

最新人才驿站工作报告 人才队伍建设工作报告(优秀5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。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。以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

人才驿站工作报告 人才队伍建设工作报告篇一

xx县幅员面积5678平方公里，辖8个乡镇、82个行政村、216个自然屯。总人口24万人，其中农业人口10.7万人。xx年底，全县各类人才1.75万人，其中农村实用人才0.83万人，占农业人口总数7.8%。建设新农村、发展新农村是当前我县农村工作的第一要务，切实推进现代农业建设、促进农民持续增收、加强农村基础设施建设、加快发展农村社会事业、全面深化农村改革、加强农村民主政治建设，关键是要依靠人才的力量。完成新农村建设的主要任务以及任务的长期性和全面性，决定农村发展不仅需要农业管理型、经营型、技能型等类型的人才，而且需要文化、教育、卫生、金融、商业、环保、网络信息、建筑设计、社会服务等行业领域方方面面的人才，各类农村实用人才是新农村建设的智力支撑和希望所在。我县地处偏远、经济基础薄弱、农村人口受教育程度相对较低等因素，制约了农村实用人才队伍的壮大和发展，必须通过卓有成效的工作，尽快改变目前存在的这种现状。

现状之一：农村实用人才总量不足

全县农村实用人才8366人，占农业人口比例不足8%。其中水稻种植业技术人才1122人，大棚蔬菜大户1282人，北药种植大户167人，庭院立体栽培人才926人，香瓜种植大户603人，大鹅养殖大户899人，狐貉养殖大户79人，生猪养殖技术人

才912人，养鱼大户57人，黄牛养殖大户112人，各类工匠649人（包括学徒），经营类人才132人，财务人才82人，教育人才372人，卫生人才203人，文艺人才67人，其他有一技之长的人才702人。农村实用人才队伍存在着总量较小，不能完全满足新农村建设需要的现状。

现状之二：农村实用人才素质不高，结构矛盾突出

农村实用人才队伍中，不识字或识字很少的占1.65%，小学文化程度占26.39%，初中文化程度占55.11%，高中文化程度占9.4%，中专以上文化程度占7.45%。农村实用人才中有专业技术职称的人数不足1%。人才年龄结构不尽合理，农村实用人才队伍老龄化，中青年人才严重短缺，农村实用人才青黄不接。人才层级结构不尽合理，初中级人才多，高级人才少，普通技能型人才多，具有专业技术职称的人才少。人才掌握的技术比较单一，专业深度不够，专业结构不合理，种植养殖人才多，中介组织领办人、经纪人人才少。新技能新知识接受不快，信息渠道不畅、信息意识不强等现象并存。大量的农村实用人才靠自己多年的亲身实践摸索总结，虽然技术熟练和经验丰富，但多属于传统的农村实用技术，由于接受系统的国民教育和职业技术教育的很少，一定程度上限制了他们对新知识、新技术的吸收，对现代科技知识的运用能力明显感到力不从心。

现状之三：农村实用人才生成的渠道窄且流动性大

种植业是我县农业发展的主导产业，农业产业化程度还不搞，产业链不够长，也就不可能形成更多专业村、专业户、专业合作组织。这对农村实用人才数量的扩张、集群的形成和技能的提高都产生着至关重要的影响。有的村由于产业发展原因，导致一些如返乡大中专毕业生、退伍军人等农村实用人才学非所用，专业技能无用武之地。同时，农村产业效益比较低，导致农村实用人才的收入不高，外出谋生的比较普遍，流动性较大。农村实用人才的流失对农村经济发展产生了诸

多负面影响，大量高素质农村人才的流失，进一步加剧了农村人力资源的结构失衡，导致农村经济社会发展人才匮乏，后继乏人。

现状之四：农村实用人才观念狭隘，引领作用不突出

农村实用人才大都是多年时间自然成长地“土秀才”，在思想上还存在小农意识，在带动群众中不积极、不主动，多数局限在“亲帮亲”上，真正起引领作用的实用人才还是占少数，不能形成燎原之势。有些实用人才观念狭隘，一项技术掌握到手就不想让别人学去，不愿意传播推广，致使有些新技术得不到及时有效的推广。有的虽然技术熟练但掌握的多属于过时的农村适用技术，由于视野不宽、观念落后，还抱着原有的技术不放，不去更新，也使得有些新技术不能够很好的得到及时推广。

农村实用人才上述状况的成因是多方面的，归结起来主要是客观方面。

传统的小农思想抑制了农民科学致富的行为□xx县幅员辽阔，地处偏远，人均耕地面积大，土地资源相对丰富。普通农户只要赶上年头好，就可以满足一般的生活需要，“小富则安”的思想，蒙蔽了农民进取意识，主动掌握技能走向成才致富的愿望不强。北方农业生产周期一年之中有大半年年闲，冬季漫长寒冷加之交通信息不便，农民有猫冬的习惯，也有的从事赌博等不良嗜好，致使部分农民把精力放在走街串巷、东家长西家短上，不思成才。

