# 关于2025年公务员队伍建设存在的问题和对策[大全5篇]

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2025-06-03

*第一篇：关于2024年公务员队伍建设存在的问题和对策关于2024年公务员队伍建设存在的问题和对策范文对照建设一支高素质基层干部队伍的要求和基层工作形势发展需求，当前基层干部队伍面临一系列亟待解决的现实矛盾和问题。一、存在的主要问题一是“任...*

**第一篇：关于2025年公务员队伍建设存在的问题和对策**

关于2025年公务员队伍建设存在的问题和对策范文

对照建设一支高素质基层干部队伍的要求和基层工作形势发展需求，当前基层干部队伍面临一系列亟待解决的现实矛盾和问题。

一、存在的主要问题

一是“任务繁重责任加大”与“编制偏少人员偏老”矛盾较突出。目前，“一票否决”评估监督，“8890”平台全面运行，“三改一拆”，“四破”整风，“五水共治”等重点任务同步实施，使乡镇（街道）作为最基层和落实各项政策任务的末端，承担着越来越多的责任和压力。自该区成立以来，该区的行政编制总体上相对较小。全区X个乡镇仅有X名公务员。长期以来，公务员队伍长期偏紧偏满，但前线人手却不足。例如，有X个村庄，常住人口超过X人，总移民人口超过X人。今年，承担了X项重点任务（X项省级以上重点建设项目）全镇公务员编制X个，现有公务员X人，年龄平均X，其中X岁以上X人，X-X岁X人，X-X岁X人，X岁以下的仅X人，干部力量不足、队伍年龄老化断档问题日益凸显。

二是“专业人才需求迫切”与“干部来源渠道单一”矛盾较突出。近年来，除安置复员士兵外，由于受人员配备因素少的影响，该地区每年仅组织向社会招聘约X名乡镇政府公务员，其中半数以上需要招聘大学生村官和优秀村干部。由于职位的缺乏，社会的招聘只能是无限专业的，不能直接用专业知识补充最急需的新鲜血液。目前，乡镇领导班子在产业发展，社会管理，市场经济，法律法规等方面的专业人才严重短缺，一般干部中农林水等专业技术人才匮乏。80年代招收的专业技术干部年龄即将达到“条”到“线”。直接招聘的年轻干部和转业干部大多专业不同，流动性强，基层急需的专业技术人才面临“断代”问题。

三是“基层队伍人心不稳”与“工作环境较难改善”矛盾较突出。由于工作的复杂性，干部的许多基本权益，例如节假日都得不到保障。同时，也面临着阶段性，突出性的检查监督任务。基层干部经常“两眼已开就忙到熄灯”。如果在工作中出现错误，就会受到批评和惩罚，或者被当场解雇。许多干部如履薄冰。在参观调研期间，不少村镇（街道）“一把手”反映前线压力大，经常睡不着觉。此外，由于工作任务繁重、压力大，许多扎根基层、奔赴一线的干部长期超负荷工作。他们长期处于“亚健康”状态，身心健康受到严重损害。有的病了还坚守岗位，一拖再拖，小病变大病，急病变慢性病。与往年相比，患病和住院的干部人数呈明显上升趋势。仅在20XX年上半年，区委就前往医院向多达12名乡镇领导班子成员表示慰问。正因为如此，乡镇基层公务员的心不稳定，人心不安。在与干部的谈心中，不少乡镇班子成员提出了机关转岗的想法，有的甚至宁愿到机关部门当一般干部。

四是“干劲活力有待激发”与“考核管理落地乏力”矛盾较突出。目前，乡镇公务员工作压力大，工资低，社会关注度高。阳光工资实施和津补贴治理后，由于缺乏有效的激励和约束，吃大锅饭问题死灰复燃，“苦乐不均”似乎在一定程度上存在，工作的重要性和干部的待遇在政治待遇上无法体现，一些基层干部由于身份和年龄的限制，没有晋升的希望。老干部的积极性难以调动，队伍中有不少“站客”和“看客”。在严格干部管理方面，虽然近年来从中央到区的工作力度进一步加大，出台了一系列规章制度，但在基层工作考核管理方面，由于“粗放”措施相对较多，针对性和可操作性较差，好人”思想作怪、制度执行走样落地乏力等，导致干部队伍中“庸懒散”现象、“出勤不出力”问题依然改观不大、不能有效解决，不仅挫伤了部分同志的积极性，而且影响到干部队伍的整体建设。

二、有关对策和建议

一是加大政策倾斜，让乡镇干部“暖心”。建议加大对基层一线的人员配备，特别是对开发建设任务重、社会管理压力大的乡镇。在严格执行的《规范和提高乡（街）干部待遇暂行办法》中，提出了年度岗位目标责任制考核奖金基数，由乡镇党委全面考核，严格有序发放，使广大乡镇干部安心扎根基层。出台一般干部交流办法，在尊重自身意愿和乡镇党委意见的基础上，优先交流本单位表现良好、业绩突出的乡镇干部，对在现乡镇工作时间较长的一般干部，给予照顾性交流安排，重点抓好有特殊困难需要组织照顾的乡镇干部。

二是加大专业培训，给乡镇干部“充电”。建议各级党委在招聘乡镇公务员时，除优先考虑农林水专业的优秀大学毕业生外，更要重视乡镇干部的知识教育和能力培养，进行准确的理论培训，针对乡镇干部的知识缺口、经济盲点和能力弱点，加强科技培训、管理培训和法律培训，加强战略性新兴产业培训，学习先进制造业、新型城镇化和农业现代化知识，加强对新技术、新产品新形势的认识，不断锤炼乡镇干部的专业思想，提高专业素质，掌握专业方法，提高乡镇干部适应新常态、落实新思路的素质和能力。

