# 县专业技术人才队伍建设调查报告

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2025-03-13

*第一篇：县专业技术人才队伍建设调查报告人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。“国以才立，政以才治，业以才兴”。进贤县作为南昌特色经济板块，欠发达农业县区要实现科学发展、加快发展，人才问题显得格外重要。按照深入学习实践科学发展观活动安排...*

**第一篇：县专业技术人才队伍建设调查报告**

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。“国以才立，政以才治，业以才兴”。进贤县作为南昌特色经济板块，欠发达农业县区要实现科学发展、加快发展，人才问题显得格外重要。按照深入学习实践科学发展观活动安排，我们围绕“加强人才队伍建设，为县域经济又好又快发展提供有力支撑”的课题，通过采取实地考察、座谈、走访等多种形式，深入县乡镇、卫生、文化、建设、教育、工业企业、科技、人事等部门开展调研，广泛征求有关方面对我县专业技术人员人才发展问题的意见和建议。调查中我们深感：专业技术人才的严重短缺，已经成为影响我县经济社会快速健康发展的重要因素，加强专业技术人才队伍建设已经刻不容缓。

一、我县专业技术人才队伍建设基本情况

近年来，县委、县政府大力实施“科教兴县、人才强县”战略，充分发挥人力资源的潜在优势，全县人才队伍包括专业技术人才队伍建设取得了初步成效，为推动进贤经济社会又好又快发展、全面建设小康社会提供了坚强有力的人才保证和智力支持。

（一）人才工作环境逐步改善。近年来，我县专业技术人才社会地位明显提高，基础条件逐步改善，成长环境逐渐优化。县委、县政府认真贯彻落实中央、省市有关人才问题的文件精神和《江西省人民政府关于加强人才队伍建设的若干意见》，下发了《进贤县加强人才工作的意见》，成立了县人才工作领导小组，组织部专门成立了人才工作科，着力推进人事制度改革，建立人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低和公开、公平、公正的选人用人制度，提高各类人员的素质。

（二）人才总量稳步增长。近年来，由于加大人才使用政策宣传力度，使得用人机制多样化，初步形成了尊重知识、尊重人才的良好氛围。县委、县政府加大了对优秀人才的招引力度、大专院校人才引进力度和现有人才的培训力度，人才总量呈逐年增加趋势，人才结构不断优化。

（三）人才市场运作逐步完善。我县人事、劳动部门近年来一方面抓人才培养和引进，一方面抓人才交流和输送，在人才市场运作方面做了大量卓有成效的工作，取得了较好的效果。

据调查统计，截止2024年底，全县人才队伍总量达到43072人，人才占人口总数比例为5.4%。其中：党政人才2139人，研究生学历39人、本科学历840人、大专学历997人；企业经营管理人才3735人，专科以上学历达到43%；专业技术人才9837人，高级专业技术人才938人、中级专业技术人才4559人、初级专业技术人才4340人；技能人才15419人，技师8人、高级工567人、中级工587人、初级工1131人；农村实用人才11942人。2024年，全县人才需求状况。事业单位650人，其中研究生5人、本科生246人、大专生388人、大专以下8人；企业单位85人，其中博士1人、硕士15人、本科41人、大专13人、大专以下15人。

二、我县专业技术人才队伍存在问题及原因分析

（一）存在的问题

1、人才总量仍然不足。近三年，我县面向社会招录具有大学本科以上学历的年龄30周岁以下的公务员145人、村官19人、“三支一扶”人员62人；县教育、卫生系统面向社会招收各类专业技术人才416人；各规模企业高薪聘请了博士6人，硕士10人。专业技术人才虽有增加，但与发展的要求相比，缺口仍然很大。截止2024年底，全县人才队伍总量43072人，占人口总数比例只有5.4%。县规模工业企业现有员工18000余人,但有相应职称的专业技术人才不足1000人。教育系统在编6280人，按师生比例计算，缺口400人左右。文化系统下属8个事业单位专业人才总量30人，所占比例仅为10%左右，急需引进文物管理、建筑绘图、编剧编导等方面的人才。

