# 人才工作调研报告（精选3篇）

来源：网友投稿 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-07-23

*小编为大家整理了人才工作调研报告(精选3篇)，仅供大家参考学习，希望对大家有所帮助!!!为大家提供工作总结范文，工作计划范文，优秀作文，合同范文等等范文学习平台，使学员可以在获取广泛信息的基础上做出更好的写作决定，帮助大家在学习上榜上有名!...*

小编为大家整理了人才工作调研报告(精选3篇)，仅供大家参考学习，希望对大家有所帮助!!!为大家提供工作总结范文，工作计划范文，优秀作文，合同范文等等范文学习平台，使学员可以在获取广泛信息的基础上做出更好的写作决定，帮助大家在学习上榜上有名!!!

人才工作调研报告(精选3篇)由整理。

第1篇：人才工作调研报告

2024人才工作调研报告

小编给大家介绍2024人才工作调研报告，希望能对大家有所帮助。

2024人才工作调研报告(1) 由于城乡收入差别巨大，社会资源分配和公共产品提供不公平，以及市民优越于农民的传统观念，造成农村人才工作陷入困境，很多地方出现青黄不接后继无力的人才匮乏状况。

一、问题

1.人才总量不足。基层各行业特别是政府、教育卫生、农业技术等部门广人才严重缺乏。

2.人才断层与流失现象严重。当地青年人才留不住，大部分流向了沿海等发达地区务工外，国家培养出来的农业技术和管理人才很少有人自愿到农村工作。

3.人才资源分配不均衡。由于不同地域的经济发展、工作环境、生活待遇差距较大，出现县内优秀人才向经济发达的城市流入。

4.现有人才素质不高。高学历、高职称人才比例严重偏低，具有大学本科及以上学历的农村人才及其匮乏。现有人才知识结构也非常单一，缺乏信息技术、市场经济、法律等方面的知识，严重制约了自身的发展。

二、建议

1.切实改善农村人才待遇，帮助农村吸引人才，留住人才。对农村人才的待遇给予适当的提高和改善，以地区差、高补贴和优先晋升职称等待遇，促使人才向农村流动。 2.建立健全农村人才培养机制。加大对新型农民的培养力度，努力提高乡村级干部的自身素质、管理水平、技术水准。着力培养农村专业人才，通过开设各类培训班，派经验丰富的教师到授课，辅导与农业农村推广相结合，帮助他们成为各地带头创业致富的农村优秀干部和人才。

3.建立健全城乡人才双向流动机制，促进城乡人才相互流动。要引导人才在区域、城乡间合理的交流与流动，多渠道解决制约农村发展中的人才瓶颈问题。要建立城乡对口帮扶制度，实行对口人才培养。

4.切实加快农村经济发展，增强农村对人才的吸引力和凝聚力。要通过增加对农村公共基础设施和公共服务的投入，逐步改善农村落后的现状，以增强农村对人才的吸引力。各级政府要把基础设施建设和社会事业发展的重点转向农村，省财政要加大农村水利设施建设的投入，支持设施农业的发展，将财政新增教育、卫生、文化等事业经费和固定资产投资增量主要用于农村。 2024人才工作调研报告(2) 人才工作是一项基础性工作，也是一项战略性工作。近几年来，市委认真落实全省人才工作会议精神，坚持人才资源是第一资源的理念，坚定不移地实施人才强市战略，大力开发人才资源，紧紧抓住人才的培养、使用、引进、管理、服务等关键环节，大力加强党政管理人才、专业技术拔尖人才、企业经营管理人才和农村实用人才队伍建设，为全市经济社会发展提供了坚强的人才保证。

一、前段时期人才工作情况

突出表现在五个方面、

一是人才总量有了较快增长。近年来,我市大力优化人才发展环境,积极培育人才市场,重点抓了三支队伍建设，全市人才总量呈逐年递增态势。截止底，全市人才总量为28,6123人，其中农村人才总量23,5291人;党政企事业单位人才5,0832人，其中具有专业技术职称人才1,8022人，高级职称的997人(正高41人)，中级职称的8629人，初级职称的8406人。

