

# 2023年人才工作汇报(精选8篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 人才工作汇报篇一

一是举办了20--年科技活动周。

活动周期间，全市及各县(区)围绕“科技强国、科普惠民”主题，集中开展科技新产品展示、国家农业科技园区展示、专家服务队下乡活动、中国流动科技馆第二轮河南巡展进校园活动、青少年机器人教育科普展等一系列示范性科普活动和公益活动。据初步统计，全市共举办重点活动48项，举办科学技术报告10场，举办科普讲座50次，推介新品种、新技术70余项，悬挂科普展板300余块，直接参与群众6万余人次，开放科普基地6个，开展科技下乡70余次，发放资料8万余份。精彩纷呈的活动内容，灵活多样的宣传形式，得到了社会各界的广泛关注和一致好评。全市93个单位及企业在市体育场开展了科技新产品展示与宣传活动。活动期间共展出版面180余块，展示新产品70余项，得到了社会各界的一致好评。活动周期间，组成9支科技下乡服务队，深入基层乡镇、社区开展技术指导、技术培训等服务活动。

二是开展工程技术研究中心认定工作。

上半年共受理申报市级工程技术中心18家，其中工业类10家、农业类5家、社发类3家。目前，正在对申报材料进行评审，预计将超额完成市政府下达的目标任务。

三是积极开展重点实验室建设工作。起草了2011年市级重点实验室的申报通知，申报工作正在受理中。认真开展实验室调研工作，择优分类进行省级重点实验室的建设指导。力求2011年省级重点实验室建设实现零突破。

四是认真组织法律法规的宣传和学习。

一方面大力开展濮阳市科技创新政策宣讲活动。该活动由市科技局主办、市科技情报所具体承办，从2011年5月起历时3个多月，范围覆盖我市各县区、经开区、工业园区、示范区以及有关单位、企业。宣讲内容涵盖重大科技专项支持政策，科技研发平台、新型研发机构支持政策，高新技术企业政策，研发费用加计扣除政策，产学研支持政策和外国专家政策、科技型中小企业政策及评价、科技成果转化政策等科技创新政策。

## 人才工作汇报篇二

2017年度街道人才工作紧紧围绕上级人才工作重点，进取转变观念、创新工作机制、提高服务意识，主要做了以下几个方面的工作：

今年以来，我街道根据人才培养计划要求广泛开展需求调研，深入分析全街道人才分布格局，根据我街道经济结构、产业特点以及针对街道内人才需求状况，进取发挥政府职能，多方位拓宽引才渠道，构筑区域性人才高地，进一步加大人才引进和开发力度，多渠道引进人才，进取为街道社会经济发展供给坚实的智力支持。

### 1、加大人才引进力度。

近两年来，街道属新成立的新兴街道，居住的农村农户全部拆迁住进了小区，农民转变为居民，农村转变为城市，社区建设和管理需要各方面的人才，为此，我们在市、区人才市

场和《扬子晚报》人才版刊登招聘信息，有2多名大专以上学历毕业生前来报名登记，经初试、笔试、面试，4年录用了1名本科毕业生到社区、机关及职介所等岗位锻炼，为社区及时培养了管理型人才，促进了社区建设与管理上水平。

## 2、狠抓业务培训。

今年以来，我们先后邀请人力资源专家前来街道讲座，对街道中青年干部及新聘大学生进行人力资源业务知识培训，系统地讲解人力资源业务资料，提高人力资源管理水平，促进人才业务工作上台阶。

今年下半年，我们在全街道范围开展了人才资源普查，为确保普查工作顺利开展，街道进取开展了多层次培训，对各单位人事干部、统计员进行培训，经过普查正确掌握了街道人才资源现状以及人才资源的需求，及时了解紧缺专业分布情景，为本年度乃至2017年度引才规划供给基础性的依据。

今年以来，街道针对辖区特点，把人才工作摆上重要议事日程，强化人才考核机制，首先实行组织办、党政办为引进人才职责部门，指定专人负责，定期收集人才信息。其次制订街道人才工作考核办法，对引进培养人才提升人才队伍素质、重视发挥现有人才作用、进一步改善人才工作环境三大项资料进行量化考核。再次是建立激励政策。经过人才引进考核机制的不断完善带动街道引才工程扎实的开展，目前街道引进教师1名，大专、本科以上学历人才5名，中、高级人才8名。

2017年街道将根据区委组织部人才引进工作总体计划安排，结合街道实际，大力做好人才引进工作。具体做好以下几方面工作：

### 1、成立组织

街道成立人才引进工作领导小组，组长由工委书记某某同志

担任，副组长由工委副书记某某同志担任，成员由组织、党政办、宣传等部门负责人组成，并制定好人才引进计划和考核办法。

## 2、多渠道引进人才

2017年我们将经过市、区人才市场和网上发布引进人才信息，广揽人才并建立人才信息，对社区管理和街道文化方面人才进行有针对性引进，从而促进街道整体工作水平提升。

## 3、建立激励机制吸引人才

# 人才工作汇报篇三

各位领导：

区农业局总编制119个，其中行政编制7名(不含粮食局)，工勤编制1名，下设区畜牧兽医局、区农业机械化管理局、区农业技术综合服务中心等3个副科级事业单位和农业执法大队股级事业单位、农产品质量安全，现实有人员36人。全区共8个基层农业技术推广综合站总编制数74个，现实有人员67人。农业系统在岗职工中，副高级以上职称2人，中级职称12人，初级职称41人，初级以下职称7人；硕士研究生1人，本科14人，专科72人，专科以下16人。

