# 安全生产人才队伍建设情况调研报告

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-05-26

*第一篇：安全生产人才队伍建设情况调研报告安全生产人才队伍建设情况调研报告\*\*\*\*公司\*\*\*\*分公司安全生产人才队伍建设情况调研报告报告：\*\*公司\*年\*月\*日１按照《关于开展安全生产人才专项调研的通知》及《国家安全生产监督管理总局司函》文件...*

**第一篇：安全生产人才队伍建设情况调研报告**

安全生产人才队伍建设情况调研报告

\*\*\*\*公司

\*\*\*\*分公司

安全生产人才队伍建设情况

调研报告

报告：\*\*公司

\*年\*月\*日

１

按照《关于开展安全生产人才专项调研的通知》及《国家安全生产监督管理总局司函》文件的要求，为充分发挥人才的第一资源作用，全面掌握我司各类人才队伍建设的现状和经验做法，针对我司人才队伍建设情况进行了调研，现将调研情况报告如下：

一、安监人才队伍建设现状

目前，我司共有职工135 人，其中，\*\*管理人员7人，\*\*人员112人，\*\*人员16人。

1、安全生产管理人才共7人,其中：

按知识结构分：大学本科4人，占57 %；大专1人，占14%；中专及以下学历2 人，占29%。

按年龄结构分：35 岁以下5 人，占71%；36—45 岁 0 人，占0%；46—55 岁1人，占14%； 56岁以上1人，占14%。

按职称结构分：中级职称1 人，占14%；其他人员均无职称。

2、安全生产管理人员共2人，其中：

按知识结构分：大学本科2人，占100 %；大专0人，占0%；中专及以下学历0 人，占0%；

按年龄结构分：35 岁以下2 人，占100%；36—45 岁 0 人，占0%；46—55 岁0人，占0%； 56岁以上0人，占0%；

按职称结构分：

中级职称1 人，占50%；其他人员均无职称。

3、安全生产技能人才数量16人,其中：

中级工技能等级10人，占63%；

初级工技能等级6人，占37%。

二、高素质人才招引情况及存在的问题

近几年，为引进人才，专门到专业学校进行人才引进和招聘，基本满足了人才需求。

目前主要存在以下几个方面的问题：

（一）专业素质不够。目前安全监管人员与其所长、所学与安全监管专业不对口；需要进一步加强安全专业培训与训练。

（二）安全人才重视不够。对安全专业技术人才的重视不够，没有相应地提高具有专业资质，应鼓励积极参加安全资格相关考试，提高安全监察人员业务水平。

三、加强我区安监人才队伍建设的建议

目前，我司安监人才队伍和技术水平还尚未满足安全生产工作形势的需要。加强安监人才队伍建设，提高安全生产监督管理水平已成当务之急。

（一）强化对安全专业技术人才的教育培训。就我司而言，一是在培训内容上要具有现实性和针对性，要以需求为导向，把提高解决实际问题的能力作为出发点和落脚点，注重培养掌握一技之长、一技之能的实用人才。二是在培训方式上要灵活多样，重点人才要重点培养，急需人才要加速培养，紧缺人才要定向培养。全面提升各类安全专业技术人才的整体素质。

（二）加大安监人才队伍建设的资金投入。为我司“引进人才，留住人才，用好人才”提供资金保障。要高度重视、科学谋划今后一个时期安全生产人才队伍的发展，要把安监人才队伍建设摆在突出位置，为我司安全生产发展奠定人才基础。

\*\*公司

2024年2月1日

**第二篇：关于人才队伍建设调研情况报告**

关于人才队伍建设调研情况报告

根据相关安排，从4月16日至17日，组织人事科和团委对火铺矿现有的人才队伍现状进行了调研，现将调研情况汇报如下：

一、调研时间：4月16日至17日

二、调研单位：采一区、采三区、开拓区、安检科、机修厂、选煤厂

三、调研对象：单位党政领导（7人）、车间（班队级）管理人员（2人）、工程技术人员（6人），共计15人。

四、调研方式：口头交流

五、调研题目：

1、对人才的定位与理解，你是如何看待的？

2、我矿当前的人才队伍建设中，存在哪些问题与弊端？

3、就如何加强我矿人才队伍建设，针对存在的问题与弊端，如何加强与改进？

六、主要调研情况：

1、对人才的定位与理解，你是如何看待的？

从调研结果来看，所有被调研单位的领导都比较重视人才的使用和培养，也身有体会的感受到人才缺乏给本单位的工作所带来的困难。在人才认识方面，主要定位于有一技之长，能在特定领域解决实际问题的人。同时强调了有才还要在实际问题中发挥出积极的作用，也就是能带来效益的人。

