# 区人才工作调研汇报提纲（5篇）

来源：网络 作者：浅唱梦痕 更新时间：2024-08-13

*第一篇：区人才工作调研汇报提纲非常欢迎省人事厅领导来到我们龙山区调研指导工作。同时也恳请各位领导能够对龙山工作提出宝贵意见。下面，我谈一下我区的人才工作情况：一、人才工作基本状况。几年来，龙山区围绕全区经济和社会发展目标，采取项目带人才、...*

**第一篇：区人才工作调研汇报提纲**

非常欢迎省人事厅领导来到我们龙山区调研指导工作。同时也恳请各位领导能够对龙山工作提出宝贵意见。下面，我谈一下我区的人才工作情况：

一、人才工作基本状况。

几年来，龙山区围绕全区经济和社会发展目标，采取项目带人才、人才带项目、人才带人才等多种方式，努力创造人才辈出、人尽其才的良好环境，人才工作和人才队

伍建设取得了长足进步。创新、创业人才经济贡献率不断提升。其中，表现突出的有利源铝业公司总经理王民、五一集团公司总经理王景山、国能生物发电公司常务副总经理王厚才等一批优秀的企业经营管理人才。利源铝业有限公司，吉林省最大的建筑铝型材生产基地。2024年被批准为中国有色金属加工工业协会会员。产品通过了中国质检协会的检验，各项技术性能指标达到国内先进水平，公司被中国质检协会吸收为全国质检检理事会成员，总经理王民被聘为理事；五一集团公司，是我区利税大户，多年荣获纳税状元称号，并且缴税额连年大幅度增长，总经理王景山成功引进总投资2.6亿元的国能生物发电项目，为龙山区招商引资工作做出重大贡献；国能生物发电公司常务副总经理王厚才，热能动力专业高级工程师，成功进行1号生产泵的修复、可调v型铁的研制、3号机2号循环水泵转子倒置安装等十多项技术改革，均获龙凤热电厂科技进步奖，解决了许多生产中的疑难问题。

目前，全区共有各级各类专业技术人才3515人。其中：党政人才546人，专业技术人才1861人，企业经营管理人才290人，高技能人才442人，农村实用人才376人。

二、重长远，建立人才开发长效机制。

按照国家、省、市有关人才工作的精神要求，结合我区实际，制定了全区人才开发工作的规划目标和主要任务：营造“一个环境”，打造“三个平台”，建设“五支队伍”。

（一）营造一个环境，形成工作合力。

进一步更新人才理念，积极深化改革，创新用人机制，形成人才脱颖而出、人尽其才、才尽其用的长效机制；形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局，抓好人才的培养、吸引和使用工作；坚持人才工作领导小组成员单位联席会议制度，建立起服务于中心，与经济发展、社会进步相适应的人才工作机制。

（二）打造三个平台，整合人才资源。

一是打造引才平台。一方面立足实际，坚持不求所有，但求所用的原则，利用优惠的政策引进人才，用柔性引才方式引进人才。鼓励企业通过“三高一跳”（即：引进高级人才、给高薪、高职、跳出辽源）的方式引进人才，把引才引智的触角延伸到市外、省外、国外，使引进人才的数量、结构、分布与人才发展目标、产业调整、经济增长相适应；另一方面用重点项目建设引进人才。创新引才引智理念，做到产业聚才，项目招才、柔性引才。并充分体现人才价值，从而推动项目建设的发展。

二是打造中介平台。充分发挥人才中心的中介组织作用，规范人事代理制度，促进人才市场、劳动力市场和各类人才中介机构和谐发展。形成信息互通、功能互补的人才流动服务体系；建立健全人才兼职政策，实施人才的“二次开发”，发挥机关、企事业单位在岗和离退休人才的作用。同时，加强“五支”人才队伍的综合情况调查，针对需求情况及时组织参加各地人才交流大会，广泛争取人才。

三是打造培养平台。为了改变人才分布不均的格局，未来五年，重点加强我区工业、建筑业及农业专业技术人才的引进和培养，加强30岁以下具有一定基层工作经验的党政人才的培养和选拔，加强高级企业经营管理人才队伍的建设，以适应经济发展的需要。

（三）建设五支队伍，提高人才素质。

一是加强党政人才队伍建设。到2024年，全区党政人才要达到600人左右，区直部门领导班子中30岁以下的青年干部要达到15%，区委、区政府各部门和乡镇党政领导班子中要有1-2名35岁以下的年轻干部。注意选拔培养女干部和少数民族干部。科级领导干部要全部达到大专以上学历，其中45岁以下要达到本科以上学历。区直部门领导班子的专业结构应与本部门职能相适应，注重为专业性较强的部门领导班子配备具有较深专业造诣的领导人才。

