

# 最新高校调研总结 高校人才队伍建设调研报告(模板7篇)

总结是对某种工作实施结果的总鉴定和总结论，是对以往工作实践的一种理性认识。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 高校调研总结篇一

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xxx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。

### (二) 调研的主要内容

- 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。由于企业在高技能人才不多、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员队伍建设的现状，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 and 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“按需施培，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。

## 高校调研总结篇二

国以才立，政以才治，业以才兴，在全面建设社会主义和谐社会的新时期，加快教育现代化步伐，全面推进高质量的素质教育，努力办好让人民满意的教育，需要一支高素质的教育人才队伍的支撑。南京教育名城建设的要求，迫切需要我们进一步增强责任感和紧迫感，高度重视教育人才队伍建设，为率先基本实现教育现代化、加速实现“两个率先”培养造就源源不断的高素质建设者。

到xx年底，全市共有学校(幼儿园)1241所(不含部省属学校、部队院校以及技工学校等)，在校学生85.3万人。全市共有教职工6.9万人，其中专任教师5.5万人。近年来，南京教育人

才队伍建设的主要成效有：

1、党管人才工作机制基本确立。近年来，市教育局、市委教育工委在市委、市政府的正确领导下，始终坚持把教育人才队伍建设摆在教育发展战略的优先位置，不断深化干部人事制度改革，积极创新人才工作机制，大力实施干部联合公选、干(来自)部交流锻炼、“四五园丁工程”、“千名教育硕士工程”、教师校长境外培训、新教师“凡进必考”、农村教师“优岗计划”等一系列创新举措，逐步建立健全起教育人才选拔、使用、培养和激励机制，使全市教育人才的数量质量、专业素养、属性结构、工作状态不断改善，已基本适应当前教育事业发展需要。

2、教育管理者的素质明显提高。通过积极推进干部公开选拔、大力加强能力素质建设、加大干部交流力度、加强人才培育、积极优化人才激励措施等工作，倾力打造一支适应素质教育要求、充满生机与活力的高水平、高素质的教育管理者队伍，南京市坚持以战略眼光、国际视野、实践锻炼来培养教育管理人才、加强教育管理者队伍建设的一系列举措在省内外引起了广泛关注，产生了良好反响。全市已有近千人通过“公选”、竞争上岗走上教育领导岗位，其中绝大多数“公选”、竞争上岗的干部成为教育教学和管理方面的佼佼者。

3、教师人才高地基本形成。通过实施“四五园丁工程”，培养出一大批德艺双馨的骨干教师。目前教师学历达标的平均水平幼儿园为96.84(比“九五”末高2.3个百分点);小学98.8(比“九五”末高2.2个百分点);初中95.5(比“九五”末高4.3个百分点);高中91.3(比“九五”末高12个百分点)。全市目前还有1200多名中小学教师在职攻读教育硕士，其数量超过全省其他城市的总和，在全国同类城市名列前茅。全市现有省级特级教师148人(在职81人)，在职名校长、名教师113人。每年还选拔近百名教师赴境外进修深造，并已有114名教师取得国际英语教师任职资格。通过“十五”的努力，教师队伍整体素质有了显著提升，为全市教育的可持续

发展奠定了基础。

1、“十一五”南京教育发展目标：“十一五”期间，南京要围绕“建一流教育，创教育名城”总体目标，率先发展、加快发展、科学发展，为加快富民强市，推进“两个率先”，基本实现现代化建设作出贡献。到xx年，全面达到全面小康社会阶段的教育发展指标，基本建立较为完善的现代国民教育体系和终身教育体系，率先基本实现教育现代化；到20xx年，教育发展主要指标达到世界中等发达国家同期平均水平，基本建成“历史积淀深厚、质量水平一流，名校名师众多，风格特色鲜明”的教育名城。

2、“十一五”南京教育人才培养目标：“十一五”期间，南京教育培养目标要努力凸显三大特征：一是具有“现代公民”的特征。切实加强和改进德育工作，强化德育工作的实效，努力使全体学生都能够成为具有现代意识、现代科学人文素养、现代文明行为的现代公民。二是具有“国际通用”的特征。注重在全球化视野下培养人才，为造就一批具有国际眼光、通晓国际知识的国际通用型人才奠定基础。三是具有“一精多能”的特征。适应现代经济社会快速发展的需要，让一大批学生成为基础宽厚、素质全面、精通一个领域、兼备多种才能、具有“创业创新创优”精神的人才资源。

3、“十一五”南京教育倾力打造的三支教育人才队伍

(1)、师资队伍整体素质领先全国。全市中小学教师学历合格率保持在99以上；其中具有大学专科以上学历的小学教师比例xx年达到65□20xx年达到80以上；具有大学本科及以上学历的初中教师xx年达到60□20xx年达到70以上；具有硕士研究生学历(学位)的高中教师□xx年达到10□20xx年达到12。中等职业学校“双师型”教师xx年达到40□20xx年达到50以上。

