# 莱姆佳人才调研材料（共五则范文）

来源：网络 作者：落日斜阳 更新时间：2024-08-05

*第一篇：莱姆佳人才调研材料加强企业科技人才队伍建设 推动企业可持续发展随着知识经济的出现，科技创新对社会生产力发展越来越具有决定性的作用，世界范围的经济竞争，归根到底是人才特别是科技创新型人才的竞争。经过多年实践，安徽莱姆佳肥业有限公司摸...*

**第一篇：莱姆佳人才调研材料**

加强企业科技人才队伍建设 推动企业可持续发展

随着知识经济的出现，科技创新对社会生产力发展越来越具有决定性的作用，世界范围的经济竞争，归根到底是人才特别是科技创新型人才的竞争。经过多年实践，安徽莱姆佳肥业有限公司摸索出一条符合自身发展人才建设之路，现总结如下：

1.制定了科学的企业人力资源规划

安徽莱姆佳肥业有限公司在制定了科学的企业人力资源规划时充分考虑以下因素：战略性的人力资源规划应从数量和质量上对企业科技创新人才资源内部供给与需求进行短期和长期的平衡，改进企业科技创新人才资源的使用及开发状况，更好地帮助企业各部门提高对科技创新人才资源的使用效率，充分挖掘人才的潜力。同时，为了适应外部环境的不断变化，企业必须更快更准确地获知人才资源供给与需求的信息，并对可能出现的人才资源供需失衡提前做好应对措施，从而为企业及时把握新的机遇提供有利支持。

2.制定了完善企业内部激励机制

2.1物质激励。

针对公司内部不同工作性质和不同层次、不同岗位的作的人才，可根据项目为企业带来的效益以提成的方式给与奖励;对于一般技术员工或工人可以采取一次性奖金以鼓励他的小发明;对于管理人才，可以采取目标管理的方式来确定奖金数额;对于从事市场方面工作的人才，可以市场业绩为依据来确定报酬，同时辅以目标管理方式来鼓励人才在开拓新市场、挖掘潜在消费市场等不能直接计量的工作方面开拓进取。2024年我公司被列为蚌埠市合芜蚌自主创新综合试验区股权和分红激励试点企业。

2.2事业激励

创新人才通常具有较高的需求层次，往往更注重自身价值的实现，为此，他们更热衷于具有挑战性、创造性的任务，并尽力追求完美的结果。我公司十分关注他们工作内容的丰富与充分、工作方式和时间弹性充足，允许他们自己设计工作程序，使科技创新人才觉得工作是充实自我和实现自我价值的过程。

2.3感情激励。

正确运用感情激励可以有效地培养职工对企业的忠诚和信任。感情激励包括对员工的尊重、支持、信任、宽容与体贴。公司的管理层加强了对人性的认识，根据人的情感特征进行感情投资，满足人才的社会心理需要，以激发人才的积极性和创造性。公司管理层与员工建立了良好的沟通渠道，倾听他们的苦恼，了解他们的需要，公司还设立了困难员工资助资金，对真正有困难的员工施以援手，让员工顺利渡过难关，安心工作；同进公司领导积极传达企业的想法和使命，从而实现企业与人才的契合。

2.4企业文化激励。

企业文化是企业员工共同遵守的价值观，对企业员工的态度和行为有强大的影响力。公司的企业文化的建设重点有以下四个方面:一是建设学习型组织，从上至下培养员工的自觉学习意识，鼓励并奖励学有所成的优秀员工，形成带、帮、赶、超的学习竞争机制，提升企业自主创新能力;二是鼓励谏言，广开言路，集思广益，对员工提出的有效建议进行奖励;三是抓住核心人才团队的核心作用，使企业文化表现在核心人才团队的言行、思想观念上，继而带动全公司员工形成统一的价值观和精神风貌;四是公司的企业文化具有鼓励创新、允

许差别和失败、敢于负责的特征，使视野开阔、见解独特的企业科技创新人才的潜力得到最大程度的发挥。

2.5发展空间与晋升激励。

在市场经济的大潮中，人才的流动是不可避免的。为了留住人才，就要满足其自我发展的需要。激励科技创新人才不断创新的另一手段就是扩大创新空间，公司以多种方式向创新人员提供更多的发明创造的自由、展示研究成果的自由以及提出创新思想的自由。同时要为科技创新人才提供升迁与发展机会。

2.6授权激励。

公司让科技创新人才有权参与管理，使科技创新人才与经营者形成战略性合作伙伴关系，吸收科技创新人才的正确意见，使他们参与到决策过程中来，这种方式是让他们感受到最大尊敬和信任，能形成人才对企业的认同感和归宿感。我公司正在积极探索SMT组织结构。通过授权，让科技创新人才自由组合，挑选自己的成员、领导，确定其工作的程序、目标和工作方法。这种STM组织结构，已经日益成为国外高科技企业中的基本组织单位。这种组织机构使企业经营管理者把对人的关注、人的个性发挥、自主需求的满足心的是自己承担更多的责任来实现自己的人生理想，关心自己所扮演的角色。开展职业生涯管理，可以使人才清楚地看到自己在组织中的发展道路，而不至于为自己目前所处的地位和未来的发展感到迷茫，从而有助于降低科技创新人才的流失率。同时，企业可以获得人才职业发展带来的更多的益处:人才的忠诚、积极性和创造性。

3.营造留住人才的环境

公司为每位科技创新人才的创新活动创造一个良好的环境，使他们集中精力进行科技创新工作。工作环境要从硬环境和软环境两个方

面着手。硬环境是指工作的物质条件。现代科技的发展和竞争的日趋激烈，要取得先进的科技成果，经费投入、设施配备和强大的信息、后勤服务支持，都是必不可缺的基本条件。软环境包括科技创新文化、人际关系、组织制度建设等要素，企业内部融洽、合作的关系能使科技创新人才相互鼓励，发挥更大的创造力。对特殊人才公司还提供住房。

