# 榆林人才短板如何补齐 全市人才队伍建设的现状与对策研究

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2025-04-17

*第一篇：榆林人才短板如何补齐 全市人才队伍建设的现状与对策研究榆林人才短板如何补齐——全市人才队伍建设的现状与对策研究◎文︱高海清高欣榆林目前已进入创新转型、跨越发展的关键期，但人才队伍无论数量、质量，还是内部机制都不能完全适应现代经济发...*

**第一篇：榆林人才短板如何补齐 全市人才队伍建设的现状与对策研究**

榆林人才短板如何补齐

——全市人才队伍建设的现状与对策研究

◎文︱高海清高欣

榆林目前已进入创新转型、跨越发展的关键期，但人才队伍无论数量、质量，还是内部机制都不能完全适应现代经济发展的新目标、新要求，人才和技术成为当前最缺乏的生产要素之一，成为制约经济社会发展的一大“瓶颈”。面对日益激烈的市场竞争，榆林应吸取资源型城市转型的经验，牢固树立人才是第一资源的理念，实施“引才、育才、用才”三大工程，变依靠资源禀赋发展之路为依靠人力资本发展之路。

突出问题

经过十多年的开发建设，榆林实现了产业发展由工业化程度较低区域到全国现代能源化工基地的转变，资源利用从无序开发到有序科学管理的转变，经济社会发展从全省落后地区到增长最快板块的转变，生态环境由局部好转向总体好转的转变，民营经济从低水平粗放扩张到高端化抱团发展的转变。在这五大历史性转变中，人才发挥了不可替代的作用。近年来，榆林人才队伍不断发展壮大，全市现有人才资源总量达到38.15万人，比2024年净增21.05万人，年均增长12.43％，人才促进发展的作用日益显现，人才队伍不适应经济快速发展的弊端也逐渐凸显。

人才总量短缺

2024年榆林地区文盲半文盲占15岁以上人口比重的33.07%,陕西省为20.42%,全国为19.27%。有关统计显示，西部人才总量只占全国总量的25.4%，比东部地区低19.1个百分点，每万人中人才数量为323人，远远低于全国487人的平均数；而榆林市每万人拥有人才量仅为194人，比西部地区的平均数还少129人，比陕西省平均数331人少137人。据2024年教育资源普查了解,榆林市从2024年到2024年,共需补充初中教师4594名,高中教师1751名,按照现在每年通过事业单位招聘大专院校毕业生进行补充,远远不能满足需要。全市2024年新建幼儿园117所，2024年新建96所，合格幼儿教师奇缺。2024年底,榆林市、县(区)、乡三级农业科技机构共有职工总数18819人,其中专业技术人员2168人，只占11.52%，工人和非技术人员竟占到88.48%。农业系统高级职称人才275人，占农业系统职工总数的0.15%。技术人才青黄不接，不少项目难以为继，创新研发力量不足。县、乡、村三级医院人才短缺更加严重，每年人才招聘会上，除市一院、二院可招部分人才外，就连榆阳医院招人都很困难。2024年，榆阳医院计划招人160个，只招了80个。许多乡村医院不能正常运行。

人才素质偏低

2024年底，榆林总人口中大专以上文化程度的比重为5.99%，低于陕西省10.6%的水平；拥有的各类专业技术人员所占比重为4.56%,低于陕西省5.7%的平均水平。其中具有大专以上学历的仅有

1.79万人，本科以上人才更少；具有正高级专业技术职称的人才不到全市专业技术人员总数的1.5%，中级职称占20.3%,初级职称占78.1%；具有自主创新能力的中青年专家更少。在这些专业技术人员中,教育系统2024年专任教师共计41952人，其中，高级职称1573人，占

3.7%，名师、学科带头人等高层次人才和领军人才凤毛麟角。非教育系统科技人员14404人,其中有硕士以上学历的占0.05%,本科学历占10.4%,专科学历占16.73%,中专学历占62.79%,没有学历占10.03%,专科及其以下学历占89.55%；党政人才学历与同级兄弟城市相比偏低；每万人口中拥有的专业技术人员、专业技术人员中拥有的高层次人才、企业中技术工人占职工的比例等都大大低于全国平均水平。

