# 专业技术人才队伍建设调研报告

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-08-13

*第一篇：专业技术人才队伍建设调研报告近年来，在县委、县政府的正确领导下，我县积极实施人才强县战略，紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，把人才资源开发与县域经济社会发展结合起来，用抓好人才第一资源来支撑发展第一要务，使人才工作和人才队伍的...*

**第一篇：专业技术人才队伍建设调研报告**

近年来，在县委、县政府的正确领导下，我县积极实施人才强县战略，紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，把人才资源开发与县域经济社会发展结合起来，用抓好人才第一资源来支撑发展第一要务，使人才工作和人才队伍的发展与经济社会的发展更加协调为我县全面进入快车道提供了有力的人才保证和智力支持。

一、基本情况

截止2024年底，我县专业技术人才总量达7623人。其中高级职称537人，中级职称4528人，初级职称2518人；全县高级专业技术人才321人，引进各类人才653人，其中高层次人才78人；中青年成为技术人才队伍的主要力量。人才的学历层次有较大提升。具有硕士学位以上学历2人，本科学历3052人，大专学历4996人。

阅读了《专业技术人才队伍建设调研报告》本站编辑还为您推荐更多相关文章：调研报告栏目

近几年来，我县专业技术人才队伍建设力度不断加大，通过内联外引、公开聘用等手段，专业技术人才队伍总量、结构、分布、整体素质等都有了长足的发展，专业技术人才在各自行业和领域为县域经济发展作出了应有的贡献。但站在实现科学发展的高度来重新评估我县专业技术人才队伍建设现状，不难发现还存在很大的差距。一是总量大但行业分布不平衡。从我县专业技术人才行业分布情况看，我县专业技术人才队伍建设目前正处于一种畸型发展态势，个别专业技术人才呈膨胀型增长，如教育、卫生行业类专业技术人才高达4601人，占全县专业技术人才的58.56%，与此相反，直接创造经济效益的农业、工业生产一线等行业专业技术人才比较少。其中农业专业技术人才仅占专业技术人才总数的2.45%，工程技术人才占专业技术人才总数的比例为3.13%。其他行业专业技术人才更是增长缓慢，全县专业技术人才统计类5人、新闻类3人、播音类1人、体育类1人，另外翻译、艺术等为空白。二是专业技术人才层次不高，质量偏低。一方面，表现为学历偏低，高学历的专业技术人才短缺。全县专业技术人才中，研究生学历的只占专业技术人才总数的0.038%，大学本科学历的只占专业技术人才总数的30.2%，而大专以下学历的占到专业技术人才总数的41.95%。其中在大专及本科学历的专业技术人才中，有约30%以上是通过函大、电大、业大、自学考试等渠道获得的学历，没有经过系统的正规教育，存在着先天性的“营养不良”。另一方面，表现为职称结构不合理，高素质的人才匮乏。目前全县在职称评审方面“重年龄轻能力、重资历轻水平”的问题还比较普遍。三是专业技术人才流失率较高，而且其中大部分都具有中高级专业职称的特殊。

二、具体做法

1、领导重视，人才队伍建设基础不断加强。一直以来，县委、县政府从战略高度、长远利益出发，严格按照“科学技术是第一生产力”的要求全面加大了人才和人力资源开发工作的力度，每年年初都专题召开县委常委会议研究人才队伍建设工作，制订人才发展规划，突出加大了对人才队伍建设的政策倾斜和财力投入。在政策倾斜方面：先后出台了《关于加强全县科技人员管理的意见》、《关于人才兴县的若干规定》、《关于机关事业单位选拔使用专业技术人才的实施办法》等文件，其中《关于加强全县科技人员管理的意见》就明确规定县内科技人才在经济建设中成绩突出的，当年可享受县人民政府“特殊贡献津贴”，并予以优先晋升专业技术职务或行政职务；对个别业绩显著的，可破格晋升一级职务或低职高聘；连续三年享受“特殊贡献津贴”者，可作固定津贴终身享用。各方面扶持政策的出台为全县人才和人力资源开发工作的纵深开展提供坚实的保障。在财力投入方面，县委、县政府在财力每年投入10多万元用于人才队伍建设，每年确定一个专题加强对全县专业技术人才进行继续教育培训和知识更新，促进了专业技术人才综合素质和业务能力的不断提高。此外，近年来我县也逐步加大了向上争取专项人才队伍建设经费的力度，如XX年就从省财政厅争取外国专家培训经费5万元，XX年又从省财政厅争取血吸虫病防治技术员培训经费5万元。县委、县政府通过“广种梧桐树，引来金凤凰”的方式为全县人才队伍建设营造了一个“惜人才、聚人才、重人才”的良好氛围。

2、内联外引，人力资源开发力度不断加大。一是专业技术人才开发力度加大。通过充分利用与省、市建立的人才交流共享平台组织县内相关单位参加省、市组织的人才交流会，先后为县内各企事业单位引进中、高级人才1000多名，有力地改善了全县专业技术人员的结构。二是农村实用人才开发力度加大。一方面实行内部培养，先后聘请湖南农业大学、中科院长沙农业现代化研究所、岳阳职院等科研机构的教授专家授课，组织专家解难释疑。同时专家服务室聘请县内21名具有高级职称的县级学科带头人和科技拔尖人才，分设农作、植保、土肥、经作、蔬菜、水产、畜牧、兽医、林业、农机、工业等七个小组进行技术培训，每年培训农村实用人才达500多人，使目前全县农村实用人才所占农业人口比重较改革开放初期增加二十多个百分点。另一方面选派培训，先后选送万庾镇水产场甘德华、东山镇大众村洞庭大口鲢养殖大户易大庆、东湖渔场唐云兵参加省农科院组织的培训班，进行为期一个月的水产养殖技术学习；推荐小墨山庄酱菜厂吴锋等2人参加省农业新技术培训学习；推选东湖渔场蔡琪等4名全县农业龙头企业经营管理人才赴省进修，增强 了农村实用人才专业技能。第三方面就是加大了农村实用人才的制度化建设，对农村实用人才实行“绿色证书”管理，同时加大了对农村实用人才的职称评审，每年由县人才评估委员会牵头对农村实用人才进行鉴定，并对其中比较优秀的农村经济发展带头人予以破格提拔使用。自XX年开始，我县每年向上争取3~5名公务员录用名额用于解决农村优秀实用人才，促进我县新农村建设步伐的加快。