4.进行职业生涯管理

科技创新人才不仅看重企业的当前状况，更注重企业的未来前景及自己身在其中的发展机会。因此公司对科技创新人才必须有一个长远的发展规划与方略。科技创新人才需要一条具体、清晰的路线指引他们逐渐达到自己的人生理想。

5．加大产学研合作力度，充分利用高等院校、科研院所资源。企业自身的创新资源是有限的，成本也很高，如何能摆脱这种窘境？我公司从2024年起不断探索出产学研合作之路，经过多年的摸索，公司已与南京农业大学、华中农业大学、华南农业大学、安徽科技学院、安徽农业大学、安徽师范大学、安徽省农业科学院等高校科研院所开展了紧密的产学研合作关系，在新产品开发、人才培养、大型研发设备共享等领域加强了合作。

安徽莱姆佳肥业有限公司不断加强企业科技人才队伍建设，推动了企业可持续发展。安徽莱姆佳肥业有限公司现在是国家高新技术企业，安徽省创新型企业，中国有机肥产业技术创新战略联盟企业，安徽怀远信用合作银行股东之一。公司已拥有一个国家级重点实验室、省级有机肥工程技术研究中心、一个安徽省精准施肥公共服务平台、二个农场和一个农资物流园。公司先后荣获 “省级AAA级标准化良好行为示范企业”“省级守合同重信用单位”“安徽省产学

研联合示范企业”“专利管理先进单位”“安徽省名牌产品”“安徽省著名商标”“安徽省科技进步奖”等荣誉。已取得了6项省级科技成果，30多项国家专利，开发出水稻颖壳不闭合专用有机无机复混肥、杀灭地下害虫专用有机无机复混肥、石榴专用生物有机肥等肥料新品种。公司先后承担了国家星火计划项目3项，国家支撑计划项目1项,农业部公益性行业科技项目、农业部948项目各1项，农业部跨越计划项目1项，省市县科技计划项目多项。

安徽莱姆佳肥业有限公司将不断完善企业科技创新人才体制机制，实现科技创新在企业发展过程中的主导地位，推动企业又好又快发展，为蚌埠市经济发展做出应有的贡献。

安徽莱姆佳肥业有限公司

2024年10月31日

**第二篇：2024人才调研**

县域人才队伍建设存在的问题及对策

人才资源是第一资源。作为城乡结合部的县一级，由于经济、文化等条件相对落后，在人才“争夺战”中处于劣势，制约着县域经济的持续快速发展。因此，强化县域人才队伍建设，成为当前一项十分迫切的任务。

一、我县人才队伍现状

到2024年底，我县六支人才队伍共计20000多人，约占社会总人口的3.7%。其中，我县党政人才共有1717人，其中女性387人，少数民族9人，非党295人。各类专业技术人才7567人，女性2162人。全县规模以上企业中经营管理人才1749人，高级以上技能人才1900余人。各类实用人才2444人，其中女性343人。各类社会工作人才4648人，主要分布在民政、司法、计生、妇联、学校、社区、残联等部门和单位。

二、存在的问题及原因分析

（一）存在问题

通过调查摸底，我县人才工作总体上存在人才总量不足，结构不合理，高层次、高技能、复合型人才短缺，吸纳人才的能力不强，留住人才的办法不多，人尽其才，才尽其用的氛围没有形成，人才意识淡薄，用人机制不灵活。具体表现为：

1、党政人才配置不平衡、结构不合理，激励机制和评价机制不健全。配置不平衡表现为县直机关工作人员多，一线基

二是紧缺性人才匮乏，“人难聘，人难留”现象严重。我县人民医院招聘本科影像和医学检验专业人员报考人员很少；县内不少事业单位招聘人员容易流失，难以留住。三是人才断层现象严重，有些部门十几年未补充新生力量，队伍结构失衡，年轻一代不能及时培养起来，对工作的发展是极大的隐患。前面所提县畜牧中心13名专业技术人员当中无35周岁以下人员，承担全县农业技术推广任务的县农技推广中心在职39人中无32周岁以下技术人员。

专业技术人才使用、评定及管理机制不活表现为：一是因事设岗、竞聘上岗工作没有真正落到实处，一聘终生制及聘任论资排辈现象突出，已聘人员安于现状，未聘人员牢骚满天。尤其目前在职人员通过学历教育，普遍学历层次较高，取得职称周期缩短，在不突破聘任指标的前提下，已取得职称未聘人员只能是熬岁月。二是现有的职称评定体系和标准不能适应现有的形势发展，评定过程中的突击准备评审材料，聘请枪手写论文，托人找门子、打招呼等不正常现象屡见不鲜；此外上级主管部门设置评定标准过高过严，挫伤专业技术人员的积极性，如文化系统晋升高级职称人员必须参加市级以上活动并获得国家级或部级以上奖励，这对县级以下基层文化人员形如登天；三是绩效考核体系不健全，不能激发专业技术人员积极性。专业技术人员考核、奖惩与党政人员考核、奖惩形式雷同。四是管理模式重于管人，轻于管事，由管人向管事转变的步伐迈的不宽。

各唱各的戏，宣传资源不能整合，品牌效应不能凸现。同时在资本运作和经营管理方面方法不多，办法不灵，制约自身的发展壮大。二是人才总量不足，拔尖人才缺乏。我县农村实用人才总量短缺，且大多数是种植、养殖能手，年龄偏大，学历较低，缺乏企业管理、营销、理财方面的知识，在带领群众致富和新农村建设方面能力有待进一步提高。

