# 鄂州市人才队伍调研报告（合集5篇）

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-06-09

*第一篇：鄂州市人才队伍调研报告好范文原创投稿鄂州市人才队伍调研报告一、我市人才工作的基本情况近年来,市委、市政府高度重视人才工作，采取一系列有效措施，切实加强了人才队伍建设，形成了强有力的人才工作机制、人才成长机制和人才使用机制。（一）人...*

**第一篇：鄂州市人才队伍调研报告**

好范文原创投稿

鄂州市人才队伍调研报告

一、我市人才工作的基本情况

近年来,市委、市政府高度重视人才工作，采取一系列有效措施，切实加强了人才队伍建设，形成了强有力的人才工作机制、人才成长

机制和人才使用机制。

（一）人才总量不断增加,结构趋于合理

截至2024年底，全市人才资源总量为11.64万人，占全市人口总量的10.87％。其中党政人才0.45万人，专业技术人才5.2万人，企业经营管理人才1.05万人，技能人才2.74万人，农村实用人才2.2万人，分别占总数的3.86%、44.67%、9.02%、23.54%和18.90%。在人才结构上进一步趋于合理，在学历结构上，研究生980人，占2.2％，大学23651人，占23.5％，大专68234人，占58.3％。在专业技术人才中，高、中、初级所占比例分别为4.7%、38.1%和57.2%。

（二）完善多种引才渠道，引才力度明显加大

一是搭建高校毕业生就业平台。以加快市场对接、人才对接为前提，建立充满活力、分类分层、公平公开、统一有序的人才招聘体系。近两年，组织全市企事业单位参加各类人才招聘会10余场次，现场洽谈6900余人。其中鄂州大学、市教育局、中心医院等单位组团参加上海、长沙人才招聘会，共引进博士、硕士生12名，副高级以上职称8人。

二是搭建人才供求信息平台。建立鄂州人事人才网，新增人才招聘、人才求职、网上招聘等栏目，并与城市圈及省内其他城市人才网站实现链接，信息共享。人才需求信息及各类入库求职者达1万余人，入库招聘单位近百家。

三是推进校企联姻，实现人才项目对接。依托“一主三新十特百新社区”的城市空间架构布局和鄂丰、鄂重博士后产业基地优势，大力开展与高校、科研院所项目合作。常年聘请百名专家教授在产业园区开展科技项目攻关、科技成果转化和技术推广应用。梁子湖绿色食品开发有限公司引进湖北工业大学姚晓玲教授专利研发胡柚茶、胡柚饮料，年转化胡柚6000吨，产值9000万、利润1千万，消除了广大柚农的后顾之忧，实现了科技成果转化与企业双赢。

（三）转变人才管理方式，用才机制日趋灵活

逐步深化了人事制度改革，全面实行了“凡进必考”的进人机制。各级党政机关积极推行中层干部竞争上岗，干部交流轮岗，初步建立了充满生机和活力的选人用人机制，如葛店开发区对局级干部实行竞争上岗和考核聘任制，对科级干部实行双向选择、全员聘任和待岗制，有力促进人才干事创业氛围的形成。事业单位进行了人事制度改革，实行公开招聘和评聘分开，创新收入分配办法，建立绩效工资机制，激发了人才的积极性和创造性。

在企事业单位建立了户口不迁、关系不转、双向选择、能进能出的柔性人才流动机制。近几年来，鄂州通过多种形式“柔性”引进全国各地各类人才4000多人次。如引进的国际计算机视觉及图像科学领域最高荣誉“马尔奖”获得者、美国加州大学终身教授朱松纯博士，成立了湖北莲花山计算机视觉与信息科学研究院，成功申报了5个国家863项目，10多个国家级、省级重点项目，成为国内外最具吸引力、最有活力的计算机科研人才聚集地之一。又如引进到葛店开发区的武大有机硅股份公司的廖劲总经理，将公司从6年前年产值不足200万发展到现在年产值过亿元，并获得省科技厅重大专项资金500万元。

（四）建立灵活多样的培养机制，育才效果日益凸显

在专业技术人才队伍建设上，以高层次人才队伍建设为重点，注重提高其科技创新能力。在企业经营管理人才队伍建设上，以培训服务为重点促进中小企业发展。组建中小企业人才培训服务中心，培训了100多家企业的厂长经理。在技能人才队伍建设上，以培训基地建设和激励机制为重点。大力推动职业教育产业基地建设，发展民办职业教育，申报开办了两所民办技校，审批开办21家职业培训机构；近两年累计投入1645万元用于农村人才资源培养开发，着力实施新型农民科技培训工程、“阳光工程”、“雨露计划”、“温暖工程”，集中举办培训班755次，培训31260人（次）；组织专家现场指导803场（次）。

（五）建立有利于人才发展环境，留才措施不断完善

一是积极落实各项人才政策。针对我市近几年来制定的关于加快实施人才强市战略的意见》、《鄂州市柔性人才管理办法》、《鄂州市引进专业技术人才试行办法》等关于人才工作的规范性文件的落实力度加大。如在科研经费、专家休假、专家津贴、人才发放住房补贴等方面对人才进行了政策性落实，形成了人才工作的政策氛围。

二是搭建人才发挥作用的平台。建立国家级CAD应用工程示范企业2家、中国博士后产业基地2家、国家

级生产基地4个、省级星火科技示范企业4家、省级生产力促进中心1家、省级工程技术研究中心1家、省级企业技术中心8家、省级农业科技示范基地2家、省级高新技术企业64家、市级企业技术中心30家，积极为优秀人才搭建干事创业平台，每年引进或柔性引进100多名副高以上人才。

三是营造尊重人才的氛围。通过组织开展十大突出贡献专家、十大杰

出乡土人才、“名医名师”评选、十大杰出青年评选等各类优秀人才评选活动，对为全市科技进步和经济建设作出突出贡献的高层次人才进行表彰奖励，激发了各类人才干事创业的积极性。

二、存在问题及原因分析

经过几年的努力，我市人才工作已呈现出较好的发展态势。但是，与实现“两个率先”、建设“两区两市”宏伟目标的要求相比，与发达地区相比，仍有一定差距，主要表现在以下几个方面：

（一）人才总量相对不足。全市各类人才总量占人口的密度为10.87%，高于全省6.2% 的人才密度，省内仅低于武汉市12.5%的人才密度，与东部发达地区18%的人才密度差距较大。总体上说，我市仍处于人才短缺阶段。一是高层次人才短缺。专业技术人才中，高级职称仅占4.7％，远低于武汉市16.46％的水平。二是高学历人才短缺。大学学历以上人才 人，占人才总量的 %，仅有研究生 人。三是拔尖人才短缺。全市有成果、有建树的拔尖人才较少，特别缺乏高新技术和创业能力强的领头人。全市国突、国贴、省突、省贴专家仅68人（其中退休、退养的已达36人）。从1999年到2024年，全省共评选表彰科技进步奖近3000项，我市仅获得28项，其中一等奖2项（与市外单位合作），二等奖2项，三等奖及中小企业创新奖24项。四是专业人才相对短缺。如教师总量较大，但全市生物、地理等专业教师极度紧缺。

