# 市人才工作的调查报告

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-12-11

*第一篇：市人才工作的调查报告为认真贯彻落实全国人才工作会议精神和《中共中央xx关于进一步加强人才工作的决定》（以下简称《决定》），做好人才工作，为我市全面建设小康社会，在建设海峡西岸经济区中加快崛起和更大跨越，提供有力的人才保证和智力支持...*

**第一篇：市人才工作的调查报告**

为认真贯彻落实全国人才工作会议精神和《中共中央xx关于进一步加强人才工作的决定》（以下简称《决定》），做好人才工作，为我市全面建设小康社会，在建设海峡西岸经济区中加快崛起和更大跨越，提供有力的人才保证和智力支持，根据市委的要求，我们调研组通过查阅文献资料、召开座谈会、个案分析等方法进行调研，形成了综合调研报告。

一、我市人才队伍现状近年来，我市以“xxxx”重要思想为指导，认真贯彻落实党中央、xx和省委、省政府关于人才工作的一系列方针政策和决策部署，把促进发展作为根本出发点，把人才工作作为科教强市战略的重要内容摆上更加突出的位置，人才工作环境得到优化，人才培养、吸引和使用工作进一步加强，人才队伍的活力有所增强（具体工作做法和成效略）。按照《决定》中关于人才的定义，人才数量是难以用单一标准进行统计的，但为了分析的方便，本文仍侧重以职务、职称、技术等级、身份等因素对我市五支人才队伍情况进行分析。

（一）党政人才队伍情况。截止２００４年１０月，全市共有处级干部９３４人，平均年龄４８．２岁（３５岁以下９人，占１％、３６－４０岁１０８人，占１１．６％、４１－４５岁２１５人，占２３％、４６－５０岁２６１人，占２７．９％、５０岁以上３４１人，占３６．５％），其中研究生１５人，占１．６％；大学３５１人，占３７．６％；大专４０６人，占４３．５％；高中、中专及以下１６２人，占１７．２％。科级干部９４８７人，平均年龄４１岁，其中研究生２５人，占０．２％；大学２０６５人，占２１．７％；大专４０９２人，占４３．１％；高中、中专及以下３３０５人，占３４．７％。市管后备干部９６５人，平均年龄４１岁，其中大学５１４人，占５３．２％。

（二）企业经营管理人才队伍情况。据２００４年８月的统计，全市工贸系统６２家国有（国有控股）企业共有中、高级经营管理人员２５５人，其中本科５６人，占总数的２２％、大专１１２人，占４４％、中专４３人，占１６．８％、高中及以下４４人，占１７．２％；高级职称１３人，占５％、中级职称６９人，占２７％。全市城镇（二轻）６１家集体企业（含集体控股的“三资”企业）共有经营管理人员２７４人，其中本科５人，占１．８％、大专５８人，占２１．２％、中专３３人，占１２％、高中及以下１７８人，占６５％；中级职称２６人，占９％、初级职称８７人，占３１．７％、高级工７人，占２．５％。全市２１０家重点私营企业共有经营管理人员（助理总经理以上）９０８人，其中大专以上３７７人，占４１．５％、中专（高中）４９２人，占５４．２％、初中以下６４人，占７％；具有高级职称２８人，占０．５５％、中级职称４２７人，占４７％、初级职称２８８人，占３１．７％；２１０个业主中大专以上８０人，占３８％、中专（高中）１０５人，占５０．３％、初中以下２５人，占有１１．７％。

（三）专业技术人才队伍情况。到２００３年末，全市共有专业技术人员９．６３万人，其中拥有高级职称３２５９人、中级２０４５３人；享受xx特殊津贴专家５５人、省优秀专家５人、省“百千万人才工程”人选１７人、市管拔尖人才７４人。分布情况为：教学人员３２２５３人，占３３．４９％；工程技术人员１０６１２人，占１１．０２％；卫生技术人员５７６８人，占５．９９％；农业技术人员１９９８人，占２．０７％；科研人员１８５人，占０．１９％。位于铁路沿线的##市区、永安市、沙县共拥有专业技术人员４．９６万人，占５１．５１％。据市统计局对全市规模以上和部分规模以下６３７家工业企业共科技活动情况调查表明，２００３年，这些企业投入科技活动人员４１７５人，在全省九个设区市中列第五位。

（四）高技能人才队伍情况。２００３年末我市城镇企业全部在岗职工人数２１．０８万人，已有６．１７万人获得职业资格证书，技术工人占职工总数的２９．２６％，其中初级工２８１７０人，占４５．６５％；中级工２９５９１人，占４７．９６％；高级工３０６４人，占４．９７％；技师８７８人，占１．４２％；高级技师８人，占０．１３‰（全省城镇企业技术工人占职工总数的３１．５２％，初级工：中级工：高级工：技师为５０：４５：４：１；全国技术工人占４６％，初级工：中级工：高级工为６０：３５：５；世界上公认的标准为初级工：中级工：高级工＝１５：５０：３５）。

（五）农村实用人才队伍情况。据２００３年统计资料显示，全市共有确认为农民技术职称人数为１１７６０人，占农村劳动力总数的１．３１％，其中确认农民技术员职称９３８９人，农民助理技师１０１４人，农民技师及农民高级技师１３５７人。按照每人培训达３００学时并开设３—５门实用培训课程的部颁标准，全市获得“绿色证书”及“跨世纪青年农民科技培训证书”的农民人数分别为１７２５４人和１５５００人，合计占农村劳动力总数的３．６５％。

二、我市人才队伍存在的问题及原因分析 一是人才队伍结构不合理。从我市五支人才队伍的总体情况看，虽然专业技术人员数量达到３６０人／万人，超过省３３８人／万人的水平，但对经济发展最重要的企业经营管理人才却相对短缺。从每支队伍的情况看，全市党群机关工作者和国家公务员１４７６２人中３０周岁以下人员１６０８人，仅占１０．８％，而且在职干部中，具有本科以上学历的比例偏低（仅占１７．５％），相当一部分人是经过各类电业大、党校、函授等自学的学历，而且专业分布以农林、师范类为主，紧缺专业的人才比较少。全市工贸系统国有（国有控股）企业高、中级经营管理人员中，４１岁以上的占７３．８％（其中临近退休的约占８％），懂经营、善管理、精技术的复合型人才少，了解国际惯例、善于驾驭市场、敢于开辟科工贸一体化路子的人才尤为稀缺。全市９．６３万名专业技术人员中教育和卫生系统占３９．４８％，农业占２．０７％，科研人员仅占０．１９％（１