在人才的看待问题上，没有较大的区别，都一致认为人才是生产各个环节和其它工作中不可或缺的重要力量。他们从生产实际出发，对生产过程中比较紧缺的技术工人、班队级管理人才方面提出了许多实例，说明这些人才在生产过程中的重要性。（如林显云、刘志当等）

2、我矿人才队伍的现状？

在被调研的四个生产单位和二个地面单位所提出的问题主要分为两类：

一是在生产技术工人（即技能型人才方面）紧缺方面存在于所有单位，特别是能在生产一线解决实际问题，在一线从事管理方面的人才，是现在制约生产和火矿发展的重要瓶胫。如：机电设备出现问题，没人能处理，要把唯一的人才从地面或其它地方请过去处理。机修厂的修理工经常被通知到井下处理问题，这样就延长了事故问题的处理时间。还有，我矿的综采、综掘没有发挥出应用的作用，单产单进上不去，就是这些合乎要求的操作人员和维修人员大量的缺乏。如我矿的六台综掘机，真正能承担起维护工作任务，得到大家认可的人只有３人，高效益的司机也只有五、六人，这些现场的人才紧缺是制约我矿发展的主要问题。

二是工程技术人员的作用没有发挥好，没有得到职工、现场班队管理人员的认可。这方面在采区表现的较为突出，班队长对他们的意见较大。主要是认为他们的工作在现场没有多大作用，所制定的规程措施不符合实际，写个规程措施就是“改换门面”，内容一样，让谁干都可以干的出来。造成个别队组与工程技术人员工作脱钩，甚至产生矛盾，有些班队长甚至提出他们队不需要技术员的想法。

三是辅助单位和地面的单位人才（技术工人）的断档情况严重。由于矿现有的人力资源政策，辅助单位及地面单位的人员补充基本来自井下的老弱病残人员，多年没有年轻血液输入，造成没有年轻人可以培养。这个情况在去年有较大缓解，主要是补充了技校毕业生。

四是工程技术人员缺乏相应的敬业精神，利我主义严重，严重缺乏奉献精神。如他们提出的问题多为：工资收入低、活太多，没有加班工资等。最典型的代表是：他们认为他们的工资考核与完成生产任务不应当挂钩，应当旱涝保收，没有大局观念和任务观念。没有想到他们为企业做出了多大的贡献。

五是安检科二十多名副科级管理人员这个队伍没有准确的定位，他们感觉是被矿贬到那里，是被打入了冷宫，他们绝大多数看不到前途，看不到希望。工作积极性受到严重打压。

没有发挥其应用的作用。

３、我矿当前的人才队伍建设中，存在的哪些问题与弊端？

一是对工程技术人员的培养力度与技术工人的培养力度严重失调，对技术工人的培养方面重视程度和工作力度严重不足是造成我矿基层、一线严重缺乏人才的主要原因。在待遇上，矿没有明确的标准，只有沿用的多年前的技术津贴发放制度，但在现在的工资收入和消费情况下，技术津贴的作用发挥非常有限。在培训方面，

**第三篇：人才队伍建设调研报告**

XXX公司人才队伍建设调研报告

一、人才队伍建设的基本情况

我公司是由原国有企业甘肃XXX公司重组而成的民营股份制企业，员工都是从原国有企业职工转变身份而来，现有员工xxx人，其中：中高层管理人员xx人，专业技术人员xx人，技术工人xx人。随着我国经济体制改革的不断深化、行业竞争的不断加剧，以及经济全球化进程的加快，公司面临着各种机遇和挑战，公司的发展离不开人力资源，在市场经济中，竞争日趋激烈，归根到底是人才队伍的竞争。我公司充分认识到人力资源的重要性，建立和完善制度，加大人力资源开发投入力度，大力营造尊重知识、尊重人才的良好环境，为企业管理人员、专业技术人员和技术工人开辟干事创业的广阔平台。公司从完善《XXX公司劳资人事制度》、制定《甘肃XXX公司专业技术人员聘用办法》、《甘肃XXX公司技工管理办法》和《XXX公司学习培训制度》着手，健全培训教育设施，加大员工培训投入，提高管理人、专业技术人员和技术工人的工资待遇，激励员工学知识、学技术，组织员工参加职业技能鉴定，安排管理人员和专业技术人员到高校学习管理和专业知识，接受新思想、新观念，培养一支懂经营、会管理的管理队伍和高素质的职工队伍，为公司今后的发展提供人力资源保障。

