# 专家、高层次人才工作调查报告

来源：网络 作者：流年似水 更新时间：2025-03-08

*第一篇：专家、高层次人才工作调查报告\*\*区专家、高层次人才工作报告随着社会的发展进步，人才在经济发展、文化发展中的作用越来越重要。作为第一资源，人才特别是专家、高层次人才的综合素质决定了个一个地区未来的发展方向和前途。因此赢得知识水平高、...*

**第一篇：专家、高层次人才工作调查报告**

\*\*区专家、高层次人才工作报告

随着社会的发展进步，人才在经济发展、文化发展中的作用越来越重要。作为第一资源，人才特别是专家、高层次人才的综合素质决定了个一个地区未来的发展方向和前途。因此赢得知识水平高、创新能力强的高层次人才是我们实现社会、经济跨越式发展，构建经济强区的重要途径。

一、基本现状

近年来，我区深入实施“人才强区”战略，不断加强人才队伍建设，专家、高层次人才人数逐年递增。2024年，我区聘任高级专业技术职务人员396人，占专业技术人员总量的7.72%，到2024年底，我区聘任高级专业技术职务人员907人，占专业技术人员总量的14.21%，图3 高级职务专业技术人员数量增长图（单位：人）

1000

800

600

400

200

2024年2024年2024年2024年2024年2024年-1-

二、存在的问题

随着我区经济社会发展步伐加快，对人才特别是专家、高层次人才的需求不断增加，加快我区专家、高层次人才队伍建设显得尤为迫切，主要表现在以下几方面。

1、专家、高层次人才总量不足，增长缓慢。

我区人才队伍建设虽然有了长足发展，但专家、高层次人才总量仍不足，增长较慢，密度较低。2024年底，我区人口总量为60万人，共有专家、高层次人才907人，每万人口比重15人，低于全省平均水平。截止2024年底，专家、高层次人才年增长率6.5%左右，远不能满足全区经济社会发展需求。专家、高层次人才数量不足导致了部分行业发展的滞后，为我区经济发展带来了较大影响。

2、专家、高层次人才结构不合理。

从行业结构和年龄分布看，人才相对集中和相对匮乏并存。从行业结构上看，专家、高层次人才主要集中在教育、卫生等少数事业单位，占全区的84.45%，从事建筑、农业、水利行业专家、高层次人才比例较小，且尚无从事科学研究、金融、制造、计算机等行业的专家、高层次人才。从年龄分布来看，专家、高层次人才主要集中在41岁以上年龄段，“老化”断层现象严重，青年专家比重较小，队伍薄弱。

3、专家、高层次人才待遇偏低，流失严重。

由于基层财力窘迫，我区专家、高层次人才待遇普遍较低。

据调查，目前我区高级教师工资在\*\*\*\*元左右，难以保障较优厚的生活水平。引进的专家、高层次人才在住房、社会保障、家属就业、子女入学等方面后顾之忧较多，在社会环境方面没有得到应有的尊重，致使部分专家、高层次人才不能集中精力投入到工作中来，甚至流向其他经济发达地区。

4、专家、高层次人才的引进难度大。

我区在人才引进上下了不少功夫，制定了一系列优惠政策，积极参加供需见面会、人才招聘会，但吸引力不大，高层次人才引进难的问题没有得到有效解决。

5、后续培养投入不足,存在“重选拔，轻培养”。

由于财力紧张，区级财政很难再拿出专项资金用于人才开发培养。多数单位又因自身经费困难，派遣业务骨干、精英到高等院校、科研机构深造，到发达地区挂职锻炼的机会很少，使之知识更新速度减慢，创新能力减弱，锐意进取精神减退，不利于人才的成长。

6、缺少学术交流平台，不利于专家、高层次人才的合作交流。

近年来，我区的人才工作有了长足的进步，社会文化有了较大的发展，但在专家、高层次人才的交流合作平台建设上仍较为落后。缺乏有效的交流合作平台，不利于本地区专家、高层人才间以及本地区与其他地区专家、高层次人才间的交流合作。

三、几点建议

“十二五”是构建和谐社会，开创科学发展新局面的关键时期。做好人才工作，建设充满生机的人才队伍对于推动我区经济社会实现跨越式发展具有重大作用。针对我区专家、高层次人才队伍的现状与存在的问题，我们有如下建议：

1、提高认识，营造爱护人才、尊重人才、重视人才的良好社会环境。

通过宣传让全社会充分认识到各类人才尤其是高层次人才在经济社会发展中的重要作用，牢固树立人才资源是第一资源的观念。把引才、育才、用才、留才作为加快推进区域经济发展的一项重大战略任务抓紧抓好。努力营造“尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围，创造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的良好社会环境。

2、盘活现有人才，抓好现有高层次人才队伍建设

①稳定现有高层次人才，调动积极性。只有做好现有人才的稳定工作，才能更好地吸引外界人才。努力搭建交流平台，积极开展学术交流合作，充分调动现有人才的积极性，盘活现有人才资源，切实避免现有人才的流失、闲臵和浪费。②发挥好现有高层次人才作用。一是要建立公开、平等、竞争、择优的用人机制，形成优秀人才脱颖而出的良好局面；二是要鼓励、引导机关、事业单位专业技术人员转移到科研、生产第一线去建功立业；三是合理配臵人才，按照“人尽其才、才尽其用”的原则，充分发挥他们的作用，防止人才资源的浪费。

3、拓宽引进渠道，加大高层次人才引进力度。

应正确处理引进人才与单位超编的矛盾。对事业单位要实行分类管理、区别对待，超编的全额拨款事业单位进人要严格把关，但接收急需人才和高层次人才，可探索按一定的比例突破，也可采取设臵“特设岗位”接收急需、高层次人才。差额拨款和自收自支的事业单位，要有计划地引进各类急需、高层次人才，并明确引进人才的层次、专业等条件，畅通人才引进绿色通道，实行限时办结制，避免人才流失。

