人才的培养和提高，尤其是高层管理人才，保证他们有施展才华的舞台，有重新学习的机会，加快自我提高的步伐，在思想观念、知识结构等方面不断攀登新的水平。要充分认识人才“用”的迫切需要是人才“学”的动力，把人才开发规划与对人才的培养任用统筹起来，实行对应培养，分层培养，有效使用，不断提高他们的创新能力。同时加大对后备干部的培养力度，切实研究人才成长规律，把对人才的选拔、培养、使用、教育放在同等重要的地位，着力提高现有人才的综合素质。尽快解决人才结构中的突出矛盾，在培养中实现人才资源的最佳利用。二是要在企事业单位大力倡导兼职兼薪，人才共享的用人机制，建立一套完善的适应万州企事业单位发展的兼职兼薪管理办法。充分发挥人事网、三峡人才网、人才市场等人才交流平台的作用，为兼职人才和企事业用人单位牵线搭桥。

四、创新人才激励机制

坚持把物质激励与精神激励有机结合起来，建立全方位的激励机制，最大限度地激发人才的工作热情和创造潜能，使人才积极致力于提高创新能力，为推动万州经济社会发展作贡献。在精神激励方面，对于已做出一定贡献的人才，授予其一定社会荣誉；在评先评优上适当照顾业绩显著的引进人才，要以业绩行赏论

功，不要让人产生干好干坏一个样的想法；加大宣传力度，树立优秀人才典型，努力营造尊重知识、尊重劳动、尊重人才、尊重创造的社会氛围；要让人才在创造价值的过程中实现自身价值，得到社会的充分肯定，讲求“赛马机制”，形成“能者上，平者让，庸者下”的干部使用机制，对优秀人才要委以重任，给肯干事的人以机会，给能干事的人以岗位，给干成事的人以回报。在物质激励方面，关键是要确立以业绩为取向的人才价值观，积极探索按劳分配和按生产要素分配相结合的分配激励机制，尝试把人才的劳动、知识、技术、管理技能作为生产要素，按其贡献大小参与效益分配，促进人才向关键岗位、重要领域和新的经济增长点集聚；充分利用住房、工资、奖金、职务、职称等向优秀人才倾斜的政策，设置优秀人才奖项，鼓励人才继续为万州经济建设服务。

人才工作任重而道远，我们要以“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观和人才观统领人才工作，坚持党管人才的根本原则，结合万州经济社会发展的实际，积极探索人才工作新机制，不断开创我区人才工作的新局面！

**第五篇：文化产业人才队伍建设调查与思考**

文化产业人才队伍建设调查与思考

添加日期:2024-8-30

随着经济全球化、信息化趋势的增强，文化产业正在成为继信息产业后迅速崛起的“朝阳产业”，是全球范围内快速成长和利润较高的行业之一，其发展水平已成为衡量一个国家或地区综合实力的重要标志。\*\*历史源远流长，文化积淀深厚，文化资源丰富。近年来，在深厚的文化资源基础上，\*\*文化产业出现了良好的发展势头，尤其是２００４年\*\*省被确定为全国文化体制综合改革“不是试点的综合改革试点省份” 以来，在省委的统一部署下，以省本级和区域性中心城市的新闻出版、广播影视、文化演艺、旅游文化等领域为重点的综合性改革试点工作全面启动，\*\*文化产业以大集团带大产业的格局已初步形成。２００５年，全省文化及相关产业总资产７００亿元，总收入４８０亿元，产业规模居西部首位。①文化产业作为\*\*的新兴朝阳产业，有着广阔的发展前景，而人才队伍建设则是推动\*\*文化产业可持续发展的重要因素之一。对此，２００５年初，中共\*\*省委书记张学忠在“全省文化体制改革和文化产业发展大会”上指出，要在培育市场主体上，尤其是要在打造人才队伍上取得突破。牢固树立文化人才资源是第一文化资源的观念，重点抓好文化企业家、文化创作人、文化经纪人“三类人才”的建设。２００６年５月２９日，文化部长孙家正在全国文化产业工作现场会、\*\*省文化体制改革和文化发展大会上也强调指出，要实施“人才兴文”，为文化产业发展提供智力与人才保证。为了深入了解\*\*文化产业人才队伍建设的现状，寻求文化产业人才队伍建设的有效途径，本文联系\*\*文化体制改革的现状，尤其是结合\*\*日报报业集团、\*\*广电集团、\*\*出版集团、\*\*期刊集团等文化产业单位人才队伍建设的情况，分析了\*\*文化产业人才队伍建设面临的问题，并对\*\*文化产业人才队伍建设进行了有益的探索，以服务于\*\*文化产业的发

