

# 人才市场考察报告(通用5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 人才市场考察报告篇一

近年来，我县人才工作始终坚持以习近平理论和“三个代表”重要思想为指导，始终坚持“引进急需、注重培养、留住人才、创新机制”的人才开发思想，全面贯彻和落实党的十七次大会精神，围绕“科教兴县”战略，牢固树立“科学技术是第一生产力”、“人才资源是第一资源”的思想观念，突出重点，加强领导，着力开发人才资源，提升各类人才的能力素质，为全县经济社会发展提供了强有力的人才和智力支撑。

一、目前我县人才资源的现状和人才队伍建设情况。

### (一)人才队伍资源现状

截止20xx年底，全县有各类人才5274人，其中：

5、农村实用型人才：654人，女27人，少数民族487人，中专2人，高中208人，初中及以下444人。

### (二)人才队伍结构特点

人才总量不足。全县各类人才5274人，仅占全县同期人口总数的2.2%，远低于全省、全州水平，人才增长幅度较小，与社会经济发展需求人才量不协调，同时大中专毕业生就业难造成的人才闲置与基层紧缺专业技术人才的问题依然突出。

人才分布不均衡。行业分布不均匀，且学历低，人才主要集中在教育和卫生行业，除农村实用人才外，其余四支人才队伍中农口人才稀缺，特别是国有单位农口系统人才仅占国有单位人才总量的8.5%；区域上分布不均衡，人才主要分布在县级各职能部门，特别是高层次人才集中在县级单位。

## 二、近几年来实施人才强州战略的主要做法和有益启示

### (一) 主要做法

创新理念，在深化改革上取得了新突破。树立“人才资源是第一资源”、“人才是第一生产力”的根本理念，坚持党管人才原则，大力实施“人才强州”战略，在人才管理体制、人才选拔培养和人才激励机制等方面进行了全面改革，人才资源开发力度不断加大，人才工作进入了全新的发展阶段。

强化管理，在整体实力上实现了新提升。截至20xx年，全县有各类人才5274人，其中：党政人才1165人，经营管理人才134人，专业技术人才2494人，技能型人才827人，农村实用型人才654人，人才结构更趋于优化，人才密度不断提高，人才总量上不断增加，人才素质和整体实力不断提升。

健全机制，在创新管理上推出了新举措。按照机制健全、运行规范、服务周到、指导有力的要求，不断健全完善人才市场体系，加强人才市场硬件建设，构建了现场交流、网络互动、平面传播“三位一体”的人才交流模式。

转变职能，在完善服务上达到了新水平。积极开展人性化服务，设立便民服务大厅，简化办事程序，实行“一站式”服务、“一单式”受理，大力发展电子政务，推行网上办公，为各类人才搭建便捷高效的服务平台。

积极宣传，在优化环境上营造了新氛围。“尊重知识、尊重人才”更加深入人心，更加注重在竞争中选拔人才、在实战

中培养人才、在事业中凝聚人才、在生活中关心人才，大力宣传党和国家的人才工作方针政策，营造鼓励人才创业的社会氛围。

## (二) 几点启示

必须把党管人才作为根本原则。充分发挥党的核心领导作用，更好地统揽人才工作，管好用活现有人才，为做好人才工作提供坚强的政治保证。

必须把促进发展作为首要任务。围绕发展确定目标任务，根据发展制定政策措施，把“第一资源”转化为“第一生产力”，积极为经济社会发展提供人才智力支持。

必须把解放思想作为有力武器。把握人才工作的新阶段、新特点，用新思路谋求工作新出路，用新手段打造服务新品牌，实现人力资源大州向人才资源强州转变。

必须把深化改革作为强大动力。始终抓住改革不放松，对人才管理体制、人才选拔培养和分配激励机制等进行改革，做到与经济体制改革和政治体制改革相适应。

必须把公平公正作为基本要求。遵循公平竞争、民主法治的原则，制定出台各项人才政策制度，提高人才工作社会公信力，为人才各尽其才、各得其所搭建平台、提供保障。

## 三、人才队伍建设方面存在的主要问题及原因

人才强县理念淡漠□xx县作为西部边远贫困地区，虽然拥有得天独厚地自然资源优势，但没有足够人才资源，人才资源的资本化程度低，经济、社会环境对人才的吸引力、凝聚力不强，人才总量不足，素质不高，结构不优，创新能力不足，人才的培养、引进、使用等还很不适应国际、国内激烈的人才竞争的现状。各级各部门对“人才强县、人才强州、人才

强省”战略理念未完全树立，认识不到位，政策不到位，措施不得力的状况依然存在。

人才环境条件尚差。在一些单位和部门没有真正树立起科学的发展观和人才观，对人才政策落实到位率低，“四个尊重”落实不力；特别是结合本部门、本行业实际制定和完善人才的培养、引进、使用的激励机制和激励政策上，在供人才创新创业和生活环境条件上，与州外发达地区和周边县市相比，还有较大差距。

