# 县农村基层人才队伍建设情况的调研报告

来源：网络 作者：雨后彩虹 更新时间：2024-06-05

*第一篇：县农村基层人才队伍建设情况的调研报告为了更好地促进我县农村基层人才队伍建设，加快社会主义新农村建设步伐，近日，我们组织有关人员采取走访座谈、查阅相关资料等形式对我县基层人才队伍现状、存在的问题等进行了专题调研。现结合我县现状，就基...*

**第一篇：县农村基层人才队伍建设情况的调研报告**

为了更好地促进我县农村基层人才队伍建设，加快社会主义新农村建设步伐，近日，我们组织有关人员采取走访座谈、查阅相关资料等形式对我县基层人才队伍现状、存在的问题等进行了专题调研。现结合我县现状，就基层人才队伍建设谈几点看法。

一、基本情况

苏石县地处苏东部，距市城20公里，地处两省三县交界处，与安徽省铁乡和固县方镇、段集乡相邻，黄公路穿境而过。总面积92.3平方公里，10个行政村，154个居民组，农村人口1.38万人，耕地面积7847亩。

二、我县农村基层人才队伍建设的现状原因和存在的问题

（一）现状

近年来，我县农村基层人才建设取得了较好的成绩，基层人才在促进经济建设和社会稳定中发挥了较大作用，对基层人员的管理摸索出了一套行之有效的方法，但由于方方面面的原因，对我县基层人才队伍建设也带来负面影响.部分人才流失，大量农村基层人才外流，造成我县基层人才短缺，长此以往，必将影响我县农村基层稳定和社会经济的发展。

（二）基层人才流失问题的客观原因

1、大量青壮年外出务工，大部分人才外流，造成人才流失。我县平均每乡每年有1500人常年在外务工，在这些外出务工人员中，有近2024人掌握一至二项专业技术，他们怀揣过硬技术到沿海城市或内地较发达城市务工经商，给所在城市的经济建设作出了卓越贡献，却给家乡的经济发展造成损失。

2、部分在外务工人员，在务工过程中，通过自己的艰苦努力，刻苦钻研，学到了别人的先进技术和管理方法，这些人有可能带着技术和方法回乡发展。因家乡各种条件的限制，比如交通、场地、劳力、税费等，不愿回乡创业，回归工程十分艰难。

3、一些学有所成的大中专毕业生，追求大中城市的优越生活、工作和学习环境，不愿回乡搞家乡建设。家乡的住房条件差，工资待遇低，生活单调、小孩入学难等诸多因素，对其没有吸引力。再者公务员身份难以解决，凡进必考，也对其产生一定影响。

4、由于费税改革，县乡村两级收入较少，特别是村级“三提五统”取消后，每村仅靠25000多元的财政补贴，村干部工资发放困难，部分40岁以下的富有农村工作经验的村干部难以坚守清贫，辞职外出经商或务工，不同程度上造成人才流失。

5、乡镇七所八站工作人员，他们各有不同的专业特长，对乡镇经济的发展和社会的稳定作出了较大贡献，发挥了举足轻重的作用，但由于工资难维持家属下岗，迫于生计，不得不离开心爱的岗位，抛妻别子，远走他乡。

（三）存在的问题

1、市场配置与政府宏观调控对人才队伍建设的影响。

市场配置与政府宏观调控手段对我县基层人才队伍建设无疑是行之有效的方法，但在实际操作中却困难较大，结果往往事与愿违。市场的配置与政府的宏观调控将人才纳入竞争之中，公平竞争，优胜劣汰，通过层层选拔出来的相对较好人才，包括部分干部、职工、农民，往往以此为资本，居功自傲，与政府讲条件，要位置，稍不如意，便以此相要挟，炒了政府的鱿鱼。其二，别的单位，如上级单位或其他的企事来单位，当其内部人才出现空缺时，便对我单位人才虎视端端，以高薪厚禄等手段，千方百计，想方设法将我辛辛苦苦培养出来的人才挖走。第三，县以上党委、人大、政府、政协及其局委，经常招收公务人员，人往高处走，一些符合条件的拔尖人才，勇跃报考，一考就成，谁也不敢阻拦，无可奈何被上级钓走。

2、用人机制的弊端影响人才队伍的健全。

政府的用人机制是公开、平等、竞争、择优，人尽其才，各尽所能，好钢用在刀刃上。但明朗的阳光也有其阴暗的一面，用人唯亲或用人失察时而有之。一部分有真才实学的人员，往往不被重用，千里马无缘伯乐。相反，一部分纨绔子弟、绣花草包，不学无术之人，利用其溜须拍马、阿谀奉承的不良优点，往往赢得上级的青睐，被安排在重要工作岗位。这样一来挫伤了真才实学者的积极性，愤而走之，二来贻误了工作，给县乡村两级组织带来不利后果，形成恶性循环，非常不利于人才的培养。

三、我县人才队伍建设的下一步打算

1、以情感人，留住人才。

千军易得，一将难求。作为县村两级组织，应扑下身子，拿出一颗真诚的心，留住人才。一是实事求是告知人才对象，家乡条件虽苦，但要以艰苦朴素的精神，为改变家乡的面貌而舍弃他乡他单位优厚的条件，留下来一块共同奋斗。二是尽最大努力改善现有的生活工作学习条件，留住人才。三是给现有在乡的各类人才充分发挥其能力空间，解决其身份，给其适当位子，人尽其才，配套其工作环境、工作所需资金、器材等，发挥其最大潜能。四是提供平等竞争平台，能者上，庸者下。上者给以相关位子和待遇，下者给以重新竞争机会，让其感动，为我效力。

