

# 2023年鞍山市人才政策 人才工作报告 (精选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。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

## 鞍山市人才政策篇一

小编给大伙儿介绍2016人才工作调研报告，希冀能对大伙儿有所帮助。

### 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别公平，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，不少地点浮现青黄别接后继无力的人才匮乏状况。

#### 一、咨询题

1. 人才总量别脚。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峻缺乏。
2. 人才断层与流失现象严峻。当地少年人才留别住，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治理人才很少有人自愿到农村工作。
3. 人才资源分配别均衡。由于别同地域的经济进展、工作环境、日子待遇差距较大，浮现县内优秀人才向经济发达的都市流入。
4. 现有人才素养别高。高学历、高职称人才比例严峻偏低，

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特别单一，缺乏信息技术、市场经济、法律等方面的知识，严峻制约了自身的进展。

## 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。对农村人才的待遇赋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，促使人才向农村流淌。
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养、治理水平、技术水准。着力培养农村专业人才，经过开设各类培训班，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淌机制，促进城乡人才相互流淌。要引导人才在区域、城乡间合理的交流与流淌，多渠道解决制约农村进展中的人才瓶颈咨询题。要建立城乡对口帮扶制度，实行对口人才培养。
4. 切实加快农村经济进展，增强农村对人才的吸引力和凝合力。要经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进展的重点转向农村，省财政要加大农村水利设施建设的投入，支持设施农业的进展，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要紧用于农村。

## 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，市委仔细降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，坚决别移地实施人才强市战略，大力开辟

人才资源，紧紧抓住人才的培养、使用、引进、治理、服务等关键环节，大力加强党政治理人才、专业技术拔尖人才、企业经营治理人才和农村有用人才队伍建设，为全市经济社会进展提供了坚毅的人才保证。

## 一、前段阶段人才工作事情

突出表如今五个方面：

一是人才总量有了较快增长。近年来，我市大力优化人才进展环境，积极哺育人才市场，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。

二是人才队伍结构得到进一步优化。经过强化培训，在对在职干部普遍轮训的基础上，突出党政领导干部、少年后备干部的培训；采取请进来与走出去相结合的方式，邀请高校、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少年专家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。我们在仔细降实中央、省委人才工作会议精神的并且，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、办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、动态治理制度，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。依照人才的各自专业特点，着眼于全市产业总体布局，对别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少年人才被选拔到相应岗位，为他们施展才华提供了平台。

五是招才引智取得较大突破。针对全市主导产业高级人才紧缺的实际，一方面，积极开展了各类人才招聘活动，先后组织人事、教育、卫生、农业、交通等机关事业单位特意赴武汉等地聘请人才，并与省内重点院校确立了长期合作关系。另一方面，坚持别求所有，但求所用的理念，把引进人才与引智、招商结合起来，在招商的并且引进了大量智力资源，推动了我市经济进展。并且，市委组织部、人事局、农业局等部门积极向上争取，有针对性地邀请省、市专家学者来我市开展科技说座、技术服务活动，深受群众欢迎。10月组织开展的院士专家行活动，经过召开专题研讨会、学术报告会，深入企业开展技术服务等形式，为经济社会进展把脉咨询诊，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问和攻关。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都市圈人才引进与科技合作洽谈会，其规模之大、规格之高、妨碍之深远基本上空前的。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，现场聘请了3名博(硕)士研究生，为高科技人才到我市创业开发了新的途径。

## 二、存在要紧咨询题

近几年来，我市人才工作尽管取得了一定的成绩，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，具体体如今以下几个方面：

1、人才政策不够完善，体制不活，资金不脚。受相关规定和政策的约束，人才流淌受单位编制、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白费。并且，由于财政困难，用于人才培养的资金严峻不脚，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妨碍，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、复合型人才严峻缺乏。

2、农村有用人才整体素养不高，具有示范型、带动型的有用人才较少。农村有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，猎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。并且，对农村有用人才缺乏较为完善的组织、开辟、治理机制。

