

# 2023年技术中心人才工作报告 人才工作报告(优质8篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。那么，报告到底怎么写才合适呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 技术中心人才工作报告篇一

今年以来，区经信局大力实施“企业经营管理人才培训工程”，按照“上下联动、分层组织、突出重点、分批培训”的原则，采取走出去学、请进来教，部门联办、企业自办相结合等培训方式，全方位、多层次地开展企业人才教育培训工作，为区经济发展奠定了坚实的人才基础。

### 一、加强组织领导，完善规划建设

认真贯彻落实省、市、区关于企业人才培训工作的要求，结合新时期人才工作实际，研究制定了《2011年企业经营管理人才教育培训计划》，完善有关教育培训工作的制度和措施，确定培训重点，明确了培训内容。同时，成立了以主要领导为组长的人才工作领导小组，定期召开专题会议，研究和部署人才工作，形成了主要领导亲自抓、分管领导靠上抓，相关股室具体抓的人才责任网络。加强宣传，通过编印《经信信政策汇编》、《企业政策汇编》、《企业产业规划汇编》，深入企业宣传等形式，广泛宣传人才工作的重要意义，调动企业参加培训的积极性和主动性，为企业人才培训工作顺利开展奠定了坚实的基础。

### 二、创新企业人才培训形式，拓宽培训渠道

今年以来，我们不断改进培训方式、拓宽培训渠道，加大工作力度，强化工作措施，确保企业人才培训工作取得了实效。

## □1□

一是大力实施“请进来，送出去”的培训战略。一方面，组织企业赴全国高等院校进行学习培训。5月份，组织区内重点工业商贸流通30家企业负责人赴新加坡南洋理工大学参加了东营市区企业高层管理人员高级研修班。本次研修班为期10天，授课老师均为大学教授、博士生导师，培训内容包括人力资源管理与领导力提升、企业战略管理、客户消费行为与心理、宏观经济政策分析与走向、商务沟通与谈判、公司理财与资本运营等6个模块。

二是积极引导企业搞好自主培训。在积极做好企业培训服务的同时，积极引导企业加大资金投入，大力实施自主培训工程，促进了企业人才素质的不断提升。其中，富海集团、通海集团、东方实业、北方实业等重点企业均制定了培训计划，编撰了培训教材，安排了专项培训经费，其中通海集团在我局的引导下，企业自身编纂了企业文化与职工培训手册，做到人手一本。还有三丰香油等企业自己出资分期分批到知名高校学习。企业自主培训工作逐步走向了规范化。

三是积极组织企业外出考察。实行激励与发展并存的培训战略，组织镇、街道分管领导、重点企业厂长（经理）和经济能人赴威海、德州、滨州、临沂等经济发展先进地区参观考察，引导企业确立现代管理理念，增长了见识，开阔了视野、拓宽了思路，进一步增强了各企业加快发展的信心和决心。

三、以企业技术中心为依托，大力加强创新人才队伍建设

## □2□

围绕促进企业技术进步，积极落实自主创新政策，鼓励企业

加大科研投入，提高创新能力，增强核心竞争力，支持有条件的企业创建工程技术研究中心、企业技术中心，引进高层次专业技术人才。2011年，创建市级企业技术中心3家，省级企业实训基地2家。

为全面了解掌握企业经营管理人才和专业技术人才现状，建立健全区企业人才队伍，推进区企业人才队伍建设，科学制定人才队伍建设中长期发展规划和企业经营管理人才队伍建设中长期发展规划，区经信局在全区规模企业中开展了企业经营管理人才信息采集工作。以企业为单位，全面收集整理相关人才信息，对区企业经营管理人才分布现状，企业人才需求情况进行认真调研，全面、准确、及时的反映企业人才信息动态，并逐步建立企业经营管理人才信息库，为科学制定企业人才中长期发展目标奠定基础。

## 五、努力为企业人才引进工作服务

### □3□

培养和职工培训计划。在规模企业中积极推广各地引进人才、使用人才、留住人才、培养人才的先进经验和做法。

## 六、加强自身人才队伍建设

全国、全省人才工作会议召开后，区经信局积极组织各股室认真学习《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》等文件，认真领会贯彻文件精神，并深入各企业广泛宣传各项人才工作政策。同时，为使人才工作落到实处，区经信局认真总结经验，逐步建立和完善人才工作的长效机制。建立干部职工加强学习和业务培训制度。通过每周固定学习时间，规范理论学习和业务学习，定期邀请专家授课，领导亲自点评等，提高全体干部职工业务能力和综合素质。建立健全奖惩激励机制，按照建设“学习型”机关的目标和要求，制定了考核和奖惩办法，激发了干部职工学习积极性。制定干部