4、创新培养模式，大力加强高层次人才培养工作。专家、高层次人才是形成区域核心竞争力的关键。我们应努力改变“重选拨，轻培养”的现状，有计划有针对性的加强对高层次人才的培养，不断提升其学习、实践和创新的能力。①“送出去”。对一些技术过硬、业绩突出、有发展前途的中青年技术骨干、精英予以重点培养，选派他们到高等院校、科研院所或到沿海发达地区学习深造。②下基层。每年选送一定数量的高层次人才到基层进行挂职锻炼，在实践中增长知识，开阔眼界。③压担子。坚持在学术、技术岗位的实践中培养人才。积极推荐、吸收优秀专家、高层次人才参加科研规划，重大项目的调研论证及组织实施管理工作，并通过压担子、交任务、轮岗交流等方式，提高现有高层次人才驾驭全局，独立解决重大问题的能力。④“请进来”。根据我区目前专家、高层次人才的实际情况，邀请省内外优秀专家学者到我区开展技术培训、学术交流。⑤加强优秀人才培养选拔。大力培养主要学科、学术和技术带头人，举办高层

次人才研修班，加强学术交流工作。⑥加强论文交流。鼓励本地区专家、高层次人才积极撰写论文，组织专家对当年的所有论文进行审核，把具有一定价值的论文汇编成论文集，并评选出优秀论文给予表彰奖励。⑦建立高层次人才联系制度。经常和专家、拔尖人才、优秀人才联系，听取他们的意见和建议。

4、加大经费投入，建立和完善分配激励制度

逐年加大经费投入，用于人才引进、培养以及科技研发前期必要的经济扶持。鼓励用人单位设立专项经费，用于人才的引进、培养和奖励，提高各类人才特别是高层次人才的工资待遇，改善他们的办公条件。允许各类人才以专利、发明、技术、资金、管理等生产要素参与收入分配办法，并给予政策保障；建立重实绩、重贡献、向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制。对引进的专家、高层次人才政府在有关政策和资金上予以支持，为各类人才干事创业提供良好的环境。

\*\*市\*\*区人力资源和社会保障局

二〇一二年六月五日

**第二篇：市高层次人才队伍建设调查报告**

市高层次人才队伍建设调查报告

《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》明确提出，要“把高层次人才队伍建设摆上重要位置”、“不断推进制度创新，形成有利于高层次人才成长的机制和环境”。针对这一要求，结合中央及省、市委组织部有关文件和会议精神，为进一步加强高层次人才队伍建设，推动县域经济的跨跃式发展。最近，我们采取问卷调查、座谈走访等形式，对藁城市人才队伍现状进行了深入调查，并在此基础上，就如何加强高层次人才队伍建设提出几点肤浅的看法。

一、加强高层次人才队伍建设的必要性

第一，加强高层次人才队伍建设是建立现代企业管理制度的需要。当前，我市的企业无论是国有还是非公有制企业，多数都面临着经营管理机制落后、产品科技含量低、更新换代慢、市场竞争力弱等问题，产生这一问题的根本原因就是企业基础科技力量弱、人才整体素质偏低，尤其是缺乏高级管理人才和科研人员。随着我国加入WTO及社会主义市场经济体制的逐步完善，企业之间的竞争将日趋激烈，而这种竞争归要到底是知识的竞争、人才的竞争，谁拥有了一支宏大的高素质人才队伍，谁就能在激烈的市场竞争中立于不败之地。因此，无论从当前还是长远来看，培养、引进、用好、用活高层次人才已经成为促进我市国有和非公有制企业可持续发展的基础和关键环节。

第二，加强高层次人才队伍建设是加快农业经济结构调整的需要。作为一个传统的农业大市，农业在我市国民经济中占有十分重要的地位。特别是随着社会的发展和人民消费水平的提高，对农业提出了新的更高的要求，农业逐渐开始由传统农业向现代农业转变，这种转变当前集中体现在农业产业结构调整步伐的加快和“两高一优”农业的拓展，它对农业专业技术人才的需求在数量上要求越来越多，在素质上要求越来越高。因此，我们必须牢固树立“人才是第一资源”的现代人才观，把本地农业技术人才队伍尤其是掌握“高、精、尖”农业技术的高层次人才队伍建设与本地农村经济和社会发展有机结合起来，强化工作措施，加大工作力度，为本地农业经济结构调整、发展现代农业提供充足的人才保障。

第三，加强高层次人才队伍建设是推动社会全面发展的需要。当前，群众对艺术、文化等高层次精神生活的需求日益迫切，而从我市现状来看，满足群众这一需求的人才队伍远远不足，这就需要我们立足于社会全面发展对各行业高层次人才的需求，积极引进和培养紧缺行业的专门人才，努力调整和优化人才结构，提高人才素质，建设一支与社会主义精神文明建设相适应的广播、教育、文学艺术、卫生等专业的高素质人才队伍，推动社会主义“三个文明”建设的相互促进、相互发展。

二、高层次人才队伍现状及存在的主要问题

截止目前，藁城市具有中专以上学历和初级以上职称的人才共2.3万人，占全市人口总数的3，其中具有副高以上职称或紧缺行业的高层次人才644人。按职称分，高、中、初级比例分别为2、25和61；按学历分，本科、大专、中专比例分别为15、42和36。近年来，藁城市人才资源开发取得了较大进展，主要表现在，人才资源总量增长较快，2024年比1997年净增0.8万人;人才培养力度加大,通过在职研修、学历教育、挂职锻炼等途径使近万名人才素质得到提高；人才交流日趋活跃，5年来全市共引进各类人才500余人；人才工作机制日益完善，市委、市政府先后出台关于加强人才工作的一系列政策文件。“科技兴市”、“人才兴市”在社会已形成共识。

但是，应当清醒的看到，我市人才工作在取得一定成绩的同时，仍然存在着以下问题。

第一，高层次人才总量少。一是绝对数量少。从当前看，藁城市高层次人才占全市人才总量的不足3，且很大一部分集中在教育、卫生系统；二是专门行业人才少。尤其是缺乏生物、信息、化工等领域的新兴行业人才和硕士、博士等高学历人员；三是知名人才少。石家庄市管拔尖人才数量无几，省管专家至今仍是空白。上述现象在县（市）级人才队伍中较为普遍，而且很难在短时间内有较大改变。

第二，人才结构布局不够合理。一是年龄结构不合理。年龄结构与所任职称对比呈明显的“金字塔”状分布，高层次人才平均年龄偏大，存在高级人才“断层”现象。在全市近400名高级职称的知识分子中，45岁以上的人员达到了90以上。二是行业分布不合理。卫生和文教两个行业部门高层次人才高度密集，占总数三分之二以上，而工农业生产一线的高级人才较为匮乏。三是地域分布不合理。市区、开发区等经济发达区域高层次人才相对集中，而经济相对落后的乡镇、农村等区域高层次人才较为匮乏。

