# 当前人才流动中的问题与对策研究

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-06-22

*第一篇：当前人才流动中的问题与对策研究当前人才流动中的问题与对策研究【摘要】人才流动，不但是一个由来已久的社会现象，同时还是一个极具新意的热点话题。在当今时代，产业创新、知识创新以及科技创新等都在不断的发展与前进，在这种大背景下，人才资源...*

**第一篇：当前人才流动中的问题与对策研究**

当前人才流动中的问题与对策研究

【摘要】人才流动，不但是一个由来已久的社会现象，同时还是一个极具新意的热点话题。在当今时代，产业创新、知识创新以及科技创新等都在不断的发展与前进，在这种大背景下，人才资源已经逐渐发展为社会生产与企业经营中最为关键的战略资源之一，而人才之间的竞争也逐渐发展为市场竞争的核心。人才的合理流动，可以有效促使人才资源的优化配置。随着我国社会经济的飞速发展，使得人才的需求与供给达到了一个高潮，同时也相对应的推动了人才流动的大浪潮。我国在人才流动上虽然获得了一定成果，但是在实际的工作中依然存在一定的问题，例如人才流动的不合理、人才流动程度不足等，进而造成了人才供求市场的失衡、人才资源浪费等问题。所以，对目前人才流动中所存在的问题进行分析与研究，具有一定的现实意义。

【关键词】人才流动；社会保障；健全机制；应对措施

1.前言

随着现代经济社会发展的不断深化，人才交流也变得愈发普遍和频繁。这是现代社会对人才资源进行科学调配的合理要求，顺应了时代发展的潮流。按照马克思主义的论述，人才交流，是生产关系与生产力相互作用的影响。人才交流的本质，是社会对优质人才资源的重新分配的过程。随着我国市场经济的不断发展，日益繁荣，其对人才的需求也在日渐增大。在当今世界，人才是一种非常重要的国家资源。人才的多少及优劣将决定一个国家能够发展的高度以及一个民族是否能够屹立于世界民族之林。正是因为人才有着如此重要的作用，当前我国高度重视人才问题，并逐步健全相关体制，保障人才能够社会主义市场经济体制中各得其用。

由于，我国尚未完全实现市场化，因此在人才资源的配置上，还不够科学合理。这也要求我们必须建立和健全能够与人才资源配置相匹配的人才交流制度以及市场化的人才体制。近些年，由于国外发达国家加大了对人才培养和吸纳的力度，间接导致我国优秀人才外流现象严重，从而造成我国高端人才的不足以满足国家发展的需求，为我国经济社会的发展造成了一定的损失和影响。故,科学健康的人才流动，能够有效的调节和促进国家经济社会的良性发展，形成正面的积极效果。相反，混乱失衡的人才流动则会间接导致许多社会问题，严重者会影响到社会稳定和谐，危害到国家大局。

2.人才及其人才流动的基本涵义

2.1人才的概念

现如今，由于社会对人才有了更为科学的认识，因此对于其重要性，也早有了深刻的了解。但是，不管在理论研究还是社会现实生活中，如何对人才加以定义，明确其科学的含义，却是标准不一。一千个读者，便有一千个哈姆雷特。如何对人才的定义加以科学的评判，对其标准加以合理的确定，这有着重要的研究意义。什么样的人，才算是人才？理论上，人才是一种对人才本质虚拟化的高度概括。人才标准是解决什么人是人才的问题，是对人才本质特征的具体衡量把握是具体化的人才概念。

站在科学的角度，对人才进行定义，其应该涵盖几方面的能力。其一，人才一定要掌握某方面的专业知识以及专业技能；其二，人才在实际工作中要有创造性的思维能力，拥有一[1]

定的创造力，并能将创造力体现在工作中；其三，人才要有科学的价值观和人生观，要有积极乐观的人生态度，能为社会和国家的建设和发展提供正面的能力和贡献。专业素质，是人才进行正常高效工作的必备属性，也是其能够用创造性的思维能力将创造力在日常工作中施展的关键因素。人才，通过正确的科学的价值观和人生观，积极的为国家社会的发展做出自己的贡献，从而实现自己作为人才的认识价值。

2.2人才流动的概念

所谓的人才流动，其实质是人才工作状态的变化和转移。具体来说，实指人才在不同的工作地点、岗位、工作性质之间的变动。站在马克思主义的层面上，人才流动，是指劳动力的再分配。

人才的流动，从不同的标准对其进行分类，可以将其分为很多类。从人才所学专业进行分类，可以将其分为法律学人才、经济学人才、计算机人才等等；从人才流动的区域进行分类，可以将其分为省内流动人才、国内流动人才、国外流动人才等等；从人才流动的个人意愿进行分类，可以将其分为自动流动和被动流动。

在人才的实际流动中，有许多因素会对其产生影响。综合各方面因素进行分析，可以将其影响主要分为两类，一类是经济因素，一类是环境因素。其中，环境因素包括自然环境、社会环境、人文环境等等。影响人才流动的经济因素，主要是其工作是否具有发展潜力，工作所获得的报酬是否与自己的劳动力相匹配，工作之外所生存的生活条件是否能让自己满意等等。影响人才流动的环境因素，主要是人才自身所处的大环境。其主要包括人才工作所在地的经济政策是否具有吸引力，与人才自身密切相关的组织人事制度是否科学合理等等。国内的人才在流动时，其主要考虑的因素是经济因素，更多的关注自身能获得的实际报酬的多少。

近些年，越来越多的优质人才，开始将注意力转移到了相关发达国家。这些人才在流动时，综合了各方面的影响，包括其在发达国家能够获得的工作机会更多更好，将来的职业发展前景也更具有诱惑力。同时，由于发达国家相关体系制度的更加完善，人才进行创业的机遇更多，创业环境也相对更好，成功的概率相对较大，能够获得地利益自然也相对较高。此外，国外发达国家社会福利保障相对较好，这也就意味着人才在这些国家能够有更加宜人的生活条件和环境，从而解决了后顾之忧。当然，国外发达国家也在为引进高端人才积极制定了相关的政策，对相关高端人才的引进高度重视，并对相关人才的移民政策予以适当倾斜，最大限度的为国家积聚高端人才，推动国家的全面发展。

3.当前人才流动中所存在的问题

3.1人才流动法律法规不够完善

随着我国近年来对人才工作的日益重视，相关的制度改革在也不断进行，逐渐确立了人才资源的重要地位,同时对人才观的科学树立积极探究和推动。为推动人才工作的更好实施，国家陆续制定了人才流动的相关政策和制度，逐步对人才流动的大环境进行改善，同时加大力度推动我国人才市场的全面发展。尽管这一系列重要举措，很大程度上促进了我国人才流[3][2]

动的健康发展，但我国的人才流动现状尚不够科学合理，不足以满足我国社会经济的全面发展。这一现象的根源在于，我国人才流动的体制尚不够完善，从而对人才的健康流动造成了一定的障碍。为解决这一问题，必须健全我国的人才流动相关体系建设，保障人才科学合理的流动，为人才流动创造健康的社会环境。

