

# 2023年局人才工作总结计划和目标(实用8篇)

做任何工作都应改有个计划，以明确目的，避免盲目性，使工作循序渐进，有条不紊。计划为我们提供了一个清晰的方向，帮助我们更好地组织和管理时间、资源和任务。下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 局人才工作总结计划和目标篇一

2、设备方面：在日常工作中班前和班中对设备认真点检，曾发现夹具油管接头松动4次，液压机过热和夹具压紧块螺丝松动和定位销脱落以及焊机电源线裸漏等异常，经过及时报修，消除了生产过程中的异常停线130分钟，减低了异常停线率，修班后对设备彻底执行清扫清洁，并通过清扫对设备进行点检，发现异常及时解决。

3、安全方面：作为一名后备人才，带领机组消除安全隐患4项，现场安全改善5项，优化了作业现场的环境，参加班组qc改善小组《消除d22左纵梁歪拉斜吊》改善消除了安全隐患，降低步行次数30步，节约资金3500余元。

4、士气方面：积极参加车间后备人才培养，以车间优异的成绩参加公司监督者培训。在休息时间，和同事交流我对设备点检及保养的方法以及做6s的目的和重要性。积极支持班组工作，完成班组交给我的所有任务。和班组成员进行沟通，了解每一位同事的状态，对状态不好的同事进行思想上的交流，从思想上正确引导他们，帮助他们。

5、参加活动：曾在10年底参加公司春节晚会开幕式，凭借我们出色的表演取得了开幕式奖[]20xx年积极参加公司和车间组织的活动：太极拳、跳远、跳绳、踢毽子等。通过活动增加

了班组的活力，更凝聚了班组里不可或缺的团队力量。20xx年积极参加车间，公司组织的各项活动：11月份参加公司组织的太极拳比赛。

## 局人才工作总结计划和目标篇二

新形势下，社会主义新农村建设中人才工作显得更加突出。发展市场经济需要人才，构建和谐社会更需要人才。人才的优劣，人才的竞争成为一个地方经济发展的重要因素。为适应当前农村经济、社会发展形势，我镇成立了人才工作领导小组，专门负责全镇人事人才的各项工 作，在抓基础教育的同时，镇人才工作领导小组注重对农村实用人才的培养，取得了一定成绩。今年，我镇及时调整了镇人才工作领导小组的成员，在人才工作中不断探索新思路，为全镇经济发展提供了有力的人才保障。

### (一)主要成效

#### 1、人才队伍不断壮大

为加强对全镇人才工作的指导，我镇已形成由镇党委书记亲自抓，党委副书记直接抓的工作格局。一年来，镇领导干部召开专题讲座3次，通过深入调查摸底，建立了农村实用人才信息库、村级后备干部和乡土人才档案，对全镇人才进行全面的了解和掌握。20\_\_年，全镇共培养村级后备干部26名，岳池县百名优秀人才1名，培养党政、农村实用、经营管理、专业技术、技能等五类人才100余人，我镇人才队伍不断壮大，人才总数达20\_\_余人，为我镇经济社会的持续发展提供了强大的智力支持。

#### 2、人才素质不断提高

镇党委高度重视人才培养，注重教育培训，提升能力素质。一是通过组织各类技能培训比赛和交流，党员干部的政策水

平不断提升，工作能力不断增强。今年来，我镇加大干部学习培训力度，先后组织机关干部6人次参加各类业务知识培训，13名村(社区)党支部书记参加县委党校的轮训，1名上挂锻炼，1名青年干部岗前培训，通过干部的再学习、再教育，极大丰富了我镇干部的政策理论、法律法规等知识，干部的工作能力明显得到加强。二是分专题开展农村实用人才素质和技能培训3期，参训农民300人次。开展农业科技入户示范活动，先后邀请西充农业土专家及我镇农林、畜牧专技人员共60余人深入产业基地和规模种养殖村培训指导，讲解技术要点、进行现场示范，我镇农村适用人才种植水平和思想素质进一步提高。

### 3、推动经济社会发展成效明显

镇党委注重激励帮扶，发挥人才内在潜能。大力宣传各类产业优惠政策，鼓励优秀人才回乡创业，承诺提供资金和技术支持，正积极引导经济能人、农村实用人才组建中草药、核桃专业合作社2个，有效激发了农村实用人才的工作活力。通过教育培训和实践交流，我镇农业农村经济再上新台阶。我镇蜜桃产业实现了产量和品质“双突破”，蜜桃总产量达到400万公斤，总产值达到1600万元，实现纯收入1000万元。广柑、蔬菜产业不断壮大，全镇发展优质蔬菜达3200亩，全镇年产柑橘1500余万斤，广大菜农、果农从中获到良好经济效益，社会因此更加和谐稳定。

(二)亮点做法人才工作总结今年以来，为推进人才工作上一个新台阶，我镇实施了“三大工程”。

#### 1. 实施领军人才培养工程。

了解农村人才现状，虚心听取各类人才的意见和建议，把对村民的技术培训摆在首位，开展了各类实用技术培训班。今年以来，结合“中国梦”主题教育实践活动，我镇涌现和塑造了见义勇为农民工时兵、优秀村支书周光辉、种植专家袁

孝忠等先进典型6名。通过开展前后6场先进事迹报告会，用身边事教育身边人，听取报告群众达1000人次，让各支部和广大党员学有榜样、赶有目标。将全镇各类优秀人才代表集中起来，组成了一支知识丰富、实力强、帮带力强的领军人才队伍。

