# 县级人才流动比例失调原因及对策建议

来源：网络 作者：夜色温柔 更新时间：2024-07-04

*第一篇：县级人才流动比例失调原因及对策建议最近，我们对津市人才流动情况进行专题调查发现，人才流动比例严重失调。2024年以来，津市通过人才市场招聘、公开考录等途径共引进人才225名，其中党政人才14名、专业技术人才207名、企业经营管理人...*

**第一篇：县级人才流动比例失调原因及对策建议**

最近，我们对津市人才流动情况进行专题调查发现，人才流动比例严重失调。2024年以来，津市通过人才市场招聘、公开考录等途径共引进人才225名，其中党政人才14名、专业技术人才207名、企业经营管理人才4名；三年共流出人才380名，其中党政机关人才53人、专业技术人才255人、企业经营管理人才72人。流出的大都是优秀年轻干部和具有中级以上职称的专业技术人才。不仅人才的流进流出比例严重失调，而且，本地人才回流少。三年来，津市考入各类高等院校的大学生为1585人，其中本科生803人，而同期回津工作的仅209人，其中本科毕业生35人，县级人才缺乏已成为制约地方经济社会发展的重要原因。

一、人才流动比例失调的原因

县级人才流进量小，流出量大，流动比例严重失调的主要原因：

1、人才自身由下而上的发展需求。人才都有谋求更大发展，充分实现自身价值的需求，而县级职业空间在一定程度上制约了优秀人才的发展。津市流出的53名党政机关才，95%以上都是公开选拔、公开招考等途径流向中央、省和常德市党政机关，为了寻求更大的政治发展空间；企事业单位专业技术人才和经营管理人才主要通过招聘流向沿海等经济发达地区，他们中约50%的人是为了寻求一个平台，更好地施展自己的专业技术和管理才能，少数人自己创业。

2、地区间待遇的差异导致人才“孔雀东南飞”。这是部分专业技术人才和企业经营管理人才流出的主要原因。据统计，2024年津市市在岗职工的年平均工资，党政机关13213元、事业单位15459元、企业10821元，工资福利与沿海发达地区差距较大，待遇留不住人。虽然国家关于事业单位分配制度改革有明确的政策规定，但受县级财政和环境的影响实施不了。

3、人文环境不优。“物以类聚，人以群分”，人才尤为重视人文环境。这几年，津市部分企事业单位尝试过高薪聘用人才，但津市没有高层次人才聚集、交流场所，也缺乏科研院所、图书馆等人才工作的依托基地，因此，人才引进后往往不出两三个月就怎么也留不住了。同时，津市是个传统的工商业小镇，少数人小市民习气比较严重，眼光短浅、相互妒嫉，人才受压抑、排挤的现象在极个别单位依然存在。如原中医院院长就是因为单位人文环境较差离开津市的。

二、对策建议

市场经济条件下人才高度社会化，流动不可避免，应该积极应对。

1、实行政策引导和调控，解决人才回流问题。一是加大选调生工作力度，每年多选调一批品学兼优的大学生到基层工作。二是对实行公务员管理的单位，出现空编必须通过公开考录方式及时补新鲜血液，不能因为县级财政比较紧张而控制进人。三是对事业单位新进人员素质严格把关，新进人员必须具备较高学历。

2、发展经济，强化吸引留住人才的措施。一是要把发展经济作为吸引留住人才的“牛鼻子工程”来抓。财聚人聚，只要经济发展了才会形成人才的“洼地效应”。二是要切实落实中高级人才的各项待遇。对有突出成绩和贡献的，要给予重奖；要给予政治待遇，符合相关条件的积极推荐为人大代表、政协委员；要大力宣传突出典型。三是尽可能解决好中高级人才工作、生活中的实际问题。要坚持县级领导和职能部门联系中高级人才制度，通过走访慰问、电话信函、定期召开座谈会等方式与他们交朋友，听取意见建议，了解工作、生活情况，解决实际困难。如对其子女上学、就业，政府要进行妥善安排。

3、建立人才资源区域化共享机制，解决县市人才短缺的问题。可在省或常德市范围内统一规划，鼓励和促进市县、县县之间推行项目开发、人才租赁、知识技能互补等各种类型的人才共享，如组织 “专家服务团”、“大学生志愿者”、“流动党校”等，允许各类人才在不改变人事关系的前提下，以智力服务为核心，突破工作地、工作单位和工作方式的限制，实行有偿服务，实现“人尽其材，才尽其用”。同时，制定人才柔性流动的保障政策，保证人才的有序、合理流动。

4、充分挖掘培植现有人才资源。大力推行公开选拔、竞争上岗、党政机关专业技术领导职务聘任制等，为人才脱颖而出创造有利条件和机会。

**第二篇：县级人才流动比例失调原因及对策建议**

县级人才流动比例失调原因及对策建议

中共ＸＸ市委组织部

最近，我们对ＸＸ市人才流动情况进行专题调查发现，人才流动比例严重失调。2024年以来，ＸＸ市通过人才市场招聘、公开考录等途径共引进人才225名，其中党政人才14名、专业技术人才207名、企业经营管理人才4名；三年共流出人才380名，其中党政机关人才53人、专业技术人才255人、企业经营管理人才72人。流出的大都是优秀年轻干部和具有中级以上职称的专业技术人才。不仅人才的流进流出比例严重失调，而且，本地人才回流少。三年来，ＸＸ市考入各类高等院校的大学生为1585人，其中本科生803人，而同期回津工作的仅209人，其中本科毕业生35人，县级人才缺乏已成为制约地方经济社会发展的重要原因。

