# 某市人才队伍建设的调查与思考

来源：网络 作者：春暖花香 更新时间：2024-08-18

*第一篇：某市人才队伍建设的调查与思考市人才队伍建设的调查与思考一、人才队伍的现状近年来，我市按照《西部地区人才开发十年规划》和《2024—2024年全国人才队伍建设规划纲要》的要求，认真贯彻落实中央、省委人才工作会议精神，大力加强人才队伍...*

**第一篇：某市人才队伍建设的调查与思考**

市人才队伍建设的调查与思考

一、人才队伍的现状

近年来，我市按照《西部地区人才开发十年规划》和《2024—2024年全国人才队伍建设规划纲要》的要求，认真贯彻落实中央、省委人才工作会议精神，大力加强人才队伍建设，培养和造就了一支基本适应地方经济社会发展需要的人才队伍。目前，全市有中专以上学历和专业技术职称的各类人员共12896人，其中：党政干部987人，企业经营管理人员121人，专业技术人员3920人（其中，高级职称49人，中级职称715人，初级职称3156人），乡土人才7767人，其他人员101人。总体来看，这部分人才已成为我市“两业一城一市”建设的骨干力量，为我市的经济社会发展作出了重要贡献。但以发展的眼光看，我市人才队伍与社会主义市场经济发展的新形势和全市经济、社会发展的新要求还不相适应，存在不少问题和矛盾，亟待解决。

二、存在问题

（一）人才总量偏少，结构不合理

一是人才总量偏少。我市现有人口30万，拥有各类人才1.34万，仅占总人口的4%，与发达地区相比，总量明显偏少。特别是各行业的拔尖人才屈指可数。

二是人才结构不合理。在全市专业技术人才队伍中，本科学历占8.2%,大专占31%,中专占60.8%。从分布来看，人才相对聚集于中心城区，乡镇人才相对贫乏；机关、事业单位相对多，企业及生产一线相对少；国有单位相对多，非国有单位相对少；教育、卫生、农口相对多，其它系统相对少；大专以下学历的相对多，本科以上学历的相对少。以卫生系统为例，全市有本科学历的40名，均分布在市区的主要医院，而在各乡镇卫生院，大专学历的仅有10多名。从行业分布看，十分紧缺旅游业方面较高层次的人才以及旅行社宾馆酒店管理类人才；缺乏建设行业较高层次的规划专业人才等。

三是人才队伍老化，出现断层。近年来，计划配置人才逐步减弱，市场配置不断增强；发达地区与欠发达地区差距不断拉大，导致人才流向“孔雀东南飞”，“人往高处走”。加上编制紧缺，财力有限，人才引进的渠道不畅，导致不少行业人才队伍出现老化。[feisuxs文章-http://www.feisuxs 找范文,到feisuxs]

（二）机制不健全，人才作用发挥不够

一是竞争激励机制不健全。目前，全市在人才队伍建设中，用人上、职称评定上、定岗定酬上尚未完全推行竞争方式，没有完全形成优胜劣汰、能上庸让的机制。分配制度对优秀人才、关键岗位倾斜力度不够，没完全把人才的贡献和收入挂钩，真正实行一流人才获取一流收入，使知识价值、人才价值在收入分配上充分体现。此外，一些人才在其“位”而未谋其“职”，人才自身价值体现不够。

二是部分行业保障机制不落实。在部分乡镇，自收自支的村（镇）建设管理所，在农业税费改革和“减负”后，收费项目削减，发不起人员工资，工作受到影响。今后的村镇建设管理工作及相应的村镇建设规划人才队伍建设应认真研究。

（三）经济社会发展急需人才引进、留下困难

一是人才引进难。我市地处西部地区，与发达地区相比，缺乏地理优越性，人才引进难。在人才引进工作中，也存在等、靠的思想，没有充分利用市场解决人才供需矛盾。二是人才留下难。“学而优则仕”的观念仍继续影响着部分专业人才的事业选择，造成他们成才观的错位，放弃最需要、最适合他们的地方，导致一些行业优秀专业技术人才难留。

三、对策建议

（一）提高认识，转变观念，切实重视人才工作

坚持党管人才原则。一要牢固树立“人才是第一资源”的观念。各级领导干部要不断强化“人才是财富”、“人才是效益”、“有人才才能发展”的意识。在全市范围内进一步形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。二要树立“盘活现有人才与引进人才并举”的观念，立足发挥现有人才的作用，避免招进“女婿气走儿子”现象的发生。三要牢固树立不拘一格选用人才的观念。适应新形势发展的需要，在人才使用上坚决破除论资排辈、求全责备、平衡照顾等陈旧观念，坚持任人唯贤、德才兼备的原则，努力创造有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的环境和机制，最大限度地给予人才以创新、发展的空间。

