# 西宁市人才队伍建设与发展现状（推荐）

来源：网络 作者：夜色温柔 更新时间：2024-07-15

*第一篇：西宁市人才队伍建设与发展现状（推荐）西宁市人才队伍建设与发展现状一、西宁市人才队伍的基本状况1、公务员队伍建设从1994年以来，我们在全市进行了国家公务员制度的推行工作，到1998年通过了全省的检查验收，并获得了较高评价。全市现有...*

**第一篇：西宁市人才队伍建设与发展现状（推荐）**

西宁市人才队伍建设与发展现状

一、西宁市人才队伍的基本状况

1、公务员队伍建设

从1994年以来，我们在全市进行了国家公务员制度的推行工作，到1998年通过了全省的检查验收，并获得了较高评价。全市现有公务员总数8367人，其中市级3559人，占42.5%；区县政府机关4808人（含乡镇1266人），占57.5%；全市现有研究生学历２人（党委系统１人），占0.0２%，本科160６人，占19.20%，专科3364人，占40.21%，中专1749人，占20.9%，高中以下1646人，占19.67%。

2、专技术人员队伍情况

全市企事业单位现有各类专业技术人员22857人。其中高级职称757人（正高级13人），占专业技术人员总数的3.3%；中级职称7301人，占31.9%；初级职称13712人，占60%；未评职称1087人，占4.8%。全市现有各类专家46人，其中享受政府特殊津贴的20人，省级优秀人才26人。在专业技术人员中，本科学历3220人，占14.09%；大专学历8272人，占36.19%；中专学历7775人，占34.02%；高中以下3590人，占15.70%。从年龄结构上看，35岁以下11117人，占49%；36—45岁8540人，占37%；46岁以上3200人，占14%。这些专业技术人员按人数的多少依次分布：教育、文化、艺术、广播电视业，卫生体育和社会福利业，农林牧水渔业，科学研究和综合服务业，批发零售贸易餐饮业，房地产、交通、建筑、制造业，以及其他行业。

二、取得的成绩

改革开放以来，我市的人才队伍经过不断的调整、配置、培养与引进，经历了一个从小到大，由弱到强的发展过程，为实施“西部大开发、西宁大发展”战略提供了一定的人才智力支持。首先，为切实挖掘现有人才的潜能，充分调动他们的积极性，我市在鼓励机关、企事业单位工作人员自学成才的基础上，不断强化培训工作，提高人才队伍的整体素质，加快知识更新的步伐。根据西宁市的实际情况，制定出台了《西宁市关于人才培养和引进工作的若干意见》及《西宁市跨世纪人才培养工程》等一系列相关政策。规定对自学获得大专、本科、研究生学历的，用人单位分别按40%、50%、60%的比例报销学费；获研究生以上学历的行政机关工作人员，每人每月可享受50元津贴；选拔年龄在40岁以下有发展前途的中级职称以上的专业技术人员、管理人员和机关干部到外省市挂职锻炼等。通过以上这些手段，有效地提高了我市人才队伍的整体素质，使他们能够自觉地通过学习和工作实践，加强自身的工作能力和业务水平，从而实现尽快成才的目的。其次，近几年来，我市人事人才工作者，在各级领导对人事人才工作的关心和支持下，不断开拓、勇于创新，切实贯彻政策留人，事业留人，感情留人的三位一体的人才资源管理开发机制，积极建立完善适应市场经济和现代企业制度要求的人事体制，不断深化人事制度改革。并根据人才需求情况和非公有制经济发展状况，下大力气调整人才队伍结构，初步建立起了一支结构合理、配置得当的专业技术人员队伍。

