

# 2023年人员考察报告(实用5篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 人员考察报告篇一

根据\*\*市人力资源和社会保障局《关于市\*\*局科级领导职务竞争上岗方案的复函》（\*人社函〔2012〕\*号），我局于2012年\*月\*日下午进行了竞争上岗面试和\*测评。受局领导委托，由市\*\*局人教科\*\*科长及\*\*同志组成本次干部考察组，对竞争\*\*科科长职位的\*\*\*同志进行全面考察。现将考察的情况报告如下：

### 一、基本情况

\*\*\*，女，\*\*年\*月出生，\*族，\*\*市\*\*区人，大学本科学历，\*\*学校\*\*\*，\*\*年\*\*月参加工作，\*\*年\*月加入\*\*，\*\*年\*月任副科级领导职务，\*\*年\*月调入市\*\*局工作。

### 二、德才表现、工作实绩和主要特长

- 1、思想\*素质较好。思想上与党\*保持一致，贯彻执行党的路线方针政策，遵守各项规章制度和法律法规，作风正派。
- 2、自觉学习政策理论和业务知识，能较好地完成各项工作任务。协调能力强，负责的\*\*\*工作完成出\*。
- 3、工作积极主动，认真负责，踏实肯干。
- 4、团结同志，尊老爱幼，尊敬领导，遵守纪律，服从工作安排。

5、廉洁自律。在考察中没有发现有违法违纪行为。

### 三、\*测评情况

通过发放\*测评表和个别谈话两种方式进行。

1、发放\*测评表\*张，收回\*张，优秀\*票，称职\*票，基本称职\*票。

2、个别谈话\*人参加，同意任职\*人，占\*\*%。

### 四、考核结果建议

考察组认为：\*\*\*同志工作能力强，品行兼优，符合拟任职位\*\*科科长的任职条件。考察组建议，\*\*\*同志可任市\*\*局\*\*科科长职务。

### 一、基本情况

张xx□男，====年=月生，现年==岁，汉族，大专文化，====年=月参加工作，====年=月加入\*\*，现任县xx局办公室主任，科员。

张xx同志于====年=月毕业于xx学校xx\*□同年=月分配到县xx工作至今。其间，====年=月考取省委党校函授学院法律\*，参加在职函授教育，于====年=月毕业，取得大专\*。

### 二、德才表现

#### 自参加工

作以来，张xx同志能积极地学习\*理论和业务知识，认真履行自己的职责，能严格要求自己，服从领导安排，工作积极主动。能兢兢业业搞好本职工作和其它各项工作任务，工作能

力强。

在开展普法工作中，积极组织和参加普法讲课，组织各种法制宣传。在局办公室期间，能较好地协助单位领导抓好机关行政事务，具有一定的组织协调能力，曾多次被县市局、县局评为工作先进个人；====年被县委、县\*\*评为全县“严打”先进个人，====年=月被地委、行署评为地区“严打”先进个人。

张xx同志平时工作积极，作风正派，能遵守法律和规章制度，\*觉悟和组织纪律\*较好，廉洁自律，没有出现过各种不良行为。

### 三、主要不足

理论深度有待提高。

### 四、\*推荐情况

单位于====年=月==日进行科级领导干部\*推荐，参加推荐==人，赞成==人，得票数列第一。

====年=月==日经局党组考察，现推荐为近期可提拔任用的副科级干部。

考察人□xx.....

### 县委领导干部考察材料

\*\*同志自200\*年\*月调任\*\*\*县委副书记以来，认真学习和全面贯彻党的各项方针政策，以优良扎实的作风带头实践“三个代表”的重要思想，坚持理论联系实际学风，不断提高自己的\*思想修养；充分利用业余时间学习，努力提高自己的综合素质，完成了省委党校区域经济\*在职研究生学历教育，

系统学习和研究了市场经济基础理论和现代经济管理科学，掌握了区域经济发展的一般规律，形成了比较合理的知识结构。结合理论学习，全面分析了\*\*县经济发展的优势和不足，在此基础上，主持制定了《\*\*县工业强县规划》和《\*\*县城镇化带动战略规划》，提出了促进县经济发展的系列意见建议，得到了县委、县\*的充分肯定，并逐步付诸实施。

促进了机关作风和干部作风的转变；积极协调有关方面，解决企业发展中的具体问题，先后为14个企业解决了19个多年遗留的问题。

\*\*同志具有强烈的事业心和责任感。任职以来，他牺牲了大量休息时间，用于深入基层开展调查研究和督查工作。对重要工作，从安排部署到落实的每一个环节，他都要仔细研究，反复指导；对一般工作，他要求件件有着落，事事有效果，不图形式，不走过场；对疑难工作，他能够深入研究，集思广益，打不开新的局面决不轻易放弃。他对所分管部门的领导干部一贯严格要求，要求他们既要充分发挥积极\*，创造\*地开展工作，又要求求真务实，带头实干；既要在工作上作出表率，又要在作风上成为楷模。除抓好分管工作外，他还能够协助县委其他领导，抓好全局\*和重点\*工作，表现出较强的协作精神和大局意识。

