# 专业技术人才队伍建设对策思考

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-07-15

*第一篇：专业技术人才队伍建设对策思考近年来，市委、市政府高度重视人才工作，全市上下认真贯彻落实全国、全省和全市人才工作会议精神，积极实施“人才强市”战略，努力探索吸引、使用、培养专业技术人才的新举措，专业技术人才队伍不断壮大，素质明显提高...*

**第一篇：专业技术人才队伍建设对策思考**

近年来，市委、市政府高度重视人才工作，全市上下认真贯彻落实全国、全省和全市人才工作会议精神，积极实施“人才强市”战略，努力探索吸引、使用、培养专业技术人才的新举措，专业技术人才队伍不断壮大，素质明显提高，能力显著增强，对经济社会发展的贡献率逐步提高。通过调研发现，我市的专业技术人才队伍建设方面还存在结构不够合理、布局不够均衡、作用发挥不够充分、开发投入不足、环境建设有待加强等问题。

一、专业技术人才队伍的现状

截止底，全市共有专业技术人员33500人，其中：副高级以上技术职称1615人，中级9120人，初级16221人，未聘人员6544人。从文化程度上看，研究生学历74人，本科学历11485人，大专学历14943人，中专学历5436人，高中及以下1562人。从年龄上看35岁以下17326人，36-40岁5782人，41-45岁4356人，46-50岁2656人，51-54岁2184人，55岁以上1196人。

1、分布结构：从国民经济分布看，第一产业占3.44%，第二产业占8.66%，第三产业占87.9%；从地域分布看，市级占7.42%，县区占36.79%，乡镇占55.79%。

2、年龄结构：专业技术人才45岁以下占81.98%，46岁以上占18.02%，高级专业技术人才45岁以下占高级专业技术人才总是的53.62%，46岁以上占46.38%；中级以上技术工人40岁以下占31.36%，41岁以上占68.64%。

3、学历结构：研究生以上学历74人，占0.22%，本科11485人，占34.28%，专科14943人，占44.61%，中专及以下6998人，占20.89%。

4、专业结构：专业技术人才中中小学教师占76.76%，工程类占8.7%，医疗卫生类占9.1%，财经类占1%，农业类占3.44%，其它类占1%。

二、专业技术人才人才队伍建设存在的问题

1、人才结构不合理。农业技术人才1153人，占专业技术人才的3.44%，使巩固农业的基础性地位和农业产业结构调整缺乏大量的人才支持；制造业、建筑业、采矿业等工业行业的人才增长缓慢；第三产业专业技术人才有76%的都集中在教育、卫生和文化行业，信息传输、计算机服务、科学研究、综合技术服务等行业仅占0.76%，制约了第三产业的可持续发展。

2、人才市场配置人才资源的基础性作用发挥不够。我市人才市场，在促进人才资源开发、人才流动中发挥了重要作用，但由于受人才市场场地等硬件投入不足的制约，存在着人事代理覆盖面窄、市场功能不完善、社会化服务程度不高的问题，相当一部分人才求职和企业用人游离在市场之外，人才市场配置人才资源的基础性作用发挥不够。

3、人才资源开发投入不足。目前我市在人才投资方面主要局限于各类专家的慰问、体检和白银市“215”创新人才工程的培养等有限的范围上，以待遇留人的政策难以有效实施，发挥的作用十分有限。高层次专业技术人才紧缺，急需加大投资，从政策、措施等各方面鼓励人才向更高层次发展；同时，我市各级财政预算内专项安排人才培养、引进工作的经费与我市的经济发展和财政收入水平也不相称，与我及其它先进发达地区相比差距更大。人才投入不足，已成为我市人才资源开发的瓶颈。

4、现行管理体制不活，缺乏竞争激励机制。在专业技术职务管理工作中，重评轻聘，重待遇轻管理，职称基本上是终身制。部分评聘上高级专业技术职务的人员，思想上失去了目标，工作上没有动力，不同程度的影响了工作，也影响了其他专业技术人员积极性的调动和发挥。

5、人才创业环境不够宽松。我市与沿海发达地区相比，引进人才大都以政府行为为主，用人单位作为引进人才主体的格局尚未形成。吸引人才创业的政策不够优惠，分配水平偏低，技术人才所作的贡献与获得的报酬反差较大，减弱了对外地人才的吸引力。而且由于企业效益下滑，人才流失严重，许多国企变成了沿海、外地企业培养人才的基地，科技骨干越来越短缺。

三、专业技术人才队伍建设的对策和思考

专业技术人才队伍建设既是一项战略任务，也是一项现实课题，涉及到经济发展水平、思想观念、体制机制、发展环境等诸多因素，是一项综合性的系统工程。要进一步加强专业技术人才队伍建设，切实解决好以上问题，使我市专业技术人才队伍更好地适应和满足白银经济社会又好又快发展的需要，必须求真务实、多策并举，突出抓好以下七个方面：

（一）切实转变思想观念，进一步加强组织领导。

一是切实解决观念“瓶颈”。在全市牢固树立“人才资源是第一资源”，“人才是经济发展和综合实力竞争的最大资本，是实现可持续发展的根本动力”的新理念，在全社会倡导和营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的氛围，对专业技术人才要在政治上信任、生活上关心，对做出突出贡献的人才要在媒体上加大力度宣传其创业先进事迹并给予重奖，增强专业技术人才的荣誉感和成绩感，为人才的脱颖而出和发挥聪明才智创造良好的环境。二是持续强化组织实施力。坚持党管人才原则，充分体现管宏观、管政策、管协调、管服务的党管人才要求，形成党委统一领导，组织部门抓总，有关部门各司其职，密切配合的工作格局。建立人才工作一把手亲自抓、负总责的领导工作机制，把人才开发和使用纳入领导干部任期目标责任制中，作为衡量领导干部工作业绩的重要指标。对锐意改革，大胆使用、引进、留住人才的“伯乐”给予宣传和奖励。尽快形成齐抓共管人才工作的良好格局。三是要努力营造良好社会氛围。以最好的服务来聚集最好的人才，以最优的环境来吸引最优的人才，以最大的诚意留住最需要的人才。大力营造崇尚实干的工作环境、诚信开明的人文环境、宽松透明的政策环境、优质高效的服务环境、公正公平的法治环境，真正使各类人才有用武之地而无后顾之忧。四是要更加保护好人才。树立保护人才就是保护生产力的观念，支持人才大展手脚，做到人尽其才、才尽其用。坚持看人看主流，用人用长处，扬其长、避其短，敢于大胆使用，放手让各类人才大胆工作、安心工作。对他们工作中出现的一些问题和失误，不过多指责，形成允许在创新和探索中出现失败、不怕失败的氛围。健全以一流业绩、一流回报为导向的人才激励机制，保护人才的积极性和创造力。

