# 人才调研汇报

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-12-31

*第一篇：人才调研汇报xxx区人才调研有关工作汇报xx市调研组：现将人才调研有关工作情况汇报如下：一、2024年人才工作情况2024年，xxx区从完善人才工作体制机制、改善人才队伍结构、加强人才培养入手，积极探索和创新做好人才工作的方法和途...*

**第一篇：人才调研汇报**

xxx区人才调研有关工作汇报

xx市调研组：

现将人才调研有关工作情况汇报如下：

一、2024年人才工作情况

2024年，xxx区从完善人才工作体制机制、改善人才队伍结构、加强人才培养入手，积极探索和创新做好人才工作的方法和途径，努力营造人才发展“小环境”建设。一是建立两个制度”，把人才工作与全区重点工作同部署、同考核、同促进。即建立人才工作联系制度。每半年召开一次人才工作成员单位联席会议，听取人才工作情况和意见建议，研究人才工作；建立人才工作考核制度。把人才工作列入各部门效能考核内容，制定人才工作考核办法，与成员单位签订《目标管理责任书》，强化责任落实。二是完善“三个机制”，使人才工作步入规范化、科学化轨道。即完善人才工作领导体制机制。形成由区委统一领导、组织部门牵头抓总、成员单位各负其责，全社会广泛参与、齐抓共管的人才工作格局；完善人才流动机制。编制出台《xxx区中长期人才发展规划》，套配制定《xxx区人才强区实施办法（试行）》，形成了引进急需紧缺人才政策机制。通过公开选拔、竞争上岗、公推公选等形式，新提拔任用12名干部，交流干部18人名，为人才跨部门、跨行业流转搭建平台。完善人才投入激励机制。建立100万元人才工作专项基金，用于各类人才的引进、培养和扶持奖励。设立了五个人才工作专项奖，分类对各类人才进行表彰奖励。三是实施“八大人才培养”工程，倾力打造本土化特色人才。从移民不同的文化习俗入手，实施“移民文化人才”培养工程，从加-1-

强和创新社会管理入手，实施“和谐服务人才”培养工程，从发展慈善事业入手，实施“慈善育才”培养工程，从培养党政人才和各类专业技术人才入手，实施“党政人才、青年英才、实践课堂、名校名师名校长、名医名护名科室”培养工程，倾力打造本土化特色人才。与北方民族大学、xxx大学、xxx司法警官职业学院、xxx附属医院建立对口合作，形成校地人才培养体系，通过技术指导、项目论证、决策服务、人才培训等形式，形成校地相互依托、相互促进、合作共羸，实现人才的“无缝对接”。

二、“基层之光”、高级农村实用人才实训情况

一是借助“基层之光”推选2名教师到唐徕中学研修。通过研修，使他们转变了教育观念，改变了过去以教师为中心的陈旧教育观念，认识了一些新的形式的教学方法或教学模式。提升了自己的教学实践的能力。认识到“基层之光”研修是自己的教学能力提高的有效方式。学会了如何让学生在自主选择和主动学习中实现个性发展，不断的满足学生个性发展的需要，在认真完成学习任务中获得基本技能，在交流中获得能力提升。

二中借助自治区高级农村实用人才实训基地，推行4名实用人才到青铜峡红十月葡萄基地参加实训学习。通过为期一年的实训，使他们系统地掌握了葡萄从出土到越冬一年期生长全过程的田间管理和技术处理，提高了他们的生产技能，示范带动了农村实用人才参与葡萄产业的自信心，推动了葡萄产业的发展。

三、第四批专家服务团xxx分团工作情况

自治区第四批专家服务团xxx分团组建以业，坚持以“服务产业发展，解决实际问题”为宗旨，及时召开专家服务团工作座谈会，与对口部门对接，研究制定了年度服务计划，全方位开展服务工作。一是合理分组，定点服务。根据专家的服务方式、各

