# 专业技术人才队伍情况报告

来源：网络 作者：流年似水 更新时间：2024-06-25

*第一篇：专业技术人才队伍情况报告专业技术人才队伍情况报告近年来，市人社局按照市委、市政府和市委人才工作领导小组对人才工作的总体部署，以科学发展观为指导，创新工作机制，注重协调配合，切实加强专业技术人才和技能型人才队伍建设，认真配合实施新农...*

**第一篇：专业技术人才队伍情况报告**

专业技术人才队伍情况报告

近年来，市人社局按照市委、市政府和市委人才工作领导小组对人才工作的总体部署，以科学发展观为指导，创新工作机制，注重协调配合，切实加强专业技术人才和技能型人才队伍建设，认真配合实施新农村建设人才保障工作，积极促进高校毕业生面向基层就业，努力提升人才工作水平，人才工作取得了一定成效。

一、队伍现状

截止2024年12月31日，各级各类事业单位共有专业技术人员16541人（其中女性8205人、少数民族663人、中共党员6961人）。按专业技术职务划分，高级职务809人、占总人数的4.89%，中级职务5198人、占总人数的31.42%，初级职务及未聘任专业技术职务10617人、占总人数的64.19%。按学历层次划分，研究生124人、占总人数的0.75%，本科6763人、占总人数的40.89%，专科7207人、占总人数的43.57%，中专及以下2447人、占总人数14.79%。按年龄划分，40岁以下的10483人，占总人数的63.38%，41岁至50岁的4394人、占总人数的26.56%，51岁以上的1664人、占总人数的10.06%。

二、以建设高层次专业技术人才队伍为核心，整体带动

了专业技术人才队伍层次的提升。

一是积极推荐选拔了省优专家和领军人才。省优专家10名，领军人才3名；二是培养选拔了一批市级拔尖人才。选拔第一批人选129名；三是建立健全了高层次人才信息数据库，入库人员达到843人。止目前，全市共有高层次专业技术人才836人（具有副高级能上专业技术资格的764人，硕士72人）,留学归国人员7人；在库享受院特殊津贴专家28人，甘肃省333科技人才7名、甘肃省555创新人才6名，甘肃省优秀专家10人，酒泉市专业技术拔尖人才129人；四是积极争取了省级学术技术带头人和创新人才科研项目资助经费。五是通过深化职称制度改革，鼓励各类人才发挥积极性和创造性。2024年共有784人晋升了专业技术职务，其中晋升高级职务156人、中级职务469人、初级职务159人，组织2312人报名参加了国家级专业技术（执业）资格考试，在市人力资源市场组建了农林牧、教育、工程三个系列初级职务评委会，为40多名非公经济单位专业技术人才评定了技术职称。六加大教育培训力度，提升了各类人才整休素质。认真组织实施了专业技术人才知识更新工程，组织各类人才参加了不同类别的继续教育培训。推荐选拔了50多名中青年专业技术人员参加省内外举办的各类高级研修班，专业技术人才接受继续教育的覆盖面超过98%。七是通过引进外国智力和出国（境）培训提升了各类人才专业技能。2024年完成了7个引进国外技术管理人才项目，聘请外国专

家10人次。聘请2名香港志愿者，为瓜州县120名中学英语教师进行了为期10天的强化培训；为酒泉中学、酒泉市一中等4所具有外教聘请资格的学校联系聘请外籍英语教师8名。组织5名乡镇干部参加了“西部地区千名乡镇干部培训工程”赴香港培训班，组织4名乡镇领导参加了“新农村建设赴韩国培训班”，组织6名中学英语教师参加了为期21天的北京大学强化培训班。八是配合实施“新农村建设人才保障工程”，完成了“农业科技人才队伍建设和人才智力援助工程”子工程工作任务，有42名农业科技人才晋升了专业技术职务。

三、加强指导，督促落实，积极促进毕业生面向基层就业和服务。

一是连续两年完成了省委、省政府促进高校毕业生就业的民生实事任务。安置“农村纯农牧户零就业家庭本科以上毕业生”147名、农村中小学教师341名、乡镇卫生院工作人员582名和基层兽医站工作人员50名。二是做好了高校毕业生“三支一扶”和进村（社区）选拔工作。三是做好了各类高校毕业生日常管理 和服务工作。四是公开招聘20名毕业生到新能源基地建设相关事业单位工作（选拔工作正在进行中）。五是积极举办创业、就业招聘会，为各类人才和毕业生提供 创业和就业岗位，累计提供就业岗位4535个，签订就业意向4109人。六是积极与各类企业沟通协调，命名20户用人单位为首批高校毕业生就业见习基地，为高校

毕业生到非公经济组织创业就业搭建了平台。

经过努力，人才队伍建设虽然取得了一点成就，但也还存在着一些问题和不足。主要是：人才队伍的总量不足，分布不均，结构有待优化调整；高层次复合型、创新型和技能型人才缺乏，创新能力亟待提高；专业技术人才队伍建设方面的投入不足，激励措施难以落实。

**第二篇：专业技术人才队伍调研报告**

XX县关于专业技术人才队伍

建设的调研报告

根据自治区人力资源和社会保障厅的统一安排，为了全面准确地掌握XX县专业技术人员的现状，发现和解决现存问题，提出相应的对策建议，XX县委政府高度重视，认真按照《全区专业技术人才队伍建设调研提纲》相关内容对我县辖区内专业技术人才队伍建设进行了专题调研。现将调研情况报告如下：

一、XX县专业技术人员基本情况

目前我县共有专业技术人员名。在人员配置上，医疗卫生名，名，名，名；在人员的层次上，以上学历名，以上学历名，拥有职称

名，拥有职称名；在人员的年龄构成上，岁以上名，岁以下名；在人员的分布上，阿里本地名，区内其他地方的名，区外名。

二、近年来各行业急需紧缺专业技术人才培养、引进及使用情况

1．关于未来五年人才紧缺和引进情况。根据XX县地处边陲、气候恶劣、以农牧业尤其是畜牧业为主的实际情况以及XX县委县政府提出的“一二四四”工作思路，未来五年，我县在医护卫生、农牧业、矿产勘探、地质、水利、旅游、新闻等行业空缺较大，其中农牧业需求植物育种专业、植物

1营养与施肥专业、农业生态专业、作物栽培与耕作专业、农业气象专业、兽医类专业、动物遗传育种与繁殖专业等

名以上，矿产勘探类、地质类专业需求名以上，水利业需求农业水利专业、水利水电专业等 名以上，且要求具备较高程度的专业技术水平，新闻业需要播音与主持专业、广播电视新闻学专业等 名以上。