（二）健全机制，盘活现有人才

一是坚持“四化”方针和德才兼备的用人标准，适应事业单位体制改革的要求，建立政事职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依法管理、配套措施完善的分类管理体制。建立和推行聘用合同制及专业技术人员聘任制，管理人员和工人岗位聘用制，逐步建立起符合我市事业单位特点的充满生机与活力的用人制度。通过破除终身制，引入竞争机制，全面推行聘用制度，实现单位人事管理由身份管理向岗位管理转变，由单纯的行政管理向法制管理转变，由行政依附关系向平等人事主体转变，由国家用人向单位用人转变。单位可根据需要科学合理设置岗位，明确不同岗位的职责、权利和任职条件。评聘分开、评聘分离，根据能力高底可高职低聘、低职高聘或不聘。加强事业单位工作人员的聘后管理，把考核结果作为续聘、解聘、增资、晋级、奖惩的依据，破除职务终身制，达到才适其岗、人尽其才、才尽其用。

二是引入自主灵活的分配激励机制，认真落实绩效优先、兼顾公平的原则，积极进行技术、管理等生产要素参与分配的探索，逐步完善政府对事业单

位工资总量的调控手段，扩大事业单位内部分配自主权，逐步建立重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜，形式多样、自主灵活的分配激励机制，使广大科技工作人员的收入与其劳动创造的价值和贡献相适应。探索实行档案工资与实际工资相分离的办法，根据工作量和贡献大小对其进行分配，合理拉开分配收入档次。大胆探索生产要素（资本、技术、信息和管理等）参与收益分配的方法和途径，切实把专业技术人员的贡献、绩效与其收入挂钩。

（三）营造环境，留住优秀人才

以事业留人、感情留人、待遇留人，做到政治上关心，工作上支持，感情上信任，待遇上倾斜，积极地、全方位地营造一种尊重知识、鼓励创新、信任理解、宽容失败的良好环境，鼓励人才发挥潜能，更好地发挥他们的聪明才智。

——认真贯彻落实市委《进一步用好和引进人才的实施意见》，大胆吸收借鉴外地经验，以优惠的政策吸引、激励人才。

——宣传优秀人才，表彰优秀人才，树立人才典型，在全市范围内营造尊重知识、尊重人才的舆论环境。建立健全市领导与高级知识分子的联系制度和定期走访制度，让人才真正体会到领导重视、社会关心，充分激发人才的创业热情。

——为人才提供优质的服务，解决人才在赤工作的后顾之忧，急人才之所急，想人才之所想，努力创造让人才留得住、用得好的良好环境。

（四）加大引进人才的力度

着力依托人才市场，充分发挥人才市场对人才资源的配置作用，促进人才的引进。对我市紧缺的建设规划、旅游业发展等方面的人才，除直接调入引进外，还可采取兼职、聘请、技术承包、技术或管理入股、项目合作开发等多种形式，也可长期工作或短期服务等。

（五）加大教育培训，提高人才素质，不断开发人才

采取财政、单位、个人各出一点资金的办法，抓好人才继续教育培训工作；采取自主培训、在高等院校建立人才培养基地、与高等院校联姻办班、外出考察进修、挂职锻炼等多种途径开展教育培训，加强人才开发，提高人才队伍的整体素质，以适应我市“两业一城一市”战略发展的需要。

**第二篇：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

**第三篇：某市人才队伍建设的调查与思考**

市人才队伍建设的调查与思考

一、人才队伍的现状

近年来，我市按照《西部地区人才开发十年规划》和《2024—2024年全国人才队伍建设规划纲要》的要求，认真贯彻落实中央、省委人才工作会议精神，大力加强人才队伍建设，培养和造就了一支基本适应地方经济社会发展需要的人才队伍。目前，全市有中专以上学历和专业技术职称的各类人员共12896人，其中：党政干部987人，企业经营管理人员121人，专业技术人员3920人（其中，高级职称49人，中级职称715人，初级职称3156人），乡土人才7767人，其他人员101人。总体来看，这部分人才已成为我市“两业一城一市”建设的骨干力量，为我市的经济社会发展作出了重要贡献。但以发展的眼光看，我市人才队伍与社会主义市场经济发展的新形势和全市经济、社会发展的新要求还不相适应，存在不少问题和矛盾，亟待解决。

二、存在问题

（一）人才总量偏少，结构不合理

一是人才总量偏少。我市现有人口30万，拥有各类人才1.34万，仅占总人口的4，与发达地区相比，总量明显偏少。特别是各行业的拔尖人才屈指可数。

二是人才结构不合理。在全市专业技术人才队伍中，本科学历占8.2,大专占31,中专占60.8。从分布来看，人才相对聚集于中心城区，乡镇人才相对贫乏；机关、事业单位相对多，企业及生产一线相对少；国有单位相对多，非国有单位相对少；教育、卫生、农口相对多，其它系统相对少；大专以下学历的相对多，本科以上学历的相对少。以卫生系统为例，全市有本科学历的40名，均分布在市区的主要医院，而在各乡镇卫生院，大专学历的仅有10多名。从行业分布看，十分紧缺旅游业方面较高层次的人才以及旅行社宾馆酒店管理类人才；缺乏建设行业较高层次的规划专业人才等。

