

人才队伍体制机制调研报告(实用5篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。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。下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

人才队伍体制机制调研报告篇一

这是我第一次经历社会实践。对于一个大学生生而言，敢于理解挑战是一种基本的素质。虽天气严寒，寒风呼啸，我毅然踏上了社会实践的道路。想经过，亲身体会社会实践让我自我更进一步了解社会，在实践中增长见识，锻炼自我的才干，培养自我的韧性，想经过社会实践，找出自我的不足和差距所在。

在现今社会，就业问题就似乎总是围绕在我们的身边，成了说不完的话题。招聘会上的大字报都总写着有经验者优先，可还在学校里面的我们这班学子社会经验又会拥有多少呢为了拓展自身的知识面，扩大与社会的接触面，增加个人在社会竞争中的经验，锻炼和提高自我的本事，以便在以后毕业后能真正真正走入社会，能够适应国内外的经济形势的变化，并且能够在生活和工作中很好地处理各方面的问题，我来到了...，开始了我这个假期的社会实践。实践，就是把我们在学校所学的理论知识，运用到客观实际中去，使自我所学的理论知识有用武之地。只学不实践，那么所学的就等于零。理论应当与实践相结合。

另一方面，实践可为以后找工作打基础。经过这段时间的实习，学到一些在学校里学不到的东西。因为环境的不一样，接触的人与事不一样，从中所学的东西自然就不一样了。要学会从实践中学习，从学习中实践。

在中国的经济飞速发展，又加入了世贸组织后，国内外经济日趋变化，每一天都不断有新的东西涌现，在拥有了越来越多的机会的同时，也有了更多的挑战，前天才刚学到的知识可能在今日就已经被淘汰掉了，中国的经济越和外面接轨，对于人才的要求就会越来越高，我们不只要学好学校里所学到的知识，还要不断从生活中，实践中学其他知识，不断地从各方面武装自己，才能在竞争中突出自己，表现自己。

在实践的这段时间内，我们穿街走户接触各种各样的人和事，这些都是在学校里无法感受到的，在学校里也许有教师分配说今日做些什么，明天做些什么，但在那里，不会有人告诉你这些，你必须要明白做什么，要自我地去做，并且要尽自己的努力做到最好。在学校，仅有学习的氛围，毕竟学校是学习的场所，每一个学生都在为取得更高的成绩而努力。无论是学习还是工作，都存在着竞争，在竞争中就要不断学习别人先进的地方，也要不断学习别人怎样做人，以提高自己的本事！记得教师以往说过大学是一个小社会，但我总觉得学校里总少不了那份纯真，那份真诚，尽管是大学高校，学生还终归坚持着学生的身份。

接触那些刚刚毕业的学长学姐，他们总是队我说要好好珍惜在学校的时间。在这次实践中，我感受很深的一点是，在学校，理论的学习很多，并且是多方面的，几乎是面面俱到；而在实际工作中，可能会遇到书本上没学到的，又可能是书本上的知识一点都用不上的情景。

回想这次社会实践活动，我学到了很多，从我接触的每个人身上学到了很多社会经验，自我的本事也得到了提高，而这些在学校里是学不到的。

在社会上要善于与别人沟通是需要长期的练习。以前没有工作的机会，使我与别人对话时不会应变，会使谈话时有冷场，这是很尴尬的。人在社会中都会融入社会这个团体中，人与人之间合力去做事，使其做事的过程中更加融洽，事半功倍。

别人给你的意见，你要听取、耐心、虚心地理解。

在工作上还要有自信。自信不是麻木的自夸，而是对自我的本事做出肯定。社会经验缺乏，学历不足等种种原因会使自我缺乏自信。其实有谁一生下来句什么都会的，只要有自信，就能克服心理障碍，那一切就变得容易解决了。

知识的积累也是十分重要的。知识犹如人的血液。人缺少了血液，身体就会衰弱，人缺少了知识，头脑就要枯竭。这次接触的酿造业，对我来说很陌生，要想把工作做好，就必须了解这方面的知识，对其各方面都有深入的了解，才能更好地应用于工作中。

这次亲身体验让我有了深刻感触，这不仅仅是一次实践，还是一次人生经历，是一生宝贵的财富。在今后我要参加更多的社会实践，磨练自我的同时让自我认识的更多，使自我未踏入社会就已体会社会更多方面。

农村社会基层治理调研

农村社会治理调研汇报材料

人才队伍体制机制调研报告篇二

xx 省教育体制机制综合改革调研报告 省教育厅综合改革处组织相关专家组就我省教育体制机制改革政策措施落实情况进行了调研。本次调研专家组成员，以省内教科研领域的领导、专家为主，并选聘了省外教育理论与改革实践领域具有较高影响的学者。通过实地学校考察、专题座谈以及网络信息核对等方式，调研组对全省 17 地市基础教育、部分本科高校与高职院校的体制机制综合改革情况，进行了较为全面系统的调研。

调研组分别与 17 地市教育局的基教科、职教科、教师科、人事科、财务科、教研室、办公室等相关负责人及部分县市区教育局局长和学校校长进行座谈，并调研了威海一中、烟台城市建设学校等 35 所中小学校及 xx 交通职业学院、xx 畜牧兽医职业学院等 11 所职业技术学院和青岛大学、鲁东大学等 39 所高校。

调研组针对我省立德树人、教育管理体制改革、城乡义务教育一体化与优质均衡发展、考试招生制度与评价、高等院校“双一流”建设、教师队伍建设、教育投资融资情况等问题进行了深入调研。通过调研发现，近年来 xx 省教育体制机制改革取得了一系列突出成就，但同时也面临新情况、新问题。课题组在充分实地调研与政策分析的基础上，进一步提出了较为具体的改进建议，以期推动我省教育体制机制改革的深化发展。

第一部分 教育体制机制改革落实成效 一、立德树人教育工作成效显著 全省 17 地市各级教育行政机构以及广大中小学校坚持把立德树人作为学校教育的根本任务，中小学全员育人导师制、班教导会制度、家长委员会制度、教师教书育人“一岗双责”制度等新型德育工作制度初步确立，立德树人工作成效显著。

（一）政策引领，体制建构，强化立德树人工作的顶层设计政策深化层面，17 地市均已结合本市实际情况，以问题为导向，注重适应时代要求和地域特色，出台了一系列细化、具化与可行性的政策文本。其中莱芜市出台了 46 个配套改革文件。

体制建设层面，各地市积极响应上级职能部门的相关要求，建构了较为整全完备的立德树人工作机制体制系统。

机制建设层面，全省高职院校积极落实立德树人根本任务，构建思政育人、文化育人、专业育人、实践育人“四位一

体”的德育工作体系。各市强调以社会主义核心价值观为主线，基本构建了全员育人、全过程育人、全方位育人的工作机制。

职业学院等院校单独设立思想政治理论课教学部，实现了教学与科研的合一。

（二）内涵丰富，载体多元，构建立体互通的系列课程 17 地市在开齐开足国家德育课程的基础上，通过建构地方课程和校本课程，已基本建立立体互通、内涵丰富的课程体系。如：临沂市已成功研发出孝道、诚信、感恩共 15 个德育专题视频案例课程；德州市通过“特色示范课堂”创建活动，充分发挥学科课程的育德功能等。各高校思想政治理论课建设更加深入，普遍建立了思想政治理论课建设工作领导体制机制，完善了思想政治理论课课程体系，构建了思想政治理论课混合式教学的新模式。各地市和高校还积极探索活动育人、文化育人、实践育人、协同育人的可能实施路径。如：滨州市开展了“红色基因传承”主题教育；淄博市积极探索“互联网+家校共育”新模式；威海市依托民族复兴基地，组织开展以“甲午国殇·民族复兴”为主题的民族复兴教育实践活动；济宁市建构“四位一体”的德育课程实施新格局等。临沂大学以理想信念教育为主线，加强课程育人、科研育人、实践育人、文化育人、网络育人、心理育人、管理服务育人、资助育人、组织育人等。

成立了 16 个班主任工作室，发挥班主任工作室的辐射带动作用，使之成为区域内培养骨干班主任的“孵化器”。东营市建立了教师德育工作培训制度，开发基于课程标准的学科教师德育培训和研修课程；潍坊市成立 186 个“学科育人研究共同体”和 1508 人的虚拟学科育人研究团队。全省高职院校建立了思想政治理论课专职教师任职资格制度，在思政教师的专业发展和职称评审方面给予倾斜。如□xx 商业职业技术学院“信念坚定，勇于创新”思想政治理论课教学科研团队荣膺首批“全国高校黄大年式教师团队”。