人才机制活力较弱。在人才的使用、管理上还较大程度地沿袭计划经济体制模式，重使用，轻培养开发，分配和激励机制不合理，管理形式单一，还没有建立起一套适应市场经济要求的完善的人才投入、培训、竞争、评价、激励和管理机制，在人才选拔、使用和管理上不同程度地存在“论资排辈”、一聘定终身，能上不能下，能进不能出，人才的部门所有、单位所有、地区所有的现象还没有完全打破，人才资源市场配置机制欠缺，人才紧缺与人才闲置同时并存现象得不到解决。

人才开发投入不足。由于受经济发展水平的影响，我县人才资源开发的投入严重不足，对人才的培养，特别是企业经营管理人才、科技人才、技能型人才和农村实用人才培养滞后。与此同时，在我县一些部门和单位存在重物质资本投资，轻人才资本投资的现象，严重地影响了人才开发。

另一方面，我们人才工作本身也存在许多薄弱环节。

一是陈旧的人才工作观念还没有消除。论资排辈、官本位等思想观念在一些人头脑中依然存在。对人才概念的理解比较狭隘，在对人才的录用、统计、职称的评聘、待遇的提供等方面，存在着重学历职称、轻业绩贡献、重资历身份、轻能力实干的现象。对体制内的人才和体制外的人才，对国有单位的人才和非公领域的人才，对自身培养的人才和外面引进

的人才，没有统筹协调好。尤其是对高技能人才和农村实用人才队伍建设重视不够。特别是无所作为的思想意识较重。认为山区发展机会少、经济待遇低、环境条件差，在市场经济条件下“人往高处走”已成不可阻挡之势，再努力也是事倍功半，甚至做无用功，引不来且留不住金凤凰，也阻止不了“孔雀东南飞”。

二是体制改革滞后。一些地方和单位人才短缺和人才闲置同时存在，人才大量流失和人才难以合理流动同时存在，用非所学和学非所用同时存在，人才的活力得不到有效释放，埋没人才、压制人才的情况时有发生。一些单位甚至存在“武大郎开店”的现象。

三是政策措施不够有力、不够有效、不够配套。对人才队伍发展变化和人才竞争等方面的新情况研究不够充分。某些环节缺乏必要的应对之策。已出台的政策没有很好落实，挫伤了人才的积极性，损害了党委政府的形象。

#### 四、推进我县人才队伍建设的思路、对策和措施

当前和今后一个相当长的时期，人才问题仍然是制约我县“加快发展、科学发展、又好又快发展”、推进经济社会跨越发展的一个重要“瓶颈”。xx作为彝族聚居县，拥有地理区位优势 and 自然资源优势，但与发达地区相比较，人才资源优势并不凸显，如何结合xx实际，研究制定民族地区人才队伍建设和人才资源开发的政策措施，是一个重要而紧迫的现实问题。要推进xx“加快发展、科学发展、又好又快发展”就必须树立和落实科学的发展观和人才观，坚定不移地实施“人才强县”战略，以加强人才资源能力建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，以改革人才工作机制为动力，以建设五支人才队伍为重点，加快人才资源向人才资本转变，促进人才资源和经济社会发展相协调，为全面建设经济社会强州提供强有力的人才保障和广泛的智力支撑。

## (一) 出台指导性文件，加快推进人才开发进程

为深入实施“人才强县”战略，使人才在数量、质量、结构和布局上与“加快发展、科学发展、又好又快发展”的人才智力支撑相匹配，研究出台《关于加快全县人才开发与建设的实施意见》等相关政策指导性文件。进一步明确我县人才开发的指导思想、基本原则和目标任务，建立一系列符合xx人才开发与建设的政策框架体系和激励引导机制，加快以农业、民族文化等产业为主的产业人才集聚，逐步构建产业发展的人才高地，推动我县人才加快发展。

## (二) 编制人才发展规划，改革创新人才开发模式

结合我县“十二五”发展规划和发展目标，根据各类人才的需求调查情况，专项编制我县的人才发展规划。一是以产业发展为导向，着力引进和培养急需的经营管理人才、专业技术人才、技能人才和农村实用型人才；二是以服务重点产业发展为出发点，逐步完善产业人才的管理服务体系；三是改革创新为突破口，探索和建立加快人才开发的长效机制，最大限度地发挥人才在经济发展中的关键作用。力争到“十二五”末，造就一支与我县经济社会发展相适应的门类较全、结构合理、素质优良的人才队伍。

