# 关于县医疗卫生人才队伍建设情况调研报告

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-07-24

*第一篇：关于县医疗卫生人才队伍建设情况调研报告为了解卫生系统人才队伍的结构、分布情况，进一步搞好卫生系统人才资源的开发利用，充分调动本系统人才的积极性和创造性，提高医疗卫生人才队伍的整体素质，以推动我县医疗卫生事业又好又快发展，满足我县人...*

**第一篇：关于县医疗卫生人才队伍建设情况调研报告**

为了解卫生系统人才队伍的结构、分布情况，进一步搞好卫生系统人才资源的开发利用，充分调动本系统人才的积极性和创造性，提高医疗卫生人才队伍的整体素质，以推动我县医疗卫生事业又好又快发展，满足我县人民群众的健康、医疗需求，我们对全县医疗卫生机构专业技术人才队伍进行了一次深入细致的调查研究，现将调研情况整理归纳如下：

一、基本现状

（一）人员基本情况。××县卫生局有下属县直医疗卫生单位7个，乡镇卫生院14个（包括两个社区卫生服务中心）。卫生系统共有在编职工858人（乡镇卫生院281人），其中党员 247人；副主任医师以上职称45人；主治医师职称143人；初级卫生技术人员383人。县卫生局机关现有在编职工13人。

（二）人才需求情况。缺乏公共卫生、临床医学骨干，临床医学中普遍缺乏内科、妇科、外科、儿科医师，部分单位缺乏护士、检验师、影像师、中西药师、麻醉师等。

二、存在问题

（一）人才队伍结构、分布不合理。

1、年龄结构不合理：退休人员比例太高（部分单位已超过50%）；在职卫生技术人员45岁以上比例偏高，35岁以下卫生技术人员比例较低，部分医疗机构仅占10%左右;卫生系统大部分机构人才引进工作进展缓慢。

2、素质结构不合理：包括科班人才缺乏，所调查的专业技术人才中，通过系统学习、正规院校毕业的人才缺乏，有相当部分是吸纳以前本地乡村医生或本单位职工子女，其知识结构单

一、理论水平和整体素质不高;中坚技术骨干缺乏，中高级专业技术人才仅占41.37%，而初级甚至无专业技术职称的人员达58.63%;高学历人才缺乏，本科生才占11.4%，且其中大部分是通过在职教育取得文秘杂烩网学历。而那些中专及中专以下的人员，占53.03%，甚至有无学历人员49人（部队转业、职工家属、后勤），他们大多为90年代引进，知识结构老化，又缺乏进取精神;

3、专业结构不合理：两站普遍缺乏公卫医师及相关专业技术人员，两院及乡镇卫生院突出表现为缺乏临床、影像医师及护士。

（二）对人才培养缺乏足够的思想认识。人才队伍建设是一项长期的系统工程，短期内难以出效益、出政绩，以至过去一些基层单位对人才培养缺乏足够的认识，在人才培养方面投入不足，更缺乏人才培养的长效机制。诸如：部分单位虽然每年选送了一部分人员进修，但因系统性、针对性不强，进修回来后开展不了工作;人员的内部培训学习也因缺乏系统性、长期性、针对性而效果不明显。

（三）政府投入不足，难以保障人才队伍建设。医疗卫生事业本质是公益性事业，但政府每年有限的下拨经费尚不能保证现有人员的工资和机构运行的需要，更谈不止人才的引进和培养。

（四）人才引进环境不优越。由于大专院校毕业生实施自主择业后，编制、工资、福利待遇等问题制约了人才引进，即使进来了也留不住，造成部分人才流失。有很多人才仅仅把医院当成了他们在取得“资格证”前的一个实习基地，或者说迈向一个更高平台的跳板。

（五）人才激励竞争机制不健全。由于医疗卫生体制的原因，医疗卫生机构缺乏激发员工积极性和创造性的制度和措施，分配机制上，仍停留在平均主义――做好做坏一个样;职称方面，论资排辈、按部就班、重资质轻能力和业绩。

（六）人才分流导致储备不足。人才分流主要表现在，一部分经验丰富的名老医师退休;二医疗卫生行业是一个知识密集型行业，部分年轻的优秀人才被其它部门挖走;三医疗卫生行业是专业性强的行业，部分具有闯劲的人才外出高就或自主创业，而导致医疗卫生机构现有人才不足。

三、思考与对策

（一）创新人才培养机制，提高人才队伍素质。根据现有人才队伍情况和医疗卫生事业发展的方向制定人才培养计划及具体实施方案，有目的、有计划培养人才，培育卫生专业技术人才梯队，保障卫生事业可持续发展的人才后劲。针对结构不合理和人才断层等问题，经过3～5年，完成现有人员的调整，通过对年轻人才的培养和外引优秀人才努力，解决人才断层问题。具体模式可采取“外培内训”的方式，一方面选派职业道德优秀、技术素质良好的人员参加医科大学举办学习培训班或送往上级医院进修学习，争取上级对口单位的技术指导（如来院讲学，坐诊，指导业务开展等）。另一方面，以医学会为龙头，各医疗机构为载体，定期自行组织业务学习，制定详细、周密的培训计划，全面加强医务人员的“三基”训练（基础理论、基本知识、基本技能）以及专业知识的培训。同时，制定可行性政策（即适当报销部分学费及特许安排学习时间）鼓励卫生技人才加强在职学历教育，鼓励医务人员