成员的专业特长和服务xxx区葡萄、设施农业两大产业的需要，组建了葡萄产业服务组（张新宁、李玉鼎、王国真、杨永峰、冯鹏举）和设施农业产业服务组（张亚红、施建新、于丽、张生忠），分别确定专家服务站点，针对性地开展工作。葡萄产业组。从葡萄起土上架、定植修剪、病虫害防治、葡萄销售、越冬防寒等，随时到基地给予了有效地服务。如针对上源、杨柳两个万亩幼龄酿酒葡萄基地土壤含水量过低，造成葡萄枝蔓失水、抽干、主干剪留过高，结果母枝剪留过长等问题，专家深入到田间地点分析原因，采取提前灌水，做示范指导、现场讲解等，减轻种植户损失，也增强群众的信心。设施农业组。从转变农民思想，提高农民从事设施农业生产的积极性，提升工厂化蔬菜育苗中心技术服务能力入手，在大棚蔬菜、设施甜瓜、温室病虫害防治及设施新技术应用等方面，分层次、多形式开展技术培训、现场咨询和技术指导培训。二是围绕产业培养本土人才。针对缺乏主导产业实用技术人才的实际，把培养示范户和农民土专家也作为重点培训对象，建立示范园，针对性培养技术人员20名，依托技术人员举办各类技术培训达到17次，培训农民达到4090余人次，引导技术人员跟踪指导，随时解决疑难问题，延伸了专家服务团作用的发挥，使葡萄示范园平均亩收入超过万元（其中乔文生20亩葡萄园收入达21万元，杨国文30亩葡萄园收入达38万元），以点带面，为推动葡萄产业起到带动作用。三是开展项目合作，技术攻关。专家团帮助xxx建立现代农业示范园；申报中央财政农业技术推广项目（酿酒葡萄技术推广项目），并积极推进项目的技术推广工作。在xxx城东科技示范园免费引进“秸秆生物反应堆”技术、免费示范数棚日光温室自动卷闭帘、卷闭膜和灌水控制系统，提高日光温室自动化和机械化程度。通过开展技术指导

和咨询，解决实施问题；开展技术培训，提高农民素质；开展基层技术人员的培养；开展项目合作和技术攻关工作等服务，有效助推了xxx区主导产业，提升了专家服务团的影响力。全年每位专家开展服务活动均在8次以上。

四、2024年度人才创新项目实施情况

xxx区“和谐服务人才”培养工程被确定为2024年度自治区人才工作创新项目，获15万元项目资金支持。自项目实施以来，项目实施单位－xxx区司法局充分利用节假及周末时间，集中组织对重点培养对象进行分期、分批培训。特别是在引导移民群众自我管理、自我教育、自我服务等工作中，探索提出的利用本土化人才——人民调解员“以案定补”办法、形成的普法“大宣传”、矛盾“大调解”、法律“大服务”的格局，成立的个人人民调解室、青少年法制教育基地暨青少年维权中心建设及法律服务一条街创建等，使工程实施具体化。在项目实施中，坚持资金分期划拨，合理使用的原则，由组织部专项管理，项目实施单位根据实施情况申报，组织部门进行阶段性抽查，按实际需求划拨，确保资金合理使用。目前，项目培训任务基本完成，已划拨项目资金10万元，待项目通过验收后，再划拨5万元。通过项目实施，所有参训人员的业务知识水平得到提高，工作责任心和积极性得到增强；首席人民调解员的社会认可度普遍提高；社会公众安全感得到提升；辖区内形成人民调解案件大幅上升、治安案件、民事诉讼案件、信访案件下降的“一升三降”的良好局面。下一步，将以“和谐服务人才”的社会实践能力建设为重点，以校地合作为措施，以促进人才成长和作用发挥为标准，进一步落实项目要求，建立公平、合理、符合从事基层法律工作的激励机制，加强对“和谐服务人才”考核认证，切实做好使用、培养、关心、激

励、服务工作，调动“和谐服务人才”参与工作积极性，努力营造有利于人才发展的环境。

2024年，尽管做了大量的工作，但还存在着人才的数量和结构与社会发展需要不相适宜；人才发展的投入不足，人才素质偏低；人才激励机制不完善，人才流失严重，引进人才困难大，高层次人才匮乏，人才强区发展动力不足等；人才工作成员单位作用发挥不够，工作合力不明显；与专家服务团主动联系少，配合不够密切，对专家服务活动宣传上力度不大；基层之光每年分配名额太少等。

2024年，xxx以推进人才规划的实施为主线，以人才强区为动力，在引进急需紧缺人才上求突破，在人才培养、使用和服务上动见实效，重点做好以下工作。一是实施好一个规划即《中长期人才发展规划》。二是推进一个工程即校地合作人才培养工程。三是建立一个人才创业示范基地。创新建立弘德人才创业基地。四是加大人才投入力度。五是培养一批本地特色人才。六是举办xxx区首届人才招聘洽谈会，引进一批急需紧缺人才。七是培树典型，表彰奖励一批优秀人才。八是做好人才工作的宣传。

