

2023年人才工作述职报告(通用9篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

人才工作述职报告篇一

我镇人才工作以***理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党的十七大和十七届四中全会和盛市人才工作会议精神，突出重点，加强领导，加大人才引进、盘活、培养和使用的力度，着力开发人才资源，提升各类人才的能力素质，全面促进各类人才为经济建设服务，为我镇经济社会发展提供了有力的人才和智力支持。

一、积极探索，健全人才工作机制

(一)坚持党管人才，强化对人才工作的指导。专门成立了镇人才工作领导小组，召开党委专题会议。同时，制定了《关于开展“农村实用人才服务活动”工作的实施方案》，明确组织党政办、社会事务办、流动人口管理办等部门的工作职责和工作任务，整合力量，确保人才工作的顺利推进。

(二)创新人才引进方式，建立健全人才引进机制。我们通过政策引才、外出引才和就地引人等人才引进机制，不断拓宽农村人才引进渠道。一是不断完善已出台的人才奖励政策。我镇制定了在规定区域内修建规模乡村酒店、农家乐的业主给与奖励的政策。对引进的农业业主和回乡创业的在诸方面给予优惠奖励。同时，各村也充分发挥自身的机制优势，积极借用外脑“引进智力”。二是积极响应国家人才政策。

二、注重服务，实现人才资源优化

(一)搭建服务平台。今年，我们积极创建为农业生产技术人员服务的“三个平台”。一是创建农业技术人员相互之间的交流平台，不断完善人才联谊会，吸收更多的优秀人才入会。通过不同生产种类人才之间的交流，达到了融洽感情，互通信息，共同提高的目的。二是创建农村经济发展的研讨平台，通过农业局和镇农业服务中心专业技术人员与农村技术人才共同研讨、交流，同时镇党委组织一批优秀的村三职干部和农村中青年技术人才“走出去”到农业产业发展快、农业生产技术含量高的乡镇，接受新知识、新技术、新理念，提高本镇农业人才的创新能力，。三是创建促进经济发展的沟通平台，通过定期召开农业人才“民主恳谈”，邀请兄弟乡镇优秀人才就当前经济发展难点、疑点问题开展交流，促进人才与政府之间的交流。

(二)加强培训教育。一方面进一步建立健全技术人才教育培训网络。在我镇广泛开展专业技术培训，举办猕猴桃、蔬菜、水果种植和渔业养殖等专业技术培训班，组织农村技术骨干参加专业性较强的培训会，进一步开拓专业技术人才学术交流通道。同时，以“农村实用技术培训”为平台，引导、鼓励我镇农村人才参加县劳动就业局、农业局等单位主办的各类专业培训班为人才再教育提供更多机会。另一方面，充分发挥我镇远程教育的作用，开展技能培训，为培养人才提供学习与实践机会。

(三)完善人才信息库。镇党委成立专门的调查小组，深入调查全镇农村实用人才情况，摸清我镇人才信息，按类别建立人才信息库，并及时充实完善人才信息库，使人才基本情况一目了然，方便查询和管理，扎实做好基础性工作，推动了全镇人才工作的信息化进程，为党委、政府提供了丰富详细的人才资料，充分发挥了人才库的作用。

三、营造环境，促使人才积极创业

(一)加强宣传力度，大力营造良好的人才工作氛围。一是积

极开展宣传，发挥群众宣传优势，在全镇范围内，大力宣传人才政策，先进典型。二是加强人才工作调研，深入基层开展调研，总结经验，发现问题加强指导。三是充分利用广播、宣传车、板报、人才专栏等宣传工具进行广泛宣传，为我镇育才、聚才、用才提供经验。同时，我们还利用传单、黑板报等形式，在全镇营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会环境。

(二)强化激励措施，努力创建拴心留人环境。镇党委积极引导“以人为本”的管理路线，营造让人才放心、安全、舒心的环境，强化载体建设，建立村图书室、阅览室、活动室等各类活动场所，为广大农村实用人才创造良好的工作环境。同时，镇政府每年拨出专门经费，用于人才引进、培养，并在每年年底，对为镇域经济发展做出积极贡献！

人才工作述职报告篇二

今年以来，县委办公室始终把人才工作摆在全办发展的核心位置，全面服务发展大局，积极搭建实践平台，强力优化外部环境，全面激发内生动力，为全县经济社会发展和办公室职能发挥，提供了强有力的人才保障和智力支撑。

1、凝聚共识，提升站位，在认识上更上一步。牢固树立“人才就是财富，人才就是竞争力，人才就是创造力”的观念，把人才工作纳入日常工作议事日程，经常议、常态抓。坚持“一把手亲自抓”的人才工作理念，多次召开主任办公会议专题研究人才培养计划，不断加强对人才工作的领导和协调，落实专人负责具体工作，切实做到“领导到位、措施到位、工作到位、责任到位”，确保人才工作扎实有效。

2、强化执行，讲求效率，在速度上更快一步。始终坚定县委“坚强前哨”和“巩固后院”的职责定位，把“服务领导、服务同事、服务基层”作为立足之本，把绝对忠诚的政治品格作为第一政治品质，凡是上级关于人才的决策、决定、通

知、要求，在第一时间转呈至主要领导，确保不误事、不漏事；凡是县委领导关于人才工作的指示批示精神或者县委常委集体研究决定的关于人才工作的重大决策事项，在第一时间下发、传达，确保领导要求迅速落地，快速执行。

3、尽职尽责，着眼大局，在服务上更优一步。当前，我县正处于转型跨越、负重前行的关键时期，“三强”项目培植、“三大战役”推进等各项工作任务紧迫，为服务于全县发展大局，抽调一名同志进入创卫办公室，先后5次组织全体机关干部深入乡镇、村居、企业开展党员志愿者服务活动，特别在七一前夕，县委书记xx、县委常委、办公室主任xx以普通党员身份参加了办公室主题党日活动，深入社区建设一线和脱贫攻坚前沿维稳工作人员和贫困群众，机关干部直接联系服务群众制度得到进一步巩固。

4、注重交流，强化沟通，在合作上更近一步。不断优化干部队伍结构，提升业务工作能力，充分利用现有岗位，采取多种形式的干部交流轮岗方式，着力培养复合型人才，进一步增加干部的阅历和工作经历。为激发乡镇（街道）和单位（部门）干部工作积极性，加大借调、选调工作力度，在充实办公室工作岗位的同时，为干部成长进步提供良好机会，先后有x名同志被借调到办公室工作。

