

经侦队伍建设调研报告(精选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。

经侦队伍建设调研报告篇一

在当地可以起到示范带动作用，其知识或技术得到群众认可的专业型、带动型的劳动者。包括农村卫生员、科技推广员、生产能手、经营能人、能工巧匠等。农业人才兴，则农业农村兴。人才兴农是一项战略性、全局性、长期性的工作，尤其是农村实用人才与农业生产发展、促进农村经济和农民增收有着必然的、密切的联系，是建设社会主义重要力量，是农村经济社会发展的重要推动力量。农村实用人才服务于三农，根植在三农工作的第一线，是学习、应用、传播先进实用技术的重要力量。近期，我们对我县的农村实用人才情况进行了调查，并进行分析与研究。

xxxx县辖23个乡(镇)、499个村(居)，总人口65万，其中农业人口52.7万，全县总面积582550公顷，其中林地400万亩、草场300万亩、水面30万亩。近年来□xxxx县大力实施科技兴农、人才兴农战略，紧紧围绕产业抓工人，大力开发农村实用人才，取得了良好成效。目前全县农村实用人才已达8956人，占农村总人口的1.4%，且以此为纽带组成的专业协会、合作组织等为主体的农村经济组织的带动力量越来越大，成为引领农村经济发展的主力军。

1、农村实用人才的总量。全县共有农村实用人才8956人，其中种植业3150人，养殖业2330人，加工业450人，机械业424人，能工巧匠20xx人，农村经纪人542人。

2、行业分布情况。农村实用人才主要集中在第一产业和第三产业，第一产业约占75%，第三产业约占24%，第二产业占1%。第一产业主要在种植业、养殖业，第三产业主要是能工巧匠、农机服务、商品流通3个行业。第二产业主要是有资金有技术的返乡农民工。种植业实用人才主要分布在水稻种植、茶叶生产、柑橘生产、油茶种植、中药材种植、蔬菜种植、小水果等行业；养殖业实用人才主要分布在水产养殖、生猪养殖、肉牛养殖、蛋鸡养殖、山羊养殖、桑蚕养殖、特种养殖等行业。第三产业实用人才主要分布在农村建筑、农机服务、农村商品流通等行业。

3、技术结构及特点。在农村实用人才队伍中，生产能手的比例最大，生产型人才占实用人才总人数的57%；其次为经营型人才分别占实用人才总人数的16%；技能带动型人才（能工巧匠），占实用人才总人数的17%；社会服务型人才占实用人才总人数的10%。

4、农村实用人才的年龄结构及特点。从年龄结构看，农村实用人才36~50岁年龄段人最多，35岁以下的具有一技之长的实用人才比较少分别为17.4%、13.8%、10%，呈现出中年化的特点。

（一）加强领导，部门配合形成了农村实用技术培训和农村实用人才培育的大合力。首先，建立和健全了工作机构和领导机构□20xx年3月，我县就成立了以县长为组长，20个单位主要负责人为成员的县农民素质教育领导小组，下设了办公室。由农民素质教育办公室具体负责全县的农村实用技术培训工作。23个乡镇也都成立了相应机构，配备专人负责。村里还设立了联络员，负责学员的组织联络工作。其次是出台了一系列政策性文件，先后印发了《关于提高农民素质推动全县农村劳动力合理流动的行动计划》（沅政办发[20xx]5号）和□xxxx县九大农业产业农民科技培训实施意见》（沅素办发[20xx]2号），明确提出整合各类教育培训资源，综合运用

各种教育培训手段，全面提高农民思想道德、科技文化、民主法制三个方面的素质。逐步增强农民科技致富、市场竞争、自主发展三种能力。畜牧、林业、农机、库管局、茶叶办等部门在推进农业产业化建设的同时，认真组织农民学习农业生产新技术和市场经济知识，进行无公害农产品生产。科技、科协、文化、司法、团委、妇联等部门认真引导农民，开展多种形式的文化、法律、科技教育，加大了科普宣传和法律知识普及力度。组织、人事、宣传、计划、财政等部门给予政策支持。全县上下形成了农村实用技术培训和农村实用人才培育的社会合力。

(二)依托基地，搞好示范建立了农村实用技术培训和农村实用人才培育的主场地。近年来，县直各部门和各乡镇，以建立培训示范基地为切入点，通过依托基地，开展实用技术培训工作，效果明显。20xx年以来，在全县23个乡镇共同建立了超级稻、水产、茶叶、桑蚕、生猪、水果、蔬菜、油茶等产业的实用技术培训示范基地，通过基地共举办了各类培训162期，培训人员5000余人，培育各类农村实用人才385人。县农业局20xx年在全县建立优质稻基地35万亩。县茶叶办在官庄、北溶、太常等乡镇建立了万亩的茶叶示范基地。各乡镇以基地为依托开展产业培训。如凉水井镇近年来建立了蛋鸡养殖、蔬菜、礼品西瓜基地，通过这种基地培训的农民教育培训模式，农民欢迎，效果好。今年来，全县通过依托示范基地，举办各类培训班200余期，培训农民11000余人次。培育了农村实用人才600多人。示范基地已成为我县农村实用技术培训和农村实用人才培育的主场地。

