

最新营销队伍建设工作报告 教师队伍建设工作报告(模板5篇)

在当下这个社会中，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

营销队伍建设工作报告篇一

一、教师安排及课程安排方面：

在本学年度我园还是面临比较棘手的工作局面：汉语教师少，年轻教师缺，处于这种状态，在开学初教学课程安排方面教务上精心按照在园教师的性格特点、教学本事和专业特征方应对各位教师的课时教学工作做了精心的调整和安排在困难重重的同时也及时解决了幼儿园教学教育工作的困难把汉语表达本事强一些、工作经验丰富的教师调整到了教学第一线把年龄较大、耐心较强的教师放在了中班年龄较小的孩子当中便于和孩子们多沟通相应的把性格活泼开朗、音乐舞蹈本事突出的教师调整到了语言、音乐、幼儿智慧活动课程上有了相应的岗位教师的热情也提高了孩子们的学习积极性也得到了调动和开发。

二、教师本事培训方面：

1、专业教师少，幼儿园资金短缺，教师教学课堂设计局限性大，所以我们还是积极组织教师观看每周自治区教育厅播放的远程教育优秀观摩课的培训学习并且在教师中展开讨论，取长补短，学有所用，把观摩课当中适合本园环境特点，教学条件能够到达的方式运用到了本园的教学环节当中，新的模式的投入比如音乐、道具等形式在课堂教学中大胆投入，取得了孩子们的喜欢单一的小学式的课堂教学转变了更多的

是灵活多样的教学形式。

3、经过学习，教师们已经养成了在备课当中反应幼儿年龄特点，教案中能表现幼儿性格特征的习惯在教案当中每一课后都能看到教师在本节课当中对孩子学习效果的反应和下一堂课应当注意的方面，教师们还能不断地发现工作当中存在的问题，做到及时发现，及时解决。

三、教学活动设计：

本学期我们主要开设了《拼音》、《数学》、《语言》、《美术》、《科学》、《健康》、《行为导引》等课程的教学。教师们力求上好每堂课，教务上要求教师在课前认真研究教材，准确把握重难点，注意在课堂教学当中强化难点、强调重点，教学中严格遵循幼儿的认知规律，年龄特点，结合幼儿的生活经验，有目的、有计划、有组织地开展各个课程的学习，并不断归纳总结，主动地提高了自身教学水平。

1、拼音教学方面：

本学期拼音的教学使孩子们学会了复韵母、整体认读音节，并能读准音，认清形，正确书写，会读它们的四声。学习声母与复韵母组成的音节，能准确拼读音节，正确书写音节。从实际出发，采用直观教学，如：图片、卡片。在教育教研方面，教师能够认真写好教学计划，提早备好课，备课时认真钻研教材，学习好《纲要》，力求吃透教材，找准重点、难点。互相听课，认真听取同事的意见，改善教学方式。每一天及时写教学反思、总结经验教训。在教与学的过程中，努力以激发幼儿的兴趣为主，以抓好拼读为重点，掌握必须的拼读方法，正确使用“情境图”、“语境歌”。合理渗透教材的人文性，让孩子经过编小故事；采用歌谣；编顺口溜、编儿歌的方式帮忙孩子们记忆。大家在课堂中努力营造着一个个生动活泼、适合幼儿心理特点的教学环境，引发着幼儿对学习的兴趣，以各种方式吸引了幼儿，使他们从中受到感

染和教育，同时完成身体上、智力上、品德行为与情感上、美感上等方面的教育，我们的教师还注重“欢乐教学”“寓教于乐”让幼儿始终坚持在欢乐、求知欲望高的氛围中学习。

2、数学教学方面：

我们的幼儿在教师的引导下，能结合生活中的实际经验，区分和理解一些事物的相关联系，经过自我的操作并理解、分析和概括出数的意义及数字的相互关系，并能准确的进行20以内加减运算。能对周围的事物有必须的空间想象本事。在这个学期当中的工作当中，我们把教学活动与幼儿的日常生活紧密结合起来，并经过游戏的方法培养和保护幼儿对数学学习的兴趣，创造和供给必须的条件帮忙幼儿合理地运用数学知识，将其转化为认识事物的本事。在教学中组织创设各种情景，以趣味的故事和游戏展开，并配合具体形象的教具引导幼儿多方位、多角度、多方法地发现问题、解决问题，充分发挥了幼儿学习的主体作用。

