

2023年人才工作汇报材料标题(精选5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

人才工作汇报材料标题篇一

20**年以来，我局紧紧围绕民族团结进步示范区建设要求，不断加强对少数民族干部、宗教界人士的培训，有力维护了全县民族团结、宗教和顺、社会稳定的良好局面。

截止20**年5月，我县少数民族实职科级以上领导干部53人，其中回族21人，满族1人，彝族29人，壮族2人；少数民族科级以上非领导职务44人，其中回族18人，苗族1人，彝族24人，壮族1人。

（一）突出理论培训。县委印发《20**—20—年**县干部教育培训工作实施意见》，提出各单位（部门）要按照干部管理权限，统筹抓好党政干部教育培训，重点加强党政领导班子成员的培训，重视年轻干部、女干部、少数民族干部、非中共党员干部的培训。其中少数民族干部培训项目是以科级少数民族领导干部为对象，重点抓好少数民族年轻干部的培训。开展党的民族宗教政策、民族团结进步、社会和谐发展、特色产业培育、扶贫开发、民族文化遗产与保护等内容的培训，不断提高干部团结民族群众、带领致富、共同进步的能力。

（二）突出业务培训。20**年5月25日至26日，举办20**年全县民族宗教工作培训班。县民族宗教工作领导小组成员单位分管联系领导，各乡（镇、街道）分管领导及民族宗教助理员，县伊协班子成员，各宗教活动场所教管组组长及主要教职人员，县委统战部、县民宗局全体干部职工160余人参加培

训。这是近年来我县规模最大、规格最高的一次民族宗教工作专题培训，培训有效提升了我县领导干部对民族宗教工作的认知，提升了民族宗教干部的政策理论水平，提升了宗教界人士的国家意识、公民意识、法治意识，为维护我县民族团结、宗教和谐奠定了坚实基础。

（一）流通渠道不畅。有些少数民族干部在同一职位上任职时间超过10年，5年左右的居多，交流较少，造成少数民族干部视野相对狭窄，缺乏多岗位锻炼，晋升通道更加逼仄。

（二）高层次人才匮乏。从干部知识结构来看，真正懂经济的行家太少了，不得不说这是我县打造现代工业强县进程中的硬伤。

十三五期间，我们将认真贯彻实施县委“十三五”人才发展战略研究方案的部署，紧紧抓住深入推进民族团结进步示范区建设这一契机，重点抓好以下工作：

（一）突出少数民族党政人才培养这一重点，为拓宽他们的知识面积积极搭建平台。

（二）积极配合组织人事部门，本着对少数民族干部“高看一眼，厚爱一分，重扶一把”的原则，建设一支数量相当、结构合理、素质较高的少数民族党政人才队伍，为全县民族团结进步事业提供强有力的人才支撑。

人才工作亮点汇报材料

乡镇教育工作汇报材料

人才工作汇报材料标题篇二

根据公司党委部署，按照公司关于人才建设的相关要求，围

绕分公司人才建设工作重点，结合我们工作实际，现在向在座的各位领导汇报如下。

一、 目前青年人才总量及结构分析

分公司人员构成相对年轻，青年人才学历较高，他们在社会上的竞争力也相对较强。钢结构分公司目前有35岁以下青年人才34人，占分公司人员总量（90人）的38%，占管理人员总量（58人）的58%，其中2002年以前引进的有3人、2002年引进的有15人、2003年引进的有5人、2004年引进的有11人；本科学历10人、专科学历18人、中专学历6人；中层干部和项目经理8人、业务骨干26人。

二、 近两年接收和流失的青年人才情况

1、 由于分公司成立时间较短，自2002年正式并入总公司以来，我们共引进青年人才34人，其中应届大中专毕业生18人，工作2~3年成熟人才16人，仍然存在新毕业的大学生在分公司磨练两年，羽翼丰满后就流向工资待遇较高，福利较好的外企、私企或事业单位的情况。

2、 分公司成立后共有8名青年职工离职，他们全部为仅在分公司工作1~2年的本科学历的专业技术人员，其中以设计岗位人员离职情况更为突出，离职人员总数是现有设计人员的一半。从离职原因分析，8人中有3人属于追求更高收入的工作岗位而流失，有1人出国留学，另4人是由于分公司双向选择后认为不适合分公司要求而被淘汰的人员。