二、人才队伍建设的主要做法和经验

1、专业技术人员管理方面

为了适应公司生产需要，充分调动专业技术人员的工作积极性，进一步完善和深化专业技术职务聘用制度，也为了积极稳妥地使我公司专业技术职务聘用工作转入正常化，全面地开展专业技术人员聘用工作，建立健全了专业技术人员聘用档案，制定了专业技术人员聘用细则。通过对公司专业技术人员的聘用，对本工作目标完成情况、工作职责履行情况、个人工作技能等方面的进行综合评估，客观、全面、有效的评价专业技术人员全年工作业绩，了解专业技术人员工作状态，并根据聘用结果给予相应的待遇，激励专业技术人员钻研专业知识，提高专业技术水来，创造性地开展专业技术工作，充分发挥专业技术人员的技术骨干作用，进行技术创新，全面推进公司的技术装备水平。

专业技术人员聘用工作，由各单位根据工作需要和专业技术人员和平时考核结果择优提出推荐名单，报公司专业技术考核聘用小组考评，考评合格者报总经理聘用。各单位考核要坚持实事求是、公正合理的原则，单位领导和员工评议相结合的方法。对照不同专业系列、岗位的职责，确定各类人员的考核内容和细则。考核结果要分为优秀、称职、基本称职和不称职四个档次，作为聘用、续聘、缓聘、低聘和解聘的主要依据，要充分体现奖优罚劣、鼓励竞争、优上劣下和按劳分配原则。聘用专业技术职务的人员，必须要德才兼备，遵纪守法，讲究职业道德，热爱本职工作，具有团结协作精神。专业技术职称任职资格是公司进行聘任的依据，聘用专业技术职称要具备相应的任职资格，在任职资格具备的情况下，根据工作需要择优聘用，聘用后即可享受相应的待遇。聘用技术职称，要考核专业技术人员的工作能力和业绩，优先聘任本职工作优良的专业技术人员，不搞论资排辈。专业技术职务聘用原则上应当由低向高逐级晋升，个别业绩特别突出，符合破格条件者，由单位写出破格报告，经专业技术考核聘用小组考核通过，报总经理同意后，方可申报高一级职务，破格晋升。

2、技术工人管理方面

为了加强公司技术工人的管理，准确反映技术工人的实际技能水平，使技术工人的劳动报酬与职业技能相适应，以充分调动员工学习科学文化技术的积极性，提高员工队伍的整体素质，结合《XXX公司劳资人事制度》，制定了《XXX公司技工管理办法》。

建立技术工人管理制度，使技术工人的培训、考核、使用等情况和其待遇相结合，逐步实行技术工人凭《职业资格证书》上岗，特种作业人员凭《职业资格证书》和《特种作业人员操作证书》上岗。公司根据生产经营的需要设置技术工种岗位，按照所设定的技术岗位坚持双向选择的原则择优 3 使用技术工人。技术工人只有在技术岗位工作时方能按技工对待。公司对技术工人实行技术等级制，分为学徒、初级、中级、高级四个等级，技术工人的技能级别以员工所取得的《职业资格证书》为依据，并结合公司内部技术考评情况确定相应的技术等级。考评小组评定的技术等级仅在本技术岗位工作时适用，有效期为一年，技工技术等级考评工作每年考评一次。现已在技术岗位工作的已经取得《职业资格证书》的技术工人，须经公司技术等级考评小组考评确定其技术等级后按相应的技术等级对待。

从社会招收录用的新员工，具有本工种大专、中专、技、职校学历，或经职业技能培训已经取得本工种技术等级证书的，可在试用期满后申请认定和考评定级，其他人员从事技术工种须经三年学徒期，学徒期间岗位工资为相应技术岗位初级级别的80%，学徒期满经职业技术鉴定取得《职业资格证书》，并经公司技术等级考评小组考评合格后方可定级，首次定级从初级开始。技术工人取得本技术等级一年以后，可参加高一级的技能鉴定。对平时进步快、表现突出、成绩优秀并提前取得《职业资格证书》的学徒工，可以提前转正定级，提前转正的时间不得超过学徒期的一半。

技术工人定级以所取得的《职业资格证书》作为重要依，同时还要与员工的实际操作技能、平时的劳动态度、工作质量、有无安全事故等因素相结合进行确定。技术工人改变技 术工种时，须先经技术培训，并经考核合格后方可办理。对改变技术工种的员工在取得新技术工种的《职业资格证书》后，经公司技术等级考评小组考评合格后方可按新技术工种对待；对离开原技术工种岗位一年以上，又回到原技术岗位的，应有三个月的熟练期，期满后经考评合格方能按原技术等级对待，熟练期间按低一级技术等级对待。

