# 人才建设工作汇报 人才建设工作自查报告(模板17篇)

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2025-01-15

*人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。人才建设工作汇报篇一工作要发展...*

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

**人才建设工作汇报篇一**

工作要发展，人才是关键。我局以“重培养、抓引进、优结构、促激励”为主要思路，立足长远规划、创新用人思路、用活体制机制，充分整合资源、优化队伍结构、激活队伍活力，为全市招商引资和投资促进提供了强有力的人才保障。结合我局工作实际，现将人才建设工作情况报告如下：

我市招商引资、投资促进工作在市委、市政府的关心支持下，针对投资促进重点工作的需求，有针对地引进紧缺人才，并严格按照人才引进相关政策和程序做好引进工作。人才引进方式主要是，先向市上上报人才需求计划，再由市人力资源和社会保障局面向全社会公开招聘相关专业人员。

我们深谙人才的领跑作用，在工作中善于发现人才、培养人才、尊重人才，用人所长、任人唯贤。对各种热爱投资促进工作，具有良好职业素养、突出工作能力和优异工作业绩的人员，本着“公开、公平、公正”的原则，采取领导评议、群众测评、竞争演说等相结合的方式予以选拔和任用，以此推动我市招商引资、投资促进事业蓬勃发展。

我局高度重视人才队伍，尤其针对招商专业人员的培训工作，不断完善培训长效机制。一是与国际知名管理咨询公司仲量联行建立了战略合作关系，充分借力仲量联行的资源优势和专业优势，扩大我市的招商引资影响，邀请仲量联行相关人员对全市招商引资人员进行了5次授课培训，提高招商引资部门专业化技能。二是鼓励专业技术人员不断提高专业学历水平、考取执业资格、提升专业职称级别。三是对专业技术人员的业务水平进行严格考核，不断完善综合能力和绩效考评激励机制。

我局把优化人才队伍结构，充分发挥队伍优势置于首位，从福利待遇、激励机制、工作环境、人文关怀等方面，为人才发挥自身作用积极创造条件，不断完善吸引人才、留住人才的机制措施，有力提升了人才使用效能。但从投资促进部门多年来一直沿袭的体制机制来看，仍缺少吸引人才的优势和条件，如人员力量较薄弱导致的工作强度较大，而福利待遇偏低等问题，这些都迫切需要在发展中不断改革，以更多地吸引人才加入。

**人才建设工作汇报篇二**

20xx年，我县人才工作在州委组织部的精心指导和县委、县政府的正确领导下，认真贯彻落实全州组织、人才和老干部工作会议精神，牢固树立“人才第一资源”的工作理念，大力实施人才强县战略，创新人才工作机制，整合人才工作资源，紧抓宣传、引进、培养、使用等重要环节，着力在强化组织领导、完善落实政策、健全工作机制、加大工作投入等方面下功夫求实效，基础工作得到新加强，重点工作有了新突破，为促进全县经济社会跨越式发展和长治久安提供了坚强有力的政策依据、人才支撑和智力保障。

截止20xx年10月底，玛曲县共有各类人才3586人，其中：女997人；党政人才721人，专业技术人才1108人、企业经营管理人才126人、技能人才734人，牧村实用人才889人、社会工作人才8人；中共党员xx53人。女党员225人；副高级职称的34人，中级职称的220人，初级职称的854人；学历本科以上的44人，本科学历的883人，大专学历的1065人，中专学历的221人，高中以下1331人；30岁以下788人，31—35岁6xx人，36—45岁xx09人，46—54岁595人，55岁及以上xx4人；汉族865人，藏族25xx人，回族82人，其它24人。

1、大力营造人才第一资源理念。

结合深入开展党的群众路线教育实践活动，制定下发了《玛曲县各级干部学习贯彻党的十八大精神集中轮训工作实施方案》、《关于认真学习宣传贯彻党的十八大精神的通知》，编印了《十八大精神培训学习资材》500余本，邀请省委党校教授、县委党校老师和相关部门主要负责人，分4期为对全县612名科级干部进行了集中轮训。各乡镇（场）党委、县直各党（工）委（支部）对科级以下干部职工进行了集中轮训。年初，县委书记对工作在基层一线的10名副高级专业技术人员进行了走访慰问，每人送去慰问金600元，体现了党组织的关爱。充分运用大组工网、玛曲电视台、宣传横幅、组工信息等宣传媒体，广泛宣传“人才强县战略”、“人才是第一资源”的科学人才观和“吸、引、用”三个方面的总体规划，形成了电视上有图像、网络上有内容、组工专栏上有信息的三维宣传模式，营造了尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

2、进一步完善人才工作管理体制。

认真贯彻省、州人才工作会议精神，加强对人才工作的宏观指导和协调。根据县政府机构改革后的政府工作部门，重新调整加强了玛曲县人才工作领导小组，进一步修订完善了《玛曲县人才工作领导小组工作规则》、《玛曲县人才工作领导小组成员单位工作职责》《玛曲中长期人才工作发展规划（20xx年—20xx年）》，提出了加快人才发展的一系列新思想、新要求、新举措，进一步优化人才政策环境，把识才、育才、选才、用才作为首要任务，为做好我县人才工作指明了方向。

3、扎实开展紧缺人才调查摸底工作。

按照州委组织部《关于在全州范围内组织开展20xx年度重点领域急需紧缺人才调查摸底工作的通知》安排，结合我县实际，下发了《关于组织开展20xx年度重点领域急需紧缺人才调查摸底工作的通知》，对全县重点领域急需紧缺人才进行了调查摸底。各重点领域单位对此次紧缺人才统计工作高度重视，认真统计上报了本单位紧缺人才情况，我部进行了详细汇总。据调查统计，全县重点领域20xx年需求人才共83人，按单位类型分，事业单位需求58人；党政群机关需求25人。同社会发展密切相关的事业领域人才需求量较大，如教育、卫生、牧业水利等，其中教育类需求人才18人，卫生类需求人才10人，畜牧科技需要6人。领军人才需求较为迫切。通过座谈了解到，事业单位目前最为紧缺的是处于领军地位、能够引领事业发展的高层次人才。

4、加大培训力度，提高各类人才工作水平。

按照“大规模培训干部，大幅度提高干部素质”的要求，年初对各单位干部教育培训需求情况进行了走访调研，结合需求制定了《玛曲县20xx年干部教育培训工作实施方案》，投入培训经费60万元，着力开展干部教育培训工作。

一是全员培训。举办了党的群众路线教育实践活动专题讲座、党的十八届三中全会精神专题轮训等培训班6期，培训全县科级干部、公务员896人次，提高了党员干部政策理论水平和领导干部执政能力。同时，将1351名干部纳入在线学习范围，确定了专人负责，参学率达98%。

二是主体培训。举办了县直机关党组织书记、乡镇（场）党务工作者、村“两委”正职等主体培训班11期，培训各类干部职工953人次。同时将新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》纳入各类主体培训班，对《条例》的意义、内涵、具体规定等进行了专题辅导，对43名县级干部、12名纪检干部、20名组工干部和2110名干部职工进行了《条例》知识测试，达到了熟悉、了解新《条例》的目的。

三是赴外培训。组织带领400名乡村组干部、牧民党员分4批赴嘉峪关市、阿坝州考察学习基层组织建设、新农村建设、城市建设和特色产业发展，开阔了视野，增长了见识，学到了经验，增强了为民服务的本领。

四是藏汉“双语”培训。以“双千双语”活动为抓手，开展了藏汉“双语”培训，选派57名乡镇、涉牧单位干部参加甘南州第六、七期基层年轻干部藏汉“双语”培训班，选派10名优秀结业干部参加甘南州第一期基层年轻干部藏汉“双语”能力提升培训班。同时，以乡镇为单位大规模组织开展“双语”培训工作，乡镇干部结对学藏语，村组干部集中学汉语活动，每季度乡上测试、年底由县委组织部统一测试。五是上级调训。完成了县处级干部学习贯彻党的十八届三中全会精神轮训班、推进新型城镇化建设专题研讨班等州内外调训任务286人次。选派6名干部赴北京、天津及州直部门挂职锻炼。六是各单位培训。县卫生局分别派送县人民医院3名医务人员到天津市3级医院进行为期一年的临床培训，专业涵盖内科、妇产科、急诊等；8民医务人员赴省级医院甘肃省二院参加急救培训班；畜牧局组织10名畜牧、农机干部赴州参加畜牧系统干部农机推广培训班，学习先进的养殖技术和管理技术。

5、开展送科技下乡活动。

组织科技服务队进村驻户，开展宣讲活动11场（次）举办技术培训班5场，培训牧民党员、致富能手等1300余人次。邀请专家举办了“牧业科技服务下乡”活动暨牧业实用技术专题讲座，共有80多名牧民参加了牧业实用技术专题讲座培训，共接待咨询人员1300余人次。调查畜种群结构1万（只、匹），免费发放畜群体内外驱虫药2、4万片，发放藏汉两文宣传单2200余份，提高了科技服务的实效。

6、更新完善了全县六类人才库。

为了准确的掌握我县现有各类人才基本情况，与9月份安排专人对我县党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才、技能人才、牧村实用人才、社会工作人才信息进行搜集，努力做到了准确更新人才信息，进一步完善《玛曲县“六类”人才库》，截止20xx年10月底，玛曲县各类人才达到3586人。

7、切实加强各领域人才队伍建设。

认真贯彻落实州委《关于进一步加强党管人才工作的实施意见》、《关于加快引进急需紧缺人才的意见》精神，采取“知识引才、产业引进、项目引进、课题引进”等多种模式，有计划地引进畜牧、教育、卫生、文广等重点领域专业技术人才，截止目前，共引进各类人才27名，其中，教师22人，汉语播音员2名，选调生1名，大学生村官2名，有效的缓解了我县专业技术人才紧缺的实际。对6名取得副高级职称的人员办理岗位等级认定手续，并兑现工资待遇；对25名取得中级职称人员已上报县政府待聘；对67名取得初级资格人员进行了聘任。健全完善人才工作联席会议、信息交流、检查通报等工作制度，逐步形成以知识结构、创新成果、发展实绩为核心的人才引进机制，确保人才在我县用得上、留得住。

虽然我们在人才方面做了一定的工作，但与经济社会发展形势对人才工作的要求相比，还有一定的差距和不足，主要表现在：

一是人才行业分布不均，结构性人才严重缺乏，重点行业的学科带头人尤其缺乏，人才积压和人才短缺的矛盾同时存在。在专业技术人员中，近90％集中在教育、卫生，而矿产开发、文化旅游，以及城市管理、工程设计等专业人员满足不了需要。在党政机关和事业单位中，“高学历、低水平，高职称、低能力”的问题，还在普遍存在。

二是人才引进缺乏系统的措施，吸引力不够。我县目前人才引进方面的政策仍沿用以前出台的相关政策，政策陈旧，灵活性不够，在人才引进方面已没有大的吸引力，造成全县经济发展紧缺的人才引不进、留不住。

三是培训资源有限，培训效果有限。目前，我县人才培训主要依靠县委党校，受培训条件的`限制，教学手段较为单一，个别培训没有专业的授课教师，影响了培训质量。

1、强化人才意识，树立科学人才观念。

充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯身份，努力形成人尽其才、才尽所能、能为我用的社会氛围。

2、加大对现有人才的开发培训力度。

针对各类人才的不同特点，采取有效措施加强人才资源能力建设。以提高开拓能力为重点，在培训内容上，区别对象，因材施教；在培养方式上，坚持理论培训与实践锻炼相结合、“走出去”与“请进来”相结合。对专业技术人才的培养，以提高创新能力为重点，深入实施专业技术人才继续教育工程，利用县内教育培训资源，分类、分层次开展以新理论、新知识、新技能为主要内容的培训，围绕中心工作和支柱产业、重点行业对人才的需求，加大人才培养力度，努力建设好高层次人才队伍和实用人才队伍。

