# 林业人才工作典型材料（范文大全）

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2024-06-28

*第一篇：林业人才工作典型材料2024年以来，为了加强我县林业人才队伍建设，努力提高林业科技人才队伍的整体素质，适应我县林业产业化发展的需要，切实贯彻落实全国、全省人才工作会议精神，进一步推动我县林业人才和科技与教育工作的深入发展，经林业局...*

**第一篇：林业人才工作典型材料**

2024年以来，为了加强我县林业人才队伍建设，努力提高林业科技人才队伍的整体素质，适应我县林业产业化发展的需要，切实贯彻落实全国、全省人才工作会议精神，进一步推动我县林业人才和科技与教育工作的深入发展，经林业局党组集体研究，决定全面实施林业人才工程建设。几年来，通过大力宣传林业人才和科技与教育的重大意义，积

极采取各项鼓励措施，先后在组织领导、人才工作发展规划、干部管理和林业科技队伍管理、林业工程系列职称评聘、林业教育培训工作等方面取得了突出成绩。

一、高度重视，精心规划，建立林业人才工作领导机构。

为了从根本上保障林业人才工作的正常开展，局成立了由局长（党组书记）为组长，分管人事工作的领导为副组长，政工股、局办公室、林业技术业务股室（营林股长、科技推广站、资源林政股林调队）等二级机构负责人为成员的林业人才工作领导小组。由局政工股具体负责林业人才规划的各项日常工作。局还专门制定了试行的林业人才工作具体制度和规定。就如何在开发林业人才资源、吸引和留住人才，深入开展人事制度改革，创新人才管理机制，促进我县林业建设与发展等方面做出了详细的规定。提出中长期目标要求，制定了具体的人才战略实施规划。

二、以人为本，注重实效，努力抓好人才“培养、吸引、使用”的重要环节

几年来，全县人才工作以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，积极贯彻《2024—2024年全国人才队伍建设规划纲要》，围绕“兴林富民、建设小康”的奋斗目标，坚持“三支队伍”一起抓，以人为本，突出人才队伍建设，重视人才“培养、吸引、使用”三个环节，充分发挥林业各类人才在林业经济建设和林业事业发展中的作用，为推进我县林业健康发展，实现林业长远目标规划的实现提供了人才保证和广泛的智力支持。

1、进一步壮大了林业人才队伍规模，完善合理布局。随着林业产业结构调整、世界银行贷款造林、退耕还林等林业重点工程在我县的全面实施，我县人员结构比列有了大的变化，全县人才总量比2024年有所增长，事业单位管理人员（包括行政管理）人才56人，事业单位其他人才（包括专业技术人员、技术工人等）385人，企业人才322人，占人才总数的比例分别由2024年以来11、35、54调整为7、50、43，党政人才呈减少趋势，事业单位林业专业技术人员呈上升趋势。事业单位管理人员向专业技术人才拓展。

2、努力改善人才结构，进一步提高人才素质。最近几年来，我县紧机能抓住人才素质教育这个重点不放，大力实施人才学历教育培训工作，先后启动开办了中南林学院生态环境管理专业自学考试大专班、园林绿化专业自学考试本科班及函授班本科班。另外还鼓励更多的干部职工积极参加省农广校和省委党校的函授学习。迅速提升了我局广大干部职工的文化素质和整体学识水平。全局系统干部职工中专（不含初中）以上学历人才127人，占人才总数的16.6，比2024年减少8.7，大专以上学历134人，占人才总数的19.9，比2024年增加了9.5，本科以上学历28人，占人才总数的3.6；具有专业技术职称的235人，占人才总数的30.7，其中，高级职称1人，中级职称33人初级的135人；市管拔尖人才2人，县管拔尖人才24人。先后开展林业各类专业技能培训50余次，培训人数达到4000余人次。组织各类人才认真了学习邓小平理论、“三个代表”重要思想、十六大精神、市场经济知识、林业法律法规、职业道德以及与本职业务相关的专业知识，不断提高各类人才的政治理论水平和业务素质。

3、合理配置使用人才，有效发挥林业人才在我县林业事业建设中的作用。注重积极引导我局各类人才立足本职岗位，多出成果，多出效益，鼓励林业专业技术人才到偏远林场、条件艰苦的一线林业生产单位工作，磨炼意志，增长才干，逐步培养出更多的技术骨干和中层骨干。先后组织行政管理人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍中的科技管理人员，积极参与全县林业产业结构调整、企业技改、林产品开发、世界银行贷款造林和退耕还林等重大林业工程项目建设，为进一步促进我县林业产业化建设方面发挥了重要作用。

