

发改委人才工作总结(精选8篇)

写总结最重要的一点就是要把每一个要点写清楚，写明白，实事求是。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？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。

发改委人才工作总结篇一

为认真贯彻落实县委组织部关于全县201x年人才工作的意见要求，结合我局实际，制定以下人才工作计划。

一、指导思想

坚持一大重要精神为指导，以人才服务中心工作为重点切实加强人才工作，为实施“人才强县”战略及全面完成林业工作任务提供强有力的智力支撑和人才保障。

二、目标要求

牢牢抓住黄蓝两大战略实施的重大机遇，围绕转方式、调结构以及全县林业重点生态产业工程建设，以创新人才管理机制为着力点，推进人才管理制度化、人才配置市场化、人才培养多元化进程，促进全县林业事业健康稳定发展，稳步实现人才整体素质提升、优秀人才辈出、人才环境优化的总体目标，实现各类人才队伍协调发展。

三、主要工作

(一)抓好学习教育，加强林业人才队伍的政治思想建设。一是加强理论学习。在学习的广度和深度去拓展，在推动学习成果转化上见成效，从而增强政治敏锐性和政治鉴别力，牢固树立政治意识、大局意识、责任意识、服务意识，做到理论上明白、方向上正确、政治上坚定；二是贯彻落实科学发展

观。用科学的发展观指导人才队伍建设，立足林业工作实际，从维护人民群众的根本利益出发，以科学的态度来指导创建和谐林业的实践理念，以求真务实的作风来想问题、办事情，不断促进林业事业的健康发展；三是切实解决思想问题。认真研究和探索新形势下人才队伍思想政治工作的规律和方法，增强思想政治工作的针对性和有效性。结合社会主义法治理念教育活动、纪律作风整顿活动，既坚持教育人才、引导人才、鼓舞人才、鞭策人才，又做到尊重人才、理解人才、关心人才、帮助人才，把解决思想问题同解决实际问题结合起来，不断增强思想政治工作的实效性。

(二)以开展三大主题活动为重点，加强林业人才队伍的作风建设。深入开展“素质大培训、技能大练兵、作风大转变”三大主题活动，进一步推进人才队伍作风纪律的规范化、制度化建设，把林业系统的政风、行风建设不断引向深入，确保人才队伍健康发展。一是加强机关人员纪律作风教育，建设规范化服务型机关，在群众中树立良好的林业形象；二是以提高诚信度和公信力为重点，加强林业行业行风建设，进一步增强林业人才队伍的职业道德，规范服务秩序；三是提高服务质量，坚持以人民群众满意为标准，以依法行政为准则，进一步端正行业风气，树立公仆意识，增强职业道德观念，自觉做到廉洁自律，“严格执法、热情服务”，提高服务质量和效率。

(三)搞好专业学习培训，加强林业人才队伍的业务建设。突出理论武装头脑，抓好人才队伍履职所需的各种知识理论学习和业务技能培训。一是抓好知识更新和业务知识的培训。围绕我县各项中心工作任务，进一步掌握新知识、新技能、新本领，切实提高工作水平、履职能力、创新能力和推进工作的能力。二是抓好法律法规知识培训。加强《中华人民共和国森林法》、《中华人民共和国野生动物保护法》等林业法律法规的学习，不断提高依法行政的能力和水平。

(四)加强制度建设，推动林业人才队伍规范化管理。一是建

立健全管理制度。制定细化各项规章制度，用规章来管理人才，用制度来规范人才，用标准来要求人才，用党性来约束人才，使人才队伍稳步发展；二是强化目标管理。落实人才队伍的目标考核管理，做到规范化、标准化、条理化，为人才队伍创造在其位、尽其职、穷其智、倾其力的培育环境，形成人人有目标、人人有责任、人人有要求、人人有工作、人人出成绩的良好格局。

(五)围绕中心工作锻炼人才队伍。贯彻“一”规划、落实科学发展观，把“三网”绿化、林权制度改革、林木病虫害防治、林业产业发展等各项工作作为培养和锻炼人才队伍的主战场，教育引导广大林业干部职工牢固树立“用心想事、用心谋事、用心干事”的思想，努力造就一支政治坚定、业务精通、作风优良、执法公正、特别能吃苦、特别能战斗、特别能创新和特别能奉献的林业干部队伍。

