# 公司人才资源实践调查报告

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-07-03

*第一篇：公司人才资源实践调查报告人才资源实践调查报告在全国公司人才中，也许是：“找工作，我痛苦！”。2024年至今时已过半，回首各大公司人才兴衰沉浮，喜忧参半。春节过后，各公司人才出现供需两亏的局面，人才市场场面十分火爆。各公司春节后连日...*

**第一篇：公司人才资源实践调查报告**

人才资源实践调查报告

在全国公司人才中，也许是：“找工作，我痛苦！”。2024年至今时已过半，回首各大公司人才兴衰沉浮，喜忧参半。

春节过后，各公司人才出现供需两亏的局面，人才市场场面十分火爆。各公司春节后连日进场应聘人数均在多次左右。年初职场人才两极分化加剧，一方面低层人才求职难度加大，另一方面高端人才供不应求。受此影响，今年薪资带也呈泾渭分明的现象。一边是高端人才薪资走高，一边是低层求职者薪资起色不大。

人才市场复苏 IT 和销售供需两旺。

春节刚过，虽然未到元宵，但网上招聘人气也在短短的几天中迅速回升。计算机、销售业务和市场营销类的招聘职位开始快速增长，需求呈现高速上升趋势。春节后，随着气候转暖，人才也开始全面复苏。

同时，上网应聘的求职者经过春节的调整后，也释放出强劲的增长势头，以牛市开门，数据同时显示，计算机／IT类、销售业务／市场营销类、文职类等三类求职者表现最为积极，位列前三名；其次是经营管理类求职者，接下来是行政／人事／人力资源类求职者。

长假期间人才休市旺了网络招聘

春节长假和五一长假期间，各个公司和职介机构都宣布“休市”，但人才网站的招聘活动却热火朝天。长假正好成为那些准备跳槽者的绝好机会，不仅可以事先在网上搜寻好“东家”，还能在网上学习应聘、面试的技巧，既省却了奔波之苦，又能获得许多免费学习的机会。八方人才等人才网站在假期中均安排了不同类型的网上招聘活动。

人才大市场“十一”节后第一个星期（10月9日—10月15日）场面火爆供求两旺，招聘岗位和进场人数较上周分别增加98·8％和40％，迎来了各公司人才的双向选择的又一个高潮。

此次各个公司人才走势有三个特点：

一、招聘单位和求职人数大幅增加。招聘单位人数分别有所动向。

二、招聘岗位超过万。人才市场投放的招聘岗位有万个，比前增加很多，是市场同期投放招聘岗位较多的时期。但岗位需求有所侧重，各岗位需求增加的幅度也不一样。需求量比较重的岗位是计算机技术、电子、通信工程等岗位人才较多。

三、高科技和经济类专业受青睐。在众多的专业中最受欢迎的专业是电子专业，占岗位需求的比例大，其次是经济管理岗位，此岗位需求量也比较大，占岗位需求的20％。

人才节后火爆的原因有以下几点：

骑驴找马 国庆休假时间较长，部分生产单位采取了轮流休假的方式，部分“骑着驴找马”的求职者也正好趁此机会到市场找更称心如意的工作。旅客也趁来探路找机会。在众多的招聘一样。需求量比较大者。

“人才高交会”推波助澜 第二届中国国际高新技术成果交易会把整个人才大市场列为“高交会”的分会场————“人才高交会”。各参展企业投放很多具有吸引力的岗位，加上报纸和人才大市场的网站等媒体的宣传，许多高新技术人才蜂拥而至，更增加了市场的人气。

2024年毕业生春季双选会暨专业人才交流会上。记者在采访中发现，电气、自动化、机械等以往冷门专业的毕业生成了“香饽饽”，而往年的英语等热门专业的毕业生，已不再抢手。

用人单位喜好：复合型人才最抢手

各大公司急需哪些专业人才，什么样的毕业生受用人单位青睐？媒体记者到人才市场以及部分企业采访、了解相关情况，并精心挑选、整理了相关信息。一是理工科毕业生需求量大。记者从人事局获悉，2024年对毕业生的需求依然旺盛，计划接收3万人，计算机科学与技术、通信工程、电子信息工程、电子信息科学技术、市场营销、电气工程及自动化、自动化、机械设计制造及自动化、金融学、国际经济与贸易十大专业需求最旺盛。