4、积极开展学法守法，加快人才保障工作的法制化进程。积极组织开展学法守法活动，认真执行《国家公务员暂行条例》、《2024—2024年全国人才队伍建设规划纲要》《2024—2024全县林业人才队伍建设规划纲要》和《党政领导干部选拔任用条例》等“三支队伍”开发、建设、管理方面的有关法规。积极推进林业人才职称聘评、成果评选、职务升降及工作、生活等各项优惠措施的落实，增强了人才工作规范性和有效性。

三、立足县情，大处着眼，小处入手，切实抓好林业人才工作

1.树立强烈的人才意识，营造有利于发挥人才作用的工作环境。

树立人才资源是

第一资源的意识，坚持党管人才原则，形成局党组统一领导，政工人事牵头抓总，局各相关单位密切配合，全局职工广泛参与的人才工作新格局。党组书记和局长对于做好人才工作担负了重要责任，自己带头树立了强烈的人才意识，在善于发现人才、培养人才、集聚人才、服务人才，做到知人善任、唯才是举、广纳群贤的用人机制上坚持了科学领导观。推动了全局上下重视人

才、大胆使用人才的新风尚的形成。通过深入开展“五个一”活动、“科技兴林”宣传月和专业岗位技能比武等活动，树立了一批林业科技标兵和先进典型，积极倡导全局干部职工向优秀人才学习，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围，把人才的聪明和智慧聚集到林业建设各项工作中来，充分发挥人才的作用和力量。

2.以能力建设为核心，加强了人才的培养工作。

一是强化林业人才队伍的思想政治建设。按照创建学习型机关的要求，努力加强人才的培训和继续教育工作，鼓励人才通过多种形式和渠道参与学习和培训，先后在职工学历教育、专业技术人员继续教育培训、技术工人岗位技能培训、领导干部业务素质培训和开展服务林农技能培训等方面做出了突出业绩：投入各类经费100多万元，全局共有150多人通过参加学历教育培训取得了大专和本科文凭，100多名专业技术人员参加专业技术继续教育培训并取得了晋升职称饿资格，200多名工人参加了技术岗位培训，3万多林农参加了林业业务技术培训。数名局领导参加里国家林业局、省厅，州林业局举办的各类短期培训和林业项目考察。通过这些学习和培训工作，切实引导了全局干部职工树立正确的世界观、人生观和价值观，弘扬艰苦创业、团结协作和诚实守信的精神，增强林业各类人才投身全面建设林业事业的积极性、主动性和创造性。

二是加强实践锻炼。继续开展“五个一”活动，即通过开展写一篇好论文或一份专业调查报告，培养一名学科骨干，研制一项新产品或培育推广一个好品种，提一条合理化建议，参与一项有社会实践意义的活动，教育引导林业各类人才立足本职岗位，努力提高岗位技能水平。采取林业科技人才与林业项目实施单位“双向选择”的形式，组织对口专业的技术人员积极参与林业产业结构调整、企业改制、林产品开发等林业重点项目和重点工程建设，提高林业科技人员科研攻关的能力。在事业单位管理人才中积极推行干部竞争上岗和公开选拔制度，加大事业单位管理干部交流力度，完善岗位目标考核。

3、积极改善待遇，改善环境，激发人才的积极性和创造性。

针对林业各类人才的特点，建立健全了与现阶段人事工作规律相适应，与工作业绩紧密联系，鼓励人才创新创造的分配制度和激励制度。积极为人才创造条件，提供便利，对人才工作所需的资金、场地、设备要优先考虑，推行“鼓励人才干事业，支持人才干成事业，帮助人才干好事业”的良好机制。坚持领导联系人才制度，局领导经常下到基层倾听他们的意见和建议，着力解决人才在住房、子女上学、就医、职称评定等方面的困难和问题，积极为人才办好事、办实事。几年来，先后为全局的干部职工解决住房70多套，开展林业科技培训（电脑培训）费用、专业技术人员晋升职称各类培训费用共50多万。积极为边远基层的林业干部职工、林业科技人才改善住房待遇，先后完成了20多个乡镇林业站、国有林场，林业科研机构的站房修缮和重建工作。

《林业人才工作典型材料》

**第二篇：林业工作典型发言**

明晰思路 创新模式 全面提高造林绿化水平

依安县人民政府（2024年3月）

我们依安县幅员面积3685平方公里，耕地面积371万亩，林地面积68万亩，森林覆盖率达12.8%，活立木总蓄积163万立方米。近年来，我县以科学发展观为指导，立足平原县份实际，始终把造林绿化作为新农村建设首要工程来抓，创新思路，坚持标准，因地制宜，科学推进，努力提高全县绿化水平。2024年，全县造林2.5万亩，义务植树91万株，成活率达96%。全省平原绿化现场会在我县召开，对我县新农村绿化、废弃地利用和采伐迹地更新做法给予了充分肯定，并荣获全国三北防护林建设30周年林业建设先进县。具体而言，我们主要进行了三个方面努力。