(2)、实施“教师兴校”、“人才强教”战略，彰显师德建设

特色。进一步完善师德教育、评价、考核、奖惩机制，并发挥积极作用。努力建设一支师德高尚、素质优良、数量适当、结构优化、充满活力、适应教育现代化需要的教师队伍。加强和改进教职工的思想政治工作，大力开展师德建设，教育和引导广大教师忠诚人民的教育事业，不断提高思想政治素质、业务素质，勤奋敬业，遵纪守法，爱岗爱生，为人师表。

(3)、高度重视教师队伍的专业化发展，不断提高教师教书育人的能力。继续提升教师的学历层次，从xx年开始，中小学新进教师全面实现本科化。继续鼓励在职教师攻读教育硕士。大力加强教师能力建设。建立健全教师继续教育工作机制，精心组织开展教师培训活动，不断优化教师的知识、能力结构。深入开展教师教学基本功训练，提高教师教学的专业技能。

## 高校调研总结篇三

通过走访调研、谈心谈话等方式，对公司本部、各项目青年工作、生活等方面进行了调查了解。

目前，二公司现有员工811人，其中35岁以下青年463人，占公司总人数的%。青年人才中，本科及以上学历203人，占青年总数的%。初级以上职称382人，占青年总数的%。青年人才中男性所占比例为405%，是女性的7倍。

(一) 从青年自身方面来看：

一是绝大部分青年对初心、梦想有认知，但仅仅停留在概念层面，对于如何把理想信念的坚定态度转化为脚踏实地的奋斗目标仍比较迷茫，同时对文化氛围等“软环境”的重视和依赖程度较大。

二是青年个体之间的个性特点、兴趣爱好、优势劣势等都有着显著的差异。有的员工希望公司充分考虑其能力特征、特

性特点、职业兴趣等，适时调整职业发展目标；有的员工希望公司为其提供职业咨询，认清自身的发展现状、需求、优劣势等。

三是青年员工的学历层次大幅提升，他们视野开阔、理论丰富，善于接受新事务。然而，青年员工大部分集中在入职1-5年的基层岗位上，绝大多数人员均没有跨岗位工作经历。

四是有较大比例的青年员工表示平时几乎不会主动学习或很少学习。

## （二）从人才培养方面来看：

企业虽在近几年加强了对青年人才的教育培训，取得了一定的成绩，但因各种因素影响，教育培训工作的实效性有待加强。

## （三）从人才引进方面来看：

企业不断加强人才引进工作，包括开展校企联合培养“订单班”模式，提前将大三优质学生选入“青苗计划”定向培养，从源头上提高人才质量，同时建立校企合作定期交流联系机制，在校园招聘、人才培养上与高校进行长期合作，“青苗计划”成果逐步显现。虽然诸多人才引进措施为企业提供了大量人才，但随着企业生产经营规模不断扩大，我们的专业人才需求也在不断增加，这就对我们的人才引进工作有了更高的要求。

## （四）从人才流失情况来看：

近几年有部分青年离职，有的青年是因为工资收入不能满足其自身需求；有的青年是因为从学生到工作者的转换较为困难；有的青年因不能很好地了解、掌握生产流程、协调工作的注意事项以及如何处理人际关系等；诸多原因造成部分青



年离职。

### （一）重点加强青年思想政治、文化建设方面的引导。

一是强化企业形势任务教育，引导青年员工认清企业发展实际和战略目标，增强使命意识和责任意识，培养勇于担当的主人翁意识，树立敢担责、勇担难、善担险的工作作风，引导将青年员工自觉把人生追求融入企业的跨越发展。

二是强化自主学习。大力倡导“终身学习”的良好氛围，搭建各类平台，完善激励机制，助推青年员工不断提升个人能力。

三是强化典型引路，选树企业发展过程中涌现出来的典型人物、典型事迹和典型案例，通过身边人、身边事强化示范引导，大力弘扬争先奋进的良好氛围，凝聚艰苦奋斗的共识。

四是强化分类指导。针对新入职的青年员工协助其做好思想意识和职场身份转变；针对入职2-5年的青年员工加强“奉献、担当、忠企”的意识教育；针对入职6-10年的青年员工强化意志品质教育，鼓励到重难点项目磨练成长。

### （二）重点完善青年人才培养机制。

一是健全人才培养分级压实的责任体系。从公司层面，统筹建立压实人才培养责任体系，强化公司本部、各业务系统以及各项目部的人才培养主体责任，从功能发挥、职责定位与实际执行效果等方面，科学理清人才培养职责，切实履行好人才培养与发展的工作责任。

二是建立轮岗交流工作的长效机制。制定轮岗交流制度，把握青年员工渴望学习的黄金阶段，促进青年员工不断在实践磨练中增长工作经验，克服“本领恐慌”。

三是加大青年培训力度，不断加强培训工作的针对性，由各业务系统分管领导带头进行授课培训，各项目领导班子定期轮流对青年进行培训，在培训内容上，要专也要博，不断提高青年综合素质。

