

# 最新职工队伍建设情况汇报 加强职工队伍建设调研报告(优质5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 职工队伍建设情况汇报篇一

为加强职工队伍建设，推动民兵预备役建设科学发展，根据军分区划分的调研课题，2至3月份，我们利用10余天时间，采取现地调研和座谈了解相结合的方式，对职工队伍建设现状、存在的问题、原因及如何加强职工队伍建设发挥好职工队伍作用进行了专题调研，并对5个职工家庭情况进行了跟踪调查摸底，了解了职工的思想、生活和工作等基本情况，围绕如何加强职工队伍建设发挥好职工队伍作用进行了座谈讨论。总的感到，目前职工队伍整体素质较好，政治坚定可靠，思想作风纯朴，履行职责认真，多数同志表现出了爱岗敬业和奉献牺牲精神，在平凡的岗位上勤奋工作，为邹平县民兵预备役建设做出了贡献。在调查中通过定性定量分析，我们也感到，当前职工队伍建设与科学发展观要求还不相适应，与新的使命任务要求还有很大差距，存在一些不容忽视的问题，必须认真研究解决。

### 一、当前职工队伍建设中存在的主要问题

一是思想认识不高。调查中有部分同志认为，现在是以经济建设为中心，武装工作不那么重要了，抓不抓关系不大，只要不出现大的问题就行；有的认为职工发展受限制，没前途；有的认为干武装工作，环境艰苦、待遇低，没有从事其他工作实惠。个别地方领导对武装工作缺乏正确的认识，在他们心中武装工作是“讲起来重要，抓起来次要，忙起来不要”

的工作，没有把武装工作纳入党委的议事日程，有的甚至把武装工作当成负担，对抽调人员组织集训、学习等理解程度不够，支持热情不高。

二是职责意识淡化。调查中有8名同志谈到，现在上至各级领导，下到普通百姓，都在大谈经济，大抓经济，大搞经济，对武装工作重视程度不够，参与意识不强，开展武装工作的难度越来越大，表现出畏难情绪；有的职责意识不强，在职不尽职、工作不尽心，没有把心思和精力放在本职工作上。有的精神不振奋，碰到困难不是想办法去克服，而是唉声叹气，怨天尤人，或把矛盾上交；有的不能结合本职工作岗位创造性地开展工作，落实上级指示不能形成自己的工作思路。

三是精力难以集中。进了人武系统，大部分职工都有“船到桥头车到站”、“进步无望”的思想，学习和工作压力不大、动力不足，在职不尽职，工作不尽心，常常为个人和家庭的琐事分心走神，不能把心思和精力全部投入到工作中，工作主动性不强，积极性难调动。15名职工中，祖籍全部在本县境内，全都在县城里安家居住，拥有私家车的3人，骑摩托车、电动车上下班的12人。他们在当地的亲戚朋友多、战友同学多，与地方人员交往多，社会关系广泛，八小时以外管控难度大，开车、骑车上下班，在方便工作和生活的同时，也给人员管理和安全管理增加了难度。

四是素质能力偏低。经调查，15名职工中，文化程度最高的为大专有3人，高中（含中专）有10人，初中有2人；民兵教练员专业有8人，仓库保管员有7人，受过师以上正规军训和预备役业务培训的有3人，熟悉掌握2种以上专业的有2人。大部分职工军事素质较差，缺乏武装工作的理论知识，对相关的业务不熟悉、不了解，从事武装工作有些力不从心。即使有过从军或军事培训经历的，由于多年工作在当地，家务缠身，很难有再学习深造的机会，业务水平处于停滞不前的状态。也有的职工学习积极性不高，自我“充电”不足，业务能力提高不快。还有部分职工存在学历偏低、知识陈旧、观

念老化等问题，工作水平相对偏低。

## 二、剖析存在问题的原因

职工队伍存在问题的原因是多方面的，归结起来主要有以下三个方面：

(一)来源渠道不畅。经调查，县已多年没有安排职工到人武部工作，由于体制因素和编制员额限制，一些优秀退伍兵很难纳入职工队伍行列，一些人武学校毕业学员因没有位置安排，处在“待业”状态，部分职工都是从其它行业改行过来的。这些改行的人员都未经过系统的军事训练就上岗，致使有些职工想干不会干。一些老职工年龄偏大、学历偏低，发展受限，很难成为地方培养的重点对象，交流不出去；形成了“老的出不去，新的进不来”的状况，不同程度地影响了职工的整体素质提高。