一是思想境界有待拓宽。在大数据信息时代，办公室在全方位培养人才方面虽然做了一些工作，但仍存在一些差距。突出表现在系统学习少，没有站在全县乃至更高的高度，深入地学习人才引进、培养、选拔等方面的知识。二是双向互动有待加强。平时注重积极争取机会选派干部交流学习，但是面对办公室工作任务繁重的实际，派出干部到省市学习以及到基层锻炼的次数相对较少，有时为了保证办公室工作正常运转，不得不放弃一些选派机会。三是执行效果有待提升。虽然在人才工作方式方法上进行了有效探索，创新了一些新办法、新举措，但是作为服务县委工作的部门，各类制度执行力度较大，但从效果来看，和预期目标还存在一定的

差距。

1、以扎实学习巩固深化“不忘初心、牢记使命”主题教育成果。作为县委的“参谋部”“服务部”，办公室更要突出抓好人才工作，下步，将以巩固深化“不忘初心、牢记使命”主题教育成果为契机，以“四好要求”“六个表率”为标准，以“五会干部”“五型机关”建设为目标，围绕提升履职能力和工作水平，高标准高质量推进办公室人才工作，激发干事创业激情和热情，促使目标定位再拉高，能力素质再提高，作风形象再提升。

2、以干部教育培训推动职能作用更好发挥。对干部教育培训情况进行调查摸底，列出清单，按照“围绕中心、服务大局，问题导向、提升能力”的原则，紧紧围绕办公室工作是什么，为什么，怎么干，实施干部教育培训常态化计划，坚持党性教育与业务培训相结合，理论培训与工作实践相结合，定期培训与日常培训相结合，短期培训与专题培训相结合，对全办党员干部进行大规模、多渠道、全方位的教育培训，充分发挥办公室综合协调、参谋助手、后勤保障、督查落实等职能作用，为做好“三服务”工作提供有力保障。

3、以落实考核评比制度推动人才工作再上新水平。将考核评比作为人才工作的关键来抓，统筹谋划，系统推进，切实把思想和行动统一到各级党委对人才工作的部署要求上来，本着对组织、对事业、对干部认真负责的态度，以高度的责任感和使命感，抓好考核评比工作。进一步健全完善办公室考核细则，实行每月一考评，每季度一汇总，半年一小评制度，坚决做到奖惩兑现，根据全年评比结果，对成绩优异者在提拔使用、评先树优等方面给予优先考虑。通过发挥考核“指挥棒”作用，让办公室工作与个人发展紧密地联系在一起，促使全办干部撸起袖子、卯足干劲在高质量发展的征程中实现更大作为。

人才工作述职报告篇三

20xx年，我镇人才工作在区委的坚强领导和区委组织部的精心指导下，认真贯彻落实省、市、区人才工作会议精神，按照区委人才工作领导小组要求，认真落实人才发展规划和人才政策，着力抓好高技能人才和农村实用人才培养，统筹推进各类人才队伍建设，成立领导小组，组建工作机构，选拔优秀人才，健全人才档案，为更好实施人才强镇战略，推动金河快速发展提供了有力的人才支撑。现将20xx年人才工作简要述职如下：

一、成立组织机构，夯实工作责任

为加强对全镇人才工作的组织领导，镇党委成立了以党委书记吴昱昕同志任组长，镇党委副书记、镇长高翔同志，镇党委副书记、纪委书记张莹尉同志任副组长的全镇人才工作领导小组，领导小组下设办公室，镇党委副书记、纪委书记张莹尉同志兼任办公室主任。做到人才工作有分管领导，有工作机构，有工作人员，有工作制度，有工作职责。

二、强化宣传，营造人才成长的.舆论氛围

镇村利用广播、板报、宣传条幅等形式，向《金台党建网》、《金台瞭望》、《金台组织》等新闻媒体积极投稿，通过举办专栏、人物走访，人才推荐等手段，全方位、多层次、多角度宣传人才政策，提高人才意识，完善人才工作宣传机制，深入宣传人才发展的指导方针，新思想、新观念，在全镇营造了尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚舆论氛围。

三、突出工作重点，做好人才工作

做好党政人才提升工作。为适应科学发展要求和干部成长，通过组织外出参观、专题学习等多种形式，先后3次组织部分

村组干部去xx县、xx县等外地现场观摩环境整治、绿化等工作，选派部分村干部参加市区委组织的学习培训、参加省市功能区职能部门举办的各种相关业务培训，确保党员干部的思想政治素质、知识素质和党性修养得到全面提升，加强对综合素质高、协调能力强，干事愿望迫切的年轻干部，后备干部、妇女干部、少数民族干部、非党干部的培养推荐工作。有计划地引导和安排机关干部到村任职，到基层一线，经受锻炼，增长才干。

做好企业经管人才聚集工作。围绕我镇工业园区和农业特色项目，培养造就了一批具有现代经营管理水平和社会责任感的企业家，能够引领非公经济发展的民营企业，具有职业素养，创新精神，市场意识和经营管理能力的职业经理人。培养了一批企业自主创新急需的战略规划，资本运作，科技管理、项目管理等方面的复合型经营管理人才和政治坚定、熟悉企业管理，善于做思想政治工作的党群工作者。

做好农村实用人才培养工作。围绕镇域经济发展，经与区科技局、农业局、人力资源和社会保障局等部门联系，先后在我镇举办核桃栽培管理技术、果树修建、大鹏蔬菜、畜牧饲养技术等农业、养殖技能培训，烹饪、瓦工、粉刷工技能培训，选送人员参加市工贸学院举办的车工、铣工、电焊、气车修理、计算机等多项技能培训，300多人拿到了证书。通过开展“农村实用技术人才培养工程”等活动，为我镇发展观光农业、大棚蔬菜、干鲜杂果、畜牧养殖等农业特色产业，培训了一批农业实用人才，发挥“培育一批能人，带动一方百姓，搞活一方经济”的人才效应。积极整合现有教育资源，努力拓宽培训渠道，充分利用国家雨露计划，阳光工程，多渠道、多层次地为农村劳动力提供就业技能培训，失地农民就业培训，以培训促输出，使劳动力逐步实现由“体能型”向“技能型”、“智能型”转变。

