# 关于陵川县人才建设情况的调查报告

来源：网络 作者：雪海孤独 更新时间：2025-03-10

*第一篇：关于陵川县人才建设情况的调查报告关于陵川县人才建设情况的调查报告郭龙龙一、基本情况陵川县是一个山区农业县，也是晋城市唯一的“两区”开发县。地域环境特殊、经济欠发达、发展底子薄，是陵川的县情实际。造成陵川落后的原因是多方面的，过去普...*

**第一篇：关于陵川县人才建设情况的调查报告**

关于陵川县人才建设情况的调查报告

郭龙龙

一、基本情况

陵川县是一个山区农业县，也是晋城市唯一的“两区”开发县。地域环境特殊、经济欠发达、发展底子薄，是陵川的县情实际。造成陵川落后的原因是多方面的，过去普遍认为，制约陵川发展的主要原因是缺资金、缺资源，通过调研，笔者认为制约陵川方针最重要的原因是缺人才，缺带领农民致富的人才，缺“双带能力强的排头兵”，人才的缺乏，直接导致了经济社会发展滞后。

根据有关部门提供的数据,到目前为止，陵川县党政机关公务员队伍共有844人，科技教育卫生人才队伍3574人，重点工业（国有、二轻、民营）、商业企业专业技术队伍270人，各级各类乡土拔尖人才268人。

按年龄结构来看，公务员队伍35岁及以下184人,35岁及以上660人；科技教育卫生人才队伍35岁及以下1427人，35岁以上2147人；企业队伍中35岁及以下97人，35岁以上173人；乡土拔尖人才队伍中35岁以下的56人，35岁以上的212人。

按学历构成划分，公务员队伍具有大专以上学历的 705人，中专及以下学历的139人；科技教育卫生人才队伍中具有大专以上学历的2375人，中专及以下学历的1199人；企业队伍中具有大专以上学历的102人，中专及以下学历的168人；乡土拔尖人才队伍中大专以上学历的27人，中专以下学历的241人。

按职级情况看，公务员队伍中，处级27人，正科级152人，副科级364人； 科技教育卫生队伍中正高级2人，副高级127人，中级职称1162人；企业队伍中，具有高级职称的4人，中级37人，初级124人。

从以上数据可以看出，陵川县的人才无论从数量上、质量上、还是从年龄结构上较前些年是有了质的改变。这些改变，是因为近年来，加强了人才工作建设力度，县委、县政府先后下发了《陵川县实施人才培训工程具体实施意见》、《关于在振兴陵川经济中进一步加强人才工作的若干规定》等纲领性文件，特别是2024年以来，县委明确了“人才兴业”在构建和谐陵川这一进程中的重要作用，从理论与实践的结合上加速了人才建设的进程。按照科学发展观的要求，坚持以人为本，重视人才“培养、吸引、使用”三个环节，先后组织副科级以上领导干部去南方挂职学习；选拔了一批比较优秀的年轻干部到苏州等地交流；组织机关、企事业人员、社会富余人员到党校、职教中心、劳动局举办的各种培训班中培训；为确保人才快速流动，在孟电水泥、新沙河煤业等十几个民营企业中开展“人才直通车”活动。几年来，全县人才队伍规模进一步扩大，布局日趋合理化，人才结构不断完善，人才的作用得到了有效发挥，人才资源配置市场化、人才保障工作法制化进程进一步加快。

二、存在的问题及原因

1、人才意识不强。还没有从根本上形成一种全社会由上至下尊重知识、尊重人才的社会氛围，有些领

导干部人才意识不强，重眼前利益，忽视长远利益，有些领导干部过于注重政绩，重经济指标，忽视人才建设指标，不舍得花钱培养人才，甚至受经济困扰，在人才分配问题上存在着多进一个人便多一份开支的错误想法；新闻电视等媒体在舆论宣传上力度不够，导向不强等。

2、年龄结构偏大，人才队伍匮乏。公务员队伍、科技队伍中35岁以下的只占整体队伍很小的一部分比例，特别是公务员队伍和教师队伍，由于几年来政策性调整不及时，在自然减员的情况下不能及时补员，造成了公务员队伍、教师队伍青黄不接、后继无人的局面。适用科技人才缺乏，影响决策的科学性。比如：工业立项的测算、论证，资产的评估、置换是科学决策的基础依据，而苦于县内没有这方面的专家，最后只能到市里去请求下派；调整产业结构上，尤其是东部山区，2024年大力实施片区开发项目，而食用菌专业人才少之又少，但这个项目具有很强的科技含量，所以只能是组织人员一批又一批地到外面学习，浪费资金自然不用说，但实际效果怎么样，现在还不能下结论；陵川县制定的十二五规划，其中有五个调产项目要打造晋城一流，没有一流的技术人才，打造一流的产业很不现实；再比如：陵川县现有教师队伍中，年龄在45岁以上的占到40.37%。10年以后，大量的教师面临着退休，而目前全县还没有形成一个教师队伍合理补充机制，后果将很严重。

3、人才流失现象比较严重。据初步调查和掌握，近几年，全县工业、农业、科技、教育、卫生等系统管理和专业技术人员外流有数百人。人才流失主要有三个方面：第一，大中专院校毕业生就业实行双向选择、全面推向人才市场后，因陵川县规模企业和科技含量高的企事业单位不多，用人单位和可提供的人才就业岗位比较少，致使全县每年的大学毕业生回本县报到的很少，即使回来由于不能得到及时录用，不得不“背井离乡”，造成了毕业生对家乡的失望和无奈。据调研统计，陵川县每年考上高校专科以上的人数为500人左右，而回本县报到的专科以上毕业生仅有140人左右，年外流率在75%以上；第二，原有国营企业改制后，大部分企业工程技术人员没有得到妥善安置，为了生计只好远走他乡谋职求业。化肥厂的改制就是非常典型的例子，大量的化工人员在本地达不到妥善安置，不得不到外面就业。第三，因当地经济发展相对滞后，个人收入低下，部分人才被外地的高薪和优厚的生活待遇所吸引，放弃所在工作单位和岗位，到经济发达地区重新谋职。这样的人才外流不在少数，此外，政府下发的有关人才政策的文件因受经济和管理体制等方面原因的制约不能很好地落实，也是造成人才流失的一个重要因素。

