# 我市高层次紧缺人才队伍的调查与思考

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2024-07-22

*第一篇：我市高层次紧缺人才队伍的调查与思考我市高层次紧缺人才队伍的调查与思考高层次紧缺人才的界定，一般地说，是指在一个国家、一个地区或一个单位人才队伍中起骨干和核心作用并且是急需的人才。就我市而言，高层次紧缺人才是指在不同的行业和领域中素...*

**第一篇：我市高层次紧缺人才队伍的调查与思考**

我市高层次紧缺人才队伍的调查与思考

高层次紧缺人才的界定，一般地说，是指在一个国家、一个地区或一个单位人才队伍中起骨干和核心作用并且是急需的人才。就我市而言，高层次紧缺人才是指在不同的行业和领域中素质最超强、表现最出色、成绩最突出、公认最优秀的急需人才。具体分解为几个主要方面，就是胡锦涛总书记在全国人才会议上提出的“品质、知识、能力、业绩”均优。在县级市，高层次紧缺人才的作用能否得到有效发挥以及发挥的潜力有多大，将对该地区经济和社会的发展起到举足轻重的作用。为此，我们对全市的高层次紧缺人才队伍状况等情况进行了详细的调查研究，在此基础上提出了今后一个时期全市高层次紧缺人才队伍建设的对策措施。

一、全市高层次紧缺人才队伍建设的基本情况

(一)全市高层次紧缺人才队伍的总体现状

我市总人口53万。自1992年提出“科技兴市”战略以来，全市一直把建设高素质人才队伍作为重要内容，通过采取系列优惠政策和措施，使全市人才队伍状况不断得到改善。2024年底，全市机关企、事业单位共有各类高层次人才（具有中、高级职称或本科以上学历）4423人，占全市总人口的0.083%，其中，管理人才964人，专业技术人才3459人。先后有5名高级专业技术人才获国务院政府特殊津贴，有70人被省、市有关部门授予专业技术拔尖人才或学科带头人。

（二）全市高层次紧缺人才队伍建设采取的主要措施

1、制定了积极的人才政策

全市根据不同时期的发展要求，先后出台了多项人才政策，尤其是“九五”以来，分别制定了《XXXX市人民政府印发关于实施优惠政策引进高层次人才及激励人才发挥作用的通知》、《XXXX市人发政府关于给予引进人才优惠待遇的通知》和《XXXX市关于进一步加强人才工作的实施意见》等指导性文件及一系列相关的配套政策，并建立了人才奖励基金。各项人才政策的制定和实施，指导和保证了人才工作的有效开展。

2、积极搞好人才的引进和培养

1999年以来，政府下达指令性计划，由组织人事部门共引进各类高层次急需人才210多名。通过各种形式培养高中等人才4000多名，近年开展的各类人才培训达2万余人次。

3、组建专家智囊团，群策群言献智慧

集全市各行业、各领域最优秀、最有代表性的专家、学者近百人组成专家智囊团，针对改革、社会进步、经济发展中存在的突出问题发表意见和建议，然后由人事部门收集整理成《专家谏言快报》，定期呈送市政府主要领导参阅，为政府科学决策提供了全面、及时、有效的参考。专家谏言的采纳率达到了80%。通过这一途径，充分发挥了高层次人才的才智，让他们的才智有效地转化成了改革和发展的成果，极大地推动了全市经济和社会的健康、快速发展。

二、全市高层次紧缺人才队伍建设存在的主要问题

近年来，全市高层次人才工作和人才队伍建设虽然取得了一定成效，但是按照改革开放和“科技兴市”的要求,仍然有一些突出的矛盾和问题。

(一)人才队伍存在的问题

1、人才资源分布不合理。从行业分布看，全市专业技术人员大部分集中在教育、卫生部门，占79%，而工农业和科研单位偏少，传统优势产业如农、林、水等人才严重缺乏。从区域分布看，行政事业单位90%的人才集中在市直，在生产一线和急需人才的农村人才十分匮乏。人才大量拥集在教育、卫生、行政领域和市直机关，没有从事所学专业或相关专业的工作，造成了人才浪费。

2、人才结构不合理。全市的高层次人才大都仅表现为拥有高职称、高学历，而多专多能的复合型人才偏少，创新型人才偏少；具有战略眼光、现代企业管理意识和管理能力的企业家微乎其微；能充分利用现有农业等资源谋求发展的高层次人才缺乏；高级职称人才年龄老化，在现有在职专业技术人才中，正高17人，其中，60岁以下只有6人，55岁以下只有1人；副高225 人，其中，55岁以上占70%。全市高层次专业技术人才队伍年龄日益老化，中高级人才队伍断层现象日趋严重。

3、人才队伍的整体素质不高，竞争力不强

人才知识结构单一老化，综合能力较弱，集科研、开发、生产于一体的复合型技术管理人才、农村实用技术人才缺乏，种植、养殖、营销、农产品加工、农技推广等劳动密集型领域人才短缺。人才队伍整体素质偏低，严重制约了农业产业化和农村经济结构调整的步伐，制约了企业的发展壮大。

4、人才使用不充分。现有专业技术人才中有相当部分所从事工作与其所掌握专业技术不对口，难于发挥专业才能。行政管理人才由于体制单一和缺乏激励机制而发挥不出应有的突出作用，造成了众多优秀人才的才智浪费，也助长了干多干少一个样，干好干坏一个样的不良之风。