职工竞争上岗和轮岗交流制度。对人才的使用打破重学历、资历，轻能力、业绩用人倾向，形成“能者上、平者让、庸者下”的竞争机制。在各股室负责人的选任上，区经信局采取竞争上岗的方式，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，严格按照规定程序选人用人。同时，大力推行轮岗制度，每名干部职工定期或不定期到不同岗位锻炼，全面培养自身的综合素质和能力。

#### □4□

有待进一步规范等方面，下一步我们根据企业不同性质和需求，在区委、区政府的领导下，努力营造一个尊重知识、尊重人才的良好氛围，创造一个留住人才，激励人才干好事业，干大事业的良好环境，推进区经济健康快速发展。

#### □5□

## 技术中心人才工作报告篇二

人才是第一资源，教育需优先发展。近几年来，我市确立“以人为本，教育为先，成才为根，创业为要”的教育发展理念，大力实施科教兴市、人才强市战略，教育事业初步实现了量的扩张、质的提高、结构优化和效益提高，教育发展成果惠及了百姓，改革创新经验得到了各级领导的肯定和认可，教育人才队伍建设也得到了加速和加强。到2019年底，高中、初中、小学教师学历达标率分别由2019年的40.1%、85.9%、94.5%提高到81.1%、95.9%和97.7%。进入，要建设教育强市、打造教育产业集聚城，需要一支强有力的教育人才队伍作保障，更需要优秀教育人才脱颖而出的机制和制度。我们将围绕教育发展目标，全面启动教育人才资源开发战略，建设一支数量适当、师德高尚、素质优良、结构合理、特色鲜明、充满活力的教师队伍，努力构建教育人才高地，滤布全力加快教育产业集聚。

目前我市专任教师达到48048人，这支队伍水平多高、素质怎样直接关系到全市教育的现在和未来，我们将实施“四大工程”，全面固本培源，积极打造教育人才团队。

当前，“回到学校”已经成为教师培训的世界性选择。我们将着力强化校本建设，积极落实以实践为导向的“基于学校、在学校中、为了学校”的教师校本培训模式，全面开展师德修养、新课程、教育科研、教学基本功等培训，切实培养既有理论水平，更有实践经验的教育专家和教育名家。到末，评选三千名学科带头人、骨干教师、教学能手和教坛新秀，全市每个乡镇都有名教师，努力培养一批国家级科研型教师和省级特级教师。在推进校本培训的同时，切实加强非校本培训，强化教育人才的专业引领。我们将充分发挥教育系统高校多、专家多、科研单位与人员多的优势，积极开展专家学者讲学、科研单位与学校共建、科研人员进校等活动，不断引领教育人才专业发展，全面提高专业水平。期间，实现在职教师全部轮训一遍，其中市级培训20190人，省级以上培训3000人。

多途径、多方法鼓励教师参加各种形式的学历进修，特别是高一层次的学历提升。积极争取支持，利用市内外高校资源开办在职教师本、专科学历教育。到末，使幼儿园、小学和初中专任教师学历达标率达到100%，其中小学和初中45周岁以下的教师学历分别提升到专科和本科层次；普通高中专任教师学历达标率提高到95%以上，其中研究生学历达到4%以上；职业学校专任教师学历达标率提高到90%以上，其中研究生学历达到2%以上。

建立城区学校和农村学校、示范学校和农村薄弱学校“一帮一”制度。所有城区学校的教师和教干，年龄在45周岁以下，没有农村学校任教经历的，都要参加一年以上的支教工作。同时，从农村学校选派一批专任教师到城区学校“学教”。在城区学校与农村学校之间选派教干挂职交流，组织名师送教，定期开展送课、送专题讲座下乡活动，开展行政管理、

教育教学、教学科研、教师队伍建设等方面的交流，全面提高农村学校师资水平和办学质量。

教育发展需要教育人才的团队精神和团队力量，我们将通过“我校的教育理念”、“我的教育信念”、压滤机滤布“教育需要热爱”等系列专题，全面加强职业道德建设和教育共同远景建构，形成热爱教育、奉献教育、发展教育的团队精神和勇于创新、拼搏进取、善于学习的团队文化，积极建设具有核心竞争力的教育人才团队。

