# 建设西部边远少数民族地区人才队伍的思考[本站推荐]

来源：网络 作者：夜色温柔 更新时间：2025-05-18

*第一篇：建设西部边远少数民族地区人才队伍的思考[本站推荐]文章标题：建设西部边远少数民族地区人才队伍的思考实施西部大开发战略,加快西部地区发展,是党中央总揽全局,面向新世纪作出的一项重大决策。西部大开发，人才是根本。没有一支庞大的适应西部...*

**第一篇：建设西部边远少数民族地区人才队伍的思考[本站推荐]**

文章标题：建设西部边远少数民族地区人才队伍的思考

实施西部大开发战略,加快西部地区发展,是党中央总揽全局,面向新世纪作出的一项重大决策。西部大开发，人才是根本。没有一支庞大的适应西部大开发需要的各级各类人才队伍作支撑，西部大开发战略就难以实施。江泽民同志强调指出：“人才是决定我们事业成败的一个关键因素。”“加快西部地区的发展，人才问题更为突出。西部大开发，人才是关键。”近年来，阿勒泰地区高度重视人才队伍建设，采取公开选拔、竞争上岗、请进来送出去培训、加强同区内外发达地区干部交流、用好援疆干部、出台人才引进政策等措施，为推进现代化建设选拔、培养了一批各级各类人才，他们在维护边疆稳定，加快边远少数民族地区经济和社会各项事业发展中做出了积极的贡献，也为实施西部大开发奠定了比较坚实的人才基础。但是，面对日趋激烈的国际国内人才竞争，西部地区，尤其是象阿勒泰这样的西部边远少数民族欠发达地区在人才竞争中面临的形势将更加严峻，稳定和吸引人才的任务更加艰巨。当前，阿勒泰地区人才队伍建设存在的与形势任务不相适应的地方突出表现在四个方面：

一是人才数量充足、质量不高，高层次人才紧缺，人才数量与人才质量不相适应。阿勒泰地区以哈萨克族为主体民族，拥有59万人口。截止2024年底，全地区有各级党政领导人才7475人，少数民族占50，研究生占0.5％，大专、本科占65.8％；有各类专业人才22536人，少数民族占59.9，高级职称占1.8％，中级职称占24％，研究生占0.03％，大专、本科占49.4。从以上数字看，人才总量比较充足，每20人中拥有一个领导人才或专业人才；人才质量并不低，以大专以上学历为主体，中、高级人才占总量的四分之一。但是，“高学历低水平、“高职称低能力”的现象比较普遍，高层次人才少的问题还十分突出。全地区没有博士生，研究生学历几乎都是通过成人教育获得。大专、本科学历者相当一部分是通过广播、电大、函授等形式获得。专业职称评定中的重资历轻能力、论资排辈的问题没有得到很好地解决。这种现象在少数民族人才中表现得更为突出一些。长期以来中考、高考对少数民族的照顾性政策，导致一些少数民族人才先天性“营养不良”和高校的“低进低出”现象，使其实际水平与学历之间存在较大的差距，在某一领域能成为地区拔尖人才或专家的很少，与少数民族人才所占数量不成正比。

二是人才专业结构不合理，行业、区域分布不均，人才结构与经济结构不相适应。从专业结构看，党政管理、师范、卫生类专业居多，占80，农牧业、企业管理、电子、信息等专业较少，占20；从行业分布看，从事教育、卫生行业的居多，占71.1％，从事农业、工业、经济技术方面的较少，占21.9％；从区域分布看，中高级人才主要集中在地县党政机关和事业单位，占78.7％，基层人才严重缺乏，只占21.3。农牧业是阿勒泰地区的支柱产业，但农牧专业人才仅占12。作为科学技术转化为现实生产力载体的工程技术人才仅占9.6。旅游业是阿勒泰地区新兴产业，而旅游专业人才屈指可数。这种人才专业、行业、区域分布不平衡，制约了地区经济的发展。

三是人才流失严重、来源匮乏，人才集聚与经济发展不相适应。据不完全统计，1998年至2024年的5年中，人才外流944人，平均每年188人。其中，中高级职称占44，大专以上学历占71，中青年占70。而同期引进人才171人，平均每年不足40人，仅相当于流出干部总数的18。以地直单位为例，近两年外流人才41人，中级以上职称14人，均系大专以上学历的中青年人才。而同期未引进一人。从流进流出人才素质比较来看，流出的绝大多数是专业技术骨干或有较高能力的领导人才，而引进的则大多是“五大”生，呈现出“强出弱进”的特点。作为汉族人才重要来源的本地输送、培养的高等院校毕业生“返乡”率很低，造成高素质后备人才“断流”。1998年至2024年，全地区共有7656名学生考入区内外高等院校，而同期只有20返回本地工作，汉族仅占“返乡”学生的15.8。有些县近十年无一名汉族大学本科生来工作。各类人才在地区内也呈现由下向上逆向流动的趋势，越是需要专业人才的基层，专业技术人才越少，高素质专业技术干部更少。

四是人才管理、使用和配置机制不活，人才管理的封闭性与市场经济的开放性不相适应。人才的竞争机制尚不健全，使一些优秀人才难以脱颖而出；人才地方所有、单位所有旧的管理理念比较严重，导致人才资源共享、开发效率低；分配上的平均主义，使一流人才得不到一流待遇，难以激发其积极性和创造性；人才市场发育不全，市场配置人才的功能未能充分发挥,目前建有的7个人才劳动力市场，主要发挥了劳动力介绍所的功能，专业人才均是按传统的人事调配方式流动。人才内流不畅，难以整合人才力量。

存在上述问题的主要原因有以下几方面：

第一，经济发展水平低。人才的集聚与经济的发展相互作用，互为促动。阿勒泰地处祖国西北边陲，地理环境特殊。改革开放前，国家投入的建设项目和资金极少，造成地区经济基础差、底子薄。改革开放以来，国家实行优先扶持东部沿海地区发展的战略，对西部地区投入的建设项目、资金仍显不足，加之地区经济结构不合理，资源优势没有较好地转化为经济优

势，不能形成因经济的大发展和产业结构大调整而引发人才需求的大环境，既不能吸引外地人才来这里施展抱负，又使得本地现有人才因“英雄无用武之地”而被闲置。一些专业人才为求发展或其他原因千方百计流向经济发达地区。八十年代初国家落实知识分子政策，使一批支援边疆建设的高素质人才纷纷“返乡”，而本地考出的人才“返乡”极少。地方财政困难，用于人才开发的经费极为有限，各类人才普遍缺乏及时“回炉”、“充电”，导致个人技能退化、素质下降。由此造成高层次、高技术人才短缺。由于教学条件差、师资力量弱，升学率低，学生在报考志愿时都是选择一些区内外报考人数少、招生人数多的教育、卫生等专业，致使地区专业人才队伍结构不平衡。