6、社会工作人才力量薄弱。主要表现在：一是社会工作人才数量少，如从事社区、民政、司法、婚姻、青少年思想政治辅导、计生服务人员仅375人，占全县总人口的0.69‰；二是队伍缺少必要的整合，不能形成合力；三是队伍专业水平整体偏低，全县在职在岗的社会工作人员无一人毕业于社会工作专业的，绝大多数未接受过专业学习，普遍缺乏岗位所需的专业技能，难以提供个性化、多样化、系统化服务，无法有效应对和解决复杂的社会问题。

（二）原因分析

综述上面存在的问题主要有以下几方面原因：

1、缺乏从战略、全局的高度认识人才对富民强县的重大意义。人才工作同GDP的增长和财政收入增长等硬性工作相较而言属于软性工作，过去经济欠发达的地区经济发展多重视输血工程，重点在于加强基础设施建设和招商引资工作的快步推进上，对人才工作的认识不足，经济因素的制约影响了对人才价值的测评深度，只有经济快步推进才能更好体现人才的价值深度。通过近几年来发达地区鲜活的经验提示和自身的摸索实

业的退步。

4、传统的管理模式制约了人才作用的发挥。传统的管理以规范和评价个体行为为主，如党政人才的考核体系以德、能、勤、绩、廉等方面对个体进行描述评定，只论成败好坏，不问原因利害。考核方法流于形式，使得考核结果不能真实反映个体之间的差距，干好干坏一个样，工作考核不能起到激励先进和鞭策后进的作用。对于人员规模大的专业技术人才队伍，因事设岗、竞争上岗、择优聘用制度没有真正实施，岗位职责描述不细化，岗位责任不明确，绩效考核体系更是无从谈起。

5、缺乏对人才资源的统一领导，人才市场建设滞后。从全县各类人才情况的调查情况看，我县对各类人才没有统一的管理部门，各类人才都是围绕我县经济发展和社会服务这两根轴线开展工作，需要一个强有力的组织来整合各类人才资源，打破部门之间的界限，统一制定我县各类人才发展规划，围绕县域经济发展和社会服务这两根轴线对人才资源进行规划、培训开发。同时加强硬件配套设施建设，人才市场是人才资源开发平台，是人才供需的桥梁纽带，目前我县人才市场严重滞后于我县经济和社会发展的步伐。

三、对策与建议

合理配置现有人才资源并进行充分开发利用，为我县经济和社会发展战略目标实现提供智力支持和人才保证，努力开创人才辈出、人尽其才、才尽其用的良好氛围，特提出如下对策和建议。的发展战略，制定未来几年我县对各类人才的需求规划、各类紧缺性人才培训开发与内部供给规划、各类人才个人发展规划、急需或紧缺性人才引进工作规划等等。

3、整合各类人才市场建设，加大基础设施建设，构建新的人力资源市场。

人才之间本身没有界限，能者为才，不能将它们割裂开，只要有一技之长的都应纳入人力资源市场接受企业和各用人单位的挑选，各类人才市场必须整合，统一纳入县人才领导小组统一领导下的人力资源市场，在加大市场的基础设施建设的同时，构建布局合理、种类齐全、功能完善、服务规范、规模经营、统一有序的人力资源市场。同时规范人事代理、择业指导、职业培训等中介服务，提高人力资源市场的服务水平。

4、创新管理模式，针对性地开展培训开发工作。人才管理以分类管理为主，不同类型的人才队伍管理模式不尽相同，但在管理模式上应加以创新，尝试约束与开发相统一的管理模式，约束在于明确工作职责，规范工作行为，改进工作作风。开发就是针对约束评定的考核结果，进行归纳总结，找出问题，分析原因，提出解决方案。一是根据人员的需求开展针对性的培训，提高工作技能，胜任工作任务。对于流动性不够、业务能力不强的工作人员尤其重要，对于岗位转换有一定的促进作用；二是对人才自身的提高有一定的标尺作用，增强学习力建设，通过对经济社会发展急需专业知识的学习培训，拓展他们的个人发展空间，提高对急需专业人才的内部供

需要不断创新，科技上创新，用人机制上创新，关键是企业经营决策者勇于创新，支持和鼓励优秀企业经营管理人才通过到高校、大型企业学习培训，开展专家讲座、同行讨论会等形式拓宽企业经营决策者的视野，接受新的管理理念和知识。

四是加强对技能人才、社会工作人才及农村实用人才“工作力”培训。对经济建设急需的技能人才培训，充分发挥企业的主体作用，同时政府加大对职业教育的投入力度，加强技工学以致用的“工作力”培训。同时可借鉴国外“二元式”的技工培训模式，即企业与学徒工签订劳动合同，企业再与职业学校签订培训合同，企业可根据自身发展和岗位设置与职业学校约定学徒工“工作力”的培训内容，再根据培训效果与岗位要求的匹配性支付培训费用，这样企业能获得自身需要的熟练工人，职业学校只需培训，不负责学生工作问题。企业通过开展技能竞赛活动，或进行特殊能力培训活动，提高技能人才的水平，促进岗位成才，更好服务企业。对于社会工作人才和农村实用人才按照“政府采购、社会培训、按需施教、注重实效”的原则，整合各类教育培训资源，提高他们适应本职工作的能力。

5、转变人才引进、使用观念，创新机制，加强“柔性人才引进”的工作力度。

在人才引进方面应注重与应聘岗位合理配置的问题，引进人才首先立足于岗位特点与引进人才知识结构、技能水平、能力素养相匹配，高岗高能，低岗低能，最大限度发挥人才的作

1在外又多了一个朋友，这就是“柔性人才引进”的重要内涵所在，不求所有，但求所用。我县作为一个人才资源大县，许多人才分布在全国各地，这是我县经济和社会发展的一笔重要财富，需要健全柔性人才信息库，通过人才领导小组加强与他们的联系，与我县各类人才进行对接沟通，共同提高县域经济和社会发展的水平。

