# 人才队伍建设现状（共5篇）

来源：网络 作者：雪海孤独 更新时间：2024-09-13

*第一篇：人才队伍建设现状我市人才队伍建设现状分析和对策研究课题组，下设一个综合材料组和三个调研小组，分机关、事业、企业三块开展调研，以问卷调查、座谈、走访等形式，对全市人才队伍建设的现状、存在的问题和原因，以及下一步的对策作了深入的调查研...*

**第一篇：人才队伍建设现状**

我市人才队伍建设现状分析和对策研究课题组，下设一个综合材料组和三个调研小组，分机关、事业、企业三块开展调研，以问卷调查、座谈、走访等形式，对全市人才队伍建设的现状、存在的问题和原因，以及下一步的对策作了深入的调查研究。5月中旬以来，我们共召开座谈会27个，走访企事业单位200多个，走访有关人员50多人次，回收调查问卷455份，掌握了比较详细的情况。现汇总如下：

一、人才队伍现状。

2、专业技术人才队伍基本情况。我市事业单位现有各类人才7285人。从学历层次看：大学学历1156人，占15.86%；大专2676人，占36.73%；中专2649人，占36.36%；高中及以下804人，占11.04%。从职称层次看：正高级1人，仅占0.01%;副高级241人，占3.31%；中级职称2024人，占28.09%；初级职称4716人，占64.73%；其他无职称281人，占3.86%。从年龄结构看：35岁以下的3427人，占47.04%；35至45岁的1729人，占23.74%;45岁以上的2129人,占29.22%。从专业分布结构看：教育类的4118人，卫生1440人，农林水859人，城建土管221人，群众文化144人，交通环保140人，财税工商116人，新闻112人，人力资源71人，其他64人。

二、主要做法和经验。

一直以来，我市大力实施科教兴市战略，坚持以人为本的思想，制定和实施了一系列人才引进、培养和使用的优惠政策，促进了我市人才队伍的快速发展，初步形成了具有一定规模和质量的人才队伍。这支队伍为“兴工强市”战略的实施，为江山经济社会的快速发展提供了重要保证，并为今后长远发展奠定了良好基础。我们的主要做法是:

1、认真贯彻“四个尊重”方针。市委、市政府高度重视人才工作，把实施人才战略、开发人才资源摆到突出的位置，出台了一系列加快人才队伍建设的政策意见，真正做到珍惜爱护人才、充分信任人才和放手使用人才，为各类人才提供充分施展才能的舞台，并让他们参与到重大决策、重点工程中去。在市委常委会和书记办公会中，多次对人才工作作了专题研究。今年党代会报告中，更是把人才工作提到新的高度，将此作为一项重要工作加以强调。为了充分体现人才的价值，我们建立了重大决策专家参与制度，聘请工业、农业、社会事业、信息业等方面20名专家、专业技术拔尖人才担任委员，参与重大经济和社会建设决策前的咨询和论证。在党委、政府各项政策和措施的引导下，全社会的“四个尊重”氛围逐渐浓厚。

2、党政干部选拔任用创新力度不断加大。市委认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，不断改进党管干部的方法，做好干部培养、推荐、选拔任用和管理工作，推进领导班子和领导干部队伍年龄、性别、知识等结构的优化。各级党组织认真贯彻落实《纲要》，创新干部人事管理工作，加快了干部人事制度改革的步伐。一是以公开选拔为突破口，多层次引入竞争择优机制。市委两次采用“双推双考”方式，公开选拔了8名机关部门副（科）局级领导干部及选聘2名重点中学校长。1999年11月，又推出了3个选任类正职(林业局局长、上余镇镇长、坛石镇镇长)和两个副职(团市委副书记、峡口镇副书记)岗位进行公开选拔。今年四月，在市级机关部门班子调整中，市委大胆探索创新，对空缺的17个机关部门正职职位和1个副检察长职位，成功地采用自荐公推提名的方式进行选拔，取得了较好的社会反响和实际效果。在乡镇和部门机关的中层以上干部管理中，则普遍推行“中层干部竞争上岗、一般干部双向选择”机制。二是市管干部任免实行常委票决制。三是加大对干部监督力度，增强各级干部的工作责任心。全面实施党政领导干部离任经济责任审计，对调离工作岗位的领导干部全部进行离任审计。在干部工作中广泛听取群众意见，注重群众意见的查证和运用，使得群众监督干部的积极性得到极大提高，初步形成了群众参与、新闻舆论、党内专门机构共同监督的立体网络。

