

# 最新财政局人才工作报告(通用7篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 财政局人才工作报告篇一

人才是第一资源，教育需优先发展。近几年来，我市确立“以人为本，教育为先，成才为根，创业为要”的教育发展理念，大力实施科教兴市、人才强市战略，教育事业初步实现了量的扩张、质的提高、结构优化和效益提高，教育发展成果惠及了百姓，改革创新经验得到了各级领导的肯定和认可，教育人才队伍建设也得到了加速和加强。到2019年底，高中、初中、小学教师学历达标率分别由2019年的40.1%、85.9%、94.5%提高到81.1%、95.9%和97.7%。进入，要建设教育强市、打造教育产业集聚城，需要一支强有力的教育人才队伍作保障，更需要优秀教育人才脱颖而出的机制和制度。我们将围绕教育发展目标，全面启动教育人才资源开发战略，建设一支数量适当、师德高尚、素质优良、结构合理、特色鲜明、充满活力的教师队伍，努力构建教育人才高地，滤布全力加快教育产业集聚。

目前我市专任教师达到48048人，这支队伍水平多高、素质怎样直接关系到全市教育的现在和未来，我们将实施“四大工程”，全面固本培源，积极打造教育人才团队。

当前，“回到学校”已经成为教师培训的世界性选择。我们将着力强化校本建设，积极落实以实践为导向的“基于学校、在学校中、为了学校”的教师校本培训模式，全面开展师德修养、新课程、教育科研、教学基本功等培训，切实培养既有理论水平，更有实践经验的教育专家和教育名家。到末，

评选三千名学科带头人、骨干教师、教学能手和教坛新秀，全市每个乡镇都有名教师，努力培养一批国家级科研型教师和省级特级教师。在推进校本培训的同时，切实加强非校本培训，强化教育人才的专业引领。我们将充分发挥教育系统高校多、专家多、科研单位与人员多的优势，积极开展专家学者讲学、科研单位与学校共建、科研人员进校等活动，不断引领教育人才专业发展，全面提高专业水平。期间，实现在职教师全部轮训一遍，其中市级培训20190人，省级以上培训3000人。

多途径、多方法鼓励教师参加各种形式的学历进修，特别是高一层次的学历提升。积极争取支持，利用市内外高校资源开办在职教师本、专科学历教育。到末，使幼儿园、小学和初中专任教师学历达标率达到100%，其中小学和初中45周岁以下的教师学历分别提升到专科和本科层次；普通高中专任教师学历达标率提高到95%以上，其中研究生学历达到4%以上；职业学校专任教师学历达标率提高到90%以上，其中研究生学历达到2%以上。

建立城区学校和农村学校、示范学校和农村薄弱学校“一帮一”制度。所有城区学校的教师和教干，年龄在45周岁以下，没有农村学校任教经历的，都要参加一年以上的支教工作。同时，从农村学校选派一批专任教师到城区学校“学教”。在城区学校与农村学校之间选派教干挂职交流，组织名师送教，定期开展送课、送专题讲座下乡活动，开展行政管理、教育教学、教学科研、教师队伍建设等方面的交流，全面提高农村学校师资水平和办学质量。

教育发展需要教育人才的团队精神和团队力量，我们将通过“我校的教育理念”、“我的教育信念”、压滤机滤布“教育需要热爱”等系列专题，全面加强职业道德建设和教育共同远景建构，形成热爱教育、奉献教育、发展教育的团队精神和勇于创新、拼搏进取、善于学习的团队文化，积极建设具有核心竞争力的教育人才团队。

针对我市教育发展加快，教育人才供给不足、结构还不尽合理、整体素质还需进一步提高的实际，我们将切实加大引进教师、引进学生、引进投资的“三引进”力度，扩大开放，全面出击，招才引智。一是筑“巢”引“凤”。积极优化我市教育发展环境，改善教育教学条件，提高全市教育办学水平，用良好的教育环境和教育发展水平吸引人才。二是待遇“引”才。积极落实市委、市政府关于引进人才的奖励政策，吸引更多的高层次教育人才汇聚\_\_。三是扩大开放。在充分利用国内、国际资源培训师资，加速骨干教师成长的同时，积极聘请国内外专家到我市从事教学和培训活动，促进我市师资水平和教学质量的提高。通过“外”才和“外”智的引进，不断壮大和优化全市教育人才资源，积极推进教育人才高地建设。