3、深化服务，县域经济发展步伐不断加快。专业技术人才队伍建设力度的加大，也不断强化了专业技术人才对地方经济的反哺功能。每年三月是约定的技术咨询月，五月是技术巡回演讲月，充分利用现有专业技术人才队伍搭建科技服务平台，定期组织县内有关专家开展下乡服务“三农”活动，走乡访镇主动送技术上门。同时积极深入各企事业单位进行技术指导。如县插旗芥菜有限公司腌菜残液污染农田、芥菜变烂的问题通过省农科院的专家得到了妥善解决；县同兴石材有限公司营销策略滞后，通过现场指导得到了有效化解。从1978年插旗镇农科站技术员刘纯辉选育出的“32系”优质棉种使亩产量增加15.19%~24.5%并陆续推广至全国各地到XX年“农杂棉62”的研发推广，专业技术人才队伍创造出的各类专业技术成果在不断为县域经济的全面发展提供支撑。另一方面在引进人才的同时也引进了技术，如从武汉大学生物系引进的生物药剂和上海引进的蔬菜农药残留检测技术，为全县蔬菜业的规模化生产提供了一条真正意义上的绿色通道。农村实用技术人才通过建立示范基地，近年来先后组织建立了韭菜示范基地、优质稻示范基地、养鸡示范基地、河蟹养殖基地、大口鲢养殖基地，利用经济效应进行技术推广服务当地经济发展，促进了农村经济结构的合理调整，提高了农民人民均收入。科技成果的转化，拉动了gdp增长近2个百分点，使社会经济呈现出良好发展势头。

三、建议

1、深化人事制度改革，增强事业单位专业技术人才队伍活力。重点改革用人制度和分配制度。改革用人制度，突出解决能进能出的问题，将事业单位人员聘用管理纳入劳动合同管理、由编制管理为主逐步过渡为经费管理为主，人事关系实现社会化管理，变养人为养事，真正做到单位自主用人、人员自主择业、政府依法监管。改革分配制度，突出解决能高能低的问题，开展事业单位岗位设置改革和绩效工资改革，严格实行“以岗定薪，岗变薪变”，积极推进工资制度和养老保险制度的配套改革，全面提高专业技术人才的积极性、能动性和创造力。

2、完善教育培训体系，提高人才综合能力。大力发展职业技术教育，整合全县职业技术教育资源，以县职业中专为基地广泛开展职业技术培训，加大职业技能培训的投入，根据政府引导、单位自主、个人自愿的原则，开展以“新技术、新技能、新信息、新知识”为主要内容的继续教育。建立专业技术人员继续教育制度，选送机关事业单位优秀专业技术人员到高等院校、科研院所、技术实力雄厚的单位进修、脱产学习。组织实施“名师工程”、“名医工程”，注重抓好社会人文类等方面专业人才的培养。培养选拔一批思想品德好、技术业务精，有较强的科技创新能力和崇高的敬业精神，在我县各个学术和技术领域起骨干核心作用的科技领先人才。

3、培育农村人才市场，加快推进社会主义新农村建设。进一步完善农村人才工作体制机制，实施农村实用人才开发战略，加大对农村人才培养的资金投入，实施农村实用人才和农民教育“农村实用技术培训计划”和“县乡村实用人才工程”等计划工程，加速培养一批农业科技推广人才和农村实用乡土人才。加大农村人才资源开发投入，逐年增加对农业科技和农村人才队伍建设的财政投入，加强人才智力扶贫制度化，定期组织专家、科技人员进行智力支农服务；建立有利于农村人才发挥作用的奖励制度，鼓励和引导农技人才和大中专毕业生到农村工作，创办企业和其他经济实体；实施农村人才奖励倾斜政策，重奖在农业技术创新、科技成果转化、科技知识推广等方面做出突出贡献和取得较大经济效益的农村人才。

4、创新人才引进方式，加强人才队伍储备。出台《关于加强人才工作的若干意见》，进一步落实和完善人才引进优惠政策，完善人才储备制度、公开招聘制度、人才住房补贴制度，提高高层次人才引进的竞争力。进一步落实和完善人才引进渠道，建立人才引进“绿色通道”，放宽人才准入限制，加强与高校、研究机构、人才市场、中介机构联系，积极和省、市外国专家局对接，加大高级技能型人才引进力度，提高我县高层次人才队伍规模。逐步推广人才派遣制度，实行以智养智，不断提高我县人才发展的综合水平。

5、加强基础设施建设，推进人才有序流动。加强人力资源市场建设，为人才创新创业搭建平台，推进人才市场向专业化、规模化、集约化方向发展。加强人力资源信息库建设，积极发展网络人才市场，实现与全省各市（州）、县人才市场及部分企业、院校之间的信息联网，推进人才市场由集市型向信息化转变。结合三封工业园、石佛工业园建设，充分利用省、市高等院校，科研院所，博士后工作站的有利条件，实行资源共享，充分发挥园区吸引高层次人才、转化科技成果和推进创新创业的重要作用，推进县域经济的纵深发展。

6、加强组织领导，优化人才发展环境。成立县人才工作领导小组，负责对引进的人才进行评估认定，负责优秀人才的评选表彰。进一步健全党管人才工作运行机制，将招才引智工作列入乡镇和县直单位的目标管理考核内容，纳入经济社会发展总体规划，把人才资源开发使用贯穿于经济社会发展的全过程。全面创新人才工作管理机制，建立充满生机与活力的人才工作机制，大力营造以事业留人、以感情留人、以待遇留人的环境，为人才成长与创业提供条件，加大对人才资源开发工作和人才创新创业的宣传力度，努力形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好环境氛围。

**第二篇：专业技术人才队伍建设调研报告**

近年来，在县委、县政府的正确领导下，我县积极实施人才强县战略，紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，把人才资源开发与县域经济社会发展结合起来，用抓好人才第一资源来支撑发展第一要务，使人才工作和人才队伍的发展与经济社会的发展更加协调为我县全面进入快车道提供了有力的人才保证和智力支持。

一、基本情况

截止2024年底，我县专业技术人才总量达7623人。其中高级职称537人，中级职称4528人，初级职称2518人；全县高级专业技术人才321人，引进各类人才653人，其中高层次人才78人；中青年成为技术人才队伍的主要力量。人才的学历层次有较大提升。具有硕士学位以上学历2人，本科学历3052人，大专学历4996人。

