# 人才工作现状及开展培养情况

来源：网络 作者：明月清风 更新时间：2024-08-16

*第一篇：人才工作现状及开展培养情况孝南区经济和信息化局人才工作现状及开展培养情况在区委人才工作领导小组的领导下，2024年紧紧围绕市、区人才工作精神，以发展为主题，以人才建设为中心，积极实施人才强区战略，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，...*

**第一篇：人才工作现状及开展培养情况**

孝南区经济和信息化局

人才工作现状及开展培养情况

在区委人才工作领导小组的领导下，2024年紧紧围绕市、区人才工作精神，以发展为主题，以人才建设为中心，积极实施人才强区战略，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，不断提高人才队伍整体水平，提升业务素质和管理水平，截至2024年12月，我局系统通过公开、公平、竞争、择优的原则，评选出第四届区管拔尖人才2人，区级专业技术“121”人才第二类2人，市级专业技术“121”人才第三类人才7人，经营管理类“151”人才第二类3人，第三类6人，区级突出贡献人才奖2人，市级突出贡献人才奖1人，市级突出贡献专家1人。现就我局人才现状及人才工作开展情况汇报如下：

一、创新人才工作新机制，加强人才引进培养力度。

1．创新。加强对全区非公企业人才发展中长期规划的指导与协调，形成上下衔接、左右协调的全系统人才发展规划体系。

2．招聘。在非公有制企业中采取招聘制，聘用具备良好政治素质和思想品德，无任何不良记录，身体健康的人才，对应、往届二本一以上的毕业生给予倾斜，并且户籍不受限制。

3．培养。近三年共培养区管拔尖人才，市、区级突出贡献人才、“121”人才、“151”人才共24人。

二、改善用人环境，完善激励机制。

根据企、事业单位发展需要，逐步建立重引进，重培养双管

齐下的人才工作机制，加大人才经费投资力度，对取得一定成果的人才给予奖金鼓励，申报政府人才津贴24人。

三、加强学习培训力度，不断提高管理水平和专技水平结合岗位实际，派人到企业总部参加业务培训，同时广泛宣传参加公共管理硕士班及相关学习班的学习，通过各类培训不断提高管理人才和专业技术人才的水平。

2024年12月9日

**第二篇：萍乡市林业系统人才现状及培养建议**

萍乡市林业系统人才现状及培养建议

廖铅生

（萍乡市林业局）

当今世界，人才资源已成为最重要的战略资源。保护生态环境、保障国土安全是新世纪林业面临的重大战略任务。为了适应新形势，近年来，萍乡林业系统为加快林业的发展，加大了对林业人才的培养，林业队伍的素质进一步得到提高。但基层林业部门仍然存在人才使用培养机制尚不健全，人才培养资金投入不足，基层林业队伍人才匮乏、技术力量薄弱等诸多问题。针对这些问题，笔者进行了一些研究，希望能为各级党委、政府决策提供参考，更是为同仁起一个抛砖引玉的作用，希望大家关注并重视这些问题。

一、充分认识我市林业系统人才队伍现状，不断提高对人才队伍建设的认识

近年来，萍乡林业系统坚持以人为本的科学发展观，非常注重林业人才的培养、使用，注重人才队伍素质建设，使全市林业系统人才队伍逐步壮大。但是由于受人才管理的计划色彩太浓、受机构和编制限制太严等原因的影响，成为了林业人才队伍建设突出问题。

萍乡现有林地25.93万公顷，森林面积23.32万公顷。全市森林覆盖率63.51%；林木绿化率66.02%。全市活立木蓄积840.95万立方米。根据2024年底统计全市林业系统中有干部职工1419人，有专业技术人员147人，占总人数的10.36%，其中正高3人、副高10人、中级61人、初级47人。人员分布主要在市直各单位，分布情况为市直各单位专业技术人员有101人，占全市68.7%；其他各县区有46人，占全市31.3%。从年龄结构来看（以市直各单位专业技术人员为例）35岁以下高级职称人员没有，中级职称人员7人，初级职称人员30人；36～45岁高级职称人员2人，中级职称人员28人，初级职称人员14人；46岁以上高级职称人员9人，中级职称人员7人，初级职称人员3人。从专业结构来看主要为两大类林学和财务会计。从能级结构来看全市高级12人，其中正高仅2人；中级42人；初级47人。

通过对萍乡市林业系统进行人员调查分析可知，目前基层林业人才队伍存在的主要问题是：人才总量不足，文化技术素质不够高，高层次专业技术人才和高技能人才严重不足；人才结构性矛盾还比较突出；束缚人才积极性的体制性障碍还依然存在。具体表现为：一是人员队伍结构不合理，结构性矛盾依然突出。专业技术人员的总量不足，—————————————————————————————

