

# 最新人才工作总结(模板8篇)

总结是对前段社会实践活动进行全面回顾、检查的文种，这决定了总结有很强的客观性特征。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 人才工作总结篇一

爱岗敬业 知难而进

在20xx年底为了确保马圈子这个供电量的大所能顺利使用sg186新系统，我在所领导的大力支持下，先后组织带领抄、收、核、计量、业扩等全体营销人员，不分昼夜，先后对我所1.88万客户基础资料及系统历史数据进行了校核，克服了种种难以用言语形容的困难，保证了基础数据的准确性和连续性，为马圈子供电所顺利上线sg186系统运行打下了坚实的基础。

1□20xx年我围绕年初确定的管理目标，狠抓管理降损和技术降损两大环节，从全面推行无功就地补偿，台区考核，线损分级管理，严格考核兑现入手，把降损增效工作抓到实处。

3、积极提倡降低线损与低电压治理有机结合，全年共参与改造农村低压配变15台，合理建议增加电源布点7处，为降低线损起到了很好的作用，为企业增加经济效益做了应有的贡献。

4、积极的进行传、帮、带工作，全年共计向员工进行授课10次，主要对如何降低线线损、表计的配置和智能表的相关技术掌握的知识与员工共同交流，为提高员工技术素质起到了积极的推动作用；在治理高损台区过程中，积极地对高损台区责任人进行帮助，帮他们寻找高损原因，帮他们解决降损技术上的难题，使他们掌握了降损的一套可行的办法，是我最

终的目的。

正视困难，寻找差距，过去的一年，我对自己高标准、严要求，扎扎实实地做了一些工作，也取得了一些成绩，但这些成绩的取得，是紧紧依靠分公司正确领导以及分公司各职能部门大力支持的结果，更是全所广大员工励精图治、负重攀登的结晶。

能遵章守纪、团结同事、务真求实、乐观上进，始终保持严谨认真的工作态度和一丝不苟的工作作风，勤勤恳恳，任劳任怨。在生活中发扬艰苦朴素、勤俭耐劳、乐于助人的优良传统，始终做到老老实实做人，勤勤恳恳做事，勤劳简朴的生活，时刻牢记自己的责任和义务，严格要求自己，在任何时候都要起到模范带头作用。

## 人才工作总结篇二

广义的人才工作，是指做好人才开发的有关工作；狭义的人才工作，是专用名词，特指新时期新阶段，党和国家大力开发人才资源的重大决策，。下面是小编搜集整理的2016年人才工作总结，欢迎阅读。更多资讯请继续关注2016工作总结栏目！

2016年，市委宣传部在市委、市政府的正确领导下，以科学发展观和科学人才观为指导，深入贯彻落实省、市有关人才工作文件精神，紧紧围绕2016年全市人才工作重点目标任务，紧密结合宣传文化系统的实际，坚持党管人才原则，积极推进人才强市战略，着力优化人才成长环境，不断创新人才工作，全市宣传文化人才队伍总体实力显著提升。

1、坚持党管人才原则，加强人才工作组织领导。市委宣传部始终牢固树立人才资源是第一资源的理念，把人才工作摆在

突出位置，市委常委、宣传部长陈越强多次召开部务会议研究全市宣传文化系统的人才工作，并在年初的全市党建工作会议上提出要求，作出部署。及时调整充实了市宣传文化系统“四个一批”人才工程领导小组组成人员。市级新闻媒体大力宣传省、市有关人才工作文件精神，宣传我市人才强市战略对全市经济社会发展的重要性以及在全市经济建设中涌现出来的先进典型事迹，努力在全市营造尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，为各类人才成长创造良好的环境。

2、拓宽人才培养渠道，建立健全人才培养机制。紧密结合根据宣传文化人才特点，积极探索构建宣传文化人才培养新模式。一是拓展宣传文化人才来源渠道努力优化人员结构。2016年全市宣传文化系统通过各种方式招聘选录引进优秀人才90余人，其中硕士研究生及高级职称以上人员10人；市委党校重点引进区域经济学、产业经济学和行政管理等专业硕士及以上学历人才充实教师队伍。市文化局既组织人员赴外地招聘高校毕业生，也把眼光瞄准本地，注意加强与市级机关、县(市、区)兄弟单位的人员交流，采取公开遴选、公开选拔等形式吸收政治素质好、业务能力突出、工作经验丰富的同志到文化系统工作。嘉报集团面向全国招聘素质精良、结构合理的职业新闻人队伍。二是创新宣传文化人才选聘机制。扎实开展了第二批嘉兴市宣传文化系统“四个一批”人才选拔、表彰工作。在全市宣传文化系统选拔表彰了20名在社科理论、文化艺术、文化产业经营管理、新闻出版做出杰出贡献的人才。认真做好了全市优秀民间文艺人才的挖掘、选拔工作。全市有82名优秀民间文艺人才入选第二批浙江省“优秀民间文艺人才”，并受到省委宣传部表彰和奖励。细致做好全市宣传文化系统2016年浙江省有突出贡献中青年专家推荐选拔工作，经过遴选，有2名人选入选申报省委宣传部。积极在全市宣传文化系统开展干部竞岗选聘工作，让有能力的宣传文化干部走上领导岗位，一年来共新提任中层干部24人，其中正职12人。三是完善育人体系提升人才素质。积极健全完善人才培养体系，通过短期学习培训、挂职锻炼、学术交流、学历提升等方式，助推宣传文化人才成长

