# 县科技人才情况汇报

来源：网络 作者：红尘浅笑 更新时间：2025-01-18

*第一篇：县科技人才情况汇报\*\*县科技人才情况汇报近年来，围绕加快经济结构调整，促进发展方式转变，我局坚持实施人才战略和科教兴县战略，积极探索建立与我县经济社会同步协调发展的人才工作机制和科技管理机制，着力提高人才竞争力。一、人才队伍现状据...*

**第一篇：县科技人才情况汇报**

\*\*县科技人才情况汇报

近年来，围绕加快经济结构调整，促进发展方式转变，我局坚持实施人才战略和科教兴县战略，积极探索建立与我县经济社会同步协调发展的人才工作机制和科技管理机制，着力提高人才竞争力。

一、人才队伍现状

据初步统计，我县现在各类科技工作者2万人，具有中级以上职称的创新型科技人才总量3000人，其中正高级400人，副高级700人，中级职称1900人。从事农业科技的1200人，其中正高级150人、副高级300人、中级职称750人；从事医疗卫生工作1000人，其中正高级120人、副高级150人、中级职称930人；在科技示范企业的500人，其中正高级130人、副高级150人、中级职称292人；在民营科技研究机构工作的200人，其中副高级50人、中级职称150人；拥有专利发明的100人，其中副高级50人，中级职称20人。

二、人才队伍建设的具体做法

1、进一步完善了创新型科技人才工作机制。一是近几年来，我县按照中央提出的党管人才的要求，坚持把人才工作列入县委、县政府的重要议事日程，初步形成党管人才的工作新格局；二是进行了人才管理和科技体制改革，促进人才、技术、市场与

1资本的紧密结合和产学研合作，部分科技示范企业每年都安排一定比例的资金用于创新工作；三是继续推进干部人事制度改革，建立了以工作能力和业绩为重点的选拔任用制度，使一部分创新型科技人才走向领导岗位。

2、积极开展创新型人才工作调查研究。围绕创新型人才工作和人才队伍建设中的热点、难点问题，我县科技局对创新型人才工作状况进行专题调研，并写出调研报告，及时研究提出加强和改进人才工作的意见建议，为人才工作开展提供理论支撑。

3、加大创新人才引进培养力度。一是学习借鉴武安、峰峰、邯郸县等经济发达地区创新的先进经验;二是结合我县实际，研究制度了关于加强创新型人才队伍建设的具体措施。三年来选派了40名具有创新能力的中青年干部和企业技术骨干到外地学习。

4、加大了科技创新人才表彰和宣传力度。为表彰奖励一批为我县经济发展做出突出贡献的优秀人才，我县2024年表彰25个科技成果项目，受表彰人才50多人次。同时，我们充分利用广播、电视、网络等新闻媒体大力宣传科学的人才观和人才强县战略，宣传我县人才在科技创新工作中的先进经验和事迹，进一步营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的”良好氛围。

三、下一步举措

1、进一步解放思想，提高对创新型科技人才工作重要性的认识。要以科学发展观为指导，牢固树立创新型科技人才强县战略思想，把开发创新型科技人才资源与经济建设提到同等的高度来认识。

2、建立创新激励机制和创新人才评价体系。将组织专家对全县科技人才进行评审，评选出2024年-2024年在科技工作中做出突出贡献的科技创新型人才。召开科技奖励大会，对科技创新型人才予以重奖。

3、开辟通道，加快高层次创新型人才流动工作力度。要营造良好的人才环境，加强创业创新载体、科研基础设施和科技平台建设，依托重大科研项目，聚集和培养人才，大力培养和引进高新技术产业、重点产业和社会发展急需的领军人才。

\*\*县科技局

2024年2月16日

**第二篇：怀远县科技人才汇报**

怀远县科技人才工作情况汇报

县科技局在科技人才队伍建设方面没有什么具体明确的业务，主要是配合县委组织部、人事局、农业、经济等部门利用科技项目、产学研合作、知识产权等发展壮大科技队伍。科技人才是从事或有潜力从事科技活动，有知识、有能力、能够进行创造性劳动，并在科技活动中做出贡献的人员。科技人才队伍主要包括科学研究与技术开发队伍、科技管理队伍和科技支撑队伍。科技人才是区域发展的最重要的战略资源，是先进生产力的集中体现，是社会进步的主导力量，也是区域经济竞争的焦点。

一、怀远科技人才队伍建设的基本特点

根据2024年我县人才方面基础统计显示：科技人才队伍微小，全县人才资源总量为13947人，除党政人才、教育人才外，农业人才2221人，占农业人口总量及其微小，工业具有高级职称的寥寥无几。科技人才层次不高，从事农业科技工作的人员588人，科技人员256人，其中正高级2人，副高级23人，中级职称195人；科技人才结构不良，如农业科技人员293人，直接从事工业、农业生产一线的技术人员严重匮乏；人才行业分布严重不均，直接激发经济发展创新的企业人才、农业产业开发科研人员严重不足。高层次人才匮乏，特别是高层次、创新型领军人才匮乏。科技人员研制、吸收、推广、应用和转化现代科技成果的能力较低，很大程度上导致我县工业、农业经济发展长期处于低速、低质、低效状态。

二、怀远科技局涉及人才建设开展工作情况

1、申报实施科技项目

2024年以来各级科技计划项目申报工作成效明显，申报国家、省、市级各类科技计划项目121项，其中国家级科技富民强县、粮食丰产科技工程、国家知识产权强县及国家级星火计划重点项目。通过项目的实施 农业、经济及企业技术人员积极牵头、参与组织实施，锻炼了一大批科技人才。

2、科技进步表彰奖励

2024以来我县每2年开展了科技进步表彰奖励活动，已经搞了3次，共有49项属于表彰奖励授奖项目，获奖人员309人次。蚌埠市级科技进步奖授奖项目28项，其中农业15项，工业7项；二等奖1项，三等

奖7项，获奖人员135人次。另外我县还获得省科技进步奖二等奖1项、三等奖2项。

3、专利申报

2024年—2024年，申请专利1350项，其中发明专利316项我县是国家、省知识产权强县工程试点县，是连续4年的省专利工作十强县。专利申报促进了科技人员的发明创造。