作者简介：廖铅生﹙1964—﹚，男，江西萍乡人，林学研究员，主要从事森林资源开发利用和林业经济方面的研究。

仅占10.36%，其中初级的就有47人。同时，专业技术人不足，仅占10.36%，其中初级的就有47人。同时，专业技术人员分布发展很不平衡，市直各单位占总量的68.7%。特别是高级专业人员在县区仅有2人。由于基层林业工作条件艰苦，工作待遇低，福利差，特别是县、乡（镇），年轻人留不住、不愿留，人员年龄老化逐渐加大，人才结构断层。二是林学专业的技术人员严重缺失，知识陈旧、学科结构不合理。基层林业专业技术人员中原来都是从各农林院校统一分配而来。随着分配制度改革，原来的专业技术人员大多己走向领导岗位，而真正还在专业岗位上的人员己经很少很少。现有的林业专业技术人员继续教育滞后，知识更新不够，知识陈旧，难以适应现代林业的需要。三是人事制度改革滞后，难以适应林业发展的要求。一方面人员进出机制不畅，用人机制不活。单位没有自主用人权，招人用人需要通过政府统一审批后进行。在上世纪以前的计划经济体制下，单位不能根据工作实际需要自主确定需要的专业人才，有许多专业不对口被分配到林业系统。另一方面“大锅饭”和“平均主义”依然存在，由于事业单位人员有财政拨款，养老无忧，大多数专业人员缺乏学习激情和责任心，干多干少一个样，没有将收入与工作责任和绩效紧密结合，难以调动人员的积极性。

二、明确基层林业部门人才培养的目标，不断加快建设人才队伍进程

林业人才总的培养目标是紧扣现代林业发展的主题，深化林业干部人事制度改革，积极营造鼓励人才干事业，支持人才干成事业，帮助人才干好事业的良好工作环境，促使优秀人才大量涌现和又好又快成长。从而实现林业人才总量和林业发展的总体目标相适应，人才布局和结构与林业各项事业的全面发展相适应，人才素质和可持续发展林业的要求相适应，人才机制和林业人才成长的特点相适应，人才投资和经济发展的水平与林业投资总体规模相适应，逐步形成林业人才工作与林业事业发展良性互动的格局。

基层林业人才培养的具体目标:一是培养一支知识结构合理的基层林业人才队伍，高、中、初级人才能级结构达到1:3:6的合理水平；二是培养一支年轻化的基层林业队伍，青、中、老年年龄层次比例达到4:5:1的合理水平；三是培养一支专业化齐全的基层林业队伍，森林资源培育、林政资源管理、信息化、林区公路等各项专业齐全，基本达到与林业可持续发展要求相适应。

三、确定基层林业部门人才培养的措施，不断提升人才队伍素质

1.转变观念，树立科学的人才观，充分认识基层人才培养的紧迫性

胡锦涛总书记在庆祝中国共产党成立90周年大会上的讲话中指出：“人才是第一资源，是国家发展的战略资源。全党同志和全社会

都要坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的重大方针，牢固树立人人皆可成才的观念，敢为事业用人才，让各类人才都拥有广阔的创业平台、发展空间，使每个人都成为对祖国、对人民、对民族的有用之才，特别是要抓紧培养造就青年英才，形成人才辈出、人尽其才、才尽其用的生动局面。”因此我们要树立科学的人才观，具体来说就是树立新的人才观，即一是人才资源是第一资源的观念；二是要树立“大人才”观念；三是树立人才市场的观念。从传统林业向现代林业、可持续林业转变。完成现代林业工作各项任务，关键是要有一支高素质的林业人才队伍，这支队伍不仅包括管理人才、专业技术人才还包括以生产一线的高级技能人才。林业安全关系国计民生，关系生态安全，必须有一支高素质的队伍来建设、运行和维护，以保证林业社会效益和经济效益的正常发挥。近些年来，基层林业部门也采取了一系列的措施来吸引人才、培养人才，但离实际需求还是有很大的差距，未能从根本上改变基层林业部门人才相对缺乏的局面。为此，加强人才培养，提高林业队伍整体是摆在基层林业部门面前的急迫任务。

2.抓好人才队伍培养规划，建立人才队伍培养的长效机制

基层林业部门应以上级林业部门人才队伍规划为依据，认真制定切实可行的基层人才队伍培养规划，并将人才培养规划纳入本级政府林业总体发展规划中。做到林业人才队伍发展规划与本级林业部门的发展规划相适应，与本级政府的人才总体培养规划相适应。要抓好人才培养规划的落实。要进一步完善林业人才队伍培训开发体系和继续教育制度，倡导终身学习理念，构建终身教育体系。继续教育内容要有针对性，加强实用知识、技能的培训，做到与林业建设息息相关，避免课程泛滥影响继续教育效果；要抓好人才培养规划的不断健全和完善。人才培养规划应该随着现代林业不断的发展前进变化进行调整，做到与时俱进。

