# 制约人才工作的问题研究及对策思考

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-06-29

*第一篇：制约人才工作的问题研究及对策思考近年来，按照党管人才原则，各级组织部门积极创新思路、创新体制、创新举措，在加强人才工作和人才队伍建设上进行了有益探索，丰富和拓展了“党管人才”的内涵。一、从我县情况看一是建立完善了“党管人才”工作机...*

**第一篇：制约人才工作的问题研究及对策思考**

近年来，按照党管人才原则，各级组织部门积极创新思路、创新体制、创新举措，在加强人才工作和人才队伍建设上进行了有益探索，丰富和拓展了“党管人才”的内涵。

一、从我县情况看一是建立完善了“党管人才”工作机制。成立了由县委书记任组长的人才工作协调小组，建立了人才工作联席会议、领导小组议事和人才工作监督考核等制度，明确了各成员单位的职责分工，在全县形成了由县委统一领导，组织部牵头抓总，有关部门各司其职、协调配合、群策群力的人才工作新格局。二是提出了“人才强县”规划目标。对全县人才队伍建设情况进行了摸底调研，建立了《全县中高级人才、农村实用人才库》，研究制定了《关于进一步加强人才工作的意见》，提出了“人才强县”战略目标，明确了今后全县人才工作的各项任务。三是组织部门发挥自身职能，在人才工作上直接办了三件实事。（1）为XX名县级拔尖人才提供了津贴待遇，由以前每人每树立了“四尊”导向，营造了良好氛围。加强对各类人才的管理和服务，积极为人才创造安心舒适的工作、生活、学习环境。提高了拔尖人才的津贴待遇，由以前每人每月50元，增加为100元。协调教育局、卫生局为拔尖人才办理了《子女入学（入园）优惠卡》和《医疗体检优惠卡》，拔尖人才在子女上学、医疗体检上给予优先和照顾。在拔尖人才中开展“三个一”活动，即每年召开一次座谈会，组织一次外出旅游，开展一次献计献策活动，使拔尖人才增强了荣誉感和使命感；为营造“栓心留人”的良好环境，建立了外来人才联谊会，实行县级领导联系人才制度，定期组织外来人才召开座谈会，及时了解并帮助他们解决在工作、生活中遇到的问题和困难。此外，加大对优秀人才的表彰奖励力度，每年组织一次优秀人才评选，并召开全县大会予以表彰奖励，从而形成了重才、爱才的广泛共识和良好氛围。四是探索了对企业人才服务的新路子。企业是县域经济的支柱，企业人才是人才工作的重点。围绕企业发展，探索出了一条服务企业人才的有效途径，在组织部建立了专门企业人才服务机构－“XXX”，为进一步整合企业家队伍，去年底又成立了XX县企业家协会。工作中，围绕企业发展对人才的需求，通过网络、人才市场、高校等多种途径为企业推荐引进人才；围绕提高企业经营管理者的素质，通过聘请专家教授举办企业管理培训、企业家论坛、经济沙龙等学习研讨活动，提高了企业经营管理水平；围绕优化企业发展环境，与纪检监察及公、检、法、律师事务所等部门联手成立了企业维权服务中心，保护企业合法权益。此外通过定期组织企业家进行体检，建立企业家生日档案，赠送生日鲜花和礼物，使他们切实感受到了党的关怀，激发了他们拼搏创业的干劲。几年来，共为企业推荐引进各类人才1856名，培训企业人员3570人次，为企业提供维权服务23次，为企业发展提供了有力的智力支持和环境保证。以上是我们在人才工作中的一些探索，虽然取得了一定成绩，但也有不成熟和需要改进加强的地方。实际工作中，有些问题也在深深困惑着我们，如党政人才队伍如何优化？专业技术人才队伍如何盘活？都在喊引进人才难，留住人才难，其主要原因是什么？等。对上述问题的困惑，引发了我们对当前制约人才工作深层次原因的思考。

二、制约人才工作的几个障碍概括起来主要有环境障碍、体制障碍和经济障碍。

（一）环境障碍。主要表现在：一是以人为本理念不强。“人才资源是第一资源”的理念没有真正深入人心，存在口头说得多，实际干得少；政策制定多，具体落实少；～宣传多，实际扶助少；经济指标喊的多，人才指标说的少的现象，对人才的价值认识不够，对人才工作的重要性认识不足。二是用人主体人才观念不强，缺乏爱才之心、识才之道、用才之艺,无论是党政机关，还是企事业单位，论资排辈、论“本”排序、论关系排位，“好”人易用，能人难容的传统观念仍然根深蒂固，缺乏人才发展的空间。同时由于利益分配形式单一，影响了人才与用人主体的融合，阻碍了人才最大潜能的发挥。三是人才自身的观念落伍。“官本位”、“学而优则仕”依然影响着人才的择业观念，大部分人宁端吃不饱的铁饭碗，也不愿意冒点风险，寻求更广阔的发展空间，纷纷挤在党政机关、事业单位，造成人浮于事，大量人才闲置浪费。

