# 大力加强区人才队伍建设对策

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-07-23

*第一篇：大力加强区人才队伍建设对策“功以才成，业由才广。”加快区“二次创业”进程，建设国家创新型科技园区，必须构筑适应创新发展需要，能够培养、吸引、用好高层次创新创业人才的高地，形成百舸争流、千帆竞渡、万马奔腾的局面。发展靠持续，创新靠人...*

**第一篇：大力加强区人才队伍建设对策**

“功以才成，业由才广。”加快区“二次创业”进程，建设国家创新型科技园区，必须构筑适应创新发展需要，能够培养、吸引、用好高层次创新创业人才的高地，形成百舸争流、千帆竞渡、万马奔腾的局面。发展靠持续，创新靠人才。加快培养造就一支规模宏大、结构合理、适应需要的高层次创新创业人才队伍，是区面临的一项重大而紧迫的战略任务。

一、创新理念，树立适应区创新发展的科学人才观

一是树立党管人才的理念。从巩固党的执政基础，加强党的执政能力建设的高度，充分发挥党的政治优势和组织优势，加强制度建设和能力建设，强化全社会的人才意识，形成全社会共同推进人才队伍建设的整体合力。

二是树立协调发展的理念。树立和落实科学发展观，把人才工作纳入区发展总体规划，以最大程度满足区发展对人才的需求为目标，抓好人才队伍建设，推动区经济社会的又好又快发展。

三是树立以人为本的理念。树立和落实科学人才观，努力提高人才质量，着眼于促进区经济社会发展及人才自身发展，重点提高人才的综合素质和创新能力。

四是树立优化结构的理念。适应加快“二次创业”进程需要，深化人才管理体制改革，创新用人机制和分配机制，实现人才的有序流动和科学配置，使人才结构与产业结构调整相协调。

五是树立优先投入的理念。把人才资源开发和利用放在优先位置，立足当前，着眼长远，不断增加投入力度，优化人才发展环境，保证各类人才干事有舞台、创业有保障。

六是树立人才政策创新的理念。以优化人才政策环境建设为先导，以人才开发、人才管理、人才培训、人才资金整合为基础，全面推进区人才队伍建设，使区人才环境具有聚才效应、人才机制具有活力效应、人才政策具有创新效应，打造区域性高层次人才聚集高地。

二、配套联动，形成全社会合力推进人才工作的新格局

围绕先进陶瓷、现代医药、精细化工及高分子材料、先进制造、电子信息、生物制品等六大重点产业建设，以人才队伍建设为主体，大力培养和引进高层次创新创业人才，健全人才工作运行机制，改革和创新人才管理体制，完善服务平台体系，形成全社会合力推进人才工作的新格局。

（一）形成“大合力”，切实加强对高层次创新创业人才队伍建设的领导

一是把人才队伍建设纳入区发展总体规划。根据区加快“二次创业”进程和实施“六五三五”工程的需要，研究制定高层次创新创业人才队伍建设计划，建议制定《区加强高层次创新创业人才队伍建设五年计划》，明确区人才队伍建设的近期目标和远景规划，把人才队伍建设纳入区经济社会发展总体规划，统一部署，有序推进。

二是建立人才工作领导机构。成立区人才工作领导小组，工委分管领导任组长，组织人事部、经发局、财政局、科技局、高创中心主要负责人任领导小组成员，组织人事部作为牵头抓总部门，负责人才队伍建设的组织协调、资质审查、手续办理以及政策待遇落实等，经发局负责提供区重点产业发展目录、审查人才引进的投资方向等，财政局负责人才专项资金的落实、跟踪管理等，科技局负责人才计划的申报、配套支持等，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职，密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。

三是建立人才工作考核制度。把人才工作纳入各级党政领导班子年度工作目标责任制，在考核年度工作的同时一并考核人才工作。细化明确各级各部门主要领导的相关责任，“一把手”要亲自抓人才工作和人才队伍建设。大力表彰奖励在人才工作上有所作为、有所突破、有所创新的先进单位和个人。

（二）搭建“大舞台”，积极引进海内外高层次创新创业人才

三是人才待遇优势化。对“内生性”人才与引进型人才在岗位、资金、住房等方面享受同样待遇，防止“培养成，流出去”。培养、使用好“百名硕士进机关”工程的首批25名研究生，帮助他们解决好工作、生活中遇到的各种困难，努力为他们适应环境、施展才能创造条件，形成吸引高学历应届毕业生到区创业的品牌效应。

四是人才储备梯队化。建议从党政机关、科研院所、企业中公开选拔、招聘表现优秀的后备干部和科研、管理人员，建立“人才资源库”，定期向人才工作一线部门和单位以及急需人才的企业推荐；有计划、有重点地选派金融、财会、审计、司法等综合管理类优秀年轻人才到高校深造，构建“选拔-储备-锻炼-输送”的人才梯次结构。

（四）优化“软环境”，努力营造高层次创新创业人才成长的良好环境

一是加强政策配套和集成支持。建议制定高层次创业创新人才队伍建设的专项政策措施，在财税、金融、政府采购、知识产权保护等方面给予大力支持，加强各部门配套政策的相互衔接，整合多方资源，形成支持合力。把创业风险投资基金、重大科技成果转化资金、中小企业发展资金以及省市有关部门的产业化项目，重点向创业创新人才倾斜。把高层次创业创新人才的培养、引进工作与重大工程、重大项目的实施结合起来，以项目为载体、以公共财政为引导，加强对创业创新人才的培育。

