# 高校人才工作会议隆重开幕

来源：网络 作者：雪海孤独 更新时间：2025-05-26

*第一篇：高校人才工作会议隆重开幕高校人才工作会议隆重开幕12月29日下午，我校人才工作会议隆重开幕。市委人才办公室主任\*\*，校领导\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*出席会议。校属各单位党政负责人、教授、博士、青年教师代表、老干部代表、民主党派代表...*

**第一篇：高校人才工作会议隆重开幕**

高校人才工作会议隆重开幕

12月29日下午，我校人才工作会议隆重开幕。市委人才办公室主任\*\*，校领导\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*出席会议。校属各单位党政负责人、教授、博士、青年教师代表、老干部代表、民主党派代表和组织人事、教务、科研等单位科级以上干部参加会议。会议由\*\*\*\*\*\*主持。市委人才办公室主任\*\*代表市委组织部向大会表示热烈的祝贺。他说，\*\*\*\*建校三十多年来，积极探索现代高等教育发展规律，始终将人才资源建设作为学校各项事业发展的前提和基础，坚定不移地实施“人才兴校”战略，解放思想，深化改革，抢抓机遇，锐意进取，在师资队伍建设、教学科研团队建设、创新人才培育等方面进行了富有成效的探索，积极推动了人才工作和人才队伍建设，人才培养质量不断提高，科学研究能力不断增强，学校综合实力与核心竞争力有了显著提升。近年来，学校建立了\*\*\*\*\*\*院士工作站，与\*\*\*\*\*\*共建省部级重点实验室；建立了\*\*\*\*\*\*\*\*研究中心；建立了\*\*\*\*\*\*\*\*、\*\*\*\*\*\*\*所及与企业合作建立了新材料研发基地和新能源研发基地。召开了\*\*\*\*\*\*\*\*全国研讨会、\*\*\*\*\*\*\*\*学术研讨会和当代著名作家\*\*\*\*\*\*\*\*作品研讨会，编辑出版了\*\*\*\*\*\*\*\*，学校的学术影响力不断提高。\*\*\*\*\*\*\*\*已经成为我市重要的人才培养和科技创新基地，为\*\*\*\*\*\*\*\*市经济社会发展提供了强有力的智力支持和人才保障，为\*\*\*\*\*\*\*\*乃至全省的科教文化事业、经济社会发展都作出了重要的贡献。

\*\*\*\*\*\*\*\*表示，市委组织部将一如既往地大力支持\*\*\*\*\*\*\*\*的人

才建设，努力为学校的人才建设创造良好的条件和环境。他希望，\*\*\*\*\*\*\*\*要继续探索人才工作规律，推进人才发展体制机制创新，提升人才队伍竞争力，积极发挥人才智力优势，加快知识创新能力向城市核心竞争力的转化，为建设中原经济区，实现中原崛起、河南振兴，在全省率先实现崛起提前全面小康作出新的更大贡献。

\*\*\*\*\*\*\*\*作了题为\*\*\*\*\*\*\*\*的工作报告。报告全面回顾了五年来我校的人才工作：师资队伍总量增加，结构明显改善；高层次人才队伍建设取得初步成效；师资队伍整体素质不断提升，教学科研水平不断提升；党政管理队伍与后勤服务人才服务学校学发展的水平不断提高；人才工作体制机制不断健全和完善，人才成长和工作环境不断优化。

报告在肯定成绩的同时，也指出了学校人才工作中存在的不足。报告认为，这些问题是学校发展过程中出现的，必须高度重视，要坚持在发展中解决问题，在解决问题中实现不断发展。

报告深刻分析了我校人才队伍建设的重要性和紧迫性，研究部署了十二五时期我校人才队伍建设的指导思想、原则和目标。报告指出，到2024年，我校要培养和造就一支规模适当、结构合理、创新能力强，素质优良的人才队伍，形成学校内涵发展的核心竞争力。报告立足学校的办学定位和发展战略目标，提出要采取切实有效的措施，保证人才队伍建设各项目标任务落到实处。一是建立健全人才工作机制。坚持以体制机制的创新促进人才队伍的发展成长，推动人才结构战略性调整，激发人才队伍的活力。要建立与人才兴校相

适应的人才竞争机制、考评机制、激励机制、选拔任用机制。二是实施人才队伍建设工程。积极推进“111”建设工程、团队建设工程、柔性引智工程及素质提升工程等四项工程，壮大人才队伍规模，提升人才队伍的整体素质。三是营造良好的人才发展成长环境。要为各类人才提供良好的工作、学习和生活环境，尽量解除他们的后顾之忧，使他们能够潜心钻研，多出成果快出成果。要以良好的事业环境成就人，要以良好的人文环境凝聚人才，要以良好的生活环境服务人才。四是加强领导，加大投入，落实责任。坚持党管人才原则，创新党管人才方式方法，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，广泛参与的人才工作格局。建立与现代大学制度相适应的人才管理制度，落实人才工作校、院（系）两级目标责任制。牢固树立人才投入是效益最大的投入的观念，坚持把人才投入放在优先位置，不断加大对人才工作的投入力度，包括领导精力的投入、管理队伍的投入和经费财力的投入。

报告强调，我们要以这次人才工作会议为契机，把人才队伍建设引入到学校的内涵发展之中，引入到为经济社会发展作贡献之中，以高度的责任感和历史使命感，以奋发有为的精神状态和求真务实的工作作风，埋头苦干，开拓进取，努力开创我校人才工作的新局面，为实现我校的跨越式发展而继续努力奋斗。

