# 山区ＸＸ县人才引进难的成因及对策（合集五篇）

来源：网络 作者：紫云飞舞 更新时间：2024-06-23

*第一篇：山区ＸＸ县人才引进难的成因及对策加快推进全面建设小康社会，必须依靠人才和技术的支撑，但山区县，由于思想认识、经济发展水平、政策环境等因素的制约，导致人才引不进、留不住、盘不活，人才匮乏问题相当突出，成为山区县经济社会发展的瓶颈，也...*

**第一篇：山区ＸＸ县人才引进难的成因及对策**

加快推进全面建设小康社会，必须依靠人才和技术的支撑，但山区县，由于思想认识、经济发展水平、政策环境等因素的制约，导致人才引不进、留不住、盘不活，人才匮乏问题相当突出，成为山区县经济社会发展的瓶颈，也是摆在山区县面前必须认真思考与解决的重大问题。笔者专门就ＸＸ县人才工作进行了调研，并就存在问题进行探讨。

一、现状堪忧

ＸＸ县地处秦巴山区腹地，全县人口48.87万，面积5110平方公里，俗称“八山一水一分田”，属国家级贫困山区县。近几年来ＸＸ县县委、县政府逐步认识到人才对发展山区经济、促进社会进步的重要性，通过积极推进人事制度改革、推行竞争上岗、建立和完善人才市场、改善人才环境等措施，加强人才工作，并取得了一定成效。但也必须看到，ＸＸ县的人才现状与经济发展需要不相适应，突出表现在：

（一）人才总量不足，高层次的人才比重低。ＸＸ县共有各类专业人才17860人，人才密度为3%，比全省人才、全国人才密度都低，差距较大；全县共有高级职称人员232人，占人才总数的1.29%，与全省、全国平均水平相比差距明显。

（二）人才结构性矛盾突出，分布不合理。ＸＸ县专业人才主要集中在教育、卫生、农林水等传统行业，占全县人才总数的53.51%，而高新技术、企业经营管理、中介服务领域等方面的人才奇缺。城建、规划、机械、化工、医药、信息、通讯等行业高层次人才严重不足，且集中在文教卫、农林水、工程技术战线的中高级人才年龄老化。在分布上，人才主要集中在机关事业单位，而从事企业及生产第一线的人才较少，人才总体效能不高。

（三）人才引进难，流失严重。据调查，自2024年以来，ＸＸ县通过各种渠道共引进人才136人，而流失人才达79人。以卫生、教育、农林水系统为例，全县仅引进37名本科生，其他专业本科以上廖廖无几，相反人才流失现象较突出，五年间中高级人才流出21人，而现有的232名高职称人员已有41名接近退休年龄。房本科毕业生900多人，可返回ＸＸ县的仅19人。

（四）人才经费投入不足，人才入口不畅。ＸＸ县由于县域经济发展不快，财政困难，很难拿出专项资金用于人才引进培养开发，科技投入严重不足，企事业单位又无力按比例提取科研经费，许多急待开发攻关的科研项目和技术革新项目无法进行，难见效益，难出成果。为了减轻财政压力，ＸＸ县严格控制行政事业单位进人，致使返回原籍的多数毕业生难以就业，不少单位急需紧缺的人才难以引进。加上ＸＸ县现有企业大多是劳动密集型的企业，规模小、效益低、科技含量不高，对人才缺乏吸引力、凝聚力。

二、原因多维

以上存在的问题，在山区有一定的普遍性，亟需认真解决。其中最重要的、影响最直接的就是人才引进问题。造成人才引进难的原因是多方面的，既有客观环境的因素，又有人才个体的主观原因，归结起来，主要有以下五个方面：

（一）人才观念淡薄。山区县受自然、历史、财政状况等方面的限制，尚未真正形成尊重知识、尊重人才的意识，“人才资源是第一资源”的观念还不强。在人才资源开发上，引才用才观念和方法比较落后单一，对人才引进开发的投入不足，人才资源配置市场化程度偏低，人才宏观调控力度不大。在管理体制上，现行的人才管理体制存在障碍，改革的力度不大，人才的积极性难以调动。在政策环境上，人才政策还不够完善配套，人才施展才能空间还不够宽松。还有一些山区县没有出台具有实质性的强有力的引才留才用才的优惠政策，有的政策不配套，顾此失彼。另外人才个体求职时抱有去经济发达地区的大城市、大机关、大公司任职念头，对山区县招聘招人不感兴趣或没有热情，不愿回山区小县城工作。

（二）工资待遇差、留住人才的物质基础。山区县大都处在欠发达地区，生活条件相对较差、经济发展的相对落后，导致人才的物质待遇普遍偏低并且与发达地区的落差明显，这是导致人才流失严重、人才引进难的主要原因之一。山区县干部职工生活、工作相对艰苦，而得到的回报却因地域、部门的不同形成强烈的反差。这种分配方式的错位造成人才心理的不平衡，导致“孔雀四处飞”。不少人才生活难以为继，工作激情和才智在为养家糊口的奔波中消磨殆尽。经济发达地区在人才竞争方面大打“待遇战”，通过灵活机制、高薪待遇等条件吸引欠发达地区人才。这种因经济发达地区巨大“磁场效应”造成的山区人才外流现象在短期内难以消除。

（三）环境条件欠佳。山区县区位条件差、基础设施薄弱、交通欠发达、信息不灵、人文地理和工作环境都不尽如人意；山区县城规模偏小，集聚能力、辐射能力差。县域内企业大多是劳动密集型、技术含量低、规模小的企业，高层次人才发展机遇和成长空间小，难以成为他们创业和发展的首选地。另外社会保障制度不配套，养老医疗保障机制不完善，致使人才引进难、留不住，人才跳槽成本低，恶性跳槽现象屡屡发生。人才服务意识不强，服务不到位，办事效率低。