第三，加大对人才市场建设的投入力度，充分发挥人才市场在人才资源配置中的重要作用。99年以来，我局多方筹措资金近200万元，用于人才市场的建设，极大地改善了人才市场的硬件设施。同时我局还先后就人才交流及人事代理等方面，制定出台了相关的办法和规定，为人才市场发挥作用创造了条件。2024年，人才市场通过举办定期人才集市和人才交流大会等多种形式，为673家各类用人单位及8310人次的求职者提供了中介服务，并通过《西海都市报》等媒体，按时向社会发布人才需求信息，为促进地区人才的合理流动，实现人才资源的优化配置和提高人才资源的使用效益发挥了积极的作用。

三、存在的问题

西宁市的人才队伍，从前些年中坚力量的大量外流，到目前保持一种低水平的稳定，根本原因就是人才的需求是由地方经济和社会发展状况的实际需要所决定的。现在，我市的人才开发工作主要存在以下几方面的问题。一是人才外流现象依然严重，人才引进困难大。由于我市海拔高，自然环境恶劣，经济落后，生产力水平低，加之一些单位在管理和使用上的原因，人才外流现象一直未得到很好解决。人才引进方面虽然也出台了一些政策措施，但由于财力所限，政策优惠力度不大，所以收效甚微。由于人才外流情况严重，使得我市的人才总量不足，尤其是高层次的拔尖人才更是匮乏（有的专业技术人员刚拿到高级职称，马上就提出调往内地，使得单位多年的培养付之东流）。此外，就近两年大中专毕业生的就业情况来看，西宁市生源的毕业生，能够回到西宁就业的往往都是长线专业，而紧缺专业的毕业生基本上都不能回流。二是人才队伍整体素质不高，缺少高层次人才。目前，全市专业技术人员队伍中仅有２１名研究生，专科及其以下人员达86%，学历构成明显偏低；初级职称及其以下人员达65%，反映出我市专业技术人员在综合素质上尚有一定差距。三是人才分布与结构不尽合理，问题比较突出。我市中专以上文化程度人员在党政机关工作的占19.73%；在事业单位工作的占59.58%；也就是说全市将近80%的中专以上学历人才就职于非生产性的上层建筑或服务于福利事业性单位，只有20%的人才就职于一线部门。有78%的高级职称人员分布在教育、卫生系统，其它行业仅占22%，这样的人才布局和结构十分不利于西宁的经济建设和发展。四是由于受地区经济水平的制约，人才信息网络的建设举步维艰，人才交流信息量低，工作手段单一，远不能满足人才交流机构正常运转的需要。五是干部培训渠道少。这几年我市干部培训工作虽然取得了一定成绩，但也存在一些问题，干部培训（尤其是异地培训）仅限于少数领导干部。而基层公务员和大部分事业单位的专业技术人员，由于受师资力量和资金等方面的限制，培训工作始终处于低水平的循环状态。

四、上海浦东与西宁两地人才开发合作所取得的成绩 在实施《浦东新区与西宁市干部培训工作的推进意见》的过程中，西宁地区大批专业技术人员和机关干部先后赴浦东新区进行挂职锻炼和带教培训，推动了西宁市的人才开发工作，提高了我市人才队伍整体水平，并在实际工作中收到了良好的效果。

在浦东新区区委、区政府领导的大力支持下，新区组织人事部门为我市专业技术人员培训做了大量的工作，热情周到地安排好吃、住、行，耐心细致地落实好带教岗位和学习考察的具体细节。我市专业技术人员能在带教培训后的工作中取得良好业绩，渗透着新区组织人事部门领导和干部的心血。浦东带教培训从2024年启动到今年结束，前后共6期，每期10人，目前带教培训工作正在按计划顺利进行。