公司成立了技术等级考评小组，负责公司内部技术工人技术等级的考评工作，考核小组由公司人力资源部、经营管理部及用人单位会同相关部门指定有关人员组成，考核小组的日常办公地点设在人力资源部。内部技术等级考评以日常业务考评为主，主要考评技术工人平时的工作能力、工作成绩、工作质量、工作态度等。为了鼓励员工学习科学文化技术，提高技能水平，员工参加职业技能鉴定培训考试期间，工资正常发放。

3、培训学习方面

为了提升企业经营管理水平和技术创新能力，提高员工队伍素质，深入开展创建学习型组织，规范公司理论学习的组织与管理程序，增强学习的自觉性，让员工在工作中学习，在学习中工作，变组织中每位成员的个体学习为团队学习，加强沟通，增强学习实效，提高员工的理论水平和综合分析判断能力，加快信息经验在团队内部的交流共享，实现团队智商的最大化，培养一支懂经营、会管理的管理队伍和高素 质的职工队伍，打造高效团队，为公司的发展提供人力资源保障，推动公司事业的健康可持续发展，实现共同愿景，制定了《XXX公司学习培训制度》。

学习形式采取专题学习、集中学习和分散学习相结合的方法。专题学习由人力资源部组织，集中学习由人力资源部会同公司办公室组织，分散学习由各单位根据情况和需要组织或个人自学。学习时间分定期学习和不定期学习，周六定为公司学习日，每周六上午为固定学习时间，除生产工人外，其他人员必须参加学习，学习时间不安排其他工作。集中学习以党支部为单位，每月组织至少一次，每次学习不少于3.5小时，每年集中学习不少于40小时，领导干部带头学。集中学习的对象主要是管理人员、专业技术人员和生产骨干，集中学习建立签到制度，因故不能参加学习的应提前向人力资源部履行请假手续，事后及时补上学习内容。集中学习的内容主要包括：思想观念教育；企业管理知识；公司经营理念；国家有关政策、法律、法规；企业文化建设等。每次集中学习后，参加学习人员要结合本人或本单位的实际写一篇心得体会，感悟学习感受，反思工作得失，检验学习效果，交流本人认为在工作学习生活方面最有价值的经验有，同时也将工作中遇到的新问题、新情况予以及时反馈，建立信息资讯的共享渠道，学习心得于学习后一周内交人力资源部。分散学习指各单位每周六上午组织本单位员工进行的部门 学习或班组学习，由各单位负责人组织，本单位一般管理人员及基层员工参加学习。分散学习实行点名考勤制度。分散学习的内容主要包括：公司生产经营目标计划；绩效考核相关指标；公司各项规章制度；全面质量管理知识；思想观念；业务知识及内部管理知识；生产工艺流程及经营管理流程;岗位知识；安全知识；团队精神及爱岗敬业精神教育；员工行为规范教育；员工责任感、忠诚度、大局意识教育；员工创新精神教育；企业文化等方面的内容。分散学习由各单位制定符合本单位实际的切实可行月度学习计划，各单位于每月30日前将次月将学习计划报人力资源部，分散学习由本单位负责人组织学习，学习要有学习记录和考勤记录，记载清楚学习内容、学习时间、学习地点、参加学习人员、学习笔记、意见建议等，由人力资源部监督检查学习情况。为提高学习质量，增强学习效果，人力资源部不定期聘请专家学者，对有关法律法规、企业管理、财务管理等前沿知识做专题辅导讲座。

三、存在的问题及原因

公司在人才队伍建设方面取得了一定的成效，但是也存在很多问题：管理人员思想观念还不够新；年轻技术骨干流失率较高；专业技术人才适应性差，成长缓慢，后继乏力；专业技术人员缺少学习新理论、新知识的动力；专业技术人才创新的主动性不强，才队伍建设还跟不上企业发展的需 要，缺少尖子人才和高素质的综合管理人才。以上这些问题是制约我们发展的“瓶颈”。

四、人才队伍建设发展总体思路

1、做好中长期发展规划。首先要明确我公司发展的定位问题。要按照建设技术管理型企业的目标，做好发展规划。针对市场需求和行业技术发展动态，结合我公司的具体情况，制定发展目标。在技术发展上，以专业化大公司为目标，并体现自身特色。各专业要根据全公司总体发展目标和本专业的具体情况，制定出既符合专业发展方向又符合我公司工作实际的发展思路，保持持续稳定的发展。