2、利用政策，招来人才。

一是利用国家和地方已出台的涉农人才政策，招聘大学生到村任职，实施一村一名大学生计划。尽可能创造条件让其发挥优势，协助村“两委”发展村域经济，搞好村级基础设施建设。二是大力实施回归工程，优化环境，建立起全方位、多渠道、宽领域的招商吸才机制，进一步解放思想，勇于吃亏，敢于让利，谋求“双赢”，树立安才、亲才、护才意识，不求所有，但求所在，别人图利益，我们图发展。三是多措并举，让现有人才招来人才。广阔天地，大有作为。边远穷地区，条件虽苦，但苦中有乐，扎根山区，也能实现人生的理想，有些现有人才已深深感受到这一点。让这些思想已认识到位的人才，多方联络，跟踪追击，让他们加入到社会主义新农村建设的队伍中来。

3、改善条件，稳住人才。

人才来了，如何让其安下心来，扑下身子为我服务，就需要政府改善各方的条件，稳住人才。一是改善其发展环境，由政府出面协调，在征地、劳动力、税费、家属就业等方面给予优惠政策，让其无后顾之忧，一心一意谋发展，聚精会神搞建设。二是对于大中专毕业生和大学生村官解决其公务员身份，提高工资待遇，让其享受与大中城市同样或基本一样的待遇。三是提供其发展保障，利用经济的、行政的、法律的手段，保障其发展的和谐空间，减少干扰，变换政府领导者为服务者的角色。对影响或干扰投资者的利益的人或事，轻者批评教育改变方式，重者打击处分重新决策，充分保护其合法权益

**第二篇：乡镇农村基层人才队伍建设情况专题调研报告**

一、ｘｘｘ乡农村基层人才队伍现状

1、我乡各类人才总量、结构、分布情况

ｘｘｘ乡人才重要集中在乡机关党委、政府和其他事业单

位，约占73％左右，只有少部分分布于各村，其中村班子人才队伍占有比例月8％。人才中有已具有高中、中专和大专的为多，农村种养殖或加工基层人才很少，只占总人口的2.5左右。同时学业有成的人才基本上都在其他地方发展，回到家乡的很少，更由于大面积的退耕还林和基础条件的制约，更难留住农村人才。

2、ｘｘｘ乡党政人才队伍情况

我乡党委编制6人实有6人，其中聘用1人，31岁至40岁4人，41岁至55岁2人，大专文科2人，中专文科4人。ｘｘｘ乡人大编制1人实有1人，年龄41至55岁之间，学历大专文科。政府编制5人实有5人，其中31至40岁2人，41至55岁3人，中专学历1人，大专学历2人，本科学历2人。办公室编制2人实有7人，其中聘用及临时人员3人，女同志2人。30岁以下3人，31岁至40岁2人，41至55岁2人，高中2人，中专4人，本科1人。工青妇编制2人实有2人，其中：31至40岁1人，41至55岁1人，学历大专1人中专1人。人武编制1人实有1人，年龄41至55岁，学历高中。计生编制2人实有2人，其中：30岁以下1人，41至55岁1人，高中1人，大专1人。民政编制1人实有1人，年龄31至40之间，学历中专。国土资源编制2人实有2人，年龄31至40岁2人，学历中专2人。公安司法编制6人实有6人，其中30以下2人，31至40岁24人，41至55岁2人，学历高中1人，中专4人，大专1人。

3、事业单位人才队伍情况

全乡事业单位编制133人实有人员138人，其中乡中学1所，编制29人实有31人，其中：本科1人，大专25人中专5人，中级职称3人，初级职称25人，未聘人员3人，30岁以下人员19人，31至40岁10人，41至55岁2人。小学编制69人实有64人，其中：大专3人，中专55人，高中6人。中级职称13人，初级职称51人。30岁以下31人，31至40岁16人，41至55岁16人，55岁以上1人。农技、农机、林业、牧业、水利等站所编制7人实有7人，其中：管理人员2人，年龄31至40岁和14至55岁各1人。初级职称1人，年龄31至40岁之间。工勤人员4人，其中大专2人中专2人，年龄30岁以下2人，31至40岁2人。医疗卫生单位编制9人实有9人，其中管理人员1人，年龄31岁至40岁。学历9人中专，9人为初级职称，9人30岁以下。文体、计生站所编制6人实有6人，大专1人，中专5人，30岁以下1人，31至40岁5人。其他公益管理和社会组织编制13人实有13人，其中：管理人员2人中专12人，大专1人，初级职称9人，年龄31岁至40岁8人，41至55岁1人，工勤人员3人，30岁以下2人，31至40岁1人。

4、农村实用人才情况

我乡农村实用人才32人，其中：中专10人，高中7人，初中及以下27人，40岁以下27人，41岁以下5人，近三年农业技术专业培训5人。32人中，生产能手26人（种植能手10人，养殖能手11人，加工能手5人），能工巧匠6人（技能劳动型人才4人、文体艺术类人才2人）。

5、县级层面人才

我乡无县级层面人才。

6、人才需求情况

我乡需求人才为党委2人学历本科和大专各一名。政府1名本科。办公室1名本科学历。文化体育1名本科学历。中学2名学历本科。小学1名学历大专。医疗卫生单位2人，学历大专，农业等单位2人学历大专。文体等2人大专学历。其他公益管理1人学历大专。共计15人。