3、专业技术人才综合素质不断提高。不断推进专业技术人才管理制度改革，引入竞争机制，实行动态管理、滚动发展，全面提高专业技术人才的学术素养和创新能力。我们注重培养了一批急需的金融、外贸、法律以及信息等高新技术方面的专门人才，特别是应对加入WTO的需要，抓紧培养了一批精通世界贸易组织规则的专门人才；注重培养了一支具有较高技术素质的技术工人队伍、农业产业化经营和农业科技队伍；注重培养了一批思想政治素质较高、服务意识较强、善于组织重大科研项目、掌握科技发展和科技人才成长规律的科技管理专家。为充分发挥专业技术人才作用，我们建立了科技骨干挂联市“310重点工程项目”实施制度，安排他们参与和负责重点工程的实施，在实践中锻炼培养业务能力和提高素质。采取赴外招聘的方式，引进部分急需的专业人才。近年来，我市每年都组团赴武汉、西安等地招聘急需的专业技术人才，年引进近100人。

4、企业经营管理者职业化步伐不断加快。以推进“兴工强市”战略，加快江山经济社会发展为立足点，培养造就一批高素质、职业化的优秀企业家。具体工作中，注重研究企业家的成长规律，为他们创造有利于成长的环境和条件，对有发展潜力的企业，市里予以重点扶持，为他们创造更大的发展空间；注重灵活对待企业发展中的问题，对重点骨干企业的负责人，做到在政治上关心，工作上帮助，生活上保护，使他们能够全身心投入企业生产经营；引导和鼓励社会资源向优秀企业集中，采取托管、兼并、收购等形式，做大做强产业。江山原有大小水泥企业18家，通过几年的整合，现主要生产能力集中到4家企业，由4位优秀企业家经营管理。

三、存在的主要问题及原因分析。

几年来，我市的人才队伍建设取得了长足的进步，但从总体上来看，人才队伍现状同新形势、新任务和我市跨越式发展的要求还不相适应，主要有以下几个方面：

2、人才队伍的结构性矛盾突出。从分布上看，现有人才主要集中在党政机关和企事业单位，占近60%之多，而企业则普遍缺乏人才。在调查的全市5000多家企业中，仅有人才2809人左右，平均每家企业不到一个。从专业结构来看，传统专业型人才较多，与知识经济相关的专业人才稀缺。如法律、金融、外语、计算机、经济类等人才严重欠缺。从年龄结构上看，中青年人才较短缺，人才队伍老化现象比较明显。从知识层次上看，高学历和高层次的人才所占比例很小。在此次调查中，研究生学历的仅有21人，具有高级职称的304人。

4、人才作用发挥不充分。一是为人才服务不到位，对人才没有足够的重视，人才的潜能发挥不足；二是受经济条件的限制，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；三是“专才不专”，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；四是职称政策缺乏科学的评价体系，大多采取评审方式，重学历、轻能力，存在着明显的论资排辈现象，优胜劣汰的机制没有建立，造成专业技术人员评职称难，有近90%的中高级人才与初级人才做着同样水平的工作。

5、企业经营者队伍整体素质偏低。我市的企业家大多是非专业出身，也没有经过系统的工商管理培训，经济贸易、金融、相关法律知识等相对缺乏，难以应对知识经济和经济全球化的挑战。掌握现代企业管理知识者较少，除部分规模以上企业建立现代企业制度外，大多数企业还是处于家庭式管理和个人管理模式，与市场经济发展要求很不相称。管理体制上的弊端，导致外面的优秀管理人才难以进入企业，而企业自身也难以培养人才，造成企业创新意识和能力不够，缺乏长远打算和企业发展规划。

引起上述问题的原因很多，既有客观原因，又有主观原因，归纳起来有以下几方面：

一是经济发展水平制约人才队伍建设。我市是经济欠发达地区，经济基础相对薄弱，经济总量小，企业产品科技含量低，一方面社会、企业容纳人才和储备人才的能力有限，人才的作用难以得到有效发挥，造成人才的相对过剩。另一方面，由于在工资奖金、福利待遇、工作环境、生活条件、学习深造、发展机遇等方面与杭、台、温等发达地区存在较大差距，“水往低处流、人往高处走”导致我市在新一轮人才竞争中面临更大压力。同时，我市地处浙江西部信息相对闭塞，文化学术氛围不浓，尤其缺少大型图书馆、博物馆、科技馆等，难以满足高层次人才的学习、进修和学术交流等需求，出现既引不进外地优秀人才，也留不住本地培养出的优秀人才的尴尬局面。

二是政策机制不够完善。最近几年，我市也下发了人才开发方面的有关文件，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，且人为因素多、法规因素少，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。

三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”；有的单位用人不公，管理简单，人际关系紧张，缺乏凝聚力和战斗力，导致人才感到受排斥和压制；有的单位对人才关心不够，下指标、加压力的多，帮助解决实际困难的少。没有把发展经济转移到依靠科技进步和人才资源开发上来。一些企业固于传统观念，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。