3、我市企业改制后，受体制的妨碍，缺乏对企业经营治理人才和高技能人才的有效培养与治理，同时此类人才数量较少，培养、治理还存在一定难度。

### 三、抓好将来一段阶段人才工作思路及对策

将来一段阶段我市人才工作总体要求是：以三个代表重要思想为指导，深入贯彻降实党的十七大、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，别断完善人才工作机制，进一步优化人才工作环境，为全市经济社会进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，依照党管人才的要求和经济社会进

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。落实党政要紧领导人才工作目标责任制，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。

2、把握人才工作重点，突出抓好三支队伍建设。依照我市人才队伍的现状和打造实力、诚信、生态、和谐的战略目标对人才的要求，我市人才工作的重点是，大力加强党政人才、企业经营治理人才和专业技术人才这三支队伍的建设，并以此带动和促进整个人才队伍的建设。一要突出抓好党政领导干部队伍建设。进一步加大对党政干部队伍的理論培训和实践锻炼，大力培养现代行政治理人才，造就一批习惯公共行政、公共服务、公共治理要求的行政治理专家。二要突出抓好企业经营治理者队伍建设。加快建设一支具有强烈敬业精神、经营治理能力、开拓创新意识、掌握市场经济规律、熟悉国际经济和法律的企业家队伍。要依托高校和企业培训基地，建立覆盖广、多层次、开放式的企业经营治理人才培养体系。三要突出抓好专业技术人才队伍建设。以第五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、治理机制。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有用技术培训、农村转移就业培训，积极推动农村有用人才培养，提高农村人才队伍素养。

3、加快人才资源开辟，哺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治理人才。

4、优化人才创业环境，别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，树立经营企业算是经营人才、

想干事给机会、能干事给岗位、干成事给地位的企业人才治理新理念。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。并且，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。

## 鞍山市人才政策篇二

航天人才工作是国家发展和国家安全的关键领域，航天人才的培养和流动对整个航天事业的发展具有重要意义。日前，我有幸参加了一场关于航天人才工作的报告会，并且对此产生了深刻的体会和感悟。在这次报告会上，专家们对航天人才工作的现状和未来进行了全面的分析和展望。通过听取专家的讲解和与与会者的交流，我认为航天人才工作的关键是培养创新能力、加强合作与交流、提高素质与能力、激励与保障激励等方面的工作。

首先，培养创新能力是航天人才工作的重点。在航天事业中，创新是推动发展的源泉。因此，培养航天人才的最重要任务之一就是提高他们的创新能力。这需要提供更多的创新平台和资源，培养他们的独立思考和问题解决能力，鼓励他们勇于尝试新的技术和方法。只有具备创新能力的航天人才，才能在面对复杂和高度竞争的航天领域中发挥自己的潜力，并为国家的航天事业带来更多的创新和突破。

其次，加强合作与交流是航天人才工作的必要手段。航天事业的发展需要大量的跨学科和跨地域的合作与交流。因此，航天人才的培养也需要加强合作与交流的机制和措施。可以通过推动高校与科研机构的合作，建立国内外航天人才共享平台，加强航天技术与经验的交流，提高国内外航天学界与航天界的交流频率和深度。这将有利于航天人才的相互学习和促进整个航天领域的快速发展。

第三，提高人才素质与能力是航天人才工作的重要环节。航天事业是世界上最为高端和复杂的领域之一，要求航天人才具备扎实的理论基础和深厚的专业知识。因此，航天人才工作应该注重人才的素质与能力的提高。既要重视理论与实践相结合的培养模式，注重培养学生的实践能力和动手能力，又要推动航天科学与技术的创新和研究，不断提高员工的专业素质和科学水平，在提高人才综合素质和能力的基础上，培养更多更优秀的航天人才。

第四，激励与保障激励是航天人才工作的重要保障。航天人才具备稀缺性和高附加值，因此他们的工作动力和积极性十分关键。要提高航天人才的工作积极性，必须激励和保障激励。可以通过建立完善的薪酬制度，提供更好的福利待遇和发展机会，创造更好的工作环境和平台等方式，激励航天人才更加投入到航天事业中。同时，航天人才工作还需要建立起完善的保障体系，为航天人才提供更好的工作和发展条件，让他们能够更加安心、放心地投身于航天事业。