近几年来，我县专业技术人才队伍建设力度不断加大，通过内联外引、公开聘用等手段，专业技术人才队伍总量、结构、分布、整体素质等都有了长足的发展，专业技术人才在各自行业和领域为县域经济发展作出了应有的贡献。但站在实现科学发展的高度来重新评估我县专业技术人才队伍建设现状，不难发现还存在很大的差距。一是总量大但行业分布不平衡。从我县专业技术人才行业分布情况看，我县专业技术人才队伍建设目前正处于一种畸型发展态势，个别专业技术人才呈膨胀型增长，如教育、卫生行业类专业技术人才高达4601人，占全县专业技术人才的58.56%，与此相反，直接创造经济效益的农业、工业生产一线等行业专业技术人才比较少。其中农业专业技术人才仅占专业技术人才总数的2.45%，工程技术人才占专业技术人才总数的比例为3.13%。其他行业专业技术人才更是增长缓慢，全县专业技术人才统计类5人、新闻类3人、播音类1人、体育类1人，另外翻译、艺术等为空白。二是专业技术人才层次不高，质量偏低。一方面，表现为学历偏低，高学历的专业技术人才短缺。全县专业技术人才中，研究生学历的只占专业技术人才总数的0.038%，大学本科学历的只占专业技术人才总数的30.2%，而大专以下学历的占到专业技术人才总数的41.95%。其中在大专及本科学历的专业技术人才中，有约30%以上是通过函大、电大、业大、自学考试等渠道获得的学历，没有经过系统的正规教育，存在着先天性的“营养不良”。另一方面，表现为职称结构不合理，高素质的人才匮乏。目前全县在职称评审方面“重年龄轻能力、重资历轻水平”的问题还比较普遍。三是专业技术人才流失率较高，而且其中大部分都具有中高级专业职称的特殊。

二、具体做法

1、领导重视，人才队伍建设基础不断加强。一直以来，县委、县政府从战略高度、长远利益出发，严格按照“科学技术是第一生产力”的要求全面加大了人才和人力资源开发工作的力度，每年年初都专题召开县委常委会议研究人才队伍建设工作，制订人才发展规划，突出加大了对人才队伍建设的政策倾斜和财力投入。在政策倾斜方面：先后出台了《关于加强全县科技人员管理的意见》、《关于人才兴县的若干规定》、《关于机关事业单位选拔使用专业技术人才的实施办法》等文件，其中《关于加强全县科技人员管理的意见》就明确规定县内科技人才在经济建设中成绩突出的，当年可享受县人民政府“特殊贡献津贴”，并予以优先晋升专业技术职务或行政职务；对个别业绩显著的，可破格晋升一级职务或低职高聘；连续三年享受“特殊贡献津贴”者，可作固定津贴终身享用。各方面扶持政策的出台为全县人才和人力资源开发工作的纵深开展提供坚实的保障。在财力投入方面，县委、县政府在财力每年投入10多万元用于人才队伍建设，每年确定一个专题加强对全县专业技术人才进行继续教育培训和知识更新，促进了专业技术人才综合素质和业务能力的不断提高。此外，近年来我县也逐步加大了向上争取专项人才队伍建设经费的力度，如XX年就从省财政厅争取外国专家培训经费5万元，XX年又从省财政厅争取血吸虫病防治技术员培训经费5万元。县委、县政府通过“广种梧桐树，引来金凤凰”的方式为全县人才队伍建设营造了一个“惜人才、聚人才、重人才”的良好氛围。

2、内联外引，人力资源开发力度不断加大。一是专业技术人才开发力度加大。通过充分利用与省、市建立的人才交流共享平台组织县内相关单位参加省、市组织的人才交流会，先后为县内各企事业单位引进中、高级人才1000多名，有力地改善了全县专业技术人员的结构。二是农村实用人才开发力度加大。一方面实行内部培养，先后聘请湖南农业大学、中科院长沙农业现代化研究所、岳阳职院等科研机构的教授专家授课，组织专家解难释疑。同时专家服务室聘请县内21名具有高级职称的县级学科带头人和科技拔尖人才，分设农作、植保、土肥、经作、蔬菜、水产、畜牧、兽医、林业、农机、工业等七个小组进行技术培训，每年培训农村实用人才达500多人，使目前全县农村实用人才所占农业人口比重较改革开放初期增加二十多个百分点。另一方面选派培训，先后选送万庾镇水产场甘德华、东山镇大众村洞庭大口鲢养殖大户易大庆、东湖渔场唐云兵参加省农科院组织的培训班，进行为期一个月的水产养殖技术学习；推荐小墨山庄酱菜厂吴锋等2人参加省农业新技术培训学习；推选东湖渔场蔡琪等4名全县农业龙头企业经营管理人才赴省进修，增强 了农村实用人才专业技能。第三方面就是加大了农村实用人才的制度化建设，对农村实用人才实行“绿色证书”管理，同时加大了对农村实用人才的职称评审，每年由县人才评估委员会牵头对农村实用人才进行鉴定，并对其中比较优秀的农村经济发展带头人予以破格提拔使用。自XX年开始，我县每年向上争取3~5名公务员录用名额用于解决农村优秀实用人才，促进我县新农村建设步伐的加快。

3、深化服务，县域经济发展步伐不断加快。专业技术人才队伍建设力度的加大，也不断强化了专业技术人才对地方经济的反哺功能。每年三月是约定的技术咨询月，五月是技术巡回演讲月，充分利用现有专业技术人才队伍搭建科技服务平台，定期组织县内有关专家开展下乡服务“三农”活动，走乡访镇主动送技术上门。同时积极深入各企事业单位进行技术指导。如县插旗芥菜有限公司腌菜残液污染农田、芥菜变烂的问题通过省农科院的专家得到了妥善解决；县同兴石材有限公司营销策略滞后，通过现场指导得到了有效化解。从1978年插旗镇农科站技术员刘纯辉选育出的“32系”优质棉种使亩产量增加15.19%~24.5%并陆续推广至全国各地到XX年“农杂棉62”的研发推广，专业技术人才队伍创造出的各类专业技术成果在不断为县域经济的全面发展提供支撑。另一方面在引进人才的同时也引进了技术，如从武汉大学生物系引进的生物药剂和上海引进的蔬菜农药残留检测技术，为全县蔬菜业的规模化生产提供了一条真正意义上的绿色通道。农村实用技术人才通过建立示范基地，近年来先后组织建立了韭菜示范基地、优质稻示范基地、养鸡示范基地、河蟹养殖基地、大口鲢养殖基地，利用经济效应进行技术推广服务当地经济发展，促进了农村经济结构的合理调整，提高了农民人民均收入。科技成果的转化，拉动了gdp增长近2个百分点，使社会经济呈现出良好发展势头。

