# XXX市人才工作的问题调研和思考

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2025-04-18

*\*\*市人才工作存在问题的调研与思考按照\*\*党委组织部、\*\*党建研究会关于做好2024年党建研究课题的安排部署，我部组织相关单位及相关工作人员，采取座谈、走访等形式，针对课题组分配给我市的具体任务，全面分析总结\*\*市人才工作的主要做法，着重就...*

\*\*市人才工作存在问题的调研与思考

按照\*\*党委组织部、\*\*党建研究会关于做好2025年党建研究课题的安排部署，我部组织相关单位及相关工作人员，采取座谈、走访等形式，针对课题组分配给我市的具体任务，全面分析总结\*\*市人才工作的主要做法，着重就存在问题的根源和难点，提出了进一步完善人才工作机制的对策建议。

一、\*\*市人才工作的主要做法

近年来，\*\*市紧紧围绕全市经济和社会发展大局，以建设“人才特区”和“人才强市”为目标，统筹推进各类人才队伍建设，为推动\*\*经济社会事业发展提供了强有力的人才保障和智力支持。

（一）以政策支撑为先导，多路并进“聚”人才。

牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，将人才强市作为推动经济发展的重要工作来抓，以《\*\*市“十二五”人才发展规划（2025-2025）》为总揽，为广聚贤才提供了坚强的政策基础。设立人才发展专项资金100万元，市财政安排的500万元党建经费向人才的引进和培养倾斜。以我市羊绒技术研发、农产品加工等优势特色产业为依托，先后承担国家、\*\*科技支撑计划项目、科技型中小企业创新基金项目40多项；发挥\*\*集团公司等知名企业的品牌效应，实施“硕士研究生联合培养基地”项目，近年来引进各类人才960余人，其中硕士研究生以上人才42人，本科以上人才366人，其他专业技能人才560余人。建立\*\*羊绒产业技术创新联盟，协调国内70余名专家学者开展产业产学研对接活动。全市累计批准20名科技人才享受政府津贴、授予4名企业优秀人才为\*\*市经济发展功臣、评选了13名科技明星，为做大做强支柱产业创造了良好的政策和发展环境。

（二）以提升素质为重点，因材施教“育”人才。

一是大规模进行专业人才培养。鼓励1000多名在职科技人员自学、读研、进修，建立专业技术人才对口继续教育培训基地；采取“订单培养”人才模式，企业负担30%学费，学生毕业后到企业服务；安排校长队伍建设专项经费50万元、教师队伍建设专项经费120万元，累计培训达5413人次，有效提升了教师队伍学历水平和教学技能；在全区范围内招聘医学院校毕业生122人，公开招聘192名乡镇卫生院和社区卫生服务站卫生人员，改变了卫生技术人员结构不合理、人才断层的局面；启动\*\*长枣产业“基层之光”人才培养计划，建立天津科技大学研究生工作站，引进和培养研发性人才和贮藏保鲜加工专业技术人才60名，推动\*\*长枣产业的后续发展。二是全方位进行实用人才培养。有效整合我市各类培训资源，充分利用市委党校、职业教育学校、科技特派员创业基地及“双培双带示范户”的带动，加大对务工农民的岗位技能培训、专业农民的农村实用技术培训力度。实施“阳光工程”、“充电工程”，完善农业科技服务“110”信息化服务网络，着重培养造就懂经济、会管理的农村致富带头人和农业生产“土专家”，全市农村实用人才达5000多人，有效地带动了农村经济发展和农民增收致富。资助企业自主培养设计人才，大力培养品牌推广、会展营销、店长等销售骨干；实施一村一名大学生计划，市财政出资支持76名村干部取得在职大专学历；健全行政村农民技术学校以及远程教育培训宽带网络，年培训农民6000多人次。

