# 专业技术人才队伍调研报告（精选合集）

来源：网络 作者：烟雨迷离 更新时间：2024-06-17

*第一篇：专业技术人才队伍调研报告XX县关于专业技术人才队伍建设的调研报告根据自治区人力资源和社会保障厅的统一安排，为了全面准确地掌握XX县专业技术人员的现状，发现和解决现存问题，提出相应的对策建议，XX县委政府高度重视，认真按照《全区专业...*

**第一篇：专业技术人才队伍调研报告**

XX县关于专业技术人才队伍

建设的调研报告

根据自治区人力资源和社会保障厅的统一安排，为了全面准确地掌握XX县专业技术人员的现状，发现和解决现存问题，提出相应的对策建议，XX县委政府高度重视，认真按照《全区专业技术人才队伍建设调研提纲》相关内容对我县辖区内专业技术人才队伍建设进行了专题调研。现将调研情况报告如下：

一、XX县专业技术人员基本情况

目前我县共有专业技术人员名。在人员配置上，医疗卫生名，名，名，名；在人员的层次上，以上学历名，以上学历名，拥有职称

名，拥有职称名；在人员的年龄构成上，岁以上名，岁以下名；在人员的分布上，阿里本地名，区内其他地方的名，区外名。

二、近年来各行业急需紧缺专业技术人才培养、引进及使用情况

1．关于未来五年人才紧缺和引进情况。根据XX县地处边陲、气候恶劣、以农牧业尤其是畜牧业为主的实际情况以及XX县委县政府提出的“一二四四”工作思路，未来五年，我县在医护卫生、农牧业、矿产勘探、地质、水利、旅游、新闻等行业空缺较大，其中农牧业需求植物育种专业、植物

1营养与施肥专业、农业生态专业、作物栽培与耕作专业、农业气象专业、兽医类专业、动物遗传育种与繁殖专业等

名以上，矿产勘探类、地质类专业需求名以上，水利业需求农业水利专业、水利水电专业等 名以上，且要求具备较高程度的专业技术水平，新闻业需要播音与主持专业、广播电视新闻学专业等 名以上。

2．我县的人才引进情况。近两年来，XX县委县政府高度重视专业人才队伍建设，严格按照“科学技术是第一生产力”的要求，坚持从战略高度、长远利益出发，每年都专题召开县委常委会议研究人才队伍建设工作，制定人才发展规划，突出加大了对人才队伍建设的政策倾斜和财政投入。但目前我县在人才队伍建设上还存在着“引不进”“留不住”的现象，这主要存在以下几个方面的问题：一是人才观念落后。少数部门和单位对重视人才、培养人才、发现人才的认识不足，人才使用不到位，缺乏人才效益意识、改革创新意识和人才管理积极性。难以突破固有的人才工作框框模式，工作教条化，缺乏生机；二是“聚才”实力有限。受地理环境、交通不便、经济欠发达、收入差距大等因素的影响，吸纳人才能力相对较弱，很多专业技术人才不愿留在这；三是人才机制不规范。全社会公开、公平的用人环境还未完全形成，用人机制还不健全，人才作用难以发挥。奖惩激励机制和责任风险制度不够完善，很多时候存在着“论资排辈、能

上不能下”的现象，削弱了青年人才的积极性。同时，没有形成人才交流互动的氛围，各自为阵，缺乏整体性，制约了复合型人才的培养和队伍的协作发展。四是就业观念落后，在西藏这一个特殊的环境，很多就业者认为只有在行政单位才算就业，而对事业单位、一般的民营经济单位则积极不高。

3．对人才培养、引进方面的意见。经过我县认真的调查研究，认为在下一步人才的培养引进方面可以建立一个内养外引的长效模式。以本地区现有人才为培养和使用的重点，一是采取有效调整，优化人才结构，腾出职务，激发和提高现有人才；二是按照“实际、实用、实效”原则，有针对性地强化对紧缺急用人才的培训，并且鼓励专业技术人员通过在职进修、脱产学习，加强专业技能的学习与研究，提高专业化技术水平；三是不断提高人才待遇和工作条件；四不不断建立和完善人才职称评定制度，提高专业技术人才的积极性。在培养本地人才的基础上则是可以采取调动、兼职、咨询、讲学、科研合作等多样化形式引进人才，实行行政调动和柔性引进相结合、引进人才和引进智力相结合，多渠道开发、利用人才资源。

三、进两年来专业技术人员继续教育情况

我县认真按照“走出去”、“引进来”、“贴上去”的方式，即：有关部门人员定期深入到各单位、各乡镇了解人才紧缺和人才培训的具体情况，做到有的放矢。积极联系地区部门

及职业技术培训部门，在现有基础上，组织人员培训，提高专业技术水平。针对一些积极性不高的专业技术人员以及针对乡镇基础薄弱，人才缺失，农牧民群众受教育水平较低的现状，采取主动联系，积极上门的方式，引导其参与培训。近两年来培训次，其中2024培训次，2024培训 次，共计达到人次，使我县农牧民群众初步具备了一定的专业技术知识，掌握了一门致富手段，专业技术人才得到进一步培养，在农牧业等方面的紧缺局面得到一定缓解。但也存在以下几个方面的问题：一是培训对象的选择有一定的盲目性。部分单位在选派培训对象时，考虑欠周全，许多业务骨干没有被送去培训，而选派的对象有时存在基层较差，培训效果不好，或是不负责这一部分的工作，不能解决实际难题；二是对专业技术人员的再教育不够，尤其是一些新分配的本科生，实际操作能力、理论联系实际能力较弱，不能适应我县的实际情况；三是培训还缺乏一定的针对性。特别是面对西藏经济发展起步慢、经济总量小、缺乏实体这一具体情况，应该优先选择一些具有发展特色经济、特色产业等相关内容的培训；四是部分农牧民群众对培训的重视和认识不够，缺乏积极性和主动性，只是关注于误工补贴，学习达不到预期效果。在下一步的改进方面：一是加大专业技术人才培训的宣传教育力度；二是大力开展进行尊重知识、尊重人才的教育，形成尊重人才的社会风气；三是要不断加强领导对其的重视；四是要拓宽培养渠道，在职业技术培训中心的基础上，可以进一步扩宽到依托西藏大学、西藏农牧学院等一批高等教育学府上。