**第三篇：人才调研**

文化育才 建一流检察队伍 人才强检 创一流检察业绩

昌图县人民检察院

（2024年8月15）

检察人才是检察队伍中的中坚力量，是支撑检察事业的中流砥柱。近几年来，昌图县院在引进人才、培育人才方面做了一定的尝试。全院有政法专项编制109人，工勤编制4人，计113人，实有政法专项104人，工勤3人，累计107人，在全市七个县市区中人才编制最为稳定。2024年以来招录本科以上人才35人，到目前为止全院本科以上学历76人，占78.2%，法律专业98人，占95.6%，有硕士学位7人，研究生学历9名，占9.2%。人才强检的战略催生了检察事业不断发展，昌图县院连续六年两次蝉联全国精神文明建设先进单位，连续九年三次蝉联全国文明接待窗口，被高检院评为全国先进检察院、并荣记集体一等功，涌现出全国模范检察干部曲长春等一大批国家、省、市、县先进个人。

一、优化环境，广泛聚才

环境对培养、造就人才具有至关重要的意义。我院一直切实树立人才战略意识,把人才队伍建设工作摆上重要议事日程,明确任务,落实措施,加强检查督促,为检察人才队伍建设创造良好的环境,提供优质的保障。院党组不断增强服 务意识,切实转变职能、转变作风、提高效率,大力弘扬崇尚人才的优良传统,为检察人才的创造性劳动搞好服务。用满腔的热情关心人才,真心实意地爱护人才,政治上关心、生活上热心、感情上贴心,千方百计帮助他们解决实际困难,认真落实奖励、晋级等方面的政策,探索和实行检察人才分类管理,对不同类型的人才走不同的途径,及时落实其职级待遇和专项津贴,充分调动各类人才的积极性,使优秀人才引得来、留得下、用得好,切实形成尊重知识、尊重劳动、尊重人才、尊重创造,优秀人才脱颖而出的良好局面。

二、疏通进口，努力引才

几年来，我院积极创造条件,定期不定期地引进高质量人才,一是严把进口,堵死所有捷径,坚持逢进必考、公开公正的原则,优中选优,精益求精，06年以来招聘的35名干警全部实行公开招录，没有一个特例。二是不拘一格引进人才,打破陈规,唯才是举,只要是可塑之才都大胆吸收引进,充实完善人才队伍。三是建立长远规划,未雨绸缪,早部署争主动,放眼长远,先走一步,不扎堆,不断弦,每年引进几个,流水不断年年进,逐步形成一个科学合理的人才梯队储备,使检察队伍的层次结构逐步纳入一个科学有序的良性发展轨道。

三、规范管理，科学铸才

为建设一支政治坚定、作风过硬、能打硬仗的检察队伍，我院相继出台了53项规章制度，做到工作讲规范、办案讲 程序，并对制度规范进行了整理，汇编成册，在工作实践中推行绩效管理机制，建立干警执法档案，切实把干警的业绩与待遇和评先任用挂钩，院党组先后投入30多万元建成了计算机三级局域网，图书室、文体活动室、电子阅览室、多功能会议室、健身房等文化学习阵地，添臵了摄像、照相器材和业务工具书，为干警学习文化知识提供场所。同时在局域网上开辟了检察业务知识和探讨专栏，让干警们积极参与业务知识网上互动交流。

昌图县院深入开展公正执法教育、职业道德教育、警示教育等一系列廉政教育活动，2024年10月昌图县院举办了“百名百姓评检察”活动。把100名基层社区居民和村民请到检察院，以普通群众的视角对检察工作进行评说，并聘请他们为群众监督员，收到了较好的社会效果。一名群众在问卷中留下这样几句话：百名百姓评检察，受益匪浅得启发，阳光执法民称颂，辽北盛开和谐花。

四、强化培训，从严育才

昌图县院重视学历教育，丰富知识储备。建立了奖励机制，积极引导、鼓励和支持干警参加培训学习和司法考试。几年来，我院相继开展了社会主义荣辱观教育、保持共产党员先进性教育、社会主义法治理念、阳光执法年、发扬传统、坚定信念、执法为民，争做雷锋式检察干警、政法干警核心价值观教育等多项主题实践活动，认真落 实院党组中心组学习制度、党支部学习制度和干警政治学习制度，坚持每周一次全体干警学习例会制度，大力提倡以提高实战技能为核心的岗位练兵活动，积极派员参加省、市院组织的各类培训班，三年来共组织集中学习160余场次，辅导讲课51次、会议交流180余人次，组织、演讲知识竞赛等11场次，还带领全体干警到江西、湖南、陕西等革命老区学习艰苦奋斗精神等，运用“读”、“写”、“说”、“看”、“悟”的“五字法”，把读书学习、辅导讲课、参观考察、心得体会、交流发言等结合起来，努力使大家对检察文化“内化于心、外践于行”。

五、大胆使用，勇于扶才

我院对特别优秀的年轻干部,敢于破格使用,让其在一定的领导岗位上接受锻炼和考验，去年8月，我院通过竞聘上岗的方式有8名新考录的干警走上中层领导岗位;对有培养前途和发展潜力的优秀中青年干部,采取上派下挂、异地挂职等形式,让他们在新的职位上开阔视野,增长才干,加快成长步伐，我院先后有5名干警进行挂职锻炼，目前仍有2名干警挂职在县法制办和县纪检委。

