

开发区人才工作调研报告(实用5篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。怎样写报告才更能起到其作用呢?报告应该怎么制定呢?以下是我为大家搜集的报告范文,仅供参考,一起来看看吧

开发区人才工作调研报告篇一

按照县委人才办的要求,为切实掌握我局人才队伍的基本情况和人才工作现状,找准我局人才工作中存在的问题和症结,提出对策建议,以便更规范、更科学的开展人才工作,现将调研情况报告如下:

局现有在职人员共108人,其中行政编17人,机关工勤2人;事业编69人,工勤6人;公益性岗位8人;临时工6人。局机关在职干部队伍中,从文化程度上看,大学本科及以上学历(大多为在职学历)50人,占46.3%;大专及以下学历58人,占53.7%。从年龄结构来看,35周岁以下27人,占25%;35-45周岁38人,占35.2%;45周岁以上43人,占39.8%。从职称级别上看,事业编制专业技术岗的39人中,高级职称11人,中级职称9人,初级职称10人,无职称9人。

通过以上统计资料,可以看出我局的人才队伍存在以下几个方面的特点:

一是初始学历层次不高。研究生3人、大学本科47人,大本以上学历共50人,占总人数46.3%。但除了近年新录用人员,毕业于全日制院校大专及以上的不多,大多数干部是通过在职教育取得的成人学历,掌握的知识深度存在缺陷,知识的系统性存在不足。多数人员的自学能力相对较低,一些干部甚至工作以后就没有再接受过更高学历的深造。

二是人员老化，梯队结构不合理。35周岁以上人员81人占75%，成为我县***系统的中坚力量，但35岁以下人员仅有27人占25%，新鲜力量补充不足。

三是职称结构不够合理。从职称级别情况看，专业技术岗39人中，高中级职称20人，情况总体良好。但初级职称及无职称人员19人中多数为35岁以后新进人员。年轻新进人员的专业技术能力及职称有待提高。

一是机制不够健全，人才难引进，高层次人才少。从年龄结构上看，我局35周岁以下27人，占25%，占比较低；从文化程度上看，本科及以上学历中多为在职取得，全日制专业人才较少，尤其是研究生及重点高校专业人才，高层次年轻人才缺乏。现有人才聘用机制对高层次人才缺乏政策倾斜，没有稳定的人才引进体制，事业单位没有高薪聘请高层次人才的标准或先例。县里没有出台具体可行的政策措施改善有突出贡献人才的生活待遇等方面问题，在人才引进时，部分人才有生活方面如住房、就医、子女上学、社保、职称等方面的顾虑，在同等待遇下，这些紧缺人才更愿意到交通便利、生活条件更好的地方去，导致出现高层次人才引不来以及引进的人才易流失问题。

二是人才评价和竞争激励机制不健全。由于人才评价和竞争激励机制不健全，绝大多数人才的工资待遇只与职务级别或专业技术职称直接挂钩，与干得多和干得少没有关系，与贡献大小没有关系，工作能力强的人员承担的工作任务重，而在推荐提拔使用、外出考察培训、落实报酬待遇、评优选先时，大部分看资历、看职称，致使一部分人才消极应付、混资历。

三是人才培养机制不健全，培训工作有欠缺。从调查情况看，所有***干部都能意识到参加学习培训的重要性，但是在实际培训活动中，干部的所想与所为有一定的出入，有部分原因是因为主动学习意识不强，还有一部分原因是人员少，工作

量大并且培训名额少，导致很多人员不能参加培训，很难做到全员培训。从调查了解的培训内容上看，各种培训大都是以单纯的知识传授为主且知识点零散，忽视了干部的岗位能力、创新能力培训，部分培训枯燥乏味，不能调动学员的兴奋点，不能激发学习热情。目前，中层干部和业务骨干是我局培训师资的中坚，但是由于很多中层干部和业务骨干整天忙于事务，钻研教学、肯钻研教学的人不多，造成了县级***培训教师少。师资的缺乏，严重影响了培训工作的开展。由于培训工作上的这些欠缺导致在培养人才方面后劲不足，难以在系统内形成人才养成的长效机制。

一是重视教育培养，提高现有人才队伍素质。要将干部教育培训工作列入***工作的议程，建立***干部教育培训工作的长效机制。

(1) 根据***干部的自身需要，量身定做“培训菜单”。根据不同的岗位、职级、培训需求，分类别、分层次建立全覆盖的培训模式。可以将有培训需求而工作又有需要的干部选派参加级别较高的培训、到做得好的值得借鉴的地方实地跟班学习或考察。同时做好培训后的培训情况反馈，可组织相关业务科室或工作人员结合培训和工作实际开展讨论，切实做到“学以致用”。减少全系统的大范围培训，切实了解人才队伍建设的实际需要，多开展有针对性的，分岗位的干部培训，这样既可减少对正常工作的影响，也可少占用员工休息时间。

(3) 建立分享交流机制，提高学习积极性。对系统内好的工作方法，创新的工作思路等进行分享交流。可以采用交流分享会的形式，提出自己工作中、学习上遇到的问题，分享好的方法、工作学习上的感悟等，通过讨论、分享，拓宽思路，取长补短。也可以利用微信群等平台，定期就某一学习内容进行讨论，及时将自己想分享的好内容进行交流，形成互相带动、热爱学习的良好氛围。

多举措并行，完善培训机制，不仅要重视培训工作，更要做好培训工作。通过学习教育，全面提高现有人才队伍素质，在现有人才资源下创造更大的人才效用。

二是推进机制创新，吸引高层次人才。希望相关部门探讨研究、着手制定急需紧缺人才引进办法和人才引进优惠政策，配套引进人才的工资、福利待遇、职称评聘、医疗和社会保障等方面的政策办法，在政策上适当给予优待，吸引更多人才来安家落户、创新创业。

三是完善人才信息库，统筹使用好各类人才。

（1）完善人才信息，形完备的人才信息系统，方便根据需求调配人才，将合适的人安排到合适的岗位，程度发挥人才的价值，解决单位的用人需求，形成统一有序、功能健全、开放灵活的人才公共服务体系，为人才发展提供优质服务。

（2）要知人善任，根据人才特性多样化的特点，遵循人才成长的规律，打破常规选用人才。对现有各级各类人才按所学专业、个人特长等进行归门别类，对考录、聘用的应、往届毕业生，按专业分配工作岗位，切实解决学非所用、用非所专、专业不对口的问题，做到人尽其才，才尽其用。

（3）要敢用善用，希望出台更为健全完善的用人政策，打破人才使用的条条框框，把品德、知识、能力和业绩作为主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，及时发现人才，大胆使用各类人才，不拘一格选拔人才、用好人才。

（4）要匡正导向。在人才的聘用、职称评定、福利待遇分配等方面，破除平均主义、论资排辈、感情照顾等传统观念，树立“唯发展论英雄，以实绩用干部，靠贡献拿报酬，凭本事坐位子”的导向，对贡献突出的各类人才压担子、给位子，及时调整空谈误事、庸懒散浮、工作打不开局面者，激励各类人才大胆干事创业，争创一流业绩。

多年来，全市各级党委政府始终坚持党管人才原则，深入推进人才强市战略，以贯彻落实人才发展规划为抓手，大力实施xx等重点人才工程，创新人才工作体制机制，全市人才工作科学化水平得到了提升。

(一)加强宏观指导，健全人才工作格局。

印发了《关于进一步加强党管人才工作的实施意见》，先后颁布x个中长期人才规划□x个人才队伍专项规划□x个重点领域人才规划，形成了配套协调、科学规范的全市人才发展规划体系。建立了党委和政府领导人才工作联系点，加强对重点领域人才工作的指导。

(二)完善政策措施，优化干事创业环境。

先后出台□xx人才资源开发条例□□□xx人才市场条例□□□xx专业技术人员继续教育条例》、《关于进一步促进xx人才资源和社会保障事业发展的意见》、《关于加强xx人才发展“小环境”建设的意见》、《关于进一步发挥现有人才作用和引进急需紧缺人才的若干规定》等x多项政策法规文件，推动了人才工作的规范化、制度化，努力为各类人才干事创业提供良好环境。

(三)推动内引外联，为科学发展聚集英才。

各级党委政府主动作为、服务一线，支持用人单位引进急需紧缺人才，促进重点产业、重点学科和重点项目健康快速发展。市党委政府借助xx等重大项目和产业发展需要，柔性引进院士xx名、国内外知名专家xx名，全职引进博士xx名。加强同国内著名高校人才交流合作，与xx大学签署战略合作协议，与xx大学签署人才合作框架协议，推动xx与x签署了“共建研究生社会实践xx试点基地协议”、“共建研究生骨干地方短期挂职锻炼xx基地协议”等，开辟了引才的新路子。各

县还搭建校企合作平台，组织各类企业赴国内高校引才聚才、建立合作关系，取得了良好效果。

(四)打造创业创新载体，增强人才工作实效。

技创新团队x个，已承担国家及市科技项目x项，取得了一大批新成果，成为全市科技创新和成果转化的重要力量。

“十三五”以来，市党委政府共表彰“xx”xx名，累计投入奖励专项经费xx万元，在全市营造了浓厚的重才爱才氛围。

(五)加大育才力度，提升各类人才素质。“十三五”以来，市组织xx万人次参加了各类继续教育培训；组织xx个职业工种□xx人进行了职业技能鉴定，选拔高级工xx人、技师xx人、高级技师xx人；培训农村实用人才xx万人、农业职业技能人才xx万人、农业专项技术人才xx万人。实施xx□xx等人才培养计划，选派一大批专业技术人才到市、发达地区或国外科研机构、医院、高校进行中长期培训，专业技术人才的素质和能力得到明显提升。

总结近些年来我市人才队伍建设的基本经验，主要有：

一是必须始终坚持党管人才原则。各级党委在人才工作上只有发挥领导核心作用，充分履行“管宏观、管政策、管协调、管服务”的职责，才能形成推动人才发展的强大合力，确保人才工作沿着正确的方向前进。

二是必须始终坚持解放思想、更新观念。只有坚持解放思想，始终保持与时俱进的精神状态，才能树立先进理念、开阔用人视野，才能解决体制机制性障碍，克服人才工作中重财轻人、重使用轻开发、重资历轻业绩、急用现引等问题，才能打造有利于人才发展的环境。

三是必须不断创新人才体制机制。只有把人才体制机制创新

作为人才队伍建设的根本着力点，不断深化人才工作管理体制、评价发现、选拔使用、流动配置和激励保障机制，畅通人才在不同地区、不同所有制单位、不同行业之间流动的渠道，才能有效激发各类人才的创新创造活力，做到人尽其才、才尽其用。

四是必须不断优化政策环境。经济欠发达地区只有创新人才政策，增强对人才的服务功能，创造有利于人才发展、施展才能的良好环境，才能形成吸引、聚集各类优秀人才的洼地。五是必须注重发挥市场配置人才资源的决定性作用。只有充分发挥市场主体重才、引才、用才、育才的主动性和积极性，人才工作才能健康、可持续发展。只有充分发挥市场配置人才资源的决定性作用，才能提高人才资源的配置效率，促进各类人才合理有序流动。

从宏观上看：

一是人才总量不足、质量不高。我市人才占总人口比例为x%比全国平均水平低x个百分点。具有高级职称的专业技术人才x万人，高层次科技人才x人，中国工程院院士仅有x人、国家有突出贡献的在职中青年专家x人、全国杰出专业技术人才x人、国家“百千万人才工程”一、二层次在职人选x人，与全国各市区特别是发达地区相比，我市高层次人才的比例很低。

二是人才结构、分布不够合理。从全市人才队伍结构来看，传统人才多，高新技术人才少；普通型人才多，产业化人才少；基础研究人才多，实用型人才少；继承型人才多，创新型人才少。从区域分布来讲，人才主要集中在城市，山区、农村的人才相对较少；从行业分布来讲，人才主要集中在医疗、教育、农牧等领域，而能源、化工、冶金、建材、新材料、装备制造、生物产业等重点领域的人才非常短缺。调查统计显示，到“十三五”末，我市能源、化工等x个重点领域现有

人才x万人、缺少x万多人，其中能源化工缺x万人、装备制造缺x万人□xx产业缺x多人、新材料缺xx多人、现代农业缺xx多人。

三是人才工作机制不够完善。突出表现在人才培养评价机制不健全，培养体系缺乏系统性、规范性和实效性；人才评价不够科学，特别是对专业技术人才的评价还没有建立起以能力和业绩为核心的评价体系，评价方法简单、粗放。人才激励保障机制不够完善，受表彰的人往往“老面孔”较多，对那些正在埋头苦干、破茧欲出的中青年人才缺乏激励；薪酬激励机制尚未普遍形成，人才价值难以有效体现。人才使用机制缺乏活力，导致人才流向党政机关的多，出现学非所用、专业不对口现象，带来人才使用效率不高的问题；一些非公有制企业实行家族式管理，用人唯亲不唯才、放手不放心，没有成熟的用人机制，缺乏人才吸引力。

四是人才观念落后，人才发展环境不够宽松。一些地方领导和企业存在“引人不如引资”、“引智不如引项目”、“重硬件投入、轻人才投入”等思想观念，有的还存在重引进轻培养、重所有轻所用的现象，导致人才“引进来、用不好、留不住”。有的崇信“外来的和尚会念经”，对引进区外人才比较重视，对本地本单位人才关注不够。

五是人才工作经费普遍投入不足。市人才资源开发专项资金xxx万元，其中大部分用于人才引进、高层次人才津贴等专项经费，用于人才资源开发的经费较少。

从具体问题上来看：

一是人才市场化配置不畅，人才流通困难。受编制、身份的限制，一些单位急需紧缺的人才引不进来；一些地方对引进人才在户籍、社保等方面存在政策“壁垒”，制约了人才的合理流动和优化配置。

二是职称评聘受限，影响人才稳定。特别是基层科研、文化、医疗、学校等单位，符合职称评聘条件的专业技术人才较多，但由于受职称名额限制，许多人难以评定职称或职称晋级，成为当前影响人才队伍稳定的焦点问题。

不能向优秀人才倾斜，不能向关键岗位倾斜，导致有事无人干，有人不干事。

四是人才资源缺乏与浪费、流失并存。由于地区发展、行业发展不平衡和基层待遇差、发展空间小等，导致人才结构、分布失衡，产生人才资源缺乏与浪费、流失并存现象。

三、加强我市“十四五”人才工作的对策建议

当前我市人才工作的重点难点问题，成因是多方面的，要加强顶层设计，综合分析、整体谋划，重点突破、统筹推进。

(一) 健全人才工作管理体制，形成党管人才合力。

一是健全党管人才体制机制。以贯彻落实市《关于进一步加强党管人才工作的实施意见》为抓手，进一步完善全市人才工作决策机制、协调机制和督促落实机制，形成统分结合、协调推进的人才工作运行机制。健全党委政府人才工作目标责任制，提高各级党政领导班子综合考核指标体系中人才工作专项考核的权重。充分发挥组织部门牵头抓总和人才工作协调(领导)小组各成员单位的职能作用，进一步调动各行业做人才工作的主动性创造性，形成职责清晰、分工协作的人才工作合力。

二是改进人才管理方式。整合市党委组织部、人力资源和社会保障局人才工作机构，组建新的人才工作机构。建立与现代科研院所制度、现代大学制度和公共医疗卫生制度相适应的人才管理制度。