二是加强专业技术人才队伍建设。到2024年底，专业技术人才要达到3400人以上。其中高级职称人员达到340名，重点要突出工业企业和建筑业人才的增长。规划实施“大项目人才服务项目”，多渠道、多层次培养人才，形成梯次专业技术人才队伍。坚持重在社会和业内认可的原则，加强专业技术人才评价体系，完善职称评聘制度。

三是加强企业经营管理人才队伍建设。优化经营人才成长的发展环境，大力培养高层次、复合型经营管理人才。培养造就一批具有世界战略眼光，懂得市场运作规律，有较高的现代管理水平和社会责任感的企业经营管

理人才队伍。到2024年，全区企业经营管理人才要达到500人。

四是加强高技能人才队伍建设。到2024年，全区高技能人才要达到200人，实现高级工、技师、高级技师在技术工人中的比重大幅度提高，逐步缓解全区技能人才短缺的状况。

五是加强农村实用人才队伍建设。采取系统培训等措施培养造就一批种养能手，扩大农村

经纪人队伍的总量。到2024年，全区农村实用人才要达到800人。

三、重措施，加快人才引进和培育。

（一）创造良好的用人环境。营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、鼓励创新的人才环境。形成人尽其才、才尽其用的人才机制。用制度来吸引人才，用事业、感情、待遇和高质量的培训留住人才。让人才有满意的岗位，使其感到工作有前途、有成就感。让人才有关心其成长和进步的工作环境，使其感到温暖，从而激发他们的工作热情以创造优良的业绩。让人才有优良的待遇，使其生活安定。让人才得到应有的培训，使其对自己从事的工作有认同感。

（二）多渠道增加人才总量。一是通过优惠的政策刚性引进人才。在身份、户籍、子女就学等辅助问题上加大补偿力度；二是用柔性引才方式引进人才。坚持不求所有、但求所用，广泛引进域外人才；三是围绕项目建设引进人才。用项目选人，推动项目建设的发展；四是利用交流平台争取人才。充分发挥人才中心作用。组织企业参加省内及其它各地人才交流会，广泛引进人才。

（三）提高人才的整体素质。建立政府、企业、个人三方负担的人才培训投入体制，保证人才培训经费的落实。针对“五支”人才队伍的实际情况，制定科学、合理的培训计划和措施，分层次进行新知识、新技术、新信息、新技能为主要内容的培训。通过有效的培训，提高存量人才的整体素质，以改善知识结构、增强创新能力。

四、重服务，加强“两创”人才培养。

（一）运用政策，提高待遇搞服务。龙山区作为辽源市的中心城区，有着特殊的区位优势，上级出台的各项服务企业的政策，对我们都非常适用。同时，我们制定各种政策，对在经济建设和社会事业发展具有突出贡献的优秀人才出巨资予以奖励。依据有关政策规定，为全区企业专业技术人才破格评审职称，为企业的发展、提供了人才需求的保证服务。

（二）围绕项目，主动跟踪搞服务。紧紧围绕全区的项目建设，积极主动跟踪服务。针对全区重点工业项目，深入开展了人才需求调查。根据人才需求情况，帮助企业在省、市人才市场发布消息，广泛宣传龙山区项目建设所需人才，宣传优惠政策，帮助企业招聘人才。组织企业到长春参加了“第四届东北三省联合人才交流大会”，共有21人与企业签定了意向协议。

（三）抓住载体，营造环境搞服务。在吸引人才、留住人才上，我们龙山区没有更大的优势。因此，我们在营造环境上多下功夫，为人才多办实事。通过提高 “小巨人”企业的人才的政治待遇，选拔推荐拔尖人才、优秀人才，推荐企业家和专业技术人才当选人大代表或政协委员等各种方式。在全区形成尊重知识、尊重人才的良好氛围。同时，就人才的子女入学、家属就业等方面，积极协调有关部门加以解决。利用真诚服务，嬴得了人才的赞誉，坚定他们扎根龙山的信心。

五、存在的主要问题。

一是人才总量不足。龙山区作为拥有28万人口的城市中心区，现有专业技术人才的总量，按照国家评价人才总量的指标衡量确实太少。农业人口近4万，而现有各类农村实用人才不到总数的1%。企业经营管理人才和高技能人才都不能适应经济发展的需要。