**第二篇：2024年区县基层医疗卫生人才队伍建设情况调研报告**

2024年区县基层医疗卫生人才队伍建设情况调研报告

为进一步加强我县卫生人才队伍建设，促进全县卫生事业健康持续发展，满足人民群众日益增长的医疗健康需求，县政协组织部分政协委员和相关部门。

于x年x月下旬深入到县级医疗机构、各镇卫生院、部分村级卫生室，采取听汇报、查资料、座谈交流等形式，对我县基层医疗卫生人才队伍建设情况进行了调研。

现将调研情况报告如下：

一、基本情况

全县共有x个医疗卫生计生单位。其中，x所县级二甲医院:(县医院、县中医院)。

公共卫生管理服务机构x个(妇幼保健院、疾控中心、计生服务站、农合经办中心、卫生监督所)。

镇卫生院x所。全县核定卫生事业编制x人，在岗人员x人，其中在编x人，聘用x人。

在编人员中，本科学历x人，占x.x%，大专x人占x.x%、中专及以下学历x人占x%;高级专业技术职称x人，中级职称

x人，初级及以下职称x人，分别占总数x.x%、x.x%、x.x%。全县有村卫生室x个，村医x名。

近年来，县委、县政府高度重视卫生事业发展，群众看病就医条件明显改善，卫生人才队伍建设不断得到加强。

一是人才引进措施逐步完善。

县政府今年x月份出台了人才引进优惠政策，从生源培育、镇卫生院人员补充、招聘享受编制待遇的护理本科生、引进主治以上职称医生，定向招聘医学类本科生、振兴人才计划、农村订单免费培养医学生等方面，加大引进力度，努力破解人才紧缺难题。

二是财政投入力度加大。

近年来，积极争取项目，相继建成X新门诊楼，诊疗条件显著改善。人员经费不断增加，县级公共卫生管理服务机构实行全额预算，县医院、县中医院按在编在岗人员预算基本工资及定额补助，镇卫生院按编制人数x人基本工资及其中x名防疫妇幼人员绩效工资全额预算。

按政策足额落实定向招聘本科生、振兴人才等人员的生活补助。近三年，县财政共拨付卫生医疗机构经费x万元用于发展卫生计生事业。

三是人才培养工作稳步推进。

医疗机构积极组织员工参加各级各类培训学习，选送业务骨干外出进修，开展“三基三严”训练和专业技术大比武。抓住省市大医院对口支援机遇，加强重点专科建设和学科带头人培养，努力提升人才素质。

二、主要问题

我县卫生事业发展虽然取得了较大进步，但卫生人才队伍建设与人民群众日益增长的健康需求还存在差距。

医学人才总量不足、临床医学人才紧缺、结构不合理、队伍不稳定等矛盾和问题将是制约我县医疗卫生事业发展的主要因素。

x、人才结构失衡，服务水平提高难。

一是专业结构配置不合理。

县镇医院普遍缺乏临床执业医师，所招的本科医学生成长周期长，个别镇卫生院只有一名执业医师，存在无资质上岗人员，部分医疗设备因无人操作而闲置，因无临床大夫，出现了“大病不敢看、小病没人看”的状况，群众不得不舍近求远，到上级医院治疗，分级诊疗制度难以落实。在专业分布上妇产科、儿科、影像、麻醉等专业医生缺乏，中医药人才比例不足，妇产科医生严重不足，随着二胎政策落实，人口出生率增长，产科医生紧缺问题更加凸显。

二是高级人才匮乏。

全县卫生专业技术人才中，高级职称和本科学历人才比例明显偏低。县级医院缺乏学科带头人，专科特色不明显，专业拓展困难，如胸外科等专科还是空白。在镇级卫生院，只有X能开展简单外科手术，其他x家卫生院，都是以内科支撑门面的“单腿”运行模式。

三是公共卫生服务体系网底不牢。

全县公共卫生科班人员非常稀缺，镇防疫专干业务水平参差不齐，大量的基本公共卫生项目，如计划免疫、健康管理等，以政府购买服务形式由村卫生室实施，全县大部分卫生室的村医年龄偏大，且后继无人，公共卫生服务均等化将打折扣。

四是编外聘用人员多，队伍不稳定。

目前，县镇医院接近x%是医院自主聘用人员，聘用人员多数是护理人员，有部分临床医生，其中有退休医生返聘，个别镇医院还聘有村医。聘用的人员专业水平差异大，加之各医院之间薪酬待遇、养老保险缴纳等情况不同，队伍稳定性差，一定程度上存在安全隐患。

x、人才总量不足，流失严重引进难。

一是临床医疗人才引进困难。

x年省政府出台为基层招聘医学类本科生的优惠政策，我县仍存在招不到人的局面，每年县级两院招聘指标都有空缺，x年计划引进x人，实际只引进x人，x年计划引进x人，仅引进x人。镇卫生院引进人才更是难上加难。

二是编制与实际需求存在差距。

目前，县镇医院还是沿用多年前的床位编制核定人数，与实际需求差距大。如县医院编制床位x张，实际开设x张;县中医院编制床位x张，实际开设x张。随着医改的深入推进,医疗机构规模不断在扩大。国家惠民政策公共卫生服务项目多达x余项，医疗卫生工作量显著增加。