（二）抓好人才规划的落实，整体开发人才资源。

《白银市“十一五”人才队伍发展规划》，确定了“十一五”期间我市人才工作的指导思想和基本原则、总体目标、重点任务、保障措施。《规划》的制定，为我市“十一五”期间乃至更长时期的人才工作发展奠定了理论基础。要按照规划的要求，全力以赴抓好落实，促进人才队伍建设的协调发展。同时，要紧紧围绕“十一五”人才发展规划，抓好专业技术人才队伍建设，认真做好专业技术人才预测和规划。一是要紧密结合本县区、本部门的实际，与本县区、本部门经济与社会发展规划相结合，制定各自的具体规划。二是要紧密结合本地区、本部门专业技术人才队伍的实际，制定专业技术人才开发的具体措施，充分考虑现有人才队伍的数量、结构、专业及分布等诸多因素。三是要做到预测规划与保障性的方法措施相结合，实现专业技术人才资源开发的具体目标，提出相应的配套措施。

（三）实施继续教育工程，加强专业技术人才培养。

一是做好高层次人才的选拔。继续推进“215创新人才工程”，对优秀人才给予重点资助和扶持。对一、二层次人选人员提供科研项目资助、出国培训资金支持。二是加大继续教育工作力度。健全继续教育工作机制，实行在各级党委、政府统一领导下，由政府人事部门主管，各部门分工负责的运行机制；强化继续教育管理，建立培训学习与年终考核、职称晋升、干部提拔、目标责任制完成情况相结合的约束机制，实行培训基地资格认证制度、教育质量评估制度、证书登记验印制度、统计制度和考试考核制度；建立多元化投入机制，由政府、单位和个人按比例负担培训费用，确保继续教育资金保障；整合师资资源，引进和吸收一批各行业的专家和骨干，同时聘请周边地区、经济发达省、市乃至全国知名专家学者，建立继续教育师资库，逐步形成相对稳定、熟悉教学技能而又掌握学科前沿、学术造诣较高、具有创新能力、专兼结合的师资队伍，实现师资资源的社会化共享；积极引导相关机构、用人单位进入继续教育市场，充分利用现代教育技术和信息，构筑以自主学习和个性化教育为特点，具有终身学习特征的继续教育新平台。通过扎实有效的继续教育，使广大专业技术人员的知识得到及时更新，眼界不断开阔。创新能力、实践能力进一步提高。三是要做好短缺人才培养工作。采取定向培养方式，有计划、有目的地培养一批我市短缺的专业技术人员，具体办法可采取选派专业技术人才到沿海开放地区短期考察学习、长期对口交流、选送骨干人才到国外考察学习等方式，培养急缺人才。同时，做好学成归来后的工作安排和后续服务工作。

（四）着力壮大人才总量，加大引才力度。

一是项目吸引人才。凡是我市紧缺的高新技术、重大工程、支柱产业等领域的高级工程技术人员，国内外某一学科领域或技术领域的学术技术带头人，拥有专利、发明或专用技术属国内领先水平的人才，以及经审定的其他专业技术拔尖人才，都要放开引进。力争通过引进一个高层次优秀人才，带起一个重点学科，完成一个重大科技项目，促进一个产品的开发，培养一批优秀人才。凡是我市紧缺的本科学历以上的毕业生，不论生源、不论是否找到单位，都可以先到白银市落户。同时开通引才“绿色通道”，按照就地、就近、方便的原则，办理人才引进手续。二是加大引进国外智力工作力度。按照“以我为主，按需引进，突出重点，讲求实效”的方针，大力实施工业引智、农业引智和项目引智，重点引进有色金属及稀土新材料、精细化工一体化、矿产和资源再生利用、能源和新能源、机械和专用设备制造、培育发展非金属矿物制品等产业方面的高级专门人才。同时加强引智队伍建设，不断提高引智工作的服务质量和水平。完善国外智力引进政策，加强聘请技术管理专家、出国（境）培训、引进推广新技术项目等工作。三是内外兼收。在大力引进外地人才的同时，积极鼓励本籍专业技术人才回白银建功立业。对回白银的人才同样给予相应的优惠政策。破除白银本土人是“自家人”，多奉献、少索取是天经地义的认识，树立新型的市场经济人才观，不厚此薄彼，树立平等对待人才的理念。四是积极争取回国留学人员创业园的建设。充分发挥“创业园区”、“孵化园区”的功能，吸引更多的海外留学人员来创业园从事科研成果转化和开发工作，扶持他们来创业园办高新技术产业，加快高新技术产业的跨越式发展。

（五）进一步创新人才机制，充分使用好专业技术人才。

一是健全科学、务实的人才评价机制。改革陈旧的人才评价方式和标准，研究出台专业技术人员评价的条件和标准，充分体现市场和出资人认可、社会和业内认可的要求，提高人才评价的科学性和针对性，切实把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准。二是进一步深化职称制度改革。推行和完善专业技术职务聘任制。强化“谁用人、谁聘任、谁管理”的自主管理机制，利用专业技术职务聘任杠杆作用，允许“低职高聘”、“高职低聘”，对有突出贡献人员采取特殊政策，直接聘任上岗。实行专业技术人员任期目标管理，用人单位同专业技术人员签订任期任务书，督促其在任期内不断创新。客观、公正地做好专业技术人员履行岗位职责的考核评价，初步形成以能力和业绩为导向，形成科学化、专业化、社会化的专业技术人才评价体系，增强专业技术人员的忧患意识和竞争意识，激发其不断提高业务素质和技术水平。三是创新人才收入分配激励机制。打破平均主义分配方法，贯彻“效率优先、兼顾公平”的分配原则，建立多元化的收入分配制度。在工资总额内，由单位自主设计分配方案，积极事实特岗特薪、特殊岗位津贴，鼓励企事业单位把技术等生产要素纳入分配，充分体现按能力、工作业绩为导向的“多劳多得”分配原则。鼓励对工作业绩突出、做出重大贡献的专业技术人才给予重奖。四是做好高校毕业生进村（社区）和“三支一扶”工作，加强调查研究，积极解决工作中存在的困难和问题。加强与用人单位的联系，积极为推荐毕业生就业创造条件。积极探索建立高校毕业生就业实习基地，把实习基地打造成为“提升毕业生实践能力的平台、促进毕业生就业的桥梁”，激发毕业生干事创业的积极性，为基层单位的发展和我市毕业生就业工作做出贡献。同时要积极引导高校毕业生到非公有制经济组织、中小企业就业或自主创业，对到中小企业和非公有制单位就业的高校毕业生在职称评定、流动、培训、户籍管理、高层次人才培养选拔、申请科研项目及经费、申报科研成果或荣誉称号等方面，与国有企业单位员工一视同仁，对自主创业的给予一定优惠政策。定期举办多种形式的毕业生就业公益性服务活动，促进高校毕业生就业。

