

2023年社会工作人才工作报告 人才工作报告(大全5篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。报告的格式和要求是什么样的呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

社会工作人才工作报告 人才工作报告篇一

小编给大伙儿介绍2016人才工作调研报告，希冀能对大伙儿有所帮助。

由于城乡收入差别巨大，社会资源分配和公共产品提供别公平，以及市民优越于农民的传统观念，造成农村人才工作陷入困境，不少地点浮现青黄别接后继无力的人才匮乏状况。

一、咨询题

1. 人才总量别脚。基层各行业特别是政府、教育卫生、农业技术等部门广人才严峻缺乏。
2. 人才断层与流失现象严峻。当地少年人才留别住，大部分流向了沿海等发达地区务工外，国家培养出来的农业技术和治理人才很少有人自愿到农村工作。
3. 人才资源分配别均衡。由于别同地域的经济进展、工作环境、日子待遇差距较大，浮现县内优秀人才向经济发达的都市流入。
4. 现有人才素养别高。高学历、高职称人才比例严峻偏低，具有大学本科及以上学历的农村人才及其匮乏。现有人才知识结构也特别单一，缺乏信息技术、市场经济、法律等方面的知识，严峻制约了自身的进展。

二、建议

1. 切实改善农村人才待遇，帮助农村吸引人才，留住人才。对农村人才的待遇赋予适当的提高和改善，以地区差、高补贴和优先晋升职称等待遇，促使人才向农村流淌。
2. 建立健全农村人才培养机制。加大对新型农民的培养力度，努力提高乡村级干部的自身素养、治理水平、技术水准。着力培养农村专业人才，经过开设各类培训班，派经验丰富的教师到授课，辅导与农业农村推广相结合，帮助他们成为各地带头创业致富的农村优秀干部和人才。
3. 建立健全城乡人才双向流淌机制，促进城乡人才相互流淌。要引导人才在区域、城乡间合理的交流与流淌，多渠道解决制约农村进展中的人才瓶颈咨询题。要建立城乡对口帮扶制度，实行对口人才培养。
4. 切实加快农村经济进展，增强农村对人才的吸引力和凝合力。要经过增加对农村公共基础设施和公共服务的投入，逐步改善农村落后的现状，以增强农村对人才的吸引力。各级政府要把基础设施建设和社会事业进展的重点转向农村，省财政要加大农村水利设施建设的投入，支持设施农业的进展，将财政新增教育、卫生、文化等事业经费和固定资产投资增量要紧用于农村。

人才工作是一项基础性工作，也是一项战略性工作。近几年来，市委仔细降实全省人才工作会议精神，坚持人才资源是第一资源的理念，坚决别移地实施人才强市战略，大力开辟人才资源，紧紧抓住人才的培养、使用、引进、治理、服务等关键环节，大力加强党政治理人才、专业技术拔尖人才、企业经营治理人才和农村有用人才队伍建设，为全市经济社会进展提供了坚毅的人才保证。

一、前段阶段人才工作事情

突出表现在五个方面：

一是人才总量有了较快增长。近年来，我市大力优化人才进展环境，积极哺育人才市场，重点抓了三支队伍建设，全市人才总量呈逐年递增态势。截止底，全市人才总量为28,6123人，其中农村人才总量23,5291人；党政企事业单位人才5,0832人，其中具有专业技术职称人才1,8022人，高级职称的997人（正高41人），中级职称的8629人，初级职称的8406人。

二是人才队伍结构得到进一步优化。经过强化培训，在对在职干部普遍轮训的基础上，突出党政领导干部、少年后备干部的培训；采取请进来与走出去相结合的方式，邀请高校、科研院所的专家教授授课；发挥党校主阵地作用，积极开展学历教育，与省委党校、武汉高校联办学历班，有力地改善了全市各级各类人才的知识结构，提高了理论水平；在党政人才中，大专以上学历的占95%以上，35岁以下的占28%，形成了比较合理的知识结构和年龄结构。目前，我市享受国务院专项津贴的专业技术人才16人，享受省政府专项津贴的13人，被评为湖北省有突出贡献的中少年专家12人，进入省新世纪高层次人才工程的6人。

三是人才培养机制逐步健全。我们在仔细降实中央、省委人才工作会议精神的并且，相继制定下发了一系列有关人才工作的文件，对全市人才工作机制、目标任务、办法措施和保障体系等方面作了具体规定。坚持对各级各类专家拔尖人才实行优胜劣汰、动态治理制度，先后选拔培养各级各类专家拔尖人才45名，取消6名市管拔尖人才荣誉称号，起到了较好的鞭策激励作用。

