# 2024年度人才工作总结和2024年工作打算汇报

来源：网友投稿 作者：柔情似水 更新时间：2024-09-18

*汇报是向上级机关报告工作、反映情况、提出意见或者建议，答复上级机关的询问时使用的公文。以下是本站分享的2024年度人才工作总结和2024年工作打算汇报，希望能帮助到大家! 　　2024年度人才工作总结和2024年工作打算汇报　　2024年，...*

汇报是向上级机关报告工作、反映情况、提出意见或者建议，答复上级机关的询问时使用的公文。以下是本站分享的2024年度人才工作总结和2024年工作打算汇报，希望能帮助到大家! [\_TAG\_h2]　　2024年度人才工作总结和2024年工作打算汇报

　　2024年，我局人才工作认真贯彻执行市、区两级人才工作会议精神，以服务我区创新型人才工作的总体思路，不断加大引进高层次、紧缺专业人才力度，紧密结合经济社会发展的重点领域和产业导向，积极开展引进国内外智力和技术工作，加强政策引导，完善制度措施，不断优化人才发展环境，我局按照人才工作目标的要求，高度重视，扎实工作，狠抓落实，着眼于人才素质的全面发展，紧紧围绕人才工作重点目标任务，从多方面多渠道发现、培养人才，激励现有人才，充分发挥人才的作用，注重人才的引进、保持及培养工作，鼓励引进高学历人才，培养素质高有文化有能力的人才队伍。为全区科技事业发展提供了智力支持和人才保障。现将2024年度人才工作总结和2024年工作打算汇报如下：

>　　一、特色工作：

　　（一）深入企业调研，增强人才工作合力。

　　2024年，我局紧紧围绕全区经济社会发展大局,加快高质量发展的需要,进一步强化“人才资源是第一资源”、“科学技术是第一生产力”的观念，与时俱进，开拓创新，为推动人才工作和专业技术队伍建设再上新台阶，我局今年多次深入基层和企业，对人才需求、人才培养、人才引进等方面进行了深入研究和探索。为进一步推动企业转型发展，提高企业竞争力，优化产业结构，统筹推进各类人才队伍建设，我局就“如何大力引进、培育我区急需的高技能人才，充分发挥高技能人才作用”为课题，通过走访，新源电池科工贸有限公司、九鼎动力、星火农林、西村农业产业园等二十余家企业，进行了全面调研。同时，结合我区企业对人才的需求的相关条件和人才队伍配置状况进行摸底调查，先后走访江西济民可信药业有限公司、宜春远大生物工程有限公司、宜春大海龟生命科学有限公司、江西英大生物技术有限公司等企业，了解企业发展现状、研发投入、产品质量以及研发队伍建设情况。

　　（二）加强人才培养，提升人才综合素质。

　　一是统一思想，切实把专业人才队伍建设摆上重要位置。结合科技座谈会的重要指导思想，着重强调人才工作的重要性，牢固树立经济发展离不开人才的观念,重视人才的引进、培养和使用工作，并作为突出任务来抓。重点强调以崇高的事业留住人才，以真挚的感情留住人才，以优越的环境留住人才，以适合的待遇留住人才。二是建议企业给他们提供良好的工作、学习和生活环境，做到政治上关心、思想上沟通、工作上支持、生活上照顾，充分听取他们的意见和建议，为他们多出成果、多作贡献创造良好的条件。

　　2024年，为配合推动科技创新，进一步开展了对外科技合作与交流活动，开展科技成果在线对接会50余次，对接人次百余人，积极鼓励企业走出去。江西志成电器节能服务有限公司与西安交大签订了合作协议，目前正在与中科院进行洽谈。新龙生物与中科院武汉病毒研究所、莱茵电梯与浙江大学、志成电器与西安交通大学、天稻粮安与江西农科院展开科技合作促成成果转化。

　　同时也开展了省级科技特派员“千百万”帮扶行动揭底调查工作，袁州区11家企业与宜春学院开展了科技特派员驻企科技合作活动。并对袁州区2024—2024年度企业科技特派员工作进行了评价。

