

最新人才工作的总结(通用10篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？以下我给大家整理了一些优质的总结范文，希望对大家能够有所帮助。

人才工作的总结篇一

今年以来，在县委、县政府的坚强领导下，在上级主管部门的正确指导下，县经信局坚持以全县经济工作会议精神为总抓手，紧紧围绕“工业强县”战略，坚持“转、调、创”发展步伐，解放思想，开拓创新，助推全县工业经济良好稳健发展。现将相关情景总结如下。

(一)四项指标完成情景良好

预计到年底，四项工业经济指标累计完成：工业增加值160.5亿元，同比增长15.2%；实现产品主营业务收入809亿元，同比增长16.2%；利税97亿元，同比增长16.4%，利润52亿元，同比增长17.9%，超额完成市下达的调控计划。

(二)工业经济运行稳中有升

一是工业生产稳步向好。前三季度，全县规模以上工业企业累计完成增加值同比增长14.5%，增速虽稍有回落，但分别高于全省、全市3.3和0.5个百分点。四项主要经济指标稳居全市首位。

二是技改投入后劲十足。全年组织实施重点技术改造项目42个，总投资330亿元，目前已全部开工建设，预计全年将完成技改投入48亿元。其中年内将有xx钢铁汽动鼓风项目、除尘

灰综合利用项目□xx模具高速重载铁路轨道焊接用特种不锈钢技术改造等项目等20余个项目竣工投产。

三是重点企业运行良好。10月份，全县重点调度的35户企业生产经营呈平稳态势，销售收入、利税、利润总额比重增强，分别占全县规模总量的49.6%、38.4%、43.2%；1-10月份□xx钢铁□xx科技□...x旺旺□xx模具四家重点企业分别完成利税18216万元、14194万元、6070万元和1352万元，分别同比增长19.9%、158.8%、11.8%和153.3%，标志着企业生产经营良好回升。

20xx年，经信局全体人员以全心全意服务工业发展为己任，立足本职、兢兢业业、开拓进取、不断提升。工作中，突出构建三大体系，全力抓好八项工作。

(一)突出构建三大体系

1.突出构建“企业服务”体系。进一步转变职能，增强企业服务意识，围绕规模企业发展和重点工业项目建设，坚持下基层、送政策、争扶持，为重点企业跨越发展出谋划策。

一是牵头建立了“县领导包保重点企业责任制”。筛选37家重点工业企业，每家企业安排一名县级干部，从市场开拓、项目建设、融资合作、技术创新等8个方面进行全方位、一对一的服务，并对包保情景定期督查通报，确保取得实效。

二是组织出台了□...x县扶持工业企业发展考核奖励办法》。从“上缴税金”和“固定资产投资”两方面制订了详细的税收返还和投资奖励政策，鼓励企业多缴税、多投资、膨胀发展。

三是组织出台了《关于加快培植大企业和科技成长型企业的办法》。按照“制定一套个性化培植方案、确定一个新上项目、供应一块项目用地、解决一笔固定资产贷款贴息、供给一笔过桥资金、开辟一个绿色通道、强化一个包保体系”

的“七个一”推进机制，对全县24家重点企业倾力培植。

四是坚持深入基层调研常态化。围绕热点、难点问题，不定期深入重点企业，异常对嘉泰年产1.5万吨高档汽车漆、江河纸业10万吨文化纸、百多安生物医学科技园等项目进行进取跟踪，帮忙协调遇到的困难和问题。全年共开展集中调研26次，分散调研60余次。

五是进取为企业争取资金和政策扶持。为xx模具高速重载铁路轨道焊接用特种不锈钢技术改造项目争取国家工业中小企业技术改造(技术创新成果转化应用)专项资金967.5万元，目前首批387万元已到位;为永锋集团能源管控中心项目争取...x年工业企业能源管理中心建设示范项目无偿资金680万元，目前已全部到位;为金石集团、金能科技、冠军纸业三家企业淘汰设备和生产线申报淘汰落后产能中央财政奖励资金，8月份经过省级验收，预计年底奖励资金将全部到位;为福安达新上项目进口的车床刀具设备申请进口设备免税，帮忙企业节俭资金27万元。

2. 突出构建“产业提升”体系。围绕冶金及金属深加工、高端装备制造、煤及高端化工、高端食品医药、新能源及节能环保、现代通讯六大现代工业产业体系，实施“膨胀、创新、提升”战略，推动产业转型升级。

一是组织编写“...x县工业发展规划”。根据县领导高端规划的要求，9月份与工信部下属赛迪智库签订了规划编制合同，站在更高层次编写规划，目前已完成规划初稿，年底完全定稿。

二是成功举办“...x秋季全国建筑机械交易会”。共吸引参展企业近500家，销售商300余家，商会、协会组织10余个，达成合同金额7000多万元，创历史之最。为协助办好这次会议，全局上下精心筹备、进取组织，抽调系统人员40余人，驻会负责会场内外管理，坚持会场井然有序，圆满完成大会服务

