

# 专业技术人员报告 引进专业技术人员请示 (模板7篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 专业技术人员报告篇一

摘要:随着经济社会发展和各项改革的深入,成都市事业单位滞后的相关机制和政策已经不能激励专业技术人员,人才资源闲置和浪费现象较严重,影响了专业技术人员的工作积极性.据此,分析成都市事业单位专业技术人员资源的现状,并针对人才引进与激励提出相应的对策建议,创新人事管理理念,改进方式方法,研究完善相关配套政策,为深化成都市事业单位人事体制改革提供借鉴.

关键词:成都;事业单位;激励体制

### 1成都市事业单位专业技术人员资源现状分析

事业单位是公共部门的重要组成部分,行政类事业单位隶属于政府,履行社会公共事务管理的职能与职责.专业技术人员既包括在高科技领域从事研究的专业人员,也包括在企事业单位进行研究的专业技术人员.近年来,成都市委、市政府高度重视事业单位人事制度改革,做出了一系列决策部署,积极推进人事制度改革,事业单位专业技术人员的开发和引进取得了一定成绩.初步建立了以人员聘用制度为主要特征的新型人事管理制度,以健全聘用制度、岗位管理制度和公开招聘制度为重点,创新人事管理理念,改进方式方法,研究完善相关配套政策.成都市探索推进人事制度改革,在创新管理体制、转换用人机制、整合人才资源等方面取得了成果.

## 1. 1优势

首先,教育资源丰富,成都市拥有四川大学、电子科技大学、西南交通大学、西南财经大学等著名大学,丰富的教育资源为我市事业单位人员提供了教育保障,有利于不断提高事业单位专业技术人才的素质.其次,成都市为西南地区的科技中心与交通枢纽,作为副省级城市,其在西南地区具有特殊的地位,为我市事业单位引进优秀人才提供了得天独厚的条件.同时,成都温和宜人的气候条件和秀丽的景色使成都成为居家生活的理想之地,吸引了众多人才来此工作与安家.另外,成都市近年来相继出台了一系列引进人才的优惠政策,为本市事业单位吸引优秀人才提供了更加宽松的环境.成都全面推进事业单位人事制度改革,并出台了相应的配套政策,岗位设置管理更加规范,新进人员全部实行统一公开招考,引进了大量的优秀专业技术人才,事业单位的人员素质正大幅度全面提高.

## 1. 2劣势

第一,人才潜能未有效发挥.成都市的事业单位聚集了大量的专业技术人才,但是人才资源并没有充分利用,人才资源优势没有得到发挥,对一部分高级专业技术人员造成了闲置,很多科研单位的专业技术人才开发出来的科技成果不能与市场需求结合,工作积极性受到打击,人才资源的潜能不能得到充分发挥.第二,人才浪费较严重.我市一些事业单位四处招聘高级专业技术人才,可以拥有人才之后并没有好好使用人才,由于单位激励机制缺乏活力,招聘来的人才却不被重视,不能提供良好的科研环境,高学历人才过来也没有安排合适的位置,被闲置在一旁,长期坐冷板凳.长期以来,给引进的高层次人才造成“英雄无用武之地”、“大材小用”的不利境地.这不仅没有给单位带来效益,也耽误了优秀人才的前途,而这些单位觉得引进过来也没有什么用的人,却纷纷被外单位挖走,很快成了别人的顶梁柱,成果不断.第三,人才外流.国家要培养一名专业技术人才,尤其是高科技人才,是要花费不少时间财力的,高科技人才的培养和开发直接关系到一个国家的经济与社会发

展.成都市事业单位中的这类人才因为不满本单位用人机制等问题,大量外流,有的出国不归,有的下海经商,还有的被别的单位挖走.而相应单位面对人才流失的现象,并不感到惋惜和引起高度重视,这很不利于我市事业单位的进一步发展.成都市地理位置处于西部,在全国来说算比较偏远的,再加上没有吸引人的薪酬福利待遇和灵活的激励政策,每年成都高校毕业的学生很多奔向北京、上海、深圳甚至国外,只有少数人是成都的人勉强选择留在成都工作,大量人才的外流给成都高科技产业的发展造成巨大的打击.

## 专业技术人员报告篇二

事业单位是公共部门的重要组成部分,行政类事业单位隶属于政府,履行社会公共事务管理的职能与职责.专业技术人员既包括在高科技领域从事研究的专业人员,也包括在企事业单位进行研究的专业人员.近年来,成都市委、市政府高度重视事业单位人事制度改革,做出了一系列决策部署,积极推进人事制度改革,事业单位专业技术人才的开发和引进取得了一定成绩.初步建立了以人员聘用制度为主要特征的新型人事管理制度,以健全聘用制度、岗位管理制度和公开招聘制度为重点,创新人事管理理念,改进方式方法,研究完善相关配套政策.成都市探索推进人事制度改革,在创新管理体制、转换用人机制、整合人才资源等方面取得了成果.