(二)管理体制不顺。现行政策下，对职工实行军地双重管理。人武部对职工管理主要是军事业务管理，在职工的任用、交流、工资、待遇等问题上只有建议权，最终起决定作用的是地方党政部门。由于人事权和财政权在地方，出现了“管人的不管事，管事的不管人”的现象。一些职工认为“端谁饭碗归谁管”，对自身要求不严，对本职工作积极性不高，草率应付，标准降低。

(三)工作动力不足。一些职工在刚上任时，还有一股热情，工作干劲比较大，能热爱武装事业，但随着年龄的增长，任职时间稍长，当初那种工作热情便开始降温，特别是感到自己升迁无望时就会锐气减退，产生“船到码头车到站”和会干不想干的现象。民兵预备役工作不能有效地纳入地方考评机制，致使部分职工对本职工作不够重视，抓工作的热情不高，动力不足。

## 三、加强职工队伍建设的对策与措施

加强职工队伍建设，是使命任务的需要，是现实军事斗争准备的需要，也是加快推进民兵预备役建设实现跨越发展的需要，必须下大力解决职工队伍建设中存在的突出矛盾和问题，清除影响和制约民兵预备役建设发展的不利因素。结合当前的形势任务和邹平县职工队伍现状，我认为应从以下几个方面入手：

一是加强学习教育。提高职工的政治素质，一靠学习，二靠教育。要组织职工认真学习党的一系列重要论述，学习党的基本路线和方针、政策，特别要学深弄懂科学发展观理论，始终保持政治上的坚定性和思想道德的纯洁性，不断提高从政治上观察、分析和处理问题的能力，坚定不移地在思想上、政治上、行动上同党中央、中央军委保持高度一致，加强教育引导，夯实思想根基，提高对武装工作重要性的认识。要开展经常性的形势战备教育，帮助他们认清当前我国面临的安全形势，居安思危，增强忧患意识、责任意识，提高国防观念；开展经常性的人生观、价值观、荣辱观教育，帮助他们校正人生航向，端正工作态度；要开展职业道德教育，引导他们爱岗敬业、钻研业务，提高干好本职工作的自觉性，不断强化干好武装工作的光荣感、责任感和使命感，自觉做到“三个克服三个增强”，即克服难有作为的思想，增强争创一流的竞争意识；克服怕苦怕累的思想，增强迎难而上的拼搏意识；克服混日子的思想，增强奋发向上的进取意识，使职工不断增强事业心、责任感，改进工作方法，真正安心本职，热爱本职，在本职岗位上建功立业。

二是要创新选拔考评机制。要坚持合理流动与相对稳定相结合，不断增强职工队伍的活力。对职工要坚持培养与使用并重，稳定与流动结合，每年可根据年龄结构、工作政绩按适当比例逐步调换岗位，作相应安排。对任职时间长、工作能力强、政绩突出的要大胆提拔使用，做到“走者满意，留者安心”。同时要严格职工的选拔任用，协调地方组织、人事、民政部门把转业干部、退役优秀士兵安置与职工配备统筹考虑，科学安排，尽量向人武部安排一定数量的年轻转业干部

和优秀退役士兵，切实把熟悉武装工作、热爱武装工作、能力素质强、工作热情高的人员充实到职工队伍。要认真贯彻上级指示精神和有关规定，落实上级有关职工的任免权限，强调地方组织、人事部门在职工调动更换之前必须征得人武部的同意；在配备职工时，要实行联合考察，以军事机关的任免意见为基本参照，真正把那些综合素质好、敬业精神强、作风正派、有一定军事素质和组织指挥能力的干部、优秀退役士兵选配到武装职工岗位上来。完善职工考评机制，平时工作考评由人武部实施，并坚持结合完成民兵预备役工作任务或参加大项活动适时进行工作讲评。年度综合考评要对职工的日常管理情况，建立一个量化考评细则，纳入年度考评范围，对职工的德、能、勤、绩、廉实施全面考核，实行量化打分，划分等级类别，作为奖惩使用依据。通过奖优罚劣，激励职工工作的热情，确保职工集中精力抓好以民兵预备役为中心的各项工作的落实。