四、针对我区专业技术人才队伍建设方面存在的突出

问题，提出的对策和建议

根据目前我区专业技术人才队伍建设方面存在的以下

问题：一是人才流失严重。区内向拉萨流动，拉萨向区外流动；二是人才“引不进”，“留不住”；三是职业教育发展相对滞后；四是专业技术人员的再教育不够；五是社会环境需要进一步优化，为人才成长和发挥作用提供良性平台；六是人才分布和结构还需进一步优化；七是相关的制度和政策还不完善。经我县认真讨论研究，提出如下建议：一是要深刻认识人才是第一资源，要走“人才强区”，“人才强县”之路，建立健全培养人才“一把手责任制”；二是要不断完善专业技术人员的引进机制。加大人才引进力度，扩宽人才引进渠道，健全用人机制。要努力把从西藏走出去的优秀人才、毕业大学生又引进本区内，并主动出击引进其它人才，为他们提供施展才华的平台。三是要不断完善专业技术人才的培养机制。要紧密围绕本区经济和社会发展需要，制定符合实际的人才发展规划，按照不同区域，确定专业、人才培养重点。选拨技术带头人，组织专业技术人员赴先进地区进行培训，进行重点培养和跟踪管理。要牢固树立终身教育的观念，鼓

励在职人员学习“充电”，不断提高自身。四是不要完善专业技术人才的使用机制。采取更灵活的人才使用制度，不求所用，但求所用。对专业技术人才要更为关怀爱好，积极帮助，解决后顾之忧，用情感和荣誉留住人才。五是要不断完善专业技术人才的评价机制。要在全区范围内建立可操作性强，更加公平、公开、公正的专业技术评价机制。

**第二篇：专业技术人才队伍情况报告**

专业技术人才队伍情况报告

近年来，市人社局按照市委、市政府和市委人才工作领导小组对人才工作的总体部署，以科学发展观为指导，创新工作机制，注重协调配合，切实加强专业技术人才和技能型人才队伍建设，认真配合实施新农村建设人才保障工作，积极促进高校毕业生面向基层就业，努力提升人才工作水平，人才工作取得了一定成效。

一、队伍现状

截止2024年12月31日，各级各类事业单位共有专业技术人员16541人（其中女性8205人、少数民族663人、中共党员6961人）。按专业技术职务划分，高级职务809人、占总人数的4.89%，中级职务5198人、占总人数的31.42%，初级职务及未聘任专业技术职务10617人、占总人数的64.19%。按学历层次划分，研究生124人、占总人数的0.75%，本科6763人、占总人数的40.89%，专科7207人、占总人数的43.57%，中专及以下2447人、占总人数14.79%。按年龄划分，40岁以下的10483人，占总人数的63.38%，41岁至50岁的4394人、占总人数的26.56%，51岁以上的1664人、占总人数的10.06%。

二、以建设高层次专业技术人才队伍为核心，整体带动

了专业技术人才队伍层次的提升。

一是积极推荐选拔了省优专家和领军人才。省优专家10名，领军人才3名；二是培养选拔了一批市级拔尖人才。选拔第一批人选129名；三是建立健全了高层次人才信息数据库，入库人员达到843人。止目前，全市共有高层次专业技术人才836人（具有副高级能上专业技术资格的764人，硕士72人）,留学归国人员7人；在库享受院特殊津贴专家28人，甘肃省333科技人才7名、甘肃省555创新人才6名，甘肃省优秀专家10人，酒泉市专业技术拔尖人才129人；四是积极争取了省级学术技术带头人和创新人才科研项目资助经费。五是通过深化职称制度改革，鼓励各类人才发挥积极性和创造性。2024年共有784人晋升了专业技术职务，其中晋升高级职务156人、中级职务469人、初级职务159人，组织2312人报名参加了国家级专业技术（执业）资格考试，在市人力资源市场组建了农林牧、教育、工程三个系列初级职务评委会，为40多名非公经济单位专业技术人才评定了技术职称。六加大教育培训力度，提升了各类人才整休素质。认真组织实施了专业技术人才知识更新工程，组织各类人才参加了不同类别的继续教育培训。推荐选拔了50多名中青年专业技术人员参加省内外举办的各类高级研修班，专业技术人才接受继续教育的覆盖面超过98%。七是通过引进外国智力和出国（境）培训提升了各类人才专业技能。2024年完成了7个引进国外技术管理人才项目，聘请外国专

家10人次。聘请2名香港志愿者，为瓜州县120名中学英语教师进行了为期10天的强化培训；为酒泉中学、酒泉市一中等4所具有外教聘请资格的学校联系聘请外籍英语教师8名。组织5名乡镇干部参加了“西部地区千名乡镇干部培训工程”赴香港培训班，组织4名乡镇领导参加了“新农村建设赴韩国培训班”，组织6名中学英语教师参加了为期21天的北京大学强化培训班。八是配合实施“新农村建设人才保障工程”，完成了“农业科技人才队伍建设和人才智力援助工程”子工程工作任务，有42名农业科技人才晋升了专业技术职务。

三、加强指导，督促落实，积极促进毕业生面向基层就业和服务。

一是连续两年完成了省委、省政府促进高校毕业生就业的民生实事任务。安置“农村纯农牧户零就业家庭本科以上毕业生”147名、农村中小学教师341名、乡镇卫生院工作人员582名和基层兽医站工作人员50名。二是做好了高校毕业生“三支一扶”和进村（社区）选拔工作。三是做好了各类高校毕业生日常管理 和服务工作。四是公开招聘20名毕业生到新能源基地建设相关事业单位工作（选拔工作正在进行中）。五是积极举办创业、就业招聘会，为各类人才和毕业生提供 创业和就业岗位，累计提供就业岗位4535个，签订就业意向4109人。六是积极与各类企业沟通协调，命名20户用人单位为首批高校毕业生就业见习基地，为高校