### 1.1 优势

首先,教育资源丰富,成都市拥有四川大学、电子科技大学、西南交通大学、西南财经大学等著名大学,丰富的教育资源为我市事业单位人员提供了教育保障,有利于不断提高事业单位专业技术人才的素质.其次,成都市为西南地区的科技中心与交通枢纽,作为副省级城市,其在西南地区具有特殊的地位,为我市事业单位引进优秀人才提供了得天独厚的条件.同时,成都温和宜人的气候条件和秀丽的景色使成都成为居家生活的理想之地,吸引了众多人才来此工作与安家.

另外，成都市近年来相继出台了一系列引进人才的优惠政策，为本市事业单位吸引优秀人才提供了更加宽松的环境。成都全面推进事业单位人事制度改革，并出台了相应的配套政策，岗位设置管理更加规范，新进人员全部实行统一公开招考，引进了大量的优秀专业技术人才，事业单位的人员素质正大幅度全面提高。

## 1.2劣势

第一，人才潜能未有效发挥。成都市的事业单位聚集了大量的专业技术人才，但是人才资源并没有充分利用，人才资源优势没有得到发挥，对一部分高级专业技术人员造成了闲置，很多科研单位的专业技术人才开发出来的科技成果不能与市场需求结合，工作积极性受到打击，人才资源的潜能不能得到充分发挥。

第二，人才浪费较严重。我市一些事业单位四处招聘高级专业技术人才，可以拥有人才之后并没有好好使用人才，由于单位激励机制缺乏活力，招聘来的人才却不被重视，不能提供良好的科研环境，高学历人才过来也没有安排合适的位置，被闲置在一旁，长期坐冷板凳。长期以来，给引进的高层次人才造成“英雄无用武之地”、“大材小用”的不利境地。这不仅没有给单位带来效益，也耽误了优秀人才的前途，而这些单位觉得引进过来也没有什么用的人，却纷纷被外单位挖走，很快成了别人的顶梁柱，成果不断。

第三，人才外流。国家要培养一名专业技术人才，尤其是高科技人才，是要花费不少时间财力的，高科技人才的培养和开发直接关系到一个国家的经济与社会发展。成都市事业单位中的这类人才因为不满本单位用人机制等问题，大量外流，有的出国不归，有的下海经商，还有的被别的单位挖走。而相应单位面对人才流失的现象，并不感到惋惜和引起高度重视，这很不利于我市事业单位的进一步发展。成都市地理位置处于西部，在全国来说算比较偏远的，再加上没有吸引人

的薪酬福利待遇和灵活的激励政策，每年成都高校毕业的学生很多奔向北京、上海、深圳甚至国外，只有少数人是成都的人勉强选择留在成都工作，大量人才的外流给成都高科技产业的发展造成巨大的打击。

## 专业技术人才报告篇三

成都市地处西部，总体比较封闭，各种信息相对闭塞，思想观念相对落后，受外来文化的影响小，与东部发达地区相比思想保守。成都大量事业单位对人才开发和培养的观念片面落后，保留平均主义的分配观念，由于专业技术人才付出的劳动得不到相应的物质回报，工作积极性和主动性会受到抑制，思想上也会形成逆反情绪。另外，成都市还有相当多的事业单位存在只用不培养的现象，把人才招来了却不去培养，不制定长远的培训计划，使人才得不到持续发展。

### 2. 2传统的人事管理制度落后

面对深化事业单位人事制度改革的新形势新任务，成都市在体制、机制、人事管理方式等多方面进行了探索创新，取得一些成果，但仍面临着一些亟待解决的问题。第一，用人制度落后，没有形成健全的岗位管理制度，用人缺乏激励机制，绩效考评体系不完善。目前，很多事业单位缺乏专业背景过硬、创新意识和能力强的高素质专业人员来从事人力资源管理。第二，岗位设置不够合理。未能真正做到因事设岗，岗位设置的合理性不高，不能真正的把优秀的人才置于合适的岗位。第三，聘用后的管理制度不完善。对聘用后的人员跟进管理不到位，用人机制及制度还存在问题，影响了聘用人员的工作积极性。

### 2. 3薪酬制度不合理

成都市的事业单位有很多始终走不出平均主义、“吃大锅饭”的怪圈，干多干少一个样，多劳不能多得。成都市的很多事业单位不敢在薪酬制度上实行大胆创新突破，没有形成真正合

理健全的分配激励机制,引进的高层次人才仍然拿着普通员工的工资待遇,人才价值没有得到体现,不能吸引到优秀的专业技术人才.

