

最新工作问题分析与解决心得(通用7篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。相信许多人会觉得范文很难写？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

工作问题分析与解决心得篇一

近年来，广河县紧紧围绕“强产业、育人才、促脱贫”的工作思路，引导各类人才向脱贫攻坚一线聚集、建功立业脱贫攻坚一线，人才工作取得了一定的成效。但人才作用发挥方面，依然存在各类人才在脱贫攻坚一线示范引领作用发挥不充分、部分专业技术人才没有将自身优势转化为助力脱贫攻坚资源优势以及传、帮、带作用发挥不够等问题。如何让人才在脱贫攻坚中实现第一资源的价值，如何让人才在脱贫攻坚中体现重要支撑的作用，对此，以广河为例，简单谈几点意见。

1、完善人才帮扶机制。充分发挥专业技术拔尖人才助力脱贫攻坚示范引领作用，组建教育、卫生、农林牧三个系统助推脱贫攻坚小分队，与9个乡镇农民专业合作社、村卫生室、村小学开展定点帮扶。充分发挥专业技术拔尖人才传帮带作用，通过“一对一”结对帮带方式，结对帮带1名基层专业技术人才，帮助基层专业技术人员提升能力水平。组织农业专家、“土专家”、“田秀才”“一对一、一对n”结对帮扶乡土人才和贫困户，帮助解决实际困难，发挥引领带动作用。

2、完善人才培养机制。聚焦脱贫攻坚和乡村振兴，坚持“请进来”和“走出去”相结合的模式，依托“陇原之光”人才培养计划和专业技术人才订单式培训，每年有计划选派专业技术人才到省内外高校学习深造，全面提高自身综合素质能力。深入实施万名产业人才培养计划，持续开展特色种养殖、

农产品加工营销、电子商务等培训，组织一批致富带头人、种养殖大户、专业合作社带头人、农村电商创业者赴省内外发达地区观摩学习，培养造就一大批适应产业发展急需、带动效果明显的产业人才。

3、完善人才引进机制。认真贯彻落实《临夏州急需紧缺人才引进办法》，深入开展调查摸底，研究制定引才计划，着重引进文化教育卫生、融媒体创新发展、城乡规划建设、生态环境保护、金融科技等领域的急需紧缺人才。坚持“不求所有、但求所用”的理念，通过顾问指导、兼职引才、“一事一议”等引才方式，柔性引进现代农业发展教育、文化医疗、金融、城市规划建设等领域急需紧缺人才。

4、完善人才联系机制。认真落实党员领导干部联系服务优秀人才工作制度，强化对人才的政治引领、政治吸纳，逐步建立健全优秀人才“四必帮”帮助机制，适当增加优秀人才“两代表一委员”比例，着力提升优秀人才的成就感和责任感。深入开展“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”活动，大力宣传各类优秀人才的先进事迹和重大成果，大力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好社会环境。

工作问题分析与解决心得篇二

古人云“逢著公卿，谁不道、人才难得”，人才建设是我国的一项基本国策，国家的发展需要人才，城市的建设需要人才，乡村的振兴需要人才，人才的建设对整个国家和社会的发展都是不可或缺的重要环节。

当前的人才建设工作中，依然存在着许多问题制约人才的发展。例如，在某些城市的人才引进过程中，过度的使用财力、物力来吸引人才，人才吸引政策同质化，厚此薄彼，重学历而轻经验，把人才引进工作想得过于简单，只考虑当前的引进，不考虑长远的留住，最后出现优质人才留不住，本土人才伤了心，底层基础型人才无法发挥自身作用等问题。

要想改变这种状况，还应该在人才引进工作中多一些思考。按照人才成长规律改进人才培养机制，“顺木之天，以致其性”，避免急功近利、拔苗助长。要坚持竞争激励和崇尚合作相结合，促进人才资源合理有序流动，基础设施建设、公共服务环境、区位和经济社会发展水平等不具有明显优势的中小城市要以自身特色作为亮点来吸引人才，应当结合自身定位，为人才提供实现人生价值的平台。同时，应当重视本地人才的培养，本土人才的根在此，唯有为其提供更多机会，才能让他们的根扎得更深，另外，应当重视底层基础型人才的培养，底层基础型人才是社会稳固的基石。

千秋基业，人才为本。在人才建设工作中唯有多做一些思考，人才工作才能充分发挥作用，吸引人才，留住人才。

1、影响专业技术人才等各类人才成长和发挥作用的主要原因：没有形成人才梯队，年龄结构不合理。一支稳定的专业技术人员队伍各个年龄段人数相差不应该过大。从年龄结构可以看出，46—50岁年龄阶段人数明显大于其他年龄阶段，随着时间的推移和人员的更替，专业技术人员队伍会出现明显的波动，这会影响工作经验、技术的逐年龄段传授、学习。从所从事的工作方面来看，人员结构比例不合理，农业机械推广人员严重缺乏，与国家大力推广农业机械的政策和形式不相符合。从基层一线农牧技术人员角度来看，由于工作的地域特性，没有固定的上下班时间，没有固定的周末休息时间，也没有相应的待遇补偿，从而在一定程度上影响了他们的工作积极性。知识结构老化，大、中专学历人员占大部分，相应的专业技能学习、培训机会太少，能真正接触学习内地先进技术的机会不是很多。

2、在专业技术人员和其它各类人才配置中存在的主要困难和问题：上级部门通过各种渠道分配的专业技术人才大部分专业不对口，无法承担专业技术工作任务；真正急需的有基层经历有专业技术工作经验的专业技术人才因现有的体制问题无法招到；部分事业单位急需一批本地的、精通藏语的、有一定专业基础知识的专业技术人才，但是从近几年的实际来看，

基本上很难满足需求。

3、专业技术人才等各类人才流失的主要原因：现有的退休政策搞一刀切。我们应该正视西藏特殊的地理环境对高原工作者身心健康带来的巨大伤害，现在跟内地一样的退休政策男60岁、女55岁，在高原实际工作30多年和在内地实际工作30多年相比，高原工作者在退休时基本上大部分都落下了高原性疾病的病根，内地工作者在退休后大都能安享晚年，高原工作者则大多倾尽半生积蓄四处求医，生命质量、生活质量存在天壤之别，这令好多人对在高原工作望而却步。

4、引进专业技术人才等各类人才存在的主要困难和问题：现有职称评聘制度很不合理，举例来说硕士和本科要想走到中级职称需要同样多的时间，而且必须要通过初级职称的任期，使部分高学历人才望而却步。

部分省市人才工作机构主要以承担人才办日常工作为主。力量配备上，全国各省区市职数参差不齐，编制数最多的有15人，最少的仅3人。运行机制上，党委人才工作领导小组、专门办事机构以及党委、政府有关人才工作部门的主要职责缺乏明确界定，造成各部门和层级之间在职责上的“错位”。

注重静态考评，缺乏动态考评；

注重结果透明，忽视过程透明；

对考评结果及其采信使用的依据缺乏有说服力的比较分析。

对党政干部偏重静态考核，着重工作考核，民意在考评中所占权重较低。

人才激励机制不健全，重物质激励轻精神激励、重短期奖励轻长效激励、重高层次人才激励轻一般人才激励的现象比较突出。表现为：没有真正建立起以绩效为主体、以贡献为标准的利益分配机制。“按绩取酬”、“多劳多得”的原则还没有得到真正体现，平均主义现象突出。长效激励不够。一

次性的激励多，没有把人才的个人利益与部门（单位）的整体利益联系起来。精神激励不足。对人才的关心爱护和重视不够，对其实现自身价值、获得社会承认的需求满足不多。奖励的对象往往针对高层次人才，对基层一线的人才，工资正常增长机制尚未形成，社会保障、教育、医疗卫生等方面更缺力度。

人才流动机制不畅通，政策导向不力、市场体系不优、流动方式不活的现象比较突出。表现为：体制性障碍突出。人才的部门、地区、行业、所有制分割现象依然存在。人才中介服务业发展不成熟。服务机构总体数量不足、人才服务能力不高、人才市场功能还不健全，市场配置人才资源的基础性作用发挥不够，人才公共服务机制不够健全。政策导向功能不强。引导优秀人才流向企业、农村和边远贫困地区的长效机制还未建立，促进区域、行业、不同所有制之间人才有序流动的政策法规有待强化，鼓励留学回国人员向企业和一线集聚的法规体系不够健全，鼓励国内企事业单位主动参与全球人才竞争的政策法规不够完善。

另一方面，从上至下对人才工作机构的主要职能没有明确规定，对领导小组成员单位缺乏必要的约束机制，使党管人才和政府管理人才出现业务重叠、多头负责，组织部门牵头抓总的职能缺乏必要的体制保证。三是没有完全形成系统的、健全的各类人才培养机制。缺乏与各类人才发展相符合的培养计划和培养内容，没有建立或健全各类人才在培养上的激励机制。负责培养的主管部门各自分散，形不成合力，培训机构和师资缺少，并且没有得到合理整合。个别单位对人才只使用不培养，造成人才的知识老化。缺少培训资金，没有健全的各类人才培养资金保障的措施。四是人才政策机制还不够健全。人才的引进、使用、培养、流动、激励等机制尚不完善，人才基金在新形势下投入不足，激励政策落后，一些人才的工资、福利待遇、医疗、失业、工伤保险等制度落实不够好。人才地区所有、部门所有的界限没有完全打破，人才进出渠道仍不够畅通。对本地通过自学和在职进修成长

起来的高层次人才在鼓励政策上与引进的外来人才存在着不平等的问题，从而造成了一些本地人才流失。五是人才市场发育不够完善。虽然市级以上人才市场较为活跃，但目前多数县区还没有真正的人才市场，市与县区间，县区间没有形成人才信息共享和广泛人才配置交流的体系，不能在全域内完全发挥根据市场需要配置人才资源的作用。六是引才的硬件环境并不宽松。有的地区经济基础相对薄弱，竞争力显然不能与个大城市相比，提供不了与之相比的更多的就业岗位、更高的待遇、更多经费奖励、更多的资金用以解决人才工作、生活、科研等方面的问题，一定程度上造成外地的人才引不进，本地人才留不住。

当前党管人才工作方面存在的问题及对策思考中央提出，各级党委和组织部门要按照党管人才的要求，把党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制建立起来，形成“党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合”的人才工作新格局。按照这一部署，各级党组织均成立了人才工作机构，并围绕经济社会发展大局，大力实施人才引进、人才选育、人才培养等工程，为经济社会发展提供了强有力的人才保障和智力支持。但是，按照科学发展观的要求来衡量，党管人才工作机制方面仍存在需要改进或继续完善的方面。主要体现在：

一是职能部门对人才工作的认识不够，机构设置与应该担负的职责还不相称。当前，人才工作协调领导小组虽然均已成立，但其规格、编制、投入等还不够完善。从人员组成上看，大多是一些相关领导机构和职能部门的主要领导，相当一部分领导还是没有真正将人才工作放到应有的位置，对这项工作的关注也大多体现在与所在单位相关利益的活动，这对组织部门抓好日常工作协调，发挥牵头抓总作用在客观上带来了诸多不便，影响了人才工作的健康协调开展。

二是各类人才界定标准不够明确，工作推进与党管人才的要求还不相符。按照“四个尊重”和“四个不唯”的人才选育

理念，人才的概念基本可以理解为：具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为经济社会发展做出贡献的人。这一指导思想充分体现了中央“人人都可以成才”的理念，但同时也对具体的人才统计带来了一定的困难。对于党政人才、专业技术人才、国有企业经营管理人才可以进行准确统计，但对于民营企业经营管理人才、农村实用技术人才、乡土人才如何进行界定相对较难，这就造成这几类人才数量及结构统计上的不准确性，从而影响到人才工作职能部门作用的正常发挥。

三是原有的人才管理模式未能得到根本改变，机制运行与管好用活的目标还有差距。以前人才工作一直由各级政府牵头抓总，人才的引进、培养和使用都是政府有关部门在具体操作，人事、教育、卫生等部门在多年的人才工作实践中已形成了自己固定的工作模式。现在中央提出人才工作由组织部门牵头抓总，虽然明确指出组织部门管人才就是管宏观、管政策、管协调、管服务，但作为基层党委组织部门，人才工作该怎么抓，抓哪些方面，抓到什么程度，各级均无具体规定。

四是人才工作专项资金缺乏，机制体系的现状与新形势的要求还不适应。不管是人才的引进，还是人才的培训都需要充足的经费做保证，但各级财政直接拨付组织部门的人才工作经费比较有限，大部分涉及到人才工作的经费都是上级业务主管部门以培训费的形式下达各职能部门，但这部分资金使用均受专项经费管理办法限制，加之行业规范和要求不同，各类人才工作经费整合使用难度较大，致使开展人才工作的积极性受到影响，资金使用效率有待进一步提高。

针对上述方面存在的问题，坚持和实现党管人才，最根本的就是要走创新之路，从思想观念、工作机制、管理制度和服务体系上不断创新，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。

首先，转变人才工作观念是前提。要大力宣传党管人才原则和人才工作的相关政策，使各级党政领导干部认识到坚持党管人才，是加强人才队伍自身建设，不断提高人才工作水平的需要，是大力实施人才带动战略，全面建设小康社会的需要，是巩固和扩大党的执政基础，提高党的执政能力的需要。要教育引导各级党组织和领导干部转变“管人”观念，既注重加强对各类人才的思想政治教育，又注重为人才的成长和发展服务，做好人才的发现、选拔、使用、培养和保障，鼓励和引导人才创造性地开展工作。

其次，理顺人才工作关系是基础。在党管人才工作格局中，组织部门作为履行牵头抓总职能的部门，要坚持抓大放小的原则，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求来抓人才工作，做好人才发展规划制定，人才政策体系建立，人才力量和资源整合，人才热点、难点问题解决，人才工作检查、监督、落实工作等重点工作。要加强与有关部门、有关领导的沟通，使各部门切实履行职责，加强协作，既做到各司其职，相互间又密切配合。各相关部门要充分发挥各自的职能作用，抓好各类人才队伍建设。要制定有效措施，坚决破除部门利益、局部利益对人才资源的不合理分割，形成做好人才工作的强大合力。

再次，创新人才工作制度是保证。要坚持以“刚性与柔性引进相结合、事业留人与待遇留人相结合、招商引资与引才引智相结合”的思路，通过不断完善有利于吸引人才的政策措施，健全科学、开放的人才吸引机制。要适应市场经济的要求，按照定性考核与定量考核相结合的原则，建立各级各类人才考核制度，其结果与人才的使用、升降、待遇挂钩，形成优胜劣汰的竞争氛围。要切实为各类人才提供包括工作、学习、生活等在内的服务保障，为人才的发展创造条件、提供机会。树立“不求所有，不求所在，但求所用”的人才理念，鼓励专业技术人才通过兼职、定期服务、科学咨询等方式进行流动，弥补欠发达地区高技能人才短缺的现状。

