# 人才队伍建设现状分析及对策研究

来源：网络 作者：明月清风 更新时间：2024-06-24

*第一篇：人才队伍建设现状分析及对策研究我市人才队伍建设现状分析和对策研究课题组，下设一个综合材料组和三个调研小组，分机关、事业、企业三块开展调研，以问卷调查、座谈、走访等形式，对全市人才队伍建设的现状、存在的问题和原因，以及下一步的对策作...*

**第一篇：人才队伍建设现状分析及对策研究**

我市人才队伍建设现状分析和对策研究课题组，下设一个综合材料组和三个调研小组，分机关、事业、企业三块开展调研，以问卷调查、座谈、走访等形式，对全市人才队伍建设的现状、存在的问题和原因，以及下一步的对策作了深入的调查研究。5月中旬以来，我们共召开座谈会27个，走访企事业单位200多个，走访有关人员50多人次，回收调查问卷455份，掌握了比较详细的情况。现汇总如下：

一、人才队伍现状。

1、党政人才队伍基本情况。到2024年5月，江山市共有党政干部1977名，其中中专以上文化1688人，占总数的85.4%，大专以上文化1423人，占总数的72%。市级机关干部1382人，女性194人，大专以上文化1013人，占总数的73.3%；乡镇机关干部595人，其中女性134人，大专以上文化410人，占总数的68.9%。全市共有市级领导干部35人，其中女性6人；乡镇领导班子成员273人，其中党政班子成员平均年龄37.5岁，大专以上文化占95%，女性43人；市级机关部门领导干部249人，其中女性22人。

2、专业技术人才队伍基本情况。我市事业单位现有各类人才7285人。从学历层次看：大学学历1156人，占15.86%；大专2676人，占36.73%；中专2649人，占36.36%；高中及以下804人，占11.04%。从职称层次看：正高级1人，仅占0.01%;副高级241人，占3.31%；中级职称2024人，占28.09%；初级职称4716人，占64.73%；其他无职称281人，占3.86%。从年龄结构看：35岁以下的3427人，占47.04%；35至45岁的1729人，占23.74%;45岁以上的2129人,占29.22%。从专业分布结构看：教育类的4118人，卫生1440人，农林水859人，城建土管221人，群众文化144人，交通环保140人，财税工商116人，新闻112人，人力资源71人，其他64人。

3、企业人才队伍基本情况。此次对全市50万元注册资金以上的企业，全部发放调查表，按时间要求回收400多份。从调查反馈的情况看，企业各类人才合计2809人。其中按学历分：研究生以上学历5人；大专以上1685人，占调查合计数的60%；中专学历735人，占26.2%。按专业技术职务分：高级职称60人，中级职称817人，初级职称1492人。按年龄分：30岁以下641人，30-35岁648人，36-40岁765人，41-45岁402人，46-50岁207人，51-55岁98人，56-60岁38人，60岁以上10人。按人才专业分：机电412人，建材102人，经济管理982人，化工243人，营销224人，财会323人，轻纺2人，其他521人。

二、主要做法和经验。

一直以来，我市大力实施科教兴市战略，坚持以人为本的思想，制定和实施了一系列人才引进、培养和使用的优惠政策，促进了我市人才队伍的快速发展，初步形成了具有一定规模和质量的人才队伍。这支队伍为“兴工强市”战略的实施，为江山经济社会的快速发展提供了重要保证，并为今后长远发展奠定了良好基础。我们的主要做法是:

1、认真贯彻“四个尊重”方针。市委、市政府高度重视人才工作，把实施人才战略、开发人才资源摆到突出的位置，出台了一系列加快人才队伍建设的政策意见，真正做到珍惜爱护人才、充分信任人才和放手使用人才，为各类人才提供充分施展才能的舞台，并让他们参与到重大决策、重点工程中去。在市委常委会和书记办公会中，多次对人才工作作了专题研究。今年党代会报告中，更是把人才工作提到新的高度，将此作为一项重要工作加以强调。为了充分体现人才的价值，我们建立了重大决策专家参与制度，聘请工业、农业、社会事业、信息业等方面20名专家、专业技术拔尖人才担任委员，参与重大经济和社会建设决策前的咨询和论证。在党委、政府各项政策和措施的引导下，全社会的“四个尊重”氛围逐渐浓厚。

2、党政干部选拔任用创新力度不断加大。市委认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，不断改进党管干部的方法，做好干部培养、推荐、选拔任用和管理工作，推进领导班子和领导干部队伍年龄、性别、知识等结构的优化。各级党组织认真贯彻落实《纲要》，创新干部人事管理工作，加快了干部人事制度改革的步伐。一是以公开选拔为突破口，多层次引入竞争择优机制。市委两次采用“双推双考”方式，公开选拔了8名机关部门副（科）局级领导干部及选聘2名重点中学校长。1999年11月，又推出了3个选任类正职(林业局局长、上余镇镇长、坛石镇镇长)和两个副职(团市委副书记、峡口镇副书记)岗位进行公开选拔。今年四月，在市级机关部门班子调整中，市委大胆探索创新，对空缺的17个机关部门正职职位和1个副检察长职位，成功地采用自荐公推提名的方式进行选拔，取得了较好的社会反响和实际效果。在乡镇和部门机关的中层以上干部管理中，则普遍推行“中层干部竞争上岗、一般干部双向选择”机制。二是市管干部任免实行常委票决制。三是加大对干部监督力度，增强各级干部的工作责任心。全面实施党政领导干部离任经济责任审计，对调离工作岗位的领导干部全部进行离任审计。在干部工作中广泛听取群众意见，注重群众意见的查证和运用，使得群众监督干部的积极性得到极大提高，初步形成了群众参与、新闻舆论、党内专门机构共同监督的立体网络。

3、专业技术人才综合素质不断提高。不断推进专业技术人才管理制度改革，引入竞争机制，实行动态管理、滚动发展，全面提高专业技术人才的学术素养和创新能力。我们注重培养了一批急需的金融、外贸、法律以及信息等高新技术方面的专门人才，特别是应对加入WTO的需要，抓紧培养了一批精通世界贸易组织规则的专门人才；注重培养了一支具有较高技术素质的技术工人队伍、农业产业化经营和农业科技队伍；注重培养了一批思想政治素质较高、服务

**第二篇：人才队伍建设现状分析及对策研究**

我市人才队伍建设现状分析和对策研究课题组，下设一个综合材料组和三个调研小组，分机关、事业、企业三块开展调研，以问卷调查、座谈、走访等形式，对全市人才队伍建设的现状、存在的问题和原因，以及下一步的对策作了深入的调查研究。5月中旬以来，我们共召开座谈会27个，走访企事业单位200多个，走访有关人员50多人次，回收调查问卷455份，掌握了比较详细的情况。现汇总如下：

一、人才队伍现状。

1、党政人才队伍基本情况。到2024年5月，江山市共有党政干部1977名，其中中专以上文化1688人，占总数的85.4%，大专以上文化1423人，占总数的72%。市级机关干部1382人，女性194人，大专以上文化1013人，占总数的73.3%；乡镇机关干部595人，其中女性134人，大专以上文化410人，占总数的68.9%。全市共有市级领导干部35人，其中女性6人；乡镇领导班子成员273人，其中党政班子成员平均年龄37.5岁，大专以上文化占95%，女性43人；市级机关部门领导干部249人，其中女性22人。

2、专业技术人才队伍基本情况。我市事业单位现有各类人才7285人。从学历层次看：大学学历1156人，占15.86%；大专2676人，占36.73%；中专2649人，占36.36%；高中及以下804人，占11.04%。从职称层次看：正高级1人，仅占0.01%;副高级241人，占3.31%；中级职称2024人，占28.09%；初级职称4716人，占64.73%；其他无职称281人，占3.86%。从年龄结构看：35岁以下的3427人，占47.04%；35至45岁的1729人，占23.74%;45岁以上的2129人,占29.22%。从专业分布结构看：教育类的4118人，卫生1440人，农林水859人，城建土管221人，群众文化144人，交通环保140人，财税工商116人，新闻112人，人力资源71人，其他64人。

3、企业人才队伍基本情况。此次对全市50万元注册资金以上的企业，全部发放调查表，按时间要求回收400多份。从调查反馈的情况看，企业各类人才合计2809人。其中按学历分：研究生以上学历5人；大专以上1685人，占调查合计数的60%；中专学历735人，占26.2%。按专业技术职务分：高级职称60人，中级职称817人，初级职称1492人。按年龄分：30岁以下641人，30-35岁648人，36-40岁765人，41-45岁402人，46-50岁207人，51-55岁98人，56-60岁38人，60岁以上10人。按人才专业分：机电412人，建材102人，经济管理982人，化工243人，营销224人，财会323人，轻纺2人，其他521人。

二、主要做法和经验。

一直以来，我市大力实施科教兴市战略，坚持以人为本的思想，制定和实施了一系列人才引进、培养和使用的优惠政策，促进了我市人才队伍的快速发展，初步形成了具有一定规模和质量的人才队伍。这支队伍为“兴工强市”战略的实施，为江山经济社会的快速发展提供了重要保证，并为今后长远发展奠定了良好基础。我们的主要做法是:

1、认真贯彻“四个尊重”方针。市委、市政府高度重视人才工作，把实施人才战略、开发人才资源摆到突出的位置，出台了一系列加快人才队伍建设的政策意见，真正做到珍惜爱护人才、充分信任人才和放手使用人才，为各类人才提供充分施展才能的舞台，并让他们参与到重大决策、重点工程中去。在市委常委会和书记办公会中，多次对人才工作作了专题研究。今年党代会报告中，更是把人才工作提到新的高度，将此作为一项重要工作加以强调。为了充分体现人才的价值，我们建立了重大决策专家参与制度，聘请工业、农业、社会事业、信息业等方面20名专家、专业技术拔尖人才担任委员，参与重大经济和社会建设决策前的咨询和论证。在党委、政府各项政策和措施的引导下，全社会的“四个尊重”氛围逐渐浓厚。

2、党政干部选拔任用创新力度不断加大。市委认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，不断改进党管干部的方法，做好干部培养、推荐、选拔任用和管理工作，推进领导班子和领导干部队伍年龄、性别、知识等结构的优化。各级党组织认真贯彻落实《纲要》，创新干部人事管理工作，加快了干部人事制度改革的步伐。一是以公开选拔为突破口，多层次引入竞争择优机制。市委两次采用“双推双考”方式，公开选拔了8名机关部门副（科）局级领导干部及选聘2名重点中学校长。1999年11月，又推出了3个选任类正职(林业局局长、上余镇镇长、坛石镇镇长)和两个副职(团市委副书记、峡口镇副书记)岗位进行公开选拔。今年四月，在市级机关部门班子调整中，市委大胆探索创新，对空缺的17个机关部门正职职位和1个副检察长职位，成功地采用自荐公推提名的方式进行选拔，取得了较好的社会反响和实际效果。在乡镇和部门机关的中层以上干部管理中，则普遍推行“中层干部竞争上岗、一般干部双向选择”机制。二是市管干部任免实行常委票决制。三是加大对干部监督力度，增强各级干部的工作责任心。全面实施党政领导干部离任经济责任审计，对调离工作岗位的领导干部全部进行离任审计。在干部工作中广泛听取群众意见，注重群众意见的查证和运用，使得群众监督干部的积极性得到极大提高，初步形成了群众参与、新闻舆论、党内专门机构共同监督的立体网络。

