# 关于县域发展的人才支撑体系的思考

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-07-14

*第一篇：关于县域发展的人才支撑体系的思考关于县域发展的人才支撑体系的思考李建奇 胡莹发展县域经济，关键在人。县域经济的发展，离不开完善的人才支撑体系，离不开一批高素质的人才队伍。建立和完善人才支撑体系，加强人才队伍建设，开发培养各类创新型...*

**第一篇：关于县域发展的人才支撑体系的思考**

关于县域发展的人才支撑体系的思考

李建奇 胡莹

发展县域经济，关键在人。县域经济的发展，离不开完善的人才支撑体系，离不开一批高素质的人才队伍。建立和完善人才支撑体系，加强人才队伍建设，开发培养各类创新型人才，既是加快县域经济发展的源泉和动力，也是实现县域经济发展的重要保证。本文在简述当前我国县域发展人才现状的基础上，分析了县域发展人才支撑体系存在问题的原因，并提出了构建全面系统的县域发展人才支撑体系的对策。

一、县域发展的人才支撑体系的现状

人才是生产诸要素中最重要的因素,是经济和社会发展最宝贵的资源,也是实现县域经济发展的重要保障。但是就目前我国县域发展的人才支撑体系状况而言，其本身还存在人才总量严重不足、结构不合理等诸多问题。

第一，人才总量不足，人才比重偏低。

人才总量是衡量一个地区国民整体素质高低的重要标志。虽然我国各县域在人才资源开发方面做了大量的工作，人才工作取得了长足发展，人才总量在不断增长，但依然存在人才总量严重不足，人才比重偏低的问题。

以湖南省某县为例，近年来该县人才队伍在质量上有所提高，在数量上也有了一定的增长，但是就人才总量而言，还存在严重短缺的问题，特别是在高层次人才方面，人才总量的短缺成了制约该县人才队伍建设的一个突出问题。到2024年底，该县每万人中拥有人才220人，人才资源仅占全县人力资源总量的2.2%。此外，该县二三产业人才、乡镇人才占人才总量还很低，虽然农业人才占人才总量有一定比例，但农业人才的总体水平不高，具有专业技术职称和专业学历的人员还比较少，高层次人才仅占人才总量的2.4%。

第二，人才队伍的结构性矛盾突出。

我国县域人才队伍的结构性矛盾主要体现在结构的不合理，县域人才结构的不合理主要表现在以下几个方面：首先，区域人才分布不合理。一方面是指城乡人才分布的不合理，即城区集中了城乡的绝大多数人才，乡镇特别是偏远落后的乡镇，人才则严重不足；另一方面是指经济发达地区与经济落后地区人才分布的不合理，即经济发达的县域地区人才比较集中，经济欠发达的县域地区特别是农村地区，人才相当匮乏，以湖南省为例，仅长株潭三市就集中了全省人才总数的1/3，而湘西地区人才总量不足全省的1/8。其次，人才年龄结构不合理。中高级人才年龄偏大，35岁以下的各类经营管理人才和专业技术人才稀少，人才队伍呈现老龄化趋势，发展后劲不足。最后，行业结构不合理。高层次专业技术人才大部分集中在事业单位，企业高层次专业技术人才仅占很小一部分，企业的创新能力和竞争能力收到了很大的影响。第三，高层次、创新型人才缺乏。

党的十六届五中全会明确提出了提高自主创新能力、建设创新型国家的重大战略任务。提高自主创新能力、建设创新型国家，关键在于人才创新能力的提高以及培养大批优秀的创新型人才。创新型人才在推动技术创新和实现科技成果向现实生产力转化中起着重要的推动作用，是实现产业结构调整和地区经济发展的重要保证。

就县域地区而言，现有专业技术人才队伍自主培养、自主创新、自主创业能力不强，更缺乏科研成果。县域地区高层次、创新型人才的缺乏主要表现在两个方面： 一方面，普通的一般人才较多，专业技术人员以及中高级人才稀少，因此，高层次、高学历人才仍然需要更大力度的引进和留用；另一方面，我国县域地区人才特别是专业技术人才主要分布在教育、卫生等事业单位，传统型人才多，而技术创新型人才和产业化人才缺乏，这与县域高新技术产业发展不相适应。