五、西宁人才需求情况及两地合作的设想和建议

西部大开发战略实施以来，我市确定了“开放带动、扩市提位、科技兴市、工业强市、服务业活市”的可持续发展战略，明确提出“把西宁市建设成为青藏高原区域性现代化中心城市”的奋斗目标。同时确立了以大力发展城市基础设施建设为重点，以发展有色金属加工、中藏药、生化食品、绒毛纺织、新型建材、胶囊及畜产品深加工等优势特色企业为支撑的地方经济发展总体思路，今后几年，西宁市人才开发工作将主要以我市的城市发展规划为出发点。根据预测，在未来五年内，西宁市的人才总量应达到38500人，平均年增长3%，结合我市人才队伍的实际情况，应该说一般性应用型人才虽然也有一定的缺口，但不是主要的。人才引进和培养的关键，还是在于基础设施建设和特色工业企业的高、精、尖人才的引进和培养方面。目前，高级企业经营管理人才和中、高级城市规划、道路桥梁、国际贸易及矿产、医药、生物化学方面的专业技术人员是我市的急需人才，这也应该是西宁市人才引进和培养的方向。上海，作为国家经济建设和社会发展的最前沿城市，在向国际化城市迈进的过程中所形成的人才高地和人才队伍的绝对优势是勿庸置疑的。上海与西宁这个西部开发中的落后地区所进行的交流合作，实际是一种单向的帮扶。在此，我们一方面感谢上海对于西宁市人才开发培养工作的关心和支持，另一方面希望双方能够进一步扩展人才资源开发的领域，开展以人才资源开发为目的的多领域、全方位的交流与合作，并通过做好以下几方面的工作，实现上海、西宁人才资源开发工作的联动发展。

（一）、推动人才双向交流，实现两地人才共享

高精尖人才的缺乏，一直是阻碍西宁地区经济发展的一个重要因素，这也是西宁市人才开发工作急待解决的一个难题。我们希望能够通过与上海市的进一步合作，解决和完善我市的“借脑”工程，使上海的高精尖人才能够有针对性地交流到西宁市，帮助解决我市建设过程中的实际问题。此外，根据西宁市发展建设的薄弱点和要求，有必要做好两地国家公务员的交流工作。目前，我市在城市规划、市政管理等方面还比较落后，因此，在今后几年，我们双方应针对这些薄弱的环节，有计划地选派两地相关部门的公务员进行交流，切实提高我市公务员队伍的行政能力和工作水平。

（二）、密切两地人才开发交流机构的联系，促进信息共享 根据上海和西宁人才资源状况的不同，以及两地在地区经济建设、社会发展方面各有侧重的状况，应不断密切两地间人才开发交流机构的联系，加强人才信息的网络建设，促进东西人才信息共享。从大人才市场的角度上，进一步优化上海西宁两地人才资源的市场化配置。

（三）、加大挂职锻炼和带教培训的力度

近两年来，我市通过组织各类专业技术人员赴上海参加挂职锻炼、带教培训等形式的学习培训，已经收到了明显的效果，但还不能满足西宁市发展建设的要求，主要原因是因为学习培训的数量偏少。为此，我们希望今后，在学习培训的名额指标和专业类别方面，能够给予适量的增扩，使受训人员范围窄、数量少的现状得到改观。在人员培训的方式上，我们建议在送出去的基础上，以灵活多样的形式“请进来”，有计划地邀请上海的专家学者对我市的有关人员进行培训。同时制定相关优惠政策和帮扶计划，使上海市的公务员到西宁挂职锻炼，以他们先进的政府管理理念和高效的工作作风，影响和带动西宁市的工作，从而进一步提高我市人才队伍的素质，使我市尽快建立起一支基本满足西宁经济发展的人才队伍。

最后，我再一次对上海市委、市政府对西宁市在人才资源开发方面所给予的无私扶持和付出的努力，表示衷心的感谢！谢谢大家！

关于进一步推进浦东新区与西宁市带教培训工作的设想

为更好的借助浦东新区在人才、技术、经营管理和经济建设等方面的优势和经验，支持帮助我市培养提高经营管理人员和专业技术人员素质和技能，充分发挥浦东、西宁人才资源开发的互动作用，促进我市在西部大开发中社会经济全面发展。我们在认真总结前六期带教培训工作的基础上，提出进一步推进浦东新区与西宁市带教培训工作的大体设想如下：

