# 市高层次人才队伍建设调查报告5篇

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2024-06-20

*第一篇：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...*

**第一篇：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。

**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：加强高层次人才队伍建设**

加强人才队伍建设 打造创新型特色园区

近年来，高新区紧紧围绕自治区、南宁市科教兴市和人才强市战略，牢固树立“人才是科学发展第一资源”的理念，以经济的快速发展吸纳人才，以优秀的创新企业承载人才，以良好的创业环境留住人才，以完善的政务服务体系培育人才，人才队伍建设工作取得一定成效。

一、高新区人才队伍建设基本情况

2024年，高新区各项经济指标继续保持30%以上的增速，完成工业总产值407.5亿元，占全市的20.34%，同比增长48.6%；完成规模工业总产值395.9亿元，同比增长49.58%；完成固定全社会固定资产投资151.36亿元，同比增长37%；实现财政收入20.91亿元，同比增长38.51%。作为南宁市最重要的科技成果转化和人才资源聚集地，截止2024年底, 高新区吸引世界500强和国内外著名公司X多家，回国留学人员创办企业100多家，设立了1个博士后工作站，吸引聚集了6.6万各类人才在此工作创业。参与高新区创新创业的两院院士达到11人，进入广西“新世纪十百千人才工程”和南宁市“新世纪学术和技术带头人”的有17人，拥有中高级职称近X万人，博士硕士983人，留学人员X人，大专以上学历人才24449人，占到人才总量的40%。2024-2024年，留学人员创业园、广西软件研发人才小高地和南宁生物工程与制药人才小高地引进中高端人才X名； 2024年12月南宁高新区大学生科技创业基地被科技部确定为首批国家级大学生科技创业基地；2024年4月南宁邦尔克生物技术有限公司周礼芹博士入选国家 “千人计划”。

二、高新区人才队伍建设的主要工作举措

通过不断探索，我们在高层次人才队伍建设方面的主要做法是：

（一）加强“三园”载体建设，集聚科技研发人才。一是加强留学人员创业园建设。近几年，高新区加大投入力度、完善扶持政策，逐步提升了留学人员创业园的品位和吸引力，截止2024年底，留学人员创业园累计引进海外留学人才100多名。二是加快了总部基地园区建设。总部基地园区建筑面积XX万平方米，投资总额X亿元，目前一期、二期、三期已投入使用，中国网通、印尼金光集团广西总部、台湾维士比集团、日资企业丰达电机公司和胜美达(广西)公司、中山大学达安基因股份公司等国内外知名企业陆续入驻，成为高新区经济快速发展的重要支撑，也为高新区引进高层次人才提供了良好的载体。三是加强南宁软件园建设。截至2024年底，南宁软件园已经汇聚了广西60%以上的软件企业和80%以上的软件开发管理人才，是广西软件研发人才小高地。软件企业从业人员7000多人，其中拥有国家863信息技术专家1人，博士56人，具有高级职称355人，硕士以上学历302人；技工贸总产值达39.2亿元，实现利税5.48亿元。

（二）加快孵化器建设，集聚创新创业人才。一是加快创业中心孵化器建设。截止2024年底，创业中心建成孵化面积达X万平米，2024-2024年孵化企业123家，毕业企业55家，引进留学人员创业企业45家。二是加快大学生创业基地建设。2024年投资5000万元新建大学生科技创业基地，提供8000平米标准厂房，投入300万元设立大学生创业扶持资金扶持大学生科技创业。目前大学生入驻企业35家，吸引了100多名创新创业人才。通过加快孵化器建设，极大的提高了高新区孵化能力，也打造了高新区人才服务品牌。

（三）依托特色产业集群载体，集聚专业技术人才。高新区重视高新技术产业集群发展，致力于发展以生物制药、电子信息和机电一体化等为主导的高新技术产业。目前，高新区共有高新技术企业31家，涌现了八菱科技、富士康集团、培力药业、桂西制药、德意数码、平方软件等198家规模企业，形成特色产业集群，吸引专业技术人才和经营管理人才2024余名，其中中高级人才1000余名。南宁生物工程及医药产业集群拥有生物制药企业144家，从业人员4200人，其中拥有院士1人，博士25人，硕士95人，高级职称人员132人。