（三）以激发活力为目标，因势利导“用”人才。

一是充分发挥专家服务团作用。先后申报国家级项目6个，\*\*科技项目11个，银川市科技项目4个。在生态移民区，帮助指导建设优质肉羊科技示范实训基地1个，累计培训技术创新团队和技术研发团队专业技术人员145人次。二是实现农技人员全员服务。以做大做强\*\*长枣、有机大米、优质林果为重点，在农技专业技术人员中推行“全员竞争上岗，人员优化组合，待遇与实绩挂钩”的激励管理制度，鼓励技术干部竞争上岗，促进了专业技术人员合理配置和优化组合。加大农林科技人才投入，对土地流转经营面积5000亩以上的给予10万元奖励，2025亩以上的给予5万元奖励，实现了农业科技人才通过信息技术为“三农”服务的目的，为科技人才发挥作用提供了新的平台。三是推进各类人才参与全民创业。立足产业发展，从农民和民营企业一线职工中选拔乡土人才。实施科技特派员创业行动，选派145名科技特派员实施创业项目77个，在全市范围内起到很好的示范带动作用，为新农村建设和企业创新发展注入了生机和活力。

（四）以创新机制为依托，千方百计“留”人才。

一是待遇“留人”。设立\*\*市拔尖人才、“灵州功勋奖”、“民营企业重视人才（科技）奖”，五年评选三批拔尖人才，每两年评选一批“\*\*市政府津贴”获得者。获“灵州功勋奖”、“民营企业重视人才（科技）奖”，由市委、市政府给予20万元奖励。结合安居工程建设，企业出资49%政府出资51%在龙凤佳园建设1956套职工公寓，供园区职工使用，为500多名企业技术骨干解决了住房。二是环境“留人”。建立完善人才保护、评价体系、成就奖励、创新失败的宽容等机制，在四个产业园区建立人才服务中心，贯彻人才各项优惠政策，全程为人才提供优质服务。通过节日慰问、帮助解决家庭困难等方式，努力创造留住人才的环境，吸引大批不同职业背景的优秀人才服务企业发展。三是事业“留人”。在骨干企业中推行高管和研发人才股权激励模式，以股东身份参与企业决策﹑分享企业利润。建设中小企业孵化基地和全民创业园建设，发放青年就业创业小额贷款100万元；建立政府资助科研项目的成果转化和技术转让制度，在企业工程技术中心牵头从事科研成果转化、高新技术产品研发以及解决重大技术难题的，给予不低于30万元的课题经费支持；支持专业技术人才创办领办科技型企业，实行科技人员创办领办科技型企业审批、注册优惠政策。在企业推行“倒逼成本”管理，对本工段压缩成本节流部分由工段员工分配，分配时向高技能人才倾斜。企业全面推行劳动合同制时，对高技能人才实行中长期聘任制。

二、当前\*\*市人才工作存在的问题

（一）人才总量相对不足。

随着“两区”建设及区域经济的发展，我市急需的城市规划、外经外贸、现代物流、高新技术产业等领域的专业人才尤为奇缺。现有人才从年龄结构看，各类人才中30岁以下3674人，31至45岁8367人，46岁及以上3397人；高层次人才大都集中在40岁以上，35岁以下具有中级以上职称或技师资格的相对较少；从人才学历看，研究生105人，大学本科5917人，大学专科5351人，高中及中专（农村实用人才）4065人。研究生、大学本科占比例小，大学专科、高中及中专（农村实用人才）占比例大；从专业职称看，高级职称486人，中级1578人，初级1820人，其他947人；高级职称占比例小，中级以下比例大；从分布领域看，教育系统2388人，卫生系统519人，农科人员542人，企业1000人，其他382人。教育、卫生系统占比例较大，农科人员、企业占比例相对小；非生产性领域分布多，经济建设一线分布少；事业单位分布多，企业分布少；人才队伍中学科、学术、技术带头人严重短缺，不能满足我市产业升级发展的实际需要。

（二）人才引不进与人才留不住并存。

一是引进机制上，人才引进的“绿色通道”尚未真正畅通起来。由于不能及时解决编制、待遇问题，导致所需人才无法引进。二是收入分配机制上，工资收入与学历、职称、工龄等因素挂钩，而不是根据能力、水平、实绩确定，特别是对技术创新人才和经营创业人才，不论是工资还是奖励的幅度，都没有真正做到与能力、贡献和取得的劳动成果相挂钩。近年来，我市卫生和教育行业流失了一批具有丰富实践经验和技能的骨干人才，企业招聘的专业对口的高校毕业生，普遍存在练练手积累一些工作经验，待大城市有好岗位，就一走了之的想法，企业、部门因此变成了培训学校。

