# 昆明市人才引进工作调研报告

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-06-07

*第一篇：昆明市人才引进工作调研报告昆明市人才引进工作调研报告按照昆明市人才工作领导小组2024年第一次工作会议工作部署，3月底至4月中旬，在市委常委、组织部部长、市人才工作领导小组副组长张荣明同志的带领下，市委组织部和市人事局联合组成了人...*

**第一篇：昆明市人才引进工作调研报告**

昆明市人才引进工作调研报告

按照昆明市人才工作领导小组2024年第一次工作会议工作部署，3月底至4月中旬，在市委常委、组织部部长、市人才工作领导小组副组长张荣明同志的带领下，市委组织部和市人事局联合组成了人才工作调研小组，以实地调研和报送调研材料相结合的方式对我市相关人才工作的重点单位进行了专题调研，并组织外出对周边省会城市人才工作情况进行了学习考察。调研工作进一步摸清了我市人才工作的基本情况，总结了工作中好的经验做法，查找了存在的问题和不足，从而为进一步推动全市人才工作提供了决策依据。

一、当前我市人才工作的基本状况

（一）领导有力，尊才氛围初步形成。2024年全市人才工作会议召开以来，市委、市政府始终把人才工作摆上重要议事日程。市委按照党管人才的要求，把人才工作纳入党建目标考核体系，与各成员单位签订目标责任书，量化任务，明确责任，建立了人才工作目标责任机制。2024年4月成立了昆明人才协会，积极探索党管人才的柔性机制。同时，各县市区和市人才工作领导小组各成员单位等人才工作重点单位也纷纷建立健全了人才领导工作机构，明确专人负责人才工作。各级党政机关、企事业等用人单位积极建立健全了重点人才联系制度，努力做好服务工作，提供发展平台，充分发挥人才的作用。

（二）组织到位，引才力度明显加大。自2024年5月出台《中共昆明市委、市人民政府关于引进高层次人才的实施意见》以来，我市由人

事部门牵头，通过组织企事业单位赴外地招聘、举办不同类型的人才招聘会、加大人才市场和劳动力市场建设力度等有效措施，2024年至2024年底，全市共引进各类人才8147名，其中博士146人，硕士477人，本科毕业生5838人，具有高级职称的391人，中级职称983人，全市人才总量得到较大幅度的增长。

（三）政策优惠，留才措施不断强化。一是及时制定了我市人才工作的行动纲领，先后出台《关于进一步加强人才工作的决定》、《昆明市2024——2024年人才发展规划》、《昆明市关于加强新农村建设实用人才开发工作的实施意见》等政策措施，具体规划了我市人才队伍建设的目标、任务和步骤，明确了具体的工作努力方向。二是积极落实各项优惠政策。截至2024年底，共向67名博士颁发了政府每月1000元的津贴；审批了44名博士入住“博士公寓”、“人才公寓”。三是通过在高新区建立留学人员创业园、大学科技园、现代生物制药产业园、云南软件园、创业服务中心、博士后科研工作站等措施，积极为优秀人才搭建干事创业平台，并吸引了73名博士在高新区工作或兼职。四是通过组织开展兴滇人才奖推选、中青年学术和技术带头人评选等各类优秀人才评选活动，对为全市科技进步和经济建设作出突出贡献的高层次人才进行表彰奖励，大大激发了各类人才干事创业的积极性。五是通过昆明人才协会等各类人才组织，通过组织节日慰问、举办各类联谊活动，加强感情联络等方式，经常与人才进行沟通交流，使人才感受到政府对他们的关怀和重视。

（四）分类实施，育才效果日益凸显。截止2024年末，昆明市五支人才队伍分别为：党政人才2.76万人，经营管理人才6.6万人，专业技术人才14.16万人，农村实用人才2万人，企业高技能人才7.5万人，初步形成了一支具有一定规模、门类较为齐全、素质较高的人才群体，为全市经济社会发展提供了有效的人才保证和智力支持。

（五）改革深化，用才机制日渐激活。各地各单位逐步深化了人事制度改革，全面实行了 “凡进必考”的进人机制。各级党政机关积极推行中层干部竞争上岗，干部交流轮岗，领导干部公推直选、公推公选产生，初步建立了充满生机和活力的选人用人机制；事业单位进行了人事制度改革，实行公开招聘，创新收入分配办法，建立绩效工资机制，真正体现优胜劣汰，有力推动了人才队伍的良性循环，激发了人才的积极性和创造性。

二、存在问题及原因分析

（一）科学人才观的牢固树立有待于进一步深化，有利于人才成长的环境仍待完善。一是人才工作运行机制有待进一步完善，党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职，社会力量积极参与的人才工作运行机制还需要进一步理顺关系，明确职责，从体制、机制上给予保证。二是人才发展空间有待进一步拓宽。三是人才激励机制有待进一步健全，优秀人才的分配制度上缺乏足够的政策支撑。