毕业生到非公经济组织创业就业搭建了平台。

经过努力，人才队伍建设虽然取得了一点成就，但也还存在着一些问题和不足。主要是：人才队伍的总量不足，分布不均，结构有待优化调整；高层次复合型、创新型和技能型人才缺乏，创新能力亟待提高；专业技术人才队伍建设方面的投入不足，激励措施难以落实。

**第三篇：区人事局关于区专业技术人才队伍人才工作的调研报告**

区人事局关于区专业技术人才队伍人才工作的调研报告

区人事局关于区专业技术人才队伍人才工作的调研报告

为全面贯彻党的十七大精神，树立落实科学发展观，进一步推进“人才流入区”建设，按照市里要求，区人事局在调研汇总后，就全区专业技术人才队伍建设存在的问题进行专题分析，研究对策，现报告如下：

一、全区事业单位人才队伍基本状况 截止目前，全区有各类专业技术人才5583人，其中女性3595人，占64%；少数民族1291人，占23%。从学历结构看，本科有3223人，占58%；专科1741人，占31%。从年龄结构看，35岁以下的有2295人，占41%；36岁至45岁的

有2024人，占40%；46岁至55岁的有1059人，占18%；56岁以上的有135人，占1%。从技术职务结构看，具有正高级资格的15人，具有副高级资格的576人，占11%；具有中级资格的2457人，占46%；具有初级资格的2492人，占43%。从行业分布结构看，专业技术人员主要集中在教育、卫生行业，教育行业有4090人，占73%；卫生行业有771人，占14%；其他行业专业技术人员多不足百人。

二、经验作法和主要问题 红山区委、区政府高度重视人才队伍发展，专业技术人才队伍已逐年呈“阶梯状”“滚雪球”式向前发展，人才总量不断增加，基本形成了一支数量较多、门类齐全、素质较高、能力较强的专业技术人才队伍，有力地促进了全区各项事业的发展。

拓展评审范围，将评审工作扩展到非公经济单位。

随着社会进程和改革的发展，非公经济在社会生活中的地位越来越重要，非公

经济单位是今后容纳下岗职工和大中专毕业生的一个重要途径，同时非公经济的发展也离不开人才的支持，我们积极响应区委、区政府的决策部署，明确了非公经济专业技术评聘和专业技术人员晋升的办法。－间共为非公经济单位的约600名专业技术人员评定了专业技术职称。

结合实际，科学、合理地设置专业技术岗位。

在严格执行赤峰市人事局《关于印发%26lt;赤峰市事业单位专业技术职务岗位设置实施意见%26gt;的通知》和赤峰市人事局《关于印发%26lt;赤峰市事业单位专业技术职务岗位设置与聘任工作实施意见%26gt;的通知》两个文件精神的基础上，结合我区实际情况，进行了几次岗位设置和调整工作，并依照岗位设置进行了聘任工作的常规化管理。通过几年来的严格管理，在红山区人事局对各单位直接进行设岗后，并把各单位在岗位数额内的聘任权力直接下放给了

各单位，简化了中间程序，减少了有关部门的干预，提高了岗位聘任的透明度，有效地提高了广大专业技术人员的工作积极性。同时，还出台了重点面向基层、面向农村、面向偏远学校的职称聘任政策，有力地解决了基层人民教师的待遇问题，受到了社会各界的好评。建立实施人才储备制度，为专业技术人才队伍增添活力。

为有效解决“十五”期间我区专业技术人才队伍出现的年龄结构断层断档、人才外流现象严重、经济管理人才及高中级专业技术人才匮乏等不容忽视的问题，区委、区政府出台了《关于建立人才储备制度的意见》和《赤峰市红山区公开招考储备人才暂行办法》，并决定自开始，在全区事业单位实施人才储备制度，面向全社会公开招考储备人才。共录用了32名使用储备人才，信息库储备人才16名，社会反映效果良好。

我区的专业技术人才队伍建设工作，通过几年的努力，有了较大的突破，但仍

然存在不少问题，主要体现在以下几个方面。

人才外流已经显现。其一，现有专业技术人才外流较多。市直各单位到红山区挖人才现象严重，教育、卫生系统每年都有近20名中、高级专业技术人才调出区外或辞职另谋发展；参加工作几年的大学毕业生在职考研深造后，很少回乡发展创业。其二，红山区籍生源的本科毕业生回家乡创业的越来越少。据调查，自以来，红山区考生被全国各类大、中专院校录取的有9335人，仅有1605名毕业生回乡报到，报到率仅为17%。其三，人员借用影响了基层事业单位的人才使用制度的建立。“占其编不在其位，吃其饷不为其谋事”的现象在全区事业单位不同程度地存在。据统计，截至目前，全区各事业单位外借人员累计198人，其中教育系统外借人员就多达144人。其四，部分优秀人才被提拔使用后，往往脱离本专业工作，专业不对口也造成了人才的“隐性”流失。

人才队伍整体素质偏低。首先，专业技术人才总量相对偏少，人才短缺。其次，结构比例失衡。人才主要集中在教育、卫生、城建、文化等系统，而农业、畜牧业、林业、水利等行业专门人才较缺，在财政、审计、统计等业务性较强的部门中，具有专业技术职称特别是具有高学历、高职称的人员所占比例很小，在企业中缺乏有知识、懂经营、善管理的高级人才。比如在我区5583名专业技术人才中，具有研究生学历的仅有6名，具有副高级以上专业技术资格的591人，仅占11%。而在591人中，教师就占了467人，其他行业为124人，仅占2%。此外年龄结构也不尽合理，因已经有几年未大量进人，且有许多人接近退休年龄，在年龄阶段上出现空档，难以形成人才年龄上的梯次结构模式。第三，能级结构较差，有的单位人员大量超编，却缺乏能胜任专业技术岗位工作的人；有的单位因受编制限制，其急需的人才却进不来。这一点在教育、卫生系统表