二是人才分布不均。全区专业技术人才资源的分布结构与市场经济要求极不协调，78.6%的专业技术人才集中在教育、卫生等事业单位，分布在企业的只占20%。直接从事工业项目建设和农村产业化经营的人才较少，农村实用人才也主要集中在种植、养殖业上。

三是高层次人才匮乏。目前，全区具有高级以上专业技术职称的人才只有143名，只占专业技术人才总数的7.6%，远远不能满足经济社会健康快速发展的需求。

四是人才队伍素质偏低。专业技术人才缺乏必要的学习培训、进修深造，知识更新进程缓慢。农村实用人才大多数是靠实践积累、自然成长的“土专家”，接受过专业培训的技术专家很少。

五是人才培养力度不够。由于受区里培训能力和资金限制，我所只能组织选拔一些优秀人才参加省、市举办的各类专业技术培训班。另外，由于企业人才的跳槽问题，企业老板不愿出资选送人才参加培训，只是根据企业需要对个别感到能够留得住的人才进行选派培训。

**第二篇：区人才工作调研汇报提纲**

区人才工作调研汇报提纲免费文秘

网免费公文网

区人才工作调研汇报提纲2024-06-29 18:22:25免费文秘网免费公文网区人才工作调研汇报提纲区人才工作调研汇报提纲(2)

非常欢迎省人事厅领导来到我们龙山区调研指导工作。同时也恳请各位领导能够对龙山工作提出宝贵意见。下面，我谈一下我区的人才工作情况：

一、人才工作基本状况。

几年来，龙山区围绕全区经济和社会发展目标，采取项目带人才、人才带项目、人才带人才等多种方式，努力创造人才辈出、人尽其才的良好环境，人才工作和人才队伍建设取得了长足进步。创新、创业人才经济贡献率不断提

升。其中，表现突出的有利源铝业公司总经理王民、五一集团公司总经理王景山、国能生物发电公司常务副总经理王厚才等一批优秀的企业经营管理人才。利源铝业有限公司，吉林省最大的建筑铝型材生产基地。2024年被批准为中国有色金属加工工业协会会员。产品通过了中国质检协会的检验，各项技术性能指标达到国内先进水平，公司被中国质检协会吸收为全国质检检理事会成员，总经理王民被聘为理事；五一集团公司，是我区利税大户，多年荣获纳税状元称号，并且缴税额连年大幅度增长，总经理王景山成功引进总投资亿元的国能生物发电项目，为龙山区招商引资工作做出重大贡献；国能生物发电公司常务副总经理王厚才，热能动力专业高级工程师，成功进行1号生产泵的修复、可调v型铁的研制、3号机2号循环水泵转子倒置安装等十多项技术改革，均获龙凤热电厂科技进步奖，解决了许多生产中的疑难问题。

目前，全区共有各级各类专业技术人才3515人。其中：党政人才546人，专业技术人才1861人，企业经营管理人才290人，高技能人才442人，农村实用人才376人。

二、重长远，建立人才开发长效机制。

按照国家、省、市有关人才工作的精神要求，结合我区实际，制定了全区人才开发工作的规划目标和主要任务：营造“一个环境”，打造“三个平台”，建设“五支队伍”。

（一）营造一个环境，形成工作合力。

进一步更新人才理念，积极深化改革，创新用人机制，形成人才脱颖而出、人尽其才、才尽其用的长效机制；形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局，抓好人才的培养、吸引和使用工作；坚持人才工作领导小组成员单位联席会议制度，建立起服务于中

心，与经济发展、社会进步相适应的人才工作机制。

（二）打造三个平台，整合人才资源。

一是打造引才平台。一方面立足实际，坚持不求所有，但求所用的原则，利用优惠的政策引进人才，用柔性引才方式引进人才。鼓励企业通过“三高一跳”（即：引进高级人才、给高薪、高职、跳出辽源）的方式引进人才，把引才引智的触角延伸到市外、省外、国外，使引进人才的数量、结构、分布与人才发展目标、产业调整、经济增长相适应；另一方面用重点项目建设引进人才。创新引才引智理念，做到产业聚才，项目招才、柔性引才。并充分体现人才价值，从而推动项目建设的发展。

二是打造中介平台。充分发挥人才中心的中介组织作用，规范人事代理制度，促进人才市场、劳动力市场和各类人才中介机构和谐发展。形成信息互通、功能互补的人才流动服务体系；建立健