## 2. 实施“1+5”人才帮扶工程。

实施“1+5”人才帮扶工程，即一个领军人才结对帮扶5个有发展潜力的人才。我镇党政领导、行业代表、农技骨干共30名领军人才与青年干部、专业技术人才、农村实用人才等150人结成帮扶对子，从农业生产、生活实际上进行帮扶。今年以来，镇党政领导指导年轻公务员、事业人员、大学生村官14人开展实地调研，提升写作技巧，帮助解决1名职工子女入学问题；农技骨干深入村、社，深入到农民家中，为种植大户免费提供农用物资6000元，帮助发展生产。

## 3. 实施全民素质提升工程。

一是通过丰富的活动载体发掘潜能。6月，我镇组织开展“让青春在实现中国梦闪光”主题的演讲比赛，14名青年干部参加演讲，他们围绕主题畅谈青春、畅谈梦想，激情澎湃、神采飞扬，展现了当代青年昂扬的斗志和积极向上的精神风貌，有效激发党员干部的爱国之情、报国之志，干事创业热情空前高涨，锻炼了青年干部登台演讲的胆量，有效提升了演讲技巧。

二是镇党委书记现身说法催奋进。镇党委书记通过与镇年轻公务员、大学生村官交心谈心，讲述自身的成长史以及如何克服困难实现人身价值的奋斗史，让青年们备受启发和鼓舞。今年，我镇3名大学生村官以优异的成绩考录为公务员和事业人员，成功实现身份转变。

三是积极引导“大学生村官”当好“四员”服务基层。当好

涉农政策“宣传员”、矛盾纠纷“调解员”、村民致富“信息员”、基础设施建设“设计员”。今年以来，大学生村官借助远教设备宣传政治理论、法律法规260余次；共入户走访群众20\_\_余人次，化解矛盾纠纷80余起；帮助元庚塘村建立中药材专业合作社1个，规划种植薄荷、白芷等中药材600亩；协同村“两委”向上级成功申报维修公路、整治山坪塘等9个“一事一议”项目。

今年村级党组织换届，我镇将农村优秀人才选拔充实到了村(社区)支委成员中，其中致富能人32人，复退转军人2人，专业合作组织负责人2人，“两新”组织负责人1人，我镇6名大学生村官中，有5人进村支委，2人当选为村党支部书记，3人当选为村支部副书记。

### (三)存在问题

今年，我镇人才工作虽取得了一定成绩，但也存在一些问题。

二是人才的培训、激励、保障等机制还须进一步健全；

三是对农村人才的管理、使用须进一步加强。

## 局人才工作总结计划和目标篇三

一年来，我们紧紧围绕经济和社会发展大局，狠抓文化人才引进、培养、使用三个环节，切实加强文化人才队伍建设，注重各类人才的培养，继续深化人事制度改革，为提升我市文化竞争力提供了强有力的人才人事保证。

一是建立了详实的文化人才信息数据库。将全市文化人才的教育培养纳入全市人才工作的总体系，建立了详实的全市文化人才信息数据库，根据不同文化种类、不同年龄层次、不同地域单位，将全市文化人才的详细资料登记造册。全市共有5000余名各类文化人才的详实信息入库建档。

二是理清了文化人才工作思路，落实了文化人才发展计划。制订并下发了临文广新[20xx]62号《临海市文广新局20xx—20xx年人才工作要点》，明确提出了实施“文化人才123工程”。力争到20xx年，培养10名在省内外富有影响、专业水平较高的文化拔尖人才，200名专业优秀、有一定创作、表演能力、在台州文化领域享有知名度的优秀文化人才，3000名热爱文化事业，对文艺创作、表演、管理有浓厚兴趣，愿为文化事业发展作出贡献的文化后备人才与文化志愿者队伍。为了达到这一目标，一是每年选拔一类重点培养对象50名，年龄在35—50周岁，建立培养、激励与考评机制，为他们的发展搭建平台，提供机会。条件成熟的还将为他们建立专门的工作室，充分发挥他们文化主力军作用与文艺传、帮、带作用，带动第二类文化人才快速成长；二是每年选拔二类培养对象400名，年龄在25—40周岁，建立培养、激励机制，采取请进来、走出去的方式，通过定期举办专业培训班、组织文艺采风活动与召开文艺研讨会等形式，帮助他们快速成长；三是圈定4000余名年龄在18—35周岁、对文化工作有兴趣、对文艺创作表演有基础的第三类文化后备人才与文化志愿者队伍，建立培养机制，跟踪他们的成长，使之尽快向二类文化人才过渡，形成我市文化人才源源不断、梯次有序发展格局。

三是采取灵活多样的方式培养人才。一是依托戏曲舞蹈学校，充分发挥市文化馆、图书馆、博物馆继续教育基地作用，做好“普及”工作，对在职人员进行岗位培训，转岗培训和业务培训。二是采取“请进来，送出去”的办法，强化专业人才的培养工作。有重点地选送了40余名有发展前途的业务干部到浙江艺术学校、浙江传媒学院、浙江师范大学等大专院校学习舞蹈编导、舞蹈教育、导演、灯光、音响、文物鉴定、经营管理等专业知识。聘请了4名在省内外有一定影响的专家、学者到临海排演重大剧目、讲学、座谈指导，提升本系统文化业务干部的专业水平。三是通过举办、观摩重大艺术赛事、艺术活动，并派人外出参与考古、鉴定、图书管理等多种形

