# 基层党政人才队伍建设调研报告

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2025-04-21

*第一篇：基层党政人才队伍建设调研报告亚曼牙乡党政人才队伍建设调研报告中共亚曼牙乡党委2024年12月23日一、全乡基本情况亚曼牙乡位于疏勒县城东28公里处，耕地面积31070亩，全乡辖15个行政村，80个村民小组，3969户，总人口163...*

**第一篇：基层党政人才队伍建设调研报告**

亚曼牙乡党政人才队伍建设调研报告

中共亚曼牙乡党委

2024年12月23日

一、全乡基本情况

亚曼牙乡位于疏勒县城东28公里处，耕地面积31070亩，全乡辖15个行政村，80个村民小组，3969户，总人口16378人（农业人口15370人），4200个劳动力。全乡共有29个党支部，党员880名，“三老”人员126名，有12个站所社，1所中学，7所小学，1所中心“双语”幼儿园，8所村级“双语”幼儿园，在园幼儿431名。全乡现有62座清真寺，宗教人士63名。

二、全乡党政人才队伍状况

截止2024年12月，我乡共有党政干部40名，其中女干部10名，党员干部35名，非党员干部5名，少数民族干部23名，均具有大专以上文化程度。从职务结构上来看，副科级以上领导干部有13名，科员以下干部27名，留疆战士6名，“五大”生9名。我乡党政人才队伍具有如下几方面特点：

（一）从文化结构看，党政人才队伍受教育程度明显提高。党政人才队伍文化程度向高层次较快递增，知识化建设取得明显效果。

（二）从专业结构看，党政人才队伍专业结构有所改善。乡党委、政府认真开展人才专业结构调研，摸清我乡人才的专业结构和布局，对急需的专业人才，制定人才培养方案，有计划，有步骤地培养急需人才。

（三）从队伍整体看，党政人才队伍综合素质明显提高。我乡通过加强各级领导班子建设、优化党政班子和领导干部队伍的结构，强化党政人才的教育培训、选派人才挂职锻炼等途径，促进了党政人才队伍素质和能力的提高。主要表现在：领导干部的理论水平和政治素质得到了提高，领导水平和科学决策能力、处理复杂局面能力、驾驭全局的能力、开拓创新的能力得到了增强；基层党政人才的理论素质和任职能力得到锻炼和提高；各级各类干部的知识、文化和专业结构进一步得到改善。基层党政人才普遍都有立足岗位建功立业、成长进步的良好愿望。

三、党政人才队伍建设存在的问题及原因

一是在用人理念上，缺乏时代感、紧迫感。论资排辈、迁就照顾、求全责备的观念，封闭式神秘化的“伯乐相马”的观念，干部“下”就是处罚，就是犯错误的观念，都有一定的市场，真正符合“三个代表”要求的开放的人才观还没有建立起来。

二是在人才标准的掌握上，僵化、单一，存在着片面化和极端化倾向。片面强调文凭而不看实际水平，把高文凭与高层次人才等同起来，造成了有些党政干部想法设法通过各种手段甚至权力捞取所谓高文凭、高学历，而并非因需所学。从而给“假人才”以可乘之机。

三是在用人机制上，“上”的机制较为完备，而“下”的机制还很不健全。判断干部应该“下”的标准不明确、不规范，缺乏一个科学、具体、可操作性的标准，因而使一些干部浑浑噩噩、不思进取。“庸者”不下，也影响了能者的积极性。

四是在党政人才的“入口”上，还不够畅通。由于乡镇

基层大多数环境艰苦，进人渠道狭窄，近几年仅限于上级为乡机关分配留疆战士和“五大”生，这些人中大多家不在本地，存在后顾之忧，使得一部分人思想不在工作上，外流现象严重。

五是在党政人才的教育培训上，方法单

一、力度不够。培养的质与量要求上缺乏时代特点和长远性，培养的途径和方式方法上带有明显的粗放型特征，所有的人都是一种培养模式，造成个体能力素质与未来岗位要求脱节。

四、党政人才队伍建设的对策及建议

“国以人兴，政以才治。”在新的历史条件下，建设一支堪当重任、经得起风浪考验的高素质党政人才队伍，是党和国家长治久安的根本大计。因此，如何选准、育好、用活党政人才显得尤为重要和紧迫。

（一）牢固树立人才资源是“第一资源”的观念，为抓好发展“第一要务”选准党政人才

一是严把党政人才选拔关。既要与时俱进地创新用人理念，做到不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才；又要坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，认真考察党政人才的政治素质、思想品德和业务能力。要努力将认真实践“三个代表”重要思想、工作实绩突出、群众公认的优秀人才选拔到领导岗位，注重把政策理论水平高、宏观管理能力强的人才选拔到关键部门和重要岗位。