(六)引导人才合理流动。采取积极有效措施，优化现有人才资源配置，稳定现有人才，切实避免人才资源的闲置和浪费。不断完善政策和机制，激发现有人才队伍的活力，创造良好的用人环境。切实做好与其他部门和乡镇的人才交流工作，通过人才交流任职，不断提高干部职工的综合工作能力和整体素质。

四、组织领导

(一)建立健全人才工作组织领导和工作机构。坚持党管人才原则，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，局党组重点抓好战略思想研究、总体规划制定、重要政策统筹。健全完善人才工作领导机构和工作机构，形成上下贯通的人才工作领导体制。调整充实局人才工作领导小组，明确有关领导干部和相关站股室的职责任务。

(二)建立健全人才工作运行机制。研究制定我局人才工作配套的运行机制，进一步规范人才工作，建立统分结合、协调

高效的工作运行机制。建立人才工作联席会议制度，定期研究全局人才队伍建设状况，分析情况，解决问题。建立重要工作议事机制，研究审议人才工作规划、政策、年度计划以及其他重大事项。建立人才工作信息收集和反馈机制，实行重大活动申报、重大事项通报等制度。调动各方面的积极性，合力推进重大人才工程实施、人才重大政策落实等工作。

(三)建立健全人才工作考核机制。认真落实上级关于人才工作目标责任制考核的要求和规定，切实做到“一把手”抓“第一资源”。实行人才工作领导小组成员单位定期报告制度，工作完成情况作为单位主要负责同志和分管同志年度考核的重要内容。

五、工作计划

(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。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

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”。

(四)继续组织开展争创“学习型单位、学习型科室、学习型个人”活动。激发医务人员勤奋学习的热情，大力营造“学习光荣、不学习可耻”的氛围，努力提高医疗技术水平。年终根据各单位技术比武基础知识考试等情况，评选出“学习型单位”、“学习型科室”、“学习型个人”，进行表彰奖励。

(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。

发改委人才工作总结篇二

1、做好宏观经济发展规划编制工作。编制我市2020年国民经

济和社会发展规划，适时对经济运行进行分析和预测，形成每季度经济形势分析报告，为市委市政府决策提供参考依据；编制《关于井冈山市2020年国民经济和社会发展规划执行情况与2020年国民经济和社会发展规划草案的报告》，呈报市委、市政府审定，并提请市人大四届三次会议审议通过。

2、积极抓好争资争项工作。认真研究国家宏观经济政策，把握国家投资政策和投资方向，加强项目储备，做好项目前期工作，积极跑市进省向上争资争项，加快井冈山通用机场、风能发电、渝长厦高速铁路建设，同时，积极争取农民工返乡创业的政策扶持和项目支持。

3. 跟踪落实固定资产投资项目。2020年编制了固定资产投资项目52个，总投资亿元，其中亿元以上省大中型项目6个，总投资亿元。在跟踪落实固定资产投资工作中，充分争取国家投资政策，挖掘企业投资潜力，做好跟踪落实工作。

4、推进重点项目建设。一方面继续推进2020年市本级和列入吉安市的重点项目建设；另一方面，重点抓好2020年市本级重点项目建设工作，加快全市经济社会发展步伐。

5. 积极实施农民工返乡创业工程。积极实施井冈山获国家发改委等十部委批准的第三批农民工返乡创业示范县工程，努力营造农民工返乡创业发展的良好条件。

6、推进改革试点工作。推进体制机制改革创新，继续做好国家主体功能区规划、生态文明先行示范县(市)、国家新型城镇化综合试点工作。

7、加强区域合作交流。积极运用第三届湘赣边区域开放合作交流平台，推动旅游合作、干部培训合作向纵深发展，取得区域合作发展新成果。

8、积极做好上级交办的各项工作。认真履行部门工作职责，

大力推行“担当实干、马上就办”的工作作风，提高工作效率，切实做到对上多争取、横向多协调、对下多服务、自身多学习，努力开创发展改革工作的新局面。

发改委人才工作总结篇三

按照“全覆盖、零容忍、严执法、重实效”的总体要求，切实增强红线意识和底线思维，坚持依法治理、源头治理、综合治理，进一步加大执法力度，提高制度执行力，依法从严从重打击烟花爆竹非法生产、经营、储存、运输行为，确保全区烟花爆竹安全生产形势持续稳定。

