# 人才汇报材料（5篇）

来源：网络 作者：紫竹清香 更新时间：2024-07-28

*第一篇：人才汇报材料隆尧县人才工作座谈会交流材料强化服务全面优化人才发展环境隆尧县工信局2024年人才工作汇报材料(2024年3月16日)人才是我县科学发展、走向振兴的有力保证，也是推动我县经济快速发展的智力支撑，2024年我局以“强化服...*

**第一篇：人才汇报材料**

隆尧县人才工作

座谈会交流材料

强化服务全面优化人才发展环境

隆尧县工信局2024年人才工作汇报材料

(2024年3月16日)

人才是我县科学发展、走向振兴的有力保证，也是推动我县经济快速发展的智力支撑，2024年我局以“强化服务，优化人才发展环境”为宗旨，紧紧抓住培养、吸引和使用人才三个环节，不断创新机制、完善服务，着力帮扶企业培养高素质的人才队伍，为推动全县经济发展提供了强有力的人才支持。

目前，全县企业拥有各类人才约3.8万人，经营管理人才约780人、专业技术人才约1400人、技能型人才4200人，实用人才13000多人。近几年，我局始终把人才建设工程，作为实现新型工业化的关键，立足优化人才发展环境和调整产业结构，大力引进和培养工业经济人才。2024年以来，累计培训、引进各类人才2400余人，其中，培训经济管理类人才400多人。

一、主要做法

1、围绕中心，科学打造人才梯次队伍。坚持把加强人才队伍建设作为企业竞争之本、转型之要，科学打造人才梯次队伍，着力集聚培养急需紧缺的专业人才，努力把人才优势转化为产业

优势、经济优势和社会优势。

2、围绕发展定思路。始终着眼服务企业，研究确定人才工作要点，确保人才工作与经济社会的良性联动、一体发展。启动 “企业人才年”和“企业人才素质培训工程”，加强人才培训，重点培育企业家、企业管理人才、企业营销人才，实施“多形式聚才、多渠道揽才”计划，聘请清华大学教授对我县企业家进行培训，分别采用MBA和高级研修班两种形式，培训主要内容为人力资源管理、财务管理、市场营销管理和生产管理等，目前，已有3家企业与清华大学签订培训协议，今后规模将逐年扩大。

3、紧扣产业抓培训。利用今麦郎中央研究所的公共服务职能，对全县食品生产企业进行培训。今麦郎集团已与多家名牌大学、专家教授签约培训，在今麦郎集团进行培训时，邀请其它企业参加，既节省了各种费用，也节省了企业很多宝贵的时间。

4、校企联合引人才。联合我市或天津、石家庄等地的职业技术学校，利用我县小企业创业基地(三厦铸铁)，为我县装备制造企业培训技术人才。

二、建立机制，改变服务方式，充分发挥人才作用。

1、创新人才工作机制。建立充满生机和活力的人才工作机制，是激发各类人才创造活力、实现人才资源优化配置的关键。不断建立完善以能力和业绩为主导的人才评价机制；以竞争择优为主导的人才选拔任用机制；以一流业绩、一流回报为主导的人才激励机制。

2、创新人才服务方式。做好人才工作，首要的是树立服务意识，这是做好人才工作的根本基础。同时，还要清醒地认识到，随着经济社会的发展，人才服务的内容要不断丰富，服务的形式要不断更新，服务的质量要不断提高。总而言之，就是要根据人才类型、层次、需求多样性的特点，不断改进服务工作，提高人才服务的针对性和有效性。

3、大力实施人才强企战略。全面贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，把促进经济发展作为人才工作的根本出发点；千方百计的留住人才，用好人才，保障他们的生活水平和收入的提高，让他们无后顾之忧，更好的投入到工作中去，为隆尧的发展做出更多更好的贡献，以优厚的收入及良好的生活环境去吸引一些高层次和高技能的人才到我县来，参与我县的开发和建设，参与我县的跨越式发展。

