# 人才队伍调查报告

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-08-04

*第一篇：人才队伍调查报告长兴乡人才队伍建设情况的调查报告一、长兴乡基层人才队伍的现状长兴乡现有人口1.8万人，现有各类人才100余名，其中农村实用人才75名，党政机关24名，事业单位人才21名。党政机关现有编制为24名，实有人数为24人。...*

**第一篇：人才队伍调查报告**

长兴乡人才队伍建设情况的调查报告

一、长兴乡基层人才队伍的现状

长兴乡现有人口1.8万人，现有各类人才100余名，其中农村实用人才75名，党政机关24名，事业单位人才21名。

党政机关现有编制为24名，实有人数为24人。从学历科目上看，具有文科学历的为8人，具有理科学历的为16人，从学历结构上看具有中专学历的有6人，具有大专学历的有15人，具有本科学历的有1人，从年龄结构上看30岁以下的有6人，31岁至40岁的有9人，41岁至55岁的有9人。

乡镇事业单位管理人员为7名，专业技术人员为14名，编制数与实有人数相等，从学历结构上看，具有大专以上学历的有7人，中专学历的有10人，高中以下学因的有4人，从年龄结构上看，30岁以下的有6人，31至40岁的有8人，41岁至55岁的有6人，55岁以上的有1人，从职称结构上看，具有中级职称的有3人，初级职称的有8人。

农村实用人才队伍有75名，分布全乡12个行政村中，具有中专以上学历的有6名，具有高中学历的有33名，初中及初中以下的为36名，年龄在40岁以下的有23名，41岁以上有52人。

二、长兴乡人才队伍建设存在的问题及其原因

长兴乡现有人口1.8万人，可称得上人才的只有百余名，在这其中具有初级职称的有8名，中级职称只有3人，对近2万人口的乡来说可谓人才十分短缺，严重影响了社会主义新农村的建设和制约本地区经济的发展，存在这方面问题的主要原因有两种：

1、经济发展水平低，没有经济方面的待遇和优惠政策，难以招来高素质的专业人才，就是在本地成长起来的乡土人才每年都向周边的城市流失。

2、高等毕业生院校不回归本乡和本村，在当地中小学走出去的高等院校毕业生在近几十年来回归几乎为2%左右，这么小的比例难撑起乡镇的人才队伍。

分析影响到我乡人才健康成长和积极发挥作用的环境因素有三个方面：

1、乡镇文化水平整体还十分低，现在我乡具有高中或高中以上学历的只有700名左右，在1.8万人口中的比例只占5%，这样一个比例与当今飞速发展的经济和知识爆炸的社会很不相

称。

2、机制不完善现有人才难以发挥作用。我乡现有100名基层人才队伍，大部分从事简单个体经营，难以帮助周围的群众走致富之路，对其专业性质十分强的项目比较还是相对落后的。

3、科学普及和专业培训的方面跟不上时代发展的需要。具有发展农村经济的科普活动和专业技术培训，从我乡来看每年也只是有那么几场，而且时间还很短，面积不够大，只停留在乡政府这一级，真正上存屯进行科普和大规模的专业培训更是零星点点。现代的生产技术和科学发展很难在最短的时间里传给及需技术的农民手中。

三、在市场配置与政府宏观调控中，解决农村人才短缺和流失方面存在一定的困难

具体体现在：

1、农村的乡土人才难以固定，这些人的身份本身是农民平时不受政府的任何约束，他们往往以经济效益为重，造成了流出人员多，流出人员不返回。

2、专业技术员难以充实到基层中，全县有专业技术职称的人数很多，各大人才市场闲置的人才很多，但没有一人愿意到基层去，首先是生活条件差，其次是待遇还跟不上他们的要求，造成了一方面人才短缺，另一方面人才闲置的不正常现象。

四、我乡加强农村基层人才队伍建设的思考

为了加速新农村的建设和实现全面建设小康社会，我们应该从以下几个方面侧重加强工作力度。

1、加强村大学生的发展与落实，我乡在被录取的村村大学生有10名，占全乡行政村90%，现以毕业的有2名，要加强法律监督，督促他们回村工作，报达社会。在这方面我们有以下两个方面的打算：一是对县有一定的工作能力的人充实到村委会中，真正做到人尽其才。二是把具有一定生产致富、有头脑的毕业生提供优惠政策，扶持他们最终成为全村脱贫致富的排头兵。

2、加强技术培训。在这方面我们打算从专业性强、需求技术人多的方面入手，从实用技术强的方面着手，加强有针对性的培训，使其人才队伍迅速扩大，带动全乡的经济发展：（1）每年在本乡举行具有专业技术培训不低于十次以上，时间不低于200小时，使培训的人员累计不低于2024人。（2）每年派出受训或学习人员不低于200人，学习技术专业不低于10项。

