

人才工作总结报告(精选10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。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

人才工作总结报告篇一

自上班以来，一直从事干部人事档案工作——

今天谈谈干部人事档案在干部换届中的作用！

今年来，组织部以强化干部人事档案规范化管理为目标，严把关口，充分发挥档案在干部提拔、考察使用中的作用。

一、提高认识、加强领导。

为加强对档案工作的领导，成立由分管部长任组长、有关同志任成员的档案工作领导小组，具体负责档案干部人事档案的管理工作。在县乡领导班子换届工作中，组织部及时安排了档案查阅负责人，落实具体工作，配合干部任前档案审核工作，促进干部档案在换届工作中充分发挥作用。同时，部门领导深入档案室，指导档案借阅工作，切切实实发挥干部档案的作用，使档案工作成为把住干部任职的一个窗口。

二、严格制度，强化管理，建立健全有关规章制度。

在换届工作中，贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和第四次全国干部档案工作会议精神，结合实际情况制定了《阳信县干部任前档案审核制度》和《阳信县干部任前档案

借阅制度》等，使干部任前档案审核工作的每一个环节都有章可循、有据可依。另外，档案借查阅工作安排专门工作人员负责，确保借查阅工作的顺利进行。

三、认真贯彻执行规章制度，提供服务。

开发档案信息资源，为干部换届服务是档案工作的主题。在硬件设施上，配备了微机、复印机、阅档室等，大大改善了档案查阅条件。在软件设施上，进行了档案检索、统计、编目等工作，制作规范的案卷目录，卷内文件目录等检索工具，加快档案目录检索的速度，提高了档案技术的现代化水平。自换届以来供各级组织人事部门提拔考察干部查借阅干部人事档案120人次，有效防止干部“带病”提拔。

年关将近，又到了铺天盖地写总结的时候，为济世救人，笔者特将访遍名师学来的年终总结秘笈奉献出来，希望能给各位同仁以启迪。

要点一：篇幅要够长

要想做到篇幅长，除了下苦工夫狠写一通外，还有一个捷径可走——字大行稀。即把字号定位在“三号”以上，尽量拉大行间距，但不可太过，否则会给人一种“注水肉”的感觉。

要点二：套话不可少

如开头必是“时光荏苒，2004年很快就要过去了，回首过去的一年，内心不禁感慨万千……”结尾必是“新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战”、“决心再接再厉，更上一层楼”或是“一定努力打开一个工作新局面”。

要点三：数据要直观

如今是数字时代，故数据是多多益善，如“业务增长

率”、“顾客投诉减少率”、“接待了多少来访者”、“节约了多少开支”、“义务加班多少次”、“平均每天接电话多少个”、“平均每年有多少天在外出差”、“累计写材料多少页”等等。

要点四:用好序列号

序列号的最大好处是可以一句话拆成好几句说，还能几个字或半句当一句，在纸面上大量留白，拉长篇幅的同时，使总结显得很有条理。需要注意的是，一定要层层排序，严格按照隶属关系，不要给领导留下思路不清晰的印象。

人才工作总结报告篇二

在市委、市政府的正确领导和关怀下□20xx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□20xx年3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20xx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。

一、加强组织领导，充分认识人才队伍建设的重要性

加快医药卫生事业发展，不断适应人民群众日益增长的医药卫生需求，不断提高人民群众健康素质，必须打造一支高素质人才队伍。为此，我局人才工作领导小组高度重视人才工作，充分认识到加快卫生人才队伍建设的重要性，切实将人才队伍建设摆到突出的位置来抓。每年制定人才工作计划，并纳入卫生工作主要目标任务，与卫生工作同布置、同检查、同考核。同时，结合基层医药卫生体制改革，局主要领导多次深入基层卫生院开展人才工作调研，着力解决基层医疗卫生技术人员匮乏问题。