和能力提升。2016年举办了全市镇(街道)党委委员培训班、学习贯彻党的十八届三中全会精神培训班和文化产业专题培训班，全市300名宣传文化干部参加了培训。嘉报集团继续通过举办文化素质提升大讲堂、与高校合作点评、组织培训和异地采访等活动，提高采编人员和文化产业经营骨干业务素质。嘉广集团通过“以评带训”及“请进来”、“送出去”等活动，分层次、分类别、形式多样，抓好人才培养。市文化局对全市现有的镇(社区)专职宣传文化干部进行系统培训，创新培训内容，完善培训机制，整合培训资源，针对培训人员的具体情况，分期分批进行专业培训，提高专兼职结合的基层文化队伍素质，提升服务能力，全年共举办队伍培训1100次，参加人数6367人次。

3、树立大宣传理念，统筹宣传文化系统人才工作。坚持把推进社会主义核心价值体系建设、创作精品力作、深化文化体制改革和加快文化事业产业发展等重点工作与加强宣传文化人才工作有机结合，在开展宣传文化人才培养的同时，兼顾高级人才推荐工作，倾力打造适应我市全面协调、可持续发展要求的人才队伍。一是做好高级政工人才选拔培养工作。根据省里文件，在全市开展选拔推荐报名工作，指导好有关人选的材料准备，并组织他们参加培训，组织专家对各地推荐的人选进行认真的评审，今年有9名同志被省委宣传部评为高级政工师。二是做好新闻人才的选拔工作。扎实在全市宣传系统开展新闻职称评审工作，举办好新闻人才培训班，有120名新闻人参加了培训，组织专家评委对今年申报的110人新闻专业人才进行认真的评审，有108人通过了评审。三是做好政工人才的选拔工作。在全市从事政治思想工作队伍中选拔优秀人才，全市共有78人申报了政工职称，有72人通过了严格的评审。

1、壮大人才队伍。加快培养人才，组织实施好“嘉兴文化人才培养工程”，积极做好国家级、省级奖项的评选推荐工作，加大对文化创新项目和科技成果的奖励，努力形成发现一批、培养一批、评选一批、储备一批的工作格局。加快引进人才，

坚持多渠道多领域多方式引进人才，实施重点人才引进工程，着力引进高学历、高职称、高技能宣传文化人才，特别是博士研究生的引进和培养，着力引进高端人才和急需人才，

## 资料共享平台

□人才工作总结□(<https://>)□

2、提高人才质量。抓好领军人才培养，通过业务研修、资助专著出版、举办作品研讨和成果展示等方式，对骨干人才进行超常规培养，提升领军人才创新创作能力和团队组织能力。抓好青年英才培养，通过给项目、配导师、搭平台，每年重点扶持一批青年英才。加强队伍的思想作风建设，引导广大文化人才扎根人民群众，坚守职业道德，追求德艺双馨。

3、优化人才结构。加大优秀文化企业家培养力度，依靠他们的引领，把文化企业和文化产业做大做强。加大复合型人才培养力度，加快建设一支既熟悉文化又会经营管理的复合型人才队伍。加大新型专业人才培养力度，特别是加快培养一批掌握现代传媒技术的新型专门人才和政治过硬、外语娴熟、懂国际宣传规则的对外宣传文化人才。

4、落实人才待遇。充分用好奖励扶持政策。落实嘉委[2016]34号《关于推进文化强市建设的若干政策意见》，进一步细化考核奖励办法，完善文化扶持政策和人才激励机制，鼓励文艺创作，促进精品生产。利用嘉兴市文学艺术成果奖、嘉兴市文化发展工程重点特色项目扶持资金等政府奖项，加大对文艺人才、文艺创作和文化特色项目的扶持力度。同时，发挥专业技术带头人、宣传文化系统“四个一批”人才、市“十佳文艺工作者”等人才选拔平台的激励和引导作用，提升广大文化工作者创造力和工作积极性，营造文化业务工作争先创优的良好氛围。

4、夯实人才基础。牢牢抓住贯彻落实党的十八届三中全会精

神和省、市精神的有利契机，把强化镇(街道)、村(社区)宣传文化队伍建设作为重点，配齐配全专兼职宣传干部队伍，确保宣传文化工作在基层有分管领导、有专兼职队伍、有阵地、有活动、无盲区。倡导和支持名家名师通过组建工作室、举办培训班、拜师收徒等，加强对青年人才的培养和扶植，广泛开展文化创意团队创建活动，积极抢救高龄民间文化传承人，充分发挥文化领军人才的引领带动作用。

xx年，我区人才工作坚持以科学发展观为指导，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，紧紧围绕构建社会主义和谐社会、落实新农村建设人才保障工程、推进社会主义新农村建设的重要部署，大力实施人才强区战略，整合人才工作资源，紧抓培养、吸引两个环节，切实加强人才队伍建设，促进全区经济社会又好又快发展提供坚强有力的人才支撑和智力保障。