一、创新思路，科学构建造林绿化三元结构

我们着力突出造林绿化在经济社会发展中的地位，坚持“跳出林业抓林业”，以人与自然和谐发展为指向，从农业生态可持续发展角度出发，科学确定林业发展定位，使之既体现传统造林基础的不断巩固，又适应新时期市场化发展要求，特别是针对我县农田防护林基本封满造严，基本农田不允许栽树，林木价格又不断攀升，群众造林积极性高涨的实际，我县创造性地提出了“巩固完善防护林、加快发展商品林、大力提倡保障林”的三元林业发展结构的新 1 思路。巩固完善防护林。我们把造林绿化和生态县建设结合起来，充分发挥林业生态效能，严格管理现有生态公益林，对防护林严管限伐，确保防护林面积不少、功能不减。与此同时，按照因害设防、适地适树原则，进一步完善防护林网络，对农田、草原个别天窗、个别村屯进行连网补带，对效益差的残次林进行逐步更新改造，对生态脆弱地段营造混交林，对村屯四旁按新农村绿化标准造林，以此不断增强防护效能。2024年，全县营造防护林375条4100亩。大力发展商品林。针对我县低产田面积大，制约农民致富的问题，同时，结合低产田栽植用材林投入小、风险小、效益高的实际，我们通过政策和经济手段，鼓励企事业单位、民间组织和社会力量大力发展商品林，并放宽速生丰产林采伐林龄，鼓励发展木材精深加工业，加快林业产业化进程。2024年，全县营造商品林4000亩。积极倡导保障林。我们还通过政策引导，鼓励农民利用自家的低产田或房前屋后、村旁、路旁、水旁等闲田隙地，营造速生丰产林作为生活保障林，引导农民大力发展“立业林”和“养老林”，并合理放宽采伐政策。2024年，富饶乡兴仁村、兴义村两个保障林建设试点村，2024年，全县进行推广普及，已有1000多户农民在自家房前屋后自留地和低产田造林。营造保障林已发展到2500亩。

二、创新模式，不断提高造林绿化标准

我们因地制宜，不断创新造林模式，提高绿化标准。实施新农村绿化模式。围绕新农村建设，不断加大四旁绿化力度。针对村屯周边绿化覆盖率低，选用常绿树种云杉或樟子松，或选用无絮树种 2 银中杨及花卉等进行造林绿化，努力实现一村一屯一街一品；在通村路白色路面两侧，采取乔灌混交大苗栽植方式，力求短期见效；在村屯树间人行道铺设红砖甬路、农户院落种植榆树篱墙、庭院栽植零星果树；对村屯内废弃地按园林景点、休闲广场设计，采取针阔混交、乔灌结合的方式进行绿化。同时，我们还对村屯休闲广场、生产隔离区等地预留出相应的发展空间，防止发生重复建设。探索出“环屯松花银中杨，白色路旁树成行，两行树间人行道，庭院果树篱笆墙，坑塘弃地园林景，绿美香彩新农庄”的新农村绿化模式。此外，我们还做到中心村建设、农村公路建设绿化先行，做到整体布局，科学实施，打捆使用扶贫开发、新农村建设资金，有效缓解绿化投入缺口。2024年，完成新农村绿化36村147屯3600亩。实施废弃地造林模式。针对我县村屯的坑塘废弃地，采取变废为宝的造林方法，本着宜杨则杨、宜柳则柳的原则进行综合开发利用，最大限度进行绿化。针对面积大、可平整的废弃地，大力营造用材林，实现了经济效益和生态效益共赢；针对水库周边废弃地，我们采用速生品种与景观建设相结合，水土保持林与景点相结合方式营造景观林，达到休闲旅游和增加效益目的。新兴乡东南村利用废弃坑栽植树木320亩，先锋乡四烈村六屯护宅林栽植16行樟子松，实现了美化环境、变废为宝、增加收入的多赢功效。通过典型带动，全县每个乡镇都建成一个生态村、两个生态屯，全面提高了废弃地绿化覆盖率。2024年，全县利用废弃地造林面积达3500亩。严把造林技术五关。我们在造林绿化过程中，靠前指挥，规范程序，严 3 把标准，确保造林工程质量。严把整地关。把整地作为造林绿化的关键环节，每年秋季与农田整地一并进行，确保达到规定标准。严把苗木关。实行苗木阳光采购制度，确保苗木质量合格证、检疫合格证“两证俱全”才允许竞标。严把栽植关。科学编制造林手册，注重栽植标准，确保造林质量。严把浇水关。坚持栽前浇足底墒水，栽后及时补水，以保证水份供应，缩短缓苗期，提高成活率。严把管护关。以市场为手段，以经济利益为纽带，本着双方自愿原则，推行以乡村为单位，由有资质的林权单位或林权主投资组建护林公司，建立有偿管护、责权利相结合的林木管护机制，明确公司、管护责任人和出资方权利、义务和责任。委托管护人及时向护林公司提供管护保障金，护林公司承接委托管护林木资源，并指派公司护林员管护，定期对照管护台账，督导检查管护工作。自15家护林公司成立以来，毁林盗伐滥伐案件明显减少，2024年，发生林业案件17起，同比下降了70%。我们还切实加强森林防火、病虫害监测、检疫、防治体系建设，投资近15万元新建防火工具储备库2座，连续25年无森林火灾发生，森防保障能力不断加强。全县设立87个病虫害监测标准地60万亩，年均森林病虫害防治面积达3.5万亩，全县苗木产地检疫率达100%。

