# 区人才队伍建设现状与

来源：网络 作者：落日斜阳 更新时间：2024-06-28

*第一篇：区人才队伍建设现状与XXX区人才队伍建设现状与分析人是生产力中最活跃的因素，人才是最宝贵的资源，人才工作是建设有中国特色社会主义伟大事业中的一项基础性工作和战略性工作。抓住机遇，加快发展，迎接新挑战，实现小康社会宏伟目标，强化人才...*

**第一篇：区人才队伍建设现状与**

XXX区人才队伍建设现状与分析

人是生产力中最活跃的因素，人才是最宝贵的资源，人才工作是建设有中国特色社会主义伟大事业中的一项基础性工作和战略性工作。抓住机遇，加快发展，迎接新挑战，实现小康社会宏伟目标，强化人才队伍建设至关重要。

目前，我区正面临着从“抢救”向“建设”并迈进“发展”的重要战略机遇期，这也是吸引资金、吸引人才、发展经济的重要机会。随着我区各项事业发展步伐的逐步加快和招商引资工作力度的不断加大，必须依靠科技、依靠人才，进一步增强城区综合竞争力。由于我区地处偏远，地理环境恶劣，各项配套设施不全，人才队伍建设工作的许多方面处于先天劣势。面对各地对人才队伍建设工作的激烈竞争，我们必须不断创建优化良好的人才环境，着力建设好数量众多、结构合理、素质较高、能力较强的党政干部、专业技术和企业经营管理三支队伍，为我区的现代化建设和跨越式发展提供全面的人才支撑。

一、XXX区人才队伍基本状况

XXX区成立于2024年4月，下辖一个管委会、三个乡、一个镇、一个牧场和三个街道办事处，总面积5881.8平方公里，常住人口4.177万，行政中心XXX镇距市区86公里。由于我区各项事业正处于开发阶段，人才队伍主要集中于党政管理和医疗、教育等专业领域。

建区以来，我区不断选拔优秀大学毕业生充实到机关各部门、街道和社区。2024年至2024年我区引进的一批大学毕业生分配到各部门急需岗位，并选送了9名大中专毕业生充实到街道办事处,进一步提高了各单位工作质量和各街道办事处的整体工作能力。

二、存在的主要问题

我们通过调查了解到，目前我区人才队伍建设工作还存在着以下几个方面的问题：

1、总量严重不足，结构不尽合理

2、整体能力不强,人才配置不尽合理

在我区现有的人才队伍中，大专以上学历的636人，占人才总数的71.4%，而国民教育大专以上的比例更小。一部分是工作之后再进修，高、尖、专人才严重缺乏，所学专业和人员素质参差不齐。再加上我区的继续教育工作比较滞后，使各类人才学习深造的机会不多，知识、信息得不到及时补充,导致我区各类人才队伍的整体能力有些弱化，难以满足我区各项事业的发展需要。通过调查，我们了解到，在我区各类人才队伍中，学非所用，用非所长的问题还一定程度的存在;特别是一些专业性很强的部门，学本部门专业的干部比例不高;此外，由于人才机制有待完善，人才流动渠道有待进一步疏通，导致个别单位还存在着人才“闲置”的问题。

三、制约人才队伍建设的因素

制约人才开发的因素是多方面的，从我们调查的情况看，除历史、地理等客观因素外，主要还存在着以下五个方面的原因。

第一，人才观念因素。在思想观念上对人才资源开发工作重视程度不够，没有形成新时期的人才观念。有的部门由于受历史原因影响，受传统观念的束缚，过于侧重项目、资金的引进，而对人才、智力开发的重视不足，用人观念层次不高。

第二，人才政策因素。主要是对人才的倾斜程度不够。没有政策依据的，在实际操作中因循守旧，缺乏有效的变通；有政策依据的，缺乏有效的落实和监督。突出的表现一是没有制定相应的鼓励人才发挥作用的政策。二是对人才缺乏吸引力，由于受地理环境、财政经济等条件限制，再加上上级有关人事制度没有相应的倾斜，导致我区在鼓励和吸引外地人才方面尚不具备一些优势。

