

2023年工信局人才工作述职报告(实用10篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

工信局人才工作述职报告篇一

一、明职责，重学习，提高工作责任感。

本人任党委书记时间不长，为了解掌握武装工作的新政策和新情况，十分注重学习上级有关武装工作的文件和相关资料，充分认识党管武装工作的重大意义，进一步增强抓好国防后备力量建设的自觉性和责任感。坚持党管武装原则，是贯彻党的基本路线，保证国家长治久安的必然要求；是建设有中国特色国防后备力量的根本保证；是保证人民武装力量正确履行职能的根本措施。党的领导主要是政治、思想和组织的领导。乡党委书记即是“一把手”，又是民兵组织的“政治指导员”，要实现党对国防和后备力量建设的绝对领导，最主要、最根本的是通过在政治上、思想上、组织上加强领导，坚持两手抓，抓经济建设不动摇，抓武装工作不放松。我认为，抓好武装工作关键在于思想重视，认识到位，应牢固树立重武装、兴武装的思想，形成国无防不立、民无防不安的共识，从而使大家都能关心、理解和支持武装工作和民兵预备役建设，把国防后备力量建设得更精更强；党政“一把手”抓武装工作要尽职责、搞协调、办实事，这不仅是确保地方稳定、促进经济繁荣的重要保证，更是提高党的执政能力建设的具体表现。

二、爱武装，重领导，营造国防氛围。

横路乡地处临安北域，面积85.7平方公里，是革命老区、偏远地区、贫困山区，北大门千秋关历来是兵家必争之地，具有重要的战略地位，国防基础和氛围较浓。根据当地实际，为积极适应新时期军事战略方针的要求和发展社会主义市场经济的新形势，对武装工作创造性地加以丰富完善。

1、坚持工作制度，使党管武装更加规范。一是坚持党委议军制度，每星期召开一次班子会，每月召开一次中层以上干部学习例会，听取人武部对武装工作的情况汇报，并根据情况进行针对性分析，研究政策，做好落实和保障，保证民兵预备役工作任务的完成。二是坚持党政领导干部学军制度，组织学习军事知识，增强国防观念。三是坚持民兵、预备役工作考核制度，明确责任、任务到位、措施到位、奖罚分明，进一步增强专武干部、民兵干部的工作责任感。四是坚持主要领导负责制，对事关武装工作的重大工作，如民兵点验、征兵会议、新兵入伍欢送会等，党委都安排一名主要领导负责确保领导到位。这些制度的坚持，克服了主观随意性和工作盲目性，进一步增强党委、政府和党政领导爱武装、管武装的自觉性。

2、统筹规划，通盘考虑。人民武装工作，既有自身的特点，又与地方的中心工作密切相关。在抓武装的过程中，我们把武装工作纳入经济与社会发展的总体系统工程；把武装工作的组织领导纳入各村党政领导岗位责任制，实行目标管理；把民兵、预备役人员的政治教育纳入单位职工教育、学校学生教育和全民教育；把专武干部和民兵干部队伍建设，纳入干部队伍管理，统一考核，统一使用；把民兵预备役工作经费开支纳入当地财政开支预算计划，保障资金的使用。统筹规划，通盘考虑，以拓宽民兵预备役工作的路子，增强国防和后备力量建设的活力。

3、突出工作重点，抓好落实。为把握好党管武装工作的原则性、方向性，突出重点，抓住关键，解决一些带有根本性的问题。一是重视和支持人武部建设，给人武部配备了电脑和

档案室，改善了办公条件，完善了基础配套设施。二是配齐配强专武干部，关心体贴专武干部，想方设法为他们解除后顾之忧，最大限度地吧专武干部的工作积极性调动起来。三是确保重点工作，如征兵工作，虽然时间紧、任务重、要求高，我乡高度重视，集中力量抓好落实，保质保量地按时完成了任务。

4、充分发挥职能部门的作用，形成抓武装的合力。武装工作涉及到方方面面，必须组织协调各有关部门，调动他们的积极性。如在国防教育和民兵、预备役人员思想政治工作方面，在宣传、文教、青妇等部门大力协助下，共同抓好落实，形成了较好的国防氛围；在征兵、退伍军人安置工作方面，民政、公安、劳动、卫生等有关部门给予了很大的支持，促进武装工作的顺利开展。

三、抓建设，重稳定，促进社会繁荣。

坚持以经济建设为中心，努力提高我们整个国家的综合实力，是党的中心任务，动摇不得。但是，没有一个安定团结的和平环境，没有强大的国防作后盾，经济建设无从谈起；而没有足够的经济实力作支撑，我们的国防也不可能强大。经济实力和国防实力是构成一个国家综合实力的两大要素。开展武装工作必须正确认识和处理好抓武装与抓经济的关系。

我乡坚持两手抓，以“实事工程”打头，“稳中求进”方式来协调经济建设和国防建设之间的关系。一方面，在完成年度兵役登记、征兵、民兵训练、民兵整组、国防潜力调查等军事工作的同时，积极发挥专武干部的作用，组织广大民兵参与“三个文明”建设，在维护社会治安、抢险救灾、民兵参建等工作中发挥作用，促进经济发展、社会繁荣。如多起山林火灾中，基干民兵发挥了巨大作用，使损失减少到最低程度；把基干民兵点验与山核桃统一开杆工作相结合，即维护了稳定，又推动了经济的可持续发展；在暴雪过后，民兵带头铲雪，给竹子去雪，保护了生产、生活安全。另一方面，经

济的发展使我们有可能改善人武工作的办公条件，切切实实地帮助军烈属家庭解决一些实际问题和困难。

工信局人才工作述职报告篇二

（一）优化人才政策，提升保障水平

实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，不断推动人才政策创新，释放政策红利。深入贯彻落实《中共xxx市委瓦房店市人民政府关于印发□xxx市支持引进高层次人才创新创业若干规定》等六个文件的通知□□xxx委发〔20**〕15号），打造一站式、全方位的人才管理服务机制。按照工作分工，丰富完善我市人才政策体系，深入制造业、农业企业30多家开展走访调研，起草了□xxx市人才相关政策的补充规定（试行）》，并按规定程序报xxx市人社局□xxx市委组织部审核。