人才结构失衡

首先，职称结构不合理。2024年榆林市取得任职资格的科技人员中,高、中、初级之比为1.6∶20.3∶78.1,高级职称所占比例太小。基本的层次结构是,低层次人才多,高层次人才少;单一型人才多,懂经营会管理的复合型人才少;应用型人才多,有成果、有建树的高精尖人才少。其次，行业结构不合理。据榆林市科协2024年的调查报告显示,全市有学历知识分子按行业分:农业系统占5.7%,教育系统占54%,卫生系统占16%,工业系统占9.3%,其它占15%。总体来看,教育系统、卫生系统人才多,工农业生产第一线人才少;与传统经济相联系的一般性技术人才多,高新技术领域人才少；国有企事业单位人才多,民营、乡镇企业人才少。第三，地域结构不合理。80%以上的人才主要集中在市区和周边城镇，县乡和偏远地区人才相对偏少，基层人才缺乏，南部县人才储量相对较少，农村人才资源严重匮乏。2024年底，榆林市有高级职称的农业科技人员199人,其中在市级单位就有120人,占60%,而在12个县区只有79人,仅占40%，大量人才集中在城里、市上。

人才浪费严重

由于传统的人才管理体制等原因,榆林人才资源存在着短缺与闲置浪费并存的问题。“用非所学”、“用非所长”、“大材小用”、“弃才不用”等现象普遍存在。不少单位有才学、能干事的人才短缺，而平庸之辈过剩，致使许多高层次人才难以找到专业对口的工作，甚至很长时间无法就业,造成人才资源和教育资源大量浪费。人才的浪费还表现在对经济发展的贡献率不高。榆林市2024年每创造百万GDP所需人才数量是3.5人，与经济发达城市（2人)相比存在一定差距。同时，科技管理体制存在明显弊端，项目研究与分配缺乏公平竞争机制，人为因素干扰严重，相当一部分专业技术人员不是集中精力潜心研究现实中的重大问题，而是把大部分精力放在跑关系拉项目上，科研项目质量低劣，与实践严重脱节，科研成果转化率极低。

原因分析

人才观念淡薄

官本位思想不仅对政治、经济、社会的发展产生很大的负面影响，对当代科学技术的创新与发展也有着严重的阻碍。由于长期的贫穷落后，中国几千年的“官本位”意识在相对封闭的榆林遗留很深。按部就班、妒贤嫉能、论资排辈、意气用事等现象普遍存在。就是在人才聚集的事业单位，比如学校、科研机构都是典型的行政化管理，缺少积极、自由的学术风气和浓厚的人文管理，专业技术人员与行政干部相比，实际待遇低得很多，造成专业技术人员的“当官意识”十分强烈，都想入官场，不愿搞科研。用人单位对人才资源开发的认识不到位，人才政策落实停留在口号上。

“资源诅咒”传导机制的制约

20世纪80年代以来，越来越多资源丰裕的国家和地区陷入了增长陷阱，损害了当地人民的长远利益，出现“资源诅咒”现象。资源经济的一枝独秀，通过转移效应

和支出效用挤出了制造业，同时抑制了人力资本积累和技术创新水平，并诱发“寻租”活动的发生。常见的“资源诅咒”传导机制包括：可持续发展能力衰退、资源寻租和腐败、制度演化较慢、人力资本投资严重不足、教育水平低下等。榆林正面临着“资源诅咒”的严重威胁。首先，榆林丰富的自然资源促进了经济的高速发展，但自然资源的开采像其它初级产品生产一样不需要较高的知识技能，人力资本不容易积累起来，政府和企事业单位严重缺乏人力资本积累的内在动力。其次，丰裕的自然资源使煤老板所获得的收入远高于其他企业家，促使具有潜在企业家才能的人都转移到资源行业，限制了潜在创新者的创新活动，降低人才的创新水平。最后，丰裕的自然资源在产权制度不清晰、法律制度不完善、市场规则不健全的情况下，极易诱发“寻租”行为的产生，人们只想通过“攫取”这些资源而致富，最终使得社会上从事生产性活动的人减少，从事分配性活动的人增多，导致经济增长丧失活力的源泉。

