# 县域人才队伍建设存在的问题及对策

来源：网络 作者：流年似水 更新时间：2024-06-20

*第一篇：县域人才队伍建设存在的问题及对策县域人才队伍建设存在的问题及对策全国人才工作会议的召开，标志着人才工作进入了新境界、新阶段。作为地处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...*

**第一篇：县域人才队伍建设存在的问题及对策**

县域人才队伍建设存在的问题及对策

全国人才工作会议的召开，标志着人才工作进入了新境界、新阶段。作为地处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。近年来，我市积极组织实施“人才强市”战略，并采取了一系列行之

有效的措施办法，收到良好效果。但是，从经济全球化、劳动力市场一体化对人才队伍建设提出的新要求来看，我市的人才队伍建设仍存在许多急需解决的问题：一是总量不足。人才总量是衡量一个地区国民整体素质高低的重要标志。到2024年底，我市党政干部、企业经营管理人员、专业技术人员三支人才队伍及其他人才共计35300多人，约占社会总人口的3.6，与全国2024年预期目标6.3相比还有很大差距。二是结构不优。一方面，专业结构不合理。教育、卫生两大系统中的专业技术人员，占全市专业技术人员的75，而农业技术、企业经营管理、信息通讯、金融保险等领域的专业人才严重不足。另一方面，城乡人才分布不合理。绝大多数专业人才集中在城区，乡镇特别是偏远乡镇，人才严重短缺。三是素质不高。突出表现在高层次人才严重短缺。全市各类人才中大学本科以上学历的仅占17.6，具有高级以上职称的仅占2.5。全市33家大中型企业中，主要负责人第一学历大本以上的只有8人，研究生学历的仅1人。四是流动不畅。表现为市内外、行业间、城乡间存有政策壁垒，人才流动仍不够畅通。在党政机关、事业单位与企业间，有编制限制；企业与企业间有企业自己制定的“土政策”，束缚着人才的自由选择；市内与市外有人员调动宏观控制的限制，等等。

存在上述问题的原因，主要有以下四个方面：一是认识不到位。市委、市政府对人才队伍建设很重视，但具体到一个部门、一个单位，程度不同地存在优秀人才作用得不到发挥甚至受排挤的现象。二是体制不理顺。在管理体制上，地域、部门条块分割，缺乏上下衔接、协调统一的人才工作运行机制。三是政策不完善。人才培养、引进、选拔、流动的地方政策、部门政策多，相互欠衔接，有的甚至只从本单位、本企业利益需要出发制定政策，限制了人才的成长和发展。四是机制不健全。主要是缺少遵循人才成长规律的有效机制，人才市场体系发育不健全，平等、开放、科学、灵活的人才管理机制没有真正建立起来。

针对以上问题，我们认为，要实现县域经济的超常规跨越式发展，就必须科学高效地开发利用好人才资源，在人才队伍建设方面实现五个突破：

（一）制定人才队伍建设规划，在完善宏观调控方面实现突破。按照党管人才的要求，充分发挥党委管宏观、管政策、管协调、管服务的职能，搞好统筹规划，制定切实可行的县域人才队伍建设规划，对各类人才特别是高层次人才和急需专门人才的培养、引进、使用，要作出前瞻性、整体性安排，并提出明确的目标要求和工作措施，指导各级各部门立足实际抓好落实，坚决克服在人才引进、使用方面的随意性和片面性，推进各类人才队伍建设协调发展，提高人才利用的整体效能。

（二）创造良好氛围，在优化人才成长环境方面实现突破。教育引导各级领导干部牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，在全社会积极营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围。要建立和完善市级领导干部联系高层次人才制度，畅通互信渠道，通过他们及时了解各类专业人才的思想动态和工作、生活情况，帮助解决实际困难。要通过多种喜闻乐见的形式，加大对各类人才的宣传力度，提高各类人才的社会知名度和影响力，努力使一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发，一切创造社会财富的源泉充分涌流。

（三）唱响吸引、留住、用好人才主旋律，在完善激励政策方面实现突破。一是要对现有人才政策进行全面清理，取消那些过时的、不合理的等妨碍人才成长的地方性政策、部门“土政策”。二是要围绕培育发展地方性支柱产业和骨干企业，研究制定一系列优惠政策。像由财政投资建设硕士、博士村，向高层次人才免费赠送住房，为其子女入学入托最大程度地提供方便；建立市级有突出贡献人才奖励基金，对各类有功人才进行重奖；完善以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系，充分发挥经济利益和社会荣誉双重激励作用；启动“归故里建功立业”工程，吸引鼓励大学毕业生特别是名牌大学毕业生回家乡工作；成立专家顾问团、咨询组，让他们参与市里的重大决策等。三是要注意保持政策的统一性、连续性和稳定性，让各类人才吃上“定心丸”，调动他们扎根基层长期工作的积极性，激发创造性。

（四）搭建自由竞争平台，在加强人才市场体系建设方面实现突破。要建立机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才市场体系，规范基础性人才市场，发展专业性人才市场，加快企业经营管理人才市场、高新技术人才市场和农村人才市场建设；要提高人才市

场的信息化、社会化服务水平，实现人才市场由集市型向信息网络型转变，逐步实现全国联网，信息共享；要加强人才市场管理，建立健全人才市场许可证制度和年审制度，制定人才中介服务标准和评价指标，促进人才中介服务规范化。通过以上措施，进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制等限制，疏通三支队伍之间、公有制与非公有制组织之间、不同地区之间的人才流动渠道，保证人才流动的开放性和有序性。

（五）建立完善人才分类管理体系，在人力资源开发方面实现突破。要根据机关、事业、企业单位人才管理的不同特点，建立和完善分门别类的人才管理体系，使人才培养、吸引、使用、评价、激励真正体现各类人才的不同特点。采取有力措施，促进人才在城乡、区域、产业、行业和不同所有制之间的合理分布。要大力推进人才资源整体开发，抓紧培养发展县域经济紧缺的各类人才。通过高级技校教育培养、企业岗位培训、个人自学提高等方式，加快高技能人才的培养。大力实施县乡村实用人才工程和农民教育培训工程，充分发挥农村职业学校、成人文化技术学校、农村现代远程教育网络和各种农业技术推广培训机构的作用，激励农村实用人才快速成长。

