# 企业人才工作汇报材料

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-08-16

*第一篇：企业人才工作汇报材料企业人才工作汇报材料2024年，我局坚持以科学发展观和全面的人才观为指导,认真贯彻落实市委市政府关于加强人才工作的规划、部署和相关政策措施，紧紧围绕科教兴市和人才强市战略，结合我市教育自身优势，研究制定规划，采...*

**第一篇：企业人才工作汇报材料**

企业人才工作汇报材料

2024年，我局坚持以科学发展观和全面的人才观为指导,认真贯彻落实市委市政府关于加强人才工作的规划、部署和相关政策措施，紧紧围绕科教兴市和人才强市战略，结合我市教育自身优势，研究制定规划，采取有效措施，稳步推进干部人事制度改革，不断优化人才成长、发展环境，加大人才资源开发力度，充分发挥全市广大教职工在人才强市、人才兴教中的能动作用，人才队伍建设呈现出队伍不断壮大、素质明显提高、结构逐步优化的良好态势。现就有关情况汇报如下：

一、提高认识，创新理念，切实加强对人才工作的领导

教育是培养人才的重要阵地，也是实施人才强国战略的核心基石，教育系统是人才汇聚的部门，教师是培养人才的人才，是振兴教育、发展教育的根本。为切实加强对人才工作的领导，形成人才工作的合力，我局根据领导班子成员发生较大变动的实际情况，及时对人才工作领导小组进行了调整、充实，形成了一把手负总责、分管领导具体抓、相关科室和学校共同实施的格局，使人才工作的组织领导力量得到了加强。局领导班子和局人才工作领导小组经常召开专题会议，分析人才工作形势，制定人才工作计划，及时研究和解决教师队伍建设存在的突出问题;在已付诸实施的《XX市“十一五”教育事业发展规划》中，把人才队伍建设作为重要内容纳入教育事业整体发展规划之中，明晰了“十一五”期间我市教育人才队伍建设总体目标;出台了《XX市教育局2024年度人才工作计划》，对人才工作任务按年度进行分解，把人才工作纳入全年教育工作计划，在年度教育工作会议上统一部署，并在区县教育局长会议、市直学校校长会议上与其他工作一起督促落实;把人才工作作为区县教育局主要教育工作目标管理考核和市直学校办学考核的重要内容之一，在督导考核中加以落实。人才工作做到了与部门业务工作一同布置、一同检查、一同考核，互相促进，共同发展，形成了良好的长效机制。

二、拓宽途径，讲求实效，不断提高人才培养的质量

一年来，我局采取多种形式全面加强教师队伍建设，建立全面灵活的教师队伍培养理念，采取长短结合、全面与重点结合、规范与灵活结合的形式，努力拓宽教师队伍培养工作的途径。

一是根据《XX市“十一五”人才队伍建设规划》和《安徽省中小学教师队伍建设“十一五”规划》，制定《XX市“十一五”教育干部培训计划》、《XX市“十一五”教师队伍培训规划》，并按照“规划”制定了《2024年度教师培训计划》和《XX市教育干部培训计划》，开展了全方位、多层次教师和干部培训工作，有效提高了教育人才队伍的素质。据不完成统计，2024年组织培训教育管理干部共172人次，组织培训教师职工35344人(次)。

二是启动中小学校长挂职锻炼和中小学教师第三轮继续教育工作，引领干部教师自觉学习，分层次完善中小学继续教育制度，形成了学校组织、校本研修、在岗教育、年度验收的培训形式，并将继续教育与学校工作评估挂钩，与教师个人职务晋升相联系。

三是在全市教育系统内扎扎实实地开展了“XX市教师素质提高年”活动，这是2024年我局人才工作的突出特色和最大“亮点”。通过“新课堂”优质课展评、优秀备课笔记评展、“一切为了学生”师德演讲、教师宣誓、“读经典教育著作”、校本研修、“教师、校长、家长”三评活动、“名教师”及“优秀校长”评选等一系列活动，促进校长、教师在岗学习，自我研修。2024年，分别有9人、9人、18人、71人和126人被评为市级“优秀校长”、“名教师”、“学科带头人”、“学科骨干教师”和教学新秀(教坛新星)。与此同时，分别有1人被授予全国“五一劳动奖章”和“全国模范教师”称号，有2人获“全国优秀教师”称号;分别有3人、3人、9人获拾先进工作者”、“模范教师”和“优秀教师”称号。经过一年的努力，广大教师自我提高和“学、帮、赶、超”的氛围进一步浓厚，师德水平和业务能力有效提升，优秀骨干教师队伍群体进一步壮大，教师队伍建设的主旋律充分弘扬，提高教师队伍素质的长效机制初步构建，人民群众对教育的满意度不断提高。

四是校企合作，创新培养模式，积极开展职业教育定单式培养。2024年全市中等职业教育招生9800多人，普职招生比达到1：1的目标，在全省处于领先水平。2024年全市有8046名中职学生毕业，就业率达100%，其中在第一产业就业的有130人，在第二产业就业的有4828人，在第三产业就业的有3088人。开展了农村劳动力转移培训和实用技术培训，据统计，全年阳光工程培训达800多人，各类短期培训达4000多人，职业学校加强了与当地企业之间的合作，特别是与工业园区的企业加强了联系和沟通，为企业培养了急需的技能型员工，缓解了企业招生难的问题。

