# 县专业人才队伍建设问题研究

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2024-07-10

*第一篇：县专业人才队伍建设问题研究经济要发展，人才是关键，加快推进全面建设小康社会，必须依靠人才和技术的支撑。近年来，我县将专业人才队伍建设提高到事关\*今后发展前途和命运的高度，不断加大专业人才引进和培训力度，健全和完善人才运行机制，大力...*

**第一篇：县专业人才队伍建设问题研究**

经济要发展，人才是关键，加快推进全面建设小康社会，必须依靠人才和技术的支撑。近年来，我县将专业人才队伍建设提高到事关\*今后发展前途和命运的高度，不断加大专业人才引进和培训力度，健全和完善人才运行机制，大力优化专业技术人才工作环境，使我县人才队伍总量增速加快，专业人才队伍素质明显改善，在推动县域经济发展的进程中发挥了积极的作用。在看到成绩的同时，我们也清醒地认识到由于经济发展水平和人才成长环境等因素的制约，导致高层次人才引不进、留不住、盘不活等问题还相当突出，已成为制约我县经济社会发展的瓶颈，我们必须认真思考，并加以解决。

一、专业技术人才队伍建设存在的主要问题

1、人才资源总量不足，结构不优。截止20\*年底，全县共有各类专业技术人才4498人，占全县人口比重的1.7%，比全国平均水平低1.5个百分点。存在人才结构的“四低”和“三多三少”现象，即高学历人才比例低、高级专业技术人才比例低、高技能人才比例低、青年高级人才比例低。教育、卫生等事业单位专业技术人员多，从事经济生产的企业单位专业技术人才少；第三产业人才多，第一、第二产业人才少；中心城区人才多，乡（镇）人才少。

2、人才收入分配制度缺乏激励性。事业单位在工资及福利待遇方面存在平均主义和吃大锅饭现象，难以做到按劳取酬，在一定程度上抑制了专业技术人才积极性的发挥。在企业，分配制度虽有高低差别，但总体上讲待遇偏低，没能真正反映人才价值，难以调动人才的工作积极性。

3、人才资源开发的投入不足。我县是国家重点扶持县，经济欠发达，财政比较困难，对人才工作缺乏必要的资金投入，在一定程度上影响了专业人才队伍建设。

4、人才作用没有得到充分发挥。专业技术人才存在利用率不高、人才浪费等现象。一是用非所长。据调查显示，各类专业技术人才存在安置错位，专业不对口，学非所用，用非所学问题。二是潜能没有充分发挥。相当数量的专业技术人才的专长没有得到最大限度利用，不少大中专毕业生没有把自己的专业知识运用到实践中。

5、乡土人才开发难度较大。一是乡土人才的开发未能引起足够的重视；二是乡土人才处于松散状态，具有很强的“游击性”，很难把他们有效地组织起来。

6、人才流失现象严重。受利益驱动的影响，相当数量的专业技术人才流动到经济发达地区，导致了我县专业技术人才的严重匮乏。

二、产生问题的主要原因

专业技术人才匮乏的原因是多方面的，但归结起来主要有以下几个方面：

1、用人观念保守，视野狭窄。主要表现在对人才的认识不到位，在人才的发现、选拔和使用等方面存在着保守和陈旧的观念，对外只重引进，不重使用，对内有才不用，人才浪费严重，影响了用人政策的落实，直接导致了对现有人才资源的使用效率不高，阻碍了我县专业人才队伍建设。

2、人才资源流动政策不完善。虽然“一次分配定终身”的局面已经破除，但与人才流动相关的户籍、人事编制、社会保障等体制改革仍相对滞后，人才管理过于刚性，影响了专业技术人才的合理流动。

3、人才使用机制不规范。一些部门公开、公平的用人环境还未完全形成，能上能下、人尽其才、充满生机和活力的用人机制还不健全，论资排辈现象仍然存在，很多人才缺乏工作积极性，熬年头、等位置，作用难以充分发挥。

4、人才引进的职能存在误区。一些职能部门在体制、职能、观念上的差异造成人才工作在机制、意识及思维方式等方面的落后，导致对人才政策的运用较为僵化。用人单位引进时承诺的许多优惠待遇在引进后难以落实，人为抑制了专业技术人才积极性、创造性的发挥。

5、专业技术人才的待遇偏低。受经济发展水平的影响，我县专业技术人才的待遇远低于发达地区，直接影响了高层次人才的引进。

三、对加强专业技术人才队伍建设的建议

为适应经济社会发展的需要，我们必须高度重视专业技术人才队伍建设，按照“稳定用好现有人才，积极引进急需人才，大力培养短缺人才，开发启用潜在人才”的思路，全面实施“人才强县”战略，建设起一支数量充足、结构优化、素质较高、充满活力的专业技术人才队伍。

（一）树立全新理念，营造良好氛围

国无人才无以立国，县无人才无以强县。加强人才队伍建设必须坚持“党管人才”的原则，各级领导干部特别是一把手要惜才如金，尊才如师，真正成为爱护人才、凝聚人才、重用人才的称职领导。及时更新陈旧的人才观念，牢固树立科学技术是第一生产力、人才是第一资源、人才资源是第一资本、人才资源开发是第一任务、人才资源开发是推动经济社会发展的第一动力、人才竞争能力是第一竞争力的“六个一”理念。通过市场对人才资源的配置作用，加快人才的合理流动。在抓好优秀拔尖人才培养选拔的同时，选树一批科技致富能力强、在本地区（部门）影响大的“优秀乡土拔尖人才”，落实好相关待遇，激发广大专业技术人员创先争优的热情。利用各种宣传媒介，大张旗鼓地宣传优秀专业技术人才的先进事迹，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的人才成长环境。

（二）创新人才市场机制，加大人才的引进和交流力度

引进人才是壮大人才队伍和促进经济发展的捷径，要大力实施人才“柔性引进”政策，开辟人才引进“绿色通道”，为我县的经济发展和社会进步做贡献。

一是加快专业技术人才市场建设。针对越来越激烈的人才争夺战，高起点、高标准经营我县“人才品牌”，加大人才吸引力，逐步形成独具特色的人才高地圈。要完善布局，规范基础性人才市场，发展专业性人才市场。提高人才市场的信息化、社会化服务水平，实现人才市场由集市型向网络型转变，逐步实现与全国联网，信息共享。鼓励和支持个人兴办人才中介机构，形成人才推荐、介绍、交换的一体化服务，以促进人才市场的开放性和多元性。

二是大力实施人才 “柔性引进”。推行“不求所有、但求所用”的人才引进策略，打破户籍、档案、身份的束缚，双向选择、来去自由，走“借脑”发展之路，促进智力向我县流动。对调入我县工作的各类人才，经组织人事部门批准后，可直接办理户籍迁移手续。不要求落户的，经组织人事部门认定，在工作、生活和家属子女安排上给予本地同类人员同等待遇。对非公有制单位引进的人才，其技术职务选拔、任职资格评审、继续教育等方面与国有单位同等对待。对引进紧缺急需的高层次人才和优秀拔尖人才，还可实行协议工资和年薪制等分配形式，由用人单位与本人协商，从优确定其报酬。

三是加强引进高层次人才“绿色通道”建设。借引进项目招才。项目是引进人才的有效载体，引进项目是我县经济工作的重点，我们应当以此为切入点，在引进项目、吸引技术的同时，引进人才、引进智力。靠“租赁借贷”用才。对一些紧缺人才，可通过一定期限的契约形式，采用“租赁借贷”的方式加以利用，以便节约培养费用和“所有”成本。借乡情挽才。在县域以外工作的\*籍专业技术人才占相当数量，要建立本县在外工作“人才库”，注重与他们的感情沟通，争取他们以各种形式为家乡建设做贡献。引进“大学生”储才。进一步完善引进应届大学生的工作机制，每年有计划地招录大学毕业生，为\*的发展储备人才。我县在20\*年制定了《\*县引进和安置全日制本科以上毕业生暂行办法》，并主动与省内外高校对接，两年共引进应届大学毕业生270名，相信在不久的将来他们会成为建设\*的骨干力量。