　　（三）围绕产业发展，积极引进急需人才

　　1.实现人才资源共享，加强高层次人才的引进。为推我区特色产业提升和自主创新，今年科技人才工作全面开展，入选省双千人才项目10个；新申报省双千人才及团队项目共23个；向上争取省“三区”人才支持计划科技人才专项计划资金20万元，为省科技特派团富民强县工程开展科技服务提供了强大支持。

　　2.积极选派科技特派员推广农业新技术。袁州果业团、油茶团和水稻团三个科技特派团，帮助企业规模不断发展壮大，特别是在推广农业新技术、新品种方面，科技特派员发挥了重要的作用。为加强科技特派员制度创新，推进农林产业发展，今年通过多次实地考察并展开座谈，与企业负责人了解企业在科技上的真正需求，科技特派员为星火农林、蓝玉有机、宜研种业等企业提供了极大帮助。

　　3.注重人才队伍发展的调研分析。加强对人才队伍的总量、结构和分布情况的比照分析，专业技术人才、技能人才以及高校毕业生就业项目信息库，为人才队伍建设、人事制度改革和高校毕业生就业提供了决策依据。紧紧围绕区委区政府坚持党管人才原则，创新体制机制，以更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，广聚英才，加快助推“产业兴区、工业强区”发展战略，奋力开创富裕文明秀美袁州建设新局面，组织人员开展企业需求普查，特别针对技术或科研成果具有自主知识产权或发明专利，并可创造较大经济社会效益的人才；重点产业、重要领域、重大项目等急需的专业人才或管理人才；具有副高级专业技术资格或全日制硕士研究生学历学位的专业人才。

　　4.注重科技服务对接的技术指导。采取合作方式聘请专家，充实技术人才，注入新鲜血液做技术指导，为我区做技术服务等措施。特别是中科院过程所吕鹏鹏、张海涛一行对我区科技型企业进行深入调研和指导，通过对科技成果推介、科学技术研究、成果转化等方面的见解，观点独到，意义深刻。这对新产品的开发奠定了良好的基础。我局意识到在科技人才的培养和管理、人才资源配置以及人才引进等方面还要下苦工。

>　　二、亮点工作：

　　1.持续加大力度实施科技服务培训工作。今年召集园区内外40余家企业开展科技项目申报培训。就申报省级各类科技项目、省级“03”专项项目、省级独角兽企业、瞪羚企业、潜在瞪羚企业项目、省级“双千”计划、高新技术企业、科技型中小企业、市级“5511”工程计划等项目作政策解读及项目申报具体事项。调研企业100余家，走访100余次。座谈培训400余人次。

　　2.高度重视人才引进战略展开科技对接。2024年江西宜春产业技术对接会进一步推动企业与科研院所的技术合作与交流，为院企合作搭建互动平台。中科院、北京科技大学、省科学院、浙江大学、武汉大学、南昌大学等20多家国家级科研机构和高校的180余位知名专家人才参加。现场签约联合共建研发平台项目6个、科技合作项目6个。达成建立博士工作站的意向1项，达成初步合作意向的有8项。通过本次专家人才与百余家科技型企业开展科技合作对接，共建研发平台、共克技术难题，加快了企业科技创新步伐，助推宜春在创新创业的时代大潮中育新机、谋新篇。

**2024年度人才工作总结和2024年工作打算汇报**

　　2024年，在区委、区政府的正确领导下，我局紧紧围绕全区人才工作总体要求，充分发挥人才就是生产力的积极作用，狠抓各项任务落实。现将我局人才工作总体情况汇报如下：

　　一、2024年工作总结

　　（一）完善人才工作体系

　　按照党管人才的要求，加大协调力度，充分发挥局党组牵头抓总作用。把党管人才原则贯穿于人才工作的全过程，建立以主要领导为组长、分管领导为副组长、科室负责人为成员的人才工作领导小组，具体负责落实我局人才工作，为全面做人才工作奠定坚实基础。用足用好党组织间的沟通协调机制，积极加强与人才工作相关部门及各类人才的联系，全面畅通人才工作网络，努力形成资源共享、齐抓共管的良好局面。组织召开人才工作座谈会，专题研究人才工作，提出深刻认识做好人才工作的重要性，力求最大力度培育和招引人才。将人才工作列为局重点工作，将人才工作纳入我区年度经济社会发展规划，积极参与全区人才工作。