一、人才流动比例失调的原因

县级人才流进量小，流出量大，流动比例严重失调的主要原因：

1、人才自身由下而上的发展需求。人才都有谋求更大发展，充分实现自身价值的需求，而县级职业空间在一定程度上制约了优秀人才的发展。ＸＸ市流出的53名党政机关才，95%以上都是公开选拔、公开招考等途径流向中央、省和常德市党政机关，为了寻求更大的政治发展空间；企事业单位专业技术人才和经营管理人才主要通过招聘流向沿海等经济发达地区，他们中约50%的人是为了寻求一个平台，更好地施展自己的专业技术和管理才能，少数人自己创业。

2、地区间待遇的差异导致人才“孔雀东南飞”。这是部分专业技术人才和企业经营管理人才流出的主要原因。据统计，2024年ＸＸ市在岗职工的年平均工资，党政机关13213元、事业单位15459元、企业10821元，工资福利与沿海发达地区差距较大，待遇留不住人。虽然国家关于事业单位分配制度改革有明确的政策规定，但受县级财政和环境的影响实施不了。

3、人文环境不优。“物以类聚，人以群分”，人才尤为重视人文环境。这几年，ＸＸ市部分企事业单位尝试过高薪聘用人才，但ＸＸ市没有高层次人才聚集、交流场所，也缺乏科研院所、图书馆等人才工作的依托基地，因此，人才引进后往往不出两三个月就怎么也留不住了。同时，ＸＸ市是个传统的工商业小镇，少数人小市民习气比较严重，眼光短浅、相互妒嫉，人才受压抑、排挤的现象在极个别单位依然存在。如原中医院院长就是因为单位人文环境较差离开ＸＸ市的。

二、对策建议

市场经济条件下人才高度社会化，流动不可避免，应该积极应对。

1、实行政策引导和调控，解决人才回流问题。一是加大选调生工作力度，每年多选调一批品学兼优的大学生到基层工作。二是对实行公务员管理的单位，出现空编必须通过公开考录方式及时补新鲜血液，不能因为县级财政比较紧张而控制进人。三是对事业单位新进人员素质严格把关，新进人员必须具备较高学历。

2、发展经济，强化吸引留住人才的措施。一是要把发展经济作为吸引留住人才的“牛鼻子工程”来抓。财聚人聚，只要经济发展了才会形成人才的“洼地效应”。二是要切实落实中高级人才的各项待遇。对有突出成绩和贡献的，要给予重奖；要给予政治待遇，符合相关条件的积极推荐为人大代表、政协委员；要大力宣传突出典型。三是尽可能解决好中高级人才工作、生活中的实际问题。要坚持县级领导和职能部门联系中高级人才制度，通过走访慰问、电话信函、定期召开座谈会等方式与他们交朋友，听取意见建议，了解工作、生活情况，解决实际困难。如对其子女上学、就业，政府要进行妥善安排。

3、建立人才资源区域化共享机制，解决县市人才短缺的问题。可在省或常德市范围内统一规划，鼓励和促进市县、县县之间推行项目开发、人才租赁、知识技能互补等各种类型的人才共享，如组织 “专家服务团”、“大学生志愿者”、“流动党校”等，允许各类人才在不改变人事关系的前提下，以智力服务为核心，突破工作地、工作单位和工作方式的限制，实行有偿服务，实现“人尽其材，才尽其用”。同时，制定人才柔性流动的保障政策，保证人才的有序、合理流动。

4、充分挖掘培植现有人才资源。大力推行公开选拔、竞争上岗、党政机关专业技术领导职务聘任制等，为人才脱颖而出创造有利条件和机会。

**第三篇：原因对策万能**

原因分析法（14条）

一、内外因分析：

1、党性不强；

2、错误的世界观、权力观、事业观；

3、官僚主义严重，工作作风漂浮；

4、决策不科学，不民主；

5、工作艺术欠缺，工作方法不当；

6、推进科学发展的能力有限;

7、对什么问题认识不到位。

8、体制机制不科学、不合理。主要是政绩考评机制和干部考核机制不科学、不合理；

9、投入不到位；

10、科技创新滞后；

11、不健康的政治生态环境；比如“官出数字，数字出官”、“跑官要官、买官卖官”、政绩工程、形象工程、拉“小圈子”、搞“小山头”、贪污腐败等。

12、监管不到位；比如食品市场监管，“八个大盖帽管不住一个月饼。”政府职能交叉，严格监管缺位等。

13、问责不力；比如出现问题之后，问责时失之于宽、失之与软。

14、制度不健全。

主体分析法。

个人；单位；政府；社会；国际。多角度分析

对于宏观的社会问题要分析其政治原因、经济原因、文化原因和社会原因；要分析现实原因，还要分析历史原因；要分析内在原因【主观原因】，还要分析外在原因【客观原因】等等。对于微观的具体社会问题要分析其思想层面、制度制定和执行层面以及人的素质方面的原因。总之是要全面地、多方位地看待问题产生的原因。需要补充的是，我们这里所说的多维度的原因分析，并不是指一对矛盾中必须涉及上述的所有方面，而是提醒各位考生对问题的分析应尽可能地全面到位。

例如造成当前社会不公正的原因就是多方面的、复杂的。既有改革不完善和体制不健全的原因，又有政策执行不到位的原因；既有现实因素，又有历史因素；既有政治方面的原因，也有经济方面的原因，更有社会方面的原因。所以，要维护社会公正就必须根据以上原因提出一整套对策措施。

提出对策的“钻石十三条”