3、专业技术人才综合素质不断提高。不断推进专业技术人才管理制度改革，引入竞争机制，实行动态管理、滚动发展，全面提高专业技术人才的学术素养和创新能力。我们注重培养了一批急需的金融、外贸、法律以及信息等高新技术方面的专门人才，特别是应对加入WTO的需要，抓紧培养了一批精通世界贸易组织规则的专门人才；注重培养了一支具有较高技术素质的技术工人队伍、农业产业化经营和农业科技队伍；注重培养了一批思想政治素质较高、服务意识较强、善于组织重大科研项目、掌握科技发展和科技人才成长规律的科技管理专家。为充分发挥专业技术人才作用，我们建立了科技骨干挂联市“310重点工程项目”实施制度，安排他们参与和负责重点工程的实施，在实践中锻炼培养业务能力和提高素质。采取赴外招聘的方式，引进部分急需的专业人才。近年来，我市每年都组团赴武汉、西安等地招聘急需的专业技术人才，年引进近100人。

4、企业经营管理者职业化步伐不断加快。以推进“兴工强市”战略，加快江山经济社会发展为立足点，培养造就一批高素质、职业化的优秀企业家。具体工作中，注重研究企业家的成长规律，为他们创造有利于成长的环境和条件，对有发展潜力的企业，市里予以重点扶持，为他们创造更大的发展空间；注重灵活对待企业发展中的问题，对重点骨干企业的负责人，做到在政治上关心，工作上帮助，生活上保护，使他们能够全身心投入企业生产经营；引导和鼓励社会资源向优秀企业集中，采取托管、兼并、收购等形式，做大做强产业。江山原有大小水泥企业18家，通过 几年的整合，现主要生产能力集中到4家企业，由4位优秀企业家经营管理。

三、存在的主要问题及原因分析。

几年来，我市的人才队伍建设取得了长足的进步，但从总体上来看，人才队伍现状同新形势、新任务和我市跨越式发展的要求还不相适应，主要有以下几个方面：

1、人才总量不足。全市人才总量预计到今年年底仅为1.65万人，仅占总人口数的2.9%，低于全省5.9%的平均水平，远远不能满足我市各项事业发展对人才的需求。

2、人才队伍的结构性矛盾突出。从分布上看，现有人才主要集中在党政机关和企事业单位，占近60%之多，而企业则普遍缺乏人才。在调查的全市5000多家企业中，仅有人才2809人左右，平均每家企业不到一个。从专业结构来看，传统专业型人才较多，与知识经济相关的专业人才稀缺。如法律、金融、外语、计算机、经济类等人才严重欠缺。从年龄结构上看，中青年人才较短缺，人才队伍老化现象比较明显。从知识层次上看，高学历和高层次的人才所占比例很小。在此次调查中，研究生学历的仅有21人，具有高级职称的304人。

3、人才外流现象比较严重。一是隐性外流。据不完全统计，近三年，我市每年考上高校本科的人数为1000人左右，而回江工作的本科毕业生毕业仅有120人左右，年外流率在80%以上；二是显性外流。具有中高级职称、本科以上学历、各学科带头人及业务骨干等方面的人才，随经济发达地区对人才引进的力度不断加大，通过正常调离、辞职、自动离职等方式外流，呈上升趋势，出现一人外流，带动相互熟悉或同一层次水平人员外流的“传、帮、带”现象。据不完全统计，近三年我市显性流失人才数达224人，其中高级职称10人、中级职称73人、初级职称141人。主要集中在四大块：教育系统34人、卫生系统52人、农林水系统42人、工业系统96人。

4、人才作用发挥不充分。一是为人才服务不到位，对人才没有足够的重视，人才的潜能发挥不足；二是受经济条件的限制，为人才提供物质等方面的支持较少，对人才也缺乏系统有效的培训，导致人才多侧重于自我封闭的学习，知识更新和继续教育跟不上，实际效果较差，人才层次提高慢；三是“专才不专”，许多专业技术人员担任行政工作，专业技术不能得到应有的发挥；四是职称政策缺乏科学的评价体系，大多采取评审方式，重学历、轻能力，存在着明显的论资排辈现象，优胜劣汰的机制没有建立，造成专业技术人员评职称难，有近90%的中高级人才与初级人才做着同样水平的工作。

5、企业经营者队伍整体素质偏低。我市的企业家大多是非专业出身，也没有经过系统的工商管理培训，经济贸易、金融、相关法律知识等相对缺乏，难以应对知识经济和经济全球化的挑战。掌握现代企业管理知识者较少，除部分规模以上企业建立现代企业制度外，大多数企业还是处于家庭式管理和个人管理模式，与市场经济发展要求很不相称。管理体制上的弊端，导致外面的优秀管理人才难以进入企业，而企业自身也难以培养人才，造成企业创新意识和能力不够，缺乏长远打算和企业发展规划。

引起上述问题的原因很多，既有客观原因，又有主观原因，归纳起来有以下几方面：

一是经济发展水平制约人才队伍建设。我市是经济欠发达地区，经济基础相对薄弱，经济总量小，企业产品科技含量低，一方面社会、企业容纳人才和储备人才的能力有限，人才的作用难以得到有效发挥

**第三篇：人才队伍建设现状分析及对策研究**

精选范文:人才队伍建设现状分析及对策研究(共2篇)我市人才队伍建设现状分析和对策研究课题组，下设一个综合材料组和三个调研小组，分机关、事业、企业三块开展调研，以问卷调查、座谈、走访等形式，对全市人才队伍建设的现状、存在的问题和原因，以及下一步的对策作了深入的调查研究。5月中旬以来，我们共召开座谈会27个，走访企事业单位200多个，走访有关人员50多人次，回收调查问卷455份，掌握了比较详细的情况。现汇总如下：

一、人才队伍现状。

1、党政人才队伍基本情况。到2024年5月，江山市共有党政干部1977名，其中中专以上文化1688人，占总数的85.4%，大专以上文化1423人，占总数的72%。市级机关干部1382人，女性194人，大专以上文化1013人，占总数的73.3%；乡镇机关干部595人，其中女性134人，大专以上文化410人，占总数的68.9%。全市共有市级领导干部35人，其中女性6人；乡镇领导班子成员273人，其中党政班子成员平均年龄37.5岁，大专以上文化占95%，女性43人；市级机关部门领导干部249人，其中女性22人。

2、专业技术人才队伍基本情况。我市事业单位现有各类人才7285人。从学历层次看：大学学历1156人，占15.86%；大专2676人，占36.73%；中专2649人，占36.36%；高中及以下804人，占11.04%。从职称层次看：正高级1人，仅占0.01%;副高级241人，占3.31%；中级职称2024人，占28.09%；初级职称4716人，占64.73%；其他无职称281人，占3.86%。从年龄结构看：35岁以下的3427人，占47.04%；35至45岁的1729人，占23.74%;45岁以上的2129人,占29.22%。从专业分布结构看：教育类的4118人，卫生1440人，农林水859人，城建土管221人，群众文化144人，交通环保140人，财税工商116人，新闻112人，人力资源71人，其他64人。

3、企业人才队伍基本情况。此次对全市50万元注册资金以上的企业，全部发放调查表，按时间要求回收400多份。从调查反馈的情况看，企业各类人才合计2809人。其中按学历分：研究生以上学历5人；大专以上1685人，占调查合计数的60%；中专学历735人，占26.2%。按专业技术职务分：高级职称60人，中级职称817人，初级职称1492人。按年龄分：30岁以下641人，30-35岁648人，36-40岁765人，41-45岁402人，46-50岁207人，51-55岁98人，56-60岁38人，60岁以上10人。按人才专业分：机电412人，建材102人，经济管理982人，化工243人，营销224人，财会323人，轻纺2人，其他521人。

二、主要做法和经验。一直以来，我市大力实施科教兴市战略，坚持以人为本的思想，制定和实施了一系列人才引进、培养和使用的优惠政策，促进了我市人才队伍的快速发展，初步形成了具有一定规模和质量的人才队伍。这支队伍为“兴工强市”战略的实施，为江山经济社会的快速发展提供了重要保证，并为今后长远发展奠定了良好基础。我们的主要做法是:

1、认真贯彻“四个尊重”方针。市委、市政府高度重视人才工作，把实施人才战略、开发人才资源摆到突出的位置，出台了一系列加快人才队伍建设的政策意见，真正做到珍惜爱护人才、充分信任人才和放手使用人才，为各类人才提供充分施展才能的舞台，并让他们参与到重大决策、重点工程中去。在市委常委会和书记办公会中，多次对人才工作作了专题研究。今年党代会报告中，更是把人才工作提到新的高度，将此作为一项重要工作加以强调。为了充分体现人才的价值，我们建立了重大决策专家参与制度，聘请工业、农业、社会事业、信息业等方面20名专家、专业技术拔尖人才担任委员，参与重大经济和社会建设决策前的咨询和论证。在党委、政府各项政策和措施的引导下，全社会的“四个尊重”氛围逐渐浓厚。

2、党政干部选拔任用创新力度不断加大。市委认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，不断改进党管干部的方法，做好干部培养、推荐、选拔任用和管理工作，推进领导班子和领导干部队伍年龄、性别、知识等结构的优化。各级党组织认真贯彻落实《纲要》，创新干部人事管理工作，加快了干部人事制度改革的步伐。一是以公开选拔为突破口，多层次引入竞争择优机制。市委两次采用“双推双考”方式，公开选拔了8名机关部门副（科）局级领导干部及选聘2名重点中学校长。1999年11月，又推出了3个选任类正职(林业局局长、上余镇镇长、坛石镇镇长)和两个副职(团市委副书记、峡口镇副书记)岗位进行公开选拔。今年四月，在市级机关部门班子调整中，市委大胆探索创新，对空缺的17个机关部门正职职位和1个副检察长职位，成功地采用自荐公推提名的方式进行选拔，取得了较好的社会反响和实际效果。在乡镇和部门机关的中层以上干部管理中，则普遍推行“中层干部竞争上岗、一般干部双向选择”机制。二是市管干部任免实行常委票决制。三是加大对干部监督力度，增强各级干部的工作责任心。全面实施党政领导干部离任经济责任审计，对调离工作岗位的领导干部全部进行离任审计。在干部工作中广泛听取群众意见，注重群众意见的查证和运用，使得群众监督干部的积极性得到极大提高，初步形成了群众参与、新闻舆论、党内专门机构共同监督的立体网络。

