

最新人才通道建设工作总结 社科人才建设工作总结(大全5篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它有助于我们寻找工作和事物发展的规律，从而掌握并运用这些规律，是时候写一份总结了。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？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。

人才通道建设工作总结 社科人才建设工作总结篇一

一、深入学习贯彻科学发展观，开创繁荣发展哲学社会科学新局面

(一)、认真组织开展解放思想大讨论活动。

(二)、认真组织开展“讲党性、重品行、抓落实、促发展”为主题的作风建设教育活动。

治思想素质得到显著提高，党性观念进一步增强，对“三个代表”重要思想的精神实质有了更深刻的理解和把握，树立了正确的权利观、地位观、利益观。通过学习，干部职工切实履职，依法办事的主动性和自觉性明显增强，工作效率有了显著提高，做到了边学习边工作，边工作边学习，学习工作两不误。

(三)、认真执行党群部门党风廉政建设责任制，切实加强党风廉政建设。

自年初社科联从市委宣传部单列后，根据市委宣传部签订的责任书确定的今年党风廉政的目标任务，以提高党的执政能力和勤政工作为重点，并把党风廉政工作任务与全市社科联

工作一起部署、一起研究、一并落实。

一是加强理论学习和思想教育。组织学习《中国^v^党内监督条例》、《中国^v^纪律处分条例》、《中国^v^党员领导干部廉洁从政若干准则（试行）》、《关于党内政治生活的若干准则》、《中纪委关于严格禁止利用职务上的便利谋取不正当利益的若干规定》、行政问责等四项制度和丽江市党风廉政建设会议精神。

二是建立健全制度，规范行为。社科联从单列为一个单位开始就重视单位内部规章制度的建设，目前已建立健全社科联机关工作规则16项。即社科联工作任务和工作职责、会议制度、民主决策制度、请示报告制度、公文处理制度、考勤制度、财务管理及接待制度、车辆管理制度、学习制度、党风廉政建设制度、民主生活会制、公开承诺制度、首问首办责任制度、责任追究制度、限时办结制度、安全管理制度。形成用制度规范权力运行、约束干部的从政行为、按各项制度办事、用制度管人的机制，从制度上保证领导干部廉洁从政，不断提高反腐倡廉制度化、法制化水平。根据社科联工作形势的变化，明确了市社科联工作职能，明确了从领导到一般职工所应承担的岗位职责和工作任务，做到责权利的统一。

三是加强财务管理，严格执行财经纪律。在行政经费使用上严格执行有关财经制度和财经纪律，经费开支严格执行财经纪律和财务管理制度，实行主席“一支笔”审批，大额开支通过提交主席办公会议集体研究后决定。

（一）、为推动丽江市社科联学会工作，积极参与举办丽江文化研究会理事会暨2008年学术年会，具体对学术年会筹备工作给协助配合，并向研讨会提交论文3篇。

（二）、组织市、县社科联负责人参加省社科联4月份在楚雄举办的全省2008年社科联工作会议，并就近年来丽江市社科联工作和经验与其他州市社科联作了交流和探讨。

（三）、两次参与了丽江文化研究会组织的民族文化调研活动，深入一区四县调研民族文化，对丽江纳西文化、华坪傈僳族民族文化调研、永胜他留人民族文化、宁蒗彝族文化、摩梭文化和韩规文化进行了深入扎实的调研。

（四）、建立健全工作机制，不断加强对社科学会的领导。在广泛征求意见的基础上，出台并提请市委办、市政府办下发了《丽江市委办公室、丽江市人民政府办公室关于印发〈关于加强丽江市社会科学界联合会各学会、协会、研究会的管理，指导和推动各学会的理论研究和学术交流，使学会沿着正确的方向发展，促进社会科学事业的繁荣、更好地为我市经济社会各项事业发展服务〉的通知》（丽办通[2008]50号），加强了丽江市社会科学界联合会各学会、协会、研究会的管理，指导和推动各学会的理论研究和学术交流，使学会沿着正确的方向发展，促进社会科学事业的繁荣、更好地为我市经济社会各项事业发展服务。