## 一、学习贯彻落实情况

区农业局党委对学习贯彻落实习总书记关于人才工作系列重要批示精神高度重视，认真传达学习了相关文件精神，并召开局党委会议，专题进行学习讨论，对今后一段时期的学习贯彻工作进行研究部署。为使区农业系统干部职工充分认识总书记批示的重要意义，在农业行业积极营造人才成长的良好氛围，区农业局还开设专栏进行宣传学习，推进人才兴农战略深入实施，使人才工作迈上新台阶。

## 二、20\_\_年人才工作进展情况

区农业局高度重视对农业干部职工的教育培养，以建设创新型、实干型、知识型、专业型社会人才为目标，加快整合培训资源，构建了干部和人才培训的“高速路”，使干部和人才培训工作走上了“快车道”。一是带领干部走出去。区农业局充分利用省内外教育资源，主动与农大等学校联合举办农技人员研修班，让广大农业干部走进名校。培训内容贯穿“四个全面”这一主线，分别开设水稻生态种植、柑橘病虫害管理等专业课程，同时还开设了涉及领导干部身心健康、国际政治等课程。二是广邀专家请进来。针对我区井冈蜜柚、有机蔬菜、标准化畜禽养殖等发展状况，把专家、名师“请进来”，聘请了井冈山大学的电子商务系教授陈勇强、园艺系教授李东影等教授举办农业技术大讲堂，开展多专业全方位多角度的培训着力提升干部实务技能和农技队伍的正能量。叁是利用网络创氛围。办好农业技术网络学堂，利用农业工作qq群、微信、干部学习网络学院等，把网络正能量“引进来”，为农业工作营造积极向上的工作氛围。四是强化农村人才培养。根据就业形势的发展，我局加大了农村实用人才的培训力度，全年共举办各类培训班10余期，培训农村实用人才1000余人次，印发各类宣传资料、手册3000余份。安排青年农场主10人和新型农业经营主体带头人30人参加省农业厅组织的新型职业农民培训。

## 三、本人履行抓人才工作职责情况

坚持自主培养开发人才和引进人才并重，重点吸引高层次人才和紧缺人才，鼓励本区大学生返乡创业。制定完善并实行好各种优惠政策，加强人才培养，加大技术指导，加快培育发展壮大各类新型农业经营主体，已发展种养大户528家，创建家庭农场120家，组建合作社219家；培育有文化、有技能、善经营的现代新型职业农民为600余人。

## 四、人才工作存在的突出问题

一是基层农业人才队伍结构失调。畜牧、农机、蔬菜等农业专业技术人才少，在一定程度上，难以满足农民生产所需和现代农业发展的要求。二是农业科技后备人才培养短缺。农校学生毕业后多数不愿从事农业科技，后继乏人，严重影响农村经济可持续发展。三是农业科技工作激励机制急需完善。农技人员从事专业工作缺乏经费支撑，农技推广工作难以有效开展。农技服务工作条件差，工作量大面广，工作辛苦，待遇低，优秀人才留不住。

## 五、下一步工作举措

一是保质保量完成上级布置的各项工作。在农业供给侧结构性改革大背景下，继续做好农技推广和普及等相关工作。二是着力提升农业工作水平。进一步贯彻落实好中央一号文件精神，着力夯实农业工作基础，加强部门沟通协调，规范农业人才管理。三是继续抓好队伍建设。结合实际，采取多种方式继续加强农业人才队伍建设并在系统内分层次多渠道组织开展教育培训工作。

## 六、人才工作的意见建议

一是加快培养补充急需人才提升农业科技队伍总体素质。建议组织在职农技人员参加农业专业学历或者非学历培训教育，财政给予补贴，限期提升知识水平。二是充分调动农业科技人才献身农业生产的工作积极性。制定农业科技推广普及激励政策，鼓励农业科技人才终身从事农业科技工作。三是充分发挥现有农业科技人才的辐射带动和引领作用，调动非公农技人才的积极性，共同推进农业科技推广普及工作。

## 人才工作汇报篇四

我区人才工作坚持以科学发展观为指导，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，紧紧围绕构建社会主义和谐社会、落实新农村建设人才保障工程、推进社会主义新农村建设的

重要部署，大力实施人才强区战略，整合人才工作资源，紧抓培养、吸引两个环节，切实加强人才队伍建设，促进全区经济社会又好又快发展提供坚强有力的人才支撑和智力保障。

## 一、全面学习贯彻各级人才工作会议精神，明确工作责任。

继中央、区、市召开了人才工作会议之后，为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织召开了全体工作人员学习会议，学习了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》。通过学习、宣传来营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强县战略，落实党管人才原则打下良好的基础。

根据分解到我司的每一项工作任务，确定了一位副局长为具体的负责领导、综合计划股和社会事业股为配合股室。我局还认真积极参加人才工作领导小组成员单位和责任单位联席会议制度，在联系会议上加强协调配合，共同推进行动计划落实。

## 二、创新培训机制，提高人才素质

根据各级会议的要求，以建设创新型、实干型、知识型、专业型社会人才为目标，加快整合培训资源，构建了干部和人才培训的“高速路”，使干部和人才培训工作走上了“快车道”。