2．我县的人才引进情况。近两年来，XX县委县政府高度重视专业人才队伍建设，严格按照“科学技术是第一生产力”的要求，坚持从战略高度、长远利益出发，每年都专题召开县委常委会议研究人才队伍建设工作，制定人才发展规划，突出加大了对人才队伍建设的政策倾斜和财政投入。但目前我县在人才队伍建设上还存在着“引不进”“留不住”的现象，这主要存在以下几个方面的问题：一是人才观念落后。少数部门和单位对重视人才、培养人才、发现人才的认识不足，人才使用不到位，缺乏人才效益意识、改革创新意识和人才管理积极性。难以突破固有的人才工作框框模式，工作教条化，缺乏生机；二是“聚才”实力有限。受地理环境、交通不便、经济欠发达、收入差距大等因素的影响，吸纳人才能力相对较弱，很多专业技术人才不愿留在这；三是人才机制不规范。全社会公开、公平的用人环境还未完全形成，用人机制还不健全，人才作用难以发挥。奖惩激励机制和责任风险制度不够完善，很多时候存在着“论资排辈、能

上不能下”的现象，削弱了青年人才的积极性。同时，没有形成人才交流互动的氛围，各自为阵，缺乏整体性，制约了复合型人才的培养和队伍的协作发展。四是就业观念落后，在西藏这一个特殊的环境，很多就业者认为只有在行政单位才算就业，而对事业单位、一般的民营经济单位则积极不高。

3．对人才培养、引进方面的意见。经过我县认真的调查研究，认为在下一步人才的培养引进方面可以建立一个内养外引的长效模式。以本地区现有人才为培养和使用的重点，一是采取有效调整，优化人才结构，腾出职务，激发和提高现有人才；二是按照“实际、实用、实效”原则，有针对性地强化对紧缺急用人才的培训，并且鼓励专业技术人员通过在职进修、脱产学习，加强专业技能的学习与研究，提高专业化技术水平；三是不断提高人才待遇和工作条件；四不不断建立和完善人才职称评定制度，提高专业技术人才的积极性。在培养本地人才的基础上则是可以采取调动、兼职、咨询、讲学、科研合作等多样化形式引进人才，实行行政调动和柔性引进相结合、引进人才和引进智力相结合，多渠道开发、利用人才资源。

三、进两年来专业技术人员继续教育情况

我县认真按照“走出去”、“引进来”、“贴上去”的方式，即：有关部门人员定期深入到各单位、各乡镇了解人才紧缺和人才培训的具体情况，做到有的放矢。积极联系地区部门

及职业技术培训部门，在现有基础上，组织人员培训，提高专业技术水平。针对一些积极性不高的专业技术人员以及针对乡镇基础薄弱，人才缺失，农牧民群众受教育水平较低的现状，采取主动联系，积极上门的方式，引导其参与培训。近两年来培训次，其中2024培训次，2024培训 次，共计达到人次，使我县农牧民群众初步具备了一定的专业技术知识，掌握了一门致富手段，专业技术人才得到进一步培养，在农牧业等方面的紧缺局面得到一定缓解。但也存在以下几个方面的问题：一是培训对象的选择有一定的盲目性。部分单位在选派培训对象时，考虑欠周全，许多业务骨干没有被送去培训，而选派的对象有时存在基层较差，培训效果不好，或是不负责这一部分的工作，不能解决实际难题；二是对专业技术人员的再教育不够，尤其是一些新分配的本科生，实际操作能力、理论联系实际能力较弱，不能适应我县的实际情况；三是培训还缺乏一定的针对性。特别是面对西藏经济发展起步慢、经济总量小、缺乏实体这一具体情况，应该优先选择一些具有发展特色经济、特色产业等相关内容的培训；四是部分农牧民群众对培训的重视和认识不够，缺乏积极性和主动性，只是关注于误工补贴，学习达不到预期效果。在下一步的改进方面：一是加大专业技术人才培训的宣传教育力度；二是大力开展进行尊重知识、尊重人才的教育，形成尊重人才的社会风气；三是要不断加强领导对其的重视；四是要拓宽培养渠道，在职业技术培训中心的基础上，可以进一步扩宽到依托西藏大学、西藏农牧学院等一批高等教育学府上。

四、针对我区专业技术人才队伍建设方面存在的突出

问题，提出的对策和建议

根据目前我区专业技术人才队伍建设方面存在的以下

问题：一是人才流失严重。区内向拉萨流动，拉萨向区外流动；二是人才“引不进”，“留不住”；三是职业教育发展相对滞后；四是专业技术人员的再教育不够；五是社会环境需要进一步优化，为人才成长和发挥作用提供良性平台；六是人才分布和结构还需进一步优化；七是相关的制度和政策还不完善。经我县认真讨论研究，提出如下建议：一是要深刻认识人才是第一资源，要走“人才强区”，“人才强县”之路，建立健全培养人才“一把手责任制”；二是要不断完善专业技术人员的引进机制。加大人才引进力度，扩宽人才引进渠道，健全用人机制。要努力把从西藏走出去的优秀人才、毕业大学生又引进本区内，并主动出击引进其它人才，为他们提供施展才华的平台。三是要不断完善专业技术人才的培养机制。要紧密围绕本区经济和社会发展需要，制定符合实际的人才发展规划，按照不同区域，确定专业、人才培养重点。选拨技术带头人，组织专业技术人员赴先进地区进行培训，进行重点培养和跟踪管理。要牢固树立终身教育的观念，鼓

励在职人员学习“充电”，不断提高自身。四是不要完善专业技术人才的使用机制。采取更灵活的人才使用制度，不求所用，但求所用。对专业技术人才要更为关怀爱好，积极帮助，解决后顾之忧，用情感和荣誉留住人才。五是要不断完善专业技术人才的评价机制。要在全区范围内建立可操作性强，更加公平、公开、公正的专业技术评价机制。

**第三篇：中国专业技术人才队伍建设成就**

人才是最宝贵的资源，是我国在国际竞争中能否赢得主动的决定性因素之一。专业技术人才是人才队伍的重要组成部分，是引领科技进步和经济社会发展的动力，一直发挥着不可替代的作用。

党和政府一向高度重视专业技术人才队伍建设，大力开发人才资源，适应了国民经济和社会发展的需要，有效地推进了社会主义现代化建设。目前，我国已经初步形

成了一支具有相当规模、具备一定开拓创新能力的专业技术人才队伍，为推动科技创新、文化创新，促进我国经济社会发展作出了贡献。

一、顺应时代要求——专业技术人才队伍整体实力不断增强

人类社会进入新世纪后，科学技术的发展不断加速，知识经济迅猛发展。知识和人才已经成为新时代的两大支点，专业技术人才的数量和质量正在成为制约经济增长和社会进步的关键因素。

