# 我市国有事企业单位专业技术人才队伍建设的问题与对策

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2024-06-20

*第一篇：我市国有事企业单位专业技术人才队伍建设的问题与对策我市国有事企业单位专业技术人才队伍建设的问题与对策德阳市人事局课题组我市国有事企业单位专业技术人才是我市人才队伍的重要组成部分，在经济建设和科技、文化、教育等项事业的发展中，发挥着...*

**第一篇：我市国有事企业单位专业技术人才队伍建设的问题与对策**

我市国有事企业单位

专业技术人才队伍建设的问题与对策

德阳市人事局课题组

我市国有事企业单位专业技术人才是我市人才队伍的重要组成部分，在经济建设和科技、文化、教育等项事业的发展中，发挥着十分重要的作用。但由于人才管理体制、激励机制等的不完善，使得国有事企业单位专业技术人才队伍建设工作面临着一些突出问题，制约了国有事企业单位专业技术人才队伍的发展，在一定程度上也阻碍了经济的发展。我们通过调查分析国有事企业单位专业技术人才现状，查找出存在的问题和原因，提出如下对策和建议。

一、我市专业技术人才队伍建设基本情况

（一）人才队伍现状

1、人才总量。截止2024年底,全市国有事企业单位专业技术人员总量为45682人，国有事业单位40604人，占89.5%，国有企业4778人，占11.8%。

2、学历结构。研究生76人,占0.16%；本科生10269人,占22.5%；大专19302人,占42.2%；中专12313人,占27%；高中以下3722人,占8.3%。

3、年龄结构。35岁以下20344人，占44.5%；36岁至45岁，13991人，占30.6%；46岁至54岁9428人,占20.6%；55岁以上1919人，占4.3%。

4、职称结构。专业技术人才总量中具有技术职称的38038人，其中，高级职称1880人，占4.94%；中级职称12489人，占32.8%；初级职称23669，占62.2%，高级、中级、初级之比为1：6.6:12.6。

5、职称系列。工程技术人员3695人，占9.4%；农业技术人员1376人，占3.5%；科学研究人员125人,占0.3%；卫生技术人员5377人,占13.7%；教育人员26887,占68.5%；其他类1761,占4.5%。

（二）综合分析

1、专业技术人才队伍建设的成效

（1）专业技术人才队伍整体素质大幅度提高。2024年，大专以上学历占整个专业技术人才队伍的64.48%，2024年，大专学历仅占整个专业技术人才队伍的40.56%，与此相比，近五年,上升了23.92个百分点，整个人才队伍素质大幅度上升。

（2）专业技术人才队伍趋向年轻化。2024年，45岁以下的中青年专业技术人才占

75.1%；2024年，45岁以下的中青年专业技术人才占65.8%，与此相比，近五年，上升了9.3个百分点，人才队伍趋向年轻化。

（3）专业技术人员职称结构更趋合理。2024年，高级职称、中级职称、初级职称比例为1:6.6:12.6；2024年，高级职称、中级职称、初级职称之比例为1：9.25:18.81，由此可见，高级、中级职务专业技术人员大幅度提高。

2、专业技术人才队伍建设存在的问题及原因

（1）人才层次不高，整体素质有待进一步提高。一是大学本科以上学历比重不大，仅占专业技术人才总量的22.66%。二是高层次专业技术人才严重缺乏，全市国有事业企业单位国家级专家仅有5人；高职称人才1880人，占专业技术人才总数的4.94%；研究生76人，占专业技术人才总量0.16%；高级专家年龄趋于老化。

（2）专业技术人才分布不合理。全市卫生、教育专业技术人才占人才总量的82.2%，而工程、农业、科学研究人员分别占人才总量的9.4%、3.5%、0.3%，不能满足我市经济社会发展的需要。

（3）专业技术人才流失严重。国有事业单位除少部分高级专业技术人才外流外,人才流失较少；国有企业由于待遇低，人才流失严重，2024年全市国有企业流失数达257人，是流入数的2倍。

（4）专业技术人员继续教育开展不够。虽然建立和完善了专业技术人员继续教育的相关制度，但是很多单位缺乏终身教育意识，仍然没有形成制度化的培训体制，也不愿将资金投入到培训中，专业技术人员培训流于形式，培训内容缺乏实效，专业技术人员知识老化程度重。尤

其是国有企业，专业技术人员几乎缺乏培训机会，2024逐步形成参加培训人员仅占整个专业技术人员的2.3%。

影响专业技术人才队伍建设的原因是多方面的，概括地讲，主要有以下几方面：

（1）人才观念、人才机制相对滞后。以人为本、人才优先的观念还未深入人心，尚未形成激励优秀人才脱颖而出的社会环境和氛围。人才管理形式单一，人才机制还相对僵化，不能有效促进人才与市场相结合，制约了各类人才积极性、创造性的充分发挥。人才待遇低，对人才缺乏吸引力；人才部门和地区所有的状况未根本打破，制约了人才的合理流动和优化配置。

（2）人才开发投入不足。近年来，许多城市为聚集人才，提高人才队伍素质，确立了人才投资优先的定位，加大了对人才资源开发的资金扶持力度。目前，我市未设立人才开发专项基金，人才引进、培养、使用所需资金不足，制约了人才资源的开发。

（3）专业技术人才培养力度不够，不能适应经济发展和结构调整需要。目前德阳教育资源缺乏，高等学校极少，培养研究生以上层次人才能力低，高新技术及实用型人才培养能力低，尚难以满足我市经济结构调整的需要。

（4）吸引高级专业技术人才的载体不多。人才的进入需要载体，尤其是高层次人才需要有适合的单位、岗位和工作条件，德阳的事业单位由于编制限制，进入的空间和容量较少；在吸引人才方面，德阳的国有企业由于体制机制的原因，对高层次人才的吸附、承载作用偏低。

二、加强专业技术人才队伍建设的对策和建议

1、树立人才开发新理念。按照党的十六大提出的“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”四项原则，进一步加强党管人才工作，牢固树立与时俱进的人才观念。一是牢固树立“人才是第一资源”、“人才盛则事业兴”的观念。二是树立“人才是活资源”观念。无论是生产还是科研，每一个环节都要以“人”为中心，其资金调配、资源配置都“因人而定”，人在哪里其他的资源就流向哪里，使生产要素配置始终处于最佳状态。三是树立“人才国际化”观念。培养与使用人才必须与国际贯例接轨，按照参与国际竞争的标准来培养人才，使我们的人才不仅能在国内大展鸿图，而且能在国际上一争高下。四是树立人才竞争的“零距离”观念。要认识到当今世界人才竞争无国界趋势，增强人才需求的紧迫感，积极应对和参与国际竞