第四，人才流失较为严重。

县域流失的人才有相当一部分是既有专业知识，又有一定工作经验，能独当一面的专业技术人才，他们多为具有中高级职称、本科以上学历、各学科带头人业务骨干等方面的人才，外流的方式主要有正常调离、辞职、自动离职等方式，人才流失导致县域在人才队伍建设中面临更大压力。湖南省某县，仅2024年至2024年底，全县各类专业技术人员流出就有200多人。一大批企业经营管理人才特别是一批工程技术适用性人才纷纷走出企业外出打工，人才大量外流。

二、县域发展的人才支撑体系存在问题的原因

存在上述问题的原因，主要有以下四个方面：

第一，科学的人才观念尚未建立。

一方面，县域地区人才观念淡薄，一些地方群众整体素质不高，对人才在社会发展中的作用和能力认识不到位。县域地区对于人才推动经济发展的认识不够，尚未真正形成尊重知识、尊重人才的良好氛围，科学的人才观念还没有确立。淡薄的人才观念，不仅不利于县域地区现有人才发挥作用和健康成长，更加不利于引进和吸收外来人才。

另一方面，县域地区人才观念落后，一些地方尤其是农村，落后思想在社会文化环境中还有相当的市场，大多数人思想保守、墨守成规，创新意识缺乏，忽视了创新对推动县域经济社会发展的重要作用，忽略了对创新型人才的培养开发。

第二，职业培训水平低下。

随着社会的不断发展，知识需要不断更新，对人才进行再培训是进行知识更新的重要渠道。资金投入是人才培养的关键环节，但是长期以来，县域地区人才开发投入严重不足。由于大部分县域地区财力拮据，再加上县域地区对人才培训的重要性认识不足，县域地区对人才培养往往不够深入，短期强化式培训是主要的培训方式，系统学习的培养方式很少，缺乏对实用技术的培训，这就导致了培训人员的理论知识掌握深度不够，业务水平也难有提高。此外，县域地区对科学技术的研发和创新能力的投入也不足，大大影响了创新型人才的培养。

第三，就业环境不优，分配激励机制不健全。

一方面，县域地区经济较为落后，企业不景气，对人才的吸引和容纳力不够，再加上县域地区与周边城市在工资奖金、福利待遇、工作环境、生活条件、学习深造、发展机遇等方面存在较大差距，因此县域地区很难满足人才对自身发展的需求，从而导致大批年轻的具有高水平文化知识和专业知识的优秀人才纷纷背井离乡，在经济发达城市谋求生计。

另一方面，县域地区的分配激励机制并不健全，在人才的激励上，并没有做到与社会主义市场经济体制相适应、与工作业绩相联系，尤其对创新型人才以及他们研发的新技术、新成果重视程度不够，对创新型人才做出的突出贡献缺乏物质或者精神方面的奖励，大大挫伤了各类人才进行创新活动的积极性。

第四，政策不完善，人才机制不健全。

政策的不完善是指人才培养、引进、选拔、流动等地方政策的不合理,主要表现在：人才培训资金投入政策的不合理，即人才培训经费投入不足；人才引进和流动政策不通畅，行业间、城乡间存在政策壁垒，例如党政机关、事业单位与企业间有编制限制，引进人才时仍有户籍管理的限制。

人才机制不健全主要指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，竞争机制尚未形成，缺乏必要的激励机制，限制和影响了优秀年轻人才脱颖而出，导致了县域地区人力资源的大量流失。

三、构建全面系统的县域发展人才支撑体系

人才是最宝贵的资源，是人类社会发展的动力之源，县域的发展尤其离不开完善的人才支撑体系。在全面建设小康社会的进程中，在中央大力实施人才强国战略的背景下，认真研究县域人才开发问题，特别是创新型人才的开发，对于推进人才强县战略的顺利实施，促进县域经济快速发展和社会全面进步，早日进入创新型社会具有十分重要的现实意义。

县域地区人才队伍建设必须要做好三个方面：一是既要注意培养本地现有人才，又要注意吸收和引进外地人才；二是既要培养高层次、创新型人才，又要满足各类专门人才需求；三是既要做到用事业吸引人才，又要做到用待遇留住人才。具体应在以下方面发力：

第一，树立正确的意识。

首先，树立以人为本、人才至上的全新观念。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，不断提高对实施人才战略重要性、必要性的认识，增强人才工作的责任感和紧迫感。

