

编办人才工作总结(实用9篇)

对某一单位、某一部门工作进行全面性总结，既反映工作的概况，取得的成绩，存在的问题、缺点，也要写经验教训和今后如何改进的意见等。那么，我们该怎么写总结呢？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

编办人才工作总结篇一

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。三是制定政策、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。

编办人才工作总结篇二

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。

编办人才工作总结篇三

新形势下，社会主义新农村建设中人才工作显得更加突出。发展市场经济需要人才，构建和谐社会更需要人才。人才的优劣，人才的竞争成为一个地方经济发展的重要因素。为适

应当前农村经济、社会发展形势，我镇成立了人才工作领导小组，专门负责全镇人事人才的各项工 作，在抓基础教育的同时，镇人才工作领导小组注重对农村实用人才的培养，取得了一定成绩。今年，我镇及时调整了镇人才工作领导小组的成员，在人才工作中不断探索新思路，为全镇经济发展提供了有力的人才保障。

(一) 主要成效

1、人才队伍不断壮大

为加强对全镇人才工作的指导，我镇已形成由镇党委书记亲自抓，党委副书记直接抓的工作格局。一年来，镇领导干部召开专题讲座3次，通过深入调查摸底，建立了农村实用人才信息库、村级后备干部和乡土人才档案，对全镇人才进行全面的了解和掌握。20__年，全镇共培养村级后备干部26名，岳池县百名优秀人才1名，培养党政、农村实用、经营管理、专业技术、技能等五类人才100余人，我镇人才队伍不断壮大，人才总数达20__余人，为我镇经济社会的持续发展提供了强大的智力支持。

2、人才素质不断提高

镇党委高度重视人才培养，注重教育培训，提升能力素质。一是通过组织各类技能培训比赛和交流，党员干部的政策水平不断提升，工作能力不断增强。今年来，我镇加大干部学习培训力度，先后组织机关干部6人次参加各类业务知识培训，13名村(社区)党支部书记参加县委党校的轮训，1名上挂锻炼，1名青年干部岗前培训，通过干部的再学习、再教育，极大丰富了我镇干部的政策理论、法律法规等知识，干部的工作能力明显得到加强。二是分专题开展农村实用人才素质和技能培训3期，参训农民300人次。开展农业科技入户示范活动，先后邀请西充农业土专家及我镇农林、畜牧专技人员共60余人深入产业基地和规模种养殖村培训指导，讲解技术要点、

进行现场示范，我镇农村适用人才种植水平和思想素质进一步提高。

3、推动经济社会发展成效明显

镇党委注重激励帮扶，发挥人才内在潜能。大力宣传各类产业优惠政策，鼓励优秀人才回乡创业，承诺提供资金和技术支持，正积极引导经济能人、农村实用人才组建中草药、核桃专业合作社2个，有效激发了农村实用人才的工作活力。通过教育培训和实践交流，我镇农业农村经济再上新台阶。我镇蜜桃产业实现了产量和品质“双突破”，蜜桃总产量达到400万公斤，总产值达到1600万元，实现纯收入1000万元。广柑、蔬菜产业不断壮大，全镇发展优质蔬菜达3200亩，全镇年产柑橘1500余万斤，广大菜农、果农从中获到良好经济效益，社会因此更加和谐稳定。

(二)亮点做法人才工作总结今年以来，为推进人才工作上一个新台阶，我镇实施了“三大工程”。

1. 实施领军人才培养工程。

了解农村人才现状，虚心听取各类人才的意见和建议，把对村民的技术培训摆在首位，开展了各类实用技术培训班。今年以来，结合“中国梦”主题教育实践活动，我镇涌现和塑造了见义勇为农民工时兵、优秀村支书周光辉、种植专家袁孝忠等先进典型6名。通过开展前后6场先进事迹报告会，用身边事教育身边人，听取报告群众达1000人次，让各支部和广大党员学有榜样、赶有目标。将全镇各类优秀人才代表集中起来，组成了一支知识丰富、实力强、帮带力强的领军人才队伍。

2. 实施“1+5”人才帮扶工程。

实施“1+5”人才帮扶工程，即一个领军人才结对帮扶5个有

发展潜力的人才。我镇党政领导、行业代表、农技骨干共30名领军人才与青年干部、专业技术人才、农村实用人才等150人结成帮扶对子，从农业生产、生活实际上进行帮扶。今年以来，镇党政领导指导年轻公务员、事业人员、大学生村官14人开展实地调研，提升写作技巧，帮助解决1名职工子女入学问题；农技骨干深入村、社，深入到农民家中，为种植大户免费提供农用物资6000元，帮助发展生产。