三、创新机制，切实增强林业管理能力

我县在推进林业发展中，不断强化工作落实机制，努力提升管理能力和水平。实行林业“一把手”工程，成立了由党政一把手任组长，主管县领导任副组长，各相关部门为成员的林业工作领导小 4 组，将林业工作纳入到全县目标管理考评体系，并作为评价提拔任用领导干部的重要依据。在财政较为紧张的情况下，千方百计加大造林绿化投入，2024年，全县累计投入资金1300万元用于造林绿化，大量资金的注入为林业快速发展提供了有力保障。2024年，我县将继续坚持“三元”造林结构，进一步完善新农村绿化新模式，坚持宜路、宜水、宜流域、宜村屯、宜片林、宜保障的“六宜”原则，加大植树造林力度。在依龙镇全力构造以防风固沙水源涵养为一体的11740米、面积1074亩的绿色防线，在富饶乡以优化树种结构为重点，打造“百条带、千亩松”造林绿化新格局。在全县夯实21个百亩以上商品林基地、59个10亩以上的保障林大户，截止目前，全县完成造林整地2万亩，全县新农村绿化和三北防护林苗木采购已全部到位。

总之，我县在林业发展上做了一些工作，取得了一定成效，但对照市委、市政府的要求和人民群众需求，以及和兄弟县市相比，还有一定的差距和不足，我们将以这次会议为契机，进一步坚持标准，创新机制，推进全县造林绿化工作再上新的台阶。

**第三篇：人才工作典型发言**

实施“英才兴区” 推动持续发展

（2024年1月22日）

2024年，xx区人才工作在市委组织部、市人才办的指导下，认真落实“xx人才计划”，大力实施“英才兴区”战略，各项工作取得明显成效。

一、立足实际谋划，明确目标任务

围绕“xx人才计划”，我们立足实际，制定了《xx区中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》，大力实施“英才兴区”战略。提出“三项目标”：一是每年开展“新星工程”培训、“创业标兵”培训各2期，组织职业技能大赛1次，每两年评选、表彰专业技术拔尖人才1批，以此盘活人才存量；二是开展“关注人才、服务人才”活动，每年至少为人才办10件实事，培养5－10名科技新星、10－20名创新人才，引进各类人才200名左右，以此提升人才总量；三是以“岗位先锋”、“基层建功”等五项活动为载体，发挥先进引领作用，以此释放人才能量。着力打造梯次合理、务实重干的人才队伍。经过3年多的努力，我区现有各级各类人才3347人。其中市级拔尖人才10人，区级拔尖人才13人，党政人才358人，专业技术人才和高技能人

（四）注重典型引领。充分发挥拔尖人才在本行业的示范引领作用。农业系统重点推行以一带多的培养模式，在市级拔尖人才xx、xx等同志的带动下，一批年轻同志表现突出，多人被评为市、区两级拔尖人才，解决了专业技术人才队伍青黄不接、脱档断层的难题；鼓励工业园区科技专家带动青年同志科技攻关，成立科技小组17个，转化科研成果208项，解决技术难题189件；市级拔尖人才、企业家xx发挥自身优势，通过开展多种经营，带动3000多群众创业致富。

三、开展“五项活动”，增进工作实效

（一）倡导创先争优，开展“岗位先锋”活动。结合“xx先锋”工程，引导各类人才争当分析问题的能手、解决困难的高手、服务群众的强手和本职工作的行家里手。配合市重点工程“火车站区域综合改造”项目，激励各类人才争当“攻坚先锋”，12名基层经验丰富的同志经过选拔脱颖而出；农技类人才争当“致富先锋”，在全区推广应用农作物良种40余个、农业新技术10余项，推动良种覆盖率达到95%以上；窗口单位争当“便民先锋”，党员亮身份上岗，推广速办式、倾听式、承诺式服务，获得群众一致好评；环卫系统人才争当“敬业先锋”，在全市创卫“五个一”竞赛活动中，连夺45面红旗。全区形成了干事创业、争先创优的良好氛围。