做好区人才工作领导小组安排的各项工作任务。切实加强对人才工作的领导，形成规范有序的组织领导机构，做到“五

有”即有分管领导、有工作机构、有工作人员、有工作制度、有工作职责。人才工作年初有计划安排，年终有工作总结。能掌握本单位优秀人才基本情况，建立人才信息库，做好人才管理培训工作。按时向区委人才工作领导小组报送人才信息，按时做好有突出贡献优秀拔尖人才的选拔推荐上报工作。

人才工作述职报告篇四

党的xxxx大报告把人才工作作为党的建设的八项主要任务之一，对加强党管人才工作提出了明确要求。作为基层统揽人才工作的县级党委、政府，在落实党管人才工作中还存在哪些不足，要把握哪些重点，带着这些问题，笔者对xxxx县的党管人才工作进行了初步调查和粗略思考。

一、当前落实党管人才工作中存在的不足

1、重视程度有待提高。少数干部和个别领导对党管人才工作的重要性认识还不够到位，对人才问题研究不深入，精力和资金投入不足，客观上还存在着“说起来重要、干起来次要、忙起来不要”的现象，工作有一定随意性。在处理人才工作与经济工作的关系中，还没有从靠引进项目来被动地吸引人才，转变到以主动地吸引人才为先导来带动产业发展。个别单位和部门人才工作存在被动应付现象。

2、工作机制不够健全。人才工作重大问题决策机制、统筹协调机制、沟通联系机制、考核督导机制等还不够完善。组织部门履行牵头抓总职能一定程度上还存在机构和力量“不到位”，抓人才工作的精力不够集中。另外，人才工作力量配备和开展力度越到基层越薄弱，人才管理条块分割、职能交叉、多头管理格局尚未根本改变，用人单位和人才的主体地位和作用也未得到充分发挥。

3、政策导向不够明晰□xxxx是山区农业大县，也是工业强县，对各类人才的需求较大，但目前人才总量不够充沛，人才结

构不优，高层次人次特别是专家型人才缺乏，与经济、社会发展的形势还不相适应。一个重要的因素是对人才工作的统筹开展还缺乏通盘考虑，宏观政策导向也还不够明晰，围绕农业产业化、新型工业化等开展人才工作的重点不明确。另外，在人才引进、服务、培养等方面的政策措施也缺乏吸引力，导致人才留不住，人才引进难。

4、工作推进和落实乏力。一是工作氛围还不太浓厚。对人才典型和人才工作先进经验的宣传力度不够，用人单位和职能部门抓人才工作的主动性有待进一步提高。二是方法创新不够。工作缺乏开拓意识，思路流于常规，追求“管住”人才，没有“用活”人才，在引进高层次人才、激发人才创新活力没有特别有效的措施。三是工作成效不尽如人意。上级有关人才政策、措施和工作目标在下级执行和落实不够到位。与前些年相比，人才队伍的总量、质量没有大的飞跃。

二、对进一步加强党管人才工作的几点建议

1、构建党管人才工作责权体系。要强化党对人才工作的统一领导，落实党管人才责任，把人才工作摆在突出位置，统筹经济社会发展和人才发展。县级党委、政府要履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，把握人才工作方向，谋划人才工作全局，抓好人才工作重大政策的研究、制定、推进和落实。要建立健全各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，增强领导班子和领导干部人才工作意识，推动和促进人才工作有效落实。进一步健全人才工作机构和职位设置，选好配强工作力量，做到编制、职责、人员、工作四个到位。不断加强组织部门和人才工作职能部门以及基层单位工作力量的配备。发挥组织部门牵头抓总作用，推进有关部门各司其职、密切配合，动员社会各方积极参与人才工作，全面构建多方联动、齐抓共管的人才工作新格局。

2、健全党管人才工作运行机制。健全和规范县级人才工作领导小组工作制度，建立由领导小组全会、调度会、例会和办

公室主任办公会等构成的工作会议体系，推进领导小组工作常态化、制度化和规范化。创新人才工作决策机制，建立政策审议机制，强化人才工作协调机制。提升组织部门协调宽度和协调广度，逐步探索人才工作与干部、党建工作在一定程度上的融合，建立健全覆盖跨单位跨部门的制度性议事协调机制。完善人才工作督促考核机制。建立工作责任目标考核和工作结果改进的绩效管理体系，强化督导检查 and 考核结果的运用。

3、完善人才优先发展的政策体系。结合县域经济、社会发展实际，开拓创新，着力构建一套完整、有效、立体式的政策体系，明晰人才工作的总体目标、发展方向及工作重点，同时完善一系列配套措施，保证人才优先发展。要敢于打破常规，在人才投入、人才引进和开发、人才培养、人才流动、人才服务等方面有大手笔，出台有别于其他地区的政策措施，创新人才载体，打造人才洼地。

4、加强人才工作者队伍建设。通过举办培训班、实地考察学习等途径，加强人才工作者队伍的政治理论学习和业务培训，提高其政策分析和现实把握的能力。推行人才工作干部跨部门轮岗，不断提高创新能力、协调能力、沟通能力和执行能力。要进一步关心从事人才工作的同志，抓紧培养一支人才工作骨干队伍，保持队伍的相对稳定，以更好地适应新形势、新任务对人才工作的要求。

人才工作述职报告篇五

，民建彝族乡党委在县委、县政府的正确领导下，按照县人武部总体安排部署，立足本乡工作实际，大力强化党管武装的责任意识，严格贯彻党管武装的各项制度，坚持经济建设与武装建设共同安排、共同落实、共同推进，努力探索乡武装工作新途径，较好地完成了民兵整组、兵役登记、年度征兵等各项工作任务，有力地促进了我乡基层武装工作再上新台阶，现将我乡党管武装工作情况汇报如下。

一、增强党管武装的政治责任感

为高标准地做好武装工作，乡党委始终把理论武装作为提高党管武装工作的根本性举措来抓。

(一)紧抓思想教育

利用乡干部会议定期组织学习加强党管武装工作的有关指示和规定，引导全乡干部认清党管武装的重要意义，进一步增强全乡上下做好武装工作的政治责任感和历史使命感，有力地加强了乡村各级干部思想政治建设。