有了人才，关键在用。用人对了头，一步一层楼。在人才资源开发和建设中，关键要创造有利于人才脱颖而出和才尽其用的良好机制和制度。针对教育系统人才多和需求量大的实际，我们将进一步深化人事制度改革和创新，不断激发教育人才的积极性和主动性，不断开创教育人才辈出的新局面。

进一步完善和落实教育人才中心运作体制，充分发挥教育人才服务中心职能，开展政策咨询、转岗培训、教育系统人事代理、人事托管等服务工作，并与有关部门积极配合，推动校际、区域、公民办之间教师的合理流动。

按照“教师不调配，进市场；校长不任命，搞竞争”的思路，全面推行和完善以“科学设岗、以岗定酬、竞争上岗、合同管理、人事代理、人事仲裁”为主要内容的人事制度改革，建立健全重能力、重实绩、重贡献的激励机制，形成适应基础教育改革与发展要求的中小学师资和人事管理新模式。进一步完善教干选拔任用制度，校长和中层干部实行竞争上岗、公推直选、平等竞争、择优聘任。通过平等竞争，择优聘用，让能者上岗，弱者离岗。

以评激励。健全和完善特级教师、名教师、学科带头人、骨干教师、教学能手、教坛新秀的评选和考核工作，让教师有成就感、成功感。以待遇激励。改革分配机制，实行结构工资制和特级教师、名校长、名教师特殊津贴制，全面落实多劳多得、优教优酬的分配制度。以情激励。全面推行以人为本的管理制度，大力实施民主管理、情感管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性。

## 财政局人才工作报告篇二

人力资源是企业最宝贵、最重要的资源，是企业发展的“第一资源”。近年来，公司党委针对人力资源与市场竞争的形势、与公司“十三五”发展需求不相匹配的矛盾，加强人才队伍建设，加大人才引进力度，特别是 2016 年引进人数占了四年来的近 50%。同时，坚持加强对后备人才的锻炼培养，积极营造人才脱颖而出的氛围，在人才队伍建设上抓特色、求突破，为提升精细化工竞争力作出了积极的探索和实践。

一、基本情况 截至 2016 年 12 月底□xx 公司拥有企业 20 家，共有在册职工 2394 名，其中在岗职工 2232 人、离岗职工 162 人。2013 年至 2016 年 12 月，公司共引进应届全日制大学毕业生 122 名，其中大专生 9 名、本科生 98 名、硕士研究生 15 名。

目前，公司全体在岗职工结构如下：

1、年龄结构 2、学历结构 3、职称结构 4、技能人员结构

从上述统计数据来看，公司目前 50 岁以下中青年员工占，其中 35 岁以下青年员工占；大专以上学历占；中高级职称占；高级技师、技师和高级工、中级工占了。

二、工作特点 1、统一思想，形成共识 公司党委首先在班子

成员和基层党组织书记中统一思想，将打造一支年轻化、知识化、专业化、高素质的人才队伍的紧迫性、重要性，提高到助推公司转型发展的高度来认识，将加快人才队伍建设融入公司三年行动计划和“十三五”战略规划的编制之中。

2、交流研讨，借鉴学习 如何加快人才队伍建设？如何探索和建立人才引进、培养、激励机制？为此，公司党委与基层党组织书记进行了多次的专题交流研讨，立足于在交流中捕捉亮点，在研讨中提炼特点，在交流研讨中借鉴学习，从而在业内形成“滚雪球”的良性局面，为公司更好地制定人才队伍建设的目标、方向、措施，提供了有益的思路。