三、建议

1、深化人事制度改革，增强事业单位专业技术人才队伍活力。重点改革用人制度和分配制度。改革用人制度，突出解决能进能出的问题，将事业单位人员聘用管理纳入劳动合同管理、由编制管理为主逐步过渡为经费管理为主，人事关系实现社会化管理，变养人为养事，真正做到单位自主用人、人员自主择业、政府依法监管。改革分配制度，突出解决能高能低的问题，开展事业单位岗位设置改革和绩效工资改革，严格实行“以岗定薪，岗变薪变”，积极推进工资制度和养老保险制度的配套改革，全面提高专业技术人才的积极性、能动性和创造力。

**第三篇：专业技术人才队伍建设情况调研报告**

阳泉市专业技术人才队伍建设情况调研报告

为了深入贯彻我市中长期人才发展规划纲要，进一步摸清和掌握我市专业技术人才工作现状、找准存在问题，切实提高专业技术人才服务“四大战略”和转型跨越发展的能力和水平，根据市委人才工作领导组和市委组织部的部署，市人社局组成了专业技术人才课题调研组，于五月中下旬先后对城区、市一中、市十一中、市中医院、市豫剧团、市国土资源监察支队以及山西舜天农业科微生物科学技术研究院、山西银隆市政工程集团等十几家重点企事业单位进行了专题调研。在汇总、分析调查表的基础上，调研组又专门进行了讨论，交换看法，形成以下调研报告。

一、专业技术人才队伍建设基本情况

截止2024年末，全市在职在岗专业技术人员5.42万人,每万人拥有量393人。其中，硕士研究生350人，大学本科18729人，大学专科22839人，中专以下学历12278人；35岁以下17047人，35-45岁22907人，45-50岁7385人，50岁以上6857人；高级职称3438人，中级职称21288人，初级职称29470人。

根据调查分析，我市专业技术人才队伍建设有以下特点：

1、人才数量持续增长。两年来，我市专业技术人才数量稳步上升。2024年新增专业技术人员1983人，其中，高级89人、中级1635人、初级259人。2024年新增专业技术人员2024人，其中，高级212人，中级1008人，初级870人。

2、人才结构渐趋合理。我市在岗专业技术人员中的高级、中级、初级职称比例为1：6：9，中级以上职称人员占到总量的45.6%；高学历人员所占比重呈逐年上升趋势，大学本科以上人员所占比重达到35.2%；年轻化趋势比较明显，45岁以下人员的比重占到74%，中青年人员成为专业技术人才队伍的主体力量。

3、人才素质明显提升。高层次优秀人才有所增加。高级职称人员3438人（其中正高级251人），高级专业技术人员比例为7.3%。

4、人才作用更加凸显。近两年，我市新建成海外高层次人才创新创业基地1个、博士后创新实践基地1个，院士工作站1个，技术创新力量达到历史最好水平。

二、近两年来专业技术人才队伍建设取得的主要成就

（一）创新机制，专业技术人才政策逐步配套完善。为认真贯彻落实市委、市政府关于做好人才工作的一系列决策部署，进一步分解细化《阳泉市中长期人才发展规划纲要》（2024年—2024年），我市有针对性地出台了促进专业技术人才队伍建设的政策文件。2024年，印发了《阳泉市专业技术职务任职资格评审有关问题的说明》，拓宽了职称评审服务范围，充实和细化了评审条件，完善了推荐、评审、公示、审批程序，丰富了评审方法，畅通了专业技术人才评价晋升渠道；2024年，经市委人才办审定，出台了《阳泉市专业技术人才队伍建设中长期规划（2024-2024年）》。同时，联合教育、科技、财政、农业、文化、卫生等部门制定了《阳泉市专业技术人才知识更新工程实施意见》，成立了专业技术人才知识更新工程协调领导小组，统筹规划、宏观指导专业技术人才培养工作。通过体制机制创新，我市专业技术人才队伍建设的政策措施逐步配套完善，保证了党管人才制度的落实，形成了政府牵头部门、行业主管部门、企事业单位上下联动、齐抓共管的良好局面。

（二）落实政策，专业技术人才队伍整体素质明显提升。配套的专业技术人才政策，有力促进了人才的优化配置，专业技术人才队伍建设取得实质性进展。一是优化结构，中青年人才成为主体。近年来，我市专业技术人才数量持续增长，在岗专业技术人员中，大学本科以上人员所占比重达到35.2%，高学历人员所占比重呈逐年上升趋势，而45岁以下人员的比重占到74%，年轻化趋势比较明显，中青年人员正成为专业技术人才队伍的主体力量。二是强化培训，队伍整体素质有所提升。近两年，围绕全市经济结构调整、高新技术产业发展和自主创新能力的提高，在煤炭、电力、现代煤化工、装备制造、现代农业、生物医药、物流、文化旅游等经济发展领域，依托行业主管部门，注重发挥各行业主管部门的主导作用，强化分口学习，自主办班培训，大规模开展专业技术人员继续教育工作。三是深化职称改革，专业人才贡献力增强。专业技术人员是我市经济社会发展的重要支撑力量，尤其是在农业技术推广、工业新品研发、实用技术研究以及重大科技攻关项目和教育、卫生等公益事业中发挥着主力军作用。2024年，我市新建成博士后创新实践基地个，院士工作站1个，全年取得市级科技成果44项，专利申请量达到820件，同比增长25.2%，有17个项目列入省级科技计划、9个项目列入国家级科技计划，充分体现了科技人才在成果转化中的重要作用。

（三）引培并举，高层次人才队伍建设取得明显成效。为了引进高层次人才，近两年，先后组团赴西安、深圳、太原等人才智力密集城市开展招才引智活动，引进了一批急需紧缺人才。同时，坚持柔性引才，积极开展技术培训和学术交流。仅市口腔医院就多次主动参加海外人才招聘活动，先后聘请了包括香港、英国、以色列牙科专家等在内的多名国内外高层次人才组成顾问团队。2024年 4月，还邀请到50多名省内外医学专家，以及多名国际合作方专家在口腔医院召开了科研课题的研讨会。该院聘请的菲律宾籍专家陈凰还获得“山西省政府友谊奖”。

