

2023年人才自查报告(优质5篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？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。

人才自查报告篇一

今年来，我街道人才工作取得了一定的成绩，但离上级要求还有一定的距离，街道党工委、办事处也清楚地认识到诸多不足。如：资金投入力度还不够大，人才工作宣传需进一步加强，人才创业环境有待进一步完善，人才引进力度还不够。街道党工委、办事处将再接再厉，不断创新工作方法、增添工作措施，力争使我街道人才工作再上一个新台阶。

为深入研究我县近年来人才队伍建设情况，配合市委完善全市人才工作“1+x”文件体系，县委组织部会同县人社局及其他相关部门，采取发放统计表、问卷调查表、个别访谈等多种形式，对我县近年来人才队伍建设情况进行了调查研究，深入查找我县人才队伍建设存在的问题、困难及原因，为加强人才队伍建设科学决策提供建设性的意见和建议，现将有关情况报告如下：

1、人才总量不断扩大。截至20xx年x月底，我县共有各类人才xx人，分别占全县总人口的xx%□全县劳动力人口的xx%□具体分类为：党政人才xx人，占xx%□专业技术人才xx人，占xx%□企业经营管理人才xx人，占xx%□农村实用人才xx人，占xx%□技能人才xx人，占xx%□社会工作人才xx人，占xx%□人才总量较五年前增加xx人，增长xx%□年均增长xx%□

2、人才结构逐步优化。从年龄结构看，全县人才队伍平均年龄为xx岁，比五年前下降xx岁。其中，25岁及以下的xx人，

占xx%□26-35岁的xx人，占xx%□36-50岁的xx人，
占xx%□51-59岁的xx人，占xx%□60岁及以上的xx人，占xx%□

从文化结构看，具有硕士研究生学历的xx人占xx%□较5年前提高xx个百分点；大学本科xx人占xx%□较5年前提高xx个百分点；大学专科xx人占xx%□较5年前提高xx个百分点；高中及以下xx人占xx%□较5年前下降xx个百分点。

3、人才作用日益凸显。近年来，我县通过公务员招考、事业单位公开招聘、到高等院校招录优秀毕业生等方式，每年都引进约xx名左右的各类人才。通过培养和引进，我县人才专业门类逐步齐全，现已涵盖50多个专业，目前开设29个系列技术职务资格的评审。各类人才充分利用技术、资金、管理等优势，在促进县域经济社会发展方面，卓有成效地发挥了“领头雁”、“接力棒”和“助推器”的作用，成为了富民强县的主力军。

1、人才总量偏少。我县人才总量约占全县总人口的xx%□平均约xx人中拥有人才1名，低于全省xx%□全国xx%的平均水平，“难以满足经济社会发展对人才的迫切需求。人力多、人才少”的现象比较突出，无论是党政群机关，还是企事业单位普遍感到有一技之长、日常能够用得上、干得好的人才匮乏。县乡机关缺乏开口能讲、提笔能写、有事能干的“三能”干部；事业单位专业技术人才青黄不接，一些专业门类人才出现断层、空档；国有企业和“两新”经济组织更是人才吃紧。

2、专业技术人才紧缺。据调查，目前教育部门紧缺任课教师xx余名，尤其紧缺教学经验丰富的学科带头人。卫生部门紧缺骨干医师、护士xx余名，尤其紧缺中医医师、西医全科医师及临床实践经验丰富的名医。农林水、住建、交通、公路、财政、审计、环保、城管、畜牧、疾控、食品药品监督、文化、旅游等部门均紧缺高层次的专业技术骨干力量。

农业部门紧缺农作物种植保护、农产品质量安全及土壤监测方面的人才；林业部门紧缺林学、森林保护方面的人才；水利部门紧缺农业水利工程测绘、管理、水利发电、水质检测、给水排水、水土保持方面的人才；住建、城建投资部门紧缺城乡规划、建筑设计、工程测量及造价方面的人才；交通、公路部门紧缺公路与桥梁建筑设计方面的人才；财政部门紧缺土木工程建设预算结算方面的人才；审计部门紧缺具有建造师、造价师资格的投资审计人才；环保部门紧缺化学分析、环境工程、信息化管理方面的人才；城管部门紧缺市政工程设计、预算、园林艺术方面的人才；畜牧、疾控部门紧缺疾病检疫防治方面的人才；食品药品监督部门紧缺食品药品检测、检验方面的人才；文化、旅游部门紧缺活动策划、艺术创作方面的人才。国有企业和“两新”经济组织缺乏生产、经营和管理人才，尤其紧缺悉宏观经济、外经外贸、高新技术、资本运作、产业规划、产品研发、项目策化、市场开拓等方面的优秀人才。

