# 人才队伍建设调研报告(通用10篇)

作者：深秋的思念 更新时间：2024-03-28

*在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。人才队伍建设调研报告篇一根据宣区*

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

**人才队伍建设调研报告篇一**

根据宣区人才[2013]1号文件要求，我委对全区农业从业人员进行了综合调研，现将调研结果汇报如下。

一、基本情况

\*\*区辖26个镇乡办事处，177个村，42个社区。总人口86.1万人，其中农业人口69.2万人，农业劳动力45万人。现有各类实用人才1.55万人。

二、主要做法

（一）开展多种培训，努力培养农村实用人才。

1、组织开展新型农民培训。根据我区农业生产特点及农民需求安排新型农民培训内容，授课方式多样，内容通俗易懂。简单、实用，操作性强，让农民一听就懂，一学就会。近几年来，我们不断拓宽培训面、增大培训力度，2012年共组织农民培训910场次，培训农民达8万多人次。

2、开展对乡镇农业技术人员系统的专业培训。每年市区农委都举办农技人员培训班，请农业院校、农业科研机构的教授为农技人员集中培训。分析讲解当前最新的农业生产形势、种养殖技术。通过培训，让农技人员学习了解最新的农业科研成果，提高自身的业务水平，增强为农服务的本领。

3、组织农技人员开展包村联户。广大农技人员按照包村联户制度要求，每人联系10个大户和一个村，进村入户，深入田间地头与大户进行面对面、手把手的技术指导和服务，培养他们成为种、养殖能手。今年参加包村联户的农技人员219人，联系服务2184户。

4、组建农业科技人才咨询服务团。根据全区农业产业结构调整和农业产业化发展的实际情况，开展“送科技下乡”等各类咨询服务活动。通过专家答疑、播放光盘、散发科技资料等现场培训形式，为农民解疑答惑，每年发放技术资料20余万份。

（二）树立典型，带动发展农村实用人才。

坚持公平、公正、公开的选拔原则，注意发掘先进典型人物，树立一批科技素质高、“双带”能力强、社会影响力大的农村实用人才典型。及时利用广播电视、报纸杂志、专业网站等媒体，大力宣传优秀实用人才科技致富、艰苦奋斗的事迹，表彰他们的成绩，增强他们的荣誉感，激发他们的热情。通过“土专家”、“田秀才”现身说法，介绍自己的典型事例及取得的经济效益，激发农民学科技、用科技的积极性，实现“树立一批典型，带动一方群众，发展一片经济”的人才效应。

（三）依托协会，发展壮大农村实用人才队伍。

积极引导实用人才创办各种协会或农民专业合作社组织，将同行业实用人才组织起来，引导他们搞好联合经营，改变实用人才分散状态，发挥群体优势，实现农村科技资源有效共享、共同致富。通过建立专业合作社、扶持农业龙头企业和建设农业科技示范园等形式，为人才发挥用武之地搭建舞台。目前，我区建立粮油、植保、畜牧、蔬菜、茶叶等农民专业合作社370个，集聚各类农村实用人才，扩大了技术辐射半径。另外，区级农业龙头企业数量也不断增加，目前已达163家。农业专业合作社、农业龙头企业在品种更新、产销对接、优质服务等方面做了大量工作，同时也培养了一批科技示范户和致富带头人。如我区朱桥乡种植大户吴本生，成立了建成粮油合作社，带动周边农户科学种田，通过土地流转进行规模种植，建立自己的稻米加工企业--本生米业，形成生产-加工-销售一条龙服务，已成为我区粮油生产龙头企业。

（四）完善激励机制，激发创业活力

为充分调动实用人才的主动性和创造力，建立物质奖励和精神奖励相结合的多元化激励机制。中国共产党\*\*区委《关于进一步加快现代农业发展的决定》文件精神，鼓励农业龙头企业、专业农户、农村经纪人领办和创办农民专业合作社，凡被评定为国家级、省级、市级示范农民专业合作社的，当年给予一次性奖励20万元、5万元、2万元；对当年被评为全区优秀农民专业合作社分别一次性奖励1万元。鼓励和支持农民专业合作社开展基础设施建设，每年统筹安排150万元以上的专项资金，以项目的形式扶持2-3家规范化程度高、带动力强的农民专业合作社用于核心示范区基础设施建设。开展区级优秀实用人才、种养大户、农村科技经营示范户等评选活动，使他们感受到党和政府的重视和关心，激发实用人才创业的热情。利用专栏、报纸、广播、电视等媒体，重点宣传一批优秀实用人才带动周围农民致富的先进事迹和成功经验，扩大实用人才的影响力和知名度，增强实用人才荣誉感。

三、经验与存在问题

（一）取得经验

十年树木，百年树人。农村实用人才培养必须注重发挥典型的示范带动作用。农村实用人才培养是一个循序渐进的过程。人才培养，从外界强化各种措施只是一个方面，更重要的是通过典型引导使培养对象从主观上形成一种强烈愿望，进而形成一种内在的动力、成才的氛围。抓农村实用人才培养，不论采取何种模式，典型示范的作用不能忽视。

（二）存在问题

随着我区农村实用人才队伍建设工作深入推进，一些困难和问题严重影响和制约着我区农村实用人才队伍建设工作进一步发展：

一是农业从业人员年龄老化。我区农业从业人员年龄相对老化，生产操作是传统技术，老法老样偏多，跟不上形势发展的需要，迫切需要加强继续教育。同时拔尖人才、科技致富领头人才的数量很少，二三十岁的年轻人基本上外出打工或就地从事其他非农行业，在家从事农业的实用人才年龄大部分都在四十岁以上，缺乏创新精神。

二是农业从业人员水平较低。农村分布面很散，普通农民多，水平较低，多为分散型作业，且生产品种多样。需要加强对农村劳动力的专业技术培训，提高农民素质，但目前培训经费不足，工作开展难度大。

三是农业从业人员文化层次低。初中以下文化程度的人员比例较高，而大中专、高中级职称人员少之又少，没有扎实的文化知识，加之视野狭窄，小农意识强，很难适应新形势下新农村环保型、效益型、集约型、外向型农业产业化发展的需要。

四、下一步工作措施

1、以提高素质，优化结构，激活存量，扩大总量，完善机制为重点，进一步整合教育培训资源，完善教育培训网络，着力培养一大批高学历、懂技术、善经营、会管理的致富带头人。

2、以繁荣农村经济为重点，扩大规模，优化结构，使农村实用人才总量大幅度增加，结构日趋合理，素质不断增强，基本建立与全区农村经济发展相适应的农村实用人才队伍和培养体系。

3、更新创业理念、增强创业意识、掌握创业技能，提高创业能力，促进农村创业人才提高经营水平、扩大经营规模、领办合作经济组织、创办农业企业，带动更多人就业，促进农业增效、农民增收。

五、建议

1、完善扶助机制，创建良好环境。一是服务上支持。建立分工合作、资源共享、优势互补、整体联动的开放式农技推广服务协作新机制。二是技术上支持。加强与高等院校的联系，打造“技术+基地”的人才培养模式，充分发挥院校农业专家、科技人才的技术优势。三是资金上支持。对进行特色农业开发、有较大发展潜力的项目，积极争取信用社等金融部门的支持，使农业小额贷款向实用人才倾斜，给予资金扶持。

2、完善聚才机制，扩张人才总量。以农村经济和社会发展为导向，进一步加大人才引进、培养和使用的工作力度，为建设社会主义新农村提供全方位的人才服务和智力支撑。

3、加大宣传力度，营造重才用才氛围。通过各种形式，认真组织人才工作宣传报道，及时报道我区人才培养、吸引、使用和流动等环节以及在人才环境营造、人才激励和保障等方面采取的新举措、新成效，大力营造重才用才的良好氛围。

\*\*区农业委员会

**人才队伍建设调研报告篇二**

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。

**人才队伍建设调研报告篇三**

本文目录

队伍建设调研报告

农村小学教师队伍建设调研报告

消防士官队伍建设调研报告

专职队伍建设调研报告

为加强我区公益性岗位队伍建设，区人事局组织相关人员对全区各街道、乡(隆平高科技园、湘湖管理局)城管协管员、治安巡防队员、流动人口和房屋出租协管员三支队伍的建设情况进行了全面的调查摸底，并与区直有关职能部门及街道主要领导进行了交流和沟通，通过对三支队伍建设情况进行全面分析和深入讨论，现形成如下

调研报告

。

城管协管员等三支队伍均是按照长沙市有关文件要求建立的，其中城管协管员于xx年5月组建，队员由区城管局统一招聘，分配到各街道使用;治安巡防队员于xx年组建，由各街道自行聘请，队员主要来自辖区内下岗人员、无职业人员和退伍军人;流动人口和房屋出租协管员于xx年6月组建，由区人事局、区综治办统一组织公开招考，分配到各街道使用。xx年12月，区政府办下发了《关于印发〈芙蓉区公益性岗位聘用人员管理办法(试行)〉的通知》(芙政办法[xx]57号)文件，对全区公益性岗位的管理进行了规范。上述三支队伍的人员数量及工资待遇情况如下：

1、人员数量。 xx年初，区政府将城管协管员与治安巡防队员两支队伍合并，核定人数为800人，其中各街道、乡(隆平高科技园、湘湖管理局)753名，火车站广场综治办、区城管局47名;xx年5月，区政府明确将两支队伍分开管理，核定城管协管员为246人，治安巡防队员为554人;xx年6月，区城管局根据区政府有关会议精神将城管协管员从原有的246人增加到446人;现各街道、乡(隆平高科技园、湘湖管理局)实有城管协管员398名、治安巡防队员656名。流动人口和房屋出租协管员区政府核定人数为100人，现各街道、乡(隆平高科技园、湘湖管理局)实有97人。

2、工资待遇。区财政按核定的人数向各街道拨付人员工资和各项保险单位负担部分，城管协管员、治安巡防队员每月工资为1100元，流动人口和房屋出租协管员每月工资为1200元，五项保险单位承担部分为4100元/人·年，工作经费为1200元/人·年，原区财政每年须拨付1557万元，如加上xx年6月新增的200名城管协管员，则须拨付1903万元。街道负责其余部分队员的工资、各项保险单位承担部分和福利。

城管协管员等三支队伍的组建，对于当前国家提出的解决就业问题发挥了积极作用，同时通过他们的工作对我区城市网络化管理、环境卫生的优化，特护期的维稳、社区安全保卫及流动人口的管理、房屋出租税的收缴等方面发挥了不可替代的作用。从工作实践看，在城市管理、治安联防，特别是像全国文明创建、门店广告招牌整治等大型活动中确实发挥了机关干部、社区工作人员不可替代的积极作用。但现有的管理体制也存在诸多弊端，主要表现如下：

1、多头管理、资源分散。一是工作职能条块分割。目前这三支队伍全部实行区直职能部门和街道双重管理，上级管理部门分属不同职能部门，队伍条线管到底，人员是上面分配的，经费是上面下拨的，职能部门希望各支队伍只负责条线的工作、但由于“三支队伍”的日常工作经常有交叉，重大任务往往需要统一行动，但管理上分属不同部门，使街、乡、园、局在人员调度安排上造成不便。二是管理主体不合理。各街、乡、园、局只负责队员的日常管理，没有招录和辞退的权利，这使得街道在管理中没有刚性的约束力。三是人力资源分散。部分垂直管理部门占用了区财政负担的街、乡、园、局公益性岗位上的人员，如湘湖管理局的城管协管员和治安巡防队员73人中，协助派出所治安巡逻12人，协助城管执法中队执法10人。