3.不拘一格选拔人才，不断完善人才培养选拔机制

一是加大人才培养力度。鼓励年轻人才通过自学或函授或脱产等方式取得更高一级文凭，在资金上予以一定的保障，选拔文化水平和技术水平较高、思想素质过硬、业绩较优秀的年轻优秀人员到专业院校进行脱产深造，深造后回到工作岗位上起到技术带头人作用，做好传帮带，带动更多林业人员成才；二是建立健全客观公正的人才评价体系和评价机制。不唯学历、不唯职称、不唯身份、不唯资历，把品德、知识、能力、业绩等作为衡量人才的主要标准。林业党政管理人才重在群众认可，专业技术人才重在社会和业内认可；三是开展多种多样的人才选拔竞赛活动。基层林业部门可组织一线职工结合生产工作实践，广泛开展岗位练兵、技能比武、技术攻关、技术交流等活动，一、充分认识我市林业系统人才队伍现状，不断提高对人队伍建设的认识近年来，萍乡林业系统坚持以人为本的科学发展观，非常注重业人才的培养、使用，注重人才队伍素质建设，使全市林业系统在林业系统内部形成一种良好的专业技术比、学、赶、帮、超的竞技队伍逐步壮大。但是由于受人才管理的计划色彩太浓、受机构和氛围。限制太严等原因的影响，成为了林业人才队伍建设突出问题。4.坚持五湖四海、任人唯贤，建立健全有效的人才激励机制 23.32万公顷。萍乡现有林地25.93万公顷，森林面积全市森一是出台相关优惠政策，做好人才“引进来”和“走出去”工覆盖率63.51%；林木绿化率66.02%。全市活立木蓄积840.95万作，大力吸引优秀人才到基层林业部门工作，引进急需紧缺的高级专1419人，有米。根据2024年底统计全市林业系统中有干部职工门人才作为学科带头人，加大人才经费保障力度，使优秀人才引得进、技术人员147人，占总人数的10.36%，其中正高3人、副高10留得住；二是实行以政府部门奖励为导向、用人单位奖励为主体、社中级61人、初级47人。人员分布主要在市直各单位，分布情况会力量奖励为补充的林业人才奖励政策，通过取得当地政府的支持在直各单位专业技术人员有101人，占全市68.7%；其他各县区有林业系统设立林业专门人才奖项，建立多元化的人才奖励机制。三是人，占全市31.3%。从年龄结构来看（以市直各单位专业技术人员积极推进林业事业单位收入分配制度改革，逐步建立体现事业单位自7人，初级职称例）35岁以下高级职称人员没有，中级职称人员身特点，以岗位绩效工资为主体的工资制度。建立劳动与贡献相适应员30人；36～45岁高级职称人员2人，中级职称人员28人，初的具有较强激励作用的薪酬分配制度，探索建立林业基层部门工作津职称人员14人；46岁以上高级职称人员9人，中级职称人员7贴，引导收入分配向优秀人才和关键岗位、艰苦地区倾斜。提高优秀初级职称人员3人。从专业结构来看主要为两大类林学和财务会人才的待遇水平，建立人才津贴制度。四是鼓励优秀人才利用技术水从能级结构来看全市高级12人，其中正高仅2人；中级42人；初平进行成果转化，支持人才创业。五是在人才培养投入上予以充分的47人。资金保证。通过对萍乡市林业系统进行人员调查分析可知，目前基层林才队伍存在的主要问题是：人才总量不足，文化技术素质不够高5.优化人才环境，努力形成“尊重知识、尊重人才”的良好氛围 层次专业技术人才和高技能人才严重不足；人才结构性矛盾还比较人才的成长和人才的潜能的发挥需要良好的人才环境。全系统要出；束缚人才积极性的体制性障碍还依然存在。具体表现为：一增强和树立“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的意识和员队伍结构不合理，结构性矛盾依然突出。专业技术人员的总量不以人为本的理念。具体来讲主要做到：一是要加强人才资源开发的制————————————————————————————度建设；二是要营造良好的人文环境。各级领导要加强对专业技术人作者简介：廖铅生﹙1964—﹚，男，江西萍乡人，林学研究员，主要从事森林资源开发和林业经济方面的研究。及时研究解决人才工作的新员的联系，经常倾听他们的意见和建议，问题，增强工作的针对性和决策的科学性；三是要营造良好的與论环境。不断总结、宣传优秀专业技术人员的先进事迹，形成良好的社会导向，使全系统充分认识人才是事业发展的宝贵财富。形成人才辈出、人尽其才、才尽其用的生动局面。（2024-07-25发市决策咨询委员会彭科长）