现较为突出。以教育系统为例，核定编制3887人，实有人员4156人，超出269人。即使这样，各中、小学能胜任本职岗位工作的优秀教师所占比例较少，仍然显得人才匮乏。形成这一状况的因素很多，但主要因素是以前实行统分政策，致使大量的体校、艺校、幼师和中师音、体、美专业毕业生进入到教育系统而酿成的后果。据统计，在师范类毕业生实行统分政策的几年里，就有741人进入教师队伍，其中音体美及幼师专业387人，占52%。而国家正规院校毕业的，具有大专以上学历的非师范类毕业生回乡报到211人，安置到事业单位54人，就业率仅为%。

人才管理机制不活。一是人员冗杂，出口不畅。主要原因是没有纳入社会保障体系，基本生活无保障，后顾之忧较突出。据调查，我区大部分靠营业性收入维持运转的事业单位，每年营业收入所得几乎都用在了“人头费”上，为保工资、保运转已不堪重负，更新设备、引进技

术、培养高新尖人才则无从谈起。二是一些长期病假人员占编不上岗，工作无人干，影响事业发展。这些长期不上班的人,不但给单位内部管理带来了困难,给相关工作也造成极大的负面影响。专业技术人才施展才能的环境欠佳。留住人才、吸引人才、培养人才、使用人才在政策还存在着“缺位”现象，尚未形成一套行之有效相互配套的人才资源开发政策，不利于人才发展创业，阻碍经济发展和社会进步。比如，我们鼓励大中专毕业生到民营企业就业、创业，但政策滞后。突出的是在社会保障体系方面，医疗保险、养老保险、失业保险等现代企业管理制度在民营企业发展缓慢或尚未建立，致使大中专毕业生不愿到民营企业发展创业，只能另谋他路或远走他乡。据调查，自以来，回乡报到的1605名大中专毕业生中，仅有72人到民营企业就业，仅占4%。在用人上，缺乏激励竞争机制，“一聘终身”“一岗终身”限制了人才积极性、创造性、重要性的

发挥。机制不活，尤如一潭死水，既无生机也无活力。另外，人才市场建设欠账过多。人才资源的开发和配置要通过市场调节的手段来进行，而我区却没有人才资源开发和配置的服务平台,没有固定的人才交流服务场所，以致人才交流信息不灵，为人才服务的通道不畅，某种程度上阻碍了人才资源开发工作的全面开展，不利于人才科学流动和合理交流。

三、专业技术人才开发的趋势预测 第一，缺乏300－400名不同学科的教育人才，其中应引进一些高层次成手教师，同时引进一些高学历的年轻教师。第二，引进约100名工程、经济类人才，推向工业园区工作，以发展、壮大工业园区的发展。

第三，引进约100名实用农业技术人才，发展近郊农业，为红山区菜篮子工程发展提供人才。

第四，吸引事业单位常规人才约200名。

四、进一步发展、壮大、优化我区人才队伍的对策和建议

创新用人机制，优化人才环境

人才环境与经济发展环境密不可分。环境也是生产力。近年来，我区在优化人才环境方面做了一些工作，制定了一些引才引智的优惠政策。但目前仍然存在着“优秀人才难引进，拔尖人才难留住，现有人才难流动”的现象，高层次人才的数量和比例呈逐年下降趋势，人才发展后劲不足。对此，一是在人才培养使用方面，根据红山区的实际，重点把专业技术人才队伍建设的立足点放在自主培养和自我发展上，在盘活现有人才上下功夫，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下充满活力的用人机制，为经济发展和社会进步提供强有力的人才保障。二是在人才流动方面，按“不求所有，但求所用”的原则，对急需的、高素质的专业化人才实行区域内合理流动的政策，进一步放宽和简化交流手续。三是在人才引进方面，要建立党政领导和业

务部门联系专家制度，有计划、有重点，有针对性地引智引才。四是在人才开发方面，要建立人才发展创业基金，并制定相应的使用政策。对急需的高级人才舍得花重金聘请；对有重大贡献的人才，可高酬重奖；对到民营企业发展创业的高学历毕业生，可纳入社会保障体系，全力打造拴心留人的良好环境。完善就业安置政策，把好事业单位进人关

抓好人才配置交流的基础性工作。一是继续实施人才储备制度。本着按需设岗、以岗定人的原则，按需求计划，采取公开、平等、竞争、择优的考录方式，将那些高学历、高素质的毕业生充实到工作一线。从根本上解决实行统分政策无序进人、人才断层断档问题。二是探索完善吸引毕业生返乡创业办法。在以往经验的基础上，建立“名牌高等院校毕业生创业发展基金”，对回乡创业的名牌高等院校毕业生由“创业发展基金、用人单位、毕业生个人”三方面出资的方式将其

纳入社会保障体系，消除其后顾之忧，吸引和鼓励莘莘学子回乡创业。采取得力措施调整人才结构

我区事业单位与规模以上工业企业所拥有专业技术人才的比例为30：1，由此可以看出经济建设一线人才严重匮乏，科技成果转化率不高。现有人才在机关的多，在企业建设一线的少。针对这一现状，应采取措施，建立起更加灵活、有序、开放的人才流动机制。一是要积极1 2 下一页

**第四篇：中国专业技术人才队伍建设成就**

人才是最宝贵的资源，是我国在国际竞争中能否赢得主动的决定性因素之一。专业技术人才是人才队伍的重要组成部分，是引领科技进步和经济社会发展的动力，一直发挥着不可替代的作用。

党和政府一向高度重视专业技术人才队伍建设，大力开发人才资源，适应了国民经济和社会发展的需要，有效地推进了社会主义现代化建设。目前，我国已经初步形

成了一支具有相当规模、具备一定开拓创新能力的专业技术人才队伍，为推动科技创新、文化创新，促进我国经济社会发展作出了贡献。

一、顺应时代要求——专业技术人才队伍整体实力不断增强

人类社会进入新世纪后，科学技术的发展不断加速，知识经济迅猛发展。知识和人才已经成为新时代的两大支点，专业技术人才的数量和质量正在成为制约经济增长和社会进步的关键因素。