第三，创新型人才数量少，智力资源利用效能低。现在的高层次人才大多专业知识比较单一，创新能力较差，科研开发转化能力低，不能及时把科研成果转化为生产力。同时，由于受现有用人机制的制约，一方面农业种植、畜牧养殖、传统企

**第三篇：市高层次人才队伍建设调查报告**

市高层次人才队伍建设调查报告

《中共中央、xx关于进一步加强人才工作的决定》明确提出，要把高层次人才队伍建设摆上重要位置、不断推进制度创新，形成有利于高层次人才成长的机制和环境。针对这一要求，结合中央及盛市委组织部有关文件和会议精神，为进一步加强高层次人才队伍建设，推动县域经济的跨跃式发展。最近，我们采取问卷调查、座谈走访等形式，对藁城市人才队伍现状进行了深入调查，并在此基础上，就如何加强高层次人才队伍建设提出几点肤浅的看法。

一、加强高层次人才队伍建设的必要性

第一，加强高层次人才队伍建设是建立现代企业管理制度的需要。当前，我市的企业无论是国有还是非公有制企业，多数都面临着经营管理机制落后、产品科技含量低、更新换代慢、市场竞争力弱等问题，产生这一问题的根本原因就是企业基础科技力量弱、人才整体素质偏低，尤其是缺乏高级管理人才和科研人员。随着我国加入wto及社会主义市场经济体制的逐步完善，企业之间的竞争将日趋激烈，而这种竞争归要到底是知识的竞争、人才的竞争，谁拥有了一支宏大的高素质人才队伍，谁就能在激烈的市场竞争中立于不败之地。因此，无论从当前还是长远来看，培养、引进、用好、用活高层次人才已经成为促进我市国有和非公有制企业可持续发展的基础和关键环节。

第二，加强高层次人才队伍建设是加快农业经济结构调整的需要。作为一个传统的农业大市，农业在我市国民经济中占有十分重要的地位。特别是随着社会的发展和人民消费水平的提高，对农业提出了新的更高的要求，农业逐渐开始由传统农业向现代农业转变，这种转变当前集中体现在农业产业结构调整步伐的加快和两高一优农业的拓展，它对农业专业技术人才的需求在数量上要求越来越多，在素质上要求越来越高。因此，我们必须牢固树立人才是第一资源的现代人才观，把本地农业技术人才队伍尤其是掌握高、精、尖农业技术的高层次人才队伍建设与本地农村经济和社会发展有机结合起来，强化工作措施，加大工作力度，为本地农业经济结构调整、发展现代农业提供充足的人才保障。

第三，加强高层次人才队伍建设是推动社会全面发展的需要。当前，群众对艺术、文化等高层次精神生活的需求日益迫切，而从我市现状来看，满足群众这一需求的人才队伍远远不足，这就需要我们立足于社会全面发展对各行业高层次人才的需求，积极引进和培养紧缺行业的专门人才，努力调整和优化人才结构，提高人才素质，建设一支与社会主义精神文明建设相适应的广播、、文学艺术、卫生等专业的高素质人才队伍，推动社会主义三个文明建设的相互促进、相互发展。

二、高层次人才队伍现状及存在的主要问题

截止目前，藁城市具有中专以上学历和初级以上职称的人才共2.3万人，占全市人口总数的3%，其中具有副高以上职称或紧缺行业的高层次人才644人。按职称分，高、中、初级比例分别为2%、25%和61%;按学历分，本科、大专、中专比例分别为15%、42%和36%。近年来，藁城市人才资源开发取得了较大进展，主要表现在，人才资源总量增长较快，XX年比1997年净增0.8万人;人才培养力度加大,通过在职研修、学历、挂职锻炼等途径使近万名人才素质得到提高;人才交流日趋活跃，5年来全市共引进各类人才500余人;人才工作机制日益完善，市委、市政府先后出台关于加强人才工作的一系列政策文件。科技兴市、人才兴市在社会已形成共识。

**第四篇：高层次人才工作摘要**

中国科学院院士增选

一、中国科学院院士(以下简称院士)，是国家设立的科学技术方面的最高学术称号，为终身荣誉。

二、遴选条件：在科学技术领域做出系统的、创造性的成就和重大贡献，热爱祖国，学风正派，具有中国国籍的研究员、教授或同等职称的学者、专家，可被推荐并当选为中国科学院院士。被推荐人应从事自然科学、技术科学和工程科学方面的研究工作。

三、遴选人数：增选院士每两年进行一次，每次增选总名额不超过60名。

四、年龄限制：被推荐人年龄（以增选当年6月30日为计算的截止日期）一般不超过65岁。

五、增选方式：推荐院士候选人包括院士推荐和归口初选部门推荐两种途径，不受理本人申请。

（一）院士推荐 1.每次增选，每位院士最多推荐2名候选人。获得3名或3名以上院士推荐，且至少有2名院士所在学部与该候选人被推荐的学部相同方为有效。

2.对65周岁以上的候选人，需要6名或6名以上院士推荐，且至少有4名院士所在学部与该候选人被推荐的学部相同方为有效。

3.院士应在增选年4月30日前(以寄出邮戳为准)，将《院士候选人推荐书》和“被推荐人附件材料”及其相应的电子文件，寄送中国科学院院士工作局(以下简称院士工作局)。

（二）归口初选部门推荐

国务院各部委、直属机构、办事机构、直属事业单位、部委管理的国家局，中国人民解放军四总部，各省、自治区、直辖市，中国科协等为归口初选部门。其所属单位或一级学会均可按组织系统推荐本单位、本学会的候选人。归口初选部门报送的院士候选人年龄不得超过65周岁。

六、凡连续3次均为有效候选人而未能当选者，停止1次院士候选人资格。

中国工程院院士增选

一、中国工程院院士（以下简称院士）是国家设立的工程科学技术方面的最高学术称号，为终身荣誉。

二、遴选条件：在工程科学技术方面做出重大的、创造性的成就和贡献，热爱祖国，学风正派，品行端正，具有中国国籍的高级工程师、研究员、教授或具有同等职称的专家，可被提名并当选为院士。