二是改革党政人才选拔方式。坚持以扩大民主、加强监督为重点，不断提高选拔党政人才的科学化、民主化、制度化水平；积极探索公开、平等、竞争、择优的选人用人机制，大力营造各类人才脱颖而出的良好社会氛围。

三是拓宽党政人才选拔渠道。按照“总量要增长、层次要提高、结构要合理”的要求，打破地域、身份、年龄、行业界限，坚持全方位、多渠道、多层次，不拘一格选人才。在选人的年龄结构上，既要注重干部年轻化，又不能一味追求人才青年化；在选人的行业结构上，既要从党政机关挑选，又要从企事业单位和高等院校、科研院所挑选。

（二）牢固树立人人都可以成才的观念，整合各方面力量育好党政人才

一是以执政为民为主线，培养党政人才队伍的政治品质。一要培养坚定、科学的理想信念。要引导党政人才树立正确的世界观、人生观、价值观，及时把“三个代表”重要思想转化为坚定的政治信仰，转化为唯物辩证的思维方法，转化为立身做人的基本准则。二要牢记执政为民的根本宗旨。要教育党政人才勤政务实、廉洁自律，体现立党为公的要求；要教育党政人才恪守为民之责，多办利民之事，保持执政为民的本色。三要保持奋发有为的精神状态。精神振奋，才能保持旺盛的工作热情，有所作为；精神不振，只会丧失斗志，一事无成。

二是以能力建设为重点，提高党政人才队伍的业务素质。面对错综复杂的国际形势和繁重艰巨的发展任务，要大力加强党政人才的能力建设。当前，要从以下五个方面努力，培养一大批科学决策、驾驭全局、处理矛盾、依法办事、开拓创新的能手。一是党校培训提高思想政治素质；二是学历培训提高文化素质；三是政策法规培训提高依法行政能力；四是科学技术培训提高科技素质；五是实地考察学习提高创新能力。

三是以创新教育体制为动力，构建党政人才终身教育体系。当今世界，科学技术日新月异，知识经济方兴未艾，一次性学习终身受用的传统观念已经过时。要深化教育体制改革，调整优化教育结构，推进教育创新，加强终身教育的规划和协调，优化整合各种教育培训资源，综合运用社会的学习资源、文化资源和教育资源，完善覆盖广、多层次的教育培训网络，构建党政人才终身教育体系。强化社会需求在党政人才培训中的重要地位，制定科学规范的质量评估和监督办法，提高党政人才教育培训成效。鼓励在职自学，完善带薪学习制度。

（三）牢固树立以人为本的观念，以科学的方法用活党政人才

当今时代，无论哪个民族、哪个国家，只有人才开发得好，使用得当，才会兴旺发达；反之，就会衰退。

一是知人善任。知人方能善任，这是用好人才的前提。要用活党政人才，必须掌握技巧，准确识别和考察人才。可以从独唱与合唱的结合中识别人才。真正的人才既能合唱，富有协作精神，又善于独唱，能够独当一面，创造性地开展工作。可以从“规定动作”与“自选动作”的结合中识别人才。真正的人才既能完成上级领导交办的各项任务，又能根据实际情况创造性地开拓新局面。可以从群众评价与领导评价的结合中识别人才。真正的人才既受群众认可拥戴，也会受领导赞赏。

二是尊重人才。一要合理评价人才。党政人才的评价重在群众认可。在此基础上，重在建立和完善党政人才考核机制，坚持考核标准科学化，考核范围合理化，考核方法现代化，考核程序制度化。二要做到用人不疑。对人才要大胆授

予职权，不能只赋职而不授权；对人才不能求全责备，固执己见；对人才要明辨是非，不信谗言。三要激励人才。通过满足人的精神和物质需要，激发党政人才的内在活力，开发内在潜力，保持勃勃生机，提高工作质量和效率。

三是用当其才。唐太宗说过：“用人如器，各取所长。用得其宜，则才著；用其非宜，则才晦。”一要用当其长。用人要扬长避短，真正做到“智者用其谋，愚者用其力，勇者用其威，怯者用其慎”，使人才的专长得到最大限度的发挥。二要用当其时。要充分利用人才的最佳使用期，使才尽其用。既要克服“人才越老越好”的错误观念，及时发现和使用潜在人才；又不能“拔苗助长”，过早使用未成熟的“人才”而贻误事业。三要用当互补。组建一个班子好比设计一台机器，各部件组装得好，机器的效能就高；组装不好或者安错了零件，机器的效能就低，甚至是一台报废的机器。

