# 组织部人才工作总结

来源：网络 作者：悠然小筑 更新时间：2024-06-19

*第一篇：组织部人才工作总结一、加强宏观指导，营造工作氛围紧紧围绕贯彻中央和省、市组织工作会议精神，认真落实人才工作“管宏观、管政策、管协调”的总体要求，进一步树立和落实“一把手抓第一资源”的人才工作观念，加强对人才工作的宏观指导和协调，努...*

**第一篇：组织部人才工作总结**

一、加强宏观指导，营造工作氛围紧紧围绕贯彻中央和省、市组织工作会议精神，认真落实人才工作“管宏观、管政策、管协调”的总体要求，进一步树立和落实“一把手抓第一资源”的人才工作观念，加强对人才工作的宏观指导和协调，努力营造人才工作的良好氛围。一是完善管理体制。坚持党管人才原则，不断完善区委统一领导、组织部门牵头抓总、成员单位各司其职、相关部门密切配合的人才工作机制。细化工作任务，将人才工作目标分解落实到乡镇、街道和区直部门，纳入领导班子和领导干部年度目标考核责任书进行考核。二是明确工作责任。以实施新农村建设人才保障工程为重点，建立了牵头单位和责任单位联席会议制度，每半年召集一次联席会议。发挥区委组织部牵头抓总的职责和各子工程牵头单位的作用，加强协调配合，共同推进行动计划落实。三是营造工作氛围。加大人才政策的宣传力度，充分运用\*\*政务网、人才网、组工网、科技网和报纸、电视、电台等宣传阵地，广泛开展“\*\*英才”、“创业尖兵”等人才工作经验和人才先进典型宣传活动。区人事局利用\*\*人才网发布人才工作政策、人才供求等各类信息763条，公布105家单位的空缺职位327个，毕业生求职登记436人，营造了服务人才队伍建设的良好氛围。四是加快人才信息库建设。建立适应我区经济社会发展的各类人才队伍和后备人才队伍，完善了国务院特贴专家、省上联系的专家、市管、区管拔尖人才人才队伍信息库建设。目前正在开展市、区管专业技术拔尖人才考核调整和补充推荐工作。

二、创新培训机制，提高人才素质

根据《XX年度全区干部和社会人才教育培训计划》要求，以建设创新型、实干型、知识型、专业型社会人才为目标，加快整合培训资源，构建了干部和人才培训的“高速路”，使干部和人才培训工作走上了“快车道”。一是整合资源抓培训。区委下大力气整合培训资源，搭建培训平台, 区委党校等“六校一基地”全面实现资源整合，区社会服务培训中心新校区建成并投入使用，人、财、物资源实现合理配置。区委成立了社会服务培训中心协调领导小组，区上四套班子领导到培训中心现场办公、解决问题，为开展人才培训创造了良好的条件。二是扩大规模抓培训。按照大规模培训干部、大幅度提高干部素质的要求，大张旗鼓地开展人才培训工作，培训对象由各级党政干部向专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才和各类社会人才不断延伸，XX年计划办班126期，其中社会人才培训86期，计划培训各级干部、各类人才18300人，平均每月开班10期，每周开班2期以上。截至目前，已开办培训班41期，累计培训5177人次，形成了大规模培训、高效率运行的培训工作机制。三是创新新式抓培训。围绕构建工业主导型经济格局的发展思路，按照“干什么学什么，缺什么补什么”的原则，探索实行个性化培训、“菜单化”选学培训模式，努力提高培训的实用性。大力推行“一把手”上讲台制度，结合现实工作中存在的疑难问题和困惑开展培训，增强培训的吸引力和感染力。教育局、科技局、黑河水电等部门单位采取请进来教、走出去学、跟班作业、师徒结对等措施，不断提高现有技术人员的技术技能。四是拓宽渠道抓培训。充分发挥区社会服务培训中心、区劳动力培训中心、区警务培训中心、乡镇农村劳动力培训分校在人才队伍建设中的基础作用，采取互动交流、实践锻炼模式，不断提高各类人才的综合素质。进一步拓宽培训渠道，在稳定江苏华西、山东寿光等培训基地的基础上，今年主要抓了与兰州大学商学院合作开展的工商企业经营管理人员两年制进修班，目前此项工作正在积极的筹备实施中。充分发挥区金象种业公司博士后科研工作站的研发中心、信息“洼地”、交流平台、创业“乐土”作用，大力提升我区相关行业从业人员的整体素质，不断推动相关产业高端发展。