1、深化人事制度改革，吸引和留住人才。一是深化用人机制改革，积极探xx县级医院实行编制备案制，建立动态调整机制，认真贯彻落实县级医院用人自主权，全面推行聘用制度，坚持竞聘上岗、按岗聘用、建立能进能出、能上能下的灵活用人机制，逐步变身份管理为岗位管理。二是深化收入分配制度改革，积极推进深化收入分配制度改革，建立考核和激励机制。医务人员收入分配坚持多劳多得、优绩优酬，向临床一线、关键岗位、业务骨干和做出突出成绩的医药卫生人才倾斜，逐步提高医疗卫生人员的待遇，让医务人员技术服务的价值得到体现。各区县基层医疗卫生机构奖励性绩效工资占绩效工资总额比重均达到60%以上，实行“两级考核、两

个挂钩”，重点将基层医疗机构领导班子奖励性绩效工资和机构考核情况挂钩并加大领导班子成员奖励的岗位系数，同时设立基层医疗机构院长（主任）基金和边远山区岗位艰苦津贴。

2、加大政府投入，建立完善奖励制度。按照卫生部、国家发改委、财政部、人社部等部委印发医改配套文件《关于加强卫生人才队伍建设的意见》的要求，落实以政府为主导的医药卫生人才发展投入机制，优先保证对人才发展的投入，为医药卫生人才发展提供必要的经费保障，国家、省、市、县政府对卫生事业的投入逐年增加，今年市医院儿科主任王德志，获“江淮名医”荣誉称号，给予津补贴奖励5万元；icu主任张牧成，被授予“xx市专业技术拔尖人才”荣誉称号，获市政府命名表彰，每月享受500元津贴。10月份印发了《xx市“黄山名医”选拔培养方案》并组织实施，现各区县、市直单位推荐“黄山名医”人选33名，下一步，将组织有关专家评选出“黄山名医”20名，每人每月享受300元津贴。

3、不断创新机制，加大现有人才的培养和引进力度。一是加强重点学科建设，提升医疗水平。近几年，为推动医疗机构临床医学的发展，提高临床诊疗和学术水平，吸引和聚集医学人才，更好地解决人民群众的医疗需求，积极开展临床医学重点学科建设工作，加强对重点学科建设的扶持和督导，确保通过一个周期的建设，使建设学科达到一定的水平，我市现有省级重点中医专科专病11个；市级重点学科13个，开展的新技术、新项目23项，其中“危重病评分对各种危重病评估价值的循证研究”为xx市医疗卫生界首次获得市科学进步一等奖。二是加强高层次医疗卫生人才队伍建设。大力开展高层次、创新型、复合型医药卫生人才培养与优秀创新团队建设，鼓励医疗卫生单位有计划和针对性地选派医疗技术骨干到上级医院进修学习。20xx年仅市医院就选派近30名业务骨干分别到北京协和医院、上海中山医院等国内一流的医院进修学习一年。同时，我市推行了县乡村一体化管理，从县

直医疗卫生单位抽调人员组成113个驻乡责任医生团队，组建了以乡镇卫生院卫技人员为主的598支驻村责任医生团队，让优势医疗资源下沉基层，努力实现“城乡统筹发展”。三是加强对现有医疗卫生人才的培养和人才引进。结合住院医师规范化培训、全科医师培训等中央财政补助项目和采取邀请专家、教授开展学术讲座、会诊等方式对现有的人才进行培养。举办继续教育培训班，对全市卫生技术人员进行培训，培训率达100%，促进全体医务医学知识更新20xx最新卫生局人才工作总结20xx最新卫生局人才工作总结。返聘医药卫生界有名望退休老专家到医院工作，指导年轻的临床医生开展工作和学术研究。注重人才引进，把志愿到我市工作、具有执业资格的人才选拔到各医疗卫生单位。今年，按照《安徽省统一组织乡镇卫生院招聘专业技术人员工作□□□20xx年xx市市直部分事业单位公开招聘人员》相关文件通知精神，为乡镇卫生院录用了115名，充实到基层各医疗卫生单位。