在我国，针对人才流动制定的相关法律制度尚不健全，相关体系也稍显片面单一。针对人才流动中可能会出现的问题，相关的法律制度不能够予以科学的界定其中各方的权利和责任。这也导致，我国知识产权的保护稍显滞后，对于相关商业机密的保护也没有从法律上予以重视。这些问题，在实际人才流动中，不可避免的给国家以及相关个人造成了损失。由于针对知识产权方面的法律法规尚不完善，保护力度也不够，间接的导致了在人才流动时,相关企业和单位的机密被盗取利用现象层出不穷。这一现象的发生，在一定程度上加大了相关组织和个人在人才流动中的风险。

身份管理制度在我国已然实行了几十年，为维护国家稳定发挥了十分重要的作用，实现了对国民身份的有效认证和管理，同时也在一定程度上保障了社会的安定。然而，随着时代的进步，社会的发展，人才的流动越来越频繁。在这种现状下，身份管理制度的弊端就显得十分突出。在现行的身份管理制度中，其涵盖了一个公民的所有属性信息，并对公民进行了类别的区分，如农民、普通工人、技工、公务员等等。这种身份管理制度，已经无法跟上国家的发展、社会的进步了，并且在一定程度上阻碍了人才的健康流动。现如今，随着流动性的增加，人才身份的变动也应该相应改变，但在实际人才流动的过程中，许多人才却因为身份的无法改变而受到用人单位的歧视。这种导致许多依靠自己努力自学成才或是通过其他教育途径掌握相关技术能力的农民或是普通工人，在求职的道路上被拒之门外。同样掌握相关技能和专业素质，却无法享受到平等的对待，这就是现行身份管理制度的重要弊端。这一弊端，在很大程度上，阻碍了人才在市场化经济中的正常流动。

3.2单位用人自主权与个人择业权落实不到位

人才流动中存在的问题，还表现在时下的人事管理制度有明显缺陷，尚需要积极加以完善。在我国，国家对相关单位的用人自主权下放还不到位，导致用人单位不能够完全对人才的任用起到决定性作用。在人才的流动中，人才个人的自主择业权也受到很多因素限制。在很多单位，聘用制还没有普遍使用，这也直接导致相关人才无法科学合理的进入单位。在想要从原单位离职，也会遇到很多实际的问题。这一进一出，都给人才自由进出市场造成很大的困扰。部分用人单位，仍具有封建保护主义思想，视人才为单位私有产物，不论人才是否能够在单位中得到适合其能力的任用。当人才在原单位感觉到才能无法得到施展，工作能力受到限制，其想要从原单位离职时，会受到原单位许多苛责。譬如，对人才的人事档案拒不交接，或是采取拖拉的办事态度，尽量拖延，以这种不合理科学的方式阻止人才流失。

在人事管理上，许多单位对人才的任用有区别对待和歧视的现象。部分用人单位对人才的年龄和外貌设立严格却不合理的限制，个别原本没有性格要求的职位在实际招录时用人单位也会限制性别。此外，很多用人单位还会从人才本身的属性成分，譬如其户籍所在地、[5][4]

何种身份、身材高矮、毕业学校是否有名气等方面。此类种种现象，在人才的流动中十分普遍。这在很大程度上打击了人才的择业信心，影响到了人才在具体择业过程中的选择。这一现象，对国家来说，更是一种人才的浪费和闲置，违背了人才流动公平公正的基本原则。

3.3人才流动中社会保障不全面

随着近些年，国家不断深化社会保障制度的改革，不断加大完善社会保障衔接机制的力度，在实际成效上取得了客观可喜的成绩。然而，由于我国建立社会保障制度的时间相对较短，因此相关的机制和体系尚不够科学，还有待于继续完善和健全。社会保障制度的不完善，为人才的实际流动添加了不必要的困难，形成了一定的阻碍。在我国，社会保障制度还需要加以科学的完善，社会保障体系也亟待完善。究其根本，在于我国尚没有制定高度统一的关于社会保障的相关法律。正是因为没有在国家层面上统一的社会保障法律，导致了各地区在社会保障上存在着各色各异的差异，在相关用人单位更是如此。这一政治大环境的不够科学合理，导致了人才的流动不够顺畅，流动方式也不够合理，也难以保障人民在社会保障制度面前的公平公正性。

4.改善人才流动的有效对策

4.1健全法规制度，营造良好的人才流动环境

当前，由于关于人才流动的相关社会服务尚不到位，相关保障体系尚不健全，因此增大了对人才流动进行科学管理的难度，并且很大程度上限制了人才流动。在我国现行的制度下，福利待遇、住房、户籍档案等等相关关系都是有原单位承接和保留。故而，为人才在进行流动时增加了许多影响因素。这种体制，导致人才需要紧紧依靠于原单位，因此在流动时会束手束脚，不能够充分的发挥自主择业的权利。

建立健全关于人才流动的相关法律法规，为人才的正常流动营造健康的环境氛围。健全和完善社会保障制度以及关于人才流动的相关保障体系，对人才的合理流动有着深远的意义。一个健全和完善的社会保障制度，能够最大限度的保障社会的公平公正，实现社会经济的快速健康发展，最大程度上解决人民的后顾之忧，也能科学的促进人才正常流动。因此，我国必须深化社会保障制度的科学改革，逐步建立全方位普及基层各类人群的社保体系。对人才的流动实行科学管理，最大限度的减小人才流动中可能会出现的风险概率。

4.2完善人才产权制度，确保人才的自主权

建立和完善人才产权制度，充分确保人才享有高度的自主权。人才产权制度的建立，是为了保障人才自身享有对相关人才资源的所有权。从科学的理论上来说，人才应该在人才市场中占有绝对的主体地位，起着决定性的作用。人才，可以依靠在社会市场的流动，自由地将人才的相关使用权利通过有偿使用的方式交给相关单位。这样一来，实现了对人才资源进行社会化、科学化、市场化的合理配置，最大限度的利用了人才资源。人才，享有对自身产权的绝对支配权利以及使用的权利，可以自由行使这些权利进行市场化的有偿交换，并且这些行为都应该得到国家和社会的认可和尊重。在进行人才资源使用权交换是，人才可以和相关用人单位签订合同，明确双方要负有的相关责任和拥有的权利，从而实现对人才产权的[7][6]

保护，实现对人才管理的科学化、社会化。

4.3改善人才流动保障体制

改善人才流动中的相关保障体制，完善和健全相关体系，提高针对人才流动设立的相关公共服务水平。相关政府部门，应该积极设立针对人才流动的公共服务部门，并协助人才实现对其人事档案、级别评定、各类保险等等方面的科学管理。建立一个介于人才和用人单位之间的公立服务平台，为双方提供高效快捷的职能服务。针对人才的人事档案的管理，相关部门要做到高度重视，细致管理。在实际的工作过程中，要以办事可靠、科学、快捷为工作准则，为人才和用人单位提供相关人事档案的办理，从而更好的促进人才的健康流动。此类公共服务部门可以开设网上平台，最大程度简化针对人才流动的相关服务流程，为广大人才提供便利。同时，加强对相关服务人员的培训和教育，制定相关的规章制度，以达到科学管理的目的。