“钻石十三条是内外因分析和多角度分析的写照，更是所有主观题关于“怎么办”这一部分答题的万能钥匙：

一是着眼长远，科学规划。规划就是财富，结构就是效率。规划管长远、管全局、管根本。

二是领导重视，转变观念。“闪电总在雷雨之前，观念总在行动之前。”

具体措施：

要严格实行各地各单位一把手负责制；

要把„„纳入重要议事日程；

要进一步建立和完善引咎辞职制度；

要进一步建立健全领导问责制度；

要进一步加强对问题的调查研究，从源头上理清„„问题的来龙去脉；

要进一步增强„„的意识；

要进一步倡导„„的理念；

各级领导干部要高度重视，树立正确的政绩观，密切关注„„问题。

三是加强宣传，营造氛围。

具体措施比如。电视、电台、报纸、网络等媒体要通过各种形式宣传„„，提高广大人民群众对„„的认识；

舆论关注；

典型示范；

社会示范；

要进一步在全社会营造关于„„良好的文化氛围

四是教育培训，提高素质。

具体措施比如：

通过„„教育培训，进一步提高广大领导干部的„„素质；

通过„„教育培训，进一步提高广大工作人员的„„素质；

通过„„教育培训，进一步提高广大人民群众的„„素质；等等。

五是完善制度，出台政策。“制度是第一生产力”，制度至关重要。规则问题至关紧要，它比技术更重要。

具体措施比如：

要进一步建立健全各项制度（法律），做到有法可依；

激励制度；

利益相关制度；

监管制度；

分工制度；

规则制度；

惩罚制度；

干部考评制度；

决策制度：包括社情民意反映制度、社会公示制度、官员问责制度、社会听证制度、专家咨询制度、决策前的论证制、决策中的票决制、决策后的责任制。

六是创新机制，激活队伍。

在解决社会问题时，我们不但需要组织协调，更加需要形成机制。我们常说的与“机制”相近的含义是指做事情的方式、方法等，但又不等同于这个意思。简单地说，机制就是制度加方法或者制度化了的方法。为什么要形成良好的解决问题和提高工作效率的机制呢？

首先，机制是经过实践检验证明有效的、较为固定的方法。所谓有章可循，机制具有较大的稳定性。例如，党建的工作机制，不因党组织负责人的变动而随意变动，而单纯的工作方式、方法是可以根据个人主观意愿随意改变的。

其次，机制本身含有制度的因素，并且要求所有相关人员遵守，而单纯的工作方式、方法往往体现为个人做事的一种偏好或经验。所谓万众之法，机制具有较大的普遍性。例如监督机制，它既指人人必须遵守的制度，也应该包括各种监督的手段和方法，只有二者结合起来才能发挥作用。

第三，机制是在各种有效方式、方法的基础上总结和提炼的，而方式、方法往往只是做事的一种形式和思路。机制一定是经过实践检验有效的方式方法，并进行一定的加工，使之系统化、理论化，这样才能有效地指导实践。而单纯的工作方式和方法则因人而异，并不要求上升到理论高度。

第四，机制一般是依靠多种方式、方法来起作用的，而方式、方法可以是单一起作用的。

例如，建立起各种工作机制的同时，还应有相应的激励机制、动力机制和监督机制来保证工作的落实、推动、纠错、评价等。建立完善的机制，才能使党的建设稳步发展，保持长久的活力。

具体措施比如：

要进一步完善符合科学发展观的政绩考评机制；

要进一步形成深入了解民情、充分反映民意、广泛集中民智、切实珍惜民力的科学决策机制；

要进一步建立健全预防应急机制（编制应急预案，增加人力、物力、财力储备）和保障机制；

要进一步建立健全组织机制、协调机制：包括派工作组／成立专门机构／增加人员等等；

要进一步建立健全建立完善各种监督机制；形成信息的反馈机制；

要进一步建立健全建立和完善奖惩机制。七是组织协调，齐抓共管。

政府的管理就是要通过组织协调，对各种资源进行分配与整合，使各个职能部门能够相互配合，相互协调，进而推动工作的顺利开展。比如解决好“八个大盖帽管不住一头猪”的问题怎么办？比如当前的城管工作需要依靠公安、工商、税务、城管、市政等部门的联合执法，文明办网工作则需要依靠公安、文化、通信、工商等部门的齐抓共管。

八是科技创新，提升实力。科技是第一生产力。十八大指出，我们要建设创新型国家。

九是多方融资，加大投入。“打胜仗没有子弹是不行的。”

马克思主义认为，物质生产实践是人类社会存在发展的基本前提。子曰：“足食，足兵，民信之。”可见，物质上的满足是民心和社会秩序得到保证的基础。

具体措施比如：

在„„方面，适度增加财政投入；

加强对„„的财政和金融支持；

要创新„„技术，推进中国制造向中国创造的转变。

十是强化监管，防范未然。

卢梭说过：“绝对的权力导致绝对的腐败”。权力之所以走向腐败就是因为缺乏必要的监督。

具体措施比如：

加强社会监督（群众监督），设立举报热线（举报信箱）；媒体监督（舆论监督）；

领导（上级）监管；建立完善系统严格的评价、考核的指标体系；

加大整顿力度；违法必究，执法必严：严厉查处和惩处责任人；

发现问题及时纠正，对顶风违纪的行为从严查处，绝不姑息；

有权必有责，用权受监督，违法要追究（强调权力制衡、官员问责）。

十一是转变作风，全面落实。“千忙万忙，不抓落实就是瞎忙。”

十二是举一反三，总结反思。毛主席说过：“我们党就是靠总结起家的。”