三是健全人才发展规划落实的长效机制。按照市人才规划部署，细化工作内容，分年度、有步骤地深入实施，重点围绕急需紧缺人才的引、留、用等制定详细的工作方案，并抓好落实。深入开展调查研究，及时研究解决人才规划实施中出现的新情况新问题，建立完善的人才规划实施情况监督、检查、评估和考核体系。

(二)完善人才工作运行机制，优化人才发展环境。

一是建立人才发展投入机制。各级政府要优先保证对人才发展的投入，确保教育、科技支出增长幅度高于财政经常性收入增长幅度。改善经济社会发展的要素投入结构，较大幅度增加人力资本投资比重，提高投资效益。研究制定财政税收、投融资等方面的优惠政策，鼓励和支持用人单位、个人和社会多渠道进行人才投入。

二是健全人才合理流动机制。疏通党政机关、企事业单位和社会人才相互流动机制，盘活人力资源，激发人才活力。健全人才向基层、艰苦地区、生产一线流动机制，提高农村基层和艰苦边远地区人才的津贴标准，在工资、职务、职称等方面实行倾斜政策。完善社会保障制度，为人才在不同地区、不同所有制单位、不同行业之间的流动提供保障。完善市场配置人才资源机制，整合我市各类人才资源市场，积极培育、扶持新型专业人才市场、中介组织，健全人才市场服务标准，形成统一、规范的人才市场体系。

据实践和贡献评价人才。改进人才评价方式，既突出用人单位评价人才的主体作用，也要注重发挥业内专家在标准制定及评审工作中的作用，增强评价结果的公信力。研究制定科学、规范、公平的评价规则，确保评价的公平公正。

四是健全人才待遇激励机制。对做出突出贡献的本地人才，要给予与引进人才同等待遇；企事业单位选聘的急需紧缺或关键岗位上的专业技术人才和高技能人才，探索实行协议工资、

年薪工资、项目工资等灵活多样的分配办法。鼓励有条件的企业对做出突出贡献的经营管理人才实行期权、股权激励。制定高端人才、优秀人才休假疗养制度。大力开展“xx”评选活动，对各行各业做出突出贡献的优秀人才给予表彰奖励。

(三) 推进人才政策创新，激发各类人才活力。

一是完善人才培养开发政策。建立以用人单位为主体、学校教育与实践锻炼相结合，政府推动与社会支持相结合的人才培养体系。整合培训资源和项目，根据经济社会发展对人才的需求，重点实施一批人才培养中长期项目。积极开展各类科技、学术交流活动的，举办高层次的全国性、国际性专业论坛，为高层次人才学术交流合作创造条件。探索实施“专业技术人才服务企业技术创新行动”，通过保留身份、项目支持、奖励等方式，鼓励高层次专业技术人才服务企业技术创新，逐步向企业集聚。

二是完善稳定与用好人才的关爱政策。大力实施市“xx”工程。完善在xx工作的院士、国家有突出贡献中青年专家、“国家百千万人才工程”等人选的津贴发放办法。适应产业发展和项目建设需要，依托xx经济区建设□xx扶贫攻坚和“xx”园区建设等工程，重点打造一批人才平台，盘活人才资源，发挥人才作用。

重视发挥企业用人主体作用，鼓励企业建设高水平技术中心和高端人才工作站，完善配套设施和政策，为高层次人才发挥作用创造条件。

三是实施更加开放的人才引进政策。深入实施市“xx引才百人计划”，大力吸引海外能源、化工、冶金、建材、新材料、装备制造、生物产业等方面的人才来xx创新创业，并完善我市长期居留、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置等特殊政策措施。加大引进国外智力力度，支持我市高等院校、

科研院所与海外高水平教育科研机构建立联合研发基地，推动我市大型企业建立海外研发机构。加强人才开发的国际交流合作，通过建立产学研联盟等，加强我市与国外知名院校、科研院所和跨国企业的交流合作。

四是实施非公有制经济组织人才发展专项政策。研究制定加强非公有制经济组织人才队伍建设的意见，加大非公经济人才培养、引进、使用、激励力度，引导专业技术人才到非公经济组织创新创业，支持高校毕业生到非公经济组织中就业。

(四)实施重大人才工程，培养造就高层次人才和急需紧缺人才。

一是实施人才素质提升工程。加大高技能人才开发投入，重点扶持高中级技工学校、技师学院，加速培养急需的高技能人才。每年遴选一批企业班子成员及企业监管部门的管理人员，采取合作培训、外派、委托培养等形式，到国内外大企业、大公司、商务基地或国内发达地区研修或挂职锻炼。继续实施“xx”名校长名医培养计划，选拔中小学校长、骨干医生到沿海发达省市挂职锻炼或研修。

二是大力推进科技创新团队建设和“xx”建设。依托高校、科研院所、大型企业、经济开发区等优势特色功能区、产业项目和重点学科，推进科技创新团队建设，强化动态管理和考核机制。完善科技创新团队资助、激励和保障制度，充分发挥科技创新团队凝聚、培养、使用人才的引领作用。推进市能源化工、葡萄产业、设施农业、枸杞产业“人才高地”建设，多领域、多专业、多层次引进一批国际一流的专业技术人才和管理人才，加强人才高地建设规划和落实工作，着力打造xx四大“xx”品牌。

从国家“十四五”规划看建筑类央企发展趋势

在贸易战的背景下，“十四五”建筑行业将面临更加不确定

的外部环境，更加激烈的市场竞争，更多的潜在的市场风险，将会对建筑行业央企的市场经营提出更大的挑战，建筑类央企在“十四五”期间应该朝着业务细分方向更精准，区域布局更加聚焦，打造“大经营、强经营”的市场化、国际化的市场经营体系。

从国家“十四五”规划的发展方向来看，“改革创新”依然是主旋律，“十四五期间”国家将围绕“补短板、促升级、增后劲、惠民生”，研究推出一批重大工程 and 项目，提升基础设施水平，促进改善生态环境，改善民生，增强企业的创新力和竞争力。

同时，重点围绕增强企业发展内生动力，激发市场活力，深化“放管服”改革，打造市场化、法制化、国际化的营商环境。建筑类央企“十四五”期间将围绕“国际化、市场化、区域化”纵深发展。

国际化——手拉手一起“走出去”基于国内建筑市场的逐步饱和，竞争白热化的趋势，各大建筑央企国际化步伐将会进一步加速，参与国际竞争，提升国际市场的竞争力。随着国家政府框架项目的进一步收紧，“十四五”建筑央企在国际上面临的不是中资企业内部的竞争，而是与国际工程承包商之间的竞争。

从南北船合并的背后逻辑上来看，“十四五”央企改革也将会朝着世界一流的方向纵深发展，坚定不移的推进国际化，依靠技术、质量、资金等综合实力与国际标杆企业开展竞争，业务同质化的央企将会面临新一轮的合并，减少海外之间的竞争，不仅要“做大做强”，还要“做强做优”，提升国际化竞争能力。

鳄鱼老虎一起抓，忽视建立细分业务核心优势，则会导致企业长期发展动力不足，即使抓住短暂的政策机遇，后续增长动力也存在严重不足。

面临“群雄逐鹿”的建筑市场，各大建筑央企应通过多种形式开展跨领域多方位的合作，解放思想，合作共赢，与产业链上下游企业合纵连横，提升综合项目运作能力，打造细分市场的品质项目。笔者认为，未来只有具备专项细分领域核心竞争能力的建筑企业才能够实现高质量的持续发展。

而在细分领域的选择上，“十四五”规划上一定要开展排查式、系统性的外部市场研究，并充分考虑企业内部的资源能力优势，内部与外部两者步调一致才能够走的更快更远。

区域化——守住重点优势区域几座城对于建筑行业来说，国家的总体规划、区域规划、区域政策至关重要，如何紧密结合自身区域情况，开展区域布局，笔者认为在守住自身区位优势的同时适度区域布局。

链上下游资源，以产业联盟的方式打造区域生态圈，建设一批惠及民生的高品质大项目。

同时，打造狼性的经营文化，在经营机制改革、商业模式创新等方面持续深化改革，以提升经济效益为核心；针对央企下属三级企业且主要市场来源于集团内部市场，加大这类企业的混合所有制改革，向外要市场，向外要效益，增强企业内生动力。

按照县委人才办的要求，为切实掌握我局人才队伍的基本情况 and 人才工作现状，找准我局人才工作中存在的问题和症结，提出对策建议，以便更规范、更科学的开展人才工作，现将调研情况报告如下：

局现有在职人员共108人，其中行政编17人，机关工勤2人；事业编69人，工勤6人；公益性岗位8人；临时工6人。局机关在职干部队伍中，从文化程度上看，大学本科及以上学历（大多为在职学历）50人，占46.3%；大专及以下学历58人，占53.7%。从年龄结构来看，35周岁以下27人，占25%；35-45

周岁38人，占35.2%；45周岁以上43人，占39.8%。从职称级别上看，事业编制专业技术岗的39人中，高级职称11人，中级职称9人，初级职称10人，无职称9人。

通过以上统计资料，可以看出我局的人才队伍存在以下几个方面的特点：

一是初始学历层次不高。研究生3人、大学本科47人，大本以上学历共50人，占总人数46.3%。但除了近年新录用人员，毕业于全日制院校大专及以上的不多，大多数干部是通过在职教育取得的成人学历，掌握的知识深度存在缺陷，知识的系统性存在不足。多数人员的自学能力相对较低，一些干部甚至工作以后就没有再接受过更高学历的深造。

二是人员老化，梯队结构不合理。35周岁以上人员81人占75%，成为我县***系统的中坚力量，但35岁以下人员仅有27人占25%，新鲜力量补充不足。

三是职称结构不够合理。从职称级别情况看，专业技术岗39人中，高中级职称20人，情况总体良好。但初级职称及无职称人员19人中多数为35岁以后新进人员。年轻新进人员的专业技术能力及职称有待提高。

一是机制不够健全，人才难引进，高层次人才少。从年龄结构上看，我局35周岁以下27人，占25%，占比较低；从文化程度上看，本科及以上学历中多为在职取得，全日制专业人才较少，尤其是研究生及重点高校专业人才，高层次年轻人才缺乏。现有人才聘用机制对高层次人才缺乏政策倾斜，没有稳定的人才引进体制，事业单位没有高薪聘请高层次人才的标准或先例。县里没有出台具体可行的政策措施改善有突出贡献人才的生活待遇等方面问题，在人才引进时，部分人才有生活方面如住房、就医、子女上学、社保、职称等方面的顾虑，在同等待遇下，这些紧缺人才更愿意到交通便利、生活条件更好的地方去，导致出现高层次人才引不来以及引进

的人才易流失问题。

二是人才评价和竞争激励机制不健全。由于人才评价和竞争激励机制不健全，绝大多数人才的工资待遇只与职务级别或专业技术职称直接挂钩，与干得多和干得少没有关系，与贡献大小没有关系，工作能力强的人员承担的工作任务重，而在推荐提拔使用、外出考察培训、落实报酬待遇、评优选先时，大部分看资历、看职称，致使一部分人才消极应付、混资历。

三是人才培养机制不健全，培训工作有欠缺。从调查情况看，所有***干部都能意识到参加学习培训的重要性，但是在实际培训活动中，干部的所想与所为有一定的出入，有部分原因是因为主动学习意识不强，还有一部分原因是人员少，工作量大并且培训名额少，导致很多人员不能参加培训，很难做到全员培训。从调查了解的培训内容上看，各种培训大都是以单纯的知识传授为主且知识点零散，忽视了干部的岗位能力、创新能力培训，部分培训枯燥乏味，不能调动学员的兴奋点，不能激发学习热情。目前，中层干部和业务骨干是我局培训师资的中坚，但是由于很多中层干部和业务骨干整天忙于事务，钻研教学、肯钻研教学的人不多，造成了县级***培训教师少。师资的缺乏，严重影响了培训工作的开展。由于培训工作上的这些欠缺导致在培养人才方面后劲不足，难以在系统内形成人才养成的长效机制。

一是重视教育培养，提高现有人才队伍素质。要将干部教育培训工作列入***工作的议程，建立***干部教育培训工作的长效机制。

(1) 根据***干部的自身需要，量身定做“培训菜单”。根据不同的岗位、职级、培训需求，分类别、分层次建立全覆盖的培训模式。可以将有培训需求而工作又有需要的干部选派参加级别较高的培训、到做得好的值得借鉴的地方实地跟班学习或考察。同时做好培训后的培训情况反馈，可组织相

关业务科室或工作人员结合培训和工作实际开展讨论，切实做到“学以致用”。减少全系统的大范围培训，切实了解人才队伍建设的实际需要，多开展有针对性的，分岗位的干部培训，这样既可减少对正常工作的影响，也可少占用员工休息时间。

(3) 建立分享交流机制，提高学习积极性。对系统内好的工作方法，创新的工作思路等进行分享交流。可以采用交流分享会的形式，提出自己工作中、学习上遇到的问题，分享好的方法、工作学习上的感悟等，通过讨论、分享，拓宽思路，取长补短。也可以利用微信群等平台，定期就某一学习内容进行讨论，及时将自己想分享的好内容进行交流，形成互相带动、热爱学习的良好氛围。

多举措并行，完善培训机制，不仅要重视培训工作，更要做好培训工作。通过学习教育，全面提高现有人才队伍素质，在现有人才资源下创造更大的人才效用。

二是推进机制创新，吸引高层次人才。希望相关部门探讨研究、着手制定急需紧缺人才引进办法和人才引进优惠政策，配套引进人才的工资、福利待遇、职称评聘、医疗和社会保障等方面的政策办法，在政策上适当给予优待，吸引更多人才来安家落户、创新创业。

三是完善人才信息库，统筹使用好各类人才。

(1) 完善人才信息，形完备的人才信息系统，方便根据需求调配人才，将合适的人安排到合适的岗位，最大程度发挥人才的价值，解决单位的用人需求，形成统一有序、功能健全、开放灵活的人才公共服务体系，为人才发展提供优质服务。

(2) 要知人善任，根据人才特性多样化的特点，遵循人才成长的规律，打破常规选用人才。对现有各级各类人才按所学专业、个人特长等进行归门别类，对考录、聘用的应、往届

毕业生，按专业分配工作岗位，切实解决学非所用、用非所专、专业不对口的问题，做到人尽其才，才尽其用。

(3) 要敢用善用，希望出台更为健全完善的用人政策，打破人才使用的条条框框，把品德、知识、能力和业绩作为主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，及时发现人才，大胆使用各类人才，不拘一格选拔人才、用好人才。

(4) 要匡正导向。在人才的聘用、职称评定、福利待遇分配等方面，破除平均主义、论资排辈、感情照顾等传统观念，树立“唯发展论英雄，以实绩用干部，靠贡献拿报酬，凭本事坐位子”的导向，对贡献突出的各类人才压担子、给位子，及时调整空谈误事、庸懒散浮、工作打不开局面者，激励各类人才大胆干事创业，争创一流业绩。

实施东北老工业基地振兴的战略，不但可以推动东北产业结构的调整，更是对人才的需求产生的重大影响，这样的影响将会从三个方面体现出来：一是高层次人才的需求数量有了很大的提高；二是高层次人才的需求结构有了很大的影响；三是高层次人才的整体素质要求更高了。

尽管东北三省在中国国民经济整体中占有比较重要的地位，但东北老工业基地的发展现状不容乐观。制约东北老工业基地发展的主要因素之一是缺乏大批的高素质的现代化人才。目前一是企业中的工作人员很大部分的文化程度偏低，还有一部分并不是从事的自己所学的专业，缺乏专业的理论知识。二是东北老工业基地对很多岗位都需要高学历有技术的人才，主要可以划分为4个类型，办公室文秘管理人员、财会专业、会外语商务营销专业、技工学校毕业生。三是用人东北老工业基地与择业大学生“两头凉”的状况。东北老工业基地缺少专业技术人才，也有用人愿望，却对刚毕业的大学生取排斥态度，不愿招收大学毕业生。大学生虽然就业困难，但也不愿意到非公企业去工作，双方形成了隔岸互望，“两头凉”的尴尬状况。

