

## 关于开展队伍建设调研的通知（共五篇）

### 第一篇：关于开展队伍建设调研的通知

#### 关于开展法院队伍建设情况调研的通知

各基层法院：

为进一步加强法院队伍建设，促进法院工作科学发展，省法院政治部决定每年开展一次法院队伍建设情况专项调研。现就调研的有关事项通知如下：

#### 一、调研对象

全省法院系统在编干警、聘任制书记员、法警、人民陪审员。

二、调研目的了解各级法院队伍建设现状，总结人事制度改革经验，查找当前队伍建设中存在的一些突出问题，听取各级法院对队伍建设工作的意见和建议，研究加强法院队伍建设的方法和途径。

#### 三、调研内容

各类人员的现状、结构及短缺情况，存在的问题及对加强队伍建设的对策与建议，各院结合自身实际撰写调研报告。

#### 四、调研要求

（一）提高认识，加强组织领导。各级法院要高度重视，加强对调研工作的领导，安排专人负责调研工作。

（二）求真务实，确保调研质量。要本着实事求是、求真务实的精神，扎实深入地做好各项调研基础工作，确保调研数据的完整、准确。要注意发现问题，分析问题，总结成功经验，为加

1 强队伍建设和促进法院发展，提出切实可行的建议和措施。

（三）尽快开展，保证调研进度。此次调研工作时间紧、任务重，各级法院接到通知后，要尽快组织调研工作，保证高质高效地完成调研任务。各院务于 2012 年 3 月 18 前将本次调研报告及统计汇总表报中法院干部处（纸质加电子版）。自 2013 年起，每年于 1 月 20 日之前将调研报告及统计汇总表报中院干部处。

联系人：林琦

附：队伍情况统计表 1-12

二〇一二年三月九日

## 第二篇：党员队伍建设调研通知

关于就党员队伍建设工作进行调研的通知

各高校党委组织部：

根据省委组织部安排，请各高校立即就党员队伍建设工作开展调研并形成调研报告。调研报告要围绕以下问题，进行有数据、有实例、有深度的阐述，并提出要管用、可操作、能落实的意见和建议：

1、当前高校党员队伍建设面临哪些新情况新问题，特别是“四大考验”对党员队伍建设带来哪些重大影响。

2、近年来在加强党员队伍建设的实践中积累了哪些主要经验。

3、从党员队伍自身状况看还存在哪些主要问题。

4、加强新形势下党员队伍建设的总体思路和目标要求是什么。

5、在发展党员方面、党员教育培训方面、党员管理方面以及党员服务方面有哪些成功做法和创新探索，还存在哪些突出问题，解决问题的突破口和抓手是什么，有什么具体对策建议。

6、在加强对党员队伍建设的领导和保障方面有哪些成功做法和创新探索，还存在哪些突出问题，有什么具体对策建议。

各高校要高度重视，结合各自的情况形成符合上述要求的调研报告，于8月29日前报高校工委组织部，同时通过电子邮件报我部。

二〇一一年八月二十四日

## 第三篇：开展新时期产业工人队伍建设情况调研报告

开展新时期产业工人队伍建设情况

调研报告

我们常讲的以人为本，而经营企业实际上是经营人，企业要发展，人才战略要先行。下面是小编整理的，欢迎大家阅读！

开展新时期产业工人队伍建设情况调研报告

为大力推进人才强县战略的深入实施，加强全县人才队伍建设，准确了解和掌握全县人才队伍现状，我们成立x个调研组，自今年x月份开始，对全县人才队伍情况进行了调研。通过采取听汇报，召开座谈会，个别访谈等方式认真总结我县人才工作近年来的工作经验，分

析存在问题和成因，并紧密结合

我县实际，提出关于加强我县人才工作的意见和建议。调研报告如下：

### 一、基本情况和特点

截止 xxxx 年底，全县共有各类人才 xxxxx 人，占全县人口总数的%。从行业看，其中：党政人才 xxxx 人，占人才总数的%；企业经营管理人才 xxxx 人，占%；专业技术人才 xxxx 人，占%；农村实用型人才 xxxx 人，占%；技能人才 xxxx 人，占%；社会工作人才 xxxx 人，占%。从学历看，研究生学历 xx 人，占人才总数的%，大专和本科学历 xxxx 人，占人才总数的%，中专及高中学历 xxxx 人，占人才总数的%。高中以下学历 xxxx 人，占人才总数的%。从职称看，高级职称 xxx 人，占人才总数的%，中级职称 xxxx 人，占人才总数的%，初级以下职称 xxxx 人，占人才总数的%。

