

2023年度人才工作总结 人才工作总结(精选6篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它可使零星的、肤浅的、表面的感性认知上升到全面的、系统的、本质的理性认识上来，让我们一起认真地写一份总结吧。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

度人才工作总结篇一

近年来□xx局认真贯彻落实全国人事人才会议精神，深入学习实践科学发展观，紧紧围绕省局人事人才中心工作部署要求，坚定不移地实施人才强局战略，以人才体系建设为核心，以加强科技人才队伍建设和领导干部队伍建设为重点，大力加强人才培养与培训，促进气象队伍整体素质的提高。为全市气象事业又好又快发展提供了较好的人事人才保障。

现将有关情况总结如下：

(一)创新人才管理机制，加强对人才工作的协调指导。一是会议召开后□xx局及时召开了专题会议传达了会议精神并对后期工作进行了进一步安排部署。及时成立了由局长任组长，班子其余成员任副组长，各科室负责人为成员的人才队伍建设领导小组，将人才队伍建设作为列入日常全局工作的一项重要任务，及时研究解决面临的困难和问题，确保人才工作真正落到实处。

划》紧紧抓住培养、吸引、使用、激励人才四个环节，突出人才队伍壮大、结构优化、素质提高三个重点，促进人才工作与气象事业协调发展，成为今后一个时期全市气象部门人才工作发展的一个纲领性文件。

（二）创新人才发展思路引导人才工作走上快车道

面向“十二五”，制定了人才发展规划。结合xx实际建立了有利于气象人才工作的体制机制，通过依托项目建设、加强部门合作、加大交流访问、增加人才投资等方式加快人才成长速度，形成了一批具有气象科技创新能力的xx科技军团，为完成“十二五”期间各项重点建设任务奠定了基础，促进了xx气象事业快速发展。

一是进一步鼓励职工参加学历教育。积极推荐职工参加学历教育，目前全市职工大专以上学历教育比例达到80%以上，所有科级干部均达到大专学历。

二是发挥高层次人才的引领作用。一是市局高工每年均至少进行1次讲课和1次技术指导。二是发挥高级专业技术人员或专家的技术引领作用，市局高工积极开展立足气象、面向xx经济社会发展的调查研究，每年均撰写1篇有价值的调研报告或决策建议材料，由市局呈报市政府领导。

三是积极选拔市县技术带头人。每年均选拔2-3名市县技术带头人，并按照《技术带头人管理办法》选定指导老师。

三是以南北互动锻炼人才。开展市县帮扶和县局结对交流，各互动单位和协调单位虚心向各方学习，取长补短，共同进步。

积极开展科技下基层行动，各技术小分队三年内深入基层30于次，积极开展面向基层的技术指导和技术帮扶工作。针对基层存在的各种技术问题，各对口单位指定专人展开研发，彻底解决问题10余项。

四是加强人员工作和学术交流。每年均选派3-5名技术带头人或业务骨干到省、市局进行交流锻炼。市局组织1-2名骨干到县局进行锻炼。组织中层干部和业务技术骨干到先进地区开

展考察调研，解放思想，转变观念，开阔视野。鼓励各类人才和业务技术带头人积极参加省、市学术交流活动。

（三）创新人才培养机制，推进人才资源能力建设

大力做好人才选拔培养工作，根据业务和管理人才的不同岗位特点，积极选派、合理安排全局职工的教育培训工作。年初均下发全年全市培训计划，积极组织开展各类培训二十余期次。安排专项经费，做好优秀中青年人才培养工作，推进我市优秀中青年人才培养计划，在各类课题项目中有意识的吸纳各类中青年人才的积极参与其中。积极发挥外聘人员作用，千方百计提高外聘人员待遇，努力做到同工同酬。特别重视长期工作和战斗在一线的外聘职工的待遇问题，任命xxxxxx□安排xxxxxx一批工作时间长的外聘职工的到县局工作。