二是人才队伍结构得到进一步优化。通过强化培训，在对在职干部普遍轮训的基础上，突出党政领导干部、青年后备干部的培训;采取请进来与走出去相结合的方式，邀请高

校、科研院所的专家教授授课;发挥党校主阵地作用，积极开展学历教育，与省委党校、武汉高校联办学历班，有力地改善了我市各级各类人才的知识结构，提高了理论水平;在党政人才中，大专以上学历的占95%以上，35岁以下的占28%，形成了比较合理的知识结构和年龄结构。目前，我市享受国务院专项津贴的专业技术人才16人,享受省政府专项津贴的13人，被评为湖北省有突出贡献的中青年专家12人，进入省新世纪高层次人才工程的6人。

三是人才培养机制逐步健全。我们在认真落实中央、省委人才工作会议精神的同时，相继制定下发了一系列有关人才工作的文件，对全市人才工作机制、目标任务、方法措施和保障体系等方面作了具体规定。坚持对各级各类专家拔尖人才实行优胜劣汰、动态管理制度，先后选拔培养各级各类专家拔尖人才45名，取消6名市管拔尖人才荣誉称号，起到了较好的鞭策激励作用。

四是人才的作用得到较好发挥。根据人才的各自专业特点，着眼于全市产业总体布局，对不同专业的干部进行了合理调配，大力推行公开选拔、公开聘用、竞争上岗等方式，使一大批熟悉农业、畜牧、林业、水产、水利水电等方面专业知识的优秀青年人才被选拔到相应岗位，为他们施展才华提供了平台。

五是招才引智取得较大突破。针对全市主导产业高级人才紧缺的实际，一方面，积极开展了各类人才招聘活动，先后组织人事、教育、卫生、农业、交通等机关事业单位专门赴武汉等地招聘人才，并与省内重点院校确立了长期合作关系。另一方面，坚持不求所有，但求所用的理念，把引进人才与引智、招商结合起来，在招商的同时引进了大量智力资源，推动了我市经济发展。同时，市委组织部、人事局、农业局等部门积极向上争取，有针对性地邀请省、市专家学者来我市开展科技讲座、技术服务活动，深受群众欢迎。10月组织开展的院士专家行活动，通过召开专题研讨会、学术报

告会，深入企业开展技术服务等形式，为经济社会发展把脉问诊，出谋划策，为企业技术创新攻坚克难，释疑解惑，为16家企业的20个技术项目进行技术咨询和攻关。活动所到之处，受到全市各界的热烈欢迎，收到了很好的效果。特别是12月16日在武汉东湖宾馆举办的武汉城市圈人才引进与科技合作洽谈会，其规模之大、规格之高、影响之深远都是空前的。在此次会上签订了44项校市、校企合作协议，协议基本涵盖了工业、农业、教育、文化等多个领域，涉及机械、化工、新材料、医药、食品等多个行业。洽谈会上从高校引进了3名科技特派员，现场招聘了3名博(硕)士研究生，为高科技人才到我市创业开辟了新的途径。

二、存在主要问题

近几年来，我市人才工作虽然取得了一定的成绩，但是，我们也清醒地看到，离省人才工作的要求和其他地市州还有较大差距，具体体现在以下几个方面、

1、人才政策不够完善，体制不活，资金不足。受相关规定和政策的约束，人才流动受单位编制、性质，人才身份等诸多因素的限制，人才流通的渠道受阻，造成部分人才资源的流失与浪费。同时，由于财政困难，用于人才培养的资金严重不足，许多行业的优秀专业技术人才因待遇不高、激励机制不完善等因素的影响，大量外流。特别是一些优秀骨干教师和医疗技术人员流失现象尤为突出。各类高级人才奇缺，特别是高层次、创新型、复合型人才严重缺乏。

