# 调查报告-人才培养问题-2024-10-9

来源：网络 作者：雨后彩虹 更新时间：2024-08-08

*第一篇：调查报告-人才培养问题-2024-10-9渤海大学文理学院调查报告题目人才培养问题完成人姓名宋浩然系别管理系专业财务管理班级2024级7班指导教师王建生完成日期2024年10月9日人才培养问题调查报告宋浩然(渤海大学文理学院管理系...*

**第一篇：调查报告-人才培养问题-2024-10-9**

渤海大学文理学院

调查报告

题目人才培养问题

完成人姓名宋浩然系别管理系

专业财务管理班级2024级7班指导教师王建生

完成日期2024年10月9日

人才培养问题调查报告

宋浩然

(渤海大学文理学院管理系)人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。社会的迅速发展加大了对人才的需要，继而人才的培养问题日益成为一个较为重要的问题，引起社会的广泛关注。人才培养问题是一个较大的问题，无数教育家为之倾心，为之奋斗不止。作为社会的大学生更要积极的关注投入其中，因此，利用十一假期走访了徐州当地的教育机构以及到群众中了解了群众对人才的认识，对教育的看法。以下是对这次社会调查的主要体会。

一、调查者基本情况：

教师：20%工厂负责人：20%学生：30%社会群众：30%

二、本次调查涉及的主要内容：

本次调查的问题涉及什么样的人才是真正的人才，现代教育结果与人才需求的差异，人才培养现状，社会对现代社会人才及其培养的认可程度。

三、调查结果与分析：

（一）、大部分人不知道什么是人才，更不知道什么事真正的人才，不知道如何去发现人才。

（二）、现在所谓的人才往往满足不了社会发展的需要，较多工厂负责人对引进真正的人才表示困难。

（三）、有大量的青少年甚至儿童失学，教育模式单一，较多学生没有或是失去学习兴趣。

（四）、社会对人才的认可度不高，部分人认为人才只是通过知识换取金钱的群体，更有部分人希望成才就是为了更好的赚钱。

四、采取建议与意见：

（一）、广泛的学习，谦虚的做人，学会如何向别人请教问题，多和比自己厉害的人交流，善于发现别人的长处。

前言通过查找资料已经大概的写出什么是人才，人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。也许这一概念不能帮助人们真正的理解什么是人才，但帮助还是有的。人才这个词在现在这个日新月异的社会是不陌生的了，每个人都希望自己是一个人才，但大部分人却差之甚远。有些人付出了努力却不能跻身人才的行列，有些人置身其中却浑然不知。我们是社会的新青年，早已过了祖国花朵的年纪，要学会担起责任来了。广泛的学习给我们各方面的知识，让我们在多种场合拥有与别人的谈资。谦虚是每个人所必须的，谦虚的人不是深藏不漏，而是不张扬，不卖弄，谦虚让我们可以认真的听取他人的意见，接受“良师”的指点。“三人行，必有我师”每个人都有自

己的长处，谦虚的同时培养自省的习惯，看到别人的长处，取他人之长补己之短。没有哪一个人才不擅长向他人学习的。活到老，学到老，这样才能不断的补充更新我们的知识，加快向人才迈进的步伐！

（二）、加强教育，寻找新的教育方法与手段，注重真正的动手实践能力，教育走向社会，不局限于课本。务实

大多的高校都在扩招，现在的高中生考上大学已经是很容易的一件事了。但随之而来的却是失业率的增加，为什么？就业压力为什么越来越大？无论在什么时候，优胜劣汰都是适应的。那么失业的毕业生就是劣?相比较没失业的肯定是劣的，要不人家怎么就没失业呢！大学生活是比较松散的，没有了高中的强制性，就业压力显然没有高三的升学压力激人奋进。太多的人潜意识的认为考上大学就是成功，就意味着前途无量！这无疑是错误的，大家应该知道上大学的根本目的还是就业。从高中步入大学的我们自制力是有限的，除非你是很有理想很有抱负的人。这应该是要求学校给我们一些控制力了，当然不是压着我们学习课本知识，而是应该通过一些方法和手段让我们对学习激情澎湃、对我们的学习激情澎湃、对我们的人生激情澎湃。当然与此同时也要提升综合能力，为以后的工作打基础。提升综合能力是很重要的，也是很有技巧的。好的环境给我们良好的习惯，好的朋友教会我们如何待人接物。作为大学生是要志向高远，不落俗套的。务实要求我们做事要落到实处，不图虚名。孙子兵法说的“攻心为上，攻城为下”，说的也应该就是务实的道理。

努力的去做终有一天我们会是社会所需要的人才可以为社会发

展、祖国的繁荣做贡献。

（三）、大力宣传教育的重要性。寻找新的、更能激发学生兴趣的教育模式。创造更有活力的课堂，激发学生兴趣。

虽然现在经济发展迅速，个体家庭经济状况也比较好了，而且义务教育也完全免费了，但是学生辍学现象却随处可见！很多人初中甚至小学没毕业就游走街头，成为社会的问题，他们过早地走进了工厂，担任着没有知识的劳动者。社会的发展必然会淘汰他们，让他们感觉到生存都是一种困难。他们会感到教育的重要性，但是对于他们来说已经晚了。所以宣传教育的重要性是很重要的，假若宣传让他们重返校园，那么社会就会少一些知识贫乏的人了。其实每个学生都会有不同程度的厌学，只是有的人比较严重的就走出了课堂，自我缓解好的就挺过去了。作为执教者如果能改变课堂的压抑，让课堂变得活泼生动，肯定会减轻学生厌学的程度。当然学生厌学的原因是多方面的，但各方面协调好了，这一现象会有很大的好转的。应试教育给学生的压力还是很大的，相关部门如果可以减轻这种压力，那么辍学的人数应该也会有所减少

（四）、树立正确的价值观，做有理想有志向的人

如果把人才理解为就是赚钱的工具，就大错特错了。真正的人才必须有正确的价值观一个人如果拥有正确的价值观，那么，他在其他方面越是有经天纬地的才华，他对社会的贡献也就越大；反之，如果他的价值观是扭曲的、邪恶的，那么，他在其他方面的造诣越深，他对社会的危害也就越大。价值观是每个人判断是非善恶的信念体系，它不但引导我们追寻自己的理想，还决定一个人生活中大大小小的选择。在这个意义上，我们的任何行为，都是自身价值观的流露。简单的把人才和金钱联系起来时不正确的，这种看法让人的心里只有金钱，甚至会引导人走向犯罪，我们要坚决杜绝这种看法。做一个有志于为社会做贡献、为人民服务的人，才能让我们更好的理解人才这个词。