（三）创新人才培训机制，提高专业技术人才队伍素质

针对高层次人才缺乏，青年专业技术人才创新能力不强的情况，应建立和完善适合县情的人才教育培训机制，以培养高层次人才为重点，采取多种培训模式，开展大规模专业技术人才队伍培训，提高培训效果。

一是“示范”模式。集中财力、物力，建立科技示范基地和青年专业技术人才创业园区，搭建一流舞台，营造一流环境，集聚一流人才，建设人才小高地。通过人才小高地的示范、辐射、带动作用，推动全县人才队伍建设。

二是“精英”模式。要重视青年专业技术人才的扶植、培养和使用，要在全县重点行业、支柱产业范围内认真选拔一批学术上、技术上突出，有发展前途的中青年专业技术人员予以重点培养，选派他们到高等院校进修或到沿海发达地区学习，以开阔眼界，扩展思路。对政治上成熟、做出实绩的青年人才要及时提拔重用，让他们早挑大梁，早做贡献，促进大批“精英”人才脱颖而出。

三是“充电”模式。围绕提高专业技术人员的科技创新能力，大力开展以知识更新为主要内容的继续教育，努力创建学习型组织，定期邀请各行业知名专家来我县讲学，开展技术培训、技术咨询与技术合作，为专业技术人才“充电”。

在充分发挥优秀专业技术拔尖人才和业务骨干作用的同时，鼓励其与青年专业技术人员结对子，帮助青年人才快速成长。并根据经济和社会发展对人才的需求，建立人才需求的预测分析和指标体系，定期公布紧缺人才开发目标，对关键性人才进行重点培养。逐步形成在政府引导下的企事业单位投入为主体、社会募集为补充的人才资源开发多元化投资体系，全力保持人才培训的稳定性和连续性，确保全县在各个时期、各个行业都有充足的人才供应和储备。

（四）创新人才使用机制，打造专业技术人才创业平台

以增强人才创新能力为重点，着力搭建专业技术人才创业平台，强化人才激励措施，建立科学化、系统化适合县域经济发展的人才使用机制。

1、建立开放式的人才选拔机制。要扩大选人的视野，形成开放式的人才选拔机制。要摒弃“唯文凭”论和“任人唯亲”的作法，遵循市场经济的基本规则和价值观念，通过改革尽快建立适应社会主义市场经济特点的、适合县情的新型人才选拔机制。通过公开招聘、竞争上岗等措施，加强对非公经济组织人才、自由职业者和柔性流动人才的选拔，扩大人才储备。

2、建立人才激励机制。贯彻落实好“三个留人”，切实提高人才的社会地位，激发各类人才的积极性和创造性。深化对劳动和劳动价值的认识，探索激发人才潜能的内在规律，通过改革奖励和津贴等办法，较大幅度地提高有突出贡献的高层次人才的待遇，适当拉升不同层次人才的收入差距，促进人才价值激励机制的形成。

3、完善人才保障机制。要关心人才的个人生活条件，在建立健全包括养老、失业、工伤、医疗、生育保险等制度的同时，在工资待遇、住房条件、家属就业、子女上学等方面给予照顾，最大限度地解决他们的后顾之忧，使其能全身心地投入到我县的经济建设当中。

**第二篇：社会工作专业人才队伍建设意见**

各党委（党组）、党工委，各镇政府、各街道办事处，蜀山经济开发区管委会，区直各部门、各单位：

为贯彻落实党的十八大精神，加强和创新社会管理提供专业人才支撑，根据中组部、民政部《关于加强社会工作专业人才队伍建设的意见》和省委组织部、省民政厅等部门《关于加强社会工作专业人才队伍建设的实施意见》要求，按照区委部署，努力造就一支结构

合理、素质优良的社会工作专业人才队伍。现就加强我区社会工作专业人才队伍建设提出如下意见：

一、加强社会工作专业人才培养工作

1、鼓励学历教育。鼓励现有的社会工作者参加高校开办的社会工作专业学历教育，提高学历层次和知识水平。取得相关学历证书的社会工作者，由所在单位按80%报销学费。

2、规范专业培训。建立区级社会工作人才培训基地，分期分批对直接从事社会工作的从业人员进行系统化的社会工作专业知识与实务培训，每年不低于80小时，对现有在编在岗人员，采取提升转换的方法，通过专业培训，切实提高其职业素质和专业水平。同时，注重强化社会工作者职业道德教育，帮助其牢固树立社会工作职业价值观。

3、组织职业水平考试。鼓励社会工作者参加助理社会工作师、社会工作师考试。业务主管部门组织对参加社会工作者职业水平考试的人员进行考前培训，对取得社会工作职业资格的人员按照国家规定开展继续教育培训，报名、教材和培训等所需费用纳入干部培训经费。所在单位可根据工作实际安排考生复习时间。到2024年底，全区45周岁以下的社会工作人员取得初级以上社会工作职业资格应达到50%以上。

4、加强实践交流。对现有社会工作者，通过组织参与各种社会工作实务等方式，提高他们的实际工作能力。开展与先进地区社会工作者的交流和合作，学习借鉴社会工作发展的成功经验。

5、实施人才培养工程。着力培养引进一批骨干社会工作专业人才，实施351骨干社会工作专业人才建设工程：到2024年底，区直有关部门培养30名骨干社会工作专业人才，镇街园培养50名骨干社会工作专业人才，社区（村）培养100名骨干社会工作专业人才，纳入区人才库，发挥骨干社会工作专业人才在社会工作实务、研究与督导等方面的重要作用。

二、推进社会工作专业人才使用工作

1、设置社会工作专业技术岗位。探索在党务、行政、自治和服务等多个领域设置社会工作专业技术岗位，并纳入专业技术岗位管理和聘用。根据我区实际，2024年底每个社区都要设置社会工作岗位，配备至少1名专业社会工作者，使社会工作专业人才能够通过特定的社会管理和公共服务岗位发挥作用。

2、建立社会工作专业岗位定向聘任制度。严格规范社会工作从业人员准入管理，推行社会工作专业岗位职业资格聘任制度。新开设的社会工作岗位，原则上面向取得助理社会工作师、社会工作师资格的社会工作专业人才招聘。

3、培育发展民办社会工作服务机构。切实加强对民办社会工作服务机构的管理监督。建立民办社会工作服务机构奖励机制，扶持培育、表彰奖励一批具有示范导向作用的民办社会工作服务机构，促进民办社会工作服务机构健康发展。

4、推动“社工+志愿者”联动发展。建立健全社会工作专业人才和志愿者相互协作、共同开展服务的机制，构建“社工引领志愿者服务，志愿者协助社工服务”的互动格局。探索建立志愿者转化为社工机制，鼓励符合条件的志愿者，通过学习、培训、考证等方式走上社会工作岗位。

三、抓好社会工作专业人才评价工作

1、建立社会工作专业人才登记制度。取得职业资格证书并专门从事社会工作的社会工作专业人才应在社会工作业务主管部门登记为社会工作者，并接受其管理，同时将其纳入区人才库，加强跟踪管理培养。对在社会工作活动中违反法律、法规、规章制度或者职业道德等，造成不良影响的，依程序上报上级业务主管部门注销其登记。

2、完善社会工作专业人才评价办法。建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的社会工作专业人才评价机制。对未取得社会工作职业水平证书，且又实际从事社会工作的人员，探索建立持证上岗制度，通过必要的社会工作基本理论和专业知识培训，颁发上岗证书。

3、建立社会工作专业人才考核评估制度。研究制定社会工作岗位职责规范和考核评估标准。建立社会工作专业人才岗位考核制度，以所在单位为主，以岗位职责为依据，以思想品德、能力业绩、职业操守为核心，定期对其履行岗位职责情况、学习进修情况、职业发展状况等进行动态考核评估。

四、推动社会工作专业人才激励工作

1、建立薪酬保障机制。以体现专业人才价值为导向，建立健全多层次、全方位的社会工作专业人才薪酬保障机制。根据社会工作专业人才的从业领域、工作岗位和职业等级，探索实行社会工作专业人才岗位津贴制度。各镇街园、社区（村）中取得社会