### （三）重点完善激励考核制度。

一是加大薪酬激励导向宣贯力度。引导青年员工认清薪酬激励导向的作用，体现公平公正的薪酬激励环境，激发青年员工干事创业的热情，充分利用各类新媒体信息化平台将宣贯工作真正宣传到位，入脑入心。

二是切实落实好“青苗计划”的激励措施。对于达到我们的考核条件的青年，要第一时间对其进行考核并发放奖励，同时也要加大对获奖员工的宣传，树立典型，发挥“青苗”员工带头做好表率作用，以点带面辐射带动公司上下学习先进，传递榜样力量。

三是严抓考核监督。将考核制度与奖惩紧密挂钩，设置考核投诉专线，及时处理考核过程中不公平的现象，坚持“谁考核谁负责”的问责机制。

### （四）重点为青年员工解决实际问题。

一是规范职工收入增长机制，做到职工工资与企业效益同步增长，同时要重点关注工资发放情况，确保不拖欠职工工资。

二是要联合工团组织开展线上、线下联谊活动，为单身青年提供联谊交友的平台。

三是建立回溯机制。定期组织调研，及时了解公司广大青年员工思想动态，高效反馈员工提出的问题，通过切实有效的手段为青年员工解决实际问题。

## 高校调研总结篇四

xx年，我县开始实施“遂州英才”招聘行动，主要采取到高等院校直接考核招聘的方式引进高层次人才。引进到事业单位的博士和正高专业技术职务任职资格人员，落户xxxx并购买住房的，按照本单位经费渠道发放10万元安家补助费；引进到事业单位的全日制普通高校毕业硕士和副高专业技术职务任职资格人员，落户xxxx并购买住房的，按照本单位经费渠道发放3万元安家补助费。组织、人社、编制、财政、公安等部门和住房公积金管理中心及时为引进人才办理上编、工资、经费核拨、社会保险、户口迁移、住房公积金贷款等相关手续。

xx年，xxxx县事业单位引进硕士研究生3名□xxxx年引进硕士研究生4名。其中：县国土局人文地理学1名，地图制图学与地理信息工程1名，县农业局农学类2名，植物保护类1名，县环境监测站环境保护类2名。年龄均在20-30岁，学历均为硕士研究生。同时，通过主动衔接和政策扶持，积极协调中省市专家组成专家智力团到蓬服务，培育、建立县级专家专家服务基地4家，市级专家服务基地2家。另外，在接受本次调查的国有电力公司、县国有粮食储备库、鑫威门业、渝奥纺织公司、佳琦电子等企业，高级工80人，高级技师6人，高级工占技能人才总数为17.7%，技师占技能人才总数为27.8%，高级技师占技能人才总数为0.21%。

目前来看，高层次人才在企事业单位中所占人才比例总体偏低，如全县专业技术人才5618人，其中高级职称只有614人，仅占11%。且多聚集在教育、卫生等行业性部门，职称层级变化较大。而在被调查的企业中，领导对高技能人才比较重视，对技能人员的工资薪酬国有企业能基本能保证。

(一)高素质人才严重不足。有突出贡献、特殊技能型的中青年专业技术人员较少，享受市级及以上拔尖人才、学术技术

带头人津贴为空白;专业技术人员自主创业能力不够,高层次研发人员匮乏,难以在新一轮科技竞争中抢占先机。在机关事业单位中,具备良好理论素质、较强技能知识和能独当一面、高度负责开展工作的复合型人才数量不大。调查中不少单位反映“人员那么多,但能独当一面高质量完成某方面工作的人员只有30-40%。一方面,许多事情没有合适的人专干,另一方面,许多人没事干。

(二)人才结构分布不合理。一是学历层次结构不合理。全县专业技术人才中硕士研究生学历及以上人员所占比例偏低。二是人才行业分布不合理。现有人才主要集聚在教育、卫生等第三产业上,而轻纺、门业、规划建设等专业技术人才不足,第一、二、三产业人才呈现“断层”现象。三是专业知识结构不合理。熟悉计划经济的人才较多,而熟悉市场经济的人才较少,从事教育、卫生、农业、行管等传统学科专业人员相对富余,而从事法律、金融、工业、招商、经济管理、文化旅游、工民建等专业人员奇缺。

(三)人才保障机制不健全。由于xxxx属革命老区,经济不发达,工资待遇低,工作条件差,激励措施不到位,本地高素质人才不愿回来发展,外地一些高素质人才不愿意到xxxx来工作,特别是许多优秀人才外流,一些用人单位和县财政对人才工作经费投入较少,在引进高层次人才上与发达区县相比缺乏竞争力,在一定程度上造成“有心想事,无力办事”的局面。

(四)高层次人才作用未得到充分发挥。一是高层次创新人才,领军人才非常缺乏。被调查单位中36-45岁,大专、高职学历的人员成为人才的主力军,高层次高学历的创新人才、领军人才非常缺乏。二是高层次人才积极性和专业特长没有得到有效发挥。有近70%的高层次人才认为会参与到科研工作中,并有30%认为他们自己发挥了较大作用,40%认为专业特长得到比较充分发挥。但仍有一部份人认为,他们个人的意见或建议没有受重视。三是创新情况不理想。调查了解到获得发