**第四篇：人才工作典型发言材料**

创新机制 服务发展

努力构筑工业经济发展的“人才高地”

（2024年1月）

按照会议安排，我就0000市围绕工业经济优化升级，发挥人才支撑作用的主要做法，以及今后一个时期有关人才工作的思路和想法作以简要汇报：

目前，0000市拥有各类人才1.5万人，其中党政人才344人、经营管理人才592人、专业技术人才1712人、技能型人才1.2万人，农村社区实用人才400人。近年来，我们始终把人才资源视为实现新型工业化的关键，立足调优经济结构和产业结构，大力引进和培养工业经济人才，统筹推进各类人才队伍建设，实现了经济发展与人才资源充分利用的良性互动。2024年以来，累计引进各类人才1400余人，其中，引进经济管理类人才168人，占到12%。在现有党政人才中，大专以上学历314人，占到91.3%；在专业技术人才中，拥有中高级职称的919人，占到53.7%。在人才开发这一重要引擎的带动下，全市经济结构和产业结构日益优化，煤炭、电力、冶金和煤化工四大主导产业集群式发展态势强劲。目前，全市煤炭产能4700万吨；电力装机260万千瓦；电解铝产能43万吨；褐煤提质和褐煤干馏转化能力达到300万吨。2024年，全市规模以上工业增加值完成63.9亿元，同比增长27.8%；实现利税26.2亿元，同比增长38.2%。在今年应对金融危机冲击和挑战、保持经济平稳快速增长中，各类人才更是发挥了中流砥柱的作用。截止到11月末，全市引进市外各类资金59.9亿元，同比增长41.6%；成功引进并开工建设3000吨多晶硅、3万吨电子铝箔、10万吨板带箔等一大批产业延伸和升级项目。预计完成规模以上工业增加值72.37亿元，同比增长29.58%。到年底，全市可完成地区生产总值0000亿元，财政收入0000亿元，有望实现财政收入蒙东第000的目标。

一、主要做法

（一）拓宽视野，广纳贤才。推进经济结构和产业结构优化升级，迫切要求我们在更大的范围内引进高层次、高素质的人才。为此，2024年来，我们先后实施了五项引才工程。一是专业干部“选拔工程”。面向全国公开选拔科级干部，涉及工业经济、商贸流通等多个专业的8个科级领导岗位，做到了按岗选人和引进人才并举。二是领军人才“挖掘工程”。成立了人才猎头公司，面向国内外经营管理及技术人才群体，积极协助驻市企业引进亟需人才。仅2024年，就为驻市企业引进高级管理人才32人，招录本科以上毕业生85人。三是专业人才“招录工程”。连续三年面向全国公开招录机关事业单位人员，引进煤化工、冶金、煤炭开采等30多个专业、100多名大学毕业生，充实了专业技术力量。四是优秀人才“储备工程”。将公开招录中因名额有限，而未被招录的优秀人才，进行为期2年的储备。对在储备期内条件成熟的，用人单位可直接予以录用；对储备期满并未落实单位的，放 入人才市场进行交流。五是企业人才“招揽工程”。充分发挥人才市场作用，先后为企业举办人才招聘会19次，报名人数达到4400人次，成功上岗1572人。今年上半年，我们还组织开展了以“搭建供需平台，促进高校毕业生就业”为主题的民营企业招聘周活动，17家单位登记招聘，达成就业意向201人。此外，我们还开展了柔性引才。2024年以来，先后聘请清华、大连理工等高校12位资深教授来我市举办有关工业经济专题讲座和开展实地技术指导；与大连理工等高校合作组建成立了顾问专家库，使之成为了我市工业经济发展对策的智力锦囊。2024年，在有关专家的帮助下，有效解决了内蒙古南澳集团焦炉气回收综合利用问题。先后争取到8名清华大学研究生来我市调研实践，完成了“资源型城市转型问题的研究与探索”等多篇调研报告，为推进资源型城市转型工作提供了理论指导和决策依据。