四是人才的作用得到较好发挥。依照人才的各自专业特点，着眼于全市产业总体布局，对别同专业的干部进行了合理调配，大力推行公开选拔、公开聘用、竞争上岗等方式，使一大批熟悉农业、畜牧、林业、水产、水利水电等方面专业知识的优秀少年人才被选拔到相应岗位，为他们施展才华提供

了平台。

五是招才引智取得较大突破。针对全市主导产业高级人才紧缺的实际，一方面，积极开展了各类人才招聘活动，先后组织人事、教育、卫生、农业、交通等机关事业单位特意赴武汉等地聘请人才，并与省内重点院校确立了长期合作关系。另一方面，坚持别求所有，但求所用的理念，把引进人才与引智、招商结合起来，在招商的并且引进了大量智力资源，推动了我市经济进展。并且，市委组织部、人事局、农业局等部门积极向上争取，有针对性邀请省、市专家学者来我市开展科技说座、技术服务活动，深受群众欢迎。10月组织开展的院士专家行活动，经过召开专题研讨会、学术报告会，深入企业开展技术服务等形式，为经济社会进展把脉咨询诊，出谋划策，为企业技术创新攻坚克难，释疑解惑，为16家企业的20个技术项目进行技术问和攻关。活动所到之处，受到全市各界的热烈欢迎，收到了很好的效果。特别是12月16日在武汉东湖宾馆举办的武汉都市圈人才引进与科技合作洽谈会，其规模之大、规格之高、妨碍之深远基本上空前的。在此次会上签订了44项校市、校企合作协议，协议基本涵盖了工业、农业、教育、文化等多个领域，涉及机械、化工、新材料、医药、食品等多个行业。洽谈会上从高校引进了3名科技特派员，现场聘请了3名博(硕)士研究生，为高科技人才到我市创业开发了新的途径。

二、存在要紧咨询题

1、人才政策别够完善，体制别活，资金别脚。受相关规定和政策的约束，人才流淌受单位编制、性质，人才身份等诸多因素的限制，人才流通的渠道受阻，造成部分人才资源的流失与白费。并且，由于财政困难，用于人才培养的资金严峻别脚，许多行业的优秀专业技术人才因待遇别高、激励机制别完善等因素的妨碍，大量外流。特别是一些优秀骨干教师和医疗技术人员流失现象尤为突出。各类高级人才奇缺，特别是高层次、创新型、复合型人才严峻缺乏。

2、农村有用人才整体素养别高,具有示范型、带动型的有用人才较少。农村有用人才大多数是自然成长起来的土专家、田秀才,生产经营规模小,实力差,猎取信息的渠道较为单一,抵御市场风险的能力较弱,在市场竞争中处于弱势。并且,对农村有用人才缺乏较为完善的组织、开辟、治理机制。

3、我市企业改制后,受体制的妨碍,缺乏对企业经营治理人才和高技能人才的有效培养与治理,同时此类人才数量较少,培养、治理还存在一定难度。

1、创新人才工作机制,加强对人才工作的统一协调和宏观指导。加强人才工作政策体系建设,重点是协调有关单位全面清理现有人才工作法规,依照党管人才的要求和经济社会进展实际,进一步健全人才工作制度,出台相关政策并确保降实。降实党政要紧领导人才工作目标责任制,实施人才工作领导小组成员单位定期联系会议制度、人才工作联系点制度以及市管拔尖人才联系制度,强化对人才工作的统筹协调和宏观指导。

2、把握人才工作重点,突出抓好三支队伍建设。依照我市人才队伍的现状和打造实力、诚信、生态、和谐的战略目标对人才的要求,我市人才工作的重点是,大力加强党政人才、企业经营治理人才和专业技术人才这三支队伍的建设,并以此带动和促进整个人才队伍的建设。一要突出抓好党政领导干部队伍建设。进一步加大对党政干部队伍的理論培训和实践锻炼,大力培养现代行政治理人才,造就一批习惯公共行政、公共服务、公共治理要求的行政治理专家。二要突出抓好企业经营治理者队伍建设。加快建设一支具有强烈敬业精神、经营治理能力、开拓创新意识、掌握市场经济规律、熟悉国际经济和法律的企业家队伍。要依托高校和企业培训基地,建立覆盖广、多层次、开放式的企业经营治理人才培养体系。三要突出抓好专业技术人才队伍建设。以第五批市管专业技术拔尖人才换届为契机,建立健全人才的评选、考核、治理机制。充分利用六大基地,加快培养熟练掌握先进技术、

工艺和技能的高技能人才;以建设社会主义新农村为契机,大力开展多种形式的农村有用技术培训、农村转移就业培训,积极推动农村有用人才培养,提高农村人才队伍素养。

3、加快人才资源开辟,哺育壮大各级各类人才队伍。要创新人才引进方式,坚持实施项目引才、工程招才责任制,把招商引资和招才引智相结合,大力引进高新技术产业、支柱产业和重大工程建设急需的中高级技术人才和治理人才。

