

最新人才方面工作总结报告 人才工作总结 人才工作总结(优质7篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

人才方面工作总结报告 人才工作总结人才工作总结 篇一

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存在问题，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。

人才方面工作总结报告 人才工作总结人才工作总结 篇二

上半年，我局人才工作在市委、市政府正确领导下和上级民政部门指导下，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、为民解困和为民服务”的核心理念，积极推进人才强市战略，以能力建设为中心，着力加强对现有在职干部、基层干部和社会工作者的培训培养，使其综合素质和业务素质得到全面提高，人才工作取得了较好的成绩。

我局坚持党管人才的原则，将人才工作作为一把手工程，纳入单位的重要议事日程，定期研究、安排部署并注重抓落实，做到制度健全，职责明确，人员落实，形成主要领导亲自抓，分管领导负责抓，主要职能科室具体抓，其他职能科室协同抓的工作格局。按照市委人才工作领导小组运行规则，严格执行报告、审核、审批和备案等制度；认真贯彻市委关于人才工作的重大决策及会议精神，并结合本部门实际，研究制定具体措施。按照全市人才工作年度安排，制定了落实方案并按时完成任务，及时报送人才工作信息，加强人才工作宣传；采取多种形式广泛听取意见，努力拓宽服务渠道，切实改进工作作风，不断提高工作效能和服务质量，及时完成市委人才工作领导小组交办的事项。

制定了本系统人才队伍建设规划和人才培养、开发、吸引和稳定的措施，促进民政干部结构不断优化等。建立健全领导联系本系统、本行业优秀人才工作制度，及时帮助解决其工作和生活困难，掌握本系统重点人员名单，建立人才信息库。

（一）明晰思路，落实加快推进社会工作人才队伍建设

1、建立了科学合理的社会工作人才培养体系，加大了社会工作人才培养力度。通过多种形式、多种渠道开展对社会工作者进行专业教育培训，大力提高现有社会工作从业人员的职业能力和专业素质。我市按照省厅培训计划，有组织、有计划地选派有关人员和社区干部参加各级举办的培训学习，为民政事业全面发展提供了强有力的人才保障。

2、建立了公平公正的社会工作人才评价体系，提高社会工作人才评价的质量。认真贯彻落实人事部、民政部联合发布的《社会工作师职业水平考试实施办法》，宣传动员组织社会工作从业人员参加助理社会工作师、社会工作师职业水平考试。20xx年前，全市共有23人（其中：中级3人，初级20人）通过了社会工作师职业水平考试，今年全市共有51人参加考试。

3、建立完善的社会工作人才使用机制，拓宽社会工作人才的就业范围。根据人事部发布的《事业单位岗位设置管理试行办法》及其《实施办法》的有关要求，按照分类指导、分级管理、科学合理、精简效能的原则，将尽快在社会福利、社会救助、社区建设、残障康复、家庭生活服务等领域事业单位中，认真进行社会工作岗位开发与设置调研。

4、逐步建立有效的社会工作人才激励机制，激发社会工作人才的创造活力。当前，社会工作人才激励的重点是规范社会工作者属于专业技术人才的薪酬和保险待遇，探索建立“资格与岗位挂钩，岗位与薪酬挂钩”的待遇制度；对于在民办社会服务机构从业的社会工作人员，探索建立政府购买服务的财政支持体制和合理的薪酬指导标准。

（二）完善举措，加快推进社会工作人才队伍建设步伐

1、加强领导，明确责任，切实抓好社会工作人才队伍建设。按照上级文件精神，我局及时成立了由局长任组长，班子其余成员任副组长，各业务科室负责人为成员的社会工作人才队伍建设领导小组，将社会工作人才队伍建设作为民政工作的一项重要任务，列入议程，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。

2、搞好协调，整合力量，共同推进社会工作人才队伍建设。社会工作人才队伍建设，是全党的一项重要任务，是一项宏大的社会系统工程，需要党委、政府的有力领导，需要有关部门的通力合作，需要全社会的广泛参与。在推进社会工作人才队伍建设过程中，我局积极协调与其他相关部门的关系，积极配合相关部门做好社会工作者职业水平评价制度的推广应用和组织实施，做好社会工作人才队伍建设有关政策的协调和制度的建立。协调好与相关社会组织的关系，充分发挥社会组织在社会工作人才队伍建设中的作用。