综上所述，航天人才工作的关键是培养创新能力、加强合作与交流、提高素质与能力、激励与保障激励等方面的工作。对于航天事业的发展来说，航天人才的培养和流动至关重要。通过本次报告会的学习和交流，我深刻认识到了航天人才工作的重要性和紧迫性。我相信，在各方的共同努力下，航天人才工作一定能够取得更大的进步和突破，为国家的航天事业作出更为重要的贡献。

### **鞍山市人才政策篇三**

人力资源和社会保障工作的主要特点是系统性、法规性、政策性较强，涉及的法律法规较多，包括《公务员管理法》、《就业促进法》、《社会保险法》、《劳动法》、《劳动合同法》等。这些法律法规执行是否到位，决定着人社工作水平的高低。上任以来，我一直按照“依法行政、秉公办事、公正司法”的原则与要求开展工作。

一是强化法律知识学习。到任第一项工作就是钻研业务法律，收集了与人社工作相关的法律法规进行了仔细研读，详细了解了人社工作的法律框架和体系。年中参加了市里组织的干部培训，对各项政策法规进行了集中学习，进一步熟悉和掌握了依法行政的规律和方法，提高了自身依法行政能力。

二是积极组织干部职工学法用法。利用每周政治学习时间，组织干部职工深入学习与本职工作相关的法律法规，并要求各股、办长带头讲解业务，切实提高了干部职工依法履职的能力。目前，已开展业务讲解班5期，组织法律知识学习班5期。

四是坚持严格执法。认真开展了劳动领域执法宣传和检查活动，深入企业和农村、社区开展法律宣传活动12次，系统宣讲了《劳动法》、《社会保险法》等与农牧民工、基层群众密切相关的法律知识，提高了基层群众依法维权的意识；先后开展了人力资源市场专项整治、建筑领域农牧民工工资专项检查等执法活动，共检查用人单位500余户，有效提高了各单位用工规范程度。

向人大及其会报告工作，是接受人大监督的重要方式；听取人大代表意见，是做好下阶段人力资源和社会保障工作的重要保证。我局高度重视人大和人大代表提出的监督意见、建议，今年按时办理、答复了人大代表议案4件，特别是全力配合区人大对全区域(无业居民)乡居民养老保险运行情况进行了调研，陪同视察了哈业胡同镇和阿嘎如泰苏木劳动保障事务所，组织居民群众和劳动保障事务所负责人进行了座谈，汇报了全区养老保险运行情况，使整个调研工作按时、顺利完成。调研后，针对人大提出的“认识不足、宣传力度”不够等四个方面问题，我代表全局进行了表态发言，并在当天召开会议进行了部署，提出了改进措施，确保了各项意见和建议全面落实。

今年是人社局大事多、任务重的一年，一年来，团结和带领

干部职工以“抓管理、上水平”工作思路为引领，进一步加大工作力度、强化工作措施，积极推动各项业务工作发展、解决人民群众反映的问题，取得了良好效果。

### (一) 人事人才工作取得突破

一是人才队伍建设进展良好。不断夯实人才工作基础。开展了人才资源状况调查、向区委会汇报了人才工作基本情况、与昆区、青山、东河人社局学习交流了人事人才工作经验，为全面加强人才队伍建设奠定了基础。扎实开展人才培训教育。组织开展了全区专业技术人员职业道德继续教育培训、新招聘人员入职培训、先后推荐区内干部参加市级对应培训班10多期，累计培训干部职工1200余人，大幅提高了干部队伍的综合素质和能力水平。

全面加大人才引进、选拔力度。为卫生系统聘用了知名胸外科专家、博士徐瑞剑，卫生系统高层次人才力量进一步加强；严格按照程序和条件完成了辅警招考，共招录辅警82名，进一步充实壮大了我区治安队伍力量；按照千名人才战略计划要求，本着公平、公开、公正的原则，为各苏木镇、街道办事处招考工作人员100名，为小学、幼儿园招考教师50名，招考人数历年最多，为我区各项工作顺利推进提供了坚强的人才保障和智力支持。