3、实施引才工程，壮大充实人才队伍。

从我县的人才需求情况看，单靠自我挖掘和自我培养是不够的，必须大力引进外地人才智力，通过“借脑生财”来不断壮大我县人才队伍实力，为我县经济社会发展提供人才保障和智力支持。

二是数量与质量并重，在引进人才的过程中，要注重质量和效益，确保引进的人才在实际工作中体现应有的价值。

4、创新体制机制，激发人才内在潜力。

一要建立健全人才培养机制。加强人才培养，整合培训资源，以需求为导向适时调整培训内容。

二要建立健全人才评价机制。要按照党政人才重在群众认可，企业经营管理人才重在市场认可，专业技术人才重在业内认可的要求，努力做到客观看人、公正评人、准确识人。

三要建立健全人才选拔机制。深化干部人事制度改革，打破论资排辈等传统习惯，建立公开、竞争、择优的选拔任用机制。四是建立健全人才激励机制。制定和实行有效激励各类人才创业的分配政策，使人才价值在拉开分配档次中得到体现，以此激发各类人才的潜能，促进人才作用的充分发挥。

5、健全目标责任，加大工作力度。

一是按照《中共甘南州委、甘南州人民政府关于进一步加强人才工作的实施意见》的要求，加强各级党政领导班子工作目标责任制和党政领导干部实绩考核体系中人才工作的考核工作，把“一把手”抓“第一资源”的要求落到实处。

二是加强考核检查。加强对工程的宏观指导，认真落实工作报告制度，各部门每半年向县委工作领导小组书面报告人才工作进展情况，并且在每年底对全县各单位实施人才工作情况进行一次全面考核验收。

**人才建设工作汇报篇三**

xxx人才工作服务局:

根据xxx人才工作服务局《关于开展20xx年人才工作预考核的通知》(x人才发〔20xx〕35号)文件要求，为加快推进我市社会工作人才队伍建设，现就有关情况自查如下:

为认真贯彻《xxx市人才工作领导小组成员单位工作报告制度》、《20xx年xxx市人才工作要点》、《xxx市20xx年度人才工作目标责任制考核指标》的通知精神，我局制定了《市民政局20xx年社会工作人才队伍建设工作要点》、《xxx市社会工作专业人才队伍“小高地”(20xx-20xx年)建设规划》、《xxx市民政局20xx年社会工作专业人才队伍“小高地”建设实施方案》。建立健全了市民政局人才工作领导小组。召开局党委会议，研究推进全市民政系统人才工作。安排好年度工作计划，重点就社区工作者人才队伍建设、养老服务机构从业人员、社会工作专业人才队伍建设等工作作出具体部署。

为进一步健全我市社会工作专业人才激励机制，努力建立一支数量充足、结构合理、素质优良的社会工作专业人才队伍，关于社会工作人才队伍建设奖励项目经xxx人才工作协调小组会议审议通过，给予20xx-20xx年参加全国社会工作者职业水平考试并取得社会工作师(中级)职业水平证书的人员，给予一次性奖励补助3000元。xxx市民政局根据要求，组织协调各县(市)区民政局，积极做好资金发放工作。符合发放社会工作师一次性奖励金人员共127人，共发放资金381000元，并于20xx年2月初前完成资金发放工作。9月在全市组织发放20xx年社会工作师一次性奖励，20xx年社会工作师考试合格38人，共发放114000元。

组织开展了以“牢记社工心，建功新时代”为主题的社工宣传活动。通过街头展示宣传展板、发放宣传资料、现场服务咨询等形式，普及社会工作和志愿服务知识，展示社会工作和志愿服务成果，营造社会工作和志愿服务健康快速发展的良好氛围，同时提升社会工作的认知度与认同度，为加强新时代社会工作专业人才队伍建设、促进社会工作事业的发展，打下了基础。此次活动充分展示了社会工作者的专业形象和服务成效，激励鼓舞了广大社会工作者不忘初心、牢记使命，提高社会工作的社会认知度和影响力，在服务国家、服务社会、服务群众、服务行业中更好的发挥作用。

根据《关于实施20xx年度xxx市本级人才项目的通知》(x人才发〔20xx〕128号)精神，为提高社会工作从业人员能力素质，适应社会工作行政管理和专业实物推进的需要，xxx市民政局委托xxx市启航职业技能培训学校在各县(市)区举办全市社会工作者能力提升培训班。各县(市)区民政局与xxx市启航职业技能培训学校共同开展社会工作人才培训工作，截止目前，以培训近八百人，提升了社会工作人才队伍的综合素质。

为促进社区和社会组织建设，创新社会治理、完善社会服务，积极回应和满足人民群众个性化、多样化社会服务需求，提升民生福祉，促进社会和谐，发挥社会组织专业优势，培养社会工作人才。经市政府批准同意，于9月中旬在福建省厦门市举办xxx市社会工作高级研修班，参训人员为xxx市社会工作领导小组部分成员单位人员，各县(市)区民政局分管领导，社区和社会组织具有中级职称的社工师共计48人。通过培训使社会工作者保持良好的职业道德，不断更新、补充知识，提高专业水平和能力，提高服务质量，加强了社会工作人才队伍的综合素质。

为确保政府购买社会工作服务项目安全运行、健康发展，根据xxx民政厅《关于印发20xx年xxx福利彩票公益金社会工作服务项目实施方案的通知》(x民办〔20xx〕40号)精神。20xx年福彩公益金社会工作服务项目主要有“三留守”关爱、社区矫正、贫困人口、困境儿童、三社联动社会工作服务项目，项目以机构为主体，社区搭建支持平台，整合社区资源，为社区带进社会资源。根据社区的入户走访情况，从中发现社区居民的生活、心理、精神、健康等需求，为社区贫困人口、特殊人群、老年人、“三留守”人员、困境儿童、社区矫正人员、涉吸毒人员、城市流动人口等开展个案、小组、以及社区工作，为家庭和个人减轻压力、解决问题，提供专业的技巧和方法。自协议签订之日起，社会组织根据具体项目实施内容与范围，派遣专业社会工作人员进驻项目社区，具体负责项目实施。截止目前，已向承接项目的社会组织拨付总经费的80%，每个项目16万元，10个项目共计160万元。所有项目确定个案工作252个，已完成230个，完成项目需求的91%，服务334人次。所有项目确定小组工作116个，已完成102个，完成项目需求的87%，服务1423人次。所有项目确定社区工作106个，已完成91个，完成项目需求的85%，服务12206人次。所有项目确定社会工作宣传40次，已完成35次，完成项目需求的88%，服务2130人次。社工机构在专业服务方面，满足项目的相关要求，能够按照计划开展工作，为社区提供了为老、为小、残障关爱、社区融入等服务内容。同时社工专业技能和服务意识也在服务过程中得到了提升，使服务流程更加完善、活动内容更加丰富，调动了社区居民的参与热情。社工融入了社区，形成了社工与社区居民积极互动的氛围，取得了较为满意的服务效果。

(一)筹备成立社会工作者协会

社会工作是社会建设和管理的一项基础性、综合性工作。为大力推动社会工作人才队伍建设和社会工作发展，成立xxx市社会工作者协会。协会遵守宪法、法律、法规和国家政策，遵守社会道德风尚，坚持求真务实、以人为本、助人自助、和谐发展的`工作理念，团结和服务广大社会工作者，积极推进xxx市社会工作的专业化、职业化、行业化建设，推进xxx市社区建设和社会福利、社会救助、社会公益事业的发展，维护社会公平，促进社会和谐。

(二)加强社会工作调查研究

针对近年来xxx市社工人才队伍建设的主要工作和成效调查研究，对加强社工人才队伍建设的对策提出建议。通过调查研究，促进xxx市社会工作人才队伍建设和社会工作的发展，努力使社会工作与全市经济发展相适应。着力破解专业社会工作前沿理论、重点政策和实务推进中的难点、瓶颈问题，深化研究、交流与合作。

(三)精心组织实施，强化监管

要加强对项目实施主体和派遣社工的日常管理和考核，把好参与实施项目社工的资质、人数、服务时间及服务质量等关口，建立考核登记台账。对工作中不履职、不作为等情况，责令限期整改，确保项目高效运行。加强项目经费管理使用，严格执行xxx项目经费管理使用有关规定。

**人才建设工作汇报篇四**

对我镇党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、技能人才、农村实用人才、社会工作人才等六支人才队伍情况开展调查统计。调查的对象是在镇内的法人单位和农村住户中16周岁及以上居民。调查的范围为我镇所有行政村、驻地单位。调查时点为20xx年10月20日24时整。

人才资源统计调查工作是省委组织部安排的重要任务，是一项庞大的系统工程，涉及面广，调查任务重，参与部门多，工作难度大。各部门要按照全省的`统一部署和要求，明确职责分工，强化工作落实，突出重点，优化方式，创新手段，认真做好调查的宣传动员和组织实施。

1、党建办：负责全镇人才资源统计调查全面工作。统筹协调人力资源和社会保障所、财政所、招商办、农业办、民政所、统计所、国税分局、地税分局、工商所等部门共同做好全镇人才资源调查统计工作。

2、人力资源和社会保障所：负责对镇人才资源统计部门及人员开展业务培训和指导。

3、财政所：做好统计调查工作经费落实工作，确保调查工作顺利开展。

4、统计所：协助人力资源和社会保障所做好人力资源调查业务指导审核、微机录入等工作。

5、民政所：负责做好全镇社会工作专业人才统计调查工作。

6、农业办：负责做好全镇农村实用人才统计调查工作。7、国税分局、地税分局、工商所、金融等部门：协助人力资源和社会保障所开展人才资源统计调查，敦促全镇非公有制经济领域企业及时填报人才资源统计调查报表。

1、成立调查工作领导小组。成立镇人才资源统计调查领导小组(领导小组成员名单附后),负责调查的组织实施工作。调查领导小组办公室设在人力资源和社会保障所。

2、制定工作方案。制定全镇人才资源统计调查工作方案，分解任务、明确时间进度和目标要求。镇人才资源统计调查领导小组各成员单位要结合工作实际，制定具体工作方案，明确各环节完成时限。

3、动员部署。10月28日组织召开全镇人才资源统计调查领导小组成员单位动员会议，安排部署工作任务。

4、加强培训。镇人力资源和社会保障所要加强对相关工作人员的培训，确保工作顺利开展。

5、加强宣传。要充分利用广播、标语等新闻媒体开展宣传，取得调查单位和个人的理解与支持。

6、开展调查。动员会议结束后，人才资源统计调查领导小组各成员单位、各村、各企业要迅速启动调查工作，整个调查工作11月17日前全部完成。

7、汇总统计数据。汇总人才资源统计数据，对统计数据开展分类整理、分析和评估。纸质表格经单位法人(负责人)签字盖章后于11月17日前上报镇人才资源统计调查领导小组办公室，同时上报电子统计数据。镇人才资源统计调查领导小组办公室对数据开展汇总整理后，于11月20日前报县人才资源统计调查领导小组办公室。

1、高度重视。各单位要把此项工作列入重要议事日程，精心组织，周密安排，确保工作顺利开展。党建办要认真组织开展好本次人才资源统计调查工作，切实发挥好统筹协调作用，协调解决相关经费，营造宣传舆论氛围，确保人才资源统计调查工作顺利开展。

2、人力资源和社会保障所要切实履行好职责，牵头安排部署本次人才资源统计调查工作，创新工作方式方法，认真制定具体工作方案，全程掌握工作进度，加强审核把关，确保数据科学合理、真实准确。

3、经费保障。财政所要强化工作保障力度，确保工作顺利开展。

4、统计所、民政所、农业办、经济发展办公室要按照任务分工认真组织开展工作，加大对人才资源统计调查工作的指导力度；国税分局、地税分局、工商所、金融等部门要密切配合办事处、人力资源社会保障所，加强协作，共同做好人才资源统计调查工作。