2、农村实用人才整体素质不高,具有示范型、带动型的实用人才较少。农村实用人才大多数是自然成长起来的土专家、田秀才，生产经营规模小，实力差，获取信息的渠道较为单一，抵御市场风险的能力较弱，在市场竞争中处于弱势。同时，对农村实用人才缺乏较为完善的组织、开发、管理机制。

3、我市企业改制后，受体制的影响，缺乏对企业经营管理人才和高技能人才的有效培养与管理，并且此类人才数量较少，培养、管理还存在一定难度。

三、抓好今后一段时期人才工作思路及对策

今后一段时期我市人才工作总体要求是、以三个代表重要思想为指导，深入贯彻落实党的十七大、十七届三中、四中全会精神和全国、全省人才会议精神，坚持党管人才原则，不断完善人才工作机制，进一步优化人才工作环境，为全市经济社会发展提供人才支撑和智力保障。为实现这一目标，具体而言主体是抓好以下四个方面工作、

1、创新人才工作机制，加强对人才工作的统一协调和宏观指导。加强人才工作政策体系建设，重点是协调有关单位全面清理现有人才工作法规，根据党管人才的要求和经济社会发展实际，进一步健全人才工作制度，出台相关政策并确保落实。落实党政主要领导人才工作目标责任制，继续实施人才工作领导小组成员单位定期联系会议制度、人才工作联系点制度以及市管拔尖人才联系制度，强化对人才工作的统筹协调和宏观指导。

2、把握人才工作重点，突出抓好三支队伍建设。根据我市人才队伍的现状和打造实力、诚信、生态、和谐的战略目标对人才的要求，我市人才工作的重点是，大力加强党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才这三支队伍的建设，并以此带动和促进整个人才队伍的建设。一要突出抓好党政领导干部队伍建设。进一步加大对党政干部队伍的理论培训和实践锻炼，大力培养现代行政管理人才，造就一批适应公共行政、公共服务、公共管理要求的行政管理专家。二要突出抓好企业经营管理者队伍建设。加快建设一支具有强烈敬业精神、经营管理能力、开拓创新意识、掌握市场经济规律、熟悉国际经济和法律的企业家队伍。要依托高校和企业培训基地，建立覆盖广、多层次、开放式的企业经营管理人才培养体系。三要突出抓好专业技术人才队伍建设。以第五

批市管专业技术拔尖人才换届为契机，建立健全人才的评选、考核、管理机制。充分利用六大基地，加快培养熟练掌握先进技术、工艺和技能的高技能人才;以建设社会主义新农村为契机，大力开展多种形式的农村实用技术培训、农村转移就业培训，积极推动农村实用人才培养，提高农村人才队伍素质。

3、加快人才资源开发，培育壮大各级各类人才队伍。要创新人才引进方式，坚持实施项目引才、工程招才责任制，把招商引资和招才引智相结合，大力引进高新技术产业、支柱产业和重大工程建设急需的中高级技术人才和管理人才。 4、优化人才创业环境，不断提高为人才服务的水平。要加强舆论宣传，大力营造四个尊重的社会氛围，积极为人才创业搞好服务、构筑平台，真正在形成环境留人、待遇留人、事业留人、感情留人的良好环境，树立经营企业就是经营人才、想干事给机会、能干事给岗位、干成事给地位的企业人才管理新理念。要大力开展各类人才评选表彰活动，实施人才回归工程，促进籍高层次人才、海外留学人才以各种形式为投资献智。同时，要组织市级以上有突出贡献的人才健康体检和外出休养，开展全市技能人才比武活动，逐步完善人才的激励政策和保障措施。

第2篇：人才工作调研报告

2024人才工作调研报告

小编给大伙儿介绍2024人才工作调研报告，希翼能对大伙儿有所帮助。

2024人才工作调研报告(1)