5、经济不够发达，待遇相对较低，留住和引进人才难度大。

我市处于内陆地区，经济发展处于初级阶段，现代化生产的大中型企业少，前景和效益好的企业更少，直接导致了就业天地的狭小，创业平台的缺乏。与发达地区相比，人才的待遇普遍偏低，工作条件比较差，研究和推广经费不足，发展的机会也比较少。再加上沿海及发达地区，采取高薪酬、高待遇等办法广纳人才，使我市在吸引人才的竞争中处于劣势，一批优秀人才也被挖走。

(二)人才工作存在的问题

1、思想观念滞后，缺乏与人才竞争趋势相适应的新理念。

对人才资源开发工作重视不够，存在着“说起来重要，做起来次要，忙起来不要”的现象，致使人才资源开发工作没有摆到应有的位置，没有建立起强有力的组织领导体系，使人才管理上存在的部门所有、分头管理、条块分割的问题较为突出。在社会上还没有真正形成尊重人才、善待人才、广纳贤才的良好氛围。最终是人才资源开发的中长期规划和年度计划不能得到很好落实。

2、工作方法和机制落后，对适应经济和社会发展趋势的人才开发的新的工作方法、新的管理方法和新的人才机制探索不够，人才资源开发工作的形式、内容、手段缺乏创新。

比如：事业单位的管理体制弊端很多，单位的用人自主权得不到落实，使单位近些年照顾安排了很多非专业技术人员，挤占了专业技术人员指数，形成了占着编制的人员没有用，而急需的人才因为没有编制又进不来的现象。外面的人才引不来，现有的人才又用不好，或对引进的人才待遇落实不到位，使人才积极性受到影响。还有分配上的平均主义，人才流动上的种种障碍，竞争激励机制的不健全，保险福利待遇的不完善，都对人才的安心工作产生负面影响。再有人才的竞争机制不健全，弱化了人才的进取心，影响了人才的潜能发挥。

3、人才开发投入不足，影响到一些基础工作的正常进行。

由于资金缺乏，市人才市场的规模、软、硬件、网络等建设迟缓，达不到有场有市的双面效果。各部门、单位投入的开发经费不足，使许多急待开发的科研项目无法进行。各类人才的外出进修、培训教育和对外交流受到限制，人才知识更新跟不上步伐，使现有的人才在思想观念、思维方式，特别是在新知识、新技术方面与外界差距拉大。

4、人才资源的市场化配置步伐进展缓慢。

受事业单位人事制度改革的影响，市内绝大多数事业部门和单位在人才的吸引、培养和使用上还没有摆脱原有管理模式的束缚，加之人才市场软、硬件建设不到位，全市还没有形成公平、竞争、有序、合理、效能的市场环境。

5、对乡土人才的政策扶持、组织引导、激励不够。

全市的乡土人才大部分靠自我积累、自我发展，政府在资金、技术、信息、土地、税收等政策扶持上力度还不够。

三、今后抓好高层次紧缺人才队伍建设的思路和主要措施

1、创新思想观念，树立“人才资源是第一资源”的新理念

开发人才资源，实施人才战略，首先必须实现观念上的创新。要坚持解放思想、实事求是、与时俱进的思想路线和作风，适应市场经济和加入世贸组织的实际需要，自觉地把思想认识从那些不合时宜的观念、做法和体制的束缚中解放出来，真正树立“人才资源是第一资源、第一要素、第一推动力”、人才竞争国际化、人才资源配置市场化等新理念，把人才战略作为经济发展的第一战略，把人才资源开发工作摆到应有的位置。

2、强化组织领导，明确人才开发的新目标

按照党管人才原则的要求，建立统一协调、高效有效的组织领导体系，完善人才开发服务网络，把人才资源开发工作摆到党委政府的重要日程，制订和完善一把手抓第一生产力的责任制，定期研究和解决人才资源开发工作存在的问题，制定出符合当地实际的并且有力度的吸引人才、使用人才和培养人才的各项政策措施。建立人才结构调整动态导向机制，按照地区经济社会发展变化和对高素质人才的需要，定期分析、研究，确定一个时期内高层次人才队伍建设目标。

3、逐步建立和完善人才开发工作的新机制

目前人才资源开发方面存在的问题，很多是因为机制不合理所造成的。要着眼于建立科学合理的人才机制，积极深化干部人事制度改革和加快推进事业单位人事制度改革。在用人机制上，要建立公开、平等、竞争、择优的选人用人机制和环境。在分配机制上，要改革现行分配制度，尊重并充分体现人才价值，进一步加大并逐步放开企、事业单位分配自主权，实现人才价格的市场化。对优秀人才可实行年薪制、协议工资制等工资分配形式。积极推行生产要素参与分配的方式，鼓励各类人才以技术入股、管理要素参股等方式进行分配，推动科技成果产业化。适当提高特殊人才待遇，鼓励专业技术人员多职多薪、多劳多得，用待遇、感情和环境吸引、留住、激活人才。在培养机制上，要加强人才培训的基地与制度建设，可采取代培代训、挂职学习等多种方法，丰富培训内容，完善培训形式。对公务员队伍，要着力提高工作创新能力、实际操作能力、整体协调能力和业务写作能力。要通过加强继续教育等各种形式，促进知识和能力的更新提高。