2、人才结构不够合理。一是地理分布不均。占全县总量70％的专业技术人才大多集中在县城。乡镇人才较为缺乏。如乡镇卫生院专业技术人员很少，有些卫生院居然找不到合格的执业医生,老百姓不信任卫生院，有时即使看个感冒也要跑到县城医院来，对“看病难”问题提出新的挑战。教师都集中在县城及周边乡镇，致使这些地区学校严重超编，而北面偏远乡镇则编制未满。二是行业分布不均。目前全县工业企业单位在岗专业技术人员中，其中建筑安装、医疗器械、烟花鞭炮等行业总量大,而社会服务业、综合技术服务业占的比例很低。只有军山湖大酒店、金鼎大酒店有少数专技人员。三是单位分布不均，教育、卫生和党政群机关人才相对集中，占全县人才总量的75％，而从事实际经济活动的人才，尤其是企业经营管理人才更少。尤为值得一提的是，专业人才年龄偏大，没有形成良好的替补梯队，存在青黄不接的现象。

3、高层次人才短缺。全县专业技术人才9837人，高级专业技术人才938人，不足10%，低于全国平均水平，且大都集中在卫生、教育系统，工程技术系列的高级人才相对较少

。目前，我县卫生系统有专业技术人员1720人，具有高级技术职称的人员68人，占4%，中级技术职称人员403人，占23.4%，初级和初级以下职称人员1249人，占72.6%。教育系统人才总量6280人，具有高级技术职称的人员268人，占12.3%，中级技术职称人员3779人，占60%，初级技术职称人员1391人，占22%。

4、人才流失较为严重。虽然我们在吸引优秀人才服务的工作上做了大量的努力和尝试，也取得了一定的成绩。但由于种种原因，人才一方面流失严重，另一方面又难以招引。我县曾是江西工业十强县，在过去的几十年中培养出来了大批优秀人才，由于企业改制等原因，这些人才外出谋生发展，人才流失比较严重。在前几年的公开招考中，我县部分单位部分专业如畜牧兽医等，因报名人数太少，达不到招考比例，不得不取消开考。欠发达的县情，决定了我县容人环境的不优，高级人才虽有引进，但因为他们离妻别子，加之生活单调，缺乏交流平台，年青的长则1-2年，短则1-2月，年长的也多难久留。再者在部分企业中，管理人员和技术人员中多有裙带关系，这也影响了企业正常的招人引人秩序。

（二）原因分析

1、重视人才理念不新。不少单位的领导对人才重视不够，没有把人才工作纳入到工作发展计划中去,存在着重设备更新，轻人才引进；重眼前效益、轻人才培训的现象。部分单位虽然在思想上已经一定程度地认识到人才的重要性，但在现实中并没有真正重视人才、重用人才。在具体职位安排、增资加薪、奖金发放和福利待遇方面仍然重资历、轻业绩，重文凭、轻水平。在企业用人问题上，不少民营企业还是任人唯亲，对外来人才不放心、不放手，使人才难以施展才华。当然，也有一些单位处于无可奈何的局面，想要的专业技术人员要不来，退伍军人安置又不能不要，处境有些尴尬。

2、集聚人才环境不优。调查显示，我县引进人才、留住人才难，最重要的因素是综合环境差，并非待遇低下。进贤目前来看还是存在发展不够，总量不大的矛盾，存在基础不牢、投入不足等制约。因此人才发挥作用的平台少，吸纳和集聚人才的能力不强。同时由于经济欠发达、区位上没有优势，我县干部职工的工资待遇普遍偏低，生活环境落后于经济发达地区，自然而然“人往高处走，水往低处流”。县畜牧局2024年从大专院校双向选择招聘3名专业人员，由于该单位待遇较差，其中2名未上班，1名半年后辞职。

3、使用人才机制不顺。一是人才管理机制僵化。表现为进口不通、出口不畅。由于事业单位控编控岗，造成专业技术人才队伍青黄不接，后备力量明显不足。而且我县退伍军人安置多补充到事业单位，其中绝大部分专业不对口，不能充实到技术岗位，大多基本上已经实现“军管”。同时，由于种种原因，干部终身制、提拔容易降职难的现象始终未能打破，真正凭品德、知识、能力、业绩作为衡量人才标准，真正做到公正选人、科学用人的机制尚未形成，整个队伍缺乏生机和活力。二是企事业单位人员享受福利待遇标准差距较大，不利于人才向专业岗位转移。