(二)人才结构与布局不尽合理。从区域分布来看，人才主要集中在城区，占 %。从行业分布来看，行政事业单位集中了中专以上学历人才资源的61.8%，工业行业人才数量只占全部人才资源的14.63%。从年龄结构上看，人才年龄老化、青黄不接的现象比较突出。有的党政机关没有40岁以下的工作人员，没有50岁以下的科长。全市9282在编任课教师中，30岁以下的仅1691人，占18％；50岁以上的有2786余人，占30％。

(三)人才培养能力不强。我市只有1所专科学校，每年毕业生 人，留在鄂州就业的只占 %。近三年来，我市考入各类高校的本科生高达 人，但到鄂州工作的本科生仅 人，占输送出去的 ％。各级部门和单位，尤其是企业对人才培养的资金投入力度不够充足，在人才使用上急功近利的倾向比较突出，人才终身教育的观念比较淡薄。

(四)人才的作用尚未得到充分发挥。一是高才低用，资源浪费。一些单位进人时唯求高层次，使用时却学非所用，许多高层次人才被引进到单位后，并不被重用，没能安排适当职务和岗位，不能把所学、所长在工作中有效发挥。二是专业不对口，学非所用。许多人才进入单位后所学与所做未能有机结合，学非所用。

(五)人才难引进、易流失的现象比较突出。一是人才“入口”小。机关、事业单位实行编制管理后，一些机关、事业单位长期得不到年轻人员补充。二是高层次人才和紧缺人才引进难的问题依然存在。如我市连续几年物色、招聘城市规划、金融人才等，但效果都不够理想。三是人才难留住，易流失。据统计，鄂州经济开发区的民营企业员工的年流失率在25%左右，流失的人才大部分是企业管理和技术方面的的中坚力量。葛店经济技术开发区同样也面临人才流失的尴尬，以湖北浩信药业有限公司为例，该公司每年招聘近30个大学毕业生，但最后能留下来只有2、3个，人才流失率高达95%。

引起上述问题的因素是多方面的，既有大气候的关系，又有小环境的影响；既有客观原因，也有主观原因。归纳起来主要有以下几个方面：

一是认识不够。我市大部分机关和企事业单位，对人才的认识不足，没有真正树立“人才投入是效益最大的投入”这一观念，往往侧重于考虑投入的成本，而忽视人才的知识和能力提升后所产生的效益。

二是待遇偏低。我市人才的薪酬水平普遍较低，目前在我市企业就业的大学本科毕业生，月平均工资在 元左右，机关、事业单位的大学本科毕业生在 元左右，而全国大学生工资水平一般在1000—4000元之间，我市接近最低水平。相当多的企业没有或很少有奖金，人才的收入与业绩挂不起钩来，大大降低了人才的工作积极性。

三是聚才环境不优。我市规模大、实力强、成长快的企业很少，大多为传统产业，生产工艺相对落后，科技含量不高，经济总量偏小，高层次人才发挥作用的平台狭窄，吸纳和集聚高层次人才的能力不强。各级政府和部门很少注重交流场所的建设,一些学术报告会、专家论坛等也大多面向政府部门，专业人才的参与率并不高，缺少好的学术交流渠道。城市品位尚待提高，城市功能不够完善，娱乐场所较少，生活配套设施不够齐全，不能满足各类人才的多种需要。

四是体制机制不完善。市委人才工作领导小组成立以来，组织部门参谋服务、宏观指导、综合协调的职责还没有充分发挥；人才工作领导小组成员单位还没有切实履行好工作职责，甚至部分成员单位对人才工作认识不清，对人才工作的政策措施研究不够。

三、对策及建议

（一）创新举措，大力引进高层次创新创业人才

一是制定引进高层次创新创业人才的优惠政策。尽快设立市人才资源开发专项资金。据我们调查，宜昌市设立了500万元的人才开发专项资金，荆门市每年拨款100万元作为人才发展基金，黄冈市设立每年200万元的市长人才资源开发资金，襄樊市设立了每年200万元人才开发专项资金，恩施州设立每年100万元人才资源开发资金。而我市未正式设立人才资源开发专项资金，市财政每年安排人才工作经费10万元。

对落户我市创办科技型企业、产品符合我市重点支持产业发展方向、拥有自主知识产权、有较大市场潜力和预期经济效益的企业领军人才以及引进的高级经营管理人才和掌握关键技术的高层次研发专家等高层次创新创业人才，市级人才开发专项资金加大对他们的研发资助力度，并给予与本地房价相适应的住房补贴或异地安家费等。

二是加大柔性引才力度。鼓励企事业单位面向武汉城市圈弹性引才引智，通过产业聚才、核心人才带动引进、高新技术项目合作开发、课题委托等方式，采取兼职、技术咨询、担任顾问或“星期天工程师（教授）”等形式，自主引用紧缺必需的高层次人才。对企业申报的智力项目需求，由市人才办协同相关单位牵线搭桥，支持企业与圈内高校、科研院所开展项目合作共建。对用人单位引进使用每年能来鄂州工作一个月以上的高层次特殊人才，报经市委人才办审核认定，市人才专项资金给予特别津贴。对人才引进工作突出的企事业单位，政府实行以奖代补。

三是建立人才引进快捷机制。成立由相关部门组成的高层次创新创业人才引进协调机构，在市委人才工作领导小组领导下开展工作，负责审定年度引才计划，组织实施征集引才需求、发布对接、申报推荐、审核资助等活动，为人才提供“一站式”服务。另外，根据重点人才引进计划，每年拿出一定数量的专门编制，专门用于事业单位领军人才的引进。

（二）突出重点，实施领军人才专项培养计划

针对我市领军人才匮乏的现状，未来3-5年重点推进“215”拔尖创新人才培养计划（即培养选拔20名省级以上中青年高级专家，100名左右市级学术技术带头人，500名左右的优秀青年专业技术骨干）和“151”企业经营管理人才培养计划（即努力培养造就10名以上省级品牌企业家、50名以上市内知名企业家、100名以上复合型经营管理人才），重点培养一批以领军人才为核心的人才团队，造就一支具有风险决策能力、创新管理能力的企业家队伍。