（二）高层次人才总量不足、分布不均、结构不合理，与建设现代新昆明的要求不相适应。一是人才总量不足。二是人才分布不均，现代

新昆明建设紧缺人才缺乏。三是结构不合理，形成了高层次人才严重不足、低层次人才积压的不正常局面，一些单位人才年龄老化，青黄不接的现象比较突出，甚至在个别领域出现了人才断层、后继无人的现象。

（三）人才引进政策滞后性问题凸显，人才引进工作中诸多难点问题亟需破解。一是政策滞后于形势发展，以2024年制定下发的《中共昆明市委、市人民政府关于引进高层次人才的实施意见》为主的人才引进政策在人才评价、优惠政策力度、引才方式、引才渠道等方面，已经不能适应当前形势发展需要，亟需修改完善。二是人才引进竟争加剧，高层次人才和紧缺人才引进难，或者引进了留不住的现象还是依然存在的，甚至在局部还比较突出，紧缺急需高层次人才引进的竟争形势严峻。三是引才观念不能与时俱进，许多单位不结合自身实际，引才的观念不能够与时俱进。四是引才关系难把握，引进工作中轻重关系难把握、难处理，“四轻四重”现象还比较突出。

三、对策及建议

（一）强化人才意识，牢固树立科学人才观。必须进一步解放思想，更新观念，树立适应新形势新要求的科学人才观，牢固树立人才资源是第一资源的观念，充分认识人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用。

（二）科学引进人才，不断加大人才引进力度。一是要进一步健全人才政策体系，出台新的人才引进政策，形成有特色的人才引进、培养、使用、激励、流动、保障等整体配套的人才队伍建设体制。二是要进一

步转变引才观念，拓宽引才渠道，进一步加大兼职、讲学、咨询、短期服务、技术合作、技术入股等柔性引才方式，加大引智引才工作力度。三是要进一步健全评价体系，确保引进人才质量，分类构建以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系，确保引进的人才在实际工作中体现应有的价值。四是要进一步深化人事制度改革，激活人才活力，根据各类人才的特点，不断创新机制，完善政策措施，进一步健全完善人才培养、使用、管理的工作机制。

（三）挖掘现有资源，有效促进人才开发利用。一是要坚持人才工作事业留人、感情留人、适当待遇留人“三个留人”的方针，想方设法为各类人才提供一个自由广阔的施展才华的舞台，以展示他们的个人才能，实现个人价值。二是要加大组织协调工作力度，加大人才培训工作力度，加强党校、各类职业学校、培训中心等人才培养基地建设，将各相关部门的培训基地、培训经费、师资力量等人才培训资源进行进一步的整合，充分发挥资源聚集效应，集中力量干大事，着力打造具有一定影响力的人才工作品牌。三是要进一步整合信息资源，努力实现资源共享，加强人才工作网站和数据库建设，把先进的信息网络技术运用到人才工作中去，进一步整合现有人才工作网站资源，避免资源浪费，合力打造一个具有较高科研能力，符合市场经济规律的人才信息网络。

（四）优化人才环境，营造一流的发展平台。一是进一步建立健全人才工作运行机制。要进一步健全人才工作领导小组运行机制，明确各职能部门工作职责，加强对有关人才工作部门的统筹协调和督促检查，推

动人才工作的落实。二是进一步加大人才工作投入力度，建议参照南宁、贵阳、成都、长沙等省会城市普遍设立1000万元以上的人才工作专项资金的做法，设立昆明市人才工作专项资金，专门用于人才的开发、培养、使用、奖励和基础建设，以保障人才工作顺利推进。三是要着力抓好人才市场的建设，把人才市场打造成为面向东南亚、南亚，领先西部同类城市的一流人才市场。四是要通过争创国建园林城市、国家卫生城市、国家环保示范城市、国家文明城市等创建工作，加大城市发展竟争力，进一步转变机关工作作风，转变服务态度，努力为人才提供良好的发展环境。五是要以组织开展新昆明杰出人才奖等表彰奖励活动为载体，不断加强对人才政策、人才工作的宣传，要利用各种会议各类场合大力呼吁，营造全社会“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。

**第二篇：人才引进工作调研报告**

人才引进工作调研报告

为深入贯彻落实党的十九大精神，全面了解掌握我☆人才引进工作现状，分析存在的突出问题，研究提出改进和加强工作的思路对策。根据全☆组织工作大调研活动的部署要求，人才工作调研组就全☆人才引进工作进行了专题调研，形成了调研报告。