明和专利的高层次人才非常少，这说明高层次人才的创新技能与创新实践活动有待加强。

### (一) 强化宣传引导，确保高层次人才“最吃香”。

牢牢把握宣传舆论工作的主动权，加大对“人才强县”战略的宣传力度，带头深入学习贯彻高层次人才发展规划，形成全社会关心人才工作、支持人才工作、共同推进人才工作的良好局面。加大对优秀人才的激励和宣传力度，重奖那些在经济社会发展中作出重大贡献的优秀专家，广泛宣传他们的先进事迹，引导各类高层次人才向“洼地”聚集。积极宣传和推介各地人才工作的好经验、好做法，相互学习和借鉴，提高做好高层次人才队伍建设和工作的能力和水平，营造有利于高层次人才成长成才、创新创业的良好舆论氛围。

### (二) 完善引进政策，确保高层次人才“引得进”。

一是结合人事制度改革，在现有基础上，加快制定完善《高层次人才引进办法》、《高层次人才优惠政策》等指导性文件。对企业、事业单位引进急需紧缺人才给予政策支持，配套落实来xxxx工作人才的户籍、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置等优惠政策。二是加大人才工作投入。对符合劳动模范基本条件的技术能手，优先推荐参加市劳模、省劳模、“全国五一劳动奖章”的评选；对有突出贡献的高层次人才还可申报享受省政府、市政府特殊津贴。完善激励机制。企业聘用的高级工、技师、高级技师等高技能人才，可比照助理工程师、工程师、高级工程师等技术职称的待遇水平，享受相应待遇。三是拓宽人才引进渠道。完善“柔性引才”和智力引进促进办法，鼓励用人单位以柔性引才的方式吸引高级智力服务xxxx□实施刚性引才工程，通过招聘、遴选、考录等方式，实现人才引进计划；实施柔性引才工程，通过部门建立专家顾问库、政府建立专家顾问团、企业建立专家服务基地等方式，实现人才引进计划，创新柔性引才机制，统筹建立柔性编制制度，专门用于县属企事业单位招聘、遴选高

层次和急需紧缺人才;实施智力引才工程,通过采取兼职兼薪、短期聘用、项目合作、技术咨询、技术承包、技术入股、技贸结合、人才租赁以及联建重点实验室、研究中心等方式引进智力,吸引拥有科学技术成果、发明专利或掌握高新技术及紧缺专业知识的高层次人才到xxxx工作、创业,实现智力引才计划。大力实施“招大引强”战略,在引资的同时,连同智力一同引进。

### (三)加强培养开发,确保高层次人才“留得住”。

建立与我县经济社会发展需求相适应的人才培养动态调整机制,实现实用高层次人才培养“供需衔接”。一是健全xxxx高层次人才、重点人才、后备人才信息库,实施高层次人才、重点人才动态管理。二是完善在职人员继续教育培训办法,加强公共职业培训体系建设,构建网络化、开放式、自主性和分类、分层的继续教育体系,倡导用人单位鼓励员工参加提升学历层次的学历教育,实行与职称评聘、职务晋升、职业资格挂钩的人才终身培训制度,定期开展科研课题培养计划,组织专业技术人才参与重大课题研究。三是加强农村人才培养,重点实施农村致富带头人、执业农民和农村科技人才培养计划,加强社会工作人才培养,鼓励各协助志愿组织发展,引导退休党员干部等社会成员参与志愿者服务行动。四是紧扣用人单位发展需求,建立以岗位职责要求为基础,以能力业绩为导向,充分体现人才价值,科学化、社会化的人才评价发现机制,探索实施社会化评价,在社会通用性强的系列和专业试行专业技术资格社会化评价,打破专业、岗位限制,鼓励专业技术人员一岗多证、一专多能。探索专业人才公务员职称评定机制,对于从事专业技术工作的公务员,在职称评定上不受身份限制。

### (四)深化制度改革,确保高层次人才“用得活”。

始终将人才资源作为“第一资源”,大力实施人才强县战略,深化制度改革,努力营造有利于人才成长的环境。一是加强

部门协调，明确各部门的职责，把高层次人才工作经费支出纳入年度财政预算，同时鼓励企业事业单位、社会团体、其他社会组织及公民个人捐款资助高层次人才队伍建设。二是建立高层次人才专家库，积极搭建服务和对接平台，在现有高层次人才资源基础上，以专业决定使用方向，做到专业对口、岗位适合，确保人尽其才、人尽其用。三是打破年龄、身份、资历、学历限制，建立人才资本及科研成果有偿转移制度。四是进一步完善收入分配制度，不断改善企事业单位高层次人才的工资生活待遇。

总之，高层次人才的引进有利于县域经济社会的健康快速发展，有赖于各级各部门的大力支持和社会各界的全力配合，要自觉地为他们诚心诚意办实事、尽心竭力办难事、坚持不懈做好事，切实帮助他们解决干事创业过程中的各种困难和问题，积极营造一种拴心留人、人在心在的良好氛围，真正使他们有用武之地而无后顾之忧，从而全身心投入到建设发展中去。

