# 二0一一年人才中心工作计划

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2024-08-18

*第一篇：二0一一年人才中心工作计划二0一一年龙江县人才中心工作计划二0一一年是十二五的开局之年，按照上级部门的部署要求和十二五人才规划的具体构想，结合我县经济发展的实际，特制定二0一一年人才中心的工作计划。一、指导思想 二0一一年我县人才...*

**第一篇：二0一一年人才中心工作计划**

二0一一年龙江县人才中心工作计划

二0一一年是十二五的开局之年，按照上级部门的部署要求和十二五人才规划的具体构想，结合我县经济发展的实际，特制定二0一一年人才中心的工作计划。

一、指导思想 二0一一年我县人才工作的指导思想是以邓小平理论和“三个代表”思想为指导，全面落实科学发展观，坚持以人为本、党管人才的原则，大力实施人才强县战略，以服从服务于县域经济建设为中心，以开发人才资源为主题，以提高人才综合素质为目标，以合理配置人才资源、培养实用人才和引进高层次急需人才为重点，以创新人才资源开发机制和深化人事劳动制度改革为动力，尊重人才、尊重知识、尊重创新，紧紧抓住引进、培养、用好人才资源三个环节，着力加强党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、技能人才和农村实用人才队伍建设，为加快推进我县经济社会又稳又好又快发展提供坚强的智力支持和人才保障。

二、工作目标

二0一一年人才中心主要做好以下工作：

1、认真做好实用人才开发和科技“一帮一”扶贫工作。农村实用人才是我县人才的重要组成部分，也是发展我县农村经济的生力军。今年我们将以培养和挖掘农村实用人 1

才为主，将农村实用人才队伍不断壮大，由2024年的4100人扩大为4500人以上。同时我们也将加大科技“一帮一”的扶贫力度，今年我们将确定200对扶贫对子，力争脱贫率达到90%，使180户贫困户脱贫。

2、做好大中专毕业生就业指导工作

2024年我们共接收大中专毕业生315人，加上以往合计共1320人，今年我们将加大毕业生就业指导力度，我们将有计划的将大中专毕业生的就业方向转变到民营企业和合资企业，为县域经济发展服务。

3.进一步做好人事代理工作

到目前为止我们共为20个部门和单位的350人进行了人事代理工作，为用人单位和应聘者解决了后顾之忧，今年计划将代理人数扩大到400人。

4、做好人事档案的管理工作

在我中心管理的档案共3500本，其中包括大中专毕业生、聘任制干部和机关事业单位的工人及部分流动人员的档案。对这些档案今年我们将继续进行规范化管理，将在下半年有条件的情况下进行一次重新的规范化管理，达到一类档案管理要求。

5、进一步做好工人技术职称评审和农民职称评定工作 按照省、市的要求部署，今年的技术工人职称评审和农民职称评定工作的工作量加大，在做好工人技术职称评审的

2同时，我们将农民职称评审范围扩大，并将培训晋级作为重点，培训率将达到80%以上。

6、建立人才共享机制，加入全省人才信息网

今年我们将与省人才信息网连网，将我们现有人才纳入全省人才信息网，进行人才互动，达到人才共享。

7、定期举办招聘会，为用人单位服务

今年我中心准备在全年共举办两次招聘会，为用人单位解决急需人才。

三、工作措施

为保证上述目标的实现，我们制定了以下4项措施。

1、加强政治和业务学习

在新的一年里为保证我们工作目标的实现，我们必须加强政治业务理论学习，我们每月将集中三次进行集体学习，每人每年学习笔记不少于三万字。

2、积极扶持和挖掘先进典型、依靠典型引路

为保证全年工作目标的实现，我们在日常工作中将好的典型树立起来，达到典型引路的作用，特别是在实用人才开发工作中更要做好典型引路的工作。

3、做好走出去，请进来工作，不断向外地学习先进经验

我们将不断学习外地的先进作法和经验，以便提高我们的工作，我们将在下半年组织一次向外地先进地区学习活动。

34、以行风评议为契机，不断加强自身的行风政风建设 今年是我们行风评议的第三年，在日常工作中，我们将以严格的纪律树立良好的机关风气，以一流的服务树立良好的机关形象，继续保持以往的先进荣誉。

**第二篇：人才中心总结（精选）**

2024年工作总结及2024年工作安排

2024年年初以来在县委、县政府的正确领导下，在县人社局的直接领导下，县人才中心紧紧围绕“人才兴县、人才立县、人才强县”这一理念，创造性的开展了各项人才工作，现将具体情况汇报如下：

一、2024年工作回顾

（一）我县人才引进、管理工作

1、注重服务，人才管理工作稳步推进

我们本着人才至上的服务理念，周到热情的为前来办理人才档案、咨询、招聘的广大个人及企业服务。一是加强档案管理工作，年初以来共接收档案112份，调出档案23份，为应届毕业生就业协议盖章43人次；二是进一步加大宣传力度，吸引各类人才来我县工作。年初以来通过网络、现场报名登记的各类人才共554人，我们已将各类人才纳入人才库管理；三是充分利用人才数据库的资源优势，根据用人单位的需求，及时向用人单位推荐人才。全年共为辽宁众联滤清系统有限公司、沈阳昌普超硬精密工具有限公司、沈阳宇晨创新重工有限公司等单位推荐各类人才65人次。