**第二篇：关于党政人才队伍建设情况的调研报告**

关于党政人才队伍建设情况的调研报告

实践证明，要实现跨越发展，就必须有一支高素质的党政人才队伍。如何建设高素质的干部队伍，是党的十六大加强党的执政能力建设的重要课题，也是党的组织部门在干部制度改革实践中不断探索的重要内容。近年来，我市在党政人才队伍建设方面进行了一系列的改革和探索，取得了明显成效，为全市经济和社会各项事业长足发展提供了强大的智力支持和人才保障。

一、我市党政人才队伍建设的现状

（一）从总体上看，我市党政人才队伍建设状况较好。近年来，我市尤为注重加强各级领导班子建设，在优化班子结构、选好配强班子、调动干部队伍活力、强化干部素质教育等方面进行了积极探索，实行了公开考选、竞争上岗、全程征求意见和“零起点”培养等措施，极大地促进了全市党政人才队伍素质和能力的提高。主要表现在：各级党政领导干部的理论水平和政治素质得到了提高，领导水平和科学决策能力、处理复杂局面、驾驭全局的能力、开拓创新的能力得了到增强；各级党政干部的理论素质和任职能力得到锻炼和提高；各级各类干部的知识、文化和专业结构进一步得到改善。

（二）从结构上看，我市党政人才队伍建设趋于合理。近年来，我市注重干部选拔培养和轮岗交流，使得人才队伍建设趋于合理。一是全市现有副科级以上干部769人，其中县级干部49人（含担任非领导职务和享受县级待遇的7人），局级干部720人（正局级187人，副局级533人）；35岁以下干部90人，占11.7％。大学以上学历干部390人，占50.7％。二是全市女领导干部81人（含县级4人），占10.5％。7个党委工作部门中5个部门配备了女领导干部，25个市政府工作部门中13个部门配备了女领导干部（共21名）；10个镇街中有9个党政领导班子配备了女干部（共20名）。全市党政群一把手女干部达到5人，其中镇长1名，市直部门一把手4人。三是全市非中共党员干部19人（含县级5人），占

2.5％。全市共有5个政府工作部门领导班子中配备非党干部，有3个镇配备非党领导干部。四是全市现有党政干部14800人，其中公务员1800人，事业干部13000人。

二、加强党政人才队伍建设的做法

近年来，我市以“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实党的十六大和十六届三中、四中、五中全会精神，按照中央、省市委的部署要求，认真实施“科教兴兖”和“人才立市”战略，始终把加强党政人才队伍建设作为推动全市经济社会更快更好发展的大事来抓。

（一）建立健全党政人才组织网络。建立党政人才管理机构，形成了领导到位、责任分明、上下贯通、齐抓共管的组织和工作体系；不断完善激励机制，建立了党政人才选拔工作制度和分级分类管理制度、业绩档案和目标档案管理制度。对有突出贡献的党政人才，经济上给予重奖，政治上给予荣誉，使用上提拔重用；建立了党政人才信息网络，出台了一系列人才引进的优惠政策，到目前，全市共有各类党政人才1.4万多人，党政人才队伍建设得到明显加强。

（二）重视培养和造就各级各类党政人才。近年来，我市不断深化干部人事制度改革，加大了培养造就党政人才力度。一是强化党政人才教育培训。坚持“纵向到底，横跨到边”，注重抓载体、抓主题、重实效，在培训中做到“六个结合”，即理论学习与专业知识学习、中长期培训与短期培训、脱产培训与在职自学、学历教育与干部培训、培训与使用、课堂培训与挂职锻炼相结合，大大增强了培训的实效性。同时，建立了党政人才培训激励约束机制，坚持干部考学、述学、评学制度，把干部受教育培训情况作为干部考核、任用、晋职、晋级的重要依据之一；建立了培训计划申报备案制度、定期检查制度、信息通报制度以及全员培训档案制度；建立干部全员培训竞争机制，激发了干部学习的自觉性和主动性。二是拓宽干部选拔任用视野。2024年面向社会公开考选了8名非党干部和7名女干部，2024年公开考选了10名正副科级干部及乡镇武装部长。今年我市又实施了“三个一批”工程，加大了优秀年轻党政人才的培养，注重了在实践中选拔培养干部。即选调一批，从2024年应届优秀大学本科毕业生中选调30名到镇、街道担任党委、政府主要部门助理职务；选派一批，从镇、街道、市直有关部门选派了10名35岁左右、大专以上学历党政领导干部，到温州瓯海区和深圳侨商国际联合会会员企业进行了为期三个月的挂职锻炼；考选一批，面向全市考选了20名30岁以下、大学本科以上学历的优秀年轻干部到镇、街道、经济开发区担任镇长（主