## 高校调研总结篇五

为进一步加强检察人才队伍建设，促进“十二五”时期检察工作科学发展，服从服务于地方经济建设和社会事业发展，建设和谐社会，我近期对县检察人才队伍建设情况进行了调研，现将调研情况报告如下：

县人民检察院设行政办公室、政工科、等个部门，行政编制个，在岗干警名，50岁以上人，40—50岁人，30—40岁人，30岁以下人，其中副处名，正科名，副科名，科员名。全部干警中党员人，占比%，检察官人，占比%，大专学历人，占比%，本科学历人，占比%，女干警人，占比%。

### （一）学历层次较低

由于县是山区小县，经济相对滞后，福利待遇偏低，人才吸

引力不强，因此该院检察干警学历层次较低，本科学历只占全院检察干警的%，且部分本科学历是通过继续教育所得，第一学历为普通高等院校法律专业本科生的极少，大多为大专学历及以下学历。

## （二）专业化、高层次、复合型检察人才缺乏

该院检察干警学历层次不高，因而缺乏专业化、高层次、复合型检察人才，具有较高专业理论水平、较强业务能力和实践经验丰富，即精通法律、在其他专业领域有造诣的高层次、复合型人才欠缺。

## （三）无法律职务人员较多

20xx年国家统一组织司法考试以来，该院检察干警参加司法考试者不多，参加者司法考试通过率较低。因而无法律职务人员较多，与检察官队伍的实际需要相差甚远，存在检察官断档现象。

## （四）检察院的编制与所承担的工作不相适应

该院人少案多压力大的问题较为突出，不能满足实际检察业务工作的需要。

## （五）检察干警待遇偏低

该院检察干警待遇相比公安、法院较低，且职级晋升较慢，工作生活条件差，致使部分检察干警不安心工作，选择调离检察机关，向发达地区或收入高、提拔快的单位流动。

## （一）检察院缺乏进人的自主权

长期以来，由于检察机关实行的是双重领导体制，编制管理机制不配套，检察院进人都是由当地党委、政府研究确定，



检察机关作为用人单位没有多大自主权。从这些年情况看，检察院进人渠道比较杂乱，主要是来自军队转业干部和当地领导以及检察院内部检察干警的子女，导致现有检察干警水平参差不齐。随着国家司法考试制度的建立，部分干警由于司法考试难以过关，虽在长期执法实践中积累了较为丰富的工作经验，但并不具备执法主体资格，造成检察员、助理检察员、书记员比例失调，制约和阻碍了检察工作的发展。

## （二）检察院缺乏吸引、留住人才的竞争力

由于县的经济、文化相对落后，高等院校的毕业学生不愿留在原籍工作。同时检察院干警收入少，待遇差，工作清苦。部分检察干警家属下岗或没有工作，部分干警子女就业有困难，不得不为生计奔波而影响工作。还由于检察机关上下、内外交流机会少，导致干警职级偏低，挫伤了工作积极性，一定程度影响了检察干警队伍的稳定，不仅不能吸引优秀人才加入，还导致检察院内部优秀人才的流失。

## （三）检察院缺乏建设人才队伍的机制

检察院由于人员少、任务重、要求高、压力大，检察干警接受业务培训的机会不多，少数干警没有择业压力，业务学习重视程度不够，法律素质相对滞后，执法能力整体较低，难以胜任本职工作。检察院一方面缺乏相应的人员淘汰机制，出口不畅，对于一些素质低、不适合在检察院工作的干警，难以通过一种有效机制将其淘汰出检察院。另一方面受编制的制约，符合条件的高素质人才不能顺畅地进入，出现了想录用的人进不来，要清退的人辞不去的尴尬局面，造成难以建设好检察人才队伍。

## 高校调研总结篇六

截至20xx年12月，南坞一中县编制办核定教职工人数为xx人，实有教职工数xx名，其中专任教师xx名，职工xx名，平均每

班教师数xx名，师生比为1:xx，学历合格率达到100%，其中高级  
中学教师xx名，平均每班教师数xx名，师生比为1:xx，本科学历  
xx名，达到xx%，其中专科xx%，学校教职工队伍的数量  
除部分紧缺学科外基本满足，为了适应教育事业发展的需要，  
教职工队伍的整体素质在不断提升，主要有如下特点：全  
校35周岁以下教职工xx名，占教职工总数的xx%，36-45岁教  
师名，占教职工总数的xx%，46-50岁教职工xx名，占教总数的  
%；51~55教职工xx名，占总数的xx%，55岁以上教职xx名，  
占总数的xx%