三、提高服务水平，加快人才培养

着眼于努力培养一支数量充足、质量优良、结构合理的高素质人才队伍，不断加快人才队伍建设。一是加快优秀党政人才队伍建设。坚持实行“凡进必考”制度，加大机关干部选拔培养力度，不断加大人才交流力度，大力开展机关事业单位中层干部公开选拔和竞争上岗工作，对广电局、财政局、张掖工业园区的29个中层领导岗位公开选拔和竞争上岗，实现了人才资源的优化配置。二是加快事业单位优秀专业技术人才队伍建设。加大事业单位公开招聘力度，认真做好面向全市公开招考乡镇卫生院院长试点工作，不断完善事业单位聘任制度。会同用人单位赴省城高等院校为我区教育、卫生等事业单位挑选人才，通过洽谈、考核等程序，已与40名应届本科毕业生签订了意向性协议，同时选拔了12名企业优秀人才到事业单位工作。实行柔性流动机制，城区教师下乡“传经”，农村教师进城“学艺”，城乡教师“双向交流”，有98名城区小学教师到农村支教，84名农村小学教师到城区学习锻练。三是加快优秀企业经营管理人才队伍建设。按照市委、市政府《关于为加快企业发展提供人才服务的实施意见》精神，配合人事部门，公开招考选派了57名大中专毕业生到企业服务，采取抽样调查的方式，深入66家企事业单位对企事业单位人才需求情况进行调查，掌握了第一手资料。实行市内有效职称评聘办法，共评审工程、会计系列高、中、初级职务117人。大力实施高技能人才培养工程，先后组织区内企业的38名优秀人才分别到清华大学、浙江大学、兰州理工大学以及河西学院参加为期3个月的工商管理培训和专业技术培训。改变以往通过开专场招聘会为企事业单位招聘人才的形式，采取综合笔试、结构化面试方式为新乐超市有限责任公司等单位招考中层管理人员和专业技术人员。四是加快社会工作人才队伍建设。区委组织部结合基层党员干部队伍建设工程，先后对全区244个村党组织、村委会负责人进行了为期5天的业务培训，共培训村干部480余人。结合农村党员干部现代远程教育工作的推进，开展农村党员干部现代远程教育终端接收站点管理人员培训班5期，培训管理人员263人，提高了农村基层干部的综合素质。以农函大、绿色证书、新型农民科技培训为重点，区科技局开展各类科技培训200期，参训人数达29353人次。区农业局通过农广校，共培训学员740人次，发放绿色证书740本，劳动局开展技能培训27期、发证5062人。继续开展“三支一扶”、应往届大中专生进村、社区、进企业服务活动，组织190多名高校毕业生参加到村官报名，有36人参加了全省统一考试，16人进入面试。采取日常推荐和举办现场招聘会等多种形式，从大中专毕业生信息库中筛选符合要求的人才4000人（次）参加应聘，签订意向性协议1600多份。

四、发挥人才作用，推进各项事业快速发展积极为各类人才施展才华、献“技”出力搭建平台，引导各类人才投身经济建设主战场。金象公司博士后科研工作站利用转基因生物技术先后研发了玉米杂交种子“金象9919551”等四个新品种，“金象”商标被省著名商标评选委员会评为“第三届甘肃省著名商标”；选育的鲜食型的番茄新品种“金象番早”、“金象番宝”，春小麦新品种“金春一号”、冬小麦新品种“甘冬一号”，开创了我省种子企业培育具有自主知识产权品种的先例；通过技术革新，创建了拥有繁育面积6.5万亩的制种繁育基地，年生产、加工、销售“金象”牌优质良种3000万公斤，促使我区制种业向科技含量更高、竞争实力更强的目标迈进。区科技局选派科技特派员120名，紧紧围绕“产业富民”的总体战略，以带技术、带项目为主要方式，进驻4家企业、3个园区、1个民办研究所、4户专业大户、17个乡镇的49个村，共实施各类科技示范项目15项，引进推广实用新型技术65项，推广普及各类种养新品种148个，建立各类农业科技示范基地（点）105个，着力培育各类科技示范户2550多户，带动发展示范面积26.6万亩，带动农户8100户、3.25万余人。