4.4完善人才激励机制

为留住人才，同时尽量保证人才流动的科学性，应该制定物质奖励和精神奖励对人才的优秀表现进行正面的肯定和激励。物质和精神，两种奖励相辅相成[9]。国家在这个过程中，应该起到主导作用，积极引导各用人单位建立科学合理的奖励体制。针对人才的劳动成果，相关用人单位要采取按劳分配的原则，并根据人才的实际能力和表现，兼顾其他分配形式。这样的分配方式，既能保证人才的工作积极性，极大的激发起工作热情，同时也能坚持公平公正的用人原则。

5.结束语

总而言之，规范人才的科学流动，具有重要的现实意义，同时也是需要从国家层面和社会层面通力合作才能逐步解决的难题。人才流动，其实质涵盖的内容甚广，因而复杂繁琐。要想引导人才以一种健康合理的方式流动，需要从多个层面着手，方可奏效。不仅要积极制定相关的人才流动保障法律法规，健全社会保障体系，完善人才知识产权制度，明确人才的主体地位，还要积极建立科学合理的人才激励体制。只有多管齐下，才能最大限度的留住人才，又能促进人才的健康流动。

【参考文献】

[1].陈涛.GG电厂技术人才流动问题及对策研究[D].广西大学,2024.[2].陈飞宇,袁佳,王显显等.我国人才流动问题的探讨[J].企业文化(中旬刊),2024,(5):240.[3].张阳.当前我国人才流动存在的问题及路径选择[J].法制与经济,2024,(12):118-120.[4].刘方媛,索志林.企业人才资源的流动与流失问题解析[J].商业研究,2024,(3):91-94.[5].郑国英.试论人才流动与社会保险接续的有关问题[J].中小企业管理与科技,2024,(15):127.[6].周亚越、俞海山.《论区域建立高素质人才队伍的制度创新》，《广西社会科学》，2024，1:157~159

[7].张再生.《人才流动态势及影响因素分析》，《人口学刊》，2024，1：7

[8].杨玮斌.《人才流失—我们应该如何应对》，《瞭望论坛》，2024，6：14~15

[9].武博.《当代中国人才流动》.北京：人民出版社，2024.112~130 [8]

**第二篇：当前人才流动中的问题和对策研究**

当前人才流动中的问题与对策研究

内容提要：人才流动是社会发展的必然现象，是市场经济的必然结果，是实现人才价值和人的全面发展的必然选择。合理有序的人才流动，对于人才资源与物质资源的优化配置、推动生产力的发展至关重要。当今，随着中国市场经济的发展，社会事业的进步，国际化进程的加快看似比任何时候都需要人才充分流动起来，通过优化配置实现人才效用的最大化。但是，因为我国人才流动不合理而造成了人才紧缺和浪费并存，人才供给与需求失衡，市场配置人才资源的基础性作用滞后等问题，已成为制约经济和社会发展的一大瓶颈。因此，从宏观和微观上对我国人才流动问题及其对策进行研究既有现实作用又具有长远的战略意义。

一、人才流动的概念

人才流动，有狭义和广义之分，狭义的人才流动指组织间的流动，也就我们通常所说的“跳槽”；广义的人才流动是指人才从一种工作状态到另一种工作状态的变化，工作状态可以根据工作的岗位、工作的地点、职业的性质、服务的对象及其性质等因素来确定。人才流动是人才调节的一种基本形式，是调整人才社会结构，充分发挥人才潜能必不可少的重要环节。人才流动有合理与非合理、正向与逆向流动之分。原则上，凡是符合社会经济发展需要的人才流动都可称为合理、正向的流动、反之则是非合理、逆向的流动。人才流动还可分为宏观、中观、微观流动三类。宏观人才流动是指各级各类人才根据产业、系统、部门、专业等类别在全国范围内进行的流动；中观人才流动是各级各类人才在企业、系统、部门、专业、地区内进行的流动；微观人才流动是基层人才在任用单位内部的流动。人才流动是社会分工不断发展和细化的必然现象。

在这里必须注意区分人才流动和人口流动以及人力流动。所谓人口流动。是指具有一定劳动能力的人在不同职业之间、产业之间和地区之间的一种主动流转或转换。而人口流动是指一定地区内人口的增减和空间位移。也就是说从概念的外延上讲，人口流动和人力流动、人才流动是种概念和属概念之间的关系。也就是人口流动包括人才流动和人力流动，而人力流动中又包含人才流动。从概念的内涵上讲，人口流动只是一定区域内人口自然的增长和空间的位移，是一种自然存在的客观现象，与社会发展和分工无直接关系，更多表现为自然属性；而人力流动和人才流动，都是社会发展与分工不断细化的结果，具有社会属性。其中，人才流动又属于人力流动中的高级形态，其实质是具有一定知识和技能资本的人力的流动，是人才资本的所有者就其人才资本的额相关产权进行的交易行为。

二、人才流动的原因 人才流动的原因可以从宏观和微观两方面进行分析。

从宏观上来说，人才流动有两个原因，一是随着社会的发展，科学技术进步，整个社会的产业结构不断调整，新兴产业不断涌现，旧的产业不断消亡，新老产业交替的过程构成的社会的发展进步，而产业结构的调整和人才流动事实上是一个互动的过程，产业结构调整促进人才流动，而人才流动又打破了社会原有的稳定状态，反过来又促进产业结构调整。二是从整个社会来看，不管那一时期，都存在区域、产业、部门之间经济收入水平以及生活条件的差异，这种差异构成了人才流动的原动力。产生推力的因素有自然资源结构、农业生产成本增加、农村劳动力过剩导致的失业和就业不足、较低的经济收入水平等。而与此同时，流入地的各种优越条件会产生一种“拉力”，这就是著名的唐纳德·博格的“推力—拉力”理论。人才流动是两种不同方向的力作用的结果，一种是人才由流出地向流入地流动的“推力”，一种是吸引人才向流入地流动的“拉力”，人才流动实际上是在“推—拉”这两种力量的作用下的结果。哪种力量更大、占主导地位，一般就决定着人才的流向。二战后，美欧持续扩张对发展中国家形成了极大的人才“拉力”，相对的，发展中国家的贫穷、落后及不自由，又对人才造成“推力”，这种“推力—拉力”的共同作用导致了战后大多数发展中国家人才外流。我国改革开放初期高级人才外流以及经济不发达地区人才向经济发达地区流动的“孔雀东南飞”现象，也是“推力—拉力”作用的结果。