（二）服务发展，按需培养。一是积极培养经济管理类干部。作为能源型城市，发展能源经济和产业，有竞争意识、熟悉工业经济的党政人才必不可少。为满足需求，我们积极向上争取培训名额，连续三年共选派37名干部到大连理工大学工业经济专修班进行学习培训。通过学习培训，目前累计储备经济类管理干部80人。二是努力培养优秀企业家。企业家是各种生产要素的整合者，发展工业经济、强化工业支撑，最终要通过优秀的企业家和高层次的产业工人来实现。为此，我们依托驻市大企业和市属重点骨干企业，努力培养和造就一批有创新精神、有培养潜质的未来企业家队伍。目前，已有8名市属重点企业负责人获得在职研究生学 历。三是加快培养技能型人才。为满足本地企业对技能型人才的巨大需求，累计投入2500万元建设资金，成立了职业技术学校，采取与驻市企业联合办学、“订单式”培养的方式，为企业“量身定制”一线岗位急需的技能型人才。三年来，累计为企业培养和输送各类专业技能型人才2900多人。目前，该校通过评估验收，成为自治区重点中等职业学校。四是创新培养党政人才。通过开设“科级干部讲坛”、“创新性工作论坛”，创新培养模式。依托党校、素质拓展中心和工业园区等载体，建立了干部学习、技术培训、能力拓展和实践锻炼等培训平台。截止目前，通过各种渠道和形式，累计培训党政人才900余人次，开展干部素质拓展训练730人次，先后组织200多名干部到工业园区重点企业考察实践，取得了较好的培训效果。

（三）更新观念，量才适用。结合干部使用和管理，把竞争机制引入人才建设中来，实行优胜劣汰，创造优秀人才脱颖而出的用人环境。一是实行竞争上岗选人才。仅2024年，我们就对5个行政事业单位环节干部实行了竞争上岗，共有178人参与79个岗位的竞争。今后，我们将逐步扩大到具备条件的所有党政机关和企事业单位。二是凭借实绩用人才。把能力、素质和专业技能作为人才使用的重要标准，对于能力素质出众、专业技能突出、品德优秀的人才大胆使用。2024年以来，破格提拔年轻党政干部3人，破格录用具有专业特长干部6人。三是严格考核管人才。实行了领导班子、领导干部实绩考核一票否决制，特别是对经济部门干部，将其部门和分管行业工作开展情况作为提拔任用的重要依 据。2024年，对被评为实绩较差的2名科级干部进行了诫勉谈话和免职待岗，对1名科级领导干部直接转任了非领导职务。

（四）完善制度，创新机制。一是完善资金保障机制。市财政每年安排可用财力的2‰作为人才开发基金，对参加通辽市级以上培训班的学员，培训费全部由市财政“实报实销”。二是强化服务机制。建立了市级领导联系人才制度，定期走访高层次人才，帮助他们解决实际困难。建立了人才引进绿色通道，解决引进人才的后顾之忧。截至目前，共为45名大学生办理了落户手续，为3名市外选任的干部解决了配偶工作问题。投资1000余万元，建设专家公寓、干部公寓，解决外来人才的暂时居住问题。三是建立激励机制。每年都适时重奖为经济社会发展做出突出贡献的先进人才。仅2024年，市财政就安排500余万元重奖优秀人才，最高奖金额度达到10万元。实行了引进人才住房补贴政策，对从市外选任的科级干部给予每人3万元住房补助；建设了高级人才和名师住宅小区，对购买住房的高层次人才给予每人每平方米200元的补贴。同时，不断优化人才环境，充分运用各种宣传阵地，广泛宣传“草原英才”、“创业尖兵”等先进人才事迹，营造尊重人才的良好氛围。在人才招录中，通过统一接站、免费食宿、举办欢迎宴会、组织参观等细微举措彰显尊重人才、渴望人才的真情实意。另外，我们还通过大力加强城市基础设施建设，不断营造宜居环境，为吸引和引进人才提供了优美的生活环境。

二、当前存在的主要问题 一是从人才现状看，高层次人才和高技能人才比较匮乏。除00000集团外，在驻市及市属企业的300多名高层管理人员中，高级职称13人，仅占3.36%。具有高学历、高职称的人才及科技带头人比重偏低。二是从人才引进上看，紧俏专业人才引进困难。在2024年我们组织的机关事业单位人员招录中，煤化工、环保两个专业因报名人员不足未能如期开考。究其原因，主要是区位优势、经济优势欠佳，紧俏类人才来我市工作的意愿不强。三是从人才待遇上看，人才激励机制有待完善。尤其是与发达地区相比，我们的人才激励机制还不够健全，人才待遇还存在较大差距。另外，从人才政策上看，仍有一些难以突破的“瓶颈”制约，如人才引进和使用过程中与机构编制管理政策的冲突问题，人浮于事与专业技术人才匮乏的结构性矛盾问题等。

三、下一步工作思路

一是科学制定人才工作规划。切实把发挥人才资源作用放在推进区域产业发展的高度来谋划，将人才资源开发和利用与推进工业经济跨越式发展紧密结合，编制好人才规划和人才需求目录。力争通过两到三年的努力，把0000市打造成为辐射蒙东乃至东北地区的“人才高地”。

