

# 2023年文旅工作总结(精选7篇)

总结是指对某一阶段的工作、学习或思想中的经验或情况加以总结和概括的书面材料，它可以明确下一步的工作方向，少走弯路，少犯错误，提高工作效益，因此，让我们写一份总结吧。相信许多人会觉得总结很难写？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 文旅工作总结篇一

为丰富群众文化生活，满足群众文化需求，使全村人民度过一个安定、欢乐、祥和、文明的节日，营造充满生机、昂扬向上的文化氛围。我村在春节期间，充分利用农村文体设施、文化活动室开展了群众新春文体联欢活动。活动内容包括：篮球比赛、乒乓球比赛，象棋比赛。内容虽然不是很丰富多彩，但却让广大农民群众享受了文体联欢的乐趣，增加了节日的氛围，同时也让广大农民群众相互交流、访友、谈天论地，讨论春耕生产得到了一个好平台。我村党总支、村委会于初二举行了20\_\_年春节文体活动，现将有关活动情况总结如下：

### 一、领导重视，组织到位

村党总支、村委会高度重视春节期间群众文化活动，村党支部书记就此项工作作出重要指示。我村所有党员同志及村委会成员按照上级安排和部署，立即行动，精心组织，为群众文化活动的顺利开展起到了积极地推动作用。

### 二、活动基本情况

20\_\_年正月初二当天，我村小学篮球场内外人山人海。首先是欢迎各参赛人员入场，领导发表赛前讲话。接着宣读各项比赛的活动规则，然后开始了激动人心的比赛。活动过程中，

乒乓球，篮球以及象棋参赛人员个个面带笑容、精神抖擞。比赛搞循环赛，最后决出冠军，村委会干部和年轻人成为了赛事主力，精彩瞬间时时出现，博得了观众阵阵掌声。精彩赛事的背后还有更多的感动，如篮球参赛各方拧成一股绳、心往一处想、劲往一处使，加油声、欢呼声一浪高过一浪，场面热闹非凡，群众异常兴奋。比赛结束后进行了本次文体活动的颁奖仪式，为获奖人员表示热烈的祝贺。

### 三、活动体会

通过20\_\_年春节文体活动的开展，我村支两委积极思考，总结了以下铭心的体会：

1、上级领导的关心支持是农村体育文化运动发展的有力保障。我村今年的活动群众参与积极性较高，人数较多，最重要的一条是上级领导给我们撑腰鼓劲，让我们决心更大、信心更足，看到了更好的前景与希望，形成了强大凝聚力。

2、广大群众的参与是农村体育文化运动持续发展的坚实基础。春节体育文化活动，激活了我村全体村民对群体活动的盼望与向往之心，走到每家每户，都有人提醒我们要把今年的活动搞得更好一点。

3、发展体育文化运动是社会主义新农村建设的重要组成部分。发展农村体育文化运动直接促进了乡风文明，极大丰富了农民群众的精神文化生活，提高了大家的身体素质、思想境界和生活质量，为建设文明、和谐的社会主义新农村做出了积极贡献。前些年，许多村民春节期间闲暇无事，往往喜欢把一年来的劳动成果在牌桌“再分配”一次，引发了很多纠纷。通过今年春节文体活动的开展，我村慢慢远离牌桌的人越来越多。

4、倾听群众呼声是农村体育文化运动与时俱进的根本动力。我们一定要树立一个理念，即“没有农民参与的健身不是全

民健康，没有全民健康不是全面小康，更谈不上什么社会主义新农村建设。”