**第三篇：人才工作开展情况汇报**

\*\*\*单位人才工作开展情况汇报

近年来，我处党委始终把加强人才队伍建设作为一个工作重点，结合管理局关于人事工作的指示精神，主要从竞争上岗、岗位交流、继续教育等多方面入手，实施人才培养计划，切实提高职工素质，为我处各项工作的顺利开展提供了坚实的人力资源保障。但是，由于受多种因素的影响和制约，职工队伍的整体素质与储备事业科学发展的要求还存在较大差距。近期，根据管理局要求，我处就人才工作开展情况进行了认真回顾和总结，现汇报如下：

一、人才队伍现状分析

我处现有在册正式职工\*\*人（女职工\*\*人），中共党员 人，计划外聘用人员\*\*人，人员结构分布见附表。

从人员结构分布表可以看出，我处人员结构存在以下几个特点：

（一）管理人才队伍。我处现有管理人才\*\*人（处级干部\*\*人，科级干部\*\*人），约占职工总数的\*\*%。除\*名专职支部书记是高中学历外，其他全部在大专学历以上，平均年龄为\*\*岁。

（二）专业技术人才队伍。全处有各类专业技术人员\*人，分布在\*个职称系列：工程、会计、政工和经济。专业技术人才以初、中级居多，占专业技术人才总数的\*%。

—1—

（三）高技能人才。全处共有技师\*人，高级工\*人，主要工种为叉吊车操作工、仓库管理工等。当前工人的考工定级是在符合一定的工龄、学历、岗位条件下，通过报名参加市工考办统一组织培训、考核后，取得的工人等级证书。工人队伍中除技师和高级工外，还有中级工\*人。

二、我处近五年来在加强人才队伍建设的主要做法 现今，人才资源已经成为最重要的战略资源，面对日趋激烈的人才竞争形势，重视人才培养和引进已成为我处党委的共识，围绕提高单位核心竞争力，加快培育各类人才，全面推进人才队伍建设，形成领导重视人才、人才渴望成长的可喜局面。

（一）采取岗位竞聘机制，加大人才任用力度，管好用好现有人才。

几年来，处党委坚持以工作实绩作为衡量干部的标准，按照党对干部队伍的“四化”方针要求，按照德才兼备原则，选拔任用工作能力强的同志，以此促进人才培养工作的开展。2024年开展了3个正科级、3个副科级职位的竞争上岗工作，2024年上半年开展了3名正科级岗位的竞争上岗工作。在选拔任用干部过程中，充分考虑了竞聘人员的专业、能力、特长和自身意愿等因素，注重干部队伍的年龄梯次结构、专业知识结构以及不同性格、气质人员的合理搭配，共提拔任用中青年正科级干部\*、副科级干部\*人，有\*名年龄较大的 —2—

正科级干部转任专职支部书记。通过此举，极大的调动了年轻干部的积极性，在一定程度上打破了论资排辈的现象。与此同时，特别注意加强对新提拔年轻干部的管理，制定和完善了一系列学习、工作制度和个人廉洁从政规范，如：任前谈话、年终述职述廉、科级干部参加中心组理论学习等。现今我处各级领导干部都能摆正位置，恪尽职守，全心全意为单位谋发展、为职工谋利益。

（二）积极引进青年人才，形成合理的梯次人才队伍。我处引进人才的渠道主要是根据上级确定的指标，引进高校毕业生。自2024年以来，我处仅引进本科毕业生\*人，人才数量远远不能满足于事业发展需求。因此，2024年，根据我处实际工作需要，面向社会自主招聘了\*名计划外本科毕业生充实到一线岗位，补充新鲜血液。对于这些年轻职工的培养和管理，我们努力营造和谐的工作氛围，并为他们更快成长搭建舞台。一是建立合理的分配制度，使他们感到自己的劳动贡献与劳动报酬获得了合理的肯定。在工资待遇上，与计划内职工同工同酬，使他们充分感受到自己和其他职工处于平等地位，在同等岗位上体现自身价值；二是在福利待遇方面，为他们缴纳了全险。这\*名职工参加工作后，因种种原因一直未能办理医疗保险，为解除他们的后顾之忧，今年上半年，我们多次找到省人才市场、省医保中心进行沟通协商，经过努力，在6月份为他们办理了医疗保险，—3—