（三）人才缺乏与人才浪费并存。

一是人才“部门所有、单位所有”。计划经济时代的人才管理体制仍然没有打破，在人才资源开发上，各自为政，形不成合力，在这种管理方式下，加重了专业技术人才对单位的依赖性，形成了“单位人”的固化现象。二是人才“地区所有、条块分割”。人才资源管理各自条块分割，尤其是事业单位与企业之间很难实现人才资源的共享，在某种程度上造成了我市人才整体使用效率不高和人才资源浪费。三是人才浪费现象依然存在。人才学非所用，专业不对口，专业技术人才隐性流失现象（即专业技术人员从事行政工作和管理工作）依然存在；科技成果转化率偏低，造成无效劳动；现有人才评聘制度有待进一步完善，人才闲置问题有待进一步解决，人才使用效率有待进一步提高。

（四）个别部门单位重视人才工作不够与人才使用主体热情不高并存。

一些单位部门的领导缺乏对人才工作重要性的认识，部门联动效应差。这种认识上的不到位，突出表现在对人才工作的投入不足。人才培养大多依靠职能部门，绝大多数部门、单位根本没有人才培养的专项投入。个别部门和单位在服务人才发展、落实人才政策等方面还有不到位的情况。特别是作为人才使用主体的企业，对人才重要性的认识有待进一步提高。“外来的和尚会念经”，热衷于引进外来人才，对引进人才较为重视，缺忽视了本地现有人才潜力的挖掘和作用的发挥。

三、进一步完善人才工作机制的对策建议

完善人才工作体制机制，要紧紧抓住吸引、培养、使用人才三个环节，破除束缚人才合理流动的观念，改革不利于人才施展才华的体制，调整不利于人才创新创业的政策，使人才得到充分尊重，人才价值得以充分体现。

（一）解放思想，构建人才汇集机制。

1、强化人才意识，牢固树立科学人才观。进一步解放思想，更新观念，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。进一步构筑党管人才工作格局，发挥组织部门牵头抓总、相关部门密切配合作用，加强和完善人才工作协调机制。坚持把人才建设规划纳入产业发展的总体规划中，统筹部署；从管理思路、资金投入、政策措施等方面保证人才开发的适度超前，力求人才总量、人才结构与产业的发展和结构相适应，人才素质的提高与快速发展的要求同步，以实现人才资源持续开发与产业长期稳定增长的良性互动。具体到我市来讲，围绕“兴工强市”和特色优势产业带动战略，以\*\*临港工业园区建设、生态纺织产业示范园区等重点项目建设为依托，坚持招商与引资相结合、引资与引智相结合、长引与短引相结合、政府引进与民间请进相结合，不断扩大引智范围。

2、拓宽思路，创新人才引进机制。首先，明确人才引进方向。认真分析全市的人才资源包括人才的总量、结构以及市场价值等情况，在对本地的人才加以充分利用基础上，根据全市急需人才状况和需要确定引进对象，避免产生人才浪费和紧缺并存的现象。其次，完善人才引进机制。健全人才柔性流动机制，本着“不求所有，但求所用”的原则，打破部门、行业、地域、所有制的界限，通过联合攻关、委托开发、技术转让、技术入股、团队引进、核心人才带动、项目引进和高薪聘用等形式，吸引各方人才参与\*\*市的建设。探索建立户口不迁、关系不转、双向选择、自由流动的人才柔性流动政策，变户籍管理为身份管理，变人员引进为智力引进，让人才获得更大的选择空间和发展空间。对急需的专业技术人才、学术带头人、海外留学人员、拥有专利或专利技术的发明人,以及其他具有特殊才能的各类专业人才,一律从速、从简办理引进手续。事业单位引进紧缺的具有硕士、博士学位或高级专业技术职务任职资格的人才可根据编制空缺情况逐步引进人才，纳入编内管理。第三，创建人才集聚载体。人才载体或平台主要有三个方面：高等院校、科研机构和企业研发机构，根据全市经济和社会发展的的需要，依托科研院所、高校和企业的研发机构，建立创业园区和科技成果示范园，培养和引进产业集群急需短缺的各类高层次人才。