二是人事制度改革深入推进。深入实施收入分配制度改革。认真开展绩效工资改革后续工作，指导全区事业单位制定了绩效工资考核分配方案、实施细则，保证了绩效工资规范实施；及时审批各项工资和离退休待遇，规范、准确的完成了机关、事业人员晋升薪级工资审批、1998年自由职业者退休审批、二轮聘用专业技术人员工资待遇审批和机关事业单位在职、离退休人员艰苦边远地区津贴调整等工作，受到了干部群众的一致好评。

稳步实施职称制度改革。严把资格审查关，圆满完成了全区

职称评审初审、申报和专业技术人员二轮聘用工作，共聘用2459人，人适其岗、量才聘用的专业技术人才管理体系和聘用机制进一步优化。三是年度考核工作全面完成。共考核公务员507名，评优88名，考核事业单位工作人员2911名，评优436名。通过褒先奖优，有效激发了干部职工的工作积极性。四是公务员管理工作稳步开展。扎实开展了公务员素质建设年活动、人民满意的公务员集体和人民满意的公务员评选活动，极大激发了公务员创先争优的意识。不断推进公务员信息化管理，建立了公务员信息库。

严格实施公务员职位管理，及时、规范的完成了公务员职务变动和提任领导职务备案等工作。五是人事民生工作扎实开展。认真开展社区民生志愿者、三支一扶大学生管理服务工作，及时向基层单位分派了58名大学生，为服务我区的大学生发放补贴128万多元，保证了该项工作顺利开展。积极组织军转安置解困工作，多方协调，为2名军转干部落实了工作单位，对3名困难企业军转干部进行了慰问、发放了慰问金，切实传递、落实了党和政府对军转干部的关怀。

## (二) 就业服务工作全面提升

全面加大就业、创业扶持力度，截至目前，实现城镇新增就业3360人，城镇登记失业率3.73%，低于全年目标任务0.07个百分点。一是强化技能提升就业。针对就业需求，开办家政服务专项技能培训等实效性强的技能培训班40期，培训各类学员2928人，提升了参训学员的就业技能水平。二是促进创业带动就业。不断加大创业服务力度，开展了创业服务下基层活动，参加了创业就业展示洽谈会，积极筹建高校毕业生创业孵化基地，创业带动就业的倍增效应更加凸显。今年累计举办创业培训班37期，培训创业人员911人，发放小额担保贷款5986万元，实现成功创业566人，带动就业2038人。三是做好对接促进就业。

开展了“春风行动”、“校园专场招聘”等大型专场招聘活

动，依托劳动力市场每周定期举办招聘会，实现了就业机会推荐服务的常态化和长效化，截止目前，已举办招聘会34场，提供就业岗位8798个，达成就业意向4555人。四是加强帮扶援助就业。认真开展就业困难人员认定帮扶，深入各苏木镇、街道办事处认定就业困难人员242人，发放社保补贴547.64万元，公岗安置20余人，切实发挥了职能部门应有作用，帮助就业困难群体解决了生活、就业等方面的难题。五是拓宽渠道强化就业。

借助家庭服务业就业容纳能力强的特点，将家庭服务业作为扩大就业量的新渠道，加大扶持力度。目前，我区已通过市局认定员工制家庭服务企业3家、家庭服务工作站2家，组织了16期家庭服务培训班，累计培训学员735人，为家庭服务业全面发展创造了良好开局。六是建立市场规范劳务管理。建立了xx市xx区劳务市场，配备了服务设施，劳务管理规范化迈出了实质性步伐。

### (三) 社会保险工作扎实推进

一是五险参保工作稳步推进。认真贯彻实施《社会保险法》，不断加大扩面力度，各项保险参保工作进展顺利。截止11月底，企业职工养老保险、城乡居民养老保险、城镇职工医疗保险、城镇居民医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险分别参保20369人、30639人、16936人、39404人、9620人、11550人、14302人，完成年目标任务的96.9%、102.1%、100.5%、135.9%、99.5%、110%、100.1%。

二是各项待遇及时落实。截止到11月底，共为3638名企事业单位离退休人员发放养老金12537万元；为931名灵活就业退休人员发放养老金610.88万元；累计为1512人报销医保费用、为115人申报生育保险待遇、为41人上报工伤保险待遇，社会保险工作全面惠及到了基层人民群众。

