# 市直文化系统人才队伍建设调研报告（共五则范文）

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-11-28

*第一篇：市直文化系统人才队伍建设调研报告市直文化系统人才队伍建设调研报告（二〇〇九年四月）为进一步推动我市文化人才队伍建设，为 “繁荣大文化，建设五大中心”提供人才支撑，4月上旬我局组织有关人员对市直文化系统的人才队伍建设情况进行了专门调...*

**第一篇：市直文化系统人才队伍建设调研报告**

市直文化系统人才队伍建设调研报告

（二〇〇九年四月）

为进一步推动我市文化人才队伍建设，为 “繁荣大文化，建设五大中心”提供人才支撑，4月上旬我局组织有关人员对市直文化系统的人才队伍建设情况进行了专门调查，通过召开座谈会，搜集、整理相关数据，分析研究有关问题，摸清了基本情况，取得了一定成果。现将具体情况报告如下：

一、市直文化系统人才队伍概况

近年来，市直文化系统在市委、市政府“人才强市”战略方针的指引下，坚持“二为方向”和“双百”方针，认真实践“三个代表”重要思想，努力探索建立适应社会主义文化事业发展的人才工作机制，积极营造使优秀人才脱颖而出的良好环境，全面推进人才队伍建设，人才工作取得了显著的成绩，有力地促进我市文化事业的大繁荣大发展，为实现全面达小康、建设新淮安作出了积极的贡献。

（一）基本情况

截止2024年12月31日，市直文化单位共有453人，其中：专业技术人员420人，管理人员10人，工人23人。具体情况见下表。

市直文化单位专业技术人员基本情况一览表

性别

项目

合计

男

甲 总计

1、女

2、在管理岗位工作的正高级职务

专业技术职务

副高级职务 中级职务 初级职务

未聘任专业技术职务 科学研究人员 教学人员 经济人员

会计人员

专业

图书档案文博人员

工艺美术人员 艺术人员 政工人员

数字截止日期：2024年12月31日

学历

少数 中共 研究生 大学 大学 民族 党员 博 其

年龄

高中 35岁 36岁 41岁 46岁 51岁 55岁

女 3

中专 及 及 至 至 至 至 及

本科 专科

士 他以下 以下 40岁 45岁 50岁 54岁 以上 7

945 7 4 17 48 26 610 12 3 43

14

2 4 5 11 12 51 29 1 614 15 16 17 18 29 3 3 5 14 10

420 254 166 16617 22 70 151 101 76 1 46 1 11 96 414 51 98 50 41 122 13 53 3

16638195351 3524843 189147

31161444571

26697 101 117 97 189 54 63 60 25 4 37 24 1 17 2 18

5 12

17 20 25 103572

182432 51 17 12 5116 1 21 8 1

6817 15 11 42 28 27 34 1013 6

11351

48266116

621254 1 622

10 18 18 40

244 155 17

79 112 35 37 31 12 3

723

4（二）基本特点

由于政府的扶持和重视，我市文化人才环境已日益完善，文化行业的人才总量有了较大幅度的增长，素质不断提高。一是人才结构及分布基本合理。目前，市直文化系统共有15个机关、事业单位。其中文化行政机关1个，事

业单位14个。截止2024年12月，事业单位中共有在职人员453人，其中文化艺术专业人才420（技术工人未统计在内），约占事业单位在职人员总数的93%，管理人员、后勤人员、技术工人约占7%。完全符合市编委关于“业务技术人员不低于80%”的要求。高、中、初级专业技术人员比例基本合理。二是专业素质明显提高。表现在二个方面，一是专业技术人员的获奖项目增多，获奖档次提高。近年来，市直文艺工作者认真实践、不断创新，使戏剧、群文、书画等系列每年都有一批作品在国家、省以上会演、调演、展演、展览、比赛中获大奖。三是晋升高级技术职务人数增多。1999年，市直文化单位在职在岗的高级职称人员41人，至2024年增加到 79人，截止2024年底已有92人（全市文化单位共139人）。三是政治素质较强。近几年，我们在提升专业技术人员业务素质的同时，注重“德艺双馨”教育，并在专业技术人员中加强发展新党员工作。目前，全系统243名中高级专业技术人员中，已有115名中共党员（2024年底数据），比例约为47%。广大共产党员在各自的工作岗位上，充分发挥先锋模范作用，保证了各项工作目标的顺利完成。

（三）主要做法

近几年，市直各文化单位努力强化“人才资源是第一资源”的观念，围绕发展经济、繁荣文化的大局，紧抓引进、培养、激励等环节，较好地促进了人才队伍结构的优化和整体素质的提高，推动了文化事业的发展。

一是满足工作急需，抓好引才引智。近几年主要从以下二方面着手：一是抓好公开招录工作，较好地改善了文化队伍的知识结构。仅去年一年市直文化单位就招录硕士研究生5名，本科学历人员17名，大专学历人员4名，戏剧专业中专毕业生25名；另外还面向全国公开招录了成熟型专业人才5名。目前，全系统本科以上学历人员占总人数的45%。二是抓好柔性引智工作。市文化馆、省淮海剧团、市淮剧团等单位先后通过短期聘用、项目签约等方式，与多名外地、外单位人才合作，完成了重点作品编创、新剧目编导、演出经纪等工作，取得了较好的效果。为了办好“演好戏，做好人，争做德艺双馨文艺人”学习班，我们还从北京、南京等地请来了高级专家、教授，为全市中青年文艺骨干讲课，受到了广大演职员的热烈欢迎。

二是立足提高素质，抓好现有人才培养。近年来，我局采取多种方法，注重对人才的培养工作。一是送出培训。我们先后组织了有关人员分别参加了省编剧导演高级研修班、南大研究生进修班、“十百千人才”创新创业培训、宣传干部培训班、政工人员培训等，为各类人才提供了更多的学习机会，收到了较好的效果。二是搞好自办专业培训。近年来，我们利用七、八月份文艺团体高温季节休整时机，举办了多期“演好戏，做好人，争做德艺双馨文艺人”学习班。组织全市文艺团体文艺骨干进行学习培训，邀请北京、南京等专家来淮讲学，学习班师资阵容强，办班规格高,内容丰富，形式多样,目的明确，效果明显。通过学习，提高了参学人员的德、艺修养，使更多的同志能够向“德艺双馨”文艺人目标努力，同时通过德艺双馨优秀人才的传、帮、带，推动了全市文艺工作者队伍整体素质的提高。此外，我们还坚持每年举办文化市场执法人员培训班、文物工作人员培训班等其他专业门类的培训。