人才驿站工作报告 人才队伍建设工作报告篇二

一、指导思想

坚持以科学发展观为指导，深入领会*一号文件精神实质，全面贯彻落实县第十五次党代会、县“*”及县委县*人才工作会

议精神，紧紧围绕我县“十二五”国民经济和社会发展总目标，确保我县农村经济发展和农业产业化发展对人才的需求。

二、工作思路

按照“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的指导方针，坚持党管人才原则，牢牢把握农村人才工作的正确方向。盘活现有人才资源，积极引导农林*技术人员特别是年轻*技术人员更新*结构，培养引进农林业发展急需紧缺的各类中高级人才，力争在设施农业建设、都市农业发展、无公害标准化生产等方*有充足的人才资源保障。形成高端科技人才、中级应用人才、一线指导人才全面协调的人才格局，建立老中青结合、多层次、多学术的农林人才队伍体系。以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人为重点，以繁荣农村经济为目的，扩大规模、提高素质、优化结构，使农村实用人才总量大幅度增加，农村人力资源整体实力不断增强。

三、工作措施

一是坚持与时俱进，抓好政策落实，不断优化人才发展的文化环境、政策环境、制度环境、服务环境；坚持以人为本，加强培训力度，提高人才素质，拓宽*知识，增强业务能力。今年要选拔几批思想素质好、敬业精神强，年龄在35周岁以下的基层农技人员，通过外出学习、定向培养等方式，使其成为我县农林技术人才中的骨干力量。第一批选派的8名农技干部已于2月21日启程赴山东寿光学习设施农业栽培管理技术、管理理念、经营模式。

三是坚持完善农村实用人才评价、服务与激励机制，定期开展对农村优秀实用人才的选拔表彰工作，为提高农村实用人才的社会地位树立良好导向。建立完善创业激励体系，对创业成果突出、示范效果明显的农村实用人才进行表彰奖励，从精神、物质等多方面鼓励支持农村实用人才创业兴业。

四、工作目标

以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人为重点，以繁荣农村经济为目的，扩大规模、提高素质、优化结构，使农村实用人才总量大幅度增加，农村人力资源整体实力不断增强。今年计划全县新增农村生产能手、农村经营能人、能工巧匠等农村实用人才1000人，使总数达到xx000人。计划增加1-2名行政管理人才，培养10名农林*技术人才，形成高端科技人才、中级应用人才、一线指导人才全面协调的人才格局，建立老中青结合、多层次、多学术的农林人才队伍体系。

20xx年，市科技局将坚持以人为本，牢固树立开发人才、经营人才、服务人才的新理念，充分认识到科技人才在“科教兴市”中的重要作用，用科技服务全市人才工作。

一、加强科技人才开展技术创新的载体建设。强化知识产权保护力度，鼓励、扶持知识产权转化为现实生产力，提升企业具有自主知识产权数量和质量；全面推进科技创新型企业培育计划，重点支持附加值高的生物医*、新材料、新能源等朝阳产业快速成长，促进产业化，尽快提升该类产业比重；稳步推进化工、机械制造等产业的发展，确保优势产业的主导地位。以制造业信息化建设带动对传统产业的改造，打造产业集群，大力发展科技创新主体。

二、扎实推进产学研合作。支持企业充分利用高等院校、科研院所的知识创新平台，与高校共建技术研发机构，攻克关键技术难题，增强技术创新能力，转化科技成果，积极牵线搭桥，引进企业急需的高素质科技创新型人才。

三、建立和完善科技人才的激励制度。进一步规范和完善科技人才和成果奖励评选标准和办法，重奖创造了具有自主知识产权和核心竞争力的科研成果并在成果转化中产生了重大经济社会效益的优秀人才。鼓励和支持科技人才开展科研工

作和科技创新活动，发挥和调动全市广大*技术人员的积极*和创造*。

公务员局年度人事工作要点

20xx年全市人事工作的总体要求是：深入学习贯彻落实党的*大精神，以*理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻落实科学发展观，认真贯彻全国、全省人事工作会议精神，深入实施人才强市战略，大力推进*福州海西引智试验区建设，努力构建海西大都市区人才高地，为建设开放、文明、*、幸福的新福州提供有力的人才支撑和智力保*。