８５人）。全市技术工人占职工总数的２９．２６％，低于全省平均水平（３１．５２％）和全国平均水平（４６％）。农村实用人才队伍中种养技术型人才（即“土专家”、“田秀才”）较多，创业、营销型人才偏少，据梅列区委组织部调查，梅列区共有各类农村实用人才２２４人，占农村人口总数的１．１２％。其中有初级职称的３５人，占农村实用人才总数的１５．６３％；有中级职称的６人，占农村实用人才总数的２．６８％；种养殖大户１１７人，占农村实用人才总数的５２．２３％；其它未评上职称但拥有一定技能并能发挥一定作用的烟技员、卫生员、防疫员等共６６人，占农村实用人才总数的２９．４６％。二是高层次人才偏少。全市专业技术人员中仅１名有突出贡献的中青年专家，省优秀专家仅５人，享受xx特殊津贴专家５５人，进入国家“百千万人才工程”（第三层次）人选１７人，公派留学回国人员１１人（上述数据不含中央、省属在##的单位）。高层次科技人才和经营管理人才特别是企业家更是紧缺，全市工贸系统国有（国有控股）企业高、中级经营管理人员中，没有一个研究生，具有高级职称的仅占５％。制造业高技能人才偏少，全省有６８名高级技师，我市有８名，虽不算最少，但其中机械类高级技师仅２名，而烹饪高级技师达６名。三是人才流失现象较为严重。据统计，２０００年起，全市共调出高级专业技术职务人员６３人、中级专业技术职务人员１９７人；自动离职的高级专业技术人员１７人，中级专业技术人员７０人，仅教育系统至今已有２７３名教师（包括校长）外流，有的连档案都不要。中、高级管理人员也很难稳定，连条件比较好的三钢，２００２年以来也已经有１１名中、高级经营管理人员外流。科技人才外流也相当严重，据统计，２００３年全市具有高中级技术职称的工业科技活动人员１４０１人，比２０００年、２００１年、２００２年分别减少４．４３％、６．４８％和０．６４％。我市原省级高新技术企业福建##元发树脂有限公司，原有科技活动人员８人，现只有２人。四是毕业生回流率和就业率低。据市教育局统计，２００３年全市考上各类高等院校的学生达１２２９８人，而市人事局的数字显示，回到##的约１０％。据了解，全市高中教师紧缺，若按国家要求初中和高中教师须有本科学历，需９０００多名，全市每年考进师大的学生共３００人左右，但回来的不到３０％。去年全市非师范类大中专毕业生，至１２月底报到２５１９人，其中研究生５人、本科毕业生３８２人，大专毕业生６６１人，中专毕业生１４７１人。已就业１２８３人，就业率仅５０．９％。以上问题的存在，一方面有其历史背景和客观因素，我市地处山区，区位劣势明显，经济欠发达、产业规模不大，城市化水平不高，计划经济体制影响较深，老工业基地产业结构不合理，缺乏深厚的文化底蕴，人文和生活环境较差，吸纳人才的载体、空间和引力有限。另一方面，我们人才工作本身也存在许多薄弱环节。一是陈旧的人才工作观念还没有消除。论资排辈、官本位等思想观念在一些人头脑中依然存在。对人才概念的理解比较狭隘，在对人才的录用、统计、职称的评聘、待遇的提供等方面，存在着重学历职称、轻业绩贡献、重资历身份、轻能力实干的现象。对体制内的人才和体制外的人才，对国有单位的人才和非公领域的人才，对自身培养的人才和外面引进的人才，没有统筹协调好。尤其是对高技能人才和农村实用人才队伍建设重视不够。特别是无所作为的思想意识较重。认为山区发展机会少、经济待遇低、环境条件差，在市场经济条件下“人往高处走”已成不可阻挡之势，再努力也是事倍功半，甚至做无用功，引不来且留不住金凤凰，也阻止不了“孔雀东南飞”。二是体制改革滞后。一些地方和单位人才短缺和人才闲置同时存在，人才大量流失和人才难以合理流动同时存在，用非所学和学非所用同时存在，人才的活力得不到有效释放，埋没人才、压制人才的情况时有发生。一些单位甚至存在“武大郎开店”的现象。三是政策措施不够有力、不够有效、不够配套。对人才队伍发展变化和人才竞争等方面的新情况研究不够充分。某些环节缺乏必要的应对之策。已出台的政策没有很好落实，挫伤了人才的积极性，损害了党委政府的形象。

三、进一步加强我市人才工作的思路和对策

（一）更新思想观念，树立科学的人才观。各级各部门尤其是领导干部应从战略高度深化对人才工作重要性的认识，坚决摒弃陈旧观念和欠发达地区人才工作无所作为的思想，与时俱进，以科学人才观来指导人才工作。一是牢固树立人才资源是第一资源的观念。二是牢固树立人人都能成才的观念。三是牢固树立以人为本的观念。四是牢固树立人才资源全面开发的观念。五是树立现代市场的观念。

（二）加强能力建设，想方设法培养人才。人才资源能力建设是人才培养的核心。能力建设的重点是培养学习能力、实践能力，着力提高创新能力。一要加强和改进教育培训工作。对党政干部的教育培训，要以“理论基础、世界眼光、战略思维、党性修养”为基本内涵，积极引导培训机构根据不同培训对象的要求，开发一批培训模块和培训菜单，为干部自主择训创造条件；试行学时学分累积制，把干部在职自学、短期培训与正规培训融合起来，继续推行市管后备干部政治理论水平任职资格考试。对企业经营管理人员的培训，着重提高战略决策能力和企业管理水平，通过与国内省内高校合作开办ｍｂａ课程班或企业管理培训班，有计划地选派一批高、中级企业管理人员进行培训。对专业技术人员，重点进行继续教育培训、各类资格证书考试培训和职称培训。对职工队伍，通过实施“技能振兴计划”，加大职业技能培训、再就业培训和创业培训工作力度，督促企业采取优惠措施鼓励职工参加各类职业技能等级考试，提高技能等级。农村实用人才培训则应以市农科教结合培训中心、市农业技术服务中心和大专院校、各类职业学校、农广校、农函大、文技校及各类农业科技示范场和实用技术培训基地为依托，以“农业１５５”和“村会协作”为载体，发展适合农村实际的“订单培训”、“