**第二篇：企业人才队伍建设存在问题及对策（模版）**

学习实践科学发展观活动

调研报告

企业人才队伍建设存在问题及对策

所在单位 : 人事劳动社会保障局

课题负责人 ： 沈 晓

开始时间 : 2024年5月1日

完成时间 :

2024年6月2日

企业人才队伍建设存在问题及对策

摘要：企业是人才创新的主体，也是人才集聚程度最高的地方。通过发挥企业人力资源优势来促进我区开发建设，将是我区组织人事部门今后所要面临的一个新课题。

主题词：人才队伍建设 问题 对策 措施

企业是人才创新的主体，也是人才集聚程度最高的地方。如何围绕企业发展，加强企业人才队伍建设，通过发挥企业人力资源优势来促进我区开发建设，将是我区组织人事部门今后所要面临的一个新课题。

一、东钱湖企业人才队伍建设简况

近年来，我区人才工作紧紧围绕区域大规模开发建设，取得了较为突出的成果。目前，全区各类高学历、高职称、专业技术人员比管委会成立之初均有较大的增长，仅08年一年，全区共引进硕士学历人员9人，专业技术人员84人，其中大部分人才均在我区企业工作，极大了改善了我区企业人才队伍现状。

（一）企业人才工作机构和机制进一步完善

为给企业创造一个良好的引才育才环境，我区严格落实《关于加快创新型领军和拔尖人才引进培养的若干意见》（甬政发„2024‟81号）文件精神，大力实施宁波市千名海外留学人才集聚工程，先后制定并出台了《东钱湖旅游度假区大力引进高层次人才实施办法（试行）》、《宁波东钱湖旅游度假区关于加快引进海外留学人才的实施意见》等多项人才政策，发布了《宁波东钱湖旅游度假区2024-2024年高层次人才导向目录》，设立了50万元人才基金用于企业人才培养、培训、引进及奖励等工作。同时，积极响应市政府干部进企业的号召，深入企业了解企业用人需求，积极为企业探索建立科学合理的人才的选拔、培养、使用和激励机制。

（二）企业人才引进的力度和范围进一步扩大

一是主动赴外招聘，积极组织相关企业组团参加省内外各类人才招聘会，08年全年共组织参加各类招聘会12次。特别在今年的全球经济危机背景下，我区按照省委组织部部署，携带3个岗位和1个合作项目赴美国、加拿大、香港等地进行抄底人才，取得了较好效果。二是进行双向对接，了解企业人才需求信息，有针对性的组织企业开展招聘。在今年2月的全区人才工作会议上，向80余家企业发放了《关于征集2024年全区企事业单位高层次人才需求计划》，针对企业上报的人才需求有针对性地筛选企业参加专场招聘会。对一些企业急需的高层次人才，还通过宁波市人才市场及市人事局留学人才信息库进行人才猎头，以满足企业的用人需求。三是开展网络招聘，依托网络信息平台传播范围广，互动性强，成本低的特点，积极组织企业参加网上招聘，组织企业参加宁波市第二届海外网上洽谈会，通过网络远程洽谈进行人才招聘。

（三）企业高层次人才培育和使用进一步加强

一是继续推进高层次人才选拔，积极选拔优秀人才进入高级专 家数据库，目前，全区共有3人进入浙江省人才信息库，49人进入宁波市人才信息库。二是积极引进海外高层次人才，通过组织赴外招聘及参加海外留学人才网上洽谈会等形式，积极引进各类海外留学人才。三是鼓励大学生深入企业参与社会实践。继续深入开展名校研究生进企业实践活动，继去年接纳9名清华、北大的高校研究生来我区参加社会实践并取得了良好反响后，今年我区将继续实施这一活动，现已组织4家企业初步意向接纳8名研究生参加实践。四是探索建立校企合作模式。以企业为基地，通过企业出岗位、出设备，高校出师资、出技术的方式，积极开展“三重”企业与高校双向交流活动，为高校提供学生实习课题，为企业解决生产难题。

（四）服务企业的条件和环境进一步优化

1、区人力资源市场投入运营。2024年，经多方努力，我区人力资源市场正式投入运营，开始为企业提供免费设摊及招聘信息发布服务。截止目前，共举办招聘会2次，45家企业进场设摊招聘，推出岗位180个，吸引人才650名，充分发挥了其人才载体吸引平台的作用。

2、推行免费人事代理业务。2024年7月，我区取消所有人事代理业务费用，免费为企业提供大中专毕业生就业服务、首次定职、流动人员档案管理、集体户口挂靠、党组织关系挂靠等多项人事代理业务，此举深受企业欢迎。据统计，现我区人才交流中心已鉴证大中专毕业生就业协议546人，签订人事代理合同432份，代管流动人员人事档案594册，集体户口挂靠115人，接收党员14人。

3、实行人才居住证制度。对持证的高层次人才提供职称评审和享受各类人才福利待遇，同时为使引进人才能够安心扎根，我区近年来大力改善人才居住环境，加强配套设施建设，做好安居工程，进一步吸引和留住人才。

4、成立高层次学术团体。2024年成立了研究生联谊会，做为我区第一个高层次学术团体，自成立之日起，该团体就充分发挥了其对人才的汇集、交流作用，通过举办各类学术调研、探讨活动，进一步联络人才、引进人才、凝聚人才。

（五）重才用才的社会氛围进一步形成

一是对人才的重视力度进一步加大。随着时代的进步和社会各界的宣传，现在多数企业能够认识到人才对企业发展的重要性。各企业管理者也通过多方途径广泛吸纳和储备人才，企业对人才工作的支持力度也明显加大。

二是对人才的服务力度进一步加强。除我区政府为引进高层次人才提供各类政策扶持外，各企业也积极为引进人才创造优良的工作、生活环境，对部分高端人才还通过为其配备车辆、发放住房补贴等方式来留住人才。