我国专业技术人才队伍建设坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，人才队伍不断扩大，人才素质不断提高，整体实力不断增强，为全面建设小康社会伟大事业提供了强有力的人才智力保障。

截至年，我国人才资源总量达到．亿人，其中专业技术人才万人，公有经济专业技术人才万，两院院士达多人，有突出贡献中青年专家多人，百千万人才工程国家级人选多人，享受政府特殊津贴专家．万人，博士后研究人员万余人，留学回国人员．万人，高层次专业技术人才队伍已初具规模。

与此同时，专业技术人才队伍的整体素质不断提高。年，在公有经济专业技术人才队伍中，大专以上学历．万人，占总人数的．％；高级职称．万人，占总人数的．％。一大批具有较高创新能力的科技领军人物和拔尖人才涌现出来，成为我国科技进步和经济社会发展的栋梁，为全面建设小康社会提供了重要的人才支撑。

选拔人才不拘一格，吸引人才放眼四海。如今，随着我国综合实力的不断壮大，留学人员和回国专家工作发展势头良好。从年起，我国专门设立了海外高层次留学人才引进资金，截至目前，先后有位高层次留学人才获得一次性资助万元。同时，出台政策支持留学人员回国创业，目前全国已建成各级各类留学人员创业园多家，入园企业超过家，万余位留学人员在园内创业。有关部门组织了多期留学人员和留学回国专家为国服务团，实施了海外赤子为国服务行动计划。

年底，正值国际金融危机席卷全球之时，中央果断部署并启动了海外高层次人才引进战略——“千人计划”，用到年，在国家重点创新项目、重点学科和重点实验室、中央企业和国有商业金融机构、以高新技术产业开发区为主的各类园区等，引进并有重点地支持一批能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和领军人才回国（来华）创新创业。在一系列准入政策、优待政策、重用政策、来去自由政策的激励下，“千人计划”已引进海外高层次人才多人，他们正在我国经济社会发展的各个领域发挥着重要作用。

二、勇立时代潮头——专业技术人才队伍日益发挥重要作用

人才推动创新，创新推动发展。

多年来，专业技术人才在经济社会发展中的作用不断增强，广大专业技术人才在国家重大科研项目攻关和重点工程建设方面取得了显著成绩，在国防尖端技术的开发和关系到国计民生的应用研究方面作出了突出贡献，在理论创新、制度创新、科技创新、文化创新等方面取得了重要突破，创造了载人航天、高性能计算机、现代装备制造、生物技术等一大批具有世界先进水平的重大科研成果，取得了三峡工程、南水北调、青藏铁路、高速轨道交通等重大工程建设的成功。在经济社会建设的主战场上，专业技术人才发挥着重要的引领作用，成为走中国特色自主创新道路的重要力量。

自主创新是提升科技水平和经济竞争力的关键，也是调整产业结构、转变经济增长方式的重要环节。增强自主创新能力，核心在人才，关键是要建设一支数量充足、结构合理、富有创新能力的高层次专业技术人才队伍，创造人才辈出、人尽其才、才尽其用的良好氛围。

多年来，一大批杰出专业技术人才树立了心系祖国、服务人民的高尚情操，发挥求真务实、勇于创新的科学精神，发扬不畏艰险、拼搏进取的职业操守，在本职岗位上不断作出新的贡献。严泽生，天津钢管集团股份有限公司高级工程师，开发出新的设计计算模型，改善了金属在轧制过程中的不均匀变形，使年设计能力万吨的机组创造出超万吨的世界纪录；杜彦良，石家庄铁道学院教授，他的研究实现了铁路路基冻土病害及其稳定性的预测预报，为青藏铁路建设立下功劳；王汉中，中国农业科学院研究员，主动放弃留校任教，选择到田野研究油料作物，一干就是年。正是许许多多专业技术人才爱岗敬业，脚踏实地，团结协作，淡泊名利，不断开拓进取，扎实工作，他们才得以在全面建设小康社会、建设创新型国家中发挥着不可替代的重要作用。

专业技术人才队伍建设是一项长远工程，不能否认的是，目前我国高层次专业技术人才数量不足，特别是战略型领军人才和自主创新人才短缺，区域、行业分布不尽合理，结构性矛盾突出，人员流失、年龄老化现象依然存在。

为了让优秀人才能够脱颖而出，我国积极实施了全国专业技术人才知识更新工程，从年至年已培训近万名中高级专业技术人才。同时，在不同的行业领域建设了一批优质高效的继

续教育施教机构，推动了专业技术人员继续教育的深入发展。年以来，人力资源社会保障部会同国务院各部委、各有关单位联合举办了多期专业技术人员高级研修班，累计培训各行业急需紧缺人才．万多人。我国还积极支持发展远程教育，开发专业技术人员继续教育公需科目和专业课程，充分发挥各类行业协会和培训机构的作用，目前各类培训机构已达万多家，继续教育服务体系正在形成。

扩大专业技术人才队伍整体规模，是建设人才强国、创新型国家的基础措施，是全面建设小康社会，推动经济发展、建设和谐社会的必然要求。经济社会的快速持续发展需要大量高素质的专业技术人才供给，为我国经济、政治、文化、社会建设提供有力支撑。到年，我国专业技术人才总数将达到万人，到年专业技术人才总数有望达到万人。

三、展望时代发展——专业技术人才队伍建设积累宝贵经验

人才资源的开发已经成为世界各国经济和社会发展的战略制高点，占领这个制高点就能够在国际竞争中处于有利地位。能否拥有和保持一支规模宏大的高素质的人才队伍，已经成为我国在国际竞争中是否处于有利地位的重大战略问题。

从“科学技术是第一生产力”到“人才资源是第一资源”的科学论断，再到“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”方针的确立，专业技术人才成长和发展环境日益改善，社会地位不断提高。各级政府通过加强宣传营造良好的社会环境，加强职业道德规范营造健康的学术环境，制定和完善优惠政策形成良好的政策环境，为人才提供创业舞台形成广阔的发展环境等措施，总体上营造了“鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业”的良好氛围。

创新出自实践，实践推动创新。专业技术人才队伍建设的实践为我国今后一个时期人才发展战略的实施提供了宝贵经验：

1、专业技术人才队伍建设必须坚持服务发展。只有围绕发展，服务发展，才会有动力，有活力，必须把服务发展贯彻始终，真正做到专业技术人才工作的目标任务围绕发展来确立，政策措施围绕发展来制定，工作成效依靠发展来检验。

2、专业技术人才队伍建设必须坚持以用为本。要把促进人才健康成长和充分发挥人才作用放在首要位置，尊重人才的社会价值和个人价值，尊重人才的个性和特殊禀赋，遵循人才成长规律。坚持在实践中发现和识别人才，培养和锻炼人才，造就更高层次的人才。