新安医学是中国传统医学的重要组成部分，为继承和发扬新安医学，我市积极组织新安医学非物质文化遗产申报工作。申报的“张一帖”内科、曹氏外科，程氏伤科、“南园、西园喉科”、“新安王氏医学”已被列入省级非物质文化遗产项目，并确定王寿鹏、方鸣等13人被为新安医学非物质文化遗产项目代表性传承人。在xx市中医院、市新安医学研究中心设置名老中医工作室，为新安医学非遗项目传承人、名老中医高道煌同志按照民间的做法为选派了徐子杭等4名大学生为师承人员，并举行了拜师礼。为新安医学非遗项目传承人、老中医王士荣同志选派了方鸣、汪旭东、吴洁3名安徽中医学院毕业生为学术继承人。

20xx年我市卫生人才工作在上级部门的指导下，取得了一定的成绩，11月份，《加强人才队伍建设、打造健康和谐黄山》在全省卫生人才工作会议上做经验交流，下一步，我局将坚持“人才强卫”战略，创新人才工作思路，强化人才工作措施，努力打造一支能满足卫生事业发展和人民健康需求的高素质

的卫生人才队伍，促进卫生事业又好又快发展。

人才工作总结报告篇三

我乡人才工作以邓小平理论、“三个代表”重要思想和党的“中国共产党第十七次全国代表大会”精神为指导，以科学发展观和人才观为统领，认真贯彻落实党管人才原则和精神，按照实施“人才强乡”要求，以实施整体性人才资源开发为目标，紧紧围绕“培养、吸引、用好”三个重要环节，加强领导，突出重点，加大人才引进，着力开发人才资源，提升各类人才素质，树立科学的人才观，大力营造有利于人才脱颖而出的环境。

1、坚持党管人才原则，强化对人才工作的指导。乡专门成立了人才工作领导小组，健全人才工作运行机制，进一步完善了人才工作联席会议制度。通过学习，宣传营造“尊重劳动力、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，树立了人才是第一资源的观念，树立了人人都可以成才的观念，树立了以人为本的观念。

2、建立和健全各类人才基本信息，使人才基本情况一日了解，方便了查询和管理，扎实做好基础性工作，推动了人才工作的信息化进程，为我乡提供了详细的人才资料，充分发挥了人才库的作用。

以提高科学素质和强化技能培训为手段，培养人才。我乡重视干部职工的能力培养。我乡共有34名干部职工，大专以上学历占90%，大部分的在职人员都有很强的进取心，通过参加自考、电大、党校函授的形式来提高学历和业务能力。乡里也常选派干部参加各类岗位培训，敢于放手压担子加强工作人员的实践锻炼，掀起了我乡干部爱学习、重学习的理念，从而积极推动了人才战略。

加强宣传力度，大力营造良好的人才工作氛围。我们积极引导辖区企业树立“以人为本”的管理理念，营造让人才放心、安心、舒心的环境，各企业做到依法为每位人才缴纳养老、失业、医疗等保险，保证人才的后顾之忧；为企业职工建立图书室、阅览室等各类活动场所，为企业职工创造良好的工作环境。引导企业建立按劳分配与按生产要素分配相结合，业绩与效益并重的多元化分配形式，进一步调动企业人才的创业积极性。

近年来，在县委、县政府的领导下，开发区管委会高度重视人才工作，紧紧围绕开发区建设发展大局，不断深化人才人事制度改革，不断优化人才结构，狠抓人才的选拔、培养和使用，全区人才总量、布局和结构都发生了显著变化，为开发区的建设发展提供了有力的智力支持和人才保证。

截至目前，开发区拥有各类专业人才2899人（管委会工作人员95人，区内企业专业人才2784人），其中高级管理人才94人，中级管理人才850人，专业技术人才1800人。

一是各类专业人才总量偏少。目前开发区拥有的人力资源基本能够保证发展需求，但从各高新技术企业长期发展和快速发展的园区经济来看，各类专业技术人才的总量和储备已显极不对称，人才缺口较大。