(一)新专业的建设滞后

东北的老工业基地所需的专业人才需求，在一定程度上存在很大的有针对性。而这些人才的在学校的教育并没有足够的针对性，特别是一些从旧专业延伸出来的专业。对于这些新的专业来说，高校教育课程开发的速度较慢，对于专业方面的改造和设置也都不尽跟得上东北老工业基地的发展步伐。

(二)大学生和东北老工业基地“两头凉”现象

对于很多大学生来说，在东北老工业基地就业，待遇比较低，条件也比较艰苦，和机关事业单位等比起来缺乏吸引力。而对于东北老工业基地来讲，他们认为大学生吃苦能力不足，办起事来随心所欲，再加上一些大学生缺乏工作经验，进入工作状态的速度较慢。

(一)优化、盘活内部高层次人才

(1)坚持科学调控以及总体筹划的原则

以能力的建设作为总体核心，做好高层次人才队伍目标的调控以及总体要求的建设和顶层设计，以最快速度组建并形成一支具有优良的素质，且数量充足，种类和结构科学合理，能够动态发展的高层次人才队伍。

(2)坚持超前的规划和动态的调整原则

以科学的指标来统筹各个种类高层次人才所需的具体要求，如年龄区间、素质结构，以及岗位、职级和专业等要求。以超前的规划和动态的调整原则，对高层次人才队伍的年龄、学历、专业和职级结构进行科学合理化的调整。确保高层次人才队伍具有科学合理的整体结构，实现高层次人才队伍个体的素质较高、整体的结构优化、进出更替井然有序、作用发挥得突出明显，实现高层次人才队伍总体的建设水平和

全市的经济社会发展需要相互协调。

(3) 坚持合理的配置并盘活存量的原则

要在不断加大对高层次人才引进的基础上，通过井然有序的流动，科学合理的配置、优化的组合现有的高层次人才，盘活已有的高层次人才队伍，保证效益的化，继而在的程度减少高层次人才资源的浪费和流失。同时要谨慎而且科学合理的处理广揽人才同量才使用两者之间的关系，特别要注重发挥好已有人才的创造活力，保护他们对于创新的热情，鼓励其创新和实践，同时重视对那些本身具有发展潜质但当前尚未脱颖而出的本土高层次人才的帮助和扶持。

(4) 坚持搭建平台和统筹选拔的原则

为了避免对于高层次人才的选拔过程当中会出现以偏盖全、标准单一和不能统筹选拔的这些现象，所以在实际的人才挑选和招聘过程当中就要求组办组织能干哦扩大民主，统一选聘标准，在综合考量的前提下，竭力的为那些想干实事、能干实事和能干成事的人，创造能够成就自身和社会事业的条件环境，为这些人搭建施展自身才华的舞台。

(二) 与地方高校合作，明确专业建设要求

针对东北老工业基地新专业建设滞后的情况，东北要和地方高校进行密切合作，从根本上解决这个问题。东北老工业基地要协助地方院校科的教育课程的创新、研究、和开发，做好对其新专业的设置和已有专业的改造，紧紧跟随东北老工业基地发展的步伐。务必要以应用能力的培养为基础，从而进行对课程的设置。加强人才在其职业的岗位上创造性地完成任任务并从事实际的职业活动能力的培养，安排课程中的重要内容。根据东北老工业基地的改造对高技术人员的需求，分析高技术岗位群体和一般技术岗位群体之间不同的要求，学校也要明确专业建设的要求，要确保专业能够处在社会职业

的需求和学科的体系的交叉点，一方面是为教育培养与社会职业紧紧相关的人才而设置的，另一方面又是为培养相应的学科承担人才从而设置的。所以，地方高校应该以学科的建设为基础进行各个专业的分析和建设，以与老工业基地紧紧相关的职业需求为目标，结合地方发展实际所需，教育培养应用型人才。

1. 坚持把为地方经济和社会发展服务作为人才教育培养第一宗旨，合理科学的进行各项专业设置建设，本地省教育厅在《关于进一步深化高等教育教学改革，为加快新型工业化进程提供人才服务的若干意见》当中指出的“高校要调整专业设置结构，一定要根据全省的经济社会发展并加快新型工业化的产业体系构架对各类的专业人才的要求，密切和社会用人单位联系，有针对性地进行专业设置和调整专业方向”，这就需要要求本地的省地方院校，在设置专业的工作上要把服务于地方经济作为工作主线，积极地创办、开设本地的省里老工业基地急需的网络信息工程和电子机械工程、软件工程以及生物技术等各项新兴专业，来为本省老工业基地发展，教育培养其所需的各门各类的高层专业技术人才。

2. 高校人才的培养，实践教学肯定是一个重点，加强课程体系的建设。为当地高校提供高校所需要的实践教学基地的建设。应用型人才的培养应该着眼于地方经济发展方向，结合社会实际，针对本地省的石化工业、绿色食品和装备制造，以及能源工业和医药工业这些老工业五大基地的各自特点，一方面通过和东北老工业基地联合，在高校内建立相关研究所或研究基地，东北老工业基地联合提供资金支持，学校则提供人才支持，为企业和社会的发展进行共同地科学和研究，致力于把科学技术转化为实际的生产力，努力为老工业基地的持续发展提供智力和人力以及高新科技的多方支援；在另一方面，东北老工业基地可以和学校签订协议，建立实践教学的基地，为高校的学生提供一些实习和实践的劳动工作岗位，把学校作为企业的研究、发展提供人才和技术的坚实支援，共同为本省老工业基地的发展培养应用型技术人才做出自身

的贡献。

“十三五”以来，园区围绕市委、市政府的中心工作，按照市人才工作领导小组的统一部署，全面贯彻落实党的十九大精神，进一步改进工作方法，创新工作机制，大力实施人才强市战略，认真履行园区人才工作领导小组成员单位职责，按照工作部署，认真做好园区人才工作，推进人才工作发展，取得了较好的成效。现将园区“十三五”期间人才工作情况总结汇报如下：

1. 人才总量持续扩张。截至目前，园区人才总量24283人，其中专业技术人才13112人，高技能人才4962人。
 2. 人才结构不断优化。专科及以上学历人数逐年增长，截至目前，从学历层次上看，本科及以上学历2340人，专科学历3906人，高中及以上学历为16036人；从年龄结构上看，45周岁以下人才比重占40%；从职称结构上看，具有高级职称的人才265人，具有中级职称的人才692人，具有初级职称的人才1149人；从产业结构上看，第二产业36916人，第三产业2673人，人才资源随着产业结构同步发展，呈现向第三产业转移的态势，新兴产业人才快速增长。
 3. 招才引智成果丰硕。通过每年的春秋两季“招才引智进高校”活动、各类公开招聘等先后共引进各类人才3200余人，实现园区高层次人才全面提升。
 4. 人才市场有效整合。园区人力资源市场面积达到1000平方米，市场功能日趋完善，市场配置人才资源的主渠道作用日益突出，形成以市场招聘信息宣传栏、苏宿人才网、微信公众号“三位一体”的招聘宣传模式，开发了一套集就业、人才信息于一体的人力资源信息管理系统，及时掌握园区企业用工情况和人才现状。“十三五”期间，先后有6500家(次)用人单位入场招聘，8万人(次)入市应聘，约2万多人通过市场实现流动与就业。
- 园区“十三五”人才工作取得明显成效，但也必须清醒看到，当前人才发展现状尚不能完全适应经济社会发展的要求，与其他地区相比仍有一定的差距，突出表现为：人才总量仍然不

足，特别是领军和拔尖人才、高层次创新型人才、高技能人才相对比较缺乏；人才资源整体素质不高，结构性矛盾比较突出，区域分布还不够合理；人才创业创新环境有待进一步改善，缺乏与创业创新相匹配的投融资体系，社会化、多元化人才投入机制尚未形成；人才优先发展的地位尚未普遍确立，用人单位的主体意识不强，人力资源服务体系不够完善。

“十四五”时期，将是园区经济社会发展处于大有作为的重要战略机遇期，也是园区经济加速转变的关键期。在新一轮拓园的形势下，园区人才发展既迎来良好的机遇，也面临严峻的挑战。

从机遇来看，人才开发一体化进程加快，人才工作拥有更为广阔的发展空间，经济社会的全面转型发展、各项改革的深入推进，迫切需要人才资源支撑，使科技、人才的地位更加凸显。

从挑战来看，“十四五”期间园区将处于创新驱动的转型发展阶段，产业的转型升级迸发出巨大的人才需求，对人才能力也提出更高的要求，使得人才队伍建设任务更加繁重。

(一)加强与高校、科研院所的联系，大力推进产学研交流合作

实现与8所高校、科研院所的合作，引进电子信息类、机电控制类、教育类等人才总量不低于4500人。充分利用科技部门资源优势，加强与科研院所的联系，定期上门征集制约企业发展的重大技术问题，及时反馈给高校和科研院所，对高校和科研院所的科研成果及时反馈给相关企业，进行点对点的合作开发，进一步促进科技成果在园区的转化。同时，根据产业发展和人才实际需求，加大引才力度，加快各类高层次创新创业人才的引进和培育。

(二)继续加大创新平台建设

将进一步结合园区特色产业，以各类平台建设为抓手，引导和推动企业科技创新投入。打造科技创新服务平台。鼓励有条件的企业建立工程技术研究中心等，并按照认定办法进行申报，以争取省市两级相关政策支持。同时，根据产业发展

和人才实际需求，加大引才力度，加快各类高层次创业创新人才的引进和培育。

(三) 抓好各类人才培训工作

一是加强与苏州工业园区对接，吸取苏州工业园区在人才培养工作上的成功经验，开发符合园区企业需求的培训项目；二是依托园区人才计划和园区产业特点开展各类实用技术培训班；三是加强对园区从业人员的培训力度，创新培训工作方式，实施“节点倒逼工作法”，采取政府购买培训服务的方式，加大对企业经营管理人才的培训力度，建立企业家培训台帐，对企业经营管理人才参与教育培训情况进行存档，实施动态管理，不断提升培训工作的质量和成效。“十四五”期间累计完成培训5000人(次)以上。

为深入推进“草原英才”工程和“人才强旗”战略，为人才制度机制改革提供决策依据和智力支持，xxxx党委组织部通过实地走访、数据统计、座谈交流等方式，就健全人才引进和评价机制工作进行专项调研，现将有关情况报告如下。

“xxxx”以来□xxxx立足民族边疆牧区实际，全面实施“人才强旗”战略和“草原英才”工程，在科学规划人才发展、盘活现有人才资源、提升借智引力水平、拓宽成才用才渠道等方面进行积极探索并取得较好工作成效，营造了良好的人才引进工作环境氛围。目前□xxxx共有党政人才、专业技术人才、乡土人才以及党政后备干部、编外管理人员、高校毕业生六项服务志愿者等储备人才四类，其中：党政人才中具有研究生学历10人，占1%，大学学历601人，占59%，大学专科学历341人，占33%；35岁以下219人，占21%，36-45岁362人，占36%，46-55岁376人，占37%。专业技术人才中具有正高级职称7人，占0.5%；副高级职称278人，占18%；中级职称560人，占37%□xxxx期间，通过“柔政策”，先后引进工民建、临床医学、民族学高层次人才3人；陆续考录选聘农牧、林水、卫生、教育等专业高校毕业生117人，储备各类人才781人，其中：从大中专毕业生中考录编外储备人才538人；发现和培养

乡土人才634人，其中：科技示范户314名，其他各类技能型人才125名。

结合xxxx实际，不断建立完善有利于人才引进和发展的激励保障机制，对想干事的给机会，能干事的给岗位，干成事的给地位，采取积极举措“聚才”、“引才”、“用才”，形成了一支知识结构较为合理、辐射带动能力突出、符合地区发展需要的人才队伍。

(一)注重氛围营造，通过优化环境聚集人才。一是加强政策引导。陆续出台《xxxx编外聘用人员管理暂行办法》《xxxx科级后备干部管理办法》、《处级干部联系人才制度》等规范性制度，起草完成《东乌珠穆沁旗人才强旗规划(xxxx—2020年)》，为明确工作目标、量化分解任务、落实人才政策创造了先决条件。根据经济社会发展需要，先后确定并实施重大项目和重点产业人才培养等10大人才发展重点工程，落实人才投入优先保证等5项人才发展政策，建立健全了人才发现使用、人才流动配置和人才激励保障等常态化工作机制。二是加强氛围营造。努力营造“用愿景鼓舞人，用事业拴住人”的浓厚社会氛围，积极鼓励各类人才立足岗位干事创业，对教育、卫生、医疗等一线人才在政治上高看一眼，生活上关心一些，福利待遇方面照顾一点。对自主创业人才，在市场准入、资金扶持和项目审批推介等方面倾力支持，设立“一站式”、“一条龙”服务平台，简化办事程序，提升服务水平，不断优化经济社会发展“软环境”。三是加强组织保障。按照党管人才原则，动态调整充实人才工作领导小组成员单位，明确26个责任单位工作职责，强化人才综合协调管理，形成了旗委统一领导，党政齐抓共管，社会广泛参与的工作机制。充分发挥组织部门在人才工作中的牵头抓总作用，逐年制定工作要点与目标任务，确保人才工作措施有效落实。建立旗党政联席会议专题研究和听取人才工作汇报制度，及时研究解决人才引进和人才管理方面的困难问题。

(二)注重量体裁衣，立足发展需要引进人才。立足我

旗“xxxx”目标任务落实、“44344”产业格局打造和“五个东乌”建设实际，依托重点项目、工业园区等载体平台，积极引进高层次管理和技术应用人才，切实增强了工业经济战线后备力量。以展示民族区域特色文化为载体，大力发展旅游经济和现代服务业，积极引入服务业专业化人才。围绕用足用好“柔性政策”，适时引进我盟医学专科大夫1名，聘请中山大学在我旗做课题研究的博士研究生担任农牧业局局长助理，从锡林浩特市引进工民建专业人才担任住建局副局长。结合草原生态建设与保护，主动与区内外高校专家教授对接，成功引进中国社会科学院草原生态保护方面专家入驻我旗。根据专业人才需要，加强与自治区有关高校的沟通联系，通过人才交流会、现场招聘会等形式，先后引进农牧、林水、卫生、教育等专业高校毕业生117人，其中教育系统本科69人、农牧业系统本科21人、卫生系统本科9人、林水系统本科13人、其他部门本科5人，进一步促进了人才队伍框架结构的优化和完善。

(三)注重统筹协调，不拘一格使用人才。坚持德才兼备、以德为先的选人用人标准，充分发挥职能优势，合理配置人才资源，从三个层面推动各项干部人才工作制度落实。在党政人才层面，采取民主推荐与素质测试，统筹培养与分类储备，纪律作风养成与实践能力的培养“三结合”模式，动态调整副科级后备干部61名；结合旗、苏木镇两级党委换届，采取“四推一决”和公开选拔方式，公开选拔23名副科级党政人才。从专业技术人才层面，大力推进事业单位聘用制改革，注重在各级班子中配备专业技术人才，2018年公开选拔12名专业人才充实到教育、医疗卫生、财政等专业性较强的部门工作，目前全旗各级领导班子均保持至少有1名专业技术科级领导干部的目标。从乡土人才层面，分2个批次公开考录选聘优秀嘎查两委班子成员23名，担任苏木镇长助理，协助推进牧区工作，拓宽嘎查乡土人才成长成才渠道；采取公开考录方式，积极吸纳大中专毕业生到基层一线创业。采取上挂下派、岗位交流等方式，提升各类人才素质能力，近年来先后选派12名干部到区内外挂职锻炼，选派123名干部下基层锻炼，全旗任

