# 农村实用人才队伍建设现状与对策

来源：网络 作者：岁月静好 更新时间：2024-08-26

*第一篇：农村实用人才队伍建设现状与对策农村实用人才队伍建设的现状与对策XXX镇党委统筹城乡发展，建设社会主义新农村，是党中央在新的历史时期解决“三农”问题的重大举措。建设社会主义新农村，人才是关键。抓好农村实用人才队伍建设，既是全面实施人...*

**第一篇：农村实用人才队伍建设现状与对策**

农村实用人才队伍建设的现状与对策

XXX镇党委

统筹城乡发展，建设社会主义新农村，是党中央在新的历史时期解决“三农”问题的重大举措。建设社会主义新农村，人才是关键。抓好农村实用人才队伍建设，既是全面实施人才战略和推进整体性人才资源开发的重要内容，又是推动农村经济社会发展，调整农业产业结构，促进农民增收致富，加快社会主义新农村建设步伐的关键举措。如何更好地推进农村实用人才队伍建设？我们结合课题研究，对XXX镇农村实用人才队伍建设现状、存在的问题进行了调查分析，并提出加强农村实用人才队伍建设的对策与建议，以推进我镇农村实用人才队伍健康发展，为新农村建设提供强有力的智力支持和人才保障。

一、农村实用人才队伍建设现状

XXX镇位于延怀盆地的东端，辖区面积158.7平方公里。全镇共有36个行政村，11660户，26149人，其中农业人口18631人。全镇现有耕地面积48497亩，从业人员14483人。2024年农村经济总收入45948.6万元，人均劳动所得7696.6元。

通过对登记在册的农村实用人才进行调查摸底核实，我镇因户口迁出或不再从事行业的流失农村实用人才38人，目前现有农村实用人才存量219人，其中2024年培养达标53人，占农业人口总量的1.2%。其中：技术类10人；管理类38人；营销类8人；生产类140人；社会（文化）类24

1人。

二、当前农村实用人才队伍建设存在的主要问题

农村实用人才是建设新农村的生力军。党的十七大报告指出，“培育有文化、懂技术、会经营的新型农民，发挥亿万农民建设新农村的主体作用”。“创新人才工作体制机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。”我镇农村实用人才自然成长虽然较早，但目前仍然存在一些问题和不足。

1、总量不多、素质不高。农村举家外出的现象很多，留在镇内特别是留在农村的人才不多，且人才层次较低，大多数是文化不高的“能工巧匠”，约200人左右，除此以外的实用人才，大多数仅有初中文化，很少有人取得专业技术资格证，中级以上人才则更少。

2、技术、年龄、性别结构均不合理。农村实用人才主要是乡土专家、“回乡人员”、能工巧匠和种养大户。“乡土专家”年龄偏大，人数较多，以留守农村为主；“回乡人员”则年纪偏轻，人数较少，无农业实践经验，以外出务工为主，两类人才因年龄、文化和地理的差异性很少机会交流，很难取长补短。技术结构不太合理，农业科技人才居多，信息、卫生和经营管理人才甚少。实用人才年龄总体偏大，且女性人才比例偏小。

3、管理服务不到位。我镇农村实用人才，分布面广，普通农民多，多为分散型作业，给人才管理带来了较大困难。对农村实用人才的开发还缺乏系统的规划，服务扶持力度不

够、措施不力、培训效益不明显。对农村实用人才提供服务少，而且相对滞后，人才基本情况登记不祥，目前全镇已申报的仅有219人。

4、培训力度不大。从调查情况看，大多实用人才依靠祖辈实践积累和摸索掌握实用技术，且绝大多数文化水平不高，致使培训工作举步艰难，只能停留在对种、养等带有共性专业的培训上。而对农产品加工、农村经纪、信息等技术培训力度不够大。

5、专业技能难以有效发挥。由于管理难度大，在一定程度上存在培训内容与农村需求相脱节，致使学非所用；大多数实用人才，没有接受过专门培训，中高技能人才相对不足；缺乏必要的激励机制，多数人才小农经济意识浓重等等，导致实用人才的作用不能充分发挥。另外，在实用人才的使用和培养上，也缺乏一定的激励机制和保障措施。尤其出外打工的实用人才，发挥不了自己的技能。

6、资金投入不足。由于县、镇财政资金紧张等原因，对农村实用人才队伍建设投入不足，致使农村实用人才开发培养工作在很大程度上受到严重制约。

三、进一步加强农村实用人才队伍建设的建议与对策 农村人才队伍建设是一项系统而复杂的社会工程，是一项长期而艰巨的任务。加强农村人才队伍建设要围绕社会主义新农村建设，以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，着力打造服务农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才

队伍。

1、完善管理机制，创新工作方法

创新工作方法，树立科学的人才观，制定好农村实用人才发展规划，加强对农村实用人才工作的宏观指导，切实把农村实用人才纳入全镇人才队伍建设的管理之中，采用“人才+基地”、“人才+项目”、“人才+基金”为主的管理模式，建立健全县、镇、村三级农村实用人才管理网络，加强制度管理，坚持和完善建档造册，走访联系，镇副职领导挂点制度，坚持做到管理工作有章可循，使农村实用人才队伍建设管理工作制度化、规范化。

2、完善培训机制，提高人才素质

完善培训机制，切实提高农村实用人才的整体素质。一是优化配置，遵循农村实用人才成长规律，探索创新教育培训措施，有效整合各类培训资源，提高培养效果，实施“农村实用人才队伍建设工程”，将更多的普通农民培养成农村实用人才。建立镇农村实用人才队伍建设领导小组，下设办公室，具体负责全镇农村实用人才队伍建设日常工作。二是创新培训方式，培训内容上，结合全镇农业产业发展全面梳理培训需求，统筹培训规划，对各个行业的农村实用人才进行系统化、专业化培训。在培训时间上，以方便农村实用人才为原则，尽量安排农闲时期；在培训方式上，积极探索订单培训，提高培训的针对性，采用定期与平时培训，政府与民间培训，课堂与走出去培训，专业与综合培训相结合的多种方式不断提高农村实用人才的综合素质，充分发挥农村实

用人才的典型示范带动作用。三是推进培训基地建设，在全镇农业龙头企业、农民专业合作组织、农民职业学校、农业产业化基地中建设一批师资雄厚、设备完备、成绩突出的培训实践示范基地，依托基地的示范和辐射带动作用，认真培养和吸纳适合全镇农村经济和社会发展需要的实用型人才。