二、ｘｘｘ乡农村基层人才队伍建设的经验和做法

1、在吸引、培养、使用和稳定农村人才等方面，我们

认为要认真作好以下几个方面工作：一是要提高领导对人才作用和价值的认识观念。树立人才是社会发展和进步、是推动工作保质和高效完成的基础和保障，充分肯定人才对推动社会发展的贡献和作用，全面树立人才第一的用人、选人和培养、任用思路。二是加大人才的社会认可氛围。对开发新产品、推广应用新成果获得经济效益的人员要大力鼓励和宣传，在群众中形成好的舆论氛围，充分发挥人才优势，发挥人才的社会价值和经济价值，形成全社会共同尊重人才、渴望人才、培养人才的好的社会机制，全面推动全社会重视人才的好的环境。三是做好农村基层人才队伍的培养。对农村基层人才我们要利用有效的途径和手段，加大对他们的教育和培养，全面提高他们的政策、法律法规素质、提高他们的知识和技能，以便适用社会发展的需要和新农村建设的需要。四是强化激励机制。对做出贡献，推动社会文化、卫生、经济、教育等各方面有较大发展的人才进行必要的奖励和鼓励，并有效的为他们更好的发展才能和优势作用创造良好的条件，改善他们的环境，稳定人才的数量和结构，以便发挥更好的人才效益和人才优势。

2、我乡在鼓励农村各类人才流向农村、服务基层政权服务方面，有以下经验和实例：首先，在培养党员和村干部工作上，重点考虑把优势人才吸收进来，并为人才创造好的技能发挥条件，让人才发挥他们的特长和优势，带动社会和经济的发展。如：我乡坝子村的谢荣昌同志是一位普通的农民，他非常有经

营和管理的才能，曾任过原箐口焦化厂副厂长。但90年代之初，因国家政策和体制不健全的影响，焦化厂倒闭了。我乡看到了他的管理和经营能力，他是农村非常缺乏的人才，便积极发展培养他加入了党组织，现他已成为了一名群众信赖的村支书，发挥出了领导和管理的能力，把坝子村管理的井井有条，带动了社会、经济和各项事业的发展，多项工作在全特区各村中名列前列，在村班子中发挥出不可替代的作用，充分体现了人才的作用。又如：荒田村小屯组的周光云同志是一名普通的村民，他善于学习和钻研，勤于苦干，在长期的实践中，总结和掌握了一套非常适用的养殖技能，为了发挥他的人才优势和作用，我乡多次派他参加特区和市举办的技术培训班，逐步提高了他的技能和水平，更多的掌握了畜牧养殖知识，同时在他所在的小屯组修建了总面积2024平方米的养殖场，并调运南疆黄羊和种公牛给他饲养，协调信用社发放贷款，以他的带动组织农户发展养殖也，充分发挥出了人才的优势，稳定了人才在本乡发挥作用。

3、农村基层人才在农村各项事业的发展和建设中发挥出重要、不可替代的作用。首先，这些人有思想、有素质、有头脑、有意识、有文化、懂技术，在群众中大多数有很高的威信，有带动作用，是群众的代言人。其次，他们是社会效益的创造者，是带动群众致富的领头雁，全社会经济发展离不开他们，并需要激励发挥他们的作用。三是他们是社会全面进步和发展的推动者，农村社会的文化、卫生、教育等重要事业的进步和发展离不开他们。四是党的事业的发展更离不开他们，加强基层政权建设，坚持党的政策、路线不偏移，巩固党的领导地位不动摇更需要他们。从以上我们便可以看出，他们在农村基层建设的重要作用，只有充分利用和发挥好农村基层人才队伍，农村的社会和经济发展才能更快更好，我们一定要高度重视农村基层人才队伍的发掘和培养，并建立有效的机制，激励和发挥农村基层人才的优势和作用，更好的建设好社会主义的新农村。

三、农村基层人才队伍建设存在的问题及其原因

1、导致农村基层人才流失、缺乏和稳定的原因是：一

是农村基础条件差，发展经济条件受到一定的制约。二是农村人口素质低发展经济和发挥才能的社会环境不好，发展较困难，保障机制不健全。三是资金来源少、途径少，农户的分散经营不利于人才规模化经营。四是政府对人才的培养和支持不够，没有良好的激励机制，没有创造良好的发挥空间。五是村级组织人员有限，并且报酬低少，不能留住更多更好的人才。以上因素都是造成农村基层人才队伍流失、缺乏和不稳定的重要原因。

2、影响农村基层现有人才健康成长和积极发挥作用的环境因素是：

一、农村社会观念陈旧，许多地方落后思想还主宰农村的社会文化环境，不利于农村基层现有人才发挥作用和健康成长。

二、农村群众群体素质低，对人才在社会发展中作用和能力认识不到位，只重生、不重教育和培养，只重眼前、不重长远的观念也限制了农村基层现有人才的健康成长。

三、现在还没有一套健全的农村基层人才培养和能力发挥激励机制，一定程度的制约了农村基层现有人才的健康成长和能力发挥。

3、市场配置和政府宏观调控等手段的作用：农村市场基础薄弱，发展空间不大，对农村基层人才的容纳也相当有限，配置的量和需求都没有多大的空间，制约和迫使农村基层人才的流失，并且农村市场对农村基层人才需求不明显，效益也不能让农村基层人才满足，更加快了人才的缺乏和流失。政府的宏观调控手段也相当有限，政府不具有企业一样的优势，不能更多的安置和吸纳农村基层人才，并且财力有限不能满足农村基层人才对薪酬的要求，制约了农村基层人才的留用，致使大量的人才流失，甚至导致人才缺乏。

