# 乡镇半年度人才工作自查报告

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-07-02

*第一篇：乡镇半年度人才工作自查报告XX镇半年度人才工作自查报告一、上半年人才工作总体情况2024年XX镇人才工作在县委人才办和镇党委的正确领导下，紧紧围绕全县人才工作会议精神和2024年度人才工作“三比一讲”考核办法，大力实施“人才强镇”...*

**第一篇：乡镇半年度人才工作自查报告**

XX镇半年度人才工作自查报告

一、上半年人才工作总体情况

2024年XX镇人才工作在县委人才办和镇党委的正确领导下，紧紧围绕全县人才工作会议精神和2024年度人才工作“三比一讲”考核办法，大力实施“人才强镇”战略，坚持“党管人才”的原则，围绕经济社会发展中心，突出抓好人才队伍建设，创新引才、育才、用才机制，积极为人才发挥作用搭建平台，营造良好的环境，创新人才工作局面，为加快科学发展和构建和谐社会提供了坚强的人才保证和智力支持。

今年上半年人才工作主要做好围绕三个方面开展：一是落实党管人才原则，加强组织领导。认真制定2024年人才工作计划，建立了镇党委、人大、政府、政协班子成员联系企业家和专家制度，为人才工作顺利推进提供了坚强的组织保证；对全镇65家规模以上企业的人才工作特派员进行了重新调整，明确了特派员工作任务和考核要求，同时进一步完善了村级人才工作网络；加大人才政策的宣传贯彻，县内外各种人才招聘信息等内容及时向企业进行传达，为企业和农村能及时掌握人才工作信息搞好服务工作，深入企业，认真贯彻宣传规模以上企业人才考核办法，排摸企业人才存量和需求，兑现人才政策。上半年发放振龙、欧德申2家企业3名高层次人才一次性安家补贴1.5万元，完成全镇59家规模以上企业的人才现状排摸和人才需求统计工等作。二是着力做好人才培训，提升人才整体档次。抓好党政人才、经营管理人才、专业技术人才、农村实用人才这四支队伍的建设。针对实际多途径开展四支队伍的培训。对党政人才按照强管理，提素质的要求，将党政理论学习与评比活动结合，七一期间，开展机关干部、农村党员评比活动；对经营管理人才坚持“走出去、请进来”的思路，围绕非公经济转型升级开展培训；对专业技术人才进一步深化事业单位人事制度改革，制定完善雉城镇事业综合服务中心岗位设置方案，并报上级部门审批；对农村实用人才“统一部署、分类规划、分批实施”的原则，开展农村实用种植技术培训。三是着力做好招才引智，优化人才整体结构。动员企事业单位参加各种招聘会，尤其是参加高层次人才招聘会，另外企业通过网上招聘、以才引才等方法，加大人才引进力度；积极做好国内外智力项目的引进工作，及时同企业联系，掌握企业智力项目需求，并鼓励企业在发展过程中碰到的技术、管理难题与高校、院所、企业主动对结；积极做好人才载体建设工作，做好2024年度大学生见习基地申报等工作。

二、各项指标落实情况

（一）基础工作

1、组织机构健全,人才干部履职到位：成立人才工作领导小组，设立人才工作办公室，在明确1名人才专职干部的基础上将人才工作任务层层分解，形成镇党委统一领导、组织科牵头抓总、相关科室各司其职、密切配合的工作格局。建立领导班子联系企业制度，在镇班子调整后及时调整班子成员联系企业名单。上半年镇班子成员联席会议上研究人才工作会议1次（研究制定2024年人才工作计划及任务分配，传达2024年度乡镇人才工作“三比一讲”考核内容）。及时报送各类报表和信息。

2、人才计划与总结：在年初制定人才工作计划，将人才工作与雉城镇“135”规划联系起来，在“135”规划中明确提出要强化“人才强镇”战略，创新人才工作体制机制，形成人才竞争比较优势。不断

优化人才发展环境，力争到2024年，累计新引进高端人才50名，高层次人才20名，刚性引进各类人才1500名，柔性人才100名。及时完成并报送人才工作半年总结和相关材料。