5、抓好一点，推进一片。我们有上进之心，一定会总结经验教训，争取下次组织开展得更好。我们深信，只要不断努力，农村体育文化事业将更加繁荣壮大。

#### 四、下步打算

1、进一步完善村级体育文化设施建设，扩展活动空间，争取有更多活动项目能够找到开展场地。比如：歌咏比赛、舞蹈比赛、拔河比赛等。

2、积极争取领导重视、多方部门支持，尽力解决村级民族体育文化事业发展中的人力、财力、物力紧缺问题。提高广大农民群众的参与积极性。

3、充分发动群众自觉参与，深入挖掘地方体育文化资源，积极推动地方体育文化事业往民族特色方向发展。与时俱进，不断创新，努力提升水平，将活动不断拓展到多个节庆领域。

4、通过比赛，充分发挥村民的凝聚力和向心力，积极宣传党和国家的法律法规，大力弘扬民族民间文化，展示文明成果，促进社会和谐，推进社会主义新农村建设。

综上所述，站在新的历史起跑线上，我们决心并深信在镇政府的正确领导和科学统筹下，我村今后的体育文化事业一定发展得更具时代意义和民族特色！

## 文旅工作总结篇二

摘要：全文围绕文旅融合背景下博物馆人才队伍建设来展开研究。第一章简要分析文旅融合的概念。第二章从专业角度、

社会化角度以及效用角度来解析建设博物馆人才队伍的意义。第三章分析博物馆人才队伍出现的问题，即人才结构、比例不合理与队伍学历水平弱等三个问题，对此分析出导致这些问题出现的原因有人才观念滞后、人才挑选不正规、博物馆定位不清等。第四章针对上述的问题提出做好顶层设计、引入人才、注重人才培养能力提升、加大多方位扶持等四点来为文旅融合背景下博物馆人才队伍建设提供策略。

关键词：文旅融合；博物馆；人才队伍建设

## 一、文旅融合概念内涵解析

文旅融合是文化与旅游融合的简称。文旅这一词最先出现于上世纪的80年代末，后来学者与大众对于文化旅游的研究和运用逐渐增多。通过对相关的文献进行研究发现文化与旅游有着不可分离的关系。近些年来，我国经济发展水平的大幅提升为文旅提供了便捷的条件，包含了旅游、会展、影视、动漫、遗产等多种融合旅游形式。

## 二、建设人才队伍的意义

### （一）从专业角度分析

博物馆主要是对文物进行收藏与展览、弘扬传统文化、对大众进行宣传与教育、为学者与研究人员提供科研条件的机构。可以看出博物馆对社会的发展有很大的价值意义，国家对此也予以重视，也在积极扶持文化创意产品活动的开展，调动文创公司同博物馆协同发展的积极性，与弘扬传统文化和顺应市场发展为着手点。作为文化建设中坚力量之一的博物馆，如何创新发展则是对人才队伍建设一大考验，只有创建一支良好的人才队伍，才能更好的发挥导向作用，利用我国悠久的传统文化来带动大众消费，推动展览与旅行等文创作品创新发展。

## （二）从社会化的角度分析

经过调研发现在文化旅游上，选择参观博物馆的人群占据较大的比例，同时也认为这是一个不错的休闲旅游场所。所以，不管从旅游角度还是文化创意发展角度，注重博物馆建设，提高人才队伍水平，皆对文旅融合下发展与博物馆有关联的产业增添益处。

## （三）从效应角度分析

文旅融合的兴起解决了文化事业内增长动力不足的问题。大众在参与文化旅游过程中对精神需求不断增加，再加上我国文娱产业市场规模较大、影响较深，以及国家下发的众多文件与政策支持，都从各方面为人才队伍建设奠定基石，推动人才建设。

## 三、人才队伍建设存在的问题及原因

（一）经过研究发现，我国很多博物馆人才队伍建设都存在同样的问题

### 1、人才结构不合理

主要表现为人才队伍总量不够。以某省博物馆人才数据分析，该省共有170余座博物馆，工作人员2780人，其中专业技术人员1070人。因此可以看出，每座博物馆在编人数不超过20人，而专业技术人员仅有6人。

