

2023年队伍建设工作总结会 人才队伍建设工作总结(汇总6篇)

工作学习中一定要善始善终，只有总结才标志工作阶段性完成或者彻底的终止。通过总结对工作学习进行回顾和分析，从中找出经验和教训，引出规律性认识，以指导今后工作和实践活动。优秀的总结都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下我给大家整理了一些优质的总结范文，希望对大家能够有所帮助。

队伍建设工作总结会 人才队伍建设工作总结篇一

坚持以邓小平理论、三个代表重要思想和党的精神为指导，深入贯彻落实科学发展观，继续实施“四个一批”人才培养工程和文化名家工程，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，加快培养造就德才兼备、锐意创新、结构合理、规模宏大的文化艺术人才队伍。

二、战略目标

(一) 总体目标:大力加强以文化行政人才、文化经营管理人才和文化艺术专业人才为主体的文化人才队伍建设，建立充满生机与活力的艺术人才工作新机制，着力营造有利于优秀文化艺术人才大量涌现、健康成长的良好氛围。到20xx年，实现文化艺术人才总量增加一倍，文化艺术从业人员占总人口比重稳步提高，市、县、乡、村文化艺术人才分布合理、结构优化。

(二) 结构目标:学历结构、职级结构、专业结构等进一步优化。到2020年，大专以上文化程度者所占比重提高到50%，本科学历人员达到30%以上；中级以上职称专业人员所占比例由28.1%提升到50%，职称结构比例进一步优化；40岁以下人员占65%以上；艺术编导、创作、文化科研、文化经营管理等

领域人才状况明显改善，基层文化艺术人才队伍全面充实壮大。

（三）机制目标：继续深化文化体制改革，不断完善经费投入保障机制，努力健全与市场经济相适应的分配机制和激励机制，逐步建立人才评价机制，积极完善多渠道、多方式的人才招聘、继续教育和培养制度。

三、主要任务

（一）造就一支以高层次人才为核心的文化艺术专业队伍。以培养高层次文艺人才为抓手，重点扶持锻造一批德艺双馨、在全省乃至全国有重要影响和较高声望、具有深厚学术功底和杰出艺术成就的著名艺术家及在表演艺术、美术创作、文艺理论研究、文化科研等方面专业拔尖、成绩突出的文艺名家和学科带头人，以此带动整个文化人才梯队建设，使他们成为文化战线的领军人物。一是高薪聘请。根据各学科专业的实际需要，制定优惠政策，突破编制限制，高薪聘用一批文艺高尖人才。二是与中省大专院校和艺术团体建立合作关系，重点培养青年专业人才。加大优秀青年骨干人才的培养力度，增强文艺人才队伍的活力和发展后劲，使他们成为文艺领域的中坚力量。以增强创新能力、提高综合素质为目标，鼓励专业技术人才充分参与艺术实践。继续完善对外合作、岗位实践、在职进修、交流培养等多途径培训制度，促进专业技术人才扩充知识容量、更新知识内容、改善知识结构、提高专业技能、增强创新能力。

（二）建立一支适应新时期文化建设需要的基层文化工作者队伍。规范县级图书馆、文化馆、剧院人员编制，实行全员聘用制，规范文化馆、图书馆和乡镇（街道）、社区、文化机构的工作岗位，建立工作人员从业资格制度。依托文化馆、图书馆、艺术学校，以及国家信息资源共享工程等传播渠道，建立健全文化人才培训网络，不断提高基层文化工作者的思想水平和业务素质。推进乡镇文化站人事制度改革，完善以

县文体局管理为主的人事管理制度，确保乡镇文化站工作人员专职专用。配齐配好乡镇（街道）党委宣传委员、宣传干事和村、社区专（兼）职宣传文化干事。建立乡镇文化站为副科建制的激励制度，村、社区文化宣传干事工资待遇可参照村（社区）“两委会”干部标准落实，鼓励大中专毕业生到乡镇文化站、村文化室就业。重视发现和培养扎根基层的乡土文化能人、民族民间文化传承人，特别是非物质文化遗产项目传承人。到2020年，力争为每个乡镇文化站配备5-8名专职工作人员，村级达到2名专职人员，确保乡、村文化工作有人管、有人干。