3、整体素质偏低。主要表现为“五低”，即高学历人才比例低、高级专业技术人才比例低、高技能人才比例低，科技人才比例低、青年高级人才比例低，人才层次不高、“通用型”人才过剩、“专业型”人才匮乏。全县有硕士研究生学历人才xx人，仅占人才总量的xx%□具有副高以上职称的人才只有xx人，仅占专业技术人才的xx%□目前大学本科学历人才虽然占全县人才总量的xx%□但其中一半以上未接受系统的、正规的全日制教育，而是通过自考、电大、成人高考、函授等途径取得的学历。

4、结构分布失衡。一方面，专业结构不合理。文科专业的偏多，理工专业的偏少，一些热门专业，如建筑设计、工程管理、机械制造、化学分析等专业人才缺乏。

另一方面，分布也很不均衡。在产业、行业、部门分布上，主要表现为“四多四少”，即国有单位多，民营单位少；传统产业多，新兴产业少；文教卫部门多，其他部门和经济领

域少；城镇人才多，农村人才少。如教育、卫生部门就集中了全县xx%的专业技术人才，所拥有的高级职称人才占全县的xx%□而农业、林业、水利、规划建设、国土、环保等重要行业的专业技术人才仅占总数的xx%□所拥有的高级职称人才仅占xx%□

5、人才引进困难。受区位、基础设施、经济发展水平、政策环境等条件的制约，人才“引不进”的问题非常突出。本县籍的优秀高校毕业生大多不愿回xx工作，外地籍的优秀高校毕业生，特别是“211”、“985”工程院校毕业生不愿来xx干事创业，一些热门专业、急需紧缺专业的人才难以引进。

6、人才时有流失□2xxx年以前，我县专业技术人才流失比较严重，流失人数较多，仅卫生部门就流失骨干医师、护师xx余名，教育部门流失骨干教师xx余名，其中大多是具有中高级职称的骨干力量。近年来，专业技术人才仍有流失，主要流向经济发达地区或工作条件、工资待遇相对我县较好的地区。

7、浪费现象突出。一是配置性浪费。人岗不相适，学非所用、用非所长的的问题非常普遍，致使人才难以发挥应有的`作用。

二是闲置性浪费。人才在县内不能合理流动的机制尚未形成，一些在本单位用不上或一时用不上、而其他单位又急需的人才，不能正常调动，以致“人不能尽其才，才不能尽其用”。

三是积极性受挫浪费。因现有体制、机制的原因，“干与不干一个样”、“干多干少一个样”、“干好干坏一个样”的问题还普遍存在，极大地挫伤了人才干事创业的热情，不少人才安于现状，抱着做一天和尚撞一天钟的心态，得过且过。

探析人才队伍建设中存在问题的原因，主要有以下几个方面：

1、人才意识不浓。一些部门和领导对人才队伍建设的战略性、紧迫性、重要性认识不足，缺乏长远发展的眼光，人才意识不强，“人才资源是第一资源”的观念不牢，没有将人才工作放在与经济工作同等重要的位置来抓，很多单位和领导潜意识中认为经济工作看得见，摸得着，是硬道理，不抓不行；人才队伍建设周期长，难出成绩，是软指标，可抓可不抓。认识上的偏差，直接制约了人才队伍建设的步伐和力度。

2、人才环境不优。从社会氛围来看，全县“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的氛围还不浓厚，人才未受到与其价值成正比的应有的尊重和地位。从工作、生活条件看，我县人才工作、生活的条件相对艰苦。从经济待遇看，受经济发展水平和财力的制约，我县人才经济待遇与发达地区相比差距还较大。从创业平台来看，我县是农业大县，工业经济基础薄弱，人才缺少创新创业的平台，事业发展空间有限。从政策层面来看，虽然我县曾制定留住和引进人才的优惠政策，但因多种原因没有很好地去落实，在引才、留才上没有形成政策倾斜方面的吸引力。