## 2. 4激励有失公平性

成都市目前还有不少事业单位是根据领导的主观评价或工作年限来决定人员职位的升迁和进修机会,这会导致员工产生不公平的感觉,会严重损害员工的工作热情.

## 2. 5地域文化影响

成都被称为“天府之国”,是一座名副其实的休闲城市,它独特的饮食文化、酒文化、茶文化和麻将文化,孕育了一代又一代的成都人.这种独特的地域文化,让就业于成都市事业单位的部分职员工作上不思进取,满足现状,认为小富即安.单位制定人才激励机制也不敢大胆创新,对引进的高层次专业技术人才的也不能在激励制度上有所突破,这对成都市事业单位的人才资源开发带来了负面的影响.

## 3对策建议

### 3. 1建立灵活的激励机制

成都市的事业单位要取得长远的发展,需要建立能够充分调动职工的工作热情和工作积极性的激励机制,把物质激励和精神激励结合起来.我们应不断完善我市事业单位的薪酬福利制度,能起到引进和培养优秀人才的作用.允许事业单位根据实际情况制定各种引进人才的优惠政策,经批准可以高薪聘用急需和紧缺的拔尖专业技术人才,鼓励以各种灵活方式引进国内外有突出科技贡献的人才,让一流人才能够真正实现一流报酬,激发专业技术人才的工作积极性.要重视长期激励,建立科学合理的绩效考评机制,关注专业技术人员的职业发展.

### 3. 2青年人才队伍建设

如何激励人才队伍中的优秀青年专业技术人才,也是科技人才队伍建设的.重要任务.有研究表明,科学家在25~45岁时是最富有创新精神的,重要的科学贡献通常在40岁以下做出.由此可见,一个国家的科技要想取得重大突破和青年科研人员的成长和培养是密不可分的.成都市的事业单位应当建立专门针对青年技术人才的激励机制,能够最大程度地激发青年人才的创造力和潜力.在事业单位工作的青年专业技术人员处在事业和家庭的起步阶段,普遍工资低待遇偏低,工作任务和压力又比较大,经常有青年技术人才为了在特定时间完成科研任务通宵达旦拼命工作,还要面对很多残酷的现实生活问题,生活压力的增加也会影响青年人才的科研工作,这种现状会导致优秀青年人才的流失.事业单位应当保证青年技术人员的薪酬福利待遇,工资待遇不能一味按照论资排辈的方式来定,帮助青年人解决实际生活困难,免除青年人的后顾之忧,使其全身心地投入到科研工作中去.当青年人的生活满意度得到了提高,其工作满意度也会相应得到提高,这也是十分有效的激励措施.同时,青年科研技术人员面临着职称晋升、项目申报、团队协作等需求,渴望得到周围的认可,因此他们更加看重公平公正的竞争环境,能够根据自身努力和才能争取到职业发展的机会.事业单位管理部门应当针对青年专业技术人才的特点,为青年技术人员的成长提供平台,建立合理的人才选拔机制与有效的绩效管理机制,优秀人才可以破格提拔,打造公平的竞争环境与宽松的科研氛围,重点考察其科研潜力,而不是一味强调科研成果数量,最大程度地激发青年技术人才的潜力.

### 3. 3深化人事制度改革

第一,合理设置事业单位内部的岗位.岗位的设置是事业单位聘用制工作开展的基础,严格做到因事设岗,明确岗位说明书.第二,规范事业单位的人员聘用程序.将事业单位人员的公开招聘工作进行民主公开,确保整个招聘流程信息、过程以及结果的透明公开.第三,规范聘用合同的管理.严格按照国家劳动

法以及事业单位人事管理等相关法律要求进行合同管理,避免劳动纠纷等.第四,提高聘后管理水平.有效贯彻落实事业单位的岗位管理制度,结合单位实际情况完善岗位管理、薪酬管理等一系列相关制度,促进各项工作的规范有序开展,提高人员的工作积极性.实现“进口”规范、自由、公正、公平,“出口”畅通.

### 3. 4遵循创新性原则

成都市事业单位的发展关键在于创新,在专业技术人才的引进和激励上确立新观念、新机制.以美国为例,美国的大学和科研院所是基础性研发和突破性创新的重要基地,大学重点实验室承担基础性研究,企业专心于应用基础研究,承担科技成果向现实生产力转化的任务,政府提供经费和金融、税收政策支持.美国是世界上研发资金投入数额和比例最高的国家之一.美国政府积极探索科技投入的有效方式,选择投入重点,建立有良好回报的科技投入机制.在引进和留住人才方面,可以效仿美国:(1)出台“人才计划”.针对我国科技发展的要求,引进优秀的外籍人才;(2)提供良好的环境,吸引大批全球顶尖的人才来华工作,来成都工作,让他们感到中国是能够充分发挥他们能力的地方;(3)邀请各学科世界顶尖专家联合研发科技项目.同时,要为专业技术人才营造良好的科研氛围,要大胆尝试、宽容失败.另外,成都市应当利用在蓉高校的人才和科技优势,在成都打通政产学研用协同创新通道,建设高质量的大学科技园,依托四川大学、电子科技大学、西南交通大学、西南财经大学、四川音乐学院等在蓉高校打造环高校成果转化区,促进更多科技成果在蓉转化.