4、明确重点，确立人才引进的新方式。

要在树立“不求所有、但求所用”新的人才引进理念的前提下。实行人才、智力和项目相结合的柔性引进机制。具体方式有：一要在继续通过参加各类人才交流会、毕业生就业治谈等形式引进人才的基础上，实行“订单人才”，对在读的高校生予以资助学费、开辟网上市场、“猎头”服务、人才租赁等形式招揽人才。二要把引进人才、项目、技术、资金等结合起来，在招商引资的同时引进人才和智力。三要通过聘请政府顾问、与高等院校和科研机构建立合作关系、建立宜城在外地人才的信息网络等形式，为我市提供技术、项目、人才、资金信息和必要的支持。

5、“栽好梧桐树”，培植人才成长的新环境

人才环境是影响人才引进和造成人才流失的一个重要因素。改变全市高层次人才不足和人才流失并存局面的关键是改善人才环境，营造尊重知识、尊重人才、鼓励创业的良好氛围。一是要优化政策环境，研究制定稳定现有人才的保护政策和盘活用好人才的激励政策，使各类人才能够人尽其才、才尽其用。二要优化舆论环境。要加强人才资源开发工作的舆论宣传，大力宣传“人才资源是第一资源”等人才观念，大力宣传推进事业单位人事制度改革的经验和做法，大力宣传为全市经济和社会发展做出突出贡献的优秀人才，大张旗鼓地表彰奖励各类优秀人才，在全社会形成重视人才、尊重人才和珍惜人才的良好氛围。三是要优化法制环境。加强人事法制建设，制定和落实好各项保护性政策，维护人才的合法权益，创造有利于各类人才安心工作和生活的良好环境。

6、促进人才合理流动，建立市场配置人才的新体制，一是要加大资金投入力度，加强市场硬件建设力度，加快人才市场信息化、网络化建设，以信息化带动市场化，不断完善市场功能，使人才市场成为引进人才、调整人才结构、优化人才配置的重要渠道。二是借鉴发达地区的经验，允许人才兼职。尤其要允许科技人才兼职，调动人才的积极性，最大限度地减少人才资源的浪费。二是实行人才有偿使用制，废除人才部门（单位）所有制，促进人才流动，以便合理配置人才，改变目前人才过于集中在机关和科教文卫等事业单位的现状。定期举行“人才交流会”，鼓励科技人才进行技术咨询、转让技术成果和协作攻关等多种形式的智力流动，以达到人尽其才的目的。三是按照缺什么就补充什么的原则调整人才结构。打破身份、部门、行业、地域界限，面向社会及高等院校公开招聘招考，拓宽视野，广纳贤才。四是机关、事业单位和企业的人事制度改革要着眼于建立一整套的科学的考评、奖惩、分配制度。按照精干高效原则设置各类管理岗位和专业技术岗位，变身份管理为岗位管理，建

立公开竞聘、择优聘用和定期考评制，形成管理人员和专业技术人员能上能下的机制。

**第二篇：高校高层次人才队伍**

高校建设高层次人才队伍的思路

（一）树立科学人才观，强化人才强校的理念

《史记》中有这样一句名言：世必有非常之人，然后有非常之事；有非常之事，然后有非常之功。大学的发展亦是如此，没有优秀的人才就不会有优秀的大学。现代大学精神的形成与传承、创新能力的培养与提升、特色优势的保持与发展，无不体现在高校一代又一代的学者、教师身上，尤其是大师级等关键人物，对大学的发展起到了不可估量的作用。如果没有高素质的人才队伍做支撑，高校就会失去最基础的保障和安身立命的根本。

在充分论证的基础上各高校已形成了明确共识，即要建设成为一所高水平大学的核心要素就是凝练学科方向、汇聚人才队伍和构筑创新基地，其中汇聚人才队伍是关键、是核心，人才问题始终是学校改革与发展的重中之重。必须进一步树立科学、全面的人才理念，真正把人才队伍建设作为学校的一项长期性、全局性、战略性、根本性工作。积极实施人才强校战略，多策并举培养人才，千方百计吸引人才，倾注感情留住人才，创新机制选拔人才，强化服务用好人才。这是高校人才战略的理想和目标，也是高校面向未来，实现学校新的发展目标的必然选择。

（二）统筹规划，全面实施人才强校战略

第一，明确工作目标，结合学科实际，把握人才引进工作的方向性。

随着学校事业的快速发展，仅靠对高校现有人才的培养还不能完全承载学科建设的全部任务，因此，引进高层次人才就是学校近一时期内提升学术地位及核心竞争力不可或缺的组织手段，是实现历史性跨越的重要举措。但是，引进人才不能盲目、不能没有方向、没有目标。高校引进人才本质上就是一种人力资本的投资行为，应遵循市场经济的规律，要符合效益最大化原则，即在人才引进时应研究人才引进的成本结构，进行相应的投入与产出核算。工作中坚持人才引进与学科专业建设紧密结合，充分发挥人才的最大效能，力避人才资源的浪费。坚持科学设岗、合理引进的原则，努力实现引进一个人，带出一支队伍，建好一个学