（四）创新人才使用机制，为人才发挥作用提供舞台

一、激励的原则，逐步实现管理、业务、科技服务三类人才的有效管理，科学考核评价。

二、人事人才工作中存在的问题

（一）人才队伍老化

目前，全市人才队伍老化趋势明显，一是年龄老化，全市气象队伍年龄层次普遍偏高，在一些一线的重点业务岗位普遍存在队伍老龄化，年轻业务骨干不足，培养脱节的情况。二是知识老化，随着气象现代化的不断发展，气象设备硬件和软件不断更新，现有知识层次已逐渐不能适应气象事业发展，新技术、新手段的发展从客观上要求相应的知识水平不断更新。由于年龄层次普遍较高，老同志学习能力和学习意愿减退，在学习和掌握新知识方面滞后，制约了气象业务水平的提高。

（二）思想状况不稳定

治素质不高、思想高度不够的现象，同时，由于人事工作机制和体制还不够顺畅，造成了队伍的不稳定和人员流动性较大的情况，影响了气象事业发展。

三、下一步发展建议

（一）加强干部队伍建设存在的问题及建议：

- 1、加强领导干部思想政治教育，强化“为人民服务”意识和“廉洁奉公”思想，洁身自好，“不以恶小而为之”。
- 2、取消在干部选拔任用中年龄、学历、职称等限制，不拘一格选好人、用好人，实现人尽其才。

（二）加强人才队伍建设有关建议：

- 1、严把新人进口关。首先专业要对口，最好是学气象院校毕业生，避免后续费力培养也难以成为行家里手。其次要安心在基层长期工作，减少过度式人员，避免因本人和单位都存在临时思想导致的不安定因素。
- 2、进一步完善人才选拔和考核机制，培养具有“真才实学”、能够引领科研团队并辐射周边人群的技术拔尖人才，避免只注重自身发展，脱离实际工作需求，既不能引领团队发展，又不能将研究成果转化为实际应用的让人感觉高深莫测“专家型人才”。
- 3、进一步加强业务骨干交流培养，特别是加强与先进省区的交流工作。
- 4、进一步加强管理队伍的培养，扩大基层干部的视野，提升其综合素质。

（三）深化干部人事制度改革体制机制创新的建议：

- 1、完善事业单位岗位设置的后续政策，完善岗位考核管理办法，规范津补贴发放政策。
- 2、面对基层实际人事状况，建立和改进面向地方编制人员、编外人员的一体化管理模式，在考核、奖励、教育培训、职称职务、福利待遇等方面一视同仁、整体部署，排除差异管理。
- 3、建立市级离退休干部管理专门机构，增加机构、编制数量。

（四）加强人事部门自身建设的意见：

- 1、加强对人事干部学习、培训的组织。
- 2、编制常用人事制度（规定）汇编手册。
- 3、组织人事干部交流走访。

度人才工作总结篇二

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，完善了国务院特聘专家、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《__年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，__年计划办班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人员两年制进修班，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。

度人才工作总结篇三

各位领导：

一年来，我局在县委、县政府正确领导下和上级农业部门的指导下，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面树立和落实科学发展观，坚持以人为本，积极推进人才强县战略，以能力建设为中心，重点加强对农村基层干部、农业龙头企业骨干、农村致富能手的培训，不断提高农村乡土人才素质。现将我局一年来的人才工作情况汇报如下：

一、基本情况

全县共有各类农业技术专业人才290人，其中中、初级职称55人，农民技师64人，农民助理师56人，农民技术员115人。共有各类乡土人才20090人，其中沼气技术320人，农机技术650人，种植能手4285人，养殖能手5680人，捕捞能手58人，加工能手167人，农村创业经营人才5100人，农民专业合作社经

济组织带头人120人，能工巧匠3530人。

二、工作开展情况

(一)加强人才工作的组织领导。

成立了以局长为组长，副局长为副组长，其他班子人员为成员的领导小组，努力为人才队伍建设多办实事，解决实际问题。同时还组建了农业科技人才协会和老科技工作者农业分会，广泛联系人才，重点管理一批高层次人才。充分发挥自身的职能作用，密切配合，形成合力。