5、产学研活动

产学研合作在农业、工业领域逐步推行。在县委、政府的正确领导下，和安徽大学共建研究生培养基地顺利开展，7名研究生分布在科技、农业、经济、金融等部门，积极开展调研活动，提出建设性意见。和安徽科技学院的全面合作更加紧密，据不完全统计，我县和科技学院开展产学研合作的企业达37家，产学研合作为怀远推广先进适用技术与品种、成果转化、科研开发研究、解决产业关键技术难题、提升发展品质特别是提供人才和技术支持等方面发挥积极作用。

6、科技人员教育培训

科技活动周、科普宣传日、科技下乡等活动的规模不断扩大、内容日益丰富、影响日益扩大；依托阳光工程、新型农民科技培训项目，紧紧围绕农业经济发展的技术需求，积极开展新型农民科技教育培训工作，以种、养、加实用技术、技能为主，加大对农民的培训力度。仅从2024年至今的时间里，就直接培训专业农民5800人，带动培训各类农民近20000人，有力地促进了农业经济发展。

三、采取措施，鼓励科技人才创新、创业

鉴于科技人才的特殊价值、怀远科技人才的现实状况及怀远经济发展对科技的现实需求，建议科技人才发展目标定位如下：建设一支与我县经济社会发展相适应的规模适中、结构合理、素质优良的科技人才队伍；建立政府促进与市场调节相结合的、高效率的科技人才资源开发机制，知才善用，提高现有科技人才使用效率，开创人才辈出、人尽其才的新局面；全面提升我县科技人才的创新能力与水平，为我县社会主义新农村建设、工业化、城镇化建设提供科技人才智力保证。

重点举措：

1、建立科技人才发展基金，提高县科技奖奖金

鼓励广大科技人员开展科技攻关、科技创新等科研活动。根据《怀远县科学技术进步奖励办法》，两年组织一次评审，对在本县的技术开发项

目、产学研合作项目、技术发明创造项目及开展科技特派员活动等方面，对取得重大成果，并取得显著经济和社会效益的个人和组织实施奖励，提高奖金数量。

2、继续开展科技特派员工作

科技特派员制度自1998年开创并取得显著成效，其价值在于真正实现科技人员与项目与农民的对接，在政府引导与市场机制共同作用下，充分调动科技人员和农民两个积极性，有效缓解基层科技力量不足和科技服务缺位问题。我县试点工作已经结束，但是根据我县农业、林果、畜牧、蔬菜、水产等重点产业发展的实际需要，选择一批具有较高素质、有实践经验的专业技术人员作为下派人选，在征集技术需求、与农民或农村中小企业或农民合作组织双向选择的基础上，通过签订科技特派员服务协议书、颁发聘书、岗前进行技术、经营、项目管理培训等程序，向农村及生产一线选派了科技特派员，通过科技人才的创新、创业，更好的宣传政策、引进开发新品种新技术、创建科技专家大院、开展产学研活动等，促进重点产业发展。

3、发挥农业科技示范园区和农业科技示范户示范辐射带动作用 对农业科技示范园区和农业科技示范户每年进行一次考核认定，培养一批在种植、养植、深加工等方面运用新技术、新品种、新成果的科技示范户，引导农村各类专业技术人员围绕科技农业、效益农业、市场农业和生态农业开展科技活动。

4、建立完善科技服务体系

以县科技创业中心为依托，建立中小企业科技服务中心，为科技成果转化提供孵化场所。对于那些有价值、需要扶持的研发科技项目，鼓励科技人员进入科技创业中心，为他们提供一个孵化的平台，扶持他们创业。一引导科技人才到市场中选课题，促进科研成果的就地转化。二建立健全项目课题负责人制，鼓励科技人员承担重要工程、重点项目的科研任务。三是加强专利的法制意识，对科技创新成果与知识产权进行保护、管理、资助和奖励。

5、抓住合芜蚌自主创新综合配套改革机遇，出台有关科技创新型人才建设的具体实施方案，提高我县自主创新能力。

**第三篇：科技人才队伍建设调研汇报材料**

科研人才队伍建设情况汇报

尊敬的各位领导：

近年来，我院认真贯彻落实总公司关于加强人才工作的一系列方针政策，不断完善人才队伍管理，以“重培养、强引进、调结构、抓激励”为主要思路，紧紧抓住吸引、引进和使用人才三个环节，不断提高人才培养力度，推动实行战略性人力资源发展，提高人力资源管理水平和服务水平，通过各种方式加快科研技术人才成长。

下面，我就院人力资源及科研人才队伍建设情况向各位领导做一简要汇报，请领导批评指正：

一、人力资源概况

（一）院整体人力资源情况

院现有职工X余人，其中本科以上学历占职工总人数的70%，博士生X名，研究生X名，硕士以上学历占总人数的X%。年龄结构上，35岁以下职工近100人，占全体职工人数X左右。院行业专业人才齐全，拥有教授级高工、高级工程师、建筑师X余人，工程师、建筑师X余人，中级以上职称人数比列超过X%。省管专家1人；国家级注册监理工程师、国家一、二级注册建筑师、国家一、二级结构工程师、造价工程师、咨询工程师、会计师、翻译等50余人，注册技术人员比列达到总人数的25%。

（二）科研人员情况

我院从事科研人员近X人，主要集中在从事建筑结构、地基、建材、建筑节能等方面研究的五大检测研究所。科研人员中硕士 以上学历20余人，博士学历3人，其余大部分为本科学历。职称方面教授级高工4人，高级工程师、建筑师40余人。

二、薪酬制度

（一）基本薪酬：

主要由基本薪、学历薪、职称薪、职务薪和院龄薪构成。在薪酬结构上既从基本薪和院龄薪上来保持整体收入水平的提高和公平，又在学历薪、职称薪方面体现个人价值，尊重知识，尊重人才。