3、统筹规划，精心部署，积极开展社会工作人才队伍建设试

点工作。我局积极探索在社会福利、社会救助、社区建设等公益类民间组织和家庭生活服务等比较成熟的领域，进行社会工作岗位开发设置。积极开展试点工作，在试点基础上，推荐评选社会人才“示范社区”，示范引领全县面上的工作。着力建设五支队伍，为社区居民提供困难帮助、文化宣传、心理疏导、矛盾调处、行为矫治等方面服务。并建立了星级表彰制度、社区志愿服务储蓄制度、家庭服务回报、感恩回报等制度，进一步调动志愿者工作的积极性，促使志愿者在发挥作用中逐步提高社会地位、职业威望。

在我局开展人才工作中，还存在着一些不足和问题，制约了人才的成长和作用的发挥。一是人才自身观念存在安于现状、创新不够。二是在建立和完善政策措施和激励保障机制上不够深入与具体；三是对社会工作人才重视与培养力度不够。

民政人才建设方面：

1、深化人事制度改革。一方面，努力建设高素质的民政机关人才队伍。坚持考试录用制度，完善选调制度，注意选拔年轻干部、高知识层次干部以及具有基层工作经验的干部充实各级民政机关。加强对各级民政机关干部的培养，推行机关中层干部竞争上岗，完善民政机关干部年度考核制度，建立和完善民政机关干部退出和淘汰机制。按照廉洁、勤政、务实、高效的要求，加强公务员队伍建设。加强民政公务员的作风建设和能力建设，增强民政机关干部队伍的生机与活力。另一方面，以推行聘用制和岗位管理制度为重点，逐步建立适应我市民政系统事业单位特点的人事管理制度，形成有利于优秀人才成长和发挥作用的用人机制和重实绩、重贡献的分配机制，建设高素质的民政科学技术干部队伍。破除民政系统事业单位目前实际存在的干部身份终身制，全面推行聘用制度。单位与职工按照国家有关法律法规，在平等自愿、协商一致的基础上，签订聘用合同，明确双方的责任、义务和权利。

2. 加强教育培训

一是大力发展成人教育、社区教育，推进民政教育培训的社会化。加大继续教育力度，形成国家、单位、个人三方负担的继续教育投入机制。开展创建“学习型机关”、“学习型事业单位”、“学习型企业”活动，促进学习型民政的形成。二是强化用人单位在民政人才教育培训中的主体地位。全市民政系统的用人单位要把人才的教育培训纳入单位发展规划，建立带薪学习制度和经费保障制度。建立健全民政教育培训的激励约束机制，推行公开选拔、竞争上岗和职务聘任制度，增强人才的职业竞争意识和风险意识，激发终身学习需求。全市民政系统要着力培养人才的创新能力。在提高各类民政人才思想政治素质和履行岗位职责能力的基础上，重点培养人才的创新精神，开发人才的创新能力。围绕创新能力建设，改革民政教育培训的内容、方法和机制，培养大批创新型民政人才。以人才的全面发展和可持续发展为目标，根据各类民政人才的不同特点，研究提出全市民政人才资源能力建设标准框架，有针对性地进行教育培训。

3、建立健全人才激励机制

要确保全市民政系统人才队伍能够始终具有专业的知识和技能、先进的工作理念和方法，必须建立适合民政系统的招聘、培训、考核测评、薪酬管理等科学人力资源管理体系，必须建立健全人才激励机制，实施“人才激励工程”。

4、加大民政人才交流力度

民政工作具有一般工作所不能比拟的挑战性，不论是从技能方法来说，还是职业修养来说，并不适合于每一个人。因此，在进行人才培训的过程中，不断提高人力资本的同时，也要发现每一个人的职业生涯特征，加大人才引进和内部交流力度，选择最适合、最愿意从事民政工作的人才，这样才能不断保持民政人才队伍的先进性和专业性。