二是加强人才服务体系建设。借鉴国内外先进经验，立足于特色园区建设的需求，建设具有全面技术服务、科技创新、科技信息、文献信息、人才信息、科技管理和人才服务等内容的在线信息化服务超大型平台，以解决大学少、图书馆小、实验室、测试平台差的环境，缩短区与国内外先进城市的距离，实现与外界的适时沟通，满足企业、人才科技创新的需求，形成独具特色的信息化创新基地。注重创业创新人才辅导，做好提升创业创新能力培训工作，加强创业创新人才之间的交流与沟通，组织开展科技合作与交流等活动，为培育创业创新人才提供专业化、特色化、个性化的服务。

三是建立健全科学、合理的人才激励机制。逐步建立起与工作业绩紧密联系、鼓励人才创业创新的分配制度和激励机制，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，鼓励一流人才作出一流贡献、获得一流报酬。用好区人才专项资金，重点奖励对区有突出贡献的专家、来创业的优秀科技人才、引才引智的重大项目和企业，促进人才的全面发展和科技成果的不断涌现。

四是加大宣传表彰力度，着力提升高层次创业创新人才的社会知名度和影响力。开展“区优秀青年专家”、“优秀创业人才”评选活动，大力表彰有突出贡献的高层次创业创新人才，利用新闻媒体大力宣传在创业创新中取得重大成就、作出突出贡献的杰出人才，激发各类人才创业创新的积极性、主动性，营造支持创业、崇尚创新、鼓励创优的良好环境。

**第二篇：大力加强区人才队伍建设对策**

大力加强区人才队伍建设对策-经验交流材料

大力加强区人才队伍建设对策 “功以才成，业由才广。”加快区“二次创业”进程，建设国家创新型科技园区，必须构筑适应创新发展需要，能够培养、吸引、用好高层次创新创业人才的高地，形成百舸争流、千帆竞渡、万马奔腾的局面。发展靠持续，创新靠人才。加快培养造就一支规模宏大、结构合理、适应需要的高层次创新创业人才队伍，是区面临的一项重大而紧迫的战略任务。

一、创新理念，树立适应区创新发展的科学人才观

一是树立党管人才的理念。从巩固党的执政基础，加强党的执政能力建设的高度，充分发挥党的政治优势和组织优势，加强制度建设和能力建设，强化全社会的人才意识，形成全社会共同推进人才队伍建设的整体合力。

二是树立协调发展的理念。树立和落实科学发展观，把人才工作纳入区发展总体规划，以最大程度满足区发展对人才的需求为目标，抓好人才队伍建设，推动区经济社会的又好又快发展。

三是树立以人为本的理念。树立和落实科学人才观，努力提高人才质量，着眼于促进区经济社会发展及人才自身发展，重点提高人才的综合素质和创新能力。

四是树立优化结构的理念。适应加快“二次创业”进程需要，深化人才管理体制改革，创新用人机制和分配机制，实现人才的有序流动和科学配置，使人才结构与产业结构调整相协调。

五是树立优先投入的理念。把人才资源开发和利用放在优先位置，立足当前，着眼长远，不断增加投入力度，优化人才发展环境，保证各类人才干事有舞台、创业有保障。

六是树立人才政策创新的理念。以优化人才政策环境建设为先导，以人才开发、人才管理、人才培训、人才资金整合为基础，全面推进区人才队伍建设，使区人才环境具有聚才效应、人才机制具有活力效应、人才政策具有创新效应，打造区域性高层次人才聚集高地。

二、配套联动，形成全社会合力推进人才工作的新格局

围绕先进陶瓷、现代医药、精细化工及高分子材料、先进制造、电子信息、生物制品等六大重点产业建设，以人才队伍建设为主体，大力培养和引进高层次创新创业人才，健全人才工作运行机制，改革和创新人才管理体制，完善服务平台体系，形成全社会合力推进人才工作的新格局。

（一）形成“大合力”，切实加强对高层次创新创业人才队伍建设的领导

一是把人才队伍建设纳入区发展总体规划。根据区加快“二次创业”进程和实施“六五三五”工程的需要，研究制定高层次创新创业人才队伍建设计划，建议制定《区加强高层次创新创业人才队伍建设五年计划》，明确区人才队伍建设的近期目标和远景规划，把人才队伍建设纳入区经济社会发展总体规划，统一部署，有序推进。

二是建立人才工作领导机构。成立区人才工作领导小组，工委分管领导任组长，组织人事部、经发局、财政局、科技局、高创中心主要负责人任领导小组成员，组织人事部作为牵头抓总部门，负责人才队伍建设的组织协调、资质审查、手续办理以及政策待遇落实等，经发局负责提供区重点产业发展目录、审查人才引进的投资方向等，财政局负责人才专项资金的落实、跟踪管理等，科技局负责人才计划的申报、配套支持等，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职，密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。

三是建立人才工作考核制度。把人才工作纳入各级党政领导班子工作目标责任制，在考核工作的同时一并考核人才工作。细化明确各级各部门主要领导的相关责任，“一把手”要亲自抓人才工作和人才队伍建设。大力表彰奖励在人才工作上有所作为、有所突破、有所创新的先进单位和个人。