针对我市教育发展加快，教育人才供给不足、结构还不尽合理、整体素质还需进一步提高的实际，我们将切实加大引进教师、引进学生、引进投资的“三引进”力度，扩大开放，全面出击，招才引智。一是筑“巢”引“凤”。积极优化我市教育发展环境，改善教育教学条件，提高全市教育办学水平，用良好的教育环境和教育发展水平吸引人才。二是待遇“引”才。积极落实市委、市政府关于引进人才的奖励政策，吸引更多的高层次教育人才汇聚\_\_。三是扩大开放。在充分利用国内、国际资源培训师资，加速骨干教师成长的同时，积极聘请国内外专家到我市从事教学和培训活动，促进我市师资水平和教学质量的提高。通过“外”才和“外”智的引进，不断壮大和优化全市教育人才资源，积极推进教育人才高地建设。

有了人才，关键在用。用人对了头，一步一层楼。在人才资源开发和建设中，关键要创造有利于人才脱颖而出和才尽其用的良好机制和制度。针对教育系统人才多和需求量大的实际，我们将进一步深化人事制度改革和创新，不断激发教育人才的积极性和主动性，不断开创教育人才辈出的新局面。

进一步完善和落实教育人才中心运作体制，充分发挥教育人才服务中心职能，开展政策咨询、转岗培训、教育系统人事代理、人事托管等服务工作，并与有关部门积极配合，推动校际、区域、公民办之间教师的合理流动。

按照“教师不调配，进市场；校长不任命，搞竞争”的思路，全面推行和完善以“科学设岗、以岗定酬、竞争上岗、合同管理、人事代理、人事仲裁”为主要内容的人事制度改革，建立健全重能力、重实绩、重贡献的激励机制，形成适应基础教育改革与发展要求的中小学师资和人事管理新模式。进一步完善教干选拔任用制度，校长和中层干部实行竞争上岗、公推直选、平等竞争、择优聘任。通过平等竞争，择优聘用，让能者上岗，弱者离岗。

以评激励。健全和完善特级教师、名教师、学科带头人、骨干教师、教学能手、教坛新秀的评选和考核工作，让教师有成就感、成功感。以待遇激励。改革分配机制，实行结构工资制和特级教师、名校长、名教师特殊津贴制，全面落实多劳多得、优教优酬的分配制度。以情激励。全面推行以人为本的管理制度，大力实施民主管理、情感管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性。

## 技术中心人才工作报告篇三

### 一、做好人事基础工作

我首先接触的工作就是人员招聘，因为\_\_\_\_招聘市场比较局限，所以我们把重点放在网络招聘上，定时在网上更新我们发布的招聘信息，并根据\_\_\_\_人才市场的招聘时间，去人才市场参加现场招聘。我们根据公司各岗位入职标准进行筛选，通知其进行面试、审批、通过、录用。员工录用后我们会根据各部门的工作安排对新进员工进行入职培训，并且每次培训都会进行意见反馈，不断完善我们的培训内容。加上\_\_\_\_分公司对我们进行的各种培训，大大提升了员工的知识面和业务水平。

### 二、完善人事档案管理

我会按月把员工的资料整理清楚，并分析各部门员工的情况，根据公司岗位编制，按月统计出本月全公司员工数，员工的新进人数，辞职人数，需要招聘人的人员，需要签定合同的人数，每个部门的总人数，上报需转正人员，上报失职问责等。并且按照集团要求每月上报本项目的花名册，及时更新人员情况。由于刚接手人事的时候，交接工作没有做好，导致花名册人员对照不上，令\_\_\_\_分公司人事专员花了好长时间才把人数对上。从那以后，让我明白了，做人事工作，不得有丝毫的马虎，因为一点点的疏忽对员工造成的损失是无法弥补的。

### 三、保障员工福利机制

由于之前从未接触过社会保险，一开始工作起来相当迷茫，有想过要放弃社保这个工作，但是我清楚必须要做好这项工作，所以经常往返于社保局和办公室之间。从对社会保险一无所知到略知一二，再到必须掌握基本的知识和流程，通过我的不懈努力，终于开通\_\_\_\_社保账户，并陆续办理员工参保。接下来，需要花更多的时间去学习社会保险知识，才能更好的做好此项工作，为员工服务。

### 四、规范行政工作流程

在从事人事助理的同时，还兼做一些办公行政工作。例如日常例会的安排，协助各部门按计划进行培训，以及一些活动的组织和协调。通过这些日常的工作，不仅充实了我的工作内容，也锻炼了我的协调能力和组织能力。