由于城乡收入差别巨大，社会资源分配和公共产品提供别公平，以及市民优越于农民的传统观念，造成农村人才工作陷入困境，不少地点浮现青黄别接后继无力的人才匮乏状况。

一、咨询题

1.人才总量别脚。基层各行业特别是政府、教育卫生、农业技术等部门广人才严峻缺乏。

2.人才断层与流失现象严峻。当地少年人才留别住，大部分流向了沿海等发达地区务工外，国家培养出来的农业技术和治理人才很少有人自愿到农村工作。

3.人才资源分配别均衡。由于别同地域的经济进展、工作环境、日子待遇差距较大，浮现县内优秀人才向经济发达的都市流入。

4.现有人才素养别高。高学历、高职称人才比例严峻偏低，具有大学本科及以上学历的农村人才及其匮乏。现有人才知识结构也特别单一，缺乏信息技术、市场经济、法律等方面的知识，严峻制约了自身的进展。

二、建议

1.切实改善农村人才待遇，帮助农村吸引人才，留住人才。对农村人才的待遇赋予适当的提高和改善，以地区差、高补贴和优先晋升职称等待遇，促使人才向农村流淌。

2.建立健全农村人才培养机制。加大对新型农民的培养力度，努力提高乡村级干部的自身素养、治理水平、技术水准。着力培养农村专业人才，经过开设各类培训班，派经验丰富的教师到授课，辅导与农业农村推广相结合，帮助他们成为各地带头创业致富的农村优秀干部和人才。

3.建立健全城乡人才双向流淌机制，促进城乡人才相互流淌。要引导人才在区域、城乡间合理的交流与流淌，多渠道解决制约农村进展中的人才瓶颈咨询题。要建立城乡对口帮扶制度，实行对口人才培养。

4.切实加快农村经济进展，增强农村对人才的吸引力和凝结力。要经过增加对农村公共基础设施和公共服务的投入，逐步改善农村降后的现状，以增强农村对人才的吸引力。各级政府要把基础设施建设和社会事业进展的重点转向农村，省财政要加大农村水利设施建设的投入，支持设施农业的进展，将财政新增教育、卫生、文化等事业经费和固定资产投资增量要紧用于农村。

2024人才工作调研报告(2)

人才工作是一项基础性工作，也是一项战略性工作。近几年来，市委仔细降实全省人才工作会议精神，坚持人才资源是第一资源的理念，坚决别移地实施人才强市战略，大力开辟人才资源，紧紧抓住人才的培养、使用、引进、治理、服务等关键环节，大力加强党政治理人才、专业技术拔尖人才、企业经营治理人才和农村有用人才队伍建设，为全市经济社会进展提供了坚毅的人才保证。

一、前段阶段人才工作事情

突出表如今五个方面：

一是人才总量有了较快增长。近年来,我市大力优化人才进展环境,积极哺育人才市场,重点抓了三支队伍建设，全市人才总量呈逐年递增态势。截止底，全市人才总量为28,6123人，其中农村人才总量23,5291人;党政企事业单位人才5,0832人，其中具有专业技术职称人才1,8022人，高级职称的997人(正高41人)，中级职称的8629人，初级职称的8406人。

二是人才队伍结构得到进一步优化。经过强化培训，在对在职干部普遍轮训的基础上，突出党政领导干部、少年后备干部的培训;采取请进来与走出去相结合的方式，邀请高校、科研院所的专家教授授课;发挥党校主阵地作用，积极开展学历教育，与省委党校、武汉高校联办学历班，有力地改善了我市各级各类人才的知识结构，提高了理论水平;在党政人才中，大专以上学历的占95%以上，35岁以下的占28%，形成了比较合理的知识结构和年龄结构。目前，我市享受国务院专项津贴的专业技术人才16人,享受省政府专项津贴的13人，被评为湖北省有突出贡献的中少年专家12人，进入省新世纪高层次人才工程的6人。

三是人才培养机制逐步健全。我们在仔细降实中央、省委人才工作会议精神的并且，相继制定下发了一系列有关人才工作的文件，对全市人才工作机制、目标任务、办法措施和保障体系等方面作了具体规定。坚持对各级各类专家拔尖人才实行优胜劣汰、动态治理制度，先后选拔培养各级各类专家拔尖人才45名，取消6名市管拔尖人才荣誉称号，起到了较好的鞭策激励作用。

