# 县人才队伍建设工作情况汇报提纲

来源：网络 作者：雪海孤独 更新时间：2024-06-22

*第一篇：县人才队伍建设工作情况汇报提纲近几年来，我县通过开展“营造良好人才环境”、“人才资源是第一资源”教育实践等活动，不断加大对人才队伍建设的工作力度，围绕市委组织部工作会议关于加强全市人才工作的总体部署，结合我县人才队伍建设现状，不断...*

**第一篇：县人才队伍建设工作情况汇报提纲**

近几年来，我县通过开展“营造良好人才环境”、“人才资源是第一资源”教育实践等活动，不断加大对人才队伍建设的工作力度，围绕市委组织部工作会议关于加强全市人才工作的总体部署，结合我县人才队伍建设现状，不断加强管理，完善机制，为各类人才脱颖而出创造条件，为全县经济跨跃式发展提供了坚强的组织保证，现将工作情况汇报如下：

一、全县人才队伍的现状及结构

2024年底，全县干部7386人，其中：党政人才1566人，占21.2％；专业技术人才5539人，占74.9％；企业管理人才281人，占3.8％。

1、党政人才（党政机关工作人员）1566人中，大学本科309人，占19.7%，大专704人，占 44.9 %，中专355人，占22.6%，高中及以下198人，占 12.6% ；

35岁以下550人，占35.1％；36--45岁614人，占39.2％；46--54岁369人，占23.5％；55以上33人，占2。1％。

2、专业技术人才5539人中，其中：

大学本科837人，占15.1％；大专2109人，占38％；中专2387人，占43％；高中及以下205人，占3.7％；

35岁以下766人，占13.8％；36--45岁3326人，占60％；46--54岁1265人，占22.8％；55岁以上182人，占3.2％。

在各类专业技术人员中高级专业技术人员292人，占专业技术人员总量的5.4％，中级专业技术人员2341人，占43.8％，初级专业技术人员4063人，占76.1％。

3、企业管理人员、专业技术人员281人，其中大学本科19人，占6.7％，专科80人，占28.4％，中专85人，占30.2％，高中及以下97人，占34.5％；35岁以下89人，占31.6％，36--45岁70人，占24.9％，46--54岁59人，占20.9％，55--59岁63人，占22.4％。

二、人才队伍建设的政策措施、做法和取得的成效

（一）加强执政能力，不断提高领导水平和执政水平

在具体工作中，我们坚持选准人。认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，在干部选任工作中，坚持把好“政治关”，选政治上“靠得住”的人，把能否坚持和实践“三个代表”重要思想作为选拔任用干部最重要、最根本的要求；坚持把好“能力关”，选在经济建设和社会事业发展中“有本事”的人，注重选拔思想解放、素质过硬、实绩突出、能力较强、有魄力、有闯劲的干部；坚持把好“作风关”，选在思想、工作、生活中“作风正”的人，确保把一些既干事、又廉洁的干部选拔到领导岗位上来。年初以来，结合县人大、政府、政协换届工作和县直机构改革，我们严格遵照《党政领导干部选拔任用工作条例》，中央办公厅《公开选拔党政领导干部工作暂行条例》，认真落实广大干部群众对干部任用工作的知情权、参与权、选择权、监督权，拓宽选人用人视野，扩大民主渠道，增强干部工作透明度。一是在县委全委（扩大）会议上，对若干名政府部门缺职“一把手”和县处级后备干部人选进行民主推荐，同时，在全委会上再次进行推荐，为组织选拔任用工作提供了有力依据。二是结合机构改革（更名），调整（或重新任职）43名领导干部，其中提拔11名，改任非领导职务13名，重新任职8名。在调整干部中我们严格按照领导职数配备干部。同时在调整中做到了以下几点：一是对班子不团结，群众威信差的果断进行了调整。二是对于工作能力强，群众威信高，工作思路清，创新能力强的干部予以提拔使用。三是对搞个人主义，工作作风不实，完不成工作任务的干部降职使用。四是结合本人工作经历和所学专业特点，从有利于培养锻炼干部角度进行交流任职。五是对年龄偏大，工作力不从心http://www.feisuxs feisuxs-一站在手,写作无忧!的干部改任非领导职务。六是采取“一推双考”的形式公开选拔教体系统8名领导干部（从4月1日——5月10日）。县委对这次公开选拔领导干部工作给予高度重视，成立了公选工作领导小组，由县委副书记担任组长。公开选拔领导干部工作严格按照区、市关于公开选拔领导干部的有关规定，严密工作程序，精心组织，制定了周密的实施方案，严格保密措施，经过笔试、面试、组织考核，县委常委会专门例会研究，任前公示等程序，公开选拔的8位领导同志已走上了新的工作岗位，同时对涉及到相关部门的9名副科级领导干部予以相应调整。

（二）完善机制，积极推进干部人事制度改革。今年以来，我们在干部制度改革方面又进行了大胆地探索，积极借鉴先进地区经验，围绕加强干部管理使用工作，制定出台了一系列制度，逐步建立和实施了干部管理新机制。一是继续推行干部任前公示制。今年新提拔任用的干部均履行了任前公示制度。二是继续坚持提拔任用的委任制领导干部的试用期制