(二)狠抓民兵教育

紧抓民兵预备役人员集训等活动的开展，对民兵预备役人员进行了党的政策理论知识、形势战备、民兵职能性质等内容的思想政治教育，进一步提高了民兵思想政治素质，激发了广大民兵预备役人员爱军习武和岗位奉献的热情。20，先后组织集中教育活动2场次，在家民兵均参加了学习。

(三)常抓全民教育

采取点面结合、以点带面的教育形式，紧紧抓住“八一”建军节、征兵等时机，结合“两学一做”和依法治乡的深入推进，依托乡党委、各学校和各支部三个教育平台加强党员、在校学生和广大群众三个层面的国防教育，有效增强了广大群众的国防观念。

二、严格落实党管武装工作制度

武装工作无小事，对武装的主要工作、重大活动，乡党委始终坚持做到指导到位、检查到位、督促到位，确保武装工作落到实处。

一是进一步落实乡人武部部长工作责任，组织全乡民兵进行集训，定期向党委汇报并研究人武工作，加强对民兵应急分队的管理教育，提高民兵应急分队的服务意识、全局意识和应急能力，树立民兵组织的良好形象。二是按照党管武装的要求，把强化各项制度的落实作为党管武装工作的长效机制来抓，认真执行《党委议军制度》、《武装委员会例会制度》等各项制度，推进党管武装工作。三是把武装经费纳入政府预算统一落实，年落实武装工作经费1万余元，保障了集训工作的正常开展。

三、稳步提高党管武装工作质量

(一)扎实抓好民兵预备役建设。为保证我乡预备役人员成为政治上合格、军事上过硬的坚强队伍，乡党委一是加强民兵预备役思想政治建设，采取民兵干部会议、宣传栏、标语等多种形式，大力开展以爱国主义为核心的全民国防教育，不断强化全民国防意识，确保民兵预备役建设的正确方向。二是抓好民兵军事训练。按照训用一致、突出重点、分类施训、注重实效的原则，我乡在2017年共开展民兵训练2次，有计划、有步骤地搞好了规范化训练。三是发挥民兵预备役作用。2017年，我乡利用民兵活动的有利时机，先后组织民兵开展了防汛救灾演练，建立“红袖标”队伍开展治安巡逻等活动，较好地发挥了民兵的模范带头作用，有效地促进了工作的落实。

(二)认真开展征兵工作。2017年我乡年满18周岁公民兵役登记82人。在征兵工作中，乡党委始终坚持高标准、严要求，认真组织适龄青年应征入伍。一是及时成立了以党委书记为组长的征兵工作领导小组，并设立了专门的征兵工作办公室。二是认真搞好思想发动。为充分调动广大适龄青年报名参军的积极性，乡党委强化责任，细化任务，将动员任务落实到具体人员，并通过各种形式加强宣传工作，共印制发放宣传单1000份，悬挂宣传标语20副，举办国防动员教育专栏，召开征兵工作宣传动员会议2次，领导干部下基层走访宣传100

余人次。三是严格把关，确保兵员质量。严格政审程序，坚持村、乡两级政审制度，把好初检初审目测关、推荐送检关、上站验证关三个“关口”，全力配合县人武部做好应征青年体检复查保障工作，逐人进行核实，保证兵源质量。经过层层选拔考核，入伍新兵3人，其中大专以上2人，大学生比例达67%，圆满完成了征兵任务。

(三)切实做好拥军优属工作。民建彝族乡现有退伍军人87人，优抚对象39，伤残军人1人。我乡全面落实各项拥军政策和补助金，同时结合脱贫攻坚和“走基层”活动，给家庭生活困难的退伍军人帮扶，在生产、生活方面给予重点帮扶，解决其实际困难，进一步改善军属、伤残军人、退伍军人的生活条件。开展“八一”建军节座谈会，组织退伍老军人讲他们军旅经历，弘扬正气，增强复退军人的荣誉感和自豪感。

四、下一步工作打算

2017年我乡党管武装工作虽然取得了一定的成绩，但也存在一些不足，基层工作力度不够，基层建设还有待加强、民兵在经济建设中发挥的作用还不够等。在新的一年里，我们将继续认真落实县委县政府以及县人武部的各项工作要求，克服困难，抓住重点，突破难点，进一步增强责任感和使命感，努力研究和解决新形势下武装工作中出现的新情况、新问题，恪尽职守，开拓创新，全面推动我乡党管武装工作再上新台阶。

人才工作述职报告篇六

一、明职责，重学习，提高工作责任感。

本人任党委书记时间不长，为了解掌握武装工作的新政策和新情况，十分注重学习上级有关武装工作的文件和相关资料，充分认识党管武装工作的重大意义，进一步增强抓好国防后备力量建设的自觉性和责任感。坚持党管武装原

则，是贯彻党的基本路线，保证国家长治久安的必然要求；是建设有中国特色国防后备力量的根本保证；是保证人民武装力量正确履行职能的根本措施。党的领导主要是政治、思想和组织的领导。乡党委书记即是“一把手”，又是民兵组织的“政治指导员”，要实现党对国防和后备力量建设的绝对领导，最主要、最根本的是通过在政治上、思想上、组织上加强领导，坚持两手抓，抓经济建设不动摇，抓武装工作不放松。我认为，抓好武装工作关键在于思想重视，认识到位，应牢固树立重武装、兴武装的思想，形成国无防不立、民无防不安的共识，从而使大家都能关心、理解和支持武装工作和民兵预备役建设，把国防后备力量建设得更精更强；党政“一把手”抓武装工作要尽职责、搞协调、办实事，这不仅是确保地方稳定、促进经济繁荣的重要保证，更是提高党的执政能力建设的具体表现。

二、爱武装，重领导，营造国防氛围。

横路乡地处临安北域，面积85.7平方公里，是革命老区、偏远地区、贫困山区，北大门千秋关历来是兵家必争之地，具有重要的战略地位，国防基础和氛围较浓。根据当地实际，为积极适应新时期军事战略方针的要求和发展社会主义市场经济的新形势，对武装工作创造性地加以丰富完善。

1、坚持工作制度，使党管武装更加规范。一是坚持党委议军制度，每星期召开一次班子会，每月召开一次中层以上干部学习例会，听取人武部对武装工作的情况汇报，并根据情况进行针对性分析，研究政策，做好落实和保障，保证民兵预备役工作任务的完成。二是坚持党政领导干部学军制度，组织学习军事知识，增强国防观念。三是坚持民兵、预备役工作考核制度，明确责任、任务到位、措施到位、奖罚分明，进一步增强专武干部、民兵干部的工作责任感。四是坚持主要领导负责制度，对事关武装工作的重大工作，如民兵点验、征兵会议、新兵入伍欢送会等，党委都安排一名主要领导负责确保领导到位。这些制度的坚持，克服了主观随意性和工