一、培训工作的任务

国家实施西部大开发战略以来，我市确定了“开放带动、扩市提位、科技兴市、工业强市、服务业活市”的可持续发展战略，并明确提出了“把西宁市建设成为青藏高原区域性现代化中心城市”的奋斗目标。而要实现这一战略目标，人才是关键，因此，落实人才开发战略，以培养急需人才为重点，以更新观念提高业务素质和技能为中心，推动项目合作和人才交流，有步骤地开展以人才资源开发为目的的多领域、全方位的交流与合作，便成为促进我市社会经济发展的首要任务。

二、培训工作目标

通过有计划、有针对性的开展培训工作，从2024年起，力争2年内共培训公务员60名；企业经营管理人员和专业技术人员150名，共计210名。使我市急需的城市管理、企业经营管理人才和园林规划、道路桥梁、投融资、医药和生物化学等方面的专业技术人员的工作理念、知识技能和应用创新能力都有显著的提高，初步培育和建立起我市的学科、工作项目带头人队伍，进一步提高行政管理理念和效率，实现浦东、西宁人才开发、合作与交流工作的互动发展。

三、培训方式和内容

（一）定期带教培训。根据我市企事业单位经营管理人员和专业技术人员业务培训需求情况，每年选派20名，按两期组织带教培训，每期10名，培训时间为30天，培训内容按照“培以致用”“缺什么，补什么”要求，突出专业性和针对性，由参加培训的人员，写出希望通过培训提高哪些方面或解决的什么问题的带教培训提纲，明确带教岗位培训的目标和内容，以便安排带教岗位和导师、制定培训计划和进行培训考核工作。

（二）定期双向挂职培训。为提高我市公务员行政管理理念和行政效率，一方面，我市每年选派20名公务员（科级10名；处级10名）到浦东新区政府对口挂职培训，为期40天，以更新观念，学习掌握现代行政管理知识，提高处理和解决问题的能力为培训的主要内容；另一方面，浦东新区政府选派20名公务员到西宁市政府对口挂职，以先进的政府管理理念和高效的工作作风，影响和带动我市政府行政管理工作。

（三）不定期项目带教培训。依据我市企事业单位在完成工作项目中所遇到的难题，项目主持人需要通过相应培训来完成工作的，由我市主管培训部门提出项目培训申请，浦东主管培训部门给与帮助，适时安排培训，人员在1－10名，培训时间可按照解决项目难题所需时间多少来确定，培训内容以解决项目难题为主。

（四）不定期专家讲学培训。高精尖人才的缺乏，观念、技术、信息等落后，一直是阻碍西宁经济发展的一个重要因素，这也是西宁市人才开发亟待解决的一个难题。运用“请进来”的方式，每年由市人事局根据市属企事业上报的专题培训需求，筛选后报给浦东主管培训部门并由浦东主管培训部门不定期地组织安排1次，在城市管理、企业经营管理和园林规划、道路桥梁、投融资、医药和生物化学等方面的专家来我市讲学指导，培训内容按行业分类，以传授新知识、新技术的专题讲座和实际演示为主，帮助我市培训相应行业的经营管理人员和专业技术人员。

四、培训的组织管理工作

带教培训、挂职培训工作，是浦东新区区委、区政府为西宁市在西部大开发中，实现“开放带动、扩市提位、科技兴市、工业强市、服务业活市”的可持续发展战略，促进两地社会经济共同发展，所做的一件富有现实和历史意义的工作。为做好这项涉及面广，任务繁重的培训工作，加强组织管理是保证。

（一）加强宏观管理。西宁市委组织部、西宁市人事局将根据培训工作实际，制定出《关于加强干部培训管理的若干规定》，对培训工作进行监督检查，并与浦东新区组织部共同协商修定《培训工作规程》，使培训管理工作有章可循。