3、夯实基础，完善人才保障机制。进一步消除体制和政策障碍，让外来人才与\*\*市民在就学就医、社会保障等方面享受同等待遇。对来\*\*落户的硕士以上学历或中级专业职称以上人员的配偶、子女及其父母等户籍关系可与本人一并随迁；对引进的学术技术带头人、区市有知名度专家、具有高级职称人员、博士的配偶工作安排列入政策性安置，其子女就学政府负责安排并免收所有费用，用人单位为引进人才解决生活住房。发挥工商联、商会、工青妇等社团组织的作用，培养一批熟知人才政策、精通人才业务、擅于招才引智的人才联络员，做好\*\*籍人才回引工作，以多种方式集聚他们的力量和才智。

（二）明确重点，建立人才培养机制。

1、灵活各类人才培训方式。采取“请进来、走出去”的方式，强化知识培训和技能培训。邀请专家、学者到\*\*讲学、培训，为\*\*经济社会建设建言献策、“把脉问症”；组织人员到外地学习先进经验，实现又好又快发展；依托\*\*和银川市人才培养计划，积极向\*\*外专局申请在境外举办紧缺领域科技人才培训班，每年组织参加国内各类人才培训班；吸纳高校毕业生就业，大力开展岗前培训和在职培训，不断提高现有人才的创新能力和实践能力。建立选派优秀年轻干部到工业企业挂职锻炼机制，安排机关科级干部下企业挂职锻炼，挂职期间原则上工作与原单位脱钩，保留原职务，原单位的行政关系、工资福利待遇不变，不在企业领取报酬，不增加企业负担。让挂职干部充分发挥桥梁、纽带作用。

2、优化人才资金投入机制。优化配置各类人才培养和开发资金，提高资金使用效益，突出投入重点，将人才开发资金向高层次创新创业人才、高技能人才和农村实用人才倾斜。市财政每年列支100万元设立的人才专项资金，主要用于人才的培养、引进和奖励工作，并随着财政收入增长逐年递增。确保教育、科技支出、卫生投入增长幅度高于财政经常性支出增长幅度。在重大建设和研发项目经费中，安排部分经费用于人才培训。鼓励和支持用人单位、个人和社会多渠道进行人才投入，鼓励企业和社会组织设立不同的人才资助或发展基金。

3、优先培养三支人才队伍。一是加快培养高级企业经营管理人才，建立一支熟悉国内外市场、具有现代管理经验和驾驭市场能力的企业家队伍。通过集中培训，提高企业家整体素质。二是加大高技能专业人才的培养、引进力度，建立一支结构合理、自主创新能力强的高技能人才队伍。三是大力发展职业教育，紧密结合全市支柱产业、优势产业、特色产业、新兴产业和市场需求，加强职业技术教育学科和专业建设，积极拓展培训领域，不断扩大培训规模，建立培养一支数量充足、结构合理、技术过硬的基础性专业人才队伍。

（三）强化根本，完善人才使用机制。

1、建立健全人才评价机制。按照企业经营管理人才重在市场和出资人认可，专业技术人才重在社会和业内认可的要求，分别构建以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系，破除对人才求全责备的观念，引导企业摆脱家族化管理的束缚，摒弃人才闲置浪费的现象，努力做到客观看人、公正评人、准确识人。

2、建立健全人才选拔机制。一是适岗，把专业技术型人才放到最合适的岗位；二是适位，把优秀人才放到最需要的岗位。比如熟悉经济、管理工作的优秀人才，可把他们选送到招商引资、园区建设、城市发展等主战场，真正实现人尽其才。

3、建立健全人才激励机制。在专业技术人才的选拔任用上，依据成果、贡献和能力，健全完善专业技术职务评聘分开制度，使确有真才实学者脱颖而出。制定和实行有效激励各类人才创新创业的多元化分配政策，真正做到一流人才、一流业绩、一流报酬，使人才价值在拉开分配档次中得到体现。在保障各类人才基本生活的前提下，关心他们的政治生活，为他们参政议政提供平台。

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！