三是加强心理疏导，替乡镇干部“解忧”。针对乡镇干部长期以来工作任务日益繁重，责任压力不断加大，容易产生焦虑、抑郁、失衡等不良心理问题，积极探索干部心理咨询工作机制，及时解决干部心理健康中存在的问题。成立乡镇干部心理健康咨询服务中心开通了心理健康咨询服务热线，并通过心理专家坐下来回答配对咨询，帮助广大乡镇干部加强自我心理调节，增强心理承受能力。完善干部探亲慰问机制，建立干部“三必访、五必谈”机制，即干部遇到重大困难、生病住院、直系亲属死亡、干部提拔时必须探亲，交流调整，违纪处理，情绪异常，思想波动，群众反映强烈，工作挫折和压力过大必谈。

四是建立容错机制，为乡镇干部“撑腰”。探索建立容错免责机制。把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误和错误，同明知故犯的违纪违法行为区分开来；把上级尚无明确限制的探索性试验中的失误和错误，同上级明令禁止后依然我行我素的违纪违法行为区分开来；把为推动发展的无意过失，同为谋取私利的违纪违法行为区分开来。容错免责机制对于乡镇干部在改革创新和推动发展中出现的工作失误或无意过失，法律法规没有明令禁止，或是符合上级方针决策精神，只要符合条件，乡镇干部可提出免责申请，组织考虑给予减轻或免除相关责任。充分保护那些作风正派又敢作敢为、锐意进取的干部，使乡镇干部放下因错得咎的心理负担，到事业工作中大展抱负，在全区大力营造鼓励党员干部改革创新、敢于担当的良好氛围。

五是加大选拔力度，给乡镇干部“鼓劲”。始终坚持“三个优先”选配干部，努力营造让基层乡镇好干部脱颖而出的环境。优先推荐能够应对突发事件、善于解决复杂矛盾的基层一线党政正职为市管后备干部；除一些专业技术领导岗位外，选配区直部门主要领导，优先考虑有基层工作经历的优秀干部；选拔乡镇党政班子成员，优先考虑长期扎根乡镇经受过扎实磨练的干部。优化干部推荐和考察办法，采取“无任用提名推荐+多级署名推荐”办法选拔“黄牛型”干部，即看推荐情况又注重考察现实表现，防止简单唯票现象，不让脚踏实地的“老黄牛”干部吃亏。注重优化选拔方式，为防止在选任工作中过度依赖考试分数的做法，使广大乡镇事业干部自觉埋头实干，取消笔试比选环节，增加量化比选环节，强化实干实绩方面竞争，做到不唯分取人。科学设置量化比选条件，量化项目向乡镇经历倾斜，给予一定加分比重，从而使干出实绩的乡镇干部更能胜出。

**第二篇：乡镇2025年公务员队伍建设存在的问题和对策**

乡镇2025年公务员队伍建设存在的问题和对策

对照建设一支高素质基层干部队伍的要求和基层工作形势发展需求，当前基层干部队伍面临一系列亟待解决的现实矛盾和问题。

一、存在的主要问题

一是“任务繁重责任加大”与“编制偏少人员偏老”矛盾较突出。

目前，“一票否决“评估监督，“xxxx“平台全面运行，“三改一拆“，“四破“整风，“五水共治“等重点任务同步实施，使乡镇（街道）作为最基层和落实各项政策任务的末端，承担着越来越多的责任和压力。自该区成立以来，该区的行政编制总体上相对较小。全区x个乡镇仅有x名公务员。长期以来，公务员队伍长期偏紧偏满，但前线人手却不足。例如，有x个村庄，常住人口超过x人，总移民人口超过x人。今年，承担了x项重点任务（x项省级以上重点建设项目）全镇公务员编制x个，现有公务员x人，年龄平均x，其中x岁以上x人，x－x岁x人，x－x岁x人，x岁以下的仅x人，干部力量不足、队伍年龄老化断档问题日益凸显。

二是“专业人才需求迫切”与“干部来源渠道单一”矛盾较突出。

近年来，除安置复员士兵外，由于受人员配备因素少的影响，该地区每年仅组织向社会招聘约x名乡镇政府公务员，其中半数以上需要招聘大学生村官和优秀村干部。由于职位的缺乏，社会的招聘只能是无限专业的，不能直接用专业知识补充最急需的新鲜血液。目前，乡镇领导班子在产业发展，社会管理，市场经济，法律法规等方面的专业人才严重短缺，一般干部中农林水等专业技术人才匮乏。xx年代招收的专业技术干部年龄即将达到“条”到“线”。直接招聘的年轻干部和转业干部大多专业不同，流动性强，基层急需的专业技术人才面临“断代”问题。

三是“基层队伍人心不稳”与“工作环境较难改善”矛盾较突出。

由于工作的复杂性，干部的许多基本权益，例如节假日都得不到保障。同时，也面临着阶段性，突出性的检查监督任务。基层干部经常“两眼已开就忙到熄灯”。如果在工作中出现错误，就会受到批评和惩罚，或者被当场解雇。许多干部如履薄冰。在参观调研期间，不少村镇（街道）“一把手”反映前线压力大，经常睡不着觉。此外，由于工作任务繁重、压力大，许多扎根基层、奔赴一线的干部长期超负荷工作。他们长期处于“亚健康”状态，身心健康受到严重损害。有的病了还坚守岗位，一拖再拖，小病变大病，急病变慢性病。与往年相比，患病和住院的干部人数呈明显上升趋势。仅在xxxx年上半年，区委就前往医院向多达xx名乡镇领导班子成员表示慰问。正因为如此，乡镇基层公务员的心不稳定，人心不安。在与干部的谈心中，不少乡镇班子成员提出了机关转岗的想法，有的甚至宁愿到机关部门当一般干部。