继中央、区、市召开了人才工作会议之后，为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织召开了全体工作人员学习会议，学习了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》。通过学习、宣传来营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强县战略，落实党管人才原则打下良好的基础。

根据《\*\*区“xxx”人才发展规划》对分解到全局的每一项工作任务，确定了一位副局长为具体的负责领导、综合计划股和社会事业股为配合股室。我局还认真积极参加人才工作领导小组成员单位和责任单位联席会议制度，在联系会议上加强协调配合，共同推进行动计划落实。

根据各级会议的要求，以建设创新型、实干型、知识型、专业型社会人才为目标，加快整合培训资源，构建了干部和人才培训的“高速路”，使干部和人才培训工作走上了“快车道”。

一是整合资源抓培训。整合培训资源，搭建培训平台，充分发挥各级职中及完中在人才队伍建设中的基础作用。全年共实施校舍改造和布局调整工程项目22校，区一中改扩建二期、职业技术学校异地迁建和潞江热区民族职业高中新建工程等有序推进，区职教科科研楼开工建设，使人、财、物资源实现合理配置。

二是积极支持规模化培训。按照大规模培训干部、大幅度提高干部素质的要求，积极鼓励各部门开展人才培训工作，做好培训项目的核准，培训对象由各级党政干部向专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才和各类社会人才不断延伸，完成农村实用技术和劳动力转移培训207期，8.79万人次，其中社会人才培训86期，计划培训各级干部、各类人才18300人，累计培训5177人次，形成了大规模培训、高效率运行的培训工作机制。

三是人才工作环境进一步优化。

人才的创业环境包括金融保障，项目支持，风险投入，教育培训等，我区为吸引人才是提供了大量的优惠政策，如：土地征用、贷款、户籍等，我局积极发挥好服务协调作用，积极跟进项目引进，为人才的创业搭建好服务平台。

鼓励用人单位，特别是工业单位，以岗位聘用、项目合作和人才租赁等方式引进人才和智力。鼓励和引导企业、社会加大对人才培养和科技创新的投入，形成多元化的人才工作投入机制。

---

## 人才工作总结篇三

近年来，为加快发展步伐，xx团坚持人才第一资源和人才优先发展的理念，创新人才机制，优先人才政策环境，举全团之

力积极推进人才强团战略，先后荣获“全国普法工作先进单位”、“全国教育工作先进集体”、“全国五四红旗团委”、兵团“文明团场”、师“先进基层党组织”等称号。

现有各类人才303人，其中机关工作人员44名，基层企事业干部259名。其中：招聘大学生47人，大学生志愿者留下7人，兵团选派生2人。拥有高级专业技术人才25人，中级专业人才98人，初级专业人才79人；研究生2人，本科学历69人，大专学历162人，中专学历32人，高中以下学历40人。

为了推进了人才战略的实施，营造了良好的人才发展环境，不断加强人才工作。成立了以党委书记、政委xx为组长的人才工作领导小组，制定出台了《关于做好人才工作的实施意见》，落实人才培养、使用、管理的各项政策。团场在财力吃紧的情况下，每年专项拨款为全团各类人才免费体检。由于在使用、培养人才政策上不断倾斜，及时兑现人才相关待遇，培养吸引了全团各类专业人才队伍，使他们在团场各项事业建设中发挥了积极的作用。

为了满足经济社会的发展的需要，团场十分重视各类人才的引进工作，先后招用各类专业大学生、退伍军人60多人充实到党政、教育、卫生、农牧、园林等行业，并为引进人才在待遇上提供优惠条件。在团场工作满5年，经团考核同意留用，在本团购房的，团给予2万元的一次性购房补助。新引进的人才，团场采取统一住宿、统一分发被褥、餐具，统一管理的制度。自20xx年开始，团按照每人每月80元的标准，为大学生发放通讯费，让他们感受家的温暖。

团场十分重视人才的培养工作。一是抓培训，提高素质。人才培养方面，仅20xx年，就选派80余名各行业人才参加了国家、兵团、师举办的各类培训班。此外，注重挖掘身边的典型、宣传典型、通过身边的先进典型教育引导，增强各类人才干事创业的信心。涌现20多名团场科技土专家、30多名致富能手，有效带动了职工学科技、用科技。二是科学合理的

设置工作岗位。依照“相对集中，便于管理”和“按需设岗”的岗位设置原则，根据所学专业先进行试岗，两个月后定岗。根据专业特长，分别安排在农牧连队担任副连级农、牧技术员等职务，充分发挥了所学专业的优势，专业工作得到了上级部门和同事们的认可。是制定政策、严格考核。综合各职能部门意见对各类人才的德、能、勤、绩、学等情况进行全面考评，考评结果经团研究确定等次后归入个人档案，作为提拔任用的依据之一。目前，基层有6名党政干部享受科级待遇，3名大学生分别任命为连队政治指导员（连长）职务。

