

# 2023年队伍建设新工作报告 工作队伍建设 工作报告(精选10篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。报告帮助人们了解特定问题或情况,并提供解决方案或建议。下面是小编带来的优秀报告范文,希望大家能够喜欢!

## 队伍建设新工作报告篇一

- 1、原文化局机关现有人员4人,其中:局长1人,副局长2人,退养1人,没有办事工作人员。
- 2、区文化馆现有9人,在区文化馆工作的有7人,基层文化站工作的有2人。
- 3、区文化市场稽查队定编5人,在区文化局、文化馆调剂解决人员,没有专职稽查人员。
- 4、文物管理所未定编,人员在文化馆内部调剂,没有专职人员。
- 5、乡(镇、场)街道文化干部8人(其中竟成3人、新枫街道1人,鱼山1人,丽阳1人,荷塘2人,西郊街道没有专职干部)。
- 6、全区共建有1个信息资源共享工程支中心,6个基层服务点,按达标要求,区支中心需配备3个管理员,基层服务点需配2个管理员,目前人员空缺。

专业文化工作人员总数偏少,且人员老化严重,尤以乡镇文化站最为突出,全区6个乡镇中绝大多数是上世纪八十年代左

右进入文化单位的，总体年龄偏大，其中50岁以上就5人，36—49岁7人，35岁以下5人，其次学历也相对偏低，现有17名工作人员中无一人是文化专业学校毕业，有的乡镇文化干部还存在在编不在岗或在岗不专职等现象。

1、思路创新。加强文化队伍建设，必须实行思路创新，首先是要转变重文化设施投入，轻文化队伍建设的投入；其次是要转变重文化人才的使用，轻文化人才培养的思路，要全方位的提高文化专业队伍的建设的问题。

2、体制创新。文化体制改革势在必行，情况复杂，任务艰巨，必须作为一个系统工程来抓。要实行体制创新，就要坚决改变一切束缚文化队伍建设的做法，要坚决革除一切影响文化队伍建设的体制弊端。

3、用人创新。加强文化队伍建设，关键是用人创新。首先是改革用人制度，要打破条条框框，排辈论资，文化专职人员要采用聘任制竞争上岗，择优任用，优胜劣汰。要不拘一格地跨地域跨系统跨资历地提拔任用有用之才。要不拘一格地聘用确有特长的民间艺术人才。用好的机制激活人才，用好待遇吸引人才，要鼓励专家学者及高校毕业生到农村从事文化工作，要建立健全区、乡镇、农村文化骨干人员的人才数据库，从而形成人尽其才、才尽其用、用当其时和人才辈出的新局面。

文化专业队伍担负着文化建设的组织、管理和指导，是文化建设的主力军。文化专业队伍健全与否和功能发挥好坏，直接关系到文化事业的繁荣发展和新农村文化建设。为此，加强文化专业队伍建设，首先要实行人员数量保障。对区文化馆、区图书馆及乡镇文化站人员编制都应有相应的规定，配备一定人员，确保专业文化工作人员到位到岗。尤其是乡镇文化站应根据乡镇每万人左右人口数配备1名专职文化干部的要求，确保乡镇文化工作人员力量到位。其次要实行人员质量保障。一个好的文化馆长就能搞好一个区的文化活动，一

一个好的文化站长就能搞好一个乡镇的文化活动，一个好的业务干部就能带出一支有特色文艺队伍。因此，一定要确保专业人员的质量。

一要确保专业文化人才队伍门类全，学历高、专业齐、职称有、素质好，使进入文化专业队伍的人员都能独立的高标准的从事业务工作。

二要加强现有文化专业队伍培训学习，要实施人才培养工程，把人才培养纳入一个系统工程进行有目标的培养，要通过公共财政支撑设立若干个人才培养专项资金，确保人才培养工程得以实施。

三要尊重艺术人才成长的自身规律，对每一类艺术人才针对其特殊性因势利导地进行培养造就。

四要加强农村基层文化队伍建设，重在充实和加强乡镇文化站人员的事业编制，提高从业人员的业务素质和管理能力，将有志于热爱农村文化事业，懂专业，有点子的青年人充实进我们的文化队伍中来。

五要在文化队伍的建设中，要积极推进体制改革，主要是用人制度、分配方式的改革，打破“铁饭碗”，实行聘任制，变身份管理为岗位管理，打破按职称分配的变相平均主义，让能够干、喜欢干文化工作人有舞台、有机会施展才华，并且有一定的稳定收入，使那些不能干、不愿干文化工作人及早离岗退位。

六要加强文化队伍的专业业务培训，尽快提升他们的业务技能和管理能力。文化馆要充分发挥自身职能，加大对文化站工作人员的辅导和培训工作。同时需尽快培养一批农村文化骨干队伍，建立队伍的长效机制，使农村文化的发展形成规模持续发展。