十三是借鉴经验，发展自己。

借鉴外面的经验“要精要管用”。取其精华去其糟粕。正所谓人“不迁怒，不二过。”【是不迁怒于人,不重复自己的过错】理性的人总是具有反思和忧患意识的，通过不断的试错积累最终获得成功；来自外部的经验就是借鉴他人长处，正所谓“他山之石，可以攻玉”。

**第四篇：浅析中小企业融资难的原因及对策建议**

浅析中小企业融资难的原因及对策建议

摘要：在我国，随着社会主义市场经济的不断发展，中小企业逐渐成为拉动我国经济增长的重要组成部分。由于中小企业融资结构、政府等多方面因素的存在，导致了中小企业融资难。笔者对中小企业融资难的问题进行了浅薄的分析，提出了一些对策建议，以期抛砖引玉。关键词：中小企业； 融资；原因；对策建议

在我国，随着社会主义市场经济的不断发展，中小企业逐渐成为拉动我国经济增长的重要组成部分。在缓解社会就业压力方面发挥了尤其重要的作用。然而追求规模经济和实施赶超战略使我国中小企业的发展处于“强位弱势”尴尬境地。其中中小企业所普遍面临的融资困境最为人们所诟病。它成为中小企业发展中一个非常突出的矛盾，严重制约了企业生产经营和发展壮大。

一、小企业融资结构现状分析及其特点

（一）企业融资结构现状

据调查，在现有正规经济统计中，我国81%的中小企业认为“流动资金不能满足需求”，60.5%的则认为“没有中长期贷款”，在停产中小企业中47%是因为资金短缺。具体表现在以下几个方面：第一，中小企业融资主要还是依赖传统的融资机构，特别是银行资金，很难通过发行股票、债券来获得，融资渠道较为狭窄。中国人民银行2024年8月的调查显示，我国中小企业的外源融资供应的98.7%来自银行贷款；第二，中小企业从银行贷款非常困难。据统计，我国只有大约1.4%的中小企业能够获得贷款，总规模只占信贷总额的8%左右；第三，已经获取贷款利率大都在5%～8%之间。由于是期限在6～12个月的短期贷款，贷款成本偏高，不利于中小企业发展回报期长、收益多的项目。2024年，国际金融公司对中国北京、成都、顺德与温州四个地区600家私营企业融资结构进行了调查，反映了我国中小企业融资困难的现状。

（二）中小企业融资结构特点

与国有大企业相比，民营中小企业融资具有以下两个主要特征：一是在资产总值中，固定资产所占比重较低（主要以租赁或租购方式购置经营场所、设备等固定资产），融资主要用于流动资金和偿还贸易债务；创业资金主要来源于个人积蓄或家族集资，极少通过正规渠道获得银行信贷和其他的财政支持。二是资金作为一种特殊的服务性商品，在它的出租或委托经营中极易受到侵蚀，成为所谓“坏账”而得不到归还，因此资金所有者或金融机构在资金融通上都普遍采取谨慎性原则，审批手续比较严格，这就先天决定了中小企业比国有大企业筹资难。

二、中小企业融资难的因素分析

（一）企业本身因素

中小企业信用较低可以归结以下几方面因素：一是中小企业由于资产和生产经营规模都比较小，盈利能力也比较差，从而抗风险能力差，进而偿还贷款能力容易受到削弱；二是中小企业经营场所和人员具有较强流动性，法人代表变动频繁，导致中小企业不偿还贷款 “败德成本”较低；三是除近年来发展起来少数高科技型企业外，大部分中小企业管理人员素质较差，缺乏精通相关专业知识，不仅不能有效地管理企业，而且信用观念也比较淡薄，使得企业逃债、废债现象非常普遍，甚至通过“两本账”手段来欺骗银行，造成信贷资产流失；四是中小企业组织关系简单，缺乏可以提供担保上级主管部门和行业组织，且自身资产规模不大，固定资产大多陈旧落后、变现能力较低，导致申请新贷款时抵押物严重不足，担保责任难以落实；五是企业诚信度和信在必然性。在信用风险发生以后，银行又没有有效的追收贷款的手段和方法，急于追收贷款，甚至是以不合理的手段来催收贷款，其结果是企业可能直接破产。

（三）政府努力不对称

（1）融资服务体系存在缺陷，企业获得贷款的效率低。我国当前为中小企业融资提供服务的中介机构很多，企业如要取得一笔贷款，一般得通过国资、房管部门对抵押资产进行评估，通过公证部门对贷款进行认定，并且要办理保险手续，有的还要通过担保部门严格的抵押及反担保措施，抵押登记、评估手续极其繁杂、环节多，延长了贷款获得时间；同时各种登记和评估的费用偏高的问题也比较突出；此外，在现行的体制下，抵押登记的有效期限一般为一年，而抵押贷款期限如果超过一年（尤其是项目贷款），企业必须每年进行一次登记评估手续，不但加重了企业的负担，也使银企感到不便。

（2）政府府对国有中小企业的扶持力度不够。国有中小企业资本金特别是流动资金之所以短缺，一个主要原因就是政府从企业收取的利税多，而拨付的资本金太少，企业有流动资金需求只能通过银行来解决；另外，国家长期以来通过“拨改贷”办法来增加对企业的投资，也加大了企业的债务负担。

（3）地方财政资金与银行信贷资金资金没有发挥合力，资金的营运效率低。对于地方中小企业企业而言，由其是国有中小企业，其外来资金来源不仅有银行信贷资金，还存在一部分财政部门扶持的项目资金，而由于财政与金融部门沟通联系少，缺乏一套有效的协调配合机制，两块资金不能发挥其应有的合力。