4、优化人才创业环境,别断提高为人才服务的水平。要加强舆论宣传,大力营造四个尊重的社会氛围,积极为人才创业搞好服务、构筑平台,真正在形成环境留人、待遇留人、事业留人、感情留人的良好环境,树立经营企业算是经营人才、想干事给机会、能干事给岗位、干成事给地位的企业人才治理新理念。要大力开展各类人才评选表彰活动,实施人才回归工程,促进籍高层次人才、海外留学人才以各种形式为投资献智。并且,要组织市级以上有突出贡献的人才健康体检和外出休养,开展全市技能人才比武活动,逐步完善人才的激励政策和保障措施。

社会工作人才工作报告 人才工作报告篇二

(一) 项目概况

湖南省农业委员会 湖南省财政厅《关于推进20xx年农业生产托管等农业生产社会化服务财政项目试点工作的实施意见》

(湘农联[20xx]299号),确定桃江县为20xx年农业生产社会化服务财政项目试点县。桃江县制定了项目实施方案,确定农业生产社会化服务项目实施作物为水稻,选择地力水平较高、社会化服务基础较好、相对集中连片的乡镇为重点实施区域,涉及灰山港镇、石牛江镇、三堂街镇、马迹塘镇、大栗港镇、沾溪镇、牛田镇、桃花江镇、浮邱山乡、高桥镇等12个乡镇,试点服务面积11万亩左右,重点支持工厂化育苗、深耕深松和机插机收、有机肥和生物农药供应、病虫

害统防统治、仓储烘干等5个环节。

（二）项目绩效目标设立及实现情况

通过项目实施，大力发展以机械作业为主的社会化服务，进一步健全服务市场、规范服务行为、创新管理运行机制，完善政策支持体系，扶持一批规模化、规范化和专业化的社会化服务组织，实现专项服务标准化、综合服务全程化，示范带动全县农业生产服务能力提升，推进服务集中型规模经营发展，实现农业增效，农民增收。实施方案设定服务面积11万亩，参与项目试点的14家服务组织超额完成预定目标，共完成服务面积共490553亩（折合标准面积 14.34万亩）。

（三）项目实施情况分析

1、项目资金到位情况

根据湘财农〔20xx〕221号文件精神，省财政厅下达桃江县农业生产社会化服务试点县项目专项资金1000万元，主要用于支持农业社会化服务组织在耕、种、防、收四个主要环节的托管服务补助。县财政通过预算追加指标下达项目实施单位县农村经济经营服务站专项资金1000万元。

2、项目资金使用管理情况。

根据实施方案，确定14家企业17个项目入选农业社会化服务组织，其中工厂化育苗3个，服务补助190万元；农业机械化作业5个，服务补助210万元；病虫害统防统治3个，服务补助300万元；仓储烘干4个，服务补助200万元；有机肥和生物农药供应2个，服务补助100万元。托管服务以现金方式进行补助，按各项社会化服务作业市场价格的20%-30%的比例进行补贴，单环节补贴最高90元/亩，最低10元/亩，专项补助资金总额1000万元。县农村经济经营服务站对项目资金实行专账管理、专款专用。项目资金经相关业务部门在农业生产社

会化作业单汇总表签字确认，按完成进度及时足额拨付到服务组织银行账号，资金使用规范，确保了资金安全□20xx年8月根据完成作业面积拨付项目资金450万元□20xx年12月，项目通过验收考核□20xx年1月拨付余款550万元（详见附件二：桃江县20xx年农业生产社会化服务项目资金拨付表）。

3、项目组织实施情况

该项目实施基本规范：一是制定了《桃江县农业社会化服务财政项目试点工作实施方案》，并报经省农业委和财政厅批复同意；二是成立了项目试点工作领导小组，由副县长王军华担任组长，农业局、财政局、监察局、审计局、农机局等相关领导任成员，下设办公室在县农村经济经营服务站，负责项目的日常管理；三是健全了相关制度。制定了《桃江县农业社会化服务项目专项资金管理办法》、《桃江县20xx年农业社会化服务专项资金绩效评价工作实施方案》等；四是程序合规。坚持公平、公正、公开的原则，先由县农村经济经营服务站在桃江县公众信息网发布公告，启动服务主体的遴选工作，通过公开申请报名的服务组织有19家；再由县农村经济经营服务站牵头组织财政、农业、农机等业务股室工作人员组成考评专家组对服务组织进行现场考评，确定14家候选服务组织，在桃江县公众信息网进行公示，经公示无异议后，县经济经营服务站与承接主体签订服务合同，并要求承接主体建立服务台帐。每个服务环节结束后，填制《农业生产社会化作业单汇总表》，报县经管站备案登记。建立健全全县托管服务组织名录，对服务组织进行动态监测。