三、增选人数：院士增选每两年（奇数年）进行一次，每次增选总名额及各学部的名额分配，由主席团决定。

四、年龄限制：候选人的年龄原则上不超过70周岁（以增选当年6月30日为计算的截止日期）。

五、增选方式：院士候选人只能通过院士、单位和中国科协三种渠道进行提名，不受理个人申请。

（一）院士提名

1.每次增选每位院士至多可提名2位候选人，院士可单独或联名提名。候选人获得不少于本学部3位院士的提名方为有效。

2.年龄超过70周岁的被提名人，须经其专业所属学部至少6位院士提名，方为有效，成为正式候选人。

（二）单位提名

中央、国务院各有关部委、直属机构、直属事业单位、中国人民解放军系统和各省、自治区、直辖市，所属范围和地区内的设计、研究、建造、运行单位、高等院校、企业等可按组织系统提名候选人。

（三）中国科协提名

中国科协所属的有关全国性学会可按学术团体组织系统提名候选人。

长江学者奖励计划

一、“长江学者奖励计划”是国家重大人才工程的重要组成部分，与“海外高层次人才引进计划”、“青年英才开发计划”等共同构成国家高层次人才培养支持体系。支持高等学校聘任长江学者特聘教授、讲座教授。

二、基本条件

（一）特聘教授

1.申报当年1月1日，自然科学类、工程技术类人选年龄不超过45周岁，人文社会科学类人选年龄不超过55周岁。

2．一般具有博士学位，在教学科研一线工作；海外应聘者一般应担任高水平大学副教授及以上职位或其他相应职位，国内应聘者应担任教授或其他相应职位。

3.胜任核心课程讲授任务；学术造诣高深，在科学研究方面取得国内外同行公认的重要成就；具有创新性、战略性思维，具有带领本学科赶超或保持国际先进水平的能力；具有较强的领导和协调能力，能带领学术团队协同攻关。

4.恪守高等学校教师职业道德规范，具有拼搏奉献精神。

5.聘期内全职在受聘高校工作。应在签订聘任合同后一年内全职到岗工作。

（二）讲座教授

1.在海外教学科研一线工作，一般应担任高水平大学教授职位或其他相应职位。

2.学术造诣高深，在本学科领域具有重大影响，取得国际公认的重大成就。

3.诚实守信、学风严谨、乐于奉献、崇尚科学精神。

4.每年在国内受聘高校工作2个月以上。

三、推荐人数：不限名额

四、推荐程序：

1.学校评议推荐，报送省教育厅；

2.省教育厅不组织评审，直接报送教育部； 3.教育部组织同行专家通讯评审，同行专家会议评审，公示，评审委员会评审。

五、支持方式：中央财政拨付特聘教授奖金为每人每年20万元人民币；讲座教授奖金为每人每月3万元人民币，按实际工作时间支付。

六、学校与长江学者签订聘用合同，对长江学者实行聘期目标管理。

七、教育部“创新团队发展计划”重点支持由长江学者领衔的学术团队 青年拔尖人才支持计划

（根据省委组织部2024年通知）

一、青年拔尖人才支持、计划属于中组部“青年英才计划”子计划。

二、条件要求

入选支持计划应为具有中国国籍、全职在国内工作的青年拔尖人才，同时应具备以下条件：

1．拥护党的路线、方针、政策，热爱祖国，遵纪守法，具有“ 献身、创新、求实、协作”的科学精神，学风正派。

2．具有博士学位或突出专业水准，年龄一般在35岁以下（申报当年1月1日未满35周岁）。

3．在自然科学、哲学社会科学和文化艺术重点领域崭露头角，获得国际国内较高专业成就及荣誉称号，有一定的社会影响。

4．具有广阔的学术视野和创新思维，有很好的学术、艺术发展潜力；有志于在一线潜心研究，建功立业。

三、推荐人数：推荐不超过2人。

四、推荐程序

1、个人申报；

2、学院推荐、3、学校评审推荐省教育厅；

4、省教育厅评审推荐；

5、国家青

年拔尖人才评选工作小组聘请各领域内知名专家对青年人才的申报材料进行第一轮评审，提出初步人选。邀请国际国内一流专家，采取面试等方式进行第二轮评审，确定入选名单。

五、支持措施

对入选计划的青年人才给予经费支持，自然科学领域120-240万元，哲学社会科学、文化艺术领域30-60万元，3年为一个支持周期。经专家考核和评估，对成果突出、培养前途大的优秀青年拔尖人才可以连续支持2个周期。

享受国务院颁发政府特殊津贴专家

（根据2024省通知）

一、推荐范围（摘要）：

党政群机关公务员、参照公务员管理单位的工作人员，企业事业单位党政领导及其他在管理岗位上工作的人员，已经享受国务院颁发政府特殊津贴以及入选2024省有突出贡献的中青年专家的人员，不在推荐范围；已获得国家和省有突出贡献的中青年专家或其他省部级以上荣誉称号以后再没有新的重大业绩、贡献的，也不再推荐。

二、推荐人数

省属高等院校可推荐专业技术人员1名1人。

三、选拔条件

享受政府特殊津贴人员应具有中国国籍，热爱祖国，遵纪守法，有良好的职业道德和敬业精神，模范履行岗位职责，为社会主义现代化建设事业努力工作。

（一）专业技术人才

在专业技术岗位上工作，近5年来取得的专业技术业绩、成果和贡献突出，并得到本地区、本系统同行专家的认可，被聘为高级专业技

术职务，并具备下列条件之一：

1、在自然科学研究中，学术造诣高深，对学科建设、人才培养、事业发展做出突出贡献，是学科领域的带头人；或者研究成果有开创性和重大科学价值，得到国内外同行专家公认，达到国际国内领先或先进水平。

2、在技术研究与开发中有重大发明创造、重大技术革新或解决了关键性的技术难题，或者长期工作在工农业生产和科技推广第一线，有重大技术突破，推动了行业技术进步和国民经济发展；或者在技术成果转化为生产力和新技术、新工艺、新方法推广中业绩突出，产生了显著的经济效益和社会效益。

3、长期工作在医疗卫生工作第一线，医术高超，治疗疑难、危重病症成绩突出；或者在较大范围多次有效预防、控制、消除疾病，社会影响大，业绩为同行所公认。

4、在经济社会发展重点领域、重点行业、为解决国民经济和社会发展的重大问题提供基础性、前瞻性、战略性的科学理论依据，具有特殊贡献。

5、在哲学社会科学研究中，成绩卓著，对社会发展和学科建设做出突出贡献，是学科领域的

学术带头人。

6、在宣传文化领域，成绩卓著，对经济社会发展、精神文明建设、学科建设、宣传文化领域改革创新和推动文化大发展大繁荣作出突出贡献，是本领域的带头人。

7、长期工作在教育、教学、教练执训工作第一线，对学科建设、人才培养、教育教学改革发挥了重大作用，具有国际领先的教育教学理念、坚实的学科教学理论基础和丰富的教育教学经验，在所从事的学科教学和教练执训领域中，能力和水平处于全国领先地位，起到带头和示范作用，并为同行所公认。