（二）体制障碍。主要表现在：一是人才管理机制僵化。一方面，进口不通、出口不畅。由于当前党政机关、事业单位控编控岗，造成党政人才选人视野不宽，专业技术人才队伍青黄不接，后备力量明显不足。同时，由于种种原因，干部终身制、提拔容易降职难的现象始终未能打破，整个队伍缺乏生机和活力。另一方面，科学的选人用人机制尚未形成。《条例》的颁布实施虽然规范了选人、用人的条件和程序，但是真正凭品德、知识、能力、业绩作为衡量人才标准，真正做到公正选人、科学用人的机制尚未形成。二是人才流动活力不够。由于条块分割、部门壁垒、政企分制，人才在城乡之间、行业部门之间、政企之间的流动存在关卡多、阻力大、流动难的现象，人才资源的市场化配置程度还比较低，人才的使用效率还不高。三是人才评价手段单一。中央人才工作会议提出了新的人才概念和评价标准，打破了以往“唯身份、唯学历、唯职称、唯资历”的陈旧标准，但目前人才评价体系还没有与上述要求相适应。如在行业资格和职称评定上，还在以资历、学历作为主要条件，评价手段单一，评价方法缺乏科学性，评定结果缺乏准确性。

（三）经济障碍。经济水平的不同造成人才开发的力度不同，一个有经济实力的地区和部门对人才的吸纳水平有很大差异。具体说有以下差异：一是待遇收入差异。由于地域经济发展水平的差异，剔除政府补贴因素，同岗位的人在经济发达地区和落后地区，在城市和农村的工资收入就有很大差异。据了解，同一个院校同一个专业的大学毕业生在南方发达地区和北方落后地区就业收入相差几倍。&

nbsp;二是生活环境差异。在交通、基础设施、医疗卫生、文化教育等方面，经济发达地区均优越于落后地区，考虑人居环境、自身发展及子女教育，自然而然“人往高出走，水往地处流”。三是政府投入差异。据资料显示，南方发达地区非常重视人才投入，盖博士楼，建实验室，为引进的高层次人才发放数额很高的安家费，“高筑了黄金台，招得了凤凰来”。而作为北方地区，大部分是吃饭财政，象我们县根本就拿不出过多的钱用于提高人才待遇，引进人才上。由于以上差异的存在，不但人才引不来、留不住，而且现有人才流失严重，形成了市场经济条件下人才的“马太效应”。

三、对策与思考针对以上人才工作中存在的三方面制约，组织部门要切实转变观念，创新思路，强化举措，不断提高人才工作整体水平。一是更新人才理念各级党委和政府要充分认识人才在当今经济社会发展中的主导作用和核心地位，牢固树立“人才资源是第一资源”的意识和“坚持以人为本”的科学发展观，尊重人才、尊重知识、尊重劳动、尊重创造，把人才工作放到政治经济和社会事业发展的高度来考虑，增强人才资源开发的紧迫感和责任感，整合资源，盘活存量，增加总量，不求所有，但求所用。二是创新人才管理机制在党政人才方面，进一步深化干部人事制度改革，坚持“逢进必考”原则，把好“入口关”。按《条例》办事，按制度选人，管好“楼梯口”。建立和完善干部正常退出机制，实行优胜劣汰，畅通“出口关”，努力造就一支富有生机、充满活力的党政人才队伍；在人才评价方面，探索建立资格准入制度，对专业技术要求较高的行业和岗位，制定科学化、制度化、规范化的准入细则，提高“门槛”，创造公开、公平、公正的人才竞争环境。在促进人才流动上，加强人才市场建设，消除人才流动中的区域、部门、行业、身份、所有制等限制，促进用人单位通过市场自主择人，人才通过市场自主择业，实现人才资源的市场化配置。三是创优人才发展环境作为经济欠发达、环境相对落后的地区，要以更灵活的政策，更大的投入，更宽松的环境来吸引人，留住人。要树立“人才投入是最大效益的投入”和“经济发展、人才先行”的理念，无论是政府，还是企业都要舍得下本钱，用精力，投感情，真正做到用感情留人、用事业留人，用待遇留人。四是做好人才统筹开发必须整体兼顾、统筹开发人才资源，尤其是要注重开发“体制外”人才。要把人才工作的重点、服务触角，由过去单纯的党政机关、事业单位，主动拓展到各类经济社会组织、自由职业者、社区和农村，在人才招聘、智力引进、职称评聘、培训、表彰等方面，向“体制外”人才开放，提供全方位的服务。对高级专业技术人才，要本着“柔性”引才的原则，为我所用。对企业经营管理人才，要提高重视，放到重要位置，做到政治上一视同仁，政策上统筹考虑，服务上统一安排。探索建立对农村实用型人才的培养机制，切实发挥其在农村经济发展中的重要作用，真正做到各类人才队伍统筹发展。