五是借助远程教育丰富的资源，积极开展干部、教师远程教育，通过XX市“干部在线学习城”、远程信息教育等多种方式，组织干部、教师进行系统的理论自修和知识更新，为推进“做学习型职工、创学习型组织”活动的深入开展，树立全员学习、终身学习的崭新理念奠定了良好基矗

六是抓好高中新课程改革培训工作。组织全市新一轮高二教师高中教师参加省级新课改培训，做到先培训后上岗，不培训不上岗;组织不同类型学校进行新课程教育教学座谈交流活动，相互促进，共同提高。

七是继2024、2024年开展高中、初中教师全员业务考试之后，2024年组织了全市小学、幼儿园教师5768人参加了全员业务考试，优秀、良好合格率分别为35.26%、45.65%和14.37%。重视考试结果的运用，将其与事关教师切身利益的职务晋升、评优评选等紧密联系，一定程度上达到了以考促学的目的，有利于促进了教师业务水平的提高。

八是继续抓好高校招生工作，通过扎实的教育教学，加强学生人才培养和人才输送工作，今年高考再创佳绩。

2024年高考我市文、理科合计本科达线3064人，综合达线率为39.19%;艺术、体育类文化课达线336人。全市文化课成绩达本科线的考生共计3400人，为历年之冠，综合达线率为40.6%，高出全省平均水平9个百分点,位列全省前茅。同时今年我市高分考生比例高，其中文科600分以上考生比例高出全省平均数一倍，屯溪一中考生曹仂以622分的成绩名列全省第14名。理科除休宁中学吴羽菲以709分夺得全省状元外，还有两名屯溪一中的考生获得全省第7名和第9名。全市最后共录取各类高校新生5198人，录取率为62.07%。高出全省平均录取率11个百分点。

三、政策支持，制度保障，扎实推进高素质人才的引进

2024年，我局努力争取政府政策支持，广开门路，千方百计引进教育人才，制定切实可行的用人制度，扎实推进高素质人才的引进工作。一年中，全市教育系统面向社会公开招聘教师和教育工作人员126人，创新机制遴选高校毕业生110名充实农村教师队伍，市直学校从外地引进教师8人，市直公民办学校挖掘自身潜力，引进高校毕业生24人。特别是今年8月，我局在前几年各市直学校单独举行教师招聘考试的基础上，改进招聘方式，统一组织市直学校的招聘教师工作，在全国范围内实行公开招考，经过严格的资格审查、笔试、面试、考核和体检，在报名的348人中，选拔聘用了32名教师和教育工作者，为市直学校输送了新鲜血液。

市局各部门、区县教育局和市直各校在引入人才的同时，加强柔性人才和智力项目引进，一是通过聘请、借用等形式，引进了法制副校长、法律顾问、客座教授、外籍教师、科研顾问等人才;二是聘请各类专家来教育系统、学校开展讲座讲学;三是积极开展对外交流，学习外地经验，提升教育教学水平;四是引进外地和民间资金、资源开办职业学校。

此外，我局还面向社会如期开展和完成教师资格认定工作(2024年全市共面向社会完成认定2218人的各类教师资格)，进行普通话等级测试，为优秀人才进入教师队伍奠定基础，为智力引进做常规性准备，为教师人才引进提供更好的环境。

四、以人为本，完善机制，努力营造竞争择优的用人氛围

一年来，我局牢固树立“人才资源是第一资源”、人人可以成才，以人为本的理念，把人才工作放到更加重要的战略位置，大力推进干部人事制度改革，建立健全调动人才积极性的工作机制。以科学化、\*\*\*化、制度化为目标，以提\*\*\*部思想政治素质为核心，以创新选人用人机制为着力点，形成不同层次干部选用制度创新体系。建立了多层次单项及综合评优制度。

一是强化干部队伍建设，不断创新干部选拔机制，在教育局机关、市特校、中华职校、隆阜中学等单位实施了中层干部竞争上岗。加强校长和中层干部管理，改进校长年终考核办法，严格学校中层干部聘用审批制度，选拔优秀人才充实干部队伍。

二是组织国家、盛市级优秀教师、劳动模范、优秀班主任、师德标兵、先进工作者等评选活动，选拔省市级名教师、学科带头人和教学新秀，组成各级骨干教师队伍，在学习、考察、晋级、科研等方面给予他们更多的支持，提供他们更广阔的发展空间，充分发挥他们在教师队伍中的带头作用。

三是职称评审制度规范化、正常化。职称晋升成为教师努力的目标，适时调整职称评定标准，发挥职称评定工作的导向作用(2024年圆满完成了全市教师职务系列664名中小学高、中、初级教师职务的评审工作);结合聘用制改革工作，实行评聘分开，使职称晋升失去终极目标效应。

四是完善教师、干部工作岗位交流、调配、晋升制度，使人才能在最适合的岗位上发挥其最大才能，选拔优秀人才干部队伍，充分调动广大教职工积极性。

五是全面实施全员聘用制改革，这是我局在人才管理和使用工作中的一大特色。在2024年XX市特校进行试点的基础上，根据市政府的统一部署，2024年XX市市直教育系统13所学校和本局5个事业单位进行了全员聘用制改革，所有在职在编人员一律实行聘用合同管理，其他人员也实行了劳动合同管理。整个改制工作平稳有序，实现了用人单位由人员管理转为岗位管理的目标，为用人单位灵活使用人才和人才的合理流动创造了条件。