一是选定对象重点培养。主要面向高新技术、支柱产业、重点工程和重点学科领域，由骨干企业、创业服务中心和经济开发区等推荐，选拔一批创（领）办科技型企业，拥有自主创新的科技成果，经营情况良好，依法经营的企业法人或高级经营管理人员；具有较强的技术创新能力，在我市重点发展产业领域拥有自主创新的科技成果或掌握相关核心技术的企业技术骨干或负责人；以技术入股形式参与创办科技型企业、积极推进科技成果产业化的高校、科研单位科技人员。经市委人才办会同相关部门评审认定后，作为重点培养对象登记掌握，实行跟踪培养。

二是拓宽渠道针对性培养。由市委人才办牵头，相关部门配合，整合培训资源，对确定的跟踪培养对象，采取组织学习考察，到国内外知名院校、科研机构和知名企业参加各种专题培训和专业研修，开设专题讲座，以及开展职业经理人资格认证和培训等途径，进行重点培养。设立领军人才创新创业论坛，定期组织开展交流与合作。

三是突出资助引导性培养。每两年从培养对象中开展一次创新团队评选表彰和资助，市人才开发专项资金另对其中起骨干作用的带头人进行奖励，对团队创新项目进行资助。并对培养对象新产品开发、参加科技交流与合作等进行资助。

在突出抓好重点人才培养的同时，进一步加大党政机关中青年人才培养力度，有针对性地进行素质提升专项培训。加大职业教育基地建设力度，积极推进企业与相关职业院校的对接，加大高技能人才培养力度。

（三）健全激励措施，促进优秀人才脱颖而出

一是对突出人才实行重奖激励。定期从紧缺人才中评选出业绩突出、贡献重大的突出人才，并使之制度化。如鄂州市突出贡献人才，由市政府给予每人不少于10万元的重奖，激励人才干事创业。定期组织各类人才能力竞赛（技能比武）、表彰命名等活动，选拔掌握和命名表彰各类优秀人才，对其中特别突出的，政府每年给予一定的特殊津贴。鼓励拥有自主知识产权的在职人才以技术入股，参与创办科技型企业。对参与创办科技型企业和转化科技成果现在职在岗人才，可保留原单位身份、岗位3年，过渡期后，若回原单位可竞争上岗。同时，加大各类人才典型的宣传力度，使全社会逐步认同人才的创造价值。

二是积极推进薪酬制度改革。推进与事业单位岗位设置相适应的薪酬制度改革，真正实行管理、知识、技术、资本等要素参与分配，让特殊人才享有特殊待遇，得到特殊的保障，让工资待遇向一线人才、关键岗位倾斜，逐步形成与市场接轨的工资报酬体系。探索以股权期权对高级管理人才和高层次专业技术人才进行激励的政策，从财政资金中对企业给予一定奖励。

三是创新人才职称评定办法。制定激励人才发挥作用的职称评定办法，如对评定为市级及以上突出贡献人才或其他荣誉称号的，评定职称时不占用本单位指标，不受资历、结构等限制；探索开展企业有突出贡献人才职称评定工作，实行特殊情况特殊对待，所评定职称可先在市内范围互认，条件成熟后再逐步与职称体系接轨。

**第二篇：专业技术人才队伍调研报告**

XX县关于专业技术人才队伍

建设的调研报告

根据自治区人力资源和社会保障厅的统一安排，为了全面准确地掌握XX县专业技术人员的现状，发现和解决现存问题，提出相应的对策建议，XX县委政府高度重视，认真按照《全区专业技术人才队伍建设调研提纲》相关内容对我县辖区内专业技术人才队伍建设进行了专题调研。现将调研情况报告如下：

一、XX县专业技术人员基本情况

目前我县共有专业技术人员名。在人员配置上，医疗卫生名，名，名，名；在人员的层次上，以上学历名，以上学历名，拥有职称

名，拥有职称名；在人员的年龄构成上，岁以上名，岁以下名；在人员的分布上，阿里本地名，区内其他地方的名，区外名。

二、近年来各行业急需紧缺专业技术人才培养、引进及使用情况

1．关于未来五年人才紧缺和引进情况。根据XX县地处边陲、气候恶劣、以农牧业尤其是畜牧业为主的实际情况以及XX县委县政府提出的“一二四四”工作思路，未来五年，我县在医护卫生、农牧业、矿产勘探、地质、水利、旅游、新闻等行业空缺较大，其中农牧业需求植物育种专业、植物

1营养与施肥专业、农业生态专业、作物栽培与耕作专业、农业气象专业、兽医类专业、动物遗传育种与繁殖专业等

名以上，矿产勘探类、地质类专业需求名以上，水利业需求农业水利专业、水利水电专业等 名以上，且要求具备较高程度的专业技术水平，新闻业需要播音与主持专业、广播电视新闻学专业等 名以上。

2．我县的人才引进情况。近两年来，XX县委县政府高度重视专业人才队伍建设，严格按照“科学技术是第一生产力”的要求，坚持从战略高度、长远利益出发，每年都专题召开县委常委会议研究人才队伍建设工作，制定人才发展规划，突出加大了对人才队伍建设的政策倾斜和财政投入。但目前我县在人才队伍建设上还存在着“引不进”“留不住”的现象，这主要存在以下几个方面的问题：一是人才观念落后。少数部门和单位对重视人才、培养人才、发现人才的认识不足，人才使用不到位，缺乏人才效益意识、改革创新意识和人才管理积极性。难以突破固有的人才工作框框模式，工作教条化，缺乏生机；二是“聚才”实力有限。受地理环境、交通不便、经济欠发达、收入差距大等因素的影响，吸纳人才能力相对较弱，很多专业技术人才不愿留在这；三是人才机制不规范。全社会公开、公平的用人环境还未完全形成，用人机制还不健全，人才作用难以发挥。奖惩激励机制和责任风险制度不够完善，很多时候存在着“论资排辈、能

上不能下”的现象，削弱了青年人才的积极性。同时，没有形成人才交流互动的氛围，各自为阵，缺乏整体性，制约了复合型人才的培养和队伍的协作发展。四是就业观念落后，在西藏这一个特殊的环境，很多就业者认为只有在行政单位才算就业，而对事业单位、一般的民营经济单位则积极不高。

3．对人才培养、引进方面的意见。经过我县认真的调查研究，认为在下一步人才的培养引进方面可以建立一个内养外引的长效模式。以本地区现有人才为培养和使用的重点，一是采取有效调整，优化人才结构，腾出职务，激发和提高现有人才；二是按照“实际、实用、实效”原则，有针对性地强化对紧缺急用人才的培训，并且鼓励专业技术人员通过在职进修、脱产学习，加强专业技能的学习与研究，提高专业化技术水平；三是不断提高人才待遇和工作条件；四不不断建立和完善人才职称评定制度，提高专业技术人才的积极性。在培养本地人才的基础上则是可以采取调动、兼职、咨询、讲学、科研合作等多样化形式引进人才，实行行政调动和柔性引进相结合、引进人才和引进智力相结合，多渠道开发、利用人才资源。