职5年以上科级领导干部岗位交流面达到60%以上。启动实施“牧区乡土人才培养”工程，进一步加大乡土人才技能培训力度□xxxx年对113名致富带头人、牧业合作社领头人进行系统培训。加大乡土人才发掘和培养力度，整合涉牧资源，加大创新创业类乡土人才的培养宣传工作，集中发现和培养了刘国民等一批具有发明创造专利的乡土人才。

(一)人才队伍结构不尽合理。目前，我旗党政机关具有研究生学历干部仅有10人，占全旗党政机关干部的1%;事业单位具有正高级职称的7人，仅占全旗专业技术人才的0.5%;我旗传统型专业人才较多，而经济社会发展急需的经济管理、矿山机电、金融、企业管理和高新技术方面的人才比较短缺，高层次人才大部分集中在行政事业单位，企业中的本科以上学历人员和具有高级职称的人才少。

(二)人才外流问题比较突出。尽管近年来出台了一系列人才工作优惠政策，但由于地域特点，这些政策措施难以提升对高层次人才的吸引力，致使有些高专业人才、高学历的年轻人才流失。据不完全统计，近三年□xxxx每年对外输送高校生源为350人左右，而回旗备案登记的高校毕业生仅有150人左右，年外流率在43%以上。与此同时，具有中高级职称、本科以上学历、企业专业技术人才及业务骨干等方面的人才，也通过正常调离、辞职、自动离职等“显性”方式外流。

(三)人才评价机制有待健全。主要体现在职称政策缺乏科学的评价体系和激励机制。人才认定标准依据过于宏观，有些人才认定标准缺乏相应依据，尤其是对乡土人才、民族文化遗产等方面的能工巧匠没有统一的认定标准。机关企事业单位大多采取评审方式，重学历、轻能力，存在着一定的论资排辈现象。优胜劣汰的人才管理机制不够健全和完善，造成专业技术人员职称评定工作不尽合理和规范，导致有近90%的中高级人才与初级人才做着同样水平的工作，造成了人才闲置和人才浪费。

(一)着眼于经济社会发展需要，前瞻性地做好人才发展规划。要按照“党管人才”要求，根据我旗经济社会发展需要，首先要认真做好人才资源状况的摸底和人才需求的预测工作，制订和完善人才规划，明确工作目标，提出有力度、可操作的工作措施。要从实际出发，适应我旗产业发展要求、经济社会发展状况及目标要求来规划人才。要充分发挥我旗的比较优势，以培养适用人才为主，努力改善人才环境，积极引进急需的人才和智力。要围绕素质能力提升这一关键，切实加强党政机关干部的培训教育工作，转变教育模式，创新培训方法，努力建设一支能够担当重任、经得起风浪考验、懂经济善管理的高素质领导干部队伍；要着眼于提高我旗企业综合竞争力，加快培养造就一批具有创新精神和创业能力的职业化、现代化的优秀企业家；要着眼于适应全面推进小康建设和应对激烈人才竞争的需要，重点选树一批具有较高水平的学科带头人，抓紧培养和造就一批急需的专门人才和专业人才，积极选树培养一批乡土人才。

(二)着眼于增强县域经济综合实力，科学性引进人才智力。进一步健全科学开放的人才吸引机制，积极实施“构筑人才资源高地”战略，实行人才“柔性流动”政策，开启吸引各类人才创业的“绿色通道”，吸引一大批高学历、高潜力、低年龄的高层次人才。首先，要大力引进和吸收大学本科以上学历的人才以及经济发展急需、符合产业发展方向的人才，尤其围绕产业结构调整和高新技术产业发展，大力引进口岸贸易、卫生、教育、农牧业等领域紧缺的创新型人才。其次，进一步拓展发现人才和吸引人才的途径，特别是要综合运用市场招聘、高校对接、公开考录、定向培养等方式，努力消除工作盲区，弥补工作短板，将各类人才直接吸纳到我旗工作。第三，要创新人才引进工作方式方法，通过项目引才引智，积极吸引旗外工作成果到我旗实现属地转化。第四，要进一步加强沟通外联，通过多种形式与旗外单位建立协作关系，利用先进地区管理经验、资金技术优势和社会资源，帮助我旗发现和培养人才。

(三)着眼于人才引进工作的可持续，系统性地做好环境优化。建立健全人才激励机制，进一步完善人才奖励政策。坚持评选专业技术拔尖人才制度，大幅度地提高相应经济生活待遇；建立人才功勋奖励制度，对有突出贡献的科技人员和高层次管理人员实行重奖。提高专业技术人才的社会政治地位，注意做好专业技术人才的教育培养工作，在党代会、人大代表和政协委员中，适当提高专业技术人才的比例；坚持经济和社会发展重大决策专家咨询制度，切实发挥专家咨询团的作用。推进事业单位分配制度改革，制定收入分配向人才倾斜的优惠政策，实行灵活的津贴、补贴制度，提高人才的保险和保健标准，切实保证人才的物质生活待遇不断得到提高。建立和完善促进人才流动的有关制度，进一步消除人才流动的体制性障碍，打破人才身份、所有制等限制，探索多种人才流动形式，加快建立和完善养老保险、失业保险、工伤保险和医疗保险等制度。加大人才工作宣传力度，切实保护好现有人才，尊重人才成长规律，动员社会各方面的力量关心人才工作，支持人才工作，进一步完善人才工作的政策体系和法制环境，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好人才工作氛围。

(四)着眼于健全完善人才评价体系，长效化地做好政策保障。建立以岗位职责为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制，完善分类评价人才标准，克服唯学历、唯论文倾向，突出以实践和贡献评价人才。一是健全完善技能人才综合评价机制。在评价原则上，坚持客观公正、考培分离、评聘分离，突出技能评价特征；在评价内容上，把品德、技能、业绩和知识作为衡量的主要标准，重点考核职业能力与工

开发区人才工作调研报告篇二

为大力推进人才强县战略的深入实施，加强全县人才队伍建设，准确了解和掌握全县人才队伍现状，我们成立8个调研组，自今年6月份开始，对全县人才队伍情况进行了调研。通过采

取听汇报，召开座谈会，个别访谈等方式认真总结我县人才工作近年来的工作经验，分析存在问题和成因，并紧密结合我县实际，提出关于加强我县人才工作的意见和建议。调研报告如下：

截止20xx年底，全县共有各类人才18870人，占全县人口总数的5.9%。从行业看，其中：党政人才1356人，占人才总数的7.2%；企业经营管理人才1941人，占10.3%；专业技术人才6437人，占34.1%；农村实用型人才4673人，占24.8%；技能人才2615人，占13.9%；社会工作人才1848人，占9.8%。从学历看，研究生学历21人，占人才总数的0.1%，大专和本科学历8034人，占人才总数的42.58%，中专及高中学历1905人，占人才总数的10.1%。高中以下学历8910人，占人才总数的47.22%。从职称看，高级职称367人，占人才总数的1.94%，中级职称2294人，占人才总数的12.2%，初级以下职称4293人，占人才总数的22.8%。

分类别统计：党政人才1356人。从职级看，县处级37人，占2.7%，乡科级837人，占61.7%，科员及以下482人，占35.5%；从学历看，研究生学历19人，占1.4%，大学本科学历503人，占37.1%，大学专科学历693人，占51.1%，高中及以下学历141人，占10.4%；从年龄上看，30周岁以下92人，占6.8%，31-35周岁77人，占5.7%，36-40周岁295人，占21.8%，41-50周岁624人，占46%，50周岁以上268人，占19.8%。此外，全县科级以上干部中，女干部126人，占14.4%，非党干部41人，占4.7%，少数民族干部1人，占0.1%。

经营管理人才1941人。从学历看，大专以上学历792人，占40.8%，中专及高中491人，占25.3%，初中及以下658人，占33.9%；从职称看，具有高级职称的78人，占4.0%，中级职称的352人，占18.1%，初级职称的466人，占24%。

专业技术人才6437人。其中正高职称的10人，副高301人，中

级2091人，初级4035人。从行业看，教育类3229人，工程类117人，卫生类642人，农业类73人，乡镇企业(非公经济)类1802人，其它574人;从学历看，大学本科以上2035人(其中研究生学历2人)，大学专科3926人，大学本科以上专业技术人员所占比重达到31.6%。

农村实用型人才4673人。其中生产能手1417人，经营能手1093人，村级管理人才1411人，能工巧匠613人，其他139人。

社会工作人才1848人，其中：男性1248人，女性600人;中共党员1218人，占65.9%;从文化程度看，本科219人，占11.85%，大专351人，占18.99%，高中及以下1105人，占59.8%。中专168人，占9%。从年龄结构看，30岁以下104人，31至40岁407人，41至50岁878人，51岁以上458人。

技能人才2615人。从职称看，技师465人，高级工1047人，中级工1103人。

我县人才状况呈现以下六个特点：

一是人才总量逐步增长。近年来，我县人才数量稳步上升。到20xx年底，我县人才总数达到18870人，比20xx年的17900人增加970人，增长5.4%。

二是人才素质逐步提高。从人才职称看□20xx年、20xx年、20xx年具有中级以上职称的人数分别是2144人、2209、2294人，年均增长率3.5%。人才的高学历和高、中级职称比例明显提高。我县拥有享受国务院特殊津贴的专家3人，市级有突出贡献的科技功臣3名、科技企业家4名、拔尖人才3名;拥有市级专业技术人才3人，市级经营管理人才3名，市级农村实用人才4名，省级专家3名，市级产业英才2人。高层次优秀人才有所增加。

三是人才结构渐趋合理。从人才职称结构看□20xx年，我县人才的高级、中级、初级职称比例为1：4：8，逐步向1：3：6的“金字塔”式合理结构模式靠近。从人才的专业、行业分布看，我县人才主要集中在少数几个行业上□20xx年，分布排在前三位的依次为：教育人才3229人，占18.8%；乡镇企业人才1802人，占10.5%；党政人才1356人，占3.7%。这三部分合计占到33%。从人才年龄结构看，人才年轻化趋势比较明显，35岁以下人员比重占到30.4%，45岁以下人员比重占到74.2%，50岁以上人员仅占12.9%，均比过去有了质的提高和变化。中青年逐渐成为人才队伍的主体力量。

四是人才工作领域逐步拓宽。在抓好党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支人才队伍基础上，相继开展了农村实用型人才、技能人才、社会管理人才等队伍建设，组织实施了系列化人才工程。如专业技术拔尖人才培养工程、企业高级管理人才培训工程、农村实用人才培训工程等。

五是人才环境逐步优化。随着我县人事制度改革的深化，公平竞争的选人用人机制初步形成，为人才的培养和成长创造了有利条件。通过落实市县各种人才扶持奖励政策，对各条战线涌现出的专业精通、成果显著、成绩优异的优秀人才的重奖，充分调动了各类人才的积极性。同时我县不断加大人才资金投入，营造了人才发展的良好环境。

六是人才作用得到较好发挥。人才是我县经济社会发展的重要支撑力量，尤其是在农业技术推广、工业新品研发、实用技术研究以及重大科技攻关项目和教育、卫生等公益事业中发挥着主力军作用。近五年，全县取得科技成果10项，其中20xx年3项。科技成果的转化实施，加快了我县高新技术改造提升传统产业的步伐，充分体现了人才在科技成果转化中的重要作用。一大批党政人才已成为优秀领导者和管理者。一大批优秀人才成为企事业单位技术与管理的“领头雁”。在乡镇企业和非公经济组织的发展过程中，人才大多作为本单位中层以上的技术和管理骨干，成为采用新技术、提高劳

动生产率、引进先进管理经验、培养实用人才等方面的排头兵，在企业创业发展中发挥着越来越重要的引领作用。

近年来，在县委、县政府的领导下，我县大力实施人才强县战略，不断完善人才工作机制，强化人才教育培训，丰富人才工作载体，加大人才工作宣传力度，提高服务水平，统筹使用人才，人才工作取得了明显成效。

1. 加强领导，完善机制管人才。

一是健全党管人才领导体制。我县人才工作坚持由县委书记亲自挂帅，成立县人才工作领导小组和办公室，并由人才办公室具体负责全县人才工作的综合协调和联络服务。形成了县委直接领导，组织部门牵头抓总、职能部门密切配合、社会力量广泛参与的人才工作新格局。从人才资源是第一资源的高度出发，先后制定了《平定县中长期人才发展实施意见》、《平定县中长期人才发展规划纲要(20xx-2020年)》及一系列配套政策措施，为人才各项工作的顺利开展奠定了坚实的基础。

二是探索人才工作运行机制。县委不定期召开人才工作专题会议，安排部署人才工作，听取人才工作情况汇报，研究解决人才工作中的具体问题。建立了领导干部联系人才制度，及时掌握联系对象的基本情况、个性特点及专业特长、思想和工作动态、人才作用发挥情况，帮助解决困难落实政策和改善环境。把人才工作经费列入财政预算范围，从制度上给予了保障和支持。今年以来，我县进一步加大人才工作力度，开展争创“人才工作十强县”、“人才工作先进县”和“人才服务专员”等活动，印发《人才工作任务要点和分解及考核办法》，完善人才培养、教育、管理、服务、激励的一系列工作制度，筑巢引凤，动员全社会的力量，促进了人才在经济社会发展中作用的有效发挥。

2. 创新方式，强化培训育人才。

在人才工作中，我县充分发挥各级教育培训机构的“主阵地”作用，积极采取多种培训方式，加强对各类人才的教育培训。首先是明确培训规划。各相关部门研究制定了人才队伍培训计划，明确了人才培训的指导思想、基本原则、总体目标、培训内容和工作要求。其次是灵活施教。本着人才需求和创新工作需要的原则，以各级培训基地为龙头，坚持“走出去”、“请进来”、“在线学”相结合的办法，有针对性地各类人才进行培训。县委党校、县职业学校、农广校、农村实训基地等发挥各自优势，都开展了各具特色的教育培训。每年组织举办各类培训班120余个班次，培训人才9000余人次。其中党政人才基本得到普遍轮训。通过组织宽领域、多形式的培训，极大地拓宽了人才的视野，丰富了知识，锻炼了队伍，增强了人才的素质和能力。

3. 创造条件，丰富载体引人才。

我县不断丰富人才工作载体建设，为人才发展搭建平台，创造良好的工作条件。目前建立博士后工作站1个，先后接纳30余名高学历人才进站工作，博士后工作站引才聚才的孵化功效逐渐增强。培育省级高新技术企业1家，省级创新型试点企业1家，省级民营科技企业9家，省级工程技术研究中心2家，市级创新型示范企业6家，市级工程技术研究中心4家，共计23家。其中昌鑫生物研究所、平定陶瓷研究所、刻花瓷实验基地、煤炭气化实验基地、激光器应用研发中心、贝特瑞负极粉研发中心、长青陶粒砂科研中心等企业技术机构已成为我县人才聚集、技术创新的中坚力量。同时我县以实施重点项目为载体，加快引进国内外高层次人才智力。通过交流会引才、项目带才等多种途径，吸引高层次人才和紧缺人才向经济社会发展重点产业、重点项目集聚。近三年来，共引进各类人才700余名，及时为各行业补充了一批骨干力量。

