# 湖南省农村实用人才资源统计调查报告（含5篇）

来源：网络 作者：星海浩瀚 更新时间：2025-04-16

*第一篇：湖南省农村实用人才资源统计调查报告湖南省农村实用人才资源统计调查报告2024年度湖南省农村实用人才资源统计由省人力资源和社会保障厅牵头，省统计局、省农业厅配合，具体统计调查由湖南省农村经济调查队承办。湖南省农村经济调查队于2024...*

**第一篇：湖南省农村实用人才资源统计调查报告**

湖南省农村实用人才资源统计调查报告

2024年度湖南省农村实用人才资源统计由省人力资源和社会保障厅牵头，省统计局、省农业厅配合，具体统计调查由湖南省农村经济调查队承办。湖南省农村经济调查队于2024年4月-5月，在全省抽取双牌、安化、沅江、嘉禾、株洲、新晃六个县（市）中的71个村，开展了农村实用人才资源统计调查。调查采用入村座谈与入户访问的方式，调查内容主要包括农村实用人才的规模、年龄、结构、受教育程度、技术（职能）资格、培养渠道和受奖励情况等。调查结果显示全省农村实用人才总量偏少、文化程度偏低、结构不合理。本文以调查资料为基础，结合实际情况，对湖南农村实用人才资源现状进行分析，并就如何加强农村实用人才队伍建设提出一些观点与对策。

一、农村实用人才现状

1、农村实用人才规模。71个村有农业人口115647人，有农村实用人才1449人，占总人口的1.26%。其中，女性116人，占总实用人才的8.0%；中共党员328人，占总实用人才的22.6%；少数民族214人，占总实用人才的14.8%。

2、农村实用人才年龄分布。1449名农村实用人才中，24岁以下的6人，25-34岁的170人，35-44岁的551人，45-54岁的529人，55岁以上的177人，分别占实用人才总量的1.5%、11.7%、38.1%、36.5%、12.2%。

3、农村实用人才结构。1449名农村实用人才队伍中，生产型人才577人，占39.8%；经营型人才546人，占37.7%；技能带动型人才174人，占12.0%；科技服务型人才26人，占8.7%；社会服务型人才126人，占8.7%。在生产型人才中，种植能手235人、养殖能手249人、捕捞能手11人、加工能手82人，分别占比40.7%、43.2%、1.9%、14.2%。在经营型人才中，经营人才490人、农村经纪人22人、农民专业合作组织带头人34人，分别占比89.7%、4.0%、6.2%。在社会服务型人才中，乡村文体艺术人员19人、乡村社会工作人员107人，分别占比15.1%、84.9%。

4、农村实用人才培养情况。1449名农村实用人才中，未上个学的1人，小学文化程度的104人，初中文化程度的923人，高中或中专的362人，大专文化程度的52人，大学及以上学历的仅7人，分别占比0.1%、7.2%、63.7%、24.9%、3.6%、0.5%。实用人才中，通

过机构培训的317人，代继或师承成才的142人，自学成材的697人，其他渠道成材的293人，分别占比21.9%、9.8%、48.1%、20.2%。实用人才中，农民高级技师6人，农民技师6人，农民助理技师3人，农民技术员24人，没有或者未评定职称的1411人，分别占比0.4%、0.4%、0.2%、1.7%、97.3%。

二、农村实用人才存在的主要问题

1、总量偏少且行业分布不均衡。实用人才占农业人口的比重仅为1.26%，远远不能满足新农村建设需要，在一定程度上影响了农村经济的快速发展。从行业分布来看，农村实用人才主要集中在生产型人才和经营型人才，其他行业如技能带动型人才、社会服务型人才很少，科技服务性人才更是匮乏。

2、文化程度偏低。实用人才中，高中及以下学历占多数，况且在高中及以下学历中以初中文化程度为多，这种状况不利于农村实用人才的素质提升，大量的农村实用人才靠的是自己多年的亲身实践摸索总结，虽然技术熟练和经验丰富，但多属于传统的农村实用技术，由于接受系统的国民教育和职业技术教育的很少，一定程度上限制了他们对新知识、新技术的吸收，对现代科技知识的运用能力明显欠缺。

3、结构性矛盾突出。农村实用人才中，中老年为主，队伍老龄化，中青年人才短缺；女性占的比例较少，仅占实用人才总量的8％；初中级人才多，高级人才少，普通技能型人才多，具有专业技术职称的人才少；技术比较单一，专业深度不够，种植养殖人才多，中介组织领办人、经纪人等人才少，新技能新知识接受不快，信息渠道不畅、信息意识不强等现象并存。