结合干部的使用和管理，把竞争机制引入人才建设中来，实行优胜略汰，创造了优秀人才脱颖而出的用人环境。一是建立健全了各类团场人才信息库。建立了党政人才、各类技能人才、实用人才信息库，后备大中专毕业生72人。二是创新载体，人尽其才。组建特色农业、畜牧养殖、医疗卫生、教育文化、政策宣讲等6个专业服务组，举办各类培训班50余期，技术咨询、技术指导、专业服务800余人次，发放各类资料1000余份；组织义诊18次，做中小学展示课28节，惠及学生600余人。三是创新机制，合理管理使用人才。采取年初公开承诺、年中观摩评议、年末全面考核的办法，大大激发了各类人才的工作热情，为各类人才的成长提供了良好的空间条件，形成了人人抓机遇，个个干实事，齐心协力促发展的氛围。青年教师xx坚持理论与教学实践结合，大胆实施新的教学方法，教授的英语课在全师中考中名列前茅，被上级提拔为副校长，所在中学被评为“九师名校”称号。

人才作用的发挥，推动了团场各项事业的发展。下一步，我们将以本次会议为契机，紧紧围绕团场的工作大局，加强对人才工作的领导，加大对人才工作的投入，拓宽人才工作的思路，狠抓各项人才工作的落实，加快推进人才资源向人才资本的转化，为实现团场经济社会更好更快地发展做出应有的贡献。

## 人才工作总结篇四

2017年，在市委、市政府的正确领导下，我局坚持以党的十七大和十七届四中全会精神为指导，紧紧围绕财政中心工作，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，认真学习实践科学发展观，按照全市人才工作的安排部署，积极为全市人才工作提供强有力地资金支持，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围，着力加强人才队伍建设，充分调动广大人才参与经济发展的积极性和创造性，为推动财政经济全面发展、促进全市人才战略的实施提供了保障。

### 一、 加强对人才工作的领导

按照市的要求,认真学习和深刻领会市人才工作会议精神,贯彻落实党政一把手抓人才工作和第一生产力目标责任制,牢固树立人才资源的第一资源的理念和科学技术是第一生产力的思想,切实加强人才工作的领导,财政局成立了以党组书记、局长杨大银为组长,党组成员、总会计师潘新洲副组长,人教股、秘书股、预算股、监察室、农村财政管理局等主要负责人为成员的人才工作领导专班。主要领导亲自抓,分管领导直接抓,其他领导配合抓,秘书股、党支部、工会、团支部、妇委会协同负责组织,具体抓好落实,形成了一级抓一级,一级带一级,层层抓落实,齐抓共管的工作格局。精心制定和严格落实培训计划。根据财政工作实际和培训教育工作的需要,按照省厅《2015-2015年财政干部队伍建设规划》,制定了《汉川市财政局2015-2015年干部队伍建设实施办法》,对教育培训的内容、责任人及实施时间做出明确规定,建立健全了学习内容、考勤、教学、学习笔记等日常管理制度,学习培训统一安排,严格按照计划内容实施培训教育,使人才教育培训工作落到了实处。一把手总负责,亲自抓,将人才工作纳入年度工作目标,与财政工作同部署、同检查、同考核、同奖惩。

## 二、努力为人才成长提供舞台

按照组织部门关于人才和科技工作的相关政策,针对乡(镇)财经所人才状况,及时向组织部、人事局报告人员调整方案,组织专班进行干部考察,整活财政人才资源,调整财政人员79人,其中所长调整16人,副所长18人,交流一般人员4人,明确级别19人等等。重用了一批工作能力强、业务素质高、群众公认的人才,提拔到领导岗位,形成“能者上、平者让、庸者下”的竞争机制,极大地激发了干部职工积极参与学习、不断更新知识结构的积极性,激发了全局干部职工的责任感,提高了工作效率。

积极引进人才。2017年我局从乡镇引进一名公务员,从当年大学生中引进了一名公务员。2017年又引进了一名大学生计算机网络专业的专业人才。目前已经通过了笔试、正在准备面试工作。对引进的人才我们都跟踪培养,放在重点岗位,让他们担重担,确保人才引得进,留得住。

## 三、强化对人才的教育培训

按照二〇〇九年度干部培训教育工作计划,我们一是注重干部职工思想政治教育。坚持不定期地组织学习、专题辅导、召开座谈会等形式进行思想教育,特别是世界观、人生观、价值观、权力观教育和爱国主义、集体主义、社会主义以及职业道德教育,提高了干部职工的思想政治素质。

二是加强党员廉政教育。每年春节集训都要由纪检组长通报有关违纪违法典型案例进行纪律教育。由局监察室组织观看典型案例、违纪违法领导干部忏悔录等教育专题片,进行党纪党规教育和反腐败警示教育活动。

三是围绕建设“为民理财、依法行政、廉洁高效”的财政干部队伍,加强财政干部队伍执政能力建设,把科学发展观、正确政绩观、科学人才观和正确群众观的教育作为教育培训

的重点，加强财政法制建设，提高依法理财水平，全面推进依法行政，不断提高财政干部执政能力，根据总预算会计、单位会计的业务范围，对会计人员开展预算编制、业务实务操作、计算机软件和财政法规知识等方面的培训，全面提高财政人才的管理水平和业务素质，努力建设一支政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬，能适应发展改革的高素质财政班干部队伍人才，今年组织76名干部进行了业务和法规知识培训，2017年5月，结合学习实践科学发展观活动，组织全系统40岁以下的干部职工进行了学习实践科学发展观政治理论和财政业务知识闭卷考试及40岁以上干部职工的开卷考试，对前50名的人员还进行了电脑技能考试。