第三，人才体制因素。从管理体制上看，近些年来我们虽然做了一些改革，但是仍然存在着不容忽视的问题，不同程度地制约了我区的经济和社会发展。一是用人机制不够灵活。传统的用人机制已经不能完全适应时

区人才队伍建设现状与责任编辑：飞雪 阅读：人次

feisuxs范文网(FANWEN.CHAZIDIAN.COM)

**第二篇：XX区人才队伍建设现状与分析**

XXX区人才队伍建设现状与分析人是生产力中最活跃的因素，人才是最宝贵的资源，人才工作是建设有中国特色社会主义伟大事业中的一项基础性工作和战略性工作。抓住机遇，加快发展，迎接新挑战，实现小康社会宏伟目标，强化人才队伍建设至关重要。目前，我区正面临着从“抢救”向“建设”并迈进“发展”的重要战略机遇期，这也是吸引资金、吸引人才、发展经济的重要机会。随着我区各项事业发展步伐的逐步加快和招商引资工作力度的不断加大，必须依靠科技、依靠人才，进一步增强城区综合竞争力。由于我区地处偏远，地理环境恶劣，各项配套设施不全，人才队伍建设工作的许多方面处于先天劣势。面对各地对人才队伍建设工作的激烈竞争，我们必须不断创建优化良好的人才环境，着力建设好数量众多、结构合理、素质较高、能力较强的党政干部、专业技术和企业经营管理三支队伍，为我区的现代化建设和跨越式发展提供全面的人才支撑。[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10][11][12][13]下一页

**第三篇：XX区人才队伍建设现状与分析**

XXX区人才队伍建设现状与分析人是生产力中最活跃的因素，人才是最宝贵的资源，人才工作是建设有中国特色社会主义伟大事业中的一项基础性工作和战略性工作。抓住机遇，加快发展，迎接新挑战，实现小康社会宏伟目标，强化人才队伍建设至关重要。目前，我区正面临着从“抢救”向“建设”并迈进“发展”的重要战略机遇期，这也是吸引资金、吸引人才、发展经济的重要机会。随着我区各项事业发展步伐的逐步加快和招商引资工作力度的不断加大，必须依靠科技、依靠人才，进一步增强城区综合竞争力。由于我区地处偏远，地理环境恶劣，各项配套设施不全，人才队伍建设工作的许多方面处于先天劣势。面对各地对人才队伍建设工作的激烈竞争，我们必须不断创建优化良好的人才环境，着力建设好数量众多、结构合理、素质较高、能力较强的党政干部、专业技术和企业经营管理三支队伍，为我区的现代化建设和跨越式发展提供全面的人才支撑。[1] [2][3][4][5][6][7][8][9][10][11][12][13]下一页

XX区人才队伍建设现状与分析一文由www.feisuxs搜集整理，版权归作者所有,转载请注明出处!

**第四篇：XX区社会工作人才队伍建设现状与对策**

XX区社会工作人才队伍建设现状与对策

党的十六届六中全会通过的《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》，明确提出了建设宏大社会工作人才队伍的任务。造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍，是构建社会主义和谐社会的迫切需要。XX区作为泉州中心城区，历史传承悠久，文化积淀深厚，学校、医院林立，能够提供教学、医疗等各方面社会服务的人才量多面广；同时XX区也是一个老城区，随着城市重心东移，大量中青年离开老城区到新城区创业，呈现了‚老人住老区、新人住新区、老区人口老龄化‛的趋势，迫切需要一支能够提供各种社会服务的社会工作人才队伍。国以才立，政以才治，业以才兴，加强社会工作人才队伍建设，是新形势下的一项重要而紧迫的任务。今年以来，XX区充分发挥区位优势，顺应时代需求，积极探索社会工作人才队伍建设新路子，把自愿提供无偿服务的人才纳入社会工作人才领域，作为从事有偿、专职社会工作人员的补充和延伸，充分发挥其在促进社会的改善和发展、弘扬社会主义道德风尚等方面的积极作用，有力推动和谐XX构建。根据市委组织部关于‚加强社会工作队伍建设问题研究‛的工作部署，我区结合实际，抽调相关人员，组成课题调研组，采取发放调研问卷、召开专题座谈会等形式，对我区如何大力加强社会工作人才队伍建设情况进行专题调研，形成综合报告。