式的学习交流，增加了本系统业务干部的专业水平。四是建立了文化后备干部队伍。对年青干部，通过挂职锻炼、轮岗等形式，促使人才尽快成长。一年来，我局结合基层班子的年终考核、届满考核，要求各单位推荐年青干部，并在班子考核中掌握情况，不断充实后备干部队伍。在日常工作中，也有重点地安排后备干部参加业务学习和理论学习，强化训练他们的综合能力。五是大胆使用人才。对年青干部能够做到大胆使用，严格管理。针对文化系统专业性强，艺术、文博、图书等各个专业差别较大，领导干部交流难等特点，加大对年青干部的培养力度，公开选拔机关中层干部和局属各单位的班子成员。一年来，在局系统，先后有9名年轻后备干部走上中层管理岗位，独当一面开展日常工作。

四是采取“刚、柔”结合的方式引进人才。一年来，结合局系统对各类人才的不同需求，局党组采取“刚、柔”结合的办法，不拘一格引进人才。对于文艺编导、创作等领域的重点人才，主要采取“柔性引进”方式，即采取短期聘用的方式，通过签订短期合同，引进智力型人才5名；而对于定编定岗的专业人才，则主要采取“刚性引进”的方式，从应届大专院校的毕业生中通过公开招考的方式引进了2名图书与文博管理专业的人才。

五是成功举办了一系列重大艺术活动，锻炼和造就了一批专业艺术人才。今年以来，在市委、市政府的重视和支持下，我局成功举办了《20xx中国·临海江南长城节》开幕式晚会、《20xx年临海市农民文化节》、《新中国成立六十周年合唱比赛》等大型文化活动，积极参与浙江省艺术节、台州市农民文化节、台州市第四届艺术节等活动，多项作品获奖。全年获省级金奖4项、银奖2项，台州市级金奖3项、银奖12项、铜奖8项的良好成绩。临海艺术人才队伍得到了一次检阅，临海举办大规模文化艺术活动的能力和水平也得到了提升。在文艺作品的创作、编排上也取得了明显进步，小品《冬日车站》几经加工，获省小品大赛表演金奖、创作金奖和最佳女演员奖。20xx年将冲击全国群星奖，这是我市小品创作与表演首次

获得的最高荣誉。排舞《美国摇滚乐》也获得省排舞大赛金奖，林慧俊油画作品《大家一起来》入选《璀璨山河——浙江省油画大展》等等，文艺创作呈现良好态势。

六是重视并加强了对外文化交流工作。今年第八届江南长城节期间，我们邀请了韩国横城郡御使梅艺术团、朝鲜牡丹峰杂技团等国外文艺团体来临海表演。通过与他们同台协作，增进了我市艺术表演人才与两国艺术家之间的交流与友谊，开拓了艺术视野。同时，我局组织的2批次、32人次的“文化艺术交流考察团”也赴省内部分县、市、区进行了较好的文化艺术交流与考察。考察团在全面了解当前的文化生态和文化政策的基础上，提出了富有建设性和可操作性的建议，引起市委领导的高度重视，为我市进一步推进文化交流提供了决策参考。此外，省内外来我局考察学习的团体也日益增多，今年，先后来访的省内外文化团队共有6批次、130余人次。

## 局人才工作总结计划和目标篇四

1、公开招聘、引进了部分人才。针对机关事业单位年青人才短缺的问题，我们会同组织部，在报区委审定的基础上，引进了5名事业单位工作人员(教育2名、卫计1名、城管执法大队2名);我局在各单位主管部门申报的基础上，对全区事业单位人才需求情况进行了调查摸底，并结合全区发展实际，制定了20\_\_年事业单位公开招聘人员实施方案，按照公开、平等、竞争、择优的原则，共为区直部分事业单位公开招聘工作人员31名。

2、强化了人才教育培训。组织全区公务员参加全市公务员更新知识培训7期，全区科级及以下公务员参加了培训;制定了全区事业单位工作人员继续教育培训工作方案，确定了事业单位工作人员公需培训课题，全区共有948名事业单位工作人员参加网上培训。

3、积极服务全区专业技术人员。积极开展20\_\_年度职称申报。

主动和相关单位联系，做好职称评审的宣传和摸底工作，对教育系统、卫生系统和部分企业82名专业技术人员任职资格进行了评定，其中初级51人(教育46、农林水1人、企业4人)，中级20人(教育20人)，高级11人(教育8人、卫生3人)。

4、加大就业服务工作力度。一是开展了“春风行动”。针对我区被征地农民日益增多的实际情况，今年我局开展了为期三个月的以“服务被征地农民”为主题的“春风行动”，进村入户宣传被征地农民就业及社会保障政策。活动期间，先后举办大型专场招聘会2场，小型服务重点企业招聘会2场，累计进场企业108家，提供就业岗位4850个，吸引求职者近4000人，达成就业协议650人。二是积极开展“人才项目一对一”等服务活动。发布招聘信息1850条，提供就业岗位2800余个，推荐大中专毕业生就业157人次。开展招聘活动5场次，吸纳企业55家，接受咨询约1500人次，职业指导600人次，签订就业意向协议300余份，开展创业指导59人次。

5、事业单位管理更加规范。今年来，我们围绕《事业单位人事管理条例》，大力宣传事业单位规范管理。根据市人社局《关于全市事业单位新一轮岗位聘用管理工作有关问题的试行意见》(宜人社发〔20\_\_〕63号)(以下简称《意见》)文件精神，结合我区实际，制度实施方案。我区应纳入岗位设置管理的事业单位有55个，核定事业编制1296名，实有人员1376人，事业编制总数比首次岗位设置时1346名增加30名。与首次岗位设置相比，管理岗位增加9个，专技岗位增加21个，工勤岗位不变。新一轮岗位设置聘期统一为20\_\_年12月1日至20\_\_年11月30日。

6、工资福利管理更加有序。根据《关于规范调整市直机关公务员津贴补贴的通知》(宜人社发[20\_\_]45号)、《关于调整市直事业单位工作人员绩效工资有关问题的通知》(宜人社发[20\_\_]44号)文件精神，制定了我区相应实施方案，并严格依照方案组织实施。规范机关公务员津贴补贴年人均2.7万元