（二）创新载体建设优化人才服务

从促进人才对接引进、创新载体建设入手，提供精细化人才服务，全面提升各类人才的集聚力。按照政府引导、政策扶持、市场化运作、社会力量参与的原则，扶持xxx市电子商务孵化基地建设。2019年3月，市电子商务孵化基地被xxx市政府认定为大连市a级创业孵化平台，并兑现了资金补贴。以市人才公寓为依托，为外来人才提供住宿保障，为近220余名外来人才办理入住手续。组织开展紧缺人才目录调查统计，掌握企业对人才培养、使用和需求情况，为各类人才引进、培养与开发奠定基础。强化人才联系服务工作，依托“鸿雁联盟”建立健全人才咨询服务机制，开展“为企业送服务”、“人才咨询服务活动日”等专项活动。

（三）健全工作机制，优化人才引育

加大引导力度，协调配合，调动各方面工作积极性，通过政

府购买培训成果的方式扎实开展就业技能培训。按照大连市新一轮职业技能培训补贴政策要求，精准推进技能人才培养，充分调动“五类人员”和符合条件的企业职工参加免费职业技能培训。培训各类人员3045人，提高劳动者技能水平和就业能力。以公共技能鉴定基地为依托，为1020名中西式面点、母婴护理、催乳师等专业人员办理职业技能鉴定手续。强化高层次人才引进工作，认定引进高层次人才2名，做好从事生物医疗器械项目的陈新谱、霍红两名博士的引进工作。创新引才工作模式，把引才和引智工作有机结合起来，明确引智项目重点方向，探索引智工作新模式，走访企业20余家，向xxx市申报引智项目13个，涉及外国专家23人。xxx盛鸿种苗有限公司引进韩国专家研发的茄果类纺锤块茎病毒防治新技术填补了国内空白。抓好高层次人才选拔奖励，申报国务院特殊津贴2人，获批1人；申报xxx市特殊津贴1人。科学实施人才评价，做好专业技术人才职称评审工作，依托“xxx市人才网”为卫生系统1000多名中初级、40多高级职称报名初审。通过xxx省干部在线学习网开展专业技术人员在线学习。

虽然在人才工作上取得了一些成绩，但仍存在一些问题。如全市人才总总量和人才结构仍需不断提升完善，产业发展急需的领军人才、高级人才短缺，引进人才内外部环境需进一步优化。尤其是我市相较于xxx市内的区位优势，使人才引进、使用和培养工作难度较大。

2020年，市人社局将在市委、市政府的领导下，按照市人才工作领导小组的部署，以****在深入推进东北振兴座谈会上重要讲话精神为指导，切实增强做好人才工作的紧迫感和责任感，以“爱才的诚意、聚才的良方，广开进贤之路，聚天下英才而用之”。为高水平全面建成小康社会，为把瓦房店市建成中等发达城市提供强有力的人才支撑和智力保障。将重点做好以下工作：

一是丰富和完善人才政策。按照全市统一部署和职责分工，

按照人才工作领导小组的部署，丰富和完善xxx市人才政策，推进人才政策优化升级，建立健全更加灵活、更加开放、更具吸引力的人才政策体系，争取□xxx市人才相关政策的补充规定（试行）》早日下发执行。

二是强化人才引进培育。深入贯彻落实xxx委发〔20**〕15号文件精神，打造一站式、全方位的人才管理服务机制。做好市政府560套人才公寓分配工作。以“鸿雁联盟”xxx分站和36个基层服务站为主体，建立和加强人才跟踪问效和沟通联动工作。分行业、区域建立人才信息库，掌握人才底数，盘活人才资源。贯彻深化职称制度改革的实施意见，做好专业技术职称申报人员材料申报、单位审核、核准审核等各个环节工作，不断壮大专业技术人才队伍。

三是强化职能技能培训。结合我市产业特点，利用企业便利的场地、设施和专业技能人才，通过校企合作的方式，开设企业职工岗前技能培训和岗位技能提升培训。强化民办职业培训机构日常监管，提高培训质量和效益。推行终身职业技能培训，以xxx和xxx市委托培训机构为依托，通过政府购买培训成果的方式开展面向全体劳动者的免费职业技能培训。充分发挥公共职业技能鉴定基地作用，为符合条件的劳动者办理职业技能鉴定手续。

注：五类人员指本市户籍贫困家庭子女、毕业年度高校毕业生；本市户籍毕业未升学的应届初、高中毕业生；本户户籍农村转移就业劳动者（含返乡农民工）；本市户籍城镇登记失业人员。

工信局人才工作述职报告篇三

人才是促进我们国家经济增长的主要因素，如何充分调动人才的积极性和创造性，使其创造的经济效益和社会价值最大化，结合我镇实际，利用问卷调查与口头询问的形式对各镇

直单位进行人才调研，针对现有人才状况、人才培养、管理及其过程中出现的问题进行分析并提出建议，形成书面报告如下：

本次调研共向15镇直单位的普通工作人员发放调查问卷94份，向各单位领导发放调查问卷20余份。

一、人才队伍现状

黄泥河镇行政、事业单位现有人才共145人，男女比例为23:6，少数民族占11%，老、中、青人才比例为1.5:3.5:5；拥有本科及以上学历的有5人，占3.4%，大专学历34人，占23.5%，中专学历78人，占53.79%，中师、中技、高中学历10人，占6.9%；各类人才中，有33人，占总人才数的23%，专技人员76人（其中高级工3人，中级工3人，技术员22人，助师20人，医士10人，医师9人，护士1人，护师2人，会计员3人、农艺师2人，助理馆员1人），占总人才数的52.5%。

黄泥河镇各类人才的引进和录用主要是毕业生分配（占人才总数的59.3%），根据各单位所需进行调剂录用和分配上岗。

二、人才工作的经验和做法

1、有计划有目标地引进人才

黄泥河镇党委、历来重视人才管理工作，根据人才需求和可供选拔的人才资源的之间关系[实行宏观调控，有计划有目标地引进人才，使人员的补充、更新和增长及时得到满足，使工作人员和职位之间不合理的结构和比例得到适当调整。

2、合理分配岗位

人才引进之后，尽量做到量才录用、适才适所、人事两宜，正确合理分配人才，这有利于人才充分展示自己的专业特长，

可以充分发挥自己的积极性和创造性，能创造更多的经济财富和社会价值。有83%的被调查者反映现有工作与自己所学专业基本对口；有85%的领导认为员工的工作结果达到利益最大化，80%的领导肯定员工的工作成绩。

3、明确

规章制度

黄泥河镇各单位将奖惩制度、激励制度、保障制度、绩效考核制度写进单位规章制度。有奖有惩、奖惩分明，75%的领导认为单位规章制度能管理好员工并能充分调动各员工的工作积极性并肯定员工出勤率能达到95%以上。

