# 浅析边远贫困地区人才工作的难点及对策建议

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2024-07-23

*第一篇：浅析边远贫困地区人才工作的难点及对策建议浅析边远贫困地区人才工作的难点及对策建议人才资源是当今世界最重要的战略资源，人才在综合国力竞争和区域竞争中具有决定性意义。作为伊犁哈萨克自治州最边远的一个少数民族农牧业县，昭苏县结合本地实际...*

**第一篇：浅析边远贫困地区人才工作的难点及对策建议**

浅析边远贫困地区人才工作的难点及对策建议

人才资源是当今世界最重要的战略资源，人才在综合国力竞争和区域竞争中具有决定性意义。作为伊犁哈萨克自治州最边远的一个少数民族农牧业县，昭苏县结合本地实际,在选拔人才、吸引人才、发现人才、用好人才方面积极进行了积极的探索和实践,为经济发展和社会各项事业进步奠定了人才基础和智力支撑。

一、边远贫困地区人才工作的难点问题

一是人才总量不足。以人才在总人口中的比重看，昭苏县仅为3.7 %；特别是专业技术人才短缺，目前，昭苏县全县行政、事业总编制6082个，共空编939个，空编率为15.44%，其中事业总编制5271名，但实有总人数仅为4369人，空编902个。这些空编大部分都集中教育、卫生、畜牧系统，通过组织公开招录的方式，一定程度缓解了教师、医疗空编的问题，但是仍不能从根本上解决人才缺口的问题。比如医疗系统，核定编制551名，目前实有在职人员仅为350名，空编201名。尤其是乡镇卫生院，编制296名而实有在职人员仅为147名，空编149个，空编率达到50.34%。人才紧缺已严重制约了昭苏县教育、卫生、畜牧事业发展乃至整个县域经济的发展，从而造成了经济发展与人才短缺的恶性循环：越是经济发展落后，人才流失越多；人才流失越多，经济发展就越来越落后。

二是人才流失严重。昭苏县平均海拔2024米以上，县城年均气温仅2.9°C，是伊犁州直唯一的五类县，全年无霜期仅为92天，长冬无夏、春秋相连，紫外线辐射强烈，气候条件十分恶劣。长期在昭苏工作、生活的人，只要超过40岁绝大多数都患有关节炎、心血管、风湿、肝胆等地方病。受到昭苏县经济基础薄弱、自然条件、生活条件恶劣等多方面因素的影响，使昭苏县难以留住人才。一方面，复杂的周边环境和恶劣的自然环境使本地人才人心思迁，外地人才望昭止步，相当一部分有一技之长的人才，根本不愿留在昭苏工作，尤其是近几年来分配的公务员，虽然国家也对昭苏执行五类地区艰苦津贴政策，而且制定了严格的新分配公务员服务年限，但受到工作环境差的影响，大部分都在想方设法调离昭苏；另一方面，恶劣的自然环境，也使生活在昭苏的干部健康状况普遍较差，年龄在50岁以上的干部，大多数都因健康问题难以正常开展工作，仅今年以来，因健康原因提前退休的干部就达39人，这也是人才流失主要原因之一。

三是人才结构不合理。高素质人才十分短缺，呈现出“三多三少”的问题，即：低层次人才多、高层次人才少，文教卫生行业人才多，企业经营管理人才少，从事行政管理工作的多、从事专业技术工作的人员少。同时，上级人才分配还存在民族结构不合理的问题，近几年为我县分配的48名公务员中，没有1名哈萨克族，作为以哈萨克族为主体民族的边境县，缺少主体民族人才的支撑，对于各民族的和谐发展也会产生不良影响。此外，人才结构的不合理造成人才“混岗”现象严重。行政岗位由事业编制人员来干，事业单位岗位无人来干。目前，我县10个乡镇中有110个事业编制人员在行政管理岗位顶岗工作，使专业技术岗位缺少人才的问题更加突出，这也在一定程度上削弱了乡镇站所和教育、卫生、畜牧系统的人员力量。

二、加强人才工作的主要措施

近几年，昭苏县委、政府立足本地实际，从优化人才配置、营造留人环境、提高人才待遇等方面入手，紧紧抓住人才的培养、吸引和使用三个环节，以实施“三个三”举措为载体，着力打造好“五支队伍”，努力探索实践，大胆开拓创新，取得了一定成效。

一是健全三级领导体系。加强对科技工作的领导，通过州人才办与自治区地矿局联系，为我县配备了1名科技副县长。积极为乡镇选优配强科技副职，2024年，通过公开选拔为各乡镇配齐了科技副乡（镇）长，进一步提高了乡镇科技的整体素质，全县73个行政村也都配备了科技副村长，配备率均达100%。同时，建立了科技特派员制度，定期选派科技特派员到农牧生产一线指导工作，强化科技工作目标考核，把抓科技进步和技术创新的实效作为考核领导干部，特别是党政“一把手”政绩的一项重要内容，严格考核验收奖惩办法。