## (三) 加强人才能力建设，提高人才综合能力素质

1、党政人才。一是执政为民为主线，培养党政人才的政治品质，引导教育党政人才勤政务实、廉洁自律，保持执政为民的本色，体现立党为公的要求；二是以能力建设为重点，提高党政人才的业务素质，通过党校培训提高思想政治素质，学历培训提高文化素质，政策培训提高依法行政能力，科学技术培训提高科学技术素质，实地考察学习提高改革创新能力；三是教育体制创新为动力，构建党政人才终身教育体系，优化整合各种教育培训资源，综合运用社会的学习资源、文化资源和教育资源，构建党政人才终身学习的体系。

2、经营管理人才。一是加强企业经营管理人才职业资格培训，组织企业经营管理人才参加高层次研修班学习，建立企业中高级经营管理人才梯队；二是加强企业专业技术骨干的继续教育，强化职工岗位技能培训，提高企业员工的整体素质；三是加大对民营企业、中小企业、非公有制企业经营管理人才的开发培养力度，建立“政府调控、行业指导、企业自主、个人自愿”的教育培训机制；四是建立和完善公有制和非公有制经济从业人才的社会权益保障制度，对来我州经商办企业的人才在税收等政策方面给予支持。

5、农村实用人才。一是加强农村基层科技队伍建设，建立农村实用技术推广服务体系，加强农村实用科技培训和技术推广服务；二是依托“新农村建设”、“六村建设”、“三级联创”等，培养农村实用人才，把村干部培养成科技带头人、致富能手，实现能人治村；三是扎实做好绿色证书培训，通过参加农广校学习、农技讲座、农村党员信息技术培训，培养一批新型技术农民和农业经营管理人才、农产品营销人才、田专家、土秀才；四是加强农村技能型人才培养，推行“订单培训”，加大农村劳务输出培训力度，着力培养一大批农业技能人才。

#### (四) 健全完善配套政策，构建人才开发长效机制

1、建立人才开发多元化投入机制。一是抓住国家有关灾后重建的政策机遇，积极争取中央、省有关人才开发方面的项目资金支持。二是充分发挥政府对人才资本投资的导向作用，加大财政对重点人才开发的预算支出，设立“xx县产业人才开发”专项基金，用于紧缺人才、领军人才、技能人才等的引进和培养。三是鼓励社会资金以多种形式投资人才开发，逐步形成以政府投入为引导、企业投入为主体、社会和个人投入为补充的多元化投入机制。

2、建立健全科学的人才评价选拔机制。引导企业建立以技术创新能力和经营业绩为导向的人才评价标准和评价手段，健

全以实际贡献为主要衡量标准的人才综合评价体系。建立因岗设人、公开、公平、择优的选人用人机制，实行高级技术人才自由落户、专业技术职务评聘分开、人才特聘、兼职等制度，鼓励技术、管理要素参股，推进企业人才职业化、市场化。

3、完善区域人才合理流动机制。进一步消除人才流动中的体制性障碍，拓宽党政机关与企事业单位、国有企业与民营企业、城市与农村、中央、省在州单位与地方之间的人才流动渠道，深化院地、校企合作，鼓励高校和科研院所人才向基层一线流动，实现区域内人才资源共享。

#### (五)搭建招才引智平台，实施重点人才开发工程

1、引进一批急需人才。一是根据重点产业建设项目人才需求，研究实施重点产业人才开发工程，把“招商引资”和“招才引智”结合起来，多层次、宽领域吸纳各类急需人才。二是引导和支持企业拓宽引才渠道，以项目为纽带，采取咨询、讲学、兼职、项目聘用、技术合作、人才租赁等柔性流动方式，引进优秀企业经营管理人才和关键技术领域的高技能人才。三是落实户口迁移、三险一金、建立人事档案和缩短试用期等优惠政策，放宽企业引进专业技术人才的审批权限，实行企业自主引进，吸引大学毕业生及各类人才到xx就业创业。

2、培养一批技术人才。一是立足大项目，实施大培训。依托高等院校、科研院所、科技示范基地、龙头企业建立产业人才培训基地，定向培养人才，缓解产业发展人才紧缺的需求。二是推进企业自主培训。鼓励和引导企业利用机构培训、网上教育、远程教育、专题讲座等途径，大力开展自主培训，广泛开展岗位技能培训，提高技术工人的技能化水平。三是创新人才培养方式。采取“请进来”与“走出去”相结合的方式，选送一批有发展潜力的中青年专业人才、学术带头人到高等院校脱产学习深造。聘请专家教授到我州开办学术讲

座，开展业务培训，积极支持和鼓励青年科技人才承担重大课题，在科研实践中不断提高专业技术水平和创新能力。发挥各种产业协会作用，加强技能培训、技术指导，举办科技示范和成果展示等活动，拓展人才培养方式。