3、完善激励保障机制，增强人才活力

不断完善农村实用人才队伍建设激励保障机制，切实增强农村实用人才队伍活力。一是完善工作机制，加强对农村实用人才队伍建设工作的领导，做到机构、人员、制度、经费四到位，建立健全目标管理考核工作责任机制，将考核内容纳入各职能部门年度工作考核。二是完善政策扶持，加强土地承包经营权流转和服务，促进土地承包权向专业大户，农民专业合作组织等规模经营主体流转，不断优化农村实用人才投融资环境，推进农业信用担保体系建设，加快完善农户联保、互保机制，稳步推进农业政策性保险。三是完善农村公共信息网络建设，吸纳各类人才服务三农工作，建立农村实用人才专家库。四是完善激励机制，加大对优秀农村实用人才的表彰和奖励力度，大力宣传优秀农村实用人才的成长事迹，关心优秀实用人才的快速成长，积极引导优秀农村实用人才领办或创办农村专业合作社和典型规模产业基地，促进全镇经济快速和可持续发展。

2024年11月11日

**第二篇：农村实用人才队伍建设现状思考与对策(正式)**

农村实用人才队伍建设现状思考与对策

所属单位：城关镇党委 执 笔 人：王建春

联系电话：\*\*\* 农村实用人才队伍建设现状思考与对策

农村实用人才队伍建设是现代农村发展的迫切需要，是建设社会主义新农村的关键所在。在农村培养从事种植、养殖、加工、经营管理能人等实用型人才，是推进农村经济社会又好又快发展的必要前提和保证。

一、农村实用人才现状

城关镇下辖28个自然村，全镇总人口1.8万人，其中农村人口1.3万人，具有初级以上技术职称的农村实用人才有74人，科技示范户286户，占全镇总户数3.3％，农牧民素质教育培训4969人，占农村劳动力99.4％。近年来，城关镇把农村实用技术人才建设工作放在解决“三农”问题的突出位置，以“领导指路、政策引路、能人带路”的工作思路，以“激活存量、扩大总量、提高素质、优化结构、完善机制”的工作目标，先后举办了农民素质教育培训、科技之冬、劳动力转移、定向委培等形式的培训活动，进一步优化人才发展环境，逐步培养了一支懂科学、会技术、善经营、能管理的农村实用技术人才队伍。

二、对农村实用人才队伍建设中的难点探索

在多年的农村实用人才管理工作中遇到了许多管理上的难点，长期以来未能解决，导致成为了人才管理上的久攻不克的“顽症”，归结起来有以下几点：

思考一：农村实用人才结构不合理。

一是专业结构不合理。大部分实用人才仍停留在种植、养殖这种生产周期较长、获益较慢、风险较大的行业上发展，而对于市场经济日益需求的农产品精深加工、营销、物流等方面涉及较少。据调查统计：在农村实用人才队伍中，种植人才1597人；养殖人才198人；经营能人112人；能工巧匠84人；其他实用人才28人。从以上数字看，种植人才比例过大，其他三类人才所占比例过小，特别是农业、畜牧、水利、林业、农机等专业人才严重不足，结构不合理。二是年龄结构不合理。35岁以下的有216人，不足农村实用人才总数的10%； 而40岁以上的有1503人，占到实用人才总数的74%。三是学历结构不合理。全镇大专以上学历的有852人，中专以上的有2167人，初中毕业的4685人。即便是专业合作经济组织带头人、农村干部队伍等群体，中专学历也只占11.6%和10.9%。目前，全镇90％的具有一定技能和文化素质较高的农村年轻人才，选择了弃耕从商，基本流向大中型城市发展。从以上数据来看，城关镇农村人才总量匮乏、学历层次比较低、高层次人才明显短缺、农村人才老化问题也日益突出。

思考二：农村实用人才开发经费局限性大。

一是投入资金不足。就城关镇而言，每年在市财政拨付资金不足的情况下，镇党委、政府多方筹集资金将农村实用人才建设经费列入财政预算，虽然保障了农村实用人才队伍建设，但对农业大镇来说，远远不能满足农村人才开发的需求。特别是在农村实用人才培训方面，所需培训教材、师资力量、教学场所、参观学习等方面，因资金短缺而力不从心，从而阻碍了农村实用人才开发工作的进展，影响了农村实用技术的应用和普及。二是农村实用人才自身发展资金不足。由于大部分农民长期务农耕耘，形成日出而作,日落而息，只顾埋头干，不顾抬头看的传统习惯，缺乏运用科技发展农业的眼光，即使一部分人存有科技致富的意识，但因经济薄弱，无能力投入资金自行创业。村委会虽有组织农民实施科技发展的信心，但由于大部分村都是“空壳村”，根本没有资金来帮助一部分有理想、有技术、有文化的年青人，从而使得一部分潜在人才“无用武之地”；村干部纵有带领群众致富的愿望,却因“囊中羞涩”感到“心有余而力不足”。更不用说高、新、精的农业科技的全面推广，农业经济的深度开发和规模经营难以全面实施，在一定程度上阻碍了农业产业化的进程。

思考三：环境制约实用人才的整体素质和水平。

农村实用人才的专长和技能大多是在劳动实践中学习或摸索出来的，在科技层面上的“技术人员”则几乎大都是“土专家、田秀才”。在科学的市场机制运行中，而他们显得底气不足，不能发挥更大的市场效益。就如，城关镇头工村，晚熟西红柿种植已成规模，并注册了“头工牌”商标，带动了周边各村也开始大面积种植晚熟西红柿。在销售环节中，村民已意识到大部分收益被外地商贩所获，但苦于自己没有一支专业的销售队伍与市场接轨，缺乏本地推销人才，桥梁和纽带作用不能很好的发挥，导致农民应得的利益流向外地。

思考四：吸附人才政策不够优越。城关镇属于城郊型乡镇，人多地少，农村人才待遇偏低，加之有些村干部群众观念比较守旧，人才评定、激励机制不健全，农村人才市场尚未形成，缺乏对人才的吸引力。近年来，农村实用人才流失比较严重，加之考出去的大学生不愿回来，出现了恶性循环的态势。

以上矛盾和问题的原因是多方面的，有主观的，也有客观的。但最重要的是没有建立起农村人才队伍建设的工作机制，没有形成符合农村经济发展和新农村建设实际的农村人才队伍建设体系。

三、实践与探索。

针对农村实用人才匮乏，农业生产落后的状况，近年来，城关镇高度重视农村实用人才队伍建设，采取行之有效的措施，加大对农村实用人才的培养开发力度，为农村经济建设和区域农业发展科技含量的提高起到了积极的推动作用。