（二）注册奖励：

为鼓励技术人员积极参与国家注册执业职格考试，院对员工考取获得各级注册证书分别实行一次性奖励和长期津贴。

（三）绩效奖励：

科研人员绩效采取与项目、课题挂钩的机制，实行按贡献提成的方式对科研人员进行奖励。对于科研人员的业绩考核上一是从科研本身取得的实际成绩、给企业带来的经济效益等量化角度去评价。二是从科研成果的各方面效益、价值等宏观方面去评估，从客观上准确评估单个科研成果在整个科研领域和企业发展领域中的积极和影响作用，注重深度挖掘科研的影响力和长远价值。通过绩效的奖励，使人力资源能满足组织发展的需要，促进组织绩效和个人绩效的提升，逐渐建立更加完善适合科研不断发展的激励机制。

三、科研人才培养

对于科研技术人员的培养，我们主要注重“四个能力”、采用 “五种方式”。

“四个能力”——一是科技研究开展能力，包括开展有关专业的知识水平和理论水平，对科研方向的确定、计划、研究和完成能力，以及熟悉科研工作行业发展趋势和判断的能力；二是科研攻关能力，包括申报重大科研项目，完成重大项目能力；三是领导带头能力，包括对项目的管理、策划、控制能力，以及管理、领导科研人才的能力；四是科研成果转化、推广、包装、宣传的能力。

“五种方式”

（一）师带徒模式——建立“师带徒”等企业内部人才培养机制，做好“传、帮、带”等制度建设，利用内部讲课、演示、试验等各种方式在日常工作中增加对青年人才的培育。

（二）参会模式——积极推荐科研人才参加国家建设部、科技部、科技协会、中国建科院等权威机构举办的各种研讨会，参加中国建筑系统举办的各类人才教育。

（三）“引进来”、“走出去”——通过有选择、有针对性地引进部分社会人才，充实院科技人才力量，每年定期邀请清华大学等高校专家到院授课，吸取外部养分，积极将院的青年骨干人才送出去，输送到重庆大学等国内和国外重点建筑类院校深造。

（四）举办培训班——每年定期举办检测、试验等培训班，以考试来增强考核力度，激励技术人员学习深造，将考、学、用紧密结合，考核与考试“双考”结合。

（五）与高校合作——与高校联合在院开办硕士进修班。针 对院科研技术人才成长的需要，院准备积极与国家部分重点院校合作，利用高校资源对院技术人员进行定期培训，采取专业深造、岗位锻炼、理论学习相互结合、整体提高的方式，力图建立科研技术人才批量成长的培养机制。

四、科研人才职业发展

主要将人员的职业规划和全院的发展规划、配备计划、晋升规划系统的联系起来，根据员工的职业兴趣、职业目标、职业发展阶段和职业生涯锚等个人特点，有目标、有计划地针对不同类型的员工进行职业咨询、指导、设计等职业生涯规划管理，以不断探索建立人尽其用、人尽其才、人企双赢的职业生涯发展模式。

（一）对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职大学生进行系统培养，使其逐步成长为部门技术骨干、业务骨干。

（二）对院现有的有两年以上工作经验的、有进一步培养潜质的普通员工进行针对性培养，使其逐步成长为各职能部门的中坚力量。

（三）对能够担当一般和较大项目和课题负责人、带头人进行压力式培养。培养他们指导和带领下属展开课题研究、编制整个研究计划，并逐步实施开展等各种领导能力。促使他们积极带领技术团队展开对重大课题和项目或者项目难点的突破，并能取得实际成绩，有计划、有目标、有控制地指挥课题工作开展。

五、科研人才考核

一般而言，我院根据内部分工的不同，对于人员的考核方法也不同，我院坚持“提高、公正、发展”的原则，根据员工对于 院所作出的贡献作为考核的依据。对于科研人员的绩效考核计划主要从员工的工作成绩的数量和质量两个方面，对他们在工作中的优缺点进行策定。考核主要通过员工比较法、关键事件法、工作成绩评估、贡献价值等评估方式对考核内容陈述，注重关键环节的数据分析和量化评估，进一步将评估内容明确化和细致化从以下几个方面进行绩效评估：

（一）课题数量与质量——根据每年项目、课题的完成情况，完成的课题和项目中省部级以上课题的比例大小，创新能力、行业或领域科技创新的影响程度以及科研诚信和职业道德等进行绩效评估。

（二）课题成果应用——根据完成课题和项目的成果应用情况，成果被国家、政府的采用情况；获得的社会效益、对国家和地方的经济发展和社会发展所作出的贡献大小、对行业的指导意义和影响评估等。

（三）专利开展情况——根据开展的专利是否获得受理，若获得受理，专利是否给院带来经济效益，是否具有社会效益，是否带来积极的品牌影响力。

（四）标准编制情况——根据每年参与了多少国家和地方行业标准编制，编制的进度及完成情况；是否独立或带领团队作出了重大科研工作突破和贡献；在科研创新、人才带培等方面是否取得实际成绩等。

（五）论文及专著——根据科研人员是否在权威刊物上发表了具有重要价值的专业论文和专著。这些数据主要通过年终的科研完成情况对科研人才一年或 者一定期限内的基本工作进行评估，同时延长评估的周期，注重科研成绩在整个科研发展大周期中的影响和结构性的作用。从而更多地体现短期科研工作在科研发展阶段中的长期性影响和作用。

六、科研人才发展保障措施

（一）政策保障

人才是企业发展的根本，尤其对于技术密集型的企业来说，人才更是发展的重中之重。为此，我院不断制定完善一系列有助于人才发展、成长的政策和措施，比如常年实行“师带徒”，制定出台科研奖励办法，根据需要制定每年的人才培训计划等。

（二）组织保障

为了创造科研人才成长的良好土壤，院将人才发展作为与生产同等重要的工作之一。每年在全院工作计划中把如何加快人才培养、做好人才工作作为全年的重要工作目标，并在日常工作中将人才引进、培养同全院的长远发展紧密结合在一起进行战略性人力资源规划，制定短期的战术性人力资源规划和中、长期的战略性人力资源规划。