四是人才的作用得到较好发挥。依照人才的各自专业特点，着眼于全市产业总体布局，对别同专业的干部进行了合理调配，大力推行公开选拔、公开聘用、竞争上岗等方式，使一大批熟悉农业、畜牧、林业、水产、水利水电等方面专业知识的优秀少年人才被选拔到相应岗位，为他们施展才华提供了平台。

五是招才引智取得较大突破。针对全市主导产业高级人才紧缺的实际，一方面，积极开展了各类人才聘请活动，先后组织人事、教育、卫生、农业、交通等机关事业单位特意赴武汉等地聘请人才，并与省内重点院校确立了长期合作关系。另一方面，坚持别求所有，但求所用的理念，把引进人才与引智、招商结合起来，在招商的并且引进了大量智力资源，推动了我市经济进展。并且，市委组织部、人事局、农业局等部门积极向上争取，有针对性地邀请省、市专家学者来我市开展科技说座、技术服务活动，深受群众欢迎。10月组织开展的院士专家行活动，经过召开专题研讨会、学术报告会，深入企业开展技术服务等形式，为经济社会进展把脉咨询诊，出谋划策，为企业技术创新攻坚克难，释疑解惑，为16家企业的20个技术项目进行技术问和攻关。活动所到之处，受到全市各界的热烈欢迎，收到了很好的效果。特别是12月16日在武汉东湖宾馆举办的武汉都市圈人才引进与科技合作洽谈会，其规模之大、规格之高、妨碍之深远基本上空前的。在此次会上签订了44项校市、校企合作协议，协议基本涵盖了工业、农业、教育、文化等多个领域，涉及机械、化工、新材料、医药、食品等多个行业。洽谈会上从高校引进了3名科技特派员，现场聘请了3名博(硕)士研究生，为高科技人才到我市创业开发了新的途径。

二、存在要紧咨询题

近几年来，我市人才工作尽管取得了一定的成绩，但是，我们也清醒地看到，离省人才工作的要求和其他地市州还有较大差距，具体体如今以下几个方面：

1、人才政策别够完善，体制别活，资金别脚。受相关规定和政策的约束，人才流淌受单位编制、性质，人才身份等诸多因素的限制，人才流通的渠道受阻，造成部分人才资源的流失与白费。并且，由于财政困难，用于人才培养的资金严峻别脚，许多行业的优秀专业技术人才因待遇别高、激励机制别完善等因素的妨碍，大量外流。特别是一些优秀骨干教师和医疗技术人员流失现象尤为突出。各类高级人才奇缺，特别是高层次、创新型、复合型人才严峻缺乏。

2、农村有用人才整体素养别高,具有示范型、带动型的有用人才较少。农村有用人才大多数是自然成长起来的土专家、田秀才，生产经营规模小，实力差，猎取信息的渠道较为单一，抵御市场风险的能力较弱，在市场竞争中处于弱势。并且，对农村有用人才缺乏较为完善的组织、开辟、治理机制。

3、我市企业改制后，受体制的妨碍，缺乏对企业经营治理人才和高技能人才的有效培养与治理，同时此类人才数量较少，培养、治理还存在一定难度。

三、抓好将来一段阶段人才工作思路及对策

将来一段阶段我市人才工作总体要求是：以三个代表重要思想为指导，深入贯彻降实党的十七大、十七届三中、四中全会精神和全国、全省人才会议精神，坚持党管人才原则，别断完善人才工作机制，进一步优化人才工作环境，为全市经济社会进展提供人才支撑和智力保障。为实现这一目标，具体而言主体是抓好以下四个方面工作：

1、创新人才工作机制，加强对人才工作的统一协调和宏观指导。加强人才工作政策体系建设，重点是协调有关单位全面清理现有人才工作法规，依照党管人才的要求和经济社会进展实际，进一步健全人才工作制度，出台相关政策并确保降实。降实党政要紧领导人才工作目标责任制，实施人才工作领导小组成员单位定期联系会议制度、人才工作联系点制度以及市管拔尖人才联系制度，强化对人才工作的统筹协调和宏观指导。