3、语言、美术、健康、科学教学方面：

语言方面，孩子们熟练掌握了语言课本中的儿歌故事，能在本学期当中背诵课本当中的儿歌，并且能够复述课文中的故事，并能利用部分词语口头说话。我们要求教师在课堂中要规范板书，详细讲解，教给幼儿正确的背诵方法；帮忙孩子们培养良好的学习和健康习惯，指导幼儿掌握了正确的背诵记忆和爱惜学习用品的习惯，要求孩子们重视用眼卫生，养成良好的学习习惯，促进了孩子们身心健康的全面发展。

4、教学活动方面：

二月份：

1、我们组织了幼儿入园，建立正常的教学秩序，并将开学工作落实到位。

- 2、加强了对幼儿进行安全意识教育及良好行为习惯的培养。
- 3、教师加强了对班级主题环境创设、重新调整、科学规划，构成了有序的游戏环境。
- 4、在本学期我园还对青年教师时常进行岗位练兵活动。

三月份：

- 1、经常检查各班常规，督促了教师对幼儿平日的教育。
- 2、各学段组织了不一样的教研活动。
- 3、我们组织骨干教师进行示范课观摩活动并要求全体教师听课，评课。
- 4、对班级主题墙调研，提升教师主题墙创设的本事。丰富班级自然角，构成种类、丰富、优美、有参与性的班级自然景观。每月更换和创新各种教学用具和游戏道具。
- 5、青年教师岗位练兵活动提升了各位教师的整体素质。

四月份：

- 1、督促了各学段组教研活动，共同探讨出现的问题，到达了对于不一样年龄段的孩子进行不一样教育形式的教学目的。
- 2、调动青年教师公开课活动。这样的方法不仅仅提高了教师的业务水平，并且经过评课当中的鼓励和共勉，帮忙青年女教师树立了自信心。
- 3、家长开放日活动的开展拉进了幼儿园和家长之间的关系，使家长真正了解了幼儿教育的重要性和存在的难度，从而得到了家长的大力支持。

营销队伍建设工作报告篇二

进入中班我们发现幼儿在与同伴之间的合作方面有必定的欠缺，并且缺乏合作的才能，在游戏和区角活动中遇到问题不会协商、不会分工和交流，发生抵触时常以告状或攻打性行动来解决，所以我们两位教师意识到幼儿合作的重要意思，并针对这个问题我们也及时有效的进行了培养幼儿合作意识。

1、首先为幼儿树立配合的榜样

教师在幼儿心目中有很高的权威，先生的言行潜移默化地影响着幼儿。因而我们班上教师之间、是否能分工合作、彼此配合，会对幼儿产生直接的影响。如，一教师组织幼儿进行操作活动时，另一教师自动帮着摆放、披发材料；一教师在教幼儿唱歌，而另一位教师就弹琴配合，这在无形中都为幼儿供应了踊跃的举动模范。

2、其次教给幼儿配合的办法

教师教给幼儿协作的方法，指导幼儿怎样进行合作。比喻，搭积木或玩商店游戏前，应大家一齐商量，分工合作；碰到抵牾时，要协商解决题目；当玩具或游戏材料不够用时，可彼此谦让、轮流或共同利用；当错误遇到困难时，要主动用动作、语言去辅助他；当自我遇到艰难、一人无奈解决时，可能主动找小朋反帮忙等等。经过这些具体的合作情景，赞助幼儿逐渐习得合作的措施策略，在合作中学会了合作。

在活动结束后咱们将家长的反馈见解收集起来，发现家长对这次活动给予了很高的评估和帮忙支持，他们渴望当前多组织累似家园共育的活动；在十一月份我们还发展了家长开放日活动，请家长进来了解我们的工作进展和幼儿在这半学期的发展变更，以及让家长进一步了解我们班的特色幼儿到底把持到什么程度，在那一天家长和孩子一齐下棋，有良多孩子都赢了自我的父母，而父母们诚然输了，但都很高兴、开心，

他们看到了孩子的提高、看到了教师的辛苦、看到了幼儿园为孩子们创造的所有心田深处感到很大的快慰。

3、严格按照保教结合，确保保育工作的顺利进行

幼儿园的发展一向是以保教联合为主的，所有为了孩子是我们幼儿园的宗旨。所以孩子的保险问题、消毒工作及身心健康都始终是放在我们工作中的重中之重。

我们结合新的卫生保健制度，认真做好晨检工作、检讨把关，认真做好幼儿服药工作，仔细核查姓名、药名、药量及服用时光，省得给幼儿造成危害；杜绝感染病的盛行及传播，以经发现即时隔离，并每周坚持用紫外线消毒，以便降落沾染率；做好卫生消毒轨制，防止病从口入。每一天对毛巾、口杯进行洗涤消毒，用消毒液擦拭幼儿易触摸的地方：钢琴、录音机、桌子、区角柜等，玩具每周消毒一次、图书每周暴晒一次，枕套每半月换洗一次，被褥半月一次及时曝晒；并配合保健医生做好查体工作，使幼儿健康快活的成长。