8、在其他行业、领域为经济社会发展、发生建设作出突出贡献。

四、推荐程序

1、个人申报；

2、学院推荐；

3、学校评审推荐；

4、报送山东省人社厅评审。

五、待遇

一次性奖励2万元。

国家自然科学基金

第六条 自然科学基金委根据国家人才培养战略规划、基金发展规划和基金资助工作评估报告制定项目指南。项目指南应当在接收项目申请起始之日30日前公布。

第七条 依托单位的科学技术人员申请国家杰出青年科学基金项目应当具备以下条件：

（一）具有中华人民共和国国籍；

（二）申请当年1月1日未满45周岁；

（三）具有良好的科学道德；

（四）具有高级专业技术职务（职称）或者具有博士学位；

（五）具有承担基础研究课题或者其他从事基础研究的经历；

（六）与境外单位没有正式聘用关系；

（七）保证资助期内每年在依托单位从事研究工作的时间在9个月以上。

不具有中华人民共和国国籍的华人青年学者，符合前款

（二）至

（七）条件的，可以申请。

正在博士后工作站内从事研究、正在攻读研究生学位以及获得过国家杰出青年科学基金项目

资助的不得申请。

第八条 申请人应当是申请国家杰出青年科学基金项目的实际负责人，限为1人。

国家杰出青年科学基金项目研究期限为4年。

第十五条 国家杰出青年科学基金项目的评审应当重点考虑以下几个方面：

（一）研究成果的创新性和科学价值；

（二）对本学科领域或者相关学科领域发展的推动作用；

（三）对国民经济与社会发展的影响；

（四）拟开展的研究工作的创新性构思、研究方向、研究内容和研究方案等。

第二十六条 自然科学基金委应当在项目实施中期，组织同行专家以学术会议方式对项目进展和经费使用情况等进行检查。中期检查专家应当包括参加过该项目评审的专家。

自然科学基金委应当整理中期检查意见，作出是否继续资助的决定并向依托单位和项目负责人提供。

第二十七条 国家杰出青年科学基金项目负责人不得变更。项目负责人有下列情形之一的，依托单位应当及时提出终止项目实施的申请，报

自然科学基金委批准；自然科学基金委也可以直接作出终止项目实施的决定：

（一）不再是依托单位科学技术人员的；

（二）不能继续开展研究工作的；

（三）连续一年以上出国的；

（四）有剽窃他人科学研究成果或者在科学研究中有弄虚作假等行为的。

项目负责人调入另一依托单位工作的，经所在依托单位与原依托单位协商一致，由原依托单位提出变更依托单位的申请，报自然科学基金委批准。协商不一致的，自然科学基金委作出终止该项目负责人所负责的项目实施的决定。

发生第一、二款情形，自然科学基金委作出批准、不予批准和终止决定的，应当及时通知依 托单位和项目负责人。

泰山学者特聘专家教授和 泰山学者海外特聘专家

◆泰山学者特聘教授

一、申报范围

担任厅级领导职务的，原则上不得申报泰山学者，对于长期从事科研攻关、取得显著创新成果，符合“国家高层次人才特殊支持计划”标准条件的，可申报泰山学者。

二、申报方式与数量：包括单位推荐、院士推荐和学会推荐，不受理本人申报。院士推荐和学会推荐不占单位推荐名额。

（一）省属单位一般不超过2人。

（二）院士推荐。获得2名以上同一学科领域的院士提名推荐。每次申报，每位院士最多推荐2名候选人。

（三）学会推荐。中国科协所属的全国性一级学会或中国社科院所属学部提名推荐。每次申报，每个学会最多推荐2名候选人。

三、申报条件 1．具有良好的职业道德和科学求实、团结协作精神。

2．学术造诣深，一般应具有博士学位和正高

级职称，近五年发表出版过一定数量的高水平学术论文、论著，获得省部级二等奖以上的科技奖励或发明授权专利。

3．具有较强的组织管理能力，对本学科领域具有创新性构想和战略性思维，具有赶超或保持国际先进水平的能力，近五年主持过国家级课题或省部级重点课题。

4．身体健康，一般不超过55周岁，能够在一线从事科研、攻关、教学等工作，优先推荐45岁左右的具有较大发展潜力的中青年学者。

5．申报兼职人选（每年在岗工作时间3个月以上、不足9个月），必须处于国际领先水平，拥有自主知识产权，能够填补重要领域技术空白，对产业发展有重大影响并能带来重大经济社会效益。省内人选不实行兼职选聘。

6．申报学科须有省部级以上重点平台载体，具备支持人选发展的科研技术优势和综合实力，在本行业领域内具有较大影响力。◆泰山学者海外特聘专家

一、申报范围

山东省行政区域内高校、企业、科研院所、园区均可申报。

二、申报数量

各市各单位申报创新人才一般不超过5人，国家和省海外高层次人才创新创业基地申报创新人才可放宽到10人。创业人才不限数量。

三、申报要求

1、回国时间。申报创新人才的，申报时一般应未全职在国内工作，已经在国内工作的，回国（来华）时间应为2024年7月1日之后；申报创业人才的，其公司成立时间不超过5年。

2、申报次数。创新人才最多可申报两次，但不得连续申报；创业人才也不得连续申报。

四、创新人才申报条件如下：

1、在海外取得博士或硕士学位，一般不超过55周岁，能连续为引进单位服务3年以上，每年服务时间全职9个月以上（含9个月），兼职3个月以上。

2、在国外著名高校、科研院所担任相当于副教授以上专业技术职务；或在国际知名企业或金融机构担任中高级职务。高校、科研院所引进人才，还需近5年在重要核心刊物上发表具有重要影响的学术论文；或者获得国际重要科技奖项、掌握重要实验技能、拥有科学工程建设关键技术等。企业引进人才，还需拥有能够促进企业自主创新、技术产品升级的重大科研成果；或者具有