2、把握人才工作重点，突出抓好三支队伍建设。依照我市人才队伍的现状和打造实力、诚信、生态、和谐的战略目标对人才的要求，我市人才工作的重点是，大力加强党政人才、企业经营治理人才和专业技术人才这三支队伍的建设，并以此带动和促进整个人才队伍的建设。一要突出抓好党政领导干部队伍建设。进一步加大对党政干部队伍的理论培训和实践锻炼，大力培养现代行政治理人才，造就一批习惯公共行政、公共服务、公共治理要求的行政治理专家。二要突出抓好企业经营治理者队伍建设。加快建设一支具有强烈敬业精神、经营治理能力、开拓创新意识、掌握市场经济规律、熟悉国际经济和法律的企业家队伍。要依托高校和企业培训基地，建立覆盖广、多层次、开放式的企业经营治理人才培养体系。三要突出抓好专业技术人才队伍建设。以第五批市管专业技术拔尖人才换届为契机，建立健全人才的评选、考核、治理机制。充分利用六大基地，加快培养熟练掌握先进技术、工艺和技能的高技能人才;以建设社会主义新农村为契机，大力开展多种形式的农村有用技术培训、农村转移就业培训，积极推动农村有用人才培养，提高农村人才队伍素养。

3、加快人才资源开辟，哺育壮大各级各类人才队伍。要创新人才引进方式，坚持实施项目引才、工程招才责任制，把招商引资和招才引智相结合，大力引进高新技术产业、支柱产业和重大工程建设急需的中高级技术人才和治理人才。

4、优化人才创业环境，别断提高为人才服务的水平。要加强舆论宣传，大力营造四个尊重的社会氛围，积极为人才创业搞好服务、构筑平台，真正在形成环境留人、待遇留人、事业留人、感情留人的良好环境，树立经营企业算是经营人才、想干事给机会、能干事给岗位、干成事给地位的企业人才治理新理念。要大力开展各类人才评选表彰活动，实施人才回归工程，促进籍高层次人才、海外留学人才以各种形式为投资献智。并且，要组织市级以上有突出贡献的人才健康体检和外出休养，开展全市技能人才比武活动，逐步完善人才的激励政策和保障措施。

第3篇：人才工作调研报告

人才工作调研报告

人才工作调研报告

为认真贯彻落实全国人才工作会议精神和《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，做好人才工作，为我市全面建设小康社会，在建设海峡西岸经济区中加快崛起和更大跨越，提供有力的人才保证和智力支持，根据市委的要求，我们调研组通过查阅文献资料、召开座谈会、个案分析等方法进行调研，形成了综合调研报告。

一、我市人才队伍现状近年来，我市以“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府关于人才工作的一系列方针政策和决策部署，把促进发展作为根本出发点，把人才工作作为科教强市战略的重要内

容摆上更加突出的位置，人才工作环境得到优化，人才培养、吸引和使用工作进一步加强，人才队伍的活力有所增强。按照《决定》中关于人才的定义，人才数量是难以用单一标准进行统计的，但为了分析的方便，本文仍侧重以职务、职称、技术等级、身份等因素对我市五支人才队伍情况进行分析。

党政人才队伍情况。截止年月，全市共有处级干部人，平均年龄.岁，其中研究生人，占.%;大学人，占.%;大专人，占.%;高中、中专及以下人，占.%。科级干部人，平均年龄岁，其中研究生人，占.%;大学人，占.%;大专人，占.%;高中、中专及以下人，占.%。市管后备干部人，平均年龄岁，其中大学人，占.%。

企业经营管理人才队伍情况。据年月的统计，全市工贸系统家国有企业共有中、高级经营管理人员人，其中本科人，占总数的%、大专人，占%、中专人，占.%、高中及以下人，占.%;