二是认真落实“三个留人”要求。昭苏县委、政府一直把人才工作作为全县各项工作的重中之重，在县委、政府进行重大决策中积极听取专家顾问团和专业人才的意见、建议。每三年开展一次专业技术拔尖人才评定活动，每年召开一次专业技术人才座谈会，目前，已表彰和奖励专业拔尖人才三批52人次，按时发放每人每月30元的政府津贴，第四批专业技术拔尖人才评选已经初步确定20名人选。在专业技术人才学习培养、科技考察、学术交流和进修培训的经费支出上给予优先保障；在教育、卫生、医疗机构主要领导的使用上，原则上从专业人才中选拔。同时，采取“走出去、引进来”的办法，积极吸引外地人才来昭创业。2024年以来，先后将团中央、教育部下派的124名大学生志愿者和研究生支教团分配到教育一线，缓解了乡镇汉语教师紧缺的问题。积极与伊宁市知名卫生、医疗机构联系，开展专家对口支援活动，由州友谊医院定期派内、外、妇科专家到县中医院工作。

三是大力实施“三百工程”。今年以来，围绕社会主义新农村建设，加大了对农村实用技术人才的培养，组织部联合县人事、农业、畜牧、林业、农机等部门，先后开展了种养殖技术、刺绣、烹饪、农机维修等培训，有效提高了农牧民实用人才的技术水平，同时，实施了农村实用技术人才培训“三百工程”，即：三年内选派100名农村优秀党员致富能手、党员村干部赴内地学习取经，三年内拍摄100部符合本地实际的农牧业实用技术电教片，三年内筹建100个支部加协会兴农致富示范点。去年，在全州首次选派33名农村党员致富能手，赴北京、上海、青岛等发达省市参观学习，极大地增强了党员在农村基层的荣誉感，今年将继续选派30名党员致富能手赴内地学习，拍摄35部实用技术电教片，筹建30个支部加协会兴农组织。

三、加强人才工作的对策

加强人才工作，必须坚持党管人才原则，围绕“搭建三个平台、完善四项机制、建好五支队伍”工作思路，加大人才开发和利用率，努力开创人才兴昭、科技兴昭工作局面。

(一)搭建三个平台：一是人才教育培养平台。大力实施提素工程、职业教育培训工程，通过制定相关奖励措施，鼓励支持党政群机关和事业单位工作人员进修深造，提高素质。深入开展创建“学习型部门”、“学习型社区”活动，鼓励岗位成才。二是人才市场平台。大力加强人才市场体系建设，不断增强人才市场服务功能。进一步加大对人才市场建设投入，抓好人才信息库建设，加强与外地人才的交流联系，努力拓宽服务范围和服务领域。三是人才管理服务平台。建立领导干部联系拔尖人才制度。县四套班子领导各联系一名专业技术拔尖人才，努力帮助他们解决工作、生活方面的实际问题。

(二)完善四项机制：一是人才评价机制。树立人人都可以成才，有一技之长即为人才的新观念。以全面落实《党政领导干部实绩考核分析评价实施细则》为重点，建立以能力和业绩为导向的党政人才评价机制，逐步实行企业经理人市场准入制度和任

职资格制度，推动专业技术人才评价的专业化、社会化进程，积极推行考试、考核和群众评议相结合的专业技术人才评价方法，逐步建立社会和业内认可的评价制度。二是人才激励机制。实行绩效挂钩、按岗定酬、按任务定酬、按业绩定酬、协议工资等多种分配方式。实行引进高层次人才生活补贴制度，对各单位聘请的经济技术顾问、正高级以上专家（教授）进行短期服务，解决重大技术难题的，由接受服务方给予一定数额的补贴；对解决重大技术难题、开发科研项目取得显著经济效益的，由用人单位按照新增利润给予一次性奖励。三是人才保障机制。建立健全人才养老、医疗等保险制度和重要人才政府投保制度。建立优秀人才体检制度。对拔尖人才每年体检一次，保证人才的身心健康。所需经费由同级财政负担。四是人才开发投入机制。建立以政府投入为引导、用人单位投入为主体、社会各方面出资为补充的多元化投入机制，加大对人才开发工作的投入。

(三)建好五支队伍：一是党政人才队伍，认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》，加快建立开放型的党政领导干部选拔任用机制。加大干部公选力度，提高公选的透明度，重视培养选拔优秀年轻干部、妇女干部、少数民族干部和非\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*党员干部。二是企业经营管理人才队伍，大力培养企业经营管理人才。围绕优势产业，抓好矿产、农副产品加工、食品、旅游等重点工程和行业的人才队伍建设，积极培养会引项目、会抓项目、会用项目的企业经营管理人才。三是专业技术人才队伍。着力解决基层教育、卫生行业人才短缺的问题。加大专业技术人才培养力度，分类分层次开展以新理论、新知识、新技能为主要内容的专业技术人员继续教育，着力提升创新能力和科学素养。四是乡土人才。把农村中从事科技、生产、经营、流通、建筑等方面的“田专家、土秀才”挖掘出来，组织起来，充分发挥他们的引导和示范作用，进一步充实全县乡土人才库。五是拔尖人才。建立完善有突出贡献专家、拔尖人才培养选拔机制，做好联系和服务工作。注重人才的培养选拔使用，结合中青年知识分子和科技人员的特点及成长规律，适时组织各类培训班，采取学术交流、继续教育和鼓励在职自学等多种方式，加强人才培养，不断提高人才的综合素质，力争在全县各系统选拔培养一批学科带头人。