四是人才自我提高意识不强。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，导致素质和能力提高不快，适应不了当今经济和社会发展的要求。

五是人才队伍建设缺乏规划。目前，我市的人才队伍建设规划纲要尚未制定，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。

六是尊重人才的氛围不浓。对人才使用、培养等方面的认识，许多还仅仅停留口头上，全社会尚未真正形成尊重劳动、尊重人才、尊重知识、尊重创造的良好氛围，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，人才创业环境还比较欠缺。

四、对策与措施。

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，组织部门牵头抓总、有关部门各司其职、密切配合的工作格局，努力健全和完善人才工作咨询决策机制、协调落实机制和监督约束机制，不断创新党管人才的方式和方法，牢牢抓住人才培养、吸引、使用三个环节，把人才工作提高到一个新水平。

2、全面加强人才培养工作。要根据经济社会发展的要求，制定科学的人才培养规划。要着眼于提高实践“三个代表”重要思想的政治素质和科学决策能力、驾驭全局能力、开拓创新能力，建设一支能够担当重任、经得起风浪考验、懂经济善管理的高素质领导干部队伍；着眼于提高我市企业的竞争力，加快培养造就一批具有创新精神和创业能力的职业化、现代化的优秀企业家；着眼于适应全面推进小康建设和应对激烈的人才竞争的需要，重点培养一批具有衢州、省甚至是全国水平的学科带头人，抓紧培养和造就一批急需的专门人才和专业人才。要加强教育和培训。积极构建人才终身教育体系，大力发展成人教育、社区教育，推进教育培训的社会化，建立和完善继续教育制度，促进人才队伍整体素质不断提高。要把人才的教育培训纳入单位发展规划，建立带薪学习制度和经费保障制度，并以创建“学习型组织”活动为载体，促进学习型社会的形成。要加强继续教育的针对性，实施分类培训，注重实效。党政机关管理人才的重点是提高文化层次，开展现代经济管理知识等方面的培训。企业经营管理人才的继续教育，主要是进行普遍的工商管理培训，使其尽快熟悉现代企业制度下的企业运行规则。专业技术人才的继续教育，着重强化知识的更新和创造能力的提高。

3、切实做好人才引进工作。要积极应对日益激烈的人才竞争，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。首先根据我市实现跨越式发展的要求，有针对性地引进人才。对取得大学本科以上学历的人才以及我市经济发展急需、符合我市产业发展方向的人才，要积极引进和吸收。尤其围绕我市产业结构调整和高新技术产业发展，大力引进机电、化工、电子技术、新材料、农业高新技术、外经外贸等领域紧缺的高层次创新人才，优先引进一批精通世贸组织规则，通晓国际经济、法律和管理的专业人才。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江创业的“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，将人才直接吸纳到我市人才队伍中来。二是通过项目引才引智。根据我市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。积极吸引市外成果到我市来实现转化，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市外单位建立协作关系，利用它们的人才优势，帮助我们培养培训人才。

4、完善机制，最大限度发挥人才作用。在人才使用方面要着重建立健全人才激励机制，充分发挥人才的最大效应。一要进一步完善人才奖励政策。继续坚持评选市级专业技术拔尖人才制度，大幅度地提高相应经济生活待遇；拟组织建立人才的市级功勋奖励制度，对有突出贡献的科技人员和高层次管理人员实行重奖；增设“伯乐奖”，对积极推荐、发现、培养人才成绩突出，支持科研人员做出重大贡献、产生了巨大经济效益或社会效益的单位负责人给予重奖。二要提高专业技术人才的社会政治地位。注意做好专业技术人才的教育培养工作，积极吸收他们中的先进分子加入党组织；在党代会、人大代表和政协委员中，适当提高专业技术人才的比例；在市级人事安排中，将有意向从政的人才吸纳到党政领导干部队伍中；继续坚持经济和社会发展重大决策专家咨询制度，切实发挥专家咨询团的作用。三要加大力度，推进事业单位分配制度改革，拉大差距，促进人才价值的货币化。在收入分配上，制定向人才倾斜的优惠政策，建立和完善技术、管理等生产要素参与分配的机制，根据实际情况实行灵活的津贴、补贴制度，提高人才的保险和保健标准，切实保证人才的物质生活待遇不断得到提高。四要建立人才市场运行机制。建立人才结构调整与经济结构调整相协调的动态机制，根据经济结构调整的需要，调整人才结构。逐步形成与市场经济相适应的人才利益机制，使其在引导人才流动、鼓励人才充分发挥作用方面起基础和关键性作用。加快完善人才资源信息网络体系，实现全市人才供求信息联网，使信息成为人才交流、求职、就业的主要引导工具。建立健全人事争议仲裁制度，妥善解决人才流动争议，保障和维护人才和用人单位的合法权益。搞好人才市场场所建设，完善人才市场服务功能。加强市人才市场硬件设施建设，提高现代化程度，使其成为全市人才市场的“龙头”和人才交流的中心。探索教育、卫生人才市场等专业性人才市场的建立方法。健全人才中介机构网络体系，逐步建成以各级政府人事部门兴办的人才市场为主体、其他部门和行业及民办人才中介机构为补充的人才市场网络，形成多层次、多功能、覆盖全社会的人才社会化服务体系。强化和完善人才市场在人才信息、人才交流、人才培训、人才素质测评等方面的社会化服务功能，最大限度地满足人才与用人单位的需求。五要建立和完善促进人才流动的有关制度。进一步消除人才流动的体制性障碍，打破人才身份、所有制等限制，改革户籍管理制度，探索多种人才流动形式，加快建立和完善养老保险、失业保险、工伤保险和医疗保险等制度。