2、务求实效，人才引进工作硕果累累

为了深化“人才兴县、人才立县、人才强县”这一工作理念，做好人才工作的“走出去，请进来”，人才中心紧紧围绕我局在承担政府各项人才引进工作的实际，高效的完成了人才引进工作。一是年初以来，我县共进行各类政府雇员招聘4次，共招聘各类人才共计117名，其中招商人员32名、辅警65名、政府雇员20名。人才中心多次组织报名、资格审查、考试等考务工作，确保了全年政府雇员招聘工作顺利完成；二是结合市人社局2024年招才引智工作的具体要求，人才中心结合我县企业实际情况，确定了以铸锻造、机械加工等产业为重点的人才引进方案，深入企业调查具体人才需求，今年共推报企业10家，岗位54个。在市人社局发布的网络招聘名单上，全市57家企业中有9家是辽中县推报的企业。

（二）我县高校毕业生就业创业工作

县人才中心充分认识到高校毕业生这一特殊群体的就业情况是各级党委、政府十分关切的问题，在县人社局的直接指导下，人才中心真抓实干、多措并举，较好的完成了高校毕业生就业创业工作。

1、真抓实干，务实推进高校毕业生就业工作

一是依托我局资源优势，大力推进高校毕业生就业工

作。年初以来分别于5月6日、7月8日在我局二楼举办了

综合人才招聘和高校毕业生专场招聘洽谈会，两次招聘洽谈会共120家用人单位发布招聘信息，其中与会企业共有70家，共提供岗位2300余个，参会各类求职者800余人，现场达成意向性协议人数590人。同时还在招聘会现场对参会的高校毕业生进行政策宣传、就业指导和求职登记等工作。在今年的政府雇员招聘中，也积极向广大辽中籍应届高校毕业生宣传，取得了很好的效果；二是加大工作力度，全力做好高校毕业生实名制就业登记工作。根据市局返回的信息，2024年我县共有1761名毕业生，但绝大部分毕业生没有联系方式，为此我们到县公安局户籍科、县教育局招生办调阅原始档案，多方查找毕业生的联系方式，并通过各镇（街道）对辖区内高校毕业生基本情况、就业情况进行调查，查缺补漏。在完善实名制数据库的同时，我们还有针对性的对未就业高校毕业生进行就业推荐、创业培训等工作，截止目前高校毕业生实名制就业率已达88.76%，今年年底保证完成高校毕业生实名制就业率不低于95%的目标。

2、多措并举，助力推进高校毕业生就业工作

一是确保了我县困难家庭子女100%就业。按照市局提出的沈阳市高校毕业生就业创业百日攻坚活动的要求，我局通过一对一就业指导，并结合所学专业和就业愿望，积极与各企事业单位联系，为困难家庭高校毕业生提供了3次岗位，目前仅有的一名困难毕业生已与沈阳市华通丰田汽车服务有限公司协议就业；二是完成了高校毕业生就业见习基地申报工作，结合我县产业特色，我们选定了沈阳市艾克线缆厂、沈阳世润重工有限公司和沈阳银丰铸造有限公司作为高校毕业生就业见习基地，目前基地共有见习大学生11人，超额完成了市局就业见习指标大学生不少于10人的指标；三是进行了高校毕业生创业宣传工作。我们加强对高校毕业生创业扶持力度，积极利用电视台、招聘会等机会宣传高校毕业生自主创业的优惠政策。我们还到县工商局信息中心对2024年7月份以来新注册的企业进行筛选，确保符合条件的高校毕业生都能享受都优惠政策。同时对创业过程中存在资金问题的毕业生积极协调办理小额担保贷款。

3、做好大学生“三支一扶”志愿服务工作

县人才中心积极做好2024年、2024年“三支一扶”大

学生志愿服务的管理工作，定期与各镇联系，了解“三支一扶”大学生上岗工作的情况，及时协调解决大学生工作、生活中遇到的各种困难。同时针对2024年“三支一扶”大学生服务期满的情况，我们积极努力、千方百计安置就业，目前6名大学生都已经顺利安置，此项工作得到了沈阳市就业（创业）与社会保障工作领导小组办公室的通报表扬。

二、2024年工作安排

2024年县人才中心将继续秉承“人才兴县、人才立县、人才强县”的理念，工作重点仍是人才引进和高校毕业生就业创业工作，具体打算如下：

1、继续完善档案管理和转递工作；

2、继续做好人才储备和为企业招聘人才的工作；

3、按照省市促进毕业生就业创业的各项政策，做好促进大学生就业工作，通过2次大型大学生专场招聘会、小型洽谈会、向企业推荐工作等多种形式完成2024届大学生实名制就业工作;