科和专业的目标。因此，在人才引进过程中，不仅要看他的学历、职称及水平，更要看他的研究方向与学校学科专业方向的一致性、互补性、相关性，要看学科、专业平台的支撑，能否为引进人才脱颖而出提供保证。

同时，根据不同学科的发展状况及趋势，在人才引进方面统筹规划，实现重点突破。譬如传统优势学科重点引进国内外知名的学术带头人，其他新建学科则重点引进高学历高职称的优秀人才。充分使引进的每一个人才都能够为学科建设做出一份贡献，特别是引进的高级人才都能够带动整个团队科研水平、学术平的提高，真正实现了人尽其才，才尽其用。

第二，不拘一格，引才引智并举，体现人才工作的灵活性。

在高层次创新人才的引进上，采取超常规的做法，坚持“一人一策”、“一系一策”、“一事一议”、“特事特办”，力求在最短的时间内办妥所有手续，解决引进人才的后顾之忧。学校能办的就优先办，学校不能办的就先接下来，尽量简化手续，提高办事效率。另外，在专业技术职务评聘上，对于特别优秀的人才实行特评制度，参照经历，重实绩，重水平，不受评审年限的限制，为他们顺利走上学科带头人等关键岗位、为学科建设做贡献积极创造条件。

在人才引进的过程中遵循“力求所有，更求所用”的原则，实行人才的柔性引进和智力共享。目前在很多高校就活跃着一批这样人才——他们一部分时间在国内外高水平科研院所和高校做研究，通过来校工作、选送优秀教师到其所在单位作访学等多种形式，及时有效地将国内外最前沿的学术动态和全新的研究方法带到学校，为学校的发展提供了强有力的智力支持，同时这种灵活多样的用人模式也有利于提高用人效率，降低办学成本，有利于改善教师结构，加强产、学、研结合。

第三，存量与增量并重，实现人才工作的和谐性。

为促进学校人才总量与学校的总体发展目标相适应，要努力处理好存量与增量的关系。抓好增量，就是通过实施人才引进计划，加强对高层次优秀人才的引进。抓好存量，就是在引进人才的同时，有计划地加大对教师的培养力度。只有

这样，才能真正引进优秀的人，用好现有的人，留住关键的人，培养未来的人，最终建设一支规模适宜、结构优化的师资队伍。

通过有计划地选派优秀青年教师到国内外一流大学、一流学科和实验室学习、进修和科学研究，从而带动教师队伍整体素质的提高。积极鼓励广大教师参加外语培训和出国外语考试，充分利用国家留学基金委地方合作项目及校际交流等途径，选送优秀中青年教师出国学习深造。同时,学校要充分利用 “555”人才工程、省创新人才培养工程、省高校青年骨干教师资助计划等一系列优秀人才计划强化对优秀人才的培养。不仅在政策上、经费上给予大力支持，而且更要注重对被资助人进行严格的培养考核，通过有效的组织形式保障，圆满实现资助计划的预期目的。在充分利用国家和省级各项资助的同时，学校还可以设立校级特聘教授、兼职教授，校内博士、硕士科研基金以及校内骨干教师资助计划，以形成完整的针对不同层次人才的培养体系。国家、省、校三级资助计划的实施，必将加快高校优秀人才的成长，从而带动学校整体教学、科研水平的提高。在科学处理增量与存量的关系时，还要坚持对现有人才和引进人才在住房、科研启动费、平台建设、助手配备等方面一视同仁，积极为他们创造学科平台。

第四，深化改革，营造良好环境，调动人才的积极性。

坚持把是否有利于促进人才的成长、促进人才的创新活动、促进人才工作与学校发展相协调，作为深化学校人才管理改革的出发点和落脚点。坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和作用发挥的观念、政策、制度，努力建立健全科学、合理、高效的人才管理体制，灵活、开放、有序的人才管理机制，营造人才成长的“绿色空间”。

首先，完善科学有效的激励机制，让人才在创造价值中实现自身价值。进一步深化全员岗位聘任制度，真正做到职务能上能下、待遇能高能低，使各类人才既有干事创业的压力又有能干好事业的动力。同时根据“效率优先、兼顾公平”的原则，进一步深化校内分配制度改革，完善校内津贴分配办法，将校内津贴收入与岗位、业绩、贡献紧密结合起来，合理拉开分配差距，向优秀拔尖人才和重

要岗位倾斜。进一步建立和完善人力成本核算及劳动成果评价体系，实行灵活多样的分配形式，对高层次人才实行年薪制或协议岗位津贴制，不断创新分配制度。通过政策调整和机制创新，进一步激励和调动广大职工的积极性，进一步稳定、吸引优秀人才为学校的建设和发展作出积极贡献。

其次，努力营造人才辈出、人尽其才的良好环境和氛围。坚持在全校范围内树立“以人为本”的理念，努力营造一个鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好制度环境和文化氛围，大力营造有利于人才成长和发挥作用的工作环境、和谐融洽的人际环境和较高水平的生活环境。让人才创新有机会、干事有舞台、发展有空间，使事业发展与人才成长相互协调、相互促进。