3、宣传调研活动:对我镇65家规模以上企业进行分片确定人才联系人，深入企业一线，加大对人才工作政策的宣传贯彻，及时下发对规模企业人才工作考核办法，传达县内外各种人才招聘信息等，为企业能及时掌握人才工作信息搞好服务工作。今年以来共面向企业开展人才工作政策集中宣传2次。

（二）常规工作

1、人才素质提升工作：一是继续加强农村实用人才培训力度。今年以来，镇党委依托镇成校和农函大，邀请周边省市专家讲课，开展了4期农业实用技术培训班，主要是葡萄、草莓、畜禽、粮油等产业，共有320人次参加培训。经常性的实用培训，使我镇现代农业种植户技术得以提高，今年雉城镇葡萄亩产值达到9700元，葡萄基地总产值达7500万元。二是大力开展农村职业技能及创业能手培训。由镇成校专门建立预备劳动力台帐，根据预备劳动力的工作需求，分门别类制定培训计划，对于学校目前尚无相应资源培训的专业，及时向长兴技校和职教中心等推荐输送。今年以来，全镇共发放各类培训券1100张，培训内容涉及计算机、服装缝纫、电工、电焊、汽车驾驶等11个专业。同时镇工办结合重点骨干企业建立现代企业制度和企业信息化建设，通过上岗培训、委托培训、升级培训、专家培训、全员培训等多种形式和途径，组织引导企业加强对在职职工的技能提升培训，有效地促进农村剩余劳动力就业。

2、加强硕博士等高层次人才和大学生村官队伍建设：一是硕博士工作。建立硕博士帮扶导师制，根据研究生所处科室，合理的安排分管领导担任研究生的导师，帮助他们更好的适应岗位要求；建立硕博士联系企业、家庭工业制，安排镇3名研究生以联村干部的身份，联系三个村的2-3户家庭工业户。二是大学生村官队伍。进一步完善和规范大学生村官管理和培养制度。在今年的换届工作中，共有5名大学生村官进入村两委班子。认真做好大学生村官联企工作，对我镇65家规模以上企业进行按片划分，确定7名村官（招商村官除外）联系，同时要求各村官联系各村辖区内的家庭工业、现代农业、现代服务业2-3家，为他们提供政策等方面的帮扶；定期对大学生村官开展人才工作方面的专题培训，今年已经开展2次专题培训，内容涉及远程教育、人才考核、人才需求调查等方面。

3、扎实开展大学生创业就业工作。组织专人深入基层，发放家庭工业创业典型、现代农业创业典型、县、镇相关优惠扶持政策，大力宣传广大青年创新业、创大业。同时做好的大学生见习基地企业的需求调查工作，5家企业共推出管理类、理工类见习需求岗位68个。

（三）、重点工作

1、各类评选的申报工作：今年上半年共有3家公司的11个团队申报“365”创新团队.2、引进优秀人才：动员企事业单位参加各种招聘会，尤其是参加高层次人才招聘会，今年以来，先后组织多家企业等参加招聘会，今年上半年引进柔性教授级高工4人，高校教授4人（其中留学海外教授2人）；引进人才210人，其中高级人才10人。

3、做好国内外智力引进工作。及时同企业联系，掌握企业智力项目需求，并鼓励企业在发展过程中碰到的技术、管理难题与高校、院所、企业主动对结。

4、载体建设：鼓励企业建立大学生见习基地，在2024年申报成功超威、中钢等5家企业的基础上。

（四）、创新工作

今年上半年，XX镇工业集中区内成立了首个企业人才工作创新示范基地，通过示范基地建设，鼓励企业发掘人才、培养人才，同时也作为典型，在全县重点企业中推广天能的人才工作做法。

回顾半年来的人才工作，虽然取得了一定的成绩，但对照上级和自身发展的要求，还存在一些不足：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，人才工作有待进一步创新等。在今后的工作中，我们将继续坚持党管人才的原则，始终把人才作为第一资源来抓，积极推进人才强镇战略，加快人才结构调整，为建设社会主义新农村和建设和谐雉城提供坚强的人才和智力保证。