虽然我们在加强人才队伍建设方面作了一些工作，但按照市委的要求相比，也还存在一定的差距，主要是全区人才队伍的结构不尽合理，人才的科技转化率还不高，高层次人才不足与普通型人才积压的矛盾仍然存在。下半年，我们将着重做好以下几个方面的工作：一是坚持以培养为主，引进为辅，着眼于开发现有人才资源，加大对现有人才的教育培训。二是以实施新农村建设人才保障工程为重点，切实加强加快社会工作人才队伍建设，为新农村建设提供强大的智力支持。三是建立和完善激励机制。大力宣传优秀人才先进事迹，开展建言献策和参与政府决策等活动，为优秀人才服务社会、服务经济建设搭建平台，促使各类人才人尽其才，才尽其用，为经济社会又好又快地发展贡献力量.

**第二篇：组织考核材料与组织部人才工作总结**

组织考核材料与组织部人才工作总结合集

组织考核材料

组织考核材料

\*\*同志的考核材料

XX年9月

\*\*，男，汉族，1974年10月1日出生。1998年7月参加工作，XX年3月入党，现任\*\*。

主要工作简历：

1994年7月---1998年8月兰州铁道学院学生

1998年8月---1999年7月\*\*见习生

1999年7月---XX年5月\*\*副司机、司机、指导司机(助理工程师)

XX年5月---XX年7月\*\*段运用工程师

XX年7月---XX年8月\*\*段团委副书记兼任运用东部线党支部书记

XX年8月---今\*\* 该同志是从一线生产岗位一步步成长起来的年轻干部。自1998年参加工作以来，先后从事过运输一线副司机、司机、指导司机等工作，特别是在担任\*\*团委副书记兼任东部线党支部书记的期间，充分发挥了一名政工干部的作用。先后被授予分局优秀团干部、分局先进工作者、段先进个人等称号。

一、政治坚定，具备良好的思想素质。该同志政治上成熟，思想上积极要求进步，拥护党的路线方针政策，始终与党中央保持高度一致。自1998年参加工作以后，一直在运输一线基层岗位学习锻炼。多年来落根在基层站段，无论是从事

具体工作，还是担任团的工作，都本着对工作负责，对自己负责的态度，高定工作标准，严格工作要求，吃苦耐劳，勤奋工作，按照共产党员标准要求严格自己，事业心强，把主要精力都投入昂机事业的振兴与发展之中。所从事的工作，多次受到有关领导和党政的好评。

二、注重学习，具备较高的理论水平。该同志注重加强政治理论和技术业务学习，六年来，先后参加局、分局举办的各类政治理论学习和干部培训班4期，每一次学习，都坚持理论联系实际，撰写出自己的心得体会文章，特别是在日常工作中，每天坚持读书看报，学习邓小平理论，“三个代表”重要思想，用科学理论指导工作实践，在生产实践中针对安全管理工作存在的隐患，进行积极的探索，撰写的学术论文《浅谈列车紧急制动对行车影响的几点思考》发表在《哈铁科技》，成功地解决了冬季列车易起非常的隐患；起草的《施工期间行车控制系统》、《运行揭示的管理》、《调度室的管理》一并纳入段的安全管理体系；制定的《团青绩效评价机制》和《团建基础工作指导图》，进一步规范了团支部的基础工作。

三、事业为重，具备较强的工作能力。一是具有强烈的事业心。他对工作认真负责，从不因客观因素影响正常工作。要么不干，要干就干最好，始终保持争先创优意识，有一种事事争 流畅，保证了运输生产的需求。三是具备较强的领导能力。该同志自XX年7月份开始担任段团委副书记兼任东部线党支部书记的领导职务时，锻炼了较强的工作能力，多次围绕生产，带领团员青年和干部职工在切入安全上，开展具有符合实际和创新思想的攻关活动，在团青和职工中产生了较好的反响；把握整体，能够驾驭住工作大局，对工作摆布合理，推进有序；工作方法灵活，使所在的党支部机车质量优良、职工队伍思想稳定，圆满地完成了各项生产任务。