的标准及5项改革性补贴项目，调整事业单位绩效工资基准线为27000元/年，同步调整离退休人员生活补贴。累计对全区80家单位部门，1572名在职人员(其中机关单位671人、事业单位820人、乡镇中心人员81人)、725名离退休人员(其中机关单位197人、事业单位497人、乡镇中心人员25人、离休6人)进行了津补贴及绩效工资规范调整，实现4080万元政策资金不折不扣足额发放。

一年来，在局党组、局务会的正确领导下，上级业务部门的大力支持下，我们克服人手少，事情多、杂等困难，较好完成了20\_\_年度各项工作任务。

## 一、本局基本情况

我局有12个直属事业单位，实有在职人员129人、离退休人员79人。在职全额人员中有专业技术人员112人，其中高级职称5人、中级职称43人、初级职称18人、技术员1人、一级技师1人、二级技师6人、高级工14人。

## 二、完成的主要工作

1、认真履行工作职责，做好人事日常工作。及时、准确办理干部职工的工资调整、职称晋升、考工定级、档案整理等工作;做好人事方面新政策的宣传工作;协助做好党员、老龄、党的群众路线教育活动回头看工作和局作风大提质活动。组织申报中级职称4人，初级职称3人。认真做好专业技术人员的职称续聘和工勤人员晋升工作。3名通过评审晋升为助理农艺师。

2、及时做好事业单位法人和机构代码年检和换证工作。完成了我局十二个直属事业单位的法人变更和机构代码年检工作。

3、认真做好全局干部职工信息采集工作。

- 4、及时做好乡镇(街道)农业综合服务中心农技岗位竞聘上岗和农技站落聘人员养老保险和医疗保险工作。
- 5、协助局群众路线教育实践活动回头看资料整理和其他相关工作。
- 6、完成农作物良种推广中心岗位设置工作，并对农作物良种推广中心人员进行晋级调资工作。
- 7、根据县人力资源和社会保障局文件要求，做好我局专业技术人员“创新能力培养与提高”培训工作。
- 8、及时准确的做好各类表格的上报工作。全年共上报各类表格近132份，做到了填写清晰、数据准确、报送及时，得到上级业务部门的好评。
- 9、认真完成上级业务部门和局领导交办的各项临时工作。

### 三、存在主要问题

今年，由于工作人员少、任务重，涉及人事工作的方方面面，有些工作离上级要求目标还有一定的差距，有待进一步加强。

### 四、明年工作计划

根据本股室的工作职责，明年主要做好以下几项工作：

- 1、继续做好人事制度改革的有关政策宣传、组织学习工作。
- 2、继续做好全局干部职工的思想、政治工作，确保大局稳定。

伴随着新年钟声的敲响，又迎来了崭新的、充满期待的20\_\_年。回望20\_\_年度的工作生活，感受到公司及身边的人这一年来发生的巨大变化，我们的品牌在快速提升着，身边的同事也都在不断进步着，朝着同一个目标奋斗着。新的一年到

来了，也带来了新的挑战，在我们准备以全新的面貌来迎接新年的到来时，也不忘来回顾和总结过去一年来所做的努力。

人力资源部自成立到现今已经一年半时间了，很荣幸本人参与了人力资源部成长的历程，从无到有，从当初的不完善，慢慢成长到今天的成熟。自20\_\_年以来，人力资源部的队伍在慢慢壮大，引进了专业人才，专业水平得到了很大的提高，人力资源建设正在逐步走向规范，职能作用也在逐渐得到体现。

公司领导对人力资源部的建设极为关心，这对于人力资源部同事来说无疑是最大的强心剂。过去，大家可能对“人力资源”这个词语感到有点陌生，不知公司设如此部门真正的用意在哪里。通过今年大家的同心协力，已慢慢取得了公司各部门绝大多数人的认可与支持。

一、对于公司员工的人事档案及其他资料进行收集及管理，使其更加完善化。保持公司档案的完整性，为保证日后的分析工作提供更准确的信息。因档案内容涉及公司有关机密，期间我保持着极高的警惕性和很强的保守意识。协助上级掌握人力资源状况；填制和分析各类人事统计报表。为人力资源规划工作提借准确的信息。

二、管理员工劳动合同。办理劳动用工及相关手续；到目前为止，劳动合同的签属工作开展的不是特别的顺利，主要因为市场推广部业务人员较散，集中的机会较少，经常都是来去匆匆，致使部分业务人员至今未能签署劳动合同。计划争取过年这个机会，把合同签署工作完成好。

三、结合公司制度及国家规定管理员工考勤和请休假管理，按月准确出具考勤报表。其中员工考勤又是一个难点，公司实行上班刷卡办法已经一年半时间了，由于部份员工一直未能适应新的考勤办法所以效果一直不太好。今年人力资源部特意为此问题进行了考勤重申，并与综合管理部技术人员讨

论后改善了考勤系统，但因公司许多工作岗位性质的不同，员工工作时间经常需要弹性化管理，还是不能很好的交上令人满意的考勤数据，但为了防止有些员工“言过其实”，造成考勤不公的结束，考勤系统还需更加完善。

四、执行各项公司规章制度，处理员工奖惩事宜。对于有些员工不遵守公司规章制度，致使工作上出现较大失误或较大错误，人力资源部通过周密调查之后，给予了合理公正的行政处罚，并对当事人进行了思想教育。本年度共有约十人左右人接受了公司不同程度的行政处罚，均认识到了自身的错误。

