

# 最新元旦晚会策划书活动(汇总6篇)

为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

## 人才工作调研方案及调研报告篇一

调研报告不同于调查报告，调查报告是因为发生了某件事（如案件、事故、灾情）才去作调查，然后写出报告。调研报告的写作者必须自觉以研究为目的，根据社会或工作的需要，制定出切实可行的调研计划，即将被动的适应变为有计划的、积极主动的写作实践，从明确的追。以下是小编整理的人才工作调研报告范文四篇，仅供参考，希望能够帮助到大家。

多年来，全市各级党委政府始终坚持党管人才原则，深入推进人才强市战略，以贯彻落实人才发展规划为抓手，大力实施xx等重点人才工程，创新人才工作体制机制，全市人才工作科学化水平得到了提升。

(一)加强宏观指导，健全人才工作格局。

印发了《关于进一步加强党管人才工作的实施意见》，先后颁布x个中长期人才规划□x个人才队伍专项规划□x个重点领域人才规划，形成了配套协调、科学规范的全市人才发展规划体系。建立了党委和政府领导人才工作联系点，加强对重点领域人才工作的指导。

(二)完善政策措施，优化干事创业环境。

先后出台《xx人才资源开发条例》《xx人才市场条例》《xx专业技术人员继续教育条例》、《关于进一步促进xx人才资源和社会保障事业发展的意见》、《关于加强xx人才发展“小环境”建设的意见》、《关于进一步发挥现有人才作用和引进急需紧缺人才的若干规定》等x多项政策法规文件，推动了人才工作的规范化、制度化，努力为各类人才干事创业提供良好环境。

### (三) 推动内引外联，为科学发展聚集英才。

各级党委政府主动作为、服务一线，支持用人单位引进急需紧缺人才，促进重点产业、重点学科和重点项目健康快速发展。市党委政府借助xx等重大项目和产业发展需要，柔性引进院士xx名、国内外知名专家xx名，全职引进博士xx名。加强同国内著名高校人才交流合作，与xx大学签署战略合作协议，与xx大学签署人才合作框架协议，推动xx与x签署了“共建研究生社会实践xx试点基地协议”、“共建研究生骨干地方短期挂职锻炼xx基地协议”等，开辟了引才的新路子。各县还搭建校企合作平台，组织各类企业赴国内高校引才聚才、建立合作关系，取得了良好效果。

### (四) 打造创业创新载体，增强人才工作实效。

技术创新团队x个，已承担国家及市科技项目x项，取得了一大批新成果，成为全市科技创新和成果转化的重要力量。

“十三五”以来，市党委政府共表彰“xx”xx名，累计投入奖励专项经费xx万元，在全市营造了浓厚的重才爱才氛围。

(五) 加大育才力度，提升各类人才素质。“十三五”以来，市组织xx万人次参加了各类继续教育培训；组织xx个职业工种xx人进行了职业技能鉴定，选拔高级工xx人、技师xx人、高级技师xx人；培训农村实用人才xx万人、农业职业技能人才xx

万人、农业专项技术人才xx万人。实施xx□xx等人才培养计划，选派一大批专业技术人才到市、发达地区或国外科研机构、医院、高校进行中长期培训，专业技术人才的素质和能力得到明显提升。

总结近些年来我市人才队伍建设的基本经验，主要有：

一是必须始终坚持党管人才原则。各级党委在人才工作上只有发挥领导核心作用，充分履行“管宏观、管政策、管协调、管服务”的职责，才能形成推动人才发展的强大合力，确保人才工作沿着正确的方向前进。

二是必须始终坚持解放思想、更新观念。只有坚持解放思想，始终保持与时俱进的精神状态，才能树立先进理念、开阔用人视野，才能解决体制机制性障碍，克服人才工作中重财轻人、重使用轻开发、重资历轻业绩、急用现引等问题，才能打造有利于人才发展的环境。

三是必须不断创新人才体制机制。只有把人才体制机制创新作为人才队伍建设的根本着力点，不断深化人才工作管理体制、评价发现、选拔使用、流动配置和激励保障机制，畅通人才在不同地区、不同所有制单位、不同行业之间流动的渠道，才能有效激发各类人才的创新创造活力，做到人尽其才、才尽其用。

四是必须不断优化政策环境。经济欠发达地区只有创新人才政策，增强对人才的服务功能，创造有利于人才发展、施展才能的良好环境，才能形成吸引、聚集各类优秀人才的洼地。

五是必须注重发挥市场配置人才资源的决定性作用。只有充分发挥市场主体重才、引才、用才、育才的主动性和积极性，人才工作才能健康、可持续发展。只有充分发挥市场配置人才资源的决定性作用，才能提高人才资源的配置效率，促进各类人才合理有序流动。

从宏观上看：

一是人才总量不足、质量不高。我市人才占总人口比例为x%比全国平均水平低x个百分点。具有高级职称的专业技术人才x万人，高层次科技人才x人，中国工程院院士仅有x人、国家有突出贡献的在职中青年专家x人、全国杰出专业技术人才x人、国家“百千万人才工程”一、二层次在职人选x人，与全国各市区特别是发达地区相比，我市高层次人才的比例很低。

二是人才结构、分布不够合理。从全市人才队伍结构来看，传统人才多，高新技术人才少；普通型人才多，产业化人才少；基础研究人才多，实用型人才少；继承型人才多，创新型人才少。从区域分布来讲，人才主要集中在城市，山区、农村的人才相对较少；从行业分布来讲，人才主要集中在医疗、教育、农牧等领域，而能源、化工、冶金、建材、新材料、装备制造、生物产业等重点领域的人才非常短缺。调查统计显示，到“十三五”末，我市能源、化工等x个重点领域现有人才x万人、缺少x万多人，其中能源化工缺x万人、装备制造缺x万人、xx产业缺x多人、新材料缺xx多人、现代农业缺xx多人。

三是人才工作机制不够完善。突出表现在人才培养评价机制不健全，培养体系缺乏系统性、规范性和实效性；人才评价不够科学，特别是对专业技术人才的评价还没有建立起以能力和业绩为核心的评价体系，评价方法简单、粗放。人才激励保障机制不够完善，受表彰的人往往“老面孔”较多，对那些正在埋头苦干、破茧欲出的中青年人才缺乏激励；薪酬激励机制尚未普遍形成，人才价值难以有效体现。人才使用机制缺乏活力，导致人才流向党政机关的多，出现学非所用、专业不对口现象，带来人才使用效率不高的问题；一些非公有制企业实行家族式管理，用人唯亲不唯才、放手不放心，没有成熟的用人机制，缺乏人才吸引力。

四是人才观念落后，人才发展环境不够宽松。一些地方领导和企业存在“引人不如引资”、“引智不如引项目”、“重硬件投入、轻人才投入”等思想观念，有的还存在重引进轻培养、重所有轻所用的现象，导致人才“引进来、用不好、留不住”。有的崇信“外来的和尚会念经”，对引进区外人才比较重视，对本地本单位人才关注不够。

五是人才工作经费普遍投入不足。市人才资源开发专项资金xxx万元，其中大部分用于人才引进、高层次人才津贴等专项经费，用于人才资源开发的经费较少。

从具体问题上来看：

一是人才市场化配置不畅，人才流通困难。受编制、身份的限制，一些单位急需紧缺的人才引不进来；一些地方对引进人才在户籍、社保等方面存在政策“壁垒”，制约了人才的合理流动和优化配置。

二是职称评聘受限，影响人才稳定。特别是基层科研、文化、医疗、学校等单位，符合职称评聘条件的专业技术人才较多，但由于受职称名额限制，许多人难以评定职称或职称晋级，成为当前影响人才队伍稳定的焦点问题。

不能向优秀人才倾斜，不能向关键岗位倾斜，导致有事无人干，有人不干事。

四是人才资源缺乏与浪费、流失并存。由于地区发展、行业发展不平衡和基层待遇差、发展空间小等，导致人才结构、分布失衡，产生人才资源缺乏与浪费、流失并存现象。

### 三、加强我市“十四五”人才工作的对策建议

当前我市人才工作的重点难点问题，成因是多方面的，要加强顶层设计，综合分析、整体谋划，重点突破、统筹推进。

## (一) 健全人才工作管理体制，形成党管人才合力。

一是健全党管人才体制机制。以贯彻落实市《关于进一步加强党管人才工作的实施意见》为抓手，进一步完善全市人才工作决策机制、协调机制和督促落实机制，形成统分结合、协调推进的人才工作运行机制。健全党委政府人才工作目标责任制，提高各级党政领导班子综合考核指标体系中人才工作专项考核的权重。充分发挥组织部门牵头抓总和人才工作协调(领导)小组各成员单位的职能作用，进一步调动各行业做人才工作的主动性创造性，形成职责清晰、分工协作的人才工作合力。

二是改进人才管理方式。整合市党委组织部、人力资源和社会保障局人才工作机构，组建新的人才工作机构。建立与现代科研院所制度、现代大学制度和公共医疗卫生制度相适应的人才管理制度。

三是健全人才发展规划落实的长效机制。按照市人才规划部署，细化工作内容，分年度、有步骤地深入实施，重点围绕急需紧缺人才的引、留、用等制定详细的工作方案，并抓好落实。深入开展调查研究，及时研究解决人才规划实施中出现的新情况新问题，建立完善的人才规划实施情况监督、检查、评估和考核体系。

## (二) 完善人才工作运行机制，优化人才发展环境。

一是建立人才发展投入机制。各级政府要优先保证对人才发展的投入，确保教育、科技支出增长幅度高于财政经常性收入增长幅度。改善经济社会发展的要素投入结构，较大幅度增加人力资本投资比重，提高投资效益。研究制定财政税收、投融资等方面的优惠政策，鼓励和支持用人单位、个人和社会多渠道进行人才投入。

二是健全人才合理流动机制。疏通党政机关、企事业单位和

社会人才相互流动机制，盘活人力资源，激发人才活力。健全人才向基层、艰苦地区、生产一线流动机制，提高农村基层和艰苦边远地区人才的津贴标准，在工资、职务、职称等方面实行倾斜政策。完善社会保障制度，为人才在不同地区、不同所有制单位、不同行业之间的流动提供保障。完善市场配置人才资源机制，整合我市各类人才资源市场，积极培育、扶持新型专业人才市场、中介组织，健全人才市场服务标准，形成统一、规范的人才市场体系。

据实践和贡献评价人才。改进人才评价方式，既突出用人单位评价人才的主体作用，也要注重发挥业内专家在标准制定及评审工作中的作用，增强评价结果的公信力。研究制定科学、规范、公平的评价规则，确保评价的公平公正。

四是健全人才待遇激励机制。对做出突出贡献的本地人才，要给予与引进人才同等待遇；企事业单位选聘的急需紧缺或关键岗位上的专业技术人才和高技能人才，探索实行协议工资、年薪工资、项目工资等灵活多样的分配办法。鼓励有条件的企业对做出突出贡献的经营管理人才实行期权、股权激励。制定高端人才、优秀人才休假疗养制度。大力开展“xx”评选活动，对各行各业做出突出贡献的优秀人才给予表彰奖励。

### (三) 推进人才政策创新，激发各类人才活力。

一是完善人才培养开发政策。建立以用人单位为主体、学校教育与实践锻炼相结合，政府推动与社会支持相结合的人才培养体系。整合培训资源和项目，根据经济社会发展对人才的需求，重点实施一批人才培养中长期项目。积极开展各类科技、学术交流活动的，举办高层次的全国性、国际性专业论坛，为高层次人才学术交流合作创造条件。探索实施“专业技术人才服务企业技术创新行动”，通过保留身份、项目支持、奖励等方式，鼓励高层次专业技术人才服务企业技术创新，逐步向企业集聚。

二是完善稳定与用好人才的关爱政策。大力实施市“xx”工程。完善在xx工作的院士、国家有突出贡献中青年专家、“国家百千万人才工程”等人选的津贴发放办法。适应产业发展和项目建设需要，依托xx经济区建设□xx扶贫攻坚和“xx”园区建设等工程，重点打造一批人才平台，盘活人才资源，发挥人才作用。

重视发挥企业用人主体作用，鼓励企业建设高水平技术中心和高端人才工作站，完善配套设施和政策，为高层次人才发挥作用创造条件。

三是实施更加开放的人才引进政策。深入实施市“xx引才百人计划”，大力吸引海外能源、化工、冶金、建材、新材料、装备制造、生物产业等方面的人才来xx创新创业，并完善我市长期居留、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置等特殊政策措施。加大引进国外智力力度，支持我市高等院校、科研院所与海外高水平教育科研机构建立联合研发基地，推动我市大型企业建立海外研发机构。加强人才开发的国际交流合作，通过建立产学研联盟等，加强我市与国外知名院校、科研院所和跨国企业的交流合作。

四是实施非公有制经济组织人才发展专项政策。研究制定加强非公有制经济组织人才队伍建设的意见，加大非公经济人才培养、引进、使用、激励力度，引导专业技术人才到非公经济组织创新创业，支持高校毕业生到非公经济组织中就业。

(四)实施重大人才工程，培养造就高层次人才和急需紧缺人才。

一是实施人才素质提升工程。加大高技能人才开发投入，重点扶持高中级技工学校、技师学院，加速培养急需的高技能人才。每年遴选一批企业班子成员及企业监管部门的管理人员，采取合作培训、外派、委托培养等形式，到国内外大企业、大公司、商务基地或国内发达地区研修或挂职锻炼。继