二、英语水平成重要门槛。记者在采访中发现，英语水平特别是口语能力成为外企面试的重要门槛。不少企业表示最需要“懂专业技术又精通英文的复合型人才”。

三、用人单位看重毕业生大学成绩。一个上学时成绩不好的毕业生，用人单位怎么敢用呢？

国家人事部副部长告诉记者，这个数字十分可观，已经占到全国总量的10％，这说明人才市场已经成为全国最具活力的市场之一 时代秉承\'人才是企业之本，企业是人才之舟\'的人才理念，致力于为员工创造一个和谐、愉快、富有灵感、充满激情的工作环境，并提供一个能充分施展才华、实现自我价值的大舞台。我们正努力实践着择优人才、依靠人才、培养人才、激励人才和尊重人才的人力资源战略，通过不断创造个人的发展机会，使各类人才都有展示才能、实现自身价值的环境和机遇 诚信、团结、敬业、进取\'的时代精神是公司企业文化的灵魂，我们倡导精益求精的工作态度、勤奋务实的工作作风、和谐统一的团队精神。在时代联商，您可以感受到朝气蓬勃、团结向上的工作氛围，可以看到勤勉敬业、孜孜以求的长视员工，更可以领略到自己所创造的成功的壮丽和辉煌。

**第二篇：雒城镇人才资源现状调查报告**

雒城镇人才资源现状调查报告

按照《关于开展全市人才资源现状调查的通知》（广委组〔2024〕55号）要求，雒城镇党委安排精干人员组成调查小组，精心统计基础数据，完善人才资源调查方法，对人才资源现状进行了专题调查，现将调查结果和我们所做的分析报告如下：

一、我镇人才资源的现状

1、人才总量较多，但人才架构不完善

截至调查时点2024年12月31日，据统计，包括2024年至2024年底退休的公务员，我镇机关现有党政人才35人，其中公务员27人（在岗在职24人，离职退养1人，退休2人），事业人员8人（其中取得技术职称3人）。既是党政人才，又是专业技术人才的干部有3人。

2、从学历及专业结构看，专业类别单一。根据调查结果显示，党政人才学历结构，本科13人，专科22人。专业人才分布不均衡，多集中为管理学人才、法学人才，缺乏经济学人才及其他专业类别人才。

3、从技术人才结构看，专业技术人才和社会工作人才较少。我镇属于城区镇，工作职能是管理社区，服务城市居2-

会主要从事服务居民的工作，社区干部的培训力度不够深，社会服务与管理的能力有待进一步提高。部分社区存在学历较低，干部老龄化现象。

3、人力资本投资不足。近年来我镇对人力资本投资非常有限，政府用于人才资源开发经费的投入严重不足，作为人才吸纳和使用主体的用人单位特别是企业，由于观念和效益等原因，对人力资本的投资远远没有到位。从调查情况看，只有3.31%的人认为政府对人才的投入“多”，31.49%的人认为“合理”。

三、加强人才工作的对策与措施

第一、深化认识，确立人才资源是第一资源观念。当代世界经济发展表明，人力资本的重要性在不断上升，其中高素质人才在经济发展中的作用更是空前凸显。我们必须把人才工作作为支撑社会经济工作的重要的方面来对待，从宏观到微观形成一系列科学而完整的体系，使其与社会经济形成良性的互动发展态势。

第二、突出重点，整体推进，实现人才工作协调发展。要使人才资源开发与经济社会发展相协调，必须适应经济社会发展对人才总量、结构和素质的要求，加快人才结构调整，有效盘活人才存量，大幅度提高人才增量，不断提升人才素-3-

质，优化人才资源配置。要切实推进人才资源整体开发，实现人才工作协调发展。

第三、广泛筹集资金，加大对人才资源开发的投入力度。切实增加财政投入，要集中安排一部分专项资金，用于对人才资源的开发，积极引导和鼓励企业加大对人才资源开发的投入。

第四、落实好社会保障制度。加强和完善社会保障制度，落实好养老、医疗、失业、工伤和生育等社会保险制度，从根本上解除外来人才的后顾之忧。

第五、放宽政策，加快人才引进的步伐。要进一步制定、落实、完善引进人才的优惠政策，在住房、福利、家属安置、子女上学、工作条件等方面给予照顾。要拓宽引进人才的途径和方式，采取兼职、咨询、讲学、科研和技术合作、技术入股、投资兴办实业等多种形式引进人才，引进技术，引进智力。有计划、有重点的引进一批企业急需的、高层次、高素质的优秀人才。

中共广汉市雒城镇委员会

2024年8月12日

**第三篇：双柏县非公有制企业人才资源调查报告**

双柏县非公有制企业人才资源调查报告

为贯彻落实全国、全省人才工作会议精神和《云南省中长期人才发展规划〈2024—2024年〉》，全面掌握我省人才资源情况，圆满完成全国人才资源统计工作任务，根据省委组织部、人力资源和社会保障厅、省统计局《关于开展2024全省人才资源统计工作的通知》（云组通[2024]31号）的文件精神和州统一安排部署，我县积极开展对抽中的6家非公有制企业进行了调查，现将调查结果分析报告如下：