丰富的金融管理、资本运作经验，在业界有较大影响。

3、申报人回国时间应为申报上一1月1日之后。

4、申报人需与学校签订工作合同或意向性工作合同。

山东省有突出贡献的中青年专家

一、推荐选拔范围

凡在我省企业事业单位专业技术岗位上长期从事专业技术工作，做出突出贡献并被聘为副高级以上专业技术职务的专业技术人员，符合《办法》规定条件，年龄不超过50周岁，均在推荐选拔范围。重点是在关系国民经济和社会发展的关键技术领域中涌现出来的创新型优秀人才，在科技、教育、卫生、文化等专业技术岗位上做出重大贡献和取得突出业绩的专家、学者，在金融保险、外经外贸、财会等领域做出突出贡献的专门人才。

党政群机关公务员、参照公务员管理单位的工作人员，企业事业单位党政领导及其他在管理岗位上工作的人员，已获得过省有突出贡献的中青年专家称号或已被推荐为我省2024享受国务院颁发政府特殊津贴人员的，不在推荐选拔范围。

二、推荐选拔条件 严格按照《办法》规定的选拔条件进行推荐，坚持好中选优。要把拥有自主知识产权、发明专利和转化生产力的能力作为推荐的重要依据，优

先推荐具有自主创新能力和长期在基层、一线专职从事专业技术工作的优秀人才。

推荐时以近5年（2024年以来）的工作实绩和成果为主要依据，兼顾长期贡献。

山东省有突出贡献的中青年专家的选拔条件是: 热爱社会主义祖国，坚持四项基本原则，遵纪守法，有良好的职业道德和社会公德，年龄不超过50周岁，并符合下列条件之一:

（一）在自然科学领域取得具有创造性的研究成果，或在技术上有重大发明创造或重大技术革新，取得显著的经济效益或社会效益，获得国家或省（部）级自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖等奖项的主要研究人员；

（二）在完成国家或省（部）重点工程、重大科技攻关和在大中型企业技术改造、引进消化高新技术中，创造性地解决了重大技术难题，并取得了显著的经济效益或社会效益的专业技术人员；

（三）在社会科学研究方面，学术造诣深厚，研究成果有独到见解，以首位作者出版或发表过在学术界和社会上有较大影响的学术著作或学术论文，并获得省社会科学优秀成果奖的学科带头

人；

（四）在教书育人方面成绩卓著，影响较大，并获得国家或省优秀教学成果奖二等奖以上或者在医疗卫生、农业成果转化和技术推广服务及其他专业技术工作中取得优异成绩，作出突出成绩或特殊贡献的专业技术人员。

第七条 选拔时以近5年的工作实绩和教学科研成果为主要依据，兼顾长期贡献。具有自主创新能力，拥有自主知识产权、发明专利和长期在基层、一线专职从事专业技术工作的人才优先选拔推荐。

…………………………

山东省自然科学杰出青年基金

第七条 省杰出青年基金申请者应具备以下条件：

（一）热爱社会主义祖国，具有良好的学风和科学道德；

（二）申请当年1月1日未满43周岁；

（三）一般应具有博士学位或高级专业技术职务；

（四）具有在省内从事研究所必需的主要实验条件以及人力、物力等，有充分的时间和精力从事本项基金资助的研究工作；

（五）在我省有固定的受聘单位且聘期覆盖该项基金的执行期限；资助期内每年在省内从事研究工作的时间不少于六个月；

（六）近5年内取得重要科技创新成果，具备下列条件之一：

（1）作为项目负责人承担过2项以上国家自然科学基金面上项目或1项国家“863”计划；作为子课题以上主要负责人承担国家“973”、科技支撑计划项目。

（2）以第一或通讯作者在《自然》、《科学》等权威学术刊物上发表文章，或被SCI等国际四

大检索机构收录20篇以上论文。

（3）作为前两位完成人获得国家科学技术奖或首位完成人获得省科学技术奖二等奖以上。

（4）作为第一完成人取得2项以上授权发明专利并通过科技成果转化创造了重大的经济社会效益。

第十六条 省杰出青年基金每年资助不超过20位杰出青年科技人员，每位给予50万元资金资助，资助期限一般为三年。

第十七条 省杰出青年基金获资助者不得替换，资助经费不得转让或挪用。如获得者调离到省内其它科研单位，经本人申请、省基金委办公室审核同意，项目及研究经费可转到新工作单位，由获得者继续负责承担。

第十八条 因调离省外、调离科研岗位、患病、灾祸等，致使无法继续进行研究工作时，获资助者及其依托单位应及时向省基金委提出中止资助报告。因故中止、撤销资助的，获资助者应及时撰写阶段工作总结，经所在单位签署意见后，报送省基金委办公室审核；已拨经费的剩余部分退回，未拨经费终止拨款。

第二十八条 资助期限结束后三个月内，获资助者应认真撰写结题报告，并附主要论文、专

著，以及获科技奖励的研究成果等有关材料，经依托单位审核评议后报送省基金委办公室。

获资助者结题须符合下列条件之一：

（一）以第一或通讯作者在国内外核心期刊上发表20篇以上文章或有10篇文章被SCI等国际四大检索机构收录，或获国家发明专利授权1项。

（二）作为项目负责人申请到与资助课题相关的国家杰出青年基金项目或国家自然科学基金重点项目。

（三）作为首席科学家获得国家科技支撑计划、973、863等国家级科技计划。

（四）作为第一完成人获得省自然科学奖、技术发明奖二等奖以上，省科技进步一等奖或国家科学技术奖。

山东省优秀创新团队

一、范围和数量

1、我省行政区划内各级各类高校、企业、科研院所，以及其他经济社会组织中的创新人才群体均可参评。

2、山东省优秀创新团队每两年评选1次，每次评选不超过10个。

二、基本条件

1、在我省的优势学科、特色学科、新兴学科、急需培植发展学科，或属于重大、关键、共性技术创新领域，对科学发展、经济增长、社会进步和国家安全有重要战略意义的基础性、前瞻性研究，或围绕我省经济和社会发展需求，能够产生重大经济或社会效益的关键技术创新和集成创新。

2、具有明确集中的研究方向，连续3年以上合作攻关，专业结构和年龄结构合理，团结协作，勇于探索，具有持续创新能力。

3、近5年内取得重大科技创新成果，具备下列条件之一：

（1）承担过2项以上国家“863”、“973”、科技支撑计划重大项目，或国家自然科学基金、国家社科基金重点项目、重大项目。

（2）以第一单位在《自然》、《科学》等国际权威学术刊物发表1篇以上，或在我国本行业领域权威学术刊物发表5篇以上学术论文。

（3）获得过国家自然科学奖或国家技术发明奖、国家科学技术进步奖、国家社会科学类最高层次奖，以及省科学技术一等奖、社会科学类最高层次奖。

（4）取得5项以上授权发明专利并通过科技成果转化创造了巨大的经济社会效益。

4、一般应以国家或省部级重点学科、重点实验室、工程研究中心、工程技术研究中心、企业技术中心、人文社科研究基地、博士后科研流动站（工作站）等创新载体和科研基地为依托，依托单位有强有力的科技投入支持，保证创新团队具有完善的硬件设施、工作氛围和环境条件。