从微观方面看，即从人才个体出发，人才流动是人才个体追求其工作状态收益最大化的理性决策。第一，人才个体在流动中可以提高工资收入，这是人才流动最容易理解也是最根本的原因；第二，人才个体通过流动增长知识技能。一是人才个体自身的发展与组织的发展出现不同步或不协调时，就会出现日本学者中松义郎的目标一致理论中的个人目标与组织目标不完全一致的情况，一般是人才个体得不到更高层次的实践锻炼，这时人才个体只好进行流动，流到与个人目标比较一致的新单位，个人的潜能才能得到充分发挥；二是组织中各成员信息沟通水平开始下降，人才个体无法从其他成员或组织本身获得新的知识技能。美国学者卡兹的组织寿命学说表明，在一起工作的科研人员，在!“#年至#年这期间里，信息沟通水平最高，而在不到!”#年或超过#年的时间段，成员信息沟通水平不高，获得成果也不多。而相处超过五年，已成为老相识，相互失去了新鲜感，可供交流的信息减少。第三、人才通过流动改善工作环境。组织中每个人的性格、经历、学历、资历都存在着差异。随着时间推移，会出现一些矛盾。作为人才又有自己的个性，有的能适应现在的环境，心情舒畅，工作积极性高。有的因受人际关系影响，与领导、与同事相处不好。或受工作条件影响，感到不满意。或受交通影响，上下班不方便等，感到不适应，就会出现流动。美国的心理学家勒温认为个人的绩效与个人能力、素质、环境之间存在着一种类似物理学中的场强函数关系。一个人所能创造的绩效，不仅与他的能力和素质有关，而且与其所处的环境有密切关系。如果一个人处于一个不利的环境中（如：专业不对口，人际关系恶劣，心情不舒畅，工资待遇不公平，领导作风专断，不尊重知识和人才），则很难发挥其聪明才智，也很难取得应有的成绩。而且一般而言，个人对环境往往无能为力，改变的方法是离开这个环境，转到一个更适宜的环境去工作。事实上，在知识经济条件下，人才流动的更重要的原因是知识流动，人才流动携带知识流动，促进技术扩散，使社会组织不断提高知识化水平，使知识在流动中不断发挥新的作用，使技术应用不断产生新的经济效益。同时，由于知识更新的速度不断加快，各种人才都需要不断从实践上吸收新知识，优化知识结构，因此，能否从新的环境得到新知识技能将越来越成为人才流动的主要动因。

三、我国人才流动的现状

1.国家间的人才流动

从人才跨国流动方面，据有关统计，1949至1978年间，我国因私出国的仅有21万人。1978年以来，因私出国的已达400万人，其中属永久性迁移的达200万人以上。其中公安部出入境管理局统计，改革开放至1996年，移居国外的中国公民至少有60万人，自1996年以来，这一数字一直呈不断上升趋势，据外交部领事司统计，至1996年，在世界各地取得居留权的大陆移民达100万人以上；国务院侨办统计有200万人已移居国外。而移居的人中大部分都是高科技人才，这对我国的人才队伍建设造成了很大的损失。

但是，值得庆幸的是，近年来，随着中国经济的快速发展、投资环境的不断改善、人才激励制度的不断完善，国内对海外人才的吸引力和凝聚力逐渐加强。据有关资料显示，当今世界企业500强中已有超过400强进驻中国，并在中国建立了100多个研究中心。在发达国家和地区中悄然兴起的中国热，吸引了很多境外人才来到中国工作，国际化人才登陆中国的势头正在逐步增大。例如，北京常驻外国人才呈逐年递增的趋势，目前已有5万人；在上海就业的各类人才快速增长，截止2024年6月，香港人已经达到3432人，平均每年以70%的比例递增；深圳作为改革开放的窗口和国际化程度较高的城市，国外、境外常驻的高级人才已有1万多人。留学人员回国的热潮也不断持续。

2.地区间的人才流动

由于我国各地区经济发展的不平衡，引起了人才流动的不平衡。近年来，人才持续从中西部地区流向东部经济发达地区。内陆地区较贫穷、经济发展较落后，人才大量流失，流向沿海较富裕地区，经济发达地区。据人事部全国人才交流中心的调查，甘肃省从1979年到1999年20年间共流出各类人才1.3万，其中70%是高级人才、科技骨干，而同时期流入的人才不足5000人；陕西省人才流出3万人，人才流入才1.6万人。上海、北京、深圳、广州等，平均人才流动率已经和美国所有工业企业的平均水平13%左右相当。

3.企业间的人才流动

企业间的流动我们主要探讨人才在国有企事业单位和外资企业、民营企业间的流动趋势。改革开放以来，国有企事业单位的人才流动是较大的。跨国公司越来越认识到企业本土化战略的重要，在工资、住房、职务、福利等方面以各种优厚待遇招揽我国各种高级人才。据调查显示，2024年人才流动到外企、合资企业的比例高达54.7%，其中，北京、上海、广州三市的比例高达67.5%，流动到私人企业的占25.4%。随着我国民营企业的蓬勃发展，大量的中低层次人才从国有企业流动到民营企业，成为民营企业的人。特别是县级地区的国有企业民营化，使原属国有企业的人才整体转变为民营企业的人才。

四、我国人才流动中的问题

1.不规范的人才流动, 导致人才流失日益严重

人才流失,是一种狭义性的概念,是对于微观个体来说的,其实质是指一种超常规的人才流动,是指人才非合意的流动。人才流失是企业资源的一种损失,是企业对其发展原动力的一种放弃,说得严重一点,是扼杀企业的一种顽疾。改革开放以来,中国的人才流失十分严重。人才流失最主要的渠道是学生和科研人员出国留学。2024年2月16日教育部公布的2024留学人员情况统计结果显示: 从1978-2024 年,各类出国留学人员多达80.02 万人,回国仅有27.28万人。中国的人才流失还突出表现在国有企业向外资企业、合资企业的流失。北京市经贸委曾对工业系统150 家大型国有企业的人力资源状况进行调查,结果显示，这些国有企业1982 年以后引进的、具有大学以上学历人员的流失率高达64%,其中大多数流向外资、合资企业。由于市场经济连锁反应和心理作用的影响,人才往往会由低处向高处(高薪酬、高职位、高权力)探询。而在这种人才流动中, 有的人就会盲目地追求“趋高性”, 而不顾诸多主客观因素和条件的制约。于是,供需双方的矛盾就会出现, 现实和目标就会发生偏离,从而在就业压力日渐激烈的今天, 这种不规范的人才流动现象愈演愈烈。

2．地区间的发展不平衡，造成人才流动的地区失衡

自改革开放以来，我国经济发展就逐步呈现出东西部经济发展的差异，最先进行改革开放的地区，吸引了大批优秀人才，形成了“孔雀东南飞”的场景，即市场经济越发达的地方，越是人才向往的地方。虽然伴随着我国市场经济的发展从东部向西部、从大城市向中小城市和农村推进，人才流动趋势和人才布局结构正在发生缓慢变化，但是由于中西部地区经济社会发展相对落后，基础设施建设也远不如东部城市，大量人才依然“浩浩荡荡”地涌入沿海经济发达地区。这样的恶性循环导致中西部地区的人才流失越来越严重。我们说，一个地区的经济环境,决定了当地的就业机会和收入水平,从而对人才的流动产生很大的影响。我国地区经济发展的不平衡导致我国东、中、西部地区以及大中城市、小城镇、广大农村的劳动力市场之间存在诸多差距。一方面,这一地区经济条件好,是外商投资的首选之地。另一方面,实行对外开放，导致了东部地区得天独厚的自然条件之外,又能轻易得到国家政策的倾斜,因此,大量优势产业集中于此，从而逐渐形成了产业集群。产业集群引起西部原有的人才大量外流，使得各类人才加速向东部尤其是向东部的产业集群区域集中。再者，社会中具有较高文化和专业素质的群体,他们不仅追求收益较高的工作岗位,而且追求能够施展才华的工作环境；与经济发展滞后相对应，是职业发展空间狭小，没有足够的人才需求，人才即使想到这些地方发展，也难以找到合适的机会。所以，不发达地区的经济弱势严重影响人才目前的物质文化生活水平，从而使很多人才在选择工作地点时，首先考虑东部沿海地区以及一些大城市，而不是中、西部地区和农村，从而造成了东西部人才流动的进一步失衡。