1、加大继续教育力度，提高农村的人力资源总体素质。一是在抓好农村干部和农村专业技术人员培训的基础上，按照“实际、实用、实效”的原则，整合培训资源，创新培训形式。充分发挥市培训中心、镇农技校、农业服务中心、科协等培训阵地作用。二是在科学设置培训项目和培训内容上，尝试互动式培训、点菜式培训、订单式培训等多种培训方式，以此提高农村人才的培训质量。三是在种、养、销等方面挑选出技术精湛、实践经验丰富、语言表达能力较强的土专家、致富能手组建宣讲团。通过现身说法，从而使科技致富宣传达到事半功倍的效果。目前，我镇已拥有一支由10人组成的“土专家”宣讲队伍。四是利用已开展的农村党员干部现代远程教育试点工作，抓住开展农村党员干部现代远程教育工作的机遇，利用天网、地网、VPN “三位一体”宣 4 传教育方式强化对农民进行素质教育，把信息资源变为开发人才资源基础。

2、把农村实用人才培养与农村党建工作相结合。近几年在基层党组织建设中广泛开展“四培养”、上线争优、党员设岗定责等活动。有效地把农村实用人才培养工作与党建工作紧密结合，并不断丰富活动内涵，举一反三，最大限度地发挥党组织带头、示范作用，自活动开展以来，全镇共培养农村实用人才112人，实现了党建培育新型农村人才的目标。

3、培养“四支”人才队伍建设。一是重点培养农村经营管理人才。按照农业产业化的要求，加大农村经纪人培训，提升农产品营销大户的经营管理水平，拓展农产品营销市场，建立农产品营销网络，成立农村营销组织，不断壮大农村营销管理人才队伍；二是加强农业技术人才推广。围绕农业增效、农民增收和推动农业科技成果转化，建立规范的农技推广人才机制。依托市培训中心、农业技术服务中心加大培训力度，不断提高农业技术推广人才队伍的素质和水平；三是加大种养人才的培训范围。围绕本地优势产业、主导产业、特色产业，对各类种养能手进行技术培训，通过理论教学、外出观摩逐步培养出一支现代科技种养队伍；四是发挥“能工巧匠”作用。将农村具有制作、加工、建筑等一技之长的技能型人才汇集，建立技能培训体系，形成技能人才网络，使之成为农村生产发展中的重要力量。

4、优化创业环境，发挥农村人才在建设新农村中的积极作用。把优化农村经济社会发展环境与优化农村人才创业环境有机统一起来，通过加强硬环境和软环境建设，使农村人才做到“人尽其才，才尽其用”；发挥农村专业技术人员在服务“三农”中的作用，引导农民兴办农技中介服务组织，发挥农村生产经营能手的示范带头作用，支持和鼓励他们自己创业，领办农村合作经济组织和各类专业协会，推进特色农业在市场中的发展优势；建立激励机制。激发农村人才活力，对有突出贡献的优秀农村人才，授予荣誉称号，在入党、提拔，推荐参选代表中适当予以优先考虑，增强他们的政治荣誉感，形成农村人才围绕经济致富的导向。

四、加强农村实用人才队伍建设对策

一是政治上激励。对那些年纪轻、技术素质较高的农村实用型人才，应重点培养，符合条件的要及时吸收加入党组织，并优先选拔、充实到村组干部队伍之中，加强锻炼，使其由个人带头致富向带领群众共同致富转变，既充分发挥农村实用型人才带头致富的优势，又提高了村组班子带领群众致富的能力，为农村实用型人才作用的发挥搭建舞台，提供用武之地。

二是荣誉上激励。积极开展农村实用型人才“种植大户”、“养殖大户”、“十佳农村实用型人才”和“先进农村专业合作经济组织”等创评活动，及时宣传和报道农村实用型人才的先进典型事迹和成功经验，增强优秀农村实用人才在周边群众中的辐射力。使他们感受到自身价值以及党和政府对他们工作的认可和支持，激发他们建设家乡的热情。

三是待遇上激励。建立农村实用型人才专业技术职称评定制度，把农村实用型人才的选拔同其职称评定相结合，将昔日的“土专家”、“田秀才”培养成国家认可的的农村科技人才，落实相应待遇，增强为农服务的责任感

总之，建设社会主义新农村，需要一支强有力的农村人才队伍，壮大农村人才队伍，是优化农村结构的重要途径，随着改革不断深入，农业和农村将成大中专毕业生和各类人才建功立业的广阔天地。因此，在新形势下，抓住有利时机，加强农村实用人才队伍建设，将农村人力资源开发为人才资源，是确保农村经济快速发展的重要前提。

**第三篇：浅谈农村实用人才队伍建设的现状与对策**

浅谈农村实用人才队伍建设的现状与对策

（刘飞米 耒阳市人力资源与社会保障局）

【摘要】毛主席说过：“到农村去，那里广阔天地，大有作为。”农村实用人才正是改革开放以来伴随农村经济体制改革和农业科技进步，在党的富民政策鼓舞下涌现出的一类“有为人”。积极做好农村实用人才的开发、管理和使用是实现农业增效和农民增收，实现全面建设我省农村小康社会宏伟目标的重要保障。目前，由于认识模糊、重视不够，投入不足等原因导致我省农村实用人才匮乏，制约了农村经济的发展。因此，我们必须把握现状、分析原因、提出对策，建设一支具有高素质、高技能和留得住、用得上的农村实用人才队伍，为农业农村经济发展提供强有力的人才保障。

关键词：农村 实用人才 队伍建设 对策

根据《湖南省中长期人才发展规划纲要（2024-2024）》，农村实用人才的目标任务是：围绕社会主义新农村建设和现代农业发展要求，以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，建设一支适应农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才队伍。到2024年，全省农村实用人才总量达到120万人左右；到2024年，达到141万人左右。

一、我省农村实用人才队伍建设现状

十一届三中全会以来，特别是“十一五”以来，我省农村实用人才队伍建设在省委、省政府的正确领导下，积极实施“人才强省”和“科教兴农”战略，切实把农业和农村经济发展转移到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来，初步形成了一支具有一定规模、整体实力不断增强的农村实用人才队伍。

1、农村实用人才队伍建设取得的成绩 1.1人才总量不断增加

通过不断加强农村实用人才队伍的培养、开发和引进力度，拓宽人才成长渠道，优化人才成长环境，各级各类优秀人才脱颖而出，我省农村实用人才队伍资源总量不断增长。

1.2综合素质明显提高

各级党委、政府和农业部门历来把人才素质建设作为农村实用人才队伍建设的重要内容，采取了一系列政策措施和有效方法，使我省农村实用人才队伍的综合素质明显增强。

1.2.1农业产业化、现代化进程的推进，促使大批具有一定农业专业技能和经营管理能力的农村实用人才走上了乡镇企业和农业生产经营的一线岗位，并逐渐成长为懂经营、会管理的农业经营管理人才，成为了带动我省农业农村经济发展的有生力量。