（四）制度不完善。机关事业单位能进能出的正常考核机制没有真正建立，有限编制往往被平庸之才挤占，真正急需的人才引进难。一些地方、部门、单位用人中的不正之风和“叶公好龙”现象，影响了人才的引进和使用，“论资排辈”现象阻碍了人才的脱颖而出。一些单位在职称评聘上往往使一些年轻有为的技术人才得不到正常晋升，积极性和创造性受到影响。分配不合理，没有真正体现按劳取酬，绩效与薪金不挂钩。人才作用发挥不够，部分人才学非所用，没有充分发挥自己的智能优势。人才吸引政策不完善不配套，激励机制尚未建立，致使本地人才盘不活、留不住、不回来，外地人才难引进。

（五）政策环境欠优。一些山区县在人才引进开发培养政策措施中，存在着“三重三轻”现象：重制度、轻落实；重引进、轻培养；重所有、轻所用。事业单位改革政策不配套，人才在企事业单位之间流动存在体制型障碍。人才政策缺乏连续性，朝令夕改，人才政策得不到很好地落实。不少企事业单位看重资金、技改投入，不注重人才引进后的再教育、再培训。部分用人单位人才本土意识较强，对外来人才存有偏见。一些用人单位没有兑现承诺或提供相应工作条件和待遇，致使引进的人才又重新流失。创业环境缺少政策优势，分配待遇缺乏竞争优势，人才引进环境急待优化。招商引资力度大，而招才引智力度小，且缺乏政策支持和引导，难以留住、吸引人才。

三、对策建议

引进人才是人才资源开发利用最直接、最经济的一条途径，有利于提升一个地区和企事业单位的核心竞争力。因此，山区县要把引进人才放在重中之重的位置，把引才引智与招商引资有机结合起来，更新观念，健全引才机制，优化引才环境，千方百计招揽吸引人才。

（一）创新人才观念，为山区县吸引、引进、留住人才创造良好理念。

一是要确立“以人为本”的思想，牢固树立“人才资源是第一资源，人才资本是第一资本，人才资本投资是效益最好投资”的观念，树立强烈的人才意识，进一步增强做好山区吸引、引进、留住人才工作的责任感和紧迫感。二是要树立“不求所有、不求所在、但求所用”的山区人才引进观，把“买鸡下蛋”的人才刚性流动与“借鸡生蛋”的人才柔性流动有机结合起来，建立健全山区人才引进绿色通道，实施人才“回归工程”。三是要加大创新力度，以更加开放的机制，更加灵活的政策，更加宽松的环境来吸引人才、引进人才、留住人才。

（二）加大人才投入，为山区县吸引、引进、留住人才营造良好的发展环境。

一是着力优化山区的经济发展环境，加强交通、供水、电力、通讯、信息等基础设施建设，不断改善山区生产、生活、居住条件，栽好梧桐树，引得凤凰来。二是设立人才开发基金。县财政每年拿出一定数额专款，同时面向企业、社会和个人多渠道筹措资金，充分发挥资金对山区人才储备、引进、培养、开发和奖励的导向作用，发挥经济利益和社会荣誉对人才的双重激励作用。规定企事业单位每年用于人才引进和培训的经费投入不得少于销售收入的1%，高新技术应达5%以上，允许其把这部分经费计入企业成本。三是加大山区企事业单位的科技投入，构建企事业单位与高等学校本文来自文秘之音网和科研院所合作的平台。积极推行以项目、课题、技术难题招标为纽带的合同方式来吸引人才、引进智力为山区县服务。四是建立山区县高科技风险投资基金和科技型中小企业发展基金，吸引和支持各类科技人才创办、领办科技型企业，在贷款、投资担保上提供优惠。五是加强山区县工业开发园区、农业高新技术示范园区、民营科技工业园区等产业化载体建设，为科技人才创业提供发展平台，使之成为高科技成果转化的孵化器和辐射源。

（三）优化人才环境，为山区县吸引、引进、留住人才提供良好的激励机制。

一个地方如果人才环境不好，人才引不进、留不住、用不好，再好的“硬件”、再多的项目、再大的投入，都可能发挥不了应有的作用。优化山区人才环境，要重在创新人才机制。创新有利于山区人才成长的培养机制，研究制定人才资源能力建设标准，分门别类制定出人才培养规划；创新有利于人才脱颖而出、人尽其才、才尽其用的用才机制，完善领导干部联系专家制度和聘请专家、学者、教授担任山区县委政府决策咨询顾问制度；创新有利于释放人才积极性创造性的激励机制，形成以按劳分配为主体，重业绩重贡献重能力，按资、按效、按智等多种分配方式并存的多元化分配模式；创新山区人才引进机制，采用适合山区特点的户口不迁、关系不转、双向选择、来去自由的“不求所有、不求所在、但求所用”柔性聚才方式，对于山区急需紧缺的高层次优秀人才，实行“一人一策”；创新山区县人才流动机制，建立和提升人才市场和网络人才市场，充分发挥市场机制对人才资源配置的基础性作用；疏通影响人才流动的制度障碍，促进用人单位和人才两个主体进入市场，创造公平、开放、透明的人才市场环境，以政策、法律、经济、行政等手段，完善人才流动的宏观调控，吸引人才流向基层一线和企业。建立和完善能上能下、能进能出、鼓励创新、鼓励创业的用人机制，把人才配置到能最大限度发挥作用的地方和岗位，使其为社会创造更多的财富。完善山区县人才的社会保障机制，借鉴江浙沪等先进地区的做法，制定强制性措施，推行企事业单位全员参保。