4. 营造氛围，注重宣传塑人才。

我县把人才宣传工作作为做好人才工作的重要内容，采取多

种形式，大张旗鼓的进行了宣传。一是阵地宣传。充分借助报纸、电视、广播和专题专栏等阵地，大力宣传人才工作的政策规定、工作举措、实践成果，教育干部群众进一步解放思想，更新人才观念，强化人才意识。二是嫁接宣传。将人才宣传工作同经济工作的宣传紧密结合。在对外推介引进项目的同时，广泛宣传人才政策，吸引各地优秀人才集聚，投身到我县各项事业中来，为经济建设提供人才支撑。三是典型宣传。大力宣传对我县经济社会发展作出突出贡献的杰出人才，通过他们的典型事迹，弘扬人才奉献创新精神，塑造人才锐意进取、勇争一流的形象，在社会上营造了尊重知识、尊重人才的良好氛围。

5. 提升功能，优化服务留人才。

我县坚持公共服务与经营性服务并重、有形市场和无形市场相结合，积极优化服务内容，不断强化服务功能，创新人才公共服务方式，科学规范服务程序，努力构建崭新的人才服务格局，为全县经济社会发展提供了有力的人才服务保障。一是变“单一”为“多元”，实现由常规到特色的转变。按照人才服务信息化的要求，全面规范梳理业务职能，将各项业务职能纳入“平定人才网”，将过去主要提供人才招聘信息服务拓展为提供政策咨询、人事代理、人才派遣、人才培养、人才招聘等全面的信息服务，通过网络平台为办事群众和单位提供服务。二是变“坐等”为“上门”，实现由被动到主动的转变。紧紧围绕全县的重点企业重点项目，组织开展“送政策、引人才、送服务、解难题”活动□20xx年以来共计下发人才服务政策咨询卡1216份，解答政策业务方面的咨询问题76个，帮助昌鑫生物有限公司、大地石油压裂支撑剂公司等重点企业引进急需人才468名。三是变“求快”为“求好”，实现由重效率到重效能的转变。按照公共人才体系化建设标准，综合运用“首问责任制”、“限时办结制”、“服务承诺制”等9项服务制度，加强考核，跟踪问效，力求各项服务又好又快。同时积极参与山西省人才服务合作网络，有针对性地加强区域合作，与北京、河北、山东、深

圳等地先进地区人才中心建立合作联系，推动了区域之间的人才服务合作、人才信息共享和优势互补，为我县人才资源配置发挥了主渠道和基础性作用。

6. 统筹结合，多措并举用人才。

我县高度重视，统筹规划，有效盘活人才资源，最大限度的挖掘现有人才资源潜力，不断提高人才使用工作水平。一是做好人才选拔，促进人才资源合理配置。坚持公开、公平、公正、竞争、择优的原则，突出以能力和业绩为主的用人导向，真正把优秀人才选出来，放到合适岗位用起来。二是完善薪酬分配形式，激发人才创新创造活力。实现工作业绩和经济效益有机结合，使分配向优秀人才倾斜，保证人才既有良好的发展前途，又有良好的经济效益。将人才个人利益和单位长远利益紧密结合，充分调动人才的积极性。三是紧密结合实际，鼓励人才创新创业。围绕我县的支柱产业、优势产业、重点培植壮大的新兴产业和重要基础设施项目建设等使用好各类人才，积极用项目吸引人才，以人才领办项目，给他们压担子、定目标、定任务，在实践中锻炼人才，提高人才的本领。同时为人才开展创业活动提供必要的支持，使他们工作起来得心应手，促进人才作用的发挥，促使各类人才为经济社会又好又快发展而竭诚尽力。

(一) 存在问题

我县近几年来在人才工作方面作出了一定的成绩，促进了我县经济社会的发展。但就全县人才工作整体而言，目前还不能满足和适应我县经济社会的发展需求，主要表现在：

1. 人才总量不足，高层次人才缺乏。

从人才总量上来看，我县现有的各类人才总量18870人，只占我县总人口数的5.9%，低于全国、全省平均水平，远不能满足我县各项事业发展对人才的需求。高学历高层次人才、创

新型、复合型较少。如专业技术人才中，大专以上的专业技术人才只占专业技术人才总数的31.63%，而大专以下学历的占专业技术人才总数的68.4%。从事科学研究和科技开发的人才更是凤毛麟角，有实际操作能力的适用人才、技能型人才紧缺。

2. 人才分布失衡，结构不尽合理。从人才分布上来看，人才大都集中在县城和一些人口较集中的乡镇，党政机关、学校和医院等事业单位，企业拥有人才量过低，分布不均衡。如教育、卫生行业类专业技术人才总数为3871人，占全县专业技术人才总数的60.19%；工业类、农业类专业技术人才分别占全县专业技术人才总数的1.8%、1.13%，与我县新型工业强县、特色农业大县目标很不相称。党政人才80%以上集中在县直单位，一些边远乡镇人才年龄老化，不同程度地出现了年轻干部断层，影响了工作的开展。从专业结构上来看，一些专业人才严重不足。如我县农技人员中传统产业方面的人才多，而且知识结构单一，服务面狭窄，整体素质不高，具有示范型、带动型的实用人才较少，不能很好适应农民技术多样化需求和农村产业结构调整的需要。

3. 人才开发的投入不足、力度不大。政府、社会、用人单位和个人多元化的投入机制不健全。政府和用人单位对人才开发、引进和培养投入不高，力度不大，对人才缺乏系统有效的培训，知识更新和继续教育跟不上，人才层次提高慢。政府依靠政策导向、行政手段控制人才总量和布局，显得相对乏力。

4. 人才市场基础建设较为薄弱，人才资源配置效应还不够明显。目前我县的人才交流平台主要是设在县人社局的人才交流中心，但场地、设施等硬件建设滞后，业务开展广度不深，信息化程度不高，为各类人才供需提供便捷高效的服务仍有差距，对各乡镇乃至全县的人才交流带动作用还不够。

5. 人才工作机制还需进一步完善。如机关事业单位人员能上

能下、能进能出的机制还未完全形成，一些富余人员出不去，一些紧缺人才因没有编制进不来，影响了优秀人才的选拔任用。现行的考评考核体制难以适应新形势发展的需要，分配未能向优秀人才有效倾斜，部分人才外流，尤其是一些优秀骨干教师和医疗技术人员流失。

(二) 问题的原因

1. 环境不够理想。一是硬环境不足。从我县整个经济来看，经济总量规模小，发展速度还不快，缺少能牵动全县经济发展的大项目。在人才报酬、福利、待遇、出路、激励机制等方面缺少吸引力，影响了我县对人才尤其是高层次人才的开发和引进和使用，同时也造成了一些本地人才的向外流失。二是软环境不优。一些部门服务意识不强，为人才排忧解难的力度不够。

2. 人才观念滞后。一是一些部门和单位对人才重要性的认识还不够，只重视人才的引进，却忽视对其进行培养使用。二是人才本身的观念跟不上。相当部分大中专毕业生不愿到企业，更不愿意到民营企业工作，认为只有进入机关事业单位才算是真正就业。

实施人才强县战略，是我县经济社会转型跨越发展的重要保障。我们必须进一步加大人才资源开发力度，以更开放的政策，更灵活的机制，更有力的措施，广泛吸纳和大力培养各类优秀人才。

(一) 树立科学人才观，进一步更新人才观念。

各级各部门要牢固确立“人才资源是第一资源”、“平定发展靠人才”的思想，不断提高对人才工作的认识。各级领导要把人才资源开发放在优先的地位，列入重要议事日程，长抓不放。由县委组织部牵头，全县各级各部门全力配合，各司其职，按国家、省、市、县人才工作会议精神，制定和完

善适合我县人才工作发展的政策和措施。同时通过新闻媒体、网络电讯和专栏专版专题等传播方式，广泛宣传，让人才政策真正达到用人单位熟悉、组织人事干部精通、各类人才了解、全社会共同落实。在社会上营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围，为人才发展创造宽松的环境。

(二) 积极深化改革，进一步完善人才工作机制。

一是明确人才工作目标责任。把人才工作纳入各级党政领导班子工作的目标责任制，明确各单位一把手抓人才工作的任务和目标，定期进行考核。二是完善人才工作政策。根据各类人才的特点，尽快制定各类人才工作实施意见、办法或细则。如《党政人才能力建设实施意见》、《高技能人才开发实施意见》、《现代农业实用人才带头人培育工程实施意见》、《招才引智奖励办法》，《乡土人才开发管理实施意见》、《盘活存量人才规定》、《学术技术带头人选拔培养办法》等。立足我县实际，着力加强煤电化工、种植养殖、医疗卫生教育、农副产品加工等领域的急需人才政策的落实。三是完善人才竞争机制。不断完善竞争性选人用人制度，对有特殊贡献的人才应大胆破格提拔任用，充分调动人才的主观能动性。推进企业人事制度改革，完善经营管理者 and 专业技术人员聘任制，建立健全以市场为导向，适合企业特点的人才选拔、任用、激励、监督机制。继续深化事业单位人事制度改革。重点改革用人制度和分配制度。改革用人制度，解决能进能出的问题，将事业单位人员聘用管理纳入劳动合同管理、由编制管理为主逐步过渡为经费管理为主，人事关系实现社会化管理，变养人为养事，真正做到单位自主用人、人员自主择业、政府依法监管。改革分配制度，解决能高能低的问题，开展事业单位岗位设置改革和绩效工资改革，严格实行“以岗定薪，岗变薪变”，积极推进工资制度和养老保险制度的配套改革，全面提高事业单位人才的积极性、主动性和创造性。四是创新人才考核评价、奖惩激励、流动管理机制。通过岗位责任考核、业绩量化评估等举措，建立起

与人才工作业绩紧密联系，能者上庸者下，末位淘汰有进有出的良性循环机制。鼓励有关部门和企事业单位加大对优秀人才的表彰奖励力度。积极开展平定县杰出人才、拔尖人才、优秀企业家、创业之星等各类评选活动，对有突出贡献的专业技术人才、经营管理人才和高技能人才，政府给予表彰，予以重奖，创造鼓励各类人才脱颖而出的生动局面。对急需的高级专业人才实行来往自由，不转工作关系，采取兼职等方式，用高薪聘请具有特殊技能的人才，签订协议或合同，以解决各单位对高层次人才的迫切需求。五是加大人才资金的投入。设立县人才基金，用于各类人才的培养、引进、使用和奖励等。今后人才资金的投入要随每年县财力的增长而增长。同时鼓励各类社会组织和个人以各种形式支持人才开发事业。建立政府引导，社会资本、民间资本共同参与的多元化投资体系，为人才创新创业提供资金支持。企业等用人单位发挥要主体作用，增加对科研开发的投入。各类社会组织设立人才发展、资助、定向培养等基金，用于人才资本投资。要加强人才工作机构和队伍建设，做到“编制、职责、人员、经费”四到位，为开展人才工作提供坚强保障。六是切实关心爱护各类人才。要落实好联系人才制度、人才定期体检、津贴补贴的发放等制度。

(三)加强人才能力建设，提高人才综合能力素质。

1、党政人才。一是以执政为民为主线，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；三是以教育体制创新为动力，优化整合各种教育培训资源，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，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，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，对经商办企业的人才在税收等政策方面给予支持。

3、专业技术人才。一是建立和完善在职学习、带薪学习制度，鼓励专业技术人才进行学术深造，骨干技术人员到同行业技术单位实践，提高专业技术水平;二是鼓励专业技术人才到企业、农村自主创业，引导人才向基础产业、支柱产业、重点行业流动，加强科技成果推广运用。

4、技能人才。一是加快短缺技能型人才培养，加快培养一批劳动力市场急需和短缺技能人才，缓解供需矛盾;二是积极开发利用现有技能型人才，提升现有技能型人才的技能结构和层次，形成结构合理的技能型人才的梯次配备;三是加强培训基地建设，提高职业教育教师队伍素质，并以企业为依托，建立技能人才实习实训基地。

5、农村实用型人才。一是依托“新农村建设”、“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;二是扎实做好绿色证书培训，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;三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。

6、社会管理人才。全面加强对我县各类社会管理人才的规范管理和引导发展，抓好现有各类社会管理人才的职业规范、服务技能的培养提高。根据我县经济社会发展、创新社会管理和创优社会服务的需要，大力发展社会管理中普法调解、社会救助、就业指导、婚姻介绍等各类社会管理人才。

(四)强化管理措施，加大人才培训力度。

一是强化政府统筹，继续实施教育优先发展战略，加快基础

教育均衡发展，推动以就业为导向的职业教育发展。在推进各类教育协调发展中，政府要把职业教育和农民工技能培训放在更加突出的位置，纳入国民经济与社会发展规划，全面提升我县人口文化科学素质。二是以我县各级各类人才培训机构为龙头，建立人才培训网络，坚持学用结合的原则，每年有计划对各类人才开展系统的规范化、制度化培训。增强培训的实用性和针对性。三是选送优秀人才到高等院校、科研院所、技术实力雄厚的单位进修深造，及时更新知识储备。四是选派一批年轻的知识分子、专业技术人才到基层任职，鼓励他们深入实际，深入基层，丰富实践经验，推动理论和实践的结合，推动知识转化，提高实际能力。

(五)克服区位瓶颈，不拘一格引才引智。根据我县经济社会发展的需要，从平定实际出发，在加快推进新型工业化进程，改造提升传统产业、发展资金技术密集型产业和劳动密集型产业的结合过程中，要有选择地实行人才重点突破，广开渠道，简化手续，减少环节，开通引进人才智力的“绿色通道”，着力解决经济建设中的人才瓶颈问题。组织实施“千人百县”服务基层项目工程，将我们急需的人才引进来，用起来。要重点引进高层次复合型经营管理人才、高新技术人才、适合行业需要的高级技术工人。特别对紧缺急需的企业经营管理、科技创新等高精尖人才，加大引进政策的刚性，敢于突破常规，舍得花钱，面向全国全省高薪聘用。积极推行“人才持股”的股份制模式，鼓励用人单位以岗位聘用、项目合作、技术入股、技术承包、咨询服务、成果转让、参与收益分配等方式方法引进人才。实施“人才家园”工程。凡来平定兴业、创业的各类人才，本人及家属子女、直系亲属的户口可以同时办理。在专业技术职务任职资格评定、社保医保、子女入学、住房购置等方面给予常住人口同等待遇。鼓励企事业单位建立体现不同特点的工资分类管理机制和知识、技术、管理等生产要素参与分配机制，进一步扩大企事业单位内部分配的自主权，鼓励分配向富有实绩、贡献突出的优秀人才和关键岗位倾斜。

(六)广泛沟通联系，大力实施人才回归工程。

积极制定有针对性的优惠政策，通过“政策优惠促回归、亲情感召促回归、环境优化促回归”，实施“凤还巢”工程。对那些为家乡发展出点子、支持家乡发展的和返乡创业的平定籍人士，应大力宣传，努力激发其热爱家乡、奉献家乡、建设家乡的热情，带回资金、技术和项目，推进平定经济社会又好又快发展。