### 2、人才比例不合理

根据工作人员的岗位了解到博物馆中的管理人员及工勤人员占据最大比例，而对于博物馆与技术研究人才相对较少。

### 3、人才队伍学历水平弱

博物馆中的工作人员学历大体偏低，拥有研究生学位或双学历等文化素养较高的人员微乎其微。同时，由于人才受到专业与就业观念的影响，他们的知识结构也比较单一，人才队伍年轻化改革成果不高。

（二）根据上述问题来看，影响我国博物馆人才队伍建设的原因主要有

### 1、人才观念滞后

这是导致人才队伍建设结构不合理的首要原因。一直以来，大众普遍认为博物馆的工作无非就是看管与收藏文物，对工作职能缺乏正确的认知。由于长期在博物馆人才培养方面缺少系统性的培养或培养效果不佳等因素的影响，导致大众普遍将博物馆工作视为“保管员”。归其根本这是国家与社会对博物馆建设缺乏重视的结果，同样也是经济市场与文化事业内生动力不足产生的结果。

### 2、定位不清

这几年，虽说国家及社会一直在弘扬博物馆及公共文化服务的重要性，但由于人才结构不合理，还是导致多数人对博物馆的基本职能有定位不清的问题发生。

## 四、文旅融合背景下博物馆人才队伍建设策略

### （一）做好顶层设计

整合博物馆中的人力资源，构建高层次。一支优秀的人才队伍不是短期内可打造的，这是长期且复杂的工作，员工也树立长久奋斗的理想信念以及不贪图功名的好品质。在人才队伍建设方面，跨越式队伍建设有实践可行性。所以可先从规模相对较小的博物馆着手，对其进行改革尝试，不断寻找问题，根据经验逐渐扩展。

## （二）引入人才

强调对人才队伍建设结构的调整，根据当地博物馆人才队伍调研数据，从中发现问题，解决问题。注重队伍建设中的学历、知识、能力以及年龄等多结构的人才比例，有规划的对博物馆人才队伍进行完善。在引进优秀人才的同时也可以与高校建立人才培养合作机制，建设对口应用型培养模式人才改革。

## （三）注重人才培养能力提升

在人才队伍建设中也要重视培养人才素质。在引进和吸收人才的同时也要对人才的现代管理能力、科研能力以及公共服务能力等核心素质进行培养增强人员的创新能力。

## （四）加大多方位扶持

一项产业的兴起离不开多方扶持。对于一些陈列展览、社会教育、文创开发以及主题宣传等职能发挥上，要制定惊艳的策略标准，迎合现代社会大众对精神的需求并逐渐带动文旅消费潮流。

参考文献：

[1]张凯杰，王颖. 文旅融合背景下旅顺潜艇博物馆发展对策研究[j].现代商贸工业，2019（33）.

[2]马率磊. 文旅融合背景下的中小博物馆服务能力提升策略探究[c]//0.

[3]王春山.^v^文旅融合^v^背景下博物馆的挑战与思考[j].博物馆研究，2019（4）.

## 文旅工作总结篇三

去年以来，我们县文化旅游局工委认真组织会员学习党的^v^精神和等有关法规，结合实际，积极开展各项工会工作，有力地推进了文化旅游系统各项工作的开展，回顾去年工作，我们主要抓了以下四点：

### 一、学习工作方针政策，统一广大职工思想。

按照县总工会的部署安排，我们采取召开基层单位工会负责人会、会员代表会等形式，学习工会法xx县总工会有关安排、文件，使各基层工会了解工会工作的方针、政策和法律法规，提高搞好工会工作的自觉性。