（四）纵横交叉，合力推进，充分发挥协同育人效应 各地市在充分发挥学校主渠道作用的同时，加强课堂教学、校园文化建设和社团组织活动的密切联系，促进家校合作，努力营造协调一致的良好育人环境，现已基本形成多方参与、齐心协力、互相配合的育人工作格局。在家校合作方面，各地市完善了家长委员会制度，建立了三级家长委员会，开展家长教育现场会，并与相关科研机构签订了“家校共育示范区”框架协议，多措并举，有效保障了立德树人工作的科学性、长效性。如：济南市颁布了《济南市中小学（幼儿园）家庭教育指导纲要》，聚焦调整机制公益化、队伍建设专业化、指导模式多样化，着力破解家庭教育“缺位、越位、错位”问题；淄博市积极构建“互联网+家校共育”新机制等。

（五）注重教学方法创新，全面落实立德树人根本任务

职业院校涌现出一些值得推广的创新教育模式。如：青岛滨海学院的思政课“1+1”教学模式，将思政教育与专业学习有机结合，大力挖掘专业课程的思政育人元素；xx 电子职业技术学院积极开展思政课“访谈教学”；xx 劳动职业技术学院在教学过程中实现了与自身实际、与专业学习、与社会生活“三结合”。滨州职业学院开设形势与政策课“百场讲堂”，引导和鼓励学生积极投身道德实践。

二、教育管理体制改革的顺利推进 我省积极推进教育领域管理责任清单及负面清单制度，其中比较突出的改革内容有：中小学校长的职级制改革、中小学教师的“县管校聘”管理改革以及教育行政管理的“学区化”改革。这些改革措施，对于改变传统的教育管理方式，扩大学校办学自主权以及提升校长的专业化水平，都有着较为重要的改革创新意义。

（一）校长职级制改革有序推进 2014 年底，我省出台《关于推进基础教育综合改革的意见》，明确提出了中小学校长职级化的改革方向。调研中发现，现各项工作有序推进。

一是随着各地中小学校长行政级别的取消，校长管理专业化意识得到重视。如：烟台先后印发《高中校长后备人才队伍建设意见》（烟组发〔2016〕63号）、《高中校长年度考核实施意见》（烟教党发〔2016〕25号）等配套文件。

二是

积极探索了形式多样的校长职级制改革。如：威海市在校长职级制改革中，将校长、副校长和党组织书记、副书记全部纳入职级制改革范围，建立了市域统一的校长职级绩效工资标准，把学校应有的自主权全面下放，激发了校长办学的积极性和创造性。

（二）“县管校聘”改革取得进展 2015年，省教育厅、省机构编制委员会办公室、省人力资源和社会保障厅联合下发了《关于推进中小学教师县管校聘管理改革的指导意见》，明确要求进行中小学教师“县管校聘”改革。调研中发现，现各项工作已取得较大进展。

一是 17 地市认真转发文件，烟台、青岛、济南、潍坊和淄博等地制定了相关的配套文件，确保该项政策有效落地。

二是完善“县管校聘”配套保障机制。济南、青岛、淄博和威海等地专门成立了人才服务中心机构，确保教师考核、聘任、交流的科学化和有序化。

三是深入推进教师“系统人”的身份转变。目前各地区初步建立了县域内中小学教职工编制总量控制、动态调整机制，新建学校编制核定新机制，基本建立起编制部门负责核定编制总量，人社部门负责核定岗位总量，教育部门负责进行动态调整，学校负责聘用管理的工作机制。如：济南市通过教师管理体制改革的，从全市跨区域、跨层级调剂 4000 余名编制，最大限度保障中小学校用编需求。这种做法从全市层面宏观调控教师用人，实现了区域间教师编制的优化组合。

（三）教育行政管理学区制改革作用明显

2015年，省教育厅出台了《关于义务教育学区制建设指导意见》，推进义务教育学区制建设。各地市按照“保基本、促发展、提质量”的工作思路，结合学校地域条件，实行“学区统筹，校际交流；学区为主，辐射带动”；探索“强校引领、资源共享、捆绑考核、共同发展”的管理模式与优秀教师、教学资源、教学成果共享机制。如：济宁市积极推行学区制集团化办学，引导名校建分校、名校领新校、名校带弱校，促进校长、教师在城乡与学校之间合理流动。截止2017年底，济宁市共有219所城乡学校完成结对帮扶，已组建教育学区、集团87个，覆盖933所中小学校。威海市探索建立了“以教育干部和教师交流为重点、以课题研究和学科教研为纽带”的学区制机制，实行招生培养、教育教学一体管理、教学质量统一监测、名优骨干教师常态交流、特长教师区内共享“五个统筹”的学区制模式，整体提升教育水平。

三、城乡义务教育一体化发展硕果累累 推进城乡义务教育的一体化乃至优质均衡发展，是一项重要的基础性民生工程，党和政府对此高度重视。2017年□xx省人民政府正式发布了《关于贯彻国发〔2016〕40号文件统筹推进县域内城乡义务教育一体化改革发展的实施意见》（鲁政发〔2017〕24号），标志着我省城乡义务教育一体化工作的全面启动。调研发现，该项改革推进路径扎实，效果显著。

一是各地

市政府均制定了相关实施政策。

二是各地义务教育学校严格遵循有关义务教育办学标准，加强“全面改薄”，积极推进城乡校园建设一体化。

三是统一教育经费投入标准，达到了普通小学生每生每年710元、普通中学生每生每年910元、特殊教育生均6000

元的基本标准。寄宿生则再增加了年生均 200 元的公用经费补助。济南、青岛等经济发达地区的生均经费标准更是超过省定额标准，并实现了城乡统一。潍坊市公共财政教育支出占公共财政预算支出连续 13 年保持在 25%左右，位居全省前列。

四是加强了城乡学区化管理以及教师交流与校长轮岗制度。各地城乡学校学区化、集团化或者共同体等结对联盟发展成为基础教育学校改革新风，送教下乡、走读支教等城乡教师交流已被纳入职称晋升的基本指标。

五是完善义务教育入学政策，完善义务教育均衡发展的督导机制，义务教育阶段适龄儿童入学率与巩固率稳步提升。如：东营市义务教育入学率与巩固率均接近100%，初中生综合升学率也达到了 99.7%，东营市教育局被国务院表彰为“全国‘两基’工作先进单位”。

四、高中招生考试制度改革政策扎实推进 2016 年，我省印发了《xx 省深化考试招生制度改革实施方案》。2018 年，省教育厅又下发了《关于普通高中 2017 级选课走班工作的通知》，以进一步推动高中阶段学校考试招生制度改革。我省高中招生考试改革亮点表现在：

一是地方政府积极支

持，配套文件落实有力。

二是各地市积极推进以初中学业水平考试等级和综合素质评价结果为依据录取新生的招生模式，基本建立了多次考试、等级表达、综合评价、多元录取的考试招生机制。如：济南市坚持“问题导向”，通过专项调研和大数据分析推演，既落实上级改革方向和重大决策，又延续改革经验，最终确定了符合济南实际、体现教育公平、符合多元选拔人才和人才多样化发展的评价办法。

三是选课走班稳步推进。目前，全省普通高中选课走班工作已全面铺开，并形成了较为规范的选课走班工作方案，整体教学秩序良好，各项工作平稳有序。如：临沂一中务实地选择了“以固定班级为主开展教学班教学，以‘固二走一’为原则稳健地实施有序走班，以满足每一个学生的个性化发展需要”的“半走班”模式。这种模式在全省比较有代表性。

五、“双一流”背景下的高等教育改革与创新势头良好 目前□xx省共有普通高校 145 所（仅次于江苏的 167 所、广东的 151 所位居全国第三），现在在校生数达 250 万人（位居全国第一）。为提升我省高等教育整体实力，省委省政府高度重视，各高校砥砺前行，取得了较为显著的发展成效。

办公会议事规则以及“三重一大”管理等重要制度，学校领导的科学化与规范化水平显著提升。

二是建立并完善了学校理事会制度。

三是健全了学术委员会制度及其运行体制。

四是建立了以学校章程为核心的现代大学治理体系。

（二）对标“双一流”建设标准或高水平应用型大学建设标准，积极转变发展模式 在调研的 39 所高校中，有 26 所制定了“双一流”建设或高水平应用型大学建设计划。各高校围绕高素质应用型人才培养目标，积极推进高水平应用型立项专业建设。