（一）绩效评价目的。通过开展绩效评价分析农业生产社会化服务补助资金使用、管理和项目实施等情况，总结试点资金使用管理经验，完善资金管理，强化财政支出绩效理念，提高资金使用效益。

（二）绩效评价主要过程。根据相关政策规定和文件要求，

我公司按下列步骤开展绩效评价工作。

1、前期准备。我公司抽调专人成立了绩效评价工作组，明确了工作职责，制定了现场评价工作方案，设计了相关表格，联系了相关部门和单位，确定了实施时间。

2、实施情况。项目绩效评价实施步骤：

（1）召开座谈会。组织项目单位召开座谈会，听取该项目情况介绍。

（2）收集核查资料。收集该项目相关政策文件、申报、评审、公示及资金拨付明细等资料；核查相关制度是否完善，项目审批、实施等程序是否符合要求，资金分配、拨付是否合规，手续是否齐全，是否存在挤占、截留、挪用等情况。

（3）现场查看。抽取工厂化育苗、农业机械化、有机肥和生物农药供应、病虫害统防统治、仓储烘干等实施单位开展实地调查走访，发放问卷调查等。

（4）得出评价结论，形成绩效评价报告。

（一）产出指标。一是全县农业生产托管服务面积、服务经营规模经营比例同比大幅增加□20xx年，全县农业生产机械作业面积246.12万亩（双季稻各环节累加），其中：机耕88.84万亩，机插26.2万亩，统防统治43万亩，机收88.08万亩。同比增加9.12%。全县主要农作物耕种收机械化水平达到78.57%，比上年提高1.01个百分点。二是绿色生态新技术得到大力推广。全县完成水稻集中育秧面积26.5万亩，其中早稻14.5万亩、一季晚稻3.1万亩、晚稻8.9万亩。三是服务能力不断增强。桃江县谷丰农作物病虫害统防统治专业合作社与广西农博士等农药机械企业、安徽司尔特肥料企业、广州极飞公司等农用飞机企业横向联合，通过服务站与专业合作社、家庭农场、种粮大户的联系，形成“合作社+公司+服务

站+农户”四位一体的服务模式。合作社购进高效低残留的生物农药和有机肥、采用先进飞防设备，聘请专业技术人员、实地勘察测土配方施肥、精准施药、多次组织机防人员培训，服务能力不断增强□20xx年其负责人高贵被省植保站授予“湖南省农作物病虫害专业化统防统治服务功臣奖”。四是服务水平不断提高。贺家坪水稻种植专业合作社利用新技术为其他合作社、家庭农场、小农户提供优质秧苗，取得较好效益。通过密室育秧，保证种子的出芽率，提高胚芽粗壮度，提升秧苗品质，防止烂种烂秧，解决周边种田大户育秧难的问题，和原始的人工育秧和传统机插秧相比，工厂化育秧服务水平不断提高。

（二）经济效益。增加了农民收入，降低了成本支出。项目实施后使全县农民可节本增收。其中：机耕、机插和机收环节通过大型农机作业，收费降低10%，预计平均每亩能为农民节本20元；飞防作业能降低农药用量约20%。机插秧生产提高了光照利用率，便于田间作业，减少病虫害的发生，可提高粮食亩产量。

（三）社会效益。一是解决了谁来种地的问题，稳定了全县粮食生产。开展农业生产托管服务，实现小农户与现代农业的有机衔接，为解决农村因缺少劳动力种地难，解决抛荒问题提供了路径。二是促进了服务组织发展壮大□20xx年全县新增社会化服务组织21家。服务组织服务能力进一步提升。三是促进了农业标准化生产。全县创建财政扶持现代农机合作社58家。指导服务组织规范建立财务账务，规范建设办公场地和机库，统一使用标准合同文本，推动了全县社会化服务组织生产标准化、财务规范化、服务合同化、管理制度化。四是促动了农民外出务工创收。农业生产社会化托管服务把农民从繁重的耕种活动中解放出来，让农户能够安心外出务工创收，大大增加了农民的收入。

（四）生态效益。废弃物的收集，减少了农业面源污染。通过开展农业生产托管服务，专业化统防统治、新品种、标准

化生产、科学施肥等绿色生产技术充分得到应用，克服了部分农户缺乏科学使用农资、绿色防控病虫害等先进技术的困难，达到了“减量控害”的目标。有效促进了全县农业绿色生产和可持续发展。

（一）创建“联合社+合作社+农户”运行机制。

以同兴水稻种植联合社为主体，发挥联合社功能齐全、服务面积广的特点，打造集集中育秧、统防统治、机械化作业、仓储烘干、有机肥推广实验为一体的“联合社+合作社+小农户”的综合服务模式，实现了水稻生产从育苗供应、机耕机收、统防统治、烘干仓储、加工销售的全程服务，既降低了生产成本、又提高了现代化水平，为全县粮食生产的稳定发展做出了重大贡献。