五、对人才工作的建议：

一要转变观念，强化服务，牢固树立人才资源是第一资源的理念。建立科学的人才工作体制机制，切实树立人才优先发展观念，坚持党管人才原则，大胆创新，转变人才引进方式。二要建立具有稳定性、吸引性和包容性的引进人才政策措施，科学制定人才发展战略规划和实施规划的配套办法，增强“小环境”对人才的吸引力，从而提高人才的整体竞争能力。三要完善制度，规范行为，建立科学合理的人才评价机制。要建立公正合理的人才考核机制、人才培养和使用机制、激励机制、保障制度。四要强

化意识，狠抓培训，切实加大人才工作的投入力度。把培养人才作为一项重要工程来抓，努力做到重点人才重点培训，优秀人才加强培训，年轻人才经常培训，紧缺人才抓紧培训；要狠抓领军型人才的素质培训，提高领导者的理论和政策水平，用领导者良好的素质吸引人才、聚集人才、用好人才、激活人才。要建立人才优先投入机制，做到人才经费优先筹措、人才投入优先安排、人才支出优先保证。要建立健全与经济社会发展匹配的人才投入动态增长机制，确保人才培养使用有充足的经费作保障。五要以人为本，加大宣传，积极营造优良的人才发展“小环境”。积极构筑各类人才良好的政策环境、创业环境和优美的生活环境。大力宣传报道各类优秀人才的先进事迹、重要贡献和各用人单位鼓励、支持人才开展创新、创业活动的先进经验；六要想方设法，用政策、事业、感情和待遇吸引人才、留住人才。要坚持公平、公正、和谐的原则，正确分析和处理好人才队伍中的各种关系，尊重人才的成长规律，善于调动各类人才的工作积极性，真正形成千帆竞发、百舸争流的人才发展“小环境”。

**第二篇：青年人才工作调研汇报材料**

公司青年人才工作调研汇报材料

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2024年以前引进的有3人、2024年引进的有15人、2024年引进的有5人、2024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2024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，我们部分的专业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工作要求。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，我们不仅要对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2024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2024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，要为他们的发展提供空间，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，以留驻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。

**第三篇：人才调研汇报(大中专毕业生)**

集团公司人才交流中心：

根据公司党委周密部署，按照《集团公司人才交流中心关于开展人才工作调研的通知》精神，结合矿业公司人才队伍建设的工作实际，立足于开滦事业的快发展、大发展，为集团公司研究制定人才政策、探索完善人才工作制度机制提供重要依据，现将我矿业公司人才工作情况汇报如下：

东欢坨矿业公司1994年建矿，是我们开滦较为年轻的矿井，生产能力从最初原煤年产只有几十万吨发展到了年产300万吨。这些年随着矿业公司的发展壮大，引进了大量的管理和专业技术人才，引进人才的主要途径就是招收当年应届大中专毕业生。

现在，我公司人才队伍相对稳定，能够较好的满足公司生产经营发展需要，随着社会就业压力的增加和职工工资收入的增长，近两年人才流失大大减少，据统计五年来我公司因个人原因解除劳动合同的管技人员为22人,其中02届毕业生1人、03届毕业生4人、04届毕业生1人、05届毕业生1人、06届毕业生7人、07届毕业生3人、08届毕业生1人、95年前参加工作的中层领导4人。以上离职人员中，从事煤矿主体专业的有20人，占离职人员总数的91%，已经提拔到中层领导岗位的有4人，占离职人员总数的18%。通过调查分析，结合工作实际，总结出人才流失原因主要有以下几个方面：

一、通过公司的培养，青年人才成长迅速，有的已经提拔到中层领导岗位，其个人要求与能力成长也成正比，和其它同行业的企业相比较公司现有机制在待遇上不能充分满足他们的需求，是造成

1人才流失的主要问题。

二、我们是煤炭企业，属高危行业，“煤矿”这两个字在社会上让相当人群闻而生畏，尤其是大中专毕业生的家长们还不能够从内心理智的接受其子女在煤矿工作，甚至有些学主体专业的毕业生对下井作业也存在一定的抵触心理，这也是人才流失的原因之一。

三、现在大部分毕业生参加工作时最关心的话题就是工资待遇的高低，对自已的事业前途考虑甚少，不注重自身价值的体现，在和同学、同事的对比之下总是不能满足现状，工作情绪浮躁，加之我们的企业地址没在繁华的都市之中，与他们的虚荣心所向往的很不协调，最后导致产生对事业没信心、对工作厌倦、生活压抑，这样的人员一般会在参加工作1年内离职。