任）助理职务。

（三）选好用好各级各类党政人才。发挥党政人才作用，重点在选，关键在用。我市注重党政人才选用结合，壮大了党政人才队伍。一是严把党政干部入口关。在选拔任用工作中，坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，牢固树立正确的用人观念和科学的选人标准，严格按照“凭政绩、看德才、重民意”的要求，注重党政干部政治素质，努力将坚持实践“三个代表”重要思想、工作实绩突出、群众公认的干部选拔到领导岗位上，并注重将具备较高的政策理论水平、宏观管理能力或专业知识水平的干部选拔到部分关键或重要部门的领导岗位上。二是改革党政干部选拔任用方式。坚持探索公开、平等、竞争、择优的选人用人机制，大力营造优秀人才脱颖而出的良好社会氛围。通过公开选拔、交流轮岗、挂职锻炼等多种途径，改革传统的选人方式，转变选人观念，努力将优秀人才集聚到党政干部队伍中来。党政机关中层领导职位试行竞争上岗，使一大批优秀年轻干部走上机关中层岗位。三是疏通“下”的渠道。通过实行领导干部改任非领导职务、试用期制度，以及加大调整不胜任现职和不称职领导干部力度等措施，及时腾出领导岗位，用以安排优秀党政人才。今年以来共调整交流干部80人，其中提拔45人，重用8人，交流11人，到龄离岗16人。

（四）做好高层次党政人才的推荐和引进工作。近年来我市按照向上推荐、向内引进的原则，做到高层次人才的推引结合。一是严格程序要求，做好副县级后备干部推荐工作。按照济宁市委组织部《关于调整充实县级后备干部队伍的通知》（济组通［2024］4号）精神，召开全市领导干部会议，对县级后备干部人选进行了推荐，经过综合分析、通盘考虑，严格了选拔条件，注重了公论，考虑了民意，推荐出15名县级后备干部人选。对15名初步人选分成熟9人、比较成熟3人、需要进一步培养3人等情况，其中40岁以上9名、40岁以下6名（35岁的3名、35岁以下的1名、女干部4名、非中共党员干部1名、少数民族干部1名）。二是强化措施，做好省委组织部选调生和高学历人才安置使用工作。注重省委组织部选调生的接收和管理工作，建立了省委组织部选调生信息库，将现在我市工作的56名选调生信息全部输入微机，坚持每半年召开一次选调生座谈会，及时了解选调生的工作生活情况。同时，加大了大学本科以上学历毕业生充实镇街、党政机关、事业单位工作力度，吸引了更

多高学历人才回兖工作，壮大了党政人才队伍规模。

（五）加强制度建设，不断改善党政人才队伍结构。在实际工作中，严格按照上级政策规定，加强制度建设，先后制定了《兖州市妇女儿童发展纲要》、《关于进一步做好培养选拔党外干部的意见》等，对妇女干部、党外干部配备的指导思想、目标任务、工作措施等都作了明确的规定。

三、我市党政人才队伍建设中存在的问题

近几年来，我市的党政人才队伍建设，取得了一定的成效。但同我市经济社会发展的步伐和现实需要相比，同兖州的发展目标要求相比，我市人才资源开发力度仍然不够，人才智力储备的优势不明显，人才队伍建设还存在一定问题。

一是零散的、一般性的教育培养与造就高层次党政人才的需要不相适应。教育培训仍局限于一般性的轮训、培训上，缺乏刚性的规模培训措施，形不成培训的合力。党政干部的实践锻炼机会少，层次低，面不够宽。

二是培养方法途径不能满足党政干部的实际需求。培训和锻炼的针对性和目的性还不强，渠道比较狭窄。同时，方式方法上显得比较单一，手段不多不活，制约了党政人才队伍的发展。

三是人才层次偏低，高层次专业技术人才少、年龄老化，外向型、创新性和复合型人才特别是高层次经济管理人才缺乏。

四、加强党政人才队伍建设的对策建议

加强党政人才队伍建设是一项复杂艰巨的系统工程，既不能因为个别方面的政策措施相对超前而盲目乐观，也不能因为某些状况一时难以改变而消极等待、无所作为。要从战略和全局的高度，深刻认识加强党政人才队伍建设极端重要性，强化工作措施，调整人才政策。

（一）坚持党管人才原则，形成组织部门牵头抓总的工作新格局，加强对党政人才和其他人才工作的领导。党管人才工作的重点是加强党对人才工作的宏观管理，管好人才队伍建设的全局，抓好人才队伍建设的大事，着力解决好人才队伍建设的关键问题。组织部门要切实履行牵头抓总的重要职能，建立党政人才工作协调机制。