三是要加强培训帮带。抓好在职培训，是提高职工军事业务素质的重要途径。在培训体制上，由军事机关和地方党委、政府共同负责，以军事机关为主，实行多途径、分层次培训。政治理论培训，纳入地方培训计划统一安排；军事业务培训，由各级军事部门负责组织实施，人武部主要负责每年组织对新上任的职工进行岗前培训，使他们及时掌握武装工作的基本知识、基本任务和基本工作方法。军分区以上单位要采取轮训的方式，3至4年为一个周期，组织职工进行集中轮训，真正使职工达到懂政策、会业务、能组织的要求，适应国防后备力量建设需要。在培训内容上，要加强创新理论和业务知识学习，为探求新领域和开辟新实践打好基础；要围绕“战场”、“市场”需要，学习现代军事技术和民兵、兵役、动员业务，学习经济、科技、管理、法律等基本常识，特别是学习研究高技术局部战争组织指挥民兵参战支前的战法和训法，使其成为既了解现代军事又了解现代科技、既熟悉民兵预备役工作又熟悉地方经济工作、既会组织指挥又会抓落实的多能型人才。在培训方法上，采取军事部门培训与地方党校培训相结合，集中培训与在职自学相结合，也可采取函授

培训、自学考试、现场指导、具体帮带等多种形式，使之逐步走上规范化、制度化的轨道。

四是要健全保障机制。人武部职工是人武部在编的地方工作人员，是保障、参与和协助现役干部抓好地方军事工作的一支骨干力量。由于人武部工作具有长期性、固定性、专业性、技术性的特点，职工的言行举止和心态对于促进人武部在地方的工作、树立人武部良好形象，有着不可忽视的作用。职工的相关待遇要落实。对上级明确规定的职工的政治、生活待遇，要坚决贯彻落实。要协调解决经费不足的问题，把武装部年度经费和职工服装经费、岗位津贴等，统一列入财政预算，确保武装工作的有序开展，确保职工始终保持旺盛的精力和充足的干劲。

## 职工队伍建设情况汇报篇二

企业员工队伍建设工作心得要实现“人尽其才，材尽其用”，企业领导层和人才资源管理部门必须努力成为善于开发人才资源的工程师。真正做到“慧眼识真才，无私用贤才”，惟才是举，任人惟贤，如此才能促进企业发展。

人无完人，瑕瑜互见，世界上根本没有样样精通的全才，任何一个身心正常的人都有所能也有所不能。这就要求企业用人时要辩证地看待人才的优缺点，坚持“用其所长、避其所短”的原则，量才而用，鼓励员工充分发挥自身潜能。同时，要允许其犯“合理的错误”，切忌求全责备。尊重、理解和信任是实现高效率的有效保证。

业务战略决定了组织所需的人力资源，配合企业的业务规划和经营策略，分析、明确哪些是实现战略目标不可或缺的、最重要的核心人员，是进行规划的第一步；接下来要对员工队伍的现实任职素质进行大“盘点”，比如企业现有人员是否已满足业务战略对关键员工的需求，缺口有哪些、有多大等；同时要分析外部人力市场的变化趋势及内部员工流失率

情况，预测关键员工队伍未来的发展变化与业务发展的匹配情况。综合上述所有因素，则可以对关键员工进行整体、系统的战略性规划，从而为关键员工的有效管理打下良好基础。

创造良好和谐的企业文化氛围，追求组织与个人的双赢，是留“心”的根本。而如何把个人优势转化为企业优势则是保留关键员工的重点工作，比如骨干人员所拥有的核心技术、经验、个人声誉、客户关系等，这些资源常因人才流失带给组织很大的损失。加强团队建设是转化个人优势的有效方法之一，团队使个人的作用有限，团队内资源共享，从而分散和降低了组织对个人的依赖性。另外一个有效方法是加强制度化的规范管理，比如技术知识的管理制度、客户关系的管理制度等，通过制度把个人所拥有的资源记录、整理、分享和保存，从而变成企业的资源和优势。