社会工作人才建设方面：

（一）推进社会工作人才队伍制度化建设

1、做好社会工作人才培训制度的推广与应用工作。德阳市的社会工作人才广泛分布于社会管理和公共服务的各领域、各层次。要使人数众多的社会工作人员具备从事社会工作所需要的基本素质、专业方法以及其他社会工作能力,做好社会工作人员的教育与培训工作迫在眉睫。具体地说,应做好如下几项工作：其一,与一些具有社会工作专业优势的高等学校进行合作,建立专业化的社会工作人才培养基地。一是应根据社会管理与公共服务各岗位的配置及需求情况,不断吸纳具有社会工作专业教育背景的专业社会工作人员,以逐步提高、改善和调整现有社会工作人员的知识结构和能力结构。二是可以选择一些单位作为培养社会工作人才的实习基地,并遴选一些优秀学生到实习基地进行重点培养,使其在实践中不断增长见识和才干,待其毕业后,可以择优录用并充实到社会工作人才队伍中去。其二,通过在职培训拓宽社会工作人才培养渠道。从我市社会工作人才队伍的现状来看,大量的从业人员尚不具备社会工作的教育背景。基于此,有计划、分层次地开展社会工作从业人员的在职教育是十分必要的。就大量的在岗实际社会工作人员而言,通过在职培训的方式,使他们掌握一些新的、有效的、必要的社会工作方法和技巧,对于他们更好地履行职责和提供服务功能是很有益处的。为了做好社会工作人员的在职培训工作,可以考虑设置相应的管理机构,该管理机构的主要职责就是组织和管理社会工作人员的继续教育、专业培训等工作;也可以委托相应的高等学校,探索并制定适应市情的在职培养方向和形式。其三,社会工作人才的培养应以提高能力为主。社会工作人才的工作性质较为特殊,接触的服务对象亦是参差不齐,这对他们的工作能力提出了更高要求,所以培训社会工作人才尤其应注重提升其工作能力和发展能力等,并应根据社会工作的发展需要,不断调整和补充培训内容及培训方式,以不断更新社会工作从业人员的技能知识和专业能力。

2、做好社会工作人才评价制度的推广应用工作。从国际经验看, 社会工作人才评价制度主要包括职业资格制度、职称管理制度、注册制度和执照制度等。目前, 中国已颁布并实施了《社会工作者职业水平评价暂行规定》和《助理会计师、社会工作师职业水平考试实施办法》, 这标志着中国社会工作人才职业水平评价制度已正式建立。但社会工作人才的注册登记制度、服务质量评估制度的建设尚需时日。基于此, 我市应将以下社会工作人才的评价制度逐步逐项地建立起来: 一是社会工作人才的考试考核制度; 二是社会工作人才的登记制度; 三是社会工作人才的服务质量评估制度。也可以考虑建立社会工作人才评价指标体系, 该指标体系主要从社会工作人才的专业能力、工作能力、职业道德、工作绩效、职业资格等方面进行评价, 可以涵盖社会工作人才的创新能力、学习研究能力、技术素质、学术水平、职业道德、潜在发展能力等指标, 以确保社会工作人才具有相应的专业能力和服务水平。实践证明, 科学的社会工作人才评价体系, 不仅可以有效地配置社会工作岗位, 促进社会工作人才的合理流动, 也可以最大限度地发挥社会工作人才的积极性与主动性, 从而提高社会工作人才的工作效果和服务质量。

3、做好社会工作人才使用制度的推广应用工作。德阳市社会工作人才发挥作用的领域看, 目前应重点建立以下几项社会工作人才使用制度: 一是薪酬机制。建立一套科学合理的, 集学历、业绩、岗位等各种指标于一体的社会工作人才薪酬体系, 可以形成促使优秀社会工作人才脱颖而出的制度环境。二是激励机制。依据社会工作人才的工作业绩和服务质量, 定期对社会工作人才进行全面考核并给予奖惩, 可以最大限度地稳定社会工作人才队伍。三是职业晋升机制。设置多层次、多类型的社会工作人才职业晋升成长阶梯, 既可以吸纳更多优秀的社会工作人才, 也可以留住现有的社会工作人才。四是合理流动机制。人才的合理流动对发挥社会工作人才的主动性与积极性是必要的, 建立合理的流动机制可以使更多的社会工作人才的才智得到充分发挥。五是社会保障机制。在构筑完整的社会保障体系的基础上, 将社会工作人才纳入教育、医疗、就

业、养老、住房等社会保障范围,可以确保社会工作人才享有必要的社会保险,也可以使其及时分享到经济社会发展的物质与文化成果。

人才方面工作总结报告 人才工作总结人才工作总结 篇三

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训，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。