### 参考文献

[3]王海峰,罗长富,李思经.关于青年科技创新人才成长的思考与对策[j]中国科技论坛,2014,(3)



## 专业技术人才报告篇四

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。“国以才立，政以才治，业以才兴”。进贤县作为南昌特色经济板块，欠发达农业县区要实现科学发展、加快发展，人才问题显得格外重要。按照深入学习实践科学发展观活动安排，我们围绕“加强人才队伍建设，为县域经济又好又快发展提供有力支撑”的课题，通过采取实地考察、座谈、走访等多种形式，深入县乡镇、卫生、文化、建设、教育、工业企业、科技、人事等部门开展调研，广泛征求有关方面对我县专业技术人员人才发展问题的意见和建议。调查中我们深感：专业技术人才的严重短缺，已经成为影响我县经济社会快速健康发展的重要因素，加强专业技术人才队伍建设已经刻不容缓。

### 一、我县专业技术人才队伍建设基本情况

近年来，县委、县政府大力实施“科教兴县、人才强县”战略，充分发挥人力资源的潜在优势，全县人才队伍建设取得了初步成效，为推动进贤经济社会又好又快发展、全面建设小康社会提供了坚强有力的人才保证和智力支持。

(一)人才工作环境逐步改善。近年来，我县专业技术人员社会地位明显提高，基础条件逐步改善，成长环境逐渐优化。县委、县政府认真贯彻落实中央、省市有关人才问题的文件精神 and 《江西省人民政府关于加强人才队伍建设的若干意见》，下发了《进贤县加强人才工作的意见》，成立了县人才工作领导小组，组织部专门成立了人才工作科，着力推进人事制度改革，建立人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低和公开、公平、公正的选人用人制度，提高各类人员的素质。

(二)人才总量稳步增长。近年来，由于加大人才使用政策宣传力度，使得用人机制多样化，初步形成了尊重知识、尊重

人才的良好氛围。县委、县政府加大了对优秀人才的招引力度、大专院校人才引进力度和现有人才的培训力度，人才总量呈逐年增加趋势，人才结构不断优化。

(三)人才市场运作逐步完善。我县人事、劳动部门近年来一方面抓人才培养和引进，一方面抓人才交流和输送，在人才市场运作方面做了大量卓有成效的工作，取得了较好的效果。

据调查统计，截止20xx年底，全县人才队伍总量达到43072人，人才占人口总数比例为5.4%。其中：党政人才2139人，研究生学历39人、本科学历840人、大专学历997人；企业经营管理人才3735人，专科以上学历达到43%；专业技术人才9837人，高级专业技术人才938人、中级专业技术人才4559人、初级专业技术人才4340人；技能人才15419人，技师8人、高级工567人、中级工587人、初级工1131人；农村实用人才11942人。20xx年，全县人才需求状况。事业单位650人，其中研究生5人、本科生246人、大专生388人、大专以下8人；企业单位85人，其中博士1人、硕士15人、本科41人、大专13人、大专以下15人。

## 二、我县专业技术人才队伍存在问题及原因分析

### (一)存在的问题

1、人才总量仍然不足。近三年，我县面向社会招录具有大学本科以上学历的年龄30周岁以下的公务员145人、村官19人、“三支一扶”人员62人；县教育、卫生系统面向社会招收各类专业技术人才416人；各规模企业高薪聘请了博士6人，硕士10人。专业技术人才虽有增加，但与发展的要求相比，缺口仍然很大。截止20xx年底，全县人才队伍总量43072人，占人口总数比例只有5.4%。县规模工业企业现有员工18000余人，但有相应职称的专业技术人才不足1000人。教育系统在编6280人，按师生比例计算，缺口400人左右。文化系统下属8个事业单位专业人才总量30人，所占比例仅为10%左右，