（二）继续调整和优化党政人才队伍结构，建立一支素质优良、门类齐全、结构合理的党政人才队伍。按照“总量要增长，层次要提高，结构要合理”的要求，在年龄、文化程度、专业、层次、性别、数量和部门和单位分布等结构方面做好工作，尤其是研究生以上高学历高层次和紧缺人才需要大力引进；经济类、法律类和管理类人才需要加快培养开发。适合镇街、综合经济部门、对外经贸和招商部门、城市建设管理部门的各类专业和紧缺人才也需下大力气培养和引进。要不断充实法律、经济、城建类专业党政人才。

（三）继续改进和创新党政人才的培养和使用方式，下大力使党政人才队伍建设得到全面提高和协调发展。应当尊重人才成长的客观规律，遵循人才供求的客观需要，继续改革和创新党政人才的培训方法、渠道和机制，加快构建终身教育体系，建立学习激励制度，努力提高培训质效。使用方式要更加灵活多样，不断加大党政人才到不同机关、上级有关部门、农村和沿海发达地区交流挂职的力度，在实际锻炼中增长才干，以促进党政人才整体素质尤其是创新能力的提高和人才价值的充分实现。

（四）继续深化和推进党政干部人事制度改革，为培养吸引使用优秀党政人才提供制度和环境支持。坚持正确的用人导向，将深化干部人事制度改革和实施人才强市战略有机结合，积极借鉴国内外企业经营管理人才和专业技术人才制度的改革成果，不断创新党政人才的管理、培养、选拔任用、监督和考核奖惩制度，积极推进干部制度的民主化和科学化建设，努力探索实践党政干部能上能下、能进能出的机制，为优秀党政人才脱颖而出、人尽其才提供良好的制度和环境支持。

（五）坚持正确的人才工作导向,充分利用各种载体加强对人才工作在政策、环境的舆论宣传，营造党政人才等队伍建设的良好氛围。要总结推广党政人才工作的新经验新做法，树立党政人才工作的新典型。要广泛开展思想宣传和发动工作，动员各级党政领导干部进一步解放思想，更新人才观念，做好党政人才工作，促进整个人才工作向深度和广度发展。

**第三篇：基层医院人才队伍建设调研报告**

医疗卫生事业发展的关键在于人才队伍建设，卫生人才作为最重要的卫生资源，在医疗卫生事业发展中起着决定性作用。近年来，我市卫生人才队伍建设得到了长足发展，在提供卫生服务、促进健康、保障社会和谐等方面做出了积极贡献，但与经济社会发展要求和人民群众的医疗卫生服务需求还有一定差距。3月中旬，我们先

后到东坡区秦家镇、盘鳌乡，仁寿县虞丞乡三所乡镇卫生院就卫生人才现状进行调研。在实地调研中，我们感觉乡镇卫生院卫技人才队伍现状令人堪忧，如何改变乡镇卫生院卫技人才结构问题应该引起高度重视。

一、基本情况

我市共有乡镇128个，农业人口261.89万人，核定乡镇卫生院人员编制3514个，核定编制与农业人口结构化比例为1.34‰。这次调研的三个乡镇卫生院人才队伍现状是：

秦家镇卫生院：秦家镇由原秦家、新泗、镇三口合并而成，幅员86.36平方公里，农业人口3.4万人。该乡镇卫生院核定乡镇卫生院编制27名，结构化比例为0.79‰，实有在职20人，其中近3年内将退休人员的有5人，占总人数的18.5%；自聘临时人员7人，占总人数的25.9%；具有初级职称14人，占总人数的51.9%。

盘鳌乡卫生院。盘鳌乡由原盘鳌、晋风合并而成，幅员79.8平方公里，农业人口1.9万人。该乡卫生院核定乡镇卫生院编制16名，结构性比例为0.84‰，实有在职12人，其中近3年内将退休人员有5人，占总人数的17.9%；自聘临时人员16人，占总人数的57.1%；具有中级职称3人，初级职称3人，占总人数的21.4%。

虞丞乡卫生院。虞丞乡幅员40.02平方公里，农业人口0.81万人。该乡卫生院核定乡镇卫生院编制7名，结构化比例为0.86‰。该院现实有在职4人，在编不在职2人，50岁以上的有3人，占总人数的50%；自聘临时人员2人，占总人数的33.3%；具有初级职称1人，占总人数的16.6%。

二、存在的主要问题

（一）专业人才缺。由于乡镇卫生院基础设施薄弱，工作条件较差，职工福利待遇不高，新分配的大中专毕业生大多不愿来，很大一部分业务技术骨干往外走。目前三乡镇卫生院还空余编制12名，在编不在岗8人，具备执业助理医师以上专业技术资格的人员仅有21人，充分说明了乡镇卫生院无人才、缺技术的现状。