最后，创造人才工作环境是关键。要加大教育培训力度，对现有的人才培训基地的各类资源进行有机整合，优化配置，发展职业教育和成人教育，搞好党员领导干部、专业技术人员、企业管理人员和广大农民的全方位、多层次、宽领域的培训。要树立人才资源开发投入是收益最大投入的观念，在财政预算中逐年增加人才工作经费，逐步形成以财政投入为引导、用人单位投入为主体、社会集资和个人捐款为补充的人才工作经费投入体系。采取精神鼓励、事业激励、物质奖励相结合的办法，对有突出贡献的人才通过新闻媒体宣传、会议表彰奖励等方式进行激励，使各类人才在环境宽松、心情舒畅的氛围中干事创业，回报社会。

近年来，广河县紧紧围绕“强产业、育人才、促脱贫”的工作思路，引导各类人才向脱贫攻坚一线聚集、建功立业脱贫攻坚一线，人才工作取得了一定的成效。但人才作用发挥方面，依然存在各类人才在脱贫攻坚一线示范引领作用发挥不充分、部分专业技术人员没有将自身优势转化为助力脱贫攻坚资源优势以及传、帮、带作用发挥不够等问题。如何让人才在脱贫攻坚中实现第一资源的价值，如何让人才在脱贫攻坚中体现重要支撑的作用，对此，以广河为例，简单谈几点意见。

1、完善人才帮扶机制。充分发挥专业技术拔尖人才助力脱贫攻坚示范引领作用，组建教育、卫生、农林牧三个系统助推脱贫攻坚小分队，与9个乡镇农民专业合作社、村卫生室、村小学开展定点帮扶。充分发挥专业技术拔尖人才传帮带作用，通过“一对一”结对帮带方式，结对帮带1名基层专业技术人员，帮助基层专业技术人员提升能力水平。组织农业专家、“土专家”、“田秀才”“一对一、一对n”结对帮扶乡土人才和贫困户，帮助解决实际困难，发挥引领带动作用。

2、完善人才培养机制。聚焦脱贫攻坚和乡村振兴，坚持“请进来”和“走出去”相结合的模式，依托“陇原之光”人才培养计划和专业技术人员订单式培训，每年有计划选派专业

技术人才到省内外高校学习深造，全面提高自身综合素质能力。深入实施万名产业人才培养计划，持续开展特色种养殖、农产品加工营销、电子商务等培训，组织一批致富带头人、种养殖大户、专业合作社带头人、农村电商创业者赴省内外发达地区观摩学习，培养造就一大批适应产业发展急需、带动效果明显的产业人才。

3、完善人才引进机制。认真贯彻落实《临夏州急需紧缺人才引进办法》，深入开展调查摸底，研究制定引才计划，着重引进文化教育卫生、融媒体创新发展、城乡规划建设、生态环境保护、金融科技等领域的急需紧缺人才。坚持“不求所有、但求所用”的理念，通过顾问指导、兼职引才、“一事一议”等引才方式，柔性引进现代农业发展教育、文化医疗、金融、城市规划建设等领域急需紧缺人才。

4、完善人才联系机制。认真落实党员领导干部联系服务优秀人才工作制度，强化对人才的政治引领、政治吸纳，逐步建立健全优秀人才“四必帮”帮助机制，适当增加优秀人才“两代表一委员”比例，着力提升优秀人才的成就感和责任感。深入开展“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”活动，大力宣传各类优秀人才的先进事迹和重大成果，大力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好社会环境。

农村实用人才是农村实用技术的实践者、示范者，他们立足家园，活跃农村，在促进农业产业结构调整，拉动农村经济发展，带领群众脱贫致富中发挥着重要作用，是新农村建设的一支重要主力军。

近年来，在、县政府的正确领导下□xx镇认真围绕新农村建设工作实际，以促进农村发展、农业增效、农民增收为根本目的，坚持农村实用技术人才与科技示范户培养有机结合，逐步培养出一批“土专家、田秀才”。目前，全乡共有土地耕种面积达5万亩，农业人口13880人，实有涉农“土专家、田秀才”约120余人。这批“土专家、田秀才”立足于我乡农业

生产一线，长时间从事农业生产实践活动，不仅积累了大量的宝贵经验，而且他们还能积极开展“传、帮、带、教、管”，尤其是在果树，花卉，玉米种植等传统农业领域中比较有权威性，为乡村经济建设起到了积极的推动作用。但从我镇农村、农业工作的实际来看，当前随着社会经济持续、快速发展，农村市场经济不断呈现多元化需求，发展设施农业和节水农业等现代农业势在必行，传统的农业生产模式被彻底改变，原有的“土专家、田秀才”已远远不能满足现代农业需要，甚至有的“土专家、田秀才”对现代农业发展思路认识不清，固执己见，墨守陈规，在发展现代农业的大潮中不但发挥不了重要的作用，甚至还阻碍现代农业发展，并起到了反作用。同时，我们镇还存在着实用技术人才队伍建设不够健全，主要表现为实用人才数量较少，他们大多数人缺乏技能理论基础常识，且年龄较大，中间力量严重不足等多种因素并存。凡在设施农业领域涉及到技术指导、大棚管理和温室种植等方面，目前我镇村实用人才作用发挥不明显。

（一）存在的问题

一是农村实用人才总量不足。全镇现有农村实用人才很少，他们是致富带头人或种田好把手，也是传统技术，跟不上形势发展的需要，也要加强继续教育，而拔尖人才、科技致富领头人才的数量就更少。

二是农村实用人才分布不均衡。我镇农村实用型人才，分布面很广，普通农民多，多为分散型作业。比如：水好、地好的村实用技术人才就相应集中，农民收入普遍较高，而条件较差的村就少、散。

三是农村实用人才文化层次低。我镇具有初中以下文化程度的人员占农村实用人才整体队伍的90%以上，而大专人员、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，很难适应新形势下新农村的效益型、集约型、外向型农业产业化发展的需要。同时，现代农业在达浪坎乡才刚起步，

原有的农村实用人才都是传统农业的实用人才，对现代农业知识知之甚少，即无书本知识，也缺乏实际实践经验。

四是农村实用人才人才外流严重。受市场经济发展影响，目前，绝大多数学农的大中专生毕业后不回农村，他们大多都想到外地发展，即使是农村出来的也很少愿意再回到农村发展。

（二）原因分析

1、农村实用人才作用发挥有待加强。由于农村实用人才观念落后，普遍存有小农经济思想，等、靠、要思想，影响着实用人才整体作用的发挥。部分实用人才在参加结对帮扶致富、领富带富方面积极性、主动性不强，帮扶中也仅局限在“亲帮亲”上，真正起作用的实用人才还只是占少数，农村实用人才发挥作用不够普遍。

2、受传统的管理体制局限，农村实用人才资源开发步伐十分缓慢。目前，我镇具备一定农业知识的年轻人很少，即便有学农的毕业后也选择留在了大城市；而现有的农村实用人才在发展新农业方面，也只是尝试着去干，示范推广作用不够。出现这种现象的原因主要有，一是缺乏有效的激励机制，农村实用人才的培训、评定职称等不健全；二是部门服务不配套。个别单位和部门不是及时、准确地去帮助农民解决资金投入、财产安全等问题，而是一味追求和强调部门利益最大化，忽视了农村实用人才的地位和作用，致使他们生产、生活陷入困境；三是受经济条件的制约，农村实用人才的待遇和优惠政策落实不够。目前，针对农村实用人才开发方面的政策还比较少，培养、利用农村实用人才的相关配套政策也不健全，难以适应建设社会主义新农村的需要；四是资金扶持不够，经费投入不够，影响和制约了农村实用人才在发展新型农业方面的积极性。

实用型人才队伍是农村经济和社会发展的基础力量。农村实

用人才熟悉本地经济发展情况，有较丰富的实践经验，是社会主义和谐新农村建设的“领头雁”，是实施科技兴农的带头人。因此，要加强农村实用型人才队伍建设，就必须在管理、培养、激励上下功夫。

（一）认真制定有关优惠政策，加快农村实用人才队伍发展步伐

（二）加大经费投入力度，为现代农业建设提供智力支持

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。

（三）强化宣传，努力营造农村实用人才大环境建设工作

一是强化宣传。要充分利用电视、广播、报刊等媒体大力宣传农村人才开发的意义和成果，不断扩大影响，使人们意识到农村实用人才能带动广大农民科技素质的提高，能带动实用技术成果的广泛推广，能带动更多的农民走向富裕，从而提高人们对农村实用人才的思想认识；二是发挥典型的示范作用。要充分发挥农村实用人才的辐射带动作用，在推广典型经验上狠下功夫。要善于及时捕捉辐射面广、经济效益高的“土专家”、“田秀才”的典型事例，专门召开实用人才开发工作典型经验交流会，邀请“土专家”、“田秀才”现身说法，介绍他们的典型事例及其取得的经济效益；通过这些工作，激发农民学科技、用科技的积极性，以科技促致富；三是通过采取多种形式、多种渠道的宣传，使广大干部群众认识到农村实用人才资源开发是整体性人才资源开发的重要组成部分，是加速经济发展的迫切需要。

（四）狠抓工作落实，扎实推进农村社会经济又快、又好发展

强化实用人才队伍建设的关键在管理，重点在落实。为狠抓工作落实，我们必须要做好以下几个方面工作：一是要加强领导。自上而下及时成立农村实用人才领导小组，健全机构，完善工作职责，逐步形成层层抓落实的工作格局；二是切实将真农村实用人才管理工作纳入到重要议事日程上来，真正做到农村实用人才建设工作有考核、有评比、有纪录；三是严格对农村实用人才实行跟踪管理和服务，不断充实新知识，提高新技能，真正将农村实用人才建设成为热爱家乡、服务家乡和繁荣家乡经济的重要主力军。

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，现今人才资源已经成为最重要的战略资源。应对日趋激烈的人才竞争形势，我局党委明确提出：人才工作紧扣全局、全系统的工作任务，把握好专业人才队伍建设工作，充分发挥科技支撑是人才工作的落脚点。进一步解放思想、树立科学的人才观、大力营造有利于人才脱颖而出的环境。现就我局__年人才工作情景评价如下：

全面贯彻党的十九大精神，紧紧围绕全市经济社会发展大局和加快市域经济发展的需要，进一步强化“人才资源是第一资源”、“科学技术是第一生产力”的观念，与时俱进，开拓创新，推动人才工作和专业技术队伍建设再上新台阶，为加速全市水务建设供给坚实的人才支撑和智力保证。

2、加强对人才工作的组织领导。一年来，我们按照上级的要求，成立了水务局人才工作领导小组，单位主要负责人总负责，分管党务和人事工作的副局长具体负责，人秘科具体做好系统人才工作。各单位主要负责人为单位的第一责任人，对该项工作负直接职责。

3、统一思想，切实把专业人才队伍建设摆上重要位置。结合

系统有关会议，大力强调人才工作的重要性，牢固树立经济发展离不开人才的理念，把专业人才培养队伍摆上事关水务事业兴盛的高度，重视人才的引进、培养和使用工作，并作为突出任务来抓。做到以崇高的事业留住人才，以真挚的感情留住人才，以优越的环境留住人才，以适合的待遇留住人才。给他们供给良好的工作、学习和生活环境，做到政治上关心、思想上沟通、工作上支持、生活上照顾，充分听取他们的意见和提议，为他们多出成果、多作贡献创造良好的条件。__年全年，接合系统调资共为专业技术人员办理浮动工资42人次，为11人办理以上助工职称。

5、对重点专业人才实行最低工资保障制度。根据我市水务事业发展的实际需要，凡是专业对口具有本科以上学历(含本科，下同)和中级以上职称(含中级)的人员，应当作为重点专业人才管理。为了让他们安心地为水务建设服务，在收入分配上实行最低工资保障制。本科以上学历人员从引进报到之日起，五年内要确保政策工资全额发放。其他重点专业人才的工资原则上也应当全额发放，在单位经济困难，政策工资不能全额发放时，其工资待遇应不低于单位主要负责人。

6、深入开展坚持共产党员先进性教育活动，加强水务部门自身建设。扎实开展坚持共产党员先进性教育活动，狠抓党员干部队伍建设。按照市委的统一安排，在督导组的指导下，认真完成了学习动员、分析评议、整改提高阶段的工作任务，党员干部队伍理论水平得到明显提高，工作作风得到明显改善，党委和党员干部服务经济、服务群众的本事得到进一步增强。

1、强化“三种意识”，开发人才资源。

“四种意识”：一是“一把手工程”意识，局党委将把人才开发工作提升到重要位置，一把手主抓人才工作；二是“人才标准多样化”意识，即把品德、知识、本事和业绩作为衡量人才的主要标准，做到不拘一格选拔和任用人才；三是“人才

至上”意识，即要以促进人才成长和发挥作用为标准，切实做好使用、培养、关心，激励人才的各项工作，充分尊重人才的特殊禀赋和个性，到达既用人之长也容人之短。

2、营造“三个环境”，实施人才服务。

首先是政策环境，在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以到达广罗人才，人尽其才的目的；二是社会风尚环境，鼓励人才干事业、帮忙人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气；三是工作环境，加强人才创业载体建设，为人才供给施展才华的舞台。

3、创新“三项机制”，推动人才工作。

“三项机制”：一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻本事、业绩的倾向；二是完善分配激励机制，打破分配上的平均主义。如在我机关今后将根据“德、能、勤、绩、廉”的考核结果，逐步拉开收入差距；在事业站所推行岗位工资制、绩效工资制等；三是建立科学的选人用人机制，推行新进人员考试制、劳动关系聘用制。

工作问题分析与解决心得篇三

国以才立，业以才兴。在当今各项事业发展迅猛的年代，无数事实已证明，谁拥有了人才优势，谁就会拥有竞争优势，谁的发展就会强劲且持续。近两年来，人才工作得到了各级空前的关注和重视，并且确立了人才资源是第一资源的观念。可以说，人才是一个地区事业成败的关键。我县属欠发达地区，对人才的需求更紧迫，人才对我们更重要。为贯彻落实上级关于党管人才的精神，进一步全面了解我县人才队伍的状况和人才工作的基本情况，寻求做好我县人才工作的好方

法和好机制，进一步推动我县人才工作与经济社会协调发展，县委组织部成立了人才工作专题调研组，对全县人才状况和人才工作情况进行专题调研。调研组通过采取召开专题会，听汇报，找有关人员谈话，并深入到学校、机关、医院、非公企业等单位实地了解等方式，对我县目前人才队伍状况和人才工作情况有了较为全面的了解，并提出一些粗浅的建议。

至**年10月底止，全县有党政人才2536人，企事业管理人才1325人，专业技术人才9820人，三支人才队伍共13681人。在各类人才中，研究生学历68人，占0.49%，大学学历507人，占3.7%，专科学历1456人，占10.6%。全县总人口75万人，人才密度为1.82%。全县各类人才在我县三个文明建设中均发挥了积极的作用，使我县社会经济保持了稳步发展的良好态势。主要做法是：