\*\*同志\*格开朗，作风\*，工作干练，富有朝气，善于在自己身边营造一种活泼、宽松、进取的工作氛围，使人充分发挥自身潜力，圆满完成工作任务，并在工作中不断增长才干；善于调动各方面的积极因素，消除工作障碍，形成工作合力，推动工作顺利进展。

一直轻车简从，反对基层进行特殊接待。他能够深入群众，了解民情，听取\*，想方设法帮助群众解决生产生活中的困难，在群众中树立了较高的威信。自任职以来，从没有发生过利用权力为亲友安排工作、为自己捞取好处的现象。

## 领导干部考察材料

张问过，男，1977年11月出生，\*\*\*\*\*村人，大学学历，中\*员，中学一级教师。1994年7月毕业于\*\*师范，1994年7月参加工作，先后任\*\*初中教师、教导副主任、教导主任和副校长。经考察，该同志有以下特点：

一是尊敬领导，团结同志，勤恳敬业，为人公道，群众基础好。具有比较高的群众威信。

二是业务能力强，工作能力突出，积极学习，勤于钻研，先后撰写并发表了多篇论文。参与的教育教学、各种培训、图书管理工作成绩突出。

三是具有较强的组织协调能力，积极履行职责，突出抓好教育管理工作，协助领导制订并完善了多项制度和规章。

奖励情况：

2001年被评为县级优秀教师，2002年、2003年、2004年连续三年被县教育局评优秀\*员。2007年被评为“青少年工作先进个人”、市优秀教师。

xxx□男，1963年7月出生，河北xx人，群众。1984年6月河北xx学院外语系毕业，获大专学历；1995年7月xx大学英语\*高师函授毕业，获大学本科学历。1984年7月在xx中学参加工作，1999年9月任高级教师职务，现任xx中学英语教研组教研员。

xxx同志有良好的职业道德，为人师表，教书育人。热爱教师这一光荣职业，从参加工作到现在，始终没有离开过教师岗位。17年的教学实践，就有11年任高三年级的英语课程，还担任过几年复习班英语课程，教学经验丰富，在教学方法的研究与探讨方面有独到之处，教学效果好。所教学生的英语

高考成绩名列石家庄乃至河北省前列。91年，所教学生的英语高考成绩曾创石家庄地区三个第一（英语最高分、英语平均分、外语学院录取率）；95年全国英语奥林匹克竞赛，他所辅导的学生有二人获河北省特等奖，四人获河北省一等奖；97年全国中学生能力测试，他所辅导的学生有一人获河北省特等奖，六人获河北省一等奖。

xxx同志为人正派，勤奋好学，创新意识强，接受新知识、新事物快，个人知识面较宽。参加工作以来，曾任英语教研组负责人、学校科研处副主任。由于业务成绩突出，1999年破格晋升为中学高级教师。2000年1月，被\*教育学会外语教学\*委员会授予全国优秀外语教师光荣称号。2000年4月，他作为国家级骨干教师，参加了在陕西师范大学的培训。2001年6月，由学校推荐申报中学特级教师。

xxx同志具有较强的教学科研能力，参加工作以来，在省内外有一定影响的报刊上发表论文多篇，仅97年到现在，就发表了有一定学术价值的论文十余篇。其中，97年他的“英语教学中的教为主导与学为主体”一文，在\*教育学会外语教学\*委员会举办的全国首届中小学外语教育学科教研论文主评奖中获优秀奖；99年他的“创新教育与英语教学”一文，在河北省教育学会中小学外语教学\*委员会第六次年会论文评选中获二等奖。94年以来，他主编、参编了“高中英语要旨与训练”等著作5部。主持或参与了多项国家级教育研究课题，如主持中学“各学科素质教育研究”（\*教科所九五重点课题，2000年9月获奖）；参与了“中小学骨干教师培训模式及课程体系、教材建设研究”（教育部师范司立项）；主持了“中学英语学习方法研究”（成果已上报）；主持“英语思维教学研究”（园丁工程全国教育科研规划课题）等□xxx同志业务上有一定造诣，属于较典型的科研型、学者型教师。

xxx同志学风严谨，兢兢业业，在业务上不轻易附和他人观点，无论在教学工作还是在科研工作中，有自己的个\*和\*见解。

生活中，能够团结同志，积极帮助他人解决困难。作为英语教研组的负责人之一，当别人在业务上向他求教时，能倾其所有，搞好年轻教师的传、帮、带。

xxx同志爱人在\*集铁路货运部门工作，小孩目前在初中二年级读书。

对于xxx同志的调动问题□xx中学的领导表示，从工作角度出发□xxx同志作为学校的骨干教师，离开无疑会对学校的外语教学工作带来影响，但考虑省厅工作大局，原则上也同意他调出。

xxx同志的组织管理能力应进一步加强。

## 人员考察报告篇二

### 关于重庆市事业单位人事制度改革的考察报告

重庆市地处我国西南地区东北部、长江上游，1997年3月设中央直辖市，现辖14个市辖区、4个县级市、17个县、4个自治县，面积8.23万平方公里，人口3107万。现有事业单位2.5万多个，实有人员达49.5万多人，覆盖科研、教育、文化、卫生、体育、农业等各行各业，其人员总量大概相当于党政机关机构改革人员总量的5倍。其中事业单位专业技术人员约33.4万人，占67.5%，且大多数是高学历的知识分子。重庆市事业单位人事制度改革起步比较早，配套措施相对完善，改革进度较快，在全国处于领先地位。

