

2023年党委人才工作总结(汇总6篇)

总结，是对前一阶段工作的经验、教训的分析研究，借此上升到理论的高度，并从中提炼出有规律性的东西，从而提高认识，以正确的认识来把握客观事物，更好地指导今后的实际工作。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

党委人才工作总结篇一

院属各科室：

为努力提升医院的学科水平和综合能力，让我院一些专科学术水平完成三、五年内，在市、省内形成优势和特色，造就一批技术精湛、作风过硬的盛市医学重点人才，经医院重点专科、重点人才评审领导小组审定，决定对省重点专科、市重点学科，和院重点专科建设和盛市、院级重点人才，加强扶持力度并制订实施办法如下：

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

1、盛市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。（并视学科发展情况可适当增加）。

2、院重点专科给予15—20万元基础扶持资金。

3、重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4、基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）。

二、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

三、重点专科建设要明确一个主攻方向，针对关键技术问题，集中力量有所突破，从而形成专科优势。

四、可采取与盛及国内外高等医学院校、科研单位联合建设的形式，基础与临床紧密结合，专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。

五、重点专科要制定切实可行的人才培养计划，五年内培养出2—3名年龄在45岁以下的业务骨干，逐渐形成结构更加合理的人才梯队。

六、加大重点专科的制度建设，为其创造良好的'科研条件和学术环境，切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

七、院重点专科建设、重点人才培养领导小组将对院重点专科实行全过程动态管理和目标考核，并签定合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告，限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

八、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显著成绩的科室、学科带头人和有关人员给予表彰，对突出的科室和个人实行重奖。

九、院重点人才培养周期（二年内），给予基础扶持资金2万元。基础扶持资金用于开展科学研究，参加全国、盛市相关学术交流活动，出版专著，国内外进修学习、购买资料所需费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元）。

十、入选对象须和院签定培养合同，院人才培养领导小组将对其进行目标考核，每半年考评一次。评估考核的重点是学

术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。

十一、入选对象可聘请国内、外医学界相关专业著名专家作为自己的导师，定期给与课题、业务技术指导。

十二、医院每年将根据“人才培养领导小组”考核结果，对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励，对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。

党委人才工作总结篇二

1、市场分析，根据市场容量和个人能力，客观科学地制定销售任务。暂定年度任务：销售额300万元。

2、及时制定工作计划，制定月计划和周计划。并定期与相关业务人员沟通，确保各专业负责人及时跟进。

3、目标市场定位，区分大客户与一般客户，分别对待，加强与大客户的沟通与合作，同时赢得市场份额。

4、不断学习行业新知识，为客户带来实用信息，更好地服务客户。可以与同行分享行业人脉和项目信息，实现共赢。

5、先交朋友，和客户发展好友谊，处处为客户着想，把客户当成自己的好朋友，做到思想和情感的交融。

6、不能隐瞒、欺骗客户，要及时兑现承诺。诚实不仅是做生意的基础，也是做人的基础。

7、努力与同事保持和谐的关系，善待同事，确保项目实施中各部门各项职能的顺利实施。

1、制定每月、每周计划和每日工作量。每天至少打30个电话，

每周至少拜访10个客户，促进潜在客户由量变质。上午回电预约客户，下午拜访客户。

2、在见客户之前多了解客户的主营业务和潜在需求，先了解决策者的个人爱好，准备一些对方感兴趣的话题，为客户提供有针对性的解决方案。

3、每天做好记录，以防遗忘重要事项，并标注重要突出事项。

4、填写项目跟踪表，根据项目进度跟进：前期设计、备货实施、验收等。并完成所有阶段的工作。

5、在投标过程中，提前两天安排好相应的商务文件，通过快递的方式交给客户，防止出现遗漏和错误。

6、投标后及时回访客户，询问投标结果。中标后主动要求深化设计，帮助客户承担全部或部分设计工作。

7、争取尽快与客户签订合同，收取预付款，提前安排发货，尽快响应客户需求，争取早日付款。

8、货物到达现场后，请技术部门安排调试人员到现场进行调试验收。

9、提前准备好验收文件，验收完成后及时收钱，保证良好的资金周转率。

1、客户和同行之间虽然有竞争，但需要相互学习和交流。

2、对老顾客来说。时刻保持联系，在时间和条件允许的情况下，送一些小礼物或者招待客户。当然，宴请不是目的，而是注重沟通，这样可以增进彼此的感情，更好的沟通。

3、利用下班时间和周末参加一些学习班，学习营销和管理知识，不断尝试理论和实践的结合，上网查本行业的资讯不断

提高自己的能力。以上是我某某年工作总结及某某年的销售工作计划，工作中总会有各种各样的困难，我会向领导请示，向同事探讨，共同努力克服，争取为公司做出自己的贡献。

党委人才工作总结篇三

20xx年，我镇将以党的xx大精神为指导，全面贯彻落实科学发展观，认真贯彻党管人才原则，进一步为人才的培养、吸引、用好创造良好的社会环境和工作环境。重点抓好以下三项工作：