**第二篇：贫困地区招商引资工作的难点问题及对策**

贫困地区招商引资工作的难点问题及对策

2024-04-27 17:06文章来源：保靖县商务局 田廷斌

文章类型：原创内容分类：调研

贫困地区招商引资工作的难点问题及对策

招商引资是促进一个地区经济社会发展的重要手段，特别是贫困地区招商引资更是首选手段。贫困地区因区位、资源、科技等方面的劣势，在招商引资竞争大格局下，始终处于不利的局面。现结合自己几年来的工作实际，对我县招商引资工作的现状、存在的难点问题及对策作简要剖析。

一、贫困地区招商引资现状

近年来，我县狠抓招商引资，社会经济得到快速发展，成效比较显著。但招商引资结构不尽合理，表现出“五多五少”的特征，即:房地产项目多，生产性项目少;粗放型项目多，集约型项目少；工矿业项目多，农产品项目少；单一型项目多，规模型项目少；中小型项目多，重大型项目少。

如上结构表明，以工矿采掘冶炼业为代表的高盈利项目是当前我县的投资热点，而农林牧渔业则为投资的冷门。以房地产、娱乐业等为主的短期项目居多，而工、农业等产品深加工的长期项目偏少。我县基础设施投资项目仅占投资总额的2.21%,远远达不到贫困地区经济社会发展需要。房地产投资总额虽高达27.31%,但对我县引进科学技术和先进管理理念、实现产业经济可持续发展产生不了太大的引领和推动作用。由于招商项目结构不合理，缺少大项目大投资，才造成当前的引资总量小、基数低的被动形势。

二、存在的难点问题

（一）、缺优质项目的“生产能力”。我县虽然作了超乎想象的努力，仍然一直难以推出产业关联度强和聚焦效应明显的大型优势项目，直到今天，滚动开发、动态管理招商项目格局尚未健全。近三年，我县共推出了89个项目，项目开发包装水平和质量有了长足进步，但除了对项目进行格式化介绍外，还普遍存在着市场能见度低、操作性差、实用性不强、计量分析不准确的问题，在很大程度上降低了与投资商谈判的筹码和效果。

（二）、缺项目“营销能力”。当前，我们的招商项目推介形式单一，储备的客商资源很少，没有强大的资源后盾，又缺乏必需的宣传推介平台，全赖“参会”推介，等客商上门，被动招商。

（三）、缺“售后服务”，直接影响签约项目履约率。项目签约后，我们缺乏必要的硬件设施保障和优质的软件服务。与发达地区相比，可以说贫困地区硬件先天不足，地处偏僻，没有区位优势，交通不发达，物流不畅通，基础设施落后，都是制约项目推介和落实的关键因素。特别是有着聚焦效应、起着风向标作用的县工业园区因地方财力匮乏，难以达到“多通一平”的招商基本要求，令投资商望而却步。

改革开放三十年后，我县仍存在着自满和自闭的思想意识和行为模式。有一部分人的地方本位意识作祟，对引进外资、外企的重要性认识不够，开放意识薄弱，往往因为“红眼病”或特权意识严重，对招商项目设置障碍；有的部门服务不规范，办事效率低下；有的单位和部门，因为小团体或个人利益“吃、拿、卡、要”，严重损害了政府公信力和行政权威，造成“以商传商、商劝商退”的恶劣影响。

三、对策及建议

（一）、制定规划，统驭贫困地区招商引资工作

我县经济发展中长期规划，具有明显的计划功能和指引意义。我们应尽快制定《保靖招商引资发展规划》，在利用内资外资的政策导向、产业布局、规模和质量上做好目标定位，把利用外资的策略手段科学化、协同化、持续化，稳步实现区域内产业结构调整和资源的优化整合。

（二）、结合我县的发展规划，有针对性的进行招商引资工作研究和实践。要充分利用国家拉动内需，化解危机的宏观经济政策和继续实施区域发展政策及推进西部大开发以及省委、省政府继续实施湘西大开发，支持湘西州的发展等政策优势，充分认识到承接沿海地区产业转移是新时期招商引资工作的重大机遇，是加速推进新型工业化的有效途径，是发展外向型经济的重要举措，是我们招商工作的重点。如何进行项目结构科学调整，完成后劲强势的产业布局，与投资商的产业进行有效对接，靠我们走出去，多请教，细研究，苦实践，如此，才能变被动为主动，才会开辟出招商引资新天地。