（六）深化人事制度改革，促进人才有序流动。

一是深化事业单位人事制度改革，积极推进事业单位全员聘用合同制和岗位管理。按照国家有关事业单位改革的精神，全面推行岗位管理和全员聘用合同制。尽快研究出台我市事业单位岗位管理办法和实施细则，明确不同岗位的职责、权利和任职条件，实行岗位管理和竞争上岗；同时，全面推行事业单位全员聘用制，用人单位与专业技术人员签订任期目标责任，加强考核，督促激发专业技术人员的工作责任感和危机感。二是打破人才选拔的地区、行业、体制、身份、岗位等限制，建立能上能下、能进能出、充满生机与活力的用人机制。扩大事业单位用人自主权，事业单位急需人才可不受单位编制限制，自主引进，实行专职和兼职相结合的用人方法，鼓励、支持事业单位人才流动，促进专业技术人才资源配置的社会化、市场化。三是加大人才市场体系建设力度，为人才的合理流动创造良好的条件。完善人才市场服务体系和法制化体系建设。以白银市人力资源市场为依托，进一步完善市场软硬件，加强人才公共服务和网上人才市场建设，促进人才市场多样化、开放化、信息化和网络化。发展各类专业人才市场和县区人才市场，促进用人单位和人才两个主体进入市场，继续办好公益性人才招聘会，不断拓宽公益性公共服务领域。

（七）健全人才保障机制，营造良好的发展环境。

一是加大人才工作资金投入。把人才开发、培养、引进经费列入年度预算，保证人才开发工作的资金需要。不断加大“白银市人才专项资金”的投入，加强对现有人才资金使用的统筹规划，切实保证学术技术带头人的培养、优秀人才的资助奖励、高层次和紧缺人才的引进、企业人才知识更新与技术创新培训的资助以及科研项目研究和科技成果转化的资助等，为人才资源的有效开发和智力成果的尽快转化提供有力的资金支持。拓宽人才项目经费的筹措渠道，探索多元化投入办法，鼓励企业加大对科研和人才开发的投入力度，鼓励社会各界参与人才开发的投入，构建政府、用人单位、社会和个人的多元化人才投入机制。

二是建立人才储备制度。要制定政策条件，保证企事业单位每年补充相关专业的大学本科以上学历毕业生；对白银市急需专业和高层次人才本科以上学历人员，不限制生源地、户籍所在地，只要来白银就业创业者，在尚未落实就业单位或创业项目前，政府要出资为其提供一定限度的免费集中住宿和一定生活补助；对白银籍的未就业高校毕业生，在落实就业岗位之前一定期限，由市财政和民政部门按城市居民最低生活保障金标准为其提供生活补助。

三是建立健全专业技术人才队伍的社会保障体系。尽快研究出台广覆盖、社会化统筹的专业技术人才的养老、医疗、工伤保险政策，实现“保随人走”，使现有人才安心，引进人才放心，解决其后顾之忧。

四是建立健全全市各类专业技术人才信息库和重大项目、重点工程项目所需人才信息库，加强供需对接，实现动态管理。

**第二篇：如何加强专业技术人才队伍建设**

如何加强专业技术人才队伍建设

人才是企业发展的第一资源,也是最重要的资源,企业能否更好的发展主要取决于对人才的利用和人才队伍的建设。随着国内建筑市场的不断完善，市场竞争层次和水平也不断提升，为了保障企业的长期发展,加强专业技术人才队伍建设，大力开发专业技术人才资源是企业长期的一项重点工作，主要从人才的管理、培养、激励、教育等几方面入手,为企业的可持续发展打下夯实的基础。

一、转变观念，提高认识，营造适应人才发展的管理环境 建设企业专业技术人才队伍，首要的是转变观念，要提高对专业技术人才地位和作用的认识，树立现代人才管理的新思路、新观念。

一是树立德才兼备德为先的人才观，用人要以德为先，德厚才弱的人可育可用，才高无德的人位置越高危害越大。要确实做到任人唯贤，拓宽用人思路，打破论资排辈，通过用德、勤、能、绩、廉考察人才，把德才兼备、业绩突出和群众公认的人选拔到项目各类管理岗位，使其成为工程技术管理的重要力量。

二是坚持正确的用人导向，要坚持以素质论人才，凭业绩用干部，让想干事的人有机会，能干事的人有舞台，要科学客观地评价人才，用人之长，突出能力，不求全责备，同时要理解人才的成长规律，不以一时得失论成败。

**第三篇：关于加强煤炭企业专业技术人才队伍建设的思考**

关于加强煤炭企业专业技术人才队伍建设的思考

在社会主义市场经济条件下，企业的竞争力和可持续发展能力，不仅取决于企业拥有的物质资本的数量，更主要取决于企业所拥有的高级管理人才、具有现代科学技术知识的专业人才和高超技能的技术人才等人力资源的数量和质量。如何做好专业技术人员的思想政治工作，大力开发这一宝贵的群体资源，让他们把所掌握的知识和技能应用于矿山建设之中，促进企业改革发展和科技进步，为企业产出巨大的经济效益和社会效益，是我们矿区思想政治工作者必须加以深入研究的一个重大课题。

\*\*公司从XX年成立以来，吸引了大批大中专院校毕业生加盟这艘煤业航母来建功立业，使专业技术人员在职工中所占的比例迅速扩大。青年职工是煤矿生产的主力，让刚刚步入社会的大中专院校毕业生到生产一线去，对于增强企业基层管理和技术力量，充实专业技术人员的实践经验，将理论与实践相结合，促进科技知识转化为现实生产力，提高职工整体素质，是很有必要的。这些同志在参加工作之初，大部分被分配在井下采煤、运输、选煤、通灭、机电检修等岗位，经过实践锻炼，他们中间大部分人能够在本职岗位上兢兢业业，尽职尽责，担当起生产经营工作的重担，有的成为 基层区队的技术骨干，有的被选拔为中层管理干部，表现出了较强的技术素质和专业才能，成为矿区生产建设和经营管理的一支重要力量。尽管如此，由于种种原因，还有相当一部分专业技术人员的工作积极性和创造性还没有充分地发挥出来，其主要表现在：

有的人从事的工作岗位与所学的专业不对口，学非所用，不能发挥特长，缺乏继续上进的热情；有的人怕苦怕累思想严重，不愿深入井下，深入基层，不能把书本知识同实际工作有机地结合起来，作风飘浮，敷衍了事；有的人对工作分配有抵触情绪，对自己的工作现状不满，觉得屈才，逐步失去了爱岗敬业、不断进取的热情；有些人受拜金主义思潮的影响和腐朽生活方式的诱惑，整天盘算着如何到社会上去捞钱，不安心本职工作。以上种种思想误区，程度不同地影响着专业技术人员在生产建设中主力军和突击队作用的发挥。

如何针对以上情况，结合企业实际，用新的观念、新的视角去看待、爱护和培养专业技术人员，调动他们的积极性、创造性和主观能动性，充分发挥他们的聪明才智，使他们各显其能、竞展才华，服务于矿区建设呢？笔者以为:

一、要大力加强思想政治工作，不断提高专业技术人员的思想道德素质

加强对专业技术人员的教育，是各级组织的一项长期任 务，要经常性地开展思想道德教育和政治理论学习，才会收到良好的效果。

结合专业技术人员思想实际，加强思想教育。坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想武装专业技术人员的头脑，教育和引导他们加强政治理论学习，提高自身修养，树立坚定的政治信念、正确的政治观点、饱满的政治热情和优良的政治品质，形成勤奋求实、艰苦奋斗的工作作风，做“有理想、有道德、有文化、有纪律”的职工，做有益于人民，有益于社会的人。

