# 创新人才队伍建设 须处理好“五个关系”

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2024-07-05

*第一篇：创新人才队伍建设 须处理好“五个关系”创新人才队伍建设 须处理好“五个关系”在建设创新型国家、提升我国自主创新能力的进程中，我国创新人才队伍建设取得了重要进展。但在此过程中，许多深层次矛盾开始凸显，一些重要关系没有理顺。笔者认为，...*

**第一篇：创新人才队伍建设 须处理好“五个关系”**

创新人才队伍建设 须处理好“五个关系”

在建设创新型国家、提升我国自主创新能力的进程中，我国创新人才队伍建设取得了重要进展。但在此过程中，许多深层次矛盾开始凸显，一些重要关系没有理顺。笔者认为，加强创新人才队伍建设、实现创新人才队伍健康发展，需要处理好以下五个方面的关系：要处理好科技精英培育与创新人才梯队建设的关系。我国政府和社会高度重视科技精英的培育，国家实施的重点人才工程、重大科技计划和重要科技奖励，大多是面向科技精英的。与之相反，尽管创新人才梯队建设也被写入了相关人才规划，但由于缺乏相应的政策支撑和专门的经费保障，导致其受重视程度较低，规划难以落实。这种重精英培育、轻梯队建设的现象，不仅不利于后备人才成长，也无益于精英人才的发展，还对营造崇尚创新的社会氛围产生了不良影响。为使我国自主创新人才队伍建设科学、健康、有序地推进，必须平衡好精英培育与梯队建设的关系。要科学评价创新活动中精英人才和其他团队成员的贡献，在成果认定上给予项目参与人足够的认可，在经费上给予项目参与人合理的资助，调动项目参与人从事科学研究的积极性；要切实优化创新资源配置，减少科研项目的重复资助，适度降低项目资助强度，扩大资助面，增加非竞争性和非共识性项目的资助数量，扭转科研经费过度向科技精英集中的倾向，积极创造机会让更多的创新人才有条件创新、成长；要吸引青年人才投身自主创新活动，大幅提高青年科技人才待遇，发挥市场机制调节作用，让大量的青年人才涌向创新队伍，确保创新人才队伍发展有充足的后备力量。

要处理好科学家成长与工程师培养的关系。与重视科学家的成长相比，我国对工程师培养的政策力度还不够大、局面较为被动：一次重大科学发现往往会引起轰动，而一个重要的科技发明或突破性的工艺改进却得不到应有的关注；以SCI、EI检索论文为导向的创新人才评价体系，客观上有利于对科学家工作的认可，而工程师所进行的大量面向实践的创新性探索却因为没有固定的成果形式而被忽视；众多培养工程师的工科大学为获得更多的财政支持，纷纷向研究型大学转型。由于缺乏优秀工程师，我国在产品设计、工艺装备以及自主品牌建设上都远远落后于西方发达国家。我国许多重点实验室的实验手段和实验能力因缺乏高素质工程师队伍的支撑而远远落后于国际先进水平，对科学家成长造成严重制约。处理好科学家成长和工程师培养的关系，是我国自主创新人才队伍能力建设的迫切需要。要打破单一的以学术为主导的高校办学模式，从现有高校中分离出一批以培养创新型高级工程技术人才为办学目标的高水平大学；要以企业创新活动为依托，打造工程师实践平台，尤其是要实现知名企业与大学之间的紧密合作，共同培养精英工程师；要重构工程师综合评价体系，有效识别并合理衡量工程师的创新贡献，给予工程师应有的认可和尊重，吸引更多的科技人才加入工程师队伍。