2、进一步推进工资绩效考核制度。积极推行岗位管理的模式，明确岗位职责和机构设置，强化岗位责任，并落实生产单位第一责任人负责制，不断完善岗位职责和绩效考核体系，并逐步推行与之配套的岗位工资制，从而更有效地调动职工积极性。为人才引进和交流创造灵活的机制。

3、加快人才培养的步伐，加大教育培训的力度。根据全公司发展和人才队伍建设的总体要求，加强技术培训的宏观管理，提高培训工作的针对性和实用性，提高培训质量，通过实施人才工程，发掘和培养一批优秀人才。对那些工作表现出色，有发展前途的年轻同志进行重点培养，并在全公司形成比学赶帮的良好学术氛围。

4、加快技术创新和技术进步。通过改革科研管理机制，正确处理好经营生产和科研工作的关系，逐步建立和完善我公司的技术创新体系，鼓励技术人员大胆创新，跟踪行业技术发展的新趋势，引进新工艺，开展新业务，及时把新技术、新工艺转化为生产力，为我公司的发展积攒后劲，保证企业持续、良性地发展。

二〇一〇年十月十五日

**第四篇：人才队伍建设调研报告**

人才队伍建设调研报告

人才队伍建设调研报告

一、高层次人才队伍现状

年，我县开始实施“遂州英才”招聘行动，主要采取到高等院校直接考核招聘的方式引进高层次人才。引进到事业单位的博士和正高专业技术职务任职资格人员，落户xxxx并购买住房的，按照本单位经费渠道发放10万元安家补助费；引进到事业单位的全日制普通高校毕业硕士和副高专业技术职务任职资格人员，落户xxxx并购买住房的，按照本单位经费渠道发放3万元安家补助费。组织、人社、编制、财政、公安等部门和住房公积金管理中心及时为引进人才办理上编、工资、经费核拨、社会保险、户口迁移、住房公积金贷款等相关手续。

年，xxxx县事业单位引进硕士研究生3名，xxxx年引进硕士研究生4名。其中：县国土局人文地理学1名，地图制图学与地理信息工程1名，县农业局农学类2名，植物保护类1名，县环境监测站环境保护类2名。年龄均在20-30岁，学历均为硕士研究生。同时，通过主动衔接和政策扶持，积极协调中省市专家组成专家智力团到蓬服务，培育、建立县级专家专家服务基地4家，市级专家服务基地2家。另外，在接受本次调查的国有电力公司、县国有粮食储备库、鑫威门业、渝奥纺织公司、佳琦电子等企业中，高级工80人，高级技师6人，高级工占技能人才总数为17.7%，技师占技能人才总数为27.8%，高级技师占技能人才总数为0.21%。

目前来看，高层次人才在企事业单位中所占人才比例总体偏低，如全县专业技术人才5618人，其中高级职称只有614人，仅占11%。且多聚集在教育、卫生等行业性部门，职称层级变化较大。而在被调查的企业中，领导对高技能人才比较重视，对技能人员的工资薪酬国有企业能基本能保证。

二、高层次人才队伍建设中存在的主要问题

（一）高素质人才严重不足。有突出贡献、特殊技能型的中青年专业技术人员较少，享受市级及以上拔尖人才、学术技术带头人津贴为空白；专业技术人员自主创业能力不够，高层次研发人员匮乏，难以在新一轮科技竞争中抢占先机。在机关事业单位中，具备良好理论素质、较强技能知识和能独当一面、高度负责开展工作的复合型人才数量不大。调查中不少单位反映“人员那么多，但能独当一面高质量完成某方面工作的人员只有30-40%。一方面，许多事情没有合适的人专干，另一方面，许多人没事干。

（二）人才结构分布不合理。一是学历层次结构不合理。全县专业技术人才中硕士研究生学历及以上人员所占比例偏底。二是人才行业分布不合理。现有人才主要集聚在教育、卫生等第三产业上，而轻纺、门业、规划建设等专业技术人才不足，第一、二、三产业人才呈现“断层”现象。三是专业知识结构不合理。熟悉计划经济的人才较多，而熟悉市场经济的人才较少，从事教育、卫生、农业、行管等传统学科专业人员相对富余，而从事法律、金融、工业、招商、经济管理、文化旅游、工民建等专业人员奇缺。