1.2.2通过实施跨世纪青年农民科技培训工程、农民学历教育、绿色证书工程等多种形式的农民科技培训以及农民职称评定和农业职业技能鉴定，农村实用人才的素质进一步提高，获得农民技术人员职称的大部分人员已成为农业产业化经营、农产品生产开发、销售服务的致富带头人。

1.3结构不断优化

近二十年来，尤其是“十一五”期间，我省农村实用人才队伍在数量不断增加、素质不断提高的同时，各类结构也在不断优化。从学历、职称、专业结构看，目前全省专业技术人才和农业经营管理人才中，具有非农业专业基础的人才比例大幅增加，特别是在农业经营管理人员中，具有工业、经济、外贸等专业基础的人才比例明显提高，有效地体现了适应现代农业发展的专业要求。

1.4推动农村经济发展

在我省农业农村经济快步发展的过程中，各类农村实用人才正逐渐成长为中坚力量，在参与农村小城镇建设、建立多元化的农产品市场体系、推广应用先进农业科技、繁荣农村经济、丰富农村物质文化生活等各个方面都发挥了十分重要的作用，为全省农村经济建设和社会发展做出了显著成绩。

2、存在的问题

尽管我省农村实用人才队伍建设取得了一定成就，但从总体上看，基础还比较薄弱，与推进农业产业化和农业现代化、全面建设农村小康社会、实现我省由农业大省向经济强省转变的要求相比，还存在着很大不足，突出表现在：

2.1人才总量不足、整体素质偏低

农村大多处在偏远山区，自然条件、基础设施较差，劳动力受教育程度较低，人才素质不高，总量不大。据统计，目前我省农村实用人才占全省农村劳动力和农村人口的比例偏低。队伍中低学历、低职称人员所占比例偏大，高学历、高职称人员相对匮乏。从全省看，大专以下学历和初级及以下技术职称的专业技术人员仍然占非常大的比例。现有农业经营管理人才占农村劳动力比例远低于国家2%的平均水平。农村实用人才队伍中，绝大多数仍然思想观念陈旧，小农意识浓厚，综合素质比较低下。

2.2结构不尽合理，层次地域分布不均

在我省，现有农村专业技术人员中掌握传统农业技术的居多，而掌握现代农业生物技术、信息技术的人才明显不足，绝大多数农业经营者和农村实用人才学历水平很低，知识结构也非常单一，缺乏市场经济、法律等方面的知识，严重制约了自身的发展。另一方面，高级专业技术人才过多分布在省市级农业部门，而在农业生产第一线的严重缺乏，造成了农业科技推广缓慢、科技成果转化效率低。企业经营管理人才中，3 地域分布不平衡，50%以上分布在长、株、潭地区，湘西地区（张家界、自治州、怀化）仅占8.46%。

2.3重视人才输出，忽视人才吸纳

80年代中期兴起的职业教育，在一段时期为农业第一线注入了生力军。但同时农业效益低下，农民看不到农业的希望，不愿学农、务农，青壮年农民大多走上了外出打工之路。为了生存，很多农村职业学校顺市场而动，大办农学专业，广纳生源，成了外出打工人才的速成站、中转站，为农村的劳动力转移做出了巨大的贡献，但却造成了“多出少进，肥水外流”的局面，导致农村实用人才依旧短缺。

二、主要原因分析

我省农村实用人才队伍建设中存在上述问题的主要原因有以下几点：

1、思想观念存旧，缺乏应有重视

目前，大多数人对农村实用人才存在模糊认识，观念存旧，认为只有高学历、高职称的人才是人才，把主要精力放在高层次人才开发和使用上，忽视了农村实用人才这支队伍建设，开发和使用的力度不大，重视程度不够，各级政府没有把农村实用人才队伍建设工作摆上重要议事日程，列入社会整体人才资源开发和经济发展范围统筹考虑和安排；很多市县以下政府和部门对农业和农村人才工作主要是被动应付，缺乏深层次的认识和前瞻性的思考，主动探索研究队伍建设中存在的新情况、新问题不够。

2、资金投入不足，开发力度不够

农村实用人才队伍建设作为整个人才队伍建设的重要组成部分，在资金投入上远不能适应队伍建设的需要。在人才的培训教育上，我省专业技术人才、经营管理人才的培训经费，各级财政基本上没有纳入预算范围，没有经常性的、长期稳定的投入渠道。近几年对农村实用人才的 培训，虽然实施了“绿色证书”和跨世纪青年农民培训等项目，财政预算给予了一定支持，但总体经费仍然不足。一部分市、县、乡财政根本没有农民科技培训专项经费，致使培训的数量难以保证，质量难以提高。

3、管理体制不顺，资源缺乏统筹

由于我省农业部门机构改革还不够深入和配套，导致对农业和农村人才的组织管理体制和方式上条块分割，体系不全，职能不顺的现象比较严重。省市级的农业行政、科研和教育几个部门的人才管理各自为政，难以统筹；县和县以下的农业部门更是多头组织，资源分散，体系框架五花八门，有的甚至网破人散，难以发挥应有的作用。

4、政策措施滞后，培养机制缺失

目前，我省虽然制订了一系列农村实用人才队伍的培养引进、选拔使用、评价激励、待遇保障等政策措施，但还远不能完全适应农业和农村经济快速发展的需要，同时很多政策措施在基层也没有得到很好的贯彻实施。整体来看，缺乏良好的政策环境、舆论氛围和服务手段，人才的作用没有得到应有的发挥，多出人才、快出人才、出好人才的机制没有形成，一定程度上制约了人才的不断涌现和健康成长。同时由于各项政策措施不能有效到位，造成大量农业农村人才流失。以农村实用人才为例，大批取得一定学历的农村人才回乡后主要流向城市，没有从事农业生产经营，造成农村实用人才断层现象严重。

