

# 2023年人才工作调研有哪些方面 人才工作的调研报告(优秀5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

## 人才工作调研有哪些方面篇一

实施东北老工业基地振兴的战略，不但可以推动东北产业结构的调整，更是对人才的需求产生的重大影响，这样的影响将会从三个方面体现出来：一是高层次人才的需求数量有了很大的提高；二是高层次人才的需求结有了很大的影响；三是高层次人才的整体素质要求更高了。

尽管东北三省在中国国民经济整体中占有比较重要的地位，但东北老工业基地的发展现状不容乐观。制约东北老工业基地发展的主要因素之一是缺乏大批的高素质的现代化人才。目前一是企业中的工作人员很大部分的文化程度偏低，还有一部分并不是从事的自己所学的专业，缺乏专业的理论知识。二是东北老工业基地对很多岗位都需要高学历有技术的人才，主要可以划分为4个类型，办公室文秘管理人员、财会专业、会外语商务营销专业、技工学校毕业生。三是用人东北老工业基地与择业大学生两头凉的状况、东北老工业基地缺少专业技术人才，也有用人愿望，却对刚毕业的大学生取排斥态度，不愿招收大学毕业生。大学生虽然就业困难，但也不愿意到非公企业去工作，双方形成了隔岸互望，两头凉的尴尬状况。

### （一）新专业的建设滞后

东北的老工业基地所需的专业人才需求，在一定程度上存在很大的有针对

性。而这些人才的在学校的教育并没有足够的针对性，特别是一些从旧专业延伸出来的专业。对于这些新的专业来说，高校教育课程开发的速度较慢，对于专业方面的改造和设置也都不尽跟得上东北老工业基地的发展步伐。

## （二）大学生和东北老工业基地两头凉现象

对于很多大学生来说，在东北老工业基地就业，待遇比较低，条件也比较艰苦，和机关事业单位等比起来缺乏吸引力。而对于东北老工业基地来讲，他们认为大学生吃苦能力不足，办起事来随心所欲，再加上一些大学生缺乏工作经验，进入工作状态的速度较慢。

### （一）优化、盘活内部高层次人才

#### （1）坚持科学调控以及总体筹划的原则

以能力的建设作为总体核心，做好高层次人才队伍目标的调控以及总体要求的建设和顶层设计，以最快速度组建并形成一支具有优良的素质，且数量充足，种类和结构科学合理，能够动态发展的高层次人才队伍。

#### （2）坚持超前的规划和动态的调整原则

以科学的指标来统筹各个种类高层次人才所需的具体要求，如年龄区间、素质结构，以及岗位、职级和专业等要求。以超前的规划和动态的调整原则，对高层次人才队伍的年龄、学历、专业和职级结构进行科学合理化的调整。确保高层次人才队伍具有科学合理的整体结构，实现高层次人才队伍个体的素质较高、整体的结构优化、进出更替井然有序、作用发挥得突出明显，实现高层次人才队伍总体的建设水平和

全市的经济社会发展需要相互协调。

### （3）坚持合理的配置并盘活存量的原则

要在不断加大对高层次人才引进的基础上，通过井然有序的流动，科学合理的配置、优化的组合现有的高层次人才，盘活已有的高层次人才队伍，保证效益的化，继而在的程度减少高层次人才资源的浪费和流失。同时要谨慎而且科学合理的处理广揽人才同量才使用两者之间的关系，特别要注重发挥好已有人才的创造活力，保护他们对于创新的热情，鼓励其创新和实践，同时重视对那些本身具有发展潜质但当前尚未脱颖而出的本土高层次人才的帮助和扶持。

### （4）坚持搭建平台和统筹选拔的原则

为了避免对于高层次人才的选拔过程当中会出现以偏盖全、标准单一和不能统筹选拔的这些现象，所以在实际的人才挑选和招聘过程当中就要求组办组织能干哦扩大民主，统一选聘标准，在综合考量的前提下，竭力的为那些想干实事、能干实事和能干成事的人，创造能够成就自身和社会事业的条件环境，为这些人搭建施展自身才华的舞台。