针对煤矿生产经营的特点和实际，加强专业技术人员的职业道德和社会公德教育。努力倡导健康文明的生活方式，淡泊名利，无私奉献。坚决抵制拜金主义、享乐主义思潮的影响，把自己的前途和命运同企业的兴衰成败紧紧地联系起来，使专业技术人员把人生价值定位与社会相结合，在创造社会价值中实现自我价值。正确对待个人利益和集体利益的关系，与企业同呼吸、共命运，为矿区的发展多做贡献。

开展寓教于乐、形式多样的政治文化体育活动，提高专业技术人员的文化素养和道德情操。

鼓励并要求他们积极参加矿上举办的政治理论学习、专题讲座、课题研讨、文体竞赛、演讲比赛等各种活动，坚持用先进的理论、伟大的事业、崇高的精神、良好的作风来激励和凝聚知识分子，鼓励他们竞展才华，帮助他们走向成熟，推动大批专业技术人才不断脱颖而出。

二、要认真落实知识分子政策，不断提高专业技术人员的物质文化生活水平。

提高企业竞争力关键在人才，而用人的根本是留住人才。因此，要进一步落实好国家有关政策，积极创造条件，努力满足和不断提高专业技术人员的物质文化和精神生活水平。

大力推进分配制度改革和人事制度改革。打破职务、职称终身制，实行竞争上岗，择优录用。在工资和奖金的分配上能够把个人的贡献大小和工作实绩、工作技术含量挂起钩来，坚持贡献与回报相平衡，体现知识和智力的价值。坚持多样化的分配形式，设立项目成果奖，技术创新奖和挖潜增效奖，从制度上确立知识产权的地位。

结合企业思想政治工作中心，根据青年人的心理特征和思想状况，进行有针对性的教育，关心他们的成长和生活。努力创造条件，满足他们健康向上的精神需求，引导和纠正思想上的偏差。进行经常性的走访交流，及时掌握他们的思想动态以及工作、生活、婚姻及家庭情况，帮助他们解决生活上的一些实际问题。对于为企业做出突出贡献的技术骨干和先进知识分子，要实行物质奖励与精神鼓励相结合的激励办法，通过增进情感来吸纳和稳定人才。

针对专业技术人员在思想上、政治上迫切要求进步的特 点，把党组织发展的工作重点放在专业技术人员中间。尤其是对生产一二线岗位上的专业技术人员，要确定对象，重点培养，源源不断地把符合党员条件的先进专业技术人员吸收到党员队伍中来，为党输送新鲜血液，为专业技术人员开辟政治前途。

三、要大力营造尊重知识、尊重人才的良好环境，为专业技术人员开辟干事创业的广阔平台。

积极营造尊重知识、尊重人才的良好氛围，为专业技术人员开辟干事创业的广阔平台，有利于人才的成长，有利于人才的公平竞争，有利于人才资源的合理配置。

要建立一套科学合理、切合实际的管理体制和激励机制。要不断完善竞争上岗制度，形成平等竞争、择优录用的选人用人机制，真正把人才用到能够充分发挥特长和施展身手的岗位上。充分发挥专业技术人员的作用，对有真才实学的技术拔尖人才给予应有的荣誉和物质待遇。要把专业技术职称的评聘同岗位技术创新、研究应用成果结合起来，充分体现科技人才的劳动价值。这样才能激活企业的人力资源，最大限度地开发出蕴藏在广大职工中的无尽潜能。

抓好对专业技术人员的培养和教育。要有目的地给他们定任务，压担子，变压力为动力，让他们在实践中锻炼提高，为他们提供施展才能的机会。着力对专业技术人员进行业务知识更新培训，让他们有更多的机会学习现代科学技术 知识，帮助专业技术人员开阔视野，转变观念，这对于提高专业技术人员综合素质，促进科技成果转化，树立现代专业技术人员新形象都具有积极而深远的意义。

要建立健全专业技术人员的管理、考核、监督机制。建立人才档案和技术创新成果档案，作为晋升、奖励和选拔任用的主要依据。坚持以素质论人才，看实绩提干部，给所有优秀职工以平等竞争的机会，使一些有真才实学和独到见解的人被选拔到管理岗位上来，有力地激发他们的主观能动性和创造性，促进人才能够迅速脱颖而出，保证企业管理人才和技术人才资源的不断更新和壮大。

总之，专业技术人员是矿区建设和发展的主力军，他们的工作态度、敬业精神、工作业绩直接体现矿区双文明建设的成果和发展方向。我们应以创新实践的工作作风，把开发人力资源的潜力与实现企业的发展目标联系起来，更好地发现人才，培养人才，激发人才的创新欲望，激励人才的创新精神，激活人才的创新潜能，聚集人才的创新优势，努力造就一支优秀的煤炭企业专业技术人员队伍，为把\*\*\*\*公司打造成中国\*\*璀璨的能源巨星而贡献出全部的光和热。

**第四篇：加强ＸＸ市专业技术人才队伍建设的对策研究**

加强专业技术人才队伍建设的对策研究

我市专业技术队伍建设，紧紧围绕市委、市政府中心工作，不断深化人事制度改革，大力推进结构比例管理、评聘分开管理，完善专家库，实施全员聘用制和竞争上岗，积极进行优秀人才选拔和政务公开等工作，取得了初步成效，现将工作情况汇报如下：



一、玉溪市专业技术人才队伍现状



（一）专业技术人才队伍现状



1、专业技术人才总量截止2024年12月底，我市企事业单位共有各类在职专业技术人员39190人（企业4421人，事业32201人，自收自支988人，非国有企业1580人）。具有专业技术任职资格的36962人（正高55人，副高1142人，中级9974人）；已聘任在岗的35703人。专业技术人员总数比1997年（33479人）增长了5711人。其中：正高、副高、中级分别比1997年增长32人，603人，2314人。



2、学历结构。具有任职资格的36962人中大专及以上学历的有18511人,其中：博士1人（正高）；硕士研究生50人（正高2人．副高31人，中级15人,初级2人）；本科学历4890人（正高36人．副高665人，中级2024人，初级2112人）；大学普通班64人（正高13人，副高27人，中级17人，初级6人）；大专13507人（正高1人,副高346人，中级3927人，初级9233人）。其它学历17014人（正高2人，副高68人．中级3716人，初级9233人）。高级专业技术人员的学历明显提高。全市1197个高级（正高、副高）专业技术人员中，博士实现了零的突破，硕士研究生33人比1997年增加了28人，本科学历的701人比1997年增加了369人。



3、年龄结构。具有任职资格的36962人中35岁以下的20807人，（正高 1人，副高49人，中级2664人，初级18093人）；35岁—45岁的10972人（正高11人，副高715人，中级5286人，初级4960人）；46岁—55岁的3553人（正高17人，副高337人，中级1743人，初级1456人）；56岁—60岁的193 人，（正高25人，副高37人，中级59人，初级72人）。高级专业技术人才队伍年龄逐步年轻化。35岁以下的50人，比1997年增加了35人，35—45岁的726人，比1997年增加了588人。