五、人才流动问题的对策

1.促进公平竞争,完善人才市场

目前我国现存的人才市场管理政策并不能完全确保人才市场的主体地位，人才实际上在某种程度上并不能按照自己的意愿来选择工作单位,从而使得市场配置人才资源效率受到影响,人才无法按供需规律流动。那么,在人才市场建设方面,由于人才、特别是高级人才是我国极为稀缺的人力资源,因此针对他们的配置应该在全国范围内的,而不仅是在某地或某区域。所以,国家应从以下几方面着手:一是打破管理体制上的区域限制,使中央、地方、部门、行业各自拆除壁垒,消除垄断和地域封锁,逐步实现毕业生就业市场、人才市场、劳动力市场的一体化，建设全国范围内的针对人才流动的大市场；二是辅之以现代化的就业信息网建设,打破各人才信息网站各自为政的局面,走开放与联合之路。在大市场中,各地分市场形成统一的高级人才工作章程,实现信息共享和功能公用的、统一的为人才市场服务的格局；第三,人才市场的建设必须转变观念,不能仅以营利为目的,使人才市场真正成为人才供需双方的信息聚集地,同时建立能从布局结构并公平衡量人才价值而进行调剂的权威机构,并以明确的法规加以确定。如果以临时的权益的方式来处理人才市场规则这样严肃的、事关国家在新世纪竞争力的大事,则会产生人才流动的暂时性和短期效应,无法保证人才的合理流动。所以,国家首先应在各方面做出一些努力,明确人才及用人单位的市场主体地位,使人才可以自主地在市场上选择适合自己的工作地方,以促进公平竞争,完善人才市场。

2.努力实现地区结构优化,缩小地区差距

人才流动的客观原因的就是自然条件差,西部欠发达地区一般交通都不方便、生活条件较差甚至气候恶劣等特点。只有经济发展了,才会有留住人才的物质基础。假如城乡、区域间经济均衡发展了,将必然带来就业均衡,必然使人才尤其是刚毕业的大学生在就业选择时无所谓区域、城乡的区别。因此,只有缩小不同区域、城乡在经济发展、福利待遇、发展机会等方面的距离,才能吸引更多的人才到西部、到基层工作。所以,政府必须继续加快区域之间、城乡之间的合作,打破区域间的政策壁垒,实现资源互补,促进欠发达地区的经济发展,提高就业待遇;推进西部大开发和新农村建设,加快生态经济、循环经济和高新技术产业的发展,鼓励人才到西部、基层创业,以创造更多的就业岗位;加大对贫困落后地区的政策扶持和财政投入力度,加快基础设施建设,提高基本公共服务水平,改善其就业环境和生活环境,这也是最根本的方法。

3.改善人才管理,营造良好的工作环境

俗话说的好“留人先留心”,我国应营造一个尊重知识、尊重人才,理解人、关心人、信任人的和谐氛围,营造一种良好的人际关系环境。一般来讲,在其他条件相近的情况下,一个更加尊重个人价值、鼓励个人发展的地区和组织,比其他组织有着更大的人才吸引力。有关调研资料分析表明,许多单位的人才跳槽并不是因为工资待遇不满意,主要是由于组织管理体制僵化、管理作风粗暴和人才缺乏发展空间所致。因此,西部地区在吸引人才、留住人才问题上,应致力于为人才创造一个宽松、和谐的“以人为本”的体制环境,提供人才实现抱负的条件。再者,组织不能改变所属行业及所处区域所带来的不利影响,但可以改善组织内部环境,包括: 设计较为优厚的薪酬、福利待遇,较为合理的竞争制度,较为优秀的组织文化等,同样可以留住人才。所以,留住人才的关键是要给人才提供施展才华的空间和舞台,给人才一个好的工作环境。

4.政府的宏观调控和政策支持

政府促进公平竞争,完善人才市场,努力实现地区结构优化,缩小地区差距等宏观调控方式,都不是一朝一夕能够实现和见效的。那么,现阶段政府可以采取宏观调控和政策支持的方式,来帮助西部欠发达地区吸引人才、留住人才以缓解失衡,在各种政策和努力呈现出结果后,再逐步取消这些支持政策。首先,在户籍管理方面。国家应制定统一的针对人才的户籍管理办法,促进人才在全国范围内合理流动,为建立全国性的人才市场打下坚实的基础。对安心在该地工作并已落实工作单位的优秀人才,可不受户口限制,来去自由,同时不论学历、职称,也不论他是否要求在该地长期落户,其在当地的生活、工作、创业及由此带来的相关需求,完全享受和当地市民一样待遇的“柔性流动”政策。因此，“柔性人才引进”它以不转行政、户口、编制为特征,突破户籍流动的常规做法,实行自由宽松的户籍制度,消除不同地区就业的政策性差别和制度障碍,建立统一的、公平竞争的、自由流动的就业市场,解除人才尤其是大学毕业生到西部地区、基层工作的后顾之忧,使得他们不存在把居民固定在一个地区的法律和习俗。其次,在社会保障制度方面。目前为了适应我国日益深化的经济体制改革和社会生活需要,我国已经开始针对传统的社会保障体系的不足和弊端进行了全面的改革,已经形成了以养老保险、失业保险、工伤保险、医疗保险等为主的新的社会保障体系。我们还应努力建设社会化的福利保险保障体系。从上述分析中我们可以看到,社会保障体系严重影响着人才的流动决策行为,只有建立覆盖全国的、统一标准的社会保障标准,并对欠发达地区予以一定的政策倾斜；才能降低人才流动的成本,从而有效促进人才的合理流动。再次,完善欠发达地区吸引人才战略的配套措施。我国自实施“大学生志愿服务西部计划”以来,吸引了一些大学生到西部奉献知识和才华,但很多大学生还是不愿意到西部、基层就业,究其原因是志愿服务没有与毕业生的人力资本投资收益实现有效的挂钩。政府首先要建立健全人才到西部、基层就业的激励补偿机制,鼓励人才尤其是应届毕业生到中西部就业的积极性,完善欠发达地区吸引人才战略的配套措施。比如政府对去贫困落后地区工作的人才可对其考研、考公务员加分,晋升职务、评职称时优先,同时发放生活补助,创业低息贷款、税收减免等优惠措施。其次在物质待遇上,可以比东部更优惠,更具有吸引力。打开人才进入西部的方便之门,对到西部工作的各类人才,提供良好的工作和生活条件,实行户口可以不迁、身份保留、来去自由;户口迁入西部的,由政府提供一次性安家费用,帮助解决其配偶和子女问题。再次政府还可以支持其他地区人才以兼职、短期服务、承担委托项目、合作研究、技术入股、承包经营等多种形式参加西部开发。