第二，生活、工作环境差。阿勒泰地区自然环境恶劣，夏季酷热干燥多风，冬季漫长寒冷，自然灾害频繁，交通线长，生活环境差、收入低、生存成本高。由于气候恶劣，医疗条件差、水平低，高血压、关节炎等地方病发病率、死亡率高，一些人得重病后需到千里之外的乌鲁木齐市甚至内地治疗，造成医疗成本高。由于运输线长，工业品、生活用品价格普遍偏高；教育基础差，高考升学率低，许多人想方设法把孩子送往省内或内地就读，加重了经济负担，造成生活成本高。阿勒泰地区是个“要饭”财政，办公金费紧张，地与县、县与乡普遍较远，近则几十公里，远的长达300多公里，开展工作难度大、又无资金保障。机关干部下基层，尤其是乡镇干部到县城办事，差旅费也难以报销。加之自然灾害频繁，扶贫帮困任务重，经常是入不敷出，造成工作成本高。表面看，由于地区津贴不同，边远地区专业人才工资比内地要高一些，但这些早已不及内地的高额奖金、补贴以及隐性收入，专业人才除了工资外，没有任何福利和补贴，特别是基层人才，由于政策原因，职级低、职称评定难，实际收入很低。在这样的环境下，干部付出的多、得到的少，生活成本高、质量差，导致人心思走，使有意流入的人才望而生畏。近两年，通过人才交流会，有102人达成初步意向愿意来阿勒泰工作，但最终却没有引进一人。其主要原因是交流人员来实地考察后面对艰苦条件而退缩，另一个原因是机构改革后，干部工资由自治区财政发放，自治区在增加干部编制方面限制得很严格，一些需要的、能引进的人才，本级财政无法负担，自治区又很难批准。加之西部边远地区与东部发达地区在吸引人才方面的优惠条件差距较大，优惠还赶不上东部地区的“不优惠”，筑巢也难以引凤。

第三，人事制度改革工作迟缓。市场配置人才机制尚未建立，还没有形成区域性人才市场，人才有序、合理流动的渠道不畅，人才“统调统配”和“单位所有”的旧的管理模式没有改变，缺乏有利于发挥人才作用的管理机制；由于经济发展缓慢，财政困难，各级党委、政府往往把地方有限财力最大限度地投入到经济建设和人民群众最迫切需要解决的问题上，而对文化教育、科研卫生等方面的投入相对较少，用于提高人才待遇、解决各种困难的资金更少，缺乏拴心留人的保障机制；少数民族人才由于受教育程度、语言文字等影响，综合素质相对比较低，思想观念转变慢，竞争意识不强。比如，2024年，在8个公选副县级干部职位中，确定的3个职位由少数民族干部竞争，有一个岗位因达不到法定竞争人数而出现空岗。2024年，地直参加科级岗位竞聘的327名干部中，少数民族占22.9％。少数民族地区在推进干部人事制度改革中还存在许多实际问题，在强调公平竞争的同时，又必须考虑平衡照顾和社会稳定，缺乏一个平等竞争的平台；有的地方和领导往往对项目、资金情有独钟，对人才却不够重视。或是只看人才弱点，不看人才优势。或是只重人才拥有，不重人才开发；或是只用现有人才，不重视培养人才。有的部门和领导认为外来的“和尚”能念好经，对引进的人才关心有加，既给“位子”，又给“房子”、“票子”，对本单位的现有人才则关心爱护不够，造成“引来女婿气走儿”的现象，人才综合开发使用效益不高，缺乏人才是财富，人才是效益，人才是第一资源的观念。

组织部门肩负着加快建设适应西部大开发需要的人才队伍的重要责任，要以强烈的政治责任感、历史使命感和时代紧迫感抓好人才工作。认真贯彻十六大提出的党管人才的要求，坚持用好本地人才与吸引外地人才并举，人才引进与智力引进并重，人才开发与人才培养同步。加快干部人事制度改革步伐，努力创造人才脱颖而出、充分施展才华的环境和条件，为全面实现小康社会目标提供强有力的人才支撑。当前，要结合地区实际，抓紧做好以下几方面工作：

一、牢固树立人才是第一资源的观念，提高做好人才工作的重要性和紧迫性的认识

马克思主义认为，人是生产力中最革命、最活跃的因素。市场的竞争，说到底是人才的竞争。人才是第一资源，是最宝贵的资源的观点，已被世界各国所认同。建设高素质党政领导人才、经营管理人才、专业技术人才三支队伍，是认真贯彻党的十六大精神，全面建设小康社会，加快推进社会主义现代化建设的迫切需要。边远少数民族地区，经济基础薄弱，各方面条件艰苦，人才缺乏的矛盾比较突出，尤其是经营管理人才和科技人才更为突出。西部大开发战略使西部地区面临着前所未有的发展机遇，更加迫切需要使用好现有人才，培养出新的人才，引进大批高素质的各类人才。各级党委和组织人事部门必须带头转变观念，进一步解放思想，加强对人才工作的领导，切实把人才工作摆上各级各部门的重要议事日程，把党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的机制建立起来，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作新格局。坚持三个留人，切实抓好稳定人才、培养人才和吸引人才的工作。进一步加大人才资源开发力度，加快制度创新和政策调整步伐，努力造就一支数量充足、结构合理、素质优良、门类齐全的人才队伍。

二、强化培训教育，切实做好人才的培养工作，提高人才队伍素质

人才培养工作是人才队伍建设的基础性工作。要从推动党和国家事业发展的战略高度来认识人才教育培训的重要性，树立大教育、大培训的观念。

（一）抓好教育培训。以领导干部、中青年干部和新进班子成员为重点，做到重点干部重点培训，优秀干部加强培训，年轻干部经常培训，紧缺人才抓紧培训。着力提高党政人才执政能力，经营管理人才驾驭市场、参与竞争能力，专业技术人才创新能力；充分运用广播电视和信息网络等推进远程教学和社会化教学，使各类人才接受高水平的教育。通过委托办学方式，培养地区需要而无法引进或关键岗位不能引进的人才；逐步实行培训机构资格审查制度和培训质量评估制度，推进教学改革，提高培训的质量；坚持把培养少数民族人才作为人才培养的重点，继续抓好“双语”培训；加快构筑终身教育体系，积极引导和鼓励企事业单位加大人才资源开发投入，建立政府、企业、社会、个人多元投资机制，促进各类人才更新知识、提高能力。

（二）抓好实践锻炼。遵循领导人才成长的一般规律，把干部特别是年轻干部放到艰苦环境和基层一线去锻炼。知识分子同实际结合，是人才成长的重要途径。积极引导和鼓励各类人才到基层一线，到艰苦恶劣环境，到矛盾复、困难多的地方去磨练意志，砥砺品格，增长才干，建功立业。拓宽地区与其他兄弟地州甚至是其他省市干部交流渠道，扩大地区不同部门、不同行业之间干部的交流力度。通过多方面、多层次交流，培养出更多的人才。