1、领导重视，构建重才爱才的良好氛围。我县各级领导、各级党政一贯来十分重视人才工作，强调做好人才工作是实现**全面发展的前提和关键，并且出台了许多政策措施，形成上下齐抓共管，全社会重视人才队伍建设和人才发展的良好氛围。特别在省科技教育人才大会召开之后，结合本县实际，召开了全县人才工作会议，传达贯彻了全国和省、市人才会议精神，成立了“**县人才工作领导小组”，由县委书记任组长，县委副书记任副组长，县委常委、副县长为成员；下设办公室，由县委组织部长任主任，负责全县人才工作。县委组织部也充分发挥牵头抓总的作用，县人事局、县科技局、教育局、卫生局、劳动局、建设局等相关职能部门密切配合，在发现人才、选拔任用人才和留住人才等方面做了大量工作，并取得了一定成效。

2、坚持用好的制度选聘人才。近年来，为了选好人才，用好人才，我县在选拔人才机制方面进行了不懈的探索，并且形成了一些较好的选人用人制度。一是坚持公平选拔制度，把人才选拔到各级领导岗位上来。为做到人尽其才，才尽其用，营造一个让众多人才经受锻炼和施展才华的平台，我们积极

推行了中层干部竞争上岗、公开选拔领导干部等做法，把一批素质高、能力强、威信高的优秀干部选拔到各级领导岗位上来。2001年，我们积极推行中层干部竞争上岗，参加竞争上岗的干部1585名，选拔到中层领导岗位392名；2002年，我们拿出部份县直单位领导职数实行公开选拔领导干部，全县报名参加公选的中层干部31名，选拔到领导岗位的3名。二是坚持逢进必考制度。把优秀人才选进干部队伍中来。近年来，我们坚持“逢进必考”制度，严格把好一些事业单位专业技术人才的入口关。例如从2000年开始，在教师队伍的整顿与聘任工作中，采取公开考试的方法，公开向社会招聘教师，对符合条件的大中专毕业生采取笔试、面试和组织考察等形式，择优录用，四年来共公开聘用教师346名，提高了教师队伍的整体素质和教学质量。三是坚持“走出去，请进来”的做法，把外地一些人才聘请到我县干部队伍中来。近年来，我们针对县内人才缺乏的实际，尤其是在教育、卫生系统更为明显。为此，我们采取到省内外高等院校、医院等地方去联系，聘请、吸收一批又一批专业人才到我县的干部队伍中来。据统计，全县共招聘高学历教师46名，先后招聘38名中高职称医师，现在大部分已成为各所学校、医院的业务骨干。建设、财经、银行、环保、供电、广电、电信等部门和行业，也加大了引进人才工作力度，引进了一大批人才，加快了我县各行各业的建设步伐。四是坚持职能部门通力合作，主动为企业引进实用专业人才。特别是劳动人事部门对企业的人才工作也十分重视，除给予简化手续，提供全方位的优质服务外，主动与外地人才市场联系，带企业主到外地招聘人才，为企业拓宽用人渠道，打破流动壁垒。近三年来，我县到外地招聘企业专用人才438名，有力地推动了我县各类工企业迅速发展。如公平镇的凯利来服装公司，为了开发洗染新项目，以年薪50万元和36万元的优厚待遇，聘请了2名高级工程师为厂长和研究室主任，不断提高企业的工艺水平、管理水平和企业效益，企业连锁店遍布全国和港澳地区，使企业越做越大、越做越强。

3、坚持用好的环境留住人才。为了留住吸引大批的人才，我

们在打造留住人才的软硬环境上下功夫，做到政治上关心，工作上支持，生活上帮助解决实际问题，不断优化留住人才的软硬环境，使人才安心在我县工作创业。我们主要做到：一是政治上关心，大胆使用知识分子，提高他们的社会地位。几年来，我们通过公开选拔、竞争上岗、招聘等形式，使大批知识分子脱颖而出，走上了各级领导岗位，为他们创造施展才华的平台；在人大代表、政协委员中，我们分别按4%和11%的比例，推选知识分子、专业技术人才代表10名，政协委员19名，让知识分子、专业技术人才直接参政议政；在干部选拔任用和吸收新党员等工作上，对知识分子、专业技术人才给予优先考虑，甚至给予破格提拔使用或吸收为新党员，使人才真正感受到自身的价值。二是工作上支持，充分发挥人才作用。我们将“人尽其才，才尽其用”作为做好人才工作的出发点和落脚点，在资金、设备和人员上给予大力支持，为他们创造良好的工作环境，尽量使他们感受到工作上顺心。三是生活上排忧解难，解决好他们的后顾之忧。据不完全统计，我县每年为知识分子解决住房158多套，解决两地分居60多例，安排家属子女就业80多人。同时，各级党政还通过慰问活动、访谈等方式，深入到知识分子、专业技术人才的家中去，与他们座谈交流，了解工作、生活等方面的情况，如发现问题，及时帮助解决，尽量使他们感受到生活上没有后顾之忧。

4、坚持用好的办法培养人才。人才都有一技之长，然而在全方面发展上都会有或这或那的不足。因此，近几年来，我们在做好使用、留住人才的同时，把培养人才也作为一项重要工作来抓。一是加强培训教育工作。我们通过开展“三讲”、“三个代表”学习教育活动，举办知识分子培训班等形式，教育引导广大知识分子、专业技术人才，自觉用邓小平理论和“三个代表”重要思想武装头脑，树立正确的世界观、人生观和价值观，自觉将聪明才智贡献到我县三个文明建设中来，自觉投身于我县全面建设小康社会的伟大实践。二是“请进来，送出去”，不断提高知识分子的专业技术水平和工作能力。我县许多部门特别是教育、卫生、民营企业

等单位，通过邀请专家讲座、专家传帮带、组织学术讲座、学习考察、举办培训班、选送人才到省内外进修等形式培养了大批专业人员。三是选派一批知识分子、专业技术人才到基层任职，鼓励他们深入实际，深入基层，丰富实践经验，推动理论和实践的结合，推动知识转化。

1、人才总量不足。我县现有的人才总量只占总人口数的18.2%，特别是大专以上人才只占0.27%，这与目前发展快速的社会形势很不相适应，各行各业的技术人员都相当紧缺。就我县目前的状况，人才较为集中的是党政机关、医院、学校，但是这三支队伍的人才总量严重欠缺。以教师队伍为例，全县现有教师7995人（含民办学校），其中本科学历（含以上）357人，只占4.47%，而我县目前有高中学生10714名，开设教学班180个（含高中），专任教师541名，具本科以上学历只有351名，缺口是较大的。而其他行业所欠缺的人才则更多。特别是企业中的经营管理人才和科学技术人员。

2、人才结构不够理想。全县人才队伍的结构不够理想，人才素质不够高。一是高层次人才、复合型人才稀缺，学科带头人不够。全县研究生以上人员仅占人才总量的0.47%，具高级技术职称者94名，占科技人员的1.07%。学科带头人也不多，就卫生系统而言，全县1188名医护人员中能够真正称得上学科带头人的只有1.93%。二是人才的分布不均。（1）产业、行业分布不均，全县10679名人才中，7683人集中在教育、卫生系统占72%，其他行业2996人，仅占28%。（2）区域的分布不均。我县人才比较集中在县城地区和一些人口较集中的城镇，而一些比较边远的地区人才比较稀少，以教育为例，一些乡镇学校的教师缺编，而在城地区一些边远学校却严重超编。三是高学历高层次人才少，低学历低层次人才多。全县各类人才中，国家计划内研究生1名，占0.009%，大学学历占4.36%，专科学历占20.53%，中专或中技占46.39%；在9820名专业技术人员中，高级职称占0.96%，中级职称占21.2%，初级职称占了77.85%。

3、人才流失的势头抑不住。近年来，全国各地的经济建设不断发展，而我县仍是经济欠发达地区，留住吸引人才的力度有所减弱，致使人才流失的势头难以抑住。以教育系统为例，我县从93年开始到全国各地吸收引进高学历人才达500多人，而十多年来正常与不正常流走的有200多人，有个别学校是引进的人才根本留不住。本地人才的流失也相当严重，我县每年都有不少学生从高校毕业，但本科生回**工作的很少，根本都走向经济发达的珠三角地区。

4、培养人才的能力和资源不足。我县自陆安师范学校撤消以后，就只剩下**卫生学校属全日制职业学校了，虽然有电视大学、党校等函授学校，但对培养提高人才的素质与技能作用有限，特别是对培养技术技能的人才的能力更是欠缺。虽然近几年来县委组织部、人事局、教育局等有针对性的举办各类型的培训班，但是由于经费、师资等的制约，培训班的效果不明显。同时，没有设立专门培训机构，许多年轻人才和一线技术人才再发展和提高技能的空间受限制，许多单位或部门根本没考虑人才培训工作，认为人才的再发展与再教育是个人的事，致使许多人才受经费与时间的制约而举步维艰。据调查，我县绝大部分在职公务员与事业单位人员在参与学历培训等，均是在自己有限的工资收入中挤出，许多经济拮据的人才只能望洋兴叹，这对我县人才队伍整体素质的提高有较大的影响。

1、没有树立正确的人才观。我县虽然十分重视人才工作，但是落实人才政策措施还有许多不到位，还无法形成各级齐抓共管的良好格局。经调查，目前我县除了学校、医院、城建、广播电视局、电讯、银行等必需专业人才的单位外，其他单位对人才重要性的认识还不够。有些单位对引进人才有畏难情绪，无所作为；有些单位只重视人才的引进，却忽视对其进行培养使用，致使引进的人才长期发挥不了应有的作用；有些单位因某种原因，不能兑现引进人才时的承诺，致使引进的人才不安心工作，要求调离或不辞而别。二是人才本身的观念跟不上。部分单位的专业技术人员一方面抱怨待遇太

低，另一方面又缺乏敢闯敢试的劲头，不愿冒风险而安于现状。相当部分大中专毕业生不愿到企业，更不愿意到民营企业工作，认为只有进入机关事业单位才算是真正就业。我县目前是一些民营企业招收不到本县大中专毕业生，但是人才交流中心又积压了大批大中专毕业生。三是平均主义和“大锅饭”的观念不同程度存在。许多单位反映，如果给人才特殊的待遇，大家一同上班，一同在同一单位工作，待遇差别太大又会引起其他干部职工的不满，不给特殊人才待遇又留不住人才。四是“官本位”的观念不同程度地存在。在一些企事业单位中，专业技术人员的地位偏低，中、高级职称的专业技术人员的各项待遇还不如一个股长，结果一些有了成就的工程技术人员就被“提拔”为行政领导，许多人才在担任行政职务后，很少有时间再去从事专业技术工作，从而导致专业技术人员的变相流失。

2、人才工作机制不活不健全。一是政策不完善。至今为止，我县还没有形成一个系统全面的有关引进、留住、使用人才工作的政策。只有一些部门性的优惠政策和措施。已有的政策措施，也没有得到很好落实。二是部门不协调。引进、使用一个人才，牵涉到组织、人事、主管单位、使用单位等部门，缺少一个专门的办事机构，人才引进和使用方面的手续繁琐。三是人才进出机制不灵活。由于存在低层次、低学历的人员甚至临时聘用人员充拆工作岗位，加上机关事业单位的人员编制一成不变，缺乏灵活性，导致人才进不来，庸人出不去。四是用人进人存在不正之风。一些行政事业单位顾及个人或小集体利益，缺乏大局观念，用人进人只看“关系”，做“人情”，不愿意接纳有专业技术的人才，甚至个别地方单位排挤外来人才。五是忽视人才培训工作，有些单位对人才重引进轻培养，导致人员的水平、层次上不去。

3、环境不够理想。我县花大力营造留人、引人硬软环境，并且各方面都有所改善，但还有许多方面与人才的需求不相适应。一是硬环境不全。我县的城市规划、市容市貌、卫生绿化、文化医疗以及教育设施等都跟不上形势的发展，与发达

地区相比更是相形见绌。致使许多人才不想来，来了也不想久留。在与一些外来人才交流中，他们均都流露出不想久留**的念头，原因是配偶安排工作和找工作难，住房及福利差，子女入学以及就医等太不方便等等。二是软环境不优。全社会重才、爱才、惜才的氛围还没有真正形成，政府一些部门服务意识不强，没有全局观念，为人才排忧解难的力度不够，甚至有个别地方存在严重的排外思想，妒才心理严重，真正的人才坐冷板凳的现象不少。三是形象不佳。我县曾一度因社会治安以及走私等社会问题而让人畏惧，许多外地人才对我们是“闻丰而退”。四是待遇不高。我县虽然不属贫困县，但是工资待遇与贫困县相差无几，许多外来人才经受不住清贫的生活而另寻出路，许多本地人才更是想方设法另谋高就。在与一些近一二年招引进来的外地人才交谈中，他们均表示内地省份的工资待遇与我们已相当接近，我们已不存在待遇上的优势了，而与珠三角等发达地区相比更是相差甚远。以教师为例，我县中级职称的教师月工资约1300元左右，而珠三角均达到5000元左右。

1、要树立科学人观，落实人才兴县战略。各级领导必须首先树立科学的人才观，高度重视人才工作，把人才资源开发放在先于、优于、重于其他资源开发的地位，列入重要议事日程。真正形成党管人才的格局，由县委组织部牵头抓总，全县各级各部门全力配合，各司其职，按国家、省、市、县人才工作会议精神，制订出台人才工作发展纲要，使人才工作走上正轨。同时要加强宣传，让人才政策真正达到用人单位熟悉、组织人事干部精通、各类人才了解、全社会共同落实。使我县各级和全社会各阶层牢固确立“人才资源是第一资源”、“**发展靠人才”的思想。树立系统开发人才观念，克服“重使用轻培养”、“重引进轻使用”的不良倾向；树立知才善用、人尽其才的人才观念，克服人才使用中的“近视病”与“武大郎开店式”妒才心态；树立人人都可以成才的人才观念，在坚持德才兼备标准的前提下，要敢于不拘一格选人才，真正做到不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，克服只唯文凭不重视实际技能，只论资排辈不重视创

造力的不良作风；树立全县一盘棋，推进良性流动的人才观，克服人才单位、部门所有的狭隘意识；树立广纳人才观念，既重视开发利用本地人才，也积极吸引外地人才，克服用人和留人上的不正之风。总而言之，我县一定要以全国、省、市人才工作会议的精神为动力，扬长避短，谱写人才工作新篇章，落实人才兴县战略。

2、要进一步完善人才工作机制。首先要建立健全领导责任制，要按照《中共广东省委、广东省人民政府贯彻中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定的意见》（粤发[**]15号）的精神，真正建立一把手抓第一资源的目标责任制，把人才工作纳入各级党政领导班子工作的目标责任制，定期进行考核，明确各单位一把手抓人才工作的任务和目标。各地各单位“一把手”要亲抓人才工作，指定一名负责人事工作的领导专抓，要亲自过问人才工作，要经常到人才工作的地方、到人才的家中去，多与各类人才座谈交流交心，多为人才排忧解难。其次要设立人才工作机构，由组织部门牵头，从组织、人事、劳动等部门抽调人员，设立专门办事机构，具体负责人才工作。要建设人才交流中心，培育人才交流市场，方便人才交流。第三要从实际出发，制定出台相关的人才政策，建立人才激励机制，要进一步完善人才选拔任用制度，积极推行公开、公平、公正的选人用人制度，对有特殊贡献的人才要大胆破格提拔任用，充分调动人才的主观能动性，全心全意地投入到“三个文明”建设中去。