一、基本情况

1.直接引进人才情况。近三年，我☆直接引进人才☆人。从引进渠道看，☆。从学历层次看，☆。从专业情况看，☆。

2.柔性引进人才情况。近三年我☆柔性引进人才☆人。从引进方式看，☆。从人才类型看，☆。从专业看，☆。从学历层次看，☆。从职称看，☆。

二、存在的主要问题

1.人才引进的渠道狭窄。近年来我☆主要以公开招考、校园招聘会、大型人才交流会、柔性引才作为人才引进的渠道，政府主导的引才主要面向机关事业单位，企业人才引进方面基本处于企业自行招聘的状态，柔性引进人才缺少规范的制度机制，大多数为挂职或志愿基层、服务锻炼人才，尽管去年以来制定了《☆高层次人才引进管理办法（试行）》，从政策层面拓宽了引才渠道，但还没有在引才工作中具体实施，工作成效还没有显现出来，这些引才方式还未真正起到“抛出橄榄枝，引来金凤凰”的作用。

2.人才引进方式不够灵活。一是招考设置过于僵硬。政府主导的引才活动中，主要以统一招考为主，招考内容及方式单一，特别是事业单位招考专业设置过于宽泛，导致招考的人才与用人单位的理想人选有一定差距，专业匹配度不够高，人岗相适性不够强。二是编制管理不够灵活。好多单位缺专业人才，在待业大学生中也有专业相匹配的学生，但因为编制满额，没办法引进人才，造成人才资源的浪费和单位工作的滞后。三是在引进人才薪酬确定方面缺少自主裁量权。引进人才薪酬标准都有明文规定，特别是机关事业单位，工资标准要求严格，在人才引进过程中不能通过提高工资薪酬来引进人才。

3.人才引进的结构不够合理。引进的人才主要侧重于☆等基础性学科，而缺少解决某一特定领域急需紧缺高层次人才问题，尽管近三年直接引进☆领域专业人才达☆多人、☆专业☆多人，分别占直接引进人才数的☆%和☆%，但☆和☆领域急需专业人才仍然紧缺，引进人才的专业和层次有待优化提高。同时，在我☆的☆等领域具有高级职称的人才严重不足，具有硕士、博士学位的高层次人才稀缺，许多单位缺乏懂管理、会技术的高级人才，现有人才老龄化问题也比较严重，急需人才存在青黄不接的情况，有管理水平远远滞后于发展速度的现象。

4.人才流失趋势仍未得到遏制。近三年，我☆有☆名各类人才流失，有☆人调到省内外其他单位，有☆人辞职经商或流向沿海经济较发达地区。流失的人才以专业技术人员居多，达到☆人，占总流失人数的☆%，其中副高以上职称☆人，以☆和优秀管理人才为主，尤其是具有丰富经验的专家、教授的流失，对我☆是极大的损失。同时，绝大多数☆籍国家重点院校高校毕业生不愿回☆工作，毕业时就与一、二线城市的企事业单位签约，即便是回来的，观望一段时间后将人事关系挂靠人才中心就到外地谋求发展了。

三、下一步对策及建议

1.拓宽人才引进渠道。一是实施引智借力工程。实施引才引智工程是解决我☆紧缺人才，改善人才队伍结构，快速提升我☆人才队伍质量行之有效的办法。从创新机制入手，不断完善人才引进政策，建立柔性引才机制，完善外来人才管理办法，用好用活院士专家工作站、企业研发中心等平台，通过鼓励各类高层次人才到我☆从事兼职、咨询、讲学、科研技术合作和技术指导等方式，引进急需紧缺人才。二是破除人才引进流动障碍。积极探索不同行业领域人才交流机制，打通人才引进绿色通道，减少人才引进、流动的编制、身份、所有制等障碍约束，实现人才资源社会化，建议将回我☆就业的硕士研究生以上学历人员，以考核聘用方式吸收到企事业单位就业。三是启动实施高层次人才引进工作。尽快落实《☆高层次人才引进管理办法（试行）》，精心筛选一批急需紧缺岗位，启动高层次人才引进工作，在企业引才支持方面，可以将企业急需紧缺高层次人才需求纳入全☆引才计划，给予大力扶持，探索出一条因岗选人才、看本事定薪酬的引才之路。

2.创新人才引进方式。一是改进人才招考方式。对现有统一招考招聘人才工作进行全面评估，在广泛听取用人单位意见的基础上，对全☆人才招考招聘方式进行改进完善，要切实考虑用人单位用人自主权和县市区地域差别，在充分研究的基础上科学合理设定专业、学历、学位等要求，既要适合用人单位岗位要求，又要结合本地实际情况考虑是否有可选之才。二是完善凭实绩引才机制。在人才需求调查中，大多数单位都希望引进有一定工作经验和职称业绩的人才，这就需要创新人才引进、考核、考察方式，通过实绩考察等更为灵活方式引进人才。三是统筹把握人才引进工作的公正公平原则。在创新人才引进方式的同时，注重把握好人才引进与降格引才的界限，严密设计方式程序，杜绝人才引进工作中发生不公正的情况。

