

# 2023年国有企业人才工作汇报(优秀5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。相信许多人会觉得范文很难写？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

## 国有企业人才工作汇报篇一

根据有关要求，现将我一年来在政治理论学习、履行职责、廉洁自律等方面的情况作如下述职。

### 一、 加强学习，坚定理想信念

注重政治理论学习。我重点学习了党的十八大、十八届三中全会、《党章》、省委十一届四次全会等会议精神、中央和省委关于作风建设有关规定、国资监管业务以及有关政策法规等。认真做好读书笔记、全年撰写了五篇学习心得体会文章，在委党委中心组学习上进行了两次专题发言。

在思想上、行动上与党中央、省委保持高度一致。坚定理想信念，坚决履行好职责，坚决维护好班子的团结。把思想统一到发展上，把心思集中在发展上，把力量凝聚到发展上。加强理想信念，坚持共产党人的精神追求，坚决反对“四风”。加强党性锻炼，转变作风，坚持“五去五求”。对工作认真负责。关心同志、团结同志一道工作。坚持原则，遵守组织纪律。

通过学习有关精神，思想认识上有了进一步的提高。做到永不动摇理想信念，永不脱离群众，永远遵守党的政治纪律，毫不动摇地抓好机关组织建设、作风建设、党员队伍、干部队伍和人才队伍建设，将组织优势转化为推动科学发展的政治优势。

## 二、履行职责，求真务实干工作

年初，我们研究制定下发了《委机关党建工作要点》，今年委机关党建工作的主要思路是：坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，以加强党的群众路线教育实践活动为重点，紧紧围绕“两加一推”、“五个一百”等目标，以进一步转变机关作风、服务国资监管中心为着力点，以党的群众路线教育实践活动和“十破十立”解放思想大讨论等为主要抓手，不断提高委机关党的建设科学化水平，为推动国企又好又快发展提供坚强的组织保证。认真履行机关党建第一责任人的职责，采取多种措施确保机关党建责任目标的落实。

一是组织委机关全体党员干部职工认真学习贯彻党的十八大、十八届三中全会、省十一届四次全会等有关精神、中央和省委关于作风建设有关规定、中央《关于加强新形势下发展党员和党员管理工作的意见》精神等。

二是根据党委要求，组织开展委机关“党的群众路线教育实践活动”、“解放思想，十破十立”大讨论、机关作风教育整顿等活动。作为活动领导小组副组长，在党委的领导下，组织督促制定活动方案，认真完成各阶段规定动作。按要求认真完成了党委专题民主生活会、党支部专题组织生活会有关工作。认真撰写对照检查材料，在有关会议上，积极大胆开展了批评与自我批评。

为抓好整改工作，我亲自执笔起草了《委机关干部职工考勤制度》（已下发），组织起草下发了《关于委机关处级领导干部年度考评制度》、《委机关公务员年度考核办法（试行）》等，进一步推动机关作风、党员队伍建设。委机关的群众路线教育活动最后被省委督导组评为“好”的等次。三是大力加强委机关组织建设。紧紧依靠机关党委及各支部委员一道工作，认真贯彻落实《中国共产党党和国家机关基层组织工作条例》、黔党发【2012】28号、黔组通【2012】67号等文

件精神，落实机关党建工作机构、人员、工作经费和活动场地。用好《委机关党员激励、关怀、帮扶基金》。认真贯彻民主集中制，大力加强机关党组织的思想、组织、作风、制度、反腐倡廉建设。大胆管理。

6-7月，组织完成了机关党委、机关纪委、机关党支部和青工委的换届工作，对新任党务工作人员进行履职业务培训。12月24日，按省直工委的有关要求组织委机关各党支部书记进行会议述职并进行点评。四是为基层服务。倡导务实作风，我经常带队深入基层按要求开展工作，坚持“问需于民、问计于民”，搞好“讲访帮促”活动。注重维护国资委的形象，代表我委为基层群众办实事、解难事，协助开展“同步小康驻村”工作，深入到我委挂帮的福泉市谷汪乡马龙井村进行实地调研，并到有关部门反映情况，为该村争取到“一事一议”修路经费150万元；在挂帮企业时帮助省煤矿设计院解决困扰其多年的有关资质问题等等，受到基层的欢迎。

四是加大了委机关建设学习型党组织的力度，开展“学习十八大，十破十立”理论研讨活动，机关工会建起了“委机关职工书屋”，给每个党员发放学习购书卡，进一步提高广大党员干部职工推动发展的能力和服务水平。五是大力加强委机关反腐倡廉建设。组织委机关职工收看警示片、学习中央和省的有关规定和反腐有关案例、委主要领导给党员上廉政党课等，让大家警钟长鸣，我委从未收到这方面的举报。六是抓好机关目标管理，按机关作风整顿的有关要求，首次在委机关开展了目标二级考评工作，打破分配“大锅饭”，分出等次。