三、解决中小企业融资难的对策建议

（一）中小企业要重视自身信用建设

中小企业的自身信用建设是指企业有无意愿偿还所融资的债务或者偿还债务的能力高低，以及是否有意愿向初始投资者分配其应得的利益或者承诺。中小企业应实质性的遵从财务会计透明化，以实际行动展现自身的资信，并努力真实地得到权威资信评估体系或机构的认可与同行的赞赏，打消投资者的资信忧虑，为中小企业融资扫除最后的“瓶颈”。就企业自身而言，应该扫除企业在“契约整合”上的发展障碍，在经营上努力提升水准，规避和善用风险，求得企业的永续发展来吸引投资者，打通或拓展融资渠道。

（二）加强对中小企业的金融信贷支持。应鼓励商业银行调整信贷结构，加大对中小企业的信贷支持；鼓励商业银行参与贷款利率市场化的改革；允许国有商业银行对中小企业贷款利率依据资金供求状况自由浮动。调整信贷政策，修改企业信用等级评定标准，打破以企业规模、性质作为支持与否条件，支持中小企业的合理资金需求，遵循公平、公证和诚信原则，逐步提高对中小企业信贷投入比重。商业银行在组织制度方面应创新，现在各国有商业银行除总行已设立中小企业信贷部外，一级银行和二级银行也设置了中小企业信贷机构，制定和执行对本地区中小企业金融服务策略。

（三）拓展中小企业融资方式与渠道。目前美、日等发达国家中小企业融资的重要来源之一，是各种以资产为担保的非银行金融机构（如证券公司、保险公司、各类投资公司、基金组织以及大公司集团所属财务公司）的融资，中小企业可将非生产性资产作为担保从这些机构获得贷款，具有较大的灵活性和适应性。我国同样可大力培育非银行金融机构，逐步完善金融市场，为中小企业提供形式多样的金融产品，主要措施有：培育商业金融公司，大力发展担保信贷。进一步完善各类贷款担保机构，开展应收账款贴现融资、存货融资等融资业务，以适应中小企业抵押贷款的灵活性需要。鼓励保险公司开发更多面向中小企业的保险贷款，如保险单贷款和抵押贷款。鼓励证券公司开发以中小企业持有的证券或债券为抵押的贷款业务。尽快实现融资租赁业对内开放，允许厂商融资租赁公司低门槛准入，开展贸易信贷（即供货方以无息、分期偿还条件向小企业融资，实质是分期付款）、设备供应商提供的贸易信贷等融资业务。成立储蓄贷款协会等非银行金融机构，专门为不动产等风险较低的单项业务提供专业贷款。

（四）政府应采取有效措施，加大对中小企业融资的支持力度。一是成立或明确类似于

美国中小企业管理局的政府管理机构，统筹协调、支持促进中小企业的发展。二是建立以援助中小企业为战略目标，强化其“造血功能”为宗旨，由政府财政支持为背景的政策性金融机构。政府提供财政资金，对支持中小企业创业和创新的小额贷款给予支持，如对中小企业的“技术改造贷款”发放实行贴息政策；对创业者给予小额贷款和贴息支持。三是积极扶持并试办各种便利于中小企业融资的地方性民间投资公司、风险资本投资公司，专门向具有较高风险而难于从一般渠道得到投资支持的中小企业（尤其是高风险、高收益的科技型企业）提供贷款和投资，及时促进科研成果商业化。

（五）完善中小企业融资的法律体系

以构筑全方位体系为原则，尽快制定《中小企业担保法》《中小企业融资法》《产业投资基金法》等法律，使中小企业的各种融资渠道都有法可依，例如我国关于中小企业私募融资的法规就一直不明确，这就限制了中小企业的融资途径。完善企业的法律体系是中小企业顺利发展的基本保证，是中小企业金融机构的生存依据和操作指南。它可以引导中小企业投资的方向，保障私人投资权益，推动中小企业健康发展。息透明度低下。日前，中国人民银行与世界银行在东、中、西部区域的7个样本城市地区进行的调研显示，87.8%的金融机构认为，中小企业贷款比大企业贷款有更高的违约率；75.5%的金融机构认为，私人企业贷款比国有企业贷款有更高的违约率。在调研涉及的样本城市中，对中小企业贷款形成的不良资产占全部不良资产的比例高达63.9%；六是缺乏一个完善的全国范围的社会信用体系。全国范围内完善的社会信用体系的缺乏是导致中小企业融资难的一个关键原因。这种不完善的社会信用体系导致较高的信息不对称，从而增加了企业的融资成本和银行授信成本。而银行体系高度集中、缺乏为中小企业提供融资服务的合适的中小银行，也是导致我国中小企业融资问题突出原因之一。

（二）银行方面的因素

1.商业银行贷款管理方式存在弊端。我国贷款实行的是五级分类管理方式，即贷款风险分类法，它把贷款分为正常、关注、次级、可疑和损失，其中后三类合称不良贷款。五级分类管理方式其实是典型的一维评价系统，其更多的是以主观判断为特征，缺乏相应的数量分析，并且其只能在事后的检查或者是补救中发挥一些作用。实质上，作为一维评价系统的五级分类管理方式，它是不区分借款人与款项这两类不同性质的风险以及影响这两类风险的重要因素的，故其不能准确有效地反映和防范信用风险，以至于前期部分不具备贷款条件的中小企业借贷到了资金但又不能按期偿还，信用市场逐步恶化，后期需要资金的中小企业（不管自身条件如何）难以再融资。商业银行缺乏有效的信用风险防范和控制手段。当前，我国没有一家银行建立起完善的“一对一”服务系统，即银行根据产业、行业、企业以及市场的具体状况来为企业提供服务，以至于在信贷市场上，银行之间争抢所谓的“大客户”；再加上当前我国征信系统建设的落后和跨行之间信息交流的障碍，信用风险的发生存。