使他们深受感动，充分体会到了处党委的关心和爱护；三是在生活保障方面，为他们配备了宿舍、家电、厨卫等生活用品；四是拓宽沟通渠道，重视思想工作与精神鼓励。在他们试用期满时，我们专门召开了职工大会，由本人总结自己一年的工作情况，纪委和人事部门与其所在科室领导沟通后，与本人面谈，真实了解他们内心对单位以及自己所从事工作的想法，并认真听取他们对单位发展的建议。同时对于他们在工作和生活中的疑虑和困惑，开诚布公地做出说明和解释，增加相互的了解和支持。通过此举，进一步激发了他们以处为家的工作热情，也为我处形成合理的梯次人才队伍打下了坚实的基础。

（三）对后备干部实施岗位交流，轮岗锻炼，充分发挥人才作用的最大值。

近年来，我处认真落实管理局关于副处级后备干部的培养管理规定，为使他们了解和学习多方面的知识，增强自身管理经验，全面提高业务能力、工作能力和领导能力，2024年\*月份，安排\*名后备干部参加了管理局组织举办的“中青年干部培训班”；2024年上半年，安排\*名后备干部轮岗锻炼，将他们安排到重要岗位重点培养，进一步开阔他们的工作思路，提高综合能力和素质。通过轮岗锻炼，不但达到了培养人才、锻炼人才的目的，而且为塑造一支思想解放、有开拓精神、有创新意识的中层队伍打下了坚实的基础。

—4—

（四）加大培训力度和经费经费投入，为人才队伍建设提供物质保障。

每年初，处党委都会根据当年工作重点，认真制定全年培训计划，组织开展以“五个一”为主要内容的全员学习活动, 并结合全员学习活动，举办2—4个内部培训班，有针对性地培训各岗位职工，同时积极参加管理局或地方部门举办的各类专业知识培训班，不断让他们学习新的知识，从而提高实际工作能力和技能，近5年共参加管理局和地方举办培训班 \*人次，投入人才培训经费达\*元。此外，鼓励干部职工继续进行高学历的函授学习或自学考试，特别是针对以前提拔的学历较低的科以上干部，制定政策，规定在取得国家承认学历证书后，给予报销一次学费。这样大大激发了职工学习的积极性，从而促进了职工整体素质的提高，为单位的进一步发展提供了良好的物质保障。

（五）制定奖励和激励机制，调动工作积极性，促进人才健康成长。

近几年来，因国家政策等原因，我们系统基层单位职工的工资、福利待遇总体水平偏低，与地方差距很大，直接影响到人才队伍的成长和稳定。我处党委在此方面下大力气，在加大经营创收力度的同时，于2024年提高了职工月津贴标准，调整后职工月津贴最低实现了翻一翻；为科以上干部提高了手机通讯费；2024年制定了《一线职工劳务费提成管

—5—

理办法》，体现了多劳多得原则；此外还提高了防暑费、防汛费、年终奖、安全奖等各种奖项发放标准；制定了《信息简报管理办法》，对完成信息报送任务的科室以及兼职信息员给予通报表扬，并进行一定数额的物质奖励。通过一系列措施，进一步调动了干部职工的工作积极性，促进了人才的健康成长。

三、存在的主要问题

我处的人才培养工作虽然取得了一定的成绩，但是当前人才的现状与实现储备事业科学发展这一目标还不相适应，在人才队伍建设方面仍然存在着一些亟待解决的问题。

一是人才总量不足，学历层次偏低。职工学历主要集中在高中或中专学历，整体教育水平不高，高学历层次人员数量偏少；二是人才结构不优，年龄老化。主要表现在高层次、复合型人才匮乏，难以适应储备事业快速发展的需求。专业技术人员总量虽然达到了一定要求，但主要集中在初、中级，高层次专业技术人员数量偏少，人才专业范围较小，创造能力和创新能力还不够强。三是人才流通渠道不畅。受事业单位性质及编制的限制，很难从社会上引进年轻、高层次专业人才。四是人才培训教育的手段较单一，职工教育培训缺少一个长远规划，在与当前形势需求以及储备事业发展的结合上还存在很大差距。

四、今后加强人才队伍建设的对策和建议

—6—

当前，我处正处在搬迁重建的关键时期，各项工作都面临着十分繁重的任务，但也迎来了难得的历史发展机遇。事业的发展离不开人才支撑，我们必须高度重视人才队伍建设，把人才队伍建设放在现代化发展的战略高度，制定好“十二五”人才培养规划，切实加强人才储备工作，确保人才队伍建设的健康有序发展。

“十二五”期间，我处人才队伍建设的总体目标：坚持以科学发展观为指导思想，坚持党管人才原则，大力实施人才强储战略，牢固树立“人才资源是第一资源、人才优势是第一优势，人人都可以成才”的观念，以人才促改革，以人才促发展，努力建设一支德才兼备的人才队伍，为储备事业的科学发展提供强有力的智力支持和人才保障。