三、营造良好环境，完善用人机制，稳定现有人才队伍

环境和机制对于人才的成长和发挥作用十分重要，关系到能否将各类人才“引得进、留得住、出业绩”的关键。

（一）坚持管理创新和分配创新。人事管理要改变过去那种把人用户口、用身份、用档案固定的管理模式，要由“固定控制型”向“指导激励型”管理转变，打破人才的部门、地域、所有制壁垒，建立开放灵活的人才流动机制；积极引导人才向基层一线、向经济建设主战场合理流动，选拔优秀年轻干部到贫困乡镇、重点改制企业挂职任职，使人才结构、分布同经济与产业的发展方向相配套；鼓励各级各类人才领办、创办、承包企业、项目或从事个体、私营经济活动；组织各类科技人员到贫困乡镇、村开展技术承包、技术咨询、技术推广、科技扶贫活动。把在基层一线、在经济建设主战场实践的经历作为选拔任用干部的一个重要条件，并在职称评定方面实施倾斜政策。完善有中国特色的人才激励机制，进一步将按劳分配与按要素分配相结合，实现“智力资源资本化”。建立人才贡献与收入相适应的分配制度，按劳分配和按知识、技术等生产要素分配相结合的制度及人才贡献的奖励制度，以体现人才的能力价值、知识分量、工作成绩，真正使人才的贡献得到应有的回报，多劳多得，才有所值。

（二）创造良好的工作生活环境稳定人才。西部边远地区仅用高薪、优厚待遇留住人才是不现实的，也是难以作到的。因此，既要注重硬环境、宏观环境的改善，更要注重软环境、微观环境的优化，千方百计在“事业留人、感情留人”方面下功夫，急人才之所急，想人才之所想，帮人才之所需，努力给各类人才创造良好的工作生活环境，营造心情舒畅的工作氛围。同时更需要中央和自治区党委在政策、资金、项目上给予大力扶持。对专业人才比照西藏地区的标准，实行特殊的工资政策，切实提高收入，鼓励他们安心边疆工作。进一步加大财政扶持力度，在税收政策、信贷资金等方面给予更大的倾斜。进一步加大科技扶持、项目扶贫力度，促进地方经济的发展，夯实以优厚的待遇和良好的环境留住人才的物质基础。

（三）推进干部人事制度改革，形成有利于人才脱颖而出的用人机制。认真总结完善干部考察预告、差额考察、任前公示和竞争上岗工作经验，加大公选干部的范围和规模，积极推行领导干部任期制、试用期制和辞职等制度，以公开促公平，以公平体现公正，使优秀人才脱颖而出，实现优胜劣汰。改革现行职称评聘制度，把学历、资历同考试考核、业绩贡献结合起来，坚持评聘分开，实行高职低聘、低职高聘，低聘低薪、高聘高薪，有效地发挥职称这一杠杆的激励、约束作用。

四、加强宣传教育，完善引进政策，积极吸引区内外人才来边远地区建功立业

边远欠发达地区与东部发达地区的人才竞争条件差距较大，用高薪和优厚的待遇吸引人才是不现实的，也是难以做到的。必须认真探索吸引人才的新思路、新办法，采取积极灵活、有效的政策和措施。

（一）加强宣传，倡导艰苦创业。西部大开发需要一大批具有战略眼光、现代知识的人才，这也为有志之士提供了施展才华的广阔舞台。采取多种措施，大力宣传中央关于实施西部大开发战备的重大意义，宣传西部地区建设和改革开放的巨大成就，宣传西部地区的环境优势、资源优势和发展前景，宣传西部大开发的政策，激发有志之士的热情和成就一番事业的雄心；宣传长期在边远艰苦地区辛勤工作的干部、知识分子的工作事迹和奉献精神，努力在全社会营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好氛围，积极鼓励人们干事业，大力支持人们干成事业，以他们的艰苦创业和无私奉献的革命精神感召和激励有志之士来边疆地区创业。

（二）创新观念，采取灵活多样的人才引进政策。摒弃人才“为我所有”的旧观念，树立只求为我所用、不求为我所有的人才观，以政策为导向，以利益激励为基础，建立更加灵活优越的柔性的人才流动机制；发挥项目吸引，市场配置，感情凝聚，灵活多样培训教育方式吸引人才；坚持以资源换技术，以市场换人才。对发达地区的人才，可以采取聘用，技术入股，技术承包，项目合作，受聘讲学，咨询服务，成果转让等各种形式进行短期合作；对引进的关键岗位人才，不受编制、进人计划、专业技术岗位指数限制，在工资待遇、所创效益提成比例等方面给予更为优惠的政策；要面向经济建设主战场、面向基层一线引进急需的高层次人才，逐步实现一流人才，一流待遇；积极做好高等院校毕业学生“返乡”工作。

（三）用好用活用足援疆干部政策。结合地区经济不断发展的要求，认真制定援疆干部需求计划，重点放在解决边远少数民族地区经济建设和社会发展急需、紧缺的高层次人才上。对援疆干部要合理安排，放手使用，充分发挥他们思想解放、信息灵通、联系广泛、思路超前的优势。积极创造能够使其施展才华、心情舒畅的工作环境，最大限度地调动他们工作的积极性和创造性。通过援疆干部的牵线搭桥，不断加强与内地各省区的合作，拓宽引才、引智、引资、引项目渠道。

（四）积极争取中央对西部边远地区更大的人才支持，补足后续人才。建议国家采取激励措施调整毕业生就业政策，对边疆考入内地院校的大学生，规定毕业后到内地党政机关、事业单位工作的，应“对口”到边疆地区工作3-5年，提高其工资补贴和津贴。对工作期满，愿意继续留在边疆地区工作的要广泛宣传，并在工资待遇上采取特殊政策；对工作期满政绩突出的予以提拔重用，支持和鼓励大学毕业生到边疆地区建功立业。设立西部地区引进高层次人才专项基金，切实改变当前高级人才紧缺的局面，以适应西部大开发对人才的需求。

我国已加入世界贸易组织，我们将在更大范围和更深程度上参与国际经济合作与竞争，人才开发的理念和内容，人才的培养、使用和配置，将要超越国家的范畴，人才在国际间的智力流动也日益频繁。要积极开展国外人才、智力的引进工作，采取引进技术项目与引进外国专家相结合，围绕地区支柱产业、重点工程确定引智项目，不断适应经济全球化、人才竞争国际化的趋势。