5、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市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。要尊重人才成长的客观规律，既鼓励他们大胆探索、积极创新，又不单纯以成败论英雄，保护他们的创新热情；同时要关注离退休人员群体的生活，利用他们丰富的实践经验和掌握一技之长的优势，积极创造条件，充分发挥作用，实现老有所为；要进一步完善人才工作的政策体系和法制环境，严格依法办事，为营造良好的人才环境提供政策和法律保障。

人才队伍建设现状责任编辑：飞雪 阅读：人次

feisuxs范文网[CHAZIDIAN.COM]

**第二篇：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)

**第三篇：人才队伍建设现状与分析**

XXXXXXXXXXXX局

人才队伍建设现状与分析

如果说城市规划是城市发展的龙头，城市建设是城市形象的塑造者，那么城市管理就是城市形象的美容师和维持者。目前，随着我区各项事业发展步伐的加快和城市建设面积的不断扩大，城市管理工作的内容不断增多，急需一支数量足、质量高、综合能力强的人才队伍来适应现代化城市管理的需要，这对我局人才队伍建设提出了新的要求。

一、我局人才队伍基本状况

XXXX城市管理局成立于2024年3月，自成立以来，我局解放用人思想，确立了“引得进、留得住、促成才”的人才管理目标，形成突出重点、开拓渠道、人尽其用的人才建设思路，采用全员聘用和干部竞聘的方式，从退伍军人和大中专院校毕业生中选聘职工。截止目前，我局人才队伍总量为74人。

二、人才队伍建设的方法

为使人才队伍建设可持续发展，以适应现代化城市管理要求，我局更新人才观念，建立完善用人机制，注重建立合适的人才培养机制。始终坚持“引进”与“培养”同步进行的人才建设方案，采用半军事化管理的方法加强人才队伍建设。

第一，建立好机制用好人才。坚持全面规划、人尽其才的原则，对于引进的退伍军人和大中专院校毕业生，根据其自身特点和能力安排工作内容，规划职业发展方向。其中，军人主要安排在对外事物的处理和行政执法的工作岗位；而具有一定文化基础的大中专院校毕业生主要负责内务行政管理工作。通过对他们工作考核，进行提拔和任命，不论资排辈，有才必用，成才必提，充分发挥他们的才能。我局自成立以来提拔和任命了18名年轻优秀的人才到科室领导岗位上，大大增强了全局员工工作的积极性。

第二，建立合适的机制培养优秀人才。始终把人才培养作为人才队伍建设的突破口，对全局人员进行培养和塑造。坚持“专业培养和综合培养”并重的人才培养机制，培养“一专多能”的综合型、通用型人才。“一专”指的是在某一类工作中具有较高专业水平的人才，“多能”指在全局工作范围内具备全面业务知识和业务能力，各方面工作能力都较强的人才。

首先，在我局现有条件下，采用定期集中学习、集体活动的方法提高全局职工综合知识、团队协作精神和业务能力。学习内容包括办公知识的学习应用，城市管理工作的内容和流程及与城市管理相关的各项法律法规等。并且建立了考核机制，养成了全局勤学上进的良好风气。

除此之外，我局在人才队伍建设进程中还意识到人才培养不是闭门造车，它要与现代化城市管理发展和工作需要相适应，因此人才队伍建设必须与社会接轨。自我局成立以来有计划、有组织的派选了70多人次到凯里、安顺、贵阳等地参加业务能力培训

和进行数字化城管学习，培养了一批实践能力较强的干部职工队伍。

三、人才队伍建设存在的问题

目前我局人才队伍建设工作还存在数量不足和学历结构不合理的问题。

从人才总量上看，目前我局人才队伍总量为74人，其中行政管理人员31人，执法人员30人，后勤人员13人。随着开发区城市规模不断扩大和人口不断增多，现有人才总量根本无法满足城市管理工作需求，预计未来8年，我局需招聘人才总量为200人，以确保各项工作正常进行。