三、存在问题

1、高层次人才比较紧缺。尤其对于大企业，面对发展过程中存在的问题，对高层次人才如高层次研发人才、企业管理人才等，现有人员与需求现状存在较大差异。

2、经费紧张。大多数专家、教授的讲座是有偿的，能够申请到的免费培训很有限。

四、下一步工作安排

1、建立全新的人才选拔、使用机制。对于企业而言，人才特别是经营管理人才至关重要，公司实行“任人唯贤”的用人机

制，冲破家族式管理模式是关键。为此，下一步打算开展一些如评选“企业优秀管理人才”、“企业优秀青年后备人才”等活动，激活企业用人活力。

2、设立企业人才信息库。储备高级人才资源，建立优秀企 业经营管理者评选奖励制度，以政府投入、企业赞助等多渠道筹集资金，对有突出贡献的人才，给予社会荣誉和物质奖励，充分调动人才的工作积极性和创造性。

五、几点建议

1、健全培训体系，创新企业家综合素质提高的终身学习机制。一是成立企业培训机构，组织开展企业家学习培训工作，要主动寻求省级培训机构与省内、国内名牌大学合作，针对国内外企业管理中出现的新方法、新经验、新政策、新动向，有针对性地进行专题讲座、研讨或实地考察学习，培养一批适应现代化市场经济要求的企业家。二是利用好“智库”与“外脑”，聘请著名企业管理专家这一企业的“外脑”充当“智库”，让他们以现场诊断、现场咨询、重点培训等方式进行嵌入式现场指导，推动企业经营者管理水平、经营理念等整体素质的提升。

2、搭建平台，提高企业家素质能力。依托党校、行政学院的培训资源建立我县企业高级管理人员培训基地，将企业家培训纳入党校、行政学院的年度培训计划；建立我县校企互动培训机制，让智力进入企业，让实践进入高校；依托网络资源建立我县企业家培训网络平台，推广网络培训。根据企业家在不同阶段的特点和需求，在思想建设、法律法规、技术和管理服务、创业扶持等各方面实施分类培训计划，展开针对性培训。要通过“大讲堂”等形式，将县外知名专家与成功企业家请进来，给企业家们进行形势分析与专题讲座；通过参观学习等形式，集中组织企业家到外地或成功企业学习先进管理经验与技术，提高企业家的战略眼光与综合素质。

3、强化管理，推进企业家资源建设。发挥相关部门和企业家协会的资源优势，规范我县企业家的档案管理，建立隆尧县企业家队伍人才资源库。通过校企联动机制，培养一批专业基础知识扎实、素质能力强、年龄结构梯次明显、懂管理、会管理企业经营管理人才。通过搭建人才交流平台，引进一批科技创新创业者和企业发展急需的战略规划、资本运作、科技管理、项目管理等方面专门人才。

4、健全机制，推进企业家职业化发展。打破所有制界限，打破地区界限，建立隆尧县企业家市场，多形式培养企业高级经营管理人才，特别要加强对青年企业家队伍培养力度。大力发展企业经营管理人才信息、咨询、评价、交流等中介组织，推进企业家队伍发展的市场化。

**第二篇：人才工作会议汇报**

关于贯彻落实全市人才工作会议精神的汇报

为深入学习《亳州市中长期人才规划纲要（2024—2024年）》，贯彻落实全市人才工作会议精神，研究和部署本单位今后一个时期人才工作，12月20日，局长刘青山以及局领导李健、王险峰、张新、冯万志带领全体人员进行了专题学习。在学习会上，认真研究了市委、市政府印发的《关于印发〈亳州市中长期人才规划纲要（2024—2024年）〉的通知》（亳发[2024]19号）和《关于印发十大人才工程实施办法的通知》两个纲领性文件。

文件指出《人才规划纲要》是我市第一个中长期人才发展规划，是今后一个时期全市人才工作的重要指导性文件。制定实施《人才规划纲要》是深入贯彻落实科学发展观、更好地实施人才强市战略的重大举措，对于推进科学发展观、加速亳州崛起、实现全面建设小康社会奋斗目标具有重大意义。

在学习会上，大家一致认为随着我市经济社会的快速发展，我市人民生活水平的不断提高，对食品卫生和药品安全的要求也越来越高，这需要我们不仅秉公办事、廉洁执法、顺应民意、提高效率，更要破除陈旧观念，大胆引进高素质、综合性人才，在思想理念上实现创新，切实解决矛盾、建设队伍。