四是“干劲活力有待激发”与“考核管理落地乏力”矛盾较突出。

目前，乡镇公务员工作压力大，工资低，社会关注度高。阳光工资实施和津补贴治理后，由于缺乏有效的激励和约束，吃大锅饭问题死灰复燃，“苦乐不均”似乎在一定程度上存在，工作的重要性和干部的待遇在政治待遇上无法体现，一些基层干部由于身份和年龄的限制，没有晋升的希望。老干部的积极性难以调动，队伍中有不少“站客“和“看客“。在严格干部管理方面，虽然近年来从中央到区的工作力度进一步加大，出台了一系列规章制度，但在基层工作考核管理方面，由于“粗放”措施相对较多，针对性和可操作性较差，好人”思想作怪、制度执行走样落地乏力等，导致干部队伍中“庸懒散”现象、“出勤不出力”问题依然改观不大、不能有效解决，不仅挫伤了部分同志的积极性，而且影响到干部队伍的整体建设。

二、有关对策和建议

一是加大政策倾斜，让乡镇干部“暖心”。

建议加大对基层一线的人员配备，特别是对开发建设任务重、社会管理压力大的乡镇。在严格执行的《规范和提高乡（街）干部待遇暂行办法》中，提出了岗位目标责任制考核奖金基数，由乡镇党委全面考核，严格有序发放，使广大乡镇干部安心扎根基层。出台一般干部交流办法，在尊重自身意愿和乡镇党委意见的基础上，优先交流本单位表现良好、业绩突出的乡镇干部，对在现乡镇工作时间较长的一般干部，给予照顾性交流安排，重点抓好有特殊困难需要组织照顾的乡镇干部。

二是加大专业培训，给乡镇干部“充电”。

建议各级党委在招聘乡镇公务员时，除优先考虑农林水专业的优秀大学毕业生外，更要重视乡镇干部的知识教育和能力培养，进行准确的理论培训，针对乡镇干部的知识缺口、经济盲点和能力弱点，加强科技培训、管理培训和法律培训，加强战略性新兴产业培训，学习先进制造业、新型城镇化和农业现代化知识，加强对新技术、新产品新形势的认识，不断锤炼乡镇干部的专业思想，提高专业素质，掌握专业方法，提高乡镇干部适应新常态、落实新思路的素质和能力。

三是加强心理疏导，替乡镇干部“解忧”。

针对乡镇干部长期以来工作任务日益繁重，责任压力不断加大，容易产生焦虑、抑郁、失衡等不良心理问题，积极探索干部心理咨询工作机制，及时解决干部心理健康中存在的问题。成立乡镇干部心理健康咨询服务中心开通了心理健康咨询服务热线，并通过心理专家坐下来回答配对咨询，帮助广大乡镇干部加强自我心理调节，增强心理承受能力。完善干部探亲慰问机制，建立干部“三必访、五必谈”机制，即干部遇到重大困难、生病住院、直系亲属死亡、干部提拔时必须探亲，交流调整，违纪处理，情绪异常，思想波动，群众反映强烈，工作挫折和压力过大必谈。

四是建立容错机制，为乡镇干部“撑腰”。

探索建立容错免责机制。把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误和错误，同明知故犯的违纪违法行为区分开来；把上级尚无明确限制的探索性试验中的失误和错误，同上级明令禁止后依然我行我素的违纪违法行为区分开来；把为推动发展的无意过失，同为谋取私利的违纪违法行为区分开来。容错免责机制对于乡镇干部在改革创新和推动发展中出现的工作失误或无意过失，法律法规没有明令禁止，或是符合上级方针决策精神，只要符合条件，乡镇干部可提出免责申请，组织考虑给予减轻或免除相关责任。充分保护那些作风正派又敢作敢为、锐意进取的干部，使乡镇干部放下因错得咎的心理负担，到事业工作中大展抱负，在全区大力营造鼓励党员干部改革创新、敢于担当的良好氛围。

五是加大选拔力度，给乡镇干部“鼓劲”。

始终坚持“三个优先”选配干部，努力营造让基层乡镇好干部脱颖而出的环境。优先推荐能够应对突发事件、善于解决复杂矛盾的基层一线党政正职为市管后备干部；除一些专业技术领导岗位外，选配区直部门主要领导，优先考虑有基层工作经历的优秀干部；选拔乡镇党政班子成员，优先考虑长期扎根乡镇经受过扎实磨练的干部。优化干部推荐和考察办法，采取“无任用提名推荐+多级署名推荐”办法选拔“黄牛型”干部，即看推荐情况又注重考察现实表现，防止简单唯票现象，不让脚踏实地的“老黄牛”干部吃亏。注重优化选拔方式，为防止在选任工作中过度依赖考试分数的做法，使广大乡镇事业干部自觉埋头实干，取消笔试比选环节，增加量化比选环节，强化实干实绩方面竞争，做到不唯分取人。科学设置量化比选条件，量化项目向乡镇经历倾斜，给予一定加分比重，从而使干出实绩的乡镇干部更能胜出。

