# \*\*乡人才工作经验介绍

来源：网络 作者：无殇蝶舞 更新时间：2025-01-04

*第一篇：\*\*乡人才工作经验介绍会龙乡位于阜南县西部，阜临两县交界处，全乡3.8万口人，4.6万亩土地，共有19个行政村，拥有各类专业技术人才、实用人才3100多人，近年来乡党委、政府重视抓人才工作，促进了该乡经济发展，取得物质文明与精神文...*

**第一篇：\*\*乡人才工作经验介绍**

会龙乡位于阜南县西部，阜临两县交界处，全乡3.8万口人，4.6万亩土地，共有19个行政村，拥有各类专业技术人才、实用人才3100多人，近年来乡党委、政府重视抓人才工作，促进了该乡经济发展，取得物质文明与精神文明建设双丰收。

一、加强领导，建立组织，形成制度

会龙乡在农业产业结构调整方面，走在全县前列，取得显著的成绩，乡党委、政府一致认为，会龙产业调整步伐加快，经济快速发展主要取决于狠抓乡土人才，合理开发人才。利用人才，在开发人才资源上下功夫。他们的做法是：乡党委、政府对人才工作齐抓共管，专门成立了以蔡金辉书记任组长的人才工作领导小组。下设办公室，做到八有即：有房子、有牌子、有桌子、有柜子、有印章、有经费、乡有人才中心，各村有一名科技副主任，具体抓人才科技工作。乡党委、政府把人才工作列入议事日程，结合实际制订计划，完善制度，拿出措施，根据工作需要，成立各种协会，举办各种培训，定期召开会议，总结工作经验，找出存在的问题，加快农村乡土人才开发，为农业产业化快速发展提供人才保障。

二、挖掘人才，培养人才，使用人才

随着我国加入世贸组织，农村经济结构的调整，乡党委、政府在实践中认识到，挖掘人才是条件，培养人才是基础。他们注意挖掘乡土人才，将蔬菜种植、果木栽培、粮食种植、菌类培养、养殖专业、农产品加工、营销专业、运输专业、农机专业、建筑专业、卫生保健、畜牧防治十二类专业人才，逐村摸底，分类填表，建立档案，分类管理，把农村中的“土专家”、“田秀才”种养殖能人，农民企业家经营能手等，有机组织起来，成立各类群众性、专业性、地域性的科技服务组织。认真抓好技术人才的培训，他们对全乡3000多名各类专业技术人才进行培训，请大专院校及科研单位专家教授讲课。对农村急需的技术，乡政府根据农民需要印发科技资料设立阅报栏，送光盘下乡，抽调有代表性的科技人才到外地参观学习培训。通过系统的理论学习培训各自掌握一门专业技术，在发展农村经济，提高农民生活水平等工作中发挥了应有的作用。

在发展农村经济方面，他们重点抓好一个示范，二个带头，即，科技示范、带头推广新品种，带头闯市场。会龙是辣椒之乡，素有天下第一椒美誉的“集辰”品牌，如何使品牌走出。乡里充分发挥人才作用，今年在辣椒种植上在全市率先推广无公害蔬菜种植，扩大了微辣型和甜椒新品种。在发展农村经济工作，他们重点抓好经济人队伍建设，充分发挥他们的带头作用，很多经济销售大户带头闯市场，同时乡政府利用网上发布和宣传报道，省、市、县领导前来参观、调研，为品牌走出奠定了基础，使会龙蔬菜打入全国60多个大中城市，辣椒销售时期上千名客商云集会龙，该乡有2024多名经济人活跃在基地与市场之间，年收入在2万元以上。几年来他们对科技及勤劳致富带头人给予表彰大胆使用，有23名专业技术人员被选任为村两委班子，经层层推荐，卢庄村村民党会军同志还被团中央授予全国突出贡献的农民科技致富能手。这些优秀人才脱颖而出，有力促进了会龙的经济发展。