工作职业资格且从事社会工作的，按照初、中级职业水平考试等次，由各单位每月分别给予100元、200元补贴。

2、加大资金保障力度。确保财政资金对社工专业人才队伍建设的主渠道作用，将社工专业人才队伍建设经费纳入区财政预算范围，并根据经济社会发展情况，逐步增加投入。建立以政府购买社会工作服务为主要形式的财政支持机制，合理界定政府

提供社会工作服务的范围，确保财政支持社会工作的科学有效。对社工人才培训基地、实践交流、宣传奖励等，财政资金给予有力支持。鼓励引导社会捐赠、福彩公益金等社会资金支持社工专业人才队伍建设。

3、建立健全激励机制。区政府每两年组织一次社会工作专业人才评比表彰活动，给予一定物质和精神奖励，对骨干社会工作专业人才可优先提拔重用。发挥社会工作专业人才服务基层、了解群众需求的优势，畅通社会工作专业人才建言献策的渠道。重大社会建设政策出台前，要征求社会工作专业人才代表的意见。

五、完善社会工作专业人才组织保障

1、加强组织领导。要充分认识加强社会工作专业人才队伍建设的重要意义，将此项工作列入重要议事日程，摆上重要位置，成立相应的领导和工作机构，组织实施相关工作。

2、明确职责分工。坚持党管人才原则，切实加强区委对社会工作专业人才队伍建设的领导。按照组织部门牵头抓总，民政部门具体负责，编办、财政、人社等相关部门积极配合的领导管理体制。建立相关部门联席会议制度，定期研究社会工作专业人才队伍建设问题，统筹推进社会工作专业人才开发，增强社会工作专业人才队伍建设的整体性、系统性和长远性。

3、抓好督导落实。建立工作报告、定期通报、检查督办等制度。实行目标责任制和责任追究制，对领导重视、措施得力、工作成效显著的单位给予表彰；对认识不到位、措施不得力、成效不明显的单位给予通报批评。

4、加大宣传力度。注意宣传优秀社会工作者的典型事迹，积极营造适合社会工作开展、适应社会工作专业人才成长的良好社会氛围，使全社会理解、尊重、支持社会工作者开展工作。

中共XX市蜀山区委办公室 XX市XX区人民政府办公室

2024年5月23日

**第三篇：卫生专业人才队伍建设情况汇报**

乌当区医疗卫生机构卫生专业技术人才

队伍建设情况汇报

尊敬的李会长、各位领导，同志们：

欢迎到我区检查指导工作，这是对我们工作的极大鼓舞和鞭策。现在，请允许我就乌当区医疗卫生机构卫生专业技术人才队伍建设情况汇报如下：

一、基本情况

乌当区位于贵阳市东北部，总面积为686平方公里，辖5乡3镇和2个街道办事处,74个行政村2个场，18个居委会。2024年末总人口26万，其中农业人口11.9万人，居住有汉、布依、苗等33个民族；2024年，全区实现国内生产总值120亿元，财政总收入完成14.08亿元，地方财政收入完成8.5亿元，城镇居民人均可支配收入19161元，农民人均纯收入8536元。

全区现有医疗卫生保健机构54家。其中政府办县级二级甲等医院、疾控中心、卫生监督局、妇幼保健中心、社区卫生服务中心各1家，乡镇卫生院8家；厂矿企业医院（含医务室）13家，民营医院2家，民营个体诊所26家。74个行政村按要求除乡政府所在地不建村卫生室外，建有达到建设标准的村卫生室62所，一般村卫生室4所。

政府办医疗卫生保健机构业务用房屋面积情况。区属医疗机构共有业务用房屋面积21844平方米，设臵床位共632张。千人口拥有床位数2.4张，公共卫生事业业务用房共3150平方米，其中区疾控中心1100平方米，区卫生监督局130平方米，区妇保中心1920平方米。

政府办医疗卫生保健机构卫生专业人员情况：全区现有医疗

卫生技术人员343名。其中，执业医师175名（执业助理医师55名，执业医师120名），执业护士99名，每千人口拥有医师0.67名、护士0.38名，医护人员比为1∶0.57，距全省2024年每千人口医护比1：0.83的平均水平还有一定差距。以上人员中，副高及以上职称13名，中级职称74名。

二、乡镇卫生院和社区卫生服务中心人才情况

全区乡镇卫生院和社区卫生服务中心共核定编制为210名，实有在编在岗120人，乡镇卫生院及社区卫生服务中心共空编90人，占编制总数42.8%。在编在岗人员最多的是新天社区卫生服务中心，编制数36名，实有34人，加上临聘60人共有94人，最少的是偏坡卫生院，编制数为6名，实有3人。2024年我区申请中央扩大内需项目，新建了高新社区卫生服务中心综合楼2480平方米，落实了编制40名，因人员招聘和设备还未配臵到位，至今还没有启用。卫生院和社区卫生服务中心人员学历结构情况，大学本科及以上学历32人；占编制数15.23%，大学专科学历73人；占编制数34.76%，中专学历14人；占编制数6.66%，无学历1人；占编制数0.47%。卫生院和社区卫生服务中心人员职业资格情况，执业（助理）医师46人；占编制数21.9%，注册护士42人；占编制数20%，专业防保人员5人；占编制数2.38%。卫生院和社区卫生服务中心人员职称情况，高级0人；占编制数0%，中级15人；占编制数7.14%，初级100人；占编制数47.6%，其它5人，占编制数2.38%。

三、社区卫生服务中心和乡镇卫生院开展工作情况 目前我区8所乡镇卫生院和1所社区卫生服务中心主要以承担基本医疗卫生服务和公共卫生服务工作为主。全员上岗，医疗卫生工作实行24小时上班制。2024以来，先后创建了下坝、乌当

和新场三所示范性乡镇卫生院。

（一）实施国家基本药物制度工作情况。从2024年5月起，我区8个乡镇卫生院、1个社区卫生服务中心、66所村卫生室已经全部实施国家基本药物制度。覆盖率、采购率、零差率、使用率全部达到100%，极大的缓解了老百姓看病难、看病贵。

（二）公共卫生服务均等化工作开展情况。全区共建立居民健康档案88700份，已建立电子档案112078份，完成任务数的126.36%；为1725名0-36个月儿童建立儿童保健档案，为0-36个月儿童系统管理6001人，系统管理率87.34%，访视新生儿2605人次，访视率98%。为1458名孕妇开展孕早期保健，孕产妇保健建册率95.4%，产后访视率97.3%；为35岁以上居民首诊测血压19183人次，高血压建档数2920人，管理3646人；为居民测血糖5554人次，糖尿病建档441人，管理627人，管理率142%；共对90名重症精神病患者建立健康档案，规范管理重症精神病患者112人，管理率100%；已对8708名老年人建立了健康档案并规范管理。进行健康危险因素调查和一般体格检查，提供疾病预防、自我保健及伤害预防、自救等健康指导。

（三）新农合制度实施情况。参合率从2024年的72.31%提高到2024年的98.87%，基金使用率从2024年的54.5%提高到2024年的88.4%，群众满意率高达98%。深入开展惠民医疗服务，惠民医疗政策100覆盖城乡困难群众，提升困难群众的健康水平。2024年以来，惠民及困难群众300余人次，共为困难群众减免医疗费20余万元。

（四）人员培训及继续教育工作开展情况。一是目前我区全面推行乡村卫生服务管理一体化，建立并落实区帮乡、乡帮村对口帮扶制度，注重加强专业技术人员进修学习，近三年来共选派

进修70人，其中省外3人，省级医院16人，市级医院21 人，区级医院30人，进修专业涉及西医内科、儿科、放射等临床各科。二是加大农村卫生技术人员中专学历教育培训，先后举办三期中专学历教育班，共有83名村医生取得了中专学历；三是采取以会代训、专家讲座及现场操作指导等方式培训乡村卫生技术人员达8000余人次；四是从06年起向社会公开招聘61名卫生专业技术人员，其中充实到基层医疗卫生单位的28名，切实提高了基层的服务水平。五是为解决我区乡镇卫生院缺乏执业医师的现状，我区积极与省卫生厅联系，落实招聘执业医师到乡镇卫生院工作项目，目前已经招聘5名执业医师到我区乡镇卫生院工作，受到广大农村群众的欢迎，六是采用定向培养的方式，与5名在校医学院校大学生签订了定向培养协议。