三是保障能力进一步提升。重新制定了xx区被征地农牧民养

老保险实施方案并报请区政府常务会讨论通过，为试点开展被征地农牧民养老保险工作奠定了基础，截至目前已为我区3018名失地农民进行了养老保险费测算；将全区公务员及参照公务员管理的事业单位工作人员纳入工伤保险统筹管理，进一步提高了机关事业单位工作人员的权益保障能力；解决了炮厂、地毯厂历史遗留问题，期间做了大量政策梳理、档案查找、缴费信息核对等工作，特别是积极加强与市局的沟通协调，为100多名退休人员免去养老保险滞纳金，为我区节省资金达到1000余万元。

四是企业退休人员基础养老金调整工作顺利完成。调整过程中稳慎应对突发上访事件，制定了应急方案，建立了24小时值班制度和区、镇、平台三级联动防控机制，切实做到了稳控化解在基层，使我区成为市四区中唯一实现零上访的旗县区。调整后人均月增资177元。五是经办能力进一步提升。完成了“社会保险三版系统”上线数据清理工作，核对、清理问题数据5271条，社保系统规范运行的水平有了较大提升。

#### (四) 和谐劳动关系建设成效明显

一是劳动保障监察工作全面加强。不断加强劳动保障监察网格化管理，健全了劳动保障监察目标责任制、分片包干负责制、首席办案监察员等相关制度，建立了横向到边、纵向到底、覆盖全区的大监察格局。积极开展劳动法律法规普及活动，共发放宣传资料20xx余份，接待法规咨询400余人次，和谐劳动关系理念及依法维权意识深入人心。不断加大专项检查力度，先后开展了清理整顿人力资源市场专项行动、贯彻《社会保险法》专项检查等专项执法检查活动，共检查用人单位482户，补签劳动合同6000余份，有效规范了用人单位的用工行为。

积极应对和处理农牧民工工资拖欠问题，牵头成立了农牧民工工资清欠工作队，开展了农牧民工工资拖欠情况专项排查，农牧民工工资清欠工作取得了较大突破，目前已处理农牧民

工工资拖欠案件163件，追缴工资款8935万元，惠及农牧民工6144人，为构建和谐作出了突出贡献。二是劳动仲裁工作稳步推进。严格履行《劳动争议调解仲裁法》，成立劳动仲裁院，执行重大案件领导挂牌督办、亲自参与的仲裁工作制度，切实提高了仲裁质量，保证了仲裁结果公平公正。截止目前，共处理劳动争议仲裁案件53件，为劳动者挽回经济损失388.5万元。

#### (五) 退休人员管理服务贴心到位

深入推进退休人员社会化管理服务工作，积极营造老有所为、老有所乐的服务氛围，对退休人员、各社区的活动场所进行了摸底调研、为退管中心艺术团添置了排练设施、组织退休人员参加了消夏艺术节、与老干局合办了“退休人员书法、绘画作品展”等活动，极大丰富了退休人员生活。认真传达、落实各项政策待遇，为58名来访人员提供咨询服务，为81名代管人员报销医药费、对390余名退休干部进行了慰问，使退休人员感受到了党和政府的关怀。

#### (六) 内部管理水平切实提高

结合严肃工作纪律、整顿工作作风和党的群众路线教育实践活动精神和要求，以提高规范化管理水平为目的，在全系统确立了“抓管理、上水平”的工作思路，并采取了一系列积极举措。

一是加强系统内部硬件设施配置。全系统配备了视频管理系统、各楼层设置了指示标识、局机关各股、办和各二级单位制作并公开了业务办理流程图、劳动力市场大厅、社保大厅配备了饮水机等便民服务设施、印制了服务指南、工作人员实现了挂牌上岗，各单位的硬件设施得到了进一步加强。

二是健全完善各项制度。在全系统实施了规范的考勤制度，配套出台了《人力资源和社会保障局系统工作人员行为规范》

□xx区人力资源和社会保障局干部职工请销假制度□□□xx区人力资源和社会保障局工作人员病事假期间工资待遇的规定□□□xx区人力资源和社会保障局系统工作人员工作问责办法》，制度制约力度进一步加强，干部职工的行为规范程度有了明显改善。