其重点在于素质开发，高素质是高绩效的基本前提。企业能否保持稳定健康的发展，关键要看骨干人员的素质是否能够满足企业现实和未来发展的需要。

围绕素质管理制定关键员工的培训计划和 development 计划，一方面配合企业的战略规划，同时结合个人职业发展规划，形成共同发展、共同成长的“伙伴关系”，这是关键员工管理的最佳境界。关键员工的个性化管理，是不可或缺的重要环节。

企业文化对于关键员工的管理重点在于企业战略目标与关键员工的个人发展目标。

关键员工是企业发展的核心力量，在某种程度上，关键员工决定了企业战略目标。所以企业在制定目标及战略规划时，应提供机会让关键员工参与决策，取得他们的认同和理解，化企业战略为个人发展目标，从而激发关键员工自发的、长久的奉献精神。

## 职工队伍建设情况汇报篇三

作为一名中国人民银行的职工，不仅要有过硬的专业水平和技能素养，还需要有团队合作意识，积极进取的工作态度和高尚的道德情操。在我日常的工作和生活中，我深刻认识到职工队伍建设的重要性，并从中汲取了许多宝贵的经验和体会。

### 一、提高素质是根本基础

每一位人行职工都要承担起建设强大金融国家和现代化经济体系的重任。为了胜任这一使命，提高素质和坚定理想信念至关重要。在实践中，我在各种培训班、研讨会中汲取营养，不断地考取证书、研读文献，提高自己的专业素养。同时，我还注重加强体育锻炼和文化熏陶，让自己更全面地发展。

### 二、互相学习才能进步

在人行这个大家庭里，不同背景和专业领域的人互相交流、互相学习，是强大的推动力量。通过和他人分享工作体验和心得，自己不仅可以进一步加深知识理解，也可以为其他人提供宝贵的参考。这种互学互鉴的做法可以促进团队整体水平的提升，让员工在工作学习中共同成长。

### 三、形成良好工作氛围

良好的工作氛围是高效工作的必要保障。在我的团队里，大家都懂得珍惜及时的沟通和合作。每次集体讨论，我们尽量让每个人都有用武之地，不只倚重个人能力，而是发挥团队协作的力量。在遇到困难时，我们也会互相帮助，为了共同目标而努力。形成这种良好氛围需要注重人文关怀，提高员工的归属感和责任感，增加员工心理健康教育，维系良好交流和关系，从而形成团结友爱、积极向上的工作氛围。

### 四、不断创新推动发展

人行是一个负责任的银行，新技术和新产品一直都很重要。值得一提的是，在金融科技方面，人行一直引领行业，不断创新并借助新技术提供更好的服务。我们每个人要不断学习和接受新思维，积极推动创新，为银行的发展注入新的能量。通过这种持续的创新，我们才能不断提升自己的竞争力，进一步提高银行的核心竞争力。

## 五、履行社会责任

作为一家国有银行，人行肩负着更多的社会责任。我们关注新闻媒体和社会动态，积极参与流行病疫苗接种等社会公益事业，在服务现代化经济体系建设的同时，充分发挥人行的银行稳定器和经济发展助推器的作用。实现从金融部门到国家战略的转移，同时呈现出整合金融机构和社会资源的优势。这是一种高尚情操，是每一位人行职工必须具备的品质。

总之，人行职工队伍建设是工作的长期任务，我们必须不断提高自我素质，注重彼此合作，形成和谐优良的工作氛围，推动创新发展，同时履行自己的社会责任。我们期待通过这种工作方式，为建设强大金融国家、现代化经济体系和美好社会贡献我们的力量。

## 职工队伍建设情况汇报篇四

中国人民银行作为国家的中央银行，负责货币政策、银行监管和金融稳定等重要职能。作为一家“银行”，员工队伍的建设是其核心竞争力和发展的基础。人行职工队伍建设工作近年来得到了广泛的重视，针对当前发展和制定了一系列的措施、计划和规划，不断完善人行的各项制度和机制，加强队伍建设的服务性、专业性和领导力，推动了人行职工队伍整体水平的提升。

第二段：分析人行职工队伍建设的成果与不足

在人行职工队伍建设方面，人行在坚持党的领导、重视干部教育、加强队伍建设等方面成果显著，但同时也还存在着很多的不足。例如，有些干部对于宏观经济情况、地方经济运行等实时监测和分析处理方面尚有欠缺；有些部门的业务工作流程还不够规范；人员结构不太合理等等。