续实施“xx”名校长名医培养计划，选拔中小学校长、骨干医生到沿海发达省市挂职锻炼或研修。

二是大力推进科技创新团队建设和“xx”建设。依托高校、科研院所、大型企业、经济开发区等优势特色功能区、产业项目和重点学科，推进科技创新团队建设，强化动态管理和考核机制。完善科技创新团队资助、激励和保障制度，充分发挥科技创新团队凝聚、培养、使用人才的引领作用。推进市能源化工、葡萄产业、设施农业、枸杞产业“人才高地”建设，多领域、多专业、多层次引进一批国际一流的专业技术人才和管理人才，加强人才高地建设规划和落实工作，着力打造xx四大“xx”品牌。

## 从国家“十四五”规划看建筑类央企发展趋势

在贸易战的背景下，“十四五”建筑行业将面临更加不确定的外部环境，更加激烈的市场竞争，更多的潜在的市场风险，将会对建筑行业央企的市场经营提出更大的挑战，建筑类央企在“十四五”期间应该朝着业务细分方向更精准，区域布局更加聚焦，打造“大经营、强经营”的市场化、国际化的市场经营体系。

从国家“十四五”规划的发展方向来看，“改革创新”依然是主旋律，“十四五期间”国家将围绕“补短板、促升级、增后劲、惠民生”，研究推出一批重大工程和项目，提升基础设施水平，促进改善生态环境，改善民生，增强企业的创新力和竞争力。

同时，重点围绕增强企业发展内生动力，激发市场活力，深化“放管服”改革，打造市场化、法制化、国际化的营商环境。建筑类央企“十四五”期间将围绕“国际化、市场化、区域化”纵深发展。

国际化——手拉手一起“走出去”基于国内建筑市场的逐步

饱和，竞争白热化的趋势，各大建筑央企国际化步伐将会进一步加速，参与国际竞争，提升国际市场的竞争力。随着国家政府框架项目的进一步收紧，“十四五”建筑央企在国际上面临的不应该中资企业内部的竞争，而是与国际工程承包商之间的竞争。

从南北船合并的背后逻辑上来看，“十四五”央企改革也将会朝着世界一流的方向纵深发展，坚定不移的推进国际化，依靠技术、质量、资金等综合实力与国际标杆企业开展竞争，业务同质化的央企将会面临新一轮的合并，减少海外之间的竞争，不仅要“做大做强”，还要“做强做优”，提升国际化竞争能力。

鳄鱼老虎一起抓，忽视建立细分业务核心优势，则会导致企业长期发展动力不足，即使抓住短暂的政策机遇，后续增长动力也存在严重不足。

面临“群雄逐鹿”的建筑市场，各大建筑央企应通过多种形式开展跨领域多方位的合作，解放思想，合作共赢，与产业链上下游企业合纵连横，提升综合项目运作能力，打造细分市场的品质项目。笔者认为，未来只有具备专项细分领域核心竞争能力的建筑企业才能够实现高质量的持续发展。

而在细分领域的选择上，“十四五”规划上一定要开展排查式、系统性的外部市场研究，并充分考虑企业内部的资源能力优势，内部与外部两者步调一致才能够走的更快更远。

区域化——守住重点优势区域几座城对于建筑行业来说，国家的总体规划、区域规划、区域政策至关重要，如何紧密结合自身区域情况，开展区域布局，笔者认为在守住自身区位优势的同时适度区域布局。

链上下游资源，以产业联盟的方式打造区域生态圈，建设一批惠及民生的高品质大项目。

同时，打造狼性的经营文化，在经营机制改革、商业模式创新等方面持续深化改革，以提升经济效益为核心；针对央企下属三级企业且主要市场来源于集团内部市场，加大这类企业的混合所有制改革，向外要市场，向外要效益，增强企业内生动力。

人才工作是一项基础性工作，也是一项战略性工作。近几年来，市委认真落实全省人才工作会议精神，坚持人才资源是第一资源的理念，坚定不移地实施人才强市战略，大力开发人才资源，紧紧抓住人才的培养、使用、引进、管理、服务等关键环节，大力加强党政管理人才、专业技术拔尖人才、企业经营管理人才和农村实用人才队伍建设，为全市经济社会发展提供了坚强的人才保证。

突出表现在五个方面：

一是人才总量有了较快增长。近年来，我市大力优化人才发展环境，积极培育人才市场，重点抓了三支队伍建设，全市人才总量呈逐年递增态势。截止底，全市人才总量为28,6123人，其中农村人才总量23,5291人；

党政企事业单位人才5,0832人，其中具有专业技术职称人才1,8022人，高级职称的997人（正高41人），中级职称的8629人，初级职称的8406人。

二是人才队伍结构得到进一步优化。通过强化培训，在对在职干部普遍轮训的基础上，突出党政领导干部、青年后备干部的培训；

采取请进来与走出去相结合的方式，邀请高校、科研院所的专家教授授课；

发挥党校主阵地作用，积极开展学历教育，与省委党校、武汉高校联办学历班，有力地改善了我市各级各类人才的知识结构，提高了理论水平；

在党政人才中，大专以上学历的占95%以上，35岁以下的占28%，形成了比较合理的知识结构和年龄结构。目前，我市享受国务院专项津贴的专业技术人才16人，享受省政府专项津贴的13人，被评为湖北省有突出贡献的中青年专家12人，进

入省新世纪高层次人才工程的6人。

三是人才培养机制逐步健全。我们在认真落实中央、省委人才工作会议精神的同时，相继制定下发了一系列有关人才工作的文件，对全市人才工作机制、目标任务、方法措施和保障体系等方面作了具体规定。坚持对各级各类专家拔尖人才实行优胜劣汰、动态管理制度，先后选拔培养各级各类专家拔尖人才45名，取消6名市管拔尖人才荣誉称号，起到了较好的鞭策激励作用。

四是人才的作用得到较好发挥。根据人才的各自专业特点，着眼于全市产业总体布局，对不同专业的干部进行了合理调配，大力推行开选拔、开聘用、竞争上岗等方式，使一大批熟悉农业、畜牧、林业、水产、水利水电等方面专业知识的优秀青年人才被选拔到相应岗位，为他们施展才华提供了平台。

五是招才引智取得较大突破。针对全市主导产业高级人才紧缺的实际，一方面，积极开展了各类人才招聘活动，先后组织人事、教育、卫生、农业、交通等机关事业单位专门赴武汉等地招聘人才，并与省内重点院校确立了长期合作关系。另一方面，坚持不求所有，但求所用的理念，把引进人才与引智、招商结合起来，在招商的同时引进了大量智力资源，推动了我市经济发展。同时，市委组织部、人事局、农业局等部门积极向上争取，有针对性邀请省、市专家学者来我市开展科技讲座、技术服务活动，深受群众欢迎。10月组织开展的院士专家行活动，通过召开专题研讨会、学术报告会，深入企业开展技术服务等形式，为经济社会发展把脉问诊，出谋划策，为企业技术创新攻坚克难，释疑解惑，为16家企业的20个技术项目进行技术咨询和攻关。活动所到之处，受到全市各界的热烈欢迎，收到了很好的效果。特别是12月16日在武汉东湖宾馆举办的武汉城市圈人才引进与科技合作洽谈会，其规模之大、规格之高、影响之深远都是空前的。在此次会上签订了44项校市、校企合作协议，协议基本涵盖了工业、农业、教育、文化等多个领域，涉及机械、化工、新材料、医药、食品等多个行业。洽谈会上从高校引进了3名科技特派员，现场招聘了3名博(硕)士研究生，为高科技人才到

我市创业开辟了新的途径。

近几年来，我市人才工作虽然取得了一定的成绩，但是，我们也清醒地看到，离省人才工作的要求和其他地州市还有较大差距，具体体现在以下几个方面：

1、人才政策不够完善，体制不活，资金不足。受相关规定和政策的约束，人才流动受单位编制、性质，人才身份等诸多因素的限制，人才流通的渠道受阻，造成部分人才资源的流失与浪费。同时，由于财政困难，用于人才培养的资金严重不足，许多行业的优秀专业技术人才因待遇不高、激励机制不完善等因素的影响，大量外流。特别是一些优秀骨干教师和医疗技术人员流失现象尤为突出。各类高级人才奇缺，特别是高层次、创新型、复合型人才严重缺乏。

2、农村实用人才整体素质不高，具有示范型、带动型的实用人才较少。农村实用人才大多数是自然成长起来的土专家、田秀才，生产经营规模小，实力差，获取信息的渠道较为单一，抵御市场风险的能力较弱，在市场竞争中处于弱势。同时，对农村实用人才缺乏较为完善的组织、开发、管理机制。

3、我市企业改制后，受体制的影响，缺乏对企业经营管理人才和高技能人才的有效培养与管理，并且此类人才数量较少，培养、管理还存在一定难度。

今后一段时期我市人才工作总体要求是：以三个代表重要思想为指导，深入贯彻落实党的十七大、十七届三中、四中全会精神和全国、全省人才会议精神，坚持党管人才原则，不断完善人才工作机制，进一步优化人才工作环境，为全市经济社会发展提供人才支撑和智力保障。为实现这一目标，具体而言主体是抓好以下四个方面工作：

1、创新人才工作机制，加强对人才工作的统一协调和宏观指导。加强人才工作政策体系建设，重点是协调有关单位全面清理现有人才工作法规，根据党管人才的要求和经济社会发展实际，进一步健全人才工作制度，出台相关政策并确保落实。落实党政主要领导人才工作目标责任制，继续实施人才

工作领导小组成员单位定期联系会议制度、人才工作联系点制度以及市管拔尖人才联系制度，强化对人才工作的统筹协调和宏观指导。

2、把握人才工作重点，突出抓好三支队伍建设。根据我市人才队伍的现状和打造实力、诚信、生态、和谐的战略目标对人才的要求，我市人才工作的重点是，大力加强党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才这三支队伍的建设，并以此带动和促进整个人才队伍的建设。一要突出抓好党政领导干部队伍建设。进一步加大对党政干部队伍的理論培训和实践锻炼，大力培养现代行政管理人才，造就一批适应共行政、共服务、共管理要求的行政管理专家。二要突出抓好企业经营者队伍建设。加快建设一支具有强烈敬业精神、经营管理能力、开拓创新意识、掌握市场经济规律、熟悉国际经济和法律的企业家队伍。要依托高校和企业培训基地，建立覆盖广、多层次、开放式的企业经营管理人才培养体系。三要突出抓好专业技术人才队伍建设。以第五批市管专业技术拔尖人才换届为契机，建立健全人才的评选、考核、管理机制。充分利用六大基地，加快培养熟练掌握先进技术、工艺和技能的高技能人才；

以建设社会主义新农村为契机，大力开展多种形式的农村实用技术培训、农村转移就业培训，积极推动农村实用人才培养，提高农村人才队伍素质。

3、加快人才资源开发，培育壮大各级各类人才队伍。要创新人才引进方式，坚持实施项目引才、工程招才责任制，把招商引资和招才引智相结合，大力引进高新技术产业、支柱产业和重大工程建设急需的中高级技术人才和管理人才。

4、优化人才创业环境，不断提高为人才服务的水平。要加强舆论宣传，大力营造四个尊重的社会氛围，积极为人才创业搞好服务、构筑平台，真正在形成环境留人、待遇留人、事业留人、感情留人的良好环境，树立经营企业就是经营人才、想干事给机会、能干事给岗位、干成事给地位的企业人才管理新理念。要大力开展各类人才评选表彰活动，实施人才回归工程，促进籍高层次人才、海外留学人才以各种形式为投资献智。同时，要组织市级以上有突出贡献的人才健康体检

和外出休养，开展全市技能人才比武活动，逐步完善人才的激励政策和保障措施。

我市是处于经济欠发达地区，深入研究和解决“十三五”期间人才工作中的重点难点问题，加强人才队伍建设，进一步增强人才服务发展的支撑保障作用，对于提高“十四五”区域竞争能力和水平具有决定性意义。

多年来，全市各级党委政府始终坚持党管人才原则，深入推进人才强市战略，以贯彻落实人才发展规划为抓手，大力实施xx等重点人才工程，创新人才工作体制机制，全市人才工作科学化水平得到了提升。

(一)加强宏观指导，健全人才工作格局。印发了《关于进一步加强党管人才工作的实施意见》，先后颁布x个中长期人才规划□x个人才队伍专项规划□x个重点领域人才规划，形成了配套协调、科学规范的全市人才发展规划体系。建立了党委和政府领导人才工作联系点，加强对重点领域人才工作的指导。

(二)完善政策措施，优化干事创业环境。先后出台□xx人才资源开发条例□□□xx人才市场条例□□□xx专业技术人员继续教育条例》、《关于进一步促进xx人才资源和社会保障事业发展的意见》、《关于加强xx人才发展“小环境”建设的意见》、《关于进一步发挥现有人才作用和引进急需紧缺人才的若干规定》等x多项政策法规文件，推动了人才工作的规范化、制度化，努力为各类人才干事创业提供良好环境。

(三)推动内引外联，为科学发展聚集英才。各级党委政府主动作为、服务一线，支持用人单位引进急需紧缺人才，促进重点产业、重点学科和重点项目健康快速发展。市党委政府借助xx等重大项目和产业发展需要，柔性引进院士xx名、国内外知名专家xx名，全职引进博士xx名。加强同国内著名高校人才交流合作，与xx大学签署战略合作协议，与xx大学签署人才合作框架协议，推动xx与x签署了“共建研究生社会实践xx试点基地协议”、“共建研究生骨干地方短期挂职锻

炼xx基地协议”等，开辟了引才的新路子。各县还搭建校企合作平台，组织各类企业赴国内高校引才聚才、建立合作关系，取得了良好效果。(四)打造创业创新载体，增强人才工作实效。市党委政