（三）、狠抓“双优”项目开发，改变项目结构和提高项目质量。

我县十分有必要认真研究国家的政策优势和周边地区的政策执行走向，要积极谋划一批基础设施、产业、生态和社会事业建设等优质、优势项目，及时建立项目库，特别是要突出组建投资过亿元的优势产业大项目。要认真分析全县矿产品、水电、绿色食品等优势资源和时限特征，充分整合、适时充盈、相互支撑有规模有效益的项目。

项目是我们招商引资过程中的“商品”，质量是否过得硬，包装是否精美，性价比是否有优势，是整个招商工作的关键因素。我觉得要提高我们的项目质量，首要是抓好项目“筛检”工作。我们要有一支态度严谨、作风务实、专业过硬的“专家”队伍。这支队伍能结合我县实情，对项目进行准确而全面的分析论证，注重实用性和可操作性，从中挑选出精优、成熟项目进行开发设计，从而增加招商竞争力。

（四）、要加大项目推介宣传力度，全力推介“优质、优势”项目和具有品牌效应的重大项目。如何把好项目当作好商品成功推介出来，得到各个“商家”特别是大集团、大投资商的青睐，是决定我们招商引资能否成功的主要因素。好的项目，得不到投资商的认同，是非常可惜和失败的。很多项目都有其适时性和实效性，在相应的时间段内，没有得到实施的话，就失去了该项目的优势，就错失了资源利用的机会。

1、要组建一支合格的长期的“营销”队伍，建立长效的工作机制，专门负责推介和发布项目。对挑选出来的人员实行灵活机动、奖惩结合的管理模式，明确任职期限和工作任务。

2、要建立招商引资信息平台。按照标准化、系统化、数据化、动态化的要求建立招商项目库，对项目的推介和发布动态管理，畅通投资商和招商者之间的信息联动渠道。

3、要创新招商工作形式。积极“走出去、引进来”，变“被动等商”为“主动请商”； 通过新闻媒体、电视电台、网络平台等先进形式，大力推介宣传保靖，变“口头招商”为“信息招商”，积极培育招商引资中介实体组织，变“政府招商”为“代理招商”，以实实在在的投资收益不断吸引已投资商和新投资商来我县投资，形成“以诚招商、以商引商、扩大招商”的良性互动引资局面。

（五）、优化投资环境，营造招商良好氛围

1、注重硬环境的建设。要千方百计筹措资金，积极争取投资时限长、利率低、重点投入落后地区基础设施项目的国外政府及国际金融组织贷款，通过股份制、合作制等方式多渠道、多形式地利用地方民间资本，变公共基础设施由政府单一投资为半市场投资半政府投资，以解决贫困地区基础设施建设维护和稳固问题。重点搞好交通、水电、通讯、仓储等基础设施设备的建设，同时加大园区建设，搞好园区的“多通一平”，为客商投资提供场所。

2、搞好软环境建设要从以下几个方面入手

一是转变观念和工作作风。领导干部要统一思想，充分认识招商引资工作的重要性、长期性、连续性；相关部门要牢固树立招商责任意识、人文意识、服务意识，推行“热心服务、依法行政、降本增效”的服务措施，秉承“以诚待商”的理念，公正、客观、妥善的处理投资商和人民群众之间的利益矛盾，把改善投资环境的重心从主要依靠政策优势转向全面提供良好服务和制度保障上来。

（六）注重人才队伍的建设。

招商引资工作要成功开展，人才是关键。一要聚集高精尖人才进入招商第一线，尤其在贫困落后地区，更需要政府选调精兵强将充实招商队伍；二是要把引进人才视为招商引资工作的“牛鼻子”，面向全国引进人才，纳入招商部门的核心职能；三是培训人才，也是人才建设的重点。要有目的、有针对性地组织招商引资工作人员和有关部门工作人员外出参加各种形式的招商活动，让他们融进招商浓郁氛围，结识广大商界朋友，熟悉实际操作技能，积攒招商引资本领，提高招商引资水平。一个人要想在短期内成为招商引资的行家里手很难，那么，就要求我们建立长效机制，落实责任捆绑，强化目标管

理，确定工作年限，培养一批优秀的长期从事招商引资工作的人才。因为人才优势，才是引资工作中最大的优势，也是投资商最看重的优势。我们要把“人力资源优势”意识提升到“人才资源优势”上来。要认识到廉价劳动力始终不是先进生产力，只有千方百计搞好优势人才队伍建设，才能真正搞好招商工作，真正能促进我县经济又快又好发展。

**第三篇：关于大学生到边远贫困地区工作调查研究报告**

摘 要 该论文是以边远贫困地区历年来被扶持却仍有部分地区无法解决温饱的生活现状为背景，以过去―现状―未来为线索展开的关于大学生对待去边远贫困地区工作的态度的现状而进行的调查。论文分别对不同的学院类型不同的专业类型的大学生展开了调查。对国内外的扶贫项目及结果进行了比较。