二是人才结构性矛盾突出。开发区建设初期，由于大规模征地拆迁和基础设施建设需要，选拔和培养了一批具有基层群众工作经验的行政管理人才和规划建设专业人才，为开发区前期发展提供了人才保障。但随着开发区的进一步发展、入园企业日渐增多，需要懂经济、善管理，能直接服务于经济建设经济管理类人才则严重短缺。

比如开发区经济发展局只有两名工作人员、人力资源部只有一名部长。表现之二是企业低层次人才供过于求，高级专业技术人才紧缺。

目前我县人才市场上以普通财会、质检、操作工人居多，而企业急需的研发、投资管理、涉外贸易人才缺口较大，高层次管理人才严重不足，从而影响了企业自主创新能力和长期发展战略的实施，也从一定程度上影响了我县招大引强战略的实施。

一是建立健全全县机关人才交流机制。就目前情况来看，机关人才交流大多保持在领导干部层面，中层干部流动过慢。为充分发挥机关人才多、层次高的优势，调动现有人才的积极性，要建立健全全县范围内人才交流调配机制。建立人才信息库、根据各单位的'实际需要合理调配，尽量避免专业不对口、用非所长，以确保人才资源作用的充分发挥，同时也可调动各方面的积极性。

二是建立人才引进奖励机制。企业人才的引进不仅关系到企业的发展，也关系到我县“工业兴县”发展战略的实施。为提高企业引进高层次人才、提升发展水平和质量，县政府可设立专门的奖励基金，对企业从县外引进的各类高级专业技术人才给予专门奖励。

三是加快人才市场建设。广德现在还没有统一的人才市场，零散或季节性的招聘会很难帮助企业引进高层次适用人才。受广德经济发展水平和企业规模影响，本身就没有足够的岗位吸引高层次人才，只有建立统一的人才市场、发挥集团优势，才能提高广德和广德企业在高层人才队伍中的知名度和吸引力，比如可组团参加高校的毕业生招聘会。

四是建立健全人才的培养和储备机制。县政府及相关职能部门根据我县发展战略的实施，结合已形成的六大特色产业，进一步加强与各职业技术学校的对接，探索校企联合办学机制，超前主动的选拔、培养、储备一批六大产业发展需要的专业技术人才，保证我县快速发展的工业企业长期发展需要，也为我县引进高新技术企业打下软实力。

- 1.拔尖人才工作总结
- 2.人才建设工作总结
- 3.组织部人才工作总结
- 4.财政局人才工作总结
- 5.财政局人才个人工作总结
- 6.人才招聘合同
- 7.人才租赁合同
- 8.销售人才自我评价

人才工作总结报告篇四

截止20xx年12月底，人才交流中心工作人员5人。全年登记人力资源需求信息数616条；登记求职人数283人；登记要求招聘人才单位数63个，招聘职位数616个，实现招聘人才数271人；举办培训班次数2次，培训人数40人；要求劳务派遣单位数2个，派遣人数41人；举办交流会1次，参会求职人数315人，参会招聘单位26个，达成流动意向协议人数173人；高校毕业生专场招聘会5场，进场人数895人，招聘单位58个，达成就业意向人数348个，签订就业协议人数249人；委托人事代理单位数2个，人事代理总人数6人；全年接收人事档案数量237份，现存人事档案总量2274份；提供政策咨询、就业指导的人数1535人。

（一）精心组织就业创业政策措施宣传活动。利用二连浩特市政务服务大厅显示屏幕、人才交流中心微信公众平台、qq群、印发政策宣传资料等宣传形式，开展面向社会、面向企业、

面向高校毕业生政策宣传。以征集就业岗位活动为契机开展就业政策解读，以人力资源市场登记求职和报到的高校毕业生为依托，发放《高校毕业生就业创业政策问答》和就业服务手册；注重公共服务平台常态化政策宣传活动，发挥人才交流中心、8个社区公共服务中心社会保障窗口平台作用，累计发放就业创业政策手册250余份；公开服务热线开展咨询服务活动，印发《服务联系卡》、公开服务热线，开展政策咨询就业指导。