（二）搭建“大舞台”，积极引进海内外高层次创新创业人才

**第三篇：XX区社会工作人才队伍建设现状与对策**

XX区社会工作人才队伍建设现状与对策

党的十六届六中全会通过的《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》，明确提出了建设宏大社会工作人才队伍的任务。造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍，是构建社会主义和谐社会的迫切需要。XX区作为泉州中心城区，历史传承悠久，文化积淀深厚，学校、医院林立，能够提供教学、医疗等各方面社会服务的人才量多面广；同时XX区也是一个老城区，随着城市重心东移，大量中青年离开老城区到新城区创业，呈现了‚老人住老区、新人住新区、老区人口老龄化‛的趋势，迫切需要一支能够提供各种社会服务的社会工作人才队伍。国以才立，政以才治，业以才兴，加强社会工作人才队伍建设，是新形势下的一项重要而紧迫的任务。今年以来，XX区充分发挥区位优势，顺应时代需求，积极探索社会工作人才队伍建设新路子，把自愿提供无偿服务的人才纳入社会工作人才领域，作为从事有偿、专职社会工作人员的补充和延伸，充分发挥其在促进社会的改善和发展、弘扬社会主义道德风尚等方面的积极作用，有力推动和谐XX构建。根据市委组织部关于‚加强社会工作队伍建设问题研究‛的工作部署，我区结合实际，抽调相关人员，组成课题调研组，采取发放调研问卷、召开专题座谈会等形式，对我区如何大力加强社会工作人才队伍建设情况进行专题调研，形成综合报告。

一、基本情况

1、人才队伍规模初具雏形。①社会工作人才分布领域

目前，我区社会工作人才资源总量达2672人。分布在党政机关、事业单位、企业、民间组织、社区、群团、离退休等领域。其中，党政人才400人，占14.9％；事业单位人才729人，占27.2％；企业人才22人，占0.8％；民间组织人才263，占9.8％；社区、群团、离退休人才1258人，占47％。呈现总量大、分布广的特点，且主要集中在社区、群团和离退休领域。

②社会工作人才结构情况

在年龄结构方面：35岁以下805人，占30.1％；36至45岁700人，占26.2％；46至55岁147人，占5.5％；60岁以上483人，占18.2％。

在学历结构方面：大学本科以上481人，占18％；大专756人，占28.3％；中专/中职/中师345人，占12.9％；高中及以下1090人，占40.8％。

在职称结构方面：高级职称115人，占4.3％；中级职称332人，占12.4％；初级职称274人，占10.3％；无职称1951人，占73％。

结构上总体呈现出以中青年为主，学历基本上在中专以上，大部分没有职称的特点。

2、社会工作氛围基本形成。组织街道、社区工作人员认真学习十六届六中全会关于建设社会工作人才队伍的重要论述和社会工作的范畴、内涵和意义等，进一步统一思想认识。利用泉州新闻‚直通XX‛专栏、泉州晚报‚活力XX‛专栏和‚XX区社会工作和社会工作人才队伍建设‛网站等媒体平台，加大对社会工作的宣传力度，在全区营造认识、理解、尊重和接纳社会工作人才的良好气氛。隆重举行了社会工作人才队伍建设试点工作启动仪式，发放《投身社会工作，构建和谐XX》倡议书1万余份，印制宣传卡2万张，引导激发了更多有一技之长的人才报名参与社会服务，动员鼓励需要帮助的人员勇敢、主动寻求社会帮助，实现‚供需‛双方的有效对接互动。目前，全区已组建了一支有672人的社会工作人才队伍。

3、人才队伍管理取得实效。举办社会工作人才队伍建设系列讲座，聘请教授学者分期分批分岗对社会工作人才进行岗位技能培训，使他们加深对社会工作目的意义的认识，学习掌握开展社会服务的有效方式，进一步增强做好社会工作的信心。今年已举办专题培训班4次，培训社会工作人才295人次。成立街道社会工作服务中心，制定《XX区社会工作者章程》，开通服务预约热线（XX开元街道预约电话22782961、22783514），统一制作《社会工作者服务证》、服务标识及徽章，确保社会服务工作的规范运作。加强对社会工作人才开展服务活动的分类引导、全程跟踪，注重做好牵线搭桥、穿针引线工作，及时了解‚供需‛双方的活动进展情况，协调解决遇到的困难和问题，促进社会工作的扎实有效开展。

4、人才队伍作用发挥明显。灵活运用个人介入、小组合作、社区活动等多种形式，组织引导社会工作人才运用专业知识，走进社区、养老机构等开展公益活动，进行义务服务，对服务对象进行情绪疏导、提供情感支持，提高服务对象的生活质量，减少社会问题的发生，促进和谐社会的构建。根据问题青少年教育难的实际需求，区教育局、司法局和团区委等单位采用个人介入的方式，组织单位里自愿参与社会服务的人员与问题青少年结成‚一对一帮教‛对子，成功帮助16名问题青少年解开了内心疙瘩，纠正人生的‚航向‛。根据孤寡老人亟需帮助的实际需要，开元街道采取小组合作的形式，展开‚牵手孤寡老人‛行动，由律师、心理咨询师、护士、大学生组织的5个扶老助老工作小组定期对区福利院的34名孤寡老人进行精神关怀，孤寡老人王孟章逢人便说：‚过去我有什么事只能放在心里，现在多了对我嘘寒问暖的知心人，他们就像‘咱厝里人’。根据辖区内低保多、就医难的实际需求，鲤中街道以社区为单位，广泛开展‚社区家庭病床‛活动，组织社会工作人才上门为11个社区54户低保户提供免费医疗门诊，温暖了困难群众的心。

社会工作人才队伍中的党员充分发挥骨干作用，结合在区社区党员联动服务活动，在区社区党员服务办公室、街道社区党员服务中心、社区党员服务站相应开设生活、就业、学习、法律、医疗五大服务热线。社区群众可根据自己的需求，选择服务内容、服务时间、服务电话等各项信息。自服务热线开设以来，XX区共有1426名社区党员参与联动服务活动，占社区党员总数的52％，全区社会党员联动服务网络初步形成。鲤中街道社会工作人才队伍中的党员通过搭一条‚连心线‛（热线电话）、建一张‚连心网‛（党员服务联动网）、送一本‚连心册‛（党组织服务联系小册子）、组织一次‚连心活动‛（慰问困难党员和群众活动）。3月份以来，共有112名社区党员参与生活、就业、学习、医疗、法律等五种服务岗位联动服务群众，为20多名社区群众提供法律援助，为40多名社区群众提供生活就业服务。