分类别统计：党政人才 xxxx 人。从职级看，县处级 xx 人，占%，乡科级 xxx 人，占%，科员及以下 xxx 人，占%；从学历看，研究生学历 xx 人，占%，大

学本科学历 xxx 人，占%，大学专科学历 xxx 人，占%，高中及以下学历 xxx 人，占%；从年龄上看，xx 周岁以下 xx 人，占%，xx-xx 周岁 xx 人，占%，xx-xx 周岁 xxx 人，占%，xx-xx 周岁 xxx 人，占 xx%，xx 周岁以上 xxx 人，占%。此外，全县科级以上干部中，女干部 xxx 人，占%，非党干部 xx 人，占%，少数民族干部 x 人，占%。

经营管理人才 xxxxx 人。从学历看，大专以上学历 xxx 人，占%，中专及高中 xxx 人，占%，初中及以下 xxx 人，占%；从职称看，具有高级职称的 xx 人，占%，中级职称的 xxx 人，占%，初级职称的 xxx 人，占 xx%。

专业技术人才 xxxxx 人。其中正高职称的 xx 人，副高 xxx 人，中级 xxxxx 人，初级 xxxxx 人。从行业看，教育类 xxxxx 人，工程类 xxx 人，卫生类 xxx 人，农业类 xx 人，乡镇企业(非公经济)类 xxxxx 人，其它 xxx 人；从学历看，大学本科以上 xxxxx 人(其中研究生学历 x 人)，大学专科 xxxxx 人，大学本科以上专业技术人员所占比重达到 %。

农村实用型人才 xxxxx 人。其中生产能手 xxxxx 人，经营能手 xxxxx 人，村级管理人才 xxxxx 人，能工巧匠 xxx 人，其他 xxx 人。

社会工作人才 xxxxx 人，其中：男性 xxxxx 人，女性 xxx 人；中共党员 xxxxx 人，占%；从文化程度看，本科 xxx 人，占%，大专 xxx 人，占%，高中及以下 xxxxx 人，占%。中专 xxx 人，占 x%。从年龄结构看，xx 岁以下 xxx 人，xx 至 xx 岁 xxx 人，xx 至 xx 岁 xxx 人，xx 岁以上 xxx 人。

技能人才 xxxxx 人。从职称看，技师 xxx 人，高级工 xxxxx 人，中级工 xxxxx 人。

我县人才状况呈现以下六个特点：

一是人才总量逐步增长。近年来，我县人才数量稳步上升。到 xxxxx 年底，我县人才总数达到 xxxxxx 人，比 xxxxx 年的 xxxxxx 人增加 xxx 人，增长 %。

二是人才素质逐步提高。从人才职称看： xxxxx 年、 xxxxx 年、 xxxxx 年具有中级以上职称的人数分别是 xxxxx 人、 xxxxx、 xxxxx 人，年均增长率%。人才的高学历和高、中级职称比例明显提高。我县拥有享受国务院特殊津贴的专家 x 人，市级有突出贡献的科技功臣 x 名、科技企业家 x 名、拔尖人才 x 名；拥有市级专业技术人才 x 人，市级经营管理人才 x 名，市级农村实用人才 x 名，省级专家 x 名，市级产业英才 x 人。高层次优秀人才有所增加。

三是人才结构渐趋合理。从人才职称结构看， xxxxx 年，我县人才的高级、中级、初级职称比例为 x： x： x，逐步向 x： x： x 的“金字塔”式合理结构模式靠近。从人才的专业、行业分布看，我县人才主要集中在少数几个行业上。 xxxxx 年，分布排在前三位的依次为：教育人才 xxxxx 人，占 %；乡镇企业人才 xxxxx 人，占 %；党政人才 xxxxx 人，占 %。这三部分合计占到 xx %。从人才年龄结构看，人才年轻化趋势比较明显，xx 岁以下人员比重占到%， xx 岁以下人员比重占到%， xx 岁以上人员仅占%， 均比过去有了质的提高和变化。中青年逐渐成为人才队伍的主体力量。

四是人才工作领域逐步拓宽。在抓好党政人才、企业经营管理人

才、专业技术人才三支人才队伍基础上，相继开展了农村实用型人才、技能人才、社会管理人才等队伍建设，组织实施了系列化人才工程。如专业技术拔尖人才培养工程、企业高级管理人才培训工程、农村实用人才培训工程等。

五是人才环境逐步优化。随着我县人事制度改革的深化，公平竞争的选人用人机制初步形成，为人才的培养和成长创造了有利条件。通过落实市县各种人才扶持奖励政策，对各条战线涌现出的专业精通、成果显著、成绩优异的优秀人才的重奖，充分调动了各类人才的积极性。同时我县不断加大人才资金投入，营造了人才发展的良好环境。