（二）搞好分工负责。西宁市委组织部干部教育处、西宁市人事局专业技术人员管理处和公务员处按照工作职责分别负责处、科级公务员；企业经营管理人员和专业技术人员的挂职培训、带教培训等具体工作。并与浦东区委组织部干部教育处积极联络、协调培训事宜。

（三）建立培训考核制度。浦东新区区委组织部及承担培训任务的单位负责带教培训和挂职培训人员的培训考核工作。西宁市组织人事部门负责对参加培训人员培训后的考核工作。注重培训与使用及培训后工作成果、业绩的情况登记，并随年度考核。对业绩突出的，建议单位或政府给与表彰。同时，将培训人员的工作业绩、成果和培训工作总结报送浦东新区区委组织部。

加强领导，搞好协调，统筹安排，注重实效，确保培训工作顺利实施。

**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：农村实用人才队伍建设现状与对策**

农村实用人才队伍建设的现状与对策

XXX镇党委

统筹城乡发展，建设社会主义新农村，是党中央在新的历史时期解决“三农”问题的重大举措。建设社会主义新农村，人才是关键。抓好农村实用人才队伍建设，既是全面实施人才战略和推进整体性人才资源开发的重要内容，又是推动农村经济社会发展，调整农业产业结构，促进农民增收致富，加快社会主义新农村建设步伐的关键举措。如何更好地推进农村实用人才队伍建设？我们结合课题研究，对XXX镇农村实用人才队伍建设现状、存在的问题进行了调查分析，并提出加强农村实用人才队伍建设的对策与建议，以推进我镇农村实用人才队伍健康发展，为新农村建设提供强有力的智力支持和人才保障。

一、农村实用人才队伍建设现状

XXX镇位于延怀盆地的东端，辖区面积158.7平方公里。全镇共有36个行政村，11660户，26149人，其中农业人口18631人。全镇现有耕地面积48497亩，从业人员14483人。2024年农村经济总收入45948.6万元，人均劳动所得7696.6元。

通过对登记在册的农村实用人才进行调查摸底核实，我镇因户口迁出或不再从事行业的流失农村实用人才38人，目前现有农村实用人才存量219人，其中2024年培养达标53人，占农业人口总量的1.2%。其中：技术类10人；管理类38人；营销类8人；生产类140人；社会（文化）类24

1人。

二、当前农村实用人才队伍建设存在的主要问题

农村实用人才是建设新农村的生力军。党的十七大报告指出，“培育有文化、懂技术、会经营的新型农民，发挥亿万农民建设新农村的主体作用”。“创新人才工作体制机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。”我镇农村实用人才自然成长虽然较早，但目前仍然存在一些问题和不足。

1、总量不多、素质不高。农村举家外出的现象很多，留在镇内特别是留在农村的人才不多，且人才层次较低，大多数是文化不高的“能工巧匠”，约200人左右，除此以外的实用人才，大多数仅有初中文化，很少有人取得专业技术资格证，中级以上人才则更少。

2、技术、年龄、性别结构均不合理。农村实用人才主要是乡土专家、“回乡人员”、能工巧匠和种养大户。“乡土专家”年龄偏大，人数较多，以留守农村为主；“回乡人员”则年纪偏轻，人数较少，无农业实践经验，以外出务工为主，两类人才因年龄、文化和地理的差异性很少机会交流，很难取长补短。技术结构不太合理，农业科技人才居多，信息、卫生和经营管理人才甚少。实用人才年龄总体偏大，且女性人才比例偏小。

3、管理服务不到位。我镇农村实用人才，分布面广，普通农民多，多为分散型作业，给人才管理带来了较大困难。对农村实用人才的开发还缺乏系统的规划，服务扶持力度不

够、措施不力、培训效益不明显。对农村实用人才提供服务少，而且相对滞后，人才基本情况登记不祥，目前全镇已申报的仅有219人。

4、培训力度不大。从调查情况看，大多实用人才依靠祖辈实践积累和摸索掌握实用技术，且绝大多数文化水平不高，致使培训工作举步艰难，只能停留在对种、养等带有共性专业的培训上。而对农产品加工、农村经纪、信息等技术培训力度不够大。