**第三篇：公务员考核存在问题及对策[范文]**

公务员考核是公务员管理的基础和有效手段。而当前公务员考核中存在的问题，影响制约了考核应当发挥的作用。巫山工商局对公务员考核现状进行了的调查，对公务员考核中存在的问题及原因进行分析，并有针对性提出建议。

一、公务员考核存在的问题

（一）考核程序形式化。一是考核方法和程序不统一。个别单位重考核结果，轻考核过程，对考核过程的规范性要求不严，疏于监督检查，致使考核过程的教育和激励作用被弱化。二是考核敷衍了事走过场。存在情面观念重，怕得罪人，挖空心思搞平衡；不细研公务员考核政策，考核结果失真；对考核工作重视不够，在写个人总结和述职报告时三言两语，得过且过；考核中敷衍了事、流于形式，以民主的名义，组织干部职工进行无记名投票表决，结果使一些政绩突出而平时不太注意人际关系的人榜上无名，而一些政绩平平但“人缘好”的人却评为优秀，致考核结果失去公信力。三是考核等同于年终评先。上大多数单位和部门都将公务员考核看成了评先选优，把考核的重点放在评“优秀”的等次上，考核变成如何分配“先进优秀”指标了。

（二）定量考核难以推行。首先，考核指标设置上缺乏层次性。没有根据领导干部、中层干部、一般干部、一般干部之间在工作责任、工作目标和工作任务的不同设置不同的考核体系，量化考核指标模式制定过于统一，缺乏层次性，导致考核结果的准确性不高。其次，“量化考核”缺乏明确性。第三，考核结果评价上缺乏科学性。定性与定量怎样结合没有统一标准，对同一个人的考核，会因为考核中偏重定性或是偏重定量而出现不同的考核结果。

（三）考核流于形式。一方面参与意识不强。考核只强调考核者考核被考核者，没有听取被考核者意见，也不利于全面考核其业绩；参与考核的人存在怕得罪人的思想；群众评议流于形式，群众认为请他来是形式，做顺水人情，失去群众评义的本意。另一方面规范意识较差。表现在：主管领导考核中不坚持原则、不坚持标准，按“亲近疏远”来进行考核；考核结束后，考核人员没有严格按照要求进行书面通知，导致被考核者得到的只是结果，而不是结果后面的为什么，因而被考核者无法有针对性的改进自身存在的问题，从而也就使考核失去了促进工作的意义。

三、全员考核对策探讨

（一）树立公平公正考核理念。1．切实提高主管领导的公正意识。要引导其树立把公务员考核作为加强队伍建设和从严管理的重要手段；要建立公务员考核工作责任追究制，规范主管领导者的行为；要加强考核政策的宣传力度，使主管领导最大限度地确保考核工作的公正性。2．保证考核过程的公正，提高考核客体的参与意识。建立一套科学有效的考核管理制度，说明考核的时间、考核程序、考核内容以及考核办法，考核程序一旦启动，就要严格公开、公正执行，不能随意改变。

（二）科学设置考核指标。考核应从 “德”、“能”、“勤”、“绩”、“廉”五个方面入手，量化建立评价指标体系，科学划分考核权重。1．以岗位职责为依托，量化考核“绩”。科学的分解和设立岗位职责和任务是前提条件，必须要以各岗位的工作目标、任务完成情况作为为考核内容，指标设计要倾向于可量化。在要充分调研的基础上，科学设置岗位，明确岗位职责，据此制定出切实可行的考核标准。2．以群众评判为主，量化考核“德”。防止“德”的考核空泛化、简单化、公式化，变定性分析为定量分析，设置合理的评价指标体系，形成一级指标和二级指标、三级指标等多个子指标组成的评价体系。同时，立足于全面性和针对性，将评判的主体分为领导、同事、与之密切接触的工作对象以及本人等多个方面。3．以日常考核为主，量化考核“勤”。

认真记录公务员考勤情况；加强执行力考核，对临时交办的工作是否认真去办，是否推诿，认真记录工作态度；对一个时期的“勤”的考核结果要定时公开，做到信息透明，起到警示作用。4．以自我素质提升为主，量化考核“能”。按照《国家公务员通用能力标准框架（试行）》的要求，与公务员日常教育培训相结合，以培训考核结果为依据，实施定量考核；以参加学习的情况为依据，实施定量考核；按年实施能力测试，以测试得分作为考核依据；对处置突发事件单独进行考核，处置出现严重错误的应当予以一票否决。5．一票否决“廉”。因此“廉”的考核应当是两个层次的，一个层次是本单位、部门，另一层次是司法部门。从严格意义上讲“廉”是绝对的，只有“廉”和“不廉”两种，而绝对不会也不应该存在“基本廉”、“很廉”的情况，所以对“廉”的考核，应当以采取“一票否决”的方式。

（三）考核中应注意的其他问题 1．必须将公务员考核工作纳入单位目标管理总体框架之中。对公务员的考核，应当根据本单位的使命、战略、核心价值观等方面设定工作目标，根据公务员的工作表现对于单位总体目标的实现做出贡献的情况，对其的工作绩效进行考核和评估。2．必须加强平时考核。平时与定期考核相结合,是公务员考核的方法之一，是考核的重要基础。平时考核根据实际需要, 采取自我记载和单位考核的方式进行，即由干部个人针对自己的工作实际，客观、公正地填报《个人日常工作记录本》，定期送交主管领导审核；单位人事机构建立《公务员平时考核记载表》，对考核内容涉及到的情况予以收集、登记，为考核奠定基础。3．必须加强考核回馈工作。及时反馈，接照考核的公开性要求，及时将考核结果准确地反馈给公务员，使公务能及时发现存在的问题，有利于及时调整，推进工作。坚持书面反馈与谈话反馈相结合。书面反馈侧重于考核结果、个人考核位次，让公务员正确定位自我，自觉地完善自我，激发工作干劲。谈话反馈侧重于倾向性、苗头性问题，提出整改意见、建议，帮助公务员改进工作方法、措施。4．必须注重考核结果的运用。一是分档发放考核奖金。依据考核量化得分结果，精确计算每分值对应考核奖金标准；二是适当调整考核各等次的比例；三是量化、细化、硬化基本称职与不称职等次确定的标准、条件，使之标准明确、具体、可操作，并发挥警示作用，增强公务员的危机意识。