展。

一、\*\*文化产业人才队伍建设的现状

（一）具有的优势与成绩

近年来，\*\*省相继组建了\*\*新华发行集团、\*\*日报报业集团、\*\*出版集团、\*\*广播电视集团、\*\*党建期刊集团、成都日报报业集团等７家大型文化产业集团，正在筹建\*\*博文集团。大集团带大产业，大产业促大发展的格局正在形成。随着这些文化产业集团的组建，\*\*文化产业在人才发展上实现了“量”的突破和“质”的提升。据统计，到２００４年，全省拥有文化经营单位３７０００多个，全省文化产业从业人员超过３０万人，产业规模在西部地区位居第一。②\*\*省文化产业人才队伍建设具有了一些优势并取得了一定的成绩，主要表现在以下几个方面：

１、政府扶持力度加大，人才政策环境不断优化。\*\*省于２００４年被确定为全国文化体制改革“不是试点的试点省份”，并于同年６月出台了《关于加快我省文化体制改革和文化产业发展的意见》，同时成立\*\*省文化体制改革和文化产业发展领导小组；２００５年１月召开了全省文化体制改革和文化产业发展大会。２００６年５月，全国文化系统文化产业工作现场会在成都召开，全省文化体制改革和文化发展大会也于同期召开，会议对我省文化体制改革和发展工作进行了再动员、再部署。会议上，省委书记张学忠总结近几年的实践，指出四点有益的启示：一是以思想解放为先导，破除制约文化改革发展的观念障碍。二是以壮大市场主体为依托，形成大集团带大产业的发展格局。三是以改革创新为动力，向体制机制要活力要效益要发展。四是以人才建设为支撑，打造一支高素质的文化人才队伍。并特别强调，要切实加强文化企业家队伍、高层次创作人才队伍以及经纪人才队伍建设，大力夯实智力支撑和人才保障。近年来，\*\*省各级政府和社会各界十分重视人才队伍建设，在引进培养和充分发挥人才作用等方面采取了一系列措施和办法，如对引进人才在户籍管理、子女就学、养老保险等方面进行政策倾斜，营造人才流动的宽松环境，在政府的大力倡导下，人才的柔性流动机制逐步形成。良好的创业环境、优惠的政策环境、鼓励创新的人文环境正在逐步形成。

２、用人单位主体地位日益突出，引才育才用才机制逐步形成。在政府的大力倡导和市场竞争的压力之下，引进和培养人才已成为文化企业谋求生存和发展的自身需要。被调查的文化企业在近三年引进的人才分别达到单位从业人员的２％—７％，如：\*\*日报报业集团近三年引进人才的数量为１５９人，占单位总人数的７％；\*\*广播电视集团三年引进人才５０人，占单位总人数２％以上；成都武侯祠博物馆引进人才１４人，占单位总人数８％以上。各文化企业在实践中，还探索形成了引进人才和引进智力、资金有机结合的多种方式和途径，如“项目招标”——通过新品开发或技术改造项目的公开招标实现引资和引智相结合。这些办法切合企业实际，在实践中取得了良好的效果。为了留住人才和用好人才，许多企业均建立起了市场化的分配方式，提高对企业有突出贡献的各类专业技术人

才的收入分配水平。

３、人才队伍总量逐步增加，素质不断提高。由于政府的扶持和企业的重视，\*\*文化产业的人才环境得到了较大的改善。人才状况的改善不仅有量的增加，更有质的提高，主要表现在人才队伍的学历层次和专业技术职称层次的提高，各类专业技术人才占从业人数总数的比重也日益加大，如：\*\*日报报业集团的大专学历以上的人员比重已达到其从业人数的８５％，硕士以上学历的已达到其从业人数的近３％；\*\*广电集团大专以上人数占７５％，硕士以上人数近３％；成都武侯祠博物馆总人数１８８人，大专以上占８０％以上，硕士以上人数占２．５％。此外，在从业人员中具有中级以上职称人才的总量和比重都有所提高，这些均反映出\*\*省文化产业职工队伍素质有了显著的提高。