（二）自聘人员多。为了保证正常运转，三乡镇卫生院共聘用临时人员25人。由于身份难解决、待遇偏低等问题，导致聘用人员责任心不强，流动性很大。同时，乡镇卫生院不太重视为聘用临时人员购买社会保险问题，从我们的了解情况看，秦家镇卫生院对参保或不愿意参保的临时人员都按“五险”标准的50%给予补助，虞丞乡卫生院聘用人员根本没有参加社保，这与《劳动合同法》相冲突，容易产生劳动纠纷。

（三）医疗设备差。从三个乡镇卫生院情况看，在科室设置上，由于自身条件的限制，均没有按有关规定完整设置6个临床科室（内科、外科、妇产科、预防保健科、急诊室、中医科）和4个医技科室（药房、化验室、X光室、消毒供应室等）。在检验设备上,虽然乡镇卫生院配备了B超（黑白的）、心电图等基本的医疗设备，但多为落后、老化的设备。在住院条件上，虽然各乡镇卫生院都有住院病房，但条件都非常简陋，并且床位很少，一次性容纳人数不多。

（四）结构不合理。一是年龄结构不合理。人员年龄偏高，老化严重。三个乡镇在编和聘用人员中有13人年龄在50岁以上，并且绝大多数都将在近三年内退休。二是技术人员配置不合理。普遍存在“三低”现象，即学历偏低、技术水平偏低、专业技术职称偏低，三个乡镇具有专业技术资格的人员仅有21人。三是工作分工不细化。由于人员和条件限制，基层卫生院技术人才分工不明确，每个人都是全能选手，既要问症，又要检验，还要输液打针，工作不固定。

三、建议意见

（一）增核人员编制，充实技术力量。结合全市当前医疗卫生单位普遍存在

**第四篇：基层医院人才队伍建设调研报告**

基层医院人才队伍建设调研报告

医疗卫生事业发展的关键在于人才队伍建设，卫生人才作为最重要的卫生资源，在医疗卫生事业发展中起着决定性作用。近年来，我市卫生人才队伍建设得到了长足发展，在提供卫生服务、促进健康、保障社会和谐等方面做出了积极贡献，但与经济社会发展要求和人民群众的医疗卫生服务需求还有一定差距。3月中旬，我们先后到东坡区秦家镇、盘鳌乡，仁寿县虞丞乡三所乡镇卫生院就卫生人才现状进行调研。在实地调研中，我们感觉乡镇卫生院卫技人才队伍现状令人堪忧，如何改变乡镇卫生院卫技人才结构问题应该引起高度重视。

一、基本情况

我市共有乡镇128个，农业人口261.89万人，核定乡镇卫生院人员编制3514个，核定编制与农业人口结构化比例为1.34‰。这次调研的三个乡镇卫生院人才队伍现状是：

秦家镇卫生院：秦家镇由原秦家、新泗、镇三口合并而成，幅员86.36平方公里，农业人口3.4万人。该乡镇卫生院核定乡镇卫生院编制27名，结构化比例为0.79‰，实有在职20人，其中近3年内将退休人员的有5人，占总人数的18.5%；自聘临时人员7人，占总人数的25.9%；具有初级职称14人，占总人数的51.9%。

盘鳌乡卫生院。盘鳌乡由原盘鳌、晋风合并而成，幅员79.8平方公里，农业人口1.9万人。该乡卫生院核定乡镇卫生院编制16名，结构性比例为0.84‰，实有在职12人，其中近3年内将退休人员有5人，占总人数的17.9%；自聘临时人员16人，占总人数的57.1%；具有中级职称3人，初级职称3人，占总人数的21.4%。

虞丞乡卫生院。虞丞乡幅员40.02平方公里，农业人口0.81万人。该乡卫生院核定乡镇卫生院编制7名，结构化比例为0.86‰。该院现实有在职4人，在编不在职2人，50岁以上的有3人，占总人数的50%；自聘临时人员2人，占总人数的33.3%；具有初级职称1人，占总人数的16.6%。

二、存在的主要问题

（一）专业人才缺。由于乡镇卫生院基础设施薄弱，工作条件较差，职工福利待遇不高，新分配的大中专毕业生大多不愿来，很大一部分业务技术骨干往外走。目前三乡镇卫生院还空余编制12名，在编不在岗8人，具备执业助理医师以上专业技术资格的人员仅有21人，充分说明了乡镇卫生院无人才、缺技术的现状。

（二）自聘人员多。为了保证正常运转，三乡镇卫生院共聘用临时人员25人。由于身份难解决、待遇偏低等问题，导致聘用人员责任心不强，流动性很大。同时，乡镇卫生院不太重视为聘用临时人员购买社会保险问题，从我们的了解情况看，秦家镇卫生院对参保或不愿意参保的临时人员都按“五险”标准的50%给予补助，虞丞乡卫生院聘用人员根本没有参加社保，这与《劳动合同法》相冲突，容易产生劳动纠纷。