公司＋农户”等办学模式，采取函授与面授结合、长训与短训结合、课堂教学与现场辅导结合、“走出去”与“请进来”结合，学习培训与推广服务结合等有效形式，重点加强对农村富余劳动力转移的技能培训，农民实用技术培训和市场经济知识（农民经纪人）等方面的培训。二要整合教育培训资源。通过优化干部教育培训资源、办好##学院、发展优质高中和壮大职业技术教育等办法，培养更多更好的各方面人才。三是注重实践锻炼。对优秀年轻干部，通过选派到艰苦地方、复杂环境、基层一线、重点项目、综合部门、关键岗位和沿海发达地区任职、挂职或跟班学习，提高实际工作能力。对专业技术人员和技术工人，通过项目进行产学研结合、课题（技术）攻关、开发应用等，提高研发能力和技能水平。对农村实用人才，围绕我市培育七大农业特色产业和优势农产品，在选派干部驻村任职的基础上，有针对性地选派“科技特派员”、“金融助理员”或“营销助理员”，组织他们积极投身到生产、加工、营销、服务的各个环节中去，增强致富能力。

（三）推进机制创新，广开门路吸引人才。要以灵活多样的方式招才引智借脑，做到人才资源的规划、开发、调配、利用要与市里重大发展项目、重大工程项目、重大攻关项目、重大工作布局一起抓，为##发展特色农业、壮大支柱产业、加快社会事业发展提供有力的人才保证和智力支持。一是以项目为载体招才引智。结合实施项目带动战略，进一步推广明溪县的经验，以我市基础设施建设项目、工商业项目、社会发展项目、农业产业化项目等各类项目为平台，面向国内外，吸引相关人才和智力，为项目建设服务。二是以产业为支撑集聚人才。结合我市着力培育冶金及压延加工、机械及汽车零部件、林竹加工三大产业集群，可通过整合相关企业的研发机构，市政府要制定优惠政策并投入必要启动资金，促成相关企业联合建立三大产业研发（工程）中心，冶金研发中心可设在三钢，机械研发中心可设在厦工三重公司，林竹加工研发中心设可在永林集团（整合国家林业局桉树研究开发中心永安分中心和国家林业局竹子研究开发中心永安分中心）。同时发挥我市生态优势，以明溪南方红豆杉公司博士后科研工作站为主建立生态与生物技术研发中心。研发中心根据产业发展和企业发展的需要，确定研发项目，与相关高校、科研机构、专家开展合作交流，储备和引进专门人才，形成研发团队，发挥整体效应。三是以需求为导向借脑引才。进一步推广厦工三重公司和永林集团的经验，建立健全人才柔性引进和区域合作机制，根据地方和企业的实际需要，不求所有、但求所在，不求所在、但求所用，“用人不养人”，通过咨询、讲学、兼职、短期聘用、项目合作与攻关、技术顾问、人才租赁等形式引进国内外智力，使用“候鸟式”人才。同时，对我市急需和紧缺的专业人才，要制定优惠政策，进一步做好储备工作。

（四）深化制度改革，不拘一格使用人才。充分调动人才的积极性和创造性，发挥人才的聪明才智，制度是更稳定可靠的因素。一是形成科学的人才评价和使用制度。应根据德才兼备的要求，从规范职位分类与职业标准入手，建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。党政人才的评价重在群众认可，应认真总结并进一步完善我市去年试行的办法改进考核工作，按照树立和落实科学发展观和正确政绩观的要求，建立健全领导班子和领导干部政绩考核评价标准体系。企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可，应完善反映经营业绩的财务指标和反映综合管理能力等非财务指标相结合的企业经营管理人才评价体系，改进国有资产出资人对国有企业经营管理者考核评价工作，围绕任期制和任期目标责任制，突出对经营业绩和综合素质的考核。专业技术人才的评价重在社会和业内认可，应深化以评聘分开为重点的职称制度改革。高技能人才的评价重在业绩和企业认可，要打破年龄、身份、资历、学历限制，完善技能人才职业资格证书制度，推进技师考评制度改革，逐步建立统一标准、自主申报、社会考核、企业聘用的技能人才评价使用机制。建立农村实用人才专业技术职称评审和技能鉴定制度，使有一定技术专长并发挥作用的“土专家”、“田秀才”落实相应的待遇，增强责任感。要全面贯彻落实《深化干部人事制度改革纲要》，进一步推进党政干部选拔任用制度改革、国有企业经营管理人才选拔任用方式改革和事业单位人事制度改革。二是健全人才激励制度。对党政人才，重点是结合完善国家公务员制度的要求，逐步建立综合体现工作职责、能力、业绩、年功等因素，职务与职级相结合的公务员工资制度，适当拉开不同职务和职级之间的收入差距，增强职级的激励功能；进一步完善去年以来我市健全干部激励机制的做法，努力形成以发展实绩论英雄的用人导向。对专业技术人员，重点是结合事业单位体制改革和人事制度改革，逐步建立符合各种类型事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的事业单位薪酬制度，收入分配政策向关键岗位和优秀人才倾斜，积极探索生产要素按贡献参与分配的实现形式和办法。对经营管理人才和各类科技人才，重点是结合深化国有资产管理体制改革和建立现代企业制度的任务，逐步建立市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导的企业薪酬制度，采取年薪制、期权和股权激励或按岗定酬、按业绩定酬以及补充商业保险等方式进行激励。对高技能人才，按技能等级和岗位性质定酬，可在关键岗位、关键工序设立首席职位，实行特岗特薪。同时要推行以项目和课题为主的研究组织形式，探索建立人才资本及科研成果有偿转移制度，进一步改进“##市优秀人才”奖励办法。三是完善人才保障制度。积极探索机关和事业单位社会保障制度改革，进一步完善企业社会保障制度，为推进人才工作深入发展提供保障。完善机关、企业、事业单位人才流动中的社会保险衔接办法。加快福利制度改革，逐步实现福利货币化，不断改善各类人才的生活待遇。

（五）健全服务体系，改进管理盘活人才。用活人才而不是管死人才，才能充分发挥人才的作用。要做到合理有序流动与稳住现有人才互动、引进外地人才与发挥本地人才作用并重、搞好服务与改进管理兼顾。一是加强人才市场建设。重

点是消除人才市场发展的体制性障碍，使现有各类人才和劳动力市场实现联网贯通，加快建设统一的人才市场。积极探索建立人才配置与资金、项目、技术等要素配置相贯通的机制，引导人才市场走“专业化、规模化、品牌化”的经营发展路子。二是促进人才有序流动。针对山区人才特别是优秀教师无序流动较突出的问题，可建立山区人才贡献补偿机制，贡献补偿可像住房公积金那样积累，退休时一次性给付。三是优化人才流动服务。要整合人才信息资源，按照分类管理、资源共享的原则，整合组织部门干部信息库和各有关部门人才库，使之成为涵盖五支队伍的大人才库，重点跟踪在外##籍优秀人才。同时搭建各级各类用人单位的信息交流平台，建立人才需求预测和规划制度。依托##市人才交流中心，以市场需求为导向，积极开发人事代理、人才测评、人才派遣、薪酬设计、人才选聘等服务项目，改革户籍、人事档案管理制度。要适应劳动力市场的新变化，大力发展像梅列区劳务派遣公司那样的劳务服务企业，为企业提供劳务派遣、职业技能培训、劳动事务代理等服务项目。要放宽户籍准入政策，推广以引进人才为主导的人才工作居住证制度，探索建立社会化的人才档案公共管理服务系统。四是充分发挥现有人才的作用。在制定引进人才政策时，同步考虑稳定现有人才政策，调动各类人才特别是高层次人才的积极性。对在本市各类事业单位工作的享受政府特殊津贴专家、市管拔尖人才（两年一次复核）、“百千万人才”第三层次人选和具有硕士以上学位的留学回国人员，在职期间可给予享受当地政府一定数额的高层次人才生活津贴；对村级农民技术员兼任“农业１５５”信息员的也应给予定额补贴。鼓励各类人才通过兼职、定期服务、技术开发、项目引进、科技咨询、帮扶指导等方式发挥作用。