七要稳定队伍，留住人才。农村基层文化队伍的人才流失十分严重，主要是由于两方面原因所造成，其一是从事农村文化的工作者没有得到相应的工资报酬和生活待遇；其二是真正专业人才得不到专用。这主要是地方领导对农村文化发展的认识偏差而形成对文化队伍建设忽视的结果。

总之，在建设社会主义新农村时期，大力发展农村文化事业，加强农村基层文化队伍建设是我们农村文化发展的当务之急。只要我们充分认识到建设新农村，实现“乡风文明、村容整洁、管理民主”的目标，文化在其中起着关键而重要的作用，我相信地方政府会对基层文化队伍的建设和发展给予必要的投入，使农村文化队伍逐步稳定进而壮大，开拓农村文化发展的新局面。为农村社会的稳定、和谐发展奠定一个牢固的基础。

1、依靠行家里手。加强文化管理队伍建设，必须依靠文化专业骨干力量，促进文化管理的专业化。文化队伍的组织建立、活动开展、素质好坏、持久长效，是文化队伍有没有生命活力的具体体现。文化专业骨干是文化队伍的核心和精华，能带动影响业余队伍的发展。所以，我们抓文化管理队伍建设，首先要将文化专业人员实行挂村蹲点，管好一个村抓好一个点，从而向面上推广。其次是依靠业务行家力量。文化内容包罗万象，涵盖文化各项业务，不同文化队伍从事不同文化内容项目，行家里手管理得心应手。因此，要充分发挥业余队伍中的业务骨干的作业，从而不断加强文化管理的规范化。再次是要努力造就一批懂经营善管理的文化经纪人，从而促进文化产业管理的科学化。

2、依靠社会各界。首先是依靠文化热心人。文化事业是一项社会公益事业，文化活动的广泛开展需要全社会人们的积极参与，开展文化工作也需要社会文化热心人的大力支持。其次是依靠老同志要充分发挥离退休的老干部、老党员、老教师、老工人以及农村的老同志参与文化事业特别基层文化俱乐部的管理。这些老同志有些长期从事领导工作，在当地享

有较高的威望，工作有经验，遇事敢负责，做事有号召力。因此，我们要依靠老干部、老党员、老教师、老工人组织模范作用，充分发挥他们的才智，促进文化管理的正常化。

## 队伍建设新工作报告篇二

### （一）领导重视

文体活动的发展离不开企业领导的重视，同时，领导可以以普通员工的身份积极参加文体活动，通过这样的方式增加领导干部和普通职工之间的感情，促进上下关系和睦。长跑活动中企业领导前面领跑，演唱比赛上亲自献唱等等，在激发职工对文体活动的参加热情的同时，形成一种和谐、平等的企业氛围。

### （二）组织健全

我们应当根据实际情况建立乒乓球、登山、长跑等等相应的文体协会，在此基础上实现文体网络的构建，规范管理各个兴趣活动小组，成立各种文体协会分会，为各种文体活动的顺利开展提供坚实的组织保障。兼顾职工普遍参与和精神文明建设，根据工作计划安排活动，组织活动应当坚持“兼顾特色、广泛适宜、大众参与”等原则。

### （三）经费到位

文体活动的开展必然涉及到各种活动场所或相关器械使用的活动经费，这就企业领导的支持了，应当在每年经费预算时为文体活动经费准备做较为充分的考虑和安排，以此保证文体活动的正常开展，为职工文体活动网络的构建打下坚实基础。

科学合理的开展问题活动对职工积极性的调动有着相当积极的意义，对推动企业的良好发展以及员工的凝聚力都有一定

的作用。应充分考虑到企业领导和上级要求根据企业发展需要积极开展相应的专项主题活动。定期举办全员参与的各项主题活动，从组织方案到活动过程应急预案以及最后的总结表彰等工作，将其作为一个系统工程来进行考虑和实施，保证其成功开展和深远影响。

企业工会组织的文体活动应以大中型为主，从促进职工团队意识以及企业可持续发展的高度出发培养职工。文体活动开展应主要着重于对职工健康意识以及活动兴趣的增强上，培养其活动习惯和兴趣。将“长跑、登山、参观、歌舞、游泳、健身”等各种固定和不固定的项目相结合，以丰富精彩和形式多样的活动激发员工的参与积极性。而分工会的活动组织应以小型和分散为主，在按照工会健康工程的相关号召外还应积极探究问题活动的新方法和思路，不断探究全新的文体活动形式及其方法，实现职工文体活动的跨步发展和网络构建。同时，在积极参与各项活动的同时还应根据企业的工作特点以及各位员工的兴趣爱好，以普遍参与的形式组织开展文体活动，力求将文体活动做到形式丰富，多样化、经常化，丰富职工的精神生活，增强其企业凝聚力。主要我们可以通过健身长跑、篮球足球比赛、保龄球、登山等等多种形式的活动，基层单位还可以适当开展单位之间的比赛活动，促进单位间的友谊联系，取长补短。