关键词 大学生 边远贫困地区 调查

一、选题的缘起

近年来我国经济发展速度非常的迅猛，一个个新兴产业崛起，一座座高楼开始耸立。看到繁华的都市却让我想起边远地区的生活现状，那是连温饱都不一定能解决的生活，孩子还在吃地瓜饭，要走几个小时才能去破旧的房屋里上课，冬天手都冻烂了，居民的生活苦不堪言。脆弱而敏感的生态环境使得边远贫困地区特别是边远山区不管是经济还是文化、教育或科技都异常的落后。而当代部分大学生都还处于一种迷茫的状态，毕业后更是高不成低不就。他们找不到生活的方向、人生的价值。所以我就想如果在这个时候呼吁大学生参与到边远贫困地区的扶持工作中，无论是对大学生的将来还是对边远贫困地区的发展或是社会的和谐发展都将是一件有意义的事情。选择这做我的srt项目论文得到了导师马志庆老师的支持和鼓励，并且为我提供了很多有益的建议和宏观指导。

二、边远贫困地区的概括

由于基础差、起步晚、家底薄、交通不便、信息闭塞、生产落后、自然经济比重高和商品经济不发达等原因，广大乡村还是“靠天吃饭”。对自然资源的开发利用，增加增值能力低等，形成了教育落后，劳动人口素质较低，社会经济不发达，长此以往形成了此类恶性循环的怪圈。由于长期的封闭状态及国防的需要，边境地区经济发展较滞后。存在的主要问题是：

第一，社会保证体系不健全，部分群众生活比较困难，特别是居住困难问题比较突出。

第二，边境地区基础设施建设落后；

第三，沿边境一线乡村交通建设落后，群众出行困难；

第四，农牧业产业化、市场化程度低，抵御风险能力较弱；

第五，农牧民增收、农牧业增效难度大。

按照“集中连片、突出重点、全国统筹、区划完整”的原则，国家已经明确对西藏、四省藏区、新疆南疆三地州等实施了特殊扶持政策。

三、我国开展扶贫项目的背景介绍

自新中国成立以来，扶持贫困地区发展一直是我国在政府非常重视的问题。扶贫工作也取得了巨大成就，贫困人口也逐年下降。贫困人口从1978年2.5亿人减少到1992年8000万人。我国自1986年起开始设立贫困县，旨在集中资源扶助最贫困的地区。

《中国农村扶贫开发纲要（2024―2024年）》和《中国农村扶贫开发纲要（2024―2024年）》的实施使脱贫情况得到了更深的进展。

四、国内外取得的成果

我国扶贫开发已经从“以解决温饱为主要任务”的阶段转入“巩固温饱成果、加快脱贫致富、改善生态环境、提高发展能力、缩小发展差距的新阶段”。巴西实行全民免费医疗制度，在公立医院看病、手术、拿医院药房供应的基本药物和住院都不收费。英国在1572年就在全国征收“济贫税”；1601年颁布的《济贫法》，是人类史上具有历史意义的一部法典；1948年成立国民救济委员会，同年开始执行《国民保险法》和《国民救济法》，从此英国率先进入现代福利国家。阿根廷的公立学校从幼儿园到中学都是免费。扶贫是每个国家重中之重的事，贫困它影响着国家的和谐发展。在这个世界上，因为贫困与死亡、寿命短、文盲、疾病和人口的增长，这些和人类的幸福指数等都有着很大的关联，已经严重威胁了人类的进步与繁荣。贫困问题一直严重地困扰着发展中国家和一些发达国家，贫困仍是全球性问题，扶持边远地区脱贫已是世界各国的一项长期任务。只是在以往的扶贫中一些地区出现了返贫和“哭穷”挣戴“贫困帽”的现象。针对这些事国家已经做出了相应的措施，可是一个地区的真正脱贫是需要全民综合素质的整体提高，那么大学生是否愿意去边远贫困地区进行扶贫工作，又有多大的决心与耐力，综合素质是否达标，他们又有什么样的建议都将是需要研究的问题。

五、调查的研究步骤及方法

第一，文献的收集与分析；第二，设计调查提纲；第三，实施调查；第四，资料的归纳和整理；第五，资料的分析；第六，文本的撰述；第七，研究方法；第八，历史追溯法、问卷法和统计法。

从表1，我们可以看出以下结果：

第一，有很多大学生在校期间或毕业后是愿意到边远贫困地区工作的，只是不知从何做起，对边远贫困地区的发展现状及居民生活状况有80%的人是不怎么了解甚至一点不了解的，对国家对贫困地区的扶持政策也几乎不知。但在56.4%的愿意者中有17.6%的人可以肯定坚持在此工作，15.1%的人愿意在此工作五年以上甚至一直在此工作。在调查过程中得知重点本科和专科生更愿意到边远贫困地区工作，其中教育和科技专业居多。