工作。

三是强化产业基地建设。荣获“全省高端装备制造产业基地”称号;向中国机械工业联合会申请授予“中国新能源汽车城”称号，目前正待审核、验收。

四是加快大企业培植步伐。筛选xx集团□xx科技□xx纸业□xx重工、旺旺食品□xx模具6家企业列入全市重点培植的60家企业名单，围绕6家企业，全力实施政策倾斜与扶持，以大企业发展推动产业提升。

五是对接央企提升自我。组织我县30家重点企业，4月份与...公司，7月份与清华总裁校友联合会、清华大学emba企业家等在技术、业务、融资等方面开展全方位交流对接，达成12个合作意向。

3. 突出构建“职工稳定”体系。围绕经信系统18家困难企业、3700余名下岗职工以及力源热电等异常企业，坚持“稳定是第一要务”的工作方针，帮扶困难、化解矛盾、强化管理，有效坚持了职工队伍稳定。

人才工作的总结篇二

忙碌的一年即将过去，即将过去的一年虽然是忙碌的也是充实的一年，在即将过去的一年里充满了很多辛苦和快乐，在工作中既看到了成绩也看到了自身的不足，先将一年的工作总结如下：

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。

人才工作的总结篇三

一年之计，莫如树谷；十年之计，莫如树木；终身之计，莫如树人。

——题记

“百年未有之大变局”是我国“十四五”人才规划的新格局。人才发展开始从重规模、重素质、重数量向重水平、重能力、重贡献转变。“十四五”要求高质量建设高精尖人才队伍和适应产业发展的人才培养体系，加大改革力度，全面优化人才管理制度。华中采购中心按照人才发展规划要求，着力建设一支“业务强、授课优、善引导、立标杆”的高素质人才队伍。通过一系列工作布局和改革突破，为人才引领、推动高质量发展奠定基础。

在国家对于人才规划新格局的推动之下，华中物流配送公司结合实际，强力提出五年期人才队伍建设方案。其中明确指出，要将公司的发展运行与国家发展的大方向紧密联系起来，在国家经济政策的大力扶持之下不断提高管理水平以及领导能力。在强化员工创新意识的同时使员工获得能力与经验的双重提升。

其次，在人才交流方面，公司未来将建立人才培养专业机构，定人定岗，负责专项人才培养工作。目前高素质人才缺乏，公司将以目前具有高级职称的人才为支撑，在未来建成一批技能大师工作室、高技能人才培训基地，为本系统培养更多的高素质人才。同时，公司将尽快加强内部人才流动，向集团内单位借用外单位所有而本单位紧缺的人才，培养本单位紧缺人才，并吸收更多的大学生提供更多的实习岗位，为人才队伍输入新鲜血液，也为公司录用和储备人才打下基础。

人才是企业发展过程中不可或缺的中坚力量，优化人才培养方式，激发人才队伍学习动力，是增添企业发展动力的根本

保证。为提高员工综合能力，给予人才更多的发展机遇和平台。华中采购中心积极开展相关教育培训工作。通过强化理论武装、提升专业能力、增强凝聚力和向心力等方面，构建“全领域、高水平、多层次”的新型人才培养体系。从管理、技术、技能素质能力提升出发，打造一流学习型团队。

在培训工作中，华中采购中心充分发挥业务骨干人员的示范作用，以老带新、中带青，加强业务培训提升关键岗位专业能力，争取采购工程师考试取得好成绩，打造优秀采购工程师队伍。其次，公司重视对于青年员工的培养，积极展开行动，励志打造青年科技骨干、高水平创新团队。其中开展的“青年讲师”培养路径课题研究、团干部管理提升课题研究项目等项目即是为了更好帮助、督促青年员工成长，为青年员工的发展打下坚实基础。华中采购中心要求各部门找准方向，把好方向关，以业务管理实际为出发点，组织开展中长期系列培训。并分阶段性进行效果检验，以最大程度保证培训效果。

为更好解决在人才培养及管理过程中存在的相关问题，公司积极优化人才培养方式，最终建立“标签式”人才培养战略。根据所在岗位需求，根据新入职员工鲜明特点设置个人标签，对老员工根据已经完成各项工作而展示出的个人能力和特色表现设定个人标签。以最快速度、最高质量、最准定位确定确立不同人员培养需求及培养形式。

其次根据人员不同培养需求，在科学安排的基础上开展对应工作安排，尽最大可能对员工采取差异性培养。使其能够从根本上得到真实有效的进步。

最终及时总结各阶段措施及经验，修订下阶段工作措施及计划，实现为每位员工制定个性化的“一人一方案”“一人一路线”培养方式。

华中采购中心积极以“十四五”人才规划为核心，在人才培

养方面持续深化。始终以“培养造就一支能担重任的高素质专业化管理人才队伍”为目标，加强业务培训，提升关键岗位专业能力，以人才培养推动公司高速稳步发展。

人才工作的总结篇四

20xx年，在市委、市政府的正确领导和关怀下，我市卫生人才工作紧紧围绕卫生事业发展的需要，以发展为主题，以人才队伍建设为中心，积极实施人才兴医战略，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，进一步提高医疗队伍整体水平，提升业务素质和管理水平。现将今年卫生人才工作情况总结如下：