**第二篇：制约人才工作的问题研究及对策思考**

近年来，按照党管人才原则，各级组织部门积极创新思路、创新体制、创新举措，在加强人才工作和人才队伍建设上进行了有益探索，丰富和拓展了“党管人才”的内涵。

一、从我县情况看

一是建立完善了“党管人才”工作机制。成立了由县委书记任组长的人才工作协调小组，建立了人才工作联席会议、领导小组议事和人才工作监督考核等制度，明确了各成员单位的职责分工，在全县形成了由县委统一领导，组织部牵头抓总，有关部门各司其职、协调配合、群策群力的人才工作新格局。二是提出了“人才强县”规划目标。对全县人才队伍建设情况进行了摸底调研，建立了《全县中高级人才、农村实用人才库》，研究制定了《关于进一步加强人才工作的意见》，提出了“人才强县”战略目标，明确了今后全县人才工作的各项任务。三是组织部门发挥自身职能，在人才工作上直接办了三件实事。为XX名县级拔尖人才提供了津贴待遇，由以前每人每树立了“四尊”导向，营造了良好氛围。加强对各类人才的管理和服务，积极为人才创造安心舒适的工作、生活、学习环境。提高了拔尖人才的津贴待遇，由以前每人每月50元，增加为100元。协调教育局、卫生局为拔尖人才办理了《子女入学（入园）优惠卡》和《医疗体检优惠卡》，拔尖人才在子女上学、医疗体检上给予优先和照顾。在拔尖人才中开展“三个一”活动，即每年召开一次座谈会，组织一次外出旅游，开展一次献计献策活动，使拔尖人才增强了荣誉感和使命感；为营造“栓心留人”的良好环境，建立了外来人才联谊会，实行县级领导联系人才制度，定期组织外来人才召开座谈会，及时了解并帮助他们解决在工作、生活中遇到的问题和困难。此外，加大对优秀人才的表彰奖励力度，每年组织一次优秀人才评选，并召开全县大会予以表彰奖励，从而形成了重才、爱才的广泛共识和良好氛围。四是探索了对企业人才服务的新路子。企业是县域经济的支柱，企业人才是人才工作的重点。围绕企业发展，探索出了一条服务企业人才的有效途径，在组织部建立了专门企业人才服务机构－“XXX”，为进一步整合企业家队伍，去年底又成立了XX县企业家协会。工作中，围绕企业发展对人才的需求，通过网络、人才市场、高校等多种途径为企业推荐引进人才；围绕提高企业经营管理者的素质，通过聘请专家教授举办企业管理培训、企业家论坛、经济沙龙等学习研讨活动，提高了企业经营管理水平；围绕优化企业发展环境，与纪检监察及公、检、法、律师事务所等部门联手成立了企业维权服务中心，保护企业合法权益。此外通过定期组织企业家进行体检，建立企业家生日档案，赠送生日鲜花和礼物，使他们切实感受到了党的关怀，激发了他们拼搏创业的干劲。几年来，共为企业推荐引进各类人才1856名，培训企业人员3570人次，为企业提供维权服务23次，为企业发展提供了有力的智力支持和环境保证。以上是我们在人才工作中的一些探索，虽然取得了一定成绩，但也有不成熟和需要改进加强的地方。实际工作中，有些问题也在深深困惑着我们，如党政人才队伍如何优化？专业技术人才队伍如何盘活？都在喊引进人才难，留住人才难，其主要原因是什么？等。对上述问题的困惑，引发了我们对当前制约人才工作深层次原因的思考。

二、制约人才工作的几个障碍

概括起来主要有环境障碍、体制障碍和经济障碍。

（一）环境障碍。主要表现在：一是以人为本理念不强。“人才资源是第一资源”的理念没有真正深入人心，存在口头说得多，实际干得少；政策制定多，具体落实少；舆论宣传多，实际扶助少；经济指标喊的多，人才指标说的少的现象，对人才的价值认识不够，对人才工作的重要性认识不足。二是用人主体人才观念不强，缺乏爱才之心、识才之道、用才之艺,无论是党政机关，还是企事业单位，论资排辈、论“本”排序、论关系排位，“好”人易用，能人难容的传统观念仍然根深蒂固，缺乏人才发展的空间。同时由于利益分配形式单一，影响了人才与用人主体的融合，阻碍了人才最大潜能的发挥。三是人才自身的观念落伍。“官本位”、“学而优则仕”依然影响着人才的择业观念，大部分人宁端吃不饱的铁饭碗，也不愿意冒点风险，寻求更广阔的发展空间，纷纷挤在党政机关、事业单位，造成人浮于事，大量人才闲置浪费。

（二）体制障碍。主要表现在：一是人才

**第三篇：新农村人才队伍建设问题与对策研究**

新农村人才队伍建设问题与对策研究

发布时间：2024-8-8信息来源：《社会科学论坛》 作者:吕 冰

[内容摘要] 建设社会主义新农村“三农”问题是关键,而“三农”问题的最终解决取决于农民素质。因此,实现农村小康,当务之急就是加强农村人才队伍建设,提高农民的整体素质。本文从枣强县实际调查出发,分析了当前新农村人才队伍建设存在的问题、制约因素,并提出了对策建议。

[关 键 词] 新农村;人才;建设;研究

[作者简介] 吕冰,河北经贸大学校长办公室政工师,管理学硕士

建设社会主义新农村是我国现代化进程中的重大历史任务。全面建设小康社会,最艰巨最繁重的任务在农村。农村人口众多是我国的国情,只有发展好农村经济,建设好农民的家园,让农民过上宽裕的生活,才能保障全体人民共享经济社会发展成果,才能不断扩大内需和促进国民经济持续发展。促进农村经济发展,关键在人才。本文对河北省枣强县农村人才队伍建设进行了调查研究。

一、现状分析

枣强县位于衡水市中南部,面积894平方千米,人口37.9万,全县耕地面积94万亩。近几年该县在农村人才队伍建设上取得了一定的成绩,但从建设新农村的要求来看,仍然存在一些问题亟待解决,主要表现为:

1.农村人才总量不足。该县农村各类人才总量仅占全县农村人口总量的3.1%。基层政权人才、教育卫生人才和实用技术推广人才严重缺乏。从基层政权人才数量上看,全县乡镇有行政编制1181人,实际在职人数748人,缺口633人。村支两委班子一把手1011人,其中46岁以上的599人,占59.2%,26725名农村党员中,51岁以上的13756人,占52%,农村青年大多数外出务工,大学毕业生也不愿意回来,村支两委班子接班人才寥寥无几。从农村中小学教师的结构上分析,当前,最缺少的是农村英语教师,小学增设英语课后几个乡镇才共用一个英语教师。从农村医卫人才数量上看,全县共有乡镇卫生院41所,在职卫生专业技术人员1272人,高中级专业技术职称的仅104人,其中副高5人,正高无1人,而且绝大多数是1989年恢复职称制度时评审的,均已接近退休。从农村实用技术人才数量上看,全县农口系统(含农业、林业、水利、畜牧水产、农机、农经、乡镇企业局)在编人员3470人,其中专业技术人员755人,仅占21.8%。

2.现有人才素质不高。高学历、高职称人才比例偏低。具有大学本科及以上学历的农村人才仅占农村人才总量的7.1%,乡镇站所1464名专业技术人才中,本科学历仅4人,大专学历仅43人。获得高级职称的人才仅占全县农村人才总量的1.4%。现有专业技术人员中,掌握传统农业技术的居多,占84.9%,而掌握农产品精深加工、营销、物流等方面的人才仅占15.1%。知识结构也非常单一,缺乏市场经济、法律等方面的知识,严重制约了所在行业的发展。三是年龄结构趋于老年化。从该县农村实用人才队伍来看,30岁以下的仅占7.6%,41~50岁的占46.8%,51岁以上的占16.2%。乡镇农机站53名管理人员的平均年龄高达53岁。

3.人才资源配置不均衡。从全县农村中小学教师队伍和基层卫生专业技术人员的资源配置来看,由于不同地域的经济发展、工作环境、生活待遇差距较大,出现县内优秀人才由农村偏远地区向城镇集中的现象,影响了全县教育、卫生的均衡发展。

4.人才断层与流失现象严重。一是本地年轻人才留不住。近五年,该县农村高中毕业生总数12866人,除了考上大中专院校外,大部分流向了沿海等发达地区务工,留在家乡不到20%。二是国家培养出来的农业技术和管理人才也很少有人自愿到农村工作。“学农不务农”“学农不爱农”已成普遍现象。以农业技术推广队伍为例,全县443名技术推广人员,到2024年底,外出打工的达158人。国家取消大中专毕业生分配制度之后,当前,除了军转安置外,各单位原则上都不能招录技术人员,急需的专业人才越来越少,出现断层。

二、制约因素

1.社会重视不够。县乡两级的工作重心普遍放在招商引资、发展工业上,谈到人才也往往盯在高精尖和工业发展人才上,对农业科技、农村管理、农技服务、乡土能人的社会关注度不高,这也造成了在农村人才开发上的投入不足。

2.政策调控乏力。近年来在农村人才开发上未能适应乡镇机构改革、干部人事制度改革、大中专分配制度改革等及时做出相应调整,导致农村人才来源日益萎缩,流失不断加剧。如在乡镇机构改革中撤并站所,分流了大批农业技术服务人员,但却未能按预定设计有效建立起新的农业技术市场化服务体系,导致农技服务人才日渐萎缩。大中专毕业生分配制度改革后,县乡为减轻财政负担,几乎中断了从应届大中专毕业生中补充新人的工作。在职业发展、物质待遇等重要问题上缺乏有力导向,也导致大批人员难以安心基层工作。

3.服务保障滞后。一是农村人才公共服务体系不健全。面向农村的人事人才公共服务目前还没有开展起来,人事代理、人事咨询、人才评价推荐、人才职称评审、继续教育等基础工作非常薄弱。二是农村人才激励保障机制不完善。限于物质条件,农村人才分配制度、奖励制度改革力度不大,农村人才收入水平普遍不高,远低于同层次其他类别人才收入水平,同时针对农村人才的奖励也比较少,对人才的激励作用不强。三是农村人才社会保障体系不健全。农村人才社会保障、住房保障制度等都还存在许多不足,在个人及亲属继续教育、生活条件、文化娱乐、就学就医等各方面都还存在较多差距,各类人才在农村工作普遍存在后顾之忧。

4.管理体制不顺。农村人才开发涉及范围很广,目前乡村管理人才主要是组织部门管理,农业专业技术人才由人事、农业部门共同管理。至于农村实用人才及其他经营人才,虽然人事部门将其纳入了整体人才开发对象,但管理比较松散。从整体来看,目前对农村人才开发工作,组织、人事、农业、科技、教育等部门都有职责分管,也都开展了一定的工作,但各部门职责分工不太明确,形成了多头主管、职责不清,信息未能充分共享的状况,缺少一个统一协调、责任明确的协作机制,时常出现工作重复、资源浪费的情况,影响了农村人才开发的整体成效。

三、对策建议

1.统一认识,把农村人才开发作为新农村建设的首要任务来抓。各级党委政府及其主要职能

部门要把农村人才开发工作摆上重要的议事日程,纳入新农村建设的总体规划,深入研究、解决农村实用开发中出现的各种问题,切实抓好工作落实。建立组织、人事、农业、科技、教育、卫生、文化等部门协作机制,形成开发农村人才资源的合力,共同为农业和农村经济发展提供人才保障。要强化工作责任,将此项工作纳入到各级领导干部的政绩考核和各级组织人事部门的目标考核的重要内容。