（三）建立一支高素质文化行政人才队伍。以加强思想政治建设和文化行政能力建设为核心，着力解决文化行政人才理想信念、政治方向、大局观念、全局意识等根本问题，大力提高文化行政人才科学判断形势的能力、驾驭文化建设发展的能力、应对复杂局面的能力和依法行政的能力。加大年轻干部选拔任用力度和干部交流轮岗力度。做好文化行政人才教育培训工作，鼓励参加各种在职教育。加强对机关行政人员的公务监督，有效保证文化行政效率和文化行政队伍的廉洁性。

（四）培养一批具有较高管理水平的文化经营管理队伍。以增强市场开拓能力、提高现代化经营管理水平为核心，努力提高文化经营管理人才艺术鉴赏能力、对艺术生产和艺术市场需求的预见分析决策能力、运用现代市场经济理论和管理理论指导发展的组织能力、开拓市场和广泛吸纳社会资金的协调能力。积极探索适合文化艺术经营管理人才的培训方式，加大经营管理人才培训力度，制定经营管理人才专项培训计划，积极鼓励和资助经营管理人才进行在职教育。充分发挥市场作用，推进文化艺术经营管理人才职业化发展。培养一大批熟悉文化发展政策、了解经济和法律、掌握较高营销策略、具备先进管理水平的文化经营管理行家。

四、体制机制措施

（一）建立健全文化行政管理人才选拔任用机制。以高层人才的选拔、培养带动和引导人才队伍的全面发展。通过基层推荐、转接评审、讨论决定、公示等程序把市直文化单位、各县文化单位及文化企业中一些品德高尚、业绩突出、对文化大发展大繁荣作出较大贡献、在本专业领域得到公认的优秀人才选拔到文化行政管理领导队伍中来。科级领导干部实行竞争上岗和公开选拔，处级干部实行任前公示制和任职试用期制，文化事业单位一把手根据实际情况采取委任、聘任、选任、考任等多种任用形式，行政副职积极推行聘用制。鼓励干部交流轮岗，文化系统每年干部交流轮岗的比例不应低于同级干部总数的10%，有计划地选派文化局机关优秀年轻干部到基层挂职锻炼。

（二）建立和完善人才培养机制。一是创新培训形式，提高人才培训工作的质量和水平。市、县文化单位要不断扩大培训的范围和规模，制定详实的培训计划，丰富培训内容，创新培训方式，拓展培训领域，不断增强教育性培训的针对性和实效性。依托文化产业园区、大型文化项目和骨干文化企业，建立一批文化人才实训基地。积极协调推动延安大学、延安职业技术学院、鲁迅艺术学校等专业教育机构设置相关文化教育学科、增加相关教学内容，使之成为我市文艺培训、进修基地，确保人才培养、再教育工作常态化。根据需要，定期举办不同类别人才的短期培训班、研讨班，切实提高文化工作人员的业务水平和理论素养，市直文化单位每年举办培训班不少于3次，每次培训人员不低于50人；各县区文化系统每年举办培训班不少于2次，培训总人数要达到100人（次）以上。鼓励文艺人才接受继续教育，采用送出去学习的形式，选送文艺人才，特别是有发展潜力的专业骨干到省内外高校进修深造，进一步提高业务技能，全市文化系统每年送出去进修深造人员要达到50人以上。二是积极搭建人才参与实践锻炼的平台。对人才交任务、给项目，充分发挥他们作为行业先锋的引领与辐射作用，使其施展才能有舞台，发展事业有空间，实现价值有条件，各方面能力得到锻炼和提升。三是广泛开展交流活动。结合文化重点工作实施和重要课题研

究，组织学术论坛、学术讲座、交流会、研修班等，为人才提供相互学习、相互交流的机会。四是积极组织人才开展考察和调研活动。带领人才深入一线，到现场、到实地进行调研、采风、考察，进行更生动、更直观的学习，开阔人才视野，启发人才思路，积累创作素材，激发创新灵感。