4、成才环境有待进一步改善。与沿海发达地区相比，作为内陆省份的湖南，自然经济、农业经济比重比较大，建立在此基础上的思想观念和文化意识对广大农民影响深远，创业经商氛围不浓。传统农业的思维方式影响着先进文化和先进技术的传播，有很多农民固守田园，很少走出乡村接触外面的新事物。信息的不对称，造成了思想的落后，思想的落后导致了技术的落后。相反，具有浓郁农业经济色彩的“官本位”思想广泛存在，“学而优则仕”是普遍认同的价值观念，促使农民把子女上大学作为“光宗耀祖”的唯一出路，认为与“三农”打交道没出息。从人才成长的产业环境看，缺少促使农民成为农村实用人才的有效载体和平台。传统的种养业仍然是是我省农业发展的主导产业，农业产业化程度还不高,产业链不够

长，也就不可能形成更多专业村、专业户、专业合作组织。这直接影响着农村实用人才数量的扩张、集群的形成和技能的提高。有的村由于产业发展原因，导致一些返乡大中专毕业生、退伍军人等农村实用人才学非所用，专业技能无用武之地。同时，农村产业效益比较低，导致农村实用人才的收入不高，外出谋生的比较普遍，流动性较大。农村实用人才的流失对农村经济发展产生了诸多负面影响，大量高素质农村人才的流失，进一步加剧了农村人力资源的结构失衡，导致农村经济社会发展人才匮乏，后继乏人。

三、加强农村实用人才队伍建设的对策

农村实用人才是农业产业化与科技融合的直接实践者，他们在促进农村经济发展中发挥着积极作用。农民富则国家强，只有不断提高农民自我发展能力，才能从根本上建立农业增效、农民增收和农村发展的长效机制。

1、广泛宣传，提高认识，把开发农村实用人才作为一项战略任务来抓。一是强化宣传。要充分利用电视、广播、报刊等媒体大力宣传农村人才开发的意义和成果，不断扩大影响，使人们意识到农村实用人才能带动广大农民科技素质的提高，能带动实用技术成果的广泛推广，能带动更多的农民走向富裕，从而提高人们对农村实用人才的思想认识。二是发挥典型的示范作用。要充分发挥农村实用人才的辐射带动作用，在推广典型经验上狠下功夫。要善于及时捕捉辐射面广、经济效益高的“土专家”、“田秀才”的典型事例，专门召开实用人才开发工作典型经验交流会，由先进乡镇介绍实用人才开发工作的经验，“土专家”、“田秀才”现身说法，介绍自己的典型事例及其取得的经济效益，通过这些工作，激发农民学科技、用科技的积极性，以科技促致富。

2、加强教育，注重培养，努力造就一支适应农业经济发展的农村实用人才队伍。要加强和搞好农村成人教育和农业职业教育。围绕农村经济发展实际，改革现行农村教育体制，大力发展农村中等职业教育，兴办与农村经济紧密联系的各类职业学校，按需施教，培养急需实用人才。本着“需要什么，培养什么；缺什么，补什么”的原则，采取多种方式，培养急需的农村实用人才。使广大农村青少年接受农村实用技术教育，让他们带着技术回家参加劳动，从而进一步加强农业科学技术的传播，使农村实用技术人才源源不断地涌现出来，成为发展农村经济的中坚力量。

3、积极支持，热情帮助，使农村实用人才成为带动群众发家致富的“领头雁”。农村实用人才生在农村，长在农村，劳动在农村，和当地群众结合最紧密，他们的思想和行为更具有示范作用，更具有感染力和辐射力。为充分调动实用人才的积极性，鼓励他们放手发展，并更好地影响和带动广大群众共同致富，在政策和待遇上要给予农村实用人才充分的倾斜，并通过评审农民职称，选拔德才兼备的实用人才担任乡镇、村委领导职务，使农村人才成为带动农民致富的“领头雁”。

4、加强领导，建立机制，抓好农村实用人才的管理

（1）要建立健全农村基层人才的激励机制。鼓励农村实用人才进行科研开发、咨询服务、技术推广。支持农村实用人才兴办民办科研实体和开发型经济实体，扶持在外务工人员返乡创业。在创业培训、科技立项、税费优惠、信贷支持、金融服务等方面，各有关部门要给予优惠和支持。对农村实用人才在科技开发、科技承包或服务中取得重大经济和社会效益的，要给予重奖，并保护其知识产权与合法收入。对分配到县以下农业一线工作的大中专毕业生，可提前定级，其定级工资标准可高于同类人员。同时建立定期表彰制度，对在推进农业结构调整、农村经济发展中做出较大贡献的农村实用人才，要给予表彰奖励。

（2）要建立农村实用人才的培训和引进机制。壮大农村实用人才队伍，一靠培训，二靠引进。要通过建立农民培训体系，搞好农村实用性人才的开发培训。一是举办各种形式的农业科技培训班或农业知识讲座，不断提高农民的科技素质。二是组织村干部和优秀实用人才外出参观学习，解放思想，开阔视野。三是兴办农业科技示范户，让农业科技带头人引路示范。四是组织农业科技人员下乡，进行科技推广、农业知识普及。五是选送青年农民到高校进修深造，实施一村一名大学生计划。