2、素质不齐，能力欠缺。这里主要是指城管协管员和治安巡防队员这两支队伍。一是队员的年龄偏大。在组建城管协管员和治安巡防队员队伍时，由于政府考虑更多的是就业问题，所招聘的对象大多是4050人员、零就业人员、家庭困难人员、下岗失业人员，平均年龄大多在40岁以上，与工作环境和工作性质不太相适应。二是队员的文化素质偏低。从备案登记人员统计的结果来看，70%左右的队员均为初小文化程度，工作中不具备一定的业务素质和沟通能力，不能积极有效的做群众的思想工作。三是队员的纪律性不强。队员可以说来自五湖四海、四面八方，聘用时区政府相关部门虽进行了短期培训，但在实际工作中，纪律散漫、迟到早退、串岗扎堆、工作方法简单粗暴等现象时有发生，造成管理难度大。四是队员的形象差。城管协管员和治安巡防队员大多不是通过公开招考进来的，在人员整体素质上无法把关，绝大多数队员的年龄偏大、文化偏低、纪律性不强，导致队员在工作中与群众打交道言行举止差，有损政府形象。五是工作绩效不佳。队员中工作主动、认真负责的不多。看到摊担不能有效取缔，看到行人横穿马路不劝阻，看到交通堵塞不疏导，看到违章停车不上前制止。看重岗位却不珍惜岗位，有的不服从管理，有的在被辞退时还对管理人员进行谩骂和人身威胁，与岗位的素质要求存在极大差距。

3、职责不清，效能不佳。流动人口协管员是通过公开招考组建起来的，报考条件明确要大专以上学历，年龄在35岁以下，通过笔试、面试等规范的程序选定队员，队伍的整体素质得到了保证。但从目前的使用情况看，有的队员在街道经济办从事协税护税工作，有的在计生办从事流动人口计生工作，有的在派出所从事户籍登记，多头指挥，让队员无所适从，普遍感到没有归属感，有劲使不上，其应有的作用没有得到充分发挥。

4、规章不全，管理困难。三支队伍人数众多，且分散在不同单位、不同部门管理，目前尚未形成完整的考核、奖惩和淘汰等工作机制，管理工作未走上规范化的轨道。如城管协管员大部分分散在主次干道各处，他们的考勤、考核工作，包括出勤不出勤、串岗、溜岗、迟到早退、上班时间喝酒、打牌等现象如何检查监督，如何处置;如何实行奖勤罚懒，建立激励机制，都无章可循。

5、待遇偏低，人心不稳。由于队员平常工作象打杂，特护期维稳、文明创建等重要工作时期，他们又必须站在最前沿的，发挥重要作用，加上队员的工资福利待遇低，大部分队员的工资标准为1100元/月，连长沙市1164元/月的保险基数都尚未达到，工作积极性整体不高，混日子的思想普遍存在。

1、明确权责，权利下放。职能部门只管事，不管人，只负责业务考评，不负责人员日常管理，人员的进出及日常管理全部由用人单位负责。各街、乡、园、局可根据实际工作需要和工作轻重缓急，在区政府核定的指标范围内自行聘用各类工作人员，具体人数和如何使用由各单位掌握，人员和经费的使用用人单位有充分的自主权，避免政府出钱养一些懒人和闲人，以利节约行政成本。

2、精简队伍，调整职能。一是清理现有人员，理顺关系。包括对各支队伍的现有人数，

合同

签订情况和各类保险的购买情况进行一次全面的清理，不适应岗位要求的人员坚决予以解聘。二是按实际工作需要重新核定各街、乡、园、局各支队伍的用人指标，在清理人员的基础上对现有人员实行精简，区财政按重新核定后的人数下拨人员工资、保险费用和工作经费。三是进一步明确流动人口和房屋出租协管员队伍的职能，逐步转变使用方式。流动人口和出租房屋清查一般经由各社区具体组织实施，并不仅仅是流动人口协管员个人能完成的，而是各社区所有委员、专干和户籍民警共同上门，分区、分片进行登记管理。现有的流动人口和房屋出租协管员无法做到专人专用，而是哪里需要就往哪里调，发挥不了专业队伍应有的作用。但流动人口和房屋出租协管员毕竟是通过公开招考的程序聘用的人才，相对于街道其他几支队伍和社区工作人员而言，素质比较高，建议各用人单位视情况留部分人员收取房屋出租税外，将流动人口和房屋出租协管员作为社区工作人员的补充，不再增人，只进不出，逐年消化，今后职能并入社区工作服务站。

3、健全制度，优胜劣汰。不能单纯地把城管协管员、治安巡防队员等公益性岗位作为解决就业的重要渠道，为保证队伍的整体素质，要实行公开招录和定期淘汰并举，减少人数和提高待遇双管齐下。一是建立完善的考核制度。加大考核力度，引入淘汰机制，通过考核监督来规范队员的日常行为，解决“干好干坏一个样，在岗离岗一个样”的问题，形成良好的工作氛围，考核结果作为合同期满后是否继续聘用的重要依据。二是制定严格的奖惩办法，严格实行奖励与惩罚与工资挂钩办法，根据现实表现适当拉开待遇，真正达到奖勤罚懒，多劳多得、少劳少得的目的。三是制定明确的工作规范与工作纪律。规范队员的日常工作行为和形象，重点解决出勤不出力，串岗、溜岗，迟到早退、上班时间喝酒、打牌等不正常现象。

4、把好入口，畅通出口。城管协管员等三支队伍经常需要协助执法，一定程度上代表了政府形象，所以对队员的综合素质提出了一定的要求。建议实行严格的合同管理，每年招录部分队员，引进高素质人才;实行严格的考评体系，定期淘汰部分素质较差的队员，使人员更新、优胜劣汰成为常态。每年定期在全区范围内组织统一招考，提高准入门槛，提升“三支队伍”整体素质。在招录队员时要从工作实际出发，不要以解决下岗失业人员和“4050”的就业问题为目标，真正将符合工作要求，有责任心、工作能力较强的优秀人员招录到队伍中来。通过公开招聘的方式，定期增添新生力量，激发整支队伍的活力。同时，按考核和解聘制度的标准要求，把那些不适应工作，有严重违纪行为的人及时清出“三支队伍”。

5、加强培训，提升素质。城管协管员、治安巡防队员、流动人口和房屋出租协管员“三支队伍”的工作，涉及到社会的方方面面，特别是城管协管员所面对的是社会的弱势群体。“三支队伍”都没有执法权，只能是“辅助执法”，这对“三支队伍”建设提出了更高的要求，不但要求他们全面理解掌握法律法规和业务知识，更要求他们在实际的工作过程中，掌握技巧，运用更多更好的方法完成工作。建议在全区范围内由业务主管部门统一组织，定期集中组织分批轮训，加强法律知识、职业道德、服务意识、业务能力和工作技巧方面的培训。通过系统的学习、训练，培养队员顽强的工作作风，严明的组织纪律观念，使其知晓法律法规政策，掌握一般事件和突发事件的处置方法。培训时间每次应在一周以上，确保训练质量。

6、积极探索新机制。根据部分街道的建议，城管协管和治安巡防工作可由各街聘请保安公司来进行，街道只和劳务派遣公司签订合同，和队员没有合同关系，明确工作要求，有问题只要与保安公司或劳务公司交涉，无需管理具体人员。这样，各街乡管理难度也减轻不少，也避免了合同纠纷。

队伍建设调研报告（2） |

返回目录

近年来，农村小学教师教非所学、年龄老化现象，“民转公”教师正值退休高峰；教学点分散，班额小，农村小学“超编与缺编问题并存”和“实质缺编导致教师工作负担重”的问题，已成为制约农村义务教育进一步发展的瓶颈。下面以xx小学为例：

一、基本情况

xx小学下辖xx村、xx村、xx村，生源半径10公里。学校现有7个教学班，81名学生，教职工11人。是所规模较小的完全小学。从教师队伍来看，有四个问题比较突出：

一是教师队伍老龄化严重。30岁以下教师2人（xx年9月新进的特岗教师），占教师总数的18.2%；30－45岁教师2人，占18.2%；45岁以上教师7人（其中女2人、1人即将退休），占63.6%。

二是教师学科结构不合理，工作量过大。

教师学历全部达到中师以上，中师学历2人，占18.18%；大专学历5人，占45.45％；本科学历4人，占36.36％。

从数据上看，81.82％的教师在合格学历的基础上提升了学历层次，但教师学科结构不合理，专业学科发展不平衡。按《安徽义务教育实验课程设置安排表》“开齐开足开好课程”的要求，小学各个年级必须开齐音乐、体育、美术和社会实践活动课，小学三年级以上必须开设英语、计算机课，这些学科都需要专业对口的教师执教。现有教师中体育专业教师1人，英语专业教师1人（均为xx年新补充的特岗教师）。七个教学班共有每周共有210课时，人均19.1课时，每天近4节课，还要备课、批改作业、班主任工作等，工作量超负荷。由于教师缺乏，教非所学、学非所教以及一人代多科的现象不可避免。另农村教师多是“半边户”， “上有老、下有小”，工作之余还要回家干农活，由于长时间超负荷运转，使得教师疲惫不堪，身心疾病增加，心理负担沉重。

三是现有教师编制不适应学校发展需要。

根据中央编办发[xx]72号（中央编办 教育部 财政部关于统一城乡中小学教职工编制标准的通知）规定的师生比例核编，只能配备4名教师，严重超编。

四是教师培训机制难以形成，培训效果不佳。一是教师少，教研、培训学习氛围难以形成；二是工作量过大，教研、培训时间难以保障，外出培训学习机会少；三是“萝卜煮萝卜式”的教研模式，重实践轻理论，缺乏针对，缺乏专业引领，不利于促进教师专业素质发展。

三、几点建议

一、探索并改革教师补充机制。

现有的教师补充机制已在逐步解决农村教师队伍逐步解决师资在年龄、来源、学历、专业、职称等方面存在的结构性问题。农村学校地处偏远山区，新补充留用难度较大。

六十年代的“侯王建议”顺应了当代教育发展的需要，其中“教师都回本大队工作”对当下农村教师“补充易，留住难”的现状有借鉴意义，大力实施教师本土化培训。要加大优秀师范毕业生的储备，对学校核定编制时另外增加一定比例的后备师资储备编制，实施定向培训，吸引本地优秀大中专毕业从教。同时要建立促进教师专业成长的激励机制，在教师职务评聘、评优评先、年度考核等活动中向农村教师倾斜，不断提高农村教师从事教学工作的积极性和主动性。