（三）建立和完善人才使用机制。充分开发和利用好人才资源，发挥人才的积极作用，力求人尽其才。一是不拘一格重用人才。深化文化单位人事制度改革，才尽其用，进一步推行聘用制和岗位管理制度，建立人才破格使用制度。高薪引进专业技术人才，逐步充实文化人才队伍。探索试行以聘代评、高职低聘、低职高聘的管理办法，优秀人才可通过“绿色通道”破格晋升职称；业务成就突出的可作为学科带头人使用；具备领导管理能力的复合型人才可作为业务领导人选推荐、培养和使用。推进建立名人工作室、签约经纪公司等各类按市场规则经营的文化人才运作模式，发挥“名牌效应”和“明星效应”，促进人才“出大名”、“成大家”。二是灵活机动共享人才。建立以市场为主导的人才流动和人才共享机制，坚持把引才与引智结合起来，不求所有，但求所用。通过授予荣誉称号、兼任职务、聘请顾问、项目竞标、课题合作等形式，建立与延安籍在外的文化艺术人才以及国内外知名专家、学者和全国“四个一批”人才的人才共享模式，积极引进国内外各类优秀文化高层次人才和紧缺人才，充分发挥市外文化艺术人才在我市文化事业发展中的重要作用。三是薪酬相适尊重创造。建立科学评价人才的体系和合理的分配制度，重业绩、重贡献，在评价标准和分配机制建立中，向优秀人才倾斜、鼓励优秀人才干事创业。进一步深化文化企事业单位改革，改变依资历、学历、职称等因素为主确定报酬的做法，真正实现按劳取酬。允许和鼓励各类人才以资本、管理、技术、知识产权等生产要素参与分配，允许和鼓励优秀人才兼职兼薪。文化产业单位可实行协议工资制和年薪制。

（四）建立和完善人才激励机制。坚持精神鼓励与物质奖励

相结合，增强人才的荣誉感与责任感。一是每年对选拔出来的杰出优秀人才授予荣誉，给予表彰奖励。二是按照《延安市文艺创作奖励办法》，对创作出的文艺精品分级分类给予重奖。三是创新引进文化拔尖人才、高层次人才和急需人才的特殊政策，在户籍、住房、职称、薪酬待遇、家属随迁等方面给予倾斜。四是为人承担国家和省市级重点课题、重要演出、重大题材创作以及研究、考察、采风、举办或参加展会、研讨会等创造条件、提供资助。

五、组织实施

（一）加强组织领导。文化艺术人才培养工作的顺利实施和目标实现，要依靠各县区政府和文化主管部门的有效组织领导。各县区政府要从战略的高度去认识加强文化艺术人才队伍建设的重要性和紧迫性，把文化艺术人才队伍培养工作摆上重要工作议程，根据本县区实际，制定具体的艺术人才队伍培养发展规划和实施方案。各县区文体局要发挥人才具体管理和使用的主体作用，配合各县区政府建立相应的人才选拔、培养、使用管理等机制，形成统分结合、上下联动、协调高效的人才工作运行机制。

（二）加大资金投入。各级政府、文体主管部门要加强同有关部门的联系和协调，争取各方面对文化艺术人才队伍培养工作的支持，加大文化艺术人才资源开发的资金投入，建立健全政府主导、用人单位、个人和社会相结合的多元投入机制。要把培养工作所需经费列入县级财政预算，市县财政按50-100万安排资金预算，按时足额拨付。

（三）搞好管理服务。完善“延安市文化艺术人才信息库”，建立“延安市文化名家”数据库，建立名家信息的收集反馈机制，加强动态管理，跟踪考察。建立优秀文化艺术人才联系制度，通过多种形式及时听取他们对文化事业发展和高层次人才管理的意见和建议。营造人才发展的良好社会舆论氛围，加大对优秀文化艺术人才的宣传和推介力度。关心人才

的生活，帮助人才解除后顾之忧，建立健全人才休假、疗养制度。

队伍建设工作总结会 人才队伍建设工作总结篇二

古浪县科技局

2009年4月

一、创新基层干部队伍的选拔培养机制，努力营造良好的工作环境。提高村级干部的报酬和待遇，解决他们的“三金”问题，吸引致富能手、退伍军人和回乡务工人员加入到村干部队伍的选拔之中；大力推行在优秀村干部中招考公务员制度，使他们自觉不自觉的树立为民干事业、为民谋福祉的责任心和事业心，带动农村特色优势产业的快速发展。

二、继续推行“三合一”的村级干部队伍，提高他们执政为民的能力。结合省、市、县组织部门下派干部到村上担任第一书记（全县已选派村第一书记50名），科技部门下派科技人员到村或企业担任科技特派员（全县已选派科技特派员286名），人事部门下派高校毕业生进村（社区）担任村（社区）主任助理的活动，充实村级领导班子，确保每个村有一名大学生和科技特派员，对优秀干部进行兼职，做到领导力量强化，科技推广管理有方，同时，又不给群众造成负担，真正做到执政为民。