**第二篇：关于开展人才队伍基本状况调查报告**

泸西县国土资源局关于开展 人才队伍基本状况的调查报告

州国土资源局：

为更加全面、真实了解全县国土资源系统人力资源的数量、结构、分布等情况，更好地加强人才队伍建设，根据国土资源部《关于开展国土资源系统人才队伍基本状况调查的通知》（国土资人函„2024‟59号）精神和省州国土资源局的安排部署，我局对全系统人力资源现状采取填报调查表的方式进行了全面调查研究，全面完成了调查工作任务，现将调查情况报告如下：

一、人才队伍的基本现状及需求预测

（一）职能配置。泸西县土地管理局于1987年6月14日经红河州人民政府（红政复„1987‟15号）批准成立。2024年由于机构改革和职能调整，经泸西县委、政府3月7日（泸办发[2024]47号）批准组建泸西县国土资源局。是主管全县土地、矿产等自然资源的规划、管理、保护与合理利用的政府职能部门。

（二）内设机构。根据国土资源管理的职责要求，目前内设一室、八科、一大队、三个分局、两个事业单位。即：办公室、人事教育科、财务科、政策法规科、规划科、耕地 保护土地利用科、地籍测绘管理科、矿政地质环境科、信息中心，执法大队，中枢分局、白水分局、旧城分局，土地收购储备中心、土地开发整理中心。

(三)机构、人员编制情况：2024年底实有干部职工82人，编制设置和实有人员结构为：行政机关1个，行政编制22人，实有行政人员25名；直属事业单位5个（其中参公管理3 个，全额拨款4个，经费自理1个），事业编制50人，实有事业人员57名（其中管理人员28人，专技人员16人，工勤人员13人）。

（四）学历结构：大学本科学历20人，大专学历39人，中专学历7人，高中及以下学历16人。

（五）年龄结构：35岁及以下28人，36岁-40岁15人，41岁-45岁13人，46岁-50岁16人，51岁-54岁6人，55岁及以上4人。

（六）专业结构：经济类42人，法学类4人，管理类4人，地质学类2人，地矿类1人，测绘类1人，计算机2人，水工类3人，其它类23人；有专业技术职称者16人，占总人数的19.5%；其中：中级职称3人,初级职称13人,分别占人才总数的3.7%、15.85%。

（七）领导结构：局领导班子成员4人，局党组书记、局长1名，副局长3名。分局长3名，中层领导干部15人。

（八）人才需求预测情况

根据泸西县国土资源局人才队伍的现状，预计在今后的五年内共需要培养各类人才25人，其中：按学历需求大学本科12人，大学专科13人；按专业需求法学类专业人员5人，地矿相关专业人员2人，土地相关专业11人，计算机相关专业人员7人；按县级和国土资源所的设置情况需要充实县级机关的执法队伍和矿产、地质环境行政人员，重点是要充实国土资源所的执法和专业技术人员。

二、人才队伍存在问题及原因

从全系统人才队伍的基本现状看，机构设置基本规范齐全，领导职数配备合理，人才队伍文化程度较高，具有较强的工作能力。但是，从工作实践和调查结果分析看，人才队伍方面存在着一些实际问题。

（一）内设机构与上级不相吻合。据了解，各县与同级或上级国土资源部门的机构设置不一致，影响着国土资源各项业务横向和纵向的对口衔接，容易出现混岗乱岗，职能职责不清，业务重叠交叉的现象，不利于开展工作，可能是全国各地方国土资源部门机构设置的共性问题，需要从上到下进一步理顺管理体制。

（二）人才学历与能力不成正比。一方面，经调查统计显示我局拥有本科、专科以上学历的占本单位人才总量的 72.0%,从表面上看我局人才学历水平比较高，这些学历绝大多数是通过函授、党校、电大等学校获得，学历含水量大、含金量极低、专业不对口，缺乏真才实学，造成学历与实际能力上的严重不符，并严重缺少国土资源管理的专业技术人才。另一方面，现有的干部又不注重自我学习提高，缺乏自学的主动性和积极性，只是应付式参加定期组织的集中学习和短期培训，干部整体素质和实际工作能力没有得到明显提高，工作中创新意识不强，工作思路窄、办法少。

（三）对现有人才难以合理使用。一是多数科室存在有人“吃闲饭”、人才混岗、“用非所学、学非所用”等人才浪费和使用不合理的现象。二是多年来没有通过考试录用正规大专院校的专业技术人才，造成人才断档和年龄偏大，直接影响了工作效率和质量。三是传统型人才多，创新型人才少。现有专业技术人才队伍自主培养、自主创新能力不强；事业单位无高级专业技术人才，现有人才安于现状，学习创新意识不强。从统计数字来看,各科室35岁以下的人才数为人才总数的34.0%，45岁以上的人才数为人才总数的31.7%,虽然能适应目前的工作，但后续力量不足，应及时补充新鲜血液。

（四）物质奖励与精神激励不够。主要表现在没有人尽其才和分配不公上。一是由于各方面的原因领导没有按能力的大小让各类人才发挥作用，存在大材小用或小才大用的现 象。二是在奉献与回报上不成正比，专心工作的人才与投机取巧者在享受待遇上没有太大的区别，不公平的分配方式直接影响人才的工作积极性；三是在工作中对有贡献的人没有及时或公正地进行精神奖励，对人才的激励工作做的不够，造成人才积压、老化、灰心、自弃。