要处理好创新人才培养与社会需求的关系。当前，我国人才培养与社会需求相脱节的问题仍未得到解决：我国各级各类人才培养体系存在严重的结构性缺陷，学校成为创新人才

培养的唯一实际主体，企事业单位等人才需求方无法有效参与人才培养活动，人才培养的实践环节形同虚设；教育管理体制和招生制度的刚性制约，使学校、教师和学生不得不以考试成绩为基本诉求，千人一面的教育模式扼杀了学生的创新精神；随着科技进步的加速和人才需求的不断变化，高校专业设置滞后、培养计划调整缓慢、教学内容陈旧、人才培养模式适应性差等问题日益突出。处理好创新人才培养与社会需求的关系，实现人才培养与人才需求的无缝对接，需要从根本上寻求对策，特别要在创新人才培养体系建设上动真格。要大力推进创新人才培养一体化进程，实现义务教育、高等教育和职业教育高度协同；通过体制改革和制度创新培育多元化人才培养主体，使企事业单位、科研院所、政府机构与学校共同承担起创新人才培养的重任；要切实改革高等教育招生办法，推动高等教育多元化发展，使高校在招生和教育管理上具有充分的自主权；要推动师资队伍建设的开放化，让经历丰富的科技精英充实到教师队伍，同时也让一批教师走到企业的创新一线，使高校师资队伍流动起来、活跃起来。

要处理好国内人才选拔与海外人才引进的关系。近年来，我国掀起了引进海外人才的热潮，甚至出现了对海外人才过度追捧、在人才引进上非海归不要的现象。这种对引进海外人才非理性的重视，对海外人才的健康成长产生了不良影响，严重损害了人才队伍发展的生态平衡。为协调好国内人才选拔和海外人才引进的关系，实现创新人才队伍和谐发展，应建立科学的海外人才引进评估和考核机制，准确评估海外引进人才的综合素质和创新作用，把好海外人才引进关；加强人才成长的生态体系建设，在科研政策和待遇标准上，既要对海外人才适当倾斜，又要兼顾公平，实现国内人才和海外引进人才的共同成长；建立健全我国重要战略领域的创新人才选拔机制，在国防工业、新兴战略产业等领域着重培养和选拔大批国内人才，构筑国家战略领域的人才高地，为我国自主创新人才队伍建设提供强力支撑。

要处理好人才的区域集聚与区际平衡的关系。改革开放以来，我国自主创新人才向东部集聚的趋势进一步加剧，人才分布的区际不平衡问题日益突出。自主创新人才向东部过度集聚，不仅造成了创新人才的浪费和调配困难，也加剧了区域经济和社会发展的不平衡。东部地区人才相对过剩、大量本科生甚至沦为生产线上的操作工，中西部地区只能望梅止渴、面临严重的人才短缺问题。处理好自主创新人才区域集聚和区际平衡的关系，把握好自主创新人才区域集聚的度，要重点做好以下工作：要紧紧抓住西部大开发向纵深推进和全面实施中部崛起战略的有利时机，充分利用中西部地区在科技、经济、文化和环境治理等方面的发展机会，为创新人才提供平台，用事业吸引创新人才、留住创新人才、发展创新人才；要破解西部经济发展的难题，引导并鼓励大型企业到西部开设分支机构，开发西部优势自然资源，通过产业链延伸和产业结构优化升级，尽早实现西部经济的全面腾飞，为中西部地区的创新人才队伍建设创造适宜的区域环境。

参考文献：

[1] Wang Fude, Liao Ke.Analysis of the cultural tourism from the perspective of tourism productsbased on [J].Journal of Beijing nmfgj.com/ gnksguyhlInternational Studies University, 2024,(9)

[2] Yang Junping.A discussion on the evaluation and development of the cultural tourism resources of AHP method--Taking gdgbjdtv.com/gnksguyhl Geleshan district as an example and cave [J].based forum,2024(1)

[3] Liu Jian.Journal, in tourism resources planning and exploitation of cultural and creative

[J].2024 in Chongqing teachers\' College, 20(9)

[4] Zheng Jing.Cultural variability impact on hcsciq.com/ gnksguyhl China\'s cultural tourism in minority regions [J].agricultural economy and science and technology, 2024, 19

（本文系国家社会科学基金重大招标项目《加快推进我国自主创新能力建设的战略设计与突破口选择》［批准号：10zd&014］的阶段性成果）

**第二篇：加强县域人才队伍建设要处理好四个关系**

加强县域人才队伍建设应处理好“四个”关系

胡锦涛总书记在全国人才工作会议上指出：“人才资源是第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。”对做好新时期人才工作提出了新的更高要求。只有坚持科学发展，积极创新和完善人才队伍建设举措，努力建设一只规模适度、素质优良、结构合理的人才队伍，才能够为全面建设小康社会提供强有力的人才支持。在县域人才队伍建设中，应注意处理好“四个”关系。