企业实际，在探索人才培养的方法、路径上要体现个性、创出特色、注重实效，并在定期召开的基层党组织书记例会上进行交流，在中途检查中深入推进。

三、主要特色 1、建立“一人一档”动态跟踪考察机制。2015年，公司党委明确提出了要对近三年引进的大学生建立“一人一档”的指导性意见，对青年人才实施系统的考察和锻炼、培养，针对青年员工不同的个性特质、岗位技能和专业特长设计个性化的职业发展路径，在各个岗位上打造一批适应公司快速发展的人才。

为此，公司人力资源部制订了《公司大学生培养跟进表》，各企业根据《跟进表》要求，对新进大学生实行“一人一档”动态考察机制，对他们的工作、思想、生活情况进行动态分析、定向跟踪、定期考察，及时将好的苗子放到艰苦岗位、关键岗位进行多方位锻炼培养。公司通过《跟进表》了解大学生的实际成长经历、工作能力和岗位业绩，每半年进行汇总备案，为选拔使用年轻人才积累依据。

2、体现个性、创出特色、注重实效。公司党委强调要根据业务多元化的业务特点，加强专业型、技能型、服务性和复合型人才培养。各企业党组织在公司党委鼓励下，纷纷根据自

身特点创造性地开展工作。

1) 制定新员工培养计划。设立统一“起跑线”，凡新进员工全部到生产一线进行 3-6 个月实习，让他们熟悉工艺、设备和产品。然后通过“师带徒”、岗位技能比武、课题实践和集中培训、职称评定等，多渠道、多层次促进新进员工技能素质提升。

2) 推进“导师带徒”制□xx□xx 等许多企业普遍实行“导师带徒”制，聘请工程师、高级工程师和经验丰富的老员工一对一带教，由导师负责制定培训总体目标和分解目标，党组织每月与导师一起对被带教者进行跟踪考察，动态管理。一品公司在培养出技师和高级技师后，又聘请他们负责培养下一轮的技师、高级技师，实现岗位技能的传承。

3) 推行“专题组长”制□xx 所、技术中心在工作中大胆给年轻科技人员压担子，推行“专题组长”制，鼓励他们申报科研项目，及时把好的苗子提拔为专题组长职位，在重点项目、重要课题的实践中加速他们业务能力和管理水平的提升。

## 财政局人才工作报告篇三

小编给大家介绍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。

## 财政局人才工作报告篇四

\*\*年，在市委、市政府的正确领导下，我局坚持以党的\*\*大和\*\*届四中全会精神为指导，紧紧围绕财政中心工作，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，认真学习实践科学发展观，按照全市人才工作的安排部署，积极为全市人才工作提供强有力地资金支持，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围，着力加强人才队伍建设，充分调动广大人才参与经济发展的积极性和创造性，为推动财政经济全面发展、促进全市人才战略的实施提供了保障。

按照市的要求，认真学习和深刻领会市人才工作会议精神，贯彻落实党政一把手抓人才工作和第一生产力目标责任制，牢固树立人才资源的第一资源的理念和科学技术是第一生产力的思想，切实加强人才工作的领导，财政局成立了以党组书记、局长杨大银为组长，党组成员、总会计师潘新洲副组长，人教股、秘书股、预算股、监察室、农村财政管理局等主要负责人为成员的人才工作领导专班。主要领导亲自抓，分管领导直接抓，其他领导配合抓，秘书股、党支部、工会、团支部、妇委会协同负责组织，具体抓好落实，形成了一级抓一级，一级带一级，层层抓落实，齐抓共管的工作格局。

精心制定和严格落实培训计划。根据财政工作实际和培训教育工作的需要，按照省厅《-\*\*年财政干部队伍建设规划》，制定了《汉川市财政局-\*\*年干部队伍建设实施办法》，对教育培训的内容、责任人及实施时间做出明确规定，建立健全了学习内容、考勤、教学、学习笔记等日常管理制度，学习培训统一安排，严格按照计划内容实施培训教育，使人才教育培训工作落到了实处。一把手总负责，亲自抓，将人才工作纳入年度工作目标，与财政工作同部署、同检查、同考核、同奖惩。