（六）形成工作合力，优化环境凝聚人才。良禽择木而栖，良才择主而事。要吸引人才、留住人才，归根到底，还是要以最好的服务来集聚最好的人才，以最优的环境来吸引最优的人才，以最大的诚意来留住最需要的人才。各级党委和政府要按照党管人才的要求，切实做到管宏观、管政策、管协调、管服务，努力营造良好的政策法制环境、工作创业环境、生活学习环境、人际环境和学术环境。重点要做好四个方面的工作：一是整合人才工作力量。即坚持党委统揽全局、协调各方的职能和优势，注重整合力量，建立统分结合、协调高效的工作机构，构建党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局，形成发挥优势、责任到位、齐心协力做人才工作的高效运行机制。按照中央和省委的做法，市委和各县（市、区）委成立人才工作领导小组，并建立工作机构。二是加大对人才工作的资金投入。各级都要根据本地经济和社会发展的需要，确定人才工作项目，所需资金要列入财政预算，把有限的经费用在刀刃上。进一步改进“##市优秀人才奖励资金”的管理，完善市管拔尖人才评选表彰工作，搞好高层次人才的服务工作。三是积极为人才排忧解难。各级各部门领导干部都要坚持联系人才制度，自觉地为各类人才诚心诚意办实事、尽心竭力解难事、坚持不懈做好事，切实帮助他们解决干事创业过程中的各种困难和问题，加大宣传力度，努力形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的喜人局面，积极营造一种拴心留人、人在心在的良好氛围，真正使他们有用武之地而无后顾之忧，有苦练“内功”的动力而无应付“内耗”的压力，有专心“谋事”的成就感而无分心“谋人”的疲惫感。四是抓好工作落实。各级党委、政府要把人才工作纳入经济社会发展的总体规划，特别要结合“xxx”计划的制定，统筹安排，整体部署。各级各部门要坚持从实际出发，把中央、省、市的各项要求细化、量化、具体化，提出符合本地区本部门人才工作实际的目标任务和政策措施，真正做到既体现坚决贯彻上级精神的全局观念，又实现落实当中的务实创新。加强对人才工作的分类指导和督促检查，通过深入的调研，掌握各类人才成长的特点，探索人才工作的规律，梳理剖析存在问题，总结推广先进典型，督促检查人才政策落实情况。

[1]

**第二篇：##市人才工作的调查报告**

为认真贯彻落实全国人才工作会议精神和《中国共产党中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》（以下简称《决定》），做好人才工作，为我市全面建设小康社会，在建设海峡西岸经济区中加快崛起和更大跨越，提供有力的人才保证和智力支持，根据市委的要求，我们调研组通过查阅文献资料、召开座谈会、个案分析等方法进行调研，形成了综合调研报告。

一、我市人才队伍现状近年来，我市以“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府关于人才工作的一系列方针政策和决策部署，把促进发展作为根本出发点，把人才工作作为科教强市战略的重要内容摆上更加突出的位置，人才工作环境得到优化，人才培养、吸引和使用工作进一步加强，人才队伍的活力有所增强（具体工作做法和成效略）。按照《决定》中关于人才的定义，人才数量是难以用单一标准进行统计的，但为了分析的方便，本文仍侧重以职务、职称、技术等级、身份等因素对我市五支人才队伍情况进行分析。

（一）党政人才队伍情况。截止２００４年１０月，全市共有处级干部９３４人，平均年龄４８．２岁（３５岁以下９人，占１％、３６－４０岁１０８人，占１１．６％、４１－４５岁２１５人，占２３％、４６－５０岁２６１人，占２７．９％、５０岁以上３４１人，占３６．５％），其中研究生１５人，占１．６％；大学３５１人，占３７．６％；大专４０６人，占４３．５％；高中、中专及以下１６２人，占１７．２％。科级干部９４８７人，平均年龄４１岁，其中研究生２５人，占０．２％；大学２０６５人，占２１．７％；大专４０９２人，占４３．１％；高中、中专及以下３３０５人，占３４．７％。市管后备干部９６５人，平均年龄４１岁，其中大学５１４人，占５３．２％。

（二）企业经营管理人才队伍情况。据２００４年８月的统计，全市工贸系统６２家国有（国有控股）企业共有中、高级经营管理人员２５５人，其中本科５６人，占总数的２２％、大专１１２人，占４４％、中专４３人，占１６．８％、高中及以下４４人，占１７．２％；高级职称１３人，占５％、中级职称６９人，占２７％。全市城镇（二轻）６１家集体企业（含集体控股的“三资”企业）共有经营管理人员２７４人，其中本科５人，占１．８％、大专５８人，占２１．２％、中专３３人，占１２％、高中及以下１７８人，占６５％；中级职称２６人，占９％、初级职称８７人，占３１．７％、高级工７人，占２．５％。全市２１０家重点私营企业共有经营管理人员（助理总经理以上）９０８人，其中大专以上３７７人，占４１．５％、中专（高中）４９２人，占５４．２％、初中以下６４人，占７％；具有高级职称２８人，占０．５５％、中级职称４２７人，占４７％、初级职称２８８人，占３１．７％；２１０个业主中大专以上８０人，占３８％、中专（高中）１０５人，占５０．３％、初中以下２５人，占有１１．７％。

（三）专业技术人才队伍情况。到２００３年末，全市共有专业技术人员９．６３万人，其中拥有高级职称３２５９人、中级２０４５３人；享受国务院特殊津贴专家５５人、省优秀专家５人、省“百千万人才工程”人选１７人、市管拔尖人才７４人。分布情况为：教学人员３２２５３人，占３３．４９％；工程技术人员１０６１２人，占１１．０２％；卫生技术人员５７６８人，占５．９９％；农业技术人员１９９８人，占２．０７％；科研人员１８５人，占０．１９％。位于铁路沿线的##市区、永安市、沙县共拥有专业技术人员４．９６万人，占５１．５１％。据市统计局对全市规模以上和部分规模以下６３７家工业企业共科技活动情况调查表明，２００３年，这些企业投入科技活动人员４１７５人，在全省九个设区市中列第五位。