四是把加强会计队伍建设、提高财会人员素质作为支持全市人才战略实施的重要工作来抓。会计局狠抓全市的会计从业资格培训和会计职称考试工作，选好用好任教老师，为参训学员营造良好的学习环境，圆满完成换证工作和每年二批的取证工作；协助市人事局搞好财会人员的初、中级技术职称考试报名，加强和规范专业技术资格考试管理。认真做好会计人员继续教育培训，确保培训效果。2017年，全市共举办初级会计电算化培训班2期，培训312人；举办会计继续教育培训班11期，培训1100人，会计从业资格证考前辅导班1期，培训65人。

#### 四、落实人才财政投入政策

今年我局安排人才工作预算965.29万元，其中向省争取农村劳动力转移培训补助专项资金25万元。2017年预算安排拔尖人才开发资金50万元，科技推广费720万元，农业科技试验示范资金30万元，一村一名大学生培养费48万元，农村远程教育43万元，党员干部培训费10万元，村干部培训费20万元，大学生村官补助费19.29万元。并将事业单位新招考录用的人员经费全额纳入财政供给，支持单位选用优秀人才。积极支持农村党员干部队伍、卫生人才队伍、科技人才队伍、文化人才队伍、政法人才队伍建设和少数民族地区人才队伍建设

工程，以及农村基础教育、人才智力援助、实用人才开发、劳动力培训工程的实施。这些经费的落实，有力保障了全市人才战略的顺利实施。按照市委市政府的要求，我局将及时按项目划拨人才专项资金，保证全市人才培养、科学技术研究、引进、激励人才的资金需要，把有限的资金用在刀刃上，为推动我市实施人才兴市战略，加快人才资源向人才资本转化提供财力保证。

## 五、做好人才工作调查研究

市人才办下达的《汉川市本级人才投入机制研究报告》，我局组织专班，历时半年，开展专题的调查研究，认真剖析当前我市人才投入机制建设中存在问题的，提出了基本思路和政策建议，形成专题研究报告上报市人才办。

## 人才工作总结篇五

人才的基本情况：全市财政系统现有干部职工577人，其中在职人员498人，退休人员79人。具有研究生学历的3人，本科学历121人，大专学历227人。具有中级职称的48人，高级职称5人。有党员385人。

全市人才工作会议后，我们围绕全市人才工作重点，着力人才队伍建设，努力营造工作氛围，建立健全工作机制，狠抓职业道德和业务技能培训，增加人才资金投入，充分调动广大人才参与财政改革与发展的积极性和创造性，为建立和谐秀美新汉川，促进全市人才战略的实施提供了人人才保障。

### 一、努力营造人才工作氛围

我们局党组从抓宣传教育入手，努力营造“尊重知识，尊重人才”的良好工作氛围。一是局党组高度重视，把加强干部教育培训、干部的综合素质和依法理财水平作为财政工作的重要内容，提上议事日程，成立了以党组书记、局长为组长，

分管人事工作的党组成员、总会计师任副组长，有关股室负责人为成员的人才工作领导小组。形成一级抓一级，一级带一级，齐抓共管的工作格局。二是精心制定和严格落实培训计划。每年都组织1—2次干部职工的业务知识培训。建立健全了学习内容、考勤、教学等日常管理制度，使人才教育培训工作落到实处。三是组织政治理论知识、业务知识、电算化知识的考试，不断提高干部职工的理论水平和操作技能，形成比学赶帮超的良好氛围。

## 二、建立健全人才工作机制

一是以局党委中心学习组为龙头，建立了学习制度。我们完善了《中心学习小组学习制度》、《机关干部政治理论学习制度》、《党员学习教育制度》、《会计人员后续教育制度》等多项管理制度，使干部教育培训工作纳入制度化、规范化轨道。

二是建立人才选拔任用激励机制。对取得高级学历的学费按照制度报销50%的学费；对取得中级以上专业技术职称的工人，符合条件的做到随时聘用。局机关进人时都是采用公开考试选拔，考试考核考察相结合的办法。对发表文章的人员按照不同档资，给予100—300元的奖励。

三是建立教育培训保障机制。在经费紧张的情况下，每年局机关都安排一定数量的学习培训经费列入机关部门预算。安排党组成员、开发办主任王秋明参加省厅组织的县市财政局长培训班学习；安排了刘雄军和倪华清参加市委党校组织的培训班学习。安排张志和鹏参加省厅组织的在湖北经济管理学院举办的青干班学习。

四是建立学习培训的考试机制。每次的培训我们都要进行严格的闭卷考试，将成绩作为对财政所年度考核的依据。今年我们组织了全系统40岁以下在职干部职工政治理论业务知识闭卷考试和电脑操作考试。组织全系统40岁以上的干部职工