（3）要建立农村实用人才的社会化管理和保障机制。要积极解决农村实用人才的职称、医疗和养老保险等问题，彻底消除他们的后顾之忧，从而凝聚人心，激发农技队伍工作热情，进一步推动我省农村实用人才队伍建设。各级政府要制定相应的财政扶持政策，整合扶持渠道，强化扶持力度，推动农村实用人才队伍的发展和壮大，促进农村经济的发展。

承办：农经队

执笔：刘伟巍

核稿：张映欣

**第二篇：2024人才资源统计报表解释及说明**

2024人才资源统计报表解释及说明

第一部分人才资源统计工作概述

一、填报说明

1．统计范围与统计对象

本表统计中国钢研所属各单位各类人才资源情况（不含借调人员和返聘人员）。

2．统计依据与分工

独资、控股公司的人员由所在公司统计;派往参股公司的人员，由派出单位进行统计。

原则上由人员工资关系所在单位负责统计。在两个以上单位兼职的，原则上按最高职务统计。负责统计填报的单位，要主动与兼职的单位联系，以防止重统漏统。

已到新单位任职，但其工资关系暂保留在原单位的人员，由其新任职单位按其新任职务进行统计。

3．统计报告期

统计起止时间为2024年1月1日至12月31日。

4．填报要求

（1）各单位在上报前要认真核对人员原始登记材料，确保基础数据完整、准确。特别要注意审核表内数字是否齐全，相互关系在逻辑上是否正确等。

（2）各单位上报的报表要经单位领导审核并签名、加盖公章。

二、报送内容

报送材料时，需要报送：

1．统计报表打印件及其电子文档。

2．统计报表有关问题的说明。

统计报表电子文档请在集团公司网站（）人力资源最新动态板块下载。

三、报送时间及联系方式

请各单位于2024年2月26日前将统计报表、电子文档及统计报表有关问题的说明报送集团公司人力资源部。

联 系 人：曹小明贾媛媛刘鹏

联系电话：

62\*\*\*0476218259

5第二部分人才资源统计报表部分指标解释

一、人才资源增加、减少情况（第二表）

1、上年末总数：指上年末本单位统计报表中的“本年末实有数”。

2、本增加“其他”：指通过除上述途径外，新进入的人员。包括留学回国人员、其他单位整建制转入、落实政策等。

3、本减少“其他”：指通过除上述途径外，离开本单位的人员。包括：参军、单位整建制划出等。

4、本年末实有数：指统计截止时间的实有人数。

5、本年末实有退休人员总数：指统计截止时间的实有退休人员的总人数。

6、本年末实有数 = 上年末总数+增加数–减少数

7、实有数与应有数之差=本年末实有数–本年末应有数

因特殊原因造成实有数与应有数不等的，其差额填写在该项中。

二、出资人代表、经营管理人才、党群工作者基本情况（第三、四表）

1．出资人代表：指出资人任命或推荐任职的董事（包括内部董事、外部董事）、监事（不含职工董事、职工监事）。其中，内部董事是指由本企业员工担任的董事；外部董事是指由非本企业员工担任的董事；内部兼职董事是指既在公司经营班子或党委（党组）班子任职，同时又兼任董事的人员。

2．经营管理人才：指具体从事经营管理活动的人员。包括各级经理人以及具体从事规划计划、人力资源、市场营销、资本运营、财务审计、生产管理、法律事务、质量安全环保、行政管理等业务工作的人员。其中，经理人指由出资人机构管理的经营班子成员（例如：总经理、副总经理、总会计师等）；部门负责人指各职能部门的负责人。

3．党群工作者：指主要从事党务、纪检监察、工会、共青团、老干部等工作的人员。其中，党委（党组）负责人是指党委（党组）书记、副书记以及列入上级主管部门管理的党委常委（党组成员、党委

委员）、纪委书记（纪检组长）等。

4．同时担任两个或两个以上领导职务的，按所担任职务中较高层级职务进行统计。

三、科技人才基本情况（第五表）

1．科技人才：指直接从事科研、技术或在技术管理、技术服务岗位上工作的在职在岗人员。

2、科研开发人才：指科技人才中直接从事新产品、新技术和新工艺研究开发工作的人员。

3、国家级科技人才：指本单位在职在岗且获得中国科学院院士、中国工程院院士、有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家、享受国务院政府特殊津贴人员、新世纪百千万人才工程国家级人选、国家科技奖项负责人和全国宣传文化系统“四个一批”人才等称号的所有人员。一人有多个称号的，在“国家级科技人才”栏内只填写一次（不得重复计算），但在下面所列人员对应的称号栏要逐项分别填写。