全人才兼职政策，实施人才的“二次开发”，发挥机关、企事业单位在岗和离退休人才的作用。同时，加强“五支”人才队伍的综合情况调查，针对需求情况及时组织参加各地人才交流大会，广泛争取人才。

三是打造培养平台。为了改变人才分布不均的格局，未来五年，重点加强我区工业、建筑业及农业专业技术人才的引进和培养，加强30岁以下具有一定基层工作经验的党政人才的培养和选拔，加强高级企业经营管理人才队伍的建设，以适应经济发展的需要。

（三）建设五支队伍，提高人才素质。

一是加强党政人才队伍建设。到2024年，全区党政人才要达到600人左右，区直部门领导班子中30岁以下的青年干部要达到15%，区委、区政府各部门和乡镇党政领导班子中要有1-2名35岁以下的年轻干部。注意选拔培养女干部和少数民族干部。科级领导干部要全

部达到大专以上学历，其中45岁以下要达到本科以上学历。区直部门领导班子的专业结构应与本部门职能相适应，注重为专业性较强的部门领导班子配备具有较深专业造诣的领导人才。

二是加强专业技术人才队伍建设。到2024年底，专业技术人才要达到3400人以上。其中高级职称人员达到340名，重点要突出工业企业和建筑业人才的增长。规划实施“大项目人才服务项目”，多渠道、多层次培养人才，形成梯次专业技术人才队伍。坚持重在社会和业内认可的原则，加强专业技术人才评价体系，完善职称评聘制度。

三是加强企业经营管理人才队伍建设。优化经营人才成长的发展环境，大力培养高层次、复合型经营管理人才。培养造就一批具有世界战略眼光，懂得市场运作规律，有较高的现代管理水平和社会责任感的企业经营管

**第三篇：人才队伍建设工作汇报提纲**

人才队伍建设工作汇报提纲

近几年来，我县通过开展“营造良好人才环境”、“人才资源是第一资源”教育实践等活动，不断加大对人才队伍建设的工作力度，围绕市委组织部工作会议关于加强全市人才工作的总体部署，结合我县人才队伍建设现状，不断加强管理，完善机制，为各类人才脱颖而出创造条件，为全县经济跨跃式发展提供了坚强的组织保证，现将工作情

况汇报如下：

一、全县人才队伍的现状及结构

2024年底，全县干部7386人，其中：党政人才1566人，占21.2％；专业技术人才5539人，占74.9％；企业管理人才281人，占3.8％。

1、党政人才（党政机关工作人员）1566人中，大学本科309人，占19.7，大专704人，占44.9，中专355人，占22.6，高中及以下198人，占12.6；

35岁以下550人，占35.1％；36--45岁614人，占39.2％；46--54岁369人，占23.5％；55以上33人，占2。1％。

2、专业技术人才5539人中，其中：

大学本科837人，占15.1％；大专2109人，占38％；中专2387人，占43％；高中及以下205人，占3.7％；

35岁以下766人，占13.8％；36--45岁3326人，占60％；46--54岁1265人，占22.8％；55岁以上182人，占3.2％。

在各类专业技术人员中高级专业技术人员292人，占专业技术人员总量的5.4％，中级专业技术人员2341人，占43.8％，初级专业技术人员4063人，占76.1％。

3、企业管理人员、专业技术人员281人，其中大学本科19人，占6.7％，专科80人，占28.4％，中专85人，占30.2％，高中及以下97人，占34.5％；35岁以下89人，占31.6％，36--45岁70人，占24.9％，46--54岁59人，占20.9％，55--59岁63人，占22.4％。