4、协助省、市“三支一扶”领导小组做好2024年“三支一扶”人员招录工作，继续保证2024年 “三支一扶”服务期满人员的就业安置；

5、继续开展人才招聘，组织企业赴外地招聘人才，完善我县人才结构，服务发展、以用为本的人才发展战略。

辽中县人才中心

二〇一二年十月二十二日

**第三篇：人才中心总结**

人才中心2024年工作总结

2024年，随着单位合并、业务整合，人才中心工作开展顺利，在新的形势下、新的党组领导下，人才中心整体素质强、队伍过硬，充分展现了听从领导、顺应形势、积极调整。2024年里，在人才中心领导班子精诚团结下，在全体工作人员的共同努力下，认真开展正常业务的同时，积极拓展业务面并圆满的完成了新的工作任务安排，具体工作总结如下：

一、构建人才体系，促进我区经济发展。人才是第一生产力，实施人才强区战略，构建和谐社会早已成为各地人才工作的共识。配合区委工作、结合自身业务工作特点，人才中心主要做了以下几个方面的工作：1.收集资料、掌握数据，为上级部门提供基本情况。年初，按区委要求认真做好了我区部分企业、事业单位引进人才的统计及新进人员的统计，根据我区人才需求及分布情况，对照区委三年人才规划（2024—2024）要求，人才中心以书面形式拿出了我区人才规划计划，为上级部门建言献策。另外还统计了我区高层次人才需求状况并上报市局。2.促进人才交流、指导人才引进。及时掌握信息，推荐我区部分企、事业单位及高校毕业生参加省、市举办的大型人才招聘会。积极参与人才引进工作，配合区医院引进人才，今年，区医院引进人才 名，其中博士 名、硕士 名、本科生 名，招聘护士 50名，全部纳入人事代理范围并为其提供相关人事服务。3.做好高校毕业生就

业工作。根据省、市文件精神，统筹安排高校毕业生就业工作，拓宽高校毕业生就业渠道，人才中心转发了相关文件及实施方案，摸清了我区“三支一扶”人员名单，对“三支一扶”人员提供人事代理服务，鼓励其参与本区各战线的公开招聘、招考，留住人才，为我区经济建设添砖加瓦。4.提升高校毕业生就业率，强化高校毕业生就业基地建设。按照省人社厅《关于做好湖北省2024年高校毕业生就业见习工作的通知》，精心组织、认真挑选、积极上报，经市人社局考核评议批准了正大集团、区人民医院、国邦物流公司三家市级毕业生见习基地。5.做好高校毕业生推荐就业工作。一是经局领导批示，专门制定了《大中专毕业生就业工作程序》，对毕业生就业工作制定了严格的办事流程，也规范了办事程序。二是日常工作中做好毕业生就业资料的收集整理，及时上报领导，严格按照程序办理手续，2024办理推荐就业手续22人次。

二、全力以赴多种形式，拓展人事代理工作。人事代理年来已成为人才中心的重点工作，今年主要从以下几个方面开展工作。

1、领导重视、分片包干。人事代理业务的拓展得到了分管领导和局党组的高度重视，二月份，分管领导专门召集人才中心全体人员座谈，商讨部署今年的工作任务、目标、方案，由人才中心领导班子分成四个小组，分别包区直单位、乡镇站所进行督办，要求每周报告进度，取得较好的成效。十月底，人事代理工作再次得到局领导的高度重视，专门批示了由局党组成员包乡镇

进行督办，提高代理续签率。

2、搞好协调，促进工作。紧密联系、协调好相关科室，充分利用局里的大平台。通过分管领导做工作，人才中心多方面努力，从今年起将七站八所改制人员的养老金基数上调了220元，切实做到了服务于民、造福于民。紧密联系结算中心负责人商讨工作方案，要求为人生代理协助把关，得到结算中心大力支持，人才中心安排了专人在结算中心坐班办理。

3、摸清底子，提高服务质量。摸清底子、提供数据资料，做到心中有数，要求代理科做好代理人员名单、数据、缴费状况、业务办理记录等案头工作，能够随时、及时提供明细和名单。今年两次分片包干工作，代理部都及时拿出了代理人员的续签、欠费详细表格。提高服务质量，为代理人员办实事、办好事，目前主要开展的代理服务为：按政策要求每年为代理人员调资，为符合政策的人员办理退休手续，为代理人员申报职称，代缴党费，管理人事档案、出具各类证明材料。工作中做到服务态度好、服务规范、办事积极。多年来，代理部坚持做人事代理台账，台账记录代理人员各类代理业务应办时间、续签到期时间等一目了然，每周对照台账逐个落实，保证业务按时办理、高效完成。一直坚持开展人事代理提醒服务，有效提高续签率。今年办理人事代理综合数据：全年办理人事代理1520人；区直人事代理续签

564人（其中新进人员107人、续签457人）；乡镇人事代理续签736人；流动人员人事代理220人（其中新代理人员131人、续签89人）；为代理人员套改工资1000人次；申报职称3人次；