四、作风民主，具备较高的群众威信。注重加强思想作风建设，主要表现在三个方面。一是工作务实。所涉及开展的团的工作都能够从本单位实际出发，并充分考虑基层落实效果，使团的工作都能落到实处。工作中提出了“以人为本、服务青年”的思路，充分发挥团员青年的积极性，不断地为团员青年创建舞台，让青年成长成才，努力做到“青年强，则企业强”。二是作风民主。工作中，他极力倡导：凡事靠大家的原则。即：安全靠大家去实现，任务靠大家去落实，荣誉靠大家去争取，效益靠大家来获得。在这样一个原则指导下，充分调动了广大团青和职工参与安全管理积极性和创造性，使东部线的运输安全工作持续稳定，为车间实现安全两周年和三大业绩考核四连冠做出了贡献。三是注重形象。无论是在日常生活中，还是在工作中，都十分注意自身形象，严于律己，率先垂范，塑造了一名党员干部的良好形象。

组织部人才工作总结

一、加强宏观指导，营造工作氛围紧紧围绕贯彻中央和省、市组织工作会议精神，认真落实人才工作“管宏观、管政策、管协调”的总体要求，进一步树立和落实“一把手抓 资源，构建了干部和人才培训的“高速路”，使干部和人才培训工作走上了“快车道”。一是整合资源抓培训。区委下大力气整合培训资源，搭建培训平台, 区委党校等“六校一基地”全面实现资源整合，区社会服务培训中心新校区建成并投入使用，人、财、物资源实现合理配置。区委成立了社会服务培训中心协调领导小组，区上四套班子领导到培训中心现场办公、解决问题，为开展人才培训创造了良好的条件。二是扩大规模抓培训。按照大规模培训干部、大幅度提高干部素质的要求，大张旗鼓地开展人才培训工作，培训对象由各级党政干部向专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才和各类社会人才不断延伸，XX年计划办班126期，其中社会人才培训86期，计划培训各级干部、各类人才18300人，平均每月开班10期，每周开班2期以上。截至目前，已开办培训班41期，累计培训5177人次，形成了大规模培训、高效率运行的培训工作机制。三是创新新式抓培训。围绕构建工业主导型经济格局的发展思路，按照“干什么学什么，缺什么补什么”的原则，探索实行个性化培训、“菜单化”选学培训模式，努力提高培训的实用性。大力推行“一把手”上讲台制度，结合现实工作中存在的疑难问题和困惑开展培训，增强培训的吸引力和感染力。教育局、科技局、黑河水电等部门单位采取请进来教、走出去学、跟班作业、师徒结对等措施，不断提高现有技术人员的技术技能。四是拓宽渠道抓培训。充分发挥区社会服务培训中心、区劳动力培训中心、区警务培训中心、乡镇农村劳动力培训分校在人才队伍建设中的基础作用，采取互动交流、实践锻炼模式，不断提高各类人才的综合素质。进一步拓宽培训渠道，在稳定江苏华西、山东寿光等培训基地的基础上，今年主要抓了与兰州大学商学院合作开展的工商企业经营管理人员两年制进修班，目前此项工作正在积极的筹备实施中。充 分发挥区金象种业公司博士后科研工作站的研发中心、信息“洼地”、交流平台、创业“乐土”作用，大力提升我区相关行业从业人员的整体素质，不断推动相关产业高端发展。

**第三篇：省委组织部人才调研**

向省委组织部调研组的汇报

（2024年7月12日）

尊敬的各位领导：

在兖矿集团深入贯彻落实全国人才工作会议精神，大力实施人才强企战略，推动企业跨越发展的关键时候，省委组织部各位领导莅临兖矿集团调研指导工作，充分体现了对兖矿集团的关心、重视和支持，我代表兖矿集团表示热烈欢迎和衷心感谢！

前不久召开的全国人才工作会议，是在世界政治经济格局发生深刻变化，我国社会主义现代化建设在新的起点上向前迈进，人才工作面临新形势新任务的大背景下召开的一次重要会议。会议颁布实施的《国家中长期人才发展规划纲要》和胡锦涛总书记、温家宝总理所作的重要讲话，深刻阐述了新形势下加强人才工作的重大意义，提出了人才工作的一系列新思想、新理念、新要求，进一步明确了做好人才工作的总体思路、重点任务和政策措施，是指导我们做好人才工作的行动纲领，对于加快实施人才强国战略、实现全面建设小康社会的宏伟目标具有重大而深远的意义。

近年来，兖矿集团在省委省政府和省委组织部的正确领导下，紧紧围绕建设“主业突出、核心竞争力强、国际化企业集团”的目标，把人才工作摆在优先发展的战略位置，大力实施人才强企战略，促进了企业平稳较快发展，在安全生-1-