高级职称人，占%、中级职称人，占%。全市城镇家集体企业共有经营管理人员人，其中本科人，占.%、大专人，占.%、中专人，占%、高中及以下人，占%;中级职称人，占%、初级职称人，占.%、高级工人，占.%。全市家重点私营企业共有经营管理人员人，其中大专以上人，占.%、中专人，占.%、初中以下人，占%;具有高级职称人，占.%、中级职称人，占%、初级职称人，占.%;个业主中大专以上人，占%、中专人，占.%、初中以下人，占有.%。

专业技术人才队伍情况。到年末，全市共有专业技术人员.万人，其中拥有高级职称人、中级人;享受国务院特殊津贴专家人、省优秀专家人、省“百千万人才工程”人选人、市管拔尖人才人。分布情况为：教学人员人，占.%;工程技术人员人，占.%;卫生技术人员人，占.%;农业技术人员人，占.%;科研人员人，占.%。位于铁路沿线的市区、永安市、沙县共拥有专业技术人

员.万人，占.%。据市统计局对全市规模以上和部分规模以下家工业企业共科技活动情况调查表明，年，这些企业投入科技活动人员人，在全省九个设区市中列第五位。

高技能人才队伍情况。年末我市城镇企业全部在岗职工人数.万人，已有.万人获得职业资格证书，技术工人占职工总数的.%，其中初级工人，占.%;中级工人，占.%;高级工人，占.%;技师人，占.%;高级技师人，占.‰。

农村实用人才队伍情况。据年统计资料显示，全市共有确认为农民技术职称人数为人，占农村劳动力总数的.%，其中确认农民技术员职称人，农民助理技师人，农民技师及农民高级技师人。按照每人培训达学时并开设—门实用培训课程的部颁标准，全市获得“绿色证书”及“跨世纪青年农民科技培训证书”的农民人数分别为人和人，合计占农村劳动力总数的.%。

二、我市人才队伍存在的问题及原因分析

一是人才队伍结构不合理。从我市五支人才队伍的总体情况看，虽然专业技术人员数量达到人/万人，超过省人/万人的水平，但对经济发展最重要的企业经营管理人才却相对短缺。从每支队伍的情况看，全市党群机关工作者和国家公务员人中周岁以下人员人，仅占.%，而且在职干部中，具有本科以上学历的比例偏低，相当一部分人是经过各类电业大、党校、函授等自学的学历，而且专业分布以农林、师范类为主，紧缺专业的人才比较少。全市工贸系统国有企业高、中级经营管理人员中，岁以上的占.%，懂经营、善管理、精技术的复合型人才少，了解国际惯例、善于驾驭市场、敢于开辟科工贸一体化路子的人才尤为稀缺。全市.万名专业技术人员中教育和卫生系统占.%，农业占.%，科研人员仅占.%。全市技术工人占职工总数的.%，低于全省平均

水平和全国平均水平。农村实用人才队伍中种养技术型人才较多，创业、营销型人才偏少，据梅列区委组织部调查，梅列区共有各类农村实用人才人，占农村人口总数的.%。其中有初级职称的人，占农村实用人才总数的.%;有中级职称的人，占农村实用人才总数的.%;种养殖大户人，占农村实用人才总数的.%;其它未评上职称但拥有一定技能并能发挥一定作用的烟技员、卫生员、防疫员等共人，占农村实用人才总数的.%。

二是高层次人才偏少。全市专业技术人员中仅名有突出贡献的中青年专家，省优秀专家仅人，享受国务院特殊津贴专家人，进入国家“百千万人才工程”人选人，公派留学回国人员人。高层次科技人才和经营管理人才特别是企业家更是紧缺，全市工贸系统国有企业高、中级经营管理人员中，没有一个研究生，具有高级职称的仅占%。制造业高技能人才偏少，全省有名高级技师，我市有