(七)拓宽资源平台，健全人才市场体系。

一是加强人才市场建设，健全以平定人才市场为龙头，县直主管部门和乡镇为骨干，用人单位和村为基础的三级人才网络体系，形成统一、开放、竞争、有序的人力资源市场。同时做好与国家、省、市人才市场的衔接，在用人单位与人才之间构建起“金色桥梁”，促进人才的合理流动；二是切实抓好我县人才库和高层次人才业绩档案建设，为用人单位提供信息服务。抓好拔尖人才、科技带头人、优秀知识分子的选拔活动，并实行动态管理。三是健全人才市场供求信息，及时准确反映我县人才需求状况，为各类人才择业和企事业单位选人用人提供信息咨询服务。四是做好“人才服务专员”试点工作。实施产学研结合工程，充分利用晋京科技合作平台，加强外引内联，组织推动企业、农业基地与高校、院所、科研单位对接，探索新的合作方式，进行多种技术合作，争取提高产学研合作引进重大科技项目落户平定。

开发区人才工作调研报告篇三

至20xx年底，全州粮食、物价、发改系统人员总数552人，其中中共党员人数223人，占40%，女性职工229人，占41%，少数民族职工257人，占47%。

(一)从职位分类看：公务员239人，占%；企业管理人员103人，占%；专业技术人员58人，占%；工人152，占%，其中技

术工人56人（其中，中级工以上人员为55人），占%，普通工人37人占%。

（二）从年龄结构看：30岁以下人员49人占%；31-35岁人员67人，占%；36-40岁人员120人，占%；41—45岁人员125人，占%；46—50岁人员112人，占%；51-55岁人员28人，占%；56岁及以上人员4人，占%。

（三）从知识层次看：无研究生学历；大学本科学历98人，占%；大学专科学历207人，占%；中专、高中学历134人，占%；初中及以下学历71人，占%。

（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，全州粮食系统组织参加培训65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（17人次，占%），其他渠道为党校和行政院校。全州物价系统组织参加培训25人次。培训类型主要为职业技能培训，培训渠道主要是通过党校和行政院校。全州发改系统组织参加培45人次。培训类型主要为专门业务培训，培训渠道主要是通过党校和行政院校。

（一）知识层次偏低。全系统大学专科以上学历比例仅为57%，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14%，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。

岁以上人员144人，占27%，35岁以下人员明显偏少。

（三）人才使用环境亟需改善。由于我州地理环境较差，处在偏远地区，又是少数民族集中地，交通不是很方便，待遇比较低，因此人才管理和使用中还存在许多不尽如人意的地方。一是引进人才难。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，特别是专业型人才，粮油保管人员，粮油检验人员，物流管理人员近几年基本上没有进入。二是留住人才难。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。三是培养人才难。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。

（四）、编制少，工作量大。机构改革后，人员情况发生了变化，编制也发生了变化，发改局职能加大，以工代赈职责划入发改局但没有增加编制，反而机构改革后编制减少，工作量大，人员严重缺乏，特别现在又是加快县域经济发展、灾后重建工作中，工作起来就很吃力。机构改革后，原州粮食局、州物价局合并到州发改委，县上却并不一致，除了茂县粮食局为县发改局管理的单位其他县上粮食局都是独立的，而物价局合并的也很少，州上是一个单位，而县上是分开的，这样工作开展起来很不方便。

（一）政府应出台相关政策，支持鼓励人才走进企业。建议政府及相关部门应树立以工作业绩用人的导向，出台激励措施，鼓励引进人才，特别是专业型人才。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）要加大人才队伍的培训力度。以大规模培训为平台，根据单位性质和职位的特点要求，制定有针对性的培养、培训计划，突出对能力的培养和提高。确保每名工作人员一年参加各类培训的时间。不断更新相关的理论和业务知识，提升每个人

都综合素质,培养沉稳、干练的工作作风。增强驾驭社会主义市场经济能力,着重提高职工的政治鉴别力、抵御腐朽思想侵蚀能力、依法行政能力、调查研究能力和处理改革、发展、稳定诸多复杂问题的能力,建设一支综合行政能力较强的人才队伍。要在全系统,尤其是领导人中牢固树立人才资源是第一资源的观念,大力推进人才兴国战略,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,尤其对专业技术人员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。

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。

(四)、为了更好的工作,工作衔接更通畅,上传下达更加方便,建议把县上的粮食、物价、发改部门合并为一个单位,尽量与州上机构改革步调一致。为了让工作做的更好,效率更高,解决人员缺乏的问题,建议增加相应的职责编制,希望政府和人事编制部门能考虑县上实际问题。

开发区人才工作调研报告篇四

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

为深入贯彻落实党的十九大精神,全面了解掌握我x人才引进工作现状,分析存在的突出问题,研究提出改进和加强工作的思路对策。根据全x组织工作大调研活动的部署要求,人才工作调研组就全x人才引进工作进行了专题调研,形成了调研报告。

一、基本情况

1. 直接引进人才情况。近三年，我x直接引进人才x人。从引进渠道看□x□从学历层次看□x□从专业情况看□x□

2. 柔性引进人才情况。近三年我x柔性引进人才x人。从引进方式看□x□从人才类型看□x□从专业看□x□从学历层次看□x□从职称看□x□

二、存在的主要问题

1. 人才引进的渠道狭窄。近年来我x主要以公开招考、校园招聘、大型人才交流会、柔性引才作为人才引进的渠道，政府主导的引才主要面向机关事业单位，企业人才引进方面基本处于企业自行招聘的状态，柔性引进人才缺少规范的制度机制，大多数为挂职或志愿基层、服务锻炼人才，尽管去年以来制定了□x高层次人才引进管理办法（试行）》，从政策层面拓宽了引才渠道，但还没有在引才工作中具体实施，工作成效还没有显现出来，这些引才方式还未真正起到“抛出橄榄枝，引来金凤凰”的作用。

2. 人才引进方式不够灵活。一是招考设置过于僵硬。政府主导的引才活动中，主要以统一招考为主，招考内容及方式单一，特别是事业单位招考专业设置过于宽泛，导致招考的人才与用人单位的理想人选有一定差距，专业匹配度不够高，人岗相适性不够强。二是编制管理不够灵活。好多单位缺专业人才，在待业大学生中也有专业相匹配的学生，但因为编制满额，没办法引进人才，造成人才资源的浪费和单位工作的滞后。三是在引进人才薪酬确定方面缺少自主裁量权。引进人才薪酬标准都有明文规定，特别是机关事业单位，工资标准要求严格，在人才引进过程中不能通过提高工资薪酬来引进人才。

3. 人才引进的结构不够合理。引进的人才主要侧重于x等基础性学科，而缺少解决某一特定领域急需紧缺高层次人才问题，

尽管近三年直接引进x领域专业人才达x多人□x专业x多人，分别占直接引进人才数的x%和x%□但x和x领域急需专业人才仍然紧缺，引进人才的专业和层次有待优化提高。同时，在我x的x等领域具有高级职称的人才严重不足，具有硕士、博士学位的高层次人才稀缺，许多单位缺乏懂管理、会技术的高级人才，现有人才老龄化问题也比较严重，急需人才存在青黄不接的情况，有管理水平远远滞后于发展速度的现象。

4. 人才流失趋势仍未得到遏制。近三年，我x有x名各类人才流失，有x人调到省内外其他单位，有x人辞职经商或流向沿海经济较发达地区。流失的人才以专业技术人员居多，达到x人，占总流失人数的x%□其中副高以上职称x人，以x和优秀管理人才为主，尤其是具有丰富经验的专家、教授的流失，对我x是极大的损失。同时，绝大多数x籍国家重点院校高校毕业生不愿回x工作，毕业时就与一、二线城市的企事业单位签约，即便是回来的，观望一段时间后将人事关系挂靠人才中心就到外地谋求发展了。

三、下一步对策及建议

1. 拓宽人才引进渠道。一是实施引智借力工程。实施引才引智工程是解决我x紧缺人才，改善人才队伍结构，快速提升我x人才队伍质量行之有效的办法。从创新机制入手，不断完善人才引进政策，建立柔性引才机制，完善外来人才管理办法，用好用活院士专家工作站、企业研发中心等平台，通过鼓励各类高层次人才到我x从事兼职、咨询、讲学、科研技术合作和技术指导等方式，引进急需紧缺人才。二是破除人才引进流动障碍。积极探索不同行业领域人才交流机制，打通人才引进绿色通道，减少人才引进、流动的编制、身份、所有制等障碍约束，实现人才资源社会化，建议将回我x就业的硕士研究生以上学历人员，以考核聘用方式吸收到企事业单位就业。三是启动实施高层次人才引进工作。尽快落实□x高层次人才引进管理办法（试行）》，精心筛选一批急需紧缺

岗位，启动高层次人才引进工作，在企业引才支持方面，可以将企业急需紧缺高层次人才需求纳入全x引才计划，给予大力扶持，探索出一条因岗选人才、看本事定薪酬的引才之路。

2. 创新人才引进方式。一是改进人才招考方式。对现有统一招考招聘人才工作进行全面评估，在广泛听取用人单位意见的基础上，对全x人才招考招聘方式进行改进完善，要切实考虑用人单位用人自主权和县市区地域差别，在充分研究的基础上科学合理设定专业、学历、学位等要求，既要适合用人单位岗位要求，又要结合本地实际情况考虑是否有可选之才。二是完善凭实绩引才机制。在人才需求调查中，大多数单位都希望引进有一定工作经验和职称业绩的人才，这就需要创新人才引进、考核、考察方式，通过实绩考察等更为灵活方式引进人才。三是统筹把握人才引进工作的公正公平原则。在创新人才引进方式的同时，注重把握好人才引进与降格引才的界限，严密设计方式程序，杜绝人才引进工作中发生不公正的情况。

3. 增强引才工作的针对性。从调研情况来看，我x人才队伍总量不足是不争的事实，要加大力度扩充人才队伍，根据各行业发展的需要，因地制宜扩大人才总量。开展拉网式的人才需求调查，摸清全x人才需求现状，适时编制人才引进规划，推动有计划的精准引才。通过选招、聘用、引进、调整、流动等方式，重点引进与我x经济社会发展相匹配的高新技术产业、效益农业、旅游业以及规划、城市建设等重点工程领域的专业技术人才、经济管理人才、懂技术善经营的复合型人才、拥有专利和特殊技能人才，逐步改善人才队伍的专业结构、年龄结构、知识结构。同时，也要重视各领域实用人才的引进和培养，坚持将实用人才纳入全x引才计划，并采取柔性引进高技能实用人才的方式，帮助培养更多的紧缺实用人才。

4. 健全完善人才激励机制。制订更加全面系统的引进人才、

调动人才积极性的优惠政策措施，真正做到用优惠政策引人，凭本事贡献用人、用感情、环境留人。对于各类人才，包括引进市外人才和本地人才，政治待遇和经济待遇上要一视同仁，提高人才政治地位，优秀人才优先推荐“两代表一委员”，纳入领导干部联系人才对象，把优秀人才选拔到各级领导班子中，特别是业务部门建议配备专业技术副职，重点技术部门的总工程师、总农艺师、总会计师等也可以享受相应的职级待遇。通过设立特殊贡献基金、政府特殊津贴、科技进步奖，奖励有突出贡献的人才，增强各类人才的荣誉感、获得感和幸福感。要进一步改善各类人才的生活待遇，帮助他们解决工作、学习、生活和配偶就业、子女就学、住房等方面的困难和问题，保障他们应有的工作条件和生活条件。对各类人才，工作上也要从严要求，奖罚分明，建议制定一套科学合理、便于操作的引进人才考核细则，对在学术研究和带动行业发展上做出突出贡献的，给予重奖，对考核不合格的，也应提出相应的处置办法，以激发引进人才干事创业激情和活力。

5. 强化人才培养提高。要制订全x人才继续教育培训规划，各行各业也要有培训计划，用人单位要坚持“学用一致，按需施教”的原则，采取多种形式，抓好人才继续教育培训工作。在抓好本地继续教育培训的同时，要有计划地选送重点人才到高等院校、科研院所深造。培养自己的领军人才、高层次人才。同时，通过聘请高层次人才来我x讲学、科研和技术合作，使我x人才的专业知识不断得到补充更新、拓宽和提高，使人才队伍的整体素质有大幅提升。要加强对人才的政治思想教育，全方位进行人生观、世界观、价值观教育，培养为科学献身的拼搏精神、奉献精神，鼓励他们为x发展贡献聪明才智。

;

开发区人才工作调研报告篇五

调研人：何志群

按照组织部人才科要求，为切实掌握我镇紧缺急需人才的基本情况，大力推进人才兴镇战略的深入实施，我镇成立了人才情况专题调研组，通过走访、调查总结我镇近年来的人才工作相关经验，分析存在问题和成因，并紧密结合我镇实际，提出我镇在2012年以及今后一个时期的人才需求状况。调研报告如下：

一、大坪镇基本情况

大坪镇地处普宁市西南部，毗邻陆河、陆丰、惠来等县（市），全镇总面积75平方公里，其中山地面积约13万亩，耕地面积12398.5亩。下辖12个村民委员会和1个社区居委会，共有62个自然村，全镇总户数4432户，总人口3万多人。农业特色突出，是普宁青梅、青榄主产区之一，逐步形成了以青梅加工为主的支柱产业。素有“小山城”的美誉。

二、大坪镇人才队伍资源现状

截止2015年3月，全镇有各类人才392人，全镇约每76人拥有人才1人。其中：

2、经营管理人才：65人，女21人，大学本科及以上8人，大学专

科及以下77人，35岁及以下28人，36岁及以上37人；

5、农村实用型人才：183人，女39人，大学本科及以上0人，大学专科及以下183人。

近年来，我镇农村基层人才建设取得了较好的成绩，基层人才在促进经济建设和社会稳定中发挥了较大作用，对基层人员的管理摸索出了一套行之有效的方法，但由于方方面面的原因，对我镇基层人才队伍建设也带来负面影响。人才老龄化，部分人才流失，大量农村基层人才外流，造成我镇基层人才短缺，长此以往，必将影响我镇农村基层稳定和社会经济的发展。

三、人才工作的主要措施、做法和主要成效

（一）高度重视人才工作。

围绕实现我镇经济社会发展目标，谋划推进人才工作。组建人才工作机构，成立了由党政办、劳保所等单位组成的镇人才工作领导小组，办公室设在党政办；结合我镇实际情况，科学建立了青年人才库，并将资料录入信息系统，实行动态管理。

（二）建立人才工作框架。

人才、企业经营管理人才、专门技术人才、农村实用人才等多个范畴，对人才的培养、选拔、引进、使用、激励、服务等各个环节都做了规定，增强了我镇人才工作的操作性和实用性。

（三）确立人才工作运行机制。

我镇在深入调查研究，认真分析全镇人才现状的基础上，认真贯彻全国人才工作会议和省、市人才工作会议相关精神，结合我镇实际，提出并确立了人才工作运行机制。

（1）营造一个良好环境。党委政府、各建制村、企事业单位变“管人”的观念为服务的观念，把人才工作的重点更多地放到搞好服务上来，努力营造强大的舆论环境、宽松的政策法

规环境和优越的工作生活环境，形成鼓励人才干事业，支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好氛围。

(2) 加强人才培养工作，积极主动引进人才。对党政人才要着力培养驾驭全局、科学决策、开拓创新的领导和行政能力；对企业管理人才要着手培养勇于创新、追求卓越品质的管理营销能力；对专门技术人才要着手培养技术创新、研发应用能力和良好的职业道德；对村干部要着手培养驾驭领导、应对突发事件、与群众打交道等能力。按计划逐步推行“一村一名”大学生计划，提高建制村干部文化素质和知识水平。此外，积极引进急需人才。树立“不求所有，但求所学”的引才思路，积极引进具有高学历的高新技术产业、新兴产业、支柱产业、重点工程等领域的高层次人才。