3、要加大人才培训力度。人才的再教育再培训是人才不断发展的重要途径，欠发达地区的人才培训尤为重要。多培养本土人才，是解决人才缺乏和人才少外流的一种比较有效的办法。一要整合资源，设立专门培训机构。当前要以广播电视大学和党校、职业技术学校为阵地，整合师资力量，形成较为完善的培训机构，有针对性、有计划对我县各类人才进行培训，同时要与高等院校联系，或聘请一些专家、教授，或让他们在我县设点办班，帮助我们培训人才。二要有的放矢，进行分类培训。对党政人才要不断加强思想政治教育，

提升其执政能力和科学决策能力，特别是对各级领导干部的培训工作的培训更不能放松，同时要让一部分公务员学习专业技术，提高技术人员在公务员队伍中的比例，对企业经营管理人才和科学技术人才的培训，要坚持学用结合的原则，以实用型和有针对性的培训为主，建立一支懂经营管理，技术力量过关的人才队伍。三要抓好学历培训。要鼓励在职人参加函授学习，参加大专以上院校脱产进修，不断提高理论水平和文化水平。四要抓好业务培训。采取多种多样的培训方式，举办各类专业技术培训班，聘请中高级职称以上的教授、专家来授课，来指导，不断提高本地人才的专业技术档次。五要抓好学术、专业技术交流，要多点走出去，多联系院校的学者、教授，多联系人才比较集中的单位的专家、专才，汲取更多的专业知识。要主动把学者、教授、专家、专才请进来，多开办学术交流会，教授、专家讲座等活动，提高人才培训水平。

4、要营造良好的用人环境。一方面要营造良好的社会氛围，加大人才工作宣传力度，认真落实“科技兴县”战略，在广播、电视、报纸上设立宣传专栏，及时报道推广我县人才工作的好做法、好经验，积极开展“科技进步月”活动，在全社会大力倡导尊重知识、尊重人才和促进优秀人才脱颖而出的良好风气。其次要做到政治上关心、工作上支持、生活上帮助他们解决实际问题，认真落实知识分子政策，切实提高各类人才的政治生活待遇，积极为他们开展科研活动提供有利条件，使他们真正感受到政治上放心、工作上顺心、生活上安心，为各类人才营造良好的环境和氛围。第三要切实提高人才的经济待遇。我县目前人才的经济待遇与珠三角等发达地区差距太大，大多数人才是“囊中羞涩”。为此，一定要想尽千方百计提高人才的经济待遇，特别是党政人才和科技人才，尽量缩短与珠三角地区的差距。对有突出贡献或特殊人才要实行重奖并且形成制度。政府要设立人才奖励基金，增强吸纳留住高层次人才的环境，扶持救助有特殊困难的人才。

工作问题分析与解决心得篇四

分析英文analysis是将事物或物体从整体分解成不同的部分或属性。尽管“分析”作为一个正式的概念，它是近几年才逐渐建立起来的。自亚里士多德公元前384-322年以来，这项技术已被应用于数学、逻辑和其他领域。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴!

2011年xx镇人才工作在人才办和镇党委的正确领导下，紧紧围绕全县人才工作会议精神和2011年度人才工作“三比一讲”考核办法，大力实施“人才强镇”战略，坚持“党管人才”的原则，围绕经济社会发展中心，突出抓好人才队伍建设，创新引才、育才、用才机制，积极为人才发挥作用搭建平台，营造良好的环境，创新人才工作局面，为加快科学发展和构建和谐社会提供了坚强的人才保证和智力支持。

农村党员评比活动；对经营管理人才坚持“走出去、请进来”的思路，围绕非公经济转型升级开展培训；对专业技术人才进一步深化事业单位人事制度改革，制定完善雒城镇事业综合服务中心岗位设置方案，并报上级部门审批；对农村实用人才“统一部署、分类规划、分批实施”的原则，开展农村实用种植技术培训。三是着力做好招才引智，优化人才整体结构。动员企事业单位参加各种招聘会，尤其是参加高层次人才招聘会，另外企业通过网上招聘、以才引才等方法，加大人才引进力度；积极做好国内外智力项目的引进工作，及时同企业联系，掌握企业智力项目需求，并鼓励企业在发展过程中碰到的技术、管理难题与高校、院所、企业主动对接；积极做好人才载体建设工作，做好2011年度大学生见习基地申报等工作。

（一）基础工作

1、组织机构健全，人才干部履职到位：成立人才工作领导小组，设立人才工作办公室，在明确1名人才专职干部的基础人

才工作任务层层分解，形成镇党委统一领导、组织科牵头抓总、相关科室各司其职、密切配合的工作格局。建立领导班子联系企业制度，在镇班子调整后及时调整班子成员联系企业名单。上半年镇班子成员联席会议上研究人才工作会议1次（研究制定2011年人才工作计划及任务分配，传达2011年度乡镇人才工作“三比一讲”考核内容）。及时报送各类报表和信息。

优化人才发展环境，力争到2015年，累计新引进高端人才50名，高层次人才20名，刚性引进各类人才1500名，柔性人才100名。及时完成并报送人才工作半年总结和相关材料。

3、宣传调研活动：对我镇65家规模以上企业进行分片确定人才联系人，深入企业一线，加大对人才工作政策的宣传贯彻，及时下发对规模企业人才工作考核办法，传达县内外各种人才招聘信息等，为企业能及时掌握人才工作信息搞好服务工作。今年以来共面向企业开展人才工作政策集中宣传2次。

（二）常规工作

1、人才素质提升工作：一是继续加强农村实用人才培训力度。今年以来，镇党委依托镇成校和农函大，邀请周边省市专家讲课，开展了4期农业实用技术培训班，主要是葡萄、草莓、畜禽、粮油等产业，共有320人次参加培训。经常性的实用培训，使我镇现代农业种植户技术得以提高，今年雒城镇葡萄亩产值达到9700元，葡萄基地总产值达7500万元。二是大力开展农村职业技能及创业能手培训。由镇成校专门建立预备劳动力台帐，根据预备劳动力的工作需求，分门别类制定培训计划，对于学校目前尚无相应资源培训的专业，及时向长兴技校和职教中心等推荐输送。今年以来，全镇共发放各类培训券1100张，培训内容涉及计算机、服装缝纫、电工、电焊、汽车驾驶等11个专业。同时镇工办结合重点骨干企业建立现代企业制度和企业信息化建设，通过上岗培训、委托培训、升级培训、专家培训、全员培训等多种形式和途径，组

织引导企业加强对在职职工的技能提升培训，有效地促进农村剩余劳动力就业。

2、加强硕博士等高层次人才和大学生村官队伍建设：一是硕博士工作。建立硕博士帮扶导师制，根据研究生所处科室，合理的安排分管领导担任研究生的导师，帮助他们更好的适应岗位要求；建立硕博士联系企业、家庭工业制，安排镇3名研究生以联村干部的身份，联系三个村的2-3户家庭工业户。二是大学生村官队伍。进一步完善和规范大学生村官管理和培养制度。在今年的换届工作中，共有5名大学生村官进入村两委班子。认真做好大学生村官联企工作，对我镇65家规模以上企业进行按片划分，确定7名村官（招商村官除外）联系，同时要求各村官联系各村辖区内的家庭工业、现代农业、现代服务业2-3家，为他们提供政策等方面的帮扶；定期对大学生村官开展人才工作方面的专题培训，今年已经开展2次专题培训，内容涉及远程教育、人才考核、人才需求调查等方面。

3、扎实开展大学生创业就业工作。组织专人深入基层，发放家庭工业创业典型、现代农业创业典型、县、镇相关优惠扶持政策，大力宣传广大青年创新业、创大业。同时做好的大学生见习基地企业的需求调查工作，5家企业共推出管理类、理工类见习需求岗位68个。

（三）、重点工作

1、各类评选的申报工作：今年上半年共有3家公司的11个团队申报“365”创新团队。

2、引进优秀人才：动员企事业单位参加各种招聘会，尤其是参加高层次人才招聘会，今年以来，先后组织多家企业等参加招聘会，今年上半年引进柔性教授级高工4人，高校教授4人（其中留学海外教授2人）；引进人才210人，其中高级人才10人。

3、做好国内外智力引进工作。及时同企业联系，掌握企业智力项目需求，并鼓励企业在发展过程中碰到的技术、管理难题与高校、院所、企业主动对接。

4、载体建设：鼓励企业建立大学生见习基地，在2015年申报成功超威、中钢等5家企业的基础上。

（四）、创新工作

今年上半年□xx镇工业集中区内成立了首个企业人才工作创新示范基地，通过示范基地建设，鼓励企业发掘人才、培养人才，同时也作为典型，在全县重点企业中推广天能的人才工作做法。

回顾半年来的人才工作，虽然取得了一定的成绩，但对照上级和自身发展的要求，还存在一些不足：如人才工作宣传需进一步加强，人才创业环境有待进一步完善，人才工作有待进一步创新等。在今后的工作中，我们将继续坚持党管人才的原则，始终把人才作为第一资源来抓，积极推进人才强镇战略，加快人才结构调整，为建设社会主义新农村和建设和谐雒城提供坚强的人才和智力保证。

部分省市人才工作机构主要以承担人才办日常工作为主。力量配备上，全国各省区市职数参差不齐，编制数最多的有15人，最少的仅3人。运行机制上，党委人才工作领导小组、专门办事机构以及党委、政府有关人才工作部门的主要职责缺乏明确界定，造成各部门和层级之间在职责上的“错位”。

注重静态考评，缺乏动态考评；

注重结果透明，忽视过程透明；

对考评结果及其采信使用的依据缺乏有说服力的比较分析。

对党政干部偏重静态考核，着重工作考核，民意在考评中所占权重较低。

人才激励机制不健全，重物质激励轻精神激励、重短期奖励轻长效激励、重高层次人才激励轻一般人才激励的现象比较突出。表现为：没有真正建立起以绩效为主体、以贡献为标准的利益分配机制。“按绩取酬”、“多劳多得”的原则还没有得到真正体现，平均主义现象突出。长效激励不够。一次性的激励多，没有把人才的个人利益与部门（单位）的整体利益联系起来。精神激励不足。对人才的关心爱护和重视不够，对其实现自身价值、获得社会承认的需求满足不多。奖励的对象往往针对高层次人才，对基层一线的人才，工资正常增长机制尚未形成，社会保障、教育、医疗卫生等方面更缺力度。

人才流动机制不畅通，政策导向不力、市场体系不优、流动方式不活的现象比较突出。表现为：体制性障碍突出。人才的部门、地区、行业、所有制分割现象依然存在。人才中介服务业发展不成熟。服务机构总体数量不足、人才服务能力不高、人才市场功能还不健全，市场配置人才资源的基础性作用发挥不够，人才公共服务机制不够健全。政策导向功能不强。引导优秀人才流向企业、农村和边远贫困地区的长效机制还未建立，促进区域、行业、不同所有制之间人才有序流动的政策法规有待强化，鼓励留学回国人员向企业和一线集聚的法规体系不够健全，鼓励国内企事业单位主动参与全球人才竞争的政策法规不够完善。

另一方面，从上至下对人才工作机构的主要职能没有明确规定，对领导小组成员单位缺乏必要的约束机制，使党管人才和政府管理人才出现业务重叠、多头负责，组织部门牵头抓总的职能缺乏必要的体制保证。三是没有完全形成系统的、健全的各类人才培养机制。缺乏与各类人才发展相符合的培养计划和培养内容，没有建立或健全各类人才在培养上的激励机制。负责培养的主管部门各自分散，形不成合力，培训

机构和师资缺少，并且没有得到合理整合。个别单位对人才只使用不培养，造成人才的知识老化。缺少培训资金，没有健全的各类人才培养资金保障的措施。四是人才政策机制还不够健全。人才的引进、使用、培养、流动、激励等机制尚不完善，人才基金在新形势下投入不足，激励政策落后，一些人才的工资、福利待遇、医疗、失业、工伤保险等制度落实不够好。人才地区所有、部门所有的界限没有完全打破，人才进出渠道仍不够畅通。对本地通过自学和在职进修成长起来的高层次人才在鼓励政策上与引进的外来人才存在着不平等的问题，从而造成了一些本地人才流失。五是人才市场发育不够完善。虽然市级以上人才市场较为活跃，但目前多数县区还没有真正的人才市场，市与县区间，县区间没有形成人才信息共享和广泛人才配置交流的体系，不能在全域内完全发挥根据市场需要配置人才资源的作用。六是引才的硬件环境并不宽松。有的地区经济基础相对薄弱，竞争力显然不能与个大城市相比，提供不了与之相比的更多的就业岗位、更高的待遇、更多经费奖励、更多的资金用以解决人才工作、生活、科研等方面的问题，一定程度上造成外地的人才引不进，本地人才留不住。

当前党管人才工作方面存在的问题及对策思考中央提出，各级党委和组织部门要按照党管人才的要求，把党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制建立起来，形成“党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合”的人才工作新格局。按照这一部署，各级党组织均成立了人才工作机构，并围绕经济社会发展大局，大力实施人才引进、人才选育、人才培养等工程，为经济社会发展提供了强有力的人才保障和智力支持。但是，按照科学发展观的要求来衡量，党管人才工作体制机制方面仍存在需要改进或继续完善的方面。主要体现在：

一是职能部门对人才工作的认识不够，机构设置与应该担负的职责还不相称。当前，人才工作协调领导小组虽然均已成立，但其规格、编制、投入等还不够完善。从人员组成上看，

大多是一些相关领导机构和职能部门的主要领导，相当一部分领导还是没有真正将人才工作放到应有的位置，对这项工作的关注也大多体现在与所在单位相关利益的活动，这对组织部门抓好日常工作协调，发挥牵头抓总作用在客观上带来了诸多不便，影响了人才工作的健康协调开展。

二是各类人才界定标准不够明确，工作推进与党管人才的要求还不相符。按照“四个尊重”和“四个不唯”的人才选育理念，人才的概念基本可以理解为：具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为经济社会发展做出贡献的人。这一指导思想充分体现了中央“人人都可以成才”的理念，但同时也对具体的人才统计带来了一定的困难。对于党政人才、专业技术人才、国有企业经营管理人才可以进行准确统计，但对于民营企业经营管理人才、农村实用技术人才、乡土人才如何进行界定相对较难，这就造成这几类人才数量及结构统计上的不准确性，从而影响到人才工作职能部门作用的正常发挥。

三是原有的人才管理模式未能得到根本改变，机制运行与管好用活的目标还有差距。以前人才工作一直由各级政府牵头抓总，人才的引进、培养和使用都是政府有关部门在具体操作，人事、教育、卫生等部门在多年的人才工作实践中已形成了自己固定的工作模式。现在中央提出人才工作由组织部门牵头抓总，虽然明确指出组织部门管人才就是管宏观、管政策、管协调、管服务，但作为基层党委组织部门，人才工作该怎么抓，抓哪些方面，抓到什么程度，各级均无具体规定。