五、总结：

这次调查让我深刻认识到了人才这个词的含义，更体会到了在人才培养方面存在的问题。人才问题在任何时候都是大问题，都值得人们重视它，一个民族想要发展离不开人才。知识是第一生产力，而人才就是知识的载体。可见人才是十分重要的。通过这次调查，我学到了很多东西。最后，感谢老师的指导和同学们的帮助与合作。

2024年10月9日

**第二篇：人才培养问题的调查调查报告**

人才培养问题调查报告

近些年来，随着我国政府对教育事业的高度重视，特别是对高等教育方面的大力投资，大学生、研究生等高学历人才的人数不断增加，整个国民的文化水平有了显著的提高，然而也正是因为人才的层出不穷，越来越多的高校毕业生面临着“就业难”的问题。的确，很多应聘者在应聘时，学历都是一个很大的“坎”，学历越高，机会越多，待遇越丰厚。面对此种社会压力，那些技校、专科学校是如何培养学生，使之在“高学历云集”的就业环境下能够尽自己所能，为自己在社会上找到一份适合自己的工作呢？为此，我近期在锦州地区的大学进行了一次关于人才培养问题的调查报告。

一、调查者基本情况

被访问者为该学校资深教师，从事教育工作多年，对于如何培养符合当今社会需求的人才具有很深的研究与认识。

二、本次调查涉及的主要内容

本次调查的问题涉及当今社会所需要的人才类型以及学校在培

养学生的问题上应以哪些方面为重点。

三、调查结果与分析

从当前的社会发展形势来看，我们教学的重点应该是拓宽专业面向，增强适应性，突出以能力为本位的人才培养理念，特别是把创业能力的培养摆在突出位置。注重培养学生的能力，包括收集、选择信息和知识的能力，在规划和决策中运用这些信息和知识的能力，解决问题的能力，实践能力，社会能力，合作能力，创业能力，适应能力，等等。其中，在创业能力的培养方面，有专家指出：要培养学生的三种能力，即就业能力、创业能力和适应能力，尤其要大力培养就业能力，鼓励自主就业。职业教育通过开设有关的创业理论和实践课程，培养创业意识和精神，增强就业能力，进一步开辟就业的新途径，吸纳社会就业人员。国际21世纪教育委员会提出“四个学会”，即学会求知、学会做事、学会共处和学会生存，作为现代教育的四个支柱。

从发达国家的人才培养来看，发达国家也正进行着学生职业能力培养的探索，其目的就是为了提高中学生市场的基本素质。发达国家在人才培养方面的典型，有英国的核心能力培训、澳大利亚的关键能力培训、德国的基础职业能力培训、美国的思考力培养等。虽然提法不同，但都大同小异。它们所培养的这些能力，指的都是完成任务、解决问题的实际能力，具有通用性、可迁移性和工具性，而不是传统意义上的、高度专门化的、狭义的能力。通常来说，这些能力包括共同的知识与理解、与民主社会相关的共同价值观、可迁移的学习内容、共同的经验学习等内容。

因此，我们对学生的方向应该放在培养坚决拥护共产党的领导、热爱工作、品德高尚的高素质人才；培养受企业欢迎并能热心服务于企业一线的技能过硬的技能型人才；培养学生具有销售、装机、维护和管理等岗位群所具备的工作能力和职业素质。

因此，我们在通过课堂教学使学生掌握电脑硬件组装和软件安装与组网的技能，具有维护电脑软硬件与网络能力的同时，还应通过各种教育途径培养学生的社会能力与方法能力，使之具有较强的沟通交流能力与表达能力，很好的服务态度与服务能力，并注重培养学生吃苦耐劳的精神团队合作意识，使学生养成良好的并具有吃苦耐劳、团结合作、诚实守信的高素质的人才。同时还要注重培养学生收集、选择信息和知识的能力，增强学生的自信心，为学生以后的发展提供更大的资本。

四、采取建议与意见

通过调研发现教学需要改进的地方：

(一）专业定位和人才培养模式

1.专业定位：培养具有计算机组装、调试和维护技能，具备吃苦耐劳、工作踏实、团结协作、诚实守信、有较强服务意识的能适应企业相关工作岗位群的中等技术人才。

2.人才培养模式：以企业工作岗位群的任务、职责与能力为教学目标开展教学；教学以小组为单位模拟岗位工作完成教学任务；教学结果以岗位工作考核要求来进行评价。

（二）教学基本条件的改革

在中等职业学校，计算机教学与其他学科相比有很大区别。计算机教学是培养学生的创造性思维能力和想象能力的学科。在教学过程中结合学生的年龄特点，教学内容的选择给学生一定的创造空间，这样才能真正使计算机学习成为他们的享受而不会成为学生考试的负担。为此计算机教师要多动脑筋，在现有的教学条件下，充分利用现有资源，不断进行教学研究，采用多种教学方法，激发学生兴趣，提高教学效率。

（三）教学方法

1.提倡理论教学的精讲多练。计算机教材大都简明、图文并茂，大部分内容学生都能看懂，教师在教学过程中起的是点拨、贯通的作用，教师多讲解一些难懂的、易错的地方以及一些更快更有效的学习方法，从而更全面地发挥学生的学习自主性。

2.充分调动学生学习兴趣，培养学生的学习积极性。在计算机教学中应针对教材的特点，精心设计自己的教学过程，充分考虑各个教学环节，把知识性和趣味性融合在一起，从而有效地调动学生学习的积极性。

3.激励学生的创新精神。创新精神就是指灵活地运用已获得的知识去发现和创造一种新观念与新方法的能力。因此在当前积极推行的学校素质教育中，尤其要重视学生创新能力的培养。

4.合理的安排课程设置比例。一般来说，中等职业学校开设的课程大部分是一些应用软件，例如 Office2000，也有开设系统软件，如 Windows2000系列等操作系统软件和一些相关的语言教程。它们都是实践性很强的专业课程。在教学过程中，我们要注意讲解和实践的关系处理：既不能只上机，不讲解，这样忘记了教学的目的；又不能只讲解不上机，这样不能保证学生参与上机的时间和上机实践。

5.让个性化的作业、考试代替学生的学习负担。检验学生学习的好坏不能完全凭一次书面或上机考试来判定。若是这样对学生而言是不公平的，同时容易造成学生的死记硬背，从而埋没学生的创造性和求知欲。