4、女性和民族情况，我市企事业单位专业技术队伍中女性有16748人（正高14人，副高305人，中级3577人，初级12852人），占资格总数的45.3％，比2024年增加了0.3％。少数民族有8504人（正高14人，副高156人，中级2149人，初级6185人），占资格总数的23％。专业技术队伍中妇女和少数民族有所增长。高级专业技术人才的妇女和少数民族较快增长。高级专业技术人员中女性有319人，比1997年增加了220人；少数民族170人，比1997年增加了129人。



（二）专业技术人才需求情况

我市近几年需求高中级专业技术人才数为2966人（高级796人，中级1807人）。其中五大行业需求量为：环境122人（高级37人，中级83人）；农业139人（高级49人，中级90人）；医药793人（高级331人，中级462人）；外语140人（高级36人，中级104人）；法律118人（高级45人，中级72人）。

从现有人才分布情况看，需要外语翻译、法律、计算机、对外贸易、经济管理、农业、生物化工、医疗检验、药剂、以及无公害绿色食品生产和生产环境过程等专业技术人才。



二、专业技术队伍建设管理的主要做法和经验

职称改革是搞好整体性人才资源开发，加强专业技术队伍建设的一项重要内容。为此我们在首次职改的基础上，总结经验，不断学习，进一步规范专业技术职务聘任制度，推行结构比例、评聘分开管理，组建资格审查小组、专家库、破格评聘中青年技术人才、非公单位评审、优秀人才选拔、政务公开等一系列工作，为建好我市专业技术人才队伍发挥了重要作用。



1、健全完善聘任制，强化聘后管理。

借事业单位人事制度改革的契机，健全和完善专业技术职务聘任制，强化竞争机制，根据单位岗位设置情况，实行竞争上岗、双向选择、择优聘用，与职工签订聘用合同，明确单位与被聘人员的责、权、利等人事关系，确保双方合法权益，实现身份管理向岗位管理，国家用人向单位用人转变，切实打破专业技术职务终身制。制定《关于事业单位专业技术职务评聘分开管理试行办法》在有条件的单位推行。

加强聘后管理，建立健全岗位考核制度。不断修改完善考核办法，各项考核以单位设岗定责和聘约规定的内容为依据，督促各部门单位量化考核指标，建立健全适合各类人员、操作简便的考核评价体系，平时与年终，定性与定量相结合，加强对德、能、勤、绩的考核，把考核和奖惩有机结合起来，把考核结果作为续聘、晋级、分配、奖惩的主要依据，如对考核优秀的实行一次性奖励等办法，使考核逐步形成一种有效的激励竞争机制。



2、全面推行结构比例和评聘分开管理。

结构比例管理是优化专业技术队伍结构，职称评聘由指标管理向岗位管理转变的重要举措，我市1999年开始进行结构比例试点工作，通过不断实践、探索，总结出了一整套适合我市的结构比例管理办法，2024年在全市全面推开，现在全市事业单位基本上已纳入结构比例管理，建立了结构比例管理台帐，从过去只注重专业技术人员现状的管理转移到了从队伍结构和人才资源优化配置等更深层次管理上来，职称申报工作也更加公正、公平和趋于合理。

评聘分开管理是深化职称改革，完善聘任制，建立激励竞争机制的又一措施。我们在开展专业技术职务评聘工作，且实行结构比例管理，或者已聘任专业技术人员数达到核定比例以上的事业单位开展评聘分开管理工作，专业技术人员申报评审专业技术职务，可不受单位结构比例限制（聘任须按核定岗位数额），这样符合条件的专业技术人员可提前申报评审取得资格，解决以往非要等岗位空出以后才能申报评审的矛盾，同时也为事业单位的竞争上岗提供充实的后备人才，推进竞争机制的形成。



3、组建资格审查小组、专家库，优化评委，确保评审质量。

做好资格审查工作，是保证评审质量的前提条件，1998年成立了由玉溪市人事局牵头，市直相关部门、单位从事专业技术人员管理工作人员组成的“玉溪市资格审查小组”，专门负责我市各系列申报高、中级及部分初级专业技术人员的资格审查工作。这一办法解决了专技处人员少、工作量大的矛盾，提高了各部门单位职改工作人员的业务水平。评委是确保评审质量，保证评审工作公正、客观、合理的关键因素，我们严格执行省的评审组织管理办法和工作程序。组建了25个评委会，对评委专家建立计算机档案，形成了723人参加的评委专家库，针对申报特点、专业采用随机抽样的办法产生当年的参评评委。同时，每年对任期届满的评委会进行调整，不断将学术技术水平高、作风正派、办事公道的专家和优秀中青年技术人才增补进来，充实评委会，为社会化评价机制的形成奠定了基础。



4、打破论资排辈，不拘一格选人才。

一是积极开展优秀中青年破格评审专业技术职务工作。每年除了按省人事厅的要求进行破格高级专业技术职务申报评审工作外，针对玉溪实际，制定了《玉溪市选择优秀青年破格评聘中级专业技术职务工作实施办法》，进行破格中级的申报评审工作。五年来我市共破格晋升优秀中青年专业技术人员166人，其中：高级43人，中级123人。通过开展这一工作，使成绩突出，群众公认的优秀青年专业技术人才脱颖而出，极大调动了专业技术人员的积极性和创造性。

二是拓展评审范围，将评审工作扩展到非公经济单位。随着社会进程和改革的发展，非公经济在社会生活中的地位越来越重要，非公经济单位是今后容纳下岗职工和大中专毕业生的一个重要途径，同时非公经济的发展也离不开人才的支持，我们积极响应市委，市政府《关于大力发展个体私营的决定》，研究制定了《玉溪市非公有制经济单位职称评定试行办法》（玉人职字[2024] 7号），明确了非公经济专业技术评聘和专业技术人员晋升的办法。2024年、2024年为非公经济单位的243名专业技术人员评定了专业技术职称，今年又有93名专业技术人员申报参加评审。

三是积极开展表彰奖励工作，强化激励作用。为调动专业技术人员的积极性、创造性，营造优秀人才成长的良好环境。目前我市经选拔获国务院特殊津贴有33人，省政府特殊津贴有11人，省级突出贡献有34人，市级突出贡献有352 人，省科技兴乡贡献奖有25人。



5、实行政务公开，增加工作透明度。

专业技术评审工作政策性强、涉及面广，我们一直把评审的政务公开工作作为搞好专业技术队伍建设的一项措施狠抓落实。从1999年开始，我们就把职称改革政策、办事指南在《玉溪日报》、“玉溪人事网站”和“玉溪政府网站”公布，让社会各界人士了解专业技术人员管理的政策规定、申报程序、申报条件。每年要求各单位将岗位数额、评审程序、评审条件和评审结果等内容进行公示，公开接受社会和人民群众的监督，实行阳光作业，增加了工作透明度。为方便专业技术人员和职改工作者学习，汇编了《玉溪市职称改革工作实用手册》（共11册），编写培训学习材料，让职改工作者、专业技术人员随时了解职改最新动向。