5、各部门要严格按照《中华人民共和国统计法》和《省统计管理条例》相关要求，依法行政，依法统计，做好统计数据的开发利用工作，及时发布相关报告。

6、镇人才资源统计调查领导小组要加强数据审核和质量把关。对数据出现异常情况的，要会同相关部门开展核查，及时解决数据调查过程中出现的问题。镇人才资源统计调查领导小组将适时开展敦促检查，对问题严重且拒不整改的，将在全镇范围内开展通报。

**人才建设工作汇报篇五**

近几年来，县住建局把人才工作和人才队伍建设作为一项重要的任务来抓，积极完善各项制度，努力营造有利于优秀人才健康成长和充分发挥作用的工作机制和内部环境，住建系统人才队伍得到了一定的发展，队伍结构也有了明显的改善。

全局现有职工19人，在编干部职工19名，其中公务员8人，技术人员10人、工勤1人。在学历方面，本科以上学历5人，占全局职工的26%。在专业技能方面，高级职称2人，占技术人员的20%；中级职称2人，占技术人员的20%；初级职称6人，占技术人员的60%。20\_\_年，通过事业单位统一招考引进专业技术人员2人，干部队伍的整体素质和战斗力进一步增强。20\_\_年还将招考引进专业技术人员2人，我局即将满编。

总体来说，县住建局人才队伍整体水平偏低，由于历史原因，还有一大批初中、高中、中专等学历工作人员，人才队伍亟需加强。

（一）人才队伍总体素质偏低，结构不尽合理。

目前，县住建局人才队伍总量偏少，学历偏低，年龄偏大，结构性矛盾尤为突出，缺少一批高层次的专业人才。在管理人才方面。掌握经济运行规律的综合性人才匮乏，没有城市经营管理方面的人才，更没有城市发展大规划、大繁荣，懂策划、擅管理方面的人才，一定程度上制约了住建事业的发展。

全局编制数为22人，其中行政编制9人，事业编制12人，工勤岗位1人。现有人员19人，空编3人，其中领导班子还缺少一名副局长。

从年龄结构上分析，30岁以内2人，占10%；30-40岁以内4人，占21%；40-50岁以内5人，占26%；50岁以上8人，占43%。20xx年环保、国土、城管从我局独立出去，带走了一部分人员，而我局缺少编制无法再引进人员，造成目前人员老化情况非常严重，不同程度地存在人才断层、青黄不接的现象。

从学历层面看，本科毕业5人，占26%，但其中4人都非第一学历，不少人是因为职称晋升等需要通过在职进修获取的，较多人存在着专业不对口的问题，对业务提升的帮助不是很大。专科毕业14人，占74%。学历层次整体不高。

从职称及专业分布看，高级职称2人，占11%；中级职称2人，占11%；初级6人，占32%。专业领域分布不均。专业人才稀缺的同时还急需财会、计算机、文秘专业的人员。档案室没有专门档案管理人员，随着档案的不断增加，档案管理已经不能满足需求。

（二）财政投入不够，人才流失快。

尽管近年来县委、县政府增加了对房地产市场、规划建筑领域的扶持力度，但是对住建行业的重视程度依然不够，人才方面的财政投入相对偏少，住建系统人员福利待遇总体较低，高端人才引进困难，现有人才也难以留住的情况时有发生，从而影响人才队伍的稳定。

（三）制度不完善，队伍缺少活力。

现行事业单位制度（如岗位设置、分配制度、人才激励机制）不够完善，制约和影响了住建人才的培育、引进，同时也导致人才队伍活力不足。

1、缺少优胜劣汰竞争机制。目前，住建事业单位缺少优胜劣汰竞争机制，在用人方面是进也难、出也难。一方面，优秀专业人才难以进来，另一方面，不能胜任新形势下住建行业管理要求的从业人员又无法安置。这对住建人才的培养、流动、交流使用带来一定程度的影响。

2、缺少内部竞争激励机制。目前普遍存在吃大锅饭和人浮于事的现象，而一些特殊专业人才和一般专业人才的工资待遇没有明显差别，不同程度上导致了一部分人员不钻业务、不思进取和高级人才难留住的现象。

3、专业岗位设置不尽合理。目前对事业单位岗位设置不尽合理，中高级职称岗位数受到严格限制，直接影响专业技术人才脱颖而出，直接导致部分中低级人员不思进取和高级人才进不来、难留住的现象，一定程度上制约了事业的发展、影响了队伍建设的步伐。因受专业技术岗位数量的限制，评聘职称就得等前人退休、自然减员，这在一定程度上制约了人才的发展。

1、重视人才工作。希望各级各单位人才领导小组高度重视人才工作，定期研究涉及人才队伍建设的重大问题，将人才队伍建设工作摆上重要议事日程，纳入领导班子建设和人才队伍建设的总体规划，切实履行好职责。建立引进、培养、选拔、使用文化人才年度工作报告和工作通报制度，促进人才培养选拔工作制度化，规范化。

2、完善住建人才政策支持。牢固树立“人才资源是第一资源”的科学人才观，积极争取上级的支持，出台优惠的人才政策，尽力打破人才进出不畅的瓶颈，对高端人才既要“引得进”更要“留得住”，对引进的人才在项目经费、工资福利、住房补贴、家属随迁、子女入学等方面给予较高的待遇，对现有高层次人才也要同等对待。

3、加大住建人才投入。加大对人才工作的投入，特别是加大对重点人才项目的投入。建立完善单位和个人多元化投入机制，通过人才的培养、引进和奖励，从而充分调动和发挥各类人才的创造潜能。

1、引进急需人才。认真落实拟制人才发展规划，制订切实可行的分步实施方案，大力培养、引进规划、建设、住房保障相关行业的.专门人才。当前，我县住建系统工民建、建筑结构学、计算机、法律等方面的人才紧缺，下一步要积极争取人事部门的支持，用足用好现有编制，通过向社会公开招聘成熟人才和到高校招聘优秀毕业生两种渠道引进单位急需的各类人才。在招聘人员时，要立足长远、着眼发展，分清轻重缓急，不能急于求成，在年龄层次、专业结构等方面梯次配备，形成有序、良性的人才梯队衔接。

2、提升现有人才。针对住建局的实际情况，当前特别要注重在现有专业人才的培养。树立正确的人才观，对现有人才分类对待，对有特殊才能的人才不仅要“扬其所长、避其所短”，而且要“扬其所长、克其所短”、“扬其所长、容其所短”。进一步建立健全人才培养机制，加强继续教育工作，鼓励各类人才在职自学，按县委、县政府有关规定对自学成才者给予奖励；选送年轻专业人才赴高校和国家级、省级、州级单位进修，在住建系统评选专业拔尖人才，调动专业人才的工作积极性，并以此带动单位其他人员的发展、进步。

3、灵活使用人才。坚持人才的刚性流动和柔性流动相结合的方法，打破“用才必养”的传统观念，打通体制内人才和体制外人才的互通渠道，引进人才与借用外智并重，坚持不求所有、但求所用。围绕城建重点项目、旧城区改造、建筑业管理、保障性住房、房产交易、物业管理和工程质量检测等领域，按照专业对口、人岗相适的原则，发现优秀干部，调整使用干部，积极优化年轻干部队伍资源配置。采取推荐考察等多种方式，及时将政治素质好、有发展潜力的年轻干部纳入后备干部人才库，进行重点培养、重点管理、择优选用，着力打造年轻干部生力军。

4、整合人才资源。职能相近的科室、单位，可以进行整合，人员按岗位需求综合进行调整，达到人尽其才的效果。

1、深化职称制度改革，强化工作能力和工作业绩取向，重点向一线的各类专业技术人员倾斜，全面推行专业技术职务“评聘分开”，避免一评定终身现象，在平常的考核中执行绩效考核制度，对不履职、无实绩的人高职低聘或不聘，对实绩大的人员低职高聘。

2、科学设定专业岗位。严格按照事业单位的职责、职能，科学合理地重新设定专业岗位，同时按照高、中、低职称，划定一定比例，形成培养梯次；积极争取有关部门的支持，在部分专业人才特别集中的单位，只设定专业岗位，不设定职称数，尤其是高级职称数，符合条件的均可以申报评聘职称，从而激发、调动人员的学习积极性、钻研业务的积极性，推动年轻人才的脱颖而出、推动住建队伍的可持续和协调发展。

3、深化分配制度改革，鼓励实行对关键岗位的专业技术骨干实行待遇倾斜。加大对体制外人才的保障力度，使编制内外的人才在享受评职、养老保险、失业保险等待遇以及社会保障上地位平等，增强人才的活力和能力。

4、创新人才激励机制。创新人才的激励机制。对工作中有重大贡献的人才给与重奖和激励。按照公开、平等、竞争、择优的原则，继续推行和完善公开招考、社会招聘、竞争上岗等措施办法，建立起能上能下、动态管理的长效用人机制。强化隐患检查，坚持依法治理住建领域消防安全工作，成立消防安全治理工作领导小组，全面加强建设领域消防按全防治工作，提升消防安全应急处置能力，彻查存在的问题和薄弱环节，全力落实防控措施，坚决预防和遏制重度大火灾事故发生。

**人才建设工作汇报篇六**

近几年来，县住建局把人才工作和人才队伍建设作为一项重要的任务来抓，积极完善各项制度，努力营造有利于优秀人才健康成长和充分发挥作用的工作机制和内部环境，住建系统人才队伍得到了一定的发展，队伍结构也有了明显的改善。

全局现有职工19人，在编干部职工19名，其中公务员8人，技术人员10人、工勤1人。在学历方面，本科以上学历5人，占全局职工的26%。在专业技能方面，高级职称2人，占技术人员的20%；中级职称2人，占技术人员的20%；初级职称6人，占技术人员的60%。20xx年，通过事业单位统一招考引进专业技术人员2人，干部队伍的整体素质和战斗力进一步增强。20xx年还将招考引进专业技术人员2人，我局即将满编。

总体来说，县住建局人才队伍整体水平偏低，由于历史原因，还有一大批初中、高中、中专等学历工作人员，人才队伍亟需加强。

（一）人才队伍总体素质偏低，结构不尽合理。

目前，县住建局人才队伍总量偏少，学历偏低，年龄偏大，结构性矛盾尤为突出，缺少一批高层次的专业人才。在管理人才方面。掌握经济运行规律的综合性人才匮乏，没有城市经营管理方面的人才，更没有城市发展大规划、大繁荣，懂策划、擅管理方面的人才，一定程度上制约了住建事业的发展。

全局编制数为22人，其中行政编制9人，事业编制12人，工勤岗位1人。现有人员19人，空编3人，其中领导班子还缺少一名副局长。

————从年龄结构上分析，30岁以内2人，占10%；30—40岁以内4人，占21%；40—50岁以内5人，占26%；50岁以上8人，占43%。20xx年环保、国土、城管从我局独立出去，带走了一部分人员，而我局缺少编制无法再引进人员，造成目前人员老化情况非常严重，不同程度地存在人才断层、青黄不接的现象。

————从学历层面看，本科毕业5人，占26%，但其中4人都非第一学历，不少人是因为职称晋升等需要通过在职进修获取的，较多人存在着专业不对口的问题，对业务提升的帮助不是很大。专科毕业14人，占74%。学历层次整体不高。

————从职称及专业分布看，高级职称2人，占11%；中级职称2人，占11%；初级6人，占32%。专业领域分布不均。专业人才稀缺的同时还急需财会、计算机、文秘专业的人员。档案室没有专门档案管理人员，随着档案的不断增加，档案管理已经不能满足需求。

（二）财政投入不够，人才流失快。

尽管近年来县委、县政府增加了对房地产市场、规划建筑领域的扶持力度，但是对住建行业的重视程度依然不够，人才方面的财政投入相对偏少，住建系统人员福利待遇总体较低，高端人才引进困难，现有人才也难以留住的情况时有发生，从而影响人才队伍的稳定。

