

# 最新人社局青年工作汇报材料(大全5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 人社局青年工作汇报材料篇一

公司根据党委部署，按照公司关于人才建设的相关要求，围绕分公司人才建设工作重点，结合我们工作实际，现在向在座的各位领导汇报如下。

### 一、目前青年人才总量及结构分析

分公司人员构成相对年轻，青年人才学历较高，他们在社会上的竞争力也相对较强。钢结构分公司目前有35岁以下青年人才34人，占分公司人员总量（90人）的38%，占管理人员总量（58人）的58%，其中2002年以前引进的有3人、2002年引进的有15人、2003年引进的有5人、2004年引进的有11人；本科学历10人、专科学历18人、中专学历6人；中层干部和项目经理8人、业务骨干26人。

### 二、近两年接收和流失的青年人才情况

1、由于分公司成立时间较短，自2002年正式并入总公司以来，我们共引进青年人才34人，其中应届大中专毕业生18人，工作2~3年成熟人才16人，仍然存在新毕业的大学生在分公司磨练两年，羽翼丰满后就流向工资待遇较高，福利较好的外企、私企或事业单位的情况。

计人员的一半。从离职原因分析，8人中有3人属于追求更高收入的工作岗位而流失，有1人出国留学，另4人是由于分公司双向选择后认为不适合分公司要求而被淘汰的人员。

从以上青年员工流失原因可以分析出，我们部分的专业技术岗位工资与市场价位存在较大的差距。怎样才能减少人才流失，留住人才，用好人才，已经就成为分公司党政工作的一项重头戏。留住人，还要留住心，仅仅靠着一纸合同是不够的。给青年们一个施展才华的舞台，一个良好的工作氛围，一份有发展潜力的培训计划，都已成为我们的筹码。而与此同时，加强青年政治理论学习和素质教育，不断提高青年自身修养，服务青年，了解他们的所思所想，亦成为我们政治工作部门的首要任务。

### 三、青年人才培养工作的主要做法与成效

职工是企业的主人，是企业的生产力。未来企业的竞争归根结底是人才的竞争，青年人才的培养和成长更加成为企业在激烈的市场竞争中致胜的关键，挖掘和开发员工的潜能并利用他们的智力和潜力为企业创造丰厚的利润，是实现企业与职工“双赢”的良好结合点。

和实效性。正确引导了青年人才的政治思想走向。努力使青年思想政治工作贴近实际、贴近生活、贴近青年。培养青年们“勤于学习、善于创造、甘于奉献”的精神，组织青年谈公司形势、议公司历史、讲公司情况，团结引导青年们把思想和行动统一到公司发展上来，把热情和力量凝聚到公司发展上来。

2、有针对性地引进与培养青年人才：钢结构分公司在进行人才引进工作中，为避免盲目引进，首先在合理规划分公司各职能部门岗位配置的基础上，制定出各岗位的岗位描述。以此为依据，根据岗位缺编情况，有针对性地进行人才引进工作。另外我们针对应届毕业生可塑性强的特点，根据其自身特点和工作意向，通过重点培养的方式，以使其尽快成长为业务骨干。

3、对青年人才进行全面的工作考查：在人才引进方面，我们

在规定进行的试用期基础上，增加考查期，既要考查其与否具备岗位工作能力，又要考查其能否与分公司整体管理相融合。当以上两点同时具备时再办理正式引进事项。钢结构分公司现行的青年人才引进模式为：3个月试用、半年考查、正式引进后2年合同期的进一步磨合考查。

方式，让其在很短时间内独立承担具体工作，促使青年人才尽快达到岗位要求。通过近两年的实际运行，此方法确实达到了培养速成的效果，在分公司现有的青年业务骨干中，实际工作不满一年有7人，工作年限5年内有9人。

5、提倡“团结、启发、互助、提高”的工作形式，营造和谐的工作氛围是留住人才的关键环节之一，我们不仅要青年人的稳定工作做思想工作，同时还要强调业务骨干、基层领导的工作作风和领导方法问题，通过与青年人“教技术、谈心声、交朋友”，为青年的更快成才搭建舞台。