三、存在的问题

专业技术人才队伍建设工作，通过几年的努力，有了较大的突破，但仍然存在不少问题，主要体现在以下几个方面。



1、人才分布和专业结构与经济发展要求不相适应。

一是我市人才主要集中在市级、红塔区。产业和行业分布不适应。全市从事第一、二、三产业的人员比例为4.4：1：1.2，人才比例为5.1：1：40.6。

二是全市专业技术人员相对集中于事业单位，占专业技术人员全市总数的84.5%，而物质生产部门人才偏少，不同产业和不同所有制之间的人才分布也不够合理，特别是农业和乡镇企业人才严重不足。

三是企业受市场的影响，效益不景气，对人才培养和引进重视不够，专业技术人才和管理人才偏少，总体素质偏低，企业人才流失严重，人才向事业单位、行政单位回流。

四是受编制限制，不少单位一方面缺乏所需人才，另一方面形成人才闲置，而许多大中专毕业生就业无门，人才学非所用、用非所长现象较突出，就业压力大。



2、盘活现有人才的机制不健全。

一是人才选拔任用的竞争机制不健全，人才的测试、评价体系还没有完全建立，用人上的论资排辈、部门意识、小生产观念还未彻底破除。

二是长期形成人才为部门单位所有，人才合理流动还存在许多体制性屏障，用非所长等弊病远未解决。

三是人才的使用、人才的收入、人才的奖励、人才的保障等制度总体上缺乏系统性和激励性，待遇不高、激励不足的现象普遍存在。



3、复合型人才缺乏、专业技术人员队伍整体素质不高、专业技术人员知识老化。随着知识经济、信息时代的到来，知识更新、继续教育任务比较艰巨、迫切。



4、部分单位在人才观念、制度、政策、措施、环境方面的创新滞后，对外部人才缺乏吸引力，对内部人才缺乏凝聚力，不利于专业技术队伍的稳定。在观念上，尽管已经意识到人才资源的重要性，但有的单位特别是企业还没有从根本上认识到人力资本对经济发展的决定性作用，还没有将人才视为第一资源，在人才的使用、培养、激励上还没有实实在在的落实措施。



5、现行职改政策基本靠用86年国家出台的《试行条件》和92、93年省颁《实施意见》，评审的条件过于原则、笼统、弹性大，造成评审时对专业技术人员水平、能力评价上的困难。因此，评委会在评审中存在单纯的学历、资历划线，重学历唯文凭、论资排辈的现象。甚至有的评委会从本系统实际出发，凭感觉和感情评审，造成评委会之间评审结果反差较大。与此同时中国经济经过十五、六年发展，各方面都发生了翻天覆地的变化，特别是科学技术的发展更是日新月异，专业技术人才是科学技术工作的主要从事工作者，所以评价专业技术人才水平的标准：职改政策必须进行改革，以适应社会发展的需求。



四、主要应对措施及对策



（一）转变观念，提高认识

搞好专业技术人才队伍建设要先转变观念，提高对人才地位、作用的认识，破除不合时宜的观念，树立现代人才人事管理的新思路、新观念。主要表现在：一是破除论资排辈，迁就照顾的旧观念，树立好中选优、优中选青、青中破格的思想，对那些品质好，又有发展潜力的年轻专业技术人员，敢于打破常规，大胆选拔，委以重任，给他们创造一个良好的环境。二是要破除以偏概全、求全责备的旧观念，树立用人看主流、看本质、看业绩、看发展的新思想，任何人都有缺点和不足，我们要多看专业技术人员的优势和潜力，对于他们勇于创新、勇于探索的精神加以理解和信任。三是破除专业技术人才部门所有、单位所有的本位封闭意识，充分发挥人才市场的调节作用。用人单位可以通过对专业技术人员的优胜劣汰，优化队伍结构，而专业技术人员可通过自主择业，选择更能发挥自己聪明才智的单位和岗位。在保证骨干队伍稳定的前提下，让专业技术人才合理地流动起来，达到人尽其才、才尽其用，避免用非所学。



（二）调查研究，搞好规划

 根据市委、市政府提出的“实施科教兴玉战略，培养市场经济人才”的总要求，确保“十五”人才资源开发目标和任务的实现，努力建设一支同玉溪经济社会发展宏伟蓝图相适应的跨世纪人才队伍。我们要加强调查研究，摸清现状，总结经验，搞好规划，力争到“十五”末期，全市人才总量达到8.9万人，研究生以上人才达到400人左右，本科生达到1.2万人左右，专科生2.8万人左右，中专生达到3.5万人以上；专业技术人员中的副高以上人才增加到1500人以上，中职增加到1.5万人。在搞好人才发展规划的同时，在留住、盘活现有人才上大做文章，调整好专业技术人才队伍结构，引导专业技术人员向企业和农业一线转移。



（三）深化改革，创新机制，激发活力

职称改革工作是专业技术人员建设工作的一项重要内容，具有其它工作不可替代的作用，我们要进一步深化职称改革，改善队伍结构，优化人才配置，在创新机制、激发活力上下功夫。



1、深化改革。全面推进事业单位人事制度改革，建立符合各类事业单位特点的政事职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依法监督、配套措施完善的科学分类管理体制。完善专业技术职务聘任制度，坚持个人申请、社会评价、公开招聘、竞争上岗、单位聘任的方向，进一步探索结构比例、评聘分开管理办法，努力实现由专业技术职务岗位指标管理向结构比例控制管理的转变，积极探索成立专业技术人员社会评价机制，最终实现职称评聘分开，即评审专业技术职务任职资格不受职务岗位限制，凡符合条件的都可以申报晋升职称，由单位在评审基础上自主择优聘任，以更加有利于专业技术人员作用的充分发挥。



2、建立公开、公平、公正的社会评价机制，构建由政府、用人单位、社会中介机构共同发挥作用的人才评价体系，调整优化专家库，通过考试、考核和评审相结合的方法，准确、客观、科学地评价专业技术人员的水平、能力和素质。与国际接轨，积极推进专业技术人员执业资格制度，培养国际通用型人才，实行注册登记制度。



3、健全完善选人用人机制。建立专业技术职务能上能下、人员能进能出、待遇能升能降、优秀人才脱颖而出、公平、平等、竞争、择优聘任的用人机制，重点是解决职务能上能下，论资排辈的突出问题。继续做好中青年破格晋升高级中级专业技术职务的工作，让确有真才实学，群众公让，业绩突出的专业技术人才脱颖而出。加大“国贴”、“省贴”、“省突”、“市突”人员的选拔力度，对做出突出贡献的专业技术人员进行表彰奖励，不断激励其建功立业。积极选拔优秀科技人才和经营管理人才到国内外名牌大学深造研修，到发展地区学习取经。选拔确定学科、技术带头人，在科研项目、经费投入、工作生活环境改善、进修培训等方面给予优先考虑和安排，立典型，树形象，激励广大专业技术人员向先进典型学习，发挥他们的典型带动作用。