（三）制度不完善，队伍缺少活力。

现行事业单位制度（如岗位设置、分配制度、人才激励机制）不够完善，制约和影响了住建人才的培育、引进，同时也导致人才队伍活力不足。

1、缺少优胜劣汰竞争机制。目前，住建事业单位缺少优胜劣汰竞争机制，在用人方面是进也难、出也难。一方面，优秀专业人才难以进来，另一方面，不能胜任新形势下住建行业管理要求的从业人员又无法安置。这对住建人才的培养、流动、交流使用带来一定程度的影响。

2、缺少内部竞争激励机制。目前普遍存在吃大锅饭和人浮于事的现象，而一些特殊专业人才和一般专业人才的工资待遇没有明显差别，不同程度上导致了一部分人员不钻业务、不思进取和高级人才难留住的现象。

3、专业岗位设置不尽合理。目前对事业单位岗位设置不尽合理，中高级职称岗位数受到严格限制，直接影响专业技术人才脱颖而出，直接导致部分中低级人员不思进取和高级人才进不来、难留住的现象，一定程度上制约了事业的发展、影响了队伍建设的步伐。因受专业技术岗位数量的限制，评聘职称就得等前人退休、自然减员，这在一定程度上制约了人才的发展。

1、重视人才工作。希望各级各单位人才领导小组高度重视人才工作，定期研究涉及人才队伍建设的重大问题，将人才队伍建设工作摆上重要议事日程，纳入领导班子建设和人才队伍建设的总体规划，切实履行好职责。建立引进、培养、选拔、使用文化人才年度工作报告和工作通报制度，促进人才培养选拔工作制度化，规范化。

2、完善住建人才政策支持。牢固树立“人才资源是第一资源”的\'科学人才观，积极争取上级的支持，出台优惠的人才政策，尽力打破人才进出不畅的瓶颈，对高端人才既要“引得进”更要“留得住”，对引进的人才在项目经费、工资福利、住房补贴、家属随迁、子女入学等方面给予较高的待遇，对现有高层次人才也要同等对待。

3、加大住建人才投入。加大对人才工作的投入，特别是加大对重点人才项目的投入。建立完善单位和个人多元化投入机制，通过人才的培养、引进和奖励，从而充分调动和发挥各类人才的创造潜能。

1、引进急需人才。认真落实拟制人才发展规划，制订切实可行的分步实施方案，大力培养、引进规划、建设、住房保障相关行业的专门人才。当前，我县住建系统工民建、建筑结构学、计算机、法律等方面的人才紧缺，下一步要积极争取人事部门的支持，用足用好现有编制，通过向社会公开招聘成熟人才和到高校招聘优秀毕业生两种渠道引进单位急需的各类人才。在招聘人员时，要立足长远、着眼发展，分清轻重缓急，不能急于求成，在年龄层次、专业结构等方面梯次配备，形成有序、良性的人才梯队衔接。

2、提升现有人才。针对住建局的实际情况，当前特别要注重在现有专业人才的培养。树立正确的人才观，对现有人才分类对待，对有特殊才能的人才不仅要“扬其所长、避其所短”，而且要“扬其所长、克其所短”、“扬其所长、容其所短”。进一步建立健全人才培养机制，加强继续教育工作，鼓励各类人才在职自学，按县委、县政府有关规定对自学成才者给予奖励；选送年轻专业人才赴高校和国家级、省级、州级单位进修，在住建系统评选专业拔尖人才，调动专业人才的工作积极性，并以此带动单位其他人员的发展、进步。

3、灵活使用人才。坚持人才的刚性流动和柔性流动相结合的方法，打破“用才必养”的传统观念，打通体制内人才和体制外人才的互通渠道，引进人才与借用外智并重，坚持不求所有、但求所用。围绕城建重点项目、旧城区改造、建筑业管理、保障性住房、房产交易、物业管理和工程质量检测等领域，按照专业对口、人岗相适的原则，发现优秀干部，调整使用干部，积极优化年轻干部队伍资源配置。采取推荐考察等多种方式，及时将政治素质好、有发展潜力的年轻干部纳入后备干部人才库，进行重点培养、重点管理、择优选用，着力打造年轻干部生力军。

4、整合人才资源。职能相近的科室、单位，可以进行整合，人员按岗位需求综合进行调整，达到人尽其才的效果。

1、深化职称制度改革，强化工作能力和工作业绩取向，重点向一线的各类专业技术人员倾斜，全面推行专业技术职务“评聘分开”，避免一评定终身现象，在平常的考核中执行绩效考核制度，对不履职、无实绩的人高职低聘或不聘，对实绩大的人员低职高聘。

2、科学设定专业岗位。严格按照事业单位的职责、职能，科学合理地重新设定专业岗位，同时按照高、中、低职称，划定一定比例，形成培养梯次；积极争取有关部门的支持，在部分专业人才特别集中的单位，只设定专业岗位，不设定职称数，尤其是高级职称数，符合条件的均可以申报评聘职称，从而激发、调动人员的学习积极性、钻研业务的积极性，推动年轻人才的脱颖而出、推动住建队伍的可持续和协调发展。

3、深化分配制度改革，鼓励实行对关键岗位的专业技术骨干实行待遇倾斜。加大对体制外人才的保障力度，使编制内外的人才在享受评职、养老保险、失业保险等待遇以及社会保障上地位平等，增强人才的活力和能力。

4、创新人才激励机制。创新人才的激励机制。对工作中有重大贡献的人才给与重奖和激励。按照公开、平等、竞争、择优的原则，继续推行和完善公开招考、社会招聘、竞争上岗等措施办法，建立起能上能下、动态管理的长效用人机制。强化隐患检查，坚持依法治理住建领域消防安全工作，成立消防安全治理工作领导小组，全面加强建设领域消防按全防治工作，提升消防安全应急处置能力，彻查存在的问题和薄弱环节，全力落实防控措施，坚决预防和遏制重度大火灾事故发生。

二是结合建设领域安全生产专项整治工作要求，重点加强施工现场临时用电隐患治理持续保持高压态势，加大违法、违规行为的惩处力度，落实管理责任，确保工作取得实效，争取在期不在期的专项检查，对检查发现的隐患和问题要实行“零容忍”必须专人负责整改，各责任主体各负其责，并按规定配置消防设施、设备，保证消防安全通道畅通，同时要加强对工地易燃物品的监管，确保消防安全。

三是明确燃气企业消防安全责任制，企业负责人就是本单位的消防安全责任人，建立层级消防安全责任，层级签订消防安全责任书，建立消防安全巡查、隐患整改的管理制度，加强对液化气储存站供应点等消防安全隐患排查，建立台账，按规定配置消防器材，消防安全标牌等，落实企业消防安全教育个应急队伍，再就是加大检查力度，加大用户安全教育宣传，及时消除燃气消防隐患。

四是加强既有房屋消防安全隐患排查，对存在消防安全隐患的要求整改并加强消防设施投入，畅通消防通道，不得擅自改变房屋的使用性质，确保既有房屋的消防安全。

五是加大宣传力度，有计划、有步骤地开展消防安全宣传教育，大力宣传普及消防安全法律法规，增强消防安全意识和自防自救能力。

文档为doc格式。

**人才建设工作汇报篇七**

市目督办：

20xx年，市投促局认真按照《关于做好20xx年xxx市人才建设重点工作目标任务自查总结的通知》（x组通【20xx】73号）文件要求，结合招商引资和投资促进工作实际，积极开展“招商引智”活动，引进了一大批产业发展急需的高层次人才，大力抓好以现代服务业人才队伍建设为重点的人才建设工作，引导企业加大科技创新的力度，促进科技成果向现实生产力转化，推动企业持续、健康、稳定发展。现将目标任务完成情况汇报如下：

建立了局人才建设重点工作领导小组，由局党组书记、局长朱锐任组长，按照党管人才重在管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，搞好统筹规划，坚持分类指导，注重整合力量，积极提供服务，实行依法管理。形成了一把手亲自抓，分管领导具体抓，职能科室各司其职、密切配合的工作格局。局党组今年召开了3次会议专题研究人才工作。

坚持把人才工作提到战略性的高度，以引进高端企业和高科技产业为重点，以培养各类高层次人才为附，采取切实可行的措施，进一步促进人才队伍的建设，为加快产业发展和科技进步提供人才和智力支撑。一是制定本局年度人才工作计划。二是建立本局及投资落户企业优秀人才、引进人才信息库。三是将人才工作经费列入年度预算，做到人才工作经费落实、人才培养等投入得到保障。三是组织本局各类优秀人才开展业务培训，搞好继续教育工作，提升人才素质。四是采取公开电话，单独约谈等形式广泛听取人才意见，切实改进工作作风，不断提高工作效能和服务质量，及时帮助解决各类人才工作、生活方面的问题，今年以来局党组书记、局长朱锐召集我局优秀青年人才和到我局工作的20xx年xxx市首批人才进行约谈两次，面对面的听取他们工作中生活中的问题，切实解决他们的实际困难。五是今年以来以庆祝“七一”建党节为契机，表彰我局优秀青年人才，树立了典型，加大了宣传，激励全局干部职工在工作中积极向优秀青年人才学习的愿望。六是努力为我局优秀人才搭建事业平台，充分发挥人才的作用。局党组非常重视市委组织部分配给我单位的xxx市20xx年引进的首批人才3名同志，他们已经到重点岗位上得到了充分的任用，施展了他们的能力。七是认真做好了20xx年度人力资源统计工作。

充分发挥科技是第一生产力的作用，紧密围绕加快产业发展，认真落实产业扶持政策，不断优化企业发展环境，大力提高服务水平，加大高端企业和高科技产业的引进和培育力度。

（一）发挥信息服务产业区位优势，加大企业引进力度

加快我市创意产业聚集，促进产业提升，充分发挥xxx东软信息技术学院的人才优势，新洽谈了维纳软件、德迈安科技、上海中晟易键通、华域数字项目，新签约了北京鼎讯同创等软件信息服务业项目，为加快建设西南地区最大的服务外包产业园基地奠定了基础，并以此为产业凝聚核心，吸引涉及信息服务产业的上、下游企业入驻我市。

（二）加大龙头企业培育和扶持力度，提高高科技项目的孵化能力

加大了对拉法基、普什宁江、银河都机等龙头企业加大培育和扶持力度，存量企业不断优化提升，依托入驻的高科技龙头企业，引进成长型、科技型孵化企业，培育新兴企业、培育产业化产品，加快企业向生产型、规模化发展，缩短研究、孵化向规模生产的周期。

（三）加大政策扶持，优化企业投资环境

进一步加强了企业科技创新的扶持力度，强化政策导向，大力营造鼓励科技人员积极创新、支持科技人员实现创新的氛围，形成能够极大提高创新能力和创新效率的体制机制。一是配合修订完善了《xxx市鼓励企业引进高层次人才暂行办法》；二是制定了《关于推进xxx市软件产业发展实施方案》。

（四）完善体制机制建设，健全投资促进组织机构

在原有“四个专职”投资促进中心和珠三角、长三角、环渤海湾经济圈、海峡西岸经济圈四个工作组基础上，建立“四级”工作例会机制，定期召开市长办公会、项目现场办公会、企业家联席会、投资促进业务工作会等，为招商引资、项目有效推进建立了强有力的组织保障；通过《xxx市社会投资重大项目推进情况专报》形式，有力有效地推进了项目的签建进程。

（五）坚持突出“效率”和“服务”两大主题，深化企业服务

切实加大对企业支持服务力度，强化土地、能源和水、电、路、气、讯等配套设施各类要素保障，不断夯实企业发展承载基础。建立了工业项目准入评审制、重大项目备案制、“绿色通道”服务机制，在为企业服务、项目管理服务方面更加规范和高效。建立了项目推进工作督查督办工作机制，将各部门投资促进目标完成情况、项目引进和促建、有效投资信息、企业服务第三方测评等指标全部纳入了考核内容，有力促进了投资促进工作的全面推进。

（六）以效能建设为抓手，大力提高企业服务水平

一是进一步改进工作方式，提高服务水平。认真贯彻落实执行市委、市政府关于“产业振兴年、投资促进年、改革突破年、管理提升年”的工作要求，坚持办实事、求实效，提高工作效率。