3、工作机制不健全。一是用才机制不健全。目前，我县在人才资源配置上仍主要沿用计划经济体制下的行政手段，依靠市场合理配置人才资源的机制尚未形成，人才在县内单位、部门、行业间的流动有限。一方面单位用人自主权少，急需的人才引不进，政策性安置的人员又大量涌入，人才紧缺和人浮于事的矛盾同时存在。另一方面，公开、平等、竞争、择优的机制尚未形成，竞争性选拔没有成为常态，党政人才“能上不能下”，专业技术人才“一纸职称定终身”的问题还未得到有效解决，造成优秀人才难以脱颖而出。

二是激励机制不完善。在利益分配上，“吃大锅饭”的问题尚未彻底打破，平均主义的分配方式依然如故，没有向从事智力密集型劳动的人才，有发明创造、有科研成果、有突出贡献的人才倾斜。在正向激励上，对一些有突出贡献、有科研成果的人才没有及时给予表彰奖励。分配激励机制的不完

善，在一定程度上挫伤了人才的工作积极性。

三是培训机制不灵活。教育培训力度不大，没有对现有人才有计划地进行轮训。教育培训...

人才自查报告篇二

按照县委人才办的安排，局党组紧紧围绕“人才强县”战略，进一步解放思想，树立科学的人才观，大力营造有利于人才脱颖而出的环境，以建设一支政治强、业务精的卫生人员队伍为己任，大力加强卫生人才队伍建设，形成了“选拔与培养并举、管理与服务并重”的人才工作新局面。现自查如下：

（一）加强人才工作的领导，健全组织，明确任务

事业要发展，人才是保障。局党组充分认识到人才是事关事业发展的战略资源。为确保人才工作的正确领导，局党组成立了由党组书记、局长胡才芳任组长，副局长邓爱平、彭庆尧、纪检组长夏千明任副组长，局机关股室负责人为成员的全县卫生系统人才工作领导小组，负责组织落实卫生系统人才工作的统筹规划和组织实施。局党组坚持定期研究人才工作，听取人才工作情况汇报，研究解决人才培养、使用工作中存在的问题，确保人才工作各项任务落实到位。

（二）加大人才选拔力度，营造优秀人才脱颖而出的环境

一是局党组组成考核组对12个乡镇卫生院的班子进行了届中考核，调整充实了部分乡镇卫生院领导班子，给年轻有为的同志提供了展示才华的平台；二是以竞争上岗的方式，全面完成了卫生系统事业单位岗位设路工作，极大地调动了年轻骨干的工作积极性；三是配合县编办、县人事局到大专院校直接选聘研究生、本科生各1名，公开招聘事业单位工作人员60名，极大地缓解了我县卫生人才奇缺的矛盾。

（三）加大人才培训的力度，不断提高人才队伍的整体素质

一是强化继续教育工作。我局分别与长江大学、湖北民院联合在巴东开设本科、专科层次学历教育函授站，截止目前，全县卫生系统干部职工取得本科学历以上的达到50%，取得专科以上学历的达80%。

二是加大专业进修学习的力度。我局抓住对口支援的机遇，分别与北京市卫生局、同济、协和医院、宜昌市第一人民医院签订了免费进修培训的协议，各医疗卫生单位共选派医务人员到上级医院进修培训达150人，培养了一批业务带头人。

三是加大乡村医生培训力度。我局分期分批对全县726名乡村医生进行了业务培训，对123名乡村医生进行了中专学历教育培训。

（一）人才引进难，人员补充机制不健全，致使我县卫生人才严重不足。全县卫生系统自20xx年至今共流失卫生人员518人，但补充专业技术只有114人，预计到20xx年还将流失300人左右。近几年，我县卫生事业蓬勃发展，已处于全州乃至全省先进行列，但在发展的同时，人才紧缺的矛盾日渐突出，尤其是我县实施新农合项目后，住院人次和门诊人次成倍增长，卫生系统人才紧缺的矛盾更为突出，已严重制约着我县卫生事业的发展。