文体活动的开展是企业宣传的最佳形式，通过多各类文体活动的组织，为职工的生活健康及其精神生活的丰富都有相当的促进作用。职工文体活动的开展对其工作积极性、凝聚力以及团队意识的增强都有着相当积极的意义，同时也有利于他们团队意识的增强。由此可见，企业文体活动网络的构建及其文艺队伍的建设对企业文化的建设来说是不可或缺的，也是极为有效的方式之一。

### **队伍建设新工作报告篇三**

20××年是中国共产党建党91周年，是深入贯彻党的十七届

六中全会精神、全面实施“十二五”规划的开局之年，也是我办乘势而上加快发展的重要之年。20××年我办党建工作的总体要求是：以党的十七大和十七届六中全会精神为指导，以服务科学发展为主题，以创新争优活动为动力，以纪念建党91周年为契机，大力推动党建工作改革创新和质量提高，全面加强党的基层组织和党员队伍建设。

1、履行管党责任制。一是明确支部书记是“第一责任人”，组织委员是“直接责任人”，形成一级抓一级、一级带一级、层层抓落实的工作格局。二是强化“抓好党建是本职、不抓党建是失职、抓不好党建是不称职”的责任意识，全面深入地加以推进。

2、创新基层党建工作机制。按照“组织领导有力、工作机制健全、作用发挥较好、成效特色明显”总体要求，大力开展党建创建工作。一年来，我办为联系点西申家庄村联系贷款、谋划发展思路，真正把“抓党建促发展”落到实处。

积极引导广大党员干部立足本职岗位结合工作实际完善公开承诺，促使基层党组织和党员把承诺的事情办好，把承担的任务、从事的工作完成好，努力使创先争优活动成为推动科学发展的经常性动力、促进社会和谐的经常性保证、为群众服务的经常性机制。开展纪念建党91周年系列活动。在县委的统一领导下，组织开展一系列有特色、有声势、有实效的纪念建党91周年活动，具体为“七个一”活动：开好一次表彰大会；组织一次党员活动；树立一批先进典型；组织一次慰问活动；组织一次志愿服务；办好一件为民实事。

## 队伍建设新工作报告篇四

1、健全制度，明确职责。、

为了使幼儿园管理工作向规范化方向迈进，我们制定了严格的管理制度，形成健全的管理网络，做到分工明确，责任到

人。同时，根据实际我园还制定了教职工岗位职责、月考核细则及学期考核等各项规章制度，并注重平时的贯彻与落实，在实际工作中严格照章办事。通过健全制度，明确职责，提高了教职工的工作责任感，促进了我园各项工作有序、高效地开展。

## 2、加强学习，提高素质

我园通过每周一次的业务学习组织教师认真学习政治和教育理论。为了提高教师的业务能力，我们采取请进来、走出去的方式。这学期先后派了部分教师去镇幼儿园、姐妹园等参观学习。结合工作实际，我园进行了师徒结对，传帮带教，让新教师在观摩中进步，在反思中成长。

1、在教研过程中，调整和确立了幼儿园园本教研整体思路是：以新理念为导向，以新课程为载体，通过课程审议，互动研究来促进教师的全面发展。

我们是通过四个方面来开展的，一是抓问题。在教研过程中，我们觉得教师容易将关注点放在感觉和现象上，而不是真正的问题，在探讨的过程中，把感觉和现象变成明确的问题表达出来，变成真实的问题，提升为有价值的问题，然后通过学习讨论，推动问题的解决。二是抓反思。我们通过集体备课，小组研讨，写教后反思等来改变自己的思想和行动。在反思中，注意对问题的反思，在行动中反思，在反思中成长，在行动中改变。

2、狠抓教学细节管理，稳步提高保教质量。一是各班认真制订教学计划，有效地防止在教学工作的主观性和随意性。定期和不定期检查教师备课本、幼儿课堂作业等。二是落实一日教学常规，加大对一日常规各个环节的监督和调控。幼儿园以“推门听课”活动为载体，在听完每节课后与教师及时交流，并进行点评纠正。



1、安全工作落到实处。幼儿园在落实教师目标责任制时，把安全卫生工作放在首位。

一、是建立了责任制和事故追究责任制。签订了安全责任书。

二、是建立了安全卫生检查制度，定期检查设备、线路、大型玩具的安全状况，发现隐患，及时排除。

三、是将安全知识引入课堂，教给幼儿一些安全知识。每季度召开一次安全检查会议，检查情况有记录、有反馈。

四、是加强幼儿园车辆管理，严禁家长骑车入园，严格把好接送制度。

2、抓好后勤管理工作。努力提高后勤人员思想素质和业务素质，克服人手少工作量大的困难，团结协作，把各项工作搞得有声有色。定期进行考核，以制度科学管理，以专业提高效率。

3、加强财务管理制度。一是坚持收支两条线，严禁坐收坐支。二是严格报销手续和程序，开源节流，花好每分钱。三是做好以收定支落实预算管理。保管人员认真执行财产管理制度，做到有据有登记。