一是整合资源抓培训。整合培训资源，搭建培训平台，充分发挥各级职中及完中在人才队伍建设中的基础作用。全年共实施校舍改造和布局调整工程项目22校，区一中改扩建二期、职业技术学校异地迁建和潞江热区民族职业高中新建工程等有序推进，区职教科科研楼开工建设，使人、财、物资源实现合理配置。

二是积极支持规模化培训。按照大规模培训干部、大幅度提

高干部素质的要求，积极鼓励各部门开展人才培训工 作，做好培训项目的核准，培训对象由各级党政干部向专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才和各类社会人才不断延伸，完成农村实用技术和劳动力转移培训207期，8.79万人次，其中社会人才培训86期，计划培训各级干部、各类人才18300人，累计培训5177人次，形成了大规模培训、高效率运行的培训工作机制。

三是人才工作环境进一步优化。

人才的创业环境包括金融保障，项目支持，风险投入，教育培训等，我区为吸引人才是提供了大量的优惠政策，如：土地征用、贷款、户籍等，我局积极发挥好服务协调作用，积极跟进项目引进，为人才的创业搭建好服务平台。

四、加大柔性引才力度，大力集聚各类优秀人才

鼓励用人单位，特别是工业单位，以岗位聘用、项目合作和人才租赁等方式引进人才和智力。鼓励和引导企业、社会加大对人才培养和科技创新的投入，形成多元化的人才工作投入机制。

一年来，我局认真完成领导安排的各项任务，在取得可喜成绩的同时也有不足之处。在今后的工 作中，我局将锐意进取、开拓创新，努力把工 作提高到一个新的水平，以崭新的姿态迎接新的工 作。

## 人才工作汇报篇五

在市委、市政府的正确领导和关怀下，我市卫生人才工 作紧紧围绕现代新昆明建设的需要，以全市人事人才工 作会议精神和人才强市战略为指导，不断总结经验，积极探索人才工 作的新思路，新方法，进一步推动我市卫生人才队伍的建设。



一、今年上半年以来，我市继续以加强人才引进培养力度、完善人才激励机制、规范专业技术人才管理，做好卫生人才服务等作为重点，开展了以下工作：

(一)坚持以人为本的原则，人才引进作为卫生事业发展的基础，是卫生人才工作的重中之重，在市委、市政府的大力支持下，我市积极引进各类卫生人才，着力提高卫生系统人员素质，改善人才结构。

## 1、加强人才储备工作

我市市级医疗卫生机构现有各类专业技术人员4801名，其中85%为省内医学院校毕业生，省外重点大学毕业生仅有15%。针对这一现状，3月我市组织延安医院等10家直属医院分别赴华西、湘雅、同济、齐齐哈尔等四所医学院招聘应届毕业生。经过现场面试和初步考核，已同173名学生达成了意向性协议。

积极组织全市事业单位补充人员的招录工作，全系统计划招聘329个工作岗位，报名人数达1320，其中博士研究生1人，硕士研究生106人，本科1304人，专科13人，中专2人。1041人参加全市统一组织的基础知识笔试，目前正在积极准备开展全系统的面试工作。

## 2、继续引进高级人才

我市高度重视人才引进工作，积极争取政策支持，充分利用调动、重建档案等方式，为吸引更多优秀人才进入我市医疗卫生机构工作提供便利。围绕我市级医院重点学科发展的需要，上半年共引进了各类紧缺人才20名，涉及重症监护、神经外科、中西医临床、心血管内科和肾内科等多个专业，其中博士1人，硕士2人，本科16人，中职11人，高职有11人，对填补相关领域人才空白，提高我市医疗技术水平起到了良好效果。

## (二)改善用人环境，完善人才培养和激励机制。

1. 在昆明市卫生人才工作领导小组的领导下，严格贯彻《昆明市卫生事业发展规划人力资源子规划》，逐步建立起重引进、重培养，双管齐下的人才工作机制。加大人才经费投入力度，为吸引人才、留住人才、用好人才提供物资保障。为引进的人才创造良好的工作、生活环境，千方百计为他们提供便利，包括为其办理重建档案，申请补助和安排周转住房等工作，免除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

2. 继续推进市级医院收入分配制度改革，在对市属医院绩效工资分配改革和部分高级专家年薪制实施一年情况调研的基础上，分析总结了好的经验做法，继续实行岗位绩效工资分配制度改革实施办法和高级专家年薪制，对内部分配比例进行了微调，经过上一年度的考核，确定了新一轮享受年薪的专家31人，未完成考核指标的专家3人不再享受新一轮年薪。通过分配制度改革，逐步建立起公平、合理，符合卫生事业单位特点的激励机制，在吸引优秀人才，加强对专业人才的管理等方面取得了初步成效。

## (三)规范卫生专业技术人才的管理，做好职称晋升等工作，上半年我市卫生人才管理工作进行有序，顺利按计划实施。

1、完成了“昆明市卫生专业技术高级资格任职推荐专家委员会”的换届，并对新的考核组专家、新的推委会成员进行了培训，对我市使用了两年的“三专”考核试题进行了重新修改、整理和完善。组织完成了卫生系列高职的“三专”考核及推荐工作，共有176人申报高职的人员，经资格审核，“三专”考核后进入了推荐委员会推荐，其中有154人推荐到省高评委会评审。