三、人才队伍建设的主要做法及经验

近年来，为了促使全县国土资源人才队伍较好地适应新形势、新政策、新任务的要求，我县注重从完善优化机构设置、加强干部职工教育培训、健全干部调配选用管理机制等方面下功夫，着力加强全县国土资源系统人力资源开发建设，取得了一定成效。

（一）完善优化内部机构设置。2024年在全县机构改革中，将县煤炭局的矿产资源行政管理职能划入土地管理局，3月更名为泸西县国土资源局。2024年9月增设土地收购储备中心。2024年5月，为进一步合理划分业务职责，报请县编委批准设立办公室、规划科、耕地保护与土地利用科、政策法规科、执法大队、矿政地质环境科、地籍测绘管理科7个科室。按照国家、省、州关于实行省级以下国土资源管理体制改革的精神和要求，2024年12月份全面顺利地完成乡级国土资源管理体制改革，垂直上划到县局38人，在全县8个乡镇重新组建3个基层国土资源分局，实现了县局对乡级 国土资源管理机构人、财、物完全统一垂直管理。2024年10月24日泸西县土地开发整理中心成立，2024年9月新增设人事教育科、财务科、信息中心。全县国土资源管理工作步入了历史新阶段。

（二）切实抓好干部教育培训。一是组织集中学习，坚持每周五下午学习不放松，制订学习计划，组织全体干部认真学习法律法规政策、政治理论、廉政反腐败、业务技术等知识，发放学习笔记本，定期检查学习笔记。二是结合重点工作，选派干部参加上级部门组织的业务专题培训。三是购置发放法规书籍、业务教材，号召干部向书本学、从网上学、从实践学，并强调“有学才能有为”、“有为才能有位”的深刻含义，促使干部自觉积极地学习。

（三）健全干部任用管理机制。为了切实增强人才队伍的战斗力，本着“用人所长、人尽其能”的原则，我们先后建立健全了科学规范的干部调配、选拔任用和管理等各项机制，全面完成干部职工基本信息的采集、整理、汇总，并录入微机，建立人才数据管理系统，实现干部信息化管理；严格规范干部日常检查督查、年终考核总评机制，将干部工作效能、服务质效、作风纪律等情况详实记入干部档案，作为人才调配选用和奖惩的重要依据，增强干部工作责任感、能动性，激发人力资源在国土资源事业发展进程中的创 造性，全面加强全县国土资源系统人力资源开发管理。

四、人才队伍发展的意见建议

针对当前人力资源建设中存在的一些实际问题，建议采取以下几项对策予以改进。

一是上级国土资源部门应结合新形势下的国土资源工作职能职责，在积极协调各级组织、人事、编制部门的基础上，规范统一内设机构和下属单位的设置和名称，合理划分业务职能分工，理顺管理体制机制，避免职责分工不清、业务相互交叉问题，实现国土资源业务和工作在横向和纵向两方面的对口衔接，提高国土资源工作质量和效率。

二是进一步健全严格规范的干部任用调配机制，促进人才循环系统正常的新陈代谢。解决人才断档和工作积极性不高的问题，要合理利用大中专毕业生这一本地资源。建议县人事局每年在应往届毕业生中通过公开招聘等办法选拔优秀专业技术人才，充实到国土资源干部队伍中来补充新鲜血液。在使用人才上领导干部要以身作则，以公开、公正、民主的做法把德才兼备的人才选入振兴国土资源工作的队伍中，把那些品质好，群众公认，想干事而且能干事的人才提拔到重要岗位上来，真正做到任人为贤。

三是打破单位内部分配平均主义，体现分配的公正性。把按劳分配和按业绩分配结合起来，实行内部调节，充分调 动各类人才的工作积极性，提高人才的待遇。单位内部分配不公是单位内部的突出矛盾。我局人才工作主动性不强的主要因素是因为内部的考评考核机制不科学导致分配不公，极大地压制了他们的积极性。因此，要以工作实绩作为年终评比的首要因素，不论资排辈或靠关系，要建立科学的工作实绩考评办法和灵活的分配激励机制。

四是制定长期的人才教育规划。第一，要保证国土资源系统始终拥有一批年龄结构和知识结构合理，有创新意识、敬业精神强的国土资源队伍，建议国土资源部在这次调查的基础上制定一个长期的人才教育和发展总体规划。第二，省、州、县国土资源部门要本着“少投入，见效快”的原则，探讨建立高等院校与国土资源部门联建机制，有针对性对现有在职的各类人才有计划、有组织地分批安排到有关院校脱产学习，进行长期、系统、有效的培训与交流，不断提高现有各类人才的业务素质和解决实际问题的能力，逐渐提升人力资源整体效能。