二、组织领导

为确保我区烟花爆竹“打非治违”专项整治行动顺利开展，特成立烟花爆竹“打非治违”专项整治行动领导小组（以下简称领导小组），负责组织、指导全区烟花爆竹“打非治违”专项整治行动工作。

领导小组办公室下设于区应急管理局，由分管领导兼任办公室主任，具体负责专项整治行动的统筹协调、资料收集等工作。

三、行动时间

即日起至20__年2月28日

四、职责分工

各镇（街道）：是本辖区内烟花爆竹“打非治违”专项整治行动的责任主体，组织落实好本辖区内烟花爆竹生产、经营、储存、运输等环节非法违法行为的排查和宣传工作，发现情况及时处置。

区公安分局：负责烟花爆竹运输、燃放环节的安全监管和公共安全管理工作，依法许可焰火晚会，组织销毁非法烟花爆竹产品，严格烟花爆竹道路运输许可，在区管委会的统一领导下，牵头组织开展烟花爆竹打非工作，严厉打击烟花爆竹非法生产、经营、储存、运输、燃放行为，对构成犯罪的及时依法追究刑事责任。

区应急管理局：负责烟花爆竹生产、经营环节的安全监管，依法对烟花爆竹经营零售店进行许可，依法查处烟花爆竹生产、经营环节中各类违法违规行为，协调、配合开展烟花爆竹“打非治违”工作。

区市场监督管理局：负责对烟花爆竹产品质量进行监督管理，依法查处不符合国家标准或行业标准的烟花爆竹，严防伪劣产品流入市场，依法查处无证生产、经营或经营假冒伪劣烟花爆竹行为，协调、配合开展烟花爆竹“打非治违”工作。

区交通运输管理局：负责烟花爆竹运输车辆资质、驾驶员、押运员的资格管理。督促客运企业加强检查，严防旅客携带烟花爆竹乘坐公共交通工具，协调、配合开展烟花爆竹“打非治违”工作。

区交警大队：负责加大路面检查巡查力度，及时发现并查处未经许可非法运输烟花爆竹以及使用不具备相应资质的车辆或者驾驶员、押运员从事烟花爆竹运输等违法行为，协调、配合开展烟花爆竹“打非治违”工作。

五、专项整治内容

- （一）未经许可非法生产烟花爆竹行为；
- （二）未经审批非法储存烟花爆竹行为；
- （三）未经许可非法运输烟花爆竹行为；

（四）未经许可非法经营烟花爆竹；

（五）未经许可烟花爆竹零售店变更经营场所（异地经营）行为；

（八）零售店销售超标、违禁、专业燃放类产品或非法产品，超许可证载明限量存放烟花爆竹等违法违规行为。

六、工作任务

（一）全面开展排查整治。各镇（街道）要定期对花圈殡葬用品经营场所、副食店、原烟花爆竹零售店经营位置、城中村等可能从事非法经营、储存烟花爆竹的场所进行重点排查，对重点村居（以前发现过非法经营储存行为的村居）、重点户（提供过烟花爆竹非法储存行为的住户）、重点人员（以前参与非法经营、储存的人员）进行回头看检查，确保所有可疑场所全面排查到位。

（二）全面开展联合执法。由区应急管理局牵头，组织相关部门、属地镇街对全区所有烟花爆竹企业（批发企业和零售店）全面开展排查整治，严厉打击企业“六严禁”、零售店“三严禁”等违法违规行为，由区公安分局牵头，组织相关部门、属地镇街对排查出的非法生产、经营、储存、运输行为进行严厉打击以及对群众举报线索进行及时核实，确保烟花爆竹非法生产、经营、储存行为无处藏身。