3.增强引才工作的针对性。从调研情况来看，我☆人才队伍总量不足是不争的事实，要加大力度扩充人才队伍，根据各行业发展的需要，因地制宜扩大人才总量。开展拉网式的人才需求调查，摸清全☆人才需求现状，适时编制人才引进规划，推动有计划的精准引才。通过选招、聘用、引进、调整、流动等方式，重点引进与我☆经济社会发展相匹配的高新技术产业、效益农业、旅游业以及规划、城市建设等重点工程领域的专业技术人才、经济管理人才、懂技术善经营的复合型人才、拥有专利和特殊技能人才，逐步改善人才队伍的专业结构、年龄结构、知识结构。同时，也要重视各领域实用人才的引进和培养，坚持将实用人才纳入全☆引才计划，并采取柔性引进高技能实用人才的方式，帮助培养更多的紧缺实用人才。

4.健全完善人才激励机制。制订更加全面系统的引进人才、调动人才积极性的优惠政策措施，真正做到用优惠政策引人，凭本事贡献用人、用感情、环境留人。对于各类人才，包括引进市外人才和本地人才，政治待遇和经济待遇上要一视同仁，提高人才政治地位，优秀人才优先推荐“两代表一委员”，纳入领导干部联系人才对象，把优秀人才选拔到各级领导班子中，特别是业务部门建议配备专业技术副职，重点技术部门的总工程师、总农艺师、总会计师等也可以享受相应的职级待遇。通过设立特殊贡献基金、政府特殊津贴、科技进步奖，奖励有突出贡献的人才，增强各类人才的荣誉感、获得感和幸福感。要进一步改善各类人才的生活待遇，帮助他们解决工作、学习、生活和配偶就业、子女就学、住房等方面的困难和问题，保障他们应有的工作条件和生活条件。对各类人才，工作上也要从严要求，奖罚分明，建议制定一套科学合理、便于操作的引进人才考核细则，对在学术研究和带动行业发展上做出突出贡献的，给予重奖，对考核不合格的，也应提出相应的处置办法，以激发引进人才干事创业激情和活力。

5.强化人才培训提高。要制订全☆人才继续教育培训规划，各行各业也要有培训计划，用人单位要坚持“学用一致，按需施教”的原则，采取多种形式，抓好人才继续教育培训工作。在抓好本地继续教育培训的同时，要有计划地选送重点人才到高等院校、科研院所深造。培养自己的领军人才、高层次人才。同时，通过聘请高层次人才来我☆讲学、科研和技术合作，使我☆人才的专业知识不断得到补充更新、拓宽和提高，使人才队伍的整体素质有大幅提升。要加强对人才的政治思想教育，全方位进行人生观、世界观、价值观教育，培养为科学献身的拼搏精神、奉献精神，鼓励他们为☆发展贡献聪明才智。

**第三篇：人才引进调研报告**

人才引进调研报告

人才引进调研报告

为深入推进“草原英才”工程和“人才强旗”战略，为人才制度机制改革提供决策依据和智力支持,xxxx党委组织部通过实地走访、数据统计、座谈交流等方式，就健全人才引进和评价机制工作进行专项调研，现将有关情况报告如下。

一、基本情况

“xxxx”以来，xxxx立足民族边疆牧区实际，全面实施“人才强旗”战略和“草原英才”工程，在科学规划人才发展、盘活现有人才资源、提升借智引力水平、拓宽成才用才渠道等方面进行积极探索并取得较好工作成效，营造了良好的人才引进工作环境氛围。目前，xxxx共有党政人才、专业技术人才、乡土人才以及党政后备干部、编外管理人员、高校毕业生六项服务志愿者等储备人才四类，其中：党政人才中具有研究生学历10人，占1%，大学学历601人，占59%，大学专科学历341人，占33%； 35岁以下219人，占21%，36-45岁362人，占36%，46-55岁376人，占37%。专业技术人才中具有正高级职称7人，占0.5%;副高级职称278人，占18%；中级职称560人，占37%。xxxx期间，通过“柔政策”，先后引进工民建、临床医学、民族学高层次人才3人；陆续考录选聘农牧、林水、卫生、教育等专业高校毕业生117人，储备各类人才781人，其中：从大中专毕业生中考录编外储备人才538人；发现和培养乡土人才634人，其中：科技示范户314名，其他各类技能型人才125名。

二、主要做法

结合xxxx实际，不断建立完善有利于人才引进和发展的激励保障机制，对想干事的给机会，能干事的给岗位，干成事的给地位，采取积极举措“聚才”、“引才”、“用才”，形成了一支知识结构较为合理、辐射带动能力突出、符合地区发展需要的人才队伍。