三是着眼长远，抓好正规学历教育项目。2024年市局与淮安文化艺术学校通过多方努力、沟通协调，与南京艺术学院达成协议，共同合作，针对市直文艺团体演职员举办南京艺术学院表演类成人大专班。该合作项目由南艺提供教学计划、教学大纲，淮安文艺学校负责教学组织和实施，办学形式为脱产（二年），毕业生颁发南艺毕业证书；为鼓励职工积极参加自考、函授等高等学历教育，我局制定了《关于开展自学函授等高等学历教育学费报销的暂行规定》，明确了机关人员部分学习费用的报销标准，并要求下属单位参照执行。这些措施对提高文化系统人才队伍的学历层次起到了积极的推动作用。

四是营造优良环境，做好管理与服务工作。努力做好 “拴心留人”工作，关心他们的成长，进步激发他们工作热情。一是政治上关心，2024年以来先后对39名大专以上学历或中级以上职称人员委以重任，把他们提拔到科级领导岗位工作；推荐了12名高级知识分子和中高级专业技术人员担任各级人大代表、政协委员。二生活上照顾。市直文化系统的在岗国家一级演员长期拿60%工资，生活十分艰苦。2024年初，经局领导多方协调后，圆满解决了“全工资”这一问题；市直三剧团因是差额拨款单位，所有专业技术人员的新增地方补贴都无着落，我们通过努力，解决了60%的地方补贴经费问题；每逢重大节日，局领导都要对知识分子代表进行走访慰问；对新招录的家在外地的应届本科毕业生提供住房补助。

二、市直文化系统人才队伍建设存在的问题分析

近年来，我市文化人才工作虽然取得了显著成绩，但与我省发达地区相比，与全市经济社会发展的要求相比，还存在明显的差距和不足。

一是人才总量尚显不足，部分专业门类长期缺岗，人才队伍整体性地缺乏专业门类的领军人物和拔尖人才。由于人才的市场效应，造成文化单位引才难，同时由于文化事业的发展，文化单位规模的不断扩大以及一些特殊岗位的人才难觅，造成了文化人才总量尚显不足。市博物馆、市纪念馆、文化馆等单位，近年来事业发展规模不断扩大，目标任务不断扩展，目前的人员编制数严重不适应事业发展需求。随着文化体制、机制改革的深入，文化产业人才的需求，尤其是文化经纪人才的需求更加迫切，但多年来这方面人才一直是凤毛麟角，难以寻觅，在很大程度上影响了文化产品市场化的进程，影响了文化产业的发展。

在专业配置上尚有不足，尤其是高层次人才稀缺。市文化馆、市博物馆、市纪念馆、市文艺学校等单位特殊人才引进困难，一些关键岗位长期缺岗或少岗，严重制约了事业的发展。目前人才队伍还整体性地缺少专业门类的拔尖人物，全市文化系统各类专业正高职称在职人员仅有26名（淮海团12，京剧院5，淮剧团3，机关3，文化馆1，图书馆1，县区1），且大部分（23名）集中在演艺类，其中演员又占了绝大部分（15名）。不少艺术门类长期缺乏高层次人才，如剧本创作、导演、舞美设计、作曲等。群文方面，市文化馆担负组织指导全市群众文化活动、培训业务文艺骨干的任务，但目前缺少声乐、中西器乐、摄影和舞蹈编导等高层次人才。文博方面，市直单位仅有4名副研究馆员，而且只有1名在专业技术岗位上工作。考古发掘人才严重不足，文物鉴定、古建筑测绘、维修等专业，都缺乏高层次的专门人才。

二是人才结构不合理，中高级技术人才老龄化现象突出，人才梯队形成断层，知识结构相对老化。多数年轻人才技术还不全面，功底不够扎实，不能独挡一面。

从市直文化系统243名中高级专业技术人员年龄结构看：50岁以上的52人，占22%；40—49岁的105人，占43%，以上两项合计占65%.40岁以下的高级职称人员只有16人。不少单位是退休一个人或离开一个人，就缺少一个专业或形成专业断层。

三是财政投入不足，资金短缺，收入偏少，文化人才队伍流失现象严重。

长期以来，由于财政投入不足，国家和省、市的文化经济政策不能完全落实到位，与经济发达地区的物质待遇落差较大，使我市的人才队伍出现人才难留的情况.有一技之长或具发展潜力的同志，想方设法通过外聘、辞职等另某出路。2024年以来仅江苏省长荣京剧院一个单位就流失中青年骨干演职员11人。

四是管理人才难选，后备来源不足。目前市直单位科级干部总数为51人，其中担任党政正职的10人，副职32人。长期以来，由于文化系统中层干部内外交流少，新生力量难以补充，造成后备来源不足，特别是专业剧团，由于工作流动性大，生活艰苦，加之演出市场不景气，效益差，物质待遇低，人员思想复杂，队伍难带，适合搞管理的不愿去，愿去的又不适合，选择面相当狭窄，以致出现一把手难选，班子难配的现象。对后备干部的培养，各级组织一直予以关注，但由于受综合素质的限制和大环境的影响，往往显现“营养不良”、“发育不全”，个别单位甚至出现“青黄不接”现象。

五是人才培训缺少制度保证，奖励、激励机制不健全，人才成长缺失环境保障。

人才培训缺少制度保证的基础因素是缺少必要的稳定的经费投入。由于我市财力有限，多年来文化事业单位的培训经费一直没有列入财政拨款项目。如市文化馆其中一项重要的职能任务是培训群文干部，由于缺乏经费，已经二十年没有对全市群文干部进行系统的培训考核。一些单位奖励、激励机制不健全，缺乏竞争意识和竞争环境，压抑了人才积极性、主动性和创造性的发挥。