三是人才队伍老化，出现断层。近年来，计划配置人才逐步减弱，市场配置不断增强；发达地区与欠发达地区差距不断拉大，导致人才流向“孔雀东南飞”，“人往高处走”。加上编制紧缺，财力有限，人才引进的渠道不畅，导致不少行业人才队伍出现老化。

（二）机制不健全，人才作用发挥不够

一是竞争激励机制不健全。目前，全市在人才队伍建设中，用人上、职称评定上、定岗定酬上尚未完全推行竞争方式，没有完全形成优胜劣汰、能上庸让的机制。分配制度对优秀人才、关键岗位倾斜力度不够，没完全把人才的贡献和收入挂钩，真正实行一流人才获取一流收入，使知识价值、人才价值在收入分配上充分体现。此外，一些人才在其“位”而未谋其“职”，人才自身价值体现不够。

二是部分行业保障机制不落实。在部分乡镇，自收自支的村（镇）建设管理所，在农业税费改革和“减负”后，收费项目削减，发不起人员工资，工作受到影响。今后的村镇建设管理工作及相应的村镇建设规划人才队伍建设应认真研究。

（三）经济社会发展急需人才引进、留下困难

一是人才引进难。我市地处西部地区，与发达地区相比，缺乏地理优越性，人才引进难。在人才引进工作中，也存在等、靠的思想，没有充分利用市场解决人才供需矛盾。二是人才留下难。“学而优则仕”的观念仍继续影响着部分专业人才的事业选择，造成他们成才观的错位，放弃最需要、最适合他们的地方，导致一些行业优秀专业技术人才难留。

三、对策建议

（一）提高认识，转变观念，切实重视人才工作

坚持党管人才原则。一要牢固树立“人才是第一资源”的观念。各级领导干部要不断强化“人才是财富”、“人才是效益”、“有人才才能发展”的意识。在全市范围内进一步形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。二要树立“盘活现有人才与引进人才并举”的观念，立足发挥现有人才的作用，避免招进“女婿气走儿子”现象的发生。三要牢固树立不拘一格选用人才的观念。适应新形势发展的需要，在人才使用上坚决破除论资排辈、求全责备、平衡照顾等陈旧观念，坚持任人唯贤、德才兼备的原则，努力创造有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的环境和机制，最大限度地给予人才以创新、发展的空间。

（二）健全机制，盘活现有人才

一是坚持“四化”方针和德才兼备的用人标准，适应事业单位体制改革的要求，建立政事职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依法管理、配套措施完善的分类管理体制。建立和推行聘用合同制及专业技术人员聘任制，管理人员和工人岗位聘用制，逐步建立起符合我市事业单位特点的充满生机与活力的用人制度。通过破除终身制，引入竞争机制，全面推行聘用制度，实现单位人事管理由身份管理向岗位管理转变，由单纯的行政管理向法制管理转变，由行政依附关系向平等人事主体转变，由国家用人向单位用人转变。单位可根据需要科学合理设置岗位，明确不同岗位的职责、权利和任职条件。评聘分开、评聘分离，根据能力高底可高职低聘、低职高聘或不聘。加强事业单位工作人员的聘后管理，把考核

结果作为续聘、解聘、增资、晋级、奖惩的依据，破除职务终身制，达到才适其岗、人尽其才、才尽其用。

二是引入自主灵活的分配激励机制，认真落实绩效优先、兼顾公平的原则，积极进行技术、管理等生产要素参与分配的探索，逐步完善政府对事业单位工资总量的调控手段，扩大事业单位内部分配自主权，逐步建立重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜，形式多样、自主灵活的分配激励机制，使广大科技工作人员的收入与其劳动创造的价值和贡献相适应。探索实行档案工资与实际工资相分离的办法，根据工作量和贡献大小对其进行分配，合理拉开分配收入档次。大胆探索生产要素（资本、技术、信息和管理等）参与收益分配的方法和途径，切实把专业技术人员的贡献、绩效与其收入挂钩。

（三）营造环境，留住优秀人才

以事业留人、感情留人、待遇留人，做到政治上关心，工作上支持，感情上信任，待遇上倾斜，积极地、全方位地营造一种尊重知识、鼓励创新、信任理解、宽容失败的良好环境，鼓励人才发挥潜能，更好地发挥他们的聪明才智。