4、现有科技人才作用不能很好的发挥。科技人才不能充分发挥作用，学非所用，特别是“农口五站”机构改革以后，有很多经验丰富的科技人才落聘，即使聘上的，由于工资不能正常发放也不能充分发挥作用。我们在大力提倡引进人才的同时，大批科技人员却闲置在家，有的被外地高薪聘走，有的被迫改行，造成了人才资源的严重浪费。一些企业因设备陈旧，经费不足，缺乏有效的激励措施，不少专业技术人才作用得不到发挥，知识老化，创新能力不强。

5、人才机制不够活。人事分配制度上的权力过分集中导致人才流动不畅通，主管部门不能及时对本部门的人才需求情况进行调整，出现人才缺乏与人才闲置并存的现象。以陵川第一人民医院为例：专业技术人才进不来，进来的留不住。2024年，一名医大口腔专业本科生刚刚分配到县医院由于不满足工资待遇，不久，便被晋城矿务局一家医院高薪聘走。出现了多编又缺人、少数人供养多数人的现象。非专业人员在一个专业性极强的单位不能发挥作用，无所事事，而另一方面专业人员工作十分的辛苦，且主管部门没有人事权力致使本部门不能充分和外面开放的大市场接轨，很多急需的专业人才不能引进，人才的积极性、主动性不能充分发挥。

造成以上问题的主要原因是：人才开发建设的意识和“人才资源是第一资源”的理念还未达到应有的高度；人才与经济协调发展的机制不够健全，人才引进的渠道不畅；以市场为导向的人才培养、投入机制尚不完善；人才工作的政策和有关待遇落不实。这些因素对留住用好现有人才和引进高层次人才都十分不利。

三、对策建议

1、更新人才理念，营造有利于发挥人才作用的社会氛围。国家科技部关于县级科技工作的文件中明确指出：人才建设的关键，重点、难点在党政一把手。全县各级党政主要负责同志都要首先担负起人才建设工作的重要责任，要树立强烈的人才意识，善于发现人才、培养人才、集聚人才、服务人才，做到知人善任、唯才是举、广纳群贤，要把这项工作纳入目标管理岗位责任制，明确指标，严格考核。要通过新闻媒体、有关会议、专题报告、集中宣传等形式搞好导向宣传，积极营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会氛围，把人才的聪明和智慧聚集到县域经济的各项事业中来，充分发挥人才的作用和力量。

2、狠抓已定人才建设的有关文件、精神、规定的落实。近几年，县委、县政府相继制定出台了关于人才培养、引进和留住人才的许多政策，政策明确，规定具体，对于引进和留住人才产生了很大的凝聚力，反响很好。关键要抓好落实，要在已定人才建设的有关文件、精神、规定落实的基础上，按照“党管人才”要求，紧紧围绕全县转型跨越的需求，认真贯彻落实中央、省、市人才规划，制订并实施全县中长期人才发展实施意见，在此基础上，加大财政投入人才专项资金，保障各级规划的落实。

3、加强对人才的培养工作。要摸清现有人才的底数，分类编队，制定规划，采取选送上学、下派锻炼、集中培训、在岗提高等措施，加强对现有人才的培养。特别是加强对民营企业家的培养，要纳入政府规划，采取鼓励和引导措施分期分批组织他们到高校培训深造，引导和鼓励民营企业家建立科学法人治理结构，聘请职业经理人经营管理企业，逐步改变家族式管理模式。要逐步提高职教中心、人社局人才培训中心等培训基地的培训功能，做好为全县培养各种实用技能人才的工作。因此要进一步改革学校的办学方针，教学方式、方法，采用与大专院校联合办学、与县内外企事业单位签单办学等办法，运用市场经济手段搞好教学，衔接供需关系，培养好实用技术人才。

4、大胆使用科技人才。鼓励科技人才承包项目，充分发挥科技人才的作用，要给予相关的优惠政策，政策就是无形的资源，使科技人才真正在转型跨越发展的进程中做出贡献。在实际操作上要做到严格把关、项目公开、用人不疑。要充分利用各种人才招聘的机会引进一批高级农口科技人才、教育卫生系统高级人才、规模企业急需高层次人才。要充分发挥现有农业技术推广中心所属服务部门的作用，尽快解决我县目前“农口五站”改革不到位的问题，使农口科技人才真正在农村发挥作用。

5、加快人才市场化进程。拓宽人才市场服务功能，建立全方位服务的人事代理系统，加大代理力度，广泛开展各企事业单位人事委托代理，充分发挥人才市场在人才委托、派遣、人事策划、咨询服务、人才招聘、人才引进等方面的功能作用，为各企事业单位和个人提供相关的全方位服务。要建立择业指导系统，加大职业介绍力度，分级分类建立待聘人才资料库，设立专职人员，进行择业指导和培训，提高择业成功率。提高人才市场社会效益，为人才的合理流动提供平台。同时，可在人才的招聘录用过程中进行试点，简化手续，实行“一站式”办公。

6、提高高层次科技人才生活待遇。充分发挥科技人才在县域经济建设中的作用，提高他们的社会地位，使科技人才安心本职工作，要在工资待遇、住房、子女升学就业等生活问题上给予政策上的倾斜。