一、调查方式

1、调查非公有制企业

本次共调查非公有制企业6家，共收回有效问卷6份，其中：建筑业1家，房地产开发公司1家，医院1家，工业2家，贸易业1家，全部为内资企业。

2、准备阶段：由县委组织部牵头，召集相关单位和调查人员召开专门会议，统一布置调查问卷。

3、调查阶段：对非公有制企业进行上门调查，通过查看资料、台账，听取相关人员汇报，一方面填报调查问卷，一方面搜集企业对人才方面的经验、意见、建议。

4、资料审核阶段：在调查过程中，根据《调查方案》的要求，按照事前、事中、事后三个阶段对问卷进行审核，对发现的问题及时查询、更正。

5、针对非公有制企业人才资源调查情况写出调查报告。

二、对双柏县非公有制企业人才现状的分析

1、人员构成分析

我县共调查6家非公有制企业，2024年共有年末从业人员399人，其中女姓91人，占总人数的22.8%，少数民族35人，占总人数的8.8%，中共党员20人，占总人数的5%。在年末从业人员中，有经营管理人员95人，占总人数的23.8%，其中：高级12人，中级29人，初级46人；有专业技术人员92人，占总人数的23%，其中：副高级5人，中级29人，初级32人。有技能人员88人，占总人数的22%，其中：高级技师3人，技师21人，高级工16人，中级工35人，初级工13人。

2、学历状况分析

我县非公有制企业高、中、低学历从业人员并存，在年末从业人员中，按学历分，研究生及以上4人，占总人数的1%，大学本科48人，占总人数的12%，大学专科48人，占总人数的12%，中专及以下299人，占总人数的75%。

3、年龄状况分析

非公有制企业年末从业人员年轻化比较明显，按年龄分，35岁及以下159人，占总人数的40%，36-40岁102人，占总人数的26%，41-45岁61人，占总人数的15%，46-50岁43人，占总人数的11%，51-54岁12人，占总人数的3%，55岁22人，占总人数的5%。

4、有证情况

非公有制企业年末从业人员中具有国家评定的专业技术职称的有74人，占总人数的18.5%，取得国家职业资格证书的35人, 占总人数的8.8%。

三、对双柏县非公企业人才状况面临的问题及原因分析

从本次调查的结果看，双柏县非公企业拥有的人才资源整体状况还是比较好的，人才配置较为合理，为非公经济的发展壮大发挥了极为重要的作用。但通过

调查我们也发现非公企业在人才资源方面还存在一些问题，需要引起各有关方面的高度重视。这些问题概括起来，主要有以下五个方面：

一是人才队伍结构不够合理。受地方经济发展相对滞后和传统就业观念影响，非公有制企业对各类人才的吸引力不强，部分人才对在非公企业中就业观念上存有偏见。非公企业中现有员工上岗前大多只经过简单基础性技术培训，没有接受过正规、专业、系统的培训，造成非公有制企业人才总量不足、素质不高、结构不够合理。具有大专以上学历的仅占年末从业人员总数的24%，大大低于国家的要求。普遍存在中、高级经营管理及专业技术人才缺乏，特别是既懂专业技术又善于经营管理，对企业发展具有关键性作用的高级创新型管理、科技和专业技术人才严重缺乏。

二是人才管理模式不够科学。非公有制企业多数为由小到大逐步发展起来的私营企业，虽然大部分企业家从观念上能认识到人才对企业发展和壮大起到的积极作用，但在具体的选人用人行为上实行的还是“家族式”经营管理模式，没有建立现代企业人才管理制度，企业家对企业经营管理不愿放权、不敢放权，企业重要岗位的经营管理人员多为企业家的亲属，严重地阻碍非公有制企业人才队伍建设的活力。

三是人才引进渠道不够畅通。关于非公有制企业人才引进，目前只制定了相对宏观的政策，细化的、操作性强的配套措施没有跟上，具体执行起来较为困难，人才的引进和留用较为困难，没有真正形成人才流动的绿色通道，人才供求信息相对闭塞。

四是人才培训机制不够健全。调查中发现，几乎所有的非公有制企业都没有专门的人才培训机构，人才培训基本上停留在技术岗位上的岗前培训，采用的方式也主要是采取“以老带新”，很少与专业培训机构、大专院校和科研院所合作，人才知识的更新基本上处于一种自发状态，导致企业员工素质提高缓慢。人才培训机构由于市场因素，极少顾及非公企业所需人才的要求，职业高中、技术学校等所开设的专业课程很少能与非公有制企业所需要的技术专业进行配套。