为贯彻落实全市人才工作会议精神，接合食品药品监督管理工作的特点，要采取切实可行，操作有具的措施：

第一：大力引进人才。全面实施招录计划，严格录用人员条件，尽可能录用食品药品专业硕士研究生。不断提高药监队伍专业水平和整体专业素质，以提高执法力度和监管能力。同时，争取从各行业选调专业人才充实到药监队伍，比如法律人才、研究人员等。在政策上，要有明确的倾斜规定；在政治上，要有明确的职级待遇；在经济上要有明确的物质待遇。人才只有这样，才能真正引贤纳士，吸引人才。第二：真正重视人才。所有有关人才的路线、方针、政策和规划、制度、要求等，归根结底都体现在重视人才，重用人才上。重视人才，说一千道一万，最终要看一个“用”字，不用或误用都等于零。是否敢于重用人才，能否恰当使用人才，直接体现一个单位对人才的重视程度，直接影响一个单位的事业发展。能否人尽其才、才尽其用，不仅关系一个两个人才的前途命运，而且会带来连锁反应；合理使用一个优秀人才，能够使人才受到鼓舞，激励更多人才脱颖而出、大显身手；绝不能压制或错用人才，打击人才的积极性，让其他人才也推动信心。

第三：全力培养人才。对本单位的人才状况有认知和把握。具体来说，要明确本单位需要什么样的人才，现实人才配备情况如何？怎样盘活现在有的人才资源，让每一个人充分发挥作用？现在有人员中哪些人是人才，是什么样的人才？哪些人才用得其所，哪些人才用非所长？人是逐渐成长的，而成长的质量、速度以及成长的方向，则是受多方面因素制约的。培养人才，要从单位长期发展出发，培养单位真正需要的人才。同时，培养人才也要从人才自身着眼，个人爱好、志向、特长，都应该受到重视。在科学的人才培养中，实现单位人才

培养效益和个人自我实现的双赢与和谐。

第四：真心留住人才。人力资源具有流动性的特点，在工作中，有的人因为种种原因离开了单位。人才的离开，对于单位来说，不仅是人才的缺失，也是前期培养的损失，而有的离职，对人才本身来说，也是无奈之举。因此，关心爱护人才，不但能更好的培养人才，也可以增加单位的凝聚力，让更多更好的人才留下。留住人才，同时也可以为引进人才发挥有益作用，实现人力资源的积累和良性循环。

**第三篇：人才调研汇报**

xxx区人才调研有关工作汇报

xx市调研组：

现将人才调研有关工作情况汇报如下：

一、2024年人才工作情况

2024年，xxx区从完善人才工作体制机制、改善人才队伍结构、加强人才培养入手，积极探索和创新做好人才工作的方法和途径，努力营造人才发展“小环境”建设。一是建立两个制度”，把人才工作与全区重点工作同部署、同考核、同促进。即建立人才工作联系制度。每半年召开一次人才工作成员单位联席会议，听取人才工作情况和意见建议，研究人才工作；建立人才工作考核制度。把人才工作列入各部门效能考核内容，制定人才工作考核办法，与成员单位签订《目标管理责任书》，强化责任落实。二是完善“三个机制”，使人才工作步入规范化、科学化轨道。即完善人才工作领导体制机制。形成由区委统一领导、组织部门牵头抓总、成员单位各负其责，全社会广泛参与、齐抓共管的人才工作格局；完善人才流动机制。编制出台《xxx区中长期人才发展规划》，套配制定《xxx区人才强区实施办法（试行）》，形成了引进急需紧缺人才政策机制。通过公开选拔、竞争上岗、公推公选等形式，新提拔任用12名干部，交流干部18人名，为人才跨部门、跨行业流转搭建平台。完善人才投入激励机制。建立100万元人才工作专项基金，用于各类人才的引进、培养和扶持奖励。设立了五个人才工作专项奖，分类对各类人才进行表彰奖励。三是实施“八大人才培养”工程，倾力打造本土化特色人才。从移民不同的文化习俗入手，实施“移民文化人才”培养工程，从加-1-

强和创新社会管理入手，实施“和谐服务人才”培养工程，从发展慈善事业入手，实施“慈善育才”培养工程，从培养党政人才和各类专业技术人才入手，实施“党政人才、青年英才、实践课堂、名校名师名校长、名医名护名科室”培养工程，倾力打造本土化特色人才。与北方民族大学、xxx大学、xxx司法警官职业学院、xxx附属医院建立对口合作，形成校地人才培养体系，通过技术指导、项目论证、决策服务、人才培训等形式，形成校地相互依托、相互促进、合作共羸，实现人才的“无缝对接”。