。三是进一步修订和完善了《干部管理暂行规定》，制定了《2024——2024年党政领导班子建设规划》、《县委常委会讨论任免干部投票表决制》、《民主推荐领导干部制度》、《调整不胜任现职领导干部制度》等，进一步明确了民主推荐领导干部所应履行的程序及承担的责任，对不胜任现职领导干部评价标准及具体调整办法，县委研究任免的干部都要采取县委常委会无记名投票方式进行表决等项工作做出了具体规定，促进了干部选任工作的科学化、制度化和规范化。

（三）完善和加强专业技术人员管理。县委、县政府高度重视人才队伍建设和高素质的拨尖人才的培养和选拔工作。各类专业技术人才是人才队伍中的主体和重要力量。在各类专业技术人员的管理上，采取继续教育、外语教育和信息技术教育的方式进行培训和考核，有利地推动了各类专业技术人员的适应新形势所需知识学习兴趣和积极性，认真开展了选拔自然科学，应用科学研究，工农牧业生产技术，教育，卫生和管理等领域的各类有突出贡献、有特长、有发展潜力的各类专业技术人员或人才的工作，并选拔了六名高层次的专业人才，重点培养和推广他们的先进经验和做法，为各类人才的队伍建设树立榜样。

（四）加强人才工作领导。针对人才工作存在的多头管理，协调不够，力量分散等问题，成立了人才工作领导小组。人才工作领导小组吸纳人事劳动局、教体局、卫生局、科技局、科协等机关部门、社会团体参加，统一领导本地区本部门的人才工作。明确职责任务，积极发挥作用，增强了人才工作整体合力。

（五）加大继续教育力度，党政机关管理人才重点是提高管理水平与综合素质，开展了现代管理知识、科技知识、wto等培训。企业经营管理人才，主要是工商管理培训wto规划，使其尽快熟悉现代企业制度下的企业运行规则，熟悉国际企业管理规划。专业技术人才，着重强化知识的更新和创造力提高。几年来，有计划地选派党政领导人才、企业管理人才和专业技术人才到先进地区培训。近几年来，我县先后选派6位同志到中国人民大学学习，有近百名党政领导干部到市级以上培训。

（六）通过本职培训、轮岗系统、外派挂职、基层锻炼等方式，培养一批政治素质好、懂经济、会管理、创新意识强、群众拥护的新型领导人才。

（七）加强对科技人才的管理，县乡村全部建立由党政一把手任组长的科技工作组织机构，配齐了“科技三长”。全县上下形成一级抓一级，一级促一级，层层落实，责任到人，分级分类管理科技工作人员，建立健全科技工作者档案和考核奖惩制度。有利地推动科技工作和科普工作。2024年聘请3名科技人员为首批科技特派员，为我县科学技术普及、新技术的示范推广和成果转化起进了积极作用。

在抓好身边人才的同时，我们引进人才。积极引进区内外各类人才，重点引进学术技术带头人、高层次经营管理人才和带项目、带资金来后县创业的人才以及其他急需紧缺人才。按照“不求所有，但求所用”的人才柔性流动政策，采取调入，聘用、借用、兼职、合作研究、学术交流、技术指导、技术入股、技术咨询以及领办、自办、合办、承包各类企业和科研机构等办法，以个别引进、团体引进、项目联动引进等形式，吸纳区内外人才。制定《引进外地专业技术和管理人才的管理办法》。建立引进人才绿色通道，从简从速办理引进人才的有关手续。进一步完善养老、医疗、失业、工伤等社会保险办法，对人才实行有效的社会保险。简化引进人才落户手续，实行人才居住证制度，凭证可享受当地同类人才的同等待遇。

（八）发挥离退休干部和专业技术人才的余热作用。县关心下一代委员会35名成员中有15名是离退休老干部，他们积极发动全县离退休老干部参与关心下一代工作，集资36万余元，救助贫困学生3000余人，建立437座家长学校，提高了家教方法，捐书11000余册，在甘县卡、巴胡塔、金宝屯等地建立5 个草原书库，为农村牧区青少年提供读书条件。

三、我县人才队伍建设存在的主要问题

（一）人才总量短缺，高级人才匮乏。大学本科仅占党政人才的％，大量的是大专以下学历。从总体上看，人才总量不足，尤其是高学历、高职称的高层次人才比例严重偏低，已成为我县人才队伍建设中的一个突出问题。

（二）人才结构不合理，知识老化严重。人才结构不合理主要主要表现在学历结构、年龄结构、职称结构、知识结构、专业结构不合理；教师队伍中语文、数学等学科教师超编严重，音体美、外语计算机等学科严重短缺；在其它行业中科研人才、开发人才、高新技术人才、工程技术人才比例偏低，中青年高级人才较少；机关事业单位人才较多，企业及生产第一线人才较少；人才结构性矛盾突出。尤其是各类人才缺乏深造学习的机会，新知识得不到及时补充，知识更新速度慢，导致思想僵化，观念陈旧，专业知识严重老化，难以适应知识经济时代科技创新活动的需要。