六是加强支教工作。为进一步发挥优秀人才的作用，促进薄弱地区和薄弱学校教育教学均衡发展，在全市教育系统实施了城镇学校教师到农村学校或薄弱学校支教工作，规定城镇学校每年要选派一定比例的优秀教师到结对的薄弱学校任教，新入伍大学毕业生原则上要参加支教一年，晋升高级职务的教师要有在农村或薄弱学校任教的经历。据统计，2024-2024学年度全市共组织了169名城镇教师赴农村薄弱学校进行了对口支教工作，比上学年度增加近40名。

五、落实措施，主动服务，积极创造良好的人才发展环境

我局树立全市“一盘棋”思想，认真落实人才服务措施，开通“人才绿色通道”，优化教育人才发展环境，为引进人才、留住人才和使用人才提供全方位的政策服务。

一是积极妥善安排引进人才和优秀企业家子女入学和升学工作，挖掘潜力接受他们的家属进入教育队伍，为全市人才引进做出贡献。

二是创造良好的人才发展环境，为优秀人才事业进步服务。关心他们政治进步，及时吸收他们加入党组织;改进人才管理制度，方便他们合理流动;完善职称评定和评优评先制度，激励他们不断进步，提高他们的社会地位;认真研究并及时解决他们提出的问题和建议，让他们能心情舒畅地工作;积极配合市委市政府“名人安居”工程的实施工作，努力为提高他们的生活待遇创造有利条件。

三是结合实际开展人才工作调查研究，建立人才信息库，并每年进行更新，确保信息准确有效。2024年结合实际，进行了农村教师队伍状况、全市教育干部队伍和教师队伍继续教育的调查研究，写出了调研报告，为今后教师队伍建设提供依据。

四是建立领导联系优秀人才制度，通过上门慰问，谈心等形式，了解他们工作和生活情况，帮助他们解决有关问题，提高他们的工作积极性，更好地发挥他们的作用。组织汪来九等名教师参加疗养活动，组织名教师熊薇等参加赴英国布莱顿大学考察活动。

五是加大宣传力度，积极宣传教育系统人才工作，在《中国教育报》、《人民教育》刊发有关稿件3篇，在省级刊物《安徽教育》和《教育文汇》刊发稿件7篇，在市级各类媒体刊发稿件8篇。

过去的一年，我局在人才工作方面做了一些工作，取得了一定的成绩，得益于市委市政府的正确领导，得益于上级人才主管部门的大力支持和有力指导，得益于全市教育系统教职员工的共同努力，但我们也清醒地认识到，我局的人才工作与市委市政府的要求和我市教育工作的发展还存在一定差距。下一步我局将以十七大和市委四届五次全会精神为指导，进一步统一思想，加强对人才工作的领导，加大对人才工作的投入，拓宽人才工作的思路，狠抓各项人才工作的落实，加快推进人才资源向人才资本的转化，为XX经济社会又好又快发展，为实现五年再造一个新XX和建设人力资源强国的宏伟目标做出教育部门应有的贡献!

**第二篇：企业人才工作汇报**

总承包公司人才科技工作先进单位汇报材料

总承包公司党委历来高度重视、认真做好人才工作，坚持把人才工作作为企业发展的重要抓手，按照集团党委的人才工作总体安排，公司成立十年来，培养了一批复合型人才队伍，为企业高效发展提供了人才保障和智力支持。

现将总承包公司人才培养主要工作情况汇报如下： 一是重视教育培训，培养优秀的人才队伍。

一是公司党委高度重视人才发展战略。近年来，总承包公司实施以人为本的人才战略，将培养雄厚的人才队伍作为加快企业发展的基础工程。公司党委牢固树立以“共赢”为核心的人才工作理念，为人才战略的实施提供了坚强的思想保障、组织保障和后勤保障。

二是大力倡导全体干部职工树立“学习就是责任”的新理念，争当学习型干部职工，公司班子成员自觉转换角色，以普通学员身份参加各项培训和考察活动，带头遵守学习制度，起到了很好的表率作用，在全公司营造了浓厚的学习氛围。每年年初均制定两级中心组学习计划，通过创新学习方法、完善学习制度、丰富学习内容，有效增强了两级中心组成员发现、研究和解决问题的能力。

三是开展特色培训。从2024年至今，公司党委坚持开展以“提高执行力”为主题的一系列员工教育和实践活动，深层促进管理者业务素质和综合素质的充分提升。各个分公司均按公司要求，在冬休期间开展相关的技能培训。例如，沥青厂根据抄油机的特点 有针对性的进行培训。隧道分公司针对地铁施工的需要，针对盾构机的维修、使用有针对性的培养，为企业施工生产提供了人才保障。

四是充分发挥群团作用。工会以劳模创新团队为载体，充分发挥劳模技术优势，领衔攻关，培养出一支支创新尖兵团队。隧道分公司王世友和二分公司郭春林劳模创新团队，有针对性地制定培训计划，根据青年科技人员和青年管理人员、青年工人培训的特点和规律，以项目课题为载体搭建平台，带领青年人进行科技攻关，在钢结构和地铁施工中，培养了一批技术人才。例如二分公司刘贵锋同志组织开展的题为《斜塔空间扭索双索面斜拉桥施工工艺研究》的课题被评为天津市科学技术委员会课题，被专家一致评为达到国际先进水平，不仅节约成本约300万元，而且带动、培养了一批青年人才，形成了青年同志相互学习、比学赶超的良好氛围，其本人也被评为天津市第四届工人发明家称号。