（二）专业技术人员调配机制不健全，乡镇卫生院的技术人员无法向县直医疗卫生单位合理流动，致使现有卫生人才资源无法有效利用，甚至造成部分专业技术骨干因县内无法流动而流往县外。

（三）乡镇卫生管理人才的后顾之忧无法解决，乡镇卫生管理人才队伍难以稳定。“十一五”期间，全县乡镇卫生院快速发展，已跃入全州乃至全省先进行列。成绩的取得主要归功于乡镇卫生院领导班子，是他们善于管理，大胆改革，带

领职工艰苦创业，克难奋进，才使得巴东乡镇卫生出现了喜人的局面。在取得成绩的同时，他们牺牲的却是个人利益，为充分调动职工的积极性，他们的待遇必须少拿；为抓管理，他们荒废了自己的业务；为了医院的发展，他们照顾家庭的责任必须放弃。但他们一旦从领导岗位上退下来后，卫生行政主管部门无力解决其困难，就连他们想改变一下工作环境的要求也无法满足，这无疑对他们的积极性是极大的挫伤，使得他们不安心于管理工作，导致了我县乡镇卫生管理人才队伍难以稳定，甚至很多专业技术人员不愿从事管理工作。

人才自查报告篇三

20xx年上半年，在区委、区政府地正确领导下，我镇积极开展人才工作，深入贯彻“发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力”的重要指示精神，牢固树立“抓人才就是抓发展、抓创新”的理念，紧紧围绕脱贫攻坚、产业发展等中心工作，全力推进人才工作落实到位。

（一）基础常规工作

1. 强化人才制度建设。始终坚持正确的选人用人导向，建立领导班子联系服务优秀人才制度，健全干部驻村帮扶、值班驻守、考核考勤等制度，不断建立干部人才梯队。严格执行党政领导干部选拔任用的各项定，通过完善机关干部任用考核机制，营造了有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境，为我镇经济社会各项事业发展提供了良好的组织保证。

2. 强化培训，不断提升人才素质。一是通过三会一课、“两学一做”对党员干部进行思想上的教育引导，强化政策理论学习，营造了干事创业的良好氛围。二是通过开展远程教育、农民夜校等培训手段，开展感党恩、促脱贫专题教育，使得群众思想素质得到了进一步提升。三是对脱贫致富能手、村级后备干部采取一对一专题辅导教育，为全镇经济发展进一步聚焦了力量；四是强化通过职业学校、农技专业人员讲解

专业技术，培养农业“土专家”。

3. 强化引领，实现人才服务基层。非贫困村全部配齐第一书记，认真落实“3+2”和“5+2”工作要求，全力打造作风优、能力强、素质高的脱贫攻坚帮扶力量。严格落实党委议事运行规则，认真贯彻组织人事纪律，带头学习干部选拔任用有关政策法规，配齐配强村（社区）支部，强化支部战斗堡垒作用。

（二）重点工作

1. 强化措施，人才助力脱贫攻坚。实行“1+4”贫困户结对帮扶，每个贫困户由1名镇干部、1名致富带头人、1名农村土专家、1名邻里党员共同联系，确保帮扶措施落地落实，成效明显。积极探索公益组织社会扶贫模式，引进黍苗公益组织参与精准扶贫。积极探索村集体经济发展模式。支部牵头成立专业合作社，集体回转土地，建立集体果园、菜园、养殖场，实现了多元化发展。

2. 强化保障，让人才有干事信心。大力发展特色产业，大力开展人才回引工程。创办帝苑生态农场、先军家庭农场等专合社25个，打造了有机蔬菜、生态养殖□xxx柑橘等多张名片。通过交心谈心全面掌握乡村人才的思想动态，及时给予人文关怀，从工作上、生活上多方面关心关注，让人才安心干事、勇敢创业。

（一）存在的问题

引导人才回乡仍需加强，回乡创业的环境有待进一步改善；电商扶贫力度有待提高；由于乡镇政策支持力度有限，所以人才聚集仍需加强；人才工作开展形式单一，仍只停留在完成上级任务，自身创新人才工作机制力度不够。