三、发挥优势，乘势而上，快速发展

该乡充分利用人才优势、地理环境优势、产业优势，以科技为动力，实行科技兴农，抓住时机，大力发展白色工程，家庭致富工程；在农业结构调整方面，大力发展多种反季节蔬菜生产。近年来，各种春季黄瓜、茄子、豆角、蕃茄、辣椒、莴笋等近万亩，夏季优质西瓜20000多亩，秋季辣椒2024年达3.5万亩，其中无公害辣椒3000亩以上，会龙辣椒蔬菜生产被安徽省认证为“无公害”生产基地，被国家认证为中西部农业发展特色乡镇，由于蔬菜生产规模的扩大，带动了农副产品及加工业的发展，产品远销日本、韩国等十多个国家和地区。在养殖专业户的带动下，全乡各类养殖快速发展。目前，户均养1头牛、2头猪、3只羊、40只家禽；粮食、果木、菌类等产业，经济效益可观，农民得到实惠。2024年全乡仅蔬菜一项，人均增收1200元。事实证明，抓好人才工作，促进了农业产业化，也带来了农、工、商、供、产、销一体化的全面发展，为农业发展，农民增收做出了贡献。

**第二篇：人才工作经验材料**

多种措施加强人才队伍建设管理

——人才工作经验材料

为建设一支政治过硬、业务精通、作风扎实、纪律严明、勤政清廉的工作队伍，着力在增强队伍的能力、活力、凝聚力、执行力上大做文章，最大限度挖掘干部的聪明才智，激发和保护干部的工作热情，鼓励和发挥干部的进取精神。探索建立长效机制，创新工作方式方法，逐步实现队伍教育管理科学化、制度化、人性化。

一、加强干部队伍教育

我局干部队伍整体学历偏低，应届全日制大学毕业者很少，绝大部分都是通过函授等继续教育的形式取得学历，在行政管理、公文写作及办公自动化、网络化等基本技能方面还有不同程度的差距；因此，队伍的教育培训工作就成为了人才队伍建设的重中之重。针对这一实际问题，我局采取多种形式，开展全员教育培训。着力在提高业务素质能力，提高紧急应变能力、联合执法协调能力、重点工作组织运作能力等方面狠下功夫；既注重专业知识的学习培训，还要创新工作方式方法和处理复杂问题的技巧；既要注重全员培训，更要突出中层干部和年轻骨干的培养。

（一）挂职锻炼：依托省局对年轻干部外出挂职锻炼的计划，每年选派一批年轻的科所长到省外兄弟单位挂职锻炼；选派一批年轻干部到省局或各市县局进行挂职锻炼，学习经验，开拓眼界、增长才干。1

（二）学习培训：与三亚学院协议每年举办两期公务员知识更新培训班，邀请学院老师授课，到省外兄弟单位考察学习，开阔视野，提高能力。

（三）视频教学：由省局统一组织，利用视频教学形式，全局人员参加，针对一些重大政治教育活动、重点业务工作和行政执法中带有普遍性的问题进行全员培训。

（四）边干边学：充分利用以案说法、一案一训、互帮互学、以会代训等形式，开展全员业务知识大培训，在实际工作中边干边学，相互促进，共同提高。

（五）专题研讨：每年举办一次业务专题研讨交流会，就市场监管、行政执法、服务意识和消费维权等方面的难点提出问题，进行专题研究。业务研讨题目由市局命题，以工商所为单位开展讨论，届时举办一次演讲比赛。

（六）以考促学：组织全员业务知识考试，按照在职人员2%的数额，在考试分数排名基础上，排位靠后者待岗培训一个月，经考试合格后重新上岗工作（注：男满55周岁，女满50周岁的同志可自愿报名）。全员考试成绩作为公务员年终考核之一。

二、认真抓好人才队伍培养

（一）根据空缺编制数和实际需求，公开录用公务员（省局统一录用），逐步解决系统人员年龄偏大、文化偏低问题。

（二）凡新录用的公务员，一般先安排在基层工商所锻炼一年。

（三）在岗位编制数空缺的情况下，拿出一定数量的科长、工商

所所长职位，在全局进行竞争上岗，给年轻干部创造发挥才能的条件。

（四）、轮岗交流和民主测评

（一）凡所长一地任职满6年，副所长满8年，科长在一个岗位超过10年的，给予轮岗。轮岗交流在市局、分局、工商所之间进行。

（二）局领导班子以外人员的民主测评工作在每年的半年和年终各进行一次。半年测评不称职票超过总票数30%的，通报批评，给予警告；年终测评时不称职票仍超过30%的，待岗培训一个月。