三、农村实用人才队伍建设的对策

1、转变观念，提高认识

当前，很多人认为农村实用人才素质不高，能力低下，难以培养成才，出现对农村实用人才不管不问的现象，造成农村实用人才开发缓慢。这种状况与建设现代农业、发展经济、全面建设小康社会的差距甚远，人才匮乏已成为制约农村经济发展的瓶颈。因此，转变观念，提高人们对农村实用人才开发的思想认识，大力开发农村实用人才资源，加强农业和农村人才队伍建设，是时代赋予各级党委、政府部门的重要职责，也是组织人事部们工作的重要内容。这就要求我们在农村人才资源开发中要看高一点、看远一点，更新观念，打破传统的人才开发理念，紧紧抓住农村实用人才资源开发重头戏，把开发农村实用人才作为人才工作为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，加大农村实用人才开发力度，加强农业和农村人才队伍建设，激活现有人才，培养造就“永久性”、“综合性”乡土人才，为农业和农村经济发展提供人才和智力保障，促进农村经济快速发展，加速城乡建设一体化进程。

2、优化环境，完善平台

农村实用人才对农村经济的发展起着推动和带动作用，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，在农村实用人才资源开发中，我们要优化人才成长环境，为农村实用人才发展提供平台。

2.1营造良好氛围。要增强开发农村实用人才的紧迫感、责任感和主动性，把农村实用人才开发纳入工作重点，切实加强对农村实用人才开发的组织领导，把主要精力放在农村实用人才开发上来，壮大农村人才队伍。动员全社会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、爱护、帮助、学习农村实用人才的良好气氛，为农村实用人才的成长和发挥作用创造宽松的社会环境。

2.2创优舆论环境。通过广播、电视、报纸等新闻媒体，对农村实用人才的先进事迹、成就和贡献进行广泛宣传，特别是对那些充分发挥一技之长，带领一方百姓致富的先进典型代表，要通过多种形式大张旗鼓地宣传，使农村实用人才能干事、会干事、干成事的典型示范作用得到充分展示。通过正确的舆论引导和广泛的正面宣传，让农村实用人才的社会地位不断提升，让更多的实用人才在新农村建设的广阔舞台上发挥更大的作用。

2.3创优政策环境。各级政府要认真研究制定有利于农村实用人才开发和成长的政策。根据当前农村发展的情况，因势利导，鼓励返乡农民和“田秀才”、“土专家”创办经济实体。要在经济上要给予一定的扶持资金。对农村经济发展作出突出贡献的乡土人才，应给予精神和物质奖励，并优先选任村干部或纳入村级后备干部，优先承包农村资源，优先获得农业开发项目、农业贷款、技术资料、良种和先进农机器具设备等；在技术推广、新品种试验、评定农民职称、乡镇公务员招考等方面也要给予倾斜，使农村实用人才的作用得到充分的发挥。

2.4创新服务环境。通过信息服务、便民服务，开辟绿色通道等措施，帮助那些掌握先进技术的外出人员筹集资金，兴办经济实体，解决各种难题，为他们创造出经济效益和社会效益提供服务，使他们在农村经济发展和建设社会新农村中发挥更大更重要的作用。

3、加强管理，合理使用

在农村实用人才的使用和管理上，一是建立培养选拔机制，开辟人才成长的“快车道”。各级党委政府要把具有一定农村实践经验、文化素质高，政治党性高、带领农民致富奔小康的农村“田秀才”、“土专家”的优秀青年充实到农村基层干部队伍建设中来，使其在基层组织机构中发挥先锋模范作用。二是把技术好、素质高的农村实用人才吸纳到农业科技推广队伍中来，培养造就一支庞大的农村科技人才队伍，使农村实用人才在科技示范推广中发挥更大的作用。三是把农村实用人才培养成各行各业的典型，发挥其点亮一盏灯、照亮一大片的辐射作用。实施以培养造就新农村建设的排头兵、小康示范村建设的倡导者、农民致富的领路人为主要内容的农村实用人才培育工程，挖掘和树立一批先进典型人物，来鼓舞激励广大农民创业致富。四是对农村实用人才进行跟踪、服务指导。各级党委政府应定期或不定期组织农、林、水等有关专业技术人士深入农村乡镇村，对实用人才进行科学指导和提供致富信息，开设专题讲座，向“田秀才”、“土专家”传授先进的农业科学技术，及时帮助他们解决遇到的科技难题，提高他们的科学水平。五是建立和完善选拔标准和管理办法。按照农村实用人才的不同类型，分门别类进行登记选册，建 立乡镇农村实用人才库，发放农村实用人才证书，正真把农村的 “土专家”、“田秀才”、“种养能手”等农村实用人才纳入组织视线，使对农村实用人才的开发和利用逐步纳入人才工作的管理和服务中，便于对农村人才的开发和利用。六是做好对农村实用人才职称的评定工作。在农村实用人才中评选农民技术员、技师，加大培养农村实用人才专业技术人员队伍和科技兴农带头人的力度。

4、重视培养，提高素质

农村实用人才的一技之长大多数是他们在长期的生产和生活中掌握的，要使他们的特长得到充分施展，技术更加精益求精，必须对他们开展各科技术培训，不断提高他们的科技素质。一是大力开展各类教育事业。依托农广学校、职业学校和其他培训机构，建立各种培训基地，多层次、多形式地开展农村实用人才技能培训，构筑农村实用人才终身教育体系。二是采取送出去请进来的办法加强对农村实用人才的教育。对农村中素质好的“土专家”、“田秀才”选送到农业院校学习深造，使他们受到高层次教育。也可聘请有关专家、教授到农村开办科技讲座，传授先进的农村科学技术。组织有一技之长的农村技术人才通过传技带徒等形式对他们进行培训，让已有的技术得到推广和利用。还可以把本地乡土拔尖人才送到农业发达地区进行交流学习。组织县、乡两级农业技术人员到田间地头、养殖场进行现场指导，传授技术，解难答疑，对某些作物病虫害进行现场会诊。通过多种形式的培训，把农村实用人才培养成能干事、会干事的农村建设标兵。

5、加大投入，推动发展

加快农村实用人才队伍建设的步伐，发挥农村实用人才的基础性、战略性、决定性作用是我们建设社会主义新农村的必由之路，实践证明，没有现代化的农民就将没有现代化的农业。而加大这一工作的力度，当前普遍遇到的一个问题就是农村实用人才的开发的投入问题。各地财政都未能列出专项经费，部门的业务经费也无此项预算，及时人事、农业等部门想开展一些支农服务活动，目前都遇到“无米之炊”的困难。因此必 须明确投入的经费渠道，即使在财政经费紧张的情况下，也要从涉农、扶贫等经费中切出一块作为农村实用人才开发的资金专款专用，或者财政单列一笔经费用作农村实用人才开发，由办事部门实行报帐制，否则巧妇是难为无米之炊。