4、集团公司级科技人才：指除上述国家级科技人才以外曾获省部级科学技术奖励二等奖及以上项目的主要负责人（一等奖前三名、二等奖前二名）。

四、技能人才表彰、获奖和培训情况与人才资源补充资料（第九、十表）

1．本技能人才获各类表彰人数：指本内获得各类表彰的技能人才的人数，一人获得两次以上表彰的仍按一人统计，但在表内所列的“国家级”、“集团公司（省部）级”和“其它表彰”栏内要按实际次数分别进行填写。

2．本技能人才在技能竞赛中获奖人数：指本内在各类技能竞赛中获奖的技能人才的人数，一人获得两个以上奖项的仍按一人统计，但在表内所列的“国家级”、“集团公司（省部）级”和“其它表彰”栏内要按实际获奖数分别进行填写。

3．本技能人才参加培训人数：指本内参加培训的技能人才的人数，一年内参加两次以上培训的仍按一人统计，但培训时间累

加。

4．有境外学习、工作经历者：指本单位在境外连续学习培训6个月以上或连续在境外工作1年以上的出资人代表、经营管理人才、党群工作者和科技人才，以及在境外连续学习培训1个月以上或连续在境外工作半年以上的技能人才。

五、专业技术人才资源基本情况（第十一表）

1．在管理岗位工作的：指在专业技术管理岗位工作或在管理岗位工作且具有专业技术职务（资格）的人员。

2．职业资格：即专业技术人员职业资格，分为职业准入资格和职业水平认证资格。

3．未聘任专业技术职务：包括两类人员，一是指单位已经实施专业技术职务评聘分开，本人取得任职资格，但未聘任技术职务的人员。二是在专业技术岗位上工作尚未定专业技术职务的人员。

六、导师基本情况表（第十二表）

“指导关系”栏中，所涉及的导师均以正在指导的学生层次为准，与导师资格无关。（例：具有博士资格的导师实际只带硕士生，属于带硕士的导师）

七、博士后研究人员基本情况表（第十三表）

本表由设有博士后科研流动站或博士后科研工作站的单位填写。

1．面上资助：面上资助的资助比例大约是当年进站博士后人数的三分之一，资助强度分为3万元和5万元两档，面上资助每年评审资助两批。

2．特别资助：特别资助是对在站期间取得了自主创新研究成果和在研究能力方面表现突出的博士后，中央财政一次性给予10万元的特别资助经费，每年评审资助一批。

八、留学回国人员基本情况表（第十四表）

1．留学人员：是指通过公派或自费等途径出国留学一年（包括一年）以上的人员。

2．高层次留学回国人才：根据人事部、教育部、科技部、财政部

关于印发《关于在留学人才引进工作中界定海外高层次留学人才的指导意见》的通知（国人部发[2024]25号）中界定的高层次留学人才。

3、本表只统计留学回国的中国人（含已经加入外国籍的中国人），不包括外籍来华人员。

**第三篇：旅游人才资源调查统计工作总结**

旅游人才资源调查统计工作总结

3月5日,省旅游人才资源调查工作统计会议后，我局和市统计局高度重视，精心组织，迅速贯彻落实会议精神，统筹协调全市统计部门、旅游行业、涉旅企业，全面完成我市旅游人才资源调查统计的各项工作，现总结如下。

一、加强领导，制定调查统计工作技术方案

按照省旅游局人教处的统一部署，成立了XX市旅游人才资源调查统计工作领导小组，以遂旅发〔2024〕21号下发了《关于开展全市旅游人才资源调查统计工作的通知》，制定了XX市旅游人才资源统计调查工作技术方案，要求各区县统计调查人员按照方案尽职尽责，严谨细致，狠抓基层数据上报质量，核对数据逻辑关系，认真做好旅游人才资源调查统计的填报、校对、录入和数据汇总、总结上报各项工作，为全市旅游人才资源调查统计工作提供了组织保障，奠定了坚实基础。

二、采取多项措施，确保调查数据准确性

一是召开会议，集中培训指导。于3月19日召开了全市旅游人才资源调查统计培训会议，全面传达了全省的人才资源调查统计会议精神，安排部署了全市旅游人才资源调查统计工作，对调查统计人员进行了业务培训和填表指导。通过对重点、难点问题的集中讲解、讨论，提高了统计调查人员的业务素质。

二是协调配合，确定调查对象。部分未评星饭店和餐饮企业因为规模偏小、经济类型复杂、性质多样、稳定性差，变动较大。根据统计部门提供的调查名单，我局认真组织区县旅游局、统计部门对增加、注销、变动的调查单位进行了反复仔细核对，并将调查对象、数量汇总确定。

三是动员组织，抓好基层填报。积极开展全市旅游人才调查统计工作的宣传动员工作，通过媒体、简报、标语等形式开展宣传发动，营造环境、氛围；通过印发文件、召开会议等形式开展组织动员，迅速全面启动全市旅游人才资源调查统计工作。各区县旅游局按照涉旅单位名录确定的调查统计对象，组织力量，严格程序，深入调查单位，认真开展调查统计工作，通过培训指导，现场统计，即时发现问题，及时纠正、核改，确保调查统计工作质量。同时，加强对基础数据的审核把关，调查人员对调查统计单位填写的《中国旅游人才资源调查统计登记表》，坚持严格把关，全面收集整理，逐级审核上报