6、注重发挥青年知识分子的作用。积极的引导发挥他们的特长，多为他们创造学习锻炼的机会。我们建立了以“尊重、发展、激励、约束”为四要素的人才资源管理制度，实现了民主管理机制，形成了一个“能者上、平者让、庸者下”的竞争体系，以提高员工的工作积极性和主动性。摒弃了原有论资排辈的传统用人思想，让青年人才在重点工程、重点岗位、重大考验和经营、管理、施工生产、群众工作的一线经受锻炼，增长才干。并大胆启用已经发展成熟的青年人才，钢结构分公司在2017年新一轮中层干部聘任中，有8人为青年人才，他们都成为分公司独当一面的中坚力量。

《公司青年人才工作调研汇报材料》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

## 人社局青年工作汇报材料篇二

地铁一号线自20xx年开通至今，运营已近六载，期间为xx城市交通的高效运行提供了重要保障。在地铁运营的最前沿，活跃着一个热情四溢、朝气蓬勃的青年集体，该集体立足基层，“用心服务，关爱一路”，全心全意为广大乘客出行保驾护航，这就是地铁一号线车站集体。

地铁一号线车站集体现有职工x人，其中党员x名，团员x名，青年职工平均年龄为26岁，35周岁以下的青年所占比例为x%□  
是一支思想过硬、业务娴熟、纪律严明、作风扎实、充满青春朝气的战斗集体。在市委、市政府及运营分公司党委的正确领导下，该集体坚持以人为本，注重加强领导班子和职工队伍建设，全体干部职工精诚团结，勤勉敬业，与时俱进，务实创新，“青年文明号”创建工作稳步推进，成效显著□20xx年，一号线车站集体成功创建“青年文明号”。现将20xx年创建市级“青年文明号”工作汇报如下：

人才是企业的生命线，作为分公司职业化员工培训基地，站务中心始终坚持理论先行，夯实基础，并强化实操能力，学以致用。

地铁是技术密集和现代化程度较高的行业，而车站日常工作所需接触的部门又涵盖了票务、水、电、土木结构、轨道、调度等多个专业，因此职工业务技能培养的重要性不言而喻。在长期实践中，站务中心定期开展技术练兵，夯实业务基础，内容涵盖点钞、故障处理、设备操作、手信号、消防、服务技能等xx余个竞赛项目，同时注重效率优先，提素强基，师徒帮带，创建了“学习型”班组的氛围。

地铁属于公共服务型企业，作为窗口工程，服务是第一要义。这就要求我们要创新服务形式，倡导主动服务，增强青年文明号示范效应，用“情”字温暖窗口，用“洁”字净化窗口，

是用“心”字点亮窗口。

在车站日常服务实践中，我们开展形式多样的服务监督，深化服务内涵，提升服务品质。如，“爱心接力，无障碍特服”行动、站长接待日活动、新街口站“我为哥本哈根减斤碳”活动、周恩来中队“红领巾”进站活动等。

“赠人玫瑰之手，经久犹有余香”，久而久之，地铁的优质服务得到了广大乘客和市民的认可。20xx年地铁第8期乘客满意度调查中，地铁获得了8.72分，再次刷新高分纪录。20xx年年度，车站共收到锦旗31面，乘客感谢信91封，乘客致电地铁热线表扬97起。凡此种种，更加坚定了职工“用心服务，关爱一路”的服务理念。

随着服务水平的提高，地铁品牌创建也以车站服务为基点不断推进，“人文地铁”品牌在继20xx年获“中国公共事业十大影响力品牌”称号后，20xx年再接再厉，再次入选xx市服务品牌，同时“人文地铁”还同时入选全国mba教学案例库，成为mba课程的必修教材。基于此，人文地铁品牌将更加香满馥郁，深入人心。