3、专业技术人才综合素质不断提高。不断推进专业技术人才管理制度改革，引入竞争机制，实行动态管理、滚动发展，全面提高专业技术人才的学术素养和创新能力。我们注重培养了一批急需的金融、外贸、法律以及信息等高新技术方面的专门人才，特别是应对加入wto的需要，抓紧培养了一批精通世界贸易组织规则的专门人才；注重培养了一支具有较高技术素质的技术工人队伍、农业产业化经营和农业科技队伍；注重培养了一批思想政治素质较高、服务意识较强、善于组织重大科研项目、掌握科技发展和科技人才成长规律的科技管理专家。为充分发挥专业技术人才作用，我们建立了科技骨干挂联市“310重点工程项目”实施制度，安排他们参与和负责重点工程的实施，在实践中锻炼培养业务能力和提高素质。采取赴外招聘的方式，引进部分急需的专业人才。近年来，我市每年都组团赴武汉、西安等地招聘急需的专业技术人才，年引进近100人。

4、企业经营管理者职业化步伐不断加快。以推进“兴工强市”战略，加快江山经济社会发展为立足点，培养造就一批高素质、职业化的优秀企业家。具体工作中，注重研究企业家的成长规律，为他们创造有利于成长的环境和条件，对有发展潜力的企业，市里予以重点扶持，为他们创造更大的发展空间；注重灵活对待企业发展中的问题，对重点骨干企业的负责人，做到在政治上关心，工作上帮助，生活上保护，使他们能够全身心投入企业生产经营；引导和鼓励社会资源向优秀企业集中，采取托管、兼并、收购等形式，做大做强产业。江山原有大小水泥企业18家，通过 几年的整合，现主要生产能力集中到4家企业，由4位优秀企业家经营管理。

三、存在的主要问题及原因分析。几年来，我市的人才队伍建设取得了长足的进步，但从总体上来看，人才队伍现状同新形势、新任务和我市跨越式发展的要求还不相适应，主要有以下几个方面：

1、人才总量不足。全市人才总量预计到今年年底仅为1.65万人，仅占总人口数的2.9%，低于全省5.9%的平均水平，远远不能满足我市各项事业发展对人才的需求。

2、人才队伍的结构性矛盾突出。从分布上看，现有人才主要集中在党政机关和企事业单位，占近60%之多，而企业则普遍缺乏人才。在调查的全市5000多家企业中，仅有人才2809人左右，平均每家企业不到一个。从专业结构来看，传统专业型人才较多，与知识经济相关的专业人才稀缺。如法律、金融、外语、计算机、经济类等人才严重欠缺。从年龄结构上看，中青年人才较短缺，人才队伍老化现象比较明显。从知识层次上看，高学历和高层次的人才所占比例很小。在此次调查中，研究生学历的仅有21人，具有高级职称的304人。

3、人才外流现象比较严重。一是隐性外流。据不完全统计，近三年，我市每年考上高校本科的人数为1000人左右，而回江工作的本科毕业生毕业仅有120人左右，年外流率在80%以上；二是显性外流。具有中高级职称、本科以上学历、各学科带头人及业务骨干等方面的人才，随经济发达地区对人才引进的力度不断加大，通过正常调离、辞职、自动离职等方式外流，呈上升趋势，出现一人外流，带动相互熟悉或同一层次水平人员外流的“传、帮、带”现象。据不完全统计，近三年我市显性流失人才数达224人，其中高级职称10人、中级职称73人、初级职称141人。主要集中在四大块：教育系统34人、卫生系统52人、农林水系统42人、工业系统96人。

4、人才作用发挥不充分。一是为人才服务不到位，对人才没有足够的重视，人才的潜能发挥不足；二是受经济条件的限制，为人才提供物质等方面的支持较少，对人才也缺乏系统有效的培训，导致人才多侧重于自我封闭的学习，知识更新和继续教育跟不上，实际效果较差，人才层次提高慢；三是“专才不专”，许多专业技术人员担任行政工作，专业技术不能得到应有的发挥；四是职称政策缺乏科学的评价体系，大多采取评审方式，重学历、轻能力，存在着明显的论资排辈现象，优胜劣汰的机制没有建立，造成专业技术人员评职称难，有近90%的中高级人才与初级人才做着同样水平的工作。

5、企业经营者队伍整体素质偏低。我市的企业家大多是非专业出身，也没有经过系统的工商管理培训，经济贸易、金融、相关法律知识等相对缺乏，难以应对知识经济和经济全球化的挑战。掌握现代企业管理知识者较少，除部分规模以上企业建立现代企业制度外，大多数企业还是处于家庭式管理和个人管理模式，与市场经济发展要求很不相称。管理体制上的弊端，导致外面的优秀管理人才难以进入企业，而企业自身也难以培养人才，造成企业创新意识和能力不够，缺乏长远打算和企业发展规划。引起上述问题的原因很多，既有客观原因，又有主观原因，归纳起来有以下几方面：一是经济发展水平制约人才队伍建设。我市是经济欠发达地区，经济基础相对薄弱，经济总量小，企业产品科技含量低，一方面社会、企业容纳人才和储备人才的能力有限，人才的作用难以得到有效发挥，造成人才的相对过剩。另一方面，由于在工资奖金、福利待遇、工作环境、生活条件、学习深造、发展机遇等方面与杭、台、温等发达地区存在较大差距，“水往低处流、人往高处走”导致我市在新一轮人才竞争中面临更大压力。同时，我市地处浙江西部信息相对闭塞，文化学术氛围不浓，尤其缺少大型图书馆、博物馆、科技馆等，难以满足高层次人才的学习、进修和学术交流等需求，出现既引不进外地优秀人才，也留不住本地培养出的优秀人才的尴尬局面。二是政策机制不够完善。最近几年，我市也下发了人才开发方面的有关文件，但是不可否认的是制度还不规范，有的好制度也没有得到很好的落实。人才管理多头无序，且人为因素多、法规因素少，人才地区所有、部门所有的界限没有被打破，人才自由流动的渠道不畅。人才激励机制不够健全，人才评价体系尚未构建，还没有真正形成靠市场机制、靠科学合理的分配政策来调动人才积极性和创造性的意识，普遍采用大平均、小差距的分配制度，高层次人才的劳动价值、贡献、效益与分配很不成比例，知识、技术、管理等要素参与分配的权利没有得到很好的体现。三是人才观念比较淡薄。人才资源是第一资源的观念还没有真正被全社会所接受，市场竞争就是人才竞争的意识不强，人才问题还没有引起全社会的足够重视，人才工作的氛围不浓。一些单位对人才重视还仅停留在口头上，在人才的使用上，随意性也比较大，未能给人才提供发挥才能的工作岗位和条件，导致“英雄无用武之地”；有的单位用人不公，管理简单，人际关系紧张，缺乏凝聚力和战斗力，导致人才感到受排斥和压制；有的单位对人才关心不够，下指标、加压力的多，帮助解决实际困难的少。没有把发展经济转移到依靠科技进步和人才资源开发上来。一些企业固于传统观念，只重视对设备、厂房、土地等有形资产的增值，不重视人才引进、智力开发和素质提高等无形资产的投入，只重视项目、资金的引进，忽视对人力、智力的开发和引进。四是人才自我提高意识不强。计划经济的影响还未根除，人才对单位、组织的依赖性较高，自我学习、自我培训和自我提高的主动性不够，导致素质和能力提高不快，适应不了当今经济和社会发展的要求。五是人才队伍建设缺乏规划。目前，我市的人才队伍建设规划纲要尚未制定，对人才的培养、引进和使用缺乏长期规划和计划，统筹性、针对性和前瞻性较差。六是尊重人才的氛围不浓。对人才使用、培养等方面的认识，许多还仅仅停留口头上，全社会尚未真正形成尊重劳动、尊重人才、尊重知识、尊重创造的良好氛围，用人机制不活，择优使用、绩能考核等仍停留在理论和口头上，存在官本位和论资排辈等现象；另外，对人才的投资明显不足，多元化的人才投资机制尚未形成，人才创业环境还比较欠缺。

四、对策与措施。

人才工作是一项大的社会系统工程。抓好人才队伍建设工作，必须坚持和实现党管人才，进一步完善党委统一领导，组织部门牵头抓总、有关部门各司其职、密切配合的工作格局，努力健全和完善人才工作咨询决策机制、协调落实机制和监督约束机制，不断创新党管人才的方式和方法，牢牢抓住人才培养、吸引、使用三个环节，把人才工作提高到一个新水平。

1、加快制订人才规划。要按照“党管人才”要求，根据我市经济社会发展需要，首先要认真做好人才资源状况的摸底和人才需求的预测工作，制订和完善人才规划，确定明确的工作目标，提出有力度、可操作的工作措施。要从实际出发，适应我市产业发展要求、经济社会发展状况及目标要求来规划人才。要立足于本地，充公发挥我市的比较优势，以培养适用人才为主，努力改善人才环境，积极引进急需的人才和智力。规划到2024年，全市人才总数达到4.2万人，年均增长6.5%左右，中高级专业技术人员达到1万人，大专以上学历人员达到70%以上。

2、全面加强人才培养工作。要根据经济社会发展的要求，制定科学的人才培养规划。要着眼于提高实践“三个代表”重要思想的政治素质和科学决策能力、驾驭全局能力、开拓创新能力，建设一支能够担当重任、经得起风浪考验、懂经济善管理的高素质领导干部队伍；着眼于提高我市企业的竞争力，加快培养造就一批具有创新精神和创业能力的职业化、现代化的优秀企业家；着眼于适应全面推进小康建设和应对激烈的人才竞争的需要，重点培养一批具有衢州、省甚至是全国水平的学科带头人，抓紧培养和造就一批急需的专门人才和专业人才。要加强教育和培训。积极构建人才终身教育体系，大力发展成人教育、社区教育，推进教育培训的社会化，建立和完善继续教育制度，促进人才队伍整体素质不断提高。要把人才的教育培训纳入单位发展规划，建立带薪学习制度和经费保障制度，并以创建“学习型组织”活动为载体，促进学习型社会的形成。要加强继续教育的针对性，实施分类培训，注重实效。党政机关管理人才的重点是提高文化层次，开展现代经济管理知识等方面的培训。企业经营管理人才的继续教育，主要是进行普遍的工商管理培训，使其尽快熟悉现代企业制度下的企业运行规则。专业技术人才的继续教育，着重强化知识的更新和创造能力的提高。