五是人才整体队伍不够稳定。非公有制企业普遍规模不大，企业内职工养老、医疗保险等体系还不健全，难以为人才提供相对优越的待遇，在企业工作的现有人才普遍认为机关行政事业单位收入稳定、工作相对清闲，经济发达地区工作条件、工资待遇优越、个人发展空间宽松,到发达地区工作更能开阔视野，提高收入，一些具有一定专业技术的企业人才纷纷报考公务员或外出打工等，造成非公有制企业人才队伍出现不稳定的现象。

形成以上问题的原因是复杂多样的，资源型城市定位及特定的基础条件是重要原因，企业规模小、经营业绩差、管理粗放及外部环境不够宽松是形成以上问题的主要原因。

四、对加快双柏县非公企业人才资源队伍建设的对策建议

今后一个时期，双柏县应加大力度，加快非公有制企业人才队伍建设。坚持科学发展观和科学人才观，深入实施人才强县战略，以加强人才自主创新能力建设为核心，以增强企业创新主体作用为着力点，进一步完善政策、创新机制、构建平台、优化环境，努力造就一支规模宏大、结构合理、素质优良、充满活力、实力强劲的非公有制企业优质人才队伍，为推动双柏县经济跨越式发展提供坚强的人才保证和智力支持。为此我们建议：

一是加快培养造就创新型人才和高层次管理、技术、技能人才队伍。健全完善分层次、多渠道造就高层次创新人才的培养体系。以提高自主创新能力为核心，以年轻优秀人才为重点，完善选拔评价手段，优化队伍结构，加大非公有制企业

人才选拔比例，改进培养方式，以培养我县竞争力提升关键领域、掌握核心技术、拥有自主知识产权的创新领军人才为目标，集聚创新资源，激活创新活力，使培养与使用有机结合，创造有利于中青年优秀创新人才脱颖而出的机制。

二是推进科技人才继续教育。大力实施“专业技术人才知识更新工程”。结合我县各行业领域的发展和人员知识更新的需要，大力开展新理论、新知识、新技术、新方法的专项培训，提高科技人才跟踪科技发展前沿的水平，增强科技创新能力、自主研发能力和成果转化能力。加快创新人才培养基地建设。依托高校、科研院所，在重点行业、大型企业建设一批创新型科技人才继续教育基地，以定向培养方式，为行业、企业培训科技创新人才。

三是大力引进双柏县急需的各类人才。组织实施各类人才引进工程，充分发挥用人单位引进主体作用，鼓励用人单位通过市场手段，积极采取载体引进、团队集体引进、核心人才带动引进、高新技术项目开发引进等多种方式引进创新人才。继续推进与其他省市间的人才开发合作，组织专业技术人才对口挂职锻炼，鼓励企业单位柔性引进外省市创新人才，在更大范围内实现创新人才资源的共享。

四是积极推动非公有制企业人事制度和分配制度改革。非公有制企业要全面实行聘用制度和岗位管理制度，实现由身份管理向岗位管理转变。要积极探索技术要素参与分配的方式方法，建立以岗位工资、绩效工资为主的收入分配制度。

五是加快人才公共服务体系建设。提升人才市场和人才中介机构的服务水平，清除人才流动中的体制性障碍，充分发挥市场的基础性作用，不断完善人才市场的服务功能，大力发展网上人才市场，加快经营管理者人才市场和各类专业人才市场发展。促进人才市场、劳动力市场、毕业生就业市场、技术市场的贯通，为用人单位和各类人才提供良好的社会化服务。

六是积极营造加快自主创新的社会环境。树立科技创新、人才为本的理念。大力宣传和表彰在经济社会发展中涌现的科技功臣，宣传他们顽强拼搏、无私奉献的崇高境界和精神风貌，努力在全社会形成珍惜人才、重用人才、爱护人才的良好局面和浓厚氛围。

**第四篇：关于兴隆镇人才资源现状调查报告**

关于兴隆镇人才资源现状调查报告 农村实用人才活跃在广大农村，战斗在农业生产第一线，是学习、接纳、应用、传播先进实用技术的重要力量。为全面了解掌握我镇人才总体规模、层次、结构、分布等情况，加强农村实用人才队伍建设，对全镇党政、事业人才及行政村（居）的农村实用人才进行了全面普查。