我国专业技术人才队伍建设坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，人才队伍不断扩大，人才素质不断提高，整体实力不断增强，为全面建设小康社会伟大事业提供了强有力的人才智力保障。

截至年，我国人才资源总量达到．亿人，其中专业技术人才万人，公有经济专业技术人才万，两院院士达多人，有突出贡献中青年专家多人，百千万人才工程国家级人选多人，享受政府特殊津贴专家．万人，博士后研究人员万余人，留学回国人员．万人，高层次专业技术人才队伍已初具规模。

与此同时，专业技术人才队伍的整体素质不断提高。年，在公有经济专业技术人才队伍中，大专以上学历．万人，占总人数的．％；高级职称．万人，占总人数的．％。一大批具有较高创新能力的科技领军人物和拔尖人才涌现出来，成为我国科技进步和经济社会发展的栋梁，为全面建设小康社会提供了重要的人才支撑。

选拔人才不拘一格，吸引人才放眼四海。如今，随着我国综合实力的不断壮大，留学人员和回国专家工作发展势头良好。从年起，我国专门设立了海外高层次留学人才引进资金，截至目前，先后有位高层次留学人才获得一次性资助万元。同时，出台政策支持留学人员回国创业，目前全国已建成各级各类留学人员创业园多家，入园企业超过家，万余位留学人员在园内创业。有关部门组织了多期留学人员和留学回国专家为国服务团，实施了海外赤子为国服务行动计划。

年底，正值国际金融危机席卷全球之时，中央果断部署并启动了海外高层次人才引进战略——“千人计划”，用到年，在国家重点创新项目、重点学科和重点实验室、中央企业和国有商业金融机构、以高新技术产业开发区为主的各类园区等，引进并有重点地支持一批能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和领军人才回国（来华）创新创业。在一系列准入政策、优待政策、重用政策、来去自由政策的激励下，“千人计划”已引进海外高层次人才多人，他们正在我国经济社会发展的各个领域发挥着重要作用。

二、勇立时代潮头——专业技术人才队伍日益发挥重要作用

人才推动创新，创新推动发展。

多年来，专业技术人才在经济社会发展中的作用不断增强，广大专业技术人才在国家重大科研项目攻关和重点工程建设方面取得了显著成绩，在国防尖端技术的开发和关系到国计民生的应用研究方面作出了突出贡献，在理论创新、制度创新、科技创新、文化创新等方面取得了重要突破，创造了载人航天、高性能计算机、现代装备制造、生物技术等一大批具有世界先进水平的重大科研成果，取得了三峡工程、南水北调、青藏铁路、高速轨道交通等重大工程建设的成功。在经济社会建设的主战场上，专业技术人才发挥着重要的引领作用，成为走中国特色自主创新道路的重要力量。

自主创新是提升科技水平和经济竞争力的关键，也是调整产业结构、转变经济增长方式的重要环节。增强自主创新能力，核心在人才，关键是要建设一支数量充足、结构合理、富有创新能力的高层次专业技术人才队伍，创造人才辈出、人尽其才、才尽其用的良好氛围。

多年来，一大批杰出专业技术人才树立了心系祖国、服务人民的高尚情操，发挥求真务实、勇于创新的科学精神，发扬不畏艰险、拼搏进取的职业操守，在本职岗位上不断作出新的贡献。严泽生，天津钢管集团股份有限公司高级工程师，开发出新的设计计算模型，改善了金属在轧制过程中的不均匀变形，使年设计能力万吨的机组创造出超万吨的世界纪录；杜彦良，石家庄铁道学院教授，他的研究实现了铁路路基冻土病害及其稳定性的预测预报，为青藏铁路建设立下功劳；王汉中，中国农业科学院研究员，主动放弃留校任教，选择到田野研究油料作物，一干就是年。正是许许多多专业技术人才爱岗敬业，脚踏实地，团结协作，淡泊名利，不断开拓进取，扎实工作，他们才得以在全面建设小康社会、建设创新型国家中发挥着不可替代的重要作用。

专业技术人才队伍建设是一项长远工程，不能否认的是，目前我国高层次专业技术人才数量不足，特别是战略型领军人才和自主创新人才短缺，区域、行业分布不尽合理，结构性矛盾突出，人员流失、年龄老化现象依然存在。

为了让优秀人才能够脱颖而出，我国积极实施了全国专业技术人才知识更新工程，从年至年已培训近万名中高级专业技术人才。同时，在不同的行业领域建设了一批优质高效的继

续教育施教机构，推动了专业技术人员继续教育的深入发展。年以来，人力资源社会保障部会同国务院各部委、各有关单位联合举办了多期专业技术人员高级研修班，累计培训各行业急需紧缺人才．万多人。我国还积极支持发展远程教育，开发专业技术人员继续教育公需科目和专业课程，充分发挥各类行业协会和培训机构的作用，目前各类培训机构已达万多家，继续教育服务体系正在形成。

扩大专业技术人才队伍整体规模，是建设人才强国、创新型国家的基础措施，是全面建设小康社会，推动经济发展、建设和谐社会的必然要求。经济社会的快速持续发展需要大量高素质的专业技术人才供给，为我国经济、政治、文化、社会建设提供有力支撑。到年，我国专业技术人才总数将达到万人，到年专业技术人才总数有望达到万人。

三、展望时代发展——专业技术人才队伍建设积累宝贵经验

人才资源的开发已经成为世界各国经济和社会发展的战略制高点，占领这个制高点就能够在国际竞争中处于有利地位。能否拥有和保持一支规模宏大的高素质的人才队伍，已经成为我国在国际竞争中是否处于有利地位的重大战略问题。

从“科学技术是第一生产力”到“人才资源是第一资源”的科学论断，再到“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”方针的确立，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。各级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。