争。

2、加强专业技术人才队伍建设的预测和规划。预测和规划，是搞好整体人才资源开发最重要的基础工作。搞好整体人才资源开发的预测和规划，应注意做到三个结合。一是要紧密结合本地区、本部门经济与社会发展的实际。也就是说，人才资源开发的预测和规划，要必须与本地区、本部门经济与社会发展规划相融合。二是要紧密结合本地区、本部门人才队伍的实际。制定人才资源开发的预测和规划，必须充分考虑到现有人才队伍的数量、结构、专业及分布等诸多因素。从层次上分，应包括总规划及各行业、各企业的规划；从类别上分，应包含人才导入规划、人才培养规划，人才配置规划等。三是要注意做到预测规划与保障性的方法措施相结合。实现人才资源开发的具体目标，必须要有相应的措施做保证。

3、加大吸纳人才力度，促进专业人才队伍总量不断壮大。一是积极争取主渠道分配人才，在大中专毕业生分配之际，积极主动到高等院校联系争取人才。二是要突破区域界限，广泛招纳人才，放开引进紧缺人才。要在摸清人才需求底子的基础上，广泛捕捉人才交流信息，有计划、有目的地多方引进人才，尤其要根据德阳经济社会发展和重大建设项目的需要，引进急需人才。三是要注意经常性吸纳人才。人才交流部门要把本地区引进人才作为一项经常性的工作来抓，对本地引进的人才，在政策上给予倾斜，并列入“特事特办”的工作范围。在具体办事程序上打破常规，可以先使用后办手续，并要做到“四个结合”，即：引进外地人才与本地人才相结合；引进在职人才与退职人才相结合；引进落户人才与短期聘用相结合；引进“科班”出身人才与乡土人才相结合。四是进一步完善人才、智力、项目相结合的柔性引进机制，鼓励企事业单位采取咨询、讲学、兼职、短期聘用、技术合作、人才租赁等方式灵活引进国内外智力。

4、突出重点，加快培养高素质专业技术人才队伍。一是加快培养选拔一批国家级专家。二是加快培养选拔一批具有较大影响力的技术带头人，从做出较大贡献的学科技术带头人中选拔一批拔尖人才，由市财政每年给予一定数额的政府津贴。三是大力培养选拔中青年人才。支持中青年人才担任重点科研项目或课题负责人；鼓励中青年在职科技人才攻读硕士以上学位；市

政府可建立中青年科技人才培养基金，对有发展潜力的年轻科技人才进行重点资助，根据我市工农业产业发展的需要，每年通过挑选的方式，有重点地选送一批优秀中青年专业科技人才到高等院校、科研院所进行脱产学习进修。

5、强化继续教育，提升专业技术人才队伍的整体素质。要加快制订我市“十一五”专业技术人才继续教育规划，各行业主管理部门在全市规划基础上，要制定本行业、本系统、本单位的专业技术人才继续教育计划。制定规划时要突出教育重点，在教育方向上，重点围绕高新科技，支柱产业发展的知识需求；在教育对象上，重点集中于高科技拔尖人才、高级复合人才和青年后备人才；在教育计划上，突出于重点培训项目、列出重点课题、抓好重点学科、攻克重点技术；在教育经费上，向重点方向、重点人才和重点技术倾斜。各用人单位要按照“学用一致、按需施教、讲求实效”的原则，采取多种形式，认真抓好专业技术人才的继续教育工作，使专业技术人才的专业知识能够与时俱进，不断得到补充、更新、拓宽和提高。要采取措施保证专业人才继续教育学习的时间和必要的经费。

6、创新制度，充分发挥专业技术人才作用。

一是引入竞争机制。进一步加快人事制度改革步伐，全面推行以聘用制为主要内容的用人制度和人才社会化管理、服务的人事代理制度，打破专业技术职务终身制，由身份管理转向岗位管理。企业、事业单位专业技术岗位在规定的比例内，单位可根据需要自主设岗、评聘公开、评聘分离、自主聘任、自主管理，实行高职低聘、低职高聘、以岗定酬。对科研成果和工作成绩突出的人员，可破格晋升专业技术职务。

二是强化激励机制。加快企事业单位分配制度改革步伐，积极推行按劳分配和按生产要素分配相结合的办法。专利、发明、技术、管理等生产要素参与分配的比例或转让费用，可以在国家、省、市的有关政策规定的基础上制定进一步的优惠政策。实行一流人才，一流贡献，一流报酬；也可实行与经济效益挂钩的年薪制、股份期权制等分配形式。

三是完善人才流动机制。通过人才市场合理配置人才资源，促进人才结构合理化，盘活人才存量。允许企事业单位专业技术人员在完成本职工作并不损害所在单位合法权益的前提下，到其他单位兼职或创办、领办科技型企业，并按工作业绩兼酬。打破人才部门所有和区域限制，允许企事业单位高级人才为两个或两上单位服务，实行“人才共享”，其工作成果按人才与用人单位签定的协议执行。

课题组组长：张忠金

课题组成员：徐晓彬

杨莉

**第二篇：专业技术人才队伍建设对策思考**

近年来，市委、市政府高度重视人才工作，全市上下认真贯彻落实全国、全省和全市人才工作会议精神，积极实施“人才强市”战略，努力探索吸引、使用、培养专业技术人才的新举措，专业技术人才队伍不断壮大，素质明显提高，能力显著增强，对经济社会发展的贡献率逐步提高。通过调研发现，我市的专业技术人才队伍建设方面还存在结构不够合理、布局不够均衡、作用发挥不够充分、开发投入不足、环境建设有待加强等问题。

一、专业技术人才队伍的现状

截止底，全市共有专业技术人员33500人，其中：副高级以上技术职称1615人，中级9120人，初级16221人，未聘人员6544人。从文化程度上看，研究生学历74人，本科学历11485人，大专学历14943人，中专学历5436人，高中及以下1562人。从年龄上看35岁以下17326人，36-40岁5782人，41-45岁4356人，46-50岁2656人，51-54岁2184人，55岁以上1196人。

1、分布结构：从国民经济分布看，第一产业占3.44%，第二产业占8.66%，第三产业占87.9%；从地域分布看，市级占7.42%，县区占36.79%，乡镇占55.79%。

2、年龄结构：专业技术人才45岁以下占81.98%，46岁以上占18.02%，高级专业技术人才45岁以下占高级专业技术人才总是的53.62%，46岁以上占46.38%；中级以上技术工人40岁以下占31.36%，41岁以上占68.64%。