(3) 坚持六类人才一起抓。以分级分类管理为基础，坚持党政人才、

企业经营管理人才、专业技术人才、技能人才、农村实用人才、社会工作人才等六类人才队伍一起抓，努力、形成门类齐全、梯次合理、满足我镇经济社会发展需要的宏大的人才队伍。一是储备人才。镇政府每年准备一批人才储备基金，每年从愿意留在镇里工作的大学生队伍中选拔一批储备人才，根据所学专业分别输送到政府机关、学校和农村。二是掌握一批各类人才。认真开展调查摸底工作，对高新技术企业、效益好的企业的高层管理人才、高技能人才建立人才档案，实施动态管理。三是表彰奖励优秀人才。每年在政府财政中抽取一部分资金，评选一部分优秀干部、优秀企业家、优秀技能人才进行表彰奖励，并进行广泛宣传，在全镇逐步形成了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才”的良好氛围。

四、人才工作存在的主要问题和不足

(一) 基层人才流失问题的客观原因

1、大量青壮年外出务工，大部分人才外流，造成人才流失。我镇平均每年有10000人左右常年在外务工，接近总人口的三分之一，在这些外出务工人员中，有近1500人掌握一至二项专业技术，他们怀揣过硬技术到流沙市区和珠江三角洲等发达城市务工经商，给所在城市的经济建设作出了卓越贡献，却给家乡的经济的发展造成损失。

税费等，不愿回乡创业，回归工程十分艰难。

3、一些学有所成的大中专毕业生，追求大中城市的优越生活、工作和学习环境，不愿回乡搞家乡建设。家乡的住房条件差，工资待遇低，生活单调、小孩接受教育条件差等诸多因素，对其没有吸引力。

4、由于我镇属于贫困山区，镇村两级收入较少，特别是村级“三提五统”取消后，每村财政收入大部分来自财政补贴，村干部工资发放困难，部分40岁以下的富有农村工作经验的村干部难以坚守清贫，辞职外出经商或务工，不同程度上造成人才流失。

5、乡镇七所八站工作人员，他们各有不同的专业特长，对乡镇经济的发展和社会的稳定作出了较大贡献，发挥了举足轻重的作用，但由于工资难维持“家属下岗，迫于生计，不得不离开心爱的岗位，抛妻别子，远走他乡。

（二）存在的问题

1、市场配置与政府宏观调控对人才队伍建设的影响。

的人才挖走。第三，市以上党委、人大、政府、政协及其局委，经常招收公务人员，人往高处走，一些符合条件的拔尖人才，踊跃报考，一考就成，谁也不敢阻拦，无可奈何被上级钓走。

2、用人机制的弊端影响人才队伍的健全。

政府的用人机制是公开、平等、竞争、择优，人尽其才，各尽所能，好钢用在刀刃上。但明朗的阳光也有其阴暗的一面，用人唯亲或用人失察时而有之。一部分有真才实学的人员，往往不被重用，千里马无缘伯乐。相反，一部分纨绔子弟、绣花草包，不学无术之人，利用其溜须拍马、阿谀奉承的不良优点，往往赢得上级的青睐，被安排在重要工作岗位。这样一来挫伤了真才实学者的积极性，愤而走之，二来贻误了工作，给镇村两级组织带来不利后果，形成恶性循环，非常不利于人才的培养。

五、我镇人才队伍建设的下一步打算

1、以情感人，留住人才。

重新竞争机会，让其感动，为我效力。

2、利用政策，招来人才。

一是利用国家和地方已出台的涉农人才政策，招聘大学生到村任职，实施一村一名大学生计划。尽可能创造条件让其发挥优势，协助村“两委”发展村域经济，搞好村级基础设施建设。二是大力实施回归工程，优化环境，建立起全方位、多渠道、宽领域的招商吸才机制，进一步解放思想，勇于吃亏，敢于让利，谋求“双赢”，树立安才、亲才、护才意识，不求所有，但求所在，别人图利益，我们图发展。三是多措并举，让现有人才招来人才。广阔天地，大有作为。边远穷地区，条件虽苦，但苦中有乐，扎根山区，也能实现人生的理想，有些现有人才已深深感受到这一点。让这些思想已认识到位的人才，多方联络，跟踪追击，让他们加入到社会主义新农村建设的队伍中来。

3、改善条件，稳住人才。

人才来了，如何让其安下心来，扑下身子为我服务，就需要政府改善各方的条件，稳住人才。一是改善其发展环境，由政府出面协调，在征地、劳动力、税费、家属就业等方面给予优惠政策，让其无后顾之忧，一心一意谋发展，聚精会神搞建设。二是对于大中专毕业生和大学生村官，提高工资待遇，让其享受与大中城市同样或基本一样的待遇。三是提供其发展保障，利用经济的、行政的、法律的手段，保障其发展的和谐空间，减少干扰，变换政府领导者为服务者的角色。对影响或干扰投资者的利益的人或事，轻者批评教育改变方式，重者打击处分重新决策，充分保护其合法权益。

“国以才立，政以才治，业以才兴”。人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。在人才工作中，**县认真贯彻落实区地人才工作会议精神，牢固树立科学的发展观和人才观，坚持党管人才工作的原则，紧紧把握“用好现有人才、稳住关键人才、引进急需人才、培养未来人才”的指导思想，积极实施“人才强县”战略，把人才工作作为推动全县经济社会发展的重要措施来抓，制定完善并积极贯彻落实《**县加强人才队伍建设规划》，采取了一系列积极有效的措施，大力创新人才工作机制，为**县发展稳定提供有效的智力支持和人才保证。

一、主要做法和经验

1

的能力和水平。

（二）坚持原则，改善结构，选好配强领导班子。以政府机构改革和县乡党委换届工作为契机，进一步端正用人导向，科学配备领导干部。在具体的选拔任用干部工作中，严格遵循《党政领导干部选拔任用工作条例》的规定，注重民意，严肃纪律，认真贯彻德才兼备、以德为先的用人标准。重点关注和培养基层一线干部，尤其注重增加35岁以下年青干部、

妇女干部在领导班子中的比例。机构改革以来，我县共提拔*名本县干部进入县级领导班子，提拔任用了***名科级及副科级干部，激发了干部队伍活力。目前我县以县乡党委换届工作为契机，乡镇领导班子已经全部配齐、领导职数全部配满，乡镇领导班子中有选派干部、有县直机关委派村支部书记、有大学生村官，部队伍年轻化、班子配备科学化不断加强。机关和乡镇领导班子结构与09年相比，35岁以下年轻干部比例由27.6%上升到35.1%，妇女干部从12.6%上升到15.5%，大专以上学历由58.8%上升到75.8%。

2

感情上重视，工作上支持，生活上关心，尽可能改善基层工作人员的生活和工作环境，留住人才、用好人才。

（四）进一步加强后备干部队伍建设。每年年初，组织部都组成工作组到16个乡镇进行考察测评，按照数量与质量并重、管理与使用并举的要求，不断完善后备干部的培养与管理体制。一方面不断加强后备干部的培养与选拔力度，为各级领导班子建设提供充足的干部储备和源源不断的人才支持。目前我县后备干部库共有正科级后备干部**名，副科级后备干部**名。同时认真组织实施培养选拔年轻干部行动计划，注重从基层选拔优秀年轻干部充实到党政领导机关，并对有发展潜力的优秀机关年轻干部进行有针对性的培养锻炼。另一方面不断完善对后备干部的动态管理体制。每年组织部对后备干部进行2次考察和民主测评工作。重点考核后备干部的理论学习、政治立场、思想品德、工作表现和实绩、廉洁自律等情况，考察结果作为培养、使用、调整的重要依据。

（五）加强对干部队伍的动态管理和监督。

3

资源，构建全方位、多层次、高质量的干部培训体系，建立

基层干部培训和考察学习制度。在每年常规干部培训的基础上，有计划地组织党政考察团，分期分批组织干部外出考察学习，先后到上海、江苏南京、苏州、浙江杭州、重庆以及四川成都等经济发达地区考察学习。进一步开阔视野，转变观念。通过考察，领导干部们开阔了视野，增长了见识，学习先进地区的发展管理经验，拓宽工作思路，提升领导能力，促进了全县工作的高效运转。

二是不断加强干部队伍作风建设。先后就全县干部职工工作作风和纪律建设，建立健全了《干部职工请销假制度》、《干部职工休假制度》、《干部职工上下班制度》、《干部职工外出制度和奖惩制度》等，做到用制度管人，用纪律约束人。加强对领导班子和干部队伍作风建设的考核，对干部作风方面的问题实行责任追究制度，对违纪违规的干部进行依法处理。逐步建立干部队伍作风建设的长效机制。

（六）大力弘扬先进，奖励优秀人才。结合创先争优活动，对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，并通过广播、电视、报纸等新闻媒体进行广泛宣传和报道，在全县营造浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围。

二、存在的问题

几年来，我县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、新任务和我县跨越式发展的要求还不相适应，主要有以下几个方面：

（一）人才总量不足。全县人才总量截至到目前为止仅为****人，全县总人口**万余人，仅占总人口数的**%，远不能满足我县各项事业发展对人才的需求。

（二）人才队伍的结构矛盾突出。从专业结构来看，我县教育和卫生系统专技人才有**人，占专业技术人员总量的****%，而农林水系统专业人员仅***人，仅占专业技术人员

员总量的***%。从区域分布上看，我县专业技术人才总量不足，而乡镇严重匮乏。例如从卫生系列人才来看，我县医护人员共有***人，其中县卫生服务中心有***名医护人员，***个乡镇卫生院仅有***名医护人员。平均每个乡镇院仅*人；农牧、畜牧人才来看，我县农牧、畜牧共有***人，其中县有***名，16个乡镇农牧服务中心仅有***名。平均每个乡镇农牧服务中心不足***人。从行业来看，我县公务员***名，但财会、统计、环境保护等专业仅***人，远远不能满足芒康发展的’需要。尤其是在专业性、技术性较强的行政管理部门中缺乏专业技术人才。从**现状来看，维稳形势严峻，我县总人口有****万余人，政法干部仅****名，每*****人中仅1名政法干部，人才力量严重不足。

（三）人才外流现象比较严重。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。据不完全统计，近三年我县流失人才数达****人，其中党政人才****人，专业技术人才****人，中级职称****人、初级职称****人。

（四）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。

三、下一步工作思路

抓好人才队伍建设工作，必须坚持和实现党管人才，进一步完善党委统一领导，组织部门牵头抓总、有关部门各司其职、密切配合的工作格局，努力健全和完善人才工作决策机制、协调落实机制和监督约束机制，不断创新党管人才的方式和方法，牢牢抓住人才培养、吸引、使用三个环节，把人才工

作提高到一个新水平。

（一）进一步完善人才规划。要根据经济社会发展的要求，制定科学的人才培养规划，按照“党管人才”要求，根据我县经济社会发展需要，认真做好人才资源状况的摸底和人才需求的预测工作，制订和完善人才规划，确定明确的工作目标，提出有力度、可操作的工作措施。要从实际出发，适应我县经济社会发展状况及目标要求来规划人才。要立足于本地，以培养适用人才为主，努力改善人才环境。

（二）全面加强人才培养工作。要着眼于提高实践“三个代表”重要思想的政治素质和科学决策能力、驾驭全局能力、开拓创新能力，建设一支能够担当重任、经得起风浪考验、懂经济善管理的高素质干部队伍；要着眼于教育和培养一批急需的专门人才和专业人才。要积极构建人才终身教育体系，大力发展成人教育、建立和完善继续教育制度，建立带薪学习制度和经费保障制度，并以创建“学习型组织”活动为载体，促进学习型社会的形成。要加强继续教育的针对性，实施分类培训，注重实效。党政机关管理人才的重点是提高文化层次，开展现代经济管理知识等方面的培训。专业技术人才的继续教育，着重强化知识的更新和创造能力的提高。突出抓好高层次人才队伍建设，完善高层次人才服务管理措施，做好各类高层次人才体检、定期走访慰问等服务工作，努力营造重视人才、关心人才、服务人才的环境和氛围。

（三）积极营造有利于人才辈出、人尽其才的环境。一要提高认识、更新观念。要把经济建设、社会发展与人才资源开发看作是一个有机的整体。经济建设和社会发展要依靠人才作为支撑，人才队伍发展要促进经济建设和社会发展，人才队伍的规模扩大、素质提高、结构与布局调整都要以满足经济社会发展需要为立足点。二要加大对人才工作的宣传力度，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围；三要切实保护好现有人才。要把事业留人、感情留人、

适当待遇留人的要求真正落到实处，热情支持各类人才的工作，真诚关心他们的生活。既鼓励他们大胆探索、积极创新，又要保护他们的创新热情。

（四）进一步加强人才工作机制创新。结合***县经济社会发展和改革需要，破除各种不利于人才发展的思想观念和制度障碍，按照以人为本的核心理念，努力构建充满生机活力、有利于各类人才成长、有助于人才良性流动，与芒康经济发展相适应、相促进的人才服务、管理、运行体制。进一步营造宽松的人文、人际环境，使“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的良好风气在我县进一步形成。

（五）进一步完善人才流动机制。加快人才市场建设，规范人才市场管理，畅通人才流通渠道，建立政府部门宏观调控，市场主题公平竞争、人才自主择业人才流动配路机制。破除人才流动的体制性障碍，促进人才资源有效配路。认真执行和完善机关干部到村工作有关制度，鼓励机关干部到农牧区和艰苦边远地区任职或挂职，充分整合各类高层次人才资源，组织高层次人才服务团深入农牧区、深入基层开展服务，为社会主义新农村建设等提供有力的人才支持。

为掌握县域人才真实发展情况，大力推进人才兴县战略的深入实施，我局成立了由耿建铭局长为组长，王建成副局长为副组长，办公室主任刘宝刚、工考办主任韩常乾、人事科长韩喜源、就业局长杜英为组员的人才情况专题调研组，自4月初开始，调研组通过走访全县重点企事业单位，深入调查总结我县人才工作近年来工作经验，分析存在问题和成因，并紧密结合我县实际，提出关于加强我县人才工作的意见和建议。调研报告如下：

一、我县人才工作成果

近年来，我县在、县政府的领导下，大力实施人才兴县战略，不断创新人才工作机制，取得了显著成效。

1、加强组织领导，夯实工作基础

坚持党管人才的原则，我县人才工作坚持由书记亲自挂帅，在组织部设立专门办事机构，把人才工作列入和组织部的年度工作要点和日常工作，常抓不放。在十二五开局之年，县政府经过广泛调研，出台了《定兴县中长期人才发展规划（2011—2020年）》人才工作的文件，从政策和制度建设上给予了保障和支持。每年把人才工作各项经费列入财政预算范围，加大对人才选拔、培养、教育等专项经费审批力度。今年以来，逐步加强人才教育培训基础设施建设，积极筹备建设“人才家园”项目，做好引进人才的保障工作，筑巢引凤，动员全社会的力量，解决好高技能人才的家庭生活的后顾之忧，全身心的投入工作。

2、创新工作机制，盘活现有资源

我县加大对优秀专业技术人才的培养和重用，积极树立专业技术人才先进典型。同时加大对科技拔尖人才、国家和省级的优秀教师、医师、工程师、农技师、畜牧师等各类专业技术人才的选拔、推荐和申报工作。以教育专技来说，近五年来，全县共评定市级师德先进个人、师德标兵和魅力教师56人，市级名师29人，市级优秀支教教师32人，市级优秀教师、模范教师16人，市级骨干教师35人；省级师德标兵1人、省级骨干教师12人、省级优秀教师7人；全国优秀教师2人。2011年4月，根据《保定市教育局关于进一步加强师德师风建设的意见》和保定市教育局2011年4月19日加强师德师风建设工作的视频会议精神，教育局又出台了《定兴县教育局关于进一步加强师德师风建设的实施方案》，就师德师风建设工作做了具体安排，掀起了“修德强能树形象，尽职尽责当楷模”的师德师风建设新高潮，都取得了较好的成绩。