三、进两年来专业技术人员继续教育情况

我县认真按照“走出去”、“引进来”、“贴上去”的方式，即：有关部门人员定期深入到各单位、各乡镇了解人才紧缺和人才培训的具体情况，做到有的放矢。积极联系地区部门

及职业技术培训部门，在现有基础上，组织人员培训，提高专业技术水平。针对一些积极性不高的专业技术人员以及针对乡镇基础薄弱，人才缺失，农牧民群众受教育水平较低的现状，采取主动联系，积极上门的方式，引导其参与培训。近两年来培训次，其中2024培训次，2024培训 次，共计达到人次，使我县农牧民群众初步具备了一定的专业技术知识，掌握了一门致富手段，专业技术人才得到进一步培养，在农牧业等方面的紧缺局面得到一定缓解。但也存在以下几个方面的问题：一是培训对象的选择有一定的盲目性。部分单位在选派培训对象时，考虑欠周全，许多业务骨干没有被送去培训，而选派的对象有时存在基层较差，培训效果不好，或是不负责这一部分的工作，不能解决实际难题；二是对专业技术人员的再教育不够，尤其是一些新分配的本科生，实际操作能力、理论联系实际能力较弱，不能适应我县的实际情况；三是培训还缺乏一定的针对性。特别是面对西藏经济发展起步慢、经济总量小、缺乏实体这一具体情况，应该优先选择一些具有发展特色经济、特色产业等相关内容的培训；四是部分农牧民群众对培训的重视和认识不够，缺乏积极性和主动性，只是关注于误工补贴，学习达不到预期效果。在下一步的改进方面：一是加大专业技术人才培训的宣传教育力度；二是大力开展进行尊重知识、尊重人才的教育，形成尊重人才的社会风气；三是要不断加强领导对其的重视；四是要拓宽培养渠道，在职业技术培训中心的基础上，可以进一步扩宽到依托西藏大学、西藏农牧学院等一批高等教育学府上。

四、针对我区专业技术人才队伍建设方面存在的突出

问题，提出的对策和建议

根据目前我区专业技术人才队伍建设方面存在的以下

问题：一是人才流失严重。区内向拉萨流动，拉萨向区外流动；二是人才“引不进”，“留不住”；三是职业教育发展相对滞后；四是专业技术人员的再教育不够；五是社会环境需要进一步优化，为人才成长和发挥作用提供良性平台；六是人才分布和结构还需进一步优化；七是相关的制度和政策还不完善。经我县认真讨论研究，提出如下建议：一是要深刻认识人才是第一资源，要走“人才强区”，“人才强县”之路，建立健全培养人才“一把手责任制”；二是要不断完善专业技术人员的引进机制。加大人才引进力度，扩宽人才引进渠道，健全用人机制。要努力把从西藏走出去的优秀人才、毕业大学生又引进本区内，并主动出击引进其它人才，为他们提供施展才华的平台。三是要不断完善专业技术人才的培养机制。要紧密围绕本区经济和社会发展需要，制定符合实际的人才发展规划，按照不同区域，确定专业、人才培养重点。选拨技术带头人，组织专业技术人员赴先进地区进行培训，进行重点培养和跟踪管理。要牢固树立终身教育的观念，鼓

励在职人员学习“充电”，不断提高自身。四是不要完善专业技术人才的使用机制。采取更灵活的人才使用制度，不求所用，但求所用。对专业技术人才要更为关怀爱好，积极帮助，解决后顾之忧，用情感和荣誉留住人才。五是要不断完善专业技术人才的评价机制。要在全区范围内建立可操作性强，更加公平、公开、公正的专业技术评价机制。

**第三篇：鄂州市基层文化工作调研报告**

湖北省鄂州市基层文化工作调研报告

为了切实贯彻全省农村基层文化建设现场会议精神，根据市委常委（扩大）会议的安排，市委宣传部、市文体局、市文明办分别深入到华容、鄂城、梁子湖区20个乡镇和城区4个街道办事处，采取走访、座谈、问卷等形式，进行了为期一周的工作调研，现将调研情况报告如下：

一、全市基层文化工作现状

（一）区、乡镇、街道文体机构在改革中发生变化

全市3个区均原来设有文化体育广播电视局和文化馆，在这次区机构改革中，区文化馆没有列入事业单位系列。2024年乡镇机构改革前，乡镇、街道均设有文化站，共有干部编制26人，人员63人。改革后，城区四个办事处撤消了文化站，没有设立文体服务中心，乡镇文化站更名为“文体广电服务中心”，共有工作人员36人，编制29人。

（二）基层文化在艰难发展中出现了一些新亮点。

1、多元化投入机制推进了基层文化建设。

一是部分经济发展较快的乡镇加大了文化投入。鄂城区的汀祖、碧石两镇近年经济发展较快。调查中我们欣喜地看到，汀祖镇今年上半年一次性投入10万元对汀祖礼堂进行了整修，更换座椅，装修舞台，维修屋面，明年还准备对其门楼进行改造；碧石镇已与建筑公司签订合同，计划投入18万元，对该镇文体活动中心进行一次全面装修。

二是社会力量兴建文体设施出现好的势头。临江乡发动各界捐款，重新维修扩建了毛主席视察临江纪念馆。沙窝乡在改造维修沙窝礼堂的工程中投入15万元，其中大部分是发动该乡的建筑老板赞助援建的。泽林、汀祖、花湖、临江等地还掀起了群众自发集资建篮球场的热潮。

三是文化招商引资日渐活跃。华容区引进深圳客商盘活了红莲湖度假村，以高尔夫球为主体的休闲、健身、娱乐等文化设施不断完善。

鄂城区花湖镇引进黄石个体老板，投入100万元兴建了我市第一个乡村赛马场。华容镇引进武汉个体老板投资20万元，兴建了汉华苑文体活动中心，建有游泳、健身攀岩、少儿游乐场、露天舞厅、垂钓等项目。梁子岛生态旅游区引进武汉地龙集团公司对梁子岛进行整体性投资开发，其中文化娱乐设施作为主要项目列入了整体规划。沙窝乡依托黄山水库秀美的自然景观，引进香港某集团公司投入5000万元，兴建集旅游、休闲、文化娱乐于一体的度假村。除此以外以“渔家乐”、“农家乐”为特色的旅游休闲文化项目，吸引了越来越多的市内外投资者，并逐渐形成气候。

四是农民自主投入经营文艺演出业初见端倪。汀祖镇王寿村的何翠花过去是楚剧名角。她看到楚剧在农村有较大市场，自筹资金兴建了一座可容纳300人的小型剧场，经常演出，深受当地群众欢迎。她也成为我市第一人出资建剧场的农民。