5、学术技术带头人一般应为在研发、教学一线工作的两院院士、国家“863”、“973”计划首席科学家或国家杰出青年科学基金、百千万人才、长江学者、泰山学者等国家或省重大人才计划入选者、国家或省重大科研攻关项目主持人或首席科学家，具有高尚道德品质、创新性思维和高深学术技术造诣，具有较好的组织协调能力，在创新团队中发挥核心凝聚作用。团队核心成员一般应在5人以上，并应获得博士学位或具有相当副教授级以上的专业技术职务。

四、表彰奖励

1、山东省优秀创新团队由省政府颁发证书；山东省优秀创新团队成员由省委组织部、省人才工作领导小组办公室颁发证书。

2、对山东省优秀创新团队记集体一等功。

3、支持山东省优秀创新团队组成人员积极参加国际学术活动，5年内每年选拔资助10人左右到国外著名大学、研究机构访问交流或进修深造。

4、“山东省优秀创新团队”称号作为对山东省高校、企业、科研院所科技创新能力和学术水平进行评价的重要依据，作为科技立项、项目评估、科技奖励评审、科技支撑平台认定的重要条件。获得“山东省优秀创新团队”称号的单位，经主管部门审查确认，可以直接认定为省级重点学科、重点实验室、重点研究基地、企业技术中心、工程技术研究中心、特色产业基地、高新技术企业等。

5、优先支持山东省优秀创新团队参与承担国家和省重大计划、创新工程和重点科研基地建设，承担国家和省重大科技项目。6、5年内，对山东省优秀创新团队组成人员每年进行一次健康查体。创新团队组成人员除法定休假及省里统一选拔组织的休假外，每年可享受20天的带薪休假。

**第五篇：市高层次人才队伍建设调查报告**

《中共中央、xx关于进一步加强人才工作的决定》明确提出，要“把高层次人才队伍建设摆上重要位置”、“不断推进制度创新，形成有利于高层次人才成长的机制和环境”。针对这一要求，结合中央及盛市委组织部有关文件和会议精神，为进一步加强高层次人才队伍建设，推动县域经济的跨跃式发展。最近，我们采取问卷调查、座谈走访等形式，对藁城市人才队伍现状进行了深入调查，并在此基础上，就如何加强高层次人才队伍建设提出几点肤浅的看法。

一、加强高层次人才队伍建设的必要性

第一，加强高层次人才队伍建设是建立现代企业管理制度的需要。当前，我市的企业无论是国有还是非公有制企业，多数都面临着经营管理机制落后、产品科技含量低、更新换代慢、市场竞争力弱等问题，产生这一问题的根本原因就是企业基础科技力量弱、人才整体素质偏低，尤其是缺乏高级管理人才和科研人员。随着我国加入WTO及社会主义市场经济体制的逐步完善，企业之间的竞争将日趋激烈，而这种竞争归要到底是知识的竞争、人才的竞争，谁拥有了一支宏大的高素质人才队伍，谁就能在激烈的市场竞争中立于不败之地。因此，无论从当前还是长远来看，培养、引进、用好、用活高层次人才已经成为促进我市国有和非公有制企业可持续发展的基础和关键环节。

第二，加强高层次人才队伍建设是加快农业经济结构调整的需要。作为一个传统的农业大市，农业在我市国民经济中占有十分重要的地位。特别是随着社会的发展和人民消费水平的提高，对农业提出了新的更高的要求，农业逐渐开始由传统农业向现代农业转变，这种转变当前集中体现在农业产业结构调整步伐的加快和“两高一优”农业的拓展，它对农业专业技术人才的需求在数量上要求越来越多，在素质上要求越来越高。因此，我们必须牢固树立“人才是第一资源”的现代人才观，把本地农业技术人才队伍尤其是掌握“高、精、尖”农业技术的高层次人才队伍建设与本地农村经济和社会发展有机结合起来，强化工作措施，加大工作力度，为本地农业经济结构调整、发展现代农业提供充足的人才保障。

第三，加强高层次人才队伍建设是推动社会全面发展的需要。当前，群众对艺术、文化等高层次精神生活的需求日益迫切，而从我市现状来看，满足群众这一需求的人才队伍远远不足，这就需要我们立足于社会全面发展对各行业高层次人才的需求，积极引进和培养紧缺行业的专门人才，努力调整和优化人才结构，提高人才素质，建设一支与社会主义精神文明建设相适应的广播、教育、文学艺术、卫生等专业的高素质人才队伍，推动社会主义“三个文明”建设的相互促进、相互发展。

二、高层次人才队伍现状及存在的主要问题

截止目前，藁城市具有中专以上学历和初级以上职称的人才共2.3万人，占全市人口总数的3%，其中具有副高以上职称或紧缺行业的高层次人才644人。按职称分，高、中、初级比例分别为2%、25%和61%;按学历分，本科、大专、中专比例分别为15%、42%和36%。近年来，藁城市人才资源开发取得了较大进展，主要表现在，人才资源总量增长较快，2024年比1997年净增0.8万人;人才培养力度加大,通过在职研修、学历教育、挂职锻炼等途径使近万名人才素质得到提高;人才交流日趋活跃，5年来全市共引进各类人才500余人;人才工作机制日益完善，市委、市政府先后出台关于加强人才工作的一系列政策文件。“科技兴市”、“人才兴市”在社会已形成共识。

但是，应当清醒的看到，我市人才工作在取得一定成绩的同时，仍然存在着以下问题。

第一，高层次人才总量少。一是绝对数量少。从当前看，藁城市高层次人才占全市人才总量的不足3%，且很大一部分集中在教育、卫生系统;二是专门行业人才少。尤其是缺乏生物、信息、化工等领域的新兴行业人才和硕士、博士等高学历人员;三是知名人才少。石家庄市管拔尖人才数量无几，省管专家至今仍是空白。上述现象在县(市)级人才队伍中较为普遍，而且很难在短时间内有较大改变。