## （二）与地方高校合作，明确专业建设要求

针对东北老工业基地新专业建设滞后的情况，东北要和地方高校进行密切合作，从根本上解决这个问题。东北老工业基地要协助地方院校科的教育课程的创新、研究、和开发，做好对其新专业的设置和已有专业的改造，紧紧跟随东北老工业基地发展的步伐。务必要以应用能力的培养为基础，从而进行对课程的设置。加强人才在其职业的岗位上创造性地完成任任务并从事实际的职业活动能力的培养，安排课程中的重要内容。根据东北老工业基地的改造对高技术人员的需求，分析高技术岗位群体和一般技术岗位群体之间不同的要求，学校也要明确专业建设的要求，要确保专业能够处在社会职

业的需求和学科的体系的交叉点，一方面是为教育培养与社会职业紧紧相关的人才而设置的，另一方面又是为培养相应的学科承担人才从而设置的。所以，地方高校应该以学科的建设为基础进行各个专业的分析和建设，以与老工业基地紧紧相关的职业需求为目标，结合地方发展实际所需，教育培养应用型人才。

1、坚持把为地方经济和社会发展服务作为人才教育培养第一宗旨，合理科学的进行各项专业设置建设，本地省教育厅在《关于进一步深化高等教育教学改革，为加快新型工业化进程提供人才服务的若干意见》当中指出的高校要调整专业设置结构，一定要根据全省的经济社会发展并加快新型工业化的产业体系构架对各类的专业人才的要求，密切和社会用人单位联系，有针对性地进行专业设置和调整专业方向，这就需要要求本地的省地方院校，在设置专业的工作上要把服务于地方经济作为工作主线，积极地创办、开设本地的省里老工业基地急需的网络信息工程和电子机械工程、软件工程以及生物技术等各项新兴专业，来为本省老工业基地发展，教育培养其所需的各门各类的高层专业技术人才。

2、高校人才的培养，实践教学肯定是一个重点，加强课程体系的建设。为当地高校提供高校所需要的实践教学基地的建设。应用型人才的培养应该着眼于地方经济发展方向，结合社会实际，针对本地省的石化工业、绿色食品和装备制造，以及能源工业和医药工业这些老工业五大基地的各自特点，一方面通过和东北老工业基地联合，在高校内建立相关研究所或研究基地，东北老工业基地联合提供资金支持，学校则提供人才支持，为企业和社会的发展进行共同地科学和研究，致力于把科学技术转化为实际的生产力，努力为老工业基地的持续发展提供智力和人力以及高新科技的多方支援；在另一方面，东北老工业基地可以和学校签订协议，建立实践教学的基地，为高校的学生提供一些实习和实践的劳动工作岗位，把学校作为企业的研究、发展提供人才和技术的坚实支援，共同为本省老工业基地的发展培养应用型技术人才做出自身

的贡献。

## 人才工作调研有哪些方面篇二

今年，本着为我市社会主义新农村建设提供人才支持的宗旨，我们就农村人才培训专题深入到我市广大农村进行了调研。通过调研，我们了解到了农村人才的培训需求，在此基础上我们启动实施了新型农民培养计划，开展了农村人才培训工

作，取得了一定成效。现将有关情况汇报如下：

今年，我们深入到x市、x县、x区等区县（市）的人事局、乡镇、农村，就农村人才培训专题，通过召开座谈会、问卷调查等方式进了调研。

通过调研，我们了解到我市农村人才队伍现状不容乐观。我市共有x万农村人口，可以说有丰富的劳动力资源，但人才资源相对匮乏，有文化、懂技术、会经营的农村人才较少，不能适应我市新农村建设的需要。一是我市农民文化层次较低，懂得农业科技、管理的高层次人才奇缺。据调查，我市从农村考上大学的大学生毕业后回乡工作的几乎没有，同时大部分中学毕业生也进城务工，这些都使得我市在乡务农的农民文化水平层次较低，造成了农村的`高层次专业技术人才和管理人才短缺，影响了农村的经济发展。以x市腰堡乡中腰堡村为例，全村共有550户20xx名村民，共中大学毕业生人数为零，高中毕业生只有6人。二是具有一定技术专长的农村实用人才数量较少，素质有待提高。