作盲目性，进一步增强党委、政府和党政领导爱武装、管武装的自觉性。

2、统筹规划，通盘考虑。人民武装工作，既有自身的特点，又与地方的中心工作密切相关。在抓武装的过程中，我们把武装工作纳入经济与发展的总体系统工程；把武装工作的组织领导纳入各村党政领导岗位责任制，实行目标管理；把民兵、预备役人员的政治教育纳入单位职工教育、学校学生教育和全民教育；把专武干部和民兵干部队伍建设，纳入干部队伍管理，统一考核，统一使用；把民兵预备役工作经费开支纳入当地财政开支预算计划，保障资金的使用。统筹规划，通盘考虑，以拓宽民兵预备役工作的路子，增强国防和后备力量建设的活力。

3、突出工作重点，抓好落实。为把握好党管武装工作的原则性、方向性，突出重点，抓住关键，解决一些带有根本性的问题。一是重视和支持人武部建设，给人武部配备了电脑和档案室，改善了办公条件，完善了基础配套设施。二是配齐配强专武干部，关心体贴专武干部，想方设法为他们解除后顾之忧，最大限度地调动专武干部的工作积极性。三是确保重点工作，如征兵工作，虽然时间紧、任务重、要求高，我乡高度重视，集中力量抓好落实，保质保量地按时完成了任务。

4、充分发挥职能部门的作用，形成抓武装的合力。武装工作涉及到方方面面，必须组织协调各有关部门，调动他们的积极性。如在国防教育和民兵、预备役人员思想政治工作方面，在宣传、文教、青妇等部门大力协助下，共同抓好落实，形成了较好的国防氛围；在征兵、退伍军人安置工作方面，民政、公安、劳动、卫生等有关部门给予了很大的支持，促进武装工作的顺利开展。

三、抓建设，重稳定，促进社会繁荣。

坚持以经济建设为中心，努力提高我们整个国家的综合实力，是党的中心任务，动摇不得。但是，没有一个安定团结的和平环境，没有强大的国防作后盾，经济建设无从谈起；而没有足够的经济实力作支撑，我们的国防也不可能强大。经济实力和国防实力是构成一个国家综合实力的两大要素。开展武装工作必须正确认识和处理好抓武装与抓经济的关系。

我乡坚持两手抓，以“实事工程”打头，“稳中求进”方式来协调经济建设和国防建设之间的关系。一方面，在完成年度兵役登记、征兵、民兵训练、民兵整组、国防潜力调查等军事工作的同时，积极发挥专武干部的作用，组织广大民兵参与“三个文明”建设，在维护社会治安、抢险救灾、民兵参建等工作中发挥作用，促进经济发展、社会繁荣。如多起山林火灾中，基干民兵发挥了巨大作用，使损失减少到最低程度；把基干民兵点验与山核桃统一开杆工作相结合，即维护了稳定，又推动了经济的可持续发展；在暴雪过后，民兵带头铲雪，给竹子去雪，保护了生产、生活安全。另一方面，经济的发展使我们有可能改善人武工作的办公条件，切切实实地帮助军烈属家庭解决一些实际问题和困难。

人才工作述职报告篇七

人才是促进我们国家经济增长的主要因素，如何充分调动人才的积极性和创造性，使其创造的经济效益和社会价值最大化，结合我镇实际，利用问卷调查与口头询问的形式对各镇直单位进行人才调研，针对现有人才状况、人才培养、管理及其过程中出现的问题进行分析并提出建议，形成书面报告如下：

本次调研共向15镇直单位的普通工作人员发放调查问卷94份，向各单位领导发放调查问卷20余份。

一、人才队伍现状

黄泥河镇行政、事业单位现有人才共145人，男女比例为23:6，少数民族占11%，老、中、青人才比例为1.5:3.5:5；拥有本科及以上学历的有5人，占3.4%，大专学历34人，占23.5%，中专学历78人，占53.79%，中师、中技、高中学历10人，占6.9%；各类人才中，有33人，占总人才数的23%，专技人员76人（其中高级工3人，中级工3人，技术员22人，助师20人，医士10人，医师9人，护士1人，护师2人，会计员3人、农艺师2人，助理馆员1人），占总人才数的52.5%。

黄泥河镇各类人才的引进和录用主要是毕业生分配（占人才总数的59.3%），根据各单位所需进行调剂录用和分配上岗。

二、人才工作的经验和做法

1、有计划有目标地引进人才

黄泥河镇党委、历来重视人才管理工作，根据人才需求和可供选拔的人才资源的之间关系[实行宏观调控，有计划有目标地引进人才，使人员的补充、更新和增长及时得到满足，使工作人员和职位之间不合理的结构和比例得到适当调整。

2、合理分配岗位

人才引进之后，尽量做到量才录用、适才适所、人事两宜，正确合理分配人才，这有利于人才充分展示自己的专业特长，可以充分发挥自己的积极性和创造性，能创造更多的经济财富和社会价值。有83%的被调查者反映现有工作与自己所学专业基本对口；有85%的领导认为员工的工作结果达到利益最大化，80%的领导肯定员工的工作成绩。

3、明确

规章制度

黄泥河镇各单位将奖惩制度、激励制度、保障制度、绩效考核制度写进单位规章制度。有奖有惩、奖惩分明，75%的领导认为单位规章制度能管理好员工并能充分调动各员工的工作积极性并肯定员工出勤率能达到95%以上。

4、规范人才流动

黄泥河镇人才流动形式主要是不改变隶属关系的流动（如借调等），主要根据各单位工作性质职位需要和人才的特长进行调整，这有利于单位更好地利用人才，也有利于人才发挥各自的才能，现在15个镇直单位的领导均通过竞争上岗，其中5名现任领导属于新人上任，他们在平时积极工作、努力学习和钻研业务知识，不断地提高自己的业务能力，在竞争上岗的机遇来时牢牢把握信机会，成为人人羡慕的对象和学习的榜样，带动很大一批人将原来用于娱乐的时间更多地用在学习和进修上。适当的竞争机制打破了原来“职位只升不降、工资只涨不降”机关人事怪圈，实现人力资源的优化配置，促进人与事的配合和人与人的协调，使人尽其才、事得其人，反映在调查表中，有82%的人才选择在各方面条件都成熟时会另换工作，不会另换工作的19人中有17人满足于现有岗位，11人满足于现有收入，13人的工龄超过7年，女性有6人。