3、学历结构：研究生以上学历74人，占0.22%，本科11485人，占34.28%，专科14943人，占44.61%，中专及以下6998人，占20.89%。

4、专业结构：专业技术人才中中小学教师占76.76%，工程类占8.7%，医疗卫生类占9.1%，财经类占1%，农业类占3.44%，其它类占1%。

二、专业技术人才人才队伍建设存在的问题

1、人才结构不合理。农业技术人才1153人，占专业技术人才的3.44%，使巩固农业的基础性地位和农业产业结构调整缺乏大量的人才支持；制造业、建筑业、采矿业等工业行业的人才增长缓慢；第三产业专业技术人才有76%的都集中在教育、卫生和文化行业，信息传输、计算机服务、科学研究、综合技术服务等行业仅占0.76%，制约了第三产业的可持续发展。

2、人才市场配置人才资源的基础性作用发挥不够。我市人才市场，在促进人才资源开发、人才流动中发挥了重要作用，但由于受人才市场场地等硬件投入不足的制约，存在着人事代理覆盖面窄、市场功能不完善、社会化服务程度不高的问题，相当一部分人才求职和企业用人游离在市场之外，人才市场配置人才资源的基础性作用发挥不够。

3、人才资源开发投入不足。目前我市在人才投资方面主要局限于各类专家的慰问、体检和白银市“215”创新人才工程的培养等有限的范围上，以待遇留人的政策难以有效实施，发挥的作用十分有限。高层次专业技术人才紧缺，急需加大投资，从政策、措施等各方面鼓励人才向更高层次发展；同时，我市各级财政预算内专项安排人才培养、引进工作的经费与我市的经济发展和财政收入水平也不相称，与我及其它先进发达地区相比差距更大。人才投入不足，已成为我市人才资源开发的瓶颈。

4、现行管理体制不活，缺乏竞争激励机制。在专业技术职务管理工作中，重评轻聘，重待遇轻管理，职称基本上是终身制。部分评聘上高级专业技术职务的人员，思想上失去了目标，工作上没有动力，不同程度的影响了工作，也影响了其他专业技术人员积极性的调动和发挥。

5、人才创业环境不够宽松。我市与沿海发达地区相比，引进人才大都以政府行为为主，用人单位作为引进人才主体的格局尚未形成。吸引人才创业的政策不够优惠，分配水平偏低，技术人才所作的贡献与获得的报酬反差较大，减弱了对外地人才的吸引力。而且由于企业效益下滑，人才流失严重，许多国企变成了沿海、外地企业培养人才的基地，科技骨干越来越短缺。

三、专业技术人才队伍建设的对策和思考

专业技术人才队伍建设既是一项战略任务，也是一项现实课题，涉及到经济发展水平、思想观念、体制机制、发展环境等诸多因素，是一项综合性的系统工程。要进一步加强专业技术人才队伍建设，切实解决好以上问题，使我市专业技术人才队伍更好地适应和满足白银经济社会又好又快发展的需要，必须求真务实、多策并举，突出抓好以下七个方面：

（一）切实转变思想观念，进一步加强组织领导。

一是切实解决观念“瓶颈”。在全市牢固树立“人才资源是第一资源”，“人才是经济发展和综合实力竞争的最大资本，是实现可持续发展的根本动力”的新理念，在全社会倡导和营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的氛围，对专业技术人才要在政治上信任、生活上关心，对做出突出贡献的人才要在媒体上加大力度宣传其创业先进事迹并给予重奖，增强专业技术人才的荣誉感和成绩感，为人才的脱颖而出和发挥聪明才智创造良好的环境。二是持续强化组织实施力。坚持党管人才原则，充分体现管宏观、管政策、管协调、管服务的党管人才要求，形成党委统一领导，组织部门抓总，有关部门各司其职，密切配合的工作格局。建立人才工作一把手亲自抓、负总责的领导工作机制，把人才开发和使用纳入领导干部任期目标责任制中，作为衡量领导干部工作业绩的重要指标。对锐意改革，大胆使用、引进、留住人才的“伯乐”给予宣传和奖励。尽快形成齐抓共管人才工作的良好格局。三是要努力营造良好社会氛围。以最好的服务来聚集最好的人才，以最优的环境来吸引最优的人才，以最大的诚意留住最需要的人才。大力营造崇尚实干的工作环境、诚信开明的人文环境、宽松透明的政策环境、优质高效的服务环境、公正公平的法治环境，真正使各类人才有用武之地而无后顾之忧。四是要更加保护好人才。树立保护人才就是保护生产力的观念，支持人才大展手脚，做到人尽其才、才尽其用。坚持看人看主流，用人用长处，扬其长、避其短，敢于大胆使用，放手让各类人才大胆工作、安心工作。对他们工作中出现的一些问题和失误，不过多指责，形成允许在创新和探索中出现失败、不怕失败的氛围。健全以一流业绩、一流回报为导向的人才激励机制，保护人才的积极性和创造力。

（二）抓好人才规划的落实，整体开发人才资源。

《白银市“十一五”人才队伍发展规划》，确定了“十一五”期间我市人才工作的指导思想和基本原则、总体目标、重点任务、保障措施。《规划》的制定，为我市“十一五”期间乃至更长时期的人才工作发展奠定了理论基础。要按照规划的要求，全力以赴抓好落实，促进人才队伍建设的协调发展。同时，要紧紧围绕“十一五”人才发展规划，抓好专业技术人才队伍建设，认真做好专业技术人才预测和规划。一是要紧密结合本县区、本部门的实际，与本县区、本部门经济与社会发展规划相结合，制定各自的具体规划。二是要紧密结合本地区、本部门专业技术人才队伍的实际，制定专业技术人才开发的具体措施，充分考虑现有人才队伍的数量、结构、专业及分布等诸多因素。三是要做到预测规划与保障性的方法措施相结合，实现专业技术人才资源开发的具体目标，提出相应的配套措施。

（三）实施继续教育工程，加强专业技术人才培养。

一是做好高层次人才的选拔。继续推进“215创新人才工程”，对优秀人才给予重点资助和扶持。对一、二层次人选人员提供科研项目资助、出国培训资金支持。二是加大继续教育工作力度。健全继续教育工作机制，实行在各级党委、政府统一领导下，由政府人事部门主管，各部门分工负责的运行机制；强化继续教育管理，建立培训学习与年终考核、职称晋升、干部提拔、目标责任制完成情况相结合的约束机制，实行培训基地资格认证制度、教育质量评估制度、证书登记验印制度、统计制度和考试考核制度；建立多元化投入机制，由政府、单位和个人按比例负担培训费用，确保继续教育资金保障；整合师资资源，引进和吸收一批各行业的专家和骨干，同时聘请周边地区、经济发达省、市乃至全国知名专家学者，建立继续教育师资库，逐步形成相对稳定、熟悉教学技能而又掌握学科前沿、学术造诣较高、具有创新能力、专兼结合的师资队伍，实现师资资源的社会化共享；积极引导相关机构、用人单位进入继续教育市场，充分利用现代教育技术和信息，构筑以自主学习和个性化教育为特点，具有终身学习特征的继续教育新平台。通过扎实有效的继续教育，使广大专业技术人员的知识得到及时更新，眼界不断开阔。创新能力、实践能力进一步提高。三是要做好短缺人才培养工作。采取定向培养方式，有计划、有目的地培养一批我市短缺的专业技术人员，具体办法可采取选派专业技术人才到沿海开放地区短期考察学习、长期对口交流、选送骨干人才到国外考察学习等方式，培养急缺人才。同时，做好学成归来后的工作安排和后续服务工作。