4、规范人才流动

黄泥河镇人才流动形式主要是不改变隶属关系的流动（如借调等），主要根据各单位工作性质职位需要和人才的特长进行调整，这有利于单位更好地利用人才，也有利于人才发挥各自的才能，现在15个镇直单位的领导均通过竞争上岗，其中5名现任领导属于新人上任，他们在平时积极工作、努力学习和钻研业务知识，不断地提高自己的业务能力，在竞争上岗的机遇来时牢牢把握信机会，成为人人羡慕的对象和学习的榜样，带动很大一批人将原来用于娱乐的时间更多地用在学习和进修上。适当的竞争机制打破了原来“职位只升不降、工资只涨不降”机关人事怪圈，实现人力资源的优化配置，促进人与事的配合和人与人的协调，使人尽其才、事得其人，反映在调查表中，有82%的人才选择在各方面条件都成熟时会另换工作，不会另换工作的19人中有17人满足于现有岗位，11人满足于现有收入，13人的工龄超过7年，女性有6人。

5、重视人才培养

我镇对各类人才的培养特点之一是“请进来、走出去”。请

有经验的单位外人才与单位内人才进行技术业务的传授和交流；组织各类人才参观学习别人的先进经验和技能，这样的学习方式既学到了知识又开拓了视野，是90%以上的员工最满意的学习方式。其次，有70%以上的人才进行自学或参加各种函授进修班，未参加再考试的人，有64%的人工龄超过15年，因年龄的关系没有参加函授考试；再次，100%的单位系统组织过岗前、在岗培训，有81%以上的人才经常参加单位或系统组织的各种业务培训。70%的单位经常举办民主生活会和业余活动以丰富员工生活，并能充分调动员工的工作积极性。

三、人才管理工作中存在的问题

1、对员工的培训程度不够

有35%以上的员工在工作中遇到的最大困难是缺乏知识与能力并迫切希望能通过学习获得，但同时至少50%的员工的业余时间主要用于娱乐而很少用于再学习，造成一种心中想学却不行动的慵懒环境。

2、单位制度不能严格执行

有15%的员工认为单位制度不能严格执行，制定的各种奖惩制度在年终不能完全兑现，这对员工的积极性造成了不小的影响，使他们产生了“做与不做一个样、做好做坏一个样”的“思想，在工作中表现为敷衍塞责。

3、业余活动和集体学习开展得不够

镇直各单位组织的各种业余活动和集体学习主要是上级规定。由于没有固定的休息日，真正自行组织活动少，自愿参加活动的员工也少，这使各员工之间除了同事关系外无法形成更加亲密的伙伴关系，没有更进一步的`了解与信任，并不利于工作的开展。

4、工作时间不科学

己工作积极，34%的员工认为自己工作态度一般，能完成领导交待的任务和本职工作；有60%的员工不满足于现有收入，超过50%的员工不满足于现有工作环境，有58%的员工认为单班制（所有员工同时上下班）不合理，不利于大家更好地处理工作和生活之间的关系。

四、意见和建议

现代社会，无论是党政机关、事业单位还是各类企业，人才资源是第一资源，人才竞争是竞争的焦点，新世纪国家之间的竞争实质是人才的竞争。人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题不能吸引和留住人才，任何一个强大的组织都会因为缺乏能创造财富的生产力——人才而走向衰落。要更新人才观念，做好人才工作，提出以下建议：

1、坚持党管人才的原则

“党管人才”是近两年人才工作的新提法，是“党管干部”的进一步深化，也是黄泥河镇党委、对人才工作的新要求，为将党的十六届三中全会中要求的人才工作落实好，摒弃原来“重使用、轻培养”的旧人才工作观念，建立党的干部和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制全面贯彻党管人才原则，大力实施人才强国战略，努力为全面建设小康社会提供坚强的人才保证。

2、合理开发和使用人才

我们应该遵循人才成长规律或人才资源开发规律，善于发现和大胆使用尚未显露但有真才实学的人才，大力进行智力开发，通过培训教育，使在职人员达到更高的水平，使智力结构更加完美；在人才的使用过程中，注重德才兼备和用人所长的原则，高学历不代表绝对的高能力和高素质，只有德才

兼备的人才才是单位和社会的最佳选择；不断提高人才工作水平，把各类人才的积极性、创造性引导好、保护好、发挥好，不但要管住人才、管好人才，还要激活人才、爱护人才、吸引人才、凝聚人才。人才工作做得好、做到位了，人才的使用合理了，人才的整体素质提高了，积极性调动好了，创造性开发好了，经济效益自然就增长了。

3、合理制定劳动时间制度

由于各单位工作性质不同，应根据具体情况制订合理的工作劳动时间，在周末和节假日安排值班或轮班，合理地安排作息时间，保证人才的身体健康。

4、适当的人员激励机制

在人才管理工作中，采用激励机制对工作人员的各种需要予以不同程度的满足或限制，以此引起他们心理状况的变化达到激发动机、引起行为的目的。要达到激励的目的，首先要了解人才的心理需求和人格类型，正确分析职工的工作动机和他们的内在、外在需求；其次要采取合理的激励机制，贯彻岗位责任制，实行按劳分配。从物质上和精神上对不同的人采用不同的激励方式激发他们的责任心，有利于调动工作人员的积极性，有利于形成良好的集体观念与社会影响，有利于工作人员的素质的提高。

5、重视组织文化对人才的作用

组织文化是组织在长期的生存和发展中形成的，为组织多数成员所共同遵循的基本信念、价值标准和行为规范，组织文化为解决组织目标与个人目标的矛盾、领导者与被领导者之间的矛盾开辟了一条现实可行的道路，他对组织内的人才具有导向作用，能规范组织内人员的行为并产生凝聚力，优秀的组织文化还能激励员工，会产生一种尊重人、关心人、培养人的良好氛围，产生一种精神振奋、朝气蓬勃、开拓进取

的良好风气。由调查结果显示，98%的人才认为良好的工作环境和学习环境能激发他们的热情，在一个集体观念和荣誉感较强的单位上班会得到更多的快乐，也更愿意为单位贡献自己的力量。