（三）改革农村学校教师编制标准。

我乡农村小学何家坊小学、xx小学、教学点师生比分别是1∶11.94、1∶7.36、1∶4.9、1∶7.85，师生比远高1∶19。班师比分别是1∶1.59、1∶1.66、1∶1.72、1∶1.79、1∶1.84、1∶1.91、1∶1.98、1∶2.04、1∶1.86、1∶1.86。班师比分别1：2：43、1：157、1：1.67虽然中央编办发[xx]72号等文件没有对农村小学的班师比作出明确规定，但班师比明显偏低，农村小学教师实际却属缺编。

受现行的编制依据师生比影响，农村中小学教师虽超编，但其工作量重（每周19.1节课）。教学点班多学生少，多以复式教学，以师生比或班师比都不能很好解决解决这一矛盾。建议配置师资时应该考虑班师比、师生比、教师课时数等多个指标，充分考虑到了学校在校生数、班级数(年级数)、课程数、教师课前课后工作量等影响因素。综合考虑教师工作量来配置师资能够做到因校而异，同时还能够实现教师编制的动态管理。

(二)要加大培训和支教的执行力度。

一是农村小学教师培训应尽可能安排在节假日进行，以便解决工学矛盾。二是加强农村中小学紧缺学科老师培训，针对农村小学存在学科薄弱的特点，开展针对性培训，培训一专多能型教师，满足农村教育需要。三是以教科研为载体，着力培养骨干教师，并向农村倾斜，使其成为新一轮农村教师培训工作的重要力量，发挥其专业引领作用。四是加强远程培训管理测。网络学习平台应开发移动设备（智能手机、平板电脑等）应用程序，既解决培训硬件条件不足问题，又能随时随地开展学习，较好地解决工学矛盾。施训单位、地方教师培训机构与受训教师任职单位之间的应建立联动机制，加强过程管理，对参训教师采取多方参与的全程综合测评考核，提高培训效果。

队伍建设调研报告（3） |

返回目录

前 言：

关键词：消防 士官 建设 问题 措施

正 文：

问题一：消防部队存在通过走关系转士官、晋级士官现象。

不 足：影响了士官队伍建设质量。

办 法：严格按章办事，避免人情办事。

措 施：部队集体是极讲究机构优化的地方，往往因为一种影响结构优化的因素而导致整体优化机构瘫痪。举个例子：某队，选士官，2个名额，其中一名是关系户，大家想象，看上去是个小问题，但殊不知公平的砝码已经偏离，军心所想已经难以区分好与坏的区别，先进与落后已经部分距离。久而久之士官队伍建设也就形成原地踏步，毫无发展的恶性循环。我认为，一是要强化和完善士官队伍建设，注重士官自身素质的提高，切实履行好各部门有关士官队伍建设的职责。二是要严把士官选取关，根据《士官选取晋级条例》有关规定进行每年的士官选配与晋升。对于在选、晋工作中不按照规定执行的部门要出台相应的硬性措施进行制约。三是要把好士官质量关，对于升初级士官的义务兵要严格按照江主席“五句话”总要求进行有先选取。对于不符合初级士官选取条件的，有一杀一，坚决不取，从根上防治病因发生。四是要杜绝后门关，特别是晋级中级或高级士官的初级士官要放在重点部位来抓，不但级别提升了，对选取的要求和规定同时也要提高。公开进行考核选取，建立配套的监督机制，防治走后门事情发生，力争百分百合格晋级。

问题二：消防部队士官队伍中个别素质低下，层次不等，能力不均。

不 足：制约了士官队伍整体发展。

办 法：提倡质量调控，避免宏观调控。

措 施: 士官队伍的性质比较特殊，在部队中起着承上启下的作用担负着兵头将尾的角色。可以说，士官队伍是个狠角色不是任何人都能够担负重任。通过分析，造成士官队伍中个别素质低下的原因主要有两种：（一），关系兵。（二），补名额。说关系兵问题，大家也许并不陌生，但是讲起补名额问题，或许大家不太敏感，也就是说只为了把士官选取指标名额填满，只注重士官选取工作的完而忽略了士官质量问题，表面看起来工作“圆满完成”，但实际上只是“完成”而不能说是“圆满”。不但要注重圆满完成任务，更重要的是强调素质质量，做到“质量不到，宁可不选，素质不高，名额不满”的高度上来。特别是那些在业务军事素质上还尚在萌芽阶段的、政治思想在明主评议中不容乐观的都要继续培养，方可入选。做到“名正言顺，货真价实，决不名存实亡，浪得虚名”。切实培养和选出一批素质过硬的士官队伍，从而能够持续保持消防部队士官队伍建设的真正意义。

问题三：消防部队士官队伍相对组织指挥能力薄弱。

不 足：阻碍了整体队伍组织纪律性的培养与提高，

办 法：注重队列训练和纪律养成。

问题四：消防部队士官队伍建设待遇政策有待提高。

不 足：困扰着士官队伍建设稳定发展。

办 法：拓宽士官队伍待遇面，加大待遇实行力度。

措 施：俗话说：“前方打胜仗，后方保支援”。几十年来，部队各级待遇不断提高士官队伍待遇也随着提升。到目前为止，经调查，士官队伍普遍反映待遇低，特别是已婚士官反映强烈。主要有以下两个情况：一是身为兵头将尾的士官却无法享有兵头将尾的待遇，特别是节假日福利补助发放等，几乎和义务兵同步平等。二是已婚士官却不能享有住房和部队士官接待家属的客房。这两个方面问题严重影响着士官队伍安心服役的状态，这也是部队有待解决的实际问题，我建议提升士官待遇，特别是已婚士官的住房等待遇政策要抓紧改善和完善，再就是中级士官转复后的安置待遇需要更好的扩大，从而保证士官队伍持续稳定发展。

编后语：士官，顾名思义就是军官下的战士，士兵中的官。士官队伍是部队的中坚力量，作用之大，待遇也应该加大。只有建立健全士官队伍工作待遇优化的长效机制才能让士官队伍发挥应有的作用，从而为部队作出更大的成绩，为构建社会主义和谐社会作出更大的贡献。

队伍建设调研报告（4） |

返回目录

解放思想，实事求是，是马克思主义活的灵魂，是我们认识新事物，适应新形势，完成新任务的根本思想武器。也是我们搞好专职队伍建设的指导方针。在计划生育专职队伍建设中，应尽一步解放思想，全力打造一支政治合格、业务过硬、作风优良，特别能吃苦、特别能战斗、特别能奉献的计划生育专业队伍，为推动人口计生工作进一步深入开展，全面实现xx大报告中提出的奋斗目标提供良好的人口环境。具体应做到以下“八抓八要”：

抓招聘录用要高门槛。目前在一些地区，专职人员面临着更新。不但伴随着为人口计生工作付出心血和汗水的老计生工作者因退休二线需要增添新生力量，也存在着一些专职人员跟不上形势发展需要淘汰更新的问题，还存在着为完成中央《决定》和xx大对人口计生工作提出的更高要求需要引进高技术、高素质人才的问题。无论是哪种情况，都需要招聘录用新的人员。笔者认为，招聘录用新的人员进入人口计生专职队伍一定要高门槛，以适应不断发展的人口计生工作深入开展的需要。一是文化程度要高。招聘新的村级计生专职人员文化程度要在高中（含中专）以上，招聘录用新的乡级专职人员文化程度要在大专以上，县级以人专职人员要在大学本科以上。一般情况下，文化程度越高，其理解新事物、适应新形势的能力就越强，就越能在人口计生工作中做出更大的成绩。所以招聘录用新的专职人员，文化程度一定要高门槛。二是要年富力强。所招聘的人员年龄村级一般应在35岁以下且最好是女性，便于为广大育龄女服务；乡级应在30岁以下，县级以上应在25岁以下。身体素质要好，能够适应繁重而又艰巨的人口计生工作任务，有实践经验和有相应职称者优先。三要热爱人口计生工作。愿意在天下第一难的计划生育工作岗位上任劳任怨、开拓进取，为广大育龄群众提供优质服务。自觉自愿出动力，只有热爱计划生育工作的人，才能真正干好计划生育工作。

抓待遇落实要真到位。在经济欠发达地区，专职人员特别是基层专职人员的待遇落实不到位问题还不同程度的存在。这个问题解决不好，就会影响专职人员工作积极性、主动性的发挥，反过来甚至会影响人口计生工作的进一步顺利开展，务必下大力度进行解决。一是要督促、协调各级政府按要求加大对人口计生经费的投入，率先保障专职人员的工资、保险等待遇。稳定军心，顺利开展工作。二是要精兵简政，杜绝不在编人员和在编人员分待遇，造成总体待遇落实不到位。三是上级应进一步加大对经济欠发达地区人口计生经费的倾斜和转移支付力度。四是积极探讨人口计生专职人员待遇垂直的新路子、新途径，推动这项工作全面落实到位。

抓竞争激励要严奖惩。竞争出战斗力，激励出成绩。要建立健全有效的竞争激励机制，并在实践中严格按规定兑现奖惩。要严惩重奖，奖就奖得让人眼红，惩就惩得让人心疼。在人口计生系统形成奋发向上、开拓进取、勇创一流的良好风气，推动各项工作不断上水平、上台阶。避免吃大锅饭，干好干坏一个样，不干反比干活强现象的发生；避免竞争激励措施不落实，挫折专职人员的工作积极性、主动性现象。

抓人才培养要下真功。在人才引进的基础上，要抓好对现有人员中有发展潜力的人才的培养。要舍得投资、舍得花钱，敢于让人才挑担子；要真心实意和人才交朋友，帮人才解决各种各样的困难和问题，全力以赴地为人才提供各种能够提供的服务，为人才创造更多的展现能力、提高能力的机遇，使人才脱颖而出，更好地为人口计生工作服务，推动工作不断深入开展。

抓制度建设要硬规范。抓好制度建设无疑是搞好人口计生经常性工作，提高专职人员认真履行职责、搞好本职工作自觉性的有效途径。要进一步建立健全各项行之有效的工作制度，能规范的要尽量规范、强制规范、硬化规范，让专职人员照方抓药、严格按规定、按程序搞好每一项工作。具体要建立健全工作人员行为规范、公务车辆驾驶员行为规范、工作人员礼仪、行为标准、考勤和请销假制度、工作激励制度、值班制度、调研制度、财务管理制度、会务工作制度、制发文件制度、来文批办制度、政务信息工作制度、信访工作制度、保密工作制度、卫生管理制度等，促进每一项工作都能规范有序进行和运转。

抓作风转变要强服务。专职队伍要进一步转变作风、服务群众是人口计生工作对人口计生专职人员的一贯要求，近年来更有所加强。无论是民主评议，还是人口和计划生育年终考核，都将群众满意度做为衡量我们人口计生工作好坏的一个重要标尺。我们要通过思想教育和制度约束进一步强化专职人员全心全意为育龄群众服务的宗旨意识，进一步量化、细化计划生育优质服务标准，通过开展各种计划生育惠民行动，结合计划生育经常性工作，为群众提供更周到、更优质的服务，引导广大群众自觉自愿地实行计划生育。