（三）全面开展集中宣传。各镇（街道）要利用乡镇赶集集中宣传、广播喇叭、张贴安全宣传标语等方式，广泛宣传政府对打击非法生产、经营、储存、运输烟花爆竹行为的工作态势和奖惩措施，同时宣传非法生产、经营、储存烟花爆竹对家庭、他人和社会的严重危害，引导广大人民群众自觉遵守法律法规，不参与非法生产经营储存烟花爆竹活动。

发改委人才工作总结篇四

加强公务员素质建设。贯彻实施《行政机关公务员处分条例》，认真贯彻执行省委组织部、省人事厅印发关于《关于进一步规范和完善国家公务员考核工作的通知》，抓好公务员和事业单位工作人员考核，结合机关效能建设和干部作风建设，加强对在职在岗工作人员的跟踪检查，强化考勤、签到、请假等工作制度落实，严肃组织人事工作纪律。

2、抓好公务员培训教育。落实“一”行政机关公务员培训纲要，组织公务员进行《中华人民共和国政府信息公开条例》网络学习培训，公共管理核心课程培训。继续深入开展“做人民满意公务员”活动，进一步培育和弘扬“热爱祖国、忠于人民，恪尽职守、廉洁奉公，求真务实、开拓创新，顾全大局、团结协作”的公务员精神。

3、加快引智和柔性引才步伐。积极组织引进县外智力工作，及时为企事业单位申报引资项目，引进高等院校、科研院所的高层次人才和县外专家为我所用，支持和鼓励县外人才以兼职、咨询、讲学、科研等各种方式参与我县现代化建设，鼓励用人单位运用合作、联办、智力入股等多种手段，引进我县紧缺的各类创新人才，尤其是通过“柔性流动”形式，解决我县目前高层次人才紧缺状况。对各类紧缺的优秀人才，可实行“先入户、再创业”的人才储备政策。

4、加强人才能力建设。在全县各单位中开展人力资源管理专业和实务方面的培训，根据各单位需求继续组织培训，培养一批适应我县特色优势产业发展要求的创新人才。会同教育部门与各单位联合，探索开展“订单式培训”，强化对各类人才的实用操作技能培训，继续开展计算机应用能力培训，实施技能人才的实训计划。

5、做好人事人才公共服务。整合人事人才资源，完善机关事业单位人员基础信息数据库、公务员、离退休人员基础信息

数据库、中高级专业技术人员信息库、人事代理人员信息数据库，建好人事人才数据信息总库。做到人事人才信息数据管理科学化、规范化、网络化、自动化。做好人才流动、档案管理、人才培养、人事信息发布、促进毕业生就业。同时，完善我县农村人才市场的基础设施建设，大力开发农村人才资源。积极开展乡土人才技术培训、智力引进、职称评定等工作，大力培养一批懂技术、善经营、会管理的乡土人才队伍。

三、加强专业技术人才队伍建设

6、深化职称制度改革。完善以能力和业绩为导向的专业技术人员评价机制，继续推行“评聘分开”制度。做好中小学教师职称改革、工程技术系列设置正高级职称工作，非公有制企业专业技术职务任职资格评价工作。发挥职称政策的导向作用，鼓励、支持各类专业技术人才到社区、农村基层单位服务。做好资格考试报名工作，完成专业技术人员资格考试任务。

7、加强专业人才能力建设。认真实施专业技术人员知识更新工程，提高专业技术人员的业务素质和创新能力，抓好专业技术人员继续教育培训。探索培训教育新机制，增强专业技术人员培训教育的实效性。抓好行政、事业单位工勤人员继续教育培训。把培训与考核紧密结合起来，提高培训成效。

四、抓好管理制度落实

8、完善事业单位人员聘用制度。在抓好事业单位岗位设置的基础上，加大完善人员聘用制的力度，进一步抓好事业单位全员聘用工作，规范聘用管理制度，建立健全管理机制，增强事业单位用人管人活力。

五、做好军转安置工作

9、落实军转安置任务。会同有关部门接收安置好军转干部，对自主择业军转干部办好安置补助、医保、社保等工作。

10、做好企业军转干部解困和稳定工作。加强思想政治教育，做好一人一事思想解惑工作，了解企业军转干部家庭生活工作情况，关心帮助解决他们的困难和问题。确保企业困难军转干部群体的稳定。