处理好“长远需求”与“当前任务”的关系。人才队伍建设作为一项战略工程，具有长期性、复杂性的特点；是一个动态的，渐近的过程。要坚持统筹兼顾，把当前建设与长远建设统一起来，认真搞好统筹谋划和系统设计。在当前与长远关系上，要立足于县域实际，优先解决影响和制约人才队伍改革、建设和发展的重点难点问题，又要放眼于县域发展的长远和未来需求，做好人才队伍建设的中长期规划，始终把培养和造就大批高素质优秀专业技术人才放在突出位置，早作部署，坚持不懈地抓实抓好。“十年树木，百年树人”。任何只顾当前、不顾未来、忽视长远发展的做法，都是不足取的，会导致人才资源的浪费和队伍建设的落后。人才队伍建设要有大局观念、长远眼光；想问题、—1—

作决策要立足于县域经济长远发展的需要。有些做法，从眼前需要考虑是合理的，应当满足；但是还要认真权衡当前与未来发展的需求，分清轻重缓急，以发展的眼光谋划人才队伍建设。既要考虑当前需要，更要预见发展和变革，使人才队伍建设能适应未来和长远发展的需要，为推进县域经济的发展提供源源不断的高素质人才。我们在制定《临漳县中长期人才发展规划纲要》时，即规划了中长期人才发展目标，又结合目前县情，制定规划了急需人才的培养、引进措施；即根据临漳产业特点，规划重点人才引进方向，又制定了统筹推进各类人才队伍建设措施。

处理好“培养尖子人才”与“扩大人才队伍规模”的关系。先进的理论知识和高新技术要转化为现实的生产力，必须应用到工作当中去，在实践中不断发展完善。否则，任何先进理论知识和高新技术都不能得到有效的应用，先进理论知识和高新技术的实际效能就要大打折扣。所以建设一支具有一定规模的人才队伍，是实现地方持续发展、确保全面建设小康社会的重要保证。

人才总体规模是有限的，不能一味追求发展，应该科学把握质与量的辩证关系，在稳步扩大人才规模的同时，更要注重提高人才质量，这也是贯彻科学发展观和加强人才队伍建设的必然要求。高水平的专业技术人才是带动科技创新、管理创新、制度创新，促进生产力发展的中坚力量，也是带动地方人才队伍整体素质提高的重要依托。特别是专业技术拔尖人才，他们能够站在自

身所处领域的制高点，对地方经济和产业的发展有着不可替代的作用。因此，提高人才队伍建设的质量，关键是面向“五支人才队伍”建设，面向各个专业岗位的需要，培养一批高水平的尖子人才。

重视高水平专业人才和拔尖人才的培养，并不是说可以忽略各个层面的人才群体培养。恰恰相反，人才群体的培育和成长，往往能够促使尖子人才脱颖而出。人才层次的结构一般以“金字塔”型结构最为理想。如果说尖子人才是“塔尖”部分，其他人才则是“塔身”部分，而“塔尖”必须以“塔身”为基础。加强人才队伍建设，一方面要重视人才整体开发，把“五支人才队伍”中各层次人才都纳入人才战略工程培养规划，保持各个系列人才都有充分的后备力量，形成环环相扣、整体协调发展的局面。另一方面，要在储备各类人才的基础上，严格选拔思想作风过硬、综合素质高、创新能力强的人才，为他们搭建舞台、创造条件，使一般型人才尽快成长为尖子人才。去年，我们在全县开展了“双百工程”和“千人计划”专家培训帮扶活动，从全县抽调了100名专家分包100个基层单位，培养了5000名各类人才，扩大了人才队伍规模，同时，今年，我们又安排了30名高层次优秀人才到经济发达地区、高等院校参观学习，更进一步提高他们的综合素质，培养一批尖子人才。

处理好“提升学历”与“提高能力”的关系。人才是地方发

展的决定因素，要把提高能力和提高素质作为人才队伍建设的核心问题来抓。坚持以人为本，注重人才的个性发展和综合素质的提高，把学历教育、实践锻炼、能力培养有机结合起来，实现从注重学历向注重能力的观念转变，真正树立起以知识能力、综合素质和个性特点为本的人才价值观念，促进人才的全面发展。