（四）创新人才引进渠道，为山区县经济社会协调发展提供良好人才保障。

要努力开辟引进各类人才的渠道，多形式、多层次、多渠道、不拘一格地引进人才。一是要赴外地招才。要在充分调查了解山区人才需求情况的基础上，组织用人单位到省内外开展招聘活动，引进各方面的急需人才。二是要靠政策引才。政府应制定和调整引进人才的优惠政策，真正使人才引得进、留得住、用得好；对用人单位看好的人才，可采取特事特办、急事急办，认真解决好被引进人才的落户、子女入学、养老保险等方面的后顾之忧。三是要用项目引才。要与高等院校、科研院所和大型企业建立长期友好合作关系，在引进项目、技术的同时引进优秀的管理、技术人才。同时实行内引外联，筑巢引凤，吸引外地人才和客商来山区投资兴业，以项目吸引人才。四是开展网络招聘。企事业单位对项目合作、课题招标、技术攻关、人才需求等可以通过网络面向省内外招聘人才和寻求技术服务，既可节约成本，又可好中选优。五是要以智力联才。要把引智与引才相结合，可将本地在外工作、事业有所成就的人员建立信息库，经常与他们保持密切联系，通过他们推荐和介绍，柔性引进急需紧缺的专家和技术人才为山区县经济社会发展各项事业服务。六是要引进国外专家智力。积极申报并组织实施、推广引进国外专家智力技术项目，提高引智效果和科技创新能力。

（五）优化服务环境，为山区县吸引、引进、留住人才提供优质高效服务。

建设服务型、效率型和诚信政府，为山区县引才留才用才提供优质高效服务。一是继续开展创建“做人民满意公务员”和“人民满意基层站所”活动，教育引导公务员转变观念，强化服务意识，依法行政，提高办事质量和效率。二是建立服务质量绩效评估机制，推进转变作风、推行政务公开、规范运作程序。三是强化人才服务功能。健全人才服务各项规章制度，积极推行人事代理制和人才租赁制，为用人单位和人才提供全面、规范、高效的服务。建立并逐步完善人事争议仲裁工作，依法保护用人单位和人才的合法权益。四是要加强党风廉政建设，严肃人才工作纪律，建成“公正、廉明、高效”的政府新形象，使之成为“人才之家”、“创业者之家”。五是对各类人才创办、领办的重点企业和重点项目实行全程代理制、“一站式”收费和“保姆式”跟踪服务，在全县上下努力形成“人人都是投资环境，个个都是投资形象”和亲商、重商、爱才、惜才的良好氛围，增强对人才和外资的吸引力。

**第二篇：山区县人才引进难的成因及对策**

山区县人才引进难的成因及对策

加快推进全面建设小康社会，必须依靠人才和技术的支撑，但山区县，由于思想认识、经济发展水平、政策环境等因素的制约，导致人才引不进、留不住、盘不活，人才匮乏问题相当突出，成为山区县经济社会发展的瓶颈，也是摆在山区县面前必须认真思考与解决的重大问题。笔者专门就我县人才工作进行了调研，并就存在问题进行探讨。

一、现状堪忧

我县地处秦巴山区腹地，全县人口48.87万，面积5110平方公里，俗称“八山一水一分田”，属国家级贫困山区县。近几年来县委、县政府逐步认识到人才对发展山区经济、促进社会进步的重要性，通过积极推进人事制度改革、推行竞争上岗、建立和完善人才市场、改善人才环境等措施，加强人才工作，并取得了一定成效。但也必须看到，我县的人才现状与经济发展需要不相适应，突出表现在：

（一）人才总量不足，高层次的人才比重低。我县共有各类专业人才17860人，人才密度为3%，比全省人才、全国人才密度都低，差距较大；全县共有高级职称人员232人，占人才总数的1.29%，与全省、全国平均水平相比差距明显。

（二）人才结构性矛盾突出，分布不合理。我县专业人才主要集中在教育、卫生、农林水等传统行业，占全县人才总数的53.51%，而高新技术、企业经营管理、中介服务领域等方面的人才奇缺。城建、规划、机械、化工、医药、信息、通讯等行业高层次人才严重不足，且集中在文教卫、农林水、工程技术战线的中高级人才年龄老化。在分布上，人才主要集中在机关事业单位，而从事企业及生产第一线的人才较少，人才总体效能不高。

（三）人才引进难，流失严重。据调查，自2024年以来，我县通过各种渠道共引进人才136人，而流失人才达79人。以卫生、教育、农林水系统为例，全县仅引进37名本科生，其他专业本科以上廖廖无几，相反人才流失现象较突出，五年间中高级人才流出21人，而现有的232名高职称人员已有41名接近退休年龄。本科毕业生900多人，可返回我县的仅19人。

（四）人才经费投入不足，人才入口不畅。我县由于县域经济发展不快，财政困难，很难拿出专项资金用于人才引进培养开发，科技投入严重不足，企事业单位又无力按比例提取科研经费，许多急待开发攻关的科研项目和技术革新项目无法进行，难见效益，难出成果。为了减轻财政压力，我县严格控制行政事业单位进人，致使返回原籍的多数毕业生难以就业，不少单位急需紧缺的人才难以引进。加上现有企业大多是劳动密集型的企业，规模小、效益低、科技含量不高，对人才缺乏吸引力、凝聚力。

二、原因多维

以上存在的问题，在山区有一定的普遍性，亟需认真解决。其中最重要的、影响最直接的就是人才引进问题。造成人才引进难的原因是多方面的，既有客观环境的因素，又有人才个体的主观原因，归结起来，主要有以下五个方面：

（一）人才观念淡薄。山区县受自然、历史、财政状况等方面的限制，尚未真正形成尊重知识、尊重人才的意识，“人才资源是第一资源”的观念还不强。在人才资源开发上，引才用才观念和方法比较落后单一，对人才引进开发的投入不足，人才资源配置市场化程度偏低，人才宏观调控力度不大。在管理体制上，现行的人才管理体制存在障碍，改革的力度不大，人才的积极性难以调动。在政策环境上，人才政策还不够完善配套，人才施展才能空间还不够宽松。还有一些山区县没有出台具有实质性的强有力的引才留才用才的优惠政策，有的政策不配套，顾此失彼。另外人才个体求职时抱有去经济发达地区的大城市、大机关、大公司任职念头，对山区县招聘招人不感兴趣或没有热情，不愿回山区小县城工作。