代缴党费5人次。

四、理顺科室设置，严格内部管理制度。要求工作人员要遵守全局的各项规章制度，在原有的规章制度上，结合实际工作又制定了《人才中心内部管理规章制度》，制定了严格的上下班签到制度、请销假制定，每周一次统计上报局办公室。今年，人才中心将原有的三个部顺应上级部门的科室设置，更改为三个科，对科室成员、科长及分管领导都进行了调整和分工。

五、积极完成领导交办的一切工作及临时性任务。积极参与局里开展的各类学习及活动并认真实施落实到位，如参加政策法规宣传活动、争先创优活动、治庸问责活动等。圆满完成了今年的报刊征订任务。

2024年全年工作开展情况顺利，领导支持力度大，人才中心整体素质高，队伍团结，工作态度踏实，圆满完成了全年工作任务。

人才中心

2024年12月2日

**第四篇：2024人才中心工作总结**

今年，人才中心在局党组正确领导下，围绕“提高素质，规范管理，保持稳定，促进发展”的总体思路，促进人事人才工作全面服务经济建设，抓改革、抓管理、抓服务、抓自身建设，较圆满完成全年工作目标和党组交办的各项任务。sO100

一、全年目标完成情况：

1、新增代理人员2950人，积极开展人事派遣业务，与地税局已达成了意向，并草拟了《人事派遣协议书》、《员工劳务合同》，代理工作目标基本完成。

2、加强人才市场规范管理，宣传贯彻执行《湖北省人才市场管理条例》，对中介机构进行了执法检查，工作目标基本完成。

3、做好了大中专院校的定向委培工作，完成定向指标达60名。

5、较好地完成2024级学历教育函授班教学工作，毕业证正在办理中。

6、军房公司遗留问题基本得到妥善解决。

7、特警学校2024级学生已顺利毕业，遗留问题大部分得到解决，保持了稳定。

8、对委管人员的计划生育管理，计划生育率达100%，中心系统工作人员计划生育率达100%，圆满完成了工作目标。

9、中心领导班子建设和勤政廉政建设，做到了无违纪案件发生。

10、积极参与民主行风评议活动，促进了行业作风的根本转变。

二、全面开展各项人才工作，拓展业务，加强管理，优化服务，注重实效。

（一）加强管理、规范服务，人事代理工作有新的突破。

1、年初，从规范档案管理入手，组织学习档案管理的各项规章制度，明确代理工作目标，分工具体，落实到人。我们先后制定了《立卷归档制度》、《档案统计制度》、《档案员岗位责任制》、《档案利用制度》等制度，规范人事代理工作流程，档案出入实行登记、领导审核，实现了档案管理工作规范动作。

2、今年新增代理对象2950人，完成了事业单位档案代理接收工作,全市事业单位累计代理6524人，基本完成事业单位人员代理费收交工作，交费面达95%以上。

3、积极开展人事派遣业务，我们先后与市中行、地税局、联通公司、移动公司进行了多次派遣业务的联系，与地税局、中行达成了人事派遣意向，并草拟了《人事派遣协议书》、《员工劳务合同》；人员的正式派遣工作将于明年年初启动，其它各项工作稳步推进。

4、继续加大人事代理工作宣传力度。年初，我们起草了人事档案管理办法，并在人事网站发布了《市人民政府办公室关于转发〈湖北省人事代理暂行办法〉的通知（鄂州政办发[2024]15号）》、《关于加快推行人事代理制的具体意见（鄂州人[2024]26号）》等文件。通过网上宣传，进一步明确了人事代理服务宗旨，促进了人事代理工作的顺利开展。

（二）加强人才中介机构的监督管理工作，积极创建公开、公平、公正的人才环境。

我们认真落实新出台的《湖北省人才市场管理条例》，组织相关从业人员认真学习《条例》，严把人才中介机构审批程序，依法办事。年初，受市烟草专卖局委托，面向社会公开招聘2名计算机专业人员，招聘工作圆满完成，得到了市烟草专卖局的好评，有力的维护了人才市场的公平、公正。十月份，对全市三家人才市场组织了一次全面检查工作，对于有无违规操作、有无虚假信息、有无乱收费乱承诺行为，进行了严厉查处，通过执法检查，没有发现违反《条例》的事件发生，市场运作正常。年底，又新批中介机构三家。

（三）加强人才智力开发工作，取得了明显成效。

为适应新时期国家招生政策，我们主动出击，经多方联系为60多名新生找到了继续深造学习的机会。其次，拓展业务范围，积极联络各地人才机构，开展成人网络教育。现今联系学校工作已基本完成，宣传、报名工作已经启动，同时做好了专升本衔接协调工作，为明年更好的开展工作打下了坚实的基矗

（四）不断加强自身建设，人事干部队伍的整体素质进一步得到提高。

一是加强政治理论与业务建设。积极开展邓小平人才人事理论的学习，开展了形式多样的职业道德、人才政策、专业知识的培训学习。尤其是开展了普法培训和参加依法行政理论考试，强化了广大干部依法行政和依法办事的意识,使干部队伍的法律素养不断提高。

