# 少数民族人才面临的问题及对策

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2024-08-04

*第一篇：少数民族人才面临的问题及对策党的十六大提出，要努力形成广纳群贤，人尽其才，能上能下，充满活力的用人机制，把优秀人才集中到党和国家的各项事业建设中来。联系我们山区的实际，特别是山区少数民族聚居地，更加要树立起人才是第一资源的意识，要...*

**第一篇：少数民族人才面临的问题及对策**

党的十六大提出，要努力形成广纳群贤，人尽其才，能上能下，充满活力的用人机制，把优秀人才集中到党和国家的各项事业建设中来。联系我们山区的实际，特别是山区少数民族聚居地，更加要树立起人才是第一资源的意识，要把抓机遇，抢人才作为一项紧迫性的任务，大力培养少数民族各类人才，使之成为民族地区经济建设的中坚力量，增强民族地区的经济竞争力，促进民族经济的早日腾飞。

一、少数民族人才面临的问题（1）少数民族人才队伍偏小，发展不均衡。在党和国家有关大力培养和选拔少数民族人才的政策贯彻以来，山区少数民族人才队伍从缺少到不断发展、补充，具有了一定的规模。随着民族地区经济和各类人才也与日俱增。但是，民族地区拥有的各类人才总量仍然偏小，人才队伍发展不平衡，在年龄、性别、素质方面差别大，而且民族地区之间的人才素质差距也极大。民族经济的发展与人才短缺的矛盾已经成为制约民族经济发展的主要颈瓶，解决民族地区人才的数量和质量问题已经成为一项极为紧迫的重要性任务。

（2）整体素质不高。虽然，近年来各级政府加大了对少数民族人才的培养和教育力度，也吸收了一些少数民族大学生回来就业，但总体上看，民族人才总体素质不高的状况仍然未有较大的改善。

（3）少数民族人才流失严重。一是少数民族大学毕业生返乡的数量逐年减少，大部分流向珠三角地区；二是一些具有专业技术、技能和管理经验的人才也流向外地，使得民族地区的人才十分匮乏。而民族地区经济发展落后，发展不快，又关键在于缺乏人才；而培养、引进人才又受到经济条件的制约，因此形成了经济发展与人才吸引相互制约的“怪圈”。

（4）少数民族人才的结构性矛盾突出。主要是机关党政干部多，专业技术人员少，特别是指导农村农业种养技术的人员紧缺。在企业管理、教育、卫生、文化方面的人才也非常少。

二、少数民族人才存在问题的原因

（1）对人才重视程度不够，措施不足。有些民族地区的领导干部缺乏对人才发展经济重要性的认识，缺乏利用人才的忧患意识，没有树立起“人才是第一资源”的观念；还有的领导干部用人不正，没有任人唯贤、知人善任，仅凭个人的喜好评价和挑选人才，造成在任用和选拔人才方面的缺失和失察；有的地方缺乏吸引人才的措施，人才的激励、鼓励措施和创造人才成长的工作环境措施也不足。

（2）培训和教育的力度不足。

（3）对人才吸收的渠道、层次和途径少。

三、解决少数民族人才问题的对策

（一）积极发展民族教育，培养民族后继人才

要充分利用国家、省、市有关民族教育的优惠政策发展民族教育，更好地为民族地区培养四化建设所需的各类人才。

（二）积极贯彻执行发展壮大少数民族人才队伍的方针和政策，加强对少数民族人才工作的指导要加强对少数民族人才工作的领导，增强对培养民族人才紧迫性的认识，把人才工作摆上重要的议事日程。积极争取与各级党组织、统战部门、民族部门、人事部门加强协调，密切配合，把培养和选拔少数民族人才工作纳入人才发展的总体规划中来，建立健全人才工作制度，结合地区实际提出具体指导意见，加强领导、督促和检查，把人才工作真正落到实处，从而有力地保证民族人才工作的顺利开展和实施。