学历结构不合理，是我局人才队伍建设的重要问题。在全局人才队伍中具有本科以上学历的有18人，占人才队伍总量的24%，大专学历27人，占人才队伍总量的37%，高中及中专学历为29人，占人才队伍总量的39%。由于我局低学历者比例较大，导致部分人员在城市管理的各项工作中表现一般，制约了我局工作的开展。

四、制约人才队伍建设的因素

1、人员进出失衡。由于人事体制不健全，用人机制没有政策依据，因此引进人才困难，其中最为突出的问题是引进和留住高学历人才难度很大，近两年来，虽然我局陆续引进了多名本科学历的人才，并安排适合的职位和给予发展的空间，但还是有本科学历的职工因考上公务员和其它事业单位而流失。

2、人员待遇不优。由于受财政经济等条件的限制，我局工作人员月薪为1500元，与市、县同等企事业单位工资差距1000——2024元，加上在医疗、福利等方面没有同等待遇，导致我局在引进人才方面不具备优势。

五、加强人才队伍建设的对策

加强人才队伍的建设不仅要求我们“引进我们需要的”，更要“留住我们优秀的”，只有这样，我局人才队伍才能迅速壮大，才能在城市管理的工作中发挥应有职能。结合我局的人才队伍建设情况，我们认为应该从以下几个方面着手，加强人才队伍建设。

1、建立健全用人机制，消除体制障碍。结合事业单位用人实际制定和修正适合人才队伍建设的政策法规，通过完善事业单位聘用制度来确定个人与单位和个人与政府的关系，明确个人的义务和权利。

2、放宽事业单位人员数量和职称结构比例的控制，对人才密集的单位，原则上取消人员数量和职称比例的限制，只要符合工作实际，达到用人需求，就可以进行岗位职务的聘任。

3、提高工资、福利待遇，降低收入差距。事业单位的分配制度以能力业绩为导向，根据职务的工作强度实行按任务定酬、按业绩定酬的办法，将事业单位工作人员的工资收入与工作效能和实际贡献直接挂钩，制定提高工作效率和增加收入的激励机制。

4、建立客观考核标准，完善晋升考核机制。将事业单位人事晋升纳入国家公务员考核晋升体系，正确引导事业单位工作人员的行为，帮助他们形成正确的职业发展期望，解决事业单位工作人员职业发展空间狭小，晋升困难的问题。

二〇一二年九月九日

**第四篇：基层人才队伍建设现状调研报告**

基层人才队伍建设现状调研报告

基层人材队伍建设现状调研报告 人材，是事业之基、发展之本。而作为基层更加需要各个方面的人材充实到其中，才能更好地推动地方经济发展、社会进步，因此加强基层人材队伍建设，是时期的呼唤，基层的需要，大众的期待。我们于 x 月 x 日-x 月 x 日对基层人材队伍建设情况进行了调研，现将调研情况汇报以下。

?

\*县某镇，土地面积 xx平方千米，耕地 xx 公顷，其中水田 xx公顷，山地 xx 公顷，下辖 xx 个行政村，x 个个居委会，xx 个村民小组，总人口 xx 万人。该镇自古人杰地灵，有着悠久的人文历史和深厚的文化底蕴。境内 xx 村的 xx 寺，有 xx 等名胜古迹，有 xx 等历史名人。目前的经济收入主要靠种植水稻和外出打工。

?

1、人材队伍现状 该镇机关工作人员共有 xx 人，其中党员 xx人，民主党派 xx 人，大专以上学历 xx 人。编制数为 xx 人，在岗人员 xx 人。副科以上干部 xx 人，实职副科 xx 人，退休人员 xx 人，停薪留职人员 xx 人，公务员 xx 人，职工 xx 人，专业技术人员 xx 人，其中有中级职称的 xx 人。35 岁以下的 xx 人，占总人口的 60%。19xx年，该镇工作人员总数为 xx 人，96 年至 99 年进入了大量人员，其中有部份是大中专毕业生或退伍军人，其他大部份是通过各种关系招工进来的，并且文化水平都不高。XX 年至 XX 年，县级要求乡镇精减人员，出现了部份下岗和停薪留职的人员。

?

2、人材队伍建设存在的问题及其缘由 “x”计划提出了建设社会主义新农村的目标要求，这就要求在农村培养有文化、懂技术、在农村应当增加农民合作组织，发展范围企业，要求在人材需求上要有真懂技术，有 1 定的市场经验，为农民提供市场信息，多发展有技来含量的生产。

?