三、严格审查，把好录入质量关

数据录入是保证数据准确和数据库质量的关键。我局确定了专人负责数据录入工作，首先对各县（区）旅游局上报的数据进行初步审核，对漏报错报的表格进行修正、完善；同时派出专人到省旅游局学习“中国旅游人才资源调查统计系统”的软件录入，对录入中发现的问题及时向技术部请教、交流，确保录入工作顺利进行，保证了旅游人才资源统计数据的科学、准确。

四、调查统计工作中存在的问题

由于调查对象所涉及的一些企业，如未评星的宾馆饭店、非旅游定点餐饮，平常工作中与旅游部门联系不太，调查过程中不能很好配合。另外部分小规模未评星宾馆饭店和非旅游定点餐饮企业稳定性差，增加、注销、变动的动态情况没能完全及时准确的反映出来，特别是近年来旅游业的快速发展，部分新增涉旅游企业情况，没及时被工商、质量监督、统计等政府职能部门掌握，存在少部分漏报，或者掌握情况不完全的现象。这些情况都有待在今后的工作中加以改进和提高。

**第四篇：公司人才资源实践调查报告**

人才资源实践调查报告

在全国公司人才中，也许是：“找工作，我痛苦！”。2024年至今时已过半，回首各大公司人才兴衰沉浮，喜忧参半。

春节过后，各公司人才出现供需两亏的局面，人才市场场面十分火爆。各公司春节后连日进场应聘人数均在多次左右。年初职场人才两极分化加剧，一方面低层人才求职难度加大，另一方面高端人才供不应求。受此影响，今年薪资带也呈泾渭分明的现象。一边是高端人才薪资走高，一边是低层求职者薪资起色不大。

人才市场复苏 IT 和销售供需两旺。

春节刚过，虽然未到元宵，但网上招聘人气也在短短的几天中迅速回升。计算机、销售业务和市场营销类的招聘职位开始快速增长，需求呈现高速上升趋势。春节后，随着气候转暖，人才也开始全面复苏。

同时，上网应聘的求职者经过春节的调整后，也释放出强劲的增长势头，以牛市开门，数据同时显示，计算机／IT类、销售业务／市场营销类、文职类等三类求职者表现最为积极，位列前三名；其次是经营管理类求职者，接下来是行政／人事／人力资源类求职者。

长假期间人才休市旺了网络招聘

春节长假和五一长假期间，各个公司和职介机构都宣布“休市”，但人才网站的招聘活动却热火朝天。长假正好成为那些准备跳槽者的绝好机会，不仅可以事先在网上搜寻好“东家”，还能在网上学习应聘、面试的技巧，既省却了奔波之苦，又能获得许多免费学习的机会。八方人才等人才网站在假期中均安排了不同类型的网上招聘活动。

人才大市场“十一”节后第一个星期（10月9日—10月15日）场面火爆供求两旺，招聘岗位和进场人数较上周分别增加98·8％和40％，迎来了各公司人才的双向选择的又一个高潮。

此次各个公司人才走势有三个特点：

一、招聘单位和求职人数大幅增加。招聘单位人数分别有所动向。

二、招聘岗位超过万。人才市场投放的招聘岗位有万个，比前增加很多，是市场同期投放招聘岗位较多的时期。但岗位需求有所侧重，各岗位需求增加的幅度也不一样。需求量比较重的岗位是计算机技术、电子、通信工程等岗位人才较多。

三、高科技和经济类专业受青睐。在众多的专业中最受欢迎的专业是电子专业，占岗位需求的比例大，其次是经济管理岗位，此岗位需求量也比较大，占岗位需求的20％。

人才节后火爆的原因有以下几点：

骑驴找马 国庆休假时间较长，部分生产单位采取了轮流休假的方式，部分“骑着驴找马”的求职者也正好趁此机会到市场找更称心如意的工作。旅客也趁来探路找机会。在众多的招聘一样。需求量比较大者。

“人才高交会”推波助澜 第二届中国国际高新技术成果交易会把整个人才大市场列为“高交会”的分会场————“人才高交会”。各参展企业投放很多具有吸引力的岗位，加上报纸和人才大市场的网站等媒体的宣传，许多高新技术人才蜂拥而至，更增加了市场的人气。

2024年毕业生春季双选会暨专业人才交流会上。记者在采访中发现，电气、自动化、机械等以往冷门专业的毕业生成了“香饽饽”，而往年的英语等热门专业的毕业生，已不再抢手。