的政治理论业务知识的开卷考试。5月22日对做文章写得好的又进行复试。组织正股级干部参加全市行政执法考试。

通过上述措施，极大地激发了人才积极学习，不断更新知识结构的积极性。

### 三、抓好人才的培训教育工作

一是注重干部职工思想政治教育。坚持不定期地组织学习、专题辅导、召开座谈会等形式进行思想教育，特别是世界观、人生观、价值观、权力观教育和爱国主义、集体主义、社会主义以及职业道德教育，提高了干部职工的思想政治素质。

二是加强党员廉政教育。每年春节集训都要由纪检组长通报有关违纪违规典型案例进行纪律教育。由局监察室组织观看典型案例、违纪违法领导干部忏悔录等教育专题片，进行党纪党规教育和反腐败警示教育活动。

三是做好会计人员继续教育培训。把加强会计队伍建设，提高财会人员素质作为支持全市人才战略实施的重要举措来抓，采取灵活措施，严格培训考核，确保培训效果。今年共举办初级会计电算化培训班1期，培训168人；下半年将举办会计继续教育培训班5期，培训1000人；会计从业资格证考前辅导班1期，培训150人。

### 四、狠抓人才基础工作

一是为人才工作提供资金保障。我们充分利用当前省管县(市)财政体制和市域经济发展有相关优惠策，采取向上要一点、预算安排一点、单位自筹一点的办法保障人才的基本支出。今年我局向省争取农村劳动力转移培训补助专项资金25万元。预算安排拔尖人才开发资金50万元，科技推广费720万元，农业科技试验示范资金30万元，一村一名大学生培养费48万元，农村远程教育43万元，党员干部培训费10万

元，村干部培训费20万元，大学生村官补助费19.29万元。

二是积极引进人才。我局从乡镇引进一名公务员，从当年大学生中引进了一名公务员。又引进了一名大学生计算机网络专业的专业人才。目前已经通过了笔试、正在准备面试工作。对引进的人才我们都跟踪培养，放在重点岗位，让他们担重担，确保人才引得进，留得住。

## 人才工作总结篇六

2、设备方面：在日常工作中班前和班中对设备认真点检，曾发现夹具油管接头松动4次，液压机过热和夹具压紧块螺丝松动和定位销脱落以及焊机电源线裸漏等异常，经过及时报修，消除了生产过程中的异常停线130分钟，减低了异常停线率，修班后对设备彻底执行清扫清洁，并通过清扫对设备进行点检，发现异常及时解决。

3、安全方面：作为一名后备人才，带领机组消除安全隐患4项，现场安全改善5项，优化了作业现场的环境，参加班组qc改善小组《消除d22左纵梁歪拉斜吊》改善消除了安全隐患，降低步行次数30步，节约资金3500余元。

4、士气方面：积极参加车间后备人才培养，以车间优异的成绩参加公司监督者培训。在休息时间，和同事交流我对设备点检及保养的方法以及做6s的目的和重要性。积极支持班组工作，完成班组交给我的所有任务。和班组成员进行沟通，了解每一位同事的状态，对状态不好的同事进行思想上的交流，从思想上正确引导他们，帮助他们。

5、参加活动：曾在10年底参加公司春节晚会开幕式，凭借我们出色的表演取得了开幕式奖□20xx年积极参加公司和车间组织的活动：太极拳、跳远、跳绳、踢毽子等。通过活动增加了班组的活力，更凝聚了班组里不可或缺的团队力量□20xx年

积极参加车间，公司组织的各项活动：11月份参加公司组织的太极拳比赛。

## 人才工作总结篇七

面向21世纪，卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才；事业的承前启后，更要培养选拔一批年轻的专业技术人才。20××年，医院加强了对人力资源的管理，在人才工程建设方面加大了力度。

1、大力弘扬先进，对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，并通过广播、电视、报纸等新闻媒体进行广泛宣传和报道，在全院营造了浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围。

2、进行人事制度改革，实行中层干部竞争上岗，能者上，平者让，使优秀青年人才脱颖而出。通过竞争上岗，使德才兼备，开拓意识强，有创新精神的人员施展了才华。通过干部岗位交流，有效地实现了人尽其才。人事制度的改革给医院带来了生机和活力，提高了管理人员的责任感、使命感，增强了创新意识和开拓进取意识，更激发了全院职工的工作热情，加快了医院现代化建设的步伐。

3、积极支持和鼓励各科室的科研活动，在经费、时间、人力、物力方面给予极大支持，20××年医院科研立项两项，开展新技术、新项目40余项。

4、鼓励自学成才，对专业对口的自考毕业人员在全院职工大会上给予表彰和奖励。目前，提高原有学历取得各专业毕业×的医护人员有60多人。支持医务人员在职考研，并制定了有关政策，以利于吸引读研毕业后继续回医院工作。20××年医院考取1名研究生。

5、多次为医务人员举办有关知识讲座，以增强法律意识和防

范意识。20××年，医院为各级各类医护人员举办了多种形式的医疗安全教育，并组织全体医务人员针对各科工作特点，讨论隐患；还组织了全院医务人员进行急救知识理论培训及急救技术训练，使医务人员进一步巩固了知识。一些新走上临床工作岗位的年轻医生们更觉受益匪浅。