人才是企业的生产力，在公司党政的领导下，留住人才、用好人才、减少人才流失工作已初显成效，对于近年预防人才流失的问题，我们采取的措施如下：

一、充分发挥党团组织的积极作用，配合分公司党政工作的开展，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。

二、增加新进毕业生的工资待遇。随着公司的发展，公司党委一直非常关注新进人才的待遇问题，在严格执行集团公司对毕业生规定的待遇的同时，我们尽可能的提高毕业生的工资待遇，已形成了年年递增的趋势。09届毕业生的平均统计工资为3600元，照04届毕业生相比增加3倍。

三、大胆使用青年人才，针对青年人才成长迅速的特点，矿业公司在其使用上充分放开，采取压担子的培养方式，让其在很短时间内独立承担具体工作，促使他们尽快达到岗位工作要求，通过大胆放到关键岗位使用激发其潜能。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，现在公司基层单位任正职的青年人才有3人（1980年后生人）。

四、公司利用“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，让青年人才充分体验企业关怀，增强了他们的归属感。

在我们引进的毕业生中，大部分来自于外地，公司对本科毕业生住宿安排与其它人员有别，对本科毕业生的住宿安排实行两人一间，并配备电视机、电视柜、衣柜、写字台、椅子、台灯、电扇等生活设施，由于我公司员工宿舍离矿区3公里远，为方便职工用餐，公司还在员工宿舍区设立了员工食堂，饭菜质量高、价位低，经济实惠。但由于公司近年引进大量员工，食宿设施已临近饱和，硬件设施相对比较紧张，在今后的员工食宿安臵上将带来一定的困难，建议集团公司在矿区推广单身宿舍、增加职工生活设施建设。

引进的毕业生到公司参加工作后，都能够表现出积极向上的工作态度，工作中能够做到尽职尽责。但由于煤炭企业的工作艰苦、与其它企业相比科技含量不高、远离市区、人员结构复杂等特点，再加上现在生活条件提高、独生子女多以及社会、家庭环境等诸多因素的影响，有部分毕业生表现出不能很好的适应工作岗位，他们在处理问题和处世方面显得不够成熟，工作思路和方法久妥，不能正视理想与现实的关系，造成其情绪低落，容易产生再择业心理。根据矿山企业的特点和近年观察毕业生的素质表现，总结出毕业生具有以下几个特点：

一、北方籍毕业生与南方籍毕业生相比工作心态较稳定，家乡离公司近的毕业生与家乡离公司远的毕业生相比工作心态较稳定。

二、对口单招毕业生与应届毕业生相比有煤矿工作经验，显得比较成熟，进入角色较快。

三、农村毕业生与城市毕业生相比显得能吃苦，易相处。

就企业引入人才的方式来讲，我公司正值发展时期，今后对人才的需求还很大，只通过招收毕业生的方式来充实企业人力资源显得过于单一，拓展人才引进渠道是为企业生存和发展提供人力保障。当前，人才引进无非有引进高校毕业生和在社会或其它同类企业引进人才这两种方式，我们认为这两种方式各有利弊。新引进的高校毕业生虽有较新的理论知识，但他们缺少社会经验和所从事专业的工作经验，要想挖掘他们的人力资源潜能、发挥他们的聪明才智为企业服务，企业就必须对他们进行培养，制定相应的培训计划和职业生涯规划，这需要一个过程，需要一个时间缓冲。而直接在社会或其它同类企业引进的人才，他们往往是有社会经验和工作经验的人才，而且适应能力很强，基本上不用企业花时间培养，按照任职

条件很快就能使用，但是保证他们能为企业做好服务的前提是我们要满足他所期望的待遇，而且这类人员可能不是很稳定，如果他在我们的企业工作期间，又掌握了新的技能和本领或是想追求更高的待遇而企业不能满足时，他们会离我们而去奔向更高的“山峰”。

人才是企业的未来，做好人才工作，决定了企业明天的兴衰。公司已按照张文学同志在2024年经济工作报告会上讲的“政治坚定、业务过硬、创新务实、廉洁自律”的要求，加大中青年领导人员的培养力度，并在中青年领导人员培养目标上努力实现“三个转变”。下大力量抓好人才队伍建设，为他们创造成才的环境、提供成才的平台，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，激励他们发挥聪明才智，为企业为国家做贡献。