六、以人为本，全力优才

几年来，我们先后邀请辽宁大学刑诉法专家杨明副教授、市委党校曹立清副教授、董传书副教授等十余人次到院举办讲座，分别就党的十七大精神、刑诉法修改、核心价值 观、如何加强沟通协调、树立阳光心态等多方面的内容进行讲授，利用七一、八

一、国庆、元旦、春节等节日，先后邀请省关山子劳教所、县水利局、县林业局、县国税局、县财政局、县消防大队等多家单位联合举办文体活动。

从去年开始院党组决定，启动学习传统文化的系列活动，学习弟子规等系列内容，把传统文化的简明读本做到人手一册，学习笔记人手一本，要求干警人均记学习笔记不少于3000字，将中华传统文化普及读本做到干警人手一册，学习笔记人手一本，要求干警人均记学习笔记不少于3000字。干警上交学习心得76篇，组织并进行了中华传统文化讲坛，8名干警走上讲坛，结合自己的学习体会，从《孝经》《道德经》《弟子规》《三字经》等各个方面阐述了自己的观点和看法。

检察人才队伍建设存在的问题和建议：

一、政法专项编制数少、人员缺编严重，不能满足工作的基本需求。近年来，各类违法犯罪案件逐年增长，再加上地方政府和上级院统一安排部署的专项活动、目标考核和在职脱产培训等工作也日益增多。我院案件数量占全市三分之

一、我县人口、区域面积点全市三分之一，可人员编制确远远低于这个水平，案多人少的局面非常严重。

2、由于进人渠道不畅通，检察官青黄不接、断层问题突出，且专业化程度不高，影响工作科学开展，现状令人堪 忧。检察队伍专业化的核心是必须具有专业意识、专业素养、专业知识、专业技能。近年来，虽然招录了一些年轻干警，他们在短时间内还难以挑大梁，这种局面很难在短时间扭转。进入检察机关的门槛很高，我们经济相对落后地区基层检察院由于待遇不高、条件艰苦，再加上部分考生存在的法院工作环境和待遇优于检察院的认识误区，使得报考检察官职位的人员较少，检察队伍未能及时补充人员。由于较长时间没有建立良好的进人机制，进人渠道不通畅，加上近年退休人员增加，进人数量和实际需求量反差较大，近期可能退休的人员也在增加，人员减少还在加剧，检察官比例偏低，断层严重，青黄不接，办案力量不足，检察队伍人员面临危机。另外，由于检察机关工作人员受公务员法调整，基层检察院招录工作和安臵工作均由地方组织人事部门负责，检察机关在进人方面没有自主权，新进人员素质参差不齐，工作能力较强的偏少。

3、由于地区经济、文化发展等方面的差异和检察干部提拔任用受制于地方，相对落后地区检察官队伍失血严重。近年来招考的公务员，他们大多年龄比较轻，异地考录离家比较远，包括夫妻两地分居等客观因素，这些人凭借自己的能力又再一次考走或以取得的公务员身份为跳板通过正常渠道选调到条件较好的单位，从相对落后地区向发达地区流动。而这些流失的人员绝大多数是各方面素质较高的人员，给当地检察机关造成了很大损失。另一方面，检察官职级比例政策受公务员法调整，基层检察院的干部职业素质要求、任职条件要求明显高，却职级偏低、提升比例受限制，晋职晋级困难，政治福利待遇偏低，挫伤了部分干警的工作积极性，也潜在地对检察队伍的稳定造成相当大的影响，不仅不能吸引优秀人才加入，还导致基层检察院内部优秀人才的流失向其他机关单位。

4、检察人员管理存在行政化管理模式，表现为内设机构行政化，职位泛化和司法属性淡化的特点，混岗混编，职务晋升机制单一的缺陷，这与检察队伍专业化的大趋势相背离，妨碍了司法资源的优化配臵。检察人员的分类管理制度仍未建立，检察人员分类管理仍未全面推行。

需要上级检察院协调有关部门在以上几个方面切实加以解决。

**第四篇：人才租赁前景看佳**

人才租赁前景看佳

汽车可以租赁、房屋可以租赁、设备可以租赁„„其实，人才同样可以租赁。

上海的叶先生，34岁，是个颇具经验的市场策划人。离开原来的广告公司后原本打算自己单干，可是由于申办手续方面的问题，最初的想法暂时搁浅。为了规避财务上的风险，叶先生开始了寻找新东家的计划，同时他也在“人才租赁”系统备案，想碰碰运气。三天后，叶先生接到新东家的通知，新东家想租用叶先生3个月，目的是帮助他们完成一个棘手的项目，同时，租用方开出了比行业均价高出20%的酬金。事后，叶先生告诉记者，“需要人才的公司是因为有比较紧急的项目，所以会开出比较高的价钱。”用人方的态度也很明确：“眼下叶先生这样的人才十分紧俏，身价也高，如果长期聘用，像我们这样的中小企业根本吃不消，但在短期内又急用。通过租赁，我们就可以以项目定报酬，一次一算！”

从前，由于市场运作不充分，一些用人单位储备着大量的人才，却不能给他们用武之地，造成了人才的闲置与浪费；另一些单位人才紧缺，限于经济实力而养不起这类人才。现在，像短期办公、行政助理人员、翻译或主持人、导游等一些受季节或项目因素影响较大的人员由于需要已经开始被用人单位随时“租赁”。尽管出现时间并不长，但用“热门”来形容人才租赁的行情并不为过。