(二)狠抓队伍建设，促进各项工作的顺利开展

一是全局工作实行目标管理。去年初，我局根据全年工作计划按职能把任务下发各站、办、队、二级局，班子成员分工负责，工作目标实行量化管理；二是健全制度，规范管理。我们进一步建立完善十项制度；三是严格考核违规连带责任追究方案、实行奖优罚劣，确保全年工作目标完成。四是采取激励机制，鼓励干部带头抓农业示范基地，参与农业基地建设，做到做给农民看、带着农民干；五是扎实开展“结对帮扶”等活动，充分激发干部职工工作热情；六是扎实开展政风行风评议工作，使机关工作、队伍建设形象良好、作风扎实、工作效果明显、办事效率提升，打造人民满意的政府组成部门。

(三)深入了解人才状况，不断改进人才工作

我局一直以来十分重视人才工作，倡导尊重知识、尊重人才，不断加强科技队伍建设，稳定科技队伍。对全县人才队伍状况进行调查摸底。为全县人才工作的宏观管理提供依据，提高人才工作决策的针对性、实效性。根据农业实际，确定“以能力建设为中心，加强乡土人才培养”的人才工作新思路。以发挥作用为目的，加强乡土人才队伍建设。注重

发挥以农技推广人员、种养能人、能工巧匠、农村经纪人、农民企业家为主的乡土人才的实用技术推广作用，大力加强乡土人才队伍建设，为我县农业和农村发展提供智力支持和人才保障。一是抓好乡土人才信息的采集工作。建立乡土人才个人档案，对各类人才的文化学历、专业特长、经济收入等资料记录在案。加强各村人才资源调查，进一步挖掘乡土人才，健全推荐、考评、确认、建档四个程序的乡土人才选拔机制。二是抓好乡土人才的培训教育工作。20__年全县共举办各类乡土人才培训班32期，参训人数20__多人次，三是抓好乡土人才的使用工作。充分发挥各类乡土人才专长，大胆启用能工巧匠，组织茶业、食用菌、水产、加工、营销等行业乡土人才，开展支农和科技活动，向周边农民群众传授技术经验和致富技能，为农村经济服务。

(四) 加快农业科技创新和推广，农业科技水平有效提高

我局牢固树立“科学技术是第一生产力”的指导思想，围绕农业增效、农民增收、农村稳定这一中心认真开展科教兴农工作，切实发挥专业技术人员的工作，有力地促进了科教兴农工作在全县的开展，使科技在调整农业产业结构、促进农业产业化进程中发挥重要作用。大力抓好农民培训工作。1、认真抓好了农村劳动力转移培训“阳光工程”。去年我局阳光办在认真总结、积极探索的基础上，进一步加强宣传动员，搞好培训基地认定，提高培训质量，加强项目监管，圆满完成了省、市阳光办下达为我县的4000人的任务，所开设的专业有汽车驾驶、拖拉机驾驶、农机修理、缝纫电机、电脑、电工、家政服务、竹木加工、电氧焊、宾招服务、农产品加工、农产品经纪人等十几个专业，走出了一条“政府引导、市场配置、专业化服务、规范化运作、一体化服务”的培训劳务新路子，使一部分农民通过培训提高了素质，转移到第二、三产业务工，达到了增加收入的目的。2、积极举办农村实用技术培训。去年我局开展了养猪、养羊、蔬菜种植等新技术培训班26余次，培训人数达4000余人，为农民提供了强有力的技术支撑。3、良种良法得到有效应用。认真做好了以

水稻、蔬菜为主作物新品种新技术的引进试验和推广。

下一步工作计划：

1、强化人才意识，开发人才资源

要加强人才工作的领导，把人才开发工作提升到重要位置，要以促进人才成长和发挥作用为标准，切实做好使用、培养、关心、激励人才的各项工作。

2、营造有利于人才发展的环境，抓好人才服务

一是政策环境，在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才的导向作用，以达到广罗人才，人尽其才的目的；二是社会风尚环境，鼓励人才干事业、帮助人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气；三是工作环境，加强人才创业载体建设，为人才提供施展才华的舞台。

3、创新激励机制，推动人才工作

一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向；二是建立淘汰机制，打破人才管理的终身制，建立起人员绩效考核档案，以动态管理人才。

度人才工作总结篇四

x年，在市委、市政府的正确领导下，我局坚持以党的x大和x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,切实加强对人才工作的领导,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《x-x年财政干部队伍建设规划》,制定了《汉川市财政局x-x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□x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□x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

按照二00九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。