>二是加强作风建设。积极认真做好民主行风评议活动，印发了《鄂州市人才交流服务中心民主评议行风实施方案》。成立了行风评议工作领导小组，通过评议，促进了人才中心行业作风的转变。

三是加强制度建设。坚持用制度管人，按制度办事；抓财务管理，严把财金关；抓内部管理，力求管理工作规范化。年初，制订了《鄂州市人才交流服务中心工作规则》，严格按《规则》的要求做好了各项工作，有效推进了办公室工作制度化和科学化，进一步提高人事人才工作质量和工作效率。

三、想千方、设百计，妥善解决历史遗留问题，为维护稳定这个大局努力工作。

今年，人才中心在资金严重不足的情况下，多方筹措，节约开支，努力挖潜，使大部分遗留问题基本得到了较妥善的解决。

1、原函授班遗留问题全部得了妥善解决。

完成了人事培训中心本科封闭班2024年成人高考录取工作，协调办理学员学籍注册工作。在资金严重缺乏的情况下，克服重重困难，经多方努力，现已处理完原人事培训中心计算机会计专科班办证工作，办证8人；处理完湖北工业大学本科班办证工作，办证13人。

2024年，人才中心的工作虽然取得了一些成绩，但也存在一些问题。一是干部理论学习和业务能力不强,；二是思想观念转变不到位，不能适应新形势发展的要求；三是工作领域开展不够广泛；四是落实内部管理制度亟待加强。这些方面，在以后的工作中，我们将继续努力，加以改进。

**第五篇：人才中心自查报告**

篇一：2024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

－5－篇二：人才自查报告

为认真落实中省关于人才工作的一系列文件要求，深入查找人才工作中存在的问题和不足，谋划2024年工作思路、目标任务和创新举措，进一步推动全省中小企业、非公经济人才工作再上新台阶，根据《2024年全省中小企业、非公有制经济人才工作要点》有关要求，省局决定开展人才工作自查和总结，具体要求通知如下：

一、自查总结的方式

本次自查总结采取自下而上的办法进行，各市（区）局在县（区）自查总结的基础上，形成自查总结报告，分别以书面和电子文档形式报省局人事处。

二、自查总结内容

（一）本市（区）中小企业、非公经济人才队伍的基本现状、结构分布等情况；

（二）本市（区）全年人才工作的经验做法、取得成效和创新举措；

（三）人才工作中存在的问题及原因分析；

（四）2024年人才培训项目完成情况；

（五）2024年人才培训项目完成及进展情况；

（六）2024年人才工作思路、目标任务、整体安排和推进措施等。以上材料请于11月10日之前报省局人事处。联 系 人：齐昌明 联系电话：（029）87291463

三、相关要求

各市（区）局要高度重视自查和总结工作，要按照《通知》精神，在自查和总结中务必做到实事求是，客观评价，数据翔实、总结全面。查找问题要深入细致，原因分析要准确到位。工作思路要具有较强的前瞻性、指导性和可操作性。特别是对2024年、2024年人才培训项目的完成情况要认真开展自查自纠工作，搞好绩效评估。省局将在年底前组织开展项目实施情况的抽查。

根据《2024年全省中小企业、非公有制经济人才工作要点》，现将我县人才工作情况总结如下：

一、我县人才队伍

二、近年来，特别是“十一五”期间，在市委、市政府的正确领导下，全市 人事系统根据“创业富民、创新强市”和《宁波市“十一五”人才发展规划》（以下简称《规划》）要求，坚持以科学发展观和科学人才观为统领，深化实施人才强市战略，牢固确立企业主体地位，以创新发展、创优服务，提升公共服务力、提升人才竞争力，打造制度引领优势，发挥人才引领作用（以下简称“两创、两提升、两引领”）为工作目标，着力构建“政府宏观引导、市场合理配置、企业主体开发”的工作体系，统筹协调机制，推进改革创新，完善政策制度，拓展平台载体，发挥市场作用，优化发展环境，人才规模与质量大幅跃升，人才效能与素质能力不断提高，从而加快提升了城市创新创业水平。“十一五”确定的各项人才指标均超额完成任务。

——人才总量大幅增长。至2024年底，全市人才总量达到90.34万人（不含农村实用人才和高技能人才规划调整数），年均增长13.3%，每万人口人才数已超过1570人。专业技术人才总量达到59.5万人，年均增长超过10.7%，占人才总量的65.8%，每万人口专业技术人员数已超过1030人。

——人才结构有效改善。至2024年底，全市拥有博士(后)学位人才1846人，硕士学位人才19045人，高级职称人才3.57万人，分别是“十五”末的2.6倍、3.2倍、2.1倍。高级职称人才占专业技术人才比重达到6%。高中初级职称人才比例为6：34：60，人才的产业分布结构得到有效调整，人才的年龄结构得到有效改善。