总之，农村实用人才队伍的建设工作是一项涉及面广、基础性强的系统工作，并无现成的模式可以借鉴。我们要以建设社会主义新农村为主题，以实现全面建设我省农村小康社会为宏伟目标，立足当前、着眼长远，积极探索、科学规划、稳步推进，建设一支具有高素质、高技能和留得住、用得上的农村实用人才队伍，为农业农村经济发展提供强有力的人才保障。

参考文献

【1】 中央一号文件，《关于推进社会主义新农村建设的若干意见》，北京，2024；

【2】中共中央办公厅、国务院办公厅《关于加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发的意见》中办发[2024]24号,第1条和第22条；

【3】《湖南省中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》，长沙，2024；

【4】李华，《中国农村人力资源开发的理论与实践》，北京：中国农业出版社，2024； 【5】刘斌等，《中国三农问题报告》，北京：中国发展出版社，2024； 【6】张新民，《中国农村人才的需求与预测》，西安，《新西部》2024，24期；

【7】马胜平、宋双印等《农村实用人才现状分析及对策研究》，石家庄，河北师范大学学报，哲学社会科学版,2024,9(5):42-45；

【8】 蒋富,杜连旺，《构建农村实用人才资源开发与管理体制》，北京，北京人才市场报,2024-12-1(010)； 【9】杨 波，《提高农民文化素质是解决‘三农’问题的关键》，南宁，《广西广播电视大学学报》，2024年，第1期。

**第四篇：企业人才队伍建设现状与对策**

龙源期刊网 http://.cn

企业人才队伍建设现状与对策

作者：翟立 蔡佳

来源：《职业·下旬》2024年第10期

摘 要：建设产业襄阳、都市襄阳、文化襄阳、绿色襄阳，是加快省域副中心城市发展的战略选择和内在需求。作者结合多年与企业交往的经验，通过对襄阳市现有企业人才队伍建设现状的分析，从中发现存在的问题，并提出解决问题的对策。

关键词：企业人才队伍建设 问题 主要对策

科学发展是时代的主题，是必须坚持的根本理念。建设产业襄阳、都市襄阳、文化襄阳、绿色襄阳，是加快省域副中心城市发展的战略选择和内在要求。产业襄阳的建设，除了政府要有魄力和勇气外，还需要有与之适应的庞大的人力资源队伍作支撑。建设一支高素质的企业人才队伍，已成为建设产业襄阳的迫切任务。企业人才队伍建设状况已成为促进或制约企业甚至整个区域经济发展的重要因素。

一、襄阳市企业人才队伍建设现状

近五年来，襄阳市经济持续快速发展，综合实力显著增强。地区生产总值相继迈上1000亿元、1500亿元台阶，五年年均增长15%以上，经济发展方式转型取得积极成效，支柱产业发展壮大，新兴产业加快成长，文化旅游产业发展有了新突破，多点支撑的产业发展格局逐步形成。但对企业进行剖析后，发现企业人才队伍建设情况差异较大，下面将对以下几类企业进行分析。

1.大中型企业和科技含量高的企业的人才队伍建设优先于企业发展

由于这类企业对员工的综合素质要求起点较高，具有自己的企业经营理念，关注企业文化建设，高度关注员工队伍建设，有宽松的工作环境和良好的福利待遇，员工职业生涯晋升制度完善，员工的工作业绩得到企业的认可，企业给员工的回报丰厚，从而员工队伍稳定，员工对企业的忠诚度高。因此，这类企业凝聚力强，企业的发展与员工的生存息息相关，而员工综合素质的不断提高，又有力地促进了企业的良性发展。但这类企业在襄阳市企业中的比例不高。

2.改制企业和民营中型企业的人才队伍建设滞后于企业发展

2024年开始的企业转制，让部分企业人才队伍受到重创。如原湖北化纤集团有限公司的8000余名职工，实行“一刀切”后，许多具有30年工龄、年龄50岁左右的生产骨干被宣布内部退养，职工人数一时骤减为4200人，造成管理、技术层人员断层。实践证明，人员的急剧变动，给改制后的企业生产经营带来极大影响。

3.民营小企业的人才队伍建设严重影响企业发展

小型企业由于自身经营规模不大，生产条件与经营环境相对较差，对员工的吸引力不大，造成员工队伍难以稳定，员工对企业的忠诚度不高，往往面临生产任务不饱满或生产任务无法完成的情况。

二、襄阳市企业人才队伍存在的问题

1.人力资源总量与企业发展需求差距过大

根据襄阳市战略发展规划，今后城市面积将发展为300平方公里，人口300万～500万，而襄阳市全市总人口才597万，仅从人口总量上看，就不能满足城市发展规模的要求。再从人口结构来看，“产业襄阳”人力资源需求也有较大缺口。随着各地区域经济的发展，今后各地自身人力资源就地消化能力增强，人力资源流动将减弱，这是一个需要决策者进行前瞻性思考的战略问题。

2.企业人才队伍构成不合理

（1）年龄结构不尽合理。现在企业普遍用人年龄为18～40岁，在一般情况下，女35岁、男45岁以上就会被企业拒收。仅从长远看，这种做法对企业发展不利。我们认为，企业应该像一个家庭，有一个年龄梯次，形成“三代同堂”，起到承上启下、继往开来的作用，这样既能保证企业的正常发展，又能促进内部和谐。

（2）技术结构不尽合理。企业人才技术结构应该是有层级的，初级、中级、高级人才的组合应有一个合理的比例。人才的成长是需要时间的，没有经过实际工作的长期锻炼，要成为企业的核心人才是不可能的。

（3）学历层次不尽合理。企业员工学历不均衡严重制约了企业的发展，特别是高新技术企业的发展。企业在职员工中，农民工占有较大比例，一些具有大专以上学历的人员又不大愿意长期从事普通岗位的工作，中专、技校毕业的学生基础较薄弱，这些员工情况各异，各自工作需求不同，对企业经营的贡献也不同。

（4）管理层自身素质不高。许多企业的管理者是专业技术人员出身，他们创建企业的优势是技术，而在管理方面却不够专业。

3.企业对人才队伍建设重视不够

企业的人才培养主体作用难以充分发挥。企业是技能人才的需求主体和用人单位，应承担培养技能人才的主体责任。但一些企业转变经营机制后，存在着急功近利的短视行为，只抓经济效益，忽视企业人才队伍建设，只考虑人才“够用”而不考虑“备用”。