（四）高技能人才队伍情况。２００３年末我市城镇企业全部在岗职工人数２１．０８万人，已有６．１７万人获得职业资格证书，技术工人占职工总数的２９．２６％，其中初级工２８１７０人，占４５．６５％；中级工２９５９１人，占４７．９６％；高级工３０６４人，占４．９７％；技师８７８人，占１．４２％；高级技师８人，占０．１３‰（全省城镇企业技术工人占职工总数的３１．５２％，初级工：中级工：高级工：技师为５０：４５：４：１；全国技术工人占４６％，初级工：中级工：高级工为６０：３５：５；世界上公认的标准为初级工：中级工：高级工＝１５：５０：３５）。

（五）农村实用人才队伍情况。据２００３年统计资料显示，全市共有确认为农民技术职称人数为１１７６０人，占农村劳动力总数的１．３１％，其中确认农民技术员职称９３８９人，农民助理技师１０１４人，农民技师及农民高级技师１３５７人。按照每人培训达３００学时并开设３—５门实用培训课程的部颁标准，全市获得“绿色证书”及“跨世纪青年农民科技培训证书”的农民人数分别为１７２５４人和１５５００人，合计占农村劳动力总数的３．６５％。

二、我市人才队伍存在的问题及原因分析 一是人才队伍结构不合理。从我市五支人才队伍的总体情况看，虽然专业技术人

**第三篇：市高层次人才队伍建设调查报告**

市高层次人才队伍建设调查报告

《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》明确提出，要“把高层次人才队伍建设摆上重要位置”、“不断推进制度创新，形成有利于高层次人才成长的机制和环境”。针对这一要求，结合中央及省、市委组织部有关文件和会议精神，为进一步加强高层次人才队伍建设，推动县域经济的跨跃式发展。最近，我们采取问卷调查、座谈走访等形式，对藁城市人才队伍现状进行了深入调查，并在此基础上，就如何加强高层次人才队伍建设提出几点肤浅的看法。

一、加强高层次人才队伍建设的必要性

第一，加强高层次人才队伍建设是建立现代企业管理制度的需要。当前，我市的企业无论是国有还是非公有制企业，多数都面临着经营管理机制落后、产品科技含量低、更新换代慢、市场竞争力弱等问题，产生这一问题的根本原因就是企业基础科技力量弱、人才整体素质偏低，尤其是缺乏高级管理人才和科研人员。随着我国加入WTO及社会主义市场经济体制的逐步完善，企业之间的竞争将日趋激烈，而这种竞争归要到底是知识的竞争、人才的竞争，谁拥有了一支宏大的高素质人才队伍，谁就能在激烈的市场竞争中立于不败之地。因此，无论从当前还是长远来看，培养、引进、用好、用活高层次人才已经成为促进我市国有和非公有制企业可持续发展的基础和关键环节。

第二，加强高层次人才队伍建设是加快农业经济结构调整的需要。作为一个传统的农业大市，农业在我市国民经济中占有十分重要的地位。特别是随着社会的发展和人民消费水平的提高，对农业提出了新的更高的要求，农业逐渐开始由传统农业向现代农业转变，这种转变当前集中体现在农业产业结构调整步伐的加快和“两高一优”农业的拓展，它对农业专业技术人才的需求在数量上要求越来越多，在素质上要求越来越高。因此，我们必须牢固树立“人才是第一资源”的现代人才观，把本地农业技术人才队伍尤其是掌握“高、精、尖”农业技术的高层次人才队伍建设与本地农村经济和社会发展有机结合起来，强化工作措施，加大工作力度，为本地农业经济结构调整、发展现代农业提供充足的人才保障。

第三，加强高层次人才队伍建设是推动社会全面发展的需要。当前，群众对艺术、文化等高层次精神生活的需求日益迫切，而从我市现状来看，满足群众这一需求的人才队伍远远不足，这就需要我们立足于社会全面发展对各行业高层次人才的需求，积极引进和培养紧缺行业的专门人才，努力调整和优化人才结构，提高人才素质，建设一支与社会主义精神文明建设相适应的广播、教育、文学艺术、卫生等专业的高素质人才队伍，推动社会主义“三个文明”建设的相互促进、相互发展。

二、高层次人才队伍现状及存在的主要问题

截止目前，藁城市具有中专以上学历和初级以上职称的人才共2.3万人，占全市人口总数的3，其中具有副高以上职称或紧缺行业的高层次人才644人。按职称分，高、中、初级比例分别为2、25和61；按学历分，本科、大专、中专比例分别为15、42和36。近年来，藁城市人才资源开发取得了较大进展，主要表现在，人才资源总量增长较快，2024年比1997年净增0.8万人;人才培养力度加大,通过在职研修、学历教育、挂职锻炼等途径使近万名人才素质得到提高；人才交流日趋活跃，5年来全市共引进各类人才500余人；人才工作机制日益完善，市委、市政府先后出台关于加强人才工作的一系列政策文件。“科技兴市”、“人才兴市”在社会已形成共识。

但是，应当清醒的看到，我市人才工作在取得一定成绩的同时，仍然存在着以下问题。

第一，高层次人才总量少。一是绝对数量少。从当前看，藁城市高层次人才占全市人才总量的不足3，且很大一部分集中在教育、卫生系统；二是专门行业人才少。尤其是缺乏生物、信息、化工等领域的新兴行业人才和硕士、博士等高学历人员；三是知名人才少。石家庄市管拔尖人才数量无几，省管专家至今仍是空白。上述现象在县（市）级人才队伍中较为普遍，而且很难在短时间内有较大改变。

第二，人才结构布局不够合理。一是年龄结构不合理。年龄结构与所任职称对比呈明显的“金字塔”状分布，高层次人才平均年龄偏大，存在高级人才“断层”现象。在全市近400名高级职称的知识分子中，45岁以上的人员达到了90以上。二是行业分布不合理。卫生和文教两个行业部门高层次人才高度密集，占总数三分之二以上，而工农业生产一线的高级人才较为匮乏。三是地域分布不合理。市区、开发区等经济发达区域高层次人才相对集中，而经济相对落后的乡镇、农村等区域高层次人才较为匮乏。

第三，创新型人才数量少，智力资源利用效能低。现在的高层次人才大多专业知识比较单一，创新能力较差，科研开发转化能力低，不能及时把科研成果转化为生产力。同时，由于受现有用人机制的制约，一方面农业种植、畜牧养殖、传统企