一、基本情况

1、人才队伍规模初具雏形。①社会工作人才分布领域

目前，我区社会工作人才资源总量达2672人。分布在党政机关、事业单位、企业、民间组织、社区、群团、离退休等领域。其中，党政人才400人，占14.9％；事业单位人才729人，占27.2％；企业人才22人，占0.8％；民间组织人才263，占9.8％；社区、群团、离退休人才1258人，占47％。呈现总量大、分布广的特点，且主要集中在社区、群团和离退休领域。

②社会工作人才结构情况

在年龄结构方面：35岁以下805人，占30.1％；36至45岁700人，占26.2％；46至55岁147人，占5.5％；60岁以上483人，占18.2％。

在学历结构方面：大学本科以上481人，占18％；大专756人，占28.3％；中专/中职/中师345人，占12.9％；高中及以下1090人，占40.8％。

在职称结构方面：高级职称115人，占4.3％；中级职称332人，占12.4％；初级职称274人，占10.3％；无职称1951人，占73％。

结构上总体呈现出以中青年为主，学历基本上在中专以上，大部分没有职称的特点。

2、社会工作氛围基本形成。组织街道、社区工作人员认真学习十六届六中全会关于建设社会工作人才队伍的重要论述和社会工作的范畴、内涵和意义等，进一步统一思想认识。利用泉州新闻‚直通XX‛专栏、泉州晚报‚活力XX‛专栏和‚XX区社会工作和社会工作人才队伍建设‛网站等媒体平台，加大对社会工作的宣传力度，在全区营造认识、理解、尊重和接纳社会工作人才的良好气氛。隆重举行了社会工作人才队伍建设试点工作启动仪式，发放《投身社会工作，构建和谐XX》倡议书1万余份，印制宣传卡2万张，引导激发了更多有一技之长的人才报名参与社会服务，动员鼓励需要帮助的人员勇敢、主动寻求社会帮助，实现‚供需‛双方的有效对接互动。目前，全区已组建了一支有672人的社会工作人才队伍。

3、人才队伍管理取得实效。举办社会工作人才队伍建设系列讲座，聘请教授学者分期分批分岗对社会工作人才进行岗位技能培训，使他们加深对社会工作目的意义的认识，学习掌握开展社会服务的有效方式，进一步增强做好社会工作的信心。今年已举办专题培训班4次，培训社会工作人才295人次。成立街道社会工作服务中心，制定《XX区社会工作者章程》，开通服务预约热线（XX开元街道预约电话22782961、22783514），统一制作《社会工作者服务证》、服务标识及徽章，确保社会服务工作的规范运作。加强对社会工作人才开展服务活动的分类引导、全程跟踪，注重做好牵线搭桥、穿针引线工作，及时了解‚供需‛双方的活动进展情况，协调解决遇到的困难和问题，促进社会工作的扎实有效开展。

4、人才队伍作用发挥明显。灵活运用个人介入、小组合作、社区活动等多种形式，组织引导社会工作人才运用专业知识，走进社区、养老机构等开展公益活动，进行义务服务，对服务对象进行情绪疏导、提供情感支持，提高服务对象的生活质量，减少社会问题的发生，促进和谐社会的构建。根据问题青少年教育难的实际需求，区教育局、司法局和团区委等单位采用个人介入的方式，组织单位里自愿参与社会服务的人员与问题青少年结成‚一对一帮教‛对子，成功帮助16名问题青少年解开了内心疙瘩，纠正人生的‚航向‛。根据孤寡老人亟需帮助的实际需要，开元街道采取小组合作的形式，展开‚牵手孤寡老人‛行动，由律师、心理咨询师、护士、大学生组织的5个扶老助老工作小组定期对区福利院的34名孤寡老人进行精神关怀，孤寡老人王孟章逢人便说：‚过去我有什么事只能放在心里，现在多了对我嘘寒问暖的知心人，他们就像‘咱厝里人’。根据辖区内低保多、就医难的实际需求，鲤中街道以社区为单位，广泛开展‚社区家庭病床‛活动，组织社会工作人才上门为11个社区54户低保户提供免费医疗门诊，温暖了困难群众的心。