**第四篇：经济开发区人才调研汇报**

经济开发区党工委人才队伍建设情况汇报

今年以来，毕节经济开发区党工委在地委、行署、地委组织部的坚强领导下，在毕节市委、市政府的大力支持下，各项工作取得了较快进展。现将经济开发区队伍建设现状、主要做法、存在的问题和下一步工作措施简要汇报如下：

一、经济开发区人才队伍现状

贵州毕节经济开发区的前身是毕节高新技术产业基地，经过一年的发展，于2024年7月经省政府批准为毕节经济开发区（以下简称经济开发区），总规划面积20.13平方公里。2024年以来，在地委“工业强区”主体战略的推动下，经济开发区产业规模不断扩大，产业升级不断加快，适应开发区建设和发展的人才得到重用，形成了具有一定规模的高层次人才队伍。从总体上看，经济开发区高层次人才有（硕士以上学历以上人才）2人，大学及以上学历的有25人（其中省委组织部选调生2名，青年志愿者9名），工程师3名。

二、人才队伍建设的主要做法

一是做好各类人才的培养工作一年来，经济开发区突出培训重点，开展多层次、多形式、多途径的人才培训。开发区党工委、管委会通过与先进工业园区、发达工业城市的联系，组织职工外出考察、境外学习等，考察学习了碧山工业园区、重庆九龙园区、建桥园区、巴南园区、茶园园区、西永微电园区、金沙园区、黔西园区、大方园区等，学习他们的先进理念和观念、学习他们如何规划建设管理服务园区、学习他们招商引资的理论、理念、知识、方式、方法。一年来，共选送各级各类人才外出培训56人次。

二是努力搭建人才供需交流平台通过聘请、兼职、借用等方式，柔性引各地优秀人才，为我经济开发区经济建设和社会发展提供智力支持和优质服务。一年来，全经济开发区共引进各类人才30余人。

三是注重人才的使用近几年，开发区党工委对在实践中涌现出来的人才委以重任、大胆提拔、破格晋升、优先发展入党。并利用报刊、电台、电视台等形式，大力宣传他们的先进事迹和奉献精神，广泛宣传“人才是第一资源”、“科技是第一生产力”的观点，提高人才的地位和声望。

三、经济开发区高层次人才队伍建设存在的问题及原因：

一是高层次人才短缺。从调查的行业汇总情况看，高层次专业技术人才总量不足、比例不高，适应建设开发区的高层次人才严重匮乏。专业技术人员队伍中高层次人才比例较小，在未来的建设发展中缺乏强劲的竞争力。

二是高层次人才吸引力低。目前经济开发区管理体制不完善、人少事多，且很多事没有行政审批权力，只有协调权限，加之基础设施滞后、经济条件差、人才吸引力低，难以支撑产业快速发展和开发区经济建设需要。

三是综合环境不理想。虽然经济开发区发展和建设取得较快效果，但教育设施、文化生活设施、信息交流渠道等与沿海地区经济开发区仍无法相提并论，难以满足高层次人才自身政治、经济、以及对子女接受良好教育、追求高雅精神生活等方面的需要。同时，工资偏低，消费偏高，物价尤其是房价不断攀高，而工资水平却没有同比例跟上，使得人才在我开发区的生存成本大幅度增加。

四、加快经济开发区高层次人才队伍建设的对策措施

一是打造公共平台，创造一流工作环境企业入驻要重点考虑地方管理机构能否营造充满生机和活力的生产环境、生活环境、执法环境、人文环境、服务环境等投资环境，地方管理机构能不能提供优质高效、绿色通道的“一站式”服务，是坚定企业投资信心的关键所在。目前，毕节高新技术产业基地的职能难以满足，只有从体制上固定管委会具有行政管理主体地位，并建立健全行政管理功能，从机制上规范完善各种管理制度，从人才上给予大力支持，才能高效推动开发区快速健康发展。

二是转变单位性质，优化用人机制开发区管委会要确保20.13平方公里的范围内让入驻企业依法从事生产生活活动，依法经营，依法用工，依法纳税，及时调解各种社会矛盾，及时处置各种群体性事件和突发应急事件，需要调入有较强组织协调能力和丰富工作经验的工作人员，这就需要多性质岗位。从考察情况看，这类人才大多是国家公务员，但管委会是纯事业单位，公务员不愿调入。探索建立以鼓励创新创业为根本目的的高层次人才分配激励机制，打破分配制度上的大锅饭，适当拉开与一般人才、普通员工的收入差距。对经营管理人才，贯彻效率优先、兼顾公平的原则，建立以业绩为核心的多元分配体系；对高层次专业技术人才，积极实行年薪制、协议工作制等多种分配制度，切实把人才的贡献、业绩与收入水平结合起来，让一流的人才获得一流的报酬，真正体现人才的价值。