（三）传统型人才较多，创新型人才少。从我县人才队伍结构情况来看，传统人才较多，高新技术人才较少；普通型人才较多，产业化人才较少；基础研究人才较多，实用人才较少，继承型人才较多，创新人才少。由于缺乏高新技术人才，难以提升我县支柱产业的发展；由于缺乏产业化人才，给经济结构调整、产业结构调整带来困难。

（四）懂管理、懂技术、懂经营的复合型人才缺乏。随着对外开放的领域不断扩大，我县十分缺乏 具有综合素质的外向型人才。

（五）农业产业化发展缓慢，产业化人才举步维艰。我县农业产业化发展缓慢，一是我县农业产业化人才总量十分缺乏。二是农村乡土人才培养与管理，未完全纳入转化为实用乡土人才，缺乏对应的培训培养手段。

（六）人才外流比较严重，人才队伍不稳定。近几年来，人才外流现象日趋严重，一是“隐流”，高校毕业生毕业后流向外地，大多未回本县，一般在70%左右，而回本县的毕业生大部分是师范类；二是“明流”，具有高级职称或本科以上学历的人才，通过正常调离到外地谋职，人才外流集中在高层次人才，人才外流的专业门类集中在高中骨干教师（教育系统近几年外流教师达22人）、高级工程技术人才、医生。年龄均在45岁以下，是发挥才干的中青年人才。人才待遇低，工作条件差，机会不均等是造成人才单向流失（只出不进）的主要原因。

四、加强和改进人才工作的建议

（一）抓好党政领导人才的培养，进一步加强党政领导班子建设。以“三个代表”重要思想为指导，坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，围绕党政领导班子建设，加强领导干部的思想、政治和作风建设，促进党政领导干部整体素质的提高。加强对领导干部世界观、人生观、价值观的教育。加强理论与业务培训，努力提高党政领导干部的执政能力、决策管理能力、驾驭全局能力、开拓创新能力，构建党政领导干部核心能力框架。

（二）健全科学的党政领导干部选拔任用机制。认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》，进一步完善民主推荐、民意测验、民主评议、公开选拔和任前公示制度。改进和完善公开选拔党政领导干部工作，形成富有生机与活力、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制。坚持用好的作风选作风好的人。及时选拔一批政治立场坚定，熟悉经济工作、熟悉市场经济规律、熟悉金融和法律、熟悉国际规则的优秀干部充实到各级领导班子中，改善党政领导人才的知识结构和专业结构。加强后备干部队伍建设，保持后备干部队伍的数量、质量和活力，疏通选拔党政领导干部的渠道。

（三）营造良好的舆论环境。良好的舆论环境能够激励人才的情感，要通过宣传优秀人才，树立人才典型等手段，在整个社会营造尊重知识、尊重人才的舆论环境，建立“以人为本”、“人才是第一资源”等新的发展思路，让人才真正体会到全社会的关心和尊重。

（四）认真做好事业单位人事制度改革。为适应社会主义市场经济体制的要求，逐步建立起符合各类事业单位自身特点的政事职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依法管理、配套措施完善、科学分类的管理体制；建立一套符合各类事业单位特点、符合专业技术人员、管理人员和工勤人员各自岗位要求的人事管理制度；形成一个人员能进能出，职务能上能下、待遇能高能低，优秀人才脱颖而出，充满生机与活力的用人机制。

（五）重视二次人才资源的开发使用。离退休人才一般情况清楚、技术娴熟、经验丰富，发挥他们的“余热”是一项投入少、产出多的利国利民的大好事，对缓解欠发达县区人才缺乏的矛盾起到立竿见影的效果。因此，要对不同专业的离退休人才进行梳理、分类，通过组建各种老年人才协会，为离退休人才和用人单位牵线搭桥，使他们为经济建设再做贡献。

**第二篇：人才队伍建设工作汇报提纲**

人才队伍建设工作汇报提纲

近几年来，我县通过开展“营造良好人才环境”、“人才资源是第一资源”教育实践等活动，不断加大对人才队伍建设的工作力度，围绕市委组织部工作会议关于加强全市人才工作的总体部署，结合我县人才队伍建设现状，不断加强管理，完善机制，为各类人才脱颖而出创造条件，为全县经济跨跃式发展提供了坚强的组织保证，现将工作情

况汇报如下：

一、全县人才队伍的现状及结构

2024年底，全县干部7386人，其中：党政人才1566人，占21.2％；专业技术人才5539人，占74.9％；企业管理人才281人，占3.8％。

1、党政人才（党政机关工作人员）1566人中，大学本科309人，占19.7，大专704人，占44.9，中专355人，占22.6，高中及以下198人，占12.6；

35岁以下550人，占35.1％；36--45岁614人，占39.2％；46--54岁369人，占23.5％；55以上33人，占2。1％。

2、专业技术人才5539人中，其中：

大学本科837人，占15.1％；大专2109人，占38％；中专2387人，占43％；高中及以下205人，占3.7％；

35岁以下766人，占13.8％；36--45岁3326人，占60％；46--54岁1265人，占22.8％；55岁以上182人，占3.2％。

在各类专业技术人员中高级专业技术人员292人，占专业技术人员总量的5.4％，中级专业技术人员2341人，占43.8％，初级专业技术人员4063人，占76.1％。

3、企业管理人员、专业技术人员281人，其中大学本科19人，占6.7％，专科80人，占28.4％，中专85人，占30.2％，高中及以下97人，占34.5％；35岁以下89人，占31.6％，36--45岁70人，占24.9％，46--54岁59人，占20.9％，55--59岁63人，占22.4％。