一、兴隆镇人才资源现状

1、兴隆镇党政人才队伍情况

我镇公务员实有17人，其中31岁至40岁5人，41岁至50岁10人，51岁及以上2人，本科学历7人，大专学历8人，中专及以下学历2人。

2、事业单位人才队伍情况

全镇事业单位实有人员4人，其中31至40岁1人，41至50岁1人，50岁及以上2人，其中：大学学历2人，中专学历2人。

3、农村实用人才情况

我镇农村实用人才167人，其中：中专及以上2人，高中23人，初中及以下142人，30岁及以下5人，31

至40岁39人，41至50岁80人，51岁及以上43人，近三年农业技术培训63人。63人中，生产能手44人，经营能手9人，能工巧匠10人。

二、兴隆镇农村人才工作情况

今年，结合我镇人才利用开发的特点，1.成立了人才开发领导小组。2.制定了农村人才发展规划。3.制定了农村人才开发服务工作实施方案。4.设立了服务中心办公室，各村设立了农村实用人才工作服务站，各种制度规范上墙。目前，现有实用人才167人，聘请农村实用人才信息联络员18人，其中，具有高中级职称的农村人才8人。

另外，以我镇的蔬菜基地为载体，蔬菜专家大院为平台，不断创新培训方式。

1、邀请德阳市种养殖业专家来我镇办培训班给种养殖户传授种养殖业技术；

2、结合党内“项目帮扶”，邀请德阳市和广汉市的蔬菜专家，定向培训党员群众各一次，参训人数达150余人次，给贫困党员群众讲解蔬菜种植技术；

3、利用本镇土专家到田间地头，现场指导党员群众农业生产5次，指导农户140户次。

三、问题与建议

（一）存在的问题

尽管我镇的农村人才开发工作取得了一定的成绩，但我们清醒的认识到在工作中还存在不足：

1、农村人才文化素质相对偏低。

2、专业技术人才偏少。

3、农村人才结构比较单一（农村人才主要集中分布在种植业和养殖业上，其他专业如农产品加工，农业产业化经营和管理方面的人才严重不足）。

4、农村人才总量不足。

5、现有村级农村实用人才激励机制滞后，对农村实用人才重视不够，扶持力度不足，没有比较完善的管理机制，缺乏组织、人员和资金保障。对农村实用人才的培养工作尚缺乏重点和方向性。

（二）几点建议

1、正确认识农村实用人才在农村经济发展中的作用。农村实用人才在示范农业技术、引导农业结构调整、带领农村劳动力外出务工、带动农民增收致富、活跃农村市场、丰富农村文化生活中发挥了重要作用，是农民脱贫致富和农村小康建设不可或缺的骨干力量。农村经济发展的快慢，“三农”政策能否得到更好地落实，农民能否

得到更多的实惠，这都与农村实用人才的带动作用有着不可分割的联系。

2、加强组织领导，完善村级农村实用人才的管理。镇政府应把农村实用人才的管理工作作为推动农业产业化发展的一项基础工作和长期任务来抓，明确职责，责成人事部门牵头，会同农业、教育、科技、劳动和社会保障等部门成立农村实用人才资源开发管理机构，专门负责农村实用人才的具体管理服务工作，并在各村设专人管理，在组织、人员、经费上予以充足保障。

3、强化对农民的教育和培训，做到长抓不懈。农村实用人才是一个变量，今天是人才明天就可能不是人才，昨天不是人才的，今天就可能成为人才。为促进人才的稳步成长，应不断更新观念更新知识，从本镇实际情况出发，稳步推进，逐步规范，通过聘请农业推广机构、农业职业学校和农村拔尖实用人才等对农村实用人才和农民进行培训，提高他们的技能，提高综合素质，努力形成一批有文化、懂技术、善经营、会管理、能适应社会发展的农村实用人才骨干队伍。

4、建立灵活有效的激励机制，稳定农村实用人才队伍。

一是加强宣传，不断提高人才的社会地位；二是加大对经济发展有突出贡献的拔尖农村实用人才的奖励力度，激发他们的工作积极性。要营建当人才光荣，人人都努力学习争当人才的良好氛围。要通过抓拔尖农村实用人才这支骨干力量，带动和加强专业技术人才队伍建设，从而全方位地促进经济社会发展。

5、强化农村实用人才的社会责任意识，使农村实用人才的一技之长起到社会效应，能够带动更多农民增收致富。一人富了不算富，只有整个村、整个镇、整个地区富了才算富，要想达到这个目的，就要加强对农村实用人才的思想教育，强化农村实用人才的社会责任意识，培养他们的奉献精神。