(三)组织农民专业合作社，促进相关行业间人员的交流学习。在近年来，各级政府部门，积极组织农民专业合作社，加大招商引资力度，拓宽农产品的销售渠道，引进优质品种，保证质量，扩大生产规模。通过协会形式，增加相关行业人员间的学习机会，促进技术进步。社员有专门的管理组织，经常组织各种学习交流活活动，邀请省农科院及农业高校的专家教授来传授种植和防病知识，并与科研单位组织合作了科研

生产基地。通过合作社，使农民不但增加了收入，也学到了实用农技知识。截止20xx年12月底□xxxx县经工商注册登记的农民专业合作社共有27家，入社农户4800户，注册资金552万元，联接基地29500亩□20xx年，县辉煌林木开发专业合作社被确定为省级示范性合作社，陈家滩水产养殖专业合作社、肖家桥水产养殖专业合作社、博亚中草药种植专业合作社等3家合作社被确定为市级示范合作社。

(四)创新手段，拓宽渠道开辟了农村实用技术培训和农村实用人才培育的新途径。通过把课堂搬到了乡镇、村，既为农村解决了办学缺师资无教材的状况，也为农民学习提供了方便，广大农民可以不离岗，不离乡，就地就近参加学习，较好地解决了工学矛盾。一是建立了农村信息服务平台，内容包括农业种养加实用新技术、农业致富信息和技能、农村政策和法规等。通过现代媒体来开展农村实用技术培训和农村实用人才培育工作。二是开展培训进村，科技入户。为了加大农村实用人才的培训力度，县农民素质教育办在村设立了教学站，采取长期培训与短期培训相合、推广新技术与现场指导相结合、专题讲座与排忧解难相结合、专家走下去与把农民请上来相结合等形式，积极开展实用技术培训和农村实用人才培育。农口其他部门也根据农时广泛开展了送科技等下乡活动。如县农民素质教育办每年要编印5万份的《农业科技》资料，送到各乡镇各农户手中。据统计今年上半年，全县开展送科技下乡活动达210场次，送技术资料25万份，接待农民咨询2万人次。

(五)健全机制，加大投入确保了农村实用技术培训和农村实用人才培育的开展。为确保农村实用技术培训和农村实用人才培育工作的开展。我们建立健全了培训激励机制，将农民教育和培训工作实行了目标管理，纳入了各乡镇单位的年度工作目标考核内容。近年来，虽然我县的财政状况相当紧张，但农民素质教育专项经费给予了一定的保障，设立了农民素质教育专项资金，用于农民素质教育的音像教材、师资培训、多媒体教育宣传办点。同时，23个乡镇也都纳入财政预算，

增加了投入。同时，千方百计积极动员和鼓励社会力量投资农民素质教育，开辟筹资渠道。

1、人才总量不足，整体素质不高。我县是贫困的农业大县，又是移民大县，广大农村处在山区，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。据有关部门抽样调查发现，目前我县大约有农村实用人才8956万人，只占全县农村劳动力总数的1.4%。就拿xxxx茶叶方面的人才来讲，研究员仅1人，高级农艺师4人，农艺师3人，有经验的茶农近80多人，对于我们一个有着7万亩茶园的茶叶大县来讲，是非常少的。人才严重不足，大多数农村实用人才没有受过系统全面的教育，知识面比较窄，视野不够开阔，技术水平较低，与现今建设社会主义新农村对农村实用人才的要求还有不少的差距。

2、农村实用人才结构不优。在我县农村中，越是发展较快村或地处城郊、乡郊，人才较多，素质也相对较高，示范带动作用越强；反之，人才资源越是不足，发挥作用越少。一是专业结构不优。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。尤其开拓型的经营管理人才极其短缺，面向流通、服务的人才较少。还有就是从事文化工作的实用人才更少，急需培育。二是农村人才浪费现象也比较突出。不少农村实用人才，因为资金、思路等原有，还找不到施展才华的舞台，有的甚至技术、能力处在半闲置状态或干脆外出打工。三是年龄结构不优，青年农村实用人才比例少。女性人才严重缺乏。四是学历结构不优。农村实用人才中96%以上为高中以下文化程度，没有受过系统的农业专业教育。

3、农村实用人才开发经费不足。

一是投入资金不足。就我县而言，尽管县财政在运转艰难的情况下，将农村实用人才开发经费列入财政预算，有效地促

进了农村实用人才开发工作，但仍不能完全满足工作需要。特别是在农村实用人才培训方面，所需教材资料、实践操作现场、教师授课补助、参观学习资金均难以落实，直接影响农村实用人才开发的顺利进展，影响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。由于大部分人员生长在农村，经济基础薄弱，再加上没有相应的资金扶助，许多有理想、有技术、有文化的实用人才，往往因缺少创业资金而不能依靠专业特长发家致富，从而使一部分实用人才英雄无用武之地，想率先致富、带领群众共同致富却心有余而力不足。

三是农村实用人才培训资金利用不合理。由于多头培训、为了完成量的培训、培训针对性差、忽视受训对象的特点和意愿等原因，致使培训资金用了，效果不佳。

4、农村实用人才的后续管理未跟上。人才是事业成败的关键，新农村建设离不开农村实用人才作用的发挥。当前，乡镇技术人才的缺乏，致使农机、农技、水利、农广校、文化站等从事农村使用人才培养和管理的机构逐渐退化，甚至名存实亡。相关人员从事其他工作，且年龄偏大，乡镇技术人员面临青黄不接。致使对农村使用人才的后续管理工作难以跟上，也致使他们的示范带动作用发挥不全面。