二、人才队伍建设的政策措施、做法和取得的成效

（一）加强执政能力，不断提高领导水平和执政水平

在具体工作中，我们坚持选准人。认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，在干部选任工作中，坚持把好“政治关”，选政治上“靠得住”的人，把能否坚持和实践“三个代表”重要思想作为选拔任用干部最重要、最根本的要求；坚持把好“能力关”，选在经济建设和社会事业发展中“有本事”的人，注重选拔思想解放、素质过硬、实绩突出、能力较强、有魄力、有闯劲的干部；坚持把好“作风关”，选在思想、工作、生活中“作风正”的人，确保把一些既干事、又廉洁的干部选拔到领导岗位上来。年初以来，结合县人大、政府、政协换届工作和县直机构改革，我们严格遵照《党政领导干部选拔任用工作条例》，中央办公厅《公开选拔党政领导干部工作暂行条例》，认真落实广大干部群众对干部任用工作的知情权、参与权、选择权、监督权，拓宽选人用人视野，扩大民主渠道，增强干部工作透明度。一是在县委全委（扩大）会议上，对若干名政府部门缺职“一把手”和县处级后备干部人选进行民主推荐，同时，在全委会上再次进行推荐，为组织选拔任用工作提供了有力依据。二是结合机构改革（更名），调整（或重新任职）43名领导干部，其中提拔11名，改任非领导职务13名，重新任职8名。在调整干部中我们严格按照领导职数配备干部。同时在调整中做到了以下几点：一是对班子不团结，群众威信差的果断进行了调整。二是对于工作能力强，群众威信高，工作思路清，创新能力强的干部予以提拔使用。三是对搞个人主义，工作作风不实，完不成工作任务的干部降职使用。四是结合本人工作经历和所学专业特点，从有利于培养锻炼干部角度进行交流任职。五是对年龄偏大，工作力不从心的干部改任非领导职务。六是采取“一推双考”的形式公开选拔教体系统8名领导干部（从4月1日——5月10日）。县委对这次公开选拔领导干部工作给予高度重视，成立了公选工作领导小组，由县委副书记担任组长。公开选拔领导干部工作严格按照区、市关于公开选拔领导干部的有关规定，严密工作程序，精心组织，制定了周密的实施方案，严格保密措施，经过笔试、面试、组织考核，县委常委会专门例会研究，任前公示等程序，公开选拔的8位领导同志已走上了新的工作岗位，同时对涉及到相关部门的9名副科级领导干部予以相应调整。

（二）完善机制，积极推进干部人事制度改革。今年以来，我们在干部制度改革方面又进行了大胆地探索，积极借鉴先进地区经验，围绕加强干部管理使用工作，制定出台了一系列制度，逐步建立和实施了干部管理新机制。一是继续推行干部任前公示制。今年新提拔任用的干部均履行了任前公示制度。二是继续坚持提拔任用的委任制领导干部的试用期制。三是进一步修订和完善了《干部管理暂行规定》，制定了《2024——2024年党政领导班子建设规划

》、《县委常委会讨论任免干部投票表决制》、《民主推荐领导干部制度》、《调整不胜任现职领导干部制度》等，进一步明确了民主推荐领导干部所应履行的程序及承担的责任，对不胜任现职领导干部评价标准及具体调整办法，县委研究任免的干部都要采取县委常委会无记名投票方式进行表决等项工作做出了具体规定，促进了干部选任工作的科学化、制度化和规范化。

（三）完善和加强专业技术人员管理。县委、县政府高度重视人才队伍建设和高素质的拨尖人才的培养和选拔工作。各类专业技术人才是人才队伍中的主体和重要力量。在各类专业技术人员的管理上，采取继续教育、外语教育和信息技术教育的方式进行培训和考核，有利地推动了各类专业技术人员的适应新形势所需知识学习兴趣和积极性，认真开展了选拔自然科学，应用科学研究，工农牧业生产技术，教育，卫生和管理等领域的各类有突出贡献、有特长、有发展潜力的各类专业技术人员或人才的工作，并选拔了六名高层次的专业人才，重点培养和推广他们的先进经验和做法，为各类人才的队伍建设树立榜样。

（四）加强人才工作领导。针对人才工作存在的多头管理，协调不够，力量分散等问题，成立了人才工作领导小组。人才工作领导小组吸纳人事劳动局、教体局、卫生局、科技局、科协等机关部门、社会团体参加，统一领导本地区本部门的人才工作。明确职责任务，积极发挥作用，增强了人才工作整体合力。