——认真贯彻落实市委《进一步用好和引进人才的实施意见》，大胆吸收借鉴外地经验，以优惠的政策吸引、激励人才。

——宣传优秀人才，表彰优秀人才，树立人才典型，在全市范围内营造尊重知识、尊重人才的舆论环境。建立健全市领导与高级知识分子的联系制度和定期走访制度，让人才真正体会到领导重视、社会关心，充分激发人才的创业热情。

——为人才提供优质的服务，解决人才在赤工作的后顾之忧，急人才之所急，想人才之所想，努力创造让人才留得住、用得好的良好环境。

（四）加大引进人才的力度

着力依托人才市场，充分发挥人才市场对人才资源的配置作用，促进人才的引进。对我市紧缺的建设规划、旅游业发展等方面的人才，除直接调入引进外，还可采取兼职、聘请、技术承包、技术或管理入股、项目合作开发等多种形式，也可长期工作或短期服务等。

（五）加大教育培训，提高人才素质，不断开发人才

采取财政、单位、个人各出一点资金的办法，抓好人才继续教育培训工作；采取自主培训、在高等院校建立人才培养基地、与高等院校联姻办班、外出考察进修、挂职锻炼等多种途径开展教育培训，加强人才开发，提高人才队伍的整体素质，以适应我市“两业一城一市”战略发展的需要。

**第四篇：加强社会工作人才队伍建设的调查与思考**

××区加强社会工作人才队伍建设的调查与思考

造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍，是实现党的十七大报告中提出的加快推进以改善民生为重点的社会建设，构建社会主义和谐社会的迫切需要。龙泉驿区与市同城，推进和谐平安龙泉驿建设，在新的起点上实现龙泉驿经济社会新跨越，加强社会工作人才队伍建设显得十分重要。

一、我区社会工作人才队伍建设总体状况

1、社会工作人才队伍建设得到了重视。区委、区政府高度重视社会工作人才队伍建设，将其纳入全区人才队伍建设的重要组成部分，并就进一步加强社会工作人才队伍建设，不断提高社会工作人才队伍整体素质作出了具体部署，要求各级党组织、政府部门把加强社会工作人才队伍建设作为构建和谐平安龙泉驿的头等大事抓紧、抓实、抓好。

2、社会工作人才队伍建设得到了加强。一是按照“德才兼备”的原则，选拔建立了一支包括25名社区工作站站长、25名社区工作站工作人员、180余人社区专职工作人员组成的社区工作人才队伍。二是在全区17个乡镇（办）成立司法所（副科级单位），配备专职司法人员，实行双重管理。三是成立了龙泉驿区慈善总会，配备专（兼）职人员，加大社会救助工作力度。

3、社会工作人才作用得到了发挥。据不完全统计，2024年以来，以社区为主体的社会工作者服务群众达到10多万人次，救助

1弱势群体6000余人次，组织开展群众文体活动200余次，调处矛盾纠纷1100余人次，在社区营造了自我教育、自我管理、自我服务良好氛围。

二、当前社会工作人才队伍建设存在的问题

1、社会工作人才队伍的数量不足、素质不高。特别是对社会工作人才队伍建设投入不足、缺乏岗位设计，缺乏高水平的专业培训，再加上社会工作人才收入水平还相对偏低等因素，致使社会工作人才队伍数量不足、结构不合理、素质不高的问题比较突出。

2、社会工作服务岗位数量少、设置不规范，自主管理能力不强。社区管理主要还是依靠党委和政府部门，有的政府部门职能转变还不够到位，没有将一些管不了、办不好的社会工作下放到基层，同时政府管理社会服务工作的体制机制还没有真正建立起来。

3、社会工作人才社会认可度不够、管理不到位。社会工作作为一种职业的社会认可度不够，人们还没有真正把在基层街道社区的社会工作作为一种职业来看待，使社会工作从业人员的职业、地位不高；目前还没有明确专门部门来归口管理社会工作人才队伍建设工作，科学的社会工作人才队伍建设管理体制机制还有没真正建立起来。

4、社会工作人才队伍保障措施和激励机制还有待完善。社会工作人才工资收入少、福利待遇还相对偏低，医疗、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，政治地位不高等等，所有这些，都在一定程度上制约了我区社会工作人才队伍的建设和发展。

三、加强社会工作人才队伍建设的对策和建议

加强社会工作人才队伍建设，要按照党中央提出的“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”目标要求，加强组织领导，整合社会资源，加大政府投入力度，完善政策保障措施，切实促进社会工作人才队伍快速发展，为构建和谐平安龙泉驿提供有力的人才保障。