二、人才队伍建设的政策措施、做法和取得的成效

（一）加强执政能力，不断提高领导水平和执政水平

在具体工作中，我们坚持选准人。认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，在干部选任工作中，坚持把好“政治关”，选政治上“靠得住”的人，把能否坚持和实践“三个代表”重要思想作为选拔任用干部最重要、最根本的要求；坚持把好“能力关”，选在经济建设和社会事业发展中“有本事”的人，注重选拔思想解放、素质过硬、实绩突出、能力较强、有魄力、有闯劲的干部；坚持把好“作风关”，选在思想、工作、生活中“作风正”的人，确保把一些既干事、又廉洁的干部选拔到领导岗位上来。年初以来，结合县人大、政府、政协换届工作和县直机构改革，我们严格遵照《党政领导干部选拔任用工作条例》，中央办公厅《公开选拔党政领导干部工作暂行条例》，认真落实广大干部群众对干部任用工作的知情权、参与权、选择权、监督权，拓宽选人用人视野，扩大民主渠道，增强干部工作透明度。一是在县委全委（扩大）会议上，对若干名政府部门缺职“一把手”和县处级后备干部人选进行民主推荐，同时，在全委会上再次进行推荐，为组织选拔任用工作提供了有力依据。二是结合机构改革（更名），调整（或重新任职）43名领导干部，其中提拔11名，改任非领导职务13名，重新任职8名。在调整干部中我们严格按照领导职数配备干部。同时在调整中做到了以下几点：一是对班子不团结，群众威信差的果断进行了调整。二是对于工作能力强，群众威信高，工作思路清，创新能力强的干部予以提拔使用。三是对搞个人主义，工作作风不实，完不成工作任务的干部降职使用。四是结合本人工作经历和所学专业特点，从有利于培养锻炼干部角度进行交流任职。五是对年龄偏大，工作力不从心的干部改任非领导职务。六是采取“一推双考”的形式公开选拔教体系统8名领导干部（从4月1日——5月10日）。县委对这次公开选拔领导干部工作给予高度重视，成立了公选工作领导小组，由县委副书记担任组长。公开选拔领导干部工作严格按照区、市关于公开选拔领导干部的有关规定，严密工作程序，精心组织，制定了周密的实施方案，严格保密措施，经过笔试、面试、组织考核，县委常委会专门例会研究，任前公示等程序，公开选拔的8位领导同志已走上了新的工作岗位，同时对涉及到相关部门的9名副科级领导干部予以相应调整。

（二）完善机制，积极推进干部人事制度改革。今年以来，我们在干部制度改革方面又进行了大胆地探索，积极借鉴先进地区经验，围绕加强干部管理使用工作，制定出台了一系列制度，逐步建立和实施了干部管理新机制。一是继续推行干部任前公示制。今年新提拔任用的干部均履行了任前公示制度。二是继续坚持提拔任用的委任制领导干部的试用期制。三是进一步修订和完善了《干部管理暂行规定》，制定了《2024——2024年党政领导班子建设规划

》、《县委常委会讨论任免干部投票表决制》、《民主推荐领导干部制度》、《调整不胜任现职领导干部制度》等，进一步明确了民主推荐领导干部所应履行的程序及承担的责任，对不胜任现职领导干部评价标准及具体调整办法，县委研究任免的干部都要采取县委常委会无记名投票方式进行表决等项工作做出了具体规定，促进了干部选任工作的科学化、制度化和规范化。

（三）完善和加强专业技术人员管理。县委、县政府高度重视人才队伍建设和高素质的拨尖人才的培养和选拔工作。各类专业技术人才是人才队伍中的主体和重要力量。在各类专业技术人员的管理上，采取继续教育、外语教育和信息技术教育的方式进行培训和考核，有利地推动了各类专业技术人员的适应新形势所需知识学习兴趣和积极性，认真开展了选拔自然科学，应用科学研究，工农牧业生产技术，教育，卫生和管理等领域的各类有突出贡献、有特长、有发展潜力的各类专业技术人员或人才的工作，并选拔了六名高层次的专业人才，重点培养和推广他们的先进经验和做法，为各类人才的队伍建设树立榜样。

（四）加强人才工作领导。针对人才工作存在的多头管理，协调不够，力量分散等问题，成立了人才工作领导小组。人才工作领导小组吸纳人事劳动局、教体局、卫生局、科技局、科协等机关部门、社会团体参加，统一领导本地区本部门的人才工作。明确职责任务，积极发挥作用，增强了人才工作整体合力。

（五）加大继续教育力度，党政机关管理人才重点是提高管理水平与综合素质，开展了现代管理知识、科技知识、WTO等培训。企业经营管理人才，主要是工商管理培训WTO规划，使其尽快熟悉现代企业制度下的企业运行规则，熟悉国际企业管理规划。专业技术人才，着重强化知识的更新和创造力提高。几年来，有计划地选派党政领导人才、企业管理人才和专业技术人才到先进地区培训。近几年来，我县先后选派6位同志到中国人民大学学习，有近百名党政领导干部到市级以上培训。

（六）通过本职培训、轮岗系统、外派挂职、基层锻炼等方式，培养一批政治素质好、懂经济、会管理、创新意识强、群众拥护的新型领导人才。

（七）加强对科技人才的管理，县乡村全部建立由党政一把手任组长的科技工作组织机构，配齐了“科技三长”。全县上下形成一级抓一级，一级促一级，层层落实，责任到人，分级分类管理科技工作人员，建立健全科技工作者档案和考核奖惩制度。有利地推动科技工作和科普工作。2024年聘请3名科技人员为首批科技特派员，为我县科学技术普及、新技术的示范推广和成果转化起进了积极作用。