**第二篇：高校人才工作总结**

辽 宁 省 教 育 厅

文件

辽 宁 省 财 政 厅

——————————————

—————

辽教发[2024]108号

省属普通高等学校：

根据教育部《高等学校“高层次创造性人才计划”实施方案》和我省“十一五”教育事业发展规划，为推进高等学校大力实施人才强校战略，鼓励高等学校培养和引进高层次人才，提升高等学校人才队伍的整体实力和水平，省教育厅决定进一步加大力度，实施高等学校人才工作奖励计划。现将《辽宁省高等学校人才工作奖励办法》印发给你们，请结合本校实际，认真组织实施，并就有关事宜通知如下：

一、各高校要认真总结近三年来（2024年11月1日至2024年10月

31日）贯彻落实全国人才工作会议精神，围绕本校人才队伍建设的目标所采取的主要措施，围绕人才的引进、培养和使用三个关键环节，结合《高等学校人才工作总体评价指标体系（试行）》，全面系统地总结学校人才队伍建设工作中的成果和经验，并填报《辽宁省高等学校人才工作总结》。

二、各高校要认真填写《高等学校教学科研人员流动情况统计

表》、《高等学校引进的高层次人才名册》和《高等学校在职培养的高层次人才名册》，并附三年来学校人才队伍建设与管理的相关政策文件。填报材料要做到实事求是，文字简练，数据准确，重点突出，特色鲜明。

三、请各高校于2024年12月15日前将上述材料（一式三份），及

电子版文档一并报送至省教育厅人事处。

联系人：于宏国

联系电话：024-86896516

附件：附件下载.rar

二00八年十二月四日

**第三篇：高校人才工作总结（精选）**

篇一：高校人才工作总结

辽 宁 省 教 育 厅

文件

辽 宁 省 财 政 厅

——————————————

—————

辽教发[2024]108号

省属普通高等学校：

根据教育部《高等学校“高层次创造性人才计划”实施方案》和我省“十一五”教育事业发展规划，为推进高等学校大力实施人才强校战略，鼓励高等学校培养和引进高层次人才，提升高等学校人才队伍的整体实力和水平，省教育厅决定进一步加大力度，实施高等学校人才工作奖励计划。现将《辽宁省高等学校人才工作奖励办法》印发给你们，请结合本校实际，认真组织实施，并就有关事宜通知如下：

一、各高校要认真总结近三年来（2024年11月1日至2024年10月31 日）贯彻落实全国人才工作会议精神，围绕本校人才队伍建设的目标所采取的主要措施，围绕人才的引进、培养和使用三个关键环节，结合《高等学校人才工作总体评价指标体系（试行）》，全面系统地总结学校人才队伍建设工作中的成果和经验，并填报《辽宁省高等学校人才工作总结》。

二、各高校要认真填写《高等学校教学科研人员流动情况统计

表》、《高等学校引进的高层次人才名册》和《高等学校在职培养的高层次人才名册》，并附三年来学校人才队伍建设与管理的相关政策文件。填报材料要做到实事求是，文字简练，数据准确，重点突出，特色鲜明。

三、请各高校于2024年12月15日前将上述材料（一式三份），及

电子版文档一并报送至省教育厅人事处。

联系人：于宏国

联系电话：024-86896516 附件：附件下载.rar 二00八年十二月四日 篇二：人才工作总结

人才队伍

一、坚持原则，创新机制

8888党委坚持以科学发展观统领全局，认真贯彻《国家中长期人才发展规划纲要（2024—2024）》精神，深入实施人才强校战略，不断完善党委领导，校长负责，职能部门具体实施，学院主动参与的人才工作格局；健全学校人才工作领导机构，建立统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作机制；完善和实施人才选聘、考核、评价等动态激励机制，积极营造尊重知识、尊重人才、尊重创造、优秀人才能脱颖而出的良好环境，实现师资队伍建设再上新台阶。

（一）学校高度重视师资队伍建设工作，全面加强党委对人才工作的领导，通过党委中心组扩大会议、各学院（部门）专题学习等方式进一步统一思想，明确师资队伍建设工作的根本任务和基本思路，坚持制度创新，深化人才工作机制改革，加强顶层设计，为推动学校人才队伍建设的改革发展提供稳定的制度保障。近两年来主要做了以下工作：

1、坚持学习、统一思想、明确目标，全方位推动实施“人才强校”战略。学校先后下发了《关于印发8888书记在学校党委中心组（扩大）学习会上总结讲话的通知》、《关于印发8888校长在新学期工作部署暨表彰大会上的讲话的通知》等文件，决定将2024年确定为“师资队伍建设年”，要求全校上下必须统一思想、明确目标，着力构建优秀人才的引进、培养和使用机制，切实迈好 “十二五”期间人才工作的第一步。

2、设立“8888”人才工程计划。人才是学校发展的根本力量，针对目前我校高水平、高层次的人才队伍总量不足，学术大师、教学名师等高水平人才严重不足的现状，学校提出引进与培养并重的方针，计划到2024年，通过实施“8888人才工程”，基本解决制约学校跨越发展的人才瓶颈。

3、制定“十二五”师资队伍建设规划。“十二五”规划是未来五年乃至更长时间8888发展的引领性文件，为了增强学校“十二五”发展规划的针对性、可操作性，学校通过设立前期重点、重大课题研究、组织实施“十二五”规划推进学习会、咨询论证会等方式广泛向校内外专家学者征求意见，在编制过程中六易其稿反复修订，确保规划的科学性和前瞻性。

4、完善人才引进工作规定，明确人才引进流程、待遇。校领导指出，优化人才引进工作环节，在保证质量的前提下简化手续，切实把人才引进工作落到实处是做好此项工作的前提。学校专门成立了主管副校长任组长，组织部长、人事处长为副组长，规划处、研究生部等职能部门负责人参加的引进人才审核小组，充分体现了校党委对人才工作的高度重视。学校还修订了8888引进人才工作的重要指导性文件--《8888关于人才引进的规定》，对工作流程、人才待遇等都做了详细的规定，为更好的开展人才引进工作铺平了道路。