工信局人才工作述职报告篇四

20xx年，市妇联坚持改革创新，狠抓工作落实，大力加强女性人才队伍建设，为女性更全面、更广泛地参与黄山经济建设，奠定了坚实的组织保障和人才支撑。

一是加大对男女平等基本国策的贯彻力度。借助新闻媒体和网络平台，大力宣传马克思主义妇女观和男女平等基本国策，宣传广大妇女在经济社会发展中的重要作用，为推动国策意识进入决策主流打下了良好的思想基础。

二是加大对女性人才队伍建设的领导力度。市及各区县将女性人才培养工作纳入本级党建带妇建工作的年度考核目标。

三是加大对女性人才宣传力度。各级妇联与各相关部门密切配合，抓住重大节日和纪念日，广泛宣传在各个领域作出突出贡献的女性人才的先进事迹，通过表彰或文字宣传等形式，切实提高社会各界对女性人才的评价。

一是女性人才库动态管理机制。市及各区县妇联分层级设立党政领导人才、经营管理人才、专业技术人才和乡土特色人才四类女性人才库。并采取“年年更新、滚动管理”的办法，使人才库管理机制更趋科学合理。二是联系关怀女性人才制度。建立了女性人才联系关怀制度，以谈心、谈话或联谊会的形式，及时掌握女性人才的思想、生活状况，帮助解决实际问题。

一是通过开展各种竞赛评比活动，发现女性人才、挖掘女性人才，通过活动影响妇女，通过活动教育妇女，激发广大妇

女的奉献热情和创造潜能，充分发挥她们在人才队伍建设中示范、辐射和激励作用。在城市，围绕国家服务业发展示范区建设，深入开展“巾帼建功”、“巾帼文明岗”活动为载体，通过行业亮牌服务活动和技能竞赛活动，引导广大在职女职工岗位建功，岗位成才。在农村，围绕农业产业结构调整，深入开展“双学双比”活动，以“巾帼科技致富工程”为抓手，培养更多的农村专业妇女人才和致富女能手。

二是以推荐为切入点，搭建女性人才参与社会的舞台。为给经营管理女性人才、专业技术女性人才搭建发展、联谊、合作的平台，积极向省妇联推荐经营管理女性人才为省女企业家协会会员，推荐女性技术人才参加全国妇联的课题研讨会。抓住各级党委、人大、政府、政协届中调整和换届选举的契机积极举荐优秀妇女干部，切实提高各级党委、人大、政府、政协领导班子中女性人数和比例。

三是强化妇联干部自身素质的提高，将对女性人才的培训纳入全市干部教育培训整体计划中。通过举办不同层次，不同类别的培训班，不断加大对妇联干部教育培训的力度。全市各级妇联组织利用“妇女之家”阵地，以管理技术、实用技术、科技知识等为主要内容，自办联办各类、各层次培训班近百场次。市妇联机关选派1名妇联干部到最基层挂职村第一书记，提高市妇联干部自身的工作能力和业务水平。

工信局人才工作述职报告篇五

为全面贯彻人才工作有关精神，全面落实科学发展观，提高妇女科学文化素质，增强全县妇联干部服务妇女儿童的业务工作能力，带领全县妇女在和谐社会以及农村经济和社会事业建设中发挥主力军作用，县妇联将成立了人才工作领导小组，由县妇联主席冯永芳任组长，副主席蔡素琼、县妇儿工委办主任徐万英任副组长、各镇妇联主席为成员，并将妇女干部和妇女群众教育培训活动纳入各镇妇女工作目标考核。

按照“强化组织、争创先进、提升素质、服务妇女”的基本要求，我会干部把服务触角延伸到了社区、家庭，以社区为服务平台，深入基层为妇女群众开展培训活动，结合中国幸福家园建设、城乡环境综合治理、公共社交礼仪以及如何经营好家庭等内容，运用参与互动的授课方式，对接受培训的妇女群众进行耐心细致、形象生动、风趣幽默的讲解。通过培训，进一步激发了广大妇女自我管理、自我服务、自我发展的热情和争创“洁美家庭示范户”的积极性和主动性。提升广大参与妇女的文明素质，促进整个社会的文明进步。

积极参与、组织开展送科技下乡活动。以为妇女群众办实事为重点，以维权服务为核心，充分利用“三八”维权周和“三下乡”活动等有效载体，以展板、宣传画、发放宣传资料和请专家授课等形式，向广大妇女群众开展保障妇女儿童权益方面的法制宣传和农村实用技术宣传。

大力开展科普宣传教育活动。围绕安全健康、节能环保、防灾减灾等内容，开展科教进社区、卫生科技进社区、全民健康科技行动、社区科普大讲堂、节能减排家庭行动、心理健康咨询等活动。发挥社区巾帼志愿者服务队的作用，面向老年人、妇女儿童开展科学生活、安全生活、健康生活等宣传教育活动。

实施妇女创业就业促进行动，充分发挥党员远程教育系统和妇女活动阵地的作用，大力开展妇女居家灵活就业技能培训和创业培训，11月中旬为70名居家灵活就业骨干妇女举办了为期7天的实用技术培训活动，通过系统培训，这一批妇女熟练地掌握了电子铁心穿线的全部生产流程，为增加她们的经济收入，提高她们的社会经济地位奠定了基础。同时，我会在今年还开展了妇女创业小额担保贷款财政贴息工作，在工作中严把了贷前资格审核、材料报送，贷款风险，贷后服务等“四个关口”。截至目前，全县已有59名创业妇女享受到了贴息贷款，共发放贷款294.9万元；新一轮申请46户，已送金融部门审核办理。为妇女创业就业提供更好的服务和帮助。

通过开展这些活动，全面拓展了女性人才成长的空间和途径，让更多的妇女通过自身的努力脱颖而出，成为活跃在社会各层面、各行业的优秀人才。

结合村（社区）两委班子换届的机会，配齐配强了村（社区）妇代会主任，并着力抓好基层新当选妇女主任的理论和业务知识培训工作，通过培训进一步提高妇女干部服务大局、服务妇女、服务基层的意识和能力，使妇联干部尽快成为服务妇女儿童，促进社会和谐进步的行政管理型人才。

组织全县十个镇的妇联主席参加了全市的妇联干部培训活动，在为期4天地培训中，妇联干部们较系统地学习了男女平等基本国策、夫妻关系协调技巧、自杀危机干预、儿童心理健康教育、妇女干部自信心的树立等知识，通过海蓝博士、吴兆华教授等生动有趣的讲解，使参训干部获得了更多的工作新理增强了为妇女儿童服务队信心和能力。