（三）引进保障

随着院整体规模的扩大和发展质量的更高要求，院对于高层次人才需求体现得较为明显。为此，我们加大对高校学生的引进力度，每年从高校引进X名名牌院校学生，重点以硕士为主。同时以提高薪酬待遇积极引进具有博士和能独当一面具有丰富工作经 验的高、精、尖人才。在大力引进人才的同时促进科研人才结构的调整，逐步向专业化、职业化的科研人才过渡。

（四）资金保障

人才培养除了在组织和政策上给予充分保障之外，更离不开资金上的大力支持。对于人才发展的资金保障，院每年在进行人才培训计划制定的同时制定了人才培养资金的预算，以保障培训计划得以顺利实施。同时，不断提高人才学历、职称、职业资格等在薪酬中的比例，进一步体现知识的价值和作用，鼓励广大员工不断深造，提高理论水平和各方面的综合能力素质。

据近两年的人才培养费用估算，平均每年用于开展人才培养等相关的费用近X元，全院职工每年平均培训费用达到每人X元。而今后随着院职工不断年轻化的趋势和学历要求越来越高的趋势，下一步，院在这一方面的费用预算将会大幅增加。

通过最近几年我院对人才培养工作的投入和重视，人才对我院的发展起到极大的助推作用，但是我们也清楚的认识到，我院人才发展的总体水平与其他科研院所相比仍有差距。主要表现在：

1、高层次创新型科技人才紧缺

由于院部各项工作的持续发展，各所均出现人才不足的问题，尤其是缺乏能独挡一面、专业技术扎实全面又善于经营的项目负责人和学科带头人；检测、设计、监理、咨询等高素质人才普遍缺乏；建筑行业复合型人才严重不足，使我们的各项资质升级缺乏足够的人才支撑，严重制约了我院各项事业的发展壮大。

2、科技人才结构和布局不尽合理 阶梯式的人才发展是企业稳定发展之根本，虽然从2024年开始，院每年均要引进X人左右的各类专业人才，促进了人才队伍结构的优化调整，但人才培养需要时间，中高层科研管理人才和项目建设等专业人才缺失明显，人才断层现象十分严重。

3、科技人才队伍建设工作体系不够健全

我院缺乏系统的人力资源开发与队伍建设理念，现代企业人力资源管理体系不够完善，基础工作较薄弱，管理职能不够规范、系统和制度化，对于我院科研人才方面更是缺乏专业的体系和制度，造成科技人才的作用没有完全发挥。

4、科技人才激励机制建设需要进一步加强

一是经营管理考核制度不够健全，缺乏科学的考核竞争机制；二是相对缺乏制度化的人才培养管理办法；三是收入分配等与科技人才的工作业绩关联性不强，没能充分发挥薪酬分配、企业福利职能的激励效用，对于院发展稀缺的人才引进难，部分人才流失状况没能得到有效控制。

**第四篇：如何加强科技人才队伍建设**

调研报告

如何加强人才队伍建设 建立人才激励机制

情报室

成果办

人才是第一资源，也是促进地区高新技术产业发展的根本动力。深入实施人才战略，全面推进新世纪人才工程，是为实现我州经济腾飞提供人才保证的必要措施。相对于全省人才队伍建设，我州人才队伍更为明显地存在着人才总量不足、结构不优、素质不高等问题，特别是产业发展的急需人才、创业创新的高层次人才普遍匮乏，严重制约着海西经济提升后劲和竞争力。因此，我们要牢固树立科学发展观，不断深化“尊重知识、尊重人才”的理念，始终坚持把将人才作为新的增长点，努力以引进高层次人才为依托，以地区高新技术产业发展为带动点，集中力量，大力创新，在某些领域取得突破，形成自己的特色和优势，强力推进我州具有创新能力和创造能力的高素质人才事业的发展。

一、我州人才队伍的现状

（一）学历结构

全州机关单位中硕士研究生8人，研究生139人，占机关人员总数的3.94%；大学本科1644人，占机关人员总数的44.04%；大学专科1502人，占机关人员总数的40.24%；中专270人，占机关人员总数的7.23%；高中及以下的170人，占机关人员总数的4.55%。

全州参照公务员法管理的事业单位中研究生6人，占参照事业单位人员总数的1.28%；大学本科145人，占参照事业单位人员总数的30.98%；大学专科255人，占参照事业单位人员总数的54.49%；中专43人，占参照事业单位人员总数的9.19%；高中及以下19人，占参照事业单位人员总数的4.06%。

全州参照公务员法管理的群团单位中研究生5人，占群团参照单位人员总数的8.77%；大学本科27人，占群团参照单位人员总数的47.37%；大学专科21人，占群团参照单位人员总数的36.84%；中专、高中及以下4人，占群团参照单位人员总数的7.02%。

（二）专业技术人员职称结构

全州事业单位中，共有各类专业技术人才739人（其中在管理岗位工作的138人，具有职业资格的2519人）。按专业技术职务分：高级职务856人（正高级职务17人），中级职务3717人，初级职务2754人，未聘任专业技术职务66人；按专业类别分：工程技术人才599人，其中高级51人，中级280人，初级261人；农业技术人才652人，其中高级34人（正高1人），中级325人，初级285人；卫生技术人才1644人，其中高级155人（正高13人），中级663人，初级823人；教学人才3739人，其中高级565人，中级2024人，初级1085人；其它专业技术人才859人，其中高级51

人（正高3人），中级429人，初级300人。

（三）培训情况

全州事业单位管理人才中参加培训的458人，其中州级133人，县级291人，乡镇34人；全州事业单位专业技术人才参加培训的3025人。其中州级418人，县级1840人，乡镇767人，占全州事业单位专业技术人才的40.53%。

全州企业单位中管理人才参加培训的21人，其中州级12人，县级9人，占全州企业单位管理人才的10.66%。全州企业单位中专业技术人才参加培训的35人，其中州级4人，县级31人，占全州企业单位专业技术人才的9.54%。

二、我州科技人才队伍建设发展存在的主要问题近几年来，我州创新人才引进机制，通过对外合作、专家学者任职挂职、高级人才技术入股等形式引进了一批高级人才缓解了海西人才严重不足问题，培育了一批科技型企业，提高了我州经济增长的质量和效益。目前从我州人才资源现状分析来看，科技人才队伍建设仍然存在以下问题：