府围绕优势特色产业发展，启动建设了xx产业“人才高地”。创建了xx“人才特区”，进一步增强对高层次优秀人才的聚集效应。大力实施面向x国家复合型人才培养工程、科技特派员创业行动、市专家服务团等，不断增强人才工作的实效性。建立市科技创新团队x个，已承担国家及市科技项目x项，取得了一大批新成果，成为全市科技创新和成果转化的重要力量。

“十三五”以来，市党委政府共表彰“xx”xx名，累计投入奖励专项经费xx万元，在全市营造了浓厚的重才爱才氛围。

(五)加大育才力度，提升各类人才素质。“十三五”以来，市组织xx万人次参加了各类继续教育培训；

组织xx个职业工种□xx人进行了职业技能鉴定，选拔高级工xx人、技师xx人、高级技师xx人；

培训农村实用人才xx万人、农业职业技能人才xx万人、农业专项技术人才xx万人。实施xx□xx等人才培养计划，选派一大批专业技术人才到市、发达地区或国外科研机构、医院、高校进行中长期培训，专业技术人才的素质和能力得到明显提升。

总结近些年来我市人才队伍建设的基本经验，主要有：一是必须始终坚持党管人才原则。各级党委在人才工作上只有发挥领导核心作用，充分履行“管宏观、管政策、管协调、管服务”的职责，才能形成推动人才发展的强大合力，确保人才工作沿着正确的方向前进。二是必须始终坚持解放思想、更新观念。只有坚持解放思想，始终保持与时俱进的精神状态，才能树立先进理念、开阔用人视野，才能解决体制机制性障碍，克服人才工作中重财轻人、重使用轻开发、重资历轻业绩、急用现引等问题，才能打造有利于人才发展的环境。三是必须不断创新人才体制机制。只有把人才体制机制创新作为人才队伍建设的根本着力点，不断深化人才工作管理体



制改革，建立健全人才培养开发、评价发现、选拔使用、流动配置和激励保障机制，畅通人才在不同地区、不同所有制单位、不同行业之间流动的渠道，才能有效激发各类人才的创新创造活力，做到人尽其才、才尽其用。四是必须不断优化政策环境。经济欠发达地区只有创新人才政策，增强对人才的服务功能，创造有利于人才发展、施展才能的良好环境，才能形成吸引、聚集各类优秀人才的洼地。五是必须注重发挥市场配置人才资源的决定性作用。只有充分发挥市场主体重才、引才、用才、育才的主动性和积极性，人才工作才能健康、可持续发展。只有充分发挥市场配置人才资源的决定性作用，才能提高人才资源的配置效率，促进各类人才合理有序流动。

从宏观上看，一是人才总量不足、质量不高。我市人才占总人口比例为x%比全国平均水平低x个百分点。具有高级职称的专业技术人才x万人，高层次科技人才x人，中国工程院院士仅有x人、国家有突出贡献的在职中青年专家x人、全国杰出专业技术人才x人、国家“百千万人才工程”

普通型人才多，产业化人才少；

基础研究人才多，实用型人才少；

继承型人才多，创新型人才少。从区域分布来讲，人才主要集中在城市，山区、农村的人才相对较少；

从行业分布来讲，人才主要

集中在医疗、教育、农牧等领域，而能源、化工、冶金、建材、新材料、装备制造、生物产业等重点领域的人才非常短缺。调查统计显示，到“十三五”末，我市能源、化工等x个重点领域现有人才x万人、缺少x万多人，其中能源化工缺x万人、装备制造缺x万人、xx产业缺x多人、新材料缺xx多人、现代农业缺xx多人。三是人才工作机制不够完善。突出表现在人才培养评价机制不健全，培养体系缺乏系统性、规范性和实效性；

人才评价不够科学，特别对专业技术人才的评价还没有建立起以能力和业绩为核心的评价体系，评价方法简单、粗放。

人才激励保障机制不够完善，受表彰的人往往“老面孔”较多，对那些正在埋头苦干、破茧欲出的中青年人才缺乏激励；薪酬激励机制尚未普遍形成，人才价值难以有效体现。人才使用机制缺乏活力，导致人才流向党政机关的多，出现学非所用、专业不对口现象，带来人才使用效率不高的问题；一些非公有制企业实行家族式管理，用人唯亲不唯才、放手不放心，没有成熟的用人机制，缺乏人才吸引力。四是人才观念落后，人才发展环境不够宽松。一些地方领导和企业存在“引人不如引资”、“引智不如引项目”、“重硬件投入、轻人才投入”等思想观念，有的还存在重引进轻培养、重所有轻所用的现象，导致人才“引进来、用不好、留不住”。有的崇信“外来的和尚会念经”，对引进区外人才比较重视，对本地本单位人才关注不够。五是人才工作经费普遍投入不足。市人才资源开发专项资金xxx

万元，其中大部分用于人才引进、高层次人才津贴等专项经费，用于人才资源开发的经费较少。

从具体问题上，一是人才市场化配置不畅，人才流通困难。受编制、身份的限制，一些单位急需紧缺的人才引不进来；一些地方对引进人才在户籍、社保等方面存在政策“壁垒”，制约了人才的合理流动和优化配置。二是职称评聘受限，影响人才稳定。特别是基层科研、文化、医疗、学校等单位，符合职称评聘条件的专业技术人才较多，但由于受职称名额限制，许多人难以评定职称或职称晋级，成为当前影响人才队伍稳定的焦点问题。三是人才竞争激励机制不健全，优秀人才难以脱颖而出。事业单位人事制度改革相对滞后，以业绩考评为核心，以考评定津贴、定优劣、定奖惩的激励制度尚未建立，一定程度上存在着平均主义现象，分配不能向优秀人才倾斜，不能向关键岗位倾斜，导致有事无人干，有人不干事。四是人才资源缺乏与浪费、流失并存。由于地区发展、行业发展不平衡和基层待遇差、发展空间小等，导致人才结构、分布失衡，产生人才资源缺乏与浪费、流失并存现象。

当前我市人才工作的重点难点问题，成因是多方面的，要加

强顶层设计，综合分析、整体谋划，重点突破、统筹推进。

(一)健全人才工作管理体制，形成党管人才合力。一是健全党管人才体制机制。以贯彻落实市《关于进一步加强党管人才工作的实施意见》为抓手，进一步完善全市人才工作决策机制、协调机制和督促落实机制，形成统分结合、协调推进的人才工作运行机制。健全党委政府人才工作目标责任制，提高各级党政领导班子综合考核指标体系中人才工作专项考核的权重。充分发挥组织部门牵头抓总和人才工作协调(领导)小组各成员单位的职能作用，进一步调动各行业做人才工作的主动性创造性，形成职责清晰、分工协作的人才工作合力。二是改进人才管理方式。整合市党委组织部、人力资源和社会保障局人才工作机构，组建新的人才工作机构。建立与现代科研院所制度、现代大学制度和公共医疗卫生制度相适应的人才管理制度。三是健全人才发展规划落实的长效机制。按照市人才规划部署，细化工作内容，分年度、有步骤地深入实施，重点围绕急需紧缺人才的引、留、用等制定详细的工作方案，并抓好落实。深入开展调查研究，及时研究解决人才规划实施中出现的新情况新问题，建立完善的人才规划实施情况监督、检查、评估和考核体系。(二)完善人才工作运行机制，优化人才发展环境。一是

建立人才发展投入机制。各级政府要优先保证对人才发展的投入，确保教育、科技支出增长幅度高于财政经常性收入增长幅度。改善经济社会发展的要素投入结构，较大幅度增加人力资本投资比重，提高投资效益。研究制定财政税收、投融资等方面的优惠政策，鼓励和支持用人单位、个人和社会多渠道进行

人才投入。二是健全人才合理流动机制。疏通党政机关、企事业单位和社会人才相互流动机制，盘活人力资源，激发人才活力。健全人才向基层、艰苦地区、生产一线流动机制，提高农村基层和艰苦边远地区人才的津贴标准，在工资、职务、职称等方面实行倾斜政策。完善社会保障制度，为人才在不同地区、不同所有制单位、不同行业之间的流动提供保障。完善市场配置人才资源机制，整合我市各类人才资源市场，积极培育、扶持新型专业人才市场、中介组织，健全人

才市场服务标准，形成统一、规范的人才市场体系。三是完善人才评价发现机制。建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力、业绩为导向的人才评价发现机制，完善人才评价标准，注重依据实践和贡献评价人才。改进人才评价方式，既突出用人单位评价人才的主体作用，也要注重发挥业内专家在标准制定及评审工作中的作用，增强评价结果的公信力。研究制定科学、规范、公平的评价规则，确保评价的公平公正。四是健全人才待遇激励机制。对做出突出贡献的本地人才，要给予与引进人才同等待遇；

企事业单位选聘的急需紧缺或关键岗位上的专业技术人才和高技能人才，探索实行协议工资、年薪工资、项目工资等灵活多样的分配办法。鼓励有条件的企业对做出突出贡献的经营管理人才实行期权、股权激励。制定高端人才、优秀人才休假疗养制度。大力开展“xx”评选活动，对各行各业做出贡献的优秀人才给予表彰奖励。

(三)推进人才政策创新，激发各类人才活力。一是完善人才培养开发政策。建立以用人单位为主体、学校教育与实践锻炼相结合，政府推动与社会支持相结合的人才培养体系。整合培训资源和项目，根据经济社会发展对人才的需求，重点实施一批人才培养中长期项目。积极开展各类科技、学术交流活动的，举办高层次的全国性、国际性专业论坛，为高层次人才学术交流合作创造条件。探索实施“专业技术人才服务企业技术创新行动”，通过保留身份、项目支持、奖励等方式，鼓励高层次专业技术人才服务企业技术创新，逐步向企业集聚。二是完善稳定与用好人才的关爱政策。大力实施市“xx”工程。完善在xx工作的院士、国家有突出贡献中青年专家、“国家百千万人才工程”等人选的津贴发放办法。适应产业发展和项目建设需要，依托xx经济区建设□xx扶贫攻坚和“xx”园区建设等工程，重点打造一批人才平台，盘活人才资源，发挥人才作用。重视发挥企业用人主体作用，鼓励企业建设高水平技术中心和高端人才工作站，完善配套设施和政策，为高层次人才发挥作用创造条件。三是实施更加开放的人才引进政策。深入实施市“xx引才百人计划”，大力吸引

海外能源、化工、冶金、建材、新材料、装备制造、生物产业等方面的人才来xx创新创业，并完善我市长期居留、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置等特殊政策措施。加大引进国外智力力度，支持我市高等院校、科研院所与海外高水平教育科研机构建立联合研发基地，推动我市大型企业建立海外研发机构。加强人才开发的国际交流合作，通过建立产学研联盟等，加强我市与国外知名院校、科研院所和跨国企业的交流合作。四是实施非公有制经济组织人才发展专项政策。研究制定加强非公有制经济组织人才队伍建设的意见，加大非公经济人才培养、引进、使用、激励力度，引导专业技术人才到非公经济组织创新创业，支持高校毕业生到非公经济组织中就业。（四）实施重大人才工程，培养造就高层次人才和急需紧缺人才。一是实施人才素质提升工程。加大高技能人才开发投入，重点扶持高中级技工学校、技师学院，加速培养急需的高技能人才。每年遴选一批企业班子成员及企业监管部门的管理人员，采取合作培训、外派、委托培养等形式，到国内外大企业、大公司、商务基地或国内发达地区研修或挂职锻炼。继续实施“xx”名校长名医培养计划，选拔中小学校长、骨干医生到沿海发达省市挂职锻炼或研修。二是大力推进科技创新团队建设和“xx”建设。依托高校、科研院所、大型企业、经济开发区等优势特色功能区、产业项目和重点学科，推进科技创新团队建设，强化动态管理和考核机制。完善科技创新团队资助、激励和保障制度，充分发挥科技创新团队凝聚、培养、使用人才的引领作用。推进市能源化工、葡萄产业、设施农业、枸杞产业“人才高地”建设，多领域、多专业、多层次引进一批国际一流的专业技术人才和管理人才，加强人才高地建设规划和落实工作，着力打造xx四大“xx”品牌。

“十三五”以来，园区围绕市委、市政府的中心工作，按照市人才工作领导小组的统一部署，全面贯彻落实党的十九大精神，进一步改进工作方法，创新工作机制，大力实施人才

强市战略，认真履行园区人才工作领导小组成员单位职责，按照工作部署，认真做好园区人才工作，推进人才工作发展，取得了较好的成效。现将园区“十三五”期间人才工作情况总结汇报如下：

1. 人才总量持续扩张。截至目前，园区人才总量24283人，其中专业技术人才13112人，高技能人才4962人。

2. 人才结构不断优化。专科及以上学历人数逐年增长，截至目前，从学历层次上看，本科及以上学历2340人，专科学历3906人，高中及以上学历为16036人；从年龄结构上看，45周岁以下人才比重占40%；从职称结构上看，具有高级职称的人才265人，具有中级职称的人才692人，具有初级职称的人才1149人；从产业结构上看，第二产业36916人，第三产业2673人，人才资源随着产业结构同步发展，呈现向第三产业转移的态势，新兴产业人才快速增长。

3. 招才引智成果丰硕。通过每年的春秋两季“招才引智进高校”活动、各类公开招聘等先后共引进各类人才3200余人，实现园区高层次人才全面提升。

4. 人才市场有效整合。园区人力资源市场面积达到1000平方米，市场功能日趋完善，市场配置人才资源的主渠道作用日益突出，形成以市场招聘信息宣传栏、苏宿人才网、微信公众号“三位一体”的招聘宣传模式，开发了一套集就业、人才信息于一体的人力资源信息管理系统，及时掌握园区企业用工情况和人才现状。“十三五”期间，先后有6500家(次)用人单位入场招聘，8万人(次)入市应聘，约2万多人通过市场实现流动与就业。

