最新人才队伍建设存在的问题 人才队伍建设总结(通用7篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

人才队伍建设存在的问题篇一

一、人才队伍建设的现状

近几年来，县住建局把人才工作和人才队伍建设作为一项重要的任务来抓，积极完善各项制度，努力营造有利于优秀人才健康成长和充分发挥作用的工作机制和内部环境，住建系统人才队伍得到了一定的发展，队伍结构也有了明显的改善。

全局现有职工19人，在编干部职工19名，其中公务员8人，技术人员10人、工勤1人。在学历方面，本科以上学历5人，占全局职工的26%。在专业技能方面，高级职称2人，占技术人员的20%；中级职称2人，占技术人员的20%；初级职称6人，占技术人员的60%□20xx年，通过事业单位统一招考引进专业技术人员2人，干部队伍的整体素质和战斗力进一步增强□20xx年还将招考引进专业技术人员2人，我局即将满编。

总体来说，县住建局人才队伍整体水平偏低，由于历史原因，还有一大批初中、高中、中专等学历工作人员，人才队伍亟需加强。

二、人才队伍建设中存在的主要问题

（一）人才队伍总体素质偏低，结构不尽合理

目前，县住建局人才队伍总量偏少，学历偏低，年龄偏大，结构性矛盾尤为突出，缺少一批高层次的专业人才。在管理人才方面。掌握经济运行规律的综合性人才匮乏，没有城市经营管理方面的人才，更没有城市发展大规划、大繁荣，懂策划、擅管理方面的人才，一定程度上制约了住建事业的发展。

全局编制数为22人，其中行政编制9人，事业编制12人，工勤岗位1人。现有人员19人，空编3人，其中领导班子还缺少一名副局长。

————从年龄结构上分析，30岁以内2人，占10%；30—40岁以内4人，占21%；40—50岁以内5人，占26%；50岁以上8人，占43%□20xx年环保、国土、城管从我局独立出去，带走了一部分人员，而我局缺少编制无法再引进人员，造成目前人员老化情况非常严重，不同程度地存在人才断层、青黄不接的现象。

————从学历层面看，本科毕业5人，占26%，但其中4人都非第一学历，不少人是因为职称晋升等需要通过在职进修获取的，较多人存在着专业不对口的问题，对业务提升的帮助不是很大。专科毕业14人，占74%。学历层次整体不高。

————从职称及专业分布看，高级职称2人，占11%；中级职称2人，占11%；初级6人，占32%。专业领域分布不均。专业人才稀缺的同时还急需财会、计算机、文秘专业的人员。档案室没有专门档案管理人员，随着档案的不断增加，档案管理已经不能满足需求。

（二）财政投入不够，人才流失快

尽管近年来县委、县政府增加了对房地产市场、规划建筑领域的扶持力度，但是对住建行业的重视程度依然不够，人才方面的财政投入相对偏少，住建系统人员福利待遇总体较低，

高端人才引进困难，现有人才也难以留住的情况时有发生，从而影响人才队伍的稳定。

（三）制度不完善，队伍缺少活力

现行事业单位制度（如岗位设置、分配制度、人才激励机制）不够完善，制约和影响了住建人才的培育、引进，同时也导致人才队伍活力不足。

1、缺少优胜劣汰竞争机制。目前，住建事业单位缺少优胜劣汰竞争机制，在用人方面是进也难、出也难。一方面，优秀专业人才难以进来，另一方面，不能胜任新形势下住建行业管理要求的从业人员又无法安置。这对住建人才的培养、流动、交流使用带来一定程度的影响。

2、缺少内部竞争激励机制。目前普遍存在吃大锅饭和人浮于事的现象，而一些特殊专业人才和一般专业人才的工资待遇没有明显差别，不同程度上导致了一部分人员不钻业务、不思进取和高级人才难留住的现象。