抓好基层妇女干部理论和业务知识培训工作。7月12日，邀请了经济学博士，中共四川省委省直机关党校副校长，四川省“三八红旗手”吴兆华博士和县司法局的普法员易礼全老师授课。吴博士就“创新社会管理，构建幸福家庭”进行了形象生动的讲解；易礼全老师就妇女儿童相关法律法规知识以案例的形式作了深入浅出的讲述。各镇、村妇女干部和县级机关各部门妇委会主任、妇代小组长以及各镇、各部门的分管领导近200人聆听了讲座。

工信局人才工作述职报告篇六

在市委、市政府的正确领导和关怀下，**年我市卫生人才工作紧紧围绕现代新昆明建设的需要，以全市人事人才工作会议精神和人才强市战略为指导，不断总结经验，积极探索人才工作的新思路，新方法，进一步推动我市卫生人才队伍的建设。

一、今年上半年以来，我市继续以加强人才引进培养力度、完善人才激励机制、规范专业技术人才管理，做好卫生人才服务等作为重点，开展了以下工作：

我市市级医疗卫生机构现有各类专业技术人员4801名，其中85%为省内医学院校毕业生，省外重点大学毕业生仅有15%。针对这一现状，**年3月我市组织延安医院等10家直属医院分别赴华西、湘雅、同济、齐齐哈尔等四所医学院招聘应届毕业生。经过现场面试和初步考核，已同173名学生达成了意向性协议。

积极组织**年全市事业单位补充人员的招录工作，全系统计划招聘329个工作岗位，报名人数达1320，其中博士研究生1人，硕士研究生106人，本科1304人，专科13人，中专2人。1041人参加全市统一组织的基础知识笔试，目前正在积极准备开展全系统的面试工作。

2、继续引进高级人才

我市高度重视人才引进工作，积极争取政策支持，充分利用调动、重建档案等方式，为吸引优秀人才进入我市医疗卫生机构工作提供便利。围绕我市级医院重点学科发展的需要，**年上半年共引进了各类紧缺人才20名，涉及重症监护、神经外科、中西医临床、心血管内科和肾内科等多个专业，其中博士1人，硕士2人，本科16人，中职11人，高职有11人，对填补相关领域人才空白，提高我市医疗技术水平起到了良好效果。

(二)改善用人环境，完善人才培养和激励机制。

1、在昆明市卫生人才工作领导小组的领导下，严格贯彻《昆明市“**”卫生事业发展规划人力资源子规划》，逐步建立起重引进、重培养，双管齐下的人才工作机制。加大人才经费投入力度，为吸引人才、留住人才、用好人才提供物资保

障。为引进的人才创造良好的工作、生活环境，千方百计为他们提供便利，包括为其办理重建档案，申请补助和安排周转住房等工作，免除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

2、继续推进市级医院收入分配制度改革，在对市属医院绩效工资分配改革和部分高级专家年薪制实施一年情况调研的基础上，分析总结了好的经验做法，继续实行岗位绩效工资分配制度改革实施办法和高级专家年薪制，对内部分配比例进行了微调，经过上一年度的考核，确定了新一轮享受年薪的专家31人，未完成考核指标的专家3人不再享受新一轮年薪。通过分配制度改革，逐步建立起公平、合理，符合卫生事业单位特点的激励机制，在吸引优秀人才，加强对专业人才的管理等方面取得了初步成效。

(三)规范卫生专业技术人才的管理，做好职称晋升等工作，上半年我市卫生人才管理工作进行有序，顺利按计划实施。完成了“昆明市卫生专业技术高级资格任职推荐专家委员会”的换届，并对新的考核组专家、新的推委会成员进行了培训，对我市使用了两年的“三专”考核试题进行了重新修改、整理和完善。组织完成了**年卫生系列高职的“三专”考核及推荐工作，共有176人申报高职的人员，经资格审核，“三专”考核后进入了推荐委员会推荐，其中有154人推荐到省高评委会评审。

2、组织完成了**年度全国卫生专业技术中初级资格考试工作。全国卫生专业技术中初级资格考试昆明考点网上预报名人数5600人，经我们审核上报省了3593人，经省考区审核，共有3487人符合考试条件，于5月26日、27日，我处组织对所有参加此项工作有人员进行了集体培训，使每一个人都做到了熟悉工作流程，明确了考试期间自己应做的工作，在试卷的领取、运输、分发、回收、清点、整理、封装等考试程序上进行了强化培训，在试卷的运输、保存过程中严格执行保密法，从接收试卷到考试完毕，有专人负责看护。考试过程中，

考场秩序井然。

3、明确了市级卫生专业技术人员晋升职称到基层服务一年的有关问题，安排了今年的下乡和专家进社区工作的专业技术人员。组织推荐了3名享受高级专家参加市里的“云南省政府特殊津贴”选拔，经市里初选，已确定1人上报省政府参加评选。推荐了1名高级专家参加“全国卫生系统先进工作者”的评选。推荐了1个单位参加“全国卫生系统先进集体”的评选。

(四)进一步转变观念，做好人才服务工作，搭建起更好的人才交流平台，创造更好的人才流通环境，昆明市人才服务中心卫生分中心自成立以来，坚持为全市医疗卫生人才服务的理念，建立完善了昆明市卫生人才网以及卫生专业技术高级专家库、大中专毕业生信息库、卫生医疗机构招聘需求信息库，增强了卫生人才信息服务的有效性、及时性和准确性。以昆明卫生人才网为平台，积极开展卫生人才的引进、交流、培训和信息交流等多位一体的服务，目前卫生人才网的访问量已达到41044人次，日平均点击率达到110次，逐步实现对全市卫生人才信息的整合和规范化管理。同时成功承办了**、**年全国卫生专业技术资格考试，以及多届市卫生人才就业洽谈会，给卫生人才资源信息的交流提供一个良好的平台。同时积极推进市级医疗卫生实习基地的建设工作，目前已和40多家医院达成协议，合作建成实习基地，为医疗卫生专业应届毕业生提供一个实践和发展的平台。

二、我市卫生系统虽在人才队伍建设、医疗卫生技术水平的发展方面取得了一些成绩，但是与现代新昆明建设的要求和人民群众的医疗卫生需求仍有较大差距，比如医学技术水平还不完全适应我市发展的需要，人才结构和素质等方面不尽合理，特别是卫生管理人才、卫生现代化建设急需的高层次、高技能和复合型人才以及农村卫生人才短缺，人才流动的种种障碍尚未消除，人尽其才的选人、用人机制有待于进一步完善。随着现代医疗技术的应用出现速度快、周期短、综合性强的特点，要提高我市高、精、尖医疗技术开发和利用水