#### 一、重庆市事业单位人事制度改革进度、主要做法

1999年天津会议之后，重庆市开始全面启动事业单位人事制度改革工作。2000年重庆市召开了事业单位人事制度改革动员会议，计划用5年时间，在2004年底前全部搞完。截止今

年8月底，市属64个部门展开62个，40个县（市）区展开27个，近20万人签订了聘用合同，占42.9%。其中有13个部门、7个县（市）区事业单位人事制度改革推聘工作全面完成。在改革中，分流人员达16322人，主要集中在教育系统。通过改革，扩大了事业单位用人自主权和内部收入分配自主权，增强了事业单位活力，极大地调动了管理人员、专业技术人员、工勤人员的积极性和主观能动性。

（一）加强领导，确保“事改”有序推进。为了确保事业单位人事制度改革顺利进行，重庆市人事局非常重视市委、市政府两个层面的领导和督促作用。事业单位人事制度改革领导小组组长由市长王鸿举亲自担任。全市事业单位人事制度改革工作会议，原市委书记贺国强同志亲自到会指导，并做了重要讲话。事业单位人事制度改革领导小组每年都要召开一次专题会议研究事业单位人事制度改革，目前已召开了六次。“事改”方面的文件有12个是经过市委常委会和政府常务会议研究通过，由组织、人事两家联合印发，提高了文件的权威性。事业单位人事制度改革领导小组办公室有4名专职工作人员，3名兼职工作人员，其中常务副主任由市人事局一位助理巡视员担任，专门负责抓事业单位人事制度改革的具体操作。市政府每年给“事改”办拨付业务经费10万元，专项用于“事改”工作。同时，重庆市还将事业单位人事制度改革作为“改革深化年”的重要工作之一，建立了联席会议制度和每月通报制度，根据事业单位人事制度改革需要，定期和不定期的召开各部门主要领导联席会议，协调解决改革中出现的各种问题。市事业单位人事制度改革领导小组办公室每月对各县、市、区和各行业系统改革进度进行统计和通报。通报直接对县、市、区及各行业主管部门领导。对改革力度大，成效显著的给予记功；对领导不重视，推进行步伐迟缓的做不合格处理，单位不得评优，领导个人不得评为合格以上等次。对于重庆市委办公厅这样的单位，由于没有及时上报改革方案，事业单位领导小组办公室都敢于直接报到市委书记那里，上压态势明显，从而极大地调动了各县、市、区和各行业主管部门参与改革的主动性和积极性。



（二）加大宣传力度，营造良好氛围。重庆市在事业单位人事制度改革方面，比较重视改革氛围的营造。具体表现为：一是改革之前，就组织精干人员深入各县、市、区及各行业进行调查摸底，充分了解和掌握了全市事业单位的性质、人员构成、人员数量、经费来源，做到了底数清、改革思路清，为全面推进改革奠定了坚实的基础。二是层层召开事业单位人事制度改革动员大会，将事业单位人事制度改革的意义、目标、措施及相关政策、规定明了于最基层，既不夸大，也不隐瞒，扩大了基层群众的知情权，提高了基层群众参与改革的积极性、主动性。三是通过新闻媒体，大张旗鼓地宣传事业单位人事制度改革。重庆市非常重视报纸、电视、广播、网络等媒体的舆论造势效应。改革之初，重庆市各大媒体集中2个月时间，对“事改”工作进行了专题宣传和报道，大造改革声势。改革中，每出台一项政策、举行一次工作会议都要通过各种媒体进行报道，而且还根据“事改”工作的需要，不定期举行新闻媒体通气会。尤其是今年，重庆市将所有出台的政策及“事改问答”56题全部上网，扩大了宣传，增强了工作透明度，营造了积极的改革氛围。

（三）抓好试点，稳步推进。事业单位人事制度改革涉及面广，利益格局调整幅度大，社会反响大，稍有不慎就会引发各类矛盾，陷“事改”于被动。重庆市认为“事改”就是“摸着石头过河”，宏观上要积极造势，取得方方面面的支持，形成改革共识，微观上要抓好试点，慎重推进。在试点上，重庆市主要抓好了两个层面的工作。一是县、市、区层面，二是科研、教育、文化、卫生层面。具体操作中，重庆市先从经济条件好，推进难度相对较小的县、市、区和行业开始试点，一点一滴潜心总结，形成成功经验后，抓住时机，乘势而为，顺势而上，以点带面，逐步推广。而且在改革中，重庆市非常重视激励机制的作用，对工作积极，推进迅速、稳妥，效果明显的县、市、区和单位，通过各种形式进行大张旗鼓地表彰和宣传，行政从上面推，媒体从侧面促，县（市）区及各部门改革热情竞相迸发。