六、统筹抓好各项人事人才工作

11、加强人事法制建设，大力开展人事政策法规宣传。切实维护人事政策法规的严肃性、权威性。认真做好行政复议、行政应诉、公务员申诉控告和人事行政执法检查工作。重视处理来信来访，推进政务公开，完善行政监督检查。

12、做好退休干部管理服务 work。围绕“六个老有”组织开展好各项活动，使退休干部共享改革发展成果，发挥退休人员的作用。抓好到龄人员退休手续办理，做好行政事业单位工作人员遗属生活困难补助审批。

13、抓好人事人才宣传调研报道工作。继续推行人事人才宣传报道奖励办法，加大人事人才工作宣传报道力度，认真探讨新形势下人事人才工作新做法，创新工作机制，提高工作水平。

七、完善机构编制管理措施，加强机构编制管理和监督检查

14、创新机构编制管理方法，完善管理措施。继续推进编制实名制工作的开展，认真做好机构编制实名制工作，进一步完善编制管理证(卡)制度，加强对编制、领导职数使用情况审核，依托实名制研究建立各有关部门协调配合的机构编制综合约束机制和机构编制政务公开机制。

15、强化机构编制监督检查。严格控制乡镇机构编制和财政

供养人员增长，积极探索除自然减员外的其他消化超编人员的方式，确保乡镇机构编制和实有人员只减不增。

16、完善事业单位登记管理。抓好事业单位法人年检工作，切实加强对事业单位的监管。开展实地核查，重点对年检期间发现问题的事业单位、财政核补和经费自筹事业单位进行检查。

八、加强人事部门自身建设

17、加强政治政策理论学习，提高思想业务素质。抓好党的--大会议精神为主要内容学习活动，坚持每周一次学习制度落实，联系思想、工作、生活实际，组织开展好学习调研，有针对性、有重点解决人事干部队伍工作中存在不足和问题。加强人事业务知识的学习培训，增强工作的前瞻性、预见性、创新性。

18、加强作风建设，提高服务水平。深入开展讲党性、重品行、作表率为主题学习实践活动，深入基层调查研究，认真帮助群众解决实际问题。抓好局机关各项制度建设，坚持工作报告、总结、讲评、上班签到、外出请假、个别谈心制度落实。以饱满工作热情，良好精神状态，团结务实作风，做好各项人事人才工作。

19、加强廉洁自律建设，树立人事干部良好形象。完善党风廉政责任制建设，自觉接受组织监督、社会监督、舆论监督和群众监督，打造“阳光人事”，坚持重要问题，重大事项集体研究决定，为--县建设营造良好的人事氛围，树立良好的人事干部形象。

发改委人才工作总结篇五

“十四五”时期是我国在全面建成小康社会、实现第一个百年奋斗目标之后，乘势而上开启全面建设社会主义现代化国

家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的第一个五年。我委按照县委、县政府决策部署，组织召开了“十四五”规划编制工作会议，进行动员部署。同时，就“十四五”规划重大目标、重大任务、重大项目和重大政策等开展调研，形成调研报告。我们坚持把发扬民主、开门问策、集思广益摆在突出重要位置，通过在新闻媒体开设“我是婺源人，我为十四五规划建言献策”活动专栏，组织召开老干部、专家学者、两代表一委员、党外人士及企业家等系列座谈会，广泛听取各方面的意见建议。在全面总结“十三五”规划实施情况的基础上，准确把握我县经济社会发展实际，深入分析“十四五”时期发展环境，研究提出“十四五”时期经济社会发展的基本思路，为科学编制和有效实施“十四五”规划，巩固全面建成小康社会成果，推动我县社会主义现代化建设开好局起好步。通过努力，规划《建议》已经县委十三届十六次全体（扩大）会审议通过。规划《建议》全面贯彻了党的基本理论、基本路线、基本方略，贯彻了“五位一体”总体布局 and “四个全面”战略布局，落实了_新时代中国特色社会主义思想和党的十九届五中全会精神，具有战略性、前瞻性和指导性，为下一步编制我县“十四五”规划《纲要》指明了方向。