**第五篇：秘书腐败的原因、表现形式及对策建议**

秘书腐败的原因、表现形式及对策建议

当前，随着改革开放的不断深化和社会主义市场经济体制的逐步确立，我国秘书腐败现象越来越引起人们的关注。秘书利用领导干部“身边人”的身份进行腐败，已逐步成为一种具有隐蔽性和欺骗性的腐败新形态，是现阶段中国官僚腐败的一个重要内容,给社会带来了极大的危害,引起了全社会强烈反响。正视和解决秘书腐败问题，是我国全面深入推进反腐败斗争的一个重要环节。

一、秘书腐败的原因

（一）秘书工作存在的特性

秘书是领导身边的工作人员，他们被认为是领导的重要助手或最具影响力的参谋，是“人微言重、官小权大”的特殊公职人员，在整个国家行政管理体系中充当着领导的参谋、助手和事务工作的角色，领导的话和决策、意见等都是通过秘书传达下去。官场上言传：“欲见领导，先求秘书”；“欲打通领导关节，先打通秘书关节”，足见其地位、作用非同小可。而相对于领导与秘书来说，前者是一种显性权力，后者是一种隐性权力，秘书运作权力时的“隐蔽性”很容易成为他人寻求利益时追逐的对象。同时，秘书作为长期生活在权力运行范围内的重要人员，耳闻目睹权力所产生的效用，而自身又不具备“真实权力”，也更易激发对权力使用的渴望。

（二）秘书与领导官员存在的特殊关系

秘书与领导官员有千丝万缕的联系，秘书腐败与领导干部腐败是一个不可分割的有机整体。秘书作为一个无职无权的工作岗位，所依仗的只能是拥有实际权力的领导，而领导自身对权力的使用和对待秘书的态度则是秘书腐败产生的根本。就已公开的案例看，秘书腐败的前提大多是分享和递延了领导的权力，有腐败高官，身边人往往就有腐败秘书。同时，部分领导出于对权力的重要性未有足够认识和对秘书的过度信任，将权力放交给秘书，由秘书代为行使部分、甚至重要权力，也是导致秘书腐败的诱因。秘书写稿子，首长念稿子，秘书决定方针政策，首长处理日常事务的现象非常普遍。甚至一些官员不仅稿子由秘书负责，连一些日常事务也托付给秘书处理。

（三）秘书自身的学习和思想修养存在不足

秘书腐败的发生，内在原因是严重扭曲了世界观、人生观、价值观，助长了消极腐朽思想，不能自律。部分人缺少党性修养和党性锻炼，没有积极进行思想理论的学习，被官场上的阿谀奉承、不择手段的追逐名利等陋习所迷惑，对共产主义的理想和信念产生了动摇，灵魂受到了腐蚀，形成了与其一旦江山易手，自己万物皆空，不如权力在握之时及早做些经济准备的错误思想。在政治上投机钻营，经济上贪婪无度，为自己留“后路”、做准备，最终坠入了腐败的深渊。

（四）秘书选拔制度存在缺陷

我国尚无完备的秘书选拔制度，目前对秘书选拔的法律依据主要是1997年8月劳动部颁发的《秘书职业技能》以及《国家职业教育技能鉴定规范（秘书）》及1998年6月颁发的《秘

书职业资格鉴定试点工作方案》等行政法规。而此类规定并没有对秘书的工作性质、任职资格等作出具体的规定，使得秘书的任职资格和工作性质不明确；又加上社会对秘书专业认识不足，导致了秘书的选拔极不规范。虽然《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》有不准“指令提拔秘书等身边工作人员”的规定，但实际中由于是给领导选配秘书，因而容易由该领导说了算，一般都不经民主推荐、民主评议、全面考察等严密的程序，在选用时个人好恶占了上风。

（五）秘书监督机制存在盲区

现行的反腐倡廉法律法规和政策规定对直接监督秘书的内容甚少，而秘书与领导干部之间的特殊关系，使得领导干部秘书又有规避监督的“避风港”，形成下级监督机关不会查，同级监督机关不敢查的尴尬局面。特别是由于秘书选拔任免的权力直接掌握在上级领导手中，因此对秘书的监督主要就是上下级的行政监控。对于进退一致、利益与共的官员和秘书来说，这样的监督无疑是形同虚设。同时，这种监督失控会被官员所利用，因为与秘书相比，他们处于相对复杂的监督下，一些难办的事交给秘书去处理会“安全”得多。

（六）秘书权力集团的形成

在目前的干部选拔任用体制下，秘书容易被提升，领导喜欢提拔自己的秘书。所以，现在不少领导班子中，程度不同地存在着这个“圈”那个“圈”、这条“线”那条“线”、这个“帮”那个“帮”的权势分布状况。有的领导迁调之时，就会把自己的秘书进行提拔，在原地留下自己的影响延伸自己的权

力；有的甚至还要带上自己的秘书一起去履新职，美其名曰好开展工作。因此，多数情况下，一个集团性腐败案件的背后都会有一个秘书部落。

同时，秘书部落的形成又在一定程度上促生了部分腐败现象的产生。比如，个别事务需要几个单位部门的领导共同决定，如果单独找某一个单位的领导会无法形成决议，而秘书之间的联手运作往往能够办成这样的“难事”、“大事”。