**第四篇：市高层次人才队伍建设调查报告**

市高层次人才队伍建设调查报告

《中共中央、xx关于进一步加强人才工作的决定》明确提出，要把高层次人才队伍建设摆上重要位置、不断推进制度创新，形成有利于高层次人才成长的机制和环境。针对这一要求，结合中央及盛市委组织部有关文件和会议精神，为进一步加强高层次人才队伍建设，推动县域经济的跨跃式发展。最近，我们采取问卷调查、座谈走访等形式，对藁城市人才队伍现状进行了深入调查，并在此基础上，就如何加强高层次人才队伍建设提出几点肤浅的看法。

一、加强高层次人才队伍建设的必要性

第一，加强高层次人才队伍建设是建立现代企业管理制度的需要。当前，我市的企业无论是国有还是非公有制企业，多数都面临着经营管理机制落后、产品科技含量低、更新换代慢、市场竞争力弱等问题，产生这一问题的根本原因就是企业基础科技力量弱、人才整体素质偏低，尤其是缺乏高级管理人才和科研人员。随着我国加入wto及社会主义市场经济体制的逐步完善，企业之间的竞争将日趋激烈，而这种竞争归要到底是知识的竞争、人才的竞争，谁拥有了一支宏大的高素质人才队伍，谁就能在激烈的市场竞争中立于不败之地。因此，无论从当前还是长远来看，培养、引进、用好、用活高层次人才已经成为促进我市国有和非公有制企业可持续发展的基础和关键环节。

第二，加强高层次人才队伍建设是加快农业经济结构调整的需要。作为一个传统的农业大市，农业在我市国民经济中占有十分重要的地位。特别是随着社会的发展和人民消费水平的提高，对农业提出了新的更高的要求，农业逐渐开始由传统农业向现代农业转变，这种转变当前集中体现在农业产业结构调整步伐的加快和两高一优农业的拓展，它对农业专业技术人才的需求在数量上要求越来越多，在素质上要求越来越高。因此，我们必须牢固树立人才是第一资源的现代人才观，把本地农业技术人才队伍尤其是掌握高、精、尖农业技术的高层次人才队伍建设与本地农村经济和社会发展有机结合起来，强化工作措施，加大工作力度，为本地农业经济结构调整、发展现代农业提供充足的人才保障。

第三，加强高层次人才队伍建设是推动社会全面发展的需要。当前，群众对艺术、文化等高层次精神生活的需求日益迫切，而从我市现状来看，满足群众这一需求的人才队伍远远不足，这就需要我们立足于社会全面发展对各行业高层次人才的需求，积极引进和培养紧缺行业的专门人才，努力调整和优化人才结构，提高人才素质，建设一支与社会主义精神文明建设相适应的广播、、文学艺术、卫生等专业的高素质人才队伍，推动社会主义三个文明建设的相互促进、相互发展。

二、高层次人才队伍现状及存在的主要问题

截止目前，藁城市具有中专以上学历和初级以上职称的人才共2.3万人，占全市人口总数的3%，其中具有副高以上职称或紧缺行业的高层次人才644人。按职称分，高、中、初级比例分别为2%、25%和61%;按学历分，本科、大专、中专比例分别为15%、42%和36%。近年来，藁城市人才资源开发取得了较大进展，主要表现在，人才资源总量增长较快，XX年比1997年净增0.8万人;人才培养力度加大,通过在职研修、学历、挂职锻炼等途径使近万名人才素质得到提高;人才交流日趋活跃，5年来全市共引进各类人才500余人;人才工作机制日益完善，市委、市政府先后出台关于加强人才工作的一系列政策文件。科技兴市、人才兴市在社会已形成共识。

**第五篇：市人才工作要点**

2024年全市人才工作的总体要求是: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,贯彻党的十七大、十七届三中全会、省委八届六次全会和市委二届五次全会精神，坚持党管人才原则，更好地实施人才强市战略，认真制定中长期人才发展规划，加大创新人才发展体制机制和政策力度，统筹抓好以高层次和高技能人才为重点的各类人才队伍建设，不断提高人才工作为科学发展服务的能力和水平，为推进全市经济社会又好又快发展提供坚强的人才保证。围绕这一总体要求，着重抓好以下工作：

一、加强对人才工作的统筹规划和宏观指导

1、编制《保山市中长期人才发展规划（2024—2024年）》。围绕全面建设小康社会奋斗目标，着眼于适应我市经济社会发展需要，提出未来12年我市人才发展的指导方针、战略目标、人才队伍发展的主要任务、人才发展体制机制创新的主要举措，规划好我市人才队伍建设。

2、编制完成全市农村实用人才队伍建设规划。认真贯彻《中共中央关于推进农村改革发展若干重大问题的决定》，结合我市实际，抓好全市农村实用人才队伍建设规划的编制工作，为建设社会主义新农村和发展现代农业提供智力支持。

3、筹备召开全市第二次人才工作会议。认真贯彻落实好省委即将召开的全省第二次人才工作会议精神，围绕会议筹备，回顾总结XX年全省人才工作会议以来我市人才工作好的经验和做法，开展人才工作重点难点问题研究，认真谋划大力加强人才工作和人才队伍建设的目标任务和实现途径，对更好地实施人才强市战略进行全面部署。

4、加大对人才工作宣传力度。结合庆祝建国60周年、贯彻落实《云南省中长期人才发展规划（2024—2024年）》和省市第二次人才工作会议精神，制定人才工作宣传方案，加大人才工作宣传力度，营造良好的社会舆论氛围。

二、加大培养引进高层次创新创业人才力度

5、继续实施以创新型人才为重点的高层次人才培养工程。充分发挥保山市继续教育协会作用，以提升创新能力和更新知识为主要目的，认真实施好专业技术人才知识更新工程。继续抓好享受政府特殊津贴专家、有突出贡献专家等高层次人才培养选拔和管理工作，加大省级中青年学术和技术带头人后备人才、技术创新人才的培养选拔工作力度。加快农业科技创新体系和现代农业技术推广体系建设，依托重大农业科技项目和“保山市农业科技进步奖”的评选，抓紧培养选拔一批农业科技高层次人才。实施“打造名师工程”，选派市级英语学科带头人赴上海外国语大学进修学习，研究制定《保山市骨干教师管理办法(试行)》、《保山市特级教师管理暂行办法》、《保山市特级教师考核办法》等相关规定，逐步建立高层次师资人才管理考核机制。实施好省“十百千万”高层次卫生人才培养工程，加大我市卫生医疗系统学科带头人培养力度。按照水利部“5151人才工程”的安排，抓紧培养一批高层次水利人才。