名，虽不算最少，但其中机械类高级技师仅名，而烹饪高级技师达名。

三是人才流失现象较为严重。据统计，年起，全市共调出高级专业技术职务人员人、中级专业技术职务人员人;自动离职的高级专业技术人员人，中级专业技术人员人，仅教育系统至今已有名教师外流，有的连档案都不要。中、高级管理人员也很难稳定，连条件比较好的三钢，年以来也已经有名中、高级经营管理人员外流。科技人才外流也相当严重，据统计，年全市具有高中级技术职称的工业科技活动人员人，比年、年、年分别减少.%、.%和.%。我市原省级高新技术企业福建元发树脂有限公司，原有科技活动人员人，现只有人。四是毕业生回流率和就业率低。据市教育局统计，年全市考上各类高等院校的学生达人，而市人事局的数字显示，回到的约%。据了解，全市高中教师紧缺，若按国家要求初中和高中教师须有本科学历，需多名，全市每年考进师大的学

生共人左右，但回来的不到%。去年全市非师范类大中专毕业生，至月底报到人，其中研究生人、本科毕业生人，大专毕业生人，中专毕业生人。已就业人，就业率仅.%。以上问题的存在，一方面有其历史背景和客观因素，我市地处山区，区位劣势明显，经济欠发达、产业规模不大，城市化水平不高，计划经济体制影响较深，老工业基地产业结构不合理，缺乏深厚的文化底蕴，人文和生活环境较差，吸纳人才的载体、空间和引力有限。

另一方面，我们人才工作本身也存在许多薄弱环节。

一是陈旧的人才工作观念还没有消除。论资排辈、官本位等思想观念在一些人头脑中依然存在。对人才概念的理解比较狭隘，在对人才的录用、统计、职称的评聘、待遇的提供等方面，存在着重学历职称、轻业绩贡献、重资历身份、轻能力实干的现象。对体制内的人才和体制外的人才，对国有单位的人才

和非公领域的人才，对自身培养的人才和外面引进的人才，没有统筹协调好。尤其是对高技能人才和农村实用人才队伍建设重视不够。特别是无所作为的思想意识较重。认为山区发展机会少、经济待遇低、环境条件差，在市场经济条件下“人往高处走”已成不可阻挡之势，再努力也是事倍功半，甚至做无用功，引不来且留不住金凤凰，也阻止不了“孔雀东南飞”。

二是体制改革滞后。一些地方和单位人才短缺和人才闲置同时存在，人才大量流失和人才难以合理流动同时存在，用非所学和学非所用同时存在，人才的活力得不到有效释放，埋没人才、压制人才的情况时有发生。一些单位甚至存在“武大郎开店”的现象。

三是政策措施不够有力、不够有效、不够配套。对人才队伍发展变化和人才竞争等方面的新情况研究不够充分。某些环节缺乏必要的应对之策。已出台的政策没有很好落实，挫伤了人才

的积极性，损害了党委政府的形象。

三、进一步加强我市人才工作的思路和对策

更新思想观念，树立科学的人才观。各级各部门尤其是领导干部应从战略高度深化对人才工作重要性的认识，坚决摒弃陈旧观念和欠发达地区人才工作无所作为的思想，与时俱进，以科学人才观来指导人才工作。一是牢固树立人才资源是第一资源的观念。二是牢固树立人人都能成才的观念。三是牢固树立以人为本的观念。四是牢固树立人才资源全面开发的观念。五是树立现代市场的观念。

加强能力建设，想方设法培养人才。人才资源能力建设是人才培养的核心。能力建设的重点是培养学习能力、实践能力，着力提高创新能力。

一要加强和改进教育培训工作。对党政干部的教育培训，要以“理论基础、世界眼光、战略思维、党性修养”为基本内涵，积极引导培训机构根据不同培训

对象的要求，开发一批培训模块和培训菜单，为干部自主择训创造条件;试行学时学分累积制，把干部在职自学、短期培训与正规培训融合起来，继续推行市管后备干部政治理论水平任职资格考试。对企业经营管理人员的培训，着重提高战略决策能力和企业管理水平，通过与国内省内高校合作开办mba课程班或企业管理培训班。

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