（二）下一步计划

一是紧紧围绕区委、区政府的要求，全力完成我镇人才工作各项目标任务。二是强化人才引领。切实发挥土秀才、土专家的特长，让其在xxx镇发展中发挥自己的力量。三是要进一步抓好人才的保障工作，从精神、物质上予以奖励。

人才自查报告篇四

xx区委组织部：

20xx年上半年，在区委、区政府地正确领导下，我镇积极开展人才工作，深入贯彻“发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力”的重要指示精神，牢固树立“抓人才就是抓发展、抓创新”的理念，紧紧围绕脱贫攻坚、产业发展等中心工作，全力推进人才工作落实到位。

（一）基础常规工作

1. 强化人才制度建设。始终坚持正确的选人用人导向，建立领导班子联系服务优秀人才制度，健全干部驻村帮扶、值班驻守、考核考勤等制度，不断建立干部人才梯队。严格执行党政领导干部选拔任用的各项定，通过完善机关干部任用考核机制，营造了有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境，为我镇经济社会各项事业发展提供了良好的组织保证。

2. 强化培训，不断提升人才素质。一是通过三会一课、“两学一做”对党员干部进行思想上的教育引导，强化政策理论学习，营造了干事创业的良好氛围。二是通过开展远程教育、农民夜校等培训手段，开展感党恩、促脱贫专题教育，使得群众思想素质得到了进一步提升。三是对脱贫致富能手、村级后备干部采取一对一专题辅导教育，为全镇经济发展进一步聚焦了力量；四是强化通过职业学校、农技专业人员讲解专业技术，培养农业“土专家”。

3. 强化引领，实现人才服务基层。非贫困村全部配齐第一书记

记，认真落实“3+2”和“5+2”工作要求，全力打造作风优、能力强、素质高的脱贫攻坚帮扶力量。严格落实党委议事运行规则，认真贯彻组织人事纪律，带头学习干部选拔任用有关政策法规，配齐配强村（社区）支部，强化支部战斗堡垒作用。

（二）重点工作

1. 强化措施，人才助力脱贫攻坚。实行“1+4”贫困户结对帮扶，每个贫困户由1名镇干部、1名致富带头人、1名农村土专家、1名邻里党员共同联系，确保帮扶措施落地落实，成效明显。积极探索公益组织社会扶贫模式，引进黍苗公益组织参与精准扶贫。积极探索村集体经济发展模式。支部牵头成立专业合作社，集体回转土地，建立集体果园、菜园、养殖场，实现了多元化发展。

2. 强化保障，让人才有干事信心。大力发展特色产业，大力开展人才回引工程。创办帝苑生态农场、先军家庭农场等专合社25个，打造了有机蔬菜、生态养殖□xxx柑橘等多张名片。通过交心谈心全面掌握乡村人才的思想动态，及时给予人文关怀，从工作上、生活上多方面关心关注，让人才安心干事、勇敢创业。

（一）存在的问题

引导人才回乡仍需加强，回乡创业的环境有待进一步改善；电商扶贫力度有待提高；由于乡镇政策支持力度有限，所以人才聚集仍需加强；人才工作开展形式单一，仍只停留在完成上级任务，自身创新人才工作机制力度不够。

（二）下一步计划

一是紧紧围绕区委、区政府的要求，全力完成我镇人才工作各项目标任务。二是强化人才引领。切实发挥土秀才、土专

家的特长，让其在xxx镇发展中发挥自己的力量。三是要进一步抓好人才的保障工作，从精神、物质上予以奖励。

人才自查报告篇五

20xx年，地区科技局认真贯彻落实地委关于人才队伍建设的各项工作要求和安排，扎实开展各项人才工作，取得了一定成绩，对照《地直部门（单位）人才工作目标责任制考核评分细则》，现将自评得分100分，工作开展情况汇报如下：

一是定期召开人才工作会议，安排部署科技人才工作。今年以来，我局先后召开2次党组会议安排部署人才工作。

二是成立领导机构，责任落实到人。为加强对人才工作的领导，我局成立了由局党组书记阿尔斯郎伊明为组长的人才工作领导小组，形成了局主要领导全面抓、局兴哈办与科管科、生产力促进中心具体抓上下共管的工作格局。