为了给我市高尖端人才引进培养提供更好的平台，为高层次人才创业实践提供广阔舞台。近两年，我市加强了高层次人才实践基地建设。2024年，市经经济技术开发区东区被省委组织部授予海外高层次人才创新创业基地。2024年，盂县吉天利科技有限公司又被省人社厅授予博士后创新实践基地，阳泉煤业设立了院士工作站。经市人社局命名阳泉口腔医院、阳泉友爱医院为阳泉市引进国外智力示范单位。同时，为充分发挥高层次人才的引领作用，实现我市专业技术人才队伍建设的整体推进，加大了高层次人才的选拔力度。2024年，在全市范围内组织了高层次人才选拔工作，经过严格初审，向省厅推荐10名高技术人员参加享受国务院政府特殊津贴、山西省新兴产业领军人才、山西省学术技术带头人的选拔，最终有3名同志获评山西省学术带头人。另有94名专业技术人员获得了“阳泉市第四届拔尖人才”称号。

三、目前专业技术人才队伍建设存在问题及原因分析 与实现我市“工业强市、文化兴市、扩城阔市、生态靓市”，打造“千亿阳泉、百万新城”的战略目标相比，与我市专业技术人才队伍建设中长期规划要求相比，我市专业技术人才队伍建设仍然存在一些问题，还不能满足我市转型跨越发展的需要，一些深层次的矛盾和问题亟待解决。

（一）存在问题

1、专业技术人才数量不足，增速缓慢。根据我市《专业技术人才队伍建设中长期规划》要求，到2024年，我市在岗专业技术人才总量目标为6.4万人。按照目前全市在岗在职专业技术人才总量5.42万人计算，要实现规划要求，需要年均增加3267人、增速达到6%。然而，据统计资料显示，2024年人才增速仅为3.96%,增长1983人，2024年增速为4.01%，增长2024人。依目前增速4.01%计算，今后三年也只能达到6.1万人，尚有0.32万人的缺口。由于人才外流和大中专院校毕业生回市率低等多种因素的叠加，会使我市人才数量不足的问题更加突出，这对我市专业技术人才队伍的壮大发展极为不利。

2、专业技术人才行业分布不合理，结构不优。一是人才行业分布不均衡。我市在岗高、中级专业技术人才密集于非物质生产部门的事业单位，又以教育和卫生两大部门的专业技术人才数量居多。而在煤、电、铝、耐火、磁材、煤化工等优势产业的人才反而较少，显然与我市转型跨越发展要求不相适应。二是人才结构不优。调查统计数据显示，我市专业技术人员中，有高级职称的只占6.34%，正高仅有251人；硕士以上学历的350人，仅占0.65%，而中专（高中）以下的多达22.6%；年龄在35岁以下的虽然占到31.5%，但具有高级职称的不足10人。高级、中级、初级职称比例为1：6：9，与1：3：6的“金字塔”式合理结构模式还有很大差距。

3、专业技术人才队伍整体素质不高，高层次人才匮乏。从典型调研中也发现，相当部分的专业技术人员过分看重职称晋升，在出成果、做贡献上投入的精力与其职称不相称。相当部分的单位又重使用轻培养，缺乏系统培训和针对性培养。特别是对海外人才和高层次人才引进不足、培养不力。我市专业技术人员的科研、创新能力不强，整体素质不高。真正能够突破关键技术、引领产业升级的创新型高端人才比较匮乏。这也是近几年我市专业技术人员难以入选“国家特贴专家”、“百千万人才工程国家级人选”的一个重要原因。

（二）原因分析

1、专业技术人才引进力度不够。我市自然地理条件、环境条件、经济发展水平等客观环境相对较差，科研经费、住房、子女入学入托等硬条件跟不上，择业观念、创业意识和创业机遇等也整体滞后，这些都增加了人才的引进难度。我市一些地方与部门之间、条块之间从各自利益出发，互相制约，缺乏统一的大人才观念，没有将专业技术人才队伍建设摆在全局的、战略的高度。大型招商、高层次人才招聘会等活动，缺乏信息共享，多是各自组团、各自为战，没能形成合力。同时，吸引人才的政策和机制不配套、不完善，缺乏全面系统的可操作性，对专业技人才特别是高层次人才缺乏足够的吸引力和凝聚力。

2、专业技术人才成长环境不优。从教育环境来看，我市大专以上的教育事业相对比较落后，高校数量少，学术水平和科技实力低，培养人才的数量、质量及其结构尚不能很好地满足经济建设和科技事业发展的需要；从社会环境来看，在人才待遇方面，多数单位没有与专业人员贡献挂钩的激励措施，职称评聘还存在靠学历、熬资历的问题，缺乏一个靠业绩选才、用人的良好环境；从企业环境来看，由于我市大多国有企业效益差，近几年专业技术人员增长最快的是民营企业，大多数没有建立研究开发机构，人才缺乏相应的创业平台；在文化环境方面，我市不少地方还一定程度地存在人才意识不强的问题，对人才的地位和作用还缺乏足够的认识，对人才价值的社会认同感不高，这些都不利于专业技术人才的健康成长，不利于专业技术人才队伍的建设。

3、专业人才队伍建设投入不足。人才的引进、培养、使用，人才学习、生活、成长环境的改善，各项人才政策的落实，都需要政府的支持，需要资金的投入。近几年，随着全市经济社会的不断发展，各级各部门对高层次人才研发的投入逐年增多，对专业技术人才工作、生活条件的改善力度逐年加大，但距我市转型跨越发展对急需紧缺人才的需求还有较大差距，无法实现待遇留人、事业留人的目标。

四、加强专业技术人才队伍建设意见建议

（一）完善措施，进一步加大专业技术人才引进力度。

1、创新人才引进政策。2024年，省人社厅相继出台了《山西省引进重点高层次人才计划实施方案》、《山西省高端创新型人才培养引进工程实施意见》，我市也要尽快制定出台引进国内外高层次人才的具体实施办法，在人才引进的政策措施上大胆创新，鼓励和吸纳国内外优秀人才来我市创业、工作。