按照组织部门关于人才和科技工作的相关政策，针对乡(镇)财经所人才状况，及时向组织部、人事局报告人员调整方案，组织专班进行干部考察，整活财政人才资源，调整财政人员79人，其中所长调整16人，副所长18人，交流一般人员4人，明确级别19人等等。重用了一批工作能力强、业务素质高、群众公认的人才，提拔到领导岗位，形成“能者上、平者让、庸者下”的竞争机制，极大地激发了干部职工积极参与学习、不断更新知识结构的积极性，激发了全局干部职工的责任感，提高了工作效率。

积极引进人才。\*\*年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。\*\*年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。

按照20xx年度干部培训教育工作计划，我们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法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。

三是围绕建设“为民理财、依法行政、廉洁高效”的财政干部队伍，加强财政干部队伍执政能力建设，把科学发展观、正确政绩观、科学人才观和正确群众观的教育作为教育培训的重点，加强财政法制建设，提高依法理财水平，全面推进依法行政，不断提高财政干部执政能力，根据总预算会计、单位会计的业务范围，对会计人员开展预算编制、业务实务操作、计算机软件和财政法规知识等方面的培训，全面提高财政人才的管理水平和业务素质，努力建设一支政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬，能适应发展改革的高素质财政班干部队伍人才，今年组织76名干部进行了业务和法规知识培训，\*\*年5月，结合学习实践科学发展观活动，组织全系统40岁以下的干部职工进行了学习实践科学发展观政治理论和财政业务知识闭卷考试及40岁以上干部职工的开卷考试，对前50名的人员还进行了电脑技能考试。

四是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工作来抓。会计局狠抓全市的会计从业资格培训和会计职称考试工作，选好用好任教老师，为参训学员营造良好的学习环境，圆满完成换证工作和每年二批的取证工作；协助市人事局搞好财会人员的初、中级技术职称考试报名，加强和规范专业技术资格考试管理。认真做好会计人员继续教育培训，确保培训效果。\*\*年，全市共举办初级会计电算化培训班2期，培训312人；举办会计继续教育培训班12期，培训1200人，会计从业资格证考前辅导班1期，培训65人。

今年我局安排人才工作预算965.29万元，其中向省争取农村劳动力转移培训补助专项资金25万元。\*\*年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。并将事业单位新招考录用的人员经费全额纳入财政供给，支持单位选用优秀人才。积极支持农村党员干部队伍、卫生人才队伍、科技人才队伍、文化人才队伍、政法人才队伍建设和少数民族地区人才队伍建设工程，以及农村基础教育、人才智力援助、实用人才开发、劳动力培训工程的实施。这些经费的落实，有力保障了全市人才战略的顺利实施。按照市委市政府的要求，我局将及时按项目划拨人才专项资金，保证全市人才培养、科学技术研究、引进、激励人才的资金需要，把有限的资金用在刀刃上，为推动我市实施人才兴市战略，加快人才资源向人才资本转化提供财力保证。

市人才办下达的《汉川市本级人才投入机制研究报告》，我局组织专班，历时半年，开展专题的调查研究，认真剖析当前我市人才投入机制建设存在问题，提出了基本思路和政策建议，形成专题研究报告上报市人才办。

## 财政局人才工作报告篇五

在市委、市政府的正确领导下，我局坚持以党的十x大和十七届四中全会精神为指导，紧紧围绕财政中心工作，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，认真学习实践科学发展观，按照全市人才工作的安排部署，积极为全市人才工作提供强有力地资金支持，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围，着力加强人才队伍建设，充分调动广大人才参与经济发展的积极性和创造性，为推动财政经济全面发展、促进全市人才战略的实施提供了保障。