社会工作人才队伍中的党员充分发挥骨干作用，结合在区社区党员联动服务活动，在区社区党员服务办公室、街道社区党员服务中心、社区党员服务站相应开设生活、就业、学习、法律、医疗五大服务热线。社区群众可根据自己的需求，选择服务内容、服务时间、服务电话等各项信息。自服务热线开设以来，XX区共有1426名社区党员参与联动服务活动，占社区党员总数的52％，全区社会党员联动服务网络初步形成。鲤中街道社会工作人才队伍中的党员通过搭一条‚连心线‛（热线电话）、建一张‚连心网‛（党员服务联动网）、送一本‚连心册‛（党组织服务联系小册子）、组织一次‚连心活动‛（慰问困难党员和群众活动）。3月份以来，共有112名社区党员参与生活、就业、学习、医疗、法律等五种服务岗位联动服务群众，为20多名社区群众提供法律援助，为40多名社区群众提供生活就业服务。

二、存在问题

目前，我区社会工作人才队伍建设处在起始阶段，队伍建设的基础还比较薄弱，存在一些深层次的问题。

1、社会工作人才队伍资源还比较分散。

我区社会工作人才的规模还比较小、数量不够宏大，结构欠佳，专业结构不够合理，地区、所有制间分布不够均衡。社会工作人才队伍管理机制不完善，社会工作人才队伍开发利用水平较低。由于体制限制、社会工作人才流通渠道不畅等原因，我区在社会工作人才培养、引进、使用、流动、激励等方面的管理机制还不够健全，管理水平还比较低，社会工作人才得不到合理配臵。由于对社会志愿服务的意义和重要性宣传不够，对深入拓展社会志愿服务将会带来的社会效益的重要意义宣传不够，致使广大群众对社会志愿服务了解不深，因而积极性不高，未能更充分调动广大群众和社会各阶层参与社会志愿服务。在‚十一五‛期间到2024年，我区仍需要大量的社会工作人才，其中心理疏导60人，医疗卫生60人，法律援助30人，司法矫治20人，社区建设40人，社会养老50人，慈善救助20人。要求本科学历以上182人，大专82人；年龄在25岁以下84人，26到35岁142人，36到45岁64人；高级职称30人，中级职称120人，初级职称90人。可见，我区仍需大量的专业社会工作人才来参与社会工作。

2、社会工作人才专业水平还比较缺乏。

目前，尽管我区培养或引进了部分社会工作专业人才，但现有的从业人员总体上学历、水平较低，绝大多数都未接受过专业培训，工作手段和方法还不够先进，难以提供个性化、多样化、系统化的服务，缺乏行业自律和评估，无法有效应对和解决新的、复杂的社会问题。

3、社会工作人才岗位设臵还不够完善。

现阶段，由于没有明确界定社会工作岗位，我区还没有形成社会工作者的从业标准。各级各类公共服务和社会管理部门，如民政、公安、社保、教育、卫生、工青妇等人民政府部门和人民团体未能配备社会工作专业人才和设臵社会工作岗位，存在定员定编问题。同时，民办的社会服务机构也缺乏社会工作专业人才工作岗位设臵，社会工作岗位设臵得不到解决，制约了社会工作人才队伍的发展。

4、社会工作人才保障机制还不够健全。

社会工作人才队伍建设缺乏有效的社会保障机制，突出表现在社会工作人才的合法权益得不到有效的维护，社会工作者权利与义务出现明显的不对等性。社会工作人才工资收入、福利待遇偏低，医疗、生育、养老、失业等社会保障机制还不够完善，定期培训、考核评价、职称晋升、评先选优、表彰奖励等机制还没有系统地建立起来，政治地位有待提高等等，在一定程度上制约我区社会工作人才队伍的建设和发展。