4、班级工作的顺利开展，离不开家长的辛劳帮忙

随着教育的一向改革，新课程不断推进，吸纳家长介入我们的'家园共育是闭不可少的。

本学期我们除了家长园地及每周对家长公示我们的教育目的、和教育义务外，还进行电话回访、背靠背的交换等方式了解孩子在家情形及让家长懂得幼儿在园的情景，和家长一齐为幼儿的发展而努力。在家长开放日中我们请家长参加指点孩子的活动，展示我们的特色的教育，让家上进一步理解，以便更好的配合我们的工作，最终做好家长反馈工作，当真听取他们提出的看法与倡导，真正做到家园共育的方针。

在这学期里我们有成绩也有不足，可喜的是我们在园领导的领导援助下，更新了教育理念，实现了园内外的各项接待、

检查任务，并受到了领导及同行的好评；能依据园的指导方针“全面加特点”的主题目标创设环境、充实区角运动资料跟更换活动资料，认真备好周计划、教导活动、书写教育笔记等等，做好家长工作，做好保育保健工作。但也存在着必须的不足，教育观点还有待于更进一步的翻新，家长工作还不是很完善等，咱们将连续发挥我们的优势，查找并克服存在的不足，在园领导的引导下充分挖掘家长资源，使幼儿在欢乐教育中健康活动的发展。我在当前的工作中还需始终的改善与丰富，争取再创新意。

营销队伍建设工作报告篇三

（一）领导重视

文体活动的发展离不开企业领导的重视，同时，领导可以以普通员工的身份积极参加文体活动，通过这样的方式增加领导干部和普通职工之间的感情，促进上下关系和睦。长跑活动中企业领导前面领跑，演唱比赛上亲自献唱等等，在激发职工对文体活动的参加热情的同时，形成一种和谐、平等的企业氛围。

（二）组织健全

我们应当根据实际情况建立乒乓球、登山、长跑等等相应的文体协会，在此基础上实现文体网络的构建，规范管理各个兴趣活动小组，成立各种文体协会分会，为各种文体活动的顺利开展提供坚实的组织保障。兼顾职工普遍参与和精神文明建设，根据工作计划安排活动，组织活动应当坚持“兼顾特色、广泛适宜、大众参与”等原则。

（三）经费到位

文体活动的开展必然涉及到各种活动场所或相关器械使用的

活动经费，这就企业领导的支持了，应当在每年经费预算时为文体活动经费准备做较为充分的考虑和安排，以此保证文体活动的正常开展，为职工文体活动网络的构建打下坚实基础。

科学合理的开展问题活动对职工积极性的调动有着相当积极的意义，对推动企业的良好发展以及员工的凝聚力都有一定的作用。应充分考虑到企业领导和上级要求根据企业发展需要积极开展相应的专项主题活动。定期举办全员参与的各项主题活动，从组织方案到活动过程应急预案以及最后的总结表彰等工作，将其作为一个系统工程来进行考虑和实施，保证其成功开展和深远影响。

企业工会组织的文体活动应以大中型为主，从促进职工团队意识以及企业可持续发展的高度出发培养职工。文体活动开展应主要着重于对职工健康意识以及活动兴趣的增强上，培养其活动习惯和兴趣。将“长跑、登山、参观、歌舞、游泳、健身”等各种固定和不固定的项目相结合，以丰富精彩和形式多样的活动激发员工的参与积极性。而分工会的活动组织应以小型和分散为主，在按照工会健康工程的相关号召外还应积极探究问题活动的新方法和思路，不断探究全新的文体活动形式及其方法，实现职工文体活动的跨步发展和网络构建。同时，在积极参与各项活动的同时还应根据企业的工作特点以及各位员工的兴趣爱好，以普遍参与的形式组织开展文体活动，力求将文体活动做到形式丰富，多样化、经常化，丰富职工的精神生活，增强其企业凝聚力。主要我们可以通过健身长跑、篮球足球比赛、保龄球、登山等等多种形式的活动，基层单位还可以适当开展单位之间的比赛活动，促进单位间的友谊联系，取长补短。