《建设西部边远少数民族地区人才队伍的思考》来源于feisuxs，欢迎阅读建设西部边远少数民族地区人才队伍的思考。

**第二篇：建设西部边远少数民族地区人才队伍的思考**

文章标题：建设西部边远少数民族地区人才队伍的思考

实施西部大开发战略,加快西部地区发展,是党中央总揽全局,面向新世纪作出的一项重大决策。西部大开发，人才是根本。没有一支庞大的适应西部大开发需要的各级各类人才队伍作支撑，西部大开发战略就难以实施。江泽民同志强调指出：“人才是决定我们事业成败的一个关键因素。”“加快西部地区的发展，人才问题更为突出。西部大开发，人才是关键。”近年来，阿勒泰地区高度重视人才队伍建设，采取公开选拔、竞争上岗、请进来送出去培训、加强同区内外发达地区干部交流、用好援疆干部、出台人才引进政策等措施，为推进现代化建设选拔、培养了一批各级各类人才，他们在维护边疆稳定，加快边远少数民族地区经济和社会各项事业发展中做出了积极的贡献，也为实施西部大开发奠定了比较坚实的人才基础。但是，面对日趋激烈的国际国内人才竞争，西部地区，尤其是象阿勒泰这样的西部边远少数民族欠发达地区在人才竞争中面临的形势将更加严峻，稳定和吸引人才的任务更加艰巨。当前，阿勒泰地区人才队伍建设存在的与形势任务不相适应的地方突出表现在四个方面：

一是人才数量充足、质量不高，高层次人才紧缺，人才数量与人才质量不相适应。阿勒泰地区以哈萨克族为主体民族，拥有59万人口。截止2024年底，全地区有各级党政领导人才7475人，少数民族占50，研究生占0.5％，大专、本科占65.8％；有各类专业人才22536人，少数民族占59.9，高级职称占1.8％，中级职称占24％，研究生占0.03％，大专、本科占49.4。从以上数字看，人才总量比较充足，每20人中拥有一个领导人才或专业人才；人才质量并不低，以大专以上学历为主体，中、高级人才占总量的四分之一。但是，“高学历低水平、“高职称低能力”的现象比较普遍，高层次人才少的问题还十分突出。全地区没有博士生，研究生学历几乎都是通过成人教育获得。大专、本科学历者相当一部分是通过广播、电大、函授等形式获得。专业职称评定中的重资历轻能力、论资排辈的问题没有得到很好地解决。这种现象在少数民族人才中表现得更为突出一些。长期以来中考、高考对少数民族的照顾性政策，导致一些少数民族人才先天性“营养不良”和高校的“低进低出”现象，使其实际水平与学历之间存在较大的差距，在某一领域能成为地区拔尖人才或专家的很少，与少数民族人才所占数量不成正比。

二是人才专业结构不合理，行业、区域分布不均，人才结构与经济结构不相适应。从专业结构看，党政管理、师范、卫生类专业居多，占80，农牧业、企业管理、电子、信息等专业较少，占20；从行业分布看，从事教育、卫生行业的居多，占71.1％，从事农业、工业、经济技术方面的较少，占21.9％；从区域分布看，中高级人才主要集中在地县党政机关和事业单位，占78.7％，基层人才严重缺乏，只占21.3。农牧业是阿勒泰地区的支柱产业，但农牧专业人才仅占12。作为科学技术转化为现实生产力载体的工程技术人才仅占9.6。旅游业是阿勒泰地区新兴产业，而旅游专业人才屈指可数。这种人才专业、行业、区域分布不平衡，制约了地区经济的发展。

三是人才流失严重、来源匮乏，人才集聚与经济发展不相适应。据不完全统计，1998年至2024年的5年中，人才外流944人，平均每年188人。其中，中高级职称占44，大专以上学历占71，中青年占70。而同期引进人才171人，平均每年不足40人，仅相当于流出干部总数的18。以地直单位为例，近两年外流人才41人，中级以上职称14人，均系大专以上学历的中青年人才。而同期未引进一人。从流进流出人才素质比较来看，流出的绝大多数是专业技术骨干或有较高能力的领导人才，而引进的则大多是“五大”生，呈现出“强出弱进”的特点。作为汉族人才重要来源的本地输送、培养的高等院校毕业生“返乡”率很低，造成高素质后备人才“断流”。1998年至2024年，全地区共有7656名学生考入区内外高等院校，而同期只有20返回本地，汉族仅占“返乡”学生的15.8。有些县近十年无一名汉族大学本科生来。各类人才在地区内也呈现由下向上逆向流动的趋势，越是需要专业人才的基层，专业技术人才越少，高素质专业技术干部更少。

四是人才管理、使用和配置机制不活，人才管理的封闭性与市场经济的开放性不相适应。人才的竞争机制尚不健全，使一些优秀人才难以脱颖而出；人才地方所有、单位所有旧的管理理念比较严重，导致人才资源共享、开发效率低；分配上的平均主义，使一流人才得不到一流待遇，难以激发其积极性和创造性；人才市场发育不全，市场配置人才的功能未能充分发挥,目前建有的7个人才劳动力市场，主要发挥了劳动力介绍所的功能，专业人才均是按传统的人事调配方式流动。人才内流不畅，难以整合人才力量。

存在上述问题的主要原因有以下几方面

：

第一，经济发展水平低。人才的集聚与经济的发展相互作用，互为促动。阿勒泰地处祖国西北边陲，地理环境特殊。改革开放前，国家投入的建设项目和资金极少，造成地区经济基础差、底子薄。改革开放以来，国家实行优先扶持东部沿海地区发展的战略，对西部地区投入的建设项目、资金仍显不足，加之地区经济结构不合理，资源优势没有较好地转化为经济优势，不能形成因经济的大发展和产业结构大调整而引发人才需求的大环境，既不能吸引外地人才来这里施展抱负，又使得本地现有人才因“英雄无用武之地”而被闲置。一些专业人才为求发展或其他原因千方百计流向经济发达地区。八十年代初国家落实知识分子政策，使一批支援边疆建设的高素质人才纷纷“返乡”，而本地考出的人才“返乡”极少。地方财政困难，用于人才开发的经费极为有限，各类人才普遍缺乏及时“回炉”、“充电”，导致个人技能退化、素质下降。由此造成高层次、高技术人才短缺。由于教学条件差、师资力量弱，升学率低，学生在报考志愿时都是选择一些区内外报考人数少、招生人数多的教育、卫生等专业，致使地区专业人才队伍结构不平衡。