（四）突出重点，全力推进。一是全面推行全员聘用制。主要抓好了竞争上岗和签订聘用合同两个关口。针对事业单位普遍存在参照党政干部管理的单一模式，以及职务、身份终身制和人员能进难出等问题，重点实施了“双聘制”，即对单位领导或中层干部职位实行“公开竞聘”的聘任合同制，对一般岗位实行“公开竞聘、双向选择”的聘用合同制，将管理人员、专业技术人员、工勤人员全部纳入合同管理，员工与单位的人事关系成为符合市场经济准则的“双方协商，按需聘用”的合同关系。二是分类管理。因事设岗，以岗定员。对管理人员实行职员职务等级管理制，共分为五级，即：二级职员（正），二级职员（副）；三级职员（正），三级职员（副）；四级职员（正），四级职员（副）；五级职员；六级职员。不同事业单位职员职务最高等级的设置，由其行业主管部门核定后，报政府人事部门批准。职员职务等级实行结构比例控制，其结构比例由政府人事部门确定。对专业技术人员实行评聘分开，对工人实行岗位等级聘用制。三是分配制度改革。主要表现为三个方面，其一对不同类型事业单位实行不同的收入分配政策：全额拨款事业单位执行国家统一的工资制度和工资标准，实行工资总额包干，在工资构成中，固定部分为70%，活的部分为30%；差额拨款单位按照国家统一的工资政策和工资标准执行，实行工资总额包干或其他符合自身特点的管理办法，并可向经费自收自支过渡，在工资构成中，固定部分为60%，活的部分为40%。自收自支事业单位，可以按照国家制定的工资制度和工资标准执行，其工资构成中，固定部分和活的部分可选择60%：40%到50%：50%，有条件的积极试行工资总额同经济效益指标挂钩办法，也可以实行企业化管理和企业工资制度，做到自主经营，自负盈亏。其二对不同类型人员实行不同的分配政策。专业技术人员分为职务等级工资制、职务岗位工资制、艺术结构工资制、体育津贴奖金制，其中职务工资为固定部分，津贴或岗位津贴为活的部分。管理人员实行职员职务等级工资，分为职员职务工资（固定部分）和岗位目标管理津贴（活的部分）两部分。工人分为技术工人和普通工人两大类，技术工人实行技术等级工资制，分为技术等级工资（固定的

部分），岗位津贴（活的部分）；普通工人实行等级工资制，分为等级工资（固定部分）和津贴（活的部分）。无论专业技术人员、管理人员、工人，工资活的部分均按照工作条件、工作量、岗位性质、奉献大小确定，并建立了正常的增资机制。其三对不同的效绩实行不同的分配形式，将国家财政支持变为对项目的支持，对优秀人才给予重奖。主要有提高人才岗位津贴，对两院院士等不同的人才由市财政每月给予8000元、3000元、1000元的岗位津贴；妥善安置配偶子女；享受医疗待遇；建立高级人才疗养制度；提高退休待遇和奖励有重大贡献的离退休人员。同时，对一些重要岗位，重庆市鼓励试行年薪制。从而极大地激发了各类专业技术人员的创造性。目前，重庆市已有6000多个单位进行了收入分配制度改革。四是抓住难点突破。养老保险是事业单位人事制度改革的“瓶颈”问题，是疏通“出口”的关键因素。重庆市在养老保险方面主要坚持“老人老办法，新人新办法”。人事、保障、财政、编制四部门发文对改制为企业和分流出去的人员统一纳入养老保险，即离开事业单位的全部入保，留下的暂不入保。五是坚持内部消化为主，采取六条途径予以妥善安置。（1）正常退休。凡改革时，达到法定退休年龄的，除副高职称及其以上专业技术人员可按有关规定办理延长退休，其余的一律退休；（2）提前退休。改革时，财政拨款和部分拨款的事业单位（不含参加了养老保险的事业单位），男性年满55周岁、女性专业技术人员（管理人员）年满50周岁、女性工人年满45周岁且工作年限（不含折算工龄）满20年，或者工作年限满30年的工作人员，可按有关政策办理提前退休，但市管干部和副高级及其以上职称者除外。高温、高空等特种行业人员，可再提前5年。提前退休人员享受事业单位退休人员待遇，其经费来源渠道不变。（3）提前离岗。改革时，接近法定退休年龄（不超过3年）的管理人员、专业技术人员和工人，原则上都应提前离岗，但市管理干部和副高级以其以上职称者除外。其中自收自支事业单位提前离岗年龄可再放宽2年。提前离岗人员不占事业单位编制，不晋升职员职务和技术职称，其工龄连续计算，工资福利待遇同在职人员相同，经费按原来渠道解决。（4）辞职辞退。经单位