3. 实施全民素质提升工程。

一是通过丰富的活动载体发掘潜能。6月，我镇组织开展“让青春在实现中国梦闪光”主题的演讲比赛，14名青年干部参加演讲，他们围绕主题畅谈青春、畅谈梦想，激情澎湃、神采飞扬，展现了当代青年昂扬的斗志和积极向上的精神风貌，有效激发党员干部的爱国之情、报国之志，干事创业热情空前高涨，锻炼了青年干部登台演讲的胆量，有效提升了演讲技巧。

二是镇党委书记现身说法催奋进。镇党委书记通过与镇年轻公务员、大学生村官交心谈心，讲述自身的成长史以及如何克服困难实现人身价值的奋斗史，让青年们备受启发和鼓舞。今年，我镇3名大学生村官以优异的成绩考录为公务员和事业人员，成功实现身份转变。

三是积极引导“大学生村官”当好“四员”服务基层。当好涉农政策“宣传员”、矛盾纠纷“调解员”、村民致富“信息员”、基础建设“设计员”。今年以来，大学生村官借助远教设备宣传政治理论、法律法规260余次；共入户走访群众20__余人次，化解矛盾纠纷80余起；帮助元庚塘村建立中药材专业合作社1个，规划种植薄荷、白芷等中药材600亩；协同村“两委”向上级成功申报维修公路、整治山坪塘等9个“一事一议”项目。

今年村级党组织换届，我镇将农村优秀人才选拔充实到了

村(社区)支委成员中，其中致富能人32人，复退转军人2人，专业合作组织负责人2人，“两新”组织负责人1人，我镇6名大学生村官中，有5人进村支委，2人当选为村党支部书记，3人当选为村支部副书记。

(三) 存在问题

今年，我镇人才工作虽取得了一定成绩，但也存在一些问题。

二是人才的培训、激励、保障等机制还须进一步健全；

三是对农村人才的管理、使用须进一步加强。

编办人才工作总结篇四

乡村振兴战略的核心在于促进乡村全面、综合、高质量发展，人才振兴则是政策有效实施和工作高效落地的关键要素。近年来，中国电信安徽公司秉承“人民邮电为人民”的初心，充分结合帮扶村资源禀赋，帮助培育乡村特色人才，凝聚乡村振兴合力，大力营造在村干事创业浓厚氛围，逐渐形成了“组织人才储备、标杆带头引领、技术人才提能、电商业态助力、教育均衡发展”的良性循环，走出了一条助力人才振兴的新路径。

“实施乡村振兴战略，农民是主体，人才是关键。”人才既是活力源泉，也是创新引擎。人才振兴是乡村振兴的基础，要创新乡村人才工作机制，充分激发乡村现有人才活力。为此，中国电信安徽宿州分公司与林屯村“两委”充分交流，积极向当地组织部门沟通汇报，协助邀请专业团队到村考察调研。依据地域环境特征以及主导产业属性，结合当地村民人才结构及培育空间，协助林屯村明确了“聚焦重点人群，打造硬核实力，培养乡村人才，促进综合发展”的总体发展思路。

“农村要发展好，很重要的一点就是要有好的‘班子’和好的带头人。”中国电信宿州分公司和林屯村党总支高度重视基层党组织建设和人才培养工作，坚持“干什么学什么”，通过“一培两送三带动”精准提升村“两委”成员的政治素养和履职能力，并以强化思想引领、优化阵地建设等举措进一步提升村党组织的组织力、战斗力和影响力。

借助中国电信网上大学课程资源优势，面向在村选派帮扶干部、村“两委”干部，中国电信宿州分公司多波次举办线上专题培训会，精心选取党性教育、乡村振兴等专业课程，持续增强“领头雁”的治理能力和“三农”工作本领。线下，基于市县村三级“党建联盟”，连续5年开展“送文化到基层”“送理论到支部”联学联创党建共建专题活动，持续帮助建强村基层党组织。与此同时，注重发挥选派帮扶干部积极作用，挖掘政治素养优、道德品行优、业务能力强、协调能力强的“双优双强”人才充实到新一届两委班子中。目前7名村干中，大专及以上学历5人，队伍结构、学历、年龄等得到了进一步优化，“书记老带新、村委带群众、共建带振兴”的“三带动”氛围日益浓厚。