有幸能参加集团组织的岗位培训，通过系统的学习，让我这个刚入门的新手如沐春风，受益匪浅。从\_\_\_\_回来后，就开始系统的整理我的工作，但是还是有不足的地方。针对我负责的工作提出了需要整改的地方，在监察室的指导下和同事们的配合下，我用了一个月的时间将我所作的工作规范化、系统化。我发现只有自己先理顺了工作思路后，才能更有效、



更高效的开展工作。比如说对\_\_\_\_传达的文件、周计划周总结、月计划月总结、会议纪要、培训纪要等文件的存档工作。这是一项需要日积月累的工作，把每次需要签字存档的文件按其类别进行归类保存，才能保证工作的连贯性和有效性。

在过去的\_\_\_\_个月中，各项工作虽然取得了一些成绩，但也存在着许多不足：由于我本身经验不足，做事常粗心大意，导致在工作中总会出些小差错，加上做事考虑的不够全面，所以我需要在以后的工作中、生活中，更加仔细、认真，才能保证减少工作中的失误。

## 技术中心人才工作报告篇四

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

我们将充分发挥在外乡土人才眼界宽、信息多、人脉关系广的优势，培养一批头脑灵活、经济意识、致富能力和奉献意识强的能人回村任职，建设一支适应发展需要的后备社区干部队伍。

;

## 技术中心人才工作报告篇五

一、结合物管中心实际开展安全管理各项工作。

(一)、始终坚持抓好职工安全教育工作，坚持周五安全例会制度，组织学习集团公司和矿下达的安全文件和会议精神，带领职工学习安全知识，分析事故原因，发动职工签订自保互保协议书，提高了职工安全意识。始终坚持推进“双述”管理考核和应知应会培训工作，有效提高了职工群众安全思想意识和职业技能水平。

(二)、建立和健全了各项安全管理制度，严格考核和职责追究。在去年的工作中，认真贯彻学习了集团公司和矿下达的各项安全管理制度，结合工作实际进取修订、完善了各项安全管理规章制度。同时抓好了现场管理，及时排查整改了多项安全隐患。严格考核管理制度，抓好了职责落实追究工作，改变了管理松懈、队伍涣散、职工劳动纪律意识、安全意识薄弱的不利局面，杜绝了各类安全隐患和生产职责事故的发生。

(三)、认真贯彻、执行集团公司、矿安全管理、质量标准化文件和会议精神，以消除安全隐患、改善生产作业环境为目的，扎实开展质量达标工作。比较和学习先进单位的管理经验，认真摸排、整改，做到了物资统一规划，仓库有序管理，场区院内干净整洁，实现了软件、硬件双达标，推进了八矿的质量标准化工作。

(四)、做好了物资管理工作，保障了矿井物资供应。首先，严把产品质量管，保证了全年物资验收合格率达到百分之百，杜绝不合格材料入库入井。其次，严格库房管理，加强了物资保管保养工作，杜绝了物资腐烂变质、丢失被盗等现象，降低了材料消耗，做到了帐、卡、物三对照。

二、坚持以人为本、合理管理，发挥主观能动性，做好增产增效工作。

我是今年四月份来到物管中心的，应对物管中心安全职责大，职工工资低等诸多困难，应对广大干部群众的期盼，应对矿党委的信任，我和班子成员一齐开拓思路、深入挖潜，彻底转变等、靠的被动、落后思想：一方面，深入挖潜，优化劳动组织，解决冗员问题，提高工作效率；另一方面，向矿领导主动请战，增加干拌料等业务，为单位争创效益；第三，降低经营成本，减少不必要的财务支出，节俭用好每一分钱，使得职工工资有了明显提高。

三、坚持走群众路线，坚持民主集中制，协助党支部和工会开展群众工作。

在工作中，能够坚持经常下基层调研，倾听群众的呼声，进取解决职工群众工作中的困难，做好了重大问题的释疑工作。能够坚持民主集中制，遇事能与班子其他成员交换意见，沟通思想，尤其是在重大问题上，注意发扬民主，广泛听取意见，集中大家的智慧，注意维护班子的团结。能够认真学习传达矿情形势教育文件，认真做好信访接待工作，发现问题及时解决，杜绝了越级上访、闹访事件，保证了职工队伍的稳定团结。

四、不断加强党性修养和党性锻炼，树立高尚向上，勤于任事，清正廉洁的良好形象。

在单位，领导干部就是一面旗子，一面镜子，领导正，则单位正；干部带头，则职工干劲足。在此，我向广大职工同志们表态：在今后的工作中，将一如既往的做好模范带头作用，认真履行工作职责，带领职工同志们为八矿更好的明天而奋斗。