（二）扎实做好就业创业服务。一是主动深入中小企业挖掘岗位。组织相关人员深入全市中小企业，了解对高校毕业生的用人需求，告知可以享受的就业政策，并提供就业岗位。二是通过举办高校毕业生交流大会和现场招聘会、服务周、服务月、金秋招聘月、就业指导等活动，帮扶高校毕业生就业创业；发挥“二连浩特市人才交流中心”微信公众平台服务功能，为用人单位和高校毕业生搭建就业平台实现就业。

（三）加强服务型人才队伍建设，提升服务能力。强化人才队伍建设，通过开展“三亮三比三提”、争创“文明窗口”“文明服务标兵”，打造“文明科室”等活动，强化“内强素质，外素形象”，努力做到有令则行、有禁则止，把按规章制度办事化为工作中的自觉行动，确保中心工作落实到位。

（一）高校毕业生创业的积极性偏低。实名制登记毕业生人数偏低，主动创业就业的积极性不高。

（二）毕业生手提档案问题严重。58%的应届毕业生手提档案在人力资源市场办理存档手续。“不接收个人保管或携带的人事档案”，在短时间内难以落实到位。

（一）进一步拓宽中小非公有制企业就业渠道。鼓励引导高校毕业生到中小非公有制企业就业，针对高校毕业生学历、专业实际情况，加大与用工企业协调沟通力度，指导企业合

理设置招聘条件，告知可以享受的就业政策，多组织小型化、专业化招聘活动，实现供需对接，促进毕业生就业。

（二）实行“一点登记，两点服务”的工作模式。依托公共就业服务体系，实施市人力资源市场与人才交流中心微信公众平台、人才e站的相互贯通，实行“窗口”求职登记和“网络”线下线上“两点服务”工作模式。广泛收集、发布企业招聘岗位和求职登记信息，搭建灵活多样的对接平台，精准服务力促高校毕业生就业创业。

（三）加强人力资源市场建设力度。加大公共就业服务基础设施软硬件的建设力度，提高公共就业人才服务水平，营造人才自主就业、市场调节就业，企业自主用人的良好环境。

浩特市人才交流中心

20xx年2月26日

人才工作总结报告篇五

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，完善了国务院特聘专家、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 人员两年制进修班，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名城区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。

人才工作总结报告篇六

今年以来，我街道根据人才培养计划要求广泛开展需求调研，深入分析全街道人才分布格局，根据我街道经济结构、产业特点以及针对街道内人才需求状况，进取发挥政府职能，多方位拓宽引才渠道，构筑区域性人才高地，进一步加大人才引进和开发力度，多渠道引进人才，进取为街道社会经济发展供给坚实的智力支持。

1、加大人才引进力度。

近两年来，街道属新成立的新兴街道，居住的农村农户全部拆迁住进了小区，农民转变为居民，农村转变为城市，社区建设和管理需要各方面的人才，为此，我们在市、区人才市场和《扬子晚报》人才版刊登招聘信息，有2多名大专以上学历毕业生前来报名登记，经初试、笔试、面试，4年录用了1名本科毕业生到社区、机关及职介所等岗位锻炼，为社区及时培养了管理型人才，促进了社区建设与管理上水平。

2、狠抓业务培训。

今年以来，我们先后邀请人力资源专家前来街道讲座，对街道中青年干部及新聘大学生进行人力资源业务知识培训，系统地讲解人力资源业务资料，提高人力资源管理水平，促进人才业务工作上台阶。

今年下半年，我们在全街道范围开展了人才资源普查，为确保普查工作顺利开展，街道进取开展了多层次培训，对各单位人事干部、统计员进行培训，经过普查正确掌握了街道人才资源现状以及人才资源的需求，及时了解紧缺专业分布情景，为本年度乃至2017年度引才规划供给基础性的依据。

今年以来，街道针对辖区特点，把人才工作摆上重要议事日程，强化人才考核机制，首先实行组织办、党政办为引进人才职责部门，指定专人负责，定期收集人才信息。其次制订街道人才工作考核办法，对引进培养人才提升人才队伍素质、重视发挥现有人才作用、进一步改善人才工作环境三大项资料进行量化考核。再次是建立激励政策。经过人才引进考核机制的不断完善带动街道引才工程扎实的开展，目前街道引进教师1名，大专、本科以上学历人才5名，中、高级人才8名。