用人体制机制创新不够

由于受长期以来传统体制的影响，榆林市人才激励机制落后，制度创新不够。对人才的合理要求和合理流动、用人制度上让优秀中青年人才脱颖而出顺畅到位的机制尚未健全，现行的人才管理模式难以适应市场经济发展对人才资源配置的要求，人才工作改革创新的任务非常繁重。党政人才选拔任用、分类管理的机制尚末形成；专业技术人才充分发挥作用、合理流动、有效配置的机制有待于进一步完善；经营管理人才的责、权、利、绩未统一，激励和约束机制不到位；技能人才的评价标准不尽科学，管理制度尚不规范；农村实用人才培养、使用、评价和激励等方面论资排辈多，打破常规少。在人才管理和使用体制上，单位所有、部门所有的格局尚未从根本上扭转，“个人自由择业、单位自主用人”依然缺乏户籍、社保等政策方面的配套措施。榆林大中型企业约有一半以上是与能源有关的国有企业，国企的通病即人才激励机制不健全、不灵活，分配上的平均主义等现象严重。地方政府同中省企业之间、不同隶属主体企业之间的人才配置难以有效协调，不能合理流动、资源共享。榆林的中省企业占全市总产值的63%，能源化工类企业这一比重会更高。中省企业一方面技术水平高、用人少，另一方面用自己的人才多，用地方的人才少，形成了榆林经济快速增长、就业十分困难的特殊市情。目前约有4万大中专毕业生无法就业。榆林市在人才引进中存在靠领导不靠制度，靠特事特办而没有“尊重知识，尊重人才”的良好氛围和规范的人事工作秩序。嫉贤妒能的习惯势力制约了人才的发展空间，挫伤了人才的积极性和创造性，造成人才匮乏且引才困难的尴尬局面。

吸引人才创业的条件差

榆林市由于整体的现代化程度较低，教科文卫事业发展滞后，生活服务业配套性差，对高端产业发展所需的技术、管理和经营人才的社会吸引力不足。再加上榆林地区气候干燥，风沙较大，雨水严重不足，适合一般人生存的自然条件较差。这些都是制约人才进入的重要原因。

对策建议

榆林市应吸取资源型城市转型的经验，牢固树立人才是第一资源的理念，变依靠资源禀赋发展之路为依靠人力资本发展之路。各级政府、企事业单位必须转变人事观念并果断改革，用“一个理念，三个工程”（树立人才资源是第一资源的理念，实施引才、育才、用才三大工程）创造良好环境和政策优势，实现经济的跨越转型。

树立“人才是第一资源”理念

自然资源是有限的，而人力资源可以无限反复使用。人才队伍建设工作事关全面建成小康社会，事关区域经济社会健康可持续发展。必须结合榆林实际，进一步提升人才工作在经济社会发展中的基础性、战略性和决定性地位，突破传统思维的束缚，创新人才理念，凡有利于调动人才积极性、创造性的措施，都要大胆地试，勇敢地闯。改变过去管、卡、压的工作方式，突破地域、身份限制，完善人才市场体系，建立起面向全社会的人才市场体系，构建公开、平等的人才选用市场机制，提高人才资源市场化配置程度。

重点落实高层次人才引进工程

目前榆林跨越发展对高端人才的需求非常迫切，根据榆林经济社会发展实际，鼓励、吸引国内外高层次人才来榆创业、工作、服务成为当务之急。榆林应更加积极、主动地配合国家、省组织实施的“千人计划”、“百人计划”，制订完善“引进高层次人才”具体政策。对榆林市经济社会发展所需的学科带头人和技术带头人以及取得硕士以上学位或具有高级以上专业技术任职资格的各类紧缺人才，经组织人事部门审定引进的高层次人才，与用人单位签订定期工作合同的，可不受职称指标限制，低职高聘，享受较高的住房补贴和生活补贴，承担重点学科研究任务或重大项目的，给予足够的科研资助经费或项目启动经费。在工资待遇、配偶工作安置、子女就业、医疗保险以及休假等各方面亮出具体优惠条件，开辟吸纳人才的绿色通道。创新人才引进机制，坚持为我所有和为我所用相结合，按照“不求所有，但求所用”的原则，用其知、用其智、用其技、用其能。柔性引进的具体形式可通过招聘、引资、成果转让、技术咨询、兼职、建立协作关系等，进一步规范榆林市高层次人才的引进、培养和使用工作，促进引才、用才、稳才的有机结合。

全面加快实施人才培养工程

在重视引进海内外高端人才的同时，加强对本土人才的使用和培养更为重要。应坚持“不求最好，但求实用”的原则，通过“紧缺人才培养工程”，围绕教育、社会科学、现代特色农业、金融管理、城乡规划管理等重点领域，定向培养紧缺人才。有计划地根据行业特点组织本地人才到境外和外地知名院校培训，为人才提供知识更新和能力提升的条件。培训着重以下几个方面：