（二）工资待遇差、留住人才的物质基础。山区县大都处在欠发达地区，生活条件相对较差、经济发展的相对落后，导致人才的物质待遇普遍偏低并且与发达地区的落差明显，这是导致人才流失严重、人才引进难的主要原因之一。山区县干部职工生活、工作相对艰苦，而得到的回报却因地域、部门的不同形成强烈的反差。这种分配方式的错位造成人才心理的不平衡，导致“孔雀四处飞”。不少人才生活难以为继，工作激情和才智在为养家糊口的奔波中消磨殆尽。经济发达地区在人才竞争方面大打“待遇战”，通过灵活机制、高薪待遇等条件吸引欠发达地区人才。这种因经济发达地区巨大“磁场效应”造成的山区人才外流现象在短期内难以消除。

（三）环境条件欠佳。山区县区位条件差、基础设施薄弱、交通欠发达、信息不灵、人文地理和工作环境都不尽如人意；山区县城规模偏小，集聚能力、辐射能力差。县域内企业大多是劳动密集型、技术含量低、规模小的企业，高层次人才发展机遇和成长空间小，难以成为他们创业和发展的首选地。另外社会保障制度不配套，养老医疗保障机制不完善，致使人才引进难、留不住，人才跳槽成本低，恶性跳槽现象屡屡发生。人才服务意识不强，服务不到位，办事效率低。

（四）制度不完善。机关事业单位能进能出的正常考核机制没有真正建立，有限编制往往被平庸之才挤占，真正急需的人才引进难。一些地方、部门、单位用人中的不正之风和“叶公好龙”现象，影响了人才的引进和使用，“论资排辈”现象阻碍了人才的脱颖而出。一些单位在职称评聘上往往使一些年轻有为的技术人才得不到正常晋升，积极性和创造性受到影响。分配不合理，没有真正体现按劳取酬，绩效与薪金不挂钩。人才作用发挥不够，部分人才学非所用，没有充分发挥自己的智能优势。人才吸引政策不完善不配套，激励机制尚未建立，致使本地人才盘不活、留不住、不回来，外地人才难引进。

（五）政策环境欠优。一些山区县在人才引进开发培养政策措施中，存在着“三重三轻”现象：重制度、轻落实；重引进、轻培养；重所有、轻所用。事业单位改革政策不配套，人才在企事业单位之间流动存在体制型障碍。人才政策缺乏连续性，朝令夕改，人才政策得不到很好地落实。不少企事业单位看重资金、技改投入，不注重人才引进后的再教育、再培训。部分用人单位人才本土意识较强，对外来人才存有偏见。一些用人单位没有兑现承诺或提供相应工作条件和待遇，致使引进的人才又重新流失。创业环境缺少政策优势，分配待遇缺乏竞争优势，人才引进环境急待优化。招商引资力度大，而招才引智力度小，且缺乏政策支持和引导，难以留住、吸引人才。

三、对策建议

引进人才是人才资源开发利用最直接、最经济的一条途径，有利于提升一个地区和企事业单位的核心竞争力。因此，山区县要把引进人才放在重中之重的位置，把引才引智与招商引资有机结合起来，更新观念，健全引才机制，优化引才环境，千方百计招揽吸引人才。

（一）创新人才观念，为山区县吸引、引进、留住人才创造良好理念。

一是要确立“以人为本”的思想，牢固树立“人才资源是第一资源，人才资本是第一资本，人才资本投资是效益最好投资”的观念，树立强烈的人才意识，进一步增强做好山区吸引、引进、留住人才工作的责任感和紧迫感。二是要树立“不求所有、不求所在、但求所用”的山区人才引进观，把“买鸡下蛋”的人才刚性流动与“借鸡生蛋”的人才柔性流动有机结合起来，建立健全山区人才引进绿色通道，实施人才“回归工程”。三是要加大创新力度，以更加开放的机制，更加灵活的政策，更加宽松的环境来吸引人才、引进人才、留住人才。

（二）加大人才投入，为山区县吸引、引进、留住人才营造良好的发展环境。

一是着力优化山区的经济发展环境，加强交通、供水、电力、通讯、信息等基础设施建设，不断改善山区生产、生活、居住条件，栽好梧桐树，引得凤凰来。二是设立人才开发基金。县财政每年拿出一定数额专款，同时面向企业、社会和个人多渠道筹措资金，充分发挥资金对山区人才储备、引进、培养、开发和奖励的导向作用，发挥经济利益和社会荣誉对人才的双重激励作用。规定企事业单位每年用于人才引进和培训的经费投入不得少于销售收入的1%，高新技术应达5%以上，允许其把这部分经费计入企业成本。三是加大山区企事业单位的科技投入，构建企事业单位与高等学校本文来自文秘写作网和科研院所合作的平台。积极推行以项目、课题、技术难题招标为纽带的合同方式来吸引人才、引进智力为山区县服务。四是建立山区县高科技风险投资基金和科技型中小企业发展基金，吸引和支持各类科技人才创办、领办科技型企业，在贷款、投资担保上提供优惠。五是加强山区县工业开发园区、农业高新技术示范园区、民营科技工业园区等产业化载体建设，为科技人才创业提供发展平台，使之成为高科技成果转化的孵化器和辐射源。