六是人才作用得到较好发挥。人才是我县经济社会发展的重要支撑力量，尤其是在农业技术推广、工业新品研发、实用技术研究以及重大科技攻关项目和教育、卫生等公益事业中发挥着主力军作用。近五年，全县取得科技成果 xx 项，其中 xxxx 年 x 项。科技成果的转化实施，加快了我县高新技术改造提升传统产业的步伐，充分体现了人才在科技成果转化中的重要作用。一大批党政人才已成为优秀领导者和管理者。一大批优秀人才成为企事业单位技术与管理的“领头雁”。在乡镇企业和非公经济组织的发展过程中，人才大多作为本单位中层以上的技术和管理骨干，成为采用新技术、提高劳动生产率、引进先进管理经验、培养实用人才等方面的排头兵，在企业创业发展中发挥着越来越重要的引领作用。

## 二、主要做法

近年来，在县委、县政府的领导下，我县大力实施人才强县战略，不断完善

人才工作机制，强化人才教育培训，丰富人才工作载体，加大人才工作宣传力度，提高服务水平，统筹使用人才，人才工作取得了明显成效。

### x.加强领导，完善机制管人才。

一是健全党管人才领导体制。我县人才工作坚持由县委书记亲自挂帅，成立县人才工作领导小组和办公室，并由人才办公室具体负责全县人才工作的综合协调和联络服务。形成了县委直接领导，组织部门

牵头抓总、职能部门密切配合、社会力量广泛参与的人才工作新格局。从人才资源是第一资源的高度出发，先后制定了《平定县中长期人才发展实施意见》、《平定县中长期人才发展规划纲要(XXXX-XXXX年)》及一系列配套政策措施，为人才各项工作的顺利开展奠定了坚实的基础。

二是探索人才工作运行机制。县委不定期召开人才工作专题会议，安排部署人才工作，听取人才工作情况汇报，研究解决人才工作中的具体问题。建立

了领导干部联系人才制度，及时掌握联系对象的基本情况、个性特点及专业特长、思想和工作动态、人才作用发挥情况，帮助解决困难落实政策和改善环境。把人才工作经费列入财政预算范围，从制度上给予了保障和支持。今年以来，我县进一步加大人才工作力度，开展争创“人才工作十强县”、“人才工作先进县”和“人才服务专员”等活动，印发《人才工作任务要点和分解及考核办法》，完善人才培养、教育、管理、服务、激励的一系列工作制度，筑巢引凤，动员全社会的力量，促进了人才在经济社会发展中作用的有效发挥。

x.创新方式，强化培训育人才。

在人才工作中，我县充分发挥各级教育培训机构“主阵地”作用，积极采取多种培训方式，加强对各类人才的教育培训。首先是明确培训规划。各相关部门研究制定了人才队伍培训计划，明确了人才培养的指导思想、基本原则、总体目标、培训内容和工作要求。其次

是灵活施教。本着人才需求和创新工作需要的原则，以各级培训基地为龙头，坚持“走出去”、“请进来”、“在线学”相结合的办法，有针对性地对各类人才进行培训。县委党校、县职业学校、农广校、农村实训基地等发挥各自优势，都开展了各具特色的教育培训。每年组织举办各类培训班 xxx 余个班次，培训人才 xxxx 余人次。其中党政人才基本得到普遍轮训。通过组织宽领域、多形式的培训，极大地拓宽了人才的视野，丰富了知识，锻炼了队伍，增强了人才的素质和能力。

x.创造条件，丰富载体引人才。

我县不断丰富人才工作载体建设，为人才发展搭建平台，创造良好的工作条件。目前建立博士后工作站 x 个，先后接纳 xx 余名高学历人才进站工作，博士后工作站引才聚才的孵化功效逐渐增强。培育省级高新技术企业 x 家，省级创新型试点企业 x 家，省级民营科技企业 x 家，省级工程技术研究中心 x 家，市级创新型示范企业 x 家，市级工程技术研究中心 x 家，共计 xx 家。其中昌鑫生物研究所、平定陶瓷研究所、刻花瓷实验基地、煤炭气化实验基地、激光器应用研发中心、贝特瑞负极粉研发中心、长青陶粒砂科研中心等企业技术机构已成为我县人才聚集、技术创新的中坚力量。同时我县以实施重点项目为载体，加快引进国内外高层次人才智力。通过交流会引才、项目带才等多种途径，吸引高层次人才和紧缺人才向经济社会发展重点产业、重点项目集聚。近三年以来，共引进各类人才 xxx 余名，及时为各行业补充了一批骨干力量。