抓素质提高要常练兵。提高现有专职人员素质要经常对其开展政治和业务培训，近几年在我们人口计生系统开展的计划生育岗位练兵是一个很好的形式，应做为一种制度坚持下去，取得更大的成效。每年从上到下开展几次知识竞赛，评出一些岗位练兵标兵，对广大计生专职人员提高学习兴趣，增强工作能力、推动工作开展、实现改革创新具有不可估量的意义，应经常抓、抓经常、常抓不懈，力争年年取得新成绩，收到好效果。

-->[\_TAG\_h3]人才队伍建设调研报告篇四

师资队伍建设是一个长久性的工作，内容多、涉及面广，应分层次、有步骤的进行。按照学校的统一部署和安排，结合人事处工作实际，就全院师资队伍现状和存在问题等情况进行了调研分析。现将调研情况报告如下：

我院共有专任教师259人，占全院教职工总人数的72.3%。按学历分，本科学历教师189人，占全院专任教师的73%，硕士研究生学历67人，博士研究生3人。按专业技术职务分，我院专任教师取得副高级职称为61人，其中专业课教师39人；获取中级职称的教师88人，其中专业课教师为59人；学院取得初级职称的专任教师为75人；“双师型”教师共计77人，占全院专任教师的比例为29.7%。按年龄分，34岁及以下教师共158人，占61%，中青年教师所占比例最大。按任教科目分，专业课教师为169人，公共基础课99人,专业课教师所占比重最大。

根据《关于xxxxx设置的论证报告》“至20xx年，专任教师总数达310人（师生比1:16），专任教师中硕士及以上学位力争达43.5%（135人），高级职称达40%（124人），具有双师素质教师占专业教师总数的80%（170人）”的文件要求，我院师资队伍建设方面存在很大差距，主要体现在以下三点：

（一）师生比例不足

根据《中等职业学校设置标准》要求，专任教师一般不少于60人，师生比达到1：20。根据《专科学历教育高等学校设置标准》要求，专任教师总数一般应使生师比不高于18:1。我院共有专任教师259人，在校生共计8000余人，与文件要求相比，专任教师的数量明显不足。由于学生多，教师少，这会导致教师的教学任务加重，课时增多，容易出现疲于应付，课堂质量不高的问题。

（二）双师型教师数量较少

职业教育是我国教育的重要组成部分，担负着培养数以亿计的高素质劳动者的重要任务，是我国经济社会发展的重要基础。当前，我国职业教育发展相对缓慢，已经成为整个教育中的薄弱环节。其中最重要的因素就存在于师资队伍水平上。职业学校的教师不仅仅是教学的组织者、促进者，也是教学的参与者、服务者、研究者；既要成为讲师向学生传授知识，又要成为本专业的医师、护师、技师等去指导学生的实践锻炼。因此，在职业教育的发展中、建立一支素质高、结构优、水平高的“双师型”教师队伍，是保证职业教育快速健康持续发展的关键所在。

根据《中等职业学校设置标准》要求，专业教师数应不低于本校专任教师数的50%，其中双师型教师不低于30%。

我院“双师型“教师有77名，占专任教师比例为29.7%，数量上存在不足。如果没有一支完备的”双师型“教师队伍，那么我院的教学质量就难以保障，高素质的技能型人才培养目标就会落空，学院的持续健康发展就会受到影响。

（三）学科带头人的作用有待加强

高校办学水平的提高取决于是否拥有一流的教师，教师队伍建设水平的高低取决于是否拥有在国内外有广泛而深远影响的学科带头人，正如原清华大学校长梅贻琦认为：“一所大学之所以为大学在于有没有好教授”，“所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也。”我院自实施“人才兴校”战略以来，积极加快学科带头人和学术骨干队伍建设，取得了较明显成效，也积累了一些成功经验，但学科带头人队伍建设还存在着培养机制不够完善，培养经费不足等问题，这些问题的存在直接影响着我院学科带头人建设工作质量。

（一）围绕老专业建设和新专业开发进行师资培养

康复技术专业是我校20xx年开发的新专业，为使该专业高起点发展，康复教研室的教师全部被送到北京、南京等地学习进修半年至一年，3名教师到香港康复医学机构参加培训，3名教师到中国康复研究中心、江苏省立医院进修学习半年，提高了教学能力。

（二）加强校本培训及校本教材的开发

校本培训是加强师资队伍建设，提高教师全员业务素质的主要途径。我院采取多种措施，加强我院教师队伍水平的提高：一是制定教师的听课制度，互相学习；二是加强教研活动，如集体备课等；三是定期举行公开课、观摩课，每学期安排1到2次说课、优质课、课件制作的教学比赛；四是成立督导小组，对教师听课督导，近两年特别加强了对新教师的督导；五是加强了新教师的岗前培训；六是加强了对教辅人员的培训，为实验员老师制定了听课计划，定期检查，让实验员参与教研室的教研活动，加强了与任课教师情感上的沟通和业务上的交流；制定了奖励措施鼓励教师申报省市科研项目、参编教材、撰写论文，鼓励教师参加省、市及学院组织的各种形式的教学竞赛，积极进行精品课程建设，近年来共开发校本教材4部。

（三）鼓励教职工接受学历、学位教育，提高业务能力

学院制定了相应措施，鼓励教职工采取脱产、半脱产、函授等各种形式进行学习。目前专职教师已全部达到了本科以上学历，全校已拥有硕士及博士研究生84人，已占教师总数的40%以上。学院已为教职工支付参加学历教育学费以及专业技术培训费共计30余万元。

（四）为更新教育观念有计划地组织外出学习

学院有计划地组织名师及优秀教师带任务有针对性的外出进行专题学术研修、优秀教学观摩等活动，以拓展学术视野、提高教育素养和教学科研能力，在规范办学、教学管理和行政管理上提高认识。

（一）扩大师资队伍的数量、提高质量及优化结构

积极引进优秀专业人才，充实教师队伍，满足教学需要。积极开展以骨干教师为重点的全员培训，通过临床进修、行业进修、学历进修、国内外进修考察等途径，提高骨干教师的职业道德、专业实践能力、产学研结合能力和教学水平。突出教学团队的梯队建设，发扬传、帮、带作用，加强青年教师的培训、培养与提高，形成数量充足、结构合理、德技双馨的专业教学团队。

（二）建设“双师素质”教师队伍，完善管理制度

制定培养“双师素质”教师制度，一方面从医院引进一定数量的专业人才到学校任教，另一方面教师要定期到医院参加生产实践，以专兼教师结合的方式，建立“双师素质”教师团队。加大教师培养培训力度，广泛开展以提高教师“双师素质”为重点的培训活动。拓宽“双师素质”教师来源渠道，聘任医院的医护人员担任专兼职教师，提高持有专业技术资格证书和职业资格证书教师比例。要求教师考取教师资格证和医师资格、护士资格证书。

加强“双师”教师的管理。建立和完善“双师素质”教师队伍培养和评聘制度，促进专业骨干教师积累医院工作经历和树立行业影响力，促进来自医院的兼职教师承担相应比例的教学任务。通过校院合作，建设专兼结合专业教学团队，建立有效的团队合作教学机制，推进校院之间技术研讨和经验交流的制度化建设，提高技术服务能力。

（三）加强学科带头人的培养

根据20xx年卫生部颁布的新教学计划、教学大纲的课程设置和要求，及新老专业的开发和建设的实际需求，以参加培训班和送出进修的形式，每年都有计划地选派专业骨干教师到北京、南京等地培训、进修，重点培养英语、护理、康复技术、医学物理诊查技术、卫生信息管理、眼视光技术等学科带头人。制定学院人才发展战略，力争用2-3年的时间所有教研室都有2名以上的硕士学位的骨干教师，目前学院护理专业、康复技术专业已成为特色专业。

**人才队伍建设调研报告篇五**

xxxx年x月，我开始担任xxxx乡xxxx村大学生村官，一年多来，通过走访群众，查阅党建资料，向相关领导询问的形式，对我乡的基层党员队伍建设的现状、存在的问题大体有了初步的了解。现在调研情况报告如下：

一、xxxx乡基层党员队伍建设的基本情况及主要特点

1、基层党员队伍建设的基本情况。xxxx乡位于xxxx县城东北部的沅水河畔，两面环水，境内无山无丘陵地貌，是xxxx县唯一的纯垸区乡；全乡共有防洪大堤12.8公里，现辖6个行政村，105个村民小组，人口16800余人；版图面积27平方公里，耕地面积18668亩，其中水田478公顷，以种植棉花、油菜、蔬菜、速生杨树等为主。全乡现有部级万亩油菜示范片1个，有xxxx县蔬菜标准化示范园1个面积1000亩，有养羊、养猪、养鸡等专业大户100多个。有投资千万的规模企业1家。目前我乡共有基层党支部10个，其中村党支部6个，机关事业单位党支部4个。共有党员人数548人，人口总数占比达3.3%.其中男性442人，女性106人；35岁以下党员87人，35-50岁党员364人，50岁以上党员97人；初中以下文化程度305人，高中学历167人，高中以上文化程度76人。

2、基层组织党员建设的主要特点。一是队伍年轻化。近几年来，本乡按照上级的组织的要求，并结合自身实际，在广大青年中进行宣传教育，提高其入党积极性，众多有志青年纷纷递交入党志愿书，我们经过党员大会，民主评议，从中选拨优秀分子，大力培养年轻党员。二是素质有提升。九年制义务教育的普及，国家加大对农村教育投入力度，家庭对教育的重视，促使全民受教育程度有所提高，这进一步反映到党员素质的提高。三是比例变均衡。大量青壮年劳动力为了生计，纷纷外出打工，往往留下妻子在家照顾老人、小孩，在家的一大批优秀女性在承担家庭责任的同时，政治参与意识不断增强，在村党支部的号召下，女性代表积极向党组织靠拢，成为基层党组织不可或缺的一支力量。

二、xxxx乡党组织队伍建设存在的主要问题

1、党员纪律意识不强。作为一名共产党员，必须保持高度的自觉性，一切行动听指挥，特别是党内制度一定要遵循。但是，一些基层党员对于党内民主生活置若罔闻，漠不关心。党支部对党内学习积极性也不高，对于要求每月召开的支部委员会、党小组讨论会，每季召开的党员大会，支部书记讲授的党课学习的“三会一课”制度，参与度不高，流于形式，有的甚至从未召开。

2、党员服务热情不高。“全心全意为人民服务”是我们党的宗旨，是党永葆生机的保证。一些党员，特别是基层党组织干部没有由管理型向服务型的角色转换，思想观念陈旧，对自身的职能定位不清，不了解群众需求，不关心群众疾苦，疏远了党群关系。

3、党员作用发挥不够。党员应发挥模范带头作用，应努力发展当地经济，带领广大村民发家致富，但是我们看到有些党员自己先富起来了，并没有帮助困难群众，有些党员自身生活都困难，更谈不上带动其他群众。

4、党员队伍结构失衡。为了更好的生计，大量青壮年劳动力纷纷外出务工，许多懂技术、会经营的年轻人在外闯出了一番事业，不愿意留在家乡发展，留下的多大是老弱病残。虽基层党组织加大宣传力度，重点发展年轻党员，情况得到了一定程度的缓解，但党员队伍后备力量薄弱的`矛盾依然突出。