1、强化“四种意识”，开发人才资源。“四种意识”：

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，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。首先是营造政策环境。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，以达到广罗人才，人尽其才的目的；二是营造社会风尚环境。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；三是营造市场环境。创建本辖区的人才市场，发挥劳动保障事务所作用，通过周到服务、规范运作，科学指导，有力监督，来完善本辖区人才市场体系；四是营造工作环境。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，以动态管理解决有进无出的问题。

党委人才工作总结篇四

公司期间人才培养的总体目标是：坚持终身学习、全员培训的思路，透过构建贴合公司实际的现代教育培训体系，建立健全贴合人才成长规律的激励约束机制，构成分层次、分类别、多渠道、大规模的人才培养新格局，培养和造就一支政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够防范经营风险、应对复杂局面的经营人才队伍；一支职业素养好、市场意识强、熟悉电网企业经营管理业务、坚持并实践公司发展战略、执行力强的管理人才队伍；一支理论扎实、作风严谨、具有技术创新和科技攻关潜力的技术人才队伍；一支爱岗敬业、技能精湛、勇于实践、一专多能、作风过硬的技能人才队伍。

1、员工素质提升计划。到20xx年底，公司系统员工队伍具有本科及以上学历员工的比例到达25%，人才密度到达0.80。企业经营者、管理人员、技术人员具有本科及以上学历的比例分别到达90%、50%和55%以上全员培训率到达95%以上，各类员工的思想道德素养、业务水平和创新潜力明显提高，岗位适应性明显增强。

2、“1551”优秀人才培养计划。加大各类优秀人才培养力度，公司培养选拔100名优秀经营人才、500名优秀管理人才、500名优秀技术人才和1000名优技能人才。

3、创新型高精尖科技人才培养计划。在支撑电网建设与发展、提高电网运行控制水平和推进电网技术升级等重点技术领域，重点培养2-3名后备院士人才，培养300名创新型优秀拔尖人才，新增国家级专家150人，公司系统进入国家级人才库的专家力争到达300人以上，构成以院士和知名专家为核心的创新性高精尖科技人才队伍。

4、紧缺人才培养计划。加大引进和培养公司紧缺专家人才的力度，5年内引进和培养500名金融、保险、法律和财务等高

级专业人才，满足公司业务拓展的需求。

5、特高压电网专项人才培养计划。根据特高压电网工程建设的要求，加强特高压科技人才的培养，5年内滚动培养20x名能够承担特高压电网技术研究、设计、建设、生产运行、维护和管理等专业人才。

6、西部电力企业优秀青年人才培养计划。每年从西北五省和西藏公司选拔40名有培养前途的青年管理和技术人才，进行针对性的集中强化培训，并对口派遣到东部发达电力企业实践锻炼。加大对西藏公司人才帮扶力度，每年选派10名优秀技术和技能人才进藏担任培训师，开展对口培训，为西藏公司培养技术和技能人才。

7、学习型班组建设计划。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，用心培育国家电网文化，建设学习型班组；加强基层班组建设，大力促进在岗学习和现场培训，开展公司系统所有班组长的轮训工作。

8、农电工素质潜力提升计划。加大农电工培训力度，全面提高农电工基本素质和工作潜力，开展对所有农电所长的轮训工作。到20xx年底，农电工持证上岗率到达100%。

党委人才工作总结篇五

(一)认同宝源企业文化和历史使命，为人诚信，拥有良好的个人品质和职业道德，爱岗敬业。

(二)能够较好的应对和处理工作中的压力，能够以发展和变化的眼光对待工作，善于理解新鲜事物，拥有良好的学习习惯，具备持续的自学潜力。

(三)具有较强的沟通和语言表达潜力。

(四)在宝源工作期间，有良好的工作业绩和绩效评价，具备较强的专业工作潜力。

(五)大专(含)以上学历，35岁(含)以下，在集团工作1年(含)以上。

各部门、各基地于每年的6月及12月上报本部门的后备人才名单。综合管理部根据各部门、各基地申报名单对候选对象进行审查、考核，筛选，确定人选，进入后备人才库。

(一)申报

申报人填写《后备人才申报表》(附后)，透过以下方式上报综合管理部：

- 1、各部门、各基地以部门、基地名义推荐，并将申报表报综合管理部。
- 2、各部门、各基地员工向综合管理部自荐，直接将申报表报公司综合管理部。
- 3、公司提名。