5、完善教职工进修、培训规定。积极培养学校现有人才，充分挖掘现有人才的潜力是我校人才工作的又一重要方面。学校先后制定、修订了《8888新教职工入职教育管理规定》、《8888教职工进修培训

管理规定》、《8888关于实行教授学术假制度暂行规定》等文件。一方面，积极选派优秀骨干教师到国内攻读博士学位，提升学历层次；另一方面，积极创造条件为高层次人才提供一个相对宽松的学术环境，力争出高水平成果。

6、提升人才待遇，完善人才奖励措施。考虑到我校地处偏远，缺乏区域优势，并且学校学科平台较低，学术氛围不浓，吸引力不足的现状在短时间内难以有根本性好转，更加需要大量高层次、创新型人才投入我校各项建设工作。能提供具有一定竞争力的待遇条件是高校在人才争夺战中的必要措施。为广泛吸引人才，8888克服学校建设任务重、资金紧张的困难，为加大人才、团队建设力度，凝聚团队合作和创新发展意识，激励全校教职工争创学术创新团队和优秀教学团队，特别制定了《8888人才工程、团队资助与奖励办法》、《8888科研启动经费和人才资助经费管理暂行办法》等文件，向取得高水平成果的优秀人才提供丰厚的奖励和资助。为进一步加快我校高水平教师队伍和学术梯队建设速度，培养造就具有国际或国内先进水平的学科带头人，学校还专设了“瓯江特聘教授岗位”，首批8位已取得较高成就的教授受聘瓯江特聘教授岗位。按照规定，学校将向瓯江特聘教授提供相应等级的岗位津贴和更加宽松的学术环境，真正把“事业留人、感情留人、待遇留人”的口号落到实处。

7、实行全员岗位聘任，深化人事制度改革。为深化我校人事制度改革，建立健全学校岗位设置管理制度，实现学校人事管理的科学化、规范化和制度化，2024年我校启动了新一轮全员岗位聘任。与2024 年实行的岗位聘任打破职级固化，机制僵化、制度虚化的改革特点不同，本次聘任以岗位设置改革为主，通过明确全校教职员工的岗位性质，进一步确立教学、科研等专技岗位人员在学校的核心地位，充分体现我校把人才队伍建设放在核心地位的人才工作主旨。

8、改革职称申报规定、提升人才队伍质量。职称评定是全面评价教师教学、科研、育人等专业素质的一项重要工作。我校自8888年获得首批副高学科自主评审权以来，经过几年的努力，拥有副高自主评审权的学科数量已提高到20个为提高我校人才队伍质量，我校不断加大职称申报改革力度，按照省教育厅的有关文件精神，学校修订了《8888专业技术职务申报资格条例》，大幅提高我校职称评定条件，如要求申报副教授教师必须完成2项厅局级课题和发表一级刊物学术文章，申报正高职称人员要有博士学位、主持省部级课题等，通过提高申报职称的评审条件等手段，发挥职称评审的导向作用，引导广大教职员工更多的开展高水平、高层次、原创性的研究，倡导各学科更加注重建设的质量，从而提升学科整体水平。

（二）学校坚持“内培外引并举、稳定引进并重、培养使用并行”的方针，按照“用好现有人才、留住关键人才、引进急需人才、培养骨干人才”的思路，不断加大对师资队伍建设的投入力度，基本完成了十一五期间师资队伍建设的阶段性任务，学校人才队伍建设各项指标均有明显的增长，主要表现为：

1、教师队伍保持稳定，素质不断提高。我校专任教师队伍继续保持稳定，学校通过分流、转岗等措施优化教师结构队伍，提升教师队伍整体素质。2024年我校专任教师队伍（不含思政教师、下同）1141 名，目前为1187名，人员绝对数量没有大幅增长，但副高以上教师比例从2024年的44%提高到目前的50%，具有博士学位的教师比例从15%提高到26%。2024年我校有×教师被评为副教授，×人被评为教授，2024年这个数字分别提高到×和×。教师学历、职称层次提升速度较以往有了明显提高，师资队伍发展潜力巨大。

3、引人工作成效显著，高层次人才不断落户8888。校党委对我校目前缺乏高水平人才，在学科领域有重要影响的“领军式”人物严 篇三：高校人才引进经验交流

今天很荣幸站到这里，跟大家一起分享我参加学校人才引进工作一年多来的心得。

首先我很庆幸自己能参加到人才引进工作中。我发现，招贤纳才和育才成才是相辅相成。想发现千里马，自己首先要具备伯乐的基本素质。虽然我是09年被学校作为人才引进的，但我觉得自己离真正的人才还有一定差距，所以当时学校让我参与人才引进工作的时候，我还有点忐忑。不过一年来，我慢慢发现，在参与人才引进工作的各个环节过程中，自己也在迅速提高，甚至可以说，正是由于能够持续不断地接触到各类高层次人才，深入全面地了解学校的人才战略，才使我在紧迫感中获得自我发展和提高的动力，在信任感中实现个人与学校共同进步的目标，从而取得长足进步。

作为被引进人员之一，同时也是人才引进工作专班成员，无论对学校，还是对人才，我都有几句心里话。

对学校，我深怀感情，当初学校对人才所说的“引得进、留得住、用得上、干得好”，“事业有平台，成长有空间，发展有舞台”，这些不是空话套话，是真正能兑现的。当然，任何事物的发展都不是一蹴而就的，尤其是我们这所全靠一己之力实现快速发展的年青学校，人才工作中出现不足，也是可以理解的。入校近两年，我自己也产生过迷茫、挫败、脆弱、焦虑等等消极情绪，但我没有失望过，也没有后悔过，因为我能感受到学校在努力想做得更好，尽管付出代价，尽管遇到困难，但人才工作的良性机制、人才工作的环境和条件总在向前发展和逐步完善。事实也证明了这一点。