二〇一〇年七月二日

**第三篇：市农村实用人才队伍状况的调查报告**

农村实用人才一般是指在农村经济活动中，掌握一技之长，具有一定经济头脑和经营创新能力，能不断适应农村经济发展需要，在农村经济实践活动中发挥示范带头作用的农村劳动者。他们活跃在广大农村，扎根在农业生产第一线，是学习、接纳、应用、传播先进实用技术的重要力量。为全面了解掌握我市农村实用人才总体规模、层次、结构、分布等情况，切实加强农村实用

人才队伍建设，结合农村产业化发展对农村现有实用人才情况展开了调查。

一、基本情况

据统计：我市农村实用人才现有人。占全市农业人口的。其中：从人才类别来看，种养业能手人（种植业能手人，养殖业能手人），占实用人才总数的％；农村经纪人人，占实用人才总数的％；能工巧匠人，占实用人才总数的％；农商业者人，占实用人才总数的％。从文化结构上看，初中文化的人，占实用人才总数的％；高中文化的人，占实用人才总数的％；中专文化的人，占实用人才总数的％；大专文化的人，占实用人才总数的％。从年龄结构上看，岁以下的人，占实用人才总数的，－岁的人，占实用人才总数的，－岁的人，占实用人才总数的，岁以上的人，占实用人才总数的。这些当地群众公认的农村实用人才中，有技术职称的人，其中中级职称的人，获得农民技术职称的有人左右，获得农业职业技能鉴定等级的有人，获得农广校中专或职业中学中专以上学历的有人，获得绿色证书的有人。

几年来，我们××市本着服务“三农”的原则，采取了一系列措施，大力培养和发展农村实用人才市场，开发农村人才资源，促进了农业和农村实用人才队伍建设，为我市农村经济的发展做出了积极贡献。

二、地位作用

农村实用人才作为农村经济工作中的一支重要力量，在我市农村经济发展中发挥了不可替代的作用。

首先是促进了农村产业结构的调整。由于农村实用人才长期活跃在市场与生产者之间，能及时捕捉市场信息，因此他们的经营范围和提供的信息，往往成为生产者无形的订单，成为农民调整农业产业结构的指挥棒。种养业能手利用他们的技术优势和成功的范例，示范带动了本地的产业结构调整，从而形成一乡一业，一村一品的格局。如××镇的赵奇，每年光种植花生一项收入可达万余元，通过他的带动，现在该镇种植花生面积已达多公顷；××乡的陈凤涛发挥养鹅技术专长，利用自己养鹅基地的示范，带动周边农户养殖大鹅，现已形成了一定规模。在一批种养大户的带动下，全市花生等经济作物面积增加到万公顷，养鹅达到万只，从而拉动了农村经济快速发展。

其二是创新了农业经营体制。一些农村实用人才通过组织成立行业协会，运用产业化的经营形式，不断壮大产业规模，延长产业链条，实现了对传统农业经营体制和方式的创新，增强了农户抵御风险能力和竞争能力。玻璃山镇在獭兔养殖大户的带动下，形成了一定的总体养殖规模后成立了养兔协会，现已吸引养殖户多户，形成了公司＋农户的经营模式。现在我市各类经营、生产性质的协会已达个，并且都已达到一定规模，发展势头良好。

其三是搞活了农产品流通。在农产品卖难问题突出的情况下，农村经纪人对帮助农民及时将农产品推向市场，为农民提供生产和技术信息，解决农民的盲目种养起到了重要作用。××乡的韩国仁在几年的牛、羊销售经纪人的基础上，今年创办了销售协会，从而带动整个那木乡畜牧产业的发展，自己获得利益的同时，也给养殖户带来了可观的经济收入。现在全市有多名农村经纪人活跃在农村农产品经营市场，搞活了农产品流通，达到了与农户双赢的局面。

其四是带动了农村劳动力转移。一些农村实用人才在学了一技之长后，主动到城市和外地找市场，带动本地农民外出务工，较好地实现了农村劳动力转移。我市××乡的张辛成，依靠自己瓦工技能，在外地承包工程，几年来已在本村转移劳动力多人，使他们村成为远近闻名的“建筑村”。在农村能工巧匠的带动下，目前全市就此一项转移农村劳动力已达万多人。

三、存在问题

近几年我市对农村实用人才工作非常重视，采取了积极措施，农村实用人才也发挥了积极作用，但从我市农村实用人才的现状可以看出，仍然存在着一些不容忽视的问题。

⒈农村实用人才分布不平衡，现有村级农村实用人才结构不尽合理。全市个行政村中有个村的农村实用人才远远低于全市农村实用人才的平均值；农村实用人才中％是生产能手，其他各业实用人才所占比重偏低，造成了农民就业渠道单一，影响了农村经济的综合发展。

⒉农村实用人才队伍中高技能人才相对不足。从调查结果看，我市人才层次偏低，缺少高技能人才，从而制约了我市产业项目的开展。我市现有技术职称的农村实用人才为人，平均每个乡镇人，每个村只有人。