（三）不断加大对现有民族人才的教育和培训力度一是制定教育和培训措施，争取上级政策支持，逐步加大教育培训的经费投入，保证民族各类人才及时得到接受再教育和培训的机会；二是采取多样的教育和培训方式。应根据本地经济和社会发展的需要及人才岗位的要求，从本地人才队伍的状况出发，采取向民族院校、地区院校、地区党校设立和开办培训班进行岗位业务技能、知识更新和学历教育培训。对政府干部可以通过开展干部交流、岗位轮换、选派挂职锻炼或者参观学习等办法进行培训，特别是要有计划地多培养一些农业技术、卫生、教育和企业管理人才，把人才输送到外地发达地区学习先进的生产技术和管理经验。

（四）采取科学有效的用人机制和措施，创造民族人才成长的良好环境

（1）采取措施，为民族人才施展才干提供舞台。一是要建立健全吸引人才的制度。要给予少数民族人才在家庭、生活、工作、培训教育等方面优先照顾，鼓励他们为民族经济建设做贡献；二是建立科学的用人机制。要按照党的民族干部和民族自治法规的规定，认真选好、用好人才，既要从实际出发，不求全责备，又要坚持标准，看本质，看主流，用其所长，避其所短，任人唯贤，好中选优，不降格以求。

（2）要从本地实际出发，积极改善人才队伍结构。要加大力度吸收经济建设所急需的紧缺人才，比如在教育、卫生、农业技术等方面给予政策倾斜，以弥补民族地区对这类人才的需求缺口。

（3）要拓宽选才渠道，广开才路。一是要坚持走群众路线，对少数民族各类人才特别是党政干部的选拔让群众有更多的参与选拔，坚持群众对民族人才的民主评议，接受群众监督；二是多种途径吸引人才。要主动出击，拓宽选材用人的途径，不仅要靠大力吸收

大中专毕业生，而且要注意结合本地实际需要，在农村中发现和培养一些德才兼备，有实践经验的农村知识青年和农业种养技术人才，鼓励外出学习技术的青年回乡创业发展，除此之外还要大力从外地发达地区吸收各类专才，为我所用；三是引入人才竞争机制。建立健全人才激励机制，对重点技术带头人和党政干部实行竞争上岗，使庸者下能者上，为民族地区选出出类拔萃的顶尖人才，为民族经济建设贡献力量。

**第二篇：农村实用人才队伍建设面临的问题及对策**

农村实用人才队伍建设面临的问题及

对策思考

当前农村实用人才队伍建设存在的主要问题

人才结构不优。一是专业结构不优。大部分实用人才仍停留在种植、养殖这种生产周期较长、获益较慢、风险较大的行业上发展，而对于市场经济日益需求的农产品精深加工、营销、物流等方面涉及较少。二是年龄结构不优。30岁以下人，占农村实用人才极少数；而40岁以上的人，占实用人才总数的大多数。三是学历结构不优。农村实用人才中90%以上为高中以下文化程度，没有受过系统的农业专业教育。开发经费不足。一是投入资金不足。尽管有些地方的县乡两级财政在运转艰难的情况下，将农村实用人才开发经费列入财政预算，有效地促进了当地农村实用人才开发工作，但仍不能完全满足工作需要。特别是在农村实用人才培训方面，所需教材资料、实践操作现场、教师授课补助、参观学习资金均难以落实，直接影响农村实用人才开发的顺利进展，影响实用技术的应用和普及。二是农村实用人才自身发展资金不足。由于大部分人员生长在农村，经济基础薄弱，再加上没有相应的资金扶助，许多有理想、有技术、有文化的实用人才，往往因缺少创业资金而不能依靠专业特长发家致富，从而使得一部分实用人才“英雄无用武之地”，想率先致富、带领群众共同致富却“心有余而力不足”。