二是进一步增强服务意识，接受群众监督。严格遵守机关制度，实行“亮牌上岗”，工作时间内佩戴工作牌，接受群众监督。

三是进一步创新学习模式，提高业务能力。继续以“产业我推介”的创新学习模式，备课讲课，真正做到“人人精通产业工作，个个熟悉全局工作”，不断提高干部业务知识水平，更好地服务群众。目前，讲课已达多次，学习内容涵盖了城镇规划体系、外商投资企业知识、led产业信息集成知识、生物医药产业信息集成知识、bpo概念知识、世界酒店业发展趋势等。

（七）加强宣传引导，大力引进高科技人才

积极利用宣传媒体、招商活动开展各种形式的信息公开工作。综合利用投资洽谈、旅游推广、文化交流、房产博览、节会活动多种渠道和各类平台，借助国内外知名媒体、第三方咨询机构、商（协）会等中介组织，加大对外宣传推介力度，采取灵活多样的方式，拓宽宣传渠道，扩大对外宣传的覆盖面，全面宣传推介xxx，提升xxx的知名度和形象。通过邀请国内外和省市各大媒体多层面、多角度、全方位，立体式的宣传模式，向全国乃至世界展示了我市“凤凰涅槃、欲火重生”的对外开放新形象、经济社会发展的巨大成就，吸引了多个国内外政府及知名企业等来我市考察访问。先后吸引了国内外一大批大集团、大企业、大型商会到我市投资考察，取得了阶段性成效：新洽谈重大项目28个，包括xxx青城国际乐龄社区项目（暂定名）、华润万家大型综合商场项目、大润发二期项目、xxx工艺美术产业博览园项目、民族文化产业园、华森新科技电子基因芯片成果产业总部基地项目、广州市一杰医药科技有限公司、空气动能发电技术项目、永达电梯、平板电脑应用项目、银杏种植基地项目、熙可猕猴桃基地项目、茶溪谷观光旅游生态园项目等优质项目；新签约引进重大项目11个，包括vtpxxx项目、文化创意产业园项目、时空之旅项目、熊猫天地项目（含五星级酒店）、cbd金融中心项目、精文国际商业中心项目、新加坡康威国际医疗城项目、天府国际·凤凰城项目、上海雪榕食用菌产业园（二期）、广州市一杰医疗器械生产项目和鹤鸣珍稀水果及农业观光旅游产业园项目；新开工重大项目62个，包括香江家居综合商场项目、xxxxxx益生健康中心项目、瑞士-xxx国际酒店管理学院（凯撒里兹国际酒店管理学院）项目、太阳能发热产业园项目(一期) 、华西所节能环保设备制造中心项目、无功补偿元件成套装置装配及制造项目、青城中国道茶生态观光园项目、有机蔬菜水果示范园区项目、三文鳟良种繁育基地项目等具有一定影响力的项目。大量项目的引进、落地建成投产有力地助推了三次产业振兴跨越，为我市经济发展与提升提供了强有力的支撑，引进了一大批产业发展急需的高层次人才，切实抓好了以现代服务业人才队伍建设为重点的人才建设工作。

结合工作实际，以项目引进为契机，开展引才引智活动，通过着力引进高端项目，引进了一大批产业发展急需的高层次人才。一是大力推进北京鼎讯同创技术有限公司青城山软件研发中心项目。该公司作为国内专业人力资源整体解决方案供应商，在人力资源信息化领域具有丰富的研发及运营经验，力争通过该项目的落地，引进一大批高层次人才。二是全力推进我市与美国华域数字娱乐有限公司和xxx华域欢乐数字娱乐有限公司联合打造华域数字影视制作基地项目。该项目将通过引进好莱坞顶级技术专家和一流的制作团队入住xxx，用好莱坞最新理念和最先进的制作技术，建设由数字影视制作区、数字影视培训和数字影视展示区等构成的数字科技产业基地——xxx《华域数字影视制作基地》，建设拥有自主知识产权、国内一流、国际知名、具有较强国际竞争力的数字科技和文化企业，着力为我市引进一大批产业发展急需的高层次人才。

**人才建设工作汇报篇八**

县人民医院20xx年人才工程建设工作总结面向21世纪，卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才；事业的承前启后，更要培养选拔一批年轻的专业技术人才。20xx年，医院加强了对人力资源的管理，在人才工程建设方面加大了力度。

1、大力弘扬先进。

对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，并通过广播、电视、报纸等新闻媒体进行广泛宣传和报道，在全院营造了浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围。

2、进行人事制度改革。

实行中层干部竞争上岗，能者上，平者让，使优秀青年人才脱颖而出。通过竞争上岗，使德才兼备，开拓意识强，有创新精神的人员施展了才华。通过干部岗位交流，有效地实现了人尽其才。人事制度的改革给医院带来了生机和活力，提高了管理人员的责任感、使命感，增强了创新意识和开拓进取意识，更激发了全院职工的工作热情，加快了医院现代化建设的步伐。

3、积极支持和鼓励各科室的科研活动。

在经费、时间、人力、物力方面给予极大支持，20xx年医院科研立项两项，开展新技术、新项目40余项。

4、鼓励自学成才，对专业对口的自考毕业人员在全院职工大会上给予表彰和奖励。

目前，提高原有学历取得各专业毕业文凭的医护人员有60多人。支持医务人员在职考研，并制定了有关政策，以利于吸引读研毕业后继续回医院工作。20xx年医院考取1名研究生。

5、多次为医务人员举办有关知识讲座，以增强法律意识和医疗事故防范意识。

20xx年，医院为各级各类医护人员举办了多种形式的医疗安全教育，并组织全体医务人员针对各科工作特点，讨论医疗事故隐患；还组织了全院医务人员进行急救知识理论培训及急救技术训练，使医务人员进一步巩固了知识。一些新走上临床工作岗位的年轻医生们更觉受益匪浅。

6、通过多种渠道选拔、引进人才。

20xx年从南京医科大学、东南大学医学院、江苏大学医学院等高等医学院校选拔录用了品学兼优的应届医学院校本科毕业生11名。装修了新分配人员集体宿舍，并完善了生活、通讯设施，为他们营造一个宽松、良好的。工作环境和安居乐业的生活环境，让他们安心工作并充分施展才华，为加强医院的专科建设和后备人才队伍打好了基础。20xx年还从外省三级医院引进了1名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才120平方米的新住房一套，并浮动两级工资。

7、重视人才培养，在医务人员中倡导“终身学习”的理念。

加快外出进修培训速度，选派优秀医务人员外出进修深造。20xx年，医院共选派出各科优秀人员外出进行心血管、肿瘤、妇科、内分泌等专科进修，并分批组织近30名医务人员外出进行短期学习培训，有效提高了各专科的诊治水平。为了培养短、平、快的急需、特需人才，请上级医院专家定期来院查房、门诊，对本院中青年医师传、帮、带，事实证明，这种形式见效快，受益面广。人才高地的构筑，是一项系统工程。吸引人才、用好人才、留住人才，环环相扣，哪一个环节都不容忽视，不可掉以轻心。

医学领域内的竞争归根到底是人才的竞争；人才之间的竞争，又是人才管理体制和模式的竞争。因此，县人民医院正着力于创建良性的软环境，触发人才潜能的发挥，用各方面的优势，去建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印。

**人才建设工作汇报篇九**

为推进实施人才战略，深入推进住建局各项工作任务的落实，提高青年干部的思想政治素养、业务能力等综合素质，充分发挥经验丰富、业务水平过硬的老同志“传帮带”的作用，结合我局实际工作情况，特制定如下实施方案。

一、工作目标。

人才队伍建设，是新形势下全面加强干部队伍建设的重要内容，更是我们住建系统解决后备干部不足的必然要求。选人用人是党的人才工作核心，党的事业需要信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部，我们要有超前意识、危机意识、责任意识，进一步提高干部选拔质量，强化后备干部“数据库”，扎实抓好后备干部队伍建设，不断激活基层工作活力。

二、工作原则。

继承和发展导师制的有益经验，选派政治素质高、经验丰富、业务能力强的领导干部，以结对帮教指导的形式，实行为期二年的导师培养制，进一步加强对青年干部的教育、指导力度，传承经验，切实提高青年干部的业务技能、职业素养和责任意识。

经局党委批准，局人事部门将收集上报合适的青年干部人才，以此建立后备干部“数据库”。机关各股（室）、局属各单位要按照“学习培训、测评考核、选拔重用”的工作思路，定期召开相关科室培训计划推进会，对参加培训的同志及时进行测评，打造政治站位高、业务能力强的全能型、复合型人才，测评合格后，局党委将对人才培养库中的优秀人才优先提拔重用。

坚持专业与工作岗位相适应；

国家相关证书考核和级别上调相匹配；

坚持局统一培训与导师制培养相辅佐；

坚持理论知识和实践操作相结合；

坚持政治思想、业务能力、纪律作风综合考量；

坚持工作开展情况与年终绩效考核相结合。

三、

导师选聘。

导师从局领导、各股室和各单位主要负责人、获得国家相关资格水平和证书的专业人才中选聘，组成导师团队，经局办公室审核后报局党委确定，统一聘任，颁发聘书。原则上一名导师指导一至二名青年干部。导师应具备以下条件：

（二）业务能力强，理论水平较高，工作经验丰富，业绩突出，一般具有十年以上住建相关专业技术工作或业务管理经验。

（三）责任心强，具有较强的沟通协调能力，身心健康。

四、导师解聘。

导师有下列情形之一的，自然解聘：

（一）培养期限届满的；

（二）在聘任期间出现违法犯罪、违规违纪或较大负面舆情等问题，不适合担任导师的；

（三）在聘任期内一方或双方因工作调动、健康等原因，无法继续担任导师的；

（四）出现其他不宜担任导师的情况。

五、“传帮带”主要内容。

承担结对培养责任的导师要充分发挥“传帮带管”作用，做到对青年干部思想上引导、作风上培养、工作上指点、生活上关心，具体履行好以下职责：

（一）政策理论上“面对面”宣讲。针对年轻干部所从事的专业特点，结合党各国家大政方针以及城乡建设管理工作变化情况，面对面指导年轻干部学习政策理论，学习住建行业相关理论知识等。

（二）工作实务上“一对一”指导。针对年轻干部所从事的专业和岗位，引导他们从基本知识、基本技能和基本制度学起做起，逐步掌握所从事的专业相关法律法规、制度及方式、方法。

（三）写作技巧上“手把手”帮带。在充分认识年轻干部的实际工作水平和能力的基础上，帮助制定具有较强针对性和可操作性的写作能力培养计划，指导年轻干部掌握一定的写作水平，实现年轻干部在2至3年内，在做好业务工作的同时写作水平基本出师的目的。

（四）答疑解惑上“心贴心”交流。对年轻干部在学习和工作中遇到的各项疑难问题进行解答，帮助其掌握分析问题解决问题的途径和办法，多带年轻干部到基层、项目上实地调研，有的放矢地化解他们工作中、生活中和思想上的困惑，使其逐步成为本行业的行家里手。

（五）思想作风上“硬碰硬”纠正。对年轻干部不仅要传授工作技能和专业知识，还要负责年轻干部的思想教育，关注其思想动态，勤敲“警世钟”，常念“紧箍咒”，帮助其形成按制度办事、按规范办事的良好作风，发现不良苗头及时制止纠正。

（六）生活关爱上“实打实”解难。对年轻干部不仅要在政治上、经济上关心，还要在生活上关照、感情上关爱，设身处地帮助年轻干部排忧解难，让其切实感受到组织的关心和温暖，帮助其形成健康、积极和生活态度。

六、培养对象。

青年干部的培养对象为本单位40周岁以下、自愿参加培养的青年干部。培养对象要虚心向导师学习请教，服从导师的指导与管理，自觉加强政治、品德、作风及工作技能锻炼，履行好以下职责：