**第四篇：企业人才队伍建设存在问题及对策（模版）**

学习实践科学发展观活动

调研报告

企业人才队伍建设存在问题及对策

所在单位 : 人事劳动社会保障局

课题负责人 ： 沈 晓

开始时间 : 2025年5月1日

完成时间 :

2025年6月2日

企业人才队伍建设存在问题及对策

摘要：企业是人才创新的主体，也是人才集聚程度最高的地方。通过发挥企业人力资源优势来促进我区开发建设，将是我区组织人事部门今后所要面临的一个新课题。

主题词：人才队伍建设 问题 对策 措施

企业是人才创新的主体，也是人才集聚程度最高的地方。如何围绕企业发展，加强企业人才队伍建设，通过发挥企业人力资源优势来促进我区开发建设，将是我区组织人事部门今后所要面临的一个新课题。

一、东钱湖企业人才队伍建设简况

近年来，我区人才工作紧紧围绕区域大规模开发建设，取得了较为突出的成果。目前，全区各类高学历、高职称、专业技术人员比管委会成立之初均有较大的增长，仅08年一年，全区共引进硕士学历人员9人，专业技术人员84人，其中大部分人才均在我区企业工作，极大了改善了我区企业人才队伍现状。

（一）企业人才工作机构和机制进一步完善

为给企业创造一个良好的引才育才环境，我区严格落实《关于加快创新型领军和拔尖人才引进培养的若干意见》（甬政发„2025‟81号）文件精神，大力实施宁波市千名海外留学人才集聚工程，先后制定并出台了《东钱湖旅游度假区大力引进高层次人才实施办法（试行）》、《宁波东钱湖旅游度假区关于加快引进海外留学人才的实施意见》等多项人才政策，发布了《宁波东钱湖旅游度假区2025-2025年高层次人才导向目录》，设立了50万元人才基金用于企业人才培养、培训、引进及奖励等工作。同时，积极响应市政府干部进企业的号召，深入企业了解企业用人需求，积极为企业探索建立科学合理的人才的选拔、培养、使用和激励机制。

（二）企业人才引进的力度和范围进一步扩大

一是主动赴外招聘，积极组织相关企业组团参加省内外各类人才招聘会，08年全年共组织参加各类招聘会12次。特别在今年的全球经济危机背景下，我区按照省委组织部部署，携带3个岗位和1个合作项目赴美国、加拿大、香港等地进行抄底人才，取得了较好效果。二是进行双向对接，了解企业人才需求信息，有针对性的组织企业开展招聘。在今年2月的全区人才工作会议上，向80余家企业发放了《关于征集2025年全区企事业单位高层次人才需求计划》，针对企业上报的人才需求有针对性地筛选企业参加专场招聘会。对一些企业急需的高层次人才，还通过宁波市人才市场及市人事局留学人才信息库进行人才猎头，以满足企业的用人需求。三是开展网络招聘，依托网络信息平台传播范围广，互动性强，成本低的特点，积极组织企业参加网上招聘，组织企业参加宁波市第二届海外网上洽谈会，通过网络远程洽谈进行人才招聘。

（三）企业高层次人才培育和使用进一步加强

一是继续推进高层次人才选拔，积极选拔优秀人才进入高级专 家数据库，目前，全区共有3人进入浙江省人才信息库，49人进入宁波市人才信息库。二是积极引进海外高层次人才，通过组织赴外招聘及参加海外留学人才网上洽谈会等形式，积极引进各类海外留学人才。三是鼓励大学生深入企业参与社会实践。继续深入开展名校研究生进企业实践活动，继去年接纳9名清华、北大的高校研究生来我区参加社会实践并取得了良好反响后，今年我区将继续实施这一活动，现已组织4家企业初步意向接纳8名研究生参加实践。四是探索建立校企合作模式。以企业为基地，通过企业出岗位、出设备，高校出师资、出技术的方式，积极开展“三重”企业与高校双向交流活动，为高校提供学生实习课题，为企业解决生产难题。

（四）服务企业的条件和环境进一步优化

1、区人力资源市场投入运营。2025年，经多方努力，我区人力资源市场正式投入运营，开始为企业提供免费设摊及招聘信息发布服务。截止目前，共举办招聘会2次，45家企业进场设摊招聘，推出岗位180个，吸引人才650名，充分发挥了其人才载体吸引平台的作用。

2、推行免费人事代理业务。2025年7月，我区取消所有人事代理业务费用，免费为企业提供大中专毕业生就业服务、首次定职、流动人员档案管理、集体户口挂靠、党组织关系挂靠等多项人事代理业务，此举深受企业欢迎。据统计，现我区人才交流中心已鉴证大中专毕业生就业协议546人，签订人事代理合同432份，代管流动人员人事档案594册，集体户口挂靠115人，接收党员14人。