6.提高教师素质，建设“双师型”队伍。从教与管理“计算机与数码产品维修专业”学生的教职员工都要明白学生毕业从事的岗位群的任务、职责与职业能力。班主任要具备培养出学生的高职业素质的能力；专业教师必定是“双师型”教师，并能以工作过程为目标实施教学，培养学生具备岗位群所需要的技能。

五、总结

经过这次调查，只觉得我们经历了许多，同时又成长了许多，学到了很多以前所没有的东西。职业教育任重而道远，需要我们加强校企合作，不断的对教学进行改革，需要我们用一生的精力全身心的投入，我们相信教育的明天没有最好，只有更好，培养出一代又一代的人才。

2024年5月1日

**第三篇：浅谈企业人才培养问题**

浅谈企业人才培养问题

一、企业管理人才培养的意义管理者是企业中的中坚力量，对企业发展起着决定性的作用，我国俗说：“千军易得，一将难求”。企业管理的人才的培养近年来已经成为企业发展当中占着日益重要的地位，21世纪的人才短缺将是每个企业所面对的现象。在企业的发展当中如果传统的人才争夺多数属于“个案处理”的话，那么今后的人才争夺可能要“批量进行”。一但时机成熟，将会出现“赢家通吃”的时代。我们的企业如果没有充足的而且是高品位的人才资源做支撑，将无法适应经济市场化、知识化和全球化的要求。抓紧培养和造就一大批跨世纪的合格青年人才，加快企业管理人才资源开发，形成有利于管理人才发展的工作机制，有效的促进企业的快速发展。

二、企业管理人才培养目标目标是行动的源动力，要切实抓好管理人才选拔后的培养工作，首先应明了管理人才的培养目标，现阶段XXX的发展特点及发展规律，要求各级领导干部应具备政治素质高、智力层次高、知识结构复合型的特点。政治素质高，这是我党选拔干部的首要条件，德才兼备，德始终放在第一位，企业的管理人才的首要工作，就是做人的工作，要教育引导广大职工坚持社会主义方向，为企业的发展建设而努力工作与学习；要处理大量的政治思想、学术研究方面的问题，只有具备较高的政治素质，才能目光敏锐，明辩是非，站稳立场，认清方向，对企业管理人才，其政治素质要求，要具有坚定的政治信念，自觉坚持党的基本理论和基本路线，开阔的眼界，实事求是，讲党性，顾大局，具有驾驭全局的领导能力和优良的工作作风。知识结构复合型，这是对人才知识结构提出的一种新模式，也是企业管理人才培养规格的一种趋势，复合型的管理人才，是由管理科学、技术科学、人文科学等多种知识和能力构成的人才；在知识结构上，应该是较宽的管理科学，人文科学的基础知识和精湛的专业知识的统一；在能力上，应该是理论研究能力与实践能力的统一；在意志品质上，应该是创新精神与求实态度的统一，复合型管理人才更适合企业特点，要求领导者必须在某一专业具有较深的造诣，对其他专业要懂行，对管理要内行。对于企业管理人才，要因人制宜，按照复合型管理人才的模式培养，使其成为专家、学者中的帅才。

三、企业管理人才的培养途径人才培养，特别是管理人才的培养，不是一朝一夕所能完成的，十年树木，百年树人，对选拔出的管理人才，当培养目标明确之后，就要制定培养计划，加大培养力度，通过多种途径，促进管理人才的迅速成长。

1.政治素质、职业道德的培养

其一，企业要根据不同时期的发展需要，定期举办领导干部培训班，例如XXX党委开展的后备干部培训班，青年干部党的知识学习班等。培训内容要坚持理论联系实际方针与“精”和“管用”的原则，通过启发式、研究式、讨论式、答题式的教学方法，使领导干部达到“掌握理论、加强党性、增长知识、锻炼能力”。为了拓宽培训面，企业要紧跟发展步伐和时代特点，办好在岗领导干部和后备干部培训班。这种短训班不能期望“毕其功于一役”，要结合形势发展和管理人才的岗位变化，定期举办。

其二，对企业管理人才进行良好的职业道德教育。企业管理人才要具备实事求是的科学态度，严谨务实的工作作风才能取信于广大职干人员，树立起领导的形象。经常利用反面案例对干部进行廉政勤政教育，现阶段的管理人才是在和平年代和一个需要不断创新与变化的环境里成长起来的，一般来说，现代企业当中的管理人员具有较强的思想敏锐、思路开阔、勇于开拓进取等优点；但在党性修养方面还有明显不足。面对名利、权力、金钱、色情、人情这道道关卡，有的人还缺乏坚强的抵御能力，必须加强教育。除了加强法制教育外，最有效的教育方式，就是注意经常解剖典型案例，给他们敲警钟，使他们时刻保持清醒头脑，做到自重、自醒、自警、自励，真正做到厂务公开，对各级干部做好民主评议，定期对职工进行走访，开展职工接待日，对各级干部进行有效监督。

2.领导能力的培养。读书学习是培养管理人才能力的一个重要方面。管理人才，必须系统地学习领导科学理论，掌握现代管理知识和技术，举办干部岗位培训班，按照不同层次管理人才的需要和知识结构，系统地学几门领导科学，管理科学的课程，提高管理人才的管理能力和水平。实践锻炼是培养领导能力的更重要的方面，对与现阶段的领导干部，各级领导要给后备干部早压担子促其早成才，通过日常处理领导事务的实践和“爬台阶”的锻炼使领导干部增长才干，同时还要注意创造环境，有意识地使管理人才受到锻炼，譬如，对干部实行定期交流和岗位轮换，使其经受环境变换的考验，促进管理人才拓宽视野，磨炼意志，增长见识，具有临危不惧，处变不惊的心理素质和驾驭全局、协调各方的工作能力，即使遇到某些突发事件和错综复杂的矛盾纠葛，也能条分缕析，游刃有余。

3.业务素质的培养。一是企业的领导干部坚持“双肩挑”的道路，让其在从事管理工作的同时，又发挥其专业所长，积极参与技改、科研工作中，成为又懂管理又熟悉业务的复合型管理人才。二是注意因才施教，对管理人才中业务拔尖的人才，要逐人详细做好业务方面培养规划，保证其在从事领导工作的同时，不影响业务的发展。必要时，要有计划地为其配备好学术梯队，技术梯队，保证拔尖人才有从事业务工作的良好的环境条件，要避免因对拔尖人才使用不合理，而造成人才的浪费。