从以上青年员工流失原因可以分析出，我们部分的技术岗位工资与市场价位存在较大的差距。怎样才能减少人才流失，留住人才，用好人才，已经就成为分公司党政工作的一项重头戏。留住人，还要留住心，仅仅靠着一纸合同是不够的。给青年们一个施展才华的舞台，一个良好的工作氛围，

一份有发展潜力的培训计划，都已成为我们的筹码。而与此同时，加强青年政治理论学习和素质教育，不断提高青年自身修养，服务青年，了解他们的所思所想，亦成为我们政治工作部门的首要任务。

三、 青年人才培养工作的主要做法与成效

职工是企业的主人，是企业的生产力。未来企业的竞争归根结底是人才的竞争，青年人才的培养和成长更加成为企业在激烈的市场竞争中致胜的关键，挖掘和开发员工的潜能并利用他们的智力和潜力为企业创造丰厚的利润，是实现企业与职工“双赢”的良好结合点。

1、 充分发挥党团组织的积极作用，配合分公司经济行政工作的开展，充分发挥政治思想导向作用。开展多层次座谈会，创新工作方式，切实增强青年思想政治工作的针对性和实效性。正确引导了青年人才的政治思想走向。努力使青年思想政治工作贴近实际、贴近生活、贴近青年。培养青年们“勤于学习、善于创造、甘于奉献”的精神，组织青年谈公司形势、议公司历史、讲公司情况，团结引导青年们把思想和行动统一到公司发展上来，把热情和力量凝聚到公司发展上来。

2、 有针对性地引进与培养青年人才：钢结构分公司在进行人才引进工作中，为避免盲目引进，首先在合理规划分公司各职能部门岗位配置的基础上，制定出各岗位的岗位描述。以此为依据，根据岗位缺编情况，有针对性地进行人才引进工作。另外我们针对应届毕业生可塑性强的特点，根据其自身特点和工作意向，通过重点培养的方式，以使其尽快成长为业务骨干。

3、 对青年人才进行全面的工作考查：在人才引进方面，我们在规定进行的试用期基础上，增加考查期，既要考查其与否具备岗位工作能力，又要考查

其能否与分公司整体管理相融合。当以上两点同时具备时再办理正式引进事项。钢结构分公司现行的青年人才引进模式为：3个月试用、半年考查、正式引进后2年合同期的进一步磨合考查。

4、**大胆使用青年人才：**针对青年人才成长迅速的特点，分公司在其使用上充分放开，采取一种以赛代练的高速培养方式，让其在很短时间内独立承担具体工作，促使青年人才尽快达到岗位要求。通过近两年的实际运行，此方法确实达到了培养速成的效果，在分公司现有的青年业务骨干中，实际工作不满一年有7人，工作年限5年内有9人。

5、**提倡“团结、启发、互助、提高”**的工作形式，营造和谐的工作氛围是留住人才的关键环节之一，我们不仅要青年人的稳定工作做思想工作，同时还要强调业务骨干、基层领导的工作作风和领导方法问题，通过与青年人“教技术、谈心声、交朋友”，为青年的更快成才搭建舞台。

6、**注重发挥青年知识分子的作用。**积极的引导发挥他们的特长，多为他们创造学习锻炼的机会。我们建立了以“尊重、发展、激励、约束”为四要素的人才资源管理制度，实现了民主管理机制，形成了一个“能者上、平者让、庸者下”的竞争体系，以提高员工的工作积极性和主动性。摒弃了原有论资排辈的传统用人思想，让青年人才在重点工程、重点岗位、重大考验和经营、管理、施工生产、群众工作的一线经受锻炼，增长才干。并大胆启用已经发展成熟的青年人才，钢结构分公司在2005年新一轮中层干部中聘任中，有8人为青年人才，他们都成为分公司独当一面的中坚力量。

7、**实行荣誉激励制度。**大力选树青年典型，发挥示范带动作用。通过总公司系列表彰活动、

分公司“星级员工”评选活动、“岗位能手”竞赛活动等激励青年爱岗敬业、再创佳绩。让广大青年学习身边的楷模，掀起学先进、当先进的高潮。在各种荣誉方面，分公司有计划的向青年人才倾斜，在2004年度分公司各种先进评比中，青年人才当选人数有15人，占当年总人数的70%。

