

规划局人才工作报告 单位人事人才工作报告(实用5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。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。下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

规划局人才工作报告篇一

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。

规划局人才工作报告篇二

开放，现代社会的显著标志；人才，经济发展的第一资源。培养建设一支开放型党政人才队伍，是××市积极应对世界经济一体化，主动参与国内外产业合作的迫切要求，是落实市委、市政府实施开放先导战略与积极承接产业转移的重要保证。党政人才在各级党政机关中担负着决策、指挥、组织、协调、服务的重责。党政人才的水平决定着政府的管理水平，党政人才的能力决定着政府的管理能力。因此，建设一支开放型党政人才队伍，既是长远的考虑，又是现实的需要。近期，笔者采取问卷、座谈等形式，先后对市、县、乡30多家党政部门不同层次的对象进行了专题调查，基本摸清了存在的问题，提出了对策措施。

一、存在的共性问题

1、思想观念的落后性与培养有开放意识的高素质党政人才队伍不相适应。一是思想解放不够。表现为：习惯于“一慢二看三通过”的工作方式，缺乏“敢于探脚试水”、“敢于第一个吃螃蟹”的胆量；习惯于照搬上面的指示，或重复一些“放之四海而皆准”的口号；遇事中庸，不愿冒尖，不愿当“第一”，喜欢往中间靠；做什么要看上面讲了没有，文件写了没有，外面搞了没有；思维的优先原则是防错，而不是出新，凡事求平稳。这种精神状态形式上表现为对旧体制、旧秩序的依恋和对新制度、新秩序的惶恐。问卷中，认为该市党政人才思想比较解放的占，一般的占，不解放的占。二是开放意识不强。面对扩大对内对外开放的新机遇，缺乏“借梯上楼、引水行舟”的开放眼光和战略思维，缺乏在更大范围、更宽广领域参与竞争的勇气和魄力。有的地方保

护思想严重，只希望别人门户洞开，自己却重门深锁，在行政区界内设卡、设限，禁止外地商品流入，本地资源流出；有的“宁为鸡头，不做凤尾”，开放不诚心，合作不情愿，错失发展良机；有的“肥水不流外人田”，有了好的项目，自己做不来又不让别人做，错过建设机遇。问卷中，认为本市党政人才开放意识强的占，一般的占，淡薄的占。三是合作观念错位。合作应是互惠互利的合作，是谋求共赢的合作。然而，在少数党政人才队伍中，缺乏诚实守信、合作共赢的长远意识，爱从狭隘的地方利益、部门利益出发，台上握手台下分手，要求别人“友好合作”，自己却打小算盘。

2、党政人才队伍素质不优与实施开放先导战略不相适应。一是战略谋划能力不足、开放型人才奇缺。习惯于就区域论区域、就资源论资源、就项目论项目，对区域发展中的全局性、根本性、战略性问题谋划不够。问卷中，认为本地区发展思路清晰的占59%，不科学的占19%，模糊的占22%。二是现代管理能力不足。运用现代手段进行公共管理是降低行政成本、优化政府效能的重要途径。目前本市部分党政人才现代科技知识比较欠缺，行政成本意识不强，机关运行效能较低。问卷中，认为善于运用现代管理理念和方法的占，偶尔能的占，不能的占。三是市县两级职能部门发展能力和参谋能力欠缺。有些部门超前思考问题不够，决策参谋意识不强，习惯于按部就班、等上级安排、等政策出台、被动的接收任务、应付工作。对本部门、本系统工作中的重点问题、难点问题深入调研不够，提出的对策不够，主动争取领导重视不够。少数人怀有“等位子、等级别、等退休”的思想，对工作消极应付、缺乏热情。问卷中，认为本单位决策中注重调查研究的占，基本注重的占，走形式的占，不注重的占。四是驾驭市场经济的能力欠缺。在全市党政人才队伍中，尤其是县、乡党政人才队伍中，熟悉市场经济、法律、金融、外经外贸的较少，市场配置资源的基础性作用发挥不够，不遵循市场规律、行政干预市场的现象时有发生。在发展项目上，缺乏科学的项目论证和市场调研，盲目投资，低水平重复建设，以牺牲环境为代价换取一时发展的短期行为仍不在少数。