3、切实做好人才引进工作。要积极应对日益激烈的人才竞争，不断完善有利于吸引人才的政策措施，健全科学、开放的人才吸引机制。首先根据我市实现跨越式发展的要求，有针对性地引进人才。对取得大学本科以上学历的人才以及我市经济发展急需、符合我市产业发展方向的人才，要积极引进和吸收。尤其围绕我市产业结构调整和高新技术产业发展，大力引进机电、化工、电子技术、新材料、农业高新技术、外经外贸等领域紧缺的高层次创新人才，优先引进一批精通世贸组织规则，通晓国际经济、法律和管理的专业人才。其次要采取多种形式，广开引才引智渠道。实施“构筑人才资源高地”战略，实行人才“柔性流动”政策，开启吸引各类人才来江创业的“绿色通道”，吸引一大批高学历、高潜力、低年龄的高新技术人才。一是通过市场招聘人才，将人才直接吸纳到我市人才队伍中来。二是通过项目引才引智。根据我市经济社会发展的需要，每年列出某些重大科研和技术开发项目及企业的技术难题进行招标，引进人才和智力。积极吸引市外成果到我市来实现转化，在引进科技成果的同时引进人才，提高人才引进的经济和社会效益。三是通过引资引才。将引进外资和引进技术、人才结合起来。四是通过多种形式与市外单位建立协作关系，利用它们的人才优势，帮助我们培养培训人才。

4、完善机制，最大限度发挥人才作用。在人才使用方面要着重建立健全人才激励机制，充分发挥人才的最大效应。一要进一步完善人才奖励政策。继续坚持评选市级专业技术拔尖人才制度，大幅度地提高相应经济生活待遇；拟组织建立人才的市级功勋奖励制度，对有突出贡献的科技人员和高层次管理人员实行重奖；增设“伯乐奖”，对积极推荐、发现、培养人才成绩突出，支持科研人员做出重大贡献、产生了巨大经济效益或社会效益的单位负责人给予重奖。二要提高专业技术人才的社会政治地位。注意做好专业技术人才的教育培养工作，积极吸收他们中的先进分子加入党组织；在党代会、人大代表和政协委员中，适当提高专业技术人才的比例；在市级人事安排中，将有意向从政的人才吸纳到党政领导干部队伍中；继续坚持经济和社会发展重大决策专家咨询制度，切实发挥专家咨询团的作用。三要加大力度，推进事业单位分配制度改革，拉大差距，促进人才价值的货币化。在收入分配上，制定向人才倾斜的优惠政策，建立和完善技术、管理等生产要素参与分配的机制，根据实际情况实行灵活的津贴、补贴制度，提高人才的保险和保健标准，切实保证人才的物质生活待遇不断得到提高。四要建立人才市场运行机制。建立人才结构调整与经济结构调整相协调的动态机制，根据经济结构调整的需要，调整人才结构。逐步形成与市场经济相适应的人才利益机制，使其在引导人才流动、鼓励人才充分发挥作用方面起基础和关键性作用。加快完善人才资源信息网络体系，实现全市人才供求信息联网，使信息成为人才交流、求职、就业的主要引导工具。建立健全人事争议仲裁制度，妥善解决人才流动争议，保障和维护人才和用人单位的合法权益。搞好人才市场场所建设，完善人才市场服务功能。加强市人才市场硬件设施建设，提高现代化程度，使其成为全市人才市场的“龙头”和人才交流的中心。探索教育、卫生人才市场等专业性人才市场的建立方法。健全人才中介机构网络体系，逐步建成以各级政府人事部门兴办的人才市场为主体、其他部门和行业及民办人才中介机构为补充的人才市场网络，形成多层次、多功能、覆盖全社会的人才社会化服务体系。强化和完善人才市场在人才信息、人才交流、人才培训、人才素质测评等方面的社会化服务功能，最大限度地满足人才与用人单位的需求。五要建立和完善促进人才流动的有关制度。进一步消除人才流动的体制性障碍，打破人才身份、所有制等限制，改革户籍管理制度，探索多种人才流动形式，加快建立和完善养老保险、失业保险、工伤保险和医疗保险等制度。

5、积极营造有利于人才辈出、人尽其才的环境。一要提高认识、更新观念。各级党委特别是领导干部要把经济建设、社会发展与人才资源开发看作是一个有机的整体。经济建设和社会发展要依靠人才作为支撑，人才队伍发展要促进经济建设和社会发展，人才队伍的规模扩大、素质提高、结构与布局调整都要以满足全市的经济社会发展需要为立足点。二要加大对人才工作的宣传力度。要动员社会各方面的力量关心人才工作，支持人才工作，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围；三要切实保护好现有人才。要把事业留人、感情留人、适当待遇留人的要求真正落到实处，热情支持各类人才的工作，真诚关心他们的生活。要尊重人才成长的客观规律，既鼓励他们大胆探索、积极创新，又不单纯以成败论英雄，保护他们的创新热情；同时要关注离退休人员群体的生活，利用他们丰富的实践经验和掌握一技之长的优势，积极创造条件，充分发挥作用，实现老有所为；要进一步完善人才工作的政策体系和法制环境，严格依法办事，为营造良好的人才环境提供政策和法律保障。

[人才队伍建设现状分析及对策研究(共2篇)]篇一：人才队伍建设现状分析及对策研究 人才队伍建设现状分析及对策研究

我市人才队伍建设现状分析和对策研究课题组，下设一个综合材料组和三个调[人才队伍建设现状分析及对策研究(共2篇)]研小组，分机关、事业、企业三块开展调研，以问卷调查、座谈、走访等形式，对全市人才队伍建设的现状、存在的问题和原因，以及下一步的对策作了深入的调查研究。5月中旬以来，我们共召开座谈会27个，走访企事业单位200多个，走访有关人员50多人次，回收调查问卷455份，掌握了比较详细的情况。现汇总如下：

一、人才队伍现状。

1、党政人才队伍基本情况。到2024年5月，江山市共有党政干部1977名，其中中专以上文化1688人，占总数的85.4%，大专以上文化1423人，占总数的72%。市级机关干部1382人，女性194人，大专以上文化1013人，占总数的73.3%；乡镇机关干部595人，其中女性134人，大专以上文化410人，占总数的68.9%。全市共有市级领导干部35人，其中女性6人；乡镇领导班子成员273人，其中党政班子成员平均年龄37.5岁，大专以上文化占95%，女性43人；市级机关部门领导干部249人，其中女性22人。

2、专业技术人才队伍基本情况。我市事业单位现有各类人才7285人。从学历层次看：大学学历1156人，占15.86%；大专2676人，占36.73%；中专2649人，占36.36%；高中及以下804人，占11.04%。从职称层次看：正高级1人，仅占0.01%;副高级241人，占3.31%；中级职称2024人，占28.09%；初级职称4716人，占64.73%；其他无职称281人，占3.86%。从年龄结构看：35岁以下的3427人，占

47.04%；35至45岁的1729人，占23.74%;45岁以上的2129人,占29.22%。从专业分布结构看：教育类的4118人，卫生1440人，农林水859人，城建土管221人，群众文化144人，交通环保140人，财税工商116人，新闻112人，人力资源71人，其他64人。

3、企业人才队伍基本情况。此次对全市50万元注册资金以上的企业，全部发放调查表，按时间要求回收400多份。从调查反馈的情况看，企业各类人才合计2809人。其中按学历分：研究生以上学历5人；大专以上1685人，占调查合计数的60%；中专学历735人，占26.2%。按专业技术职务分：高级职称60

人，中级职称817人，初级职称1492人。按年龄分：30岁以下641人，30-35岁648人，36-40岁765人，41-45岁402人，46-50岁207人，51-55岁98人，56-60岁38人，60岁以上10人。按人才专业分：机电412人，建材102人，经济管理982人，化工243人，营销224人，财会323人，轻纺2人，其他521人。

二、主要做法和经验。

一直以来，我市大力实施科教兴市战略，坚持以人为本的思想，制定和实施了一系列人才引进、培养和使用的优惠政策，促进了我市人才队伍的快速发展，初步形成了具有一定规模和质量的人才队伍。这支队伍为“兴工强市”战略的实施，为江山经济社会的快速发展提供了重要保证，并为今后长远发展奠定了良好基础。我们的主要做法是:

1、认真贯彻“四个尊重”方针。市委、市政府高度重视人才工作，把实施人才战略、开发人才资源摆到突出的位置，出台了一系列加快人才队伍建设的政策意见，真正做到珍惜爱护人才、充分信任人才和放手使用人才，为各类人才提供充分施展才能的舞台，并让他们参与到重大决策、重点工程中去。在市委常委会和书记办公会中，多次对人才工作作了专题研究。今年党代会报告中，更是把人才工作提到新的高度，将此作为一项重要工作加以强调。为了充分体现人才的价值，我们建立了重大决策专家参与制度，聘请工业、农业、社会事业、信息业等方面20名专家、专业技术拔尖人才担任委员，参与重大经济和社会建设决策前的咨询和论证。在党委、政府各项政策和措施的引导下，全社会的“四个尊重”氛围逐渐浓厚。

2、党政干部选拔任用创新力度不断加大。市委认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，不断改进党管干部的方法，做好干部培养、推荐、选拔任用和管理工作，推进领导班子和领导干部队伍年龄、性别、知识等结构的优化。各级党组织认真贯彻落实《纲要》，创新干部人事管理工作，加快了干部人事制度改革的步伐。一是以公开选拔为突破口，多层次引入竞争择优机制。市委两次采用“双推双考”方式，公开选拔了8名机关部门副（科）局级领导干部及选聘2名重点中学校长。1999年11月，又推出了3个选任类正职(林业局局长、上余镇镇长、坛石镇镇长)和两个副职(团市委副书记、峡口镇副书记)岗位进行公开选拔。今年四月，在市级机关部门班子调整中，市委大胆探索创

新，对空缺的17个机关部门正职职位和1个副检察长职位，成功地采用自荐公推提名的方式进行选拔，取得了较好的社会反响和实际效果。在乡镇和部门机关的中层以上干部管理中，则普遍推行“中层干部竞争上岗、一般干部双向选择”机制。二是市管干部任免实行常委票决制。三是加大对干部监督力度，增强各级干部的工作责任心。全面实施党政领导干部离任经济责任审计，对调离工作岗位的领导干部全部进行离任审计。在干部工作中广泛听取群众意见，注重群众意见的查证和运用，使得群众监督干部的积极性得到极大提高，初步形成了群众参与、新闻舆论、党内专门机构共同监督的立体网络。

3、专业技术人才综合素质不断提高。不断推进专业技术人才管理制度改革，引入竞争机制，实行动态管理、滚动发展，全面提高专业技术人才的学术素养和创新能力。我们注重培养了一批急需的金融、外贸、法律以及信息等高新技术方面的专门人才，特别是应对加入wto的需要，抓紧培养了一批精通世界贸易组织规则的专门人才；注重培养了一支具有较高技术素质的技术工人队伍、农业产业化经营和农业科技队伍；注重培养了一批思想政治素质较高、服务意识较强、善于组织重大科研项目、掌握科技发展和科技人才成长规律的科技管理专家。为充分发挥专业技术人才作用，我们建立了科技骨干挂联市“310重点工程项目”实施制度，安排他们参与和负责重点工程的实施，在实践中锻炼培养业务能力和提高素质。采取赴外招聘的方式，引进部分急需的专业人才。近年来，我市每年都组团赴武汉、西安等地招聘急需的专业技术人才，年引进近100人。