教师队伍中45周岁以下的中青年教师占了教师总数的xx%，教  
师队伍年龄结构呈年轻化的趋势非常明显。学校教师的学历  
合格率、高层次学历比例高（低）于全县平均水平。省级学  
科带头人xx名，市级学科带头人xx名。县级学科带头人xx名，  
专任教师中高级教师职务有xx名，中级教师职务有xx名，初  
级教师职务有xx名。在职教师具有中高级职务人员占教师总  
数的%，其中高级职务占%。学校教师职务结构比例较合理。

## 1、校长人数、学历结构和职称结构。

我校教科局直接考核任命的校长1人，具有本科学历，中学高  
级教师。

## 2、校长的选任、考核、奖惩等情况。

为全面掌握校长履职及办学绩效情况，学校组建了校代会，  
是为了进一步规范办学行为，促进学校发展，全面提高教育  
教学质量。教科局对校长的考核，遵循实事求是、客观公正、  
公平透明的原则进行考评。对学校校长工作完成情况的综合  
考核、常规教学和常规管理考核原则上每学年进行两次，行  
政、民主评议每年一次，实行百分制加分与扣分方式。

考评领导小组对优秀校长按有关规定进行奖励，对不达标的

校长采取诫勉谈话，对工作失职造成重大不良社会影响的，将视其情况进行调整工作或解聘。

同时，将考评结果作为校长交流、轮岗的依据根据我校教师年龄结构，今后5年内将是教师退休的一个高峰期，故及时补充新教师是缓解今后5年内制约我校教育发展瓶颈的一大关键因素。经报上级政府部门批准，近2年共招聘特岗教师8名，补充教师队伍。

### 3、加强师德教育，提高专业教师队伍的师德水平。

每学期我校都举办为期一周的教师培训班，集中开展政治业务学习，提高师德水平。

### 4、严把专业技术人才队伍职务晋升条件审查关，努力打造高质量的人才队伍。

近年来，我们严格按照《河南省中小学教师系列专业技术资格标准条件》规定，认真审查申报晋升专业技术人员的基本条件、申报条件、教育教学条件和教研、科研条件，侧重审核其思想表现、工作实绩和从事教科研能力，并制订了相应的实施细则，对违反师德规定的，教育管理不到位“发生重大安全责任事故的”，教学工作“备、教、改未完成教学任务的或教学质量考核不合格的”，予以一票否决，坚决不予申报，有效地遏制了职评工作中只讲申报条件，不讲思想表现、工作实绩和教科研能力，弄虚作假的不正之风，从而净化了人才队伍风气，使专业技术职务评审工作真正成为教育人才队伍成长的有力推手，促进了教育人才队伍健康成长。

### 5、开展青年教师课堂教学评优活动。

通过年级选拔，对有发展前途的教师，定向给予指导和培养。近年来，我校先后有xx名教师在市以上教师教学大赛中获奖。为了对骨干教师进行重点培养，学校为他们搭建平台。不但

让他们承担各级课题研究及教学试验工作，而且让他们有施展才能的舞台和专业成长的通道。

## 6、加强教学研讨活动。

认真开展集体备课、上公开课、同行听课等业务学习活动，着力提高教师的业务能力。学校每学期都开展一次教学观摩活动，组织老教师上观摩示范课，开展教学评议活动，通过同行互动合作，解决其教学过程中存在教育理念、教学方式方法等方面存在的问题，促进其专业成长。学校将教师参加教研活动情况纳入教师必须完成的教学工作内容，期末开展检查考评，并将考评结果与教师年终考核挂钩。

## 7、推荐中青年骨干教师参与各级组织的培训，让他接受系统理论学习，提高其理论素养。

近年来，我们共推荐xx名教师参加市级教师观摩培训。组织xx名教师参加县级教师观摩培训，组织xx名教师参加教师教育技术能力网络培训。并按照规定，积极开展中小学教师继续教育、学历教育、现代教育技术培训和新课程培训。成立了领导组，制订教师继续教育工作计划及检查评估细则，认真开展教师继续教育工作的。

## 8、认真开展校本培训。

按照“坚持结合教学改革学习，坚持结合教育教学实践案例学习，坚持结合出现的问题学习”的原则，要求教师自修，抓教师学历层次的提高工作。鼓励教师参加自考、函授等形式的在职进修，学校在课程安排上予以时间保障。近年来，有x名教师取得了本科学历。

## 9、加强教师队伍建设，提高教师专业水平。

严格执行教职工请假制度和教职工绩效考核制度，全面落实

了教师绩效工资，严格兑现奖优罚劣。加强教师量化考核。按照《南坞一中学科教师量化考核办法》，全面客观评价每位教职工，并注重考核结果的运用。把考核结果作为教师评优评先、骨干认定、绩效工资兑现、职称评审、调整调动和提拔任用的主要依据。

## 10、抓安全，促进各项工作得到稳步发展。

为统一指导学校安全工作，学校印发了《南坞一中安全事故应急预案》，进一步夯实了学校的安全工作责任。为了狠抓学校安全教育，各班利用集会、班会、安全警示牌、板报、标语等，在师生中广泛开展了“关注安全、珍惜生命”的安全教育。学校开设安全教育课，在安全教育周和安全教育日期间进行安全演练，提高了广大师生的防范意识和应急处置能力。为了狠抓学校传染病防控和食品安全工作。学校配合镇食品药监督管理部门开展了学校饮食安全大检查，健全了食堂各项管理规章制度，严格实行各种食物原料定点采购和索证制度，并建立台帐。为了全面实施教育惠民工程，学校严格落实义务教育阶段“两免一补”政策，将各项政策落到实处。