（五）加大继续教育力度，党政机关管理人才重点是提高管理水平与综合素质，开展了现代管理知识、科技知识、WTO等培训。企业经营管理人才，主要是工商管理培训WTO规划，使其尽快熟悉现代企业制度下的企业运行规则，熟悉国际企业管理规划。专业技术人才，着重强化知识的更新和创造力提高。几年来，有计划地选派党政领导人才、企业管理人才和专业技术人才到先进地区培训。近几年来，我县先后选派6位同志到中国人民大学学习，有近百名党政领导干部到市级以上培训。

（六）通过本职培训、轮岗系统、外派挂职、基层锻炼等方式，培养一批政治素质好、懂经济、会管理、创新意识强、群众拥护的新型领导人才。

（七）加强对科技人才的管理，县乡村全部建立由党政一把手任组长的科技工作组织机构，配齐了“科技三长”。全县上下形成一级抓一级，一级促一级，层层落实，责任到人，分级分类管理科技工作人员，建立健全科技工作者档案和考核奖惩制度。有利地推动科技工作和科普工作。2024年聘请3名科技人员为首批科技特派员，为我县科学技术普及、新技术的示范推广和成果转化起进了积极作用。

在抓好身边人才的同时，我们引进人才。积极引进区内外各类人才，重点引进学术技术带头人、高层次经营管理人才和带项目、带资金来后县创业的人才以及其他急需紧缺人才。按照“不求所有，但求所用”的人才柔性流动政策，采取调入，聘用、借用、兼职、合作研究、学术交流、技术指导、技术入股、技术咨询以及领办、自办、合办、承包各类企业和科研机构等办法，以个别引进、团体引进、项目联动引进等形式，吸纳区内外人才。制定《引进外地专业技术和管理人才的管理办法》。建立引进人才绿色通道，从简从速办理引进人才的有关手续。进一步完善养老、医疗、失业、工伤等社会保险办法，对人才实行有效的社会保险。简化引进人才落户手续，实行人才居住证制度，凭证可享受当地同类人才的同等待遇。

（八）发挥离退休干部和专业技术人才的余热作用。县关心下一代委员会35名成员中有15名是离退休老干部，他们积极发动全县离退休老干部参与关心下一代工作，集资36万余元，救助贫困学生3000余人，建立437座家长学校，提高了家教方法，捐书11000余册，在甘县卡、巴胡塔、金宝屯等地建立5个草原书库，为农村牧区青少年提供读书条件。

三、我县人才队伍建设存在的主要问题

（一）人才总量短缺，高级人才匮乏。大学本科仅占党政人才的％，大量的是大专以下学历。从总体上看，人才总量不足，尤其是高学历、高职称的高层次人才比例严重偏低，已成为我县人才队伍建设中的一个突出问题。

（二）人才结构不合理，知识老化严重。人才结构不合理主要主要表现在学历结构、年龄结构、职称结构、知识结构、专业结构不合理；教师队伍中语文、数学等学科教师超编严重，音体美、外语计算机等学科严重短缺；在其它行业中科研人才、开发人才、高新技术人才、工程技术人才比例偏低，中青年高级人才较少；机关事业单位人才较多，企业及生产第一线人才较少；人才结构性矛盾突出。尤其是各类人才缺乏深造学习的机会，新知识得不到及时补充，知识更新速度慢，导致思想僵化，观念陈旧，专业知识严重老化，难以适应知识经济时代科技创新活动的需要。

（三）传统型人才较多，创新型人才少。从我县人才队伍结构情况来看，传统人才较多，高新技术人才较少；普通型人才较多，产业化人才较少；基础研究人才较多，实用人才较少，继承型人才较多，创新人才少。由于缺乏高新技术人才，难以提升我县支柱产业的发展；由于缺乏产业化人才，给经济结构调整、产业结构调整带来困难。

（四）懂管理、懂技术、懂经营的复合型人才缺乏。随着对外开放的领域不断扩大，我县十分缺乏具有综合素质的外向型人才。

（五）农业产业化发展缓慢，产业化人才举步维艰。我县农业产业化发展缓慢，一是我县农业产业化人才总量十分缺乏。二是农村乡土人才培养与管理，未完全纳入转化为实用乡土人才，缺乏对应的培训培养手段。

（六）人才外流比较严重，人才队伍不稳定。近几年来，人才外流现象日趋严重，一是“隐流”，高校毕业生毕业后流向外地，大多未回本县，一般在70左右，而回本县的毕业生大部分是师范类；二是“明流”，具有高级职称或本科以上学历的人才，通过正常调离到外地谋职，人才外流集中在高层次人才，人才外流的专业门类集中在高中骨干教师（教育系统近几年外流教师达22人）、高级工程技术人才、医生。年龄均在45岁以下，是发挥才干的中青年人才。人才待遇低，工作条件差，机会不均等是造成人才单向流失（只出不进）的主要原因。

四、加强和改进人才工作的建议

（一）抓好党政领导人才的培养，进一步加强党政领导班子建设。以“三个代表”重要思想为指导，坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，围绕党政领导班子建设，加强领导干部的思想、政治和作风建设，促进党政领导干部整体素质的提高。加强对领导干部世界观、人生观、价值观的教育。加强理论与业务培训，努力提高党政领导干部的执政能力、决策管理能力、驾驭全局能力、开拓创新能力，构建党政领导干部核心能力框架。