（一）注重氛围营造，通过优化环境聚集人才。一是加强政策引导。陆续出台《xxxx编外聘用人员管理暂行办法》《xxxx科级后备干部管理办法》、《处级干部联系人才制度》、等规范性制度，起草完成《东乌珠穆沁旗人才强旗规划(xxxx—2024年)》，为明确工作目标、量化分解任务、落实人才政策创造了先决条件。根据经济社会发展需要，先后确定并实施重大项目和重点产业人才培养等10大人才发展重点工程，落实人才投入优先保证等5项人才发展政策，建立健全了人才发现使用、人才流动配置和人才激励保障等常态化工作机制。二是加强氛围营造。努力营造“用愿景鼓舞人，用事业拴住人”的浓厚社会氛围，积极鼓励各类人才立足岗位干事创业，对教育、卫生、医疗等一线人才在政治上高看一眼，生活上关心一些，福利待遇方面照顾一点。对自主创业人才，在市场准入、资金扶持和项目审批推介等方面倾力支持，设立“一站式”、“一条龙”服务平台，简化办事程序，提升服务水平，不断优化经济社会发展“软环境”。三是加强组织保障。按照党管人才原则，动态调整充实人才工作领导小组成员单位，明确26个责任单位工作职责，强化人才综合协调管理，形成了旗委统一领导，党政齐抓共管，社会广泛参与的工作机制。充分发挥组织部门在人才工作中的牵头抓总作用，逐年制定工作要点与目标任务，确保人才工作措施有效落实。建立旗党政联席会议专题研究和听取人才工作汇报制度，及时研究解决人才引进和人才管理方面的困难问题。

（二）注重量体裁衣，立足发展需要引进人才。立足我旗“xxxx”目标任务落实、“44344”产业格局打造和“五个东乌”建设实际，依托重点项目、工业园区等载体平台，积极引进高层次管理和技术应用人才，切实增强了工业经济战线后备力量。以展示民族区域特色文化为载体，大力发展旅游经济和现代服务业，积极引入服务业专业化人才。围绕用足用好“柔性政策”，适时引进我盟著名医学专科大夫1名，聘请中山大学在我旗做课题研究的博士研究生担任农牧业局局长助理，从锡林浩特市引进工民建专业人才担任住建局副局长。结合草原生态建设与保护，主动与区内外高校专家教授对接，成功引进中国社会科学院草原生态保护方面专家入驻我旗。根据专业人才需要，加强与自治区有关高校的沟通联系，通过人才交流会、现场招聘会等形式，先后引进农牧、林水、卫生、教育等专业高校毕业生117人，其中教育系统本科69人、农牧业系统本科21人、卫生系统本科9人、林水系统本科13人、其他部门本科5人，进一步促进了人才队伍框架结构的优化和完善。

（三）注重统筹协调，不拘一格使用人才。坚持德才兼备、以德为先的选人用人标准，充分发挥职能优势，合理配置人才资源，从三个层面推动各项干部人才工作制度落实。在党政人才层面，采取民主推荐与素质测试，统筹培养与分类储备，纪律作风养成与实践能力培养“三结合”模式，动态调整副科级后备干部61名；结合旗、苏木镇两级党委换届，采取“四推一决”和公开选拔方式，公开选拔23名副科级党政人才。从专业技术人才层面，大力推进事业单位聘用制改革，注重在各级班子中配备专业技术人才，2024年公开选拔12名专业人才充实到教育、医疗卫生、财政等专业性较强的部门工作，目前全旗各级领导班子均保持至少有1名专业技术科级领导干部的目标。从乡土人才层面，分2个批次公开考录选聘优秀嘎查两委班子成员23名，担任苏木镇长助理，协助推进牧区工作，拓宽嘎查乡土人才成长成才渠道；采取公开考录方式，积极吸纳大中专毕业生到基层一线创业。采取上挂下派、岗位交流等方式，提升各类人才素质能力，近年来先后选派12名干部到区内外挂职锻炼，选派123名干部下基层锻炼，全旗任职5年以上科级领导干部岗位交流面达到60%以上。启动实施“牧区乡土人才培训”工程，进一步加大乡土人才技能培训力度。xxxx年对113名致富带头人、牧业合作社领头人进行系统培训。加大乡土人才发掘和培养力度，整合涉牧资源，加大创新创业类乡土人才的培养宣传工作，集中发现和培养了刘国民等一批具有发明创造专利的乡土人才。

三、存在问题

（一）人才队伍结构不尽合理。目前，我旗党政机关具有研究生学历干部仅有10人，占全旗党政机关干部的1%；事业单位具有正高级职称的7人，仅占全旗专业技术人才的0.5%；我旗传统型专业人才较多，而经济社会发展急需的经济管理、矿山机电、金融、企业管理和高新技术方面的人才比较短缺，高层次人才大部分集中在行政事业单位，企业中的本科以上学历人员和具有高级职称的人才少。