（三）优化人才环境，为山区县吸引、引进、留住人才提供良好的激励机制。

一个地方如果人才环境不好，人才引不进、留不住、用不好，再好的“硬件”、再多的项目、再大的投入，都可能发挥不了应有的作用。优化山区人才环境，要重在创新人才机制。创新有利于山区人才成长的培养机制，研究制定人才资源能力建设标准，分门别类制定出人才培养规划；创新有利于人才脱颖而出、人尽其才、才尽其用的用才机制，完善领导干部联系专家制度和聘请专家、学者、教授担任山区县委政府决策咨询顾问制度；创新有利于释放人才积极性创造性的激励机制，形成以按劳分配为主体，重业绩重贡献重能力，按资、按效、按智等多种分配方式并存的多元化分配模式；创新山区人才引进机制，采用适合山区特点的户口不迁、关系不转、双向选择、来去自由的“不求所有、不求所在、但求所用”柔性聚才方式，对于山区急需紧缺的高层次优秀人才，实行“一人一策”；创新山区县人才流动机制，建立和提升人才市场和网络人才市场，充分发挥市场机制对人才资源配置的基础性作用；疏通影响人才流动的制度障碍，促进用人单位和人才两个主体进入市场，创造公平、开放、透明的人才市场环境，以政策、法律、经济、行政等手段，完善人才流动的宏观调控，吸引人才流向基层一线和企业。建立和完善能上能下、能进能出、鼓励创新、鼓励创业的用人机制，把人才配置到能最大限度发挥作用的地方和岗位，使其为社会创造更多的财富。完善山区县人才的社会保障机制，借鉴江浙沪等先进地区的做法，制定强制性措施，推行企事业单位全员参保。

（四）创新人才引进渠道，为山区县经济社会协调发展提供良好人才保障。

要努力开辟引进各类人才的渠道，多形式、多层次、多渠道、不拘一格地引进人才。一是要赴外地招才。要在充分调查了解山区人才需求情况的基础上，组织用人单位到省内外开展招聘活动，引进各方面的急需人才。二是要靠政策引才。政府应制定和调整引进人才的优惠政策，真正使人才引得进、留得住、用得好；对用人单位看好的人才，可采取特事特办、急事急办，认真解决好被引进人才的落户、子女入学、养老保险等方面的后顾之忧。三是要用项目引才。要与高等院校、科研院所和大型企业建立长期友好合作关系，在引进项目、技术的同时引进优秀的管理、技术人才。同时实行内引外联，筑巢引凤，吸引外地人才和客商来山区投资兴业，以项目吸引人才。四是开展网络招聘。企事业单位对项目合作、课题招标、技术攻关、人才需求等可以通过网络面向省内外招聘人才和寻求技术服务，既可节约成本，又可好中选优。五是要以智力联才。要把引智与引才相结合，可将本地在外工作、事业有所成就的人员建立信息库，经常与他们保持密切联系，通过他们推荐和介绍，柔性引进急需紧缺的专家和技术人才为山区县经济社会发展各项事业服务。六是要引进国外专家智力。积极申报并组织实施、推广引进国外专家智力技术项目，提高引智效果和科技创新能力。

（五）优化服务环境，为山区县吸引、引进、留住人才提供优质高效服务。

建设服务型、效率型和诚信政府，为山区县引才留才用才提供优质高效服务。一是继续开展创建“做人民满意公务员”和“人民满意基层站所”活动，教育引导公务员转变观念，强化服务意识，依法行政，提高办事质量和效率。二是建立服务质量绩效评估机制，推进转变作风、推行政务公开、规范运作程序。三是强化人才服务功能。健全人才服务各项规章制度，积极推行人事代理制和人才租赁制，为用人单位和人才提供全面、规范、高效的服务。建立并逐步完善人事争议仲裁工作，依法保护用人单位和人才的合法权益。四是要加强党风廉政建设，严肃人才工作纪律，建成“公正、廉明、高效”的政府新形象，使之成为“人才之家”、“创业者之家”。五是对各类人才创办、领办的重点企业和重点项目实行全程代理制、“一站式”收费和“保姆式”跟踪服务，在全县上下努力形成“人人都是投资环境，个个都是投资形象”和亲商、重商、爱才、惜才的良好氛围，增强对人才和外资的吸引力。

**第三篇：难教孩子的成因及对策**

难教孩子的成因及对策

在每个班级里都有学习困难的孩子？这些孩子是如何产生的？该如何帮助这些孩子呢？下面我将用苏霍姆林斯基的观点梳理这一问题。

难教学生是怎么炼成的？

1、可追溯到孩子的童年，孩子不在父母身边或者由不懂教育的父母带大。这些孩子的抚养者和孩子交流的时间少，特别是没有用儿歌、故事浸润孩子的童年；这些孩子的抚养者没有教会孩子观察的能力，因此智力没有发展起来（有一个错误的观点认为孩子有天生的好奇心和求知欲，其实不是这样的，孩子的好奇心是需要父母培养的）；这些孩子在幼年阶段没有和同龄的孩子交往。

2、小学阶段，关键知识和基本技能掌握不牢固，而这些是学习一切知识的基础(工具)。这些“关键知识”指的是苏霍姆林斯基所说的第一套大纲，以语文为例，核心知识就是一套语文知识和技能体系（语文技能往往包括在语文知识内或者说在学习语文知识的同时可以形成语文技能），涵盖字词句短篇语法、修辞、逻辑等。“基本技能”指的是学习的最基本的能力，比如自动化读的能力（学生在读书的时候不用关注字是不是认识）和自动化写的能力（学生写字是不用考虑哪个字该怎么写）。