### 二、结合实际，积极开展各项工会工作。

一年来，各基层工会都结合文化、旅游工作实际，开展了劳动技术竞赛活动，大力提高了工作质量和效率。县广电台工会在职工中开展多写稿、写好稿竞赛，把写稿多少与职工利益挂起钩来，出现了采编人员主动联系、搜集新闻线索，保质保量超额完成写稿任务的良好工作局面。在维护职工权益方面，各工会都能结合职工提出的有害工种健康保护、超勤加班适当补助等问题，作出具体规定，既维护了职工合法权益，又调动了工作积极性。针对本系统文化单位效益下滑、个别职工生活困难的实际问题，我们一方面向县总工会反映情况，同时组织基层工会会员为贫困职工捐款1200元，捐物一千多件，工会组织从工作、生活等方面也予以关心照顾，使其感受到党和组织的温暖，安心搞好本职工作。

### 三、注重解决问题，切实做好维稳工作。

去年，局工委针对基层个别单位职工越级向局反映职工工资未按时发放等问题，及时派员深入基层单位召开职工大会，听取职工意见，协助单位提出解放思想、发展产业、增加收



入、解决职工工资问题的措施，稳定了职工情绪，防止了再度越级上访。

#### 四、认真搞好工会组织建设和会费收缴工作。

按照工会法的规定，到去年底，全系统除xx县剧院未组建工会组织外，其余12个单位全都组建了工会组织，工会机构健全，责任明确，都能开展工会工作。县新华书店等工会组织及时向县总工会交了会费。

新的一年，我们要以“三个代表”精神为指针，以工会法为思想武器，与时俱进，求实创新，总结经验，努力作好今年工会工作，为维护全县政治、社会稳定和经济发展作出了应有贡献。

## 文旅工作总结篇四

为让我区人民群众度过一个欢乐、祥和的春节，活跃人民群众的文化生活，在我区营造繁荣、安定、和谐的文化环境。我局按照《关于春节期间组织群众文化活动有关事项的通知》(x市文广新[20\_\_]17号)文件精神，迅速行动，广泛动员，精心策划，组织了积极向上、形式多样的群众性文化活动。现将相关活动的开展情况总结如下：

1、20\_\_年正月初一至初三，我局在全民健身广场举行了精彩的乒乓球比赛，比赛分初赛和决赛两个阶段，初一至初二是初赛阶段，决赛在初三举行，比赛过程紧张、激烈，虽然天气一直不好，仍然吸引了众多的选手和观众，特别是初三的决赛，比赛过程一波三折、扣人心弦，喝彩声此起彼伏。通过比赛，增强了我区人民群众的身体素质，提高了他们的竞技意识，烘托出了浓浓的“年”的气息。

2、利用春节，在广大人民群众中间深入开展爱国主义教育活

秀影片。

3、孩子们是春节文化活动的主体，我局充分考虑节日期间少年儿童的文化需求，在区全民健身广场和文化广场举行了形式多样、妙趣横生的游园活动。游园活动有蒙面敲锣、钓鱼、套圈、定点投篮、呼啦圈比赛等共计10个项目，虽然春寒料峭，但每一个活动点都吸引了众多的孩子大显身手，甚至有的成人也参与其中。孩子们在活动中，不仅享受了游戏的快乐，同时也收获了精美实用的节日礼品，整个广场到处都洋溢着欢声笑语，汇成了一片欢乐的海洋。

## 文旅工作总结篇五

随着近年来人们生活水平的提高和假期制度的改革，我国的旅游业进入了高速发展阶段取得可喜成就，同时旅游人才的紧缺问题突出，制约着旅游产业的升级和科学发展。特别是深层次体制机制阻碍旅游人才的深入开展，导致目前我国旅游教育“散小弱差”局面，应用型人才培养体系不完善，旅游人才发展环境有待改善等不利局面。本文分析了我国旅游人才建设的现状，根据人才发展规律，深入剖析旅游人才队伍建设中存在的问题；其次针对我国旅游人才建设的瓶颈问题，从优化旅游人才建设环境、完善人才配置机制，培养主体的多元化等方面提出建议和对策。