近年来，各高校对人才工作高度重视，人才引进和培养取得了新的成就。但是我们也清楚地看到，人才瓶颈仍然是制约地方高校向高水平大学迈进的重要因素。如学术团队建设亟待加强。没有创新的团队，就不可能争取到创新性项目，就不可能取得新成果，多出快出人才就是一句空话。因此如何形成学术团队，指导和汇集一批英才和中青年学术骨干，形成特色与优势明显的学术队伍是我们必须认真思考的问题。另外，中西部地区高校在高层次人才的平台建设、待遇等方面与周边发达省区院校相比仍有差距，同样也面临着拔尖人才流失的问题。这些都说明高校人才队伍建设仍然面临严峻挑战。

“科学技术是第一生产力,人才是第一资源”。人才工作对高校各项工作的开展有着非常重要的意义。解放思想，解放人才，加强人才队伍建设，努力形成人才辈出、人尽其才的良好局面，为高校各项事业的建设和发展提供强有力的人才保障、智力支持和知识贡献。这是高校人才工作者的光荣使命。

**第三篇：农业人才队伍现状的调查与思考**

泌阳县农业局专业技术人才队伍现状

为全面了解掌握我局农业专业技术人才现状，加大农业专业技术人才教育培养力度，深入推进我县农业科技人才队伍建设，我们对全局农业专业技术人才队伍建设情况进行专题调研。

一、基本情况

全局共有农业专业技术人才 104 人，其中，农技推广102人，农经 2 人。大专以上学历64人，占全局农业专业技术人才总数的61.5%，其中专业对口的 44 人，占42.3%；在全局农业专业技术人才中，副高级以上职称8人，占7.7%；中级22人，占21%，初级74人，占72%。

二、存在问题

总体上看，近年来我局农业专业技术人才队伍建设取得了一定成效，但仍然存在一些不容忽视的问题，主要是：

1、人才总量不足，高层次人才缺乏。农业系统专业技术人才占农村总人口的比重低,与农业大县的地位极不相称。具有专科及以上学历的有64人，仅占农业系统18%；具有高级称职的8人，仅占农业系统2%。农业专业技术人员总量较少，严重制约了农业新技术、新品种、新成果的推广应用。

2、人才结构不合理，分布不均。传统农学、植物学等专业毕业的人才较多，而掌握水产养殖学、农林经济学、园艺、园林规划、环境保护、现代农业生物技术及信息技术的人才明显不足，基层专业技术人才严重缺乏。专业技术人才队伍结构有待于进一步改善。

3、知识老化，后备力量缺乏。我局现有的高学历人才中，有很大一部分是2024年以前毕业的大学生。他们虽然基层经验丰富，但所学知识已经老化。又由于参加新知识、新技术培训的机会少，知识更新速度慢，已不能很好地适应新形势的需要。新

毕业的大学生或因为待遇低不愿来，或因为编制原因进不来，人才队伍日趋老化，存在后继乏人现象。

4、人才队伍不稳定，流失现象严重。人才待遇低，大部分农技人员都不能足额领到工资，基本生活难以保证。致使一些业务骨干或弃农从商，或外聘打工，造成农口人才严重流失。

5、人才队伍建设投入不足，科技创新能力较低。由于投入不足，办公和科研条件简陋，科研设备陈旧，实验基地缺乏，有的县级涉农部门甚至连必要的化验、检测设备都没有，科研工作不能正常开展，致使农业科技成果层次低，转化速度慢。

三、对策措施

建设一支规模宏大、素质优良、结构合理的农业科技人才队伍，对提升农民素质，推广应用科技成果，促进我县农业增效，农民增收，实现富民强县，具有极为重大意义，因此把农业专业技术人才队伍建设摆在突出的位置，采取有力措施，切实加大教育、培养、引进、使用力度，更好地发挥农业专业技术人才骨干作用。

（一）围绕重点产业发展，有计划地引进农业专业技术人才。紧紧围绕农业重点产业、支柱产业和新型产业，根据各产业的发展趋势、人才需求、农民的技术服务需要情况，对各类农业专业技术人才队伍进行认真分析研究，根据人才需求情况制定人才引进计划，有计划地引进所需人才，大力投入资金发展具有专门农业知识的农业科技人才，通过引进或高薪招聘方式到各农科院校引进优秀毕业生来壮大农业系统科技工作者队伍，优化农业科技人才队伍结构。

（二）注重培训教育效果，提升农业专业技术人才队伍整体素质。加强对农业专业技术人员的继续教育培训，多渠道筹措培训经费，定期开展政策法纪、市场经济，特别是发展现代农业和新农村建设方面的新知识、新技术。进一步创新培训方式，把长期培训和短期培训结合起来，把走出去培训与请进来培训结合起

来，采取分期、分批、分类的办法，拓宽人才培训渠道。对农业专业技术人才实行项目制培训，进行有针对性的集中培训，提高农业专业技术人才队伍的整体素质。

（三）增加农业科研科普经费

很多对农业科技人员管理不利的因素都是由农业科研经费缺乏所引起的，如人才流失，自主创新不高等，因此，希望政府和有关部门应设立专项资金帮助农业技术人员进行科研科普活动，奖励有农业科技成果的科技人才，提高工作积极性。

泌阳县农业局

二〇一一年四月十四日

**第四篇：对社会工作人才队伍的调查与思考**

对社会工作人才队伍的调查与思考

截至目前，我市共有专业社会工作机构1家，通过社会工作职业资格考试88人，其中中级28人，初级60人，社会工作人才队伍建设相对较弱。全市民政系统各级行政、管理、服务人员的岗位职责与社会工作者职责界定不清，民政服务机构工作人员有较高的政治素质，工作踏实、勤恳，具有奉献精神，但专业素质偏低、具有专业职称的人员少、新生骨干力量缺乏。