公司团委创办了青知协会，结合青年文化月、导师带徒等活动，及时了解青年人才的思想动态，注重青年创新思维、创新能力的培训，加快新知识、新方法、新技术在青年中的传播，为打造一支高素质的青年人才队伍奠定了基础。

二是健全激励制度，激励人才发挥作用。其一是进一步健全奖励制度。公司规定干部职工凡是考取一级建造师、注册造价工程师、注册安全工程师、注册会计师、交通工程试验检测工程师以及企业法律顾等相关资格的人员，给予2024至10000元不等的一次性奖励，同时报销一次培训、考试费用。这极大调动了干 部员工学习进步的热情，有力推动了企业资质建设和专业人才队伍建设。其二是进一步完善分配制度。收入分配重视业绩，向一线管理人才和专业业绩突出的人才倾斜，实行动态管理；突出重点，支持创新，鼓励冒尖，并通过项目创效兑现奖励、经营开发奖励等，鼓励项目管理、经营开发等重点、关键创效岗位。真正使一流人才、一流贡献，获得一流报酬，充分体现人才的知识和创造性劳动的价值，为企业吸引人才、留住人才、激励人才提供了有力的保证。其三是做好评选表彰，发挥人才示范作用。

总承包公司通过评选“十佳员工”、“青年岗位能手”、表彰优秀党员等方式，评选表彰各类优秀人才，并积极推荐申报更高荣誉。几年间，公司先后有多人获得天津市劳动模范、五一劳动奖章、区十大杰出青年、市优秀团员标兵等荣誉称号。同时，公司充分利用集团报、《城建人》杂志、公司《城建总承包》企业报等媒介，大力宣传优秀人才典型事迹，发挥人才的示范作用，促进了全公司形成有利于人才发展、有利于人才工作的良好氛围。

三是创新机制建设，提供人才发展平台。建设一支职业项目经理队伍，一直是总承包公司人才发展战略的基点。经过调研和论证，从2024年开始，总承包公司开始建立起项目经理职业化机制。实施过程中，我们通过准备、建立和运行三个阶段建立起了内部项目经理职业化机制。首先，我们抓了机制建立的准备工作。一是着手建立了相应的内部法规，在一届四次职代会上通过了《关于项目经理内部资质设置及管理的暂行规定》，对相关待遇及任期复核等作了规定；二是编制了《项目经理管理应用手册》，为考核认定提供了基本依据；三是建立了机制管理的组织机构，形成了一套规范的管理体系。至此，内部项目经理职业化机制正式建立起来并开始运行。经过第一阶段的建立和运行，我们又将项目书记内部职级化融入到机制运行中去。内部项目经理职业化机制的建立和运行，打破了过去的“独木桥”式的用人机制，拓宽了企业用人渠道，为企业留住人才、使用人才并促进人才发展打开了更加广阔的空间，缓解了项目管理人才不足的局面，同时有效地调动了人才的积极性，也为项目经理队伍的自我发展注入了活力与动力，在企业加速发展中发挥的突出的作用，也为企业的持续加速发展奠定了坚实的基础。

四是建立健全的技术管理团队。通过建立公司高端人才库、针对道理、桥梁、顶升、地铁等工程配备相关专业正、副高级工程师专家，由公司总工程师带队，带领公司总工办、分公司主任工程师和项目总工，形成三级管理机构，扁平化管理模式，提升企业技术人员的专业技能与素质。针对公司多元化发展的需要，加强对后备力量培养。努力在公司范围内形成钻研技术的气氛，继续坚持以技术指导施工，努力开展技术创效活动。公司为了提高技术人员的整体水平，每年都会定期举办了有关支架验算、空间受力、现代桥梁工业化技术、结构受力计算等方面的专项报告会和培训会。以科技周为新契机，开展形式多样的技术培训和科技活动，在科技活动中不断促进人才创造性思维的发展，把科学教育渗透到各项工作、各项活动之中，努力把我公司科技创效提高到一个新的水平。通过组织相关权威性的专家进行讲座、组织内部项目经理考试、督促公司技术人员报考一、二级建筑工程师和试验检测工程师等。2024年由科技委牵头组织举办的天津市桥 梁施工工艺科普展，公司参与制作了其中7项桥梁施工工艺视频动画及文字解说动画展板，在天津市桥梁科技展馆展出，为天津市民对建筑技术的普及做出了自己的一份贡献，取得较好的经济效益的同时也取得了较好的社会效益。同年经公司领导研究，特举办了优秀施工组织设计（施工方案）评选活动，该活动的目的是进一步提高公司整体施工技术管理水平，确保施工组织设计（施工方案）科学、合理的指导施工，促使工程项目通过合理制定施工方案降低工料机消耗、降低成本、提高工作效率。

多年来，公司共获得多项荣誉，富民桥被评为国优三十年精品工程，公司被评为国优三十年突出贡献单位。公司多次被评为全国工程建设质量管理优秀企业，并多次荣获天津市建设工程“海河杯”，建设部“中国市政金杯奖”、“市政公路质量金奖”、“中国建设工程鲁班奖”、“国优工程银质奖等”，为集团的发展和天津城市建设做出自己的贡献。

总承包公司在充分发挥企业管理密集型、知识密集型的特点和优势的同时，发扬“务实、创新、诚信、共赢”的企业精神，不断加强人才队伍建设，坚持以科技为先导、向科技要效益，不断攀登科技的新高峰，为企业的发展提供了坚实的人才保障！

