

2023年海外人才引进报告查 农业人才引进调研报告(精选5篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。报告的格式和要求是什么样的呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

海外人才引进报告查篇一

人才工作是一项基础性工作，也是一项战略性工作。几年来，曹县县委、县*认真落实国家、省、市人才工作会议精神，坚持“人才资源是第一资源”的理念，坚定不移地实施人才强县战略，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，大力加强党政人才、专业技术人才、高技能人才、企业经营管理人才和农村实用人才队伍建设，为全县经济社会发展提供了坚强的人才保证。

目前，全县共有各级各类专业技术人才3515人。其中：党政人才546人，占人才总数的；专业技术人才1861人，占人才总数的；企业经营管理人才290人，占人才总数的；高技能人才1315人，占人才总数的3%；农村实用人才376人，占人才总数的。全县约每3100人拥有人才2人。

绝大多数人才相对集中在县城、开发区和乡镇驻地，而在农村，人才数量偏少。从事一线生产第一、二产业的人才偏少，在一定程度上制约了工农业生产的发展。现有人才相对集中在教育、卫生、党政群系统，处于经济建设一线的人才所占比重与实际需要相比偏少。高技能人才严重短缺。

（一）高度重视人才工作。

围绕实现我县经济社会发展目标，谋划推进人才工作。组建

了人才工作机构，成立了由宣传部、*部等22个成员单位组成的县人才工作领导小组，并将办公室设在县委组织部；筹备召开了全县优秀人才表彰大会；结合我县实际，科学建立了五类人才三级信息库，并将各系统人才录入微机，实行动态管理。

（二）建立人才工作框架。

为加强人才队伍建设，较为系统地制定出台了《关于进一步加强人才队伍建设的意见》、《曹县人才开发十年规划》、《曹县优秀人才评选表彰办法》等各项配套制度，内容涵盖党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才等多个范畴，对人才的培养、选拔、引进、使用、激励、服务等各个环节都作了规定，增强了我县人才工作的操作性和实效性。

（三）确立“一三五六”人才工作运行体制。

我们在深入调查研究、认真分析全县人才现状的基础上，认真贯彻全国人才工作会议和省、市人才工作会议精神，结合曹县实际，提出并确立了“一三五六”人才工作运行体制。即：营造一个良好环境，抓住三个关键环节，努力建好五支队伍，逐步建立六种机制。

（一）营造一个良好环境。各级党委和组织、人社部门要变“管人”的观念为服务的观念，把人才工作的重点更多地放到搞好服务上来，努力营造强大的社会舆论环境、宽松的政策法制环境和优越的工作生活环境，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氛围。

（二）抓好人才工作三个环节。一是大力加强人才培养工作。对党政人才要着力培养驾驭全局、科学决策、开拓创新的领导和行政能力，对企业管理人才要着力培养勇于开拓创新、追求卓越品质的管理营销能力，对专业技术人才要着力培养

技术创新、研发应用能力和良好的职业道德。按计划选送一批有培养前途的中青年专业技术人才和经营管理人才，到大专院校、科研单位或国外去深造。二是积极引进急需人才。树立“不求所有，但求所用”的引才思路，采取“客座教授”、“星期日工程师”等方式，积极引进高新技术产业、支柱产业、新兴产业、重点工程、高效农业等重要领域所急需的高层次人才。三是要做好我县现有人才的整体开发与综合利用。针对目前我县现有人才中存在的“学非所用，用非所长”的不合理现象，每年在全县开展一次大规模人才自荐活动，本着“工作需要，本人自愿”的方针进行大力调整，实现人尽其才，才尽其用。