首先，突出教育的基础地位。加大投入力度，通过研修培训、学术交流、项目资助等方式，每年重点培养和支持各类学校教育教学骨干、“双师型”教师、学术带头人和校长，在中小学校、职业院校、高等学校培养造就一批教学名师和学科领军人才，推动各类教育协调发展。统筹好现有中等教育资源，加快市职业技术教育学院建设，培养更多的本土化专业适用人才。开展多渠道、多形式、立体化的人才继续教育培训，切实加强人才队伍的学习能力、实践能力和自主创新能力建设。

其次，拓展现代农业科技领域。着眼于榆林的发展前景，适应建设现代特色农业基地、建设社会主义新农村的需要，加大对现代农业的人才支持力度应放在更加重要的议事日程上。增强现代农业后劲，必须选拔一批农业科研杰出人才，给予科研专项经费支持；必须支持有突出贡献的农业技术推广人才，开展技术交流、学习研修、观摩展示等活动；必须选拔农业产业化龙头企业负责人和专业合作组织负责人、生产能手和农村经纪人等优秀生产经营人才，给予重点扶持。

第三，提高企业经营管理水平。为加强企业竞争力，以各类重点骨干企业经营管理者及优秀中青年后备人才为主要培养对象，选派到市内外知名企业挂职锻炼或到政府有关经济部门挂职锻炼，到世界500强企业、有关高校、科研机构进行中长期培训，全面提高素质能力，培养一批具有世界眼光和战略思维、熟悉现代企业制度和市场开拓能力强的企业家和企业经营管理人才。

第四，加强医疗实用人才的培养。各有关部门和医疗卫生单位要把乡镇卫生人才培养和队伍建设摆上更加突出的位置，紧紧围绕农村卫生人才培养、吸引和使用三个环节，采取更加积极有效措施，努力提高社区和乡镇医疗卫生技术人员的数量和水平。可以采取多种渠道、多种方法来解决，包括加强各层次医学人才的培养；加强对在职医务人员的培训；制定优惠政策吸引毕业生自愿到社区和乡镇去工作；建立制度，促进医务人员交流流动；也可共享高水平人才资源，开展医院间的帮扶，定期下基层服务等。重点解决在职培训成才后流失的问题。对选送外出进修学习人员，要明确职责，强调责任，签订合约。力争做到送出去一个人，带回一项新技术、新疗法，形成一个特色专科。此外，还要建立富有生机与活力的人才使用机制。鼓励、支持和吸引城市离退休和富余卫生技术人员，到农村承办卫生机构。对在职人员，通过开展项目合作、卫生支农等形式，为农村卫生机构建设服务。第五，提升塞上文化品牌的知名度。着眼于推进文化体制改革，打造塞上文化特色产业的新高地，提高榆林市文化软实力，增强吸引力和竞争力，每年重点扶持、资助一批哲学社会科学、新闻出版、广播影视、文化艺术、文物保护名家承担重大课题、重点项目、重要演出，积极开展创作研究、展演交流、出版专著等活动，培养造就一批造诣高深、成就突出、懂市场运作、影响广泛的文化领域杰出人才。

实施规范的用人工程

进一步完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制，改进人才管理方式，用好用活人才。以政策突破带动体制机制创新，建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向的人才评价发现机制，形成有利于激发人才活力、各类人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制和激励保障机制，逐步落实由靠领导向靠制度的转变，形成稳定良好的用人环境。

首先，创新党政人才工作机制。深化人事制度改革，推行科学、公正的用人机制，扩大处级以下党政领导干部公选任职范围。通过竞争上岗、公开选拔方式，把大批优秀人才选拔到领导岗位，吸引多样化人才到党政机关工作，提高公务员队伍整体素质，进一步优化领导班子结构，为榆林市经济社会发展中发挥参谋咨询作用、提供理论策略支撑、提升决策管理水平。重点提高学历层次，完善知识结构，实现向复合型、创新型管理人才的转变。改革公务员任职方式，加大干部交流、轮岗、竞争上岗力度，推行中青年党政人才到基层任职锻炼，充分激发各类人才创新精神和工作活力。