### 三、 廉洁自律，增强拒腐防变的能力

认真学习贯彻中央八项规定和省委十项规定等精神，认真贯彻厉行节约等精神。加强道德修养，加强党性锻炼，端正人格品行，做到防微杜渐，警钟长鸣；自觉接受监督。做到慎独。通过认真对照检查，没有违反有关的规定。

## 四、 主要不足及下一步打算

一是有时对工作要求太急。二是在关心群众方面，做深入细致的思想工作还不够。

今后，我要加强学习，努力工作，认真整改在党的群众路线教育活动中查找出的问题，更加坚定理想信念，进一步搞好服务。大胆创新，把组织优势更好地转化为推动科学发展、全面深化改革的优势。

## 国有企业人才工作汇报篇二

### 一、公司基本情况

### 二、主要做法和工作经验

（二）坚持政治引领，着力提升党内组织生活质量 以认真学习领会xxx新时代中国特色社会主义思想，坚定维护以xxx同志为核心的xxx权威和集中统一领导，全面贯彻落实党的十九大各项决策部署，积极推进企业稳健发展为主题，召开了2017年度党员领导干部民主生活会。公司领导班子广泛征求所属单位和机关部门意见，经过归纳梳理，共征集包括党的建设、生产经营、队伍建设、制度建设、“四风”整改、福利待遇等6个方面xxx条意见建议。领导班子成员按照“四必谈”要求，深入开展谈心谈话活动，既谈工作问题、也谈思想问题，既谈自身差距、也提醒对方不足。公司所属各单位各部门领导班子紧扣主题、扎实开展学习研讨，聚焦问题、深刻进行自我剖析，坦诚相见、严肃开展批评和自我批评，如实说明、认真剖析检查。为了提高民主生活会质量，公司党委成立督导组，对公司所属单位进行督导。扎实组织召开基层党组织组织生活会、开展党员民主评议，公司共xxx个党支部召开组织生活会□xxx名党员参加民主评议□xxx名党员被评为“优秀”□xxx名党员被评为“合格”。通过严肃的民主生

活会和组织生活会，广大党员、干部经受了一次思想洗礼和政治历练，党内政治生活的政治性、时代性、原则性、战斗性得到进一步增强。

（四）坚持标准化建设，发挥基层党组织战斗堡垒作用 xx 持续开展标准化党支部创建工作，基层党建工作质量显著提升。

3 1. 配齐配强基层党组织书记。按照“三同时”原则，明确和规范党组织设置，党组织健全率达到100%。由于公司点多线长，各基层单位党委和党支部相对独立，公司党委高度重视选配基层党委书记，把懂生产、懂经营、懂党务、综合素质较高的干部选拔配备到党委书记岗位。党支部书记配备根据实际，按照一专多能，宜专则专，宜兼则兼的原则配备。公司xx个基层党委（党工委□□xxx个党支部（党总支）均配强了党委书记、支部书记。

2. 抓好党支部书记轮训。近年来，公司党委坚持抓好基层党支部书记培训工作，十八大以来，共举办xx期基层党支部书记培训班□zxx名基层党支部书记参加培训。2017年，结合公司实际，为有效提高支部书记培训效果与质量，明确公司层面负责基层骨干党支部书记培训，所属单位层面负责新入职党支部书记培训和基础性、普及性党务知识的培训机制。11月底，公司党委举办了xx名骨干党支部书记参加的培训班，各单位也按要求完成了年度党支部书记轮训，实现党支部书记轮训全覆盖。

4 生活都进行了“定量”的描述，执行标准全部统一，规定动作一目了然，有效解决了基础工作不扎实和支部发展不平衡的问题。实现了党支部工作年初有安排、工作有标准、过程有督导、结果有考核的全过程管理。在实践中，通过标准化党支部创建活动，显著提升了基层党组织制度化、规范化水平。

4. 推动了基层党建工作与中心工作相互融合。标准化党支部

创建工作与公司hse标准化站队建设相结合，将安全环保、改革创新、提质增效等中心工作纳入标准化党支部创建工作中，明确党支部要围绕安全生产□hse标准化站场建设、节能降耗等重点任务制定工作计划，确定工作任务。针对公司区域化管理、劳动组织优化、富余人员转移、矿区“三供一业”移交等员工普遍关心的热点和切身利益问题，党支部加强政策解释宣传，做好思想工作。在标准中，将安全环保、改革创新、提质增效等中心工作纳入进行考核，有效解决了部分党支部党建活动只重形式，融入中心目的不清晰、主动融入意识不强等问题。引导基层党支部紧扣上级要求，结合中心工作开展党建工作，党支部战斗堡垒作用发挥显著，实现了公司安全生产无事故、员工队伍的稳定，促进了公司的发展。