平必须依赖高素质的人才队伍，常规的人才引进方式已不能满足日益迫切的人才需求等等，这些问题具体反映在以下几个方面：卫生管理干部，年龄老化问题并非个别，青黄不接问题比较严重，没有形成梯队结构，思想观念比较落后，管理理念比较滞后，普遍存在未系统学习过现代医院管理知识，多数管理干部来源于技术骨干或学科带头人，缺乏系统的管理知识的培训，卫生事业发展需要。这些都迫切需要加强卫生管理工作，提高管理干部的素质。

2、市级卫生医疗卫生机构中高层次人才严重匮乏，中初级人才的素质和专业技术能力有待进一步提高，在人才引进、培养方面的投入相对省级医院还有一定差距。需要进一步优化人才结构，从经费、政策和工作环境方面重点加大专业技术人才的引进、培养力度，增强系统内的卫生人才服务能力。

三、针对以上问题以及根据**年卫生人才工作目标，我市下半年工作思路

1、积极探索医疗体制改革道路，探索医院产权多元化模式。借鉴发达国家的医院经营模式，适当放宽民营资本和其他社会组织进入医疗领域的限制，打破政府垄断市场的单一医疗服务模式，适当地引入竞争。以市政府批准新建的几家医院为试点，设置合理的人员结构比，围绕卫生事业发展需求，加大卫生技术人才引进和储备力度，为昆明市卫生**规划重点项目的实施做好人事人才工作。调整卫生人力的层次结构，增加社区卫生人力的配置量，做好在岗卫技人员接受继续教育来提高各类人员，尤其是医生的质量。促进医疗卫生机构人员进一步转变观念，增强竞争意识和提高服务能力。

2、促进卫生人才的合理流动，人力资源的流动是以市场信号为导向，城市资源过剩，农村不足，毕业生不愿到艰苦的地方去，政府要制定稳定的、优惠的，具有吸引力的政策，吸引大中专毕业生到社区，到农村就业，为人才流动创造条件，提供便利，使人才结构逐步趋于合理。加强高层次学术技术

带头人队伍建设，依托昆明市人才强市战略和有突出贡献的中青年专家、昆明市优秀专家、享受政府特殊津贴人员、学术技术带头人等的评选工作，加大引进人才的力度，制定与社会经济社会发展现状相适应的人才引进和培养政策，有计划、有重点地引进、培养选拔高级人才，加大我系统中青年技术骨干队伍的选择培养力度，让有发展潜力的中青年技术骨干作为省市学术技术带头人的培养对象，统一管理、动态培养、滚动入围，三年一个周期分批组织市、局两级学术技术带头人、业务骨干到国外进修、学习、考察培训等；选派中青年技术骨干到省外进行为期半年以上的进修或学习；选取10个先进技术项目，派出相应的技术人员进行团队进修，以短、平、快的方式吸收、发展重点学科、消化最新的诊疗技术。

3、继续推进事业单位收入分配制度改革

**年在事业单位收入分配制度改革的基础上，以卫生部《关于分配制度改革的实施意见》为指导，结合我市卫生行业重技术、重人才的特点，不断推进分配制度改革，建立起重实绩、重贡献的收入分配激励机制，使收入分配向重点科室、一线科室及高级专家倾斜，一年多来在吸引高级人才，调动卫生工作人员的积极性、主动性和创造性方面取得了良好效果，充分体现了对知识、对人才的尊重和以人为本的原则。

工信局人才工作述职报告篇七

我是年月出任龙沙区委书记和兼任龙沙区武装部第一书记的。上任伊始，我就深感抓好武装工作的责任重大，为成为一名武装工作的明白人和内行人，尽快熟悉业务，我在工作非常繁忙的情况下，抽出一定的时间，到武装部了解情况，学习相关的业务知识，学习有关国防后备力量建设的相关法规、文件，积极履行第一书记的职责，从而较好地完成了党管武装工作的各项职责。

一、履行党管武装工作职责，把武装工作纳入区委议事日程

党管武装是我们党的一项基本政治原则，是我国武装力量建设的根本制度，也是党中央、国务院、中央军委赋予地方各级党委、政府的一项重要职责。加强党管武装工作，是维护国家主权和领土完整的紧迫任务，是党的执政能力建设的重要内容，是国防建设和经济建设协调发展的客观要求。抓好党管武装工作，首要的是坚持党对武装力量的绝对领导。自我兼任区武装部党委第一书记以来，就从思想上牢固树立党管武装观念，把武装工作纳入区委的重要议事日程，纳入龙沙经济社会发展的总体规划，使经济建设和国防后备力量建设得到协调发展。在了解和掌握相关业务知识的基础上，我首先组织有关部门和领导检查了龙沙区贯彻落实党中央、国务院、中央军委关于国防后备力量建设的一系列方针、政策、指示的情况，检查了坚持和落实党管武装制度和规定的情况。确保这些方针政策和制度规定在我区的顺利实施和落到实处。同时，我也检查了两年来区委、区政府、人武部联合下发的有关武装工作文件精神的执行情况。从检查结果看，我区对这些方针政策和制度规定执行的比较好，落实的比较到位，确保了我区武装工作的顺利开展，也为我区全面做好武装工作，逐步实现人民武装工作的法制化、制度化和规范化打下了坚实的基础。另外，区委还把民兵预备役工作纳入年度目标管理，明确目标，明确责任，明确措施，与经济工作一同安排部署，一同评比考核。从现在结果来看，这一措施是可行的，而且得到了全区各部门的高度重视和大力支持。在加强专武干部队伍建设上，坚持实行乡镇、街道武装部长是同级党委组成人员的制度。区委决定，考核专武干部，主要考察民兵预备役工作任务完成情况，专武干部任用，主要尊重人武部党委的意见，并加强了对专武干部的教育和管理。凡武装工作中的重大问题，区委都认真听汇报，组织有关部门研究和落实。遇有民兵预备役的重要工作和活动，我都能够亲自协调，明确标准，提出要求，确保高质量地完成各项工作任务。

为全面了解全区武装力量和战争潜力，在听取人武部的汇报后，我组织召开了书记专题会议，决定开展全区战争潜力调

查。战争潜力调查是一项时间紧、任此文来源于本网网务重、标准高、涉及面广的重要工作，区委成立了工作领导小组，由我任组长，各有关部门主要领导任成员，统一开展调查工作，并拨专款给予保障，使这项工作走在了全市的前列。