一、着力推进*福州海西引智试验区建设

1、健全引智试验区政策体系。*《福州市委福州市**关于建设*福州海西引智试验区的意见》，组织实施“试验区外专百人计划”、“高端外专产业项目合作计划”。

人才驿站工作报告 人才队伍建设工作报告篇三

20xx年，西关小学被确立为烟台市“公民教育实践活动”首批实验学校，前段时间，三至五年级6个实验班级的学生已经积极投入到实践活动中，取得了良好的效果。值此“六一”儿童节庆祝之际，在全校启动“一言一行见公德，争做合格小公民”活动，旨在让全体学生明确自己的小公民身份，树立公民意识，自觉规范自己的言行，从身边小事做起，关心集体，关注社会，关爱他人，成为合格的小公民。

“一言一行见公德，争做合格小公民”活动启动仪式。

1、主持人讲话：亲爱的同学们，在今天这个隆重而快乐的日子，老师首先祝同学们节日快乐！2011年，我们学校被确立为烟台市“公民教育实践活动”首批实验学校。前段时间，三至五年级6个实验班的同学们积极开展了实践活动，他们走

进社区、走向社会，进行街头调查，进行现场访问，取得了非常好的效果。值此“六一”儿童节庆祝之际，我们在全体同学中开展“一言一行见公德，争做合格小公民”活动，希望更多的同学参与到公民教育实践活动中来，成为新时代合格的小公民。下面由少先队大队长向全体同学发出倡议。

2、少先队大队长向全体同学发出“一言一行见公德，争做合格小公民”活动倡议。

3、以班级为单位，欣赏《我做合格小公民》歌曲，以问题为情境，进行公民知识教育。（学校提供视频和课件）

4、以班级为单位，进行“一言一行见公德，争做合格小公民”签字活动。（在倡议书上签上每个学生的名字）。

5、启动仪式结束。

1、合格小公民评比

2、公德小模范事迹交流。

3、实践之星评比。

人才驿站工作报告 人才队伍建设工作报告篇四

今年来，__街道在市委市政府的坚强领导下，紧紧围绕“三大任务决胜年”活动要求，有为应对新冠疫情防控，有效推动全社会复工复产，全力推进“六稳”“六保”，全年完成规上工业产值15.94亿元，完成年度目标105.9%，位列全市第3名；财政收入4.1亿元，同比增长约40%，增速位居全市第1名。

（三）坚持惠民利民，民生保障更加健全。教育资源得到优化。加快灵水中心幼儿园、林口分园扩建工程，教育教学质

量稳步提升。民生工程稳步实施。有序推进市级为民办实事项目，开展社会救助专项行动，帮助200余户困难家庭申请救助。实现新农合、新农保参保率分别达到99%、100%，全面开展爱国卫生运动。社会治理不断优化。注重巡防体系建设，全年刑事案件发生比降超过20%。办理市长专线等各类便民平台转交办400余件，办结率均100%。开展房屋安全大排查大整治百日攻坚行动，累计排查房屋7240栋，人员密集场所484栋，组织封闭或拆除30余栋，撤离人员201名。

（四）坚持统筹协调，小康基础更加坚实。稳固生态治理成效。持续推进河长制，实施18个河流整治项目，着力将梧垵溪打造为标杆河道。严格落实基本农田保护工作，新增绿化243亩。增强社区发展动力。10个社区集体经营性收入均突破20万。开展社区集体“三资”监管专项整治行动，追缴流失资产56.29万元，回收集体土地9宗4.05亩。持续推进农村集体产权制度改革，曾林、大布林、张前3个社区完成改革，林口、英塘等5个社区正在有序推进。

二、20__年工作计划

（一）以推进产业转型，打造经济发展新支撑。坚持项

（三）以硬措施推进民生保障，满足人民群众新期盼。强化民生保障。持续加大财政对民生事业的投入，做实做优为民办实事、民生微实项目。着力提高社会保障力度，健全四帮四扶、低保五保户、临时应急救助等扶贫体系，严防返贫返困。有序推进石结构及危旧房改造，切实解决群众住房难题。加大困难家庭、退役士兵等重点群体就业创业培训和帮扶力度，落实好就业创业政策。优化公共服务。加快林口分园投用办学，完成张前小学等一批校舍改造，积极打造名师名校，不断提升幼小教育教学质量，成立__街道教育发展促进会，持续营造重教兴教。加快街道卫生院康复中心建设，推进社区卫生服务中心规范化建设，完善流动人口健康管理，积极探索医养结合试点。加快灵水、大山后敬老院建设投用，

深化社区日间照料中心服务模式，鼓励社会资本参与养老产业，积极探索医养融合、智慧养老等新模式，实现居家养老服务全覆盖。壮大集体经济。持续推进农村集体产权制度改革，进一步盘活集体资产，释放发展动力。灵活运用“强企扶村”、“空间换地”、“集资联建”等方式，指导社区优化发展项目。

人才驿站工作报告 人才队伍建设工作报告篇五

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。

一、前段时期人才工作情况

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。