三是对人才的激励机制进一步健全。目前，企业的管理者也认识到了引进人才对企业发展的重要意义，许多企业纷纷健全自身人才激励机制，将引进的高层次人才放臵在重要业务部门和担任重要岗位，以使期能充分发挥才能。

二、我区企业人才队伍建设存在的主要问题及成因

（一）主要问题

1、部分企业对人才队伍缺乏信任和重用

目前，我区一些规模大、集团化、技术含量高的企业对人才重视程度正逐渐加强。但同时，占据我区企业大半数量的中小型企业因自身规模小、生产技术要求不高等因素，普遍对人才缺乏尊重和使用意识。通过走访调研，多数此类中小型企业还存在着领导岗位、重要管理岗位任人唯亲的现象，一些优秀的人才因缺乏有效的激励机制而不断流失。同时，部分企业对大中专毕业生也存在着一定程度的偏见，许多毕业多年的大学生仍在一线从事低技术含量的工作，这些既不利于人才的成长，也不利于企业进一步的发展。

2、人才结构不平衡矛盾依然突出

从目前我区的人才队伍结构来看，我区企业内的人才结构仍存在不合理现象，拔尖型、领军型、创新型人才依然紧缺，中高级经营管理人才和专业技术人员数量依然偏少。据统计，我区目前旅游产业和高新技术产业由于基础薄弱，相应人才相当缺乏，机构设计、电子技术、会展旅游人才供应量明显不足，极大地限制了我区企业的壮大发展。

3、人才无序流动迹象明显

引进人才，更要让人才扎根企业，但就我区企业调查来看，一般情况下，人才在企业平均1-2年就要跳槽，部分企业甚至平均3-5月，人才流动频率过快严重限制了企业的发展，不但增加了企业对人才的招聘、培训成本，也使得部分重要岗位长期缺乏稳定人员。

4、企业人才队伍缺乏科学合理的使用制度

一是企业对人才的培养和使用投入资本明显不足。部分中小型企业和劳动密集型企业管理者没有深刻认识到人才建设的重要性，对人才开发及技术投入经费明显不足，难以吸引和留住人才。

二是企业对人才队伍缺乏科学的培训与激励机制。在调研中我们发现，这是企业职工反映最多的一个问题，企业管理者往往片面的认为将人才招入企业即完成了整个人才招聘过程，缺乏对人才的后期培训和激励机制，从而造成人才流动性大，难以留住人的局面。

三是企业对人才缺乏科学合理的使用方式。由于现在就业形式严俊，就业人员对待遇也有所降低，部分企业对人才有一种浪费使用的心理，对所招聘人员长期维持低水平工资、随意调换岗位等现象，这些极大的影响了人才对企业的信心，也造成了对人才的资源浪费。

（二）主要成因

1、对人才的重视程度不够

目前，区政府和企业还没将人才问题放到与招商引资同等的重要地位上来对待，并未充分认识对商业资源的竞争就是对人才的竞争，忽视人才、轻视人才的现象在一定范围内依然存在，个别企业甚至将人才当成打工仔，企业管理者与员工间缺乏交流与沟通，对员工存在偏见和短见，对员工的工作和生活缺乏关心，不信任和不重用人才，这些因素都直接导致了人才不能安心扎根企业。

2、政府对人才队伍投入不足

近年来，周围地区为聚集人才、提升人才队伍整体素质，纷纷确 立了人才投资占主导地位的定位，加大了对人才资源开发资金的扶持力度。虽然我区也逐步加大了人才工作经费的投入力度，但与周边地区相比仍存在较大差距，不论是人才的选拔培养、奖励、安臵，还是人才载体的建设，资金投入均难以满足我区人才建设的需要。

3、综合环境对人才吸引力度不强

我区相对偏离中心城区，与上海、杭州、宁波市区相比，工资待遇优势不明显，生活环境又存在诸多不便，文化设施较少且档次不够，休闲、娱乐品位较低，造成吸引人才的软环境先天不足，无法满足人才的精神需要。对中高级专业技术人才、重点大学毕业生的吸引力不强，甚至花大力气引进的人才出现外流现象。

4、吸纳高层次人才的载体不足

由于旅游度假区的开发建设性质，我区经济主体大部分是以劳动密集型的行业为主，拥有高技术含量的不多，具有影响力的大企业较少。这种产业结构，难以形成知识和技术的信息流，高层次人才的发展机遇和进一步成长的空间不大，对于期望值较高的高层次人才来说，难以产生太大的吸引力。

三、加快企业人才队伍建设的主要对策及措施

1、牢固树立“大人才”的观念，转变人才服务观念

人才工作是人事部门的重要职责，但仅靠人事部门一家的力量是远远不够的，必须充分发挥企业在人才引进培养服务等方面的主体作用，共同做好人才工作。一方面，要在重视有形市场建设的同时，更加重视无形市场的建设，充分发挥网络招聘、人才猎头等行之有效的 方式；另一方面在注重对企业直接服务的同时，更加注重间接服务，虽然目前直接服务的企业面小量少，但要在直接服务的过程中，及时发现存在的问题，明确工作方向，制定更加完善的政策和措施，从而起到为更多企业间接服务的效果。

在对人才的观念上，我们要树立“大人才”、重人才的观念，更新观念，创新思路，强化在人才问题上的长远观念和效益观念，把职能从以管理为主，转到管理与服务并重，以服务为主上来，把工作重心转移到整体性人才资源开发上来。服务方法由封闭转到公开透明，工作方式由照章办事转为主动服务，工作内容由传统人事管理转为满足企业人才成长发展需要的公共服务。在服务的同时，要加大对人才工作的宣传力度，使企业管理者能够充分认识到人才对企业发展的积极作用，树立重人才、用人才的良好社会氛围。