４、培养和造就了一批在全国有影响的文化产业领军人物和专门人才。随着\*\*文化产业的不断深入发展，同时也涌现出不少在全省甚至全国有一定影响的文化产业知名人士、领军人物，其中不乏文化产业的管理人才和专门人才。管理类人才如在２００５年全省文化体制改革和文化产业发展大会上表彰的\*\*新华发行集团董事长、总经理王庆，成都武侯祠博物馆前馆长张丽君，德阳杂技团团长周小衡、成都演艺集团总经理业丹等。\*\*人杰地灵，在这块土地上还滋养了一大批出版、报业、广电、演艺、美术等领域的专门人才，如著名作家邓贤、阿来，“鬼才”魏明伦，川剧艺术家晓艇、刘芸等。这些人才为\*\*文化产业的发展奠定了坚实的基础，成为其强有力的支撑。

（二）存在的问题及原因

与东部发达地区相比，\*\*文化产业还有很大的发展潜力。作为一种“创意产业”，文化产业发展的灵魂是“人”，新世纪新阶段，为适应经济全球化和国际文化竞争的挑战，适应文化体制改革和文化产业发展的需要，文化经营管理人才的作用越来越突出，需求越来越大，竞争越来越激烈，要求也越来越高。但在一定程度上，文化产业的人才队伍建设滞后于社会主义市场经济发展要求，滞后于文化产业化集团化改革进程。文化产业经营人才匮乏，从业人员整体素质不高，尤其是高级经营管理人才、专业技术人才和复合型人才奇缺，制约了文化产业的发展。

１、存在的问题

通过调研，我们认识到，近年来在\*\*文化产业人才队伍建设方面虽然取得了较大的成绩，但总的来看，\*\*文化产业人才队伍建设方面仍然存在明显的结构不合理现象，主要表现在五个方面：

一是从业人员的类型结构不合理。文化产业是将文化艺术产品和服务推向市场，进行企业化经营管理和促进产品和服务的规模化发展，因此文化产业首先是以企业经营的形式发展并要求获取利润，③因此文化产业的从业人员中必须要有一定的经营管理类人才，尤其是既懂经营又懂文化的复合型人才。从总体来看，\*\*文化产业从业人员中行政类、专业艺术类人员所占比重过大，而经营管理类人员所占比重过低，普遍低于１０％。正是由于存在经营管理人才数量偏少、结构不合理、专业化程度不高的问题，尤其是懂经营管理和营销知识的少，擅长策划、资本运作的少，高层次、复合型经营领导人才少，因而难以适应文

化产业持续快速发展的需要。

二是从业人员的学历结构不合理。高学历高职称的人才比重偏低是现阶段文化产业领域的一个普遍现象。文化产业的兴起是现代科学技术的推动所带来的结果，离开了现代科学技术就无所谓文化产业，④\*\*文化产业要实现跨越式的发展，离不开掌握高科技知识、具有较高文化素养和创新能力的高素质人才。虽然学历不能绝对说明人才素质的高低，但在现阶段学历仍然是衡量人才素质的一个重要标准。根据调查情况来看，\*\*文化产业从业人员中本科以上人员所占比重有所提高，但总体来说仍然偏少，尤其是文化经营管理类人才中本科以上学历所占比重较低，如\*\*日报报业集团文化经营管理类人员２４６人中，本科以上学历的仅占２４％，大专以下学历的占了近７６％，再如\*\*广播电视集团６９名文化经营管理人员中，本科以上学历的人员占４２％，另有约５８％的人员属于大专及以

下学历。

三是从业人员年龄结构不合理，后备人才不足。从抽样调查所获取的数据来看，各文化企业的从业人员年龄普遍集中在３６到５０周岁，３５岁以下的人员所占比例相对过小，尤其是文化经营类管理人才，７０％均是在３６岁以上，３５岁以下的仅占３０％左右，青黄不接，活力不强，没有形成梯形结构，不利于人才资源的可持续发展。