急需引进文物管理、建筑绘图、编剧编导等方面的人才。

2、人才结构不够合理。一是地理分布不均。占全县总量70%的专业技术人才大多集中在县城。乡镇人才较为缺乏。如乡镇卫生院专业技术人员很少，有些卫生院居然找不到合格的执业医师，老百姓不信任卫生院，有时即使看个感冒也要跑到县城医院来，对“看病难”问题提出新的挑战。教师都集中在县城及周边乡镇，致使这些地区学校严重超编，而北面偏远乡镇则编制未满足。二是行业分布不均。目前全县工业企业单位在岗专业技术人员中，其中建筑安装、医疗器械、烟花鞭炮等行业总量大，而社会服务业、综合技术服务业占的比例很低。只有军山湖大酒店、金鼎大酒店有少数专技人员。三是单位分布不均，教育、卫生和党政群机关人才相对集中，占全县人才总量的75%，而从事实际经济活动的人才，尤其是企业经营管理人才更少。尤为值得一提的是，专业人才年龄偏大，没有形成良好的替补梯队，存在青黄不接的现象。

3、高层次人才短缺。全县专业技术人才9837人，高级专业技术人才938人，不足10%，低于全国平均水平，且大都集中在卫生、教育系统，工程技术系列的高级人才相对较少。目前，我县卫生系统有专业技术人员1720人，具有高级技术职称的人员68人，占4%，中级技术职称人员403人，占23.4%，初级和初级以下职称人员1249人，占72.6%。教育系统人才总量6280人，具有高级技术职称的人员268人，占12.3%，中级技术职称人员3779人，占60%，初级技术职称人员1391人，占22%。

4、人才流失较为严重。虽然我们在吸引优秀人才服务的工作上做了大量的努力和尝试，也取得了一定的成绩。但由于种种原因，人才一方面流失严重，另一方面又难以招引。我县曾是江西工业十强县，在过去的几十年中培养出来了大批优秀人才，由于企业改制等原因，这些人才外出谋生发展，人才流失比较严重。在前几年的公开招考中，我县部分单位部分专业如畜牧兽医等，因报名人数太少，达不到招考比例，

不得不取消开考。欠发达的县情，决定了我县容人环境的不优，高级人才虽有引进，但因为他们离妻别子，加之生活单调，缺乏交流平台，年青的长则1-2年，短则1-2月，年长的也多难久留。再者有部分企业中，管理人员和技术人员中多有裙带关系，这也影响了企业正常的招人引人秩序。

## (二)原因分析

1、重视人才理念不新。不少单位的领导对人才重视不够，没有把人才工作纳入到工作发展计划中去，存在着重设备更新，轻人才引进；重眼前效益、轻人才培养的现象。部分单位虽然在思想上已经一定程度地认识到人才的重要性，但在现实中并没有真正重视人才、重用人才。在具体职位安排、增资加薪、奖金发放和福利待遇方面仍然重资历、轻业绩，重文凭、轻水平。在企业用人问题上，不少民营企业还是任人唯亲，对外来人才不放心、不放手，使人才难以施展才华。当然，也有一些单位处于无可奈何的局面，想要的专业技术人员要不来，退伍军人安置又不能不要，处境有些尴尬。

2、集聚人才环境不优。调查显示，我县引进人才、留住人才难，最重要的因素是综合环境差，并非待遇低下。进贤目前来看还是存在发展不够，总量不大的矛盾，存在基础不牢、投入不足等制约。因此人才发挥作用的平台少，吸纳和集聚人才的能力不强。同时由于经济欠发达、区位上没有优势，我县干部职工的工资待遇普遍偏低，生活环境落后于经济发达地区，自然而然“人往高处走，水往低处流”。县畜牧局20xx年从大专院校双向选择招聘3名专业人员，由于该单位待遇较差，其中2名未上班，1名半年后辞职。

3、使用人才机制不顺。一是人才管理机制僵化。表现为进口不通、出口不畅。由于事业单位控编控岗，造成专业技术人才队伍青黄不接，后备力量明显不足。而且我县退伍军人安置多补充到事业单位，其中绝大部分专业不对口，不能充实到技术岗位，大多基本上已经实现“军管”。同时，由于种

种原因，干部终身制、提拔容易降职难的现象始终未能打破，真正凭品德、知识、能力、业绩作为衡量人才标准，真正做到公正选人、科学用人的机制尚未形成，整个队伍缺乏生机和活力。二是企事业单位人员享受福利待遇标准差距较大，不利于人才向专业岗位转移。