5、重视人才培养

我镇对各类人才的培养特点之一是“请进来、走出去”。请有经验的单位外人才与单位内人才进行技术业务的传授和交流；组织各类人才参观学习别人的先进经验和技能，这样的学习方式既学到了知识又开拓了视野，是90%以上的员工最满意的学习方式。其次，有70%以上的人才进行自学或参加各种函授进修班，未参加再考试的人，有64%的人工龄超过15年，因年龄的关系没有参加函授考试；再次，100%的单位系统组织过岗前、在岗培训，有81%以上的人才经常参加单位或系统组织的各种业务培训。70%的单位经常举办民主生活会和业余活动以丰富员工生活，并能充分调动员工的工作积极性。

三、人才管理工作中存在的问题

1、对员工的培训程度不够

有35%以上的员工在工作中遇到的最大困难是缺乏知识与能力并迫切希望能通过学习获得，但同时至少50%的员工的业余生活主要用于娱乐而很少用于再学习，造成一种心中想学却不行动的慵懒环境。

2、单位制度不能严格执行

有15%的员工认为单位制度不能严格执行，制定的各种奖惩制度在年终不能完全兑现，这对员工的积极性造成了不小的影响，使他们产生了“做与不做一个样、做好做坏一个样”的“思想，在工作中表现为敷衍塞责。

3、业余活动和集体学习开展得不够

镇直各单位组织的各种业余活动和集体学习主要是上级规定。由于没有固定的休息日，真正自行组织活动少，自愿参加活动的员工也少，这使各员工之间除了同事关系外无法形成更加亲密的伙伴关系，没有更进一步的`了解与信任，并不利于工作的开展。

4、工作时间不科学

己工作积极，34%的员工认为自己工作态度一般，能完成领导交待的任务和本职工作；有60%的员工不满足于现有收入，超过50%的员工不满足于现有工作环境，有58%的员工认为单班制（所有员工同时上下班）不合理，不利于大家更好地处理工作和生活之间的关系。

四、意见和建议

现代社会，无论是党政机关、事业单位还是各类企业，人才资源是第一资源，人才竞争是竞争的焦点，新世纪国家之间的竞争实质是人才的竞争。人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题不能吸引和留住人才，任何一个强大的组织都会因为缺乏能创造财富的生产力——人才而走向衰落。要更新人才观念，做好人才工作，提出以下建议：

1、坚持党管人才的原则

“党管人才”是近两年人才工作的新提法，是“党管干部”的进一步深化，也是黄泥河镇党委、对人才工作的新要求，为将党的十六届三中全会中要求的人才工作落实好，摒弃原来“重使用、轻培养”的旧人才工作观念，建立党的干部和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制全面贯彻党管人才原则，大力实施人才强国战略，努力为全面建设小康社会提供坚强的人才保证。

2、合理开发和使用人才

我们应该遵循人才成长规律或人才资源开发规律，善于发现和大胆使用尚未显露但有真才实学的人才，大力进行智力开发，通过培训教育，使在职人员达到更高的水平，使智力结构更加完美；在人才的使用过程中，注重德才兼备和用人所长的原则，高学历不代表绝对的高能力和高素质，只有德才兼备的人才才是单位和社会的最佳选择；不断提高人才工作水平，把各类人才的积极性、创造性引导好、保护好、发挥好，不但要管住人才、管好人才，还要激活人才、爱护人才、吸引人才、凝聚人才。人才工作做得好、做到位了，人才的使用合理了，人才的整体素质提高了，积极性调动好了，创造性开发好了，经济效益自然就增长了。

3、合理制定劳动时间制度

由于各单位工作性质不同，应根据具体情况制订合理的工作

劳动时间，在周末和节假日安排值班或轮班，合理地安排作息時間，保证人才的身体健康。

4、适当的人员激励机制

在人才管理工作中，采用激励机制对工作人员的各种需要予以不同程度的满足或限制，以此引起他们心理状况的变化达到激发动机、引起行为的目的。要达到激励的目的，首先要了解人才的心理需求和人格类型，正确分析职工的工作动机和他们的内在、外在需求；其次要采取合理的激励机制，贯彻岗位责任制，实行按劳分配。从物质上和精神上对不同的人才采用不同的激励方式激发他们的责任心，有利于调动工作人员的积极性，有利于形成良好的集体观念与社会影响，有利于工作人员的素质的提高。

5、重视组织文化对人才的作用

组织文化是组织在长期的生存和发展中形成的，为组织多数成员所共同遵循的基本信念、价值标准和行为规范，组织文化为解决组织目标与个人目标的矛盾、领导者与被领导者之间的矛盾开辟了一条现实可行的道路，他对组织内的人才具有导向作用，能规范组织内人员的行为并产生凝聚力，优秀的组织文化还能激励员工，会产生一种尊重人、关心人、培养人的良好氛围，产生一种精神振奋、朝气蓬勃、开拓进取的良好风气。由调查结果显示，98%的人才认为良好的工作环境和学习环境能激发他们的热情，在一个集体观念和荣誉感较强的单位上班会得到更多的快乐，也更愿意为单位贡献自己的力量。

人才工作述职报告篇八

（一）优化人才政策，提升保障水平

实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，不断推动人

才政策创新,释放政策红利。深入贯彻落实《中共xxx市委瓦房店市人民政府关于印发□xxx市支持引进高层次人才创新创业若干规定》等六个文件的通知□□xxx委发〔20**〕15号),打造一站式、全方位的人才管理服务机制。按照工作分工,丰富完善我市人才政策体系,深入制造业、农业企业30多家开展走访调研,起草了□xxx市人才相关政策的补充规定(试行)》,并按规定程序报xxx市人社局□xxx市委组织部审核。