四是人才作用发挥不充分。文化经营管理人才开拓能力、创新精神和创新能力尚不够强。一方面体现在由于受经济条件的限制，为人才提供物质等方面的支持较少，对人才也缺乏系统有效的培训，导致人才多侧重于自我封闭的学习，知识更新和继续教育跟不上，实际效果较差，人才层次提高慢；另一方面体现在对人才的使用方面，许多专业技术人员担任行政工作，专业技术不能得到应有的发挥，导致“专才不专”，其应有的作用难以得到充分的发挥。由此导致在文化产业经营方面人才难以增值和提高，缺乏具有大型集团经营管理经验的人才，缺乏熟悉国际惯例和规则、擅长媒介市场运作、具有战略思维的外向型经营人才，因而影响了\*\*文化产业的实力和竞争力。因此在调查中，大多数文化产业企业均认为在人才资源的开发和使用中，最重要的是用人所长和加快人才培养。

五是人才规模较小且地区和行业分布不均衡。\*\*文化产业人才规模的扩大，表明\*\*文化产业人才聚合能力的逐步增强，但与东部发达地区相比，\*\*文化产业人才规模相对较小。⑤就全省范围看，明显地存在人才地区和行业分布不均衡的问题。在省会成都市和经济较发达的城市，人才相对集中，在某些领域甚至相对过剩，而在贫困地区和民族地区人才却十分匮乏，造成资源的大量浪费。

２、原因分析

引起上述问题的原因很多，既有客观原因，又有主观原因，归纳起来主要有以下几方面：

一是人才观念比较淡薄。人才资源是第一资源的观念还没有真正被全社会所接受，市场竞争就是人才竞争的意识不强，人才问题还没有引起全社会的足够重视，人才工作的氛围不浓。一些单位对人才重视还仅仅停留在口头上，在人才的使用上，随意性也比较大，未能给人才提供发挥才能的工作岗位和条件，导致“英雄无用武之地”；一些文化企业固守传统观念，只重视对设备、厂房、土地等有形资产的增值，不重视人才引进、智力开发和素质提高等无形资产的投入，只重视项目、资金的引进，忽视对人力、智力的开发和引进，在人才引进上缺乏政策和措施或有政策但执行不力。这些现象归根结底都是没有树立起人才资

源是第一资源的观念造成的。

二是政策机制不够完善或执行乏力。最近几年，各文化产业单位也出台了不少制度来规范人才的管理，但是不可否认的是制度还不规范，有的好制度也没有得到很好的落实。人才管理多头无序，人才地区所有、部门所有的界限没有被打破，人才自由流动的渠道不畅。人才激励机制不够健全，人才评价体系尚未构建，还没有真正形成靠市场机制、靠科学合理的分配政策来调动人才积极性和创造性的意识，普遍采用大平均、小差距的分配制度，高层次人才的劳动价值、贡献、效益与分配很不成比例，知识、技术、管理等要素参与分配的权利没有得到很好的体现。用人机制不活，择优使用、绩能考核等仍停留在理论和口头上，存在官本位和论资排辈等现象。另外，对人才的投资明显不足，多元化的人才投资机制尚未形成。

三是人才自我提高意识不强。一方面，由于计划经济的影响还未根除，人才对单位、组织的依赖性较高，自我学习、自我培训和自我提高的主动性不够；另一方面，由于绝大多数文化产业单位属国有企业，在人才使用和管理方面并未完全适应市场经济的管理模式，如在人员淘汰上虽然大多数企业都制定了相关制度，但实际操作中并未严格执行，这样导致人才缺乏危机感。正是基于上述内外两方面的原因，使得人才自我提高的意识不强，从而导致其素质和能力提高不快，适应不了文化产业快速发展的要求。

四是人才队伍建设缺乏规划。目前，\*\*省大多数文化产业企业并未制订人才队伍建设规划，对人才的培养、引进和使用缺乏长期规划和计划，统筹性、针对性和前瞻性较差，人才能进能出的流动机制尚未完全建立起来。

五是经济发展水平制约人才队伍建设。\*\*省与东部发达地区相比，经济基础相对薄弱，且省内各市州之间的发展不平衡，在工资奖金、福利待遇、工作环境、生活条件、学习深造、发展机遇等方面存在较大差距，“水往低处流、人往高处走”，因而造成省内文化产业人才总体规模仍较小及省内文化产业人才地区上的不均衡。

二、加强文化产业人才队伍建设的思考

文化产业的发展，关键在人才。\*\*文化人才众多，如何实现用人所长、人尽其才，关键是要通过改革，解放思想，与时俱进，以科学发展观、人才观为指导，遵循文化产业人才工作规律，突破旧框框，创立新机制，学习借鉴国内外成功经验，建立起一套科学的选人、用人、育人、留人机制，把人的积极性调动起来，创造性发挥出来。文化体制改革的过程，既是文化产业发展的过程，又是文化产业人才培养的过程。只有切实加强人才队伍建设，培养造就一大批具有较高文化素养和创新能力的文化产业专才和复合型人才，才能为文化产业的跨越式发展夯实智力支