一是各高校高度重视一流学科发展。如□xx师范大学化学与工程学相继进入了 esi 全球排名前 1%，2019 年喜获国家自然科学二等奖一项。曲阜师范大学大力推进学科建设，重点按照三个层次（即 xx 省立项建设一流学科、高峰学科和高原学科）推进，积极打造学科高峰。至 2018 年，我省已有 3 所省属高校进入 esi 中国大学综合排名前 100 名，分别是济南

大学（82 位）、青岛大学（85 位）、青岛科技大学（100 位）。

业工程一流学科，对接现代高效农业产业、高端装备产业，积极服务乡村振兴战略。

三是各高校根据自身办学定位完善应用创新型、应用型、复合型等人才培养模式。如□xx 科技大学机械工程学科组建“智能海洋机器人”学生科技创新团队，开展大学生科技创新实践活动。团队于 2016 年被共青团中央授予全国大学生“小平科技创新团队”荣誉称号，团队成员陈天祥获得第十届“中国青少年科技创新奖”，并受到中央领导接见。

（三）积极推动多元化办学，提升教育服务经济社会发展能力 一是高校与各级政府的合作日益加强。如□xx 财经大学是中国财政发展 2011 协同创新中心、中国会计发展 2011 协同创新中心主要参与单位□xx 理工大学主动对接淄博市“工业强市，文化名城，生态淄博”战略，努力成为区域经济社会发展的强大引擎。临沂市长期支持临沂大学发展，实现双方的共建与共赢。二是校企合作广泛深入，产教融合成绩突出。聊城大学生物制药研究院以纳米给药系统、固体纳米释药技术、缓控释技术及临床营养为主要开发方向，现已为几十个公司和研发单位提供了医药、临床营养方面的研发和技术咨询等服务。青岛黄海学院学校与 31 家机构签订了合作协议，合作共建了 124 个校外实习基地，共同搭建了校内实践教学基地、创业孵化基地、生产性基地、技术研发中心等四类合作育人平台。

三是社会力量办学得到支持与发展。仅高等教育阶段□xx 省现有民办普通高等学校 40 所，包括普通本科高校 12 所，独立学院 11 所和高职专科学校 17 所，共有在校生 36.4 万人，分别占全省高校的 27.6%和 18.1%。

四是积极开展国际合作办学。2015 年，烟台市政府与中国农

业大学及荷兰格罗宁根大学合作建立烟台格罗宁根大学，这将填补中国北方没有中外合作大学的空白。此外，烟台政府还支持了英国考文垂大学的 xx 研究院项目建设。

（四）深化事业单位改革，推动科研院所与高等学校的整合。随着我省高等教育综合改革的进一步深入推进，一系列高校与科研机构的整合工作逐步展开，并在全国产生了重要的影响。主要有：整合泰山医学院与 xx 省医学科学院□xx 省立医院成立 xx 第一医科大学，整合齐鲁工业大学与 xx 省科学院成立新的齐鲁工业大学，以及省内燃机研究所并入 xx 交通学院，省化工研究院并入青岛科技大学等等，进一步优化了 xx 高等教育的结构布局。

六、教师队伍建设体制机制不断完善 2018 年，省委、省政府出台了《关于全面深化新时代全省教师队伍建设的实施意见》，各地市、各高校正认真强化教师的专业能力与师德师风建设，并逐渐完善教师管理与评价体制。

德教育机制、宣传机制、考核机制、监督机制、激励机制、惩处机制、教师违反师德行为问责机制和教师主体权益保障机制，并普遍建立了师德惩处机制。如□xx 政法学院将每年 9 月确定为“师德建设月”，聊城大学建立健全了学校师德建设长效机制。

（二）中小学教师招聘与高校人才引进机制不断优化 一是中小学教师招聘制度不断优化创新。随着核增编制、其他事业编制的调剂使用以及教师编制临时周转户等一系列改革的推进，最大限度地缓解了教师紧缺问题。如：菏泽自 2016 年始，连续三年教师招聘计划在 4000 人以上。青岛市探索形成“1+n”□“1”即事业单位统一的公开招聘，是教师补充的基本方式□“n”是其他教师补充方式，主要包括五种：学校自主引进高层次人才、学校自主选聘紧缺专业人才、学校自主招聘免费师范毕业生、职业学校自主聘用高水平兼职教师、学

校自主招聘师范院校高技能毕业生。)的多元教师补充机制,实施教师“聘用制”改革。滨州市在现有编制不足的情况下,实行政府购买服务方式招聘中小学教师,近三年来全市共招聘 347 人。很多地市改进招聘方式,选拔优秀师资。如:济南市直学校可以对六大部属院校的毕业生直接录用。滨州市对国家免费师范生和 xx 省师范类高校学生从业技能大赛一、二等奖获得者,采取免笔试、由面试与考察相结合的方式招聘。

制度文件。调研发现,各高校紧密围绕“双一流”建设注重引进高层次专家与特色人才,特别是一些高校采用了项目驱动的方式引进人才,如:齐鲁工业大学的“3151”人才计划、xx 农业大学人才“筑峰”计划、德州学院的“天衢英才”工程、滨州学院的“黄河英才”工程等。

(三)教师教育培训体制机制不断完善 一是全省建立了省、市、县分级管理的教师继续教育分级管理制度,建构了从面到点,从普及到提高,从大众到精英的持续发展机制。

二是制定了职业院校教师素质提升计划,构建起“核心技能、系统培养、评价驱动、统筹管理”的培训模式,12 个大类专业率先开展。在高校教师培训方面,形成了“以校为主、省级引领、岗前培训、骨干示范、名师团队”的培训体系。近两年,在国家“万人计划”教学名师评审中,我省获评数分别位居第 2 位、第 4 位。

发挥效力。调研发现,对乡村教师倾斜的职称评审政策已经在省域范围内得到良好的落实,农村中小学教师职称评审时单列,并享受适当倾斜。如:滨州市乡村教师职称评审通过率明显高于城镇学校。

二是高校职称评聘制度更加科学合理。部分高校在职称评聘政策上进行了积极探索,强化职称评聘的学术标准,保证了职称评聘工作的科学、规范和透明。如:青岛大学实行了教

师职称岗位“确认制”和“评审制”双轨竞聘运行模式。齐鲁工业大学根据不同岗位层次、不同学科类别设定评聘条件，为优秀人才的脱颖而出创造了支持条件。部分高校在职称评聘过程中引进第三方评价，并积极落实学院职称岗位聘用的主体地位，实行分类管理。

（五）积极创新兼职教师管理体制 一是兼职教师机制日益完善，兼职教师资源丰富、管理规范。据调研统计显示，全省32所高职院校中制定了42个兼职教师文件，就兼职教师的准入、管理、发展、考核、奖惩等进行了符合政策要求和学校实际的约束和界定，建立了兼职教师任教的常态机制和充足的兼职教师资源库。如□xx城建职业学院设立了120个固定岗位用于聘任行业企业工程一线技术骨干、专家和能工巧匠担任专业课和实践课教学工作，建立了800人的高水平专业课兼职教师资源库□xx经贸职业学院、潍坊职业学院兼职教师资源库也高达500人、800人。

二是发挥兼职教师制度优势，大胆任用兼职教师。如□xx旅游职业学院、济南工程职业学院、济宁职业技术学院兼职教师担任专业课比例均超过50%□xx劳动职业技术学院聘请兼职教师年度授课量29544学时□xx电子职业学院兼职教师工作量达30084课时。

三是建立兼职教师培养培训制度，提高其教育教学水平。如：泰山职业技术学院□xx信息职业学院创新性实施兼职教师与专职教师结对帮扶，鼓励双方合作开展教学与课题研究、课程开发、教材建设、实训基地建设，共同指导学生实习、毕业设计等。济宁职业技术学院、济南工程职业技术学院专门出台了《兼职教师培训制度》《兼职教师培训实施方案》等文件，对聘后的考核培训做出了相关规定。

七、职业教育质量整体提升的体制机制初步形成（一）职业教育人才培养水平明显提升。

一是初步形成了职业教育贯通培养体系。当前我省已经形成了中职高职 3+2、高职五年一贯制、高职本科 3+2、中职本科 3+4等多种形式的职业教育学制。职业教育贯通培养保障体制机制不断完善。如□xx 科技职业学院和 xx 商务职业学院分别成立专业教学指导委员会保障“3+2”教学团队建设。

二是现代学徒制推进机制得到完善。如：潍坊职业学院与企业共建 5 个现代学徒制产业学院，开展现代学徒制人才培养，形成“双主体”育人机制，实现招生与招工、毕业与就业的零距离对接。