按照市的要求，认真学习和深刻领会市人才工作会议精神，贯彻落实党政一把手抓人才工作和第一生产力目标责任制，牢固树立人才资源的第一资源的理念和科学技术是第一生产力的思想，切实加强人才工作的领导，财政局成立了以党组书记、局长杨大银为组长，党组成员、总会计师潘新洲副组长，人

教股、秘书股、预算股、监察室、农村财政管理局等主要负责人为成员的人才工作领导专班。主要领导亲自抓，分管领导直接抓，其他领导配合抓，秘书股、党支部、工会、团支部、妇委会协同负责组织，具体抓好落实，形成了一级抓一级，一级带一级，层层抓落实，齐抓共管的工作格局。精心制定和严格落实培训计划。根据财政工作实际和培训教育工作的需要，按照省厅《-2013年财政干部队伍建设规划》，制定了《汉川市财政局-2013年干部队伍建设实施办法》，对教育培训的内容、责任人及实施时间做出明确规定，建立健全了学习内容、考勤、教学、学习笔记等日常管理制度，学习培训统一安排，严格按照计划内容实施培训教育，使人才教育培训工作落到了实处。一把手总负责，亲自抓，将人才工作纳入年度工作目标，与财政工作同部署、同检查、同考核、同奖惩。

按照组织部门关于人才和科技工作的相关政策，针对乡（镇）财经所人才状况，及时向组织部、人事局报告人员调整方案，组织专班进行干部考察，整活财政人才资源，调整财政人员79人，其中所长调整16人，副所长18人，交流一般人员4人，明确级别19人等等。重用了一批工作能力强、业务素质高、群众公认的人才，提拔到领导岗位，形成“能者上、平者让、庸者下”的竞争机制，极大地激发了干部职工积极参与学习、不断更新知识结构的积极性，激发了全局干部职工的责任感，提高了工作效率。

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。

按照二00九年度干部培训教育工作计划，我们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

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。

三是围绕建设“为民理财、依法行政、廉洁高效”的财政干部队伍，加强财政干部队伍执政能力建设，把科学发展观、正确政绩观、科学人才观和正确群众观的教育作为教育培训的重点，加强财政法制建设，提高依法理财水平，全面推进依法行政，不断提高财政干部执政能力，根据总预算会计、单位会计的业务范围，对会计人员开展预算编制、业务实务操作、计算机软件和财政法规知识等方面的培训，全面提高财政人才的管理水平和业务素质，努力建设一支政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬，能适应发展改革的高素质财政班干部队伍人才，今年组织76名干部进行了业务和法规知识培训，5月，结合学习实践科学发展观活动，组织全系统40岁以下的干部职工进行了学习实践科学发展观政治理论和财政业务知识闭卷考试及40岁以上干部职工的开卷考试，对前50名的人员还进行了电脑技能考试。

四是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工作来抓。会计局狠抓全市的会计从业资格培训和会计职称考试工作，选好用好任教老师，为参训学员营造良好的学习环境，圆满完成换证工作和每年二批的取证工作；协助市人事局搞好财会人员的初、中级技术职称考试报名，加强和规范专业技术资格考试管理。认真做好会计人员继续教育培训，确保培训效果。，全市共举办初级会计电算化培训班2期，培训312人；举办会计继续教育培训班11期，培训1100人，会计从业资格证考前辅导班1期，培训65人。

今年我局安排人才工作预算965.29万元，其中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。并将事业单位新招考录用的人员经费全额纳入财政供给，支持单位选用优秀人才。积极支持农村党员干部队伍、卫生人才队伍、科技人才队伍、文化人才队伍、政法人才队伍建设和少数民族地区人才队伍建设工程，以及农村基础教育、人才智力援助、实用人才开发、劳动力培训工程的实施。这些经费的落实，有力保障了全市人才战略的顺利实施。按照市委市政府的要求，我局将及时按项目划拨人才专项资金，保证全市人才培养、科学技术研究、引进、激励人才的资金需要，把有限的资金用在刀刃上，为推动我市实施人才兴市战略，加快人才资源向人才资本转化提供财力保证。