XX镇党委

2024.8.17

**第二篇：乡镇人才工作**

创新人才工作机制加强人才队伍建设

人才队伍是现代社会管理与公共服务的重要力量，今年以来我镇高度重视人才队伍建设，先后制定了人才长期和短期工作计划，人才工作也取得了一定的长效，现将我镇在人才建设方面的经验做法和人才队伍建设存在的问题和建议做如下总结。

一、人才建设基本情况和主要做法

XX镇党委现有在编人员XX人，大学生村官XX人，三支一扶XX人，大专以上学历51人，有经管、会计、农学、法学、建筑等多类人才。40岁以下人员33名，占人才队伍的65%，分布呈年轻化。单位专业技术人才9人，其中高级职称1人，中级职称3人，初级职称5人，农业3人，经济、财会、工程各1人。今年以来我镇牢固树立人才资源是第一资源的观点，重抓人才队伍建设。

（一）采取激、引、育的措施扩大人才队伍规模。一要激活现有人才。要探索、建立、完善有利于调动干部积极性、创造性的有效机制，激励现有人才奋发进取，最大限度地发挥他们的聪明才智，为经济社会发展建功立业。年初我镇制定出台了干部考核意见，对干部考核细则进行细化，从各个方面激励机关干部发挥特长。建立干部能上能下

和干部退出制度，用制度管人，用机制激励干部，盘活现有人才总量。

二要重视引智。坚持用事业留人、待遇留人和感情留人，对大学生村官和三支一扶等服务基层人员高度重视，帮助他们解决生活问题，并根据所学专业和特长安排到合适的工作岗位，不仅使他们能利用特长安心工作，同时也为我镇发展做出了贡献。

三要加强培养。要根据各阶段重点工作任务和形势发展要求，分门别类举办短期干部培训班。支持鼓励在职人才自我脱产进修深造。给发展潜力大的人才压担子，进行多岗锻炼，增加阅历，积累经验，促其尽快成才。

（二）完善人才工作机制保障人才队伍建设协调有序推进。

一是加强对人才队伍建设的领导。坚持党管人才原则，把人才队伍建设列入党委政府的重要议事日程，像抓经济工作一样抓好人才工作。在党委统一领导下，组织、人事、统战、经济、等各职能部门具体负责，协调有效地解决人才队伍建设中的各种问题。

二是积极开展创建“学习型机关”、“学习型干部”活动，促进学习型社会的形成。每月组织机关站所长讲课，加强机关干部对各站所工作的认识；每周五组织各小组集中学习本周各级重要文件、讲话，加强自身建设。

三是加大对人才队伍建设的投入，逐步提高发展性投入用于人才资源开发的比例。把包括合理的人才培训经费、科研经费、奖励经费列入预算。

二、人才工作存在的主要问题

虽然我镇在人才工作上做了一定工作，取得了一定的成绩，但离上级的要求和经济社会发展的需求相比还存在一定差距，工作中还存在一些问题。加之工作分工的专业化和细致化，对人才的需求也越来越强，虽然我镇在很多专业方面都有一定的人才，可是在很多情况下存在专业与工作领域不对应的问题；随着知识更新的加快，很多情况下机关也存在知识更新速度慢得问题。

一是在人才培养和开发方面还是缺乏明确的战略目标和长远规划，没有形成系统的人才培养和开发。二是人才总量不足，随着经济的发展，农村工作对人才的需求也越来越强，不论是镇域内的企业还是农村各类合作社都需要越来越多的人才。三是人才激励方面存在一定问题，我镇经济实力薄弱，人才工作经费不足的矛盾较为突出，虽然有一定的奖励机制，但是仍然达不到要求。

三、加强人才工作的几点建议

今后我镇人才工作要以科学发展观为指导，贯彻“党管人才”原则，大力实施“人才强镇”战略，大力加强各类人才队伍建设，努力开创人才工作新局面。

一是加大人才工作重视力度。中央对人才工作建设提出了明确的要求，镇党委应该安排专人负责本单位人才工作，并把各站所人才队伍建设情况作为年中和年底考评的一项重要内容。

二是采取多种措施激励人才队伍建设。人才的选拔推荐和评优是人才队伍建设的一项重要任务。一方面，单位可以定期或不定期开展评选推优活动，在各专业领域推选优秀工作者。另一方面单位可以组织建立人才信息库、成立专家协会，既掌握了镇域内人才，也对各项发展起到了促进作用。