园区“十三五”人才工作取得明显成效，但也必须清醒看到，当前人才发展现状尚不能完全适应经济社会发展的要求，与其他地区相比仍有一定的差距，突出表现为：人才总量仍然不足，特别是领军和拔尖人才、高层次创新型人才、高技能人才相对比较缺乏；人才资源整体素质不高，结构性矛盾比较突出，区域分布还不够合理；人才创业创新环境有待进一步改善，缺乏与创业创新相匹配的投融资体系，社会化、多元化人才投入机制尚未形成；人才优先发展的地位尚未普遍确立，用人

单位的主体意识不强，人力资源服务体系不够完善。

“十四五”时期，将是园区经济社会发展处于大有作为的重要战略机遇期，也是园区经济加速转变的关键期。在新一轮拓园的形势下，园区人才发展既迎来良好的机遇，也面临严峻的挑战。

从机遇来看，人才开发一体化进程加快，人才工作拥有更为广阔的发展空间，经济社会的全面转型发展、各项改革的深入推进，迫切需要人才资源支撑，使科技、人才的地位更加凸显。

从挑战来看，“十四五”期间园区将处于创新驱动的转型发展阶段，产业的转型升级迸发出巨大的人才需求，对人才能力也提出更高的要求，使得人才队伍建设任务更加繁重。

(一)加强与高校、科研院所的联系，大力推进产学研交流合作

实现与8所高校、科研院所的合作，引进电子信息类、机电控制类、教育类等人才总量不低于4500人。充分利用科技部门资源优势，加强与科研院所的联系，定期上门征集制约企业发展的重大技术问题，及时反馈给高校和科研院所，对高校和科研院所的科研成果及时反馈给相关企业，进行点对点的合作开发，进一步促进科技成果在园区的转化。同时，根据产业发展和人才实际需求，加大引才力度，加快各类高层次创新创业人才的引进和培育。

(二)继续加大创新平台建设

将进一步结合园区特色产业，以各类平台建设为抓手，引导和推动企业科技创新投入。打造科技创新服务平台。鼓励有条件的企业建立工程技术研究中心等，并按照认定办法进行申报，以争取省市两级相关政策支持。同时，根据产业发展和人才实际需求，加大引才力度，加快各类高层次创新创业人才的引进和培育。

(三)抓好各类人才培训工作

一是加强与苏州工业园区对接，吸取苏州工业园区在人才培养工作上的成功经验，开发符合园区企业需求的培训项目；二

是依托园区人才计划和园区产业特点开展各类实用技术培训班;三是加强对园区从业人员的培训力度,创新培训工作方式,实施“节点倒逼工作法”,采取政府购买培训服务的方式,加大对企业经营管理人才的培训力度,建立企业家培训台帐,对企业经营管理人才参与教育培训情况进行存档,实施动态管理,不断提升培训工作的质量和成效。“十四五”期间累计完成培训5000人(次)以上。

## 人才工作调研方案及调研报告篇二

为深入推进“草原英才”工程和“人才强旗”战略,为人才制度机制改革提供决策依据和智力支持,\*\*\*\*党委组织部通过实地走访、数据统计、座谈交流等方式,就健全人才引进和评价机制工作进行专项调研,现将有关情况报告如下。

“\*\*\*\*”以来,\*\*\*\*立足民族边疆牧区实际,全面实施“人才强旗”战略和“草原英才”工程,在科学规划人才发展、盘活现有人才资源、提升借智引力水平、拓宽成才用才渠道等方面进行积极探索并取得较好工作成效,营造了良好的人才引进工作环境氛围。目前,\*\*\*\*共有党政人才、专业技术人才、乡土人才以及党政后备干部、编外管理人员、高校毕业生六项服务志愿者等储备人才四类,其中:党政人才中具有研究生学历10人,占1%,大学学历601人,占59%,大学专科学历341人,占33%;35岁以下219人,占21%,36-45岁362人,占36%,46-55岁376人,占37%。专业技术人才中具有正高级职称7人,占0.5%;副高级职称278人,占18%;中级职称560人,占37%。\*\*\*\*期间,通过“柔政策”,先后引进工民建、临床医学、民族学高层次人才3人;陆续考录选聘农牧、林水、卫生、教育等专业高校毕业生117人,储备各类人才781人,其中:从大中专毕业生中考录编外储备人才538人;发现和培养乡土人才634人,其中:科技示范户314名,其他各类技能型人才125名。



结合\*\*\*\*实际，不断建立完善有利于人才引进和发展的激励保障机制，对想干事的给机会，能干事的给岗位，干成事的给地位，采取积极举措“聚才”、“引才”、“用才”，形成了一支知识结构较为合理、辐射带动能力突出、符合地区发展需要的人才队伍。

(一)注重氛围营造，通过优化环境聚集人才。一是加强政策引导。陆续出台《\*\*\*\*编外聘用人员管理暂行办法》、《\*\*\*\*科级后备干部管理办法》、《处级干部联系人才制度》等规范性制度，起草完成《东乌珠穆沁旗人才强旗规划(\*\*\*\*—2020年)》，为明确工作目标、量化分解任务、落实人才政策创造了先决条件。根据经济社会发展需要，先后确定并实施重大项目和重点产业人才培养等10大人才发展重点工程，落实人才投入优先保证等5项人才发展政策，建立健全了人才发现使用、人才流动配置和人才激励保障等常态化工作机制。二是加强氛围营造。努力营造“用愿景鼓舞人，用事业拴住人”的浓厚社会氛围，积极鼓励各类人才立足岗位干事创业，对教育、卫生、医疗等一线人才在政治上高看一眼，生活上关心一些，福利待遇方面照顾一点。对自主创业人才，在市场准入、资金扶持和项目审批推介等方面倾力支持，设立“一站式”、“一条龙”服务平台，简化办事程序，提升服务水平，不断优化经济社会发展“软环境”。三是加强组织保障。按照党管人才原则，动态调整充实人才工作领导小组成员单位，明确26个责任单位工作职责，强化人才综合协调管理，形成了旗委统一领导，党政齐抓共管，社会广泛参与的工作机制。充分发挥组织部门在人才工作中的牵头抓总作用，逐年制定工作要点与目标任务，确保人才工作措施有效落实。建立旗党政联席会议专题研究和听取人才工作汇报制度，及时研究解决人才引进和人才管理方面的困难问题。

(二)注重量体裁衣，立足发展需要引进人才。立足我旗“\*\*\*\*”目标任务落实、“44344”产业格局打造和“五个东乌”建设实际，依托重点项目、工业园区等载体平台，积

极引进高层次管理和技术应用人才，切实增强了工业经济战线后备力量。以展示民族区域特色文化为载体，大力发展旅游经济和现代服务业，积极引入服务业专业化人才。围绕用足用好“柔性政策”，适时引进我盟医学专科大夫1名，聘请中山大学在我旗做课题研究的博士研究生担任农牧业局局长助理，从锡林浩特市引进工民建专业人才担任住建局副局长。结合草原生态建设与保护，主动与区内外高校专家教授对接，成功引进中国社会科学院草原生态保护方面专家入驻我旗。根据专业人才需要，加强与自治区有关高校的沟通联系，通过人才交流会、现场招聘会等形式，先后引进农牧、林水、卫生、教育等专业高校毕业生117人，其中教育系统本科69人、农牧业系统本科21人、卫生系统本科9人、林水系统本科13人、其他部门本科5人，进一步促进了人才队伍框架结构的优化和完善。

(三)注重统筹协调，不拘一格使用人才。坚持德才兼备、以德为先的选人用人标准，充分发挥职能优势，合理配置人才资源，从三个层面推动各项干部人才工作制度落实。在党政人才层面，采取民主推荐与素质测试，统筹培养与分类储备，纪律作风养成与实践能力的培养“三结合”模式，动态调整副科级后备干部61名；结合旗、苏木镇两级党委换届，采取“四推一决”和公开选拔方式，公开选拔23名副科级党政人才。从专业技术人才层面，大力推进事业单位聘用制改革，注重在各级班子中配备专业技术人才，2018年公开选拔12名专业人才充实到教育、医疗卫生、财政等专业性较强的部门工作，目前全旗各级领导班子均保持至少有1名专业技术科级领导干部的目标。从乡土人才层面，分2个批次公开考录选聘优秀嘎查两委班子成员23名，担任苏木镇长助理，协助推进牧区工作，拓宽嘎查乡土人才成长成才渠道；采取公开考录方式，积极吸纳大中专毕业生到基层一线创业。采取上挂下派、岗位交流等方式，提升各类人才素质能力，近年来先后选派12名干部到区内外挂职锻炼，选派123名干部下基层锻炼，全旗任职5年以上科级领导干部岗位交流面达到60%以上。启动实施“牧区乡土人才培养”工程，进一步加大乡土人才技能培

训力度。\*\*\*\*年对113名致富带头人、牧业合作社领头人进行系统培训。加大乡土人才发掘和培养力度，整合涉牧资源，加大创新创业类乡土人才的培养宣传工作，集中发现和培养了刘国民等一批具有发明创造专利的乡土人才。

(一)人才队伍结构不尽合理。目前，我旗党政机关具有研究生学历干部仅有10人，占全旗党政机关干部的1%；事业单位具有正高级职称的7人，仅占全旗专业技术人才的0.5%；我旗传统型专业人才较多，而经济社会发展急需的经济管理、矿山机电、金融、企业管理和高新技术方面的人才比较短缺，高层次人才大部分集中在行政事业单位，企业中的本科以上学历人员和具有高级职称的人才少。

(二)人才外流问题比较突出。尽管近年来出台了一系列人才工作优惠政策，但由于地域特点，这些政策措施难以提升对高层次人才的吸引力，致使有些高专业人才、高学历的年轻人才流失。据不完全统计，近三年，\*\*\*\*每年对外输送高校生源为350人左右，而回旗备案登记的高校毕业生仅有150人左右，年外流率在43%以上。与此同时，具有中高级职称、本科以上学历、企业专业技术人才及业务骨干等方面的人才，也通过正常调离、辞职、自动离职等“显性”方式外流。

(三)人才评价机制有待健全。主要体现在职称政策缺乏科学的评价体系和激励机制。人才认定标准依据过于宏观，有些人才认定标准缺乏相应依据，尤其是对乡土人才、民族文化遗产等方面的能工巧匠没有统一的认定标准。机关企事业单位大多采取评审方式，重学历、轻能力，存在着一定的论资排辈现象。优胜劣汰的人才管理机制不够健全和完善，造成专业技术人员职称评定工作不尽合理和规范，导致有近90%的中高级人才与初级人才做着同样水平的工作，造成了人才闲置和人才浪费。

(一)着眼于经济社会发展需要，前瞻性地做好人才发展规划。要按照“党管人才”要求，根据我旗经济社会发展需要，首

先要认真做好人才资源状况的摸底和人才需求的预测工作，制订和完善人才规划，明确工作目标，提出有力度、可操作的工作措施。要从实际出发，适应我旗产业发展要求、经济社会发展状况及目标要求来规划人才。要充分发挥我旗的比较优势，以培养适用人才为主，努力改善人才环境，积极引进急需的人才和智力。要围绕素质能力提升这一关键，切实加强党政机关干部的培训教育工作，转变教育模式，创新培训方法，努力建设一支能够担当重任、经得起风浪考验、懂经济善管理的高素质领导干部队伍；要着眼于提高我旗企业综合竞争力，加快培养造就一批具有创新精神和创业能力的职业化、现代化的优秀企业家；要着眼于适应全面推进小康建设和应对激烈人才竞争的需要，重点选树一批具有较高水平的学科带头人，抓紧培养和造就一批急需的专门人才和专业人才，积极选树培养一批乡土人才。

(二)着眼于增强县域经济综合实力，科学性地引进人才智力。进一步健全科学开放的人才吸引机制，积极实施“构筑人才资源高地”战略，实行人才“柔性流动”政策，开启吸引各类人才创业的“绿色通道”，吸引一大批高学历、高潜力、低年龄的高层次人才。首先，要大力引进和吸收大学本科以上学历的人才以及经济发展急需、符合产业发展方向的人才，尤其围绕产业结构调整和高新技术产业发展，大力引进口岸贸易、卫生、教育、农牧业等领域紧缺的创新型人才。其次，进一步拓展发现人才和吸引人才的途径，特别是要综合运用市场招聘、高校对接、公开考录、定向培养等方式，努力消除工作盲区，弥补工作短板，将各类人才直接吸纳到我旗工作。第三，要创新人才引进工作方式方法，通过项目引才引智，积极吸引旗外工作成果到我旗实现属地转化。第四，要进一步加强沟通外联，通过多种形式与旗外单位建立协作关系，利用先进地区管理经验、资金技术优势和社会资源，帮助我旗发现和培养人才。