三、对加强xxxx乡党组织队伍建设的几点建议

1、提高思想认识，增强党员服务意识。基层党组织是党的根基，其直接面对的是广大人民群众，建设的好坏，服务的高低，直接影响党在人民群众中的形象，必须下大力气提高党员的思想觉悟，培养党性，始终保持同人民群众血肉联系，转变思想观念，提高服务质量。

2、加强制度建设，提高财政资金支持。不立规矩，不成方圆。家有家法，国有国规，党有党纪，把权力关进制度的笼子里，才能从根本上杜绝党员干部不规范的行为。同时，必须加强对基层党组织，特别是村级组织的资金投入，提高党支部负责人的工资待遇，解决困难党员的生活困难，这样才能解决他们的后顾之忧，使之全心全意投入到工作中去。

3、优化队伍结构，强化党员带头作用。农村党员队伍结构矛盾依然突出，特别是村委会委员年龄偏大的情况没有得到改善，高学历、高技能的年轻党员占比较低。必须进一步提高这一部分群体的入党积极性，更要把带动能力强、想干事，能干事，会干事的致富能手吸收到队伍中来。同时，上级党组织应关注基层党员的发展，建立一套完整的党员培养体系，对具有带动作用的年轻党员加强教育力度。

**人才队伍建设调研报告篇六**

下面是我们网站的小编给大家推荐的人才队伍建设调研报告供大家参阅！

社会的发展进步，事业兴旺发达需要人才的支撑，人才问题是事业发展之基石，更是兴“档”之本。当今，虽然重视人才已经得到了全社会的认可，然而作为档案工作这样一个工作单调枯燥又相对清贫的岗位，人才严重匮乏，特别是县乡两级档案工作部门，大学生、研究生不想从事档案工作，档案创新工作过程中所需的专业人员、实现档案信息化所需的计算机专业技术人员更是难觅难求。新时期档案事业的发展需要高素质的档案工作者，没有适应社会发展的高素质人才，发展档案工作就将成为空话，更谈不上落到实处。正因如此，做好新形势下的档案工作，关键在于档案人才队伍建设。

结合当前档案工作实际，以我县档案人才队伍建设为例，对县乡两级档案人才队伍建设的现状进行了调查，提出了粗浅的对策。

一、基本情况

xxxx毗邻广东，是xxxx的南大门，素有“楚尾粤头”之称，是沿海进入中西部地区的桥头堡。全县辖15个乡镇，358个行政村，总面积1806平方公里，总人口39.06万。其中6个瑶族乡，少数民族人口2.6万。二广高速、厦蓉高速贯穿全境，省道216、322、324线在县内交汇。于汉高祖5年(公元前202年)建县，名南平，唐玄宗天宝元年(公元742年)以其境“山岭重叠，荟蔚苍翠，浮空如蓝”而改今名，具有2xxxx多年的悠久建县历史。中国共产党曾经于xxxx26年在xxxx建立地方组织并领导开展了轰轰烈烈的革命群众运动，经军长征经过xxxx时，xxxx人民积极为红军带路，主动救护伤员，从物资、人力等方面大力支持红军，留下了许多动人故事和宝贵的档案资料。xxxx94年，xxxx县被省人民政府批准为革命老区。xxxx3年5月20日，国务院权威机构认证，xxxx县是xxxx母亲河湘江的源头。目前，全县有国家综合档案馆1个，馆库有档案密集架260立方米，馆藏档案50380卷，12380件，档案保管保护设施齐全，馆藏档案以文书档案为主，馆藏资料主要以党报党刊为主，藏量万余册。全县有乡镇场、县直机关档案工作部门153个，管理各单位在xxxx0年以后形成的文书档案和各单位历年专业档案、实物档案、荣誉档案、照片档案、基建档案、声像档案及各种资料，管理档案资料多，内容丰富。

二、目前全县档案人才队伍的现状

目前，我县现有专兼职档案工作者169人，其中县档案局档案工作者16人，部门专职档案员6人，兼职档案员147人，大专以上文化程度34人，中共党员46人，从事档案管理的工作人员总体结构年龄偏大，文化素质不高，无档案专业毕业人才。现在从事档案工作的人员只能做一些简单的资料收集管理工作，对于如何拓展资源建设，开展信息化管理工作无从下手，工作限于满足现状，保稳定保安全，只要不出事而已。

三、目前县乡两级档案工作急需解决的几个问题

1、领导重视力度不够，影响档案干部队伍健康发展。

目前，档案工作在服务上赢得了市场、赢得了利用者的满意，相当一部分人真正认识到“档案看起来是纸，用起来是宝”，档案工作已经在社会上“热”起来，让社会认可了档案的价值。但是到基层一级部门，有相当一部分县直单位、--来源网络整理，仅供学习参考 乡镇场一级政府的领导对档案工作的重视力度不够，特别是对村级档案工作的管理更是置之度外。他们重视的是“一票否决”的帽子工程和政绩工程，以及实惠项目工作，甚至还有少数领导干部脑海里无一丝档案工作观念，对档案工作只讲不抓，或放任不管，手中掌握的档案资料常常一丢了之，严重挫伤档案工作者的工作热情，影响档案队伍的健康发展。

2、档案工作地位不强，影响档案事业发展。

由于档案产生的效益有限且时限长，相当一部分人的档案意识观念不强，在他们的眼中，档案工作至多只是一种资料整理保管工作，忽视了档案服务的社会价值，造成档案管理意识淡薄，对档案工作的重要性认识不深刻，使得档案工作边缘化，管理档案流于形式，单位和社会散存的档案资源损失严重，严重影响档案事业健康发展，有时出现档案干部队伍断层的不良现象。3、档案工作岗位待遇差，造成工作队伍缺乏动力。

作为档案工作岗位，相当一部分领导的眼中是养老休闲岗位，他们不了解目前的档案工作是信息化与资源型及社会服务型的专业工作，档案工作是专业性很强的工作。可是由于档案工作岗位存在经济待遇差、政治待遇也差以及提拔调动的机会少的现状，特别是目前仅有的一点保健津贴也被取消，档案工作者静不下心来、流动快、调换频繁，调配进档案工作部门的工作人员不是年龄偏大的就是文化水平偏低的人员，现在大部分档案工作人员只能做一些档案工作的资料收集、整理、归档，如何丰富档案资源，创新档案资源结构、档案信息化建设的认知感无从谈起。工作限于满足现状，至于如何发展档案工作、开展档案信息化建设是后者的事，开拓创新精神全无，谈何创造性开发档案资源建设工作，造成档案工作队伍缺乏动力。

4、档案事业发展经费的投入力度不大，档案资源的管理现状不容乐观。

目前我县县乡两级现有153个机关档案室，可是80%以上的单位档案室投入小，保管保护的设施不全，档案工作没有摆上日常工作议事日程，特别是档案工作经费更没有摆上议题。大部分单位档案室只加强了文书档案、会计档案的归档保管，对专业档案、实物档案、荣誉档案、照片档案、基建档案缺乏归档管理，特别是各单位、各部门对重大活动、重点工程、重要人物、地方特色等“三重一特”的档案资料的收集整理没有安排专门经费，有相当一部分专业档案保管在股室，甚至有些保管在个人家中，没有进行专门收集、立卷、归档，有些档案资料已经出现霉、虫现象，档案资源收集不齐全，特色档案损失严重。档案资源是不可再生资源，主要领导过问档案工作少，档案事业发展经费投入力度不大，档案资源的管理得不到保障，档案干部队伍的思想得不到解放，使得我县档案工作的管理水平、服务大局、服务社会、服务群众跟不上新时代对档案工作的要求。5、档案的利用服务功能欠缺，档案工作队伍的社会形象边缘化。

--来源网络整理，仅供学习参考 得不到拓展，他们的思路使得档案工作者的社会形象边缘化，档案工作部门的人才队伍缺乏新鲜血液的补充。

四、破解县乡两级档案工作人才队伍建设的几点对策

针对目前县乡两级档案工作人才队伍结构不合理、综合素质不高的现实情况，为切实改善档案工作条件，提高档案工作社会地位，建立人才成长激励机制，加大档案专业人才队伍的培养，切实提高档案工作服务大局、服务社会、服务群众的能力和水平，为全县的经济建设、社会稳定、社会主义新农村建设服好务。笔者认为要着力做好以下几方面的工作：

1、加强档案工作宣传力度，提高档案工作社会知名度。

档案工作从大的角度涉及到整个国家资源库的建设管理工作，小的角度涉及到“家庭档案”、个人档案的收集整理、保管保护工作，涉及面广，资源丰富。然而，由于我们大部分人没有从事过档案资料的收集、整理、利用工作，意识不到档案对国家、对社会管理乃至个人及子孙后代富民强国的重要性，加强档案资源的收集、整理、保管保护工作的宣传及国家加强档案管理工作的档案法规宣传迫在眉睫，提升档案工作社会知名度越显重要。加拿大档案学家特里·库克曾说过：“在普通公民看来，档案不仅要涉及政府的职责和保护公民的个人利益，而且更多的还要为他们提供根源感、身份感、地方感和集体记忆。”从这段话中，我们可以领悟到档案的重要和目前我县加强档案管理工作宣传的重要性和提高档案工作社会知名度的迫切性。首先，领导干部必须重视档案工作，要将档案工作的宣传纳入单位日常议事日程，要树立起档案资源管理和建设意识；其次，档案主管部门要加强档案业务和法规知识的宣传力度，进行档案工作网络化建设宣传；同时要利用各个部门的宣传媒体开展不同形式的档案宣传，使广大干部、群众认识到档案的重要性和开展档案资源建设的紧迫性，不断提升档案工作的社会知名度。

2、加强档案队伍思想建设，改变档案队伍自身定位问题。

--来源网络整理，仅供学习参考 门不可能造出“原子弹”，它不直接关系到国计民生，但档案事业是一项重要的社会发展事业，是党的事业的重要组成部分，它真实记录着人类社会重要活动，承担着为党委政府提供档案服务的特殊责任，是促进和推动中国特色社会主义经济建设、政治建设、文化建设、社会建设不可或缺的力量，没有档案资料记录，“无档可查”，任何机构、组织都难以保证其决策、管理上的连续性、正确性，获得最大的经济效益和社会效益。在每一项好的决策中，都必须借助档案资源，只有真正了解了过去，才能把握好现在，更好地预见未来。

3、加强档案资源管理和编研工作，提高档案服务民众的力度，增强档案工作的社会地位。

档案资源是本钱，没有本钱一切都是空谈。现在是信息爆炸的时代，也是资源紧缺的时代，资源意识普遍觉醒，档案资源坐等上门的时代已一去不复返，要想有所作为，一是要有“抢抓”的意识，各单位、各部门不仅要做好文书档案、会计档案的管理，还要加强对专业档案、实物档案、荣誉档案、照片档案、科技(基建)档案及电子声像新型载体档案等方面收集、整合管理力度，特别是要对重大活动、重点工程、重要人物、地方特色等“三重一特”的档案资料加强收集整合工作，扩大档案资源渠道；二是要有创新和突破意识，各机关档案室要加强对档案信息的分析研究、综合加工、深度开发，提供深层次、高质量档案信息产品，不断挖掘档案的价值，努力把“死档案”变“活信息”，把“档案库”变成“思想库”，更好地为单位领导决策、管理提供参考；同时利用档案资料加强编研工作，积极为广大民众提供各种资料。要加强档案服务民众力度，档案工作部门要紧紧围绕维护民众权益积极开展工作，及时为档案利用者提供开放档案的利用，为解决人事、土地、房产、待遇、矛盾纠纷等提供合法的档案依据，促进社会稳定与社会和谐。要积极加强档案信息化建设，充分利用网络等新平台提供档案信息服务，要利用网络平台政务信息公开平台整合档案资源，全面打造文档管理和现行文件电子信息服务平台，实现资源共享，加速各级档案馆、机关档案室多媒体数据库建设，开辟现行文件利用的新途径，不断增强档案工作的社会地位。4、加强档案专业人才队伍培养，建立人才成长激励机制，增强档案工作队伍的自信心。