三是建立人才工作机制。建立人才工作目标责任机制，完善领导小组成员分工，把人才工作目标任务分解到各站所，使人才工作分工明确，责任清晰；建立人才工作联络服务机制，发挥组织部门“人才之家”的优势，密切联系各类人才，为各类人才建功立业创造良好环境，通过座谈、走访、联谊等形式，加强与人才的联系沟通。切实增强人才工作的针对性。

XX镇人民政府

2024年9月22日

**第三篇：人才工作自查报告**

县卫生局党组2024人才工作

自 查 报 告

按照县委人才办的安排，局党组紧紧围绕“人才强县”战略，进一步解放思想，树立科学的人才观，大力营造有利于人才脱颖而出的环境，以建设一支政治强、业务精的卫生人员队伍为己任，大力加强卫生人才队伍建设，形成了“选拨与培养并举、管理与服务并重”的人才工作新局面。现自查如下：

一、主要工作情况：

（一）加强人才工作的领导，健全组织，明确任务

事业要发展，人才是保障。局党组充分认识到人才是事关事业发展的战略资源。为确保人才工作的正确领导，局党组成立了由党组书记、局长胡才芳任组长，副局长邓爱平、彭庆尧、纪检组长夏千明任副组长，局机关股室负责人为成员的全县卫生系统人才工作领导小组，负责组织落实卫生系统人才工作的统筹规划和组织实施。局党组坚持定期研究人才工作，听取人才工作情况汇报，研究解决人才培养、使用工作中存在的问题，确保人才工作各项任务落实到位。

（二）加大人才选拨力度，营造优秀人才脱颖而出的环境

一是局党组组成考核组对12个乡镇卫生院的班子进行了届中考核,调整充实了部分乡镇卫生院领导班子,给年轻有为的同志提供了展示才华的平台；二是以竞争上岗的方式,全面完成了卫生系统事业单位岗位设臵工作,极大地调动了年轻骨干的工作积极性;三是配合县编办、县人事局到大专院校直接选聘研究生、本科生各1名,公开招聘事业单位工作人员60名,极大地缓解了我县卫生人才奇缺的矛盾。

（三）加大人才培训的力度，不断提高人才队伍的整体素质

一是强化继续教育工作。我局分别与长江大学、湖北民院联合在巴东开设本科、专科层次学历教育函授站，截止目前，全县卫生系统干部职工取得本科学历以上的达到50%，取得专科以上学历的达80%。

二是加大专业进修学习的力度。我局抓住对口支援的机遇，分别与北京市卫生局、同济、协和医院、宜昌市第一人民医院签订了免费进修培训的协议，各医疗卫生单位共选派医务人员到上级医院进修培训达150人，培养了一批业务带头人。

三是加大乡村医生培训力度。我局分期分批对全县726名乡村医生进行了业务培训，对123名乡村医生进行了中专学历教育培训。

二、存在的主要问题

（一）人才引进难，人员补充机制不健全，致使我县卫生人才严重不足。全县卫生系统自2024年至今共流失卫生人员518人，但补充专业技术只有114人，预计到2024年还将流失300人左右。近几年，我县卫生事业蓬勃发展，已处于全州乃至全省先进行列，但在发展的同时，人才紧缺的矛盾日渐突出，尤其是我县实施新农合项目后，住院人次和门诊人次成倍增长，卫生系统人才紧缺的矛盾更为突出，已严重制约着我县卫生事业的发展。

（二）专业技术人员调配机制不健全，乡镇卫生院的专业技术人员无法向县直医疗卫生单位合理流动，致使现有卫生人才资源无法有效利用，甚至造成部分专业技术骨干因县内无法流动而流往县外。