二、存在问题

目前，我区社会工作人才队伍建设处在起始阶段，队伍建设的基础还比较薄弱，存在一些深层次的问题。

1、社会工作人才队伍资源还比较分散。

我区社会工作人才的规模还比较小、数量不够宏大，结构欠佳，专业结构不够合理，地区、所有制间分布不够均衡。社会工作人才队伍管理机制不完善，社会工作人才队伍开发利用水平较低。由于体制限制、社会工作人才流通渠道不畅等原因，我区在社会工作人才培养、引进、使用、流动、激励等方面的管理机制还不够健全，管理水平还比较低，社会工作人才得不到合理配臵。由于对社会志愿服务的意义和重要性宣传不够，对深入拓展社会志愿服务将会带来的社会效益的重要意义宣传不够，致使广大群众对社会志愿服务了解不深，因而积极性不高，未能更充分调动广大群众和社会各阶层参与社会志愿服务。在‚十一五‛期间到2024年，我区仍需要大量的社会工作人才，其中心理疏导60人，医疗卫生60人，法律援助30人，司法矫治20人，社区建设40人，社会养老50人，慈善救助20人。要求本科学历以上182人，大专82人；年龄在25岁以下84人，26到35岁142人，36到45岁64人；高级职称30人，中级职称120人，初级职称90人。可见，我区仍需大量的专业社会工作人才来参与社会工作。

2、社会工作人才专业水平还比较缺乏。

目前，尽管我区培养或引进了部分社会工作专业人才，但现有的从业人员总体上学历、水平较低，绝大多数都未接受过专业培训，工作手段和方法还不够先进，难以提供个性化、多样化、系统化的服务，缺乏行业自律和评估，无法有效应对和解决新的、复杂的社会问题。

3、社会工作人才岗位设臵还不够完善。

现阶段，由于没有明确界定社会工作岗位，我区还没有形成社会工作者的从业标准。各级各类公共服务和社会管理部门，如民政、公安、社保、教育、卫生、工青妇等人民政府部门和人民团体未能配备社会工作专业人才和设臵社会工作岗位，存在定员定编问题。同时，民办的社会服务机构也缺乏社会工作专业人才工作岗位设臵，社会工作岗位设臵得不到解决，制约了社会工作人才队伍的发展。

4、社会工作人才保障机制还不够健全。

社会工作人才队伍建设缺乏有效的社会保障机制，突出表现在社会工作人才的合法权益得不到有效的维护，社会工作者权利与义务出现明显的不对等性。社会工作人才工资收入、福利待遇偏低，医疗、生育、养老、失业等社会保障机制还不够完善，定期培训、考核评价、职称晋升、评先选优、表彰奖励等机制还没有系统地建立起来，政治地位有待提高等等，在一定程度上制约我区社会工作人才队伍的建设和发展。

三、对策措施

下一步，我们要以邓小平理论和‚三个代表‛重要思想为指导，贯彻落实科学发展观，大力实施人才强国战略，坚持党管人才原则，适应社会管理体制改革的要求，立足现实，着眼长远，突出重点，整体推进，紧紧抓住人才培养、评价、使用、激励等环节，培养造就一支数量宏大、结构合理、素质优良的社会工作人才队伍，为大力发展社会工作、构建和谐XX提供坚强的人才保证。

一、整合工作资源，提高社会工作人才队伍建设的组织化程度。

加强社会工作人才队伍建设，必须充分利用好现有工作资源，切实提高社会工作人才队伍建设的整体合力。

落实‚党管人才‛原则，坚持党委统一领导。各级党委必须以科学发展观为指导，从构建社会主义和谐社会的高度，把社会工作人才纳入党委的重要议事日程，纳入经济社会发展的总体部署，纳入人才队伍建设的重要方面，统一领导，科学谋划，积极推进，在社会工作人才队伍建设中切实体现‚党管人才‛原则。组织部门要牵头抓总，整合工作力量。积极探索社会工作人才队伍建设的特点和规律，借鉴发达国家的有益做法，建立组织部门综合协调，有关职能部门具体负责，其他部门和团体密切配合，社会力量广泛参与的工作格局，实现对社会工作人才队伍的统一领导、统一规划、统一部署，形成工作合力。目前，我们要在在摸清底数、掌握现状的同时，制定社会工作人才队伍发展规划和发展目标，建立包括资格认证、从业规范、登记管理、考核评估在内的一系列职业制度，出台岗位开发与设臵、人才使用与待遇等一系列相关政策措施。社会工作人才广泛分布于社会管理和服务的各个领域、各个层次、各个方面，具有跨部门、跨行业、跨所有制、高度分散的特点，要使他们真正成为构建和谐社会的生力军，必须采取有力措施，把他们凝聚起来、组织起来。可以按照行业或工作领域成立相应的‚社工协会‛，比如儿童服务、青少年服务、老年人服务、残疾人服务、家庭服务、矫治服务等各个领域的社工协会，并逐步建立以社工协会为平台、以各类专业社会工作机构为载体、以社会工作人才为抓手的运行机制。

二、构建培训体系，提高社会工作人才队伍的专业化程度。

目前，我区的社会工作人员广泛分布于社会公共服务领域、社会管理部门以及公益性事业单位，主要通过行政手段完成社会管理和服务工作，缺乏专业知识和专业技能作支撑。组织部门要通过构建和完善培训体系，组织有关部门开展大规模的培训和严格的职业评价，提高在职人员的理论水平和实践能力，逐步达到专业化、职业化的要求。