第一，提高思想认识，加强对社会工作人才队伍建设的组织领导。深入贯彻中央、省、市精神，落实党管人才工作方针，强化组织领导，是加强社会工作人才队伍建设的根本保证。一是切实把加强社会工作人才队伍建设摆上党委政府重要的工作日程。要像抓党政人才、专业技术人才、实用技术人才队伍建设一样重视社会工作人才队伍建设，进一步整合工作力量，落实工作责任，形成在党委领导下，组织部门牵头抓总，民政部门综合协调，人事、教育、劳动和社会保障等职能部门具体负责，司法、卫生等有关部门以及工会、共青团、妇联组织密切配合，整体推进的社会人才工作队伍建设的工作格局。二是要努力营造有利于社会工作人才队伍建设的社会环境。要充分利用广播电视、报刊杂志和各种传媒手段，宣传“人人都能成才”的科学人才观理念，宣传

社会工作的内涵、社会工作人才概念以及在构建和谐社会中的重要作用，消除社会群体对社会工作人才在概念上偏差、认识上偏见。特别是要大张旗鼓地宣传、树立和表彰社会工作人才先进典型，积极营造关心重视社会工作、尊重支持社会工作人才的良好社会氛围。三是要抓紧制定社会人才发展规划。要组织指导开展社会工作人才队伍普查工作，摸清社会工作人才队伍的整体状况、存在问题，进一步明确社会工作人才队伍建设的规模结构、目标任务、政策措施和方法步骤，增强社会工作人才队伍建设的系统性和计划性。

第二，加大投入力度，不断强化社会工作服务机构建设。要建立财政投入为主，民间资本注入为辅的资金投入体系，加强社会工作服务机构建设。要转变政府职能，把一些管不了、管不好的社会工作下放到基层，本着维护社会稳定和社会人群需要的原则，科学合理地设置社会工作岗位，确定职业规范和从业标准，为社会工作人才施展才能提供空间和舞台。要采取“两条腿走路”的方式开展社会工作，支持鼓励民间资本进入社会工作领域，在加强对民办社会工作机构管理的同时，积极支持他们开展工作，为城区居民提供多样化、个性化的社会服务，弥补政府部门提供不了、服务不好的社会工作岗位的空白。另外，针对我区社会工作人才队伍已有一定数量，社工队伍、社会志愿者服务队伍发展较快的实际，在城南、城北街道社区可成立社会工作者协会，把分布在各行各业、各部门各单位的志愿者、社工、义工联合起来，形成以“专业指导社工、社工引领义工、协同服务群众，群众共同参与”的和谐互动模式，打破街道社区社会工作人才队伍力量薄弱的瓶颈。

第三，采取有效措施，扎实推进社会工作专业化职业化进程。发达国家和我国经济发达地区的社会工作成功实践表明，社会工作专业化是基础，职业化是方向。针对我区社会工作人才队伍数量不足、素质不高的实际，必须把提高社会工作人才的职业素质和专业水平，作为推进社会工作专业化、职业化进程的关键环节来抓。一是要大力推进社会工作职业评定工作。要依据《社会工作者国家职业标准》和《社会工作者职业水平评价暂行规定》，组织和指导我区现有社会工作从业人员，积极参与职业水平评价和社会执业资格评定，取得相应岗位的从业资格。二是要严格执行社会工作执业准入制度。政府行业主管部门要加强对社会服务机构的管理和执法工作，规范社会工作服务机构的设置，清理不具备执业资格的从业人员，为引进具有执业资格的专业社会工作人才提供岗位，以此提高我区的社会工作和服务水平。三是要加强社会工作者的专业教育和职业培训。要采取政府主导的方式，有计划、分层次地开展社会工作人员专业培训工作，鼓励他们参加进修、实习、短训、函授等，尽快提高专业水平，取得相应层次的执业资格。可以加强与新余高专等院校合作，设置面向我区需要的社会工作专业，面向我区定向培养社会工作专业人才，解决我区社会工作缺乏高层次、专业性人才的问题。

第四，加强政策研究，建立健全社会工作人才队伍建设的保障激励机制。一是要研究制定社会工作人才薪酬指导政策，建立合理的薪酬制度，完善奖励政策，切实提高社会工作人才的工资收入、福利待遇、改善社会工作人才工作条件。二是要积极探索政府、社会、用人单位和个人多元投入机制，建立可靠的社会工作经费保障机制，加大政府投入力度，制定建立公共服务岗位的政策措施。三是要研究物质利益与精神价值双重激励的奖励措施，将社会工作人才纳入到全区各类人才表彰范围。要在我区社会工作领域广泛开展多层次、多样化的社会工作人才竞赛、评选表彰活动，形成优秀社会工作人才健康成长的良好氛围。

**第五篇：农村人才队伍建设的调查与思考**

我区农村基层人才队伍建设的调查与思考

宜昌市夷陵区人事局 易卿善 易家泰 饶康

基层人才队伍是一个地区经济和社会发展最具活力的人力资源之一，宜昌市夷陵区作为以柑桔、茶叶、粮食、生猪等为主导产业的农业区，农村基层人才在农村经济发展中发挥着重要作用。1997年以来，我区紧紧围绕农村产业结构调整，在稳定和发挥现有专业技术人员作用的基础上，通过改革农业科技服务体制，发挥市场机制作用，加快农村基层人才队伍建设步伐，一批农村人才逐渐成为我区农村经济发展的排头兵和农民致富的导航员。但是，随着经济社会的发展，农村基层人才队伍的建设在倍受关注的同时，也存在着一定的突出矛盾，通过调查，引人深思。