（七）社会环境存在的影响

社会不正之风和“黄赌毒”等社会丑恶现象的滋生蔓延，形成了一个对干部秘书极具腐蚀性的环境。特别是部分错误的言传和社会秘书观念的不健康，致使许多人得到提拔重用后不感谢党组织，只是感激某个人。而有些领导干部任人唯亲，提拔的也确是“自已的人”。这样一来，很容易把党组织分成宗派，丧失了党在领导干部中的威信和凝聚力，从而滋生了跑官、买官、卖官等不良现象，为秘书腐败的蔓延提供了环境。

二、秘书腐败的表现形式

（一）滥用职权，政令不通

某些秘书人员，凭借领导的威望与影响，滥用职权，不及时传达领导的正确指示，在落实科学发展观和贯彻中央政策措施上做表面文章，甚至以领导名义来操纵政府的部分工作事务，破坏了政府的正常工作秩序。一是表面做秀。对领导和上级的政策规定，表面上大张旗鼓地宣传，真正贯彻到位的少。忽视百姓利益问题，对真正事关百姓和社会的实际情况漠不关心，毫无反应。二是反馈做假。向领导汇报情况“报喜不报忧”，对

政策落实情况讲经验谈做法头头是道，对问题和缺点则闪烁其辞避重就轻。三是随意操作。凭个人好恶、得失、恩怨做事，以友情代替原则，用亲情代替党性，拿原则和标准做交易。如帮助亲朋好友、熟人处理违规事务，或利用手中的权力对一些企业或者部门进行关照，而那些企业或者部门则向官员的亲戚、家属提供商业交易的机会。干扰选人用人工作，干预部门的合理工作程序等。

（二）利用职权，大肆贪污

据调查显示，秘书腐败行为中都存在着不同程度的索取财物、贪污公款的行为，部分人员更是利用手中掌握的权力，通过各种手段谋取巨额的非法利益。如原哈尔滨市政府秘书长朱胜文，原本是一个做事认真，积极进步的优秀秘书人员，在任上干出了不少政绩，因而被提拔为市委常委、副市长。但他掌握大权后，放松了对思想道德的修养，把人民赋予的权力变成了聚敛钱财的手段。朱胜文生一场病，就收受现金30万元，过一个春节就收现金十几万。据不完全统计，短短的几年里，其通过各种手段就收受贿赂180多万元，港币、美元、英镑、日元折合人民币20多万元。

（三）投其所好，带坏风气

部分秘书人员一心只想拉近与领导的关系，忘记了自身职责所在，不用心学习专业知识，却苦心揣摩领导的喜好，缺乏实事求是的精神，说假话，办假事，阿谀奉承，讨领导的欢心，从而为自己捞取政治资本。王宝森的秘书闫振利就是一个典型的例子。闫振利原是北京市财政局的干部，曾因偷盗摩托车被

拘留、记过，时任财政局长的王宝森对他并无好感。但闫振利善于钻营，他“积极报名支援西藏建设”，每次回京休假总要带上土特产去看望王宝森，并帮王宝森家安装浴盆、买电视机，还揽下了许多家务事。王宝森当上副市长，当闫振利从西藏回北京后，王宝森就辞去原秘书，点名要闫振利当秘书。此类行为不仅是秘书自身的堕落，也会对领导干部的精神思想造成一定影响，其他干部也容易“向领导身边的人看齐”，导致少数领导干部在这种最靠近的“糖衣炮弹”的侵蚀下走向腐化的深渊。

（四）追名逐利，损坏国家利益

在市场经济下，部分秘书人员的个人主义、享乐主义恶性膨胀。一心追逐个人的享受和安逸，用尽一切手段来满足个人私欲。他们或大肆进行公款吃喝、公款旅游。借领导名义，以工作为由，到酒店、饭馆吃喝，前往旅游区和国外旅游，把洗浴、桑拿、按摩和个人家庭等一些不合理的、不能入账的消费通过变通票据全由单位作帐报销。或通过插手一些项目、工程、企业的活动，或充当顾问、股东或后台，通过向人透露权力机构的内幕，以为其谋划、打通关节、获取有关方面的支持等方式，大肆谋取个人私利。

三、防止秘书腐败现象的对策建议

（一）不断提高自身素质，杜绝腐败存在的根源 “树德务滋，除恶务尽”。提高素质是反腐倡廉系统工程的一项基础性工程，也是搞好秘书反腐败斗争的第一要素。因此，必须加强秘书思想政治教育和职业道德教育，提高秘书自身素

质，使其能够在工作岗位上以相关精神来约束自己，牢固树立清正廉洁、大公无私、求真务实的思想作风和工作作风。一要领导垂范。领导同志的言行对秘书人员起着潜移默化的示范和身教作用。作为领导，一定要以身作则，给秘书以表率，鼓励秘书加强政治理论学习，用科学的理论武装头脑。要正确处理好与秘书的关系，坚持任人唯贤，反对任人唯亲，决不姑息秘书腐败行为。二要正视身份。作为秘书，要正确处理好与领导和群众的关系。领导与秘书是上下级关系，也是平等的同志关系。在党内，他们是同志；在群众面前，都是全心全意为人民服务的勤务员。三要注重修养。要始终忠诚党的事业，爱岗敬业，淡泊名利，耐得艰辛，甘当无名英雄。要坚持严格按领导意图办事的原则，坚决反对先斩后奏之大忌。四要提高政策法律水平。秘书人员须有较强的法律意识和较高的法律正常水平，当领导意图与国家的政策和法律法规发生冲突时，作为秘书一定要正确处理矛盾，使领导意图和领导行为在法制的轨道上正确运行。五要强化作风。要具有高度的工作责任感和严谨务实的工作态度，兢兢业业地做好每项工作。要坚持实事求是，客观、准确地反映情况，决不能看领导脸色行事，违心表态；要实时保持谦虚谨慎，“自知而不自见，自爱而不自贵”，密切联系群众，决不可自以为是，盛气凌人。六要加强自律。认真执行廉洁从政各项准则和规定，以他律促自律，牢固树立正确的政绩观、荣辱观、价值观，决不能利用接触面广和在领导同志身边工作的有利条件，为一己之利去编织个人的关系网，搞投机钻营等违纪违法行为。