(三)着眼于人才引进工作的可持续，系统性地做好环境优化。建立健全人才激励机制，进一步完善人才奖励政策。坚持评

选专业技术拔尖人才制度，大幅度地提高相应经济生活待遇；建立人才功勋奖励制度，对有突出贡献的科技人员和高层次管理人员实行重奖。提高专业技术人才的社会政治地位，注意做好专业技术人才的教育培养工作，在党代会、人大代表和政协委员中，适当提高专业技术人才的比例；坚持经济和社会发展重大决策专家咨询制度，切实发挥专家咨询团的作用。推进事业单位分配制度改革，制定收入分配向人才倾斜的优惠政策，实行灵活的津贴、补贴制度，提高人才的保险和保健标准，切实保证人才的物质生活待遇不断得到提高。建立和完善促进人才流动的有关制度，进一步消除人才流动的体制性障碍，打破人才身份、所有制等限制，探索多种人才流动形式，加快建立和完善养老保险、失业保险、工伤保险和医疗保险等制度。加大人才工作宣传力度，切实保护好现有人才，尊重人才成长规律，动员社会各方面的力量关心人才工作，支持人才工作，进一步完善人才工作的政策体系和法制环境，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好人才工作氛围。

(四) 着眼于健全完善人才评价体系，长效化地做好政策保障。建立以岗位职责为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制，完善分类评价人才标准，克服唯学历、唯论文倾向，突出以实践和贡献评价人才。一是健全完善技能人才综合评价机制。在评价原则上，坚持客观公正、考培分离、评聘分离，突出技能评价特征；在评价内容上，把品德、技能、业绩和知识作为衡量的主要标准，重点考核职业能力与工作业绩；在评价机制上，以专业评价与行业认可相结合，推进评价方式的多样化。二是健全完善党政人才综合评价机制。建立健全公务员职位分类制度，根据综合协调、窗口服务、社会管理、执纪执法等部门和岗位特点，分门别类建立相应评价考核机制，突出政治表现、工作业绩、群众认可等评价内容。三是健全完善事业单位人员综合评价机制。围绕岗位绩效管理这一关键，突出首问责任制、办结制、服务制、责任追究制落实情况的评价考核，以工作效能作为人才评价的基础性内容。四是健全完善乡土人才综合评

价机制。立足我旗实际，以推动新牧区建设、加强嘎查“三资”管理、带领群众共同致富、组织专业合作组织、创新基层社会管理为主要内容，进一步细化牧区乡土人才标准依据和资格条件，探索社会化的乡土人才和能工巧匠认定评价机制，构建牧区实用人才评价制度。四是健全完善紧缺人才综合评价机制。在我旗畜产品精深加工、有色金属采选冶炼、煤化工、口岸贸易等领域积极与驻地企业加强沟通协调，加大“借船出海”力度，通过引进外地先进管理经验和专业技术，选派当地专业人才参与相关工作，以及定向考录培养当地大中专毕业生等方式，努力实现成果就地转化并发现和培养一批紧缺型人才。

## 人才工作调研方案及调研报告篇三

实施东北老工业基地振兴的战略，不但可以推动东北产业结构的调整，更是对人才的需求产生的重大影响，这样的影响将会从三个方面体现出来：一是高层次人才的需求数量有了很大的提高；二是高层次人才的需求结有了很大的影响；三是高层次人才的整体素质要求更高了。

尽管东北三省在中国国民经济整体中占有比较重要的地位，但东北老工业基地的发展现状不容乐观。制约东北老工业基地发展的主要因素之一是缺乏大批的高素质的现代化人才。目前一是企业中的工作人员很大部分的文化程度偏低，还有一部分并不是从事的自己所学的专业，缺乏专业的理论知识。二是东北老工业基地对很多岗位都需要高学历有技术的人才，主要可以划分为4个类型，办公室文秘管理人员、财会专业、会外语商务营销专业、技工学校毕业生。三是用人东北老工业基地与择业大学生“两头凉”的状况。东北老工业基地缺少专业技术人才，也有用人愿望，却对刚毕业的大学生取排斥态度，不愿招收大学毕业生。大学生虽然就业困难，但也不愿意到非公企业去工作，双方形成了隔岸互望，“两头凉”的尴尬状况。

## (一)新专业的建设滞后

东北的老工业基地所需的专业人才需求，在一定程度上存在很大的有针对性。而这些人才的在学校的教育并没有足够的针对性，特别是一些从旧专业延伸出来的专业。对于这些新的专业来说，高校教育课程开发的速度较慢，对于专业方面的改造和设置也都不尽跟得上东北老工业基地的发展步伐。

## (二)大学生和东北老工业基地“两头凉”现象

对于很多大学生来说，在东北老工业基地就业，待遇比较低，条件也比较艰苦，和机关事业单位等比起来缺乏吸引力。而对于东北老工业基地来讲，他们认为大学生吃苦能力不足，办起事来随心所欲，再加上一些大学生缺乏工作经验，进入工作状态的速度较慢。

### (一)优化、盘活内部高层次人才

#### (1)坚持科学调控以及总体筹划的原则

以能力的建设作为总体核心，做好高层次人才队伍目标的调控以及总体要求的建设和顶层设计，以最快速度组建并形成一支具有优良的素质，且数量充足，种类和结构科学合理，能够动态发展的高层次人才队伍。

#### (2)坚持超前的规划和动态的调整原则

以科学的指标来统筹各个种类高层次人才所需的具体要求，如年龄区间、素质结构，以及岗位、职级和专业等要求。以超前的规划和动态的调整原则，对高层次人才队伍的年龄、学历、专业和职级结构进行科学合理化的调整。确保高层次人才队伍具有科学合理的整体结构，实现高层次人才队伍个体的素质较高、整体的结构优化、进出更替井然有序、作用发挥得突出明显，实现高层次人才队伍总体的建设水平和

全市的经济社会发展需要相互协调。

### (3) 坚持合理的配置并盘活存量的原则

要在不断加大对高层次人才引进的基础上，通过井然有序的流动，科学合理的配置、优化的组合现有的高层次人才，盘活已有的高层次人才队伍，保证效益的化，继而在的程度减少高层次人才资源的浪费和流失。同时要谨慎而且科学合理的处理广揽人才同量才使用两者之间的关系，特别要注重发挥好已有人才的创造活力，保护他们对于创新的热情，鼓励其创新和实践，同时重视对那些本身具有发展潜质但当前尚未脱颖而出的本土高层次人才的帮助和扶持。

### (4) 坚持搭建平台和统筹选拔的原则

为了避免对于高层次人才的选拔过程当中会出现以偏盖全、标准单一和不能统筹选拔的这些现象，所以在实际的人才挑选和招聘过程当中就要求组办组织能干哦扩大民主，统一选聘标准，在综合考量的前提下，竭力的为那些想干实事、能干实事和能干成事的人，创造能够成就自身和社会事业的条件环境，为这些人搭建施展自身才华的舞台。

## (二) 与地方高校合作，明确专业建设要求

针对东北老工业基地新专业建设滞后的情况，东北要和地方高校进行密切合作，从根本上解决这个问题。东北老工业基地要协助地方院校科的教育课程的创新、研究、和开发，做好对其新专业的设置和已有专业的改造，紧紧跟随东北老工业基地发展的步伐。务必要以应用能力的培养为基础，从而进行对课程的设置。加强人才在其职业的岗位上创造性地完成任任务并从事实际的职业活动能力的培养，安排课程中的重要内容。根据东北老工业基地的改造对高技术人员的需求，分析高技术岗位群体和一般技术岗位群体之间不同的要求，学校也要明确专业建设的要求，要确保专业能够处在社会职业



的需求和学科的体系的交叉点，一方面是为教育培养与社会职业紧紧相关的人才而设置的，另一方面又是为培养相应的学科承担人才从而设置的。所以，地方高校应该以学科的建设为基础进行各个专业的分析和建设，以与老工业基地紧紧相关的职业需求为目标，结合地方发展实际所需，教育培养应用型人才。

1. 坚持把为地方经济和社会发展服务作为人才教育培养第一宗旨，合理科学的进行各项专业设置建设，本地省教育厅在《关于进一步深化高等教育教学改革，为加快新型工业化进程提供人才服务的若干意见》当中指出的“高校要调整专业设置结构，一定要根据全省的经济社会发展并加快新型工业化的产业体系构架对各类的专业人才的要求，密切和社会用人单位联系，有针对性地进行专业设置和调整专业方向”，这就需要要求本地的省地方院校，在设置专业的工作上要把服务于地方经济作为工作主线，积极地创办、开设本地的省里老工业基地急需的网络信息工程和电子机械工程、软件工程以及生物技术等各项新兴专业，来为本省老工业基地发展，教育培养其所需的各门各类的高层专业技术人才。

2. 高校人才的培养，实践教学肯定是一个重点，加强课程体系的建设。为当地高校提供高校所需要的实践教学基地的建设。应用型人才的培养应该着眼于地方经济发展方向，结合社会实际，针对本地省的石化工业、绿色食品和装备制造，以及能源工业和医药工业这些老工业五大基地的各自特点，一方面通过和东北老工业基地联合，在高校内建立相关研究所或研究基地，东北老工业基地联合提供资金支持，学校则提供人才支持，为企业和社会的发展进行共同地科学和研究，致力于把科学技术转化为实际的生产力，努力为老工业基地的持续发展提供智力和人力以及高新科技的多方支援；在另一方面，东北老工业基地可以和学校签订协议，建立实践教学的基地，为高校的学生提供一些实习和实践的劳动工作岗位，把学校作为企业的研究、发展提供人才和技术的坚实支援，共同为本省老工业基地的发展培养应用型技术人才做出自身

的贡献。

乡镇人才工作调研报告

宣传思想文化领域人才工作调研报告

## 人才工作调研方案及调研报告篇四

这份报告被广泛使用。根据上级的部署或工作计划，每完成一项任务都要向上级报告，反映工作的基本情况、工作中的经验教训、存在的问题和今后的工作思路。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴！

人才工作是一项基础性工作，也是一项战略性工作。近几年来，市委认真落实全省人才工作会议精神，坚持人才资源是第一资源的理念，坚定不移地实施人才强市战略，大力开发人才资源，紧紧抓住人才的培养、使用、引进、管理、服务等关键环节，大力加强党政管理人才、专业技术拔尖人才、企业经营管理人才和农村实用人才队伍建设，为全市经济社会发展提供了坚强的人才保证。

突出表现在五个方面：

一是人才总量有了较快增长。近年来, 我市大力优化人才发展环境, 积极培育人才市场, 重点抓了三支队伍建设, 全市人才总量呈逐年递增态势。截止底, 全市人才总量为28, 6123人, 其中农村人才总量23, 5291人;

党政企事业单位人才5, 0832人, 其中具有专业技术职称人才1, 8022人, 高级职称的997人(正高41人), 中级职称的8629人, 初级职称的8406人。

二是人才队伍结构得到进一步优化。通过强化培训, 在对在职干部普遍轮训的基础上, 突出党政领导干部、青年后备干部的培训;

采取请进来与走出去相结合的方式, 邀请高校、科研院所的专家教授授课;

发挥党校主阵地作用，积极开展学历教育，与省委党校、武汉高校联办学历班，有力地改善了我市各级各类人才的知识结构，提高了理论水平；

在党政人才中，大专以上学历的占95%以上，35岁以下的占28%，形成了比较合理的知识结构和年龄结构。目前，我市享受国务院专项津贴的专业技术人才16人，享受省政府专项津贴的13人，被评为湖北省有突出贡献的中青年专家12人，进入省新世纪高层次人才工程的6人。

三是人才培养机制逐步健全。我们在认真落实中央、省委人才工作会议精神的同时，相继制定下发了一系列有关人才工作的文件，对全市人才工作机制、目标任务、方法措施和保障体系等方面作了具体规定。坚持对各级各类专家拔尖人才实行优胜劣汰、动态管理制度，先后选拔培养各级各类专家拔尖人才45名，取消6名市管拔尖人才荣誉称号，起到了较好的鞭策激励作用。

四是人才的作用得到较好发挥。根据人才的各自专业特点，着眼于全市产业总体布局，对不同专业的干部进行了合理调配，大力推行开选拔、开聘用、竞争上岗等方式，使一大批熟悉农业、畜牧、林业、水产、水利水电等方面专业知识的优秀青年人才被选拔到相应岗位，为他们施展才华提供了平台。

五是招才引智取得较大突破。针对全市主导产业高级人才紧缺的实际，一方面，积极开展了各类人才招聘活动，先后组织人事、教育、卫生、农业、交通等机关事业单位专门赴武汉等地招聘人才，并与省内重点院校确立了长期合作关系。另一方面，坚持不求所有，但求所用的理念，把引进人才与引智、招商结合起来，在招商的同时引进了大量智力资源，推动了我市经济发展。同时，市委组织部、人事局、农业局等部门积极向上争取，有针对性邀请省、市专家学者来我市开展科技讲座、技术服务活动，深受群众欢迎。10月组织开展的院士专家行活动，通过召开专题研讨会、学术报告会，深入企业开展技术服务等形式，为经济社会发展把脉问诊，出谋划策，为企业技术创新攻坚克难，释疑解惑，为16家企业的20个技术项目进行技术咨询和攻关。活动所到之处，受

到全市各界的热烈欢迎，收到了很好的效果。特别是12月16日在武汉东湖宾馆举办的武汉城市圈人才引进与科技合作洽谈会，其规模之大、规格之高、影响之深远都是空前的。在此次会上签订了44项校市、校企合作协议，协议基本涵盖了工业、农业、教育、文化等多个领域，涉及机械、化工、新材料、医药、食品等多个行业。洽谈会上从高校引进了3名科技特派员，现场招聘了3名博(硕)士研究生，为高科技人才到我市创业开辟了新的途径。