志愿行动是创建“青年文明号”的重要组成部分，在“青年文明号”创建过程中，站务中心定期组织青年职工前往敬老院开展志愿行动，并积极与残联、特教学院、博爱安养庇护中心等单位联合组织“送温暖，献爱心”活动，以此关怀残疾弱势群体；与此同时，车站还积极与xx大学、师范大学等xx余家高校挂牌成立志愿者服务基地，在提供实践环境的同时也扩充了车站的服务力量。

“既然选择了远方，便要风雨兼程”，站在“”发展新起点，让我们继续“以科学发展观统揽全局，以位列全国轨道交通第一方阵为长期目标，坚持统筹兼顾，坚持改革创新，扎实推进各项基础工作，努力提升车站管理水平，力争在地铁

的“二次创业”中建功立业，成为‘三个发展’的表率”，向世人展示新时代的“青年文明号”集体的新风貌！

## 人社局青年工作汇报材料篇三

我们将车队定位为学习型车队、自控型车队、奉献型车队、和谐型车队，并着力打造这支四型车队。

车队始终将学习教育放在首位，营造浓厚学习氛围，全提高自身综合素质和思想素质，多形式、多层次、多渠道开展教育活动，牢固树立队员的青年文明号的服务理念，带动队员们服务乘客和奉献社会的激情。

1、坚持理论引导，增强政治素质。严格坚持政治学习制度，狠抓队员的政治学习，使队员牢记青年文明号的使命和责任，勤奋工作，保障安全，服务社会。

2、开展思想教育，树立服务意识。通过对相关文件、宣传资料的学习，提升队员的服务意识，并在营运过程中，用行动践诺亲情化服务。

3、加强服务意识，提升服务水平。通过学习行业规范、专业技能和先进事迹，提高队员自身业务能力，苦练“内功”。为了扩展为乘客服务的内涵，队员们进行了导游培训。为了迎接北京奥运会，队员们积极参加公司开办的“我与奥运同行”英语培训班，提出了“我参与、我奉献、我快乐”的迎奥运主题口号。在北京奥运会开幕之前，车队队员都做到了能听懂、会说50句的常用英语口语。

不断巩固组织、加强领导，完善机制，规范各种规章制度，确保青年文明号车队持续有效地开展工作。

1、用规章制度保障队伍建设。公司设立了青年文明号创建机构，指导创建工作正常有序开展。不断完善青年文明号管理

制度、服务承诺制度、例会制度、有责投诉摘牌制度等等。在“五有五无”的创建标准基础上，结合实际，又制定并出台了《通利公司青年文明号管理办法》、三星级、四星级、五星级标准，车队队员与公司签订了青年文明号责任状。

2、用集体活动培养队员自觉自控。对于公司组织的每次活动，青年文明号车队都认真组织，细致准备，积极参加，出色完成，出勤率均达100%。队员们充分发扬了自觉自治的精神，自觉召开例会，自主策划活动，自行组织工作，形成了一个有自控体制的团队，使青年文明号工作起到了事半功倍的效果。

## 人社局青年工作汇报材料篇四

本公司青年文明号□xxxxxxxxxx□现已更名为□xxxxxxxxxx□一工段现有职工39人，平均年龄26岁，是一支朝气蓬勃、锐气盎然的青年团队，现主要承担着公司1#船坞大合拢工作。一直以来，一工段全体员工思想先进活泼、求真务实、岗位技术技能精湛、安全文明生产、贡献自觉突出。现将20xx年度的工作汇报如下：

共青团是中国共产党领导下的先进青年组织，团的工作是在党组织的关怀和领导下开展的。

根据公司团委的文件精神，我们将创建“青年文明号”工作纳入部门年度生产工作计划中。活动开展中，经常组织团干部学习党的方针政策，上级文件精神，提高员工的政治素质，增强爱国主义、集体主义、社会主义观念，树立正确的世界观、人生观、价值观，为“青年文明号”创建活动的开展奠定良好的思想和理论基础。同时，我们还注重围绕企业发展对我们工作提出的新要求，及时跟进“青年文明号”创建工作，使每位团员增强团队意识，了解企业的发展目标和方向，更加明确自己的努力方向，奋斗目标，把实现自身价值同公司的发展紧密结合起来。