但目前我县卫技人员远低于全省每千人拥有卫技人员x.x名，执业(助理)医师x.x名的平均标准。卫技人员紧缺矛盾十分突出，现有的编制已经不适应卫生事业的发展的要求。

三是基层医生流失严重。

近年来县级医疗机构有x名业务骨干被市级医院选调，先后有x名招录的本科生辞职，导致县级医院骨干人才流失，影响了医疗质量和服务水平的提升。

同时，镇卫生院人才流失的情况更严重，县级医院从镇卫生院借调，而乡镇卫生院人才补充十分困难，部分镇卫生院面临难以开展诊疗的困难局面。据统计，x年以来，镇卫生院退休、借调、离职

x人，同期招录补充的只有x人，减员x人，人员紧缺情况愈加突出。

x、人才机制不活，激励效果不明显。

我县作为山区贫困县，存在地域相对边远，工作条件相对落后的实际情况。

在人才培养使用上，考核评价激励机制不够健全，职称晋升“论资排辈”，卫生专技人员成长的“绿色通道”没有形成，优秀人才难以脱颖而出。

在人才引进上，医疗人才引进还是高起点高标准高门槛，和实际岗位需求不符，没有形成有效的引进学科带头人和实用人才的办法措施，人才引进困难。

县级两院实行的绩效工资分配办法仍然存在一定的矛盾，激励效果还不十分明显。如果没有绩效工资，镇卫生院卫技人员积极性更难调动。

三、建议意见

“没有全民健康，就没有全面小康”。

要把人才队伍建设作为促进卫生事业发展，保障人民健康的重要工程来抓，要牢固树立人才资源是第一资源的观念，大力实施人才强卫战略，以人才促改革，以人才促发展。

x、提高人才素质，优化结构增强服务能力。

全面提高素质，优化人力资源配置，是卫生事业发展的动力引擎。

调整优化人才结构。卫计行政主管部门要对全县卫生技术人才专业分布情况进行宏观调控，针对临床医生紧缺及部分专科人才断档的实际问题，对全科医生、妇产科、小儿科等紧缺岗位，通过转岗培训，引进具有执业资质的临床医生，切实解决县级医院专科开展困难、镇卫生院无执业医师看病问题。

加大人才培养力度。加强重点专科建设，培养引进高层次学科带头人，根据业务工作需要，选派业务骨干外出学习深造。抓住省市大医院对口支援的机遇，通过传帮带，培养人才、引进技术。

组织各类未达到规定学历的卫技人员参加成人学历教育。

开展岗位练兵活动，加强“三基三严”训练，提高实践技能。

提高公共卫生服务能力。进一步加快标准化村卫生室建设步伐，重视解决村医后继无人问题，引导农村青年进入卫生职业学校学习，培养本土村医。调配好防疫、妇幼及计生专干、确保专职专责。每年给予x到x名公卫专业招聘指标，充实公共卫生人才队伍，提高公共卫生服务能力。

加强聘用人员管理。规范管理医院自主聘用人员，把好准入关。正视当前医院自主聘用人员比例高问题，对聘用人员采取分类管理、优胜劣汰的政策措施，专业技术拔尖和实用人才，可通过招考等形式，转变身份，落实同岗同酬、养老保险等薪酬待遇。县级医院以前借用镇卫生院人员，应逐步理顺人事关系，既化解镇卫生院被长期占编、人不在岗遗留问题，又解除了被借用专业人员的后顾之忧。

x、注重人才增量，总量要与卫生事业发展要求相适宜。

科学合理确定编制。要遵循“预算跟着编制走，编制跟着事业走”的思路，按照中省市规定，到x年，每千人常住人口医院床位数应在x张，按照床位与人员x：x.x的比例，重新核定县级医院人员编制，同时，还要充分考虑我县将建设第二人民医院及医养结合的养老产业发展，需要增编提前储备人才。镇卫生院编制，在不突破总量的前提下，以服务人口数及公共卫生服务情况核定。探索卫生人才编制备案制度，实行编制总量控制，动态管理,把有限的资源利用好。

搭建人才发展平台。加强内涵建设，拓展专业学科，提高医疗技术能力和水平，努力创造人人可以施展才华的平台和较大的发展空间，以医院品牌和专科特色效应吸引和留住人才。

畅通人才引进渠道。从源头上抓起，注重导向性宣传，加大本土医学生源定向培养力度。用好用活引进人才优惠政策，在政策兑现上，就高不就低，资金补助足额到位，根据目前实际情况，适当降低人才引进门槛。抓住今年市上为基层招考大专以上学历卫生人员政策机遇，足额完成招聘指标。

x、建立保障机制，多措并举激发人才队伍活力。

深化人事制度改革。深化卫生单位人事制度改革，建立健全以聘用制和岗位管理制为主的医疗卫生单位用人管理机制。在人才招聘引进上要简化程序，扩大用人单位自主权。在人才流动上，宏观调控，引导人才向基层流动，对在基层工作满一定年限，特别优秀的人才，给予一定比例的名额，优先考核调入上级医疗单位工作，调动基层人员工作积极性。探索县级医院托管镇医院模式，在一定范围实行人员双向流动，优化资源利用。在职称评定上，实行评聘分离，对中级以上的卫技人才，可不受岗位设置的限制，优先聘用，对学科带头人等优秀人才，可以破格高聘。