五、今年以来，公司充分考虑员工的福利，各项福利制度正逐渐开始实施。比如以往只有市场推广部人员才享有的品牌推广用烟，在本部也得以实现；每月协助行政部人员进行生日活动的策划及实施工作，丰富了员工的业余生活；考虑到员工的安全保障问题，公司也已为全部员工购买了平安团体意外险及医疗险等险种，保险期间有一员工不慎摔伤，我们及时与保险公司取得了联系，并申请了相应的理培，解决了员工的后顾之忧。等等这些都大大调动了员工的工作积极性，从而起到了激励员工的作用。

六、进行促销人员的管理工作。自今年9月份以来，人力资源部正接手促销人员的管理工作，通过资料收集分析，发现虽然制定了相应的管理制度，但是发现许多市场并没有严格按照制度来执行，随意性较强，人员增长率过高。促销人员是五叶神市场的重要组成部分，加强促销队伍的管理迫在眉睫。下一季度计划尽快重新制定促销人员管理制度，并严格按照规章制度办事。控制好人员的增长速度及提高整体素质水平，为公司的将来储备更多的业务人才。

此外，在部门领导的指导帮助下，对员工考勤制度、劳动合同管理办法等相关的人事制度进行了修改工作，使其更加人性化，合理化，符合了公司“以人为本”的人才理念。

对个人来讲下一步重要应该在认真工作之余加强学习，不断提高自身专业素质，才能面对更大的挑战，也才不会被时代的潮流所淘汰。珍惜来之不易的机会，扎扎实实做好每份工作。20\_\_年人力资源部的责任将更加沉重，人力资源部一定安排并实施好新的一年工作计划，用实际的工作业绩来说话。

最后，祝愿公司在新年里一帆风顺，一年更比一年好

## 局人才工作总结计划和目标篇五

今年以来，我单位认真落实区委、区政府决策部署，按照“一城、四基地”发展定位，主动适应经济新常态，全力以赴稳增长、调结构、补短板、惠民生，实现经济结构优化，发展效益提升，经济呈现健康持续发展的态势。现将全年工作情景总结如下。

今年以来，受市场需求不旺、企业成本上升、招工难与劳动力就业难等问题制约，工业企业发展速度趋缓，异常是9月份，按照上级统计部门通知要求，我区对明年拟从规模以上企业剔除的雷奇电器、国建高创、福莱特医疗等3家企业的主要经济指标进行调整，其中3家企业1-10月份累计调减主营业务收入10.6亿元、利税2.3亿元、利润1.8亿元，而去年1-10月份3家企业主营业务收入、利税、利润基数分别高达7.9亿元、2.1亿元、1.7亿元，不能核减，故造成全区规模以上工业企业各项主要经济指标大幅下降。1-10月份，全区规模以上企业实现主营业务收入92.7亿元、同比降低7.3%，利税6亿元、同比降低25.6%，利润3.8亿元、同比降低27.9%。全年各项主要经济指标降幅在8%以上。

一方面□20xx年全区计划实施一立精密轻型涡喷发动机项目、富通电器超高压直流输电开关项目、中远重工年产15万套工程机械项目等55个重点工业技改项目，总投资121亿元，当年计划完成投资38.2亿元。其中：新开工项目30个，当年计划

完成投资17.5亿元;续建项目25个,当年计划完成投资20.7亿元。项目建成投产后,年可新增销售收入亿元,利润元。截至12月底,技改项目开工36家,完成工业技改投资28.3亿元。

另一方面,认真贯彻落实全区深入实施创新驱动和人才强区战略,推进我区各类人才培养、集聚和发展,激发大众创业、万众创新活力,支撑推动全区经济转型升级,进取筹备鸢都产业领军人才(团队)的申报和参加“潍州英才”评选工作,最终...有限公司、...有限公司、...有限公司、...有限公司4家企业顺利经过xx产业领军人才(团队)申报工作,莱德机械、德创喷墨、朝日新能源等7家企业进入潍城区人才工程初评环节,现申报材料已上报区人才工作领导小组办公室,等待全区组织专家统一评审。

今年5月我单位已完成市对我区20xx年度节能目标责任制现场考核工作,全面完成了年度各项节能降耗目标任务。按照计划做好了各街道、开发区、管理区的2016年度节能降耗目标职责的考核工作,并印发了考核通报。全区9个街区全部完成了年度目标任务□20xx年重点在降耗方面做了很多工作。

四是加强合同能源管理工作,到目前全区有...有限公司□...x四家企业成立了合同能源管理公司。...有限公司与北京...有限公司签订了能源合同管理合作协议□xx有限公司也正与该公司进行合作洽谈。

进取引导中国铁塔股份有限公司市分公司加大信息化基础设施建设力度,全面推进我区信息化基础设施建设□20xx年...有限公司市分公司办事处计划投资1423.9万元。截止目前,共完成投资707万元,其中铁塔改造类完成投资82万元,新建铁塔投资255万元,设备维护类完成设计批复资金247万元,零星维护投资123万元。依托中国中小企业山东潍城网,向企业及时、准确地传递政策和服务信息。今年共筛选上传信息2800余条。在省电子商务平台注册企业220多家、服务机

构3家。并设立了潍城企业信息化qq群、潍城工业创新微信群。

今年以来，对区属企业和上属工业企业，经信局安监科及时增加检查力量，聘请了专家，开展了全面检查，落实了经信局全员包靠职责，督促企业开展落实安全生产主体责任，列席指导消防知识培训和应急逃生演练，指导督促企业发现和整改安全隐患。对街道辖区内工业企业，聘请安全专家，会同街道开展全面检查，各街道派出相关领导及安检人员跟着专家查隐患，边检查、边学习，提高了排查整治整改隐患的本事。