一、我区基层人才队伍的现状

据初步统计，全区区级以下拥有农村基层各类人才15663人，其中,党政人才607人,占农村基层人才总数的4%,企、事业专业技术人才和技能人才9633人,占农村基层人才总数的61.5%,农村实用人才5423人,占农村基层人才总数的34.5%;具有高级职称107人,占农村基层人才总数的0.7%,具有中级级职称2934人,占农村基层人才总数的18.73%,除教育、卫生外，其他企、事业单位高、中级仅541人，占农村基层人才总数的3.5%。

二、我区基层人才队伍建设存在的主要问题及原因分析

（一）管理制度有待进一步完善。夷陵区是一个丘陵山区，东西两部极不平衡，实用人才分布在12个乡镇205个行政村，加之他们大多是农民，居住较为分散，给人才管理带来了较大困难。在出台一些相关政策的同时，其它的配套制度还未健全，导致基层人才有困难时找不到组织、组织上想服务时又不知怎样去服务，使基层人才的管理和服务工作与基层人才的实际需求不能较好地衔接。

（二）培养机制有待进一步健全。基层人才大多是土生土长的，靠的是多年的实践积累，掌握一定的专业技术，具有专业技术职称的极少，绝大多数为高中或高中以下文化水平。据统计，在我区农村人口中，高中及中专以上学历人员3744人，仅占乡村人口总量的0.9%，人才总量显得不足，与我区大力发展生态农业、现代农业的实际需要不相适应。虽然我们在基层人才的培育上开展了一些工作，但就整体情况看，与基层人才的需求还存在一些差距。在培训内容上，由于人员分散、种类繁多、专业杂乱，培训专业的设置难以适应基层人才的需要，多数培训只能停留在种、养殖等大众化项目上。在培训形式上，只是单一的请专家和农技人员实地讲解，没有专门的培训机构和人员对他们进行系统培训，缺乏固定的培训模式和长远的培训规划。由于培训工作缺乏针对性和实效性，导致基层人才培训工作流于形式，基层人 才的技能提升不明显，很大程度上制约了基层人才整体素质的提高。

（三）选拔方式有待进一步科学。近年来，我区比较重视基层人才的选拔工作，但由于选拔方式不够科学和选拔机制不够健全，导致选拔工作也不够规范，有计划、有组织、深层次地去选拔和开发基层人才还不够。乡、村两级干部对基层人才存在着认识上的误区，把基层人才局仅局限于种、养殖能手的范畴，片面地把基层人才同种、养专业户划等号，在一定程度上影响了选拔的质量。

（四）作用发挥有待进一步明显。基层人才一般都有报效家乡、奉献家乡的意识，但由于没有必要的激励机制，少数人缺乏奉献意识，不愿发挥其积极作用。同时，由于受传统思想的影响，大多数基层人才不愿卖手艺、不愿教徒弟，在思想上存在小农经济的想法，影响着基层人才整体作用的发挥。

分析造成我区农村专业技术人才严重匮乏的原因，主要有以下几点：一是观念滞后人才错位。由于受传统落后的观念影响，“官本位”思想突出,少数人员工资、医疗保险等方面的正常待遇落实不够，部分人才想方设法“走政道”、“跳农门”、“弃技从政”、“弃技从商”，造成人才错位、倒流和浪费。二是条件所限人才难引。全区每年考出去的大学本科生有近2024人，但急需专业的毕业生回夷陵区工作的却寥 寥无几。同时，由于受机构改革影响，想回夷陵区的大学毕业生找不到有保障的岗位。三是经济发展较慢人才难留。由于经济基础薄弱，人才工作环境较为艰苦，面对沿海发达地区工资收入高、工作和生活条件优等各种诱惑力，“孔雀东南飞”现象较为突出。四是激励机制不到位人才难吸。上级出台的政策性“津补贴”难以到位，加上同一地区行业、部门、单位之间执行的收入差距较大，挫伤了基层专业技术人员的积极性，导致了基层专业技术队伍的稳定性差。因此，加强基层人才队伍建设已成为当务之急。