一、存在问题

我市从2024年开始启动民政部门社会工作人才队伍建设，2024年被省民政厅确定为全省社会工作人才队伍建设试点市。2024年，在考察学习外地经验做法的基础上，联合市委组织部等18部门印发了《关于加快推进社会工作专业人才队伍建设的意见》，全市民政系统社会工作人才队伍建设取得了一定成绩，但与其他市州相比较，仍处于起步阶段，发展后劲不足，存在如下问题：

1、力量较薄弱，结构不合理。一方面，专职社会工作人才短缺，全市民政系统还没有专职社会工作者，总量不足，结构不合理，制约了社会工作发展。另一方面，从事社会工作的非专业社会工作人员也存在总量不足、结构不合理的问题。当前民政常年服务的工作对象约50万人，而专职从事民政工作的全市只有935人，只占1.87‰，平均一千个对象还不到两个工作人员，配备编制太少。市局机关科室一般都只有1人，最多的2人；县（市、区）局人员更少，多数都是身兼数职，经常加班加点。屈家岭管理区6万多人，民政局只有5人，平均1万人还摊不到1名民政工作者。

2、专业水平低、职业人员少。目前，全市民政社会工作人员绝大多数以行政干部或准行政干部的身份出现，与服务对象之间是管理与被管理的关系，而不是职业化、专业化服务关系。社会工作作为一种职业，具有很强的专业性，对从业人员的政治素养、专业能力和道德操守都有较高的要求。全市绝大多数民政社会工作从业人员未接受过系统的专业学习，工作手段和方法比较落后，难以提供个性化、多样化、系统化服务。总的来看，民政系统现有社工职能非常有限，服务功能比较单

一、狭窄，难以满足社会管理和公共服务的需要。

3、人才发挥作用的基础环境欠佳。一方面社会工作岗位开发滞后。全市民政系统长期以来未能配备社会工作专门人才和设置社会工作岗位。2024年，民政部曾要求每一个社会福利机构配备一名社会工作人才，但这一目标一直难以实现。另一方面社会工作社会化程度不高。发达国家和地区的社会工作通常以企事业单位作支撑，主要由大规模的民间社会工作机构来推进。我国这方面存在较大差距，导致我市民间社会工作机构发展缓慢，能够吸纳专业社会工作人员的岗位十分有限。

4、工作经费不足，财力支撑不够。一是民政事业经费拨款少，经费极度紧张。二是社会工作资金投入少。由于政府财力紧张，加之社会工作经费在财政未列入预算，这方面的拨款基本没有。三是政府购买社会服务机制没有建立。按国家和省有关要求，市、县两级必须建立政府购买社会服务机构，每年投入一定的经费购买社会服务，这方面也未落实到位。

二、原因分析

全市民政系统社会工作人才队伍建设中存在的困难问题，既有历史的原因，也有现实的障碍；既有体制机制的原因，也有社会环境的影响。主要包括：

1、思想认识差距较大。我国专业社会工作起步较晚，社会工作人才队伍建设总体上处在起步阶段，公众对社会工作的范畴、内涵、意义及社会工作人才的概念、构成和相关知识都比较陌生，对专业社会工作的知晓度、认同度低。涉及社会工作的管理部门中，一些工作人员对社会工作的理解还局限于传统的工作模式，没有将社会工作作为社会建设的一个重大领域来对待。造成在对社会工作的机构设置、人员编配及财政预算和经费投入上重视不够，社会工作人才队伍建设举步维艰。

2、管理和运行体制机制不够健全。从管理体制看，在“强行政管理，弱社会管理”的运行模式下，政府管理、政府服务替代了社会管理、社会服务的诸多功能和领域，再加上民间对社会工作的参与热情不高，各种非政府组织发展迟缓，很难为社会工作人才提供人尽其才的空间和舞台。从运行机制看，政府购买服务的机制还没有建立，扶持发展民办社会服务机构的政策还不完善，这些都制约了社会工作的发展和社会工作人才队伍建设的推进。

3、评价体系不够完善。社会工作者职业资格认证制度还没有真正建立。社会工作人才评价认定标准还比较单一，以专业能力和工作实绩论人才的氛围和机制尚未形成。社会工作者的从业规范、注册管理、实务督导、服务评估、项目设计、职称评定、薪酬标准等一系列配套制度不健全，社会工作人才缺乏足够的职业发展空间。

4、人才培养措施跟不上。虽然在社会工作人才教育培训上做了一些工作，但是由于社工岗位开发滞后，各类社会组织工作不够发达，社工专业的毕业生大多流向外地。就社会工作在职培训而言，全市民政系统没有形成针对社工人才的培训计划和措施，培训手段单一，培训力量不足，奖惩机制未建立，社会工作人员参与学习和培训的机会非常有限，热情不高，限制了社会工作人员综合素质和专业技能的提高。