4、企业经营管理者职业化步伐不断加快。以推进“兴工强市”战略，加快江山经济社会发展为立足点，培养造就一批高素质、职业化的优秀企业家。具体工作中，注重研究企业家的成长规律，为他们创造有利于成长的环境和条件，对有发展潜力的企业，市里予以重点扶持，为他们创造更大的发展空间；注重灵活对待企业发展中的问题，对重点骨干企业的负责人，做到在政治上关心，工作上帮助，生活上保护，使他们能够全身心投入企业生产经营；引导和鼓励社会资源向优秀企业集中，采取托管、兼并、收购等形式，做大做强产业。江山原有大小水泥企业18家，通过 几年的整合，现主要生产能力集中到4家企业，由4位优秀企业家经营管理。

三、存在的主要问题及原因分析。

几年来，我市的人才队伍建设取得了长足的进步，但从总体上来看，人才队伍现状同新形势、新任务和我市跨越式发展的要求还不相适应，主要有以下几个方面：

1、人才总量不足。全市人才总量预计到今年年底仅为1.65万人，仅占总人口数的2.9%，低于全省5.9%的平均水平，远远不能满足我市各项事业发展对人才的需求。

2、人才队伍的结构性矛盾突出。从分布上看，现有人才主要集中在党政机关和企事业单位，占近60%之多，而企业则普遍缺乏人才。在调查的全市5000多家企业中，仅有人才2809人左右，平均每家企业不到一个。从专业结构来看，传统专业型人才较多，与知识经济相关的专业人才稀缺。如法律、金融、外语、计算机、经济类等人才严重欠缺。从年龄结构上看，中青年人才较短缺，人才队伍老化现象比较明显。从知识层次上看，高学历和高层次的人才所占比例很小。在此次调查中，研究生学历的仅有21人，具有高级职称的304人。

3、人才外流现象比较严重。一是隐性外流。据不完全统计，近三年，我市每年考上高校本科的人数为1000人左右，而回江工作的本科毕业生毕业仅有120人左右，年外流率在80%以上；二是显性外流。具有中高级职称、本科以上学历、各学科带头人及业务骨干等方面的人才，随经济发达地区对人才引进的力度不断加大，通过正常调离、辞职、自动离职等方式外流，呈上升趋势，出现一人外流，带动相互熟悉或同一层次水平人员外流的“传、帮、带”现象。据不完全统计，近三年我市显性流失人才数达224人，其中高级职称10人、中级职称73人、初级职称141人。主要集中在四大块：教育系统34人、卫生系统52人、农林水系统42人、工业系统96人。

4、人才作用发挥不充分。一是为人才服务不到位，对人才没有足够的重视，人才的潜能发挥不足；二是受经济条件的限制，为人才提供物质等方面的支持较少，对人才也缺乏系统有效的培训，导致人才多侧重于自我封闭的学习，知识更新和继续教育跟不上，实际效果较差，人才层次提高慢；三是“专才不专”，许多专业技术人员担任行政工作，专业技术不能得到应有的发挥；四是职称政策缺乏科学的评价体系，大多采取评审方式，重学历、轻能力，存在着明显的论资排辈现象，优胜劣汰的机制没有建立，造成专业技术人员评职称难，有近90%的中高级人才与初级人才做着同样水平的工作。

5、企业经营者队伍整体素质偏低。我市的企业家大多是非专业出身，也没有经过系统的工商管理培训，经济贸易、金融、相关法律知识等相对缺乏，难以应对知识经济和经济全球化的挑战。掌握现代企业管理知识者较少，除部分规模以上企业建立现代企业制度外，大多数企业还是处于家庭式管理和个人管理模式，与市场经济发展要求很不相称。管理体制上的弊端，导致外面的优秀管理人才难以进入企业，而企业自身也难以培养人才，造成企业创新意识和能力不够，缺乏长远打算和企业发展规划。

引起上述问题的原因很多，既有客观原因，又有主观原因，归纳起来有以下几方面：

一是经济发展水平制约人才队伍建设。我市是经济欠发达地区，经济基础相对薄弱，经济总量小，企业产品科技含量低，一方面社会、企业容纳人才和储备人才的能力有限，人才的作用难以得到有效发挥，造成人才的相对过剩。另一方面，由于在工资奖金、福利待遇、工作环境、生活条件、学习深造、发展机遇等方面与杭、台、温等发达地区存在较大差距，“水往低处流、人往高处走”导致我市在新一轮人才竞争中面临更大压力。同时，我市地处浙江西部信息相对闭塞，文化学术氛围不浓，尤其缺少大型图书馆、博物馆、科技馆等，难以满足高层次人才的学习、进修和学术交流等需求，出现既引不进外地优秀人才，也留不住本地培养出的优秀人才的尴尬局面。

二是政策机制不够完善。最近几年，我市也下发了人才开发方面的有关文件，但是不可否认的是制度还不规范，有的好制度也没有得到很好的落实。人才管理多头无序，且人为因素多、法规因素少，人才地区所有、部门所有的界限没有被打破，人才自由流动的渠道不畅。人才激励机制不够健全，人才评价体系尚未构建，还没有真正形成靠市场机制、靠科学合理的分配政策来调动人才积极性和创造性的意识，普遍采用大平均、小差距的分配制度，高层次人才的劳动价值、贡献、效益与分配很不成比例，知识、技术、管理等要素参与分配的权利没有得到很好的体现。

三是人才观念比较淡薄。人才资源是

下页 余下全文篇二：企业人才队伍建设现状与对策 企业人才队伍建设现状与对策

摘 要：建设产业襄阳、都市襄阳、文化襄阳、绿色襄阳，是加快省域副中心城市发展的战略选择和内在需求。作者结合多年与企业交往的经验，通过对襄阳市现有企业人才队伍建设现状的分析，从中发现存在的问题，并提出解决问题的对策。

关键词：企业人才队伍建设 问题 主要对策

科学发展是时代的主题，是必须坚持的根本理念。建设产业襄阳、都市襄阳、文化襄阳、绿色襄阳，是加快省域副中心城市发展的战略选择和内在要求。产业襄阳的建设，除了政府要有魄力和勇气外，还需要有与之适应的庞大的人力资源队伍作支撑。建设一支高素质的企业人才队伍，已成为建设产业襄阳的迫切任务。企业人才队伍建设状况已成为促进或制约企业甚至整个区域经济发展的重要因素。

一、襄阳市企业人才队伍建设现状

近五年来，襄阳市经济持续快速发展，综合实力显著增强。地区生产总值相继迈上1000亿元、1500亿元台阶，五年年均增长15%以上，经济发展方式转型取得积极成效，支柱产业发展壮大，新兴产业加快成长，文化旅游产业发展有了新突破，多点支撑的产业发展格局逐步形成。但对企业进行剖析后，发现企业人才队伍建设情况差异较大，下面将对以下几类企业进行分析。

1.大中型企业和科技含量高的企业的人才队伍建设优先于企业发展

由于这类企业对员工的综合素质要求起点较高，具有自己的企业经营理念，关注企业文化建设，高度关注员工队伍建设，有宽松的工作环境和良好的福利待遇，员工职业生涯晋升制度完善，员工的工作业绩得到企业的认可，企业给员工的回报丰厚，从而员工队伍稳定，员工对企业的忠诚度高。因此，这类企业凝聚力强，企业的发展与员工的生存息息相关，而员工综合素质的不断提高，又有力地促进了企业的良性发展。但这类企业在襄阳市企业中的比例不高。

2.改制企业和民营中型企业的人才队伍建设滞后于企业发展

2024年开始的企业转制，让部分企业人才队伍受到重创。如原湖北化纤集团有限公司的8000余名职工，实行“一刀切”后，许多具有30年工龄、年龄50岁左右的生产骨干被宣布内部退养，职工人数一时骤减为4200人，造成管理、技术层人员断层。实践证明，人员的急剧变动，给改制后的企业生产经营带来极大影响。

[人才队伍建设现状分析及对策研究(共2篇)] 3.民营小企业的人才队伍建设严重影响企业发展

小型企业由于自身经营规模不大，生产条件与经营环境相对较差，对员工的吸引力不大，造成员工队伍难以稳定，员工对企业的忠诚度不高，往往面临生产任务不饱满或生产任务无法完成的情况。

二、襄阳市企业人才队伍存在的问题

1.人力资源总量与企业发展需求差距过大 根据襄阳市战略发展规划，今后城市面积将发展为300平方公里，人口300万～500万，而襄阳市全市总人口才597万，仅从人口总量上看，就不能满足城市发展规模的要求。再从人口结构来看，“产业襄阳”人力资源需求也有较大缺口。随着各地区域经济的发展，今后各地自身人力资源就地消化能力增强，人力资源流动将减弱，这是一个需要决策者进行前瞻性思考的战略问题。

2.企业人才队伍构成不合理

（1）年龄结构不尽合理。现在企业普遍用人年龄为18～40岁，在一般情况下，女35岁、男45岁以上就会被企业拒收。仅从长远看，这种做法对企业发展不利。我们认为，企业应该像一个家庭，有一个年龄梯次，形成“三代同堂”，起到承上启下、继往开来的作用，这样既能保证企业的正常发展，又能促进内部和谐。

（2）技术结构不尽合理。企业人才技术结构应该是有层级的，初级、中级、高级人才的组合应有一个合理的比例。人才的成长是需要时间的，没有经过实际工作的长期锻炼，要成为企业的核心人才是不可能的。

（3）学历层次不尽合理。企业员工学历不均衡严重制约了企业的发展，特别是高新技术企业的发展。企业在职员工中，农民工占有较大比例，一些具有大专以上学历的人员又不大愿意长期从事普通岗位的工作，中专、技校毕业的学生基础较薄弱，这些员工情况各异，各自工作需求不同，对企业经营的贡献也不同。

（4）管理层自身素质不高。许多企业的管理者是专业技术人员出身，他们创建企业的优势是技术，而在管理方面却不够专业。

3.企业对人才队伍建设重视不够

企业的人才培养主体作用难以充分发挥。企业是技能人才的需求主体和用人单位，应承担培养技能人才的主体责任。但一些企业转变经营机制后，存在着急功近利的短视行为，只抓经济效益，忽视企业人才队伍建设，只考虑人才“够用”而不考虑“备用”。

4.政府公共教育资源不足，技工教育发展受到诸多制约

一是技工教育经费投入匮乏；二是技工学校招生困难；三是技工学校办学体制存在诸多问题；四是民办技能培训发展缓慢。

5.职业资格证书制度社会推行存在困难

由于对职业资格证书制度相关政策理解不够，劳动者、用人单位对职业资格证书制度的重要性认识不足，这是一个值得重视的问题，必须加大对职业资格证书制度的宣传力度。

三、襄阳市企业人才队伍建设对策

面对襄阳市经济建设发展的强劲态势，针对企业人才队伍建设中存在的问题，各级地方政府和企业必须积极探索企业人才队伍建设的新路子，努力形成襄阳市人才队伍建设的环境优势、机制优势和人才资源整合优势。