3、传统的人才培养方式与开放型党政人才的知识需求不相适应。党校是培养党政人才的主要阵地，但培训效果不容乐观。一是培训的针对性不强。对不同行业、不同层次、不同职位、不同岗位的党政人才，在培训方式上搞“大呼隆”、“一锅煮”的现象比较普遍；党校培训工作基本沿袭的是计划经济的模式，没有做到分类培训、因材施教，知识供需“两张皮”，学员参训的积极性普遍不高。从培训的内容上看，讲授的学科与经济社会发展的实际需求存在一定程度的错位，缺乏提高党政人才开放意识的相关内容，除中青年干部培训班安排有外出学习考察的内容外，其他主体班次大多以课堂教学为主，重理论、轻专业的现象比较普遍，造成不少党政人才专业精神缺失。从市、县党校的师资队伍现状来看，长期以来，很多教师致力于完成平时的教学任务，深入实际不多，理论与实践相互脱节，加之教师本身培训提高的机制不健全，所教的知识满足不了培养具有开放意识的党政人才队伍的需要。二是党政人才培养选拔的方式和途径需要改进。挂职是培养人才的一种有效方式。但从目前情况看，存在挂职人数少、时间短，目的性不强（对象的确定上有性别、级别、民族、年龄、党派的限定）等问题。

4、现行的人才使用、评价、激励机制与激发开放型党政人才发挥作用的制度环境不相适应。一是选人标准不科学、用人视野不开阔。在党政领导班子配备上，不研究职位，不做职位分析，不研究人和工作的关系，只是简单地以年龄、性别、学历、职务等为条件，能力特长与职位任用脱节。在选用党政领导人才时，只是单一的以投票多少决定个人的升迁，由于受推荐范围的局限性，往往为少数人投机钻营，实干而不事张扬的人吃亏。这种用计划经济的模式、标准和方法选拔出来的领导，也大多是习惯计划经济的工作方式。选人的范围习惯就汤下面，总是在区域内、单位内选人，重要岗位没有向发达地区公开选拔。二是缺乏有效的激励手段。工作责任不清，任务不明，目标模糊；分配上干多干少一个样，干与不干一个样，工作缺乏压力，分配缺乏激励，队伍缺乏活力。三是对开放型人才的认定标准较为模糊，对开放型党政

人才的选拔、使用、考核、奖惩等缺乏一套行之有效的科学合理的标准和办法。

二、对策建议

他首先应该是一名成熟的党政人才。具有某一方面的专业素养，视野宽广，知识丰富，有放眼全球的国际眼光，思想敏锐，洞察力强，具有出众与捕捉发展机遇的能力和永不满足于干事的冲动。

人格独立，精神无禁锢，思维无定式，心灵无负担。始终自信、自强、自立，具有不服输的性格和百折不挠的拼搏精神，对许多未知领域和已知领域敢于破旧立新。

特立独行，个性鲜明。不拘流俗，不拘小节，不按条条框框办事；不唯上、不唯书，不墨守成规，敢于冒尖，敢开风气之先河，勇于承担风险，大胆求异，不安于现状，具有昂扬的锐气和创新的锋芒。

有很强的战略意识和发展眼光。长于谋略，才华出众；观念新颖，思想活跃，才情四溢，不单单行事魄力大，说话的口气也大；对上不察言观色，阿谀奉承；对下不左右逢源，当“好好”先生。

有强烈的责任感，胜不骄、败不馁。一心扑在工作上，把努力实现个人价值放在第一位，锲而不舍，既不轻易放弃自己刻意追求的目标，也不谦逊于事业成功中自己所发挥的积极作用。