（三）担任领导职务人员，经过民主测评，优秀和称职票达不到80%的，经过组织考核，不胜任所担任职务的，予以免职。

三、着力干部队伍管理

1、人文关怀

（一）坚决执行国家规定的休假制度，领导干部要带头执行。凡在节假日坚守岗位的人员，可以按规定给予节假日在岗误餐补贴，也可以安排适当补休。

（二）凡是在职干部职工生日，要送200元左右的生日蛋糕给予祝贺；干部职工及其子女结婚给予祝贺；干部职工父母去世市局前往慰问；干部职工本人去世市局前往慰问；系统人员生病住院，以单位的名义前往慰问；系统人员办理退休手续后，所在单位要召开欢送会。

（三）每年“三八”、“五四”、“七一”、“元旦”等节日办公室、人事（机关党委）、工会、妇委会都组织开展健康有益的庆祝活动。

2、奖惩

（一）对于在全年工作考核、重点专项工作考评中成绩突出的；

对在重大事件处理和紧急情况应对方面表现突出的；对在食品安全方面没有出现问题的；对主要景区景点消费者投诉成功调解率达100%的；对于评为十佳工商所的；对于评为先进单位和个人的，给予全局通报表扬和适当的奖励。

（二）对于全年工作考核、重点专项工作考评中排名末尾的工商所要给予全局通报批评；对出现重大食品安全事故，因工作不认真、责任心不强、执法不到位，造成重大失误，被上级点名批评或媒体曝光的，在搞清事实基础上，既要追究所长的责任还要追究直接责任人的责任。

3、加强党风廉政建设

（一）从行政审批和行政执法两个环节入手，以行政审批权、行政执法权、队伍管理权、财务支配权、物资采购权和行政处分权等六种权力为重点，开展廉政风险排查和防控，严防腐败问题的发生。

（二）积极推行政务公开、党务公开、工商局长、所长面向监管服务对象述职述廉、廉政档案建设行为等活动，建立重要事项集体讨论制度、财务管理制度、重大建设项目、离任审计等制度，构建廉政风险防控网络。

面对海南建设国际旅游岛的新形势和国家工商总局队伍建设“四高目标”的新要求，从本单位实际出发，认真负责地抓好人才建设与管理工作，确保队伍管理各项措施落实到位，使工商队伍成为党和政府放心、人民群众满意的队伍。

**第三篇：工作经验介绍**

当石林场重点公益管护“六拳”出击 效果明显

为了切实做好重点公益管护工作，当石林场干部职工齐心协力，务实重行，真抓实管，出台六项措施重拳出击，使当石林场的重点公益林管护效果发生了“翻天覆地的变化”。

第一拳：明确目标，严把用人关。把“看好公益林”作为重点公益林管护的唯一目标，把年富力强有责任心，能够服从领导，听从指挥作为选人用人的标准，严把用人关。管护员上岗之前必须签署《保证书》，做到“五个保证”方能录用上岗。

第二拳：强化培训教育，明确管护职责。针对《桦甸市公益林管护工作奖惩细则》，组织公益林全体人员深入学习和考试，不及格者罚款200元，给一次补考机会，经补考再不及格者清除管护队伍。通过强化培训教育使全体管护人员明确管护职责，知道自己该做到哪些，如果做不到应该接受怎样的处罚，使大家都能真正负起管护责任，切实做好公益林管护工作。

第三拳：严格出勤管理，保证管护到位。每天早晨由各管护队长向主管场长报告本段出勤情况，林场随时进行抽查，检查管护员出勤和在岗情况。要求各位管护队长对自己的每一位队员每天的动向都必须掌握。

第四拳：严格督促检查，依法依规进行处罚。每次都由主管场长亲自带队经常性不定期的深入到各管护队各管护区进行检查，每月集中检查次数至少在四次以上。发现问题严格按照奖惩 1