对检查中发现的安全隐患，当场移交给企业整改，由街道建立安全台账，督促企业整改。根据区安委会要求，区经信局安监科迅速制定了检查安全生产职责主体落实的检查方案，并派出检查组对相关企业的进行了多轮专业检查，由我局带队，聘请消防大队和安全专家16人次，经信局安监科配备2—3名工作人员，对区属企业进行了全面检查，对街道、开发区、管理区进行了督导检查。对16家有生产经营业务的区属企业和7家上属工业企业开及19家纺织企业开展了安全生产大检查快整治严执法专项行动。

按照区《关于加强安全环保节能节水管理加快全区化工产业转型升级工作方案》，对全球化工企业进行认真排查，全部进行了登记造册，经过综合施治，目前已关停19家，另有1家企业已搬迁到化工园区，另有1家企业计划于今年年底搬迁。按照市里的统一要求，认真对化工企业进行评级评价，引导督促各企业及时进行转型升级。

一是加强平台建设□20xx年新认定省级一企一技术研发中心1家(华孚机械)，省级一企一技术创新企业1家(朝日光伏)，申报市级一企一技术研发中心1家(泰北环保)，申报市级一企一技术创新企业2家(元一动力、华诺生物)，认定省级专精特新企业3家(瑞福油脂、鑫达鲁新防水、金通管业)，认定市级专精特新中小企业3家(雷诺特、朝日光伏、莱德机械);申报省级

专精特新中小企业尚未认定3家(雷诺特、朝日光伏、莱德机械), 市级1家(泰北环保);重新复核市级小企业创业基地, 由原先的7家压缩为2家(钢联、创意西街), 淘汰注销的、复核不进取的5家(豪德、新纪元、鸿腾、恒盛、天成物流), 为潍坊亿家科技创业产业园新申报1家市级小企业创业基地;为潍坊亿家智能家居有限公司申报省级创客空间。

二是提升企业家素质。进取组织企业参加省、市、区三级主管部门组织的外出考察和培训学习, 借助高端咨询服务机构为企业培训学习, 截止目前, 已组织653名企业家及骨干学习了亚马逊的发展之路及怎样拓展全球市场、融资方式及技巧、互联网发展机会与机遇、企业管理技巧、企业对外贸易等知识;组织30名企业家走出潍城参加《高效激励模式》、《中国市场经济新形势与企业发展战略专题讲座》、《信息首席官》知识学习。

三是适应市场经济发展形势, 落实政府决策, 帮忙小微企业参加政府招投标, 以实际行动支持企业发展, 根据潍城情景制定了开具小微企业证明需审核交纳的证明材料、标准, 截止11月份开具中小微企业证明43份。

以上是20xx年经信局重点工作推进情景□20xx年经信局将继续围绕稳中求进的工作总基调, 努力抓好工业经济转调创, 推动工业经济平稳较快发展, 重点抓好四个方面工作。

一是进一步加强工业经济运行的监测、预警, 确保工业经济高效、健康运行。经过经济运行调度会议、深入企业调研等形式, 研究分析经济运行中出现的新问题、新情景, 切实增强工作的针对性和时效性。同时, 加强对重点企业和成长型企业的跟踪监控, 对其生产经营、存在问题及走势进行动态监控, 及时为领导决策供给依据。

二是加大创新力度, 促进工业项目如期进展。对重点技改项目, 加大跟踪力度, 强化调度服务, 全年力争完成技改投资

亿元。继续发挥...有限公司和区扶持企业发展短期流转基金等政策性投资引导作用，加强与金融机构的对接，拓宽企业融资渠道。支持雷诺特汽轮机、大洋泊车等贴合条件的企业直接融资。

三是加快园区建设，培育好发展载体。加快潍坊节能环保产业园建设，进一步完善园区配套设施建设，完善入园企业的扶持政策，既要“腾笼换鸟”，更要“筑巢引凤”。加强园区及项目调度协调，完善园区及重点项目月调度制度，及时汇总和反映协调项目建设中遇到的困难问题，定期通报园区建设情景，推动工作进展。进一步细化建设方案，抓好规划实施和项目引进落户工作，进取争取项目供地指标。

四是加强作风建设，积聚发展正能量。组织局机关干部主动服务、靠前服务，带头破解束缚经济发展的难题。提倡求真务实、真抓实干，杜绝华而不实、飘浮作风，在奋力赶超争先中锤炼过硬作风，增强服务经济发展的本领，构成促动转型发展的强大合力。

## 局人才工作总结计划和目标篇六

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，20××年，在县委、县人民政府的大力支持下，我县从××医学院引进12名卫生紧缺人才，对填补相关领域人才空白，提高我县医疗技术水平起到了良好效果。

积极做好20××年全县卫生事业单位补充人员的招录工作，全系统计划招聘47个工作岗位，报名人数300人，其中本科2人，专科13人，中专285人。295人参加考试，经过各轮筛选后，最后录用了35名。

根据卫生系统人才发展需要，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，安排周转住房等，免除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

我县卫生人才管理工作进行有序，顺利按计划实施。组织完成了20××年度全国卫生专业技术初中级资格考试工作。20××年新增初级职称37人，中级职称11人，评定高级职称2人。

20××年，县卫生局积极安排人员参加县委党校组织的党政干部培训，全年共有3人参加培训，并选送1人到文山参加学习培训，1人到××参加学习培训。积极组织专业技术人员到上级进行学习培训，全年共有286名基层卫生人员参加县级培训，136人参加州级培训，78人参加省级培训。积极响应国家“万名医师下乡”精神，组织安排一批省州医师共15名到基层开展服务，带动当地医疗水平的提高。加大对农村医疗卫生人才的培养力度，全年共组织乡村医生培训4次1032人次，举办乡村医生培训班1班共296人。