1.地方政府要高度重视企业人才队伍建设工作

要切实加强政府对企业技能人才工作的领导。建立由组织、人力资源社会保障、发展改革、经贸、财政、国资、教育、人事、科技等部门组成的技能人才工作部门协调制度，加强对技能人才工作的宏观指导、政策协调和组织推动。

2.充分发挥企业在加强人才队伍建设中的主体作用

企业在制定企业发展规划的同时，要制定企业人才队伍建设规划，建设结构合理的企业人才队伍。企业必须重视技能人才的技术培训工作，特别要加强对一线队伍的培训，并将其作为一项经常性工作长抓不懈。

3.大力发展职业技能教育，夯实技能人才培养基础

政府应以服务经济社会建设为宗旨，构建科学的技能人才培养体系。

4.加大职业资格证书对企业人才队伍建设的推动作用

加强与企业合作，建立企业高技能人才评价体系。取消职业资格报考比例限制，打破资历、身份和年龄限定，对掌握高技能、复合技能且有突出贡献的人员

放宽技师申报条件，鼓励具有高技能的青年职工参加高技能人才评价，拓宽员工职业生涯成长通道。5.优化技能人才成长的制度环境

完善技能人才选拔机制，建立通过技能竞赛公开选拔、培养技能人才的成长通道。针对企业特点，建立适合企业人才队伍建设实际且与事业单位相对应的职级制度；引导企业建立“使用与培训考核相结合，待遇与业绩贡献相联系”的技能人才激励机制。

6.完善技能人才表彰机制

建立和完善技能人才表彰奖励制度，形成不同层级的技能人才奖励体系。政府在表彰科技人才、管理人才的同时，还要着力表彰有突出贡献的企业高技能人才。

7.完善农村劳动力技能培训，提升农民工综合素质

随着城乡一体化建设步伐的加快，农村劳动力向城镇

**第四篇：人才队伍建设现状分析及对策研究（feisuxs推荐）**

我市人才队伍建设现状分析和对策研究课题组，下设一个综合材料组和三个调研小组，分机关、事业、企业三块开展调研，以问卷调查、座谈、走访等形式，对全市人才队伍建设的现状、存在的问题和原因，以及下一步的对策作了深入的调查研究。5月中旬以来，我们共召开座谈会27个，走访企事业单位200多个，走访有关人员50多人次，回收调查问卷455份，掌握了比较详细的情况。现汇总如下：

一、人才队伍现状。

1、党政人才队伍基本情况。到2024年5月，江山市共有党政干部1977名，其中中专以上文化1688人，占总数的85.4%，大专以上文化1423人，占总数的72%。市级机关干部1382人，女性194人，大专以上文化1013人，占总数的73.3%；乡镇机关干部595人，其中女性134人，大专以上文化410人，占总数的68.9%。全市共有市级领导干部35人，其中女性6人；乡镇领导班子成员273人，其中党政班子成员平均年龄37.5岁，大专以上文化占95%，女性43人；市级机关部门领导干部249人，其中女性22人。

2、专业技术人才队伍基本情况。我市事业单位现有各类人才7285人。从学历层次看：大学学历1156人，占15.86%；大专2676人，占36.73%；中专2649人，占36.36%；高中及以下804人，占11.04%。从职称层次看：正高级1人，仅占0.01%;副高级241人，占3.31%；中级职称2024人，占28.09%；初级职称4716人，占64.73%；其他无职称281人，占3.86%。从年龄结构看：35岁以下的3427人，占47.04%；35至45岁的1729人，占23.74%;45岁以上的2129人,占29.22%。从专业分布结构看：教育类的4118人，卫生1440人，农林水859人，城建土管221人，群众文化144人，交通环保140人，财税工商116人，新闻112人，人力资源71人，其他64人。

3、企业人才队伍基本情况。此次对全市50万元注册资金以上的企业，全部发放调查表，按时间要求回收400多份。从调查反馈的情况看，企业各类人才合计2809人。其中按学历分：研究生以上学历5人；大专以上1685人，占调查合计数的60%；中专学历735人，占26.2%。按专业技术职务分：高级职称60人，中级职称817人，初级职称1492人。按年龄分：30岁以下641人，30-35岁648人，36-40岁765人，41-45岁402人，46-50岁207人，51-55岁98人，56-60岁38人，60岁以上10人。按人才专业分：机电412人，建材102人，经济管理982人，化工243人，营销224人，财会323人，轻纺2人，其他521人。

二、主要做法和经验。

一直以来，我市大力实施科教兴市战略，坚持以人为本的思想，制定和实施了一系列人才引进、培养和使用的优惠政策，促进了我市人才队伍的快速发展，初步形成了具有一定规模和质量的人才队伍。这支队伍为“兴工强市”战略的实施，为江山经济社会的快速发展提供了重要保证，并为今后长远发展奠定了良好基础。我们的主要做法是:

1、认真贯彻“四个尊重”方针。市委、市政府高度重视人才工作，把实施人才战略、开发人才资源摆到突出的位置，出台了一系列加快人才队伍建设的政策意见，真正做到珍惜爱护人才、充分信任人才和放手使用人才，为各类人才提供充分施展才能的舞台，并让他们参与到重大决策、重点工程中去。在市委常委会和书记办公会中，多次对人才工作作了专题研究。今年党代会报告中，更是把人才工作提到新的高度，将此作为一项重要工作加以强调。为了充分体现人才的价值，我们建立了重大决策专家参与制度，聘请工业、农业、社会事业、信息业等方面20名专家、专业技术拔尖人才担任委员，参与重大经济和社会建设决策前的咨询和论证。在党委、政府各项政策和措施的引导下，全社会的“四个尊重”氛围逐渐浓厚。

2、党政干部选拔任用创新力度不断加大。市委认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，不断改进党管干部的方法，做好干部培养、推荐、选拔任用和管理工作，推进领导班子和领导干部队伍年龄、性别、知识等结构的优化。各级党组织认真贯彻落实《纲要》，创新干部人事管理工作，加快了干部人事制度改革的步伐。一是以公开选拔为突破口，多层次引入竞争择优机制。市委两次采用“双推双考”方式，公开选拔了8名机关部门副（科）局级领导干部及选聘2名重点中学校长。1999年11月，又推出了3个选任类正职(林业局局长、上余镇镇长、坛石镇镇长)和两个副职(团市委副书记、峡口镇副书记)岗位进行公开选拔。今年四月，在市级机关部门班子调整中，市委大胆探索创新，对空缺的17个机关部门正职职位和1个副检察长职位，成功地采用自荐公推提名的方式进行选拔，取得了较好的社会反响和实际效果。在乡镇和部门机关的中层以上干部管理中，则普遍推行“中层干部竞争上岗、一般干部双向选择”机制。二是市管干部任免实行常委票决制。三是加大对干部监督力度，增强各级干部的工作责任心。全面实施党政领导干部离任经济责任审计，对调离工作岗位的领导干部全部进行离任审计。在干部工作中广泛听取群众意见，注重群众意见的查证和运用，使得群众监督干部的积极性得到极大提高，初步形成了群众参与、新闻舆论、党内专门机构共同监督的立体网络。

3、专业技术人才综合素质不断提高。不断推进专业技术人才管理制度改革，引入竞争机制，实行动态管理、滚动发展，全面提高专业技术人才的学术素养和创新能力。我们注重培养了一批急需的金融、外贸、法律以及信息等高新技术方面的专门人才，特别是应对加入WTO的需要，抓紧培养了一批精通世界贸易组织规则的专门人才；注重培养了一支具有较高技术素质的技术工人队伍、农业产业化经营和农业科技队伍；注重培养了一批思想政治素质较高、服务意识较强、善于组织重大科研项目、掌握科技发展和科技人才成长规律的科技管理专家。为充分发挥专业技术人才作用，我们建立了科技骨干挂联市“310重点工程项目”实施制度，安排他们参与和负责重点工程的实施，在实践中锻炼培养业务能力和提高素质。采取赴外招聘的方式，引进部分急需的专业人才。近年来，我市每年都组团赴武汉、西安等地招聘急需的专业技术人才，年引进近100人。

4、企业经营管理者职业化步伐不断加快。以推进“兴工强市”战略，加快江山经济社会发展为立足点，培养造就一批高素质、职业化的优秀企业家。具体工作中，注重研究企业家的成长规律，为他们创造有利于成长的环境和条件，对有发展潜力的企业，市里予以重点扶持，为他们创造更大的发展空间；注重灵活对待企业发展中的问题，对重点骨干企业的负责人，做到在政治上关心，工作上帮助，生活上保护，使他们能够全身心投入企业生产经营；引导和鼓励社会资源向优秀企业集中，采取托管、兼并、收购等形式，做大做强产业。江山原有大小水泥企业18家，通过 几年的整合，现主要生产能力集中到4家企业，由4位优秀企业家经营管理。

三、存在的主要问题及原因分析。

几年来，我市的人才队伍建设取得了长足的进步，但从总体上来看，人才队伍现状同新形势、新任务和我市跨越式发展的要求还不相适应，主要有以下几个方面：

1、人才总量不足。全市人才总量预计到今年年底仅为1.65万人，仅占总人口数的2.9%，低于全省5.9%的平均水平，远远不能满足我市各项事业发展对人才的需求。

2、人才队伍的结构性矛盾突出。从分布上看，现有人才主要集中在党政机关和企事业单位，占近60%之多，而企业则普遍缺乏人才。在调查的全市5000多家企业中，仅有人才2809人左右，平均每家企业不到一个。从专业结构来看，传统专业型人才较多，与知识经济相关的专业人才稀缺。如法律、金融、外语、计算机、经济类等人才严重欠缺。从年龄结构上看，中青年人才较短缺，人才队伍老化现象比较明显。从知识层次上看，高学历和高层次的人才所占比例很小。在此次调查中，研究生学历的仅有21人，具有高级职称的304人。

3、人才外流现象比较严重。一是隐性外流。据不完全统计，近三年，我市每年考上高校本科的人数为1000人左右，而回江工作的本科毕业生毕业仅有120人左右，年外流率在80%以上；二是显性外流。具有中高级职称、本科以上学历、各学科带头人及业务骨干等方面的人才，随经济发达地区对人才引进的力度不断加大，通过正常调离、辞职、自动离职等方式外流，呈上升趋势，出现一人外流，带动相互熟悉或同一层次水平人员外流的“传、帮、带”现象。据不完全统计，近三年我市显性流失人才数达224人，其中高级职称10人、中级职称73人、初级职称141人。主要集中在四大块：教育系统34人、卫生系统52人、农林水系统42人、工业系统96人。