社会的发展进步，事业的兴旺发达需要人才的支撑，档案工作者因“档案”相聚，事业唯“专业”而兴。档案队伍专业化程度决定着档案事业发展的整体水平，特别是档案资源的建设更需要专业化人才。过去我们的档案人做到的“默默无闻、无私奉献”已经远远落后于当今档案工作的要求。目前，我县从事档案工作的人员虽然有169人，但是我们队伍的结构是年龄偏大，文化水平偏低，职工身份人员偏多，创新档案工作意识不强，拓宽档案资源建设的水准不高。今年2月份，中共中央办公厅、国务院办公厅下发了《关于加强和改进新形势下档案工作的意见》第22项，特别指出加强档案干部队伍建设。要求各地区各部门各单位要把档案干部培训、交流、使用列入干部培养和选拔任用统一规划，统筹安排，为档案干部学习培训、下基层挂职锻炼、交流任职等创造条件，不断提高档案干部队伍素质；为档案部门配备坚强有力的领导班子；关心档案干部成长，切实帮助他们解决各种实际问题和后顾之忧，保持档案干部队伍稳定。要用中国特色社会主义理论体系武装档案干部头脑，鼓励他们埋头苦干、乐于奉献、锐意进取；建立科学的引才育才机制，引进和培养档案专业人才；积极运用远程教育开展档案干部继续教育，让广大档案干部接受专业培训，努力造就一支政治强、业务精、作风硬、纪律严的高素质档案干部队伍。正因如此，加强档案工作人才队伍建设，--来源网络整理，仅供学习参考 一是需要组织人事部门站在快速发展我县档案工作的角度考虑，围绕“培养、吸引、使用”三个环节，加强高素质档案人才队伍建设，培养和造就一大批有理想、有道德、掌握现代科学技术和现代管理知识的复合型人才和各类专门人才，公开招考或引进一些年轻朝气的大学生充实到档案工作岗位上工作；二是建立人才成长激励机制，加强县乡两级档案工作者的培训、交流、使用力度，为档案工作者交流任职创造条件，不断拓宽档案工作者工作阅历和知识视野，提升档案工作地位，对档案工作成绩优秀的人员要表扬，要奖励，要重用和提拔，激活档案工作者的自信心；三是档案主管部门要高度重视年轻档案工作者的培养，多组织档案工作者开展短期异地交流工作培训，多岗位锻炼，熟悉档案工作的多个环节，为他们创造更多学习、交流锻炼的机会和条件，早日培养成学术带头人和业务专家能手，不断壮大档案工作队伍；四是切实改善档案工作者的待遇。目前各部门、各单位从事档案工作有相当一部分同志是职工身份，他们提拔调动的机会少，不少档案工作者在档案工作岗位一干就是十几、二十几年。他们默默无闻、不图名利，单位领导班子要关心他们，特别是主要领导更要坚持以人为本,为他们排忧解难,认真关注和主动关心他们的待遇,包括政治进步、工作条件和生活待遇，解决他们工作和生活中的实际困难和问题，使他们更加安心、静心、潜心致力于档案工作。

--来源网络整理，仅供学习参考

**人才队伍建设调研报告篇七**

乡镇处在“三农”工作第一线，是党和政府联系群众的桥梁与纽带。乡镇干部更是肩负着全面贯彻党在农村的方针政策，促进经济发展，维护社会稳定的重任。如何抓住换届契机，进一步加强乡镇干部队伍建设，事关农村社会改革发展与稳定，关系到民心向背、事业兴衰。为此，县委组织部组成专班，深入18个乡镇（场区）、30个村进行了深入调研，在此基础上，对加强乡镇干部队伍建设形成了一些认识和思考。

一、加强乡镇干部队伍建设的主要做法

1、坚持建机制、强素质，增强乡镇干部执行力。针对乡镇综合配套改革后的新形势，探索了乡镇党委“四化”建设的新路子，有效提升了领导班子适应新形势的能力。一是强化培训，推进干部素质技能化。通过集中轮训、挂职锻炼、参观考察等多种形式，提高乡镇党委班子成员发展现代农业、帮民增收、做好群众工作等基本技能。二是明确责任，推进工作职能规范化。将税改后乡镇党委的主要职能定位为“发展农村经济、管理公共事务、服务人民群众、维护社会稳定”。围绕发展主题，乡镇党委从行政命令、催种催收、大包大揽向制定发展规划、完善基础设施、维护市场秩序、健全配套服务转变。三是整合资源，推进运行机制科学化。积极创新班子成员分工模式，三分之一的党委成员直接进入市场，参与经济活动，领办、创办各类企业、基地或经营性中介服务组织；三分之一的党委成员负责招商引资，新上发展项目，组织转移农村剩余劳动力；三分之一的党委成员负责管理社会日常事务。四是严格考评，推进发展业绩公认化。年初逐人明确任务目标，年终严格考评兑现。

2、坚持重关怀、多激励，激发乡镇干部内动力。着力建立健全关爱机制，激发乡镇干部活力。一是真正重视。县委出台了《关于加强乡镇干部队伍的意见》，建立了乡镇干部培训机制、选配机制、考评机制、关爱机制等。县委组织部每年召开一次乡镇干部队伍建设座谈会，交流经验，听取意见，强化措施，推动乡镇干部队伍建设经常化。二是真情关怀。注重从政治上关怀干部，真正让其有干头、有盼头。建立从基层一线遴选干部制度，坚持把乡镇工作经历作为干部选拔的重要条件；部门领导职位出现空缺时，优先从乡镇优秀干部中遴选，使乡镇成为培养干部的重要阵地。2008年来，从乡镇副职岗位上提拔正职19名，从一般人员中提拔副职54名。三是真心爱护。采取干部个人申请、群众民主推荐、乡镇党委票决、县委研究决定的方式，定期将长期工作在乡镇、业绩突出、群众认可或有家庭困难的干部交流到县直单位工作。积极改善乡镇干部工作、生活环境，先后为8个乡镇新建或改（扩）建了乡镇办公楼，使干部的基本生活需求得到保障。建立县级领导干部联系乡镇制度，加强对乡镇工作的指导，积极为乡镇干部排忧解难。

3、坚持严管理、正作风，提升乡镇干部公信力。制定了乡镇干部行为规范，严肃查处干部不作为、乱作为行为，如部分乡镇在干部管理上，通过推行“工作日志”、“干部荣辱薄”、“一线工作法”、“有困难找干部”等系列行之有效的制度、措施，有效地促进了干部作风转变，增强了服务群众意识。

二、乡镇干部队伍建设存在的问题及原因分析

1、数量不足。一是年龄严重老化。全县30岁以下乡镇公务员共69人，50岁以上的占总数的22%，其中55岁以上的79人，这些人基本处于内退状态。加之部分干部病休，乡镇干部实际在岗人员80%左右，致使个个乡镇年年到组织部要求进人。二是来源渠道单一。根据现行政策，乡镇公务员招录权力由省统一负责，每年招录的公务员与乡镇的编制以及人员需求有较大差距，造成空编缺员（全县空编33人）。三是断层倾向突出。2006年以来，全县进入乡镇干部队伍115人，剔除2010年公开招录外，年平进入18人；5年来乡镇公务员队伍因各种原因减少120人，年平减员23人。乡镇机关进人和减员矛盾突出，凸现减员幅度超过进人幅度的现象。

2、素质不高。乡镇干部从大中专学校毕业后分配或招录到乡镇工作的较少，多数源于退伍军人、选聘制、合同制干部，文化基础差、学习能力低。与此同时，受条件和经费制约，大多数乡镇干部只能接受零星培训、低层次培训，致使乡镇干部的知识得不到及时更新，政治业务素质得不到有效提高，知识老化、思想僵化、能力弱化、方法简单化，难以适应新形势、新任务、新要求。

3、权责不等。乡镇配套改革后，一些垂直管理的业务部门，如派出所、学校、国土所、司法所等机构由乡镇上垂直管理，人权、财权与乡镇分离，但具体工作、考核都在乡镇，导致乡镇履行职能权力越来越小，责任却越来越大。如林业执法主体在林业局，森林防火的责任在乡镇；土地违法买卖、拆除违章建筑等责任在乡镇，执法权却在国土、规划、房管等部门。这种“条块分割”的管理体制，使乡镇“责任无限大，权力无限小”，导致许多问题“看得见的管不着，管得着的管不好”，工作上常常是上下为难、两头受气。

乡镇干部因工作繁忙，无暇赡养老人、照顾家庭、培育子女；部分乡镇干部属于“半边户”，妻子无业，家庭经济拮据。三是经济待遇低。乡镇公务员的任务重、责任大、待遇低，这种付出与回报形成较大反差，严重挫伤了工作积极性。同时，由于工作繁杂，节假日经常因工作任务被占用，且不能按法定标准发放加班补助和补休假期，造成乡镇干部职工情绪较低落，工作积极性不高。四是工作环境差。面对各种阶段性、临时性、突击性任务和名目繁多的检查评比活动，乡镇干部经常是“两眼一睁、忙到熄灯”，工作出现失误，轻则受批评处罚，重则“一票否决”。众多的责任状和“一票否决”让乡镇干部胆战心惊，如履薄冰。同时，乡镇干部长期“风里来、雨里去”，身心疲倦，一直处于“亚健康”状态，导致人心不稳、人心思走。

三、加强乡镇干部队伍建设的对策建议

1、拓宽入口渠道。根据新形势新任务的需求，建议适当增加乡镇的人员编制。全省每年根据用人需要，适当增加乡镇公务员招录数量。在进人方面，可赋予县级党委一定的人事权，每年由县级党委从优秀的村书记和大学生“村官”中，按一定比例为乡镇选拔招录工作人员，改善干部队伍结构，解决乡镇空编缺员的问题。从现实情况看，选调生仅仅把乡镇作为“跳板”，流出渠道多、流动快。建议加大从优秀村主职干部和\"大学生村官\"中定向定额招录乡镇公务员力度，并不断增加招录数量。