班子“充实”建强了，思想引领首当其冲，阵地建设也不能落下。中国电信宿州分公司坚持请进来、走出去相结合，将标准化党支部建设、“一部一品”创建等先进经验带过去，不定期将村“两委”请进来，参观企业高质量党建引领高质量发展所取得显著成果，强化融通互促，持续筑牢基层党组织的战斗堡垒意识和党员先锋模范意识。此外，投入专项帮扶资金，帮助建成多媒体党员活动室，优化完善活动设施，支撑村“两委”建成数字乡村信息化平台，开设“智慧党建”模块，为党组织基础管理和远程教育提供强有力技术保障。

“要推动乡村人才振兴，就必须加强人才培养支撑，加快培育新型农业经营主体和产业技术人才。”中国电信宿州分公司坚持“缺什么补什么”，持续帮助林屯村推进落实“三个

到位”，因人施策、精准赋能，强化专业技术人才培养。

首先是专家请到位。黄桃、梨子等果树的种植面积占林屯村耕地总面积的75%以上，是大部分村民的主要收入来源。结合产业发展实际，中国电信宿州分公司积极协助林屯村多次邀请县农业农村局、科学技术局等单位农经专家到村指导，提升果农种植技能。其次是技术沉到位。专业技术培训不拘泥网授、面授，深入田间地头抓细节、树里行间做培训、施肥剪枝提技能，采用理论与实操相结合的方式，为果农送上现场沉浸式教学互动，真正把技术“用”在果园里、“写”在大地上。最后是“四学”做到位。聚焦种植栽培技术、病虫害防治、品种改良等重点环节，深入开展定制菜单学、专家指导学、现场沉浸学、先进示范学“四学”，逐渐培养出了一批“林屯桃专家”“砀山梨专家”。

有了专家的指导，有了带头人的引领，村里人的心气顺了，信心足了，干劲大了，致富的步伐更加坚实。截至目前，中国电信宿州分公司协助林屯村已开展各类专业技术培训30多次，覆盖村民800余人次，培养乡村振兴带头人40余人，助推村民人均年收入增加64%以上。

“电商作为新兴业态，既可以推销农副产品、帮助群众增收致富，又可以推动乡村振兴，是大有可为的。”中国电信宿州分公司坚持“需什么提什么”，以信息化赋能乡村振兴，助力培养农村电商人才，帮助发展乡村电商新业态。

这几年，驻林屯村乡村振兴帮扶工作队联合村党总支，大力号召并扶持青年骨干、大学毕业生、退伍军人返乡创业，以电子商务为突破点，先后创办了林屯村电子商贸公司、农民专业合作社、电商驿站，显著提升了村产水果销售效率，提振了人才培养信心。目前，林屯村先后已有40多名年轻人投身创业富民大潮。

中国电信宿州分公司紧紧抓住这个契机，为乡村产业发展插

上互联网翅膀，促进更多的网上“销售达人”应运而生。一方面帮助培养“头雁”，协助邀请新媒体领域专家到村传授电商直播带货技巧，帮助配备直播设备，驻村帮扶干部带头示范，努力培养创业创新和助推乡村产业发展的带头人，积极打造本地“网红”，加速村产农产品、水果售卖。另一方面，坚持信息化注智赋能，为村里销售能人打通线上渠道，协助村产农副产品上架中国电信翼支付平台乡村振兴专区，开展“我为群众办实事，爱心义卖促振兴”消费帮扶，累计帮销水果超万斤，真正把好事办到老百姓的心坎里。

百年大计，教育为本。为提升乡村教育水平，助力储备未来人才，中国电信宿州分公司用心用情开展多项教育帮扶举措。针对脱贫家庭、低收入家庭在读大学生，力所能及提供勤工助学实践岗位，帮助提升社会工作能力。面向乡村中小學生，启动“教育帮扶暖人心，至善至爱我当行”专项帮扶，按需开通“名师卡”，进一步促进优质教育资源共享。每年“六一”期间，通过“天翼圆梦”公益助学持续关心关爱留守儿童，帮助建立图书室，累计捐赠图书20xx余册、体育用品600余件。