这些问题的原因是多方面的，分析起来主要有如下几个方面：

一是农业收益的辛苦，效益低下，是问题产生的根本。农业生产效益低下，导致实用人才流失。针对三农的优惠和扶持政策随时年年提高增加，却远远跟不上农资价格上涨迅猛，农业生产成本过重，加之农产品价格持续低迷，造成农业效益低下，农民从事农业生产的积极性不高，不少农民宁愿出租或丢荒弃耕，也不愿意从事农业生产；从事农业生产经营的风险较大，致使不少农村实用人才转移从事其他行业，造成人才流失。

二是政府职责不清，体制不顺。农村实用人才服务管理部门多，却没有一个部门是真正的责任主体，造成多头管理或者管理不顺。各部门对农村实用人才的培养和管理缺乏规范、可续、系统的规划。培训资源多主体，招生混乱，资源利用率低。缺乏系统的管理机制和激励机制，难以发挥农村实用人才示范带动作用的积极性。人员资金不足，在乡镇一级没有设置相对应的下属部门，使权力难以下放，对农村的实用人才管理难度大。而且相关的技术推广站或者机关单位缺乏相对应的专业人才，甚至有些技术站都没专业对口的专业人才，外行管理内行，人浮于事，农村实用人才的培训及管理工作难以开展。

三是农村青年流失严重，实用人才后继乏人。随着城镇化、工业化进程的加快，不少农村青年不满足于农村的生产生活方式，离开农村到城市谋求发展，留在农村从事农业生产的基本上是年龄较大、文化素质较低、能力较弱的人，这些人受自身条件的局限，难于成长为实用人才，而那些靠经验积累成长起来的农村实用人才年龄逐渐老化，造成农村实用人才后继乏人。

四是受意识及能力的局限，制约了农村实用技术的推广。一方面，农村实用人才的技术技能是主要靠自己摸爬滚打历练出来的，由于受小农意识的影响，一般不愿轻易把过硬的技术传授别人。另一方面，农村实用人才大多没有接受过系统的职业技术教育，都是些经验型的人才，往往知其然不知其所以然，缺乏总结提升，理论指导性不强，限制了他们技术的交流传授。

农村的发展要紧紧依靠农民，发挥农民在农村发展过程中的主体地位和作用，农村实用人才队伍建设尤为重要，他们在农村发展中的示范带动作用更是意义重大。农村实用人才是农业产业化与科技融合的直接实践者，是实施科技兴农的带头人。因此，加强农村实用型人才队伍建设，就必须在管理、培养、激励等各个方面下功夫。

1、认真制定有关优惠政策，加快农村实用人才队伍发展步伐。一是建立农村实用人才建设资料库，对现有农村实用人才进行详细登记、造册，进一步强化教育培训，尤其是要突出抓好农村教育改革，大力开展农村职业技术教育；二是对从事农业生产年满30年的土专家、田秀才和养殖行家里手应适当给予照顾，比如：通过采取发放一定数额养老金或者养老保险等方式，适当给予照顾，从而更好地发挥他们的一技之长，为农村经济繁荣贡献力量；三是引导农村待业青年学习农业生产知识，要不断通过保送培训、出资培训等方式，尽快解决好农村实用人才队伍青黄不接的现象。

2、加大资金投入，为现代农业建设提供智力支持。一是加大农村科普示范园建设，充分发挥科普示范园辐射、带动作用，真正把科普示范园打造成为农村实用人才学习科技、掌握本领、交流技术、提高水平的理想之园；二是为充分调动实用人才的积极性，应积极鼓励农村实用人才大力发展新型农业生产，从土地使用、资金信贷、农用新产品设施、设备、项目引进等方面给予帮扶，增强信心，认真解决好发展后顾之忧，并更好地影响和带动广大群众共同致富；三是通过大户辐射的方式推广技术成果。就是选用部分辐射面广、经济效益高、政治素质过硬的大户作为专业示范户，适当给予经费投入，并把新品种、新技术、新产品交给专业户、示范户，由他们先搞起来。当地农民看到用新技术、新品种、新产品带来的利益，就会自发地跟着用起来，一项新的技术或新的品种就得以推广，一项新的产业就可以形成；四是不断创新对农村实用技术人才的考核办法，实行年终综合评比，对现代农业贡献大、技术过硬、影响较大、科技成果突出的农村人才进行奖励，要通过采取综合评比的措施，不断加大奖励金额投入，从而激励更多的农村实用人才为农村发展提供智力支持。五是每年还选送一批技术员到高校科研单位学习培训，以提高其专业技术水平，使其更好的为农村基层服务。加大政策上的引导和扶持，各项政策尽量向农村倾斜。建立农民实用技术培训示范基地，培养双带农村党员，树立一批农村实用人才典型。大力引导农民发展企业协会(合作社)基地农户的特

色农业产业化发展模式。如山地开发大户刘辉牵头成立的全县首个林木开发专业合作社xxxx县辉煌林木开发专业合作社，养殖大户张国辉领头创办的xxxx县幸福生态土鸡养殖专业合作社，通过这些能人在农业的产前、产中、产后环节，为入会农户提供良种、技术、信息或产品销售服务，将分散经营的农民结成利益共同体，降低了农民独闯市场的风险。