学历作为接受教育程度高低的标志，反映了一个人学习能力、知识结构。提高学历层次，使人才队伍的科学文化素质有一个大的跃升，是实施人才战略工程的基本要求。提高学历层次必须有计划地进行，防止出现片面追求学历的现象，增加学历的“含金量”。对于利用业余时间勤奋学习，努力提升学历的干部，应当给予支持。同时，要加强对高学历人才的再培养，让他们尽快适应工作岗位，提高任职能力。高学历人才是某一领域、某一方面的专家，但并不一定是全才、通才，理论功底深厚，但实践经验不足，可以通过交课题、下任务、压担子，促进他们的成长。高学历人才要在实践中不断扩大知识面，优化知识结构，强化实际运作能力，在出色完成各项任务的过程中，真正发挥自身在知识技术、理论研究、协调管理等方面的作用，真正成为建设小康社会所需要的高素质人才。每年我们从全县农村选出300多名优秀青年到县职教中心进行学历培训，同时，在评选表彰“八个十”优秀人才中，不唯学历、不唯职称，注重工作实绩、注重工作能力，在提高学历教育的同时，注重工作能力的提高。

处理好“送学培养”与“立足岗位提高能力”的关系。进入知识经济时代，知识的更新周期越来越短。为了适应新时代的发展而提出了“终身学习”的口号，处理好“送学培养”与“立足岗位提高能力”的关系，树立终身学习的理念，是实现人才队伍建设可持续发展的重要保证。

院校教育是人才培养的主渠道。通过院校培训，可以获得系统的知识，形成任职的基本素质，这也是院校教育所担负的功能。但是也应该看到，通过院校培养人才，也是有局限性的。首先是院校培养规模受限，每年能进入院校学习深造的干部毕竟是少数，满足不了各级各类人才培养的需求。同时，目前我国各院校培训的实践环节还比较薄弱，岗位任职教育功能和作用还不明显。在充分发挥院校培养人才主渠道作用的同时，更要注意以运用岗位培训形式全面提高人才队伍的能力素质和科学文化水平。本质岗位是展示才能的舞台，也是提高素质和能力的平台。要立足岗位，从实践中学习，就应该从“用人干工作”转变到“用工作培养人”的思路上来，积极挖掘个人的潜力，浓厚人人都可以成长的氛围，增强工作信心，使他们都能够专心致志地学习、孜孜不倦地充电，不断在岗位实践中提高自身的能力素质。我们每年选派30名优秀人才到江苏南通大学进行教育培训的同时，还每年选派30名青年后备干部到重点部门、重点岗位进行挂职锻炼，多岗位锻炼他们的工作能力。

**第三篇：公开选拔领导干部应处理好五个关系**

公开选拔领导干部应处理好五个关系

一是处理好公开选拔与服务全局的关系。公开选拔领导干部必须围绕改革、发展、稳定的大局，紧密结合本地实际进行。公选干部只有在大局的指导下运作，才有灵魂和方向，才能找准工作的切入点，同时又必须紧密联系实际，为更好地解决实际问题开辟途径。二是处理好文化水平与工作实绩的关系。文凭和考试成绩，是体现领导干部内在素质的重要基础，是对文化水平的折射和实证。注重实绩，是检验领导干部能否把党的路线方针政策，把自己的知识能力，通过群众的力量转化为具体的工作成果的尺度。实践证明，处理好注重文化水平与工作实绩的关系，是取得公开选拔成功的关键，二者不可偏废。三是处理好解放思想和求真务实的关系。搞好公开选拔必须从实际出发，坚决克服在干部选拔任用工作中不同程度存在的论资排辈、平衡照顾、求全责备的不良倾向，紧紧围绕经济发展的重大问题和决策，牢固树立中心意识、大局意识和服务意识，使干部选拔工作紧贴经济建设中心，达到科学性、实效性的统一。不能脱离实际，凭想当然和一时热情，更不能追求轰动效应。只有紧扣发展这个主题，才能使公开选拔工作开展得既扎扎实实，又富有成效。四是处理好严格把关与大胆创新的关系。公开选拔领导干部是一项原则性很强的工作。必须严格按照规定的程序、方法、步骤搞好组织实施，忽视每一个环节都会给公开选拔工作造成失误。必须严格坚持党管干部原则，按照《党政领导干部选拔任用工作条例》办事，在坚持原则和程序的同时，又要在具体操作上灵活掌握，积极探索，大胆实践，不断创新干部选任方式、考察方式。五是处理好公开选拔与合理使用的关系。随着社会的发展进步，公开选拔的范围会越来越广，层次越来越高，但从总体上说，公开选拔仍是干部选用工作中的一种方式，不能以公开选拔代替其它选拔任用方式。为防止工作的片面性和简单化，在搞好公开选拔的同时，也要重视其它任用方式，坚持公开选拔与委任、选任、聘任等有机结合，更好地调动方方面面的积极性，挖掘好每个干部的潜能。