二、“基层之光”、高级农村实用人才实训情况

一是借助“基层之光”推选2名教师到唐徕中学研修。通过研修，使他们转变了教育观念，改变了过去以教师为中心的陈旧教育观念，认识了一些新的形式的教学方法或教学模式。提升了自己的教学实践的能力。认识到“基层之光”研修是自己的教学能力提高的有效方式。学会了如何让学生在自主选择和主动学习中实现个性发展，不断的满足学生个性发展的需要，在认真完成学习任务中获得基本技能，在交流中获得能力提升。

二中借助自治区高级农村实用人才实训基地，推行4名实用人才到青铜峡红十月葡萄基地参加实训学习。通过为期一年的实训，使他们系统地掌握了葡萄从出土到越冬一年期生长全过程的田间管理和技术处理，提高了他们的生产技能，示范带动了农村实用人才参与葡萄产业的自信心，推动了葡萄产业的发展。

三、第四批专家服务团xxx分团工作情况

自治区第四批专家服务团xxx分团组建以业，坚持以“服务产业发展，解决实际问题”为宗旨，及时召开专家服务团工作座谈会，与对口部门对接，研究制定了服务计划，全方位开展服务工作。一是合理分组，定点服务。根据专家的服务方式、各

成员的专业特长和服务xxx区葡萄、设施农业两大产业的需要，组建了葡萄产业服务组（张新宁、李玉鼎、王国真、杨永峰、冯鹏举）和设施农业产业服务组（张亚红、施建新、于丽、张生忠），分别确定专家服务站点，针对性地开展工作。葡萄产业组。从葡萄起土上架、定植修剪、病虫害防治、葡萄销售、越冬防寒等，随时到基地给予了有效地服务。如针对上源、杨柳两个万亩幼龄酿酒葡萄基地土壤含水量过低，造成葡萄枝蔓失水、抽干、主干剪留过高，结果母枝剪留过长等问题，专家深入到田间地点分析原因，采取提前灌水，做示范指导、现场讲解等，减轻种植户损失，也增强群众的信心。设施农业组。从转变农民思想，提高农民从事设施农业生产的积极性，提升工厂化蔬菜育苗中心技术服务能力入手，在大棚蔬菜、设施甜瓜、温室病虫害防治及设施新技术应用等方面，分层次、多形式开展技术培训、现场咨询和技术指导培训。二是围绕产业培养本土人才。针对缺乏主导产业实用技术人才的实际，把培养示范户和农民土专家也作为重点培训对象，建立示范园，针对性培养技术人员20名，依托技术人员举办各类技术培训达到17次，培训农民达到4090余人次，引导技术人员跟踪指导，随时解决疑难问题，延伸了专家服务团作用的发挥，使葡萄示范园平均亩收入超过万元（其中乔文生20亩葡萄园收入达21万元，杨国文30亩葡萄园收入达38万元），以点带面，为推动葡萄产业起到带动作用。三是开展项目合作，技术攻关。专家团帮助xxx建立现代农业示范园；申报中央财政农业技术推广项目（酿酒葡萄技术推广项目），并积极推进项目的技术推广工作。在xxx城东科技示范园免费引进“秸秆生物反应堆”技术、免费示范数棚日光温室自动卷闭帘、卷闭膜和灌水控制系统，提高日光温室自动化和机械化程度。通过开展技术指导

和咨询，解决实施问题；开展技术培训，提高农民素质；开展基层技术人员的培养；开展项目合作和技术攻关工作等服务，有效助推了xxx区主导产业，提升了专家服务团的影响力。全年每位专家开展服务活动均在8次以上。