技术人才紧缺。县直农口部门专业人才年龄偏大。由于大中专毕业生不再实行统招统分，报考农业专业的学生偏少，农业学科的毕业后大多数不愿回到农村工作，从而导致农口部门技术人才青黄不接。同时，由于农村税费改革及乡镇机构改革等原因，精简机构和站所人员，农业、畜牧、林业等涉农站所工作人员特别是年轻人员被分流或自谋职业，剩下人员也仅能以卖农药、化肥、种子等来维系生计。年龄大者在岗不在业，乡镇站所专业技术人员出现严重断层现象。加强农村实用人才队伍建设的对策与建议

加大对农村实用人才开发工作的投入。社会主义新农村建设是一个综合系统工程，各级对农村基础设施建设出台了明确的政策，投入了数千亿元的资金。培育新型农民是建设新农村的主体工程，也要出台相应的优惠政策，结合农民素质教育工作，加大农村实用人才队伍建设的投入，建立专项扶持经费，列入对基层的转移支付统筹考虑，逐步建立起政府、社会投入和个人自愿出资相结合的多种融资机制，促进农村实用人才开发工程的快速推进。

优化农村实用人才成长创业的环境。积极鼓励和支持广大高校毕业生到农村工作，为新农村建设注入新的活力，缓解涉农技术服务人才缺乏的问题。对服务“三农”成绩突出，作出了一定贡献的优秀青年，在招考国家公务员时，同等条件下优先考虑。特别是对于优秀青年农民，应适当放宽报考

条件。另一方面，加大对农村实用人才创业扶持，为农民提供便捷的信贷支持，解决发展资金问题，真正让广大农村实用人才能够充分发挥所长，在自身发展的同时，带领周边群众共同致富。

继续推进教育调整，大力发展农村职业教育。以社会主义新农村建设为总揽，加快推进农村教育体制改革，整合农村教育资源，大力发展农民职业教育，逐步改善农村实用人才年龄、文化、专业结构不优的现状，提高农民的整体素质和科技水平，为建设新农村提供有效的人才支持。

**第三篇：新疆少数民族人才队伍建设存在的主要问题及对策建议**

新疆少数民族人才队伍建设存在的主要问题及对策

建议

摘 要 新疆少数民族人才队伍建设存在的主要问题有总量不足,比例偏低;少数民族各类人才的整体素质相对不高;少数民族人才队伍结构不尽合理;区域分布不均,人才效益受到制约;知识更新和继续教育难于保障等。建立和健全科学合理的培养选拔机制;努力改善少数民族干部和专业技术人才队伍的结构;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;建立健全科学合理的人才激励机制;不断完善内地高校支援新疆协作计划;建立统一的少数民族人才统计分析体系;加快南疆三地州人才队伍建设。

一、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。(见表1)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。

表1新疆党政干部、企事业单位管理人员、专业技术人员中的博士、硕士、研究生及大学本科学历人数及比重①

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%。(见表2)表21994~2024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②

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%。(见表3)表3 1997~2024年自治区哲学社会科学奖获奖项目中少数民族参与项目数及比重③

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。(见表4)表42007年新疆国有企事业单位少数民族专业技术人才分专业基本情况④

(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。

二、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。

--------------------刘 彤

**第四篇：中小企业面临的问题及对策**

中小企业面临的问题及对策

2024年，据工商局数据显示，全市中小微企业455家，其中规模企业221家。中小微企业就业人数为38178人；总产值占全市规模工业比重96.51%；税收占全市工业比重79.09%。与大型企业相比，中小企业面临的困难和问题依然突出，主要表现在以下几个方面：

一、融资难，融资贵。

中小企业融资难：我市中小企业融资高度依赖于内源融资，企业业主资本和内部留存分别占中小企业资金来源的35%和30%；由于中小企业贷款获得抵押物难，尤其是初创企业；申请无抵押物的信用贷款难；寻求第三方担保难；中小企业获得银行贷款的条件相对苛刻等原因导致以银行贷款为主的外源性融资渠道不畅。