（二）创新农户土地托管机械耕作管理模式

合作社积极探索创新，实行农户土地托管机械化耕作管理模式，大规模流转土地，大量购进农业机械设备，大力发展农业机械化等农业生产社会化服务，进行大棚育秧、机耕、机播、机插、机防、机收、机烘全程托管“保姆式”的机械化服务，实现集约化、规模化经营。

（一）存在的主要问题

1、项目没有申报绩效目标。绩效目标是绩效管理的基础，绩效目标的设定是否依据充分，是否符合绩效目标管理要求，是否符合客观实际，是项目立项的依据。项目虽然制定了绩效考核细则，但未明确相应绩效指标。

2、服务组织难以获得经济效益，发展信心不足。一是农业机械化质量不过关，使用寿命短，导致服务组织投入成本大。二是自然条件差，丘陵地区田块细碎，且高低不平，现代化机械的作用难以发挥，造成机耕、机插、机收成本较高。

3、服务组织管理水平低。现在的服务组织领头人大部分还是知识水平不高的农民，管理水平粗放，甚至存在盲目投入、不顾需求，大量添置机械设备、建造厂房，有些固定资产、机械设备闲置或利用率不高，形成浪费，投入与产出不成正比。

4、政策支持体系不健全，支持政策不到位。如农业综合开发项目、高标准农田建设项目可以交由合作社实施、管护的政策，正式实施时，手续复杂，中介费用多，受益少，合作社主动承担的积极性不高。新型职业农民培训，中央重视、有专项资金，但到基层后，真正需要培训机械化操作的专业农民得不到项目资金的支持，专项资金的作用得不到发挥。

5、项目实施过程中调整了实施方案，从农业机械化服务补助资金中调出20万元作为农机安全生产培训费用，拨付至县农机局。该调整事项没有专题报告，没有完善的变更手续。

（二）建议

1、加强绩效目标管理，按要求申报绩效目标。

2、进一步建立和完善支农政策体系，加强监管力度，促推中央、省级政府出台的有关支持服务组织发展壮大的政策真正落实到基层和服务实体。

3、加大财政投入，保持财政支持农业生产社会化服务项目的连续性，建立专项资金，以省统一确定补助标准，明确操作流程，以达到规范、壮大、提升服务组织能力、服务质量、服务水平的目的。

4、实施方案经批复后需要调整的，应经原渠道或专题报告申请变更，报经同意后方可实施。

根据该项目资金绩效评价指标体系和绩效检查情况，该项目

整体绩效分值100分，实得89.5分，被评为“良”等级（详见附件3□20xx年桃江县农业生产社会化服务专项资金绩效评价指标评分表）。

社会工作人才工作报告 人才工作报告篇三

办理老年证xxx个，（60岁25个、70岁221个）统计空巢户xxx户、孤寡xxx人。办理80岁高龄津贴xx人。上报90岁高龄老人xx人，其中x人死亡。调查60岁以上老年人情况，春节前给居家养老户送饺子、春联等慰问品□xx户）居家养老代金券在我街作为试点。（每人xx元）我街居家养老xx户。在xx社区成立老年学校。每月走访居家养老户，逐户了解服务情况，解决生活中的难题。每月25日是上报年龄在80岁以上的够高龄津贴时间，和居家养老月报表。在九九重阳节来临之际，为社区低保老人送上了节日的慰问品，送上我们对他们的节日祝福。积极参加街道组织的各项活动。

继续为老年人办理老年证，居家养老，80岁高龄津贴。配合各个社区把老年活动办起来，让老年人的业余生活丰富起来，更加有声有色。在老年学校为老年人讲解老年健康知识讲座，让社区的老年朋友了解并掌握一定的疾病防治知识及健康保健知识。继续走访居家养老户，对社区的空巢老人、残疾老人、低保老人进行走访，以确保他们的人身财产安全，并作好安抚工作。各社区成立志愿者服务队，一对一帮扶，给居家养老的老人解决生活中的问题，使老人感到温暖。做好街道交给的其他工作任务。