5、专业技能难以有效发挥。由于管理难度大，在一定程度上存在培训内容与农村需求相脱节，致使学非所用；大多数实用人才，没有接受过专门培训，中高技能人才相对不足；缺乏必要的激励机制，多数人才小农经济意识浓重等等，导致实用人才的作用不能充分发挥。另外，在实用人才的使用和培养上，也缺乏一定的激励机制和保障措施。尤其出外打工的实用人才，发挥不了自己的技能。

6、资金投入不足。由于县、镇财政资金紧张等原因，对农村实用人才队伍建设投入不足，致使农村实用人才开发培养工作在很大程度上受到严重制约。

三、进一步加强农村实用人才队伍建设的建议与对策 农村人才队伍建设是一项系统而复杂的社会工程，是一项长期而艰巨的任务。加强农村人才队伍建设要围绕社会主义新农村建设，以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，着力打造服务农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才

队伍。

1、完善管理机制，创新工作方法

创新工作方法，树立科学的人才观，制定好农村实用人才发展规划，加强对农村实用人才工作的宏观指导，切实把农村实用人才纳入全镇人才队伍建设的管理之中，采用“人才+基地”、“人才+项目”、“人才+基金”为主的管理模式，建立健全县、镇、村三级农村实用人才管理网络，加强制度管理，坚持和完善建档造册，走访联系，镇副职领导挂点制度，坚持做到管理工作有章可循，使农村实用人才队伍建设管理工作制度化、规范化。

2、完善培训机制，提高人才素质

完善培训机制，切实提高农村实用人才的整体素质。一是优化配置，遵循农村实用人才成长规律，探索创新教育培训措施，有效整合各类培训资源，提高培养效果，实施“农村实用人才队伍建设工程”，将更多的普通农民培养成农村实用人才。建立镇农村实用人才队伍建设领导小组，下设办公室，具体负责全镇农村实用人才队伍建设日常工作。二是创新培训方式，培训内容上，结合全镇农业产业发展全面梳理培训需求，统筹培训规划，对各个行业的农村实用人才进行系统化、专业化培训。在培训时间上，以方便农村实用人才为原则，尽量安排农闲时期；在培训方式上，积极探索订单培训，提高培训的针对性，采用定期与平时培训，政府与民间培训，课堂与走出去培训，专业与综合培训相结合的多种方式不断提高农村实用人才的综合素质，充分发挥农村实

用人才的典型示范带动作用。三是推进培训基地建设，在全镇农业龙头企业、农民专业合作组织、农民职业学校、农业产业化基地中建设一批师资雄厚、设备完备、成绩突出的培训实践示范基地，依托基地的示范和辐射带动作用，认真培养和吸纳适合全镇农村经济和社会发展需要的实用型人才。

3、完善激励保障机制，增强人才活力

不断完善农村实用人才队伍建设激励保障机制，切实增强农村实用人才队伍活力。一是完善工作机制，加强对农村实用人才队伍建设工作的领导，做到机构、人员、制度、经费四到位，建立健全目标管理考核工作责任机制，将考核内容纳入各职能部门工作考核。二是完善政策扶持，加强土地承包经营权流转和服务，促进土地承包权向专业大户，农民专业合作组织等规模经营主体流转，不断优化农村实用人才投融资环境，推进农业信用担保体系建设，加快完善农户联保、互保机制，稳步推进农业政策性保险。三是完善农村公共信息网络建设，吸纳各类人才服务三农工作，建立农村实用人才专家库。四是完善激励机制，加大对优秀农村实用人才的表彰和奖励力度，大力宣传优秀农村实用人才的成长事迹，关心优秀实用人才的快速成长，积极引导优秀农村实用人才领办或创办农村专业合作社和典型规模产业基地，促进全镇经济快速和可持续发展。