改革开放三十以来，我国的旅游业取得了令人瞩目的成绩，旅游人才培养在我国高等院校得到大力普及。同时也要清醒的认识到发展背后的一系列深层次问题存在，严重制约旅游人才队伍建设。在国家明确提出把旅游业作为国民经济的重要支柱产业和新的经济增长点来培育的背景下，我国的旅游产业迎来的新的发展机遇。各级政府实现旅游资源转化为经济增长急需一批高素质应用型人才的做保障，因此加强旅游人才队伍的建设任务迫在眉睫。

旅游业的快速发展急需高素质人才队伍

影响任何产业的发展内部因素中人力资源发挥决定作用。旅游业作为与多学科有关的综合性的现代化新兴产业，高素质应用型人才的培养更为重要。特别是随着国内外旅游业竞争日益激烈和旅游者本身的文化水平不断提高，要求旅游人才不仅拥有旅游行业本身的知识需求，还必须拥有不断学习的精神和把握旅游市场远景战略思想。作为队伍开发和精神文明建设的窗口，旅游从业人员的每个行为都代表着国家和地区的形象。在全民参与背景下，旅游业价格竞争表面现象下更多的是服务质量的竞争，旅游产业能否实现可持续发展关键在于旅游从业人员的素质高低。因此高校旅游人才的培养也应上升到这一高度，增加新的培养内容来适应社会需求。但是由于我国旅游业人才培养起步晚，旅游人才经营观念落后，高级旅游人才缺乏等特点，可见加强旅游人才队伍建设是旅游业发展的迫切需求。

## 我国旅游人才队伍建设的现状与存在的问题

### 1总量结构不合理

受传统观念的思想，对旅游户外这种工作长久存在偏见，导致高等院校旅游类专业生源不足，导致我国旅游人才队伍总数量不足，规模较小。其次由于旅游行业的待遇较低，且工作时间长、工作强度大导致很多高素质人才不愿意就职本行业。基于以上两种原因我国日益发展的旅游业和现有人才规模严重不相适应。特别是在长假期间，人员的不足导致现有旅游从业人员往往存在加班加点现象，导致服务质量的下降。可见我国现有的旅游人才规模难以保证旅游业快速发展的需求。

### 2素质结构不合理，高层次应用型旅游人才培养不足

以湖南省为例，据有关调查现从事旅游就要人员的学历具有本科及以上的仅占2%，高中中专的学历占，初中以下学历高达，可见我国现从事旅游业的人员的学历层次普遍偏低。并

且绝大多数的旅游从业人员的属于非旅游专业人才，毕业专业和旅游行业不对口的现从业人员比例达30%。而我国的21所旅游职业院校，暂且无一所学校可以发挥起专业带头作用，教育资源薄弱、分散，旅游类专业在师资、办学条件等没有受到足够的重视。

### 3 人才队伍建设资金来源单一、培养模式固化

制度化职业旅游教育还处于起步阶段，暂时对于旅游业发展贡献不明显。当前旅游人才队伍建设资金仅靠政府财政投入来源单一，人才培养模式也主要是高校培养模式，旅游人才的开发利用等继续教育工作开展缓慢，还没有形成合理有效的政府、企业、高等旅游院校、中介机构以及外资企业的共同投资的多元化投资培养渠道，导致旅游人才无法满足市场的需求。

## 加强旅游人才队伍建设的对策

### 1 科学编制实施“十二五”旅游人才队伍建设规划

在总结以往经验的基础上，结合旅游产业的实际发展，以适应社会对旅游人才的需求为切入点，科学构建旅游人才政策机制，使“十二五”旅游人才规划能够切实解决当前我国旅游人才队伍建设的问题。合理规划旅游人才建设项目及政策保障改变阻碍旅游人才发展的旧体制机制，确保人力资源优先开发、人才结构优先调整、人才培养制度优先制，形成重视人才、尊重人才的行业氛围，加大人才培养公共服务的同时发挥旅游企业在人才队伍建设中主体地位，建立与当前旅游产业匹配的人才培养机制。