人才方面工作总结报告 人才工作总结人才工作总结 篇四

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。

人才方面工作总结报告 人才工作总结人才工作总结 篇五

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。

人才方面工作总结报告 人才工作总结人才工作总结 篇六

1、加强财务和票据管理工作。严格遵守财务制度，做好单位一年来的财务收支工作。每月都能及时把当月的收支情况汇报给中心领导，使领导及时了解和掌握单位的收支情况，坚持做到日清月结，每月收支平衡，按期做好月报表和纳税工作，为单位的开支提供准确数据。经常与财政局联系，使中心办公费用及时下拨，确保工作正常开展，保证了业务正常开支。此外，还加强了票据的管理工作。领用票据时必须将上一本票据交回注销，才允许领用新票据，原则上每次只能领用一本，有效止了票据用完不及时上交和丢失现象，而且

规定票据管理人员必须每月与会计对票据帐，有效控制了出纳多记和少记帐现象以及票据遗漏现象，今年来无票据短缺和丢失现象发生。

2、做好办公用品的购买、保管和领用工作。为了保障各部门业务工作的正常开展，我们每月都向各部门了解所需的办公用品，根据各部门所列清单及时购买和提供。如遇特特殊情况需马上购买的，我们随时购买，及时解决。每次领用办公用品都认真做好物品的使用登记手续。

3、搞好单位福利工作。今年调出入人员较多，每次都能及时为相关人员办理社保、公积金等转移手续。

4、及时核定调资工作，认真做好单位各类统计和证照的年审工作。对需调整工资的同志能及时核定审批，并按期发放。做好一年一度的工资统计、干部统计及本单位相关统计工作，按时办理单位各类证照的换证及年检手续。

1、完善单位各项规章制度，使各项工作逐步走向制度化和规范化。

2、认真完成本单位工作计划的工作总结，做好相关文字材料的整理工作。

3、处理各种文件和做好上传下达工作。做到当天的文件尽量当天处理好。需呈报领导审阅的能及时转送，并分类归档保存。为了做好上传下达工作备有专用的电话记录本，以便及时、准确地传达上级通知。一年来没有过由于错传、漏传和误传现象，使单位领导能及时、准确地掌握上级下达的各种通知和文件精神。

按时做好单位信件的收发及签领，档案的收寄及转交工作。每天做好报纸的分发、杂志的归类保存，使各类报刊杂志井井有条。年底做好明年报纸杂志的征订工作。

行政部是一个综合协调的部门，在工作上既要考虑各部的实际情况，又要顾全整个中心工作，使各个部门分工不分家。一年来，行政部能从中心工作出发，积极主动协调好各部门工作，确保中心各项工作能顺利完成。

行政部一年来还积极协助各部门的业务工作，如：协助各部门印制各类表格，负责各部门及本单位各种材料的文印工作，协助交流部负责周五及大型交流会入场的出售及材料的复印工作等。

人才方面工作总结报告 人才工作总结人才工作总结 篇七

从去年年底起，中央、区、州、市分别召开了人才工作会议，会议讨论了关于进一步加强人才工作的决定，总结交流了人才工作经验，并对当前和今后一个时期的人才工作进行了全面部署。为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我a街道办事处组织全体机关工作人员团体学习了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》。同时把传达会议精神做为中心组学习的一个重要资料，经过学习、宣传来营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强处战略，落实党管人才原则打下良好的基础。全处干部职工经过学习，已体会到加强人才工作是我党和各级政府的一项重大而紧迫的任务，“三个观念”也已牢固树立，牢固树立了人才是第一资源的观念，牢固树立了人人都能够成才的观念，牢固树立了以人为本的观念。

发展是我党执政兴国的第一要务，当前“人才支撑发展，发展孕育人才”的观念已充分被我处实践所证实。如在我处a村、党支部书记xxx在9年代初头办砖厂、发家致富，成为了党员致富带头人，98年我处党委将其放在支部书记的岗位，发挥出他敢拼、敢闯、思维活跃的优势，经过建小康村，建市场等一系列举措，突破农村转变成为城区难的瓶颈。又如：今

年我处的招商引资工作也和人才工作相互促进□a大卖场□b酒店项目□c乳制品加工、几个市场的改扩建等不仅仅拉动了辖区的经济发展，并且也为我辖区带来了很多的企业管理人才、企业科技人才。