3、实行人才居住证制度。对持证的高层次人才提供职称评审和享受各类人才福利待遇，同时为使引进人才能够安心扎根，我区近年来大力改善人才居住环境，加强配套设施建设，做好安居工程，进一步吸引和留住人才。

4、成立高层次学术团体。2025年成立了研究生联谊会，做为我区第一个高层次学术团体，自成立之日起，该团体就充分发挥了其对人才的汇集、交流作用，通过举办各类学术调研、探讨活动，进一步联络人才、引进人才、凝聚人才。

（五）重才用才的社会氛围进一步形成

一是对人才的重视力度进一步加大。随着时代的进步和社会各界的宣传，现在多数企业能够认识到人才对企业发展的重要性。各企业管理者也通过多方途径广泛吸纳和储备人才，企业对人才工作的支持力度也明显加大。

二是对人才的服务力度进一步加强。除我区政府为引进高层次人才提供各类政策扶持外，各企业也积极为引进人才创造优良的工作、生活环境，对部分高端人才还通过为其配备车辆、发放住房补贴等方式来留住人才。

三是对人才的激励机制进一步健全。目前，企业的管理者也认识到了引进人才对企业发展的重要意义，许多企业纷纷健全自身人才激励机制，将引进的高层次人才放臵在重要业务部门和担任重要岗位，以使期能充分发挥才能。

二、我区企业人才队伍建设存在的主要问题及成因

（一）主要问题

1、部分企业对人才队伍缺乏信任和重用

目前，我区一些规模大、集团化、技术含量高的企业对人才重视程度正逐渐加强。但同时，占据我区企业大半数量的中小型企业因自身规模小、生产技术要求不高等因素，普遍对人才缺乏尊重和使用意识。通过走访调研，多数此类中小型企业还存在着领导岗位、重要管理岗位任人唯亲的现象，一些优秀的人才因缺乏有效的激励机制而不断流失。同时，部分企业对大中专毕业生也存在着一定程度的偏见，许多毕业多年的大学生仍在一线从事低技术含量的工作，这些既不利于人才的成长，也不利于企业进一步的发展。

2、人才结构不平衡矛盾依然突出

从目前我区的人才队伍结构来看，我区企业内的人才结构仍存在不合理现象，拔尖型、领军型、创新型人才依然紧缺，中高级经营管理人才和专业技术人员数量依然偏少。据统计，我区目前旅游产业和高新技术产业由于基础薄弱，相应人才相当缺乏，机构设计、电子技术、会展旅游人才供应量明显不足，极大地限制了我区企业的壮大发展。

3、人才无序流动迹象明显

引进人才，更要让人才扎根企业，但就我区企业调查来看，一般情况下，人才在企业平均1-2年就要跳槽，部分企业甚至平均3-5月，人才流动频率过快严重限制了企业的发展，不但增加了企业对人才的招聘、培训成本，也使得部分重要岗位长期缺乏稳定人员。

4、企业人才队伍缺乏科学合理的使用制度

一是企业对人才的培养和使用投入资本明显不足。部分中小型企业和劳动密集型企业管理者没有深刻认识到人才建设的重要性，对人才开发及技术投入经费明显不足，难以吸引和留住人才。

二是企业对人才队伍缺乏科学的培训与激励机制。在调研中我们发现，这是企业职工反映最多的一个问题，企业管理者往往片面的认为将人才招入企业即完成了整个人才招聘过程，缺乏对人才的后期培训和激励机制，从而造成人才流动性大，难以留住人的局面。

三是企业对人才缺乏科学合理的使用方式。由于现在就业形式严俊，就业人员对待遇也有所降低，部分企业对人才有一种浪费使用的心理，对所招聘人员长期维持低水平工资、随意调换岗位等现象，这些极大的影响了人才对企业的信心，也造成了对人才的资源浪费。

（二）主要成因

1、对人才的重视程度不够

目前，区政府和企业还没将人才问题放到与招商引资同等的重要地位上来对待，并未充分认识对商业资源的竞争就是对人才的竞争，忽视人才、轻视人才的现象在一定范围内依然存在，个别企业甚至将人才当成打工仔，企业管理者与员工间缺乏交流与沟通，对员工存在偏见和短见，对员工的工作和生活缺乏关心，不信任和不重用人才，这些因素都直接导致了人才不能安心扎根企业。

2、政府对人才队伍投入不足

近年来，周围地区为聚集人才、提升人才队伍整体素质，纷纷确 立了人才投资占主导地位的定位，加大了对人才资源开发资金的扶持力度。虽然我区也逐步加大了人才工作经费的投入力度，但与周边地区相比仍存在较大差距，不论是人才的选拔培养、奖励、安臵，还是人才载体的建设，资金投入均难以满足我区人才建设的需要。

3、综合环境对人才吸引力度不强

我区相对偏离中心城区，与上海、杭州、宁波市区相比，工资待遇优势不明显，生活环境又存在诸多不便，文化设施较少且档次不够，休闲、娱乐品位较低，造成吸引人才的软环境先天不足，无法满足人才的精神需要。对中高级专业技术人才、重点大学毕业生的吸引力不强，甚至花大力气引进的人才出现外流现象。

4、吸纳高层次人才的载体不足

由于旅游度假区的开发建设性质，我区经济主体大部分是以劳动密集型的行业为主，拥有高技术含量的不多，具有影响力的大企业较少。这种产业结构，难以形成知识和技术的信息流，高层次人才的发展机遇和进一步成长的空间不大，对于期望值较高的高层次人才来说，难以产生太大的吸引力。