2、拓宽人才引进渠道。根据我市经济社会发展和重点工程、重大项目的需要，加强对急需紧缺人才的需求预测，定期发布人才需求目录，提高紧缺人才和高层次人才引进的针对性和有效性。主动走出去，组织人才招聘团到全国各地开展人才招聘活动，引进各类紧缺人才；坚持与高等院校及职业技术学院的协作，扩大紧缺专业毕业生输送渠道；坚持举办“海外博士阳泉行”活动，让引智单位都来参与，通过市委人才办的组织，密切部门间的联系协调能力，提升我市人才引进工作的合力，争取每年举办一次吸引全国各地人才的大型招聘会。强化人才市场功能，发挥人才市场作用，通过人才交流大会、网上人才交流、专场招聘会等多种形式，为用人单位引进人才。

3、完善柔性引进机制。发扬市口腔医院“不求所有但求所用，不求常在但求常来”的柔性引才方式，鼓励企事业单位采取咨询、讲学、兼职、短期聘用、技术合作等方式，实施开放型的人才引进战略。吸引和鼓励国内外各类人才带成果、带项目来我市研发新产品、新技术。

（二）更新观念，进一步优化专业技术人才发展环境。

1、提高认识，转变观念。为了实现我市经济跨越式发展，努力构建有利于专业技术人才创业发展的平台和环境，各级各部门要树立科学的人才观，站在“人才资源是第一资源”的高度，树立强烈的人才意识，充分认识加强专业技术人才队伍建设的战略意义，增强人才资源开发的紧迫感和责任感，积极实施人才优先发展战略，不断提高专业技术人才工作整体水平。

2、创优人才发展的各种软硬环境。作为经济欠发达、环境相对落后的地区，必须创优有利于人才发展的各种软硬环境，以更灵活的政策、更大的投入、更好的学习、生活、工作条件来吸引人才、留住人才。要大力推进“四大战略”，尽快改善自然环境，打造生态文明、平安和谐的宜居家园；要进一步弘扬阳泉历史悠久、“文献名邦”的传统文化优势，开展各种形式的精神文明创建活动，营造良好的人文环境；要大力宣传高层次人才勇于创新工作，带动地域发展的典型事例，使广大专业技术人才见贤思齐，使全社会真切地感受到人才对经济社会发展的重要性，形成尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好社会氛围。

（三）人尽其才，努力构建专业技术人才使用机制

1、创新专业技术人才评价机制。进一步深化职称制度改革，建立社会和业内认可的专业技术人才评价制度，发挥好职称工作的导向作用。完善以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制，完善人才评价标准，克服在人才评价中重学历、资历，轻能力、业绩的倾向。积极探索资格考试、业绩考核与同行评议相结合的社会化评价办法，加快实行执业资格制度。

2、健全专业技术人才流动机制。进一步疏通党政机关与企事业单位之间、公有制与非公有制组织之间、城市与农村之间的人才流动渠道。完善专业技术人员的“三支一扶”服务制度，大力开展“千人百县”专家服务基层活动。鼓励专业技术人才通过兼职、定期服务、技术开发、科技咨询等方式进行流动。

3、完善专业技术人才激励机制。加快完成事业单位岗位设置工作，实行按岗位定酬、按业绩定酬，形成向关键技术岗位、优秀人才倾斜的分配机制，实现专业技术人员由身份管理向岗位管理的转变。完善人才奖励机制。坚持精神奖励和物质奖励相结合，建立以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系，充分发挥经济利益和社会荣誉双重激励作用。

（四）群策群力，进一步健全专业技术人才培养机制

1、加大对专业技术人才队伍建设的投入力度。要尽快形成多元化投入机制，保证专业技术人才队伍建设有充足的资金供给。要加大在高精尖人才培养、高层次人才引进和重点实验室、高新技术创业服务中心、高科技人才创业园区建设等方面的投入，加快“园站”建设步伐，为人才成长和发挥作用创造更好的机会和条件。对引进和选拔培养的国家特贴专家、“百千万人才工程”国家级人选、省市级学术技术带头人等高层次人才，用人单位应为其提供比较充裕的科研、项目启动经费和与实际贡献相应的工作津贴等优厚待遇。，2、着力拓展专业技术人才培养新途径。一是完善专业技术人员继续教育机制。要不断整合教育资源，充分利用现代教育培训手段，丰富培训方式方法，大力实施“专业技术人才知识更新工程”，不断提高政治素质和职业道德水平。二是努力建设一支高层次人才团队。要进一步加大高层次人才的选拔力度，根据省厅安排，在全市范围内认真组织享受国务院政府特殊津贴、山西省新兴产业领军人才、山西省学术技术带头人等各类高层次人才选拔推荐工作。制定专项培养规划，通过引进和培养，建立起一支站在国内、世界科技前沿，勇于创新和创业的高层次人才团队。三是重点选拔培养一批市级学术技术带头人。加快我市拔尖人才选拔力度，加强对拔尖人才的培养，联合举办以优势产业发展为选题的高级研修班，积极推动建立企校合作机制，加快培养我市经济发展急需的中高级人才。着眼于我市经济发展战略，培养造就一大批具有国内一流水平的学术技术带头人，形成可持续发展的优秀人才梯队，实现我市专业技术人才队伍建设的整体推进。

**第四篇：统计专业技术人才队伍建设调研报告**

为科学编制“十二·五”统计专业技术人才队伍规划，进一步加强统计队伍建设，提高统计人员素质，促进统计事业科学发展，我局采取调查问卷、走访询问等方式对县乡统计专业技术人才队伍的状况进行了调研。调研情况表明：近年来，我县统计队伍不断加强，但仍存在人员不稳，素质不高，技术人才不足，待遇偏低等诸多问题，如何解决这些问题，成为当前和今

后我县加强统计专业技术人才队伍建设需要重点思考的问题。

一、基本现状

(一)机构情况

全县主要由综合统计机构和部门统计机构组成，截止目前，综合统计部门共核定编制30人，其中：县统计局8人（行政），下属单位及乡镇统计站22人（事业）。其它各部门按要求设立统计岗位。

（二）人员结构

现全县实有统计专业技术人员239人，其中专职22人，兼职217人。从组成看，按年龄分：35岁以下117人；35-45岁80人；46岁以上42人；按专业与学历分：与统计相关专业95人，非相关专业人员144人；大专以上学历102人，中专学历93人，高中及以下学历44人；按专业技术职务等级分：中职9人，初职65人，取得从业资格165人；按政治面貌分：党员94人，非党员145人。