**第四篇：共产党员应该处理好五个关系**

共产党员应该处理好五个关系

--------暑期学习《中国共产党章程》有感根据学院创建模范党组织生活活动的要求和机电管理系假期”三学”为主题的自学活动的统一部署,我利用暑假时间认真学习了《中国共产党章程》和部分党的文件,以及一些老一辈革命家的经典原著,共产党员应该处理好五个关系是我在学习《中国共产党章程》时的一点感触.一是正确处理树立远大理想与抓紧今日努力的关系，扎扎实实做好本职工作。《中国共产党章程》总纲中明确指出“党的最高理想和最终目标是实现共产土义”。《国际歌》中最后一句，意思也是国际共产主义的理想一定要在全世界实现。当然，共产主义要靠几代人、几十代人以至上百代人奋力拼搏才能得以实现。真正的共产党人要把自己的每一步努力，每一项工作都与共产主义理想联系起来，胸怀共产主义远大理想，从现在做起，才能为共产主义奋斗终身。在社会主义市场经济条件下，共产党人要坚持“发展是硬道理”，坚持经济建设为中心，努力做好工作，才能真正体现一个共产党员的先进性．

二、正确处理享有权利和履行义务的关系，做到正确使用权利，全心全意为人民服务。《中国共产党章程》第一章明确共产党员必须履行的八条义务和享有的八条权利。义务和权利是一个统一的整体，两方面密切联系，不可分割。共产党员只有忠诚地履行义务才能充分地享有权利，同样只有正确地行使权利，才能更好地履行义务。二者互为条件相互依存，缺一不可，二者都是党员的行动准则。每个共产党员都应该十分珍视党给予的权利，正确行使，不滥用职权；对于党员必须履行的义

务，则应该认真贯彻，切实履行。凡是不珍视党给予的权利，不正确履行党确定的义务，轻则走下坡路，丧失党员条件，重则违法犯罪，成为腐败分子。在社会主义市场经济条件下，党经受着执政和改革开放的考验，如不正确行使手中权利，不忠实履行自己的义务，危害更大。我们每个共产党员一定要更加严格要求自己，以自己的权力更好地为人民服务。

三、正确处理“大公”与“小私”的关系，坚持以党和人民的利益为重，个人利益服从党和人民利益。《中国共产党章程》总纲中对共产党员提出了四条要求，其中一条是“坚持全心全意为人民服务”。阐明党除了工人阶级和最广大人民群众的利益，没有自己特殊的利益。党在任何时候都把群众利益放在第一位，同群众同甘共苦，保持最密切的联系，不允许任何党员脱离群众，凌驾于群众之上。党员义务中要求“坚持党和人民的利益高于一切，个人利益服以党和人民的利益，吃苦在前，享受在后，克已奉公，多做贡献”。所谓“大公”，是指党和人民的利益。所谓“小私”是指小团体和个人的利益。共产党员也是人，也有七情六欲，关键是共产党员是用“特殊材料”制成的人，能够正确处理好“大公”和“小私”的关系。古人讲，先天下之忧而忧，后天下之乐而乐。共产党人坚持并发展了这一利民之举。党提出“为民、务实、清廉”，正是以民为本的充分体现。每一位党员都要坚持“群众利益无小事”，把党和人民群众的利益放到第一位。任何损害人民群众利益的行为都是党不能允许和容忍的。