四、企业管理人才的选拔企业是人才荟萃的地方，其中不乏管理人才，要在芸芸众生中做到对管理人才早发现、早选苗、早培养，必须在干部的选用上做到：创造宽松环境，引入竞争机制，拓宽识人渠道。创造宽松环境。

首先，选人用人观念上要有大转变，不可否认，受传统观念束缚，企业在干部的选用上，论资排辈的思想还占有一定地位，要彻底冲破这一禁锢，必须在观念上实现突破：

一是破除“求全责备”、“论资排辈”的思想，树立“不拘一格降人才”的观念；

二是破除“不放心、不敢用”的思想，树立“领导经验来自实践，成熟老练在于锻炼”的观念；

三是破除“领导职务终身制”的思想，树立“能者上、庸者下”的用人观念。其次，坚持干部能上能下的制度，为管理人才上岗铺平道路。要认真抓好干部人事制度改革，结合实际情况，制定干部离退休制度；制定对干部定期考核，实行能上能下，任期届满适时调整或换岗交流的制度；制定对主动让贤，退出现任领导职务的干部，要给予鼓励，保留原待遇的制度，要靠完善的制度体系，保证青年管理人才有崭露头脚的机会。

近几年来，我们XXX逐步通过大力提拔年轻干部，通过正确的政策导向，吸引了大批年轻人走上领导工作岗位，从车间科室到分厂领导，打破了传统的干部用人制度，采取了能者多劳，多劳多得的奖励机制，激励了广大职工勤于学习、乐于奉献、善于创造，使得整个XXX的跨越式发展呈现出一片欣欣向荣的青春气息。

引入竞争机制。竞争是市场经济具有强大生命力和活力的最本质的内在因素，有竞争才有比较和鉴别，才能显示出孰优孰劣，要使优秀管理人才脱颖而出，就要在干部的选拔任用上引入竞争机制。如近年XXX公开招聘了一批中层干部及科室领导，体现了择优上岗、公平竞争的原则。这种新机制，既搬掉了干部任用中存在的铁交情，又解决了论资排辈问题，使得领导干部队伍形成一池活水，能进能出，优进劣出，吐故纳新，活力永存，让青年人才看到了企业发展的希望和明确了自身发展的目标，扎扎实实的立足岗位、建功成才。拓宽识人渠道。视野开阔，才能将优秀管理人才尽收眼底。现在的时代，单靠“伯乐相马”的方式去物色人才已远远满足不了要求，我们应该从领导机关和一个部门的狭小圈子里跳出来，把领导、组织部、人力资源部的视野与群众的视野对接起来，公开选拔目标和基本条件，发动各级党组织、基层单位推荐、群众举荐等多条渠道，用广角镜头大范围地选拔人才，同时也欢迎有能力有才干的人毛遂自荐，形成多方位、多层次、多形式举荐人才的氛围。

在调动各方面力量举荐人才的同时，组织部、人力资源部要建立人才管理信息系统，建立起在职工和后备干部的人才库档案。从职工、科室到中层领导的培养和备案，XXX的各项制度已逐步接近了现代企业发展，公司党委开办的后备干部学习班，加大对后备干部的培养；公司人力资源部、、工会每年通过联合组织职工开展技术竞赛，利用培训、竞赛、评定的方式涌现出了一批全国青年岗位能手，和全国技术能手。开展的“推优育苗”工程，每年都有近百名各级优秀青年干部、科技人员通过系统培训，严格考察发展为共产党员，为企业的发展提供了可靠的人才队伍，一旦需要，可随时推荐合适人才上岗。

随着企业不断的深化改革与发展，需要大批具有复合型能力的管理人才，综上所述，不难看出，企业单位管理人才的选拔，培养是一个复杂的系统工程，要完成这一伟大工程，人力资源部必须站在新高度，拓宽新思路，采取新举措，认认真真地抓好每一个环节，扎扎实实地培养出一大批的优秀管理人才，为企业的跨越式发展提供人力资源保证。

**第四篇：调查报告问题**

尊敬的应静波女士：

我是浙江海洋学院的一名研究生，感谢你在百忙之中抽空看看我的信息。首先请允许我先介绍一下我的调查报告的题目：乡村基层组织建设的现状及思考。这篇文章我想以我们双桥镇为例，通过一个乡镇的组织建设来透析我们整个舟山乃至整个浙江沿海的农渔村的组织建设，通过分析现状，找到发展中所出现的问题，能够更好的为社会主义新农村建设，提供一些切实可行的建议。所以如果可以的话，先需要麻烦你，提供一些组织建设的资料。大体上需要四个方面的内容：

1.双桥镇现阶段的发展情况，大体包括：行政区域，人口，三大产业的发展状况，农渔

民的基本生活状况以及其它一些基本情况。

2.双桥镇基本组织建设，大体包括：双桥镇组织结构具体分为那几个部分，这些部门具

体负责的事情是那些，各个部门之间的关系；各个部门在人事选调方面的作用；

3.双桥镇基层党组织建设，大体包括：镇党组织在各个部门所发挥的作用，党组织自身的建设，镇党组织与上级（县、市等）党组织以及与村党组织的关系。

4.双桥镇村级党组织建设基本情况；村级党组织在新农村建设当中发挥的作用，以及问

题。

大体上是这些，这是纯属一个个人调查报告，是个人的兴趣爱好，所以请应静波女士在百忙之中，给予指导性意见和批评指正。当然，如果能够有您的一些见解和个人观点及看法的话，我将万分感谢，毕竟，您是在第一线工作的人，您的意见将特别具有代表性和参考性，希望能够和你进行基层组织建设天马行空的讨论和交流。纯属个人交流，不会影响到你的工作和生活。

再次对您表示感谢。

王长春

2024年4月15日

浙江海洋学院

**第五篇：援疆人才培养存在问题**

一、推进少数民族大学毕业生赴援疆省市培训工作实际与问题研究

（一）存在问题

一是湖南根据新党办1号文件800名培养任务向中央申 9请培养计划经费，因培养人数的增加，超出部分的经费预算及分配情况，以及培养期限的问题，建议自治区以文件的形式进一步明确，便于援疆省市工作的对接。