3、中学阶段是由于学生缺乏课外阅读、教师使用死记硬背的教学方式使学生对基本概念把握不牢固，理解不深入，对关键知识缺乏结构感。

4、由于家庭的变故或者其他什么原因，让孩子自暴自弃，丧失了进取心和自我教育的能力。

如何帮助这些孩子呢？

主要是应该补充第二套大纲，为学生的学习提供广阔的智力背景。先明白以下连个概念：

什么是第一套大纲？这里所说的“关键知识”，就是指反映本门学科特点的、重要的结论和概括、公式、规则、定理和规律性，这些知识抽象性概括性强。学生不容易一下子把握。

什么是第二套大纲呢？就是为更好地学习核心知识的课外阅读和其他的资料（比如观察、实验、谈话内容、视频等）来源。第二套大纲是形象的、便于理解的、便于引起学生兴趣的。

第二套大纲和第一套大纲，说的是同一个知识，只是用不同的语言说。前者用形象的语言说，用浅易的感性的语言说，或者停留于现象；后者用更精确的语言说，虽提供例子，但其旨在概括了的知识本身。可以说，第二套大纲，是第一套大纲的经验基础，二者只有概括或抽象化程度的差异。第二套大纲是盐水，第一套大纲是食盐。

对于以上第一种情况，教师和父母要大量补充儿歌、绘本、故事等，让学生自然而然的积累背诵一部分。上课时尽量用幻灯片和实物，在抽象词语和词语表示的事物、动作间建立联系。带孩子到大自然中去，补充“思维课”。

对自动化读写差的孩子。父母或老师要加大孩子的阅读量，进行有一定速度的阅读训练和概括训练、复述训练及其他书写方面的训练。阿莫纳斯维利曾这样训练一个不愿阅读的孩子：先给他推荐一个好的故事让她在全班学生面前读，然后偷偷辅导她如何做到有感情地朗读，偷偷告诉班里的学生，当这个学生读完后要给她鼓掌。这个孩子受到了很大的鼓舞。接着给这个学生推荐一些有趣的童话让她读，让父母和她一起读。

对中学阶段的后进生，要给他补充大量的课外阅读资料，特别是数理化差的学生。苏活密林斯基说：“学生学习越感到困难，他在脑力劳动中遇到的困难越多，他就越需要多阅读：正像敏感度差的照相底片需要较长时间的曝光一样，学习成绩差的学生的头脑也需要科学知识之光给以更鲜明、更长久的照耀。不要靠补课，也不要靠没完没了的“拉一把”，而要靠阅读、阅读、再阅读——正是这一点在“学习困难的”学生的脑力劳动中起着决定性的作用。”

对于第四种情况，就不是本文所谈的内容了。

**第四篇：浅议刑事案件阅卷难的成因及对策**

阅卷难是律师执业难的一个侧面反映，探究阅卷难的根源，提出阅卷难的解决办法，不仅对解决阅卷难有益，对《刑事诉讼法》关于律师阅卷规定的修改、补充和完善也是十分有益的。结合相关法律规定，谈几点个人体会。

一、阅卷是律师行使辩护权的途径、手段，更是律师行使辩护权的前提和基础。《律师法》第28条规定：“律师担任刑事辩护人的，应当根据事实和法律，提出证明犯罪嫌疑人、被告人无罪、罪轻或者减轻、免除其刑事责任的材料和意见，维护犯罪嫌疑人、被告人的合法权益。”新、老《刑事诉讼法》均规定：辩护人的责任是根据事实和法律，提出证明犯罪嫌疑人、被告人无罪、罪轻或者减轻、免除其刑事责任的材料和意见，维护犯罪嫌疑人、被告人的合法权益。在刑事诉讼中控方负有举证被告人、犯罪嫌疑人有罪的证据的法定义务，而辩护律师则不负有举证被告人、犯罪嫌疑人无罪的证据的义务。应该说，针对控方而言，举证不举证证明被告人、犯罪嫌疑人无罪的证据是辩护律师的权利。换言之，只要控方拿不出被告人有罪的证据，被告人便无罪，法庭不会因为辩护律师没有举证被告人无罪的证据便判决其有罪。所以，辩护律师的一项重要工作便是以挑剔的专业眼光，“审查”、“核实”控方的证据能否成立，能否从法律上支持其控诉主张。《刑事诉讼法》第43条规定：“审判人员、检察人员、侦查人员必须依照法定程序，收集能够证实犯罪嫌疑人、被告人有罪或者无罪、犯罪情节轻重的各种证据，严禁刑讯逼供和以威胁、引诱、欺骗以及其他非法的方法收集证据。必须保证一切与案件有关或者了解案情的公民，有客观地充分地提供证据的条件，除特殊情况外，并且可以吸收他们协助调查。”根据该项法律规定，辩护律师的另一项重要工作是“审查”、“核实”控方有无全面、真实、客观地收集犯罪嫌疑人、被告人无罪、罪轻的证据，并及时向侦查、检察机关提出相应的法律意见。说辩护律师无举证的义务是针对控方而言的，针对辩护律师的委托人而言，便有义务调查收集、举证犯罪嫌疑人无罪、罪轻的证据。辩护律师的这项工作，能促进前两项“审查”、“核实”工作，与前两项工作是相辅相成的，是同等重要的。根据前述的“审查”、“核实”工作的需要，向侦查与检察机关提出相应法律意见之后，如果不被采纳，辩护律师则主动举证被告人无罪、罪轻以及减轻和免除处罚的证据。从这个角度上说，辩护律师有点类似建设工程中的监理工程师，代表业主监督施工单位。有一点不同的是，监理工程师在什么情况下都不准亲自“施工”，而辩护律师则可。辩护律师要履行好自己的职责，一条重要的途径、手段便是阅卷，因为与其委托方相关的大部分信息全在卷里。即便是律师自己调查取证的一部分工作也与阅卷息息相关，或靠阅卷发现线索提供信息。正是从这个意义上说，阅卷是辩护律师行使辩护权履行辩护职责的前提和基础，无此则无它。