（三）人员分布情况

全部统计专业技术人员中，专职统计员主要集中在政府统计综合部门及其下属和派出事业单位，其余部门均为兼职统计员。在专职统计员中统计局机关有4人，县统计普查中心有4人，县地方统计调查队4人，乡镇统计站10人，经贸局1人。兼职统计员中，行政单位57人，事业单位72人，企业单位83人，社团等单位5人。

二、统计队伍建设取得的成绩及采取的措施

（一）工作成效

近年来，我县以贯彻《统计法》和统计体制改革为契机，紧紧围绕思想、能力、作风等方面，采取有效措施，强化管理，着力提高全县统计专业技术队伍专业技能，有效推进了统计队伍建设的规范化和科学化发展。

一是统计人员理论知识得到不断充实和提高。通过《中华人民共和国统计法》和《云南省统计管理条例》的深入贯彻落实，使统计队伍的培训工作的进一步规范，广大统计人员的知识面得到了进一步拓宽，有效地调动了学习的主动性和自觉性，提升了统计人员奋发向上的精神状态，为统计队伍的优化发展奠定了坚实的基础。

二是统计员个人综合素质得到全面提升。有效增强了统计人员的工作能力，不断提高他们统计数据，分析数据，利用数据的能力，满足了政府以及社会各行各业对统计数据的需求，同时也为他们进一步从宏观上思考、分析、解决问题提供了帮助。

三是统计专业队伍不断发展壮大，成为专业技术队伍中重要组成部分。随着经济社会的发展，对统计数据需求的提高，统计的项目越来越多，任何行业和部门都离不开统计，使统计人员明显增加，统计地位进一步提高，统计专业技术队伍成为推进全县经济社会又好又快发展的重要力量。

（二）采取的主要措施

一是切实加强统计队伍的思想政治建设。近年来，我县始终坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，大力加强统计队伍的思想政治建设，引导广大统计员坚定共产主义理想信念，增强执行党的路线、方针、政策的自觉性和坚定性，认真遵守道德准则和行为规范，始终保持奋发向上的精神状态，自觉创造一流的工作业绩。

二是完善机构，吸收人才，不断壮大统计队伍。随着统计改革的深入推进，至今，我县先后成立了统计普查中心、地方调查队并上划了乡镇统计站，增加专职统计员事业编制22人，通过选拔调入和公开考试招聘，现已实际到岗18人，政府综合统计力量显著增强，充满青春与活力。其它部门也逐步规范统计工作，安排专人负责部门统计。

三是利用各种专项调查和普查之机，大力宣传学习《统计法》，加强统计员作风建设，提高统计员对统计工作的重要性认识，转变统计作风，提高统计数据质量；同时通过开展各种统计调查工作，让更多的人参与到统计中来，学习统计，了解统计。

四是认真贯彻《云南省统计管理条例》，稳步加强统计业务能力建设，积极组织统计从业人员参加统计资格培训考试，不断加大培训力度，严把培训质量关，有效提高了全县统计人员的业务能力。同时通过统计岗位职称聘任制，激励统计人员自觉参加每年统计专业技术职称考试，让统计人员学到了统计专业知识并

获得相应的经济待遇，工作能力明显增强。

三、存在的主要问题

一是专业技术人才数量还不能满足统计事业发展的需要。全县48(来源：好范文 http://www.feisuxs/）

**第五篇：市专业技术人才队伍建设调研报告**

管理人才和专业技术人才是人才队伍的重要组成部分，加强管理人才和专业技术人才队伍建设，对经济社会发展有着重大意义。“十五”期未，XX市编制了《XX市人事人才“十一五”计划和发展规划》，确定了全市人才队伍建设和人才资源开发的发展目标。截止到2024年底，XX市人才总量目标达到了37.5万人，增长约9.37%。各类型单位人才队伍的发展呈现不同趋势：国有企业人才总量逐年递减，党政人才和事业单位人才总量基本保持稳定，乡土人才开发步入正规，非公经济领域人才总量较快增长，特别是专业技术人才队伍发展较快，对推动全市科技经济发展发挥了重要作用。进一步加快专业技术人才队伍建设，为国民经济发展提供更强有力的智力支撑，成为XX市实施人才强市战略的重要举措。

一、专业技术人才队伍建设的基本特征

近年来，XX市专业技术人才队伍不断壮大，素质不断提高，专业技术职务结构逐步优化，到2024年底，专业技术人才总量达19.77万人，占全市人才总量的52.75%，成为XX市人才队伍的主要力量。

1、专业技术人才总量逐年递增

自2024年底至2024年底，XX市专业技术人才总量由15.22万增长到19.77万人，总量增长3.98万人，年均增长约为8.7%。其中，非公企业专业技术人才由6.7万人增长到11.08万人，在全市专业技术人才队伍中占有主体地位。

2、专业技术人员队伍学历逐年提升

在专业技术人才队伍中，全市本科以上学历的人数比例逐年递增，从2024年占专业技术人才总量的17.37%增长到2024年的29.11%。其中，研究生学历人数从1103人增加到1717人，占总数的0.87%。

3、中青年专业技术人才成为主力军

在全市的专业技术人才队伍中，45岁以下的中青年人才占71.46%，已经成为该市专业技术队伍的主力军。

4、专业技术人才队伍专业技术能级结构不断优化

XX市不断加强专业技术人才队伍建设，专业技术人才的知识水平和能力素质有了较大的提高，担任中、高级专业技术职务的人数逐年递增，专业技术职务能级结构不断优化，2024年初，XX市聘任高级专业技术职务的有6847人，占专业技术人员总量的4.5%，聘任中级职务的有42945人，占专业技术人员总量的28.22%，高、中专业技术职务的能级比例是1 : 6.3。到2024年底，全市聘任高级专业技术职务的有12090人，增长了76.6%，占专业技术人员总量的6.12%，聘任中级职务的有63352人，增长了47.5%，占专业技术人员总量的32.1%，高、中级专业技术职务的能级比例调整到1：5.2。

5、高层次专业技术人才队伍建设进一步巩固和加强

XX市委、市政府十分重视高层次专业技术人才的培养，先后出台了多项政策，极大地推进了全市“双高”（高职称、高学历）专业技术人才队伍的建设。

到2024年底，除了执行国家的国务院特殊津贴专家制度，百千万人才工程，突出贡献中青年专家选拔培养制度外，XX市还先后启动了人才强市百千万人才引进集聚行动计划和人才强市百千万人才能力提升行动计划。经过多年建设，目前全市已拥有6名国家级高层次专家，73名省级高层次专家和315名市级高层次专家，享受政府特殊津贴90人，省“333工程”培养对象103人，优秀青年科技人才477人，高级职称人才1.2万人。另外，我市国有事业单位有博士学位人才59人，硕士学位人才613人。