第二，生活、环境差。阿勒泰地区自然环境恶劣，夏季酷热干燥多风，冬季漫长寒冷，自然灾害频繁，交通线长，生活环境差、收入低、生存成本高。由于气候恶劣，医疗条件差、水平低，高血压、关节炎等地方病发病率、死亡率高，一些人得重病后需到千里之外的乌鲁木齐市甚至内地治疗，造成医疗成本高。由于运输线长，工业品、生活用品价格普遍偏高；教育基础差，高考升学率低，许多人想方设法把孩子送往省内或内地就读，加重了经济负担，造成生活成本高。阿勒泰地区是个“要饭”财政，办公金费紧张，地与县、县与乡普遍较远，近则几十公里，远的长达300多公里，开展难度大、又无资金保障。机关干部下基层，尤其是乡镇干部到县城办事，差旅费也难以报销。加之自然灾害频繁，扶贫帮困任务重，经常是入不敷出，造成成本高。表面看，由于地区津贴不同，边远地区专业人才工资比内地要高一些，但这些早已不及内地的高额奖金、补贴以及隐性收入，专业人才除了工资外，没有任何福利和补贴，特别是基层人才，由于政策原因，职级低、职称评定难，实际收入很低。在这样的环境下，干部付出的多、得到的少，生活成本高、质量差，导致人心思走，使有意流入的人才望而生畏。近两年，通过人才交流会，有102人达成初步意向愿意来阿勒泰，但最终却没有引进一人。其主要原因是交流人员来实地考察后面对艰苦条件而退缩，另一个原因是机构改革后，干部工资由自治区财政发放，自治区在增加干部编制方面限制得很严格，一些需要的、能引进的人才，本级财政无法负担，自治区又很难批准。加之西部边远地区与东部发达地区在吸引人才方面的优惠条件差距较大，优惠还赶不上东部地区的“不优惠”，筑巢也难以引凤。

第三，人事制度改革迟缓。市场配置人才机制尚未建立，还没有形成区域性人才市场，人才有序、合理流动的渠道不畅，人才“统调统配”和“单位所有”的旧的管理模式没有改变，缺乏有利于发挥人才作用的管理机制；由于经济发展缓慢，财政困难，各级党委、政府往往把地方有限财力最大限度地投入到经济建设和人民群众最迫切需要解决的问题上，而对文化教育、科研卫生等方面的投入相对较少，用于提高人才待遇、解决各种困难的资金更少，缺乏拴心留人的保障机制；少数民族人才由于受教育程度、语言文字等影响，综合素质相对比较低，思想观念转变慢，竞争意识不强。比如，2024年，在8个公选副县级干部职位中，确定的3个职位由少数民族干部竞争，有一个岗位因达不到法定竞争人数而出现空岗。2024年，地直参加科级岗位竞聘的327名干部中，少数民族占22.9％。少数民族地区在推进干部人事制度改革中还存在许多实际问题，在强调公平竞争的同时，又必须考虑平衡照顾和社会稳定，缺乏一个平等竞争的平台；有的地方和领导往往对项目、资金情有独钟，对人才却不够重视。或是只看人才弱点，不看人才优势。或是只重人才拥有，不重人才开发；或是只用现有人才，不重视培养人才。有的部门和领导认为外来的“和尚”能念好经，对引进的人才关心有加，既给“位子”，又给“房子”、“票子”，对本单位的现有人才则关心爱护不够，造成“引来女婿气走儿”的现象，人才综合开发使用效益不高，缺乏人才是财富，人才是效益，人才是第一资源的观念。

组织部门肩负着加快建设适应西部大开发需要的人才队伍的重要责任，要以强烈的政治责任感、历史使命感和时代紧迫感抓好人才。认真贯彻十六大提出的党管人才的要求，坚持用好本地人才与吸引外地人才并举，人才引进与智力引进并重，人才开发与人才培养同步。加快干部人事制度改革步伐，努力创造人才脱颖而出、充分施展才华的环境和条件，为全面实现小康社会目标提供强有力的人才支撑。当前，要结合地区实际，抓紧做好以下几方面：

一、牢固树立人才是第一资源的观念，提高做好人才的重要性和紧迫性的认识

马克思主义认为，人是生产力中最革命、最活跃的因素。市场的竞争，说到底是人才的竞争。人才是第一资源，是最宝贵的资源的观点，已被世界各国所认同。建设高素质党政领导人才、经营管理人才、专业技术人才三支队伍，是认真贯彻党的十六大精神，全面建设小康社会，加快推进社会主义现代化建设的迫切需要。边远少数民族地区，经济基础薄弱，各方面条件艰苦，人才缺乏的矛盾比较突出，尤其是经营管理人才和科技人才更为突出。西部大开发战略使西部地区面临着前所未有的发展机遇，更加迫切需要使用好现有人才，培养出新的人才，引进大批高素质的各类人才。各级党委和组织人事部门必须带头转变观念，进一步解放思想，加强对人才的领导，切实把人才摆上各级各部门的重要议事日程，把党的干部和人才统筹规划、协调发展的机制建立起来，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才新格局。坚持三个留人，切实抓好稳定人才、培养人才和吸引人才的。进一步加大人才资源开发力度，加快制度创新和政策调整步伐，努力造就一支数量充足、结构合理、素质优良、门类齐全的人才队伍。

二、强化培训教育，切实做好人才的培养，提高人才队伍素质

人才培养是人才队伍建设的基础性。要从推动党和国家事业发展的战略高度来认识人才教育培训的重要性，树立大教育、大培训的观念。

（一）抓好教育培训。以领导干部、中青年干部和新进班子成员为重点，做到重点干部重点培训，优秀干部加强培训，年轻干部经常培训，紧缺人才抓紧培训。着力提高党政人才执政能力，经营管理人才驾驭市场、参与竞争能力，专业技术人才创新能力；充分运用广播电视和信息网络等推进远程教学和社会化教学，使各类人才接受高水平的教育。通过委托办学方式，培养地区需要而无法引进或关键岗位不能引进的人才；逐步实行培训机构资格审查制度和培训质量评估制度，推进教学改革，提高培训的质量；坚持把培养少数民族人才作为人才培养的重点，继续抓好“双语”培训；加快构筑终身教育体系，积极引导和鼓励企事业单位加大人才资源开发投入，建立政府、企业、社会、个人多元投资机制，促进各类人才更新知识、提高能力。

（二）抓好实践锻炼。遵循领导人才成长的一般规律，把干部特别是年轻干部放到艰苦环境和基层一线去锻炼。知识分子同实际结合，是人才成长的重要途径。积极引导和鼓励各类人才到基层一线，到艰苦恶劣环境，到矛盾复、困难多的地方去磨练意志，砥砺品格，增长才干，建功立业。拓宽地区与其他兄弟地州甚至是其他省市干部交流渠道，扩大地区不同部门、不同行业之间干部的交流力度。通过多方面、多层次交流，培养出更多的人才。