三、加强专业人才队伍建设的建议及对策

针对以上人才工作中存在的三方面制约，有关部门要切实转变观念，创新思路，强化举措，不断提高专业技术人才工作整体水平，为实现又好又快发展提供有力的人才保证。

（一）更新人才观念，加强人才工作领导。国以人兴，政以才治。当今社会的竞争，归根结底是人才的竞争。在新时期，人才工作尤其需要进一步解放思想，用全新的思想观念引领人才队伍建设。要牢固树立人才资源是第一资源的观念，自觉把人才工作摆在党委和政府各项工作的突出位置，制订人才工作规划，研究解决人才工作中的问题，努力营造尊重知识、尊重人才，鼓励创业、激发创造的良好氛围。要牢固树立“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份”的观念，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才、使用人才的主要标准，不拘一格选人才。对于高层次人才，特别是在校博士、硕士的引进要打破框框，放手引进，放心使用。要牢固树立大力加强人才资源能力建设的观念，增强紧迫感和危机感，把人才资源建设作为摆脱贫困落后状况的一个重要抓手，坚持党政领导人才、专业技术人才、企业经营管理人才、高层次高技能人才和农村实用人才五支队伍一起抓，推进人才资源整体性开发。同时，要教育引导干部群众更新择业观念，鼓励更多的进贤高校毕业生回乡就业。

（二）创新工作机制，优化人才发展环境。人才工作的活力，根本在于体制机制。当前人才工作中存在的问题，归根到底还是体制性障碍和机制不健全问题。要坚持以改革创新精神，构建党管人才新格局。通过大力推进人事制度改革和管理体制创新，努力消除人才成长和发挥作用的体制性障碍，最大限度地释放蕴藏于人才队伍的潜能，使人才工作在创新中不断获得新的生机与活力。作为经济欠发达、环境相对落后的地区，要以更灵活的政策，更大的投入，更宽松的环境来吸引人，留住人。要加大城市建设力度，加强城市设施配套，做大城市规模，做优城市环境。针对容人难的问题，可以设立专家楼，为专家交友、交流搭建平台，同时配套各类娱乐服务设施，对专家实行公寓化管理。要舍得下本钱，用精力，投感情，真正做到用感情留人、用事业留人，用待遇留人。要加大政府投入。由各级财政负担的专业技术人员工资应坚持按时足额发放，确保基本生活待遇。要根据《南昌市科技投入条例》的有关政策规定，按当年财政预算支出1.1%的比例落实好科技三项经费投入。对于做出突出贡献的专业技术人员，要设立专门奖励基金（如科学技术奖励基金、文学艺术奖励基金、教育奖励基金等等），进行重奖。

（三）加强教育培训，提高人才队伍素质。要建立立体化的人才培育格局，为人才终身学习提供良好的条件；逐步建立财政、单位、个人三方负担的教育投入机制，进一步加大培训投入的力度，定期组织各类人才到党校进行理论培训，并有组织地将优秀人才选派到有关科研院所、高等院校、大型企业、跨国企业进行培养锻炼，提高掌握先进管理知识、熟悉国际惯例、追踪先进技术的能力；以现代远程教育为依托，实施个性化、菜单式的继续教育，并建立相关评估体系；要加强对高层次人才的自主培养，着眼经济全球化、人才国际化的需要，抓紧培养一批关键领域的学科带头人和工程技术的将才；以重点项目、优势资源和特色产业为平台，组织实施一批创新型人才培养工程；要以增加总量、改善结构、提高能力为目标，着力培养造就一大批农村实用人才。在培养教育中，既要重视有所成就的人才，更要关注具有潜力的人才，建设人才梯队，搞好人才储备。