（四）搭建活动载体平台，集聚创新创业人才。一是举办科技创业大赛。2024年，高新区与广西大学联合主办大学生创新创业大赛，共有X个创业团队报名参赛，参赛团队来自清华大学、北京大学、广西大学等国内著名高校的大学生，入围项目中已有30余个项目落户高新区投资创业，吸引了国内外100多名科技人才来高新区创业发展。二是积极组织参加人才科技周等活动。高新区积极组织企业参加广西科技活动周，北京科博会和深圳高交会等活动，每年组织高新区企业赴市内外参加各类招聘活动15次以上。大力宣传高新区人才创业服务环境，大力引进各类高层次人才。

（五）营造优厚的政策环境，浓郁创新创业氛围。高新区把营造良好的政策服务环境，作为人才开发服务的重中之重来抓。近年来，先后出台了《南宁高新区高层次人才待遇暂行办法 》和《特殊优秀人才待遇暂行办法 》等优惠政策，在资金扶持、场地租金优惠和创新奖励等方面也给予大力扶持和帮助，累计发放人才创业扶持资金1000多万元，提供优惠孵化场地约3万平方米，以全方位的服务营造了浓厚的创新创业氛围。

（六）搭建企业融资平台，扶持人才创业发展 积极为高层次人才创业提供完善的融资服务，帮助企业做大做强，激发人才创业的热情。一是着力打造创业融资平台。投资1亿元成立联合创新融资性担保公司和联合创新风险投资公司，为各类人才进区创业提供充足资金保障。二是积极争取“新三板”试点，为非上市公司股份交易融资搭建平台。努力解决人才创业初期的资金瓶颈难题。

三、南宁高新区人才开发方面存在的问题

1、产业规模不大，产业链不长直接导致对人才的吸引力不强。高新技术产业属于高智力、高风险产业。高技术人才在选择工作地点时，非常看重该地区的产业规模。北京、上海、深圳、广州等发达地区改革开放的程度比南宁高，产业规模大，产业链长的优势非常明显，在人才争夺战中处于有利地位，而南宁的高新技术产业尚处在崛起之中，对人才聚集能力还不强。

2、企业规模不大，实力不强，想要的人要不到，想来的人企业不愿要。南宁高新区企业规模普遍较小，国际国内知名企业不多，品牌效应还不明显。受“马太效应”影响，在人才争夺战中，我们的企业总是抱着复杂的心理：对想要的人才因无法提供其发展的空间和舞台而要不来，或要来后也留不住；对需要培养和慢慢磨练的人才又不愿意花时间和精力，同时也担心“替人做嫁衣”。

3、缺乏优秀的研发人员和企业家人才，高层次人才队伍不够稳定。一方面，由于企业的科技研发投入水平有限，对高水平研发人才的吸引不够，导致优秀的研发型人才相对短缺。据统计，南宁高新区工业园区具有硕士以上学历人员仅占从业人员总数的1.46％，高级职称人才仅占从业人员总数的5.5％。另一方面，高新区内的企业家大多是从本地高校、科研院所下海的，办企业的眼光、胆识、毅力以及整合资源的能力有限，在融通资金、开拓市场、延揽人才、保护和利用知识产权的能力不足，这也是高新区很多企业很难迅速成长的重要原因。例如南宁邦尔克生物技术有限公司研发的“高活力α-乙酰乳酸脱羧酶”，获得了国家科技进步奖二等奖，在酶研发方面处于国内领先水平，但由于缺乏高级经营管理人才，至今仍做得不够大，不够强。