5 安排的各类活动、任务，实现上级精神和基层工作的有效对接和落地。将党支部工作实绩“比一比，晒一晒”，使“比别人好一点”的先进性思想和党员形象用数据“晒出来”，形成了比、学、赶、帮、超的良好氛围，激发了党员的工作热情，促进了基层党建工作的有效开展。

（五）坚持完善机制，推进管党治党考核体系建设 1. 建立健全党建责任体系。公司出台了《党建工作责任制实施办法》，建立全面责任清单，在抓好两级党委主体责任、两级党委书记“第一责任”的同时，细化明确兼任党委副书记的行政正职、党委班子成员、和党支部书记、委员及职能部门承担的责任、分工，突出“管业务必须管党建”理念，强化行政干部“一岗双责”。建立了公司党委、所属单位党委、党支部三级党组织及两级党委书记、班子成员和党支部书记、委员的责任体系，形成主体明晰、责任明确、有机衔接的党建工作机制。

6 总结，为形成常态化工作机制奠定了基础。

3. 加强制度建设为考核奠定基础。为加强制度建设，公司对各项党建工作制度进行了全面梳理，制订了公司《党建制度清单》和修订工作计划。通过梳理，公司在用党建制度36个，

需要制修订31个。目前，《处级领导人员管理规定》《发展党员管理规定》等18项制度文件已经完成修订，党建工作制度化和规范化水平进一步提升。推进党建工作要求写入公司章程，按时完成了5家合资公司党建工作要求写入公司章程工作。

## 国有企业人才工作汇报篇三

新区xxx党委成立于2016年5月，在新区区委的领导下，负责所监管企业、事业单位基层党组织建设、党员队伍建设和反腐倡廉建设，指导所监管企业统一战线工作、精神文明建设和民主法制建设、维护稳定和社会治安综合治理工作以及工会、共青团、妇女会等群众组织的工作。协助做好驻区企业党的工作及关部管理工作。目前，在新区230个国有企业、1674个中央及外省市国有驻区企业以及13000多个新经济组织中，共有企业党组织1159个，其中，国有企业党组织共221个，新经济组织938个，共有党员20583名。

为了适应国有企业党建工作新形势的要求，进一步优化组织设置，创新管理模式，坚持在重点工程、项目指挥部健全党的组织，深入推进项目党建工作，在重点工程项目中建立党组织36个，发展党员1200多名。各级参战单位党组织组织广大党员开展义务奉献活动近2000次，为企业和基层办实事、解难题6000多个，筹措和捐助各类帮扶救助资金近500万元，慰问困难群众、党员近10000名，收到感谢信、表扬信180多封。为重点工程的顺利完成提供了有力保障。

### 二、新区党建工作主要做法和存在问题 ——党建工作的基本做法

（一）明确工作思路，坚持围绕促进企业发展充分发挥党组织政治核心作用

找准企业党组织发挥作用的出发点和落脚点，确立了“一保

三促”国企党建工作思路，“一保”即：保证企业健康持续发展；“三促”即：促进企业的生产经营与技术进步、促进企业管理的完善和企业文化的提升、促进企业利益与职工利益的共同实现。“一保三促”较好地发挥了党建工作优势，形成了党政共担责任的合力，实现了党建工作与经营管理的有机结合和相互促进，使企业的党建优势转化为企业的发展优势，促进国有企业健康持续发展。

## （二）加强制度建设，确保各项党建工作规范深入开展

国有企业各党委始终坚持“抓制度促党建、抓党建促发展”，不断完善党建工作制度，加大对党建工作质量的量化管理和考核。制定了党委议事规则，党委班子理论学习制度和领导班子民主生活会制度，完善涉及干部管理、党风廉政建设的多个专项制度，规范了党委和纪委的工作职责、权力运行和责任追究。同时，狠抓制度落实，确保按照制度规范审议“三重一大”事项，按照制度规定选拔任用干部，按照制度规范推进厂务公开民主管理，按照制度规定开展党风廉政建设和日常工作的监督检查，确保了各项工作的规范开展。