四是人才工作专项资金缺乏，机制体系的现状与新形势的要求还不适应。不管是人才的引进，还是人才的培训都需要充足的经费做保证，但各级财政直接拨付组织部门的人才工作经费比较有限，大部分涉及到人才工作的经费都是上级业务主管部门以培训费的形式下达各职能部门，但这部分资金使用均受专项经费管理办法限制，加之行业规范和要求不同，

各类人才工作经费整合使用难度较大，导致开展人才工作的积极性受到影响，资金使用效率有待进一步提高。

针对上述方面存在的问题，坚持和实现党管人才，最根本的就是要走创新之路，从思想观念、工作机制、管理制度和服务体系上不断创新，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。

首先，转变人才工作观念是前提。要大力宣传党管人才原则和人才工作的相关政策，使各级党政领导干部认识到坚持党管人才，是加强人才队伍自身建设，不断提高人才工作水平的需要，是大力实施人才带动战略，全面建设小康社会的需要，是巩固和扩大党的执政基础，提高党的执政能力的需要。要教育引导各级党组织和领导干部转变“管人”观念，既注重加强对各类人才的思想政治教育，又注重为人才的成长和发展服务，做好人才的发现、选拔、使用、培养和保障，鼓励和引导人才创造性地开展工作。

其次，理顺人才工作关系是基础。在党管人才工作格局中，组织部门作为履行牵头抓总职能的部门，要坚持抓大放小的原则，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求来抓人才工作，做好人才发展规划制定，人才政策体系建立，人才力量和资源整合，人才热点、难点问题解决，人才工作检查、监督、落实工作等重点工作。要加强与有关部门、有关领导的沟通，使各部门切实履行职责，加强协作，既做到各司其职，相互间又密切配合。各相关部门要充分发挥各自的职能作用，抓好各类人才队伍建设。要制定有效措施，坚决破除部门利益、局部利益对人才资源的不合理分割，形成做好人才工作的强大合力。

再次，创新人才工作制度是保证。要坚持以“刚性与柔性引进相结合、事业留人与待遇留人相结合、招商引资与引才引智相结合”的思路，通过不断完善有利于吸引人才的政策措施，健全科学、开放的人才吸引机制。要适应市场经济的要

求，按照定性考核与定量考核相结合的原则，建立各级各类人才考核制度，其结果与人才的使用、升降、待遇挂钩，形成优胜劣汰的竞争氛围。要切实为各类人才提供包括工作、学习、生活等在内的服务保障，为人才的发展创造条件、提供机会。树立“不求所有，不求所在，但求所用”的人才理念，鼓励专业技术人才通过兼职、定期服务、科学咨询等方式进行流动，弥补欠发达地区高技能人才短缺的现状。

最后，创造人才工作环境是关键。要加大教育培训力度，对现有的人才培训基地的各类资源进行有机整合，优化配置，发展职业教育和成人教育，搞好党员领导干部、专业技术人员、企业管理人员和广大农民的全方位、多层次、宽领域的培训。要树立人才资源开发投入是收益最大投入的观念，在财政预算中逐年增加人才工作经费，逐步形成以财政投入为引导、用人单位投入为主体、社会集资和个人捐款为补充的人才工作经费投入体系。采取精神鼓励、事业激励、物质奖励相结合的办法，对有突出贡献的人才通过新闻媒体宣传、会议表彰奖励等方式进行激励，使各类人才在环境宽松、心情舒畅的氛围中干事创业，回报社会。

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，现今人才资源已经成为最重要的战略资源。应对日趋激烈的人才竞争形势，我局党委明确提出：人才工作紧扣全局、全系统的工作任务，把握好专业人才培养队伍建设工作，充分发挥科技支撑是人才工作的落脚点。进一步解放思想、树立科学的人才观、大力营造有利于人才脱颖而出的环境。现就我局__年人才工作情景评价如下：

全面贯彻党的十九大精神，紧紧围绕全市经济社会发展大局和加快市域经济发展的需要，进一步强化“人才资源是第一资源”、“科学技术是第一生产力”的观念，与时俱进，开拓创新，推动人才工作和专业技术队伍建设再上新台阶，为加速全市水务建设供给坚实的人才支撑和智力保证。

2、加强对人才工作的组织领导。一年来，我们按照上级的要求，成立了水务局人才工作领导小组，单位主要负责人总负责，分管党务和人事工作的副局长具体负责，人秘科具体做好系统人才工作。各单位主要负责人为单位的第一负责人，对该项工作负直接职责。

3、统一思想，切实把专业队伍建设摆上重要位置。结合系统有关会议，大力强调人才工作的重要性，牢固树立经济发展离不开人才的理念，把专业队伍建设摆上事关水务事业兴盛的高度，重视人才的引进、培养和使用工作，并作为突出任务来抓。做到以崇高的事业留住人才，以真挚的感情留住人才，以优越的环境留住人才，以适合的待遇留住人才。给他们供给良好的工作、学习和生活环境，做到政治上关心、思想上沟通、工作上支持、生活上照顾，充分听取他们的意见和提议，为他们多出成果、多作贡献创造良好的条件。__年全年，接合系统调资共为专业技术人员办理浮动工资42人次，为11人办理以上助工职称。

5、对重点专业人才实行最低工资保障制度。根据我市水务事业发展的实际需要，凡是专业对口具有本科以上学历(含本科，下同)和中级以上职称(含中级)的人员，应当作为重点专业人才管理。为了让他们安心地为水务建设服务，在收入分配上实行最低工资保障制。本科以上学历人员从引进报到之日起，五年内要确保政策工资全额发放。其他重点专业人才的工资原则上也应当全额发放，在单位经济困难，政策工资不能全额发放时，其工资待遇应不低于单位主要负责人。

6、深入开展坚持共产党员先进性教育活动，加强水务部门自身建设。扎实开展坚持共产党员先进性教育活动，狠抓党员干部队伍建设。按照市委的统一安排，在督导组指导下，认真完成了学习动员、分析评议、整改提高阶段的工作任务，党员干部队伍理论水平得到明显提高，工作作风得到明显改善，党委和党员干部服务经济、服务群众的本事得到进一步增强。

1、强化“三种意识”，开发人才资源。

“四种意识”：一是“一把手工程”意识，局党委将把人才开发工作提升到重要位置，一把手主抓人才工作；二是“人才标准多样化”意识，即把品德、知识、本事和业绩作为衡量人才的主要标准，做到不拘一格选拔和任用人才；三是“人才至上”意识，即要以促进人才成长和作用发挥为标准，切实做好使用、培养、关心，激励人才的各项工作，充分尊重人才的特殊禀赋和个性，到达既用人之长也容人之短。

2、营造“三个环境”，实施人才服务。

首先是政策环境，在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以到达广罗人才，人尽其才的目的；二是社会风尚环境，鼓励人才干事业、帮忙人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气；三是工作环境，加强人才创业载体建设，为人才供给施展才华的舞台。

3、创新“三项机制”，推动人才工作。

“三项机制”：一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻本事、业绩的倾向；二是完善分配激励机制，打破分配上的平均主义。如在我机关今后将根据“德、能、勤、绩、廉”的考核结果，逐步拉开收入差距；在事业站所推行岗位工资制、绩效工资制等；三是建立科学的选人用人机制，推行新进人员考试制、劳动关系聘用制。

学历不等于人才。什么是人才呢？被需要的是人才，适用的就是人才，能解决实际问题的就是人才。教育恰恰在培养实际意义上的人才、培养适销对路的人才上存在着很大差距。高教大众化以后，大学生多了，物稀为贵，物多必贱，薪酬降低，势所必然。也有人认为，大学生就业难，问题在于就业教育不到位，就业服务跟不上，信息渠道不通畅。尽

管“大众化”以后大学生的量得到迅速扩张，但适用人才的紧缺状况并未得到明显改变，“就业难”和“求才难”的状况并存。许多行业、许多岗位渴求人才，甚至高薪求才而求之不得。至于“硕士诚可贵，技工价更高”的现象在我国更为普遍。但这些都不是根本原因，根本原因是在于人才流动工作的问题。人才要在这个广阔的空间里流动，不仅是社会化大生产的需要，也是市场经济发展的基本条件。同时，在市场经济条件下，还要适当引进急需人才，高科技人才等。优化配置人才资源，激发人才发挥其积极性和创造性，要走“市场配置为主导，宏观调控为辅助”的人才发展之路。

1、人才流动是社会生产力发展的客观要求

人才流动实质上是人员就业结构或状况的变更，它是多种社会综合作用的产物，但是，其中最根本的因素是社会生产力的发展水平。随着生产技术变革的不断深入，社会生产力得到迅速提高，生产规模日益扩大的一些老的行业不断被淘汰，同时新的生活领域陆续被开发出来，由此导致各行各业的分工也更加精细。新老部门和行业的更替，也必然会引起他们的一部分人的岗位或职能发生变化，从一个生产部门转移到另一个生产部门，或从一个地区转移到另一个地区。劳动者的流动，既是社会化大生产的结果，也是社会化进一步发展的必要条件。它在一定程度上，促进了新生产领域的开发或社会分工的发展，从而最终推动社会生产力的进步。

2、发掘人才资源，消除人才浪费现象，迫切需要人才流动

受多方面因素的制约，现阶段我国专业技术人员队伍的力量薄弱，人才资源供不应求，严重阻碍了我国各项事业的发展。这不能不说是我国社会发展的一个致命的弱点。同时，由于人才管理体制及工作中存在的问题，现有的有限的人才资源也没有得到充分合理的应用，人才积压浪费和对专业人才使用不当的现象还相当严重，我国现行管理体制是在传统的计划体制下形成的，其最根本的特征是人才的单位所有制，人

才成了所属单位的财富和占有物，个人的择业自主权受到严重压抑。同时，单位需要的人难以调进，不需要的人难以调出，多余的人又要包下来，有些技术骨干想留却留不住，于是，为了保住人才，许多单位纷纷制定保护主义政策，进而又出现“压才、卡才、误才”的现象。不少专业技术人员既没有施展才华的空间和环境，也得不到满意的经济报酬，因而无法安心本质工作，单位虽然留住了人，但却没有留住人的心，这就必然导致人才的巨大浪费。

1、人才总量不足，人才分布结构还需要进一步改善

人才引进和人才留住困难，一方面我国缺乏人才创业载体，无法筑巢引凤，大量吸引、留住人才。目前，我国人才创业的产业载体不足，为人才留存、发展撑开的空间有限，非公有制经济组织人才主观意愿不强，人才可有可无，对人才的重要性认识不足，没有将企业的发展与人才的贡献挂钩，非公有制经济企业是我国吸纳人才的主体。大多数用人主体缺乏引进人才意识；引进人才存在“立竿见影”的误区，对引进的人才要求引进来就马上能发挥作用，同时对企业的人才的后续教育培养意识不强，舍不得投入。这种局面就必然导致了：一是人才总量仍然偏少。随着经济的进一步发展，无法满足我国经济发展的步伐。二是高层次人才比较缺乏。高层次人才占人才总数的比例偏低，无法满足我国经济发展的需求，限制了企业用人的需求，影响了我国产业结构升级，影响了我国的科技进步和经济的发展。

2、管理体制和用人机制不适应

目前传统模式的人事管理体制依然存在，适应新形势的人才管理体制尚未形成。由于长期着眼于传统人才管理，管理的办法和手段滞后，管理的透明度和科学性都不高，管理效率低下，还未能建立科学的人才绩效测评考评体系，无法发挥激励作用，难以体现人才真正价值。

3、人才资源开发的市场机制尚不完善

由于长期受计划经济的影响，在人才引进、培养、选拔、使用等方面市场机制尚未有效发挥作用，专业技术人才队伍建设、机制创新、社会化路子还未明显拓展。人才管理上存在条块分割的现象，人才选用机制上传统和思想束缚较多，用人论资排辈的现象比较严重，优秀人才特别是年轻人才难以脱颖而出。分配上的平均主义依然存在，难以体现优秀人才的价值。

4、人才流动工作与党政部门、高校、企事业相互脱节，形不成合力

目前，我国人才工作存在与党政机关各职能部门、群团组织之间相互脱节，与学校特别是高校脱节，与企事业脱节，形不成合力的问题。一是与党政机关各职能部门、群团组织之间脱节。例如：个别职能部门没有形成对人才工作整体性的配合，缺乏共同配合做好人才工作的机制，人才工作形不成合力。二是与学校，尤其是与高校脱节，没有利用高校的优势，利用高校的知识资源和科技力量为我国的人才培训提供智力支持和培训平台；而高校也缺乏服务意识，没有更好地为本校学生的就业信息更主动与相关部门和用人单位联系；三是与企事业脱节，与企事业的联系不够，没有更好地了解企事业需要的人才类型，没有为企事业提供更多有利于企事业发展的人才信息和资源；从企业层面来看，企业用人意识淡薄，用人存在短期行为，缺乏人才储备意识。企业主缺乏现代企业经营理念，引进人才的主观愿望不强。这些情况就导致人事信息资源利用缺乏配合性，人力资源的利用达不到最佳化，影响了人事资源的有效预测，人才工作形不成合力。

5、人才开发政策体系相对滞后

我国缺乏与市场经济相一致的、完善配套的人才开放政策体系，缺乏有效集聚人才的措施，不能满足经济和社会发展对

人才培养、引进、使用提出的要求。

1、要转变观念，树立全新的人才价值观

现代经济越来越向知识经济的新阶段发展，知识经济更加依靠信息和知识的投入，更加依赖与掌握信息与知识的人才的创造性劳动。精明的企业家们已经充分认识：在新的经济形态下，企业的生产要素已经由老板操纵转向人才掌握，人才已不再围绕着所在单位转，而是根据自己的知识、能力和志向选择自己的走向和位置。人才是有价值的。人才本身是其价值的主体，是有权决定其自身价值实现状态的。正如美国管理大师彼得·德鲁克指出的：“知识工作者拥有生产工具——他们的头脑，这是很大的资本。因为知识工作者拥有他们的生产工具，他们可以来去自如。”因此，社会应转变“人才——工具”取向的价值观，抛弃“人才单位所有”的陈腐思想；树立“人才——目的”取向的价值观，为实现人才自身价值主动创造有利条件，而不是被动阻碍人才成长。

2、要健全干部职工合理流动机制

在充分考虑干部、职工队伍的比例、结构以及各部门工作的实际需要，保持各部门之间人才的相对平衡和合理流动的基础上，加强干部职工的交流使用，有计划地推进机关与机关之间、机关与企业之间、企业与企业之间内部不同科室之间的交流轮岗，把干部调配到最能发挥作用的岗位。

3、要加强实践锻炼，增强干部职工解决问题的本领

有计划地选拔后备干部、新进机关和缺乏基层工作经历的年轻干部到一线、艰苦岗位和复杂环境挂职锻炼，特别要根据工作需要抽调干部到我国重点建设项目锻炼或挂职，并定期轮换，让大部分年轻干部都能在基层一线接受锻炼。要紧紧围绕机关和企业的中心工作、项目建设、城市管理等，邀请领导、有经验的干部或专家进行专题讲座，让干部职工学到