截止20xx年10月底，我市卫生系统共有干部职工1938人，医疗卫生单位在职职工1922人，其中专业技术人员1733人，占干部职工总数的89.4%。在专业技术人员中，研究生5人，占0.3%，大学本科411人，占23.7%，大学专科681人，占39.3%，中专及高中636人，占36.7%；高级职称95人，占5.5%，中级职称696人，占40.2%，初级职称942人，占54.3%。工勤人员189人。年龄状况为：35岁及以下508人，36-40岁490人，41-45岁468人，46-54岁366人，55岁以上90人。

550人。每年卫生专技人员都参加了继续教育网上公需科目培训。通过这些培训，已有一大批业务技术精、综合素质高的优秀人才走到了关键岗位。

（二）科学使用，规范卫生人才的管理。局党组始终把人才培养和学科建设作为医疗发展的第一要务。各医疗机构先后制定了“人才梯队建设制度、人才引进、岗前教育制度、学科带头人管理办法、人员聘用及评价管理办法、职称管理制度、专业技术岗位（特殊岗位）准入规定”等制度，按照规章制度管理人事工作。建立优秀人才评价体系，出台优秀人才表彰奖励办法、专业技术职务聘任制度等及人才聘用评价，

彻底打破论资排辈的束缚，“不拘一格”用人才，确立全新的用人导向。卫生系统先后有14人担任学科带头人，3人成为xx市市管专家。

（三）重视人才的培养与重点学科的建设。全市各医疗卫生单位结合年初卫生系统人才培养计划，采取送出去、请进来、岗位传帮带等方法，分层次有重点的加强人才培养力度。市医院与xx市一医院建立了长期合作关系□xx市一医院每月派专家教授到市人民医院出诊。各医疗单位不惜投入大量资金把医务人员派到北京、武汉、宜昌等国内知名度较高的医院进修学习，市医院、中医院、妇幼保健院共选派业务骨干进修学习30余人，各乡镇卫生院共选派业务骨干70余人到市直医疗各单位进修学习。这些人才回院后给医院带来了新的理念和新的增长点。

卫生局党组始终把人才培养和学科建设作为卫生事业发展的第一要务，以“人无我有，人有我优，人优我新”为专科建设指导思想，走特色专科建设之路。目前，我市已形成了一批独树一帜，各具特色的专科基地，涌现了一大批优秀科技（拔尖）人才。市人民医院已发展成为肝胆外科、神经外科、白内障复明、微创介入治疗、腹腔镜治疗、妇科等专科特色鲜明的综合性医院，现已开设临床科室23个，一级专业学科达到19个，二级专业学科达到46个，共获得省级科技成果奖12项□xx市科技进步奖14项□xx市科技进步奖50项，有7个专业学科被命名为xx市乙类重点专科；市中医院以中风病防治、慢性病治疗为特色；市疾病预防控制中心以流行病、传染病的预防和防治为特色；市妇幼保健院以产科、生殖科为特色。这些特色专科的成立，影响力不断扩大，并吸引了不少周边地区的患者前来就诊。

（四）提高待遇，搭建平台，营造良好环境。环境是吸引人才的感召力，我们始终把环境建设作为人才建设的关键环节，一切围着环境转，一切盯着环境干：一是政治上给待遇，深

入开展“双推”活动：推荐优秀人才加入党组织，推荐党员优秀人才担任中层以上领导干部。充分利用墙报、宣传栏，张贴学科带头人、业务骨干的照片，介绍他们的事迹；让专家教授、学科带头人开会坐前排；每年举办一次优秀人才迎春茶话会，虚心听取他们的意见，从而在卫生系统上下形成尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的风气，营造出爱才、重才、容才、护才的氛围。二是事业上给平台，各医疗卫生单位十分注重根据人才特长选人用人，竭力为人才队伍营造施展才华的舞台，形成院有重点、科有特色、人有专长的干事创业平台。不断加强硬件建设，购置医疗设备，为人才队伍想干事、能干事、干成事创造了良好的物质条件。三是经济上给待遇。薪酬分配向卫生专技人员、骨干人才倾斜、向有特殊贡献的岗位倾斜。对获得xx市专业技术拔尖人才和xx市卫生系统专业技术拔尖人才每月发放200元津贴，市医院对获得医院任命的专业学科带头人每月发放500元津贴，对获得既是xx市乙类重点专科的学科带头人又是优秀科主任的每月发放津贴1500元，对评为医院“十佳服务标兵”的送出疗养。市中医院对近年来引进的本科以上学历的专业技术人员给予每月150元的住房补贴。妇保院、疾病控制中心等医疗单位也相继建立了规范有效的人才奖励制度，采取精神奖励和物质奖励相结合，奖罚分明，实现有效激励，在培养、晋升、津贴等方面给予倾斜，实施主诊负责制等分配激励制度，积极调动干部职工的积极性。