为努力实现以上目标，重点要做好以下几方面的工作：

（一）以高层次人才和复合型人才培养为重点，进一步加强管理人才、专业技术人才队伍建设。

围绕单位今后发展的工作重点，积极引进和培养高层次管理人才和专业技术人才，培养复合型人才。在人才引进上，要注意到新时期仓储、物流工作的新内涵，引进事业发展需要的管理、法律、物流、自动化控制等专业的人才。按照人尽其才、才尽其用的原则，切实加强人才资源的配置、使用和管理，最大限度地调动和发挥各类人才的积极性和创造性，以适应储备事业现代化发展的方向。

—7—

（二）以提高实用操作技能为核心，加大技能人才队伍建设力度。

努力营造尊重技能人才、争当技术能手的良好氛围。认真组织开展工人技术等级培训考核工作，积极参加管理局岗位练兵和技能竞赛活动，着力提高技能人才的实际操作水平。

（三）以大规模培训教育为抓手，提高人才队伍整体素质，坚持做到人人受训。

培训方式上要采取多种形式，如内训、授课、外出考察学习等，可结合各岗位实际，择优行之。培训内容要重视缺什么补什么，特别要注意制定好单位在迁建期间的培训方案，侧重于知识技能型培训、企业文化培训和“学习力”培训，只有技能人才的学习力提高了，培训的后续效果才更具潜力。

（四）建立健全人才评价体系，营造适宜人才成长的良好环境。

要坚持德才兼备、注重实绩的原则，建立人才综合考核评价办法，注重工作实绩与日常考核、民意调查相结合，切实提高实绩考核的准确性和科学性。制定考核结果与干部任用、评先和个人待遇挂钩的办法，从提高政治、经济待遇入手，调动工作积极性，激发人才干事创业的内在动力。

（五）按照上级要求，加快人事制度、收入分配制度改

—8—

革，增强单位发展后劲。

根据上级改革精神，在适当时机，结合本处实际，把人员聘用制度改革和干部任用制度改革、专业技术职务聘任制度改革以及收入分配制度改革有机地结合起来，规范按需设岗、竞争上岗、以岗定酬、合同管理以及公开招聘工作，促进由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理的转变，增强单位的活力和自我发展的能力。

—9—

**第四篇：关于开展“234”人才计划培养的设想**

关于开展“234”科研人才培养计划的设想

为给学院教育培训事业科学发展提供组织和人才保障，现提出“234”科研人才培养计划的设想。

提出背景

学院科研经过多年的发展，成绩显著，也存在如下问题。

科研力量较单薄。学院主要科研力量相对集中在少数几个干部教师身上，很多科研的中坚力量如中层领导主持、参与科研的积极性在减弱。一方面是科研方向与大家工作开展、专业背景结合不够紧密，另一方面，科研推动工作开展、事业发展的作用在减弱。

科研定位不清晰。科研服务于教育培训事业发展、服务于教育培训业务开展。开展科研的成绩不是申报了多少市级课题，立项了多少院级课题，而是提升大家开展工作的能力、推动事业发展的动力。

科研转化不明显。科研服务于教育培训的作用不明显。例如深度调研的成果转化没有达到预期效果，现场教学基地没有能实现向案例教育基地转化的目标。例如科研在培养干训授课教师方面的进展较缓慢。不妨分两步走，首先培养现场教学基地授课教师，然后培养走上讲台的授课教师。

科研支持力度小。从经费角度看。课题经费额度多年未有调整，课题经费报销的各项限制较多，经费留存账户的情况较多。从时间角度看。

“234”科研人才培养计划是指：培养2名科研领军人物；培养3名现场教学基地授课教师；4名科研后备人才。“234”科研人才培养计划中的入围人员每2年调整1次。

一、科研领军带头人

产生方式：院党委讨论决定（科研领军人物建议由教育培训业务处室负责人担任）。研究方向：主要围绕教育培训研究，以及苏州经济社会发展经验

权利义务：发放荣誉证书；每年3000元的科研经费；组建3-4人科研团队，以团队名义每年申报1个市级课题或院级课题。团队成员可以和现场教学基地授课教师、科研后备人才重合。

二、现场教学基地授课教师—应用型人才

产生方式：全院干部教师申报，可以重复申报，院党委讨论确定。人数不超过3人。研究方向：深度调研转化为案例教育，现场教学基地转化为案例教育基地。

权利义务：发放荣誉证书；每年1000元的科研经费；积极参加科研开发处组织的外出调研；每年申报一个深度调研，以新开发的教学参观点为主。课题验收变传统的课题汇报为车上讲解和参观点现场讲解。将深度调研的课题验收和科协活动结合在一起。