当前，全面推进乡村振兴任务艰巨，打造乡村振兴人才队伍体系，为乡村振兴提供强有力的人才保障和智力支持尤为重要。中国电信宿州分公司将充分发挥企业综合优势，以数字乡村创建为依托，积极协助林屯村探索乡村人才培养引进新机制，助力构筑“吸引人、培育人、留住人、成就人”强磁场，奋力谱写乡村振兴新篇章。

编办人才工作总结篇五

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。

一、全面学习贯彻各级人才工作会议精神，明确工作责任。

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。

根据分解到我司的每一项工作任务，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。

二、创新培训机制，提高人才素质

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。

四、加大柔性引才力度，大力集聚各类优秀人才

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。

一年来，我局认真完成领导安排的各项任务，在取得可喜成绩的同时也有不足之处。在今后的工作中，我局将锐意进取、开拓创新，努力把工作提高到一个新的水平，以崭新的姿态迎接新的工作。

编办人才工作总结篇六

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，完善了国务院特贴专家、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。

编办人才工作总结篇七

xxxx年以来，我镇按照科学人才观的要求，统筹兼顾，进一步完善人才引进、培养、使用、激励的体制机制，做好各项

人事人才工作，优化人才队伍结构，提高人才队伍素质，为全镇的经济社会发展提供强有力的人才保障和智力支持。

我镇高度重视人才工作，坚持党管人才，强化对人才工作的指导，年初建立了以党政主要领导为组长，分管领导为副组长，党政办、劳保所、财政所、经发办等相关职能部门为成员的人才工作领导小组。

我镇人才工作领导小组成员一是通过微信群□qq群下发关于人才引进机制的相关资料，宣传镇政府对于人才引进的优惠政策，以吸引人才到我镇、促进大学生回乡创业；二是印发宣传手册，通过分发宣传手册加大人才引进机制以及优惠政策的宣传。

（一）深化人才发展体制机制，营造良好的人才环境

XXXX年，按照□x县“十三五”人才发展规划》和《关于深化人才发展体制机制改革推进“美丽x·绿色典范”建设的实施意见》相关要求，推进x湖镇人才工作规划实施，按照《关于进一步加强人才激励若干措施的意见》要求，制订□x湖镇人才激励政策实施细则》，建立联系村领导指导村（社区）人才工作推进机制，为村（社区）人才引进、人才培养提供指导。加大年轻公务员、大学生村官、服务基层志愿者的招录力度，进一步优化了镇干部年龄和学历结构。

（二）加强人才的培育，完善人才考评机制

一是我镇今年新增xx人参加了农业职业经理人的培训并获得职业经理人认定证书。二是我镇今年完成实用技术培训xx次，培训人次达xxxx人次。三是广泛宣传、动员大学生志愿者到蒲服务，我镇按期完成了大学生志愿者培训，自愿接受县上的考核，今年我镇参加x县大学生志愿者考核的有x人并全数通过。

一是人才总量偏少。我镇科技人才、企业管理人才、后备力量不足，农业高技能人才相对缺乏。二是青年人才流失问题，由于乡镇条件较为艰苦，年轻人多愿意在大城市发展，导致政府、村（社区）干部以及农村劳动力中的青年人才流失严重，农村发展缺少鲜活力量。三是专业人才不够。缺乏场镇规划、旅游发展、电子商务等方面的专业人才，乡村发展缺少有效规划指导。

针对存在的问题和原因，我镇应该从以下几个方面来做：

（1）加大旅游业和农业的规模化发展，盘活镇域经济，创造更多商机，加大对人才的吸引力。

（2）抓好高技能人才队伍建设，依托三湖丑柑合作社、蓝莓谷旅游协会等建立高技能人才培训基地，逐步完善政府与企业、社会相互支持促进的高素质、高技能人才培养机制。

（3）加大农村人才培养力度，微党校、农民夜校、远程教育等形式，培养新时代农村人才。

（4）完善人才引进机制，外出引进与就地引进并举，加强人才培养，促进人才的结构性平衡。

（5）规范人才考评体系，建立人才信息统计台帐，积极探索建立高技能人才信息库。

编办人才工作总结篇八

在市委、市政府的正确领导和关怀下□x年我市卫生人才工作紧紧围绕现代新昆明建设的需要，以全市人事人才工作会议精神和人才强市战略为指导，不断总结经验，积极探索人才工作的新思路，新方法，进一步推动我市卫生人才队伍的建设。