（三）乡镇卫生管理人才的后顾之忧无法解决，乡镇卫生管理人才队伍难以稳定。“十一五”期间，全县乡镇卫生院快速发展，已跃入全州乃至全省先进行列。成绩的取得主要归功于乡镇卫生院领导班子，是他们善于管理，大胆改革，带领职工艰苦创业，克难奋进，才使得巴东乡镇卫生出现了喜人的局面。在取得成绩的同时，他们牺牲的却是个人利益，为充分调动职工的积极性，他们的待遇必须少拿；为抓管理，他们荒废了自己的业务；为了医院的发展，他们照顾家庭的责任必须放弃。但他们一旦从领导岗位上退下来后，卫生行政主管部门无力解决其困难，就连他们想改变一下工作环境的要求也无法满足，这无疑对他们的积极性是极大的挫伤，使得他们不安心于管理工作，导致了我县乡镇卫生管理人才队伍难以稳定，甚至很多专业技术人员不愿从事管理工作。

二○一○年十二月十三日

**第四篇：人才工作自查报告**

人才工作自查报告

近年来，XX区紧紧围绕“进一步制定和完善人才政策，创新人才工作机制，优化人才成长环境，用好现有人才”这一人才战略核心内容，大力加强各类人才培训和队伍建设，在做好人才的培养、吸引、使用三个关键环节上做了大量有益的探索和不懈的努力，使全区人才资源总量大幅增加，人才结构、分布状况等更趋优化合理，人才队伍整体素质明显提高。现将2024年我区人才队伍建设情况汇报如下。

（一）加强领导和宣传，落实工作到位

一是加强领导，坚持党管人才原则，形成人才工作的合力。我区始终坚持党管人才的原则，牢固树立人才资源是第一资源和第一生产力的理念，根据我区《XX区人才工作联席会议成员单位主要职责》和年初人才工作安排，明确了今年我区人才工作目标任务和各成员单位工作职责，形成了区委统一领导，组织部门牵头抓总，成员单位各司其职、密切配合、齐抓共管的人才工作体制，较好地完成了既定的各项目标任务。

二是加强人才工作宣传。为提高广大干部群众尤其是领导干部对大力开发人才资源重要意义的认识，营造人才工作氛围，今年我区从继续加强人才宣传工作，积极借助XX区党建网、《XX区组工》等媒体平台，广泛宣传我区人才政策、人才队伍建设等信息。此外，还通过报送信息的形式对各单位人才工作进行交流宣传，推广各单位人才工作的好做法，及时解决人才工作中存在的问题，不断提高人才工作整体水平。

三是深入开展人才工作调查研究。近两年，XX区人才队伍年龄结构、知识结构等诸多方面都发生了巨大变化。为全面及时掌握全区人才队伍变化状况，区人才工作领导小组协调各人才成员单位认真对我区人才队伍建设情况进行调研，通过调研不断调整我区人才工作方式方法，推进各类人才队伍建设。今年，我区在完成年初制定的《关于进一步完善XX区人才工作机制的调研》课题的基础上，还按照XX市人才工作协调小组对我区高层次人才调研要求，完成了《关于开展培养、引进高层次人才工作调研》课题。人才调研工作的开展，为我区下一步安排人才工作和制定和完善高层次人才队伍建设的政策制定提供了理论依据。

四是不断完善人才资源库。为了准确掌握人才资源信息，规范人才管理，突出对人才资源的开发利用，人才工作小组积极协调组织有关单位在深入了解仔细核实的基础上，确定人才对象的范围和条件，不断完善和更新人才资源信息库。此外，今年还根据市人才工作小组的要求，结合“草原英才”工程对我区各行业取得高级职人才情况进行了统计汇总和上报，并对我区“草原英才”工程引进高层次人才情况进行申报（1、天宇化工卢旭晨博士主持的高岭土深加工项目，2、华清能源赵昱博士主持的焦炉气生产天然气项目，3、岱山林牧业有限公司刘铭庭教授主持的治沙和高产苁蓉项目）。

（二）落实人才政策，优化人才环境

一是认真贯彻落实《XX市委、市政府关于人才资源开发的实施意见》、《XX区委、区政府关于进一步加强人才工作的意见》、《XX区人才培养实施办法》和《XX区人才开发基金管理办法》等文件精神。继续协调财政做好用于人才培养、引进和奖励等人才开发基金安排工作，为人才引进培养提供政策和资金保障。