2、加强人才开发制度化建设，积极出台引才育才政策。要重视政策扶持力度，加大人才资金投入，围绕经济社会发展需要，突出高新技术产业、高附加值产品、高效农业项目为重点，争取上级部门支持，拓宽引智渠道。以《东钱湖旅游度假区大力引进高层次人才实施办法》为基础，进一步研究出台有关人才引进配套政策，贯彻落实人才政策制度，指导行业、相关部门做好人才引进工作，积极探索人才团队引进优惠措施，切实兑现政策承诺，真正使已有的人才政策落实到位，确保不发生“肠梗阻”现象，使引进的人才在落户、住房、子女上学、家属就业等方面无后顾之忧。

3、积极吸纳和储备人才，重点引进高端人才和紧缺人才 要继续加大赴省内外、国内外人才集中地人才招聘力度，广泛吸 纳和储备人才。要围绕文化创新产业、211创业空间、国际诗画园、文学创作、工业设计等创意团队的发展来引入各类紧缺人才，鼓励厂房、设备等实物无偿租赁方式，吸引高层次优秀人才来我区开发创业。

同时要充分依托区人力资源市场这一平台，长期为企业提供人才招聘服务。通过开展全区高层次人才需求调查，了解企业与开发项目的高端人才需求，依托市人事局、市人才开发服务中心的高级人才资源库，通过联系高校、委托猎头公司等渠道，着力引进广大企业急需、紧缺的专业人才。

4、健全培训机制，加快培育企业急需人才

加强对本区域内高端人才及实用人才的培养，培育我区企事业急需的高级经营管理人才、研发人才、专业项目型人才和紧缺专业人才。建立专家配备人才库，重点培养一批高层次的企业经营管理人才，努力建设高素质、职业化的企业领导管理人才队伍。建立技能人才培养和骨干技能人才培训机制，重点培养产业发展急需的紧缺技能人才和质量、高级技师，并结合生产实践实施高层次岗位培训。要丰富培训方式，利用集中培训、网络视频等多种培训模式来对企业员工开展培训，继续扩大“钱湖讲坛”宣传面，让“钱湖讲坛”面向企业，深入企业，通过培训来提升企业管理人员整体素质。继续加大专业技术人员培训力度，通过征集各紧缺专业人才培训需求，开展有针对性的订单式培训，培育企业急需的实用型人才。

5、创新人才引进方式，鼓励企业柔性引才

加大创新型人才引进力度，争取出台《柔性引才引智若干意见》，以柔性引进方式吸引各类高层次人才。着力开发人才柔性引进与使用的不同模式，鼓励企事业单位以岗位聘用、项目聘用、技 术聘用、任务聘用等多种灵活方式“借脑引智”，鼓励各类创新人才前来我区从事兼职、咨询、讲学、科研和技术合作。

6、完善企业内部管理体制，建立科学人才管理机制

引导企业重视人才的使用与培养，建立企业经常培训制度，不断对员工进行岗位培训、知识更新培训，让员工能够适应企业发展的要求。建立健全各类社会保障制度，切实消除企业人才的各种后顾之忧。同时建立科学合理的激励机制，尤其要注重人文关怀，强调对人的尊重与肯定，激发人才的内在动力。

课题负责人：沈 晓 二〇〇九年六月二日

**第三篇：县级人才队伍建设存在的问题与对策**

最近，我们采取了统计调查、问卷调查、走访座谈、综合分析四种方法对我县党政领导人才、企业经营管理人才、专业技术人才现状及需求情况进行了为期一个月的调查。通过调查，基本澄清了我县人才队伍建设状况的底子，我县共有各类人才20524人，占总人口的3.4。从人才的组成来看，党政人才1240人，占6，企业经营管理人才8597人，占41.9，各类专业技术人才10687人，占52.1。准确掌握了今后五年全县人才队伍建设的需求情况，预计到2024年人才总量可达25000人，约占总人口的5。

一、县级人才队伍建设存在的主要问题

通过调查，我县人才队伍建设在人才选拔、培养、引进、考核等方面主要存在如下问题：

1、人才分布不合理，创新能力不强。主要表现在：一是行业分布不合理，全县共有专业技术人才10687人，但农业只有766人，工业只有362人，这与农业县的经济发展极不相匹配，我县经济发展，农业是关键，工业是重点，必须给予人才倾斜。二是行业内部人才分布不平衡，如教育系统，我县中小学教师总量基本持平，但小学、初中、高中老师分布极不合理，小学教师大量富余，高中教师急剧短缺。农业内部，人才绝大部分集中在种植业，而林业，牧业，渔业，副业的人才相对缺乏，特别是既懂企业管理，又懂法律，经贸英语、财务、计算机的复合型人才十分缺乏。三是创新能力不强。我县专业技术人才，学历虽大多在专科以下，但专业技术人才原始学历偏低。全县各企业单位管理层中有本科以上学历的只有18人，高级职称的只有14人，由于地方财政困难，缺乏资金投入，专技人才的再教育培训是一个薄弱环节，导致专技人才知识更新不快，墨守陈规，创新能力不强，创造发明和科研成果少，不能适应形势和事业的发展需要。

2、留才机制不健全，人才流失严重。我县各类人才的总量虽在增加，但由于留才机制不健全，受经济利益驱动，中高级职称的专业技术人才流失严重。据统计，近5年，全县流出的专技人员有1259人，占人才总量的6，其中具有高、中级职称专技人才流出786人，占具有高中级职称专技人才的21。我县流失的专技人才主要集中在教育、卫生、财会、工业等行业，且大部分是具有中、高级职称，年龄在35岁至45岁之间的业务骨干。据调查，近5年内，教育系统内具有高学历、高级职称的专职教师325人已流向市内条件优越的私立学校或是在沿海就业。医疗卫生系统中，大量有一定贡献的专家和知名人士与单位脱钩，从事个体开业或是流向外地，因此流失的不仅是人才，而且还有技术，甚至是优势产业。