2.政策引导,促进各类人才投身农村建设事业。在政策和待遇上要给予农村人才充分的倾斜,做到政治上关心、使用上放心、生活上贴心。制定优惠政策,鼓励和支持军队转业干部、大中专毕业生、机关事业单位分流人员、国有企业下岗专业人员和管理人员等各类人才到农村或乡村企业工作,鼓励外出务工人员回乡创业。健全、完善农村人才评价体系,使工作在农业和乡镇企业一线的农村人才的绩效、技能等得到公正评价。

3.统筹规划,抓好对农村人才开发的宏观管理。完善农村人才服务网络体系,延伸市、县人才市场触角,构建农村人才市场框架,形成市、县、乡三级农村人才资源信息网,逐步实现全市农村人才资源共享,加强对农村优秀人才的动态管理,充分发挥农村优秀人才的示范效应和辐射效应。适当加大对农村人才资源开发的投入力度,加强必要的软硬件建设,设立相关奖项及确保各项政策待遇的落实。要采取建立科技示范点、专家技术入股、技术承包、合同分成或建立专家服务产业基地、专家智力服务团下乡等形式,积极开展农业专家支农惠农的活动。针对农村各类人才的实际需求,开展对农村人才培训需求的调查研究,制定和落实农村人才培养计划,突出农村人才培养重点。

(本文系2024年河北省教育厅人文社会科学研究课题,课题名称:《大学生建设社会主义新农村的就业策略研究》,课题编号:S071009)

参考文献:

1.中央一号文件:《关于推进社会主义新农村建设的若干意见》,2024年12月31日。

2.李 华:《中国农村人力资源开发的理论与实践》,中国农业出版社2024年版。

3.刘斌等:《中国三农问题报告》,中国发展出版社2024年版。

4.杨 波:“提高农民文化素质是解决‘三农’问题的关键”,载《广西广播电视大学学报》2024年第1期。

**第四篇：当前党管人才工作方面存在的问题及对策思考**

当前党管人才工作方面存在的问题及对策思考

中央提出，各级党委和组织部门要按照党管人才的要求，把党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制建立起来，形成“党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合”的人才工作新格局。按照这一部署，各级党组织均成立了人才工作机构，并围绕经济社会发展大局，大力实施人才引进、人才选育、人才培训等工程，为经济社会发展提供了强有力的人才保障和智力支持。但是，按照科学发展观的要求来衡量，党管人才工作体制机制方面仍存在需要改进或继续完善的方面。主要体现在：

一是职能部门对人才工作的认识不够，机构设置与应该担负的职责还不相称。当前，人才工作协调领导小组虽然均已成立，但其规格、编制、投入等还不够完善。从人员组成上看，大多是一些相关领导机构和职能部门的主要领导，相当一部分领导还是没有真正将人才工作放到应有的位置，对这项工作的关注也大多体现在与所在单位相关利益的活动，这对组织部门抓好日常工作协调，发挥牵头抓总作用在客观上带来了诸多不便，影响了人才工作的健康协调开展。

二是各类人才界定标准不够明确，工作推进与党管人才的要求还不相符。按照“四个尊重”和“四个不唯”的人才选育理念，人才的概念基本可以理解为：具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为经济社会发展做出贡献的人。这一指导思想充分体现了中央“人人都可以成才”的理念，但同时也对具体的人才统计带来了一定的困难。对于党政人才、专业技术人才、国有企业经营管理人才可以进行准确统计，但对于民营企业经营管理人才、农村实用技术人才、乡土人才如何进行界定相对较难，这就造成这几类人才数量及结构统计上的不准确性，从而影响到人才工作职能部门作用的正常发挥。

三是原有的人才管理模式未能得到根本改变，机制运行与管好用活的目标还有差距。以前人才工作一直由各级政府牵头抓总，人才的引进、培养和使用都是政府有关部门在具体操作，人事、教育、卫生等部门在多年的人才工作实践中已形成了自己固定的工作模式。现在中央提出人才工作由组织部门牵头抓总，虽然明确指出组织部门管人

才就是管宏观、管政策、管协调、管服务，但作为基层党委组织部门，人才工作该怎么抓，抓哪些方面，抓到什么程度，各级均无具体规定。

四是人才工作专项资金缺乏，机制体系的现状与新形势的要求还不适应。不管是人才的引进，还是人才的培训都需要充足的经费做保证，但各级财政直接拨付组织部门的人才工作经费比较有限，大部分涉及到人才工作的经费都是上级业务主管部门以培训费的形式下达各职能部门，但这部分资金使用均受专项经费管理办法限制，加之行业规范和要求不同，各类人才工作经费整合使用难度较大，导使开展人才工作的积极性受到影响，资金使用效率有待进一步提高。

针对上述方面存在的问题，坚持和实现党管人才，最根本的就是要走创新之路，从思想观念、工作机制、管理制度和服务体系上不断创新，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。

首先，转变人才工作观念是前提。要大力宣传党管人才原则和人才工作的相关政策，使各级党政领导干部认识到坚持党管人才，是加强人才队伍自身建设，不断提高人才工作水平的需要，是大力实施人才带动战略，全面建设小康社会的需要，是巩固和扩大党的执政基础，提高党的执政能力的需要。要教育引导各级党组织和领导干部转变“管人”观念，既注重加强对各类人才的思想政治教育，又注重为人才的成长和发展服务，做好人才的发现、选拔、使用、培养和保障，鼓励和引导人才创造性地开展工作。