一些实用的工作方法，提高实际工作能力。

为营造吸引人才、留住人才、激活人才的良好用人环境，必须打破分配中的平均主义，逐步建立与市场经济体制相适应的、重贡献的、比较规范的、有竞争激励作用的分配机制。积极推行技术、管理等要素与分配的各种有效形式，充分体现优秀人才的价值和地位。一是改革完善分配激励机制。建立公务员工资与我国经济发展相协调，与物价指数变动相适应，与企业相当人员平均工资大体持平的工资水平决定机制。根据财力增长情况，逐步提高公务员收入水平。改革事业单位工资制度，实行工资总量政府调控下的动态管理，指导企业建立完善内部分配激励机制，建立以岗位工资为主的基本工资制度，以岗定薪，构建以经营业绩为核心，与企业资产规模、效益、资产保值增值相联系，以年薪制、股权、期权等多种形式为内容的多元化分配体系。探索产权激励机制，完善技术、专利等知识产权入股制度和技术创新人员持股制度，实行技术成果按收益比例奖励的分配制度。鼓励专业技术人才以技术、成果、专利、管理等要素入股创业或以劳动服务取得劳动报酬。二是健全优秀人才奖励制度。坚持精神奖励和物质奖励相结合的原则，建立以政府奖励为导向，用人单位和社会力量为主体的人才奖励体系，充分发挥经济利益和社会荣誉双重作用。三是建立健全人才保障制度。完善机关、事业、企业之间人才流动的社会保险衔接办法。对机关事业单位流动到企业工作的高层人才，建立个人账户和个人缴费窗口，并由同级财政按标准增发一次性养老保险补贴，计入个人账户，退休后随同养老金按月计发。鼓励企业建立年金制，提高高层次人才、高技能人才和急需紧缺人才的保障水平。落实完善高层次人才和技能人才享受医疗保险待遇，引导有条件的企业在参加基本医疗保险的基础上，建立补充医疗保险。建立对家庭经济困难人才群体、残疾以及患有其他身体缺陷的人才的救济救助制度。

5、要建章立制，加快吸引优秀人才的救济救助制度

我国要成为人才集聚的高地，必须加快吸引优秀人才的环境建设，一是加紧建立以智力交流为特征的“人才柔性流动”制度，并逐步使之成为我国引进人才的主要方式。对“柔性流动”到我国的高层次人才，给予相应的待遇，探索建立“特聘、兼职、项目合作与攻关”等“软性流动”的方式，研究解决“软性”流动人才的工作条件、生活环境等相关政策，营造他们在我国脱颖而出的社会环境。二是加大人才载体建设力度。群策群力，共同为我国高科技项目引进人才的搭建平台，提高我国凝聚各类人才的层次和水平。三是坚持以项目带动集聚人才。建立人才、项目、技术、资本有效“对接”机制，推进项目与人才良性互动。围绕培育壮大产业集群，筛选和扶持一批重点科研中心，汇集创新人才，促进产、学、研结合，充分发挥项目的载体作用，采取项目融资、项目技术成果交易等多种方式，集聚各类人才。四是以优质服务留住人才。加强对紧缺急需人才的预测和规划，每年编制发布人才引进专业目录。组织人事劳动部门建立人才引进协调机制，切实抓好人才政策的贯彻和落实，实行人才引进限时办理，简化手续，特事特办，积极帮助人才解决好科研、工作和生活等实际问题。

6、要完善社会保障体制，进行配套机制

目前，我国普遍存在较为繁杂的福利制度，如身份制度、户籍制度、保险制度等。这些都成为人员流动的制度性的障碍，我国要想人才在全国范围内达到一个良好的高效的配置，就必须去掉这些障碍机制。例如，实施较为灵活的户口、档案管理，使人才能够较为顺畅的流动；逐步推广社会化的人事保障机制，实施灵活的户籍制度、身份制度、工资制度等人员流动配套机制改革，从而使之有利于人才流动。

7、要不断完善人才政策

认真实施人才政策，加快培养适应改革开放和现代化建设新形势需要的各类人才，特别是高新科技人才，以及适应我国

加入wto后，掌握国际惯例通用游戏规则、精通国际金融、贸易、法律和现代高级管理的专业人才。深化干部人事制度改革，完善对各类人才的选拔聘用、考核评价、激励监督的制度。善于发现和大胆起用年轻优秀的科技人才。充分发挥特才、帅才、优秀科技人才、高级工程师以及高级技师等核心人力资源的作用。加大和强化技术、管理等生产要素参与分配的政策，落实对有突出贡献的科技人员和高层管理人员进行重奖的规定。

8、要构建人才预警制度，积极促进人才流动

企业对人才流动应持积极态度，而不要一遇到人才外流就慌不择道。一定的合理的人才流动不但不会危及地方，企业的发展，而恰恰有利于地方、企业的发展。一方面，一定量的人才流动能给地方、企业带来新鲜的活力，使地方、企业拥有保持欣欣向荣的最基础的资本；另一方面，一定量的人才流动有利于地方和企业较为轻松摆脱自身沉重束缚，在激烈的市场竞争获取有利地位。关键是如何保证流动的人才量控制在一定的合理范围内，并保证人才流动安全。可通过建立地方、企业的人才库，设立人才预警线。只要在预警线内的人才流动，都要积极的给与支持，提供有利条件。当然，这里的人才库不仅仅包括人才的数量，还包括人才的质量，人才的安全。力求人才总量、结构层次相对平衡与人才安全流动。

近年来□xx区紧紧围绕“进一步制定和完善人才政策，创新人才工作机制，优化人才成长环境，用好现有人才”这一人才战略核心内容，大力加强各类人才培训和队伍建设，在做好人才的培养、吸引、使用三个关键环节上做了大量有益的探索 and 不懈的努力，使全区人才资源总量大幅增加，人才结构、分布状况等更趋优化合理，人才队伍整体素质明显提高。现将2015年我区人才队伍建设情况汇报如下。

（一）加强领导和宣传，落实工作到位

一是加强领导，坚持党管人才原则，形成人才工作的合力。我区始终坚持党管人才的原则，牢固树立人才资源是第一资源和第一生产力的理念，根据我区《xx区人才工作联席会议成员单位主要职责》和年初人才工作安排，明确了今年我区人才工作目标任务和各成员单位工作职责，形成了区委统一领导，组织部门牵头抓总，成员单位各司其职、密切配合、齐抓共管的人才工作体制，较好地完成了既定的各项目标任务。

工作进行交流宣传，推广各单位人才工作的好做法，及时解决人才工作中存在的问题，不断提高人才工作整体水平。

三是深入开展人才工作调查研究。近两年xx区人才队伍年龄结构、知识结构等诸多方面都发生了巨大变化。为全面及时掌握全区人才队伍变化状况，区人才工作领导小组协调各人才成员单位认真对我区人才队伍建设情况进行调研，通过调研不断调整我区人才工作方式方法，推进各类人才队伍建设。今年，我区在完成年初制定的《关于进一步完善xx区人才工作机制的调研》课题的基础上，还按照xx市人才工作协调小组对我区高层次人才调研要求，完成了《关于开展培养、引进高层次人才工作调研》课题。人才调研工作的开展，为我区下一步安排人才工作和制定和完善高层次人才队伍建设的政策制定提供了理论依据。

四是不断完善人才资源库。为了准确掌握人才资源信息，规范人才管理，突出对人才资源的开发利用，人才工作小组积极协调组织有关单位在深入了解仔细核实的基础上，确定人才对象的范围和条件，不断完善和更新人才资源信息库。此外，今年还根据市人才工作小组的要求，结合“草原英才”工程对我区各行业取得高级职人才情况进行了统计汇总和上报，并对我区“草原英才”工程引进高层次人才情况进行申报（1、天宇化工卢旭晨博士主持的高岭土深加工项目，2、华清能源赵昱博士主持的焦炉气生产天然气项目，3、岱山林牧业有限公司刘铭庭教授主持的治沙和高产苻蓉项目）。

（二）落实人才政策，优化人才环境

一是认真贯彻落实□xx□市政府关于人才资源开发的实施意见□□□xx区委、区政府关于进一步加强人才工作的意见□□□xx区人才培养实施办法》和□xx区人才开发基金管理办法》等文件精神。继续协调财政做好用于人才培养、引进和奖励等人才开发基金安排工作，为人才引进培养提供政策和资金保障。

二是把招商和招才相结合，加大引智力度。随着xx区经济的快速发展和到我区投资兴业的企业不断增多，我区以此为契机，今年继续把人才和智力引进放在突出位置，在招商引资、扩大对外合作和交流的过程中招才引智，重点引进那些技术先进、科技含量高的项目来实现产业聚才、项目引才。

如：2015年新引进了华油焦炉气制天然气项目、陕重汽乌海新能源专用车项目、唐山神州矿山机械制造项目等一批大型项目，真正实现了实现了产业聚才、项目引才。此外，为解决企业发展的技术创新问题，根据企业意愿和实际需求情况，我区积极与科研院所10多位专家教授进行联系，搭建供需对接平台，为企业聘请相关专家教授定期到企业服务提供方便。

三是举办人才交流会招聘人才。根据对各类人才的需要，我区定期举办人才交流会向社会公开招聘各类人才或不定期举办就业洽谈会。为用人单位吸引了大量的专业对口、有潜力、有素质的人才。今年，我区举办了劳动用工洽谈会12次，达成人才引进意向412人。

四是加强对优秀人才的表彰奖励力度。近年来，我区先后开展了如：“科学技术创新杰出人才”、“优秀科技特派员”等各类人才的评选表彰活动，今年还开展了“十大名师”评选表彰活动。通过开展各类评选、表彰、奖励活动，激励了各类人才的积极性和创造性，营造了我区用才、重才的良好氛围。

（三）强化人才培训教育工作，提高人才队伍素质

一是加强党政人才培训教育工作。根据目前xx区干部队伍培训多样化、专业化需求，我区年初认真制定了培训计划，并不断拓展培训渠道，丰富培训载体，力求达到培训全方位、多样化。今年在做好我区公务员培训、妇女干部培训、宗教事务培训、林业建设培训、清华大学研修班等各类专业培训和能力提升培训的同时，还按照《关于中共xx党校□xx市行政学院□xx市社会主义学院2015年招生工作的通知》（乌党校发〔2015〕10号）文件要求，培训计划及内容安排，按时、按要求完成了组织部、党校举办的创建文明城市培训班、干部教育管理者信息化培训班、普法骨干培训班等多类培训班的学员选派工作。截止12月底，先后选派学员各类干部参加培训400余名，培训范围涉及了农村建设、妇女工作、教育管理 etc 10余类不同专业。通过培训，进一步提高了我区党政干部队伍的整体素质。此外，今年我区还注重后备干部队伍培养管理。今年继续通过挂职锻炼、选调参加全区重点工作等形式，先后40余名后备干部到旧城拆迁改造、信访部门和其它区直部门进行挂职锻炼。

二是加强技能人才和专业技术人员专业培训。严格实

行继续教育和继续教育证书制度。通过初任培训、任职培训、专业技术培训、更新知识培训等，不断提高各类专业技术人员的素质能力，在每年一度的继续教育培训过程中，严抓教学质量，严把结业考试关，将继续教育落到实处，让专业技术培训收到实效。今年，我区共培训事业单位专业技术人员近2200人。

三是加强企业经营管理和专业技术人才的培训。今年，区人才小组积极协调区经济信息化局和科技局，组织了区内规模企业高层经营管理人员和专业技术人员培训活动，开拓了企业人才学术交流通道。全年组织高层次企业管理人才培训30人；组织企业技能人才培训班7次，培训人员30余人。

四是加强农村实用人才技能培训。今年xx区围绕重点农业产

业要求和特色农业产业发展需要，继续做好农区人才培养。今年农技培训工作采取集中培训与现场指导相结合的方式，系统讲解了葡萄种植知识、早春茬蔬菜栽培技术、玉米良种选择、农作物病虫害防治技术等方面的知识。全年共举办各类培训20余次，培训农区实用人才和农区居民近共4000余人。

（四）改善人才机制、充分用好人才

竞争择优、能上能下充满活力的用人机制的形成，我区不断创新引人用人机制。一是积极深化人事制度改革。近年来□xx区注重加强各级领导班子建设，在优化班子结构、选好配强班子、调动干部队伍活力等方面进行了积极探索，实行了公开考选、竞争上岗、全程征求意见等措施，极大地促进了人才队伍素质和能力的提高。二是建立监督约束机制，根据□xx区干部监督工作联席会议成员单位信息沟通办法（试行）》文件要求，继续做好干部谈话、经济责任审计、群众评议、干部监督联席会议等制度落实，着力构建“定期监督与不定期监督、党内监督和群众监督、社会监督和舆论监督”相结合的监督体系，多管齐下，标本兼治，从制度上强化领导干部的自律意识，营造了干部健康成长的良好环境。三是继续推进教育体制改革。推行教职工全员聘任制和绩效工资制，建立优劳优酬、公平合理、能升能降的分配制度。同时，把竞争激励机制引入教职工队伍当中，打破用人方面的职务终身制和人才单位所有制，在全区范围内合理配置师资力量，提高教师队伍整体素质。

今年以来，我区通过公开选拔的方式，经过笔试、面试、组织考察、身体体检的程序，公开招考了环卫局副局长2名、检-察-院副院长2名，公开选拔名备干部47名，公开招聘教师45名。此外，还通过“三支一扶”志愿服务，接收2015高校毕业生13人；招收社区民生工作志愿服务高校毕业生44人；通过举办劳动用工洽谈会促成人才引进412人。

会又好又快发展提供强有力的人才保障。

一是高精尖缺人才队伍建设后劲不足。从人才结构上来看，高精尖专业技术人才数量还不够大，存在尖子不够尖，缺的补不上，中坚力量薄弱，后备人才难以为继的问题。产生这些问题的原因主要是相关待遇不够吸引人，加之硬件设施条件有限，不能为高层次人才提供相应的科研工作设备和场所，导致高层次人才作用发挥不能达到最大化。二是人才资金投入力度还不够大。三是人才服务脱贫攻坚作用不够突出。往届拔尖人才没有吸收到“扶贫服务团”，力量较为薄弱，合力发挥不足，导致在农业产业化、健康扶贫和教育扶贫等领域作用发挥还不够突出。四是新招录人才理想信念教育相对薄弱。五是与高校合作模式单一，柔性引才数量质量不高。

一是注重人才梯队建设，提升综合素质。帮扶期间，对优秀人才取得突出成果或所帮扶对象取得显著成绩的，给予奖励。二是注重改善人才待遇，做好引才留才。三是注重拓宽选育渠道，培养乡土人才。同时，组织优秀人才到高等院校、科研院所、域外培训基地进行培养提升。四是注重发挥人才力量，助力脱贫攻坚。组织农技类人才开展科技进农户活动，教育类人才开展支教助学活动，医疗卫生类人才开展义诊活动，文化类人才开展送艺传艺活动，充分发挥好各类人才在脱贫攻坚中的作用。五是注重理想信念教育，增强服务意识。加强中国传统革命教育，激励人才传承红色基因，引导年轻人才树立正确人生观和价值观。