3、人才评价机制不够完善。当前，专业技术职称终身制还未彻底打破，专业技术职称与工资待遇还没有完全分离，评聘分开很难实施到位，职称评定与社会实际需要矛盾突出。主要表现：一是专业技术职称的评审还停留在专家评审，总量控制的阶段，从而导致知识分子相对集中的地方或单位，如教育系统，仍然存在评职称论资排辈，众人过独木桥的现象，人才的社会评价机制不能真正形成。二是社会急需，群众欢迎的“土专家”、“流通经纪人”、“致富能手”不能评定职称。人为形成了这部分人才即使对社会贡献再大，永远只能当“无名英雄”或者有名无职称的劳模局面。例如：近几年防汛抗灾中技术抢险的“土专家”、“土工程”能力全社会有目共睹，有的在防汛抗灾中为保护人民生命财产立下了汗马功劳，贡献卓著，但没有1人被评定技术职称。

4、人才教育培训机制不够完善。一方面，教育培训经费严重不足。由于人才队伍比较庞大、线多面广，有限教育培训经费不能满足新形势下人才的培训要求，使得对人才进行系统规模培训很难组织到位。另一方面，培训与使用相脱节。有一些技术人才被选任为行政管理人员就被安排到党校学习，他们与其所学专业不对口，学非所用；没有精力从事擅长的业务，难以充分发挥作用。另外，尽管有一些停产企业的人才留守处理善后，有门路的主动外出打工经商，但还是有相当数量的企业人才长期被闲置，各级职能主管部门受资金等条件限制，对他们未能组织培训，充分加以利用。

二、对策与思考

1、突出“四个尊重”原则，管好激活各类人才。按照党的十六大提出的“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”四项原则，进一步加强党管人才，牢固树立与时俱进的人才观念，管好用活各类人才。首先，牢固树立“人才盛则事业兴”、“人才是第一资源”、“选用人才是第一责任”的用人观念，建立健全“一把手”抓人才队伍建设目标责任制，强化“一把手”抓第一生产力的职责，努力营造尊重人才的良好社会氛围。其次，实行绩酬挂钩，创新人才收入分配机制。对科研成果明显，创造社会财富突出的人才，要从物质和精神上给予重奖。建议市县两级设立最高人才成果奖，市一级设奖金额为20万元左右；县一级为10万元左右，极大地激励人才向更高的目标迈进

。再次，建立健全拔尖人才（高级人才）末位淘汰制。对具有高级职称的专技人才以及学术技术带头人实行目标责任管理考核，实施末位淘汰。对不思进取，政绩平庸的拔尖人才，应予以批评教育，两年内业务无建树，影响较差者，应取消拔尖人才资格及其有关经济待遇。第四，建立人才资源优化配置的市场机制，改革劳动就业和职称评定制度。要逐步健全人才市场功能，彻底打破身份、年龄、行业、地域等对各类人才的限制，促进人才的合理流动和人才资源的优化配置。要树立不论身份、年龄怎样，只要通过劳动能创造社会财富和科研成果的人就是人才的观念，按照“党管人才”的要求，给予他们享受评定相关职称和有关经济方面的待遇。另外，按照与时俱进的要求，上级主管部门应尽快制订改制企业的拔尖人才具有技术股份，机构改革中的事业单位的拔尖人才具有技术职位的文件政策，认真执行尊重知识、尊重人才的原则，积极维护高级人才的社会地位和合法权益。

2、建立健全以教育培训为主导的人才能力建设机制。教育培训是人才资源开发的主导性内容，在人才资源开发中起关键性作用。要通过建立人才的教育培训机制，从知识有量和增量，人才数量和质量上提升人才资源素质。要探索建立“政府调控，待业指导，单位自主，个人自觉”的培训机制，通过政府投入的增加和导向性作用，引导社会单位，个人等主体共同参加人才教育培训投资。要区别不同类别，不同层次的人才特点，大力加强党政领导人才，企业经营管理人才和专业技术人才的能力建设。要建立以需求为导向，以市场机制为基础的人才教育模式，完善人才教育培训体系，加快稀缺人才、创新人才，外向型人才以及高层次人才的培养。

3、建立以竞争择优为主导的人才选拔机制。进一步强化干部人事制度改革，营造公开、平等、竞争、择优的用人环境，构建能上能下，能进能出，充满活力的人才管理机制，让大批优秀人才脱颖而出。要进一步解放思想，打破论资排辈，求全责备，平衡照顾等陈腐观念，树立选人注重业绩，用人看主流，看本质，看发展等观念，进一步推行和完善人才的公开选拔和招聘，竞争上岗等制度。为各类人才提供一个平等竞争的舞台。要建立科学的人才考核评价指标体系，加强人才的实绩考核，真正做到选准选好人才。

4、创新聚才留才机制。随着改革开放的不断发展，各行各业对人才的需求急剧增加，人才自主求职就业空间无限扩大，各类人才的社会地位，经济待遇得到大幅度地提升，无疑对经济欠发达地区聚才、留才增加了难度，这就要求各级领导干部，要根据形势任务和人们的思想观念的新特点、新变化，不断解放思想，更新观念，积极探索和创新留才、聚才之策。一是事业留人，尽量拓宽优秀人才的发展空间。党政领导，要立足现有条件，在不断改善环境条件的同时，集中精力谋求事业上的发展，为人才提供施展才华的舞台，使人才感到切实有所需，有所用、有所值；二是待遇留人，合理提高优秀人才的收入水平，首先，要更新观念。按照“四个尊重”原则，重奖用劳动创造巨大社会财富的人才，积极维护他们的知识产权，实行知识的有偿转让，让他们用知识先富起来。其次，适当提高超劳务补贴待遇，要调整完善超劳务补贴发放办法。对拔尖人才在重大科研项目攻关中的加班补贴，以及在单位上的急、难、险中智力的付出，应给予优裕一般人员的补贴。三是感情留人。积极主动为人才排忧解难。各级人才管理部门要突出以人为本，始终把关注人才的发展，挖掘人才的潜力，发挥人才的创造力，作为考虑问题的出发点和落脚点，进一步加大财政扶持力度，确保各类人才有一个良好的环境和生活条件，尽量帮助解决人才的家属就业，子女上学等基本生活问题，以便留住其“心”。