其次，树立改革创新意识。要根据人才工作中出现的新情况、新问题，及时修订有关人才政策，积极推进人才流动、使用以及分配机制，建立统一开放的人才市场体系。要加快县域创新型人才开发步伐，牢固树立科学人才观，充分认识创新型人才在推动县域经济发展中的重要作用。坚持以品德、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，尊重人才的价值，坚持按劳分配的原则，形成效率优先、兼顾公平的机制，努力做到付出与回报成正比。

第二，调整人才队伍的结构。

根据县域经济发展及产业结构调整情况，搞好人才结构的调整，逐步改善人才的结构性矛盾。县域地区可以以招商引资为契机，通过引进的项目课题来吸引人才，促进人才的流动，引进高层次、创新型人才；鼓励、引导并扶持各类人才以及大中专毕业生到非国有企业、经济落后的县域地区以及偏远农村就业；建立健全非国有企业和农村社会的保障制度，为各类人才到非国有企业和农村就业解除后顾之忧；加大力度选派城市专业人才到县域地区进行支农、支教等，同时根据县域地区的发展需要以及人才的自我价值提升需求，选拔县乡各类人才到大中城市学习和培训，为县乡培养和储备优秀人才，解决人才结构不合理的实际问题。

第三，健全人才留住机制。

人才流失使得县域面临人才总量不足的严重问题，在留住人才方面，县域地区应做好以下三个方面的工作：

（1）健全人才使用机制。在人才的使用上，要遵循市场经济的基本规则和价值观念，形成重能力、重业务、重职业信誉的新型人才评价观念，通过改革，尽快建立新型人才使用机制。

（2）创新分配激励机制。一个好的分配激励机制，应该既要与社会主义市场经济体制相适应，又要与工作业绩紧密联系，还应该有利于鼓励人才进行创新创造活动。因此，要创新分配激励机制，就必须建立岗位成效工资制，进一步搞活内部分配，奖励有突出贡献的人员，充分调动各类人才的积极性、创造性，让一切创造财富的潜能充分释放，人才活力竞相迸发。

（3）完善福利保障制度，改善人才的工作环境。对长期在县域地区工作的人员，要尽量为他们提供最大的福利，让他们真正感受到在县域工作的优越性。同时要尽可能的改善人才的工作与生活环境，做到以适当的待遇留人，营造良好的政策与用人环境，把凝聚人才的吸引力更高地定位在使人才成就事业的机会与发展前景上，实现以事业留人。

第四，拓宽人才培养措施。

一方面，要建立和完善以需求为导向的人才培养机制。切实改进人才培养内容和方法，努力做到培养和需求相适应。具体说来，对于县域领导干部，应着重于加强科学判断形势、驾驭市场经济、应对复杂局面等方面能力的培养。而对于专业技术人员，则应着重于增强技术开发、提高研究和创新能力的培养。

另一方面，要建立和完善开放式、多渠道的人才培训机制。强化培训是提高人才素质的重要手段。县域地区应建立培训经费保障机制，利用各种途径扩大培训投入不断加强对各类人才特别是创新科技人才的培训，以“新理论、新技术、新技能、新信息、新知识”为主要内容，通过建立人才培训基地和网络，举办知识讲座和高级研修班等形式，全面落实人才培训计划。

第五，完善人才引进机制。

引进优秀人才是改善县域地区现有人才数量不足、结构不合理的重要手段，县域地区需引入市场机制，拓宽引进人才的渠道。具体来说，县域地区应充分利用现代化的信息手段，建立网上人才市场，使人才流、知识流、信息流等方面不再受时间、空间限制，利用网上优势形成向外吸引人才的窗口。同时应充分发挥政府主管部门和用人单位两个主体的积极性，采取灵活多样的人才柔性流动政策，特别注意引进县域地区支柱产业、新兴产业和特色产业急需的高层次创新型人才和创新团队。

四、结语

治国之道，以人为本；兴业之策，人才为先。贯彻落实科学发展观，走科学发展道路，必须以高素质的人才队伍做基础。近年来，县域地区在人才引进、人才培养、人才选拔等方面取得了较好的成绩，但是，在人才队伍建设方面仍存在诸如人才总量不足、结构不合理等一些不容忽视的问题，可以说，县域地区在人才队伍建设方面任重而道远。我国地域辽阔,每个地区有其各自不同的特点,因此，每个县域地区需要从自身的发展特点出发,建立富有特色的能够有效促进自身发展的人才支撑体系,从而使人事人才工作更好地为县域地区经济发展服务。