3、抓好示范点的建设，突出典型示范带头作用。致力于抓好示范点的建设，坚持树典型、抓示范。通过建立一大批党员典型示范户，引导带动群众参加实用技术培训，切实发挥党员示范户的辐射带动作用，推动农村实用人才队伍的建设。农村实用人才在发展生产、带动群众致富方面发挥的作用。

4、加强与学校科研单位的合作，加强培训力度，推广农民教育。一是农业、科技、劳动保障、团委、妇联等相关部门积极推动科技下乡工程，加强农村培训基地建设，大力发展农村人才的培训工程。充分利用职业技术学校及农业技术推广站的资源优势，通过集中开班教学、网络教学、农技人员现场面授指导和送科技下乡、科技影视进村等形式，大力开展农村实用技术培训、农村劳动力转移培训等工作，提高了农村人才的素质，为当地培养了一大批的种植能手、养殖能手、经营能人等农村实用人才。二是进一步加强了与农业高校及科研单位的合作，邀请专家教授来现场授课，指导农业生产。

5、充分发挥农村一体化综合服务中心职能，积极利用信息平台，不断创新技术服务手段。一是可以每年分层次评选农村致富带头人，通过电视、广播等媒体以及树立典型示范等形式，加强农村实用人才宣传，着力打造适宜实用人才成长和创业的氛围。二是我县大力实施农村信息一体化平台建设，积极发展农村远程网络教育，打造综合的信息化服务平台。宣传优良品种和先进农业技术，邀请专家学者解疑释难，指导生产。我县农村信息网、新闻网等网络，提供各种新产品、新技术等农业信息，对农民进行远程教育。三是举办农业产品会或博览会。通过展示优质产品、举办农业论坛、展示先

进企业、技术产品等形式，进行招商引资，带动农民知识和技能更新。

经侦队伍建设调研报告篇二

根据上级要求，我们对政法部门队伍建设工作进行了调研，现将调研情况报告如下：

一、基本情况

（一）编制情况…… （三）文化结构…… 二、主要做法

近年来，我市政法各部门在市委、政府的领导下，紧紧围绕“维护社会稳定，服务经济发展”目标，全面贯彻落实科学发展观，坚持以内强素质、外树形象为主线，以加强政法队伍思想政治建设为抓手，大力加强领导班子建设和干警队伍建设，政法队伍的向心力、凝聚力、战斗力显著增强，有力地维护了全市社会政治稳定，保障了经济建设和社会各项事业的顺利进行，为全市经济社会实现又好又快发展做出了积极的贡献。回顾我市近年来政法队伍建设工作，主要做法：

（一）坚持把加强领导班子建设放在政法干部队伍建设的首要位置。一是加强班子思想建设。政法各部门高度重视领导班子的思想政治建设，采取定期组织学习、召开民主生活会等形式加强思想政治教育，班子成员的政治观念和大局意识显著增强。二是加强班子作风建设。领导班子的工作作风直接关系到一支队伍的凝聚力和战斗力。近年来，我市政法各部门在加强领导班子建设工作中始终把作风建设摆在重要位置，在贯彻落实民主集中制，实行科学民主决策的同时，注重发挥班子成员的率先垂范作用，以此来激发广大政法干警敬业精神和奉献精神。三是加强班子廉政建设。政法各部门把党风廉政建设作为班子建设的重中之重，在加强领导干部廉洁自律教育，切实增强领导干部拒腐防变能力的同时，制定了一系列严格的规章制度，严格落实多方位的监督制约机

制，着力从源头上预防腐败现象的发生。

务

水

平

和

综

合素

质。

法院… 公安局…

法

监

督。

法院… 公安局…

三、存在问题

(一)警力严重不足。政法委及政法各部门人员编制少，无法适应和满足当前及今后政法事业发展的需要。

(二)干警待遇偏低。由于政法各部门领导干部职数、职级职数有限，人员得到提拔机会少，政法各部门横向交流和流动机制不健全，干部竞争上岗、轮岗、轮训、交流制度未有效落实，影响了干警的工作积极性和主动性，难以激发队伍的

活力。

（三）政法委协管监督职能难以充分履行。由于体制上的障碍，市级政法委在履行“重要责任”时往往“力不从心”。“各级党委政法委协助同级党委及其组织部门考察、管理政法部门的领导干部”，“加强政法队伍建设，协助党委和组织部门考察、管理政法部门领导干部，是各级党委政法委员会的一项重要任务”，这些规定充分体现了中央对加强政法委建设的重视。但这些规定到了基层却难以得到全面的贯彻落实。

四、加强队伍建设的对策和措施

针对我市政法队伍建设存在的问题，我们认为今后一个时期政法干部队伍建设应着重抓好以下几个方面：

（一）加强思想教育，不断提高政法干警的政治素质。要在广大政法干警中深入开展社会主义法治理念教育，教育广大政法干警牢固树立正确的世界观、人生观、价值观和全心全意为人民服务的宗旨意识，从思想上解决好“为谁执法，为谁服务”的问题，增强干警的事业心和工作责任感。要教育干警自觉抵御拜金主义、享乐主义和极端个人主义等各种腐朽思想的侵蚀，不断提高干警严格、公正、文明执法的自觉性，做到爱岗敬业、无私奉献、遵纪守法、廉洁自律，努力提高政法队伍的社会公信力。