这些问题的产生，原因大致有以下两个方面：

（一）主观上是对文化人才队伍建设重要性、紧迫性的认识不足。

人才建设环境较差。一些部门和单位没有真正树立“人才资源是第一资源”的观念，重经济发展、轻文化建设。在抓经济和社会发展工作上见物不见人，重物轻人，一味强调文化设施等硬件建设，却忽略了人才培养这一重要的软件建设。

人才政策落实不力。受经济发展水平和思想观念制约，一些部门和单位在落实中央、省、市一系列关于人才培养、引进、使用等政策上打折扣，到位率低。

人才开发投入不足。近年来，我市逐步加大对文化事业的投入，但对文化人才资源的经费投入仍嫌不足。尤其是长期以来，我市对文化人才教育培训的重视不够、投入不足，没有形成长效、系统的培训机制。无论是专业技术人才，还是管理人才的培养滞后，培训渠通狭窄，培养经费匮乏。一些部门和单位的教育培训制度流于形式。人才机制缺少活力。人才工作还没有从计划经济体制的影响和束缚中转变过来。在人才的使用，管理上较大程度沿用计划经济体制模式，以事为中心，重使用、轻培养开发、特别是激励机制欠缺，“吃大锅饭”、“论资排辈”比较严重，还没有建立起适应市场经济要求的人才投入、培训、竞争、评价、激励和管理机制。

市场意识不强。人才资源市场配置机制缺乏，我市深化文化体制改革的工作虽然已经全面推开，但人才管理尚未从事业型向产业型过渡，市场在人才资源配置中的基础性作用得不到有效发挥，面向市场的文化人才体系难以形成。

（二）客观上是区域经济发展实力不够，人才发展大环境需进一步优化。

作为苏北经济欠发达地区，我市与苏中、苏南等地区相比，在吸引人才的地域优势、区位优势和政策优势上还有一定差距。

三、加强文化人才队伍建设的对策措施

党的十七大报告提出要“更好实施人才强国战略”，要“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”；提出要“推动社会主义文化大发展大繁荣”、“兴起社会主义文化建设新高潮”、“提高国家文化软实力”。要完成文化建设的任务，必须有人才资源作保障。

(一)充分认识人才队伍建设的重要性，营造良好的人才使用和成长环境。

在人才观念方面，树立大人才观念、人才质量优先观念和人才统筹开发观念。坚持“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份”，树立人人都可以成才的科学人才观。人才资源开发从以量的扩大为主转变为以质的提升为主，把人才质量放在首位，努力提升人才综合素质，实现人的全面发展。统筹开发文化系统不同专业的人才，把人才优势真正体现到文化行业优势中去。

在人才环境方面，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氛围，充分激发人才的积极性、主动性和创造性。对各类人才来说，事业是内动力，环境是吸引力。真正做到用事业造就人才、用环境凝聚人才。落实“四个尊重”重大方针，不断营造“凭劳动赢得尊重、让知识成为财富、为人才搭建舞台、以创造带来辉煌”的社会氛围。营造有利于出精品、出人才、出效益的文化环境。

在人才规模和质量方面，不断加大人才培养和吸引的力度，有效盘活人才存量，努力造就一批高素质文化人才。努力做到政府营造好“大环境”，用人单位改善好“小气候”。从政府角度讲，注重人才政策的前瞻性研究，适时制定超前的人才政策，吸引一流人才投身淮安文化建设。用人单位根据不同人才的能力和特点，合理配置，把人才配置到最能发挥作用的地方和岗位上。

(二)坚持改革创新，建立健全一整套文化人才工作机制。

要按照社会主义市场经济体制改革的总体要求，发挥市场在人才资源配置中的基础作用，尽快建成适应社会主义市场经济要求的规范、灵活、高效的文化人才运行和管理机制。

一是建立健全选人用人机制。要按照事业单位人事制度改革的要求，建立“按需设岗、按岗定人、公平竞争、择优选拔”的用人机制，优选能够适应文化工作需要的专业型人才。

二是建立健全人才锻炼培养机制。加强实践锻炼，提升文化人员的业务能力和政策水平。进一步更新用人观念，拓宽用人视野，把政治坚定、业务能力突出的优秀人才选拔到各级领导岗位上来。

三是建立健全人才引进机制。要根据文化事业发展及单位的实际需要，制定文化人才需求计划，分年度实施。采取公开招考的方法，择优录用。

四是建立健全人才考评机制。要根据文化工作的特点，建立以能力和业绩为核心的科学的人才考核评价机制，为文化人才的培养使用提供科学依据。

五是建立健全人才激励机制。要坚持精神激励、事业激励、物质激励并举，以多种措施激发文化人才的积极性和创造性。

六是建立健全人才教育培训机制。要根据宣传文化人才的不同特点，采取不同的方式进行有针对性的教育，组织参加市内外、主管部门的学习交流、专题培训，以及个人自学考试与继续教育培训，营造浓厚的学习氛围。

(三)进一步深化三项制度改革，确立人才资源在文化事业中的主体地位。

全面推行以聘用制为主要内容的用人制度改革。全面实行全员聘用制和专业技术人员职务聘任制，努力把符合市场经济需要的竞争激励机制引入人才引进、培养和使用的全过程。严格实行岗位管理制度，强化考核，建立能者上、平者让、庸者下的能上能下的用人机制。

深入推进职称评聘制度改革。实行专业技术资格（包括执业资格）评定（考试）与职务聘任分开。打破学历和资历的界限，以创新能力和工作业绩为主要衡量标准，强化专业技术职务聘任和聘后管理。鼓励高职低聘、低职高聘、缓聘或不聘，切实废除专业技术职务终身制。

大力推进事业单位内部分配改革。鼓励事业单位逐步实现分配形式的多元化，实行岗位靠竞争、收入靠贡献、按岗位定酬、按任务定酬、按业绩定酬的分配制度。内部分配重实绩、比贡献、讲效益，收入分配向一线人员、业务骨干和有突出贡献人员倾斜。通过建立健全规范完善的考核机制、评价体系、业绩标准，适当拉开分配档次，充分体现按劳获酬、多劳多得的分配原则。