三、加快企业人才队伍建设的主要对策及措施

1、牢固树立“大人才”的观念，转变人才服务观念

人才工作是人事部门的重要职责，但仅靠人事部门一家的力量是远远不够的，必须充分发挥企业在人才引进培养服务等方面的主体作用，共同做好人才工作。一方面，要在重视有形市场建设的同时，更加重视无形市场的建设，充分发挥网络招聘、人才猎头等行之有效的 方式；另一方面在注重对企业直接服务的同时，更加注重间接服务，虽然目前直接服务的企业面小量少，但要在直接服务的过程中，及时发现存在的问题，明确工作方向，制定更加完善的政策和措施，从而起到为更多企业间接服务的效果。

在对人才的观念上，我们要树立“大人才”、重人才的观念，更新观念，创新思路，强化在人才问题上的长远观念和效益观念，把职能从以管理为主，转到管理与服务并重，以服务为主上来，把工作重心转移到整体性人才资源开发上来。服务方法由封闭转到公开透明，工作方式由照章办事转为主动服务，工作内容由传统人事管理转为满足企业人才成长发展需要的公共服务。在服务的同时，要加大对人才工作的宣传力度，使企业管理者能够充分认识到人才对企业发展的积极作用，树立重人才、用人才的良好社会氛围。

2、加强人才开发制度化建设，积极出台引才育才政策。要重视政策扶持力度，加大人才资金投入，围绕经济社会发展需要，突出高新技术产业、高附加值产品、高效农业项目为重点，争取上级部门支持，拓宽引智渠道。以《东钱湖旅游度假区大力引进高层次人才实施办法》为基础，进一步研究出台有关人才引进配套政策，贯彻落实人才政策制度，指导行业、相关部门做好人才引进工作，积极探索人才团队引进优惠措施，切实兑现政策承诺，真正使已有的人才政策落实到位，确保不发生“肠梗阻”现象，使引进的人才在落户、住房、子女上学、家属就业等方面无后顾之忧。

3、积极吸纳和储备人才，重点引进高端人才和紧缺人才 要继续加大赴省内外、国内外人才集中地人才招聘力度，广泛吸 纳和储备人才。要围绕文化创新产业、211创业空间、国际诗画园、文学创作、工业设计等创意团队的发展来引入各类紧缺人才，鼓励厂房、设备等实物无偿租赁方式，吸引高层次优秀人才来我区开发创业。

同时要充分依托区人力资源市场这一平台，长期为企业提供人才招聘服务。通过开展全区高层次人才需求调查，了解企业与开发项目的高端人才需求，依托市人事局、市人才开发服务中心的高级人才资源库，通过联系高校、委托猎头公司等渠道，着力引进广大企业急需、紧缺的专业人才。

4、健全培训机制，加快培育企业急需人才

加强对本区域内高端人才及实用人才的培养，培育我区企事业急需的高级经营管理人才、研发人才、专业项目型人才和紧缺专业人才。建立专家配备人才库，重点培养一批高层次的企业经营管理人才，努力建设高素质、职业化的企业领导管理人才队伍。建立技能人才培养和骨干技能人才培训机制，重点培养产业发展急需的紧缺技能人才和质量、高级技师，并结合生产实践实施高层次岗位培训。要丰富培训方式，利用集中培训、网络视频等多种培训模式来对企业员工开展培训，继续扩大“钱湖讲坛”宣传面，让“钱湖讲坛”面向企业，深入企业，通过培训来提升企业管理人员整体素质。继续加大专业技术人员培训力度，通过征集各紧缺专业人才培训需求，开展有针对性的订单式培训，培育企业急需的实用型人才。

5、创新人才引进方式，鼓励企业柔性引才

加大创新型人才引进力度，争取出台《柔性引才引智若干意见》，以柔性引进方式吸引各类高层次人才。着力开发人才柔性引进与使用的不同模式，鼓励企事业单位以岗位聘用、项目聘用、技 术聘用、任务聘用等多种灵活方式“借脑引智”，鼓励各类创新人才前来我区从事兼职、咨询、讲学、科研和技术合作。

6、完善企业内部管理体制，建立科学人才管理机制

引导企业重视人才的使用与培养，建立企业经常培训制度，不断对员工进行岗位培训、知识更新培训，让员工能够适应企业发展的要求。建立健全各类社会保障制度，切实消除企业人才的各种后顾之忧。同时建立科学合理的激励机制，尤其要注重人文关怀，强调对人的尊重与肯定，激发人才的内在动力。

课题负责人：沈 晓 二〇〇九年六月二日

**第五篇：班主任队伍建设存在的问题及对策**

壶口联合学校班主任队伍建设的问题

及计划措施

一、当前我校班主任队伍建设存在的问题

（一）、班主任工作热情不够高。在市场经济大潮的冲击下，人们生活水平不断提高,家长往往都追逐各方面条件相对好的城市教育,造成农村小学生源不足且质量严重下降,造成各班班容量小,只有5-15人,班级管理工作相对轻松,老师们也由于班容量小受限,很多活动只是简单应付,这些都极大地影响了学校的教育教学工作。

（二）、班主任工作的思维陈旧。工欲善其事，必先利其器。班主任工作是否有效，是否有深度取决于工作态度的把握和工作思维的铺设。但是大部分班主任工作普遍存在思维陈旧的现象，在管理上表现为“家长制”，“保姆式”教育或者所谓的“封闭式管理”，在观念上认为班主任工作的最大任务就是保证学生不出事，最好的学生就是没有自己的思想，只听老师吩咐的“机器人”，学生不能也不敢越“雷池”一步。究其原因不外乎以下几点：第一，迎合了大部分家长希望学校狠抓自己孩子的心理；第二，年轻的班主任大多受初中、高中时代的班主任工作方法的影响，不自觉地沿袭了他们的教育管理的方法。