四、加强农村基层人才队伍建设的建议

1、出台适宜农村基层人才队伍建设和培养的政策。认

真完善和实行农村“3＋1”教育班和技能培训班，大力开展以村为主、为单位的适用技术培训夜校，传授新型农村种养殖新技术，广泛的开展农村群众培训工作，更好的建设和培养农村基层人才队伍。同时，建立完善的农村基层人才吸纳机制，把农村基层人才吸纳进村班子。另外，建立健全激励机制，鼓励农村基层人才发挥才能，政府协调鼓励人才致富，奖励能人，为人才和能人创造发挥才能的条件（如大力推行绿色证书优先承办制度、实行资金和项目人才优先机制等），形成良好的人才优先社会舆论氛围，激励人才发挥作用、施展才能。

2、下一步工作思路

今后应大力实施项目、资金农村基层人才优先机制，鼓励农村基层人才留在农村发展，加大奖励和激励机制，对有突出贡献和创新的农村基层人才大力给予思想奖励和经济奖励，稳定农村基层人才队伍，并努力争取机会，加强农村基层人才的培训和提高，建立和完善农村信息网络，加强农村基层人才的联络，加强农村基层人才与外界社会和市场的联系，形成外界互通的环境，有利于人才素质的提高，更好的发挥创新能力。

3、政府宏观调控改善和吸引农村基层人才队伍的意见和建议

一是政府加大农村产业结构调整，重点发展和优化产业布局，投放适宜于经济发展，要求技术含量高，管理要求高，效益高的项目，以有方向的加大对农村基层人才需求，吸引农村基层人才的加入项目建设。二是积极鼓励个人创建村级企业，给予优惠政策，帮助协调各种问题，政府做好各种服务，调动农村基层人才队伍创业积极性，稳定的留在农村创业。三是加强农村基础设施和环境建设，加强完善农村卫生、医疗、教育、信息和文化等设施，缩短农村与城市的差距，营造良好的社会文化氛围，让他们感受到农村的优越，让农村基层人才队伍能热爱农村，增强发展农村、建设农村的思想，以能留住农村基层人才队伍。四是建立好的鼓励和激励机制，加大对农村基层人才的扶持和贡献奖励，逐步形成良好的创业激励机制，以吸引农村基层人才队伍的稳定，并加强对他们的培训和提高，充分发挥农村基层人才的创造性，给予更多的创业和发展空间，给予更多的关怀、帮助和支持，从情感上留住农村基层人才队伍的心，增强在农村创业信心。

ｘｘｘ乡人民政府

二○○六年六月二十九日

**第三篇：关于人才队伍建设调研情况报告**

关于人才队伍建设调研情况报告

根据相关安排，从4月16日至17日，组织人事科和团委对火铺矿现有的人才队伍现状进行了调研，现将调研情况汇报如下：

一、调研时间：4月16日至17日

二、调研单位：采一区、采三区、开拓区、安检科、机修厂、选煤厂

三、调研对象：单位党政领导（7人）、车间（班队级）管理人员（2人）、工程技术人员（6人），共计15人。

四、调研方式：口头交流

五、调研题目：

1、对人才的定位与理解，你是如何看待的？

2、我矿当前的人才队伍建设中，存在哪些问题与弊端？

3、就如何加强我矿人才队伍建设，针对存在的问题与弊端，如何加强与改进？

六、主要调研情况：

1、对人才的定位与理解，你是如何看待的？

从调研结果来看，所有被调研单位的领导都比较重视人才的使用和培养，也身有体会的感受到人才缺乏给本单位的工作所带来的困难。在人才认识方面，主要定位于有一技之长，能在特定领域解决实际问题的人。同时强调了有才还要在实际问题中发挥出积极的作用，也就是能带来效益的人。

在人才的看待问题上，没有较大的区别，都一致认为人才是生产各个环节和其它工作中不可或缺的重要力量。他们从生产实际出发，对生产过程中比较紧缺的技术工人、班队级管理人才方面提出了许多实例，说明这些人才在生产过程中的重要性。（如林显云、刘志当等）

2、我矿人才队伍的现状？

在被调研的四个生产单位和二个地面单位所提出的问题主要分为两类：

一是在生产技术工人（即技能型人才方面）紧缺方面存在于所有单位，特别是能在生产一线解决实际问题，在一线从事管理方面的人才，是现在制约生产和火矿发展的重要瓶胫。如：机电设备出现问题，没人能处理，要把唯一的人才从地面或其它地方请过去处理。机修厂的修理工经常被通知到井下处理问题，这样就延长了事故问题的处理时间。还有，我矿的综采、综掘没有发挥出应用的作用，单产单进上不去，就是这些合乎要求的操作人员和维修人员大量的缺乏。如我矿的六台综掘机，真正能承担起维护工作任务，得到大家认可的人只有３人，高效益的司机也只有五、六人，这些现场的人才紧缺是制约我矿发展的主要问题。

二是工程技术人员的作用没有发挥好，没有得到职工、现场班队管理人员的认可。这方面在采区表现的较为突出，班队长对他们的意见较大。主要是认为他们的工作在现场没有多大作用，所制定的规程措施不符合实际，写个规程措施就是“改换门面”，内容一样，让谁干都可以干的出来。造成个别队组与工程技术人员工作脱钩，甚至产生矛盾，有些班队长甚至提出他们队不需要技术员的想法。