如不少企业基层党组织，结合“三会一课”制度，开展了党员领导干部理想信念教育、党性修养、廉洁从业教育、国有资产保值增值责任意识教育、党政党纪和法律法规教育，通过示范教育、警示教育和主题教育等形式，增强了思想政治教育的实效。集团公司认真组织领导干部学习了十七届五中全会、十七届中央纪委六次全会及xxxxxx“七一”讲话重要精神，组织广大党员领导干部观看了《第一书记》、《女检察官》、《巨贪：终极大审判》、《建党伟业》等经典影视，使领导干部坚定了理想信念、增强了党性修养，培养了良好的道德品质，树立了正确的权力观、价值观、地位观。

（三）将党建工作与经营管理工作融入企业管理机制，使党政工作形成合力



按照现代企业制度的要求，在国有企业党建工作中，自觉做到从围绕中心转变到融入中心进入管理上来，把服从、服务于企业发展作为企业党的工作的出发、落脚点和检验标准，把党的工作与生产经营中心有机的结合在一起，依法进入公司治理结构，使企业党组织发挥政治核心作用成为完善的公司治理结构的基本组成部分，成为促进企业改革发展稳定的基本推动力量。具体做法是：一是从体制制度上融入，把企业党组织的机构设置、职责分工、工作任务纳入公司的管理体制、管理制度、工作规范之中，在企业党组织发挥作用方式上积极探索党政领导干部“双向进入、交叉任职”，建立了各负其责、协调运转、有效制衡的公司法人治理结构。聘任公司管理的干部和公司重大决策都通过党委会讨论或采取党政联席会的形式。二是工作内容方法上融入，企业党委在研究、布置、开展工作的同时与公司的生产经营工作实现同布置、同推动、同落实，形成了同频互振，联动互补的效应。三是从考核评价上融入，企业党组织的工作也讲效率，讲效益，并借鉴和运用现代企业管理的思想、方法和手段，使企业党的工作真正成为企业价值链上的重要环节。把企业目标管理与创建四好班子结合起来，把企业党的工作的考核评价重点放在促进公司搞好改革、加强管理、提高效益、加快发展上来，确保党建工作与企业管理各项工作有机融合、互相促进，形成党政共担决策责任、共担人才队伍建设责任、共担科技进步责任、共担企业文化建设责任、共担廉政建设责任的工作合力。中心商务区投资集团公司党政工作形成合力，党建活动齐抓共管，行政口积极配合，根据企业实际组织策划了一系列丰富多彩的活动，结合建党周年，开展了“红色纪念月”活动，举办了“颂歌献给党”合唱比赛、“七一”现场慰问、红色经典影视教育、评选表彰先进等党员群众喜闻乐见的活动，极大地丰富了党员群众的业余生活，使广大党员领导干部得到了教育，加强了集团系统企业的凝聚力和战斗力。

适应新区改革发展的要求，着力建立党建工作长效机制。首先，抓好党组织能力工程建设，大力提高国有企业基层党组

织重点加强适应市场经济的能力、参与企业决策的能力、构建企业文化的能力、做好群众工作的能力、加强自身建设的能力，增强了基层党组织的创造力、凝聚力和战斗堡垒作用。同时，深入开展了“党员先锋模范工程”，制定了“党员十二在先”，即：科学理论学在先、业务知识钻在先、投身改革冲在先、实践创新闯在先、遵纪守法严在先、诚信互助行在先、精于本职干在先、力创一流争在先、勤奋简朴行在先、危难时刻冲在先、群众工作做在先、利益面前让在先。采取党员履行党章、履行承诺的“双履行”，激励党员在新区重点工程和本职岗位上发挥先锋模范作用。

新区上升到国家发展战略以来，新区国有企业各级党组织紧密结合企业实际，坚持保证企业健康持续发展，促进企业生产经营与技术进步，促进企业管理的完善与企业文化的提升，促进企业利益与职工利益共同实现的“一保三促”党建工作思路，探索总结出适合新区特点的国企党建工作有效途径，为新区快速健康发展提供了政治保证。当前，新区开发开放攻坚战已经全面打响，“十大战役”和“十大改革”正在深入推进，经济建设取得迅猛发展，企业改革不断深化，各项工作不断迈上新水平。面对新的形势和任务，国有企业党建工作与自身承担的重要任务、与加快“十大战役”建设的要求相比，还存在一些不相适应的地方。主要是一些党组织的政治核心作用和党员的先锋模范作用发挥还不够突出；党建工作方式方法比较单一；一些党组织不能有效参与重大问题决策，适应市场经济和管理现代企业的能力不强，等等。为此，国有企业各级党组织要进一步增强责任感和使命感，紧密结合企业实际，进一步加强和改进党的基层组织建设，切实把党的思想政治优势、组织优势和群众优势转化为推动新区发展的强大力量，不断开创国有企业党建工作新局面。