年轻人才是企业发展的保证，不断壮大企业年轻人才队伍，将为企业发展提供强大的后劲。本工段近年来入职的青年员工较多，且多为大专技校刚毕业的学生，在理论和实践两方面都有待进一步的提高为此，我们采取了以下2项措施。

1、“师带徒”的制度。为每位新参加工作的青年职工指定了一名经验丰富、技术过硬的老师傅，给他们讲解在工作中的经验和要领，言传身教，使青年职工在工作中少走弯路，尽快适应岗位工作，为进一步提高青年职工的技术水平奠定了坚实的基础。

2、加强青工岗位培训，建立完善的青年职工培养和考核制度，定期开展青年职工岗位培训、积极参加技能比赛。对于那些进步较快，技术过硬的青年职工，给予奖励、评为先进，对于那些还不能很好的胜任本职工作的青年职工，我们也针对性地为他们制定了一些提高工作技能的方法。通过这些活动的开展，带动了青年职工学习的劲头与热情，使一部分青年职工迅速成长起来，成为生产一线的主力军。

1□20xx年3月由团总支带领参加青年志愿者绿化家园活动，充分发挥了团员青年的团结合作精神，为公司的绿化增加一片色彩。

2□20xx年7月参加部门举办的篮球比赛活动，活动中丰富了员工的业余生活，给予团员青年们展现自我的舞台，同时提高共同进退和互相合作的团队精神，充分发挥了团员青年的精神面貌。

3□20xx年10月参加部门举办的“保出坞攻坚战”拔河比赛，现场共20支队伍参加比赛，比赛现场热闹非凡，在活动中看到了全体员工团结奋进、勇于拼搏的精神。

4□20xx年9月至10月积极配合公司团委开展“清除杂草，促进‘6s’”青年突击队活动，美化了“同舟大道”等公司主干道



以及道路边路轨的环境。

5□20xx年11月份参加了公司“团结共一心，欢歌颂华诞”合唱比赛，极大丰富了员工的业余生活，提高了部门员工的融合度和集体荣誉感，活跃部门文化气氛。

6□20xx年12月25日组织参加部门新老员工篮球友谊赛，展现了团员青年们团结一心、勇于拼搏的精神。

7、在20xx年青工“五小”活动中，组织团员青年发挥创新意识，申报了生产“服务”的小项目，完善了部分工序生产流程、降低了成本、提高了效率、增长了效益。

8、定期召开新员工座谈会，倾听新员工的意见和建议，一方面了解新员工的思想动态和想法，另一方面指引新员工今后的发展方向给予成长成才的引导。

9、以网络微信平台的模式开展宣传工作，进一步把公司部门的生产和活动扩大宣传，让青年团员们与集体更接近。

## 人社局青年工作汇报材料篇五

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

人社局认真落实区委区政府部署，重点聚焦政务环境、市场环境及法治环境等方面，扎实推进优化营商环境措施落实，努力打造诚实守信、公正法治、服务高效的社会环境，为推动经济社会持续快速健康发展提供了有力保障。现将工作情况报告如下：

### 一、工作成效及主要做法

（一）提高审批办理服务效能，打造高效便捷政务环境。落实“放管服”改革工作。一是扎实做好“六稳”“六保”工作，

我局将残疾人证有关\*项行政许可事项下放镇（街道），打通助残服务“最后一米”。二是推行“人社服务快办行动”，对企业群众关心的\*个“一件事”进行打包办，实现一站告知办当前隐藏内容免费查看事流程。积极促进政务服务实现线下窗口“同城办理、就近办理”，组织对事项目录进行梳理确认，目前已有\*个事项实现“跨省通办”，\*个事项实现全区通办，\*个事项纳入“全市通办”，\*个事项实现“跨域通办”。选取\*个高频事项推出周六民生事项延时服务，解决了群众“上班没空办，下班没处办”的难题。三是优化各项行政审批。要求各审批事项严格按法定流程和时效履行审批程序，对劳务派遣、人力资源服务和民办职业培训学校三项许可事项审批流程进行再梳理，组织多个业务科室参与材料审查和现场踏勘工作，全方位提高审批质量。