中小企业融资贵：融资成本高，银行贷款利息10-15%，社会融资更高。银行贷款的成本构成：基准借款利率+咨询费+担保费+过桥资金费，成本高的达到贷款额度20%左右。民间借贷成本构成：接近银行同期基准借款利率的4倍+变相咨询费，一般达到24%甚至更高。

二、传统中小企业转型升级难度大。

多数中小企业自身没有研发能力，也难以从外部获取。另外，国家没有建立为中小企业提供技术来源的体系。绝大部分中小企业属于基础差、底子薄、抗风险能力低的弱势群体，他们大多是劳动密集型的行业，产品单一，技术水平较低，大多数企业没有研发能力、核心技术和自主知识产权，即使有自主品牌的也大多靠贴牌生产，没有定价权和议价能力，没有市场主导权，无法形成市场垄断和技术垄断。这些大大小小问题的存在，严重制约了企业的发展和规模的扩张。

三、企业劳动用工问题制约了企业扩大再生产。劳动用工存在用不起、找不到、留不住等问题。一是随着工资标准的上调，企业普遍反映负担重，用工用不起；二是企业由于招收普工难，一线工人不足，有些企业无法扩大生产规模或无力完成订单生产任务；三是部分城乡求职人员技能单一或根本没有技能和技术，文化水平不高，限制了企业招工的选择范围；四是企业职工在就业上有了更多选择余地，对薪酬待遇和工作条件的期望值升高，同工不同酬也加大了职工的流动概率，加大了企业在职职工的流动性，减弱了企业凝聚力,导致企业留不住有技能的职工。

四、扶持政策难落实，政策扶持力度不够。近年来，国家、省、市都出台了多项促进中小微企业发展的红头文件，已制定了一些支持中小企业发展的政策。我市也制定了“\*\*市扶持中小微企业政策”。而事实却是中小微企业的困境始终没有得到缓解，很多政策难以落实到位。如财政部、工业信息化部关于印发《政府采购促进中小企业发展暂行办法》的通知（财库[2024]181号）规定，“政府有关部门应当预留本部门政府采购预留总额的30%以上，专门面向中小企业采购”，在实际操作中难以落实到位。另外，也有企业反映减免税费政策没有完全落实到位。

帮助扶持中小企业突破困境，促进中小企业发展，实质是要改进整体经济环境，以政府为主体、多部门协调配合才能真正帮助中小企业摆脱困境。

一、提供金融支持，解决融资难、融资成本高问题。

1、各承贷银行要对符合产业政策要求、市场前景较好、资金周转暂时出现困难的工业企业采取有效措施不压贷、不抽贷，努力解决企业融资难题。

2、积极支持融资性担保体系建设，健全间接融资服务，完善配套措施，政府为担保机构提供一定财政补贴。进一步发挥中小企业信用担保组织和担保基金的作用，为市内信誉良好、发展潜力大、抵押物不足的中小企业提供信用担保，同时引进更多的担保公司，为我市中小企业提供资金支持。

3、完善金融支持中小企业发展绩效考核体系，适度放宽中小企业呆账核销条件，特别是中小企业不良贷款处臵政策，为金融机构减压助力。

4、支持和鼓励企业股权融资，引进战略合作伙伴，对成功融资及新上市的企业按有关规定给予奖励。

二、创建优质的中小企业，提升企业的整体素质和竞争力，加速企业转型升级。

1、将中小企业列入政府服务的重点，政府应积极主动的为有需要的中小企业提供融资担保服务、技术创新服务、创业服务、管理咨询服务、法律服务、信息服务、市场开拓服务、人才培训服务及其他服务。

2、要构建创新平台，为企业转型升级提供技术来源。通过发挥商会、工商联等民间组织的桥梁和纽带作用，用好社会各类创新资源，为企业搭建创新平台，开展产业联盟创新、产学研合作创新、提高创新速度和效率。