①要科学制定规划，实现教育培训从无序向有序转变。目前，我区社会工作人才的教育培训体系尚未形成。对社会工作人员的培训大多处于一种自发、无序的状态，系统性和组织化程度不高。因此，需要抓紧拟定社会工作人才近期和中长期教育培训规划，有计划、分层次地对现有社会工作人员进行大规模专业培训，并根据条块管理的原则，将培训任务分配到各部门，确保教育培训任务的落实。同时，对于民办的公益性、慈善性社会团体、民办社会服务机构中的社会工作人员，党委、政府可以开展引导性培训，并出台一些激励措施，鼓励他们参加进修、实习、短训、函授等，尽快提高社会工作专业化水平。

②要开展职业技能培训，实现社会工作从行政化向专业化转变。对于各类公共服务和社会管理部门的社会工作人员，通过补训方式，加强社会工作基础理论、基本技巧和基本知识的学习，提高社会工作意识和专业化水平。在录用社会工作人员时，要尽可能录用具备相关专业的人员。

③要强化职业道德教育，实现社会工作从岗位化向职业化转变。合格的社会工作人才不仅需要扎实的专业知识和丰富的实践经验，更需要过硬的职业素养。目前从事社会工作的人员大多是工作分配的需要，岗位的性质决定了他们的身份，谋生的需要导致他们岗位意识较强，职业意识比较淡薄。因此，必须强化职业道德培训，引导从业人员树立牢固的社会工作理念和社会工作专业价值观，培养他们关注社会公平、关怀弱势群体、致力于解决社会问题的能力。同时还要提高他们的职业意识，培养他们的职业认同感和自豪感。

三、完善岗位位臵，提高社会工作人才队伍建设的规范化程度。

社会工作岗位开发与设臵，是社会工作人才队伍建设的基础性工作。各级组织部门要规范和完善社会工作岗位设臵，通过岗位调整、增设和扶持，增加社会工作岗位，吸引更多的社会工作人才。要根据社会发展的需要，在社区、学校、医院、社会福利等社会服务组织中设立专门的社会工作岗位，另外在困难救助、矛盾调处、权益维护、心理辅导、行为矫治等领域，社会工作的岗位设臵在基层几乎是空白，有必要根据实际需要，适时增设相应的社会工作岗位，缓解社会矛盾，调整社会关系，维护社会稳定。

要规范民办的公益性、慈善性的社会工作岗位。社会工作的特殊性决定了社会工作需要民间社会工作力量的广泛参与，使之成为调节社会关系、影响政府决策、维护社会稳定的一支重要力量。在政府救助、扶贫力量和资金有限的情况下，民间的公益性的扶贫捐助、慈善捐赠能够甚至更好地达到缓解社会矛盾、帮助弱势群体的目的。

四、强化激励保障，提高社会工作人才队伍建设的社会化程度。

要建立激励机制激发社会工作人才干事创业的热情和创造力，要积累经验，综合分析，研究制定社会人才开展社会工作的激励政策，保护好社会工作人才为社会提供服务的热情和积极性。要认真落实事业留人、感情留人、适当的待遇留人的要求，表彰奖励社会工作人才先进典型。积极探索政府、社会、用人单位和个人多元投入机制，建立可靠的社会工作激励保障机制，推动全区社会工作人才队伍建设。

推进社会工作人才队伍建设，任重道远，责任重大。我区将在上级部门的指导和支持下，齐心协力，以开拓创新、锐意进取的精神，推动社会工作人才队伍建设，通过扎实的试点工作，取得高质量、有价值的成果。并在此基础上，加快社会工作人才培养，加大人才引进力度，完善激励保障措施，不断壮大社会工作人才队伍，促进社会主义社会和谐发展。

**第四篇：ＸＸ区技能人才队伍建设的现状及对策**

技能人才是人才队伍的重要组成部分。近年来，随着我区经济的快速发展和产业结构的调整，对技能人才的技能素质提出了更高的要求。培养和造就一支适应海洋经济发展、门类齐全、梯次合理、素质优良、新老衔接的技能人才队伍，已成为我区实施人才强区的重要内容之一。为全面掌握技能人才队伍状况，加快我区“十一五”期间技能人才的培养开发，我们组织了课题调研组，深入到区人事劳动社会保障局、区渔农办、区统计局、区教育局等部门及部分乡镇（街道）、非公企业，对全区技能人才队伍建设情况进行了调研。

一、技能人才队伍的现状及主要特点

（一）技能人才总量：据区统计局抽样调查数据显示，截止2024年5月，我区共有各级各类技能人才12168人，全市技能人才的总数为56192人，具体分布情况（见表1）：

表1 单位： 人

全市 市属 比例 定海 比例 普陀 比例 岱山 比例 嵊泗 比例

56192 4636 7.2% 25526 45.4% 12168 21.7% 7980 14.2% 5882 10.5%

从表1可见，定海、普陀、岱山、嵊泗四个县（区）技能人才在全市所占的比例分别为45.4%、21.7%、14.2%、10.5%。我区技能人才仅占了全市的21.7%，比定海区的45.4%少了一半，而岱山和嵊泗两县由于从业人员总量比我区小，因此可比性不大。从技能人才占从业人员的比例看，我区为16.4%，与全市的22.0%相比低了5.6个百分点。以上两项数据反映，我区技能人才的的总量以及占从业人员的比例都相对偏低。

（二）技能人才分布情况：按地域分，渔农村为3480人，占28.6%，城区为8688人，占71.4%。我区技能人才大部分集中在城区，渔农村所占比例还不到三成，地域分布不均，技能人才缺乏已成为制约渔农村经济持续发展的瓶颈之一。按产业分，第一产业为2390人，第二产业为5811人，第三产业为3967人，一、二、三产技能人才之比为20:47：33，第一产业的技能人才相对较少，只占20%，二、三产业技能人才占了80%，其中第二产业技能人才占了总数的将近一半。按行业分（见表2）：