造成农村基层人材短缺的主要缘由，就乡镇机关人员来讲，原来的 7 所 8 站，大部份干部管理权限都上划，收回县直有关部门统 1管理，使干部的提拔面比过去大大缩小;乡镇 1 级在职人员报酬低，报考乡镇公务员的人不多。在这个镇，相当多的顶岗人员是城镇当兵转业安置下来或是 7 几年乡镇招聘干部，学历不高，能力有限。该镇xx 名在职人员中，退役兵士达 xx 人，招聘干部只有 xx 人;因公务人员管理严格，转干程序繁琐复杂，就出现了混岗现象。县直 1 些部门最近几年来向乡镇借调借用干部的现象也比较普遍，使得乡镇缺人的现象更加严重。该镇就有 3 名同志被借调到县直机关。

?

分析造成基层人材短缺的主要缘由：1 是由于受传统思想的影响，农村在吸引高校毕业生方面没有诱惑力，很多高校毕业生在选择就业方向时常常把农村排挤在外。2 是农村相对封闭的发展环境阻碍了人材的引进，很多优秀人材认为农村不具有大城市发达的信息络，在个人发展平台较小。3 是乡镇工资待遇较低，影响了其吸引力。

?

由于财政紧张，很多乡镇职工工资发放面临挑战，比如该镇几年前电视台有 x 个人，其中 x 个年轻人各有特长，电视台运营情况良好，每一年创收 xx 万。镇里规定台里要完成 x 万的收入就发基本工资，剩下的收入镇财政与台里按 55 分成，即台里应有 x 万元的奖金可发，但实际发下的工资每人不到 xxxx 元。这样，年轻人的积极性大大下降，人材流失严重。新进人员专业技术不过关，电视台收入明显降落，目前电视台每一年收入 x 万多元，入不敷出，工作人员也锐减至 x 人。

?

3、加强农村基层人材队伍建设的建议 乡镇是最基层的政权组织，与人民大众产生最直接的联系，加强乡镇政权建设，培养更多的乡土人材是建设和谐社会最基础的工作，也是当地发展经济最急需的工作。要改变目前 1 部份乡镇干部后继乏人的状态，应从以下几个方面做起：是提升基层人材待遇。应完善对乡镇干部、特别是边远地区乡镇干部的提拔作用机制，在公然公平公正的原则下，多渠道提拔;应动员更多的青年干部到乡镇锻炼，把到乡镇工作作为干部必须经过的 1 课;关心爱惜基层干部，不但从政治素质上提高他们也应从经济利益上关心他们;对乡镇干部缺编人员应有严格的准入制度，不能把县级安置不了的非干部人员往基层塞，造成基层职工中公务人员比重降落，整体素质降落。

?是增加基层人材总量，优化人材结构。乡镇人材队伍当前最为严重的问题是总量不足，突出地体现在高层次高素质人材严重匮乏，基层人材严重短缺。为此，在全面加能人才队伍建设的基础上，重点解决以下 3 个问题：首先是扩大人材队伍总量。其次是加强高层次人材队伍建设。在加大培养力度的基础上，要积极通过外聘等柔性活动的方式引进。再次是优化基层人材队伍结构。在公务员队伍中，本科以上学历应到达 x%以上。对 XX 年后未到达大专以上学历的 45 岁以下的公务员要实行学历淘汰，以提高公务员队伍的学历结构和整体素质。在专业技术人材队伍中，本科以上学历应到达 x%以上。在企业经营管理人材队伍中，本科以上学历应到达 x%以上。要通过补充毕业生、参加在职学历教育、送出去培养和人材引进等多种方式，努力提高人材队伍的素质和能力。

?是实行人材培养和人材引进工程。各级财政每一年应安排专项经费用于培训教育工作，建立国家、单位、个人 3 方负担的投入机制。以发展为目标，以需求为导向，采取刚性与柔性两种方式，通太长期聘请、项目指点、学科牵头、培养人材等情势，聘请高层次人材，切实提高基层人材的素质。

**第五篇：人才队伍建设现状分析及对策研究**

我市人才队伍建设现状分析和对策研究课题组，下设一个综合材料组和三个调研小组，分机关、事业、企业三块开展调研，以问卷调查、座谈、走访等形式，对全市人才队伍建设的现状、存在的问题和原因，以及下一步的对策作了深入的调查研究。5月中旬以来，我们共召开座谈会27个，走访企事业单位200多个，走访有关人员50多人次，回收调查问卷455份，掌握了比较详细的情况。现汇总如下：