三是创新方式方法，大力引进人才结合实情，制订并实施具有比较优势和竞争优势的吸引高层次人才政策，进一步消除人才引进和流动的体制性、机制性障碍，开放门户，广纳贤才。对引进的各类优秀人才分别给予一定的生活补贴，家属安置等优惠政策。

围绕开发区管理，重点引进熟悉经济开发区管理的高端人才，尤其是经通开发区从项目招商、入驻、建设、投产等一整套程序的人才；围绕开发区招商，重点引进熟悉项目招商、以商招商、专业招商的人才；围绕开发区党的建设，重点引进熟悉政治工作，党务工作的人才；围绕开发区经济建设，重点引进熟悉经济发展，尤其是和整个部门如何申报项目，如何争取资金等方面的人才；围绕力帆配套产业，重点引进汽车制造、汽车配件、机械电子、电子信息等方面的人才；围绕改造传统产业，重点引进纺织服装、新材料等方面的人才；围绕经济开发区建设，重点引进建设工程、规划设计、经营、管理等方面的人才；围绕发展现代服务业，重点引进现代物流、新兴产业及传统服务业的管理人才。

**第五篇：人才工作督查调研汇报2范文**

\*\*\*县人力资源和社会保障局 关于人事人才工作情况的汇报

我局以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，深入学习贯彻总书记系列重要讲话精神特别是视察甘肃时“八个着力”重要指示精神，深入实施人才强县战略，着力破除束缚人才发展的思想观念，激发各类人才创新创业活力，为自治县经济社会发展提供坚强人才保障和智力支撑。根据市委组织部《关于对组织工作部分重点任务进行调研督查的通知》要求，现将我局关于人事人才工作情况汇报如下：

一、积极推进人才发展体制机制改革

认真贯彻落实《关于加快推进人才工作创新发展的实施意见》精神，树立和落实科学的人才观，深入研究人才资源开发与培养，强化以人为本的观念。一是着力完善人才培养机制。通过产教融合、校企合作等方式，加强教育实训基地建设，大力培养技能人才和实用人才。倡导用人单位鼓励员工参加提升学历层次的学历教育，实行与职称评聘、职务晋升、职业资格挂钩的人才终身继续教育培训制度。二是健全人才流动机制。结合农牧业专业技术人员“联乡包村挂项”活动和高校毕业生到基层服务计划，建立“双联”暨精准扶贫人才智力帮扶机制，有计划的选派优秀年轻干部、后备干部、企事业单位专业人才到贫困村挂职锻炼。引导

2缺人才15名。进一步加大人才培训力度，采取“走出去，请进来”的办法，多渠道、多形式开展培训活动，增强培训效果。今年以来，我局已累计组织赴外培训14人次，开展业务轮训、干部讲坛互训各3次。全面推行县直机关工作人员公开遴选制度，今年计划公开遴选工作人员40名。将生态保护、安全生产作为重要内容，强化公务员培训和专业技术人员继续教育。二是深化事业单位人事制度改革。认真贯彻落实《事业单位人事管理条例》，进一步推进和完善岗位管理、人员聘用、公开招聘和岗位设置动态管理四项制度，推行聘用合同管理制度，创新竞聘上岗和绩效评价机制，不断规范事业单位人事管理。认真执行中共中央办公厅、国务院办公厅《关于深化职称制度改革的意见》和省、市职称晋升有关文件精神，全面推进中小学教师职称制度改革，进一步拓展职称评审范围。组织实施《\*\*县专业技术人员限额外享受岗位等级工资待遇办法》，积极兑现相应岗位等级工资。全面落实军转安置任务，改进自主择业军转干部管理服务，做好部分企业军转干部解困稳定工作和军转教育培训工作。三是切实抓好重点亮点工作宣传。认真组织开展《习近平关于人才工作重要论述摘编》学习宣传，做到学习有安排、有记录、有笔记。借助“\*\*人社”微信公众平台号，大力宣传在人才培养开发、引才引智、选拔使用、流动配置、评价激励等方面的新举措，目前已累计发布各类信息172条。广泛宣传重点产业“专家服务团”活动、外国专家项目、出国（境）培训项目等政策措施。全面做好创业创新大赛、技能竞赛、高技能人才评选表彰等活动的宣传。

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！