（二）人才外流问题比较突出。尽管近年来出台了一系列人才工作优惠政策，但由于地域特点，这些政策措施难以提升对高层次人才的吸引力，致使有些高专业人才、高学历的年轻人才流失。据不完全统计，近三年，xxxx每年对外输送高校生源为350人左右，而回旗备案登记的高校毕业生仅有150人左右，年外流率在43%以上。与此同时，具有中高级职称、本科以上学历、企业专业技术人才及业务骨干等方面的人才，也通过正常调离、辞职、自动离职等“显性”方式外流。

（三）人才评价机制有待健全。主要体现在职称政策缺乏科学的评价体系和激励机制。人才认定标准依据过于宏观，有些人才认定标准缺乏相应依据，尤其是对乡土人才、民族文化传承等方面的能工巧匠没有统一的认定标准。机关企事业单位大多采取评审方式，重学历、轻能力，存在着一定的论资排辈现象。优胜劣汰的人才管理机制不够健全和完善，造成专业技术人员职称评定工作不尽合理和规范，导致有近90%的中高级人才与初级人才做着同样水平的工作，造成了人才闲置和人才浪费。

四、政策建议

（一）着眼于经济社会发展需要，前瞻性地做好人才发展规划。要按照“党管人才”要求，根据我旗经济社会发展需要，首先要认真做好人才资源状况的摸底和人才需求的预测工作，制订和完善人才规划，明确工作目标，提出有力度、可操作的工作措施。要从实际出发，适应我旗产业发展要求、经济社会发展状况及目标要求来规划人才。要充公发挥我旗的比较优势，以培养适用人才为主，努力改善人才环境，积极引进急需的人才和智力。要围绕素质能力提升这一关键，切实加强党政机关干部的培训教育工作，转变教育模式，创新培训方法，努力建设一支能够担当重任、经得起风浪考验、懂经济善管理的高素质领导干部队伍；要着眼于提高我旗企业综合竞争力，加快培养造就一批具有创新精神和创业能力的职业化、现代化的优秀企业家；要着眼于适应全面推进小康建设和应对激烈人才竞争的需要，重点选树一批具有较高水平的学科带头人，抓紧培养和造就一批急需的专门人才和专业人才，积极选树培养一批乡土人才。

（二）着眼于增强县域经济综合实力，科学性地引进人才智力。进一步健全科学开放的人才吸引机制，积极实施“构筑人才资源高地”战略，实行人才“柔性流动”政策，开启吸引各类人才创业的“绿色通道”，吸引一大批高学历、高潜力、低年龄的高层次人才。首先，要大力引进和吸收大学本科以上学历的人才以及经济发展急需、符合产业发展方向的人才，尤其围绕产业结构调整和高新技术产业发展，大力引进口岸贸易、卫生、教育、农牧业等领域紧缺的创新型人才。其次，进一步拓展发现人才和吸引人才的途径，特别是要综合运用市场招聘、高校对接、公开考录、定向培养等方式，努力消除工作盲区，弥补工作短板，将各类人才直接吸纳到我旗工作。第三，要创新人才引进工作方式方法，通过项目引才引智，积极吸引旗外工作成果到我旗实现属地转化。第四，要进一步加强沟通外联，通过多种形式与旗外单位建立协作关系，利用先进地区管理经验、资金技术优势和社会资源，帮助我旗发现和培养人才。

（三）着眼于人才引进工作的可持续，系统性地做好环境优化。建立健全人才激励机制，进一步完善人才奖励政策。坚持评选专业技术拔尖人才制度，大幅度地提高相应经济生活待遇；建立人才功勋奖励制度，对有突出贡献的科技人员和高层次管理人员实行重奖。提高专业技术人才的社会政治地位，注意做好专业技术人才的教育培养工作，在党代会、人大代表和政协委员中，适当提高专业技术人才的比例；坚持经济和社会发展重大决策专家咨询制度，切实发挥专家咨询团的作用。推进事业单位分配制度改革，制定收入分配向人才倾斜的优惠政策，实行灵活的津贴、补贴制度，提高人才的保险和保健标准，切实保证人才的物质生活待遇不断得到提高。建立和完善促进人才流动的有关制度，进一步消除人才流动的体制性障碍，打破人才身份、所有制等限制，探索多种人才流动形式，加快建立和完善养老保险、失业保险、工伤保险和医疗保险等制度。加大人才工作宣传力度，切实保护好现有人才，尊重人才成长规律，动员社会各方面的力量关心人才工作，支持人才工作，进一步完善人才工作的政策体系和法制环境，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好人才工作氛围。