1、成立组织

街道成立人才引进工作领导小组，组长由工委书记某某同志担任，副组长由工委副书记某某同志担任，成员由组织、党

政办、宣传等部门负责人组成，并制定好人才引进计划和考核办法。

2、多渠道引进人才

2017年我们将经过市、区人才市场和网上发布引进人才信息，广揽人才并建立人才信息，对社区管理和街道文化方面人才进行有针对性引进，从而促进街道整体工作水平提升。

3、建立激励机制吸引人才

人才工作总结报告篇七

一、组织开展第三届××市青年科技奖评选工作

为全面贯彻落实市委、市政府《关于加强人才工作的决定》，更好地体现党和政府对知识分子和专业人才的关心和爱护，在全社会营造“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的良好氛围□2xx年12月14日至2xx年4月28日，我们组织开展了第三届××市青年科技奖评选工作。

(一)、申报情况

自市政办下发文件(毫政办秘2xx88号)，要求各县区政府和市直各部门组织青年科技奖的申报工作□2xx年12月19日，市科协召开会议，进行动员部署。经过市直各部门和县区科协的大力宣传，积极发动，认真组织。全市共4位青年科技工作者分别通过市直部门、市级学会、县区科协申报了市青年科技奖，经过市科协工作人员的认真审核，共有38位青年科技工作者符合申报条件，其中农林组12人，医卫组8人，教研组6人，工程组6人，综合组6人。

(二)、专家组初评情况

市科协从市青年科技奖评审专家库中抽取了专家，按照不同的专业组成五个专家评审小组。在2月13日，进行专家组初评。专家组采取“封闭式”评审，坚持“公开、公平、公正、择优，实事求是”的原则。专家组根据青年科技工作者的科技创新成果、科技推广应用成绩等八项指标，对申报材料打出相应的分数。经过充分酝酿，根据候选人得分的高低、组别间申报材料的质量，确定提交评委会2名候选人。

(三)、评委员会评审情况

3月2日，市政府召开市青年科技奖评审委员会会议，专家组组长分别汇报了本组评审情况，并向评委会推荐候选人。评委会成员对初评中成绩突出的2名候选人进行了充分地酝酿，以无记名投票方式，产生了市青年科技奖建议人选8名，他们是：农林组：刘永文(谯城)、张俊侠、张思剑(涡阳)、付海燕(蒙城)、医卫组：汪兆军(蒙城)、光(蒙城)、工程组：徐昌(市直)、教研组：袁廷新(涡阳)。

(四)、召开表彰大会，及时宣传报导先进事迹

4月28日下午，全市自主创新暨科技奖励大会在行政中心第一会议室隆重召开，市委书记、市人大常委会主任方春明、市委副书记出席会议、市长牛弩韬出席会议并作重要讲话。大会对获得第三届××市青年科技奖的8位同志进行表彰，并颁发奖金1万元。

自5月7日，××市电视台、教育电视台、市广播电台、××晚报社的记者先后深入到基层工作一线，对获得第三届××市青年科技奖的8位同志的先进事迹进行采访，并在三台一报设立专栏对先进事迹进行报导。