三、加强基层人才队伍建设的主要对策

(一)构筑人才队伍建设领域。主要是从五个方面的人才队伍建设入手。一是以执政能力建设为核心，加强党政人才队伍建设。充分发挥各级党校、政府部门继续教育基地的主渠道作用，搞好本地培训，同时还要开辟省外培训渠道。通过教育培训不断提高科学判断形势、驾驭市场经济、应对复杂局面、依法执政和总揽全局的能力，拓展工作视野和思维。加强后备干部队伍建设，重点做好党政正职和条件比较成熟、可提拔使用的后备干部培养；每年从应届高校优秀毕业生中选拔一批到基层锻炼，储备充足的党政后备人才资源。二是要以提高经营管理水平为核心，加强企业家队伍建设。充分发挥政府培养人才的导向作用，采取政府指导性培养和单位内部按需培养相结合、学历培训和专业进修相结合等形 式，加大经营管理人才培养力度。通过企业发展研修班、“初、中、高级职业经理人”培训班、“企业家论坛”等多种形式，培养一批掌握现代企业经营管理概念和综合管理技能的高级职业经理人，培养一大批在人力资源、市场营销、生产管理等方面拥有实际管理操作技能的初、中级职业经理人。三是以提高创新能力为核心，加强高层次专业技术人才队伍建设。加快专业技术人才知识更新步伐，实施以新知识、新理论、新技术等为重要内容的继续教育工程。大力开发、整合和充分利用各类继续教育资源，建立继续教育基地网络体系，开展专业技术人才的继续教育。定期开展专业技术人才公共培训学习活动和学术论坛活动，有计划地选送技术人才赴国内外培训或进修。加强不同层次、不同类别的专家后备人选的培养，壮大专家队伍。加大学术技术带头人选拔培养力度，根据区域的人才发展重点，有计划地选送中青年学术、技术带头人赴国内外进行中短期培训，鼓励和支持中青年科技人才参与国内外讲学、出国研修和开展科技合作等学术交流活动，培养和造就一批优秀中青年高级专家。四是以提高技能操作水平为核心，加强高技能人才队伍建设。加强高技能人才培养基地建设，整合职业教育资源，为高技能人才和紧缺技能人才的终身教育培训提供载体。组织生产一线职工，广泛开展拜师学艺、岗位练兵、技能比武和技术攻关、创新创效、观摩研讨等活动，培养技能领头人。充分发挥企 业培养高技能人才的主体作用，强化岗位培训，促进岗位成才。通过学校教育培养、企业岗位培训、个人自学提高、职业技能竞赛等方式，培养一大批各类高技能人才。五是以扩大规模为核心，加强农村实用人才队伍建设。根据我区农业发展的需要，制定农村实用人才培养计划，每年有计划地选拔一批农村优秀青年参加多种方式培训。充分发挥职校、农校、党成校等教育资源的作用，开展多种形式、不同专业的培训或短训。选送一批后备骨干到各类农业大中专学校进行脱产委培，培养一批覆盖农业和农村经济各个行业、领域，具有一定专业技能的各类实用型科技人才和管理人才。以农业实用技能为重点，开展各类农民教育培训，培养一批农民科技示范带头人、农民企业家和农村经纪人，形成不同层次、不同类别的农村实用人才队伍，满足农业和农村经济发展的需要。

(二)畅通人才的引进渠道。一是要完善引才优惠政策。制定和完善引进人才的优惠政策，真正吸引各类人才，使人才引得进、留得住。打破人才引进壁垒，取消身份、户口、地域等方面的门槛限制，不拘一格引进人才。建立健全优秀人才奖励制度，对各类优秀人才和有突出贡献的人才实行重奖。进一步完善社会保障机制，落实机关事业单位、企业的养老、医疗、失业等保险，切实解决好各类人才的住房、子女上学、家属随迁等问题，消除他们的后顾之忧。二是建立 全新的引才机制。突出用人单位在人才引进中的主体地位，支持和鼓励各用人单位打破常规，制定更加优惠的政策，采取特殊办法引进优秀人才。要大胆地走出去招揽人才，积极组织用人单位到人才密集的城市和地区开展招聘活动，引进各方面的急需人才。积极与高等院校、科研院所、大型企业和人才聚集的地方建立长期友好合作关系，通过开展交流与合作，为本地引进优秀的管理人才、技术人才。三是加大高层次人才引进力度。根据全区发展需要，大力引进紧缺急需人才和高层次人才。凡引进的紧缺急需的专业技术人才，不受专业技术职务的限制，可按相应的任职资格直接聘任专业技术职务，对其中的优秀人才，可按有关规定破格聘任高一级专业技术职务。四是开辟引才“绿色通道”。打破行政、企业、事业人才流通障碍，疏通各类人才队伍之间的流通渠道，实行“零门槛”引才。建立限时办理和服务承诺制度，为各类人才落户我区提供“一站式”服务。对引进的高层次人才和紧缺急需人才，其父母、配偶及未成年子女可随调、随迁。建立区域人才创业服务平台，为各类人才提供就业指导、信息咨询、技术与资金扶持等服务。