3、完善公益性技术中介服务体系，帮助中小企业提高技术应用能力。政府应与大中型企业或重点院校联系，形成长期公益讲座或企业巡诊模式，为本地中小企业引进先进技术提供有力环境。

三、识别人才、挖掘人才、留住人才。

1、全方位招募招聘人才。组织大型招聘和专场人才招聘相结合、线下招聘和网络招聘相结合、市内招聘和市外招聘相结合，以及民营企业招聘月等各类招聘活动，解决企业人才和用工需求。

2、企业、劳动者需要调整，政府应致力于提升劳动者素质。通过市人力资源和社会保障局制定高技能人才培训计划，开展免费订单培训和职业技能对口培训，按有关政策给予培训补助，切实提升企业管理型人才和技能型人才水平。

3、通过市经信局、市科技局制定培训企业家计划。对有需求的企业员工进行职业生涯规划，协助员工正确认识自己，树立长远发展目标。四是为优秀的人才解决“后顾之忧”。我市对部分企业法人发放了“金卡”，在部分问题如子女就业、交通通行等问题上提供了优惠待遇，但还是有一定的局限，对企业的优秀员工也应提供多方面的优惠待遇和帮助。

四、加大政策扶持力度，促进企业健康发展。

1、梳理现有政策，取消“过桥”资金，推出“中长期”贷款及政府贴息政策，以低于市场利率向中小企业提供专项扶持基金，如设立中小微企业发展专项资金、科技型中小微企业创新资金、名牌产品奖励资金、企业技改贴息资金、高新技术产业化资金等，以推进中小微企业技术创新，加快产业升级和结构转型。充分发挥财政资金的引导示范作用，最大限速发挥财税政策撬动社会资金投向中小企业的杠杆作用。

2、出台相关政策，鼓励技改，降低用工成本。对于技改重点放在产品结构调整、工艺水平和产品质量提高、装备智能化、节能降耗、环境保护、安全生产等方面的企业要给予支持鼓励；对劳动密集型企业加大资金扶持力度，有针对性地减免部分税费，按照企业实际安排劳动力人数给予财政补贴，适时降低企业和职工“五险一金”比例，以缓解由于用工成本的上升带来的困难。

3、政府要抓大扶小，采取积极有效措施，落实鼓励中小企业发展的一系列政策，为中小微企业的发展创造宽松的环境。发展龙头企业的同时，要培育中小企业。充分发挥中小企业服务中心、\*\*市工业园中小企业孵化基地的作用，为我市培育壮大更多企业，做大县域经济这个“蛋糕”奠定基础。

4、加大专项督查力度，着力解决政策“不落地”问题。打通政策贯彻落实的“最先一公里”和“最后一公里”，推动各项决策部署落到实处、取得实效，发挥政策效应。

**第五篇：中国教育面临的问题及对策**

第一部分

中国教育面临的问题

中国的教育制度总是饱受广大人民群众的争议，从古代封建社会的科举制度开始中国就成为了考试大国。我们不得不去看清中国面临的教育问题以及想出相应的对策。

首先从农村来说，我国农村人口占总人口的80%，农村的发展对整个现代化事业具有举足轻重的影响，可以说，没有农村的小康就没有全国的小康。而农村的发展靠人才，人才的培养靠教育，农村的教育决定了中国的未来。因此，正视当前农村教育综合改革面临的问题，大力改革与发展农村教育，把沉重的人口负担转变为巨大的人力资源优势，是新世纪我国农村走向现代化的必由之路。在线合理我们就开始面临了一些问题。

第一留守儿童教育问题。全国妇联提供的数据显示，中国农村留守儿童已达2024万人，并呈继续增长的趋势。研究人员通过分析发现，留守中学生的心理健康状况往往与父母的打工年限有关，时间越长，孩子的心理问题越严重。第二流动儿童（随父母进城的农民工子女）的教育问题。全国第五次人口普查结果显示，我国流动人口超过1.2亿，随父母进城的农民工子女则有近2024万。他们当中，失学率高达9.3%，近100万名适龄儿童不能及时入学

