

最新行政单位人才队伍建设总结(实用5篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。那么，我们该怎么写总结呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

行政单位人才队伍建设总结篇一

20xx年，在市委、市政府的正确领导下，我局坚持以党的十七大和十七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。

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。

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规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。三是围绕建设“为民理财、依法行政、廉洁高效”的财政干部队伍，加强财政干部队伍执政能力建设，把科学发展观、正确政绩观、科学人才观和正确群众观的教育作为教育培训的重点，加强财政法制建设，提高依法理财水平，全面推进依法行政，不断提高财政干部执政能力，根据总预算会计、单位会计的业务范围，对会计人员开展预算编制、业务实务操作、计算机软件和财政法规知识等方面的培训，全面提高财政人才的管理水平和业务素质，努力建设一支政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬，能适应发展改革的高素质财政班干部队伍人才，今年组织76名干部进行了业务和法规知识培训。20xx年5月，结合学习实践科学发展观活动，组织全系统40岁以下的干部职工进行了学习实践科学发展观政治理论和财政业务知识闭卷考试及40岁以上干部职工的开卷考试，对前50名的人员还进行了电脑技能考试。

行政单位人才队伍建设总结篇二

我局始终坚持由局长主抓民政人才工作，局办公室负责处理人才工作日常事务，及时掌握民政人才动态。坚持党管人才的原则，将人才工作作为一把手工程，纳入单位的重要议事日程，定期研究、安排部署并注重抓落实，做到制度健全，职责明确，人员落实，形成主要领导亲自抓，分管领导负责抓，主要职能股室具体抓，其他职能股室协同抓的工作格局。按照市人才工作领导小组运行规则，严格执行报告、审核、审批和备案等制度；认真贯彻市委市政府关于人才工作的重大决策及会议精神，并结合民政工作实际，研究制定了具体

措施。按照全市人才工作年度安排，制定了落实方案并按时完成任任务，及时报送人才工作信息，加强人才工作宣传；采取多种形式广泛听取意见，努力拓宽服务渠道，切实改进工作作风，不断提高工作效能和服务质量，及时完成市人才工作领导小组交办的事项。

制定了民政系统人才队伍建设规划和人才培养、开发、吸引和稳定的措施，促进民政干部结构不断优化等。建立健全领导联系本系统、本行业优秀人才工作制度，及时帮助解决其工作和生活困难，掌握本系统重点人员名单，建立人才信息库。

一是多渠道引入才，提高我局机关整体战斗力。xx年我局公开招考公务员3人，事业单位人员2人，为本系统人才队伍建设注入了新鲜血液，极大充实了局人才队伍。

二是加强组织培训力度，不断提高民政干部的综合素质。局党组始终注重干部职工的学习与培养，每年都安排一定比例的干部职工参加省、市组织的政治理论和业务知识培训班。xx年全局共有12人次参加各类政治理论或业务培训班，并组织了民政干部赴外地考察学习先进地区的工作经验。积极支持局机关职工参加国家人事部、国家民政部举办的社会工作师职称考试。

我局配合市委组织部认真抓好社会工作人才队伍建设，制定了社会工作人才队伍建设项目，并建立了项目工作责任制和绩效考评机制，建立健全了基层组织工作和人才队伍建设工作的考评制度。鼓励年青同志积极参加领导干部选拔考试，并通过对本系统社会工作人才业绩考评等信息进行储备，掌握人才培养方向，推进人才队伍的建设。

1、社工人才队伍建设配套政策的拟制。根据中央组织部、中央政法委、民政部等18个部门和组织《关于加强社会工作专业队伍建设的意见》（中组发〔xx〕25号）和xx省委组织部

《关于加强社会工作专业队伍建设的实施意见》（川组发〔xx〕6号）〔xx市《xx市社会工作专业人才中长期发展规划》（成组发〔xx〕1号）和《关于加强社会工作专业队伍建设的实施意见》（成组发〔xx〕2号）要求，认真研究，结合我市实际，拟制了《关于加强社会工作专业队伍建设的实施意见》、《政府购买社会组织服务项目试行办法》等文件，待政府常务会审议后执行。从健全机制体制出发，为社工人才队伍提供政策支持。

2、研究制定社工人才队伍建设规划。制定了〔xx市社会工作五年行动计划（xx—20xx年），对我市的社会工作和社工人才队伍建设进行了总体规划，并上报组织部。

1、党建工作。加强社工组织党建工作取得实效，1月〔xx市社会工作协会党支部荣获“xx市社会组织示范党组织”荣誉称号。6月〔xx市社工协会党支部荣获中共xx市委组织部和中共xx市新经济社会组织工作委员会授予的“一心三线十点”两新党建工作示范点。

2、职业培训。今年，我市共组织社工开展社会工作培训20期共1800余人次。其中，社会组织能力培训2期，社工业务能力培训5期，社工职业水平培训1期；社工师及助理社工师继续教育培训12期。6月，我市组织第四届全国社会工作者职业水平考试考前培训，聘请上海社会工作专家为我市社会工作人员授课，组织了69余名社会工作者参加国家社会工作者职业水平考试。目前xx市本地持证社工数为47人。其中中级社工师14名，助理社工师33名。