三是加强基础数据库建设。为进一步提高业务管理水平，建立了全区合同制工作人员数据库、未备案科级干部数据库、提高待遇的机关事业单位干部职工数据库，进一步夯实了人社工作的业务数据基础。

### (七) 党风廉政工作收到实效

人社局业务多，对应业务风险点也较多。到任以来，时时心存敬畏，严格廉洁自律，始终坚守党纪国法，做到了防微杜渐。个人方面，严格执行党的政治纪律，坚持工作时间不饮酒、国庆等节假日期间带头封存公车、要求全局干部职工杜绝公款吃喝、送礼等违规违纪事项，做到了阳光行政、阳光履职，带头营造了风清气正的环境。单位作风建设方面，开展了“严肃工作纪律、整顿工作作风”活动，召开了动员会、制定了活动总体方案、实施细则、组织开展了专题民主生活会，特别是对活动中发现的问题及时纠正、制定了整改措施、处理了违规违纪职工，营造了规范有序和积极向上的工作氛围，使我局干部职工的工作作风有了很大改观。

廉政建设方面，坚持开展和完善惩防体系，要求全系统各单位根据业务情况建立了廉政风险点并每月排查、领导班子坚持每季度检查，使风险防范工作落到了实处，各项业务工作没有发生廉政问题，就业、社保基金也顺利通过自治区审计并受到表扬。指导局纪委与中层干部定时开展廉政教育，系统学习了《反腐倡廉宣传教育警示片》、与环节干部进行了廉政谈话，全系统干部职工的廉洁从政意识得到进一步提高。

总之，在区委、区政府的正确领导下，在区人大、政协的监

督、支持下，我认真履行职责，各项工作均取得了积极进展。今后，我将认真学习和贯彻党的和xx届五中全会精神，进一步开拓创新、锐意进取、真抓实干，争取为我区人社事业发展作出更新、更大的贡献。

## 鞍山市人才政策篇四

近日，我有幸参加了一场关于航天人才工作的报告会。通过聆听专家的讲解和分享，我深刻感受到航天人才工作的重要性和紧迫性。在这次报告会上，我获得了许多宝贵的心得体会。

首先，航天科技发展对人才的需求日益增长。在报告会中，专家详细介绍了我国航天事业的发展现状和未来规划，提到航天科技的发展离不开高素质的人才队伍。航天科技是一个高度复杂和技术密集的领域，需要掌握先进的科学知识和精湛的技术技能。尤其是在我国航天事业进入快速发展的新阶段，更需要大批有创新能力和工程实践能力的专业人才。正因如此，航天人才工作亟需加强，必须通过多种形式的培养措施，培养和吸引更多优秀的人才加入到航天事业中。

其次，航天人才工作需要综合发展。专家指出，在培养航天科技人才的过程中，要注重综合发展，既要突出某一领域的专业技能，又要注重全面素质的培养。航天科技是跨学科、交叉科学的领域，需要航天科技人才具备广博的知识背景和较强的实践能力。此外，航天工程中需要团队合作，因此培养学生的合作精神和沟通能力也是非常重要的。我深刻领悟到，培养航天人才不能只看狭义的专业知识，还要关注人才全面素质的提升，这对于航天事业的可持续发展具有重要意义。

再次，创新认知培养是航天人才工作的一项重要任务。在报告会上，专家提到创新是航天科技发展的动力源泉，而培养创新型人才是航天人才工作的重要任务。学生的创新认知能

力是从小培养起来的，需要在教育体系中创造创新学习环境，引导学生形成良好的创新思维方式和方法。我深感航天人才工作不仅要注重传授知识，更要培养学生的创新能力和创新精神。只有不断培养创新型人才，我国航天科技才能在国际舞台上更具竞争力。

最后，航天人才工作离不开各方共同努力。在报告会结束时，专家强调了航天人才工作需要多方共同努力。他们提到，要建立航天人才培养的长效机制，要加强与高校、科研院所的合作，要加强国际交流与合作等。我被这种共同努力的意义所感动。航天人才工作不是一个孤立的过程，需要政府、学校、企业等多方面的支持和配合。只有各方共同协作，才能实现航天人才工作的目标，为我国航天事业的发展做出更大的贡献。