近几年来，我市人才工作虽然取得了一定的成绩，但是，我们也清醒地看到，离省人才工作的要求和其他地市州还有较大差距，具体体现在以下几个方面：

1、人才政策不够完善，体制不活，资金不足。受相关规定和政策的约束，人才流动受单位编制、性质，人才身份等诸多因素的限制，人才流通的渠道受阻，造成部分人才资源的流失与浪费。同时，由于财政困难，用于人才培养的资金严重不足，许多行业的优秀专业技术人才因待遇不高、激励机制不完善等因素的影响，大量外流。特别是一些优秀骨干教师和医疗技术人员流失现象尤为突出。各类高级人才奇缺，特别是高层次、创新型、复合型人才严重缺乏。

2、农村实用人才整体素质不高，具有示范型、带动型的实用人才较少。农村实用人才大多数是自然成长起来的土专家、田秀才，生产经营规模小，实力差，获取信息的渠道较为单一，抵御市场风险的能力较弱，在市场竞争中处于弱势。同时，对农村实用人才缺乏较为完善的组织、开发、管理机制。

3、我市企业改制后，受体制的影响，缺乏对企业经营管理人才和高技能人才的有效培养与管理，并且此类人才数量较少，培养、管理还存在一定难度。

今后一段时期我市人才工作总体要求是：以三个代表重要思想为指导，深入贯彻落实党的十七大、十七届三中、四中全会精神和全国、全省人才会议精神，坚持党管人才原则，不断完善人才工作机制，进一步优化人才工作环境，为全市经

经济社会发展提供人才支撑和智力保障。为实现这一目标，具体而言主体是抓好以下四个方面工作：

1、创新人才工作机制，加强对人才工作的统一协调和宏观指导。加强人才工作政策体系建设，重点是协调有关单位全面清理现有人才工作法规，根据党管人才的要求和经济社会发展实际，进一步健全人才工作制度，出台相关政策并确保落实。落实党政主要领导人才工作目标责任制，继续实施人才工作领导小组成员单位定期联系会议制度、人才工作联系点制度以及市管拔尖人才联系制度，强化对人才工作的统筹协调和宏观指导。

2、把握人才工作重点，突出抓好三支队伍建设。根据我市人才队伍的现状和打造实力、诚信、生态、和谐的战略目标对人才的要求，我市人才工作的重点是，大力加强党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才这三支队伍的建设，并以此带动和促进整个人才队伍的建设。一要突出抓好党政领导干部队伍建设。进一步加大对党政干部队伍的理論培训和实践锻炼，大力培养现代行政管理人才，造就一批适应共行政、共服务、共管理要求的行政管理专家。二要突出抓好企业经营管理者队伍建设。加快建设一支具有强烈敬业精神、经营管理能力、开拓创新意识、掌握市场经济规律、熟悉国际经济和法律的企业家队伍。要依托高校和企业培训基地，建立覆盖广、多层次、开放式的企业经营管理人才培养体系。三要突出抓好专业技术人才队伍建设。以第五批市管专业技术拔尖人才换届为契机，建立健全人才的评选、考核、管理机制。充分利用六大基地，加快培养熟练掌握先进技术、工艺和技能的高技能人才；

以建设社会主义新农村为契机，大力开展多种形式的农村实用技术培训、农村转移就业培训，积极推动农村实用人才培养，提高农村人才队伍素质。

3、加快人才资源开发，培育壮大各级各类人才队伍。要创新人才引进方式，坚持实施项目引才、工程招才责任制，把招商引资和招才引智相结合，大力引进高新技术产业、支柱产业和重大工程建设急需的中高级技术人才和管理人才。

4、优化人才创业环境，不断提高为人才服务的水平。要加强

舆论宣传，大力营造四个尊重的社会氛围，积极为人才创业搞好服务、构筑平台，真正在形成环境留人、待遇留人、事业留人、感情留人的良好环境，树立经营企业就是经营人才、想干事给机会、能干事给岗位、干成事给地位的企业人才管理新理念。要大力开展各类人才评选表彰活动，实施人才回归工程，促进籍高层次人才、海外留学人才以各种形式为投资献智。同时，要组织市级以上有突出贡献的人才健康体检和外出休养，开展全市技能人才比武活动，逐步完善人才的激励政策和保障措施。

至2011年底，全州粮食、物价、发改系统人员总数552人，其中中共党员人数223人，占40%，女性职工229人，占41%，少数民族职工257人，占47%。

（一）从职位分类看：公务员239人，占%；企业管理人员103人，占%；专业技术人员58人，占%；工人152，占%，其中技术工人56人（其中，中级工以上人员为55人），占%，普通工人37人占%。

（二）从年龄结构看：30岁以下人员49人占%；31-35岁人员67人，占%；36-40岁人员120人，占%；41—45岁人员125人，占%；46—50岁人员112人，占%；51-55岁人员28人，占%；56岁及以上人员4人，占%。

（三）从知识层次看：无研究生学历；大学本科学历98人，占%；大学专科学历207人，占%；中专、高中学历134人，占%；初中及以下学历71人，占%。

（四）从人才培养情况看：粮食购销市场化以来，各级粮食部门通过大力推进国有粮食企业改革，精简了企业人员，加大了企业人才管理的力度，并克服资金困难，在人才培养方面进一步加大了投入。2011年，全州粮食系统组织参加培训65人次。培训知识类型，主要为企事业管理人员培训，特

殊工种职业技能培训等；培训渠道，主要是通过粮食系统教育培训机构（17人次，占%），其他渠道为党校和行政院校。全州物价系统组织参加培训25人次。培训类型主要为职业技能培训，培训渠道主要是通过党校和行政院校。全州发改系统组织参加培45人次。培训类型主要为专门业务培训，培训渠道主要是通过党校和行政院校。

（一）知识层次偏低。全系统大学专科以上学历比例仅为57%，而在系统主体单位粮食经营企业中，大学专科以上学历比例仅为14%，且有相当比例的学历不是第一学历，为从业后通过函授或其他途径取得，所学专业中，真正系统的学习经济管理、粮食工程等专业的偏少，学习信息技术、工商管理、法律等专业的更是少之又少。

岁以上人员144人，占27%，35岁以下人员明显偏少。

（三）人才使用环境亟需改善。由于我州地理环境较差，处在偏远地区，又是少数民族集中地，交通不是很方便，待遇比较低，因此人才管理和使用中还存在许多不尽如人意的地方。一是引进人才难。多数粮食企业的处境是求生存阶段，在市场竞争中如履薄冰，真正的人才不愿到粮食企业工作，特别是专业型人才，粮油保管人员，粮油检验人员，物流管理人员近几年基本上没有进入。二是留住人才难。企业内部各项机制不完善，也难以为人才提供发挥作用的平台，即使引进人才，由于待遇及企业环境等原因，也难以留住人才。三是培养人才难。企业历史负担沉重，在市场竞争中处于弱势地位，经济效益差，近2年虽略有好转，但企业难以在人才教育、培训等方面投入到位，培养自有人才存在困难。

（四）、编制少，工作量大。机构改革后，人员情况发生了变化，编制也发生了变化，发改局职能加大，以工代赈职责划入发改局但没有增加编制，反而机构改革后编制减少，工作量大，人员严重缺乏，特别现在又是加快县域经济发展、灾后重建工作中，工作起来就很吃力。机构改革后，原州粮

食局、州物价局合并到州发改委，县上却并不一致，除了茂县粮食局为县发改局管理的单位其他县上粮食局都是独立的，而物价局合并的也很少，州上是一个单位，而县上是分开的，这样工作开展起来很不方便。

（一）政府应出台相关政策，支持鼓励人才走进企业。建议政府及相关部门应树立以工作业绩用人的导向，出台激励措施，鼓励引进人才，特别是专业型人才。对应届毕业大学生，可参照大学生到农村任“村官”的优惠政策，出台应届毕业大学生到民营粮食加工企业（包括其他类型民营企业）工作的，可享受同等优惠待遇等。

（二）要加大人才队伍的培训力度。以大规模培训为平台，根据单位性质和职位的特点要求，制定有针对性的培养、培训计划，突出对能力的培养和提高。确保每名工作人员一年参加各类培训的时间。不断更新相关的理论和业务知识，提升每个人都综合素质，培养沉稳、干练的工作作风。增强驾驭社会主义市场经济能力，着重提高职工的政治鉴别力、抵御腐朽思想侵蚀能力、依法行政能力、调查研究能力和处理改革、发展、稳定诸多复杂问题的能力，建设一支综合行政能力较强的人才队伍。要在全系统，尤其是领导人中牢固树立人才资源是第一资源的观念，大力推进人才兴国战略，逐步加大对人才队伍建设的投入，积极提高广大职工队伍素质，尤其对专业技术人员要加大特殊工种技术培训力度，使之不断更新、充实知识，实现自我提高，自我完善。

中人员年龄偏大的矛盾；要通过轮岗、挂职等措施，积极培养高素质、复合型行政管理人才；要结合效能建设，完善公务员考核机制，增强机关干部的压力感、责任感，在行政管理部门形成人人干事业，人人谋发展的氛围，从而打造一支政治坚定、作风扎实、业务过硬、充满生机的公务员队伍。

（四）、为了更好的工作，工作衔接更通畅，上传下达更加方便，建议把县上的粮食、物价、发改部门合并为一个单位，



尽量与州上机构改革步调一致。为了让工作做的更好，效率更高，解决人员缺乏的问题，建议增加相应的职责编制，希望政府和人事编制部门能考虑县上实际问题。

为深入推进“草原英才”工程和“人才强旗”战略，为人才制度机制改革提供决策依据和智力支持，xxxx党委组织部通过实地走访、数据统计、座谈交流等方式，就健全人才引进和评价机制工作进行专项调研，现将有关情况报告如下。

“xxxx”以来□xxxx立足民族边疆牧区实际，全面实施“人才强旗”战略和“草原英才”工程，在科学规划人才发展、盘活现有人才资源、提升借智引力水平、拓宽成才用才渠道等方面进行积极探索并取得较好工作成效，营造了良好的人才引进工作环境氛围。目前□xxxx共有党政人才、专业技术人才、乡土人才以及党政后备干部、编外管理人员、高校毕业生六项服务志愿者等储备人才四类，其中：党政人才中具有研究生学历10人，占1%，大学学历601人，占59%，大学专科学历341人，占33%；35岁以下219人，占21%，36-45岁362人，占36%，46-55岁376人，占37%。专业技术人才中具有正高级职称7人，占0.5%；副高级职称278人，占18%；中级职称560人，占37%□xxxx期间，通过“柔政策”，先后引进工民建、临床医学、民族学高层次人才3人；陆续考录选聘农牧、林水、卫生、教育等专业高校毕业生117人，储备各类人才781人，其中：从大中专毕业生中考录编外储备人才538人；发现和培养乡土人才634人，其中：科技示范户314名，其他各类技能型人才125名。

结合xxxx实际，不断建立完善有利于人才引进和发展的激励保障机制，对想干事的给机会，能干事的给岗位，干成事的给地位，采取积极举措“聚才”、“引才”、“用才”，形成了一支知识结构较为合理、辐射带动能力突出、符合地区发展需要的人才队伍。

(一)注重氛围营造，通过优化环境聚集人才。一是加强政策引导。陆续出台《xxxx编外聘用人员管理暂行办法》《xxxx科级后备干部管理办法》、《处级干部联系人才制度》等规范性制度，起草完成《东乌珠穆沁旗人才强旗规划(xxxx—2020年)》，为明确工作目标、量化分解任务、落实人才政策创造了先决条件。根据经济社会发展需要，先后确定并实施重大项目和重点产业人才培养等10大人才发展重点工程，落实人才投入优先保证等5项人才发展政策，建立健全了人才发现使用、人才流动配置和人才激励保障等常态化工作机制。二是加强氛围营造。努力营造“用愿景鼓舞人，用事业拴住人”的浓厚社会氛围，积极鼓励各类人才立足岗位干事创业，对教育、卫生、医疗等一线人才在政治上高看一眼，生活上关心一些，福利待遇方面照顾一点。对自主创业人才，在市场准入、资金扶持和项目审批推介等方面倾力支持，设立“一站式”、“一条龙”服务平台，简化办事程序，提升服务水平，不断优化经济社会发展“软环境”。三是加强组织保障。按照党管人才原则，动态调整充实人才工作领导小组成员单位，明确26个责任单位工作职责，强化人才综合协调管理，形成了旗委统一领导，党政齐抓共管，社会广泛参与的工作机制。充分发挥组织部门在人才工作中的牵头抓总作用，逐年制定工作要点与目标任务，确保人才工作措施有效落实。建立旗党政联席会议专题研究和听取人才工作汇报制度，及时研究解决人才引进和人才管理方面的困难问题。

(二)注重量体裁衣，立足发展需要引进人才。立足我旗“xxxx”目标任务落实、“44344”产业格局打造和“五个东乌”建设实际，依托重点项目、工业园区等载体平台，积极引进高层次管理和技术应用人才，切实增强了工业经济战线后备力量。以展示民族区域特色文化为载体，大力发展旅游经济和现代服务业，积极引入服务业专业化人才。围绕用足用好“柔性政策”，适时引进我盟医学专科大夫1名，聘请中山大学在我旗做课题研究的博士研究生担任农牧业局局长助理，从锡林浩特市引进工民建专业人才担任住建局副局长。

结合草原生态建设与保护，主动与区内外高校专家教授对接，成功引进中国社会科学院草原生态保护方面专家入驻我旗。根据专业人才需要，加强与自治区有关高校的沟通联系，通过人才交流会、现场招聘会等形式，先后引进农牧、林水、卫生、教育等专业高校毕业生117人，其中教育系统本科69人、农牧业系统本科21人、卫生系统本科9人、林水系统本科13人、其他部门本科5人，进一步促进了人才队伍框架结构的优化和完善。