（四）着力壮大人才总量，加大引才力度。

一是项目吸引人才。凡是我市紧缺的高新技术、重大工程、支柱产业等领域的高级工程技术人员，国内外某一学科领域或技术领域的学术技术带头人，拥有专利、发明或专用技术属国内领先水平的人才，以及经审定的其他专业技术拔尖人才，都要放开引进。力争通过引进一个高层次优秀人才，带起一个重点学科，完成一个重大科技项目，促进一个产品的开发，培养一批优秀人才。凡是我市紧缺的本科学历以上的毕业生，不论生源、不论是否找到单位，都可以先到白银市落户。同时开通引才“绿色通道”，按照就地、就近、方便的原则，办理人才引进手续。二是加大引进国外智力工作力度。按照“以我为主，按需引进，突出重点，讲求实效”的方针，大力实施工业引智、农业引智和项目引智，重点引进有色金属及稀土新材料、精细化工一体化、矿产和资源再生利用、能源和新能源、机械和专用设备制造、培育发展非金属矿物制品等产业方面的高级专门人才。同时加强引智队伍建设，不断提高引智工作的服务质量和水平。完善国外智力引进政策，加强聘请技术管理专家、出国（境）培训、引进推广新技术项目等工作。三是内外兼收。在大力引进外地人才的同时，积极鼓励本籍专业技术人才回白银建功立业。对回白银的人才同样给予相应的优惠政策。破除白银本土人是“自家人”，多奉献、少索取是天经地义的认识，树立新型的市场经济人才观，不厚此薄彼，树立平等对待人才的理念。四是积极争取回国留学人员创业园的建设。充分发挥“创业园区”、“孵化园区”的功能，吸引更多的海外留学人员来创业园从事科研成果转化和开发工作，扶持他们来创业园办高新技术产业，加快高新技术产业的跨越式发展。

（五）进一步创新人才机制，充分使用好专业技术人才。

一是健全科学、务实的人才评价机制。改革陈旧的人才评价方式和标准，研究出台专业技术人员评价的条件和标准，充分体现市场和出资人认可、社会和业内认可的要求，提高人才评价的科学性和针对性，切实把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准。二是进一步深化职称制度改革。推行和完善专业技术职务聘任制。强化“谁用人、谁聘任、谁管理”的自主管理机制，利用专业技术职务聘任杠杆作用，允许“低职高聘”、“高职低聘”，对有突出贡献人员采取特殊政策，直接聘任上岗。实行专业技术人员任期目标管理，用人单位同专业技术人员签订任期任务书，督促其在任期内不断创新。客观、公正地做好专业技术人员履行岗位职责的考核评价，初步形成以能力和业绩为导向，形成科学化、专业化、社会化的专业技术人才评价体系，增强专业技术人员的忧患意识和竞争意识，激发其不断提高业务素质和技术水平。三是创新人才收入分配激励机制。打破平均主义分配方法，贯彻“效率优先、兼顾公平”的分配原则，建立多元化的收入分配制度。在工资总额内，由单位自主设计分配方案，积极事实特岗特薪、特殊岗位津贴，鼓励企事业单位把技术等生产要素纳入分配，充分体现按能力、工作业绩为导向的“多劳多得”分配原则。鼓励对工作业绩突出、做出重大贡献的专业技术人才给予重奖。四是做好高校毕业生进村（社区）和“三支一扶”工作，加强调查研究，积极解决工作中存在的困难和问题。加强与用人单位的联系，积极为推荐毕业生就业创造条件。积极探索建立高校毕业生就业实习基地，把实习基地打造成为“提升毕业生实践能力的平台、促进毕业生就业的桥梁”，激发毕业生干事创业的积极性，为基层单位的发展和我市毕业生就业工作做出贡献。同时要积极引导高校毕业生到非公有制经济组织、中小企业就业或自主创业，对到中小企业和非公有制单位就业的高校毕业生在职称评定、流动、培训、户籍管理、高层次人才培养选拔、申请科研项目及经费、申报科研成果或荣誉称号等方面，与国有企业单位员工一视同仁，对自主创业的给予一定优惠政策。定期举办多种形式的毕业生就业公益性服务活动，促进高校毕业生就业。

（六）深化人事制度改革，促进人才有序流动。

一是深化事业单位人事制度改革，积极推进事业单位全员聘用合同制和岗位管理。按照国家有关事业单位改革的精神，全面推行岗位管理和全员聘用合同制。尽快研究出台我市事业单位岗位管理办法和实施细则，明确不同岗位的职责、权利和任职条件，实行岗位管理和竞争上岗；同时，全面推行事业单位全员聘用制，用人单位与专业技术人员签订任期目标责任，加强考核，督促激发专业技术人员的工作责任感和危机感。二是打破人才选拔的地区、行业、体制、身份、岗位等限制，建立能上能下、能进能出、充满生机与活力的用人机制。扩大事业单位用人自主权，事业单位急需人才可不受单位编制限制，自主引进，实行专职和兼职相结合的用人方法，鼓励、支持事业单位人才流动，促进专业技术人才资源配置的社会化、市场化。三是加大人才市场体系建设力度，为人才的合理流动创造良好的条件。完善人才市场服务体系和法制化体系建设。以白银市人力资源市场为依托，进一步完善市场软硬件，加强人才公共服务和网上人才市场建设，促进人才市场多样化、开放化、信息化和网络化。发展各类专业人才市场和县区人才市场，促进用人单位和人才两个主体进入市场，继续办好公益性人才招聘会，不断拓宽公益性公共服务领域。

（七）健全人才保障机制，营造良好的发展环境。

一是加大人才工作资金投入。把人才开发、培养、引进经费列入预算，保证人才开发工作的资金需要。不断加大“白银市人才专项资金”的投入，加强对现有人才资金使用的统筹规划，切实保证学术技术带头人的培养、优秀人才的资助奖励、高层次和紧缺人才的引进、企业人才知识更新与技术创新培训的资助以及科研项目研究和科技成果转化的资助等，为人才资源的有效开发和智力成果的尽快转化提供有力的资金支持。拓宽人才项目经费的筹措渠道，探索多元化投入办法，鼓励企业加大对科研和人才开发的投入力度，鼓励社会各界参与人才开发的投入，构建政府、用人单位、社会和个人的多元化人才投入机制。