四、进一步加强南宁高新区人才开发的思路和对策

1、大力发展规模产业，继续优化引才政策，完善引才机制，提高对人才的吸引力。要加快产业链培育和配套产业发展，培育高成长的龙头企业和项目，在产业经济与人才开发的协调运作上走出特色，增强对人才的吸引力。把引才与引项目、引资金、引智力有机结合，不断拓宽引才渠道，积极探索有效的人才吸纳载体；一方面，通过制定优惠政策、提供良好的社会保障和创业环境直接吸引相关人才；另一方面，进一步加强与高校、科研院所的人才合作，开展“不求所有，但求所用”的柔性引才，充分利用人才资源借鸡生蛋。

2、实施多层次多渠道人才开发战略，切实加强专业技术人才和企业家队伍建设。一是以高层次创新型人才开发为重点，实施重点人才和紧缺人才培养工程，通过项目培养、课题研究的方式，支持企业成为培养创新人才的主体，抓紧培养一批急需的专业技术人才。二是充分利用中国—东盟企业总部基地的“中心辐射效应”，协力打造总部经济，吸引一批专业化、国际化的企业家和高素质人才。三是以促进培养为手段，坚持重奖有成就的企业家，造就出一批本土优秀企业家队伍。四是实施企业经营管理者素质提升计划。主要任务是对规模以上企业经营管理者进行多形式、多层次、多途径的培训。(1)开展专项培训。每年举办“企业经营管理高级研修班”，学员为产值在亿元以上、利税在千万元以上的规模企业的董事长和总经理。针对民营企业面临的问题，分企业转型、企业哲学、企业制度、企业外部环境、企业经营战略和市场竞争等内容实施培训。(2)举办专题研修班。每年举办30期左右涉及企业战略、技术创新、资本运行、风险投资、财务管理等内容的研修班，组织企业中高级管理人员进行专题研讨，提高经营管理水平。

3、进一步加强创新载体建设，拓展企业人才创新平台。一是加快博士后科研流动站和工作站建设。积极发展博士后科研工作站，推进企业博士后科研工作，建立博士后科技创新基地，加大资助力度，吸引更多的优秀博士后到企业从事科技创新，不断壮大博士后创新人才队伍。鼓励和支持博士后参与科技攻关、承担重大课题项目，重大科技专项和自然科学基金等要向博士后适当倾斜，为他们参与前沿科技创新研究提供便利。二是加强留学人员创业园区建设。进一步优化创业环境，完善服务功能，健全服务体系，积极打造园区品牌。重点是强化园区的高新技术孵化功能和辐射带动作用，努力培育和扶持一批拥有自主知识产权的高新技术企业和知名产品，使创业园区成为引领高新技术产业发展的基地。三是加强广西软件研发人才小高地和南宁市生物工程与制药人才小高地建设。通过加大人才小高地子项目建设专项扶持经费投入力度和技术创新基金的投入，推进小高地项目研发、高端人才引进和企业技术人员和管理人员的培训，进而推动人才小高地的建设，打造高新区人才服务品牌。同时积极协助小高地建设单位申报各级科技部门产业科技项目立项，争取上级部门经费支持。四是大力扶持企业人才小高地的申报和建设。目前园区企业已拥有南宁市阻燃剂研制人才小高地、南宁市环保设备研发人才小高地等，今后高新区要通过多种措施鼓励园区企业积极申报各类人才小高地，同时积极协助小高地建设单位申报各级科技项目立项。高新区创新扶持资金也会适当的向小高地建设单位倾斜。五是搭建产学研平台，打造良好科技创新环境。积极探索“校区一体化”产学研合作新模式，每年设立专项资金100万元，支持各高校科研成果在高新区转化；设立专项资金100万元，支持各科研机构实验室建设和成果转化；与邕江大学密切合作，共建邕江大学科技园。