（四）搞活人才流通，调优人才队伍结构。一要完善人才流动配置政策。实行人才结构的战略性调整，充分发挥组织人事部门的宏观调控职能，针对我县绝大多数专业技术人才专业不对口，学非所用的现状，强化人才奖励政策、优化人才服务政策；重点抓好双向选择制度、分配激励制度、流动用人制度、执业资格制度、岗位管理制度等，促进人才资源的最佳配置。对在艰苦行业、困难地区工作的专业人才，在职级评定、职务晋升、福利待遇等方面实行倾斜，鼓励和支持机关干部中优秀技术人才、经营管理人才以及有一定门路和经济头脑的干部离职到企业任职、领办或创办经济实体，鼓励和支持城镇中小学教师到乡镇、乡村任教。同时，放宽高校毕业生来我县的就业政策，储备优秀年轻人才。二要建立有利于人才流动的绿色通道。要加快无形人才市场建设，推动人才市场信息化，加快人才信息网和数据库建设，充分发挥市场机制在引才、集才、聚才方面的作用，实现人才信息资源互通共享。三要改革用人机制，实行政企分开、政事分开，强化企事业单位用人自主权。严禁非专业人员进入业务部门（单位）工作。建立凡进必考、竞争上岗、能上能下的选人用人机制。按照“公开、公平、竞争、择优”的原则，公开招考、按岗聘用、竞争上岗。逐步完善专业技术职务聘任制度和执业资格制度，推行人才社会化评价、制定政策，促进人才评价体系的规范化、科学化，真正落实用人单位职务自主聘任，实现职务能上能下。对业绩能力突出的人才，不受学历、资历、外语条件限制，可申报相应的专业技术职务任职资格；对事业单位业绩能力突出的人才，适当放宽职称聘任职数限制，为优秀人才脱颖而出创造条件。

**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：专业技术人才队伍建设调研报告**

近年来，在县委、县政府的正确领导下，我县积极实施人才强县战略，紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，把人才资源开发与县域经济社会发展结合起来，用抓好人才第一资源来支撑发展第一要务，使人才工作和人才队伍的发展与经济社会的发展更加协调为我县全面进入快车道提供了有力的人才保证和智力支持。

一、基本情况

截止2024年底，我县专业技术人才总量达7623人。其中高级职称537人，中级职称4528人，初级职称2518人；全县高级专业技术人才321人，引进各类人才653人，其中高层次人才78人；中青年成为技术人才队伍的主要力量。人才的学历层次有较大提升。具有硕士学位以上学历2人，本科学历3052人，大专学历4996人。

阅读了《专业技术人才队伍建设调研报告》本站编辑还为您推荐更多相关文章：调研报告栏目

近几年来，我县专业技术人才队伍建设力度不断加大，通过内联外引、公开聘用等手段，专业技术人才队伍总量、结构、分布、整体素质等都有了长足的发展，专业技术人才在各自行业和领域为县域经济发展作出了应有的贡献。但站在实现科学发展的高度来重新评估我县专业技术人才队伍建设现状，不难发现还存在很大的差距。一是总量大但行业分布不平衡。从我县专业技术人才行业分布情况看，我县专业技术人才队伍建设目前正处于一种畸型发展态势，个别专业技术人才呈膨胀型增长，如教育、卫生行业类专业技术人才高达4601人，占全县专业技术人才的58.56%，与此相反，直接创造经济效益的农业、工业生产一线等行业专业技术人才比较少。其中农业专业技术人才仅占专业技术人才总数的2.45%，工程技术人才占专业技术人才总数的比例为3.13%。其他行业专业技术人才更是增长缓慢，全县专业技术人才统计类5人、新闻类3人、播音类1人、体育类1人，另外翻译、艺术等为空白。二是专业技术人才层次不高，质量偏低。一方面，表现为学历偏低，高学历的专业技术人才短缺。全县专业技术人才中，研究生学历的只占专业技术人才总数的0.038%，大学本科学历的只占专业技术人才总数的30.2%，而大专以下学历的占到专业技术人才总数的41.95%。其中在大专及本科学历的专业技术人才中，有约30%以上是通过函大、电大、业大、自学考试等渠道获得的学历，没有经过系统的正规教育，存在着先天性的“营养不良”。另一方面，表现为职称结构不合理，高素质的人才匮乏。目前全县在职称评审方面“重年龄轻能力、重资历轻水平”的问题还比较普遍。三是专业技术人才流失率较高，而且其中大部分都具有中高级专业职称的特殊。