一、人才队伍现状。

1、党政人才队伍基本情况。到2024年5月，江山市共有党政干部1977名，其中中专以上文化1688人，占总数的85.4%，大专以上文化1423人，占总数的72%。市级机关干部1382人，女性194人，大专以上文化1013人，占总数的73.3%；乡镇机关干部595人，其中女性134人，大专以上文化410人，占总数的68.9%。全市共有市级领导干部35人，其中女性6人；乡镇领导班子成员273人，其中党政班子成员平均年龄37.5岁，大专以上文化占95%，女性43人；市级机关部门领导干部249人，其中女性22人。

2、专业技术人才队伍基本情况。我市事业单位现有各类人才7285人。从学历层次看：大学学历1156人，占15.86%；大专2676人，占36.73%；中专2649人，占36.36%；高中及以下804人，占11.04%。从职称层次看：正高级1人，仅占0.01%;副高级241人，占3.31%；中级职称2024人，占28.09%；初级职称4716人，占64.73%；其他无职称281人，占3.86%。从年龄结构看：35岁以下的3427人，占47.04%；35至45岁的1729人，占23.74%;45岁以上的2129人,占29.22%。从专业分布结构看：教育类的4118人，卫生1440人，农林水859人，城建土管221人，群众文化144人，交通环保140人，财税工商116人，新闻112人，人力资源71人，其他64人。

3、企业人才队伍基本情况。此次对全市50万元注册资金以上的企业，全部发放调查表，按时间要求回收400多份。从调查反馈的情况看，企业各类人才合计2809人。其中按学历分：研究生以上学历5人；大专以上1685人，占调查合计数的60%；中专学历735人，占26.2%。按专业技术职务分：高级职称60人，中级职称817人，初级职称1492人。按年龄分：30岁以下641人，30-35岁648人，36-40岁765人，41-45岁402人，46-50岁207人，51-55岁98人，56-60岁38人，60岁以上10人。按人才专业分：机电412人，建材102人，经济管理982人，化工243人，营销224人，财会323人，轻纺2人，其他521人。

二、主要做法和经验。

一直以来，我市大力实施科教兴市战略，坚持以人为本的思想，制定和实施了一系列人才引进、培养和使用的优惠政策，促进了我市人才队伍的快速发展，初步形成了具有一定规模和质量的人才队伍。这支队伍为“兴工强市”战略的实施，为江山经济社会的快速发展提供了重要保证，并为今后长远发展奠定了良好基础。我们的主要做法是:

1、认真贯彻“四个尊重”方针。市委、市政府高度重视人才工作，把实施人才战略、开发人才资源摆到突出的位置，出台了一系列加快人才队伍建设的政策意见，真正做到珍惜爱护人才、充分信任人才和放手使用人才，为各类人才提供充分施展才能的舞台，并让他们参与到重大决策、重点工程中去。在市委常委会和书记办公会中，多次对人才工作作了专题研究。今年党代会报告中，更是把人才工作提到新的高度，将此作为一项重要工作加以强调。为了充分体现人才的价值，我们建立了重大决策专家参与制度，聘请工业、农业、社会事业、信息业等方面20名专家、专业技术拔尖人才担任委员，参与重大经济和社会建设决策前的咨询和论证。在党委、政府各项政策和措施的引导下，全社会的“四个尊重”氛围逐渐浓厚。

2、党政干部选拔任用创新力度不断加大。市委认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，不断改进党管干部的方法，做好干部培养、推荐、选拔任用和管理工作，推进领导班子和领导干部队伍年龄、性别、知识等结构的优化。各级党组织认真贯彻落实《纲要》，创新干部人事管理工作，加快了干部人事制度改革的步伐。一是以公开选拔为突破口，多层次引入竞争择优机制。市委两次采用“双推双考”方式，公开选拔了8名机关部门副（科）局级领导干部及选聘2名重点中学校长。1999年11月，又推出了3个选任类正职(林业局局长、上余镇镇长、坛石镇镇长)和两个副职(团市委副书记、峡口镇副书记)岗位进行公开选拔。今年四月，在市级机关部门班子调整中，市委大胆探索创新，对空缺的17个机关部门正职职位和1个副检察长职位，成功地采用自荐公推提名的方式进行选拔，取得了较好的社会反响和实际效果。在乡镇和部门机关的中层以上干部管理中，则普遍推行“中层干部竞争上岗、一般干部双向选择”机制。二是市管干部任免实行常委票决制。三是加大对干部监督力度，增强各级干部的工作责任心。全面实施党政领导干部离任经济责任审计，对调离工作岗位的领导干部全部进行离任审计。在干部工作中广泛听取群众意见，注重群众意见的查证和运用，使得群众监督干部的积极性得到极大提高，初步形成了群众参与、新闻舆论、党内专门机构共同监督的立体网络。