社会工作人才工作报告 人才工作报告篇四

小编为大家介绍2016人才工作调研报告，希望能对大家有所帮助。

2016人才工作调研报告(1)由于城乡收入差别巨大，社会资源

分配和公共产品提供不公平，以及市民优越于农民的传统观念，造成农村人才工作陷入困境，很多地方出现青黄不接后继无力的人才匮乏状况。

一、问题

1. 人才总量不足。基层各行业特别是政府、教育卫生、农业技术等部门广人才严重缺乏。
2. 人才断层与流失现象严重。当地青年人才留不住，大部分流向了沿海等发达地区务工外，国家培养出来的农业技术和管理人员很少有人自愿到农村工作。
3. 人才资源分配不均衡。由于不同地域的经济发展、工作环境、生活待遇差距较大，出现县内优秀人才向经济发达的城市流入。
4. 现有人才素质不高。高学历、高职称人才比例严重偏低，具有大学本科及以上学历的农村人才及其匮乏。现有人才知识结构也非常单一，缺乏信息技术、市场经济、法律等方面的知识，严重制约了自身的发展。

二、建议

1. 切实改善农村人才待遇，帮助农村吸引人才，留住人才。对农村人才的待遇给予适当的提高和改善，以地区差、高补贴和优先晋升职称等待遇，促使人才向农村流动。
2. 建立健全农村人才培养机制。加大对新型农民的培养力度，努力提高乡村级干部的自身素质、管理水平、技术水准。着力培养农村专业人才，通过开设各类培训班，派经验丰富的教师到授课，辅导与农业农村推广相结合，帮助他们成为各地带头创业致富的农村优秀干部和人才。
3. 建立健全城乡人才双向流动机制，促进城乡人才相互流动。

要引导人才在区域、城乡间合理的交流与流动，多渠道解决制约农村发展中的人才瓶颈问题。要建立城乡对口帮扶制度，实行对口人才培养。

4. 切实加快农村经济发展，增强农村对人才的吸引力和凝聚力。要通过增加对农村公共基础设施和公共服务的投入，逐步改善农村落后的现状，以增强农村对人才的吸引力。各级政府要把基础设施建设和社会事业发展的重点转向农村，省财政要加大农村水利设施建设的投入，支持设施农业的发展，将财政新增教育、卫生、文化等事业经费和固定资产投资增量主要用于农村。2016人才工作调研报告(2)人才工作是一项基础性工作，也是一项战略性工作。近几年来，市委认真落实全省人才工作会议精神，坚持人才资源是第一资源的理念，坚定不移地实施人才强市战略，大力开发人才资源，紧紧抓住人才的培养、使用、引进、管理、服务等关键环节，大力加强党政管理人才、专业技术拔尖人才、企业经营管理人才和农村实用人才队伍建设，为全市经济社会发展提供了坚强的人才保证。

突出表现在五个方面、一是人才总量有了较快增长。近年来，我市大力优化人才发展环境，积极培育人才市场，重点抓了三支队伍建设，全市人才总量呈逐年递增态势。截止底，全市人才总量为28,6123人，其中农村人才总量23,5291人；党政企事业单位人才5,0832人，其中具有专业技术职称人才1,8022人，高级职称的997人(正高41人)，中级职称的8629人，初级职称的8406人。

校、科研院所的专家教授授课；发挥党校主阵地作用，积极开展学历教育，与省委党校、武汉高校联办学历班，有力地改善了我市各级各类人才的知识结构，提高了理论水平；在党政人才中，大专以上学历的占95%以上，35岁以下的占28%，形成了比较合理的知识结构和年龄结构。目前，我市享受国务院专项津贴的专业技术人才16人，享受省政府专项津贴的13人，被评为湖北省有突出贡献的中青年专家12人，进入省新世纪

高层次人才工程的6人。

三是人才培养机制逐步健全。我们在认真落实中央、省委人才工作会议精神的同时，相继制定下发了一系列有关人才工作的文件，对全市人才工作机制、目标任务、方法措施和保障体系等方面作了具体规定。坚持对各级各类专家拔尖人才实行优胜劣汰、动态管理制度，先后选拔培养各级各类专家拔尖人才45名，取消6名市管拔尖人才荣誉称号，起到了较好的鞭策激励作用。

四是人才的作用得到较好发挥。根据人才的各自专业特点，着眼于全市产业总体布局，对不同专业的干部进行了合理调配，大力推行公开选拔、公开招聘、竞争上岗等方式，使一大批熟悉农业、畜牧、林业、水产、水利水电等方面专业知识的优秀青年人才被选拔到相应岗位，为他们施展才华提供了平台。

告会，深入企业开展技术服务等形式，为经济社会发展把脉问诊，出谋划策，为企业技术创新攻坚克难，释疑解惑，为16家企业的20个技术项目进行技术咨询和攻关。活动所到之处，受到全市各界的热烈欢迎，收到了很好的效果。特别是12月16日在武汉东湖宾馆举办的武汉城市圈人才引进与科技合作洽谈会，其规模之大、规格之高、影响之深远都是空前的。在此次会上签订了44项校市、校企合作协议，协议基本涵盖了工业、农业、教育、文化等多个领域，涉及机械、化工、新材料、医药、食品等多个行业。洽谈会上从高校引进了3名科技特派员，现场招聘了3名博(硕)士研究生，为高科技人才到我市创业开辟了新的途径。