三是辅助单位和地面的单位人才（技术工人）的断档情况严重。由于矿现有的人力资源政策，辅助单位及地面单位的人员补充基本来自井下的老弱病残人员，多年没有年轻血液输入，造成没有年轻人可以培养。这个情况在去年有较大缓解，主要是补充了技校毕业生。

四是工程技术人员缺乏相应的敬业精神，利我主义严重，严重缺乏奉献精神。如他们提出的问题多为：工资收入低、活太多，没有加班工资等。最典型的代表是：他们认为他们的工资考核与完成生产任务不应当挂钩，应当旱涝保收，没有大局观念和任务观念。没有想到他们为企业做出了多大的贡献。

五是安检科二十多名副科级管理人员这个队伍没有准确的定位，他们感觉是被矿贬到那里，是被打入了冷宫，他们绝大多数看不到前途，看不到希望。工作积极性受到严重打压。

没有发挥其应用的作用。

３、我矿当前的人才队伍建设中，存在的哪些问题与弊端？

一是对工程技术人员的培养力度与技术工人的培养力度严重失调，对技术工人的培养方面重视程度和工作力度严重不足是造成我矿基层、一线严重缺乏人才的主要原因。在待遇上，矿没有明确的标准，只有沿用的多年前的技术津贴发放制度，但在现在的工资收入和消费情况下，技术津贴的作用发挥非常有限。在培训方面，

**第四篇：人才队伍建设调研报告**

XXX公司人才队伍建设调研报告

一、人才队伍建设的基本情况

我公司是由原国有企业甘肃XXX公司重组而成的民营股份制企业，员工都是从原国有企业职工转变身份而来，现有员工xxx人，其中：中高层管理人员xx人，专业技术人员xx人，技术工人xx人。随着我国经济体制改革的不断深化、行业竞争的不断加剧，以及经济全球化进程的加快，公司面临着各种机遇和挑战，公司的发展离不开人力资源，在市场经济中，竞争日趋激烈，归根到底是人才队伍的竞争。我公司充分认识到人力资源的重要性，建立和完善制度，加大人力资源开发投入力度，大力营造尊重知识、尊重人才的良好环境，为企业管理人员、专业技术人员和技术工人开辟干事创业的广阔平台。公司从完善《XXX公司劳资人事制度》、制定《甘肃XXX公司专业技术人员聘用办法》、《甘肃XXX公司技工管理办法》和《XXX公司学习培训制度》着手，健全培训教育设施，加大员工培训投入，提高管理人、专业技术人员和技术工人的工资待遇，激励员工学知识、学技术，组织员工参加职业技能鉴定，安排管理人员和专业技术人员到高校学习管理和专业知识，接受新思想、新观念，培养一支懂经营、会管理的管理队伍和高素质的职工队伍，为公司今后的发展提供人力资源保障。

二、人才队伍建设的主要做法和经验

1、专业技术人员管理方面

为了适应公司生产需要，充分调动专业技术人员的工作积极性，进一步完善和深化专业技术职务聘用制度，也为了积极稳妥地使我公司专业技术职务聘用工作转入正常化，全面地开展专业技术人员聘用工作，建立健全了专业技术人员聘用档案，制定了专业技术人员聘用细则。通过对公司专业技术人员的聘用，对本工作目标完成情况、工作职责履行情况、个人工作技能等方面的进行综合评估，客观、全面、有效的评价专业技术人员全年工作业绩，了解专业技术人员工作状态，并根据聘用结果给予相应的待遇，激励专业技术人员钻研专业知识，提高专业技术水来，创造性地开展专业技术工作，充分发挥专业技术人员的技术骨干作用，进行技术创新，全面推进公司的技术装备水平。

专业技术人员聘用工作，由各单位根据工作需要和专业技术人员和平时考核结果择优提出推荐名单，报公司专业技术考核聘用小组考评，考评合格者报总经理聘用。各单位考核要坚持实事求是、公正合理的原则，单位领导和员工评议相结合的方法。对照不同专业系列、岗位的职责，确定各类人员的考核内容和细则。考核结果要分为优秀、称职、基本称职和不称职四个档次，作为聘用、续聘、缓聘、低聘和解聘的主要依据，要充分体现奖优罚劣、鼓励竞争、优上劣下和按劳分配原则。聘用专业技术职务的人员，必须要德才兼备，遵纪守法，讲究职业道德，热爱本职工作，具有团结协作精神。专业技术职称任职资格是公司进行聘任的依据，聘用专业技术职称要具备相应的任职资格，在任职资格具备的情况下，根据工作需要择优聘用，聘用后即可享受相应的待遇。聘用技术职称，要考核专业技术人员的工作能力和业绩，优先聘任本职工作优良的专业技术人员，不搞论资排辈。专业技术职务聘用原则上应当由低向高逐级晋升，个别业绩特别突出，符合破格条件者，由单位写出破格报告，经专业技术考核聘用小组考核通过，报总经理同意后，方可申报高一级职务，破格晋升。

2、技术工人管理方面

为了加强公司技术工人的管理，准确反映技术工人的实际技能水平，使技术工人的劳动报酬与职业技能相适应，以充分调动员工学习科学文化技术的积极性，提高员工队伍的整体素质，结合《XXX公司劳资人事制度》，制定了《XXX公司技工管理办法》。