3、专业岗位设置不尽合理。目前对事业单位岗位设置不尽合理，中高级职称岗位数受到严格限制，直接影响专业技术人才脱颖而出，直接导致部分中低级人员不思进取和高级人才进不来、难留住的现象，一定程度上制约了事业的发展、影响了队伍建设的步伐。因受专业技术岗位数量的限制，评聘职称就得等前人退休、自然减员，这在一定程度上制约了人才的发展。

三、加强人才队伍建设的对策与建议

（一）完善人才工作格局

1、重视人才工作。希望各级各单位人才领导小组高度重视人才工作，定期研究涉及人才队伍建设的重大问题，将人才队

伍建设工作摆上重要议事日程，纳入领导班子建设和人才队伍建设的总体规划，切实履行好职责。建立引进、培养、选拔、使用文化人才年度工作报告和工作通报制度，促进人才培养选拔工作制度化，规范化。

2、完善住建人才政策支持。牢固树立“人才资源是第一资源”的'科学人才观，积极争取上级的支持，出台优惠的人才政策，尽力打破人才进出不畅的瓶颈，对高端人才既要“引得进”更要“留得住”，对引进的人才在项目经费、工资福利、住房补贴、家属随迁、子女入学等方面给予较高的待遇，对现有高层次人才也要同等对待。

3、加大住建人才投入。加大对人才工作的投入，特别是加大对重点人才项目的投入。建立完善单位和个人多元化投入机制，通过人才的培养、引进和奖励，从而充分调动和发挥各类人才的创造潜能。

（二）优化人才队伍结构

1、引进急需人才。认真落实拟制人才发展规划，制订切实可行的分步实施方案，大力培养、引进规划、建设、住房保障相关行业的专门人才。当前，我县住建系统工民建、建筑结构学、计算机、法律等方面的人才紧缺，下一步要积极争取人事部门的支持，用足用好现有编制，通过向社会公开招聘成熟人才和到高校招聘优秀毕业生两种渠道引进单位急需的各类人才。在招聘人员时，要立足长远、着眼发展，分清轻重缓急，不能急于求成，在年龄层次、专业结构等方面梯次配备，形成有序、良性的人才梯队衔接。

2、提升现有人才。针对住建局的实际情况，当前特别要注重在现有专业人才的培养。树立正确的人才观，对现有人才分类对待，对有特殊才能的人才不仅要“扬其所长、避其所短”，而且要“扬其所长、克其所短”、“扬其所长、容其所短”。进一步建立健全人才培养机制，加强继续教育工作，

鼓励各类人才在职自学，按县委、县政府有关规定对自学成才者给予奖励；选送年轻专业人才赴高校和国家级、省级、州级单位进修，在住建系统评选专业拔尖人才，调动专业人才的工作积极性，并以此带动单位其他人员的发展、进步。

3、灵活使用人才。坚持人才的刚性流动和柔性流动相结合的方法，打破“用才必养”的传统观念，打通体制内人才和体制外人才的互通渠道，引进人才与借用外智并重，坚持不求所有、但求所用。围绕城建重点项目、旧城区改造、建筑业管理、保障性住房、房产交易、物业管理和工程质量检测等领域，按照专业对口、人岗相适的原则，发现优秀干部，调整使用干部，积极优化年轻干部队伍资源配置。采取推荐考察等多种方式，及时将政治素质好、有发展潜力的年轻干部纳入后备干部人才库，进行重点培养、重点管理、择优选用，着力打造年轻干部生力军。

4、整合人才资源。职能相近的科室、单位，可以进行整合，人员按岗位需求综合进行调整，达到人尽其才的效果。

（三）创新人才工作机制

1、深化职称制度改革，强化工作能力和工作业绩取向，重点向一线的各类专业技术人员倾斜，全面推行专业技术职务“评聘分开”，避免一评定终身现象，在平常的考核中执行绩效考核制度，对不履职、无实绩的人高职低聘或不聘，对实绩大的人员低职高聘。