当然，我也希望，学校能继续加强对引进人才的关心和帮助。工作上压担子，生活上松包袱：温室里养不出参天大树，造就人才就要给他必要的责任和压力；但后院时时起火也成就不了专家，要解决后顾之忧才能使人才全心投入工作。“生才贵适用，慎勿多苛求”：要把合适的人放到合适的位置，才是合理用人。不能因为把人放错了位置不能尽其用，就认为是人不管用。“试玉要烧三日满，辨材须待七年期”，新引进的人才也需要时间的淬砺才能打造成真正适合学校的良材美玉，切不可操之过急、求之过苛。对人才还要“高看一眼，厚爱一分”，要进一步形成尊重人才、爱护人才的氛围，为人才的成长发展提供更好的环境。

对引进的人才，尤其是年青人，我想说十二个字：“我选择，我喜欢；我选择，我负责。”国学大师王国维说，古今之成大事业、大学问者，必经过三重境界（第一境界：昨夜西风凋碧树,独上高楼,望尽天涯路。第二境界:衣带渐宽终不悔,为伊消得人憔悴。第三境界：众里寻他千百度,蓦然回首,那人却在灯火阑珊处），从起初的迷惘，到继而的执着，最后才会顿悟。我想，这三重境界也是我们每个有事业心、渴望实现人生价值的年青人要经历的。我们大多刚离校就进校，迷惘是难免的，怎样迅速调整心态、适应环境、准确定位、坚定目标，这是必须要首先解决的问题。过了这一关，才谈得上后续发展。这一关不容易过，但只要一心一意认准自己的选择，承担自己的责任，就能迅速过关。接下来的阶段就是坚定不移地、不受干扰地向着自己的目标努力了。这期间也会遇到种种困难和挑战，只要有爱岗敬业之心，爱校乐教之心，我相信都能登上成功的第三境界。

最后，我借用中组部部长李源潮同志希望中青年干部树立健康人生观的“四个追求”来与大家共勉：“追求理想的实现，追求认知水平的提升，追求人格道德的完善，追求心灵的平衡和谐。”我想，无论是参与人才引进工作的同志，还是被作为人才引进的同志，如果在工作和生活中都能坚持做到这“四个追求”，一定能在引进人才的过程中，成就自我；也一定能在发挥人才作用的过程中，凝聚更多人才！

我的发言完毕。谢谢大家。

篇四：2024年高校就业工作总结

\*\*学院2024年毕业生就业工作总结

2024年，在全社会就业矛盾突出、高校毕业生人数继续增加、高校毕业生就业压力持续增大的情况下，学院认真贯彻落实国家和省、校有关毕业生就业工作的方针、政策以及一系列文件、会议精神，在上级主管部门和领导的关心指导下，在全院教职员工的共同努力下，我院毕业生就业继续保持良好态势。现将2024届毕业生就业工作总结如下：

一、学院2024届毕业生基本情况及构成

2024年，学院共有毕业生506人。其中水利工程173人，土木工程171人，农业水利工程44人，水土保持与荒漠化防治19人，农业建筑环境与能源工程43人，资源环境与城乡规划管理32人，农业水土工程硕士16人，农业工程硕士8人。

截止2024年8月25日，学院共组织本专业专场招聘会多达40余场，前后共提供就业岗位1685个（其中事业编制免考岗位71个），学院初次就业率平均为89.72%。现已就业的同学中，到国家机关或事业单位就业109人，占就业人数21.54%；考取研究生14人，占就业人数2.77%；到国有企业、施工单位、设计院和其他企业就业317人，占就业人数62.65%；西部志愿者2人；应征入伍1人；出国留学2人；自主创业2人；省外企业就业6人。以上数据显示，学院毕业生就业去向形式多样，但主要集中在省内各企事业单位。

二、2024年就业形势影响分析

在2024年国内就业形式异常严峻的大环境下，水利土建类的就业需求受到前所未有的挑战，具体体现下如下几个方面。

（1）用人单位招聘工作发生明显变化

1.行业人才需求结构发生变化

过去，省内各水利土建类企业招聘对象基本为省内二本或专科院校的毕业生，学院各届毕业生都可以找到合适岗位。但2024年，省内中大型对口企业，更看中一本院校的毕业生。像云南建工集团有限公司直接在招聘要求上，将70%的用人计划放在了一本院校，30%的用人计划放在了省外的二本院校。大中型用人企业人才需求结构的变化，让我们就业

形势面临新的挑战。

2.用人单位招聘工作发生变化 随着就业形势一年比一年严峻，省外高校毕业生的就业去向发生了变化，使用人单位第一时间在省外院校就完成了招聘任务。以往，省外的毕业生都首选一、二线城市较光鲜的行业就业，极少会选择到工作环境及工作条件艰苦的施工企业或省外就业，各水利类施工企业的招聘人员基本靠我们学院输送。但今年，水利部下设各大工程局的招聘任务在省外各院校就基本能完成。像中水八局、九局、十四局乃至三峡工程局。这一变化又为我们的就业工作增加了新的难题。3.事业单位“用工制度”发生改变

2024年，\*\*市水利土建类部分事业单位的用工制度由事业招聘变为了“劳务派遣”。2024年，共有四家用人单位带来了31个劳务派遣岗位，但毕业生对这种用工形式还处于观望和认识的过程，亦或对用人单位这种可以“规避责任、随时终止、解除劳动合同”的行为不能接受，没有人愿意签订协议。