6、专业技术人才培养体系基本建立

专业技校人才的培养对于增强人才队伍的创新能力，提高队伍的整体素质和职业道德水平，优化人才队伍结构具有极其重要的作用。2024年底，XX市事业单位有34505人参加了各种培训，占事业单位专业技术人员总数的55.75％，国有企业有2178人参加了培训，占国有企业专业技术人员总数的39.1％，通过多年的教育培训，专业技术人才队伍的学历得到明显提升，人才素质不断提高。

７、事业单位人事制度改革稳步推进

事业单位是专业技术人才最为密集的地方。2024年底，XX市事业单位有专业技术人才67467人，占全市专业技术人才总量的34.13%，如何盘活和用好这些人才，很大程度上决定全市专业技术人才队伍建设的成效。XX市从2024年开始，逐步启动事业单位人事制度改革工作，以聘用制作为基本用人制度，用岗位管理取代身份管理，逐步建立有利于专业技术人才合理使用和科学评价的管理制度。事业单位人事制度的改革，激发了专业技术人才的工作热情，自我提高的个人投入不断增加，促进人才之间的竞争步入良性轨道。

8、非公经济领域专业技术人员队伍快速发展

非公经济是我国国民经济体系的一个重要组成部分。随着我国市场经济的发展，XX市非公有制经济得到快速发展，非公领域人才数量也快速增长。2024年初，全市非公经济领域有专业技术人才28180人，到2024年底发展到110814人，增长了393%，占全市专业技术人才队伍总量的56.06，已成为全市专业技术人才队伍的主力军。

二、专业技术人才队伍建设存在的突出问题

XX市专业技术人才队伍建设取得了明显的成绩，但是，专业技术人才队伍的整体实力与苏南地区存在较大差距，主要表现在：

1、专业技术人才队伍总量不足，人才密度低

近年来，XX市专业技术人才队伍保持了较快增长。2024年底，全市专业技术人才总量为19.77万人，人口总量为459.25万人，每万人口专业技术人才的比重是430人。苏南地区的专业技术人才密度为838人每万人口，苏北地区的专业技术人才密度为261人每万人口，从数字对比，可以看出，XX市专业技术人才处于江苏中等水平，远低于苏南地区。

2、高层次人才队伍中缺乏领军人物，难以提升人才队伍的整体素质

XX市按人才规划纲要，培养、聚集和引进高层次专业技术人才，虽然经过多年的努力，目前国家级高层次人才仅有6名，2024年底，全市“双高”人才总共有1.2万人，仅有二名“两院院士”，博士学位人员也只有59人，缺乏科技领军人物，难以提升专业技术人才队伍的整体素质。

3、专业技术人才的区域结构，产业结构和专业分布结构不尽合理，影响区域和行业经济的发展

专业技术人才作为经济发展的支撑，要有较合理的结构和分布，才能发挥更大的作用，从而推动区域和行业经济的持续发展。从区域结构看，XX市专业技术人才主要集中在县以上中心城市，乡镇及以下人才量很低，且近90%为中小学教师和卫生人才，与经济发展直接相关的人才则少之又少，制约了农村经济的发展和农民的增收。从产业结构看，第一产业的专业技术人才总量处于低量，第三产业内部的行业分布也不均衡，其中科学研究、金融管理等行业的人才偏低。从专业分布看，教育、卫生、会计、行政管理等类人才占专业技术人才总量的九层左右。而研究人才和工程技术人才的比例不到10%，影响了专业技术人才队伍的创新能力。

4、人才管理和评价机制不活，制约人才作用的发挥

虽然事业单位人事制度改革稳步推进，但人才活动和人才作用的发挥仍然受诸多因素制约，由单位人走向社会人还需要一个过程，人才就业渠道难以拓宽特别是人才评价激励机制不活，创新不足，在一定程度上影响了专业技术人才的隐性流动和能力的充分发挥。

三、“十一五”专业技术人才队伍建设展望

“十一五”是加快小康社会建设，实现经济社会发展历史性跨越的关键时期。XX市将抓住和充分利用这个战略机遇，进一步加强专业技术人才队伍建设，推动全市经济社会跨越式发展。

1、树立人才资源是第一资源的观念

把人才建设提高到关系实现经济快速发展的高度来认识，落实科学发展观，积极实施人才强市战略，坚持走人才强市道路，真正把XX变成人才的磁场，形成以人才推动经济发展，以经济发展提升人才的良性循环，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围。

2、加快发展人才总量和专业技术人员总量

“十一五”是XX经济社会稳步快速的发展时期，能否实现XX经济社会的快速发展，人才是关键。针对人才总量小，发展速度较缓的现状，当前和今后一个时期的人才工作重点应加快发展人才总量，尤其是专业技术人才总量。一是加强基础教育，努力实现教育公平，确保接受高等教育人数逐年增多，加快人才成长速度。二是抓好人才储备工作，减少人才浪费和防止人才流失。三是不断完善人才引进制度，继续制定吸引人才的优惠政策，充分利用有利条件，积极引进高层次的专业技术人才，以满足全市经济社会发展需求。四是继续加强人才培养工作，不断深化职称改革，不断推进各类高、中、初级专业技术人才梯次发展，进一步提升高级专业技术人才比例。继续开展专家选拔工作，不断壮大专家队伍，努力建设一支以高级专家为骨干的素质较高、总量适度的专业技术人才队伍

3、专业技术人才队伍建设展望

XX市“十一五”人才开发规划已经制定，现正在启动实施。“十一五”期间，XX市专业技术人才队伍建设，以能力建设为核心，以高层次培养为重点，以市场配置人才为基础，在重点产业和行业需要的人才方面取得新的突破，加快发展非公领域的专业技术人才，进一步盘活国有单位的专业技术人才，大力开发农村专业技术人才，为实现全市经济社会发展的历史性跨越提供人才保证。面向未来，还必须努力实施“十一五”人才规划项目，进一步加大人才开发投入的力度，努力提高人才资本的使用效率，力争使专业技术人才队伍满足经济社会发展的需求。

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！