3、积极为高校毕业生搭建广阔平台。

一是积极落实政策，共为符合条件的209名高校毕业生发放失

业补助金39.6万元。为他们后期就业提供了生活保障,使失业保险金起到了“安全阀”和“减压器”的作用。同时邀请市局相关领导来我县授课,重点讲解当前就业形势和就业再就业政策。通过培训,广大高校毕业生认清了形势,转变了观念,找准了方向。

位,组织长城、大迪等企业参加了在河北农业大学举办“保定市高校毕业生就业援助工作专场招聘会”,把人才引进来;二是对我县毕业高校生开展了调查摸底。通过下发文件、电视公告、村内广播等形式发布未就业高校毕业生求职登记公告和宣传相关政策,使未就业毕业生及时了解登记地点、登记办法和相关政策,组织有就业意愿的未就业高校毕业生到我局进行求职登记,共有613人填写了《河北省普通高校未就业毕业生登记卡》,并组织他们参加“保定市高校毕业生就业援助工作专场招聘会”,让他们找到适合自己的工作岗位。

4、全面加强农业和农村人才队伍建设

我局认真作好农业和农村培训基地的认定工作,仔细核查培训机构的培训资格情况、培训场所情况、教学设施设备情况、实训基地和师资情况、积极面向各类培训单位公开、公平、公正的进行项目招标,2015年以来,共组织在岗职工,农民工,技工,大学生技能培训,农村经纪人培训班等各类培训14期,培训各类人员11000人。完成引导性培训2900人。支出培训经费15万元。

5、提供优质的人事人才代理服务

为解决好我县流动人才和县内企业引进人才的后顾之忧,我局坚持以服务为宗旨,减化人事代理业务办事程序,不断提高办事效率,近年来,我们为210家单位和1750名流动人才办理了人事代理,对符合评定职称和资格考试人员及时进行考评,同时还及时做好调整档案工资,出具婚姻状况证明,办理人事调动等实施配套服务,基本上满足了代理对象的需求。

我局工作人员文明热情的服务态度，良好宽松的管理环境，深受广大代理对象的依赖，使他们在更广阔的人生舞台上更有更大作为，更好地回报社会。

二、我县人才工作存在的问题及成因

（一）存在的问题。

实践证明，我县近几年来在人才工作方面所作出的努力和取得的成绩有目共睹，在很大程度上促进了我县经济社会的发展。但就全县人才工作整体而言，目前还不能满足和适应我县经济社会的发展需求，主要表现在：

1、人才总量不足，结构不理想，高层次人才缺乏。在人才总量上来看，我县现有的各类人才总量约6788人（教育专业技术人员总数5412人，卫生专业技术人员802人，农业专业技术人才74人，其它专业技术人才500人），只占我县总人口数的1.1%，其中大专以上文化程度990人，高级职称以上694人，35岁以上1820人。高学历高层次人才、创新型、复合型人才屈指可数，从事科学研究和科技开发的人才凤毛麟角，有实际操作能力的适用人才、技能型蓝领人才紧缺。人才的产业、行业和区域分布也不均衡，人才大都集中在县城和一些人口较集中的乡镇党政机关、学校和医院。

在结构构成上来看，以我县义务教育为例，教师年龄偏大，学

74.8%，25岁以下的年轻教师只有3名。个别乡镇师资年龄严重老化。如高里乡教育中心36岁以上的教师有252人，占86.3%；46岁以上的教师121人，占41.4%。由于年龄结构不合理，导致教师知识结构老化、接受新鲜事物较慢，不能适应素质教育的需要。

在人才层次上来看，以农业技术人才队伍为例，相关专业人

才

数量仅为74人，与我县积极发展的农业绿色基地目标很不相称。具有本科及以上学历的有21人，具有高级称职的8人，仅占农业技术人才总数的10.8%。缺乏公认的学科、技术带头人。人才结构不合理。专业结构不合理，一些专业人才严重不足。我县农技人员中传统产业方面的人才多，蔬菜、花卉、食用菌、水产等人才少，而且知识结构单一，服务面狭窄，不能很好适应农民技术多样化需求和农村产业结构调整的需要。知识老化，后备力量缺乏。我县现有的高学历人才中，大部分是1993年以前毕业的大学生。他们虽然基层经验丰富，但所学知识已经老化，又由于参加新知识、新技术培训的机会少，知识更新速度慢，已不能很好地适应新形势的需要。新毕业的大学生又因为编制原因进不来，人才队伍日趋老化，存在后继乏人现象。服务手段不健全，科技推广效果不明显。当前的科技推广服务体系总体上处于“线断、网破、人散”的状态，县、乡、村三级网络中，乡镇一级已基本停顿，工作人员“在其位不谋其政”，主要服从于乡镇的统一安排，农技推广工作则无暇顾及；村一级队伍大部分空白。

3、人才市场基础设施建设较为薄弱，人才资源配置效应还不够明显。

硬件建设滞后，业务开展广度不深，信息化程度不高，造成人

才市场竞争力不足，影响了人才市场的发展。

4、人才工作机制还需进一步完善。如机关事业单位人员能上能

下、能进能出的机制还未完全形成，一些富余人员出不去，一些紧缺人才因没有编制进不来，影响了优秀人才的选拔任用。现行的考评考核体制难以适应新形势发展的需要，分配

未能向优秀人才有效倾斜。

（二）问题的成因

1、人才观念亟待更新。一是一些部门和单位对人才重要性的认

有时间再去从事专业技术工作，从而导致专业技术人员的变相流失。

2、人才工作机制不活不健全。一是政策不完善。目前我县只有

斥工作岗位，加上机关事业单位的人员编制一成不变，缺乏灵活性，导致人才进不来，庸人出不去。三是忽视人才培训工作，有些单位重引进轻培训，导致人员的水平、层次上不去。

3、环境不够理想。一是硬环境不足。我县的城市规划、市容市貌、卫生绿化、文化医疗以及教育设施等与发达地区相比相形见绌，致使许多人才不想来，来了也不想久留。二是软环境不优。全社会重才、爱才、惜才的氛围还没有真正形成，一些部门服务意识不强，为人才排忧解难的力度不够，甚至有个别地方存在严重的排外思想。三是待遇不高。机关事业单位人员工资大部分依靠上级财政转移支付。有些单位因种种原因，不能兑现引进人才时的承诺，致使引进的人才不安心工作，要求调离或不辞而别。工业企业员工工资与发达地区相比更是相差甚远，许多外来人才另寻出路，许多本地人才更是想方设法另谋高就。

三、加强我县人才工作的建议

实施人才强县战略，是实现定兴经济社会又好又快发展的重要保障。当前，我县社会经济发展进入到一个十分关键时期，

我们必须进一步加大人才资源开发力度，以更开放的政策，更灵活的机制，广泛吸纳和大力培养各类优秀人才。结合我县实际，借鉴外地先进经验，现就进一步加强人才工作提出如下建议：

立“人才资源是第一资源”、“定兴发展靠人才”的思想。树立系统开发人才观念，克服“重使用轻培养”、“重引进轻使用”的不良倾向；树立知才善用、人尽其才的人才观念，克服人才使用中的“近视病”与“武大郎开店式”妒才心态；树立人人都可以成才的人才观念，在坚持德才兼备标准的前提下，要敢于不拘一格选人才，真正做到不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，克服只唯文凭不重视实际技能，只论资排辈不重视创造力的不良作风；树立全县一盘棋，推进良性流动的人才观，克服人才单位、部门所有的狭隘意识；树立广纳人才观念，既重视开发利用本地人才，也积极吸引外地人才，克服用人和留人上的不正之风。

造一个鼓励各类人才脱颖而出的生动局面。五是加大县财政人才资源开发资金的投入，并随着今后每年财力的增长而增长。同时要鼓励各类社会组织和个人以各种形式支持人才开发事业。六是切实关心爱护各类人才。建立县领导联系人才制度，建立人才健康档案，建立人才定期体检、带薪休假、定期疗养制度。各级用人单位要尽可能为从事科研工作的高级专家提供必要的科研设备和经费。

金技术密集型产业和劳动密集型产业的结合过程中，要有选择地实行人才重点突破，广开渠道，简化手续，减少环节，开通引进人才智力的“绿色通道”，着力解决经济建设中的人才瓶颈问题，要重点引进以下几类紧缺人才：一是我县工业主导行业及农业优势产业开发的高层次复合型经营管理人才；二是高新技术人才；三是适合行业需要的高级技术工人。特别对紧缺急需的企业经营管理、科技创新等高精尖人才，加大引进政策的刚性，敢于突破常规，舍得花钱，面向全国全省高新聘用。亦可采取柔性政策，“不求所有，但求所

用”，积极推行“人才持股”的股份制模式，鼓励用人单位以岗位聘用、项目合作、技术入股、技术承包、咨询服务、成果转让、参与收益分配等方式方法引进人才，行政隶属关系不变，来去自由，只求为定兴的发展献智出力。凡来定兴就业、创业的各类人才，实施“人才家园”工程，本人及家属、子女、直系亲属的户口可以直接落在定兴城区，在专业技术职务任职资格评定、社保医保、子女入学、住房购路等方面与城区常住人才同等甚至优于对待。鼓励企事业单位建立体现不同特点的工资分类管理机制和知识、技术、管理等生产要素参与分配机制，进一步扩大企事业单位内部分配的自主权，鼓励分配向富有实绩、贡献突出的优秀人才和关键岗位倾斜。

（五）广泛沟通联系，大力实施人才回归工程。积极制定有针对性的土地征用、融资贷款以及住房购买、子女入学、医疗保险等方面的优惠政策，通过“政策优惠促回归、亲情感召促回归、环境优化促回归”，实施“凤还巢”工程。对那些为家乡发展出点子、支持家乡发展的和返乡创业的定兴籍人士，应大力宣传，推崇有加，努力激发其热爱家乡、奉献家乡、建设家乡的热情，带回资金、技术和项目，推进定兴经济社会快速发展。

（六）坚持用好的方法培养人才。一是加强培训教育工作。逐步建立规模较大、水平较高的人才培训和技能实训基地，每年有计划对各类人才开展系统的规范化、制度化培训。二是“请进来，送出去”，不断提高人才的专业技术水平和工作能力。特别是组织教育、卫生、农业、民营企业等部门和单位，通过邀请专家讲座、学习考察、举办培训班、选送人才到省内外进修、短训等形式培养大批专业人员。三是选派一批年轻的知识分子、专业技术人才到基层任职，鼓励他们深入实际，深入基层，丰富实践经验，推动理论和实践的结合，推动知识转化。

（七）拓宽资源平台，建立人才市场体系。一是加强人才市

场建设，以定兴人才市场为龙头，以“定兴人才网”为纽带，对上，与省、市人才市场衔接，对下，与乡镇、业务主管部门及企业对接，形成上下结合、广泛合作的人才大市场，在用人单位与人才之间构建起“金色桥梁”，促进人才的合理流动；二是切实抓好我县人才的“四库”（即高中低层次人才库、智力合作人才库、定兴籍外地人才库、本地专业技术人员人才库）和高层次人才业绩档案建设，为用人单位提供信息服务。抓好拔尖人才、科技带头人、优秀知识分子的选拔活动，并实行动态管理；三是健全人才市场供求信息，及时准确反映我县人才需求状况，为各类人才择业和企事业单位选人用人提供信息咨询服务。

由于机构改革，原州粮食局、州物价局合并到阿坝州发展和改革委员会。为加强全州粮食、物价、发改系统人才建设，促进经济发展，了解机构改革后整体人才队伍现状情况，按照省粮食局要求，日前，我委对全州粮食、物价、发改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：

一、人员基本情况

至2011年底，全州粮食、物价、发改系统人员总数552人，其中中共党员人数223人，占40%，女性职工229人，占41%，少数民族职工257人，占47%。

（一）从职位分类看：公务员239人，占%；企业管理人员103人，占%；专业技术人员58人，占%；工人152，占%，其中技术工人56人（其中，中级工以上人员为55人），占%，普通工人37人占%。

（二）从年龄结构看：30岁以下人员49人占%；31-35岁人员67人，占%；36-40岁人员120人，占%；41—45岁人员125人，占%；46—50岁人员112人，占%；51-55岁人员28人，占%；56岁及以上人员4人，占%。

（三）从知识层次看：无研究生学历；大学本科学历98

人，占%；大学专科学历207人，占%；中专、高中学历134人，占%；初中及以下学历71人，占%。

（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。2011年，全州粮食系统组织参加培训65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（17人次，占%），其他渠道为党校和行政院校。全州物价系统组织参加培训 25人次 。培训类型主要为职业技能培训，培训渠道主要是通过党校和行政院校。全州发改系统组织参加培45人次。培训类型主要为专门业务培训，培训渠道主要是通过党校和行政院校。

三、存在问题

（一）知识层次偏低。全系统大学专科以上学历比例仅为57%，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14%，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。

岁以上人员144人，占27%，35岁以下人员明显偏少。

（三）人才使用环境亟需改善。由于我州地理环境较差，处在偏远地区，又是少数民族集中地，交通不是很方便，待遇比较低，因此人才管理和使用中还存在许多不尽如人意的地方。一是引进人才难。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，特别是专业型人才，粮油保管人员，粮油检验人员，物流管

理人员近几年基本上没有进入。二是留住人才难。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。三是培养人才难。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。

（四）、编制少，工作量大。机构改革后，人员情况发生了变化，编制也发生了变化，发改局职能加大，以工代赈职责划入发改局但没有增加编制，反而机构改革后编制减少，工作量大，人员严重缺乏，特别现在又是加快县域经济发展、灾后重建工作中，工作起来就很吃力。机构改革后，原州粮食局、州物价局合并到州发改委，县上却并不一致，除了茂县粮食局为县发改局管理的单位其他县上粮食局都是独立的，而物价局合并的也很少，州上是一个单位，而县上是分开的，这样工作开展起来很不方便。

四、关于加快人才队伍建设的建议

（一）政府应出台相关政策，支持鼓励人才走进企业。建议政府及相关部门应树立以工作业绩用人的导向，出台激励措施，鼓励引进人才，特别是专业型人才。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）要加大人才队伍的培训力度。以大规模培训为平台，根据单位性质和职位的特点要求，制定有针对性的培养、培训计划，突出对能力的培养和提高。确保每名工作人员一年参加各类培训的时间。不断更新相关的理论和业务知识，提升每个人都综合素质，培养沉稳、干练的工作作风。增强驾驭社会主义市场经济能力，着重提高职工的政治鉴别力、抵御腐朽思想侵蚀能力、依法行政能力、调查研究能力和处理改革、发展、稳定诸多复杂问题的能力，建设一支综合行政能力较强的人才

队伍。要在全系统，尤其是领导人中牢固树立人才资源是第一资源的观念，大力推进人才兴国战略，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，尤其对专业技术人员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。

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。

（四）、为了更好的工作，工作衔接更通畅，上传下达更加方便，建议把县上的粮食、物价、发改部门合并为一个单位，尽量与州上机构改革步调一致。为了让工作做的更好，效率更高，解决人员缺乏的问题，建议增加相应的职责编制，希望政府和人事编制部门能考虑县上实际问题。