三是课程体系建设

体制机制逐步完善。如□xx 科技职业学院形成了以国家级、省级、院级精品资源共享课为主体的精品资源共享课程体系。枣庄科技职业学院确立了构建由达标课程、优质课程、院级精品课程、省级精品课程和国家级精品课程组成的“五级”课程体系的目标。四是职业教育人才培养模式不断创新。订单式人才培养机制和“冠名班”等校企合作新范式层出不穷。如：菏泽医专、青岛职业技术学院等。

（二）职业教育产教融合得到进一步深化 一是职业教育集团资源平台作用逐步显现。如□xx 科技职业学院牵头组建 xx 省智能制造职业教育集团，吸引省内外 165家企业、31 家高校、职业院校，11 家行业协会加入集团□xx 城市建设职业学院不断扩大 xx 省建设职业教育集团影响力，发展会员单位 186 家，组建了全国首家建筑产业现代化教育联盟，成员覆盖二十多个省市自治区。

二是职业院校混合所有制学院建设稳步推进。如：青岛职业技术学院与海尔集团共建“海尔学院”，潍坊职业学院与万声集团等企业共建现代服务业学院。

三是职业教育资源整合和服务社会机制不断健全。如：滨州

职业学院围绕“十强”产业发展，加快专业结构调整步伐，推动传统专业向中国智造、互联网+、现代服务业转型。

和名师工作室的两室。威海职业学院教师 2017 年度以科研项目的方式完成了 6 个美丽乡村规划设计。潍坊职业学院完善科技成果转移转化机制，4 名科研人员利用科研成果、专利等成果留职创业。

（三）职业学校学生实习实训机制得到完善 一是着力增加校内外专业实训基地，满足更多学生的更多实习实训需求。如：曲阜远东职业学院与临沂众泰汽车、鲁南制药集团等知名集团企业建立了校外实习实训基地。

二是切实提高实训基地内的设施设备和工艺技术标准，实现实习实训与真实工作环境的零距离对接。如：德州职业技术学院与企业一起按照市场和实践教学需求，分别购置或建设了波音 737-800 模拟机舱、航空模拟实训室、老年医养服务与管理人才实训中心和互联网技术实训中心等实习实训设施。

（四）职业院校“双师型”教师队伍建设成效明显 一是高职院校普遍形成了“双师型”教师队伍建设制度。统计显示，15 所高职院校出台了专门的“双师型”教师队伍建设文件，这些政策导向产生了良好的效果。如：淄博职业学院、xx 商务职业学院、聊城职业技术学院等学校的双师型教师占比超过 90%，烟台职业学院“双师型”教师占专业专任教师总数的比例更高达 91.6%，其中具有中等及以上职业资格证书的占比 95.6%，并有 292 人获取了相关行业或专业的高级职业资格。

二是完善教师培养培训体制机制，提高“双师型”教师素质能力。如 xx

外贸职业学院提出了“整体设计、分类推进、强化特色、满足需要”的“双师型”教师发展原则 xx 服装职业学院、淄

博职业学院、泰山职业技术学院□xx 海事职业学院、威海海洋职业学院等将教师职业发展分为若干层次，实施梯级培养□xx 科技职业学院□xx 商业职业学院□xx 外贸职业学院等进一步将“双师型”教师分为初级、中级、高级三个级别，区别培养目标和标准，实施差异化发展策略。淄博职业学院、济宁职业技术学院、烟台汽车工程职业学院、泰山职业技术学院等建立以赛促教、“教”“赛”相长机制。

三是落实教师企业实践制度。据统计，参与调研的45所学校中有12所学校出台了专门针对教师企业实践的文件 15 个。

四是建立兼职教师、校企互兼机制。如：青岛职业技术学院积极引进企业技能能手、技能大师来院建立技能大师工作室；济南工程职业技术学院实施“双带头人”制度，聘请具有影响力的行业企业专家担任专业带头人□xx 商务职业学院□xx 信息职业学院、聊城职业技术学院、青岛职业技术学院、烟台工程职业技术学院等通过校企互建工作站（室），协同工作、结对培养等形成互融互动的双师型工作团队。

府对于各级各类教育的经费支付，逐渐提高并实现了标准化管理。义务教育生均公用经费基准定额达到了普通小学每生每年710 元、普通初中每生每年 910 元。济南、青岛等地更是高于此定额。对于教育发展的薄弱环节或弱势群体，又适当进行了增加。如寄宿制学校按照寄宿生年生均 200 元标准增加公用经费补助，对农村不足 100 人的规模较小学校，按 100 人核定公用经费；特殊教育学校按每生每年 6000 元标准补助公用经费。高等教育的经费保障水平也得到了明显提升，全省普通本科高校生均拨款水平达到 1.4 万元，2018 年省财政安排专项资金 1 亿元，积极打造 xx 高校的学科高峰。职业教育方面则建立了以绩效为导向的专业差异生均拨款制度，全省高职院校生均拨款水平也达到了1.1 万元。

二是民办教育事业得到了充足发展。数据表明，截至 2018年，全省共有学历教育和学前教育民办学校 8972 所，在校

生278.1万人，分别占全省学校总数和在校生总数的27.3%和15.8%。特别是在学前教育方面，民办幼儿园8072所，在园幼儿121.4万人，这分别占全省幼儿园总数的42.4%和43.8%，可以说是学前教育“半壁江山”。在具体的直接投资方面，民办学校产权占地面积10.3万余亩，校舍建筑面积达3382万平方米，固定资产超过487亿元。该教育资产无疑是对我省教育事业发展的有力支持。

第二部分 存在的问题与不足

一、立德树人教育工作存在的问题（一）学校德育缺少必要的配套措施和激励机制 一是在现有学校教育工作中，学生管理工作压力日益增加，德育工作陷入表面与肤浅。如：在烟台三中、泰安市岱岳区实验中学、威海二中等学校的实地调研中发现，教师惩戒权的缺失，致使教师的尊严和权威受到前所未有之挑战；教师权益保障机制的缺失，使教师处于被动工作状态，“学闹”或“校闹”问题有抬头之势。

二是配套措施不完善和激励机制不健全，教师德育工作的激励机制和保障机制缺失或未能充分实施。如：德育生均经费配套不足，这在济南、枣庄、菏泽、淄博等地市均有不同程度存在。班主任津贴的地区差异明显，德州地区高中班主任的平均津贴400元/月左右，最高为600元/月左右，而济南平均水平是700元/月左右。

三是师资队伍专业化水平尚不能满足立德树人工作的需求。专业德育教师数量缺口仍较大，德育课程教师往往由其他学科教师兼任，德育教师面临着结构性师资短缺的问题。

（二）德育教学方式单一且缺乏创新，一体化效果不尽人意 一是专门德育课程没有受到应有的重视，德育课程育人效果尚不尽人意。

二是学科德育教师存有畏难情绪，学科德育课程难以有效推

进。

三是活动课程虽丰富多彩，但效果不容乐观。不少教师将活动课程看作不得不完成的任务，存在“走过场”的现象；学生参加活动课程存在被安排、被组织、被学习的问题，活动课程的生成性、实践性和自主建构的价值功能弱化。

四是传统灌输

式的德育方式仍占主流。说教而非对话、强迫而非自愿、解决当前问题而非立足学生发展实际等德育手段或观念，依然在学校德育中占据主流，成为教师应对学生德育问题行为的主要方式。

五是尚未有效建构科学化德育评价方式。当前中小學生德育评价体系仍局限在道德认知层面，考试、背诵、记忆仍成为学生德育课程学习的主要任务，而理解、运用、实践等层面尚未引起学校德育的足够重视。

六是家庭与社会的参与度不够且沟通机制有待完善，目前 17 地市学校均不同程度存在家校社合作衔接不力的问题。

（三）思想政治理论课的内容和方式有待进一步创新 一是思政学科和学院建设基础较薄弱，思政课生师比过大，教师课时量较多，思政课大班额现象普遍存在；思想政治理论课教师的数量、职称结构等尚不能很好地适应改革发展的需求。

二是思政工作载体有待进一步拓展，专兼职队伍建设有待加强。

三是大学思政课程与中学阶段的课程衔接不理想，存在内容重复设置现象。

四是思政课程内容游离于学生专业课程之外，学生缺少参与

思政课程学习的兴趣和动力，教学效果不理想。

二、教育管理体制推进存在的问题（一）校长职级制配套政策尚需进一步完善。

责问题。区域间职级评价标准差异巨大，校长专业化标准不一。职级制中校长职称评聘与退出、转岗机制不能有效衔接。在访谈的 36 位校长中，都明确提出要打通校长职称评审的通道。