5、激励措施比较滞后。目前，国家关于社会工作人员的薪酬标准、福利待遇、绩效考评、职业培训、就业指导等一系列激励政策和保障措施还不健全。许多从事民政社会工作的人员认为工作投入很多，回报却很少，待遇上不合理，工作热情和积极性受到一定影响。特别是在社区等基层从事与社会工作有关的人员，由于缺乏应有的保障，他们往往承受着更多的工作和生活压力，难以形成人尽其才、才尽其用的良好氛围。

三、对策建议 按照中组部等18部委《关于印发〈关于加强社会工作专业人才队伍建设的意见〉的通知》（中组发〔2024〕25号）、省组部等18部委《关于印发〈关于加强社会工作专业人才队伍建设的实施意见〉的通知》（鄂组发〔2024〕2号）、《荆门市中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》（荆发〔2024〕13号）和《关于加快推进社会工作专业人才队伍建设的意见》（荆组通〔2024〕34号）等文件精神，结合民政实际，推进民政系统社会工作人才队伍建设，要从以下入手：

1、积极开发社会工作岗位，广泛吸纳社工专业人才。探索在城乡社区、老年人福利院、儿童福利院、救助管理站、收养中心、荣军军休机构、减灾备灾中心等机构增设社会工作岗位的办法。同时，以职业水平评价为契机，以岗位为平台，畅通社会工作专业人才引进渠道，有针对性地吸引适应社会需求的较高水准社会工作人才，充实社会工作人才队伍，优化社会工作人才结构。

2、加强社会工作教育培训，提高社会服务专业水平。为了提高在职人员的理论水平、实践能力和专业化服务水平，拟借鉴律师、会计师等从业人员继续教育的成功做法，研究制定我市民政系统社会工作者继续教育办法，制定培训规划，指定培训院校，对在岗或即将上岗人员进行必要的、系统的社工专业培训，提高社会服务专业水平。

3、加强社会工作激励保障，激发社会工作人才活力。借鉴外地成功经验，探索建立合理的社会工作职业薪酬标准，切实改善社会工作人才的工资收入、福利待遇和工作条件，充分体现社会工作专业人才的价值。对业绩突出、能力卓著的社会工作人员，设立灵活的表彰奖励措施，保持社会工作人才队伍稳定。

4、健全社会工作职业体系，完善社会工作评价机制。研究建立以职业资格认证制度、登记注册管理制度、职级职称管理制度、行业自律评价制度为框架的民政社会工作者评价制度体系。一是实行社会工作职业准入制，严把职业准入关。所有新进岗人员，必须取得社会工作专业毕业证书，或取得由民政部和人事部联合颁发的职业资格证书，改善目前民政社会工作人才队伍的年龄、学历和专业结构。二是建立完善社会工作者职业守则，按照民政部统一部署，积极开展助理社会工作师、社会工作师的登记注册、职称评定和聘用工作。

5、加强社会工作宣传报道，营造良好的舆论氛围。各级民政系统要充分利用电视、广播、报纸、杂志和网络等新闻媒体，深入宣传社会工作人才队伍建设的重大意义，以及社会工作人才在推动荆门经济社会发展、促进民政事业进步中的贡献和作用。注意发现和宣传优秀社会工作人才的典型事迹，提高人们对社会工作、社会工作人才队伍的认同度和知晓度，营造有利于社会工作人才成长和发挥作用的良好舆论氛围。

**第五篇：对我市高层次人才引进与管理的思考**

对我市高层次人才引进与管理的思考

高层次人才是我市经济发展的领头雁和排头兵，做好人才工作特别是做好高层次人才工作，应是我们当前工作中的重中之重。基于此，对如何做好我市高层次人才工作，我谈一点个人思考。

思考一：摒除成规，明晰高层次人才工作的思路和重点

近年来，我市人才有了非常大的发展，但在计划经济下形成的理念思维、工作模式，依然深深地影响到我们当前的工作。因此，我们在工作观念上、政策措施上、操作模式上要创新，要突破传统对我们的束缚，要走出惯性认识的误区，明晰在新形势下如何做好高层次人才工作的思路、重点和靶向。

1、范围对象上要明确重点。现行人才理论认为，凡是有一技之长，能创造性地开展工作，为社会作出贡献的就是人才。如果不明确高层次人才工作的范围对象，势必眉毛胡子一把抓，没有重点，找不到方向。因此我们要围绕我市支柱产业，结合我市高次层次人才现状来确定高层次人才工作的范围对象。一要突出一个“高”字。要把享受国贴、省突人员和各行各业的领军人才纳入范围；要把具有博士学位或正高专业技术资格人员作为主体。二要体现一个“缺”字。要针对新材料、食品、纺织、机械、化工、城市建设等领域高层次人才紧缺的实际，花大力气去引进、培养、留住高层次人才。三要重视一个“技”字。“技”就是指高级技术工人。技师、高级技师短缺，已严重影响到我市企业的发展，我们丝毫不能忽视高级“蓝领”这一重要群体。

2、在人才引进上要“刚柔并济”。一要开通高层次人才“绿色通道”，实行“一人一议”，“一事一策”，大力引进高层次人才来我市创新创业。二要要注重“柔性”引进。在“不为所有，但为所用”的原则下，广泛采取科技咨询、讲学、课题研究、兼职、技术合作、技术入股、合作经营、投资兴办企业等各种方式引进省内外人才和智力。