二、发挥科协科技工作者之家的作用

科协作为党委和政府联系科技工作者的桥梁纽带，是科技工

作者之家。一年来，市科协在“家”字上做文章，加强与科技工作者的联系，关心他们的工作、学习和生活，反映他们的意见和建议，维护他们的合法权益。对优秀科技人才进行大力宣传，积极向有关部门举荐优秀科技人才。充分发挥和调动科技人才的积极性、主动性和创造性，组织和动员他们为实施科教兴国战略和人才强国战略建功立业。一是开展“五个十”推荐工作。为纪念安徽省科协成立5周年，市科协积极参与省科协开展的“五个十”评选活动，目前，我市推荐的刘伟民和蒙城县双孢菇技术推广活动分别在1个影响的科技人物和1项影响的科普活动候选名额中，名列前茅，有望成为全省“五个十”的表彰对象。二是推荐参加淮海青年科技奖评选。市科协广泛宣传，精心组织，共征集优秀科技论文2篇，推荐优秀科技人才1人，参加淮海青年科技奖评选活动。三是积极推荐参加安徽省自然科学优秀学术评选。按照省科协关于开展2xx年全省自然科学优秀学术评选评选活动的通知要求，市科协高度重视，周密部署，精心组织，共征集优秀论文8篇，推荐到省参加评选活动。

三、几点建议

- 1、应加大对人才的培养和引进力度，特别是高层次人才；要做到培养人才、使用人才，留住人才。
- 2、建立一个畅通的信息渠道，使市委、市政府领导能听到专家的建议和意见。
- 3、督促有关部门落实知识分子政策。

人才工作总结报告篇八

在市委、市政府的正确领导和关怀下，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，3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，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

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。

人才工作总结报告篇九

认真贯彻落实市委组织部关于加强人才建设工作要求，切实加强人才工作的领导，成立由党组书记任组长，班子成员为副组长的人才工作领导小组，形成规范有序的组织领导机制和人才工作管理和运行机制。多次召开会议，对审计机关人才培养、人才引进等工作进行专题研究，制定了加强工程、财会、计算机等业务培训，提高审计人员业务技能等人才培养机制，促进了人才建设工作有重点的稳步推进。

二、加强业务教育，积极培养人才

今年以来，我局紧紧围绕我市建设国际旅游城市中心工作，采取多项措施，着力培养新型审计人才，为审计事业科学发展提供人才支撑。

(一) 努力提*部队伍思想政治素质

合群众路线教育实践活动，组织全体审计人员反复深入学习了《党的群众路线-重要论述选编》、《党的群众路线教育活动学习文件选编》、《厉行勤俭节约、反对铺张浪费-重要论述

选编》、《以案为镜以案明纪—xx市“四风”方面典型安全剖析》；习总书记系列讲话，中央、省□xx市及市委教育实践活动重要文件、会议、领导讲话；上级审计机关相关文件；焦裕禄、毕世祥，兰辉、菊美多吉先进人物事迹。通过学习，全体审计人员的理想信念、从政道德、德操修养都有了较大的提高。

(二) 抓好审计队伍专业化建设

采取了积极有效措施，加强审计业务培训，使审计队伍人员的知识不断更新，综合素质不断增强。目前，已有9名审计人员通过了审计系统计算机中级考试，有3名审计人员取得高级职称，有多名审计人员取得了工程师、助理会计师资格。

1. 积极选派审计人员参加上级审计机关组织的计算机中级、统计、专项资金审计等培训教育。选派人员参与上级审计机关组织的“土地出让收支和耕地保护情况审计”、“村公资金”、“存量资金”审计工作，在审计实践中学习上级审计机关先进的审计理念、审计技术手段。

2. 加强内部交流。以局机关集中学习为载体，以全员参训为形式，合年度审计项目，由审计业务骨干轮流讲课，介绍实践经验，学习审计系统先进经验和最新成果，起到了加强沟通、资源共享和相互提高的良好效果。

3. 以老带新，相互促进。安排审计业务骨干对年轻同志通过“传、帮、带”方式，言传身教，促进年轻同志加强专业化培养和锻炼。年轻同志在向老同志学习经验和工作方法的同时，也促进了业务骨干更新知识、提高计算机技术能力。

三、加强人才选拔，推进人才队伍建设

选派了法规科科长韩剑同志参加了四川省委组织部“千名优秀干部人才援助藏区行动计划”，到甘孜州xx县挂职。援藏

期间，他不畏艰难险阻、勤奋敬业、无私奉献，连续两年被评为优秀公务员，先后被评为“xx县优秀爱民干部”、“甘孜州地方政府性债务审计优秀审计人员”、“四川省第二批援藏干部人才工作先进个人”。同时，根据审计事业发展需要，引进了两名审计专业技术人员，充实了审计力量。