**第二篇：立足长远,进一步构建人才支撑体系**

立足长远，进一步构建人才支撑体系

—— 六论“推动江苏邮政可持续发展”

本报评论员

“人才资源是第一资源，发展特色邮政事业必须要有高素质的人才队伍。”“要根据可持续发展战略要求，构建涵盖江苏邮政各层次、各专业、各工种、各岗位的人才体系。”在全省邮政工作座谈会上，张荣林总经理提出，要进一步构建以“四支队伍”为基础的人才支撑体系，为发展特色邮政事业，推动江苏邮政可持续发展提供强大的智力支撑。

功以才成，业由才广。古今中外无数事例都印证了一个事实，那就是在知识经济条件下，最终决定一个国家、一个企业发展的不是物质资源，而是人才资源。构建人才支撑体系的根本目的，就是满足所有人的成长与发展需要，帮助每个人都能成才、成事，在促进企业和人的全面发展的基础上，最终实现社会的和谐发展。因此，构建人才支撑体系，既是促进企业又好又快发展的必然选择，也是促进社会和谐的客观需要。

近年来，江苏邮政通过各种方式加强人才队伍建设，人才资源总量有了较大增长，人才素质明显提高。实践证明，人才资源是江苏邮政事业持续健康发展的第一资源。当前，邮政正经历着传统企业向现代企业的转变，对各类人才的需求也比以往任何时候都更迫切：驾驭现代邮政企业发展方向，需要全面、智慧型人才；开拓新的市场，向金融保险、文化传媒、电子商务等领域进军，需要行业领军型人才；进行技术革新、流程再造、服务升级，需要专业型人才。这些都对邮政的人才支撑体系建设提出了新的更高的要求。

构建人才支撑体系，需要进一步优化人才队伍结构。人才结构优化是指从组织的战略发展目标和任务出发，认识和把握人才群体结构的变化规律,建立一个较为理想的人才群体结构,更好地发挥人才的作用。转型时期的邮政企业，经济结构调整的任务十分艰巨，为此，我们应谋长虑远，紧扣发展方式转变的实际需求，调整和优化人才结构体系。当前迫切需要建设以“四支队伍”为基础的人才结构体系，即懂经营、会管理的经营管理人才队伍，专业技术水平高、创新能力强的专业技术人才队伍，能够满足邮政发展需要的市场营销人才队伍，具有较高经营管理能力的基础骨干人才和一专多能的复合型高技能人才队伍。

构建人才支撑体系，需要进一步创新人才培养模式。公司化运营后的邮政企业，人才培养的目标也要实现由原体制下的干部角色向具备战略意识与卓越市场视角的“职业经理人”角色转变。为此，我们要紧密围绕邮政发展战略，通过采取集中培训与长期培养相结合、专业培训与跨界学习相结合、理论学习与工作实践相结合的培养方式，实现各梯次人才在理论素养、创新性和战略决策能力等方面的提升。要尤其突出“以用为本”的人才培养理念，基层管理者和部门领导要敢于将潜在人才放在关键岗位使用，并向人力资源部门推荐。通过为员工创造真刀真枪的实践机会和平台，发现人才、培养人才、磨砺人才、成就人才。

构建人才支撑体系，需要进一步完善人才评价机制。人才评价是一项系统工程，是人才支撑体系建设的重要组成部分，也是能否正确“选人、育人、用人”的关键。我们要以能力和业绩为导向，建立由品德、知识、能力等要素构成的符合邮政各梯次人才特点的选拔评价机制和指标体系。要针对邮政行业特点、不同职位和职业要求，制定分类、分层的人才评价指标体系和人才选拔办法，为各类人才的选拔使用、绩效考核打好基础。要在科学评价人才的基础上，建立与市场接轨的人才激励制度，不断提升人才对企业的忠诚度和归属感。

构建人才支撑体系，既是企业的一项基础性、战略性、全局性的工作，更是每一名企业管理者义不容辞的历史责任。当前，江苏邮政正进入一个新的发展时期。在这个历史进程中，我们唯有融入市场，立足长远，努力构建一个具有江苏特色和竞争优势的人才支撑体系，才能为中国特色邮政事业增添源源不断的活力和动力。

