# 人才工作经验交流材料（五）

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2025-03-10

*人才工作经验交流材料（五）人才工作经验交流材料（五）2024年，我局人才工作在上级组织部门的具体指导下，以“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观和人才观为统领，认真贯彻落实党管人才原则和精神，着力加强系统内干部队伍建设，努力营造“四个尊重...*

人才工作经验交流材料（五）

人才工作经验交流材料（五）

2024年，我局人才工作在上级组织部门的具体指导下，以“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观和人才观为统领，认真贯彻落实党管人才原则和精神，着力加强系统内干部队伍建设，努力营造“四个尊重”的良好氛围，认真履行工作职能，注重发挥人才工作在构建和谐社会中的作用，全面促进人才工作为我市经济建设和社会发展服务作出更大贡献。

一、人才队伍现状

目前，交通运输系统人才总量485人，其中，党政人才22人、企业经营管理人才13人、专业技术人才100人、技能型人才350人。

（一）党政人才构成情况

1、学历构成。本科学历以上13人，占59%；大专9人，占40%；中专及以下学历1人，占1%。

2、年龄构成。36-45岁10人，占45%；46岁至50岁5人，占23

%，51岁及以上7人，占32%。

（二）企业经营管理人才构成情况

1、学历构成。本科及以上2人，占15%，大专5人，占38%，中专及以下6人，占47%。

2、年龄构成。35岁及以下3人，点23%，35岁至45岁6人，占46%，45岁以上4人，占31%。

（三）专业技术人才构成情况

1、学历构成。本科学历以上22人，占22%；大专71人，占71%；中专8人，占8%，高中及以下学历0人，占0%。

2、年龄构成。35岁以下34人，占34%；36-45岁42人，占42%；46岁至50岁16人，占16%，51岁及以上9人，占9%。

（四）技能人才构成情况

1、学历构成。本科学历以上10人，占3%；大专134人，占38%；中专7人，占2%，高中及以下学历199人，占57%。

2、年龄构成。35岁以下25人，占7%；36-45岁184人，占53%；46岁至50岁73人，占21%，51岁及以上68人，占19%。

二、人才工作开展情况

（一）领导重视，成立组织

我局成立了人才工作领导小组，单位主要负责人为组长，分管人事工作的副局长为副组长，人事科具体做好系统人才工作。

（二）加强法律法规培训，提高干部职工的整体素质

一是定制度，推行“三前培训”制。规定新调入人员上岗前、换岗人员工作前、新法律法规实施前，都要进行严格培训。坚持每年对执法人员进行4次以上法律法规知识和业务知识轮训，不断增强我局执法人员应知、应会能力。

二是抓学习，认真开展普法教育和人才工作文件精神学习。按照“抓学习、强素质、精业务、促发展、创业绩”的要求，以专业技能培训和职业道德教育为重点，抓好干部职工的法律法规学习，在积极参加省、市组织人员培训活动的同时，每年对执法人员进行4次以上集中学习培训。通过集中培训，重点学习《行政许可法》、《行政处罚法》、《道路运输条例》、《公路安全保护条例》等法律法规。采取组织岗位练兵、定期考试等形式，提高执法人员的法制理论水平和执法工作能力，一年来共集中培训执法人员576人次。在抓法律法规和业务知识教育培训的同时，鼓励干部职工参加在职学历教育。

目前我局行政执法人员已全部达到大专以上学历。通过坚持不懈的培训和学习，全体执法人员的执法水平都有了明显的提高，文明执法的能力也有了较大的进步。

三是办活动，提高干部职工的业务技能，提升人员的整体素质。1、继续开展执法监督检查活动，重点突出执法队伍整改，规范执法程序和执法行为，完善各项规章制度。通过查隐患、找差距、抓整改、建制度活动的开展，建立一套完善的执法管理模式，切实用制度规范管理，同时，我们开展了对交通执法人员规范化培训工作，对仪容仪表、交通手势、执法程序、执法文明用语进行强化训练。今年6月份，还按照上级主管部门的要求，扎实开展了执法监督检查活动和文明执法、严格执法专项整顿行动，在活动中，通过综合考核评估、案卷评查、问卷调查、组织执法人员考试及交流座谈等方式，检查了执法案件办理、执法队伍建设、执法监督、行政许可审批等情况，并形成自查报告。同时还组织执法人员学习相关法律法规，与每一位执法人员都签订了“五种违法执法行为整治承诺书”，要求执法人员对自身依法行政情况开展自查并写出自查报告。行政执法监督检查工作结束后，对检查中存在的问题进行了梳理，对行政执法监督检查综合考核情况进行了评估，对存在的问题进行了认真整改。2、有计划的安排业务技能培训，拓展培训和安全知识培训等。今年，对工程施工人员、机械操作人员和乡镇基层养护员进行了进行了业务技术培训，并选派安全人员参加郑州市安全培训15人次。3、积极开展岗位练兵、征文比赛、演讲比赛和各项文体活动。积极组织养护人员参加郑州市交通运输局业务技术大比武，并取得了优异成绩。同时，组织系统人员开展主题演讲比赛，推荐优秀人员参加郑州市交通运输委员会组织的演讲比赛。鼓励有才华的人员在《青春岁月》、《决策与信息》、《华章》、《技术与市场》等杂志上发表技术论文，取得了很好的成效。