（二）健全科学的党政领导干部选拔任用机制。认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》，进一步完善民主推荐、民意测验、民主评议、公开选拔和任前公示制度。改进和完善公开选拔党政领导干部工作，形成富有生机与活力、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制。坚持用好的作风选作风好的人。及时选拔一批政治立场坚定，熟悉经济工作、熟悉市场经济规律、熟悉金融和法律、熟悉国际规则的优秀干部充实到各级领导班子中，改善党政领导人才的知识结构和专业结构。加强后备干部队伍建设，保持后备干部队伍的数量、质量和活力，疏通选拔党政领导干部的渠道。

（三）营造良好的舆论环境。良好的舆论环境能够激励人才的情感，要通过宣传优秀人才，树立人才典型等手段，在整个社会营造尊重知识、尊重人才的舆论环境，建立“以人为本”、“人才是第一资源”等新的发展思路，让人才真正体会到全社会的关心和尊重。

（四）认真做好事业单位人事制度改革。为适应社会主义市场经济体制的要求，逐步建立起符合各类事业单位自身特点的政事职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依法管理、配套措施完善、科学分类的管理体制；建立一套符合各类事业单位特点、符合专业技术人员、管理人员和工勤人员各自岗位要求的人事管理制度；形成一个人员能进能出，职务能上能下、待遇能高能低，优秀人才脱颖而出，充满生机与活力的用人机制。

（五）重视二次人才资源的开发使用。离退休人才一般情况清楚、技术娴熟、经验丰富，发挥他们的“余热”是一项投入少、产出多的利国利民的大好事，对缓解欠发达县区人才缺乏的矛盾起到立竿见影的效果。因此，要对不同专业的离退休人才进行梳理、分类，通过组建各种老年人才协会，为离退休人才和用人单位牵线搭桥，使他们为经济建设再做贡献。

**第三篇：人才队伍建设工作汇报提纲**

人才队伍建设工作汇报提纲

近几年来，我县通过开展“营造良好人才环境”、“人才资源是第一资源”教育实践等活动，不断加大对人才队伍建设的工作力度，围绕市委组织部工作会议关于加强全市人才工作的总体部署，结合我县人才队伍建设现状，不断加强管理，完善机制，为各类人才脱颖而出创造条件，为全县经济跨跃式发展提供了坚强的组织保证，现将工作情况汇报如下：

一、全县人才队伍的现状及结构

2024年底，全县干部7386人，其中：党政人才1566人，占21.2％；专业技术人才5539人，占74.9％；企业管理人才281人，占3.8％。

1、党政人才（党政机关工作人员）1566人中，大学本科309人，占19.7%，大专704人，占 44.9 %，中专355人，占22.6%，高中及以下198人，占 12.6% ；

35岁以下550人，占35.1％；36--45岁614人，占39.2％；46--54岁369人，占23.5％；55以上33人，占2。1％。

2、专业技术人才5539人中，其中：

大学本科837人，占15.1％；大专2109人，占38％；中专2387人，占43％；高中及以下205人，占3.7％；

35岁以下766人，占13.8％；36--45岁3326人，占60％；46--54岁1265人，占22.8％；55岁以上182人，占3.2％。

在各类专业技术人员中高级专业技术人员292人，占专业技术人员总量的5.4％，中级专业技术人员2341人，占43.8％，初级专业技术人员4063人，占76.1％。

3、企业管理人员、专业技术人员281人，其中大学本科19人，占6.7％，专科80人，占28.4％，中专85人，占30.2％，高中及以下97人，占34.5％；35岁以下89人，占31.6％，36--45岁70人，占24.9％，46--54岁59人，占20.9％，55--59岁63人，占22.4％。

二、人才队伍建设的政策措施、做法和取得的成效

（一）加强执政能力，不断提高领导水平和执政水平

在具体工作中，我们坚持选准人。认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，在干部选任工作中，坚持把好“政治关”，选政治上“靠得住”的人，把能否坚持和实践“三个代表”重要思想作为选拔任用干部最重要、最根本的要求；坚持把好“能力关”，选在经济建设和社会事业发展中“有本事”的人，注重选拔思想解放、素质过硬、实绩突出、能力较强、有魄力、有闯劲的干部；坚持把好“作风关”，选在思想、工作、生活中“作风正”的人，确保把一些既干事、又廉洁的干部选拔到领导岗位上来。年初以来，结合县人大、政府、政协换届工作和县直机构改革，我们严格遵照《党政领导干部选拔任用工作条例》，中央办公厅《公开选拔党政领导干部工作暂行条例》，认真落实广大干部群众对干部任用工作的知情权、参与权、选择权、监督权，拓宽选人用人视野，扩大民主渠道，增强干部工作透明度。一是在县委全委（扩大）会议上，对若干名政府部门缺职“一把手”和县处级后备干部人选进行民主推荐，同时，在全委会上再次进行推荐，为组织选拔任用工作提供了有力依据。二是结合机构改革（更名），调整（或重新任职）43名领导干部，其中提拔11名，改任非领导职务13名，重新任职8名。在调整干部中我们严格按照领导职数配备干部。同时在调整中做到了以下几点：一是对班子不团结，群众威信差的果断进行了调整。二是对于工作能力强，群众威信高，工作思路清，创新能力强的干部予以提拔使用。三是对搞个人主义，工作作风不实，完不成工作任务的干部降职使用。四是结合本人工作经历和所学专业特点，从有利于培养锻炼干部角度进行交流任职。五是对年龄偏大，工作力不从心的干部改任非领导职务。六是采取“一推双考”的形式公开选拔教体系统8名领导干部（从4月1日——5月10日）。县委对这次公开选拔领导干部工作给予高度重视，成立了公选工作领导小组，由县委副书记担任组长。公开选拔领导干部工作严格按照区、市关于公开选拔领导干部的有关规定，严密工作程序，精心组织，制定了周密的实施方案，严格保密措施，经过笔试、面试、组织考核，县委常委会专门例会研究，任前公示等程序，公开选拔的8位领导同志已走上了新的工作岗位