4.政府公共教育资源不足，技工教育发展受到诸多制约

一是技工教育经费投入匮乏；二是技工学校招生困难；三是技工学校办学体制存在诸多问题；四是民办技能培训发展缓慢。

5.职业资格证书制度社会推行存在困难

由于对职业资格证书制度相关政策理解不够，劳动者、用人单位对职业资格证书制度的重要性认识不足，这是一个值得重视的问题，必须加大对职业资格证书制度的宣传力度。

三、襄阳市企业人才队伍建设对策

面对襄阳市经济建设发展的强劲态势，针对企业人才队伍建设中存在的问题，各级地方政府和企业必须积极探索企业人才队伍建设的新路子，努力形成襄阳市人才队伍建设的环境优势、机制优势和人才资源整合优势。

1.地方政府要高度重视企业人才队伍建设工作

要切实加强政府对企业技能人才工作的领导。建立由组织、人力资源社会保障、发展改革、经贸、财政、国资、教育、人事、科技等部门组成的技能人才工作部门协调制度，加强对技能人才工作的宏观指导、政策协调和组织推动。

2.充分发挥企业在加强人才队伍建设中的主体作用

企业在制定企业发展规划的同时，要制定企业人才队伍建设规划，建设结构合理的企业人才队伍。企业必须重视技能人才的技术培训工作，特别要加强对一线队伍的培训，并将其作为一项经常性工作长抓不懈。

3.大力发展职业技能教育，夯实技能人才培养基础

政府应以服务经济社会建设为宗旨，构建科学的技能人才培养体系。

4.加大职业资格证书对企业人才队伍建设的推动作用

加强与企业合作，建立企业高技能人才评价体系。取消职业资格报考比例限制，打破资历、身份和年龄限定，对掌握高技能、复合技能且有突出贡献的人员放宽技师申报条件，鼓励具有高技能的青年职工参加高技能人才评价，拓宽员工职业生涯成长通道。

5.优化技能人才成长的制度环境

完善技能人才选拔机制，建立通过技能竞赛公开选拔、培养技能人才的成长通道。针对企业特点，建立适合企业人才队伍建设实际且与事业单位相对应的职级制度；引导企业建立“使用与培训考核相结合，待遇与业绩贡献相联系”的技能人才激励机制。

6.完善技能人才表彰机制

建立和完善技能人才表彰奖励制度，形成不同层级的技能人才奖励体系。政府在表彰科技人才、管理人才的同时，还要着力表彰有突出贡献的企业高技能人才。

7.完善农村劳动力技能培训，提升农民工综合素质

随着城乡一体化建设步伐的加快，农村劳动力向城镇第二、三产业大规模转移已成为不可阻挡的趋势，要加大工作力度，积极实施农村劳动力技能培训，着力提升农村劳动力的整体素质，为企业储备大量合格的人力资源。

**第五篇：人才队伍建设现状分析及对策研究**

我市人才队伍建设现状分析和对策研究课题组，下设一个综合材料组和三个调研小组，分机关、事业、企业三块开展调研，以问卷调查、座谈、走访等形式，对全市人才队伍建设的现状、存在的问题和原因，以及下一步的对策作了深入的调查研究。5月中旬以来，我们共召开座谈会27个，走访企事业单位200多个，走访有关人员50多人次，回收调查问卷455份，掌握了比较详细的情况。现汇总如下：

一、人才队伍现状。

1、党政人才队伍基本情况。到2024年5月，江山市共有党政干部1977名，其中中专以上文化1688人，占总数的85.4%，大专以上文化1423人，占总数的72%。市级机关干部1382人，女性194人，大专以上文化1013人，占总数的73.3%；乡镇机关干部595人，其中女性134人，大专以上文化410人，占总数的68.9%。全市共有市级领导干部35人，其中女性6人；乡镇领导班子成员273人，其中党政班子成员平均年龄37.5岁，大专以上文化占95%，女性43人；市级机关部门领导干部249人，其中女性22人。

2、专业技术人才队伍基本情况。我市事业单位现有各类人才7285人。从学历层次看：大学学历1156人，占15.86%；大专2676人，占36.73%；中专2649人，占36.36%；高中及以下804人，占11.04%。从职称层次看：正高级1人，仅占0.01%;副高级241人，占3.31%；中级职称2024人，占28.09%；初级职称4716人，占64.73%；其他无职称281人，占3.86%。从年龄结构看：35岁以下的3427人，占47.04%；35至45岁的1729人，占23.74%;45岁以上的2129人,占29.22%。从专业分布结构看：教育类的4118人，卫生1440人，农林水859人，城建土管221人，群众文化144人，交通环保140人，财税工商116人，新闻112人，人力资源71人，其他64人。

3、企业人才队伍基本情况。此次对全市50万元注册资金以上的企业，全部发放调查表，按时间要求回收400多份。从调查反馈的情况看，企业各类人才合计2809人。其中按学历分：研究生以上学历5人；大专以上1685人，占调查合计数的60%；中专学历735人，占26.2%。按专业技术职务分：高级职称60人，中级职称817人，初级职称1492人。按年龄分：30岁以下641人，30-35岁648人，36-40岁765人，41-45岁402人，46-50岁207人，51-55岁98人，56-60岁38人，60岁以上10人。按人才专业分：机电412人，建材102人，经济管理982人，化工243人，营销224人，财会323人，轻纺2人，其他521人。

二、主要做法和经验。

一直以来，我市大力实施科教兴市战略，坚持以人为本的思想，制定和实施了一系列人才引进、培养和使用的优惠政策，促进了我市人才队伍的快速发展，初步形成了具有一定规模和质量的人才队伍。这支队伍为“兴工强市”战略的实施，为江山经济社会的快速发展提供了重要保证，并为今后长远发展奠定了良好基础。我们的主要做法是:

1、认真贯彻“四个尊重”方针。市委、市政府高度重视人才工作，把实施人才战略、开发人才资源摆到突出的位置，出台了一系列加快人才队伍建设的政策意见，真正做到珍惜爱护人才、充分信任人才和放手使用人才，为各类人才提供充分施展才能的舞台，并让他们参与到重大决策、重点工程中去。在市委常委会和书记办公会中，多次对人才工作作了专题研究。今年党代会报告中，更是把人才工作提到新的高度，将此作为一项重要工作加以强调。为了充分体现人才的价值，我们建立了重大决策专家参与制度，聘请工业、农业、社会事业、信息业等方面20名专家、专业技术拔尖人才担任委员，参与重大经济和社会建设决策前的咨询和论证。在党委、政府各项政策和措施的引导下，全社会的“四个尊重”氛围逐渐浓厚。