通过调研，我们了解到广大农民有强烈的培训需求，有着急切的通过学习掌握致富本领的愿望。一些青年农民希望参加学历教育的学习，通过学习系统掌握农村科技、管理方面的知识，力争学习回乡后能将所学知识运用到建设新逐村建设的实践中去，做农村的科技带头人、致富带头人。一些具有一定技术基础的农民希望接受短期的实用技能的培训，通过短、平、快的学习迅速提高自己的技术水平和致富能力。如x

市腰堡乡中腰堡村村民李x谈到，她在销售植物药品时，由于知识水平有限，不能为植物对症下药，正在自学但收效不大，所以迫切地需要植保方面的专业知识。李x的这一想法代表了大多数农村实用人才的心声。

结合我市农村人才队伍的实际状况，针对广大农民的培训需求，我们决定从今年起实施新型农民培养计划，大力培训农村人才，为新农村建设提供人才支持。具体情况为：

### （一）新型农民培养计划的指导思想和总体目标

实施新型农民培养计划，总体目标就是要在“十一五”期间，通过大力培训农民，迅速而有效地改善农民知识结构，提高农民自身素质，提高农民致富能力，实现农民知识化，使“现在”的农民成为“现代”农民，成为“有文化、懂技术、会经营”的新型农民，使农村丰富的劳动力资源转化为丰富的人才资源，转化为人力资本，为新农村建设提供智力支持和人才服务。

### （二）新型农民培养计划的工作措施、进展情况和成效

沈阳市新型农民培养计划主要包括村村培育大学生、致富能手培养、乡土拔尖人才培养等工作内容。

#### 1. 村村培育大学生计划

**培养目标：**培养一批植根于广大农村，懂得农业科技、农业经济，掌握先进技术、管理的农业人才，为实现“一村一业”提供人才保证。

**培养方式：**委托x农业大学，设置作物生产技术、园林、园艺、畜牧兽医、农林经济管理等五个专业，为具有高中文化程度或年龄在18周岁以上、具有相当高中文化程度的农村青年开展为期2年的大专层次的学历教育。

进展情况：首期大专学历班已于今年9月份开班。今年共招收135名学员。专业分布：园林专业33人，园艺专业27人，畜牧兽医专业30人，农林经济管理专业44人。目前，学员正在校学习中。

## 2. 致富能手培养计划

培养目标：通过先进实用技术的培训，让农民掌握一、二项农业实用技术，扶持农民成为致富能手、致富带头人，为农村实用人才队伍建设服务。

培养方式：围绕农学、植保、蔬菜、园艺、花卉、果树、保护地栽培、食用菌、饲料生产、林业、农机维修、水产养殖、畜牧、兽医14等个专业，选拔一批具有一定特长的各类乡土人才，选送到沈阳农业大学进行先进实用技术的短期培训，或组织专家到区县、乡镇及农村进行实地培训，使他们成为懂技术、有特长、善经营、会管理的新型农民。

## 人才工作调研有哪些方面篇三

近年来，各地越来越重视人才工作，如何引才、何处用才、何以留才正成为各地市无法回避的关键问题。市委人才办也在聚才、用才、留才等三个方面做了积极探索，并针对这三个问题短板，对全市人才发展现状进行了深入调研分析，提出了新时代人才发展的新思路、新途径、新举措，形成了如下调研报告。

目前，全市人才总量xx万余人，其中，“两院”院士x人，国务院津贴获得者累计xx人，省管专家x人，市管专家x人，市级学术带头人x人；专业技术人才x万人，企业经营管理人才x人，技能人才x人，农村实用人才x人。全市人才总量和结构持续优化，总体显示出“量质齐升”的良好态势。