产、技术创新、煤炭资源开发、产业结构调整和国际化建设等方面创出新水平。

我们的做法是：

一、倡树“四种理念”营造人才工作氛围。人才问题是关系党和国家事业发展的重大问题，也是事关企业兴衰成败的重要因素。硬实力、软实力，归根到底要靠人才实力。自然资源终归是有限的，唯有人力资源才是永不枯竭的战略资源，人才优势是最需培育、最具潜力、最可依靠的优势。谁掌握了人才竞争这个关键，谁就能永续发展、长盛不衰。为此，我们大力倡导四种理念：“人力资源是第一资源，人才优势是最大优势”的理念，“以人才结构优化推动产业结构优化、以人才转型升级推动企业转型升级、以国际化人才推动国际化建设”的理念，“人岗相适、用当其时、人尽其才、才尽其用”的理念，“人人都是人才、人人都能成才”的理念，真正把人才战略作为企业的第一战略，做到谋划发展首先考虑人才保证、制定计划首先考虑人才需求，研究政策首先考虑人才导向、部署工作首先考虑人才措施。2024年以来，兖矿集团先后5次召开人才工作会议，制定实施人才工作规章制度26项，提高了人才工作科学化、制度化、规范化水平。

二、加快经营管理人才、高级技术人才、高技能人才三支人才队伍建设。一是着眼增强干事创业、加快发展能力，加强经营管理人才队伍建设。深化“四好”领导班子建设，加强学习培训和实践锻炼，努力造就一支具有现代经营理念的高素质经营管理人才队伍。先后组织20批305人到清华、复旦等高校脱产学习。在兖矿本部与南开大学联合举办EMBA班。适应企业国际化建设的要求，加大国际化人才引进和培养力度，在2024年成功收购澳思达煤矿之后，又于2024年把握危中之机成功收购菲利克斯公司。除委派少数管理人员外，大力推动人力资源属地化，不仅并实现了平稳交接、稳健运营，并且推进了兖矿人才国际化的进程。二是着眼提升技术研发创新和应用能力，加强专业技术人才队伍建设。完善企业技术创新体制和机制，发挥煤液化及煤化工国家重点实验室、国家级技术中心、水煤浆气化国家工程中心、博士后科研工作站等科研机构的平台优势，加强产学研联合，完善研发项目和资金合同管理制、首席科学家负责制和科技创新奖励制度，充分调动专业技术人才积极性和创造性，在煤炭、煤化工等领域培养了一批权威技术专家和高素质的创新型、应用型人才队伍。目前，集团公司拥有“泰山学者”岗位2个、享受国务院特殊津贴和有突出贡献的中青年专家29人，高中级专业技术人员6585人，占管理人员总数的42.79%。三是着眼提高岗位操作技能，加强高技能人才队伍建设。广泛开展创建学习型企业、争做知识型职工活动，通过技术比武、岗位练兵、劳动竞赛、小改小革等多种形式，鼓励职工立足岗位学业务、学技术、练本领、强技能，培育一支业务精湛、技术过硬的高技能人才队伍。集团公司年培训技能人才1.7万人次，现有山东省“首席技师”5人；高中级技术工人8874人，占工人总数的12.40%。被国家劳动和社会保障部命名为全国高技能人才培养示范基地，并获得全国技能人才培育突出贡献奖。

三、完善人才评价、选拔、激励、调配四个方面的工作机制。从企业实际出发，积极探索符合市场经济要求、有利于推动科学发展的人才工作新机制。一是坚持德才兼备原则，建立健全以业绩为重点，综合考虑品德、知识、能力等要素的人才评价体系。制定《四好领导班子考核评价标准》、《管理人员业绩考核评价办法》、《专业技术人员管理考核办法》等，对领导班子半年一考核、管理人员和专业技术人员实行一季一考核，年终总兑现。二是坚持公开、平等、竞争、择优的原则，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，建立健全有利于优秀人才脱颖而出的选拔任用机制。2024年以来，对58个副处级以上管理岗位实行公开竞聘，一般管理人员全面实行竞争上岗。三是坚持贡献与报酬挂钩的原则，建立健全鼓励创新、鼓励创造、鼓励奉献的分配与激励机制。制定《经营管理者薪酬管理办法》，将经营管理者收入与安全生产、经济指标、项目建设、重点工作完成情况等挂钩，严格考核兑现。每两年举办一次优秀技术技能人才评选活动，对评选出的优秀技术技能人才给予每月500—3000的技术津贴。同时，对市场营销、技术研发等关键岗位制定特殊考核激励政策。四是坚持企业统一调配与发挥市场机制对人才资源配置的基础性作用相结合，建立健全有利于走向生产一线、新建项目、省外项目的人才调配机制。适应集团公司建设贵州、新疆、陕西榆林、内蒙古鄂尔多斯和澳大利亚“五个资源开发基地”和鲁南、邹城、兖州“三个化工园区”的战略部署，制定《关于资源开发项目人力资源对口支援的意见》，鼓励各类人才到资源开发单位、新建单位、艰