6、通过多种渠道选拔、引进人才。20××年从南京医科大学、东南大学医学院、江苏大学医学院等高等医学院校选拔录用了品学兼优的应届医学院校本科毕业生11名。装修了新分配人员集体宿舍，并完善了生活、通讯设施，为他们营造一个宽松、良好的工作环境和安居乐业的生活环境，让他们安心工作并充分施展才华，为加强医院的专科建设和后备人才队伍打好了基础。20××年还从外省×医院引进了1名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才120平方米的新住房一套，并浮动两级工资。

7、重视人才培养，在医务人员中倡导“终身学习”的理念。加快外出进修培训速度，选派优秀医务人员外出进修深造。20××年，医院共选派出各科优秀人员外出进行心血管、肿瘤、妇科、内分泌等专科进修，并分批组织近30名医务人员外出进行短期学习培训，有效提高了各专科的诊治水平。

为了培养短、平、快的急需、特需人才，请上级医院专家定期来院查房、门诊，对本院中青年医师传、帮、带，事实证明，这种形式见效快，受益面广。人才高地的构筑，是一项系统工程。吸引人才、用好人才、留住人才，环环相扣，哪一个环节都不容忽视，不可掉以轻心。医学领域内的竞争归根到底是人才的竞争；人才之间的竞争，又是人才管理体制和模式的竞争。因此，县人民医院正着力于创建良性的软环境，触发人才潜能的发挥，用各方面的优势，去建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院。

## 人才工作总结篇八

上半年，我区人才工作坚持以科学发展观为指导，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，紧紧围绕构建社会主义和谐社会、落实新农村建设人才保障工程、推进社会主义新农村建设的重要部署，大力实施人才强区战略，创新人才工作机制，整合人才工作资源，紧抓培养、吸引、使用三个环节，营造“四尊”工作氛围，切实加强人才队伍建设，为加快推进“一区三园”建设，构建工业主导型经济格局、促进全区经济社会又好又快发展提供坚强有力的人才支撑和智力保障。

### 一、加强宏观指导，营造工作氛围

紧紧围绕贯彻中央和省、市组织工作会议精神，认真落实人才工作“管宏观、管政策、管协调”的总体要求，进一步树立和落实“一把手抓第一资源”的人才工作观念，加强对人才工作的宏观指导和协调，努力营造人才工作的良好氛围。一是完善管理体制。坚持党管人才原则，不断完善区委统一领导、组织部门牵头抓总、成员单位各司其职、相关部门密切配合的人才工作机制。细化工作任务，将人才工作目标分解落实到乡镇、街道和区直部门，纳入领导班子和领导干部年度目标考核责任书进行考核。二是明确工作责任。以实施新农村建设人才保障工程为重点，建立了牵头单位和责任单位联席会议制度，每半年召集一次联席会议。发挥区委组织部牵头抓总的职责和各子工程牵头单位的作用，加强协调配合，共同推进行动计划落实。三是营造工作氛围。加大人才政策的宣传力度，充分运用政务网、人才网、组工网、科技网和报纸、电视、电台等宣传阵地，广泛开展“英才”、“创业尖兵”等人才工作经验和人才先进典型宣传活动。区人事局利用人才网发布人才工作政策、人才供求等各类信息763条，公布105家单位的空缺职位327个，毕业生求职登记436人，营造了服务人才队伍建设的良好氛围。四是加快人才信息库建设。建立适应我区经济社会发展的各类人才队

伍和后备人才队伍，完善了国务院津贴专家、省上联系的专家、市管、区管拔尖人才人才队伍信息库建设。目前正在开展市、区管专业技术拔尖人才考核调整和补充推荐工作。

## 二、创新培训机制，提高人才素质

根据《度全区干部和社会人才教育培训计划》要求，以建设创新型、实干型、知识型、专业型社会人才为目标，加快整合培训资源，构建了干部和人才培训的“高速路”，使干部和人才培训工作走上了“快车道”。一是整合资源抓培训。区委下大力气整合培训资源，搭建培训平台，区委党校等“六校一基地”全面实现资源整合，区社会服务培训中心新校区建成并投入使用，人、财、物资源实现合理配置。区委成立了社会服务培训中心协调领导小组，区上四套班子领导到培训中心现场办公、解决问题，为开展人才培训创造了良好的条件。二是扩大规模抓培训。按照大规模培训干部、大幅度提高干部素质的要求，大张旗鼓地开展人才培训工作，培训对象由各级党政干部向专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才和各类社会人才不断延伸，计划办班126期，其中社会人才培训86期，计划培训各级干部、各类人才18300人，平均每月开班10期，每周开班2期以上。截至目前，已开办培训班41期，累计培训5177人次，形成了大规模培训、高效率运行的培训工作机制。三是创新新式抓培训。围绕构建工业主导型经济格局的发展思路，按照“干什么学什么，缺什么补什么”的原则，探索实行个性化培训、“菜单化”选学培训模式，努力提高培训的实用性。大力推行“一把手”上讲台制度，结合现实工作中存在的疑难问题和困惑开展培训，增强培训的吸引力和感染力。教育局、科技局、黑河水电等部门单位采取请进来教、走出去学、跟班作业、师徒结对等措施，不断提高现有技术人员的技术技能。四是拓宽渠道抓培训。充分发挥区社会服务培训中心、区劳动力培训中心、区警务培训中心、乡镇农村劳动力培训分校在人才队伍建设中的基础作用，采取互动交流、实践锻炼模式，不断提高各类人才的综合素质。进一步拓宽培训渠道，在稳定江苏华西、