（二）切实加强组织建设，造就高素质政法人才队伍。深化领导班子建设是加强政法队伍建设的前提条件，是提升政法队伍执行力的基础。要抓好内部管理措施的落实，在班子之间形成讲团结、顾大局，相互信任，相互支持，相互配合的工作作风，形成整体合力，为其他干部作出表率。要进一步建立健全政法部门人员横向交流制度，健全中层干部竞争上岗、人员轮岗、轮训机制，确保既能引进人才，又能留住人才，以调动广大干警的工作积极性，激发政法干部队伍的活力。

(三) 壮大政法队伍，不断提高政法部门打防控力量。市委、政府要把加强政法队伍建设作为一件大事来抓，着力解决警力不足、人才奇缺、法官断层的问题，用足用好现有编制，对政法各部门空缺编制要尽快补齐，尽最大努力，增加政法干警编制，缓解我市警力不足、基层基础薄弱的突出问题，逐步改善基层政法干警超负荷工作的状况。

(四) 落实从优待警，加强对政法部门的保障力度。一要关心干警、爱护干警、优待干警。要采取有力措施为政法干警创造一个良好的执法环境，坚决维护政法干警的合法权益，确保他们能够充分履行党和人民赋予的神圣职责。二要加大经费保障力度，建立并完善政法经费保障机制，下大力气解决基层政法单位经费短缺问题，进一步加大对政法部门通讯、交通工具，尤其是技术装备添置和更新的投入力度，逐步提升政法部门专业技术装备的科技水平，为政法各部门更好地发挥职能作用提供强有力的保障。

(五) 坚持从严治警，建立加强政法队伍建设新机制。政法各部门要从本部门的工作实际出发，积极整合纪检、督察、监察工作力量，不断完善监督管理的各项工作制度，实行督察经常化，对督察中发现的问题及时视情做出处理。要充分发挥社会监督的作用，聘请一批政治素质好、思想觉悟高的社会各界人士担任警风警纪监督员，不定期地组织开展行风评议活动，及时了解和掌握队伍的动态。建立完善人才竞争机制和干部“进出口”机制，彻底消除论资排辈，能上不能下的弊端。对不能胜任工作的，坚决辞退出政法系统；对不适应政法工作的人，应坚决清退或调离，真正解决入口不严、出口不畅的问题，实现人员进出的良性循环。

(六) 创新工作体制，充分发挥政法委员会的领导、组织和协调作用。要建立和完善一套切合实际和行之有效的能够规范市委政法委工作的运行机制。同时要进一步理顺政法委与组织部门的关系，在考察配备权限范围内的政法各部门和下级综治办领导干部或任免政法各部门领导班子成员时，组织部

门应听取市政法委员会意见。协助党委及组织部门实施对政法部门干部的有效管理，为政法干部队伍建设提供有力的组织保障。

经侦队伍建设调研报告篇三

当前我国经济社会发展已进入人均gdp从1000美元向3000美元跨越的关键阶段。从国际经验看，这个阶段既是加快发展的黄金期，又是社会矛盾的凸显期。公安机关处于社会矛盾的前沿，公安民警负有维护社会稳定等重大职责。为切实履行公安机关重大使命，就需要不断加强对民警的在职培训，以适应新形势新任务的需要。然而，由于有些基层公安机关在培训理念、方法等方面存在偏差，导致在实际培训工作中存在这样或那样的问题，影响了培训效果和培训质量。为更好地搞好新时期基层公安民警的在职培训工作，提高公安民警队伍的整体素质，本文对当前基层公安民警在职培训中存在的一些问题进行分析，并针对存在的问题，提出一些供参考的意见和建议。

（一）培训内容不够科学。上级公安机关每年都会安排培训任务和相关内容，但每年都不一样，且任务部署较晚，加之各级和上级业务部门安排部署的各类专项学习等较多，占去了大量的培训时间和内容，真正的公安业务培训如警务技战术、法律法规、信息化应用等内容就相对减少，加之培训教材还不适应职业培训的需要，质量不高、针对性不强，高质量的课件较缺等等，从而导致培训内容繁杂、成效不够明显，有的甚至出现了走一个过场或走形式的现象。

（二）培训能力不够强。在办学条件方面，一是教学基础设施比较差，没有足够的场地和师资力量，与上级公安机关教学机构没有形成资源共享和优势互补。二是教学设备和手段比较落后。目前县级公安机关能够用于教学的设施较少，不能满足培训工作的需要。三是教员队伍缺乏。目前参加教学的教员都是局从各业务单位挑选的，他们一般文化层次较高、

业务能力较强，但毕竟不是专业教员，知识结构不尽合理、专业知识老化、实践能力较弱，加之很少参加各类较高层次的教学培训，在知识更新、较学方法、经验等方面还存在着许多不足，深入调查研究、积极主动地创新培训内容、改进培训方式不够，教学一般只是沿用过去的老方法、老套路。