四、卫生专业技术人才队伍建设存在的问题

（一）医疗卫生专业技术人员紧缺，综合素质偏低。一是全区乡镇卫生院医疗卫生人才队伍总量不足。现有执业（助理）医师资格46人，仅占总编制的27%，完全不能满足乡镇卫生院轮休和排班。可以说卫生院医疗技术人才缺乏已成为制约我区乡镇卫生院发展的瓶颈。二是人员素质普遍较低，从卫生院和社区卫生服务中心人员职称情况看，没有高级职称人员，中级仅15人；占编制数8.8%，初级100人；占编制数58.8%，其它5人，占编制数2.9%。并且绝大多数兼职辅助检查人员只是经过短期培训，不具备国家执业资格。三是医疗卫生人才培养培训工作滞后，服务水平提高缓慢。主要是由于医疗卫生人才总量不足，一人身兼多职，难以抽出时间脱产进修学习，客观上减少了培训提高机会。

（二）乡镇卫生院医疗卫生资源配臵不均衡。一是乡镇卫生院担负着本乡镇人民群众的基本公共卫生、医疗、预防保健、康

复、健康教育和合作医疗等各项工作，工作量大，人员少、任务重，乡镇卫生院人员多的有17人，人员最少才有3人，多采用临时聘用人员的方式，临聘人员最多的是新天社区卫生服务中心，共临聘了60人，其他卫生院也临聘了2-5人不等，乡镇卫生院及社区卫生服务中心普遍存在经费不足的情况。二是基础设施条件相对薄弱。部分乡镇卫生院基础设施较差，业务用房紧张，无职工生活用房，给外地职工生活带来不便。三是医生医疗技术水平普遍不高，人员少不能满足辖区群众就近就医的需要。每年在乡镇卫生院住院的农村合作医疗报销比例仅报销总数的2.3%，病患者流失较为严重，与上级医院人满为患形成鲜明对比。

（三）乡镇卫生院客观存在不同程度的医疗纠纷情况。由乡镇卫生院存在着诊疗水平有限，急救设备设施简陋、管理不严操作不规范等因素，一定程度上影响诊断和治疗，另外医师工作压力过大，稍有疏忽，就极易引发发生医疗纠纷，加之目前新闻舆论、媒体对医患纠纷的过度关注与报道，在群众中造成较大的负面影响，一旦出现医疗纠纷，就会严重影响卫生院正常业务开展。

（四）设备和仪器简陋。少数卫生院诊疗病人大部分还靠“听诊器、体温计、血压计”等老三件，由于人员少，多数卫生院的辅助科室人员缺乏，多为临床人员兼职，没有取得相应资格证或合格证，而相应辅助科室形同虚设，不能满足群众的医疗需求，严重影响当地的卫生事业发展。

（五）乡镇卫生院引进人才难。卫生院人员空编多的主要原因是招聘实用人才难，吸引力不强。一是在乡镇工作的环境较差、路途远；二是收入较低，与工作量不成正比；三是在此层面上医疗技术水平难以得到提高。在2024年乌当区事业单位招聘人才时，大部份乡镇卫生院所需专业技术人员因报名不足3人，导致无法

开考，卫生系统名额浪费。

（六）乡镇卫生院医师取得执业资格难。主要有三方面的因素，一是《执业医师法》的出台实施使一部分人员不符合条件参加执业医师资格考试；如1991年我区自主招生的60名卫生班人员，国家不承认学历，不能参加资格考试。二是一部分人员由于在乡镇卫生院工作时间长，接触X光片、B超、心电图和检验机会比在城市工作少，见识疑难病人分析少等原因，考试试题又是全国统一，所以多次参加考试不合格后均放弃再考的情况较多。三是卫生院校毕业生毕业时，能领取学历证书，但不能领取执业资格证书，毕业上岗1-2年后才可以参加执业资格考试，与师范类毕业生毕业时毕业证和教师资格证书同时发放反差太大。

（七）绩效工资的实施，一定程度上影响了卫生院职工的积极性。在没有实施绩效工资时，卫生院在体现多劳多得，干好干坏不一样，对值班人员、超时工作人员可采用发放补贴的方式进行奖励，以激励和提高工作积极性。但实行绩效工资后，什么经费都不准发，卫生院工作人员工作积极性明显下降。

（八）国家基药制度的实施，卫生院药物品种较为单一。卫生院实施国家基本药物目录后，从基药平台集中招标采购，多数老百姓常用药物没在基药目录上，虽经多次增补后，目前达415种，但还是不能满足卫生院为老百姓看病需求。

五、下一步工作打算

（一）逐步配强配齐卫生技术人员，保证老百姓“中病不出镇”。每年通过向社会上招考具有执业资格的卫生技术人员。建立健全人才引进机制，实行优惠政策，吸引离退休医务人员到乡镇卫生院工作。创造良好条件，使医疗技术高卫生专业人才“下得去，留得住，用得上”。

（二）逐步加大财政投入力度，体现乡镇卫生院和社区卫生服务中心的公益性。贯彻落实党的卫生工作方针，贯彻落实党的十七大精神“要坚持公共医疗卫生的公益性质”，“坚持以农村为重点”，“强化政府责任和投入”。逐步改造乡镇卫生院业务用房，逐步购臵、更新设备设施。同时加大乡镇卫生院和社区卫生服务中心全科医师的培训和住院医师规范化培养力度。

（三）待我区高新社区卫生服务中心设备配臵到位后，争取得到上级部门政策上的大力支持，在人才配臵上采取“定编、定岗和不定人”的模式，鼓励和引导高等医学院校毕业生、退休医师和全科医师到社区工作，由卫生局公开招聘中心主任，中心主任按编制数和岗位比例实行工作人员“岗位公开、公开竞聘、一岗一薪、岗变薪变”招聘制度，建立岗位聘任管理的灵活用人激励机制。实行“打包”拨款，由财政根据社区卫生服务中心核编数全额预算拨付到卫生局，卫生局再根据对中心的考核及中心对医务人员量化考核的情况拨付工资。

（四）在全区推行医师团队包片，医师团队由全科医生、公卫医生、社区护士和村医生组成，在高新和新天两个社区卫生服务中心每个医师团队包一个社区，在乡镇卫生院实行每个医师团队包1-2个行政村。实行服务责任制，将家庭医疗、公共卫生服务指标落实到医师服务团队。包社区责任医师的照片、手机号码公布在社区院落和行政村，社区和行政村居民可随时拨打电话咨询和接受医生上门服务。

（五）改革职工收入分配方式，将公共卫生服务、基本医疗服务、新型农村合作医疗管理、村卫生室管理和社会满意度等五项作为基层医疗机构绩效考核主要内容。建立岗位绩效工资奖励制度，体现“按劳分配、多劳多得”，实行岗位工资、薪级工资和

绩效相结合的工资制度，使绩效工资成为职工收入的主体，以充分调动社区医务人员为居民服务的积极性，提高服务效率。实行院长奖励基金制，由院长根据“按劳分配、多劳多得”和绩效考核的情况进行二次奖励分配。

各位领导，同志们，我区医药卫生人才队伍建设情况虽然取得一定的成绩，但是与全区卫生事业改革与发展还有一定差距，与人民群众对医疗卫生服务需求还有一定差距，面临着很多困难和压力，但我们坚信，今后在和区委、区政府的坚强领导下，在省、市卫生部门的关心和支持下，我们一定会克服困难、迎难而上，推动我区医药卫生体制改革又好又快、更好更快地发展，一定会为全区人民身体健康提供更好的服务！