3、搞活分配激励机制。事业单位全面推行聘用制，竞争、择优上岗，受聘人员工资收入与经济效益、工作业绩挂钩，未聘人员不再保留原岗位待遇，最大限度发挥工资分配制度的激励作用。进一步扩大事业单位自主权，在按劳分配基础上让生产要素参与分配，坚持效率优先、兼顾公平，逐步探索建立重实绩、重贡献、向优秀人才和关键岗位倾斜灵活多样的分配方式，搞活内部分配。强化聘后管理，量化考核标准，客观公正对专业技术人员德能勤绩进行科学评价，优胜劣汰，对考核优秀专业技术人员进行一定奖励。建立奖励制度，精神鼓励和物质的用人机制奖励相结合，建立奖励制度，用精神鼓励和物质鼓励相结合的办法，对在我市经济建设和社会进步中做出重大贡献的人才要给予重奖。



4、健全和完善人才流动机制。要破除人才流动中人才部门所有、单位所有的观念，打破不同所有制和不同身份界限，促进人才合理流动，实现人才资源的合理配置。允许高级专业技术人才兼职从事研究开发和成果转化活动。要加速人才市场业务，健全人才市场功能，使人才市场运作规范，发挥市场在配置人才资源中的基础性作用。



（四）加大投入，整合资源

专业技术队伍建设是一项综合性强、涉及社会各方面的系统工程。虽然此项工作是由人事部门具体负责，但却涉及很多部门，比如培养离不开教育部门，开展科研离不开科研管理部门，资金扶持离不开财政部门等等，而且专业技术人员又是单位所有，部门所有，单靠人事部门是无法做好这项工作的，因此需要各行业主管部门密切配合、支持，全社会的关心、帮助。要形成人事部门牵头，各部门单位配合，全社会共同参与，全方位、多层次人才资源开发格局。

好的环境可以造就人、鼓舞人、感染人、鼓励人。要营造有利于专业技术人员成长和充分发挥作用的良好环境。就要加大资金投入，改善专业技术人员的工作，生活条件，进一步提高专业技术人员的社会地位和经济待遇，调动他们的工作积极性和创造性。同时，解决好专业技术人员的后顾之忧，特别是非公有制企业专业技术人员，要尽快建立健全必要的社会保障制度（养老、失业和医疗保险等），进一步拓宽职称工作范围，推进职称制度向非公有制单位、无主管部门单位和农村延伸，逐步将这些专业技术人员列入培养、选拔奖励的范围。

可见搞专业技术队伍建设，没有资金作保障，一切都是空话。各项改革要钱，教育培训要钱，建立人才市场要钱，引进人才要钱，提高知识分子待遇要钱等。所以应该将目前各行业主管部门、单位的一些教育培训、人才开发资金集中起来，进行统筹规划，政府也要不断加大对人才资源开发的投入。根据当年的工作计划，将人才开发所需资金列入财政预算给予必要的保障，重点用于高层次、急需人才的培养、引进、奖励、政策研究及宣传、信息化建设等工作。各企事业单位是用人主体，要切实加大人才开发经费的投入。鼓励和支持金融机构、社会团体、个人、外资投入人才开发，逐步形成以政府投入为引导、企业投入为主体、社会各界和个人捐助及引进外资等为补充的多元投入机制。人才开发经费的使用，要严格进行审计和投资效益评估，保证专款专用、取得效益。

总之，发展玉溪，人才先行，我们要加快人事制度改革和人才资源开发的步伐，加强专业技术人才队伍建设，充分调动人才因素，发挥人才作用，提高人才使用效益，尽快建立一支规模适当、结构合理、素质高、富有竞争力的专业技术人才队伍，促进我市经济社会健康发展。

**第五篇：加强平和县专业技术人才队伍建设的思考**

龙源期刊网 http://.cn

加强平和县专业技术人才队伍建设的思考 作者：林少丽

来源：《新农村》2024年第04期

摘 要：本文通过发放调查表及实地调研对平和专业技术人才队伍建设进行实证研究，从第一手资料中总结归纳出平和县专业技术人才队伍建设中存在的人才总量不足，学历、职称结构的失调，地域分布结构的失调，人才引进困难，流失现象严重等诸多问题，并且深入分析了导致这些问题的原因。针对存在的问题与原因，提出了从加大党管人才工作力度，加快紧缺人才引进工作，完善人才管理、服务和培养措施等方面入手，确实加强平和县专业技术人才队伍建设，为促进平和县社会经济的跨越式发展提供决策参考。

关键词：现状 问题 原因 对策思考平和县

专业技术人才，是人才队伍中的一个重要“方阵” [1]。近年来，平和县委、县政府高度重视人才工作，努力探索吸引、使用、培养专业技术人才的新举措，专业技术人才队伍不断壮大，素质明显提高，能力显著增强，对经济社会发展的贡献率逐步提高[2]。但在实地调研中发现，平和县的专业技术人才队伍建设方面还存在人才总量不足、结构失调、人才引进困难等问题。

一、平和县专业技术人才队伍现状

1.总量状况

截止2024年底，平和县专业技术人才总量为5836人。其中，教学专业技术人才为4886人，占83.7%；卫生专业技术人才为545人，占9.3%；工程专业技术人才为168人，占

2.9%；其他类专业技术人才为237人，占4.1%。

2.学历状况

平和县专业技术人才中，本科及以上学历1397人，占总数的23.9%；大专学历2628人，占45%；中专及以下学历1811人，占31.1%。

3.年龄状况

平和县专业技术人才中，35岁以下1911人，占总数的32.7%；35至49岁2693人，占46.1%，50岁以上1232人，占21.2%。

4.性别状况

从性别构成看，平和县专业技术人才中男性3692人，女性2144人，分别占63.2%和36.8%。

5.专业技术职称状况

平和县拥有高级职称专业技术人才316人，占总数的5.4%；中级1685人，占28.9%；初级3835人，占65.7%。

二、存在问题

总的来看，近几年来平和县专业技术人才队伍在县委、县政府重视、关心和培育下，已成为各个行业领域、各项事业的骨干和中坚力量，对推动平和县经济和社会各项事业的科学发展和跨越发展发挥了重要作用。但从平和县专业技术人才队伍的现状来看，还难以适应当前以及今后一个时期经济社会发展的需要，特别是专业技术人才队伍建设方面还有许多不容忽视和亟待解决的问题。

1.人才总量不足，缺编现象严重

目前，平和县平均每万人拥有专业技术人才仅为102人，这一比例不仅远远低于省、市的平均水平，与龙海、漳浦、南靖等周边兄弟县（市）相比，也处于较低的水平。单从平和县卫生系统专业技术人才编制情况看，核定总编制数947人，现有649人，缺编298人，缺编率高达31.5%。

2.人才分布不均，结构矛盾突出

2.1是年龄结构的失调

平和县现有专业技术人才队伍35岁以下占32.7%，中、老年占67.3%，随着一大批老龄专业技术人才队伍的退休，新鲜血液又得不到及时的补充，这必然导致平和县专业技术人才队伍断层危机，制约人才队伍的可持续发展。

2.2学历、职称结构的失调

平和县专业技术人才队伍专科以下学历占76.1%，本科以上学历仅占23.9%；平和县专业技术人才职称级别比为高5.4%、中28.9%、初65.7%，其中在职正高级专业技术资格人员3人，仅占总数的0.05%。