3、专业技术人才队伍建设必须坚持高端引领。高层次人才是专业技术人才队伍建设的重点，是整个人才队伍建设的战略抓手。一批学术造诣精深、敬业精神突出的高层次领军人才，能够带起一大批创新团队，带动一大批创新产业的发展，引领一门学科的前沿。只有以高层次创新型领军人才为重点，才能全面推动整个专业技术人才队伍的不断发展壮大。

4、专业技术人才队伍建设必须不断创新机制。人才工作的活力取决于体制机制，必须把是否有利于促进专业技术人才的成长，有利于促进专业技术人才的创新活动，有利于专业技术人才作用的充分发挥，作为创新体制机制的出发点和落脚点。

5、专业技术人才队伍建设必须坚持整体开发。专业技术人才队伍建设政策性强，涉及面广，涉及不同行业、不同地区、不同门类的各种人才，涉及高、中、初不同层次的人才，涉及培养、吸引、使用不同环节，必须坚持科学发展，统筹兼顾，既要重视整体规划，又要坚持分类指导，正确处理好增加数量和提高素质的关系，协调好不同地区的人才发展，统筹好不同专业领域的人才发展，处理好现有人才和引进人才的关系。

**第四篇：南阳市专业技术人才队伍 建设中长期规划**

南阳市专业技术人才队伍 建设中长期规划（2024-2024年）

目 录

序 言

一、指导思想、基本原则和发展目标(一)指导思想(二)基本原则(三)发展目标

二、主要任务

(一)扩大规模，建立适应中原经济区南阳主体区建设需要的专业技术人才队伍

(二)提升能力，为建设创新型南阳提供人才支持

(三)优化结构，增强专业技术人才使用效能

(四)创新机制，激励专业技术人才干事创业(五)营造环境，形成专业技术人才发展良好氛围

三、政策机制

(一)专业技术人才培养(二)专业技术人才评价(三)专业技术人才使用(四)专业技术人才引进(五)专业技术人才流动

(六)专业技术人才投入与激励

四、重点工程

(一)521青年人才工程

(二)专业技术人才知识更新工程

(三)高层次创新型科技人才队伍建设工程(四)海外高层次人才引智工程

(五)博士后科研工作站建设推进工程

五、规划实施(一)加强组织领导(二)健全监控评估体系(三)做好基础性工作(四)加强宣传和舆论引导

序 言

专业技术人才是人才队伍的重要组成部分，是推动我市科技进步和经济社会发展的重要力量。加强专业技术人才队伍建设，提升专业技术人才资源竞争力，是提高南阳自主创新能力，加快经济发展方式转变，实现经济社会又好又快发展的必然要求。

市委、市政府历来高度重视专业技术人才队伍建设工作，通过实施人才强市战略，专业技术人才队伍建设成效显著。队伍规模不断壮大，整体素质明显提高，科技开发优势突出，对经济社会发展的贡献率逐年提高。但从发展眼光看，专业技术人才规模和布局不尽合理，人才发展的体制机制不够健全，人才引进渠道不畅，人才资源开发投入不足。

未来十年，是我市建设富强美好和谐新南阳和全面建设小康社会的关键时期，是加快发展、加速转型的重要战略机遇期。坚定不移地实施项目带动、品牌带动、创新带动、服务带动“四个带动”战略，加快“五区建设”，推动“三化”协调科学发展，实现全面建设小康社会目标，必须把人才放在优先发展的战略位置，着力构建高素质的专业技术人力资源开发支撑体系，这是我市抓住前所未有机遇，应对各种困难和挑战的重大战略选择。新时期，要紧密结合我市国民经济和社会发展第十二个五年规划，延续对接第十三个五年规划，抢占人才竞争制高点，掌握加快发展主动权，必须进一步增强责任感、使命感和危机感，科学培养人才，大力引进人才，正确使用人才，坚定不移地实施“人才强市”战略，强化激励措施，改革分配办法，完善体制机制，科学规划，深化改革，重点突破，整体推进，不断开创专业技术人才事业新局面。

一、指导思想、基本原则和发展目标(一)指导思想

坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，紧紧围绕《河南省人民政府关于支持南阳市经济社会加快发展的若干意见 》，按照“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发、育引结合、汇聚人才”的指导方针，坚持党管人才原则，遵循市场经济规律和人才发展规律，以人才能力建设为核心，以实施重大人才工程为载体，以改革创新人才发展体制机制为动力，以高层次创新科技人才和急需紧缺人才为重点，统筹推进各类人才队伍建设，加大人才资源整体开发力度，在深化改革和扩大开放的进程中注重开放型、外向型人才的培养和引进，把我市的人口资源优势转化为人力资源优势、人才资源优势，加快我市人口大市向人才大市转变，为建设富强美好和谐新南阳、全力打造中原经济区高效生态经济示范市、助推中原经济区南阳主体区建设提供坚强的人才保证和广泛的智力支撑。

(二)基本原则

──服务发展，人才优先。围绕南阳经济社会发展大局，确立人才作为第一资源优先发展战略布局，以人才优先发展推动经济社会发展。

──以用为本，创新机制。坚持科学发展以人为本，人才发展使用为本，把创新理念、体制、机制，营造良好制度环境，搭建平等发展平台作为专业技术人才工作的重中之重。

──高端引领，强化基层。培养造就一批学术造诣精深、敬业精神强、创新能力突出的高层次领军人才，引领专业技术人才队伍整体发展；加强基层和一线专业技术人才队伍建设，满足经济社会发展对高素质应用型人才的需求。

──分类开发，协同推进。在充分尊重各类专业技术人才自身特点和发展规律的基础上，统筹不同层次、区域、行业、领域、所有制等各类专业技术人才的发展，形成各类人才持续成长、协调发展的局面。

──育引结合，汇聚人才。坚持自主培养和重点引进相结合，立足本市人才资源开发，多措并举培养所需专业技术人才。统筹利用国内国际人才智力资源，对高层次和急需紧缺专业技术人才重点引进、灵活引进，形成人才大批涌现、汇聚我市的良好局面。

（三）发展目标

到2024年，培养造就一支门类齐全、梯次合理、素质优良、规模宏大的专业技术人才队伍，基本建成开放程度高、市场化程度高、国际化程度高、整体效用高的专业技术人才新高地，步入中西部地区人才资源强市行列。