二、存在主要问题

近几年来，我市人才工作虽然取得了一定的成绩，但是，我们也清醒地看到，离省人才工作的要求和其他地市州还有较大差距，具体体现在以下几个方面、1、人才政策不够完善，

体制不活，资金不足。受相关规定和政策的约束，人才流动受单位编制、性质，人才身份等诸多因素的限制，人才流通的渠道受阻，造成部分人才资源的流失与浪费。同时，由于财政困难，用于人才培养的资金严重不足，许多行业的优秀专业技术人才因待遇不高、激励机制不完善等因素的影响，大量外流。特别是一些优秀骨干教师和医疗技术人员流失现象尤为突出。各类高级人才奇缺，特别是高层次、创新型、复合型人才严重缺乏。

2、农村实用人才整体素质不高，具有示范型、带动型的实用人才较少。农村实用人才大多数是自然成长起来的土专家、田秀才，生产经营规模小，实力差，获取信息的渠道较为单一，抵御市场风险的能力较弱，在市场竞争中处于弱势。同时，对农村实用人才缺乏较为完善的组织、开发、管理机制。

3、我市企业改制后，受体制的影响，缺乏对企业经营管理人才和高技能人才的有效培养与管理，并且此类人才数量较少，培养、管理还存在一定难度。

三、抓好今后一段时期人才工作思路及对策

今后一段时期我市人才工作总体要求是、以三个代表重要思想为指导，深入贯彻落实党的十七大、十七届三中、四中全会精神和全国、全省人才会议精神，坚持党管人才原则，不断完善人才工作机制，进一步优化人才工作环境，为全市经济社会发展提供人才支撑和智力保障。为实现这一目标，具体而言主体是抓好以下四个方面工作、1、创新人才工作机制，加强对人才工作的统一协调和宏观指导。加强人才工作政策体系建设，重点是协调有关单位全面清理现有人才工作法规，根据党管人才的要求和经济社会发展实际，进一步健全人才工作制度，出台相关政策并确保落实。落实党政主要领导人才工作目标责任制，继续实施人才工作领导小组成员单位定期联系会议制度、人才工作联系点制度以及市管拔尖人才联系制度，强化对人才工作的统筹协调和宏观指导。

批市管专业技术拔尖人才换届为契机，建立健全人才的评选、考核、管理机制。充分利用六大基地，加快培养熟练掌握先进技术、工艺和技能的高技能人才；以建设社会主义新农村为契机，大力开展多种形式的农村实用技术培训、农村转移就业培训，积极推动农村实用人才培养，提高农村人才队伍素质。

3、加快人才资源开发，培育壮大各级各类人才队伍。要创新人才引进方式，坚持实施项目引才、工程招才责任制，把招商引资和招才引智相结合，大力引进高新技术产业、支柱产业和重大工程建设急需的中高级技术人才和管理人才。4、优化人才创业环境，不断提高为人才服务的水平。要加强舆论宣传，大力营造四个尊重的社会氛围，积极为人才创业搞好服务、构筑平台，真正在形成环境留人、待遇留人、事业留人、感情留人的良好环境，树立经营企业就是经营人才、想干事给机会、能干事给岗位、干成事给地位的企业人才管理新理念。要大力开展各类人才评选表彰活动，实施人才回归工程，促进籍高层次人才、海外留学人才以各种形式为投资献智。同时，要组织市级以上有突出贡献的人才健康体检和外出休养，开展全市技能人才比武活动，逐步完善人才的激励政策和保障措施。

社会工作人才工作报告 人才工作报告篇五

近年来，市科技局高度重视人才工作，在全市人才工作大局下，以强化科技人才队伍建设为抓手，以创建高层次科技创新平台和引进培养各领域领军人才和学科带头人为重点，大力实施“人才强市战略”，为全市经济社会跨越发展提供了有力的人才和智力支持。

一、科技人才队伍建设情况 一是打造了一支高素质的科技_队伍。科技_制度的成功推行，构建起一支有能力、高素质、肯奉献的农牧业科技服务人才团队，年均选聘科技_ 1000 名左右，中高级职称人员达到 75%以上，产业覆盖率达到 100%。