1、党组织的政治核心作用和党员的先锋模范作用发挥还不够突出。主要表现为：基层领导不够重视，思想政治工作力度较小。部分企业由于抓好党建促经济的意识大大减弱了，缺乏思想推动和领导推动，这些企业党建工作基本处于“不

管”状态。另外，部分党员放松了政治学习，影响了党员先锋模范作用发挥。企业思想政治工作内容、手段单一，缺乏实效，致使企业党组织缺乏应有的向心力、凝聚力和感召力。

2、党建工作方式方法比较单一。部分企业党支部，特别是一些党员较少的党支部，活动制度没有建立，工作没有跟上。有组织无活动，有形式无实质。学习资料缺乏，活动形式单一。对于党组织的活动，流于形式的现象较为普遍。同时，部分党支部未能组织党员开展活动，党员未能过上正常的组织生活，缺乏应有的学习教育。对“三会一课”、民主生活会、党日以及民主评议党员制度则很少落实甚至不落实。组织活动不够正常，致使党组织的凝聚力和战斗力一定程度弱化，党员的先进性不够凸显。

## 国有企业人才工作汇报篇四

开放，现代社会的显著标志；人才，经济发展的第一资源。培养建设一支开放型党政人才队伍，是××市积极应对世界经济一体化，主动参与国内外产业合作的迫切要求，是落实市委、市政府实施开放先导战略与积极承接产业转移的重要保证。党政人才在各级党政机关中担负着决策、指挥、组织、协调、服务的重责。党政人才的水平决定着政府的管理水平，党政人才的能力决定着政府的管理能力。因此，建设一支开放型党政人才队伍，既是长远的考虑，又是现实的需要。近期，笔者采取问卷、座谈等形式，先后对市、县、乡30多家党政部门不同层次的对象进行了专题调查，基本摸清了存在的问题，提出了对策措施。

### 一、存在的共性问题

1、思想观念的落后性与培养有开放意识的高素质党政人才队伍不相适应。一是思想解放不够。表现为：习惯于“一慢二看三通过”的工作方式，缺乏“敢于探脚试水”、“敢于第

一个吃螃蟹”的胆量；习惯于照搬上面的指示，或重复一些“放之四海而皆准”的口号；遇事中庸，不愿冒尖，不愿当“第一”，喜欢往中间靠；做什么要看上面讲了没有，文件写了没有，外面搞了没有；思维的优先原则是防错，而不是出新，凡事求平稳。这种精神状态形式上表现为对旧体制、旧秩序的依恋和对新制度、新秩序的惶恐。问卷中，认为该市党政人才思想比较解放的占，一般的占，不解放的占。二是开放意识不强。面对扩大对内对外开放的新机遇，缺乏“借梯上楼、引水行舟”的开放眼光和战略思维，缺乏在更大范围、更宽广领域参与竞争的勇气和魄力。有的地方保护思想严重，只希望别人门户洞开，自己却重门深锁，在行政区界内设卡、设限，禁止外地商品流入，本地资源流出；有的“宁为鸡头，不做凤尾”，开放不诚心，合作不情愿，错失发展良机；有的“肥水不流外人田”，有了好的项目，自己做不来又不让别人做，错过建设机遇。问卷中，认为本市党政人才开放意识强的占，一般的占，淡薄的占。三是合作观念错位。合作应是互惠互利的合作，是谋求共赢的合作。然而，在少数党政人才队伍中，缺乏诚实守信、合作共赢的长远意识，爱从狭隘的地方利益、部门利益出发，台上握手台下分手，要求别人“友好合作”，自己却打小算盘。

2、党政人才队伍素质不优与实施开放先导战略不相适应。一是战略谋划能力不足、开放型人才奇缺。习惯于就区域论区域、就资源论资源、就项目论项目，对区域发展中的全局性、根本性、战略性问题谋划不够。问卷中，认为本地区发展思路清晰的占59%，不科学的占19%，模糊的占22%。二是现代管理能力不足。运用现代手段进行公共管理是降低行政成本、优化政府效能的重要途径。目前本市部分党政人才现代科技知识比较欠缺，行政成本意识不强，机关运行效能较低。问卷中，认为善于运用现代管理理念和方法的占，偶尔能的占，不能的占。三是市县两级职能部门发展能力和参谋能力欠缺。有些部门超前思考问题不够，决策参谋意识不强，习惯于按部就班、等上级安排、等政策出台、被动的接收任务、应付工作。对本部门、本系统工作中的重点问题、难点问题深入