### （一）编制教职工数不能满足正常教学的需要。

按照开足开齐课程要求，我校每年女教师请产假多；学校到退休年龄的教师人数不断上升，造成学校编制教职工数不能满足正常教学的需要。

### （二）音乐教师稍有短缺。

按照标准配备音乐教师，我学现有18个教学班，还缺音乐教师1名，加上学校教师有到外地支教等因素，影响了学校的正常的教学活动。

### （三）师德师风建设有待加强。

就目前教师队伍整体状况而言，其主流是好的。但是，以高标准严要求来衡量，教师队伍建设方面存在着一些不容忽视的问题。

一是作风不实。部分教师敬业意识不强，缺乏勤学苦练、奋发有为的精神。

二是敬业意识不强。

个别教师对学校分配给自己的工作消极对待，出勤不出力，不能“静不下心来教书，潜不下心来育人”，把自己的心思、时间和精力花在教书育人之外。

#### （四）教师工资待遇低。

教师工资待遇低，除正常的档案工资以外，几乎没有其它收入，加之学校管理严格，对因病因事请假的教职工在绩效工资中扣除工资较多，与其它行业的干部职工相比工作强度大，自由支配时间少，不允许从事第二职业，教职工中多数人员经济拮据，生活困难，教师感到社会地位低下。

#### （一）健全机制，补充教师队伍的新鲜血液。

通过定编定岗，不断增添教师队伍的新生力量，可为学校教育的可持续发展奠定基础。不光要留住现有的好教师，同时要招进更多的人才发展教育事业。建立健全教师的补员机制。

#### （二）加大教育投入，营造尊师重教的良好氛围。

通过严格的教师考核评价，建立切合实际的激励机制，大力表彰在教育教学、科学研究、学校管理等方面做出显著成绩和突出贡献的教育工作者，对学校教学质量提高起关键作用的骨干教师予以重奖。奖励要按实际大小分别确定，拉开档次，不能搞平均分配“吃大锅饭”。

### （三）提高教职工师德师风个人修养。

认真组织教职工进行思想政治学习，提高教师的爱岗敬业奉献精神。结合《教育法》、《中小学教师职业道德规范》、细化教师道德行为规范，健全师德考核机制，把师德表现作为教育考核的重要内容作为聘任、奖励的重要依据，进一步促进师德教育的经常化、制度化。经常弘扬先进、宣传典型促使教职工树立正确的世界观、人生观和价值观，增强事业心、责任心和敬业精神，不断加强教师敬业爱业教书本人、为人师表的自觉性。

### （四）加大教职工的培训力度。

加大教师的培训力度，建立骨干教师体系，从整体上提高教师的业务能力。学校要增加培训经费，扩大教师的培训面，让青年教师积极参加市级的优质资源培训。

### （五）建立教职工岗位聘任制度。

建立“能上能下”的岗位聘任制度。将竞争机制引入专业技术岗位聘任工作，深化校内人事制度改革，动真格建立竞聘上岗、能上能下、岗变薪变的用人机制，充分调动广大教职工积极性，提高教师队伍整体效能和办学活力。

### （六）切实提高农村教职工待遇。

1、改善工作生活条件。切实改善农村学校教职工的办公条件，为相关教职工配备电脑。加大农村学校周转房建设力度，并区别不同的教职工数量和住房条件，安排不同数量的周转房建设规模。

2、职称评聘给予倾斜。建议适当提高农村中学中、高级教师职称聘任比例，并适当放宽评聘条件。

## 高校调研总结篇七

省有突出贡献专家和首席技师推荐选拔工作是我省实施人才强省战略，大力加强高技能人才队伍建设的重要举措。今年，省上分配我县省有突出贡献专家和首席技师各5个名额，最终我县仅2人通过省有突出贡献专家评审，首席技师全部落选。从推选结果来看，我县高层次人才队伍建设亟待加强。

近年来，我县高度重视人才工作，加大投入，完善人才选拔、培训机制，为推动全县提速转型发展发挥了重要作用。截止目前，全县人才资源总量达37496人，技师以上1850余人，但高层次拔尖人才却相对不足，享受国家特殊津贴专家12人，省有突出贡献专家14人，县管拔尖人才被纳入省农业专家服务团专家13人，此次推选工作更体现出这一问题。

一是行业发展不均衡。从申报范围来看，农、林、水、果行业8人，教育系统2人，交通、陶瓷、文物旅游等方面各1人，煤炭、水泥、铝业等传统产业方面无人申报，装备制造、食品加工、医药等新兴产业也缺乏领军人才。