（一）优惠政策“聚”人才。我市紧扣改革发展大局，布局

人才新政，在人才创新创业、产业支撑、新经济新动能等方面提供全方位支持。一是统筹设计宏观政策。市委、市政府印发《关于深化人才发展体制机制改革加快人才强市建设的实施意见》、《关于贯彻落实“大人才观”全链条推动人才发展的实施意见》两个宏观政策文件，对全市人才政策进行较为系统的宏观顶层设计，为我市广聚贤才提供了坚强的政策基础。二是突出制定重点政策。建立健全人才引进、人才培养选拔、人才发挥作用、推进保障机制等四方面政策，充分释放人才政策红利。例如，我市印发《关于加强人才引进工作的实施意见》、《关于支持工业发展的39条意见》等，通过58条人才优惠激励措施，拿出真金白银，引进和培育一批创新引领型企业、机构、平台、人才。其中对引进的院士、长江学者、国家“xx计划”、博士等副高级以上职称人才（团队），累计奖励最高可达xx万，最高可安排xx平米住房、每月给予xx万元生活补贴；针对特殊行业、重点领域、冷门专业的’人才引进，实行“一人一事、一事一议、特事特办”，激发人才创新创造活力。三是加快完善配套政策。制定出台人才创新创造、分类评价、职称评定、柔性引才、人才专项编制使用等方面配套政策，为人才提供服务保障。目前，市编委会印发《xx市引进人才使用编制管理办法》，进一步赋予用人主体更多自主权。市政府办公室印发《关于深化职称制度改革的实施意见》，为引进人才建立职称评审绿色通道。

（二）多措并举“育”人才。全方位、多角度开展对本土人才的培养。一是整合人才培养项目。推动组织、宣传、人社、科技、教育、医疗、工信、科协、社科等10个主要行业领域的人才培养项目整合，在市人才领导小组统一领导下组织实施，提高表彰层级、加大激励力度，在政治上给予更多荣誉，在物质上给予适当奖励，在工作上给予广阔平台，努力提升我市人才培养水平，擦亮本土人才特色品牌。二是实施重点人才工程。开展市级重点人才培养，推动人才工程项目与本地本单位中心工作对接，增强人才服务中心工作的针对性和实效性。大力加强名师等行业领域的专家人才工作室建设，

发挥各级各类专家人才的骨干、示范、辐射、带动作用，促进全市人才队伍建设。三是开展人才素能培训。通过“走出去”“请进来”的方式，提升我市专家人才素质，比如，组织选派企业家、中高级管理人才等赴xx大学等高校参加工商管理、人力资源管理、营销管理与实战、财务管理、生产运营管理等研修班学习培训。开设“工信大讲堂”，举办工业经济管理与创新系列讲座，邀请xx大学、商务部等高校部门专家教授来安授课、开展培训等。同时，针对我市产业发展实际，印发《关于深化体制机制改革加快推进高技能人才工作的若干意见》，为企业转型升级培养更多高技能人才。

（三）因势利导“用”人才。一是建设科技孵化机构。积极构建专业化、功能性孵化平台，先后建成xx县创新大厦□xx火炬研发园等多个省级以上孵化机构，带动形成了智能终端，电子新材料等一批高新产业技术联盟，吸引了大批高层次人才和国际先进技术，集聚了大批创业人才。二是搭建创新创业平台。人才发挥作用，需要舞台，需要载体，坚持以用为本理念，加大对市级以上重点实验室、企业技术中心、院士工作站、博士后科研工作站等高层次创新创业平台的支持力度，吸引创新创业团队干事创业。目前，全市共建成院士工作站x家、博士后科研工作站x家、博士后创新实践基地x家，省级创新型科技团队x家，认定国家级、省级企业技术中心和工程实验室x个，引进和嫁接科技成果xx多项，获得国家科技进步二等奖x项，申报专利x件。三是构建服务载体。在全市知识分子中开展“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”活动，以实施“爱国奋斗学习研讨活动、产业转型升级建言献策活动、科技创新科研攻关活动、脱贫攻坚基层服务活动、文明创建典型示范活动”为载体，引导人才向基层倾斜、资源向基层汇聚、力量向基层集中。