三、进一步加强县级社会科学工作

社科联领导经与市委领导和市委宣传部领导多次汇报和沟通，得到了有力支持，促进了社科联全面工作的开展。由丽江市委办公室印发了《丽江市委办公室、丽江市人民政府办公室关于进一步加强县级社会科学工作的通知》（丽办通[2008]51号），进一步加强了县级社会科学工作，有力地推动了社会科学研究和管理工作向基层延伸，为基层党委、政府提供理论服务。

四、强化科研工作职能

人才通道建设工作总结 社科人才建设工作总结篇二

一、严格遵守财务管理制度和税收法规，认真履行职责，组织会计核算。

财务部的主要职责是做好财务核算，进行会计监督。财务部全体人员一直严格遵守国家财务会计制度、税收法规、集团总公司的财务制度及国家其他财经法律法规，认真履行财务部的工作职责。从收费到出纳各项原始收支的操作；从地磅

到统计各项基础数据的录入、统计报表的编制；从审核原始凭证、会计记账凭证的录入，到编制财务会计报表；从各项税费的计提到纳税申报、上缴；从资金计划的安排，到各项资金的统一调拨、支付等等，每位财务人员都勤勤恳恳、任劳任怨、努力做好本职工作，认真执行企业会计制度，实现了会计信息收集、处理和传递的及时性、准确性。

二、以实施erp软件为契机，规范各项财务基础工作。

在经过两个月的erp项目的筹建和准备工作后，财务部按新企业会计制度的要求、结合集团公司实际情况着手进行了erp项目销售管理、采购管理、合同管理、库存管理各模块的初始化工作。对供应商、客户、存货、部门等基础资料的设置均根据实际的业务流程，并针对平时统计和销售时发现的问题和不足进行了改进和完善。如：设置“存货调价单”，使油品的销售价格按照即定的流程规范操作；设置普通采购订单和特殊采购订单，规范普通采购业务和特殊采购业务的操作流程；在配合资产部实物管理部门对所有实物资产进行全面清理的基础上，将各项实物资产分为9大类，并在此基础上，完成了erp系统库存管理模块的初始化工作。在8月初正式运行erp系统，并于10月初结束了原统计软件同时运行的局面。目前已将财务会计模块升级到erp系统中并且运行良好。

三、制订财务成本核算体系，严格控制成本费用。

根据集团年初下达的企业经济责任指标，财务部对相关经济责任指标进行了分解，制订了成本核算方案，合理确认各项收入额，统一了成本和费用支出的核算标准，进行了医院的科室成本核算工作，对科室进行了绩效考核。在财务执行过程中，严格控制费用。财务部每月度汇总收入、成本与费用的执行情况，每月中旬到各责任单位分析经营情况和指标的完成情况，协助各责任单位负责人加强经营管理，提高经济效益。

四、资金调控有序，合理控制集团总体资金规模。

由于原材料市场的价格不稳定，销售市场也变化不定，在油品生产与销售方面需要占用大量的资金。为此，财务部一方面及时与客户对账，加强销售货款的及时回笼，在资金安排上，做到公正、透明，先急后缓；另一方面，根据集团公司经营方针与计划，合理地配合资金部安排融资进度与额度，通过以资金为纽带的综合调控，促进了整个集团生产经营发展的有序进行。

五、加强财务管理制度建设，提高财务信息质量。

财务部根据公司原制定的《财务收支管理细则》的实际执行情况，为进一步规范本集团的财务工作、提高会计信息的质量，财务部比较全面的制定了财务管理制度体系，包括：财务部组织机构和岗位职责、财务核算制度、内部控制制度、erp管理制度、预算管理制度。通过对财务人员的职责分工，对各公司的会计核算到会计报表从报送时间及时性、数据准确性、报表格式规范化、完整性等方面做了比较系统的规定，从而逐步提高会计信息的质量，为领导决策和管理者进行财务分析提供了可靠、有用的信息。