1、高层次人才缺乏。尽管我局在人才的引、管、用、留等方面做了大量工作，但目前的人才队伍建设依然问题突出，困难重重。高层次人才严重短缺，从学历层次上来说，整个卫生系统中全日制硕士研究生仅5人，高级职称人员也只有95人，只占专业技术人员的5.5%。高层次人才和紧缺专业人才（公共卫生专业技术人才）引进难、留住更难。

2、外部环境与现实环境的差距。随着人员培训力度不断的加大，业务骨干纷纷到省、市医院以及发达地区医院进修，他

们感受到的是完全不同的经营管理理念，良好的学术氛围，优越的生活工作环境，丰厚的工资待遇，尤其是与同龄人相比、同学相比，各方面差距很大，这些人便产生极大的失落感，心理失衡，随后便想方设法离开，去一些经济发达地区实现自己的人生价值。

1、充分认识卫生人才队伍建设在医改工作中的地位和作用。

在进行一次次医疗改革的过程中，我们发现人才问题已经成为制约卫生事业可持续发展的瓶颈。人才队伍建设投入不足，卫生人才队伍的服务能力和整体水平不能适应深化医药卫生体制改革的需要。医改能否取得重大成效，不仅要有相关政策和财政保障，更要有人才保障。这就需要我们充分认识卫生人才工作的地位和作用，进一步强化“人才兴医、人才强卫”战略的宣传，促进形成全社会共同关心、支持和参与医疗卫生人才队伍建设的良好氛围和条件。

2、改善环境、提升职业素质。

现在的医患关系表面上表现为医、患之间不信任，但实质上有着体制、医疗保障和社会变革等多方面的原因，日益紧张和逐渐增多的医患纠纷及矛盾也在影响着卫生人才的发展，专业技术人才在不受尊重，不被信任的执业环境下，首先想到的是如何自保，而不是如何治病。所以我们一方面要对卫生人才强化职业道德的政策导向，广泛宣传典型人物的先进事迹，在专业技术队伍中形成优良的学术道德风气和团结创新精神，另一方面还要有政府正确的舆论导向及社会各界的理解、信任和沟通。通过大家的共同努力才有希望构建出良好的医患关系，营造和谐的医疗环境，才能让卫生人才有更多的精力去钻研医术，提升治病救人的能力。

3、完善加强卫生人才队伍中的相关机制和政策。

“人才支援农村医疗卫生”项目，通过城乡拉动，促进乡镇

卫生专业技术人才快速成长。二是重点加强公共卫生、农村卫生、社区卫生专业技术人员和护理人员的培养培训。三是继续实施高层次卫生科技创新人才培养计划，定期选拔医德高尚、技术精湛、科技能力强的优秀中青年卫生人才作为培养对象，通过科研及学术交流的方式，促进其快速成长。四是继续做好村级卫生专业技术人员培养项目工作，提升村级医疗卫生专业技术服务队伍的整体水平。五是培育壮大中医药人才队伍。六是规范医院管理者的任职条件、逐步形成一支职业化、专业化的医疗机构管理队伍。

1、制定并实施免费镇处卫生院培训全科医生计划。积极争取省级财政支持开展乡镇卫生院全科医生转岗培训。

2、促进人才向基层流动。进一步完善相关政策措施，鼓励引导医务人员到基层服务。市直医疗单位与镇处卫生院建立紧密型医疗集团，实行对口支援，促进医疗集团内部人才上下流动。

3、加强镇处卫生院技术人员在职在岗培训。建立镇处卫生院技术人员定期进修学习制度□20xx年安排10名镇处卫生院技术骨干人员到市级以上医疗机构进修学习。

4、市直医疗卫生单位以培养实用性人才为主。在现有医疗卫生人员中确定三个层次，分为学科带头人、骨干医师、青年医师，各自承担不同的职责和任务，形成人才梯次结构。

5、制定并落实人才吸引政策。对医学院校高学历人员在编制、住房、学历津贴、科研项目等方面给予鼓励和政策倾斜。

人才工作的总结篇五

一年来，在局党组、局务会的正确领导下，上级业务部门的大力支持下，我们克服人手少，事情多、杂等困难，较好完成了20xx年度各项工作任务。

我局有12个直属事业单位，实有在职人员129人、离退休人员79人。在职全额人员中有专业技术人员112人，其中高级职称5人、中级职称43人、初级职称18人、技术员1人、一级技师1人、二级技师6人、高级工14人。

1、认真履行工作职责，做好人事日常工作。及时、准确办理干部职工的工资调整、职称晋升、考工定级、档案整理等工作；做好人事方面新政策的宣传工作；协助做好党员、老龄、党的群众路线教育活动回头看工作和局作风大提质活动。组织申报中级职称4人，初级职称3人。认真做好专业技术人员的职称续聘和工勤人员晋升工作。3名通过评审晋升为助理农艺师。