表2 单位： 人

船舶 比例 机电 比例 旅游 比例 水产 比例 建筑 比例

3650 30% 1703 14% 1338 11% 1217 10% 852 7%

表2续

交通 比例 商贸 比例 宾馆 比例 餐饮 比例 石化 比例 其他 比例

852 7% 730 6% 488 4% 365 3% 243 2% 730 6%

由表2可见，我区技能人才主要分布在船舶、机电、旅游、水产等行业，所占的比例都在10%以上，特别是船舶行业，更是达到了30%。技能人才在宾馆、餐饮行业占了一定的比例，达到了7%，而在石化行业只占了2%，这也反映了目前我区船舶工业、水产行业、服务业等发展较快，技能人才相对较集中，而石化工业、医药工业等相对发展较慢，技能人才较缺少的现状。如果按工种分，我区技能人才覆盖了摄影、计算机操作、美容美发、维修电工、汽驾等多个工种，涵盖工种较为广泛。

（三）技能人才结构状况：按学历分，大专以上为587人，占4.9%，中专（职高）为3465人，占28.4%，初中及以下8116人，占66.7%，初中及以下学历仍占了相当大的比例，技能人才总体素质不高；按年龄分，35周岁以下为5877人，占48.3%，35-50周岁4101人，占33.6%，50周岁以上2190人，占18.1%，我区技能人才队伍总体显年轻，35周岁以下的青年技能人才占了总数的近一半，但这一年龄段以初级工居多，技能素质偏低。50周岁以上的技能人才也占了较大的比例，高级工以上技能人才大部分集中在这个年龄段。

（四）技能人才持证情况：全区技能人才中持有国家职业资格证书的4692人，占技能人才总数的38.6%，持证人员的范围较广，基本覆盖了不同产业和行业。技能人才具体职称分布情况（见表3）：

表3 单位： 人

持证人数 技师以上 比例 高级工 比例 中级工 比例 初级工 比例

4692 194 4.1% 369 7.9% 1173 25.0% 2956 63.0%

从表3可见，我区技能人才中持证人员还不到总数的一半，说明技能人才参加培训考级还不够普遍。高级、中级、初级技能人才三者之比为12:25:63，初级技能人才占有相当大的比例，中级技能人才次之，高级技能人才最少，整个结构呈明显的金字塔状，技能人才的效能难以充分发挥，而较合理的技能人才结构应该是呈橄榄型的，即高级、初级技能人才少，中级技能人才多，这样更能发挥组合效率作用。

（五）技能人才工资情况：调研中，我们抽样调查了勾山工业园区的几家机械加工和水产品加工企业，由此推算出这两个行业技术工人的年平均工资状况（见表4）：

表4 单位：元/人、年

机械加工 初级工 中级工 高级工 水产品加 工 初级工 中级工 高级工

10000-12000 12000-18000 30000以上 8000-12000 12000-15000 18000以上

由表4可见，不同行业技能人才的工资标准各不相同，技术含量较高的行业，其技术工人的工资相对比较高。据区统计局数据显示，我区机械加工和水产品加工行业从业人员的年平均工资分别为12065元和12744元，经比较，这两个行业初级工工资均低于这个水平，中级工工资等于或略高于这个水平。因我区技术工人以初级工居多，所以技术工人的整体工资水平相对偏低。

二、技能人才队伍存在的主要问题及原因

从现状看，我区技能人才队伍具有年纪轻、覆盖面广等特点，但总量小、学历不高、技能等级偏低、高技能人才缺乏、分布不均衡、结构欠合理等矛盾和问题仍然十分突出，与当前我区实施开发海洋战略，打造水产品精深加工、船舶工业、海岛文化旅游休闲、海洋物流和现代海洋渔业全国性五大基地，建设海洋经济强区和海岛文化名城的要求有比较大的差距。造成技能人才短缺、整体素质不高的原因是多方面的，概括起来主要有以下几个方面：

（一）传统观念以及舆论误导。当前，虽说技能人才越来越受到重视，技校毕业生较为抢手，技术工人在我区的就业率也比较高，但“技能人才不是人才、技术工人社会地位低”等传统观念仍然存在，“重文凭、轻技能”的现象还没有得到根本改变。因此，出现了许多学生宁肯放弃学业，也不愿读技校、不想当技术工人的尴尬状况。另外，社会舆论对高学历、高科技人才和经营管理人才过分渲染，而缺少对技能人才的宣传报道，降低了人们当技术工人的光荣感和成就感，影响了他们的社会价值观，结果导致技能人才后继乏人。

（二）职业教育办学规模较小。目前，我区只有沈家门中学、普陀机械学校、普陀旅游职业技术学校、普陀水产技校等四所职业技术学校，有专职技能教师40人，每年毕业生为1100人左右，职业教育的规模比较小。近年来，由于受观念、体制、经费等因素影响，我区职业教育发展不快，技能教育存在着师资力量特别是数控车床操作、精密仪器操作等高新技术师资力量薄弱、专业设置重复、布局不合理、缺乏统筹协调等问题，职业教育作为技能人才培养的主渠道作用没有得到充分发挥，技能人才培养的速度跟不上市场需求和产业发展的需要。

（三）培训和技能鉴定意识不强。从调研情况分析，在机关事业单位工作的技能人才参加技能培训和职业鉴定比较正常，因此，职业资格证书持有率也较高。达到了相应的职业资格要求，而没有持证的技能人才主要集中在非公企业。这与我区非公企业规模普遍较小，一些企业主认识不到位，重生产投入、轻培训开发，忽视职工技能再提高有关；也与企业管理较松散，用人随意性较大，准入的要求和门槛较低有关。还与我区技能考评师资力量缺乏，政府部门对于技能人才的培训经费投入较少，技能培训鉴定费用还较高，以及技能人才自身的职业资格意识淡薄等有关。