此外，要鼓励、吸引外地的陵川名人、能人为家乡做贡献；县财政要加大对我县人才建设资金上的投入。各级党政部门要把充分发挥人才的作用，提高到执政能力的高度上去认识。

（作者系陵川县委常委、组织部长）

**第二篇：关于陵川县城集中供热的调查报告**

关于陵川县城集中供热的调查报告

张金林

在开展的“三联一住”活动中，我联系的重点工程是县城集中供热工程，这项工程事关宜居宜业县城建设，事关民生福祉改善，政府重视，社会关注，群众关切。我深入相关部门和企业，召开座谈会，深入企业实地调研，听取了热源厂、供热公司两家企业负责人的详细汇报，听取了住建部门关于今年供热工作情况汇报。通过调研，对当前供热工作有了较为深入的了解，对运行中存在的问题有了进一步了解，共同分析探讨了做好今后供热工作的建议和对策。现将调研情况报告如下：

一、基本情况

我县集中供热工程始于2024年3月，是县委、县政府为顺应人民群众过上更加幸福美好生活新期待，打造生态休闲宜居县城，而实施的一项惠民工程。工程连续实施四年多来，每年都将集中供热工程定为为民办的“十件实事”之一，向全县人民作出的庄严承诺。工程推进四年多来，县政府的高度重视和坚定支持，企业的全力推进和群众拥护，供热工程稳步推进，惠民效应日渐显现，社会效益更为明显，建设宜居县城基础更加坚实。

1、集中供热覆盖面逐步扩大。为确保县城集中供热工程稳步有序快速推进，确保供热温暖惠及千家万户，按照县政府2024年第17次常务会议纪要的要求，分别成立了陵川德日升热源有限公司和陵川县昌城供热有限公司，由两家公司分别承担提供热源和和负责供热，采取政府监管、市场运作模式进行运营。陵川县城集中供热工程设计以热水作为供热源，采用两级管网一级换热的供热系统，采用一次网供回水温度130/70℃、二次网供回水温度85/60℃的热媒参数。从工程启动实施以来，政府始终将其定为每年的重点工程，从资金上予以大力倾斜，从政策上给予积极扶持，从工作上不断加大力度，社会各界广泛用户支持，确保了这一工程量大，覆盖面广，社会关注度高，群众呼声强烈的民生工程得以有序推进。截止2024年底，管网覆盖面积达到109.1万平方米，供热面积达到87.7万平方米。其中：单位覆盖面积34.5万平方米，供热面积30.7万平方米；小区覆盖面积33万平方米，供热面积17.5万平方米；庭院覆盖面积41.6万平方米，供热面积39.5万平方米；供热用户达到5000余户（包括小区单元楼）。陵川也成为晋城市首家在县城向居民集中供热的县份，获得社会各界的高度赞许。

2、回应各界呼声积极实施供热工程。县城集中供热工程启动实施后，即刻赢得县城居民的广泛好评，对工程的实施关于了的极大的关注和支持，对因管道开挖带来的生活上的暂时不便和交通出行上的困难，群众给予极大理解和配合。县政府更是将其列为当年要为群众办的实事和重点工程，强力予以推进，形成了政府领导有力，部门推进迅速，基层协调配合，居民大力支持，企业实施有效的互动格局。县城集中供热（一期）工程于2024年5月开工建设，并当年竣工顺利投入运行。一期工程新建供热能力15万－20万平方米换热站7座，当年实现管网覆盖面积27.5万平方米，供热面积23.5万平方米，为集中供热的顺利开展，打下了良好的开端。县城集中供热支管网入户工程于2024年6月开工建设，是县城集中供热工程入户的关键一年，当年敷设供热二次管网17886米，取得了管网覆盖总面积达到63.1万平方米，供热总面积48.7万平米的良好业绩。县城集中供热（二期）工程于2024年9月开工建设，当年完成新建供热能力20万平方米换热站2座，管网覆盖总面积达到83万平方米，供热总面积62.8万平方米。县城集中供热支管网工程敷设二次管网22946米，新增面积26.1万平方米，新增供热面积24.9万平方米。截止目前，集中供热工程完成投资8600余万元，共修建供热能力为15-20万平方米换热站9座，总设计供热能力155万平方米，敷设供热管网60900余米。其中：完成一次管网敷设7500余米，完成二次管网敷设53400余米。管网覆盖面积达到109.1万平方米，供热面积达到87.7万平方米。其中：单位覆盖面积34.5万平方米，供热面积30.7万平方米；小区覆盖面积33万平方米，供热面积17.5万平方米；庭院覆盖面积41.6万平方米，供热面积39.5万平方米；供热用户达到5000余户（包括小区单元楼）。

3、千方百计筹措工程建设资金。要在我县这样一个经济基础较为薄弱，财政收入并不富裕的县份实施这样一个投资数额多，工程量大，覆盖人群广的工程，其工作难度显而易见，首要的问题就是资金缺口大，资金筹措难度大，就是在这样的艰难情况下，县政府不退却，兑现承诺不含糊，想方设法筹集资金，确保工程如期推进。2024年县城集中供热（一期）工程完成投资5071.23万元，2024年支管网入户工程完成投资1168.81万元，2024年完成投资1181.63万元，2024年工程完成投资约1280万元。并积极争取上级资金，共争取省环保资金500万元，争取省发改委煤炭资金600万元。

二、存在问题

1、政府监管还不到位。没有建立针对热源公司和供热公司的有效监管机制，没有形成有约束力的规范性文本，存在着双方在供热价格上意见不统一，有分歧，热源公司认为应该执行24元/吉焦，供热公司认为20元/吉焦较为恰当，存在着双方在技术和供热质量上扯皮现象，存在着每年采暖期结束后需要政府就价格和热源费进行协调。

2、供热收费还不规范。一是在收费上小区物业管理不规范，存在私开乱放现象。二是有些单位、个人欠交费用，态度蛮横，不但拒绝收费人员进门催缴，甚至恶意破坏供热设施。三是供热居民户在交了供热入户初装费的同时，用于二次管网和支管网入户的费用还由供热居民分摊，增加了居民负担。

3、供热没有统一规划。几年来，县城集中供热比较突出的问题是未能按照统一规划有序进行，特别是针对庭院式住宅，没有统一的供热规划，供热公司不能主导，变成群众自发组织，自我协调，买单供暖。群众供热需求呼声高，又不能得到满足，民心工程成了烦心工程，群众有意见，社会有反响。一些单位因工程建设中涉及和群众的纠纷，就以群众接上供热来了事，导致不能分户管理。