总之,在改革开放深化过程中,由于人才市场的不完善、相关政策的缺失、地区发展的不平衡以及人才自身因素造成了人才流动的地区失衡。我们应着眼于未来,着眼于长远,努力吸引人才、培养人才、留住人才、用好人才,充分发挥各种人才的作用。最后,作为流动主体的人才,应不断提高自身素质,将个人利益与国家利益相结合,为建设祖国贡献力量。

参考文献：

[1] 黄仲熙；当前人才流动中存在的难题及对策[J].发展研究.2024 [2] 杨思璐：当前我国人才流动存在的问题及对策研究[J].当代经济.2024 [3] 张阳：当前我国人才流动存在的问题及路径选[J].法制与经济.2024 [4] 王伟国：当前我国人才流动的特征及原因探析[N].重庆职业技术学院学报.2024 [5] 陈国銮：关于促进人才流动的理论思考[N].福建省社会主义学院学报.2024 [6] 肖勇:人才流动对组织的负面影响及对策[N].湖南农业大学学报.2024 [7] 王伟英:人才流动中地区失衡的原因及对策分析[N].中南林业科技大学学报.2024 [8] 刘军:适度人才流动研究[J].劳动经济.2024

**第三篇：关于当前党风廉政建设存在的问题与研究对策**

近年来各级党组织落实党风廉政建设责任制自觉性进一步提高,广大党员干部对反腐倡廉工作信心进一步增强,防腐倡廉工作总体形势不断趋好。但是，在当前形势下，党风廉政建设和防腐败工作仍面临不少问题，有的打着历史的烙印，有的伴随新事物而产生，有的既有个体素质问题，也有机制体制问题，各种因素纵横交错，必须未雨绸缪，及早预防和纠正。我认为，当前党风廉政建设主要存在以下三大突出问题：

一是少数党员干部立党为公、执政为民的意识不强，党性不纯

主要表现在：有的对群众感情冷漠。执政党最大的危险是脱离群众。“三个代表”重要思想的核心是加强党与人民群众的血肉关系。如今有的党员领导干部亲近的是老板，疏远的是群众；维护的是开发商的利益，损害的是群众的利益。有的私心作怪，与民争利。凡事先考虑个人利益，置群众冷暖于不顾。有的无视社会公德，生活腐化，热衷于在美容店、洗头坊、按摩院、舞厅里消磨时间，甚至搞婚外恋，包二奶。有的法纪观念淡薄，是非界线不清。

二是对重点行业、重点部门、重点环节、重点对象监督缺乏

当今社会，由于一些行业特点的特殊性，造成存在一些行业“潜规则”，索要、收取回扣等现象普遍存在，在人们的意识里已见怪不怪，甚至于在有些人的意识里，认为是正常的劳动所得，是合法收入。

三是权力运行的不规范，制度落实不到位

民主集中制在一些地方单位变味。“一把手”的权利普遍比较集中，自由裁量权大。有的“一把手”执行民主集中制不认真、不严肃，甚至独断专行，习惯于搞“一言堂”，我说你听、我定你干，使集体领导流于形式。有的班子成员出于种种原因，对“一把手”的一些错误意见也一再迁就,政务公开落实不力。有的把政务公开仅仅理解成“结果公示”，公开不彻底、不全面、不及时、不规范，避重就轻，避实就虚。有的甚至不够真实，搞假公开，政务透明度依然不高。尤其是在一些重大事项的决策中没有认真实行公开，只公布结果，不公布过程，使决策过程仍然处于暗箱操作之中，群众参与决策的程度有限。廉洁自律制度落实难以到位。近年来，出台制度不少，但流于形式，没有发挥应有的作用。

针对当前党风廉政建设面临的新情况、新问题，我认为，党风廉政建设必须在以下几方面下功夫：

一是坚持不懈地开展树立正确的权利观、政绩观、群众观的教育活动，不断提高领导干部的思想道德素质，着力在构建自律防线上下功夫

教育要有的放矢，注重效果。要不断改进教育的方式，增强教育的实效性和针对性。从侧重群体性的集中教育向加强因人而异的个别教育转变；从侧重一般性的泛泛而谈向注重在特殊时期的有针对性提醒转变；从侧重单边灌输向双向交流转变。在总结少数领导干部犯错误教训的基础上，对新提拔和转任的领导干部，在任前逐个进行廉政教育谈话。谈话时，先由新任领导干部进行述廉，然后进行有针对性的廉政教育谈话和制度告知，最后由其作书面廉政承诺，并在周年“谈话纪念日”进行回顾。推行公开审理工作，开辟纪律教育新渠道，增强纪律教育的感染力。同时，要充分发挥纪检监察机关以案论纪的优势，建立和完善重大案例通报制度，及时解剖典型案例，加强对党员干部的警示教育，把它列为党员干部培训的必修课，增强其遵纪守法的自觉性。

二是加强制度建设，规范权力运行，不断减少以权谋私的机会与空间，着力在构建制度防线上下功夫

针对腐败易发多发的环节和问题，不断推进以制度管权、以制度管事、以制度管人的进程。要重点督促职能部门细化工作程序和议事规则，理清集体权限与“一把手”权限、“一把手”权限与其他同志权限的界线，落实好集体领导和个人分工负责制度，避免在重大事项上“一把手”说了算，从程序和制度层面防止以权谋私的发生。要重点落实好政务公开、财务公开制度，接受干部群众的监督。要加大对制度执行情况的监督检查，防治制度成为摆设。同时，要着眼于制度创新，从有利于廉政建设出发，积极探索用市场化改革办法，解决公车私用、公款吃喝等“老大难”问题。

三是要坚定不移的查办大要案，着力在构建纪律防线上下功夫

坚持“有腐必反、有乱必纠”，严明党的政治纪律、组织工作纪律、经济工作纪律、群众工作纪律和作风纪律。在办案指导思想上，紧紧围绕发展这一执政兴国的第一要务，不仅要查清问题、惩治腐败，而且要减少损失、维护稳定、促进发展。主动深入经济建设的重点领域和群众关注的热点问题，集中力量查处影响改革、发展和稳定的案件。在办案机制上，注意组织、协调、发挥相关部门的作用，形成合力。在办案的目标取向上，把办案与推进方法体系建设结合起来，努力形成“举报受理－案件查处－剖析原因－通报警示－整改防范”的工作链，充分发挥查办案件的综合效益。在办案的方式上，严格依纪依法办案，确保办案不出事。全面推行公开审理 工作，开展党政纪处分决定执行情况检查，确保各类案件经得起历史的检验。

四要改进监督方式，提高监督质量，着力在构建监督防线上下功夫

加强对重要岗位、重要环节、重要事项的监督，增强监督的针对性。加强对“一把手”述职、考核、评议制度，把监督、评议的权利交给群众，考评结果反馈给本人。改进监督的方式方法，增强监督