　　（二）加大引智引才力度

　　加强高层次人才队伍建设，积极推进人才队伍建设和作用发挥。7月，与上海市长宁区签订战略合作框架协议，根据协议，两地将共同推进产业发展、人才与科技、文化旅游、公共服务、市场环境建设等方面的合作。9月，出台《2024年-2024年度海曙区与长宁区交流合作实施方案》，方案提出了我区十项交流合作任务清单，并明确了具体目标、具体时间、具体举措。依托海曙区推进长三角一体化发展思路研究课题和“十四五”规划编制工作，全面分析海曙和长宁经济社会发展现状，梳理各自的特色优势、短板不足，提出双方交流合作的具体工作举措和路径，为推动双方的合作共赢和优势互补提供指导。

　　（三）推动创新平台建设

　　为推进宁波阿里中心发挥更大效益，借鉴余杭区阿里办成功经验，建议成立我区服务保障阿里巴巴领导小组，领导小组下设办公室（曙橙办），办公室设在区发改局，具体负责协调宁波阿里中心相关事宜。目前，我区与宁波阿里中心正开展深入合作，并进一步明确了2024年重点推进的11个合作方向。注重加大电商人才培养，7月28日，淘宝大学宁波培训中心在我区举办首场“数字化时代企业战略变革”培训会，来自各部门、各企业的300多名代表参加会议，对于我区数字经济时代下电商人才培育、企业外贸转内贸、直播新营销起到了极大推动。

　　（四）优化创新创业环境

　　坚持以政策突破引领人才发展体制机制改革，推进人才政策创新。一是全面推进企业投资项目改革，进一步为创新创业人才提供便利。依托浙江省投资项目在线审批监管平台（3.0），建设线上线下结合的工程项目多方业务协同体系，推行“阶段申报”。二是努力探索“标准地+承诺制”改革，进一步为创新创业人才提供政策红利。全年按“标准地”形式出让地块31宗，共计面积58.16公顷，其中2024年度出让地块12宗，共计面积23.24公顷。三是扎实推进信用体系建设，开展信用信息整合和共享，实现数据标准化、信息全面化、应用常态化。强化信用修复，鼓励和引导不良信息主体主动改正违法失信行为，向信用修复机构提出书面信用修复申请。

　　（五）提升人才服务能力

　　筑巢引凤，搭台唱戏，加快更多高端产业人才集聚海曙。一是积极推进政策统筹工作，开展全区产业政策调整优化，通过与全区出台政策的10个部门的反复对接与研究，新产业政策框架略有调整，用“流量经济”替代“临空经济”，并就产业政策的时效性、细则出台要求、政策兑现时间等方面做了进一步的明确。二是组织宁波交工建设集团等3家企业申报省级工程研究中心。组织企业参加战略性新兴产业初创企业申报，其中宁波众远新材料科技有限公司入选宁波市“战略性新兴产业初创型企业”认定名单。开展双创基地申报工作，浙江工商职业技术学院入选2024年省级双创示范基地。三是推进灵活用工平台在海曙落地，在全市大力推进共享经济新技术、新模式、新业态试点的大背景下，协同区人社局、区市场监管、海曙税务分局和属地街道共同推进我区首个共享人力资源平台的落地，并就相关事宜专题向市级部门汇报，争取上级支持。

　　二、2024年工作思路

　　2024年，我局将坚持围绕中心、服务大局，根据区人才办关于人才发展工作的要求，结合我局实际，扎实推进人才工作。

　　（一）重视引育，全方位加大人才培养力度

　　进一步加强学习教育，针对各类人才的不同特点，采取有效措施加强人才资源能力建设。以提高开拓能力为重点，在培训内容上，区别对象，因材施教。在培养方式上，坚持理论培训与实践锻炼相结合，“走出去”与“请进来”相结合，通过专项规划编制、投资项目推进、产业项目引进等工作，不断发掘和培育潜在人才。对专业技术人才的培养，以提高创新能力为重点，努力建设好高层次人才队伍和实用人才队伍。