三、科研后备人才

产生方式：全院干部教师申报，可以重复申报，院党委讨论确定，人数不超过4人。研究方向：教育培训研究、苏州经济社会发展经验

权利义务：发放荣誉证书；每年1000元的科研经费；积极参加科研开发处组织的外出调研；每两年申报一个市级或院级课题。

**第五篇：新农村建设中的农村实用人才现状及培养对策**

新农村建设中的农村实用人才现状及培养对策 摘要：农村实用人才活跃在广大农村，植根于农业生产第一线，是学习、接纳、应用、传播先进实用技术的重要力量，是把新信息、新思想、新的生活理念、新的生活方式引入农村的重要力量，为了更好的发挥农村实用人才在新农村建设中的作用，本文对我县农村实用人才的基本情况、人才结构、存在问题进行了深入调查研究，提出了培养建议，这对于加快农业和农村经济发展，促进农民增收,全面建设社会主义新农村具有十分重要的意义。

关键词：农村实用人才；现状 ； 培养对策

1、基本情况

千阳县是一个山区小县，全县11个乡镇98个行政村521个村民小组12.5万人，其中农业人口11.2万人。围绕农业主导产业奶畜、蚕桑、蔬菜、果品、服务业等，我们选择了35个代表村，占村总数 35.7 %。根据产业，组成6个调查小组，采取召开座谈会、村委会推荐、深入农户实际查看等方式开展调查。通过35个村调查，共有各类实用人才480人，占调查村总人口 1.37 %，在各类实用人才中，生产能手321人 ；经营能人66人；能工巧匠93人。

2、农村实用人才类型分析

2.1、按专业类别划分。

一是生产能手321人，占 66.88 %。其中：种植能手87人，占 18.13 %；养殖能手194 人，占40.42 % ；加工能手 40 人，占 8.33 %。二是经营能手66人，占 13.75 %。其中：企业经营人才34 人，占 7.08 % ；农村经纪人 10 人，占2.08 % ；农民专业合作经济组织带头人22 人，占4.58 %。三是能工巧匠 93 人，占19.38 %。其中：技能带动型人才88 人，占18.33 % ；文体艺术类人才5 人，占1.04 %。

2.2、按性别划分。

男性 388 人，占80.83 % ；女性 92人，占19.17 %。

2.3、按年龄划分。

40岁以下的148人，占30.83 % ；40岁以上的 332人，占69.17 %。

2.4、按文化程度划分。

高中、初中及以下文化程度的434人，占90.42% ；中专及以上文化程度的 46 人，占9.58 %。

2.5、按培养渠道划分。

农业技术推广机构培训173人，占36.04% ；农业广播电视学校培训77人，占16.04% ；职业学校培训36人，占7.5% ；代际或师承的22人，占4.58% ；自学成才的141人，占29.38% ；其他的31人，占6.46%。

3、农村实用人才存在的主要问题

统计调查资料分析显示，我县农村实用人才存在以下不容忽视的问题：

3.1、实用人才比例偏低。

据推算，全县实用人才占农村总人数的1.20%；低于全国0.3个百分点，与全省基本持平；由于农村实用人总体数量偏少，不能满足经济发展的需要，农村实用人才在农民中所占的比例偏低，尽而其示范、影响、带动和辐射作用及范围较小。

3.2、行业结构失衡。

农业生产技能性人才最多，占66.88 %，而对于农业生产质量，促进农村快速发展，提升农民素质的经营人才和能工巧匠，比例只占33.13%。

3.3、文化程度偏低。

在统计出来的480名实用人才中，具有高中、初中及以下文化程度的434 人，占90.42%，中专及以上文化程度的 46 人，占9.58 %。农村实用人才整体文化素质低下，不仅影响了农民对新知识、新技术的接受程度，而且还影响实用

人才示范作用的发挥，制约着现代农业的深度发展。

3.4、女性人才偏少。

调查表明，女性占总人口的近50%，而实用人才只有92人，占实用人才总数的19.17%，女性潜在的创造力不但未能达到充分展现。女性农村实用人才的多少可以说体现一种社会文明程度，在目前大量农村男性进城务工，女性劳动力成为农村主力军的情况下，女性人才更能左右当地农村经济的发展。

3.5、年龄结构偏大。

全县40岁以上的实用人才总数为332人，占总数的69.17%，偏大的年龄构成，影响了实用人才作用的持续发挥，实用人才出现断层现象，后续乏人，也不利于对其进行的再培训，再提高。

3.6、人才管理缺位。

目前，农村实用人才处于“游兵散勇”状态，农村实用人才的培养、进修、职称评定、考核与管理还没有完全纳入政府有关部门管理日程上来。在目前市场经济条件下，年轻的农村实用人才都想离土离乡，另寻高就，到城市发展，一般都不甘心留在农村。