2、科学设定专业岗位。严格按照事业单位的职责、职能，科学合理地重新设定专业岗位，同时按照高、中、低职称，划定一定比例，形成培养梯次；积极争取有关部门的支持，在部分专业人才特别集中的单位，只设定专业岗位，不设定职称数，尤其是高级职称数，符合条件的均可以申报评聘职称，从而激发、调动人员的学习积极性、钻研业务的积极性，推动年轻人才的脱颖而出、推动住建队伍的可持续和协调发展。

3、深化分配制度改革，鼓励实行对关键岗位的专业技术骨干实行待遇倾斜。加大对体制外人才的保障力度，使编制内外的人才在享受评职、养老保险、失业保险等待遇以及社会保障上地位平等，增强人才的活力和能力。

4、创新人才激励机制。创新人才的激励机制。对工作中有重大贡献的人才给与重奖和激励。按照公开、平等、竞争、择优的原则，继续推行和完善公开招考、社会招聘、竞争上岗等措施办法，建立起能上能下、动态管理的长效用人机制。强化隐患检查，坚持依法治理住建领域消防安全工作，成立消防安全治理工作领导小组，全面加强建设领域消防按全防治工作，提升消防安全应急处置能力，彻查存在的问题和薄弱环节，全力落实防控措施，坚决预防和遏制重度大火灾事故发生。

二是结合建设领域安全生产专项整治工作要求，重点加强施工现场临时用电隐患治理持续保持高压态势，加大违法、违规行为的惩处力度，落实管理责任，确保工作取得实效，争取在期不在期的专项检查，对检查发现的隐患和问题要实行“零容忍”必须专人负责整改，各责任主体各负其责，并按规定配置消防设施、设备，保证消防安全通道畅通，同时要加强对工地易燃物品的监管，确保消防安全。

三是明确燃气企业消防安全责任制，企业负责人就是本单位的消防安全责任人，建立层级消防安全责任，层级签订消防安全责任书，建立消防安全巡查、隐患整改的管理制度，加强对液化气储存站供应点等消防安全隐患排查，建立台账，按规定配置消防器材，消防安全标牌等，落实企业消防安全教育个应急队伍，再就是加大检查力度，加大用户安全教育宣传，及时消除燃气消防隐患。

四是加强既有房屋消防安全隐患排查，对存在消防安全隐患的要求整改并加强消防设施投入，畅通消防通道，不得擅自改变房屋的使用性质，确保既有房屋的消防安全。

五是加大宣传力度，有计划、有步骤地开展消防安全宣传教育，大力宣传普及消防安全法律法规，增强消防安全意识和自防自救能力。

人才队伍建设存在的问题篇二

现代社会发展的核心是人才。人才是国家的财富，是支撑国家发展和进步的核心。因此，人才队伍建设是任何企业和国家发展的关键。我所在的企业在强化人才队伍建设方面做出了很多探索，获得了不少经验和心得。通过自身的工作体验，我认为人才队伍建设应该从以下几个方面出发。

第二段：注重职业发展

现代社会以快速变化和不确定性为特征，职业发展和变革成为必然趋势。因此，让员工掌握多元化的技能，提供广阔的职业发展空间和提高员工职业素养成为企业强化人才队伍建设必须完成的任务。我所在的公司深知职业发展的重要性，因此，生产流程标准化，为员工提供了大量的培训机会和外派机会。企业将员工的职业发展融入到企业战略规划中，让员工感受到工作的价值，提高员工满意度。

第三段：注重团队建设

企业是由人组成的组织，一个团队的工作效率决定了企业的生命力。因此，企业需要注重团队建设，建立良好的沟通和协作机制，并提供足够的资源，以培养高效团队。团队建设也可以通过分享知识和技能，将不同部门之间的联系加强，更好地实现目标。我所在公司的团队建设非常出色，通过定期团队活动和休闲活动，建立了较强的凝聚力，加强了员工彼此之间的合作和信任。