保障服务中心、科技推广服务中心、信息服务中心，明确责任，分工协作，着力提高农村社会管理水平。

四、加大对基层干部队伍和人才队伍的培训力度。充分党校、行政学院、农广校、农函大等教育培训基地，开展素质教育和学历培训，条件允许的情况下，可与高等院校联合办班培训，提高他们的管理水平和服务能力；采取送出去学、请进来教，举办各类培训班、以会代培等多种形式，进行多层次、

全方位的培训；积极开展农民技术员职称评定工作，每个村选拔2—3名有知识、会经营、热心科技工作的青年，强化培训，使他们掌握1-2项先进实用的技术技能，通过公开招考，聘用为村级农民技术员，担负起本村的实用技术推广工作。同时，制定优惠措施，支持他们进行农资经营，承担农业试验、示范、推广项目，增加个人收入，调动他们为农服务的积极性。

五、积极鼓励科技人员下基层创业。结合科技副乡（镇）长、科技特派员的选派，动员县级单位的科技人员到乡（镇）村一级工作，施展才华，允许他们创办、领办经济实体和科技型企业，在资金、税收政策方面给予倾斜和优惠。同时，对在农村乡村单位工作的专业技术人员参加职称评定时，免外语、计算机考试，在各类人才评优、评奖、提拔任用及项目申报工作中，扩大基层一线人才的比例，使他们在事业上有干头，政治前途上有奔头。

队伍建设工作总结会 人才队伍建设工作总结篇三

我局为认真贯彻落实党的xx届四中全会、省委七届五次全会会议精神，全面提升公安队伍建设水平，切实发挥公安机关在服务经济发展大局、促进社会和谐稳定中的职能作用，公安局开展了以“强素质、树形象、鼓干劲、争一流”为主题的建设活动。局党领导委站在全局的高度，科学谋划，部署实施“四个强化”，以求真务实、严谨细致、敢于拼搏、狠抓落实为保障，以提高民警整体素质和战斗力为目标，进一步统一思想，提高认识，弘扬正气，凝心聚力，使我局公安队伍建设工作方向更明确，主线更清晰，重点更凸显，举措更有力。

一、强化公安队伍纪律意识

按照“严格、公正、文明、廉洁”的队伍建设目标要求，我局公安局把从严治警始终贯穿到执法实践和日常生活的各个

环节。我局要求全体民警以党的xx届四中全会、省委七届五次全会精神武装头脑、指导工作，进一步增强民警“创一流工作业绩，树公安形象”的大局意识和责任意识。

强化对“五条禁令”、省委“十个严禁”、省政法委“四条纪律、九项规定”等内容的学习，组织开展纪律作风建设大讨论活动。针对队伍建设中存在的突出问题，该局通过采取每周五单位集中学，其余时间民警自学的方式，将此次学习活动贯穿到年底的各项工作当中。

在认真分析当前民警队伍工作、学习、思想、纪律、作风等方面存在问题的基础上，积极开展为期两周的纪律整顿。通过实实在在的措施，最大限度地调动民警的工作积极性，使民警的精神面貌和工作状态得到明显改观，树立和保持了公安队伍清正廉洁、克己奉公、秉公执法的良好形象。

二、强化公安人员素质教育

我局立足实际、着眼实用、贴近实战，结合警种实际，在抓好“三项建设”的同时，积极开展为期三周的岗位大练兵活动。活动中，注重抓细节、抓环节、抓症结，不搞花架子，不做表面文章，不脱离实际，我局主要领导亲自谋划安排培训内容，亲自协调调度，亲自督导落实。重点强化民警做群众工作能力、执法办案能力、信息化应用能力、治安防范能力的培训，培养民警干大事业、求大发展的宏大气魄。

全体民警特别是中层以上领导干部率先垂范，“以学带干，以干促学”，做到学习、工作两不误，全面提升了民警队伍的凝聚力、战斗力，为公安队伍建设培养出更多的执法办案业务能手和高层次专业人才夯实了基础，实现构建高素质民警队伍的目标。

三、强化公安人员宗旨观念

紧紧围绕“干部作风建设年”活动，以关注民生、服务发展为中心，进一步巩固大走访和“五民”活动的成果，结合“村警工作机制”，组织全体民警深入辖区，及时掌握社情民意和社会治安形势状况，努力构建适合该县社会形势发展的治安防范体系，切实减少和预防各类案件的发生。