#### x.营造氛围，注重宣传塑人才。

我县把人才宣传工作作为做好人才工作的重要内容，采取多种形式，大张旗鼓的进行了宣传。一是阵地宣传。充分借助报纸、电视、广播和专题专栏等阵地，大力宣传人才工作的政策规定、工作举措、实践成果，教育干部群众进一步解放思想，更新人才观念，强化人

才意识。二是嫁接宣传。将人才宣传工作同经济工作的宣传紧密结合。在对外推介引进项目的同时，广泛宣传人才政策，吸引各地优秀人才集聚，投身到我县各项事业中来，为经济建设提供人才支撑。三是典型宣传。大力宣传对我县经济社会发展作出突出贡献的杰出人才，通过他们的典型事迹，弘扬人才奉献创新精神，塑造人才锐意进取、勇争一流的形象，在社会上营造了尊重知识、尊重人才的良好氛围。

#### x.提升功能，优化服务留人才。

我县坚持公共服务与经营性服务并重、有形市场和无形市场相结合，积极优化服务内容，不断强化服务功能，创新人才公共服务方式，科学规范服务程序，努力构建崭新的人才服务格局，为全县经济社会发展提供了有力的人才服务保障。一是变“单一”为“多元”，实现

由常规到特色的转变。按照人才服务信息化的要求，全面规范梳理业务职能，将各项业务职能纳入“平定”，将过去主

要提供人才招聘信息服务拓展为提供政策咨询、人事代理、人才派遣、人才培养、人才招聘等全面的信息服务，通过网络平台为办事群众和单位提供服务。二是变“坐等”为“上门”，实现由被动到主动的转变。紧紧围绕全县的重点企业重点项目，组织开展“送政策、引人才、送服务、解难题”活动，xxxx年以来共计下发人才服务政策咨询卡xxxx份，解答政策业务方面的咨询问题xx个，帮助昌鑫生物有限公司、大地石油压裂支撑剂公司等重点企业引进急需人才xxx名。三是变“求快”为“求好”，实现由重效率到重效能的转变。按照公共人才体系化建设标准，综合运用“首问责任制”、“限时办结制”、“服务承诺制”等x项服务制度，加强考核，跟踪问效，力求各项服务又好又快。同时积极参与山西省人才服务合作网络，有针对性地加强区域合作，与北京、河北、山东、深圳等地先进地区人才中心建立合作联系，推动了区域之间的人才服务合作、人才信息共享和

优势互补，为我县人才资源配置发挥了主渠道和基础性作用。

x.统筹结合，多措并举用人才。

我县高度重视，统筹规划，有效盘活人才资源，最大限度的挖掘现有人才资源潜力，不断提高人才使用工作水平。一是做好人才选拔，促进人才资源合理配置。坚持公开、公平、公正、竞争、择优的原则，突出以能力和业绩为主的用人导向，真正把优秀人才选出来，放到合适岗位用起来。二是完善薪酬分配形式，激发人才创新创业活力。实现工作业绩和经济效益有机结合，使分配向优秀人才倾斜，保证人才既有良好的发展前途，又有良好的经济效益。将人才个人利益和单位长远利益紧密结合，充分调动人才的积极性。三是紧密结合实际，鼓励人才创新创业。围绕我县的支柱产业、优势产业、重点培植壮大的新兴产业和重要基础设施项目建设等使用好各类人才，积极用项目吸引人才，以人才领办项目，给他们压担子、定目标、定任务，在实践中锻炼人才，提高人才的本领。同时为人才开展创业活动提供必要的支持，使他们工作起来得心应手，促进人才作用的发挥，促使各类人

才为经济社会又好又快发展而竭诚尽力。

相关文章：

- 1.开展新时期产业工人队伍建设情况调研报告
- 2.关于新时期产业工人队伍建设情况调研报告
- 3.新时期产业工人队伍建设情况调研报告
- 4.关于产业工人队伍调研报告
- 5.产业工人队伍调研报告