第四段：注重高层文化的倡导

高层文化是企业的基础，决定了企业的方向和前途。因此，企业领导者必须成为好的角色模范，以卓越的表现和行为激励员工，树立良好的文化体系。我所在公司的领导者认为，高层文化的倡导是企业成长和发展的关键所在，他们时常在公司大会上宣传和鼓励员工的优秀表现。此外，公司还设立了文化宣传周和文化讲座等活动以加强员工文化的学习和交流，增强企业文化的影响力和凝聚力。

第五段：注重人性化管理

注重人性化管理是企业强化人才队伍建设的另一个关键方面。通过奖励制度和合理薪酬激励、员工福利等形式诱导员工发挥潜力，以及为员工提供弹性工作时间等便利的工作条件，都可以促进员工的积极投入和个人成长。我所在公司注重人性化管理细节，通过设置员工诚信奖□IT聚会、聚餐等形式的诱惑、提供优质的培训和开放性的工作环境，以建立团队的共性和价值观。这些措施鼓励员工发挥出色，提高了企业的工作效率和员工的积极性。

结尾：

在现代社会，企业的生存和发展离不开一个强大有活力的人才队伍。人才队伍建设需要从职业发展，团队建设，高层文化倡导，人性化管理等多个方面着手，打造一支专业，高效，有凝聚力的团队。在这个过程中，我们仍有许多需要改进和提高的地方，希望能够吸取经验，不断学习和完善体系，打造一支强大的人才队伍，促进企业的发展。

人才队伍建设存在的问题篇三

团队建设是一个组织成长的基础，而人才队伍建设是团队建设的核心。一个有力的人才队伍能让企业或组织更加有效地应对环境变化、推动公司的快速发展，并且在原有的基础上不断增值。然而，怎样才能打造出一个强大的人才队伍，让

各个岗位的人才发挥出最大的潜力呢？在这里，我将分享我在人才队伍建设方面的心得和体会。

第二段：重视员工教育和培训

一个好的人才队伍，教育和培训是离不开的。组织需要进行工作指导、知识传授以及提高员工技能的培训，这样才能让他们尽快适应工作，同时也能提高自身的竞争力。培训不仅有利于员工成长，对于组织和企业来说也能够获得更大的收益。在我的工作中，我不断地强调培训是持续改进的基础，每月固定的技能培训和岗位轮换制度，使得员工能够充分了解公司的业务特点，拓宽岗位视野，提高工作效率和工作质量。

第三段：建立健全的人才管理制度

人力资源是一个公司最重要的资产之一，建立一套完善的员工管理制度是关键所在。管理制度是员工行为的约束和指引，对于维护企业文化和稳定发展有着不可忽视的作用。在我的工作中，我注重建立一个健全完整的制度体系，规范工作流程，细化工作规范，同时也要切实关注员工的体验和感受，不断优化制度，确保制度的"落地"和实施。

第四段：营造良好的企业文化氛围

文化是一种微妙的力量，它既能增强人的归属感和凝聚力，又能够推动组织和员工的发展。营造良好的企业文化氛围是一项重要的任务。企业文化应该是符合公司内部和外部需求的标志性文化，是管理人员通过自身的言传身教和制度建设来达到的。在我的工作中，我注重制定具有特色、可执行性的企业文化制度和活动，让员工沉浸在文化的氛围中，从而建立一种共同的企业文化和价值观。

第五段：建立员工价值体系

员工价值体系是企业管理的重要组成部分，它是对企业员工的价值评价体系，有利于推进员工的成长和发展，同时也能激发员工的工作热情和积极性，加速企业的成长。在我的工作中，我注重建立一个完善的员工绩效和贡献评价体系，让员工在获得成长的同时也能够获得相应的回报，形成良性的互动关系，从而提高员工的满意度和忠诚度。

总结

对于企业或组织来说，做好人才队伍建设是一个持续的过程，需要注重细节和经验总结。而最重要的是，要将员工的需求和企业发展的需求结合起来，依据公司的战略目标和经营理念，打造一个能够持续发展、人尽其才的人才队伍。