2024年11月11日

**第五篇：企业人才队伍建设现状与对策**

龙源期刊网 http://.cn

企业人才队伍建设现状与对策

作者：翟立 蔡佳

来源：《职业·下旬》2024年第10期

摘 要：建设产业襄阳、都市襄阳、文化襄阳、绿色襄阳，是加快省域副中心城市发展的战略选择和内在需求。作者结合多年与企业交往的经验，通过对襄阳市现有企业人才队伍建设现状的分析，从中发现存在的问题，并提出解决问题的对策。

关键词：企业人才队伍建设 问题 主要对策

科学发展是时代的主题，是必须坚持的根本理念。建设产业襄阳、都市襄阳、文化襄阳、绿色襄阳，是加快省域副中心城市发展的战略选择和内在要求。产业襄阳的建设，除了政府要有魄力和勇气外，还需要有与之适应的庞大的人力资源队伍作支撑。建设一支高素质的企业人才队伍，已成为建设产业襄阳的迫切任务。企业人才队伍建设状况已成为促进或制约企业甚至整个区域经济发展的重要因素。

一、襄阳市企业人才队伍建设现状

近五年来，襄阳市经济持续快速发展，综合实力显著增强。地区生产总值相继迈上1000亿元、1500亿元台阶，五年年均增长15%以上，经济发展方式转型取得积极成效，支柱产业发展壮大，新兴产业加快成长，文化旅游产业发展有了新突破，多点支撑的产业发展格局逐步形成。但对企业进行剖析后，发现企业人才队伍建设情况差异较大，下面将对以下几类企业进行分析。

1.大中型企业和科技含量高的企业的人才队伍建设优先于企业发展

由于这类企业对员工的综合素质要求起点较高，具有自己的企业经营理念，关注企业文化建设，高度关注员工队伍建设，有宽松的工作环境和良好的福利待遇，员工职业生涯晋升制度完善，员工的工作业绩得到企业的认可，企业给员工的回报丰厚，从而员工队伍稳定，员工对企业的忠诚度高。因此，这类企业凝聚力强，企业的发展与员工的生存息息相关，而员工综合素质的不断提高，又有力地促进了企业的良性发展。但这类企业在襄阳市企业中的比例不高。

2.改制企业和民营中型企业的人才队伍建设滞后于企业发展

2024年开始的企业转制，让部分企业人才队伍受到重创。如原湖北化纤集团有限公司的8000余名职工，实行“一刀切”后，许多具有30年工龄、年龄50岁左右的生产骨干被宣布内部退养，职工人数一时骤减为4200人，造成管理、技术层人员断层。实践证明，人员的急剧变动，给改制后的企业生产经营带来极大影响。

3.民营小企业的人才队伍建设严重影响企业发展

小型企业由于自身经营规模不大，生产条件与经营环境相对较差，对员工的吸引力不大，造成员工队伍难以稳定，员工对企业的忠诚度不高，往往面临生产任务不饱满或生产任务无法完成的情况。

二、襄阳市企业人才队伍存在的问题

1.人力资源总量与企业发展需求差距过大

根据襄阳市战略发展规划，今后城市面积将发展为300平方公里，人口300万～500万，而襄阳市全市总人口才597万，仅从人口总量上看，就不能满足城市发展规模的要求。再从人口结构来看，“产业襄阳”人力资源需求也有较大缺口。随着各地区域经济的发展，今后各地自身人力资源就地消化能力增强，人力资源流动将减弱，这是一个需要决策者进行前瞻性思考的战略问题。

2.企业人才队伍构成不合理

（1）年龄结构不尽合理。现在企业普遍用人年龄为18～40岁，在一般情况下，女35岁、男45岁以上就会被企业拒收。仅从长远看，这种做法对企业发展不利。我们认为，企业应该像一个家庭，有一个年龄梯次，形成“三代同堂”，起到承上启下、继往开来的作用，这样既能保证企业的正常发展，又能促进内部和谐。