第三学校债务。教育部提供的数据，中国农村“普及九年义务教育”欠债高达500多亿元，债务形式主要是施工队垫款、银行贷款以及向教师和社会借款等。第四农村教育资源匮乏。城市教师的超编和农村教师的缺编无疑形成了鲜明的对比，充分体现了在教育资源分配问题上的不公平和不公正。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，而农村的教育更是关键。还有一点就是教育资源不均衡

第一 招生公平性问题。省市之间分数的差距，名人降分录取，西安科技大学等高校的招生丑闻事件都反映了一个问题，如何保证学校招生的公平性？

第二 提高西部经济落后地区的教育。东中部教育水平高，西部教育水平低。西部教育水平低主要反映在当地经济发展影响教育

第三 择校制度。择校作为教育供需双方选择的制度安排，是世界教育改革的趋势。由于户籍和区域管理，中国的择校存在较大的问题

教育内容上面也有很大的缺陷传统文化教育的缺乏影响文化传承。作为一个有着悠久历史文化的伟大民族，怎能以外语挤压母语的地位？如果我们无视这些问题的严重后果，那么谁来传承古老的中华文明，又怎能完成中华民族伟大复兴的历史使命？

2.灾害与安全教育的提倡。在我国,在整个防灾减灾工作的链环中,有关灾害的教育环节还十分薄弱,缺口很大,由此也导致公众的灾害意识还相当薄弱.3.心理教育。随着就业、升学等社会压力的增加，学生的心理是否健康，能否进行心理的自我调剂？大学校园的跳楼事件层出不穷，反映出学校心理教育的缺失。

学校教育

1.应试教育的优劣的讨论。我们的教育是前紧后松，中小学时玩命学，到了大学正是学知识长本事的时候却放松了。教育的结构性矛盾也十分突出，千万学生过独木桥，都要上大本，其结果是大学生一毕业就失业，而那些既要有知识又要有一定动手能力的人才却十分缺乏。

2.教育体制改革过程中的问题。当代教育体制改革有几大特点：延续性和继承性，时代性和发展性，综合性和开放性，自主性和互动性，在改革过程中，哪些内容应当保留，哪些内容又值得提倡，一直是社会争论不休的话题。

3.素质教育改革。从某种意义讲，学生的压力更多地来源于家长。家长望子成龙心切，却希望孩子处处争第一。教育体制改革的效果不佳。

家庭教育

1.家庭教育的方式与方法。

2.农村家庭教育观念薄弱，目前我国农村家庭教育是个十分薄弱的环节,农村家庭教育普遍缺乏正确的教育观念和方法.有的家庭虽然也注意对孩子的教育,但没有正确的教育观念和方法.教育体系

1.教师的社会地位。教师的薪资、地位、自由度、所承担的社会责任等。

2.九年义务教育的普及。中国西部地区“两基”攻坚计划将于年底如期完成，西部地区基本普及九年义务教育和基本扫除青壮年文盲（“两基”）的覆盖率可达98%。

3.在职教育。教育改革的呼声近来越来越高，但人们关心的领域大多是全日制教育，对在职教育、成人教育等关注较少。而在职教育恰恰是管理最为混乱，最不规范，最需要改革的一块。在职教育出现了许多严重问题，必须整顿和规范。教师培养

1.教师师德问题。“范跑跑”事件将教师的职业道德和人权问题之间的关系成为论述焦点，道德的底线在哪里？

2.2.教师专业素质培养。教师专业素质直接关系教育的质量和水平，一直以来都是教育界关注的重点，教师专业能力更新速度，系统性都是一位教师是否优秀的标准之一。

第二部分

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