人才队伍建设存在的问题篇四

科技的竞争就是人才的竞争，科技的关键在于有创新的人才。人才是创业之本，是高科技发展的核心。“一代新人才，一代新科技”，“治国之道，唯在用人”。为贯彻“全国人才工作会议”精神，加快我院卫生科技人才引进和培养，建设一支高素质的科技人才队伍，不断提高我院的医疗质量和服务水平，现对我院卫生科技队伍建设提出如下规划。

一、医院人才资源现状：

（一）人才资源的数量与结构。从我院目前专业技术队伍现状来看，高层次人才十分短缺，在我院现有的883名专业技术人员中，博士学位4人（其中3人在读），占专业技术人员的0.45，硕士学位37人（在读21人），占专业技术人员的4.19，市级拔尖人才3人，占专业技术人员的0.34，市级青年学科带头人5人，占专业技术人员的0.57。以上数字分析来看，人才的匮乏，已经制约了医院的发展，从长远利益来讲，很难适应医疗市场的竞争，最终会在激烈的医疗市场竞争中被淘汰。因此，加强人才的开发是摆在我们面前的重要任务，

也是医院今后发展的需要。

（二）人才开发培养中的问题

1、人才总量少，高层次人才不足。

2、人才断层现象较突出。正高职称局限于接近退休人员中，正规本科人员在55岁以上，40岁以下，40~55岁人员学历较低。

3、人才开发、培养能力差。即派出学习归来人员开展的新技术、新业务与派出人员的数量不成比例；培养后的效果与不培养前相差不多，即投入大，产出少。

4、人才资源专业结构不合理。突出表现在小专业无人愿干，大专业人满为患。

5、人才流失严重。培养出的能够支撑一个专业的人员外流。

二、人才队伍建设的指导思想与目标

（二）工作目标

1、扩大人才队伍结构的主要预期目标：五年内全院临床医疗人员本科学历占80，硕士研究生学历占15，博士研究生学历占5；10年内，临床医师本科学历占60，硕士研究生学历占30，博士研究生学历占10。五年内培养和引进学科带头人10人，10年内培养和引进学科带头人20人。

2、调整和优化人才队伍结构的主要预期目标：人才在各专业、病区间分布趋于合理，人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人才的比例趋于合理。

3、提高人才队伍整体素质的主要预期目标：在提高思想政治素质、加强职业道德建设的同时，使人才的知识水平和能力素质有较大提高。使高层次人才与学科带头人的竞争力达到

较高水平。

三、实施人才培养战略，建设一支高素质的卫生科技队伍

（一）坚持高起点，加速高层次人才的开发

1、要不拘一格选拔优秀人才。看资历不唯资历，要重能力，重水平，重实绩。努力营造年轻人脱颖而出的氛围。

2、要大胆启用优秀的高学历人才。高学历人才基础素质好，理论功夫扎实，有较强的发展潜力和后劲，优秀的高学历人才作为高层次人才队伍的后备军，能实现人才建设的可持续发展。

(二)坚持多种形式并举培养高层次人才

1、配合市卫生局“565人才工程“计划，选派优秀的青年骨干到国外深造，利用出国留学、进修、培训、参加学术会议和合作研究等多种形式。通过广泛的学术交流，使高层次科技人才，获得更多的科技前沿新信息、新技术、新思路。

2、压担子，工作实践锻炼人才。将年青的科技骨干推上第一线，给位子、交任务、压担子、定目标、岗位练兵。

3、名师带徒。选派年轻技术骨干拜师取经，开阔眼界，提高水平。

（三）坚持以重点专业为龙头,加强学科带头人建设

1、制订具体的培养计划。最根本的是搭建让他们发挥才干的舞台，让他们在实践中摔打、摸索、提高。本着缺什么补什么的原则，针对每个学科带头人的具体情况，拿出定向的培养方案。对专业技术有欠缺的，采取外出进修，技术帮带等办法；管理经验不足的，通过办培训班，建立领导干部联系