其次，理顺人才工作关系是基础。在党管人才工作格局中，组织部门作为履行牵头抓总职能的部门，要坚持抓大放小的原则，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求来抓人才工作，做好人才发展规划制定，人才政策体系建立，人才力量和资源整合，人才热点、难点问题解决，人才工作检查、监督、落实工作等重点工作。要加强与有关部门、有关领导的沟通，使各部门切实履行职责，加强协作，既做到各司其职，相互间又密切配合。各相关部门要充分发挥各自的职能作用，抓好各类人才队伍建设。要制定有效措施，坚决破除部门利益、局部利益对人才资源的不合理分割，形成做好人才工作的强大合力。

再次，创新人才工作制度是保证。要坚持以“刚性与柔性引进相结合、事业留人与待遇留人相结合、招商引资与引才引智相结合”的思路，通过不断完善有利于吸引人才的政策措施，健全科学、开放的人才吸引机制。要适应市场经济的要求，按照定性考核与定量考核相结合的原则，建立各级各类人才考核制度，其结果与人才的使用、升降、待遇挂钩，形成优胜劣汰的竞争氛围。要切实为各类人才提供包括工作、学习、生活等在内的服务保障，为人才的发展创造条件、提供机会。树立“不求所有，不求所在，但求所用”的人才理念，鼓励专业技术人才通过兼职、定期服务、科学咨询等方式进行流动，弥补欠发达地区高技能人才短缺的现状。

最后，创造人才工作环境是关键。要加大教育培训力度，对现有的人才培训基地的各类资源进行有机整合，优化配置，发展职业教育和成人教育，搞好党员领导干部、专业技术人员、企业管理人员和广大农民的全方位、多层次、宽领域的培训。要树立人才资源开发投入是收益最大投入的观念，在财政预算中逐年增加人才工作经费，逐步形成以财政投入为引导、用人单位投入为主体、社会集资和个人捐款为补充的人才工作经费投入体系。采取精神鼓励、事业激励、物质奖励相结合的办法，对有突出贡献的人才通过新闻媒体宣传、会议表彰奖励等方式进行激励，使各类人才在环境宽松、心情舒畅的氛围中干事创业，回报社会。

**第五篇：当前党管人才工作方面存在的问题及对策思考**

当前党管人才工作方面存在的问题及对策思考

中央提出，各级党委和组织部门要按照党管人才的要求，把党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制建立起来，形成“党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合”的人才工作新格局。按照这一部署，各级党组织均成立了人才工作机构，并围绕经济社会发展大局，大力实施人才引进、人才选育、人才培训等工程，为经济社会发展提供了强有力的人才保障和智力支持。但是，按照科学发展观的要求来衡量，党管人才工作体制机制方面仍存在需要改进或继续完善的方面。主要体现在：

一是职能部门对人才工作的认识不够，机构设置与应该担负的职责还不相称。当前，人才工作协调领导小组虽然均已成立，但其规格、编制、投入等还不够完善。从人员组成上看，大多是一些相关领导机构和职能部门的主要领导，相当一部分领导还是没有真正将人才工作放到应有的位置，对这项工作的关注也大多体现在与所在单位相关利益的活动，这对组织部门抓好日常工作协调，发挥牵头抓总作用在客观上带来了诸多不便，影响了人才工作的健康协调开展。

二是各类人才界定标准不够明确，工作推进与党管人才的要求还不相符。按照“四个尊重”和“四个不唯”的人才选育理念，人才的概念基本可以理解为：具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为经济社会发展做出贡献的人。这一指导思想充分体现了中央“人人都可以成才”的理念，但同时也对具体的人才统计带来了一定的困难。对于党政人才、专业技术人才、国有企业经营管理人才可以进行准确统计，但对于民营企业经营管理人才、农村实用技术人才、乡土人才如何进行界定相对较难，这就造成这几类人才数量及结构统计上的不准确性，从而影响到人才工作职能部门作用的正常发挥。

三是原有的人才管理模式未能得到根本改变，机制运行与管好用活的目标还有差距。以前人才工作一直由各级政府牵头抓总，人才的引进、培养和使用都是政府有关部门在具体操作，人事、教育、卫生等部门在多年的人才工作实践中已形成了自己固定的工作模式。现在中央提出人才工作由组织部门牵头抓总，虽然明确指出组织部门管人

才就是管宏观、管政策、管协调、管服务，但作为基层党委组织部门，人才工作该怎么抓，抓哪些方面，抓到什么程度，各级均无具体规定。

四是人才工作专项资金缺乏，机制体系的现状与新形势的要求还不适应。不管是人才的引进，还是人才的培训都需要充足的经费做保证，但各级财政直接拨付组织部门的人才工作经费比较有限，大部分涉及到人才工作的经费都是上级业务主管部门以培训费的形式下达各职能部门，但这部分资金使用均受专项经费管理办法限制，加之行业规范和要求不同，各类人才工作经费整合使用难度较大，导使开展人才工作的积极性受到影响，资金使用效率有待进一步提高。

针对上述方面存在的问题，坚持和实现党管人才，最根本的就是要走创新之路，从思想观念、工作机制、管理制度和服务体系上不断创新，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。