第二，关于大学生不愿意去边远贫困地区工作的原因大多：一是边远地区生活环境、经济条件太差；二是工资待遇不好；三是解决不了全家的生活压力；四是交通不方便；五是家人和朋友的反对等。但是若以后有社会或学校组织去边远贫困工作或支教仍有79.5%的人是愿意去的。

第三，建议和意见：政府应为在校大学生多做一些公益广告，加大宣传力度，让更多的人了解还有很多贫困的人需要帮助。国家实施优惠政策吸引，学校制定激励政策，鼓励大学生去边远地区工作等，都可以让更多的大学生参与到扶贫工作中。同时大学生应主动认识到对于去边远贫困地区工作的意义：一是到边远贫困地区工作既能锻炼自己也能帮助别人，更早实现人生价值；二是中国梦也是每个人的梦，共建和谐社会是每个人的责任，我们多一份帮助，或许他们就少一分积怨；三是回馈社会。边远贫困地区的扶持项目一直是国家的重点问题，我们得益于国家定要帮忙解决问题的。

六、展望

通过课题组的深入调查研究我们认为，大学生去边远贫困地区工作这本身就是我们的责任，人与人之间本来就是应该相互扶持的。毒奶粉、假疫苗等事的发生是一种素质的衰败、道德的沦丧。这种事早已威胁到我国的未来。国民的素质亟须得到有效的提高。若现在许多大学生参与到扶贫中去，让教育、科技、医学等渗透到每个地方，边远地区的小康社会必定会更早的到达。当然，现在的大学生确实存在很多的争议。长时间的懒散使他们变得自制力低下责任心也不够强。但我相信若他们到贫困地区去锻炼体味真正的贫苦定能激发他们的潜能让他们成为有耐心、有韧性、有能力、有爱心、能吃苦、努力向上充满正能量的人。同时也必定会促进当地的教育、科技、经济、医学等的成长与发展，促进和谐社会的发展。人与人之间相亲相爱。

**第四篇：浅议边远驻军医院卫生经济管理的难点及对策**

我院地处西藏日喀则地区, 地域辽阔, 人口稀少, 经济落后, 自身造血功能差, 同时随着国家对医疗市场改革的各项政策逐步出台, 论文发表地处一隅的驻军医院如何在激烈的市场竞争中谋生存、求发展, 是边远驻军医院面临的严峻挑战和值得深思的课题。近年来, 我院通过积极的挖潜增效、开源节流、增收节支工作, 外诊收人有了较大幅度的增大, 成功地解决了医疗卫生经济管理中的难题, 现将有关经验和做法报告如下卫生经济管理中存在的难点

1.1 环境经济条件的制约日喀则地区面积15.8万平方公里, 人口仅64万, 而且是国家级少数民族贫困地区, 人民群众经济收人不高, 医疗消费水平低, 医疗服务收费标准低, 困扰着医疗经济的长足发展。

1.2 医院自身条件的限制由于军队整编等原因,我院人员少、床位少、资金少, 综合实力受到影响, 医院在规模、人力、财力等方面竞争力不足军队实行联勤体制后, 保障区域与范围进一步扩大, 保障任务更加繁重加之地方医院采取了比军队更灵活的办院方式, 因而给边远驻军医院的经济发展增加了更大的压力。

1.3 医疗保障制度改革的影响由于国家城镇职工医疗保障制度改革已经实施, 地方实行定点医疗、医药分开、社区服务, 严重的地方保护主义和西藏实行的农牧区人员的免费民族医疗制度使军队中小医院受到严重的冲击。

1.4 医疗行业间的竞争加剧常驻人口不足5万的日喀则市区内共有地区人民医院、市人民医院、妇幼保健院、卫生防疫站等4家地方医院、余个社区服务站和10余家个体诊所, 无疑加剧了行业间的竞争。加强卫生经济管理的对策。

2.1 党委高度重视, 进行科学决策医院党委充分认识到制约边远驻军医院长足发展的“ 瓶颈” 是低水平的医疗收人, 因此制定了规范的医疗成本核算制度和合理的医疗成本核算方法、有措施、有计划、有步骤地对科室成本进行合理的调控。对各类医用卫生材料实行定额消耗, 控制了医用卫生材料的浪费加强预算制度, 使科室的可控制费用消耗得到有效控制实行经费包干制度, 限定了机关职能部门费用的盲目增长。通过定编、定岗、定额, 减少了成本, 节省了开支, 使医院成本核算管理实现了由“ 粗放型经营” 到“ 集约型经营” 和由“ 外延型为主” 向“ 内涵型为主” 的转变, 并步入了“ 低消耗、高效益” 的科学化管理轨道。