二是建立人才储备制度。要制定政策条件，保证企事业单位每年补充相关专业的大学本科以上学历毕业生；对白银市急需专业和高层次人才本科以上学历人员，不限制生源地、户籍所在地，只要来白银就业创业者，在尚未落实就业单位或创业项目前，政府要出资为其提供一定限度的免费集中住宿和一定生活补助；对白银籍的未就业高校毕业生，在落实就业岗位之前一定期限，由市财政和民政部门按城市居民最低生活保障金标准为其提供生活补助。

三是建立健全专业技术人才队伍的社会保障体系。尽快研究出台广覆盖、社会化统筹的专业技术人才的养老、医疗、工伤保险政策，实现“保随人走”，使现有人才安心，引进人才放心，解决其后顾之忧。

四是建立健全全市各类专业技术人才信息库和重大项目、重点工程项目所需人才信息库，加强供需对接，实现动态管理。

**第三篇：如何加强专业技术人才队伍建设**

如何加强专业技术人才队伍建设

人才是企业发展的第一资源,也是最重要的资源,企业能否更好的发展主要取决于对人才的利用和人才队伍的建设。随着国内建筑市场的不断完善，市场竞争层次和水平也不断提升，为了保障企业的长期发展,加强专业技术人才队伍建设，大力开发专业技术人才资源是企业长期的一项重点工作，主要从人才的管理、培养、激励、教育等几方面入手,为企业的可持续发展打下夯实的基础。

一、转变观念，提高认识，营造适应人才发展的管理环境 建设企业专业技术人才队伍，首要的是转变观念，要提高对专业技术人才地位和作用的认识，树立现代人才管理的新思路、新观念。

一是树立德才兼备德为先的人才观，用人要以德为先，德厚才弱的人可育可用，才高无德的人位置越高危害越大。要确实做到任人唯贤，拓宽用人思路，打破论资排辈，通过用德、勤、能、绩、廉考察人才，把德才兼备、业绩突出和群众公认的人选拔到项目各类管理岗位，使其成为工程技术管理的重要力量。

二是坚持正确的用人导向，要坚持以素质论人才，凭业绩用干部，让想干事的人有机会，能干事的人有舞台，要科学客观地评价人才，用人之长，突出能力，不求全责备，同时要理解人才的成长规律，不以一时得失论成败。

**第四篇：专业技术人才队伍建设与管理**

名词解释：

1.职称制度：职称制度是我国专业技术人员管理的一项基本制度，它既是专业技术人才评价机制的重要组成部分，又是对专业技术人才任用的基础。职称制度是我国人事制度的重要组成部分，是我国专业技术人员管理的一项基本制度。职称制度经历了长期发展过程，并伴随着改革开放历史进程而不断改革完善。

2.千人计划：2024年12月，中共中央办公厅下发《中央人才工作协调小组关于实施海外高层次人才引进计划的意见》，决定实施引进海外高层次人才的千人计划，从2024年开始，用5~10年时间，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海外高层次人才回国（来华）创新创业。中组部会同人社部、教育部、科技部、国资委、人民银行等部门积极建立工作体系，完善优惠措施，拓展引才渠道，指导、支持国内高校、科研机构、企业、金融机构等用人单位，已分六批引进1510名海外高层次人才。千人计划作为中国目前最高层次的海外人才引进计划，得到中央领导同志的高度重视，收到社会各界的广泛关注和海外留学人员的普遍欢迎。在千人计划的带动下，各省区市和一些重点城市都制订实施了各自的海外人才引进计划，全国的海外人才引进工作呈现蓬勃发展的局面。

3.继续教育：继续教育是指对专业技术人员进行知识和技能的增新和补充，拓展和提高其创新、创造能力和专业技术水平，完善其知识结构，提高其整体素质的教育。

4.职业道德，是同人们的职业活动紧密联系的、具有自身职业特征的道德准则、规范的总和。从事某种特定职业的人们，由于有着共同的劳动方式，经受着共同的职业训练，因而往往具有共同的职业兴趣、爱好、习惯和心理传统，结成某些特殊的关系，形成特殊的职业关系，从而产生特殊的行为模式和道德要求。

简答题

1.职称改革的基本经验有哪些？

答：（1）职称改革必须坚持党中央、国务院的统一领导。职称工作政策性强、涉及面广，关系重大，是一项极其复杂的系统工程。只有在党中央、国务院直接领导和统一部署下，分步实施、分类推进、稳慎进行，才能不断加快推进职称制度改革。

(2)职称改革必须围绕更好实施人才强国战略，满足经济社会发展对不同行业专业技术人才的需要，不断激发专业技术人才的工作积极性、主动性和创造性，促进专业技术人才资源合理流动和优化配置，提供更多的公共社会服务。

(3)职称改革必须坚持以人为本，尊重专业技术人才成长规律，体现专业技术人才职业特点，引导和激励专业技术人才不断提高能力素质，促进专业技术人才的职业发展。

(4)职称改革必须强化职称的评价功能，坚持客观、公正的原则，不断完善评价标准，创新评价方式，规范评价程序，保证评价结果的公信力，促进优秀人才脱颖而出。

(5)职称改革必须坚持积极稳妥、平稳推进。处理好改革发展稳定的关系，切实维护专业技术人才的利益，实现新老制度的平稳过渡。

2.建立学术技术带头人培养制度的意义和作用是什么？

答：新中国成立以来，党中央、国务院高度重视专业技术人才的培养和使用，造

就了一支规模较大、素质较高的专业技术人才队伍，但是，由于“文化大革命”的十年\*\*，大中专学校一度停止招生，知识分子遭到批判，知识无用论在社会蔓延，造成严重的人才“断档”。改革开放后，经济社会发展急需大批中青年专业技术人才，尤其是学术和技术带头人，但因老专家逐步退休，中青年专家青黄不接，严重短缺。针对这一问题，党的十四届三中全会提出了“要造就一批进入世界科技前沿的跨世纪的学术和技术带头人”的要求。为了落实中央决定精神，1994年，人事部专门召开了全国专家工作会议，就跨世纪学术和技术带头人培养工作作了全面部署，决定组织实施“百千万人才工程”。

“百千万人才工程”的目标是，根据国家科技发展和经济社会发展的需要，到20世纪末，在对国民经济和社会发展影响重大的自然科学和社会科学领域里，造就一批不同层次的跨世纪学术技术带头人及后备人选，其中第一层次要有上百名能进入世界科技前沿，在世界科技界有较大影响的杰出青年科学家；第二层次是上千名具有国内领先水平，保持学科优势的学术和技术带头人；第三层次是上万名在各学科领域里有较高学术造诣、成绩显著、起骨干或核心作用的学术和技术带头人后备人选。“百千万”不完全是一个数量的概念，主要是通过“百千万人才工程”的实施，在我国科学技术发展的主要学科和技术领域形成一支结构合理、高效精干的学术和技术带头人队伍，从整体上提高我国专业技术队伍的素质。