二选拔入库

综合管理部对申报材料进行初审后，通知申报人参加选拔测试。透过测试者正式进入后备人才库，并开展培养工作。选拔考核主要包括以下4轮，每轮考核设定基准分，未到达基准分者即淘汰。到达基准分者进入下一轮考核。每轮考核成绩保留，最终成绩为各轮成绩加权平均。

- 1、专业英语水平测试：主要包括英语笔试和英语口语。
- 2、价值观念及综合素质测试：主要包括职业倾向测试、个性特征测试、智力测试或写作。

3、业务知识测试：

4、面试：由公司领导、综合管理部领导及相关部门人员组成面试小组进行面试，采取一对一交谈或无领导小组讨论形式，侧重思维、表达潜力的测试。

后备人才的培养有基础培训、轮岗实习、内部兼职和挂职锻炼四种方式。

一基础培训

1、培养主题：企业文化、管理知识、沟通技巧等通用性知识。

2、培养方式：参加集团或公司统一组织的企业文化、管理知识、沟通技巧等培训；参加公司安排的外部培训。

3、培养目标：使后备人才熟悉业务知识、管理工具、管理方法等。

二轮岗学习

1、培养主题：业务流程、实际技能的掌握和应用

2、培养方式：将后备人才安排到各部门进行工作学习，了解该部门实际状况。重点了解各岗位业务知识、工作流程、相关等资料。轮岗周期分为三个月、六个月、一年三种。轮岗结束，后备人才需在一个月內上交轮岗，报告应注重实效，到达分析现状、解决问题、优化管理的目的。考核报告由该部门经理初评打分、综合管理部经理复核评分，两者按6：4比例权重后得出实习报告最终成绩。实习报告成绩将作为轮岗实习工作的主要考核依据。

三内部兼职

培养主题：增强对各部门工作的认识和了解，提升员工综合

素质和潜力。培养方式：兼职人员以学习、调研、协助为职责，参与兼职部门具体业务的运作过程，提出相关意见和推荐，并承担相关工作，在兼职业务上理解兼职部门领导管理。

四挂职锻炼

1、培养主题：综合技能的全面锻炼和提升

2、培养方式：将后备人才安排到各部门相应岗位上挂职，由综合管理部审批发文。挂职的时间不应低于10个月。挂职锻炼的岗位编制做为临时编制，仅用于培养后备人才，不作为公司正式的编制。

一后备人才考核

1. 后备人才考核、淘汰周期为2年。

2. 考核包括培训考核、岗位考核、潜力测试3大部分。

其中：培训考核指每次培训结束后，由培训组织单位组织各种形式的考试(如笔试、小组讨论、心得撰写、课题研究等)，对培训结果给予评价。岗位考核指每半年由后备人才所在部门对其进行绩效考核，对后备人才的工作状况进行评价。潜力测试指检查两年内后备人才是否取得一项中级(含)以上职称或考取更高级学位。

二后备人才淘汰有以下状况者，经公司领导审批后，从后备人才库中淘汰：

1. 岗位考核成绩连续两年处于所在部门50%排行以下者；

2. 潜力测试不合格者(两年内未完成自学资料者)；

4. 违背诚信承诺书资料，或在工作中及公司组织的各类活动中，行为方式与宝源集团倡导的企业文化理念不符者。

三后备人才出库及任用

1. 后备人才在培养过程中或培养结束后，根据公司各部门、各基地的人才配置需要，由综合管理部统一调配，兼职培训、轮岗学习或挂职锻炼。经考核合格，成为公司新设或空缺岗位聘任的首要人选，正式任命后，视为正式出库。2年内未任命的后备干部自动出库。

2. 后备人才出库后，纳入各公司的正常管理程序。

3. 后备人才库将遵循“滚动、跟踪、淘汰、发展”的培养原则，淘汰不合格者，发展新的后备人才，实现人才滚动培养。

一后备人才入库后，其原人事关系不变动。

二后备人才入库后，由综合管理部根据培养方案，安排其参加培训、考核或者挂职锻炼等。

三为了做好后备人才的选拔和培养工作，各部门需提高对此项工作的重视程度，参照选拔条件，用心、慎重地推荐后备人才候选人；对于申报或入选后备人才库的员工，所在部门要在日常工作中给予大力支持，公司将后备人才的培养工作，作为对该部门第一负责人考核的指标之一。