人制度，进行传帮带。此外，还要注意培养他们的创新能力、协调能力、思维工作能力等。

2、要创造条件，让每个学科带头人在任期内都内部承担1~2项科研课题或开展1~2项新业务、新技术。

3、实行重点倾斜，采取超常措施，对重点专业资金设备重点保障，对重点专业的科技人才进修、读研、晋级、提拔优先考虑。

稳定现有人才队伍，加强适宜人才的培养，改善人才梯队结构

现代人才管理应由完全依靠学科带头人转向注重学科带头人与人才梯队结构合理并举，因此，对于后备人才梯队的培养及结构的调整也不容忽视。

1.坚持从实际出发，以业绩、能力、贡献为主的'原则，评价和使用在职卫生技术人员。对急需的、缺乏的、贡献大的卫生技术人员，在申报、评聘专业技术职称时给予倾斜，在开展新技术、新业务等方面优先给予经济及设备支持。

2.加强教育培训

（1）学历教育：加强教育培训坚持院校培养的主渠道，出台优惠政策，舍得花本钱，鼓励中青年科技人员脱离工作岗位，到国内著名医学院校、科研院所攻读硕士、博士学位。

（2）继续做好住院医师规范化培养工作。高等医学院校的本、专科毕业生，硕士研究生、博士研究生按照国家规定都要参加相应阶段的规范化培训。必须按照培训大纲，精密实施，严格要求，做好医师的基本功训练。

（3）加强继续医学教育，使卫生技术人员的知识结构不断优

化。医院将在今后工作中，提高教育投入，加大支持力度，促进在职卫生技术人员不断的掌握新技术、新知识、新理论。

四、加大人才引进力度，促进医院专业学科的发展

水平在我市乃至我省同专业中达到领先水平，争取创出市级乃至省级的龙头专业并通过对重点专业学科的扶持来带动其他专业学科的发展，争取在今后的10年中，再创2至3个市级重点专业。

2、重点选择，引进高层次人才，推动医院医学科技的发展。所谓高层次人才，不仅是指高学历，高职称，而且更重要的是指能够为医院带来先进的医学理念和先进的医疗技术，使一个专业的医疗技术水平迅速提高、并能取得良好的社会效益和经济效益。从而推动整个医院发展的人才。在人才的引进上，医院坚持事业留人，待遇留人，感情留人，我院将根据医院的发展需要，重点选择，争取在今后的5年内引进骨外科专业，心外科专业高层次人才各1名，来带动专业学科的发展，取得成效后，力争再过5年对具有发展潜力的专业再引进2名高层次人才，来带动医院医学科技的发展。

3、统筹规划，引进高学历人才，加快人才队伍的梯队建设。医院将根据专业技术人员的学历结构，专业技术人员的梯队建设，医院专业发展的需要，实施有计划，有步骤地引进高学历人才战略，引进的对象是国内著名医学院校的博士研究生和硕士研究生。引进的形式是有重点、有选择地到医学院校直接招聘；社会公开招聘。为吸引更多的博士研究生，硕士研究生来我院工作，医院将采取两项措施：一是加大医院宣传力度，努力改善医院的硬件设施和外部环境，为他们营造良好、舒适的工作和生活环境；二是制定相应的引进高学历人才优惠政策;加大高学历人才引进力度。按照医院发展规划，今后五年内每年至少引进博士研究生1－2名，硕士研究生5－6名。重点专业以引进博士研究生为主，其他临床科室以硕士研究生为主，使重点专业科室至少有1名博士研究

生，2名硕士研究生，其他临床专业科室至少2名硕士研究生。

五.加强组织领导,建立健全人才激励机制,完善保障措施。

1、组织领导。坚持党管人才的原则,继续做好人才的选拔，培养，引进和使用。院党委从战略高度认识人才工作的极端重要性，并列入议事日程。同时加强对规划实施的监督检查，及时解决出现的新情况、新问题。组织人事部门要充分发挥职能作用。与有关科室密切配合，共同抓好落实，努力形成尊重知识，尊重人才的良好氛围。