谢谢大家。

乌当区卫生和食品药品监督管理局 2024年2月21日

**第四篇：关于加强乡镇干部队伍建设有关问题研究**

关于加强乡镇干部队伍建设有关问题研究

中共平阳县委组织部课题组

推动农村改革发展，关键在党，关键在领导班子和干部队伍。党的十七届三中全会《决定》强调，各级党委和政府要坚持把农村工作摆上重要议事日程，在政策制定、工作部署、财力投放、干部配备上切实体现全党工作重中之重的战略思想；要注重选好配强县乡党政领导班子特别是主要负责人；要完善体现科学发展观和正确政绩观要求的干部考核评价体系。这些要求，为进一步加强乡镇基层干部队伍建设指明了方向。为此，我们组织了专题调研组，紧紧围绕“解决乡镇干部机关化”等问题，召开了县级领导干部、乡科级领导干部、乡镇和机关中层干部、干部工作监督员以及“两代表一委员”等五个层面9个座谈会，个别访谈69人次，召开调研情况分析会12个，对在新形势下如何加强乡镇干部队伍建设的有关问题进行了专题调研。现将调研情况报告如下：

一、当前乡镇干部队伍现状分析

乡镇是我们党执政的基础，乡镇干部是推动基层工作的骨干力量，乡镇干部队伍建设是党的执政能力建设的重要方面。当前我县的乡镇干部队伍，总体来看是团结务实有战斗力的，他们工作在一线，直接与群众打交道，有的兢兢业业工作，有的默默无闻奉献，为我县的改革发展稳定作出了重要贡献。但是，从我们调研掌握的情况看，当前乡镇干部队伍中也存在着一些问题：

比如，有的人“身在曹营心在汉”，不安心基层工作，情绪低落，工作应付，山区的干部想到平原工作，办事处干部想到镇机关工作，小乡镇的干部想到大乡镇工作，或者，有的一心想调往县级机关，缺乏一种扎根基层、干事创业的信念和奉献的精神。有的人“这山望着那山高”，少部分乡镇中层干部认为自己工作认真负责，也没有什么 差错，但同一批的很多干部都已提拔使用了，自己还是中层干部，产生心理不平衡，有的是提了副职没多久就想要提正职，一时得不到提拔就心理失衡，怨天尤人。有的人“在其位不谋其政”，事业心不强，满足于混日子，工作不思进取、作风漂浮，得过且过，不能深入一线、深入基层去倾听群众呼声、关心群众疾苦。有的人则是“心有余而力不足”，一些乡镇干部自身所具有的知识、专业水平与新农村建设的需要还有较大差距，在解决一些新情况、新问题时，往往方法简单，办法不多，效果不佳，特别是一些干部独挡一面、处理突发事件的能力不强，等等。

二、上述问题的原因分析

乡镇干部队伍中存在的这些问题，有其自身主观上的原因，但也有客观上的原因，我们把原因归纳为以下五个方面：

1、心态不稳定，主观能动性趋弱

随着市场经济的深入发展，原有的思想政治工作难以遏制其带来的负面影响：市场经济的求利性，使少数乡镇干部的人生价值取向发生了变化，现实主义、实用主义在乡镇干部中表现明显；它的竞争性，诱发少数乡镇干部极端个人主义行为，缺乏“为官一任，造福一方”的事业心和责任感；它的自主性，导致少数乡镇干部组织纪律涣散。同时，部分乡镇干部忙于事务、累于应酬、疏于学习，知识老化、思想僵化、能力弱化，宗旨观念淡化，不以“公仆”自律，而以“父母官”自居，被动接受任务的多，主动找事干的少；遇事推诿扯皮的多，主动出主意想办法的少；行动滞后的多，超前行动的少。

2、权责不对称，工作环境较差

权责严重不对称主要表现在以下三个方面：一是执法在部门，责任在乡镇。如林业执法主体在林业局，森林防火的责任在乡镇；消防安全等审批权在公安部门，但是乡镇出了安全问题要由乡镇负责；土地违法买卖、拆除违章建筑等责任在乡镇，执法权却在国土、规划、2 房管等部门。二是投入靠乡镇，收益归部门。如按照农村税费改革政策，税费改革以后学校基础设施投入主要依靠县级教育部门，但是实际上教育负债还是依靠乡镇政府，而教师的调配权完全在县级教育部门。三是管理靠乡镇，罚没归部门。如社会治安综合治理，实行乡镇负责制，但有关罚没款收入都归公安部门。这种“条块分割”的管理体制使“权力收归部门，责任留在乡镇”，乡镇是“责任无限大，权力无限小”，导致许多问题“看得见的管不着，管得着的管不好”，乡镇干部在工作上常常是上下为难、两头受气。

3、工作任务重，工作压力较大

乡镇基层工作面广、量大、事杂，事无巨细，包罗万象，既要宣传贯彻党的方针政策，执行上级指令，又要尊重老百姓的意愿；既要改造旧环境求发展，还要维护稳定保平安等等。“上面千条线，下面一根针”，特别是一些阶段性、临时性、突击性任务比较多，乡镇干部经常是“跑断腿，磨破嘴”。凡事有考核，轻则受批评处罚，重则“一票否决”。众多的责任状和“一票否决”让乡镇干部胆战心惊，如履薄冰。因此，有许多乡镇领导干部都改驻村为联系村，许多乡镇干部都想往县机关或镇机关调动，不愿在一线工作，不愿驻村。比如，萧江镇总共有干部130名，其中有92人在镇机关工作，均不用驻村，只有38人在五个办事处工作，负责驻全镇48个行政村，其中办事处书记还不安排驻村，平均每位办事处干部驻1.5个村。

4、财权不配套，乡镇“无力行政”

乡镇的工作都是由上级党委政府及所属部门下达和布臵的，上级在下达和布臵工作的时候，基本上没有下拨相配套的业务经费，或只是少量地、象征性给予。具体来说，乡镇财政缺少固定的、稳定财政收入税种。1994年实行分税制后，县级政府财政收入依靠地方税种收入分成和地方收费收入，而乡镇政府的财政收入在地方收入税种中没有与其行政经费支出相匹配分成，只是在县级政府财政中按照乡镇 3 行政人员人头费加少量业务费拨给，与乡镇地方的经济发展状况不挂钩，而人头费的标准核定又很低。乡镇财政只有靠出让土地的预算外收入来补充。国家实行严格的土地政策后，乡镇的预算外收入骤减，乡镇领导要突出政绩，又必须在任期内争取项目和资金来搞水电路等基础设施，加快农业产业结构调整，发展地方经济。由于项目资金的审批程序繁琐，使用管理严格，运转周期较长，很多工程就只有靠借、贷、要，这样虽然政绩出来了，但给乡镇遗留下了许多隐形债务。目前，几乎绝大部分的乡镇都是“负债经营”。

5、管理方式不适应，乡村“体制性紧张”问题比较突出 随着社会主义市场经济体制的逐步确立、农民的民主意识不断增强，工业化和城镇化的迅速发展，乡镇的管理方式也越来越不适应新形势的要求。现在，乡镇手中的执政资源比计划经济时代少了，对农民的控制力、影响力都减弱了。特别是在村民自治背景下，村委会不再是隶属于乡镇政权的下级组织，而是基层群众性自治组织，法律还明确规定乡镇政府“对村民委员会的工作给予指导、支持和帮助，但是不得干预依法属于村民自治范围内的事项”。由于乡镇政府的权力来源、权力结构和管理体制并没有随着村民自治的推行、发展而进行适应性改革，从而使乡镇政府与村之间关系处于一种体制性紧张状态。此外，村级组织建设还存在许多薄弱环节。村级党组织是乡镇加强对农村工作领导的一个重要环节，乡镇的许多工作要落实到村级组织，由村级组织实施。我们在调查中发现，有相当一部分的村级党组织缺乏战斗力、凝聚力和号召力，从而导致乡镇对乡村的组织、动员能力大大削弱。

三、进一步加强乡镇干部队伍建设对策思路

根据《浙江省乡镇党政领导干部选拔任用工作实施办法》、《关于进一步加强和改进乡（镇）领导班子思想政治建设的意见（试行）》、4 《关于按“三真”的要求加强基层干部队伍建设的意见》等有关文件精神，结合工作实际，我们认为主要要做好以下六方面工作：