（一）高层次科技人才总量少，制约产业升级发展 海西作为青海经济发展的重点地区，一直以来都面临着人才的制约。一方面地域面积较大，自然资源丰富，人口少，本土人才供应能力不足；另一方面项目聚集少，产业规模小，难以吸引更多才智。从区域分布看，中高级人才主要集中在州党政机关和事业单位，基层人才严重缺乏，县、乡（镇）

两级人才严重缺乏，形成了人才积压浪费与短缺并存的不合理现象。从专业结构看，党政管理、师范、卫生类专业居多；农牧业、企业管理、电子、信息、法律等专业较少。从行业分布看，从事教育、卫生行业的居多，从事农业、工业、经济技术方面的较少。从素质结构看，高素质、高层次的人才少，普通人才多，科技带头人，项目带头人极其紧缺，优秀企业经营管理人才捉襟见肘，党政领导干部队伍中懂经营、会管理，能够驾驭市场经济的“决策性”人才相对较少，高层次人才缺乏已经成为制约海西经济和社会发展的一个重要因素。这种人才区域分布、专业、行业不平衡，制约了海西地区经济的发展。在全球经济迅速发展的今天，要求产业不断扩大升级，我州推动产业升级的高层次人才需求旺盛但供给严重不足。

（二）高层次人才队伍优势作用发挥不明显

高层次人才对整个人才队伍建设具有重要的辐射、示范和带动作用。一个高层次人才可以带动一个人才群体；各级各类高层次人才，可以带动整个人才队伍建设。近几年来，我州通过引进高层次人才，自主创新，培育了一批科研项目，建立了一定规模的示范基地，但是为数不多的高层次人才队伍未能充分发挥示范、带头作用，科研成果未能在全州范围内转化成较好的经济效益。主要原因在于人才队伍结构没有呈现良好的梯队建设态势，高层次人才引进少，培养又没跟

上，人才结构、产业链接之间出现严重的断层和脱节。

（三）本土人才外流现象比较严重

全州每年有近千名学生考入高等院校，而选择回海西就业的高校毕业生仅有200人左右，年外流率在80%以上。全州从流进流出人才素质比较来看，流出的绝大多数是专业技术骨干或有较高能力的领导人才，作为人才重要来源的本地输送、培养的高等院校毕业生“返乡”率很低，造成高素质后备人才“断流”。同时，随着经济发达地区对人才引进的力度不断加大，一些具有中高级职称或各学科带头人、业务骨干等方面的人才，通过调动、辞职等方式外流，且有一人外流，相互带动的“传、帮、带”现象，人才外流呈上升态势。各类人才在地区内也呈现由下向上逆向流动的趋势，越是需要专业人才的基层，专业技术人才越少，高素质专业技术干部更少。

(四)用人机制和政策措施上的不灵活，使现有人才不能充分发挥作用

科学的人才选拔任用机制和科学公正的人才评价机制尚未形成，距离建立和完善能上能下，充满生机与活力、促进优秀人才脱颖而出的用人机制的目标还有很大距离，使一些优秀人才难以脱颖而出；人才地方所有、单位所有的管理理念依然存在，导致人才资源共享、开发效率偏低。

（五）人才市场体系建设滞后，作用发挥有限，不能很好

适应新形势的需要

人才市场发育不全，市场配置人才的功能未充分发挥，目前海西除州人才交流中心和都兰县人才交流中心外，其他各市县行委人才市场虽已挂牌，但均无编制及人员，且其建设还处在初级阶段，制度和设施比较落后，功能不完善，人才市场的作用还没有得到充分发挥。人才市场的管理和发展落后于客观要求，表现为未建立人才市场的信息系统，包括人才市场的人才需求、信息处理、信息反馈等。市场渠道不畅，人才市场受机关、事业单位增人计划的限制，人才很难合理、有序地流动。

三、加强人才队伍建设，创新人才激励机制的对策建议

（一）以人才理念为牵引，坚持从实践做起，逐步建立和完善人才引进体系。

1.要以人为本，进一步完善人才引进政策。如今人才流动呈现双向选择形势，地区选择人才，人才也可以选择地区。因此，我们要撇弃以前的“拿来主义”，发挥好灵活引进人才的优势，通过实行“人才驿站”和“候鸟政策”，使各类人才在不受户籍等条件的限制下充分发挥聪明才干，达到对人才的最佳利用和效能的最大发挥。

2.要深入调查，搞好人才需求指数预测。以重点骨干企业、支柱产业及高新技术产业为载体，以引进紧缺人才和高层次人才为重点，会同科技局加强与大专院校、科研院所的

联系与沟通，及时掌握各单位需求高层次专业技术人才情况，为有针对性地开展人才引进工作提供可靠依据。

3.要通盘筹划，建立稳定长效的用人机制。人事部门要把引进人才，特别是引进高层次人才作为工作的重要目标，抽调专人会同科技局等相关部门深入到州内企业、科研单位等进行人才政策宣传，人才需求调查，并组织企业、机构参加项目成果交易会和高级人才招聘会，帮助他们开辟高层次人才、紧缺人才引进“绿色通道”和实用型人才引进的“直达通道”，建立“来去自由、柔性流动、专兼结合”的用人机制，切实做好我州人才引进工作。

4.要坚持培养和引进相结合的方式，优化人才队伍结构。通过学术梯队建设，团队吸纳项目资助或鼓励自由探索，选送到国内外重点大学、科研机构进行合作研究等方式，加大对学科带头人的支持和培养力度，提高学科带头人跟踪学术前沿的能力。同时，对在国内外有重大影响的学术大师，要下大力气进行引进。

5.要良性循环，打造人才“蓄水池”。产业集聚导致人才集聚，人才集聚加速产业集聚，从而产生共生效应与乘数效应。我州是以工业经济为主导，并重农业产业经济的发展，农业的产业化需要强大的人才作为后备。因此，要在已经取得的成果上，发挥产业聚集效应，树立“用产业聚集人才，用项目吸引人才，用事业留住人才”的理念，打造好我州人