（二）依法惩处各类违法行为，激发市场主体健康活力。一是规范涉企收费管理。拟定《开展“我为企业减负担”专项行动实施方案》，规范行业协会商会收费，切实减轻企业负担，全区\*家行业协会商会已全面实现行业协会商会与行政机关脱钩。建立一个省级社区社会组织示范点，积极引导社区社会组织参与基层治理，激发基层活力。二是整治劳务市场乱象。全面排查劳务派遣机构\*次，发出询问通知书\*份、限期整改通知书\*份，作出行政处罚\*宗，处罚\*万元。开展“三非”专项治理行动，与\*家人力资源机构和\*家劳务派遣单位签订“承诺书”合计\*份。三是落实根治欠薪工作。完善欠薪工作机制，严厉打击恶意欠薪行为，处理劳资纠纷案件数\*宗，涉及\*人、\*亿元，涉嫌拒不支付劳动报酬罪移送公安部门案件\*宗。开展为期三个月的解决拖欠农民工工资问题专项行动，共派出检查人员\*人次，共检查企业\*家，涉及职工约\*万人。

（三）强化企业稳岗扩岗政策支持，多措并举解决企业“用工难”。一是持续深化就业服务。积极做好\*家区内企业用工监测工作，已完成组织\*家企业开展薪酬调查工作。落实政策扶持就业，发放各类就业创业补贴\*万元惠及\*人，发放创业担保贷款\*万元。二是大力实施技能培训。大力实施“南粤家

政”“农村电商”技能提升培训工程，推进企业新型学徒制培训，有效提升劳动者技能素质。“南粤家政”完成培训\*人，“农村电商”完成培训\*人，“企业新型学徒制培训”完成备案\*人。三是强化企业用工保障。组建专项工作小组分别到贵州、云南等地开展省际劳务工作，已筹备引入\*名农民工，完成2个异地用工储备基地建设。

，考核合格率达100%。按规范标准办理《行政执法证》，确保在执法过程中，均持有《劳动保障监察证》和《行政执法证》。把行政执法责任制作作为日常工作目标责任制的一项重要内容，作为年终岗位目标考核的重要依据。二是依法维权化解法律纠纷。立案受理劳动人事争议案件数\*宗，涉及劳动者\*人，涉案金额\*万元；结合“我为群众办实事”活动，持续开展劳动人事争议“强调解优服务”工作，全年申请案前调解\*宗，已调解成功\*宗。三是开展各类法制宣传活动。全年累计向企业及员工发放了约\*本劳动法律法规宣传手册，张贴宣传海报\*份，有效引导农民工依法维权和规范企业用工行为。面向企业举办“劳资关系大讲堂”，共有\*余家企业\*多人参加了培训；举办全区企业工伤预防专员培训班，全区共\*余家企业\*名工伤预防专员参加了培训，为我区工伤预防工作的全面科学化、规范化推开注入强劲活力。

## 二、下一步工作打算

和纸质证照实现“少走快办”。全面开展线上线下人社政务服务“好差评”工作，倾听

### 企业

群众对服务体验的心声和呼声。及时发现痛点堵点难点，有针对性地提出改进服务措施，为企业和群众提供有温度的政务服务。

（二）就业服务质量再提高。继续强化企业用工监测，及时

掌握企业用工动态，强化用工储备基地搭建，以企业用工需求为导向，积极对接省内外职业院校，拓展技术工人招聘渠道，为企业输送紧缺人才。致力打造双创人力资源服务大生态，推动搭建人力资源服务产业园区、职业学校与用工企业“三向”沟通桥梁。

，促进人力资源市场健康发展。强化企业用工保障，推动用工管理规范化、合法化，确保劳动者安心找工、企业安心招工。