（一）进一步明晰乡镇的功能定位

要进一步明晰乡镇的功能定位，赋予乡镇一定的处事权、人事权和财政权，使得责、权、利三者相一致，以保证各项工作任务的贯彻落实。

1、准确定位乡镇职能

正确定位乡镇功能是提高乡镇调控能力的关键是乡镇的职能应该从如何实现“国家”对基层的调控和善治，从而更好为群众提供优质的服务，更好的推进经济社会发展的角度出发，考量乡镇什么权力可以“强”，什么权力可以“弱”。我们认为乡镇应该在巩固基层政权基础上，重点从经济调节、市场监管、社会管理和公共服务上转变职能。主要职能有：

①宣传贯彻执行党的路线方针政策、法律法规及上级机关的决定和命令；在农村进行社会主义政治思想和意识形态教育，加强农村精神文明建设。

②加强基层党组织和基层政权建设，指导村居（社区）委员会工作，推进基层民主法制建设，维护群众合法权益。

③执行本行政区域经济社会发展计划，加强农村基础设施建设，优化经济发展环境，推动经济又好又快发展，促进教育、科学、文化、卫生、体育、人口和计划生育、民政、社会保障、环境保护等各项社会事业发展。

④加强社会治安综合治理，强化信访和矛盾纠纷调解工作，维护农村社会和谐稳定。

2、明晰乡镇处事权

按照权责一致原则，合理划分县乡两级的事权。

①对法律明确规定其执法权、管理权属县一级的行政事务管理职 5 能，由县级职能部门负责承担，乡镇承担配合、监督和信息通报职责。

②对矛盾发生频繁、影响社会稳定且县级政府职能部门管理容易滞后的安全生产、市场监管、公共卫生、食品药品安全、计生、水政水务、村镇规划与建设等职能，将其管理权、执法权一并下放，做到权随责走，费随事转，以保证工作的贯彻落实。

③城市规划、区域经济布局、重点工程建设等全局性事务和动用大量资源的工作，以县为主。

3、强化乡镇人事权

优化乡镇党委对在基层工作人员的人事管理权，提高乡镇党委对本地工作人员的调控和管理能力。

①决定权。乡镇内设机构、下属事业单位人员由乡镇党委管理。②协管权。乡镇党委对县机关部门派驻乡镇的站（所、分局、院、学区）的股级干部以及乡镇中（小）学校长、副校长具有人事协管权，其人事调整主管方应当事先征求派驻地乡镇党委意见（中央、省、市委另有规定的除外）；征求意见一般采用书面形式进行；双方意见不一致时，由主管方报县委组织部协调。

③建议权。乡镇党委或党委主要负责人对班子成员的职务任免以及优秀干部提拔使用具有建议权。

4、理顺乡镇财政权

按照公共财政管理新框架的要求，建立符合乡镇实际的财政管理体制。乡镇财政体制必须在确保乡镇工资正常发放和基层政权的正常运转的前提下，调动乡镇聚财、理财积极性，提高乡镇财政的自我保障能力。

①分类确定乡镇财政管理体制。经济发达、财政规模较大的一类中心镇，按照“划分税种、稳定收支、比例分成”的原则，实行以“分税制”为主导型的财政管理体制；经济和财政规模中等的二类中等乡镇，主要实行“稳定收支基数、超收分成、超支不补”的原则，人员 6 经费按编制由县财政核定，建设经费根据乡镇财力状况自行安排并由县计划财政部门审核把关；经济欠发达、财政规模较小的乡镇，可实行“乡财乡用县管”，由县级财政进行规范管理。

②科学合理安排财政支出。通过建立乡镇建设发展项目库，规范工程项目的财政投入。乡镇根据自身实际，认真进行前期论证，梳理迫切需要的建设项目，形成项目库，报县级财政部门备案，财政逐步加以安排。

③增加部门财政资金分配透明度。各部门计划安排给各乡镇的专项资金，应当预先公布，减少暗箱操作。改变部分涉农资金支配途径，对于那些直接向农民和农村服务的资金，在县财政、审计、监察部门的严格监督下，交由乡镇管理和支配，从而加强乡镇和农民的密切联系，增强乡镇对农民的影响力。

（二）增强乡镇领导班子执政能力

从适应建设社会主义新农村的需要，加强乡镇领导班子和干部队伍建设，努力提升乡镇干部的综合素质，提高乡镇干部的执政能力和为群众服务的水平。

1、选好配强班子

要运用系统论的观点，充分考虑到班子成员的年龄、专业、智力、经验、性格等诸要素的差异，注重年龄互补、智能互补、气质互补，实现班子成员的优化组合和合理配备。注重选拔政治素质好、工作能力强、作风过硬、熟悉农村工作的干部进入乡镇领导班子。乡镇党政正职，一般从经过多岗位锻炼、能总揽全局、作风民主、善于抓班子带队伍的优秀干部中选拔，并注意把在本人成长地群众中威信高的优秀干部，选拔到其成长地担任党政正职。对那些只做“太平官”，不做创业者，不思进取，碌碌无为的乡镇干部该降免职的要坚决予以降免职。同时，要加强民主集中制建设，完善集体领导下的分工负责制，建立健全民主科学的决策机制，增进班子团结。要充分发挥好一把手 7 的作用，坚持“群言堂”，不搞“一言堂”，使一班人真正做到思想上合心，工作上合力，行动上合拍。

2、加强干部教育培训

为了应对新形势下乡镇工作复杂性的要求，切实提高乡镇干部的工作能力和思想政治业务水平。应坚持把学习作为首要任务来抓。一是加强学习政治理论。要切切实实认真学习“三个代表”重要思想、科学发展观等理论知识，强化乡镇干部执政为民的理念；二是加强学习有关政策，学会运用“工业反哺农业、城市反哺农村”的惠农政策，为农村建设争取项目、资金，强化乡镇干部建设社会主义新农村的本领；三是加强学习法律法规，认真学习农村常用的法律知识，运用法律手段调解农村矛盾，化解纠纷，强化乡镇干部民主法制意识；四是加强学习业务知识，认真学习各自所负责工作的专业知识，提高业务水平，强化乡镇干部处理日常工作的能力；五是加强学习实用技术，结合本乡镇农村经济发展状况，认真学习相关的实用技术，确保每个干部都有一技之长，强化乡镇干部指导群众致富的技能水平。要完善组织调训制度，坚持集中学习和自学相结合，健全培训学分制度和考学督学制度。充分发挥平阳县委党校（行政学校）、平阳干部学校等培训基地的作用，确保乡镇党政正职、班子其他成员和一般干部每五年脱产培训累计分别不少于2个月、1个月和15天；驻村干部（农村工作指导员）每两年轮训1次。

3、加强干部岗位交流锻炼

有计划的推进乡镇领导干部交流，加强乡镇与县机关部门之间、经济欠发达乡镇与发达乡镇之间的干部交流工作，一届内乡镇与县机关部门之间的领导干部交流面保持在20%左右。有序推进一般干部跨乡镇、县机关部门交流（新录用的乡镇干部一般应在乡镇工作两年以上）。加大干部挂职锻炼力度，每年安排一定数量的乡镇领导干部到市直机关、经济发达地区以及重点工程挂职锻炼；从县机关部门选派 8 一定数量的副科级后备干部到乡镇或县重点工程挂职锻炼，从乡镇选派一定数量的副科级后备干部到县机关部门或县重点工程挂职锻炼；鼓励改任非领导职务的干部到村（居）、企业担任工作指导员。