(三)注重统筹协调，不拘一格使用人才。坚持德才兼备、以德为先的选人用人标准，充分发挥职能优势，合理配置人才资源，从三个层面推动各项干部人才工作制度落实。在党政人才层面，采取民主推荐与素质测试，统筹培养与分类储备，纪律作风养成与实践能力的培养“三结合”模式，动态调整副科级后备干部61名；结合旗、苏木镇两级党委换届，采取“四推一决”和公开选拔方式，公开选拔23名副科级党政人才。从专业技术人才层面，大力推进事业单位聘用制改革，注重在各级班子中配备专业技术人才，2018年公开选拔12名专业人才充实到教育、医疗卫生、财政等专业性较强的部门工作，目前全旗各级领导班子均保持至少有1名专业技术科级领导干部的目标。从乡土人才层面，分2个批次公开考录选聘优秀嘎查两委班子成员23名，担任苏木镇长助理，协助推进牧区工作，拓宽嘎查乡土人才成长成才渠道；采取公开考录方式，积极吸纳大中专毕业生到基层一线创业。采取上挂下派、岗位交流等方式，提升各类人才素质能力，近年来先后选派12名干部到区内外挂职锻炼，选派123名干部下基层锻炼，全旗任职5年以上科级领导干部岗位交流面达到60%以上。启动实施“牧区乡土人才培养”工程，进一步加大乡土人才技能培训力度，xxxx年对113名致富带头人、牧业合作社领头人进行系统培训。加大乡土人才发掘和培养力度，整合涉牧资源，加大创新创业类乡土人才的培养宣传工作，集中发现和培养了刘国民等一批具有发明创造专利的乡土人才。

(一)人才队伍结构不尽合理。目前，我旗党政机关具有研究

生学历干部仅有10人，占全旗党政机关干部的1%；事业单位具有正高级职称的7人，仅占全旗专业技术人才的0.5%；我旗传统型专业人才较多，而经济社会发展急需的经济管理、矿山机电、金融、企业管理和高新技术方面的人才比较短缺，高层次人才大部分集中在行政事业单位，企业中的本科以上学历人员和具有高级职称的人才少。

(二)人才外流问题比较突出。尽管近年来出台了一系列人才工作优惠政策，但由于地域特点，这些政策措施难以提升对高层次人才的吸引力，致使有些高专业人才、高学历的年轻人才流失。据不完全统计，近三年□xxxx每年对外输送高校生源为350人左右，而回旗备案登记的高校毕业生仅有150人左右，年外流率在43%以上。与此同时，具有中高级职称、本科以上学历、企业专业技术人才及业务骨干等方面的人才，也通过正常调离、辞职、自动离职等“显性”方式外流。

(三)人才评价机制有待健全。主要体现在职称政策缺乏科学的评价体系和激励机制。人才认定标准依据过于宏观，有些人才认定标准缺乏相应依据，尤其是对乡土人才、民族文化传承等方面的能工巧匠没有统一的认定标准。机关企事业单位大多采取评审方式，重学历、轻能力，存在着一定的论资排辈现象。优胜劣汰的人才管理机制不够健全和完善，造成专业技术人员职称评定工作不尽合理和规范，导致有近90%的中高级人才与初级人才做着同样水平的工作，造成了人才闲置和人才浪费。

(一)着眼于经济社会发展需要，前瞻性地做好人才发展规划。要按照“党管人才”要求，根据我旗经济社会发展需要，首先要认真做好人才资源状况的摸底和人才需求的预测工作，制订和完善人才规划，明确工作目标，提出有力度、可操作的工作措施。要从实际出发，适应我旗产业发展要求、经济社会发展状况及目标要求来规划人才。要充分发挥我旗的比较优势，以培养适用人才为主，努力改善人才环境，积极引进急需的人才和智力。要围绕素质能力提升这一关键，切实

加强党政机关干部的培训教育工作，转变教育模式，创新培训方法，努力建设一支能够担当重任、经得起风浪考验、懂经济善管理的高素质领导干部队伍；要着眼于提高我旗企业综合竞争力，加快培养造就一批具有创新精神和创业能力的职业化、现代化的优秀企业家；要着眼于适应全面推进小康建设和应对激烈人才竞争的需要，重点选树一批具有较高水平的学科带头人，抓紧培养和造就一批急需的专门人才和专业人才，积极选树培养一批乡土人才。

(二)着眼于增强县域经济综合实力，科学性地引进人才智力。进一步健全科学开放的人才吸引机制，积极实施“构筑人才资源高地”战略，实行人才“柔性流动”政策，开启吸引各类人才创业的“绿色通道”，吸引一大批高学历、高潜力、低年龄的高层次人才。首先，要大力引进和吸收大学本科以上学历的人才以及经济发展急需、符合产业发展方向的人才，尤其围绕产业结构调整和高新技术产业发展，大力引进口岸贸易、卫生、教育、农牧业等领域紧缺的创新型人才。其次，进一步拓展发现人才和吸引人才的途径，特别是要综合运用市场招聘、高校对接、公开考录、定向培养等方式，努力消除工作盲区，弥补工作短板，将各类人才直接吸纳到我旗工作。第三，要创新人才引进工作方式方法，通过项目引才引智，积极吸引旗外工作成果到我旗实现属地转化。第四，要进一步加强沟通外联，通过多种形式与旗外单位建立协作关系，利用先进地区管理经验、资金技术优势和社会资源，帮助我旗发现和培养人才。

(三)着眼于人才引进工作的可持续，系统性地做好环境优化。建立健全人才激励机制，进一步完善人才奖励政策。坚持评选专业技术拔尖人才制度，大幅度地提高相应经济生活待遇；建立人才功勋奖励制度，对有突出贡献的科技人员和高层次管理人员实行重奖。提高专业技术人才的社会政治地位，注意做好专业技术人才的教育培养工作，在党代会、人大代表和政协委员中，适当提高专业技术人才的比例；坚持经济和社会发展重大决策专家咨询制度，切实发挥专家咨询团的作用。

推进事业单位分配制度改革，制定收入分配向人才倾斜的优惠政策，实行灵活的津贴、补贴制度，提高人才的保险和保健标准，切实保证人才的物质生活待遇不断得到提高。建立和完善促进人才流动的有关制度，进一步消除人才流动的体制性障碍，打破人才身份、所有制等限制，探索多种人才流动形式，加快建立和完善养老保险、失业保险、工伤保险和医疗保险等制度。加大人才工作宣传力度，切实保护好现有人才，尊重人才成长规律，动员社会各方面的力量关心人才工作，支持人才工作，进一步完善人才工作的政策体系和法制环境，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好人才工作氛围。

(四)着眼于健全完善人才评价体系，长效化地做好政策保障。建立以岗位职责为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制，完善分类评价人才标准，克服唯学历、唯论文倾向，突出以实践和贡献评价人才。一是健全完善技能人才综合评价机制。在评价原则上，坚持客观公正、考培分离、评聘分离，突出技能评价特征；在评价内容上，把品德、技能、业绩和知识作为衡量的主要标准，重点考核职业能力与工作业绩；在评价机制上，以专业评价与行业认可相结合，推进评价方式的多样化。二是健全完善党政人才综合评价机制。建立健全公务员职位分类制度，根据综合协调、窗口服务、社会管理、执纪执法等部门和岗位特点，分门别类建立相应评价考核机制，突出政治表现、工作业绩、群众认可等评价内容。三是健全完善事业单位人员综合评价机制。围绕岗位绩效管理这一关键，突出首问责任制、办结制、服务制、责任追究制落实情况的评价考核，以工作效能作为人才评价的基础性内容。四是健全完善乡土人才综合评价机制。立足我旗实际，以推动新牧区建设、加强嘎查“三资”管理、带领群众共同致富、组织专业合作组织、创新基层社会管理为主要内容，进一步细化牧区乡土人才标准依据和资格条件，探索社会化的乡土人才和能工巧匠认定评价机制，构建牧区实用人才评价制度。五是健全完善紧缺人才综合评价机制。在我旗畜产品精深加工、有色金属采选冶炼、

煤化工、口岸贸易等领域积极与驻地企业加强沟通协调，加大“借船出海”力度，通过引进外地先进管理经验和专业技术，选派当地专业人才参与相关工作，以及定向考录培养当地大中专毕业生等方式，努力实现成果就地转化并发现和培养一批紧缺型人才。

近年来，各地越来越重视人才工作，如何引才、何处用才、何以留才正成为各地市无法回避的关键问题。市委人才办也在聚才、用才、留才等三个方面做了积极探索，并针对这三个问题短板，对全市人才发展现状进行了深入调研分析，提出了新时代人才发展的新思路、新途径、新举措，形成了如下调研报告。

目前，全市人才总量xx万余人，其中，“两院”院士x人，国务院津贴获得者累计xx人，省管专家x人，市管专家x人，市级学术带头人x人；专业技术人才x万人，企业经营管理人才x人，技能人才x人，农村实用人才x人。全市人才总量和结构持续优化，总体显示出“量质齐升”的良好态势。

（一）优惠政策“聚”人才。我市紧扣改革发展大局，布局人才新政，在人才创新创业、产业支撑、新经济新动能等方面提供全方位支持。一是统筹设计宏观政策。市委、市政府印发《关于深化人才发展体制机制改革加快人才强市建设的实施意见》、《关于贯彻落实“大人才观”全链条推动人才发展的实施意见》两个宏观政策文件，对全市人才政策进行较为系统的宏观顶层设计，为我市广聚贤才提供了坚强的政策基础。二是突出制定重点政策。建立健全人才引进、人才培养选拔、人才发挥作用、推进保障机制等四方面政策，充分释放人才政策红利。例如，我市印发《关于加强人才引进工作的实施意见》、《关于支持工业发展的39条意见》等，通过58条人才优惠激励措施，拿出真金白银，引进和培育一批创新引领型企业、机构、平台、人才。其中对引进的院士、长江学者、国家“千人计划”、博士等副高级以上职称人才

（团队），累计奖励最高可达xx万，最高可安排xx平米住房、每月给予xx万元生活补贴；针对特殊行业、重点领域、冷门专业的人才引进，实行“一人一事、一事一议、特事特办”，激发人才创新创造活力。三是加快完善配套政策。制定出台人才创新创造、分类评价、职称评定、柔性引才、人才专项编制使用等方面配套政策，为人才提供服务保障。目前，市编委会印发《xx市引进人才使用编制管理办法》，进一步赋予用人主体更多自主权。市政府办公室印发《关于深化职称制度改革的实施意见》，为引进人才建立职称评审绿色通道。

（二）多措并举“育”人才。全方位、多角度开展对本土人才的培养。一是整合人才培养项目。推动组织、宣传、人社、科技、教育、医疗、工信、科协、社科等10个主要行业领域的人才培养项目整合，在市人才领导小组统一领导下组织实施，提高表彰层级、加大激励力度，在政治上给予更多荣誉，在物质上给予适当奖励，在工作上给予广阔平台，努力提升我市人才培养水平，擦亮本土人才特色品牌。二是实施重点人才工程。开展市级重点人才培养，推动人才工程项目与本地本单位中心工作对接，增强人才服务中心工作的针对性和实效性。大力加强名师等行业领域的专家人才工作室建设，发挥各级各类专家人才的骨干、示范、辐射、带动作用，促进全市人才队伍建设。三是开展人才素能培训。通过“走出去”“请进来”的方式，提升我市专家人才素质，比如，组织选派企业家、中高级管理人才等赴xx大学等高校参加工商管理、人力资源管理、营销管理与实战、财务管理、生产运营管理等研修班学习培训。开设“工信大讲堂”，举办工业经济管理与创新系列讲座，邀请xx大学、商务部等高校部门专家教授来安授课、开展培训等。同时，针对我市产业发展实际，印发《关于深化体制机制改革加快推进高技能人才工作的若干意见》，为企业转型升级培养更多高技能人才。

（三）因势利导“用”人才。一是建设科技孵化机构。积极构建专业化、功能性孵化平台，先后建成xx县创新大厦、xx火



炬研发园等多个省级以上孵化机构，带动形成了智能终端，电子新材料等一批高新产业技术联盟，吸引了大批高层次人才和国际先进技术，集聚了大批创业人才。二是搭建创新创业平台。人才发挥作用，需要舞台，需要载体，坚持以用为本理念，加大对市级以上重点实验室、企业技术中心、院士工作站、博士后科研工作站等高层次创新创业平台的政策支持力度，吸引创新创业团队干事创业。目前，全市共建成院士工作站x家、博士后科研工作站x家、博士后创新实践基地x家，省级创新型科技团队x家，认定国家级、省级企业技术中心和工程实验室x个，引进和嫁接科技成果xx多项，获得国家科技进步二等奖x项，申报专利x件。三是构建服务载体。在全市知识分子中开展“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”活动，以实施“爱国奋斗学习研讨活动、产业转型升级建言献策活动、科技创新科研攻关活动、脱贫攻坚基层服务活动、文明创建典型示范活动”为载体，引导人才向基层倾斜、资源向基层汇聚、力量向基层集中。

（四）千方百计“留”人才。在政策引才、载体聚才的同时，安阳始终坚持环境留才，积极推行人才发展的响应式服务、全过程服务、人性化服务。一是优化科技服务。打造各级创新创业服务中心，积极为各类人才创业提供场地、宽带网络、公共技术等“一条龙”孵化服务，为人才干事创业解决实际问题。二是优化生活环境。坚持部门联动，优化事业单位引进人才工作流程，实行限时办结；在办理人事关系、工商注册、创业扶持等方面简化程序；努力为高层次人才提供住房优惠、教育入学、税收优惠、社会保障等服务；设立高层次人才就医定点医院，开通就医“绿色通道”，给高层次人才和特殊一线人才配备健康顾问和就医服务联络员。三是营造良好氛围。建立健全党委联系服务专家制度，市级领导干部带头，通过定期召开座谈会、联谊会、走访慰问等多种形式，帮助他们解决实际问题。扎实做好专家人才研修、考察、体检、疗养、休假、慰问等工作，让他们感受到党委和政府的温暖。同时，积极组织推荐符合条件的各类优秀人才作为各