（四）千方百计“留”人才。在政策引才、载体聚才的同时，安阳始终坚持环境留才，积极推行人才发展的响应式服务、全过程服务、人性化服务。一是优化科技服务。打造各级创

新创业服务中心，积极为各类人才创业提供场地、宽带网络、公共技术等“一条龙”孵化服务，为人才干事创业解决实际问题。二是优化生活环境。坚持部门联动，优化事业单位引进人才工作流程，实行限时办结；在办理人事关系、工商注册、创业扶持等方面简化程序；努力为高层次人才提供住房优惠、教育入学、税收优惠、社会保障等服务；设立高层次人才就医定点医院，开通就医“绿色通道”，给高层次人才和特殊一线人才配备健康顾问和就医服务联络员。三是营造良好氛围。建立健全党委联系服务专家制度，市级领导干部带头，通过定期召开座谈会、联谊会、走访慰问等多种形式，帮助他们解决实际问题。扎实做好专家人才研修、考察、体检、疗养、休假、慰问等工作，让他们感受到党委和政府的温暖。同时，积极组织推荐符合条件的各类优秀人才作为各级党代会代表、人大代表、政协委员和劳动模范等人选，在政治上给予关心照顾。在市级主流媒体开设专题专栏，讲述人才创新创业故事，在全社会大力营造尊重人才、尊重创造氛围。

虽然我市在人才集聚、人才开发、平台搭建、服务保障等各项人才工作都稳步推进，但是对照当前人才工作的新形势新任务，还存在不足和薄弱环节，突出表现为：一是人才引进政策需要进一步完善。我市人才政策体系虽然已初步形成，但却缺乏相关更加具体、细化的配套政策和措施，对吸引外来人才的政策待遇和重大技术创新奖励政策还不够优厚，加之高层次人才工作生活的文化环境和社会保障环境等还不够优化，致使人才引进步伐缓慢。二是干事创业平台还需要进一步搭建。人才发展载体平台有限，能够助推创新创业的起飞跑道过于拥挤，尤其是缺少集聚、承载、吸纳高层次人才和团队的产业平台，在为人才干事创业营造良好外部环境上问题还不少、任务比较重。三是对基层人才的服务保障水平亟待提高。受地方财力限制，对基层人才引进和培养的政策水平本身就较低，有的政策还兑现不了。导致贫困地区和基层仍然存在“人才引不进来，引进来作用发挥不了，作用刚显现却又留不住”的现象。

当前，我市正处于经济转型发展的关键期，我们必须进一步深化认识，牢固树立科学人才观，围绕“四个全面”战略布局和“五大发展理念”，把人才改革放在全市的工作大局中去谋划，强化人才服务中心工作。

（一）要进一步完善人才引进政策。出台系统完善、政策优惠、操作性强的人才引进配套文件，明确规范引进工作程序，让引进的人才真正为我市服务、为促进经济转型发展服务。根据我市产业特点和实际情况，建议市委、市政府在人才引进政策中将高级技师列入高层次人才范畴。还可采用“柔性引进”的灵活方式，通过聘请咨询、讲学、技术合作、兼职、短期聘用、承担项目与课题研究等灵活方式引智。

（二）构建高层次人才创新创业载体。要以产业转型升级为导向，充分发挥钢铁、化工、纺织服装等传统产业的集聚效益和链条效应，以及新能源汽车、通用航工制造、智能机器人终端等新兴产业的实际需求，不断延伸产业发展链条，配套人才需求链条，确定各产业的人才发展定位、目标要求和工作机制，以用人单位为主体，以项目建设为载体，搭建项目承接平台、技术研发平台、人才培育平台、合作交流平台，不断加强与相关领域科研院所、职技高校的交流合作。

（三）完善人才服务保障。“事业留人、感情留人、待遇留人”的基础在于“待遇留人”。要不断探索高层次人才引进的新办法、新形式、新机制，进一步完善领导干部结对联系重要人才等相关工作制度，加大对创新创业项目的投入，夯实人才工程基础设施建设，来吸引人才、留住人才。要通过建立完善住房安居、亲属落户、配偶安置和子女就业等各项保障机制，落实工作待遇、生活津贴等各项激励措施，开辟“绿色通道”为高层次人才提供金融、文化、交通、医疗、旅游等公共服务特别待遇，积极营造有利于人才成长和发挥作用的社会环境和生活环境。