苦岗位锻炼成长。2024年以来先后向贵州、陕西、新疆、内蒙和澳大利亚等外部开发单位输送优秀管理人员和专业技术技能人才351人，劳务输出677人，定向培养3456人，保证了集团公司快速发展对人才的需求。

四、抓好人才培养、引进、使用三个环节。一是多措并举，加大现有人才培养力度。把人才工作的重点放到现有人才的培养上，以“泰山学者”、煤炭行业“653”和“金蓝领”工程为载体，加强与高等院校、研究机构的合作，加强对各领域、各层次专业人才的培养。实施专业技术人员“素质提升工程”，采取“引进来”、“走出去”、联合办学、网上学校等多种形式，年培训专业技术人员3000多人次。目前公司拥有大学以上学历人员10994人，其中博士112人、硕士627人。二是多渠道抓好人才引进。建立健全人才、智力、项目相结合的引进机制，根据产业发展实际，打破常规，创新方式，重点引进一批煤化工、电解铝、金融、市场营销等专业急需人才。对一些高层次人才“不求所有、但求所用”，通过咨询、兼职、短期聘用、技术合作等方式，借脑引智。2024年以来，共招聘煤炭、化工、冶金等专业高校毕业生4760人。通过到科研院所招聘、开展项目合作等方式，引进煤化工专家14人、煤电铝专家25人。三是切实留住和用好人才。坚持尊重人才、关心人才、爱护人才，提高各类人才的工作、生活待遇和社会地位。对招聘来兖矿工作的家在外地的紧缺专业大学毕业生给予1至3万元安家费，对引进的电解铝、轻合金等高层次技术专家免费提供住房。拓宽专业技术人员成长通道，推行管理岗和技术岗分设，大学本科以上学历毕

业生，见习期满经考核合格直接安排到专业技术岗位。积极创造良好的工作生活环境，确保各类人才能够引得来、留得住、用得好。

虽然兖矿集团在创新人才工作机制，加强人才队伍建设方面做了一些工作，取得一定成绩，但与省委组织部的要求和先进企业相比，还存在一些问题和不足，特别是随着兖矿集团的快速发展，省外、海外煤炭资源综合开发的快速推进，人才数量不足、人才结构不够合理的问题日益显现，人才工作机制需要进一步完善。我们将深入贯彻落实全国人才工作会议精神，在省委省政府和省委组织部的正确领导下，解放思想，更新观念，创新思路、机制和办法，深入实施人才强企战略，加快建设主业突出、核心竞争力强、国际化的企业集团，为实现富民强省新跨越作贡献。重点抓好四个方面的工作：

1．认真研究制定企业人才工作规划。与当前正在研究制定的《兖矿集团“十二五”发展规划及“十三五”远景规划》相衔接，瞄准2024年建成亿吨级煤炭企业集团和国内一流的煤化工产业基地、铝型材基地、机电城套装备制造基地的目标，研究编制《兖矿集团人才工作规划》。切实把人才工作摆在优先发展的战略位置，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，为企业跨越发展提供坚实的人才保证。

2．坚持改革创新，完善人才工作机制。认真落实“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的人才工作指导方针，用战略的思维、宽广的视野和

完善的政策推动人才工作。结合企业管控体系建设，把党管干部原则与落实经营管理者用人权结合起来，完善人才管理体制。从培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等方面，构建充满活力、富有效率、更加开放的人才工作机制。大力营造尊重人才、见贤思齐的舆论环境，鼓励创新、容许失误的工作环境，待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境，不拘一格选拔人才，立足实践锻炼培养人才，统筹开发国内国际两种人才资源。