批准辞职的，可由单位视财力状况，酌情给予一次性的补助费。被辞退人员符合领取辞退费条件的，由辞退单位按规定标准发放辞退费。（5）自谋职业或进入企业。凡自谋职业的人员创办科技、经济实体，税务、工商部门应在国家规定政策范围内予以支持。（6）下岗待聘。下岗待聘期限为两年，第一年为待聘期，第二年为托管期，待聘期内享受本人原基本工资（固定部分和活的部分），托管期内享受原本人基本工资固定部分，但不得低于市政府规定的企业职工最低工资标准。托管期满仍未就业的，可按规定辞职或予以辞退。同时，重庆市对转制为企业的事业单位人员和被撤消的单位人员的分流安置，也分别做了规定。六是建立了人事争议仲裁制度，开展了人事争议仲裁工作。重庆市在全国率先出台了《人事争议仲裁条例》，在人事争议仲裁没有和司法接轨的情况下，为保证仲裁顺利执行，重庆市政府制定了仲裁保障条例，将仲裁执行与否直接于被执行单位的领导人的考核、晋职、增资等待遇挂钩，保障了仲裁结果的顺利执行。重庆市人事争议仲裁委员会，现有委员21名，市政府主管人事工作副市长任主任，设副主任5个，人事局局长任常务副主任，组织、纪检、监察、司法、劳动、财政等部门领导人为委员。委员会下设仲裁办，与人事局仲裁处合署办公，实行两块牌子，一套人马，主任由仲裁处处长担任，副主任两名，分别由仲裁处两位正处级调研员担任。仲裁委员会共聘请专、兼职仲裁员22名，其中专职仲裁员3名，兼职仲裁员19名，分别由人事局各业务处室处长（主任）和市级部分综合部门、市级司法机关人事（干部）处处长担任。目前，全市40多个县（市）区都成立了仲裁委员会及其办公室。截止今年8月份，重庆市人事争议仲裁委员会共受理人事争议仲裁案件48件，调解和仲裁结案29件。

## 二、关于重庆市事业单位人事制度改革的几点体会

（二）“兵马未动，粮草先行”，注重发挥政策的指导作用。2000年至今，重庆市已出台47项事业单位人事制度改革方面的政策法规，整个改革过程政策规定明确，实施起来有

法可依，相对减轻了实施层面的工作难度。

（三）注重发挥新闻媒体的舆论造势作用。重庆市委宣传部、人事局联合下发《关于加强事业单位人事制度改革宣传报导工作的通知》，做出了一些严格的、必要的政策性规定，并且通过动员会、学习会、现场会、新闻发布会、宣传月等形式，大张旗鼓地进行宣传，将改革精神传达到家家户户，将改革完完全全地置于全社会的关注之下，激发了方方面面的积极性和主动性。

（四）加大督导和通报力度。“事改”办经常深入到各个县区、行业系统、事业单位进行督查指导，增强了改革的针对性。建立了“事改”进度定期报告和通报制度，各县区、行业系统定期按规定上报“事改”进度，“事改”办汇总后在全市范围内进行通报，对积极的予以表彰，对不积极的进行批评。

（五）妥善处理改革中出现的人事争议仲裁事项，为改革保驾护航。事业单位人事制度改革点多面广，涉及利益格局的再调整，出现各类人事争议在所难免。重庆市仲裁办本着先调解，后仲裁的原则，依据有关政策，对人事争议进行妥善处理，一方面维护了单位和个人的合法权益，另一方面也极大地保障了事业单位人事制度改革的顺利推进。

（六）对重庆市人事制度改革工作的几点忧虑。（1）提前退休政策、离岗退养政策加大了财政负担。重庆市虽然在经济总量等方面位于全国前列，但穷困人口多的现实问题也不可忽视。提前退休和离岗退养等于是政府在10年内用钱养了两部分人，一部分是提前退休和离岗退养的人员，一部分是空编空岗后新进的人员。（2）事业单位改制为企业，到底改成什么性质的企业。改制为企业不能单纯的视为政府断奶，要积极探索国有资产和集体资产实现的有效形式，要允许社会资本参与事业单位的改制，形成多元投资混合所有，并引入现代企业管理机制，降低改革成本，尽快将潜力转化为优势，

转化为生产力，不能再走国有企业改革的老路——死了再改或者半死不活了再改。（3）养老保险制度不能尽快完善，改革的后劲不足。没有健全的社会保障机制，事业单位人事制度改革只能算是不痛不痒的小改小革，一旦出现反复和反弹，政府为此付出的成本将更大。

### 三、对银川市事业单位人事制度改革的建议

（一）千方百计调动领导层的积极性。“事改”工作要多请示，多汇报，多吹风，要多请领导同志参加“事改”工作会，要将“事改”风不时地吹进主要领导同志的耳朵，切实引起领导层的关注。

（二）加强宣传。集中起来，用一到两个月时间，在市属广播、电视台、报刊进行“事改”专题宣传，造声势，鼓士气。要树立一些改革典型，进行重点宣传，增强可比性。同时，市“事改”办要通过编写“事改问答”等形式扩大技术层面上的宣传，切实指导各实施单位的改革。

（三）要充分发挥“事改”领导小组及其办公室的督导作用，切实调动各参与部门的积极性。当务之急，要印发一个要求各部门积极做好“事改”相关工作的通知，从工作纪律、目标考核各个方面，对各县（市）区、各行业系统进行督导，凡工作不积极，不按要求制定政策、编报方案和推进改革的，年终取消县（市）区和行业系统及其主要负责人的评优资格。要建立定期汇报和通报制度，形成上下联动，齐抓共促的改革机制。