才“蓄水池”。

（二）从抓好服务保障做起，不断优化人才队伍的工作生活环境。

1.要切实为人才施展才干搭建平台。在给予人才优厚待遇的同时，应更注重因才选岗，因地制宜，努力发挥每个人才的业务特长，使其具有施展才华、实现价值的广阔空间和肥沃土壤。因此，要努力在人才有事业可做上下功夫，杜绝因图虚名，为引进而引进，一旦引进又束之高阁、不闻不问的现象。要积极组织他们与企业项目进行技术对接，吸收他们参加我州发展战略规划的研制、新产品的开发和重点技术、重点项目、重点课题的可行性研究等重大活动，倾听他们对加快我州经济发展及解决重点、难点问题的意见和建议。

2.要大力倡导和谐向上的社会氛围。加强舆论宣传，大力宣传人才引进工作的重大意义，宣传各个领域、各个行业涌现的高层次专业技术人才先进事迹，倡导鼓励团结、创新、向上的科研精神，对为我州经济社会发展做出突出贡献的人才给予重奖。广泛开展“重才爱才先进单位评选”活动，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

（三）创新人才激励机制，营造地区人才队伍干事创业的良好氛围

紧紧围绕地区经济社会发展和人才队伍建设

实际，突出事业激励、物质激励、情感激励，采取切实有效的措施，努力营造地区人才队伍干事创业的良好环境。

1、突出事业激励，以优化创业环境培育人才 一是创新人才创业载体。立足本地区实际，加快推进新型工业化进程和建设现代农业的战略部署，积极构建有效的人才创业载体，把人才创业的内在动力和政策扶持的外在推力有机结合起来，依托“一把手抓第一生产力”示范工程、科技富民工程、科技成果转化项目、企业技术创新引导工程和科技特派员项目等一批重点工程项目的实施，在地区特色产业、农业、工业、节能减排等领域聚集并发挥各级各类优秀人才的专业特长和技术优势，加快科技成果的转化和科技项目的示范推广力度，努力实现“实施一个项目，推广一项技术，发展一个产业，带动一批农户，致富一方农民”的目标，形成鼓励人才干事业、支持人才干好事业、帮助人才干成事业的创业氛围。二是塔建人才培养平台。采取送出去培训锻炼和引进智力项目相结合全方位的人才培养模式，提高了各类优秀骨干人才的经营管理能力、专业技术能力和科研攻关能力。

2、强化物质激励，以优化政策环境吸引人才

一是完善配套制度激励人才。制定出台政策，鼓励知识、技术、管理和资本等生产要素参与收益分配，探索建立符合市场经济法则的人才分配激励机制，做到智力资源资本化，努力实现一流人才以一流业绩赢得一流报酬。二是制定优惠政策引进

人才。出台引进人才政策措施，设立人才引进工作专项基金，每年组团赴内地高校引进地区的急需人才和紧缺人才。三是加大力度奖励人才。新修订的《海西州科学技术奖励办法》，设立了重大贡献奖和对外合作交流奖，每年评选一次，重大贡献奖奖金30万元，对外合作交流奖奖金5万元，科学技术进步奖奖金一等奖每项6万元，二等奖每项4万元，三等奖每项2万元。通过开展科技奖励，使各类优秀人才通过自己的辛勤耕耘和专业技术成果，在政治上有荣誉，经济上得实惠，社会上受尊重。

3、注重情感激励，以优化社会环境关爱人才

重视精神激励和感情投资，大力提倡敬业精神，利用各种新闻媒体大张旗鼓地宣传和报道社会上涌现出来的各类优秀人才、先进典型和模范人物，增强各类人才工作的责任感和事业的成就感。采取通报表扬、会议表彰、文件命名和给予一定的荣誉称号等形式，激励高层次人才、党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、技能人才和农村实用人才，弘扬各类人才的创业精神、团队精神、敬业精神和奉献精神。开展各级领导干部与各级各类人才结对子活动，交流思想，掌握情况，积极帮助联系对象解决实际困难和问题，为人才营造一种亲情氛围。

4、是要注重激励机制与约束机制相结合 约束与激励是有机结合、缺一不可的，约束机制包括系统、科学的规章

制度、完善的责任制度和严格规范的业绩考核制度等。要通过合理的激励与约束机制，实行优胜劣汰，提倡竞争上岗，建立能进能出、能上能下的人事管理制度，促进人才的有序流动，做到人尽其才，才尽其用，形成职业竞争压力。

**第五篇：关于改善全县科技人才队伍建设的建议的调研汇报**

抓好科技人才促进\*\*发展

近年来，我局牢固树立“科学技术是第一生产力”的理念，坚持实施“科技兴县”、“人才兴县”战略，使我县拥有了一大批有知识、有实力、有作为的科技人才，为××××的经济建设和建设社会主义新农村，实现全面建设小康社会的奋斗目标提供了强有力的智力支撑。

一、我县科技人才队伍建设取得的主要成绩

我局在县委县政

府的领导下，把科技人才队伍建设当作一项重要工作来抓，打破传统人才观念，重视人才价值，创新人才机制，进一步完善人才政策、壮大人才实力、优化人才结构、提高人才素质，使我县科技人才队伍建设取得了一定的成绩。