4.用人单位对违约行为的规避发生变化

以往，用人单位对违约行为的处理基本处于一种软处理状态，形同虚设，毕业生有意向就可以签，基本不用承担风险。今年，几乎所有事业单位免试录用的岗位都写上了违约条件和违约金，并按情节轻重将违约金定在2024—20000元。甚至有的用人单位为规避违约行为，直接把违约金调整为保证金，只要一签订协议就需要交纳2024—5000元不等的保证金。毕业生在初期就业本来选择就多，在这种情况下，更是处于犹豫状态，把着若干个就业意向，就是迟迟不签订协议，最终导致就业岗位的流失。

5.用人单位对人员资格要求发生变化

2024年之前，免试推荐进入事业单位的岗位只要有毕业证就可以推荐免试录用。但今年，用人单位明确要求必须具备毕业证和学位证才具备推荐资格。招聘条件的严格化，给毕业生就业增加了新的难度。

（2）毕业生择业存在不利因素

1.毕业生首先公务员和事业单位

水利土建类专业的毕业生，更多的是到就业条件比较艰苦的设计单位、施工单位就业，导致很多毕业生都把工作环境好、工作轻松的公务员和事业单位作为首先。每逢有事业单位来招聘，都会出现扎堆现象，而企业单位却很少有人关注，甚至有些毕业生在毕业后都还在待业朝着公务员和事业单位努力。

2.基层单位就业形势不乐观

毕业生很少愿意去基层单位就业，甚至是事业编制的岗位都极少有人愿意去。一方面：基层单位地理位臵偏僻，交通不利；另一方面：现在的毕业生独生子女占了很到的比重，他们的择业去向受家人的影响比较大，家长都不希望他们走远。

3.对新的用工制度持观望态度 今年出现了“劳务派遣”的用人形式，在昆单位就有31个岗位以这种形式招聘，但学生对这种用人形式还不够了解或者不赞同，导致31个岗位无人问津。

4.扎堆在大型企业和施工单位

水利部下属的各大工程局、省内各大设计院一直是我院毕业生重点选择的就业去向，由于今年各大工程局的人才需求结构及招聘计划的调整，导致我院毕业生的择业受到很大影响。但对用人需求量大的私营企业，像招投标公司、监理公司、造价公司等在昆私企，虽然在档案、户口的管理及保障措施上基本跟大型企业一样，但还是关注的毕业生多，真正签协议的却很少。

三、主要做法

在就业大环境不乐观的情况下，用人单位一系列的变化，给我们的就业工作增加了难度，而毕业生的择业理念还没有及时的转变过来，对学院服务学生就业、实现毕业生充分就业工作带来了极大的挑战。面对复杂严峻的就业形势，学院党政领导积极出谋划策，寻找突破口，从人才培养、就业指导、学生的动手能力、创新意识、专业技能、诚信教育、就业服务等方面着手，做到人才培养适应就业、“五养成”推动就业、诚信教育保障就业，想法设法拓宽就业渠道，提高就业竞争力，实现就业最大化。截止2024年8月25日，学院就业率达到89.72%。在严峻的

就业形势下，学院能保持较好的就业态势，主要归功于我们在以下几个方面长期不懈的努力： 1.院领导重视就业工作

我院党政领导十分重视就业工作，一直将其作为学院的重点工作来抓，并作为重要内容列入工作计划。在定期研究我省有关学生就业工作文件、分析就业形势、确定工作方针、部署就业工作的基础上，结合我院具体情况，制定详细的就业工作计划。明确要求从提高就业质量构建和谐社会的角度来充分认识做好毕业生就业工作的重要性。

学院一直坚持实行“毕业生就业工作一把手负责制”，由院领导、党群办、院就业指导与服务办公室、院团委相关人员和毕业班班主任组成了毕业生就业工作领导小组，及时研究解决就业工作中出现的新问题。学院4次召开党政联席会专题研究布臵就业工作，院分管领导每周召开一次就业指导老师及毕业班班主任专题会议部署就业工作，及时掌握就业形势的变化，着重从用人单位人才需求、用人制度的变化、毕业生就业理念变化着手，对就业方案做出调整，努力促进毕业生充分就业。

2．根据市场需求，探索人才培养模式改革，适时调整人才培养方案 学院从2024级本科在全校率先实行“专业招生、大类培养、中期分流、分层培养”的教学改革试点。按照“1.5＋1.5＋x”模式培养，入学后先进行一年半（1.5）的大类培养，后续一年半（1.5）进行中期分流后的分专业培养，即按照6个专业方向开设不同的专业基础课和专业课，“x”指第五至第八学期的分层次培养，分“水利水电工程”和“土木工程”实验班或实践技能培养两种层次。大类培养给了同学再一次选择专业的机会，有效地调动了学生的学习积极性；而且构建了统一的大类平台课程模块，有利于培养“厚基础、宽口径”的专业技术人才；分层次培养给了少数尖子学生再次提高或继续深造的机会或有利途径，对多样化人才培养具有一定的积极作用。同时，针对社会发展需要，深化人才培养模式和教学内容的改革，突出特色，根据社会需求主动调整学科专业设臵，进一步强化产学研相结合的办学特色，以云南建工“兴水育才”奖教奖学金的设立为契机，加强校企合作，探索校企联系、技术攻关、实习实训、互利共赢的合作新机制，疏通学生就业和企业引入人才这个