（四）尽快落实各级“事改”办的人员、经费、办公场所、办公设备，使之尽快开展工作。尤其是“事改”办所抽调的人员一定要精干、务实、好学、善思、能写、不怕吃苦，要抽“贤人”而不能抽“闲人”，扎扎实实搞好政策研究制定、信息宣传、日常协调督查等基础性工作，从组织上保证事业单位人事制度改革工作顺利推进。

（五）市“事改”办及相关部门要抓紧时间研究制定“事改”各项配套政策，为改革创造一个良好的政策环境。尤其是尽快制定出收入分配、养老保险等关键性制度。收入分配政策要注意将按劳分配和按生产要素分配充分结合起来，可根据不同行业和创收能力高低进行分配形式的选择。具体到岗位和人上，要充分考虑岗位的重要性的贡献的大小，要将激励创业部分（活的部分）的作用最大可能地体现和发挥出来。养老保险政策制定要注意不同行业不同政策，不同人员不同政策、不同年龄段不同政策。原则是所有新录（聘）用大中专毕业生或从参保单位（企业）调入事业单位的全部要入保，所有从事业单位出去的除公考录入公务员队伍或上学深造的外一律要入保，留在事业单位的也要按照一个相对时间段（工作年限5年以下或10年以下）灵活入保。要成立人事争议仲裁机构，出台符合银川市情的人事争议仲裁条例或办法，对改革中出现的各类人事争议案件依法仲裁，保障事业单位人事制度改革顺利推进。总之，制定的各项改革政策要具有前瞻性、全局性、科学性，既不能以偏概全，也不能短视和滞后。一些关键性政策一定要经过市委、政府两会研究通过，能联合组织部及其他业务部门印发的文件一定要联合印发，提高文件和政策的效力。

（六）事业单位人事制度改革要“量力而行”。无论是政策的出台，还是具体操作，都要符合政府和单位的财力情况，改革是为政府和单位轻装，不是自我加重负担，尤其是改革的代价不能全部由政府承担。

## 人员考察报告篇三

赴“京——韩”

人事系统公务员培训考察报告

石家庄市xxx——李育才

有幸参加全市人事系统公务员北京—韩国培训考察，生平来还属首次。通过学习和考察，很受教育和启发，特别是对韩国的公务员制度有了初步的认识，对韩国的风土人情、社会制度、经济发展、历史变革等有了进一步的了解，不尽对热情好客、勤劳质朴的韩国人民产生了一丝敬意。

一、韩国有一支务实高效的公务员队伍。通过听取国家人事部赵处长的介绍和韩国光州市政府的考察，感到韩国公务员制度有他独特的一面，就是道、市级以上公务员由政府直接任命，政府为市场、为经济发展服务的职能作用十分明显，市政大厅的橱窗宣传就很能说明这一点；同时韩国要求公务员保持社会中立也是一大特点。相对于我国而言，韩国公务员队伍显着更为精干、机制更为健全，在经济发展和管理国家事务发挥作用方面更具明显效率。

二、韩国是一个极具民族自尊心和自信心的民族。在考察期间，所到之处深刻感到城市干净、道路整洁、环境优美、管理有序、经济发展、社会制度稳定、人民安居乐业，给我留下了深刻印象。特别是九十年代亚洲金融风暴时期，韩国人民积极相应政府号召，临危不惊、果敢应对，舍小家，顾国家，视国家民族的利益至高无上，纷纷排队把家中的金银首饰捐献国家，和2002年世界杯一夜之间全国上下身着红衣助威的“红魔气势”震撼了全世界，也感动了在韩国居住的华侨，正是这种自强不息的民族精神，才使的韩国在一个三面环水、物质资源相对匮乏的岛国在较短的时间一跃成为亚洲四小龙。

三、私有化制度加快了社会经济的发展进程。在韩国，除了铁路、军队等xxx机器由国家直接管理外，民航、电讯、汽车等国民经济支柱行业均实行私有化管理，有利地激发了全体国民的积极性和创造性，使社会生产力有了突飞猛进的发展。90年代以来，韩国结合国情在大力发展旅游事业、扩大对外贸易，积极吸引外资发展民族经济等方面取得了极大成功，带动了半岛经济的全面腾飞。



四、精心打造环保特色。韩国是一个以讲环保著称与世的国家，所到之处酒店宾馆不用一次性餐具，均使用不锈钢筷子，就连牙签也是用可食用的原料做成，这样不但节省了大量木材，也减少了进口。难怪在韩国虽是多山丘陵之国，但山是绿山，水是清水，城市干净整洁，垃圾归放有序；同时尽管车辆很多，却几乎没有见到堵挤现象，据说是一方面是加强了车辆管理，除特殊车辆外一般分单双日运行；二是多为单行道，通行力高；三是城市立体交通搞的好，仅汉城环汉江就有27座跨江大桥，立交桥不计其数。