(二）要创新体制，努力构建秘书“不能腐败”的制度体系 防治秘书腐败必须从源头抓起，从有空隙的体制、机制、制度改起，把反对秘书腐败寓于各项重要政策措施之中。

一要严格选人用人机制。坚持公开考试、机构推荐、择优录用、正式录用的任用程序，达到秘书职位与个人综合素质相符合，坚决反对领导干部自己挑选秘书或先挑选再“戴帽考察”的现象。在选拔任用高级领导干部秘书时，应同选拔其他相同级别的干部一样执行《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》，选配领导干部秘书或从秘书岗位调任实职时，完全应当一视同仁地按党员干部标准，按规定的程序选人用人。要制定秘书工作考核制度，对其工作成绩和实际表现进行定期考核，对表现优秀的秘书人员矛以奖励，对不合格的秘书人员进行清退，以此形成优胜劣汰的晋、退机制，给秘书以较大的自我发展空间。

二要健全监督管理机制。要建立健全对秘书的组织考核、民主评议和测评制度，推行秘书交流、岗位轮换、任职回避等制度，规范民主决策程序，健全监督机制；要强化领导对秘书的“授权”制约，领导作为第一责任人，在授予秘书相关权力的同时应说明授权的范围、大小及交办事项的具体要求，授权后要加强对秘书工作过程的指导与控制，防止秘书滥用权力；要加强权力监督部门对秘书权力的监督作用。如通过纪委、司法部门对秘书的权力加以监督，使其心有所惧，从而达到制约秘书权力，防范秘书腐败的效果；要充分发挥群众监督的作用，采取有力措施，鼓励群众对秘书腐败行为进行举报，把党内监 8

督、法律监督、群众监督和舆论监督结合起来，做到对权力的上下和左右制约，以遏止腐败现象的蔓延。

（三）通过秘书立法来遏制腐败

首先要通过秘书立法来明确秘书的地位，赋予秘书相应的权力，使其在行使权力时有所依。在起辅助参谋作用时，避免成为领导的“附属品”，同时因有法可依，也可约束秘书的权力，使其不致滥用职权。这样既有利于秘书开展工作，也有利于领导对秘书的管理。

其次，要确立秘书任职资格制度。秘书任职资格是指从事秘书工作应具备的身份和条件。我国可在这方面借鉴西方发达国家的秘书考核制度和经验，建立起统一的秘书资格考试制度，即由国家指定相应的机构负责，制定统一的考核标准，通过定期考核，确保秘书人才的高素质和高能力，为秘书职业化奠定基础。

第三，通过秘书立法，以法规的形式制定秘书人员相应的工资和福利待遇。如制定秘书的晋升条件，将秘书划分为相应等级。秘书人员在工作一定时期后，依据一定的条件可晋升为上一等级的秘书，其工资福利待遇与该等级挂钩，这样就可有效提高秘书人员的工作积极性，使其在为人民服务的同时，也为自己争取到相应的待遇。

（四）“严”字当头，加大查处力度

反对秘书腐败要坚持严打方针，坚决克服失之于宽和简单化的问题，放大在腐败党员，特别是领导干部腐败案件中的打击面，不给秘书腐败者以漏网机会。各级纪检部门应当注意研

究和掌握现阶段下秘书腐败案件的特点和规律，拓宽揭露秘书腐败问题的视野和渠道，注意剖析重大典型案件发案的原因和作案手段，提出改进措施，改进办案方法，用最严历的查处，打击迎风而上的腐败分子，从而有效遏制腐败现象的出现。人民法院要坚持从重从快原则，根据具体犯罪情节，对犯罪分子在法定刑幅内从重掌握，并对犯罪分子的赃款赃物全面追缴，依法适用罚金、没收财产等附加刑罚，决不让腐败分子在经济上占便宜。

（五）大力推行秘书工作职业化

秘书工作职业化是指从组织上、制度上将秘书这一专业工作形成分级分类的管理体系，明确秘书职责范围、有完善的专业教育和培训制度，有规范的考核评定标准和有效的选拔用人机制等。秘书职业化是实现秘书工作走向规范化的必然趋势，是治理秘书腐败的有效措施，因此，我国应尽快研究和实现秘书职业化的相应制度。

（六）建立秘书职业教育培训体系

当前我国秘书队伍的构成情况复杂，大量非秘书专业毕业生充当秘书的现象普遍，这就造成了秘书人员普遍素质偏低，因而加强职业教育培训和考核就显得非常必要。建立秘书职业教育培训体系，必须加强两个方面的工作：一是进一步规范秘书学专业及学科建设，培养高层次的秘书人才。要提升秘书专业教育层次，有计划地增加本科专业或研究生教育，满足新时期社会对秘书人才的高要求；二是根据国家社会和劳动保障部颁发的《秘书职业技能标准》及《国家职业教育技能鉴定规范

（秘书）》的要求，对现有或正准备进入秘书行业的人员进行全国秘书职业资格考试，经考试合格方能持证上岗。

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