重要的人力资源大通道。

3.结合专业特点，开展全程式就业指导工作

把就业指导工作前移并贯穿在大学四年教育的始终，根据每个年级的特点，有针对性、分层次的进行指导，帮助学生规划其职业生涯。对大一学生，着重引导其根据自身特点初步设计职业发展方向，明确大学期间的学习任务和学习选择，重点开展“专业思想教育”，了解就业形势；对大二学生，着重结合能力培养，进一步确认职业目标；对大三学生，着重实习和锻炼，培养与职业目标相适应的素质，并进行必要的调整；对大四学生，针对择业期间的问题，在就业形势、信息服务、政策咨询、面试技巧、心理调适等方面进行具体指导。学院党委书记彭尔瑞老师针对我院毕业生多年来在“自荐书”、“协议书”填写中存在的问题，分别从“学生”和“用人单位”的不同角度向同学们详细阐述了《推荐表》、《就业协议书》的作用、特点、要求及注意事项，并分别从专业、理想、兴趣、收入、潜力、地点等方面为同学们讲述了如何选择就业取向的问题，为我院2024届毕业生选择就业去向提供了建议与指导。同时缓解在找工作中的焦虑，同学们能够感到学院的领导、老师时刻的关怀和重视。

4.重视学生动手能力的培养

学院特别注重学生创新能力和动手能力的提高，连续多年举办结构设计大赛、建筑方案设计大赛、建模模型设计大赛、手工制图大赛、计算机制图大赛等，组织学生参加全国大学生数学建模竞赛、全国大学生结构设计大赛、挑战杯课外科技活动作品竞赛，取得了包括全国三等奖在内的等多项优异成绩。一系列活动的开展，使学生的创新能力和动手能力普遍得到加强，为较好的适应社会需求和充分就业奠定了良好的基础。

5.注重学生创新教育和创业能力的培养

当今世界，科学技术日新月异，自主创新能力已成为国家竞争力的核心，培养学生科技创新创业素质亦是学院人才培养目标的重要内容。为培养更多适应社会发展需要的专业技术人才，学院领导十分注重学生的科技创新创业能力的培养。2024-2024学年，学院自筹3万元经费，将 篇五：高校评估工作总结

高校\*\*\*\*\*\*系评估工作总结

经历了为为期几个月的评估工作准备，在2024年11月27-29日，我们终于迎来了\*\*\*评估专家组对我校的人才培养工作进行了评估。通过专家三天的评估工作及评估反馈后的学习与整改，\*\*\*系全体教职员工真正学习高等职业院校开展人才培养工作评估，旨在促进高等职业院校规范教育教学行为、扎实推进课程改革、全面实施素质教育，提高教育教学质量，加强学院内涵建设、深化校企合作、产学结合的人才培养模式，促进我院持续、稳定、健康发展。在迎评工作期间，艺术航空系全体教职员工尽心尽力，恪尽职守，各负其责，努力为我院评估取得好成绩全力贡献了自己的力量。现将我系评估工作作如下总结，并在此基础上提出自己的整改方案。

一、评估准备工作

1、思想准备

完成了评估前的档案建设、专业剖析、说课程、文件学习，以及评建宣传画和宣传展板制作、特色现场安排、教师培训等工作。期间，全系教职工的工作热情高，具有较强的责任感和使命感，为做好评估工作，数个双休日都主动到校加班，准备评建的各项准备工作，本学期开始后多次召开系部迎评工作会议，明确责任，凝聚人心，让全系教职工时刻牢记“一切为了评估，一切服从评估，一切服务评估”思想，树立与学校荣辱与共的意识，做到团结一致，众志成城。以饱满的工作热情，积极的工作心态完成各项评估工作任务。为做好迎评工

作的思想准备，我系全体师生写了表态书，坚定立场，为迎评工作贡献自己的力量。

2、材料的收集及整理

（1）任务分配、材料收集、整理

评估指标体系包括了领导作用、师资队伍、课程建设、实践教学、特色专业建设、教学管理、社会评价等7个主要评估指标、22个关键评估要素，涉及到学院工作的方方面面。根据《\*\*\*人才培养工作评估指标体系分解任务执行书》，我系教职工立即动员起来，系部领导集中进行专题研究讨论此项工作，制定、修改、完善了工作计划，对迎接工作做好了具体分工，对照督导评估标准，结合自身的实际工作收集信息和资料，整理汇总相关数据，将几年来工作开展情况做系统的梳理与总结。从8月开始利用上班、下班、周末时间收集评估材料，并且多次召开系部评估会议，商量材料收集情况及完成方法，确保能够按学院要求保质保量完成各项材料收集。从10月开始，我系教职工每日向系部领导汇报完成进度，遇到困难及时向领导反馈，并于11月10日前顺利完成了我系所有评估任务。

（2）材料归档 \*\*\*系11月10日前已完成所有评估材料收集工作，从11日开始，全系利用上班时间、周末加班将档案室所有材料严格按照评估指标及经管系档案归类目录整理。为了更好的迎接评估专家组对我系材料的审查，为了完善材料建档质量，全系教职工又加班将档案室所有档案进行二级、三级目录编制，并且系主任、干事、教学秘书反复核查所

有材料，查漏补缺。并于11月15日完成所有的评估材料建档、归档，完成学院下达的任务。

（3）、组织学习

为了做好评估期间的访谈工作，系主任多次组织全系教职工学习评估学习文件，及时转达学院有关评估的会议精神，要求全系教职工认真学习宣传手册

（一）、（二）。牢记国家教育部、教育厅、学院、系部相关文件及评估指标内容，确保评估访谈顺利通过。

（4）、学生迎评工作

为了让我系全体学生融入学院迎评工作，共同关心学院发展，系主任、学生会指导老师、辅导员等多次组织召开学生会议，动员学生积极参与评估准备工作，带领艺术航空系全体学生向评估专家组展示了严谨求实、活泼向上的精神面貌。组织全系学生学习宣传手册和参加了评估测验，让学生更加了解评估，关心评估。通过给系学生会召开会议等方式传达评估精神，强化全体学生“人人了解评建，人人参与评建，人人贡献评建”的意识。