4、供需矛盾比较突出。供热工程实施以来，居民渴望集中供暖的呼声很高，社会反响也很强烈，但由于供热能力不足，换热站分布不能满足扩大供热需要，严重制约了供暖工程的快速推进。当前，在完成今年44.66万平方米供热面积后，总供热能力将达到153万平方米，而设计供热能力为155万平方米，还远不能满足群众的供热需求。新建一个热源厂，扩大换热站分布数量，成为今后实施供热工程的首要问题。

5、热源燃煤质量不高。热源厂使用的是15#燃煤，含硫偏高，在同行业中，我县燃煤的含硫量在4%以上，而晋城燃煤含硫量仅为0.4%。由于含硫高，锅炉及附属设备腐蚀较快，部分管道腐烂泄漏，使用寿命缩短。设备腐烂形成的维修费剧增。2024年，经过专家测算论证，1#、2#锅炉需大修，维修费用需要几百万元以上。同时，由于燃煤颗粒度不均匀，非可燃杂质较多，使单位热能耗煤量明显提高，浪费较多。

6、燃煤缺口逐渐扩大。随着集中供暖的推进，庭院房入网的数量急剧增加，也造成耗煤增加。根据外地供暖公司和相关部门提供的参考数据，单元楼和庭院房集中供暖用煤的燃煤量是1：2，即庭院房是单元楼的2倍。庭院房浪费燃煤的原因主要是管网相对长，建筑密封相对差，墙体未做保温处理造成热损失大。由于这个原因，2024年，供热面积的平均燃煤量达到37公斤/平方米（比政府划拨的35公斤/平方米多耗2公斤），其中庭院房约需44公斤/平方米；单元楼及商业用户、单位用房约需22公斤/平方米，即新增的23万平方米庭院房用户就耗煤1万余吨。按照这个尺度，县政府按原来每平方米调拨35公斤燃煤将造成较大用煤缺口。

三、几点建议

一要强化政府监管。在扩大县城集中供热规模的过程中，要始终坚持按照“政府监管、市场运作、一体经营、政策扶持、惠及民生”的模式进行。要充分发挥政府担负的重要监管职责，建立有效的监管办法，形成约束双方共同遵守执行的规范性文件，促进企业规范健康科学运行。要加大协调力度，协调解决存在的供热价格执行问题，供热款结算问题，确保供热工作稳定运行。要督促企业建立现代企业管理制度，加强日常管理，提高经营水平，增强经济效益，确保企业良性运行。要根据陵川的实际，形成政策扶持机制，督促企业每年在立冬前至次年3月底为居民供好暖，让群众充分享受政府供暖带来的温暖。要加大财政投入力度，降低群众在管道开挖、材料分摊等方面的负担。并在企业运行效益较好的时候反补供暖价格。

二要构建新型关系。要从制度上来明确双方的地位和作用，明晰应共同遵循的规章制度，增强制度执行的约束力。要增强双方知情权，一方面允许热源公司对昌城供热公司的收费情况享有知情权，并建立共同帐户，由第三方统一管理；另一方面要建立“上月供热款下月5日前必须结清”的秩序，防止结算中出现的扯皮现象。要在条件成熟的情况下，积极实行产热和供热一体化经营，一站式服务。

三要加强供煤管理。要提高供煤划拨标准结合庭院房入网的面积，结合入网居民已享受冬季用煤供应的实际情况，适当调整供给用煤标准，建议把已享受集中供热的县城居民的政府补贴用煤划拨到热源公司，减少燃煤缺口。据估算，今年将新增单元楼供热20万平方米，庭院房30万平方米，供热总面积将达到140万平方米，今冬供暖用煤约需5.2万吨左右。要调整冬季用煤质量，几年来,调拨来的各煤矿燃煤含硫量高，含非可燃杂质高，颗粒度不均匀,同时各矿燃煤发热量也不同，既因燃烧不充分形成浪费，又造成不能平稳产热，更造成锅炉腐蚀严重，今后必须考虑购进一定量优质燃煤，这样就需要政府在划拨燃煤方面予以适当考虑配煤数量和资金投入，缓解企业压力。

四要提高经营水平。要按照建设现代企业的目标要求，建设一支懂业务、会管理、能吃苦、打硬仗的专业队伍，提高企业科学化管理水平，增强企业经营效益。要加强对换热站的管理，必要时增加数量和密度，保证循环效果。要倡导入网居民尤其是庭院房居民对房屋进行保温处理，提高密封，减少热耗，确保供暖效果。要通过提高员工素质和技能，加强管理，降低成本，确保优质服务，以一流的服务惠及民生。要在工艺改进，降低损耗，减小腐蚀，提高原材料和设备利用率，压缩各项支出上下功夫。

五要坚持规划先行。要把制定供热规划放在首位，制定三年供热规划，并制定详细的供热计划，并在每年初向社会公布供热区域，让群众知情，接受社会监督。当前要抓紧制定2024年至2024年三年供热规划，按“一区一巷一片”的供热办法，形成主管部门制定计划、供热企业负责推进、镇政府协调、社区组织的推进合力，并及时向社会公开每年供热计划，加大宣传力度，让群众知情，接受社会各界监督，确保供热工作有序推进。要把城市建设规划与集中供热供气规划相统一，规划新建筑在修建前要先与供热供气公司对接咨询，拟建工程在规划设计前告知供热公司，列入拟供热计划范围，作为项目审批的一项内容，这样对管网建设和热负荷分配都能起到积极作用。

六要加强收费管理。在收费上，对于财政供养单位，建议由财政部门统一管理集中拨付或政府出台相关文件对欠费单位进行有效制约，保证费用正常收缴。在与热源厂的协调处理上，需要建立规范性文本，从制度上来规范每年采暖期结束后就价格和热源费进行协调的问题，每年采暖期预付热源费的问题，防止两家在运行中出现技术和供热质量上的扯皮现象。要科学合理制定双方都认可的热源价格和运行机制，确保热源稳定供应。要加强燃煤管理，建立相应管理机制，明确燃煤标准，合理确定每年燃煤量。要逐步推行计量收费，既能减轻因大房人少缴费多的实际，又可以节约能源。