**第四篇：县级人才队伍建设存在的问题与对策**

最近，我们采取了统计调查、问卷调查、走访座谈、综合分析四种方法对我县党政领导人才、企业经营管理人才、专业技术人才现状及需求情况进行了为期一个月的调查。通过调查，基本澄清了我县人才队伍建设状况的底子，我县共有各类人才20524人，占总人口的3.4。从人才的组成来看，党政人才1240人，占6，企业经营管理人才8597人，占41.9，各类专业技术人才10687人，占52.1。准确掌握了今后五年全县人才队伍建设的需求情况，预计到2024年人才总量可达25000人，约占总人口的5。

一、县级人才队伍建设存在的主要问题

通过调查，我县人才队伍建设在人才选拔、培养、引进、考核等方面主要存在如下问题：

1、人才分布不合理，创新能力不强。主要表现在：一是行业分布不合理，全县共有专业技术人才10687人，但农业只有766人，工业只有362人，这与农业县的经济发展极不相匹配，我县经济发展，农业是关键，工业是重点，必须给予人才倾斜。二是行业内部人才分布不平衡，如教育系统，我县中小学教师总量基本持平，但小学、初中、高中老师分布极不合理，小学教师大量富余，高中教师急剧短缺。农业内部，人才绝大部分集中在种植业，而林业，牧业，渔业，副业的人才相对缺乏，特别是既懂企业管理，又懂法律，经贸英语、财务、计算机的复合型人才十分缺乏。三是创新能力不强。我县专业技术人才，学历虽大多在专科以下，但专业技术人才原始学历偏低。全县各企业单位管理层中有本科以上学历的只有18人，高级职称的只有14人，由于地方财政困难，缺乏资金投入，专技人才的再教育培训是一个薄弱环节，导致专技人才知识更新不快，墨守陈规，创新能力不强，创造发明和科研成果少，不能适应形势和事业的发展需要。

2、留才机制不健全，人才流失严重。我县各类人才的总量虽在增加，但由于留才机制不健全，受经济利益驱动，中高级职称的专业技术人才流失严重。据统计，近5年，全县流出的专技人员有1259人，占人才总量的6，其中具有高、中级职称专技人才流出786人，占具有高中级职称专技人才的21。我县流失的专技人才主要集中在教育、卫生、财会、工业等行业，且大部分是具有中、高级职称，年龄在35岁至45岁之间的业务骨干。据调查，近5年内，教育系统内具有高学历、高级职称的专职教师325人已流向市内条件优越的私立学校或是在沿海就业。医疗卫生系统中，大量有一定贡献的专家和知名人士与单位脱钩，从事个体开业或是流向外地，因此流失的不仅是人才，而且还有技术，甚至是优势产业。

3、人才评价机制不够完善。当前，专业技术职称终身制还未彻底打破，专业技术职称与工资待遇还没有完全分离，评聘分开很难实施到位，职称评定与社会实际需要矛盾突出。主要表现：一是专业技术职称的评审还停留在专家评审，总量控制的阶段，从而导致知识分子相对集中的地方或单位，如教育系统，仍然存在评职称论资排辈，众人过独木桥的现象，人才的社会评价机制不能真正形成。二是社会急需，群众欢迎的“土专家”、“流通经纪人”、“致富能手”不能评定职称。人为形成了这部分人才即使对社会贡献再大，永远只能当“无名英雄”或者有名无职称的劳模局面。例如：近几年防汛抗灾中技术抢险的“土专家”、“土工程”能力全社会有目共睹，有的在防汛抗灾中为保护人民生命财产立下了汗马功劳，贡献卓著，但没有1人被评定技术职称。

4、人才教育培训机制不够完善。一方面，教育培训经费严重不足。由于人才队伍比较庞大、线多面广，有限教育培训经费不能满足新形势下人才的培训要求，使得对人才进行系统规模培训很难组织到位。另一方面，培训与使用相脱节。有一些技术人才被选任为行政管理人员就被安排到党校学习，他们与其所学专业不对口，学非所用；没有精力从事擅长的业务工作，难以充分发挥作用。另外，尽管有一些停产企业的人才留守处理善后工作，有门路的主动外出打工经商，但还是有相当数量的企业人才长期被闲置，各级职能主管部门受资金等条件限制，对他们未能组织培训，充分加以利用。

二、对策与思考

1、突出“四个尊重”原则，管好激活各类人才。按照党的十六大提出的“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”四项原则，进一步加强党管人才工作，牢固树立与时俱进的人才观念，管好用活各类人才。首先，牢固树立“人才盛则事业兴”、“人才是第一资源”、“选用人才是第一责任”的用人观念，建立健全“一把手”抓人才队伍建设工作目标责任制，强化“一把手”抓第一生产力的职责，努力营造尊重人才的良好社会氛围。其次，实行绩酬挂钩，创新人才收入分配机制。对科研成果明显，创造社会财富突出的人才，要从物质和精神上给予重奖。建议市县两级设立最高人才成果奖，市一级设奖金额为20万元左右；县一级为10万元左右，极大地激励人才向更高的目标迈进

**第五篇：农村卫生人才队伍建设存在问题与对策探索**

农村卫生人才队伍建设存在问题与对策探索

摘要：发展农村卫生事业，人才队伍建设是关键。改革开放以来，随着社会主义市场经济的发展，社会对人才队伍进行了重新的整合。卫生人才队伍不可避免地随着社会潮流而动。人才从农村流向城市，内地流向沿海趋势不可阻挡。由此带来的农村卫生人才缺乏，已经严重制约着农村卫生事业的发展，成了农村卫生事业发展的主要瓶颈。为此，我县组织对全县农村卫生人才队伍建设情况进行一次深入的调研，调查发现，农村卫生人才队伍建设中主要存在卫生人员总量不足、人才队伍结构不合理、人才资源配置失衡等三个方面的问题。这些问题主要由于人员进出失衡、用人环境不优、职工思想不稳所致。因此，必须从制定区域卫生规划，总量控制编制；制定优惠政策，吸引和稳定农村人才队伍；强化监督管理，增加农村卫生投入；改革用人制度，畅通人才进出渠道；创新人才培养机制，提高队伍素质等五个方面入手，来盘活存量，壮大总量，实现农村卫生人才队伍的可持续发展。