制定人才发展规划。进一步强化卫生人才队伍建设的组织领导，制定卫生人才队伍建设发展规划，明确目标任务，着力建设结构合理、梯队发展、技术精湛的医疗卫生队伍。

建立完善奖励激励措施。建立和创新选人用人、考核评价机制，及时发现、培养和重用优秀人才。对引进的优秀人才，要从解决住房、关心生活等方面从优对待。探索优化完善绩效考核分配制度，在坚持效率优先、兼顾公平的分配原则下，逐步建立重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜，做到责任和权利相统一，贡献与薪酬相一致，个人收入与单位效益相协调，充分调动全体卫生技术人员工作积极性。

财政投入足额保障。以全面推行公立医院改革为契机，加大政府对医疗卫生的投入力度，逐步提高政府卫生投入占经常性财政支出的比重和政府卫生投入占卫生总费用的比重。除基础建设投入外，还应对医院购置基本诊疗设备给予财政补助，努力改善诊疗环境和硬件装备。逐步化解部分医院的债务，使其轻装上阵。要建立专项基金，用于重点专科建设、人才引进培养及优秀人才奖励。

**第三篇：关于人才队伍建设调研情况报告**

关于人才队伍建设调研情况报告

根据相关安排，从4月16日至17日，组织人事科和团委对火铺矿现有的人才队伍现状进行了调研，现将调研情况汇报如下：

一、调研时间：4月16日至17日

二、调研单位：采一区、采三区、开拓区、安检科、机修厂、选煤厂

三、调研对象：单位党政领导（7人）、车间（班队级）管理人员（2人）、工程技术人员（6人），共计15人。

四、调研方式：口头交流

五、调研题目：

1、对人才的定位与理解，你是如何看待的？

2、我矿当前的人才队伍建设中，存在哪些问题与弊端？

3、就如何加强我矿人才队伍建设，针对存在的问题与弊端，如何加强与改进？

六、主要调研情况：

1、对人才的定位与理解，你是如何看待的？

从调研结果来看，所有被调研单位的领导都比较重视人才的使用和培养，也身有体会的感受到人才缺乏给本单位的工作所带来的困难。在人才认识方面，主要定位于有一技之长，能在特定领域解决实际问题的人。同时强调了有才还要在实际问题中发挥出积极的作用，也就是能带来效益的人。

在人才的看待问题上，没有较大的区别，都一致认为人才是生产各个环节和其它工作中不可或缺的重要力量。他们从生产实际出发，对生产过程中比较紧缺的技术工人、班队级管理人才方面提出了许多实例，说明这些人才在生产过程中的重要性。（如林显云、刘志当等）

2、我矿人才队伍的现状？

在被调研的四个生产单位和二个地面单位所提出的问题主要分为两类：

一是在生产技术工人（即技能型人才方面）紧缺方面存在于所有单位，特别是能在生产一线解决实际问题，在一线从事管理方面的人才，是现在制约生产和火矿发展的重要瓶胫。如：机电设备出现问题，没人能处理，要把唯一的人才从地面或其它地方请过去处理。机修厂的修理工经常被通知到井下处理问题，这样就延长了事故问题的处理时间。还有，我矿的综采、综掘没有发挥出应用的作用，单产单进上不去，就是这些合乎要求的操作人员和维修人员大量的缺乏。如我矿的六台综掘机，真正能承担起维护工作任务，得到大家认可的人只有３人，高效益的司机也只有五、六人，这些现场的人才紧缺是制约我矿发展的主要问题。

二是工程技术人员的作用没有发挥好，没有得到职工、现场班队管理人员的认可。这方面在采区表现的较为突出，班队长对他们的意见较大。主要是认为他们的工作在现场没有多大作用，所制定的规程措施不符合实际，写个规程措施就是“改换门面”，内容一样，让谁干都可以干的出来。造成个别队组与工程技术人员工作脱钩，甚至产生矛盾，有些班队长甚至提出他们队不需要技术员的想法。

三是辅助单位和地面的单位人才（技术工人）的断档情况严重。由于矿现有的人力资源政策，辅助单位及地面单位的人员补充基本来自井下的老弱病残人员，多年没有年轻血液输入，造成没有年轻人可以培养。这个情况在去年有较大缓解，主要是补充了技校毕业生。

四是工程技术人员缺乏相应的敬业精神，利我主义严重，严重缺乏奉献精神。如他们提出的问题多为：工资收入低、活太多，没有加班工资等。最典型的代表是：他们认为他们的工资考核与完成生产任务不应当挂钩，应当旱涝保收，没有大局观念和任务观念。没有想到他们为企业做出了多大的贡献。

五是安检科二十多名副科级管理人员这个队伍没有准确的定位，他们感觉是被矿贬到那里，是被打入了冷宫，他们绝大多数看不到前途，看不到希望。工作积极性受到严重打压。

没有发挥其应用的作用。

３、我矿当前的人才队伍建设中，存在的哪些问题与弊端？

一是对工程技术人员的培养力度与技术工人的培养力度严重失调，对技术工人的培养方面重视程度和工作力度严重不足是造成我矿基层、一线严重缺乏人才的主要原因。在待遇上，矿没有明确的标准，只有沿用的多年前的技术津贴发放制度，但在现在的工资收入和消费情况下，技术津贴的作用发挥非常有限。在培训方面，