**第三篇：人才工作汇报材料**

人才工作汇报材料

我单位历来重视人才资源的开发和建设问题，通过近些年的努力，人才工作取得了长足的发展，为全区建设输送了大批合格的人才，人才队伍的年龄结构、专业结构、学历层次、都得到了很大改善。今年，按照文件要求，组织人事部门对机关及事业单位人才资源现状、存在的问题及产生的原因进行了进一步调查，系统掌握了我委机关及其事业单位人才队伍的总量、结构及分布情况，并就人才的培养及使用扎实地开展了一些工作，现将有关工作开展情况汇报如下：

一、人才工作的基本情况

一是抓好人才的培训工作

1、充分发挥党校、行政学院的主渠道作用，培养政治素质好、业务能力强、掌握一定专业知识，熟悉市场经济和改革发展政策的专业技术人才。积极参加上级业务主管部门组织的各种培训和学习。同时，为进一步提高干部队伍的整体素质，满足发展的需要，根据上级主管部门的要求，结合我单位实际情况，每个星期五下午邀请区委党校的老师授课半天，解读履行好职责所必备的条件和相关知识，通过知识性与趣味性相结合，开阔了干部职工的视野，增长了知识，提高了驾驭本职工作的能力。

2、每年选拔有关专业的干部职工到市内重点院校培训和学习，造就一批精通本行业、本专业相关知识，又熟悉我区实际情况的专门人才，更好地服务于我区的发展。根据各事业单位有关上级部门的要求，开展和支持所属事业单位选派专业技术人员到大专院校进修和学习，学习新知识，掌握新技能，不断提高城镇建设管理水平。

3、注重年轻干部的培养。年轻干部一般具有大本以上学历，年富力强、充满朝气。但缺乏实际工作经验，应对复杂问题的能力比较欠缺。所以，有计划、有目的把年轻干部放在一线、基层中去，锻炼他们的吃苦耐劳精神，在实践中增长才干，并正确看待他们在工作中的成绩和失误，使他们尽快成熟起来，成为城建事业的生力军。

二是注重在实践中培养和使用人才

充分发挥他们的聪明才智，使更多的人才尽快成熟起来，不断提高我区城镇建设管理水平。

三是多鼓励、少批评，容许工作中有失误

年轻同志刚刚从学校毕业步入实际工作，在理论与现实工作之间必然有一段距离。面对陌生的工作，出现失误也是正常的。容许人才在工作失误，才能使人才放心大胆的工作，也才能激发人才的工作积极性和创造性，也更有利于在实践中出成绩。

由于我们一直比较注重人才的培训、培养和使用，使我们在近几年在困难和压力面前，都能够闯过来，圆满完成了区委、区政府交给的各项工作任务。我们之所以取得这样的成绩，其中：很重要的一个因素就是我们有较强的人才储备，在关键时刻能够拉得出、打得赢。

二、存在的主要问题

在面对成绩的同时，我们对人才队伍的现状也保持着清醒的认识。随着我区经济的快速发展，城镇建设管理水平的不断提高，现有人员与现时要求相比，仍有一定的差距，人才工作仍存在一些亟待解决的问题。

（一）人才资源总量不足，整体素质不高

虽然我委的专业技术人员有80余人，但人才总量占全体干部职工的比列还比较低，人才的梯次分配还不均衡，一般简单的操作工人员较多，一般操作工占单位总人数的近40%，具有一定专业知识的熟练技术人员较少，不利于单位的进一步发展壮大。面对日益激烈的市场竞争，懂技术、会经营的专业技术人员还不多，制约了一些工程项目的前期谈判和业务的开展。造成目前这种状况。一是历史的原因，有些事业单位工作人员底子薄、基础较差，整体素质提高较困难。二是近几年在招录相关专业的大学生时，设定条件较高，把一部分专业人员拒之门外，造成了某些专业技术人员的断档现象，虽然现有技术人员也能担负相应的工作，但从长远发展来看，感到后劲不足。目前通过努力，这一状况正逐步改变。同时，一部分专业技术人员没有危机意识，缺乏长远眼光，创新意识不强。

（二）人才专业结构和分布有待进一步优化

近年来，根据发展及工作需要，陆续招录了一批城镇建设、工程管理等专业方面的大学生，人才队伍的专业结构得到了一些改善。但是人才专业结构和分布不尽合理的状况还没有得到根本改变，有些事业单位急需的有关专业技术人员由于各种原因，还是短缺，给一些单位的生存和发展造成了一定的困难。

（三）高级人才短缺

虽然目前我委有中、高级职称专业技术人员31人，但与我区城镇基础设施建设及管理对人才的要求相比，各类人才，尤其是专业技术人员中拔尖人才还是不多，能够在国家、市级重要刊物上独立发表论文、论著，或在制定我区城镇建设相关行业技术标准上，有所作为的人员还是较少。

四、人才工作的基本思路

（一）形成齐抓共管的工作格局

研究成立人才工作领导小组，统一指导人才工作。在党委的领导下，充分发挥人才小组的作用，由人才小组在充分调查研究的前提下，结合工作实际，提出人才建设意见，交党委审议。形成机关相关部门和所属事业单位同思考、共谋人才建设和发展的新局面，把人才的发现、培养、使用落到实处。