（二）“县管校聘”整体执行情况并不乐观。

调研发现，菏泽、聊城、德州、泰安、枣庄、滨州、济宁等地均推进缓慢。在全省 137 个县区行政单位中，约 60%左右的县（市、区）没有真正推行实施。各部门的教师管理权力、乡镇教育行政区划体制、“县管校聘”教师评价标准、教育经费短缺等因素影响了“县管校聘”真正落实到位。

（三）教育行政管理学区制改革体制机制有待健全 学区内学校间尚未健全优质教育资源的科学共享机制。有些地区学区制改革存在明显“行政化”色彩，缺少科学性和灵活性。学区制在行政部门和学校之间增加了学区这一管理层级，权责尚不清晰。另外，学区制改革实践过程中缺乏科学可行的学区制工作评价机制、评价标准。

三、城乡义务教育一体化发展存在的问题（一）城镇化过程中义务教育学校出现了“城满村空” 随着城镇化发展以及人口政策的调整，城市大班额问题突出，乡村学校趋于萎缩。城镇学校面临着持续的入学压力，大班额问题化解困难。

（二）义务教育优质均衡发展的经费问题压力很大

随着我省“全面改薄”工作的推进以及化解“大班额”的工作要求，现代化优质学校建设仍面临着巨大的财政压力。特

别是随着国家投融资政策的调整，解决大班额的融资政策已被停止，建设资金不到位的问题，各地都十分突出。以菏泽为例，全市仅“全面改薄”和解决大班额工作，已欠工程款高达 100 亿元以上，下一步推动优质学校发展将困难重重。即便是经济条件较好的淄博市，依然面临音乐、美术专用教室或资源教室的严重不足，目前全市仍有 130 所学校未达到国家规定标准。

（三）城乡居住区配套学校建设严重滞后 各级政府虽然制定了有关“完善城乡义务教育学校布局规划”政策，甚至明确提出了“交钥匙”工程的工作目标，但是由于相关政策缺乏必要的监督检查，很多新开发居住区缺乏配套学校建设。

（四）教师数量不足成为了义务教育发展的关键难点 中心城区学生入学的快速增长，与传统僵化的教师管理体制形成了新的矛盾。随着中心城区外来转移人口的激增以及子女入学需求的增大，中心城区学校发展受传统教师管理体制的制约，教师短缺问题普遍存在，“新代课教师”问题可能成为新的社会风险隐患点。

（五）教师结构性缺编以及男女比例失衡问题突出

新高考改革以及高中“选课走班”模式推广后，高中教师结构性缺编问题明显。小学教师存在音体美等结构性缺编问题，男女比例失衡问题尤其严重。

四、高中改革发展和招生考试制度改革存在的问题（一）学校对招生公平存在一定的担心 访谈中有地区教师反映，高中综合素质评价中，高一数据采集与录入完成之后，到了高二年级学生选科之后需要重新采集信息，针对性地补充信息。教师评语中无法保证客观公平，尤其牵扯到学生的负面记录一般都回避。有教师担心，综合素质评价在城乡学校之间也会带来新的不平等。有学校和教师担心，“分数+等级”的高中录取方式，在强化语数外的同时，作为等级体现的理化学

科，其重视程度被降低，这对于高中阶段理科方向的学习不利。

（二）高中选课走班带来的管理问题亟待解决 选课走班对学校管理和教师评价带来挑战，调研中发现各地、各高中学校尚未形成较为完善的方案。另外，学生选科的不确定性造成教师配置的结构性缺编或超编；教学资源不足问题凸显，现有的教室数量出现较大缺口。

职业学校课程互选、学分互认、学籍互转、资源互通的合作机制尚未真正建立，特别是高职高专学校与普通高中“2+1”人才培养模式还没有形成。

五、“双一流”背景下的高等教育改革与创新存在问题（一）高等教育优质资源短缺、学科竞争力不足。根据有关数据统计，2018 年高考一本录取率□xx 为 10.6%，在全国排倒数第 5 位。从“双一流”高校数量来看，江苏有 15 所，广东有 5 所□xx 仅有 3 所。就此数据而言□xx 高校的实力，在全国显然是缺乏竞争力。

（二）人才培养模式创新机制不足。创新人才培养机制的环境氛围、政策保障还有待加强。弹性学制、教师互聘、课程互选、学分互认等教学管理制度的系统改革需要强化，集聚社会资源协同培养人才的政策性瓶颈需要破解。在加大高校自主权方面，学生招生、专业选择与学费标准等，都需要政府进一步放权。财政投入平均数偏低，2016 年高等教育的“公用经费”全国平均为 8067 元□xx 则为 3258 元，该数据是全国最低。教师待遇不高，相比于邻近的江苏省□xx 省高校工资更是在绩效上短缺一块，同职称相差 1/5-1/3 左右。

分专业人才培养体系滞后，课程体系和课程内容陈旧，实验实践教学手段落后等，都不利于高校与行业产业的有效对接。

六、教师队伍建设存在的问题（一）师德师风建设亟需加强

一是师德教育重视不够，师德建设流于形式。调研中，有高校反映，师德建设存在片面强调业务工作倾向，将不出问题与做好师德工作划等号，师德建设的长效机制还没有确立。

二是对师德的内涵认识不清。认为师德问题就是意识形态问题，忽视了教师身份对学生的其他方面潜移默化的影响。

（二）中小学教师招聘和职称评审制度需调整 学校缺乏必要的招聘用人权。当前我省教师招聘大多由人事部门组织实施，缺乏必要的学科专业测试，学校更是缺乏必要的招聘自主权。中小学职称差别与待遇差异、高级教师岗位比例政策落实不到位等问题影响了教师工作的积极性。

（三）高职院校兼职教师教学能力有待提升 部分兼职教师缺乏必要的教育教学理论知识和教学基本功，驾驭课堂的能力较弱。另外，兼职教师的师资队伍不够稳定、流动性强。由于高职院校对兼职教师的聘用缺乏长远的规划，学校与兼职教师难以形成一种稳定的合作关系，在一定程度上不利于“双师型”教师队伍建设。

（四）高等院校人才引进的长效机制尚未建立

人才引进方面存在重引进轻使用现象，人才退出机制不健全。人才评价较为片面，许多高校在人才引进和评价方面更多追求的是高学历、高职称、科研成果等，而忽视了其整体水平、专业素质和职业道德等的评定。人才发展平台建设相对滞后，难以吸引和留住高层次人才。高校人员招聘机制不够灵活，招聘环节仍受到一些体制机制的制约。人员招聘时间成本高，审批周期较长，增加了招聘成本，同时也给高校的人才工作增加了难度。

七、中高职院校质量整体提升存在的问题（一）职业教育贯通培养体系有待完善 职业教育考试招生改革力度不够强，职业教育学段贯通培养的专业数量还不足以满足学生的需求；

职业教育类型的应用型本科对口招生规模相对较小，中职升本科、高职升本科和本科为专业硕士提供有技术技能基础的毕业生数量都少，限制了贯通培养的发展。另外，各学段职业教育与普通教育的横向融通还有距离，中职、高职、应用型本科、专业学位研究生教育间还没有形成真正的长线培养技术技能型人才的模式；贯通培养的整体架构、综合设计和各段之间的有效衔接还需要进一步深入探索和研究；职业教育贯通培养与校企合作还没有形成很好的对接。

（二）职业教育课程和专业建设机制还需强化 课程体系化建设不足，专业群建设特色不明显，课程和专业建设与市场结合不紧密，专业设置和调整机制不完善。

（三）职业教育集团的作用还不明显 职教集团普遍存在资金不足，合作周期长、投入成本高、合作成效低，成员之间的关系相对松散、没有形成有效的统一管理，职教集团的制度不健全、配套激励、保障制度体系不完善，成员单位参与职教集团的积极性不高等问题。

（四）职业教育混合所有制试点工作需突破政策壁垒 职业教育混合所有制试点过程中，存在以盈利为目的的企业与以育人为目标的公益性事业之间的一些相关政策壁垒。进入混合所有制二级学院的教师人事关系，支持教育教学的产权归属和资产划分，学院的管理模式和管理体制、收益分配和成本分担机制、准入和退出机制等，均缺乏必要的政策支持。

另外，职业教育校企合作体制机制还不健全；多数县区中等职业教育经费足额拨付的机制没有建立，市县区生均拨款经费差距较大。

八、教育投资融资存在的问题（一）教育经费人均明显偏低 若按照人均教育经费的公共预算支出排名，我省在全国仅处于中间水平。特别是教师的工资收入水平，明显低于东部的江浙地区，以及中部的湖北、重庆地区。