2、文化体育创建活动带动了文体事业的发展。

进入新世纪前后，我市先后开展了创建先进文化乡镇街、书法艺术之乡和特色文化、体育之乡活动。从1997年开始的创文化先进乡镇街活动，为基层文化阵地的维修、巩固起到了应有作用。据统计，全市文化创建共投入资金468万元，其中争取省拨款60万元，市财政投入70万元，乡镇多渠道投入338万元，兴建维修文化阵地设施达42700m2。这次调研我们在乡镇看到的文化阵地设施，基本上是乡镇文化创建的成果。

2024年底我市被命名为“湖北省书法艺术之乡”。书法艺术之乡创建活动带动了全市群众性书法艺术事业的发展，到目前为止，全市基层书画组织有20多个，乡镇街级会员有34925人。

东沟镇大力开展特色文化之乡创建活动。该镇有4个村级农民剧团，农闲时和节假日经常开展演出，还先后组织农民戏剧节。2024年东沟镇被授予“湖北省楚剧艺术之乡”称号。泽林镇在开展创建特色体育之乡活动中，村村组组比着建篮球场，现有篮球场57个，年年举办全镇性篮球赛。去年该镇被授予“湖北省篮球之乡”称号。太和青峰湾村，新庙将军村，葛店白浒镇村，沼山东井村，通过创建生态文明村，文化阵地建设和文化活动开展都成为当地的示范。

3、民间文化体育社团的兴起激活了农村文化体育活动。

近年来，随着农民生活水平的提高，民间文化体育社团不断兴起，调研中发现，每个镇基本上都有农民自发组织的民间锣鼓乐队或西洋乐队，在村民办红白喜事时从事表演活动，非常活跃。泽林镇泽林村由数十位老同志共同组织成立了泽林诗词楹联学会，每年组织一次村级屈原文化节，影响越来越大。新庙镇由李从清等老文艺骨干自发组织了新庙文化团，长年开展演出活动。华容区各乡镇都成立了老年文体活动中心和老年书画协会，全区有村级剧团8个，由退休老干部、老教师组成的文昌诗词书画社，目前已出版十余部诗集、散文集、小说集。段店镇泥矶片罗湖，刘弄等几个行政村位臵较偏远，村民业余文化活动相对匮乏。由村民朱方锁等几位老人牵头，采取自带经费，自带乐器，自带伙食的方式成立了一支“互帮说唱队”。今年以来在当地演出25场（次），观众6000人次，深受群众欢迎。梁子湖区在各镇农民剧团的基础上，组建了鄂州市青年楚剧团。

4、农村文化市场的逐步发展催生了农村文化产业萌芽。

随着文化市场的发展，我市农村文化经营户也在逐步发育成长。全市农村现有影碟出租、报刊出租、练歌房、网吧、游戏室220多家，从业人员500余人。华容镇民间艺人李立志独创了融美术、书法、刺绣于一体的布贴画，其艺术形式填补了国内空白，远销市外。东沟镇范文杰的麦杆画、贝雕艺术独树一臶。目前，梁子湖区文杰工艺品有限公司已挂牌投产，10月底省文化洽谈博览会上该公司产品倍受青睐。华容区庙岭镇脉岭村的土棉布工艺品随着红莲湖度假区的开发也跟着火起来，其产品深受城里人欢迎。

（三）基层文化在继续发展中应该重视并需要解决的问题

尽管我市基层文化有一些亮点和值得肯定的地方，但从整体上来，基层文化建设仍是薄弱环节，面临的形势比较严峻。

1、对基层文化重视不够是形成农村文化“三大反差”的突出原因。调研我们感到，中央重视的文化的要求与我市农村基层文化的萎缩趋势形成反差；农村宣传文化工作任务更加繁重与基层宣传文化队伍的削弱形成反差；农民群众的精神文化需求日益增长与农村文化产品供给严重不足形成反差。形成这些反差的原因主要是地方领导认识

有差距。调研中不少书记、镇长承认，没有做到每年至少专题研究一次文化工作。调研时还发现，有的区委宣传部长、乡镇宣传委员不分管文化工作，不少文化中心主任长年搞中心工作，文化反成了“搭头”工作。大多数乡镇文化活动经费没有纳入财政预算，文化工作没有纳入乡镇目标考核内容。

2、改革不适应、机制不活导致农村文体网络只有冲击，没有突破。我市现有的农村基本文化体制、机制基本上还停留在计划任务的模式上。调研中我们感到，从党政领导到文化干部，均有埋怨情绪和等待观望思想，在大胆探索，主动适应上都做得不够好。因此在前几轮区、乡镇机构改革中，基层文化受到的冲击很大，少数文化中心工作处于停滞状态，一些仍然在正常运转的乡镇文化中心也由于体制不顺、机制不活而生存困难。在新一轮区、乡镇机构改革中，如果不引起各级领导重视，不采取有力措施，加以引导，乡镇文体服务中心可能会全军覆没。

3、有组织有引导的文体活动不多、不经常，使落后愚昧的文化活动泛滥。大多数乡镇主要忙于中心工作，平时正面宣传、引导少，农村文化生活贫乏，村民“愚乐”普遍存在，抹牌赌博、宗教迷信现象较严重。仅梁子湖区现有教会15处，教徒6000多人。调研中发现，村民的文化活动基本上是：看电视+抹牌+宗教迷信。这种现象发展下去，不利于农村社会稳定，对检验我们各级党委政府的全面执政能力是一种严峻考验。

4、农村文化市场层次不高、管理不严带来双重效应。一方面农村文化市场的兴起对满足农民文化需求、解决部分农村劳动力转移和繁荣农村集镇起到了一定作用。另一方面由于农村文化市场管理不到位带来一定的负面效应。主要表现在，一是违法经营活动较多。少数违法经营者在城区被取缔经营后，跑到农村兜售非法出版物，开黑网吧、黑游戏机室。二是不少经营者对文化市场管理法规知之甚少，不服从地方文化市场管理人员管理，加之区乡镇文化管理人员少，又缺乏必要的交通、稽查工具，管理难度大。

二、加强基层文化建的对策和建议

这次我们下去调研，基层的同志非常欢迎，给我们提出了许多好的意见和建议。

1、各级党委政府要提高建设先进文化的能力。

十六届四中全会指出，要全面提高我党的执政水平和执政能力，建设先进文化的能力是我党五种执政能力的一个重要方面。在新形势下切实加强基层文化建设是全市各级党委、政府提高执政能力的一项重要任务与要求，因此，各级党委、政府要增强农村文化建设的紧迫感，树立科学的发展观，真正做到三个文明一起抓，把农村基层文化建设摆上重要议事日程，文化工作要纳入目标考核内容，将基层文化投入安排进财政预算。当前尤其要注意做好以下两项工作。一是在新一轮区乡机构改革中，各地都要积极探索文化发展的新体制、新机制，使文化工作在改革中得到加强而不是被削弱。二是建议从2024年起，建立区、乡镇基层文化工作考核评估机制，为农村先进文化建设提供有力保障。