所谓人才租赁，是指用人单位透过人才中介选聘急需的人才，并为所聘人才发放薪酬、档案托管等人事代理业务的一种“人才共享”的方式，“用人不养人”是其最显著的特点，用人单位与被租赁人员不存在隶属关系。人才租赁不仅可以降低用人成本支出，而且使人事管理更加方便、快捷。从事人才租赁业务的中智上海外企服务分公司负责人介绍说，“许多公司正在逐步采用核心人员加租赁员工的方法来填补空缺职位的战略。以‘传统’方法所雇佣的员工构成了核心人员，他们出现在组织的工资表上并被认为是‘长期员工’。租赁员工虽然为公司工作，但并不在公司的工资表上，相反，他们被代理人雇佣再以固定费用应急性地‘租借’给公司，工人的薪水和津贴由代理人支付。”

租赁员工服务作为一种新的人力资源配置模式实际上早在20世纪70年代左右已经出现，当时主要集中在欧美等发达国家。近年来，由于全球的经济不景气，企业为节省在人才招聘、培训和管理体制等方面的人事成本，在欧美、日本等发达国家和我国的台湾省普遍把人力资源商品化，通过“租赁员工派谴”提供类似“租赁”方式的人员，逐渐流行起来。美国对租赁员工服务的要求在全球范围内来说是最快的，现有约7000家提供此类服务的中介公司。根据美国国家短期就业服务中心的统计，从事租赁员工的工作群体在1991年到1995年中间已经增长了两倍；整个欧洲和亚洲的这种趋势也在不断增长，欧洲的租赁员工比美国要多50%。整个欧洲，通过租赁员工创造的“柔性工作力量”已对欧洲的经济周期产生了巨大作用。甚至在“年工序列制”和“终身制”盛行的日本也由于是经济的长期不景气开始对租赁员工表示极大的兴趣，近来这种短期雇佣人数已经达到11%。据了解，2024年全球人才租赁市场的收入为200多亿美元。业内人士认为，随着相关法规的出台和企业用人观念的转变，人才租赁在中国的人才租赁市场前景将非常看好。

从劳动和法律关系来看，人才租赁是一种新型的劳动关系；从社会层面上来看，人才租赁可以实现各级人才的资源共享，缓解了供需矛盾；从用人单位来看，即节省了“高薪养才”的成本，又实现了“不求所有，但求所用”的用人机制。而从被租人才角度来看，不转户口、不转人事档案、保留编制的柔性流动机制，已经使人才自身的长处得到了发挥，实现了自身的价值。今年新颁布的人事政策中一个引人关注的现象是，全国各地对租赁员工纷纷做出了一些相关的规定，如上海正在实施的“人才柔性流”战略就包含了租赁员工服务的内容，一年之内仅嘉定区就为40多家企事业单位和近240名人才办理了租赁使用业务；江苏省出台的政策中鼓励企事业单位有偿租用相关企事业单位的高层次专业技术人员；南京市人才服务中心在1998年为加快推进人事制度改革，充分发挥人才资源优势，促进经济和社会事业发展就开始对租赁员工的用人方法进行探索，并出台了《南京市人才租赁暂行办法》；镇江市推出的用人新举措也强调人才可以租赁；深圳市更以立法的形式将租赁员工服务合法化„„

租赁员工服务的出现将促使整个传统HRM朝适应新的竞争环境方向发展。它对社会而言，可以实现人才资源的共享，缓解人才供求矛盾；对用人单位来说，不但降低了用人风险，而且省去了长期固定聘用和留养人才、尤其是高级人才的高额薪资。有国外学者预言，租赁员工将是未来企业人力资源管理的趋势。目前在中国的外资企业，特别是列入世界财富500强的在华企业中，经常有用这种人才“借用”方式来雇佣租赁员工。

人才租赁是一柄双刃剑，有正面的效应也就有负面的顾虑。有些企业认为租赁模式难实现企业长远目标，企业要有长远发展，就要有长期的人力资源规划。同时，职位越高的人才，价值体现所用的时间越长，短期内不可能指望租赁来的高级人才能给企业创造显著价值；也有企业担心其与被租员工步调难统一，从事人力资源工作的人都知道，激励员工的三个重要方面是：企业理想、员工参与程度和薪酬体系。实际上，这些方面满足了员工的不同层次的要求。而租赁公司对于租赁人才来说，只是基本上满足了薪酬层次的问题。随着员工能力的不断提高，员工希望有更多的机会参与公司的管理，这本身符合马斯洛的需求层次理论。而企业理想则是最高层次的需要。三者密不可分，互为补充，相互转换，达到一种平衡。而一旦这种平衡被打破，将导致员工的不满，员工的不满自然导致企业及顾客的不满。从劳动者角度而言，主要顾虑包括：受到与单位正式员工不一致的待遇，没有归属感，工作变得不稳定；随时会被淘汰，担心再就业能否得到保证；对双方的权利、义务和利益分配等问题不清楚，担心实际得到的薪金、福利会减少，会发生劳资纠纷问题；人才租赁大多是短期行为，员工的升迁机会很少，对于能否有发挥个人才能的空间，以及发展前途和发展机会等问题表示担心；人才租赁刚刚起步，很多地方不完善，租赁机构服务管理差，观念陈旧，对劳动人事政策不熟，运作、沟通的效率低下、流程复杂等等。

针对很多人担心租赁员工是否缺乏升迁机会，中智上海外企服务分公司负责人认为，相对于正式员工，租赁员工工作的积极性要更大，因而更容易做出成绩，在这种情况下租赁员工的提升机会应该更大，而且不少用人单位还会将租赁员工转为正式员工。

专家认为，人才租赁行业的发展，一定要透过科学的人才评价体系，对人才的知识、能力、兴趣、性格、价值观等进行全面测试，并评鉴他们的知识水准、能力倾向、工作技能、个性特征和发展潜力，给用人单位以准确的参考标准。同时，出租人才的单位也要界定人才等级，按照高、中、低不同层次，根据不同的课题、项目和人才等级，实施不同期限和要求的租赁方式。而且，出租方应与人才、用人单位同时签订租赁合同，规范责任和权利，承租方对人才拥有使用权，负责使用并提供薪金、福利待遇等。