（四）高技能人才培养方式单一。目前，我区参与技术技能培训的主要力量除职校以外，还有区成教中心、各级乡镇成校和企业本身。由于受客观条件限制，他们组织的培训规模小、时间短、层次低，主要以适岗培训和初级技能培训为主。而高技能人才培养师资要求高、投资较大、时间较长，因此，相关培训机构和企业都不愿意承担此类培训，或是根本没有条件开发此类培训。所以，我区高技能人才的培养目前主要还是依靠传统的“师带徒”方式、再辅以岗位锻炼来完成。由于培养方式单一，所以高技能人才的培养速度较为缓慢。

（五）相关激励机制不够健全。一是技能人才考评机制滞后。当前，我区对技能人才的考核评价仍存在着工龄、资历、身份等限制，没有建立符合市场需求、具有本地特色的技能人才考评体系，一定程度影响了技能人才技能素质的提升和技术等级的晋升。二是技能人才薪酬待遇不高。调研中，我们就技术工人对待遇问题的满意度作了调查，感到满意的占25%，基本满意的占10%，不太满意的占65%，其中认为“工资涨幅太慢、福利待遇有待于提高”的绝大多数是熟练工人。三是对技能人才奖励力度不大。调查中发现，相当部分企业内部没有建立技术工人参与技能比武、工艺改进、技术攻关的奖励制度，即使有奖励的力度也较小，技能人才的潜力没有得到充分挖掘。由于激励机制不够健全，薪酬相对偏低，培训考评与使用奖励相脱节，每年大概有2%左右的技能人才流向了宁波等周边经济发达地区，虽然外流量并不大，但出去的多是中高级技能人才，进一步加剧了我区高技能人才缺乏的状况。

三、加快技能人才队伍建设的对策和措施

随着我区改革开放的深入，产业结构的调整和发展，技能人才的重要作用日益凸现，加快培养和建设一支技术精湛、手艺高超的技能人才队伍已迫在眉睫。为此，要树立“以技能稳定就业，靠技能成才、创业”等新观念，加大舆论宣传力度，在全社会营造 “尊重技术创造、爱护技能人才”的良好氛围。在具体措施上要着重抓好五个机制建设：

（一）构建多元化的职教培训机制，形成城乡联动的技能人才培训体系。一是整合职业教育学校资源。目前，我区建高等职院的条件还不成熟，现阶段应先对区内四所职校进行整合，成立区职业教育中心，通过调整学校布局，提升办学层次，扩大我区技能人才的培养规模，提高技能人才的培训质量，切实发挥职校技能教育主渠道作用。二是大力发展区成教中心和各乡镇成校。近年来，成人学校已成为渔农村劳动力转移培养的重要基地。因此，要加强成人学校的办学力量，改善其办学条件，进一步发挥成人学校培养渔农村初级技能人才的主阵地作用。三是鼓励企业和社会参与技能人才的培养。要加强政策引导，鼓励企业自主开展各种技能培训，鼓励社会各方支持参与技能人才的培养。四是与市内外高等职业院校联合办学。要积极创造条件，加强与外地高等职院的合作，以联合办学的形式，开展特色技能培训，打造我区技能教育的新品牌。当前，要紧扣我区产业发展的特点，重点开展船舶修造、水产品精深加工、海洋生物、精密仪器操作等紧缺专业的培训合作，大力培养相关职业工种的高技能人才。

（二）构建多渠道的经费投入机制，建立科学完善的技能人才培养政策体系。一是政府部门要在加大职教经费投入的同时，适当地对企业开展技能培训和职工参加技能培训进行补助，发挥好政府引导作用。如“暖促”活动开展以来，我区采取了对参加技能培训人员给予适当补助的办法，进一步增强了渔农民参与技能培训的积极性。二是要引导企业增加对技能培训经费的投入，自主开展各种技能培训。鼓励民间资本参与各级各类技能培训，逐步形成政府、企业、社会等多渠道的技能培训经费投入机制。在加强经费投入的同时，要尽快出台《普陀区加强技能人才队伍建设的若干意见》，并加快技能人才队伍建设相关政策措施的研究制订，建立健全技能人才培养开发、评价鉴定、考核激励和服务保障的政策体系。

（三）构建以能力建设为核心的培养开发机制，拓展技能人才培养开发的方式和途径。一是继续坚持和完善“师带徒”的技能传授方式。要大力挖掘和整理绝技和绝招，总结完善技师、高级技师传授技艺的经验和方法，以实施“名师带徒”工程、设立名师工作室、进行观摩研讨、指导技术攻关等多种方式，加快对相关高新技术技能的学习和传承。二是要继续开展岗位练兵和技能大比武活动。今后，要鼓励企业结合自身实际情况，有计划地开展岗位练兵活动，逐渐形成敬业爱岗、钻研技术的良好风气，促进岗位成才。要定期或不定期地组织举办全区性或行业性的技能大比武活动。通过技能大比武，为技能人才提供交流技术和砌磋技艺的平台。三是要实施“高技能人才振兴”工程。要明确“十一五”期间高技能人才培养开发的目标，探索高技能人才成长的载体，增加我区技术型、知识型、复合型高技能人才的比例，以