以上应是开放型党政人才的基本特质，倘若说人才难得，那么开放型党政人才就更难得了。

2、树立开放的人才理念。开放的理念是建设开放型党政人才队伍的前提，首先，在观念上要实现五个方面的转变：更加

重视思想解放的作用，树立互利共赢、开放合作的观念，多一些开明包容，少一些鸡肠小肚，把引进来与走出去、引进资金与引进技术结合起来，使更多的市外资本、技术、人才和智力为我所用；更加重视开放型党政人才的引领作用，以开放型党政人才带动关键优势产业，以人才的集聚引领支柱产业的发展；更加重视开放型党政人才的开发培养，落实用人单位在自主创新中的主体地位；更加重视开放型党政人才选拔培养的国际化，充分利用国际国内两个人才市场，广揽英才；更加重视公正透明的人事制度建设，破除开放型党政人才选拔过程中的制度障碍。其次，树立“柜台式服务”的工作理念。全市各级党政人才要把自己的办公桌当座商场的一节柜台，自己就是柜台后面的服务人员，不论是纳税人，还是投资者，他们需要什么，就努力提供什么，整个过程就是政府为他们提供周到、快捷的服务过程。

3、构建开放型党政人才培养体系。提升开放型党政人才的能力，要以社会需要为参照基准，优化人才能力结构标准，重新定位培养目标、制订培养方案、选择培养途径、实行有重点、分层次的培养。一是树立全新的培养理念。人才的成长，总是自身的努力和客观环境复合作用的结果。作为党委、政府，一方面要在组织机构、培养制度、激励机制及经费保障投入等方面切实抓好；另一方面，要注意创建有利于开放型党政人才的工作环境，营造全社会关注、尊重、推崇开放型党政人才的良好氛围，为他们的培养创造必要的外部条件。二是要选准培养对象。通过对开放型党政人才综合素质的考察，挖掘和发现既有工作实力，又有相当战略思维禀赋的党政人才纳入培养视野。三是应注重抓好“专业精神”的培养。据人才专家研究，党政人才成长过程一般包括知识准备期、素质磨砺期、成长发展期、优势发挥期等四个时期。要在每个时期，根据不同情况，改进培训方式，调整培训内容，大面积充实国际贸易、经济管理、法律法规、市场经济、城镇建设、税收金融等内容；重视“职业能力”培养，如“思维训练”、“商谈能力”、“管理技巧”等的训练；重视如何当好县长、乡长、局长等管理技巧的培养。四是在培养方式

上多样化。如举办针对性强的专题培训班、进修班，强化案例教学，研究式教学。五是加强职业道德培养。重点培养塑造“职业品格、职业思想、职业行为”党政人才形象；职业品格，体现谦虚谨慎、敢说真话、百折不挠、毅力非凡等品格；职业思想，体现正视残酷现实、强调实事求是、不弄虚作假等思想；职业行为，体现工作中强烈的责任感，这种责任感不是为了“个人、部门、局部”利益负责，而是为“群众、整体、全局”的利益负责。六是培养模式应选择开放型。加强和国内外著名高校的协作，积极依托武汉地区的高校、博士后工作站以及各类创业中心、科技园区的培训资源，多渠道培养开放型人才；在“长三角”、“珠三角”、“环渤海”经济发达地区建立开放性人才培训基地，全方位培养开放型人才。组织党政领导干部赴美国等国家学习公共管理与工商管理知识，组织园区干部到新加坡学习园区规划建设和管理知识，组织小康建设示范村党组织负责人赴韩国、日本、以色列等国家学习考察现代化乡村建设，组织相关职能部门的干部到香港学习现代物流和旅游管理知识。4、确立开放型党政人才的选拔使用机制。提拔谁、重用谁，直接决定着开放型人才的选拔使用导向。提拔一个学历一般，但视野宽阔、能力出众、实际不一般的人，就会激励大家不在捞取文凭上下功夫，而在开拓创新、建功立业上下功夫；提拔一个敢冒敢闯、业绩突出，但资历不深、“关系”不硬的人，就会鼓励更多的年轻人积极地去追求上进，而不是消极地熬年头；重用一個曾今犯过错，但早已改正，不唯上、不唯书、不墨守成规，始终保持一种锋芒的人，就能矫正追求所谓“十全十美”、“求全责备”的形而上学，树立辩证、发展看待人才的科学态度。所以，用什么样的人，不仅对被用者是一个考验，对有权重用谁者也是一个考验。