8、分公司团组织利用“五四”、中秋等节日开展多种多样青年员工喜闻乐见、丰富多彩的文体娱乐活动，提高团员青年的工作积极性，增强了青年员工队伍的凝聚力，营造出健康向上、积极进取、奋发有为的工作氛围。

四、青年人才工作中存在的问题

1、培养与流失的问题：青年人才成长迅速，其个人要求与能力成长也成正比，公司现有机制在待遇上不能充分满足青年人才的需求，是造成人才流失的主要问题。

2、确实留驻人才问题：在分公司业务骨干中，现有两名外地人员，他们已在分公司工作了3年，但由于户口问题，迟迟无法正式引进，相应的职业资格、职称、保险问题也无法解决，这已成为制约他们很好工作的主要原因。

3、职业资格待遇问题：公司、分公司鼓励员工考取职业资格，取得资格后如何注册、相应待遇如何享受，也是留驻人才的重要方面。

总之，外部环境的影响，现行用工制度的制约造成了潜在的人才流失危机。

五、对公司抓好青年人才工作的建议

青年人才是企业的未来，做好青年人才工作，决定了企业明天的兴衰。建议公司要在全公司内部形成关心青年进步、鼓励青年成才、支持青年干事业的氛围，重点培养经营管理型人才、专业技术型人才以及复合适用型人才，下大力量抓好青年人才队伍建设；各级行政职能部门、各级党团工会组织要为青年人创造成才的环境、提供成才的平台，要为他们的成长提供空间，通过“导师带徒”、适当的“轮岗交流”等方式，不拘一格地培养人才。要针对青年人才知识层面高、成长环境优越、富有个性、工作生活中顾虑少和勇于承担压力的特点，制定出以引导为主的各种富有竞争的管理、激励机制，以留住青年人才和充分发挥于青年人才的才智。

另一方面，从现有的人员中发现人才、培养人才是企业人才获得的一个最重要的来源。而培养人才的着重点是如何把青年培养成为能够适应企业发展、完成企业使命的人才，培养不仅要着重于专业技能教育更要注重素质教育。另一方面对培养的青年人才要“加荷”，使用部门要根据青年人才的具体情况安排工作，使他们在工作中把学到的知识融会贯通，变为自己的技能，通过大胆放到关键岗位使用激发其潜能。

人才工作汇报材料标题篇三

近年来，一镇党委、政府大力实施“人才强镇”战略，积极引导全镇各类人才，特别是党政人才、大学生村官、农村实用人才创业致富，全镇人才工作充满生机与活力。现汇报如下：

- 1、加强组织领导。为保证工作顺利开展，镇里成立了领导小组，专门抽调人员成立了人才工作办公室，具体负责有关事宜。要求各村也要把人才工作作为一项重点工作，村干部主动参与、全力配合，从而为引导各类人才创业致富提供了坚实的组织保证。

- 2、科学制定方案。该镇在落实县“人才致富”实施方案提出

的总体要求的同时，结合本镇实际，提出了“突出一个特色”的要求。就是要立足石滚河镇本镇农业生产实际，突出在特色农业生产第一线的各类农村实用人才的带富作用，如食用菌栽培、中药材种植、板栗种植、烟叶生产、特种养殖等方面涌现出的一大批农村实用人才，引导他们创业致富，带领群众共同致富。

3、深入宣传发动。为把全镇各类人才的思想统一、凝聚到创业带富上，该镇层层发动，先后召开了全镇动员会、“双强”党员和农村实用人才座谈会，传达了上级精神，会上还邀请市级乡土拔尖人才周海龙同志进行典型发言。通过宣传典型、学习典型，提高了全镇各类人才创业带富的积极性、主动性和自觉性。

4、健全激励机制。该镇在落实县委鼓励全民创业的优惠政策的同时，还根据本镇实际出台了一系列优惠政策，对投身新农村建设，参与烟叶种植、养殖小区、蔬菜大棚的，给予资金奖励，并依据带富成绩在政治上给地位，授予“石滚河功臣”、“创业之星”等荣誉称号。这一做法在全镇干部职工的思想上产生很大震动，进一步激发了干事创业的热情，掀起了一场争创业、比带富的热潮。