在今后的工作中，我局将继续深入开展人才建设工作，着力提高审计人员科技知识水平，努力培养复合型审计人才，促进科学从审，服务我市旅游休闲度假卫星城市建设工作。

人才工作总结报告篇十

一年之计，莫如树谷；十年之计，莫如树木；终身之计，莫如树人。

——题记

“百年未有之大变局”是我国“十四五”人才规划的新格局。人才发展开始从重规模、重素质、重数量向重水平、重能力、重贡献转变。“十四五”要求高质量建设高精尖人才队伍和适应产业发展的人才培养体系，加大改革力度，全面优化人才管理制度。华中采购中心按照人才发展规划要求，着力建设一支“业务强、授课优、善引导、立标杆”的高素质人才队伍。通过一系列工作布局和改革突破，为人才引领、推动高质量发展奠定基础。

在国家对于人才规划新格局的推动之下，华中物流配送公司结合实际，强力提出五年期人才队伍建设方案。其中明确指出，要将公司的发展运行与国家发展的大方向紧密联系起来，在国家经济政策的大力扶持之下不断提高管理水平以及领导能力。在强化员工创新意识的同时使员工获得能力与经验的双重提升。

其次，在人才交流方面，公司未来将建立人才培养专业机构，

定人定岗，负责专项人才培养工作。目前高素质人才缺乏，公司将以目前具有高级职称的人才为支撑，在未来建成一批技能大师工作室、高技能人才培训基地，为本系统培养更多的高素质人才。同时，公司将尽快加强内部人才流动，向集团内单位借用外单位所有而本单位紧缺的人才，培养本单位紧缺人才，并吸收更多的大学生提供更多的实习岗位，为人才队伍输入新鲜血液，也为公司录用和储备人才打下基础。

人才是企业发展过程中不可或缺的中坚力量，优化人才培养方式，激发人才队伍学习动力，是增添企业发展动力的根本保证。为提高员工综合能力，给予人才更多的发展机遇和平台。华中采购中心积极开展相关教育培训工作。通过强化理论武装、提升专业能力、增强凝聚力和向心力等方面，构建“全领域、高水平、多层次”的新型人才培养体系。从管理、技术、技能素质能力提升出发，打造一流学习型团队。

在培训工作中，华中采购中心充分发挥业务骨干人员的示范作用，以老带新、中带青，加强业务培训提升关键岗位专业能力，争取采购工程师考试取得好成绩，打造优秀采购工程师队伍。其次，公司重视对于青年员工的培养，积极展开行动，励志打造青年科技骨干、高水平创新团队。其中开展的“青年讲师”培养路径课题研究、团干部管理提升课题研究项目等项目即是为了更好帮助、督促青年员工成长，为青年员工的发展打下坚实基础。华中采购中心要求各部门找准方向，把好方向关，以业务管理实际为出发点，组织开展中长期系列培训。并分阶段性进行效果检验，以最大程度保证培训效果。

为更好解决在人才培养及管理过程中存在的相关问题，公司积极优化人才培养方式，最终建立“标签式”人才培养战略。根据所在岗位需求，根据新入职员工鲜明特点设置个人标签，对老员工根据已经完成各项工作而展示出的个人能力和特色表现设定个人标签。以最快速度、最高质量、最准定位确定确立不同人员培养需求及培养形式。

其次根据人员不同培养需求，在科学安排的基础上开展对应工作安排，尽最大可能对员工采取差异性培养。使其能够从根本上得到真实有效的进步。

最终及时总结各阶段措施及经验，修订下阶段工作措施及计划，实现为每位员工制定个性化的“一人一方案”“一人一路线”培养方式。

华中采购中心积极以“十四五”人才规划为核心，在人才培养方面持续深化。始终以“培养造就一支能担重任的高素质专业化管理人才队伍”为目标，加强业务培训，提升关键岗位专业能力，以人才培养推动公司高速稳步发展。