4、家长工作有序开展。本学年我园召开了多次家长会，积极听取家长的合理化建议。我园于下半年成立了家长学校和家长委员会，共同合力打造和谐民主的家园。

## 队伍建设新工作报告篇五

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20xx年底，高中、初中、小学教师学历达标率分别由20xx年的40.1%、85.9%、94.5%提高到81.1%、95.9%和97.7%。进入“十一五”，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“十一五”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。“十一五”期间，实现在职教师全部轮训一遍，其中市级培训20000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“十一五”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。

## 队伍建设新工作报告篇六

卫生局20xx年的人才工作，在县委、县政府的正确领导下，在上级业务部门的指导下，牢固树立人才是第一生产力的思想，强化了科教兴医的意识，加强了对人才工作的领导，从加强人才队伍建设、更好发挥专业技术人员的作用等方面着

手，不断更新观念，强化措施，使卫生人才工作有了新的变化。

卫生局人才工作领导小组把卫生人才工作作为第一要务，及时研究和解决人才工作中的重要问题，坚持党管人才，以人为本，民生工程优先发展的原则，在局党、政会议上，把人才工作列为重要议事日程，及时研究讨论卫生人才工作新情况、新问题，同时要求局属各单位要站在事业发展、为民谋福的高度重视人才工作；要紧紧密结合本单位实际制订人才强院（站、所、中心）的短期计划和长远规划，明确工作目标和要求，确定专人负责抓卫生人才工作。

人才兴则卫生事业兴。我们着重抓好卫生专业技术人才，特别是农村卫生人才、公共卫生人才和医疗卫生人才的培养、吸收和使用。特别是以农村卫生工作为突破口，在去年选拔一定数量的中青年技术骨干作为学科技术带头人的基础上，今年又确定名农村卫生人才骨干作为领军人物，确定为学科技术带头人，进行重点培养和管理，在研究立项、进修学习、专科建设等方面给予重点支持。

卫生人才队伍的稳定和发展，需要适当的环境和机制。一年来，我们积极落实省卫生厅、省教育厅、省人事厅、省财政厅、省农业厅《关于进一步加强农村卫生人才培养和队伍建设的实施意见》，对志愿到乡镇卫生机构工作的各类大中专医学院校毕业生，在工资待遇、评审专业技术资格和聘任专业技术职务等方面给予优先照顾和政策倾斜。鼓励在职员工参加医学知识再教育，目前全系统有百余人参加各种资历的医学再教育。建立健全农村卫生人员在职培训制度，以县级乡村医生培训基地为平台，积极组织乡村医生培训，进行医学知识再教育，力争90%以上乡村医生达到中专以上学历水平，并完成向执业助理医师的转化。

建立城乡互动的人才交流机制，落实城市卫生人员晋升前到乡级服务累计一年和乡级卫生人员晋升前到上级医疗机构进

行学习半年的规定，并将其作为晋升或受聘专业技术资格的必备条件。以公共卫生体系建设和县级疾病控制与卫生监督机构组建为契机，加强公共卫生人才选拔准入培养工作。以提高思想政治素质，执政能力和管理能力为核心，抓紧各类医技人才队伍的建设。

## 队伍建设新工作报告篇七

我市将以《关于加强社会工作专业队伍建设的意见》为指导，制定详细的人才队伍建设方案，在政策支持、资金保障、人才培养方面构建完整系统的人才队伍建设体系。指导各县（市）区制定并落实社会工作专业队伍建设的相关文件，加强政策的科学性、可操作性。

### （二）加强社会工作全国示范区的创建工作。

指导区和区创建全国社会工作服务示范区、示范街道社区、示范社工机构等创建工作，指导区创建全国企业社会工作示范区的创建工作。

### （三）积极探索政府购买社会工作服务

以市委、市政府《政府购买社会服务暂行办法》为依据，研究制定政府购买社会工作专业服务的实施方案，积极探索政府购买社会工作服务项目和服务岗位的方式和途径。指导条件成熟的县（市）区积极开展试点工作，累计试点经验。

### （四）重点培育社会工作专业服务机构

建立健全社会工作专业服务机构孵化基地和孵化园管理和准入机制，加大政策、资金、土地、税费上的支持力度，研究制定科学的服务项目，鼓励专业服务机构做大做强，开展有影响力、社会反响良好的服务项目，提升我市社会工作专业服务机构的整体水平。建立市、区、街道、社区四级社会工

作服务网络，加大岗位开发力度。

### （五）全面推进社会工作专业队伍建设

一是制定社会工作专业人才教育培训规划，完成相关部门专业人才的轮训工作，并在专业人才培养上给予资金补助，对引进的高级社工人才在落户等方面给予倾斜。二是在城乡基层党组织等5类基层组织和单位中，至少配备2名社会工作专业人才，到20xx年城区街道（乡镇）配备1个社会工作专业技术管理岗位、1个社会工作服务督导岗位、1个社会工作服务岗位，县（市）街道（乡镇）和城区社区配备1个社会工作专业技术管理岗位、1个社会工作服务岗位。三是建立市、区两级民办社工机构孵化基地，在工作用房、办公设备、筹建资金和购买服务等方面给予扶持，并给予财政奖补。四是完善持证上岗制度和岗位考核制度，落实薪酬保障和表彰激励工作，到20xx年，全市城市社区工作者中获得助理社会工作者、社会工作者职业资格的比例不低于30%，在优秀社会服务人才和社会服务人才工作先进单位评选中，社会工作人才和机构比例不少于50%。