二是全面加强人才资源开发。建立继续教育投入机制，鼓励在职干部继续深造；计划利用三到五年的时间，把所有科级干部送出去轮训一遍；委托高校定向培养高素质的专业技术人才和企业经营管理人才；在工业发达地区建立符合实际需要的人才培训基地，选派优秀年轻干部到驻市大企业挂职锻炼，有计划、有步骤培养培训新型工业化人才。三是着力创新人才引进模式。抓住中央和自治区实施 “千人计划”战略机遇，采用雇佣猎头公司专猎高才，出台优惠政策吸引人才，利用网络渠道聚集人才，借脑发展柔性引才等形式，多渠道引进高层次人才。加强和改进人才考核评价工作，创新人才使用理念，努力做到靠制度用人、凭实绩用人，用人所长、用人不疑，实现人尽其才，才尽其用。

四是切实优化人才资源配置。紧扣发展主题，强化市场对人才资源配置的基础性作用，遵循价值规律和人才成长规律，引导优势人才资源向重点产业集聚。推进人才的信息化、网络化建设，提高人才流动的市场化程度，盘活人才资源，促进人才效益的最大化。

五是积极营造良好的人才环境。牢固树立“人才资源是第一资源”的理念，把人才工作与经济建设、社会发展、民生工作同规划、同部署、同实施，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局，培养和造就一批领军人才、专业人才和创新人才，尤其要培养造就一支结构合理、素质较高、满足需求的新型工业化人才队伍，助推工业经济不断优化升级，助推0000市经济社会发展不断实现新跨越。

**第五篇：省林业人才工作先进集体材料**

近几年来，长沙县林业局坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻党的十六大精神，树立和落实科学的发展观、人才观和正确的政绩观，加大林业人才的培植力度，造就了一支思想过硬、业务精通的林业队伍，取得了令人瞩目的成绩。

一、提高认识，转变思想观念

近年来，长沙县林业局实施“人才战略”，将培养雄厚的人才队伍作为加快林业事业发展的基础工程。首先，局党组牢固树立三个新理念，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。即树立“出人才就是出政绩，抓学习就是抓工作”的新理念，成立领导机构和专门工作机构，多次召开专题会议，制定工作规划，落实工作举措;树立“搞学习就是谋福利”的新理念，积极创造条件，组织干部职工学习;树立“投入人才培养经费就是投资事业建设”的新理念，培养人才是一种回报期长、回报率高的投资。其次，局党组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;树立“学习就是工作”的新理念，争当事业型干部职工;树立“学习就是素质”的新理念，争当廉洁型干部职工;树立“学习就是创新”的新理念，争当创新型干部职工。同时，局党组成员自觉转换角色，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。

人才战略的实施，首先必须提高广大干部职工的思想认识，增强干部职工学习的自觉性。我们多次召开会议进行研究，认真查找存在的问题和差距，有针对性地开展工作。经过认真分析，我们感到自身无论在政治素质上，还是在业务能力上，与所承担的职责和任务要求相比，都存在不小的差距，特别是精神状态、敬业精神以及工作水平与先进地区相比，还有着很大的差距。同时，我们也认识到，随着经济社会的全面发展，林业事业对干部职工队伍整体素质和知识结构的要求越来越高，“百舸争流，不进则退”，如果不抓紧人才培养，必然会被社会所淘汰。通过对这些现状的分析，进一步增强了干部职工学习的自觉性和紧迫感，实现了“要我学”到“我要学”的转变。“人才战略”得到了全局上下的积极响应，也取得了事半功倍的效果。

二、创新方法，坚持“四个结合”

在“人才战略”的实施中，我们始终坚持“四个结合”，不断提高队伍素质。

(一)坚持理论学习与科研考察活动相结合。在理论学习上，一方面认真组织学习邓小平理论和“三个代表”重要思想等马克思主义知识，另一方面重点组织学习《林业政策法规汇编》、《资源林政管理规定》等业务知识。我们认真落实“五个一”的学习要求，即每天坚持一小时读书时间，每月坚持一次集中学习，每季度开展一次业务知识讲座，每半年完成一篇调研文章，每年开展一次述学、评学、考学活动。同时，我们还积极开展科研考察及调查研究等活动，坚持理论联系实际，努力克服学习华而不实、学用“两张皮”的现象。今年4月，我们组织局党组成员和科室站所负责人赴桃江县学习林业站建设经验。7月，我们组织全体局机关干部职工赴青岛、大连等沿海城市考察学习园林城市建设和生态建设。8月，我们组织政务服务窗口工作人员赴江苏昆山等地考察学习政务服务经验，启迪很深，收获很大。