山东寿光等培训基地的基础上，今年主要抓了与兰州大学商学院合作开展的工商企业经营管理两年制进修班，目前此项工作正在积极的筹备实施中。充分发挥区金象种业公司博士后科研工作站的研发中心、信息“洼地”、交流平台、创业“乐土”作用，大力提升我区相关行业从业人员的整体素质，不断推动相关产业高端发展。

### 三、提高服务水平，加快人才培养

着眼于努力培养一支数量充足、质量优良、结构合理的高素质人才队伍，不断加快人才队伍建设。一是加快优秀党政人才队伍建设。坚持实行“凡进必考”制度，加大机关干部选拔培养力度，不断加大人才交流力度，大力开展机关事业单位中层干部公开选拔和竞争上岗工作，对广电局、财政局、张掖工业园区的29个中层领导岗位公开选拔和竞争上岗，实现了人才资源的优化配置。二是加快事业单位优秀专业技术人才队伍建设。加大事业单位公开招聘力度，认真做好面向全市公开招考乡镇卫生院院长试点工作，不断完善事业单位聘任制度。会同用人单位赴省城高等院校为我区教育、卫生等事业单位挑选人才，通过洽谈、考核等程序，已与40名应届本科毕业生签订了意向性协议，同时选拔了12名企业优秀人才到事业单位工作。实行柔性流动机制，城区教师下乡“传经”，农村教师进城“学艺”，城乡教师“双向交流”，有98名城小学教师到农村支教，84名农村小学教师到城区学习锻炼。三是加快优秀企业经营管理人才队伍建设。按照市委、市政府《关于为加快企业发展提供人才服务的实施意见》精神，配合人事部门，公开招考选派了57名大中专毕业生到企业服务，采取抽样调查的方式，深入66家企事业单位对企事业单位人才需求情况进行调查，掌握了第一手资料。实行市内有效职称评聘办法，共评审工程、会计系列高、中、初级职务117人。大力实施高技能人才培养工程，先后组织区内企业的38名优秀人才分别到清华大学、浙江大学、兰州理工大学以及河西学院参加为期3个月的工商管理培训和专业技术培训。改变以往通过开专场招聘会为企事业单位招聘

人才的形式，采取综合笔试、结构化面试方式为新乐超市有限责任公司等单位招考中层管理人员和专业技术人员。四是加快社会工作人才队伍建设。区委组织部结合基层党员干部队伍建设工程，先后对全区244个村党组织、村委会负责人进行了为期5天的业务培训，共培训村干部480余人。结合农村党员干部现代远程教育工作的推进，开展农村党员干部现代远程教育终端接收站点管理人员培训班5期，培训管理人员263人，提高了农村基层干部的综合素质。以农函大、绿色证书、新型农民科技培训为重点，区科技局开展各类科技培训200期，参训人数达29353人次。区农业局通过农广校，共培训学员740人次，发放绿色证书740本，劳动局开展技能培训27期、发证5062人。继续开展“三支一扶”、应往届大中专生进村、社区、进企业服务活动，组织190多名高校毕业生参加到村官报名，有36人参加了全省统一考试，16人进入面试。采取日常推荐和举办现场招聘会等多种形式，从大中专毕业生信息库中筛选符合要求的人才4000人(次)参加应聘，签订意向性协议1600多份。

#### 四、发挥人才作用，推进各项事业快速发展

积极为各类人才施展才华、献“技”出力搭建平台，引导各类人才投身经济建设主战场。金象公司博士后科研工作站利用转基因生物技术先后研发了玉米杂交种子“金象9919551”等四个新品种，“金象”商标被省著名商标评选委员会评为“第三届甘肃省著名商标”；选育的鲜食型的番茄新品种“金象番早”、“金象番宝”，春小麦新品种“金春一号”、冬小麦新品种“甘冬一号”，开创了我省种子企业培育具有自主知识产权品种的先例；通过技术革新，创建了拥有繁育面积6.5万亩的制种繁育基地，年生产、加工、销售“金象”牌优质良种3000万公斤，促使我区制种业向科技含量更高、竞争实力更强的目标迈进。区科技局选派科技特派员120名，紧紧围绕“产业富民”的总体战略，以带技术、带项目为主要方式，进驻4家企业、3个园区、1个民办研究所、4户专业大户、17个乡镇的49个村，共实施各类科技示范项目15

项，引进推广实用新型技术65项，推广普及各类种养新品种148个，建立各类农业科技示范基地(点)105个，着力培育各类科技示范户2550多户，带动发展示范面积26.6万亩，带动农户8100户、3.25万余人。