三、对策措施

下一步，我们要以邓小平理论和‚三个代表‛重要思想为指导，贯彻落实科学发展观，大力实施人才强国战略，坚持党管人才原则，适应社会管理体制改革的要求，立足现实，着眼长远，突出重点，整体推进，紧紧抓住人才培养、评价、使用、激励等环节，培养造就一支数量宏大、结构合理、素质优良的社会工作人才队伍，为大力发展社会工作、构建和谐XX提供坚强的人才保证。

一、整合工作资源，提高社会工作人才队伍建设的组织化程度。

加强社会工作人才队伍建设，必须充分利用好现有工作资源，切实提高社会工作人才队伍建设的整体合力。

落实‚党管人才‛原则，坚持党委统一领导。各级党委必须以科学发展观为指导，从构建社会主义和谐社会的高度，把社会工作人才纳入党委的重要议事日程，纳入经济社会发展的总体部署，纳入人才队伍建设的重要方面，统一领导，科学谋划，积极推进，在社会工作人才队伍建设中切实体现‚党管人才‛原则。组织部门要牵头抓总，整合工作力量。积极探索社会工作人才队伍建设的特点和规律，借鉴发达国家的有益做法，建立组织部门综合协调，有关职能部门具体负责，其他部门和团体密切配合，社会力量广泛参与的工作格局，实现对社会工作人才队伍的统一领导、统一规划、统一部署，形成工作合力。目前，我们要在在摸清底数、掌握现状的同时，制定社会工作人才队伍发展规划和发展目标，建立包括资格认证、从业规范、登记管理、考核评估在内的一系列职业制度，出台岗位开发与设臵、人才使用与待遇等一系列相关政策措施。社会工作人才广泛分布于社会管理和服务的各个领域、各个层次、各个方面，具有跨部门、跨行业、跨所有制、高度分散的特点，要使他们真正成为构建和谐社会的生力军，必须采取有力措施，把他们凝聚起来、组织起来。可以按照行业或工作领域成立相应的‚社工协会‛，比如儿童服务、青少年服务、老年人服务、残疾人服务、家庭服务、矫治服务等各个领域的社工协会，并逐步建立以社工协会为平台、以各类专业社会工作机构为载体、以社会工作人才为抓手的运行机制。

二、构建培训体系，提高社会工作人才队伍的专业化程度。

目前，我区的社会工作人员广泛分布于社会公共服务领域、社会管理部门以及公益性事业单位，主要通过行政手段完成社会管理和服务工作，缺乏专业知识和专业技能作支撑。组织部门要通过构建和完善培训体系，组织有关部门开展大规模的培训和严格的职业评价，提高在职人员的理论水平和实践能力，逐步达到专业化、职业化的要求。

①要科学制定规划，实现教育培训从无序向有序转变。目前，我区社会工作人才的教育培训体系尚未形成。对社会工作人员的培训大多处于一种自发、无序的状态，系统性和组织化程度不高。因此，需要抓紧拟定社会工作人才近期和中长期教育培训规划，有计划、分层次地对现有社会工作人员进行大规模专业培训，并根据条块管理的原则，将培训任务分配到各部门，确保教育培训任务的落实。同时，对于民办的公益性、慈善性社会团体、民办社会服务机构中的社会工作人员，党委、政府可以开展引导性培训，并出台一些激励措施，鼓励他们参加进修、实习、短训、函授等，尽快提高社会工作专业化水平。

②要开展职业技能培训，实现社会工作从行政化向专业化转变。对于各类公共服务和社会管理部门的社会工作人员，通过补训方式，加强社会工作基础理论、基本技巧和基本知识的学习，提高社会工作意识和专业化水平。在录用社会工作人员时，要尽可能录用具备相关专业的人员。