2.2 完善激励机制, 充分调动积极性医院内各科室工作性质不同, 人、财、物配置不同, 服务项目不同, 收费标准及结构比例不同, 产生的效益有较大差异。针对这一特点, 我们坚持“ 以质量为核心、数量为基础、宏观上调控、细节上调整” 的原则。根据科室工作情况。一是制定了调节系数和倾斜政策, 既保证了“ 多劳多得、公平合理” 的效益分配原则, 又避免了科室间劳务补贴的悬殊差异, 兼顾了医院、科室、个人三者利益。二是完善了奖惩激励机制, 对收到锦旗、牌匾、表扬信、感谢信、取得高效益的个人和科室给予奖励, 对因医疗缺陷或失误引起纠纷, 或发生医疗事故, 导致不良影响, 除追究相关科室领导和当事人责任外, 科室和个人还承担一定的纠纷赔偿损失。三是在积极适应市场的同时, 按送检证、住院天数、病种对收治军队伤病员的科室给予补贴, 坚持了“ 姓军为兵” 的军队医院根本宗旨, 妥善处理好“ 确保” 和“ 适应” 两者间的矛盾。

2.3 发展专科特色, 提高规模效应边远驻军医院, 由于自身条件的限制, 发展上不可能面面俱到,必须坚持“ 院有重点、科有特色、人有专长、以特取胜” 的指导思想, 走“ 小而专” 的发展之路。通过深入调研和对比分析, 确定了重点学科, 在人力、财力、物力上给予适当倾斜和大力支持同时抓住日喀则旅游资源丰富, 高原病发生率高, 创伤及交通事故多的特点, 主动与有关部门协商, 开通了军一警绿色通道, 在很短时间内建立起日喀则地区创伤救治中心和高原疾病治疗中心, 产生了较大影响力, 形成了规模效应, 取得了良好的社会和经济效益。

2.4 以科技促效益, 以质量保效益科技是第一生产力, 应突出其高技术含量、高效益的特点, 扩大社会影响, 通过科研成果创造市场。近年来, 医院采取“ 送出去、请进来” 的办法, 抓住总部组织的与内地名校、名院换岗代职的大好时机, 积极搞好学科带头人建设、加强技术引进和技术协作, 借鸡下蛋, 进行技术“ 输血” , 提高自身“ 造血” 能力, 从而增加了自身的市场竞争力。

2.5 适应地方医疗改革, 积极拓宽医疗市场医院通过大力的技术力量和服务质量等建设, 整体水平得到了进一步的提高, 同时免费为日喀则各县医院及乡镇卫生院培训医务人员、尤其是在为人民群众防病治病和抢险救灾中的突出表现, 取得了地方政府的高度信任和大力支持, 先后被确认为大病统筹定点医院和城镇职工基本医疗保险定点医院, 有力地拓宽了医疗市场。

2.6 发挥军队医院优势, 吸引就诊人员医院在大力加强“ 外树形象, 内抓质量” 建设的同时, 积极发挥军队医院“ 技术水平、服务质量、良好声誉” 等优势,创造了自己的“ 品牌” 效应, 制定了一系列优惠政策,吸引了日喀则武警内卫支队、边防支队、消防支队、森林大队及公路局、交通局、养护总段、保险公司、电信局、移动公司、邮政局、石油公司、交通工业总公司等20多家单位前来签订医疗合同, 保证了充分的就诊人员。

2.7 充分抓住西部大开发和对口援藏机遇, 增加对外有偿服务收人国家实施西部大开发战略和对口援藏工作会议后, 出台了一系列优惠政策, 加大了基础设施建设力度, 促进了资金、技术向西部流人, 使西部产业人员增多, 论文发表扩大了医院的服务人口投资量的增加及地区经济的发展, 使人民群众的经济收人与生活水平得到了提高, 医疗保健意识增强, 带动和促进了医疗消费水平的相应增涨, 这些有利因素在很大程度上给医院的发展带来了有利的条件。体会

当前是国家和军队改革的关键时期, 我们面临许多挑战和机遇, 只有立足于现有条件, 加强医院科学管理, 不断研究工作中出现的新间题、新情况, 虚心学习, 积极借鉴其他医院的先进方法和成功经验,努力探索, 才能走出一条适合边远地区驻军医院卫生经济发展的新路子。

**第五篇：边远贫困地区如何从优待检汇报材料**

边远贫困地区如何从优待检

汇 报 材 料

——\*\*县人民检察院

一、基本情况

\*\*县位于湖南省西部、\*\*市北边，西与\*\*、\*\*接壤，北与\*\*交界，地处\*\*山脉和\*\*山脉，以山地和丘陵为主，境内“八山半水半分田，一分道路加庄园”，属典型的山区丘陵县，交通发展十分不便。全县辖6个办事处、30个乡镇（其中8个建制镇、22个乡）、441个村（社区居委会），总人口52万人，其中农业人口41万人。\*\*县所在的湖南省西部地区，整体经济发展较为落后，如今\*\*县仍以农业经济为主，系省级扶贫开发重点扶持县。\*\*县也是革命老区县，早在1935年红二军团经过\*\*时\*\*人民就开始开展革命活动。

二、面临的主要问题

在经济和各项社会事业不断发展的今天，特别是在全面深化改革的过程中，各种社会矛盾凸显。维护\*\*社会稳定，依法履行法律监督职责的任务越来越重，新的形势对我院检察干警和今后的检察工作提出了更高的要求，尽管我院目前有在职干警54人，但工作量依然很大。我们的干警在承担繁重工作的同时，工资待遇相对全国、全省的工资水平来说，却明显偏低，即使在全市范围来看，也处于中下水平。在干