四、2024人才创新项目实施情况

xxx区“和谐服务人才”培养工程被确定为2024自治区人才工作创新项目，获15万元项目资金支持。自项目实施以来，项目实施单位－xxx区司法局充分利用节假及周末时间，集中组织对重点培养对象进行分期、分批培训。特别是在引导移民群众自我管理、自我教育、自我服务等工作中，探索提出的利用本土化人才——人民调解员“以案定补”办法、形成的普法“大宣传”、矛盾“大调解”、法律“大服务”的格局，成立的个人人民调解室、青少年法制教育基地暨青少年维权中心建设及法律服务一条街创建等，使工程实施具体化。在项目实施中，坚持资金分期划拨，合理使用的原则，由组织部专项管理，项目实施单位根据实施情况申报，组织部门进行阶段性抽查，按实际需求划拨，确保资金合理使用。目前，项目培训任务基本完成，已划拨项目资金10万元，待项目通过验收后，再划拨5万元。通过项目实施，所有参训人员的业务知识水平得到提高，工作责任心和积极性得到增强；首席人民调解员的社会认可度普遍提高；社会公众安全感得到提升；辖区内形成人民调解案件大幅上升、治安案件、民事诉讼案件、信访案件下降的“一升三降”的良好局面。下一步，将以“和谐服务人才”的社会实践能力建设为重点，以校地合作为措施，以促进人才成长和作用发挥为标准，进一步落实项目要求，建立公平、合理、符合从事基层法律工作的激励机制，加强对“和谐服务人才”考核认证，切实做好使用、培养、关心、激

励、服务工作，调动“和谐服务人才”参与工作积极性，努力营造有利于人才发展的环境。

2024年，尽管做了大量的工作，但还存在着人才的数量和结构与社会发展需要不相适宜；人才发展的投入不足，人才素质偏低；人才激励机制不完善，人才流失严重，引进人才困难大，高层次人才匮乏，人才强区发展动力不足等；人才工作成员单位作用发挥不够，工作合力不明显；与专家服务团主动联系少，配合不够密切，对专家服务活动宣传上力度不大；基层之光每年分配名额太少等。

2024年，xxx以推进人才规划的实施为主线，以人才强区为动力，在引进急需紧缺人才上求突破，在人才培养、使用和服务上动见实效，重点做好以下工作。一是实施好一个规划即《中长期人才发展规划》。二是推进一个工程即校地合作人才培养工程。三是建立一个人才创业示范基地。创新建立弘德人才创业基地。四是加大人才投入力度。五是培养一批本地特色人才。六是举办xxx区首届人才招聘洽谈会，引进一批急需紧缺人才。七是培树典型，表彰奖励一批优秀人才。八是做好人才工作的宣传。

五、对人才工作的建议：

一要转变观念，强化服务，牢固树立人才资源是第一资源的理念。建立科学的人才工作体制机制，切实树立人才优先发展观念，坚持党管人才原则，大胆创新，转变人才引进方式。二要建立具有稳定性、吸引性和包容性的引进人才政策措施，科学制定人才发展战略规划和实施规划的配套办法，增强“小环境”对人才的吸引力，从而提高人才的整体竞争能力。三要完善制度，规范行为，建立科学合理的人才评价机制。要建立公正合理的人才考核机制、人才培养和使用机制、激励机制、保障制度。四要强

化意识，狠抓培训，切实加大人才工作的投入力度。把培养人才作为一项重要工程来抓，努力做到重点人才重点培训，优秀人才加强培训，年轻人才经常培训，紧缺人才抓紧培训；要狠抓领军型人才的素质培训，提高领导者的理论和政策水平，用领导者良好的素质吸引人才、聚集人才、用好人才、激活人才。要建立人才优先投入机制，做到人才经费优先筹措、人才投入优先安排、人才支出优先保证。要建立健全与经济社会发展匹配的人才投入动态增长机制，确保人才培养使用有充足的经费作保障。五要以人为本，加大宣传，积极营造优良的人才发展“小环境”。积极构筑各类人才良好的政策环境、创业环境和优美的生活环境。大力宣传报道各类优秀人才的先进事迹、重要贡献和各用人单位鼓励、支持人才开展创新、创业活动的先进经验；六要想方设法，用政策、事业、感情和待遇吸引人才、留住人才。要坚持公平、公正、和谐的原则，正确分析和处理好人才队伍中的各种关系，尊重人才的成长规律，善于调动各类人才的工作积极性，真正形成千帆竞发、百舸争流的人才发展“小环境”。

**第四篇：社会工作人才汇报**

莱西市社会工作人才队伍

建设工作情况汇报

2024年上半年，莱西市认真贯彻落实全国、省、青岛市人才工作会议精神，强化领导，统筹规划，培育队伍，改革创新，积极营造社会工作人才建设、成长良好环境，充分发挥社会工作人才在社会服务性工作中的基础性作用，有力推动了和谐莱西建设。