首先，转变人才工作观念是前提。要大力宣传党管人才原则和人才工作的相关政策，使各级党政领导干部认识到坚持党管人才，是加强人才队伍自身建设，不断提高人才工作水平的需要，是大力实施人才带动战略，全面建设小康社会的需要，是巩固和扩大党的执政基础，提高党的执政能力的需要。要教育引导各级党组织和领导干部转变“管人”观念，既注重加强对各类人才的思想政治教育，又注重为人才的成长和发展服务，做好人才的发现、选拔、使用、培养和保障，鼓励和引导人才创造性地开展工作。

其次，理顺人才工作关系是基础。在党管人才工作格局中，组织部门作为履行牵头抓总职能的部门，要坚持抓大放小的原则，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求来抓人才工作，做好人才发展规划制定，人才政策体系建立，人才力量和资源整合，人才热点、难点问题解决，人才工作检查、监督、落实工作等重点工作。要加强与有关部门、有关领导的沟通，使各部门切实履行职责，加强协作，既做到各司其职，相互间又密切配合。各相关部门要充分发挥各自的职能作用，抓好各类人才队伍建设。要制定有效措施，坚决破除部门利益、局部利益对人才资源的不合理分割，形成做好人才工作的强大合力。

再次，创新人才工作制度是保证。要坚持以“刚性与柔性引进相结合、事业留人与待遇留人相结合、招商引资与引才引智相结合”的思路，通过不断完善有利于吸引人才的政策措施，健全科学、开放的人才吸引机制。要适应市场经济的要求，按照定性考核与定量考核相结合的原则，建立各级各类人才考核制度，其结果与人才的使用、升降、待遇挂钩，形成优胜劣汰的竞争氛围。要切实为各类人才提供包括工作、学习、生活等在内的服务保障，为人才的发展创造条件、提供机会。树立“不求所有，不求所在，但求所用”的人才理念，鼓励专业技术人才通过兼职、定期服务、科学咨询等方式进行流动，弥补欠发达地区高技能人才短缺的现状。

最后，创造人才工作环境是关键。要加大教育培训力度，对现有的人才培训基地的各类资源进行有机整合，优化配置，发展职业教育和成人教育，搞好党员领导干部、专业技术人员、企业管理人员和广大农民的全方位、多层次、宽领域的培训。要树立人才资源开发投入是收益最大投入的观念，在财政预算中逐年增加人才工作经费，逐步形成以财政投入为引导、用人单位投入为主体、社会集资和个人捐款为补充的人才工作经费投入体系。采取精神鼓励、事业激励、物质奖励相结合的办法，对有突出贡献的人才通过新闻媒体宣传、会议表彰奖励等方式进行激励，使各类人才在环境宽松、心情舒畅的氛围中干事创业，回报社会。

人才工作中如何发挥组织部门牵头抓总作用的思考

zzb.yiwu.gov.cn 2024年10月22日 来源： Z--组织部 浏览次数：

〖 背景色：

〗 〖打印〗〖关闭〗

人才工作在党委的统一领导下，由组织部门牵头抓总，这是党中央在新的历史时期赋予组织部门的一项新任务。如何正确认识党管人才原则的科学内涵，明确组织部门牵头抓总的基本职责和主要任务，加强对牵头抓总实现途径和工作方法的探索和研究，是当前组织部门面临的一个新的重大课题。

一、我市落实党管人才原则所做的工作

自党中央提出党管人才原则以来，尤其是全国人才工作会议召开以来，我市按照全国人才工作会议和中央人才工作《决定》的要求，对坚持党管人才原则，发挥组织部门牵头抓总作用进行了积极的实践和探索，取得了一定的成效。

1、成立党管人才工作的组织机构，切实加强对全市人才工作的领导。2024年3月我市成立了由市委分管副书记任组长，组织、人事、科技、教育等相关部门负责人组成的市委人才工作领导小组，领导小组设在市委组织部设立办公室，负责全市人才工作的宏观管理、综合协调和检查指导。又于2024年10月调整充实了领导小组，将农业、卫生、文化、统计等部门也列为成员单位，现共有成员单位18个。市委办下发了《市委人才工作

领导小组成员单位职责》，明确了各成员单位的职责和任务。

2、初步建立了一支人才工作队伍，整合人才工作力量。市编委给市委组织部增加人才工作专项行政编制1名，以加强组织部的工作力量。在市委人才工作领导小组成员单位中设立人才工作联络员，作为市委人才工作领导小组办公室与各部门进行人才工作沟通联系的桥梁。

3、制订了几项人才工作制度。实行市委人才工作领导小组例会制度，每半年召开一次市委人才工作领导小组会议，研究人才工作中的重大事项。每年年初制订全年人才工作要点，年底各单位总结汇报人才工作。

4、牵头组织调查摸底，掌握全市人才工作的基本情况。一是会同市人事劳动社会保障局，制订了“十一五”人才规划，通过了市委人才工作领导小组研究。二是认真开展人才工作调研。对“党管人才”工作中组织部门如何发挥牵头抓总作用进行了专题调研，提出了组织部部门牵头抓总的指导思想、基本原则、主要任务、方法途径等。还开展了我市非公有制经济组织人才工作调研，分别召开了有关部门、非公企业人才工作座谈会，分析了我市非公有制经济组织人才工作中存在的问题，提出了加强人才队伍建设的对策措施。三是完成全市人才资源抽样调查工作。组织了统计、人事劳动、农业等部门，开展了技能人才、农村实用人才、非公有制经济领域人才等“三类人才”的抽样调查，前后历时3个月，初步掌握了我市“三类人才”的基本情况。