用人单位喜好：复合型人才最抢手

各大公司急需哪些专业人才，什么样的毕业生受用人单位青睐？媒体记者到人才市场以及部分企业采访、了解相关情况，并精心挑选、整理了相关信息。一是理工科毕业生需求量大。记者从人事局获悉，2024年对毕业生的需求依然旺盛，计划接收3万人，计算机科学与技术、通信工程、电子信息工程、电子信息科学技术、市场营销、电气工程及自动化、自动化、机械设计制造及自动化、金融学、国际经济与贸易十大专业需求最旺盛。

二、英语水平成重要门槛。记者在采访中发现，英语水平特别是口语能力成为外企面试的重要门槛。不少企业表示最需要“懂专业技术又精通英文的复合型人才”。

三、用人单位看重毕业生大学成绩。一个上学时成绩不好的毕业生，用人单位怎么敢用呢？

国家人事部副部长告诉记者，这个数字十分可观，已经占到全国总量的10％，这说明人才市场已经成为全国最具活力的市场之一 时代秉承\'人才是企业之本，企业是人才之舟\'的人才理念，致力于为员工创造一个和谐、愉快、富有灵感、充满激情的工作环境，并提供一个能充分施展才华、实现自我价值的大舞台。我们正努力实践着择优人才、依靠人才、培养人才、激励人才和尊重人才的人力资源战略，通过不断创造个人的发展机会，使各类人才都有展示才能、实现自身价值的环境和机遇 诚信、团结、敬业、进取\'的时代精神是公司企业文化的灵魂，我们倡导精益求精的工作态度、勤奋务实的工作作风、和谐统一的团队精神。在时代联商，您可以感受到朝气蓬勃、团结向上的工作氛围，可以看到勤勉敬业、孜孜以求的长视员工，更可以领略到自己所创造的成功的壮丽和辉煌。

**第五篇：人才资源统计工作会议上的讲话稿**

同志们：

今天，我们召开\*\*\*\*全区人才资源统计工作会议，主要内容是：总结\*\*\*\*年人事统计工作，通报两部《意见》贯彻落实情况，表彰\*\*\*\*年人事统计工作先进单位和个人，布置\*\*\*\*年人才资源统计工作任务。下面，我讲三个问题。

一、\*\*\*\*年人事统计工作的简要回顾

\*\*\*\*年我区人事统计工作，在各级党委组织部的领导下，经过各级人事部门的努力，圆满完成了中组部、人事部下达的各项统计任务，还根据我区人事人才工作的需要增加了一些调查统计内容，取得了较好的成绩。年初feisuxs干部统计报表会审后，我区的报表被评为“全优报表”，内蒙古人事厅被中组部、人事部授予“全优报表单位”，受到了通报表扬。去年的统计工作有两个特点：一是中组部、人事部对统计报表重新进行了修订，统计内容变化较大；二是\*\*\*\*年中组部、人事部联合下发了《关于加强和改进组织人事统计工作的意见》，进一步强调了人事统计工作的重要地位和基础性作用，对人事统计工作提出了更新、更高的要求。面对报表变化较大、我们对新报表不熟悉，填报难度加大等情况，由于各级人事部门的高度重视，统计人员认真负责，克服了时间紧、任务重等困难，圆满完成了\*\*\*\*年各项统计任务。

主要开展了以下几项工作：

（一）如期完成了《\*\*\*\*国家公务员统计报表》、《\*\*\*\*年国有事企业单位管理人员和专业技术人员统计报表》、《\*\*\*\*年机关事业单位工作人员工资统计报表》的整理、汇总、上报工作。

（二）如期完成了《内蒙古自治区国家公务员统计简要资料》、《内蒙古自治区专业技术人员统计简要资料》、《内蒙古自治区机关、事业单位工作人员工资统计简要资料》的编辑、印发工作。

（三）完成了《内蒙古自治区国家公务员统计分析》、《内蒙古自治区专业技术人员统计分析》、《内蒙古自治区机关、事业单位工作人员工资统计分析》三个报告的撰写工作，分析报告的质量较高。

（四）首次进行了全区企事业单位人才引进和外流情况调查，并撰写了分析报告。

（五）为掌握全区人才队伍状况，开展了中央垂直管理单位及中央、国务院驻自治区机构人才队伍状况调查。

总的情况看，多数盟和单位对人事统计工作比较重视，能够及时布置，认真填写，严格审核，按时上报，保证了统计数据的真实性、准确性和时效性。我们报表汇总的时间，正值春节前夕，大家都很忙，同志们克服困难、加班加点、默默无闻、任劳任怨地工作，按规定时间完成了年报任务。包头、赤峰、呼伦贝尔、兴安盟等盟报表质量较高，且都按要求附加说明。借此机会，我代表自治区人事厅对大家的辛勤劳动表示深深地谢意!