一、加强领导，搞好规划。在市知识分子工作领导小组领导下，落实“一把手”亲自抓，分管领导靠上抓，职责科室具体抓，相关科室和下属单位密切配合的领导体制和工作机制。增强社会工作人才队伍建设的整体性、系统性和长远性，深入调查研究，广泛征求意见，制定了涵盖社会工作人才队伍培养使用、社区基础设施建设、社区社会事业发展等内容的《莱西市社会工作人才队伍发展规划（2024年-2024年）》，将社会工作人才队伍建设与社区建设、社会事业发展一同谋划，营造了良好的人才队伍发展环境。

二、改革创新，建立专职队伍。根据社区工作岗位需求，面向社会招聘专职社会工作者，经过笔试、面试、体检、政审、竞选等程序，实行公开、公平、公正择优录取，新招聘人员学历均在大专以上，平均年龄在40岁以下。在岗位设置中，本着专业技能与社区工作相匹配原则，安排他们具体从事社区管理、保障救助、纠纷调解、权益维护、帮扶转化等工作，最大限度发挥社会工作者个人特长和专业素质。进 1

一步完善市、街道两级社区服务中心网络，在城市社区居委会统一安装了中国社区志愿者注册管理系统，将社会志愿者基本信息和服务事项进行注册记录。

三、强化培训，提升整体素质。大力抓好“岗前”培训和“在岗”培训。新录用社会工作者上岗之前，对他们进行岗前业务培训，帮助他们尽快进入工作角色。通过各类主题培训班、社工论坛、外出参观等形式组织“在岗”培训，今年以来，先后两次组织社区工作人员、基层居委会主任到四方区、市南区、胶南市参观考察，提高认识，拓宽视野。按照市局要求，对2024年以来考取助理社会工作师和社会工作师的32名人员进行了统计、资格认定、登记注册和信息上报。积极鼓励并大力支持社会工作者参加各类自学考试、在职学习和到专业院校学习深造，提高社会工作人才队伍职业化、专业化、知识化水平，6月份，组织部分社会工作从业人员到济南参加2024全国社会工作师资格考试。

四、创新机制，营造良好工作环境。实行社区工作准入制度，根据社区自治和社区建设的基本内容，将与群众生活密切相关的治安、卫生、计生、保障等服务内容作为社会工作者的主体工作内容，其他规定可以不予承担，以此减少工作负担。推行“政府购买社会服务”形式，对一些虽属政府职能部门但确需社区协助办理的，如民意调查、统计普查等工作，按照“费随事转，权随责转”原则，由相关职能部门按照规定拨付相应的工作经费，规范政府、社区之间的运行

机制，避免工作的“行政化倾向”，进一步培育社区工作者“以人为本”、“服务社会”的理念。

五、拓宽层面，培育民间队伍。在积极打造政府主导的社会工作人才队伍的同时，拓宽社会工作人才队伍建设层面，积极培育民间社会工作人才队伍，制定优惠政策鼓励各类社会专业技术人才兴办民办非企业单位和服务性社团机构，如敬老院、慈善机构等。由民政部门利用工作例会、年检等时机，对他们进行培训指导，规范管理，提高专业水平和服务质量。

下半年，着重抓好四个方面工作落实。

（一）继续做好组织社会工作者参加职业水平考试工作。对民政系统从业人员、社区居委会工作人员，进行大规模、分专业集中培训。对民办的公益性、慈善性社会团体、民办社会服务机构中的社会工作人员，积极开展引导性培训。对新招募从事养老、社会救助等工作岗位的人员要提高准入门槛，明确规定必须是高校社工专业毕业。积极组织参加社会工作从业人员培训，引导更多从业人员参加全国社会工作师职资格认定考试。

（二）加强社会工作人才队伍建设的调查研究。结合莱西事业单位机构改革，开展社会工作岗位需求及设置调研，积极向市委、市政府建议，制定相关政策，力争在社会工作岗位设置上取得实质性进展。