力。与此同时，“引企入教”、社会捐资等多元化办学、助学体系发展滞缓，都限制了我省教育融资能力的提升。

第三部分 教育体制机制改革推进建议 一、进一步完善德育工作配套措施和激励机制 一是建构科学合理的德育工作绩效考核制度，增强教师落实立德树人工作的积极性与主动性。

二是研究制定生均德育经费制度，通过财政专款专项支持，为学校德育工作的开展、德育活动的组织、德育专项课题研究等提供必要的资金支持。

三是注重内部管理体制变革，促进德育评价体系的优化升级。

四是加强德育改革创新，积极推进德育教师的专业化发展。

五是重塑教师惩戒权，建构家校社合作联动模式。

六是进一步创新高校思政师资队伍建设和课程教材建设，树立“大思政”理念，构建“大思政”格局。

二、进一步推动教育管理体制变革 一是以校长专业化发展教育评价为前提，探索建立学校管理团队的激励机制，完善校长职级制。

现深度融合；强化评价，引导规范改革；构建新型教育行政管理学区制改革机制。

三、持续推动城乡义务教育一体化发展 一是高度重视经费短缺问题，加大义务教育转移支付与支持力度。

二是深化教育体制机制改革，积极鼓励民办优质教育的引进与共建。

三是在争取教师编制增加的前提下，刀刃向内，正视学校内部管理问题，并制定相应的编外教师管理办法。

四是“大班额”问题的化解，政策目标应坚持与教育部有关2020年消除大班额政策保持一致。

五是加强普通学校融合教育能力的提升工程建设，尽快制定有关加强普通学校融合教育资源中心建设的指导意见。

四、稳妥推进高中改革发展和招生考试制度改革 一是加强对综合素质评价工作的督导。

二是积极完善“分数+等级”的中考招生标准。

三是建立新高考背景下资源保障机制。四是完善普职融通育人体制机制。

五、建立“双一流”背景下的高等教育改革与创新激励机制 一是深化高校事业单位改革，积极推进简政放权，真正落实高校办学自主权。

二是积极推动人才培养模式改革，强化学生创新创业能力培养。

三是强化人才强校战略，建立“双一流”建设

人才引进的长效机制，积极打造学科高峰。

四是深化产教融合，积极推动高等教育的社会服务。

五是积极推动开放办学，创新多元化合作与联盟发展的办学新机制。

六是充分发挥民间教育资本优势，特别是结合xx新旧动转换发展的新机遇，努力创造民办高校的“xx模式”。

六、多途径、多维度建设教师队伍 一是开展师德师风评价指

标的研究，构建多主体和多维度的师德师风评价体制。

二是多维度优化教师招聘机制，确保教师选拔的质量。

三是健全教师编制管理机制和待遇保障机制，积极探索中小学教师职级制管理模式。

四是多管齐下，建立科学的兼职教师发展机制。

七、完善制度，确保职业教育质量整体提升 一是完善贯通培养制度，完善贯通培养机制建设。

二是加强职业教育课程建设的制度和运行机制建设，加强专业建设的机制完善，健全产业结构调整与专业设置变革的驱动和调控机制。

三是健全混合所有制试点和职教集团运行的体制机制。

四是着力完善职业教育校企合作体制机制。

五是完善服务社会的职业教育体制机制。

六是完善“双师型”教师队伍建设的相關制度。

八、调整教育投资融资政策

一是引资办学，完善社会力量办学的奖励激励机制，推动教育体制机制改革与办学体制的多元化发展。

二是引资助学，大力推进民办公助教育的体制机制改革。

三是深化产教融合，积极推进“引企入教”改革。

四是积极完善高等教育的融资功能，逐渐实现高校定价（学费）自主权改革。

总之，当前□xx 基础教育办学资源不强，高等教育优势不突出，教师待遇普遍不高，这都是 xx 教育发展所面临的问题。因此，落实政府责任，重视教育投资；强化市场机制，积极推动多元化办学；简政放权，充分落实学校办学自主权将会是我省教育体制机制深化改革的下一步的努力方向。

供销合作社综合改革情况调研报告

机制调研报告

省调研报告

关于区公立医院综合改革情况调研报告

创新科技体制机制改革调研工作方案

人才队伍体制机制调研报告篇三

根据市教育局党组的统一安排，我们于20xx年11月16日对随州市经济技术开发区的教育问题进行了调研。我们通过个别座谈、实地走访等形式，全面了解了开发区教育的现状，着重就该区教育存在的问题进行了探究。

该区现辖初中3所，小学15所，其中村小7所，公办幼儿园1所。在职公办教职工748人，离退休教师197人。在校学生初中6354人，小学5980人，公办幼儿园210人。

1. 教育发展的结构性问题

目前的开发区教育属“三地合一”，绝大部分学校属农村中小学，少部分处在城乡结合部。去年12月份，原开发区6村划转淅河镇管理，每村都设有小学，每个小学学生人数都在100人左右，急需进行学校布局调整。从机制性和体制问题来看，

一是管理体制不完善。开发区中心中学仅是个乡镇中心中学，有责无权，无法代替开发区管委会行使对教育的管理职能，管理成本增加，经费无来源，管理上力不从心。二是财政体制不顺。开发区财政体制没有单立，教育各项经费（含项目）仍从原渠道曾都区走，在预算和预算的执行上与应安排经费有很大的差距。三是省教育厅没有立户头。国家、省对教育的优惠政策，省教育厅都直接分解到曾都区。由于开发区没有在省教育厅立户头，仅20xx年暑期国家中小学教师培训工程，教师赴省免费培训，该区由于曾都区未给指标无一人参加。

2. 政策性经费落实情况

一些惠农政策在具体落实方面还存在一些问题。一是公用经费安排没有足额到位。非贫困县市生平15元的公用经费补助拨款没有落实到位。二是没有建立校舍维修的长效机制。按《湖北省新机制改革政策》规定的标准及计算方法，该区校舍的维修改造资金应为94.2万元，而实际预算为55万元，相差近40万元。我们发现该镇小学一间教室里面桌椅五花八门，完全谈不上统一。该镇二中竟然没有操场，学生根本没上过体育课，只要下雨，校园内便有大量积水排不出去。三是解决农村贫困住宿生的“一补”问题没有得到落实。四是学校债务问题。该区普九债务省核定数字为1200万，淅河一中债务370万，二中债务100万。

3. 教职工情况

目前，该区共有教职工748人，另有离退人员197人。教职工的年龄情况为：50岁以上的143人，35岁以下的为273人。由此看来，教师年龄普遍偏大，当须补充年轻的'人员，但目前教师的进口基本堵塞。英语教师、体音美教师奇缺。

4. 农村寄宿制学校“三难”问题

该区学校中，“如厕难”基本解决，“就餐难”、“饮水难”的问题则依然存在。“就餐难”并不是说学生吃不上饭，而是就餐的条件和环境比较差。很多学校学生就餐既无饭棚，也无饭堂。所有学校的学生都只能站着或蹲着就餐，没有一个学校有学生就餐的桌凳。“饮水难”主要是学生喝开水难，这一问题主要是因为学校资金条件所限，学校无法为学生提供开水，如果购买纯净水，则又要向学生收费，产生这一问题的根本原因有两点，一是政府对教育的投入欠帐太多，而学校为了完成“普九”任务举债太多，“普九”后发展不够。二是公共财政在这些方面几乎没有投入。

5. 其它问题

一是农村“留守学生”的教育管理问题。据调查，父母双方在外打工的学生占30%，一方在外的占70%，由于种种原因，这些学生中相当一部分思想波动大，管理难度大，有的甚至沾染恶习。二是学生在校安全问题的处理问题。由于没有明确规定，凡是学生出现任何安全问题，社会都把责任推给学校。三是私立幼儿园的管理问题。目前，村镇私立幼儿园几乎处于没人管的地步，学生存在食品、出行、卫生等多方面安全隐患，同时私立幼儿园都或多或少存在虚假宣传和幼儿教育小学化的倾向。四是一些部门到学校收费问题。一些部门（卫生监督、质量监督、环保、工商、税务、城管等）经常到学校进行收费，学校不堪重负，校长疲于应付，特别是现在实行了义务教育经费新的保障机制，学校公用经费财政又不能按时足额到位，学校无法支付这些费用。

1. 开发区应成立相应的教育管理机构，理顺管理层次和关系。

2. 市教育局和开发区管委会应共同争取在省教育厅设立开发区教育的户头。解决开发区财政体制问题，畅通资金来源渠道，确保公共财政对教育的投入和农村义务教育经费保障机制直接落实到中心学校。使教育经费由县（区）级承担的部分得到落实。