## 队伍建设新工作报告篇八

近三年，在上级部门的统一领导下，宁波市文物保护管理所（下简称我所）我所坚持贯彻落实科学发展观，大力实施人才强所战略，经过认真学习省、市关于加强人才工作的指示精神和文化系统人才工作会议精神，牢固树立“人才资源是第一资源”的人才工作观念，基本构成了“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的有利于人才工作和成长的环境，不断完善人才培养、引进、使用、激励与保障机制，构成了人才促事业，事业引人才的良好局面，在宁波社会经济发展及同行业中显现出越来越大的影响和作用。

我所在编职工22人，全所专业技术人员22人，其中大中专以上学历22人，占总数的100%。大学本科15人，硕士5人，在读

博士1人，大专1人。由于我所是一个业务型单位，近年来围绕人才的培养、引进、使用和管理，进取推进制度建设，进一步完善了重贡献、重业绩的分配激励机制；采用公开招聘、定向引进、项目聘用等多种途径，拓宽人才选拔渠道，在进取实施人才引进战略的同时，努力创造条件，为在职职工供给各种培训机会。经过人才引进与培养，我所人才储备总量不断增大，职工整体素质得到明显提升，专业队伍结构趋向均衡，逐步建立了适应我市文物事业发展的层次清晰、梯队合理的人才体系。

当前，文物保护作为大文化的构成要素之一，已经放到文化大市建设和社会和谐发展的重要战略地位，其社会地位和影响力逐年提升，社会各界对文物保护的期望值越来越高，历史文化遗产的保护与研究任重而道远。与文化改革和事业发展所面临的新形势、新任务的要求相比，我所人才工作和人才队伍现状还存在一些不容忽视、亟待解决的问题。主要表现为：一是人才资源结构有待进一步优化。我所现有人才专业分布不均，学历结构还不尽合理，关键岗位人才紧缺，尤其是专家级学科带头人、科技保护、文物保护等方面人才还比较缺乏，与事业的可持续发展尚不协调。二是队伍整体素质有待进一步提高。面临文物事业发展的新形势、新局面和新挑战，职工的政策理论水平、岗位职业素质和专业管理本事尚不能完全适应文物事业全面发展的需要，仍需不断提高和优化。三是各项制度有待进一步完善。在人才培养上，相关培训的针对性、实用性仍有待加强；在人才评价上，相关标准的全面性、科学性仍有待加强；在人才激励上，鼓励创新的政策导向仍有待加强。四是经费投入有待进一步加大。近几年人才经费的投入有所加大，但由于人才开发资本不足，影响到政策激励力度，高素质、紧缺型人才的引进和人才稳定等问题。同时，随着新的业务领域的拓展，人才的创业平台及相关环境需不断优化，应加大实验室、高技能工作仪器等硬件设施设备的投入，提高专技人员的工作技能，以适应时代发展需求。



到20xx年年底，人才总量尤其是高层次人才数量有较大幅度增加，专业人才结构与事业发展基本相适应，人才本事建设加强、整体素质明显提高、专业人才结构趋于合理、人才管理制度不断完善，有利于优秀人才脱颖而出、健康成长、发挥才干的有效机制逐步健全，人才成长环境进一步优化。

(1) 人才素质目标。以提高现有人才学历水平为重点，加强新知识、新理论、新技术的学习。

(2) 人才结构目标。按照进一步优化人才结构、合理配置人才资源、不断提升人才层次的要求，采取重点培养、公开招聘和定向引进相结合，建设一支具有专家型、复合型和专业型的专业人才队伍。

(3) 人才引进目标。重点加大对文物保护和文化遗产保护人才引进的力度。

(4) 人才培养目标。寻求多种途径建立完善人才培养模式，以在职自学和短期培训相结合，充分利用高等院校、科研院所的培训资源优势，输送人员参加高校短期脱产学习培训。鼓励岗位成才，经过专家传、帮、带和项目制等形式提高专业人员的实践操作本事。同时，加大对各县市区专业人员的指导、培训，广泛发动社会力量参与到文物保护事业中来。

(5) 学科发展目标。建设一支以学科带头人为核心的专业技术骨干队伍，以人选宁波市领军和拔尖人才培养工程第一层次人选为核心，加强与省内外相关科研院所的紧密合作，充实有必须影响的各学科专家，组成文物保护学科队伍；加强青年人才团队建设，锻炼青年人才，建设一支年轻化、专业化、多元化的高素质人才队伍；经过协议形式、实行项目聘用和人才租赁等方式聘请在国内有影响的专家作为项目协作人或项目顾问，以学科队伍建设造就和锻炼专业技术人员不断创新，激励和带领专业技术人员向高层次的学科领域发展。