1、营造了创业氛围。

随着工作的深入开展，全镇涌现出各类人才争创业、比带富的浓厚氛围。如正科级领导干部-领办企业，筹建新型墙材生产线，既能创造利税，又能提供就业岗位。毛家棚村支书-，利用本村矿产资源进行招商，引资创办了白云石深加工生产线，目前产销两旺。聂庄村烟农-，发挥自身烟叶生产技能，带领乡邻采取租地、合伙等形式大力发展烟叶，所在村民组种植烟叶高达900亩，成为全镇“种烟状元”。通过这些人员的示范带动，在全镇掀起了创业带富的热潮，有力地推动该镇新农村建设步伐。

2、壮大了人才队伍。

立了“驻马店弘霖药材有限公司”，年创效益15万元，同时也为当地群众的药材输出提供了一个新的渠道。陈冲村村主任助理朱文忠，投资20万元建立了养殖场，年创效益3.5万元。通过大学生创业，树立了大学生村干部在群众中的威信，拉近了与群众的距离，也使得他们更快的融入了农村工作。

返乡大学生-在镇党委、政府的大力帮助下，顺利解决了厂房与资金问题。创业两年来，工厂订单充足产销两旺，规模日益壮大，创造了可观的经济和社会效益，而他也成为工业生产一线上的创业明星。另一名返乡大学生-则把创业选定在肉鸡养殖上，并把在牧专学习的理论知识融入到肉鸡养殖实践中，很快成为当地小有名气的养鸡能手，目前他的养鸡场年出栏率达到了4万只。他们二人也被当地群众亲切地称为“工农创业双星”。

“回归人才”-，先期投资10万元建养殖小区，从事肉牛养殖，3年内规模不断扩大，并带动周边群众10余户共同发展肉牛养殖。在此基础上，他组织筹建了确山县鸿牛肉牛养殖专业合作社，注册资本达350万元。目前，养牛场面积10亩，圈舍5排2600平方米，存栏150头，可实现年出栏300头，年收入30万元，带动周边10余户发展肉牛养殖，被当地政府评为“创业之星”。

3、培育出带富典型。

该镇农民、省人大代表周海龙多年来从事食用菌产业，是当地有名的致富能人。为把食用菌产业做大做强，通过产业发展带领乡邻共同致富，他于20-年申请成立了确山县食用菌协会，并亲任会长，现已吸纳会员73名，覆盖周边近2500户农户。通过协会的平台，采取协会+农户的方式，-利用掌握的食用菌技术带领农户发展食用菌，促进了农户增收致富。如刘楼村杨竹园组农民-，从事食用菌培育多年，但由于缺技术，

不了解市场信息，虽然付出多但增收困难，甚至一度丧失培育食用菌的信心。了解情况后，主动提供帮助，不仅经常提供技术帮助，还吸纳加入协会，提供供求信息，帮助进行菌种更新换代等，通过努力，当年就增收近5000元，并带动邻近农户扩大了食用菌种植规模。

赵楼村支部书记、村委主任是“双强”党员干部，不仅是种烟行家，更是龙虾养殖的能手。他利用村组的水田，于20年改建成龙虾养殖场，面积约5亩，投放价值2000元的虾苗，年底纯收入近1万元。身为村干部，感到带领群众致富是职责所在，决心带领群众发展龙虾养殖。在他的带领下，该组青年农民龙虾养殖，整修水田3亩，并与连体养殖。目前，已整修养殖场占地15亩，投资10万元进行了加固，投放虾苗价值近1万元，由于龙虾易养殖、生长快、市场供不应求，年产值可达20万元。目前，已有10多户群众表示愿意跟随赵连旺进行龙虾养殖，并开始着手进行前期建设，预计到今年年底，全村将新增养殖面积20多亩，促进农民增收30多万元。