### 2 加强高层次旅游人才的培养工作

尽快构建一批懂经营、会管理、视野开阔的旅游管理人才队伍。可以通过对现有的旅游从业人员以委托培训或者去国外

发达地区继续深造。同时政府发挥中介作用加强对大专院校的  
指导，根据社会对管理人才的需求信息，确定高校旅游类  
专业培养规模，培养层次，指导高校按照旅游发展的实际需  
求确定培养方案，开展调研及时反馈市场人才信息确定高校  
未来的培养计划。

### 3整合各类人才培养资源，提高旅游人才素质

机制和环境。

## 文旅工作总结篇六

人才工作存在的问题人才工作领导体制和管理体制不健全，  
机构“缺位”、职责“错位”、功能“虚位”、管理“越  
位”的现象比较突出。机构设置上，全国仍有15的地（市）  
和的县（市、区）一级党委组织部门未成立人才工作专门机  
构，党管人才一定程度上存在机构“缺位”。机构职能上，  
部分省市人才工作机构既承接了原知识分子办公室的全部职  
能，又承担了高级专家管理、选调生及后备干部选派等具体  
工作；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”。

人才评价机制不健全，标准不科学、程序不规范、手段不先  
进的现象比较突出。表现为：现行人才评价标准缺乏针对性。  
对各类人才的个性评价差异缺乏研究，没有建立起分类科学、  
适合不同行业特点、工作职能要求的考核评价标准体系。评  
价手段相对单一。对考评前、考评中、考评后的整个过程缺  
乏周密系统的制度设计和科学安排，考评缺乏针对不同行业  
特点的实质公正；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<sup>^p□</sup>

人才选用机制不完善，思想观念落后、选用范围狭窄、群众参与度低的现象比较突出。表现为：选才方式上，不同程度地存在求全责备、论资排辈等问题，党政领导干部的选用上，视野不宽，观念陈旧，方法不新，“少数人选人”和“在少数人中选人”现象明显。选用标准上，片面追求高学历、高职称，对技能性、实用型人才重视不够。选用程序上，随意性大，“长官意志”突出，群众参与度不够，民主范围不广、民主质量不高；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。

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。

一是个别地区、部门和单位对人才重使用轻培养、重学历轻

能力的倾向仍然存在，实际工作中重项目开发、轻人才开发，重资金引入、轻人才引入，重经济效益、轻人才效益的问题还未能从根本解决。

二是组织部门履行牵头抓总的职能在体制上受到一定限制。没有真正理顺和明晰人才工作宏观指导机构和相关职能部门的职责和关系，不能完全落实市人才领导小组对成员单位和县区人才工作的综合考评制度，一方面，原来由政府牵头，人事、教育、卫生、经贸、科技等部门具体操作的人才工作模式还在延续，地域、条块分割的管理体制不易突破；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。

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。

## 文旅工作总结篇七

近期，在我县人才工作调研中发现，人才工作还存在三个亟待改进的突出问题。

一是人才资金投入力度还不够大。近年来，陕西省旬邑县在人才引进和培养方面出台了许多好政策，但受困于资金支持，在政策落实上大打折扣，各类引进、培养、选拔计划迟迟不能付诸行动，大大挫伤了优秀人才的创业热情和工作积极性。

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。

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。

导小组工作制度不健全，推动工作不到位；有的组织部门对人才工作“抓什么”“怎么抓”思路不清晰，普遍存在抓手不实、不硬的问题。各地普遍存在配套政策少、研发投入少、



平台建设水平低、研发能力不足等突出问题。从掌握的情况来看，2014年，我省研发经费投入占gdp比重为，居全国22位，人才开发专项资金每年为5000万元，远低于其他先进省市(江苏省亿元、北京市10亿元、天津市3亿元)，仅相当于中山市的1/5。特别是企业自主研发水平不高，拥有发明专利授权的企业少，每百万人专利数远低于全国平均水平。