**第四篇：人才队伍建设调研报告**

XXX公司人才队伍建设调研报告

一、人才队伍建设的基本情况

我公司是由原国有企业甘肃XXX公司重组而成的民营股份制企业，员工都是从原国有企业职工转变身份而来，现有员工xxx人，其中：中高层管理人员xx人，专业技术人员xx人，技术工人xx人。随着我国经济体制改革的不断深化、行业竞争的不断加剧，以及经济全球化进程的加快，公司面临着各种机遇和挑战，公司的发展离不开人力资源，在市场经济中，竞争日趋激烈，归根到底是人才队伍的竞争。我公司充分认识到人力资源的重要性，建立和完善制度，加大人力资源开发投入力度，大力营造尊重知识、尊重人才的良好环境，为企业管理人员、专业技术人员和技术工人开辟干事创业的广阔平台。公司从完善《XXX公司劳资人事制度》、制定《甘肃XXX公司专业技术人员聘用办法》、《甘肃XXX公司技工管理办法》和《XXX公司学习培训制度》着手，健全培训教育设施，加大员工培训投入，提高管理人、专业技术人员和技术工人的工资待遇，激励员工学知识、学技术，组织员工参加职业技能鉴定，安排管理人员和专业技术人员到高校学习管理和专业知识，接受新思想、新观念，培养一支懂经营、会管理的管理队伍和高素质的职工队伍，为公司今后的发展提供人力资源保障。

二、人才队伍建设的主要做法和经验

1、专业技术人员管理方面

为了适应公司生产需要，充分调动专业技术人员的工作积极性，进一步完善和深化专业技术职务聘用制度，也为了积极稳妥地使我公司专业技术职务聘用工作转入正常化，全面地开展专业技术人员聘用工作，建立健全了专业技术人员聘用档案，制定了专业技术人员聘用细则。通过对公司专业技术人员的聘用，对本工作目标完成情况、工作职责履行情况、个人工作技能等方面的进行综合评估，客观、全面、有效的评价专业技术人员全年工作业绩，了解专业技术人员工作状态，并根据聘用结果给予相应的待遇，激励专业技术人员钻研专业知识，提高专业技术水来，创造性地开展专业技术工作，充分发挥专业技术人员的技术骨干作用，进行技术创新，全面推进公司的技术装备水平。

专业技术人员聘用工作，由各单位根据工作需要和专业技术人员和平时考核结果择优提出推荐名单，报公司专业技术考核聘用小组考评，考评合格者报总经理聘用。各单位考核要坚持实事求是、公正合理的原则，单位领导和员工评议相结合的方法。对照不同专业系列、岗位的职责，确定各类人员的考核内容和细则。考核结果要分为优秀、称职、基本称职和不称职四个档次，作为聘用、续聘、缓聘、低聘和解聘的主要依据，要充分体现奖优罚劣、鼓励竞争、优上劣下和按劳分配原则。聘用专业技术职务的人员，必须要德才兼备，遵纪守法，讲究职业道德，热爱本职工作，具有团结协作精神。专业技术职称任职资格是公司进行聘任的依据，聘用专业技术职称要具备相应的任职资格，在任职资格具备的情况下，根据工作需要择优聘用，聘用后即可享受相应的待遇。聘用技术职称，要考核专业技术人员的工作能力和业绩，优先聘任本职工作优良的专业技术人员，不搞论资排辈。专业技术职务聘用原则上应当由低向高逐级晋升，个别业绩特别突出，符合破格条件者，由单位写出破格报告，经专业技术考核聘用小组考核通过，报总经理同意后，方可申报高一级职务，破格晋升。

2、技术工人管理方面

为了加强公司技术工人的管理，准确反映技术工人的实际技能水平，使技术工人的劳动报酬与职业技能相适应，以充分调动员工学习科学文化技术的积极性，提高员工队伍的整体素质，结合《XXX公司劳资人事制度》，制定了《XXX公司技工管理办法》。

建立技术工人管理制度，使技术工人的培训、考核、使用等情况和其待遇相结合，逐步实行技术工人凭《职业资格证书》上岗，特种作业人员凭《职业资格证书》和《特种作业人员操作证书》上岗。公司根据生产经营的需要设置技术工种岗位，按照所设定的技术岗位坚持双向选择的原则择优 3 使用技术工人。技术工人只有在技术岗位工作时方能按技工对待。公司对技术工人实行技术等级制，分为学徒、初级、中级、高级四个等级，技术工人的技能级别以员工所取得的《职业资格证书》为依据，并结合公司内部技术考评情况确定相应的技术等级。考评小组评定的技术等级仅在本技术岗位工作时适用，有效期为一年，技工技术等级考评工作每年考评一次。现已在技术岗位工作的已经取得《职业资格证书》的技术工人，须经公司技术等级考评小组考评确定其技术等级后按相应的技术等级对待。