3、储备一大批人才。一是加强基础教育。大力发展教育事业，强化和巩固“普九”成果，全面提高人口整体素质。二是加大职业教育力度。整合各类职业学校、职业教育中心、培训机构资源，组织实施“十年职业教育行动计划”，深入推进“双五”人才工程和“五加一、一推五”战略，培养和储备一大批专业技术人才和农村实用人才。三是加强师资队伍建设。加大人才职业技能鉴定和资格认证制度建设，发展壮大以高校教师、科研专家、职业学校骨干教师、专业技术人员等为主的师资队伍，不断满足人才培养需要。四是加强后备人才队伍建设。按照“一职选一”或“一职选二”的方式挑选后备人才，建立企业经营管理者和技术人员后备人才库。

## (六) 强化建设与管理，营造人才发展良好环境

一是完善人才管理服务体系。坚持党管人才原则，把产业人才开发与建设工作摆在重要位置，纳入目标考核管理范畴，在全州上下营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围，树立以人为本、建设为主、服务为先的理念，建立和完善分工合理、各有侧重、有效衔接、监管有力、服务到位的产业人才管理服务体系，营造吸引人才、留住人才、用好人才的良好政策环境。

二是加快人才市场体系建设。加快建立覆盖城乡的人才基础信息库和分类人才信息库，实现全县人才信息资源共享。定期发布产业紧缺人才需求目录、院校毕业生供求信息 and 教育培训信息，推动人才市场与技术交易等市场互联互通，实现人才、科技成果和资金有效对接。

三是健全人才工作目标责任制。鼓励和引导企业根据发展战略，认真研究人才需求数量、素质和结构，科学制定企业三类人才工作规划，做好人才选拔、引进、培养、使用和储备等工作。组织部、人事局等人才主管部门要研究制定实施考核、评价、激励机制，加强目标考核管理，定期对加强人才队伍建设工作进行督促检查，确保各项政策措施落到实处。

## 人才市场考察报告篇二

近年来□xx区委始终坚持把农村实用人才盘活开发作为人才工作的重点来抓，不断探索，大胆创新，农村实用人才队伍建设步伐明显加快，实用人才已成为引领全区农村经济发展的主力军。

### xx大发展，人才是关键

xx区辖11镇3个街道办238个村，面积2057平方公里，人口45万，其中农村人口31万□xx区是xx市三区九县中面积最大、人口最多的一个区，也是一个农业大区□xx资源丰富，区位优势明显，在xx市区域经济布局上具有承西启东、西联东进的重要地位。区委牢固树立“人才资源是第一资源的观念”，以省委人才工作联系点为契机，紧紧围绕全区经济和社会发 展大局，坚持把农村实用人才开发作为“人才强区”战略的重点来抓，打造了一支懂科学、会技术、善经营、能管理的农村实用人才队伍。截止xx年底，全区共有农村实用人才6584人，农村实用人才培训基地26个，农村专业合作社153个。农村实用人才从区域分布、人才类别、内部结构看，呈现出以下几个特点：

农村实用人才队伍建设得到较快发展。按照区委、区政府打造“特色农业大区”的战略布局，农业产业化发展带动了实用人才队伍建设步伐，全区农村实用人才占农村人口总数的百分比从xx年的0.9%增加到目前的2.1%，比例逐年提高。

农村实用人才活跃在农业和农村经济发展的各个方面。全区农村实用人才中，有专业技术职称人才424人；生产能手共有3352人；营销管理能手343人；能工巧匠1689人；其它实用人才776人。

农村实用人才内部结构日趋多样化、年轻化。在年龄结构方面，全区45岁以下的农村实用人才2850人，占全区农村实用人才总数的43.3%。在文化结构方面，中专及以上学历的有1950人，占到实用人才总数的29.6%。

### 奏响四部曲，激活内动力

该区切实抓好“选”、“育”、“管”、“用”四个环节的工作，农村实用人才队伍不断壮大，素质不断提升，发挥了较好的经济和社会效益。

规划先行，高标准选人，优化选用源头。一是出台规划，奠定坚实工作基础。先后制定下发了《xx区xx-2020年中长期人才规划》、《关于实施农村优秀实用技术人才培养工程的意见》等相关文件，完成了xx区xx—2020年农村改革发展与农村人力资源开发建设规划编制工作，将实施农村实用人才培养工程纳入财政预算，从机制、经费、人员上保证了工作的深入推进。二是强化宣传，营造良好社会氛围。在xx电视台、xx报、xx党建网等新闻媒体开办“英才颂”专栏，广泛宣传人才强区和人才优先发展战略，积极宣传优秀人才的创新、创业、奉献的先进事迹，大力倡导人才支撑发展、发展孕育人才的工作理念。三是筑巢引凤，积极引导人才回流。近三年来先后为农村基层引进急需的农业、教育、卫生等方面的专业人才近600名，招聘大学生村官76人。以特色产业的发展壮大促进引才目标的落实，近年来，通过产业提升，先后引进农业种养殖企业25户，农村实用技术人才190多名。