③要强化职业道德教育，实现社会工作从岗位化向职业化转变。合格的社会工作人才不仅需要扎实的专业知识和丰富的实践经验，更需要过硬的职业素养。目前从事社会工作的人员大多是工作分配的需要，岗位的性质决定了他们的身份，谋生的需要导致他们岗位意识较强，职业意识比较淡薄。因此，必须强化职业道德培训，引导从业人员树立牢固的社会工作理念和社会工作专业价值观，培养他们关注社会公平、关怀弱势群体、致力于解决社会问题的能力。同时还要提高他们的职业意识，培养他们的职业认同感和自豪感。

三、完善岗位位臵，提高社会工作人才队伍建设的规范化程度。

社会工作岗位开发与设臵，是社会工作人才队伍建设的基础性工作。各级组织部门要规范和完善社会工作岗位设臵，通过岗位调整、增设和扶持，增加社会工作岗位，吸引更多的社会工作人才。要根据社会发展的需要，在社区、学校、医院、社会福利等社会服务组织中设立专门的社会工作岗位，另外在困难救助、矛盾调处、权益维护、心理辅导、行为矫治等领域，社会工作的岗位设臵在基层几乎是空白，有必要根据实际需要，适时增设相应的社会工作岗位，缓解社会矛盾，调整社会关系，维护社会稳定。

要规范民办的公益性、慈善性的社会工作岗位。社会工作的特殊性决定了社会工作需要民间社会工作力量的广泛参与，使之成为调节社会关系、影响政府决策、维护社会稳定的一支重要力量。在政府救助、扶贫力量和资金有限的情况下，民间的公益性的扶贫捐助、慈善捐赠能够甚至更好地达到缓解社会矛盾、帮助弱势群体的目的。

四、强化激励保障，提高社会工作人才队伍建设的社会化程度。

要建立激励机制激发社会工作人才干事创业的热情和创造力，要积累经验，综合分析，研究制定社会人才开展社会工作的激励政策，保护好社会工作人才为社会提供服务的热情和积极性。要认真落实事业留人、感情留人、适当的待遇留人的要求，表彰奖励社会工作人才先进典型。积极探索政府、社会、用人单位和个人多元投入机制，建立可靠的社会工作激励保障机制，推动全区社会工作人才队伍建设。

推进社会工作人才队伍建设，任重道远，责任重大。我区将在上级部门的指导和支持下，齐心协力，以开拓创新、锐意进取的精神，推动社会工作人才队伍建设，通过扎实的试点工作，取得高质量、有价值的成果。并在此基础上，加快社会工作人才培养，加大人才引进力度，完善激励保障措施，不断壮大社会工作人才队伍，促进社会主义社会和谐发展。

**第五篇：人才队伍建设现状与分析**

XXXXXXXXXXXX局

人才队伍建设现状与分析

如果说城市规划是城市发展的龙头，城市建设是城市形象的塑造者，那么城市管理就是城市形象的美容师和维持者。目前，随着我区各项事业发展步伐的加快和城市建设面积的不断扩大，城市管理工作的内容不断增多，急需一支数量足、质量高、综合能力强的人才队伍来适应现代化城市管理的需要，这对我局人才队伍建设提出了新的要求。

一、我局人才队伍基本状况

XXXX城市管理局成立于2024年3月，自成立以来，我局解放用人思想，确立了“引得进、留得住、促成才”的人才管理目标，形成突出重点、开拓渠道、人尽其用的人才建设思路，采用全员聘用和干部竞聘的方式，从退伍军人和大中专院校毕业生中选聘职工。截止目前，我局人才队伍总量为74人。

二、人才队伍建设的方法

为使人才队伍建设可持续发展，以适应现代化城市管理要求，我局更新人才观念，建立完善用人机制，注重建立合适的人才培养机制。始终坚持“引进”与“培养”同步进行的人才建设方案，采用半军事化管理的方法加强人才队伍建设。

第一，建立好机制用好人才。坚持全面规划、人尽其才的原则，对于引进的退伍军人和大中专院校毕业生，根据其自身特点和能力安排工作内容，规划职业发展方向。其中，军人主要安排在对外事物的处理和行政执法的工作岗位；而具有一定文化基础的大中专院校毕业生主要负责内务行政管理工作。通过对他们工作考核，进行提拔和任命，不论资排辈，有才必用，成才必提，充分发挥他们的才能。我局自成立以来提拔和任命了18名年轻优秀的人才到科室领导岗位上，大大增强了全局员工工作的积极性。