二是吐鲁番地区事业编制超编，此次送去湖南培养人数 多达1200多人，而且都是进入乡镇、街道（社区）就业，因此恳请自治区解决所需编制和经费（工资、津贴）问题。

三是建议自治区培养办在驻疆央企和区属国有企业培养名额分配上给予倾斜。帮助我地区报名驻疆央企和区属国有企业符合条件的138名毕业生都能参加培养。

四是鉴于赴湖南培养人数多，建议自治区培养办帮助 协调购买赴湖南培养火车票。

（二）主要做法

1、优越的环境，领导的关爱，促进了学员安心学习湖南省、市、院校对我地区首批培养学员工作高度重视，无论是从硬件设施到人文关怀，还是从整体安排到生活细节都进行了充分的准备，周密的部署，认真的落实，为学员们安心、静心、舒心的学习生活创造了有利的条件。

（1）优越的学习和生活环境，让学员们感到非常的舒心。湖南省湘潭、衡阳、郴州三市投入了大量人力、物力、财力，完成了教室、宿舍、食堂及附属设施等硬件建设。为了方便学员生活和学习，帮助学员更换了手机号码，购买了学员医疗保险。为保障学员的生活，成立了以后勤处长为组长的职能小组，配备了食堂管理员和工作人员，根据少数民族学员饮食习惯安排制定食谱。郴州学院还开通新疆高校毕业生培训专题网，为培训班的学员提供了一个良好的学习、生活交流平台。通过调研和信息了解，学员们感受到各级党委和政府非常重视新疆学员的培养，良好的学习和生活环境，让他们在湘学习生活的非常舒心愉快。

（2）各级领导的关心慰问，让学员们感到暖心。两个多月以来，新疆和湖南各级党政领导以不同形式深入三市院校看望和慰问新疆学员，让学员们感受到了祖国大家庭的温暖，感受到了党和政府的关心厚爱，感受到了社会主义好。自治区党委常委肖开提?依明同志率代表团一行到湘潭职业技术学院，开展了对吐鲁番市赴湘培训班的慰问、视察调研 活动，对湖南省为此次培训所作的各项工作给予了充分的肯定。吐、鄯、托四套班子部分领导赴湖南三市职业技术学院调研，看望了培训班学员，送去了家乡的问候。湘潭教育发展基金会向吐鲁番市培训学员捐赠助学金2万元。五一节前夕，湖南三市领导到院校看望新疆学员，并为新疆培训班学员送来了山羊、蔬菜等一批慰问品，表达了五一节的祝福。为了加强家长对孩子在湖南学习生活的了解，调动学员们的学习积极性，鄯善县县委组织部和衡阳市委组织部召开了学员与家长、家属视频见面座谈会，举办在湘培养大学生与留疆“宝贝”同庆“六一”视频互动活动。让各位学员再一次深刻的感受到各地各级组织和领导对培训班学员的重视和关心，并表示让组织放心，让家长、家属和亲朋好友放心，一定要珍惜这次难得的机会，用真心去学习，积极转变观念，学得真本领，为新疆今后发展做出应有的贡献。（3）丰富多彩的文化活动，让学员们感到开心。丰富多彩的文化活动，让学员们身处异地不孤独，通过活动与湖南人建立了友谊，通过与湖南人联谊成了朋友，他们感到很开心、很愉悦。与职业技术学院教职工开展各类体育活动友谊赛5次，与湖南三市社团组织、各院系分别开展了文艺晚会联谊活动3次，举办了清明踏青赏油菜花、到烈士陵园扫墓等一系列有意义的活动。参观了附近部分景点公园和书院，进一步了解湖南历史文化，独特的地理风貌。同时还参与了 院校红歌比赛等活动，学员们感到生活非常充实。

（4）参观湖南改革开放成果，让学员们感到热心。湖南三市组织部和院校利用节假日组织学员们参观了三市部分国有企业、民营企业和新农村建设，既让学员们切身感受到改革开放的伟大成果，也让学员们明白，只有学好文化知识，提高综合素质，掌握多种技能，才能更好地建设美好家园，为新疆跨越式发展和长治久安做贡献，更好地为家乡各族人 民群众服务。

2、建立多种形式的信息畅通渠道，及时了解和掌握信息，为学员健康顺利培养提供服务

120名学员到达湖南三市院校后，我们主动与院校、队长、辅导员沟通，建立了手机、座机通信录，随时沟通、交流和反映情况。相互交换了邮箱地址，双方的文件、信息能及时传递。地区培养办与三名队长、辅导员和学员建立了QQ群，每天都能通过QQ群报平安，反映工作中遇到的问题和困难。通过QQ群和邮箱及时将学员的学习生活信息提供给自治区培养办、地委、行署领导，为有针对性指导学员培养和解决学员学习生活中问题和困难提供了依据。截止目前，编辑信息48期。畅通的信息渠道，为我们及时了解和掌握学员信息、及时为学员提供服务塔建了桥梁。

3、湘吐联动，促进培养工作健康有序推进

（1）及时将自治区有关文件要求传递给学院、传达给学员和随队工作人员。自治区关于学员培养工作有关文件和要求我们第一时间传递给院校，要求队长配合学院抓好相关精神的落实。比如，关于国家通用语言文字培训问题，我们迅速电告湖南三市院校，及时调整了教学方案和师资力量。再比如，自治区普通高校毕业生赴援疆省市培养学员及随队工作人员管理办法下发后，及时将管理办法传递给院校和队长，要求队长组织学员和随队工作人员学习、讨论，管理办法人手一册，并严格按照管理办法抓好学员和随队工作人员的管理教育。

（2）共同研究制定教学计划，保证培养质量。各县（市）根据设定的专业提出了学员培训见习的初步教学方案。湖南三市院校专门成立了以教务处长为组长的教学管理小组，共同研究了我们初步教学方案，并根据自治区学员培养的方向、培训见习内容的要求，进一步补充完善了学员培养教学方案。目前三市院校学员培养教学方案和计划已完成。师资队伍方面，采用校内与校外聘任相结合的办法，特别是聘请一些长期在乡镇工作的专家来校讲学。根据各专业实际制订了详细具体的教学培训计划。各种教学仪器、教学实验室都已准备到位。

（3）建立党团组织，制定学员管理制度，规范学员的管理。三县（市）赴湘培养学员班，根据学员、随队工作人员党团员情况，均成立了党团组织，积极开展了党团活动，严格落实党团生活制度，发挥了很好的堡垒作用。会同学院制定了学员学籍管理办法、奖励与处分制度和《吐鲁番籍学员在湖南职业技术学院培训期间管理制度》等近二十项规章制度。还建立了每天与地区培养办QQ沟通、每周一次党支部例会、每周一次信息研判反馈会、学员思想状况实时掌控等制度。通过落实制度，抓好学员和随队工作的管理，通过严格管理，规范学员、随队工作人员学习和生活秩序。