**第五篇：2024年人才资源现况分析调查报告**

为深入贯彻落实科学发展观，笔者结合自己的学习和体会，对我县人才资源状况进行了认真的思考和分析，并提出以下几点建议

一、全县人才总量情况

XX县地处松花江中游北岸，小兴安岭南麓，全县幅员面积5678平方公里，县辖6镇2乡，82个行政村，224个自然屯。全县总人口23.6万人，其中农业人口10.7万人。

截止2024年12月底，全县人才总量达8594人，其中党政人才1052人，占人才总量的12.2%;农业人才1841人，占人才总量的21.4%;卫生专业人才808人，占人才总量的9.4%，教育人才3794人，占人才总量的44.2%，二三产业人才1099人，占人才总量的12.8%;县直人才6230人，占人才总量的72.5%，乡镇人才2364人，占人才总量的27.5%。

党政机关及事业单位管理人员1357人，占人才总量的15.8%，农村实用人才1230人，占人才总量的14.3%;专业技术人才6007人，占人才总量的69.9%;专业技术人才中具有高级职称的177人，占人才总量的2.1%;具有中级职称的2706人，占人才总量的31.5%;具有初级职称的3124人，占人才总量的36.4%。

(一)党政人才队伍现状及结构

全县党政人才1052人，其中县处级正职4人，县处级副职14人，乡科级正职55人，主任科员32人，乡科级副职131人，副主任科员135人，科员681人。1052人党政人才中，具有在职研究生学历者34人，占党政人才总量的3.2%;具有本科学历者395人，占党政人才总量的37.5%;具有大专学历者596人，占党政人才总量的56.7%;中专学历者27人占党政人才总量的2.6%。35周岁以下人员148人，占党政人才总数的14.1%;36至40周岁207人，占党政人才总量的19.7%;41至45周岁269人占党政人才总量的25.6%;，45至50周岁217人，占党政人才总量的20.6%;51至54周岁211人，占党政人才总量的20%。

(二)农业人才队伍现状及结构

全县农业人才1841人，其中管理人才67人，专业技术人才544人，农村实用人才1230人。具有大学本科学历184人，占农业人才总量的10%;具有大专学历310人，占农业人才总量的16.8%;具有中专以下学历1347人，占农业人才总量的73.2%。35周岁以下人员333人，占农业人才总量的18.1%;36至40周岁331人，占农业人才总量的18%;41至45周岁521人，占农业人才总量的28.3%;，45至50周岁506人，占农业人才总量的27.5%;51至54周岁67人，占农业人才总量的3.6%;55周岁以上83人，占农业人才总量的4.5%。

(三)卫生人才队伍现状及结构

全县卫生人才808人，其中管理人员71人，专业技术人员737人。具有大学本科学历233人，占卫生人才总量的28.8%;具有大专学历421人，占卫生人才总量的52.1%;中专以下学历154人，占卫生人才总量的19.1%。35周岁以下人员183人，占卫生人才总量的22.6%;36至40周岁185人，占卫生人才总量的22.9%;41至45周岁141人，占卫生人才总量的17.5%;，45至50周岁94人，占卫生人才总量的11.6%;51至54周岁95人，占卫生人才总量的11.8%;55周岁以上110人，占卫生人才总量的13.6%。

(四)教育队伍人才现状及结构

全县教育人才3794人，其中管理人才303人，专业技术人才3491人。具有在职研究生学历1人，占教育人才总量的0.03%;大学本科学历992人，占教育人才总量的26.15%;大专学历2117人，占教育人才总量的55.8%;中专学历684人，占教育人才总量的18.02%。35周岁以下人员1095人，占教育人才总量的28.9%;36至40周岁877人，占教育人才总量的23.1%;41至45周岁648人，占教育人才总量的17.1%;，45至50周岁465人，占教育人才总量的12.3%;51至54周岁403人，占教育人才总量的10.6%;55周岁以上306人，占教育人才总量的8%。

(五)二三产业人才队伍现状及结构

二三产业人才1099人，其中管理人才165人，专业技术人才934人。其中具有大学本科学历350人，占二三产业人才总量的31.9%;具有大专学历547人，占二三产业人才总量的49.8%;具有中专学历人才202人，占二三产业人才总量的18.3%。35周岁以下人才227人，占二三产业人才总量的20.7%;36至40周岁250人，占二三产业人才总量的22.7%;41至45周岁192人，占二三产业人才总量的17.5%;，45至50周岁131人，占二三产业人才总量的11.9%;51至54周岁133人，占二三产业人才总量的12.1%;55周岁以上166人，占二三产业人才总量的15.1%。