平时财务部通过开展定期或不定期的交流会，解决前期工作中出现的问题，布置后期的主要工作，逐步规范各项财务行为，使财务工作的各个环节按一定的财务规则、程序有效地运行和控制。

六、开展了以涉税业务和执行企业会计制度、会计法及其他财经法律、法规的自查活动。

为了规范财务行为，配合年终与明年年初的汇算清缴的稽查与审计工作，财务部组织了在本集团公司内的20xx年年终财务决算的财务自查活动，在年终决算之前清理了关联企业的往来款项，检查在建工程未作处理的项目，对已支付的财务

利息费用及时追踪开具了发票等等一系列的财务自查活动。聘请了税务师事务所对07年的帐务处理做了预审，对审计和自查中发现的问题及时地进行了整改，降低了涉税风险。

七、组织财务人员培训，提高团队凝聚力。

财务部组织了二批财务人员培训与经验交流会，对整个财务系统做了工作总结和预期的工作计划展望，将财务人员分成会计、出纳和统计、收费两组进行了分组讨论，及时解决实际工作中存的问题。通过南峰会计师事务所对内部控制和税务风险的专题讲座，丰富了财务人员税务知识。邀请了审计部、资金部、资产部和财务人员做了深入的交流。增强了整个财务链各部门工作的协作性，强化了各岗位会计人员的责任感，促进了各岗位的交流、合作与团结。

人才通道建设工作总结 社科人才建设工作总结篇三

。坚（一）聚焦重点和中心工作开展市级社科研究课题规划（一）聚焦重点和中心工作开展市级社科研究课题规划。持围绕市委市政府中心和重点工作，把握正确的研究方向，不断加强哲学社会科学研究创新能力，拓展研究领域、丰富研究内容、改进研究方法，努力提高创新能力、科研质量和学术水平，社会科学研究取得丰硕成果。同时，及早谋划2018年社科研究课题规划工作，已启动征集参考选题。一是哲学社会科学研究队伍不。各社科研究智库和有关单位高度重视，充分认识社科界断壮大断壮大。

绵阳市社科联2017年12月29日

—19—

人才通道建设工作总结 社科人才建设工作总结篇四

长兴乡的专业技术人才队伍主要由乡政府事业单位人员、教

师、医生和其他类人员构成。乡镇事业单位管理人员为7名，专业技术人员为14名，编制数与实有人数相等，从学历结构上看，具有大专以上学历的有7人，中专学历的有10人，高中以下学历的有4人，从年龄结构上看，30岁以下的有6人，31至40岁的有8人，41岁至55岁的有6人，55岁以上的有1人，从职称结构上看，具有中级职称的有3人，初级职称的有8人。

非公经济领域人才总量较快增长，特别是专业技术人才队伍发展较快，截至2011年10月份，全乡专业技术人才总量达到100多人，比20xx年增长20%。对推动全乡科技经济发展发挥了重要作用。进一步加快专业技术人才队伍建设，为国民经济发展提供更强有力的智力支撑，成为长兴乡实施人才强乡战略的重要举措。

乡党委、政府通过加强宣传营造良好的社会环境，加强职业道德规范营造健康的学术环境，制定和完善优惠政策形成良好的政策环境，为人才提供创业舞台形成广阔的发展环境等措施，总体上营造了“鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业”的良好氛围。专业技术人才成长和发展环境日益改善，社会地位不断提高，工作业绩不断提升。苏凤山，作为一名农经战线上的老兵，他吃苦耐劳的精神，优良的敬业素质，满腔热情工作的态度，在群众中树立了很好的公仆形象，赢得了干群的一致好评。20xx年被新兴区评为劳动模范。2011年曾被七台河市授予优秀共产党员。随着中央对“三农”政策的大力加强，作为农经站站长，他一方面做好防止和纠正以发展生产为由的各种侵犯农民权益的行为；另一方面加强为民服务。注重引导农民按照市场规律办事，帮助农民增收。通过他的不懈努力，全乡的财务管理管理上了一个大台阶，群众对村干部由过去的不信任变得信任，积极性也高了，全面反映了全乡民主化管理的丰硕成果。