七要加快工程进度。供热工程年年都要实施，每年开工都需要办理很多手续，办理审批手续时限，就需要两个月到三个月。例如今年从四月份就开始着手办理相关审批手续，开工都到了七月份了。供热审批手续主要集中在县里，考虑建立协调机制，准备好材料，集中办理，缩短审批时间，还可以边施工边完善手续。要密切和崇文镇政府以及社区协调，发挥社区能动作用，调动居民参与积极性，营造良好氛围，合力加快供热入户进程。要科学合理施工，避免因行政命令超越规划设计，把不符合设计要求的区域强行接入，留下安全隐患。

八要扩大供热能力。县城七社区供热需一万户，目前供热用户仅达5000余户，建议县政府及早筹划，新建一个热源厂，确保供热能力。要合理选择热源厂址，立足城市总体规划、环境保护、供热覆盖区域等方面综合考虑项目摆布。换热站，要理顺运行机制，统筹考虑两个热源厂的运行方式、新旧管网的衔接、供热入户等关键环节，确保集中供热工程科学有序推进，逐步实行一体化经营，一站式服务的格局。

**第三篇：人才洼地建设调查报告**

一、引进高层次人才的有利契机和可能

虽是边远山区小县，但地理位置优越，生态优势明显。建设生态文明县具有得天独厚的有利条件。但生态文明县的建设必然要以生态经济的发展为基础，而生态经济的发展必然要以生态产业的带动，而生态产业的引擎却在于生态项目的打造。打造生态项目，发展生态产业，推动生态经济，其关键在于人才的支撑，尤其是高层次人才的支撑，这是由生态经济的新兴、前沿、独特的特点所决定的。厚朴生态林业有限公司建立的赣江源生态产业科技园为我县打造生态产业项目，助推我县高层次人才“洼地”建设提供了可能。

首先，该公司的生态特色策应了省“绿色崛起”战略和生态、生态的建设要求。公司成立于2024年，注册资本4280万元。目前已租赁山地8万亩，建成18个500—3000亩的厚朴、桂花、以罗汉松为主的盆景花卉基地。5万平方米现代化苗木繁育中心和微生物有机肥生产工厂及研发中心正在筹建中。公司发展定位为：打造以桂花、厚朴为主的集种质资源、苗木繁育、种植、芳香产品研发及深加工为一体，芳香产业与旅游观光相结合的示范区——赣江源生态经济示范园。公司的发展也引起了省市和国家林业部门的关注，市林业专家罗永松（享受国务院特殊津贴）作为全国首批林业科技特派员已下派到该公司服务。桂花为主的生态产业也已列入市十二五产业发展规划，政策的扶持力度将越来越大，为高层次人才来我县发展创造了有利条件。

其次，龙头公司的影响和带动，不仅为建设我国南方最大的芳香产业基地奠定了基础，而且为高级人才的聚集奠定了基础。该公司通过三年的发展，在特色生态经济产业上有了一定的影响。是目前省唯一一家成功选入“中国经济林协会”的理事单位；是“省花木协会”理事单位，“市桂花协会”会长单位。公司计划五年内完成10万亩的种植任务，附近乡镇村民种植桂花的积极性高，况且桂花又是我县的主要珍贵树种，经济价值和观赏价值都较高，受群众喜爱。

第四，与科研院校的紧密合作，为高层次人才的引进辅了路、搭了桥。目前，公司正积极与桂花品种国际登录中心合作，建设桂花种质园，繁育优良品种；与华中农业大学合作，研发芳香植物生物有机肥，利用生物天敌防治害虫，生产有机桂花产品；与华中科技大学合作，进行芳香产品的研发利用。同时公司还委托南京林业大学园林规划设计学院对基地万亩芳香旅游观光园区进行整体规划。近年来，有60多名高校和科研院所专家、教授到公司园区考察、指导和洽谈合作研发意向，其中向其柏教授（国际木犀属植物品种登录权威）、邓秀新教授（中国工程院院士、华中农业大学校长）、喻子牛教授（华南农大）、李飞研究员（中科院地理环境科学与资源研究所专家）、王彩云教授（华中农大花卉专家）等都是国家权威级的专家。高层次人才向以桂花项目为主的生态产业聚集已显端倪。

二、大手笔“筑巢”，加快高层次人才“洼地”建设

目前，生态科技园已从以种植和品种收集为主向优质种繁育和芳香产品研发为主的转型时期，人才的引进和作用的发挥显得尤为重要和关键。虽然企业正在全力以赴引才、用才，但我们仍然大有作为，要以此为契机，助推我县人才“洼地”尤其是高层次人才“洼地”建设。按照企业经营产业项目、政府扶持企业、企业带动产业的发展模式，我们不仅要在政策、资金方面大力扶持前景广阔的生态企业，而且更要在人才方面，积极主动为之“筑巢”。

feisuxs范文网[CHAZIDIAN.COM]

首先，要以县委、政府名义尽快出台高层次人才引进政策，建立有关机制，激励人才到我县创新创业。在引才、留才、用才、助才方面做到“四注重”，一要注重高标准高水准的硬件建设，体现引才的诚心。如建高水准的专家公寓楼，既可提升我县的城建品味，又可切实解决专家学者来我县的现实需要，同时还是一种自豪和激励的象征。二要注重荣誉授予，体现留才的诚意。如聘请那些关注我县生态产业发展的专家学者为县经济社会发展咨询委员会委员，每年组织一至二次的“产业经济发展”座谈，为生态经济的发展把脉、会珍。特别是要为累计来县工作半年以上的专家学者颁发“荣誉市民”称号；对为我县生态经济产业发展作出特殊贡献的，授予终身成就奖——“桂花”奖。三要注重待遇，体现用才的真诚。对被聘为咨委的，获得“荣誉市民”称号的，每年给予一定的政府津贴，其本人及其亲属来县休闲观光享受最高礼遇；获得“桂花”奖，给予重奖。此外，优先推荐参选国家、省市人才工程评选和特殊津贴及突出贡献奖评选。四要注重扶持，体现助才的真心。在资金、土地方面给予倾斜，组建服务团队，开辟“绿色通道”，帮助人才发挥作用，数尽其才。

