# XX区人才队伍建设现状与分析

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2025-04-15

*第一篇：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，...*

**第一篇：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：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)

**第四篇：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

**第五篇：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。

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。

党政管理人才：目前我区各类党政管理人员376人，其中：少数民族224人，占59.6%；研究生学历10人，大学学历57人，大专学历197人，中专学历85人，高中及以下学历27人，大专以上学历占工作人员总数的70%，高级职称1人，中级职称9人，初级及以下职称33人，年满50周岁及以上34人，占9%。

专业技术人才：目前，我区共有专业技术人才514人（教职员工426人，医疗卫生专业技术人才88人）。其中：少数民族304人，占59.3%；大学学历87人，大专学历285人，中专学历142人，大专以上学历占工作人员总数的72.4%；高级职称36人，中级职称128人，初级及以下职称350人，中级以上职称占32%。

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

从人才总量上看，存在着总量不足的问题。截止目前，全区人才队伍总量为890人，占人口比重的2.1%，比全国平均水平的6.1%低4个百分点；全区现有专业技术人才514人，占人口比重的1.2%，比全国平均水平的3.2%低2个百分点（企业经营管理者不在此次具体统计之中）。人才总量的不足，远远制约了我区各项事业的发展。

结构不合理，首先是学历结构、能级结构不合理，影响全区经济的发展。在全区人才队伍中，研究生、大学、大专生，中专及其它比例为1∶14.4∶48.2∶23.4。具有研究生学历的仅有10人，占人才队伍总量的1.1%，并且这部分基本上是参加的研究生课程班学习；能级结构高、中、初级的比例为1∶10∶25，具有高级职称的240人，占专业技术人才队伍的2.7%，我区专业技术人才中高、中、初级职称的比例为1∶3.7∶10.4。由于我区低学历者、低职称者比例较大，导致部分人员在发展和建设新区的各项工作中表现一般。二是专业结构和分布结构不平衡。从我区人才队伍的专业结构上来看，党政领域的各类人才占人才队伍总数的42%，教育领域的各类人才占人才队伍总数的47.8%，医疗卫生技术人才占人才队伍总数的10.2%。我区作为一个拥有5800多平方公里土地的地缘大区，医疗技术人才占全区人口比重仅为1%，旅游、城建、工程等专业人才更是屈指可数，远远不能满足各项事业发展的需要。虽然我区采取了一些有力措施，但是受总量限制，我区的各类人才主要还是集中在各级党政机关和事业单位，调整分布结构的效果不甚明显。

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

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！