（4）落实县（市）一名民警到院校附近派出所挂职，协助学院管理。4月16日由组织部门负责从各县（市）选派一名政治思想好、工作经验丰富、处理突发事件能力强的民警到湖南三市院校附近派出所挂职副所长，主要协助院校抓好新疆学员班的管理工作。

（三）建议意见

突出“两训一访”，做到教育培训经常化。“两训”即：采取“周末课堂”、观摩学习等形式，以市委党校为阵地，每年有计划地举办大学生“村官”培训班5场次以上，不断 提高“村官”们的思想政治素质；各乡镇党委通过拜师结对、实地培训等方法，每年组织开展业务培训30多场次，帮助大学生“村官”了解乡情，掌握民情，尽快适应工作。“一访”即：实行走访考察制度，每年安排组织、人事等部门干部组成检查组，深入各乡镇对大学生“村官” 的思想认识、10生活状况及工作表现走访考察一遍，通过座谈交流，民意调查，切实掌握大学生“村官”在工作中存在的问题及提出的意见建议，为进一步加强管理奠定了基础。

建立“网络支部”，推进交流活动经常化。针对大学生“村官”中党员人数多，集体活动少，相互缺乏交流的实际，敦煌市大胆探索网络党建新模式，通过利用现代信息网络技术，依托“敦煌党建网”，建立了敦煌市大学生“村官”网络党支部。支部为全市85名大学生“村官”党员建立了电子档案，并以乡镇为单位成立了9个党小组，健全完善了组织机构。同时，设置明星“村官”、支部论坛、网上党课等12个活动板块，通过动态管理，经常性地组织讨论交流和网络学习，不断增强大学生“村官”的党性修养和业务能力，为加强沟通，增进友谊开拓了良好的活动平台，实现了对大学生“村官”的网络化有效管理。

落实“四项机制”，实现成长管理经常化。健全了大学生“村官”下派用人机制，对每年考选的大学生“村官”，一律安排到农村工作，严禁市直机关、乡镇借调或截留，实 现了深入基层，服务农村的目标；制定了大学生“村官”管理办法，落实由专人负责管理，及时了解大学生“村官”工 作、生活情况，实现定期汇报思想、定期反馈工作、定期交流学习、定期述职考核；推行了大学生“村官”“4+1”帮带机制，组织各乡镇党政班子、村党支部书记、农村工作指导员、致富能手与大学生“村官”结对帮扶，帮助他们迅速进入角色，尽快适应环境；建立了大学生“村官”“五员”制度，要求大学生“村官”除担任村支部书记助理或村主任助理外，根据各人专长，兼任政策宣传员、矛盾协调员、舆情信息员、基层调研员和远程教育管理员，让他们在政策法规宣传、村级事务管理、科技信息推广等具体工作中发挥骨干作用，不断提升服务农村发展的水平。

二、新疆少数民族人才队伍建设存在的主要问题

(一)少数民族人才队伍总量不足,比例偏低。

新中国成立60年来,在党和国家的大力培育下,新疆各类少数民族人才队伍不断壮大,到目前拥有几十万人之多,应当说是一个巨大的历史进步。但也必须看到,新疆少数民族干部队伍和各类专业技术人才在总体数量上,与中央提出的“建设一支宏大的德才兼备少数民族干部队伍”的要求还 有一定的差距,与西部大开发对少数民族人才的需求还不相适应。据统计, 2024年底,新疆总人口有2024.19万人,少数民族人口有1271.26万人,占新疆人口总数的60.7%,而我区少数民族人才队伍人数有89.5万人,占全区人才队伍总数的45.39%。其中,少数民族党政人才6.7万人,占40.20%;少数民族各类专业技术人才2.85万人,占41.42%;少数民族企事业经营管理人才4.8万人,占15.90%;少数民族高技能人才4.2万人,占17.57%。如果按照少数民族人才队伍的比例和人口比例相当的要求,新疆少数民族人才队伍总体上存在总量不足、比例偏低的问题。

(二)少数民族各类人才的整体素质相对不高。

1.从专业技术职称看,少数民族人才具有高级专业技术职称的比重小。

2024年,在全疆284535名少数民族专业技术人员中,尽管人数上已占到全疆专业技术人才总数的41.42%,但拥有高级专业技术职称的只有13510人,仅占全疆专业技术人员总数的1.97%(远低于全疆平均8.5%、全国平均7.7%的水平),占全疆高级专业技术职称总数的37.54%,其中,正高级职称649人,仅占全疆高级专业技术职称总数的0.09%;拥有中级专业技术职称的有70521人,占全疆专业技术人员总数的10.27%,占全疆中级专业技术职称总数的51.02%;拥有 初级技术职称的有141353人,占全疆专业技术人员总数的20.58%,占初级专业技术职称总数的61.83%。从上述数据来看,初级职称人员超过了全疆初级专业技术职称人数的半数,而越到高级,少数民族专业技术人才所占比重越小。

2.从学历构成看,少数民族人才的层次结构偏低,高层次人才极其缺乏。

在学历构成上,新疆的人才队伍总体处于劣势。在全区党政人才、企事业经营管理人才、专业技术人才这三支队伍中,具有本科以上学历人数仅占34.06%,远低于全国平均51.11%和西部地区平均58.83%的水平;博士770人、硕士4740人,分别占总数的0.07%和0.41%,远低于全国平均8.07%和3.37%的水平,也低于西部地区平均7.85%和1.67%的水平。而其中少数民族的比例则更低,这表明少数民族高层次人才的缺乏是新疆少数民族人才队伍建设迫切需要解决的一个问题。在我区县、乡两级和南疆三地州(喀什地区、和田地区和克孜勒苏柯尔克孜自治州),具有大专和中专以上学历的干部、专业技术人员已经成为这些地方少数民族人才队伍的主体,大学以上学历的比例过低,研究生学历的更是寥寥无几。此外,相当一部分少数民族人才中,虽然学历高,但学识水平和工作能力、科研能力较低的现象也普遍存在。新疆高校少数民族教师队伍的学历结构较之汉族教师和内地高校教师还是偏低,教师中具有研究生以上学历的 人数所占的比例离国家对以培养本科生为主的普 通高等院校的要求还有一定差距。