（四）大力实施文化人才培养工程，做到人才培训制度化、规范化、科学化。

一是要进一步完善继续教育投入机制，建立带薪学习制度、经费保障制度和毕业奖励制度等；二是要建立和完善政府、单位和社会团体分层次构筑的教育培训体系。除了政府部门组织的教育培训外，各单位也要针对实际，因人因地制宜，经常性地开展各类培训活动。三是要畅通教育培训渠道，要积极与上级有关部门沟通联络，争取更多的教育培训机会、更多的培训名额和更高的师资质量，以扩大教育面，提高教育培训的效果。各单位也要积极地有计划地安排好参学人员的工作和学习时间，支持并保证有关人员能按时参加有关部门组织的各类人才培训。四是要活跃培训方式。要采取多样化的培训方式，大力开展培训工作。要鼓励和支持职工参加自学、函授、讲座、集训、考察、挂职锻炼等各类人才教育培训，特别是高等学历教育培训；对学有专长、事业初成、有发展前途的人才，采取送出去、请进来等办法，到高校或专业进修培训班深造，提高他们的文化素质和业务素质；市局要继续办好“演好戏，做好人，争做德艺双馨文艺人”学习班、每年组织好业务考核、个人专场演出及个人书画展以及执法类、出版业从业人员培训。以保证各类人才都能得到教育培训。

（五）加大文化产业人才队伍的引进和培训工作力度，全面提高经营管理人才素质。

重点引进培养和使用当地人才、现有人才。要大力培养一批有文化、懂经营、善策划、会管理的文化产业专门人才。特别注意培养造就和引进策划人才、外向型人才和网络科技人才以及职业经纪人，占领文化产业的人才高地，为文化产业的可持续发展储备人力资源。

**第二篇：文化系统党员队伍建设情况调研报告**

文化系统党员队伍建设情况调研报告

按照X组通〔2024〕10号文件精神，市文化局党委高度重视保持共产党员先进性教育活动开展前调研工作，精心制定了调研方案，抽调具有丰富的党务工作经验的4名同志组成调研组文秘部落，于今年4月份，深入全系统各个基层单位，通过听取汇报、实地察看、召开座谈会等形式开展调查研究，发现了文化系统党员队伍中存在的问题，并对这些问题产生的原因和解决对策进行了有益的探讨，现将调研情况汇报如下：

一、文化系统党员队伍基本情况

（一）党员构成情况

全市文化系统共有党组织23个，其中党委2个，党总支2个，党支部19个。共有党员208名，其中党政机关党员56名，事业单位党员152名。在性别比例上，女党员60名，占党员总数的28.8％；在年龄层次上，35岁以下党员32名，36岁至45岁党员48名，46岁至54岁党员46名，55岁至59岁党员15名，60岁及以上党员67名；在学历结构上，具有研究生学历的党员1名，大学本科学历的党员44名，大学专科学历的党员56名，中专、高中学历的党员44名，初中及以下学历的党员63名。

（二）党员队伍发挥作用情况

多年来，我市文化系统党员队伍在市委、市政府和文化局党委的坚强领导下，认真学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，贯彻执行党的路线、方针、政策，带头参加我市改革开放和社会主义现代化建设。牢固树立全心全意为人民服务的宗旨意识，在生产、工作、学习和生活中，坚持个人利益服从党和人民的利益。他们具有较高的思想素质，有坚定的共产主义理想信念，有比较严格的组织纪律观念，注重理论学习，在各单位的工作中，吃苦在前，享受在后，能够充分发挥先锋模范作用，始终成为本单位的中坚力量。在2024年“非典”防治工作中，为保障广大群众的健康和安全，全体党员同志挺身而出、冲锋在前，展现了新时期共产党员的精神风貌。

二、当前党员队伍中存在的突出问题及原因分析

（一）当前文化系统党员队伍中存在的突出问题

1、党员队伍年龄结构明显老化，比例不够协调。

全系统208名党员，35岁以下的年轻党员仅32名，占党员总数的15.4％；大专以上学历的党员共101名，占党员总数的48.6％。党员队伍年龄及学历结构呈老龄化、低学历的趋势，老、中、青悬殊较大，而且离退休老党员多，在职在岗青年党员比例少，致使全系统党员队伍缺乏生机与活力。更令人担忧的是，部分单位的党员队伍已接近空档。比如市电影公司现有党员19人，其中12名党员已正式离退休；由于该单位的主营业务已在电影体制改革中被政策性终止，因此又有2名党员被安排内退或待岗；由于单位生存困难，另有2名党员自行离岗多年、自谋职业，目前仅有1名党员在岗任职。又如市鼓楼影院现有党员6名，其中5人已离休或退休，仅有1名是在职党员。

2、党员思想政治素质有待进一步提高。

在调研中我们发现，一些单位的部分党员思想保守，观念落后，缺乏对理论知识的学习，跟不上时代发展步伐。个别党员党性观念不强，起不到党员的先锋模范作用，甚至影响其他同志的工作情绪。在安阳艺校，当学校发展遇到困难时，个别党员思想悲观，精神不振，不思进取，消极等待；甚至极个别党员组织纪律涣散，在某些方面还不如普通群众。在市场经济大潮的冲击下，极个别党员理想信念发生动摇，奉献精神淡漠，进取意识衰退，作用发挥一般。尤其是一些离退休老党员，基本不参加组织生活，在单位面临困境的情况下，常常因为离退休工资不能全额发放、医疗费不能全额及时报销和单位拖欠养老金等问题，到信访部门进行上访。

3、基层组织党的生活不够健全。

文化系统事业单位一般人员较少，党员也较少，党的组织生活常常不能正常开展。有的党组织虽然能够正常开展组织生活，但是党内学习教育方式方法比较单调，有的甚至流于形式，教育效果不甚理想。有的单位民主生活会质量不高，自我批评多、相互批评少，谈问题涉及自己、不涉及别人，自我批评表面现象多，深挖思想根源少，很难起到统一思想、促进团结的作用。还有部分困难影院，党员流动性较大，党组织生活很不健全。以东方红影院为例，该单位自2024年因消防安全不合格被关停后，全体职工下岗回家至今。4年来，没有完整的支部组织，下岗党员无法保证完整地参加组织生活，个别党员与组织联系松懈。