其次，创新事业单位人才激励机制。以转换用人机制为重点，推行聘用制度和岗位管理制度为内容，全面推行事业单位公开招聘制度，逐步改善事业单位人才结构，健全以聘用合同和岗位职责为依据的考核制度。深化专业技术职称改革，打破论资排辈，把职称评审导向到重能力、重实绩、重贡献上，对高层次人才可突破编制限制，低职高聘，促进优秀人才脱颖而出。将聘用制度作为今后事业单位的基本用人制度，实现由身份管理向岗位管理的转变。

第三，营造优良的工作、生活环境。提高各类人才工资性收入，使收入水平超过周边市区平均水平，改善人才的工作和生活条件，突出提高他们的社会地位；不定期组织专家外出考察、学习、疗养，营造优良的工作环境；定期召开各种人才座谈会，充分听取他们的意见和建议；尽力帮助解决人才落户、家属就业、子女入学等问题，解除他们的后顾之忧。真正做到事业留人、感情留人、待遇留人。

作者简介

高海清，女，1968年9月生，陕西绥德人，管理学博士，榆林学院管理学院经济学教授，西安石油大学经管学院兼职硕士研究生导师。兼职榆林市决策咨询委委员、榆林市农业经济专业委员会副秘书长、榆林市创新人才评审专家。

主讲宏观经济学、微观经济学、政治经济学、世界经济等课程。主要研究领域：资源与环境经济、区域经济、农业经济等。主持完成省、市级项目10多项；出版学术专著1部（《陕北地区退耕还林（草）可持续发展支撑体系研究》），该著作获中国版协颁发的“西部地区优秀科技图书奖”；在《经济问题探索》、《西北农林科技大学学报》等学术期刊发表论文20余篇，其中CSSCI

7篇。受邀执笔起草完成了佳县、子洲县“十二五”规划。

**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**

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

**第四篇：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

**第五篇：农村实用人才队伍建设现状与对策**

农村实用人才队伍建设的现状与对策

XXX镇党委

统筹城乡发展，建设社会主义新农村，是党中央在新的历史时期解决“三农”问题的重大举措。建设社会主义新农村，人才是关键。抓好农村实用人才队伍建设，既是全面实施人才战略和推进整体性人才资源开发的重要内容，又是推动农村经济社会发展，调整农业产业结构，促进农民增收致富，加快社会主义新农村建设步伐的关键举措。如何更好地推进农村实用人才队伍建设？我们结合课题研究，对XXX镇农村实用人才队伍建设现状、存在的问题进行了调查分析，并提出加强农村实用人才队伍建设的对策与建议，以推进我镇农村实用人才队伍健康发展，为新农村建设提供强有力的智力支持和人才保障。

一、农村实用人才队伍建设现状

XXX镇位于延怀盆地的东端，辖区面积158.7平方公里。全镇共有36个行政村，11660户，26149人，其中农业人口18631人。全镇现有耕地面积48497亩，从业人员14483人。2024年农村经济总收入45948.6万元，人均劳动所得7696.6元。

通过对登记在册的农村实用人才进行调查摸底核实，我镇因户口迁出或不再从事行业的流失农村实用人才38人，目前现有农村实用人才存量219人，其中2024年培养达标53人，占农业人口总量的1.2%。其中：技术类10人；管理类38人；营销类8人；生产类140人；社会（文化）类24

1人。

二、当前农村实用人才队伍建设存在的主要问题

农村实用人才是建设新农村的生力军。党的十七大报告指出，“培育有文化、懂技术、会经营的新型农民，发挥亿万农民建设新农村的主体作用”。“创新人才工作体制机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。”我镇农村实用人才自然成长虽然较早，但目前仍然存在一些问题和不足。

1、总量不多、素质不高。农村举家外出的现象很多，留在镇内特别是留在农村的人才不多，且人才层次较低，大多数是文化不高的“能工巧匠”，约200人左右，除此以外的实用人才，大多数仅有初中文化，很少有人取得专业技术资格证，中级以上人才则更少。

2、技术、年龄、性别结构均不合理。农村实用人才主要是乡土专家、“回乡人员”、能工巧匠和种养大户。“乡土专家”年龄偏大，人数较多，以留守农村为主；“回乡人员”则年纪偏轻，人数较少，无农业实践经验，以外出务工为主，两类人才因年龄、文化和地理的差异性很少机会交流，很难取长补短。技术结构不太合理，农业科技人才居多，信息、卫生和经营管理人才甚少。实用人才年龄总体偏大，且女性人才比例偏小。