（三）开展文明创建活动，加强人才队伍建设

我局根据行业特点，通过开展各种文明创建活动，不断丰富创建内涵，有力的推动我局塑造一支政治坚定、结构合理、政绩突出的党政领导干部队伍，培养造就一支奋发有为、业务精通、素质较高的干部职工队伍。

一是树旗帜，开展典型示范教育。以先进典型引导人、教育人、激励人，大力宣传全国、全省、全市交通执法战线上的先进人物。通过身边人的感人事迹使交通干部职工受到人生观、世界观、价值观的教育。

二是抓创建，展示交通“窗口”形象。先后开展了文明执法部门、文明服务“窗口”和“十佳”执法标兵及文明交管员等形式多样的创建活动。并制定活动考评方案，定期检查评比，推进创建活动，涌现出了一批个人创一流业绩、单位创一流品牌、行业创一流环境的先进个人和单位，较好的展示了良好的交通窗口形象，使全社会从各方面了解交通，支持交通发展。同时利用悬挂条幅、制作版面等各种方式宣传报道，大力展示运管建设成果和法制及队伍建设的成效，营造了良好的舆论环境。

三是广宣传，改善交通行政执法环境。交通法律、法规是交通行政执法的依据，因此，在抓好对行政执法人员教育的同时，把向社会广泛宣传交通有关法律、法规作为推动交通行政执法工作的切入点常抓不懈。利用广场宣传、深入客货运场站发放宣传单等形式，广泛宣传工作职能和《道路运输条例》、《公路安全保护管理条例》等法律法规；并将有关法规、条例编印成册，发放给司机、车主。还在每年“12.4”全国法制宣传日组织执法人员上街、上路开展法律法规知识宣传，为群众解惑释疑，提供咨询服务。

四是重学习，大力培养和使用人才。我局重视干部职工的素质培养，目前大专以上文化程度的占70%，干部职工通过参加自考、成人高考以及电大等学习形式提高学历和业务能力。在工作中，敢于放手压担子加强工作人员的实践锻炼。

五是选典型，启动模范引导机制。大力开展优质服务年活动，结合单位实际，掀起争创先进集体、正当文明标兵的新高潮。通过开展优质服务年活动，在系统内选树了一批优质服务先进典型进行表彰，营造了良好的干事创业氛围。

六是多形式，有计划、有步骤地开展干部职工的培训培养工作，使广大干部不断更新知识，扩大知识面，尽快成为适应新形势发展需要的人才。一是做好干部的政治理论教育培训。二是抓好在岗学习。我局大力提倡在岗学习，努力营造立足本职成才的氛围，使广大干部做到在其位，谋其政，学其业，扎扎实实做好本职工作。通过学习实践，广大干部职工的业务水平和实际工作能力得到了较大提高。

三、存在的问题和不足

虽然我们在加强人才队伍建设方面作了一些工作，但也还存在一定的差距，主要是系统人才队伍的结构不尽合理，人才的科技转化率还不高，高层次人才不足与普通型人才积压的矛盾仍然存在。

在新的一年里，我们将着重做好以下几个方面的工作：一是坚持人才培养，着眼于开发人才资源，加大对现有人才的教育培训。二是以实施人才保障工程为重点，切实加强加快交通工作人才队伍建设，为新郑市交通运输建设提供强大的技术支持。三是建立和完善激励机制。大力宣传优秀人才先进事迹，开展建言献策和参与政府决策等活动，为优秀人才服务社会、服务经济建设搭建平台，促使各类人才人尽其才，才尽其用。四是加强人才的管理使用工作。有人才、用人才，才是加快人才资源向人才资本转变的关键。要为真正想干事、能干事、能干好事的人提供事业平台。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！