人才是继劳动力、经济技术和资本之后，一个国家和地区经济发展的根本，也是消除国家之间和地区之间经济差距的重要因素。从wto的角度来看，从世界的角度来看，我们最需要的是人才，最不足的是人才。因此，江总书记在七一讲话中明确指出要培养、吸引、使用各方面的人才，同时强调领导干部要有才能的慧眼、才能的气魄、爱才能的感情、才能的聚集方法、人才的善良、广纳群贤。这是各级领导干部抓住人才建设的新要求，也是我国应对wto挑战的重大战略决策。面对日益激烈的全球人才竞争，能否赢得人才关系到国家的未来和命运，一个国家就是这样，一个地区，一个城市，一

个单位，一个企业也是这样。如果一个国家或一个城市和一个单位在人才争夺战中一步一步落后，科技进步、社会经济发展等方面可能会一步一步落后。因此，培养人才、留住人才、吸引人才、善待人才，成为我们应对wto挑战、谋求经济和事业发展面临的重大紧迫现实课题。

自十一届三中全会以来，在邓小平同志的极力倡导下，在党和政府的高度重视下，在全社会的共同努力下，经过二十多年的发展变化，目前全国上下对人才的重要作用有清晰的认识，尊重知识，尊重人才的社会氛围也初步形成。但是，人才的工作还有这样的问题。具体表现为：

1. 在人才使用方面，一是人才埋没现象严重，这包括人才社会埋没和人才自我埋没两个方面。清代张之洞说：中国不贫于财富，贫于才能。现在我们一方面人才不足，另一方面人才埋没。贫穷的才能本身就很遗憾，浪费和埋没贫穷的才能更遗憾，更不可能。何世没有奇才，遗在草泽，古人早就认识到这一点，但我们至今还没有充分重视这个问题。二是人才配置不合理，人才的年龄结构、知识结构、性格气质结构和性别比例结构严重失衡。第三，使用人才很难实现尽最大努力使用人才，往往不是学习，而是学习。俗话说使用者的长度更长，使用者的短度更短，学习不使用，不学习的直接结果是人才变成庸才，英雄变成熊。四是人才使用问题一手硬，一手软，只重视外才的引进，忽视了内才的使用。长期以来，中国人有着根深蒂固的传统观念——外来僧侣读经，讲人才眼睛向外，只引进人才，很多部门只重视引进外国人才，忽视内部人才。本地区、本部门的人才不仅不能香，也有臭的人，也有引进一个，打击一个窝招女婿，惹儿子生气的人。五是只重视人才的掠夺性使用，忽视人才的再培训、再学习、再教育。

2. 在人才流动方面，一是来去自由的原则难以全面贯彻，人为阻止或限制人才流动的现象在一定程度上存在。很多公司为了引进人才，很多来者不拒绝，来的时候办理各种手续很

方便，在路上开绿灯的走的时候很抱歉，一层一层地设置卡卡片，阻止很多，变得困难。二是人力资源流动的市场化配置机制没有真正建立起来，很多单位为了引进人力资源，各出奇招，五花八门，不同程度存在无序状态，流动区域、流动方向极不合理。

3. 在人才生存方面，缺乏宽松谐的工作环境和生活环境。一是生活条件差，经济待遇低，工资收入与一般工作人员不适当拉开差距。二是嫉妒贤能。大家平坐的时候，你好，我好。有人在某方面尖锐的话，很快就会引起嫉妒，轻则冷笑，重则谣言中伤。面对这样的生态环境，各种各样的人才不能出头，或者马上飞。三是要求全责，不能辩证地、全面、发展地看待人才。金不足赤，人无完人，再优秀的人才也不可避免地有这样的缺点和不足。有些领导人知道这个道理，但行动上常常拿着望远镜，反过来看优点，远小顺着看缺点，近大。另外，自己的水平低，素质差，部下超过自己，以武大郎为榜样，部下的伙伴不能比自己高。发现有人比自己高，不是锯，而是砍，典型的叶公好龙。第四，一些单位人际关系复杂，一些高薪雇佣的人才经常感到孤独。工作中的每一个环节都会遇到阻力。同时，他们忍受各种谣言或嘲笑。最后，他们不能继续在原来的单位工作，必须离开。

5. 在人才培养方面，一是缺乏长远视角、长期培养计划、实际培养措施。二是培养人才的选择标准不规范，不科学，选择范围狭窄，视野狭窄，思路不开阔

工作问题分析与解决心得篇五

基层是党制定政策方针路线的根本出发点和落脚点，也是创造工作经验、发现工作难点、检验工作成效的大本营。当前，由于多方原因，基层党组织建设与各级党委的要求、与工作的实际需要相比仍有差距。对基层党建工作中存在的突出问题及原因进行了认真分析，具体如下：

党的十八大以来，中央坚定“党要管党、从严治党”的决心，对新时期进一步加强基层党建工作指明了方向，提出了具体要求。各地严格落实党中央精神，结合工作实际创造性开展工作，基层党组织建设水平得到显著提升，但也存在一些问题，主要体现在以下三个方面：

1、支部书记抓党建工作能力还不高。个别基层干部不愿意做党务工作，主要把精力集中放在抓经济建设，对党建工作只是应付、被动地去做，对党建工作组织不力，抓得不紧，再加上部分基层干部的理论水平和自身能力不高，在传达贯彻上级决策部署时，层层打“折扣”。

2、工作上缺乏协作和担当意识。基层干部由于整天忙于事务性工作，往往容易忽视与群众面对面的交心谈心，在工作上，相互之间沟通协调不够，导致村班子之间凝聚力和战斗力不强，带领群众致富的能力下降，遇到好事都争着上。对于工作担当意识不强，过多的考虑个人利益，不愿意承担责任和义务，想方设法逃避矛盾。

3、党员队伍发挥作用不够明显。主要表现在党员的爱党、忧党、兴党、护党的意识正在退化。有的党员满足于“平平淡淡”，在遵守党的纪律、维护党的形象方面信奉“既不出事、也不多事”，没有发挥党员的先锋模范作用；有的党员在参加党员活动、履行党员义务时积极性、主动性不够，只关注与自己切身利益有关的事情；有的党员不仅不履行党员职责，而且带头扰乱社会秩序，甚至参与涉黑涉恶事件，严重损坏党员队伍形象。

无论是党组织书记履职不力，还是党员主体作用发挥不强，其背后的原因是多方面的。归结起来，主要有以下3个方面的原因：

1、思想上还不重视。个别领导对党建工作重视不够，存在重经济、轻党建的倾向，对党建工作责任制执行不力，党建工作

“第一责任人”意识不强，“一岗双责”落实不到位，村干部没充分认识到开展党组织活动的重要性，没有认真严格按照要求落实“三会一课”制度；致使基层干部对党建工作存在得过且过的思想。“一切以利益为导向”的市场经济原则深入人心，部分党员的理想信念开始动摇、政治思想开始滑坡，“对党忠诚”不再成为某些党员的政治追求，他们更重视的是金钱享受和物质利益。某些党员参与党建活动的积极性明显不足。思想上的不重视导致抓基层党建的氛围不浓。

2. 导向不清造成动力不足。导向不清主要体现在两个方面：一是选人用人的导向不清。在现实的政治格局中，由于抓经济建设和项目建设给党组织书记自身带来的政绩更为明显，许多抓经济建设得力、抓党建工作无为的党组织书记受到了组织的提拔重用，而许多不愿盲目抓经济建设、默默无闻干实事的党组织书记却不受上级“关注”；二是绩效考核的分值设置不够科学。某些地方对招商引资、产业发展等经济工作极为重视，其考核分值在绩效考核总分中的占比较大，给予的物质奖励也较重；而基层党建工作则有表面上越来越重视、实际上被边缘化的趋势。导向不清最终造成党组织书记抓基层党建工作动力不足、兴趣不浓。

3. 谋划不精造成落实不力。在工作谋划上，由于调研不够细致、思考不够充分、措施不够细化等原因造成许多党建工作停留在口号上、表面上，缺乏针对性、吸引力、硬措施和强手段。有些地方开展基层党建工作创造性不够，热衷于按照上级政策“依葫芦画瓢”，造成政策规定与基层实际脱节；有些地方不注重深入基层调研，全凭“一把手”主观臆断，造成许多工作设想因阻力过大而中途流产。工作部署安排上的不足造成基层党建工作推进滞后。

加强基层党组织建设，必须以十足的决心、务实的作风、过硬的举措强力推进。具体建议如下：

1. 端正导向，催生动力。基层党组织的管理及领导体制上的

特殊性，决定只有通过完善用人机制和绩效考核评价机制，才能引导党组织自觉地围绕中心任务开展工作，提高服务发展、服务基层、服务群众的能力。各级党组织要转变观念、端正用人导向，把党组织书记抓党建工作的成效作为其提拔使用的重要依据；要进一步完善绩效考核评价机制，提高基层党建工作在绩效考核中的权重。通过树立重党建的用人导向和工作导向，提升基层党建工作在党员领导干部心目中的地位。

2. 强化职责，施加压力。要坚持党建工作“两手抓、两手都要硬”的方针，进一步强化党组织书记的党建工作职责。党组织书记要负起党建工作第一责任人的意识，把党建作为整体工作的重要组成部分，统筹安排，定期研究；其他党组组领导同志也要按“一岗双责”的要求，积极支持和配合做好党建工作。对于抓基层党建工作不作为、乱作为的党组织书记，组织部门要严格问责，用反向压力倒逼党组织书记抓好基层党建工作。

3. 常抓常新，增强定力。要着重加强制度建设。建立健全基层党支部的组织生活制度和工作制度，切实提高“三会一课”特别是民主生活会的质量，严格执行民主生活会的程序和要求。要完善党员教育管理。要根据各个不同时期的形势和任务，从实际出发，有针对性地开展教育和管理，要突出抓好引导党员干部发挥好带头作用、骨干作用、桥梁作用。要注重提升党员能力。营造党员干部带头学技能，带领大家学技能的氛围，以此来推进各项经济社会事业又好又快发展。

党建存在问题300条

党建工作原因分析

工作问题分析与解决心得篇六

本文对农村留守儿童问题进行归纳、分析，根据农村留守儿童问题社会工作介入展开论述。本文旨在通过社会工作的介入，给农村留守儿童提供更好的生活了更环境。那么，下面是由小编为大家带来的社会工作介入农村留守儿童问题分析，欢迎大家阅读浏览。

现在，对留守儿童的研究很多，但是对留守儿童概念的界定并没有明确地标准。本文认为，在研究留守儿童问题前应对留守儿童概念有明确的界定。本文中的农村留守儿童是指，因父母双方或一方外出务工，而被留在农村家乡的年龄在6-16岁之间的儿童。

留守儿童这一群体是伴随着中国社会转型产生的，是中国社会发展过程中的特殊产物。对于留守儿童的现状存在以下几个方面问题：

(一)农村留守儿童安全问题

根据调查，我们可以知道留守儿童安全问题有以下几个方面：首先，留守儿童自身缺乏安全知识，没有树立正确的安全观。其次，学校缺乏对留守儿童的安全教育。农村留守儿童获得新认识的渠道非常有限，而学校对安全教育不够重视，更加剧了留守儿童对自身安全问题的忽视。最后，家庭没有对安全问题落实到实处，很多家长知道安全对孩子的重要性，但对孩子是否接受了安全知识教育处于放任的状态。

(二)农村留守儿童教育问题

(1)学习困难。一方面，农村留守儿童的父母大多数处于文盲半文盲的状态，并且由于生计等原因常年在外打工，所以没有足够的精力和能力辅导孩子学习。另一方面，由于家庭经济条件的关系，农村留守儿童的生活压力较大，不仅要照顾自己更要照顾整个家庭，所以学习的时间和精力相对较少，无法全身心的投入到学习中去。最后，很多农村留守儿童从

小受父母外出打工和金钱的影响，对学习的热情并不高，很多学生九年义务教育结束后，就会外出打工。

(2) 监督力度缺乏。一方面，学校监督不够严格，校风不正。致使农村留守儿童不能沿着良好的轨迹成长。另一方面，由于父母外出打工，常年不在孩子身边。对孩子的管教不够，而一般监护人在孩子没有犯大错误的情况下，对孩子都保持认可的态度。

(3) 教育资源匮乏。首先，城乡教育资源分配不合理是广大学者公认的，农村经济落后，生活条件艰苦，教师资源缺乏，师资水平有限，从而导致农村留守儿童受教育程度受到限制。其次，在农村，几乎没有课外辅导班和大量参考资料为留守儿童拓展知识面、加深专业知识。最后，学校和家长的沟通较少，很多家长并不知道孩子在学校的表现，这对孩子的教育、成长极为不利。

(三) 农村留守儿童心理问题

农村留守儿童心理问题是值得社会广泛关注。父母在儿童的成长的过程中有着正要的作用。对于父母长期不在身边的留守儿童，情感得不到宣泄与沟通，很容易诱发心理问题。

(1) 焦虑自卑。

(2) 性格扭曲。

由于父母长期在外，聚少离多，对孩子的成长没有足够的关心和指导。而青少年正处于性格变化的转折期，当他们意识到自己的成长比其他人艰苦，又无法摆正心态，与他人沟通舒缓情绪，就很自然的认为社会对他们不公平，很容易出现仇视他人，仇视社会的现象。

社会工作作为一项专业助人活动，强调个体的自我调整与自

我适应，即案主自决的原则。社会工作者对案主则起到引导的作用，并与相关部门协调，解决案主的切身问题。社会工作介入留守儿童问题主要从以下两个方面着手，整合利用一切可利用的资源，为农村留守儿童的成长铺平道路。

(一) 专业社会工作队伍

由于留守儿童集中的地区大部分是经济欠发达地区，专业的社会工作人员相对匮乏，整体的社会工作人员的素质相对偏低，这就更影响了社会工作的进展成效。基于此种现象，政府相关部门应该采取一些措施鼓励专业社会工作人员走进农村，还可以建立健全志愿者服务体系。更好的为农村留守儿童服务。

(二) 增强家长、学校和社会的关注

首先，对留守儿童的监护人和在校老师进行系统的培训，让他们更多的了解留守儿童可能出现的问题，更好地与他们沟通。其次，在过年或留守儿童家长回家探亲的机会，与家长多沟通，让他们认识到家长在孩子成长中扮演着不可替代的角色，让家长更多的关注孩子的成长。最后，与相关部门进行沟通，最大限度的改善留守儿童的生活、学习环境，让他们更大的受到社会的帮助。

农村留守儿童能否健康快乐地成长关系到农村的未来，在父母亲情缺失、个体尚未自立的情况下，他们需要更多的社会关爱和帮助。社会工作是一种科学助人的实务性活动，在留守儿童存在各种困难和问题 的情况下，专业的社会工作更应该发扬利他主义的专业精神，全方位展开工作去为他们争取更多的资源和关注。(作者单位：广西师范大学)