撑和人才保障。

（一）更新观念，调整思路

一方面，应当确立人才是第一资本、加快人才资源向人才资本转变的新理念。文化产业作为创意产业，对人才有更大的依赖性，没有人才的培养、使用和绩效，文化产业就无法获得生命力。要重视人力资本的作用与价值，把具有丰富的理论知识和实践经验的人才作为资本来认识和配臵，而不能简单的作为劳动力来使用，更不能把人力资本与劳动力资源等同看待，这对实现人才的社会价值观、组织价值观与个人价值观的有机统一，进而创造更多的人力资本都是非常重要的。另一方面，要确立以市场为基础配臵和转化文化产业人才资源的新思路。社会主义市场经济条件下，新的文化经营管理人才具有社会性、多元性、开放性、竞争性、自主性、流动性等特点，尊重经营人才成长使用规律，树立人才资本观念，促进文化人才工作尽快转型，改变过去单打一的管理方式，进一步强化分级分类管理观念。充分发挥市场配臵资源的基础性作用，突出市场取向，加快人才流动，促进人才与其他生产要素的结合，推动人才资源通过市场配臵和转化。同时，充分发挥政府的调控作用，加速体制和机制创新，破除制约人才资源向人才资本转变的体制性障碍和政策壁垒，调整人才资源结构，加强人才能力建设，不拘一格使用人才。要形成人尽其才、才尽其用和人才辈出的新机制，变人力资源大省为人才资源大省和人才资本强省，变人才优势为科技优势和经济优势，以加快人才资源向人才资本转变的新跨越?

熏推进\*\*发展的新跨越。⑥

（二）加快制订人才规划，加大对人才的投资

人才工作是一项大的社会系统工程，抓好人才队伍建设工作，必须坚持和实现党管人才，进一步完善党委统一领导。根据\*\*经济社会发展需要，首先要认真做好人才资源状况的摸底和人才需求的预测工作，制订和完善人才规划，确定明确的工作目标，提出有力度、可操作的工作措施，同时各文化产业单位也应从自身实际出发，适应产业发展要求、经济社会发展状况及目标要求来规划人才，充分发挥各种优势，以培养适用人才为主，努力改善人才环境，积极引进急需的人才。人才作为一种社会资源，也有强烈的投入和产出效益。在当今的发达国家，人力资源投资占社会总投资的比重已经超过５０％，而在中国，人力资源投资占社会总投资的比重约１０％，远远低于发达国家。⑦要提高\*\*文化产业的竞争力，必须要加大对人力资源的投资，以实现人才的引进、培训和激励，充分发挥人

才的作用。

（三）切实做好人才选拔和引进工作

面对日益激烈的人才竞争，必须不断完善有利于吸引人才的政策措施，健全科学、开放的人才吸引机制。而对于文化产业来说，在各种人力资源中，既懂文化又懂经营的复合型文化经营管理人才是最宝贵、最核心的资源。因此，根据\*\*实现文化产业跨越式发展的要求，首先，应有针对性地选拔和引进以复合型文化经营管理人才为主的各类人才。拓宽识人选人渠道和方式，全面推行聘用制、聘任制，完善竞争上岗、社会公开招聘等方式。推进制度创新，建立完善有利于优秀人才脱颖而出、能上能下、能进能出、能高能低的用人制度，不拘一格选拔使用经营管理领导人才，真正把政治上靠得住、经营上有本事、作风上过得硬的人才选配到重要领导岗位上来。其次要采取多种形式，广开引才引智渠道。实施“构筑人才资源高地”战略，实行人才“柔性流动”政策，开启吸引各类人才来创业的“绿色通道”，吸引一大批高学历、高潜力、低年龄的高新技术人才。一是通过市场招聘人才，将人才直接吸纳到\*\*人才队伍中来。二是通过项目引才引智。根据\*\*经济社会发展的需要，每年列出某些重大科研和技术开发项目及企业的技术难题进行招标，引进人才和智力。积极吸引省外成果到省内来实现转化，在引进科技成果的同时引进人才，提高人才引进的经济和社会效益。三是通过引资引才。将引进外资和引进技术、人才结合起来。四是通过多种形式与省外单位建立协作关系，利用它们的人才优势，帮助培养培训人才。