同时，公安局各窗口单位按照“构建和谐社会建设，回应社会新期待、回应人民新要求”的总要求，牢固树立“群众利益无小事”的理念，对前来窗口咨询的群众态度热情，语言得体，服务周到，切实让人民群众高兴而来，满意而去。通过进一步转变工作作风，全局工作效率明显提高，为民意识得到强化，牢固树立了公安机关和公安民警的良好社会形象。

四、强化公安队伍外在形象

我局以行风评议为龙头，以加强公安队伍宣传为抓手，强化公安队伍亲民、为民、便民、惠民的宣传力度；采取多种措施，进一步深化“公安民警大走访”、“五民”等活动，深入辖区及时排查化解矛盾纠纷，解决信访老案。在全面抓好社会治安综合治理工作，进一步推广加强人防、物防、技防的基础上，该局以维护社会治安秩序为主线，强化打防结合，连续开展了一系列严打整治斗争，切实维护了群众利益，公安队伍形象进一步提升。

队伍建设工作总结会 人才队伍建设工作总结篇四

办人民满意的教育，创建和谐校园，打造xx学区教育品牌，需要高水*的教育，而高水*的教育需要高素质的教师队伍支撑。日前，结合第三批关于开展深入学习实践科学发展观活动的部署安排，学区党支部开展了以《如何进一步提升我校教师队伍整体素质》为主题的调研活动。目的在于通过调研活动，了解我学区教师队伍建设的现状，发现存在的问题，进行成因分析，并在此基础上形成进一步提高我学区教师队伍整体素质的对策探讨，为我学区打造高素质教师队伍，推

动科学发展服务。

（一）在调研中，受访者普遍认为，我学区教师队伍整体素质比较高，队伍构成也较合理，基本上能满足教育发展的要求。

1、政治思想素质较好，师德水*较高。

我学区历来重视教师思想道德建设，大力加强思想理论学习。借助暑期教师学*时的教师例会，宣传贯彻落实*精神，围绕建设社会主义核心价值体系，精心组织好党内活动和教职工的政治学习。尤其是通过开展“学习阮文发同志的先进事迹”等活动，各类先进的评选，以及在党员教师中开展“向我看，跟*，我的岗位是模范岗”的主题实践活动，使教师经常不断地接受来自身边的先进人物的教育，从而爱岗敬业，无私奉献，对待工作任劳任怨，认真负责，全学区绝大多数教师都在“用心、用力、用爱”努力践行教育理念：让每个学生成才，让每位教师成功，办人民满意的学校。

2、教育教学业务素质较高

我学区教师计92人，35周岁以下38人，占39%，女教师13人，占14%。学区历来重视提高教师的学历水*，积极鼓励教师参加培训 and 函授、进修学习等，促使我学区教师学历层次不断提高。目前我学区教师基本上都是合格学历，初中教师专科率以上达到了，全学区教师专科率以上80%，较好地提升了我学区教师的整体业务素质。同时，我学区历来重视课堂教学研究，通过课堂教学实践，提高教师教育教学水*。我学区中考在生源不是较理想的情况下能长时间保持全县的较好领先地位，这与初中教师有较高的教育教学业务素质是分不开的。

（二）我学区教师队伍建设在取得显著成绩的同时，也存在一些不容忽视的困难和矛盾。

陇西县，县*提出教育作为一项事关陇西人民福祉和未来发展的先导性和全区性事业，必须坚持优先发展，全县各级各类学校一定要站在全面贯彻落实科学发展观，推进陇西经济又好又快发展的高度，用战略的前瞻的眼光看待陇西教育事业的发展，要着眼打造“陇西强县”发挥优势，抓住机遇全力推进教育事业协调发展，优先发展，科学发展。要实现这些目标和要求，需要高素质的教师队伍做保证。目前，我学区教师队伍建设中还存在一些问题需要进一步解决。

1、少数教师教书育人的责任心淡漠，进取精神不强，业务水*较不适应新课改要求。他们的教育观念、知识结构、教学方法、创新意识和能力都不能适应教育发展的要求，这些教师仍然用传统的授课方法，机械呆板，不够形象生动，影响了教育的整体水*。

2、部分教师业务水*提升不快，个别学科（如英语）教师超工作量工作，多数教师*日忙于教学工作，较少参加学习进修提高培训或自我“充电”，影响了教师队伍水*的进一步提高，影响了教师的专业发展。