**第四篇：政法队伍建设工作汇报提纲**

政法队伍建设工作汇报提纲

＊＊市政法队伍建设工作汇报提纲

中共＊＊市委政法委员会

（2024年8月12日）

2024年以来，＊＊市政法队伍建设工作在市委、市政府的正确领导下，在州委政法委的具体指导下，立足当前、着眼将来，在巩固“公正执法树形象”和“执法执纪建设年”活动成果的基础上，不断创新、不断

发展，努力构建长效工作机制，特别是按照州委和州委政法委的部署，开展了“执法为民做功臣，公正执法树形象”活动，将队伍建设与政法部门日常工作紧密结合，并结合＊＊市政法部门实际，制定了量化考核细则，为政法队伍建设工作的进一步发展奠定了扎实基础。现就有关情况汇报如下：

一、工作开展情况

（一）固本强基，建立政法队伍建设长效机制

去年开展的“公正执法树形象”及“执法执纪建设年”活动取得显著成效。全市政法系统队伍建设及严格执法、为民执法的宗旨观念意识得到了有效增强，群众反映强烈的执法不公、执法不严及办人情案、关系案、金钱案等各类问题得到了有效遏制。为此今年年初,市委政法委经过研究决定将“公正执法树形象”及“执法执纪建设年”活动中总结的经验上升为规范,突出“为民执法、公正执法”这根主线,针对查摆出来的33个问题，我们指导全市政法各部门共落实整改措施47条，制定管理保障制度82个。

今年上半年我们市委政法委按照《党政领导干部选拔任用条例》及市委选拔任用干部有关规定，认真履行职责，努力选拔任用德才兼备的政法系统领导干部及中层干部。截止到6月末，我们协助市委组织部门调整市属政法系统局级领导干部5人;经认真考察共任免市属政法系统中层干部43人；建议提请任免审判员、检察员12人。通过必要的调整和提拔，激发了队伍的整体活力，使一批政治立场坚定、群众口碑好、具有民主作风、清正廉洁的好干部走上了领导岗位。

截止到今年六月末为止，市政法纪工委已受理了17起群众投诉案件，经查证共查处政法系统干部违纪案件4件4人。为此我们市委政法委对队伍建设、违纪案件发生的原因及政法干部思想现状等问题进行了认真的思考。通过调查我们发现，长期以来我们政法部门思想政治工作运行机制没有随着时代发展而加以更新，思想政治工作方式、方法还比较简单落后。因此我们市委政法委在深入调查研究的基本上，结合我市政法队伍实际状况，创造性地建立了《日常性政法队伍思想政治工作运行机制》。这种制度在继承和发扬过去思想政治工作优良传统的基础上，努力提高思想政治工作的针对性、主动性和实效性，不仅可以全员、全方位、全过程的掌握政法干部的思想动态，使思想政治工作有了主动性，更重要的是与这次“执法为民做功臣，公正执法树形象”活动所要达到的目标,即“人不出事、事不办错”相一致的。

（二）与时俱进，推进“执法为民做功臣，公正执法树形象”活动

自从州委部署开展“执法为民做功臣，公正执法树形象”活动以来，市委政法委正按照有关要求认真组织此次教育活动，主要做了以下几方面的工作：一是延吉市委高度重视此次教育活动,市委书记＊＊＊、市委常务副书记＊＊＊先后作出重要批示，要求市委政法委认真组织、精心准备，全力搞好此次教育活动，特别要求要认真研究和制定有效达到“人不出事、事不办错”的防范监督机制。二是市委政法委为了使此次教育活动不流于形式，聘请了30名由社会各界群众代表组成的执法执纪监督员，全方位全过程的监督整个教育活动过程。三是已研究制定了《中共＊＊市委关于在全市政法系统开展执法为民做功臣、公正执法树形象活动的决定》及《＊＊＊政法部门执法为民做功臣、公正执法树形象活动考核细则》（日后将另行上报），要求全市政法各部门在活动开展过程中要着眼长远，求真务实，把对活动的认识统一到从严治警上来，统一到严格规章制度上来，不护短、严要求、敢叫真，并要创造性地参与活动。