总结\*\*\*\*年人事统计工作，成绩是主要的，但也存在一些问题。个别人事部门的领导对统计工作不重视，设备投入少，工作环境差；有的统计干部填报不认真，加之业务不熟，报表中错误较多，甚至存在漏统、误统现象，尤其是对国有企业的统计不仅范围不全，而且问题较多；工作上缺乏协调，干部统计和工资统计人数相差较大，而且说不清原因；与上年年底数字变化较大的未说明原因；单位整体转制或人员身份发生变化较多的，找不到合理的政策依据；对新增加的人才引进、流失情况表，不认真看指标项解释，错误较多；还有的单位工作拖延，几次催促才勉强上报，影响了全区报表的统一汇总工作；有的盟不认真撰写分析报告，统计数据的作用发挥得不好。对于上述问题，我们一定要采取有效措施，认真加以解决。

二、关于贯彻落实两部《意见》情况

\*\*\*\*年5月，中组部、人事部联合下发了《关于加强和改进组织人事统计工作的意见》，这是人事统计工作的一件大事。人事厅党组对此非常重视，立即请示自治区党委组织部，研究制定了我区贯彻实施意见。\*\*\*\*年8月以自治区党委组织部、自治区人事厅名义下发了《关于印发的通知》（内组通字[\*\*\*\*]35号）。在转发两部《意见》之后，我们就进一步贯彻落实两部《意见》提出了具体意见，对自治区人事统计工作的现状和存在的问题进行了认真分析，并针对存在的问题提出了具体改进意见。对于存在的问题，我们归纳为不顺、不全、不畅、不准。“不顺”是指人事统计工作关系不顺；“不全”是指人才统计范围不全；“不畅”是指统计工作的渠道不畅，统计经费没有保障；“不准”是指统计数据不准。针对上述问题，一年来我们也采取了一些措施，比如说为使人事统计数据全面反映全区人才队伍状况，扩展了统计范围；为克服国有企业漏统现象，去年人事厅发了一个文件，进一步明确了国有企业的统计范围。同时，提出了非公有企业人员情况统计调查方案，呈自治区党委组织部审定。在转发《通知》下发后，多数盟对贯彻落实《关于加强和改进组织人事统计工作的意见》比较重视，进行了认真学习贯彻，对近年来人事统计工作情况进行了自查，并结合实际提出了本地区、本部门贯彻落实意

见。包头、呼伦贝尔、乌兰察布、通辽、乌海、兴安盟、阿拉善盟等还wenmi114.com贯彻落实两部《意见》情况形成文字材料报自治区人事厅。但总体情况看，对两部《意见》的贯彻还有一定的差距，对统计工作的意义认识还有待于进一步提高，统计人员不稳定，统计经费无保证，统计手段较落后等问题依然没有得到较好地解决。

三、努力完成今年人才

资源统计调查任务

为贯彻落实feisuxs人才会议精神和《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》，中央人才工作协调小组把建立feisuxs人才资源统计指标体系列为\*\*\*\*年feisuxs人才工作的一项重要任务。根据中央人才工作协调小组的要求，从\*\*\*\*年上半年开始，中组部、人事部就会同劳动和社会保障部、农业部、国资委、国家统计局、国家工商总局、feisuxs工商联等部门联合开展了研究建立feisuxs人才资源统计指标体系的工作，经过半年多的努力，制订出台了《feisuxs人才资源统计指标体系及统计调查方案》。今年我们就是按照这个新的统计指标体系和统计调查方案开展人才资源统计调查工作。

\*\*\*\*年feisuxs人才资源统计调查工作的主要内容是：开展党政人才资源、企业经营管理人才资源、事业单位管理人才资源、企事业单位专业技术人才资源、技能人才资源、农村实用人才资源统计调查工作。其工作分工为：党委组织部门负责党政人才资源统计调查工作的组织实施；政府人事部门负责事业单位管理人才资源、公有制经济企业经营管理人才资源和企事业单位专业技术人才资源统计调查工作的组织实施，并负责当地人才资源统计调查的汇总工作；劳动和社会保障部门、农业部门分别负责技能人才资源和农村实用人才资源抽样调查试点工作的组织实施；统计部门负责非公有制领域人才资源抽样调查工作的组织实施，并负责为人才资源统计调查提供技术服务。为此，中组部、人事部、劳动和社会保障部、农业部、国家统计局联合下发了《关于做好feisuxs人才资源统计工作的通知》（组通字[\*\*\*\*]49号）。这个通知wenmi114.com在会上进行传达。

与往年的干部统计工作相比，人才资源统计工作在以下几个方面有了变化：

一是参与人才统计工作的部门更多了。干部统计工作仅由组织、人事部门两家做，人才资源统计工作由组织、人事、劳动和社会保障、农业、统计等多个部门分工负责，共同开展。

二是统计范围拓展，统计对象更为广泛。在统计范围方面，干部统计的范围是公有制领域，人才资源统计覆盖全社会，拓展到了非公有制经济组织。在统计对象上增加了对技能人才、农村实用人才的统计。