6、积极推进以高层次人才为重点的紧缺人才引进工程。以中央实施海外高层次人才引进计划为契机，抓紧研究制定我市高层次人才培养引进的实施意见。根据我市经济社会发展和产业结构调整需要，依托市内优势资源开发、重点产业、重点项目建设，培养和引进高层次创新创业人才。围绕工业园区的建设，大力实施“项目引才”、“项目聚才”活动。坚持招商与招才相结合，在引进项目的同时，引进一批企业经营管理人才。教育、卫生等部门要更好实施“走出去”战略，围绕紧缺专业积极引进各类人才。按照“不求所有、但求所用”的思路，积极建立人才“柔性流动”的机制，继续实施省内外高层次人才来保考察调研活动，引进各类高层次人才为保山发展服务。

7、做好联系服务专家工作。研究制定我市进一步加强党委政府联系专家工作的意见，建立县以上党政领导班子成员联系专家学者制度。积极组织专家开展调研考察、座谈交流，听取他们的意见和建议。

三、突出重点，整体推进各类人才队伍建设

8、重点抓好党政人才培养培训工作。按照《关于2024-2024年保山市大规模培训干部工作的实施意见》的安排部署，以坚定理想信念、增强执政本领、提高领导科学发展能力为重点，切实加强对党政人才的理论培训和实践锻炼。重点办好学习贯彻十七届三中全会精神村干部培训班、新任副处级领导干部岗位培训班、中青年干部培训班和紧缺人才专题培训班等主体班次；按照《公务员培训规定（试行）》的要求，做好公务员初任培训、更新知识培训、专门业务培训和东西部公务员对口培训工作；继续选派新任副处级领导干部到信访部门锻炼，选派领导干部到中央国家机关或经济发达地区挂职锻炼；加大优秀年轻干部、女干部、少数民族干部和党外干部的培养选拔工作力度，做好22名选派干部的考核和继续培养工作。

9、抓好企业经营管理人才队伍建设。认真落实《保山市经委系统“十一五”企业人才培训工作实施意见》，切实加强对企业经营管理人才政策法规培训和现代企业管理知识及能力培训。做好“银河工程”培训工作，组织市内中小企业经营管理人员参加“银河工程”举办的成长型中小企业管理培训班、中小企业管理实务培训班、中小企业发展战略决策管理培训班、职业经理人企业经营管理知识培训班；做好“蓝色证书”培训工作，抓好乡镇企业管理人员和技术人员参加各级专业技术职称评审工作。积极组织企业中高层管理人员到经济发达地区进行专业对口学习，建立中小企业经营管理人才数据库。

10、加强中高级技能人才队伍建设。认真落实我市《关于进一步加强高技能人才工作的实施意见》（保办发[2024]34号），紧紧抓住技能培养、技能选拔、考核评价等环节，加大中高级技能人才培养选拔力度。继续推行技师社会化考评，认真做好100名技师和1000名高技工的考核鉴定工作。组织好各个行业的技能竞赛，选拔一批中高级技能人才。继续做好机关事业单位的技师考评工作。加强职业教师资队伍建设。加大“双师型”教师培养力度，继续选派教师参加专业技能培训。以职业学校和就业培训中心为阵地，积极开展校企合作和“订单培训”，不断扩大职业教育面向农村招生的规模，努力培养各行业急需的技能型人才。加大社会化培训鉴定工作力度，对下岗失业人员、返乡农民工实施技能培训，力争完成XX0人的培训任务，取得国家职业资格证书达16000人以上。

11、抓好社会发展重点领域人才队伍建设。以民政系统社会工作者队伍建设为重点，积极开展岗位专业培训。认真贯彻落实人事部、民政部关于《社会工作者职业水平评价暂行规定》和《社会工作者职业水平考试实施办法》，积极组织全市社会福利、社会救助、残障康复、优抚保障、医疗卫生、青少年服务、司法矫治等社会服务机构人员参加全国社会工作者职业资格统一考试，努力培养一批社会工作人才。

认真落实《保山市宣传文化系统“四个一批”人才建设工作实施意见》，组织好全市首批“四个一批”人才评选表彰工作，充分发挥“四个一批”人才的示范带动作用。制定实施《全市宣传文化系统干部培训计划》，着力提高宣传文化系统人才队伍的素质和能力，推动我市文化大发展。

四、为推进农村改革发展提供人才保证

12、推进边疆民族地区人才振兴工程。加强边疆民族地区党政人才队伍建设。继续选派一批边疆民族地区党政领导人才到中央国家机关、发达地区和省级机关挂职锻炼；举办全市科级少数民族干部培训班，建立完善少数民族干部人才信息库。加强边疆民族地区基础教育工作。认真落实我省农村义务教育阶段“两免一补”等措施，继续做好少数民族地区和边境地区义务教育学校建设工作。进一步加强对边疆民族地区的人才和智力支持。继续组织实施“千名农科人员进百村入万户帮扶致富奔小康行动”，抽调农业、水利、林业、畜牧等各部门的科技人员进驻村社开展科技扶贫；结合“云南边疆解‘五难’（学科技难）惠民工程”的实施，扩大科技特派员选派规模；继续开展推荐少数民族科技骨干特殊培养工作。

13、加强农村实用人才培养工作。抓好“绿色证书培训工程”。按照农业生产岗位技能要求，以市县农广校为基地，对农业生产经营者开展绿色证书培训，计划培训3800人；抓好“新农村科技带头人培养计划”。对农民开展以农业技术、经营管理及政策法规和相关知识为主要内容的培训，培训200人次。加大乡村农技人员和村级动物防疫员培训力度，举办培训班1期，重点培训乡镇农科骨干200人；抓好“农业科技入户工程”。以电脑农业技术和农村沼气池技术为主要内容，举办培训班35期，培训7500人次；抓好农村劳动力转移培训“阳光工程”，加大对农村劳动力的技能培训，计划培训6000人，实行有序输出1300人；抓好“一村一名大学生”计划。依托云南广播电视大学保山分校，主要招收高中或具有同等学历的农村青年进行培养学习。围绕“百万农民学科技奔小康”行动，切实抓好农村致富技术函授大学（农函大）的招生教学工作及“科普惠农兴村计划”项目的申报和实施工作。围绕农村专业技术协会（农技协）和农民专业合作组织建设，不断强化对农技协理事长、合作组织带头人、农业专业大户、农民经纪人的集中培训和引导支持，重点培养造就一批农村实用人才带头人。围绕实施农村基层党建“五个一”帮扶活动，组织城市党员干部、科技人员结对帮扶农村党员，培养一批农村党员致富带头人。按中央、省委统一部署和要求，继续做好选聘680名优秀大学生到农村任“村官”工作，加大从优秀村干部中选任乡镇领导干部和考录乡镇公务员力度。