2、及时做好事业单位法人和机构代码年检和换证工作。完成了我局十二个直属事业单位的法人变更和机构代码年检工作。

3、认真做好全局干部职工信息采集工作。

4、及时做好乡镇（街道）农业综合服务中心农技岗位竞聘上岗和农技站落聘人员养老保险和医疗保险工作。

5、协助局群众路线教育实践活动回头看资料整理和其他相关工作。

6、完成农作物良种推广中心岗位设置工作，并对农作物良种推广中心人员进行晋级调资工作。

7、根据县人力资源和社会保障局文件要求，做好我局专业技术人员“创新能力培养与提高”培训工作。

8、及时准确的做好各类表格的上报工作。全年共上报各类表格近132份，做到了填写清晰、数据准确、报送及时，得到上级业务部门的好评。

9、认真完成上级业务部门和局领导交办的各项临时工作。

今年，由于工作人员少、任务重，涉及人事工作的方方面面，有些工作离上级要求目标还有一定的差距，有待进一步加强。

根据本股室的工作职责，明年主要做好以下几项工作：

- 1、继续做好人事制度改革的有关政策宣传、组织学习工作。
- 2、继续做好全局干部职工的思想、政治工作，确保大局稳定。

人才工作的总结篇六

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。

人才工作的总结篇七

我于xxxx年xx月被公司受聘为一级助理管理师，一年来我认真组织、实施、完成一级助理管理师往期目标，现将一年来的工作，做如下总结。

目标1、采取有效措施，缓解新生入园情绪焦虑，四个月100%的幼儿摆脱情绪焦虑，具体做了以下工作：

(3) 营造和谐快乐的班级氛围，亲切地称呼幼儿们“宝宝”“朋友们”蹲下来与他们亲密地交谈，摸摸他们赞扬他们“你真乖”“你真棒”“你是老师的好宝宝”等，让幼儿对教师产生亲近感，愿意向老师表达自己的意愿和要求，也使教师更进一步地了解幼儿的心理需求，从而更好地帮助幼儿尽快适应幼儿园的生活。

(4) 注重与家长的沟通，在家长开放日、亲子手工制作、涂色、英语展示、冬季运动会中，教师与积极地心态，主动与家长进行交流、沟通，让家长更多地了解我园的教育模式，了解教师的教育方法，了解幼儿在园的情况，教师们也得到了幼儿在家的更多信息，教育达成一致，有效地克服了幼儿的两面性，做到了家园同步，共同减轻了孩子的分离焦虑。

(5) 注重一日活动中对幼儿兴趣的培养，利用每日活动中的图书、图片、故事、各种趣味游戏等教育资源，鼓励幼儿做个乖宝宝，并对乖巧的幼儿给予小贴画，小食品奖励，使幼儿知道了做乖宝宝的道理，克服了任性、自私、霸道的不良因素，愿意开开心心上幼儿园。

通过各班教师的精心引导，说服教育98%的幼儿基本适应了幼儿园的集体生活，对老师和新环境产生了喜爱之情，不再哭闹伤心，不再纠缠父母，愿意开开心心上幼儿园，四个月100%的幼儿摆脱了情绪焦虑，但是，早上入园时，偶尔也会有个别幼儿哭闹，在教师向家长了解哭闹的起因中，在教师亲切地安抚下，情况会很快消失。

目标2、探索多媒体教学研究，促进教师专业素养的提升，随着课改的不断深入，我们将多媒体教学与我园教育教学工作重点，开展科学领域专题研讨，进行了有机的结合，每月组织两次教研活动，在活动中，让我们清晰的认识到记录是“动手做”在科学教育活动中的重要性，它对于培养幼儿尊重事实，实事求是的科学态度与精神，促进幼儿自我建构知识与经验等具有独特的作用，然而，在我们以往的科学活动探索中，记录几乎是空白。那么在科学探索中，到底该记录什么，什么时候记录，怎样记录呢，进行了摸索，我们根据小班幼儿的年龄特点，幼儿记录就应该形象化，多样化，是采用绘画记录、纸工粘贴、图片粘贴、情境照片及实物呈现等方式，还是配上简单的文字及表格，具体采用了哪种形式进行了研讨，最后，我们以科学探索活动《千变万化的水》结合多媒体，个人记录，小组记录，集体记录，三种记录的作用各不相同，分别在不同的班进行了观摩学习，四月份，小一班采用个人记录的方式，五月份，小二班采用小组记录的方式，六月份，小三班采用集体记录的方式，研讨前，组织教师学习了有关优秀案例及教育文摘，教师自制多媒体课件，熟悉教案，制定重、难点，设计记录表格，研讨中，执教教师进行了说课，教学反思已推进在一次次的教研中达成，研讨后，组织教师进行评课，特别是科学探索中，小班幼儿如何科学，合理能充分激发幼儿兴趣的操作记录，提出了很多的建议和自己的看法，感受了集体智慧的碰撞与提升。