二是把招商和招才相结合，加大引智力度。随着XX区经济的快速发展和到我区投资兴业的企业不断增多，我区以此为契机，今年继续把人才和智力引进放在突出位置，在招商引资、扩大对外合作和交流的过程中招才引智，重点引进那些技术先进、科技含量高的项目来实现产业聚才、项目引才。如：2024年新引进了华油焦炉气制天然气项目、陕重汽乌海新能源专用车项目、唐山神州矿山机械制造项目等一批大型项目，真正实现了实现了产业聚才、项目引才。此外，为解决企业发展的技术创新问题，根据企业意愿和实际需求情况，我区积极与科研院所10多位专家教授进行联系，搭建供需对接平台，为企业聘请相关专家教授定期到企业服务提供方便。

三是举办人才交流会招聘人才。根据对各类人才的需要，我区定期举办人才交流会向社会公开招聘各类人才或不定期举办就业洽谈会。为用人单位吸引了大量的专业对口、有潜力、有素质的人才。今年，我区举办了劳动用工洽谈会12次，达成人才引进意向412人。

四是加强对优秀人才的表彰奖励力度。近年来，我区先后开展了如：“科学技术创新杰出人才”、“优秀科技特派员”等各类人才的评选表彰活动，今年还开展了 “十大名师”评选表彰活动。通过开展各类评选、表彰、奖励活动，激励了各类人才的积极性和创造性，营造了我区用才、重才的良好氛围。

（三）强化人才培训工作，提高人才队伍素质

一是加强党政人才培训教育工作。根据目前XX区干部队伍培训多样化、专业化需求，我区年初认真制定了培训计划，并不断拓展培训渠道，丰富培训载体，力求达到培训全方位、多样化。今年在做好我区公务员培训、妇女干部培训、宗教事务培训、林业建设培训、清华大学研修班等各类专业培训和能力提升培训的同时，还按照《关于中共XX市委党校、XX市行政学院、XX市社会主义学院2024年招生工作的通知》(乌党校发［2024］10号)文件要求，培训计划及内容安排，按时、按要求完成了市委组织部、市委党校举办的创建文明城市培训班、干部教育管理者信息化培训班、普法骨干培训班等多类培训班的学员选派工作。截止 12月底，先后选派学员各类干部参加培训400余名，培训范围涉及了农村建设、妇女工作、教育管理等10余类不同专业。通过培训，进一步提高了我区党政干部队伍的整体素质。此外，今年我区还注重后备干部队伍培养管理。今年继续通过挂职锻炼、选调参加全区重点工作等形式，先后40余名后备干部到旧城拆迁改造、信访部门和其它区直部门进行挂职锻炼。

二是加强技能人才和专业技术人才专业培训。严格实行继续教育和继续教育证书制度。通过初任培训、任职培训、专业技术培训、更新知识培训等，不断提高各类专业技术人才的素质能力，在每年一度的继续教育培训过程中，严抓教学质量，严把结业考试关，将继续教育落实到实处，让专业技术培训收到实效。今年，我区共培训事业单位专业技术人员近2200人。

三是加强企业经营管理和专业技术人才的培训。今年，区人才小组积极协调区经济信息化局和科技局，组织了区内规模企业高层经营管理人员和专业技术人员培训活动，开拓了企业人才学术交流通道。全年组织高层次企业管理人才培训30人;组织企业技能人才培训班7次，培训人员30余人。

四是加强农村实用人才技能培训。今年XX区围绕重点农业产业要求和特色农业产业发展需要，继续做好农区人才培训。今年农技培训工作采取集中培训与现场指导相结合的方式，系统讲解了葡萄种植知识、早春茬蔬菜栽培技术、玉米良种选择、农作物病虫害防治技术等方面的知识。全年共举办各类培训20余次，培训农区实用人才和农区居民近共4000余人。