（2）技术结构不尽合理。企业人才技术结构应该是有层级的，初级、中级、高级人才的组合应有一个合理的比例。人才的成长是需要时间的，没有经过实际工作的长期锻炼，要成为企业的核心人才是不可能的。

（3）学历层次不尽合理。企业员工学历不均衡严重制约了企业的发展，特别是高新技术企业的发展。企业在职员工中，农民工占有较大比例，一些具有大专以上学历的人员又不大愿意长期从事普通岗位的工作，中专、技校毕业的学生基础较薄弱，这些员工情况各异，各自工作需求不同，对企业经营的贡献也不同。

（4）管理层自身素质不高。许多企业的管理者是专业技术人员出身，他们创建企业的优势是技术，而在管理方面却不够专业。

3.企业对人才队伍建设重视不够

企业的人才培养主体作用难以充分发挥。企业是技能人才的需求主体和用人单位，应承担培养技能人才的主体责任。但一些企业转变经营机制后，存在着急功近利的短视行为，只抓经济效益，忽视企业人才队伍建设，只考虑人才“够用”而不考虑“备用”。

4.政府公共教育资源不足，技工教育发展受到诸多制约

一是技工教育经费投入匮乏；二是技工学校招生困难；三是技工学校办学体制存在诸多问题；四是民办技能培训发展缓慢。

5.职业资格证书制度社会推行存在困难

由于对职业资格证书制度相关政策理解不够，劳动者、用人单位对职业资格证书制度的重要性认识不足，这是一个值得重视的问题，必须加大对职业资格证书制度的宣传力度。

三、襄阳市企业人才队伍建设对策

面对襄阳市经济建设发展的强劲态势，针对企业人才队伍建设中存在的问题，各级地方政府和企业必须积极探索企业人才队伍建设的新路子，努力形成襄阳市人才队伍建设的环境优势、机制优势和人才资源整合优势。

1.地方政府要高度重视企业人才队伍建设工作

要切实加强政府对企业技能人才工作的领导。建立由组织、人力资源社会保障、发展改革、经贸、财政、国资、教育、人事、科技等部门组成的技能人才工作部门协调制度，加强对技能人才工作的宏观指导、政策协调和组织推动。

2.充分发挥企业在加强人才队伍建设中的主体作用

企业在制定企业发展规划的同时，要制定企业人才队伍建设规划，建设结构合理的企业人才队伍。企业必须重视技能人才的技术培训工作，特别要加强对一线队伍的培训，并将其作为一项经常性工作长抓不懈。

3.大力发展职业技能教育，夯实技能人才培养基础

政府应以服务经济社会建设为宗旨，构建科学的技能人才培养体系。

4.加大职业资格证书对企业人才队伍建设的推动作用

加强与企业合作，建立企业高技能人才评价体系。取消职业资格报考比例限制，打破资历、身份和年龄限定，对掌握高技能、复合技能且有突出贡献的人员放宽技师申报条件，鼓励具有高技能的青年职工参加高技能人才评价，拓宽员工职业生涯成长通道。

5.优化技能人才成长的制度环境

完善技能人才选拔机制，建立通过技能竞赛公开选拔、培养技能人才的成长通道。针对企业特点，建立适合企业人才队伍建设实际且与事业单位相对应的职级制度；引导企业建立“使用与培训考核相结合，待遇与业绩贡献相联系”的技能人才激励机制。

6.完善技能人才表彰机制

建立和完善技能人才表彰奖励制度，形成不同层级的技能人才奖励体系。政府在表彰科技人才、管理人才的同时，还要着力表彰有突出贡献的企业高技能人才。

7.完善农村劳动力技能培训，提升农民工综合素质

随着城乡一体化建设步伐的加快，农村劳动力向城镇第二、三产业大规模转移已成为不可阻挡的趋势，要加大工作力度，积极实施农村劳动力技能培训，着力提升农村劳动力的整体素质，为企业储备大量合格的人力资源。

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