级党代会代表、人大代表、政协委员和劳动模范等人选，在政治上给予关心照顾。在市级主流媒体开设专题专栏，讲述人才创新创业故事，在全社会大力营造尊重人才、尊重创造氛围。

虽然我市在人才集聚、人才开发、平台搭建、服务保障等各项人才工作都稳步推进，但是对照当前人才工作的新形势新任务，还存在不足和薄弱环节，突出表现为：一是人才引进政策需要进一步完善。我市人才政策体系虽然已初步形成，但却缺乏相关更加具体、细化的配套政策和措施，对吸引外来人才的政策待遇和重大技术创新奖励政策还不够优厚，加之高层次人才工作生活的文化环境和社会保障环境等还不够优化，致使人才引进步伐缓慢。二是干事创业平台还需要进一步搭建。人才发展载体平台有限，能够助推创新创业的起飞跑道过于拥挤，尤其是缺少集聚、承载、吸纳高层次创新人才和团队的产业平台，在为人才干事创业营造良好外部环境上问题还不少、任务比较重。三是对基层人才的服务保障水平亟待提高。受地方财力限制，对基层人才引进和培养的政策水平本身就较低，有的政策还兑现不了。导致贫困地区和基层仍然存在“人才引不进来，引进来作用发挥不了，作用刚显现却又留不住”的现象。

当前，我市正处于经济转型发展的关键期，我们必须进一步深化认识，牢固树立科学人才观，围绕“四个全面”战略布局和“五大发展理念”，把人才改革放在全市的工作大局中去谋划，强化人才服务中心工作。

（一）要进一步完善人才引进政策。出台系统完善、政策优惠、操作性强的人才引进配套文件，明确规范引进工作程序，让引进的人才真正为我市服务、为促进经济转型发展服务。根据我市产业特点和实际情况，建议市委、市政府在人才引进政策中将高级技师列入高层次人才范畴。还可采用“柔性引进”的灵活方式，通过聘请咨询、讲学、技术合作、兼职、短期聘用、承担项目与课题研究等灵活方式引智。

（二）构建高层次人才创新创业载体。要以产业转型升级为导向，充分发挥钢铁、化工、纺织服装等传统产业的集聚效益和链条效应，以及新能源汽车、通用航工制造、智能机器人终端等新兴产业的实际需求，不断延伸产业发展链条，配套人才需求链条，确定各产业的人才发展定位、目标要求和工作机制，以用人单位为主体，以项目建设为载体，搭建项目承接平台、技术研发平台、人才培育平台、合作交流平台，不断加强与相关领域科研院所、职技高校的交流合作。

（三）完善人才服务保障。“事业留人、感情留人、待遇留人”的基础在于“待遇留人”。要不断探索高层次人才引进的新办法、新形式、新机制，进一步完善领导干部结对联系重要人才等相关工作制度，加大对创新创业项目的投入，夯实人才工程基础设施建设，来吸引人才、留住人才。要通过建立完善住房安居、亲属落户、配偶安置和子女就业等各项保障机制，落实工作待遇、生活津贴等各项激励措施，开辟“绿色通道”为高层次人才提供金融、文化、交通、医疗、旅游等公共服务特别待遇，积极营造有利于人才成长和发挥作用的社会环境和生活环境。

“十三五”以来，园区围绕市委、市政府的中心工作，按照市人才工作领导小组的统一部署，全面贯彻落实党的十九大精神，进一步改进工作方法，创新工作机制，大力实施人才强市战略，认真履行园区人才工作领导小组成员单位职责，按照工作部署，认真做好园区人才工作，推进人才工作发展，取得了较好的成效。现将园区“十三五”期间人才工作情况总结汇报如下：

1. 人才总量持续扩张。截至目前，园区人才总量24283人，其中专业技术人才13112人，高技能人才4962人。
2. 人才结构不断优化。专科及以上学历人数逐年增长，截至目前，从学历层次上看，本科及以上学历2340人，专科学历3906人，高中及以上学历为16036人；从年龄结构上看，45周岁以下人才比重占40%；从职称结构上看，具有高级职称的

人才265人，具有中级职称的人才692人，具有初级职称的人才1149人；从产业结构上看，第二产业36916人，第三产业2673人，人才资源随着产业结构同步发展，呈现向第三产业转移的态势，新兴产业人才快速增长。

3. 招才引智成果丰硕。通过每年的春秋两季“招才引智进高校”活动、各类公开招聘等先后共引进各类人才3200余人，实现园区高层次人才的全方位提升。

4. 人才市场有效整合。园区人力资源市场面积达到1000平方米，市场功能日趋完善，市场配置人才资源的主渠道作用日益突出，形成以市场招聘信息宣传栏、苏宿人才网、微信公众号“三位一体”的招聘宣传模式，开发了一套集就业、人才信息于一体的人力资源信息管理系统，及时掌握园区企业用工情况和人才现状。“十三五”期间，先后有6500家(次)用人单位入场招聘，8万人(次)入市应聘，约2万多人通过市场实现流动与就业。

园区“十三五”人才工作取得明显成效，但也必须清醒看到，当前人才发展现状尚不能完全适应经济社会发展的要求，与其他地区相比仍有一定的差距，突出表现为：人才总量仍然不足，特别是领军和拔尖人才、高层次创新型人才、高技能人才相对比较缺乏；人才资源整体素质不高，结构性矛盾比较突出，区域分布还不够合理；人才创业创新环境有待进一步改善，缺乏与创业创新相匹配的投融资体系，社会化、多元化人才投入机制尚未形成；人才优先发展的地位尚未普遍确立，用人单位的主体意识不强，人力资源服务体系不够完善。

“十四五”时期，将是园区经济社会发展处于大有作为的重要战略机遇期，也是园区经济加速转变的关键期。在新一轮拓园的形势下，园区人才发展既迎来良好的机遇，也面临严峻的挑战。

从机遇来看，人才开发一体化进程加快，人才工作拥有更为广阔的发展空间，经济社会的全面转型发展、各项改革的深入推进，迫切需要人才资源支撑，使科技、人才的地位更加凸显。

从挑战来看，“十四五”期间园区将处于创新驱动的转型发

展阶段，产业的转型升级迸发出巨大的人才需求，对人才能力也提出更高的要求，使得人才队伍建设任务更加繁重。

### (一)加强与高校、科研院所的联系，大力推进产学研交流合作

实现与8所高校、科研院所的合作，引进电子信息类、机电控制类、教育类等人才总量不低于4500人。充分利用科技部门资源优势，加强与科研院所的联系，定期上门征集制约企业发展的重大技术问题，及时反馈给高校和科研院所，对高校和科研院所的科研成果及时反馈给相关企业，进行点对点的合作开发，进一步促进科技成果在园区的转化。同时，根据产业发展和人才实际需求，加大引才力度，加快各类高层次创新创业人才的引进和培育。

### (二)继续加大创新平台建设

将进一步结合园区特色产业，以各类平台建设为抓手，引导和推动企业科技创新投入。打造科技创新服务平台。鼓励有条件的企业建立工程技术研究中心等，并按照认定办法进行申报，以争取省市两级相关政策支持。同时，根据产业发展和人才实际需求，加大引才力度，加快各类高层次创新创业人才的引进和培育。

### (三)抓好各类人才培训工作

一是加强与苏州工业园区对接，吸取苏州工业园区在人才培训工作上的成功经验，开发符合园区企业需求的培训项目；二是依托园区人才计划和园区产业特点开展各类实用技术培训班；三是加强对园区从业人员的培训力度，创新培训工作方式，实施“节点倒逼工作法”，采取政府购买培训服务的方式，加大对企业经营管理人才的培训力度，建立企业家培训台帐，对企业经营管理人才参与教育培训情况进行存档，实施动态管理，不断提升培训工作的质量和成效。“十四五”期间累计完成培训5000人(次)以上。

## 人才工作调研方案及调研报告篇五

至2011年底，全州粮食、物价、发改系统人员总数552人，其中中共-党员人数223人，占40%，女性职工229人，占41%，少数民族职工257人，占47%。

（一）从职位分类看：公务员239人，占%；企业管理人员103人，占%；专业技术人员58人，占%；工人152，占%，其中技术工人56人（其中，中级工以上人员为55人），占%，普通工人37人占%。

（二）从年龄结构看：30岁以下人员49人占%；31-35岁人员67人，占%；36-40岁人员120人，占%；41—45岁人员125人，占%；46—50岁人员112人，占%；51-55岁人员28人，占%；56岁及以上人员4人，占%。

（三）从知识层次看：无研究生学历；大学本科学历98人，占%；大学专科学历207人，占%；中专、高中学历134人，占%；初中及以下学历71人，占%。

（四）从人才培养情况看：粮食购销市场化以来，各级粮食部门通过大力推进国有粮食企业改革，精简了企业人员，加大了企业人才管理的力度，并克服资金困难，在人才培养方面进一步加大了投入。2011年，全州粮食系统组织参加培训65人次。培训知识类型，主要为企事业管理人员培训，特殊工种职业技能培训等；培训渠道，主要是通过粮食系统教育培训机构（17人次，占%），其他渠道为党校和行政院校。全州物价系统组织参加培训25人次。培训类型主要为职业技能培训，培训渠道主要是通过党校和行政院校。全州发改系统组织参加培45人次。培训类型主要为专门业务培训，培训渠道主要是通过党校和行政院校。

（一）知识层次偏低。全系统大学专科以上学历比例仅为57%，

而在系统主体单位粮食经营企业中，大学专科以上学历比例仅为14%，且有相当比例的学历不是第一学历，为从业后通过函授或其他途径取得，所学专业中，真正系统的学习经济管理、粮食工程等专业的偏少，学习信息技术、工商管理、法律等专业的更是少之又少。

岁以上人员144人，占27%，35岁以下人员明显偏少。

（三）人才使用环境亟需改善。由于我州地理环境较差，处在偏远地区，又是少数民族集中地，交通不是很方便，待遇比较低，因此人才管理和使用中还存在许多不尽如人意的地方。一是引进人才难。多数粮食企业的处境是求生存阶段，在市场竞争中如履薄冰，真正的人才不愿到粮食企业工作，特别是专业型人才，粮油保管人员，粮油检验人员，物流管理人员近几年基本上没有进入。二是留住人才难。企业内部各项机制不完善，也难以为人才提供发挥作用的平台，即使引进人才，由于待遇及企业环境等原因，也难以留住人才。三是培养人才难。企业历史负担沉重，在市场竞争中处于弱势地位，经济效益差，近2年虽略有好转，但企业难以在人才教育、培训等方面投入到位，培养自有人才存在困难。

（四）、编制少，工作量大。机构改革后，人员情况发生了变化，编制也发生了变化，发改局职能加大，以工代赈职责划入发改局但没有增加编制，反而机构改革后编制减少，工作量大，人员严重缺乏，特别现在又是加快县域经济发展、灾后重建工作中，工作起来就很吃力。机构改革后，原州粮食局、州物价局合并到州发改委，县上却并不一致，除了茂县粮食局为县发改局管理的单位其他县上粮食局都是独立的，而物价局合并的也很少，州上是一个单位，而县上是分开的，这样工作开展起来很不方便。

（一）政府应出台相关政策，支持鼓励人才走进企业。建议政府及相关部门应树立以工作业绩用人的导向，出台激励措施，鼓励引进人才，特别是专业型人才。对应届毕业大学生，

可参照大学生到农村任“村官”的优惠政策，出台应届毕业生大学生到民营粮食加工企业（包括其他类型民营企业）工作的，可享受同等优惠待遇等。

（二）要加大人才队伍的培训力度。以大规模培训为平台，根据单位性质和职位的特点要求，制定有针对性的培养、培训计划，突出对能力的培养和提高。确保每名工作人员一年参加各类培训的时间。不断更新相关的理论和业务知识，提升每个人都综合素质，培养沉稳、干练的工作作风。增强驾驭社会主义市场经济能力，着重提高职工的政治鉴别力、抵御腐朽思想侵蚀能力、依法行政能力、调查研究能力和处理改革、发展、稳定诸多复杂问题的能力，建设一支综合行政能力较强的人才队伍。要在全系统，尤其是领导人中牢固树立人才资源是第一资源的观念，大力推进人才兴国战略，逐步加大对人才队伍建设的投入，积极提高广大职工队伍素质，尤其对专业技术人员要加大特殊工种技术培训力度，使之不断更新、充实知识，实现自我提高，自我完善。

中人员年龄偏大的矛盾；要通过轮岗、挂职等措施，积极培养高素质、复合型行政管理人才；要结合效能建设，完善公务员考核机制，增强机关干部的压力感、责任感，在行政管理部門形成人人干事业，人人谋发展的氛围，从而打造一支政治坚定、作风扎实、业务过硬、充满生机的公务员队伍。

（四）、为了更好的工作，工作衔接更通畅，上传下达更加方便，建议把县上的粮食、物价、发改部门合并为一个单位，尽量与州上机构改革步调一致。为了让工作做的更好，效率更高，解决人员缺乏的问题，建议增加相应的职责编制，希望政府和人事编制部门能考虑县上实际问题。