（三）人才保障机制不健全。由于xxxx属革命老区，经济不发达，工资待遇低，工作条件差，激励措施不到位，本地高素质人才不愿回来发展，外地一些高素质人才不愿意到xxxx来工作，特别是许多优秀人才外流，一些用人单位和县财政对人才工作经费投入较少，在引进高层次人才上与发达区县相比缺乏竞争力，在一定程度上造成“有心想事，无力办事”的局面。

（四）高层次人才作用未得到充分发挥。一是高层次创新人才，领军人才非常缺乏。被调查单位中36－45岁，大专、高职学历的人员成为人才的主力军，高层次高学历的创新人才、领军人才非常缺乏。二是高层次人才积极性和专业特长没有得到有效发挥。有近70%的高层次人才认为会参与到科研工作中，并有30%认为他们自己发挥了较大作用，40%认为专业特长得到比较充分发挥。但仍有一部份人认为，他们个人的意见或建议没有受重视。三是创新情况不理想。调查了解到获得发明和专利的高层次人才非常少，这说明高层次人才的创新技能与创新实践活动有待加强。

三、加强高层次人才引进、培养和使用的对策建议

（一）强化宣传引导，确保高层次人才“最吃香”。

牢牢把握宣传舆论工作的主动权，加大对“人才强县”战略的宣传力度，带头深入学习贯彻高层次人才发展规划，形成全社会关心人才工作、支持人才工作、共同推进人才工作的良好局面。加大对优秀人才的激励和宣传力度，重奖那些在经济社会发展中作出重大贡献的优秀专家，广泛宣传他们的先进事迹，引导各类高层次人才向“洼地”聚集。积极宣传和推介各地人才工作的好经验、好做法，相互学习和借鉴，提高做好高层次人才队伍建设工作的能力和水平，营造有利于高层次人才成长成才、创新创业的良好舆论氛围。

（二）完善引进政策，确保高层次人才“引得进”。

一是结合人事制度改革，在现有基础上，加快制定完善《高层次人才引进办法》、《高层次人才优惠政策》等指导性文件。对企业、事业单位引进急需紧缺人才给予政策支持，配套落实来xxxx工作人才的户籍、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置等优惠政策。二是加大人才工作投入。对符合劳动模范基本条件的技术能手，优先推荐参加市劳模、省劳模、“全国五一劳动奖章”的评选；对有突出贡献的高层次人才还可申报享受省政府、市政府特殊津贴。完善激励机制。企业聘用的高级工、技师、高级技师等高技能人才，可比照助理工程师、工程师、高级工程师等技术职称的待遇水平，享受相应待遇。三是拓宽人才引进渠道。完善“柔性引才”和智力引进促进办法，鼓励用人单位以柔性引才的方式吸引高级智力服务xxxx。实施刚性引才工程，通过招聘、遴选、考录等方式，实现人才引进计划；实施柔性引才工程，通过部门建立专家顾问库、政府建立专家顾问团、企业建立专家服务基地等方式，实现人才引进计划，创新柔性引才机制，统筹建立柔性编制制度，专门用于县属企事业单位招聘、遴选高层次和急需紧缺人才；实施智力引才工程，通过采取兼职兼薪、短期聘用、项目合作、技术咨询、技术承包、技术入股、技贸结合、人才租赁以及联建重点实验室、研究中心等方式引进智力，吸引拥有科学技术成果、发明专利或掌握高新技术及紧缺专业知识的高层次人才到xxxx工作、创业，实现智力引才计划。大力实施“招大引强”战略，在引资的同时，连同智力一同引进。

（三）加强培养开发，确保高层次人才“留得住”。

建立与我县经济社会发展需求相适应的人才培养动态调整机制，实现实用高层次人才培养“供需衔接”。一是健全xxxx高层次人才、重点人才、后备人才信息库，实施高层次人才、重点人才动态管理。二是完善在职人员继续教育培训办法，加强公共职业培训体系建设，构建网络化、开放式、自主性和分类、分层的继续教育体系，倡导用人单位鼓励员工参加提升学历层次的学历教育，实行与职称评聘、职务晋升、职业资格挂钩的人才终身培训制度，定期开展科研课题培养计划，组织专业技术人才参与重大课题研究。三是加强农村人才培养，重点实施农村致富带头人、执业农民和农村科技人才培养计划，加强社会工作人才培养，鼓励各协助志愿组织发展，引导退休党员干部等社会成员参与志愿者服务行动。四是紧扣用人单位发展需求，建立以岗位职责要求为基础，以能力业绩为导向，充分体现人才价值，科学化、社会化的人才评价发现机制，探索实施社会化评价，在社会通用性强的系列和专业试行专业技术资格社会化评价，打破专业、岗位限制,鼓励专业技术人员一岗多证、一专多能。探索专业人才公务员职称评定机制，对于从事专业技术工作的公务员，在职称评定上不受身份限制。