三、营造良好环境，完善用人机制，稳定现有人才队伍

环境和机制对于人才的成长和发挥作用十分重要，关系到能否将各类人才“引得进、留得住、出业绩”的关键。

（一）坚持管理创新和分配创新。人事管理要改变过去那种把人用户口、用身份、用档案固定的管理模式，要由“固定控制型”向“指导激励型”管理转变，打破人才的部门、地域、所有制壁垒，建立开放灵活的人才流动机制；积极引导人才向基层一线、向经济建设主战场合理流动，选拔优秀年轻干部到贫困乡镇、重点改制企业挂职任职，使人才结构、分布同经济与产业的发展方向相配套；鼓励各级各类人才领办、创办、承包企业、项目或从事个体、私营经济活动；组织各类科技人员到贫困乡镇、村开展技术承包、技术咨询、技术推广、科技扶贫活动。把在基层一线、在经济建设主战场实践的经历作为选拔任用干部的一个重要条件，并在职称评定方面实施倾斜政策。完善有中国特色的人才激励机制，进一步将按劳分配与按要素分配相结合，实现“智力资源资本化”。建立人才贡献与收入相适应的分配制度，按劳分配和按知识、技术等生产要素分配相结合的制度及人才贡献的奖励制度，以体现人才的能力价值、知识分量、成绩，真正使人才的贡献得到应有的回报，多劳多得，才有所值。

（二）创造良好的生活环境稳定人才。西部边远地区仅用高薪、优厚待遇留住人才是不现实的，也是难以作到的。因此，既要注重硬环境、宏观环境的改善，更要注重软环境、微观环境的优化，千方百计在“事业留人、感情留人”方面下功夫，急人才之所急，想人才之所想，帮人才之所需，努力给各类人才创造良好的生活环境，营造心情舒畅的氛围。同时更需要中央和自治区党委在政策、资金、项目上给予大力扶持。对

作用。

四、加强宣传教育，完善引进政策，积极吸引区内外人才来边远地区建功立业

边远欠发达地区与东部发达地区的人才竞争条件差距较大，用高薪和优厚的待遇吸引人才是不现实的，也是难以做到的。必须认真探索吸引人才的新思路、新办法，采取积极灵活、有效的政策和措施。

（一）加强宣传，倡导艰苦创业。西部大开发需要一大批具有战略眼光、现代知识的人才，这也为有志之士提供了施展才华的广阔舞台。采取多种措施，大力宣传中央关于实施西部大开发战备的重大意义，宣传西部地区建设和改革开放的巨大成就，宣传西部地区的环境优势、资源优势和发展前景，宣传西部大开发的政策，激发有志之士的热情和成就一番事业的雄心；宣传长期在边远艰苦地区辛勤的干部、知识分子的事迹和奉献精神，努力在全社会营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好氛围，积极鼓励人们干事业，大力支持人们干成事业，以他们的艰苦创业和无私奉献的革命精神感召和激励有志之士来边疆地区创业。

（二）创新观念，采取灵活多样的人才引进政策。摒弃人才“为我所有”的旧观念，树立只求为我所用、不求为我所有的人才观，以政策为导向，以利益激励为基础，建立更加灵活优越的柔性的人才流动机制；发挥项目吸引，市场配置，感情凝聚，灵活多样培训教育方式吸引人才；坚持以资源换技术，以市场换人才。对发达地区的人才，可以采取聘用，技术入股，技术承包，项目合作，受聘讲学，咨询服务，成果转让等各种形式进行短期合作；对引进的关键岗位人才，不受编制、进人计划、专业技术岗位指数限制，在工资待遇、所创效益提成比例等方面给予更为优惠的政策；要面向经济建设主战场、面向基层一线引进急需的高层次人才，逐步实现一流人才，一流待遇；积极做好高等院校毕业学生“返乡”。

（三）用好用活用足援疆干部政策。结合地区经济不断发展的要求，认真制定援疆干部需求计划，重点放在解决边远少数民族地区经济建设和社会发展急需、紧缺的高层次人才上。对援疆干部要合理安排，放手使用，充分发挥他们思想解放、信息灵通、联系广泛、思路超前的优势。积极创造能够使其施展才华、心情舒畅的环境，最大限度地调动他们的积极性和创造性。通过援疆干部的牵线搭桥，不断加强与内地各省区的合作，拓宽引才、引智、引资、引项目渠道。

（四）积极争取中央对西部边远地区更大的人才支持，补足后续人才。建议国家采取激励措施调整毕业生就业政策，对边疆考入内地院校的大学生，规定毕业后到内地党政机关、事业单位的，应“对口”到边疆地区3-5年，提高其工资补贴和津贴。对期满，愿意继续留在边疆地区的要广泛宣传，并在工资待遇上采取特殊政策；对期满政绩突出的予以提拔重用，支持和鼓励大学毕业生到边疆地区建功立业。设立西部地区引进高层次人才专项基金，切实改变当前高级人才紧缺的局面，以适应西部大开发对人才的需求。

我国已加入世界贸易组织，我们将在更大范围和更深程度上参与国际经济合作与竞争，人才开发的理念和内容，人才的培养、使用和配置，将要超越国家的范畴，人才在国际间的智力流动也日益频繁。要积极开展国外人才、智力的引进，采取引进技术项目与引进外国专家相结合，围绕地区支柱产业、重点工程确定引智项目，不断适应经济全球化、人才竞争国际化的趋势。

《建设西部边远少数民族地区人才队伍的思考(第3页)》来源于网，欢迎阅读建设西部边远少数民族地区人才队伍的思考(第3页)。SQZ

**第三篇：建设西部边远少数民族地区人才队伍的思考**

文章标题：建设西部边远少数民族地区人才队伍的思考

实施西部大开发战略,加快西部地区发展,是党中央总揽全局,面向新世纪作出的一项重大决策。西部大开发，人才是根本。没有一支庞大的适应西部大开发需要的各级各类人才队伍作支撑，西部大开发战略就难以实施。江泽民同志强调指出：“人才是决定我们事业成败的一个关键因素。”“加快西部地区的发展，人才问题更为突出。西部大开发，人才是关键。”近年来，阿勒泰地区高度重视人才队伍建设，采取公开选拔、竞争上岗、请进来送出去培训、加强同区内外发达地区干部交流、用好援疆干部、出台人才引进政策等措施，为推进现代化建设选拔、培养了一批各级各类人才，他们在维护边疆稳定，加快边远少数民族地区经济和社会各项事业发展中做出了积极的贡献，也为实施西部大开发奠定了比较坚实的人才基础。但是，面对日趋激烈的国际国内人才竞争，西部地区，尤其是象阿勒泰这样的西部边远少数民族欠发达地区在人才竞争中面临的形势将更加严峻，稳定和吸引人才的任务更加艰巨。当前，阿勒泰地区人才队伍建设存在的与形势任务不相适应的地方突出表现在四个方面：