二、存在问题

在实际工作中我们感到主要问题及困难，一是《执法为民做功臣，公正执法形象》情况月报表的格式和个别内容不适于基层政法各部门部门填写,因此我们建议：州委政法委是否制定适合基层政法部门填写的月报表,或者规定以文字形式上报；二是按照有关二审终审、抗诉程序等有关法律规定，如果没有相关的协调及保障机制，市(县)政法委不能全面掌握发回重审、人民检察院依法提起抗诉等有关情况情况，每二个月上报《执法为民做功臣，公正执法形象》情况月报表时,就可能会发生上报情况不全面的问题,因此我们建议州委政法委应研究制定相关措施。

三、下步打算

市委政法委已于近日下发了《中共＊＊市委关于在全市政法系统开展执法为民做功臣、公正执法树形象活动的决定》及《＊＊政法部门执法为民做功臣、公正执法树形象活动考核细则》;并且正将“远学任长霞、近学＊＊＊”活动与“执法为民做功臣，公正执法形象

”有机结合地开展;同时我们正准备操作《日常性思想政治工作操作规程》，努力提高市属政法部门思想政治工作的针对性、主动性和实效性，全员、全方位、全过程地掌握政法干部的思想动态，建立能够奖勤罚懒、奖优罚劣的工作机制，从而从根本上解决“干与不干、干多干少、干好干坏一个样”的问题，激发队伍的内在活力，逐步形成政法队伍思想政治工作机制与业务工

作体制系统配套、相互促进、有机运作、协调发展的良性循环，为达到“执法为民做功臣，公正执法树形象”活动中要求的“人不出事、事不办错”目标提供强有力的思想政治工作保障机制。

现在我市“执法为民做功臣，公正执法树形象”活动准备工作已基本就绪，下一步我们将在州委及州委政法委的正确领导下，按照活动开展的要求，认真抓好“执法为民做功臣，公正执法树形象”活动，为实现“人不出事、事不办错”这个既定目标而努力工作。

**第五篇：人才工作会议精神汇报提纲**

市人才工作领导小组会议精神汇报提纲

6月16日，市人才工作领导小组扩大会议召开，会议传达了省委对我市人才工作目标责任制考核情况；听取了市人才工作领导小组成员单位、各县区委组织部2024年上半年人才工作述职，市委常委、组织部长胡上山作了重要讲话，胡部长在讲话中要求：

一、要深化认识，切实增强抓好人才工作目标责制任考核工作的紧迫感和责任感。建立人才工作目标责任制，实行人才工作专项考核，是中央和省委着眼于加强党对人才工作的领导，深刻分析把握经济社会发展新形势做出的重要部署，对进一步做好人才工作，更好地服务经济社会发展具有重要意义。省委对我市的考核结果为一般等次，考核情况不是很好，所以我们要进一步提高认识、深化认识。第一，这是中央、省委和市委的明确要求。第二，这是做好人才工作的抓手。第三，这是对各县区科学发展综合考核的重要内容。

二、各成员单位要成为实施人才工作目标责任制的第一责任人

1、要对考核结果和各考核指标进行全面分析，查找差距和不足，制定切实可行的整改措施。一是各成员单位要按照职责要求，抓紧查找各自工作落后原因，提出切实可行的整改措施。制定整改措施，操作性要强，目标要明确。责任单位和责任人要明确，时间和进度要求要明确，做到有责任有目标、有计划有步骤。二是要抓紧制定出台各系统领域的2024年下半年人才工作要点。

12、认真抓好市委、市政府印发的《关于健全完善市人才工作领导小组运行机制的意见》（菏办发[2024]17号）文件精神的贯彻落实。在制定过程中要立足全市当前发展实际，结合省市人才工作近期的具体要求，与人才考核指标综合对比，对照查找的差距，把工作要点和工作目标落实到市委三化要求上来，即具体化、项目化、数字化。

3、各领导小组成员单位要各司其职、密切配合，统筹抓好各项人才工作。一是进一步加大高层次人才引进力度。要抓紧召开相关会议，出台配套政策，拿出优惠的人才政策、切实可行的引才措施，使人才工作确确实实融入到主体工作中来。二是加快人才平台载体建设。要围绕重点区域、重点产业、重点学科发展的需要，采取灵活多样的形式，加强与国内大院大所的合作，建设更多的研发中心、技术中心、博士后工作站、院士工作站等高层次平台，发展不同形式的创新战略联盟，加强配套建设，完善公共服务，不断提高吸引、承载人才发展的能力和水平。三是精心组织实施各项重点人才工程。中长期发展规划纲要制定的十项重点人才工程，要抓紧组织实施，四是认真组织好人才资源统计工作。五是健全机构，配强力量。今年7月底前，要全面完成机构、人员配备工作。六是组织部门要不断创新工作方式方法。要充分调动与人才工作密切的部门和综合经济部门抓人才工作的积极性和主动性，明确分工，各司其职。要加强人才宣传工作，通过扩大宣传，让全社会更多地了解人才工作，支持人才工作。2

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