国防教育工作是武装工作的重要内容，只有坚持用科学的'理论武装头脑，在思想上、行动上自觉与党中央保持高度的一致，才能确保政令畅通、军令畅通。为搞好全民国防教育，我着重抓了三个方面的工作：一是通过加强宣传和组织机关干部过军营一日活动，来提高全区广大机关干部的国防观念，丰富军事知识，增强忧患意识。二是增强民兵预备役人员的国防观念。利用民兵集中训练、组织整顿、民兵政治教育等，适时对民兵预备役人员进行国防教育，使民兵及时了解国际国内形势，国际军事斗争态势，军事发展趋势等知识，激发他们的训练热情。三是普及中小学生的国防教育。以十五中学、铁南小学等单位为典型，开办了少年军校，坚持经常开展军训等相关活动。

二、主动排忧解难，为国防后备力量建设创造良好环境

我区财政状况相对不是很好，但是对国防后备力量建设上舍得投入，尤其是对基础建设等方面所需经费千方百计予以保障。对武装工作需要解决的问题，本着特事特办的原则，加大协调力度，积极解决。在区财政十分紧张的情况下，筹措万元资金，为人武部购置了两台小车；拨付万元资金用于暖气改造和国防动员办公室设备的更新，同时还落实了正规化建设和征兵等经费余万元。我们把人武部办公用房、干部住房、训练基地和武器弹药库等设施纳入地方基本建设总体规划，所需要经费由区财政给予解决，一次性解决不了的，都做出计划，安排分期解决。

在我的倡导下，我区组织开展了“四进”活动，即“进军营、进家庭、进工厂、进学校”。进军营就是慰问官兵，主动了解和帮助部队解决训练演习、战备执勤和工作中遇到的实际

困难；进家庭就是了解军人家庭在生产、生活中的困难，切实帮助解决实际问题，进一步改善烈军属、伤残军人、转业复员退伍军人等优抚对象的生活、医疗条件；进工厂就是认真检查转业干部和退伍士兵安置、军嫂就业等政策的落实情况，发现问题及时解决；进学校就是了解军人子女的就学情况，发现军人子女就学难的及时帮助解决。

半年来，解决军人子女入学、军转干部安置人次，为军队干部安心工作创造了一个良好的环境和条件，为人武干部解决了后顾之忧。

三、发挥民兵优势，组织民兵为社会稳定和经济发展作贡献

工信局人才工作述职报告篇八

今年以来，我局人才工作在县委、县政府的正确领导下，认真贯彻执行县委组织部关于人才工作要求，不断夯实工作基础，人才队伍素质明显提高，为全县商务经济发展提供了组织保证、人才保证和智力支持。

一、20**年人才工作总结

(一)强化组织领导。按照《20**年临朐县人才工作计划》等文件要求，制定商务局人才工作实施方案，明确培训目标、培训任务和人才引进扶持奖励。重新调整人才工作领导小组，明确党政一把手亲自抓，分管局长具体抓的工作机制，为人才建设管理工作提供了组织保证。

(二)深入实施人才工程。实施电商人才工程。多次赴义乌、遂昌等地考察学习，与阿里巴巴、经贸职业学院等专业机构、高等院校建立互动。依托县技工学校载体，组织实施千名青年电商人才培训活动，持续举办退伍军人自主创业网点实操巾帼创业电商助残等特色培训班，先后组织电商培训班22期，培训学员3100多人次，新培养电商创业人员950人。

(三)构建电商平台载体。坚持把园区作为集聚电商企业、培育电商人才、链接电商平台的首要载体，加快完善临朐电商众创家园载体功能，目前已入住电商经营主体77家，积极开展b2b2c跨境电子商务，全力打造跨境电子商务产业集聚区，综合服务楼交付使用，智联众益合、广贸天下、中国焦点科技等电商企业已正式入驻。

(四)优化人才发展环境。根据县委、县政府要求，设立创新创业与电子商务服务中心，落实好创新创业优惠政策，鼓励更多的人参与到双创工作中来。

二、存在问题及不足

虽然，我局的人才工作取得了一些成绩，但也存在以下不足，主要表现在：一是对人才奖励扶持政策落实上还存在欠缺，限制了人才的成长和发展；二是人才工作宣传还存在不到位的问题，没有形成有效的宣传工作体系；三是人才队伍整体素质不高，商务系统各企业招聘人员以中低端人才为主。

三、人才工作打算

(一)指导思想

20，我局人才工作的指导思想是：以党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神为指导，紧紧围绕人才强县的战略目标，以县委、县政府确定的重点发展产业、重点发展领域的人才发展为着力点，立足当前，着眼长远，重在解决问题、重在实际效果，努力形成尊重知识、尊重劳动、尊重创造、尊重人才社会氛围。

(二)工作重点

1]提高思想认识，全面加强高级人才的引进、培训工作。按照市场经济发展要求和现代企业的运行需求，抓住培养人才、

吸引人才、用好人才三个环节，坚持人才工作的制度化，在引进高素质人才的同时，注重现有人才的自我提高，不断优化人才队伍结构。

2、多种形式引进高级人才，进一步加快我县服务业高级人才队伍建设。一是由企业从大专院校和人力资源市场引进一批优秀的国际贸易、物流管理、电子商务及其它紧缺的专业管理人才，充实企业人才队伍。二是加大招商引资范围和领域，用特殊项目带动人才引进，通过高科技、软件技术、环保治理、再生资源利用等技术项目，带动引进专家型人才来我县发展创业。三是创新人才培育机制，聘请国内知名的经济学家与我县的企业、物流园区经营管理人才进行互动交流，开拓思路，建立创新型人才队伍。

3、注重实效培训人才，促进商务企业发展壮大。一是年内组织5-6期对外贸易、国际合作、商贸流通、家政服务、电子商务等扶持政策宣讲培训班。重点对商贸流通企业、外商投资企业、内外贸企业的贸易主管、市场营销人员进行培训。二是开展2-3期人员培训与服务相结合的活动。利用送政策下企业的机会，聘请省电商促进会、市商务局、潍坊海关、商检等部门在对全县外商投资企业贸易、财务、行销人员进行业务培训，同时走访外商投资、出口重点企业，就企业运营中遇到的问题现场办公。三是狠抓电子商务专业人才引进、培训工作，力争年内组织培训班30期。