（三）坚持五支队伍一起抓。以分级分类管理为基础，坚持党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才五支队伍一起抓，努力形成门类齐全、梯次合理、满足我县经济社会发展需要的宏大的人才队伍。一是储备一批人才。县、镇两级建立人才储备基金，每年从愿意在曹县工作的应届本科以上学历毕业生中，选拔100—200名储备人才，根据所学专业分别输送到机关、企业和农村。二是掌握一批各类人才。认真开展调查摸底工作，对高新技术企业、上缴税金在50万元以上企业、职工在500人以上企业的董事长和经理以及全县取得中、高级以上职称的技术人员和高技能人才建立档案，实施动态管理。三是表彰一批优秀人才。每年在全县开展一次大的评选活动，评选树立一批优秀干部、优秀企业家、优秀专业技术人才、优秀高技能人才，并进行广泛宣传，在全县逐步形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。

（四）逐步建立六种机制。遵循人才资源开发规律，坚持市场配置人才资源的改革取向，加强和改善宏观调控，逐步建立符合人才成长规律和人才资源开发规律的人才培养机制；科学的社会化的人才评价机制；有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选拔任用机制；制度健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才合理流动机制；与工作业绩相联

系的人才激励机制；与社会主义市场经济体制相适应的人才保障机制。

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、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，用于人才培养的资金不足，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。特别是一些优秀企业骨干和专业技术人员流失现象尤为突出。各行业高技能人才奇缺，特别是高层次、创新型、复合型人才严重缺乏。

2、观念不新，在人才的认识和使用上还存在一定偏差。很多单位和部门领导往往注重项目和资金的引进，对人尽其才、用其所长认识不足；有的单位领导只重视人才拥有、不重视人才开发，或是只重视使用人才、不重视培养人才，对一些骨干人才，只知道使用，不注重培养提高。凡此种种，导致人才综合开发使用效益还不高。

3、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为薄弱，在市场竞争中处于弱势。同时，对农村实用人缺乏较为完善的组织、开发、管理机制。

1、加强人才发展前瞻性研究。一要不断深化对人才工作的理论研究，把理论研究和当前各项重要工作的实际紧密联系起来，着重研究带全局性、战略性的重大问题和广大农民群众关心的热点、难点问题，分析新情况，把握新特点，理出新思路，不断提高工作的科学性、预见性。二围绕曹县经济和社会发展对人才的需要，研究制定曹县下步人才规划纲要，初步搭建起曹县人才队伍建设总的政策体系框架，对各类人才队伍建设的目标任务，提出具体政策和相关配套措施。

2、设立*津贴。每年从各类人才队伍中评选出10人左右“有突出贡献”的拔尖人才，每年表彰一次。对其实施一系列的优惠政策，如在管理期内给予一定数额的*津贴、定期安排健康体检等等。同时，制定出台“有突出贡献”的拔尖人才奖励办法。

海外人才引进报告查篇二

7月2日，乌达区*组织部分专委会成员、部分*委员，对乌达区中心医院近年来的医疗服务工作情况，进行了实地查看、听取汇报、召开座谈会等形式的调研。参加调研的人员对中心医院在医疗服务工作中的服务质量、药品价格以及其托管的社区卫生服务中心等诸多的问题，听取了医院领导的答复和解释。现将调研情况报告如下：

乌达区中心医院原系乌达矿务局总医院，始建于1959年5月1日。医院占地面积6万*方米，是一所综合性二级甲等医疗机构。20xx年3月，按照《乌达区医疗卫生机构委托管理协议书》约定，在“体制不变、公益性不变、现有人员身份不变”的基础上，交由乌海市樱花医院有限责任公司委托管理。

医院现编制床位320张，职工354人(其中原乌达矿务局总医院留用人员209人，区人民医院留用人员13人，外聘卫生技术人员132人)，设有职能科室8个、临床科室14个，医技科室7个。管辖巴音赛、三道坎、五虎山、梁家沟、苏海图、滨海(正在兴建)、新达(医院预防保健科兼)乌兰淖尔8个社区的卫生服务中心。

目前，医院年收入约为5000万元，年出入院病人约为5000人次，日门诊量约为300人次，承担着为乌达地区14万常住及流动人口提供医疗卫生服务的重任。按照《乌达区医疗卫生机构委托管理协议》约定，5年内乌达区中心医院将建成三级综合医院，并达到自治区西部地区同行业中的先进水*。