（四）着眼于健全完善人才评价体系，长效化地做好政策保障。建立以岗位职责为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制，完善分类评价人才标准，克服唯学历、唯论文倾向，突出以实践和贡献评价人才。一是健全完善技能人才综合评价机制。在评价原则上，坚持客观公正、考培分离、评聘分离，突出技能评价特征；在评价内容上，把品德、技能、业绩和知识作为衡量的主要标准，重点考核职业能力与工作业绩；在评价机制上，以专业评价与行业认可相结合，推进评价方式的多样化。二是健全完善党政人才综合评价机制。建立健全公务员职位分类制度，根据综合协调、窗口服务、社会管理、执纪执法等部门和岗位特点，分门别类建立相应评价考核机制，突出政治表现、工作业绩、群众认可等评价内容。三是健全完善事业单位人员综合评价机制。围绕岗位绩效管理这一关键，突出首问责任制、限时办结制、服务承诺制、责任追究制落实情况的评价考核，以工作效能作为人才评价的基础性内容。四是健全完善乡土人才综合评价机制。立足我旗实际，以推动新牧区建设、加强嘎查“三资”管理、带领群众共同致富、组织专业合作组织、创新基层社会管理为主要内容，进一步细化牧区乡土人才标准依据和资格条件，探索社会化的乡土人才和能工巧匠认定评价机制，构建牧区实用人才评价制度。四是健全完善紧缺人才综合评价机制。在我旗畜产品精深加工、有色金属采选冶炼、煤化工、口岸贸易等领域积极与驻地企业加强沟通协调，加大“借船出海”力度，通过引进外地先进管理经验和专业技术，选派当地专业人才参与相关工作，以及定向考录培养当地大中专毕业生等方式，努力实现成果就地转化并发现和培养一批紧缺型人才。）

**第四篇：2024年人才引进工作调研报告**

为深入贯彻落实党的十九大精神，全面了解掌握我x人才引进工作现状，分析存在的突出问题，研究提出改进和加强工作的思路对策。根据全x组织工作大调研活动的部署要求，人才工作调研组就全x人才引进工作进行了专题调研，形成了调研报告。

一、基本情况

1.直接引进人才情况。近三年，我x直接引进人才x人。从引进渠道看，x。从学历层次看，x。从专业情况看，x。

2.柔性引进人才情况。近三年我x柔性引进人才x人。从引进方式看，x。从人才类型看，x。从专业看，x。从学历层次看，x。从职称看，x。

二、存在的主要问题

1.人才引进的渠道狭窄。近年来我x主要以公开招考、校园招聘会、大型人才交流会、柔性引才作为人才引进的渠道，政府主导的引才主要面向机关事业单位，企业人才引进方面基本处于企业自行招聘的状态，柔性引进人才缺少规范的制度机制，大多数为挂职或志愿基层、服务锻炼人才，尽管去年以来制定了《x高层次人才引进管理办法（试行）》，从政策层面拓宽了引才渠道，但还没有在引才工作中具体实施，工作成效还没有显现出来，这些引才方式还未真正起到“抛出橄榄枝，引来金凤凰”的作用。

2.人才引进方式不够灵活。一是招考设置过于僵硬。政府主导的引才活动中，主要以统一招考为主，招考内容及方式单一，特别是事业单位招考专业设置过于宽泛，导致招考的人才与用人单位的理想人选有一定差距，专业匹配度不够高，人岗相适性不够强。二是编制管理不够灵活。好多单位缺专业人才，在待业大学生中也有专业相匹配的学生，但因为编制满额，没办法引进人才，造成人才资源的浪费和单位工作的滞后。三是在引进人才薪酬确定方面缺少自主裁量权。引进人才薪酬标准都有明文规定，特别是机关事业单位，工资标准要求严格，在人才引进过程中不能通过提高工资薪酬来引进人才。

3.人才引进的结构不够合理。引进的人才主要侧重于x等基础性学科，而缺少解决某一特定领域急需紧缺高层次人才问题，尽管近三年直接引进x领域专业人才达x多人、x专业x多人，分别占直接引进人才数的x%和x%，但x和x领域急需专业人才仍然紧缺，引进人才的专业和层次有待优化提高。同时，在我x的x等领域具有高级职称的人才严重不足，具有硕士、博士学位的高层次人才稀缺，许多单位缺乏懂管理、会技术的高级人才，现有人才老龄化问题也比较严重，急需人才存在青黄不接的情况，有管理水平远远滞后于发展速度的现象。

4.人才流失趋势仍未得到遏制。近三年，我x有x名各类人才流失，有x人调到省内外其他单位，有x人辞职经商或流向沿海经济较发达地区。流失的人才以专业技术人员居多，达到x人，占总流失人数的x%，其中副高以上职称x人，以x和优秀管理人才为主，尤其是具有丰富经验的专家、教授的流失，对我x是极大的损失。同时，绝大多数x籍国家重点院校高校毕业生不愿回x工作，毕业时就与一、二线城市的企事业单位签约，即便是回来的，观望一段时间后将人事关系挂靠人才中心就到外地谋求发展了。