整合资源，全方位培育，提升整体素质。

1、整合资源，优化培训模式。坚持“缺什么、补什么，干什么、学什么”，依托区职教中心、农业广播学校，在镇、村设立了培训站和培训点，形成以区培训基地、远程教育为中心，辐射镇、村的农村实用人才培训网络，不断扩大了培训覆盖面。采取集中培训与经常性培训相结合、走出去与请进来相结合、课堂教学与现场示范相结合等多种方式，培训新型农民培训15000人次，绿色证书培训2200人次，高级农民培训700人次，农村劳动力转移培训、阳光工程16150人次，远程培训党员干部10万人次。

2、创新载体，搭建培训平台。利用龙头企业的技术和资金优势，建立“人才+企业+农户”的联合模式，增强企业带动能力，加快产业化进程，目前全区农村实用技术人才已联系基地23个，农业龙头企业37个，专业合作组织118个创设“xx发展讲坛”新平台，先后以“四化 同步时代的三农问题”等方面为主题，邀请国内外著名专家教授和领导举办讲坛七期，培训各类人才近3000人次，其中农村实用人才达到500多人次。

3、特色教育，打造培训亮点。结合“一村一品”和特色产业项目建设，聘请西北农林科技大学教授、省市农业专家，邀请致富带头人，在示范园、示范田、人才基地，采取现场授课、示范指导、技术服务等形式，举办特色产业培训，提高了农村实用人才的技术水平。

创特求新，科学化管理，强化自身建设。一抓规范，建章立制。建立健全了农村优秀实用技术人才信息台帐，提出了农村优秀实用技术人才选拔管理办法，建立了领导干部、科技人员联系包抓实用人才制度。把培训、培养、开发和使用作为镇和涉农部门党政领导目标责任制和考核的重要内容之一，切实把农村技术人才培养培训工作落到实处。二抓基地，合力推进。选拔命名了23个达到一定规模，经济效益好，辐射带动作用大的特色产业示范园作为全区农村实用技术人才培训基地，启动了农村实用人才“十百千万”大规模培训活动仪式。在基地共举办各类培训班40多期，培训实用人才1xx多

人次，发放宣传资料50000多份，基地推广农业技术41项，扩大产业面积16000多亩，带动50000多名群众增收致富。三抓典型，示范引领。先后评选表彰了32名优秀农村实用人才、56名优秀村党组织书记标兵、10名农村优秀青年创业型人才、10名十佳基层党组织书记、10名“班子建设标兵村”党组织书记，评选表彰了40名“xx区有突出贡献拔尖人才”，其中农村实用人才20名，树立了农村实用人才的典型和样板。

才尽其用，人性化服务，促进创业发展。激励保障添活力。先后有11人被提拔为科级领导，56人担任村党组织书记、村委会主任，600多名农村实用技术人才进入了村两委会班子。区财政每年拿出近800万元，以工资卡形式为700多名村干部发放工资，安排60多万元对成绩优异、表现突出的优秀实用人才进行奖励，每年对“有突出贡献拔尖人才”发放xx元的奖金，先后对2140名实用人才免费进行体检，为300多名离任村干部每年发放500-900元的离任补贴，解决了他们后顾之忧，实用人才幸福指数明显提高。创业帮扶增动力。大力支持实用人才创业，切实做到立项先审批、资金先到位、用地先保障，先后为华臻农业、国人菌业、新育农业生态示范园等25户龙头企业协调落实贷款1530万元、项目资金xx多万元，协调用地xx多亩，为企业发展和人才建功立业提供了良好保障。同时，制定出台了《创新大学生村官管理服务办法》，设立500万元扶持资金，为大学生村官创业提供帮扶。近三年来，全区累计流转土地5600多亩，发放小额贷款近4亿元。以用为本强信心。坚持把实用人才放在基层组织建设的先锋岗、放在产业发展的第一线、放在新农村建设的主战场，激发活力，彰显作用，促进农村经济社会跨越式发展。部分实用人才进入镇村党组织后，敢于创新，勇于承担“急难险重”任务，成为实用人才的标杆、党员的楷模、基层组织的核心。虢镇太公庙村张建仓等320名实用人才，在“xx市蔬菜专家大院”的辐射带动下，发展大棚蔬菜3750亩，注册五个品种的“太公苗牌”蔬菜被农业部认定为无公害蔬菜，产品远销西安、兰州□xx等地，成为远近闻名的蔬菜名村。在实用人才的带动

下，全区农民人均纯收入由xx年的5730元增加到xx年的8678元，三年来净增2948元。

立足新时期，谋划新未来

近几年□xx区农村实用人才的发展取得长足的进步，但与党的十八大提出的推进城乡一体化和农村现代化要求，与农业增效、农民增收的现实相比，还存在诸多不相适应的地方。主要表现在：