文体活动的开展是企业宣传的最佳形式，通过多各类文体活动的组织，为职工的生活健康及其精神生活的丰富都有相当的促进作用。职工文体活动的开展对其工作积极性、凝聚力以及团队意识的增强都有着相当积极的意义，同时也有利于

他们团队意识的增强。由此可见，企业文体活动网络的构建及其文艺队伍的建设对企业文化的建设来说是不可或缺的，也是极为有效的方式之一。

营销队伍建设工作报告篇四

人才是第一资源，教育需优先发展。近几年来，我市确立“以人为本，教育为先，成才为根，创业为要”的教育发展理念，大力实施科教兴市、人才强市战略，教育事业初步实现了量的扩张、质的提高、结构优化和效益提高，教育发展成果惠及了百姓，改革创新经验得到了各级领导的肯定和认可，教育人才队伍建设也得到了加速和加强。到20xx年底，高中、初中、小学教师学历达标率分别由20xx年的40.1%、85.9%、94.5%提高到81.1%、95.9%和97.7%。进入“十一五”，要建设教育强市、打造教育产业集聚城，需要一支强有力的教育人才队伍作保障，更需要优秀教育人才脱颖而出的机制和制度。我们将围绕教育发展目标，全面启动教育人才资源开发战略，建设一支数量适当、师德高尚、素质优良、结构合理、特色鲜明、充满活力的教师队伍，努力构建教育人才高地，滤布全力加快教育产业集聚。

目前我市专任教师达到48048人，这支队伍水平多高、素质怎样直接关系到全市教育的现在和未来，我们将实施“四大工程”，全面固本培源，积极打造教育人才团队。

当前，“回到学校”已经成为教师培训的世界性选择。我们将着力强化校本建设，积极落实以实践为导向的“基于学校、在学校中、为了学校”的教师校本培训模式，全面开展师德修养、新课程、教育科研、教学基本功等培训，切实培养既有理论水平，更有实践经验的教育专家和教育名家。到“十一五”末，评选三千名学科带头人、骨干教师、教学能手和教坛新秀，全市每个乡镇都有名教师，努力培养一批国家级科研型教师和省级特级教师。在推进校本培训的同时，切实加强非校本培训，强化教育人才的专业引领。我们将充分发

挥教育系统高校多、专家多、科研单位与人员多的优势，积极开展专家学者讲学、科研单位与学校共建、科研人员进校等活动，不断引领教育人才专业发展，全面提高专业水平。“十一五”期间，实现在职教师全部轮训一遍，其中市级培训20000人，省级以上培训3000人。

多途径、多方法鼓励教师参加各种形式的学历进修，特别是高一层次的学历提升。积极争取支持，利用市内外高校资源开办在职教师本、专科学历教育。到“十一五”末，使幼儿园、小学和初中专任教师学历达标率达到100%，其中小学和初中45周岁以下的教师学历分别提升到专科和本科层次；普通高中专任教师学历达标率提高到95%以上，其中研究生学历达到4%以上；职业学校专任教师学历达标率提高到90%以上，其中研究生学历达到2%以上。

建立城区学校和农村学校、示范学校和农村薄弱学校“一帮一”制度。所有城区学校的教师和教干，年龄在45周岁以下，没有农村学校任教经历的，都要参加一年以上的支教工作。同时，从农村学校选派一批专任教师到城区学校“学教”。在城区学校与农村学校之间选派教干挂职交流，组织名师送教，定期开展送课、送专题讲座下乡活动，开展行政管理、教育教学、教学科研、教师队伍建设等方面的交流，全面提高农村学校师资水平和办学质量。

教育发展需要教育人才的团队精神和团队力量，我们将通过“我校的教育理念”、“我的教育信念”、压滤机滤布“教育需要热爱”等系列专题，全面加强职业道德建设和教育共同远景建构，形成热爱教育、奉献教育、发展教育的团队精神和勇于创新、拼搏进取、善于学习的团队文化，积极建设具有核心竞争力的教育人才团队。