三是为进一步调动广大技术人员积极性，我局相继出台《地区科技局人才工作具体措施》、《xx区加强青年科技创新人才培养的实施意见》文件，为科技技术人员充分发挥才能创造了宽松的工作环境。

科技局人才工作自查报告科技局人才工作自查报告

四是是落实人才工作定期报告制度，及时向地委组织部报送相关材料。

科技局人才工作自查报告文章科技局人才工作。

一是大力开展实用技术培训，提高全员科技素质。全面提高农牧民的科学文化素质，是新时期加快实现农业现代化的一项基础性工作，今年春季、我们以自治区科技兴新素质工程培训基地为平台，本着实际、实用、实效的原则，举办了特

色林果业、马铃薯、晚熟哈密瓜、奶牛养殖、肉牛养殖、食用菌种植等实用技术培训班68期，4100余人次。

二是充分利用“三下乡”、“科技之冬（春）”、科技宣传周开展送科技下乡等活动，不断加大科技宣传和培训力度，把科学文化知识和实用生产技术送到了田间地头，送到了农民手中。年初，深入县（市）13个乡镇（镇、场），进行了丰富多彩的科技宣传活动，解答农民提出的有关农业科技方面的问题，现场咨询千余人（次）。同时，多名科技人员对林果栽培等农业实用技术进行了现场培训。共举办不同层次、各种类型的科技培训班230期，培训农牧区、科技示范户、农牧民技术人员3.7万人次，免费发放科普资料1.8万余份，科普图书6000多册。通过活动的开展，在提高群众科技素质的同时，也为农村实用科技人才发挥才能提供舞台。

三是以科技特派员“创业链”为抓手，培养特色专业人才。科技特派员围绕县域特色产业发展战略，以自身的优势，以技术与农牧民建立利益共同体，打造区域特色产。在食用菌产业发展中，科技特派员从产前、产中、产后各个环节入手，通过培育、配料、温度控制、大棚管理等进行实地指，提升食用菌产业发展水平，发展食用菌种植户20xx户，建立示范基地6个，创办公司2个，合作社1个，利益共同体3个，培训农民3000人次，农民技术人员120人。通过科技培训，不仅培养了一批乡土人才大户，使农牧民既掌握了先进、实用的农牧业技术，又增强了他们学科学、用科学的意识，有效提高了农牧民的科技文化素质。

四是不断壮大科技特派员队伍，全区下派科技特派员268人，其中法人特派员15个。科技特派员个人信息已进入自治区科技特派员信息库。有2名科技特派员被评为自治区优秀科技特派员，xx市获自治区科技特派员先进集体称号。

五是根据自治区科技厅“关于在20xx年自治区科技活动周期间开展“访民情、惠民生、聚民心”科技服务活动的安排，

按照“科技创新、美好生活”的活动主题，地区科技特派员办公室组织40名科技特派员在18个乡镇44个村220个种养大户中开展科技服务，筛选出41名科技人员和科技特派员上报自治区科技特派员办公室，将为贫困山区开展技术服务。

六是科技局服务中小企业，政府免费培训□20xx年3月由自治区经信委主办，地区科技局协办，在哈密科技孵化园免费举办“自治区银河培训工程”企业信息化培训班。参加培训的企业有82家145人□20xx年8月21日，由xx区经济和信息化委员会□xx区科技局联合开展20xx年企业信息化培训，共有企业78家，120余人参加了本次培训，反响积极，反应热烈。

七是创新基金助推企业科技创新，在地区科技局辅导、帮助下，哈密11个单位获得了本年度自治区科技型中小企业技术创新基金计划立项，共获得455万元科技项目经费支持。其中新注册的新疆清洁能源技术研究院获得100万元科技经费支持；哈密科技创业孵化园内3家企业——哈密紫金科技公司的煤矿瓦斯抽放器研发生产、新疆玛味药用资源科技公司的新疆药用植物玛味生物萃取技术及产品研发和xx市长征野菜开发公司的天然野菜精深加工项目合计获得85万元科技项目经费支持。目前，地区科技局正在协助、辅导相关企业申报国家科技部20xx年的“国家科技型中小企业技术创新基金计划”项目。