（二）原因分析

1、随着社会主义市场经济的发展和改革开放的不断深入，全市文化系统面临着经济转轨所带来的新考验。部分文化单位也正在由国家直接管理向间接管理转变，在体制改革和机制转轨过程中，许多单位生存困难，正在进行租赁、拍卖或股份制改造。这种情况给基层单位党的建设工作带来了不小的负面影响，导致党的组织生活不能正常开展，党员教育松懈，制约了党员素质的提高。

2、部分基层党组织对党员先进性教育的认识不到位，组织生活软弱涣散，对党课等学习活动不够重视，抓党员培训教育不力，形式不灵活，枯燥乏味，有的甚至流于形式，党员同志对此兴趣索然。

3、一些经济困难单位对党员学习教育力不从心，尤其没有对离退休老党员的思想和生活进行关心，对停产关闭后的下岗失业党员没有理顺组织关系，对“口袋”党员、“挂空”党员听之任之。

三、对开展保持共产党员先进性教育活动的意见和建议

针对以上调查和分析，我们认为，对全系统党员队伍开展保持共产党员先进性教育活动已经迫在眉睫，必须以十六大和十六届三中全会精神为指导，对全体共产党员开展一次以学习“三个代表”重要思想为主题的教育培训。使全系统党员队伍坚定共产主义理想信念，坚定建设有中国特色社会主义的信心，带头执行党和国家现阶段的各项政策，对党的事业忠诚执着；要充分发挥共产党员的先锋模范作用，求真务实，积极进取，不怕困难，不怕挫折，诚心诚意为人民谋利益；要吃苦在前，享受在后，克已奉公，多做贡献；要增强辨别是非的能力，掌握好本职工作的知识和本领，努力创造一流的成绩。通过教育活动，提高党员政治理论素质，充分发挥党员先进性，推进文化体制的改革和创新，促进我市文化事业和文化产业的发展，实现“文化兴市”战略。

在调研中，我系统党员同志对开展保持共产党员先进性教育活动提出了很多非常中肯的建议，主要有以下几条：

1、要抓好对党员队伍的新思想、新形势、新任务的教育，用“三个代表”重要思想武装党员队伍的头脑，使他们牢记“两个务必”，增强党性观念，理解先进性内涵，充分发挥党员先进性；

2、要使各单位党员领导干部高度重视此次教育活动，带头学习实践“三个代表”重要思想，教育活动要精心组织，认真部署，研究制定针对性的实施方案，确保学习的实效，坚决杜绝图形式、走过场；

3、要购置必要的学习资料、学习器材，结合工作实际，采取丰富多彩、灵活多样的形式搞好教育活动，比如开展义务劳动、重温入党誓词、学习许振超、开展优质服务竞赛等，不要满足于文件书籍的学习；

4、要以教育活动为契机，对基层单位党组织进行整顿，进一步加强基层单位的党建工作，规范党组织的组织生活，定期召开民主生活会，使“三会一课”经常化，认真开展学习、交流、谈心活动和批评与自我批评，切实解决思想、组织和工作作风上存在的问题，增强党组织战斗堡垒作用；

5、要高度重视老党员的思想政治教育，使其及时更新观念，增强责任感、使命感，紧跟时代步伐，围绕单位面临的形势和任务，积极出主意想办法，发挥余热，为社会贡献力量；

6、要以此次教育活动为契机，积极发展新党员，改变党员队伍年龄及学历结构老龄化、低学历的趋势，为党组织增添新的血液，注入生机和活力。

**第三篇：文化系统党员队伍建设情况调研报告**

文化系统党员队伍建设情况调研报告

按照安组通〔2024〕10号文件精神，市文化局党委高度重视保持共产党员先进性教育活动开展前调研工作，精心制定了调研方案，抽调具有丰富的党务工作经验的4名同志组成调研组feisuxs，于今年4月份，深入全系统各个基层单位，通过听取汇报、实地察看、召开座谈会等形式开展调查研究，发现了文化系统党

员队伍中存在的问题，并对这些问题产生的原因和解决对策进行了有益的探讨，现将调研情况汇报如下：

一、文化系统党员队伍基本情况

（一）党员构成情况

全市文化系统共有党组织23个，其中党委2个，党总支2个，党支部19个。共有党员208名，其中党政机关党员56名，事业单位党员152名。在性别比例上，女党员60名，占党员总数的28.8％；在年龄层次上，35岁以下党员32名，36岁至45岁党员48名，46岁至54岁党员46名，55岁至59岁党员15名，60岁及以上党员67名；在学历结构上，具有研究生学历的党员1名，大学本科学历的党员44名，大学专科学历的党员56名，中专、高中学历的党员44名，初中及以下学历的党员63名。

（二）党员队伍发挥作用情况

多年来，我市文化系统党员队伍在市委、市政府和文化局党委的坚强领导下，认真学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，贯彻执行党的路线、方针、政策，带头参加我市改革开放和社会主义现代化建设。牢固树立全心全意为人民服务的宗旨意识，在生产、工作、学习和生活中，坚持个人利益服从党和人民的利益。他们具有较高的思想素质，有坚定的共产主义理想信念，有比较严格的组织纪律观念，注重理论学习，在各单位的工作中，吃苦在前，享受在后，能够充分发挥先锋模范作用，始终成为本单位的中坚力量。在2024年“非典”防治工作中，为保障广大群众的健康和安全，全体党员同志挺身而出、冲锋在前，展现了新时期共产党员的精神风貌。

二、当前党员队伍中存在的突出问题及原因分析

（一）当前文化系统党员队伍中存在的突出问题

1、党员队伍年龄结构明显老化，比例不够协调。

全系统208名党员，35岁以下的年轻党员仅32名，占党员总数的15.4％；大专以上学历的党员共101名，占党员总数的48.6％。党员队伍年龄及学历结构呈老龄化、低学历的趋势，老、中、青悬殊较大，而且离退休老党员多，在职在岗青年党员比例少，致使全系统党员队伍缺乏生机与活力。更令人担忧的是，部分单位的党员队伍已接近空档。比如市电影公司现有党员19人，其中12名党员已正式离退休；由于该单位的主营业务已在电影体制改革中被政策性终止，因此又有2名党员被安排内退或待岗；由于单位生存困难，另有2名党员自行离岗多年、自谋职业，目前仅有1名党员在岗任职。又如市鼓楼影院现有党员6名，其中5人已离休或退休，仅有1名是在职党员。