3.当前专业技术人员继续教育工作的目标任务有哪些？

答：

一、实施新一轮专业技术人才知识更新工程

二、建立大规模培养培训专业技术人员服务体系

三、开展示范性高层次继续教育活动

4.为什么要把职业道德纳入专业技术人员的考核内容？

答：把职业道德纳入专业技术人员的考核内容，有利于提高专业技术人员的职业道德素质，有利于规范专业技术人员的职业行为，有利于发展专业技术人员的职业道德自我建设能力。

**第五篇：加强ＸＸ市专业技术人才队伍建设的对策研究**

加强专业技术人才队伍建设的对策研究

我市专业技术队伍建设，紧紧围绕市委、市政府中心工作，不断深化人事制度改革，大力推进结构比例管理、评聘分开管理，完善专家库，实施全员聘用制和竞争上岗，积极进行优秀人才选拔和政务公开等工作，取得了初步成效，现将工作情况汇报如下：



一、玉溪市专业技术人才队伍现状



（一）专业技术人才队伍现状



1、专业技术人才总量截止2024年12月底，我市企事业单位共有各类在职专业技术人员39190人（企业4421人，事业32201人，自收自支988人，非国有企业1580人）。具有专业技术任职资格的36962人（正高55人，副高1142人，中级9974人）；已聘任在岗的35703人。专业技术人员总数比1997年（33479人）增长了5711人。其中：正高、副高、中级分别比1997年增长32人，603人，2314人。



2、学历结构。具有任职资格的36962人中大专及以上学历的有18511人,其中：博士1人（正高）；硕士研究生50人（正高2人．副高31人，中级15人,初级2人）；本科学历4890人（正高36人．副高665人，中级2024人，初级2112人）；大学普通班64人（正高13人，副高27人，中级17人，初级6人）；大专13507人（正高1人,副高346人，中级3927人，初级9233人）。其它学历17014人（正高2人，副高68人．中级3716人，初级9233人）。高级专业技术人员的学历明显提高。全市1197个高级（正高、副高）专业技术人员中，博士实现了零的突破，硕士研究生33人比1997年增加了28人，本科学历的701人比1997年增加了369人。



3、年龄结构。具有任职资格的36962人中35岁以下的20807人，（正高 1人，副高49人，中级2664人，初级18093人）；35岁—45岁的10972人（正高11人，副高715人，中级5286人，初级4960人）；46岁—55岁的3553人（正高17人，副高337人，中级1743人，初级1456人）；56岁—60岁的193 人，（正高25人，副高37人，中级59人，初级72人）。高级专业技术人才队伍年龄逐步年轻化。35岁以下的50人，比1997年增加了35人，35—45岁的726人，比1997年增加了588人。



4、女性和民族情况，我市企事业单位专业技术队伍中女性有16748人（正高14人，副高305人，中级3577人，初级12852人），占资格总数的45.3％，比2024年增加了0.3％。少数民族有8504人（正高14人，副高156人，中级2149人，初级6185人），占资格总数的23％。专业技术队伍中妇女和少数民族有所增长。高级专业技术人才的妇女和少数民族较快增长。高级专业技术人员中女性有319人，比1997年增加了220人；少数民族170人，比1997年增加了129人。



（二）专业技术人才需求情况

我市近几年需求高中级专业技术人才数为2966人（高级796人，中级1807人）。其中五大行业需求量为：环境122人（高级37人，中级83人）；农业139人（高级49人，中级90人）；医药793人（高级331人，中级462人）；外语140人（高级36人，中级104人）；法律118人（高级45人，中级72人）。

从现有人才分布情况看，需要外语翻译、法律、计算机、对外贸易、经济管理、农业、生物化工、医疗检验、药剂、以及无公害绿色食品生产和生产环境过程等专业技术人才。



二、专业技术队伍建设管理的主要做法和经验

职称改革是搞好整体性人才资源开发，加强专业技术队伍建设的一项重要内容。为此我们在首次职改的基础上，总结经验，不断学习，进一步规范专业技术职务聘任制度，推行结构比例、评聘分开管理，组建资格审查小组、专家库、破格评聘中青年技术人才、非公单位评审、优秀人才选拔、政务公开等一系列工作，为建好我市专业技术人才队伍发挥了重要作用。



1、健全完善聘任制，强化聘后管理。

借事业单位人事制度改革的契机，健全和完善专业技术职务聘任制，强化竞争机制，根据单位岗位设置情况，实行竞争上岗、双向选择、择优聘用，与职工签订聘用合同，明确单位与被聘人员的责、权、利等人事关系，确保双方合法权益，实现身份管理向岗位管理，国家用人向单位用人转变，切实打破专业技术职务终身制。制定《关于事业单位专业技术职务评聘分开管理试行办法》在有条件的单位推行。

加强聘后管理，建立健全岗位考核制度。不断修改完善考核办法，各项考核以单位设岗定责和聘约规定的内容为依据，督促各部门单位量化考核指标，建立健全适合各类人员、操作简便的考核评价体系，平时与年终，定性与定量相结合，加强对德、能、勤、绩的考核，把考核和奖惩有机结合起来，把考核结果作为续聘、晋级、分配、奖惩的主要依据，如对考核优秀的实行一次性奖励等办法，使考核逐步形成一种有效的激励竞争机制。



2、全面推行结构比例和评聘分开管理。

结构比例管理是优化专业技术队伍结构，职称评聘由指标管理向岗位管理转变的重要举措，我市1999年开始进行结构比例试点工作，通过不断实践、探索，总结出了一整套适合我市的结构比例管理办法，2024年在全市全面推开，现在全市事业单位基本上已纳入结构比例管理，建立了结构比例管理台帐，从过去只注重专业技术人员现状的管理转移到了从队伍结构和人才资源优化配置等更深层次管理上来，职称申报工作也更加公正、公平和趋于合理。

评聘分开管理是深化职称改革，完善聘任制，建立激励竞争机制的又一措施。我们在开展专业技术职务评聘工作，且实行结构比例管理，或者已聘任专业技术人员数达到核定比例以上的事业单位开展评聘分开管理工作，专业技术人员申报评审专业技术职务，可不受单位结构比例限制（聘任须按核定岗位数额），这样符合条件的专业技术人员可提前申报评审取得资格，解决以往非要等岗位空出以后才能申报评审的矛盾，同时也为事业单位的竞争上岗提供充实的后备人才，推进竞争机制的形成。