建立技术工人管理制度，使技术工人的培训、考核、使用等情况和其待遇相结合，逐步实行技术工人凭《职业资格证书》上岗，特种作业人员凭《职业资格证书》和《特种作业人员操作证书》上岗。公司根据生产经营的需要设置技术工种岗位，按照所设定的技术岗位坚持双向选择的原则择优 3 使用技术工人。技术工人只有在技术岗位工作时方能按技工对待。公司对技术工人实行技术等级制，分为学徒、初级、中级、高级四个等级，技术工人的技能级别以员工所取得的《职业资格证书》为依据，并结合公司内部技术考评情况确定相应的技术等级。考评小组评定的技术等级仅在本技术岗位工作时适用，有效期为一年，技工技术等级考评工作每年考评一次。现已在技术岗位工作的已经取得《职业资格证书》的技术工人，须经公司技术等级考评小组考评确定其技术等级后按相应的技术等级对待。

从社会招收录用的新员工，具有本工种大专、中专、技、职校学历，或经职业技能培训已经取得本工种技术等级证书的，可在试用期满后申请认定和考评定级，其他人员从事技术工种须经三年学徒期，学徒期间岗位工资为相应技术岗位初级级别的80%，学徒期满经职业技术鉴定取得《职业资格证书》，并经公司技术等级考评小组考评合格后方可定级，首次定级从初级开始。技术工人取得本技术等级一年以后，可参加高一级的技能鉴定。对平时进步快、表现突出、成绩优秀并提前取得《职业资格证书》的学徒工，可以提前转正定级，提前转正的时间不得超过学徒期的一半。

技术工人定级以所取得的《职业资格证书》作为重要依，同时还要与员工的实际操作技能、平时的劳动态度、工作质量、有无安全事故等因素相结合进行确定。技术工人改变技 术工种时，须先经技术培训，并经考核合格后方可办理。对改变技术工种的员工在取得新技术工种的《职业资格证书》后，经公司技术等级考评小组考评合格后方可按新技术工种对待；对离开原技术工种岗位一年以上，又回到原技术岗位的，应有三个月的熟练期，期满后经考评合格方能按原技术等级对待，熟练期间按低一级技术等级对待。

公司成立了技术等级考评小组，负责公司内部技术工人技术等级的考评工作，考核小组由公司人力资源部、经营管理部及用人单位会同相关部门指定有关人员组成，考核小组的日常办公地点设在人力资源部。内部技术等级考评以日常业务考评为主，主要考评技术工人平时的工作能力、工作成绩、工作质量、工作态度等。为了鼓励员工学习科学文化技术，提高技能水平，员工参加职业技能鉴定培训考试期间，工资正常发放。

3、培训学习方面

为了提升企业经营管理水平和技术创新能力，提高员工队伍素质，深入开展创建学习型组织，规范公司理论学习的组织与管理程序，增强学习的自觉性，让员工在工作中学习，在学习中工作，变组织中每位成员的个体学习为团队学习，加强沟通，增强学习实效，提高员工的理论水平和综合分析判断能力，加快信息经验在团队内部的交流共享，实现团队智商的最大化，培养一支懂经营、会管理的管理队伍和高素 质的职工队伍，打造高效团队，为公司的发展提供人力资源保障，推动公司事业的健康可持续发展，实现共同愿景，制定了《XXX公司学习培训制度》。

学习形式采取专题学习、集中学习和分散学习相结合的方法。专题学习由人力资源部组织，集中学习由人力资源部会同公司办公室组织，分散学习由各单位根据情况和需要组织或个人自学。学习时间分定期学习和不定期学习，周六定为公司学习日，每周六上午为固定学习时间，除生产工人外，其他人员必须参加学习，学习时间不安排其他工作。集中学习以党支部为单位，每月组织至少一次，每次学习不少于3.5小时，每年集中学习不少于40小时，领导干部带头学。集中学习的对象主要是管理人员、专业技术人员和生产骨干，集中学习建立签到制度，因故不能参加学习的应提前向人力资源部履行请假手续，事后及时补上学习内容。集中学习的内容主要包括：思想观念教育；企业管理知识；公司经营理念；国家有关政策、法律、法规；企业文化建设等。每次集中学习后，参加学习人员要结合本人或本单位的实际写一篇心得体会，感悟学习感受，反思工作得失，检验学习效果，交流本人认为在工作学习生活方面最有价值的经验有，同时也将工作中遇到的新问题、新情况予以及时反馈，建立信息资讯的共享渠道，学习心得于学习后一周内交人力资源部。分散学习指各单位每周六上午组织本单位员工进行的部门 学习或班组学习，由各单位负责人组织，本单位一般管理人员及基层员工参加学习。分散学习实行点名考勤制度。分散学习的内容主要包括：公司生产经营目标计划；绩效考核相关指标；公司各项规章制度；全面质量管理知识；思想观念；业务知识及内部管理知识；生产工艺流程及经营管理流程;岗位知识；安全知识；团队精神及爱岗敬业精神教育；员工行为规范教育；员工责任感、忠诚度、大局意识教育；员工创新精神教育；企业文化等方面的内容。分散学习由各单位制定符合本单位实际的切实可行月度学习计划，各单位于每月30日前将次月将学习计划报人力资源部，分散学习由本单位负责人组织学习，学习要有学习记录和考勤记录，记载清楚学习内容、学习时间、学习地点、参加学习人员、学习笔记、意见建议等，由人力资源部监督检查学习情况。为提高学习质量，增强学习效果，人力资源部不定期聘请专家学者，对有关法律法规、企业管理、财务管理等前沿知识做专题辅导讲座。