(二) 创新载体建设优化人才服务

从促进人才对接引进、创新载体建设入手,提供精细化人才服务,全面提升各类人才的集聚力。按照政府引导、政策扶持、市场化运作、社会力量参与的原则,扶持xxx市电子商务孵化基地建设。2019年3月,市电子商务孵化基地被xxx市政府认定为大连市a级创业孵化平台,并兑现了资金补贴。以市人才公寓为依托,为外来人才提供住宿保障,为近220余名外来人才办理入住手续。组织开展紧缺人才目录调查统计,掌握企业对人才培养、使用和需求情况,为各类人才引进、培养与开发奠定基础。强化人才联系服务工作,依托“鸿雁联盟”建立健全人才咨询服务机制,开展“为企业送服务”、“人才咨询服务活动日”等专项活动。

(三) 健全工作机制,优化人才引育

加大引导力度,协调配合,调动各方面工作积极性,通过政府购买培训成果的方式扎实开展就业技能培训。按照大连市新一轮职业技能培训补贴政策要求,精准推进技能人才培养,充分调动“五类人员”和符合条件的企业职工参加免费职业技能培训。培训各类人员3045人,提高劳动者技能水平和就业能力。以公共技能鉴定基地为依托,为1020名中西式面点、母婴护理、催乳师等专业人员办理职业技能鉴定手续。强化高层次人才引进工作,认定引进高层次人才2名,做好从事生物医疗器械项目的陈新谱、霍红两名博士的引进工作。创新

引才工作模式，把引才和引智工作有机结合起来，明确引智项目重点方向，探索引智工作新模式，走访企业20余家，向xxx市申报引智项目13个，涉及外国专家23人□xxx盛鸿种苗有限公司引进韩国专家研发的茄果类纺锤块茎病毒防治新技术填补了国内空白。抓好高层次人才选拔奖励，申报国务院特殊津贴2人，获批1人；申报xxx市特殊津贴1人。科学实施人才评价，做好专业技术人员职称评审工作，依托“xxx市人才网”为卫生系统1000多名中初级、40多高级职称报名初审。通过xxx省干部在线学习网开展专业技术人员在线学习。

虽然在人才工作上取得了一些成绩，但仍存在一些问题。如全市人才总总量和人才结构仍需不断提升完善，产业发展急需的领军人才、高级人才短缺，引进人才内外部环境需进一步优化。尤其是我市相较于xxx市内的区位优势，使人才引进、使用和培养工作难度较大。

2020年，市人社局将在市委、市政府的领导下，按照市人才工作领导小组的部署，以****在深入推进东北振兴座谈会上重要讲话精神为指导，切实增强做好人才工作的紧迫感和责任感，以“爱才的诚意、聚才的良方，广开进贤之路，聚天下英才而用之”。为高水平全面建成小康社会，为把瓦房店市建成中等发达城市提供强有力的人才支撑和智力保障。将重点做好以下工作：

一是丰富和完善人才政策。按照全市统一部署和职责分工，按照人才工作领导小组的部署，丰富和完善xxx市人才政策，推进人才政策优化升级，建立健全更加灵活、更加开放、更具吸引力的人才政策体系，争取□xxx市人才相关政策的补充规定（试行）》早日下发执行。

二是强化人才引进培育。深入贯彻落实xxx委发〔20**〕15号文件精神，打造一站式、全方位的人才管理服务机制。做好市政府560套人才公寓分配工作。以“鸿雁联盟”xxx分站和36

个基层服务站为主体，建立和加强人才跟踪问效和沟通联动工作。分行业、区域建立人才信息库，掌握人才底数，盘活人才资源。贯彻深化职称制度改革的实施意见，做好专业技术职称申报人员材料申报、单位审核、核准审核等各个环节工作，不断壮大专业技术人才队伍。

三是强化职能技能培训。结合我市产业特点，利用企业便利的场地、设施和专业技能人才，通过校企合作的方式，开设企业职工岗前技能培训和岗位技能提升培训。强化民办职业培训机构日常监管，提高培训质量和效益。推行终身职业技能培训，以xxx和xxx市委托培训机构为依托，通过政府购买培训成果的方式开展面向全体劳动者的免费职业技能培训。充分发挥公共职业技能鉴定基地作用，为符合条件的劳动者办理职业技能鉴定手续。

注：五类人员指本市户籍贫困家庭子女、毕业年度高校应届毕业生；本市户籍毕业未升学的应届初、高中毕业生；本户户籍农村转移就业劳动者（含返乡农民工）；本市户籍城镇登记失业人员。

人才工作述职报告篇九

现将本人2021年度抓人才工作履职情况报告如下：

一年来，本人按照市委、县委要求和“xx英才”计划工作部署，坚持统筹协调、全面有序，推动xx人才工作稳中有进。

一、2020年度履职情况

聚焦中心，优化人才工作运行机制。围绕人才服务高质量跨越式发展，努力深化人才发展体制机制改革。提升人才合力。坚持领导小组统筹抓、主要领导亲自抓、组织部门牵头抓，常委会、部务会、领导小组先后11次研究部署人才工作。将

人才内容纳入中心组专题学习和十九大及十九届五中全会精神专题轮训。推进人才改革。制定“xx英才”计划，推出“编制周转池”“名家名匠工作室”“xx智慧谷”“乡贤大讲堂”和军民融合产业发展高端智库等30条创新举措，给予人才资金、税收、住房、教育、医疗、荣誉等政策优惠。强化人才保障。年初财政安排人才工作专项资金200万元，较2020年翻一番，筹措设立人才发展专项资金和引导基金。在高铁小镇核心区域，配套开工建设人才住房首批140套、总面积9000余平方米。

更新理念，着力突破柔性引才瓶颈。找准发展定位，坚持精准定向，努力引进经济社会发展急需人才。强化对口支援引才。2020年与国防科工系统开展对接互访80余批400余人次，先后邀请“两院”院士童二宝、段三思等10余名领军人才来县考察指导，聘请国防科工首席专家委员会主任李大大等为军民融合产业规划提供智库支撑，积极与中国工程物理研究院、北京理工大学、西安电子科技大学等院校加大人才、项目合作。注重引资引智共融。在34个招商团、3个驻外招商小分队和驻外xx商会中设立招才引智工作站。依托xx(深圳)军民融合产业招商推介会，广泛吸引近500余名行业企业家和优秀人才关注xx，拓宽引才路径。发挥项目带动效应。依托“稻虾工作”产业发展，从湖北、湖南、江苏等地广泛吸引189名专业技术人才汇聚xx发展，产业辐射28个乡镇、面积突破3万亩，通过人才引进已增加人均年收益2000元以上。