(6) 学术成果目标。制订详尽且可行的科研发展规划和科研激励机制，把文物学术成果转化为社会共享资源，扩大人才的学术影响力。

人才队伍建设工作是一项长期而艰巨的工作，我们要坚持实施人才强所战略，不断改善和提高我所的人才队伍建设的工作水平，进取创造条件引进和培养更高更优秀的人才，努力建设一支结构优化、素质良好、富有活力的高水平人才队伍。

(1) 统一思想，加强领导。坚持党管人才原则，充分发挥党组织和每个党员在队伍建设中的作用，以党的建设带动队伍的思想建设、作风建设、组织建设和制度建设，充分发挥党员领导干部的先锋模范作用和战斗堡垒作用。坚持民主集中制原则，在招、引、用人上做到“团体领导，民主集中，个别酝酿，讨论决定”，在人才管理上做到“公开、公平、公正”。党政领导作为人才工作第一职责人，牢固树立强烈的人才意识，善于发现人才、培养人才、集聚人才，大力营造有利于人才工作和成长的环境，始终把人才队伍建设工作列入事业发展总体规划。

(2) 创新机制，深化改革。进取探索新形势下队伍管理的新办法、新途径，建立和完善事业单位干部人事制度，强化人才队伍管理规范，加快构成广纳群贤、充满活力的用人机制，建立岗位管理制度，构成按需设岗、按岗聘用、竞争择优、合同管理的聘任机制，使人力资源配置与事业发展相适应。进一步完善收入分配制度，健全人才激励机制，坚持物质奖励与精神鼓励相结合，严格按照事业单位绩效工资改革精神逐步完善单位收入分配制度，建立重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制。

(3) 拓宽渠道，广纳人才。抓好各项人才引进政策的落实，加大力度吸引高层次、复合型人才，尤其是专家级学科带头人、关键岗位紧缺型人才；积极参加各类招聘会，深入重点院校，大力引进我所紧缺、急需专业的优秀高校毕业生；进

取支持人才“柔性”流动，采取聘请顾问、交流讲学、合作研究、共同开发等方式扩大智力引进，将人才优势转化为发展优势，推进事业发展。

(4) 加强培养，提升素质。继续开展创立“学习型组织”、“知识型职工”活动，探索构建分层次、分类别、多渠道、多形式、重实效的终身教育体系，始终坚持人才需求的多样性与人才培养方式的多样性相结合、专业培训与岗位培训相结合、知识培训与本事培养相结合、理论培养与实践培养相结合、当前人才培养与后备人才培养相结合，注重培训实效、创新培训方法、拓宽培训渠道，创造良好的环境和氛围，激发人才终身学习的内在需求，加快人才队伍的知识更新、本事提升。

(5) 加大投入，保障经费。牢固树立人才培养是最具有经济和社会综合效益的生产性投入，也是收益最大的投入观念。不断加大对人才建设资金的投入，多渠道解决经费来源，人才专项经费用于人才奖励、人员培训等；人才专项经费专款专用，领导班子团体讨论决定；当年经费余额转入下一年度。

(6) 注重激励，完善考核。考核激励机制是落实职责、推动工作的重要手段，也是队伍管理长效机制的核心资料，针对队伍的特点，制定科学合理的干部绩效考评标准，把绩效考评结果与部门和个人的评先评优、福利待遇、干部晋升推荐等挂钩。适时供给业绩显著、贡献突出的人才去国内外培训、考察和学术交流的机会。

事业呼唤人才，人才推进发展。文物保护事业意义深远，队伍建设应进一步解放思想，与时俱进，开拓创新，始终坚持以事业凝聚人，以制度约束人，以团队精神激励人，不断探索队伍建设的长效机制，为文物事业的发展供给坚强的人才保证与智力支持，为进一步繁荣社会主义先进文化，建设和谐宁波做出新的贡献。

## 队伍建设新工作报告篇九

我们下到高速路旅游景区加油站后，组织员工认真学习公司的工作精神，开展扎实的思想教育。通过学习和思想教育，使全体员工充分认识到：加油站是窗口服务行业，既是面向社会服务的窗口，又是企业形象的窗口，要树立正确的世界观、人生观和价值观，提高思想政治觉悟和业务工作技能，热爱加油站，热爱工作岗位，做到心往一处想，劲往一处使，增强服务意识和执行力，提高工作效率，为客户提供规范化的加油服务，努力获得客户的满意，确保客户今后常来本加油站加油，全面完成公司下达的销售任务，为公司可持续发展作出每个员工应有的努力和贡献。