细则的规定对责任人进行处罚。

第五拳：探寻规律，创新管理方式。根据冬季大雪封山之后，如有新伐根出现也大都分布于爬犁道两侧这一规律，当石林场除了按照林业局的要求成立巡逻检查小组之外，还要求每一位管护员对自己管护区内爬犁道进行巡护编号登记，实行动态管理，对新增的爬犁道必须及时掌握，及时编号登记和巡护。爬犁道编号登记有遗漏的，要受到相应的处罚：支线每条罚款100元，岔线每条罚款50元。新伐根按照《奖惩细则》的规定予以处罚。

第六拳：人性化管理，增强战斗力。当石林场在严于管理的同时也不乏人性化。职工家有个红白喜事大事小情的林场领导总是全员到位，出车出人出钱，撑场面壮声势；职工家有困难场领导及时提供帮助给予解决，使职工们排除后顾之忧，一门心思干工作，全场干部职工的战斗力明显增强。2024年以来，当石林场重点公益林管护区内基本杜绝了滥砍盗伐现象的发生，使本辖区内的森林资源得到有效保护。

**第四篇：工作经验介绍**

工作经验介绍

尊敬的各位领导各位同仁：

邮所地处高新开发区，由于是开发区的原因，所以这地段是很多中小型企业的集散地。目前邮所办理的业务主要是特快业务，经济快递业务这块业务还是处于空缺状态。由于国内民营快递企业优胜劣汰的生存法则使得他们提高货运速度和降低资费，所以普遍的民营快递公司都价格便宜，时间快，这造成周围很多的公司快递业务都是走私人快递公司发运。为了能更好的开发经济快递包裹这项业务，我经常利用休息时间去走访客户，并把从客户中收集到得相关资料整理，结合公司的特点来制作成能满足不同客户需求的方案。比如刚开始科技有限公司的经理总认为我们邮政的资费比其它快递公司要高出3-4元。多次出提出如果能与其它快递公司价格相同就考虑与我们邮政合作。针对这样的情况，我首先耐心的分析了我们邮政相对于其他民营公司的优势，宣传介绍邮政业务资费和售后服务优惠政策，然后我及时与相关的领导反应情况，通过上下一致通力合作制作定出一套适合该公司的用邮情况的可行方案该来挽留这个客户。经过我多方面的努力，一次次的接洽，一次次的修改方案，终于与科技有限公司的经理双方达成了共识，成功的与科技有限公司签约1个经济快递包裹的协议客户，每月用邮量100件之间成交金额在1000-1500元之间。而在航空电子客票刚开办时，因营业员有怕出错的心理，都不敢办理该项业务，加上平时办理传统业务时已经很繁忙，所以开办这

个业务就更难了。但是不能因为难就不去开发这个业务，我作为所主任有义务去开好这个头，树立榜样，带领其他人去开发好这个业务，经过多方面的观察和细心了解，其实我们平时在办理传统业务时也可以办理机票业务，所以我先从营业员下手，首先指导导营业员多学习航空票务知识，学习办理航空机票的流程，加强专业知识，提高服务质量；再而引导营业员克服怕难怕出差错心理，鼓励她们接触目标客户，在接触客户的过程中收集客户的需求资料，加以平时我善于捕捉客户信息，只要有意向的客户我会进行电话取得联系去走访客户，最终通过多方面的努力，成功的开发两个航空机票协议客户，第一个客户是签的协议，第二个，每月的总出票量基本上能达到10到20张。

对于以上的成绩我们不满足，我们还需进一步转变观念，准确地定位和驾驭市场，做好邮所的经营分析，正确的分析当地的人口、经济状况，以主动营销，多样化的服务，来拓展市场。通过宣传大力发展邮政函件业多的中小型企业，邮所现办理的业务主要是特快业务和经济快递业务。目前，我的协议客户的基础是以企业与客户之间，企业与企业之间要互致问侯，密切联系和加强交流与沟通所带来的巨大市场空间，满足社会需求，拓展邮政业务，进步强化“传情送礼”找邮政的社会公众意识。目前我们要大力发展目标客户有：1.集团有一定经济实力的企业，以比较注重建立客户关系的行业和企业为主，2.对职工或下属单位慰问需要的企业，特别是有较多职工分散在各地建筑、工程、勘测类企业。3.异地务工人员、白领阶层、城市居民、部队官兵。目标宣传：对大客户以上门营销为主，对大客户不能只是告