（四）改善人才机制、充分用好人才

在认真贯彻落实上级人才政策的基础上，结合本区实际，在加快制定人才资源开发配套政策和加大人才培养力度的同时，为全面开创人尽其才、才尽其用、有利于优秀人才脱颖而出的人才环境，进一步推动人才自主择业、单位自主用人、竞争择优、能上能下充满活力的用人机制的形成，我区不断创新引人用人机制。一是积极深化人事制度改革。近年来，XX区注重加强各级领导班子建设，在优化班子结构、选好配强班子、调动干部队伍活力等方面进行了积极探索，实行了公开考选、竞争上岗、全程征求意见等措施，极大地促进了人才队伍素质和能力的提高。二是建立监督约束机制，根据《XX区干部监督工作联席会议成员单位信息沟通办法（试行）》文件要求，继续做好干部谈话、经济责任审计、群众评议、干部监督联席会议等制度落实，着力构建“定期监督与不定期监督、党内监督和群众监督、社会监督和舆论监督”相结合的监督体系，多管齐下，标本兼治，从制度上强化领导干部的自律意识，营造了干部健康成长的良好环境。三是继续推进教育体制改革。推行教职工全员聘任制和绩效工资制，建立优劳优酬、公平合理、能升能降的分配制度。同时，把竞争激励机制引入教职工队伍当中，打破用人方面的职务终身制和人才单位所有制，在全区范围内合理配置师资力量，提高教师队伍整体素质。

今年以来，我区通过公开选拔的方式，经过笔试、面试、组织考察、身体体检的程序，公开招考了环卫局副局长2名、检察院副院长2名，公开选拔名备干部47名，公开招聘教师45名。此外，还通过“三支一扶”志愿服务，接收2024高校毕业生13人；招收社区民生工作志愿服务高校毕业生44人;通过举办劳动用工洽谈会促成人才引进412人。

2024年，我区的人才工作虽然取得了一定成效，但相对于我区经济快速发展，人才工作还有一定差距，主要表现在：高层次人才、企业经营管理人才比较短缺，人才队伍内部结构不尽合理；专业技术人才和企业经营管理人才与外界进行学术交流的机会较少，知识更新较慢；受地区和经济条件的限制，人才的引进仍然面临着较大困难，人才总量规模要继续拓展等问题。在2024年的工作中，我们将深入贯彻落实党的十七大、十七届四中全会精神、自治区和XX市相关人才文件精神，以科学发展观统领人才工作，牢固树立科学人才观，坚持党管人才，深入实施人才强区战略，加大人才资源开发力度，进一步加强人才队伍建设，促进人才工作全面发展，会又好又快发展提供强有力的人才保障。

首页12尾页

为我区经济社

**第五篇：2024人才工作自查报告**

2024人才工作自查报告

今年以来，区经信局大力实施“企业经营管理人才培训工程”，按照“上下联动、分层组织、突出重点、分批培训”的原则，采取走出去学、请进来教，部门联办、企业自办相结合等培训方式，全方位、多层次地开展企业人才教育培训工作，为区经济发展奠定了坚实的人才基础。

一、加强组织领导，完善规划建设

认真贯彻落实省、市、区关于企业人才培训工作的要求，结合新时期人才工作实际，研究制定了《2024年企业经营管理人才教育培训计划》，完善有关教育培训工作的制度和措施，确定培训重点，明确了培训内容。同时，成立了以主要领导为组长的人才工作领导小组，定期召开专题会议，研究和部署人才工作，形成了主要领导亲自抓、分管领导靠上抓，相关股室具体抓的人才责任网络。加强宣传，通过编印《经信信政策汇编》、《企业政策汇编》、《企业产业规划汇编》，深入企业宣传等形式，广泛宣传人才工作的重要意义，调动企业参加培训的积极性和主动性，为企业人才培训工作顺利开展奠定了坚实的基础。

二、创新企业人才培训形式，拓宽培训渠道

今年以来，我们不断改进培训方式、拓宽培训渠道，加大工作力度，强化工作措施，确保企业人才培训工作取得了实效。

－1－

一是大力实施“请进来，送出去”的培训战略。一方面，组织企业赴全国高等院校进行学习培训。5月份，组织区内重点工业商贸流通30家企业负责人赴新加坡南洋理工大学参加了东营市区企业高层管理人员高级研修班。本次研修班为期10天，授课老师均为大学教授、博士生导师，培训内容包括人力资源管理与领导力提升、企业战略管理、客户消费行为与心理、宏观经济政策分析与走向、商务沟通与谈判、公司理财与资本运营等6个模块。