二、迎接评估 11月27日-29日三天的评估时间里，我系全体师生高度重视，精神集中，积极配合学院做好迎评工作。同时，全系教职工严格按照课程表课前认真准备教案、课件，上好每一堂课，随时做好专家莅临课堂听课准备。评估期间，我系被抽到访谈的师生也积极参与，认真对待。

系主任带领全系教职工在评估期间强化管理，突出细节，确保专

家进校期间的各项工作能够迅捷有序地予以应对。

三、整改方案

虽然我系在评估期间认真完成了各项评估任务，但也存在一定的问题，我系将不断巩固和提升已经取得的评建成果，同时，将根据评估专家组给出的意见和建议，深入查找不足，明确努力目标，制定出切实可行的整改方案。

1、存在的问题

（1）师资结构不合理，年轻教师偏多，缺乏高级职称教师和专业带头人，教学经验略显不足。

（2）专业剖析和说课存在经验问题

专家听取了我系的\*\*\*专业的专业剖析，《\*\*\*》的说课，由于这项任务是临时下达，我系准备时间短，并且是由年轻老师作剖析，专家组虽然肯定了我系能在短时间内完成了这两项工作任务，但同时也提出了存在的问题，如：师资结构不合理，青年教师过多，经验不足，课程体系不合理，人才培养方案缺乏对市场的调查等。

（3）档案管理不规范，材料不齐全，做了大量的补充工作，主要是因为长期对档案建设的重视不到位，管理经验不足。

（4）各专业人才培养目标、课程体系和课程标准不够明晰，主要是校企合作的深度不够，执行行业调研、统计分析的力度小，对岗位工作任务的认识还停留在面上。

（5）课程建设薄弱，主要原因是对课程建设的认识不到位，没有明确目标和工作流程。

2、整改措施

（1）进一步加强师资队伍建设。目前主要是解决两个问题：一是师资结构问题，即各专业教师资源合理配置问题；二是解决学科带头人问题。这两个问题可以通过引进和自己培养相结合的方式解决。特别是要引进学科带头人，希望得到学院领导的大力支持。

（2）加强档案材料管理及审查

向全系教职工传达要求，以后上交或入档的材料必须经过层层审查方可入档案室。毕业生材料收集后指导老师要及时检查，发现问题要及时联系学生纠正，并且上交系部后教学秘书、干事、系主任要反复核查。各项开学、期中、期末材料要经过教师自查、教学秘书复查、系主任核查等程序，没有问题了方可编制档案目录入档。

（3）加强教师素质培养，提升教师的业务水平。利用市场来导向，走出去调查市场需求，以市场需求来定位人才培养模式。

评估工作虽已告一段落，但是我系全体师生将抓住评估这一机遇，提高我系教学工作质量和业务素质，提高各项工作的管理水平，大力弘扬“明德励志、笃学敦行”的校训精神，进一步彰显我系办学特色，不断进取，争取更大的进步。

**第四篇：在高校人才招聘工作会议上的讲话**

在高校人才招聘宣传工作会议上的讲话

（2024年12月13日）

同志们：

国以才立，政以才治，业以才兴。去年以来，中共中央、国务院和省、市先后召开了人才工作会议，从战略和全局高度出发，站在各自层面对人才建设进行了科学谋划、全面部署，分别出台了中长期人才发展规划纲要（2024—2024年），充分彰显了人才作为经济社会发展第一资源的重要战略位置。作为XXX的中心城区，XXX历来高度重视人才建设，也取得了十分显著的成绩，但面对XXX逐步由资源型城市向创新型城市转变、由人力资源大区向人才强区转变的历史重任，人才建设比以往任何时候都显得更加重要、更加紧迫，大力实施人才优先发展的战略布局成为提升中心城区核心竞争力、把握竞争主动权的必然选择。

为加快推进“人才强区”战略，为XXX经济社会发展提供强有力的人才保证和智力支撑，区委提出了人才建设“三年三千计划”，即三年内引进1000名以上高层次人才，选送1000名以上干部进行高层次培训，培养1000名以上创业英才，以人才高地打造创新高地、产业高地、竞争高地，加快形成人尽其才、才尽其用的生动局面。今年以来，围绕“千名干部培训”计划，全区先后组织4批、304名领导干部、后备干部赴中国延安干部学院、井冈山干部学院、山东省党员干部党性教育基地、人众人拓展训练学校等

掌握XXX经济社会发展方向和未来趋势对人才专业的需求，特别是招聘计划中明确的城乡规划、环境工程、农业水利、工业设计、文化产业管理、食品科学与工程等专业要求，一定要做到胸有成竹、心中有数，绝不能模棱两可、含糊不清，以便于及时、准确地解答毕业生的各项咨询。三是要结合工作要求和当地实际，不断修改完善宣传工作实施计划，积极通过电话联系、面对面沟通等多样形式，与各高校就业指导等部门建立良好关系，尽可能地协调解决好食宿、场地、组织、策划、实施等具体事宜，确保宣传工作达到预期效果。四是要明确个人分工，由各组带队领导在实际操作中根据具体情况，在充分发挥个人特长和主观能动性的基础上进行科学、合理地分工安排，切忌各行其是、一盘散沙，确保团结一致、高效运转，形成强大整体合力。五是要善于发现问题，注重积累经验，在宣传工作结束后，每个宣传组都要对工作开展情况进行全面总结分析，提出合理化意见和建议，撰写上报工作总结材料，形成一整套工作资料，为今后工作开展留存资料、提供经验。