按上级有关文件精神，调整了我县天然气非居民销售价格和老城区改造居民城镇燃气工程安装收费标准。会同县教体局、县财政局、县人力资源保障局制定了我县中小学生课后服务收费标准。及时启动了我县社会救助和保障标准与物价上涨挂钩联动机制，共发放价格临时补贴万人次，发放金额万元。扎实开展成本调查、成本监审和价格认定工作。完成了县城市公益性墓地、县污水处理有限公司、县城西污水处理有限公司和江湾、清华、赋春三个水厂价格成本监审。办理涉案价格认定共80起，标的金额543万元，为“公检法”等执法部门量刑定罪提供重要依据。

积极争创和承担生态文明领域试点示范，荣获国家生态综合补尝试点县，并被列入全国首批“_生态文明思想实践固定调

研点”。完成了《婺源县国家生态综合补偿试点实施方案》编制工作。开展了“生态文明宣传月”活动，发放生态文明宣传海报，倡导生态文明理念，让生态文明走进户外、机关、社区、学校。积极提炼宣传我县生态文明建设经验成果，在江西日报、上饶日报、《江西生态文明》杂志上刊登了题为《“生态入股”共享红利》《婺源“点绿成金”启示录》《婺源：最美乡村的“生态经”》的文章；全域旅游“婺源模式”拟列入《国家生态文明试验区改革举措及经验做法推广清单》。在全面总结经验成果的同时，积极探索生态产品价值实现机制，使经济生态和生态经济全面提升，生态文明建设“婺源模式”更加完善。

严格对照中央脱贫攻坚专项巡视“回头看”反馈意见、“不忘初心、牢记使命”主题教育检视问题、成效考核指出问题，进行梳理、分类、归纳、整改。截至目前，所有问题已全部整改销号。积极开展消费扶贫，带头采购本地帮扶贫困村农副产品。同时联合扶贫办对我县两个光伏扶贫电站进行现场检查，进一步规范光伏扶贫电站运维管理，保障光伏扶贫实施效果。每月坚持上户走访慰问贫困户，了解贫困户的需求，帮助解决困难和问题。

充分发挥婺源县工程建设及政府采购领域联席会议作用，出台了《关于贯彻推进廉洁婺源建设的实施意见深化廉洁工程建设工作方案》，针对小额工程项目发包进度慢、成本高等问题，制定了《婺源县法定招标规模以下国有投资的工程发包实施办法（试行）》，大胆先行先试，探索对县内10万元以下的工程施工项目“作业用工”推行“工匠模式”，进一步简化发包程序，降低项目成本，解决异地施工矛盾多、进度慢等问题。截止到2020年12月底，全县“工匠模式”共产生261个项目，造价约1785万。制定了《2020年婺源县社会信用体系建设工作要点》《关于贯彻推进廉洁婺源建设的实施意见建设诚信体系工作方案》，明确信用体系建设成员单位的工作目标、责任分工。召开了婺源县社会信用体系建设联席会议，部署了我县2020年社会信用体系建设各项工作。截

至目前截至目前我县在上饶市公共信用信息平台共归集数据91万条，报送红黑名单824条，联合奖惩案例12条。婺源县公共信用信息平台已上线试运行。

二、下一步工作打算

深入学习宣传贯彻党的十九大及二中、三中、四中、五中全会精神，深入贯彻学习党的十九届五中全会精神，自觉用党的理论武装头脑、指导实践，不断增强干部宗旨意识和服务意识。进一步健全和完善了党风廉政建设工作责任机制，落实“三重一大”制度，加强干部的监督管理，做好风险防控，强化警示教育，营造风清气正干事良好氛围。

进一步落实“容缺审批+承诺制”改革，对列入“容缺”范围的审批事项和涉及的申报材料，允许项目单位出具书面承诺、审批部门先行办理，提高工作效率。紧盯目标，层层压实工作责任，抢抓当前有利施工季节，加快项目实施进度，形成更多实物工作量。聚焦问题，分层级、分类别帮助项目单位协调解决困难问题，推动土地、资金等要素资源优先保障重大项目。

贯彻落实好供给侧结构性改革、生态文明体制改革、价格改革等政策，优化营商环境，做好“三去一降一补”工作，力促各项优惠政策落地生效。按照《婺源县数字经济发展三年行动计划（2020-2022年）》部署，加快推动数字经济发展的制度创新与供给，使传统产业与数字经济融合发展，实现产业数字化升级改造。