2、组织完成了度全国卫生专业技术中初级资格考试工作。全国卫生专业技术中初级资格考试昆明考点网上预报名人

数5600人，经我们审核上报省了3593人，经省考区审核，共有3487人符合考试条件，于5月26日、27日，我处组织对所有参加此项工作有人员进行了集体培训，使每一个人都做到了熟悉工作流程，明确了考试期间自己应做的工作，在试卷的领取、运输、分发、回收、清点、整理、封装等考试程序上进行了强化培训，在试卷的运输、保存过程中严格执行保密法，从接收试卷到考试完毕，有专人负责看护。考试过程中，考场秩序井然。

3. 明确了市级卫生专业技术人员晋升职称到基层服务一年的有关问题，安排了今年的下乡和专家进社区工作的专业技术人员。组织推荐了3名享受高级专家参加市里的“云南省政府特殊津贴”选拔，经市里初选，已确定1人上报省政府参加评选。推荐了1名高级专家参加“全国卫生系统先进工作者”的评选。推荐了1个单位参加“全国卫生系统先进集体”的评选。

(四) 进一步转变观念，做好人才服务工作，搭建起更好的人才交流平台，创造更好的人才流通环境，昆明市人才服务中心卫生分中心自成立以来，坚持为全市医疗卫生人才服务的理念，建立完善了昆明市卫生人才网以及卫生专业技术高级专家库、大中专毕业生信息库、卫生医疗机构招聘需求信息库，增强了卫生人才信息服务的有效性、及时性和准确性。以昆明卫生人才网为平台，积极开展卫生人才的引进、交流、培训和信息交流等多位一体的服务，目前卫生人才网的访问量已达到41044人次，日平均点击率达到110次，逐步实现对全市卫生人才信息的整合和规范化管理。同时成功承办了全国卫生专业技术资格考试，以及多届市卫生人才就业洽谈会，给卫生人才资源信息的交流提供一个良好的平台。同时积极推进市级医疗卫生实习基地的建设工作，目前已和40多家医院达成协议，合作建成实习基地，为医疗卫生专业应届毕业生提供一个实践和发展的平台。

二、我市卫生系统虽在人才队伍建设、医疗卫生技术水平的发展方面取得了一些成绩，但是与现代新昆明建设的要求和

人民群众的医疗卫生需求仍有较大差距，比如医学技术水平还不完全适应我市发展的需要，人才结构和素质等方面不尽合理，特别是卫生管理人才、卫生现代化建设急需的高层次、高技能和复合型人才以及农村卫生人才短缺，人才流动的种种障碍尚未消除，人尽其才的选人、用人机制有待于进一步完善。随着现代医疗技术的应用出现速度快、周期短、综合性强的特点，要提高我市高、精、尖医疗技术开发和利用水平必须依赖高素质的人才队伍，常规的人才引进方式已不能满足日益迫切的人才需求等等，这些问题具体反映在以下几个方面：

1、卫生管理干部，年龄老化问题并非个别，青黄不接问题比较严重，没有形成梯队结构，思想观念比较落后，管理理念比较滞后，普遍存在未系统学习过现代医院管理知识，多数管理干部来源于技术骨干或学科带头人，缺乏系统的管理知识的培训，卫生事业发展需要。这些都迫切需要加强卫生管理工作，提高管理干部的素质。

2、市级卫生医疗卫生机构中高层次人才严重匮乏，中初级人才的素质和专业技术能力有待进一步提高，在人才引进、培养方面的投入相对省级医院还有一定差距。需要进一步优化人才结构，从经费、政策和工作环境方面重点加大专业技术人才的引进、培养力度，增强系统内的卫生人才服务能力。

三、针对以上问题以及根据卫生人才工作目标，我市下半年工作思路如下：

1. 积极探索医疗体制改革道路，探索医院产权多元化模式。借鉴发达国家的医院经营模式，适当放宽民营资本和其他社会组织进入医疗领域的限制，打破政府垄断市场的单一医疗服务模式，适当地引入竞争。以市政府批准新建的几家医院为试点，设置合理的人员结构比，围绕卫生事业发展需求，加大卫生技术人才引进和储备力度，为昆明市卫生规划重点项目的实施做好人事人才工作。调整卫生人力的层次结构，

增加社区卫生人力的配置量，做好在岗卫技人员接受继续教育来提高各类人员，尤其是医生的质量。促进医疗卫生机构人员进一步转变观念，增强竞争意识和提高服务能力。

2. 促进卫生人才的合理流动，人力资源的流动是以市场信号为导向，城市资源过剩，农村不足，毕业生不愿到艰苦的地方去，政府要制定稳定的、优惠的，具有吸引力的政策，吸引大中专毕业生到社区，到农村就业，为人才流动创造条件，提供便利，使人才结构逐步趋于合理。加强高层次学术技术带头人队伍建设，依托昆明市人才强市战略和有突出贡献的中青年专家、昆明市优秀专家、享受政府特殊津贴人员、学术技术带头人等的评选工作，加大引进人才的力度，制定与社会经济社会发展现状相适应的人才引进和培养政策，有计划、有重点地引进、培养选拔高级人才，加大我系统中青年技术骨干队伍的选择培养力度，让有发展潜力的中青年技术骨干作为省市学术技术带头人的培养对象，统一管理、动态培养、滚动入围，三年一个周期分批组织市、局两级学术技术带头人、业务骨干到国外进修、学习、考察培训等；选派中青年技术骨干到省外进行为期半年以上的进修或学习；选取10个先进技术项目，派出相应的技术人员进行团队进修，以短、平、快的方式吸收、发展重点学科、消化最新的诊疗技术。