第二，建立合适的机制培养优秀人才。始终把人才培养作为人才队伍建设的突破口，对全局人员进行培养和塑造。坚持“专业培养和综合培养”并重的人才培养机制，培养“一专多能”的综合型、通用型人才。“一专”指的是在某一类工作中具有较高专业水平的人才，“多能”指在全局工作范围内具备全面业务知识和业务能力，各方面工作能力都较强的人才。

首先，在我局现有条件下，采用定期集中学习、集体活动的方法提高全局职工综合知识、团队协作精神和业务能力。学习内容包括办公知识的学习应用，城市管理工作的内容和流程及与城市管理相关的各项法律法规等。并且建立了考核机制，养成了全局勤学上进的良好风气。

除此之外，我局在人才队伍建设进程中还意识到人才培养不是闭门造车，它要与现代化城市管理发展和工作需要相适应，因此人才队伍建设必须与社会接轨。自我局成立以来有计划、有组织的派选了70多人次到凯里、安顺、贵阳等地参加业务能力培训

和进行数字化城管学习，培养了一批实践能力较强的干部职工队伍。

三、人才队伍建设存在的问题

目前我局人才队伍建设工作还存在数量不足和学历结构不合理的问题。

从人才总量上看，目前我局人才队伍总量为74人，其中行政管理人员31人，执法人员30人，后勤人员13人。随着开发区城市规模不断扩大和人口不断增多，现有人才总量根本无法满足城市管理工作需求，预计未来8年，我局需招聘人才总量为200人，以确保各项工作正常进行。

学历结构不合理，是我局人才队伍建设的重要问题。在全局人才队伍中具有本科以上学历的有18人，占人才队伍总量的24%，大专学历27人，占人才队伍总量的37%，高中及中专学历为29人，占人才队伍总量的39%。由于我局低学历者比例较大，导致部分人员在城市管理的各项工作中表现一般，制约了我局工作的开展。

四、制约人才队伍建设的因素

1、人员进出失衡。由于人事体制不健全，用人机制没有政策依据，因此引进人才困难，其中最为突出的问题是引进和留住高学历人才难度很大，近两年来，虽然我局陆续引进了多名本科学历的人才，并安排适合的职位和给予发展的空间，但还是有本科学历的职工因考上公务员和其它事业单位而流失。

2、人员待遇不优。由于受财政经济等条件的限制，我局工作人员月薪为1500元，与市、县同等企事业单位工资差距1000——2024元，加上在医疗、福利等方面没有同等待遇，导致我局在引进人才方面不具备优势。

五、加强人才队伍建设的对策

加强人才队伍的建设不仅要求我们“引进我们需要的”，更要“留住我们优秀的”，只有这样，我局人才队伍才能迅速壮大，才能在城市管理的工作中发挥应有职能。结合我局的人才队伍建设情况，我们认为应该从以下几个方面着手，加强人才队伍建设。

1、建立健全用人机制，消除体制障碍。结合事业单位用人实际制定和修正适合人才队伍建设的政策法规，通过完善事业单位聘用制度来确定个人与单位和个人与政府的关系，明确个人的义务和权利。

2、放宽事业单位人员数量和职称结构比例的控制，对人才密集的单位，原则上取消人员数量和职称比例的限制，只要符合工作实际，达到用人需求，就可以进行岗位职务的聘任。

3、提高工资、福利待遇，降低收入差距。事业单位的分配制度以能力业绩为导向，根据职务的工作强度实行按任务定酬、按业绩定酬的办法，将事业单位工作人员的工资收入与工作效能和实际贡献直接挂钩，制定提高工作效率和增加收入的激励机制。

4、建立客观考核标准，完善晋升考核机制。将事业单位人事晋升纳入国家公务员考核晋升体系，正确引导事业单位工作人员的行为，帮助他们形成正确的职业发展期望，解决事业单位工作人员职业发展空间狭小，晋升困难的问题。

二〇一二年九月九日

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