其邮政有礼仪业务，要通过提前接触。了解客户的基本需求和意向，提供有别于他人的增值服务，带着方案上门营销，引导其消费需求，这需要一定的时间。在根本上，客户信息来源于平时的积累，在日常工作中，注意收集企业，个人的个性化资料，特别是对企业的经济状况，对所有客户进行分类分析，并与主要客户保持密切的确沟通联系建立良好的合作关系。

除以上之外，我们在营销过程中还很好的应用了网格化营销理念来指导我们工作。网格化营销（或分区域营销）是今年来新出现的一种营销思想，其目的是帮助企业更加贴近用户，使企业的资源分配更加以市场变化为导向。刚实行这个网格化营销时，我和本邮所的营业员有低触心理，总是认为光对外营业服务工作就很累，还要利用除上班以外的时间走访客户这不能多余的吗？为什么我们科园邮所一个小邮所也要纳入这个网格化营销，真的不能理解。但是对于我国邮政企业而言，实施网格化营销的意义在于改进前端营销方式，进而改变企业资源配置机制、组织结构、企业战略等一系列传统意义上的后端机制，从而使得运营商的运营更加精细化，企业的资源分配更加有效率。网格化营销为邮政企业带来的好处是多方面的。比如快速响应市场，实现区域内精耕细作。网格化营销所带来的最直接和最明显的好处就是企业可以对网格内市场精细耕作。资源的落实以及片区责任制度的建立，使得企业基层营销员工的工作指向性更强，应对竞争时更具灵活性。还有能迅速调配企业资源，减少部门合作的“非效率”。采用网格化营销可以提高资源配置效率，使得以往由于不同部门分属

管理而造成的合作困难以及资源协调“非效率”可以通过自下而上的需求响应得到解决。同时，通过不同部门彼此分担考核指标，可以切实从任务导向上增加部门之间协作的积极性，提升企业整体组织的柔性。，提高工作效率。比如共同深挖重点客户、难点客户，特别是从竞争对手手中抢夺客户、收复“失地”；对电子档案记录的全部客户进行精细化归类、分析和总结，提炼出针对每类客户群体的营销指导方案，并在各“网格”迅速复制，取得精确打击的市场开发效果，进而达到“市场全掌握”的最终目标。经过一段时间，慢慢意识到网格化营销的优势之后，我们邮所的全体人员齐心协力，共同完成上级下达的任务。

以上是我的工作经验不到之处请各位领导批评指正，我将对领导们提出的问题，不断改进，努力开拓来年的新局面，用我们的实际行动，来报答各位领导的厚爱，为邮政事业发展再作贡献。

**第五篇：陕西人才工作经验材料**

人才工作经验材料

今年以来，西乡县根据中、省、市人才工作会议精神和人才发展中长期规划，紧紧围绕县委、政府提出的“一五五六”发展战略，坚持党管人才的原则，狠抓各级各类人才的培养、使用、引进、管理和服务，推动了人才工作再上新台阶，为县域经济社会又好又快发展提供了强有力的人才保证和智力支持。

（一）、整合资源，形成协调高效的人才工作机制

1、加强领导，形成合力。结合西乡率先突破发展的实际需要，该县把人才工作作为一项重大而紧迫的战略任务，坚持党管人才原则，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，人力资源和社会保障局、发展和改革局等22个职能部门紧密配合、各司其责，社会力量广泛参与的人才工作格局。结合目标责任考核将人才工作目标任务分解落实到各个乡镇和职能部门，明确各自的职责任务，按照优势互补、协同一致的要求，通过每季度召集一次的联席会议，加强相互协作和配合，共同推进各项工作任务的落实，形成整体工作合力。

2、完善制度，强本固基。根据中、省、市新颁布的人才发展中长期规划，该县在紧密结合县情实际的基础上，充分发挥各职能部门的作用，经过分解任务、课题调研、梳理归纳、论证送审四个阶段，编制出台了《2024—2024年西乡县人才发展中长期规划》；建立了105名县级领导和涉农部门、乡镇主要领导联系优秀人才制度；投资960万元建成并投入使用了人力资源市场；初步建成了涵盖6500多名各级各类人才的西乡县人才库。为加强今后人才队伍建设指明了方向、搭建了平台、奠定了基础。