总之，通过这次航天人才工作报告会，我深刻感受到了航天人才工作的重要性和紧迫性。为了满足我国航天事业快速发展的需求，我们需要加强航天人才的培养和吸引，注重航天人才的综合发展和创新认知培养，并且需要各方共同努力，形成合力。我相信，通过这样的努力，我国航天科技将会取得更加辉煌的成就。

## 鞍山市人才政策篇五

按照区委组织部的要求，现将我局2016年人才工作开展情况和2017年人才工作计划汇报如下：

### (一) 认真履行部门人才工作职能

我局坚持党管人才的原则，将人才工作作为一把手工程，纳入单位的重要议程。按照区委组织部和人事局的要求，严格执行报告、审核、审批和备案等制度，认真贯彻区委关于人才工作的重大决策及会议精神，及时报送人才工作信息，完成区人才办交办的事项。

### (二) 加强社会工作人才建设

## 1、建立健全志愿服务机制，大力推进志愿服务制度化

截止2016年6月底，我区共成立各类志愿服务队207个，网上注册志愿者21912人(城镇人口178200)，注册志愿者人数达到全区城市人口的%，参与志愿活动14967人，开展志愿服务活动300余次。我区的爱心家园、阳光之家、助孝义联、爱自然等志愿服务组织，注册人数都在200人以上。

### 一是完善组织，确保志愿服务活动扎实开展

在各街道，指导成立了志愿服务工作领导小组，制定了《志愿服务工作制度》和《志愿服务工作方案》，加强对志愿者的行为准则、理想信念、道德价值等方面进行指导，明确以服务性的活动为形式，以友爱奉献、互助进步为准则，与思想政治教育和精神文明建设相结合，围绕

区委、区政府提出的建设“人居环境优美的高品位文明城市”的要求，开展志愿服务活动，推动志愿服务活动向高层次发展。

### 二是注重实际，推进志愿服务活动稳步提升

在开展志愿服务工作中，我们有意识地把社区活动与志愿活动结合起来，共促共进。西露天街道平西南街社区，对社区65岁以上292位夫妇双方空巢、53位单身空巢、高龄、困难老人的信息进行了采集和登记，组建了200位由社区志愿者、网格长、楼栋长组成的9支专业志愿者队伍，针对每个老人的需求制定服务计划，实现了定餐式服务；今年6月，平庄城区街道成立了郭明义爱心团队元宝山区分队，招募志愿者31人，以品牌促发展；平庄东城街道在各社区成立了健身操、太极拳、书画等7支文化体育志愿服务队，带动居民广泛参与文化体育活动。为帮助志愿队伍更好开展工作，各社区都建立了“志愿者之家”，设置了日间照料中心、锻炼养生中心、文化活动中心、书画活动室等几大阵阵地，用于志愿者开展志愿服务活动。

### 三是强化宣传，推进志愿服务活动持续化发展

平庄西城街道通过社区宣传栏、各类学习日、楼栋长会议以及社区举办的文体活动等载体，广泛宣传志愿服务工作，展示志愿服务成果。西露天街道在第六届广场文化艺术节之际，召开志愿服务文化推广工程启动仪式，向居民发出志愿服务

倡议书，引导居民参与社区志愿服务。今年3月5日，云杉路街道组织辖区党员、社区志愿者和居民代表，共同举办了以“爱雷锋、学雷锋，志愿服务我同行”为主题的宣传月活动，营造志愿服务的良好社会氛围。

## 2、培育发展公益慈善类社会组织

一是改进登记制度，简化登记手续。2015年，区民政局实行了社区内公益类社会组织直接登记，简化了登记手续，降低了登记门槛，鼓励社区内以志愿服务组织发展壮大。2016年，制定下发了《元宝山区社区社会组织备案管理办法》，对暂时不符合注册条件的社区内社会组织，实行备案登记，孵化培育。目前，街道社区注册公益类社会组织8个、备案32个。二是培育孵化试点，提升社会组织发展能力。西城街道开展了社会组织孵化试点，成立了西柚社会组织联盟，投资60余万元改造了300平方米社会组织孵化基地，为社会组织提供政策、资金、技术、场地支持，协助策划项目、申请项目。为支持社区内社会组织发展，通过政府购买服务方式，为社会组织提供资金支持。今年，组织实施了爱自然协会“图书漂流”、“四点半课堂”，小红帽社区服务队“小红帽敬老爱老”，月光街跑腿服务队“老人同城跑腿”等项目，购买服务总费用63万元。