2、党员思想政治素质有待进一步提高。

在调研中我们发现，一些单位的部分党员思想保守，观念落后，缺乏对理论知识的学习，跟不上时代发展步伐。个别党员党性观念不强，起不到党员的先锋模范作用，甚至影响其他同志的工作情绪。在安阳艺校，当学校发展遇到困难时，个别党员思想悲观，精神不振，不思进取，消极等待；甚至极个别党员组织纪律涣散，在某些方面还不如普通群众。在市场经济大潮的冲击下，极个别党员理想信念发生动摇，奉献精神淡漠，进取意识衰退，作用发挥一般。尤其是一些离退休老党员，基本不参加组织生活，在单位面临困境的情况下，常常因为离退休工资不能全额发放、医疗费不能全额及时报销和单位拖欠养老金等问题，到信访部门进行上访。

3、基层组织党的生活不够健全。

文化系统事业单位一般人员较少，党员也较少，党的组织生活常常不能正常开展。有的党组织虽然能够正常开展组织生活，但是党内学习教育方式方法比较单调，有的甚至流于形式，教育效果不甚理想。有的单位民主生活会质量不高，自我批评多、相互批评少，谈问题涉及自己、不涉及别人，自我批评表面现象多，深挖思想根源少，很难起到统一思想、促进团结的作用。还有部分困难影院，党员流动性较大，党组织生活很不健全。以东方红影院为例，该单位自2024年因消防安全不合格被关停后，全体职工下岗回家至今。4年来，没有完整的支部组织，下岗党员无法保证完整地参加组织生活，个别党员与组织联系松懈。

（二）原因分析

1、随着社会主义市场经济的发展和改革开放的不断深入，全市文化系统面临着经济转轨所带来的新考验。部分文化单位也正在由国家直接管理向间接管理转变，在体制改革和机制转轨过程中，许多单位生存困难，正在进行租赁、拍卖或股份制改造。这种情况给基层单位党的建设工作带来了不小的负面影响，导致党的组织生活不能正常开展，

**第四篇：文化系统党员队伍建设情况调研报告**

按照X组通〔2024〕10号文件精神，市文化局党委高度重视保持共产党员先进性教育活动开展前调研工作，精心制定了调研方案，抽调具有丰富的党务工作经验的4名同志组成调研组文秘部落，于今年4月份，深入全系统各个基层单位，通过听取汇报、实地察看、召开座谈会等形式开展调查研究，发现了文化系统党员队伍中存在的问题，并对这些问题产生的原因和解决对策进行了有益的探讨，现将调研情况汇报如下：

一、文化系统党员队伍基本情况

（一）党员构成情况

全市文化系统共有党组织23个，其中党委2个，党总支2个，党支部19个。共有党员208名，其中党政机关党员56名，事业单位党员152名。在性别比例上，女党员60名，占党员总数的28.8％；在年龄层次上，35岁以下党员32名，36岁至45岁党员48名，46岁至54岁党员46名，55岁至59岁党员15名，60岁及以上党员67名；在学历结构上，具有研究生学历的党员1名，大学本科学历的党员44名，大学专科学历的党员56名，中专、高中学历的党员44名，初中及以下学历的党员63名。

（二）党员队伍发挥作用情况

多年来，我市文化系统党员队伍在市委、市政府和文化局党委的坚强领导下，认真学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，贯彻执行党的路线、方针、政策，带头参加我市改革开放和社会主义现代化建设。牢固树立全心全意为人民服务的宗旨意识，在生产、工作、学习和生活中，坚持个人利益服从党和人民的利益。他们具有较高的思想素质，有坚定的共产主义理想信念，有比较严格的组织纪律观念，注重理论学习，在各单位的工作中，吃苦在前，享受在后，能够充分发挥先锋模范作用，始终成为本单位的中坚力量。在2024年“非典”防治工作中，为保障广大群众的健康和安全，全体党员同志挺身而出、冲锋在前，展现了新时期共产党员的精神风貌。

二、当前党员队伍中存在的突出问题及原因分析

（一）当前文化系统党员队伍中存在的突出问题

1、党员队伍年龄结构明显老化，比例不够协调。

全系统208名党员，35岁以下的年轻党员仅32名，占党员总数的15.4％；大专以上学历的党员共101名，占党员总数的48.6％。党员队伍年龄及学历结构呈老龄化、低学历的趋势，老、中、青悬殊较大，而且离退休老党员多，在职在岗青年党员比例少，致使全系统党员队伍缺乏生机与活力。更令人担忧的是，部分单位的党员队伍已接近空档。比如市电影公司现有党员19人，其中12名党员已正式离退休；由于该单位的主营业务已在电影体制改革中被政策性终止，因此又有2名党员被安排内退或待岗；由于单位生存困难，另有2名党员自行离岗多年、自谋职业，目前仅有1名党员在岗任职。又如市鼓楼影院现有党员6名，其中5人已离休或退休，仅有1名是在职党员。

2、党员思想政治素质有待进一步提高。

在调研中我们发现，一些单位的部分党员思想保守，观念落后，缺乏对理论知识的学习，跟不上时代发展步伐。个别党员党性观念不强，起不到党员的先锋模范作用，甚至影响其他同志的工作情绪。在安阳艺校，当学校发展遇到困难时，个别党员思想悲观，精神不振，不思进取，消极等待；甚至极个别党员组织纪律涣散，在某些方面还不如普通群众。在市场经济大潮的冲击下，极个别党员理想信念发生动摇，奉献精神淡漠，进取意识衰退，作用发挥一般。尤其是一些离退休老党员，基本不参加组织生活，在单位面临困境的情况下，常常因为离退休工资不能全额发放、医疗费不能全额及时报销和单位拖欠养老金等问题，到信访部门进行上访。