2、重建适应市场经济体制要求的基层文体网络。

要以这次乡镇改革为契机，全市上下共同努力，构建以区文体局、乡镇社会事务办为主导，以区文化馆、乡镇街道文体服务中心为龙头，以文化体育协会社团为纽带，以文化中心户、文化经营户和文化体育骨干为细胞的农村文化工作新网络。

（1）、区文体局要履行统筹指导全区农村文化建设、加强农村文化管理的职能。区文化馆要重新列入事业单位系列，除具体承担区级重大文化活动组织策划任务外，还要加强对农村文化的辅导、协调。

（2）、在乡镇综合配套改革中抓好两项工作。一是配齐配好各乡镇社会事务办公室文化专干。提倡以区为单位公开选聘，做到以事选人，而不是“就地扒萝卜”。二是有序进行乡镇文体服务中心的“两转”（转体制、转机制）。从调研的情况看，中心转体不宜一刀切，齐步走，一改了之，建议每个区先办1-2个试点，摸索经验，然后再铺开。对新的中心可以实行任期合同制管理：一个合同是将中心的牌子和职能、现有的文化阵地设施以扶持的形式交给文体服务中心，实行任期合同制管理。另一个合同是将乡镇每年的公益文化活动，按目标合同的形式委托给文体服务中心组织，每一项活动与财政投入经费直接挂钩。要用改革办法和竞争机制，面向社会招贤纳能，聘任文

体服务中心主任，把文体服务中心真正建成具有龙头作用和区域辐射作用的文化新主体。各街道办事处也要在这轮改革中设立文体服务中心。

（3）、按照农民文化农民办，社会文化社会办的新理念，积极开展农村“文化中心户”和“文化科技中心户”的试点工作和区乡镇文体协会社团的组建完善工作。每个乡镇要选择一家基础较好的对象户作为文化中心户试点，然后逐步推广，争取在三年内，每个行政村有一个“文化中心户”或“文化科技户”，使“农村文化中心户”成为当地村民的“文化代销点”。市文联、市文体局要组织市级各文化、体育协会向区、乡镇延伸。各区、乡镇、街道要力争在2024年底前建立起适合本地特点和要求的群众性文体体育协会社团网络。与此同时，大力培育农村文化市场，以乡镇、社区为单位评聘社会体育指导员和社会文化辅导员，力争三年内达到10000人。

3、努力形成支持农村基层文化建设的合力。

文化事业是社会精神文明建设的重要方面，需要全社会的参与和相关部门的支持。编制、农业、工商、税务、民政、财政、群团等部门和组织，要共同关心和支持农村文化的发展。市里每年用于农村文化创建的经费，建议继续按划拨，同时改变扶持办法，变补贴经费为奖励资金，近3年主要用于奖励乡镇文化中心转体和农村文化中心户创建搞得好的地方。要将文化中心户建设纳入文明村镇的考核范围，组织市级以上文明单位对口帮扶，市直单位也要帮助对口扶贫村建立一个以上的文化中心户。要培育乡镇文化体育经营服务主体，通过税费减免的办法整培养扶持一批农村文化经营户，盘活用好现有文化阵地设施和乡村闲臵场所，通过发展文化产业推动文化事业发展。

附： 论文说明：

湖北省鄂州市基层文化工作调研报告》一文在《湖北文化》2024年第三期、《中国文化报 》2024年6月23日，社会文化专刊上发表。

**第四篇：全区林业人才队伍调研报告**

关于XX地区林业系统人才队伍建设的调研报告

党的十七大提出了要“不断深化干部人事制度改革，着力造就高素质干部队伍和人才队伍”的要求。造就一支结构合理、素质优良的人才队伍，是构建社会主义和谐社会、推动经济社会发展的迫切需要，也是实现试验区林业生态建设又好又快、更好更快发展的保证。为认真贯彻中央、省、地人才工作会议精神，根据《XX地区人才工作目标责任制考核暂行办法》要求，为全面摸清当前我区林业系统人才队伍建设状况，结合“三个建设年”、“四帮四促”和创先征优活动的开展，我局专门成立调研组，采取召开座谈会、工作调研、入户了解等形式，对取得的资料进行了分析，深入查找全区林业人才队伍建设存在的问题，并分析其原因，提出了相应的建议和解决对策，现将调研情况汇报如下：

一、人才队伍现状

截至2024年4月，全区共有林业人才2024人，其中行政编制197人，事业单位编制1818人，企业人才77人。

1、专业技术人才：全区有林业专业技术人员670人，占全区林业人才总数的32%。从职称层次看，具有高级职称的15人，中级职称的182人，初级职称的562人，分别占专业技术人才总数的2.24％、27.2％、70.56％；从学历层

次看，具有大学本科学历的168人，大专学历的462人，中专学历的123人，分别占专业技术人才总数的25.1％、56.6％、18.3％；从年龄结构上看，30岁以下的50人，30-40岁的180人，40-50岁的370人，50岁以上的70人，分别占专业技术人才总数的7％、26.8％、55.2％、14％。整个人才队伍学历层次不够高、职称结构不够合理。

2、企业人才：全区林业产业化龙头企业人才共有77人，但学历和年龄层次都比不合理。

3、人才需求情况：为适应现代林业发展需要，全区对林学、果树、林业经济管理等专业人才需求已迫在眉睫，特别是既熟悉林业专业知识，又懂外语、计算机、现代经营管理等方面知识的复合型人才，而且随着时间的推移林业专业人才需求数量将越来越大。目前我区急需尽快引进5－10名这样的林业专业人才，以缓解因专业人才匮乏对我区林业的严重制约。

二、存在的问题

（一）结构单一，配臵不够合理。从知识结构上看：高学历、高级职称人才偏少，本科以上仅占人才总量的25.1％；高级职称人才仅占人才总量的2.24％。从专业结构上看：传统专业人才较多，而急需的林学、果树、林业经济管理等人才短缺；熟悉计划经济的人才多，熟悉市场经济的人才少，传统型人才多，创新型人才少。

（二）职责不明，管理职能弱化。全省乡镇机构改革后，基层乡镇林业站人员全部划归地方政府管理，由于管理体制不顺，造成职责不明，职能弱化，上下管理脱节，乡镇林业人员在承担本质工作的同时，还承担着其他业务，难以全力投入林技推广和普及工作；特别是乡镇林技人员的人事组织关系由乡镇政府管理后，工作由乡镇统一安排，林技人员经常被抽调搞各种“中心工作”，工作混岗，随意性大，时间一长，挫伤了乡镇林技人员的积极性和进取心，对我区林业生态建设产生很大的影响。