创新出自实践，实践推动创新。专业技术人才队伍建设的实践为我国今后一个时期人才发展战略的实施提供了宝贵经验：

1、专业技术人才队伍建设必须坚持服务发展。只有围绕发展，服务发展，才会有动力，有活力，必须把服务发展贯彻始终，真正做到专业技术人才工作的目标任务围绕发展来确立，政策措施围绕发展来制定，工作成效依靠发展来检验。

2、专业技术人才队伍建设必须坚持以用为本。要把促进人才健康成长和充分发挥人才作用放在首要位置，尊重人才的社会价值和个人价值，尊重人才的个性和特殊禀赋，遵循人才成长规律。坚持在实践中发现和识别人才，培养和锻炼人才，造就更高层次的人才。

3、专业技术人才队伍建设必须坚持高端引领。高层次人才是专业技术人才队伍建设的重点，是整个人才队伍建设的战略抓手。一批学术造诣精深、敬业精神突出的高层次领军人才，能够带起一大批创新团队，带动一大批创新产业的发展，引领一门学科的前沿。只有以高层次创新型领军人才为重点，才能全面推动整个专业技术人才队伍的不断发展壮大。

4、专业技术人才队伍建设必须不断创新机制。人才工作的活力取决于体制机制，必须把是否有利于促进专业技术人才的成长，有利于促进专业技术人才的创新活动，有利于专业技术人才作用的充分发挥，作为创新体制机制的出发点和落脚点。

5、专业技术人才队伍建设必须坚持整体开发。专业技术人才队伍建设政策性强，涉及面广，涉及不同行业、不同地区、不同门类的各种人才，涉及高、中、初不同层次的人才，涉及培养、吸引、使用不同环节，必须坚持科学发展，统筹兼顾，既要重视整体规划，又要坚持分类指导，正确处理好增加数量和提高素质的关系，协调好不同地区的人才发展，统筹好不同专业领域的人才发展，处理好现有人才和引进人才的关系。

**第五篇：鄂州市人才队伍调研报告**

好范文原创投稿

鄂州市人才队伍调研报告

一、我市人才工作的基本情况

近年来,市委、市政府高度重视人才工作，采取一系列有效措施，切实加强了人才队伍建设，形成了强有力的人才工作机制、人才成长

机制和人才使用机制。

（一）人才总量不断增加,结构趋于合理

截至2024年底，全市人才资源总量为11.64万人，占全市人口总量的10.87％。其中党政人才0.45万人，专业技术人才5.2万人，企业经营管理人才1.05万人，技能人才2.74万人，农村实用人才2.2万人，分别占总数的3.86%、44.67%、9.02%、23.54%和18.90%。在人才结构上进一步趋于合理，在学历结构上，研究生980人，占2.2％，大学23651人，占23.5％，大专68234人，占58.3％。在专业技术人才中，高、中、初级所占比例分别为4.7%、38.1%和57.2%。

（二）完善多种引才渠道，引才力度明显加大

一是搭建高校毕业生就业平台。以加快市场对接、人才对接为前提，建立充满活力、分类分层、公平公开、统一有序的人才招聘体系。近两年，组织全市企事业单位参加各类人才招聘会10余场次，现场洽谈6900余人。其中鄂州大学、市教育局、中心医院等单位组团参加上海、长沙人才招聘会，共引进博士、硕士生12名，副高级以上职称8人。

二是搭建人才供求信息平台。建立鄂州人事人才网，新增人才招聘、人才求职、网上招聘等栏目，并与城市圈及省内其他城市人才网站实现链接，信息共享。人才需求信息及各类入库求职者达1万余人，入库招聘单位近百家。

三是推进校企联姻，实现人才项目对接。依托“一主三新十特百新社区”的城市空间架构布局和鄂丰、鄂重博士后产业基地优势，大力开展与高校、科研院所项目合作。常年聘请百名专家教授在产业园区开展科技项目攻关、科技成果转化和技术推广应用。梁子湖绿色食品开发有限公司引进湖北工业大学姚晓玲教授专利研发胡柚茶、胡柚饮料，年转化胡柚6000吨，产值9000万、利润1千万，消除了广大柚农的后顾之忧，实现了科技成果转化与企业双赢。

（三）转变人才管理方式，用才机制日趋灵活

逐步深化了人事制度改革，全面实行了“凡进必考”的进人机制。各级党政机关积极推行中层干部竞争上岗，干部交流轮岗，初步建立了充满生机和活力的选人用人机制，如葛店开发区对局级干部实行竞争上岗和考核聘任制，对科级干部实行双向选择、全员聘任和待岗制，有力促进人才干事创业氛围的形成。事业单位进行了人事制度改革，实行公开招聘和评聘分开，创新收入分配办法，建立绩效工资机制，激发了人才的积极性和创造性。

在企事业单位建立了户口不迁、关系不转、双向选择、能进能出的柔性人才流动机制。近几年来，鄂州通过多种形式“柔性”引进全国各地各类人才4000多人次。如引进的国际计算机视觉及图像科学领域最高荣誉“马尔奖”获得者、美国加州大学终身教授朱松纯博士，成立了湖北莲花山计算机视觉与信息科学研究院，成功申报了5个国家863项目，10多个国家级、省级重点项目，成为国内外最具吸引力、最有活力的计算机科研人才聚集地之一。又如引进到葛店开发区的武大有机硅股份公司的廖劲总经理，将公司从6年前年产值不足200万发展到现在年产值过亿元，并获得省科技厅重大专项资金500万元。

（四）建立灵活多样的培养机制，育才效果日益凸显

在专业技术人才队伍建设上，以高层次人才队伍建设为重点，注重提高其科技创新能力。在企业经营管理人才队伍建设上，以培训服务为重点促进中小企业发展。组建中小企业人才培训服务中心，培训了100多家企业的厂长经理。在技能人才队伍建设上，以培训基地建设和激励机制为重点。大力推动职业教育产业基地建设，发展民办职业教育，申报开办了两所民办技校，审批开办21家职业培训机构；近两年累计投入1645万元用于农村人才资源培养开发，着力实施新型农民科技培训工程、“阳光工程”、“雨露计划”、“温暖工程”，集中举办培训班755次，培训31260人（次）；组织专家现场指导803场（次）。