（三）激发乡镇干部工作活力

乡镇干部任务重、责任大、工作条件艰苦，但待遇却不高。因此，要出台优惠政策，将政治待遇和经济待遇向乡镇干部倾斜，使乡镇干部“留得住、安下心，想干事”。

1、给予乡镇干部更多支持关爱

要正确对待乡镇干部的苦与难。这是理解的基础，在当今主客观情况都比较复杂的情况下，作为乡镇干部，工作任务是十分繁重的，压力、阻力和困难是很大的，生活也是十分清苦的。对于他们这种在农村工作的艰难程度和辛苦程度，各级领导一定要了解，要同情。对他们在历经千辛万苦以后所做出的工作成绩一定要倍加关注，倍加赞赏，倍加鼓励。对他们在工作中的某些不足，既要严格要求，但同时也要能有足够的支持和帮助。要正确对待乡镇干部的功与过。广大的乡镇干部在艰苦的农村“第一线”工作，贡献不小，但同时限于错综复杂的工作环境、工作对象和社会条件，具体工作中的失误在所难免，作为上级领导和主管部门等应该要正确地评价乡镇干部工作中的一些问题，避免求全责备。

2、切实提高乡镇干部政治地位

坚持“凭实绩用干部、为发展配干部”的用人导向，注重从有乡镇工作经历的干部中选拔领导干部，激发乡镇干部创业热情，让干部在基层锻炼成长，使人才向基层流动。县党政机关部门主要领导干部的选拔，优先考虑在基层工作、经过基层锻炼的干部。担任县党政机关部门正职领导干部一般应当具有乡镇领导岗位工作经历；担任乡科级副职领导干部，一般应当具有乡镇工作经历；担任乡镇股级干部一般应当具有驻村工作经历。注重从县级以上优秀驻村干部（农村工作 9 指导员）中选拔乡镇党政副职。注重选拔使用在完成重大任务、应对重大事件中取得突出成绩，以及长期在乡镇尤其在山区、海岛等条件艰苦地方工作，并取得突出成绩的干部，特别优秀的，可破格提拔。乡镇工作经历列入公开选拔加分条件。

3、不断提高乡镇干部待遇

认真贯彻“三真”要求，进一步关心爱护乡镇干部，改善乡镇干部的待遇和工作、生活条件，使干部在基层安心，激励他们在乡镇干事。工作津贴补贴发放要向乡镇倾斜，在政策条件许可范围内适当照顾在山区、海岛等工作条件艰苦的人员，乡镇安排工作性津贴补贴时要向一线工作人员倾斜。重视乡镇干部生活福利保障，对生活有困难的乡镇干部家庭给予适当补助；每两年县和乡镇分别对县管领导干部和乡镇管干部进行一次健康体检，对生病的干部给予一定的慰问金；关心乡镇干部子女入学问题。重视强镇办事处工作，在昆阳、鳌江两镇试行办事处党委书记、主任按副科级配备，其人员配备一般由当地乡镇党委提出建议。

（四）健全联村驻村帮户制度

乡镇干部要大力倡导“一线工作法”，深入基层、深入一线，克难攻坚，破难而进。

1、健全乡镇领导干部下村联村制度

乡镇领导干部要坚持工作重心下移，深入一线了解情况，帮助解决新农村建设中的具体问题，每月下村一般要在10天以上。乡镇每位领导干部至少要联系1个行政村，每月至少2次到所联系的行政村进行调研和工作。

2、健全乡镇干部驻村制度

择优确定驻村干部（农村工作指导员），每个行政村至少要有1名干部驻村。乡镇驻村干部（农村工作指导员）中，既要有县管后备干部和需要村级工作锻炼的年轻干部，也要有农村工作经验丰富和处 10 臵复杂问题能力的干部。驻村干部（农村工作指导员）要按照社会主义新农村建设的要求，切实履行村情民意调研、政策法规宣传、富民强村服务、矛盾纠纷化解、民主制度规范、组织建设督导等职责，每月要到村里10天以上、走访群众20户以上。

3、建立乡镇干部帮户制度

没有驻村的乡镇机关干部，每人至少要联系1—2户群众作为帮扶对象，每月至少走访联系户2次以上，帮助群众解决生产、生活中遇到的困难。

（五）完善乡镇干部实绩考核机制

按照“平时与定期、定性与定量、领导与群众、内部与外部”相结合的原则，建立“权责统一、目标明确、突出实绩、效能管理”有机结合的乡镇干部实绩考核评价办法。根据乡镇职责和工作目标确定考核内容。建立领导干部实绩定期公布制度，干部实绩每半年在平阳党建网和乡镇政务公开栏上公布一次，接受干部群众监督。规范县级部门对乡镇的“目标考核制”，取消各种脱离实际的达标评比考核活动。加强效能管理，注重考核结果运用。对德才兼备、群众公认，又取得突出实绩的干部，给予提拔使用，甚至破格提拔；对实绩平庸者，要实行降职、免职处理。在民主测评中不称职票超过20%，或者名次排在较后并确有问题的领导干部要进行诫勉谈话，必要时给予职务调整。领导干部考核定为不称职的，原则上要进行调整；其他干部考核定为不称职或基本称职，以及工作实绩平平、不适应现任岗位，在双向选择中落聘的，给予待岗处理。待岗时间一般为6至12个月，由原单位安排适当具体工作或由上级组织安排参加培训、临时工作等，待岗期间只发基本工资。待岗结束后，经考核，表现好的干部可以按原职级或低于原职级安排职务，表现较差的干部，考核确定为不称职（不合格），连续两年考核为不称职（不合格）的，予以辞退。

（六）加强乡镇干部监督管理

县委办、县府办要加强对乡镇重点工作进展情况的督查；县纪委要开展明察暗访，重点对劳动纪律、效能建设情况进行督查；县委组织部要加强乡镇干部日常管理和平时考察，同时还要做好协调工作，召集有关监督管理部门每半年召开一次联席会议，互通督查情况。乡镇党委要加强乡镇干部岗位目标量化管理，狠抓干部作风建设，扎实推行全程代理制、首问责任制、服务承诺制等，提高为民服务意识和服务水平。

课题主持人：林亦俊 课题协调人：方明晓

成 员：李明峰、陈正希、杨 赟

**第五篇：教师队伍建设相关问题研究**

教师队伍建设相关问题研究

人类社会已进入了知识经济的时代，新时期对高校教师个人的素质及整个教师队伍建设提出了新的要求。高校教师要适应经济时代的瞬息万变，接受新时期的挑战，就应该以科学发展观为指导思想，把我们的教师培养成为具有时代特色，成为教学、科研复合型人才，集学者、专家、创造型教师于一身的综合性人才。

一、建立一支高素质、高水平，相对稳定的，专兼职相结合的教师队伍

要建设好教师队伍，首先要选聘好各专业的学科带头人，带头人不能有名无实，要真正起到领头羊的作用，包括加强对教学大纲、教学计划、课程设置、教材与教学方法，以及教学科研等研究与建设，是他们真正起到把关的作用。作为民办高校的带头人不仅要带领教师完成教学计划和任务，而且还要带领教师研究和解决如何把本专业办出特色的问题，如何把本分院办出特色，才能更具有吸引力，既而能在竞争中立于不败之地。同时，建立起以学科骨干教师为主，质量与数量相适应的专职教师队伍，民办高校不仅要从退休教师中选聘条件好的教师，也应从社会上招聘教学水平高、业务素质好的中青年教师，进而培养新生力量。在这支队伍中专、兼职教师的比例要适当，经过一段时间的考核与筛选，逐步建立起老、中、青、专兼职相结合的高素质、高水平的相对稳定的教师队伍。

二、尊师重道，加强师德师风建设

《礼记文王世学》：“师也者，教之以事，而喻褚德者也。”作为能够担当此重任的“师者”，不仅拥有渊博的只是，还要懂得传授知识的技能与才干。尊师重道是师德教育的中心，之所以要尊师，从“性恶论”中看出端倪。荀子认为“人之恶性，其善者伪也”（《荀子性恶篇》），也就是说，善恶在人的天性中并不存在，人的本性以恶为主导，人性中的仁义品格依赖于后天的培养，而这种培养来源于师长的悉心教诲。如果在学习成长的过程中有师长不悔的教育和培养，人性中恶的成分就会大大减少，表现出积极向善的一面；如果没有师长任劳任怨的培养，人性中恶的成分便会占绝大多数，这样表现出来的人性是自私、贪婪、委琐甚至没有存在的意义。因此，人性的善恶表现与师道有直接关系。