### 三、加强专业队伍建设的建议及对策

针对以上人才工作中存在的三方面制约，有关部门要切实转变观念，创新思路，强化举措，不断提高专业技术人才工作整体水平，为实现又好又快发展提供有力的人才保证。

(一)更新人才观念，加强人才工作领导。国以人兴，政以才治。当今社会的竞争，归根结底是人才的竞争。在新时期，人才工作尤其需要进一步解放思想，用全新的思想观念引领人才队伍建设。要牢固树立人才资源是第一资源的观念，自觉把人才工作摆在党委和政府各项工作的突出位置，制订人才工作规划，研究解决人才工作中的问题，努力营造尊重知识、尊重人才，鼓励创业、激发创造的良好氛围。要牢固树立“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份”的观念，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才、使用人才的主要标准，不拘一格选人才。对于高层次人才，特别是在校博士、硕士的引进要打破框框，放手引进，放心使用。要牢固树立大力加强人才资源能力建设的观念，增强紧迫感和危机感，把人才资源建设作为摆脱贫困落后状况的一个重要抓手，坚持党政领导人才、专业技术人才、企业经营管理人才、高层次高技能人才和农村实用人才五支队伍一起抓，推进人才资源整体性开发。同时，要教育引导干部群众更新择业观念，鼓励更多的进贤高校毕业生回乡就业。

(二)创新工作机制，优化人才发展环境。人才工作的‘活力，根本在于体制机制。当前人才工作中存在的问题，归根到底还是体制性障碍和机制不健全问题。要坚持以改革创新精神，构建党管人才新格局。通过大力推进人事制度改革和管理体

制创新，努力消除人才成长和发挥作用的体制性障碍，最大限度地释放蕴藏于人才队伍的潜能，使人才工作在创新中不断获得新的生机与活力。作为经济欠发达、环境相对落后的地区，要以更灵活的政策，更大的投入，更宽松的环境来吸引人，留住人。要加大城市建设力度，加强城市设施配套，做大城市规模，做优城市环境。针对容人难的问题，可以设立专家楼，为专家交友、交流搭建平台，同时配套各类娱乐服务设施，对专家实行公寓化管理。要舍得下本钱，用精力，投感情，真正做到用感情留人、用事业留人，用待遇留人。要加大政府投入。由各级财政负担的专业技术人员工资应坚持按时足额发放，确保基本生活待遇。要根据《南昌市科技投入条例》的有关政策规定，按当年财政预算支出1.1%的比例落实好科技三项经费投入。对于做出突出贡献的专业技术人员，要设立专门奖励基金(如科学技术奖励基金、文学艺术奖励基金、教育奖励基金等等)，进行重奖。

(三)加强教育培训，提高人才队伍素质。要建立立体化的人才培育格局，为人才终身学习提供良好的条件;逐步建立财政、单位、个人三方负担的教育投入机制，进一步加大培训投入的力度，定期组织各类人才到党校进行理论培训，并有组织地将优秀人才选派到有关科研院所、高等院校、大型企业、跨国企业进行培养锻炼，提高掌握先进管理知识、熟悉国际惯例、追踪先进技术的能力;以现代远程教育为依托，实施个性化、菜单式的继续教育，并建立相关评估体系;要加强对高层次人才的自主培养，着眼经济全球化、人才国际化的需要，抓紧培养一批关键领域的学科带头人和工程技术的将才;以重点项目、优势资源和特色产业为平台，组织实施一批创新型人才培养工程;要以增加总量、改善结构、提高能力为目标，着力培养造就一大批农村实用人才。在培养教育中，既要重视有所成就的人才，更要关注具有潜力的人才，建设人才梯队，搞好人才储备。

(四)搞活人才流通，调优人才队伍结构。一要完善人才流动配置政策。实行人才结构的战略性调整，充分发挥组织人事

部门的宏观调控职能，针对我县绝大多数专业技术人才专业不对口，学非所用的现状，强化人才奖励政策、优化人才服务政策；重点抓好双向选择制度、分配激励制度、流动用人制度、执业资格制度、岗位管理制度等，促进人才资源的最佳配置。对在艰苦行业、困难地区工作的专业人才，在职级评定、职务晋升、福利待遇等方面实行倾斜，鼓励和支持机关干部中优秀技术人才、经营管理人才以及有一定门路和经济头脑的干部离职到企业任职、领办或创办经济实体，鼓励和支持城镇中小学教师到乡镇、乡村任教。同时，放宽高校毕业生来我县的就业政策，储备优秀年轻人才。二要建立有利于人才流动的绿色通道。要加快无形人才市场建设，推动人才市场信息化，加快人才信息网和数据库建设，充分发挥市场机制在引才、集才、聚才方面的作用，实现人才信息资源互通共享。三要改革用人机制，实行政企分开、政事分开，强化企事业单位用人自主权。严禁非专业人员进入业务部门(单位)工作。建立凡进必考、竞争上岗、能上能下的选人用人机制。按照“公开、公平、竞争、择优”的原则，公开招考、按岗聘用、竞争上岗。逐步完善专业技术职务聘任制度和执业资格制度，推行人才社会化评价、制定政策，促进人才评价体系的规范化、科学化，真正落实用人单位职务自主聘任，实现职务能上能下。对业绩能力突出的人才，不受学历、资历、外语条件限制，可申报相应的专业技术职务任职资格；对事业单位业绩能力突出的人才，适当放宽职称聘任职数限制，为优秀人才脱颖而出创造条件。