一次次试教、讨论、反思、调整，再试教，再调整的过程，是一次不断成长的过程，在这个思考与实践的过程中，我们提高了对教材的认识和把握，提高了自制多媒体课件的能力，

提高了课堂的组织能力，体现了个人记录、小组记录、集体记录，都应根据幼儿的年龄特点，活动的内容选用，并将其有机结合，有效地实现了“以人发展为本”的理念，培养了幼儿探究，解决问题的能力，倡导了科学活动的人文精神。

工作中，难免存在不足，我会不断克服，努力把把工作做精、做细，使自己的工作得到不断的提升。

人才工作的总结篇八

根据自治区人社厅《关于做好20xx年度全区人力资源市场统计年报和人力资源服务机构年报工作的通知》（内人社办发[20xx]4号）要求，市人才交流中心针对人力资源服务机构提供的材料，进行了审验，现将年检工作情况总结如下：

截止20xx年12月底，人才交流中心工作人员5人。全年登记人力资源需求信息数616条；登记求职人数283人；登记要求招聘人才单位数63个，招聘职位数616个，实现招聘人才数271人；举办培训班次数2次，培训人数40人；要求劳务派遣单位数2个，派遣人数41人；举办交流会1次，参会求职人数315人，参会招聘单位26个，达成流动意向协议人数173人；高校毕业生专场招聘会5场，进场人数895人，招聘单位58个，达成就业意向人数348个，签订就业协议人数249人；委托人事代理单位数2个，人事代理总人数6人；全年接收人事档案数量237份，现存人事档案总量2274份；提供政策咨询、就业指导的人数1535人。

（一）精心组织就业创业政策措施宣传活动。利用二连浩特市政务服务大厅显示屏幕、人才交流中心微信公众平台、qq群、印发政策宣传资料等宣传形式，开展面向社会、面向企业、面向高校毕业生政策宣传。以征集就业岗位活动为契机开展就业政策解读，以人力资源市场登记求职和报到的高校毕业生为依托，发放《高校毕业生就业创业政策问答》和就业服

务手册；注重公共服务平台常态化政策宣传活动，发挥人才交流中心、8个社区公共服务中心社会保障窗口平台作用，累计发放就业创业政策手册250余份；公开服务热线开展咨询服务活动，印发《服务联系卡》、公开服务热线，开展政策咨询就业指导。

（二）扎实做好就业创业服务。一是主动深入中小企业挖掘岗位。组织相关人员深入全市中小企业，了解对高校毕业生的用人需求，告知可以享受的就业政策，并提供就业岗位。二是通过举办高校毕业生交流大会和现场招聘会、服务周、服务月、金秋招聘月、就业指导等活动，帮扶高校毕业生就业创业；发挥“二连浩特市人才交流中心”微信公众平台服务功能，为用人单位和高校毕业生搭建就业平台实现就业。

（三）加强服务型人才队伍建设，提升服务能力。强化人才队伍建设，通过开展“三亮三比三提”、争创“文明窗口”“文明服务标兵”，打造“文明科室”等活动，强化“内强素质，外素形象”，努力做到有令则行、有禁则止，把按规章制度办事化为工作中的自觉行动，确保中心工作落实到位。

（一）高校毕业生创业的积极性偏低。实名制登记毕业生人数偏低，主动创业就业的积极性不高。

（二）毕业生手提档案问题严重。58%的应届毕业生手提档案在人力资源市场办理存档手续。“不接收个人保管或携带的人事档案”，在短时间内难以落实到位。

（一）进一步拓宽中小非公有制企业就业渠道。鼓励引导高校毕业生到中小非公有制企业就业，针对高校毕业生学历、专业实际情况，加大与用工企业协调沟通力度，指导企业合理设置招聘条件，告知可以享受的就业政策，多组织小型化、专业化招聘活动，实现供需对接，促进毕业生就业。

（二）实行“一点登记，两点服务”的工作模式。依托公共就业服务体系，实施市人力资源市场与人才交流中心微信公众平台、人才e站的相互贯通，实行“窗口”求职登记和“网络”线下线上“两点服务”工作模式。广泛收集、发布企业招聘岗位和求职登记信息，搭建灵活多样的对接平台，精准服务力促高校毕业生就业创业。

（三）加强人力资源市场建设力度。加大公共就业服务基础设施软硬件的建设力度，提高公共就业人才服务水平，营造人才自主就业、市场调节就业，企业自主用人的良好环境。

浩特市人才交流中心

20xx年2月26日

人才工作的总结篇九

20xx年我市卫生人才工作在市委、市政府的正确领导下，坚持以人为本、党管人才的原则，大力实施“科教兴医”、“人才强医”战略，以引进高层次卫生人才、培养实用型卫生人才、管理好卫生技术人才为重点，加强卫生人才队伍建设，推动卫生科技进步，卫生科技总体水平不断提高，促进了全市卫生事业快速健康发展。