二、具体做法

1、领导重视，人才队伍建设基础不断加强。一直以来，县委、县政府从战略高度、长远利益出发，严格按照“科学技术是第一生产力”的要求全面加大了人才和人力资源开发工作的力度，每年年初都专题召开县委常委会议研究人才队伍建设工作，制订人才发展规划，突出加大了对人才队伍建设的政策倾斜和财力投入。在政策倾斜方面：先后出台了《关于加强全县科技人员管理的意见》、《关于人才兴县的若干规定》、《关于机关事业单位选拔使用专业技术人才的实施办法》等文件，其中《关于加强全县科技人员管理的意见》就明确规定县内科技人才在经济建设中成绩突出的，当年可享受县人民政府“特殊贡献津贴”，并予以优先晋升专业技术职务或行政职务；对个别业绩显著的，可破格晋升一级职务或低职高聘；连续三年享受“特殊贡献津贴”者，可作固定津贴终身享用。各方面扶持政策的出台为全县人才和人力资源开发工作的纵深开展提供坚实的保障。在财力投入方面，县委、县政府在财力每年投入10多万元用于人才队伍建设，每年确定一个专题加强对全县专业技术人才进行继续教育培训和知识更新，促进了专业技术人才综合素质和业务能力的不断提高。此外，近年来我县也逐步加大了向上争取专项人才队伍建设经费的力度，如XX年就从省财政厅争取外国专家培训经费5万元，XX年又从省财政厅争取血吸虫病防治技术员培训经费5万元。县委、县政府通过“广种梧桐树，引来金凤凰”的方式为全县人才队伍建设营造了一个“惜人才、聚人才、重人才”的良好氛围。

2、内联外引，人力资源开发力度不断加大。一是专业技术人才开发力度加大。通过充分利用与省、市建立的人才交流共享平台组织县内相关单位参加省、市组织的人才交流会，先后为县内各企事业单位引进中、高级人才1000多名，有力地改善了全县专业技术人员的结构。二是农村实用人才开发力度加大。一方面实行内部培养，先后聘请湖南农业大学、中科院长沙农业现代化研究所、岳阳职院等科研机构的教授专家授课，组织专家解难释疑。同时专家服务室聘请县内21名具有高级职称的县级学科带头人和科技拔尖人才，分设农作、植保、土肥、经作、蔬菜、水产、畜牧、兽医、林业、农机、工业等七个小组进行技术培训，每年培训农村实用人才达500多人，使目前全县农村实用人才所占农业人口比重较改革开放初期增加二十多个百分点。另一方面选派培训，先后选送万庾镇水产场甘德华、东山镇大众村洞庭大口鲢养殖大户易大庆、东湖渔场唐云兵参加省农科院组织的培训班，进行为期一个月的水产养殖技术学习；推荐小墨山庄酱菜厂吴锋等2人参加省农业新技术培训学习；推选东湖渔场蔡琪等4名全县农业龙头企业经营管理人才赴省进修，增强 了农村实用人才专业技能。第三方面就是加大了农村实用人才的制度化建设，对农村实用人才实行“绿色证书”管理，同时加大了对农村实用人才的职称评审，每年由县人才评估委员会牵头对农村实用人才进行鉴定，并对其中比较优秀的农村经济发展带头人予以破格提拔使用。自XX年开始，我县每年向上争取3~5名公务员录用名额用于解决农村优秀实用人才，促进我县新农村建设步伐的加快。

3、深化服务，县域经济发展步伐不断加快。专业技术人才队伍建设力度的加大，也不断强化了专业技术人才对地方经济的反哺功能。每年三月是约定的技术咨询月，五月是技术巡回演讲月，充分利用现有专业技术人才队伍搭建科技服务平台，定期组织县内有关专家开展下乡服务“三农”活动，走乡访镇主动送技术上门。同时积极深入各企事业单位进行技术指导。如县插旗芥菜有限公司腌菜残液污染农田、芥菜变烂的问题通过省农科院的专家得到了妥善解决；县同兴石材有限公司营销策略滞后，通过现场指导得到了有效化解。从1978年插旗镇农科站技术员刘纯辉选育出的“32系”优质棉种使亩产量增加15.19%~24.5%并陆续推广至全国各地到XX年“农杂棉62”的研发推广，专业技术人才队伍创造出的各类专业技术成果在不断为县域经济的全面发展提供支撑。另一方面在引进人才的同时也引进了技术，如从武汉大学生物系引进的生物药剂和上海引进的蔬菜农药残留检测技术，为全县蔬菜业的规模化生产提供了一条真正意义上的绿色通道。农村实用技术人才通过建立示范基地，近年来先后组织建立了韭菜示范基地、优质稻示范基地、养鸡示范基地、河蟹养殖基地、大口鲢养殖基地，利用经济效应进行技术推广服务当地经济发展，促进了农村经济结构的合理调整，提高了农民人民均收入。科技成果的转化，拉动了gdp增长近2个百分点，使社会经济呈现出良好发展势头。