二、1996年《刑事诉讼法》的修改，使本来不难的阅卷变得困难。1996年修改以前的《刑事诉讼法》，对提起公诉的刑事案件，在第108条做了这样的规定：“人民法院对提起公诉的案件进行审查后，对于犯罪事实清楚、证据充分的，应当决定开庭审判。”包括此条在内的所有老的《刑事诉讼法》条文，并没有哪一条明确规定检察机关在将刑事案件移送人民法院提起公诉时，要将公安机关及检察机关的侦查卷宗全部移送人民法院，但实践中确是这么做的。公安机关侦查完毕后将侦查卷宗全部移送检察机关，检察机关在审查起诉完毕后，将检察卷宗，至少是公安机关的侦查卷宗一并移送人民法院。辩护律师在人民法院查阅、摘抄、复制上述卷宗，几乎不存在阅卷难，至少不存在阅卷的法律障碍和制度障碍。1996年修改后的新的《刑事诉讼法》对提起公诉的刑事案件，在第150条做了这样的规定：“人民法院对提起公诉的案件进行审查后，对于起诉书中有明确的指控犯罪事实并且附有证据目录、证人名单和主要证据复印件或者照片的，应当决定开庭审判。”如果把新、老《刑事诉讼法》加以对照就不难发现，新《刑事诉讼法》悄然做了重大修改：只要求检查机关向人民法院移送“证据目录、证人名单和主要证据复印件或者照片”，所以检察机关不再向以前那样向人民法院移送公安机关的侦察卷宗和自己的检察卷宗是不言而喻的。特别指出的是，即便是检察机关向人民法院移送的证据也可以不是全部的，只移送“主要证据“就可以了。检察机关不移送侦察卷、检察卷，辩护律师自然就难以阅到卷了。因此说，辩护律师的阅卷难是现行法律和现行的刑事诉讼体制造成的，而这一切又概源于1996年那次对《刑事诉讼法》的修改。

三、司法解释力攻阅卷难却彰显新《刑事诉讼法》修改弊端，限制侦查、检察卷宗移送的修改是倒退。

**第五篇：浅析大学生就业难的成因及对策**

浅析大学生就业难的成因及对策

［摘 要］就业问题不仅关系到大学生生存和发展，更关系到高等教育的健康持续发展及社会的安定和谐。面对当前的社会形势，妥善解决大学生就业问题已经成为党和国家、社会、高校的头等大事。为此，需要政府、社会、高校三方积极扶持，积极开展大学生职业生涯教育，加强大学生就业的思想政治教育，全面提升大学生的就业能力。

［关键词］大学生；就业难；就业能力

［中图分类号］G646 ［文献标识码］B ［文章编号］1002-2880(2024)05-0142-02

大学生就业难问题已经成为长期困扰政府、社会、高校、家庭的难题。对高校毕业生来说，一份满意的工作能够使他们“物尽其才，人尽其用”，满足个体和其家庭的切身利益；为他们进一步发展职业生涯、发展事业、实现自身价值提供基础。温家宝总理在2024年政府工作报告中提出，千方百计扩大就业是保障和改善民生的头等大事。就业乃民生之本，是建设社会主义和谐社会的主要内容之一。高等教育的目标之一就是为社会培养全面发展的合格人才。大学生就业困难不仅使我国家庭教育投资比例严重失衡，更造成了人才和教育资源的严重浪费。可见，解决好大学生就业难问题意义重大而深远。

一、当前大学生的就业形势

大学生面临的就业形势不容乐观。到2024年，全国劳动力总量达到8.3亿人，城镇新增劳动力供给5000万人，而劳动力就业岗位只能增加4000万个，劳动力就业岗位缺口1000万左右。同时农业富余劳动力还有1.2亿以上，劳动力供大于求的压力还在加剧，就业结构性矛盾更加突出。

高校毕业生人数逐年增加。“十五”期间高校毕业生1090万人，“十一五”期间高校毕业生约2500万人。毕业生初次就业率维持在70%左右，待就业毕业生人数逐年增加。近几年的就业率为：2024年70%、2024年73%、2024年72.6%、2024年71.8%、2024年71%、2024年73.8%、2024年74%。待就业毕业生人数逐年增加，也给毕业生就业工作带来较大的压力。

二、影响大学生就业的因素

(一)社会因素

1.人口自然增长率过高，大学毕业生的就业高峰与全社会的就业高峰重叠，是大学毕业生就业难的一个客观原因。我国现有13亿人口，基数很大，从1998年开始迎来了因往年生育高峰带来的新一轮就业高峰，“十五”期间新达到就业年龄的劳动力较“九五”期间平均每年多290万人。因此，大学毕业生的就业压力将进一步凸显。

2.高校招生规模增加。从1999年开始，高等教育进入新的发展阶段，毕业大学生人数不断攀升，从2024年的145万迅速上升为2024年的611万，每年以60万～70万的幅度增加，给大学生就业带来了巨大压力。

3.高校专业结构调整滞后。大学生所学的专业与市场供求出现错位，是造成大学毕业生就业困难的重要原因。招生和专业设置与市场需求脱节，结构性矛盾突出。高等院校普遍强调的是“通才”教育，重视学科理论，忽视学生技能、技术教育的培养。随着大学教育从“精英教育”向“大众化教育”的转变，高校要满足不同行业、不同层次的大量专业技术人才的需要。可目前在一些高校，入校的是“学生”，毕业的还是“学生”，既没有生产出“专家”，也没有生产出各行各业所急需的高素质技术工程人员，使人才市场出现一方面是大学毕业生过剩、就业难，一方面是高技能人才短缺、供给与需求脱节的现象。

(二)地域性因素

中国幅员辽阔，地域之间差别很大。2024年在大中城市就业人数占城市就业总人数的80.8%，而京、津、粤、浙、苏等8个省市就占城市就业总数的57.6%。大中城市对人才的需求总是有限的，竞争相对激烈，但高校毕业生一味青睐于经济发达的大中城市及改革开放较早的沿海经济区，不愿到中西部欠发达地区工作。