关键词：农村卫生人才对策

农村卫生人才队伍建设是制约农村卫生事业发展的瓶颈，近年来，我县高度重视卫生人才队伍建设，认真落实人事制度改革一系列政策措施，积极探索加强农村卫生人才队伍建设的有效途径，不断提农村卫生队伍的总体素质。但是由于受到机制、体制、资金、社会环境等因素的影响，农村卫生人才队伍建设不能满足卫生事业发展的需求。为此，我县就卫生人才队伍建设工作中存在的问题进行专题调研，提出了加强队伍建设的对策。

一、全县农村卫生人才队伍现状

全县现有各级各类卫生机构28个，其中县直医疗卫生单位乡镇卫生院23家（其中有3 家中心卫生院），医疗单位设置病床1033 张，编制数1081个，职工总数1048人，卫生技术人员 895 人，卫技人员中：县直单位414人，乡镇卫生院481人；高级职称48人，中级职称231人，师级职称381人；大学50人，大专140人，中专606人，高中及以下142人。

据统计，2024年底全县23个乡镇卫生院共有卫生人员547名，占全县卫生人员总数的52.2%。从职称结构来看，无职称的有66人，占12.1%，初级卫生专业技术职称381人，占69.7%；中级卫生专业技术职称81人，占14.8%；副高以上卫生专业技术职称9人，占1.6%。从学历结构来看，无卫生专业学历106人，占19.4%；中专学历323人，占59.1%；大专学历102人，占18.6%；本科学历15

人，占2.8%。从年龄结构来看，25岁以下13人，占2.3%；30岁以下127人，占23.2%；31-40岁240人，占43.9%；45-50岁以上的110人，占20.1%，51岁以上的57人占10.4%。尽管全县农村卫生人才队伍近年取得到加强，但与经济社会发展要求和农村医疗需求相比，依然有一定差距。

二、加强卫生人才队伍建设的主要做法

（一）健全科学用人机制，稳定卫生人才队伍。几年来，我们通过积极探索，建立、健全了包括评聘分开、竞争上岗、考核、继续教育、公开选聘等一系列科学的用人、育人制度，这些制度的应用对引进人才、优化人才结构，促进“人尽其才、才尽其用”产生了积极作用。一是遵从“因事设岗、按岗聘任、公平竞争、聘约管理”的方针，坚持“公平、公正、公开”的原则，对卫生专业技术职务全面实行评聘分开竞争上岗，逐步形成能者上、劣者下充满活力的竞争用人机制。五年来，有26名专业技术人员晋升高级职称，有146名卫生技术人员晋升中级职称。二是实行公开招聘的用人政策，公开招聘大中专毕业生。1999、2024和2024年，三次从卫生类大中专毕业生中公开招考卫生专业技术人员87人，其中大专以上学历24人，占27.6%，充实到乡镇卫生院。

(二)加强人才培养，提高卫生专业人员素质。一是积极支持卫生部门选送专业技术人员到上一级的医疗机构或专科医院进修学习。五年来，共有220多人次的医务人员被选送到上级医疗机构进修学习。二是鼓励专业技术人员参加自学考试、函授教育等学历再教育。学历教育学费由单位报销一半。五年来，共有106人参加学历再教育，13人取得大学学历，72人取得大专学历，21人取得中专学历。

（三）完善激励机制，鼓励优秀人才脱颖而出。一是开展拔尖人才和优秀青年人才评选活动，对这两类人才在开展科研、提拔上给以政策倾斜。目前，卫生队伍中有县管优秀青年人才7人（其中市管理2人），县管拔尖人才7人。二是设立科技基金，支持技术人员进行技术创新。科技基金用于对获得科技进步奖的人员的对等奖励。近年来，卫生系统获得省科技进步奖1项，市科技进步奖3项，县科技进步奖8项，专业技术人员在省级以上专业技术杂志上公开发表论文200多篇。三是全面实行专业技术人员考核制度，完善专业技术人员的管理，坚持把考核结果作为专业技术人员晋职、晋级、聘用、奖励的主要依据之一。通过考核工作的开展，激励和督促卫生专业技术人员尽职尽责、努力工作。

（四）加大卫生投入，不断改善留人环境。近五年来，医疗卫生单位投入近3500多万元，用于卫生基础设施建设，以此改善专业技术人员的工作条件，尽量做到才尽其用，同时我们将卫生经费收归县管，增强卫生主管部门的调控职能，保证财政的卫生投入及时到位，以免乡镇卫生院的人员工资被拖欠。

三、卫生人才队伍建设的主要问题及产生问题的原因

（一）存在问题。

卫生人才问题最突出的是在乡镇卫生院，主要有以下几个方面：

1、卫生人员总量不足。全县农村卫生人员547人，每千人口有农村卫生专业技术人员数为1.52人，每千人口医生数为0.50人，明显低于2024年底全国公布的农村每千人口2.18人的卫生人才数的平均水平，不能满足人民群众的医疗需求。卫生人才短缺是制约我县农村卫生事业发展的主要因素。

2、人才队伍结构不合理。一是初、中、高级职称比例不合理。全县农村卫生技术人员中，初级技术职称的占69.7%，中级职称的占14.8%，副高以上职称的占

1.6%，初级职称比例大，高级职称少，结构比例失衡。二是专业结构狭窄。从专业结构上看，从事临床医疗的有180人，占33.0%；护理100人，占18.3%；防疫51人，占9.3%；妇幼25人，占4.6%；药剂87人，占15.9%；放射、检验共计37人，占6.8%。而从事麻醉的仅有5人，占卫生人员不到1%；B超专业技术人员都是兼职。医技卫生人才紧缺。有14个卫生院无外科医生，11个卫生院无妇产科医生，17个卫生院无专职的儿科医生，有8个卫生院无正规护士，15个卫生院无专职检验人员。三是知识结构欠佳。无医学专业学历的占职工总数的24.9%，本科学历的卫生人才占卫生人才总数的2.8%（其中第一学历本科8人，仅占1.4%），表现为高学历的少，无学历的多，难以形成卫生人才群体。