三、存在的问题及原因

公司在人才队伍建设方面取得了一定的成效，但是也存在很多问题：管理人员思想观念还不够新；年轻技术骨干流失率较高；专业技术人才适应性差，成长缓慢，后继乏力；专业技术人员缺少学习新理论、新知识的动力；专业技术人才创新的主动性不强，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。以上这些问题是制约我们发展的“瓶颈”。

四、人才队伍建设发展总体思路

1、做好中长期发展规划。首先要明确我公司发展的定位问题。要按照建设技术管理型企业的目标，做好发展规划。针对市场需求和行业技术发展动态，结合我公司的具体情况，制定发展目标。在技术发展上，以专业化大公司为目标，并体现自身特色。各专业要根据全公司总体发展目标和本专业的具体情况，制定出既符合专业发展方向又符合我公司工作实际的发展思路，保持持续稳定的发展。

2、进一步推进工资绩效考核制度。积极推行岗位管理的模式，明确岗位职责和机构设置，强化岗位责任，并落实生产单位第一责任人负责制，不断完善岗位职责和绩效考核体系，并逐步推行与之配套的岗位工资制，从而更有效地调动职工积极性。为人才引进和交流创造灵活的机制。

3、加快人才培养的步伐，加大教育培训的力度。根据全公司发展和人才队伍建设的总体要求，加强技术培训的宏观管理，提高培训工作的针对性和实用性，提高培训质量，通过实施人才工程，发掘和培养一批优秀人才。对那些工作表现出色，有发展前途的年轻同志进行重点培养，并在全公司形成比学赶帮的良好学术氛围。

4、加快技术创新和技术进步。通过改革科研管理机制，正确处理好经营生产和科研工作的关系，逐步建立和完善我公司的技术创新体系，鼓励技术人员大胆创新，跟踪行业技术发展的新趋势，引进新工艺，开展新业务，及时把新技术、新工艺转化为生产力，为我公司的发展积攒后劲，保证企业持续、良性地发展。

二〇一〇年十月十五日

**第五篇：人才队伍建设调研报告**

人才队伍建设调研报告

人才队伍建设调研报告

一、高层次人才队伍现状

年，我县开始实施“遂州英才”招聘行动，主要采取到高等院校直接考核招聘的方式引进高层次人才。引进到事业单位的博士和正高专业技术职务任职资格人员，落户xxxx并购买住房的，按照本单位经费渠道发放10万元安家补助费；引进到事业单位的全日制普通高校毕业硕士和副高专业技术职务任职资格人员，落户xxxx并购买住房的，按照本单位经费渠道发放3万元安家补助费。组织、人社、编制、财政、公安等部门和住房公积金管理中心及时为引进人才办理上编、工资、经费核拨、社会保险、户口迁移、住房公积金贷款等相关手续。

年，xxxx县事业单位引进硕士研究生3名，xxxx年引进硕士研究生4名。其中：县国土局人文地理学1名，地图制图学与地理信息工程1名，县农业局农学类2名，植物保护类1名，县环境监测站环境保护类2名。年龄均在20-30岁，学历均为硕士研究生。同时，通过主动衔接和政策扶持，积极协调中省市专家组成专家智力团到蓬服务，培育、建立县级专家专家服务基地4家，市级专家服务基地2家。另外，在接受本次调查的国有电力公司、县国有粮食储备库、鑫威门业、渝奥纺织公司、佳琦电子等企业中，高级工80人，高级技师6人，高级工占技能人才总数为17.7%，技师占技能人才总数为27.8%，高级技师占技能人才总数为0.21%。

目前来看，高层次人才在企事业单位中所占人才比例总体偏低，如全县专业技术人才5618人，其中高级职称只有614人，仅占11%。且多聚集在教育、卫生等行业性部门，职称层级变化较大。而在被调查的企业中，领导对高技能人才比较重视，对技能人员的工资薪酬国有企业能基本能保证。

二、高层次人才队伍建设中存在的主要问题

（一）高素质人才严重不足。有突出贡献、特殊技能型的中青年专业技术人员较少，享受市级及以上拔尖人才、学术技术带头人津贴为空白；专业技术人员自主创业能力不够，高层次研发人员匮乏，难以在新一轮科技竞争中抢占先机。在机关事业单位中，具备良好理论素质、较强技能知识和能独当一面、高度负责开展工作的复合型人才数量不大。调查中不少单位反映“人员那么多，但能独当一面高质量完成某方面工作的人员只有30-40%。一方面，许多事情没有合适的人专干，另一方面，许多人没事干。

（二）人才结构分布不合理。一是学历层次结构不合理。全县专业技术人才中硕士研究生学历及以上人员所占比例偏底。二是人才行业分布不合理。现有人才主要集聚在教育、卫生等第三产业上，而轻纺、门业、规划建设等专业技术人才不足，第一、二、三产业人才呈现“断层”现象。三是专业知识结构不合理。熟悉计划经济的人才较多，而熟悉市场经济的人才较少，从事教育、卫生、农业、行管等传统学科专业人员相对富余，而从事法律、金融、工业、招商、经济管理、文化旅游、工民建等专业人员奇缺。

（三）人才保障机制不健全。由于xxxx属革命老区，经济不发达，工资待遇低，工作条件差，激励措施不到位，本地高素质人才不愿回来发展，外地一些高素质人才不愿意到xxxx来工作，特别是许多优秀人才外流，一些用人单位和县财政对人才工作经费投入较少，在引进高层次人才上与发达区县相比缺乏竞争力，在一定程度上造成“有心想事，无力办事”的局面。