四、正确处理领导和服务的关系，改进领导作风，当忠实的人民公仆。邓小平同志有句名言，领导就是服务。他用此观点摆正了主人和公仆，领导和群众的位置。毛泽东同志提醒党的领导干部，手中的权力是谁给的，并告诫党的领导干部，不论职位高低都是人民的勤务员。在社会主义市场经济条件下，绝大多数党员领导干部能当好人民公仆，但也有少数人官做大了，权也大了，不珍惜手中的权力，甚至滥用职权，由公仆变为主人，危害人民群众的利益，我们都要引以为戒。党员特别是党员领导干部的先进性要充分地体现在领导就是服务上。

五、正确处理改造主观世界与改造客观世界的关系，不断地解决好思想入党问题。俗话说，世界观是总开关。毛泽东同志在延安文艺座谈会上的讲话中指出“有许多党员，在组织上入了党，思想上并没有完全入党，甚至完全没有入党”。这就要求我们不能满足于组织上入党，要不断解决思想上入党的问题。毛泽东同志还在《中国共产党的三大作风》中指出“我们党的工作也会沾染灰尘，也应该打扫和洗涤”，告诫全党经常清洗思想上的灰尘。人们常说，做官先做人。做人的过程也是不断改造主观世界的过程。思想上一旦放松改造，腐朽思想就会乘虚而入。厦门特大走私案中涉及的25人被双开，这些人都是思想上放松警惕和“意志薄弱者”。赖昌星正是抓住党员队伍中拜金主义和享乐主义的影响而放松思想改造的这些人的弱点，以金钱美色作诱饵而腐蚀了党的干部。改造世界观不是一句空话，是一个艰苦的过程。一个真正的共产党人，要时刻警惕“糖衣炮弹”的侵袭，做到富贵不能淫，金钱不动摇，能守得住清贫，耐得住寂寞；做到一个头衔一肩重任，为民办事；—份薪水，知足常乐，艰苦朴素；一段任期，风尘仆仆，身挑重担；一个清官，以身示范，当好楷模。

**第五篇：如何处理好调查研究工作中的五个关系**

如何处理好调查研究工作中的五个

关系

如何处理好调查研究工作中的五个关系

“公正与效率”是人民法院的工作主题主题，这是多年来全国各级人民法院在不断调查研究，总结审判实践经验的基础上提出的一个法治化的科学命题，具有很强的时代特征，是对人民法院工作目标的高度概括，是对审判工作的理性认识，集中反映了审判工作的本质特征，完全符合“三个代表”重要思想的精神实质。人民法院作为国家审判机关，担负着维护司法公正的最后“防线”。面对日新月异的发展形势所带来的各种经济关系和社会关系的变化，法院的审判工作日趋复杂。如何面对新形势所带

来的机遇和挑战，更好地实现“公正与效率”这一新世纪法院主题，这就需要我们进行调查研究。因此，调查研究是搞好审判工作的一个前提，是法院工作中一项重要内容，也是一项长期和艰巨的任务。近几年来，各级法院都把调查研究工作作为一项目标纳入重要日程，给予了高度的重视，并作为一个重点和难点问题，不断探索搞好调查研究工作的新经验和新途径。笔者就在法院工作的亲身经历和开展调查研究工作的切身体会，认为搞好法院调查研究工作必须处理好五个关系：

一、处理好虚与实的关系

调查研究工作在人民法院工作中虽区别于一线的审判工作，但它也是一项实实在在的硬性工作，而不是可有可无的。首先，调查研究工作可以提高干警认识问题，分析问题、解决问题以及文字综合等各方面的能力，提高干警业务素质，从而提高执法水平。其次，调查研究工作可以及时发现审判工作中出

现的新问题、新情况，在认真研究的基础上，提出解决办法，不断总结经验、教训，促进审判工作的不断提高；第三，调查研究工作还可以提高审判工作的预见性和超前性。通过调查研究，对今后一个时期审判工作的重点及着力方向提出预测性建议，为领导决策提供可靠依据和可行性参考。因此说调查研究工作是一项“实”工作，必须作为一件“实事”来抓。

但是，调查研究工作也需要务“虚”。由于调查研究工作并非是一个或几个专职调研人员即能解决的问题，调查研究，调查的是审判工作的新情况、新问题，研究的是新方法、新思路、新对策、新途径。因此，它需要熟知情况的审判一线全体人员的参与与配合。而当前由于审判工作任务较重，加之很多人对调查研究工作持有偏见，认为审判机关的工作重点是做好审判工作，调查研究工作是一项不具有实质性内容的工作，是多余的，可有可无的，不乐于或

