

2023年公安人才工作总结和人才工作打算

人才工作总结(优质9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。什么样的总结才是有效的呢？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。

公安人才工作总结和人才工作打算 人才工作总结篇一

（一）拓宽视野，全方位吸纳人才

晋升高职院校以来，学院的各项工作均取得了长足的发展，学院在一面搞好教学工作和学院基础建设的同时，对人才引进工作高度重视。

学院成立了专门的新进人员考核领导小组，其中包括学院领导、教务处同志、人事处同志、专业课教师、高教研究室同志以及与拟聘人员相关的系、部负责人。对新毕业的大中专毕业生和社会应聘人员从专业知识、基本技能、实践能力和社交、礼仪等方面进行全方位的考核。在一定程度上保证了人才引进的质量。

在选人的范围上，把眼光从市内逐步转向了省内，及至全国，人才的选择也从单纯的以师范类毕业生、对口高校专业人员为主的范畴，转向了社会各届，包括一些科研机构 and 省内比较著名的大型企事业单位。用人机制灵活，引进人员素质高、能力强，这也是我院近几年发展较快的一个重要的原因。

（二）提升能力，大规模培养人才

为了切实提升人才队伍的能力，我院大力实施“人才培养工程”，对有能力、素质高的年轻教师进行重点培养。由学院出资，选派优秀教师外出学习、培训，努力提高在职教师的学历层次；制定了相应优惠政策，鼓励在职人员攻读硕士学位。自20xx年始，学院教师每年报考硕士研究生的人数均维持在20人左右□20xx年公派4名教师□20xx年公派2名教师到英国皇家农业大学攻读mba硕士学位，第一批外派教师现已学成回国，目前表现良好。

制定相应的管理措施，完善在职人员的考核机制。对新引进的应届毕业生，有一年的见习期，通过其在见习期的表现，决定学院最终是否录用。自20xx年全面实施人才考核方案以来，学院先后辞退了兩名在见习期间表现不好的大学生。对见习期满和学院正式职工，考核主要是通过年终的.量化考核来进行的。年终量化考核体系非常完备，对不同的人员有不同的考核办法。健全人员退出机制，对连续二年在干部考核中居于末位的科级以上领导干部，实行末位淘汰，宁缺勿滥，择优选拔。

（三）建设环境、营造氛围，最大限度留住人才

近几年，学院一方面加大人才引进的力度，另一方面积极营造良好的、适合人才成长的区域、环境，留住人才。从工资待遇、成长空间、生活设施、工作环境等方面不断提高引进人员和在职员工的满意度，为留住人才打下坚实基础。

我院是省属高校，教职工的收入主要由两部分组成。一是国家财政拨款，二是单位的效益奖金。国家的财政拨款部分是固定的，工资调整需按国家统一程序进行，而且增资幅度不大。单位自发部分，机制则较为灵活。依据学院发展的总体规划和员工待遇改善的具体步骤，适当调整奖金的发放额度。一定程度上提高了职工工作的积极性。

自20xx年晋升高校以来，学院实现了跨越式发展，各项工作

开展的非常得力，发展形势良好。20xx年学院的招生实现了2600人，在校生数量突破了5000人；基本建设投资1.2亿，新建了二栋学生公寓、标准的、规格较高的餐饮服务楼和居于省内同类院校前列的、面积为16000多平方米的图书馆，其他辅助设施一应俱全。目前，学院在建工程有明年七月份投入使用的320多平方米的教学主楼，现代化程度极高的实验楼和二栋学生公寓、一栋职工住宅楼。建筑面积预计将达到7万多平方米。届时，学院将以得天独厚的自然环境，恢宏大气的各式建筑，风景如画的校园景观，屹立于牡丹江畔，广招天下贤才。

（一）有关人才方面的政策、制度还有待于进一步完善

现有的有关人才方面的政策、引进机制和激励体制虽然在一定程度上调动了广大教职员工的积极性，吸引了外来才俊，但仍有部分条款由于主客观条件的限制，落实尚未到位。并由此形成了对人才特别是高层次人才的吸纳和集聚能力不强等弊端，人才引不进、留不住的问题依然较为突出。

（二）获取信息渠道单一，人才资源信息存储不够

院获取人才的信息渠道过于单一决定的，学院获取信息的渠道目前还停留在各大中专院校的供需见面会、求职者自荐、部份教师引荐和互联网查询等较为保守的方式，不可必免的导致了人才的供需不和谐。解决此类问题，需要地方政府的大力支持，双方协作，合力拓宽人才信息的获取渠道，这也是学院今后一段时期人才工作的重点。

（三）与地方人才使用政策的矛盾

xx作为坐落在地方的高校，肩负着繁荣地方经济，推动城市发展的重任，所需人才层次较高。但地方的一些人才安置政策却让我们左右为难，比如退伍军人的安置问题。按照我们单位的规模，核定的安置人数每年都在3—4人，这部份人的

学历层次通常不高，远远达不到我们的用人标准，在使用上存在很大难度。但我们又不能拒收，因为这是地方的行政命令。希望地方政府能够从学院的实际出发，在人才的使用政策上给予适当倾斜。

（四）交通问题

从地理位置上看，学院地处牡市郊区，距离市区约20公里。交通本就不很便利，事实上，由于地理位置的限制，已经构成了制约我院实施人才战略的瓶颈。但今年7月份，学院出入牡市的唯一通道——温春大桥，又被地方政府以险桥为名，限制通行，给学院职工和学生的出行带来很大不便，也严重影响了学院的发展。希望在座的领导能从稳定一方、繁荣一方的角度出发，从支持教育的角度出发，对这件事情给予关注，督促相关部门尽快解决。

（一）拓宽渠道，广开言路，畅通信息获取渠道，全面实施人才强市战略

学院将发挥高校优势，与地方政府紧密配合，共同协作，引进高层次人才，繁荣地方经济，推进人才强市战略全面实施。

（二）进一步营造区域人才优势

学院发展历史悠久，基础条件蓄积较好。今后一段时期，学院将发挥农业院校的优势，大力发展科研，培养一批“懂技术、留得住、下得去”的农业类专业人才，为发展地方农业经济、营造区域人才优势提供支持。

（三）加大宣传力度，积极引进人才

加大对人才引进的宣传和相关奖励机制的落实力度，营造良好的人才成长的舆论环境。采取多种形式和方式，引进人才，发展学院，建设地方。

（四）积极开展合作共建，共同发展

与牡丹江地区的相关部门和相关单位积极开展合作共建，群策群力，共同发展。成立专项科研协会、课题研究小组、合作开发机构等，资源共享，分头开展工作，定期、不定期地进行学术交流、成果分析，立足现实，服务社会，实现地方人才的合理架构，合力建设家乡。

公安人才工作总结和人才工作打算 人才工作总结篇二

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

有关违纪违法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。