实效。把事后监督与事前事中监督结合起来，围绕群众关注的问题，主动选题，主动出击，开展明查暗访。把个案监督与举一反三结合起来，对监督中发现的具体普遍意义的问题，及时予以通报，以警示他人。

五要认真落实党风廉政建设责任制，着力在构建有效的反腐倡廉工作机制上下功夫

突出抓好责任分解、责任考核、责任追究三个主要环节工作。通过责任分解，使每一位领导干部都明白自己肩负的责任；通过责任考核，激励先进，鞭策后进；通过责任追究，使领导干部不敢懈怠。

**第四篇：关于当前党风廉政建设存在的问题与研究对策**

近年来各级党组织落实党风廉政建设责任制自觉性进一步提高,广大党员干部对反腐倡廉工作信心进一步增强,防腐倡廉工作总体形势不断趋好。但是，在当前形势下，党风廉政建设和防腐败工作仍面临不少问题，有的打着历史的烙印，有的伴随新事物而产生，有的既有个体素质问题，也有机制体制问题，各种因素纵横交错，必须未雨绸缪，及早预防和纠正。我认为，当前党风廉政建设主要存在以下三大突出问题：

一是少数党员干部立党为公、执政为民的意识不强，党性不纯

主要表现在：有的对群众感情冷漠。执政党最大的危险是脱离群众。“三个代表”重要思想的核心是加强党与人民群众的血肉关系。如今有的党员领导干部亲近的是老板，疏远的是群众；维护的是开发商的利益，损害的是群众的利益。有的私心作怪，与民争利。凡事先考虑个人利益，置群众冷暖于不顾。有的无视社会公德，生活腐化，热衷于在美容店、洗头坊、按摩院、舞厅里消磨时间，甚至搞婚外恋，包二奶。有的法纪观念淡薄，是非界线不清。

二是对重点行业、重点部门、重点环节、重点对象监督缺乏

当今社会，由于一些行业特点的特殊性，造成存在一些行业“潜规则”，索要、收取回扣等现象普遍存在，在人们的意识里已见怪不怪，甚至于在有些人的意识里，认为是正常的劳动所得，是合法收入。

三是权力运行的不规范，制度落实不到位

民主集中制在一些地方单位变味。“一把手”的权利普遍比较集中，自由裁量权大。有的“一把手”执行民主集中制不认真、不严肃，甚至独断专行，习惯于搞“一言堂”，我说你听、我定你干，使集体领导流于形式。有的班子成员出于种种原因，对“一把手”的一些错误意见也一再迁就,政务公开落实不力。有的把政务公开仅仅理解成“结果公示”，公开不彻底、不全面、不及时、不规范，避重就轻，避实就虚。有的甚至不够真实，搞假公开，政务透明度依然不高。尤其是在一些重大事项的决策中没有认真实行公开，只公布结果，不公布过程，使决策过程仍然处于暗箱操作之中，群众参与决策的程度有限。廉洁自律制度落实难以到位。近年来，出台制度不少，但流于形式，没有发挥应有的作用。

针对当前党风廉政建设面临的新情况、新问题，我认为，党风廉政建设必须在以下几方面下功夫：

一是坚持不懈地开展树立正确的权利观、政绩观、群众观的教育活动，不断提高领导干部的思想道德素质，着力在构建自律防线上下功夫

教育要有的放矢，注重效果。要不断改进教育的方式，增强教育的实效性和针对性。从侧重群体性的集中教育向加强因人而异的个别教育转变；从侧重一般性的泛泛而谈向注重在特殊时期的有针对性提醒转变；从侧重单边灌输向双向交流转变。在总结少数领导干部犯错误教训的基础上，对新提拔和转任的领导干部，在任前逐个进行廉政教育谈话。谈话时，先由新任领导干部进行述廉，然后进行有针对性的廉政教育谈话和制度告知，最后由其作书面廉政承诺，并在周年“谈话纪念日”进行回顾。推行公开审理工作，开辟纪律教育新渠道，增强纪律教育的感染力。同时，要充分发挥纪检监察机关以案论纪的优势，建立和完善重大案例通报制度，及时解剖典型案例，加强对党员干部的警示教育，把它列为党员干部培训的必修课，增强其遵纪守法的自觉性。

二是加强制度建设，规范权力运行，不断减少以权谋私的机会与空间，着力在构建制度防线上下功夫

针对腐败易发多发的环节和问题，不断推进以制度管权、以制度管事、以制度管人的进程。要重点督促职能部门细化工作程序和议事规则，理清集体权限与“一把手”权限、“一把手”权限与其他同志权限的界线，落实好集体领导和个人分工负责制度，避免在重大事项上“一把手”说了算，从程序和制度层面防止以权谋私的发生。要重点落实好政务公开、财务公开制度，接受干部群众的监督。要加大对制度执行情况的监督检查，防治制度成为摆设。同时，要着眼于制度创新，从有利于廉政建设出发，积极探索用市场化改革办法，解决公车私用、公款吃喝等“老大难”问题。

三是要坚定不移的查办大要案，着力在构建纪律防线上下功夫

坚持“有腐必反、有乱必纠”，严明党的政治纪律、组织工作纪律、经济工作纪律、群众工作纪律和作风纪律。在办案指导思想上，紧紧围绕发展这一执政兴国的第一要务，不仅要查清问题、惩治腐败，而且要减少损失、维护稳定、促进发展。主动深入经济建设的重点领域和群众关注的热点问题，集中力量查处影响改革、发展和稳定的案件。在办案机制上，注意组织、协调、发挥相关部门的作用，形成合力。在办案的目标取向上，把办案与推进方法体系建设结合起来，努力形成“举报受理－案件查处－剖析原因－通报警示－整改防范”的工作链，充分发挥查办案件的综合效益。在办案的方式上，严格依纪依法办案，确保办案不出事。全面推行公开审理

**第五篇：当前干部队伍存在主要问题及对策研究**

当前干部队伍存在主要问题及对策研究

中共金坪镇党委

乡镇干部是农村工作的骨干力量，通过分析我镇干部队伍的实际情况，当前乡镇干部队伍中存在着四个方面的问题，如果能够加以及时、有效地解决，必将有利于社会主义新农村的建设和农村经济的发展、社会的和谐稳定。

一、存在的主要问题

（一）学风不浓，干部队伍思想观念和能力素质仍有差距 目前干部队伍中普遍存在着要我学的思想，而没有认识到学习对于个人修养和提高工作技能的作用，没有形成我要学的意识，使目前的中心组学习、机关学习、定期培训等学习机会流于形式；有的干部工作凭习惯和经验，思想观念跟不上形势的发展，适应不了工作中出现的新情况、新任务，习惯于按部就班地工作，习惯于做好眼前工作，对新观念、新事物接受慢，市场竞争意识、竞争能力不强，对工作起点、工作标准要求不高；有的干部跟不上形势的发展，不善于研究、总结经济规律，一些干部工作中还存在着依法行政意识和能力不强的问题，习惯用行政手段和计划经济方式管理和决策，不善于用法律和市场经济手段进行引导和调控。