4、人才作用发挥不充分。一是为人才服务不到位，对人才没有足够的重视，人才的潜能发挥不足；二是受经济条件的限制，为人才提供物质等方面的支持较少，对人才也缺乏系统有效的培训，导致人才多侧重于自我封闭的学习，知识更新和继续教育跟不上，实际效果较差，人才层次提高慢；三是“专才不专”，许多专业技术人员担任行政工作，专业技术不能得到应有的发挥；四是职称政策缺乏科学的评价体系，大多采取评审方式，重学历、轻能力，存在着明显的论资排辈现象，优胜劣汰的机制没有建立，造成专业技术人员评职称难，有近90%的中高级人才与初级人才做着同样水平的工作。

5、企业经营者队伍整体素质偏低。我市的企业家大多是非专业出身，也没有经过系统的工商管理培训，经济贸易、金融、相关法律知识等相对缺乏，难以应对知识经济和经济全球化的挑战。掌握现代企业管理知识者较少，除部分规模以上企业建立现代企业制度外，大多数企业还是处于家庭式管理和个人管理模式，与市场经济发展要求很不相称。管理体制上的弊端，导致外面的优秀管理人才难以进入企业，而企业自身也难以培养人才，造成企业创新意识和能力不够，缺乏长远打算和企业发展规划。

引起上述问题的原因很多，既有客观原因，又有主观原因，归纳起来有以下几方面：

一是经济发展水平制约人才队伍建设。我市是经济欠发达地区，经济基础相对薄弱，经济总量小，企业产品科技含量低，一方面社会、企业容纳人才和储备人才的能力有限，人才的作用难以得到有效发挥，造成人才的相对过剩。另一方面，由于在工资奖金、福利待遇、工作环境、生活条件、学习深造、发展机遇等方面与杭、台、温等发达地区存在较大差距，“水往低处流、人往高处走”导致我市在新一轮人才竞争中面临更大压力。同时，我市地处浙江西部信息相对闭塞，文化学术氛围不浓，尤其缺少大型图书馆、博物馆、科技馆等，难以满足高层次人才的学习、进修和学术交流等需求，出现既引不进外地优秀人才，也留不住本地培养出的优秀人才的尴尬局面。

二是政策机制不够完善。最近几年，我市也下发了人才开发方面的有关文件，但是不可否认的是制度还不规范，有的好制度也没有得到很好的落实。人才管理多头无序，且人为因素多、法规因素少，人才地区所有、部门所有的界限没有被打破，人才自由流动的渠道不畅。人才激励机制不够健全，人才评价体系尚未构建，还没有真正形成靠市场机制、靠科学合理的分配政策来调动人才积极性和创造性的意识，普遍采用大平均、小差距的分配制度，高层次人才的劳动价值、贡献、效益与分配很不成比例，知识、技术、管理等要素参与分配的权利没有得到很好的体现。

三是人才观念比较淡薄。人才资源是第一资源的观念还没有真正被全社会所接受，市场竞争就是人才竞争的意识不强，人才问题还没有引起全社会的足够重视，人才工作的氛围不浓。一些单位对人才重视还仅停留在口头上，在人才的使用上，随意性也比较大，未能给人才提供发挥才能的工作岗位和条件，导致“英雄无用武之地”；有的单位用人不公，管理简单，人际关系紧张，缺乏凝聚力和战斗力，导致人才感到受排斥和压制；有的单位对人才关心不够，下指标、加压力的多，帮助解决实际困难的少。没有把发展经济转移到依靠科技进步和人才资源开发上来。一些企业固于传统观念，只重视对设备、厂房、土地等有形资产的增值，不重视人才引进、智力开发和素质提高等无形资产的投入，只重视项目、资金的引进，忽视对人力、智力的开发和引进。

四是人才自我提高意识不强。计划经济的影响还未根除，人才对单位、组织的依赖性较高，自我学习、自我培训和自我提高的主动性不够，导致素质和能力提高不快，适应不了当今经济和社会发展的要求。

五是人才队伍建设缺乏规划。目前，我市的人才队伍建设规划纲要尚未制定，对人才的培养、引进和使用缺乏长期规划和计划，统筹性、针对性和前瞻性较差。

六是尊重人才的氛围不浓。对人才使用、培养等方面的认识，许多还仅仅停留口头上，全社会尚未真正形成尊重劳动、尊重人才、尊重知识、尊重创造的良好氛围，用人机制不活，择优使用、绩能考核等仍停留在理论和口头上，存在官本位和论资排辈等现象；另外，对人才的投资明显不足，多元化的人才投资机制尚未形成，人才创业环境还比较欠缺。

四、对策与措施。

人才工作是一项大的社会系统工程。抓好人才队伍建设工作，必须坚持和实现党管人才，进一步完善党委统一领导，组织部门牵头抓总、有关部门各司其职、密切配合的工作格局，努力健全和完善人才工作咨询决策机制、协调落实机制和监督约束机制，不断创新党管人才的方式和方法，牢牢抓住人才培养、吸引、使用三个环节，把人才工作提高到一个新水平。

1、加快制订人才规划。要按照“党管人才”要求，根据我市经济社会发展需要，首先要认真做好人才资源状况的摸底和人才需求的预测工作，制订和完善人才规划，确定明确的工作目标，提出有力度、可操作的工作措施。要从实际出发，适应我市产业发展要求、经济社会发展状况及目标要求来规划人才。要立足于本地，充公发挥我市的比较优势，以培养适用人才为主，努力改善人才环境，积极引进急需的人才和智力。规划到2024年，全市人才总数达到4.2万人，年均增长6.5%左右，中高级专业技术人员达到1万人，大专以上学历人员达到70%以上。

2、全面加强人才培养工作。要根据经济社会发展的要求，制定科学的人才培养规划。要着眼于提高实践“三个代表”重要思想的政治素质和科学决策能力、驾驭全局能力、开拓创新能力，建设一支能够担当重任、经得起风浪考验、懂经济善管理的高素质领导干部队伍；着眼于提高我市企业的竞争力，加快培养造就一批具有创新精神和创业能力的职业化、现代化的优秀企业家；着眼于适应全面推进小康建设和应对激烈的人才竞争的需要，重点培养一批具有衢州、省甚至是全国水平的学科带头人，抓紧培养和造就一批急需的专门人才和专业人才。要加强教育和培训。积极构建人才终身教育体系，大力发展成人教育、社区教育，推进教育培训的社会化，建立和完善继续教育制度，促进人才队伍整体素质不断提高。要把人才的教育培训纳入单位发展规划，建立带薪学习制度和经费保障制度，并以创建“学习型组织”活动为载体，促进学习型社会的形成。要加强继续教育的针对性，实施分类培训，注重实效。党政机关管理人才的重点是提高文化层次，开展现代经济管理知识等方面的培训。企业经营管理人才的继续教育，主要是进行普遍的工商管理培训，使其尽快熟悉现代企业制度下的企业运行规则。专业技术人才的继续教育，着重强化知识的更新和创造能力的提高。

3、切实做好人才引进工作。要积极应对日益激烈的人才竞争，不断完善有利于吸引人才的政策措施，健全科学、开放的人才吸引机制。首先根据我市实现跨越式发展的要求，有针对性地引进人才。对取得大学本科以上学历的人才以及我市经济发展急需、符合我市产业发展方向的人才，要积极引进和吸收。尤其围绕我市产业结构调整和高新技术产业发展，大力引进机电、化工、电子技术、新材料、农业高新技术、外经外贸等领域紧缺的高层次创新人才，优先引进一批精通世贸组织规则，通晓国际经济、法律和管理的专业人才。其次要采取多种形式，广开引才引智渠道。实施“构筑人才资源高地”战略，实行人才“柔性流动”政策，开启吸引各类人才来江创业的“绿色通道”，吸引一大批高学历、高潜力、低年龄的高新技术人才。一是通过市场招聘人才，将人才直接吸纳到我市人才队伍中来。二是通过项目引才引智。根据我市经济社会发展的需要，每年列出某些重大科研和技术开发项目及企业的技术难题进行招标，引进人才和智力。积极吸引市外成果到我市来实现转化，在引进科技成果的同时引进人才，提高人才引进的经济和社会效益。三是通过引资引才。将引进外资和引进技术、人才结合起来。四是通过多种形式与市外单位建立协作关系，利用它们的人才优势，帮助我们培养培训人才。

4、完善机制，最大限度发挥人才作用。在人才使用方面要着重建立健全人才激励机制，充分发挥人才的最大效应。一要进一步完善人才奖励政策。继续坚持评选市级专业技术拔尖人才制度，大幅度地提高相应经济生活待遇；拟组织建立人才的市级功勋奖励制度，对有突出贡献的科技人员和高层次管理人员实行重奖；增设“伯乐奖”，对积极推荐、发现、培养人才成绩突出，支持科研人员做出重大贡献、产生了巨大经济效益或社会效益的单位负责人给予重奖。二要提高专业技术人才的社会政治地位。注意做好专业技术人才的教育培养工作，积极吸收他们中的先进分子加入党组织；在党代会、人大代表和政协委员中，适当提高专业技术人才的比例；在市级人事安排中，将有意向从政的人才吸纳到党政领导干部队伍中；继续坚持经济和社会发展重大决策专家咨询制度，切实发挥专家咨询团的作用。三要加大力度，推进事业单位分配制度改革，拉大差距，促进人才价值的货币化。在收入分配上，制定向人才倾斜的优惠政策，建立和完善技术、管理等生产要素参与分配的机制，根据实际情况实行灵活的津贴、补贴制度，提高人才的保险和保健标准，切实保证人才的物质生活待遇不断得到提高。四要建立人才市场运行机制。建立人才结构调整与经济结构调整相协调的动态机制，根据经济结构调整的需要，调整人才结构。逐步形成与市场经济相适应的人才利益机制，使其在引导人才流动、鼓励人才充分发挥作用方面起基础和关键性作用。加快完善人才资源信息网络体系，实现全市人才供求信息联网，使信息成为人才交流、求职、就业的主要引导工具。建立健全人事争议仲裁制度，妥善解决人才流动争议，保障和维护人才和用人单位的合法权益。搞好人才市场场所建设，完善人才市场服务功能。加强市人才市场硬件设施建设，提高现代化程度，使其成为全市人才市场的“龙头”和人才交流的中心。探索教育、卫生人才市场等专业性人才市场的建立方法。健全人才中介机构网络体系，逐步建成以各级政府人事部门兴办的人才市场为主体、其他部门和行业及民办人才中介机构为补充的人才市场网络，形成多层次、多功能、覆盖全社会的人才社会化服务体系。强化和完善人才市场在人才信息、人才交流、人才培训、人才素质测评等方面的社会化服务功能，最大限度地满足人才与用人单位的需求。五要建立和完善促进人才流动的有关制度。进一步消除人才流动的体制性障碍，打破人才身份、所有制等限制，改革户籍管理制度，探索多种人才流动形式，加快建立和完善养老保险、失业保险、工伤保险和医疗保险等制度。