(二)坚持革命传统教育与现代教育相结合。开展革命传统教育，主要是增强干部职工的理想信念和宗旨意识，提高政治敏锐性，增强拒腐防变的能力，促进工作作风的大转变。今年3月，我们组织干部职工赴本县双江镇吴文丙烈士陵园扫墓，学习英烈的献身精神;4月，我们组织青年团员赴井冈山参观学习，缅怀烈士的英雄事迹;“七一”期间组织全体党员赴联系村慰问基层党员。这些活动的开展，使干部职工既能积极参与，又能寓教于乐。开展现代教育就是以提高自动化办公水平，培养爱岗敬业、乐于奉献的团队精神，增加凝聚力和战斗力，促进素质的大提升。电脑操作培训班、林业政策法规业务培训班、森林病虫害防治技术培训班和营林生产技术培训班，使干部职工人人受到教育，个个都能进步。我们根据干部职工的爱好和自愿，组建了男女篮球队、象棋队、围棋队、乒乓球队、健美体操队，经常开展训练，踊跃参加各项比赛活动，特别是篮球队，每月坚持开展两场球赛，极大地丰富了干部职工的业余文化生活，培养了团队精神，发挥了整体合力。

(三)坚持集中学习与个人自学相结合。我们注重学习方式的灵活性和多样性，适度开展集中学习，采用了集中培训、分组讨论、定期交流等方式。同时，我们指导每位机关干部职工根据个人不足和兴趣爱好加强自学，查漏补缺，发挥专长。

(四)坚持正面引导与激励措施相结合。我们紧密结合先进性教育活动，认真组织开展向郑培民、牛玉孺等优秀共产党员和无职无权共产党员的先进代表—吴子桂的学习活动，通过学习先进典型，进一步激发干部职工的学习自觉性和积极性。另一方面，我们制定激励措施，鼓励先进，鞭策后进，增强学习的动力。

三、完善机制，建立人才培养体系

在“人才战略”实施中，我们始终坚持加强制度建设，建立长效机制，形成完善的人才培养体系。(一)进一步完善学习制度。我们完善了“学习日”、“周前会”等机关学习制度，并认真贯彻落实。(二)进一步完善奖励机制。规定干部职工参加专科以上学历教育，学习期间享受在职待遇，学费由单位报销2/3，报销差旅费;对发表的各类调研文章、科研论文和林业事业的宣传报道，根据奖励和稿费，按国家、省、市、县四级分别给予5、4、3、2倍的奖励;各科室相关工作在市局年终目标管理考核中排名前列的，给予1000元奖励;对机关干部职工子女考取大专以上正规院校的，给予600元奖励。(三)进一步完善约束机制。我们建立了完备的考评机制，即把个人学习情况纳入考评内容，使考评由原来的“德能勤绩”扩展为“德能勤绩学”，特别是要求领导班子成员和中层干部述职要“述学”，民主评议要“评学”，把学习成效与工资、奖金、晋升技术职务等联系起来，引导和教育干部职工不断加强学习。(四)进一步完善任用机制。深化人事制度改革，创新人才管理机制，在人事任用上坚持任人唯贤、民主决策。近几年的中层干部任免、局机关工作人员的选调都坚持了这一原则，在选调机关网络信息管理员时，我们在系统内部进行了公开招考，择优录用的方式得到干部职工的一致好评。良好的管理机制，营造了良好氛围，人尽其才的工作环境，激发了大家的工作激情，留住了人才，同时也开发人才资源。

四、学以致用，取得工作实绩

(一)干部职工的工作能力和知识结构有了新的提升。干部职工在完成局机关统一的学习项目的基础上，积极参加各种教育培训，目前全局共有71名干部职工参加了中南林学院林学和园林两个专业的在职本科班的学习，占全局未达林业专业本科人数的51。1%，两年后，我局林业专业本科毕业人数将达到59。3%，处于全国县级林业局的前茅，现在又有4名工程师报考晋升高级工程师，7名助理工程师报考晋升工程师，干部职工专业理论水平将进一步得到提高。我们通过开展各类考察、调研活动，使干部开阔了视野，增强了发现问题、分析问题和解决问题的能力，干部的理论素质和业务素质有了明显提高。

(二)机关干部职工精神面貌有了新的改变。通过实施“人才战略”，“求真、务实、开拓、进取”的“林业精神”得到进一步发扬，机关的凝聚力、向心力得到进一步加强，机关作风得到进一步改善。年初，我们深入我县双江等北部贫困乡镇，发挥林业行政管理优势和林业生产技术特长为农民致富出谋划策，还对部分困难群众进行扶贫帮困，塑造了林业队伍的良好形象，进一步密切了党群干群关系。

(三)林业中心工作得以全面完成。近几年，无论是森林资源二类清查，还是林权证换发等林业中心工作，长沙县都能够完全依靠自己的力量圆满完成，无疑得益于有一支优秀的林业队伍。

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