二是积极引导企业搞好自主培训。在积极做好企业培训服务的同时，积极引导企业加大资金投入，大力实施自主培训工程，促进了企业人才素质的不断提升。其中，富海集团、通海集团、东方实业、北方实业等重点企业均制定了培训计划，编撰了培训教材，安排了专项培训经费，其中通海集团在我局的引导下，企业自身编纂了企业文化与职工培训手册，做到人手一本。还有三丰香油等企业自己出资分期分批到知名高校学习。企业自主培训工作逐步走向了规范化。

三是积极组织企业外出考察。实行激励与发展并存的培训战略，组织镇、街道分管领导、重点企业厂长（经理）和经济能人赴威海、德州、滨州、临沂等经济发展先进地区参观考察，引导企业确立现代管理理念，增长了见识，开阔了视野、拓宽了思路，进一步增强了各企业加快发展的信心和决心。

三、以企业技术中心为依托，大力加强创新人才队伍建设

－2－

围绕促进企业技术进步，积极落实自主创新政策，鼓励企业加大科研投入，提高创新能力，增强核心竞争力，支持有条件的企业创建工程技术研究中心、企业技术中心，引进高层次专业技术人才。2024年，创建市级企业技术中心3家，省级企业实训基地2家。

四、扎实做好企业人才摸底调查

为全面了解掌握企业经营管理人才和专业技术人才现状，建立健全区企业人才队伍，推进区企业人才队伍建设，科学制定人才队伍建设中长期发展规划和企业经营管理人才队伍建设中长期发展规划，区经信局在全区规模企业中开展了企业经营管理人才信息采集工作。以企业为单位，全面收集整理相关人才信息，对区企业经营管理人才分布现状，企业人才需求情况进行认真认真调研，全面、准确、及时的反映企业人才信息动态，并逐步建立企业经营管理人才信息库，为科学制定企业人才中长期发展目标奠定基础。

五、努力为企业人才引进工作服务

针对区企业缺乏管理和专业技术人才的情况，区经信局加强同区组织、人事、劳动等相关部门沟通联系，免费为各企业提供人才信息服务。同时，加强与工业企业人事主管和办公室负责人的联系和交流，及时掌握企业人才需求情况，组织企业对相关政策文件加强学习，引导和鼓励企业建立合适自身发展情况的人才

－3－

培养和职工培训计划。在规模企业中积极推广各地引进人才、使用人才、留住人才、培养人才的先进经验和做法。

六、加强自身人才队伍建设

全国、全省人才工作会议召开后，区经信局积极组织各股室认真学习《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》等文件，认真领会贯彻文件精神，并深入各企业广泛宣传各项人才工作政策。同时，为使人才工作落到实处，区经信局认真总结经验，逐步建立和完善人才工作的长效机制。建立干部职工加强学习和业务培训制度。通过每周固定学习时间，规范理论学习和业务学习，定期邀请专家授课，领导亲自点评等，提高全体干部职工业务能力和综合素质。建立健全奖惩激励机制，按照建设“学习型”机关的目标和要求，制定了考核和奖惩办法，激发了干部职工学习积极性。制定干部职工竞争上岗和轮岗交流制度。对人才的使用打破重学历、资历，轻能力、业绩用人倾向，形成“能者上、平者让、庸者下”的竞争机制。在各股室负责人的选任上，区经信局采取竞争上岗的方式，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，严格按照规定程序选人用人。同时，大力推行轮岗制度，每名干部职工定期或不定期到不同岗位锻炼，全面培养自身的综合素质和能力。

一年来，我局人才工作虽然取得了一定成绩，但是与先进地区相比，与区委、区政府的要求相比，还存有差距和不足，主要表现在培训体系还不十分健全、企业重视度不够、企业自主培训

－4－

有待进一步规范等方面，下一步我们根据企业不同性质和需求，在区委、区政府的领导下，努力营造一个尊重知识、尊重人才的良好氛围，创造一个留住人才，激励人才干好事业，干大事业的良好环境，推进区经济健康快速发展。

－5－

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