二是高层次人才较少。我县累计已评选县管拔尖人才共253人次，具备省有突出贡献专家条件的人却太少，省首席技师的申报人数更少，只有2人。

三是县管拔尖人才实力不强。我县申报省有突出贡献专家的13人中，多数人员获奖层级较低，部分个人奖项排名靠后，还有一些是5年以前的奖项和业绩。申报省首席技师人员业绩不显著，均未通过省委人才办评审。

这次省有突出贡献专家和首席技师推荐选拔工作中，我县申报总人数达15人，较往年明显增加，通过评审人数也首次达到2人，这在除西安外的其他地县也是少有的。特别是个别单位拔尖人才集中出现，今年通过评审的2名省有突出贡献专家，其中1人来自县公路局，目前，全县累计共有14名省有突出贡



献专家，其中有3人出自公路局，2人为在职路桥专家。在看到这些积极因素的同时，我们还应清醒认识到，我县人才工作中还存在许多问题。

一是人才观念淡薄，对高层次人才重视不够。许多单位和领导对人才尤其是高层次人才的重要性认识很明确，但面对企业发展的现实情况和人才发挥作用的长期性，又出现了“叶公好龙”现象。部分单位安于现状，有的认为暂不需要高层次人才，高层次人才不如一般人员好用、好管理；有的认为最需要的是资金，不是人才；有的说，企业不景气，引进人才也留不住。这些长期存在的认识误区严重阻碍了高层次人才队伍建设。

二是体制不活，运行机制不够健全。我县人才队伍建设实行县委统一领导下的组织部门牵头抓总、相关部门分工负责的体制，建立健全了领导小组和工作机制。但在具体工作中，个别部门主动性不够，甚至存在被动应付的现象，没有形成工作合力。事业单位用人机制受编制、经费等因素限制，优秀人才引进也比较困难。

三是人才投入少，工资待遇低。我县人才工作经费投入相对较少，部分单位财力不足或重视不够，相关待遇较低影响了高层次人才队伍建设力度。我县大部分企业规模小、科技含量少，高新技术少，缺少大型支柱企业、高新技术企业和科研院所等强有力的吸引人才载体，也缺少能使人才充分发挥才能的平台和空间。企业拿不出高工资、好待遇给人才，就难以吸引人才、难以留住人才。

四是教育培训不够，人才培养机制不健全。近年来，除教育、卫生行业的高层次人才继续教育培训比较多外，其他行业的继续教育培训都比较少，不同程度存在“实用主义”的问题。部分单位认为培养人才花费物力、人力、财力，而且不一定留得住，不愿意在人才培养上多投入，存在“多使用、少培训”或“只使用、不培训”的现象。这些严重影响了我县人

才干事创业的积极性和创造性，也是造成高层次人才队伍总量不足、素质不高的原因。

一要加大引进人才力度。可采取特事特办的办法，对引进的人才，在个人职称评审，配偶、子女就业及随迁子女入学等方面要优先考虑。企业等用人单位可实行多元化分配机制以更好地吸引人才。各级政府要加大高层次人才引进力度，对引进的省部级有突出贡献的中青年专家、学术技术带头人、正高级职称的人才和急需紧缺专业人才且具有博士学位或研究生学历的人才给予一定数量的安家费。对一些特别优秀的人才在没有编制的情况下可先安排工作，享受正式人员同等待遇，随后积极创造条件妥善安置。还可以参考招商引资的做法对引进了重点人才做出贡献的中间介绍人予以奖励，鼓励人人参与引才。

二要加快现有人才培养。坚持以需求为导向，加快对现有专业技术人员的继续教育，整合全县培训资源，广开培训渠道，采取走出去、请进来等形式，着力提升人才素质。积极协调省内外高校，在我县开办培训基地，邀请知名专家教授到来铜开展培训、传授经验。建立重要高层次人才脱产培训制度，每年安排拔尖人才脱产培训3个月，对重点拔尖人才定期安排外出学习考察等，力争在一个任职期内使全部县管拔尖人才轮训一遍。

三要大力兴办职业教育。加强职业技术学院与企业的合作，实施“订单式”培训，培养“适销对路”的高技能人才，使职业技术教育成为技术人员的摇篮。xx职业技术学院可开设水泥、苹果等相关专业，培养适合发展的各类专业技术人才。发挥xx工业技术学院作用，把我县建成西北煤炭基层人才培养基地。各区县职业技术学校，要依托地方特色资源，培养适用专业人才。

四要增加人才工作投入。增加人才发展专项资金，用于引进、培养、资助、奖励各类人才。探索建立政府推动，政策引导，

走向县场化的运作模式，逐步建立起多渠道的投入机制，使各类人才更好地为经济社会发展贡献力量。

五要扩大宣传，形成惜才重才的良好氛围。要加强高层次人才队伍建设工作在媒体上的宣传，调动各类人才积极参政、议政，成为党委、政府的“专家智囊团”。要在组织上多关爱、政治上多关心，生活上多关怀人才，激发各类人才投身、建设的热情，营造人尽其才、干事创业的良好氛围。