3、专业技术人才综合素质不断提高。不断推进专业技术人才管理制度改革，引入竞争机制，实行动态管理、滚动发展，全面提高专业技术人才的学术素养和创新能力。我们注重培养了一批急需的金融、外贸、法律以及信息等高新技术方面的专门人才，特别是应对加入WTO的需要，抓紧培养了一批精通世界贸易组织规则的专门人才；注重培养了一支具有较高技术素质的技术工人队伍、农业产业化经营和农业科技队伍；注重培养了一批思想政治素质较高、服务意识较强、善于组织重大科研项目、掌握科技发展和科技人才成长规律的科技管理专家。为充分发挥专业技术人才作用，我们建立了科技骨干挂联市“310重点工程项目”实施制度，安排他们参与和负责重点工程的实施，在实践中锻炼培养业务能力和提高素质。采取赴外招聘的方式，引进部分急需的专业人才。近年来，我市每年都组团赴武汉、西安等地招聘急需的专业技术人才，年引进近100人。

4、企业经营管理者职业化步伐不断加快。以推进“兴工强市”战略，加快江山经济社会发展为立足点，培养造就一批高素质、职业化的优秀企业家。具体工作中，注重研究企业家的成长规律，为他们创造有利于成长的环境和条件，对有发展潜力的企业，市里予以重点扶持，为他们创造更大的发展空间；注重灵活对待企业发展中的问题，对重点骨干企业的负责人，做到在政治上关心，工作上帮助，生活上保护，使他们能够全身心投入企业生产经营；引导和鼓励社会资源向优秀企业集中，采取托管、兼并、收购等形式，做大做强产业。江山原有大小水泥企业18家，通过 几年的整合，现主要生产能力集中到4家企业，由4位优秀企业家经营管理。

三、存在的主要问题及原因分析。

几年来，我市的人才队伍建设取得了长足的进步，但从总体上来看，人才队伍现状同新形势、新任务和我市跨越式发展的要求还不相适应，主要有以下几个方面：

1、人才总量不足。全市人才总量预计到今年年底仅为1.65万人，仅占总人口数的2.9%，低于全省5.9%的平均水平，远远不能满足我市各项事业发展对人才的需求。

2、人才队伍的结构性矛盾突出。从分布上看，现有人才主要集中在党政机关和企事业单位，占近60%之多，而企业则普遍缺乏人才。在调查的全市5000多家企业中，仅有人才2809人左右，平均每家企业不到一个。从专业结构来看，传统专业型人才较多，与知识经济相关的专业人才稀缺。如法律、金融、外语、计算机、经济类等人才严重欠缺。从年龄结构上看，中青年人才较短缺，人才队伍老化现象比较明显。从知识层次上看，高学历和高层次的人才所占比例很小。在此次调查中，研究生学历的仅有21人，具有高级职称的304人。

3、人才外流现象比较严重。一是隐性外流。据不完全统计，近三年，我市每年考上高校本科的人数为1000人左右，而回江工作的本科毕业生毕业仅有120人左右，年外流率在80%以上；二是显性外流。具有中高级职称、本科以上学历、各学科带头人及业务骨干等方面的人才，随经济发达地区对人才引进的力度不断加大，通过正常调离、辞职、自动离职等方式外流，呈上升趋势，出现一人外流，带动相互熟悉或同一层次水平人员外流的“传、帮、带”现象。据不完全统计，近三年我市显性流失人才数达224人，其中高级职称10人、中级职称73人、初级职称141人。主要集中在四大块：教育系统34人、卫生系统52人、农林水系统42人、工业系统96人。

4、人才作用发挥不充分。一是为人才服务不到位，对人才没有足够的重视，人才的潜能发挥不足；二是受经济条件的限制，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；三是“专才不专”，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；四是职称政策缺乏科学的评价体系，大多采取评审方式，重学历、轻能力，存在着明显的论资排辈现象，优胜劣汰的机制没有建立，造成专业技术人员评职称难，有近90%的中高级人才与初级人才做着同样水平的工作。

5、企业经营者队伍整体素质偏低。我市的企业家大多是非专业出身，也没有经过系统的工商管理培训，经济贸易、金融、相关法律知识等相对缺乏，难以应对知识经济和经济全球化的挑战。掌握现代企业管理知识者较少，除部分规模以上企业建立现代企业制度外，大多数企业还是处于家庭式管理和个人管理模式，与市场经济发展要求很不相称。管理体制上的弊端，导致外面的优秀管理人才难以进入企业，而企业自身也难以培养人才，造成企业创新意识和能力不够，缺乏长远打算和企业发展规划。

引起上述问题的原因很多，既有客观原因，又有主观原因，归纳起来有以下几方面：

一是经济发展水平制约人才队伍建设。我市是经济欠发达地区，经济基础相对薄弱，经济总量小，企业产品科技含量低，一方面社会、企业容纳人才和储备人才的能力有限，人才的作用难以得到有效发挥

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！