其次，要充分整合各方资源，积极创办中国南方芳香产业“达沃斯”论坛。一是高标准建立培训基地，为高层次人才发挥作用和产业快速发展提供可靠的技能人才。在普及培训方面，着重加强种植和管理技术的培训，以适应大规模种植的需要；在技艺培训方面，重点是园艺知识和制作水平的提高，扩大和延长生态产业链；公司技术队伍人员的培训，重点是骨干技术人员的创新和关键技术掌握方面的培训；公司高级管理团队的培训，重点是发展战略人才、营销策划人才、知识产权保护人才等的培训。通过培训，加快人才本地化发展。二是积极争取行业管理部门和上级政府的大力支持，创办南方芳香产业发展“达沃斯论坛”基地，常年举办较高规格的芳香产业发展论坛，形成业界精英沙龙基地，指导生态产业发展。优越的生态环境为其创造了可能条件。

第三，要大力实施引智工程，助推人才“洼地”建设。一是通过生态科技园、高峰公司、高山蔬菜国家级标准化种植基地与科研院校合作紧密的有利条件，以各类生态项目研发、建设为纽带，实现以智引智。二是组建和包装各类生态项目，在招商中引智，在项目推介中招商引智；发挥在外人才联谊会的作用，以乡情引智。三是发挥人才机构的作用，加大投入，配强力量，充分发挥我县是省委组织部人才工作联系点的作用，加强沟通，围绕生态产业在高层次人才引进和政策扶持方面给予大力支持。

最后，要加强宣传和包装，营造浓厚的生态产业发展氛围，为业界精英的聚集打造“强力磁场”。围绕建设“中国南方芳香产业基地”这一目标，一是在芳香旅游观光景区、芳香产品研发、标准化种植等方面打造品牌，通过品牌推广，加强宣传，形成响亮的名片；二是努力打造以桂花等优势品种为主命名的一条街、一条路，一座农庄、酒店，甚至是一个乡镇，形成实体名片，扩大知名度。三是组建生态产业发展集团公司，以公司强大的实力和良好的经济和社会生态效益聚集业界优秀人才；四是以创新技术和标准化技术规程组装集成的优秀专家的宣传，形成业界人才唯其马首是瞻的趋附效应。四是普及生态产业发展的宣传，加大生态产业创新和带头人的宣传，在全县形成发展生态产业的浓厚意识，营造尊重人才、尊重创新、尊重生态的良好社会氛围。

**第四篇：关于我县人才建设情况的调查报告**

关于我县人才建设情况的调查报告

昌图县政协主席李运启政委员会李运启

为认真贯彻落实市委《2024年全市县领导干部开展深入实施“五大战略”大调研工作方案》的精神和市委政研室的要求，进一步了解和掌握我县人才建设发展情况，本人于2024年7月19、20、21日，组织部分政协委员就我县人才建设基本情况进行了为期3天的调查。调查组先后深入到劳动局、卫生局、教育局、中法水务、甜菊糖有限公司等机关、企事业单位，结合我县实施“人才兴业”过程中人才队伍现状、存在问题以及需求情况进行实地调查，并于8月16日组织召开由各层面代表参加的座谈会，深入分析了人才建设在我县实施“六大战略”中的重要作用，现就本次调查情况报告如下：

一、基本情况

根据县组织部、县编委、县科技局、县人才交流中心等部门提供的数据,到目前为止，我县党政机关公务员队伍共有2697人，科技教育卫生人才队伍18336人，私营企业技术工人队伍18460人。

按年龄结构来看，公务员队伍35岁以下513人,35岁以上2174人；科技教育卫生人才队伍35以下7739人，35岁以上10597人；民营企业队伍中35岁以下7865人，35岁以上10595人。

按学历构成划分，公务员队伍具有大专以上学历的2180人，中专以下学历的517人；科技教育卫生人才队伍中具有大专以上学历的6260人，中专以下学历的12076人；民营企业队伍中具有大专以上学历的1582人，中专以下学历的16858人。

按职级情况看，公务员队伍中，正县级6人，副县级37人，副县级待遇13人，正科级209人，副科级702人；科技教育卫生队伍中正高级6人，副高级820人，中级职称4404人，初级职称13456人；民营企业队伍中，技师139人，具有高级职称的984人，中级6465人，初级10877人。

我县人才工作以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，积极贯彻《2024—2024年全国人才队伍建设规划纲要》，几年来，县委、县政府先后下发了《昌图县实施人才培训三大工程具体意见》、《关于在振兴昌图经济中进一步加强人才工作的若干规定》等纲领性文件，特别是2024年以来，县委确定了“六大发展战略”，明确了“人才兴业”在构建和谐昌图这一进程中的重要作用，从理论与实践的结合上加速了我县人才建设的进程。按照科学发展观的要求，坚持以人为本，重视人才“培养、吸引、使用”三个环节，先后组织副科级以上领导干部去大专院校进修学习；选拔了一批比较优秀的年轻干部到辽南等地交流；逐步完善我县劳动力市场，组织机关、企事业人员、社会富余人员到党校、职教中心、劳动局举办的各种培训班中培训；为确保人才快速流动，在万顺达、亿达等十几个民营企业中开展“人才直通车”活动。几年来，我县人才队伍规模进一步扩大，布局日趋合理化，人才结构不断完善，人才的作用得到了有效发挥，人才资源配置市场化、人才保障工作法制化进程进一步加快。