（一）人才培养机制不断健全完善。一是注重加强对人才工作的领导，明确了分管领导和责任科室，落实了责任。完善了卫生系统专业技术人才信息库，提高了管理水平和工作效率。二是大力实施“科教兴医”、“人才强医”战略，并强化措施，认真抓好落实。对事业心强、具有一定临床经验的业务骨干进行重点培养，选派到上级知名度高的医院进修学习，落实城市医生晋升职称前到基层医院服务和城乡医院对口支援制度，17名城市医生到基层卫生院对口支援服务。完成5名全科医师转岗培训，落实2名乡镇卫生院药学人员参加“千人培训计划”。全年共招聘57名大专院校毕业生，其

中研究生11名，是历年来最多的一年。重视培养基层卫生院学科带头人，年内申报xx市“311工程”培养对象13名，其中镇卫生院3名。三是切实抓好“名医、名护”的管理工作。通过加强宣传，大张旗鼓的表彰学科带头人、名医、名护，积极营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动的浓厚氛围。四是认真落实相关待遇，对各级名医、名护优先安排参加上级部门组织的学术交流、学习培训和考察活动，认真落实工资、福利待遇，对名医、名护及副高级以上职称的专业技术人员每年进行一次健康查体。五是为促进“科教兴医”战略的实施，不断推进医学科技进步，提高医疗技术水平。

（二）卫生科技队伍素质明显提高。一是建立了上下贯通的领导工作机制。把人才培养教育列入年度卫生工作考核的重要内容，实行一票否决制。二是建立了任务目标落实机制。对确定的工作目标，分解了任务、落实了责任、强化了监督，保证了人才工作计划的落实。三是建立了行之有效的激励制约机制。体现了“一流人才、一流业绩、一流报酬”，使优秀人才有地位、有待遇、有作为。全系统有80名专业技术人员通过自学、函授等方式取得了本科以上学历，聘请120多名（次）专家学者前来授课、现场指导手术，选派50多名业务骨干到上级医院进修学习。全市继续医学教育覆盖率达100%。

（三）学习氛围更加浓厚。积极开展了争创“学习型单位、学习型科室、学习型个人”活动，调动了全体卫生技术人员学习新知识、钻研新技术、掌握新技能的积极性，“学习光荣，不学习可耻”蔚然成风。与市总工会、人社局、医疗集团共同组织开展了全市卫生护理技术大比武活动，共有3个专业类别、300多名护理人员人员和民营医院参加了该项活动。实施过程中，统一标准，统一要求，统一试题，将理论知识和业务技能考试成绩在全系统内部通报，成绩优胜者给予表彰奖励。技术大比武活动的顺利开展，激发了广大医务人员学技术、强业务的热情和工作积极性，整体业务素质和医学科技创新能力得到提高。

（一）加快人才培养和引进步伐。建设一支思想端正、业务过硬、作风扎实、爱岗敬业的医疗卫生队伍，为全市卫生事业发展提供强大的智力支持和人才保证。把培养的重点放在现有人才的素质提高上，放在紧缺专业岗位和优秀中青年业务骨干培养上，培养一批具有一定影响的学科带头人。制定规划，搭建平台，有效推进，为此，重点继续办好全市卫生系统管理人员培训班，按结构比例引进各类紧缺的人才，争取通过宣传、制定优惠政策，引进一批适应学科发展需求的高级人才。在市级医疗卫生单位开办各类学术讲座，聘请专家、学者前来授课、现场指导开展业务工作。有计划的选派专业技术人员到上级医疗卫生单位进修学习，拓宽知识面，提高业务技能。鼓励卫生技术人员创新科研成果，大力推广新技术、新疗法，增强医学科技创新能力，提高（监察局工作总结20xx）医疗卫生服务水平。继续实施“三名”战略，落实各项激励保障措施。

（二）继续开展好技术大比武活动。在全市卫生系统重点突出“三基三严”（基础知识、基本理论、基本技能、严密、严肃、严谨）的考核20xx最新卫生局人才工作总结工作总结。通过技术大比武活动的开展，鼓励和引导全体医务工作者学习新知识、钻研新技术、掌握新技能，营造良好的学习氛围。注重总结好的经验、好的做法，完善奖惩措施，鼓励专业技术人员学理论、学技术、学技能，促进医疗技术水平的不断提高。同时，将技术比武基础知识考试成绩作为年终考核、评选名医（名护）的重要条件。

（三）大力开展继续医学教育。完善以学分制考核为主要内容的继续医学教育管理制度，年内参加继续医学教育公共课程考试人员合格率争取达到100%。同时，积极拓宽继续医学教育途径和渠道，鼓励医务人员通过自学、函授等方式获得继续医学教育学分，年终学分达不到要求的，按有关规定，在医师、护士注册方面实行“一票否决”。

（五）抓好农村卫生人才培养。一是帮助镇卫生院提高业务

技术水平，市级各医疗机构免费为其培训专业技术人员，做好对口支援、卫生支农工作；二是继续搞好乡村医生的在岗知识集中培训，按时完成规定的学时，加快知识更新的速度，满足农村群众的基本医疗需求。