**第三篇：实施人才强企战略 完善人才支撑体系**

实施人才强企战略 完善人才支撑体系

企业发展人为先。在以竞争为主旋律的市场经济中，企业间的竞争在日益加剧，如何提升企业核心竞争力，人才工作是关键。大力实施人才强企战略，以人才领先推动技术领先，变人才优势为发展优势，为企业科学跨越发展提供了强有力的人才保证和智力支撑，以企业的可持续发展为目的，以尊重人才、培养人才、用好人才为宗旨，贯彻“培养为主、有序引进、以诚待才、激励盘活”的人才建设方针，这样才能逐步形成企业自主创新培育人才，人尽其才服务企业的双赢局面。

一、因地造才，不拘一格培育人才。

传统上，对人才的认识有着较高的要求。我公司是人力密集型的服务企业，工作流程中的科技含量相对比较低，因此，对人才的要求也不能完全停留在传统观念上，必须用创新的观念认识人才。我们认为思想品德好，能在岗位上出色完成工作任务的可用之人就是企业的人才。这一观念的提出，不仅引导员工树立了正确的人才观，也使人才的门槛降低到“跳起来就够得着”的高度，从而大大提高了企业员工积极上进、争当人才的热情，以此为基础，公司不断创新人才培养体制和用人机制，使一批有学历、有知识、有特长的人才脱颖而出。

1、开展岗位职称评定制，建立有利于人才发展的长效机制。为人才设计长远职称生涯，是人才建设的重点。对符合职称评定条件的员工每年一次开展职称考核，考核合格者授予中级、高级或特

级服务员职称，每月给予相应职称补贴，特级服务员可以享受到中层管理人员的待遇。这一制度的实施，进一步提升了他们的工作积极性，并且带动了周边员工加强学习，争评职称的工作热情。

2、创新管理人员任职制，让更多人才有更大发展空间。

激励人才的最有效办法就是要让人才了解企业的发展远景和其个人在企业的发展前景。开展管理人员任职制，打破了干部能上不能下的陈旧模式，切实体现了能者上、平者让、庸者下的公平、公正的干部任用原则，为人才提供了更大的发展空间，从而加快了人才的晋升和管理人才的交替过程。

3、学习、培训抓住重点，突出亮点。

为切实提高员工的学习积极性，打造学习型企业。日常培训坚持不同岗位、不同层次分批、分级培训，培训后的信息反馈更可以使培训的实效有了切实的体现和进一步巩固。学习、培训工作的持久、深入开展，可以为公司切实打造人才高地，加强人才队伍建设做出了积极的贡献。

4、注重引进人才，为公司的持续发展做好人才储备。

在人才储备上，公司应该在注重内部培养的同时，及时引进高学历、专业性强的技术骨干和人才。通过招聘广泛汲取专业人才等各种渠道，加强充实公司的人才队伍，做好人才的储备工作。

二、以诚留才，做好人才安置工作。

留住人才是企业保持强劲竞争力的需要，也是人才建设工作的重点。企业煞费苦心培养和引进的人才，因种种原因相继流失，不仅给

企业本身造成较大的经济损失，也给企业的发展带来了不可估量的影响。建立和健全人才安置制度，是完善人才支撑体系的重要环节。

1、积极倡导企业文化，以环境留人。

公司可以倡导 “以人为本、关爱员工”为核心的企业文化建设，使尊重人、爱护人、发展人的和谐氛围逐步形成。管理的方式也要由粗放型转化为精细型，更注重的是亲善化和人情化管理，使员工对企业的忠诚度日益提高，凝聚力不断加强。公司内党、青、团各组织开展各类活动，也可以吸引人才，如运动会、普通话演讲比赛、个人风采展示等都给人才的展示提供了广阔的舞台，让人才在享受工作快乐的同时，也充分体会到了亲情化的人文环境。

2、为人才精心设计职业生涯，以事业留人。

公司在做好人才促进发展的同时，更注重于以企业的发展带动人才的发展。在人才建设方案中除有计划、有目的地培养和引进人才外，重点是围绕企业的发展如何为人才设计长远的职业规划，既让人才看到企业的发展远景，也让人才看到个人在企业大舞台中扮演的重要角色，把企业与人才的同步发展有机地融合在一起，让人才感受到这份工作对自己的重要性，从而达到事业留人的目的。