尊师重道在中国传统教育规范中颇受人们重视，它反映了社会受教育的程度以及社会文明的程度，在与现代教育体制相结合的过程中，直接或间接地影响了现代教育的发展方向。因此，师德教育的重要性和特殊性在当代社会越来越受到瞩目。

“尊师重教”是我国的光荣传统美德。建设与管理教师队伍，必须尊重教师，使“尊师重教”在学校中形成良好的氛围，并贯穿在建设和管理教师队伍的每一个环节之内。尊师的重要内容是尊重教师的劳动，发挥教师的专业特长，使教师在学校中有用武之地，有成就感，只有尊重和合理地指导教师，才能有效地调动和发挥他们的积极性，发挥他们的潜能，教好学生。

三、建立学生反馈调查和对教师评教制度

民办高校教师的考核，坚持工作的动态性、评价的综合性和结果处理的及时性原则，深入研究和不断优化考核方法，执行多样性和针对性的考核标准，力求使考核结论相对客观公正。坚持教师各类考核与日常检查相结合的制度，逐步建立起科学规范的教师评价体系。

一般来说学生是教师的一面镜子，教师的教学好坏从学生那里可以找到答案，学生的反馈调查在某种程度上有其客观性的一面，虽然从学生那里反映的问题，参差不齐，但一般来讲是真实可靠的。对调查情况要透过现象分析其本质，经过分析，采纳吸收其合理成分，寻求解决问题的方法，学校要通过学生问卷调查、填表、座谈，抽查学生作业，试卷等多种方式进行反馈调查，并形成制度，坚持做下去，并讲求实效。

在对学生反馈调查和对教师评教过程中，特别要重视对毕业生的调查。把对毕业生走入社会后的调查作为检验教学效果的重要内容列入学校的工作日程。通过建立校友联络网、通讯录、联席会、返校日、校庆等活动把毕业生组织起来，请回学校。学校要由有关部门派专人负责此项工作，搜集毕业生中对学校教育、教学工作的意见，通过调查表、座谈将毕业的反馈集中整理写出报告的意见，校长应亲自主持会议向教师及有关人员进行报告，总结研究教师改革中的问题，采取有效措施改进教学，提高教学质量和教学效果。

四、对教师执行教学大纲，完成教学计划和教学进度的管理

学校各专业教学大纲和各学科的教学计划是学校具有法规性的文件，是教师完成教学任务实现培养目标的依据。

学校应要求专兼职教师严格执行学校规定的教学大纲，教学计划和教学进度，不允许教师脱离大纲

和计划进行教学。学校教学主管部门和各分院要有健全的制度保证教师按照学校的规定执行，通过对教学执行教学大纲，完成教学计划和课时情况的调查和统计，以及对教学教学日历和教研活动，听课等活动的调查了解，对教师执行学校规定的情况进行监控和管理，不允许教师自行压缩教材和减少课时，但应允许教师在执行学校规定，完成教学计划和课时的前提下，针对学生情况，突出教材重点部分进行讲授，以达到在教学中突出重点，突破难点以点带面，提高教学效果和教学质量的目的。同时也应防止为应对考试划重点，以偏概全，影响学生全面掌握所学知识的做法。

五、重视总结和交流教学经验

教学经验是教师辛勤劳动的总结和结晶，是提高教学水平和教学质量的重要资料。在学校教学管理工作中要十分重视教师教学经验的总结和交流。对于好的教学经验，应该在学校内进行交流和推广。对具有共性的，符合教学规律的，适合民办高校教学的好经验，尤其应该重视为其创造条件公开发表，积极推广并给与表彰与奖励，在学校中形成学习的先进，改革创新，积极进取，促进教学质量的全面提高。

六、加大教师培养力度，提高教师自身科研水平

“没有高水平的教师队伍，就没有高质量的教育。”拥有一支高水平的教师队伍是办一流大学的关键，换一个角度来说，有了一流教师队伍就有了一流的大学。随着高校改革的不断深入，进一步加强高校的教学研究水平是各所高校改革的新课题。

教师业务上的成长与进步，是指教师在教学的过程中不断积累教学经验，不断探讨教育教学中的问题，通过学习、交流、指导、实践来提高自己的业务水平。高校教师队伍的人数逐年递增，对于那些想提升自己的老师，以积极的态度鼓励他们参与到学习中来。一方面，可以提高高校教师自身的学历层次和科研水平，另一方面，可以节约科研投入成本，转而加强提升学校硬件设施建设。对于已有一些教学经验的教师，通过进一步的学习可以拓宽知识视野、更新知识结构、加快专业发展。运用这些潜在的智力资源培养成为具有创新能力和发展潜力的中青年学术带头人和学术骨干，使中青年教师相互合作组成合理的人才梯队，可以极大的提高教师的自主创新能力。

七、搞好硬环境与软环境建设

教师的工作、生活需要一定的环境支持。硬环境指教师办公条件、教学条件、实验条件、与外界的信息交流条件、居住条件、收入报酬等。对高校而言，尤其应把有限的财力用到改善教职工工作生活条件、提高教职工生活待遇方面。优越的工作生活条件，较高的收入预期，良好的信息交流渠道可以使他们减少心理落差，在心理上找到自己的平衡。

要说硬环境是满足教师工作生活的基本需要，那么良好的软环境则是辅助教师成就事业的必然要求。相对于硬环境建设，地方高校教师队伍的软环境建设任重道远。民办高校的教师队伍管理中，要创造一种以人为本、知人善任的管理文化，形成和谐的人际关系。

首先，应从提高院校管理者素质入手，从院校到分院以及各职能部门都应配备能干的负责人。古人云：“良禽择木而栖。”让“庸才”管理“人才”，是对人才的最大亵渎，是导致人才外流的重要原因。管理者的“能干”，表现在两个方面：一是其专业知识素质、业务能力水平应该是相对优秀的；二是有理想、有开拓精神，善于发现人才、使用人才，讲究诚信、以身作则。各级管理者是学校管理文化的主要营造者，不言而喻，如果一所学校、一个部门其文化是和谐的、上进的，管理是任人唯贤、高校的管理，那就会增强对人才的凝聚力，就能使人才的潜能发挥到最大；反之，如果这个学校其文化是个嫉贤妒能的文化，其管理讲话、低效的管理，那么即使有才智出众的人才，也是难以发挥能量的，久而久之，人才也会流失。

“硬环境”建设和“软环境”建设是促进民办高校教师队伍建设的两大文明建设，相互促进、相辅相成，缺一不可，两手都要抓，两手都要硬。

八、规范管理与人性管理的建设

教师队伍建设，不可回避教师的管理。规范管理和人性管理是体现大学管理特征的两翼。所谓规范管理主要包括两个层面：其一，是制度管理、规章管理，也就是将管理的要求和目标通过制度、机制来表达；其二，是把目标和要求标准化和量化。例如教师职称的评审、教师的进修管理、教师工作量的确定，教师工作绩效考核等常规管理，都需要通过制定一定的规范的要求，并通过制度和机制来规范引导教师的工作行为。对于民办高校而言，在某些情况下，规范管理能够更好地保护学校的利益，稳定教师队伍。

所谓人性管理，主要是从人的情感、需要、发展的角度来理解管理。尤其对高校教师群体而言，在人性需求上，内在的精神的需求占有重要的地位，且不同的人有不同的情感，有不同的发展要求，管理者应该根据具体对象、具体情况选择不同的方式方法开展工作。这种人性管理表现出来的形式常常是围

观的、具体的、差异性的，也可以说人性管理实际上是一种柔性管理。柔性管理在教师管理中更能体现对教师的人文关怀和尊重，更能激发教师自律性、自觉性，更能通过教师主体的内心信念来激发教师的潜能和工作动力。

规范管理和人性管理在教师队伍建设中，既是对立又是统一的。规范管理是管理的基础和保障，但我们更需要关注人性管理的层次，并且要将其变成全校各个职能部门的管理共识，变成一种管理文化和价值观。

王树文

人文分院

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！