（三）民警素质参差不齐，给培训带来难度。现在基层公安民警中大多数第一学历只有高中文化或者更低，实践经验、年龄等也相差较大，由于各方面原因在培训中不可能把“相同水平”的民警安排在一起培训，给培训带来许多不便，影响了培训质量和培训进度。如在信息化应用方面，有的民警年龄偏大，对电脑应用操作方面不熟，学习也很困难，但也有民警接受新生事物较快，这就如西部穷困地区某些小学一样，一个班级中有小学一年级的学生，也有四五年级的学生，给教学带来诸多不便。重培训轻结果是培训中的一个突出问题。任何一个系统，只有通过信息的反馈才能进行有效地控制，从而达到预期目的。而现在培训的考试考察不严格、走过场比较普遍，用人单位对参训结果也没能认真考核，参训后的思想素质、知识水平和业务能力提高的怎样，在工作上是否有进步，成了一个本来可解的“未知数”。这种培训不可避免地会导致过于形式化，不仅影响了参与者的积极性，还造成了参训单位人力和财力上的浪费。

（四）工学矛盾突出。由于基层警力紧张，业务工作繁重，各单位在安排人员培训时都有一定的困难。不参加培训，有些业务就不能提高，参加培训，当前工作就会受到一定影响。

（五）对公安民警在职培训工作认识不足，重视不够，民警参加培训的积极性不高。在实际工作中，对职工培训工作说起来重要，忙起来不要。在用人单位方面，只热衷于人员数量的多少，而忽视人才的培训与提高。对民警工作质量不高、常出差错等问题，只是一味责怪民警素质不高、能力不强，没有积极主动地提高民警的参加培训学习意识。对上级下达的培训任务总是抱着完成任务的态度被动接受，或认为培训

是一个休息的机会，有的还借口工作忙、时间紧不愿派人参加学习。虽然县级公安机关在财力和警力都非常紧张的情况下组织民警培训，但有一些单位负责人和民警还没有认识到培训的意义和重要性，对学习不感兴趣，有的甚至对培训有抵触情绪，学习积极性不高，处于被动学习状态，培训效果不佳。

（一）加强教育培训能力建设。一是加大硬件建设力度。以“战训合一、轮训轮值”为主要载体，抓好训练基地建设，主要是加大基础设施和教学设施建设力度，争取政府资金投入，完善和更新现有教学设施。二是抓好教员队伍建设。在组建教员队伍时，按照“素质优良、规模适当、结构合理、专兼结合”的原则，实现开放式选人，建立高素质、专家型、开放式的专兼职动态教员库。在教员队伍的培养上，通过进修、外出调研等形式对教官进行培训，进一步拓宽视野、提高理论水平和专业技能，强化责任意识、信息意识、创新意识和实践意识。具体说来，首先必须重视对教员的政治思想和道德品质教育，提高他们的政治素质，增强其事业心和责任感；其次是鼓励教员通过调查研究和多种途径主动获取公安事业发展的第一手资料和信息，进行知识和理论创新，创造性地开展教育培训工作；再次，在教员使用方面，加强对教员教学过程的指导、管理以及对教学效果的考核工作，并把教员的知识水平、教学能力和教学效果与自身的实际利益挂钩，促进教员教学能力水平的提高和教员队伍的优化。三是加大教材建设力度。要结合实际制定教学方案，组织开展教案编写和评估，着力为基层公安民警培训提供高质量的教材和教案。

（二）重视对教育培训的研究。一是做好需求分析与研究。要认真分析和研究当今社会治安形势下基层单位和公安民警对教育培训需求，在确定培训目标和制定培训计划时，充分考虑公安业务的实际需要、民警工作岗位的具体要求以及参训者的个人素质、知识结构、业务技能和他们对培训的认识想法等因素，以保证培训目标和培训结果的一致性，避免培

训的盲目性。二是进行教学创新，探索在职培训的新模式、新方法和新手段。教学创新，可以表现为新的模式、新的教学组织和管理方式、新的教学方法或技术手段。如培训模式研究，选用以提高受训者素质为目标，以岗位技能培训为重点，既强调公安民警职业通用知识与技能的传授，又强调特定职业、岗位的特定知识与技能培训的教学模式。三是进行培训管理研究。做好管理方面的研究是提高管理水平、保证教学质量的重要一环。在管理方面要研究的内容也很多，比如如何合理地配备人员，建立怎样的内部运行机制、激励机制和约束机制，如何加强教学管理等等。

（三）建立和完善培训评估考核体系和激励机制。在评估考核方面，成立由领导、业务单位、教员、参训学员等人员参加的评估考核小组，制定评估考核标准，运用科学的评估考核方法，如动态法、比较法、个案分析、问卷调查等进行定量和定性分析，对培训质量进行评估、对参训民警进行考核。与此同时，要建立“使用与培训考核相结合，待遇与业绩贡献相联系”的激励机制。把培训质量的高低与培训组织者、培训教员和培训民警的职位职称警衔晋升挂钩，与评优评先挂钩，进行严格的奖惩兑现，从而激发管理人员、教官队伍和参训民警的积极性、主动性和创造性。

（四）建立必要的支持体系。在职培训的支持体系，主要包括政策支持、技术支持、人才支持和资金支持等几个方面。在政策方面，应出台关于在职培训的管理办法，对在职培训工作进行规范和指导，使主管部门、培训机构、参训民警单位及受训人员在培训上有章可循。在技术方面，应保证培训机构与业务单位在公安业务技术方面基本同步，体现培训的先进性。在教员队伍方面，应建立能进能出、优胜劣汰的动态配备机制，加大教员的流动性，要舍得把理论水平高、业务能力强的民警选进教员队伍。在经费方面，应争取上级政府适当加大投入力度，以满足不断增大的培训需求。