全面加强生态文明建设，实施农业面源污染综合治理工程、流域综合治理工程、大气污染综合治理工程、土壤综合治理工程，深入推进“净空、净水、净土”行动。完成《婺源生态文明建设的实践与探索（暂定）》和《婺源县生态文明通俗读本》两本书籍编制工作。做好国家生态综合补偿试点、省级生态产品价值实现机制试点工作，继续开展生态文明改

革成果总结和成效评估，提炼形成我县生态文明建设理论与实践成果。

加强行政事业性收费及涉企收费管理，进一步做好价格认证、农产品成本调查、成本监审工作，不断提升价格监测预警水平，确保价格总水平基本稳定。

发改委人才工作总结篇六

年，县广电局将全县人才工作摆在更为重要的位置，作为宣传工作的一项重要内容进行安排部署，促进为全县走在全省山区县市前列营造良好的舆论氛围，同时进一步加大人才兴局工作力度，加强人才队伍建设，促进广电事业又好又快发展。

1、紧跟县委、县政府中心工作，适时开办相关的全年和阶段性栏目，大力宣传县委、县政府决策、工业立县战略、工业园建设和新农村进程。

新闻部、专题部、总编室

全年

2、配合组织、人事部门，做好专业技术拔尖人才、各行业领军人才、“七一”、党建等方面的宣传。

新闻部、专题部、总编室

3、配合科协、科技局等部门，做好全县科技人才工作安排部署，科技人才工作精神贯彻落实的宣传。

新闻部、专题部、总编室

4、配合县妇联、团县委等部门，做好妇女人才、青年人才

等方面的宣传。

新闻部、专题部、总编室

1、组织局长、分管新闻宣传、事业建设的副局长，专业技术人员分班次参加省广电局主办的全省市县长高级研讨班、广播电视宣传管理培训班、电视摄像综合能力实践操作培训班、村村通维护人员骨干培训班。

2、安排单位新引进的大学生到三峡电视台跟班学习电视非线性制作技术。

发改委人才工作总结篇七

(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。

发改委人才工作总结篇八

为切实提升财经学院专业建设内涵，提高财经学院人才培养质量，经学院教职员工充分讨论，特制定财经学院卓越人才培养计划实施方案。

一、卓越人才培养计划的组织管理

在学院党政领导下，根据归口管理的基本原则，以办公室、实验室、教学系为实施单元，制定相应实施细则。学院党政领导班子负责总体计划研究、任务分解、过程控制与总结。

以“特立交通，经济天下”为办学特色，以“深化教学改革，推动学科发展，建设教学研究型学院”为主题，以培养具有“深厚的人文底蕴、强烈的创新意识、宽广的国际视野、扎实的专业知识”的复合型人才为目标。

三、卓越人才培养计划实施方案

(一)专业提升计划

1.专业提升计划目标

“专业提升计划”以促进财经学院所有本科专业内涵提升为根本目标，各专业通过5年建设，建成在市内有较强竞争力、在校内拥有比较优势与特色的专业，使我院人才培养质量再上一个新台阶。

(1)会计学专业

进一步强化专业优势与特色，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到市内同类院校先进水平，校内专业评估达到“优秀”，并争取通过国家专业评估与认证。

(2)市场营销专业

进一步完善人才培养体系，明确专业特色与优势，加强实习基地建设，加强校企合作，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到市内同类院校前列，校内专业评估达到“良好”，并积极争取成为市级特色专业建设点。

(3)经济学专业

进一步完善人才培养体系，培育专业特色与优势，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到校内先进水平，校内专业评估达到“合格”，并积极争取成为校级特色专业。