在抓好身边人才的同时，我们引进人才。积极引进区内外各类人才，重点引进学术技术带头人、高层次经营管理人才和带项目、带资金来后县创业的人才以及其他急需紧缺人才。按照“不求所有，但求所用”的人才柔性流动政策，采取调入，聘用、借用、兼职、合作研究、学术交流、技术指导、技术入股、技术咨询以及领办、自办、合办、承包各类企业和科研机构等办法，以个别引进、团体引进、项目联动引进等形式，吸纳区内外人才。制定《引进外地专业技术和管理人才的管理办法》。建立引进人才绿色通道，从简从速办理引进人才的有关手续。进一步完善养老、医疗、失业、工伤等社会保险办法，对人才实行有效的社会保险。简化引进人才落户手续，实行人才居住证制度，凭证可享受当地同类人才的同等待遇。

（八）发挥离退休干部和专业技术人才的余热作用。县关心下一代委员会35名成员中有15名是离退休老干部，他们积极发动全县离退休老干部参与关心下一代工作，集资36万余元，救助贫困学生3000余人，建立437座家长学校，提高了家教方法，捐书11000余册，在甘县卡、巴胡塔、金宝屯等地建立5个草原书库，为农村牧区青少年提供读书条件。

三、我县人才队伍建设存在的主要问题

（一）人才总量短缺，高级人才匮乏。大学本科仅占党政人才的％，大量的是大专以下学历。从总体上看，人才总量不足，尤其是高学历、高职称的高层次人才比例严重偏低，已成为我县人才队伍建设中的一个突出问题。

（二）人才结构不合理，知识老化严重。人才结构不合理主要主要表现在学历结构、年龄结构、职称结构、知识结构、专业结构不合理；教师队伍中语文、数学等学科教师超编严重，音体美、外语计算机等学科严重短缺；在其它行业中科研人才、开发人才、高新技术人才、工程技术人才比例偏低，中青年高级人才较少；机关事业单位人才较多，企业及生产第一线人才较少；人才结构性矛盾突出。尤其是各类人才缺乏深造学习的机会，新知识得不到及时补充，知识更新速度慢，导致思想僵化，观念陈旧，专业知识严重老化，难以适应知识经济时代科技创新活动的需要。

（三）传统型人才较多，创新型人才少。从我县人才队伍结构情况来看，传统人才较多，高新技术人才较少；普通型人才较多，产业化人才较少；基础研究人才较多，实用人才较少，继承型人才较多，创新人才少。由于缺乏高新技术人才，难以提升我县支柱产业的发展；由于缺乏产业化人才，给经济结构调整、产业结构调整带来困难。

（四）懂管理、懂技术、懂经营的复合型人才缺乏。随着对外开放的领域不断扩大，我县十分缺乏具有综合素质的外向型人才。

（五）农业产业化发展缓慢，产业化人才举步维艰。我县农业产业化发展缓慢，一是我县农业产业化人才总量十分缺乏。二是农村乡土人才培养与管理，未完全纳入转化为实用乡土人才，缺乏对应的培训培养手段。

（六）人才外流比较严重，人才队伍不稳定。近几年来，人才外流现象日趋严重，一是“隐流”，高校毕业生毕业后流向外地，大多未回本县，一般在70左右，而回本县的毕业生大部分是师范类；二是“明流”，具有高级职称或本科以上学历的人才，通过正常调离到外地谋职，人才外流集中在高层次人才，人才外流的专业门类集中在高中骨干教师（教育系统近几年外流教师达22人）、高级工程技术人才、医生。年龄均在45岁以下，是发挥才干的中青年人才。人才待遇低，工作条件差，机会不均等是造成人才单向流失（只出不进）的主要原因。

四、加强和改进人才工作的建议

（一）抓好党政领导人才的培养，进一步加强党政领导班子建设。以“三个代表”重要思想为指导，坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，围绕党政领导班子建设，加强领导干部的思想、政治和作风建设，促进党政领导干部整体素质的提高。加强对领导干部世界观、人生观、价值观的教育。加强理论与业务培训，努力提高党政领导干部的执政能力、决策管理能力、驾驭全局能力、开拓创新能力，构建党政领导干部核心能力框架。