5、加大对人才工作的宣传力度，积极营造尊重人才的社会氛围。一是开展了义乌市第六批拔尖人才选拔活动，共选拔出38名拔尖人才，为他们

举办了培训班，进一步提高了拔尖人才的政治理论素质和业务素质。关心拔尖人才的学习和生活，如免费向拔尖人才赠阅报纸，组织疗养，安排体检。二是会同人事部门开展“优秀引进人才”和“人才开发先进单位”评选，被评为“优秀引进人才”的每人给予5000元的奖励，被评为“人才开发先进单位”一、二、三等奖的，分别给予3万、2万、1万元的奖励。三是每年春节期间，举办在义中外高级人才联谊会。

二、组织部门牵头抓总工作中存在的问题

这几年，市委组织部围绕牵头抓总的要求，虽然也做了不少工作，但离党中央提出的要求，还存在较大差距，还有很多工作要做。

1、人才工作机构还需完善。现在人才办还与组织部的干部科室合署办公，机构没有单设，也还没有配备专门的工作人员，工作力量还比较薄弱。

2、人才工作网络还不够健全。现在只是在市委人才工作领导小组成员单位设立了联络员，各镇街的人才工作还没有明确分管领导和工作人员，导致基层的情况很难收集上来，市里的人才政策、工作要求很难落实下去。特别是非公企业和社团组织中的人才队伍建设，还没有真正有力的抓手，仍处于一种失管的状态。

3、人才工作运行机制还不完备。人才领导小组是人才工作的决策机构，但关于如何定期研究重大事项，进行决策，还没有一个明确的规定。人才领导小组成员单位职责虽已下发，但如何督查、考核还没有制订相应的办法。每年初制定的人才工作要点，虽然都明确相应的责任单位，但人才工作目标如何细化分解，如何考核，还没有建立相应的机制。市委组织部作

为牵头抓总单位，与人才工作领导小组成员单位之间，平时怎么协调，以及成员单位之间工作怎么配合，也缺乏相应的制度。

4、人才工作专项经费还没有设立。金华要求各县（市、区）建立人才工作专项经费并制定相应管理办法，形成以人才工作领导小组及其办公室为专项经费管理主体的工作机制。目前我市的人才工作经费均分散在各有关部门，总量比较大，要统起来难度较大，如何加强统筹协调，同时又有利于发挥部门工作积极性，值得进一步探讨。

三、对更好发挥组织部门牵头抓总作用的对策建议

组织部门是人才战略的参谋部、执行部。坚持党管人才原则、发挥牵头抓总作用，有许多工作要做，当前，应着力抓好以下四个方面：

1、抓重点突破，找准人才工作抓手。组织部门在“党管人才”工作中牵头抓总要突出以下四个重点：一是建立强有力的“党管人才”领导和服务体系。在党委领导下，形成组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、协同配合的人才工作格局。二是建设骨干人才队伍。围绕支柱产业和重点行业，加大力度吸引人才、储备人才、激励人才和培养使用人才，形成一支数量充足、门类齐全的骨干队伍。三是创新人才体制机制。着力建立人才培养、使用、吸引、流动、激励、保障机制，鼓励各类人才创新创业。四是优化人才环境。努力为各类人才创造良好的创业环境、政策环境、工作环境和生活环境，为人才发挥才能创造一个良好的外部环境。

2、抓制度建设，整合人才工作合力。组织部门在“党管人才”牵头抓总工作中要避免事事揽、事事管，要做到到位又不越位，把人才工作重

心放在定目标、定任务、抓落实、抓督查上。通过制度的建立和完善，充分调动职能部门抓人才工作的积极性和用人单位重视人才开发的自觉性，以制度来规范、激励和评价职能部门人才工作，真正形成抓人才工作落实的“刚性”制约，形成落实“党管人才”要求的长效机制。具体来说，要着力建立和落实以党政“一把手”抓人才工作目标责任制及相关配套制度建设，形成人才工作制度体系；推行职能部门人才工作目标责任制，强化重点职能部门责任意识。

3、抓手段创新，提升人才工作实效。工作手段是推进人才工作的措施保证。具体要从以下几方面入手：一是依靠政策指导，提高人才工作的针对性和实效性;二是依靠职能部门，整合力量，形成人才工作的强大合力；三是依靠用人主体和人才主体，调动用人单位和人才的能动作用；四是依靠市场机制，推动两个主体到位；五是依靠宣传激励，营造“四个尊重”氛围；六是注重工作手段制度化，制定并实行人才工作联席会议制度、人才工作大事报告制度、人才工作情况通报制度、领导联系优秀人才制度等人才工作制度和工作方法。

4、抓基础夯实，构建人才工作保障。当前，组织部门在人才工作的队伍建设中尚需加强以下四方面基础工作：一是进一步理顺组织系统内部人才工作机构，配强工作人员，创新工作机制和方法；二是重视对组织系统人才工作人员的培养，着力培养一支有先进人才理念、有创新工作方法、有实际能力的人才工作者，以提升人才工作水平；三是注重人才工作的硬件建设，加快建立人才资源管理信息系统，在普查、调研的基础上，进一

步掌握人才队伍和人才开发现状，形成规范的人才评价标准和人才统计手段，制定出近期、中期、远期人才队伍建设和人才开发规划；四是重视人才工作人员的职业道德教育，强化从事人才工作人员的职业品德，建设“人才之家”。

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