调研不够，提出的对策不够，主动争取领导重视不够。少数人怀有“等位子、等级别、等退休”的思想，对工作消极应付、缺乏热情。问卷中，认为本单位决策中注重调查研究的占，基本注重的占，走形式的占，不注重的占。四是驾驭市场经济的能力欠缺。在全市党政人才队伍中，尤其是县、乡党政人才队伍中，熟悉市场经济、法律、金融、外经外贸的较少，市场配置资源的基础性作用发挥不够，不遵循市场规律、行政干预市场的现象时有发生。在发展项目上，缺乏科学的项目论证和市场调研，盲目投资，低水平重复建设，以牺牲环境为代价换取一时发展的短期行为仍不在少数。

3、传统的人才培养方式与开放型党政人才的知识需求不相适应。党校是培养党政人才的主要阵地，但培训效果不容乐观。一是培训的针对性不强。对不同行业、不同层次、不同职位、不同岗位的党政人才，在培训方式上搞“大呼隆”、“一锅煮”的现象比较普遍；党校培训工作基本沿袭的是计划经济的模式，没有做到分类培训、因材施教，知识供需“两张皮”，学员参训的积极性普遍不高。从培训的内容上看，讲授的学科与经济社会发展的实际需求存在一定程度的错位，缺乏提高党政人才开放意识的相关内容，除中青年干部培训班安排有外出学习考察的内容外，其他主体班次大多以课堂教学为主，重理论、轻专业的现象比较普遍，造成不少党政人才专业精神缺失。从市、县党校的师资队伍现状来看，长期以来，很多教师致力于完成平时的教学任务，深入实际不多，理论与实践相互脱节，加之教师本身培训提高的机制不健全，所教的知识满足不了培养具有开放意识的党政人才队伍的需要。二是党政人才培养选拔的方式和途径需要改进。挂职是培养人才的一种有效方式。但从目前情况看，存在挂职人数少、时间短，目的性不强（对象的确定上有性别、级别、民族、年龄、党派的限定）等问题。

4、现行的人才使用、评价、激励机制与激发开放型党政人才发挥作用的制度环境不相适应。一是选人标准不科学、用人视野不开阔。在党政领导班子配备上，不研究职位，不做职

位分析，不研究人和工作的关系，只是简单地以年龄、性别、学历、职务等为条件，能力特长与职位任用脱节。在选用党政领导人才时，只是单一的以投票多少决定个人的升迁，由于受推荐范围的局限性，往往为少数人投机钻营，实干而不事张扬的人吃亏。这种用计划经济的模式、标准和方法选拔出来的领导，也大多是习惯计划经济的工作方式。选人的范围习惯就汤下面，总是在区域内、单位内选人，重要岗位没有向发达地区公开选拔。二是缺乏有效的激励手段。工作责任不清，任务不明，目标模糊；分配上干多干少一个样，干与不干一个样，工作缺乏压力，分配缺乏激励，队伍缺乏活力。三是对开放型人才的认定标准较为模糊，对开放型党政人才的选拔、使用、考核、奖惩等缺乏一套行之有效的科学合理的标准和办法。

## 二、对策建议

他首先应该是一名成熟的党政人才。具有某一方面的专业素养，视野宽广，知识丰富，有放眼全球的国际眼光，思想敏锐，洞察力强，具有出众与捕捉发展机遇的能力和永不满足干事的冲动。

人格独立，精神无禁锢，思维无定式，心灵无负担。始终自信、自强、自立，具有不服输的性格和百折不挠的拼搏精神，对许多未知领域和已知领域敢于破旧立新。

特立独行，个性鲜明。不拘流俗，不拘小节，不按条条框框办事；不唯上、不唯书，不墨守成规，敢于冒尖，敢开风气之先河，勇于承担风险，大胆求异，不安于现状，具有昂扬的锐气和创新的锋芒。

有很强的战略意识和发展眼光。长于谋略，才华出众；观念新颖，思想活跃，才情四溢，不单单行事魄力大，说话的口气也大；对上不察言观色，阿谀奉承；对下不左右逢源，当“好好”先生。

有强烈的责任感，胜不骄、败不馁。一心扑在工作上，把努力实现个人价值放在第一位，锲而不舍，既不轻易放弃自己刻意追求的目标，也不谦逊于事业成功中自己所发挥的积极作用。