3、实行薪酬制度创新，以待遇留人。

人才的价值体现是多方面的，其中包括薪酬。为让人才充分体会自身的经济价值，公司对薪酬分配制度作了进一步创新和改革，制定了更加科学、更加切合实际并具有较强激励性的分配制度。对因岗位需要引进的高学历人才，取消常规的试用期、实习期，直接以高起点、高待遇为人才提供平台，以此来达到提高人才待遇，有效留住人才的目的。

4、加强感情沟通和交流，以情留人。

公司在工作上、待遇上、生活上不断为人才创造物质条件，也在情感上为人才创造精神条件。各部门领导在节假日，特别是春节、中秋节等重大节日亲自看望人才，给他们以人情关怀；由公司党总支每月组织召开一次人才座谈会，倾听并及时解决人才生活上的困难，尽量满足他们生活上的要求，让人才安心工作；根据人才探亲路途较远等现实问题，制定探亲休假制度，以进一步营造情感留人的温馨氛围。

三、用好人才，努力推进人才强企。

培育人才、引进人才、留住人才的最终目的是为了用好人才。公司在人才的使用上，坚持凭工作业绩看人才，进一步营造创新创业的风气，牢牢抓住发展这个第一要素，牢固树立科学用人观，坚持人才创业，人才强企。相信在企业重才爱才体系的催化下，在人才创新创业的促进下，公司将进一步实现人才强企，企、才共赢的和谐发展新局面。

**第四篇：镇域经济的发展与思考**

镇域经济的发展与思考

（经济社会发展办狄占泰）

镇域经济作为县域经济的主要支撑力量，它是一个区域经济实力的重要体现。镇域经济发展的水平直接影响和决定着一个区域经济社会发展的速度，特别是在全面建成小康社会的进程中，要缩小与先进发达地区的差距，努力实现人民群众脱贫致富奔小康，加快镇域经济发展步伐，提升镇域经济总体实力是关键。就城关镇而言，如果从这几年来的发展变化看，经济社会虽然取得了较大的进步和发展，但从长远和全局看，与先进发达地区相比，目前的发展水平和发展速度仍然与之相距甚远，要想实现与先进发达地区同步甚至超越的目标，仍然任重道远。

近几年来，城关镇始终坚持以科学发展观和党的十八大会议精神为指导，切实贯彻落实省委、省政府确立的“3341”项目工程和市委、市政府确定的“1234”发展战略，抓住经济建设这个中心不动摇，以“聚精会神搞经济，一心一意谋发展”的理念，以群众增收、经济发展、社会进步为目标，结合实际，积极探索镇域经济发展的新路子，通过抓基础、强后劲，调结构、促增收，使镇域经济得到了较快的发展。同时，努力打造新型文明城镇，有效促进了经济繁荣和社会进步。

一、城镇化建设步伐加快，群众生活水平显著提高。我镇走“以地生财、以财建镇、以镇招商、以商带农”的发展

1路子，以提升城市品味,改善人居环境, 塑造良好城市形象，不断促进全县经济建设快速、健康、协调、可持续发展为目标，大力推进城中村改造工程，着力实施黄家学城中村改造项目和北海子城中村改造项目，有力推进了镇区经济社会的迅猛发展。

二、招商引资力度进一步加大，非公经济总量明显提升。树立“无商不强、无商不富”的理念，大力招商引资，狠抓非公经济发展，使非公经济呈现出蓬勃发展的趋势。仅今年一年，全镇招商引资项目投资总金额达到了27亿元之多。通过招商引资，引来了一批科技含量高，经济效益显著的企业，有效改善了以往的“高投入、高消耗、低回报”的非公企业现状。非公经济的发展，不仅带动了产业发展，而且还解决了一批富余劳动力的就业问题，促进了群众增收，助推了镇域经济发展。

从目前镇域经济发展的状况来看，虽然取得了一定的成绩，但仍然还存在许多问题，这些问题解决不好，将会影响追赶先进发达地区的步伐和全面建成小康社会目标的实现。

一、基础薄弱，农业发展后劲不足。通过不断加大投入进行夯实完善，全镇的基础设施虽然得到了较大的改善，但与一些相对发达的地区相比，其基础建设总体水平仍然与之差距甚远，很难适应新形势下发展农村经济的需要，农业发展后劲依然显得不足。