## 技术中心人才工作报告篇六

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

根据中共x市委组织部关于进一步做好2021年x文化节期间乡土人才联络和回归有关工作的要求□x区积极行动，全力推进乡土人才联络和回归工作，现将有关情况报告如下。

### 一、主要做法

（一）提前谋划，严密部署。2020年末□x区党工委就提前谋

划，召开了x区乡土人才联络和回归工作动员会，对新一年园区乡土人才信息采集、沟通联系、持续回归等工作进行部署。x年新年伊始，x街道党工委召开动员大会，要求分包社区领导、分包社区部门负责人和社区党组织书记迅速行动起来，充分认识开展乡土人才联络和回归工作的重要性，并积极动员社区“两委”班子，扎实推动工作开展，创新工作方法，将乡土人才联络和回归工作落到实处。

（二）广泛宣传，积极行动。园区通过宣传横幅、微信群、电子屏等各种形式进行广泛宣传，对乡土人才进行摸排统计，查清基本情况、在家直系亲属生活需求和返乡创业意愿，登记造册，建立了x区县乡两级乡土人才库。x街道党工委要求各社区党组织电话与乡土人才取得联系，及时把上级党委的关怀和召唤传达给他们，动员邀请他们春节回家过年，为家乡发展出谋划策。园区统一制作x幅宣传横幅悬挂在各社区党群服务中心及主要街道，营造了浓厚的支持乡土人才回归的舆论氛围。x个社区均建立了乡土人才微信联络群，方便日常联系沟通。

（三）登门慰问，求贤恳谈。x月上旬x区、x街道办事处相继召开了返乡人才恳谈会，及时了解返乡人才的思想感受及对家乡发展好的意见建议。x月x日下午，依托x世界文化遗产园区首届基础工程产业高端论坛，园区举办了“回x看今朝 叙乡情 谋发展”迎新春回乡人才恳谈会。来自x区各行业的在外创业人士以及各相关部门负责同志x余人欢聚一堂，畅谈思乡情，共谋发展计。

（四）建章立制，加强联络。x区将进一步建立和完善x籍在外务工经商成功人士春节座谈联谊长效机制，利用春节、清明、中秋等节假日，组织举办茶话会、恳谈会，对他们进行走访慰问，共同探讨x发展大计，让他们为家乡发展建言献策、贡献力量。对愿意返乡创业任职的优秀人才，纳入社区后备干部队伍，适时补选进社区“两委”班子，增强社区干部队伍

活力，为x经济社会高质量发展提供坚强的人才保障。

## 二、存在问题

目前□x区乡土人才联络和回归工作也存在着一些不足之处。主要表现为：一是x区占地面积小，人口总量少，高层次人才相对较少。二是x区服务体系尚待完善。创业信息、政策咨询、创业指导、权益保障等方面的措施不够系统全面，缺乏比较系统规范、可操作性比较强的回归优惠政策，增加了乡土人才的回归创业难度。三是由于x区特殊的自身条件限制，增加了乡土人才的回归创业局限性，回归创业乡土人才人员数量不多，观望疑惑的多，付诸实践的少。四是整体创业水平不高。创业者整体文化水平和技能素质不高，创业能力有待提高。

## 三、下一步打算

（一）创造回归条件。我们将在前期建设的乡土人才库基础上更加细化，分类建立在外乡土人才台账，利用各种传统节日和重大节庆，邀请部分人士开展座谈，深化思想交流、维系感情基础，激发乡土人才爱关爱家乡的热情。鼓励各社区筹备成立乡土人才协会、乡土人才志愿者等各种组织，积极参与家乡社会事业建设，发现和培养有见识、有担当、有威望的能人，使之成为x区发展过程中不可缺的人力资源。

（二）搞好保障服务□x区正在研究制定一套比较系统规范、可操作性较强的优惠政策。下一步将加大对有关投资政策的宣传力度，增加x区的吸引力。并专门聘请专家对回乡人才在致富技能上进行指导，同时提供政策咨询、就业信息。及时为返乡的人才提供生产技术，致富门道，市场信息等方面的咨询和指导，解决他们的实际困难。

（三）引导人才回社区任职。我们将充分发挥在外乡土人才眼

界宽、信息多、人脉关系广的优势，培养一批头脑灵活、经济意识、致富能力和奉献意识强的能人回村任职，建设一支适应发展需要的后备社区干部队伍。

；

## 技术中心人才工作报告篇七

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。

## 技术中心人才工作报告篇八

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。

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、公开招聘、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。