从社会招收录用的新员工，具有本工种大专、中专、技、职校学历，或经职业技能培训已经取得本工种技术等级证书的，可在试用期满后申请认定和考评定级，其他人员从事技术工种须经三年学徒期，学徒期间岗位工资为相应技术岗位初级级别的80%，学徒期满经职业技术鉴定取得《职业资格证书》，并经公司技术等级考评小组考评合格后方可定级，首次定级从初级开始。技术工人取得本技术等级一年以后，可参加高一级的技能鉴定。对平时进步快、表现突出、成绩优秀并提前取得《职业资格证书》的学徒工，可以提前转正定级，提前转正的时间不得超过学徒期的一半。

技术工人定级以所取得的《职业资格证书》作为重要依，同时还要与员工的实际操作技能、平时的劳动态度、工作质量、有无安全事故等因素相结合进行确定。技术工人改变技 术工种时，须先经技术培训，并经考核合格后方可办理。对改变技术工种的员工在取得新技术工种的《职业资格证书》后，经公司技术等级考评小组考评合格后方可按新技术工种对待；对离开原技术工种岗位一年以上，又回到原技术岗位的，应有三个月的熟练期，期满后经考评合格方能按原技术等级对待，熟练期间按低一级技术等级对待。

公司成立了技术等级考评小组，负责公司内部技术工人技术等级的考评工作，考核小组由公司人力资源部、经营管理部及用人单位会同相关部门指定有关人员组成，考核小组的日常办公地点设在人力资源部。内部技术等级考评以日常业务考评为主，主要考评技术工人平时的工作能力、工作成绩、工作质量、工作态度等。为了鼓励员工学习科学文化技术，提高技能水平，员工参加职业技能鉴定培训考试期间，工资正常发放。

3、培训学习方面

为了提升企业经营管理水平和技术创新能力，提高员工队伍素质，深入开展创建学习型组织，规范公司理论学习的组织与管理程序，增强学习的自觉性，让员工在工作中学习，在学习中工作，变组织中每位成员的个体学习为团队学习，加强沟通，增强学习实效，提高员工的理论水平和综合分析判断能力，加快信息经验在团队内部的交流共享，实现团队智商的最大化，培养一支懂经营、会管理的管理队伍和高素 质的职工队伍，打造高效团队，为公司的发展提供人力资源保障，推动公司事业的健康可持续发展，实现共同愿景，制定了《XXX公司学习培训制度》。

学习形式采取专题学习、集中学习和分散学习相结合的方法。专题学习由人力资源部组织，集中学习由人力资源部会同公司办公室组织，分散学习由各单位根据情况和需要组织或个人自学。学习时间分定期学习和不定期学习，周六定为公司学习日，每周六上午为固定学习时间，除生产工人外，其他人员必须参加学习，学习时间不安排其他工作。集中学习以党支部为单位，每月组织至少一次，每次学习不少于3.5小时，每年集中学习不少于40小时，领导干部带头学。集中学习的对象主要是管理人员、专业技术人员和生产骨干，集中学习建立签到制度，因故不能参加学习的应提前向人力资源部履行请假手续，事后及时补上学习内容。集中学习的内容主要包括：思想观念教育；企业管理知识；公司经营理念；国家有关政策、法律、法规；企业文化建设等。每次集中学习后，参加学习人员要结合本人或本单位的实际写一篇心得体会，感悟学习感受，反思工作得失，检验学习效果，交流本人认为在工作学习生活方面最有价值的经验有，同时也将工作中遇到的新问题、新情况予以及时反馈，建立信息资讯的共享渠道，学习心得于学习后一周内交人力资源部。分散学习指各单位每周六上午组织本单位员工进行的部门 学习或班组学习，由各单位负责人组织，本单位一般管理人员及基层员工参加学习。分散学习实行点名考勤制度。分散学习的内容主要包括：公司生产经营目标计划；绩效考核相关指标；公司各项规章制度；全面质量管理知识；思想观念；业务知识及内部管理知识；生产工艺流程及经营管理流程;岗位知识；安全知识；团队精神及爱岗敬业精神教育；员工行为规范教育；员工责任感、忠诚度、大局意识教育；员工创新精神教育；企业文化等方面的内容。分散学习由各单位制定符合本单位实际的切实可行月度学习计划，各单位于每月30日前将次月将学习计划报人力资源部，分散学习由本单位负责人组织学习，学习要有学习记录和考勤记录，记载清楚学习内容、学习时间、学习地点、参加学习人员、学习笔记、意见建议等，由人力资源部监督检查学习情况。为提高学习质量，增强学习效果，人力资源部不定期聘请专家学者，对有关法律法规、企业管理、财务管理等前沿知识做专题辅导讲座。

三、存在的问题及原因

公司在人才队伍建设方面取得了一定的成效，但是也存在很多问题：管理人员思想观念还不够新；年轻技术骨干流失率较高；专业技术人才适应性差，成长缓慢，后继乏力；专业技术人员缺少学习新理论、新知识的动力；专业技术人才创新的主动性不强，才队伍建设还跟不上企业发展的需 要，缺少尖子人才和高素质的综合管理人才。以上这些问题是制约我们发展的“瓶颈”。

四、人才队伍建设发展总体思路

1、做好中长期发展规划。首先要明确我公司发展的定位问题。要按照建设技术管理型企业的目标，做好发展规划。针对市场需求和行业技术发展动态，结合我公司的具体情况，制定发展目标。在技术发展上，以专业化大公司为目标，并体现自身特色。各专业要根据全公司总体发展目标和本专业的具体情况，制定出既符合专业发展方向又符合我公司工作实际的发展思路，保持持续稳定的发展。