以上应是开放型党政人才的基本特质，倘若说人才难得，那么开放型党政人才就更难得了。

2、树立开放的人才理念。开放的理念是建设开放型党政人才队伍的前提，首先，在观念上要实现五个方面的转变：更加重视思想解放的作用，树立互利共赢、开放合作的观念，多一些开明包容，少一些鸡肠小肚，把引进来与走出去、引进资金与引进技术结合起来，使更多的市外资本、技术、人才和智力为我所用；更加重视开放型党政人才的引领作用，以开放型党政人才带动关键优势产业，以人才的集聚引领支柱产业的发展；更加重视开放型党政人才的开发培养，落实用人单位在自主创新中的主体地位；更加重视开放型党政人才选拔培养的国际化，充分利用国际国内两个人才市场，广揽英才；更加重视公正透明的人事制度建设，破除开放型党政人才选拔过程中的制度障碍。其次，树立“柜台式服务”的工作理念。全市各级党政人才要把自己的办公桌当座商场的一节柜台，自己就是柜台后面的服务人员，不论是纳税人，还是投资者，他们需要什么，就努力提供什么，整个过程就是政府为他们提供周到、快捷的服务过程。

3、构建开放型党政人才培养体系。提升开放型党政人才的能力，要以社会需要为参照基准，优化人才能力结构标准，重新定位培养目标、制订培养方案、选择培养途径、实行有重点、分层次的培养。一是树立全新的培养理念。人才的成长，总是自身的努力和客观环境复合作用的结果。作为党委、政府，一方面要在组织机构、培养制度、激励机制及经费保障投入等方面切实抓好；另一方面，要注意创建有利于开放型党政人才的工作环境，营造全社会关注、尊重、推崇开放型党政人才的良好氛围，为他们的培养创造必要的外部条件。

二是要选准培养对象。通过对开放型党政人才综合素质的考察，挖掘和发现既有工作实力，又有相当战略思维禀赋的党政人才纳入培养视野。三是应注重抓好“专业精神”的培养。据人才专家研究，党政人才成长过程一般包括知识准备期、素质磨砺期、成长发展期、优势发挥期等四个时期。要在每个时期，根据不同情况，改进培训方式，调整培训内容，大面积充实国际贸易、经济管理、法律法规、市场经济、城镇建设、税收金融等内容；重视“职业能力”培养，如“思维训练”、“商谈能力”、“管理技巧”等的训练；重视如何当好县长、乡长、局长等管理技巧的培养。四是在培养方式上多样化。如举办针对性强的专题培训班、进修班，强化案例教学，研究式教学。五是加强职业道德培养。重点培养塑造“职业品格、职业思想、职业行为”党政人才形象；职业品格，体现谦虚谨慎、敢说真话、百折不挠、毅力非凡等品格；职业思想，体现正视残酷现实、强调实事求是、不弄虚作假等思想；职业行为，体现工作中强烈的责任感，这种责任感不是为了“个人、部门、局部”利益负责，而是为“群众、整体、全局”的利益负责。六是培养模式应选择开放型。加强和国内外著名高校的协作，积极依托武汉地区的高校、博士后工作站以及各类创业中心、科技园区的培训资源，多渠道培养开放型人才；在“长三角”、“珠三角”、“环渤海”经济发达地区建立开放性人才培训基地，全方位培养开放型人才。组织党政领导干部赴美国等国家学习公共管理与工商管理知识，组织园区干部到新加坡学习园区规划建设和管理知识，组织小康建设示范村党组织负责人赴韩国、日本、以色列等国家学习考察现代化乡村建设，组织相关职能部门的干部到香港学习现代物流和旅游管理知识。

#### 4、确立开放型党政人才的选拔使用机制。

提拔谁、重用谁，直接决定着开放型人才的选拔使用导向。提拔一个学历一般，但视野宽阔、能力出众、实际不一般的人，就会激励大家不在捞取文凭上下功夫，而在开拓创新、建功立业上下功夫；提拔一个敢冒敢闯、业绩突出，但资历不深、“关系”不硬的人，就会鼓励更多的年轻人积极地去追求上进，而不是消极地熬年头；重用一個曾今犯过错误，但早已改正，不唯上、不唯书、不



墨守成规，始终保持一种锋芒的人，就能矫正追求所谓“十全十美”、“求全责备”的形而上学，树立辩证、发展看待人才的科学态度。所以，用什么样的人，不仅对被用者是一个考验，对有权重用谁者也是一个考验。

首先，建立科学合理的考核评价机制。建立和完善各级领导班子特别是党政“一把手”选拔培养开放型的考核评价方法，将是否具有开放意识和创新精神、能否带领领导班子和人才团队尽快适应开放先导战略并积极承接国内外产业转移，作为一个重要的考核依据放到开放型人才的考察评价中去。这就要求我们必须把实施开放先导战略的目标要求与选拔培养开放型人才的责任措施作为一项过硬的考核指标，作为考察评价领导干部特别是党政“一把手”的重要实绩依据，并在提拔任用领导干部工作中加大这一成果的运用力度。