1.人才队伍规模不断壮大。到2024年，全市专业技术人才总量从现有的16.2万人增加到20万人，享受国务院特殊津贴专家总数达到75人；省级学术技术带头人总数达到35人；市级学术技术带头人总数达到1700人。建成博士后科研工作站总数达到15个、博士后研发基地总数达到15个，累计培养博士后研究人员60名。到2024年，专业技术人才总量达到30万人，享受国务院特殊津贴专家总数达到80人以上；省级学术技术带头人总数达到40人；市级学术技术带头人总数达到2024人以上。建成博士后科研工作站总数达到20个，博士后研发基地总数达到20个，培养博士后研究人员80名。

2.人才结构进一步优化。逐步调整专业技术人才队伍梯次、专业技术人才层次和行业分布，实现专业技术人才资源的合理重组和优化配置，使专业技术人才队伍的技术、等级结构与我市优势产业的发展需求相适应。

3.人才发展机制不断创新。全方位理顺人才发展机制，探索建立符合各类人才特点，有利于培养引进人才、用好用活人才的开发型培养机制，适应经济社会发展的选人用人机制，以绩效优先为主的人才考核评价机制，与市场接轨的人才分配、激励约束和投入机制，人才活力竞相迸发、人才价值充分体现的社会保障机制，健全政府、社会、用人单位和个人多元化人才投入机制。

二、主要任务

（一）扩大规模，建立适应中原经济区南阳主体区建设需要的专业技术人才队伍 紧密结合市委、市政府实现富民强市的战略部署，扩大总量，盘活存量，保证人才供给数量。适应建设全国重要的新能源和光电高新技术特色基地及重大装备制造业基地，创建高效生态经济示范市，构建中原经济区重要区域增长极的需要，在新能源、光电、装备制造、纺织服装、油碱化工、冶金建材、食品、生物、新材料、中医药、电力、交通、旅游、现代农业、现代服务业、现代物流等重点领域，加大专业技术人才开发力度，满足经济社会发展需求。同时，统筹利用国内国际两种人才智力资源,形成人才大批涌现，汇聚南阳的良好局面。

(二)提升能力，为建设创新型南阳提供人才支持

以专业技术人才继续教育为主渠道，多途径全方位不断提升专业技术人才的实践能力、学习能力和创新创业能力。实施专业技术人才知识更新工程，对我市现有专业技术人才进行大面积的知识更新培训。加强人才培训基地建设，建立多层次、多功能的人才培训教育基地，充分发挥培训教育基地作用，以强化人才实践能力和创新能力为目的，建立以质量为导向的科研和学术评价体系。整合继续教育资源，发展网络和远程教育，建立专业技术人才教育培训网络，构建分层分类的专业技术人才继续教育体系，完善专业技术人才继续教育的激励与约束机制、需求引导和绩效评估机制。鼓励专业技术人才开展创新活动，推进创新团队建设。加强学风建设与职业道德建设，引导专业技术人才追求科学与真理。积极利用境外优质教育培训资源，加大人才涉外培训力度，提高人才国际化水平。(三)优化结构，增强专业技术人才使用效能

通过完善的政策体系逐步调整专业技术人才队伍梯次、专业技术人才层次和行业分布，实现专业技术人才资源的合理重组和优化配置，使专业技术人才队伍的技术、等级结构与我市的优势产业的发展需求相适应。引导和促进高等院校、各类职业院校和基地人才培养机构，调整学科与专业设置，使人才培养更具针对性和适用性。做好专业技术人才资源的综合开发利用，不断充实和加强基层和农村专业技术人才队伍。确立企业专业技术人才资源开发的主体地位。构建企业吸引人才、集聚人才平台，建立引导和鼓励各类专业技术人才到企业建功立业的导向机制，形成创新要素向企业转移的聚集机制，逐步将我市企业变成专业技术人才资源开发的主战场。将非公有制经济组织的专业技术人才纳入全市专业技术人才管理与服务范围，鼓励各类专业技术人才到非公有制经济组织工作，为非公有制经济组织提供智力支持和专业技术人才服务，建立为非公有制经济的专业技术人才服务的绿色通道，支持有条件的非公有制企业申报设立博士后科研工作站。(四)创新机制，激励专业技术人才干事创业

健全专业技术人才管理体制，加大专业技术人才队伍的宏观管理力度，按照统一、开放、竞争、有序的要求，不断发展人才公共服务体系，发挥市场配置专业技术人才的基础作用。进一步完善事业单位人事制度和现代企业人事制度，建立人才不断流动“绿色通道”，落实单位用人自主权。创新完善专业技术人才评价、使用、流动和分配激励机制，坚持人才效能最大化与人才价值最大化的有效统一，支持知识、技术、管理、技能等生产要素参与分配。

(五)营造环境，形成专业技术人才发展良好氛围 优化专业技术人才发展政策环境，完善灵活而有竞争力的专业技术人才引进政策、重点突出的人才培养政策和科学合理的人才使用政策。优化人才创业环境，加大财政投入力度，加大对用人单位、社会组织、个人对专业技术人才发展投入的税收减免力度，加大对专业技术人才创新创业活动的融资支持，优化专业技术人才生活环境，保护专业技术人才的合法权益，在专业技术人才社会保障、知识产权保护等方面出台措施，不断改善专业技术人才工作生活条件。优化专业技术人才服务环境，推动人才市场的信息化、网络化建设，建立和完善机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才市场体系。营造有利于专业技术人才发展的舆论环境，加大对优秀专业技术人才的宣传、表彰、奖励力度，倡导尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会风尚。

三、政策机制

（一）专业技术人才培养

以高层次专业技术人才为重点，加大培养力度。探索建立高层次人才研修制度、科研助手制度、师承制度等人才培养制度，推行技术挂职、访问学者、特殊培养等工作锻炼与业务培训相结合的人才培养方式，为高层次人才不断提高学术水平提供支持。充分发挥博士后制度在高层次人才培养中的作用，完善加快我市博士后事业发展的政策措施。加大青年学术技术带头人培养选拔力度。完善高层次人才选拔推荐制度。建立杰出专业技术人才选拔表彰制度、市政府特殊津贴专家制度。实施市、县政府特殊津贴专家制度。

注重基层，倾斜一线。制定符合基层特点和需要的培训措施，加强对基层专业技术人才的培训。以岗位管理为抓手，为各类基层专业技术人才提供在本职岗位发展进步的职业台阶。制定切合实际、适应需要的职称倾斜政策，培养造就一批扎根基层的专业技术人才。以国家“万名专家下基层服务行动计划”为平台，动员和组织专家到县乡农村、城镇社区、中小企业等基层一线，提供专业服务，培养基层人才。继续落实高校毕业生到村任职、科技特派员、“三支一扶”等活动，鼓励专业技术人才到基层服务。不断改善基层一线专业技术人才工作生活条件，确保专业技术人才下得去、干得好、留得住、有发展。