（三）、班主任工作方法过于简单。这是当前阻止班主任工作有效深入的一大顽疾。究其原因，仍与对班主任工作的认识和班主任的素质不无关系。在实际工作中，大部分班主任明显缺乏耐心和高度的责任心，心浮气躁，耐不住清贫，耐不住寂寞。另外，班主任工作的评价体系重智轻德也暗示了班主任工作的衡量标准，不求学生身心的健康发展，不以学生的终身发展为目标，只求不出事。从长远的角度来看，这些无疑 1 是学生终身发展的绊脚石，当然也严重地制约着教育事业的可持续发展。

（四）、存在“重使用轻培养”的现象,班主任工作水平的提高，只是依靠班主任自身在实践中的摸索与积累。从举办的教育教学培训班的数量来看，举办教学方面的培训活动多，而班主任管理方面的培训开展得少；从班主任的培训的质量上看，零打碎敲的培训多，系列化的专业培训少，班主任获得相关专业知识的渠道比较单一；从学校所订阅的报刊杂志上看，教学方面的报刊多，而班主任工作方面的报刊杂志则较少

二、加强班主任队伍建设的策略

（一）、班主任的选拔。

班主任工作是一个特殊的岗位，除了应具备教师的基本素质外，还应具备一些独特的素质，因此，加强班主任建设应在选拔上下功夫，要把具备当班主任基本素质，有培养前途的教师选拔出来。班主任应具备如下基本素质：优良的品德；高超精湛的业务能力；较强的组织协调能力；热爱班级管理工作；良好的性格特征；

（二）、班主任的培养。

人非生而知之者，人是学而知之者。基本素质再好的教师，要当好班主任都有一个渐进的过程。由于地域偏僻,交通不便,我校教师个人手中学习资料少，出外学习的机会少，因此，班主任的成长重点在于学校加强培养与指导。近年来，学校主要是从以下几个方面进行培养和指导的：

一是组织班主任加强班级管理理论的学习，把学习纯粹的理论与学习案例结合起来。

二是结合本校实际，加强对班主任具体工作的指导，指导他们针对 实际情况开展工作，明确班主任的工作流程。

三是及时总结，促进经验交流。方式有三：

1、鼓励班主任随时撰写工作中成功点滴与教训。

2、举办班主任论坛，让大家对班级管理进行交流与探讨。

3、组织班主任到其它搞得好的学校学习成功的经验，请当地名师到学校传经送宝。

（三）、健全班主任考核制度，用考核来促进班主任队伍建设。考核是促进班主任工作的重要手段，考核结论是对班主任进行奖惩的主要依据，合理而有效的考核能激发班主任之间的竞争，提高工作积极性。近年来我校采用过程考核与结果考核相结合收到良好效果。过程考核每月一次，主要考核班主任的履行职责情况，结果考核每期进行一次，主要考核班级的教育教学质量情况，把班主任津贴的60％作为过程考核来发放，40％作为结果考核来发放。另外，学校还采用了恰当的考核方式和方法，一是让被考核的班主任参与到考核中来。二是让其他教师、学生和学生家长参与到考核中来。三是把考核的重点放在硬性指标的完成上。总之，要克服考核的主观性、随意性和不广泛性。

（四）、多角度奖励，激发班主任工作热情。

班主任是平凡的社会人，他们需要理解，需要得到应有的肯定，多角度对他们进行奖励无疑是最好的理解与肯定，能激发他们的工作热情。

1、精神奖励。一是学校领导要经常采取谈心、登门上访、交友、联谊等方式，关心班主任的工作和生活，给予精神上的慰籍。二是认真落实评选表彰制度，对工作出色的班主任授予荣誉称号，满足其成就感。三是平时经常性给予表扬、赞许，让他们身心愉悦，以良好心态投入工作。

2、物质奖励。一是根据学校实际提高班主任待遇，比如提高班主任津贴，发放通讯补助等。二是建立专门的班主任奖励制度，对考核优秀的班主任发给相应奖金。三是在评级晋升时，同等条件下优先考虑班主任。

三、具体措施

（一）、制定完善有关政策，稳定人心。城区小学人满为患，农村小学门庭冷落，生源不断减少，在这种情况下，学校的积极性，老师们的情绪和工作态度可想而知。建议政府及教育主管部门，在充分发挥市场调节招生的同时加强政府对招生市场的规范化管理，给予农村小学一定的政策扶持。与此同时教育主管部门应，对那些奋斗在教学一线，成绩突出尤其是班主任工作优异的老师给予奖励，他们安心于农村的教育事业。

（二）、建立班主任专业资格证书制度，使班主任工作成为受人尊敬，能实现自己人生价值的工作。长期以来，农村学校的班主任付出了艰辛的劳动，而获得的只是微乎其微的一点班主任津贴。班主任付出与回报的极大反差，导致很多优秀教师不愿干。班主任工作是一项普通、繁杂、艰苦的工作，但同时又是一项对教师的综合素质要求较高的工作，这一点是确信无疑的。应该建立与之相适应的激励机制，即建立班主任专业资格证书制度，纳入职称评聘系统。对于既从事教学又担任班主任工作的教师履行双工资制。

（三）、拓展培训渠道，提高班主任的综合素质。教育行政主管部门及学校应把班主任培训工作列入主要的议事日程，广辟培训渠道，开展各种形式的培训。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！