3、基层组织党的生活不够健全。

文化系统事业单位一般人员较少，党员也较少，党的组织生活常常不能正常开展。有的党组织虽然能够正常开展组织生活，但是党内学习教育方式方法比较单调，有的甚至流于形式，教育效果不甚理想。有的单位民主生活会质量不高，自我批评多、相互批评少，谈问题涉及自己、不涉及别人，自我批评表面现象多，深挖思想根源少，很难起到统一思想、促进团结的作用。还有部分困难影院，党员流动性较大，党组织生活很不健全。以东方红影院为例，该单位自2024年因消防安全不合格被关停后，全体职工下岗回家至今。4年来，没有完整的支部组织，下岗党员无法保证完整地参加组织生活，个别党员与组织联系松懈。

（二）原因分析

1、随着社会主义市场经济的发展和改革开放的不断深入，全市文化系统面临着经济转轨所带来的新考验。部分文化单位也正在由国家直接管理向间接管理转变，在体制改革和机制转轨过程中，许多单位生存困难，正在进行租赁、拍卖或股份制改造。这种情况给基层单位党的建设工作带来了不小的负面影响，导致党的组织生活不能正常开展，党员教育松懈，制约了党员素质的提高。

2、部分基层党组织对党员先进性教育的认识不到位，组织生活软弱涣散，对党课等学习活动不够重视，抓党员培训教育不力，形式不灵活，枯燥乏味，有的甚至流于形式，党员同志对此兴趣索然。

3、一些经济困难单位对党员学习教育力不从心，尤其没有对离退休老党员的思想和生活进行关心，对停产关闭后的下岗失业党员没有理顺组织关系，对“口袋”党员、“挂空”党员听之任之。

三、对开展保持共产党员先进性教育活动的意见和建议

针对以上调查和分析，我们认为，对全系统党员队伍开展保持共产党员先进性教育活动已经迫在眉睫，必须以十六大和十六届三中全会精神为指导，对全体共产党员开展一次以学习“三个代表”重要思想为主题的教育培训。使全系统党员队伍坚定共产主义理想信念，坚定建设有中国特色社会主义的信心，带头执行党和国家现阶段的各项政策，对党的事业忠诚执着；要充分发挥共产党员的先锋模范作用，求真务实，积极进取，不怕困难，不怕挫折，诚心诚意为人民谋利益；要吃苦在前，享受在后，克已奉公，多做贡献；要增强辨别是非的能力，掌握好本职工作的知识和本领，努力创造一流的成绩。通过教育活动，提高党员政治理论素质，充分发挥党员先进性，推进文化体制的改革和创新，促进我市文化事业和文化产业的发展，实现“文化兴市”战略。

在调研中，我系统党员同志对开展保持共产党员先进性教育活动提出了很多非常中肯的建议，主要有以下几条：

1、要抓好对党员队伍的新思想、新形势、新任务的教育，用“三个代表”重要思想武装党员队伍的头脑，使他们牢记“两个务必”，增强党性观念，理解先进性内涵，充分发挥党员先进性；

2、要使各单位党员领导干部高度重视此次教育活动，带头学习实践“三个代表”重要思想，教育活动要精心组织，认真部署，研究制定针对性的实施方案，确保学习的实效，坚决杜绝图形式、走过场；

3、要购置必要的学习资料、学习器材，结合工作实际，采取丰富多彩、灵活多样的形式搞好教育活动，比如开展义务劳动、重温入党誓词、学习许振超、开展优质服务竞赛等，不要满足于文件书籍的学习；

4、要以教育活动为契机，对基层单位党组织进行整顿，进一步加强基层单位的党建工作，规范党组织的组织生活，定期召开民主生活会，使“三会一课”经常化，认真开展学习、交流、谈心活动和批评与自我批评，切实解决思想、组织和工作作风上存在的问题，增强党组织战斗堡垒作用；

5、要高度重视老党员的思想政治教育，使其及时更新观念，增强责任感、使命感，紧跟时代步伐，围绕单位面临的形势和任务，积极出主意想办法，发挥余热，为社会贡献力量；

6、要以此次教育活动为契机，积极发展新党员，改变党员队伍年龄及学历结构老龄化、低学历的趋势，为党组织增添新的血液，注入生机和活力。

**第五篇：文化系统党员队伍建设情况调研报告**

文化系统党员队伍建设情况调研报告按照安组通〔2024〕10号文件精神，市文化局党委高度重视保持共产党员先进性教育活动开展前调研工作，精心制定了调研方案，抽调具有丰富的党务工作经验的4名同志组成调研组文秘部落，于今年4月份，深入全系统各个基层单位，通过听取汇报、实地察看、召开座谈会等形式开展调查研究，发现了文化系统党员队伍中存在的问题，并对这些问题产生的原因和解决对策进行了有益的探讨，现将调研情况汇报如下：

一、文化系统党员队伍基本情况

（一）党员构成情况全市文化系统共有党组织23个，其中党委2个，党总支2个，党支部19个。共有党员208名，其中党政机关党员56名，事业单位党员152名。在性别比例上，女党员60名，占党员总数的28.8％；在年龄层次上，35岁以下党员32名，36岁至45岁党员48名，46岁至54岁党员46名，55岁至59岁党员15名，60岁及以上党员67名；在学历结构上，具有研究生学历的党员1名，大学本科学历的党员44名，大学专科学历的党员56名，中专、高中学历的党员44名，初中及以下学历的党员63名。

（二）党员队伍发挥作用情况多年来，我市文化系统党员队伍在市委、市政府和文化局党委的坚强领导下，认真学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，贯彻执行党的路线、方针、政策，带头参加我市改革开放和社会主义现代化建设。牢固树立全心全意为人民服务的宗旨意识，在生产、工作、学习和生活中，坚持个人利益服从党和人民的利益。他们具有较高的思想素质，有坚定的共产主义理想信念，有比较严格的组织纪律观念，注重理论学习，在各单位的工作中，吃苦在前，享受在后，能够充分发挥先锋模范作用，始终成为本单位的中坚力量。在2024年“非典”防治工作中，为保障广大群众的健康和安全，全体党员同志挺身而出、冲锋在前，展现了新时期共产党员的精神风貌。