### 3. 继续推进事业单位收入分配制度改革

在事业单位收入分配制度改革的基础上，以卫生部《关于分配制度改革的实施意见》为指导，结合我市卫生行业重技术、重人才的特点，不断推进分配制度改革，建立起重实绩、重贡献的收入分配激励机制，使收入分配向重点科室、一线科室及高级专家倾斜，一年多来在吸引高级人才，调动卫生工作人员的积极性、主动性和创造性方面取得了良好效果，充分体现了对知识、对人才的尊重和以人为本的原则。

## 人才工作汇报篇六

人才的基本情况：全市财政系统现有干部职工577人，其中在职人员498人，退休人员79人。具有研究生学历的3人，本科学历121人，大专学历227人。具有中级职称的48人，高级职称5人。有党员385人。

全市人才工作会议后，我们围绕全市人才工作重点，着力人才队伍建设，努力营造工作氛围，建立健全工作机制，狠抓职业道德和业务技能培训，增加人才资金投入，充分调动广大人才参与财政改革与发展的积极性和创造性，为建立和谐秀美新汉川，促进全市人才战略的实施提供了人人才保障。

### 一、努力营造人才工作氛围

我们局党组从抓宣传教育入手，努力营造“尊重知识，尊重人才”的良好工作氛围。一是局党组高度重视，把加强干部教育培训、干部的综合素质和依法理财水平作为财政工作的重要内容，提上议事日程，成立了以党组书记、局长为组长，分管人事工作的党组成员、总会计师任副组长，有关股室负责人为成员的人才工作领导小组。形成一级抓一级，一级带一级，齐抓共管的工作格局。二是精心制定和严格落实培训计划。每年都组织1—2次干部职工的业务知识培训。建立健全了学习内容、考勤、教学等日常管理制度，使人才教育培训工作落到实处。三是组织政治理论知识、业务知识、电算化知识的考试，不断提高干部职工的理论水平和操作技能，形成比学赶帮超的良好氛围。

### 二、建立健全人才工作机制

一是以局党委中心学习组为龙头，建立了学习制度。我们完善了《中心学习小组学习制度》、《机关干部政治理论学习制度》、《党员学习教育制度》、《会计人员后续教育制度》等多项管理制度，使干部教育培训工作纳入制度化、规范化

轨道。

二是建立人才选拔任用激励机制。对取得高级学历的学费按照制度报销50%的学费；对取得中级以上专业技术职称的工人，符合条件的做到随时聘用。局机关进人时都是采用公开考试选拔，考试考核考察相结合的办法。对发表文章的人员按照不同档资，给予100—300元的奖励。

三是建立教育培训保障机制。在经费紧张的情况下，每年局机关都安排一定数量的学习培训经费列入机关部门预算。安排党组成员、开发办主任王秋明参加省厅组织的县市财政局长培训班学习；安排了刘雄军和倪华清参加市委党校组织的培训班学习。安排张志和鹏参加省厅组织的在湖北经济管理学院举办的青干班学习。

四是建立学习培训的考试机制。每次的培训我们都要进行严格的闭卷考试，将成绩作为对财政所年度考核的依据。今年我们组织了全系统40岁以下在职干部职工政治理论业务知识闭卷考试和电脑操作考试。组织全系统40岁以上的干部职工的政治理论业务知识的开卷考试。5月22日对做文章写得好的又进行复试。组织正股级干部参加全市行政执法考试。

通过上述措施，极大地激发了人才积极学习，不断更新知识结构的积极性。

### 三、抓好人才的培训教育工作

一是注重干部职工思想政治教育。坚持不定期地组织学习、专题辅导、召开座谈会等形式进行思想教育，特别是世界观、人生观、价值观、权力观教育和爱国主义、集体主义、社会主义以及职业道德教育，提高了干部职工的思想政治素质。

二是加强党员廉政教育。每年春节集训都要由纪检组长通报有关违纪违规典型案例进行纪律教育。由局监察室组织观看

典型案例、违纪违法领导干部忏悔录等教育专题片，进行党纪党规教育和反腐败警示教育。

三是做好会计人员继续教育培训。把加强会计队伍建设，提高财会人员素质作为支持全市人才战略实施的重要举措来抓，采取灵活措施，严格培训考核，确保培训效果。今年共举办初级会计电算化培训班1期，培训168人；下半年将举办会计继续教育培训班5期，培训1000人；会计从业资格证考前辅导班1期，培训150人。

#### 四、狠抓人才基础工作

一是为人才工作提供资金保障。我们充分利用当前省管县(市)财政体制和市域经济发展有相关优惠策，采取向上要一点、预算安排一点、单位自筹一点的办法保障人才的基本支出。今年我局向省争取农村劳动力转移培训补助专项资金25万元。预算安排拔尖人才开发资金50万元，科技推广费720万元，农业科技试验示范资金30万元，一村一名大学生培养费48万元，农村远程教育43万元，党员干部培训费10万元，村干部培训费20万元，大学生村官补助费19.29万元。

二是积极引进人才。我局从乡镇引进一名公务员，从当年大学生中引进了一名公务员。又引进了一名大学生计算机网络专业的专业人才。目前已经通过了笔试、正在准备面试工作。对引进的人才我们都跟踪培养，放在重点岗位，让他们担重担，确保人才引得进，留得住。