2、建立和完善人才激励机制和保障措施

(1)要尊重人才成长规律，体现公平竞争的用人原则。制定学科带头人任期目标责任制，实行科主任竞争上岗,结合任期考核，形成”人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低的激励竞争机制。

(2)每年从医疗收入中拿出一定比例作为“科技人才发展基金”用于年轻科技人才接受继续教育，重大科技创新项目、重点课题和高层次学术交流活动的费用。

（3）对学科带头人实行倾斜政策。凡被选拔为院中青年学科带头人者，发放技术津贴；优先学习、培训、考察、参加学术会议或出国进修；每人每年报销书报费240元；每年进行一次免费健康查体；优先照顾分配住房。

（4）完善奖励机制。对引进的高层次学科带头人，除发放国家规定的工资标准以外，医院可实行成果重奖或实行年薪聘用制，年薪不低于6万元，聘用期满后来去自由，即可解决引进人才的后顾之忧。继续加大对科技创新，开展新技术、新业务的奖励力度。设立科技成果奖、科研课题奖、优秀论文奖、科技成果推广奖、新技术新业务奖。使人才在创新中得到实惠。

（5）制定引进人才优惠措施，优化高层次人才生活环境。对引进的高层次人才不受编制和年度增人计划的限制；提供优厚的安家费和科研启动经费；努力改善他们的居住条件，解决夫妻两地分居和子女上学等实际问题，解除他们的后顾之忧。

人才工程建设是一个复杂的系统工程，我们本着以炽热的情感感化人，以宽广的技术平台吸引人，以良好的工作、生活条件满足人，我们的事业一定能兴旺发达。

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

人才队伍建设存在的问题篇五

人才是国家和企业最宝贵的财富，人才队伍建设是国家和企业长远发展的重要保障。在长期的人才队伍建设中，每个人都有着深刻的体会和心得体会。本文将会从“提高人才的根本素质”、“完善人才的培养制度”、“落实人才的激励机制”、“注重人才的学习成长”和“建立人才的流动机制”五个方面，分享自己的心得和体会。

一、提高人才的根本素质

人才队伍建设的第一步就是提高人才的根本素质。首先，要加强对人才的招聘工作，吸引更多优秀人才加入我们的团队。其次，要注重人才的自身素质，提高专业技能和综合素质水平。在实践中，我认为持续性的学习和不断地提升自我意识和认知水平非常重要。只有这样，我们才能在更高层次上认识和创造更大的价值。

二、完善人才的培养制度

要想稳定的发展，一个企业或组织必须有完善的人才培养制度，为人才的成长创造良好的环境和机遇。在我以前的工作中，我发现培训和实践锻炼是最有效的提高员工综合素质的手段。此外，还应该建立合理的轮岗和晋升机制，让员工从不同角度工作，发掘自身的优势和潜力。另外，人才的培养也需要习惯性的后续跟进，如定期的工作回顾和个人规划，以及对自身的人生目标和职业发展方向进行不断思考和调整。

三、落实人才的激励机制

企业的人才激励机制是留住人才的重要因素，也是建立团队凝聚力和向心力的重要手段。优秀人才有着更高的期望值，不仅要有物质奖励，也要有更多的职业成就感和成长空间。我曾经所从工作的公司，积极开展各种主题的团队建设和比赛活动，定期进行优秀员工表彰，激励员工的干劲和创造力，让员工感受到团队的凝聚力和自身的价值。

四、注重人才的学习成长

在社会和市场不断变化的背景下，人才也应学习和适应新技术和新经济，持续保持更新换代。公司可以定期开展各种形式的学习和培训，让员工不断学习和掌握新的理念和技术。另外，在实践中也应该享受学习的过程以及知识的收益，通过交流和反馈，不停的重复和加深对新知识的理解和思考，不断调整和拓展自己的思路，这是一种非常好的学习方式。