（二）专业技术人才评价

坚持以职业分类和岗位职责为基础，以品德、能力和业绩为导向，完善重在业内和社会认可的专业技术人才评价机制。深化职称制度改革，合理调整专业技术职务设置，规范专业技术职务管理，形成科学、分类、动态、面向各类专业技术人才的职称制度。统筹专业技术职务聘任制度和职业资格制度，规范专业技术人员职业资格准入制度，依法严格管理。提高专业技术人员职业水平评价社会化程度。完善专业技术职务任职评价制度，落实用人单位在专业技术职务（岗位）聘任中的自主权。进一步打破人才身份、学历、资历和所有制限制，拓宽评价范围、拓展评价层级、完善评价标准、创新评价手段、规范评价程序、加强评审组织建设，为科学、客观、公正地评价专业技术人员提供保障。

（三）专业技术人才使用

进一步完善聘用制度和岗位管理制度，逐步建立权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力、符合事业单位特点的人事管理制度，实现事业单位由固定用人向合同用人转变、由身份管理向岗位管理转变，实现按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理，充分调动事业单位专业技术人才的积极性和创造性。鼓励企业聘用高层次专业技术人才，并给予政策支持。落实企事业单位专业技术人员兼职兼薪管理办法，促进人才作用的充分发挥。坚持不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，探索建立灵活多样的能岗匹配制度，让在岗专业技术人员有职有权有责开展工作。创造公开公正平等机会，在竞争中识别人才；把人才放到重点工程、重大项目、重要任务中，放到重要和关键岗位上，在实践中锻炼人才。采取有效措施，鼓励引导专业技术人才潜心研究、创新创造、成就事业。建立高级专家决策咨询服务制度。

（四）专业技术人才引进 以两院院士、学科领军人才，掌握核心技术的急需紧缺人才以及海外高层次创新创业人才等为重点，在编制、社会保障、住房、子女入学、配偶安置，以及承担重大科技项目等方面实行特殊优惠政策。坚持不求所有、但求所用，进一步完善人才柔性引进政策。畅通市直事业单位引进专业技术人才“绿色通道”，重点引进经济社会发展所需的高层次创新型科技人才和急需紧缺人才。以国家和省重点实验室、重点学科、工程技术中心、重大科研项目、重大工程以及博士后站、各类园区等为平台，引进集聚高层次专业技术人才，建设人才特区，打造人才高地。提高人才服务和管理水平，对引进人才持续支持，动态管理，有效激励，切实提高引进人才使用效能。对人才引进工作开展好的单位进行奖励。

（五）专业技术人才流动

建立政府宏观调控、市场主体公平竞争、中介组织提供服务、人才自主择业的人才流动配置机制，充分发挥市场在专业技术人才资源配置上的基础性作用。加快建设统一规范的人力资源市场，不断提升专业技术人才配置服务水平。研究制定专业技术人才合理流动的管理服务政策，设立“人才编制”，实行“特需特办、人编对号、人留编留、人去编销”。健全高层次人才配偶就业和子女就学协调解决机制，为高层次人才来宛创业发展提供便利。加强体制内外专业技术人才评价、吸引、使用、待遇保障等政策衔接，突破人才流动中的地区、部门、身份、城乡和所有制等制度性障碍，改革户籍管理制度，完善社会保险关系转移接续办法，促进专业技术人才顺畅有序流动，实现产业、区域人才协调发展。建立重要人才安全制度。实施人才竞业避止制度。

（六）专业技术人才投入与激励

建立以政府投入为引导、用人单位投入为主体、社会和个人投入为补充的多元化投入机制。建立专业技术人才发展政府投入保障机制。将人才培养、引进、使用的经费纳入政府预算，确保其在财政支出中占有一定比重。建立重大规划项目人才投入机制。坚持项目投入与人才投入同步安排，使项目建设与人才培养同步发展，相互促进。在工程项目和科研项目经费中，加大对高层次专家的科研经费资助，加大对中青年专业技术人才科技创新活动的经费支持和奖励。完善人才投入税收政策，综合采用资金配套、创业支持、分配激励等优惠措施，提高企业和社会各方面对专业技术人才开发投入的积极性和主动性。争取国内外金融信贷投入人才开发项目。

不断加强对专业技术人才创新创业的激励。设立南阳人才培养基金，主要用于专业技术人才参加学术和技术培养、研讨、重点科研课题的资助、组织学术休假、健康体检等活动和市级学术技术带头人津贴及对有重大贡献人员的奖励，切实提高他们的专业水平和科研能力。建立并实行专业技术人才表彰制度，对为南阳经济社会发展做出突出贡献的专业技术人才每两年表彰一次，授予“南阳市杰出专业技术人才”荣誉称号，并给予一次性物质奖励。建立高级专家休假制度和学术交流制度，对开展学术技术交流的高级专家给予一定资金支持。探索高层次人才年薪制、协议工资制和项目工资制等多种分配形式。做好高级专家延长离（退）休年龄和提高退休费比例工作，充分发挥离退休高级专家服务经济社会发展的积极作用。鼓励和推行通过项目、岗位公开招标等形式，选拔优秀中青年人才担任科研机构、重大课题组的负责人，承担重要项目或关键岗位的领导工作，使中青年人才在实践中锻炼成长。鼓励、支持、引导党政机关、高等院校、科研院所专业技术人才向企业、基层一线流动，定期选派各类人才参加学历提升、知识更新、学术研讨、带薪学习等多形式的继续教育活动。

四、重点工程

（一）521青年人才工程 落实河南省“811青年人才工程”，深入组织实施我市“521青年人才工程”。到2024年，在我市高新技术、创新技术开发、基础应用研究方面及对我市经济和社会发展具有重大影响的优势学科领域，选拔培养出5名左右45岁以下、研究成果具有国内领先水平、保持学科优势的国家级学术技术带头人；20名左右45岁以下、具有省内先进水平、在各学科领域有较高学术造诣，成绩显著的省级学术技术带头人；1000名左右40岁以下，在各自学科、专业、工程、项目中起骨干核心作用，有培养发展前途的市级学术技术带头人。形成国家、省、市三级相互衔接、相互促进的高层次青年人才队伍梯队。

（二）专业技术人才知识更新工程

根据《河南省百万专业技术人才知识更新工程实施方案》，制定《南阳市专业技术人才知识更新工程实施方案》。到2024年，以全市高、中级专业技术人才为重点，对10万（每年1万人）专业技术人员进行知识更新培训，提高专业技术人才队伍的创新能力。努力争取国家和省级专业技术人员继续教育基地建设项目，积极开展市级继续教育基地建设。充分发挥主管部门、行业协会的积极作用，建立政府推动、单位支持、个人和全社会广泛参与的体制机制，不断创新培训方式方法，努力搭建继续教育供需服务平台，保证工程取得实效。