三、存在问题及原因

(一)存在问题

我县近几年来在人才工作方面作出了一定的成绩，促进了我县经济社会的发展。但就全县人才工作整体而言，目前还不能满足和适应我县经济社会的发展需求，主要表现在：

x.人才总量不足，高层次人才缺乏。

从人才总量上来看，我县现有的各类人才总量 xxxxx 人，只占我县总人口数的%，低于全国、全省平均水平，远不能满足我县各项事业发展对人才的需求。高学历高层次人才、创新型、复合型较少。如专业技术人才中，大专以上的专业技术人才只占专业技术人才总数的%，而大专以下学历的占专业技术人才总数的%。从事科学研究和科技开发的人才更是凤毛麟角，有实际操作能力的适用人才、技能型人才紧缺。

x.人才分布失衡，结构不尽合理。从人才分布上来看，人才大都集中在县城和一些人口较集中的乡镇，党政机关、学校和医院等事业单位，企业拥有人才量过低，分布不均衡。如教育、卫生行业类专业技术人才总数为 xxxx 人，占全县专业技术人才总数的%；工业类、农业类专业技术人才分别占全县专业技术人才总数的%、%，与我县新型工业强县、特色农业大县目标很不相称。党政人才

xx%以上集中在县直单位，一些边远乡镇人才年龄老化，不同程度地出现了年轻干部断层，影响了工作的开展。从专业结构上来看，一些专业人才严重不足。如我县农技人员中传统产业方面的人才多，

型的实用人才较少，不能很好适应农民技术多样化需求和农村产业结构调整的需要。

x.人才开发的投入不足、力度不大。政府、社会、用人单位和个人多元化的投入机制不健全。政府和用人单位对人才开发、引进和培养投入不高，力度不大，对人才缺乏系统有效的培训，知识更新和继续教育跟不上，人才层次提高慢。政府依靠政策导向、行政手段控制人才总量和布局，显得相对乏力。

x.人才市场基础设施建设较为薄弱，人才资源配置效应还不够明显。目前我县的人才交流平台主要是设在县人社局的人才交流中心，但场地、设施等硬件建

设滞后，业务开展广度不深，信息化程度不高，为各类人才供需提供便捷高效的服务仍有差距，对各乡镇乃至全县的人才交流带动作用还不够。

x.人才工作机制还需进一步完善。如机关事业单位人员能上能下、能进能出的机制还未完全形成，一些富余人员出不去，一些紧缺人才因没有编制进不来，影响了优秀人才的选拔任用。现行的考评考核体制难以适应新形势发展的需要，分配未能向优秀人才有效倾斜，部分人才外流，尤其是一些优秀骨干教师和医疗技术人员流失。

## (二)问题的原因

x.环境不够理想。一是硬环境不足。从我县整个经济来看，经济总量规模小，发展速度还不快，缺少能牵动全县经济发展的大项目。在人才报酬、福利、待遇、出路、激励机制等方面缺少吸引力，影响了我县对人才尤其是高层次人才的开发和引进和使用，同时也造成了一些本地人才的向外流失。二是软

环境不优。一些部门服务意识不强，为人才排忧解难的力度不够。

x.人才观念滞后。一是一些部门和单位对人才重要性的认识还不够，只重视人才的引进，却忽视对其进行培养使用。二是人才本身的观念跟不上。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。

实施人才强县战略，是我县经济社会转型跨越发展的重要保障。我们必须进一步加大人才资源开发力度，以更开放的政策，更灵活的机制，更有力的措施，广泛吸纳和大力培养各类优秀人才。

(一)树立科学人才观，进一步更新人才观念。

各级各部门要牢固确立“人才资源是第一资源”、“平定发展靠人才”的思想，不断提高对人才工作的认识。各级领导要把人才资源开发放在优先的地位，列入重要议事日程，长抓不放。由

县委组织部牵头，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，制定和完善适合我县人才工作发展的政策和措施。同时通过新闻媒体、网络电讯和专栏专版专题等传播方式，广泛宣传，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。在社会上营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围，为人才发展创造宽松的环境。

(二)积极深化改革，进一步完善人才工作机制。

一是明确人才工作目标责任。把人才工作纳入各级党政领导班子工作的目标责任制，明确各单位一把手抓人才工作的任务和目标，定期进行考核。二是完善人才工作政策。根据各类人才的特点，尽快制定各类人才工作实施意见、办法或细则。如《党政人才能力建设实施意见》、《高技能人才开发实施意见》、《现代农业实用人才带头人培育工程实

施意见》、《招才引智奖励办法》，《乡土人才开发管理实施意见》、《盘活存量人才规定》、《学术技术带头人选拔培养办法》等。立足我县实际，着力加强煤电化工、种植养殖、医疗卫生教育、农副产品加工等领域的急需人才政策的落实。三是完善人才竞争机制。不断完善竞争性选人用人制度，对有特殊贡献的人才应大胆破格提拔任用，充分调动人才的主观能动性。推进企业人事制度改革，完善经营管理者和技术人员聘任制，建立健全以市场为导向，适合企业特点的人才选拔、任用、激励、监督机制。继续深化事业单位人事制度改革。重点改革用人制度和分配制度。改革用人制度，解决能进能出

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/886225102200010231>