(一)坚持以人为本的原则，人才引进作为卫生事业发展的基础，是卫生人才工作的重中之重，在市委、市政府的大力支持下，我市积极引进各类卫生人才，着力提高卫生系统人员素质，改善人才结构。

1、加强人才储备工作

我市市级医疗卫生机构现有各类专业技术人员4801名，其中85%为省内医学院校毕业生，省外重点大学毕业生仅有15%。针对这一现状，xx月我市组织延安医院等10家直属医院分别赴华西、湘雅、同济、齐齐哈尔等四所医学院招聘应届毕业生。经过现场面试和初步考核，已同173名学生达成了意向性协议。

积极组织x年全市事业单位补充人员的招录工作，全系统计划招聘329个工作岗位，报名人数达1320，其中博士研究生1人，硕士研究生106人，本科1304人，专科13人，中专2人。1041人参加全市统一组织的基础知识笔试，目前正在积极准备开展全系统的面试工作。

2、继续引进高级人才

我市高度重视人才引进工作，积极争取政策支持，充分利用调动、重建档案等方式，为吸引更多优秀人才进入我市医疗卫生机构工作提供便利。围绕我市级医院重点学科发展的需要，x年上半年共引进了各类紧缺人才20名，涉及重症监护、神经外科、中西医临床、心血管内科和肾内科等多个专业，其中博士1人，硕士2人，本科16人，中职11人，高职有11人，对填补相关领域人才空白，提高我市医疗技术水平起到了良好效果。

(二)改善用人环境，完善人才培养和激励机制。

1. 在昆明市卫生人才工作领导小组的领导下，严格贯彻《昆

明市“x”卫生事业发展规划人力资源子规划》，逐步建立起重引进、重培养，双管齐下的人才工作机制。加大人才经费投入力度，为吸引人才、留住人才、用好人才提供物资保障。为引进的人才创造良好的工作、生活环境，千方百计为他们提供便利，包括为其办理重建档案，申请补助和安排周转住房等工作，免除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

2. 继续推进市级医院收入分配制度改革，在对市属医院绩效工资分配改革和部分高级专家年薪制实施一年情况调研的基础上，分析总结了好的经验做法，继续实行岗位绩效工资分配制度改革实施办法和高级专家年薪制，对内部分配比例进行了微调，经过上一年度的考核，确定了新一轮享受年薪的专家31人，未完成考核指标的专家3人不再享受新一轮年薪。通过分配制度改革，逐步建立起公平、合理，符合卫生事业单位特点的激励机制，在吸引优秀人才，加强对专业人才的管理等方面取得了初步成效。

(三)规范卫生专业技术人才的管理，做好职称晋升等工作，上半年我市卫生人才管理工作进行有序，顺利按计划实施。

1、完成了“昆明市卫生专业技术高级资格任职推荐专家委员会”的换届，并对新的考核组专家、新的推委会成员进行了培训，对我市使用了两年的“三专”考核试题进行了重新修改、整理和完善。组织完成了x年卫生系列高职的“三专”考核及推荐工作，共有176人申报高职的人员，经资格审核，“三专”考核后进入了推荐委员会推荐，其中有154人推荐到省高评委会评审。

2、组织完成了x年度全国卫生专业技术中初级资格考试工作。全国卫生专业技术中初级资格考试昆明考点网上预报名人数5600人，经我们审核上报省了3593人，经省考区审核，共有3487人符合考试条件，于5月26日、27日，我处组织对所有参加此项工作有人员进行了集体培训，使每一个人都做到了

熟悉工作流程，明确了考试期间自己应做的工作，在试卷的领取、运输、分发、回收、清点、整理、封装等考试程序上进行了强化培训，在试卷的运输、保存过程中严格执行保密法，从接收试卷到考试完毕，有专人负责看护。考试过程中，考场秩序井然。

3. 明确了市级卫生专业技术人员晋升职称到基层服务一年的有关问题，安排了今年的下乡和专家进社区工作的专业技术人员。组织推荐了3名享受高级专家参加市里的“云南省政府特殊津贴”选拔，经市里初选，已确定1人上报省政府参加评选。推荐了1名高级专家参加“全国卫生系统先进工作者”的评选。推荐了1个单位参加“全国卫生系统先进集体”的评选。