2.3分布结构的失调

从调查结果看，目前平和县专业技术人才队伍分布存在“三多三少”的现象，即：传统产业专业人才多，高新技术产业专业人才少；单功能人才多，复合型人才少；技术推广型人才多，创新型、研发型人才少。就平和县现有卫生系统专业技术人才队伍比对看，以普外医生、护士等传统专业人员居多，妇产科、儿科、检验、影像、药学、财务、卫生事业管理等紧缺专业人员严重不足，人才断档凸显。

3.人才引进困难，流失现象严重

人才引进总量小于流出总量，进出反差较大，人才流失现象比较严重。2024年以来，平和县专业技术人才共减少1380人，扣掉正常退休1124人，共流失256人，其中调出县外177人、辞职79人；而增加专业技术人才仅679人，其中考录677人、从县外调入2人。从进出情况看，平和县专业技术人才共减少了701人，呈负增长态势。

三、原因分析

1.区位劣势比较明显

平和县长期以来一直是经济欠发达的农业山区县，经济总量少，基础设施薄弱，交通不便利、区位劣势明显，经济发展相对缓慢，导致相关奖励专业技术人才的政策无法真正落实，未能给专业技术人才队伍提供良好的工作、生活环境。一些专业技术人员工作条件较差，科研经费相对较少，缺乏施展自己才华的基本平台，使他们觉得自己的事业发展空间不大，难以安心工作。另外，由于县、乡财政比较困难，平和县无法就人才队伍建设制订出比较全面可行的优惠政策，无法重奖有突出贡献的优秀专业技术人才等。

2.工资待遇差距悬殊

平和县绝大部分的专业技术人才的工资、福利等相关待遇均由县级财政负担，如2024年县级财政收入仅22440万元，却需要担负平和县12852名公职人员（含退休人员）的工资，无法与其它县市一样同步调资，造成平和县工资标准处于全省最低的状况。工资福利差，引发了人心思走、队伍不稳现象越来越严重。

3.人才培训工作落后

由于平和县财政较为困难，专业技术人才的进修、培训没有财政专项资金的投入，主要依靠个人和单位负担，很大程度上影响了人才的成长和自身素质的提高。同时，财政难于拿出资金配套建设专业技术人才培训基地，造成专业人才培训没有场地、缺乏师资等。因此，专业人才的培训，很大程度上只能靠人才本身的努力。如一些单位在人员进修、继续教育方面往往因财力紧张，对年轻后备人才的继续教育支持力度不够，使相当部分专业技术人员没有得到继续教育更新知识的机会，造成自身素质提高不快，知识老化现象相当严重。

4.人才引进优势减弱

随着形势的发展和经济实力的增强，不少发达地区都不同程度地对引进人才制定了许多特殊的优惠政策，相比之下，平和县引进人才的政策、待遇的优势逐渐减弱，在引进高层次专业技术人才缺乏完善的配套政策措施，造成高层次人才难于引进来，或引进来的人才出现再流失的现象。同时由于招考政策的变革，现有的部分招考政策脱离基层需要和实际情况，一些紧缺专业由于招考条件只能按类而不能按专业来设置，导致出现“招进的不是急需的专业”、“想来来不了”的窘境。

四、主要对策

解决平和县专业技术人才存在问题，是实现跨越发展的迫切需要，也是落实“民生第一”的必然要求。应采取更加灵活而有力的措施，努力破解人才“引进难、留不住”难题，为平和县经济社会发展提供强有力智力支撑。

1.加大党管人才工作力度，创造和优化人才环境

1.1坚持党管人才原则

建立由县委统一领导，有关部门各司其职、密切配合的工作制度，把专业技术人才资源开发工作纳入平和县经济工作大局之中，抓住重点，突破难点，统筹协调，同时加大优秀人才的培养、考评、选拔和引进的力度，努力开创专业技术人才队伍建设新格局。

1.2优化人才环境

密切结合平和实际，以创造良好的工作环境、提高生活待遇为切入点，按照原中央苏区县可对接西部地区的倾斜政策，努力争取中央、省和市对平和县的财政转移支付，补足工资缺口，确保平和县专业技术人员的工资待遇达到或略高于全省平均水平。

1.3创建人才激励机制

每三年评选表彰一批优秀人才和优秀青年科技人才，并给予一定的奖励；同时，通过各种媒介大力宣传优秀人才的先进事迹，定期开展慰问、帮扶活动，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围；研究制定并实施《优秀专业技术人才奖励办法》，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，突出其综合能力和专业水平，对业绩显著、贡献突出的优秀专业技术人才给予提拔重用和较高的物质奖励，让他们在政治上有盼头、经济上有甜头、事业上有奔头、工作上有劲头，激发各类人才比学赶超、干事创业，推动平和县经济社会科学发展、可持续全面发展。

2.加快紧缺人才引进工作，解决人才资源贫乏问题

研究制定平和县《加快人才引进工作意见》，增强人才引进的计划性和针对性，切实加快急需紧缺人才的引进工作。要把有限的资金用在“保重点、保民生”关键急需的人才引进上，重

点引进卫生、建设、交通、水利、旅游等行业急需紧缺人才。在此基础上，分期分批加快平和县缺口较大的专业技术岗位人员的招聘工作。此外，依托大中城市高校、科研机构、人才中介机构的强大人才、信息资源优势，以“假日专家”、“顾问”的形式，建立“不求所在、不求所有、但求所用”的柔性用人方式。由县人才工作领导小组办公室统筹联系并建立 “人才库”，破解个别急需紧缺岗位人才不足的问题。

3.完善人才管理、服务和培养措施，调动人才队伍的积极性

各级各部门要切实做好人才管理和服务工作，用事业留人，待遇留人，感情留人，努力建设一支门类齐全、专业化素质高的县域人才资源队伍。

3.1要加强管理

用人单位既要研究解决学非所用，用非所长等人才浪费问题，也要切实解决岗位职责不清、绩效不明、“劳逸不均”、“人浮于事”的问题，努力创造人尽其才的工作环境。

3.2要搞好服务

从政治、工作、学习、生活方面真正关心和体贴专业技术人员，真心实意地为他们办实事、办好事，切实解决好在工作、学习、生活，包括职称评聘等方面的困难和问题。要从未来事业发展预期，适当放宽高配专业技术人员定岗定编和职务聘任的职数；研究实施边远乡镇专业技术人员提高绩效与津补贴的措施办法，切实提高专业技术人员待遇。

3.3要注重培养

以能力提升为导向，加大财政资金的投入力度，建立县人才培训专项经费，列入财政预算，有计划、有针对性地采取全员培训、骨干培训、学历提高培训、脱产进修、委托进修、远程教育等方式，加大对专业技术人才特别是高层次人才的培训力度，并通过强化考核和落实奖惩等措施，推进专业技术人才的“素质工程” [3]，切实提高平和县专业技术人员的履职水平和创新能力。

参考文献：

[1]盛若蔚.让智慧源泉充分涌流—我国专业技术人才队伍建设综述[N].人民日报,20100520.[2]白银市专业技术人才队伍建设对策思考[EB/OL].，2024-05-27.[3]刘凤.培养高素质应用型人才 服务地方经济发展——淮安市中职建筑工程施工专业建设情况分析[J].科技创新导报;2024(19).

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找