3、教师压力较大。不少教师尤其是班主任，在超负荷地工作，身心压力很大。

（4）骨干教师队伍现状与学区教育实现“领先”目标还有距离。各级骨干教师的数量和质量与教育进一步发展的需要不相适应。

1、少数教师职业道德素养不足，未能充分认识教师职业的光荣感、自豪感和责任感，受社会上不良思想影响，盲目攀比，心理不*衡，导致对教育工作缺乏激情，缺乏高度的责任心。

2、部分教师思想观念较落后。

我们不少教师有当个好教师思想，却很少有当“家”的想法，

他们除了上好课外，很少进行研究和学习，对新思想、新观念常常持怀疑、观望的态度，而不是学习、思考和选择，教学缺少创新。由于思想观念落后以及有效的管理未能完全到位，教学研究基本上处于较低状态。不少教师单兵作战，团队精神不足，没有形成浓厚的教研气氛，缺乏争取当科研型的骨干教师、老师的进取心，认为难度大，力不从心，而且没有大的突破，能代表学校拿得出手的示范课题还很少。

3、由于社会对教育的关注程度日益增强，社会对教育的要求也越来越高。面对社会对教师的高要求和兄弟校的日趋激烈的竞争，少数教师心理承受能力较弱。

4、教师培训针对性不够强，影响了培训效果。

建设一支高质量的教师队伍是素质教育的需要，更是学校发展的迫切需要，尤其是新课程的实施，使我们面临更加严峻的考验。在教师队伍建设上，我们要采取切实有效的措施，努力加以解决，确保我学区教育事业全面、协调、可持续发展。

（一）抓师德教育，激励教师爱岗敬业

“学高为师，德高为范”，教师的言行举止潜移默化地影响着每一个学生的成长。新课程需要全新的教师，但更需要“师德高尚”具有强烈的使命感和责任感的教师。教师的职业特点决定了教师必须是既教书又育人。教师的立场观点、政治态度、思想境界直接影响学生的未来和发展。因此，始终要把提高教师的政治素质放在首要的位置，多途径、多渠道地对教师进行政治思想教育。

1、要提高师德水*，认真做好《中小学教师职业道德规范（2015年修订）》的学习宣传贯彻工作，将师德教育活动贯穿于队伍建设的全过程并纳入学校的文化建设、作风建设。通过加强教师职业道德教育建设，提高教师队伍的向心力、

凝聚力。全体教师要牢固树立两种意识——危机意识和创新意识，充分发扬两种精神——团队精神和敬业精神，认真学习《中小学教师职业道德规范》、《教师日常行为规范》。每一位教师要强化学校整体意识和工作规范意识，认真做好自己的每一件事，铸就良好的师德师风，赢得学校的肯定、同事的信赖、社会和家长的好评、学生的爱戴，从而提高自己的地位，实现学校教育环境的最优化。

2、榜样的力量是无穷的。应用电化教育，介绍交流等多种形式，宣传先进教师的感人事迹，表扬教师为了做好教育工作敬业奉献、无怨无悔、默默无闻的先进事迹和闪光点，树立学习榜样，激励上进。

3、在全体教师中大力开展“爱我母校、校兴我荣、校衰我耻”、“做学生喜爱的老师”等活动，增强主人翁意识，以做“母校人”为荣，加强教师集体主义教育，增强教师归属感，深入开展“热心爱教、文明执教、优质施教、廉洁从教”四项承诺活动，以学为人师、行为师范为准则，全面关心学生成长，为学生的发展尽心尽力。

（二）搭建*台，促进教师专业发展

创建学习型学校，要求教师要树终身学习的理念，走专业化成长之路，必须要不断地学习，汲取新知识增长新才干，这也是学校管理过程中的一个重要组成部分。

队伍建设工作总结会 人才队伍建设工作总结篇五

我局为认真贯彻_会、省委七届五次全会精神，全面提升公安队伍建设水平，切实发挥公安机关在服务经济发展大局、促进社会和谐稳定中的职能作用，_____公安局开展了以“强素质、树形象、鼓干劲、争一流”为主题的队伍建设活动。局党领导委站在全局的高度，科学谋划，部署实施“四个强化”，以求真务实、严谨细致、敢于拼搏、狠抓