### (三)积极协调有关部门推进社会工作人才队伍建设

社会工作人才队伍建设，是全党的一项重要任务，需要党委、政府的有力领导，需要有关部门的通力合作，需要全社会的广泛参与。在推进社会工作人才队伍建设过程中，我局积极协调与其他线管部门的关系，积极配合相关部门做好社会工作者职业水平评价制度的推广和组织实施，做好社会工作人才队伍建设有关政策的协调和制度的建立。

1、服务项目受局限。目前，社会各领域对志愿服务的需求正不断增加，需要大量志愿者来提供服务，然而就实际情况而言，我们所能提供服务的领域有一定的局限性。一方面体现在自身志愿服务工作开展的范围还不够广，还有一些社会层面和领域没有涉及到；另一方面，自身的服务的意识和能力有待提高，不能满足志愿服务的总体需求。

2、志愿者服务水平不高。志愿者来自社区各个领域，很多志愿者没经过注册登记，提供服务随意性大、服务水平不稳定，导致志愿服务有亮点，但整体上质量不高、规模较小，社会影响力不突出。

3、对社会工作人才重视与培养力度不够，在建立和完善政策措施和激励保障机制上不够深入具体。

2017年，根据《国家中长期人才发展规划纲要》和《关于加强社会工作专业人才队伍建设的意见》要求，我局继续以科学发展观为统领，以“以人为本、为民解困、为民服务”为宗旨，全面推进我区社会工作人才队伍建设，充分发挥社会工作人才队伍在社会管理和公共服务中的重要作用。2017年重点做好以下几项工作：

#### (一)工作思路：

坚持科学发展观，牢固树立人才是第一资源的理念，紧紧围绕民政工作大局，切实贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，进一步加强民政部门人才队伍建设，不断创新人才机制，着力优化人才干事创业环境，努力开创人才辈出、人尽其才的新局面，为我区民政事业科学可持续发展提供坚强的人才保障和智力支持。

#### (二)重点内容：

一、高度重视，加强领导，明确责任。成立由局长任组长，班子成员任副组长，各股站室负责人为成员的社会工作人才队伍建设领导小组，将社会工作人才队伍建设作为民政工作的一项重要任务，列入议程，确保人才工作真正落到实处。

二、加强本系统人才队伍建设。制定本系统人才队伍建设和人才培养、开发、使用措施，加强对各级民政机关干部的培养，完善民政机关干部年度考核制度，促进民政干部结构不断优化，努力建设高素质的民政机关人才队伍。根据上级部门要求，掌握本系统重点人员名单，建立人才信息库。

三、认真制定民政系统社会工作者人才队伍培训计划。组织城乡福利院、殡葬所、减灾救灾、慈善救助、社会组织等重

点岗位的社会工作人员参加专业化工作培训，提升民政系统工作人员运用专业化的方法为民服务的能力和水平。同时对各乡镇(园区)社区(居委会)工作人员进行社会工作专业知识培训，提高基层社会人才的专业技能和服务水平。积极组织社会工作人员参加全国社会工作者职业水平资格考试。

四、建立健全人才激励和保障机制。制定具体措施，鼓励各类人才不断自我提升，适应新形势民政工作需要。坚持精神激励和物质激励相

结合，完善单位表彰制度，表彰在民政改革发展中做出积极贡献的集体和个人。

五、加大民政人才交流力度。积极探索建立各股室之间和二级机构之间人才流动配置机制，提升干部综合能力。加强各股室及二级机构之间轮岗交流力度，努力建立局机关和下属单位之间流动渠道畅通、人才资源优化配置的交流机制。

六、进一步加大社会工作人才队伍建设的宣传力度，扩大社会工作人才队伍建设的影响面。