3. 加大公共财政对教育的投入，确保教师工资全额列入财政预算，并按时足额发放。保证学校公用经费按时到位，确保学校正常运转。保证危改资金、学校建设资金到位，确保教育健康可持续发展。真正把教育当作公益性事业来办。制定“普九”化债的具体政策，拿出切实的解决办法，让学校校长从债务中解脱出来，集中精力抓管理、谋发展。将目前由学校支出的校方责任险列入公共财政支出。
4. 强化各相关部门的责任，搞好“留守学生”的教育管理和预防青少年犯罪。
5. 规范有关部门行为，杜绝到学校乱收费的现象。一是建立准入制度；二是应缴费用应列入公共财政支出。
6. 切实解决好教职工队伍的结构性问题，尤其是学科配套和培养青年教师的问题刻不容缓。
7. 采取切实可行措施加强对私立幼儿园的监管。

人才队伍体制机制调研报告篇四

我与社会各阶层人的感情，拉近了我与社会的距离，也让自己在社会实践中开拓了视野，增长了才干，进一步明确了我们青年学生的成材之路与肩负的历史使命。社会才是学习和受教育的大课堂，在那片广阔的天地里，我们的人生价值得到了体现，为将来更加激烈的竞争打下了更为坚实的基础。我在实践中得到许多的感悟！

一：挣钱的辛苦整天在精品店辛辛苦苦上班，天天面对的都是同一样事物，真的好无聊啊！好辛苦啊！在那时，我才真正真正正的明白，原来父母在外打工挣钱真的很不容易！

二：人际关系在这次实践中，让我很有感触的一点就人际交往方面，大家都知道社会上人际交往非常复杂，但是具体多

么复杂，我想也很难说清楚，只有经历了才能了解。才能有深刻的感受，大家为了工作走到一起，每一个人都有自己的思想和个性，要跟他（她）们处理好关系得需要许多技巧，就看你怎么把握了。我想说的一点就是，在交际中，既然我们不能改变一些东西，那我们就学着适应它。如果还不行，那就改变一下适应它的方法。让我在这次社会实践中掌握了很多东西，最重要的就是使我在待人接物、如何处理好人际关系这方面有了很大的进步。同时在这次实践中使我深深体会到我们必须在工作中勤于动手慢慢琢磨，不断学习不断积累。遇到不懂的地方，自己先想方设法解决，实在不行可以虚心请教他人，而没有自学能力的人迟早要被企业和社会所淘汰。

三：管理者的管理在公司里边，有很多的管理员，他们就如我们学校里边的领导和班级里面的班干部。要想成为一名好的管理，就必须要有好的管理方法，就要以艺术性的管理方法去管理好你的员工，你的下属，你班级里的同学们！要想让他们服从你的管理。那么你对每个员工或每个同学，要用到不同的管理方法，意思就是说：在管理时，要因人而异！

四：自强自立俗话说：“在家千日好，出门半”招“难！”意思就是说：在家里的时候，有自己的父母照顾，关心，呵护！那肯定就是日子过得无忧无虑了，但是，只要你去到外面工作的时候，不管你遇到什么困难，挫折都是靠自己一个人去解决，在这二个多月里，让我学会了自强自立！凡事都要靠自己！现在，就算父母不在我的身边，我都能够自己独立！

五：认识来源于实践一切认识都来源于实践。实践是认识的来源说明了亲身实践的的必要性和重要性，但是并不排斥学习间接经验的必要性。实践的发展不断促进人类认识能力的发展。实践的不断发 展，不断提出新的问题，促使人们去解决这些问题。而随着这些问题的不断解决，与此同步，人的认识能力也就不断地改善和提高！马克思主义哲学强调实践对

认识的决定作用，认识对实践具有巨大的反作用。认识对实践的反作用主要表现在认识 and 理论对实践具有指导作用。认识在实践的基础上产生，但是认识一经产生就具有相对独立性，可以对实践进行指导。实践，就是把我们在学校所学的理论知识，运用到客观实际中去，使自己所学的理论知识有用武之地。只学不实践，那么所学的就等零。理论应该与实践相结合。另一方面，实践可为以后找工作打基础。通过这段时间的实习，学到一些在学校里学不到的东西。因为环境的不同，接触的人与事不同，从中所学的东西自然就不一样了。要学会从实践中学习，从学习中实践。我们不只要学好学校里所学到的知识，还要不断从生活中，实践中学其他知识，不断地从各方面武装自己，才能在竞争中突出自己，表现自己。

六：专业的重要性选择了电子为专业的我，在这次实践中自然比较关注这一环。虽然在实践中只是负责比较简单的部分，但能把自己在学校学到的知识真正运用出来也使我颇感兴奋！在学校上课时都是老师在教授，学生听讲，理论部分占主体，而我自己对专业知识也能掌握，本以为到了企业实践应该能够应付得来，但是在企业里并没想象中如此容易。平时在学校，数字错了改一改就可以交上去了，但在工厂里，数字绝对不可以出错，因为质量是企业的第一生命，质量不行，企业的生产就会跟不上，而效率也会随之降低，企业就会在竞争的浪潮中失败，所谓“逆水行舟，不进则退”，企业要时时保持着这种竞争状态，才能在市场中立于不败之地，就因为这样，企业会对每一个在厂的员工严格要求，每一个环节都不能出错，这种要求在学校课堂上是学不到的，在学校里可能会解一道题，算出一个程式就行了，但这里更需要的是与实际相结合，只有理论，没有实际操作，只是在纸上谈兵，是不可能在这个社会上立足的，所以一定要特别小心谨慎，而且一旦出错并不是像在学校里一样老师打个红叉，然后改过来就行了，在工厂里出错是要负上责任的，这关乎工厂的利益损失。

人才队伍体制机制调研报告篇五

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

为学习借鉴各地工业园区体制机制改革创新工作先进经验,充分发挥园区在经济结构优化和产业结构调整中的引领带动作用,加快我市工业园区改革创新, *月*日至*月*日,市政协人环资委组织部分政协委员和市发改、人社、资源规划、生态环境, *高新区、*工业区管委会等有关部门与园区负责同志,赴*等市开展实地调研,并进行专题座谈。调研结束后,召集调研组、相关部门负责人深入交流外地经验和做法,结合我市实际就园区体制机制改革创新提出对策建议。现将调研情况报告如下:

一、工业园区发展现状及成效

我市自*年创建*经济开发区以来,经过*多年快速工业化进程,到*年建成或规划在建各类产业园区*个,其中工业园区*个。*年*月以来,我市以整合优化空间布局为基础,以体制机制改革为突破口,以激活市场化运营为方向,以提升园区自身发展能力和水平为目标,全面推开了产业园区改革工作。经过两年多的努力,产业园区转型升级全面加快,现已成为经济发展的重要引擎和主要载体。*年,全市产业园区完成固定资产投资*亿元,同比增长*%,占全市*%;实现工业总产值*亿元,同比增长*%,占全市*%;入园企业综合满意度达到*%,同比提升*个百分点。

经过多年来全市上下的共同努力,我市工业园区改革创新取得了显著成效,主要有以下几个方面:

（一）园区整合优化提升成效明显。一是按照“一县一区、一区多园”的原则，以国家级和省级园区为主体，合并、托管区位相邻、产业相近的园区，园区数量由“十三五”规划的*个整合为*个，全面改变了“散乱多”的局面。二是积极推进园区法定化，府谷高新区、*高新区和榆佳经开区获批省级开发区，靖边经开区等*个园区已上报省级相关部门待批。三是全面加快园区规划修编，已批复总规*个。统筹确定园区功能定位，出台《化工产业投资指导目录》，有效解决同质化竞争问题，形成了差异化发展的新局面。

（二）行政审批制度改革全面推开。出台《深化产业园区行政审批制度改革实施方案》，*高新区、*工业区已组建审批服务局，政务服务中心正式运行。*高新区政务服务“线上+线下”双结合，已实现*项行政审批事项、*项公共服务事项和*项省市下放事项集中办理，试点推行企业投资项目容缺办理、告知承诺制、并联审批等改革；*工业区政务服务中心设办事窗口*个，已入驻税务、公安、工商、质监等*个部门单位，承接各类行政审批事项*项。推行项目审批“全程代办”制度，试点推行企业投资项目承诺制和容缺审批改革，加快推进商事制度改革，“园区事园内办”正在逐步落地。