二、产业化程度较低，经济效益不明显。在产业结构

调整上虽然取得了一定的成效，促进了群众增收，但从总体来看，农业产业化程度仍然较低，产业经济效益不明显。主要体现在科学化程度不高，产业和产品科技含量较低；规模化程度不高，总体实力不强，难以形成聚集效应；专业化程度不高，特色经济、优势经济、龙头经济不突出。

针对城关镇域经济发展存在的不足,我认为，推进镇域

经济发展,提升镇域经济实力,必须要结合实际，创新发展思路，狠抓措施落实，做到既要突出重点，又要统筹推进，既要立足当前，又要考虑长远，才能推进镇域经济持续、快速、健康发展。

一、提供保障，推动招商引资工作开展。招商引资是发展镇域经济的有效手段。我们要采取分解招商目标任务、保障招商工作经费、建立激励约束机制、确定重点招商领域、完善招商优惠政策、加强对外交流合作“六位一体”的工作措施，推进招商引资工作有效开展。

二、依托优势，推进产业科学化调整。发展镇域经济必须要以产业作为支撑，产业的发展程度影响决定着镇域经济的发展程度。因此，必须进一步加大产业结构调整力度，一方面，要充分依托资源优势，努力推进产业多元化发展，切实把资源优势转化为产业优势，把产业优势转化为经济优势；另一方面，要进一步提升产业建设水平，努力推进产业

发展科学化、专业化、规模化、规范化，提升产业档次与实力，实现产业与国内国际市场的对接。

三、夯实基础，增强农村发展后劲。推进镇域经济发展首先要加快农村经济发展,而薄弱的基础设施是制约农村经济发展的重要因素，因此必须把强基础、增后劲作为促进发展的一项重要举措，重点加强以农田水利、道路交通、电力通讯等为主的农村基础设施建设，进一步夯实农村发展基础，优化发展环境，努力降低农村群众的劳动成本投入，加快发展步伐。

四、城乡统筹，实施强镇带动战略。城镇对于聚集第二、三产业、推进镇域经济发展具有不可替代的作用。要充分发挥并利用好城镇优势，进一步提升城镇建设水平，优化城镇环境，大力招商引资，以第二、三产业的聚集发展，推进非公经济的发展壮大，从而增强城镇吸附外来资金、技术、人才、经验的能力，以城镇的发展辐射、带动农村发展，最终实现镇域经济的发展。

五、龙头牵引，提升镇域经济实力。镇域经济发展要靠产业来支撑，产业发展则需要龙头来牵引。因此，要把发展龙头企业作为推进产业发展、提升镇域经济实力的重要手段，一方面，要加大龙头企业扶持发展力度，进一步壮大企业群，努力发挥聚集效应，以企业群的发展壮大来带动产业群的发展壮大；另一方面，要进一步提升企业自身的整体实

力，大力推进产、供、销一体化建设，促进产品精深加工，树立品牌意识，努力打造精品，最大限度地提升产业效益。

**第五篇：加快发展龙华镇域经济的思考**

加快发展龙华镇域经济的思考

屏山县龙华镇政府银西国

一、镇情分析

（一）比较优势。一是旅游资源丰富。辖区内集中“四古”资源，即古山——老君山国家级自然保护区，古镇——明清老街，古佛——八仙山大佛，古树——细沙溪桫椤树，旅游开发的潜力大，前景好。二是特色生态产业初具规模，生态好。地处岷江流域，空气湿润，雨量充沛，茶（1.65万亩）、竹（12万亩）、林（4万亩）三大特色产业初具规模，森林覆盖率达到70%，良好的自然生态环境和特色生态产业，为龙华可持续发展提供了物质基础。三是民间资金比较充足。2024年农民人均纯收入4529元，高于全县平均水平417元。2024年全镇人民存款余额1.2亿元。

（二）不利因素。一是草纸加工造成河流污染严重。初步统计，龙华小草纸1039户，每年消耗石灰2024余吨，全部直接排放在大小龙溪和箭板河，使青山绿水变成“青山黑水”，影响龙华生态环境和旅游开发。二是区位比较偏僻。龙华位于县域西北部，群山阻扰，交通不便。特别是县城东迁新发乡后，工作运行成本增加，尤其是接受新县城辐射带动的影响小。三是经济发展滞后。工业企业缺乏，现有的企业仅电站、纸厂、砖厂、矿石厂等11家，还没有农产品加工龙头企业。交通、水利等基础设施不能满足发展的需要，主要对外通道屏龙路、龙永路仅仅“保通”，离“保畅”的要求还很远，龙商公路还是泥结石路，乡村公路硬化率低，全镇乡村公路190公里，硬化道路仅24.8公里。水利设施缺乏或年久失修不能使用，“靠天吃饭”的状况尚未根本改变。城镇化水平不高，旅游、服务等第三产业不发达。四是旅游开发严重滞后。受投入的制约，目前对古镇的保护与开发，对重点景区景点开发严重不足，基本处于原始状态，旅游的接待能力和服务水平跟不上，对外地游客吸引力不够。