### 第三段：思考人行职工队伍建设存在的问题及改进措施

要想推动人行职工队伍建设的持续提高，就需要切实思考存在的问题，并采取切实可行的改进措施。例如：在人员选择上，要坚持“先德后才”的原则，对推动银行业发展、贯彻落实国家的货币政策和金融政策，有良好政治素质、扎实专业水平的人才予以优先培养和选拔；同时，结合行业特点，拓宽干部素质培养途径，重拾教育重心、从源头上提高人才素质。

### 第四段：分析开展专业学习的必要性和提升干部素质的方法

专业学习是干部在个人职业发展和为国家贡献的过程中至关重要的一环。随着经济生态的不断变化，专业学习的重要性也越来越明显，过去的学习方式已经无法适应快速变化的市场和经济形势，如今更需重视创新应用科技、数字技术的普及和运用，例如利用视频会议等先进技术为干部培训，让干部了解新的市场和技术动态，以便于更好地适应未来的市场变化。

### 第五段：总结人行职工队伍建设的收获和意义

总的来说，人行职工队伍建设的意义不言而喻，对于国家稳健健康发展和银行运营的良性循环至关重要。企业如果想要发展，就要把干部放在优秀人才的地位上，以此培养出具有战略思维和执行力的领导力，并以此管理整个机构，实现操作效率的提升以适应新时代的商业市场。所以，稳步提高人行职工队伍的整体素质，才是推进人行职工队伍建设的主旨

和目标。

## 职工队伍建设情况汇报篇五

作为一家国有银行，人行的职工队伍建设一直是公司发展的关键所在。在多年的实践中，我们逐渐总结出了一些关于职工队伍建设的经验和心得。在本文中，我将分享我们在人行职工队伍建设方面所获得的一些实践经验和体会，并探讨如何不断提高人行职工队伍的质量和效率。

### 第一段：人才选拔和培养是关键

职工队伍的每个人都是公司最重要的财富，尤其在人才资源十分紧缺的当下，职工队伍的质量和能力的更加重要。因此，人才选拔和培养是关键。在人才选拔方面，我们注重把握机会，对同事的优点加以发掘，发挥他们的特长和专长，将其培养成公司需要的优秀人才。在培养方面，我们注重提高职工的综合素质和能力，为此，我们加强了团队建设，培养了更多的领导能力、管理能力和沟通能力的优秀员工。

### 第二段：重视激励机制，提高职工的热情

职工队伍的热情和动力是公司发展的重要保障，这需要激励机制的支持。人行注重建立完善的激励机制，通过丰富多彩的奖惩措施，提高员工的积极性，激发出更多的创新力和创造力。这不仅提高了员工的工作热情，也使公司的绩效得到了进一步提升。

### 第三段：注重员工关怀和积极引导企业文化

员工关怀是企业文化的重要组成部分，也是提高员工整体素质的关键，能让每个职工都感到公司的温暖和关爱，从而激发出他们的潜力，增强公司的凝聚力和向心力。人行注重打造和弘扬企业文化，通过各种形式传递正能量，引导员工树

立正确的工作态度，养成良好的工作习惯和规范，建立起积极向上的企业文化。

#### 第四段：倡导开放创新和知识分享

开放创新和知识分享已经成为推进人行职工队伍建设的重要领域。人行要求员工在团队合作的环境中进行创新，不断开拓视野，采用更先进的手段和技术来运作、管理和服务。同时，人行也鼓励员工在工作中贡献自己的经验和见解，让更多的员工受益。通过开放的合作和共享的精神，不断推进人行的职工队伍建设。

#### 第五段：时刻满足客户需求，提高服务质量

作为一家以服务为主的银行，我们时刻密切关注客户的需求和要求，以此为导向提高服务质量，帮助客户更好地完成资金管理和金融投资。人行始终坚持顾客至上的原则，将客户的需求和反馈作为职工队伍建设的有机组成部分，通过不断提升服务质量和水平，不断满足客户的需求，赢得了客户的信任和支持。

总之，职工队伍建设是人行不断发展壮大的重要基石。通过不断优化职工队伍建设模式，倡导开放创新和知识分享，加强员工关怀和引导企业文化，提高服务质量和效率，人行在职工队伍建设中不断创新，不断提高，取得了显著的成效和优异的业绩。