（五）建立有利于人才发展环境，留才措施不断完善

一是积极落实各项人才政策。针对我市近几年来制定的关于加快实施人才强市战略的意见》、《鄂州市柔性人才管理办法》、《鄂州市引进专业技术人才试行办法》等关于人才工作的规范性文件的落实力度加大。如在科研经费、专家休假、专家津贴、人才发放住房补贴等方面对人才进行了政策性落实，形成了人才工作的政策氛围。

二是搭建人才发挥作用的平台。建立国家级CAD应用工程示范企业2家、中国博士后产业基地2家、国家

级生产基地4个、省级星火科技示范企业4家、省级生产力促进中心1家、省级工程技术研究中心1家、省级企业技术中心8家、省级农业科技示范基地2家、省级高新技术企业64家、市级企业技术中心30家，积极为优秀人才搭建干事创业平台，每年引进或柔性引进100多名副高以上人才。

三是营造尊重人才的氛围。通过组织开展十大突出贡献专家、十大杰

出乡土人才、“名医名师”评选、十大杰出青年评选等各类优秀人才评选活动，对为全市科技进步和经济建设作出突出贡献的高层次人才进行表彰奖励，激发了各类人才干事创业的积极性。

二、存在问题及原因分析

经过几年的努力，我市人才工作已呈现出较好的发展态势。但是，与实现“两个率先”、建设“两区两市”宏伟目标的要求相比，与发达地区相比，仍有一定差距，主要表现在以下几个方面：

（一）人才总量相对不足。全市各类人才总量占人口的密度为10.87%，高于全省6.2% 的人才密度，省内仅低于武汉市12.5%的人才密度，与东部发达地区18%的人才密度差距较大。总体上说，我市仍处于人才短缺阶段。一是高层次人才短缺。专业技术人才中，高级职称仅占4.7％，远低于武汉市16.46％的水平。二是高学历人才短缺。大学学历以上人才 人，占人才总量的 %，仅有研究生 人。三是拔尖人才短缺。全市有成果、有建树的拔尖人才较少，特别缺乏高新技术和创业能力强的领头人。全市国突、国贴、省突、省贴专家仅68人（其中退休、退养的已达36人）。从1999年到2024年，全省共评选表彰科技进步奖近3000项，我市仅获得28项，其中一等奖2项（与市外单位合作），二等奖2项，三等奖及中小企业创新奖24项。四是专业人才相对短缺。如教师总量较大，但全市生物、地理等专业教师极度紧缺。

(二)人才结构与布局不尽合理。从区域分布来看，人才主要集中在城区，占 %。从行业分布来看，行政事业单位集中了中专以上学历人才资源的61.8%，工业行业人才数量只占全部人才资源的14.63%。从年龄结构上看，人才年龄老化、青黄不接的现象比较突出。有的党政机关没有40岁以下的工作人员，没有50岁以下的科长。全市9282在编任课教师中，30岁以下的仅1691人，占18％；50岁以上的有2786余人，占30％。

(三)人才培养能力不强。我市只有1所专科学校，每年毕业生 人，留在鄂州就业的只占 %。近三年来，我市考入各类高校的本科生高达 人，但到鄂州工作的本科生仅 人，占输送出去的 ％。各级部门和单位，尤其是企业对人才培养的资金投入力度不够充足，在人才使用上急功近利的倾向比较突出，人才终身教育的观念比较淡薄。

(四)人才的作用尚未得到充分发挥。一是高才低用，资源浪费。一些单位进人时唯求高层次，使用时却学非所用，许多高层次人才被引进到单位后，并不被重用，没能安排适当职务和岗位，不能把所学、所长在工作中有效发挥。二是专业不对口，学非所用。许多人才进入单位后所学与所做未能有机结合，学非所用。

(五)人才难引进、易流失的现象比较突出。一是人才“入口”小。机关、事业单位实行编制管理后，一些机关、事业单位长期得不到年轻人员补充。二是高层次人才和紧缺人才引进难的问题依然存在。如我市连续几年物色、招聘城市规划、金融人才等，但效果都不够理想。三是人才难留住，易流失。据统计，鄂州经济开发区的民营企业员工的年流失率在25%左右，流失的人才大部分是企业管理和技术方面的的中坚力量。葛店经济技术开发区同样也面临人才流失的尴尬，以湖北浩信药业有限公司为例，该公司每年招聘近30个大学毕业生，但最后能留下来只有2、3个，人才流失率高达95%。

引起上述问题的因素是多方面的，既有大气候的关系，又有小环境的影响；既有客观原因，也有主观原因。归纳起来主要有以下几个方面：

一是认识不够。我市大部分机关和企事业单位，对人才的认识不足，没有真正树立“人才投入是效益最大的投入”这一观念，往往侧重于考虑投入的成本，而忽视人才的知识和能力提升后所产生的效益。

二是待遇偏低。我市人才的薪酬水平普遍较低，目前在我市企业就业的大学本科毕业生，月平均工资在 元左右，机关、事业单位的大学本科毕业生在 元左右，而全国大学生工资水平一般在1000—4000元之间，我市接近最低水平。相当多的企业没有或很少有奖金，人才的收入与业绩挂不起钩来，大大降低了人才的工作积极性。

三是聚才环境不优。我市规模大、实力强、成长快的企业很少，大多为传统产业，生产工艺相对落后，科技含量不高，经济总量偏小，高层次人才发挥作用的平台狭窄，吸纳和集聚高层次人才的能力不强。各级政府和部门很少注重交流场所的建设,一些学术报告会、专家论坛等也大多面向政府部门，专业人才的参与率并不高，缺少好的学术交流渠道。城市品位尚待提高，城市功能不够完善，娱乐场所较少，生活配套设施不够齐全，不能满足各类人才的多种需要。