## 专业技术人才报告篇五

在过去的一年中，在分厂领导车间领导的帮忙带领下，经过了工人同事的共同奋斗，和经过了自我的积极努力，作为职工的我顺利的完成了自我的工作。在岁末之际，我就应就一年以来的工作做一下认真的总结。总结自我在过去一年的得与失，总结一年以来的酸甜苦辣，总结自我明年该如何去做的更好。以下便是我对自我今年的工作总结：

我热衷于本职工作，严以律己，遵守各项厂规制度，严格要球自我，摆正工作位置，时刻持续“谦虚，谨慎，律己”的工作态度，在领导的关心培养和同事们的帮忙下，始终勤奋学习，积极进取，努力提高自我，始终勤奋工作，认真完成任务，履行好岗位的职责。坚持理想，坚定信念。不断加强学习，牢固自我的工作技术！

每一个好的员工都应对自我的工作认识清晰，熟悉和熟练自我的工作。要有对机器工作操作的了解，也要有对发生故障的应变潜力，完成领导给予的各项任务。但由于自我的潜力有限，不能做到一丝不差，所以自我在工作过程中也有许多不足和缺点，对机器的原理和工作技巧还稍欠缺，但这些会让我更加努力的工作，谦虚谨慎的向别人学习，尽可能提高自我的工作潜力，使自我在自我的岗位上发挥到最大的作用，更快更效率的完成自我的本职工作，也能使公司获得做大的效益，这样我的做的和收获的也能到达一个平衡，使我更加有动力，更有自信的工作。

和其他同事的人际关系也很重要，因为一个人的潜力有限，每件事的成功都是靠群众的智慧，所以和同事们团结在一齐才是成功完成领导交给的工作任务的前提，这一点不仅仅事工作，平时的生活中也事如此，所以团结其他同事不仅仅是个人的事也是一种工作的义务！我会履行我的义务，锻炼培养自我的交际潜力。

对于过去的得与失，我会汲取有利的因素强化自我的工作潜力，把不利的因素在自我以后的工作中排除，一年的工作让我在成为一名合格的职工道路上不断前进，我相信透过我的努力和同事的合作，以及领导们的指导，我会成为一名优秀的员工，充分发挥我的社会潜力，也感谢领导给我这一个适宜的工作位置，让我能为社会做出自我应有的贡献。

一年来，我做的已经是最好了，我相信在今后的工作中，我还是会继续不断的努力下去。虽然一年以来，我的工作还是



有所瑕疵，但是这是无法避免的，因为谁也不是圣人，出错是在所难免的，所以我不会过多的苛求自我。但是我相信，只要我在岗位上一天，我就会做出自我最大的努力，将我所有的精力和潜力用在工作上，相信自我必须能够做好！

## 专业技术人才报告篇六

第一条为稳定全市在岗高层次人才队伍，加强专业技术人才队伍建设，有效激励专业技术人才最大限度发挥作用，结合我市实际，制订本规定。

第二条本规定所称在岗高层次人才，是指在高等院校、高职高专、中等专业学校、科研院所和企事业单位(不含参照公务员管理的事业单位)已聘用人员中具有副高以上职称的专业技术人才(含低职高聘人员)。

第三条要牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，切实贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，努力营造高层次专业技术人员成长创业的政策和舆论环境。各地各单位要为高层次人才提供良好的工作、学习、生活条件，在全社会形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好导向。

第四条专业技术人才实行岗位工资制，其绩效工资与业绩、贡献挂钩。档案工资与实际工资相分离。用人单位对重要岗位或作出突出贡献的专业技术人员每月给予一定的岗位补贴。正高职称每月可给予600-1000元的岗位补贴，副高职称每月可给予400-800元的岗位补贴。