## 人才工作汇报篇七

各位领导：

一年来，我局在县委、县政府正确领导下和上级农业部门的指导下，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面树立和落实科学发展观，坚持以人为本，积极推进人才强



县战略，以能力建设为中心，重点加强对农村基层干部、农业龙头企业骨干、农村致富能手的培训，不断提高农村乡土人才素质。现将我局一年来的人才工作情况汇报如下：

## 一、基本情况

全县共有各类农业技术专业人才290人，其中中、初级职称55人，农民技师64人，农民助理师56人，农民技术员115人。共有各类乡土人才20090人，其中沼气技术320人，农机技术650人，种植能手4285人，养殖能手5680人，捕捞能手58人，加工能手167人，农村创业经营人才5100人，农民专业合作社经济组织带头人120人，能工巧匠3530人。

## 二、工作开展情况

### (一)加强人才工作的组织领导。

成立了以局长为组长，副局长为副组长，其他班子人员为成员的领导小组，努力为人才队伍建设多办实事，解决实际问题。同时还组建了农业科技人才协会和老科技工作者农业分会，广泛联系人才，重点管理一批高层次人才。充分发挥自身的职能作用，密切配合，形成合力。

### (二)狠抓队伍建设，促进各项工作的顺利开展

一是全局工作实行目标管理。去年初，我局根据全年工作计划按职能把任务下发各站、办、队、二级局，班子成员分工负责，工作目标实行量化管理；二是健全制度，规范管理。我们进一步建立完善十项制度；三是严格考核违规连带责任追究方案、实行奖优罚劣，确保全年工作目标完成。四是采取激励机制，鼓励干部带头抓农业示范基地，参与农业基地建设，做到做给农民看、带着农民干；五是扎实开展“结对帮扶”等活动，充分激发干部职工工作热情；六是扎实开展政风行风评议工作，使机关工作、队伍建设形象良好、作风扎实、

工作效果明显、办事效率提升，打造人民满意的政府组成部门。

### (三)深入了解人才状况，不断改进人才工作

我局一直以来十分重视人才工作，倡导尊重知识、尊重人才，不断加强科技队伍建设，稳定科技队伍。对全县人才队伍状况进行调查摸底。为全县人才工作的宏观管理提供依据，提高人才工作决策的针对性、实效性。根据农业实际，确定“以能力建设为中心，加强乡土人才培养”的人才工作新思路。以发挥作用为目的，加强乡土人才队伍建设。注重发挥以农技推广人员、种养能人、能工巧匠、农村经纪人、农民企业家为主的乡土人才的实用技术推广作用，大力加强乡土人才队伍建设，为我县农业和农村发展提供智力支持和人才保障。一是抓好乡土人才信息的采集工作。建立乡土人才个人档案，对各类人才的文化学历、专业特长、经济收入等资料记录在案。加强各村人才资源调查，进一步挖掘乡土人才，健全推荐、考评、确认、建档四个程序的乡土人才选拔机制。二是抓好乡土人才的培训教育工作。20\_\_年全县共举办各类乡土人才培训班32期，参训人数20\_\_多人次，三是抓好乡土人才的使用工作。充分发挥各类乡土人才专长，大胆启用能工巧匠，组织茶业、食用菌、水产、加工、营销等行业乡土人才，开展支农和科技活动，向周边农民群众传授技术经验和致富技能，为农村经济服务。

### (四)加快农业科技创新和推广，农业科技水平有效提高

我局牢固树立“科学技术是第一生产力”的指导思想，围绕农业增效、农民增收、农村稳定这一中心认真开展科教兴农工作，切实发挥专业技术人员的工作，有力地促进了科教兴农工作在全县的开展，使科技在调整农业产业结构、促进农业产业化进程中发挥重要作用。大力抓好农民培训工作。1、认真抓好了农村劳动力转移培训“阳光工程”。去年我局阳光办在认真总结、积极探索的基础上，进一步加强宣传动员，

搞好培训基地认定，提高培训质量，加强项目监管，圆满完成了省、市阳光办下达为我县的4000人的任务，所开设的专业有汽车驾驶、拖拉机驾驶、农机修理、缝纫电机、电脑、电工、家政服务、竹木加工、电氧焊、宾招服务、农产品加工、农产品经纪人等十几个专业，走出了一条“政府引导、市场配置、专业化服务、规范化运作、一体化服务”的培训劳务新路子，使一部分农民通过培训提高了素质，转移到第二、三产业务工，达到了增加收入的目的。2、积极举办农村实用技术培训。去年我局开展了养猪、养羊、蔬菜种植等新技术培训班26余次，培训人数达4000余人，为农民提供了强有力的技术支撑。3、良种良法得到有效应用。认真做好了以水稻、蔬菜为主作物新品种新技术的引进试验和推广。

下一步工作计划：

### 1、强化人才意识，开发人才资源

要加强人才工作的领导，把人才开发工作提升到重要位置，要以促进人才成长和发挥作用为标准，切实做好使用、培养、关心、激励人才的各项工作。

### 2、营造有利于人才发展的环境，抓好人才服务

一是政策环境，在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才的导向作用，以达到广罗人才，人尽其才的目的；二是社会风尚环境，鼓励人才干事业、帮助人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气；三是工作环境，加强人才创业载体建设，为人才提供施展才华的舞台。