3、壮大了支柱产业。

一是烟叶生产长足发展。以“铜山牌”优质烟叶为主导，加强烟叶生产基地建设，全镇烟叶收益稳步增长。二是中药材稳步增收。全镇共发展各种中药材2万多亩，种植有夏枯球、半枝莲、白花蛇草等多个品种，其中夏枯球产量占全国总产量的70%，亩均效益3000元，成为农民增收的重要渠道。三是食用菌生产稳中有升。目前，全镇栽培香菇60万袋、椴木黑木耳30万棒、椴木银耳15万棒、椴木灵芝18万袋，全镇从业农户1800余户，产值可达800多万元。

该镇人才工作虽然取得了一些成绩，但也存在一些问题：一是人才主要集中在农业生产一线，农村实用人才的带富效果较突出，但是专业技术人才、企业经营管理人才的带富作用不明显。二是人才帮带致富的比率还较低，离人均纯收入达到6000元的目标还有一定差距。三是个别人才致富后，带富

意识不强，不能主动帮带群众共同致富，未能发挥积极作用。

下一步，该镇将进一步调查研究，强化组织领导，明确责任目标，搞好跟踪督查，搞好保障服务，力争使人才工作做得更好、更出色。

人才工作汇报材料标题篇四

今年以来，**镇持续优化人才服务，通过各村微信群、“海丝**”微信公众号等新媒体，加大对人才各项政策的宣传，积极推动人才摸底、高层次人才申报、人才项目申报等工作。目前，我镇有泉州市高层次人才5名（涵盖第二至第五层次）、南安市高层次人才13名、申报企事业单位“人才之家”2家。

。实施优势特色农业提质增效行动计划，加强东大村百香果生产基地建设，建成宫占村荔枝标准化基地和金中村食用菌标准化生产基地2个；加强农村专业队伍建设，选派1名科技特派员到农村基层服务；推荐3名专业技术强、工作经验丰富的农技人员入选南安市农民讲师团；获评泉州市高级人才称号2名，南安市高级人才称号4名。强化农业科技服务平台建设，指导金山水稻专业合作社、金桂荔枝专业合作社、东联优质稻推广协会开展科技服务平台建设，推荐东联优质稻推广协会参评福建省十佳农技协。

完善农村人才信息库。按照包村挂点要求，各包村挂点班子负责各挂点村农村实用人才情况摸底调查，并适时充实完善镇本地发展人才信息库，还建立完善了我镇铜鼓籍在外人才信息库，使各类人才基本情况一目了然，为镇党委、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。

人才总量不足。由于我镇地处南安北部半山区乡镇，经济社会发展较为缓慢，存在人才资源较少、人才质量不高、人才结构不合理等问题。大部分人才主要集中在政府、医疗、教育等部门，企业经营管理人才缺乏，养殖业、种植业方面的

专业技术人才严重缺乏。接下去，我镇将加强人才工作干部队伍自身建设，加大对各类人才的培养力度。借助村级换届，充分挖掘党政人才，提高自身培养人才的能力。以集聚各类人才为着力点，做好人才的信息收录工作，继续把未发现的人才收录进来，做到底数清、情况明，完善全方位的人才资源开发体系。

人才工作汇报材料标题篇五

2020年以来，我区坚持以***新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，坚持党管人才的原则，立足区情实际，大力实施“人才强区”发展战略，持续深入推进人才发展体制改革，努力将人才工作推向新台阶。

(一)细化政策，完善人才工作机制。一是政策体系不断完善。根据市委“x”计划及相关配套措施，制定《x区xxxx年乡村人才振兴工作计划》和《x区人才发展专项资金管理办法》等政策，建立“定期议才”制度，全面构建起我区人才“x+x”政策体系，有效保障了我区人才工作顺利推进。二是工作保障不断强化。加强区委对人才工作的领导，建立“定期议才”制度，压实人才工作责任，将人才工作纳入区级领导“x”工作范围和各级领导班子年度考核、绩效考核、党建述职等综合考评体系，强化考核结果运用，充分传导抓人才工作的责任和压力。保障人才工作经费，设立“人才发展专项资金”，年度财政预算xxx万元，并根据人才工作的实际需要和财政收入增长逐年提高。三是服务质量不断提高。关心关爱在新冠肺炎疫情防控一线的医护、科研专业人才，制定实施职称评聘优先、省市级人才工程评审指标单列、绩效工资分配倾斜等政策。开展疫情防控一线医护人员走访慰问活动，走访慰问支援武汉医护人员家属x人，送去慰问金x万元，明确一名领导干部、一名专家医生跟踪联系服务。为x名引进人才落实奖补资金x万元。