（三）推进社会工作人才队伍建设体制机制建设。以“社会化招聘、契约化管理、专业化培训、职业化运作”为方向，探索以政府购买服务的方式，建立专职制、聘用制、派遣制、委托制等多种用人渠道相结合的柔性用人体制机制。围绕建立系列化、网络化、规范化的社区服务工作机制，形成社区居民自我服务的社区环境。在福利院、老年公寓、养老院等服务性单位深入开展规范化、制度化建设试点工作，探索新途径，拓宽新路子，积累新经验。

（四）进一步推进社会工作人才队伍建设的整体合力。加强向市委、政府的工作汇报，协调组织、人事、劳动、教育、财政等部门积极参与，在建立社会工作人才队伍培养教育、考核评价、岗位设置、薪酬待遇、激励保障和资金投入等政策体系上形成整体合力，全面促进社会工作人才队伍建设工作，为莱西经济社会实现又好又快发展提供有力的人才保证。

莱西市民政局

二O一一年七月十二日

**第五篇：人才工作 汇报材料**

2024党政领导科技进步与人才考核 目标责任制人才特色工作汇报提纲

（2024年1月11日）

2024年，在区委、区政府的正确领导和市委组织部人才处的指导帮助下，全区人才工作以服务港闸跨越发展为总体目标，深化人才强区战略，取得了较好的成效。人才队伍实力进一步提升，载体支撑力度进一步增强，环境机制打造进一步优化，实现了人才工作与经济社会的协调、可持续发展，为港闸‚打造品质新城、建设四优强区‛提供了有力的智力支持。下面就我区2024年人才工作情况向各位领导汇报:

一、紧贴现实需求，促进人才集聚。一是创新引才模式。在大力推介‚江海英才‛计划的基础上，制定完善了区配套引才奖励政策，吸引广大人才向港闸集聚。实行‚项目+人才‛捆绑式引进模式，先后举办了‚中科院微生物所—牛津科技创业园战略合作签约仪式‛、‚中科院物理所-江苏蓝星玻璃战略研讨会‛和‚2024海外高层次人才交流会‛等活动，为高层次人才及项目与我区企业对接洽谈、深入合作搭建了良好平台，其中中科院微生物所高斌博士团队和中科院物理所俞立明博士已正式落户我区，并双双入选‚双创‛计划，其中高斌团队获100万资助、俞立明博士获50万资助。另外我区牛津（南通）科技园、润邦重机、黑狐网络、联邦信息、巍濠实业与4名海外人才达成项目合作初步意向，其中 1

生物医学博士冯映红已成功落户，高层次人才向优质园区集聚的态势正逐步形成。二是深入实施高校揽才计划，扩大‚5100‛党政后备干部招录规模。将第二批‚5100‛党政后备干部招录选拔区域由南京扩展到上海，并将复旦大学、上海交通大学、上海外国语大学等六所全国知名高校纳入选拔范围，进一步扩大了‚5100‛这一品牌的影响力。同时，在专业设臵上也更贴切我区转型升级的实际需求，重点突出了法律类、经济管理类、行政管理类、商务贸易类、城建规划类、环境保护类等10个门类。共吸引645名学生踊跃报名，最终10名优秀毕业生落户港闸，其中硕士研究生7人。三是依托产学研机制，加大柔性引才力度。采取‚请进来，走出去‛的方式，先后组织开展了‚港闸区-西安地区能源动力机械装备产业联盟洽谈会‛、‚上海高校技术市场新材料领域产学研合作洽谈会‛等各类产学研活动12次。大力开展‚百名海外专家进百企‛活动，共组织浙江大学、西安交通大学等高校院所60余名教授、专家、知名学者与区内80多家企业开展洽谈活动，形成了一批新的产学研合作关系，全区共新增产学研合作项目36项。

二、创新培训模式，提高人才素质。一是探索‚研训一体式‛培训模式。今年以来，我区按照‚服务发展大局、研究重点问题、满足个性需求、强化学用结合、提高能力素质‛的思路，大力开展‚研训一体化‛培训，将‚研究式学习‛理念贯穿始终，要求干部在实践中做好研究成果的延伸思考和加工完善，实行培训心得交流制度和成果汇报交流制度，2