一是近年的毕业生与现实的医疗单位岗位空缺比例不协调，导致医疗卫生单位招考中部分岗位考生过多，而部分岗位则无人报考，造成现实中部分医疗单位某些工作无人开展。

二是由于医疗卫生人才的紧缺，导致工作中外出学习培训的时间减少，直接阻碍了医务人员医疗技术水平的提高。

## 局人才工作总结计划和目标篇七

乡村振兴战略的核心在于促进乡村全面、综合、高质量发展，人才振兴则是政策有效实施和工作高效落地的关键要素。近年来，中国电信安徽公司秉承“人民邮电为人民”的初心，充分结合帮扶村资源禀赋，帮助培育乡村特色人才，凝聚乡村振兴合力，大力营造在村干事创业浓厚氛围，逐渐形成

了“组织人才储备、标杆带头引领、技术人才提能、电商业态助力、教育均衡发展”的良性循环，走出了一条助力人才振兴的新路径。

“实施乡村振兴战略，农民是主体，人才是关键。”人才既是活力源泉，也是创新引擎。人才振兴是乡村振兴的基础，要创新乡村人才工作体制机制，充分激发乡村现有人才活力。为此，中国电信安徽宿州分公司与林屯村“两委”充分交流，积极向当地组织部门沟通汇报，协助邀请专业团队到村考察调研。依据地域环境特征以及主导产业属性，结合当地村民人才结构及培育空间，协助林屯村明确了“聚焦重点人群，打造硬核实力，培养乡村人才，促进综合发展”的总体发展思路。

“农村要发展好，很重要的一点就是要有好的‘班子’和好的带头人。”中国电信宿州分公司和林屯村党总支高度重视基层党组织建设和人才培养工作，坚持“干什么学什么”，通过“一培两送三带动”精准提升村“两委”成员的政治素养和履职能力，并以强化思想引领、优化阵地建设等举措进一步提升村党组织的组织力、战斗力和影响力。

借助中国电信网上大学课程资源优势，面向在村选派帮扶干部、村“两委”干部，中国电信宿州分公司多波次举办线上专题培训会，精心选取党性教育、乡村振兴等专业课程，持续增强“领头雁”的治理能力和“三农”工作本领。线下，基于市县村三级“党建联盟”，连续5年开展“送文化到基层”“送理论到支部”联学联创党建共建专题活动，持续帮助建强村基层党组织。与此同时，注重发挥选派帮扶干部积极作用，挖掘政治素养优、道德品行优、业务能力强、协调能力强的“双优双强”人才充实到新一届两委班子中。目前7名村干中，大专及以上学历5人，队伍结构、学历、年龄等得到了进一步优化，“书记老带新、村委带群众、共建带振兴”的“三带动”氛围日益浓厚。

班子“充实”建强了，思想引领首当其冲，阵地建设也不能落下。中国电信宿州分公司坚持请进来、走出去相结合，将标准化党支部建设、“一部一品”创建等先进经验带过去，不定期将村“两委”请进来，参观企业高质量党建引领高质量发展所取得显著成果，强化融通互促，持续筑牢基层党组织的战斗堡垒意识和党员先锋模范作用。此外，投入专项帮扶资金，帮助建成多媒体党员活动室，优化完善活动设施，支撑村“两委”建成数字乡村信息化平台，开设“智慧党建”模块，为党组织基础管理和远程教育提供强有力技术保障。

“要推动乡村人才振兴，就必须加强人才培养支撑，加快培育新型农业经营主体和产业技术人才。”中国电信宿州分公司坚持“缺什么补什么”，持续帮助林屯村推进落实“三个到位”，因人施策、精准赋能，强化专业技术人才培养。

首先是专家请到位。黄桃、梨子等果树的种植面积占林屯村耕地总面积的75%以上，是大部分村民的主要收入来源。结合产业发展实际，中国电信宿州分公司积极协助林屯村多次邀请县农业农村局、科学技术局等单位农经专家到村指导，提升果农种植技能。其次是技术沉到位。专业技术培训不拘泥网授、面授，深入田间地头抓细节、树里行间做培训、施肥剪枝提技能，采用理论与实操相结合的方式，为果农送上现场沉浸式教学互动，真正把技术“用”在果园里、“写”在大地上。最后是“四学”做到位。聚焦种植栽培技术、病虫害防治、品种改良等重点环节，深入开展定制菜单学、专家指导学、现场沉浸学、先进示范学“四学”，逐渐培养出了一批“林屯桃专家”“砀山梨专家”。

有了专家的指导，有了带头人的引领，村里人的心气顺了，信心足了，干劲大了，致富的步伐更加坚实。截至目前，中国电信宿州分公司协助林屯村已开展各类专业技术培训30多次，覆盖村民800余人次，培养乡村振兴带头人40余人，助推村民人均年收入增加64%以上。

“电商作为新兴业态，既可以推销农副产品、帮助群众增收致富，又可以推动乡村振兴，是大有可为的。”中国电信宿州分公司坚持“需什么提什么”，以信息化赋能乡村振兴，助力培养农村电商人才，帮助发展乡村电商新业态。

这几年，驻林屯村乡村振兴帮扶工作队联合村党总支，大力号召并扶持青年骨干、大学毕业生、退伍军人返乡创业，以电子商务为突破点，先后创办了林屯村电子商贸公司、农民专业合作社、电商驿站，显著提升了村产水果销售效率，提振了人才培养信心。目前，林屯村先后已有40多名年轻人投身创业富民大潮。