二、当前党员队伍中存在的突出问题及原因分析

（一）当前文化系统党员队伍中存在的突出问题

1、党员队伍年龄结构明显老化，比例不够协调。全系统208名党员，35岁以下的年轻党员仅32名，占党员总数的15.4％；大专以上学历的党员共101名，占党员总数的48.6％。党员队伍年龄及学历结构呈老龄化、低学历的趋势，老、中、青悬殊较大，而且离退休老党员多，在职在岗青年党员比例少，致使全系统党员队伍缺乏生机与活力。更令人担忧的是，部分单位的党员队伍已接近空档。比如市电影公司现有党员19人，其中12名党员已正式离退休；由于该单位的主营业务已在电影体制改革中被政策性终止，因此又有2名党员被安排内退或待岗；由于单位生存困难，另有2名党员自行离岗多年、自谋职业，目前仅有1名党员在岗任职。又如市鼓楼影院现有党员6名，其中5人已离休或退休，仅有1名是在职党员。

2、党员思想政治素质有待进一步提高。在调研中我们发现，一些单位的部分党员思想保守，观念落后，缺乏对理论知识的学习，跟不上时代发展步伐。个别党员党性观念不强，起不到党员的先锋模范作用，甚至影响其他同志的工作情绪。在安阳艺校，当学校发展遇到困难时，个别党员思想悲观，精神不振，不思进取，消极等待；甚至极个别党员组织纪律涣散，在某些方面还不如普通群众。在市场经济大潮的冲击下，极个别党员理想信念发生动摇，奉献精神淡漠，进取意识衰退，作用发挥一般。尤其是一些离退休老党员，基本不参加组织生活，在单位面临困境的情况下，常常因为离退休工资不能全额发放、医疗费不能全额及时报销和单位拖欠养老金等问题，到信访部门进行上访。

3、基层组织党的生活不够健全。文化系统事业单位一般人员较少，党员也较少，党的组织生活常常不能正常开展。有的党组织虽然能够正常开展组织生活，但是党内学习教育方式方法比较单调，有的甚至流于形式，教育效果不甚理想。有的单位民主生活会质量不高，自我批评多、相互批评少，谈问题涉及自己、不涉及别人，自我批评表面现象多，深挖思想根源少，很难起到统一思想、促进团结的作用。还有部分困难影院，党员流动性较大，党组织生活很不健全。以东方红影院为例，该单位自2024年因消防安全不合格被关停后，全体职工下岗回家至今。4年来，没有完整的支部组织，下岗党员无法保证完整地参加组织生活，个别党员与组织联系松懈。

（二）原因分析

1、随着社会主义市场经济的发展和改革开放的不断深入，全市文化系统面临着经济转轨所带来的新考验。部分文化单位也正在由国家直接管理向间接管理转变，在体制改革和机制转轨过程中，许多单位生存困难，正在进行租赁、拍卖或股份制改造。这种情况给基层单位党的建设工作带来了不小的负面影响，导致党的组织生活不能正常开展，党员教育松懈，制约了党员素质的提高。

2、部分基层党组织对党员先进性教育的认识不到位，组织生活软弱涣散，对党课等学习活动不够重视，抓党员培训教育不力，形式不灵活，枯燥乏味，有的甚至流于形式，党员同志对此兴趣索然。

3、一些经济困难单位对党员学习教育力不从心，尤其没有对离退休老党员的思想和生活进行关心，对停产关闭后的下岗失业党员没有理顺组织关系，对“口袋”党员、“挂空”党员听之

任之。

三、对开展保持共产党员先进性教育活动的意见和建议针对以上调查和分析，我们认为，对全系统党员队伍开展保持共产党员先进性教育活动已经迫在眉睫，必须以十六大和十六届三中全会精神为指导，对全体共产党员开展一次以学习“三个代表”重要思想为主题的教育培训。使全系统党员队伍坚定共产主义理想信念，坚定建设有中国特色社会主义的信心，带头执行党和国家现阶段的各项政策，对党的事业忠诚执着；要充分发挥共产党员的先锋模范作用，求真务实，积极进取，不怕困难，不怕挫折，诚心诚意为人民谋利益；要吃苦在前，享受在后，克已奉公，多做贡献；要增强辨别是非的能力，掌握好本职工作的知识和本领，努力创造一流的成绩。通过教育活动，提高党员政治理论素质，充分发挥党员先进性，推进文化体制的改革和创新，促进我市文化事业和文化产业的发展，实现“文化兴市”战略。在调研中，我系统党员同志对开展保持共产党员先进性教育活动提出了很多非常中肯的建议，主要有以下几条：

1、要抓好对党员队伍的新思想、新形势、新任务的教育，用“三个代表”重要思想武装党员队伍的头脑，使他们牢记“两个务必”，增强党性观念，理解先进性内涵，充分发挥党员先进性；

2、要使各单位党员领导干部高度重视此次教育活动，带头学习实践“三个代表”重要思想，教育活动要精心组织，认真部署，研究制定针对性的实施方案，确保学习的实效，坚决杜绝图形式、走过场；

3、要购置必要的学习资料、学习器材，结合工作实际，采取丰富多彩、灵活多样的形式搞好教育活动，比如开展义务劳动、重温入党誓词、学习许振超、开展优质服务竞赛等，不要满足于文件书籍的学习；

4、要以教育活动为契机，对基层单位党组织进行整顿，进一步加强基层单位的党建工作，规范党组织的组织生活，定期召开民主生活会，使“三会一课”经常化，认真开展学习、交流、谈心活动和批评与自我批评，切实解决思想、组织和工作作风上存在的问题，增强党组织战斗堡垒作用；

5、要高度重视老党员的思想政治教育，使其及时更新观念，增强责任感、使命感，紧跟时代步伐，围绕单位面临的形势和任务，积极出主意想办法，发挥余热，为社会贡献力量；

6、要以此次教育活动为契机，积极发展新党员，改变党员队伍年龄及学历结构老龄化、低学历的趋势，为党组织增添新的血液，注入生机和活力。市文化局党委办公室2024年4月30日

文化系统党员队伍建设情况调研报告(第2页)一文由www.feisuxs搜集整理，版权归作者所有,转载请注明出处!

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！