(4)国际经济与贸易专业

健全人才培养体系，培育专业特色与优势，人才培养质量、专业综合实力达到校内中上水平，校内专业评估达到“合格”，并积极争取成为校级特色专业。

2、专业提升计划基本思路

(1)研究专业发展战略、人才培养定位，明确专业建设目标与建设思路，确定专业特色和优势建设方向。

各专业成立专业建设委员会，委员会由外校专家、行业专业、校内专业专家构成，负责专业的建设和发展。

各专业在研究专业发展定位、优化人才培养方案时，必须邀请专业建设委员会专家讨论、诊断2次以上，由学院相关领导牵头，各系负责组织。

(2)完善与优化人才培养方案，创新人才培养模式，形成科学合

理的课程体系和实践教学体系。

在新修订的人才培养方案中，要进一步突出实验实践教学，各专业在把握总学分不变的前提下，适当增加实验实践学分。形成理论课程、课内实验课程、独立实验课程、实训课程、课外实践课程相互融合相互补充的有机体系。

理论课程的设置，要符合应用型人才培养的基本方向，突出学生动手实践能力的培养，要与学分制密切结合，逐步实现学生选课、选师、选时的自由。

(3)加强课程建设，更新教学内容，完善教学大纲，建设精品课程。

逐步推行课程负责人制，完善课程授课质量规范，建立院-校-市三级精品课程体系。

(4)加强教材建设，完善实验教材。

加强学院教材规划与建设，特别是加强实验课程大纲与教材

的编写与出版。

(5)加强教学团队建设，提升专业师资队伍素质。

各专业根据课程性质努力打造优质教学团队，完善团队考评机制，加强团队建设与学习，不断提升专业教师队伍素质。

(6)加强教学改革与研究，围绕专业建设与人才培养开展针对性的改革实践。

以培养学生综合能力为基本目标，不断进行教学改革与研究，加强理论课程、实验课程、实践课程的教学形式、教学内容及考核方式等方面的改革，并形成一系列改革成果。

(二)学生实践能力提升计划

(1)更新教育理念，实现从重视学生知识传授向重视学生综合能力培养的转变。用3-5年时间将各个专业打造为实践特色鲜明的应用型专业。

(2)成立学生实践工作部，专职管理学生校内外实践活动。学生实践工作部由专业教师、学生工作教师、学生干部组成，每年年初制定实践计划，年末提交实践总结。

(3)创造学生校内实践平台，提升学生校内实践能力。由学生实践工作部与宣传部、学工部、后勤总公司密切合作，建立校内学生实践教学基地。

(4)创造并拓展学生校外实践平台，提升学生校外实践能力。以学生实践工作部为主导，以学生社团为依托，组织学生开展校外实践活动，创新实践活动形式和内容。

(5)积极组织学生参与国内外各种专业竞赛，不断提高学生综合运用知识的能力和组织能力，培养学生的团队合作精神。

(三) 学生人文礼仪素质提升计划

(1) 制定财经学院学生礼仪规范标准，加强学生传统文化教育。

(2) 加强学生文体素质培养，举办形式多样的学生文体比赛。

(3) 加强学生职业道德、社会公德培养，构建学生道德档案，建立学生道德信息跟踪系统。

(四) 学生就业提升计划

(1) 完善财经学院学生就业工作制度规范，明确学院、教学系、教辅人员和专业教师的职责。

(2) 广泛联系社会行业单位，建设学生就业实习基地，拓宽学生就业渠道。

(3) 加强学生就业指导，更新就业观念，创新就业形式。

(4) 通过3-5年时间的建设，会计系签约率达到校内前十位，一次性就业率超过96%；市场营销系签约率达到校内前二十位，一次性就业率超过93%；经济学系签约率达到校内前三十位，考研率达到20%，一次性就业率超过90%；国际经济与贸易系签约率达到校内前三十五位，考研率达到20%，一次性就业率超过88%。

四、卓越人才培养计划实施的组织保障

(一) 专业建设委员会

各专业成立专业建设委员会，委员会由外校专家、行业专业、校内相关专业专家构成，负责专业的建设和发展，确定专业发展定位，探索专业发展特色，诊断专业发展问题，提出专业发展实施方案。

(二) 教学团队

以学科专业为基础，以相似相近课程群为单元，整合学院教学资源，组建优质教学团队。教学团队实行负责人制，设负责人1人，每个教学团队由若干相关课程负责人组成。

(二) 科研团队

以学科专业为基础，以教师研究兴趣为导向，以教师研究方向为核心，整合学院科研资源，组建优质科研团队。