形成了“现代农牧业推进到哪里，科技人才就出现在哪里，科技服务就跟进到哪里”的农牧业服务人才工作机制。二是建成稳定的“三区”科技人才队伍。积极实施了国家“三区”（边远贫困地区、边疆少数民族地区、革命老区）人才支持计划，累计选拔“三区”科技人员 343 人，服务了全市 10 多个产业，获得国家支持经费 686 万元，列自治区第二位。三是组成快捷的科技信息报告员人才队伍。**年，在“星火计划 12396”科技信息服务平台和远程可视诊疗科技服务平台的基础上，建成了**科技移动信息服务平台，组建了农牧业信息报告员队伍和专家服务团队，实现了疑难问题“有问必答、有急必救、快捷及时、主动服务”的目标。四是聚集高层次的科技创新人才团队。几年来，共引进高层次的院士专家团队四个，组成专家 60 多人，分别是：中国工程院方智远院士及其专家团队；中国工程院李德发院士及其科研团队；中国工程院翁宇庆院士及其科研团队；国家马铃薯产业体系首席科学家金黎平研究员和国家燕麦产业体系首席科学家、俄罗斯科学院外籍院士任长忠研究员等组成的专家团队，为全市经济社会创新发展提供人力、智力支撑。五是锻造一批产业行业“尖兵”。针对主导产业，引进和培养一大批产业行业领军人才，开启了上有院士专家、下有科技_做产业行业引路人的“尖兵”模式，为产业行业快速发展壮大铺路搭桥。

一、分布不均匀，浮在上层的多、深入基层的少，挤在行政事业的多、分布企业与社会少。四是现有人才队伍整体素质和能力偏低，知识老化，而自主培养能力有限，创业载体匮乏，人才工作机制创新不足。五是企业作为科技创新的主体，聚才用才主体作用不突出。

三、未来五年科技人才缺口 一是新材料、新能源方面高端人才紧缺，特别是石墨碳素、金属制品、化工化学、医药、电工器材及电子元器件制造业等方面的高端人才极度缺乏。二是农牧业本土人才紧缺，在农牧业生产经营中，过分依赖外聘专家。三是企业经营管理人才紧缺。

四、“十三五”科技人才队伍建设面临的挑战 一是对人才观念的挑战。“尊重知识，尊重人才”的氛围不够浓厚，有少数领导干部对当前人才队伍建设的重要性认识不到位，“人才是第一重要资源”的观念较为淡薄。二是对人才素质建设的挑战。总体上看，我市人才队伍规模偏小，高层次、高素质人才不足，人才素质与市场要求不完全适应，总量不足和结构不合理并存，大众化人才较多和高、精、尖、复合型人才短缺并存等问题依然存在。三是对人才配置的挑战。人才作为生产力的第一要素，与其它生产要素一样，需要随经济结构和市场需求的变化而不断调整，人才资源市场化配置成为必然。四是对人才竞争的挑战。市场经济步伐加快，造成了人才资源的短缺，人才短缺引起人才竞争，人才竞争将带来人才流动的日趋加剧。五是对人才机制的挑战。近年来，我市在科技人才队伍的开发、引进、培养和使用上进行了有益的探索和实践，但随着改革进程的深入，一些人才体制、政策措施的不配套和相对滞后，又影响和妨碍了人才队伍的开发和建设。

人才队伍建设工作总结

力支持。

一、加强领导，建立健全人才工作机制 繁荣文化、旅游、体育事业，提高竞争力，关键靠人才，靠队伍。我局一向重视文化人才队伍的建设，召开局务会议研究布置人才工作，采取多种措施，切实推进人才队伍建设。一是为加强对人才队伍建设的综合指导，指定康青春副局长亲自抓人才工作。二是摸清全系统人才现状，积极做好各类人才库登记工作。对基层文艺人才进行调查摸底，经过梳理，分门别类建立了包括声乐、舞蹈、戏剧、旅游服务、体育等人才库名册。三是把人才工作纳入年度工作计划和“十三五”文化旅游体育事业发展规划，大力开发人才资源，切实推进和加强人才队伍建设。

二、拓宽渠道，建立健全人才培养机制 制定全年人才培养计划，通过组织开展各类培训班、参加区市组织的各类培训等形式加强人才培养。一是建立健全机关公务人员定期知识更新、业务进修、执法培训学习和继续教育制度。二是组织文化站干部、社区（村）文化干部实地学习参观兄弟县市文化阵地创建，培训非物质文化遗产普查工作。三是组织文化馆业务干部进社区、村落、学校进行声乐、舞蹈、摄影、戏曲等不同类别的艺术辅导。四是开展对各乡镇文艺团队骨干进行声乐、舞蹈、戏曲、摄影等表演技能培训，**年培训各类人才 460 余人次。五是以全域景区为目标，牢固树立“一切皆为旅游资源、人人都是旅游形象”的发展理念，大力提升旅游服务质量。我县将同心红军西征纪念馆核定为副科级事业单位，招聘专兼职解说员 5 名，同时成立旅游发展服务中心，核定 12 名人员编制，保障旅游业快速发展；强化旅游从业人员培训，多次选派工作人员到庆阳、信阳、长沙、咸阳、石河子、达州等地参加各类培训班，提升业务技能和服务水平。