警当中新进的年轻干警工资不足2024元，不少有二三十年工作经验的工作骨干，每月工资收入也不过2千多。偏低的工资使得我院干警的生活水平长期难以有效提高，受近几年物价上涨的影响，工资收入更是在处在不断“缩水”的困境中。一方面，这种收入与繁重的工作不相匹配的工资制度，对年轻的检察干警影响巨大。在工作中年轻干警是各部门的排头兵，承担着大量具体的工作，同时年轻干警也承担着较大的生活压力，所以许多优秀的年轻干警纷纷选择调往经济发达地区工作。年轻干警的外调导致基层检察院年轻人员短缺，留不住人才，干部队伍结构向老龄化倾斜，这些都对正常的工作造成了一定的影响，也不利于政法干警队伍健康稳定发展。另一方面，较低的工资收入导致部分干警在生活上捉襟见肘。在我院，有的干警家中老老少少全靠一人工资生活，有的干警父亲长期患病，微薄的工资收入使这些家庭有特殊困难的干警更是雪上加霜。

三、意见和建议

为充分调动检察干警工作积极性，解决干警的后顾之忧，使边远贫困地区的检察机关能招到人才，留住人才，更要能培养人才，建设一支健康稳定的检察队伍，更好地为地方经济社会发展保好驾，护好航，服好务，我院建议从三个方面做到从优待检。

一是加强对检察人员的人文关怀。在当前社会大变革的深刻背景下，在检察机关内建立健康有效的人文关怀长效机制，使广大检察干警感受到来自集体的关怀温暖，这对促进检察机关内部和谐尤为重要。

人文关怀就是关注人的生存与发展，就是关心人、爱护人、尊重人，以人为本。政治上，尊重干警的主体地位及因有的权益和需要，从干警成长进步最基本的需求出发，正确看待他们积极向上、要求进步的个人愿望。加强教育引导，为他们成长进步创造条件；想方设法保护干警的工作积极性；尽可能满足广大干警的合理要求，保证干警的事业成就感。生活上，加强对困难干警的管理和帮扶机制的建设，及时解决困难干警面临的难题，体现检察机关对干警的关爱，保证干警的正常生活，定期组织干警体检，关心干警的身体健康。同时还要建立有效的人文关怀评价机制。

二是适当提高检察人员的工资待遇。在改革开放36年后的今天，一部分人乘着改革的浪潮先富了起来，近几年，随时全面建成小康社会进程的不断加快，曾经的中低收入人群也已经小跑赶上，而检察机关工作人员的工资收入仍然在原地踏步。因此，适当提高边远贫困地区检察干警的工资待遇，有利于提高检察干警的工作积极性，打消干警生活上的顾虑，全身心投入到检察工作中。

提高检察干警的工资收入水平，一方面要考虑到各地经济社会发展的现状，不能简单的搞“一刀切”，应当结合边

远贫困地区实际情况，在原有工资基础上，适当对检察机关工作人员进行一定的生活补贴。另一方面，对边远贫困地区检察干警的补贴关键在落到“实”处，面对物价上涨的压力，经常出现物价涨的比工资快的局面。所以，在补贴的额度上应当在“实”处下工夫，这样才能切实有效提高边远贫困地区检察干警的生活水平，才能使我们的检察干警政治上光荣，经济上实惠。

三是加强边远贫困地区干警的培养。“没有一批优秀的司法人才，无法实现案件的公平正义”，建设一支业务过硬，作风优良的检察队伍是强化法律监督、维护公平正义的前提条件。

首先，要杜绝“师父领进门，修行靠个人”的培养方式，要在实际工作中磨练年轻干警，安排业务骨干进行“传、帮、带”式的培养，把业务骨干的办案经验毫无保留的传承下去。同时要创造条件，加强年轻干警的培训交流，提高年轻干警的业务理论水平。其次，通过公招进入的新干警中，很大一部分都不是本地人，在与群众沟通交流，办案执法中都存在一定的障碍，尤其是在少数民族聚居地。因此，加快培养一批本地检察干警对今后检察工作开展有这巨大的推动作用所以，在招考环节能否与人事部门接洽沟通，适当定向招录部分本地干警，特别是少数民族干警。

检察队伍是社会的正义使者，身负法律监督的神圣职

责，当前各项检察工作十分繁重，广大干警加班加点、忘我奋战，只有了解、关心干警疾苦和冷暖，为他们排忧解难，真正关爱干警，才能进一步集聚力量、鼓舞干劲，形成上下同心、全力拼搏的良好工作氛围。从优待检，加强干警人文关怀，维护干警基本权益，落实各项福利待遇，才能使检察队伍的凝聚力、向心力和战斗力得到不断增强，才能给检察工作带来无限的生机和活力。

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！