2、加大培训力度。建立健全乡镇干部教育培训的长效机制，从注重实效和实际情况出发，按照干什么、学什么，缺什么、补什么的原则，重点抓好短期培训教育。在培训内容上，结合岗位职责要求和特点，以政治理论、政策法规、业务知识、产业技能等为基本内容。鼓励乡镇干部多渠道地进行学历提高教育，对所需经费予以适当补助。在培训方式上，充分利用县级党校和职业技术学校等教育基地作用，以创办内容丰富、形式多样的短期培训班为主，进行专题培训。在培训经费上，要把乡镇干部培训经费纳入省级财政预算，建立乡镇干部的教育培训保障机制。制订乡镇干部培训计划，分层级对乡镇干部开展培训，确保乡镇干部每两年参加一次集中培训。

3、强化职能职权。目前，乡镇党委政府的主要职能是经济调节、市场监管、社会管理和公共服务。但是，从现实看，乡镇干部“被迫”身兼数职，既要管辖区内的交通安全、处理纠纷，又要发展公益事业和地方经济，不仅加重了乡镇干部的工作负担，而且因权责不对等，加大了乡镇干部工作难度。为此，建议省、市制定政策措施，进一步理顺条块关系，明确乡镇职能，完善乡镇功能，下放一定权力。对派驻乡镇的单位，凡能下放的应下放到乡镇管理，不能下放的，应赋予乡镇党委一定的管理权限，建立起权责对等、各司其职、各负其责、齐心协力的乡镇工作体制，解决好上下关系不顺和有责无权的问题，实现乡镇责、权、利的协调统一。

4、健全关爱机制。注重提高政治待遇，加大对优秀乡镇干部选拔力度，坚持把政治上靠得住、工作有本事、肯干事，群众公认的干部中选拔上来。对长期在乡镇工作尤其在艰苦环境下取得突出成绩的干部，优先提拔使用，特别优秀的，大担提拔重用。由于改善乡镇干部政治待遇的政策性强，建议中央、省委、市委出台更多的激励政策，比如对乡镇党委书记连续任职8年以上的，可以享受副县级待遇；在乡镇按比例设置正、副主任科员等。努力提高经济待遇，建议省财政考虑贫困山区乡镇干部工作的特殊性，实行津补贴全省统筹，以激发乡镇干部的工作热情。积极改善生活环境，对乡镇干部住房、子女入学、医疗保险等方面给予更多的关心和照顾，切实解决后顾之忧。建议省、市财政加大投入力度，帮助乡镇完善乡镇机关的基础设施和文化娱乐场所建设，努力改善乡镇干部的办公条件和生活环境。通过健全乡镇干部激励关怀机制，把对乡镇干部的关心爱护和严格要求统一起来，并贯穿于思想教育、选拔任用、管理监督、激励约束的各个环节，使长期在乡镇工作的干部感到政治上有盼头，事业上有奔头，经济上有想头，让他们思想顺心、生活舒心、工作安心，满腔热忱地做好本职工作。

**人才队伍建设调研报告篇八**

相台办事处党员队伍建设情况调查近年来，随着农村经济结构的不断调整，社会主义市场经济体制的逐步完善，农村税费改革的稳步推进，农村党员队伍建设面临着一些新的情况和问题。为了进一步分析研究农村党员队伍建设在新形势下的特点，近期，我们重点围绕辖区农村基层党员作用发挥情况、党员队伍建设存在的问题和对策三个方面进行了调查研究，现将调研情况综述如下：一、相台街道党工委党员的数量结构及作用发挥情况相台办事处是随着安阳市区划调整，于2003年4月份在原铁西区农工委的基础上改制而成的。相台街道党工委下辖16个党支部（含1个党总支），其中农村党支部12个，企业支部3个，机关支部1个。截止2003年底，共有党员397名，其中农民党员203名，企业职工党员24人，机关党员14人，离退休党员156人；从文化程度来看，大学本科生4人，大专生15人，中专生29人，高中学历的76人，初中及以下的277人；从年龄结构来看，35岁以下的党员数为44人，36至45岁的63人，46至54岁的108人，55岁至59岁的70人，60岁以上的112人。几年来，我们坚持“围绕经济抓党建，抓好党建促发展”的党建工作思路，认真贯彻落实中央、省、市委关于加强农村基层组织建设的指导方针和工作要求，从思想上、组织上、作风上全面加强农村党的基层组织建设，使农村基层党组织在农村经济和社会各项事业的发展中有效地发挥了领导、保障、带动和监督作用。1、农村基层党组织在农业和农村工作中发挥了领导作用。一是更新观念，引好了路。办事处各村级党组织通过“三个代表学教活动”、“致富思源，富而思进”的大学习、大讨论等活动，积极引导乡村干部和广大群众解放思想，更新观念，破除“小富即安、小进则满”等落后保守的小农思想的束缚，树立了与市场经济相适应的开放意识、发展意识、竞争意识，树立了适合本地区需要的新观念、新思路、新方法、新模式，激发了广大群众加快发展的积极性，以思想的大解放、观念的大转变，推动了经济的大发展。二是因地制宜，选好了路。各村级党组织在认真分析研究村情和充分听取党员群众意见建议的基础上，以市场为导向，以农民增收为目标，把开发利用自身优势同调整农业产业结构相结合，选准了符合村情的经济发展思路，逐步探索出了一条符合本地实际、促进农村经济快速协调发展的新路子。办事处提出了依托安钢、电厂等大型企业的地缘优势大力发展与之相配套的附属企业和第三产业，加快城镇化建设的发展思路。这些思路的确定为农业和农村工作指明了方向，提供了导向定位作用，较好地指导了农村工作。三是强化服务，铺好了路。基层党组织把助农增收作为一项重要任务，通过建立合作组织，构建服务体系，组织村干部引进项目、普及科技、分析市场，为群众发家致富提供必要的信息、技术服务，解决了群众上项目、办企业、闯市场等方面的难题，加快了群众致富步伐。2、农村基层党组织在农村经济建设中发挥了保障作用各基层党组织从为农村经济建设保驾护航的角度出发，逐步造就了一支有闯劲、有能力、有干劲的.干部队伍，切实为农村经济发展提供了有力的组织保证。一是抓学习、领着干。认真组织村干部学习党在农村的各项方针政策、市场经济知识，以及有关的法律法规知识，紧紧抓住在广大农村开展的“三个代表学教活动”的机遇，结合实际搞规划、定目标、抓落实。重点抓了四个层次的学习培训，解决了四个方面的问题。即抓好办事处党工委中心组学习，重点解决了党委班子成员思想不解放、发展经济思路不广的问题；抓好办事处机关干部的学习培训，着力解决了干部素质不高、指导工作针对性不强的问题；抓好村两委班子的学习培训，解决了村干部思想不解放、带领群众发展经济办法不多的问题；抓好党员培训，解决了党员自富能力不高、带富能力不强的问题。通过四个层次的学习培训，提高了党员干部服务农村经济、带领农民致富奔小康的自觉性和紧迫感。二是抓干部，带着干。积极推行了村党支部书记“两推一选”办法和村民委员会海选机制，真正把那些有水平、有能力、群众公认、德才兼备的人才推上了村领导岗位。在2002年的村委会换届选举中，6个村圆满完成换届选举，共调整村党支部书记5人，有5个村党支部采取“两推一选”的办法选举产生了当家人；调整村委会主任5人，副主任5人，使一大农村能人成了农村经济的带头人，在每年的产业结构调整，落实增收计划方面均起到了带头、引导、示范作用。三是抓制度，管着干。各村党组织普遍建立健全了各项工作制度，严格按制度办事，用制度管人。各村都建立了《政治学习制度》、《党员管理制度》、《三会一课一制度》、《工作报告制度》、《联合办公日制度》、《村党支部村委会联章联签制度》、《村级集体经济组织财务开支审批制度》、《村级集体经济组织现金管理制度》等，通过建立健全制度，乡村干部普遍增强了责任感和自觉性，形成了带头干、带领群众干的共识。3、农村基层党组织在带领党员全面建设小康社会的实践中发挥了带动作用各级党组织，通过加强党员队伍建设，发挥党员先锋模范作用，在全面建设小康社会的实践中带动了农业产业结构的调整和农村文明新风尚、干部好作风的形成。一是在带领广大党员群众调整产业结构上带出了好效益。各基层党组织组织动员广大党员紧紧围绕依托大中型企业这一优势，突出农民增收这一主线，要求党员带头发展个体企业，成为了群众致富奔小康的带头人，并以实际行动帮助周围的群众，为他们出点子、谋路子、传技术、做贡献，带领群众共同致富。辖区6个农村中，除了有一个村由于历史原因每年的收入不足20万元外，其余5个村每年的收入都在50万元以上。村民的吃水、农业税等全部有村集体负担，除此而外，每人每年还有150到600元不等的年终分红，60岁以上的老人还有特殊补助。二是在带领广大党员和群众建设社会主义新农村上带出了文明新风尚。各基层党组织坚持不懈地开展农村精神文明创建活动，要求党员带头讲文明、树新风，倡导健康文明的生活方式，做文明新风的倡导人、移风易俗的带头人、科学技术的传播人，引导群众讲文明、讲科学、团结友爱、平等互助、邻里和睦、共同进步。如焦邵村投资20多万元组建的50余人的女子军乐队，既安排了村内妇女的工作，更主要的是为全村精神文明建设建立了基地，该女子军乐队在安阳市也是小有名气。三是在带领广大党员干部更好地为群众服务上带出了好作风。各基层党组织注重实践全心全意为人民服务的根本宗旨，积极带领党员干部为群众谋利益、办实事，树立了新时期党员干部的良好形象。各村都组织党员、致富能人与贫困户开展了结对子活动，以党员为桥梁、纽带，为致富能人和贫困户牵线搭桥，教育引导贫困户鼓足信心脱离贫困，党员和致富能人共同为贫困户确定致富目标，进行精神、物质帮扶。目前，党员和致富能人共结对帮扶贫困户368户。4、农村基层党组织在推进农村民主建设进程中发挥了监督作用为了使农村基层民主政治建设逐步走向制度化、规范化轨道，各村始终注意加强制度建设，用制度监督约束干部从政行为，努力营造公开、公平、公正的管理氛围。一是落实民主权利。在村党支部的领导下，认真落实了村民民主选举权，依法选举产生了群众信任的村委会成员，逐步完善了民主决策机制，落实了“一事一议”制度，在村集体经济发展项目和较大的公益性事业上做到了村民会议或村民代表会议讨论，保证了村民民主决策，稳定了群众情绪。同时，积极开展“五星级党支部”“五星级农村”等创建活动，提高了村民自治水平。二是规范民主监督。建立健全了村民议事制度、重大问题决策制度、政务公开制度、党委定期谈话制度、村级财务管理制度。重点是在农村推行了村务公开、民主管理工作，各村都设立了村务公开领导小组和民主理财小组，设置了政务、村务、政务公开栏。每年冬季结合基层组织整建，对村社财务进行全面的清理审计，并将清理审计结果通过村务公开栏或召开村民代表会议向群众公开，接受群众监督，做到了内容、程序、时间、形式四统一。三是规范党员干部管理。在村干部中实行了任期目标管理责任制，明确了村干部任期目标和年度目标，使村干部带着责任上台，明确目标干事。积极推进农村支部书记“两推一选”办法和村民委员会海选机制，对一些不能摆正国家、集体、个人三者利益关系，缺乏理想信念，没有远大抱负的领导干部进行针对性的教育，经教育仍无起色的，坚决予以调整，实施降职或免职，真正把那些有水平、有能力、群众公认、德才兼备的人才推上了村领导岗位。在2002年的村委会换届选举中，6个村圆满完成换届选举，采取“两推一选”的办法选举产生了当家人共调整村党支部书记3人，3个村支部书记保持了连任；调整村委会主任5人，副主任5人，使一批农村能人成了农村经济的带头人，在每年的产业结构调整，落实增收计划方面均起到了较好的带头、引导、示范作用。每年年终，采取“上考（办事处党工委考核）下评（党员群众评议）”的办法，对村干部进行全面考核，村支部书记、村委会主任分别在党员大会和代表会上进行述职，评出优秀、称职、不称职干部。办事处党工委对不称职村干部分析原因后，根据不同情况予以处理。三年来，有3名村干部由于工作不称职、群众不满意而被淘汰。二、当前农村基层党员队伍建设存在的问题近年来，我们虽然在加强农村基层党员队伍建设方面做了一些工作，取得了一定成效，但是，随着社会主义市场经济的不断发展和农村改革的日益深化，特别随着辖区各村周边大中型企业越来越多地占用农民赖以生存的土地，失地农民越来越多，农村工作出现了许多新情况、新问题，为农村基层党员干部队伍建设提出了新的课题。当前，辖区农村基层党员干部队伍总体上是好的，素质较高，作风扎实，是一支靠得住、过得硬的队伍，但是与不断发展的形势、要求来衡量，还存在一些问题，主要表现在：（一）思想观念跟不上形势的发展，开拓创新意识不强。一些基层干部仍习惯于计划经济体制下的思维定势和工作方法，思想有些保守，行动有些迟缓。部分干部精神不振，缺乏争上游、创一流的信心和勇气，事业心、责任感不太强。特别是问题较多的村的干部，在困难面前怨天尤人，缺乏带领群众尽快改变贫困面貌的责任心和紧迫感，更谈不上治穷致富的发展思路，以致经济发展缓慢，集体经济薄弱。（二）驾驭市场经济的能力低，与群众盼望致富的迫切心情不相适应。当前，广大农民群众盼的是致富，要的是服务，求的是保护，特别希望基层干部给指出致富路子。但有些基层干部能力不强，引导不利，服务不够，不能带领群众致富，群众想的盼的实现不了，急切的致富愿望变成失望，当干部再要求农民为集体做贡献时，就会产生抵触情绪，工作稍有差错，群众就会抓住不放，甚至激化干群矛盾。（三）依法行政的能力弱，与群众日益增强的民主意识不适应。现在基层干部与农民的关系，已由过去的指挥者变成了指导者和服务者，不仅要带领群众致富，还必须依法行政。但有些基层干部不善于运用政策法律、示范引导等综合手段推动工作，仍然采取行政命令等传统方式，极易引起群众反感，甚至激化矛盾，换来农民强硬的回应，使一些问题解决起来愈加困难。（四）党员队伍结构不合理，缺乏干事创业的朝气。从相台办事处党员队伍的结构来看，55岁以上的党员有182名，占党员总数的45。8%，而且多数是从安钢、电厂等企业离退休回来的工人，文化素质，科技知识等都与当前农村的形势与要求不太适应。从党员队伍的文化素质来看，397名党员中，具有大专以上文化的仅有19人，占党员总数的4。8%，初中文化的277人，占69。8%。这样的文化水平显然与今天的现实差距较大；从党员发展来看，每年每个村最多就是发展1-2名党员，而且多是在村委会任职的非党员，且年轻人相对又较少，而进入党员队伍的多是些离退休职工，所以说，在相台办事处397名党员中，35岁以下的进有44人，仅占11。1%，力量对比差距较大。因此说，这支党员队伍属于“老年型”的队伍，自然就缺乏干事创业的朝气。三、基层党员、干部群众对农村工作的意见建议从总体上说，当前，广大基层党员干部群众认为村党支部和村两委干部在贯彻落实党在农村的各项方针政策，推进社会各项事业稳步推进，农民收入水平不断提高等方面，干部群众对此比较满意。但是面对农业和农村经济发展的新形势，如何进一步发展先进生产力？如何继续提高生活水平？对此，基层党员干部群众对农村工作提出了新要求：一是要加大科技普及力度。针对当前农民“最急的是致富无门、最缺的是技术技能、最怕的是市场变化”的实际，大力发展以职业教育、技术培训、技术推广为主要内容的教育形式，为农村培育更多的农业技术能手和创业人才。二是要加大农业结构调整力度。充分挖掘和发挥农业的区域比较优势，培育壮大地方主导产业，不断加快农产品龙头企业发展，紧紧围绕主导产业和特色产品，把企业引向基地和农户，把基地和农户引向市场。三是加大财政转移支付力度。针对税费改革后农村基层政权组织经费普遍紧张，办公费紧缺，工作的积极性下降的实际，建议上级政府加大对基层财政转移支付力度，以实际行动帮助解决“无钱办事”的问题，从而稳定基层干部队伍，提高他们的工作积极性。四是要加强组织协调。要把农民组织起来，支持发展规模化加工企业、专业特色市场和专业种养大户，兴办各种类型的合作经济组织，架起农民与政府、市场、龙头之间沟通的桥梁，让农民在生产联合中组织起来。五是要注重提高基层干部队伍的整体素质。要加强对农村基层干部科学文化素质、思想品德和职业道德的培养教育，帮助他们树立为农业服务的强烈事业心和责任感，通过建立奖励处罚机制，激发广大农村基层干部的进取精神，以此来推动基层干部的自身建设，优化干部队伍。六是要加强党员先进性教育。通过教育使广大党员明确党员先进性的具体内涵，激发党员自我教育、自我改进、自我提高的自觉性；引导党员带头应用新技术、带头推广新品种、带头发家致富，树立先富的榜样，使广大群众有看头、有学头、有干头。七是要加强农村精神文明建设。狠刹赌博之风、大操大办之风、封建迷信之风，整治社会治安秩序，用先进的思想和健康的文化教育引导农民群众，采用群众喜闻乐见的形式，创建具有鲜明时代特色的农村精神文明。殷都区相台办事处2004年12月2日