调研人员从调研中了解到，中心医院自成立以来做了大量的、有益的工作，但也存在着诸多的不足与问题，主要为以下问题：

(一) 医疗设备、设施问题

现有的大型医疗设备陈旧、老化，对重大、疑难病患者由于缺乏先进的检查和诊断手段，不得不将患者转到外地医院诊治，从而加大了患者与家人的经济负担，也造成了患者就医困难的现状。

缺乏必要的急救设备，现中心医院共有2辆救护车，其中1辆行驶已近20万公里，车况较差，难以满足医疗急救和突发卫生事件任务的需要，需要尽快配置3辆救护车以及车上所配备的急救设备。

没有污水处理设施和焚烧炉，目前，中心医院还没有污水处理系统和医疗废弃物焚烧炉，因此医院的污水处理和医疗垃圾的处理，已成为制约医院正常工作的难点和重点问题。由于这个项目属于基础设施建设项目，所以*应对医院污水处理和医疗废弃物的处理给予投入。

急需建设感染性疾病科室，继2003年非典之后，到今年的甲型流感的传播，我国突发公共卫生事件频发，而乌达区中心医院作为二级甲等综合性医院，设置感染性疾病科室已成为形势和现实的需要。

(二) 医务人员的培养问题

没有形成医院发展所需的人才梯队，现有的医疗工作人员均为以前培养出来的，而且，由于待遇问题，造*才流失严重。因此，随着医疗卫生服务工作的发展，需要不断的选派卫生技术人员出去培训学习，而经费的缺乏，成了制约人才成长的主要因素。

人才引进工作受限，在急需的人才引进上遭遇编制问题，即事业编制问题。因为*在医院引进人才上，没有实行与其他事业单位同等的待遇和条件，如事业编制、工资待遇、购房补贴等，使人才不能够引得进、留得住用得上。

(三)经费投入严重不足问题

医院和社区卫生服务中心投入严重不足，乌达区8个社区卫生服务中心，由于基础条件差、技术力量匮乏，且又属于公益服务的性质，因此，根据现在的条件，很难做到自负盈亏和自收自支。所以社区卫生服务还需*加大投入力度，以及人才的培养力度，才能承担起社区卫生服务的任务。

急需建设120急救站，乌达区中心医院120急救站，隶属于乌海市120急救指挥中心，也是我市公共卫生服务体系的重要组成部分，而由于缺乏经费的原因，所需急救设施设备难以购置，已严重制约了120急救站功能的发挥。

(四)落实非公立非营利性医疗机构相关政策的问题，根据《*中央、*关于深化医疗卫生体制改革的意见》的相关规定，对非公立非营利医疗机构给予投资和补助，给予中心医院基本建设、设备购置、重点发展学科、公共卫生服务等经费上的投资或补贴，以及由政策原因造成的经营性亏损。

2、对于影响医院后续发展的医务人员的培养问题，给与政策性扶持，切实解决引进人员的障碍，如事业编制、工资待遇、购房补贴等政策性待遇，使人才能够引得进、留得住用得上。

3、加大对社区卫生服务中心的投入，在保证其公益性质不变的情况下，解决其医务人员和设备、设施问题，使其真正成为解决老百姓看病难、看病贵的一条有效的途径。加大对医疗服务事业的投入，使其在公共卫生服务中和处置突发卫生事件中，发挥出应有的作用。

4、切实落实好非公立、非营利性医疗机构相关政策的问题，按照*中央、*关的相关政策规定，对非公立非营利医疗机构给予投资和补助，解决其基本建设、设备购置、、重点发展学科、公共卫生服务等经费上的投资或补贴，以及由政策原因造成的经营性亏损。

海外人才引进报告查篇三

由于城乡收入差别巨大，社会资源分配和公共产品提供不公*，以及“市民”优越于“农民”的传统观念，造成农村人才工作陷入困境，很多地方出现“青黄不接”后继无力的人才匮乏状况。