首先，建立科学合理的考核评价机制。建立和完善各级领导班子特别是党政“一把手”选拔培养开放型的考核评价方法，将是否具有开放意识和创新精神、能否带领领导班子和人才团队尽快适应开放先导战略并积极承接国内外产业转移，作为一个重要的考核依据放到开放型人才的考察评价中去。这

就要求我们必须把实施开放先导战略的目标要求与选拔培养开放型人才的责任措施作为一项过硬的考核指标，作为考察评价领导干部特别是党政“一把手”的重要实绩依据，并在提拔任用领导干部工作中加大这一成果的运用力度。

其次，建立开放型党政人才能力标准框架。探索建立全市党政人才通用能力标准框架，真正使党政人才开发选拔有标准，使用有依据，考核有尺度，培训有目标，个人努力有方向。根据县级（市直单位）、乡镇（县市单位）主职和副职等不同级别党政人才的工作性质、工作任务和特点，分别设定相应的考核评价标准，定期对开放型党政人才的基本能力、专长、发展潜力、发展方向进行系统的结构性的综合分析，适时对开放型党政人才的综合能力进行评价认定，动态掌握能力的变化，为全市各级党委选贤任能提供依据。

第三，以干事为标准选拔任用人才。按照《公务员法》和《干部任用条例》，落实靠得住、有本事的选人要求，在党政人才选拔任用中，旗帜鲜明的以能力和干事为标准。坚决纠正选拔任用中忽视能力、漠视实绩的作法，把着眼点放在这个人能做什么、做成个什么、做什么做的更好、还可能做什么，把想干事、会干事、多干事、干成事作为考核开放型党政人才德、能、勤、绩的重要标准，真正把具备各种能力、勇于干事创业的人才集聚到开放型党政人才队伍中来。

第四，以公平竞争选用人才。人才的成长是一个外在培养和内在修养相结合的过程，是优胜劣汰、大浪淘沙的过程。要通过媒体宣传和党委、政府的引导，使用用人单位确立人才的选拔、任用必须竞争的理念，尤其是党委、政府的重要部门在人才选拔、任用竞争上应率先突破，建立强大的社会示范效应；要不断引导和鼓励人才个体大胆地参与竞争，敢于接受新机遇、新岗位的挑战。要敢于突破长期以来人才竞争“内循环”的惯例，拿出一些关键岗位，包括县长、部门局长等在全国范围内招聘。应结合重大工程、重大项目、重要课题等，通过公平竞争，把“想干事”的年轻有为的人才

放在最艰苦、最前沿、矛盾最集中的实践第一线去经受锻炼。

5、构建开通、开明、开放的人才政策。通过制定开通、开放、开明的政策，全面激发开放型党政人才的活力。

构建开放宽松的人才引进政策。探索政府机关面向社会吸引财税、外经外贸、金融、外语等领域高层次人才的新途径。突破主要以学历、职称为人才引进条件的政策，既考虑引进人才的学历背景和专业基础，又考虑本地支柱产业对人才的需求，使人才引进政策更具有包容性、开放性。搭建开放型人才引进的“绿色通道”，对领军拔尖人才、海外高层次留学人才等，采取特事特办、急事急办的方式办理进人手续。

构建行之有效的的人才激励政策。坚持从政治上保护、经济上奖励、精神上激励。从开放型党政人才的心理需求出发，赋予精神激励新的内涵，确定符合党政人才自身特点的精神激励新观念，综合运用社会环境激励、工作目标激励、职业荣誉感激励，给予嘉奖、记功、授予荣誉称号等充分发挥精神激励的作用。完善奖励制度，制定开放型党政人才的奖励办法，设立奖励基金，定期开展××市开放型党政人才评选表彰活动。结合量质化目标考核，对贡献突出的开放型人才进行大额度奖励。