五、北南期盼统一。由于历史的原因，目前7000多万人口的朝韩民族被“三八”临时分界线分为北南两方。其中朝鲜一方近3000万，韩国一方4000多万。60年来，双方军事虽然对峙，但政府间积极寻求统一的努力至今未停，民族和解的大门始终没有关闭。特别是90年代后期，两国政府间加大了往来。在韩方“统一了望台”，我们看到内容详实的录象片、大量的图片介绍、实物和朝鲜商品，始终被一种民族亲情所感染。看到和平统一的呼声在高涨，民族和解的旋律在唱响，尽管还有困难和阻力，但双方企盼统一、民族共同发展之路是民心所向、大势所趋。我们完全有理由相信，一个更加美丽、富裕、强胜的朝鲜民族必将屹立在世界东方，我们也一定会看到一个和平、美好、繁荣、稳定的东亚国家。

通过学习韩国公务员管理制度，使我感到，不同国家的公务员制度虽不近相同，但管理国家事物的职能是一致的；与韩国相比，我国的公务员收入虽然还很低（相当于韩国十分之一），但与物价水平和政府实施的工资政策来讲，我国的公务员收入水平也基本可观，在这一点上，我们应该感谢政府的关怀，体谅我国的国情。作为一名国家公务员，我们应该认清形势，明确职责，履行义务，做好工作。进一步巩固保持xxx员先进性教育的成果，认真践行“三个代表”，牢固树立立党为公、执政为民的思想，牢记“两个务必”，永葆政治本色，积极参加市委、市政府部署的“提速工作进程，提高工作质量和务求效能、效率、效果活动，做一个让党放心

的组工干部，让政府和人民满意的公务员，努力为我市的改革和发展做出应有的贡献。

以上是我“赴京——韩”学习考察回石之后的一些肤浅认识和点滴体会，由于时间较短和考察地点的局限性，看到的也只是一些表面现象，很可能带有片面性，不妥之处，敬请批评指正。

二00五年六月十六日

## 人员考察报告篇四

企业人事管理是企业管理中不可或缺的一环，它通过合理的管理制度和正确的用人原则对企业人力资源进行优化配置，达到对员工的体力、心力和智力作最适当的利用与最高的发挥，从而使企业在社会经济发展潮流中不断壮大。作为长期从事企业政工管理者，结合自身工作实际，提出个人对县镇供水企业人事管理工作的思考。

由于受传统企业管理思维和管理模式的长期束缚，部份县镇供排水企业都存在着人事管理观念落后的问题，主要表现为：一是集权的传统思想在企业中影响深远。由于部份县镇供排水企业仍属国有或国有控股企业，企业法人代表仍由政府指派，其个人的禀赋与风格对企业管理有极其深远的影响。二是简单地把员工视为获取价值的工具，“以人为本”的现代企业管理理念尚未被完全接受。三是人力资源缺乏战略规划，在人事管理工作中普遍缺乏人力资源规划。四是缺乏长期有效的激励机制。重物质激励而轻精神激励，重短期激励而轻长期激励的现象不同程度存在。究其原因：一是人力资源管理观念滞后，传统的人事管理根深蒂固，“能者上、平者让、庸者下”的人才流动体制受各种因素制约难以实现“人本管理”理念。二是员工培训计划与人才开发利用未能充分有机结合，职教投入和产出难成正比例关系。三是企业战略发展规划和员工自我价值实现评价脱节，个人潜能不能够充分发

挥和利用。四是激励约束机制、劳动权益保障机制未能全面落实到实处，员工对企业归属感、对企业的奉献度不强。

1. 人事管理资本化：人力资本和资产资本是构成企业资本的两大方面。对于资产资本，企业可以通过获取资源、资金、设备等扩大资产资本。然而，人力资本作为一种非固定式的虚拟脑力资本，无法通过常规市场交易途径获得。企业多是通过外引、内培等多种途径获取优质的人力资本，强调的是人力资源合理配置与调整、人员监督措施的完善等。

2. 人事管理利益化：通过发掘人的经济价值，为企业获取最大的经济效益。作为现代社会的企業，招聘发掘人才，合理配置人才已是企业竞争成败的关键，是保证企业在市场优胜劣汰潮流中不断前进的助推器。调动员工工作积极性以，不造成员工工作能力潜质的浪费是企业获取最大经济效益根本保证。

1. 树立现代人事管理观念：首先要树立资源观，企业对人力资源的投入已经不再只是一项花费，而是企业发展的基础，是企业形成自己核心能力的重要资源。其次要树立人事管理的战略观，把人事管理作为企业经营战略的一部分，围绕企业发展战略目标，系统看待企业人力资源管理，以指导整个人事管理工作。再次要树立人事管理的全局观，企业的各项工作都与人息息相关，各项工作与人事管理的工作密不可分，要有人事管理全局意识。

2. 走“用人与育人相结合”的发展模式：人的复杂多样的价值取向和行为特质，要求我们必须营造出有利于企业理念和价值观形成的制度和 cultural 环境，并约束、规范、整合人的行为。首先要以人为本，规范管理。在人事管理过程中应充分体现人性化管理的要求，树立以人为本的思想，应以以人为本的思想深刻贯彻到人事管理模式中，注重人的差异性、层次性，尊重员工个人追求的内在价值的自我实现，关心员工的自我进取。针对员工之间不同的特点，采取不同的管理方