1. 人才总量不足。基层各行业特别是*、教育卫生、农业技术等部门广人才严重缺乏。

2. 人才断层与流失现象严重。当地青年人才留不住，大部分流向了沿海等发达地区务工外，国家培养出来的农业技术和管理人员很少有人自愿到农村工作。

3. 人才资源分配不均衡。由于不同地域的经济发展、工作环境、生活待遇差距较大，出现县内优秀人才向经济发达的城市流入。

4. 现有人才素质不高。高学历、高职称人才比例严重偏低，具有大学本科及以上学历的农村人才及其匮乏。现有人才知识结构也非常单一，缺乏信息技术、市场经济、法律等方面的知识，严重制约了自身的发展。

1. 切实改善农村人才待遇，帮助农村吸引人才，留住人才。对农村人才的待遇给予适当的提高和改善，以地区差、高补贴和优先晋升职称等待遇，促使人才向农村流动。

2. 建立健全农村人才培养机制。加大对新型农民的培养力度，

努力提高乡村级干部的自身素质、管理水*、技术水准。着力培养农村专业人才，通过开设各类培训班，派经验丰富的教师到授课，辅导与农业农村推广相结合，帮助他们成为各地带头创业致富的农村优秀干部和人才。

3. 建立健全城乡人才双向流动机制，促进城乡人才相互流动。要引导人才在区域、城乡间合理的交流与流动，多渠道解决制约农村发展中的人才瓶颈问题。要建立城乡对口帮扶制度，实行对口人才培养。

4. 切实加快农村经济发展，增强农村对人才的吸引力和凝聚力。要通过增加对农村公共基础设施和公共服务的投入，逐步改善农村落后的现状，以增强农村对人才的吸引力。各级*要把基础设施建设和社会事业发展的重点转向农村，省财政要加大农村水利设施建设的投入，支持设施农业的发展，将财政新增教育、卫生、文化等事业经费和固定资产投资增量主要用于农村。

海外人才引进报告查篇四

农村科普工作既是整个基层科协工作的重要组成部分，也是农业和农村工作的一个重要方面，抓好农村科普工作，是提高农民科学文化素养、加快农业科学技术转化、应用水*，促进农业产业结构调整、实现农业发展、农民增收、农村发展的重要途径。

在各级党委、*的高度重视下，在相关部门的积极配合和大力支持、参与下，经过科协系统各组织多年深入细致的工作，农村科普取得了较为突出的成效。主要体现在：

1、农村科普覆盖面扩大，群众普遍受益。

调查表明，农民科技意识普遍增强，新技术、新品种推广更易得到农户接受，农户对引进新品种、新技术更加愿意投入。

农民安全生产、健康生活、食品安全、优生优育、节能环保意识普遍增强，接受新的生产经营和生活理念有较大进步。抵御xxx和封建迷信的能力有较大提高，几乎所有农户都认同科技对产业发展、增产增收、农产品质量和结构调整的重要作用。农村运用新品种、新技术的水*得到很大提高，优良品种的推广应用达到90%以上，新的种养殖、加工技术，新农药、肥料、农机推广应用水*大幅度提高，得到农民的普遍欢迎。农户参加实用技术培训的积极性很高，科技对农村经济增长的贡献超过50%，对农民增收的贡献近40%。每年参加过1次以上农村实用技术培训的农户达50%以上。每年至少得到1种以上科普资料、图书、挂图、画册和其他科普宣传品的农户超过60%。通过广播接受技术指导的农户约占50%。有半数以上农户收看过电视科普节目，有近10%的农户免费得到过赠送的优良品种、肥料、药品等生产资料。据对近些年来科普统计资料分析，各种情况表明，农村科普工作覆盖面有了很大提高。