## 人才工作调研有哪些方面篇四

地级××市组建以来，市委、市政府将人才引进作为工作的重中之重。现将人才引进工作调研报告如下：1998年8月、2000年1月相继出台了《××市引进高层次人才暂行办法》、《××市引进高层次人才暂行办法的补充意见》，市人事局还于2000年11月颁发了《关于引进高层次人才工作有关问题的通知》，对高层次人才享受的优厚待遇作了具体规定。

吸引人才易，留住人才难，人才流失的现象在许多地方并不少见，地级××市创立伊始，也遇到了这种现象。市卫生局组建后，碰到一位从事肿瘤研究的硕士研究生要求调出，原因是北京某肿瘤研究所优厚的待遇、家属和子女户口进京为条件，要挖走这位研究生。经过了解得知，该研究生颇有报效家乡之心，但是所在医院缺乏应有的科研条件、工作环境，使他难以施展自己的才华。卫生局领导及有关几个科室的负责同志先后数十次找这位研究生促膝谈心，真诚地希望他留下来，为××地区的肿瘤防治工作发挥作用，并承诺为他创造较为宽松的工作环境，提供必需的科研条件，努力解决其工作、学习、生活上的种种困难。求贤若渴的精神感化了这位研究生。该同志心情舒畅地投入到肿瘤研究工作中，取得了较为突出的成绩，获省级科技进步二等奖，被评为优秀科技工作者，去年又被选送到芬兰国进修学习一年。

各单位下决心以诚留才，让高层次人才人尽其用，全市上下形成了尊重知识、尊重人才的良好氛围，促进了高层次人才引进工作的良性循环。不少外来人才不但在自己的工作岗位上创出佳绩，而且成为人才引进的好帮手。在我市建设局工作的耿博士，在武汉点将台高层次人才洽谈会上现场宣传，一下子就为我市有关用人单位吸引了1名博士、4名硕士，令许多自认为条件优越的地方和单位刮目相看。一些武汉大学的研究生通过他们已经在泰工作的师兄师姐介绍纷纷来泰应聘。正如他们自己所说，该所高校已经形成了××的人才同

向效应。

“××是个新兴城市，发展潜力巨大，引进人才的政策优厚，引进人才的心也特诚。”刚刚举行的南京秋季高级人才洽谈会上，一位姓范的高工站在××人才招聘团摊位前，自发地向在场的应聘人才宣传。

据了解，这位范工是南京人，1999年曾参加首届××高科技人才洽谈会，后因种种原因未能成行，但用人单位求才若渴的举动一直让他感动。这次他在报纸上看到我市参会的信息，就主动到场帮助我市宣传人才引进政策，并表示现在已经可以到××工作了。在他的现场宣传下，徘徊在双登集团摊位前的3名硕士研究生最终将目光锁定了该公司，双方顺利达成试用协议。

## 人才工作调研有哪些方面篇五

至20xx年底，全州粮食、物价、发改系统人员总数552人，其中中共党员人数223人，占40%，女性职工229人，占41%，少数民族职工257人，占47%。

（一）从职位分类看：公务员239人，占%；企业管理人员103人，占%；专业技术人员58人，占%；工人152，占%，其中技术工人56人（其中，中级工以上人员为55人），占%，普通工人37人占%。

（二）从年龄结构看：30岁以下人员49人占%；31-35岁人员67人，占%；36-40岁人员120人，占%；41—45岁人员125人，占%；46—50岁人员112人，占%；51-55岁人员28人，占%；56岁及以上人员4人，占%。

（三）从知识层次看：无研究生学历；大学本科学历98人，占%；大学专科学历207人，占%；中专、高中学历134人，

占%；初中及以下学历71人，占%。

（四）从人才培养情况看：粮食购销市场化以来，各级粮食部门通过大力推进国有粮食企业改革，精简了企业人员，加大了企业人才管理的力度，并克服资金困难，在人才培养方面进一步加大了投入。20xx年，全州粮食系统组织参加培训65人次。培训知识类型，主要为企事业管理人员培训，特殊工种职业技能培训等；培训渠道，主要是通过粮食系统教育培训机构（17人次，占%），其他渠道为党校和行政院校。全州物价系统组织参加培训25人次。培训类型主要为职业技能培训，培训渠道主要是通过党校和行政院校。全州发改系统组织参加培45人次。培训类型主要为专门业务培训，培训渠道主要是通过党校和行政院校。