（一）机关事业单位干部队伍素质不断提高。一是强化素质培训，积极开展任职和初任职培训，对经政府党组批准任命的股级以上干部及新录用的公务员、新安置的军队转业干部、招聘的各类学校毕业生，根据不同单位、不同职务、不同需要，分别进行为期不等的业务培训，以提高他们的综合协调、拒腐防变和办事能力。“十五”期间累计培训县处级、科级和股级干部528人次，培训新录用公务员67人次；定期开展更新知识培训，以县电大为基地，根据实际工作需要，每年都对全县公务员进行新知识、新理论的培训，参训率达100。“十五”期间累计开展计算机、英语、电子政务、依法行政、《公务员法》等8个项目5598人次；指导各行政机关自行开展灵活多样的业务培训，根据各单位公务员的意愿和工作特点，采取实地参观、接受教育、考察学习等方式，使全县广大公务员不仅提高了学习兴趣，学到了知识，而且进一步推进了县直单位创建“学习型”机关进程。“十五”期间，全县累计开展专门业务培训3498人次。二是开展正规化学历教育，按照省、市统一安排，履行单位申报、组织人事部门审核推荐的程序，有重点、有步骤的组织有素质、有潜力、有一定文化基础的机关公务员到高等院校接受正规、脱产的学习深造。十五期间，我县组织了3名专科学历的在岗人员到河北科技师范学院脱职进修法律本科学历，1名本科学历人员到燕山大学参加计算机专业研究生班进修。三是严把选人用人关口。选人用人实行“公平竞争、择优录用”的方法，通过公开报名、层层把关，严格筛选，公开选拔，为我县营造优秀人才脱颖而出的良好社会环境。近几年来，我局先后为财政、县委县政府“两办”、县纪检会、街道办、县公安局、县畜牧局等部门招聘了190名工作人员；依据《干部选拔任用条例》，规范选拔程序，坚持用人标准，严格任命政府管理的单位股级干部。目前，全县568名股级干部全部是群众威信高、工作能力强的骨干力量。正是经过我们一手抓选人用人渠道，一手抓学习培训，我县广大公务员素质得到了不断提高，成为一支的群众信赖、为民办事的党政人才队伍。截止到目前，我县共有1304名党政机关公务员，其中研究生以上学历11人，大学本科学历562人，大专学历554人，中专及高中以下学历177人。

（二）职称评聘的激励约束作用成为经济建设的助推器。专业技术人才是科技人才队伍中的重要组成部分，是事业单位的中坚力量，在我县经济建设中发挥着重要的作用。为此，我们严格标准、规范运作，做好职称改革工作。一是严格推荐申报。细化、量化申报评审条件，实行申报单位、主管部门、县职改办逐级审报制度，尽可能的把那些工作能力强、业务水平高、贡献突出的专业技术骨干推荐为高一级专业技术资格。二是严格聘任管理。结合事业单位人事制度改革，坚持按需设岗、按岗聘任，优胜劣汰的职称改革原则，实行聘任政策、数额、结果三公开，真正把优秀专业技术人员选拔上来。对受聘人员实行聘任合同管理，明确具体岗位职责、权限，同时采取考核和任期考核等措施，并把考核结果作为专业技术职务续聘、解聘、晋升的重要依据，督促专业技术人才在岗位上能够发挥出应有的作用。为稳定基层人才队伍，对聘任中高级专业技术职务的，要求必须有基层工作经历，进一步保证了专业技术人员有良好的实践工作能力。三是严格开展继续教育。将继续教育作为加强专业技术人员能力建设和知识更新的一个重要手段来抓。定期组织专业技术人员学习《二十一世纪科学技术发展述略》等新政策、新理论，指导农业、教育、卫生等部门围绕本行业特点，开展专业知识培训，并严格落实继续教育证书验证制度，使每名初级专业技术人员每年接受继续教育都在80学时以上，每名中高级专业技术人员每年接受继续教育都在96学时以上。截止到目前，我县共有专业技术人员6845人，其中：按级别分正高职5人，副高职344人，中职3362人，初职3134人；按专业分，农、林、水、畜牧技术类196人，卫生技术类1003人，工程技术类450人，教育教学类4817人，其它类379人；按学历分，研究生以上1人，大学本科2282人，大学专科3379人，中专及高中以下1183人。通过充分发挥职称评聘的激励约束作用，充分调动和激发了全县广大专业技术人才的工作积极性，围

绕全县经济建设积极开发科技成果，应用到农业生产、企业生产经营领域，有力的帮助了农民增收、企业增产增效，推动了\*\*\*的经济发展。“十五”期间，共研究开发了《\*\*\*》、《\*\*\*\*》等\*\*\*项科技成果，获得了\*\*\*省创业三等奖和\*\*\*市科技进步二等奖等诸多奖励。

（三）企业科技人才服务领域不断扩大。坚持人才跟着项目走，人才为项目服

务的原则，实行“引、聘、培”三措并举，为促进企业发展和全县经济建设提供人才保证。一是积极引进急需人才。为解决重点单位重点项目对人才的需求，每年都由一名局班子成员带队，组织\*\*\*等企业劳资人员深入到\*\*、\*\*\*等地的各大中专院校开展招聘活动。同时积极参加临近省、市组织的人才交流会，扩大人才引进范围。近三年来，经我局引进的各类专业技术人才每年都在100人以上，高层次、高学历人员都在10人以上，有效的缓解了企业人才紧缺的矛盾；二是大力推行聘才兴业。借助毗邻北京、天津等大中城市的优势，通过短期借调、业务服务等方式聘用一批具有医疗卫生、经济、政治等专业知识的优秀人才来\*\*奉献聪明才智，促进\*\*\*经济发展。截止到目前，累计为科学实验站等单位引进的近十余名假日博士，为我县带来了多项技术成果，有效的推动了\*\*的经济发展。三是注重人才的培养。结合各单位需求，制订人才培训计划，实行院企联姻，每年都陆续选送一批应届高中毕业生到天津农学院、湖北水利水电学院等大专院校进行脱产学习，以解企业燃眉之急。我局在2024年为\*\*\*集培养的105名冶金专业大学生已开始为\*\*的重点项目建设提供技术力量。四是跟踪管理搞服务。一方面，加强人事代理工作，增加代理项目，简化代理手续，将单一的人事档案代理发展到转正定级、考评职称、调整档案工资、户粮关系接收等全方位代理，解除了他们的后顾之忧，为他们全身心的干好工作打下了基础。另一方面，我们从关心他们生活入手，不断拓展服务领域，实现以情留人。2024年以来，我们相继举办了两次“\*\*之约”大型联谊联姻活动，并指导\*\*、\*\*\*等集团筹建了人才住宅楼，在一定程度上解决好引进人才的婚姻和住房问题，许多在\*\*、\*\*\*的工作的外地大学生纷纷表示将落户\*\*、根扎\*\*\*干事业，努力为\*\*\*的经济发展贡献力量。截目到目前，我县企业人才累计达1932人，其中国有企业252人，非公有制企业1680人，全部在\*\*\*\*等全县重点项目建设工作发挥着不可替代的作用。