二、加强组织协调，全面做好各项前期准备

到西安、南京、沈阳和重庆各高等院校开展招聘宣传工作不像在XXX域内开展工作那样有较大自主权，受地域环境、人文习惯、工作安排、语言差异等多重因素影响，大家一定会遇到很多这样那样的问题。各宣传工作组要着眼实际、立足当前，充分做好各项前期准备，对必须做好的准备工作出发前务必全部到位，预期效果的关键所在。各宣传工作组要充分发挥你们的聪明才智，全面整合各类资源，统筹协调各级部门，大胆创新、大胆实践，确保这次宣传工作取得扎扎实实的成效。一是要依托各载体全面宣传。充分依托横幅、宣传单、宣传栏、大字海报、食堂电视、校园广播站等载体进行全面宣传，在最短时间内形成最广泛的宣传效果。特别是要充分利用网络在传播信息方面的绝对优势，充分依托校园就业网、各类论坛、校园QQ群等，及时发布招聘内容，积极为招聘宣传造势。二是要协调各部门分头宣传。提前和学校的就业指导机构、院系辅导员、学生会干部等进行接触和沟通，获取本学校毕业生情况的详细资料，明确招聘宣传的专业范围和重点侧重，并达成一定的合作关系，努力将宣传工作延伸到各院系、各班级，力求全覆盖。三是要召开宣讲会重点宣传。校园宣讲会是宣传XXX形象、增强直观印象的良好契机，十分有益于增强毕业生的关注度。要结合各校校风、校园文化的不同，在信息量不变的情况下，不断完善方式方法，精心组织好每场校园宣讲会，充分展示好XXX的每一张靓丽名片。四是要设置咨询台定点宣传。加强与校方沟通，定点设置咨询台或咨询站点，随时接受毕业生咨询，及时解答各类问题。接受咨询过程中，要坚持做到耐心、亲切、细致、周到，有问必答、有惑必解。

当前，全区上下正在深入学习贯彻党的十七届六中全会精神，区镇换届选举工作在紧锣密鼓开展之中，全年各项工作任务都到了攻坚冲刺阶段。在这样一种任务重、时间紧、压力大的情形下，6-

**第五篇：人才工作会议汇报**

关于贯彻落实全市人才工作会议精神的汇报

为深入学习《亳州市中长期人才规划纲要（2024—2024年）》，贯彻落实全市人才工作会议精神，研究和部署本单位今后一个时期人才工作，12月20日，局长刘青山以及局领导李健、王险峰、张新、冯万志带领全体人员进行了专题学习。在学习会上，认真研究了市委、市政府印发的《关于印发〈亳州市中长期人才规划纲要（2024—2024年）〉的通知》（亳发[2024]19号）和《关于印发十大人才工程实施办法的通知》两个纲领性文件。

文件指出《人才规划纲要》是我市第一个中长期人才发展规划，是今后一个时期全市人才工作的重要指导性文件。制定实施《人才规划纲要》是深入贯彻落实科学发展观、更好地实施人才强市战略的重大举措，对于推进科学发展观、加速亳州崛起、实现全面建设小康社会奋斗目标具有重大意义。

在学习会上，大家一致认为随着我市经济社会的快速发展，我市人民生活水平的不断提高，对食品卫生和药品安全的要求也越来越高，这需要我们不仅秉公办事、廉洁执法、顺应民意、提高效率，更要破除陈旧观念，大胆引进高素质、综合性人才，在思想理念上实现创新，切实解决矛盾、建设队伍。

为贯彻落实全市人才工作会议精神，接合食品药品监督管理工作的特点，要采取切实可行，操作有具的措施：

第一：大力引进人才。全面实施招录计划，严格录用人员条件，尽可能录用食品药品专业硕士研究生。不断提高药监队伍专业水平和整体专业素质，以提高执法力度和监管能力。同时，争取从各行业选调专业人才充实到药监队伍，比如法律人才、研究人员等。在政策上，要有明确的倾斜规定；在政治上，要有明确的职级待遇；在经济上要有明确的物质待遇。人才只有这样，才能真正引贤纳士，吸引人才。第二：真正重视人才。所有有关人才的路线、方针、政策和规划、制度、要求等，归根结底都体现在重视人才，重用人才上。重视人才，说一千道一万，最终要看一个“用”字，不用或误用都等于零。是否敢于重用人才，能否恰当使用人才，直接体现一个单位对人才的重视程度，直接影响一个单位的事业发展。能否人尽其才、才尽其用，不仅关系一个两个人才的前途命运，而且会带来连锁反应；合理使用一个优秀人才，能够使人才受到鼓舞，激励更多人才脱颖而出、大显身手；绝不能压制或错用人才，打击人才的积极性，让其他人才也推动信心。

第三：全力培养人才。对本单位的人才状况有认知和把握。具体来说，要明确本单位需要什么样的人才，现实人才配备情况如何？怎样盘活现在有的人才资源，让每一个人充分发挥作用？现在有人员中哪些人是人才，是什么样的人才？哪些人才用得其所，哪些人才用非所长？人是逐渐成长的，而成长的质量、速度以及成长的方向，则是受多方面因素制约的。培养人才，要从单位长期发展出发，培养单位真正需要的人才。同时，培养人才也要从人才自身着眼，个人爱好、志向、特长，都应该受到重视。在科学的人才培养中，实现单位人才

培养效益和个人自我实现的双赢与和谐。

第四：真心留住人才。人力资源具有流动性的特点，在工作中，有的人因为种种原因离开了单位。人才的离开，对于单位来说，不仅是人才的缺失，也是前期培养的损失，而有的离职，对人才本身来说，也是无奈之举。因此，关心爱护人才，不但能更好的培养人才，也可以增加单位的凝聚力，让更多更好的人才留下。留住人才，同时也可以为引进人才发挥有益作用，实现人力资源的积累和良性循环。

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！