（四）健全培养体系，加大培养力度

人力资本的多少，取决于人才对知识与经验的积累和知识的更新速度。政府和企业要投入更多的资金，建立与完善有效的培训教育机制，创造良好的再学习环境，使在职职工的培训制度化、经常化。培训内容要与市场需要相衔接，构建文化经营管理人才知识更新、能力建设培训体系，加强对社会主义市场经济、现代企业制度、法律、市场营销、现代媒体经济等急需知识的学习培训。实施高级经营管理人才和复合型人才培养工程，着眼于培养战略思维、树立战略眼光，增强创新意识、创新能力，按照缺什么补什么原则，拓宽到国内外知名高等院校、知名企业培训的渠道，选派优秀文化经营人才到大型企业、经济管理部门以及艰苦地方挂职锻炼。加大后备人才培养工作力度，发挥高等院校培养文化经营人才的重要作用。通过各种途径的综合运用，培养一批既懂文化又善经营的复合型人才和相关专业的专才，这是发展我省文化产业的根本。

（五）优化人才管理制度，完善分配激励机制

在人才使用方面要着重优化人才管理制度，建立健全人才激励机制，充分发挥人才的最大效应。一是要改进和优化人才管理和使用制度，发挥市场配臵文化经营管理人才资源的作用。针对自我封闭、交流不畅、管理过死等弊端，应建立开放式管理体制，变单位部门所有为社会化人才资源；建立健全职业资格认证制度、职业经理人资质认证和市场准入制度，促进经营管理人才的社会化、职业化，确保人尽其才，充分发挥人才的作用。二是建立科学的人才考核体系和评价标准。考核体系和评价标准应体现科学发展观、人才观和正确政绩观要求，以品德、知识、能力和业绩为导向。考核评价要以经营目标责任制为重要依据，实行任期考核、年终考核、专项考核和日常考核等，充分发挥单位内部考核和社会化人才考核评价机构的作用，注重群众认可、市场认可及出资人认可、社会和业内认可。三是建立健全分配激励机制。着眼于调动积极性、激发创造性，健全绩效管理，改革分配制度，建立灵活多样的市场化收入分配方式，实行适合文化实体特点的薪酬制度、奖励制度。建立以考核评价为基础，岗位责任、风险与工作业绩挂钩，物质激励与精神激励相结合的激励机制，强化对重要职位、关键岗位、优秀人才的薪酬激励，逐步推行经营者年薪制。按照市场经济要求，允许管理、技术等生产要素参与分配，让贡献得到应有回报，让人才价值得

到应有体现。

（六）积极营造有利于人才辈出、人尽其才的环境

一要提高认识、更新观念。各级党委特别是领导干部要把经济建设、社会发展与人才资源开发看作是一个有机的整体。经济建设和社会发展要依靠人才作为支撑，人才队伍发展要促进经济建设和社会发展，人才队伍的规模扩大、素质提高、结构与布局调整都要以满足全省的经济社会发展需要为立足点；二要加大对人才工作的宣传力度。要动员社会各方面的力量关心人才工作，支持人才工作，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围；三要切实保护好现有人才。要把事业留人、感情留人、适当待遇留人的要求真正落到实处，热情支持各类人才的工作，真诚关心他们的生活。通过多种措施，坚持以人为本，营造公正评价人才、充分发挥作用的舆论氛围和良好环境，给有突出贡献者应有的地位和奖励，切实保护其合法权益，更好地吸引、聚集和稳定人才。

文化产业是高技术与高文化紧密关联的领域，对人才有着特殊要求。这种要求是一种战略需求，这种需求能否得到有效满足将成为争夺文化产业未来制高点的决定性因素。人力资本在文化产业领域内的流动将随着这种战略需求的日益凸现而不断加速。\*\*的文化产业应从战略高度，充分认识人才队伍建设的重要性和紧迫性，坚持以人为本，树立和落实科学发展观，在人才队伍建设上实现全面、协调、可持续发展，并最终通过“人才兴文”，推动\*\*文化

产业取得更大的发展。

（本文系\*\*省哲学社会科学“十一五”规划２００５课题“\*\*文化产业人才队伍建设研究”成果之一）

中共鹤岗市委宣传部

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！