三是统计方式由单一全面调查变为全面调查和抽样调查相结合。干部统计基本采用全面调查方式，人才资源统计采用全面调查和抽样调查相结合的方式。

四是统计报表更加科学合理。干部统计表基本上是二维表的形式，人才资源统计采用多维组合的基层表的形式，大大增加了报表携带的信息量。

应当强调的是：今年各级人事部门仅负责《事业单位管理人才、专业技术人才资源统计表》和《公有制经济企业经营管理人才、专业技术人才资源统计表》的填报工作，统计范围相对缩校当然，我们对其他领域的人才队伍状况也应当了解，因为\*\*\*\*年5月份我们要对当地人才总量进行综合汇总分析，作为政府人事部门也有掌握当地人才队伍总体状况的义务和责任。

为了圆满完成我区人事部门所承担的统计任务，下面我讲几点具体意见。

（一）统一认识，加强领导。中央政治局委员、书记处书记、中央组织部部长贺国强同志指出：“人才资源统计是人才工作的一项重要基础性工作。大力实施人才强国战略，离不开人才资源统计提供的基础数据”，并强调要通过人才资源统计调查，“摸清底数，掌握情况，为制定”十一五“人才规划、加强人才队伍建设提供翔实、准确的数据”；要求人才资源统计工作要“加强领导，精心组织”；“遵循规律，注意方法”；“探索分析、用好成果”。各地区、各部门要认真学习和领会贺国强同志的讲话精神，从战略和全局的高度，充分认识做好人才资源统计调查工作对于人才队伍建设的战略规划、政策研究和宏观指导的重要意义，切实加强对人才资源统计工作的领导。

（二）加强协作，密切配合。这次人才资源调查统计工作虽然是一个庞大的系统工程，但任务和分工十分明确。人事部门的主要任务是负责国有企事业单位管理人才和专业技术人才的调查统计工作。由于分工的变化，政府系统的公务员（不包括事业单位依照公务员管理的人员）交由各级组织部门负责统计，而党群系统的企事业单位的人员由各级人事部门负责统计。因此，要认真做好与党委组织部的数据接交和统计单位的重新梳理工作，防止在移交过程中发生漏统和重复统计的现象。党委组织部门是牵头抓总单位，我们要主动向当地党委组织部请示汇报工作；统计部门负责技术服务，我们要主动争取当地统计局的支持和协作。\*\*\*\*年5月份，在相关部门按照各自分工、统计汇总的基础上，由人事部门对本地区人才资源年报数据进行综合汇总。汇总数据也要层层上报。此外，人事部要求，我们虽然不负责政府系统国家公务员的统计，但这个数据各级人事部门一定要掌握，也认真和当地组织部门进行协调。

（三）按照规定配置设备，保证数据处理环境。中组部、人事部在《人才资源统计数据处理方案实施细则》中，对各级汇总填报部门的数据处理环境做了明确规定。《实施细则》虽然尚未转发，但在人事厅的《填报通知》中已经提出了要求。自治区级的软硬件设备需要几十万元，党委组织部和人事厅已向自治区财政提出申请。各盟也要千方百计保证规定设备的到位，这既是完成这次统计调查工作的物资保证，也有利于人事系统信息化建设的发展，应予以重视。

（四）搞好基层填报单位培训，保证基层数据的准确。做好人才资源统计工作的关键是搞好统计干部的培训，提高统计干部的素质。各盟人事局的同志回去后要认真组织旗县人事局统计干部的培训，并研究制定符合当地实际的统计程序和办法。因为今年的统计软件分综合版和基层版，并增加了反映法人单位的信息，统计数据不是简单叠加，而是综合部门通过软件自动生成本地区、本系统的综合报表和基层单位库。综合软件的数据是不能改动的，出现错误只能在基本统计单位的基层软件上进行修改。所以对基层单位的统计人员也要进行培训。只有保证基层数据的准确，才能避免误统和返工。

（五）保证统计质量、按时进行上报。根据新统计软件的特点，基础是关键，基层是重点，必须从源头抓起才能把住统计数据的质量关。因此，对基层版软件上的数据一定要逐个审核，发现问题立即纠正，避免造成综合软件上数据出现差错又无法进行调整的现象发生。各盟、各系统要注意两年统计数据的对比，数据变化较大的一定要弄清原因确保无误后再上报。

尽管我们今年的统计工作正赶在春节前后，但各盟、各单位的统计干部一定要克服困难，保证按规定时间上报，否则wenmi114.com影响全区的汇总上报工作。去年，我们的报表被中组部、人事部评为“全优报表”，今年要再接再厉，保持荣誉，进一步提高报表的质量。

最后，对培训班提点儿希望。这次培训很重要，关系到今年统计工作的成败。同志们一定要认真听课，积极研讨，真正把统计指标、统计软件、工作程序搞明白。大家回去后还承担着对下面的培训任务，中组部、人事部培训了三天，我们仅安排了两天时间，时间紧，内容多，大家很辛苦。信息中心是个穷单位，接待能力较差，也请同志们多多包涵。

谢谢大家。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！