经侦队伍建设调研报告篇四

人才是创业之本，兴国之源。在全球知识经济背景下，对人才和知识的占有比对任何其它资源的占有都更为重要，掌握先进技术和最新知识的劳动者是经济发展的最大驱动力和决定性因素。“人才资源在经济社会变革中发挥基础性、战略性、决定性的作用。”国家之间、区域之间的竞争更多表现为人才的竞争。“在全球一体化的进程中，人才已经成为各国各地区竞争的战略资源，更是提高一个地区乃至国家核心竞争力的重要因素”。近年来□xx市大力推行人才强市战略，通过多种形式途径，积极培养本土人才、留住现有人才、引进吸纳海内外高层次人才，为经济社会发展注入了新的活力。然而，作为西部经济欠发达的省会城市□xx市在吸引和培养高层次人才方面仍存在着诸多不利因素。同时□xx市又面临着经济转型跨越发展对人才的迫切需求问题。因此，深入分析全市人才队伍建设状况和存在的问题，优化人才成长和创新创业环境，加强各级各类人才队伍建设，对促进经济社会发展具有重要意义。

尽管xx市人才队伍建设积累了一定经验，取得了显著成绩，但是仍存在一些需要解决的问题。总的来看□xx市人才资源开发利用与西部其他省市相比，还有一定差距，与xx市自身实际需求相比，也远远不能适应经济社会转型跨越发展的迫切需要。

1. 人才总量不足

20xx年，xx市完成生产总值1913.5亿元，比上年增长10.4%，地区生产总值增速高于全省1.5个百分点，全省排名第2位，在西部10省会城市中排名第4位。未来xx市经济社会发展的主要预期目标是生产总值增长8%以上。在经济发展新常态带来的新特征、新规律、新要求下，如何创新驱动，提质增效，实现经济持续健康发展，就必须有充足的人才作保证。但是

由调查结果来看□xx市20xx年末拥有人才数23.25万人，较20xx年末增长了4.88%。与全市常住人口366.49万人相比，每万人拥有人才数为635人。横向比较来看，同是西部省会城市的xx市，截止20xx年底，人才总数达309.31万人，比上年增长32.59万人，增幅达11.78%，每万人中人才占有率达到2604人。同时□xx市人才总量4.88%的增长速度也明显低于全市gdp近几年10%以上的增长速度，人才资源开发明显滞后于经济建设。

2. 人才队伍素质偏低

一是高层次人才严重匮乏。全市人才中，硕士、博士5376人，仅占全部人才的2.31%。全市专业技术人才中，具有高级职称16404人，其中正高职称的2474人，副高职称的12993人，高级职称仅占全部专业技术人员的16.01%。二是领军人才匮乏，高技能人才后继乏人。高技能人才中中专及以下学历占63.91%，学历偏低。46岁至55岁占42.91%，56岁及以上占10.68%，平均年龄较大。高级职称339人，占高技能人才总数的1.97%，所占比重很小。以上因素导致高技能人才难以进一步掌握高新技术、技能，发展后劲不足。随着退休年龄的逐渐到来，还可能出现后继乏人的问题。三是社会工作人才学历水平较低，受教育程度不高，专业化服务难以实现。全市社会工作人才中，硕士及以上学历占总数的0.35%，大学本科学历占总数的11.88%，高、中、初级职称共有146、464、1205人，分别占社会工作人才总人数的0.91%、2.88%和7.49%，所有取得各级职称人数之和仅是全市社会工作人才总数的十分之一。较低的学历水平和受教育程度致使他们难以提供专业化的社会服务。四是农村实用人才中初中及以下文化占总数的34.43%，整体文化程度较低，取得有关农业技术高、中、初级职称的总共仅有489人，占农村实用人才总数的1.10%，其余均无技术职称或资格证书，职称认定工作滞后。

3. 人才结构不尽合理

在xx市现有的产业结构下,人才仍属于传统型阶段,分布结构与经济结构调整之间存在差距。xx市人才以专业技术人员为主体,占全部人才总量的近百分之五十,但是,专业技术人员主要分布在教育、工程技术、金融、经济、卫生等传统领域,而新兴产业、高科技产业人才匮乏。党政人才队伍中,学历不高、年龄偏大,复合型人才缺乏。企业经营管理人才和高技能人才分别占人才总量的13.99%和7.39%,总量短缺、结构不合理。企业经营管理人才主要集中于国有大中型企业、传统产业,中小企业和民营企业相对缺乏。社会工作人才1.6万人,占全部人才的6.92%,总量偏少。

人才队伍建设是一项事关大局、事关长远的战略性系统工程。xx市人才队伍建设必须坚持六支人才队伍建设一起抓的原则,分类指导、整体推进。通过对人才资源的深度开发与有效利用,建立与保持一支数量充足、结构合理、素质优良的人才大军,为经济社会持续健康发展、全面建设小康社会提供坚强的人才保证。