突出实用，加强本土人才培育使用。创新人才培育模式。在人才聚集度高的教育、卫生、文化等领域遴选领衔人，开展“名家名匠工作室”建设，在3年周期内给予不少于20万元综合资助，形成本土高层次人才培养帮带新模式。《xxx日报》予以宣传报道。xxx、xxx分获“省名中医”、“省基层名中医”。加快技能人才培养。xxx学校与xxxx学院开展合作办学，平面设计、电子商务、财务管理等3个专业首批100名学生已于2020年9月入学。支持xx电子、xx粮油开展人才开发综合试

点，推动两家企业获评全市“首届民营优秀骨干企业”。壮大实用人才队伍。建立县乡村户四级农村实用人才培养网络，农技人员定点联系农户2700余户。择优选拔71名致富带头人、产业技术能手等进入“一村一名大学生”工程。财政预算安排1千万元资金奖补乡村人才发展现代农业，累计培育农业科技示范户2230户，实现村组全覆盖，有力助推乡村人才振兴。

激发活力，持续推动人才创新创业。人才平台实现突破。杯酒农业科技与中国工程院院士邹二合作建立院士工作站，院士工作站建设成功破题，有力推动辣椒、葱姜蒜等特色产业创新发展。2020年11月下旬，人才办、科协等单位组团专程赴袁州区考察学习“千人计划”人才产业园，学习借鉴人才培养集聚先进经验。提升“双创”发展活力。先后2次就如何从政府层面推动创新创业开展专题座谈调研。设立1000万元电子商务人才创新发展基金，多方面扶持电商人才队伍成长。xx县电商产业园成功认定市级创业孵化基地。推进产学研一体化。xx电子成功认定省级企业技术中心，协调第二板鸭引进国家“万人计划”人才陈红兵教授团队。新增高新技术企业8家、入库国家科技型中小企业4家，全社会r&d经费支出超1.3亿元。

提升服务，营造凝聚人才良好环境。保持联系紧密度。积极联络xx籍企业家140余人，于2020年4月12日成立xx商联合会。正月初六召开2020年在外成功人士茶叙会，力邀70余名在外英才返乡共叙乡情。提升人才价值感。紧抓“暑期家乡行”宝贵时间，邀请返乡英才为清风文化园、特色小镇、人才特色小镇建设献计出力。充分发挥在外人才资源优势，为院士工作站等高端人才平台建设和人才引进牵线搭桥。增强人才荣誉感。编纂《当代xx人物》，收录xx籍和曾在xx工作的各方面中高端人才近2700人。组织开展“十大同心人物”、“十大杰出青年”等评选表彰，大力宣传优秀人才典型事迹。

二、存在的突出问题和原因分析

一年来人才工作虽然取得一定进展，但仍有三个“不足”：一是成员单位参与意识不足。少数部门单位将人才工作当成分外之事，推进节奏偏慢、工作效率较低。二是高端人才、平台总量不足。人才分布失衡，70%的人才集中在机关事业单位，培育高端人才和平台的基础还不扎实，本地入选国家、省级重大人才工程人选较少。三是人才政策、环境吸引力不足。既有人才政策对用人单位主动引才用才推动力不强，对比发达地区还存在较大差距，创新创业氛围仍需进一步浓厚。

这其中，固然存在基础薄弱、产业结构等客观因素，也与组织部门重抓细抓实、轻牵头调度，成员单位职能落实、有的放矢不够，人才工作眼界不高、思路不宽等密不可分。

三、2021年工作举措

我们将认真贯彻本次述职会议精神，切实履责、强化举措，紧盯“123”抓好2021年人才工作。

一是落实一个文件。以“xx英才”计划实施为主线，紧密对接“xx英才”计划及其配套政策，突出实效导向，及时制定出台20余项具体措施、办法，全面推进人才引进、培育、服务。

二是用好两个抓手。以军民融合产业发展为抓手向外引才，建立健全对口支援人才、要素、资源对接机制，加强人才培养、专家支持等方面合作，突破高端智库、人才和科研平台建设瓶颈；以名家名匠工作室建设为抓手对内育才，继续在农村实用技术、企业产品研发、社会工作等领域建立工作室，潜心培养一批有影响力的专家和青年后备人才。

三是强化三个保障。坚持从我做起、落实责任，强化组织部门牵头抓总、成员单位主动作为机制，增强人才工作领导保障；管好用活人才发展专项基金和创新创业引导基金，加快

人才住房建设进度，强化人才工作资金保障；用好人才工作专项述职和高质量发展考核评价“指挥棒”，形成责任倒逼机制，压实人才工作考核保障。

附件

2020年问题整改落实情况

一、上级领导点评问题

xxxx部长在2019年人才工作述职会上指出□xx县在院士工作站、博士后工作站等高端人才平台建设还没有突破。希望坚持问题导向，采取针对性措施，在引进高端人才、创新创业发展方面展现新作为。

一年来，我们与xxx院士合作建立农业科技院士工作站，高端人才平台建设实现突破；加大柔性引才力度，引进国家“万人计划”专家xxx教授团队，金海香料引进xxx博士；设立1000万元电子商务人才创新发展基金，扶持电商人才队伍成长，引导人才组团发展，推动电商产业园成功认定市级创业孵化基地。

二、自身查摆问题

1. 关于“人才工作意识不强”的问题。一年来，我们进一步规范领导小组运行机制，坚持常委会、部务会常态化研究重要工作、重点任务、重大事项。年初安排200万元人才工作专项经费，主持召开人才工作领导小组会，成员单位职责明确分解认领，并督促落实到位。落实人才发展专项资金和创新创业引导基金。

2. 关于“人才整体结构不优”的问题。通过与中国工程院xxx院士合作建立院士工作站，实现零的突破□xxx学校与xxx学院

等合作办学。加强与国防科工系统对接互访，拓宽思路，柔性引才。在教育、卫生、文化、农业领域建设名家名匠工作室6家，形成本土人才培育新模式。

3. 关于“一抓到底韧劲不足”的问题。对现有人才政策进行健全完善，制定出台“xx英才”计划。进一步加大了人才工作在高质量发展考核评价所占权重，将人才工作纳入领导班子和领导干部考核内容，建立健全人才工作专项述职评议制度。

2020年人才工作述职报告

人才工作调研报告

2021年区委书记人才工作专项述职报告