市人才办下达的《汉川市本级人才投入机制研究报告》，我局组织专班，历时半年，开展专题的调查研究，认真剖析当前我市人才投入机制建设存在问题，提出了基本思路和政策建议，形成专题研究报告上报市人才办。

1. 财政局人才个人工作总结

2. 人才工作总结

3. 市财政局工作总结

4. 财政局党建工作总结

5. 财政局个人工作总结

6. 拔尖人才工作总结

7. 人才建设工作总结

8. 财政局办公室工作总结

# 财政局人才工作报告篇六

## 一、做好人事基础工作

我首先接触的工作就是人员招聘，因为\_\_\_\_招聘市场比较局限，所以我们把重点放在网络招聘上，定时在网上更新我们发布的招聘信息，并根据\_\_\_\_人才市场的招聘时间，去人才市场参加现场招聘。我们根据公司各岗位入职标准进行筛选，通知其进行面试、审批、通过、录用。员工录用后我们会根据各部门的工作安排对新进员工进行入职培训，并且每次培训都会进行意见反馈，不断完善我们的培训内容。加上\_\_\_\_分公司对我们进行的各种培训，大大提升了员工的知识面和业务水平。

## 二、完善人事档案管理

我会按月把员工的资料整理清楚，并分析各部门员工的情况，根据公司岗位编制，按月统计出本月全公司员工数，员工的新进人数，辞职人数，需要招聘人的人员，需要签定合同的人数，每个部门的总人数，上报需转正人员，上报失职问责等。并且按照集团要求每月上报本项目的花名册，及时更新人员情况。由于刚接手人事的时候，交接工作没有做好，导致花名册人员对照不上，令\_\_\_\_分公司人事专员花了好长时间才把人数对上。从那以后，让我明白了，做人事工作，不得有丝毫的马虎，因为一点点的疏忽对员工造成的损失是无法弥补的。

## 三、保障员工福利机制

由于之前从未接触过社会保险，一开始工作起来相当迷茫，有想过要放弃社保这个工作，但是我清楚必须要做好这项工作，所以经常往返于社保局和办公室之间。从对社会保险一无所知到略知一二，再到必须掌握基本的知识和流程，通过我的不懈努力，终于开通\_\_\_\_社保账户，并陆续办理员工参

保。接下来，需要花更多的时间去学习社会保险知识，才能更好的做好此项工作，为员工服务。

#### 四、规范行政工作流程

在从事人事助理的同时，还兼做一些办公行政工作。例如日常例会的安排，协助各部门按计划进行培训，以及一些活动的组织和协调。通过这些日常的工作，不仅充实了我的工作内容，也锻炼了我的协调能力和组织能力。

有幸能参加集团组织的岗位培训，通过系统的学习，让我这个刚入门的新手如沐春风，受益匪浅。从\_\_\_\_\_回来后，就开始系统的整理我的工作，但是还是有不足的地方。针对我负责的工作提出了需要整改的地方，在监察室的指导下和同事们的配合下，我用了一个月的时间将我所作的工作规范化、系统化。我发现只有自己先理顺了工作思路后，才能更有效、更高效的开展工作。比如说对\_\_\_\_传达的文件、周计划周总结、月计划月总结、会议纪要、培训纪要等文件的存档工作。这是一项需要日积月累的工作，把每次需要签字存档的文件按其类别进行归类保存，才能保证工作的连贯性和有效性。

在过去的\_\_\_\_个月中，各项工作虽然取得了一些成绩，但也存在着许多不足：由于我本身经验不足，做事常粗心大意，导致在工作中总会出些小差错，加上做事考虑的不够全面，所以我需要在以后的工作中、生活中，更加仔细、认真，才能保证减少工作中的失误。

### 财政局人才工作报告篇七

下面是小编为大家整理的，供大家参考。

我们将充分发挥在外乡土人才眼界宽、信息多、人脉关系广的优势，培养一批头脑灵活、经济意识、致富能力和奉献意识强的能人回村任职，建设一支适应发展需要的后备社区干

部队伍。

；