中国电信宿州分公司紧紧抓住这个契机，为乡村产业发展插上互联网翅膀，促进更多的网上“销售达人”应运而生。一方面帮助培养“头雁”，协助邀请新媒体领域专家到村传授电商直播带货技巧，帮助配备直播设备，驻村帮扶干部带头示范，努力培养创业创新和助推乡村产业发展的带头人，积极打造本地“网红”，加速村产农产品、水果售卖。另一方面，坚持信息化注智赋能，为村里销售能人打通线上渠道，协助村产农副产品上架中国电信翼支付平台乡村振兴专区，开展“我为群众办实事，爱心义卖促振兴”消费帮扶，累计帮销水果超万斤，真正把好事办到老百姓的心坎里。

百年大计，教育为本。为提升乡村教育水平，助力储备未来人才，中国电信宿州分公司用心用情开展多项教育帮扶举措。针对脱贫家庭、低收入家庭在读大学生，力所能及提供勤工助学实践岗位，帮助提升社会工作能力。面向乡村中小學生，启动“教育帮扶暖人心，至善至爱我当行”专项帮扶，按需开通“名师卡”，进一步促进优质教育资源共享。每年“六一”期间，通过“天翼圆梦”公益助学持续关心关爱留守儿童，帮助建立图书室，累计捐赠图书20xx余册、体育用品600余件。

当前，全面推进乡村振兴任务艰巨，打造乡村振兴人才队伍

体系，为乡村振兴提供强有力的人才保障和智力支持尤为重要。中国电信宿州分公司将充分发挥企业综合优势，以数字乡村创建为依托，积极协助林屯村探索乡村人才培养引进新机制，助力构筑“吸引人、培育人、留住人、成就人”强磁场，奋力谱写乡村振兴新篇章。

## 局人才工作总结计划和目标篇八

现今，人才资源已经成为最重要的战略资源，建筑企业之间的竞争归根结底也是人才的竞争、技术的竞争，面对日趋激烈的人才竞争形势，重视技术、重视人才培养和引进已成为我公司领导的共识。

我公司领导努力学习了各级关于加强人才工作的决定的文件，通过学习、宣传来营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，大力实施人才强企战略。公司专门成立了人才工作领导小组，上下牢固树立人才是第一资源的观念，牢固树立人人都可以成才的观念，牢固树立以人为本的观念。

1、抢占人才培养制高点。公司在20xx年就下达文件，要求施工技术人员在3年内达到大专以上文化水平，否则将遭到淘汰。同时根据企业的发展规划，有计划地招收大中专毕业生，做到长流水、不断线，保证企业新陈代谢和发展的需要。公司现有大中专毕业生73名，其中自培8名，引进65名□20xx年引进8人□20xx年引进8人□20xx年引进14人，日前，公司又在着手20xx年人才的引进，在主管人事经理的带领下，主动出击，先后到江苏科技大学、扬州大学宣传、介绍公司，走出去引进人才，已经有十几位大学生有意向，并提交了个人推荐资料。

2、充分挖掘企业内部人力资源，提高员工的整体素质。建筑施工企业从事的劳动苦脏累，职工素质相对较低，因此公司对职工强化培训。针对企业人员的流动性和分散性，公司安

全部在每项工程正式开工之前，都会到工地上给工人们进行一次安全知识学习培训，让安全的警钟时刻敲响，从而保证工程的顺利进展。今年的全省安全生产许可证的认领中，公司上从总经理、项目经理到各项目部专职安全员均参加了省里面的统一考试，取得了安全上岗资格证。在\*\*市建设局、\*\*市建委举办的特殊工种、造价编审、质检员、安全员、项目经理等培训中，公司都是有计划、有组织地让职工参加培训，不断让他们学习新的知识，从而提高他们的实际工作能力和技能。可以这样说，在\*\*的建筑企业中，我们公司参加培训的门类最广，人数最多，这是一致公认的，每年花在职工学习培训上的费用也是巨大的，我们认为这个钱花得值。

4、做好人才的后勤保障工作。公司对引进的人才一律统一安排食宿，并提供床、办公桌等简单家具。此外，公司的乒乓球室、图书室也对大学生开放，定期与大学生召开座谈会，了解他们生活中的困难和问题，并妥善解决，丰富了他们的业余生活，在用好人才和留住人才方面下大力气。在福利待遇上，公司对引进的大中专生进行养老保险、医疗费报销，还有结婚礼金、夏季降温费、特困补助金、贷款担保等，在条件成熟的情况下，由下属子公司城兴置业有限公司妥善解决大中专生的住房问题。

5、完善约束激励机制，管理考核人才。公司在20xx年完成改制后，根据新设的职能部门，对一些技术人员的岗位进行了调整，调整中我公司充分考虑了技术人员的专业、能力、特长和自身意愿。人员配置齐全、岗位职责明确后，公司完善了年终绩效考核制度、奖励制度等，通过制度进一步管理人才、约束人才、奖惩分明的机制已初步激励了人才的干劲。

当然我公司在20xx年人才工作中还存有不少问题，主要表现在：一、观念方面的障碍：在用人上论资排辈，求全责备，封闭保守现象很难完全转变，这使人才开发工作力度与第一资源地位相差甚远。同时人才自身观念也存在安于现状、怕冒风险；二、机制方面的障碍：人才选拔时不能很好地体现

以品德、知识、能力和业绩为取向，我公司就存在人不能尽其才，才不能尽其用的现象，急需的人才不能安置，混日子的人员不能打发。我们会把明年的工作重点放在此方面，让公司引进、培养的人才都能各尽其能，为公司的发展进步做出自己的贡献。

二0xx年一月三日