（四）高层次人才作用未得到充分发挥。一是高层次创新人才，领军人才非常缺乏。被调查单位中36－45岁，大专、高职学历的人员成为人才的主力军，高层次高学历的创新人才、领军人才非常缺乏。二是高层次人才积极性和专业特长没有得到有效发挥。有近70%的高层次人才认为会参与到科研工作中，并有30%认为他们自己发挥了较大作用，40%认为专业特长得到比较充分发挥。但仍有一部份人认为，他们个人的意见或建议没有受重视。三是创新情况不理想。调查了解到获得发明和专利的高层次人才非常少，这说明高层次人才的创新技能与创新实践活动有待加强。

三、加强高层次人才引进、培养和使用的对策建议

（一）强化宣传引导，确保高层次人才“最吃香”。

牢牢把握宣传舆论工作的主动权，加大对“人才强县”战略的宣传力度，带头深入学习贯彻高层次人才发展规划，形成全社会关心人才工作、支持人才工作、共同推进人才工作的良好局面。加大对优秀人才的激励和宣传力度，重奖那些在经济社会发展中作出重大贡献的优秀专家，广泛宣传他们的先进事迹，引导各类高层次人才向“洼地”聚集。积极宣传和推介各地人才工作的好经验、好做法，相互学习和借鉴，提高做好高层次人才队伍建设工作的能力和水平，营造有利于高层次人才成长成才、创新创业的良好舆论氛围。

（二）完善引进政策，确保高层次人才“引得进”。

一是结合人事制度改革，在现有基础上，加快制定完善《高层次人才引进办法》、《高层次人才优惠政策》等指导性文件。对企业、事业单位引进急需紧缺人才给予政策支持，配套落实来xxxx工作人才的户籍、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置等优惠政策。二是加大人才工作投入。对符合劳动模范基本条件的技术能手，优先推荐参加市劳模、省劳模、“全国五一劳动奖章”的评选；对有突出贡献的高层次人才还可申报享受省政府、市政府特殊津贴。完善激励机制。企业聘用的高级工、技师、高级技师等高技能人才，可比照助理工程师、工程师、高级工程师等技术职称的待遇水平，享受相应待遇。三是拓宽人才引进渠道。完善“柔性引才”和智力引进促进办法，鼓励用人单位以柔性引才的方式吸引高级智力服务xxxx。实施刚性引才工程，通过招聘、遴选、考录等方式，实现人才引进计划；实施柔性引才工程，通过部门建立专家顾问库、政府建立专家顾问团、企业建立专家服务基地等方式，实现人才引进计划，创新柔性引才机制，统筹建立柔性编制制度，专门用于县属企事业单位招聘、遴选高层次和急需紧缺人才；实施智力引才工程，通过采取兼职兼薪、短期聘用、项目合作、技术咨询、技术承包、技术入股、技贸结合、人才租赁以及联建重点实验室、研究中心等方式引进智力，吸引拥有科学技术成果、发明专利或掌握高新技术及紧缺专业知识的高层次人才到xxxx工作、创业，实现智力引才计划。大力实施“招大引强”战略，在引资的同时，连同智力一同引进。

（三）加强培养开发，确保高层次人才“留得住”。

建立与我县经济社会发展需求相适应的人才培养动态调整机制，实现实用高层次人才培养“供需衔接”。一是健全xxxx高层次人才、重点人才、后备人才信息库，实施高层次人才、重点人才动态管理。二是完善在职人员继续教育培训办法，加强公共职业培训体系建设，构建网络化、开放式、自主性和分类、分层的继续教育体系，倡导用人单位鼓励员工参加提升学历层次的学历教育，实行与职称评聘、职务晋升、职业资格挂钩的人才终身培训制度，定期开展科研课题培养计划，组织专业技术人才参与重大课题研究。三是加强农村人才培养，重点实施农村致富带头人、执业农民和农村科技人才培养计划，加强社会工作人才培养，鼓励各协助志愿组织发展，引导退休党员干部等社会成员参与志愿者服务行动。四是紧扣用人单位发展需求，建立以岗位职责要求为基础，以能力业绩为导向，充分体现人才价值，科学化、社会化的人才评价发现机制，探索实施社会化评价，在社会通用性强的系列和专业试行专业技术资格社会化评价，打破专业、岗位限制,鼓励专业技术人员一岗多证、一专多能。探索专业人才公务员职称评定机制，对于从事专业技术工作的公务员，在职称评定上不受身份限制。

（四）深化制度改革，确保高层次人才“用得活”。

始终将人才资源作为“第一资源”，大力实施人才强县战略，深化制度改革，努力营造有利于人才成长的环境。一是加强部门协调，明确各部门的职责，把高层次人才工作经费支出纳入财政预算，同时鼓励企业事业单位、社会团体、其他社会组织及公民个人捐款资助高层次人才队伍建设。二是建立高层次人才专家库，积极搭建服务和对接平台，在现有高层次人才资源基础上，以专业决定使用方向，做到专业对口、岗位适合，确保人尽其才、人尽其用。三是打破年龄、身份、资历、学历限制，建立人才资本及科研成果有偿转移制度。四是进一步完善收入分配制度，不断改善企事业单位高层次人才的工资生活待遇。

总之，高层次人才的引进有利于县域经济社会的健康快速发展，有赖于各级各部门的大力支持和社会各界的全力配合，要自觉地为他们诚心诚意办实事、尽心竭力办难事、坚持不懈做好事，切实帮助他们解决干事创业过程中的各种困难和问题，积极营造一种拴心留人、人在心在的良好氛围，真正使他们有用武之地而无后顾之忧，从而全身心投入到建设发展中去。

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