二是急需人才不足。农村经济社会发展急需的经营型和服务型人才仍然不足，在生产能手中，种养能手占到77.6%，从事农产品加工方面的人才只占9.5%，为农民提供文化、体育、卫生、就业、社会保障等方面的服务型人才仍然短缺，既影响了农村创业富民，又制约了城乡一体化发展。

三是资金投入不足。相当一部分农村实用人才由于受到资金、场地等限制，生产经营规模普遍偏小，处于“小打小闹”半闲置状态，存在隐形失业现象。在农村实用人才总量不足的情况下，实用人才作用发挥不充分，不仅造成人才资源浪费，还严重制约了农村经济社会发展。

针对上述问题，今后将按照“激活存量、扩大总量、提高素质、优化结构、完善机制”的总体思路，以推进城乡一体化和服务发展现代农业为主线，整合社会资源，加大培训力度，健全服务体系，着力开展以下几项工作：

一是创新服务载体。在农村实用人才中积极开展“四抓四优四促进”活动，利用4年左右的时间，着力打造一支扎根基层、致富有方、帮扶有力、带富有路的农村实用人才队伍，到xx年，力争使农村实用人才数量达到15000人左右，农村实用人才示范基地达到30个左右，努力提高农村实用人才的数量，改善学历、性别和年龄比例。

二是完善管理办法。加强制度管理，研究制定《农村实用技术人才评选管理办法》，实行动态管理。坚持和完善建档造册、走访联系、交心座谈、领导挂点等制度，使管理工作有章可循，逐步走上制度化轨道。

三是落实扶助机制。由区委人才办牵头，会同区涉农部门、金融部门和科技部门，对农村实用人才在政策、技术、信息和资金上提供支持，及时帮助实用人才解决在生产、经营中困难和问题，促进他们创业发展。

## 人才市场考察报告篇三

按照农业部下发的《农业部办公厅关于开展20xx年阳光工程任务申报工作的通知》（农办科[20xx]3号），按通知要求，抽调相关人员认真对集贤县的农业及农村经济现状及发展趋势、社会主义新农村建设对农业农村人才的需求和机构等方面进行了调研，进行整理和分析，并形成报告。

集贤县行政区划面积2283.4平方公里，辖5镇3乡159个行政村和2个国营农场，总人口32万，农业人口约18万。集贤县是全国产粮大县、黑龙江省重要的商品粮基地之一，有“中国大豆浸油之乡”的美誉，特色产业突出。我县特色产业突出，坚持“园区引领、产业支撑”的发展思路，农产品精深加工、煤化工、经贸物流、新型能源、文化旅游5个产业快速发展。有粮食加工企业40多家，年加工能力500万吨以上。年产原煤110万吨以上，华本能源煤化工等项目正在引领煤炭产业由原煤生产向资源深度开发转化；有各类专业市场40余个，集贤商贸城是全省十大农副产品批发市场、全国文明市场，板子房瓜菜市场是全国最大的西瓜专业批发市场，物流园区、煤炭市场、粮食市场和三江农资批发市场市场繁荣有序，购销两旺。

1、从年龄结构上看，41岁以上的共约有74680人，约占农村实用人才总数的31.3%；40岁及以下的共约有116950人，约占

农村实用人才总数的60.7%。

2、从学历结构上看，初中以下的共有37705人，约占农村实用人才总数的24.6%；初中及以上的共有14234人，约占农村实用人才总数的75.4%。

3、从性别结构上看，女性共有87482人，约占农村实用人才总数的24.3%。

4、从行业分布情况上看，全县共有乡村管理人员443人，占实用人才总数的14.1%；生产能人共有1350人，约占农村实用人才总数的60.3%，其中种植能手730人，养殖能手170人，林农120人，加工能手130人；经营能人共有368人，约占总数的12%；能工巧匠共有415人，约占总数的13.5%，其中技能带动型人才226人，文体类人才189人。

随着社会主义新农村工作的进一步深入和现代农业发展不断推进，农业产业结构优化调整升级和农业农村经济的进一步发展，农村实用人才需求量将越来越大，预测20xx来我县农村实用人才需求量为4080人，其中农机服务人员：990人、种植业服务人员：600人、畜牧、渔业从业人员：250人、兽医服务人员：160人、农业经营管理和农村社会管理人员：1660人、涉农企业及休闲农业从业人员：420人。

## 人才市场考察报告篇四

一个企业要提高自主创新能力，实现做大做强的目标，首先必须拥有一支高素质的人才队伍。在新疆即将进入大建设、大开放、大发展之时，优化人力资源管理，强化核心竞争力，是每个企业必须面对的首要问题。为详细了解全县企业使用人才情况，6月16日，木垒县经贸委相关人员深入到部分重点企业，进行了调研。现将调查情况报告如下：