⒊农村实用人才素质有待提高。据调查，我市农村实用人才大多从事基本农业生产，而从事特色种植、特色养殖、特色加工和特色经营的专业技术人才相对较少，农村实用人才队伍的

**第四篇：市农村实用人才队伍状况的调查报告**

农村实用人才一般是指在农村经济活动中，掌握一技之长，具有一定经济头脑和经营创新能力，能不断适应农村经济发展需要，在农村经济实践活动中发挥示范带头作用的农村劳动者。他们活跃在广大农村，扎根在农业生产第一线，是学习、接纳、应用、传播先进实用技术的重要力量。为全面了解掌握我市农村实用人才总体规模、层次、结构、分布等情况，切实加强农村实用人才队伍建设，结合农村产业化发展对农村现有实用人才情况展开了调查。

一、基本情况

据统计：我市农村实用人才现有人。占全市农业人口的。其中：从人才类别来看，种养业能手人（种植业能手人，养殖业能手人），占实用人才总数的％；农村经纪人人，占实用人才总数的％；能工巧匠人，占实用人才总数的％；农商业者人，占实用人才总数的％。从文化结构上看，初中文化的人，占实用人才总数的％；高中文化的人，占实用人才总数的％；中专文化的人，占实用人才总数的％；大专文化的人，占实用人才总数的％。从年龄结构上看，岁以下的人，占实用人才总数的，－岁的人，占实用人才总数的，－岁的人，占实用人才总数的，岁以上的人，占实用人才总数的。这些当地群众公认的农村实用人才中，有技术职称的人，其中中级职称的人，获得农民技术职称的有人左右，获得农业职业技能鉴定等级的有人，获得农广校中专或职业中学中专以上学历的有人，获得绿色证书的有人。

几年来，我们××市本着服务“三农”的原则，采取了一系列措施，大力培养和发展农村实用人才市场，开发农村人才资源，促进了农业和农村实用人才队伍建设，为我市农村经济的发展做出了积极贡献。

二、地位作用

农村实用人才作为农村经济工作中的一支重要力量，在我市农村经济发展中发挥了不可替代的作用。

首先是促进了农村产业结构的调整。由于农村实用人才长期活跃在市场与生产者之间，能及时捕捉市场信息，因此他们的经营范围和提供的信息，往往成为生产者无形的订单，成为农民调整农业产业结构的指挥棒。种养业能手利用他们的技术优势和成功的范例，示范带动了本地的产业结构调整，从而形成一乡一业，一村一品的格局。如××镇的赵奇，每年光种植花生一项收入可达万余元，通过他的带动，现在该镇种植花生面积已达多公顷；××乡的陈凤涛发挥养鹅技术专长，利用自己养鹅基地的示范，带动周边农户养殖大鹅，现已形成了一定规模。在一批种养大户的带动下，全市花生等经济作物面积增加到万公顷，养鹅达到万只，从而拉动了农村经济快速发展。

其二是创新了农业经营体制。一些农村实用人才通过组织成立行业协会，运用产业化的经营形式，不断壮大产业规模，延长产业链条，实现了对传统农业经营体制和方式的创新，增强了农户抵御风险能力和竞争能力。玻璃山镇在獭兔养殖大户的带动下，形成了一定的总体养殖规模后成立了养兔协会，现已吸引养殖户多户，形成了公司＋农户的经营模式。现在我市各类经营、生产性质的协会已达个，并且都已达到一定规模，发展势头良好。

其三是搞活了农产品流通。在农产品卖难问题突出的情况下，农村经纪人对帮助农民及时将农产品推向市场，为农民提供生产和技术信息，解决农民的盲目种养起到了重要作用。××乡的韩国仁在几年的牛、羊销售经纪人的基础上，今年创办了销售协会，从而带动整个那木乡畜牧产业的发展，自己获得利益的同时，也给养殖户带来了可观的经济收入。现在全市有多名农村经纪人活跃在农村农产品经营市场，搞活了农产品流通，达到了与农户双赢的局面。

其四是带动了农村劳动力转移。一些农村实用人才在学了一技之长后，主动到城市和外地找市场，带动本地农民外出务工，较好地实现了农村劳动力转移。我市××乡的张辛成，依靠自己瓦工技能，在外地承包工程，几年来已在本村转移劳动力多人，使他们村成为远近闻名的“建筑村”。在农村能工巧匠的带动下，目前全市就此一项转移农村劳动力已达万多人。

三、存在问题

近几年我市对农村实用人才工作非常重视，采取了积极措施，农村实用人才也发挥了积极作用，但从我市农村实用人才的现状可以看出，仍然存在着一些不容忽视的问题。

⒈农村实用人才分布不平衡，现有村级农村实用人才结构不尽合理。全市个行政村中有个村的农村实用人才远远低于全市农村实用人才的平均值；农村实用人才中％是生产能手，其他各业实用人才所占比重偏低，造成了农民就业渠道单一，影响了农村经济的综合发展。

⒉农村实用人才队伍中高技能人才相对不足。从调查结果看，我市人才层次偏低，缺少高技能人才，从而制约了我市产业项目的开展。我市现有技术职称的农村实用人才为人，平均每个乡镇人，每个村只有人。