（三）医疗设备差。从三个乡镇卫生院情况看，在科室设置上，由于自身条件的限制，均没有按有关规定完整设置6个临床科室（内科、外科、妇产科、预防保健科、急诊室、中医科）和4个医技科室（药房、化验室、X光室、消毒供应室等）。在检验设备上,虽然乡镇卫生院配备了B超（黑白的）、心电图等基本的医疗设备，但多为落后、老化的设备。在住院条件上，虽然各乡镇卫生院都有住院病房，但条件都非常简陋，并且床位很少，一次性容纳人数不多。

（四）结构不合理。一是年龄结构不合理。人员年龄偏高，老化严重。三个乡镇在编和聘用人员中有13人年龄在50岁以上，并且绝大多数都将在近三年内退休。二是技术人员配置不合理。普遍存在“三低”现象，即学历偏低、技术水平偏低、专业技术职称偏低，三个乡镇具有专业技术资格的人员仅有21人。三是工作分工不细化。由于人员和条件限制，基层卫生院技术人才分工不明确，每个人都是全能选手，既要问症，又要检验，还要输液打针，工作不固定。

三、建议意见

（一）增核人员编制，充实技术力量。结合全市当前医疗卫生单位普遍存在的人员编制少，专业技术人员严重缺乏，人才断层的实际，按照上级有关规定科学核定基层医疗卫生机构的人员编制。在核定编制时要充分考虑地区差异，如边远山区应按上线核定编制，郊区乡镇可按下线核定。在公开招录人员时，必须明确限制报考人员条件，每年都要有计划地招收录用一批大专以上卫生专业毕业生充实到基层医疗卫生机构工作，配齐配足基层医疗机构的卫生专业技术人员。

（二）注重业务培训，提高专业技能。加强在职教育培训是不断提高医务工作者的技能，开发人力，培养人才的重要途径。各医疗机构每年都要有计划地定期选送本单位专业技术人员到上级医疗单位进修深造，提高专业技能。在具体的在职教育培训过程中，还要根据不同人员的专业特长，有选择地采取全科教育、继续医学教育、专业学历教育或住院医师规范化培训等不同方式进行，以不断提高广大医务工作者的临床医疗业务技术水平。

（三）落实优惠政策，稳定人才队伍。一是对自愿到乡镇卫生院工作的医学大专以上毕业生，其工资待遇适当从优，并由县财政予以保障。二是对长期在乡镇工作的卫生专业技术人员，在进行专业技术职务任职资格评审时，在坚持以业绩、能力为主的评价原则下适当给予倾斜。三是鼓励市、县级卫生专业技术人员到乡镇医疗卫生机构任职，允许市、县级卫生技术人员有组织地到乡镇医疗卫生机构兼职，并享受一定的报酬。四是对自愿到基层卫生院工作的卫生专业毕业生，在职称、待遇、进修、住房补贴、子女就学方面出台优惠政策。

（四）增加财政投入，解决后顾之忧。一是增加基础设施建设投入，特别是要加大对医疗卫生机构建设性投资，建设业务用房，更新设备，改善卫生人才的工作和生活环境。二是增加保障性资金投入，在保障日常工作经费的基础上，将基层医疗卫生人员工资纳入财政预算。三是妥善解决基层医疗卫生人员的参加“五险”问题，消除基层卫生人才的后顾之忧，稳定卫生人才队伍。

总之，加强卫生人才队伍建设，解决农村卫生专业技术人才缺乏问题，必须依靠政府强有力的组织、推动和支持，特别是在稳定队伍、培养专业技术人员和资金上多给予扶持，以建立稳定的、可持续的长效机制，这样才能确保全市乡镇卫生院人才队伍建设得到健康有序进行。

**第五篇：乡镇基层人才队伍建设现状调研报告**

\*\*县某镇，土地面积65.4平方公里，耕地2133公顷、其中水田1914公顷，山地2024公顷，下辖38个行政村，1个居委会，422个村民小组，总人口3.4万人。该镇自古人杰地灵，有着悠久的人文历史和深厚的文化底蕴。相传三国名相蒋琬曾求学于此，镇东部有以蒋琬命名的蒋琬峰，留下了蒋琬勤学的千古佳话。境内和合村的三角塘水库底坡上有西汉陶器窑址，丰家村周家湾菜园内有宋代陶器遗址，有金紫峰宝觉寺，有黄龙山清俊亭等名胜古迹，有王如霆、赵三元、陈荆等历史名人。目前的经济收入主要靠种植水稻和外出打工。

人才队伍现状

该镇机关工作人员共有252人，其中党员140人，民主党派1人，大专以上学历110人。编制数为137人，在岗人员132人。副科以上干部35人，实职副科14人，退休人员19人，停薪留职人员95人，公务员71人，职工42人，专业技术人员13人，其中有中级职称的3人。35岁以下的150人，占总人口的60%。