其次，建立开放型党政人才能力标准框架。探索建立全市党政人才通用能力标准框架，真正使党政人才开发选拔有标准，使用有依据，考核有尺度，培训有目标，个人努力有方向。根据县级（市直单位）、乡镇（县市单位）主职和副职等不同级别党政人才的工作性质、工作任务和特点，分别设定相应的考核评价标准，定期对开放型党政人才的基本能力、专长、发展潜力、发展方向进行系统的结构性的综合分析，适时对开放型党政人才的综合能力进行评价认定，动态掌握能力的变化，为全市各级党委选贤任能提供依据。

第三，以干事为标准选拔任用人才。按照《公务员法》和《干部任用条例》，落实靠得住、有本事的选人要求，在党政人才选拔任用中，旗帜鲜明的以能力和干事为标准。坚决纠正选拔任用中忽视能力、漠视实绩的作法，把着眼点放在这个人能做什么、做成个什么、做什么做的更好、还可能做什么，把想干事、会干事、多干事、干成事作为考核开放型党政人才德、能、勤、绩的重要标准，真正把具备各种能力、勇于干事创业的人才集聚到开放型党政人才队伍中来。

第四，以公平竞争选用人才。人才的成长是一个外在培养和内在修养相结合的过程，是优胜劣汰、大浪淘沙的过程。要通过媒体宣传和党委、政府的引导，使用用人单位确立人才的选拔、任用必须竞争的理念，尤其是党委、政府的重要部门在人才选拔、任用竞争上应率先突破，建立强大的社会示范效应；要不断引导和鼓励人才个体大胆地参与竞争，敢于接受新机遇、新岗位的挑战。要敢于突破长期以来人才竞争“内循环”的惯例，拿出一些关键岗位，包括县长、部门局长等在全国范围内招聘。应结合重大工程、重大项目、重要课题等，通过公平竞争，把“想干事”的年轻有为的人才放在最艰苦、最前沿、矛盾最集中的实践第一线去经受锻炼。

5、构建开通、开明、开放的人才政策。通过制定开通、开放、开明的政策，全面激发开放型党政人才的活力。

构建开放宽松的人才引进政策。探索政府机关面向社会吸引财税、外经外贸、金融、外语等领域高层次人才的新途径。突破主要以学历、职称为人才引进条件的政策，既考虑引进人才的学历背景和专业基础，又考虑本地支柱产业对人才的需求，使人才引进政策更具有包容性、开放性。搭建开放型人才引进的“绿色通道”，对领军拔尖人才、海外高层次留学人才等，采取特事特办、急事急办的方式办理进人手续。

构建行之有效的 talent 激励政策。坚持从政治上保护、经济上奖励、精神上激励。从开放型党政人才的心理需求出发，赋予精神激励新的内涵，确定符合党政人才自身特点的精神激励新观念，综合运用社会环境激励、工作目标激励、职业荣誉感激励，给予嘉奖、记功、授予荣誉称号等充分发挥精神激励的作用。完善奖励制度，制定开放型党政人才的奖励办法，设立奖励基金，定期开展××市开放型党政人才评选表彰活动。结合量质化目标考核，对贡献突出的开放型人才进行大额度奖励。

构建全面优化的人才关爱政策。对人才的最好关爱就是宽容。

诸葛亮曾经说过这样一句话：“善败者不亡”。善待失败需冷静自持，也需要冷静支持。宽容失败，一声问候，一句鼓励，一把扶持，都能让人倍感慰藉，并给人以自信。管理学的“激励理论”，重要内容之一就是“宽松机制”。只有允许失败、宽容失败，才能倡导一种锐意创新、勇担风险的价值观，才能提供一种开放包容的文化精神，才能营造一种摒弃浮躁、踏实创新的社会氛围。“失败也是一种创造”。在一个充满宽容和理解的社会中，如果我们都能够以这种创新思维去对待那些敢于越雷池、敢于失败、敢于创新的人，人才的能量必将得到最大限度地释放。要在全社会形成一种社会环境：对开放型党政人才取得的成功大力鼓励，创业光荣、创新可贵、创造无价，对他们暂时的失败给予充分的理解和宽容，宽容他们的个性、宽容他们的不足，大胆地为失败者构筑重新振作崛起的平台，坚定不移地支持改革开放的先行者从失败中走出来，干成事业，走向成功。

## 国有企业人才工作汇报篇五

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。