2、农村科普内容丰富，形式载体多样。

科普内容更加丰富。与现阶段农村发展需求相适应，目前实用技术推广应用普及仍然是农村科普工作的主体，但近年来计划生育、安全生产、医药卫生、质量技术标准、环境保护、知识产权、防灾减灾、节能降耗、*保障、政策法规、公民道德素质、交通城建等知识也进入农村科普内容。实用技术中除新技术、新品种引进推广仍是主要内容外，无公害、绿色、有机农业技术占有相当重要地位，农村科普内容呈现出多样化的特点。

3、农村科普组织发展，队伍不断壮大。

农村科普组织领导体系较为健全。现在科协、科技、宣传、农业、林业、水利等部门都设有专门的职能部门承担科普特别是农村科普工作。党政领导经常参加科普活动，农村科普工作纳入科技进步等工作考核。乡镇科协得以保留，并全部

配齐了乡镇科协*、秘书长，健全了组织体系。每年乡镇科协都要牵头组织大型科普活动2次以上，农民实用技术培训2次以上，编印数十种科普资料。作为农村科普主要载体和*台的农村专业技术协会稳步发展。科普人才队伍也日渐壮大：

一是随着“一村一个大学生”计划的实施，我县近80%的村配备了科普员，这支队伍比较稳定。

二是近年来，获*科协、省、市、县命名的科普带头人近百人、科技示范户近百户他们在农村科普中发挥了积极作用。

三是在农村科普中发挥骨干作用的农民专家科技服务团不断发展。

四是科普志愿者队伍、科普服务小分队不断发展。

五是还有其他一些热心科普工作的志愿者等，对农村科普作出了贡献。

4、农村科普资源整合加大，力量明显增强。

近年来科普经费总体上增加是比较快的，科协科普经费中有70%左右用在农村科普上，农村科普条件设施逐渐改善。

一是场地、设施等整合趋势明显。农村科普培训、活动场所、设施设备与农村党员干部远程教育场所及设施、乡镇、村、农技协的场所设施设备、农村示范教育场所及设施设备共用共享，提高了利用率。

二是农村科普力量协作加强。乡镇科协干部、大学生村官、乡镇农技推广工作人员、农技协技术骨干和农技人才、农村党员干部远程教育工作人员形成合力，在工作上互相协作、配合、集聚成农村科普的骨干力量。

三是部门工作整合明显增强。在党委、*的领导下，科协搞好运作、管理和统筹协调，农村科普纳入了各部门的工作内容，各部门各自承担相应的科普工作，共同搞好农村科普，增强了农村科普力量和影响力。

海外人才引进报告查篇五

尊敬的各位代表、同志们：

大家好！

一、加强党性修养，廉洁廉政

作为一名_干部，我时常提醒自己，要按照^v^员的标准严格要求自己，时刻绷紧廉洁自律这根弦。应常思贪欲之祸，常怀律己之心，常修为政之德。努力加强党性锻炼，牢记党的宗旨，全心全意为民服务。

二、努力学习业务知识，不断提高业务素质和能力

我主动适应新形势下_部门的任务和要求，坚持不懈地学习国家有关政策法规和知识，做到学习有计划，系统性，持之以恒，不断提高工作效率。今年，我积极参加了上级组织的等法律、法规的学习，计算机操作等技能的培训。通过学习提高了自己的思想政治素质，为履行岗位职责、搞好__工作打下了良好的思想、业务技能基础。在今年组织的___，获得“优秀个人”称号。

三、踏实肯干，履行岗位职责

一年来，我始终坚持严格要求自己，努力工作，尽职尽责做好本职工作。在同志们的关心、支持和帮助下，较好地完成了上级交办的任务。

1、做好来访投诉的接待工作。能热情接待，不怕烦琐，耐心细致的解答好来访者的问题。

2、做好管理工作，及时反馈相关处理结果。

3、做好文秘工作。按时收发各种文件，认真收集各类工作信息，及时向上级反映工作情况，确保信息工作按时保质完成。对_及时进行宣传报道。

4、做好档案管理工作。

报告完毕，请领导和同志们对我的工作多提宝贵意见。

述职人：____

20__年__月__日