3、人才资源配置失衡。农村卫生人才的分布存在“三多三少”现象。一是无学历、中专学历低的人才多，占总数的60.1%。本科学历的卫生人才少，仅2.8%；高级职称的人员少，仅1.6%。二是中心卫生院集聚了大多数的卫生技术人员，共有256人，占46.8%，中高级人员65人，占72%，其它20个卫生院仅有25人，占28%。三是县级以上医院的卫生人才多，农村卫生院卫生人才少。

（二）产生问题的原因

1、人员进出失衡。一方面引进人才困难。其中最为突出的问题是引进医疗本科生的难度很大。大中专毕业生分配制度改革后，我们放宽了对大学本科生的接收政策，对医疗本科毕业生无条件接收，但是五年来，省内西医临床医学专业本科生一个也没有回来，甚至有4名本科生因调出而流失。从1999、2024、2024年招考的人员看，大专学历仅占27%。另一方面人才外流严重。近5年来，全县卫生系统共有41名专业技术人员外流，其中自动离职19人（均为乡镇卫生院人员），调出22人。调出的22人中，大专以上学历有的16人，其中本科以上学历的6人，中级以上职称的15人，有3名为副高以上职称。外调人员调出前均为单位的业务骨干，其主要流向沿海地区和上一级医疗单位。

2、用人环境不优。一是医疗硬环境不优。乡镇卫生院医疗基础设施比较落后，缺乏先进医疗技术设备，让高年资的人员感到“英雄无用武之地”。二是人员待遇不优。县、乡卫生技术人员工资差距200多元，大多数卫生技术人员不愿到乡镇卫生院工作。高、中级知识分子在住房、福利等方面没有特别的待遇，挫伤了他们的工作积极性。

3、职工思想不稳。我们正处在一个向社会主义市场经济转轨时期，受到社会的影响，医疗卫生队伍的专业技术人员的思想多多少少会出现波动，拜金主义、亨乐主义、实用主义的思想在一些医疗人员中不同程度存在，影响了卫生人才队伍的总体稳定。

三、加强农村卫生人才队伍建设的对策

农村卫生事业正处于高速发展的关键时期，不仅需要卫生人才，更需要有思想、懂经营、会管理、想干事、能干事、会干事、干成事的综合型的管理人才。为促进农村卫生人才队伍迅速壮大、有序流动，我们认为应该从以下四个方面着手，加强农村卫生人才队伍建设。

（一）制定区域卫生规划，总量控制编制。卫生资源的配置标准是现阶段区域规划的核心和重点内容。政府要根据农村广大人民群众的医疗需求做好区域卫生规划。卫生行政部门要制定农村卫生院的房屋、床位设置、人员、设备配套等标准。政府对农村卫生院的人员编制进行宏观管理，按农村卫生院的规模等级确定总编制，不搞“一刀切”，使农村卫生院人员编制在内部进行调整，形成合理的人才结构。

（二）制定优惠政策，吸引和稳定农村人才队伍。一是实行优惠政策，提高农村卫生人员的待遇。对自愿到农村卫生院工作的医学大中专毕业生，可以提前定级，定级工资标准可高于同类人员一档。对长期在艰苦的偏远地区和乡及乡以下工作的卫生专业技术人员，向上浮动二级工资，连续工作满10年的，将浮动工资转为固定工资。二是要保障乡镇卫生院退休人员的工资能象教育工作者一样，达到30年工龄的，退休后领取全部工资。三要制定对乡镇卫生院卫生人员子女上学给予照顾的政策。至少要兑现卫生人员子女上高等医学院校给予加分的政策。对于作出突出贡献的，或者优秀人才，其子女上重点中学也应象教师子女一样给予照顾。

（三）强化监督管理，增加农村卫生投入。中共中央、国务院《关于进一步加强农村卫生工作的决定》要求：“各级人民政府要逐年增加卫生投入，增长幅度不低于同期财政经常性支出的增长幅度”。根据中央《决定》的要求，一是中央财政要加大对农村卫生院建设性投资，建设标准化的农村卫生院，更新设备，改善在农村卫生院工作的卫生人才的工作和生活环境。二是地方政府要保证在农村卫生院工作的卫生人才的工资福利，不断提高他们的生活水平。三是要把农村卫生建设纳入目标管理，各级政府要把农村卫生建设作为任期目标，纳入目标考核。四是中央政府要加强对农村卫生院建设的监督指导，保证建设资金专项使用，并按时按质完成。农村卫生投入有保障，才能解决农村卫生院职工的后顾之忧，稳定农村卫生人才队伍。

（四）改革用人制度，畅通人才进出渠道。一是加大农村卫生院的改革力度，实行院长公开招聘制和任期目标制。二是完善全员聘用制，竞争上岗，双向选择，建立以公开、平等、竞争、择优为导向，有利于优秀人才脱颖而出，充分施展才能的用人机制。三是认真贯彻执行城市卫生人才在晋升高级职务任职资格之前，必须到乡（镇）卫生院连续服务一年，促进农村卫生事业的发展。四是要构建人才合理流动的平台。加强卫生人才市场体系建设，强化卫生人才交流服务职能，为人才合理流动提供更好的服务，逐步建立起符合农村卫生工作特点的政府依法监督、单位自主用人、人员自主择业、配套措施完善的管理新体制，为人才流动铺设“绿色通道”。

（五）、创新人才培养机制，提高队伍素质。一是要培养定向医学本科生，保证他们毕来后能回到县级医疗机构工作。二要重点培养学科带头人，培养留得住、用得上的实用型人才。要加强人才培训基地建设，建立一支兼职的人才培训师资队伍，加强在职人员的培训，从面上提高专业技术队伍的总体素质。三是制定宽松政策，支持卫生人员在职学历教育，提高队伍的业务水平。

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