第五条允许企事业单位返聘具有专业功底和实践经验的已退休副高级以上职称的专业技术人才，其工资报酬由聘用单位与个人协商确定。

第六条企事业单位要为高层次人才专业技术人才专业进修、学术

交流、科研开发、科技攻关等创造良好的条件，提供便利。高层次专业技术人才因公外出期间的业务费用，如交通费和信息资料费等，用人单位应予报销。

第七条企事业单位要鼓励和支持高层次人才参加继续教育。对我市有突出贡献和急需的人才，经申报同意后，可从市长人才资源开发专项资金中给予一定的补贴。

第八条企事业单位要关心高层次人才的身心健康，严格执行带薪休假制度，每年定期组织外出学习和考察、疗养活动。

第九条高层次人才配偶无职业或在困难企业工作的，由政府有关部门落实优惠政策，支持其自谋职业或优先推荐到经济效益较好的企业工作。优先安排子女就业或入学(托)。

第十条用人单位必须为在岗高层次人才办理医疗保险、基本养老保险和失业保险，同时可为其建立补充养老保险帐户，保险数额由用人单位根据实际贡献自主确定。

第十一条已实行住房货币化补贴的单位对没有住房的高层次人才在购买商品房时，可给予不少于5万元的补贴。

第十二条对评为省特级教师和市管以上专家的子女在参加本市事业单位招聘考试中，可享受奖励加分。

第十三条高层次人才流动坚持“人尽其才、来去自由、出入方便”的原则。由本地培养、引进的副高以上职称人员、享受政府津贴和被评为学术技术带头人的，应与用人单位签订服务合同。如劳动者违反服务期约定，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。如用人单位违反服务约定，应按照《中华人民共和国合同法》的有关规定支付劳动者经济补偿。

第十四条对高层次专业技术人才作出突出贡献和工作实绩的，由市政府授予荣誉称号，并给予一定的物质奖励。

第十五条本规定自印发之日起施行。

## 专业技术人才报告篇七

中国现代化建设对人才的迫切需要是邓小平引进人才思想产生和形成的客观条件。下文是引进专业技术人才的请示，欢迎阅读！

xx区人力资源和社会保障局：

企业的基本情况(包括规模、纳税等)

例：\*公司是\*年成立的高新技术企业，于\*年\*月在中关村科技园丰台园区注册。公司主要(生产、经营、开发)的项目种类。公司生产、经营、开发项目的规模和经济效益、税收情况。

现有人才队伍基本状况及紧缺人员情况

例：\*公司内设\*部\*室，下设单位\*个，分布在\*个省，分别为\*、\*、\*等\*个城市。公司共有\*名员工，其中管理人员\*名，专业技术人员\*名，其他人员\*名，并详细描述公司对人才的需求情况。

申请引进人才的基本情况及引进的理由，要突出人才的特点和对本单位工作所能发挥的作用。

例：\*同志，性别，\*年\*月出生，政治面貌(党员、团员、群众)，已(未)婚。该同志\*年\*月毕业于\*大学(学院、学校)\*专

业，取得了(研究生、本科)学历，(博士、硕士、学士)学位，注明(全日制普通高等教育、高自考、成人教育)。毕业后分配到\*单位工作。于\*年取得了\*职称(写明具体职称名称)。该同志于\*年\*月到我公司工作，人事、档案关系在\*省、\*市(县)\*单位，户口所在地\*市\*派出所。(下面叙述引进人才的特点、已取得的成果及对现单位发展起到的作用及做出的贡献)。

配偶及子女基本情况，是否随调、随迁。

例:\*同志其配偶\*同志，于\*年\*月毕业于\*院校，\*学历(全日制普通高等教育、高自考、成人教育)，\*职称，现在\*单位，系干部身份(工人身份)，已在我区找到接收单位，申请随调；其子(女)，\*\*年出生，现在\*学校读(小学、中学、大学)，申请随迁。

提出引进的申请。

例:根据我公司对人才需求的实际情况，特提出引进\*同志的申请，现将有关材料一并报送，望有关部门给予支持。

以上请示妥否，请批示。

区领导:

结构不尽合理，尤其缺乏临床医学、检验学、助产护理学等方面的专业技术人员。为加快区医院标准化建设，使之真正发挥在全区三级医疗卫生服务网络中的龙头作用，建议在医院编制范围内(区医院编制130人，现有在编人员115人)，引进郑国阳等5位同志(见附件)，充实区医院医疗技术力量。

以上请示当否，请批示。

县人民政府:

20xx年12月，全县部分事业单位公开招聘工作人员，在县委、县政府的关心下，同意我局公开招聘3名关于地质工程、勘查技术与工程、计算机科学与技术方面的专业人才。目前，该项工作已进入最后考察阶段，由于我局公开招聘的地质工程和勘查技术与工程两岗位报名人数不足被取消开考，鉴于我局急需地质矿产专业人才，在公开招聘过程中有一名上栗县籍叫黄波的同志(简历附后)主动与我局联系。据了解，该同志20xx年7月毕业于东华理工大学资源勘查工程专业(大学本科)，目前在安徽省地质矿产勘查局332地质队从事地质矿产工作，事业干部编制，有近三年的野外地质找矿经验，专业技术过硬，工作积极肯干，深受单位领导和职工的好评。目前，黄波同志有强烈的意愿回家乡工作，并为家乡建设发挥一技之长。经局党组研究，今特呈文，恳请县人民政府考虑我单位专业技术人员紧缺等实际情况，将黄波同志调入我单位工作。

妥否，请批示！