第二，人才结构布局不够合理。一是年龄结构不合理。年龄结构与所任职称对比呈明显的“金字塔”状分布，高层次人才平均年龄偏大，存在高级人才“断层”现象。在全市近400名高级职称的知识分子中，45岁以上的人员达到了90%以上。二是行业分布不合理。卫生和文教两个行业部门高层次人才高度密集，占总数三分之二以上，而工农业生产一线的高级人才较为匮乏。三是地域分布不合理。市区、开发区等经济发达区域高层次人才相对集中，而经济相对落后的乡镇、农村等区域高层次人才较为匮乏。

第三，创新型人才数量少，智力资源利用效能低。现在的高层次人才大多专业知识比较单一，创新能力较差，科研开发转化能力低，不能及时把科研成果转化为生产力。同时，由于受现有用人机制的制约，一方面农业种植、畜牧养殖、传统企业及特种行业等急需大批掌握新技术、推广新成果的高级人才。另一方面大量的专业技术人才或沉冗于国家机关、或没有基础科研项目，而造成人才资源闲置和浪费。

人才队伍中存在的这些问题，直接或间接地造成了工农业生产中的产品技术含量低、生产经营粗放、传统产业改造步履维艰、高新技术产业技术滞后、科技成果转化慢等不良后果，在很大程度上制约了经济和社会发展。分析起来，大致有以下原因：⑴基础条件差。主要表现为教育设施落后，教育投入较少，科研经费不足，制约了人才的“梯度”培养和高层次人才作用的充分发挥。⑵人才流动不合理。环绕京津石的地理位置使我们在人才队伍建设方面既有机遇又面临挑战，总的来说挑战大于机遇，京津石等大城市的环境、经济和政策优势造成了大批高层次人才形成单向流动，对我市经济发展造成了一定影响。⑶管理体制不科学。长期以来，我们一直沿用管理行政人员的方式管理各类人才，在流动、晋升、住房等问题上设置了许多壁垒，缺乏竞争和激励机制，在工作中存在着思想不够解放、措施不够灵活、管理不够规范的问题。

三、加强高层次人才队伍建设的探讨

要解决上述问题，我们只有牢固坚持“以人为本”、“关键在人”的指导思想，坚持“党管人才”的原则，结合本地实际，采取有效措施，在高层次人才的培养、引进、使用和管理上下大功夫，积极构筑人才高地，努力建设一支适合本地发展的数量多、素质高、复合型的高层次人才队伍。

第一，进一步深化用人制度改革。一方面要下大力气改革传统的人才使用管理制度，面向社会，打破身份、部门行业和地域限制，实行公开、平等、竞争、择优，促进优秀人才脱颖而出。另一方面要进一步加快人才市场建设，努力形成功能齐全、措施配套、行为规范、服务周到、快捷高效、运行灵活的市场机制，充分发挥人才市场在人才资源配置中的基础性和主渠道作用。国有企业要加快建立能上能下、人员能出能进、企业用人自主、个人择业自由、充满微型机和活力的人才管理制度;事业单位要按照国家制度的关于事业单位从事制度改革的《通知》要求，积极探索建立管理人员职员制，强化专业技术人员聘任制。同时，通过科研机构改革，鼓励和引导高级科技人才进入企业技术开发中心或自办科研实体，不断在促进经济建设和社会发展中建功立业。

第二，进一步加强人才培养力度。要在建立和完善后备人才库的基础上，立足本地实际，有计划、有针对地开展高层次人才的选拔与培养。一是大力发展科教事业。要加大教育、科研经费投入，并加强与重点高等院校和科研院所的横向联合，通过联合办学、专家讲学、举办各类研讨班、进修班等多种形式，不断提高各类人才的素质。二是建立外部培训基地。有重点的选拔一批具有本科以上学历、有较强创新能力和发展潜力的优秀人才，通过到重点院校、大型企业及经济发达地区进修或考察、锻炼等方式，加快知识更新步伐。三是在实践中培养人才。对于表现突出的后备人才尤其是青年人才，要坚决打破论资排辈，敢于把他们推向重要的技术和管理岗位，让其充分施展才华，在实践中成长，在实践中提高，尽快脱颖而出。

第三，进一步优化人才结构。一是要围绕农业结构调整，通过人才分流、下乡服务、兴办实体等措施，加大科技兴农、智力支农力度，提高农业科技含量;二是要围绕工业结构调整，以支柱产业的人才资源开发为重点，大力开发企业科研人才和经营管理人才;三是要围绕发展高新技术及其产业化，加快培养计算机应用、新材料新产品开发、环境保护等方面的高机关报技术人才。四是要加快人才培养层次结构调整，加大适应本地社会发展急需的城市建设、文化艺术等专业人才的培养力度，并积极支持和鼓励这些人才参加高层次的进修教育，促进知识更新。同时，要采取有效措施，在使用、配置人才时强调“专业对口、行业对路”，切实解决人才用非所学和积压浪费等问题。

第四，进一步加快建立和完善人才激励机制。要加快科技人员收入分配制度改革，进一步明确和强化对科技成果的奖励措施，提高知识和智力作为生产要素参与分配的比例。科研机构、高等院校及其科技人员对高新技术成果向企业出资入股的，作价金额占企业注册资本的比例可据情而定;对于在科研开发、成果转化中作出突出贡献的优秀人才，按一定比例给予物质和精神奖励，并对科技成果转化实行税收优惠政策。各部门要把建立和完善人才激励机制纳入人才队伍建设的整体规划，制度具体落实措施，使“按智分配”逐步成为按劳分配的重要补充，从而充分调动各类人才尤其是高级人才投身于经济建设主战场的积极性。

第五，进一步加大人才引进力度。要立足本地实际，研究制定高层次创新人才引进规划和具体实施意见，在人才引进的力度、广度上下功夫，尤其是对高级专门人才及本地经济、社会发展急需的紧缺人才，在住房、工资待遇、社会保障、收益分配、子女就学就业等方面要采取切实可行的优惠政策，增强本地对高层次人才的吸引力和凝聚力，激励更多的优秀人才到本地发挥聪明才智、建功立业。同时，要按照市场经济规律办事，以人为本，不能一概求全，对在某些方面确有特殊困难的优秀人才，要在落实各项优惠政策时适应倾斜，切实解决其后顾之忧，努力营造一种“不求所有，但求所为，人尽其才、才尽其能”的良好社会环境和氛围。

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！