二、发展思路

按照“生态立镇、旅游兴镇、产业富镇”的发展定位，围绕“一二三四五”推进工作，即：“紧扣一个中心”——全面建设社会主义新农村，“夯实两大基础”——城镇基础和农村基础，“发展三大产业”——茶叶产业、林竹产业和旅游产业，“推进四个转变”——污染型向生态型转变、耕作型向服务型转变、散居型向聚居转变、封闭型向开放型转变，“实现五个目标”——经济实力显著增强、产业结构不断优化、人民生活明显改善、社会事业全面进步、生态质量持续提升。到2024年，地区生产总值实现2.79亿元，年均增长15%,地方财政收入实现57.43万元，年均增长5%，农民人均纯收入7029元，每年增加500元。

三、对策思考

（一）围绕旅游开发加快景区基础设施建设。全力争取交通、水利项目资金，硬化龙华至鱼孔公路、龙华至打鱼公路，建设八仙山后山公路，各景点的连接公路。实施场镇河提堡坎工程，实施场镇三级蓄水工程。完成全镇农村电网改造，实现通讯网络全覆盖，显著提升景区硬件设施条件。

（二）围绕旅游开发加快城镇规划建设。尽快启动场镇开发建设，配套建设旅游接待中心、停车场、旅游产品市场，新增餐饮、住宿、娱乐场所，为游客提供“吃、住、行、游、购、娱”的全方位服务，提高旅游接待能力和水平，使日接待能力由现在的100人增加到1000人。引进业主投资开发龙华特色旅游产品，吸纳农村剩余劳动力进入集镇，使场镇人口由现在的3000人增加到5000人，增强旅游产业的辐射带动能力，加快城镇化发展。

（三）围绕旅游开发加快景区景点建设。积极创建龙华“3A”级景区，通过组建国有旅游公司或引进投资业主，逐步投资打造古镇古街、八仙山景区、乱山迷魂奇阵等景点，实现门票收入“零突破”。争取项目打造七大旅游园区，即打渔村百竹园、稻田村山茶花园、中心村梨花园、细沙溪桫椤园、鱼孔村映山红园、老君山杜鹃花园，增添旅游景点。

（四）围绕旅游开发加快草纸生产转型。严格控制新增小纸厂，杜绝新增污染源。积极引导和扶持小纸厂生产户产业转型，改卖竹片，改编竹器，或者养猪、养鸡、养兔，减少和控制污染源，建设“青山绿水”，凸显“生态优势”。立足“产业富镇”、“工业强镇”，因地制宜，引进竹笋、茶叶等农产品加工企业，使城镇化和工业化相辅相成，相互促进。

（五）围绕旅游开发统筹新农村建设。一是把“赶场路”变成“致富路”。发挥现有公路对村社经济发展的带动作用，增加大小货车，提升运输能力，彻底改变仅依靠摩托车、长安车运输农产品的局面，使茶叶、竹片、林木、干果等特色农产品快捷流通。新建公路结合景区公路规划、全镇路网规划，打通断头路，形成环线，畅通无阻。二是把“荒山坡”变成“金饭碗”。“靠山吃山”，在土地上做文章，荒山荒坡除发展茶叶、林竹，养牛放羊外，还可以结合旅游开发，打好“生态牌”，种时鲜水果、高山干果、笋用竹，养土鸡等，发展特色旅游商品。三是把“偏远村”变成“新农村”。按照“三打破三提高”规划要求（打破“夹皮沟”，提高村落规划水平；打破“兵营式”，提高村庄布局水平；打破“火柴盒”，提高民居设计水平），加快推进新农村建设规划，引导群众集中建房，打造亮点。在山水等自然条件好的地方发展农家乐，促进乡村旅游发展。

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