三、建议

1、深化人事制度改革，增强事业单位专业技术人才队伍活力。重点改革用人制度和分配制度。改革用人制度，突出解决能进能出的问题，将事业单位人员聘用管理纳入劳动合同管理、由编制管理为主逐步过渡为经费管理为主，人事关系实现社会化管理，变养人为养事，真正做到单位自主用人、人员自主择业、政府依法监管。改革分配制度，突出解决能高能低的问题，开展事业单位岗位设置改革和绩效工资改革，严格实行“以岗定薪，岗变薪变”，积极推进工资制度和养老保险制度的配套改革，全面提高专业技术人才的积极性、能动性和创造力。

2、完善教育培训体系，提高人才综合能力。大力发展职业技术教育，整合全县职业技术教育资源，以县职业中专为基地广泛开展职业技术培训，加大职业技能培训的投入，根据政府引导、单位自主、个人自愿的原则，开展以“新技术、新技能、新信息、新知识”为主要内容的继续教育。建立专业技术人员继续教育制度，选送机关事业单位优秀专业技术人员到高等院校、科研院所、技术实力雄厚的单位进修、脱产学习。组织实施“名师工程”、“名医工程”，注重抓好社会人文类等方面专业人才的培养。培养选拔一批思想品德好、技术业务精，有较强的科技创新能力和崇高的敬业精神，在我县各个学术和技术领域起骨干核心作用的科技领先人才。

3、培育农村人才市场，加快推进社会主义新农村建设。进一步完善农村人才工作体制机制，实施农村实用人才开发战略，加大对农村人才培养的资金投入，实施农村实用人才和农民教育“农村实用技术培训计划”和“县乡村实用人才工程”等计划工程，加速培养一批农业科技推广人才和农村实用乡土人才。加大农村人才资源开发投入，逐年增加对农业科技和农村人才队伍建设的财政投入，加强人才智力扶贫制度化，定期组织专家、科技人员进行智力支农服务；建立有利于农村人才发挥作用的奖励制度，鼓励和引导农技人才和大中专毕业生到农村工作，创办企业和其他经济实体；实施农村人才奖励倾斜政策，重奖在农业技术创新、科技成果转化、科技知识推广等方面做出突出贡献和取得较大经济效益的农村人才。

4、创新人才引进方式，加强人才队伍储备。出台《关于加强人才工作的若干意见》，进一步落实和完善人才引进优惠政策，完善人才储备制度、公开招聘制度、人才住房补贴制度，提高高层次人才引进的竞争力。进一步落实和完善人才引进渠道，建立人才引进“绿色通道”，放宽人才准入限制，加强与高校、研究机构、人才市场、中介机构联系，积极和省、市外国专家局对接，加大高级技能型人才引进力度，提高我县高层次人才队伍规模。逐步推广人才派遣制度，实行以智养智，不断提高我县人才发展的综合水平。

5、加强基础设施建设，推进人才有序流动。加强人力资源市场建设，为人才创新创业搭建平台，推进人才市场向专业化、规模化、集约化方向发展。加强人力资源信息库建设，积极发展网络人才市场，实现与全省各市（州）、县人才市场及部分企业、院校之间的信息联网，推进人才市场由集市型向信息化转变。结合三封工业园、石佛工业园建设，充分利用省、市高等院校，科研院所，博士后工作站的有利条件，实行资源共享，充分发挥园区吸引高层次人才、转化科技成果和推进创新创业的重要作用，推进县域经济的纵深发展。

6、加强组织领导，优化人才发展环境。成立县人才工作领导小组，负责对引进的人才进行评估认定，负责优秀人才的评选表彰。进一步健全党管人才工作运行机制，将招才引智工作列入乡镇和县直单位的目标管理考核内容，纳入经济社会发展总体规划，把人才资源开发使用贯穿于经济社会发展的全过程。全面创新人才工作管理机制，建立充满生机与活力的人才工作机制，大力营造以事业留人、以感情留人、以待遇留人的环境，为人才成长与创业提供条件，加大对人才资源开发工作和人才创新创业的宣传力度，努力形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好环境氛围。