**第五篇：高层次人才队伍建设**

实施人才强校战略，推进地方高校高层次人才队伍建设

1995年中央提出科教兴国战略，2024年中央又提出了人才强国战略。从科教兴国战略到人才强国战略的转变，充分说明我们党认识到人才问题是事关党和国家事业发展全局的问题。对于高等学校来说，人才问题就是事关学校发展全局的问题。清华大学老校长梅贻琦先生的名言“大学者，非大楼之谓也，乃大师之谓也”，说的就是人才对于高等学校的特殊意义。应该说，当前各高等学校已经普遍认识到人才对于学校改革和发展的重要性，已经开始对人才尤其是高层次人才进行大力培养和大量引进。但是，地方高校由于财力、自身吸引力等方面明显不如部属重点院校，已经在人才的竞争中处于弱势地位。

当前，地方高校的人才工作中普遍存在着高层次人才紧缺，基本上没有国家级的领军人物，高层次的学术骨干教师和带头人数量很少；高层次人才队伍不稳定，流失比较严重；人才资源的学科分布不够合理，传统学科、基础性学科相对较强，新兴学科、应用型学科较弱；高层次人才的利用率不高，主动性、积极性和创造性不强；后备高层次人才队伍的梯队建设不完备；创新性团队建设还处在初级阶段；高层次人才的引进、培养制度不够健全，管理水平相对滞后等问题。

在这样的大环境下，探讨地方高校如何实施人才强校战略，推进高层次人才队伍建设就显得尤为重要，具有很强的现实意义。

第一、地方高校要统一思想，提高认识，加强领导，健全组织机构，把高层次人才队伍建设做为学校的重要工作来抓。地方高校的各级领导必须认识到高层次人才对于学校改革和发展的重要意义，认识到地方高校在构筑人才高地时所面临的严峻挑战。学校要成立主要领导挂帅的高层次人才工作领导小组，必要时可以成立高层次人才工程办公室，根据学校总体事业发展制定高层次人才队伍建设规划，研究高层次人才队伍建设中的重大问题。各地方高校还可以把高层次人才工作纳入中层党政领导班子工作目标考核，切实保障高层次人才队伍建设的各项工作落到实处。

第二、要加大对优秀中青年骨干教师和学术带头人的培养力度，加强后备高层次人才队伍梯队建设。地方学校要建立和完善青年人才培养制度，将青年人才的培养作为学校高层次人才战略的重要组成部分，并有专门的经费用于青年人才的培养。进一步加大学术交流力度，选派优秀中青年骨干教师和学术带头人到国内外一流大学的最优秀的教师那里学习，让尽可能多的优秀中青年骨干教师和学术带头人参加国内外学术会议，了解本学科最前沿的知识，改善自己的知识结构，提高自己把握前沿知识的能力。有意识地为优秀中青年骨干教师和学术带头人提供成长的舞台和条件，为他们创造良好宽松的发展空间，鼓励他们敢于探索，敢于提出新观点，敢于面对失败。对于学校来说，也要敢于给他们压担子，这样他们才有充分施展才华和大展宏图的机会。在一些重点学科和重大项目中，也要敢于让优秀中青年骨干教师和学术带头人担任项目负责人，促进他们迅速成长。学校还要关心他们思想政治上的成长和进步，在学术道德、思想方法、团结协作、群众路线等方面对他们加强培养和帮助。

第三、要集中优势资金，重点引进学校急需的高层次人才。近年来,一些地方高校不顾自身条件和实际需要，盲目地跟进高层次人才的抢夺大战，结果不仅起不到改善学科结构、学缘结构、年龄结构、职称结构和学历结构的作用，反而因为学校本身缺乏相应的软硬件条件及人员梯队条件，所引进的人才多数没有用武之地，造成经费和人才资源的极大浪费。同时，学校自己培养的人才也会因待遇、条件、政策倾斜度等原因而觉得不平衡，极大地挫伤了工作积极性，破坏了同事间的团结，导致高层次人才队伍建设偏离了正确方向。因此，各地方高校在引进高层次人才这个问题上决不能片面追求“多而全”，而应坚持“少而精”，在积极筹措经费的同时，集中有限的资金，引进一些真正急需的骨干教师和学科带头人，以他们为核心来带动周围教师的教学和科研积极性，以此推动教师队伍的整体发展。同时还要制定相关政策，对于引进的高层次人才进行培训和约束，使他们能够快速地融入到学校的发展建设当中，真正发挥骨干教师和学术带头人的作用。