二、存在的问题及原因

随着人才观念的变化，以及新形势对人才工作提出的新任务、新要求，我县人才工作还存在与新形势发展不相适应的诸多问题。与省、市内经济发达地区相比较，在人才总量指标、人才结构与行业分布、人才素质结构等项指标上，还存在较大差距，低于全市平均水平。从调查结果看，主要有以下几个方面的问题：

1、人才意识不强。还没有从根本上形成一种全社会由上至下尊重知识、尊重人才的社会氛围，有些领导干部人才意识不强，重眼前利益，忽视长远利益，有些领导干部过于注重政绩，重经济指标，忽视人才建设指标，不舍得花钱培养人才，甚至受经济困扰，在人才分配问题上存在着多进一个人便多一份开支的错误想法；新闻电视等媒体在舆论宣传上力度不够，导向不强等。

2、年龄结构偏大，人才队伍匮乏。公务员队伍、科技队伍中35岁以下的只占整体队伍很小的一部分比例，特别是公务员队伍和教师队伍，由于几年来政策性调整不及时，在自然减员的情况下不能及时补员，造成了公务员队伍、教师队伍青黄不接、后继无人的局面。适用科技人才缺乏，影响决策的科学性。比如：工业立项的测算、论证，资产的评估、置换是科学决策的基础依据，而我县苦于县内没有这方面的专家，最后只能到市里去请求下派；中法水务办公室需要一名懂外语的文秘人员，多次向社会公开招聘，至今招聘来的人员仍然不十分理想。此外技术工人缺乏，2024年3月以来，亿达公司向社会公开招聘车、钳、铆、电、焊等技术工人各四十名，到目前为止虽经多方努力仍然不能招满。

3、人才流失现象比较严重。据我们初步调查和掌握，近几年，全县工业、农业、科技、教育、卫生等系统管理和专业技术人员外流有数百人。人才流失主要有三个方面：第一，大中院校毕业生就业实行双向选择、全面推向人才市场后，因我县没有规模企业和科技含量高的企业事业单位，用人单位和可提供的人才就业岗位比较少，同时由于实际工作和机制运行有些地方脱轨，出现了一方面缺乏专业人才，一方面毕业生不能及时分配的现象。以农业科技队伍为例，2024年、2024年我县先后有两名沈阳农科院本科毕业生回来报到，由于不能得到及时分配，不得不背井离乡，空怀壮志，造成了毕业生对家乡的失望和无奈，近几年有才学的本科以上毕业生很少回地方报到。第二，原有国营企业改制后，大部分企业工程技术人员没有得到妥善安置，为了生计只好远走他乡谋职求业。第三，因当地经济发展相对滞后，个人收入低下，部分人才被外地的高薪和优厚的生活待遇所吸引，放弃所在工作单位和岗位，到经济发达地区重新谋职。我县96年从沈阳农大植保专业毕业的一名姓田的本科生，分到三中心后，由于待遇低下，最后被抚顺市植保站高薪聘走；我县刚刚成立不久的书画院也是由于待遇低下现在已经有两名国家级书画家被外地高薪聘走。今天的教育就是明天的经济，我县教育系统近几年有百余名教师自动离职到外地任教，且大部分为骨干教师，这部分教师的外流对在职教师队伍稳定带来很大负面影响，也对我县的教育事业及其发展带来一定的损失。此外，政府下发的有关人才政策的文件因受经济和管理体制等方面原因的制约不能很好地落实，也是造成人才流失的一个重要因素。有些部门对县内制定的本科学历毕业生可以分配到全额拨款事业单位就业的规定执行的不好，对一些想回昌图就业的本科生造成负面影响。

4、现有科技人才作用不能很好的发挥。科技人才不能充分发挥作用，学非所用，特别是“农口五站”机构改革以后，有很多经验丰富的科技人才落聘，即使聘上的，由于工资不能正常发放也不能充分发挥作用。我们在大力提倡引进人才的同时，大批科技人员却闲置在家，有的被外地高薪聘走，有的被迫改行，造成了人才资源的严重浪费。一些企业因设备陈旧，经费不足，缺乏有效的激励措施，不少专业技术人才作用得不到发挥，知识老化，创新能力不强。

5、人才机制不够活。人事分配制度上的权力过分集中导致人才流动不畅通，主管部门不能及时对本部门的人才需求情况进行调整，出现人才缺乏与人才闲置并存的现象。以昌图第一人民医院为例：专业技术人才进不来，进来的留不住。2024年，一名医大口腔专业本科生刚刚分配到县医院由于不满足工资待遇，不久，便被沈阳一家医院高薪聘走。出现了多编又缺人、少数人供养多数人的现象；几年来，作为一个专业性很强的单位仅从部队转业回来的非专业人员就有４０人左右，而真正是学本专业回来的寥寥无几，这些非专业人员在一个专业性极强的单位不能发挥作用，无所事事，而另一方面专业人员工作十分的辛苦，有的专业人员一天要做十几个手术，且主管部门没有人事权力致使本部门不能充分和外面开放的大市场接轨，很多急需的专业人才不能引进，人才的积极性、主动性不能充分发挥。

造成以上问题的主要原因是：人才开发建设的意识和人才观念还未达到应有的高度；人才与经济协调发展的机制不够健全，人才引进的渠道不畅；以市场为导向的人才培养机制尚未形成，存在培养和使用脱节的现象；人才工作的政策和有关待遇落不实。这些因素对留住用好现有人才和引进高层次人才都十分不利。

三、几点建议

根据我县人才开发建设的现状和存在的问题，本着“立足县情、适度超前”的原则，提出如下建议。

1、更新人才理念，营造有利于发挥人才作用的社会氛围。国家科技部关于县级科技工作的文件中明确指出：人才建设的关键，重点、难点在党政一把手。我们要坚持以人为本，树立人才资源是第一资源的意识，转变理念，逐步形成人才服务意识，在人才建设的实际工作中由人才管理向人才服务过渡，所谓良禽择木而栖。全县各级党政主要负责同志都要首先担负起人才建设工作的重要责任，要树立强烈的人才意识，善于发现人才、培养人才、集聚人才、服务人才，做到知人善任、唯才是举、广纳群贤，要把这项工作纳入目标管理岗位责任制，明确指标，严格考核。要通过新闻媒体、有关会议、专题报告、集中宣传等形式搞好导向宣传，积极营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会氛围，把人才的聪明和智慧聚集到县域经济的各项事业中来，充分发挥人才的作用和力量。