(三)增强人才培育能力。一是要建立人才培养新机制。建立健全继续教育制度，完善人才接受培训和继续教育的激励约束机制，强化用人单位在人才培训教育中的主体地位。以人才资源能力建设为核心，根据不同类型、不同层次人才 的不同特点，制订人才能力建设标准，改革培训教育内容，创新培训教育方法，整合人才培训资源，完善继续教育网络，发展现代远程教育，尽快构建一个专业齐全、各具特色且适应不同人才继续教育需求的资源共享网络平台。二是要加大人才培养力度。充分发挥作人单位的主体作用，推进人才培养的市场化，不断完善人才培养方法。采取集中办班培训与实践相结合、区内培训与区外培训相结合、境内培训与境外培训相结合、在职自学与脱产培训相结合等方式，多层次、多渠道、大规模地开展人才培训，尤其是对紧缺人才、创新人才和高层次人才的培养，促进人才更新知识，提高素质，增强才干。三是要加快紧缺人才培养。针对区域产业发展特点，科学分析人才需求，定期制定并向社会发布专业人才开发信息。建立以需求为导向、项目为抓手、市场化培训为重点的紧缺人才培养机制，建立健全政府、单位和个人“三位一体”的培养经费投入保障机制。多种形式、多种渠道加强与国内外知名院校和培训机构建立长期的人才培养合作，依托国家重点高校，每年组织培养一批有前途、有发展潜力的各类优秀人才。

(四)创新人才选用机制。一是要建立科学的人才评价机制。人才评价要重品德、重业绩、重能力。要以职业分类为基础、以岗位职责为依据、以工作业绩为核心，建立和完善人才考核评价体系。改进人才评价方式，完善人才评价手段，采用现代人才评价技术，提高人才评价的科学化水平和社会化程度。党政人才的评价重在群众认可，逐步建立包括基本素质、岗位胜任能力、使用意向在内的党政人才评价标准体系。企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可，积极组建企业经营人才评价机构，建立企业经营人才评价指标体系。专业技术人才的评价重在社会和业内认可，深化职称制度改革，推进职称评审的社会化，健全突出实绩，弱化学历、年限因素的专业技术人才评价体系。高技能人才重在同行认可，将高级技能人才纳入专业技术人才管理范畴，逐步推行技工岗位就业准入制度。农村实用人才重在市场和群众认可，按照农村实用人才的不同类别、生产规模和经济效益，制定评价标准，完善评价方法。二是建立充满活力的选人用人机制。坚持“公开、平等、竞争、择优”原则，深化干部人事制度改革，建立充满活力的用人机制。深化机关党政干部选拔任用制度改革，探索实施差额推荐、考察、酝酿、票决的选任制度，推行公开选拔、竞争上岗，开展任期制和聘任制试点工作，完善公务员考试录用制度、调任制度和辞职辞退制度，稳步推进政府雇员制，建立正常的流动、退出和淘汰机制。深化企业选人用人制度改革，加快培育企业经营管理人才市场，探索建立职业经理人市场准入制度，推行企业管理岗位和专业技术岗位竞聘制。深化事业单位人事制度改革，推行事业单位聘用制度，引入竞争机制，采取聘任、选任、委任等多种形式选拔任用事业单位领导干部，完善专业技术职务聘任制，全面推行公开招聘制度，加快人事代理改革，进一步规范和完善事业单位岗位设置、合同管理、聘期考核、人员分流、争议仲裁等相关政策，形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低，充满生机与活力的新型用人机制。三是深化分配制度改革。以确保收入分配向人才倾斜为目标，大力推进分配制度改革，逐步建立与社会主义市场经济体制相适应的新型分配制度。贯彻按劳分配、绩效优先、兼顾公平的原则，积极探索多元化的分配机制，大力推行绩效挂钩、协议工资、指导性工资、岗位工资、项目效益分配、年薪制和股票期权等分配方法，进一步搞活内部分配机制，最大限度地调动人才的主动性、积极性和创造性，真正做到“一流人才、一流业绩、一流报酬”。

(五)推进人才配置市场化发展。一是加强人才市场建设。建立和完善各类人才服务体系。加强人才市场信息网络化建设，实现本地人才信息网络与全国各地人才网的互联。积极探索建立高级人才信息库，健全人才信息员队伍。完善人才评价、咨询服务、开发培训等内容的中介服务体系，切实推进人才资源的社会化管理。二是完善人才服务功能。建立健全人才市场运行机制，积极开展人事代理“一条龙”服务，创建人才服务品牌。积极为企业提供人才招聘、人才租赁、人才托管、资质评估、薪资设计、社会保险等服务。三 是规范人才市场管理。加强对人才流动和人才市场的规范和管理，逐步提高人才市场法制化、规范化程度，保证市场有序运作，维护人才和用人单位的合法权益，进一步创造公平竞争的市场环境。

二00六年七月

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！