针对我市教育发展加快，教育人才供给不足、结构还不尽合理、整体素质还需进一步提高的实际，我们将切实加大引进教师、引进学生、引进投资的“三引进”力度，扩大开放，

全面出击，招才引智。一是筑“巢”引“凤”。积极优化我市教育发展环境，改善教育教学条件，提高全市教育办学水平，用良好的教育环境和教育发展水平吸引人才。二是待遇“引”才。积极落实市委、市政府关于引进人才的奖励政策，吸引更多的高层次教育人才汇聚___。三是扩大开放。在充分利用国内、国际资源培训师资，加速骨干教师成长的同时，积极聘请国内外专家到我市从事教学和培训活动，促进我市师资水平和教学质量的提高。通过“外”才和“外”智的引进，不断壮大和优化全市教育人才资源，积极推进教育人才高地建设。

有了人才，关键在用。用人对了头，一步一层楼。在人才资源开发和建设中，关键要创造有利于人才脱颖而出和才尽其用的良好机制和制度。针对教育系统人才多和需求量大的实际，我们将进一步深化人事制度改革和创新，不断激发教育人才的积极性和主动性，不断开创教育人才辈出的新局面。

进一步完善和落实教育人才中心运作体制，充分发挥教育人才服务中心职能，开展政策咨询、转岗培训、教育系统人事代理、人事托管等服务工作，并与有关部门积极配合，推动校际、区域、公民办之间教师的合理流动。

按照“教师不调配，进市场；校长不任命，搞竞争”的思路，全面推行和完善以“科学设岗、以岗定酬、竞争上岗、合同管理、人事代理、人事仲裁”为主要内容的人事制度改革，建立健全重能力、重实绩、重贡献的激励机制，形成适应基础教育改革与发展要求的中小学师资和人事管理新模式。进一步完善教干选拔任用制度，校长和中层干部实行竞争上岗、公推直选、平等竞争、择优聘任。通过平等竞争，择优聘用，让能者上岗，弱者离岗。

以评激励。健全和完善特级教师、名教师、学科带头人、骨干教师、教学能手、教坛新秀的评选和考核工作，让教师有成就感、成功感。以待遇激励。改革分配机制，实行结构工

资制和特级教师、名校长、名教师特殊津贴制，全面落实多劳多得、优教优酬的分配制度。以情激励。全面推行以人为本的管理制度，大力实施民主管理、情感管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性。

营销队伍建设工作报告篇五

- 1、原文化局机关现有人员4人，其中：局长1人，副局长2人，退养1人，没有办事工作人员。
- 2、区文化馆现有9人，在区文化馆工作的有7人，基层文化站工作的有2人。
- 3、区文化市场稽查队定编5人，在区文化局、文化馆调剂解决人员，没有专职稽查人员。
- 4、文物管理所未定编，人员在文化馆内部调剂，没有专职人员。
- 5、乡（镇、场）街道文化干部8人（其中竟成3人、新枫街道1人，鱼山1人，丽阳1人，荷塘2人，西郊街道没有专职干部）。
- 6、全区共建有1个信息资源共享工程支中心，6个基层服务点，按达标要求，区支中心需配备3个管理员，基层服务点需配2个管理员，目前人员空缺。

专业文化工作人员总数偏少，且人员老化严重，尤以乡镇文化站最为突出，全区6个乡镇中绝大多数是上世纪八十年代左右进入文化单位的，总体年龄偏大，其中50岁以上就5人，36—49岁7人，35岁以下5人，其次学历也相对偏低，现有17名工作人员中无一人是文化专业学校毕业，有的乡镇文化干部还存在在编不在岗或在岗不专职等现象。

1、思路创新。加强文化队伍建设，必须实行思路创新，首先是要转变重文化设施投入，轻文化队伍建设的投入；其次是要转变重文化人才的使用，轻文化人才培养的思路，要全方位的提高文化专业队伍的建设的问题。

2、体制创新。文化体制改革势在必行，情况复杂，任务艰巨，必须作为一个系统工程来抓。要实行体制创新，就要坚决改变一切束缚文化队伍建设的做法，要坚决革除一切影响文化队伍建设的体制弊端。

3、用人创新。加强文化队伍建设，关键是用人创新。首先是改革用人制度，要打破条条框框，排辈论资，文化专职人员要采用聘任制竞争上岗，择优任用，优胜劣汰。要不拘一格地跨地域跨系统跨资历地提拔任用有用之才。要不拘一格地聘用确有特长的民间艺术人才。用好的机制激活人才，用好待遇吸引人才，要鼓励专家学者及高校毕业生到农村从事文化工作，要建立健全区、乡镇、农村文化骨干人员的人才数据库，从而形成人尽其才、才尽其用、用当其时和人才辈出的新局面。