（二）健全科学的党政领导干部选拔任用机制。认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》，进一步完善民主推荐、民意测验、民主评议、公开选拔和任前公示制度。改进和完善公开选拔党政领导干部工作，形成富有生机与活力、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制。坚持用好的作风选作风好的人。及时选拔一批政治立场坚定，熟悉经济工作、熟悉市场经济规律、熟悉金融和法律、熟悉国际规则的优秀干部充实到各级领导班子中，改善党政领导人才的知识结构和专业结构。加强后备干部队伍建设，保持后备干部队伍的数量、质量和活力，疏通选拔党政领导干部的渠道。

（三）营造良好的舆论环境。良好的舆论环境能够激励人才的情感，要通过宣传优秀人才，树立人才典型等手段，在整个社会营造尊重知识、尊重人才的舆论环境，建立“以人为本”、“人才是第一资源”等新的发展思路，让人才真正体会到全社会的关心和尊重。

（四）认真做好事业单位人事制度改革。为适应社会主义市场经济体制的要求，逐步建立起符合各类事业单位自身特点的政事职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依法管理、配套措施完善、科学分类的管理体制；建立一套符合各类事业单位特点、符合专业技术人员、管理人员和工勤人员各自岗位要求的人事管理制度；形成一个人员能进能出，职务能上能下、待遇能高能低，优秀人才脱颖而出，充满生机与活力的用人机制。

（五）重视二次人才资源的开发使用。离退休人才一般情况清楚、技术娴熟、经验丰富，发挥他们的“余热”是一项投入少、产出多的利国利民的大好事，对缓解欠发达县区人才缺乏的矛盾起到立竿见影的效果。因此，要对不同专业的离退休人才进行梳理、分类，通过组建各种老年人才协会，为离退休人才和用人单位牵线搭桥，使他们为经济建设再做贡献。

**第四篇：人才队伍建设工作汇报提纲**

人才队伍建设工作汇报提纲

近几年来，我县通过开展“营造良好人才环境”、“人才资源是第一资源”教育实践等活动，不断加大对人才队伍建设的工作力度，围绕市委组织部工作会议关于加强全市人才工作的总体部署，结合我县人才队伍建设现状，不断加强管理，完善机制，为各类人才脱颖而出创造条件，为全县经济跨跃式发展提供了坚强的组织保证，现将工作情况汇报如下：

一、全县人才队伍的现状及结构

2024年底，全县干部7386人，其中：党政人才1566人，占21.2％；专业技术人才5539人，占74.9％；企业管理人才281人，占3.8％。

1、党政人才（党政机关工作人员）1566人中，大学本科309人，占19.7%，大专704人，占 44.9 %，中专355人，占22.6%，高中及以下198人，占 12.6% ；

35岁以下550人，占35.1％；36--45岁614人，占39.2％；46--54岁369人，占23.5％；55以上33人，占2。1％。

2、专业技术人才5539人中，其中：

大学本科837人，占15.1％；大专2109人，占38％；中专2387人，占43％；高中及以下205人，占3.7％；

35岁以下766人，占13.8％；36--45岁3326人，占60％；46--54岁1265人，占22.8％；55岁以上182人，占3.2％。

在各类专业技术人员中高级专业技术人员292人，占专业技术人员总量的5.4％，中级专业技术人员2341人，占43.8％，初级专业技术人员4063人，占76.1％。

3、企业管理人员、专业技术人员281人，其中大学本科19人，占6.7％，专科80人，占28.4％，中专85人，占30.2％，高中及以下97人，占34.5％；35岁以下89人，占31.6％，36--45岁70人，占24.9％，46--54岁59人，占20.9％，55--59岁63人，占22.4％。