（一）加强政治修养。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持“四个自信”、坚定“四个自信”，做到“两个维护”，自觉加强政治理论学习，不断提高政治理论素质，树立正确的人生观和价值观，在政治上、思想上、行动上与党中央保持高度一致。

（二）做好本职工作。青年干部要刻苦钻研业务，学习建设经验、实操能力、工作协调能力和完成能力，做好工作记录，完成工作。

总结。

积极参加局内组织的各项活动，加强学习调研，每年结合本职业务撰写两篇以上。

心得体会。

或专项调研信息。

（三）严守各项纪律。严格落实部门各项工作机制，遵守住建局各项规章制度，维护住建局工作人员良好形象。严格遵守党内纪律和工作纪律，廉洁自律，令行禁止。

七、选择程序。

由局人事部门公布符合条件的资深培训导师和青年干部名单，根据全局年轻干部情况，按照业务对口、方便沟通的原则，在双向征求意见的基础上，经局党委会研究后，正式公布导师和培养对象名单。

导师的指导培养周期为一年，培养周期届满后由局人事部门根据带教、双方工作岗位等情况进行调整。局班子成员带教的学员可以半年轮换，着重培养学员的综合能力。

鼓励年轻干部每月阅读一本书，在周五学习会议上轮流推介一本读过的书。四是坚持说写提升制度。根据年度工作安排确定每月信息写作及新闻报道重点任务，每名年轻干部每月至少完成2篇信息任务，鼓励年轻干部积极踊跃投稿，锻炼培养年轻干部能干、能写、能说的能力。

引导年轻干部经常性地开展批评与自我批评，适时进行提醒和鼓励，促其自我总结提高。三是加强日常监督管理。加强对年轻干部的日常监督和严格管理，奖优罚劣，导师通过谈心谈话等方式及时发现解决年轻干部存在的各种问题，当面批评，严厉制止，发现不良苗头及时纠正，促进年轻干部健康成长成才。

九、工作要求。

（一）加强组织领导。成立实施导师制和传带制工作领导小组，由党委书记、局长同志任组长，党委委员、机关党委书记同志任副组长，班子成员和相关股室负责人为成员的领导小组，领导小组下设办公室，同志兼任办公室主任，具体负责该项活动的组织和管理工作。

（二）明确工作责任。各位导师要深刻认识实施导师制和传带制的重要意义，严格履行帮带职责。要与指导对象结亲交友，力所能及的在思想上引导、业务上指导、生活上帮助指导对象。要帮助指导对象找准“短板”和不足，指导他们量身制定个性培养方案和成长计划，经常开展业务指导、交心谈心等活动，详细了解指导对象心理、工作、生活状况，有的放矢，因人施教，补齐“短板”。

（三）强化督导检查。严格落实各项管理制度，青年干部要定期向导师和帮带责任人汇报思想和工作情况。局实施导师制和传带制工作领导小组及办公室将不定期开展检查和工作指导，经常关注帮带指导情况，加强业务指导，落实督查措施，确保指导对象全身心地投入工作，促使“两制”工作取得实效。同时做好汇总、总结、提炼工作，巩固、推广“两制”活动成果，积极探索新的帮带指导模式，并逐步形成工作长效机制。

十、考评考核制度。

（一）对导师考评。每年由局人事部门会同年轻干部所在部门，结合年轻干部的工作实效对导师工作情况进行考核。对于认真履行职责，指导效果良好的培训导师，给予表彰奖励。

评定为“一般”或“差”等次的，延长培养期三个月，三个月后仍确定为“差”等次的，确定为不合格。评定结果作为今后后备干部选拔、晋升晋职的参考依据。

**人才建设工作汇报篇十**

\*县人民医院20xx年人才工程建设工作总结面向21世纪，卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才；事业的承前启后，更要培养选拔一批年轻的专业技术人才。xx年，医院加强了对人力资源的管理，在人才工程建设方面加大了力度。

1、大力弘扬先进，对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，并通过广播、电视、报纸等新闻媒体进行广泛宣传和报道，在全院营造了浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围。

2、进行人事制度改革，实行中层干部竞争上岗，能者上，平者让，使优秀青年人才脱颖而出。通过竞争上岗，使德才兼备，开拓意识强，有创新精神的人员施展了才华。通过干部岗位交流，有效地实现了人尽其才。人事制度的改革给医院带来了生机和活力，提高了管理人员的责任感、使命感，增强了创新意识和开拓进取意识，更激发了全院职工的工作热情，加快了医院现代化建设的步伐。

3、积极支持和鼓励各科室的科研活动，在经费、时间、人力、物力方面给予极大支持，xx年医院科研立项两项，开展新技术、新项目40余项。

4、鼓励自学成才，对专业对口的自考毕业人员在全院职工大会上给予表彰和奖励。目前，提高原有学历取得各专业毕业文凭的医护人员有60多人。支持医务人员在职考研，并制定了有关政策，以利于吸引读研毕业后继续回医院工作。xx年医院考取1名研究生。

5、多次为医务人员举办有关知识讲座，以增强法律意识和医疗事故防范意识。xx年，医院为各级各类医护人员举办了多种形式的医疗安全教育，并组织全体医务人员针对各科工作特点，讨论医疗事故隐患；还组织了全院医务人员进行急救知识理论培训及急救技术训练，使医务人员进一步巩固了知识。一些新走上临床工作岗位的\'年轻医生们更觉受益匪浅。

6、通过多种渠道选拔、引进人才。xx年从南京医科大学、东南大学医学院、江苏大学医学院等高等医学院校选拔录用了品学兼优的应届医学院校本科毕业生11名。装修了新分配人员集体宿舍，并完善了生活、通讯设施，为他们营造一个宽松、良好的工作环境和安居乐业的生活环境，让他们安心工作并充分施展才华，为加强医院的专科建设和后备人才队伍打好了基础。20xx年还从外省三级医院引进了1名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才120平方米的新住房一套，并浮动两级工资。

7、重视人才培养，在医务人员中倡导“终身学习”的理念。加快外出进修培训速度，选派优秀医务人员外出进修深造。200\*年，医院共选派出各科优秀人员外出进行心血管、肿瘤、妇科、内分泌等专科进修，并分批组织近30名医务人员外出进行短期学习培训，有效提高了各专科的诊治水平。为了培养短、平、快的急需、特需人才，请上级医院专家定期来院查房、门诊，对本院中青年医师传、帮、带，事实证明，这种形式见效快，受益面广。人才高地的构筑，是一项系统工程。吸引人才、用好人才、留住人才，环环相扣，哪一个环节都不容忽视，不可掉以轻心。医学领域内的竞争归根到底是人才的竞争；人才之间的竞争，又是人才管理体制和模式的竞争。因此，县人民医院正着力于创建良性的软环境，触发人才潜能的发挥，用各方面的优势，去建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院。

**人才建设工作汇报篇十一**

20xx年，我办认真贯彻落实中央、省、市委关于人才队伍建设的一系列方针、政策，坚持以人为本的科学发展观，把培养、引进、使用好人才当作战略任务来抓。在市委、市政府的正确领导和市委组织部、市人社局的具体指导下，坚持以科学发展观和科学人才观为指导，扎实开展各项人才工作，取得了一定成绩。现将一年来工作情况报告如下：

市移民办成立于20xx年，是xx市人民政府参照公务员法管理的直属事业单位，机关核定参公编制22人，内设综合科、规划安置科、后期扶持科、计划财务科、移民信访科、纪检监察室6个科室，现有人员22人。其中，大学本科7人，大学专科12人，中专1人，高中及以下2人。

（一）加强领导，营造良好的人才环境。

为加强对人才工作的领导，我办调整充实了人才工作领导小组，由党组书记、主任赵武贵任组长，副主任张平、胡小艳和邹德伟任副组长，各科室负责人为成员，并由办公室承办日常事务。明确各科室工作责任，做到主要领导亲自过问，分管领导亲自抓落实，具体工作任务落实到各科室，努力为人才队伍建设多办实事，解决实际问题。我办原有参公事业编制15名，机关后勤服务人员事业编制2名，但实有人数22名，超编5名。今年通过党组的多方努力，争取到市编办为我办增加编制5名，目前我办现有参公编制22名，实有人数22名。该项工作的落实，调动了干部职工的工作积极性，也为留住人才、发挥各类人员在各自岗位的作用提供了组织保障。

（二）强化理论学习，改进人才工作。

为提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我办利用单位每周政治学习时间组织全体机关干部职工集中学习党的十八大、十八届三中全会议精神、马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观理论以及有关加强党的先进性建设、加强人才工作等材料，为大力实施人才强农战略，落实党管人才原则打下良好的.基础。

（三）坚持实用培训，提升队伍素质。

一年来，我办坚持以人为本，完善机制，建立全面灵活的移民干部队伍培养理念，运用全面与重点结合、规范与灵活结合的培训方式。

一是积极开展公务员网络在线培训学习。

要求全体干部不折不扣完成今年的各项培训学习任务，并将在线学习情况和考试合格率作为公务员个人年度考核、任职和晋升的重要依据，同时发挥好在线学习中的积极性和主动性，注重举一反三，把所学到的知识运用到实际工作中去，切实提高能力水平和管理素质。今年机关全体公务员的在线学习率100%，考试合格率100%，取得了很好的学习效果。

二是抓好干部业务知识技能培训教育。

一方面结合移民工作实际，坚持组织有单位全体干部职工和乡镇移民干部参加的大型学习培训，集中学习国务院《大中型水利水电工程建设征地补偿和移民安置条例》（中华人民共和国国务院令471号）和国务院《关于完善大中型水库移民后期扶持政策的意见》（国[xx]17号），组织全办职工认真学习与移民工作密切相关的《招投标法》、《国土法》、《建筑法》等专业法律法规，定期进行自学与集中培训，使职工在工作中做到有法可依、执法必严，真正实现依法行政。另一方面积极参加xx市移民办等上级部门的组织的业务培训，让广大职工进一步丰富业务理论，深吃透移民政策，掌握了解做好移民工作的方式方法。

三是积极开展对移民的技术技能培训和就业推荐。

移民搬迁安置后，由于生产方式和就业渠道的改变，给移民生产生活带来诸多不便，为解决移民实际问题，我办积极向省、xx市移民办反映并争取移民培训的相关政策，每年下达农业生产培训指标20xx人次，就业技能培训指标100人次，为移民适应坝区农业生产技术和提高务工就业技能及个人素质提供了强有力的保障。今年在继续开展移民大、小春农业生产技术培训的同时，根据移民意愿并结合市场需求，投入资金25万元，委托专业培训机构开办了以蜀绣、月嫂和家电维修为主的移民技能培训班，培训移民300余人，目前，已有194名移民领取了职业技能合格证书。

20xx年以来，我办人才工作虽取得了一定的成绩，但离上级要求还有一定的距离，如：人才工作宣传需进一步加强，人才创业环境有待进一步完善，人才引进力度还不够。我办将再接再厉，不断创新工作方法、增添工作措施，力争使我办人才工作再上一个新台阶。

**人才建设工作汇报篇十二**

为提升新农村建设的文化内涵和特色，加快农村精神文化建设步伐，促进乡村文化大发展大繁荣，结合公共文化服务体系建设实际，特制定本方案。

全面贯彻落实\*中央办公厅\*办公厅《关于实施中华优秀传统文化传承发展工程的意见》，以弘扬社会主义核心价值观为主线，传承和保护优秀历史文化、促进农村经济社会发展为重点，通过深入挖掘村情村史，充分展现乡土文化和民俗风情的独特底蕴，展示名人志士的美好事迹，反映人民群众奋斗创业的光辉历程，激发农村广大群众对美好家园的荣誉感、归属感和幸福感，教育和引导他们尊重优秀文化传统，发扬优良民俗家风，留住乡愁乡情，共同缔造美好人居环境，为建设全省“工业强县、农产名县、美丽家园为主题”提供文化凝聚力和精神推动力。