（二）制定人才资源建设规划

建立人才资源库。根据工作职能按专业进行分类，确定人才入库标准。在把学历、专业、职称等作为基本指标作为入库标准的基础上，主要看工作能力、工作业绩以及群众是否认可，作为入库标准体系。同时，围绕中心任务对人才库的专业人员进行有目的培训、锻炼和使用。

（三）以建设高素质的人才队伍为目的，加大人才培训工作力度

加强学习培训和实践锻炼，是提高各级干部能力水平的重要途径。从创新培训手段，改进培训方法入手，不断加强与业务工作密切相关的知识培训，更新知识储备、完善知识结构，增强培训的针对性和实效性。

（四）进一步优化人才的使用及激励机制

充分调动干部职工的工作积极性。选好人、用好人，激励更多的干部奋发进取。坚持德才兼备、以德为先的用人标准，坚持用科学发展观的要求看干部，以群众公认选干部，凭良好的政绩用干部。用事业凝聚人才，用真挚的感情关心人才。

人才是最重要的资源，随着我区的快速发展，对各类人才的需求越来越大。我们还要进一步引进和招录各类专业技术人才。

一是以需求为牵引，以我区经济发展的要求为依据，并着眼于长远发展，引进、招录城镇建设管理方面的专业人才。

二是实用性和前瞻性相结合。

不唯学历，以实用为原则。城镇的发展不仅需要高学历、高层次的人才，也需要大量做基础性工作的中低层次人才。我们将从实际出发，做好不同层次人才的合理搭配。

**第四篇：人才工作汇报**

人才工作汇报

人才工作汇报

我镇人才工作以\*\*\*理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党的十七大和十七届四中全会和盛市人才工作会议精神，突出重点，加强领导，加大人才引进、盘活、培养和使用的力度，着力开发人才资源，提升各类人才的能力素质，全面促进各类人才为经济建设服务，乡镇人才工作汇报。为我镇经济社会发展提供了有力的人才和智力支持。

一、积极探索，健全人才工作机制

(一)坚持党管人才，强化对人才工作的指导。专门成立了镇人才工作领导小组，召开党委专题会议。同时，制定了《关于开展“农村实用人才服务活动”工作的实施方案》，明确组织党政办、社会事务办、流动人口管理办等部门的工作职责和工作任务，整合力量，确保人才工作的顺利推进。

(二)创新人才引进方式，建立健全人才引进机制。我们通过政策引才、外出引才和就地引人等人才引进机制，不断拓宽农村人才引进渠道。一是不断完善已出台的人才奖励政策。我镇制定了在规定区域内修建规模乡村酒店、农家乐的业主给与奖励的政策。对引进的农业业主和回乡创业的在诸方面给予优惠奖励。同时，各村也充分发挥自身的机制优势，积极借用外脑“引进智力”。二是积极响应国家人才政策。

二、注重服务，实现人才资源优化

(一)搭建服务平台。今年，我们积极创建为农业生产技术人才服务的“三个平台”。一是创建农业技术人员相互之间的交流平台，不断完善人才联谊会，吸收更多的优秀人才入会。通过不同生产种类人才之间的交流，达到了融洽感情，互通信息，共同提高的目的。二是创建农村经济发展的研讨平台，通过农业局和镇农业服务中心专业技术人员与农村技术人才共同研讨、交流，同时镇党委组织一批优秀的村三职干部和农村中青年技术人才“走出去”到农业产业发展快、农业生产技术含量高的乡镇，接受新知识、新技术、新理念，提高本镇农业人才的创新能力，工作汇报《乡镇人才工作汇报》。三是创建促进经济发展的沟通平台，通过定期召开农业人才“民-主恳谈”，邀请兄弟乡镇优秀人才就当前经济发展难点、疑点问题开展交流，促进人才与政府之间的交流。

(二)加强培训教育。一方面进一步建立健全技术人才教育培训网络。在我镇广泛开展专业技术培训，举办猕猴桃、蔬菜、水果种植和渔业养殖等专业技术培训班，组织农村技术骨干参加专业性较强的培训会，进一步开拓专业技术人才学术交流通道。同时，以“农村实用技术培训”为平台，引导、鼓励我镇农村人才参加县劳动就业局、农业局等单位主办的各类专业培训班为人才再教育提供更多机会。另一方面，充分发挥我镇远程教育的作用，开展技能培训，为培养人才提供学习与实践机会。

(三)完善人才信息库。镇党委成立专门的调查小组，深入调查全镇农村实用人才情况，摸清我镇人才信息，按类别建立人才信息库，并及时充实完善人才信息库，使人才基本情况一目了然，方便查询和管理，扎实做好基础性工作，推动了全镇人才工作的信息化进程，为党委、政府提供了丰富详细的人才资料，充分发挥了人才库的作用。

三、营造环境，促使人才积极创业

(一)加强宣传力度，大力营造良好的人才工作氛围。一是积极开展宣传，发挥群众宣传优势，在全镇范围内，大力宣传人才政策，先进典型。二是加强人才工作调研，深入基层开展调研，总结经验，发现问题加强指导。三是充分利用广播、宣传车、板报、人才专栏等宣传工具进行广泛宣传，为我镇育才、聚才、用才提供经验。同时，我们还利用传单、黑板报等形式，在全镇营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会环境。

(二)强化激励措施，努力创建拴心留人环境。镇党委积极引导 “以人为本”的管理路线，营造让人才放心、安全、舒心的环境，强化载体建设，建立村图书室、阅览室、活动室等各类活动场所，为广大农村实用人才创造良好的工作环境。