劳动和社会保障局有关人士建议，政府部门首先要支持和鼓励这一新型用人方式，多种途径宣传推广人才租赁。第二，加大人才租赁市场的规范和整顿力度。第三，运用法律规范人才租赁，保障人才的合法权益。第四，人才租赁中介要明确定位，为用人单位和人才提供个性化的服务。应该建立一套科学、合理、完善的管理体制和工作运行机制，提供与众不同的人才服务措施，为用人单位和人才提供个性化的服务，从而使人才能够在适合的环境中尽展其才。随着社会对员工租赁概念的理解，以及意识的增强，租赁员工数量急速膨胀，预计，随着外国企业的纷纷进入和民营企业的兴起，租赁员工服务业是继汽车租赁业、房地产租赁业之后，最具备市场前景的新兴行业之一。（完）

**第五篇：人才调研汇报**

xxx区人才调研有关工作汇报

xx市调研组：

现将人才调研有关工作情况汇报如下：

一、2024年人才工作情况

2024年，xxx区从完善人才工作体制机制、改善人才队伍结构、加强人才培养入手，积极探索和创新做好人才工作的方法和途径，努力营造人才发展“小环境”建设。一是建立两个制度”，把人才工作与全区重点工作同部署、同考核、同促进。即建立人才工作联系制度。每半年召开一次人才工作成员单位联席会议，听取人才工作情况和意见建议，研究人才工作；建立人才工作考核制度。把人才工作列入各部门效能考核内容，制定人才工作考核办法，与成员单位签订《目标管理责任书》，强化责任落实。二是完善“三个机制”，使人才工作步入规范化、科学化轨道。即完善人才工作领导体制机制。形成由区委统一领导、组织部门牵头抓总、成员单位各负其责，全社会广泛参与、齐抓共管的人才工作格局；完善人才流动机制。编制出台《xxx区中长期人才发展规划》，套配制定《xxx区人才强区实施办法（试行）》，形成了引进急需紧缺人才政策机制。通过公开选拔、竞争上岗、公推公选等形式，新提拔任用12名干部，交流干部18人名，为人才跨部门、跨行业流转搭建平台。完善人才投入激励机制。建立100万元人才工作专项基金，用于各类人才的引进、培养和扶持奖励。设立了五个人才工作专项奖，分类对各类人才进行表彰奖励。三是实施“八大人才培养”工程，倾力打造本土化特色人才。从移民不同的文化习俗入手，实施“移民文化人才”培养工程，从加-1-

强和创新社会管理入手，实施“和谐服务人才”培养工程，从发展慈善事业入手，实施“慈善育才”培养工程，从培养党政人才和各类专业技术人才入手，实施“党政人才、青年英才、实践课堂、名校名师名校长、名医名护名科室”培养工程，倾力打造本土化特色人才。与北方民族大学、xxx大学、xxx司法警官职业学院、xxx附属医院建立对口合作，形成校地人才培养体系，通过技术指导、项目论证、决策服务、人才培训等形式，形成校地相互依托、相互促进、合作共羸，实现人才的“无缝对接”。

二、“基层之光”、高级农村实用人才实训情况

一是借助“基层之光”推选2名教师到唐徕中学研修。通过研修，使他们转变了教育观念，改变了过去以教师为中心的陈旧教育观念，认识了一些新的形式的教学方法或教学模式。提升了自己的教学实践的能力。认识到“基层之光”研修是自己的教学能力提高的有效方式。学会了如何让学生在自主选择和主动学习中实现个性发展，不断的满足学生个性发展的需要，在认真完成学习任务中获得基本技能，在交流中获得能力提升。

二中借助自治区高级农村实用人才实训基地，推行4名实用人才到青铜峡红十月葡萄基地参加实训学习。通过为期一年的实训，使他们系统地掌握了葡萄从出土到越冬一年期生长全过程的田间管理和技术处理，提高了他们的生产技能，示范带动了农村实用人才参与葡萄产业的自信心，推动了葡萄产业的发展。

三、第四批专家服务团xxx分团工作情况

自治区第四批专家服务团xxx分团组建以业，坚持以“服务产业发展，解决实际问题”为宗旨，及时召开专家服务团工作座谈会，与对口部门对接，研究制定了服务计划，全方位开展服务工作。一是合理分组，定点服务。根据专家的服务方式、各

成员的专业特长和服务xxx区葡萄、设施农业两大产业的需要，组建了葡萄产业服务组（张新宁、李玉鼎、王国真、杨永峰、冯鹏举）和设施农业产业服务组（张亚红、施建新、于丽、张生忠），分别确定专家服务站点，针对性地开展工作。葡萄产业组。从葡萄起土上架、定植修剪、病虫害防治、葡萄销售、越冬防寒等，随时到基地给予了有效地服务。如针对上源、杨柳两个万亩幼龄酿酒葡萄基地土壤含水量过低，造成葡萄枝蔓失水、抽干、主干剪留过高，结果母枝剪留过长等问题，专家深入到田间地点分析原因，采取提前灌水，做示范指导、现场讲解等，减轻种植户损失，也增强群众的信心。设施农业组。从转变农民思想，提高农民从事设施农业生产的积极性，提升工厂化蔬菜育苗中心技术服务能力入手，在大棚蔬菜、设施甜瓜、温室病虫害防治及设施新技术应用等方面，分层次、多形式开展技术培训、现场咨询和技术指导培训。二是围绕产业培养本土人才。针对缺乏主导产业实用技术人才的实际，把培养示范户和农民土专家也作为重点培训对象，建立示范园，针对性培养技术人员20名，依托技术人员举办各类技术培训达到17次，培训农民达到4090余人次，引导技术人员跟踪指导，随时解决疑难问题，延伸了专家服务团作用的发挥，使葡萄示范园平均亩收入超过万元（其中乔文生20亩葡萄园收入达21万元，杨国文30亩葡萄园收入达38万元），以点带面，为推动葡萄产业起到带动作用。三是开展项目合作，技术攻关。专家团帮助xxx建立现代农业示范园；申报中央财政农业技术推广项目（酿酒葡萄技术推广项目），并积极推进项目的技术推广工作。在xxx城东科技示范园免费引进“秸秆生物反应堆”技术、免费示范数棚日光温室自动卷闭帘、卷闭膜和灌水控制系统，提高日光温室自动化和机械化程度。通过开展技术指导