（三）机制不全，队伍不够稳定。一是编制有被挤占和它用的现象，少数人员纯碎是挂个名，导致林技人员不姓“林”，不务“林”； 大量低层次或无学历人员占据编制，一些高层次人才难引进。二是政策执行不理想。全区为引进人才虽然出台了一系列优惠政策，但在落实上不够到位，一些引进的人才由于发展空间小、生活水平低、工作条件差、科研经费少和部分领导关心扶持不够，难以安心工作，不少人通过各种渠道调离企业、单位，或辞职另谋出路。也有一些毕业生就业观念陈旧，不愿到企业、农村工作，许多人待业在家处在闲臵状态。三是人才流动慢。全区的林业人才往往在分配到一个单位后从一而终，缺乏有序流动，即使有所流动，也只是在科局级干部和个别专业技术人才之间，流动的人员少，牵涉的范围小，大多数人才长期不流动，缺乏应有的活

力；四是人才市场发育不健全，对人才需求和动态无法准确把握，对人才政策制定、结构调整、人才开发缺少针对性。五是待遇需提高。基层林业科技人员常年奔波于田间地头，林业生产第一线，为“三农”服务，既从事事业工作，同时又承担了大量的行政工作，可谓是工作辛苦，生活清苦，但得不到合理、公平的待遇。与行政人员考核提拔差距甚大，不利于调动林业科技人员的积极性。

（四）培训滞后，素质有待提高。由于经费紧张，不少单位只重使用人才不重培训人才，使人才多年没有系统学习培训的机会，造成人才思想僵化、知识老化、能力退化，对市场经济、法律、计算机等新技术、新知识把握应用不够，应用新技能、解决新问题、创造新业绩的能力不强，特别是面对日新月异的科技发展形势，一些林技人员的素质难以适应工作需要，主要表现：部分林技人员由于长期混岗使用，本专业技能逐步生疏；部分林技人员知识老化，观念陈旧，一切按老套套办事，特别是基层林技人员，由于受经费等多种原因限制，进修学习、参观考察的机会较少，知识更新慢，新技术、新知识知道不多，难以独立开展林业生产新技术、新品种的试验和推广工作；非林业专业人员的培训还有待于进一步的规范和加强，以使其以最短的时间进入角色。

三、对策措施

（一）明确性质，落实编制。明确乡镇林技服务机构的

事业性质，确定乡镇林技人员的专业结构，积极引进紧缺专业人才（如林学、果树、经济管理等），重新核定乡镇林技服务中心编制，使用中乡镇要坚持专编专用，不得随意混岗使用林技专业人才，以确保林技专业人才队伍的稳定，保障林业工作的健康发展。

（二）创新机制，加强管理。当前，要以机制创新为核心，建立健全林技人员科学的绩效评价和激励机制，用事业凝聚人才，用实践造就人才，用机制激励人才，用政策吸引人才。采取多种形式，在实践中锻炼、培养一批林业专业人才。建立完善的考核约束机制，对林技人员的工作进行细化、量化，实行目标管理，跟踪调查实际效果，重在绩效，把考核落到实处。

（1）更新观念，创优环境催生人才。一是制定规划。要牢固树立科学的人才观，进一步增强“科技兴林”意识，抓紧制订实施今后10年全区人才工作规划，定期研究解决人才工作中的有关问题。二是完善制度。坚持“逢进必考”的原则，根据需要择优录用。三是建设市场。建立较为完善的人才信息库，着力构建机制健全、运行规范、服务周到、指导有力的人才市场体系，充分发挥市场机制在引才、集才、聚才方面的作用，引导大中专毕业生走向市场，实行双向选择，自主择业，更好地发挥人才市场对人才资源配臵的基础性作用。四是优化环境。制定完善和实施一整套有利于人才开发

和利用的政策措施，努力形成“进来的人才用得好、外面的人才想进来”的人才引进和使用机制及良好的创业环境。五是强化宣传。进一步形成“人人爱惜人才、人人敬慕人才、人人争当人才”的社会氛围。

（2）加强整合，用好用活现有人才。一是合理配臵人才资源。要充分发挥宏观调控职能，制定有关政策，鼓励机关干部中优秀技术人才、经营管理人才以及有一定门路和经济头脑的干部离职到企业任职、领办或创办经济实体。二是引入公平竞争机制。按照合理编制，双向选择，竞争上岗，择优使用的原则，创造人才公平竞争的优良环境，逐步建立“能者上、平者让、庸者下”的选贤任能机制。三是关心人才成长。对优秀专业技术人才不仅要生活上关心、工作上爱护，而且政治上要关心，在入党、提干、评优等方面要适当向专业人员倾斜。

（3）广辟渠道，多种形式培养人才。每年要有重点地选拔一优秀人才批到大专院校、科研院所学习深造，促进知识更新，提升创新能力。同时，也可聘请大专院校、科研院所的专家学者开展各种知识讲座、实用技术培训，在技术攻关中开展“岗位练兵”，切实提高专业技术人员的业务素质。要加大对继续教育的投入力度。对各类人才实行先培训后上岗，把人才的经常性教育和培养形成制度长期坚持，并逐步建立由财政、单位、个人三方负担的继续教育投入机制，不

断推进人才队伍教育培训的广度、深度、力度和速度。

（4）拓展视野，努力引进急需人才。引进人才要立足实际需求，有所选择，不能盲目引进。对引进的高层次人才或紧缺专业人才，要打破地域、身份、所有制的界限，开辟人才引进的绿色通道，在子女入托入学、配偶的随迁、住房、薪酬等方面制定切实可行的优惠政策，并真正落到实处。在人才引进的措施上，要主动走出去，请进来，到高等学校、科研院所引进急需人才。

（5）落实措施，千方百计激励人才。既要用事业、用感情吸引和留住人才，又要重视建立激励机制，用待遇、用市场法则留住人才。一是要改善生活和工作条件。为科技人员尤其是作出突出贡献的科技人员提供舒适的居住环境和生活条件；切实加大科技投入的力度，尽快改变目前一些单位科研设备陈旧、技术资金缺乏、科研手段落后等实际问题，切实改善科研条件；要成立相关行业协会，举办经常性专业技术交流活动，定期不定期组织科技人员参加一些大型专业性学术会议和交流活动，让他们了解本行业、本专业的前沿动态。二是要加大对行业、技术与学科带头人、拔尖人才的选拔力度，对优秀科技人员进行评选表彰，充分调动他们的工作积极性。

（三）加大投入，保障待遇。林业新技术、新产品的推广与应用，除需要林业专业技术人员的努力之外，更需要

政府强有力的投入作支撑。政府要在政策上倾斜，逐年增加对林业的投入，加大对基层林技推广机构的投入和支持，保障承担公益性职能的推广机构所需经费和人员工资福利待遇，改善基层林技人员的工作环境和生活待遇，以提高基层林技人员林业科研和技术推广的工作热情。