不善于搞调查研究工作。因此，要搞好调查研究工作，必须从务虚入手，首先加大对调查研究工作重要性的宣传力度，从思想这一根本上提高干警对调查研究工作重要性的认识，并通过采取必要的奖惩措施，纳入目标管理考核评比之中，这样虚实结合，才能使调研工作贯穿于审判工作的每一个方位，扎扎实实的开展起来。

二、处理好领导与群众的关系

调研工作既然是法院工作的一项重要内容，那么要搞好这项工作就必须领导重视、群众参与。首先，领导重视是前提。俗话说羊群走路靠头羊。领导领导，顾名思义，他要起到“领”和“导”的作用，也就是领路和导航人即指引和带领。要搞好调研工作必须领导重视，所谓领导重视，第一，要领导认识到位、宣传到位，即“言传”；第二，要布置到位，检查到位；第三，要领导率先垂范，以身做则，作出表率即“身教”这一点尤为重要，人命俗话说“身教胜于言教”就

是这个道理。领导以身作则了，群众自然也就重视起来了，只有这样才能带动好群众。其次，群众参与是关键，实践出真知。因此，调查研究必须来源于实践。法院的实践，就是一线的审判及与之相关的各项工作，因此要搞好调查研究工作单凭某个人或某几个人是不行的，调查研究它是一项实践性、体性较强的工作必须有各个方位全体干警的参与。这样，才能了解和掌握真实情况，提出切合实际的解决办法。因此说，做好调研工作必须领导与群众相结合，领导重视，群众参与。

三、处理好专职与兼职的关系

调研工作既是一项专项工作又是一项涉及方方面面的全方位工作，既需要具有一定功底的专职人员专门负责这项工作，又需要有兼职人员辅助配合，要专兼结合，互相配合、互相促进。首先要发挥专职人员的特长与主脉的作用，发挥其指导、协调以及质量把关作用。其次要充分发挥兼职调研人员支脉 的作用，调动起各个方位的兼职人员的骨干作用，利用他们熟悉“一线”情况，扎根群众之中的优势，带动起广大干警积极开展调研工作。使它们成为调研工作伸向各个方面的“触角”，及时对各个方面情况变化产生“反映”。使调研工作不断从“实践”的土壤中吸收营养，补充血液。形成主脉与支脉接通，支脉与血肉相连的脉络贯通血肉相连的调研结构和态势。http://

四、处理好质与量的关系

审判工作要重视质量，调研工作同样要重视质与量，要质量并重。量是基础，质是关键。

调查研究工作的目的是指导审判工作，为领导决策服务，所以无论是调查、分析还是预测，都要扎扎实实的深入实际，加以分析、研究，有针对性的提出自己切合实际和切实可行的见解，这样才能起到调研工作对审判工作指导和对领导决策的参谋作用。如果调查的情况不实或调研成果脱离实际，使领导 的决策失误、对审判工作起不到指导作用，甚至影响或贻害审判工作，那么就丧失了调研的真正作用。因此调研工作要特别注重“质”。但从法院目前的人员情况看，一是机构改革后人员偏少，审判任务过重；二是人员素质和写作水平参差不齐。因此，要使调研文章都能达到要求的标准和水平是不可能的，但是差距是可以靠勤奋来缩短的，只要勤思索、勤动笔、勤写、勤练，通过互相交流、学习、借鉴，调研水平是可以也一定会提高的，因此，在目前情况下，数量是质量的基础，强调数，也就是强调人人参与，这是保证和提高质量的一个重要途径。

五、处理好成果与应用的关系

调研的目的是出成果，成果的目的是应用。因此成果是应用的前提和基础，没有成果就谈不上应用，而应用是成果的目的和归宿。只有成果不能实现转化应用，那成果就失去了意义。因此，搞好调研工作首先要注重出成果，出了成

果以后，要千方百计的使成果转化应用，成为指导审判工作实践或领导决策的依据或参考。但并不是所有的成果都能转化应用，为了减少无用之功，或劳而无功，在开发成果的同时，首先要考虑它的应用价值，它的实用性、指导性，提高成果的转化率，实现调研工作的目的和效率效果的统一。

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！