建立成果共享机制，促进学员学以致用，提高成果转化成效。在‚城市规划与管理‛境外研修、正科职后备干部浙大研修班、第八期青干班等主体班次中，共确定《重视环境保护，实现可持续发展》、《如何快速提高我区服务业占比》等实践调研课题45个，形成相关调研报告93篇，培训干部计100余人次，促进了全区干部培训质量的全面提升。如今，‚研训一体化‛培训班已然成为我区各级干部争相‚抢‛读的精品班。二是深入实施‚四位一体‛锻炼工程。注重在重点、难点工作中培养锻炼年轻干部，继续深化实施年轻干部‚四位一体‛实践锻炼工程。今年选派3名新提拔副科职干部和4名年轻干部到信访维稳、矛盾调处一线接受磨练，切实增强维护社会稳定、服务基础群众和调处钝化矛盾本领。选派2批次100余名新提拔干部和机关年轻干部奔赴城市建设一线，为拆迁出谋划策，向群众宣传讲解拆迁政策，调解拆迁矛盾，督查推进速度，在提升城市开发建设水平的同时，丰富他们的解决复杂问题的经验。三是强化公务员培训工作。认真组织好全区公务员完成《创新能力》和保密工作的学习培训，依托网上平台完成自学和考试。

三、优化服务环境，增强人才归属感。一是创新人才服务模式。探索构筑了‚3+N‛企业人才服务模式，‚3‛：即一支人才专员队伍、一本人才服务手册、一张人才服务专员联系卡；‚N‛:即每位专员重点联系的企业和高层次人才。人才专员主要由区、街道组织、人事、科技部门的人员组成。服务内容做到按需设计。包括：人才政策咨询，人才资助项 3

目申报业务辅导，收集企业人才、项目需求，反馈人才工作、生活中需政府协调解决的问题。服务方式实现无缝对接。明确要求专员服务方式为‚点对点服务、面对面交流‛，每名专员固定联系1-3家企业、1-3名人才，每月至少走访企业、人才一次。服务标准做到量化评估。建立专员季度交流制度、业务培训制度、动态管理制度，量化各项工作要求，每次服务结束由被服务对象进行实时评价，年终对人才专员的服务成绩进行综合评估，组织评先推优。专员队伍成立以来先后组织了‚双走访‛、人才关爱行动、高层次人才队伍调研等活动，共走访重点企业50家，重点人才40人，组织人才体检86人次，协调解决人才待遇、生活问题5个，辅导企业申报各类人才计划52人次、科技计划132件。二是启动了‚‘十一五’港闸区科技英才‛、‚港闸区第四届优秀科技工作者‛和‚港闸区2024-2024优秀学术论文‛评选工作，共评选出4名‚十一五‛创业英才和创新英才，评选区优秀科技工作者8名，优秀学术论文28篇。

四、强化政策研究，深化人才职称评审改革。一是抓好规划制定。为进一步明确我区‚十二五‛期间人才工作的任务和重点。上半年对全区企业人才情况进行了普查。在深入调研的基础上，对‚十一五‛期间人才工作情况进行了总结评估，制定了《港闸区人才发展‚十二五‛规划（草案）》，《关于进一步加强人才队伍建设的若干意见(草案》，明确了我区今后五年的工作任务和重点以及人才引进培养扶持奖励政策，为开展好‚十二五‛人才工作奠定了基础。二是深 4

化职称评审工作。今年上半年对港闸区工程师评审委员会进行换届调整。新增建设工程专业委员12名，机械专业委员2名。并对新一届工程师评委会进行了评审业务培训。同时，为更好地服务我区船舶及配套工业经济的发展，提升区船舶及配套工业从业人员的专业技术水平，我区从船舶及配套企业中精心挑选11位机械热能等相关专业的工程师组建了船舶初级职称评委会，于3月底进行了港闸区首批船舶初级职称评审工作，共评审47名专业技术人员，33人通过评审。并举办了区重点企业职称工作人员业务培训班。全年共办理并发布大中专毕业生职称初定278人；组织开展了两批乡镇中初级职称评审，评审通过初级职称450人，乡镇中级职称173人；初审并通过市职称办认定乡镇高级职称10人，国家中级职称73人，国家高级职称10人，通过高级经济师认定6人；通过相关执业资格及专业技术资格考试共计171人。2024年的人才工作虽然取得了一定的成绩，但离新形势下人才工作的要求还有差距，人才总量不大，结构不够合理；人才培育中的政策扶持力度还不够大；人才工作考核难以量化，以上这些，我们将在今后的工作中努力加以改进。

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