3.从科研成果获奖项目中少数民族获奖项目所占比例来看,也反映出新疆少数民族人才素质有待提高的问题。1994~2024年,全疆有1623项科技成果获自治区人民政府的奖励,其中,由少数民族科技人才主持或参加的成果只有367项,占获奖总数的22.61%。2024年是科研成果获奖项目中少数民族 获奖项目较多、所占比例最高的一年,在118项获奖项目中,少数民族科技人才主持或参加的项目有41项,占34.75%。1994~2024年自治区科技进步奖获奖项目中少数民族参与项目数及比重。

从自然科学领域看, 1998年,自治区第五届自然科学优秀论文评选共评选出177篇优秀论文,其中,由少数民族科技人才撰写的论文只有17篇,占获奖总数的9.60%。从连续几年获奖比例的统计来看,由少数民族科技人才主持或参与的科技成果或是由少数民族科技工作者撰写的论文获奖数均未超过获奖总数的17%。

从社会科学领域来看,从1997年的自治区第四届哲学社会科学优秀成果评奖至2024年的第七届哲学社会科学优秀成果评奖,共有808项成果获奖,其中少数民族社会科学工作者获奖成果只有215项,仅占全部获奖成果的26.61%。4.少数民族各类拔尖优秀人才的绝对数量较少,且缺 乏创新能力。

据自治区人事厅2024年统计,全区国有企业、国有事业单位的192名特殊专业技术人才中,少数民族42人,占21.88%。其中,在13名有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家中,少数民族3人,占23.08%;在176名享受国务院政府 特殊津贴人员中,少数民族36人,占20.45%;1995~2024年,在16名新世纪百千万人才工程国家级人选中,少数民族5人,占31.25%;在4名全国宣传文化系统“四个一批”人才中,少数民族1人,占25%。以上各类拔尖优秀人才中少数民族 绝对数量较少。大部分少数民族学科带头人已经退休或快到了退休的年龄,某些学科的带头人队伍出现青黄不接的现象,甚至一些学科没有了学科带头人。

(三)少数民族人才队伍结构不尽合理。1.职称结构不尽合理。

少数民族中、高级人才缺乏的现象仍然很突出,特别是年轻优秀的高层次专业技术人才更是缺乏。如前所述, 2024年,在全疆少数民族专业技术人员中,拥有初级专业技术职称人员超过了全疆初级专业技术职称人数的一半,但越到高层次,少数民族专业技术人员所占比重越小,特别是拥有高级专业技术职称的人员占全疆专业技术人员总数的5.32%,其中,正高仅占到0.26%。近62%的少数民族专业技术人才 只具有初级专业技术职称。而且,高级专 业技术职称人才近80%集中在自治区和地州市 两级。2.专业结构不尽合理。

据自治区人事厅统计, 2024年全疆事业单位有少数民族专业技术人才284535人,其中,教育、卫生两类人员有196010人,占少数民族专业技术人才总数的68.88% ,而工程、农业专业技术人员分别只占到少数民族专业技术人才总数的6.08%和8.32%。经济和工程技术类,特别是金融、保险、电子、证券、生物工程、新材料及企业经营管理方面的实用人才严重短缺。

(四)区域分布不均,人才效益受到制约。

新疆少数民族人才区域分布的突出特点是:城市人才多于乡村人才,中心城市人才多于郊县人才,越边远的地区人才越少,而且这种不均现象特别严重。特别是人才集中在以乌鲁木齐为中心的北疆地区,而南疆地区在面积和总人口上都超过北疆,但拥有的人才数量却远远不及北疆。这样极不合理的人才分布会造成两个不良后果:一是人才严重不足,愈是需要人才的地方,愈缺乏人才;二是人才“相对过剩”,人才越集中的地方,人才闲置现象越严重。

(五)知识更新和继续教育难以保障。知识更新的主要途径,一是学术交流,二是信息渠道。据调查,在学术交流上,新疆有2/3的科技工作者没有或很少参加学术交流。在参加学术交流类型上,参加国际和国家级学术交流的人员很少,这样,获得高水平的学术信息的机会也相对很少。在信息渠道上,新疆科技工作者获得信息的主要来源仍然是传统信息渠道,信息量少,速度迟缓。特别是一些基层科技单位网络基础设施尚不完备严重影响知识更新的速度和程度。

继续教育主要包括各种形式的培训。据调查,新疆科技工作者参加由单位组织或出资的培训时间,平均每年不到12天,而利用业余时间自费参加各类培训的时间,平均每年不到9天。培训经费的不足,名额的限制,培训效果难以评估,培训没有针对性、实效性,培训教师水平有限,这些成为各单位培训工作中的困难所在。并且,低层次的就地培训占到了培训总量的2/3以上,到国内经济发达地区培训、出国培训成为一种可望而不可及的事。

进一步加强和改进新疆少数民族人才队伍建设的对策建议

(一)建立和健全科学合理的培养选拔机制,多方培养,充分信任,放手使用。胡锦涛总书记曾多次指出,少数民族干部队伍建设是一件管根本、管长远的大事,要制定周密规划,明确目标任务,完善政策机制,认真组织实施,持之以恒地抓下去要求进一步完善少数民族干部选拔制度,注重在改革发展稳定的实践中考察和识别干部,把更多优秀少数民族干部特别是年轻干部选拔到各级领导岗位上来,充分信任,放手使用。

培养选拔少数民族干部,需要进一步建立和健全科学合理的培养机制和相关制度。一方面,要加大对现有少数民族干部的培训力度,提高其整体素质,健全管理体制,实现管理制度的科学化、民主化、制度化,尤其是引入竞争机制,完善奖惩制度,努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制;另一方面,则要在少数民族干部及少数民族代表人士的培养方面形成科学合理的培养机制,打破在培养和使用过程中的论资排辈状况,促成队伍的合理流动,积极营造适应少数民族干部成长的良好环境,其中最为主要的是这一培养机制应立足于新疆的现实,符合新疆地区经济社会发展的实际需要。在少数民族干部的使用上尤其需要坚持“放手使用”的原则。只有放手使用才能促进少数民族干部在实践中成长,充分发挥少数民族干部在新疆经济社会发展和解决新疆民族问题和宗教问题上的积极作用。