3、组建资格审查小组、专家库，优化评委，确保评审质量。

做好资格审查工作，是保证评审质量的前提条件，1998年成立了由玉溪市人事局牵头，市直相关部门、单位从事专业技术人员管理工作人员组成的“玉溪市资格审查小组”，专门负责我市各系列申报高、中级及部分初级专业技术人员的资格审查工作。这一办法解决了专技处人员少、工作量大的矛盾，提高了各部门单位职改工作人员的业务水平。评委是确保评审质量，保证评审工作公正、客观、合理的关键因素，我们严格执行省的评审组织管理办法和工作程序。组建了25个评委会，对评委专家建立计算机档案，形成了723人参加的评委专家库，针对申报特点、专业采用随机抽样的办法产生当年的参评评委。同时，每年对任期届满的评委会进行调整，不断将学术技术水平高、作风正派、办事公道的专家和优秀中青年技术人才增补进来，充实评委会，为社会化评价机制的形成奠定了基础。



4、打破论资排辈，不拘一格选人才。

一是积极开展优秀中青年破格评审专业技术职务工作。每年除了按省人事厅的要求进行破格高级专业技术职务申报评审工作外，针对玉溪实际，制定了《玉溪市选择优秀青年破格评聘中级专业技术职务工作实施办法》，进行破格中级的申报评审工作。五年来我市共破格晋升优秀中青年专业技术人员166人，其中：高级43人，中级123人。通过开展这一工作，使成绩突出，群众公认的优秀青年专业技术人才脱颖而出，极大调动了专业技术人员的积极性和创造性。

二是拓展评审范围，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，我们积极响应市委，市政府《关于大力发展个体私营的决定》，研究制定了《玉溪市非公有制经济单位职称评定试行办法》（玉人职字[2024] 7号），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。2024年、2024年为非公经济单位的243名专业技术人员评定了专业技术职称，今年又有93名专业技术人员申报参加评审。

三是积极开展表彰奖励工作，强化激励作用。为调动专业技术人员的积极性、创造性，营造优秀人才成长的良好环境。目前我市经选拔获国务院特殊津贴有33人，省政府特殊津贴有11人，省级突出贡献有34人，市级突出贡献有352 人，省科技兴乡贡献奖有25人。



5、实行政务公开，增加工作透明度。

专业技术评审工作政策性强、涉及面广，我们一直把评审的政务公开工作作为搞好专业技术队伍建设的一项措施狠抓落实。从1999年开始，我们就把职称改革政策、办事指南在《玉溪日报》、“玉溪人事网站”和“玉溪政府网站”公布，让社会各界人士了解专业技术人员管理的政策规定、申报程序、申报条件。每年要求各单位将岗位数额、评审程序、评审条件和评审结果等内容进行公示，公开接受社会和人民群众的监督，实行阳光作业，增加了工作透明度。为方便专业技术人员和职改工作者学习，汇编了《玉溪市职称改革工作实用手册》（共11册），编写培训学习材料，让职改工作者、专业技术人员随时了解职改最新动向。



三、存在的问题

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。



1、人才分布和专业结构与经济发展要求不相适应。

一是我市人才主要集中在市级、红塔区。产业和行业分布不适应。全市从事第一、二、三产业的人员比例为4.4：1：1.2，人才比例为5.1：1：40.6。

二是全市专业技术人员相对集中于事业单位，占专业技术人员全市总数的84.5%，而物质生产部门人才偏少，不同产业和不同所有制之间的人才分布也不够合理，特别是农业和乡镇企业人才严重不足。

三是企业受市场的影响，效益不景气，对人才培养和引进重视不够，专业技术人才和管理人才偏少，总体素质偏低，企业人才流失严重，人才向事业单位、行政单位回流。

四是受编制限制，不少单位一方面缺乏所需人才，另一方面形成人才闲置，而许多大中专毕业生就业无门，人才学非所用、用非所长现象较突出，就业压力大。



2、盘活现有人才的机制不健全。

一是人才选拔任用的竞争机制不健全，人才的测试、评价体系还没有完全建立，用人上的论资排辈、部门意识、小生产观念还未彻底破除。

二是长期形成人才为部门单位所有，人才合理流动还存在许多体制性屏障，用非所长等弊病远未解决。

三是人才的使用、人才的收入、人才的奖励、人才的保障等制度总体上缺乏系统性和激励性，待遇不高、激励不足的现象普遍存在。



3、复合型人才缺乏、专业技术人员队伍整体素质不高、专业技术人员知识老化。随着知识经济、信息时代的到来，知识更新、继续教育任务比较艰巨、迫切。



4、部分单位在人才观念、制度、政策、措施、环境方面的创新滞后，对外部人才缺乏吸引力，对内部人才缺乏凝聚力，不利于专业技术队伍的稳定。在观念上，尽管已经意识到人才资源的重要性，但有的单位特别是企业还没有从根本上认识到人力资本对经济发展的决定性作用，还没有将人才视为第一资源，在人才的使用、培养、激励上还没有实实在在的落实措施。



5、现行职改政策基本靠用86年国家出台的《试行条件》和92、93年省颁《实施意见》，评审的条件过于原则、笼统、弹性大，造成评审时对专业技术人员水平、能力评价上的困难。因此，评委会在评审中存在单纯的学历、资历划线，重学历唯文凭、论资排辈的现象。甚至有的评委会从本系统实际出发，凭感觉和感情评审，造成评委会之间评审结果反差较大。与此同时中国经济经过十五、六年发展，各方面都发生了翻天覆地的变化，特别是科学技术的发展更是日新月异，专业技术人才是科学技术工作的主要从事工作者，所以评价专业技术人才水平的标准：职改政策必须进行改革，以适应社会发展的需求。



四、主要应对措施及对策



（一）转变观念，提高认识

搞好专业技术人才队伍建设要先转变观念，提高对人才地位、作用的认识，破除不合时宜的观念，树立现代人才人事管理的新思路、新观念。主要表现在：一是破除论资排辈，迁就照顾的旧观念，树立好中选优、优中选青、青中破格的思想，对那些品质好，又有发展潜力的年轻专业技术人员，敢于打破常规，大胆选拔，委以重任，给他们创造一个良好的环境。二是要破除以偏概全、求全责备的旧观念，树立用人看主流、看本质、看业绩、看发展的新思想，任何人都有缺点和不足，我们要多看专业技术人员的优势和潜力，对于他们勇于创新、勇于探索的精神加以理解和信任。三是破除专业技术人才部门所有、单位所有的本位封闭意识，充分发挥人才市场的调节作用。用人单位可以通过对专业技术人员的优胜劣汰，优化队伍结构，而专业技术人员可通过自主择业，选择更能发挥自己聪明才智的单位和岗位。在保证骨干队伍稳定的前提下，让专业技术人才合理地流动起来，达到人尽其才、才尽其用，避免用非所学。