构建全面优化的人才关爱政策。对人才的最好关爱就是宽容。诸葛亮曾经说过这样一句话：“善败者不亡”。善待失败需冷静自持，也需要冷静支持。宽容失败，一声问候，一句鼓励，一把扶持，都能让人倍感慰藉，并给人以自信。管理学的“激励理论”，重要内容之一就是“宽松机制”。只有允许失败、宽容失败，才能倡导一种锐意创新、勇担风险的价值观，才能提供一种开放包容的文化精神，才能营造一种摒弃浮躁、踏实创新的社会氛围。“失败也是一种创造”。在一个充满宽容和理解的社会中，如果我们都能够以这种创新思维去对待那些敢于越雷池、敢于失败、敢于创新的人，人才的能量必将得到最大限度地释放。要在全社会形成一种社会

环境：对开放型党政人才取得的成功大力鼓励，创业光荣、创新可贵、创造无价，对他们暂时的失败给予充分的理解和宽容，宽容他们的个性、宽容他们的不足，大胆地为失败者构筑重新振作崛起的平台，坚定不移地支持改革开放的先行者从失败中走出来，干成事业，走向成功。

规划局人才工作报告篇三

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。

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

□□

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。

四、扎实做好企业人才摸底调查

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。

□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□

规划局人才工作报告篇四

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。在今年的工作中，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。

规划局人才工作报告篇五

年初我们开展了新规程学习活动，做到全员学习，全员考试，全员合格。阜新事故后，我们认真传达贯彻落实上级各项指示精神，开展了形式多样的安全教育活动。3月2日，开展了xxx吸取教训，狠反三违，珍爱生命，安全至上xxx签名宣誓活动，编写了安全誓词每天宣誓一次，职工受教育面达到100%。5月10日开展了xxx学安全知识、做遵章矿工xxx千人答题活动，增强了职工的安全意识。

二、加强现场安全管理，从严制度执行

我矿制定了《领导干部现场安全管理目标考核制度》《领导干部入井汇报制度》，强化现场管理，从严制度执行，作到矿级领导每月入井15次以上，区队领导达到20次以上。对不能执行各项制度的按规定给予相应的处罚，直至撤职。矿对区队进行分片包干，建立分片责任制，制定了激励政策，对区队的安全生产进行包保。

三、加强安全技术培训，提高职工技术素质

我们重新成立了职工培训中心。配齐了专兼职教师。确定了以采掘工种，岗位操作规程，安全质量标准化标准，防突知识，新版《煤炭安全规程》等7个方面的培训重点，并把培训考试结果与干部、工人的收入挂钩，对考试不合格者坚决不

许上岗。目前，对全矿所有职工进行了一次安全培训。

为了让职工了解自救器的使用，我们还制作了自救器的使用专题安全教育电视片。在职工班前播放，收到了很好的教育效果。

四、加强质量标准化建设，夯实安全生产基础

质量标准化是安全工作的基矗

工作中的着不足之处：与上级和组织的要求还有一定的差距，如政治理论素质还不够高，安全监管方式与当前的安全形势有不适应的地方，还有待于创新，工作作风还不够扎实，需进一步加强，服务基层意识还不够浓厚，需进一步改善等。

改进措施：

一是增强学习的自觉性，正确处理工作和学习的关系，既要踏实苦干，又要扎实苦学，科学地安排时间，珍惜时间，减少不必要的应酬，把功夫下在学习上，不断充实和完善自己。

二是扎扎实实地开展学习活动，做到学有计划、学有笔记、学有记录、学有质量，防止流于形式。

三是创新工作方式，提高监察水平。要适应安全生产新形势，研究和把握安全生产的规律，勇于探索、积极创新，在创新能力上求突破，结合安全监察工作实际，争取在xxx安全生产理论、监管体制和机制、监管方式和手段、安全科技、安全文化xxx五项创新上有所突破。