4、加强电商众创家园载体建设。发挥县创新创业与电子商务服务中心职能，进一步优化临朐电商众创家园载体环境，大力开展招商工作，吸引产业链上下游的电子商务平台企业、运营企业、专业服务机构入驻发展，力争入驻实体发展到120家，将众创家园打造为集聚度高、规模效应明显的创业创新孵化器、电子商务示范园。

工信局人才工作述职报告篇九

(一)认真宣传贯彻人才工作政策。认真抓好区委、区政府和区委人才工作会议精神的学习宣传和贯彻落实，统一思想，加大人才信息和典型宣传力度，研究制定人才工作具体措施。

(二)进一步摸清各类企业人才底数。在全区范围内中大型企业广泛开展人才状况调查，充分掌握企业的人才的分布和结构现状，为我局人才工作决策提供依据。

(三)建立健全人才政策机制。一是完善培训机制。采取“走出去，请进来”的方式，开展人才培训工作。依托企业党建联盟的作用以授课、培训等多种形式培训各类人才，大力实施人才素质工程，选派优秀人才外出学习进修；二是配合有关部门建立招才引智机制。力争引进紧缺的高学历、高技术人才到我区工作。三是落实人才财政投入政策，确保人才“进得来，留得住”，并积极为企业申报各类人才奖励。

(四)加强全局干部队伍建设，实施“头雁”工程。一是抓好干部培训工作。在不影响股室业务的前提下，选择不同时间、不同地点大力培训干部。二是抓好优秀年轻后备干部培养选拔工作，完善年轻后备干部人才库，建立跟踪培养机制。三是加强干部队伍建设实行动态管理，建立能上能下良性用人机制，鼓励人才参加继续学历教育。

工信局人才工作述职报告篇十

为提高学校申报高层次科研项目的立项成功率，科技处经过深入的调研和讨论，结合我校博士单位建设目标要求，出台了《□xxxx学院申报高层次科研项目及科技成果资助办法(暂行)》(华水政[xxxx]186号)，采取了项目申报资助的“一次校内审查、修改，两次校外专家审查、修改和申报”四个过程的分阶段跟踪管理，切实加强各级各类重要纵向课题项目的申报和管理工作。

xxxx年我校重要纵向科研项目立项工作取得良好发展，获得国家自然科学基金项目2项，国家社科基金项目1项，教育部人文社会科学课题1项，获得水利部公益性科研项目1项，水利部“948”项目2项，水利部科技成果重点推广计划项目1项□xxxx省创新型科技团队支持计划1项□xxxx省科技创新杰出人才计划1项□xxxx省高校科技创新杰出人才支持计划1项，获得xxxx市创新型科技团队支持计划1项□xxxx市科技创新领军人才计划1项。截止12月10日，科研项目立项合同额达5747.5万元，其中纵向项目合同额1115.9万元。

为进一步促进我校主持完成的科技成果签定以及省部级以上科技成果奖励的申报等工作，科技处采取主动创新的工作思路，提出了“项目培育、项目申报、项目监管、成果培育、成果申报”的五阶段分目标管理，每项目标均要构建切实可行的措施以保证其顺利实施。

今年，已出台相关的文件，对科技成果的鉴定和省部级以上科技奖的申报过程予以一定的资金资助。通过积极调研、分析，结合学校博士单位建设目标要求，进一步修改和完善科研成果的奖励办法，出台了文件，以超常规的方式力促高水平的科技成果脱颖而出，实现高水平标志性科研奖励的产生。

据统计□xxxx年以我校为第一完成单位通过省级鉴定的科技成果26项；获得xxxx省科技进步奖4项；获xxxx省社会科学优秀成果奖3项；xxxx省教育厅科技成果奖及人文社会科学研究成果奖共计17项；以合作完成单位获大禹水利科学技术奖一等奖1项。

科技工作是一项对外联系广泛且与国家社会经济发展密切相关的工作，科技处紧紧抓住省部共建的时机，以我校的水利特色为突破口，主动与中国水利科学研究院、中国水电顾问集团北京勘测设计研究院等签订合作协议，希望通过构建与水利行业科研及企业单位的合作平台，力求使我校在参与重

大水利水电工程横向科研课题、联合申报重大攻关项目以及联合申报国家级科技成果奖等方面取得实质性突破。

今后，科技处仍把积极主动搭建外联科技研究平台作为一项主要工作，进一步加强与黄河水利委员会□xxxx河务局□xxxx省水利厅等重点水利单位的联系与交流，在科技领域方面争取更广泛的合作。

学术活动是衡量一所高校科研学术水平的无形标尺，今年通过各种渠道邀请包括多名两院院士、国内外专家在内的各层次学术报告会30余场；同时，我校作为协办单位，参与组织了具有较大社会影响的“第四届黄河国际论坛”；积极筹备宣传材料参加了第四届水博览会，并且获得由中国水利学会颁发的优秀组织奖证书。这些活动使广大师生了解了相关领域的科技前沿，开阔了学术视野，促进了知识交流，对提高我校整体科研素质，增强科研意识起到了很好的作用。

为提高我校科研管理整体水平，暑假期间通过招标购置一套科研信息管理系统，并利用周末时间对科技处工作人员、各单位科研秘书按权限分别进行了培训。目前□xxxx年度各单位及个人完成的各类科研项目数据已经完成了录入，根据□xxxx学院校内津贴分配实施方案(试行)》文件有关条款，科技处工作人员在不断理解和领会文件精神的前提下，按照“精准、公开、公正、公平”的原则认真审核。今后我们将继续完善系统的运行和管理，要逐步实现由科技处——二级学院(部)和校属科研院所——科技人员三位一体的科技统计和项目申报管理信息网络，实现对科研项目及成果源实时跟踪管理，构建科学合理的科研管理工作平台，推进和规范二级管理体制的建设工作，充分发挥院系、科研机构的科研主体作用。

科技处自身的建设是做好为全校教师提供良好服务的基本保证，随着我校科研工作的快速发展，更加要求团结有序、心情舒畅的工作环境，我们制定了多项处内工作制度，以人性化、制度化的管理为原则，在工作中努力营造和谐型环境、

服务型环境、效率型环境，在日常管理工作中做到公平公正，提高服务质量，一年中全体同志做到了秉公办事，廉洁奉公。领导班子及全处同志团结协作，形成了积极向上的工作环境。

随着我校科技工作的快速发展，科技处内部管理体系需要改革，虽然按科室管理的模式已基本成型，但在工作职责及各科形成主动的创造性工作等方面还存在一些问题。