（一）统筹规划，协调发展要把村史馆建设与新农村建设相结合，与精神文明建设相结合，与加强和巩固党的基层组织建设相结合，充分发挥村史馆“存史、资政、育人”的积极作用，协调推动农村经济社会全面发展。

（二）以人为本，明确主体。

明确和强化各乡镇党委\*及村级组织在村史馆建设中的主导地位，充分发挥农民群众的主体作用，激发他们建立村史馆的积极性和创造性，鼓励社会力量积极参与。不断增强人民群众的文化参与感、获得感和认同感，形成向上向善的社会风尚。

（三）突出特色，因地制宜。

深入挖掘各村的村史村情、文化底蕴和民俗风情。一切从村落的地容地貌、经济基础、文化遗迹等实际出发，不搞大拆大建，不照搬、不复制，建设各具特色的“一村一品”村史馆示范点。

（四）示范带动，整体推进。

突出工作重点，优化资源配置，分步实施，分类指导，先行试点，以点带面，整体推进。

（一）设置标准。

各乡镇选址在发展基础好、有鲜明文化底蕴和特色的村建成至少1所村史馆示范点。发挥示范点辐射带动作用，推动各行政村（社区）建设1所村史馆。

（二）选址及面积标准。

村史馆选址要立足安全便利，充分利用本村现有各类公共房屋设施（村级活动场所、祠堂等），也可选择历史建筑或具有特色的建筑，达到建筑保护和利用的相统一。村史馆建筑面积应在20\*方米以上。

（三）基本内容。

以村史、村规民约、民俗风情、乡贤名人、产业特色、社会主义核心价值观、家风家训等为基本版块，建成本村特色功能展馆。

（四）展示方式。

挖掘本村在生产生活、饮食、服饰、节庆、家风家规、村训村规等方面的传统文化，通过村史小册、村史碑文、图文资料、实物陈展、视频影像等形式，全方位呈现村落历史变迁，传承乡土文化和民俗风情。

1.图文资料。

馆内陈列的资料应包括文字介绍和图片展览，图文并茂地展示村史、村貌、村姓、村贤、村风、村俗、村物、村艺、村训、村愿等。照片应突出新旧对比，充分展示农村面貌大改变、生产大发展、生活大提升的显著成就。文字介绍要阐述本村概况、发展特色、经济状况、农民生活、典型事例、获得荣誉等内容；图片展览要与文字资料相结合，包括村容村貌、历史沿革、乡贤名人、恢复高考后考取的大学生、道德模范、工农业生产、文化生活、生态环境、教育卫生等栏目。

2.实物展陈。

如村史馆面积较大的，建议增加陈列不同年代、不同时期的劳动工具、生产资料、生活用品、家居陈设、食品衣物、工农产品等实物或模型，并配以简单的文字说明或情景介绍，真实记录农村的发展轨迹和历史变迁。

3.荣誉展示。

主要陈列本村集体及优秀村民获得的各级各类荣誉证书、奖牌奖状等，表彰规格较高的奖项要摆在突出位置，并配以情况介绍，充分展示本村在各个领域发展中的突出成绩。

（五）使用管理。

村史馆建成后，由村“两委”具体负责管理，要选派政治素质好、责任心强、熟悉本村情况的工作人员专职或兼职负责日常管理，要注意选拔培养村史馆讲解员，加强日常维护，充分发挥场馆的教育作用。

**人才建设工作汇报篇十三**

根据县卫生局文件要求，制定我院《关于开展“队伍建设年”活动实施方案》，进一步加强我院人才队伍建设，全面提升职工素质和学历水平，为群众提供更加优质、安全、有效、方便、价廉的医疗卫生服务，不断提高社会满意度。

继续采取请进来的方式，聘请一批院外知名专家作为医院特聘专家，帮助和指导医院学科建设、人才培养和新技术、新项目的开展，不断更新知识，拓宽视野，强化专业技术人员的业务能力和提高人才队伍整体素质，提升新技术应用能力以及学术创新和科研水平。

坚持“以人为本”的现代医院人力资源管理，从思想上重视员工，尊重员工的个性、尊严和权利，充分考虑其需求和情感，加强沟通，听取他们对医院建设与发展的意见和看法，培育员工的归属感和忠诚度。

理的宏观驾驭能力；对科主任和护士长重点进行业务质量教育培训，提高其对专科质量管理能力；对各级各类业务工作人员进行岗位职责和制度法规教育，进一步提高其质量意识、服务意识和责任意识；继续对新职工、进修和实习医师进行岗前质量与安全专项培训，培育其爱岗敬业精神。同时做好继续医学教育学工作，出台《关于加快提升卫生专业技术人员学历学位层次的实施意见》，进一步加强我院人才队伍建设，调动广大医务人员提高学历学位水平的积极性，满足医学专科建设对人员学历层次要求；继续选派医疗技术骨干外出进修学习，鼓励医务人员积极参加学会组织的各级学术会议，积极支持各学科、专业组织开展相关的各级学术会议和活动。

**人才建设工作汇报篇十四**

为进一步激发人才工作创新活力，全面提高我局人才工作服务水\*，打造专业化的环保人才队伍，为我市环保事业发展提供人才支撑和智力保障，现结合我局实际，制定20xx年人才工作实施方案。

以十八届五中全会精神为指导，坚持党管人才原则，全面落实人才发展新政策，深入实施人才优先发展战略，重点抓好人才引进、培养和服务，形成具有活力和竞争力的环保人才队伍。

到xx年底，切实培养出一批能为实际工作所用的人才，让人才能够进得来、干得好、留得住，让人才结构布局更为合理，基本形成重点人才培养体系，人才业务素质能力有效提升，人才政策环境更为优化，为我市环保工作和经济发展提供有力保障。

（一）抓好人才培养，提高环保队伍专业文化水\*。

1、持续推进市级优秀人才培养。通过专项资金资助、专业技术培训继续加强行业领军人才的培养工作，在市内培养1—2名有权威、专业技术领先、有一定影响力的专业技术拔尖人才和市级青年优秀人才。

2、加环境监察环境监测专业人才的培养。一是加大业务培训力度，定期选派业务骨干到省环保厅、省监察总队学习培训，到发达地区学习先进的环境管理经验，更新全系统干部职工的工作理念，全面提高业务骨干的业务能力、工作能力和领导能力，塑造一支思想\*、有开拓精神、有创新意识的环保队伍。二是围绕环保、经济、法律、行政管理、信息技术、外语和政治经济形势等内容，以专题讲座、培训班等多种形式开展业务知识与技能培训，保证每位工作人员每年参加各类培训不少于12天。三是建立学习效果验收制度和学员登记制度，将参加培训的情况作为考核和职务晋升的依据之一。四是通过岗位技能大比拼活动、知识竞赛等活动，营造比、学、超的学习氛围。

3、抓好全员环保专业技能培训。鼓励全体职员通过自学考试等方式，参加国家教育部和全国环保系统的专科、本科、研究生等高学历的脱产、函授学习，切实提高队伍的学历层次。将学历教育工作做为专项工作抓严、抓落实，建立专项教育资金，健全奖励制度，为学历教育提供经济保障。加大人才培养力度，积极探索有效的人才培养方式，优化人才队伍结构，激发队伍内部的活力，发挥人才桥梁纽带作用，以点带面，最终实现进一步提高环境保护工作水\*的目的。

（二）抓好人才能力建设，提高环保队伍服务能力。

结合“两學一做”活动加大人才理论学习和业务培训力度，重点提高干部职工解决突出环保问题、服务经济发展、科学执法和沟通协调等实际工作能力，进一步提高干部职工的工作水\*。制定基于流程的环保局岗位职责清单、业务流程清单、服务标准清单，进一步提高行政效率，不断提高环保人才服务质量与水\*。采取政治理论学习、法律法规知识学习与深入基层调查研究相结合的学习方法，进一步提高我局环保专业人才的服务能力。

（三）抓好企业宣传，提高企业环境管理人员整体水\*。

环保工作的开展不仅需要\*环保部门的努力，也需要企业环保部门的共同努力。一是通过发放环保知识明白卡，向企业进行环境保护知识宣传；二是深入企业调查，由实施部门、相关科室负责人和工作人员有针对性的进行专题宣传讲座，提高企业环保意识，帮助企业改进环保技术；三是通过宣传栏、传媒等宣传媒介，对企业人员进行宣传教育，提高企业环保人员的整体素质，建立一支优良的企业环保管理人才队伍。

（一）加强组织领导。成立人才工作领导小组，局党组\*、局长闵银华为组长，局党组成员、副局长李虹炜为副组长，局相关科室和各二级单位主要负责人为领导小组成员。领导小组下设办公室，负责协调、落实、检查人才工作执行情况。

（二）加强制度创新。制定管理岗位、专业技术岗位的限额和职责，为考核和聘用人员打好基础。通过深化体制和人事人才制度改革，从根本上解决环保人才工作中的深层次问题，建立有利于人才成长、促使优秀人才脱颖而出、科学规范的用人机制，为环保人才工作提供根本保障。一步建立和完善新的干部人事管理制度，建立和形\*才评价的新机制。

（三）加强服务保障。做好人才服务工作，建立健全人才培养的经济保障机制、奖励机制和选拔任用机制。在工作、生活上主动关心，在使用、提拔上积极推荐。创造\*等的政策环境，以事业、感情和适当待遇留人，团结凝聚干部队伍提升环保人才队伍福利待遇，让人才真正能够进的来、干的好、留得住。

**人才建设工作汇报篇十五**

市社科联2025年上半年工作按照党的^v^报告提出的“繁荣发展哲学社会科学，推进学科体系、学术观点、科研方法创新，鼓励哲学社会科学界为党和人民事业发挥思想库作用，推动我国哲学社会科学优秀成果和优秀人才走向世界”的要求，紧紧围绕市委二届四次全会确定的发展思路、发展目标，深入实施“六大战略”、“三个着力”、“五个带动”的目标任务，结合服务全市经济社会建设实践中实现哲学社会科学事业的大繁荣大发展的实际，充分发挥自身作为学术性群团组织的协调、联络和服务功能，全面落实社科联工作职能和工作任务。现将工作总结如下：

一、深入学习贯彻科学发展观，开创繁荣发展哲学社会科学新局面。

（一）、认真组织开展解放思想大讨论活动。

（二）、认真组织开展“讲党性、重品行、抓落实、促发展”为主题的作风建设教育活动。

治思想素质得到显著提高，党性观念进一步增强，对“三个代表”重要思想的精神实质有了更深刻的理解和把握，树立了正确的权利观、地位观、利益观。通过学习，干部职工切实履职，依法办事的主动性和自觉性明显增强，工作效率有了显著提高，做到了边学习边工作，边工作边学习，学习工作两不误。

（三）、认真执行党群部门党风廉政建设责任制，切实加强党风廉政建设。

自年初社科联从市委宣传部单列后，根据市委宣传部签订的责任书确定的今年党风廉政的目标任务，以提高党的执政能力和勤政工作为重点，并把党风廉政工作任务与全市社科联工作一起部署、一起研究、一并落实。

一是加强理论学习和思想教育。组织学习《中国^v^党内监督条例》、《中国^v^纪律处分条例》、《中国^v^党员领导干部廉洁从政若干准则（试行）》、《关于党内政治生活的若干准则》、《中纪委关于严格禁止利用职务上的便利谋不正当利益的若干规定》、行政问责等四项制度和丽江市党风廉政建设会议精神。

二是建立健全制度，规范行为。社科联从单列为一个单位开始就重视单位内部规章制度的建设，目前已建立健全社科联机关工作规则16项。即社科联工作任务和工作职责、会议制度、民主决策制度、请示报告制度、公文处理制度、考勤制度、财务管理及接待制度、车辆管理制度、学习制度、党风廉政建设制度、民主生活会制、公开承诺制度、首问首办责任制度、责任追究制度、限时办结制度、安全管理制度。形成用制度规范权力运行、约束干部的从政行为、按各项制度办事、用制度管人的机制，从制度上保证领导干部廉洁从政，不断提高反腐倡廉制度化、法制化水平。根据社科联工作形势的变化，明确了市社科联工作职能，明确了从领导到一般职工所应承担的岗位职责和工作任务，做到责权利的统一。