二、存在的问题

通过对我县人才数量、质量，专业技术职称、学历和年龄结构等现状的分析，我县目前人才队伍现状还存在以下一些问题。

(一)人才总量不足，高层次人才匮乏

近年来我县人才队伍在质量和数量上虽然有了一定的增长，但在总量上还严重短缺，特别是高层次人才，成了制约我县人才队伍建设的一个突出问题。截止2024年12月底我县人才总量为8594人，仅占全县人口总数的3.6%，距离国家人事人才十五规划要求的6.3%还差2.7%。二三产业人才、乡镇人才占人才总量还很低，虽然农业人才占人才总量有一定比例，但农业人才的总体水平不高，具有专业技术职称和专业学历的人员还比较少，特别是高层次人才仅占人才总量的2.4%。

(二)人才分布不合理，结构性矛盾突出

一是在专业结构上，存在技术人才缺乏，中级人才多，高级人才少的问题，高、中、初级职称专业技术人员结构占人才总量的比例为：2.1：31.5：36.4，高层次人才比例严重偏低。二是在专业分布上，卫生、教育专业技术人才多，其他专业技术人才偏少，卫生、教育专业技术人才占人才总量的65.2%，其他行业专业技术人员总和只占到人才总量的16.3%。三是在学历结构上，高学历人才比例偏低，本科以上学历人才不到人才总量的30%，并且第一学历人员少，在职第二学历函授毕业较多。四是在年龄结构上，35周岁以下党政人才偏少，后备力量明显不足，教育人才40周岁以下人才居多，农业人才年龄偏大。五是人才地域分布不平衡，将近85%的党政及专业技术人才都集中在县直，只有15%的党政及专业技术人才在乡镇，特别是乡镇农业养殖、种植、农村经济人才极度匮乏，高层次人才更是凤毛麟角，严重制约了农村经济发展。

(三)传统型人才多，创新型人才少

近年来，我县人才特别是专业技术人才主要分布在教育、卫生等事业单位，传统型人才多，而技术创新型人才和产业化人才缺乏。现有专业技术人才队伍自主培养、自主创新、自主创业能力不强，更缺乏科研成果;部分事业单位人才高职称低水平，有的高、中级专业技术人才安于现状，责任心、事业心不强，学习创新意识不高。部分党政人才理论水平和科学发展、执政能力都有待提高，解决复杂问题的能力和自身素质与时代发展要求还有一定差距。我县经济发展需要的创新型人才、产业化人才、农业人才缺乏的现状，现有的各类人才支撑和带动我县产业结构调整和经济发展的现状还有待进一步改善。丰厚的自然资源、旅游资源、矿产资源、畜牧资源没有得到充分开发利用，不能产生应有的社会和经济效益，现有人才队伍没有结合全县经济结构调整、产业结构调整提出科学合理、建设性的改革建议，人才队伍服务经济建设的作用还没有得到充分的发挥。

(四)人才机制相对僵化，流通不畅，需求不旺

主要表现在：人才的引进、培养、使用、能上能下、能进能出等方面，政策不配套，流动机制不健全。一些部门和单位对人才工作不重视，以人为本的观念淡薄，缺乏忧患和危机意识。一是财政问题，既需要人才，财政负担又过重，难以引进和储备人才。一方面大量毕业生就业困难，人才闲置，另一方面急需人才缺乏，造成人才富余与奇缺并存的现状。二是引进和流动渠道不畅。党政部门入口、出口不畅，党政机关已经多年没有招考公务员，有的部门和乡镇出现了公务员严重缺乏的情况。有的技术部门非专业技术人员占了三分之二，占岗又占编，富余人员出不去，急缺人才进不来，形成恶性循环;即使发现了某些急需人才，由于受编制、单位性质和身份等因素限制而不能聘用。调研中发现，农业、畜牧、水产等部门多年未引进人才，既使补充人员多是退伍安置的，专业人才特别是高层次人才缺乏，不改变状况就会出现人才断层危机。三是人才政策不配套，吸引力较弱。我县对高层次人才缺乏政策倾斜，没有引进和稳定的体制。其中一个突出的表现是：事业单位还没有真正落实岗位聘任制，还没有实现按岗位的不同，兑现薪金待遇，事业单位也没有一个确切的标准或先例来聘请一个高薪的高层次人才。同时，乡镇人才开发力度不够，缺乏必要的激励机制，学生不愿到基层就业，大中专毕业生不愿到非公有制企业工作。四是人才市场化程度不高。目前在我县人才市场上唱主角的是非公有制企业，国有企事业单位基本没有进入市场，加上人才引进户籍、社会保障体制度等配套政策不到位，影响了人才的供求和流动。