在1995年的时候，该镇总工作人员89人，96年至99年进入了大量人员，其中有部分是大中专毕业生或退伍军人，其他大部分是通过各种关系招工进来的，并且文化水平都不大高。XX年至XX年县里要乡镇精减人员，该镇新来的关系不大硬的大中专毕业生大多下岗或停薪留职。

人才队伍建设存在的问题及其原因

“xxx”规划提出了建设社会主义新农村的目标要求，这就要求在农村培养有文化、懂技术、会经营的创新性人才，在农村应该增加农民合作组织，发展规模企业，这就要求在人才需求上要有真懂技术，有一定的市场分析能力，把握市场，为农民提供市场信息，多发展有技术含量的生产。

造成农村基层人才短缺的主要原因对于乡镇机关人员来说，原来的七所八站，大部分干部管理权限都上划，收回县直有关部门统一管理，使干部的选拔面比过去大大缩小；乡镇一级在职人员报酬低，报考乡镇公务员的人不多。在这个镇，相当多的顶岗人员是城镇当兵转业安置下来或者是七几年乡镇招聘干部，学历不高不说，能力也有限。该镇132名在职人员中，当兵回来的达35人，招聘干部15人；因公务人员管理严格，转干不如过去容易，这样乡镇只好让一些不是公务员的人干公务员职位的事。县直一些部门近年来向乡镇借调借用干部的现象也比较普遍，使得乡镇缺人的现象更加严重。该镇就有3名同志在县直机关帮忙。分析造成农村基层人才短缺的主要原因：一是由于受传统思想的影响，农村在吸引高校毕业生方面没有诱惑力，很多高校毕业生在选择就业方向时往往把农村排斥在外。二是农村相对封闭的发展环境阻碍了人才的引进，很多优秀人才认为农村不具备大城市发达的信息网络，在个人发展平台较小。三是乡镇工资待遇较低，影响了其吸引力。

现在的乡镇工作人员，大都有发不出工资的威胁。比如该镇早几年的电视台有7个人，其中4个年轻人各有特长，将电视台搞的红红火火，每年创收20万。镇里规定台里要完成10万的收入就发基本工资，剩下的收入镇财政与台里按五五分成，即台里应有5万元的奖金可发，但实际发下的每人不到3000元。这样，四个年轻人的积极性大大降低，三四年后，年轻人全部走了，新加的人员在技术不能有大的创新，又过了2年，台里的收入大大减少。目前，这个电视台每年收入1万多元，入不敷出，只剩下3个工作人员了。

加强农村基层人才队伍建设的建议

乡镇是最基层的政权组织，与人民群众发生最直接的联系，加强乡镇政权建设，培养更多的乡土人才是建设和谐社会最基础的工作，也是当地发展经济最急需的工作。要改变目前一部分乡镇干部后继乏人的状况，应从以下几个方面做起：应完善对乡镇干部、尤其是边远地区乡镇干部的选拔作用机制，在公开公平公正的原则下，多渠道选拔；应动员更多的青年干部到乡镇锻炼，把到乡镇工作作为干部必须经过的一课；关心爱护基层干部，不仅从政治素质上提高他们，也应从经济利益上关心他们;对乡镇干部缺编人员应有严格的准入制度，不能把县级安置不了的非干部人员往基层塞，造成基层职工中公务人员比重下降，整体素质下降。乡镇人才队伍当前最为严重的问题是总量不足，突出地体现在高层次高素质人才严重匮乏，基层人才严重短缺。为此，在全面加强人才队伍建设的基础上，重点解决以下三个问题：

一是扩大人才队伍总量。二是加强高层次人才队伍建设。在加大培养力度的基础上，要积极通过外聘等柔性流动的方式引进。三是优化基层人才队伍结构。在公务员队伍中，本科以上学历应达到35%以上。对XX年后未达到大专以上学历的45岁以下的公务员要实施学历淘汰，以提高公务员队伍的学历结构和整体素质。在专业技术人才队伍中，本科以上学历应达到25%以上。在企业经营管理人才队伍中，本科以上学历应达到20%以上。要通过补充毕业生、参加在职学历教育、送出去培养以及人才引进等多种方式，努力提高人才队伍的素质和能力。

二是实施人才培养工程。各级财政每年应安排专项经费用于培训教育工作，建立国家、单位、个人三方负担的投入机制。

三是实施人才引进工程。以发展为目标，以需求为导向，采取刚性与柔性两种方式，通过长期聘用、项目指导、学科牵头、培养人才等形式，聘请高层次人才，切实提高基层人才的素质。

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！