### 3、创新激励机制，推动人才工作

一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向；二是建立淘汰机制，打破人才管理的终身制，建

立起人员绩效考核档案，以动态管理人才。

## 人才工作汇报篇八

1、公开招聘、引进了部分人才。针对机关事业单位年青人才短缺的问题，我们会同组织部，在报区委审定的基础上，引进了5名事业单位工作人员(教育2名、卫计1名、城管执法大队2名);我局在各单位主管部门申报的基础上，对全区事业单位人才需求情况进行了调查摸底，并结合全区发展实际，制定了20\_\_年事业单位公开招聘人员实施方案，按照公开、平等、竞争、择优的原则，共为区直部分事业单位公开招聘工作人员31名。

2、强化了人才教育培训。组织全区公务员参加全市公务员更新知识培训7期，全区科级及以下公务员参加了培训;制定了全区事业单位工作人员继续教育培训工作方案，确定了事业单位工作人员公需培训课题，全区共有948名事业单位工作人员参加网上培训。

3、积极服务全区专业技术人员。积极开展20\_\_年度职称申报。主动和相关单位联系，做好职称评审的宣传和摸底工作，对教育系统、卫生系统和部分企业82名专业技术人员任职资格进行了评定，其中初级51人(教育46、农林水1人、企业4人)，中级20人(教育20人)，高级11人(教育8人、卫生3人)。

4、加大就业服务工作力度。一是开展了“春风行动”。针对我区被征地农民日益增多的实际情况，今年我局开展了为期三个月的以“服务被征地农民”为主题的“春风行动”，进村入户宣传被征地农民就业及社会保障政策。活动期间，先后举办大型专场招聘会2场，小型服务重点企业招聘会2场，累计进场企业108家，提供就业岗位4850个，吸引求职者近4000人，达成就业协议650人。二是积极开展“人才项目一对一”等服务活动。发布招聘信息1850条，提供就业岗位2800余个，推荐大中专毕业生就业157人次。开展招聘活

动5场次，吸纳企业55家，接受咨询约1500人次，职业指导600人次，签订就业意向协议300余份，开展创业指导59人次。

5、事业单位管理更加规范。今年来，我们围绕《事业单位人事管理条例》，大力宣传事业单位规范管理。根据市人社局《关于全市事业单位新一轮岗位聘用管理工作有关问题的试行意见》(宜人社发〔20\_\_〕63号)(以下简称《意见》)文件精神，结合我区实际，制定实施方案。我区应纳入岗位设置管理的事业单位有55个，核定事业编制1296名，实有人员1376人，事业编制总数比首次岗位设置时1346名增加30名。与首次岗位设置相比，管理岗位增加9个，专技岗位增加21个，工勤岗位不变。新一轮岗位设置聘期统一为20\_\_年12月1日至20\_\_年11月30日。

6、工资福利管理更加有序。根据《关于规范调整市直机关公务员津贴补贴的通知》(宜人社发[20\_\_]45号)、《关于调整市直事业单位工作人员绩效工资有关问题的通知》(宜人社发[20\_\_]44号)文件精神，制定了我区相应实施方案，并严格依照方案组织实施。规范机关公务员津贴补贴年人均2.7万元的标准及5项改革性补贴项目，调整事业单位绩效工资基准线为27000元/年，同步调整离退休人员生活补贴。累计对全区80家单位部门，1572名在职人员(其中机关单位671人、事业单位820人、乡镇中心人员81人)、725名离退休人员(其中机关单位197人、事业单位497人、乡镇中心人员25人、离休6人)进行了津补贴及绩效工资规范调整，实现4080万元政策资金不折不扣足额发放。

一年来，在局党组、局务会的正确领导下，上级业务部门的大力支持下，我们克服人手少，事情多、杂等困难，较好完成了20\_\_年度各项工作任务。

## 一、本局基本情况

我局有12个直属事业单位，实有在职人员129人、离退休人员79人。在职全额人员中有专业技术人员112人，其中高级职称5人、中级职称43人、初级职称18人、技术员1人、一级技师1人、二级技师6人、高级工14人。

## 二、完成的主要工作

1、认真履行工作职责，做好人事日常工作。及时、准确办理干部职工的工资调整、职称晋升、考工定级、档案整理等工作；做好人事方面新政策的宣传工作；协助做好党员、老龄、党的群众路线教育活动回头看工作和局作风大提质活动。组织申报中级职称4人，初级职称3人。认真做好专业技术人员的职称续聘和工勤人员晋升工作。3名通过评审晋升为助理农艺师。