1、人才总量仍然不足。乡镇的专业技术人才队伍主要是教师、医生和农技中心的技术员，其他从多的职能部门的技术人才多数是“半路出家”，有的甚至根本没有人。与发展的

要求相比，缺口仍然很大。

学校严重超编。二是行业分布不均，教育、卫生和党政群机关人才相对集中，文化、广播电视、质量监测、地质灾害预测、畜禽防疫、环境保护人才、工程技术人才等等都十分缺乏。

3、专业技术人才队伍素质亟待提高。乡镇很大一部分技术人才都是半路转行而来，没有专业技术培训，不能适应专业技术的需要。

4、人才流失严重，招引力度不够。虽然我们在吸引优秀人才服务的工作上作了大量的努力和尝试，也取得了一定的成绩。但由于种种原因，人才一方面流失严重，另一方面又难以招引。

切实转变观念，创新思路，强化举措，不断提高专业技术人才工作整体水平，为实现又好又快发展提供有力的人才保证。

1、树立“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份”的观念，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才、使用人才的主要标准，不拘一格选人才。

2、以更灵活的政策，更大的投入，更宽松的环境来吸引人，留住人。

3、搞活人才流动机制，储备优秀年轻人才。

4、创新用人竞争机制。促进人才评价体系的规范化、科学化，真正落实用人单位职务自主聘任，实现职务能上能下。

5、改进管理方式，提高服务质量。一是加快人才市场建设，推动人才市场信息化。二是抓好教育和培训。

人才通道建设工作总结 社科人才建设工作总结篇五

为了提高医务人员的业务素质，更好的为广大农牧民群众健康服务，卫生局加大县、乡、村医疗机构卫技人员培训力度。20xx年共举办全科医师、转岗医师培训乡村医生诊疗技术等12期培训班，参加培训的县级医务人员169人次、乡级158人、村级52人次。妇幼保健站举办“降消项目”培训班2期，参加培训的县级医务人员17人、乡级47人。选派52名村级医务人员参加州卫生局举办的《中西医药适宜技术培训班》为期7天；到省州医院参加培训班的有90人次。到省外进修的有11人。

今年，是我县实施“万名医师支援农村卫生工程项目”的第六年，省肿瘤医院4名优秀医师支援我县农牧村卫生工作。省肿瘤医院4名医务人员是5月初到县人民医院开展支援工作。截至目前，举办培训班10期，参加培训人员为县医院全院医务人员共85人。到腊子、桑坝、旺藏、多儿、卡坝等乡巡回医疗6次，诊治病人4700人次，发放宣传单1800余份，培训乡镇卫生院医务人员97人次。

20xx年以来，通过县委县政府的积极争取，敦煌种业股份有限公司提供20万元资金，大力支持我县卫生人才培养工作。目前，村级52名乡村医生已11月中旬培训完毕；县、乡级医务人员正在省肿瘤医院、省军区总医院、州人民医院为期3个月培训。根据《敦煌种业股份有限公司支援迭部县卫生人才培养项目实施方案》，于20xx年---20xx年，利用2年时间对全县315余名医务人员进行培训；继续实施“万名医师支援农村卫生”工程，要求省肿瘤医院支援医师每年举办10次以上培训班，到各乡镇巡回医疗6次以上；建立健全农牧村卫生人才管理制度；进一步建立完善卫生人才库。

培训经费缺口较大，影响了培训工作的正常进行。由于到州级以上医院培训，每名学员每天的食宿及补助需要80元，每

年培训100名以上的医务人员，培训时间为612个月，共需培训费65万元。

以上汇报若有不妥，请指正。

20xx年xx月xx日