### 一、木垒县企业发展及人才现状

木垒县是以牧为主的农牧业县，多年来主要以农牧业发展来促进地区经济增长。近年来随着我县新型工业化建设的不断推进，以资源转换为主要内容的工业经济得到了快速发展，现已形成了煤电煤化工、农副产品加工、民族刺绣三大产业，其中煤化工是近两年在我县发展起来的一大产业，也是当前最具发展潜力的产业。围绕以上三大产业建立的纳入工业统计的企业有40多家，全部为中小企业，其中煤炭开采企业3家，煤化工企业8家，农产品加工企业16家，我县规模以上企业从的6家增长到10家，企业的发展已逐步成为推动县域经济发展的主动力。目前全县企业固定用工1200多名，非固定和季节性用工在5000人左右，从事工种30种。其中经营管理人才150人，专业技术和技能型人才250多人，其他大部分工人均为农民工。

## 二、企业人才工作中存在的主要问题

木垒县企业规模相对较小，多数产品以粗加工为主，属劳动密集型企业，很多企业招收的都是农民工，技术人员比较少，懂技术、会管理的复合型人才缺乏，营销人才严重不足，技术熟练工也很缺乏。普遍存在着人才引不进，留不住的问题。其主要原因：

一是人才引进的方式方法单一，针对性不强。企业引进人才基本上都是依赖熟人推荐介绍、媒体广告和人才市场招聘，对人才信息库、网络招聘等无形人才市场手段不了解、不熟悉，使用较少。

二是企业对人才引进和培养不积极，反应平凡。有的企业只看到眼前利益，认为当前自己的简单生产经营不需要什么专业人才，没有必要花费时间和经费去引进和培养人才，抓好当前的生产才是最主要的，缺乏发展眼光。

三是大部分企业工作条件差，留不住人才。个别企业也曾在人才引进和培养工作上采取了措施，但由于企业所处地区和

自身效益等问题，有能力的人都不愿留下。企业普遍反映，大学生招进来以后，一般干上半年至一年就走人。一者有了工作经历，找工作容易些；二者到发达地区工资高些，发展空间大些；三者也是最主要、最根本的问题，大学生对县级城市环境不满意，一心向往大城市的工作和生活。很多大学生一到企业就不安心，私下不断跟在发达地区工作的同学、朋友联系，一旦学到技术，找到机会，立马走人，企业束手无策，这也是当前我县企业人才年龄老年化的主要原因。

四是人才培养缺乏系统性，积极性不高。很多企业引进人才只是为了使用人才，重使用、轻培训的思想比较普遍。加上企业人员流动性大，企业没有措施保障自己培训的员工不流失，大多数企业不愿支付培训员工的成本，企业内部的专业技术人员没有正规的学习培训渠道，缺少更新技术、知识的机会，人才整体素质的改善和提高受到限制。

五是人才使用缺乏规范性，激励作用不强。很多企业管理机制和用人制度比较落后。有的企业是家族式管理，人才引进以后，虽然安排了一定的职位，赋予了一定的工作条件，但在实际工作中仍是不放心，不放手，所受的制约比较多，职业发展的空间有限。

### 三、对加强企业人才工作的建议

1、要继续强化“人才是社会第一资源”理念的宣传教育，职能部门要加强与企业的联系和沟通，定期组织大型人才招聘会、小分队外出招聘、网上招聘等活动，想方设法帮助企业引进各类急需紧缺人才和高层次人才。

2、积极为企业人才工作提供优质服务。发挥好人才信息的服务功能，充分利用人才市场对人才信息的集散优势，为企业提供人才预测与信息服务，主动为其储备和输送人才，并加强对企业各类人才的培训工作。

3、发挥好人事管理的代理功能，按照社会化、专业化要求，不断扩大人事代理范围、完善人事代理办法，为民营企业提供全方位的人事代理服务，同时帮助企业制定人才发展规划、建立人才激励机制，不断促进企业由传统家族式管理向现代人才资源管理转变。

4、政府要将企业发展作为推动区域经济发展的主要因素予以高度重视，出台相应的人才管理和重用措施，以帮助企业留住人才。建议将公务员过渡和事业单位人才录用范围扩展到企业一级，每年将专业知识较强的大学生分配到企业进行待岗锻炼，并为在企业发展中做出一定贡献的管理人才提供二次就业机会，使一些有能力的大学生，对在我县企业工作的未来发展空间有一个全新的认识，进而通过在企业安心努力工作来实现自己的理想。

《园区人才工作调研报告》

## 人才市场考察报告篇五

为加强全市粮食系统人才建设，促进粮食经济发展，按照市委组织部要求，日前，我局对全市粮食行业人才工作进行了调查分析。现将调查情况及有关建议总结如下：

至20xx年底，全市粮食行业现有机构总数142个，其中行政单位5个，事业单位8个，粮食企业129个。全市粮食系统人员总数3294人，其中中共党员人数641人，占19.46%，女性职工824人，占25.0%，少数民族职工78人，占2.37%。