3.7、社会重视不够。

一方面各级政府没有对农村实用人才的作用给与充分重视，对农村实用人才的培训、组织、人员、经费保障不力。在人才开发上缺乏长远规划。另一方面，农民对待人才，特别是那些稀缺的技术人才，缺乏风险共担意识，有利则皆大欢喜，失败则要科技人员独担风险，缺乏培养本土实用人才的土壤。致使实用人才的积极性不断削弱。

4、加强农村实用人才队伍建设的对策

4.1、转变观念，提高思想认识。

人才问题已成为农业和农村改革、发展的关键问题。谁拥有了优秀人才，谁就在竞争中占有优势，谁就能把握主动权。我们必须要有紧迫感和危机感，把加

强农业和农村的人才队伍建设作为当前农村工作的永恒主题，围绕人才资源开发这根主线去开展工作。对人才我们要有一个清醒的认识，不能只认为只有高学历、高职称的才是人才，要善于从农村中发现人才，培养人才，这就要求各级组织要看高一点，看远一点，更新观念，打破传统的人才开发理念，既要立足本土，激活现有人才，又要眼光向外，吸引外来人才，切实把开发农村人才资源作为人才工作及农村经济服务的切入点和突破口，围绕农业和农村经济发展目标，加大农村人才资源开发力，既要培养有学历、高水平的创新型人才，也要造就一批有技能、会实干的技能型人才，为农业和农村经济发展提供人才保障，促进农村集体经济的发展壮大。

4.2、加强宣传，营造良好氛围。

农村实用人才是农村人力资源中的先进分子，是农村先进生产力的代表，是带领农民科技致富奔小康，发展农业和农村经济的主要力量。因此，各级组织动员社会的方方面面都来关心和支持农村实用人才队伍建设，积极营造一种尊重农村人才，爱护农村人才，帮助农村人才，向农村人才学习的良好氛围，同时强化农村实用人才先进事迹的宣传。通过电视、广播、报纸、网络等大众媒介广泛宣传在农村经济发展中起带头作用的先进人物，宣传实用人才在促进农业开发、农村经济发展、带动农民致富奔小康中的巨大作用。通过宣传，使更多的人认识到人才对发展农村经济的重要作用，让人才真正感受到党和政府对他们的重视、关心和爱护，从而使他们扎下根来，尽展其能，为当地的农业发展和经济建设再创佳绩。

4.3、加强管理、开发农村人才资源。

农村实用人才是发展农村经济的主要力量，是推动农业向社会化、专业化、现代化转变的引路人。目前，由于对实用人才缺乏科学的管理，致使农村一些懂业务、有技术、会管理的能人、“土专家”自生自弃，专业技术进修无序，培训没经费，渠道不畅通，职称难评定，这些对农村实用人才的成长产生了一定的负

面影响。为此建议，①各级政府要成立农村实用人才管理办公室，确定专人管理。②落实培训经费，畅通进修或培训的渠道，确立以省、市农业院校、县农广校为农业实用人才培训主体。③农业部门要加强农村实用人才的职称评审和管理，与在职农技人员统一管理，一起考评，颁发证书，晋升职称。

4.4、加强培训，提高人才素质。

要建立一支来源于农村、成长于农村、服务于农村经济的实用人才，需开展多种形式的培训活动，一是以农广校、农技校、农机校、专家大院为阵地举办各种形式的农业科技培训班或农业知识讲座，不断提高农民的科技素质。二是组织农业科技人员下乡，进村办班培训指导或领办各类经济实体等，进行科技推广、普及农业知识。三是组织村干部和优秀实用人才外出参观学习，解放思想，开阔视野。四是选送青年农民、科技示范户、致富带头人到高校进修深造，实施“一村一名”大学生计划等。五是加强农民培训阵地建设，加强各级农业广播学校、农机校、农技校、职教中心、劳务培训中心等培训基地的建设，改进办学条件，完善培训设施，培强师资队伍，提高培训水平，真正把各类农业职业培训学校建成农民学技术、学文化的第一课堂。六是落实国家各类职业教育奖补政策，鼓励更多的农村青年学习掌握1—2门实用技术，鼓励城镇有志青壮年到农村创业，兴办经济组织，带动其他群众发展。

参考文献：

[1]陕西省农业厅、《农村实用人才调查手册》、2024年

[2]千阳县统计局、《统计年报》、2024年

作者简介1：何美鸽，女，汉族，1979年10月生，大学文化，助理农艺师，现在陕西省农业广播电视学校千阳县分校工作。通作者简介2：张舂生，男，汉族，1961年1月生，大专文化，中共党员，高级农艺师，现任陕西省农业广播电视学校千阳县分校校长。

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！