2、党政干部选拔任用创新力度不断加大。市委认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，不断改进党管干部的方法，做好干部培养、推荐、选拔任用和管理工作，推进领导班子和领导干部队伍年龄、性别、知识等结构的优化。各级党组织认真贯彻落实《纲要》，创新干部人事管理工作，加快了干部人事制度改革的步伐。一是以公开选拔为突破口，多层次引入竞争择优机制。市委两次采用“双推双考”方式，公开选拔了8名机关部门副（科）局级领导干部及选聘2名重点中学校长。1999年11月，又推出了3个选任类正职(林业局局长、上余镇镇长、坛石镇镇长)和两个副职(团市委副书记、峡口镇副书记)岗位进行公开选拔。今年四月，在市级机关部门班子调整中，市委大胆探索创新，对空缺的17个机关部门正职职位和1个副检察长职位，成功地采用自荐公推提名的方式进行选拔，取得了较好的社会反响和实际效果。在乡镇和部门机关的中层以上干部管理中，则普遍推行“中层干部竞争上岗、一般干部双向选择”机制。二是市管干部任免实行常委票决制。三是加大对干部监督力度，增强各级干部的工作责任心。全面实施党政领导干部离任经济责任审计，对调离工作岗位的领导干部全部进行离任审计。在干部工作中广泛听取群众意见，注重群众意见的查证和运用，使得群众监督干部的积极性得到极大提高，初步形成了群众参与、新闻舆论、党内专门机构共同监督的立体网络。

3、专业技术人才综合素质不断提高。不断推进专业技术人才管理制度改革，引入竞争机制，实行动态管理、滚动发展，全面提高专业技术人才的学术素养和创新能力。我们注重培养了一批急需的金融、外贸、法律以及信息等高新技术方面的专门人才，特别是应对加入WTO的需要，抓紧培养了一批精通世界贸易组织规则的专门人才；注重培养了一支具有较高技术素质的技术工人队伍、农业产业化经营和农业科技队伍；注重培养了一批思想政治素质较高、服务意识较强、善于组织重大科研项目、掌握科技发展和科技人才成长规律的科技管理专家。为充分发挥专业技术人才作用，我们建立了科技骨干挂联市“310重点工程项目”实施制度，安排他们参与和负责重点工程的实施，在实践中锻炼培养业务能力和提高素质。采取赴外招聘的方式，引进部分急需的专业人才。近年来，我市每年都组团赴武汉、西安等地招聘急需的专业技术人才，年引进近100人。

4、企业经营管理者职业化步伐不断加快。以推进“兴工强市”战略，加快江山经济社会发展为立足点，培养造就一批高素质、职业化的优秀企业家。具体工作中，注重研究企业家的成长规律，为他们创造有利于成长的环境和条件，对有发展潜力的企业，市里予以重点扶持，为他们创造更大的发展空间；注重灵活对待企业发展中的问题，对重点骨干企业的负责人，做到在政治上关心，工作上帮助，生活上保护，使他们能够全身心投入企业生产经营；引导和鼓励社会资源向优秀企业集中，采取托管、兼并、收购等形式，做大做强产业。江山原有大小水泥企业18家，通过 几年的整合，现主要生产能力集中到4家企业，由4位优秀企业家经营管理。

三、存在的主要问题及原因分析。

几年来，我市的人才队伍建设取得了长足的进步，但从总体上来看，人才队伍现状同新形势、新任务和我市跨越式发展的要求还不相适应，主要有以下几个方面：

1、人才总量不足。全市人才总量预计到今年年底仅为1.65万人，仅占总人口数的2.9%，低于全省5.9%的平均水平，远远不能满足我市各项事业发展对人才的需求。

2、人才队伍的结构性矛盾突出。从分布上看，现有人才主要集中在党政机关和企事业单位，占近60%之多，而企业则普遍缺乏人才。在调查的全市5000多家企业中，仅有人才2809人左右，平均每家企业不到一个。从专业结构来看，传统专业型人才较多，与知识经济相关的专业人才稀缺。如法律、金融、外语、计算机、经济类等人才严重欠缺。从年龄结构上看，中青年人才较短缺，人才队伍老化现象比较明显。从知识层次上看，高学历和高层次的人才所占比例很小。在此次调查中，研究生学历的仅有21人，具有高级职称的304人。

3、人才外流现象比较严重。一是隐性外流。据不完全统计，近三年，我市每年考上高校本科的人数为1000人左右，而回江工作的本科毕业生毕业仅有120人左右，年外流率在80%以上；二是显性外流。具有中高级职称、本科以上学历、各学科带头人及业务骨干等方面的人才，随经济发达地区对人才引进的力度不断加大，通过正常调离、辞职、自动离职等方式外流，呈上升趋势，出现一人外流，带动相互熟悉或同一层次水平人员外流的“传、帮、带”现象。据不完全统计，近三年我市显性流失人才数达224人，其中高级职称10人、中级职称73人、初级职称141人。主要集中在四大块：教育系统34人、卫生系统52人、农林水系统42人、工业系统96人。

4、人才作用发挥不充分。一是为人才服务不到位，对人才没有足够的重视，人才的潜能发挥不足；二是受经济条件的限制，为人才提供物质等方面的支持较少，对人才也缺乏系统有效的培训，导致人才多侧重于自我封闭的学习，知识更新和继续教育跟不上，实际效果较差，人才层次提高慢；三是“专才不专”，许多专业技术人员担任行政工作，专业技术不能得到应有的发挥；四是职称政策缺乏科学的评价体系，大多采取评审方式，重学历、轻能力，存在着明显的论资排辈现象，优胜劣汰的机制没有建立，造成专业技术人员评职称难，有近90%的中高级人才与初级人才做着同样水平的工作。

5、企业经营者队伍整体素质偏低。我市的企业家大多是非专业出身，也没有经过系统的工商管理培训，经济贸易、金融、相关法律知识等相对缺乏，难以应对知识经济和经济全球化的挑战。掌握现代企业管理知识者较少，除部分规模以上企业建立现代企业制度外，大多数企业还是处于家庭式管理和个人管理模式，与市场经济发展要求很不相称。管理体制上的弊端，导致外面的优秀管理人才难以进入企业，而企业自身也难以培养人才，造成企业创新意识和能力不够，缺乏长远打算和企业发展规划。

引起上述问题的原因很多，既有客观原因，又有主观原因，归纳起来有以下几方面：

一是经济发展水平制约人才队伍建设。我市是经济欠发达地区，经济基础相对薄弱，经济总量小，企业产品科技含量低，一方面社会、企业容纳人才和储备人才的能力有限，人才的作用难以得到有效发挥

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！