和咨询，解决实施问题；开展技术培训，提高农民素质；开展基层技术人员的培养；开展项目合作和技术攻关工作等服务，有效助推了xxx区主导产业，提升了专家服务团的影响力。全年每位专家开展服务活动均在8次以上。

四、2024人才创新项目实施情况

xxx区“和谐服务人才”培养工程被确定为2024自治区人才工作创新项目，获15万元项目资金支持。自项目实施以来，项目实施单位－xxx区司法局充分利用节假及周末时间，集中组织对重点培养对象进行分期、分批培训。特别是在引导移民群众自我管理、自我教育、自我服务等工作中，探索提出的利用本土化人才——人民调解员“以案定补”办法、形成的普法“大宣传”、矛盾“大调解”、法律“大服务”的格局，成立的个人人民调解室、青少年法制教育基地暨青少年维权中心建设及法律服务一条街创建等，使工程实施具体化。在项目实施中，坚持资金分期划拨，合理使用的原则，由组织部专项管理，项目实施单位根据实施情况申报，组织部门进行阶段性抽查，按实际需求划拨，确保资金合理使用。目前，项目培训任务基本完成，已划拨项目资金10万元，待项目通过验收后，再划拨5万元。通过项目实施，所有参训人员的业务知识水平得到提高，工作责任心和积极性得到增强；首席人民调解员的社会认可度普遍提高；社会公众安全感得到提升；辖区内形成人民调解案件大幅上升、治安案件、民事诉讼案件、信访案件下降的“一升三降”的良好局面。下一步，将以“和谐服务人才”的社会实践能力建设为重点，以校地合作为措施，以促进人才成长和作用发挥为标准，进一步落实项目要求，建立公平、合理、符合从事基层法律工作的激励机制，加强对“和谐服务人才”考核认证，切实做好使用、培养、关心、激

励、服务工作，调动“和谐服务人才”参与工作积极性，努力营造有利于人才发展的环境。

2024年，尽管做了大量的工作，但还存在着人才的数量和结构与社会发展需要不相适宜；人才发展的投入不足，人才素质偏低；人才激励机制不完善，人才流失严重，引进人才困难大，高层次人才匮乏，人才强区发展动力不足等；人才工作成员单位作用发挥不够，工作合力不明显；与专家服务团主动联系少，配合不够密切，对专家服务活动宣传上力度不大；基层之光每年分配名额太少等。

2024年，xxx以推进人才规划的实施为主线，以人才强区为动力，在引进急需紧缺人才上求突破，在人才培养、使用和服务上动见实效，重点做好以下工作。一是实施好一个规划即《中长期人才发展规划》。二是推进一个工程即校地合作人才培养工程。三是建立一个人才创业示范基地。创新建立弘德人才创业基地。四是加大人才投入力度。五是培养一批本地特色人才。六是举办xxx区首届人才招聘洽谈会，引进一批急需紧缺人才。七是培树典型，表彰奖励一批优秀人才。八是做好人才工作的宣传。

五、对人才工作的建议：

一要转变观念，强化服务，牢固树立人才资源是第一资源的理念。建立科学的人才工作体制机制，切实树立人才优先发展观念，坚持党管人才原则，大胆创新，转变人才引进方式。二要建立具有稳定性、吸引性和包容性的引进人才政策措施，科学制定人才发展战略规划和实施规划的配套办法，增强“小环境”对人才的吸引力，从而提高人才的整体竞争能力。三要完善制度，规范行为，建立科学合理的人才评价机制。要建立公正合理的人才考核机制、人才培养和使用机制、激励机制、保障制度。四要强

化意识，狠抓培训，切实加大人才工作的投入力度。把培养人才作为一项重要工程来抓，努力做到重点人才重点培训，优秀人才加强培训，年轻人才经常培训，紧缺人才抓紧培训；要狠抓领军型人才的素质培训，提高领导者的理论和政策水平，用领导者良好的素质吸引人才、聚集人才、用好人才、激活人才。要建立人才优先投入机制，做到人才经费优先筹措、人才投入优先安排、人才支出优先保证。要建立健全与经济社会发展匹配的人才投入动态增长机制，确保人才培养使用有充足的经费作保障。五要以人为本，加大宣传，积极营造优良的人才发展“小环境”。积极构筑各类人才良好的政策环境、创业环境和优美的生活环境。大力宣传报道各类优秀人才的先进事迹、重要贡献和各用人单位鼓励、支持人才开展创新、创业活动的先进经验；六要想方设法，用政策、事业、感情和待遇吸引人才、留住人才。要坚持公平、公正、和谐的原则，正确分析和处理好人才队伍中的各种关系，尊重人才的成长规律，善于调动各类人才的工作积极性，真正形成千帆竞发、百舸争流的人才发展“小环境”。

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