第四、要加强体制创新，推动高层次人才优秀团队建设。当代科学的内在发展趋势是学科间不断交叉、集成和相互融合，这种趋势不断产生一

些新的学科、新的领域。这些新的学科、领域往往是竞争最激烈、最能带动经济和社会发展的领域，需要多学科、跨学科合作，需要一批优秀的团队进行集体作战和合作攻关。地方高校由于自身原因不可能引进很多高层次人才，在优秀团队的建设上受到制约，必须通过体制上的创新，才可能在优秀团队建设方面有所作为。一方面地方高校引进优秀的学术带头人，并以他们为核心，汇聚一批活跃的学术人才队伍，组成一个团队，进行最前沿的科学研究和重大的科技攻关。另一方面也可以聘请国内外一些具有创新性构想和战略性思维，能带领本研究方向跟踪国际科学前沿的知名专家学者作为客座教授或兼职教授，给他们在学校设立工作站，再以他们为核心，吸收相关学科的优秀中青年后备人才组成一个团队，通过让他们定期到学校进行讲座、辅导，来带动整个团队的成长。学校对优秀团队要采取确定方向、稳定支持、自由选题、重点突破的措施，在政策上要有所倾斜，给予相对独立的体制环境和运行机制。

第五、要完善激励机制，稳定高层次人才队伍，调动他们工作的积极性和创造性。高层次人才的特点集中表现为数量和质量上的稀缺性，高校间对高层次人才的激烈争夺促使他们的流动性加剧，如何稳定这样一支高层次的人才队伍是所有高校高层次人才队伍建设的前提，高层次人才稳定不了，队伍建设根本无从谈起。根据马斯洛的“需求层次理论”，高层次人才的需求是全方位、多层次的，对地方高校来说必须进一步完善激励机制，通过适当的激励措施来管理高层次人才队伍，进而调动他们的积极性，激发他们的创造性。要采取适当措施提高高层次人才的福利待遇，解决他们最基本的需求，使他们没有后顾之忧；要按照效率优先、兼顾公平的原则进一步深化内部分配制度改革，鼓励多劳多得，优劳优酬，调动他们的工作积极性和创造性；要大力营造有利于高层次人才成长和发挥作用的工作环境、人际环境和学术环境，使他们在工作中能够心情愉悦；要推进按需设岗、择优聘任的教师聘任制度，将高层次人才聘任到最适合他们发展的岗位，充分激发他们的潜力；要对他们委以重任，可以让他们担任部门或项目的负责人，也可以让他们参与学校一些重大问题的决策，满足他们在精神上的需求。

第六、要健全管理制度，提高管理水平，促进高层次人才队伍建设的各

项工作有序开展。地方高校要结合本校高层次人才队伍建设的实际情况，进一步规范和健全相关规章制度，从制度上保证工作的顺利开展。各地方高校既要有培养、引进、激励高层次人才方面的规章制度，同时还要有对他们进行严格要求和约束方面的规章制度。另外，由于人才工作具有很强的政策性和系统性，各地方高校必须把具有较高的思想素质、业务素质和管理能力的管理干部充实到人才管理工作中。平时注重加强对他们进行业务知识培训、政策理论辅导、思想观念更新，以进一步提高他们的管理能力和水平，促使高层次人才队伍建设工作能够优质、高效、有序地进行。

总之，高层次人才是高等学校师资队伍中最核心的部分，高层次人才建设也是高等学校师资队伍整体建设的最重要组成部分，各地方高校必须从实施人才强校战略入手，下大力气推动高层次人才队伍建设，带动学校的各项事业得到全面发展，最终实现学校的发展目标。

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！