二、人才队伍建设的政策措施、做法和取得的成效

（一）加强执政能力，不断提高领导水平和执政水平

在具体工作中，我们坚持选准人。认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，在干部选任工作中，坚持把好“政治关”，选政治上“靠得住”的人，把能否坚持和实践“三个代表”重要思想作为选拔任用干部最重要、最根本的要求；坚持把好“能力关”，选在经济建设和社会事业发展中“有本事”的人，注重选拔思想解放、素质过硬、实绩突出、能力较强、有魄力、有闯劲的干部；坚持把好“作风关”，选在思想、工作、生活中“作风正”的人，确保把一些既干事、又廉洁的干部选拔到领导岗位上来。年初以来，结合县人大、政府、政协换届工作和县直机构改革，我们严格遵照《党政领导干部选拔任用工作条例》，中央办公厅《公开选拔党政领导干部工作暂行条例》，认真落实广大干部群众对干部任用工作的知情权、参与权、选择权、监督权，拓宽选人用人视野，扩大民主渠道，增强干部工作透明度。一是在县委全委（扩大）会议上，对若干名政府部门缺职“一把手”和县处级后备干部人选进行民主推荐，同时，在全委会上再次进行推荐，为组织选拔任用工作提供了有力依据。二是结合机构改革（更名），调整（或重新任职）43名领导干部，其中提拔11名，改任非领导职务13名，重新任职8名。在调整干部中我们严格按照领导职数配备干部。同时在调整中做到了以下几点：一是对班子不团结，群众威信差的果断进行了调整。二是对于工作能力强，群众威信高，工作思路清，创新能力强的干部予以提拔使用。三是对搞个人主义，工作作风不实，完不成工作任务的干部降职使用。四是结合本人工作经历和所学专业特点，从有利于培养锻炼干部角度进行交流任职。五是对年龄偏大，工作力不从心的干部改任非领导职务。六是采取“一推双考”的形式公开选拔教体系统8名领导干部（从4月1日——5月10日）。县委对这次公开选拔领导干部工作给予高度重视，成立了公选工作领导小组，由县委副书记担任组长。公开选拔领导干部工作严格按照区、市关于公开选拔领导干部的有关规定，严密工作程序，精心组织，制定了周密的实施方案，严格保密措施，经过笔试、面试、组织考核，县委常委会专门例会研究，任前公示等程序，公开选拔的8位领导同志已走上了新的工作岗位

**第五篇：人才工作会议精神汇报提纲**

市人才工作领导小组会议精神汇报提纲

6月16日，市人才工作领导小组扩大会议召开，会议传达了省委对我市人才工作目标责任制考核情况；听取了市人才工作领导小组成员单位、各县区委组织部2024年上半年人才工作述职，市委常委、组织部长胡上山作了重要讲话，胡部长在讲话中要求：

一、要深化认识，切实增强抓好人才工作目标责制任考核工作的紧迫感和责任感。建立人才工作目标责任制，实行人才工作专项考核，是中央和省委着眼于加强党对人才工作的领导，深刻分析把握经济社会发展新形势做出的重要部署，对进一步做好人才工作，更好地服务经济社会发展具有重要意义。省委对我市的考核结果为一般等次，考核情况不是很好，所以我们要进一步提高认识、深化认识。第一，这是中央、省委和市委的明确要求。第二，这是做好人才工作的抓手。第三，这是对各县区科学发展综合考核的重要内容。

二、各成员单位要成为实施人才工作目标责任制的第一责任人

1、要对考核结果和各考核指标进行全面分析，查找差距和不足，制定切实可行的整改措施。一是各成员单位要按照职责要求，抓紧查找各自工作落后原因，提出切实可行的整改措施。制定整改措施，操作性要强，目标要明确。责任单位和责任人要明确，时间和进度要求要明确，做到有责任有目标、有计划有步骤。二是要抓紧制定出台各系统领域的2024年下半年人才工作要点。

12、认真抓好市委、市政府印发的《关于健全完善市人才工作领导小组运行机制的意见》（菏办发[2024]17号）文件精神的贯彻落实。在制定过程中要立足全市当前发展实际，结合省市人才工作近期的具体要求，与人才考核指标综合对比，对照查找的差距，把工作要点和工作目标落实到市委三化要求上来，即具体化、项目化、数字化。

3、各领导小组成员单位要各司其职、密切配合，统筹抓好各项人才工作。一是进一步加大高层次人才引进力度。要抓紧召开相关会议，出台配套政策，拿出优惠的人才政策、切实可行的引才措施，使人才工作确确实实融入到主体工作中来。二是加快人才平台载体建设。要围绕重点区域、重点产业、重点学科发展的需要，采取灵活多样的形式，加强与国内大院大所的合作，建设更多的研发中心、技术中心、博士后工作站、院士工作站等高层次平台，发展不同形式的创新战略联盟，加强配套建设，完善公共服务，不断提高吸引、承载人才发展的能力和水平。三是精心组织实施各项重点人才工程。中长期发展规划纲要制定的十项重点人才工程，要抓紧组织实施，四是认真组织好人才资源统计工作。五是健全机构，配强力量。今年7月底前，要全面完成机构、人员配备工作。六是组织部门要不断创新工作方式方法。要充分调动与人才工作密切的部门和综合经济部门抓人才工作的积极性和主动性，明确分工，各司其职。要加强人才宣传工作，通过扩大宣传，让全社会更多地了解人才工作，支持人才工作。2

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！