2、进一步推进工资绩效考核制度。积极推行岗位管理的模式，明确岗位职责和机构设置，强化岗位责任，并落实生产单位第一责任人负责制，不断完善岗位职责和绩效考核体系，并逐步推行与之配套的岗位工资制，从而更有效地调动职工积极性。为人才引进和交流创造灵活的机制。

3、加快人才培养的步伐，加大教育培训的力度。根据全公司发展和人才队伍建设的总体要求，加强技术培训的宏观管理，提高培训工作的针对性和实用性，提高培训质量，通过实施人才工程，发掘和培养一批优秀人才。对那些工作表现出色，有发展前途的年轻同志进行重点培养，并在全公司形成比学赶帮的良好学术氛围。

4、加快技术创新和技术进步。通过改革科研管理机制，正确处理好经营生产和科研工作的关系，逐步建立和完善我公司的技术创新体系，鼓励技术人员大胆创新，跟踪行业技术发展的新趋势，引进新工艺，开展新业务，及时把新技术、新工艺转化为生产力，为我公司的发展积攒后劲，保证企业持续、良性地发展。

二〇一〇年十月十五日

**第五篇：人才队伍建设调研报告**

人才队伍建设调研报告

人才队伍建设调研报告

一、高层次人才队伍现状

年，我县开始实施“遂州英才”招聘行动，主要采取到高等院校直接考核招聘的方式引进高层次人才。引进到事业单位的博士和正高专业技术职务任职资格人员，落户xxxx并购买住房的，按照本单位经费渠道发放10万元安家补助费；引进到事业单位的全日制普通高校毕业硕士和副高专业技术职务任职资格人员，落户xxxx并购买住房的，按照本单位经费渠道发放3万元安家补助费。组织、人社、编制、财政、公安等部门和住房公积金管理中心及时为引进人才办理上编、工资、经费核拨、社会保险、户口迁移、住房公积金贷款等相关手续。

年，xxxx县事业单位引进硕士研究生3名，xxxx年引进硕士研究生4名。其中：县国土局人文地理学1名，地图制图学与地理信息工程1名，县农业局农学类2名，植物保护类1名，县环境监测站环境保护类2名。年龄均在20-30岁，学历均为硕士研究生。同时，通过主动衔接和政策扶持，积极协调中省市专家组成专家智力团到蓬服务，培育、建立县级专家专家服务基地4家，市级专家服务基地2家。另外，在接受本次调查的国有电力公司、县国有粮食储备库、鑫威门业、渝奥纺织公司、佳琦电子等企业中，高级工80人，高级技师6人，高级工占技能人才总数为17.7%，技师占技能人才总数为27.8%，高级技师占技能人才总数为0.21%。

目前来看，高层次人才在企事业单位中所占人才比例总体偏低，如全县专业技术人才5618人，其中高级职称只有614人，仅占11%。且多聚集在教育、卫生等行业性部门，职称层级变化较大。而在被调查的企业中，领导对高技能人才比较重视，对技能人员的工资薪酬国有企业能基本能保证。

二、高层次人才队伍建设中存在的主要问题

（一）高素质人才严重不足。有突出贡献、特殊技能型的中青年专业技术人员较少，享受市级及以上拔尖人才、学术技术带头人津贴为空白；专业技术人员自主创业能力不够，高层次研发人员匮乏，难以在新一轮科技竞争中抢占先机。在机关事业单位中，具备良好理论素质、较强技能知识和能独当一面、高度负责开展工作的复合型人才数量不大。调查中不少单位反映“人员那么多，但能独当一面高质量完成某方面工作的人员只有30-40%。一方面，许多事情没有合适的人专干，另一方面，许多人没事干。

（二）人才结构分布不合理。一是学历层次结构不合理。全县专业技术人才中硕士研究生学历及以上人员所占比例偏底。二是人才行业分布不合理。现有人才主要集聚在教育、卫生等第三产业上，而轻纺、门业、规划建设等专业技术人才不足，第一、二、三产业人才呈现“断层”现象。三是专业知识结构不合理。熟悉计划经济的人才较多，而熟悉市场经济的人才较少，从事教育、卫生、农业、行管等传统学科专业人员相对富余，而从事法律、金融、工业、招商、经济管理、文化旅游、工民建等专业人员奇缺。

（三）人才保障机制不健全。由于xxxx属革命老区，经济不发达，工资待遇低，工作条件差，激励措施不到位，本地高素质人才不愿回来发展，外地一些高素质人才不愿意到xxxx来工作，特别是许多优秀人才外流，一些用人单位和县财政对人才工作经费投入较少，在引进高层次人才上与发达区县相比缺乏竞争力，在一定程度上造成“有心想事，无力办事”的局面。

（四）高层次人才作用未得到充分发挥。一是高层次创新人才，领军人才非常缺乏。被调查单位中36－45岁，大专、高职学历的人员成为人才的主力军，高层次高学历的创新人才、领军人才非常缺乏。二是高层次人才积极性和专业特长没有得到有效发挥。有近70%的高层次人才认为会参与到科研工作中，并有30%认为他们自己发挥了较大作用，40%认为专业特长得到比较充分发挥。但仍有一部份人认为，他们个人的意见或建议没有受重视。三是创新情况不理想。调查了解到获得发明和专利的高层次人才非常少，这说明高层次人才的创新技能与创新实践活动有待加强。