1. 以提高创新创业能力为核心,大力加强高层次人才的培养引进

在当前的经济新常态下,xx市提出从要素驱动、投资驱动转向创新驱动,推动经济提质增效升级,这就需要大量的`高科技创新人才,就要强调人才群体的高智能性、高创造力、高竞争力,就要在提升人才创造性素质上和聚集高能量人才上下功夫,因此加强高层次人才队伍建设是人才队伍建设的重点。要根据现实情况,引进和培养一批支柱产业、新兴产业、重点领域的急需紧缺人才。通过招商引资、招商引科、招商引智等方式,加大企业和产业的科研团队和研发机构的引进力度。以多种形式引进国内外优秀高层次科技创新人才与团队,通过培养和引进手段,进一步提高创新人才队伍素质。要优化人才成长的软硬环境,强化四十岁以下的中青年科技人才

的培养，不断提高高层次人才及其团队的品牌效应和社会地位。以用好用活人才为根本，最大限度地激发人才的创造热情和创新活力，努力做到人尽其才、才尽其用、各得其所、各展其长。

2. 以发展高新技术产业为龙头，努力扩大人才的现实市场容量

发展高新技术产业，既是培育xx新的经济增长点和产业优势，促进经济结构的调整和优化、推动跨越式发展的重要举措，也是吸引和聚集高层次人才的有效途径。要加强政府对高新技术产业的引导性投入，通过政府的引导和鼓励，建立以企业为载体的科技开发体系。要通过政策杠杆作用，推动企业与高等院校、科研院所，建立双边或多边技术协作机制，以及支持企业对重大科技项目开发与产业化的资金投入等，促进企业技术创新和实现高新技术对传统产业的改造和提升。

3. 以稳定现有人才为着眼点，优化发展环境、创造发展机会，稳定现有人才队伍，对于xx市的人才队伍建设至关重要。有发展机会、能够施展才华，是大多数人才的第一选择。为现有人才创造更多进行自我设计，自我选择，自我实现的机会是稳定现有人才、扩大人才存量的重要措施。要为现有人才创造能够充分施展才华的政策环境和必需的工作条件及物质条件。加大分配制度改革，使知识的价值、技术的价值、人才的价值在分配上得到体现。实现按劳分配和按生产要素分配的有机结合，建立一流人才，一流业绩，一流报酬的竞争激励机制，把既有良好的发展前途，又有预期的经济效益，作为稳定现有人才的立足点。同时，探索灵活的职称评聘制度，对能力水平和社会贡献达到相应程度的人才给予及时的职称职级认定，特别是加强农村实用人才和社会工作人才的职称认定，从而增强现有人才的荣誉感和自我价值感。

4. 以建立完善培养体系为重点，有效提升人才队伍整体素质和专业化水平，人才资源是战略性资源，必须先储备，后使用，先投资，后回报。xx市人才队伍整体素质和专业化水平较低，

所以在大力引进人才，注重现有人才的开发和使用的同时，要把优先发展教育放到一个特殊重要的位置，把素质教育和创新教育作为教育的核心，提升人才队伍素质、优化人才队伍结构。一是加快教育培训机构建设，整合党校、高等院校以及各类社会培训机构的培训资源，逐步形成高等教育、继续教育和培训教育互为补充、相互促进的综合教育培训体系；二是大力发展职业教育，以实用性强、适应性快的职业技术教育为抓手，培养大批掌握一技之长、一技之能的实用性专业技术人才群体，改善xx的人才结构；三是加强继续教育，提高人才的创新能力。要创造条件，增加投入，加快人才的知识更新。围绕经济发展对人才的知识、素质、能力的要求，举办各种类型的继续教育，为人才创造更多开阔眼界、更新知识的机会，不断提高人才队伍的整体知识创新和技术创新能力。

经侦队伍建设调研报告篇五

大家好！转眼间20xx年在繁忙的工作中不知不觉飞逝而去。这一年来，在各级领导的关心和正确领导下，我校的教育教学工作呈现了稳中发展的态势，学校的各项工作得到了上级领导，学生家长，社会各界的认可和广泛赞誉。下面我就一年来的工作向各位领导与同事作一简要汇报。

我校建立健全安全教育和安全工作管理制度，完善各类突发事件应急预案，落实各项应急措施，定期开展各种演练。在前一段时间的防震演练中□x余名师生在x分x秒的时间能全部撤离至安全地带。本着对学生在校安全高度负责的精神，我校实行安全无缝隙管理工作，实行校委会人员带班教师值班制度，学校提供一份午餐，值班人员全天候值班，保证了校园内的学生安全。

- 1、坚持每周一升旗，班级轮流主持升国旗仪式，有国旗下演讲和国旗下宣誓活动，对学生进行爱国主义教育。
- 2、新学期开始举行新队员入队仪式，老队员发挥榜样的作用，

使学生初步养成遵守社会公德的好习惯。

3、本学期开展了教师读书活动，我们力求营造一个书香校园。每位老师每月至少读一本，写出至少1000字的读书心得。

4、按时开展了春季和冬季运动会，举办了庆x[]迎元旦文艺汇演。

5、成立了校合唱队、葫芦丝队、鼓号操队。

以上各种生动活泼的主题活动，激发了学生爱国、爱家乡的美好情感，使思想道德教育，成为学校活动的永恒主题。在今后的工作中，我们将一如既往地努力，以饱满的工作热情，同心同德，迎难而上，力争20xx年各项工作再上新台阶。