(四) 进一步转变观念，做好人才服务工作，搭建起更好的人才交流平台，创造更好的人才流通环境，昆明市人才服务中心卫生分中心自成立以来，坚持为全市医疗卫生人才服务的理念，建立完善了昆明市卫生人才网以及卫生专业技术高级专家库、大中专毕业生信息库、卫生医疗机构招聘需求信息库，增强了卫生人才信息服务的有效性、及时性和准确性。以昆明卫生人才网为平台，积极开展卫生人才的引进、交流、培训和信息交流等多位一体的服务，目前卫生人才网的访问量已达到41044人次，日平均点击率达到110次，逐步实现对全市卫生人才信息的整合和规范化管理。同时成功承办了x□x年全国卫生专业技术资格考试，以及多届市卫生人才就业洽谈会，给卫生人才资源信息的交流提供一个良好的平台。同时积极推进市级医疗卫生实习基地的建设工作，目前已和40多家医院达成协议，合作建成实习基地，为医疗卫生专业应届毕业生提供一个实践和发展的平台。

1、卫生管理干部，年龄老化问题并非个别，青黄不接问题比较严重，没有形成梯队结构，思想观念比较落后，管理理念比较滞后，普遍存在未系统学习过现代医院管理知识，多数管理干部来源于技术骨干或学科带头人，缺乏系统的管理知识的培训，卫生事业发展需要。这些都迫切需要加强卫生管

理工作，提高管理干部的素质。

2、市级卫生医疗卫生机构中高层次人才严重匮乏，中初级人才的素质和专业技术能力有待进一步提高，在人才引进、培养方面的投入相对省级医院还有一定差距。需要进一步优化人才结构，从经费、政策和工作环境方面重点加大专业技术人才的引进、培养力度，增强系统内的卫生人才服务能力。

1. 积极探索医疗体制改革道路，探索医院产权多元化模式。借鉴发达国家的医院经营模式，适当放宽民营资本和其他社会组织进入医疗领域的限制，打破政府垄断市场的单一医疗服务模式，适当地引入竞争。以市政府批准新建的几家医院为试点，设置合理的人员结构比，围绕卫生事业发展需求，加大卫生技术人才引进和储备力度，为昆明市卫生x规划重点项目的实施做好人事人才工作。调整卫生人力的层次结构，增加社区卫生人力的配置量，做好在岗卫技人员接受继续教育来提高各类人员，尤其是医生的质量。促进医疗卫生机构人员进一步转变观念，增强竞争意识和提高服务能力。

2. 促进卫生人才的合理流动，人力资源的流动是以市场信号为导向，城市资源过剩，农村不足，毕业生不愿到艰苦的地方去，政府要制定稳定的、优惠的，具有吸引力的政策，吸引大中专毕业生到社区，到农村就业，为人才流动创造条件，提供便利，使人才结构逐步趋于合理。加强高层次学术技术带头人队伍建设，依托昆明市人才强市战略和有突出贡献的中青年专家、昆明市优秀专家、享受政府特殊津贴人员、学术技术带头人等的评选工作，加大引进人才的力度，制定与社会经济社会发展现状相适应的人才引进和培养政策，有计划、有重点地引进、培养选拔高级人才，加大我系统中青年技术骨干队伍的选择培养力度，让有发展潜力的中青年技术骨干作为省市学术技术带头人的培养对象，统一管理、动态培养、滚动入围，三年一个周期分批组织市、局两级学术技术带头人、业务骨干到国外进修、学习、考察培训等；选派中青年技术骨干到省外进行为期半年以上的进修或学习；选取10

个先进技术项目，派出相应的技术人员进行团队进修，以短、平、快的方式吸收、发展重点学科、消化最新的诊疗技术。

3. 继续推进事业单位收入分配制度改革

x年在事业单位收入分配制度改革的基础上，以卫生部《关于分配制度改革的实施意见》为指导，结合我市卫生行业重技术、重人才的特点，不断推进分配制度改革，建立起重实绩、重贡献的收入分配激励机制，使收入分配向重点科室、一线科室及高级专家倾斜，一年多来在吸引高级人才，调动卫生工作人员的积极性、主动性和创造性方面取得了良好效果，充分体现了对知识、对人才的尊重和以人为本的原则。