一是向员工宣传站容站貌的重要性，增强员工自觉维护站容站貌的责任心和紧迫感，认真搞好站容站貌工作。组织全站员工进行卫生整治，把加油站角角落落打扫干净，不留卫生死角，提升站容站貌，给客户留下整洁卫生的良好形象。二是加强设备维护工作，教育员工要爱惜设备，按操作要领使用设备，精心维护设备，保持设备的完好率和正常运行。通过专题会议和现场指导，对员工进行设备知识辅导，使他们懂设备的结构作用，懂设备的维护保养，懂设备的操作规程，在工作中使用好设备，保养好设备，稳定设备功能，确保设备正常运行，满足加油需要。三是监督、指导加油员规范服务工作，加强对“一引、二看、三开、四加、五擦、六盖、七唱、八送”“服务八步法”的学习和辅导，使员工进一步领会和掌握“服务八步法”，明确“服务八步法”在规范服务中的重要性，在日常加油工作中规范执行服务八步法”，把每一步作为一个服务点，执行到位，确保获得客户的满意。四是列队指导加油员规范服务手势，使用文明服务用语，把规范服务手势、使用文明服务用语作为切实提高服务技能和服务水平的重要载体，自觉落实到每一天和每一次加油工作中。通过列队指导加油员规范服务手势，使用文明服务用语，加油员服务技能和服务水平明显提高，能够为为客户提供热情、周到、细致的服务，以优质服务促进加油站发展，创造

更好的经营效益。

通过工作整治，高速路旅游景区加油站环境面貌明显改观，员工服务意识增强，促进了加油站服务规范，取得了良好成绩。但是从整体上看，与公司的工作精神和工作要求相比，还是存在一些不足问题，主要是部分加油站员工服务意识薄弱，不能按照公司规定规范服务；加油站绿化带垃圾多，影响加油站的文明形象；设备养护不到位，影响正常加油工作。

为进一步加强管理，提升加油站文明形象和服务水平，为客户提供规范化的服务，增强加油站的市场竞争力，我们特提出以下建议：一是加强对加油站员工的学习培训，开展政治思想、业务技能、服务规范等方面的培训，提高加油站员工的综合素质，能够按照公司规定为客户提供规范服务，确保加油安全，不发生各类安全事故，促进加油站经营业务发展。二是每月开展一次环境大扫除，清除完包括绿化带在内的所有垃圾，进一步改善站容站貌，打造加油站整洁卫生文明形象。三是开展设备养护培训，提高员工的设备养护技能，确保设备性能稳定，符合技术标准，满足加油工作需要。

## 队伍建设新工作报告篇十

师资队伍建设工作总结内容简介；让学习成为学校的制度。我们对教师理论学习的内容和学习量都作出了明确的规定。要求教师的理论学习必须以教育理论为主，要自己的学科教学密切联系。为了激励和督促教师学习理论，我们还定期举行开展“教师教育教学反思谈”，为教师提供展示自我的机会，为教师搭建相互交流切磋的平台。

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。只有一流的教师队伍才能创造一流的教育业绩，学校才能真正办人民满意的教育。近些年来，我们狠抓教师队伍的建设，不断提高教育质量，促进了学校的飞跃发展。

要提高学校的教育质量，首先要提高教师的育人水平。我们一手抓学习，一手抓研究，面向全体，突出骨干，循序渐进，在较短的时间里让教师的工作能力有了迅速地提高。

## (一) 加强学习

让学习成为教师的需要。随着知识经济时代的到来，随着信息经济的日渐迫近，终身学习已经成为我们生活和工作的主要内容。所以，我们学校总是利用各种机会和各种形式，向老师传达新的观念，传递新的信息，引导教师要加强学习，及时“充电”。

让学习成为学校的制度。我们对教师理论学习的内容和学习量都作出了明确的规定。要求教师的理论学习必须以教育理论为主，要自己的学科教学密切联系。为了激励和督促教师学习理论，我们还定期举行开展“教师教育教学反思谈”，为教师提供展示自我的机会，为教师搭建相互交流切磋的平台。

通过新思想、新知识、新方法、新技术的学习，教师普遍转变了教育观念，调整了自己的知识结构，优化了自身素质，增强了教育的底蕴，提高了教育质量。

## (二) 加强研究

### 1、坚持开展好常规研究

教师的工作是富有创造性的工作，是极具研究性的工作，让教师把自己的一切教育教学行为都纳入研究的范畴中，这是实践先进教育思想的需要，也是落实新的课程改革精神的需要。我们的具体做法是：推行集体备课制度，提高备课质量。我们对集体备课提出了明确的要求，必须坚持个人研究和集体研究相结合的原则，即：钻研教材——写出教案——集体研究——修改使用——课后反思。集体备课不仅把教师从繁

重的工作量中解脱了出来，而且提高了备课的质量，充分发挥了集体的作用。

写好教学反思和案例评析，让教师在总结中提高。我们坚持要教师每一堂课上完以后都要写教学反思，及时总结教学教程中的得失；还要求教师每一个月都要写一篇案例评析，以这样的方式梳理自己一月以来的教学实践。通过这些做法，让教师时时、处处都处于研究之中。