（二）调查研究，搞好规划

 根据市委、市政府提出的“实施科教兴玉战略，培养市场经济人才”的总要求，确保“十五”人才资源开发目标和任务的实现，努力建设一支同玉溪经济社会发展宏伟蓝图相适应的跨世纪人才队伍。我们要加强调查研究，摸清现状，总结经验，搞好规划，力争到“十五”末期，全市人才总量达到8.9万人，研究生以上人才达到400人左右，本科生达到1.2万人左右，专科生2.8万人左右，中专生达到3.5万人以上；专业技术人员中的副高以上人才增加到1500人以上，中职增加到1.5万人。在搞好人才发展规划的同时，在留住、盘活现有人才上大做文章，调整好专业技术人才队伍结构，引导专业技术人员向企业和农业一线转移。



（三）深化改革，创新机制，激发活力

职称改革工作是专业技术人员建设工作的一项重要内容，具有其它工作不可替代的作用，我们要进一步深化职称改革，改善队伍结构，优化人才配置，在创新机制、激发活力上下功夫。



1、深化改革。全面推进事业单位人事制度改革，建立符合各类事业单位特点的政事职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依法监督、配套措施完善的科学分类管理体制。完善专业技术职务聘任制度，坚持个人申请、社会评价、公开招聘、竞争上岗、单位聘任的方向，进一步探索结构比例、评聘分开管理办法，努力实现由专业技术职务岗位指标管理向结构比例控制管理的转变，积极探索成立专业技术人员社会评价机制，最终实现职称评聘分开，即评审专业技术职务任职资格不受职务岗位限制，凡符合条件的都可以申报晋升职称，由单位在评审基础上自主择优聘任，以更加有利于专业技术人员作用的充分发挥。



2、建立公开、公平、公正的社会评价机制，构建由政府、用人单位、社会中介机构共同发挥作用的人才评价体系，调整优化专家库，通过考试、考核和评审相结合的方法，准确、客观、科学地评价专业技术人员的水平、能力和素质。与国际接轨，积极推进专业技术人员执业资格制度，培养国际通用型人才，实行注册登记制度。



3、健全完善选人用人机制。建立专业技术职务能上能下、人员能进能出、待遇能升能降、优秀人才脱颖而出、公平、平等、竞争、择优聘任的用人机制，重点是解决职务能上能下，论资排辈的突出问题。继续做好中青年破格晋升高级中级专业技术职务的工作，让确有真才实学，群众公让，业绩突出的专业技术人才脱颖而出。加大“国贴”、“省贴”、“省突”、“市突”人员的选拔力度，对做出突出贡献的专业技术人员进行表彰奖励，不断激励其建功立业。积极选拔优秀科技人才和经营管理人才到国内外名牌大学深造研修，到发展地区学习取经。选拔确定学科、技术带头人，在科研项目、经费投入、工作生活环境改善、进修培训等方面给予优先考虑和安排，立典型，树形象，激励广大专业技术人员向先进典型学习，发挥他们的典型带动作用。



3、搞活分配激励机制。事业单位全面推行聘用制，竞争、择优上岗，受聘人员工资收入与经济效益、工作业绩挂钩，未聘人员不再保留原岗位待遇，最大限度发挥工资分配制度的激励作用。进一步扩大事业单位自主权，在按劳分配基础上让生产要素参与分配，坚持效率优先、兼顾公平，逐步探索建立重实绩、重贡献、向优秀人才和关键岗位倾斜灵活多样的分配方式，搞活内部分配。强化聘后管理，量化考核标准，客观公正对专业技术人员德能勤绩进行科学评价，优胜劣汰，对考核优秀专业技术人员进行一定奖励。建立奖励制度，精神鼓励和物质的用人机制奖励相结合，建立奖励制度，用精神鼓励和物质鼓励相结合的办法，对在我市经济建设和社会进步中做出重大贡献的人才要给予重奖。



4、健全和完善人才流动机制。要破除人才流动中人才部门所有、单位所有的观念，打破不同所有制和不同身份界限，促进人才合理流动，实现人才资源的合理配置。允许高级专业技术人才兼职从事研究开发和成果转化活动。要加速人才市场业务，健全人才市场功能，使人才市场运作规范，发挥市场在配置人才资源中的基础性作用。



（四）加大投入，整合资源

专业技术队伍建设是一项综合性强、涉及社会各方面的系统工程。虽然此项工作是由人事部门具体负责，但却涉及很多部门，比如培养离不开教育部门，开展科研离不开科研管理部门，资金扶持离不开财政部门等等，而且专业技术人员又是单位所有，部门所有，单靠人事部门是无法做好这项工作的，因此需要各行业主管部门密切配合、支持，全社会的关心、帮助。要形成人事部门牵头，各部门单位配合，全社会共同参与，全方位、多层次人才资源开发格局。

好的环境可以造就人、鼓舞人、感染人、鼓励人。要营造有利于专业技术人员成长和充分发挥作用的良好环境。就要加大资金投入，改善专业技术人员的工作，生活条件，进一步提高专业技术人员的社会地位和经济待遇，调动他们的工作积极性和创造性。同时，解决好专业技术人员的后顾之忧，特别是非公有制企业专业技术人员，要尽快建立健全必要的社会保障制度（养老、失业和医疗保险等），进一步拓宽职称工作范围，推进职称制度向非公有制单位、无主管部门单位和农村延伸，逐步将这些专业技术人员列入培养、选拔奖励的范围。

可见搞专业技术队伍建设，没有资金作保障，一切都是空话。各项改革要钱，教育培训要钱，建立人才市场要钱，引进人才要钱，提高知识分子待遇要钱等。所以应该将目前各行业主管部门、单位的一些教育培训、人才开发资金集中起来，进行统筹规划，政府也要不断加大对人才资源开发的投入。根据当年的工作计划，将人才开发所需资金列入财政预算给予必要的保障，重点用于高层次、急需人才的培养、引进、奖励、政策研究及宣传、信息化建设等工作。各企事业单位是用人主体，要切实加大人才开发经费的投入。鼓励和支持金融机构、社会团体、个人、外资投入人才开发，逐步形成以政府投入为引导、企业投入为主体、社会各界和个人捐助及引进外资等为补充的多元投入机制。人才开发经费的使用，要严格进行审计和投资效益评估，保证专款专用、取得效益。

总之，发展玉溪，人才先行，我们要加快人事制度改革和人才资源开发的步伐，加强专业技术人才队伍建设，充分调动人才因素，发挥人才作用，提高人才使用效益，尽快建立一支规模适当、结构合理、素质高、富有竞争力的专业技术人才队伍，促进我市经济社会健康发展。

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！