四参加岗位锻炼的后备人才薪资待遇参照其轮岗岗位值执行，由锻炼所在部门考核；后备人才原岗位由所在部门安排人员顶替。

党委人才工作总结篇六

为使我院更好地履行承担区域医疗卫生枢纽作用，进一步加强我县区域内基层医疗卫生机构科技人才队伍建设，提高其卫生综合服务能力，促进基层医疗卫生机构专业技术人才在医疗卫生事业中充分发挥作用，现结合我院实际，特制定《德

江县人民医院承担基层医疗机构医疗卫生人才培养制度与保障措施和培训方案》。

一、重要意义

在基层医疗卫生机构发展的诸多因素中，医疗卫生人才始终是至关重要的，这也是我县医疗卫生工作的重中之重。为了做好这一利国利民的系统工程，根据省、市、县卫生行政部门的要求，我院决定将对基层医疗卫生人才培养作为一项长期工作来抓，用制度加以保障和规范实施，有针对性地制订培养计划，加快我县基础卫生人才队伍建设，提升基层医疗卫生机构综合实力和技术水平，促进我县医疗卫生事业协调发展。

二、具体措施

（一）营造良好环境

1、建立卫生人才培养激励机制。进一步完善我院基层卫生人

才培养制度和政策保障，严格执行我院专业技术人员在晋升中高级职称前必须到基层医疗卫生机构驻点帮扶1年以上的政策，鼓励我院具有中高及职称人员主动到基层医疗卫生单位驻点帮扶或开展短期的学术讲座、临床教学和理论授课等，以不断提高基层医疗卫生人员的专业理论水平和综合服务技能。

2、改善条件接纳人才培养。为鼓励基层医疗卫生单位人员到我院临床进修或短期实习，我院创造条件为基层医疗卫生机构到我院进修或参加短期实习的人员免费提供住宿，医院食堂向进修实习人员开放，以解除其生活上的后顾之忧，让他们安心从事学习，提高学习效果。根据县卫生和食品药品监督管理局的安排，我院每年重点帮扶6个乡镇卫生院，每个卫生院持续帮扶时间为5年，帮扶理念以输血式帮扶向造血式帮

扶转变，增强了帮扶工作的连续性，提高了帮扶效果的持续性。

（二）人才培养方案

员、进修学习专业等要求，无条件地接收并按其要求认真组织实施，确保按需实施，因材施教，提高培训效果。

2、我院计划每年度定期至少开展专题知识1期讲习班，由我院副高以上职称人员讲课或邀请省内外知名专家讲课，鼓励基层医疗卫生机构安排人员参加。

3、充分利用我院名老专家资源，以基层医疗卫生机构医疗技术骨干为对象，组织建设好技术传承工作，培养后备医疗技术人才力量，掌握先进专业技术，使其向全院学科带头人方向发展，在科室业务管理中充分发挥他们的主力军作用。

4、每年开展1期对基层医疗卫生机构负责人的医疗质量与医疗安全管理的专项培训，使他们掌握先进管理方法，提高科学化管理水平。

5、加大对乡镇的巡回医疗工作力度，成立专门的医务部负责组织落实，组建专门的巡回医疗队，每周至少下乡巡回医疗1次，覆盖全县所有乡镇和50%以上行政村。

6、我院积极组织学术讲座活动，外聘专家来我院举办学术讲座及由本院副主任医师以上人员主讲，做好基层医疗卫生机构医师及其它专业初级人员的专业知识培训，使他们能够胜任一般技术工作。

7、我院每季度进行中医药知识培训一次，组织基层医疗卫生机构中医药技术人员来我院参加培训，以提高基层医疗卫生机构中医药服务能力。

三、经费投入

1、我院计划从全年业务收入中拿出0.5%作为基层医疗卫生机构专业技术人员培训基金，用于针对基层医疗卫生机构人员所开展的讲习班举办、学术讲座、短期培训、临床进修实习等，支持基层医疗卫生有关人员来我院进修学习，进修人员按规定享受与本院职工同等待遇。

2、加强培训相关设备设施的建设，逐步改善多媒体室音像设备，持续改进教学成效

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)