五、建立人才的流动机制

人才是流动的，为了吸引更多优秀人才加入到企业中，同时也要为企业的稳定提供充分的保障，建立人才流动的机制，使优秀人才能够更好的发挥自身潜力，实现更好的职业发展。对于团队中的人才，我们可以从多方面持续推进他的能力升级和发展方向的开拓，营造更多的机遇和潜力。同时，也应该建立失误机制，发现问题和分析问题的过程，建立迭代式的置换，以最优的状态实现对人才的遴选过程，让更多的企业能够得到最优秀的人才。

归纳一下，要实现一个优秀领导力团队的建立，提高人才的根本素质至关重要，重要的是从多方面利用同行间的学习来提升自身的个人素质，以最大化自己的潜力；同时，建立合理的人才培养和激励机制，使员工可以有更多的成长空间和发展机会；注重人才的学习和成长，不断更新自己的知识体系和经验，更好的适应新的市场和新的经济形势；最后，建立有利于员工发展的流动机制，让更多的优秀人才加入到企业中，实现企业的快速发展和可持续发展。

人才队伍建设存在的问题篇六

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于照顾，比如：通过采取发放一定数额养老金或者养老保险等方式，适当给于照顾，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的更新。

人才队伍建设存在的问题篇七

第一段：践行“以人为本，人才是第一资源”

作为一支企业或组织的核心力量，人才是取胜的关键，因此，强化人才队伍建设，提高人才素质已成为现代化经济建设必不可少的战略任务。在实践中，我们充分发挥人才在发展中的重要作用，着力打造具有竞争力的人才队伍，严格选用人才的标准，并提高人才的薪酬待遇，提高人才的职业水平。因此，我们必须始终坚持“以人为本，人才是第一资源”的理念，作出具有代表性的样板，践行人才工作的基本原则，助力构建具有创新能力的人才队伍。

第二段：把握人才培养的方向，优化培养环境

要进行有效的人才培养，必须有一个合理的人才培养方向。只有确定了培养的方向，才能制定周密的培养计划，建立和

完善院校培养和用人制度，并通过不断完善培训课程，提供更加优质的教育环境，激发更多人才的培养和发展潜力。同时，应该优化人才培养和发展的环境，在科学的指导下，制定能够有效提高人才素质的培训计划，创造一个良好的学习和工作环境，加强人才学习、交流和互动激发创意思维，培养更具竞争力的人才。

第三段：加强人才引进，打造高素质人才队伍

为了创造一个优秀的人才队伍，我们必须从多方面进行人才引进和营造一个良好的运作环境。通过各种渠道，引进具有高素质的人才，以更好的满足不断发展的企业需求，提升企业的核心竞争力。同时，建立透明的引进机制，加强引进的规范化和标准化，有效减少人才引进过程中的风险，尽可能地确保引进人才后，能快速适应环境和融入团队工作。

第四段：开展全方位的人才激励工作，提高员工的投入度

人才的激发和激励，是人才队伍建设的重要环节。要让员工始终保持优秀的状态，领导和管理者要通过多种方式激励员工，让他们发挥自己的专业能力和才干，不断追求进步和卓越。具体来说，可以通过提高员工的薪资待遇和晋升机会，重视人才创造和创新性，加强企业文化建设，通过充满活力、有竞争力的激励机制，推动员工的自我发展和企业的长足发展。

第五段：加强人才服务管理，优化人才流动

在竞争日益激烈的时代，人才的流动性愈发突出。因此，要加强人才服务管理、优化人才流动的环境和机制。企业和组织应当为员工提供良好的服务，为有特殊需要的人才提供专业的服务和咨询，同时，建立和完善人才流动机制，尽可能满足员工流动的合理要求和请求。通过这种方式，可以优化员工流动性，激发员工的更大创造潜力，并在实践中不断完

善人才队伍建设。

总之，人才工作是企业发展和成功的重要支撑。通过全方位、全过程、全环节的优质服务和管理，创造优秀的人才队伍，不断提高专业素质和创新思维能力，才能更好地推动经济发展，为国家和企业的繁荣和发展做出贡献。