式，从而保证员工的积极性和创造性的发挥，使得员工最大发挥自己的个人价值。其次因材施教，因人分职。针对不同岗位要求差异性、与责任的特殊性，根据员工能力技能的专业性将员工安排到合适的岗位，使得每个员工在自己的岗位发挥自己的最大潜质。同时，建立一个公平科学合理的竞争机制，为多元化的选人用人，不歧视员工的背景身份，增强员工对企业归属感、对企业的奉献度。

3. 加强企业人才的培养：抓好员工培训是企业人才培养的重要途径之一。企业为了弥补一些职位空缺，应准备一些有资格的人员，从基础知识、专业技能、礼貌礼仪等方面对其进行系列培训，以保证人员为未来所用；同时，要调动员工的积极性，将企业发展与个人发展有机地联系起来。一是知识培训。培训员工了解企业的发展战略、经营目标和规章制度，掌握与本岗位相适应的技能知识，知晓企业的未来发展方向。二是技能培训。技能培训是企业培训工作中的重点，也是员工必须参与的重点项目，它包括一般技能和特殊技能，如业务操作技能、人际关系技能等，培养员工这方面的潜力。只有员工具备了一定的技能，才能更好的服务于企业，为企业的建设做出努力，最终有助于实现企业追求利润最大化的经营目标。三是礼仪培训。员工礼仪有利于企业形象的树立。一个好员工，在言谈举止方面都要讲礼仪，就能树立企业形象，如果没有这方面的修养和素质，企业的形象便会受到破坏，进而影响企业的发展。

## 人员考察报告篇五

### 关于xxx同志的考察材料

xxx□男，1963年7月出生，河北辛集人，群众。1984年6月河北师范学院外语系毕业，获大专学历；1995年7月河北大学英语专业高师函授毕业，获大学本科学历。1984年7月在辛集中学参加工作，1999年9月任高级教师职务，现任xx中学英语教

教研组教研员□xxx同志热爱党的教育事业，认真执行党的路线、方针、政策，认真学习马列主义、思想和xxx理论，坚持四项基本原则，政治上积极要求进步，能够自觉与中央保持一致。无任何政治历史问题，没有参加过“xx功”等非法组织活动。

xxx同志有良好的职业道德，为人师表，教书育人。热爱教师这一光荣职业，从参加工作到现在，始终没有离开过教师岗位。17年的教学实践，就有11年任高三年级的英语课程，还担任过几年复习班英语课程，教学经验丰富，在教学方法的研究与探讨方面有独到之处，教学效果好。所教学生的英语高考成绩名列石家庄乃至河北省前列。91年，所教学生的英语高考成绩曾创石家庄地区三个第一（英语最高分、英语平均分、外语学院录取率）；95年全国英语奥林匹克竞赛，他所辅导的学生有二人获河北省特等奖，四人获河北省一等奖；97年全国中学生能力测试，他所辅导的学生有一人获河北省特等奖，六人获河北省一等奖。

xxx同志为人正派，勤奋好学，创新意识强，接受新知识、新事物快，个人知识面较宽。参加工作以来，曾任英语教研组负责人、学校科研处副主任。由于业务成绩突出，1999年破格晋升为中学高级教师□20xx年1月，被中国教育学会外语教学专业委员会授予全国优秀外语教师光荣称号□20xx年4月，他作为国家级骨干教师，参加了在陕西师范大学的培训□20xx年6月，由学校推荐申报中学特级教师。

xxx同志具有较强的教学科研能力，参加工作以来，在省内外有一定影响的报刊上多篇，仅97年到现在，就发表了有一定学术价值的论文十余篇。其中，97年他的“英语教学中的教为主导与学为主体”一文，在中国教育学会外语教学专业委员会举办的全国首届中小学外语教育学科科研论文主评奖中获优秀奖；99年他的“创新教育与英语教学”一文，在河北省教育学会中小学外语教学专业委员会第六次年会论文评选中获二等奖。94年以来，他主编、参编了“高中英语要旨与

训练”等著作5部。主持或参与了多项国家级教育研究课题，如主持中学“各学科素质教育研究”（中国教科所九五重点课题□20xx年9月获奖）；参与了“中小学骨干教师培训模式及课程体系、教材建设研究”（教育部师范司立项）；主持了“中学英语学习方法研究”（成果已上报）；主持“英语思维教学研究”（园丁工程全国教育科研规划课题）等□xxx同志业务上有一定造诣，属于较典型的科研型、学者型教师。

xxx同志学风严谨，兢兢业业，在业务上不轻易附和他人观点，无论在教学工作还是在科研工作中，有自己的个性和独立见解。生活中，能够团结同志，积极帮助他人解决困难。作为英语教研组的负责人之一，当别人在业务上向他求教时，能倾其所有，搞好年轻教师的传、帮、带。

xxx同志爱人在辛集铁路货运部门工作，小孩目前在初中二年级读书。

对于xxx同志的调动问题□xx中学的领导表示，从工作角度出发□xxx同志作为学校的骨干教师，离开无疑会对学校的外语教学工作带来影响，但考虑省厅工作大局，原则上也同意他调出。

xxx同志的组织管理能力应进一步加强。

二三年六月