（三）高层次创新型科技人才队伍建设工程

以培育对我市经济社会发展重要领域具有引领和支撑作用的高端人才为目标，围绕我市确定的支柱产业、优势产业、高新技术产业及重点学科、研究基地，重点选拔培养享受政府特殊津贴专家、省杰出专业技术人才、省职业教育教学专家等一批创新能力强、具有国内外先进水平的高层次创新型领军人才。

（四）海外高层次人才引智工程

大力实施海外引才“百人计划”，到2024年，重点引进20名左右能够突破关键技术、发展高新技术产业、引领新兴学科的海外高层次人才，80名左右具有全日制博士、硕士学位的海外留学人才来宛创新创业；建立完善海外人才信息库，加强对海外高层次人才的跟踪联系。以国家、省“留学人员创业园”为龙头，建立2个“留学人员创业园”，为海外人才来我市干事创业创造条件；开展“南阳荣誉市民暨卧龙友谊奖”评选活动。

（五）博士后科研工作站建设推进工程

加强企业博士后科研工作站和河南省博士后研发基地建设，培养造就一支跨学科、复合型、战略型和具有自由创新能力的青年高层次人才队伍。到2024年，建立博士后科研工作站累计20家以上，博士后研发基地累计20家以上，推进产学研结合，加快高新技术成果转化，有效提升自主创新能力，壮大支柱产业；进一步建立健全博士后工作制度，完善工作机制，保障经费投入，促进博士后工作站发展；解决好博士后社会保障问题，建设博士后公寓，推进博士后工作信息化建设。

五、规划实施

（一）加强组织领导

坚持党管人才原则，充分发挥人力资源社会保障部门作为政府人才工作综合部门的职能作用，指导协调有关部门各司其职、密切配合，动员社会力量广泛参与，推进专业技术人才队伍建设。在南阳市人才工作领导小组的领导下，市人力资源和社会保障局统筹协调和落实本规划，建立目标责任制，对规划实施全程管理。各地各单位要根据本规划，结合实际制定贯彻落实的工作计划和实施细则，形成上下贯通、左右衔接的全市专业技术人才规划实施体系。(二)健全监控评估体系

建立规划实施的监测机制和中期、末期评估制度，加强对实施工作的督促检查和指导。各地各单位要根据规划进展情况，及时向规划归口管理部门反馈信息。针对规划实施中出现的新情况新问题，研究制定切合实际的对策措施，确保规划各项任务的落实。(三)做好基础性工作 开展人才发展理论研究，把握人才发展规律和特点，加强指导，推动实践。健全工作机构，配强工作力量，加大培训力度，提高专业技术人才工作者队伍的政治素质和业务水平。加强专业技术人才信息统计工作，提高专业技术人才管理信息化水平。(四)加强宣传和舆论引导 大力宣传党中央、国家和省市人才工作的重大战略思想和方针政策，宣传实施规划的重大意义和规划的指导方针、目标任务、重大举措，宣传实施规划中的典型经验、做法和成效，形成全社会关心、支持专业技术人才发展的良好社会环境。

**第五篇：区人事局关于区专业技术人才队伍人才工作的调研报告**

区人事局关于区专业技术人才队伍人才工作的调研报告

区人事局关于区专业技术人才队伍人才工作的调研报告

为全面贯彻党的十七大精神，树立落实科学发展观，进一步推进“人才流入区”建设，按照市里要求，区人事局在调研汇总后，就全区专业技术人才队伍建设存在的问题进行专题分析，研究对策，现报告如下：

一、全区事业单位人才队伍基本状况 截止目前，全区有各类专业技术人才5583人，其中女性3595人，占64%；少数民族1291人，占23%。从学历结构看，本科有3223人，占58%；专科1741人，占31%。从年龄结构看，35岁以下的有2295人，占41%；36岁至45岁的

有2024人，占40%；46岁至55岁的有1059人，占18%；56岁以上的有135人，占1%。从技术职务结构看，具有正高级资格的15人，具有副高级资格的576人，占11%；具有中级资格的2457人，占46%；具有初级资格的2492人，占43%。从行业分布结构看，专业技术人员主要集中在教育、卫生行业，教育行业有4090人，占73%；卫生行业有771人，占14%；其他行业专业技术人员多不足百人。

二、经验作法和主要问题 红山区委、区政府高度重视人才队伍发展，专业技术人才队伍已逐年呈“阶梯状”“滚雪球”式向前发展，人才总量不断增加，基本形成了一支数量较多、门类齐全、素质较高、能力较强的专业技术人才队伍，有力地促进了全区各项事业的发展。

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，我们积极响应区委、区政府的决策部署，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。－间共为非公经济单位的约600名专业技术人员评定了专业技术职称。

结合实际，科学、合理地设置专业技术岗位。

在严格执行赤峰市人事局《关于印发%26lt;赤峰市事业单位专业技术职务岗位设置实施意见%26gt;的通知》和赤峰市人事局《关于印发%26lt;赤峰市事业单位专业技术职务岗位设置与聘任工作实施意见%26gt;的通知》两个文件精神的基础上，结合我区实际情况，进行了几次岗位设置和调整工作，并依照岗位设置进行了聘任工作的常规化管理。通过几年来的严格管理，在红山区人事局对各单位直接进行设岗后，并把各单位在岗位数额内的聘任权力直接下放给了

各单位，简化了中间程序，减少了有关部门的干预，提高了岗位聘任的透明度，有效地提高了广大专业技术人员的工作积极性。同时，还出台了重点面向基层、面向农村、面向偏远学校的职称聘任政策，有力地解决了基层人民教师的待遇问题，受到了社会各界的好评。建立实施人才储备制度，为专业技术人才队伍增添活力。

为有效解决“十五”期间我区专业技术人才队伍出现的年龄结构断层断档、人才外流现象严重、经济管理人才及高中级专业技术人才匮乏等不容忽视的问题，区委、区政府出台了《关于建立人才储备制度的意见》和《赤峰市红山区公开招考储备人才暂行办法》，并决定自开始，在全区事业单位实施人才储备制度，面向全社会公开招考储备人才。共录用了32名使用储备人才，信息库储备人才16名，社会反映效果良好。