（一）知识层次偏低。全系统大学专科以上学历比例仅为57%，而在系统主体单位粮食经营企业中，大学专科以上学历比例仅为14%，且有相当比例的学历不是第一学历，为从业后通过函授或其他途径取得，所学专业中，真正系统的学习经济管理、粮食工程等专业的偏少，学习信息技术、工商管理、法律等专业的更是少之又少。

岁以上人员144人，占27%，35岁以下人员明显偏少。

（三）人才使用环境亟需改善。由于我州地理环境较差，处在偏远地区，又是少数民族集中地，交通不是很方便，待遇比较低，因此人才管理和使用中还存在许多不尽如人意的地方。一是引进人才难。多数粮食企业的处境是求生存阶段，在市场竞争中如履薄冰，真正的人才不愿到粮食企业工作，特别是专业型人才，粮油保管人员，粮油检验人员，物流管理人员近几年基本上没有进入。二是留住人才难。企业内部各项机制不完善，也难以为人才提供发挥作用的平台，即使引进人才，由于待遇及企业环境等原因，也难以留住人才。三是培养人才难。企业历史负担沉重，在市场竞争中处于弱势地位，经济效益差，近2年虽略有好转，但企业难以在人才

教育、培训等方面投入到位，培养自有人才存在困难。

（四）、编制少，工作量大。机构改革后，人员情况发生了变化，编制也发生了变化，发改局职能加大，以工代赈职责划入发改局但没有增加编制，反而机构改革后编制减少，工作量大，人员严重缺乏，特别现在又是加快县域经济发展、灾后重建工作中，工作起来就很吃力。机构改革后，原州粮食局、州物价局合并到州发改委，县上却并不一致，除了茂县粮食局为县发改局管理的单位其他县上粮食局都是独立的，而物价局合并的也很少，州上是一个单位，而县上是分开的，这样工作开展起来很不方便。

（一）政府应出台相关政策，支持鼓励人才走进企业。建议政府及相关部门应树立以工作业绩用人的导向，出台激励措施，鼓励引进人才，特别是专业型人才。对应届毕业大学生，可参照大学生到农村任“村官”的优惠政策，出台应届毕业大学生到民营粮食加工企业（包括其他类型民营企业）工作的，可享受同等优惠待遇等。

（二）要加大人才队伍的培训力度。以大规模培训为平台，根据单位性质和职位的特点要求，制定有针对性的培养、培训计划，突出对能力的培养和提高。确保每名工作人员一年参加各类培训的时间。不断更新相关的理论和业务知识，提升每个人都综合素质，培养沉稳、干练的工作作风。增强驾驭社会主义市场经济能力，着重提高职工的政治鉴别力、抵御腐朽思想侵蚀能力、依法行政能力、调查研究能力和处理改革、发展、稳定诸多复杂问题的能力，建设一支综合行政能力较强的人才队伍。要在全系统，尤其是领导人中牢固树立人才资源是第一资源的观念，大力推进人才兴国战略，逐步加大对人才队伍建设的投入，积极提高广大职工队伍素质，尤其对专业技术人员要加大特殊工种技术培训力度，使之不断更新、充实知识，实现自我提高，自我完善。

中人员年龄偏大的矛盾；要通过轮岗、挂职等措施，积极培

养高素质、复合型行政管理人才；要结合效能建设，完善公务员考核机制，增强机关干部的压力感、责任感，在行政管理部門形成人人干事业，人人谋发展的氛围，从而打造一支政治坚定、作风扎实、业务过硬、充满生机的公务员队伍。

（四）、为了更好的工作，工作衔接更通畅，上传下达更加方便，建议把县上的粮食、物价、发改部门合并为一个单位，尽量与州上机构改革步调一致。为了让工作做的更好，效率更高，解决人员缺乏的问题，建议增加相应的职责编制，希望政府和人事编制部门能考虑县上实际问题。