二○一一年七月二十九日

**第五篇：发改委人才队伍调研报告**

发改委人才队伍调研报告

结合发改局工作职能职责，深入分析我局现有人才队伍情况，掌握人才队伍现状及存在的问题，合理提出优化发改人才队伍，提升人才队伍素质的对策建议，促进发展改革工作展现新面貌、呈现新亮点，为县经济发展增添新动力。

一、人才队伍建设的重要性

县发展和改革局作为综合研究拟订全县经济和社会发展政策，进行宏观调控、总量平衡，指导总体经济体制改革的综合经济部门，如何吸引更多的优秀人才，合理配置人力资源是确保其职能职责充分发挥，促进发展改革工作的重要保障。面对当前经济形势，组织力量进行调研，重新全面、详细地发改人才队伍现状，以便于发现问题，找准根源，有计划、有步骤地解决人才队伍建设中遇到的各种问题，为迎接新一轮人才挑战做好准备。

二、发改人才队伍现状

县发展和改革局下属4个事业单位，即县县域经济发展办公室、县节能监察中心、县经济信息中心和县价格认证中心，共核定编制数60个，其中行政编制29个，事业编制26个，工勤编制5个，全局在编在岗职工53人。

（一）年龄结构情况

根据分析显示，发改局年龄结构断层，后继人才严重不足，35-50岁人员占全体干部职工的70%，35岁以下青年人占6%，中老年人才多，年轻骨干少，中老年比年轻人工作时间长，有着丰富的经验，协调处理问题更加成熟稳重，但另一方面，也存在着经验主义的问题，接受新知识速度较慢，适应新形势、新变化时间较长，长期形成的定势思维妨碍了工作创新。

（二）知识结构情况

根据分析显示，发改局干部职工绝大多数取得了大学专科以上学历。大学本科以上16人，占64%；专科以上34人，占30%；其中：初始学历本科以上5个，专科以上4个，经济管理、法律、项目管理等相关专业出生人才相对不足，知识老化，专业知识结构单一。随着全县经济社会发展步伐的加快，发展改革工作对高层次专业性人才需求不断增加，对干部职工理论知识更新更加迫切。

（三）人才分布情况

全局53名在岗职工中，本地职工为48人，占职工总数的90.6%；外地引进职工仅5人，占职工总数的9.4%，本地职工占绝大多数，且这些本地职工主要都是因为不愿背井离乡才选择留在工作；外地人才基本是近5年才陆续引进的，且外流情况较严重，人才引进的力度和对优秀人才的吸引力都十分有限。

三、发改人才队伍存在的突出问题

（一）断层现象显现。由于体制机制等原因，过去发改系统在较长一段时间没有引进新职工，近年来，通过多渠道引进人才，发改局干部队伍有了显著的变化。但由于长期以来造成的欠账，导致新引进干部的速度略显滞后，不能填补老干部退休带来的缺口，干部断层的现象日益凸显，不利于发改系统的持续健康发展和作用发挥。

（二）知识结构老化。随着经济社会的不断发展，县域经济涉及的范围不断拓展，对政府工作人员的综合素质要求也不断提高。发改系统在县域经济社会发展中起参谋作用和统筹作用，新时期和新形势下的发展对发改工作提出了更高要求，但发改系统干部知识结构和知识水平相对滞后，特别是涉及规划、金融、项目投资、物价等领域的专业人才非常缺乏，导致发改系统在面临新领域、新任务时显得无所适从，参谋、统筹作用难以充分发挥。

（三）工作激情减退。发改工作面宽量大，涉及经济社会发展的方方面面，尤其是在我县经济正处于追赶跨越、加快发展的阶段，发改工作更加繁重，机关干部长期处于高强度工作状态，周末、节假日基本得不到保障，工作没有白天黑夜之分，压力较大，但经济、政治待遇十分有限，经济上只能勉强满足生活基本支出，非常拮据；政治上上升渠道狭窄，大部分职工“从黑头发干到白头发”仍然是科员，严重影响了工作积极性和工作效率。特别是机关中的事业人员，在工作中是攻坚主力和业务骨干，但受身份限制，没有提拔的机会，时间一长工作激情就消失殆尽，甚至“人心思去”，不利于工作推进和队伍稳定。

（四）培训学习不足。过去，上级在安排各类学习培训、交流锻炼等活动时，主要考虑了机关领导班子成员，忽略了中层干部和一般职工，职工往往一两年都没有参加业务培训的机会，交流、上派等锻炼机会更加稀少，导致职工知识结构老化，政策把握不准，业务能力提升缓慢，与工作要求的差距越来越大，严重影响工作开展。

四、人才队伍建设的建议

（一）内培外引，构建合理的干部队伍结构

一是建议根据发改系统干部老龄化严重、青黄不接的情况，充分利用现有空余编制，加强对年轻干部的引进力度，及时对老干部退休形成的空缺进行补充，努力构建老、中、青相结合的干部梯队；二是通过老干部传帮带、新进干部轮训等措施，加强年轻干部培养，促进年轻干部尽快成长，尽早独当一面，增强发改工作后劲；三是注重对年轻干部生活、政治上的关心、扶持，给年轻干部提供宽松、公正的成长、发展平台，形成年轻干部“引得进来，留得下来，推得出去”的良性循环。

（二）唯才是用，建立正向的干部流动渠道

一是坚持“一线用人”机制，干部提拔尽量向经济发展一线、项目建设一线、市场经济一线倾斜，真正让能干事、想干事、干成事的人得到重用，激发干部工作激情和活力，形成能者上、庸者下的良好用人氛围；二是在选择发改系统领导岗位人员时，适当考虑本系统内部业务熟练、工作敬业、实绩突出的优秀干部，为本系统职工树立标杆，提升职工工作积极性和主动性；三是发改工作与各个领域、各个部门都密切联系，建议将发改工作人员分行业交流到各相关部门锻炼，同时将各专业人员调动到发改系统，增强发改系统人员的流动速度，确保发改系统及时、正确掌握各领域新政策、新要求，充分发挥参谋助手和统筹协调作用。

（三）学用结合，形成理论与实践结合的培训机制

一是建议继续通过培训会、培训班等方式加强干部培训的同时，探索远程教育、高校短训、挂职交流等方式，进一步增强干部培训的实效性和针对性，加快提升干部整体素质；二是上派与下派相结合，既要继续加强将干部上派上级部门学习锻炼，增强业务理论知识和政策掌握水平，也要注重下派干部到乡镇、村社，深入基层了解实情，真正将理论和实践相结合，做到学以致用，学用结合。

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