三是加强财务管理，严格执行财经纪律。在行政经费使用上严格执行有关财经制度和财经纪律，经费开支严格执行财经纪律和财务管理制度，实行主席“一支笔”审批，大额开支通过提交主席办公会议集体研究后决定。

（一）、为推动丽江市社科联学会工作，积极参与举办丽江文化研究会理事会暨2025年学术年会，具体对学术年会筹备工作给协助配合，并向研讨会提交论文3篇。

（二）、组织市、县社科联负责人参加省社科联4月份在楚雄举办的全省2025年社科联工作会议，并就近年来丽江市社科联工作和经验与其他州市社科联作了交流和探讨。

（三）、两次参与了丽江文化研究会组织的民族文化调研活动，深入一区四县调研民族文化，对丽江纳西文化、华坪傈僳族民族文化调研、永胜他留人民族文化、宁蒗彝族文化、摩梭文化和韩规文化进行了深入扎实的调研。

（四）、建立健全工作机制，不断加强对社科学会的领导。在广泛征求意见的基础上，出台并提请市委办、市政府办下发了《^v^丽江市委办公室、丽江市人民政府办公室关于印发的通知》(丽办通[2025]50号),加强了丽江市社会科学界联合会各学会、协会、研究会的管理，指导和推动各学会的理论研究和学术交流，使学会沿着正确的方向发展，促进社会科学事业的繁荣、更好地为我市经济社会各项事业发展服务。

三、进一步加强县级社会科学工作。

社科联领导经与市委领导和市委宣传部领导多次汇报和沟通，得到了有力支持，促进了社科联全面工作的开展。由^v^丽江市委办公室印发了《^v^丽江市委办公室、丽江市人民政府办公室关于进一步加强县级社会科学工作的通知》（丽办通[2025]51号），进一步加强了县级社会科学工作，有力地推动了社会科学研究和管理工作向基层延伸，为基层党委、政府提供理论服务。

四、强化科研工作职能。

**人才建设工作汇报篇十六**

积极实施了人才强县”战略，出台了一系列适合人才工作的配套政策，形成了尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”人才工作氛围，使我县人才队伍建设取得了明显成效。截止年底，全县各类人才总量达8877人，比年增加2434人，平均每年增长7.6%每万人拥有各类人才373人。其中党政管理人才1332人，企业经营管理人才425人，专业技术人才4628人，技术工人755人，农村实用技能人才1737人，分别占人才总量的15%4.7%52.1%8.5%19.7%人才队伍中，具有大专及以上学历的3596人，占人才总量的40.5%,把人才工作考核纳入目标责任考核的重点项目。坚持把人才队伍建设纳入全县经济社会发展的重要内容。县委、县政府高度重视人才工作。比年增加1357人，平均每年增长12%专业技术人员中，具有高级职称的162人，中级职称1792占专业技术人员的42%高层次专业技术人才有所突破，入选“333科技人才工程”3人，入选“555创新人才工程”5人，报送庆阳市领军人才18人，评选省级农村优秀实用人才1名。

二)存在问题。

1人才总量不足。仅占全县劳动力资源的6.8%比全国平均比重低2个百分点。每万人拥有人才373人。全市375人/万人)全县各类人才8877人。也低于全省、全市水平(全省526人/万人。初级职称和学历较低人才比例偏大。仅占人才总量的4.72人才队伍结构不合理。县企事业单位人才中具有高、中、初级职称人员的比列是1:10.9:16.5低于全省水平。高层次人才数量不足。高新技术和关键领域的高层次专业技术人才短缺(如卫生、石油、煤炭、旅游等行业)企业经营管理人才匮乏。

2人才分布不平衡。县人才队伍存在机关事业单位多于生产一线。前塬多于山后等分布不均衡现象。全县各类人才近80%集中在党政机关和事业单位。农、林、牧、旅游等行业专业技术人才和企业单位经营管理人才相对不足。城镇多于农村。事业单位的人才又主要集中在教育、卫生系统。

3人才队伍开发投入不足。由于我县经济发展相对滞后。高层次人才津贴补贴不能规范到位。走进来的少，人才开发投入力度不大。高学历人才考出去的多。经费投入不足，致使人才引进和培养工作困难。

4人才工作机制不够完善。目前我县人才管理机制、培养机制、引进机制、激励机制还不健全。盘活用好现有人才。各类人才的积极效能作用不能得到有效发挥。不完善。开发实用人才还面临诸多问题和困难。

二、指导思想、总体思路、基本原则和发展目标。

一)指导思想。

以“三个代表”重要思想和党的xx大全会及全国人才工作会议精神为指导。坚持以服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发为方向。以调整人才结构为主线，深入贯彻落实科学发展观。以人才资源能力建设为主题。以改革创新为动力，以机制环境建设为保障，着力加强以党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才和农村实用人才为主体的人才队伍建设，逐步形成以农业经济为中心，以工业经济为支撑”和加快社会主义新农村建设相适应的人才模式与结构，为构建“和谐”全面建设小康社会提供人才保证和智力支持。

二)总体思路。

调发展原则、坚持务求实效原则、坚持市场配置和政府调控相结合的原则)完善“四项机制”管理机制。引进机制。项目引进人才工程，紧缺人才补充工程，离乡人才回归工程，高校毕业生安置工程，高层次人才重点培养工程)开展“五大主题培训”党政干部人才培训、专业技术人才培训、企业经营管理人才培训、高技能人才培训、农村实用人才培训)构建“三大服务平台”人才资源市场平台、人才资源信息平台、人才资源培训平台)促进全县人才工作整体发展。

三)基本原则。

一是坚持党管人才的原则。坚持充分发挥党的政治优势和组织优势。不断创新人才工作领导体制和工作机制。增强人才实力，牢固树立“人才资源是第一资源”理念。优化人才工作环境。激发人才活力，形成人才合力。

二是坚持协调发展的原则。树立和落实科学发展观。根据我县经济社会发展的需要。把人才开发与重点项目、重点工程建设有机结合起来，把人才工作纳入经济社会发展的总体规划之中。确定人才开发的重点。确保人才队伍的规模、素质、结构与布局适应我县经济社会发展的需要。

三是坚持务求实效原则。以企事业单位、农业生产一线、高新技术产业、重大建设工程和项目为重点。用好存量人才。引进紧缺人才，从解决突出矛盾入手。挖掘潜在人才。培养后继人才，储备未来人才，全面提高各行业各层次人才的数量和质量。

四是坚持市场配置和政府调控相结合的原则。充分发挥市场配置人才资源的基础性作用。加强政策引导和政府宏观调控。坚持人人可以成才的理念，培育和完善人才市场体系。逐步建立人才资源结构调整与经济结构调整相协调的动态机制。树立和落实科学人才观。把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，重点提高人才的综合素质和创新能力。

四)发展目标。

总体目标是人才总量进一步增加。人才结构不断适应经济结构。人才环境不断改善，人才队伍整体素质明显提高。人才工作体制机制创新取得较大突破。着力造就一支数量足、素质高、结构优、创新能力强的人才队伍。

具体指标是。

1人才总量逐步扩大。全县各级各类人才总量争取达到14377人。平均每年增加约1100人。其中党政管理人才1532人、专业技术人才7339人、高技能人才1880人、企业经营管理人才1051人、农村实用技能人才2575人。积极实施“六大工程”力争到2025年。占全县劳动力资源的10.2%以上。

2人才素质显著提高。着力开展六项主题培训工程。力争全县各类人才中具有大专及以上学历的达到10064人。占专业技术人才的45%以上;享受国家津补贴的高层次领军人才达到120人。努力提高人才队伍整体素质。占人才总量的70%以上;具有中、高级职称的专业技术人员达到3328人。

3人才结构明显优化。紧紧围“绕产业开发。采取派出培养、高薪引进、项目带动等措施。促进人才在产业、行业、区域间合理分布，经济结构调整”发展思路。进一步实现人才结构与经济结构调整一体联动。促使人才的知识结构、年龄结构和职能结构趋于合理。特别是为电子信息、煤油工业、卫生医疗、科技文化、食品加工等产业集群引进和培养各类高、精、尖专业技术人才，使企业的经营管理和专业技术人才占人才总量比重超过60%。

**人才建设工作汇报篇十七**

面向21世纪，卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才，事业的承前启后，重要是选拨一批年轻的专业技术人才。近年来，我院不断加强对人才资源的管理，在人才工程建设方面加大了力度，人才队伍建设工作呈良好态势发展，现将20xx年上半年人才工作总结如下：

我院现有职工51人，在编33人，聘用xx人，中级职称11人，初级职称30人。

（一）强化组织领导，优化人才环境。

我院成立了由院长任组长，副院长任副组长，各科室负责人为成员的人才工作领导小组，建立健全了我院人才工作协作配合机制，进一步明确了职责，夯实了任务，同时，紧密结合工作实际，制定完善了人才引进、使用、管理的相关政策，逐步建立了用事业造就人才、用环境聚集人才、用制度激励人才的工作机制，为各类人才营造了一个优良的工作环境。

（二）加强教育培训，提高人才素质。

我们把教育培训作为加强人才工作的一个重要措施，采取多种途径，大力加强人才教育培训工作，全面促进各类人才素质的提高。

1.招聘人员，补充新鲜血液。

20xx年上半年共招聘工作人员2名，签订聘用合同2人，现全院共有职工51人。我们充分利用网络、微信平台等媒介发布招聘信息，招聘专业技术人才，满足医院发展需要。

2.重视知识培训，达到技术规范化。20xx年上半年组织院内业务学习12次,240余人；参加院外短期业务培训学习14次，30余人。王春凤参加全科医师培训进行中。

3、鼓励参加各种学历教育，使卫生技术人员的知识结构不断优化。提高教育投入，加大支持力度，促进在职卫生技术人员不断的掌握新技术、新知识、新理论。我院卫技人员全部具备中专以上学历，上半年有2名同志取得专科学历。

4、完善奖励机制，大力弘扬先进。对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上的奖励。（奖励标准详见峡窝镇卫生院绩效考核方案）20xx年王超峰、魏志英两名同志获得上街区“最美卫计人”荣誉称号，张丽娜、孙英民获得上街区“最美白衣天使”称号。

1.人员缺编。按照豫编办〔2025〕20号、郑编办〔2025〕1号文要求，峡窝镇常住人口37200人，按文件要求，每万名服务人口配备11名人员编制，编制数应为41名。但现在编制数为33人，致使多项工作不能全面深入开展。所以希望能增加编制。

2.招聘人员困难，缺乏高学历人才。根据目前我单位的实际工作需要，现需全科医生2名（大专及以上学历）、中医师1名（大专及以上学历）、公共卫生专业医师1名（大专及以上学历）、超声科医师1名（本科及以上学历）、共计5人。

1、不断强化人才的管理工作。继续贯彻落实省市区人才工作会议精神，紧紧围绕《郑州市“十三五”人才规划的目标》，不断加强和完善人才队伍建设。

2、切实做好人才的引进工作。结合我院自身实际，制定紧缺人才引进计划，增强人才引进的主动性和针对性。大力发展中医药文化建设，以长期聘请或定期服务的模式引进中医专家1名；以面向社会招聘的形式引进相关专业人才。招聘后工作人员享受国家基本工资待遇，单位负责缴纳五险，并给予绩效奖励。

3、努力提高人才队伍素质。强化业务学习，加大院外进修学习力度，着力提高各类人才的知识水平和工作能力。安排赵小伟等三名业务骨干到郑州市中心医院进行专科进修学习，贾金霞进行全科医师培训.

4、加大人才工作宣传力度。大力宣传人才工作，充分挖掘和宣传人才的典型示范效应，在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找