三、加强高层次人才引进、培养和使用的对策建议

（一）强化宣传引导，确保高层次人才“最吃香”。

牢牢把握宣传舆论工作的主动权，加大对“人才强县”战略的宣传力度，带头深入学习贯彻高层次人才发展规划，形成全社会关心人才工作、支持人才工作、共同推进人才工作的良好局面。加大对优秀人才的激励和宣传力度，重奖那些在经济社会发展中作出重大贡献的优秀专家，广泛宣传他们的先进事迹，引导各类高层次人才向“洼地”聚集。积极宣传和推介各地人才工作的好经验、好做法，相互学习和借鉴，提高做好高层次人才队伍建设工作的能力和水平，营造有利于高层次人才成长成才、创新创业的良好舆论氛围。

（二）完善引进政策，确保高层次人才“引得进”。

一是结合人事制度改革，在现有基础上，加快制定完善《高层次人才引进办法》、《高层次人才优惠政策》等指导性文件。对企业、事业单位引进急需紧缺人才给予政策支持，配套落实来xxxx工作人才的户籍、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置等优惠政策。二是加大人才工作投入。对符合劳动模范基本条件的技术能手，优先推荐参加市劳模、省劳模、“全国五一劳动奖章”的评选；对有突出贡献的高层次人才还可申报享受省政府、市政府特殊津贴。完善激励机制。企业聘用的高级工、技师、高级技师等高技能人才，可比照助理工程师、工程师、高级工程师等技术职称的待遇水平，享受相应待遇。三是拓宽人才引进渠道。完善“柔性引才”和智力引进促进办法，鼓励用人单位以柔性引才的方式吸引高级智力服务xxxx。实施刚性引才工程，通过招聘、遴选、考录等方式，实现人才引进计划；实施柔性引才工程，通过部门建立专家顾问库、政府建立专家顾问团、企业建立专家服务基地等方式，实现人才引进计划，创新柔性引才机制，统筹建立柔性编制制度，专门用于县属企事业单位招聘、遴选高层次和急需紧缺人才；实施智力引才工程，通过采取兼职兼薪、短期聘用、项目合作、技术咨询、技术承包、技术入股、技贸结合、人才租赁以及联建重点实验室、研究中心等方式引进智力，吸引拥有科学技术成果、发明专利或掌握高新技术及紧缺专业知识的高层次人才到xxxx工作、创业，实现智力引才计划。大力实施“招大引强”战略，在引资的同时，连同智力一同引进。

（三）加强培养开发，确保高层次人才“留得住”。

建立与我县经济社会发展需求相适应的人才培养动态调整机制，实现实用高层次人才培养“供需衔接”。一是健全xxxx高层次人才、重点人才、后备人才信息库，实施高层次人才、重点人才动态管理。二是完善在职人员继续教育培训办法，加强公共职业培训体系建设，构建网络化、开放式、自主性和分类、分层的继续教育体系，倡导用人单位鼓励员工参加提升学历层次的学历教育，实行与职称评聘、职务晋升、职业资格挂钩的人才终身培训制度，定期开展科研课题培养计划，组织专业技术人才参与重大课题研究。三是加强农村人才培养，重点实施农村致富带头人、执业农民和农村科技人才培养计划，加强社会工作人才培养，鼓励各协助志愿组织发展，引导退休党员干部等社会成员参与志愿者服务行动。四是紧扣用人单位发展需求，建立以岗位职责要求为基础，以能力业绩为导向，充分体现人才价值，科学化、社会化的人才评价发现机制，探索实施社会化评价，在社会通用性强的系列和专业试行专业技术资格社会化评价，打破专业、岗位限制,鼓励专业技术人员一岗多证、一专多能。探索专业人才公务员职称评定机制，对于从事专业技术工作的公务员，在职称评定上不受身份限制。

（四）深化制度改革，确保高层次人才“用得活”。

始终将人才资源作为“第一资源”，大力实施人才强县战略，深化制度改革，努力营造有利于人才成长的环境。一是加强部门协调，明确各部门的职责，把高层次人才工作经费支出纳入财政预算，同时鼓励企业事业单位、社会团体、其他社会组织及公民个人捐款资助高层次人才队伍建设。二是建立高层次人才专家库，积极搭建服务和对接平台，在现有高层次人才资源基础上，以专业决定使用方向，做到专业对口、岗位适合，确保人尽其才、人尽其用。三是打破年龄、身份、资历、学历限制，建立人才资本及科研成果有偿转移制度。四是进一步完善收入分配制度，不断改善企事业单位高层次人才的工资生活待遇。

总之，高层次人才的引进有利于县域经济社会的健康快速发展，有赖于各级各部门的大力支持和社会各界的全力配合，要自觉地为他们诚心诚意办实事、尽心竭力办难事、坚持不懈做好事，切实帮助他们解决干事创业过程中的各种困难和问题，积极营造一种拴心留人、人在心在的良好氛围，真正使他们有用武之地而无后顾之忧，从而全身心投入到建设发展中去。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找