(二)努力改善少数民族干部和专业技术人才队伍的结 构,尽快形成适应新疆现代化建设形势需要的合理结构。

通过这些年来的调整,新疆少数民族干部队伍和各类专业技术人才队伍结构已经发生了不少变化,原来那种政治型干部多、经济型干部少,文化型干部多、科技型干部少,行政型干部多、管理型干部少,封闭型干部多、开发型干部少的状况,已经有了一定程度的改变,但结构不合理的现象依然存在,主要表现为高素质的人员比例过低和经济型、科技型人员总量不足等。衡量新疆少数民族干部和专业技术人才队伍结构是否合理、数量是否达到要求的标准,应该从是否能够满足新疆经济社会发展的需求来评价。从目前和今后相当长一个时期看,新疆经济社会发展对培养少数民族干部和专业技术人才队伍提出的需求是双方面的。一方面,新疆面临着繁重的发展经济的任务,需要大量的经济型、科技型少数民族干部和专业技术人才,而长期以来,我们在培养少数民族干部和专业技术人才方面侧重于政治、行政和管理类型的多,导致了队伍结构的严重失衡,所以,人才结构的调整应该向培养经济型、科技型少数民族干部和专业技术人才方面转变。另一方面,由于新疆具有特殊的区情,稳定也是新疆当前和今后一个相当长的时期内面临的重要任务,这就要求人才结构的调整也不能轻视对政治型少数民族干部的培养。也就是说,人才结构调整向加大培养经济型、科技型少数民族干部和专业技术人才方面的调整的同时,合理确定政治型、经 济型、科技型少数民族干部和专业技术人才的比例是关键性的问题,而这一比例确定的依据是新疆现实和今后形势发展的需要,只有这样才能使少数民族干部和专业技术人才队伍的结构符合新疆发展的需要。

(三)加大投入,不断改善少数民族干部和专业技术人员的生活和工作条件。

加大投入,不断改善少数民族干部和专业技术人员的生活和工作条件,是由新疆特殊的情况决定的。新疆地处边陲,沙漠、戈壁广布其中,不少地方自然条件恶劣,经济发展落后,生活条件十分艰苦,而且这些年来新疆少数民族干部和专业技术人员的工资收入比内地发达省区要低得多,这就需要各级政府加大投入力度,关注民生。一方面,不断改善少数民族干部和专业技术人员的生活条件,提高工资福利待遇,使其能够全身心地投入到各项事业中去;另一方面,通过改善他们的工作条件,克服自然环境和经济落后给他们的工作所带来的困难,为发挥他们的积极作用提供良好的工作条件。只有这样才有助于稳定新疆的人才队伍,吸引更多的人才,充分调动本地少数民族干部和专业技术人员的积极性,从而为新疆经济社会的发展作出更大的贡献。为此,建议实行新疆高素质专业技术人才专项津贴制度。

新疆地区工资收入水平远低于市场的人才价位,是导致 人才外流或难以吸引高素质人才的重要原因。为此需要在目前已经实行的国家与地方政府津贴制度的基础上,再实行新疆高素质专业技术人才专项津贴制度,加大稳定和支持新疆高素质专业技术人才的力度。专项津贴仍可分为中央和地方两级,分别解决不同类型高素质专业技术人才收入相对较低的问题。

(四)建立健全科学合理的人才激励机制,制定并实施稳定人才的奖励制度。

要切实落实好党的十七大提出的“建立激励机制”的要求,建立健全人才激励机制,切实完善绩效优先、兼顾公平的收入分配机制。积极探索知识、技术、管理等生产要素参与分配的实现形式,逐步建立重实绩、重贡献、向优秀人才和关键岗位倾斜,形式多样、自主灵活的分配机制。建立与现代企业制度相适应的企业经营管理人员薪酬制度,鼓励企事业单位对有突出贡献的人才实施重奖。要用特殊奖励制度留住和激励人才。要认真落实科技人员和知识分子政策,进一步完善科技奖励制度,舍得花钱重奖优秀人才,真正让优秀人才在经济上有实惠、在社会上 有地位、在政治上有荣誉,充分调动他们的工作热情。

(五)不断完善内地高校支援新疆协作计划。内地高校支援新疆协作计划,是新疆培养少数民族人才队伍的一个重要渠道和途径。为满足我区未来十年对少数民族人才的需求量,建议应做好以下工作:第一,逐年扩大内地高校在新疆招收少数民族学生数量、适度调整专业;第二,为 保证给内地高校输送高质量的少数民族高中毕业生,建议自治区在制定内地高校招生计划时,特别是理工专业的,增加“民考汉”和双语实验班的招生比例,减少“民考民”的比例,切实把好考生质量关;第三,国家应对新疆到内地上大学的少数民族学生实行学费减半或免收学费的特殊政策。

(六)建立统一的少数民族人才统计分析体系。由自治区人事厅牵头,自治区统汁局、自治区民委等有关部门配合,建立和完善新疆少数民族人才统计指标体系,开展统计与分析工作,建立少数民族人才需求信息和人才库,开展少数民族人才状况专项调查工作,为科学制定人才发展规划,研究制定人才开发政策措施提供全面系统的人才信息资料。

(七)加快南疆三地州人才队伍建设。

南疆三地州在我区发展和稳定大局中占有特殊的战略地位,加快南疆三地州发展和少数民族人才队伍建设,对于促进区域协调发展、全面建设小康社会和增强民族团结、维 护社会稳定有着重大意义。南疆三地州每年有80%的初中毕业生因无法升入高中学习而流入社会。这既是导致人均教育水平低下的主要因素,也为南疆三地州发展职业教育创造了很大的潜力,并避免了其他教育发达地区出现的由学历教育向职业教育转变、升级的改革成本,可以直接按照高标准、高质量、高起点发展职业教育。建议在办好现有南疆三地州中等职业学校的基础上,国家、自治区在喀什办一所职业技术学院,为南疆三地州培养少数民族各类职业技术人才。同时,南疆 三地州应充分利用网络信息技术带来的方便快捷的传播,通过加强信息化建设发展远程教育,让南疆三地州的各级学校和各族群众能够及时享受到优质的教育资源。

此外,南疆三地州艰苦的自然条件和工作条件造成了人才吸引力不强的问题,并持续不断地发生人才流失的现象。人才流失和缺乏是制约南疆三地州经济社会发展的关键因素之一,并将长期持续存在。面对这一困境,南疆三地州应在政策上、制度上想办法,以灵活、实用的人才工作政策机制用好本土人才,吸引外来人才。建议南疆三地州应设立“人才暂住”制度,鼓励外来人才在当地短期工作。尤其对高层次人才短缺问题,可以根据具体需要,以设立人才公寓、发放人才津贴、提供子女免费就学等条件,面向社会招聘高层次人才进行短期服务,有效缓解急需人才的短缺问题。同时,在南疆三地州设立不同层次的专项科研技术项目,以项目吸引 人才在南疆三地州工作,以项目带动当地人才专业技术水平的提高。

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