文化专业队伍担负着文化建设的组织、管理和指导，是文化建设的主力军。文化专业队伍健全与否和功能发挥好坏，直接关系到文化事业的繁荣发展和新农村文化建设。为此，加强文化专业队伍建设，首先要实行人员数量保障。对区文化馆、区图书馆及乡镇文化站人员编制都应有相应的规定，配备一定人员，确保专业文化工作人员到位到岗。尤其是乡镇文化站应根据乡镇每万人左右人口数配备1名专职文化干部的要求，确保乡镇文化工作人员力量到位。其次要实行人员质量保障。一个好的文化馆长就能搞好一个区的文化活动，一个好的文化站长就能搞好一个乡镇的文化活动，一个好的业务干部就能带出一支有特色文艺队伍。因此，一定要确保专业人员的质量。

一要确保专业文化人才队伍门类全，学历高、专业齐、职称

有、素质好，使进入文化专业队伍的人员都能独立的高标准的从事业务工作。

二要加强现有文化专业队伍培训学习，要实施人才培养工程，把人才培养纳入一个系统工程进行有目标的培养，要通过公共财政支撑设立若干个人才培养专项资金，确保人才培养工程得以实施。

三要尊重艺术人才成长的自身规律，对每一类艺术人才针对其特殊性因势利导地进行培养造就。

四要加强农村基层文化队伍建设，重在充实和加强乡镇文化站人员的事业编制，提高从业人员的业务素质和管理能力，将有志于热爱农村文化事业，懂专业，有点子的青年人充实进我们的文化队伍中来。

五要在文化队伍的建设中，要积极推进体制改革，主要是用人制度、分配方式的改革，打破“铁饭碗”，实行聘任制，变身份管理为岗位管理，打破按职称分配的变相平均主义，让能够干、喜欢干文化工作人有舞台、有机会施展才华，并且有一定的稳定收入，使那些不能干、不愿干文化工作人及早离岗退位。

六要加强文化队伍的专业业务培训，尽快提升他们的业务技能和管理能力。文化馆要充分发挥自身职能，加大对文化站工作人员的辅导和培训工作。同时需尽快培养一批农村文化骨干队伍，建立队伍的长效机制，使农村文化的发展形成规模持续发展。

七要稳定队伍，留住人才。农村基层文化队伍的人才流失十分严重，主要是由于两方面原因所造成，其一是从事农村文化的工作者没有得到相应的工资报酬和生活待遇；其二是真正专业人才得不到专用。这主要是地方领导对农村文化发展的认识偏差而形成对文化队伍建设忽视的结果。

总之，在建设社会主义新农村时期，大力发展农村文化事业，加强农村基层文化队伍建设是我们农村文化发展的当务之急。只要我们充分认识到建设新农村，实现“乡风文明、村容整洁、管理民主”的目标，文化在其中起着关键而重要的作用，我相信地方政府会对基层文化队伍的建设和发展给予必要的投入，使农村文化队伍逐步稳定进而壮大，开拓农村文化发展的新局面。为农村社会的稳定、和谐发展奠定一个牢固的基础。

1、依靠行家里手。加强文化管理队伍建设，必须依靠文化专业骨干力量，促进文化管理的专业化。文化队伍的组织建立、活动开展、素质好坏、持久长效，是文化队伍有没有生命活力的具体体现。文化专业骨干是文化队伍的核心和精华，能带动影响业余队伍的发展。所以，我们抓文化管理队伍建设，首先要将文化专业人员实行挂村蹲点，管好一个村抓好一个点，从而向面上推广。其次是依靠业务行家力量。文化内容包罗万象，涵盖文化各项业务，不同文化队伍从事不同文化内容项目，行家里手管理得心应手。因此，要充分发挥业余队伍中的业务骨干的作业，从而不断加强文化管理的规范化。再次是要努力造就一批懂经营善管理的文化经纪人，从而促进文化产业管理的科学化。

2、依靠社会各界。首先是依靠文化热心人。文化事业是一项社会公益事业，文化活动的广泛开展需要全社会人们的积极参与，开展文化工作也需要社会文化热心人的大力支持。其次是依靠老同志要充分发挥离退休的老干部、老党员、老教师、老工人以及农村的老同志参与文化事业特别基层文化俱乐部的管理。这些老同志有些长期从事领导工作，在当地享有较高的威望，工作有经验，遇事敢负责，做事有号召力。因此，我们要依靠老干部、老党员、老教师、老工人组织模范作用，充分发挥他们的才智，促进文化管理的正常化。