3、管理服务不到位。我镇农村实用人才，分布面广，普通农民多，多为分散型作业，给人才管理带来了较大困难。对农村实用人才的开发还缺乏系统的规划，服务扶持力度不

够、措施不力、培训效益不明显。对农村实用人才提供服务少，而且相对滞后，人才基本情况登记不祥，目前全镇已申报的仅有219人。

4、培训力度不大。从调查情况看，大多实用人才依靠祖辈实践积累和摸索掌握实用技术，且绝大多数文化水平不高，致使培训工作举步艰难，只能停留在对种、养等带有共性专业的培训上。而对农产品加工、农村经纪、信息等技术培训力度不够大。

5、专业技能难以有效发挥。由于管理难度大，在一定程度上存在培训内容与农村需求相脱节，致使学非所用；大多数实用人才，没有接受过专门培训，中高技能人才相对不足；缺乏必要的激励机制，多数人才小农经济意识浓重等等，导致实用人才的作用不能充分发挥。另外，在实用人才的使用和培养上，也缺乏一定的激励机制和保障措施。尤其出外打工的实用人才，发挥不了自己的技能。

6、资金投入不足。由于县、镇财政资金紧张等原因，对农村实用人才队伍建设投入不足，致使农村实用人才开发培养工作在很大程度上受到严重制约。

三、进一步加强农村实用人才队伍建设的建议与对策 农村人才队伍建设是一项系统而复杂的社会工程，是一项长期而艰巨的任务。加强农村人才队伍建设要围绕社会主义新农村建设，以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，着力打造服务农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才

队伍。

1、完善管理机制，创新工作方法

创新工作方法，树立科学的人才观，制定好农村实用人才发展规划，加强对农村实用人才工作的宏观指导，切实把农村实用人才纳入全镇人才队伍建设的管理之中，采用“人才+基地”、“人才+项目”、“人才+基金”为主的管理模式，建立健全县、镇、村三级农村实用人才管理网络，加强制度管理，坚持和完善建档造册，走访联系，镇副职领导挂点制度，坚持做到管理工作有章可循，使农村实用人才队伍建设管理工作制度化、规范化。

2、完善培训机制，提高人才素质

完善培训机制，切实提高农村实用人才的整体素质。一是优化配置，遵循农村实用人才成长规律，探索创新教育培训措施，有效整合各类培训资源，提高培养效果，实施“农村实用人才队伍建设工程”，将更多的普通农民培养成农村实用人才。建立镇农村实用人才队伍建设领导小组，下设办公室，具体负责全镇农村实用人才队伍建设日常工作。二是创新培训方式，培训内容上，结合全镇农业产业发展全面梳理培训需求，统筹培训规划，对各个行业的农村实用人才进行系统化、专业化培训。在培训时间上，以方便农村实用人才为原则，尽量安排农闲时期；在培训方式上，积极探索订单培训，提高培训的针对性，采用定期与平时培训，政府与民间培训，课堂与走出去培训，专业与综合培训相结合的多种方式不断提高农村实用人才的综合素质，充分发挥农村实

用人才的典型示范带动作用。三是推进培训基地建设，在全镇农业龙头企业、农民专业合作组织、农民职业学校、农业产业化基地中建设一批师资雄厚、设备完备、成绩突出的培训实践示范基地，依托基地的示范和辐射带动作用，认真培养和吸纳适合全镇农村经济和社会发展需要的实用型人才。

3、完善激励保障机制，增强人才活力

不断完善农村实用人才队伍建设激励保障机制，切实增强农村实用人才队伍活力。一是完善工作机制，加强对农村实用人才队伍建设工作的领导，做到机构、人员、制度、经费四到位，建立健全目标管理考核工作责任机制，将考核内容纳入各职能部门工作考核。二是完善政策扶持，加强土地承包经营权流转和服务，促进土地承包权向专业大户，农民专业合作组织等规模经营主体流转，不断优化农村实用人才投融资环境，推进农业信用担保体系建设，加快完善农户联保、互保机制，稳步推进农业政策性保险。三是完善农村公共信息网络建设，吸纳各类人才服务三农工作，建立农村实用人才专家库。四是完善激励机制，加大对优秀农村实用人才的表彰和奖励力度，大力宣传优秀农村实用人才的成长事迹，关心优秀实用人才的快速成长，积极引导优秀农村实用人才领办或创办农村专业合作社和典型规模产业基地，促进全镇经济快速和可持续发展。

2024年11月11日

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！