——人才素质显著提升。至2024年底，全市拥有高级专家人才2485人，是“十五”末的1.8倍。其中，省特级专家2人、省市政府重奖专家17人、国家省市突出贡献专家218人、国务院特殊津贴专家271人，“国家百千万人才工程”人才6人、“省151人才工程”人才106人、“市4321人才工程”人才357人。——引进培养步伐加快。“十一五”期间，全市引进各类人才35.8万余人。其中院士1人（柔性服务30人），研究生学历人才1.4万余人，中级以上职称人才1.5万余人。全市培训专业技术和管理人才80余万人次，培养经济社会领域紧缺专门人才近万人次，选送近1000人参加研究生学历或学位培养。——企业人才快速集聚。“十一五”期间，全市引进的人才94%流向企业，民营中小企业成为吸纳人才的主阵地。引进的硕士学位人才73%集聚企业，引进的高级职称人才84%集聚企业。至2024年底，省级企业技术创新团队达到9家，企业博士后工作站达到42家，企业毕业生实践基地391家，企业人才结构大大改善，创新力和竞争力显著提升。——人才国际化程度提升。“十一五”期间，全市引进外国专家人才3400余名，完成外国专家项目500余项。其中实施“海外工程师”项目160个，2位外国专家获国家友谊奖，10位外国专家获省西湖奖。新增留学生创业园6家，引进海外留学生人才1491人。至2024年底，全市留学生创业园达到9家，海外留学人才达到2024人，进入国家“千人计划”10人，省海外高层次人才引进计划10人。

二、企业人才开发的探索实践与主要成效

（一）创新实践

1、确立企业人才优先开发战略。2024年宁波基于代表生产力水平的企业人才相对不足，特别是科技人才队伍总量明显偏少，自主创新和成果转化能力偏弱的现实，围绕加快产业结构调整、转变经济发展方式这一主题，确立了企业人才优先开发战略，人才开发投入优先向企业倾斜，人才流动优先向企业集聚，创新载体优先在企业建设，科技成果优先在企业转化，逐步构建“政府引导、市场配置、企业开发”的运行机制，人才从机关事业单位吸纳为主向企业吸纳为主转移。

2、完善面向企业的人才政策体系。全面梳理已有人才政策，把政策受益面扩大到所有企业。把企业人才优先开发作为政策导向。2024年以来，先后出台了《关于加快创新型领军和拔尖人才引进培养的若干意见》及《实施办法》，对企业引进和培养的领军和拔尖人才给予住房补贴、科研资助、重奖激励，并解决家属就业、子女入学等问题；出台了《鼓励企业引进海外工程师暂行办法》，专门针对企业引进的海外工程师最高给予60万元资助，以大幅降低企业引才成本；出台了《关于促进大中专毕业生充分就业的实施意见》及相关配套政策，对企业吸纳和储备毕业生给予培训补助、社保补贴、养老保险缴费基数下浮等各种优惠。一系列的政策导向增强了人才流向企业的动力，调动了企业自主开发人才的积极性。

3、拓展企业人才创新创业平台。近几年，我们把拓展创新创业平台作为企业人才开发的重要举措。各级财政设立专项资金重点建设留学生创业园、大学科技园、大学生创业园、企业院士工作站、企业博士后工作站、企业技术创新团队、研究生创新基地、毕业生实践基地等创新创业平台，2024年以来共新建、改建、扩建各类创新创业平台百余个。同时，积极引导企业加大投入建设研发设计中心、工程技术中心和重点实验室。院士、博士等高端人才的智力、项目合作服务提升了企业技术创新水平和科技成果转化能力。大学生科技创新平台和毕业生创业平台的搭建，有效提升了科技创新能力。

4、提升市场配置企业人才的能力。做大做强政府所属人才服务机构，积极开展高层次人才洽谈会、高校毕业生就业洽谈会、外国专家智力项目洽谈会、留学生归国创新创业项目洽谈会、“才富·宁波”中高级人才洽谈会、国内外“宁波周”专场人才招聘会、赴国内外重点城市、重点地区、重点高校招聘高层次人才等综合性、行业化、分层次的大型引才活动，为企业提供多样化、专业化、高端化的人才市场配置及相关服务。2024年，宁波出台了《宁波市人才中介机构管理办法》及相关配套政策，截至2024年底，全市共有各类人才中介机构近200余家，其中民营人才中介机构190家（有外资背景的4家），从业人员4000余人，基本形成了涵盖人才猎头、人才派遣、人才测评、企业管理咨询等较为完整的人才市场配置业务。

5、优化企业人才开发的外部环境。为探索服务形式，优化服务内容，提高服务效益，2024年以来全市人事系统面向不同区域、不同行业、不同性质的508家重点骨干企业、重点建设工程、重点科技项目开展服务活动。以市县两级政府人事部门、人力资源经理协会、人才中介机构多方联动的机制有序开展、整体推进。每年定期发布《紧缺人才开发导向目录》和《人才紧缺指数体系》等企业人才开发综合信息，探索企业主体、行业认可、政府核准的职称评定制度，开辟网上咨询、电话咨询平台，积极为企业提供人事人才政务咨询，并为不同类型的企业提供个性化服务。并逐步确立了表彰激励制度、咨询企业家制度和交流学习制度。