（二）作风不实，干部队伍宗旨意识和服务能力有待提高 有的干部淡化了宗旨意识和群众观念，与群众的关系由鱼

水关系转变为蛙水关系，甚至是水火关系，工作重心主要放在了落实上级任务，没有脚踏实地、切实解决农民群众的实际问题；有的干部进取心不强，感到工作没有什么成就感，不思上进，消极怠工，出现混日子的现象，工作浮在上面多，深入基层少，了解社情民意不够，对村（社区）安排布臵多，检查督促少，具体指导少；一些干部工作职责不明确，工作重点不突出，一些干部缺乏活力、干劲，工作不深入，工作效率不高，再加上农村工作环境较艰苦，一些干部无心工作，千方百计找门路、跑调动，对本职工作往往敷衍了事。

（三）制度不适，基层干部考核评价和日常管理相对滞后 首先是岗位设臵不科学，按照目前的“三定”方案，乡镇设“三办一所三中心”，机构设臵上与工作实际不相配套，混岗、一人多岗、一个岗位多位领导分管、职责不清，岗位不明的情况十分突出，编制和岗位不对口的情况非常普遍，造成了管理上的混乱或者是不到位；其次是干部考核机制不健全。虽然有严格的干部考核管理制度，但往往都是以人为主的考核能够得到落实（如出勤考核），而以事为主的目标考核由于考核指标没有量化，考核很难兑现，以致年终考核时有你好我好大家好的现象，干多干少一个样，干好干坏一个样，使一些干部失去工作积极性；三是绩效考核难逗硬。公务员实行绩效工资后，取消了年终奖，使得乡镇可以利用的等次考核不再具有实质性的意义，仅靠评优评先兑现考核评价结果，很多人误认为

绩效工资是自己工资的组成部分，是自己应该得的，所以绩效工资并没有起到应有的调节作用。

（四）出口不畅，基层干部合理流动和未位淘汰有待完善 虽然我区出台了有关公务员交流的办法，从去年开始实行并进行了有益的偿试，以后每两年在全区开展一次公务员交流，但是交流的力度还不够大，特别是长期以来没有进行交流，使乡镇干部本地化现象严重，在同一地方工作久了，一些干部工作缺乏上进动力，工作的积极主动性和创新性降低，而惰性增大，还有一些人因此形成利益小集团，影响正常推行政策和落实工作的情况；同时一些年龄偏大，或者升迁无望的机关干部，不服从组织分配的工作，或者不认真履行自己的岗位职责，整天无所事事，游手好闲，甚至公然跟党委政府对着干，无视机关管理制度，在干部和群众中造成极坏的影响，对待这样一些人，缺乏有效的措施进行管理和约束。

二、对策和措施

（一）转观念，加强学习提素质

用“三个代表”重要思想和科学发展观武装乡镇干部头脑，强化观念更新，以适应时代的特征、工作的需要和群众的需求。把乡镇干部工作重心引导到抓好经济发展，落实公共管理和社会服务，维持农村稳定，抓好基层组织建设和精神文明建设上来。实现从行政管理者转变为乡镇经济发展者、新农村建设指导者、社会事业服务者。

推进学习型党组织和学习型政府的建设，发挥领导干部的示范带动作用，引导乡镇干部树立正确的学习观。一要加强系统培训，通过有计划、有目的、多层次、多渠道的在职培训，重点抓好市场经济知识、科学技术知识、法律知识、管理知识等方面的培训，努力提高乡镇干部的综合素质和解决复杂问题的能力。二要向专家学习。邀请一些经济、管理、农业方面的专家等研讨发展形势、培训干部。三要向群众学习。向人民群众的艰苦奋斗、拼搏进取等优秀品质及发展经济的先进经验学习。四要在实践中学习。教育乡镇干部在工作、生活的实践中勤学习，多思考，善总结。五要加强干部的交流锻炼，学习其他地方的经验，也增强乡镇干部队伍的生机和活力，提高发展的能力。

（二）强意识，转变作风塑形象

一是牢固树立群众意识、群众观念。以乡镇便民服务站建设为契机，推出一系列便民、惠民、利民的服务举措，主动做好群众信访工作，把问题解决在基层，解决在萌芽状态；注重尊重群众的意见，尤其是在修建道路、水利工程和征地拆迁时，要充分考虑群众在心理上和经济上的承受能力，要切实按政策实施，要真心实意地为群众办好事、办实事。二是转变政府职能，塑造服务型政府。加强政府各部门的行风建设，从群众利益、行业特点出发，制定有利于提高服务群众水平的各种制度，进一步规范政府部门运作程序，优化办事流程，提高办事效率；

继续开展群众满意站、所评议活动，加强文明示范窗口建设，促进行风好转。三是开展“塑造乡镇干部新形象”活动。打造一支“能吃苦、会干事、讲奉献”乡镇干部队伍，注重政治立场坚定、工作务实高效、办事依法廉洁、为民全心全意的形象塑造，通过勤学习、勤调研、勤办事、勤修身来塑造新形象。

（三）抓创新，理顺机制提效率

一要创新运行机制。根据有利于理顺政府运行机制、提高办事效率、促进职能转变的原则，适应乡镇政府从管理型向服务型转变的需要，科学设臵乡镇人员编制和工作岗位。乡镇应按主要产业发展、稳定综合管理、社会事务管理、基础设施建设等分类组建工作机构或服务机构。同时细化岗位职责，紧紧围绕经济建设和社会发展目标，真正使干部把精力用在为群众服务上，把时间花在促农民增收上。二要创新考核机制。首先是科学分解考核项目。在制定干部实绩考核目标过程中，把干部的德、能、勤、绩、廉细化为具体的考核项目，分别确定考核目标值。其次是合理设臵考核内容。根据被考核对象不同的工作岗位和工作重点，采取多因素综合评价模式，以目标管理的科学方法为主，结合民主评价、分管领导评价、社会综合评价等多种因素，使考核更加真实全面。其三是综合量化考核结果。采取百分制考核计算办法，对共同目标、工作目标、民主测评、考核组综合评价、获得奖励情况等项目累计计算加分，同时区别对待不同层次、不同类型的干部。三要创新绩效

管理。在严格考核的基础上，要注重对考核结果的应用，除作为评优评先的依据外，还要与绩效工资部分进行挂钩，对乡镇干部所扣绩效工资，按照考核得分情况进行再次分配，实现绩效工资向重要岗位、任务繁重、成效明显的干部倾斜。

（四）加强交流和淘汰，拓宽出口增活力

关注乡镇优秀干部的成长，完善培养锻炼机制，加大转岗、交流、上挂锻炼等行之有效的形式，加快干部流动，调动工作积极性，营造务实、高效、竞争的干事氛围，激发干部队伍活力。严格实行考核兑现，凡在考核中实绩较差、排名臵后的干部要坚决予以诫勉、调整，做到能者上、平者让、庸者下。同时还要健全淘汰制，积极推行民意淘汰、自然淘汰等多种淘汰形式，拓宽干部“下”的渠道。

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！