(二)强化举措，加强人才队伍建设。一是引才渠道不断拓宽。建立事业单位专业技术岗位引进急需紧缺人才绿色通道，针对全区初高中紧缺学科专业教师和医疗卫生专业技术急需紧缺岗位招聘到位率低的问题，对急需紧缺岗位的招聘不设置开考比例，确保圆满完成招聘计划。针对x一中高中教育和全区医疗卫生专业技术人员储备不足的现状，组织用人单位通过外出引才和专项招考的方式引进教师x名，医护人员x名。全市创新创业x人才引进工程中我区共引进x名，超额完成引才计划。积极参与“x”专项引才活动，现场达成签约意向xx人。二是分类育才成效显著。认真贯彻“林邑聚才”计划，加强人才和专家的思想教育、政治引领和政治吸纳，组织开展高层次人才政治建设培训xx人。组织种植户学习现代种养技术、农村电商等专业课程，完成新型农业经营主体带头人轮训、农村职业技能培训xxx人次，组织xx名农业技术人员到长沙培训，着力培养一批服务基层的农村专业化技能人才队伍□x人成功申报认定x市高层次人才□x人被评选为全市优秀乡村人才。三是人才作用不断彰显。加大从本地外出务工人员、大学毕业生、退伍军人等人才中回引能人的力度，选派xx名政治过硬、熟悉农村工作的干部回原籍或邻村担任第一书记和乡村振兴指导员，选树xx名爱岗敬业、勤学上进、扶贫助困、创新创业、崇德守信青年典型，以典型人物引领更多的优秀青年返乡创业。选派科技特派员开展组团式服务□xx名科技特派员走进基层生产一线，指导农民抢抓农时开展春耕生产和田间管理。劳动市场和用人单位专家积极开展贫困劳动力线上线下免费职业教育培训班xxx期培训xxxx人次，帮助贫困户提升脱贫能力。深入开展“春风行动”和创新创业招聘会，利用“互联网+就业(就业扶贫)”系统平台开展线上招聘会x场，为区内xx家企业提供就业岗位xxxx个，其中贫困劳动力xxx人；开展线下招聘xx场，成功推荐xxxx人就业。举办了x区重点复工复产企业招聘服务周活动，为农民工返岗就业提供服务，累计达成就业意向xxx余人，成功就业xxx人，其中贫困劳动力xx人。

(三)优化环境，营造人才发展氛围。一是政策宣传更加广泛。通过举办“与企业同成长，为发展争贡献”科技沙龙活动和优秀乡村人才座谈会，广泛宣传x市“林邑聚才”计划和我区人才政策，提高各用人单位的政策知晓率，助力企业招聘急需紧缺技术人才和高层次人才。并以全市“优秀乡村人才”评选的契机，树立了一批扎根基层、默默奉献的优秀人才典型，营造出识才、爱才、敬才、用才的良好氛围。二是基础工作不断夯实。设置人才服务窗口和联络站，配备联络员。按照党政、企业、技能、专业技术、社会工作、农村实用以及创新创业七大类，对区内xxxx名人才和区外xxx名x籍区处级党政人才进行分类汇总，进一步完善了人才数据库更新完善人才数据库对x籍人才进行动态管理。三是发展环境不断优化。严格执行《x区区级党员领导干部联系服务专家工作制度》，一对一联系服务各领域专家，开展人才专家座谈会xx场次、谈心谈话xxx人次，走访慰问xxx余人次，跟踪解决人才在住房、生活、医疗以及配偶就业、子女入学等方面的困难，不断增强人才的政治认同感和向心力，促进人才落地生根。

回顾一年来的人才工作，虽然我们通过完善机制，强化“引”、“育”、“用”，取得了一些成效，但距离上级的要求和群众的期望还有较大的差距，存在人才队伍储量不足，基础数据不明晰，单位或部门之间联动偏少，引进人才的后续管理不够等问题，我们将认真研究这些问题，在今后的工作中，采取切实有效的措施加以解决和改进。