（二）主要成效

——企业人才规模数量迅速扩张。2024年-2024年，宁波新增人才资源总数达25.1万人，其中企业新增人才资源数23.07万人，占总新增人才资源数的91%，企业人才开发主体地位基本确立。截至2024年底，宁波企业人才总量达到62万余人。——企业人才结构质量不断优化。三年间，宁波引进的11.75万大学生中，流向企业的10.97万人，占93%；引进的2.1万职称技能人才中，流向企业的2.0万人，占95%；引进的硕博学位人才7557人中，流向企业的4078人，占53%。近6年来，宁波获得的5项国家科技进步二等奖和国家技术发明二等奖中，有4项是以企业为主完成的，每万人专利拥有量居全国副省级城市前列，人才支撑企业转型升级作用日益明显。

——创新创业载体优先向企业集聚。三年间，设立院士工作站14家，新增企业博士后工作站8家，新增留学生创业园6家，孵化面积23万平方米，留学人员创办企业38家。新增国家级大学科技园1个，市级以上毕业生实践基地30家。截止2024年底，宁波拥有国家、省、市重点工程中心和技术中心595家，重点实验室44家，引进共建科研机构247家，企业创新团队500余家，其中省级创新团队3家。自主创新创业人才数量增加，企业人才创新环境得到优化。篇三：实用人才自查报告 实用人才自查报告

农村实用人才是农村实用技术的实践者、示范者，他们立足家园，活跃农村，在促进农业产业结构调整，拉动农村经济发展，带领群众脱贫致富中发挥着重要作用，是新农村建设的一支重要主力军。

一、农村实用人才基本情况

近年来，在县委、县政府的正确领导下，xx镇认真围绕新农村建设工作实际，以促进农村发展、农业增效、农民增收为根本目的，坚持农村实用技术人才与科技示范户培养有机结合，逐步培养出一批“土专家、田秀才”。目前，全乡共有土地耕种面积达5万亩，农业人口13880人，实有涉农“土专家、田秀才”约120余人。这批“土专家、田秀才”立足于我乡农业生产一线，长时间从事农业生产实践活动，不仅积累了大量的宝贵经验，而且他们还能积极开展“传、帮、带、教、管”，尤其是在果树，花卉，玉米种植等传统农业领域中比较有权威性，为乡村经济建设起到了积极的推动作用。但从我镇农村、农业工作的实际来看，当前随着社会经济持续、快速发展，农村市场经济不断呈现多元化需求，发展设施农业和节水农业等现代农业势在必行，传统的农业生产模式被彻底改变，原有的“土专家、田秀才”已远远不能满足现代农业需要，甚至有的“土专家、田秀才”对现代农业发展思路认识不清，固执己见，墨守陈规，在发展现代农业的大潮中不但发挥不了重要的作用，甚至还阻碍现代农业发展，并起到了反作用。同时，我们镇还存在着实用技术人才队伍建设不够健全，主要表现为实用人才数量较少，他们大多数人缺乏技能理论基础常识，且年龄较大，中间力量严重不足等多种因素并存。凡在设施农业领域涉及到技术指导、大棚管理和温室种植等方面，目前我镇村实用人才作用发挥不明显。

二、存在的主要问题及其原因

（一）存在的问题

一是农村实用人才总量不足。全镇现有农村实用人才很少，他们是致富带头人或种田好把手，也是传统技术，跟不上形势发展的需要，也要加强继续教育，而拔尖人才、科技致富领头人才的数量就更少。

二是农村实用人才分布不均衡。我镇农村实用型人才，分布面很广，普通农民多，多为分散型作业。比如：水好、地好的村实用技术人才就相应集中，农民收入普遍较高，而条件较差的村就少、散。

三是农村实用人才文化层次低。我镇具有初中以下文化程度的人员占农村实用人才整体队伍的90%以上，而大专人员、高、中级职称人员少之又少，没有扎实的文化知识，加之视野狭窄，很难适应新形势下新农村的效益型、集约型、外向型农业产业化发展的需要。同时，现代农业在达浪坎乡才刚起步，原有的农村实用人才都是传统农业的实用人才，对现代农业知识知之甚少，即无书本知识，也缺乏实际实践经验。

四是农村实用人才人才外流严重。受市场经济发展影响，目前，绝大多数学农的大中专生毕业后不回农村，他们大多都想到外地发展，即使是农村出来的也很少愿意再回到农村发展。

（二）原因分析

1、农村实用人才作用发挥有待加强。由于农村实用人才观念落后，普遍存有小农经济思想，等、靠、要思想，影响着实用人才整体作用的发挥。部分实用人才在参加结对帮扶致富、领富带富方面积极性、主动性不强，帮扶中也仅局限在“亲帮亲”上，真正起作用的实用人才还只是占少数，农村实用人才发挥作用不够普遍。