（四）深化制度改革，确保高层次人才“用得活”。

始终将人才资源作为“第一资源”，大力实施人才强县战略，深化制度改革，努力营造有利于人才成长的环境。一是加强部门协调，明确各部门的职责，把高层次人才工作经费支出纳入财政预算，同时鼓励企业事业单位、社会团体、其他社会组织及公民个人捐款资助高层次人才队伍建设。二是建立高层次人才专家库，积极搭建服务和对接平台，在现有高层次人才资源基础上，以专业决定使用方向，做到专业对口、岗位适合，确保人尽其才、人尽其用。三是打破年龄、身份、资历、学历限制，建立人才资本及科研成果有偿转移制度。四是进一步完善收入分配制度，不断改善企事业单位高层次人才的工资生活待遇。

总之，高层次人才的引进有利于县域经济社会的健康快速发展，有赖于各级各部门的大力支持和社会各界的全力配合，要自觉地为他们诚心诚意办实事、尽心竭力办难事、坚持不懈做好事，切实帮助他们解决干事创业过程中的各种困难和问题，积极营造一种拴心留人、人在心在的良好氛围，真正使他们有用武之地而无后顾之忧，从而全身心投入到建设发展中去。

**第五篇：人才队伍建设情况调研2024[模版]**

牟定县工商联人才工作情况交流汇报

非公有制经济人士作为新的社会阶层，中国特色社会主义事业建设者，既是我国市经济建设和社会发展不可缺少的重要力量，也是统一战线内部构成的重要组成部分。为深入贯彻落实全国、省、州、县人才工作会议精神，大力实施人才强县战略，更进一步全面掌握全县非公有制经济人才队伍建设情况，根据牟定县人才工作领导小组办公室《关于开展人才队伍建设情况暨2024年人才工作重点任务完成情况督查的通知》文件精神，牟人才办发[2024]1号《关于报送人才工作经验材料的通知》要求，县工商联按照人才队伍建设情况调研分解任务认真开展调研，现把调研情况汇报如下：

一、非公有制经济代表人士队伍建设总体情况

（一）非公有制经济代表人士的总体情况。目前，牟定县非公有制经济代表人士中有省工商联执委1名，州人大代表4名，州政协委员3名，州工商联常委2名、执委3名，州光彩事业促进会理事17名，县人大代表3名，县政协委员22名，县工商联六届执委19名，有30余名非公有制经济人士分别被县政府纠风办、县监察局聘请为行风联络员、县地税局特邀监察员、县法院人民陪审员。

（二）非公有制经济代表人士的主要特点及其成长规律。

2观、创先争优活动、实施工商联引导民营企业参与新农村建设“五个一”工程等活动，促进我县非公有制经济的健康发展和非公有制经济代表人士的健康成长。通过工作实践，获得了一些经验：

（一）充分发挥工商联在非公有制经济人士思想政治工作中的引导作用。一是多途径开展学习教育活动。以举办培训班、联谊会、座谈讨论的方式，组织非公有制经济人士学习党的路线、方针、政策和法律法规，深入开展社会主义荣辱观教育、解放思想大讨论、学习实践科学发展观和创先争优等中国特色社会主义学习教育活动，深刻领会党的十七大精神，把思想和行动统一到党中央的决策和部署上来，提高坚定不移走中国特色社会主义道路的自觉性和坚定性，让全县非公有制经济人士及时了解、掌握国家及省、州、县有关发展非公有制经济的新政策、新举措，引导他们进一步增强做大做强企业的信心和勇气。二是积极探索非公企业党建工作。2024年，在开展“彝州先锋走廊”和“树立社会主义荣辱观八荣八耻”活动中，会员企业正兴集团公司党支部、县医药有限公司党支部被确定为全县推进“彝州先锋走廊”示范点，县工商联党组深入企业，指导开展“党员示范岗”、设立党员活动室、开展党课讲坛，完善了党员活动制度，把“八荣八耻”的内容装框悬挂在工作区显眼位臵；2024年、2024年全县20户非公有制经济党组织分别参加了第二批、第三批深入学习实践科学发展观和创先争优活动，为使非公有制经济组织在活动中取得实效，促进企业健康发展，在县委派出指导组的同时，县工商联党组经常性地深入各会员单位，指导会员企业以建设中国特色社会主义事业为主题，以抓好组织健全和党员队伍建设为基础，以发挥基层党组织和党员作用为重点，深入开展“三个一”和“两为三争当”主题实践活动，通过活动的开展，进一步加强了党对非公有制经济发展的核心领导，促进了我县非公有制经济企业党建工作。