（三）体制机制改革创新取得突破。一是因地制宜推进“镇园一体”，锦界等*个镇党委书记兼任产业园区管委会副主任或党委副书记，有效解决了园区与乡镇职能交叉问题。二是园区内设机构进一步优化，*个园区设立了行政审批局和综合执法局，审批事项和执法管理进一步集中，形成扁平化管理模式。三是市场化运营加快起步，*、榆横、科创新城平台公司在园区融资、基础设施建设等方面发挥了重要作用，园区的自我完善、自我发展能力正在加快提升。四是强化顶层设计，出台专门意见，支持科创新城建设。

（四）人事薪酬制度改革加快推进。*市率先推开产业园区人事薪酬制度改革，实现全员聘用、竞争上岗、按岗取酬。通

过人事薪酬制度改革，园区干部干事创业的积极性、主动性和创造性明显提升。榆横、*、榆佳管委会已完成人事薪酬改革实施方案，即将报备试行。科创新城管委会人事薪酬管理试行方案已印发，内部人事薪酬制度和绩效考核细则正在制订之中。

二、园区改革中存在的主要问题

（一）园区管理体制机制改革尚未到位。一是县市区政府履行主体责任不到位。总体看，除*市、佳县外，其他县区政府对园区改革创新工作重视不够，积极性不高，导致相关政策落实不到位。二是统筹协调力度不够。多数县区未成立园区党工委并由政府主要负责同志兼任党工委书记。三是园区领导班子配备不全。约一半县（市区）管园区管委会主任、副主任和内设机构负责人未正式任命，个别园区管委会及内设机构甚至未指定临时负责人。四是部门派驻机构体制未理顺。如市生态环境局高新区分局和经开区分局虽已成立，但编制和人员仍未划转，不能正常工作。

（二）行政审批制度改革亟待突破。一是多数县区政府未出台园区行政审批制度改革实施方案，未列出授权、委托和“见章跟章”等事项清单。二是相关部门未积极下放权限，赋予园区或派驻机构行政审批职能，部分项目审批仍需通过县区上报，没有真正实现“办事不出园”。三是多数园区未设立政务服务大厅或在县市区级政务服务中心设立“园区审批窗口”，园区工作人员数量不足，专业人员缺乏，无力承接行政审批权限，“见章跟章”机制未试行，审批业务衔接不畅。四是区域评价工作受资金制约实施困难，投资项目承诺制和容缺审批改革推行缓慢，项目审批“全程代办”制度未全面推行。

（三）人事管理和薪酬制度改革进展较慢。一是多数园区对人事薪酬改革有顾虑，自主创新、主动改革主动性不够。除*市和榆横、*工业区外，其余县区的园区人事薪酬制度改革

革还未实质推开。二是部分涉整合园区仅进行了形式上的整合，机构撤并、法人证书办理、编制划转、人员转隶及人事调动、任免等相关工作进展缓慢。三是现有在编在册正式人员、挂职兼职借调人员、市场化新进人员等不同类型的人员，在编制身份、薪酬待遇、养老保险等方面有待统筹管理。四是在干部人事档案封存之前，亟需解决部分干部的编制身份历史遗留问题。五是园区干部与市县党政部门和其他园区、国有企业交流任用常态化机制不健全，干部思想顾虑较大，干事创业的积极性受挫。

（四）园区市场化运营改革水平较低。一是园区开发建设公司基本上采取国有注资方式，债务风险高，运营机制不灵活，自我发展能力不强。二是县市区管理园区的基础设施建设几乎全部依靠财政资金，财力弱的县市区的园区基础设施配套体系不完善。三是招商机制企业化、市场化改革滞后。奖励政策力度不够，落实的不好，“飞地园区”共建共管共享机制不健全，距公司化运营、企业化管理、市场化运作、专业化服务的目标尚远。

（五）园区对规划的刚性约束执行的不够到位。就当前而言，一些园区的规划与土地利用、城镇建设等规划衔接不够，部分园区规划“高大上”，但建设标准较低。各园区集中区建设性规划、总体规划受诸多因素的影响和制约，如资金、土地指标、自然地理条件等限制，实施进程不太理想。规划受主要领导变动而不断调整，随意性大，缺乏一张蓝图绘到底的刚性约束。在用地方面，有的园区拍出地块占据有利位置，项目却迟迟落不了地。而招进的好项目却因为沒有用地指标开不了工，严重影响和制约园区发展壮大。

（六）园区人才短缺创新能力不强。受园区生产生活环境及薪资等众多因素影响，不论是园区管理型人才还是技术人才都普遍缺乏，招不来留不住成了困扰园区企业创新发展的瓶颈。由此导致园区管理水平不高，企业自主创新能力差，竞争力很难得到提升。

三、园区体制机制改革创新的对策建议

（一）加大园区领导体制改革力度。一是配备强有力的领导班子。为加强统筹协调，建议配备强有力的领导班子，县（市、区）管理的产业园区，由县（市、区）委书记兼任园区党工委书记，县（市、区）长或常务副县长（市、区）长兼任管委会主任。二是建立工业园区体制机制改革创新联席会议制度。每月或固定时间，由市委改革办组织，市委、市政府主要领导、重点工业园区、园区所在地县市区政府、市级有关部门参加，举全市之力解决工业园区体制机制改革创新过程中遇到的困难和问题。

（二）尽快出台园区的各类规划。加快编制出台《*高端能源化工基地总体规划》《*市国土空间总体规划》《*市现代产业体系规划》。根据市委、市政府《关于加快产业园区改革和创新发展的实施意见》，各园区管委会加快完成园区总体规划修编和报批工作，加快推进国家级、省级开发区和省级工业园区申报工作。各工业园区、县市区要按照总体规划和产业布局方案开展招商引资，不明确的提请市政府相关部门研判，避免同质化竞争。

（三）加快行政审批制度改革步伐。各县市区政府加快研究出台所辖园区行政审批制度改革实施方案。明确授权、委托和“见单跟章”事项清单，进一步明确工业园区相关职能权限，编制园区权力清单、责任清单和流程清单。园区管委会主动与审批局对接，在县市区政务服务中心设立“园区审批窗口”或在园区设立政务服务大厅，政务服务中心指派工作人员专门负责园区行政审批事项的集中受理、组织协调和帮办代办工作。

（四）大胆改革人事管理和薪酬制度。一是打破现有机关事业单位用人体制，除主要领导由同级党委、政府领导兼任并配备一名常务副主任外，其他人员一律实行聘用制，形成良性竞争机制，实现能进能出、能上能下；

原有人员首次聘用不上，由同级政府安排。人才引进方面坚持“不求所有、但求所用”的原则。二是加快推行薪酬制度改革。薪酬待遇在岗位竞聘时予以明确，实行一岗一薪、以岗定薪。明确岗位的同时，明确岗位职责、目标任务、聘用条件、基本工资、绩效工资及年绩效增资比例。基本工资不低于同类机关事业单位人员工资，按月发放；岗位绩效工资按考核实绩发放。引进的人才按照“以事取酬”原则，实行一事一薪或科研项目入股取酬。

（五）全面实行市场化运营模式。一是县市区管理的园区如果固投和产值都达不到全县区*%以上，建议撤销园区管委会，引进专业化公司运营，或成立园区开发建设公司，通过控股、参股、相互持投等方式，吸收民间资本，形成混合所有制公司，完全市场化运营。二是工业园区要全力推进园区“五个一体化”建设。按照全市总体规划科学编制园区规划，统筹园区要素，以公用工程集中建设、专业运营、统一管理的方式，建设一体化的供排水、蒸汽、工业气体、公共管廊和仓储罐区等公辅设施，为符合产业规划的项目入驻提供可靠公用工程保障。

（六）加强和规范园区派驻机构管理。自然资源、环境保护等垂直管理部门的园区派驻机构人事和业务管理要以派出机关为主，考核以园区为主，派驻机构经费由派出机关拨付；跨行政区域的派驻机构管理范围要及时确定，同一园区不能由两个或两个以上的同一部门派驻机构来管理。依法难以授权、委托或向园区派驻机构行使的行政职权，由相关部门派出熟悉业务的科长作为“首席代表”进驻园区靠前服务，全力推动实现“园区事园内办”。

（七）提高园区安全环保生产水平。建立市、县（市区）、园区三级安全环保立体化协作化监管体系，推动安全环保应急工作智能化、自动化、封闭化。科学规划建设污水管网、污水处理厂和危险废物、一般工业废物、生活垃圾处理设施，建设高水平的应急管理中心，实现辖区数据全集成、监控全

覆盖、值守全天候、应急联动一键响应，确保工业园区安全平稳运行。