⒊农村实用人才素质有待提高。据调查，我市农村实用人才大多从事基本农业生产，而从事特色种植、特色养殖、特色加工和特色经营的专业技术人才相对较少，农村实用人才队伍的知识范围和知识水平仍与市场经济发展需要不完全适应，不能满足农村产业化发展的需求。

⒋农村人才队伍管理仍不规范。通过对农村实用人才的调查，我们发现在不同程度上存在着农村实用人才培训内容与农村对人才需求的脱节，存在着学非所用的现象。一方面造成农村社会经济发展中对实用人才、实用技术、技能的短缺现象，另一方面也造成了培训资源的浪费。另外，在农村实用人才的使用和培养上，也缺乏一定的激励机制和保障措施。

四、对策措施

针对我市农村实用人才工作中存在的实际问题，要从提高农村实用人才总量和总体素质出发，主要采取以下几方面措施。

⒈在培训对象上，要实行多层次培养。

根据当前农村经济发展的现状及需求，在大力发展主产业科技培训的同时，要更加注重对农村其它行业所需的实用人才进行培训，确保多层次、有重点地培训农村实用人才。依据相关部门工作职能，按农村实用人才的不同行业特点和实际需求，进行明确分工，确定重点培养对象，落实培养责任，在培训对象选择上按工种和行业特点，对种养大户进行重点培训，技术人才强化培训，紧缺人才抓紧培训。同时要打破传统观念，拓展培训对象。从农村经济发展的实际需要出发，本着“不拘一格，但求实用，不求所有，但求所用”的原则，打破传统的农村实用人才观，充分认识到外出打工返乡优秀青年、农村外来的各类经纪人队伍、优秀的部队转业军人等都是农村新型人才，明确了只要是对推动农村经济和各项事业的发展有一定贡献、起到积极示范带动作用的一律纳入培养范围。

⒉在培训内容上，要实行多样化培养。

农村实用人才的培养内容，关系着农村实用人才培训质量的高低。要在培训内容上下功夫，根据需要调整培训内容，将农村实用人才培训工作落到实处。在对农村实用人才现状及需求情况进行充分调研的基础上，研究制定培养计划，每年要培养农村实用人才人左右；培养名农民致富骨干；为农村中小企业培训职业技能人才和管理人才人左右。根据培养规划，对培训内容、培训课时做出详细具体的安排，使农村实用人才培训有章可循，避免培训的盲目性和随意性。在培训内容的设计上，要紧密结合农业产业化和农村经济结构调整，突出重点，把握实际，按照实际、实用、实效的原则，制定重点培养内容及规划，同时明确农村实用人才培养的类别和数量，加快建立各级农民科技教育培训中心，建立市、乡、村三级培训网络，为培训内容服务，不走过场。

⒊在培训方式上，要实行多渠道培养。

培训渠道的多样性，决定着培训的整体效果。实践证明，选择正确的培训途径，是加速培养和造就一批高素质农村实用人才队伍的有效之举。一是要利用“基地”培训。把市职业中专和市农广校确定为农村实用人才培养基地，以乡镇学校和农村新型经济合作组织为依托，以村级党员活动室等为网点的多层次农村实用人才培训网络。二是要利用“高校”培训。要争取与××农大联合办学，组织种养大户及致富能人等参加学习。选拔出优秀农村青年参加省委组织部组织的到××农业大学和××广播电视大学学习深造，实行定向培养，学成后回村为农村经济发展服务。三是要利用“项目”培训。针对几年来我市农村农业结构调整的实际，组织相关部门对农村实用人才开展技术含量高，实用性强的专业技术培训。四是要利用“活动载体”培训。充分利用“三下乡”、“科普大集”、“科技之冬（春）”等形式开展科普知识培训，组织农业专家、技术人员和致富典型，围绕种、养业结构调整所需的实用技术、科技成果，培养一批农业技术骨干。五是要利用“示范园”培训。利用科技示范园、种养大户现场培训的方式，通过讲解和现场参观，更加直观地对大批农村实用人才进行培训。每个乡镇都要选取数量不同的种植、养殖和加工等不同行业的示范园区，不定期组织农民前去“取经”，参观学习，让农民在学到实用技术的同时，更加直观地感到农村实用人才就在身边，人人都能成为农村实用人才。六是要利用“域外”培训。要注重“走出去”考察学习的方式对农村实用人才进行培训。

**第五篇：如何稳定人才队伍**

完善措施稳定技术人才队伍

在以知识经济为基础的财富创造系统中，社会经济发展所依赖的战略资源重点已转向人，人是企业技术进步和管理的根本保证。企业若要创造自己的核心竞争能力，必须有自己的核心技术、核心产品和核心管理，而这些核心的创造，关键在于人才，尤其是技术人才。