（六）加强领导，狠抓落实。加强对卫生人才工作的领导，大力实施“人才工程”，建立健全规章制度，保证各项措施落到实处。实行人才培养工作责任追究制，落实奖惩措施，加强调度与督导，责任到人，一级抓一级，一级对一级负责，严格考核，确保我市卫生人才工作取得明显成效。

人才工作的总结篇十

为贯彻落实中央和省委人才工作的有关精神，实现人才强企的企业战略，响应集团有关企业中长期人才队伍的建设规划的号召，落实公司培养造就优秀专业人才和复合型管理人才的人才战略。公司自成立以来，不断引进人才，加大人才资源开发力度，充分发挥全公司广大职工在人才强厂、人才兴厂中的能动作用，人才队伍建设呈现出队伍不断壮大、素质明显提高、结构逐步优化的良好态势。现就有关情况汇报如下：

1. 求才若渴，优秀人才不断引进。员工招聘作为公司引进人才的主要渠道，一年以来，公司采取校园招聘和社会招聘两种方式齐头并进，引进大量人才。现已通过校园招聘，录取高校毕业生63名，其中专科10名，本科45名，硕士8名；进行社会招聘，录用了50多名有专业知识技能的人才，使其进入岗位便能起到领军作用；集团内部调动91名具有丰富经验的一线从业人员。至此公司人才体系逐步走向健全，真正做到专业知识与丰富经验的结合。

2. 凝心聚力，人才培训工作大力推进。公司坚持“目标统一，按需施教，学以致用，注重实践”的原则，根据年度培训计划，大力开展公司培训、外出培训。现公司各部门及参建单

位定期展开关于企业管理、专业技能及安全防范培训达96次，员工外出培训10余次，包括dcs系统工程师培训、直调电厂值长培训、企业常见劳动人事争议对策培训等等；另外生产准备部现有人员分别在省内多家电厂进入生产现场参加培训实习。公司通过丰富的“培训套餐”，使广大职工的素质不段提升、技能不断增强，促进人才职业能力从弱势向强势发展。

3. 营造氛围，人才激励不断提升。公司对基建期为工程进度、检测规范、安全监督起到重大作用的员工进行奖励，提高了人才的工作积极性。这一举措对其他员工也起到激励作用，促使他们不断提升自身素质，从合格走向优秀走向卓越，力争做有进取灵魂创新意识的高素质员工。

4. 同心协力，人才整体水平不断提升。在“干部到讲台，培训到现场”的同时，进行“人才+项目”的育才模式，使职工在自己的工作上岗位充分发挥能动性，起到人人顶起“半边天”的效应，促使职工迅速成长，打造成一支知识化、专业化、现代化的人才队伍。

5、采用科学合理的人才机制，选好人、用好人、培养人、留住人。公司还通过有效的人才引进机制，努力实现满足岗位需求、保证人才储备、实现梯队建设的人力资源目标。工程建设伊始，首先，聘请在内行拥有几十年工作经验的专家为顾问，分别从安全、工程质量和预决算方面对工程建设进行全程跟踪与把关。其次，在工程专业技术人员配备上，按照一岗双人的配置思路，主要专业配置两人，达到岗位的ab角互补和培养后备人才的目的；根据工程进度，实时引进各专业工程技术人才，从设计优化、招投标到工程建设、安装，对工程进行全程参与把关，使得作为项目业主的我们亲自参与到施工单位的建设中，更从质量管控、设计优化和技术创新等方面为实现优质工程的目标奠定了扎实的基础。第三，对今年3月招聘的应届毕业生进行边顶岗边学习的实习培训模式，在学中干、在干中学，探索了一条干一个工程培养一批人才的新路子。第四，公司个别部门面对员工较年轻、工作

经验欠缺的情况，仍将其放在重要岗位加以锻炼，通过有经验的师傅进行传、帮、带，同时采取让新员工每周进行一次技术讲课或业务知识专题学习培训的方式，来提升自身技术素养和综合能力。

1. 建立健全人才激励机制，全方位推动人才强企战略。现阶段人才总量和质量尚有提升的空间，针对这一问题，公司下阶段将健全人才引进、培养、激励机制，从薪酬、奖励、保障等方面尊重、关心、留住人才，进一步实现公司造就优秀专业人才和复合型管理人才的人才战略，使人才强企战略得到全面的开展。

2. 加大人才资源培训投入，实施终身教育和培训的制度。现阶段企业人才的增长速度远滞后与公司的发展速度。针对这一问题，公司下阶段将推进实施多层次、多样化的终身教育培训，不仅满足数量上的供需平衡，更在人才结构方面实现协调和优化。广大职工树立人人都能成才的观念，强化人人都要提高的意识，加强自身教育和培训。公司将紧紧围绕“激活现有人才、吸引外来人才、培养未来人才”的培训理念，迅速壮大人才队伍。

3. 推进信息化建设，建立人才成果信息数据库。现阶段人才信息化建设工作开展的还不是很全面。针对这一问题，公司下阶段将采用科技手段，健全人才成果信息数据库，实现资源共享，通过信息平台加强人才及成果的管理，以提升人才管理的科学化水平。