三、下一步对策及建议

1.拓宽人才引进渠道。一是实施引智借力工程。实施引才引智工程是解决我x紧缺人才，改善人才队伍结构，快速提升我x人才队伍质量行之有效的办法。从创新机制入手，不断完善人才引进政策，建立柔性引才机制，完善外来人才管理办法，用好用活院士专家工作站、企业研发中心等平台，通过鼓励各类高层次人才到我x从事兼职、咨询、讲学、科研技术合作和技术指导等方式，引进急需紧缺人才。二是破除人才引进流动障碍。积极探索不同行业领域人才交流机制，打通人才引进绿色通道，减少人才引进、流动的编制、身份、所有制等障碍约束，实现人才资源社会化，建议将回我x就业的硕士研究生以上学历人员，以考核聘用方式吸收到企事业单位就业。三是启动实施高层次人才引进工作。尽快落实《x高层次人才引进管理办法（试行）》，精心筛选一批急需紧缺岗位，启动高层次人才引进工作，在企业引才支持方面，可以将企业急需紧缺高层次人才需求纳入全x引才计划，给予大力扶持，探索出一条因岗选人才、看本事定薪酬的引才之路。

2.创新人才引进方式。一是改进人才招考方式。对现有统一招考招聘人才工作进行全面评估，在广泛听取用人单位意见的基础上，对全x人才招考招聘方式进行改进完善，要切实考虑用人单位用人自主权和县市区地域差别，在充分研究的基础上科学合理设定专业、学历、学位等要求，既要适合用人单位岗位要求，又要结合本地实际情况考虑是否有可选之才。二是完善凭实绩引才机制。在人才需求调查中，大多数单位都希望引进有一定工作经验和职称业绩的人才，这就需要创新人才引进、考核、考察方式，通过实绩考察等更为灵活方式引进人才。三是统筹把握人才引进工作的公正公平原则。在创新人才引进方式的同时，注重把握好人才引进与降格引才的界限，严密设计方式程序，杜绝人才引进工作中发生不公正的情况。

3.增强引才工作的针对性。从调研情况来看，我x人才队伍总量不足是不争的事实，要加大力度扩充人才队伍，根据各行业发展的需要，因地制宜扩大人才总量。开展拉网式的人才需求调查，摸清全x人才需求现状，适时编制人才引进规划，推动有计划的精准引才。通过选招、聘用、引进、调整、流动等方式，重点引进与我x经济社会发展相匹配的高新技术产业、效益农业、旅游业以及规划、城市建设等重点工程领域的专业技术人才、经济管理人才、懂技术善经营的复合型人才、拥有专利和特殊技能人才，逐步改善人才队伍的专业结构、年龄结构、知识结构。同时，也要重视各领域实用人才的引进和培养，坚持将实用人才纳入全x引才计划，并采取柔性引进高技能实用人才的方式，帮助培养更多的紧缺实用人才。

4.健全完善人才激励机制。制订更加全面系统的引进人才、调动人才积极性的优惠政策措施，真正做到用优惠政策引人，凭本事贡献用人、用感情、环境留人。对于各类人才，包括引进市外人才和本地人才，政治待遇和经济待遇上要一视同仁，提高人才政治地位，优秀人才优先推荐“两代表一委员”，纳入领导干部联系人才对象，把优秀人才选拔到各级领导班子中，特别是业务部门建议配备专业技术副职，重点技术部门的总工程师、总农艺师、总会计师等也可以享受相应的职级待遇。通过设立特殊贡献基金、政府特殊津贴、科技进步奖，奖励有突出贡献的人才，增强各类人才的荣誉感、获得感和幸福感。要进一步改善各类人才的生活待遇，帮助他们解决工作、学习、生活和配偶就业、子女就学、住房等方面的困难和问题，保障他们应有的工作条件和生活条件。对各类人才，工作上也要从严要求，奖罚分明，建议制定一套科学合理、便于操作的引进人才考核细则，对在学术研究和带动行业发展上做出突出贡献的，给予重奖，对考核不合格的，也应提出相应的处置办法，以激发引进人才干事创业激情和活力。

5.强化人才培训提高。要制订全x人才继续教育培训规划，各行各业也要有培训计划，用人单位要坚持“学用一致，按需施教”的原则，采取多种形式，抓好人才继续教育培训工作。在抓好本地继续教育培训的同时，要有计划地选送重点人才到高等院校、科研院所深造。培养自己的领军人才、高层次人才。同时，通过聘请高层次人才来我x讲学、科研和技术合作，使我x人才的专业知识不断得到补充更新、拓宽和提高，使人才队伍的整体素质有大幅提升。要加强对人才的政治思想教育，全方位进行人生观、世界观、价值观教育，培养为科学献身的拼搏精神、奉献精神，鼓励他们为x发展贡献聪明才智。

**第五篇：人才引进工作调研报告**

人才引进工作调研报告

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以优厚的待遇、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。

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