3．突出工作重点，抓好三支人才队伍建设。实施“个十百千”人才建设工程，利用3-5年，建好2-4个泰山学者岗位，在不同领域引进和培养10名急需和紧缺创新型领军人才，培养200名国际化经营管理人才和掌握核心技术、创新型的专家型拔尖人才，公司级优秀技术技能人才突破1000名，建立集团公司千名高层次人才信息库，努力培养一支数量充足、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍。

4．完善领导干部选拔任用制度，提高选人用人公信度。认真落实党政领导干部选拔任用工作《责任追究办法》等四项监督制度，结合企业实际，完善配套工作制度和措施，规范用人行为，接受用人监督。坚持公开、平等、竞争、择优原则，总结近年来开展领导干部竞聘上岗的做法，加大竞争性选拔干部力度，提高选人用人公信度。

**第四篇：组织部人才工作试题**

人才科知识竞赛题：

1.人才工作“四个尊重”方针是什么？

答：“四个尊重”即尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造。

2.党管人才原则的主要内容是什么？

答：党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务。

3.衡量人才的主要标准是是什么？

答：衡量人才的主要标准是品德、知识、能力和业绩。

4.在人才资源能力建设上应着力培养各类人才哪几方面的能力？

答：人才资源能力建设应重点培养各类人才的学习能力、实践能力和创新能力。

5.健全的人才市场服务体系主要体现在哪些方面？

答：健全的人才市场服务体系主要体现在专业化、信息化、产业化和国际化。

6.当前和今后一个时期，我国人才发展的指导方针是什么？ 答：当前和今后一个时期，我国人才发展的指导方针是：服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。

7.人才工作的“三个留人”是指的什么？

答：人才工作的“三个留人”是指事业留人、感情留人和适当待遇留人。

8.我国人才队伍的主体是什么？

答：党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才是我国人才队伍的主体。

9.人才工作的根本原则是什么？

答：人才工作的根本原则是党管人才。

10.国家中长期人才发展规划纲要中提到的六大类人才是什么？

答：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、社会工作人才。

11.人才的定义是什么？ 答:人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。

12.什么时间什么会议将人才强国战略作为发展中国特色社会主义的三大基本战略之一写进了中国共产党党章？

答：2024年，党的十七大。

13.自治区党委组织部提出的四项工程中涉及到人才的是什么工程？

答：草原英才工程。

14.自治区提出的建设人才三大平台是指哪三大平台？ 答：草原硅谷人才特区平台、特色产业高端人才聚集平台、蒙港人才交流合作平台。

15.我市提出的人才战略是什么？

答：我市提出实施“人才鄂尔多斯”战略。

16.按照高层次人才认定和评定标准将我市高层次人才划分为哪三个层次？

答：我市高层次人才划分为天骄英才、草原英才、鄂尔多斯英才三个层次。

17.我市人才政策体系简称什么？

答：1个意见和8个办法，简称“1+8”人才政策体系。

19.新区的高层次人才“一站式”服务岗设在哪个部门？提供什么服务？

答：新区高层次人才“一站式”服务岗设在人社局人才科，主要是协助用人单位和高层次人才办理落户、社会保险、配偶就业、子女就学、专业技术资格认定、申报各类人才等相关事宜。

20.今年新区在人才工作方面制定出台了哪些制度？

答：制定出台了人才工作领导小组议事、重大事项报告、人才工作联络员、信息宣传、督促检查、人才工作调研等六项制度。

**第五篇：组织部需要的人才**

组织部需要的人才：

因为其大致工作室是：

（一）熟悉掌握全院团组织的基本情况，了解基层团组织的活动、组织生活、团总支委员情况；

（二）严格做好团员的发展工作，团员证的注册和管理工作，做好团员登记、团费收缴、团员组织关

系转接等工作；

（三）负责业余团校、学生干部培训班的组织工作；

（四）督促检查系部团总支、团支部组织生活开展情况；协助团委做好“五四”奖先工作和团总支平

时考核工作；

（五）推荐优秀团员作为党员发展对象，并协助做好具体考查工作；

（六）做好团组织、团员的档案建立和管理工作，做好组织工作的各种数据统计和材料收集工作；

（七）完成学生会交办的其他任务。

而要做好这些不一定要具备有很多才能。所以我个人觉的只要你具备了：思想觉悟高，责任心强、时间观念强、具有一定的应该能力和交际能力。我想这就是我们部门所需要的人才吧

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