落实为保障，以提高民警整体素质和战斗力为目标，进一步统一思想，提高认识，弘扬正气，凝心聚力，使我局公安队伍建设工作方向更明确，主线更清晰，重点更凸显，举措更有力。

一、强化公安队伍纪律意识

按照“严格、公正、文明、廉洁”的队伍建设目标要求，我局公安局把从严治警始终贯穿到执法实践和日常生活的各个环节。我局要求全体民警_、省委七届五次全会精神武装头脑、指导工作，进一步增强民警“创一流工作业绩，树__公安形象”的大局意识和责任意识。

强化对“五条禁令”、省委“十个严禁”、省政法委“四条纪律、九项规定”等内容的学习，组织开展纪律作风建设大讨论活动。针对队伍建设中存在的突出问题，该局通过采取每周五单位集中学，其余时间民警自学的方式，将此次学习活动贯穿到年底的各项工作中。

在认真分析当前民警队伍工作、学习、思想、纪律、作风等方面存在问题的基础上，积极开展为期两周的纪律整顿。通过实实在在的措施，最大限度地调动民警的工作积极性，使民警的精神面貌和工作状态得到明显改观，树立和保持了公安队伍清正廉洁、克己奉公、秉公执法的良好形象。

二、强化公安人员素质教育

我局立足实际、着眼实用、贴近实战，结合警种实际，在抓好“三项建设”的同时，积极开展为期三周的岗位大练兵活动。活动中，注重抓细节、抓环节、抓症结，不搞花架子，不做表面文章，不脱离实际，我局主要领导亲自谋划安排培训内容，亲自协调调度，亲自督导落实。重点强化民警做群众工作能力、执法办案能力、信息化应用能力、治安防范能力的培训，培养民警干大事业、求大发展的宏大气魄。

全体民警特别是中层以上领导干部率先垂范，“以学带干，以干促学”，做到学习、工作两不误，全面提升了民警队伍的凝聚力、战斗力，为公安队伍建设培养出更多的执法办案业务能手和高层次专业人才夯实了基础，实现构建高素质民警队伍的目标。

三、强化公安人员宗旨观念

紧紧围绕“干部作风建设年”活动，以关注民生、服务发展为中心，进一步巩固大走访和“五民”活动的成果，结合“村警工作机制”，组织全体民警深入辖区，及时掌握社情民意和社会治安形势状况，努力构建适合该县社会形势发展的治安防范体系，切实减少和预防各类案件的发生。

同时，公安局各窗口单位按照“构建和谐社会建设，回应社会新期待、回应人民新要求”的总要求，牢固树立“群众利益无小事”的理念，对前来窗口咨询的群众态度热情，语言得体，服务周到，切实让人民群众高兴而来，满意而去。通过进一步转变工作作风，全局工作效率明显提高，为民意识得到强化，牢固树立了公安机关和公安民警的良好社会形象。

四、强化公安队伍外在形象

我局以行风评议为龙头，以加强公安队伍宣传为抓手，强化公安队伍亲民、为民、便民、惠民的宣传力度；采取多种措施，进一步深化“公安民警大走访”、“五民”等活动，深入辖区及时排查化解矛盾纠纷，解决信访老案。在全面抓好社会治安综合治理工作，进一步推广加强人防、物防、技防的基础上，该局以维护社会治安秩序为主线，强化打防结合，连续开展了一系列严打整治斗争，切实维护了群众利益，公安队伍形象进一步提升。

队伍建设工作总结会 人才队伍建设工作总结篇六

一、加强师德师风建设,做好师德档案管理

(一)加强领导,为师德建设创造良好氛围

(二)规范管理,为师德建设提供有力保障

一是坚持组织教师参加学习,用先进的理论武装教师.

二是完善工作机制,用制度来规范教师行为.

三是实施综合评价,建立教师师德激励机制.

(三)丰富活动,为师德建设提供了合适载体

一是发挥榜样示范作用,不断深升华师德教育.

二是开展系列师德评议活动.

三是举行师德论坛和师德报告会.

二、不断优化教师结构,促进教育均衡发展

一是认真贯彻实施省“农村教师资助计划”.

二是积极开展支教授教活动,促进城乡师资均衡配置.

三是加强了骨干教师队伍管理,实现优秀教师管理信息化.

四是认真做好教师资格认定工作.

三、加强师资培训,促进教师提高工程.

一是教师继续教育.

二是乡镇校本培训.

三是优秀教师管理信息化.

四、今后努力方向