2、狠抓已定人才建设的有关文件、精神、规定的落实。近几年，县委、县政府相继制定下发了引进和留住人才的有关规定，特别是县委、县政府下发的《昌图县实施人才培训三大工程具体意见》、《关于在振兴昌图经济中进一步加强人才工作的若干规定》等文件，政策明确，规定具体，对于引进和留住人才产生了很大的凝聚力，反响很好。有些政策、规定的逐步落实，特别是今年一次性安排完2024年以前小教专业毕业生，效果特别明显。但是，由于财政经济困扰，改革配套措施的不完善，引进、录用人才手续的繁杂、不灵活等因素，造成有些政策规定落实慢，甚至不能落实，贻误工作的问题还是存在的，甚至负面影响很大。这个问题必须要引起我们的高度重视，一个行动要比多少个文件的论证有说服力，一个规定的不能兑现，往往让人误解文件的可行性。建议县委、县政府以考评督察办为主，汇集有关部门组织一次对县委、县政府已定关于人才建设方面文件中规定的政策进行一次落实方面的检查，有哪些落实了，哪些没落实，如何去落实，供县委、县政府决策。要采取措施，解决财力困扰，改革不配套、引录人才手续繁杂、不灵活等问题。

3、加强对人才的培养工作。要摸清现有人才的底数，分类编队，制定规划，采取选送上学、下派锻炼、集中培训、在岗提高等措施，加强对现有人才的培养。特别是加强对民营企业家的培养，要纳入政府规划，采取鼓励和引导措施分期分批组织他们到高校培训深造，引导和鼓励民营企业家建立科学法人治理结构，聘请职业经理人经营管理企业，逐步改变家族式管理模式。要逐步提高职教中心、劳动局人才培训中心等培训基地的培训功能，特别是职教中心的培训工作，要充分认识到职教中心的中心工作是为全县培养各种实用技能人才的工作。因此要进一步改革学校的办学方针，教学方式、方法，采用与大专院校联合办学、与县内外企事业单位签单办学等办法，运用市场经济手段搞好教学，衔接供需关系，培养好实用技术人才。

4、大胆使用科技人才。鼓励科技人才承包项目，充分发挥科技人才的作用，要给予相关的优惠政策，政策就是无形的资源，使科技人才真正在构建和谐昌图的进程中做出贡献。在实际操作上要做到严格把关、项目公开、用人不疑。要充分利用各种人才招聘的机会引进一批高级农口科技人才、教育卫生系统急需的高级人才。要充分发挥现有农业技术推广中心所属服务部门的作用，尽快解决我县目前“农口五站”改革不到位的问题，使农口科技人才真正在农村发挥作用。

5、加快人才市场化进程。拓宽人才市场服务功能，建立全方位服务的人事代理系统，加大代理力度，广泛开展各企事业单位人事委托代理，充分发挥人才市场在人才委托、派遣、人事策划、咨询服务、人才招聘、人才引进等方面的功能作用，为各企事业单位和个人提供相关的全方位服务。要建立择业指导系统，加大职业介绍力度，分级分类建立待聘人才资料库，设立专职人员，进行择业指导和培训，提高择业成功率。提高人才市场社会效益，为人才的合理流动提供平台。同时，可在人才的招聘录用过程中进行试点，简化手续，实行“一站式”办公。

6、提高科技人才生活待遇。充分发挥科技人才在县域经济建设中的作用，提高他们的社会地位，使科技人才安心本职工作，要在工资待遇、住房、子女升学就业等生活问题上给予政策上的倾斜。

此外，要鼓励、吸引外地的昌图名人、能人为家乡做贡献；县财政要加大对我县人才建设资金上的投入。各级党政部门要把充分发挥人才的作用，提高到执政能力的高度上去认识。

**第五篇：人才调查报告**

昔阳县高级职业中学校

人才工作调查报告點

昔阳县高级职业中学校是一所国家级重点中等职业学校，目前有教职工137人，其中教师123人，工人14人。

一、“九五”以来，我校没有人才流失。

二、我校目前正处于发展壮大时期，随着人事制度改革的推进，年长的教师将退出工作岗位，急需一批青年教师补充到工作岗位上来，充实教师队伍，以满足教育教学工作的需求。2024年9月，我校从当年的大专毕业生中择优选拔了四位同志到学校任教。到现在为止，这四位同志还一直未入编，仍由我校支付他们的工资。但是，我校经费来源紧张，既不能充分满足聘用人员的工作需求，又不能充分保证他们的生活待遇，给他们带来了不小的思想负担和经济损失。这是我校目前在使用人才方面存在的问题。

三、我校在使用人才、留住人才方面的思路和具体做法是：大胆启用年轻教师，鼓励教师利用多种渠道进修学习，掌握先进的教育理念，提高教学水平。同时实行岗位津贴、课时津贴和教学过程管理奖等激励机制，积极改善教职工的办公环境、生活条件和娱乐设施，实行人性化管理，主动为教职工办实事、办好事，为他们创造宽松、和谐的工作和生活环境。

四、结合我校实际，我们认为省委省政府在人才工作方面应出台一些政策，如鼓励在外省工作的晋籍人才到我省投资，回我省工作，积极为创新型人才、高层次人才或高技能人才设立创业基金，提供创业资金，联系就业单位，提高工资薪金，用优良的工作环境吸引人才，用优厚的工资薪金留住人才，为山西经济的健康持续发展作出贡献。

昔阳县高级职业中学校

二00四年四月五日

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！