我区的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。

人才外流已经显现。其一，现有专业技术人才外流较多。市直各单位到红山区挖人才现象严重，教育、卫生系统每年都有近20名中、高级专业技术人才调出区外或辞职另谋发展；参加工作几年的大学毕业生在职考研深造后，很少回乡发展创业。其二，红山区籍生源的本科毕业生回家乡创业的越来越少。据调查，自以来，红山区考生被全国各类大、中专院校录取的有9335人，仅有1605名毕业生回乡报到，报到率仅为17%。其三，人员借用影响了基层事业单位的人才使用制度的建立。“占其编不在其位，吃其饷不为其谋事”的现象在全区事业单位不同程度地存在。据统计，截至目前，全区各事业单位外借人员累计198人，其中教育系统外借人员就多达144人。其四，部分优秀人才被提拔使用后，往往脱离本专业工作，专业不对口也造成了人才的“隐性”流失。

人才队伍整体素质偏低。首先，专业技术人才总量相对偏少，人才短缺。其次，结构比例失衡。人才主要集中在教育、卫生、城建、文化等系统，而农业、畜牧业、林业、水利等行业专门人才较缺，在财政、审计、统计等业务性较强的部门中，具有专业技术职称特别是具有高学历、高职称的人员所占比例很小，在企业中缺乏有知识、懂经营、善管理的高级人才。比如在我区5583名专业技术人才中，具有研究生学历的仅有6名，具有副高级以上专业技术资格的591人，仅占11%。而在591人中，教师就占了467人，其他行业为124人，仅占2%。此外年龄结构也不尽合理，因已经有几年未大量进人，且有许多人接近退休年龄，在年龄阶段上出现空档，难以形成人才年龄上的梯次结构模式。第三，能级结构较差，有的单位人员大量超编，却缺乏能胜任专业技术岗位工作的人；有的单位因受编制限制，其急需的人才却进不来。这一点在教育、卫生系统表

现较为突出。以教育系统为例，核定编制3887人，实有人员4156人，超出269人。即使这样，各中、小学能胜任本职岗位工作的优秀教师所占比例较少，仍然显得人才匮乏。形成这一状况的因素很多，但主要因素是以前实行统分政策，致使大量的体校、艺校、幼师和中师音、体、美专业毕业生进入到教育系统而酿成的后果。据统计，在师范类毕业生实行统分政策的几年里，就有741人进入教师队伍，其中音体美及幼师专业387人，占52%。而国家正规院校毕业的，具有大专以上学历的非师范类毕业生回乡报到211人，安置到事业单位54人，就业率仅为%。

人才管理机制不活。一是人员冗杂，出口不畅。主要原因是没有纳入社会保障体系，基本生活无保障，后顾之忧较突出。据调查，我区大部分靠营业性收入维持运转的事业单位，每年营业收入所得几乎都用在了“人头费”上，为保工资、保运转已不堪重负，更新设备、引进技

术、培养高新尖人才则无从谈起。二是一些长期病假人员占编不上岗，工作无人干，影响事业发展。这些长期不上班的人,不但给单位内部管理带来了困难,给相关工作也造成极大的负面影响。专业技术人才施展才能的环境欠佳。留住人才、吸引人才、培养人才、使用人才在政策还存在着“缺位”现象，尚未形成一套行之有效相互配套的人才资源开发政策，不利于人才发展创业，阻碍经济发展和社会进步。比如，我们鼓励大中专毕业生到民营企业就业、创业，但政策滞后。突出的是在社会保障体系方面，医疗保险、养老保险、失业保险等现代企业管理制度在民营企业发展缓慢或尚未建立，致使大中专毕业生不愿到民营企业发展创业，只能另谋他路或远走他乡。据调查，自以来，回乡报到的1605名大中专毕业生中，仅有72人到民营企业就业，仅占4%。在用人上，缺乏激励竞争机制，“一聘终身”“一岗终身”限制了人才积极性、创造性、重要性的

发挥。机制不活，尤如一潭死水，既无生机也无活力。另外，人才市场建设欠账过多。人才资源的开发和配置要通过市场调节的手段来进行，而我区却没有人才资源开发和配置的服务平台,没有固定的人才交流服务场所，以致人才交流信息不灵，为人才服务的通道不畅，某种程度上阻碍了人才资源开发工作的全面开展，不利于人才科学流动和合理交流。

三、专业技术人才开发的趋势预测 第一，缺乏300－400名不同学科的教育人才，其中应引进一些高层次成手教师，同时引进一些高学历的年轻教师。第二，引进约100名工程、经济类人才，推向工业园区工作，以发展、壮大工业园区的发展。

第三，引进约100名实用农业技术人才，发展近郊农业，为红山区菜篮子工程发展提供人才。

第四，吸引事业单位常规人才约200名。

四、进一步发展、壮大、优化我区人才队伍的对策和建议

创新用人机制，优化人才环境

人才环境与经济发展环境密不可分。环境也是生产力。近年来，我区在优化人才环境方面做了一些工作，制定了一些引才引智的优惠政策。但目前仍然存在着“优秀人才难引进，拔尖人才难留住，现有人才难流动”的现象，高层次人才的数量和比例呈逐年下降趋势，人才发展后劲不足。对此，一是在人才培养使用方面，根据红山区的实际，重点把专业技术人才队伍建设的立足点放在自主培养和自我发展上，在盘活现有人才上下功夫，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下充满活力的用人机制，为经济发展和社会进步提供强有力的人才保障。二是在人才流动方面，按“不求所有，但求所用”的原则，对急需的、高素质的专业化人才实行区域内合理流动的政策，进一步放宽和简化交流手续。三是在人才引进方面，要建立党政领导和业

务部门联系专家制度，有计划、有重点，有针对性地引智引才。四是在人才开发方面，要建立人才发展创业基金，并制定相应的使用政策。对急需的高级人才舍得花重金聘请；对有重大贡献的人才，可高酬重奖；对到民营企业发展创业的高学历毕业生，可纳入社会保障体系，全力打造拴心留人的良好环境。完善就业安置政策，把好事业单位进人关

抓好人才配置交流的基础性工作。一是继续实施人才储备制度。本着按需设岗、以岗定人的原则，按需求计划，采取公开、平等、竞争、择优的考录方式，将那些高学历、高素质的毕业生充实到工作一线。从根本上解决实行统分政策无序进人、人才断层断档问题。二是探索完善吸引毕业生返乡创业办法。在以往经验的基础上，建立“名牌高等院校毕业生创业发展基金”，对回乡创业的名牌高等院校毕业生由“创业发展基金、用人单位、毕业生个人”三方面出资的方式将其

纳入社会保障体系，消除其后顾之忧，吸引和鼓励莘莘学子回乡创业。采取得力措施调整人才结构

我区事业单位与规模以上工业企业所拥有专业技术人才的比例为30：1，由此可以看出经济建设一线人才严重匮乏，科技成果转化率不高。现有人才在机关的多，在企业建设一线的少。针对这一现状，应采取措施，建立起更加灵活、有序、开放的人才流动机制。一是要积极1 2 下一页

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