2、及时做好事业单位法人和机构代码年检和换证工作。完成了我局十二个直属事业单位的法人变更和机构代码年检工作。

3、认真做好全局干部职工信息采集工作。

4、及时做好乡镇(街道)农业综合服务中心农技岗位竞聘上岗和农技站落聘人员养老保险和医疗保险工作。

5、协助局群众路线教育活动实践活动回头看资料整理和其他相关工作。

6、完成农作物良种推广中心岗位设置工作，并对农作物良种推广中心人员进行晋级调资工作。

7、根据县人力资源和社会保障局文件要求，做好我局专业技术人员“创新能力培养与提高”培训工作。

8、及时准确的做好各类表格的上报工作。全年共上报各类表格近132份，做到了填写清晰、数据准确、报送及时，得到上

级业务部门的好评。

9、认真完成上级业务部门和局领导交办的各项临时工作。

### 三、存在主要问题

今年，由于工作人员少、任务重，涉及人事工作的方方面面，有些工作离上级要求目标还有一定的差距，有待进一步加强。

### 四、明年工作计划

根据本股室的工作职责，明年主要做好以下几项工作：

- 1、继续做好人事制度改革的有关政策宣传、组织学习工作。
- 2、继续做好全局干部职工的思想、政治工作，确保大局稳定。

伴随着新年钟声的敲响，又迎来了崭新的、充满期待的20\_\_年。回望20\_\_年度的工作生活，感受到公司及身边的人这一年来发生的巨大变化，我们的品牌在快速提升着，身边的同事也都在不断进步着，朝着同一个目标奋斗着。新的一年到来了，也带来了新的挑战，在我们准备以全新的面貌来迎接新年的到来时，也不忘来回顾和总结过去一年来所做的努力。

人力资源部自成立到现今已经一年半时间了，很荣幸本人参与了人力资源部成长的历程，从无到有，从当初的不完善，慢慢成长到今天的成熟。自20\_\_年以来，人力资源部的队伍在慢慢壮大，引进了专业人才，专业水平得到了很大的提高，人力资源建设正在逐步走向规范，职能作用也在逐渐得到体现。

公司领导对人力资源部的建设极为关心，这对于人力资源部同事来说无疑是最大的强心剂。过去，大家可能对“人力资源”这个词语感到有点陌生，不知公司设如此部门真正的用

意在哪里。通过今年大家的同心协力，已慢慢取得了公司各部门绝大多数人的认可与支持。

上半年因部门人手紧缺，使得一些工作无法真正展开，一直在做着基础工作，今年上半年莫总监任职以来，对人力资源部工作进行了整理，明确了每个人的工作职责，使分工更加细致化，现对于今年的工作总结如下：

一、对于公司员工的人事档案及其他资料进行收集及管理，使其更加完善化。保持公司档案的完整性，为保证日后的分析工作提供更准确的信息。因档案内容涉及公司有关机密，期间我保持着极高的警惕性和很强的保守意识。协助上级掌握人力资源状况；填制和分析各类人事统计报表。为人力资源规划工作提供准确的信息。

二、管理员工劳动合同。办理劳动用工及相关手续；到目前为止，劳动合同的签属工作开展的不是特别的顺利，主要因为市场推广部业务人员较散，集中的机会较少，经常都是来去匆匆，致使部分业务人员至今未能签署劳动合同。计划争取过年这个机会，把合同签署工作完成好。

三、结合公司制度及国家规定管理员工考勤和请休假管理，按月准确出具考勤报表。其中员工考勤又是一个难点，公司实行上班刷卡办法已经一年半时间了，由于部份员工一直未能适应新的考勤办法所以效果一直不太好。今年人力资源部特意为此问题进行了考勤重申，并与综合管理部技术人员讨论后改善了考勤系统，但因公司许多工作岗位性质的不同，员工工作时间经常需要弹性化管理，还是不能很好的交上令人满意的考勤数据，但为了防止有些员工“言过其实”，造成考勤不公的结束，考勤系统还需更加完善。

四、执行各项公司规章制度，处理员工奖惩事宜。对于有些员工不遵守公司规章制度，致使工作上出现较大失误或较大错误，人力资源部通过周密调查之后，给予了合理公正的行



政处罚，并对当事人进行了思想教育。本年度共有约十人左右人接受了公司不同程度的行政处罚，均认识到了自身的错误。

五、今年以来，公司充分考虑员工的福利，各项福利制度正逐渐开始实施。比如以往只有市场推广部人员才享有的品牌推广用烟，在本部也得以实现；每月协助行政部人员进行生日活动的策划及实施工作，丰富了员工的业余生活；考虑到员工的安全保障问题，公司也已为全部员工购买了平安团体意外险及医疗险等险种，保险期间有一员工不慎摔伤，我们及时与保险公司取得了联系，并申请了相应的理培，解决了员工的后顾之忧。等等这些都大大调动了员工的工作积极性，从而起到了激励员工的作用。

六、进行促销人员的管理工作。自今年9月份以来，人力资源部正接手促销人员的管理工作，通过资料收集分析，发现虽然制定了相应的管理制度，但是发现许多市场并没有严格按照制度来执行，随意性较强，人员增长率过高。促销人员是五叶神市场的重要组成部分，加强促销队伍的管理迫在眉睫。下一季度计划尽快重新制定促销人员管理制度，并严格按照规章制度办事。控制好人员的增长速度及提高整体素质水平，为公司的将来储备更多的业务人才。

八、帮助建立积极的员工关系。协调员工与管理层的关系，协助组织员工的各类活动；

此外，在部门领导的指导帮助下，对员工考勤制度、劳动合同管理办法等相关的人事制度进行了修改工作，使其更加人性化，合理化，符合了公司“以人为本”的人才理念。

对个人来讲下一步重要应该在认真工作之余加强学习，不断提高自身专业素质，才能面对更大的挑战，也才不会被时代的潮流所淘汰。珍惜来之不易的机会，扎扎实实做好每份工作。20\_\_年人力资源部的责任将更加沉重，人力资源部一定

安排并实施好新的一年的工作计划，用实际的工作业绩来说话。

最后，祝愿公司在新年里一帆风顺，一年更比一年好