3、在人才使用、培养上要“内外并重”。一方面要大力引进高层次人才，另一方面要用活用好本地人才，不能“招来女婿气走儿”。引进人才固然重要，但从根本上来讲还是人才资源开发的补充，用好用活人才才是人才资源开发的根本。

4、在市场配置和政策调控上要有机结合。我们要防止从在计划经济下人才全部由政府配置这个极端走向另外一个极端，即把人才资源开发全部交给市场。市场机制难以保证我市人才总量和结构合理，无法解决人才发展战略等问题，因此在充分发挥市场机制在人才资源开发中的基础性作用的同时，必须注重公共人事政策的引导和调控作用。割裂市场机制与政策引导之间的关系，或片面强调某一方面，都会给我市高层次人才工作带来不利影响。

思考二：突出重点，充分利用项目、企业来培养、留住高层次人才

保持水土要靠良好的植被。同样，要用好、留住高层次人才，就必须有一个适合的载体，这个载体就是企业、项目等。

1、加快工业园、产业园和孵化园建设。以良好的创业环境吸引人才、留住人才、培育人才，充分发挥工业园、产业园和孵化园的人才储备和孵化器作用。

2、建立博士后工作站（流动站）。鼓励和帮助有条件的企事业单位建立一批特色鲜明、与本市产业导向密切相关的博士后工作站（流动站），不断壮大我市博士后研究人员队伍，使博士后工作站成为人才培养的重要平台和基地。

3、以科研项目来推进人才培养和出成果。根据我市高新技术和产业化发展的需要，遴选若干高层次人才，领衔主持重大科技项目的研究与开发。重点支持以高新技术为主的重点学科、重点实验室和工程技术研究中心、企业技术中心。

4、注重岗位锻炼和学习深造。每年选派一定数量的高层次人才到国内外知名高校学习，或到企业、科研院所跟班学习锻炼。

思考三：敢(来源：好范文 http://www.feisuxs/）于突破，构建我市高层次人才工作的政策优势

我市这几年经济社会有了高速发展，但与发达省市相比，我们在人才竞争中几乎没有优势可言，因此，我们最直接、最有效、最现实的选择就是打好政策这张牌。说白一点，就是别人已走了的路，我们步子就大一点；别人不敢走的路，我们试着走；别人眼里没有路，我们就闯出一条新路。

1、在人事管理服务方面要有政策优势。在职称评聘方面，根据现行职称政策全国不统一的情况，可适当突破现行政策规定，出台相应对策，以缓解我市专业技术职务聘任矛盾，发挥职称对专业技术人才的激励作用。对引进的高层次人才，因特殊情况不能调转人事关系的，可

以重新建立档案，并核准其原有身份、学历、工龄、技术职称等。建立高层次人才储备、派遣机制。在市人才流动中心设立若干专项编制，专门用于企业引进、储备高层次人才。市人才流动中心根据企业需要，对高层次人才统一派遣，其人事、工资关系可按事业单位人员保留在市人才流动中心。

2、在政治和生活保障方面要有政策优势。对为我市经济社会发

展作出突出贡献的高层次人才，可推选市人大代表、政协委员；可授予“荣誉市民”称号；可参加的“杰出人才”评选。高层次人才在我市企业服务的，在服务期限内，企业应为高层次人才按其最高工资标准为其办理养老、医疗、工伤、生育、失业保险和住房公积金。

引进高层次人才的配偶可随调，子女可随迁。其随迁子女属义务教育阶段学生，按就近就高原则，选择学校就读，并享受本行政区域学生就读的同等待遇，免收择校费。按照“政策支持、市场运作、租售结合”的方式，建设高层次人才公寓，为高层次人才提供政策性租赁房或定向销售房。对引进到我市并落户的高层次人才提供住房和安家补助。高层次人才在我市工作满一定年限后，可获得住房产权。

3、在科研和培训经费投入方面要有政策优势。适当选派到国内外院校学习、到国（境）外短期培训、到有关企业跟班学习，其经费均由各级财政和用人单位共同负担。对两院院士，视其学科领域研究项目的实际情况，提供与之相适应的实验室和科研、项目、教学启动经费；对我市引进的经有关程序确定的海外留学归国创业人才，可一次性给予创业启动资金。继续在企业建立博士后工作站，挂牌且博士后进站工作后，同级财政给予一次性补助，每名博士后给予配套科研资助。对两院院士、国家重点学科带头人、省部级重点学科带头人带来的项目和课题，市政府给予重点支持。

思考四：凸现特色，建立我市高层次人才工作新机制

我市人才工作模式、工作机制是可行的、有效的，但与发达地区相比还是有较大差距的，与我市经济社会高速发展还有诸多不相适应的地方，因此，我们必须站高望远，结合实际，构建我市高层次人才工作新的运作模式、新的工作机制。建议：

1、专门建立市管高层次人才服务管理机制。

2、设立高层次人才认定委员会。委员由相关领域专家担任。其主要职责是对引进的高层次人才资格和带来的项目进行认定，为各种项目科研经费拨付提供咨询等。

3、设立市高层次人才工作资金，每年按上年财政收入增长的比例适当增加。

4、积极开展高层次人才需求预测，定期发布高层次人才引进需求目录，重点编制我市紧缺急需高层次人才目录，为全市引进高层次人才提供基本依据和正确导向。

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！