（一）从职位分类看：公务员71人，占2.16%；企业管理人员361人，占10.96%；专业技术人员342人，占10.38%；工人2520人，占76.5%，其中技术工人663人（其中，中级工以上人员为398人），占26.31%，普通工人1857人占73.69%。

（二）从年龄结构看：35岁以下人员1003人，占30.45%；36—45岁人员1375人，占41.74%；46—54岁人员863人，占26.20%；55岁及以上人员53人，占1.61%。

（三）从知识层次看：研究生学历2人，占0.06%；大学本科学历80人，占2.43%；大学专科学历250人，占7.59%；中专、高中学历2354人，占71.46%；初中及以下学历608人，占18.46%。

（四）从人才培养情况看：粮食购销市场化以来，各级粮食部门通过大力推进国有粮食企业改革，精简了企业人员，加大了企业人才管理的力度，并克服资金困难，在人才培养方面进一步加大了投入。20xx年，全市粮食系统组织参加培训371人次。培训知识类型，主要为企事业管理人员培训，特殊工种职业技能培训等；培训渠道，主要是通过粮食系统教育培训机构（353人次，占95.15%），其他渠道为党校和行政院校。

（一）知识层次偏低。全系统大学专科以上学历比例仅为10.08%，而在系统主体单位粮食经营企业中，大学专科以上学历比例仅为8.94%，且有相当比例的学历不是第一学历，为从业后通过函授或其他途径取得，所学专业中，真正系统的学习经济管理、粮食工程等专业的偏少，学习信息技术、工商管理、法律等专业的更是少之又少。

（二）公务员队伍年龄结构不合理。目前全市粮食系统公务员队伍年龄结构以36—54岁人员为主，占81.69%，而45岁以上人员47人，占63.38%，35岁以下人员明显偏少。

（三）人才使用环境亟需改善。由于当前粮食系统处于比较困难阶段，人才管理和使用中还存在许多不尽如人意的地方。1是引进人才难。多数粮食企业的处境是求生存阶段，在市场竞争中如履薄冰，真正的人才不愿到粮食企业工作。2是留住人才难。企业内部各项机制不完善，也难以以为人才提供发挥

作用的平台，即使引进人才，由于待遇及企业环境等原因，也难以留住人才。3是培养人才难。企业历史负担沉重，在市场竞争中处于弱势地位，经济效益差，近2年虽略有好转，但企业难以在人才教育、培训等方面投入到位，培养自有人才存在困难。

（一）政府应出台相关政策，支持鼓励人才走进企业□xx市是一个农业大市，要实现向农业强市的转变，加快农业产业发展，提升农副加工产品的科技含量，增加农产品的附加值，是其中的关键环节。目前xx市粮食加工业已成为皖西北粮食加工集散地，已具备了相当的规模，企业亟需引进人才开展自主研发，实现产品升级。建议市政府及相关部门应进一步树立以工作业绩用人的导向，出台激励措施，鼓励企业引进人才，人才走进企业。如可结合全民创业，进一步出台干部到企业挂职，帮助企业发展的措施；对应届毕业大学生，可参照大学生到农村任“村官”的优惠政策，出台应届毕业大学生到民营粮食加工企业（包括其他类型民营企业）工作的，可享受同等优惠待遇等。

（二）企业应为人才发挥作用，建立良好的内部环境。企业应进一步深化内部人事政策，按照现代企业制度的要求，建立健全内部管理机制，为人才提供好的企业环境。首先要为人才提供发挥才能的平台，使人才能够人尽其才；其次要建立能上能下的机制，使真正有能力推动企业发展壮大的人才，能够通过工作实绩，走上管理岗位，发挥更大的作用。第三要建立奖惩激励机制，对为企业做出贡献的人才，要给以一定的物质激励。企业只有积极创造条件，做到以事业留人，以感情留人，以适当的待遇留人，才能真正留住人才，才能促进企业发展。

（三）要加大人才队伍的培训力度。要在全行业，尤其是各级粮食企业负责人中牢固树立人才资源是第一资源的观念，大力推进人才兴粮战略，逐步加大对人才队伍建设的投入，积极提高广大职工队伍素质，尤其要重点加强企业管理人员，

特别是企业法人的培训；对专业技术人员也要加大特殊工种技术培训力度，使之不断更新、充实知识，实现自我提高，自我完善。

（四）要进一步优化机关公务员队伍。要通过交流、公开招考等办法，补充年轻公务员，切实改变当前公务员队伍中人员年龄偏大的矛盾；要通过轮岗、挂职等措施，积极培养高素质、复合型行政管理人才；要结合效能建设，完善公务员考核机制，增强机关干部的压力感、责任感，在粮食行政管理部門形成人人干事业，人人谋发展的氛围，从而打造一支政治坚定、作风扎实、业务过硬、充满生机的公务员队伍。