一、采油院人力资源概况

我院从事科研人员主要集中在机械采油、油田化学、环空测试、采气工艺、新技术推广等方面的五大研究所。从年龄分布上看35-45岁年龄阶段的科研人员偏少，35岁以下年轻员工占用一定比重，以油化所为例，80后占到了60%。35-45岁正是黄金时期，是科研的骨干力量，这个年龄段人才的缺失，对于科研攻关的进行十分不利，同时青年人缺乏有经验的师傅的指导，其成长会受到影响。因此，骨干科研人才的流失是我院当前人才队伍建设中存在的最严重问题。

二、人才队伍存在的问题及原因

（一）存在的问题

人才是企业发展的根本，尤其对于技术密集型的企业来说，人才更是发展的重中之重。为此，我院不断制定完善一系列有助于人才发展、成长的政策和措施，比如常年实行“师带徒”，制定出台科研奖励办法，根据需要制定每年的人才培训计划等。通过最近几年我院对人才培养工作的投入和重视，人才对我院的发展起到极大的助推作用，但是我们也清楚的认识到，我院人才发展的总体水平与其他科研院所相比仍有差距。主要表现在年轻技术骨干流失率较高；专业技术人员缺少学习新理论、新知识的动力；人才队伍建设还跟不上企业发展的需要，缺少尖子人才和高素质的综合管理人才。

1、高层次创新型科技人才紧缺。由于院部各项工作的持续发展，各所均出现人才不足的问题，尤其是缺乏能独挡一面、专业技术扎实全面又善于经营的项目负责人和学科带头人；机采、油化、环测等高素质人才普遍缺乏；完井复合型人才严重不足。

2、科技人才结构和布局不尽合理。阶梯式的人才发展是企业稳定发展之根本，虽然从2024 年开始，院每年均要引进5人左右的各类专业人才，促进了人才队伍结构的优化调整，但人才培养需要时间，中高层科研骨干人才缺失明显，人才断层现象十分严重。

3、科技人才激励机制建设需要进一步加强。一是经营管理考核制度不够健全，缺乏科学的考核竞争机制；二是缺乏相对制度化的人才培养管理办法；三是收入分配等与科技人才的工作业绩关联性不强，没能充分发挥薪酬分配、企业福利职能的激励效用，对于院发展稀缺的人才引进难，部分人才流失状况没能得到有效控制。

（二）原因分析

在一次科技人员思想状况调查中，广大科技人员认为，石油石化企业的最大优势是相对比较稳定的工作和稳定的收人待遇，相对缓慢的生活节奏，而对富有朝气和进取心、追求自我、个性张扬的年轻科技人员而言，他们最看重的是事业，而不是享受。

他们认为企业管理相对落后，效益不够显著；企业内部，论资排辈思想严重；竞争不够公平合理；信息闭塞、缺乏学术交流；科技人员待遇偏低、报酬没有与贡献挂钩；由于先天原因，石油企业相对远离大都市，文化生活比较单调、贫乏。

在市场经济的浪潮中，人才日趋成为市场竞争的焦点，人才的流动性也逐渐增大，不稳定的人才队伍对企业的发展构成了严峻挑战，稳定人才、留住人才已经成为采油院实施人才战略的关键。

三、稳定人才队伍的措施

（一）薪酬制度的完善，以待遇留人 首先，薪资体系的拟制。薪资水平的高低也代表一个企业总体经营质量的好坏，这是人才普遍关注的内容之一。薪资变化一定要随着阶段性的绩效考核结果挂钩，既不是一成不变也不是随时变化。但对于采油院来说，薪资体系不是我们能随意制定的。

其次，奖惩制度的实施。只有奖罚分明，才会令行禁止，这个道理相信每一个人都知道。建议改进科技奖励的方式，切实调动科技人员的积极性，鼓励科技人员多出成果，出好成果。科技评奖方式要科学，评奖标准要便于操作，评奖要注重实效。尤其要避免长官意志，避免平衡评奖，避免因为评奖引起科技人员思想混乱和人际关系紧张甚至挫伤积极性的现象。企业应建立科技成果奖励基金，做到随时随地奖励科技有功人员，而不必拘泥于一年或几年评一次奖。第三，晋升通道的构建。人才通过自身优秀的工作表现发展到一定阶段就需要得到职位的晋升。人力资源部门应该及时根据人才工作表现和绩效考评等综合考量，给企业管理者提出意见和建议，使得真正优秀的人才获得相应的晋升。此外，还要根据每个人职业生涯规划构建不同的企业内部晋升通道，比如管理序列、销售序列、技术序列等，使得人才得以稳定持续地为企业服务。

薪资、奖惩与晋升是所有企业稳定人才队伍的基本渠道和方法，作为国企的研究单位，采油院也不例外。采油院全面推行管理和技术岗位公开竞争制度，并坚持效率优先，各种生产要素按贡献大小参与分配的薪酬制度，从物质上使人才的价值得到充分认可，从而达到稳定人才的目标。