**第五篇：人才工作汇报材料**

人才工作汇报材料

尊敬的刘主席及各位领导： 大家好！

近年来，我院紧紧围绕“人才兴院、科技强院、文明建院、品牌扬院”的总体工作思路，坚持以科学发展观为指导，充分发挥自身优势，各项工作都取得了显著成效，现将人才工作相关情况汇报如下： 2024年以前医院没有充分认识到人才储备的重要性，人才引进处于停滞状态，全院正规大学生只有两名，加之人才流失严重，中青年骨干分分跳槽，临床医护人员梯队建设不合理，造成人才断档状况，科室业务开展滞后，社会效益与经济效益日益下滑，医院百废待兴。2024年新一届院领导班子成立以后，在市委、市政府的支持帮助下，在市人大、市政协的监督指导下，医院充分认识到自身的问题，立足本质，提出了“人才兴院、科技强院、文明建院、品牌扬院”的总体发展思路，把人才的引进与培养放在医院发展的重要位置。院领导班子开拓创新，独辟蹊径，采取了一些列行之有效的措施，医院经过几年的发展现有正式职工289人，专业技术人员265人，本科以上学历68人，专科以上学历192人，享受市政府特殊津贴10人，床位设置300张，科室设置25个，下设老市区分院、新城区妇儿专科医院和2

个社区卫生服务站。骨伤科、心血管内科为重点科室，并有普外科、耳鼻喉科、呼吸内科、口腔科等一批特色专科。医院的医疗设施逐步完善，技术水平不断提升，经济收入、固定资产翻了三番，社会满意度每年都在96%以上。2024年，率先在酒泉地区通过了二级甲等医院复审。

一、人才工作几点好的做法：

（一）、制定人才培养规划，优化人才队伍

始终把人力资源开发和管理做为医院工作的重中之重，努力打造“院有名科、科有名医、医有专长”的形式。党政领导班子始终把思想认识统一到中央、省、市、县关于人才工作的重大决策部署上来，充分认识到实施人才强院战略和新时期加强人才工作的重要性和紧迫性。2024年4月我院隆重召开题为“大力引进培育人才、加快重点专科建设、全面提高医疗水平”的第一届科技工作大会，会议制定了《玉门市第一人民医院2024年-2024年人才三年发展规划》，未来三年将累计引进高学历、高素质、高层次人才60名。

同时，推行人事制度改革，在人才引进、人才培养、管理使用方面倾注了大量心血，采取医疗骨干“走出去”进修培训，知名专家“请进来”临床指导的办法，重视对大学生的选聘，制定我院人才招聘实施方案，每年参加省上组织的大型“双选会”，广纳人才，选聘思想品德好，学习成绩优的大学毕业生来院工作，搭建了人才成长发展平台，有力的促进了人才队伍建设，调动了技术人员的工作积极性和主动性。自2024年以来，共引进大学生42人（流失7名），目前，新引进的大学生在科室发挥的作用日益显现，都能独当一面，医疗水平得到了社会的认可与称赞。

（二）、通过“走出去”学习培训，开阔视野提高技能

我院采取“全员培训、稳定队伍、积极培养、造就骨干、择优引进、整合资源”的办法，每年选派业务骨干赴兰州、西安、北京、上海、深圳等地进修学习培训，并积极联系与山东大学齐鲁医院结成帮扶对象，建成人才培训基地，搭建成才平台，不惜财力每年外派进修人员30余人次，5年累计外派进修人员150余人次，参加省内外学术交流会、短期培训180余人次，5年来用于人才进修学习的费用就达100余万元，力度之大、范围之广、投入之多在县级医院中都是非常罕见。通过外派培训，极大地提高了医护人员的医疗技术水平。同时，加大继续教育力度，开展各类人才在职培训，岗位练兵，不断提高人才的综合素质；适时调整临床科室主任、副主任，将一批年轻的优秀医务人员充实到学科建设的重要岗位，通过搭平台、创条件、教方法、压担子，促使年轻人快速成才。

（三）、通过“请进来”培训指导，提高医疗技术水平

为提高医疗技术水平，尽量为引进的人才提供方便，使高层次人才能够最大限度地施展自己的才能，与北京安贞医院，山东齐鲁医院，大

附属一医院附属二医院、西安交大附属医院结成了长期协作关系，先后外请专家80余人次，满足了患者享受知名专家高水平服务的需求，聘请知名老中医、著名普外科老专家来院坐诊，并为其提供优厚的生活和工作条件，使他们非常乐意与医院同甘共苦，共同创业。通过带教、讲学、提供技术指导等形式，提高了医院的整体技术水平，为医院培养了一批技术过硬、思想超前、服务一流的技术骨干。在吸引人才的诸多因素中，医院的所有人员形成了一个共识，干事创业的环境吸引了如此众多的高层次人才。宽松的环境，为建立人才引进搭建了绿色通道，从制度上保证了人才引得进、留得住、用得好。