（二）充分发挥工商联在非公有制经济人士参与国家政治生活和社会事务中的重要作用。工商联作为党领导的统一战线组织和人民政协的重要界别，工作中，我们一方面注重加强与非公有制经济代表人士的沟通联系，深入了解他们的意愿和要求，把他们的诉求反映给县委政府。另一方面引导非公有制经济代表人士增强大局意识和责任意识，帮助其提高参政议政能力和水平，积极反映社情民意，有序参与政治生活和社会事务。一是充分发挥非公有制经济人士中各级人大代表、政协委员以及省、州、县工商联常委、执委，县级各类监察员、陪审员、联络员的作用，鼓励支持和引导他们广泛深入开展调查研究，做好参政议政工作，积极在人大、政协会议上建言献策，反映社情民意，特别是反映我县非公有制经济发展中存在的热点、焦点、难点问题。二是建立非公有制经济人士后备人才资料库。按照优秀建设者的标准，我们积极做好非公有制经济人才的选拔、储备工作，把政治上有觉悟、经济上有实力、社会上有影响、对国家有贡献、参政议政能力强的非公有制经济人士，纳

6些困难，影响了组织网络和工作机制的巩固和健全；二是乡（镇）工商联分会无专职工作人员，影响作用的发挥，在服务非公经济健康发展和服务非公有制经济人士健康成长方面办法、措施匮乏。

三、加强非公经济代表人士队伍建设的对策建议

（一）建立健全非公经济代表人士工作体制机制。加强非公有制经济代表人士工作是党赋予工商联的一项重要任务。一是要健全教育培训机制。制定专门的教育培训计划，利用培训班、座谈会和外出参观考察等形式，引导非公经济人士进一步创新发展，提升产业层次，把企业做大做强。二是要建立光彩事业引导机制。以商会为平台，引导非公经济代表人士积极参与工商联新农村建设“五个一”工程，开展村企结对活动，积极回报社会。加大优秀建设者、光彩之星等评比表彰力度，激励更多的企业家参与到社会公益事业中来。三是要建立健全非公经济人士综合评价机制。由统战部牵头，会同工商、税务和劳动保障等部门组成综合评价工作领导组，每年对已作政治安排、拟作政治安排和拟表彰人选的非公有制经济代表人士在思想政治素质、履行社会责任情况、企业发展与经营情况及公众形象等方面进行评价。根据综合考评情况，及时进行政治谈话，激励、教育、引导他们自身的完善与发展。四是要在提升政治地位中加强政治引导。在人大代表、政协委员、协会组织的酝酿推荐中，要把非公有制经济代表人士充分考虑进去，作出适当安排，使他们在参政议政、社会活动中感受到党的关怀，从而增加他们的责任感和使命感。

（二）制定培养选拔和教育管理非公经济代表人士的政策措施。建设一支政治坚定、业务精通、作风清廉的高素质的思想政治工作者队伍，是加强和改进非公有制经济人士思想政治工作的重要保障。要采取措施，建立思想政治工作干部的定期培训制度，不断提升理论政策水平和业务工作能力，使他们成为非公有制经济人士思想政治工作的行家里手。进一步明确工作职责，改善工作条件，拓宽选人渠道，不断充实干部队伍。注重在非公有制经济代表人士中培养思想政治工作骨干队伍，充分发挥他们的积极作用，共同做好非公有制经济人士思想政治工作。

（三）完善非公经济代表人士政治安排的标准和程序。非公经济代表人士的选拔和安排，主要是经过党委有关部门的推荐，或经过基层选举，一些代表得以进入人民代表大会或政治协商会议，或者在工商联等社团组织中担任一定的职务，参与各类政治活动。这种方式是遵照我国现行的人大制度、政协制度和其他社会管理制度，安排非公经济代表人士由此进入国家政治生活，参与国家和社会事务的决定与管理。

当前，做好非公经济人士政治安排工作，需要加强有关宣传，积极引导非公经济人士的参政热情，规范政治安排的代表选拔程序，拓展安排渠道，加强对安排代表的培训，提高代表参政的能力，完善政治安排各方面的制度。

（四）加强非公经济后备人才的培养工作。非公有制经济

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！