[1]段成荣、周福林. 留守儿童研究综述[j].人口学刊, 2006(3)

[2]胡善平、潘春宇. 安徽农村留守儿童教育问题研究——从社会工作的视角出发[j]. 教育论坛, 2012(9)

[3]马润生、尹书强. 论社会工作对农村留守儿童问题的介入——契合性、困境与途径探索[j]. 黑河学刊, 2008(11)

[4]刘允明. 关爱农村“留守儿童”[j]. 中国农业大学学报(社科版), 2005(03)

[6]周宗奎. 农村留守儿童心理发展与教育问题[j]. 北京师范大学学报: 社会科学版, 2005(1)

工作问题分析与解决心得篇七

国以才立，业以才兴。在当今各项事业发展迅猛的年代，无数事实已证明，谁拥有了人才优势，谁就会拥有竞争优势，谁的发展就会强劲且持续。近两年来，人才工作得到了各级空前的关注和重视，并且确立了人才资源是第一资源的观念。可以说，人才是一个地区事业成败的关键。我县属欠发达地区，对人才的需求更紧迫，人才对我们更重要。为贯彻落实上级关于党管人才的精神，进一步全面了解我县人才队伍的状况和人才工作的基本情况，寻求做好我县人才工作的好方法和好机制，进一步推动我县人才工作与经济社会协调发展，县委组织部成立了人才工作专题调研组，对全县人才状况和人才工作情况进行专题调研。调研组通过采取召开专题会，听汇报，找有关人员谈话，并深入到学校、机关、医院、非公企业等单位实地了解等方式，对我县目前人才队伍状况和人才工作情况有了较为全面的了解，并提出一些粗浅的建议。

至**年10月底止，全县有党政人才2536人，企事业管理人才1325人，专业技术人才9820人，三支人才队伍共13681人。在各类人才中，研究生学历68人，占0.49%，大学学历507人，占3.7%，专科学历1456人，占10.6%。全县总人口75万人，人

才密度为1.82%。全县各类人才在我县三个文明建设中均发挥了积极的作用，使我县社会经济保持了稳步发展的良好态势。主要做法是：

1、领导重视，构建重才爱才的良好氛围。我县各级领导、各级党政一贯来十分重视人才工作，强调做好人才工作是实现**全面发展的前提和关键，并且出台了许多政策措施，形成上下齐抓共管，全社会重视人才队伍建设和人才发展的良好氛围。特别在省科技教育人才大会召开之后，结合本县实际，召开了全县人才工作会议，传达贯彻了全国和省、市人才会议精神，成立了“**县人才工作领导小组”，由县委书记任组长，县委副书记任副组长，县委常委、副县长为成员；下设办公室，由县委组织部长任主任，负责全县人才工作。县委组织部也充分发挥牵头抓总的作用，县人事局、县科技局、教育局、卫生局、劳动局、建设局等相关职能部门密切配合，在发现人才、选拔任用人才和留住人才等方面做了大量工作，并取得了一定成效。

2、坚持用好的制度选聘人才。近年来，为了选好人才，用好人才，我县在选拔人才机制方面进行了不懈的探索，并且形成了一些较好的选人用人制度。一是坚持公平选拔制度，把人才选拔到各级领导岗位上来。为做到人尽其才，才尽其用，营造一个让众多人才经受锻炼和施展才华的平台，我们积极推行了中层干部竞争上岗、公开选拔领导干部等做法，把一批素质高、能力强、威信高的优秀干部选拔到各级领导岗位上来。2001年，我们积极推行中层干部竞争上岗，参加竞争上岗的干部1585名，选拔到中层领导岗位392名；2002年，我们拿出部份县直单位领导职数实行公开选拔领导干部，全县报名参加公选的中层干部31名，选拔到领导岗位的3名。二是坚持逢进必考制度。把优秀人才选进干部队伍中来。近年来，我们坚持“逢进必考”制度，严格把好一些事业单位专业技术人才的入口关。例如从2000年开始，在教师队伍的整顿与聘任工作中，采取公开考试的方法，公开向社会招聘教师，对符合条件的大中专毕业生采取笔试、面试和组织考察等形

式，择优录用，四年来共公开招聘教师346名，提高了教师队伍的整体素质和教学质量。三是坚持“走出去，请进来”的做法，把外地一些人才聘请到我县干部队伍中来。近年来，我们针对县内人才缺乏的实际，尤其是在教育、卫生系统更为明显。为此，我们采取到省内外高等院校、医院等地方去联系，聘请、吸收一批又一批专业人才到我县的干部队伍中来。据统计，全县共招聘高学历教师46名，先后招聘38名中高职称医师，现在大部分已成为各所学校、医院的业务骨干。建设、财经、银行、环保、供电、广电、电信等部门和行业，也加大了引进人才工作力度，引进了一大批人才，加快了我县各行各业的建设步伐。四是坚持职能部门通力合作，主动为企业引进实用专业人才。特别是劳动人事部门对企业的人才工作也十分重视，除给予简化手续，提供全方位的优质服务外，主动与外地人才市场联系，带企业主到外地招聘人才，为企业拓宽用人渠道，打破流动壁垒。近三年来，我县到外地招聘企业专用人才438名，有力地推动了我县各类工企业迅速发展。如公平镇的凯利来服装公司，为了开发洗染新项目，以年薪50万元和36万元的优厚待遇，聘请了2名高级工程师为厂长和研究室主任，不断提高企业的工艺水平、管理水平和企业效益，企业连锁店遍布全国和港澳地区，使企业越做越大、越做越强。

3、坚持用好的环境留住人才。为了留住吸引大批的人才，我们在打造留住人才的软硬环境上下功夫，做到政治上关心，工作上支持，生活上帮助解决实际问题，不断优化留住人才的软硬环境，使人才安心在我县工作创业。我们主要做到：一是政治上关心，大胆使用知识分子，提高他们的社会地位。几年来，我们通过公开选拔、竞争上岗、招聘等形式，使大批知识分子脱颖而出，走上了各级领导岗位，为他们创造施展才华的平台；在人大代表、政协委员中，我们分别按4%和11%的比例，推选知识分子、专业技术人才代表10名，政协委员19名，让知识分子、专业技术人才直接参政议政；在干部选拔任用和吸收新党员等工作上，对知识分子、专业技术人才给予优先考虑，甚至给予破格提拔使用或吸收为新党员，

使人才真正感受到自身的价值。二是工作上支持，充分发挥人才作用。我们将“人尽其才，才尽其用”作为做好人才工作的出发点和落脚点，在资金、设备和人员上给予大力支持，为他们创造良好的工作环境，尽量使他们感受到工作上顺心。三是生活上排忧解难，解决好他们的后顾之忧。据不完全统计，我县每年为知识分子解决住房158多套，解决两地分居60多例，安排家属子女就业80多人。同时，各级党政还通过慰问活动、访谈等方式，深入到知识分子、专业技术人才的家中去，与他们座谈交流，了解工作、生活等方面的情况，如发现问题，及时帮助解决，尽量使他们感受到生活上没有后顾之忧。

4、坚持用好的办法培养人才。人才都有一技之长，然而在全面发展上都会有或这或那的不足。因此，近几年来，我们在做好使用、留住人才的同时，把培养人才也作为一项重要工作来抓。一是加强培训教育工作。我们通过开展“三讲”、“三个代表”学习教育活动，举办知识分子培训班等形式，教育引导广大知识分子、专业技术人才，自觉用邓小平理论和“三个代表”重要思想武装头脑，树立正确的世界观、人生观和价值观，自觉将聪明才智贡献到我县三个文明建设中来，自觉投身于我县全面建设小康社会的伟大实践。二是“请进来，送出去”，不断提高知识分子的专业技术水平和工作能力。我县许多部门特别是教育、卫生、民营企业等单位，通过邀请专家讲座、专家传帮带、组织学术讲座、学习考察、举办培训班、选送人才到省内外进修等形式培养了大批专业人员。三是选派一批知识分子、专业技术人才到基层任职，鼓励他们深入实际，深入基层，丰富实践经验，推动理论和实践的结合，推动知识转化。

1、人才总量不足。我县现有的人才总量只占总人口数的18.2%，特别是大专以上学历人才只占0.27%，这与目前发展快速的社会形势很不相适应，各行各业的技术人员都相当紧缺。就我县目前的状况，人才较为集中的是党政机关、医院、学校，但是这三支队伍的人才总量严重欠缺。以教师队伍为例，全

县现有教师7995人（含民办学校），其中本科学历（含以上）357人，只占447%，而我县目前有高中学生10714名，开设教学班180个（含高中），专任教师541名，具本科以上学历只有351名，缺口是较大的。而其他行业所欠缺的人才则更多。特别是企业中的经营管理人才和科学技术人员。

2、人才结构不够理想。全县人才队伍的结构不够理想，人才素质不够高。一是高层次人才、复合型人才稀缺，学科带头人不够。全县研究生以上人员仅占人才总量的0.47%，具高级技术职称者94名，占科技人员的1.07%。学科带头人也不多，就卫生系统而言，全县1188名医护人员中能够真正称得上学科带头人的只有1.93%。二是人才的分布不均。（1）产业、行业分布不均，全县10679名人才中，7683人集中在教育、卫生系统占72%，其他行业2996人，仅占28%。（2）区域的分布不均。我县人才比较集中在县城地区和一些人口较集中的城镇，而一些比较边远的地区人才比较稀少，以教育为例，一些乡镇学校的教师缺编，而在城地区一些边远学校却严重超编。三是高学历高层次人才少，低学历低层次人才多。全县各类人才中，国家计划内研究生1名，占0.009%，大学学历占4.36%，专科学历占20.53%，中专或中技占46.39%；在9820名专业技术人员中，高级职称占096%，中级职称占21.2%，初级职称占了77.85%。

3、人才流失的势头抑不住。近年来，全国各地的经济建设不断发展，而我县仍是经济欠发达地区，留住吸引人才的力度有所减弱，致使人才流失的势头难以抑住。以教育系统为例，我县从93年开始到全国各地吸收引进高学历人才达500多人，而十多年来正常与不正常流走的有200多人，有个别学校是引进的人才根本留不住。本地人才的流失也相当严重，我县每年都有不少学生从高校毕业，但本科生回**工作的很少，根本都走向经济发达的珠三角地区。

4、培养人才的能力和资源不足。我县自陆安师范学校撤消以后，就只剩下**卫生学校属全日制职业学校了，虽然有电视

大学、党校等函授学校，但对培养提高人才的素质与技能作用有限，特别是对培养技术技能的人才的能力更是欠缺。虽然近几年来县委组织部、人事局、教育局等有针对性的举办各类型的培训班，但是由于经费、师资等的制约，培训班的效果不明显。同时，没有设立专门培训机构，许多年轻人才和一线技术人才再发展和提高技能的空间受限制，许多单位或部门根本没考虑人才培训工作，认为人才的再发展与再教育是个人的事，致使许多人才受经费与时间的制约而举步维艰。据调查，我县绝大部分在职公务员与事业单位人员在参与学历培训等，均是在自己有限的工资收入中挤出，许多经济拮据的人才只能望洋兴叹，这对我县人才队伍整体素质的提高有较大的影响。

1、没有树立正确的人才观。我县虽然十分重视人才工作，但是落实人才政策措施还有许多不到位，还无法形成各级齐抓共管的良好格局。经调查，目前我县除了学校、医院、城建、广播电视局、电讯、银行等必需专业人才的单位外，其他单位对人才重要性的认识还不够。有些单位对引进人才有畏难情绪，无所作为；有些单位只重视人才的引进，却忽视对其进行培养使用，致使引进的人才长期发挥不了应有的作用；有些单位因某种原因，不能兑现引进人才时的承诺，致使引进的人才不安心工作，要求调离或不辞而别。二是人才本身的观念跟不上。部分单位的专业技术人员一方面抱怨待遇太低，另一方面又缺乏敢闯敢试的劲头，不愿冒风险而安于现状。相当部分大中专毕业生不愿到企业，更不愿意到民营企业工作，认为只有进入机关事业单位才算是真正就业。我县目前是一些民营企业招收不到本县大中专毕业生，但是人才交流中心又积压了大批大中专毕业生。三是平均主义和“大锅饭”的观念不同程度存在。许多单位反映，如果给人才特殊的待遇，大家一同上班，一同在同一单位工作，待遇差别太大又会引起其他干部职工的不满，不给特殊人才待遇又留不住人才。四是“官本位”的观念不同程度地存在。在一些企事业单位中，专业技术人员的地位偏低，中、高级职称的专业技术人员的各项待遇还不如一个股长，结果一些有了成

就的工程技术人员就被“提拔”为行政领导，许多人才在担任行政职务后，很少有时间再去从事专业技术工作，从而导致专业技术人员的变相流失。

2、人才工作机制不活不健全。一是政策不完善。至今为止，我县还没有形成一个系统全面的有关引进、留住、使用人才工作的政策。只有一些部门性的优惠政策和措施。已有的政策措施，也没有得到很好落实。二是部门不协调。引进、使用一个人才，牵涉到组织、人事、主管单位、使用单位等部门，缺少一个专门的办事机构，人才引进和使用方面的手续繁琐。三是人才进出机制不灵活。由于存在低层次、低学历的人员甚至临时雇用人员充拆工作岗位，加上机关事业单位的人员编制一成不变，缺乏灵活性，导致人才进不来，庸人出不去。四是用人进人存在不正之风。一些行政事业单位顾及个人或小集体利益，缺乏大局观念，用人进人只看“关系”，做“人情”，不愿意接纳有专业技术的人才，甚至个别地方单位排挤外来人才。五是忽视人才培训工作，有些单位对人才重引进轻培养，导致人员的水平、层次上不去。

3、环境不够理想。我县花大力营造留人、引人硬软环境，并且各方面都有所改善，但还有许多方面与人才的需求不相适应。一是硬环境不全。我县的城市规划、市容市貌、卫生绿化、文化医疗以及教育设施等都跟不上形势的发展，与发达地区相比更是相形见绌。致使许多人才不想来，来了也不想久留。在与一些外来人才交流中，他们均都流露出不想久留**的念头，原因是配偶安排工作和找工作难，住房及福利差，子女入学以及就医等太不方便等等。二是软环境不优。全社会重才、爱才、惜才的氛围还没有真正形成，政府一些部门服务意识不强，没有全局观念，为人才排忧解难的力度不够，甚至有个别地方存在严重的排外思想，妒才心理严重，真正的人才坐冷板凳的现象不少。三是形象不佳。我县曾一度因社会治安以及走私等社会问题而让人畏惧，许多外地人才对我们是“闻丰而退”。四是待遇不高。我县虽然不属贫困县，但是工资待遇与贫困县相差无几，许多外来人才经受

不住清贫的生活而另寻出路，许多本地人才更是想方设法另谋高就。在与一些近一二年招引进来的外地人才交谈中，他们均表示内地省份的工资待遇与我们已相当接近，我们已不存在待遇上的优势了，而与珠三角等发达地区相比更是相差甚远。以教师为例，我县中级职称的教师月工资约1300元左右，而珠三角均达到5000元左右。