**第四篇：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。

**第五篇：长兴专业技术人才队伍建设总结报告**

长兴专业技术人才队伍建设总结报告专业技术人才、高技术人才是人才队伍的重要组成部分，加强专业技术人才队伍建设，对经济社会发展有着重大意义。近年来，在区委、区政府的领导下，长兴乡专业技术人才队伍不断壮大，素质不断提高，专业技术职务结构逐步优化

一、专业技术人才及技能人才队伍建设现状

长兴乡的专业技术人才队伍主要由乡政府事业单位人员、教师、医生和其他类人员构成。乡镇事业单位管理人员为7名，专业技术人员为14名，编制数与实有人数相等，从学历结构上看，具有大专以上学历的有7人，中专学历的有10人，高中以下学因的有4人，从年龄结构上看，30岁以下的有6人，31至40岁的有8人，41岁至55岁的有6人，55岁以上的有1人，从职称结构上看，具有中级职称的有3人，初级职称的有8人。

非公经济领域人才总量较快增长，特别是专业技术人才队伍发展较快，截至2024年10月份，全乡专业技术人才总量达到100多人，比2024年增长20％。对推动全乡科技经济发展发挥了重要作用。进一步加快专业技术人才队伍建设，为国民经济发展提供更强有力的智力支撑，成为长兴乡实施人才强乡战略的重要举措。

二、采用的方法措施

乡党委、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。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，工作业绩不断提升。苏凤山，作为一名农经战线上的老兵，他吃苦耐劳的精神，优良的敬业素质，满腔热情工作的态度，在群众中树立了很好的公仆形象，赢得了干群的一致好评。2024年被新兴区评为劳动模范。2024年曾被七台河市授予优秀党员。随着中央对“三农”政策的大力加强，作为农经站站长，他一方面做好防止和纠正以发展生产为由的各种侵犯农民权益的行为；另一方面加强为民服务。注重引导农民按照市场规律办事，帮助农民增收。通过他的不懈努力，全乡的财务管理管理上了一个大台阶，群众对村干部由过去的不信任变得信任，积极性也高了，全面反映了全乡民主化管理的丰硕成果。

三、存在的主要问题

1、人才总量仍然不足。乡镇的专业技术人才队伍主要是教师、医生和农技中心的技术员，其他从多的职能部门的专业技术人才多数是 “半路出家”，有的甚至根本没有人。与发展的要求相比，缺口仍然很大。

2、人才结构不够合理。一是地理分布不均。边远乡镇人才

奇缺。如乡镇卫生院专业技术人员很少，有些村居然找不到合格的执业医生,村卫生室都不能开办。教师都集中在县城及周边乡镇，致使这些

学校严重超编。二是行业分布不均，教育、卫生和党政群机关人才相对集中，文化、广播电视、质量监测、地质灾害预测、畜禽防疫、环境保护人才、工程技术人才等等都十分缺乏。

3、专业技术人才队伍素质亟待提高。乡镇很大一部分技术人才都是半路转行而来，没有专业技术培训，不能适应专业技术的需要。

4、人才流失严重，招引力度不够。虽然我们在吸引优秀人才服务的工作上作了大量的努力和尝试，也取得了一定的成绩。但由于种种原因，人才一方面流失严重，另一方面又难以招引。

四、加强专业人才队伍建设的建议

切实转变观念，创新思路，强化举措，不断提高专业技术人才工作整体水平，为实现又好又快发展提供有力的人才保证。

1、树立“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份”的观念，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才、使用人才的主要标准，不拘一格选人才。

2、以更灵活的政策，更大的投入，更宽松的环境来吸引人，留住人。

3、搞活人才流动机制，储备优秀年轻人才。

4、创新用人竞争机制。促进人才评价体系的规范化、科学化，真正落实用人单位职务自主聘任，实现职务能上能下。

5、改进管理方式，提高服务质量。一是加快人才市场建设，推动人才市场信息化。二是抓好教育和培训。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！