（四）乡土拔尖人才成为新农村建设的领头雁。一是完善优秀乡土人才选拔办法。采取个人申报、乡镇推荐、县直单位联合评审等方法，真正把我县的“土专家”、“田秀才”、种养殖能手、农民企业家等乡土人才选拔了出来。近两年，我们先后向省人事厅申报了\*\*\*\*\*\*\*等一批先进拔尖人才，有效地鼓励其发挥了致富带头人作用。二是着力提高乡土人才技能水平。今年我们将会同县委组织部、县农办、县科协等单位，邀请中国农业大学9名专家教授来我县开展食用菌及设施果菜栽培、奶牛奶羊饲养管理和疾病防治、淡水鱼养殖等实用农业技术培训，提高全县种养大户的科学种植、养殖水平。三是引导涉农专业的大中专毕业生发挥专长，面向农业生产第一线择业。今年我们出台了《鼓励高校毕业生到基层就业的意见》，对他们农业种植、养殖等方面制订了优惠政策，即帮助他们实现了就业，又弥补了农村实用人才不足的缺陷。截止到目前，我县共有农村乡土拔尖人才65人，其中种植类8人，养殖类19人，加工类38人。

虽然我局在科技人才队伍建设方面做了一些工作，也取得了一些成绩，但我们也感觉到离领导的要求和社会各界的希望还有很大的差距，与我县的发展形势都有不相适应的地方，还存在着一些不足，一是企业人才总量明显不足，各类企业人才只占人才总量的19，特别是高层次人才的力度还不够；二是本地人才外流现象急需遏制，相对于发达地区，我县引才没有优势，本县籍的人才，受外地良好条件和用人条件的吸引，不愿回乡就业。1999年到至今，本地人才外流320人，引进人才流失41人；三是乡土人才开发工作还需进一步加强，不仅数量上不能满足需求，而且主动参与市场竞争的能力不足；四是涉农类专业技术人员较少，只占专业技术人员总量的2.9，与全县416个行政村相比，只能两个行政村共用一个涉农类专业技术人员，远远不能满足我县农业建设一线的需要；五是乡镇机关公务员队伍年龄老化，目前，我县乡镇机关公务员平均年龄43岁，不完全不利于工作开展等，都需要我们今后认真加以解决。

二、改善我县人才队伍发展的对策及与措施

（一）制订科技人才发展长远规划与专项基金。根据×××经济、社会发展的实际情况和科技人才的需求状况，分别确定人才发展的短、中、长期目标，制订十年远景规划。出台具体的政策措施，通过政府拔款、用人单位自筹等渠道，建立专门的人才发展专项基金，用于人才培训、突出贡献奖励、攻读深造补贴、支持贫困大学生等，为人才成长、发展创造一个良好的政策环境。

（二）加强各类人才培养。一方面要“走出去”，用人单位与高等院校取得联系，建立人才培养协作关系，选送一批初、中级人才去学习深造，培养\*\*\*急需的学科技术带头人；近期应着重培养冶金、机电、高效农业和农林牧产品深加工方面的急需人才。同时还要组织企业家赴高校、科研机构各知名公司考察，开阔视野，更新观念；另一方面要“请进来”，继续聘请两院院士、省内外专家教授来讲座授课，为×××服务，聘请博士、硕士开展经济技术交流，提高我县现有人才整体素质和技术水平。

（三）着力在引进人才上做文章。在积极组织用人单位外出参加人才交流会，引进急需人才的同时，制定并实施行之有效地吸引人才的的政策措施，在编制、工资、职称等方面给予适当的优惠，在住房、配偶等方面给予妥善解决，特别是农、林、水、畜牧等涉农专业的双学位本科生、研究生、博士生，只要回\*\*\*就业，尽最大能力满足他们的要求，切实增强\*\*\*对各类高层次人才的吸引力。通过“假日博士”、“双休日研究生”等灵活方式柔性引进一批“候鸟型”人才，为\*\*\*的经济开新路，带动地方经济的发展。

（四）优化专业技术人才队伍结构。做好高中级资格推荐申报和初级资格评审认定工作，坚持重业绩，看成果的原则，通过考试与评审相结合的方式，不唯学历资历，综合审查其工作经历、工作能力、业绩成果材料，确实把工作能力强、业务水平高、贡献突出的专业技术骨干选拔出来，树立一批专业技术领域领军人物。

（五）强化专业技术人员继续教育。根据省市安排部署，重点抓好专业技术人员创新能力培训考核工作，采取培训与个人自学相结合的形式，在“十一五”前三年将全县专业技术人员轮培一遍，使他们不断增强创新意识，活跃创新思维，提高创新能力，进一步推动工作创新业绩，为我县经济发展创造更大的价值。

（六）大力开发乡土人才。制定有关乡土人才兴办科技实体和开发技术项目的优惠政策，多方面促进乡土人才脱颖而出。同时，建立乡土人才信息库，组建面向市场、灵敏度高的信息网络，帮助和引导乡土人才接轨市场，提高市场反应能力。

（七）充实乡镇机关公务员队伍。合理安排公务员流动，鼓励县直单位35周岁以下公务员到基层工作。扎实做好乡镇机关公务员招录工作，按照省市统一部署，从应往届大中专毕业生和事业单位工作人员中公开选拔一批有能力、有素质的人员补充到乡镇机关公务员队伍中去，缓解人员年龄老化问题，提高乡镇机关公务员的生机和活力。

（八）加强人才的后续管理。每半年召开一次人才座谈会，选出优秀人才代表出席会议，面对面倾听他们的意见和建议，及时进行改进和完善。配合组织部门做好人才组织发展工作，特别是对人才较为集中且人数较多的的大型私营企业建立人才党支部，最大限度的激发和调动各类人才的积极性和创造性。

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！