2、以提高科学素质和强化技能培训为手段，培养自身人才

随着b市城市化进程加快，我辖区已由农村办事处向街道办转变，辖区农民身份也正向市民身份转变，传统的耕地种粮，出大力、流大汗的生产方式已被淘汰。为此我处把提高辖区农牧民科学文化素质，强化居民劳动技能培训与拓宽居民就业渠道、培养乡士人才结合起来，据不完全统计，仅今年我处就开办各种培训班1余次，各类咨询活动2场次，各村也依托高等院校，选派多名村干部进修。辖区大部分农牧民也逐渐对市场经济有了足够认识，也掌握了各种实用技术，从业竞争力大幅提高，有很多已成为本行业的佼佼者，社会新型人才。另外，办事处又经过开展“四培养”活动，大力培养村级后备干部，并以“模拟班子”的形式给他们充分的锻炼机会。另据统计现辖区八个村组已全部普及九年义务教育，且有近4%的农村子女都理解了高等教育。为培养本地人才，我处部分村组还对每年考上高等院校优秀学生进行现金奖励。

除辖区各村组外，办事处机关更是重视干部职工的培养，目前我处共有干部职工53名，大专以上文化程度占73%，大部分在职人员都有很强的进取心，经过参加自考、成人、电大等形式提高学历和业务本事。办事处也常选派人员参加各类岗位培训，敢于放手压担子加强工作人员的实践锻炼。能够看出我处工作人员已初步树立了全民学习、终身学习的理念，学习型机关，学习型村组，学习型科室也都进取推动了人才战略。

3、采取岗位竞聘和完善约束激励机制，管理考核人才

办事处是今年新成立的单位，根据街道办事处岗位设置和行

政职能的不一样，年初我处对工作人员的岗位进行了大幅调整，调整中我处充分研究了工作人员的专业、本事、特长和自身意愿。现处领导干部的学历全部在大专以上，其中还有两名研究生，领导年龄层次有所下降，平均年龄为38岁。

人员配置齐全、岗位职责明确后，今年我处以精神奖励和物质奖励相结合的原则，在环境卫生、信息报告等方面都明确了奖惩标准，同时办事处还完善了各种制度2余项，经过制度进一步管理人才、约束人才、奖惩分明的机制已初步激励了人才的干劲。

1、观念方面的障碍：在用人上论资排辈，求全责备，封闭保守现象很难完全转变，这使人才开发工作力度与第一资源地位相差甚远。同时人才自身观念也存在安于现状、怕冒风险。表现为机关事业单位人才转移力度不大，科技人员领头创办企业的氛围不浓。

2、机制方面的障碍：人才选拔机制框框多，门槛高，不能很好地体现以品德、知识、本事和业绩为取向，异常是从我们机关和事业站所来说，和其他不一样所有制单位之间在人才流动上缺乏活力，普遍存在人不能尽其才，才不能尽其用的现象，急需的人才不能安置，混日子的人员不能打发。社会保障机制也不配套，导致单位改制难、人员分流难。加之在机关事业单位工资财政全额拨款，干多干少所得相差无几，分配激励机制的不健全，使人才的贡献与其报酬不对等，人才的价值不能得到合理体现，进取性也就调动不起来。

3、体制方面的障碍：产、学、研脱节，科研成果转化率较低，部门、单位之间缺少沟通、协调，不能构成统一的人才保护政策。

4、环境方面的障碍：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，目前我市为了招商引资，吸引人才是供给了很多的优惠政策，如：土地征用、贷款、户籍

等，但各类政策优势不够明显，法制环境也有待改善，缺少高水平的知识产权信息服务平台，公共技术平台和专业示范基地。

1、强化“四种意识”，开发人才资源

“四种意识”：一是“一把手工程”意识，街道党工委将把人才开发工作提升到重要位置，一把手主抓人才工作，要像抓招商引资一样来抓引才引智工作；二是“人才标准多样化”意识，即把品德、知识、本事和业绩作为衡量人才的主要标准，做到不拘一格选拔和任用人才；三是“人才至上”意识，即要以促进人才成长和作用发挥为标准，切实做好使用、培养、关心，激励人才的各项工工作，充分尊重人才的特殊禀赋和个性，到达既用人之长也容人之短；四是“人才大开发”意识，采取“使用性开发”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式，如：进行合理性岗位调整，加大中小额贷款力度，建立乡士人才库，建立科技示范户，强化机关和村级后备干部培养等，以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发。

2、营造“四个环境”，实施人才服务

首先是政策环境，在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以到达广罗人才，人尽其才的目的；二是社会风尚环境，鼓励人才干事业、帮忙人才干好事业，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；三是市场环境，创立本辖区的人才市场，发挥劳动保障事务所作用，经过周到服务、规范运作，科学指导，有力监督，来完善本辖区人才市场体系；四是工作环境，加强人才创业载体建设，为人才供给施展才华的舞台。

3、创新“四项机制”，推动人才工作