## 2、全力抓好教育科研

如果说科学技术是社会发展的第一生产力，那么教育科研就是学校发展的核心力量。通过开展教育科研，把学校工作中的问题专题化，课题化，增强工作的研究性，目的性，并且让一批骨干教师参与到研究中来，这对提高教师的研究水平，加快教师的专业化成长是非常重要的。

这些年，我们先后编写了《开心农撤校本教材，开展了《农村中小学学生倾听能力的提高》培养与研究，通过这些科研课题的研究，我们把素质教育的方针贯彻到了教育实践中，把新课程改革的精神落实到了具体的教学过程中，培养了一大批教师，让他们成长为了学校的骨干力量，为学校今后的发展奠定了坚实的基矗。

1、坚持政治、业务学习制度，教师每双周政治学习，单周业务学习，学习形式采取集中与自学相结合，学习与研讨交流相结合，并认真记好各种形式的学习笔记，结合教育教学实际写出学习体会。每学期末学校对教师的学习进行评价，并列入教师考核项目，每学年教师完成政治、业务学习笔记各一本。

2、在制度上规范教师的师德。我们每一学年都要与所有老师签订〈师德师风协议书〉，对教师的师德师风作出明确的要求：比如不乱办班、不乱收费，不歧视不排斥学习困难的学

生，不体罚心罚学生，不冷眼对待家长，不向家长索要财物等。如果有违反师德师风的行为，学校将按照协议书中的规定，作出严肃的处理。

在学习中提高，用制度来规范，用舆论来约束，对教师既晓之以理，又动之以情；既宣传法律法规，又提倡奉献精神，是我们学校加强师德建设的成功经验。

建立有效的激励机制，是我们长期开展好教师继续教育，提升教师队伍质量的有力保证。我们相继建立了“教学质量奖励方案”，择优外派学习制，青年教师优质课比赛，“同上一节课”活，青年教师成长师徒结对制。这些制度的建立健全，充分地调动了教师们参与学习、参与研究的积极性。

由于我们高度重视教师队伍的质量建设，千方百计地抓好了教师的继续教育，终于让全校教师的工作能力有了明显的提高。

1、学校重视，把骨干教师队伍建设作为学校重点工作来抓，纳入工作计划，纳入学校工作日程、纳入学校办学规划。营造氛围，提高全体教师思想政治素质和职业道德修养，通过整体水平的提高促进骨干教师队伍的形成。

2、加大骨干教师培养力度，为骨干教师成长创造条件

(1)坚持每学年开展“青年教师教学比武竞赛活动”、举办“同上一节课”竞赛活动、风采杯课堂教学评优活动，提高教师专业技能，加大压力，使骨干教师在实践中得到锻炼与提高。

(2)创造条件，让骨干教师“走出去、带回来”。选派优秀教师参加市、地、省骨干教师培训班，并要求参加学习者把好经验带回校，传给教师，写一篇学习心得体会，作一节汇报课或专题辅导。通过压担子促进骨干教师的成长。



(3)为骨干教师搭设展示的平台。积极争取市、地级上课机会，把专家请进学校为骨干教师做重点指导。通过名家指导，使教师变得更聪颖更博慧，更激发他们强烈的进取心。

(4)积极发挥骨干教师的示范作用，每学期安排骨干教师作展示课或进行教学辅导，使他们的先进理念和宝贵经验与全体教师共享。

(5)指导青年教师学会做自我发展设计，教师根据自己的实际情况，制定“个人自我发展三年规划”及学年“自我发展计划”，转换教师心理视角，发挥教师发展中的主体作用，使教师充分体验职业的价值、人生的价值。

1、认真完成继续教育的学习任务，提高知识、业务水平。按照我市继续教育工作会议精神，及有关配套文件，认真执行我校教师继续教育计划和校本培训计划。学校安排好教师的面授学习、外出培训，将继续教育成绩作用考核、晋级、聘任、奖励的重要依据，建立制约、奖励机制。

2、加强全员培训的力度，根据教学实际的需要，学校领导按计划对全体教师进行培训，构建全员参与的培训体系。本学年，我校组织全体教师参加全员网络培训和远程继续教育培训，全体教师都能积极参与，学以致用。

组建教师队伍建设领导机构，由校长任教师队伍建设第一责任人，任教师队伍建设领导小组组长，由校委会其他成员任副组长，由各校及各部门主管领导任组员。把教师队伍建设列入重要议事日程，制定有导向性、可行性、时效性的具体政策措施。

加大教师队伍建设投入，每年筹措两万元的教师专项奖励基金，通过政策激励、榜样激励、荣誉激励，实现教师充分而自主、全面而有个性化的发展。挖掘教师的潜能，弘扬教师的个性，激发教师生命的活力，提升教师生命的价值。

面对学校近几年的新发展，展望新征程，我校将以教师的发展为本，继续加强教师的队伍建设，以改革为契机，以新课程教育为动力，以发展为目标，以科研为先导，以实验为依托，在素质教育生机勃勃，丰富多彩的发展之路上，谱写“特色办学，和谐育人”的动人诗篇。