(三)观念性因素

观念性因素包括招聘方的观念与应聘方(求职方)的观念。

招聘方观念的误区有：1.盲目追求高学历。2.盲目追求名牌高校毕业生。3.过分看重工作经验。4.对生源地域及性别加以限定。

应聘方观念的误区有：1.角色认知和身份定位不清。高校毕业生往往高估了自己的理论、知识水平，而没有意识到自己的不足之处――缺乏实践经验和解决问题的实际能力。2.重“择”业轻“就”业。选择好地区、好岗位、高薪酬，总想一步到位，总认为上了大学就是人才；只有留在大城市，进入机关、事业单位才算“有出息”，已做的投入才可得到高的回报。

此外目前在校大学生缺乏系统的职业生涯教育，缺乏适应社会生活的基本素质和能力，如正确的认知能力、表达能力、学习能力、沟通能力、实践能力等，还有部分学生抗压能力差，存在不同程度的心理问题。

郝 影:浅析大学生就业难的成因及对策

三、促进大学生就业的对策

(一)政府、社会、高校三方携手积极扶持，为大学生就业创造有利条件

1.中央和地方政府都要努力发展经济、调整产业结构，尤其要建立自主创新产业，提高产业水平，以增加高端技术和管理岗位。

2.国家教育行政部门应尽快调整高等教育的结构，要促使各类各级学校办出自己的特色，制定不同类型和层次的高校质量评价体系，以监督、评估其办学质量，使人才培养的类型、层次、规格、质量与社会经济发展的水平和要求相适应。全面贯彻落实高校的科学发展观，并适当控制招生增幅、相对稳定招生规模，使之与经济发展速度相适应。

3.进一步完善就业政策，出台某些鼓励性政策和改革就业机制。

4.理性用人。各用人单位要树立“适合的就是最好的”用人观念，改变不切实际的人才高消费观念。

5.高校加强对毕业生的指导。对毕业生进行就业思想教育，除包括择业观、职业观、价值观、诚信观和创业观教育外，还要加强与用人单位的沟通，做好毕业生就业推荐工作，使毕业生就业工作由自身的无序推荐转变成学校的有序推荐和自荐相结合，减少学生在人才市场上盲目耗费的时间，降低就业成本。

(二)积极开展大学生职业生涯教育

从大学生入学开始，就应帮助其尽快树立自己的职业目标、人生规划，了解自己的个性特点、兴趣、能力及职业理想、时代要求，帮助学生对大学生活进行合理有效的规划，提高综合素质与就业能力，为将来的就业做好充分的准备。

(三)加强对大学生就业过程中的思想政治教育

1.加强对大学生的国情教育，树立正确的择业观。通过对我国现阶段国情的正确认识，使大学生增强使命感、责任感和服务社会的意识，树立艰苦创业精神，到祖国最需要的地方去建功立业。树立正确的就业观、择业观，争取利用各种契机，早日成就事业。

2.加强对大学生的职业道德和法制教育。帮助大学生在思想和精神上武装好自己，一方面杜绝初入社会由于缺乏必要的知识和经验而走弯路、受欺骗。另一方面约束大学生的职业行为，使他们形成良好的职业道德，杜绝单方面解除协议、泄露公司机密等情况出现。为大学生更好地进行职业发展，保好驾，护好航。

3.加强对大学生的心理健康教育。心理健康是形成优良个性品质、健全人格的前提。拥有良好的心理素质不仅能在就业中从容地应对各种压力，而且对大学生整个职业生涯的发展都至关重要。学校要积极发挥心理咨询中心的作用，对大学生出现的心理问题早发现、早介入、早疏导，帮助大学生形成自信、乐观的生活态度，积极地面对学习、生活，学会宽容，学会适应社会。

(四)全面提升大学生的就业能力

通过培养大学生的能力来应对当前严峻的就业形势是解决其就业难的一个基本理念。从学校层面来说，高校应适当地调整教学计划，增加实践教学的课时，增强学生的实践能力；根据社会需求和学生所学专业的需要，增加一些实用性课程，例如普通话、管理沟通能力培训课、商务礼仪等课程；高校积极为大学生创造条件，合理地为大学安排参观实习、社会调查机会，积极建立大学生实习基地等。从学生层面来说，大学生应当增强自身素质，努力提高就业竞争力，在掌握相关专业知识的同时，还要注意适应社会能力、人际交往和语言表达能力、解决问题能力、开拓创新能力、组织协调和沟通能力的提高。此外，大学生要及时关心市场需求的变化。根据市场的需求及自身的爱好和条件，有意识地从自身出发做好准备，使自己适应市场的需求，为毕业后做好准备。同时要克服急躁心态，就业中遇到一些挫折和困难是在所难免的，不要怨天尤人，不要自暴自弃，而要以坚强的毅力耐心地等待，调整好心态。

［参考文献］

［1］张函．浅析大学生就业问题及应对措施［J］．教研教改，2024(7)：29.［2］曹振杰．职业生涯设计与管理［M］．北京：人民邮电出版社，2206.［3］何晓丽．大学生就业能力探析［J］．职业技术教育，2024(4)．

［4］陈永昌．破解大学生就业难的思路和对策［J］．北方经贸，2024(9)：43.［5］王德文．中国就业形势变化与未来展望［N］．光明日报，2024-02-05.Abstract：The employment problem of college students is not only related to the survival of students but also related to the development of higher education and the social harmony.Facing the current social situation，solving the problems of university students\' employment is important.It has become the most important thing to the party，the state，society，university.Therefore，we need government，society and higher tripartite actively support，strengthen the career of the ideological and political education of university students\' employment，promote college students\' employment ability.Key words:college students；employment difficulty；employment ability

(责任编辑：梁宏伟)

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