（二）科技项目的担当，以事业留人

以事业留人，就是在工作中要敢于给科技人员压担子，通过多种措施，努力使其事业有成。对于每一位学有所成的科技人员来说，在生产经营中建功立业无疑是最大的追求，然而石油石化企业由于种种原因所限，科技人员作用的发挥受到了限制。有的科技人员说，石油石化企业就像一辆战车，上了这辆战车，就只能跟着它的轮子转了，很多时候，都感到有劲没处使，有劲使不出。不少人在石油石化企业里是条“虫”，忽然机缘巧合，跳出去了，才发现原来也是一条“龙”。其中有多种因素影响，但是企业体制的僵化、对人才资源的浪费无疑是个很重要的原因。

因此，领导要充分信任科技人员，敢于给科技人员定项目、压担子，人才只有在使用中才能不断进步，发挥更大作用。建议对贡献突出的科技人员提拔重用。让其单独负责某一方面工作，可以锻炼其全面的工作能力，培养其综合素质和才能，能够塑造专家型管理人员，培养复合型人才，同时也体现了对科技人才成绩的充分肯定。要善于保护广大普通科技人员的积极性。这是各级领导要高度重视的一项工作。领导要有宽广的胸怀显示容人的度量，有远见卓识，有强烈的责任感。调查显示，一些单位年终上报的科技进步项目、合理化建议项目中，在建议人和实施人名单中，领导的名字总是挂在前边，真正干活的科技人员却排在最末位，个别领导的个人行为让科技人员无奈又心寒。科技人员多为年轻的知识分子，人无完人，也许有的恃才傲物，有的性格不太合群，有的说话比较直率等等，这就要求领导重在看主流、看大体而不应过于注重小节。

（三）激励政策的应用，以感情留人

以感情留人就是要加大企业文化建设的力度，给科研人员以人文关怀。在“留人”的种种方法中，以感情留人无疑是最富成效的，也是一项不断发展、不断创新、永无止境的工作。一个人有可能在某个瞬间为名、利、前途等所困惑，然时过境迁之后，往往会觉得不值得那么执着。但是一个人却很难舍下心中的挚爱，如果能使科技人员充分深人地融人企业，当他们习惯了、适应了、爱上了企业和在企业中的生活，自己的生存发展与企业的生存发展息息相关，那么就会与企业荣辱与共，尽最大努力振兴企业。为了吸引和留住人才，保持骨干技术人才的稳定，采油院研究制定了专业技术人才管理办法，拟对一批专业带头人、专业技术骨干、优秀技术人员进行激励，以确保技术人才、骨干队伍的稳定。由于工作量和工作强度的不断加大，技术骨干在自己的工作岗位上承受着巨大的压力，他们的健康也因此受到影响，引起了院领导的高度关注。为了让他们能放松心情，调养身体，提高工作效率，采油院每年都会安排旅游、疗休养等活动，作为对技术骨干的一种激励，作为在全院倡导尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的有效举措。体现的则是院领导对优秀员工的一种人文关怀，一种感情激励，一种价值认同，对于稳定技术骨干队伍有着重要意义。曾有位职工感慨地说：“能去疗养，对于我来说是一种莫大的荣誉，我感谢院领导和全体员工对我们的关怀。我想，在这样一个尊重知识、尊重人才的企业里，你想不忠诚都没有办法。”

要尽量感受科技人员的思想情绪变化，细化工作方式方法。企业领导要积极改进工作方式方法，更多、更经常地与科技人员交流、谈心，感受科技人员敏感又富于变化的内心世界，真正与他们交朋友，了解他们的内心。

（四）培训机会的增加，以希望留人

增加培训机会就是要努力使科技人员的专业优势得到发挥，在学习上不断进步，在事业上不断进展，也是稳定人才队伍的一个有效办法。据网上大学生就业情况调查统计，培训机会在大学生的择业过程中成为前三位考虑的因素。好的培训可以增强人才的竞争力，提升人才的价值。

石油石化企业大都生活在比较封闭的环境里，科技人员除电视、广播、报纸、网络外，很少与外界进行学术和思想交流，长期下去，难免固步自封，思想僵化，专业知识陈旧。因此建立外出培训制度很有必要。与此同时还要加强内部学术交流和沟通，创造良好的学术氛围。可以在企业内部或者单位之间常设一块阵地，搭建一个平台，让全体科技人员能够充分自由地参与其中，开展学术争鸣和讨论，交流科研心得和体会，从而提高整体科研水平。

通过组织专业技术人员培训、考试，采油院每年都有人获得多个专业的职称证书。对于应届毕业生的到来，采油院每年自行举办岗前培训班。此外，采油院还组织员工进行英语培训，每年开展论文发布会，为人才队伍的稳定提供了一条重要渠道。

在一个企业，尤其是中国本土企业，人力资源部门职能能够得到充分发挥，并认真细致地执行到位，一支优秀而稳定的人才队伍才能够循序渐进的构建完成，这样才会为企业的持续、稳健发展奠定必要的基础，企业才可能实现成为后起之秀或基业常青或追求卓越的梦想！各级领导就要真正为科技人员办好事、办实事，只有这样，科技人员才能全身心地投人到企业的生产经营中去，也才会最终实现企业与科技人员的双赢。

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