　　（二）多措并举，持续推进人才生态圈建设

　　加快推进阿里巴巴集团在宁波业务的统筹发展，全力做好服务保障工作，充分发挥阿里中心在引智引才方面的核心能力和辐射优势。紧紧围绕建链补链强链，着力引进一批能够支撑产业转型升级的研究型人才、创新型人才和创业型人才，统筹推进不同领域、不同层次的人才队伍建设，促进人才资源规模扩大、结构优化和质量提升。特别要抢抓有利机遇，发挥自身比较优势，积极承接和引进各类优秀人才到海曙创业发展。继续做好包括“泛3315”人才计划在内的多项人才计划申报工作，完善申报项目储备库。

　　（三）纵深推进，加快完善人才发展环境

　　结合部门职责与工作实际，继续把加强人才队伍建设、做好人才培养工作贯穿发展改革工作始终，积极配合相关部门，做好“十四五”人才发展规划落地。为人才创新创业搭建平台载体，谋划落地一批打基础、利长远的重大产业、重大平台、重大项目和重大举措，加快建设高能级产业和创新平台，吸引人才、科技、资本等创新资源不断集聚。全面对接长三角人才资源，有效承接溢出人才项目，推动与上海、杭州共享海外孵化器、共建海外引才联络机构。加大对创新人才的表彰和宣传力度，让那些做出突出贡献的人才有成就感、有获得感，从而营造更好的人才发展氛围。

**2024年度人才工作总结和2024年工作打算汇报**

　　一、《任务清单》落实情况

　　乡贤人才信息库：东江乡积极发挥地缘、亲缘优势，认真收集整理在外本籍的创新创业人才、专业技术人才、企业经营管理人才、优秀高校学子及外出务工高技能人才等信息，建立乡贤人才信息库，目前信息库内有23人，并实行动态跟踪管理。

　　常态化联系乡贤人才：2024年5月4日，东江乡政府在乡二楼会议室主持召开乡贤座谈会，会上不仅向各位乡贤汇报了东江乡工作情况以及下一步工作打算，还收集了各位乡贤的意见建议，让乡贤了解家乡变化发展，增强乡贤对家乡的认同感和归属感，深化乡贤情感交流，激发乡贤工作活力，凝聚乡贤才智。

　　常态化服务乡贤人才：东江乡积极打造基层组织创业园、区域党建联盟等载体，为优秀乡贤返乡创业，发挥作用搭建舞台；在法律、政策允许范围内，为乡贤做好常态化服务，营造氛围让乡贤回得来，留得住。

　　二、其他人才工作完成情况

　　出台《东江乡机关干部绩效考评工作方案》、《东江乡村干部绩效考核办法》，对干部按任务完成情况、学习情况、出勤情况等方面，实行分组考核、同奖同罚、倒查担责等考核制度。将单项考核与综合考核、日常考核与年终考核、乡村组干部同奖同罚考核相统一，做到用制度管人，用工作看人，用效果用人，确保干部管理规范，奖罚分明，高效运转。二是充分运用考核结果。对能力强、业绩突出、群众公认度高的干部，及时给予奖励。对长期表现差的干部，按照相关规定进行组织处理，解决“干好干坏一个样，干与不干一个样”的问题，充分调动干部的积极性，激发队伍活力，推动工作落实。

　　三、存在的问题

　　一是队伍年龄趋以老化现象严重，使得干部队伍缺乏积极性和创造性。这也是目前影响我乡各项工作开展进度不一的重要因素；二是干部培训主要针对乡机关干部及各村书记，对一般村干部和普通村民的培训次数偏少，培训内容欠丰富，培训思路不广，重视程度不够。

　　四、2024年工作计划

　　在2024年的工作中，我乡将进一步拓宽人才工作思路，结合我乡经济社会发展实际，抓好各类人才培训工作，促进各类人才素质提升，不断扩大人才队伍，提高人才工作对经济建设和社会发展的贡献率。

　　（一）优化人才结构，充实人才队伍。切实做好人才引进工作，积极向上级争取党政文秘人才和农、林、水等方面的专业技术人才。

　　（二）完善激励机制，激发人才活力。继续完善激励机制，做到科学、合理、全面地评价干部的思想和工作，并将考核结果作为奖惩培养和使用的重要依据。

　　（三）强化培训力度，提升人才素质。增加对一般村干部和普通村民的培训次数，提升普通群众的综合素养和参与社会综合治理的能力，培养一批高素质、能力强的干部储备人员。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找