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

**人才队伍建设调研报告篇九**

（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：

可编辑

.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。

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。

可编辑

.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度。

(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。

可编辑

.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。

可编辑

.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。

可编辑

**人才队伍建设调研报告篇十**

xxx工信局按照《全县人才工作综合调研等两项工作实施方案》的要求，成立了由副书记、副局长xx同志负责的调研课题小组。制定了调研工作实施方案，确定了调研内容、方法和时间安排。从8月中旬到9月末，利用一个半月的时间开展了调研工作。

(一)调研的范围及方法

本次调研主要以县属规模以上工业企业为主，在被调查的23户规模以上企业中。其中林产品加工业3户，能源业3户，矿产业4户，绿色食品业7户，医药加工业1户，建材业1户，其他产业4户。

调研主要采取了问卷调查，现有经营管理人员统计调查表和在同行业中抽选1—2个有代表性的企业召开座谈会的方式进行的。共发放调查问卷23份，在各行业抽选的召开座谈会的企业情况是：林产品加工业：xxx有限公司;能源业：xxx股份有限公司;矿产业：xxx有限公司;绿色食品业：xxx有限公司;医药加工业：xxx股份有限公司;建材业：xxx有限公司;其他产业：xxx有限公司，共7户。

1、企业经营管理人才队伍建设基本状况(数量、结构、特点、分布等)和总体评价。

2、企业经营管理人才队伍建设的主要做法和基本经验。3、企业经营管理人才队伍建设存在的不足、问题及成因。

4、企业经营管理人才队伍建设的中长期战略任务、主要目标、工作举措和工作建议。

5、企业经营管理人才队伍建设的先进典型案例。

6、企业经营管理人才中部分优秀人才的简明情况(主要业绩、代表性成果)。

根据以上确定的范围和方法，通过近一个月的摸底调查，基本掌握了目前企业在人才队伍建设的现状、存在问题和今后的意见及建议。

通过对23户规模以上企业的经营管理人员调查，基本摸清了经营管理人才的现状。

目前，23户县属规模以上企业共有经营管理、技术人员342人(包括车间技术人员)。

在学历方面：其中中专以下81人，占23.68%;大专116人，占33.92%;大学本科132人，占38.59%;大学以上13人，占3.9%。

在职称方面：具有职称的人数只有191人，占经营管理人员的55.84%。其中初级职称87人，占45.55%;中级职称69人，占36.13%;高级职称35人，占18.32%。

在专业对口方面：学历和所从事行业相符合的只有41人，占11.99%。其他人员都是通过担任现任职务后，经过后期学习和实践积累逐渐从事现任岗位，没有经过系统的学习提高。

首先，当前企业的资源性和劳动密集型企业特点依然存在，初加工产品多，精深加工产品少，高附加值、高技术含量产品比重低，目前对高技术人才需求量不大。

其次，由于企业管理团队应用先进的现代化管理制度认识程度不高，对接收高级管理人才，并为其提供良好的工作、生活条件的积极性不高。

第三，由于企业财力及相关环境的先天不足，也因为接收高技术、高能力人才需要在薪金待遇、生活条件、发展空间上提供良好的环境，企业有意愿接收，也满足不了高新人才的条件。

第四，部分企业是总公司的下属企业，人力调动权在总部，企业还存在“等、靠、要”的消极心态。

大部分企业对高新技术人才有需求渴望的。由于企业在高技人才不多、不精，导致企业管理水平、企业生产技术落后，产品竞争力不强，企业精神、文化建设欠缺，凝聚力不足，导致职工队伍的不稳定。不少企业因为存在这些问题，在发展中吃了不少的苦头。企业对人才的需求主要有以下几个方面：

1、需要高级技术人才，特别是产品研发、生产工艺等方面的技术人才，主要是能为企业研发新的产品，增强产品的市场竞争力和占有率;能改善生产工艺，降低成本，提高产品质量。像xxx有限公司就急需这样的人才。

3、需要建设企业团队的高级人才，在企业文化建设，企业精神树立等方面，能为企业打造出一支适合企业发展需要的。积极向上的新型的、稳定的职工队伍，为企业的稳定发展提供坚实的基础。

根据我县企业经营管理人才队伍建设的现状，以及存在问题，为了更好地解决企业经营管理人才队伍的建设问题，提如下建议：

1、应争取制定切实可行的优惠政策。通过长期的政策支持，在资金、待遇、收入上，采取以企业为主支付、政府相应补贴的方式，吸引更多的高级管理人才到企业工作，并通过优厚的待遇留住人才。

2、搭建人才招聘平台。由政府相关部门牵头，利用网络、人才市场等媒介，在企业和人才间架起一座“桥梁”，建设吸纳人才的“快速通道”。

3、建立人才储备库。整合人力、教育等资源，外联网络、人才市场等媒介，形成一个立足本县、辐射外围的人才储备库，使吸引、聘用人才更加方便快捷。

4、提高人才培养水平。企业与教育培训部门联手“因需施培，定向培养”，企业提供部分培训资金协助培训部门培养人才，政府再给予一定的补贴，保证人才培养效能适应企业发展的需要。

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com