一是人才数量充足、质量不高，高层次人才紧缺，人才数量与人才质量不相适应。阿勒泰地区以哈萨克族为主体民族，拥有59万人口。截止2024年底，全地区有各级党政领导人才7475人，少数民族占50，研究生占0.5％，大专、本科占65.8％；有各类专业人才22536人，少数民族占59.9，高级职称占1.8％，中级职称占24％，研究生占0.03％，大专、本科占49.4。从以上数字看，人才总量比较充足，每20人中拥有一个领导人才或专业人才；人才质量并不低，以大专以上学历为主体，中、高级人才占总量的四分之一。但是，“高学历低水平、“高职称低能力”的现象比较普遍，高层次人才少的问题还十分突出。全地区没有博士生，研究生学历几乎都是通过成人教育获得。大专、本科学历者相当一部分是通过广播、电大、函授等形式获得。专业职称评定中的重资历轻能力、论资排辈的问题没有得到很好地解决。这种现象在少数民族人才中表现得更为突出一些。长期以来中考、高考对少数民族的照顾性政策，导致一些少数民族人才先天性“营养不良”和高校的“低进低出”现象，使其实际水平与学历之间存在较大的差距，在某一领域能成为地区拔尖人才或专家的很少，与少数民族人才所占数量不成正比。

二是人才专业结构不合理，行业、区域分布不均，人才结构与经济结构不相适应。从专业结构看，党政管理、师范、卫生类专业居多，占80，农牧业、企业管理、电子、信息等专业较少，占20；从行业分布看，从事教育、卫生行业的居多，占71.1％，从事农业、工业、经济技术方面的较少，占21.9％；从区域分布看，中高级人才主要集中在地县党政机关和事业单位，占78.7％，基层人才严重缺乏，只占21.3。农牧业是阿勒泰地区的支柱产业，但农牧专业人才仅占12。作为科学技术转化为现实生产力载体的工程技术人才仅占9.6。旅游业是阿勒泰地区新兴产业，而旅游专业人才屈指可数。这种人才专业、行业、区域分布不平衡，制约了地区经济的发展。

三是人才流失严重、来源匮乏，人才集聚与经济发展不相适应。据不完全统计，1998年至2024年的5年中，人才外流944人，平均每年188人。其中，中高级职称占44，大专以上学历占71，中青年占70。而同期引进人才171人，平均每年不足40人，仅相当于流出干部总数的18。以地直单位为例，近两年外流人才41人，中级以上职称14人，均系大专以上学历的中青年人才。而同期未引进一人。从流进流出人才素质比较来看，流出的绝大多数是专业技术骨干或有较高能力的领导人才，而引进的则大多是“五大”生，呈现出“强出弱进”的特点。作为汉族人才重要来源的本地输送、培养的高等院校毕业生“返乡”率很低，造成高素质后备人才“断流”。1998年至2024年，全地区共有7656名学生考入区内外高等院校，而同期只有20返回本地工作，汉族仅占“返乡”学生的15.8。有些县近十年无一名汉族大学本科生来工作。各类人才在地区内也呈现由下向上逆向流动的趋势，越是需要专业人才的基层，专业技术人才越少，高素质专业技术干部更少。

四是人才管理、使用和配置机制不活，人才管理的封闭性与市场经济的开放性不相适应。人才的竞争机制尚不健全，使一些优秀人才难以脱颖而出；人才地方所有、单位所有旧的管理理念比较严重，导致人才资源共享、开发效率低；分配上的平均主义，使一流人才得不到一流待遇，难以激发其积极性和创造性；人才市场发育不全，市场配置人才的功能未能充分发挥,目前建有的7个人才劳动力市场，主要发挥了劳动力介绍所的功能，专业人才均是按传统的人事调配方式流动。人才内流不畅，难以整合人才力量。

存在上述问题的主要原因有以下几方面

**第四篇：少数民族地区文化人才队伍建设调研报告**

少数民族地区文化人才队伍建设调研报告

宜宾市筠连县高坪苗族乡——王孝刚近年来，少数民族地区文化建设和社会主义新农村建设同步发展，取得了一定的成绩，基础设施得到改善，群众文化生活日益丰富。但是，目前少数民族地区文化建设与新时期党对农村文化工作的要求，与广大农民对文化的需求还存在着较大的差距。面对新的机遇和挑战，需要寻找新的发展突破口。

一、基本现状

少数民族地区乡镇文化站建设投入不足，活动经费短缺。由于经济欠发达，地方财政困难，县、乡（镇）用于文化站建设的专项资金几乎没有，国家专项投入又少，少数民族地区文化站都是有站无址，有名无实，所谓的文化站只不过是乡镇院内（楼内）的一间房子、一张桌子、一块牌子。由于部分乡镇领导对文化工作在经济社会发展中的地位认识不足，在各项中心工作的压力下，认为文化工作是软任务，是花钱多见效慢的社会公益事业，可搞可不搞，既不愿花钱投入，又不愿花精力组织开展活动。

二、对策与建议

一是提高认识，强化领导，加快少数民族地区文化基础设施建设。发展少数民族地区文化，不仅能使群众得到高尚的精神享受，同时在稳定社会，发展经济上也起着重要作用。少数民族地区文化建设，阵地是基础、人才是关键、活动是载体。各乡镇要在小城镇建设和新农村建设中，结合乡镇建设规划，通过改建、扩建、新建等途径，加快乡镇文化站、村文化室建设步伐。

二是创新机制，培育新型文化队伍。要通过择优选聘，将思想素质好，专业水平高，业务能力强的干部充实到乡镇文化干部队伍中。乡镇文化站长实行乡镇推荐、文化主管部门考察、人事宣传部门任命的制度，将乡镇文化专干纳入文化主管部门的管理和考核。配齐配好乡镇专职文化站长和村文化室管理员，同时村级文化室管理员的配备，要由乡镇审批，文化部门备案。加强对乡村文化工作人员的教育培训，定期举办培训班，提高文化工作人员的政治业务素质。同时进行业余文化人才资源普查，大力培植业余文化队伍，对文艺骨干免费进行培训。

二0一四年三月二十七日

**第五篇：关于少数民族地区边远山区中等职业学校**

2024年柳州市德育征文

关于少数民族地区边远山区中等职业学校

开展“讲文明，树新风”德育工作的思考

融水民族职业教育中心

陈富娟

2024年柳州市德育征文

关于少数民族地区边远山区中等职业学校 开展“讲文明，树新风”德育工作的思考

【摘要】少数民族地区边远山区中等职业学校在开展“讲文明，树新风”德育工作中，应正确认识德育的内涵，了解中职生的思想动态和心理特点，把加强“讲文明，树新风”德育建设贯穿于日常的教学与实践活动中，细致德育工作，更新德育内容，变换德育方式，引导中职生自我管理与自我成长，充分利用家庭教育优势形成学校德育工作合力。