5、积极营造有利于人才辈出、人尽其才的环境。一要提高认识、更新观念。各级党委特别是领导干部要把经济建设、社会发展与人才资源开发看作是一个有机的整体。经济建设和社会发展要依靠人才作为支撑，人才队伍发展要促进经济建设和社会发展，人才队伍的规模扩大、素质提高、结构与布局调整都要以满足全市的经济社会发展需要为立足点。二要加大对人才工作的宣传力度。要动员社会各方面的力量关心人才工作，支持人才工作，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围；三要切实保护好现有人才。要把事业留人、感情留人、适当待遇留人的要求真正落到实处，热情支持各类人才的工作，真诚关心他们的生活。要尊重人才成长的客观规律，既鼓励他们大胆探索、积极创新，又不单纯以成败论英雄，保护他们的创新热情；同时要关注离退休人员群体的生活，利用他们丰富的实践经验和掌握一技之长的优势，积极创造条件，充分发挥作用，实现老有所为；要进一步完善人才工作的政策体系和法制环境，严格依法办事，为营造良好的人才环境提供政策和法律保障。

**第五篇：村级后备干部队伍建设现状分析及对策研究**

村级后备干部队伍建设现状分析及对策研究全面建设小康社会，实现农村经济的可持续发展和农村社会的长期稳定是基础。广大农村基层干部担负着带领农民实现这一目标的历史重任。“为政之要，惟在得人”。为建立一支素质优良、数量充足的村级后备干部队伍，确保党在农村各项事业后继有人的需要，我们对全市22个乡镇（街道）村级后备干部队伍状况进行了调查研究。

一、基本情况我市共有908个行政村，904个村党组织，村“两委”干部3753名，农村党员24226名，村级后备干部2306名。从全市村级后备干部队伍建设的总体上看，主要有以下几个特点。

（一）村级后备干部队伍力量不断壮大。近年来，我们不断拓宽工作思路，创新工作形式，把选拔培养村级后备干部作为一项系统性、长期性的基础工程来抓，纳入党务工作目标考核，定期调度工作进展情况，取得了较好的效果。目前全市22个乡镇（街道）全部建立了村级后备干部档案，全市2306名后备干部，平均每村2—3名；98%的村达到了村主要干部（村支部书记、村主任）一职一备的标准。

（二）村级后备干部队伍整体素质不断提高。各乡镇（街道）结合工作实际，举办不同规模、不同内容、多种形式的培训班，同时发挥老党员、老干部的传帮带作用，不断提高后备干部的政治素质和致富能力。其中，受过党务及实用技术等各类培训的1637名，占71%；致富带头人1038名，占45%。

（三）村级后备干部队伍结构趋向合理。本着实用、有效的原则，镇村两级扩大视野，调动农村优秀青年参与村级工作的积极性，不断改善后备干部队伍的年龄、文化结构。30岁以下的有461名，占20%；30—35岁的968名，占42%；35—40岁的392名，占17%，以中青年居多。学历全部在初中以上，高中学历的1406名，占61%，大专学历的115名，占5%。党员1152名，占50%；女性346名，占15%。

（四）村级后备干部在实际工作中切实发挥了作用。在村党组织带动下，年轻后备干部干劲足，热情高，工作积极，在村级各项工作中发挥了较好的作用。在村“两委”换届时，能够为选出精干有力的班子提供充足的人选；在平时班子调整时，也能够及时充实进来，保持了村级班子和村干部队伍的持续稳定。如宁家埠镇荐家村的后备干部王士金，工作扎实，作风硬朗，甘于奉献。在村集体资金紧张的情况下，个人为村民铺风化石路近千米。2024年5月以绝对优势当选村委会主任，他与支部密切配合，认真参加入党积极分子培训，2024年6月成为一名中国共产党预备党员。像这样的优秀干部，各乡镇都有十多名。后备干部队伍建设作为强村的发展经验之一，取得了明显成效。如刁镇的刁西村、普集镇的普东村、白云湖镇的郑码村等，多年来一直注重后备干部的选拔培养，不仅村两委班子团结稳定，而且后备干部素质较好，数量充足，初步形成了村级干部梯次结构，实现了村级各项事业的持续、快速发展，各项工作年年走在全市前列。

二、存在的问题及原因分析全市后备干部队伍已初具规模，整体素质有了较大提高。同时，队伍建设还存在一定的问题和薄弱环节，其中有的问题还带有一定的普遍性和倾向性，不容忽视。一是解决实际问题的能力还有待于加强。在农村发展的新形势下，后备干部平时大都忙于种植、养殖或务工、经商，只是到村里有中心任务时才抽上来从事村务工作。由于平时参与少，缺乏实践经验，在具体工作中思路窄，办法少。特别是刚毕业的学生和退伍军人，接触农村实际不多，不能结合具体情况、从村情民意出发去处理和解决实际问题，影响了工作成效。二是在经济发展中还不能发挥生力军的突出作用。半数以上后备干部有一定的致富能力，但整体科技水平不高；受过培训的多以乡镇党委组织的政治培训为主，参加科技实用技术培训不多，在农民致富中的“引领”作用不突出，在经济发展和村级各项工作中还不能发挥骨干和带头作用，缺乏政治素质强和致富能力强、文化素质高和工作水平高的“双强双高”型后备干部。三是部分乡镇对后备干部的管理培训流于形式。有的仅有名单和档案，没有定期进行培训和考核，对后备干部只满足于有，而不着力于用，不在培养锻炼后备干部的方式方法上下功夫，导致不敢用、不会用、不能用，不利于后备干部的成长，在一定程度上挫伤了后备干部的积极性。存在上述问题的原因可归纳为以下三个方面。主观方面，一是部分乡镇党委在认识上有偏颇，不想去抓村级后备干部队伍建设。在各地普遍实行村委会直选的形势下，有少数乡镇领导干部认为培养村级后备干部与村级直选的现实不吻合，培养了也不一定选上，费力大而成效小，不能从农村发展长远大计的角度出发去加强村级后备干部队伍建设，仅把主要精力以及人力、物力重点放在经济工作上，从而放弃了抓发展关键、抓农村人才的主动权。二是个别村主要干部受思想水平和权力意识的局限，不愿培养后备干部。部分现任村干部特别是村支部书记，从个人眼前利益出发，担心自己的地位受到威胁，有意无意地淡漠对后备干部的选拔和培养。三是少数村主要干部统率全村大局的能力不高，不敢选拔后备干部。有的担心选拔后备干部会引发年轻村组干部之间的矛盾，导致班子的不稳定，只好放着人才不用或不能有效使用，贻误了人才的成长。客观方面，一是村级任务重，工作难度大。面对加快发展的新形势新要求，村级工作包括结构调整、引进引

不得低于每人每月260元，村级收入不能予以保障的由乡镇（街道）财政予以支持。对于连续担任村党组织书记10年以上或年满55岁的，按照一定程序办理退养手续，享受退休工资或养老保险待遇。这一举措，激发了村干部的责任感和自豪感。同时，市委下发了《关于对建国前入党的农村老党员实行定额补助的通知》，抗日战争时期入党的老党员每人每月补助100元，解放战争时期入党的老党员每人每月补助80元，确保他们能够老有所养，安度晚年，这项工作，走在了全省前列，从根本上为建国前入党的农村老党员的晚年生活提供了充分保障，基层党组织的向心力和凝聚力、对青年党员的吸引力明显增强。

（三）创新工作措施，在规范村级管理的基础上健全机制规范选拔程序。一是扩大“选”的范围。按形势发展要求和班子实际需要，把致富能手、站所工作人员、复退军人、回乡学生、企业骨干等各方面的优秀人才遴选到村级后备干部队伍中来。二是落实“推”的办法。我们提出了政治素质强、致富能力强两个基本条件和年龄40岁以下、文化程度高中以上两个参考条件，并指导基层组织根据班子的实际情况，采取发放表格或召开村民会议的形式，广纳意见，推出群众满意的后备干部。三是实行“考”的制度。通过考试确定人选，并通过日常跟踪考察、工作考核和急难险重任务考验，真正使敢干事的人有机会，能干事的人有舞台，会干事的人有地位，干成事的人脱颖而出，完善推选、公示、考核、使用“四步”选拔程序。多种方式培养。一是以乡镇党校为基地，进行综合素质培训，同入党积极分子培训结合起来，全面提高后备干部的政治觉悟和驾驭村级工作的能力。二是以乡镇站所为基地，进行挂职培训，让村级后备干部在更高的层次上认识社会、参加实践，提高科技水平和组织协调能力。三是以村级日常工作为阵地，主动交任务、压担子，为后备干部打造锻炼平台，加快成长步伐。四是建立培训基地，进行专项培训，强化后备干部的经济意识、发展意识，增加经济工作的实践经验，增强创业本领。今年，我们根据形势发展要求，从村干部和后备干部队伍建设的实情出发，建立了建筑面积10000平方米的章丘市农村干部培训基地，以6处示范基地作为现场教学示范点，从山东农业大学和知名企业聘请了6名科研人员，从市农业局、林业局和畜牧局聘请了16名科技人员定期从事技术指导和教学。现在的规模每期可培训200人。从前期培训的效果和反映看，在组织开展培训时，真正做到“进门是课堂，出门是现场”，受到了农村广大党员干部特别是年轻后备干部的欢迎。实行动态管理。不能将后备干部建档立卡后就束之高阁，不闻不问，杜绝后备干部队伍管理的盲目性和随意性。在实际工作中，我们健全了后备基本情况、实绩档案等基础资料，更注重建立动态管理制度，包括完成任务、建功立业、致富及帮带情况、外出管理等内容，把监督、管理贯穿于选人、育人、用人的各个环节。文祖镇以“注重公认、规范管理”的原则为指导，每年结合民主评议村干部，发动群众公开推荐后备干部，村支部严格考察、研究后确定人选，并报镇党委备案，每半年对村后备干部进行一次鉴定，一年一次考核，及时调整补充人员。从今年上半年开始，我们以乡镇为单位，对村级后备干部进行定期考察，坚持优胜劣汰，保持了后备干部队伍鲜活的生机。做好备用结合。要坚持递进培养的原则，建立备用结合制度。通过实践加强锻炼，使其逐步积累丰富的经验，尽快成熟起来，全面增长才干，奠定广泛的群众基础，然后再按班子要求和各自特长，通过推荐和选举逐步走上两委干部岗位，形成村级干部合理的梯次结构。刁镇实行了村支书储备制度，制定选拔标准，履行群众推荐、党员大会通过、党委考察确定三项程序，落实了跟踪联系、参政议政、定期培训三项制度，今年换届后，“能人”书记已占到70%以上，增强了村干部队伍的整体力量。全市各乡镇党委、街道工委也正在探索实行“双培”机制，即把农民中的经济能人培养成党员和后备干部，把党员和后备干部中的经济能人培养成村党支部书记，进一步加强村级班子建设，为全面建设小康社会提供坚强有力的组织保障。

村级后备干部队伍建设现状分析及对策研究(第3页)一文由www.feisuxs搜集整理，版权归作者所有,转载请注明出处!

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