14、加强农村中小学师资人才队伍建设。进一步加强农村中小学教师的培训工作，不断提高农村中小学教师的素质和能力。组织实施好中小学校长和农村中小学骨干教师培训计划，继续做好“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”，完成教师招聘和首批特岗教师聘期届满考核转正工作，积极选派城市教师下乡支教。继续实施《保山市中小学教师校本培训实施意见》，抓好教师继续教育工作，重点完成全市初级中学校长培训、中小学骨干教师培养、中小学教师学历提高培训、中小学教师师德教育、高中课改教师培训等工作。严格实施教师资格准入制度，广开师资来源渠道，完善骨干教师、学科带头人选拔培养制度。

15、加强农村医疗卫生人才队伍建设。围绕建立健全农村三级卫生网络，实现一村一名合格医务人员的目标，抓紧培训一批农村医疗卫生人才。启动乡村医生在岗培训项目，开展乡村医生中专学历教育，抓好各教学点的招生工作。举办乡镇卫生院院长和骨干医师培训班，积极选派县乡两级医疗机构卫生人才到市级以上医疗机构进修培训，继续组织实施云南省乡镇卫生院全科医师滇沪合作项目培训，提高乡镇卫生院在职人员业务水平。加强社区卫生全科医学知识培训，对社区卫生服务中心（站）10%的人员进行培训。以“万名医师支援农村卫生工程”为平台，加大城市卫生人才支援农村卫生工作力度，严格执行城市卫生专业技术人员晋升主治医师或副主任医师职称前必须到农村基层服务累计达一年的制度。认真抓好医学继续教育工作，举办各种专业培训班15期，培训医疗卫生技术人员XX人以上。认真做好名老中医带徒工作，加强中医人才队伍建设。

五、创新体制机制，激发各类人才干事创业热情

16、深化干部人事制度改革。以提高选人用人公信度，党员群众对干部选拔任用工作满意度为目标，认真研究我市进一步深化干部人事制度改革规划。组织实施我市参加全省公开选拔处级领导干部工作，积极协助省委组织部做好全省公开选拔厅级优秀年轻干部工作。深入贯彻落实《公务员法》及配套法规，进一步健全和完善公务员管理制度。认真落实《保山市事业单位岗位设置管理实施意见》，推进和规范事业单位岗位设置管理，进一步深化我市事业单位人事制度改革。继续在全市学校全面推行校长选聘制、教职员工全员聘任制和绩效工资制，不断完善学校内部管理体制。

17、健全和完善人才考核评价机制。结合我市实际，贯彻落实好省委组织部即将出台的体现科学发展观要求的党政领导班子和领导干部综合考核评价试行办法，强化考核结果的运用，引导干部以正确的政绩观落实科学的发展观。组织实施好即将出台的《云南省人才考核评价纲要》，进一步推进人才考核工作的制度化、规范化。

18、健全和完善人才流动机制。积极推进人才资源市场化配置，重点做好促进高校毕业生就业指导、人才市场信息化发布、流动人员人事档案管理、专业技能培训、职业技能鉴定等人才公共服务工作。加强人才市场法制建设，规范人才市场管理，加大执法力度，确保人才服务行业的有序发展。积极探索建立党政机关与事企业单位之间的人才交流机制，促进人才在各机构之间的合理流动，充分发挥好人才的作用。

19、健全和完善人才激励机制。评选表彰保山市自然科学优秀学术论文奖、XX-2024保山市科学技术奖、保山市农业科技进步奖等。继续组织好对全市科技工作者和专家的春节慰问活动，加强和改进外地来保挂职干部的管理和服务工作。协助完成全省第二届“兴滇人才奖”评选表彰工作和第三届“云南省百名拔尖农村乡土人才”的评选工作。

六、充分发挥人才在应对金融危机中的作用

20、充分发挥科技人员和企业经营管理人员的作用。认真抓好第三批市级企业技术创新中心创建工作，组织引导企业经营管理人员加大技术创新、产品创新力度。加大科技项目申报实施力度，确保今年申报实施国家和省级科技项目25项，争取项目经费XX万元，提高经济增长的动力和科技贡献水平。实施“学术交流促创新发展工程”，组织引导科技人员加强对加快转变发展方式、推动产业结构升级方面重大问题的研究，为克服发展困难提供科技支持。

21、充分发挥社会工作人才的作用。加大培训力度，着力提升社会工作人才队伍专业素质和服务水平。组织引导社会工作人才密切关注失业人员和返乡农民工增加、社会矛盾和冲突可能增多的新情况，做好情绪疏导、就业帮扶、社会救助、化解矛盾等工作，维护社会和谐稳定。

22、重视抓好高校毕业生就业创业工作。继续贯彻落实我省《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》，积极组织职业中介服务机构开展高校毕业生就业服务专项活动，做好高校毕业生就业推荐工作。

七、坚持党管人才原则，加强和改进对人才工作的领导

23、建立健全人才工作领导体制和工作机制。研究制定我市《关于进一步完善人才工作运行机制的意见》，进一步规范人才工作部门职责，建立统分结合、协调高效的工作运行机制。根据《保山市人才工作领导小组关于建立人才工作目标责任制的实施意见》（保党人才[2024]2号）和《保山市人才工作目标责任制考核暂行办法》（保党人才[2024]3号），对市人才工作领导小组各成员单位XX0抓人才工作的目标责任落实情况进行考核。各县区、各单位要不断完善领导小组的议事制度、例会制度、办事制度等，确保专题研究人才工作会议按时召开。

24、充分发挥组织部门牵头抓总的作用。各级组织部门要认真履行好牵头抓总职责，切实做好抓战略思想研究、总体规划制定、重要政策统筹、创新工作策划、重点人才培养、典型案例宣传工作。要更加注重统筹协调，主动加强与有关职能部门的协调配合，在协调方式、协调手段上积极探索，不断提高协调能力。

25、加强人才工作基础建设。认真抓好才工作理论研究，探索人才工作规律。各县区、各部门要从理论和实践的结合上，积极开展人才工作调查研究，重点就建立完善人才工作目标责任制，建立组织部门牵头抓总、有关部门各司其职、密切配合的工作机制开展研究，进一步推动本地区、本部门的人才工作；加大人才工作资金投入，各级各部门要在明确任务，制定计划的基础上，多方筹措资金，为人才工作顺利开展提供资金保障；加强人才工作者队伍建设，筹备召开全市人才工作联络员座谈会，对全市人才工作联络员进行培训；扎实做好人才资源统计和分析工作，各县区、市直各部门要认真抓好人才信息库建设。

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！