（四）、严挑细选，精心栽培，保证人才队伍的不断更新

根据医疗人才成长的一般规律，一名大学本科生要经过十多年的学习锻炼才能进入高层次人才行列。为此，我们既重视选才，更在育才上下功夫，缩短人才成长周期。首先，我们对新引进的大学生进行岗前培训，之后便派往省级医院进修学习，让大学生从一开始参加工作就技能操作，使之起点更高。其次，进修回来后实施毕业生上岗“轮转”制度。先在全院轮转，一年后根据毕业生自身特长确定科室，到科室后再在各专业组内轮转，打好通科基础，最后确定专科。年轻医生反映，通过轮转，可以熟悉全院情况，可以接触多层次的老师，可以积累各方面知识。再次，新参加工作的青年住院医师，每周星期一到星期四晚上必须在病区看书学习，实行严格的考核管理。这一制度，让青年医务工作者从中领悟到做一名合格医生的真谛，养成了他

们吃苦耐劳的精神和扎实的基本功。这些措施，为我院人才队伍的不断充实新生力量奠定了基础。

（五）、建立考核激励机制，实行人才队伍动态管理

为健全人才考核激励机制，我院坚持“能者上、庸者下、劣者汰”，不搞终身制的原则。对学科带头人实行特殊津贴补助的同时，从医疗质量、服务态度、投诉情况等方面定期进行全面严格的业绩考核；对学科带头人从医疗管理、科研成果、人才培养等各个方面进行全面考核。对成绩突出者，医院给予表彰奖励，对考核不合格者，给予相应的处罚；鼓励学科带头人参加各种专业学术会议，掌握本学科的最新动态，紧跟学科发展的新潮流。为提高人力资源的有效利用。我院本着精干、高效的原则，深化人事分配制度改革，对科室合理定编，科学设岗，尤其对专业技术岗位进行科学设置。实行全员竞聘上岗，动态管理。一是对中层干部的聘任，科室主任、护士长经组织考核后由院长聘任，每年年底进行业绩考核，合格者继续聘任，不合格者予以解聘。二是对专业技术人员的聘任，制定了聘任细则，实行职称、职务评聘 “双规制”，对一些有才能，技术好，有发展前途的骨干实行低职高聘，做到人尽其能，人尽其才。三是在分配制度上，实行按岗定酬，按任务定酬，按业绩定酬的分配方法，把奖惩制度与工作量，工作质量，工作效率，满意度等有机结合，拉开奖金分配档次，在医院内部员工之间建立竞争机制，由经验管理型向科学管理型转变，彻底打破了“铁饭碗”和“大锅饭”的思想。

（六）、搭建创业平台，做到待遇留人、感情留人、事业留人 在对临床一线工作人员提供优厚待遇的同时，今年医院做了全面规划，由医院出资修建公共租赁住房，为中青年业务骨干，尤其是2024年以来新引进的大学生提供住房，解决大学生的住房问题。为中青年骨干发放特殊津贴，让一流的人才有一流的回报，用事业吸引人才，用政策激励人才，用真情留住人才。良好的环境、优厚的待遇激发了业务骨干开展新业务、新技术的信心。目前，人才梯队培养已初显成效，各科室相继培养了学科带头人，业务骨干和后备英才，在“外引内培”双管齐下的带动下，人员整体素质不断提高，快速反应和独立思考能力明显提升，诊断治疗水平明显提高，在成才的道路上迈出了可喜的一步。同时，医院每年拿出10万元鼓励科室开展新技术、新业务，几年来，共开展新技术50余项，有10余项科研获市、地级科技进步奖。

同时，为提高人力资源利用效能，经过积极探索，2024年根据酒泉市有关人事代理相关文件精神，公开选拔优秀聘用制专业技术人员实行人事代理，通过个人申请、科室推荐、参加考试、个人述职考核等程序，对符合要求的15名专业技术人员实行人事代理，使之与正式职工享有同等的进修学习机会及其它福利待遇，这将有效改善聘用制医务人员工资待遇偏低的现状及稳定聘用制专业技术队伍。通过一系列的人才队伍建设措施，促使我院人才队伍结构更加合理、更加优化，为我市病痛患者提供的医疗服务也更加优质，尤其是我院

根据患者需求和定期邀请省内外知名专家来院开展手术及坐诊，解决了我市病痛患者外出看病难、看名医更难的问题，让患者不出门便享受到专家的医疗服务，几年来我院外请专家来院开展手术500余台，其中高难度手术80余台，部分手术还是我市首次开展。这些便民措施的实施不但满足了患者对优质医疗服务的需求，通过带教还使我院的医疗技术力量得到更进一步的提高，今后并将在玉门市卫生行业内长期处于领跑地位。

二、存在的问题

（一）、我院地处西部边缘地区，自然环境恶劣，经济条件相对落后，优秀人才，大学生引不来是我们存在的最主要问题。

（二）、医疗卫生行业有别于其他行业，医生培养周期长，需要投入大量经费使其成才，一时无法改善我院人才断档的窘困。

（三）、医疗队伍骨干力量流失的问题比较严重，经过多年的培养，一些有经验，有能力的医生选择调往上级医院，或者自主择业的比较多，医院损失严重。

三、几点建议

（一）、为了更大化的体现医疗卫生行业的公益性，就要切实从根本上转变医护人员及相关人员的观念，希望市委、市政府积极倡导尊重

医学、尊重医护人员的观念，提高医护人员社会地位，使医护人员生活的有尊严，有幸福感。

（二）、在人才的引进问题上建议人事部门给予政策上的倾斜，简化手续流程，助推我院人才引进步伐。

（三）、人才培养是一个周期性很长的工作，需要花费大量的财力，希望市委、市政府能在人才培养方面给予相应补助，减轻医院负担。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找