（二）、广开思路，健全多层次多维度的人才培养选拔体系

1、多措并举，狠抓培养。坚持以“能力建设”为基础，大力拓宽培训渠道，探索出了项目+培训的新模式，积极实施“素质工程”，采取请进来“讲”、到高校培训基地跟班“学”、到基层及发达地区“炼”、举办学历培训班“提”、到县外“看”等形式，形成了“子午讲坛”、“人民大学培训基地”等一批培训项目品牌，全年举办各类培训班305期，培训各级各类人才12000余人次，有效提高了人才队伍服务县域经济社会发展的能力和水平。

2、创新方法，注重选拔。今年以来，通过考试选拔的方式为县级机关公开选调工作人员21人，为教育、卫生、城建、农林水系统公开选聘紧缺的专业技术人才22人。不断创新干部选拔任用机制，大力开展公开选拔和竞争上岗工作，以“公推直选”的方式为私渡镇、三花石乡选任了党委副书记、纪委书记；以“三推三考两票决两承诺”方式，在县公安局竞争上岗选拔58名科级干部。促进了党政人才和专业技术人才选拔任用（聘用）工作的科学化、规范化、制度化建设，实现了人才资源的优化配置。

（三）、突出重点，强化服务基层的人才队伍建设

1、深入实施农村实用人才“三二一”工程。为解决农村实用人才缺乏、整体素质不高、分布不尽合理等问题，该县从2024年开始实施农村实用人才“三二一”工程，目前已建成一支1190余人的农村实用人才队伍。今年以来，县委组织部将“提高本领、发挥作用”作为加强农村实用人才队伍建设的重中之重，围绕做大做强农业主导产业、维护促进农村和谐稳定等内容，协调组织县农业局、科技局、扶贫办、科协、妇联等10余个单位采取“三下乡”、“科技特派员”、“专家服务团”、“雨露计划”等形式，开展农村实用技术和涉农政策法规专题培训80余期，提高了他们推动发展、促进和谐、服务群众的能力和水平。

2、积极推进“双培双带”示范项目。该县被确定为“双培双带”项目示范县后，结合村级党组织“升级晋档、科学发展”活动的有关要求，找准经济工作与党建工作的结合点，大力开展“标兵示范带动工程”，通过层层推荐、评选，树立了党员示范户3户，村党组织书记3名，务工创业党员2名，党员岗位能手4名，务工创业人员5名，充分发挥了他们带领带动群众致富的作用。同时，进一步加大对农村优秀人才的选拔使用力度，截止目前，全县267个村共有326名农在册的村实用人才被选进村“两委”班子，其中新当选村支部书记和村委会主任76名。

（四）、典型示范，营造促进发展的良好社会氛围

1、评优树模，激发热情。根据《西乡县优秀人才选拔和管理办法》，县上在财政较困难的情况下，拿出13万元对层层严格推荐、评选的首批15名县级优秀人才标兵（其中专业技术人才5名、企业经营管理人才3名、技能人才2名、农村实用人才5名）和首届30个科学技术奖获奖单位及个人（其中科技创新一等奖2项、二等奖5项、三等奖6项，科技进步集体奖6个、个人奖11个）进行重奖，进一步激发了他们干事创业、促进西乡率先突破发展和自身成长进步的信心和热情。

2、强化宣传，营造氛围。我们结合广泛开展的“创先争优”活动，深入发掘各行各业涌现出的优秀人才和他们的先进事迹，借助广播、电视、网络等媒体和街头广告、灯箱等进行广泛宣传，提高他们的知名度，增强他们的荣誉感，为促进他们健康发展创设了宽松的人文、人际环境，营造了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围。

正是由于坚持了“服务发展、人才优先、以用为本、整体开发”的工作方针，西乡县人才队伍服务经济社会发展的能力和水平不断提高，2024年该县荣获全省“争先进位”第3名、汉中市目标责任考核县区第1名的佳绩。今年全县上下发展态势良好，人才工作也亮点纷呈，被省委人才办确定为汉中市唯一的“双培双带”示范县。

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！