四是体制机制不完善。市委人才工作领导小组成立以来，组织部门参谋服务、宏观指导、综合协调的职责还没有充分发挥；人才工作领导小组成员单位还没有切实履行好工作职责，甚至部分成员单位对人才工作认识不清，对人才工作的政策措施研究不够。

三、对策及建议

（一）创新举措，大力引进高层次创新创业人才

一是制定引进高层次创新创业人才的优惠政策。尽快设立市人才资源开发专项资金。据我们调查，宜昌市设立了500万元的人才开发专项资金，荆门市每年拨款100万元作为人才发展基金，黄冈市设立每年200万元的市长人才资源开发资金，襄樊市设立了每年200万元人才开发专项资金，恩施州设立每年100万元人才资源开发资金。而我市未正式设立人才资源开发专项资金，市财政每年安排人才工作经费10万元。

对落户我市创办科技型企业、产品符合我市重点支持产业发展方向、拥有自主知识产权、有较大市场潜力和预期经济效益的企业领军人才以及引进的高级经营管理人才和掌握关键技术的高层次研发专家等高层次创新创业人才，市级人才开发专项资金加大对他们的研发资助力度，并给予与本地房价相适应的住房补贴或异地安家费等。

二是加大柔性引才力度。鼓励企事业单位面向武汉城市圈弹性引才引智，通过产业聚才、核心人才带动引进、高新技术项目合作开发、课题委托等方式，采取兼职、技术咨询、担任顾问或“星期天工程师（教授）”等形式，自主引用紧缺必需的高层次人才。对企业申报的智力项目需求，由市人才办协同相关单位牵线搭桥，支持企业与圈内高校、科研院所开展项目合作共建。对用人单位引进使用每年能来鄂州工作一个月以上的高层次特殊人才，报经市委人才办审核认定，市人才专项资金给予特别津贴。对人才引进工作突出的企事业单位，政府实行以奖代补。

三是建立人才引进快捷机制。成立由相关部门组成的高层次创新创业人才引进协调机构，在市委人才工作领导小组领导下开展工作，负责审定引才计划，组织实施征集引才需求、发布对接、申报推荐、审核资助等活动，为人才提供“一站式”服务。另外，根据重点人才引进计划，每年拿出一定数量的专门编制，专门用于事业单位领军人才的引进。

（二）突出重点，实施领军人才专项培养计划

针对我市领军人才匮乏的现状，未来3-5年重点推进“215”拔尖创新人才培养计划（即培养选拔20名省级以上中青年高级专家，100名左右市级学术技术带头人，500名左右的优秀青年专业技术骨干）和“151”企业经营管理人才培养计划（即努力培养造就10名以上省级品牌企业家、50名以上市内知名企业家、100名以上复合型经营管理人才），重点培养一批以领军人才为核心的人才团队，造就一支具有风险决策能力、创新管理能力的企业家队伍。

一是选定对象重点培养。主要面向高新技术、支柱产业、重点工程和重点学科领域，由骨干企业、创业服务中心和经济开发区等推荐，选拔一批创（领）办科技型企业，拥有自主创新的科技成果，经营情况良好，依法经营的企业法人或高级经营管理人员；具有较强的技术创新能力，在我市重点发展产业领域拥有自主创新的科技成果或掌握相关核心技术的企业技术骨干或负责人；以技术入股形式参与创办科技型企业、积极推进科技成果产业化的高校、科研单位科技人员。经市委人才办会同相关部门评审认定后，作为重点培养对象登记掌握，实行跟踪培养。

二是拓宽渠道针对性培养。由市委人才办牵头，相关部门配合，整合培训资源，对确定的跟踪培养对象，采取组织学习考察，到国内外知名院校、科研机构和知名企业参加各种专题培训和专业研修，开设专题讲座，以及开展职业经理人资格认证和培训等途径，进行重点培养。设立领军人才创新创业论坛，定期组织开展交流与合作。

三是突出资助引导性培养。每两年从培养对象中开展一次创新团队评选表彰和资助，市人才开发专项资金另对其中起骨干作用的带头人进行奖励，对团队创新项目进行资助。并对培养对象新产品开发、参加科技交流与合作等进行资助。

在突出抓好重点人才培养的同时，进一步加大党政机关中青年人才培养力度，有针对性地进行素质提升专项培训。加大职业教育基地建设力度，积极推进企业与相关职业院校的对接，加大高技能人才培养力度。

（三）健全激励措施，促进优秀人才脱颖而出

一是对突出人才实行重奖激励。定期从紧缺人才中评选出业绩突出、贡献重大的突出人才，并使之制度化。如鄂州市突出贡献人才，由市政府给予每人不少于10万元的重奖，激励人才干事创业。定期组织各类人才能力竞赛（技能比武）、表彰命名等活动，选拔掌握和命名表彰各类优秀人才，对其中特别突出的，政府每年给予一定的特殊津贴。鼓励拥有自主知识产权的在职人才以技术入股，参与创办科技型企业。对参与创办科技型企业和转化科技成果现在职在岗人才，可保留原单位身份、岗位3年，过渡期后，若回原单位可竞争上岗。同时，加大各类人才典型的宣传力度，使全社会逐步认同人才的创造价值。

二是积极推进薪酬制度改革。推进与事业单位岗位设置相适应的薪酬制度改革，真正实行管理、知识、技术、资本等要素参与分配，让特殊人才享有特殊待遇，得到特殊的保障，让工资待遇向一线人才、关键岗位倾斜，逐步形成与市场接轨的工资报酬体系。探索以股权期权对高级管理人才和高层次专业技术人才进行激励的政策，从财政资金中对企业给予一定奖励。

三是创新人才职称评定办法。制定激励人才发挥作用的职称评定办法，如对评定为市级及以上突出贡献人才或其他荣誉称号的，评定职称时不占用本单位指标，不受资历、结构等限制；探索开展企业有突出贡献人才职称评定工作，实行特殊情况特殊对待，所评定职称可先在市内范围互认，条件成熟后再逐步与职称体系接轨。

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！