（四）构建和推行就业准入机制，增强技能人才的技术等级意识和水平。近两年来，随着中远船务舟山分公司等一批大型企业的落户，给我区推行就业准入制度创造了良好的条件。由于这些企业管理较规范，用工制度较严格，相关工种都设立了相应的素质门槛，提高了技术等级证书的含金量，因此，促使一大批想到这些企业就业的无证技能人才参加各级技术等级考试。据统计，现在我区每年参加各类职业技能培训鉴定的人数超过了1000人，且有明显的增加趋势。下步，要加强宣传和引导，在全区企业中逐步推行持证上岗的用工制度，严把就业准入关口，促使就业人员参加技能培训和技术等级考试，进一步发挥技术等级证书的作用，切实提高关键技术岗位从业人员的素质。

（五）构建多层次的奖励激励机制，积极鼓励技能人才创业创新。一是改进技能考评制度。要打破学历、资历、资格等条件限制，逐步建立以能力为导向、以业绩为重点的技能人才评价机制，探索尝试以考为主、考评结合，以评为主、以考为辅的考评办法，形成合理的考评鉴定体系，为技能人才脱颖而出创造条件。二是建立合理的薪酬机制。要确立以岗定薪，凭业绩和贡献确定收入分配的薪酬机制，将技能人才的工资福利待遇与所在岗位、所持有的技术等级证书相挂钩。三是建立首席技师和工种带头人制度。鼓励有条件的企业开展首席技师和工种带头人评选活动，增强技能人才的价值感和荣誉感，充分发挥其带头作用。四是建立技能比赛与技术等级相衔接制度。对参加全国和省市区技能比赛获奖的优秀选手，允许其直接或破格晋升相关技术等级。五是建立技能人才奖励和高技能人才津贴制度。在推荐市专业技术拔尖人才和区优秀专业人才时，要充分考虑技能人才的比例。对于获得各种荣誉称号、有突出贡献的高技能人才实行政府津贴制度。

**第五篇：区人才队伍建设现状与**

XXX区人才队伍建设现状与分析

人是生产力中最活跃的因素，人才是最宝贵的资源，人才工作是建设有中国特色社会主义伟大事业中的一项基础性工作和战略性工作。抓住机遇，加快发展，迎接新挑战，实现小康社会宏伟目标，强化人才队伍建设至关重要。

目前，我区正面临着从“抢救”向“建设”并迈进“发展”的重要战略机遇期，这也是吸引资金、吸引人才、发展经济的重要机会。随着我区各项事业发展步伐的逐步加快和招商引资工作力度的不断加大，必须依靠科技、依靠人才，进一步增强城区综合竞争力。由于我区地处偏远，地理环境恶劣，各项配套设施不全，人才队伍建设工作的许多方面处于先天劣势。面对各地对人才队伍建设工作的激烈竞争，我们必须不断创建优化良好的人才环境，着力建设好数量众多、结构合理、素质较高、能力较强的党政干部、专业技术和企业经营管理三支队伍，为我区的现代化建设和跨越式发展提供全面的人才支撑。

一、XXX区人才队伍基本状况

XXX区成立于2024年4月，下辖一个管委会、三个乡、一个镇、一个牧场和三个街道办事处，总面积5881.8平方公里，常住人口4.177万，行政中心XXX镇距市区86公里。由于我区各项事业正处于开发阶段，人才队伍主要集中于党政管理和医疗、教育等专业领域。

建区以来，我区不断选拔优秀大学毕业生充实到机关各部门、街道和社区。2024年至2024年我区引进的一批大学毕业生分配到各部门急需岗位，并选送了9名大中专毕业生充实到街道办事处,进一步提高了各单位工作质量和各街道办事处的整体工作能力。

二、存在的主要问题

我们通过调查了解到，目前我区人才队伍建设工作还存在着以下几个方面的问题：

1、总量严重不足，结构不尽合理

2、整体能力不强,人才配置不尽合理

在我区现有的人才队伍中，大专以上学历的636人，占人才总数的71.4%，而国民教育大专以上的比例更小。一部分是工作之后再进修，高、尖、专人才严重缺乏，所学专业和人员素质参差不齐。再加上我区的继续教育工作比较滞后，使各类人才学习深造的机会不多，知识、信息得不到及时补充,导致我区各类人才队伍的整体能力有些弱化，难以满足我区各项事业的发展需要。通过调查，我们了解到，在我区各类人才队伍中，学非所用，用非所长的问题还一定程度的存在;特别是一些专业性很强的部门，学本部门专业的干部比例不高;此外，由于人才机制有待完善，人才流动渠道有待进一步疏通，导致个别单位还存在着人才“闲置”的问题。

三、制约人才队伍建设的因素

制约人才开发的因素是多方面的，从我们调查的情况看，除历史、地理等客观因素外，主要还存在着以下五个方面的原因。

第一，人才观念因素。在思想观念上对人才资源开发工作重视程度不够，没有形成新时期的人才观念。有的部门由于受历史原因影响，受传统观念的束缚，过于侧重项目、资金的引进，而对人才、智力开发的重视不足，用人观念层次不高。

第二，人才政策因素。主要是对人才的倾斜程度不够。没有政策依据的，在实际操作中因循守旧，缺乏有效的变通；有政策依据的，缺乏有效的落实和监督。突出的表现一是没有制定相应的鼓励人才发挥作用的政策。二是对人才缺乏吸引力，由于受地理环境、财政经济等条件限制，再加上上级有关人事制度没有相应的倾斜，导致我区在鼓励和吸引外地人才方面尚不具备一些优势。

第三，人才体制因素。从管理体制上看，近些年来我们虽然做了一些改革，但是仍然存在着不容忽视的问题，不同程度地制约了我区的经济和社会发展。一是用人机制不够灵活。传统的用人机制已经不能完全适应时

区人才队伍建设现状与责任编辑：飞雪 阅读：人次

feisuxs范文网(FANWEN.CHAZIDIAN.COM)

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！