【关键词】少数民族地区 边远山区 中等职业学校 讲文明 树新风 德育工作

德育工作是培养学生树立正确的人生观、价值观以及具备社会主义思想道德素质的重要手段，是学校实现人才培养目标不可或缺的因素，因此尤其在少数民族地区边远山区中等职业学校教育中更要特别重视“讲文明，树新风”德育工作的开展，加强未成年人思想道德建设，让学生学会团结、互助、关爱、知礼行礼的文明风尚，自信、勇敢、乐观的时代精神，告别陋习，完善自我，超越自我，走向健康与文明。本文试图对“讲文明，树新风”德育工作的展开进行思考，以期总结更好的经验和方法，改进不足。具体说来，开展“讲文明，树新风”德育工作可以从以下方面进行：

一、针对少数民族地区边远山区中等职业学校学生身心发展特点，确立以学生为中心的德育工作新模式

1、改变学生消极心态，培养学生综合素质。大部分学生来自农村，多半是考不上高中或是不愿意读高中才来读中职，他们素质还有待提高，思想不稳定，自控能力欠缺，厌学心理与违纪现象较重，学习态度不明确，对自己的未来感到茫然。因此在开展“讲文明，树新风”德育活动中应以学生为主体，多开展些篮球、气排球、足球、兵乓球、文艺晚会等比赛，让学生在竞赛中自信、勇敢、团结、互助、友爱中成长，同时举办故事演讲、知识竞赛、读书活动、书法绘画大赛等，让学生在知识的海洋里领略知礼行礼的文明风尚，把加强“讲文明，树新风”德育建设贯穿于日常的教学与实践活动中，培养学生的综合素质，编写校本教材，以《弟子规》等传统教材教育让学生明白礼、孝、恭、谦，促使学生端正学习态度，改变消极心态，明确学习任务。

2、促进校园先进文化建设。校园文化建设遍布校园每个角 2024年柳州市德育征文

落，大到展板、网站，小到绿荫草地上的温馨提示牌，到处都洋溢着文化的气息。把握学生的热点、焦点、盲点，通过抓实践、抓社团、抓活动，巩固德育工作成效。发挥校园广播、报纸、心理咨询室等交流和沟通平台的作用，在全面服务于学生理论学习、生活、情感等需求的同时，把德育工作贯穿其中，引导学生自我管理与自我成长。

3、发挥德育工作者队伍的作用，加强学生的管理与教育力度。少数民族地区边远山区的中职学校，多半是德育工作的人员队伍不专，没有一个明确的德育工作骨干轴心，而单单由个别领导与班主任承担，缺乏协调，德育工作受不到重视很难奏效。在“讲文明，树新风”德育工作中，应建立一个专门的的德育工作小组，在他们的带领下，学生科领导与班主任应提高自身素质、增强责任感与使命感，做到以身作则。要想树立良好新风尚，必须利用升旗、集会、早读、班会等加强对学生的管理与教育，改掉学生不好的陋习，而作为德育工作者及班主任必须对学生思想动态有所了解，把握分寸，经常深入学生教室、宿舍和学生谈心、交流，尊重他们，多关心他们的学习、生活、情感等，开展批评与自我批评主题班会，养成良好习惯，让他们在生活中明白不好习惯的后果，并进一步健全和完善学生的奖励与惩罚制度，做到有则改之，无则加勉，奖励先进，激励后进，促使学生自我教育、自我修正、自我完善。

二、充分发挥学生会、校团委、班干部以及团员的作用。班级设立有班干部、团支部，学校设有学生会、校团委，定期对新上任或在岗的学生干部进行培训，发挥他们的先进模范带头作用。学生干部工作的基本任务是团结全体学生，以“三好学生”、“优秀学生干部”、“优秀团员”、“优秀团干”等为目标，以学习为中心，使学生努力成为有理想、有文化、守纪律的合格中学生。在学校开展有益的文体活动，陶治学生情操，丰富校园精神生活，关心学生的学习和生活。向学校积极反映学生的意见和要求，为学校制定管理措施提供可靠的依据。定期开展团员民主生活会，利用团刊、团报的学习，提高学生思想觉悟水平，增强团员意识，以先进带动后进，促进学生逐渐成长起来。

三、更新德育内容，转变教育方式。由于地处偏僻山区的中职学校信息闭塞，很多学校领导在进行德育工作的时候往往只是邀请一些法制专家、预防艾滋病专家等来学校开个讲座，传授一下知识就算完成一个任务。这种浅尝辄止的教育方式、点到为止的教育内容就造成大事没有，小事不断。学生虽然没有出现安全事故以及违法现象，但是他们责任感欠缺、迟到旷课现象屡禁不 2024年柳州市德育征文

止，乱扔垃圾、随地吐痰、破坏公物等违纪行为也是再三强调而仅成为纸上谈兵。为此中职学校德育工作应紧跟时代步伐，做到与时俱进，讲求实效。在“讲文明，树新风”德育工作中应丰富道德教育内容，以爱国主义教育、集体主义为主线，弘扬中华民族的优良作风，利用传统节日如三月“学雷锋”、“五四”青年节、“七一”建军节、国庆、“一二九运动”等节日，开展清明缅怀革命先烈扫墓活动、“五四”纪念表彰、“七一”红歌大赛、国庆知识竞赛等，使学生在实践活动中陶冶情操，净化心灵，在耳濡目染中受教育、被感化。

四、家校联合，优化德育环境。对于地处少数民族地区边远山区的中职学校来说，有不少孩子的父母都是外出打工，只留孩子自己一个人生活或是跟着爷爷奶奶一起过日子，缺乏父母关爱与教育的孩子是比较容易出问题的。父母是孩子们的第一任教师，而对于学生的德育工作来说，需要家长的参与。在开展“讲文明，树新风”德育活动中，各班主任以及学校应加强与学生家长的联系，定期召开全校性家长会，向家长宣传学校的办学理念、育人方案以及对学生的培养目标，取得家长的信任与支持。班主任应密切关注学生的身心发展状况，及时向家长汇报学生的在校情况，以便家长能随时掌握学生的思想动态，搞好学生的思想教育。防止教师严格要求学生，而父母却纵容孩子，这样就达不到教育的目的。因而家长应发挥好家庭教育作用，让学生树立学习的信心，培养良好的道德品质和行为习惯。

开展“讲文明，树新风”德育工作是加强学生思想道德建设重要的一个环节，是引导学生学会团结、互助、关爱、知礼行礼文明风尚以及自信、勇敢、乐观时代精神的重要举措，也是一项刻不容缓的艰巨任务，为此，学校应常抓不懈，培养学生良好的道德品质，为社会做出更大的贡献。

【参考文献】

[1]俞国良.心理健康教育[M].北京:高等教育出版社,2024 [2]张喜生.新形式下技校生思想道德教育工作的思考与对策[J].中国培训,2024(1)1

陈富娟，女，融水民族职教中心，团委书记，助理讲师，\*\*\*，fujuan721@163.com

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！