三、我县人才资源建设的对策及建议

(一)深入实施人才强县战略，建立人才引进工作机制，切实加强党委和政府对人才工作的领导和政策引导。一是 结合我县人才工作的现状和国民经济发展需求，完成好全县“十一五”规划中人才开发专项规划的编制工作，新时期的人才工作规划应紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，以转变观念为先导，以现有人才队伍建设为重点，以调整和优化人才结构为主线，从解决人才缺乏的突出矛盾入手，引进急需人才，深入实施人才强县战略;二是进一步贯彻落实好全市人才工作会议和人才工作规划的有关精神，抓紧制定出适宜我县实际的《 XX县五年人才引进、开发工作规划及实施方案》，根据县域经济发展需求的人才结构，出台具体的人才引进、培养和使用政策，制定出每年录用和引进人才计划，扩大公务员招考的数量，加大所需专业技术人才聘用和引进工作力度，吸引和鼓励各类人才到我县工作，切实解决我县人才总量不足和人才流通不畅的问题，为我县经济的发展提供坚强有力的人才支持;三是制定具体考核规划，敦促各部门、各单位对人才工作目标责任制的贯彻落实;四是建立县政府高级人才特殊津贴和实施重大贡献奖励制度、真正营造起人才建设的良好政策环境。

(二)以执政能力和管理能力建设为重点，切实加强党政领导干部、公务员队伍建设。加强党政人才队伍特别是领导干部队伍建设，要以提高执政能力为核心，以领导干部德政、勤政、廉政教育为着力点，制定出完善的领导干部考核机制和办法，加强干部教育管理;抓好党政领导干部学习和培训工作的落实，以科学发展观和正确政绩观、科学执政、民主执政为学习培训重点，切实提高党政干部队伍的综合素质，增强领导班子的整体功能和活力;以《公务员法》实施为契机，加大招考工作力度，吸收高学历、年轻人才充实到公务员队伍中来，改善公务员队伍的知识和年龄结构。同时加强对普通公务员的培训和教育，丰富他们的理论和专业知识，提高他们的文化、理论素质，不断适应新时期对广大公务员的要求。

(三)围绕经济结构调整搞好人才结构调整。结合我县经济社会发展及产业结构调整情况，搞好人才结构的调整，逐步改善人才结构不合理的问题。根据我县加强工业、稳定农业和强化旅游业的发展思路，打破各种束缚，制定特殊政策，引进急需的各类专业人才和经营管理人才，改善人才结构;通过招商引资引进项目课题吸引人才，引进人才促成项目等途径，促进人才流动，引进高层次的专业人才和经营管理人才;围绕重点产业建设，落实好《鼓励和引导高校毕业生到基层就业的意见》，鼓励、引导并政策扶持各类人才和大中专毕业生到非公有企业、面向基层和农村一线就业、创业。同时尽快建立健全非公有制和农村社会保障制度，解除各类人才到非公有制企业和农村就业的后顾之忧;加大力度选派城市专业人才到边远地区支农、支教、支医，选拔县乡各类人才到大中城市院校、对口单位学习、深造和锻炼，积极为县乡培养和储备优秀人才，解决人才结构不合理的实际问题。

(四)完善市场政策，推动人才引进。进一步提高人才资源配置的市场化水平，充分利用现有劳动力和人才市场的硬软件条件，加强对人才资源特别是富余人才资源的信息化管理，提高国有企业事业单位引进人才的市场化水平，国有企业事业单位必须通过人才交流中心录聘用员工，避免“暗箱操作”;根据企事业和非公经济组织的需求，举办本市的人才交流会，提供大中专毕业生和各类人才与用人单位供需见面的平台;进一步完善市场管理和人才引进政策，按照有关文件要求，落实好到基层、非公有制经济组织就业以及自主创业的各类人才的政策帮扶和倾斜政策，引导人才做好就业工作;组织、人事人才工作部门要建立“一站式”引进人才服务窗口，在引进人才的户籍管理、人事代理、社会保障监督、自主创业减免税政策、职称评 定，以及在非公有制组织工作期间的工龄政策等方面做好解释并及时兑现，及时办理有关手续、审批相关待遇等，切实做好人才引进工作。

(五)制定、落实培训资金投入政策，不断提高人才培训质量。资金投入是人才培养的关键环节，长期以来，资金投入不足，严重困扰着人才培训、开发工作。因此，急需省市制定和出台上下统一的人才培训投入政策，使县、乡两级人才培训经费投入得到政策保证，使资金能够有计划、及时、足额投入到培训当中，保证培训工作的正常、有序进行。根据人才培训需求，制定切实可行的人才培训近、中、长期规划，按计划、有侧重的使用培训经费，加强培训基础设施建设，不断提高培训质量，切实做好我县人才工作。

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！