2、受传统的管理体制局限，农村实用人才资源开发步伐十分缓慢。目前，我镇具备一定农业知识的年轻人很少，即便有学农的毕业后也选择留在了大城市；而现有的农村实用人才在发展新农业方面，也只是尝试着去干，示范推广作用不够。出现这种现象的原因主要有，一是缺乏有效的激励机制，农村实用人才的培训、评定职称等不健全；二是部门服务不配套。个别单位和部门不是及时、准确地去帮助农民解决资金投入、财产安全等问题，而是一味追求和强调部门利益最大化，忽视了农村实用人才的地位和作用，致使他们生产、生活陷入困境；三是受经济条件的制约，农村实用人才的待遇和优惠政策落实不够。目前，针对农村实用人才开发方面的政策还比较少，培养、利用农村实用人才的相关配套政策也不健全，难以适应建设社会主义新农村的需要；四是资金扶持不够，经费投入不够，影响和制约了农村实用人才在发展新型农业方面的积极性。

三、加强农村实用人才队伍建设的对策

实用型人才队伍是农村经济和社会发展的基础力量。农村实用人才熟悉本地经济发展情况，有较丰富的实践经验，是社会主义和谐新农村建设的“领头雁”，是实施科技兴农的带头人。因此，要加强农村实用型人才队伍建设，就必须在管理、培养、激励上下功夫。

（一）认真制定有关优惠政策，加快农村实用人才队伍发展步伐

发展农村实用人才队伍建设，上级有关部门应及时出台相应优惠政策，只有通过不折不扣地落实政策，才能更好地为农村实用人才队伍发挥才干提供舞台。一是认真制定农村实用技术人员开展职称评定政策，对农村实用人才职称评定条件适当给于放宽，并有针对性地安排农村实用技术人才到村委会工作，鼓励有一技之长的村委书记、主任参加职称评定；二是认真建立农村实用人才建设资料库，对现有农村实用人才进行详细登记、造册，进一步强化教育培训，尤其是要突出抓好农村教育改革，大力开展农村职业技术教育；三是对从事农业生产年满30年的“土专家、田秀才”和养殖行家里手应适当给于照顾，（二）加大经费投入力度，为现代农业建设提供智力支持

为充分调动实用人才的积极性，应积极鼓励农村实用人才大力发展新型农业生产，从土地使用、资金信贷、农用新产品设施、设备、项目引进等方面给于帮扶，增强信心，认真解决好发展后顾之忧，并更好地影响和带动广大群众共同致富；三是要通过大户辐射的方式推广技术成果。就是选用部分辐射面广、经济效益高、政治素质过硬的大户作为专业示范户，适当给于经费投入，并把新品种、新技术、新产品交给专业户、示范户，由他们先搞起来。当地农民看到用新技术、新品种、新产品带来的利益，就会自发地跟着用起来，一项新的技术或新的品种就得以推广，一项新的产业就可以形成；四是不断创新对农村实用技术人才的考核办法，实行年终综合评比，对现代农业贡献大、技术过硬、影响较大、科技成果突出的农村人才进行奖励，要通过采取综合评比的措施，不断加大奖励金额投入，从而激励更多的农村实用人才为农村发展提供智力支持。

（三）强化宣传，努力营造农村实用人才大环境建设工作

一是强化宣传。要充分利用电视、广播、报刊等媒体大力宣传农村人才开发的意义和成果，不断扩大影响，使人们意识到农村实用人才能带动广大农民科技素质的提高，能带动实用技术成果的广泛推广，能带动更多的农民走向富裕，从而提高人们对农村实用人才的思想认识；二是发挥典型的示范作用。要充分发挥农村实用人才的辐射带动作用，在推广典型经验上狠下功夫。要善于及时捕捉辐射面广、经济效益高的“土专家”、“田秀才”的典型事例，专门召开实用人才开发工作典型经验交流会，邀请“土专家”、“田秀才”现身说法，介绍他们的典型事例及其取得的经济效益；通过这些工作，激发农民学科技、用科技的积极性，以科技促致富；三是通过采取多种形式、多种渠道的宣传，使广大干部群众认识到农村实用人才资源开发是整体性人才资源开发的重要组成部分，是加速经济发展的迫切需要。

（四）狠抓工作落实，扎实推进农村社会经济又快、又好发展

强化实用人才队伍建设的关键在管理，重点在落实。为狠抓工作落实，我们必须要做好以下几个方面工作：一是要加强领导。自上而下及时成立农村实用人才领导小组，健全机构，完善工作职责，逐步形成层层抓落实的工作格局；二是切实将真农村实用人才管理工作纳入到重要议事日程上来，认真做到农村实用人才建设工作有考核、有评比、有纪录；三是严格对农村实用人才实行跟踪管理和服务，不断充实新知识，提高新技能，真正将农村实用人才建设成为热爱家乡、服务家乡和繁荣家乡经济的重要主力军。

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