行政单位人才队伍建设总结篇三

转眼6个月的试用期就过去了，回想去年十月来面试，到现在正式成为一员，不得不感慨时光飞逝。这几个月时间里我感觉到自己在飞速的成长，不知不觉已经融入了岗位，慢慢具

备了职场人员应该具有的专业素质；在同事的帮助下工作上也开始慢慢上手；思想也开始沉淀下来，变得踏实，不再浮躁。这段时间让我不论在工作上还是思想上都有了巨大的进步，下面我将对这阶段的工作做一个总结并对以后工作做一个计划。

一. 工作

我清楚的记得x总在一次培训中跟我们说“上班除了赚钱，更重要的是赚取你的职场经验与技能”。对这话我再认同不过，因为只有你学到的才是你自己的东西。所以从一开始我对待工作的态度就是认真，多干，多学。

在这个大舞台我有充分资源来学习。公司一开始为我们这批新员工安排了三个月的车间实习，这三月让我受益匪浅，不仅熟悉了公司的产品，更了解了机器从图纸设计到加工，再到最后装配的全过程。系统的了解了每一种机床的加工方式，在数车班我还自己动手车了几个孔，亲身体验了一把。这为我们以后的工作打下了坚实的基础。正式走入岗位后我更加感受到了多学多思考的重要性，好在这里有一群经验丰富，乐于助人的同事，让我在工作中不管有什么问题都能够第一时间解决。公司的产品也很富有挑战性，让我有了充分的学习机会。现在调到新成立的智能包装事业部，由于正处于新产品研发阶段，所以任务很重，压力很大，但是每天都感觉过得很充实，每天都有很大的收获。唯一不足的是自身专业知识的不足，还需加紧学习。

工作是人生中很重要的一部分，我想我已经有了一个好的开始，接下来我要做的就是在这条路上不懈努力，勇往直前的坚持下去。

二. 思想

这六个月的时间里我在思想上的转变同样是巨大的。对于刚

走出学校的大学生来说，怎样快速调整好心态融入到职场中来是很关键的。

其实从工作的第一天开始我就明白工作了更多的是责任与义务，进入职场后我们应该严格要求自己，使自己具备一个职场人员应该有的专业素质。公司在这方面也给我们进行了一些相关的培训，课程都很精彩也很实用，让我明白了自己应该如何融入职场，如何处理一些问题。

记得在车间的时候跟一个与我年龄相仿的师傅闲聊，当我得知他一个月都不休一天的时候我很惊讶，他确很平静的告诉我，不是他不想休而是因为家里的原因让他必须努力赚钱。从他身上我看到了作为一个男人应有的担当。这也让我意识到自己身上的责任，我也到了该赚钱，该为家里分担的时候了。

在以后的工作中，肯定会有很多不如意的时候，不过我相信自己已经知道该如何去应对了。同时自身还有很多不足的地方，我也会积极去调整，去学习。

三. 下一步工作计划

在接下来的工作中我最需要做的还是提高自己的专业水平。机械行业是一个需要慢慢积累的行业，在未来10年的时间里我都会专心从事这门工作，因为我觉得自己喜欢并热爱这个职业。同时，对于制造业而言，很多工作都是建立在技术之上的，你只有扎实的技术基础，你才能够有更广阔的空间。

试用期的结束又是一个新的开始，希望自己能够再接再厉做好自己的工作。

行政单位人才队伍建设总结篇四

一、加强领导，加大投入力度

二、突出重点，积极参加培训工作

1、积极参加各项培训

在培训期间，局和各股室积极组织参加各项培训活动，参加培训人员达200多人次。

2、加大考核力度。在人才工作考核、评先评优活动的推动下，人才工作上半年，我区的人才工作取得了一定成效，先后被评为市、区级“双创双建先进单位”和市级“优秀人才”。

三、加强培训，提高队伍综合素质

3、组织各种业务培训

今年，我局参加培训的人员达到705人次，培训人员达到2687人次，其中有670人次脱产学习，150人次参加全区培训。

4、参加全国高级研究生培训

今年，我局参加了全国中级研究生和全国高级研究生培训。

5、参加各种培训

我局组织各项学科培训，培训学员1000人次。

四、开展各行各业人才培训

10次，培训人员达7000多人次。

6、加强队伍管理。我局严格按照《中华共和国人才工作规划（20*—20*年）》，结合我局特点，建立了以人为本的人才强局，以学习和培训为重点的培训制度，建立了全员、全程、全面的、系统的和全过程的人才队伍管理机制。

7、提高队伍素质。我局注意加强职业道德建设，培养和培养一支高质量的队伍。今年，我们共聘请了17名中级职称人才进行了考察培训；选派了1名中级职称进行了考试培训；组织了7名中级职称外出参观。

8、积极参加各项培训活动。今年，我局举办了全系统职工培训班，培训学员达1050人次。

以上成绩的取得，是局上下团结协作、奋力争先的结果，也是我区各项事业发展的一项重要成绩。回顾我们工作取得的点滴成绩，有成绩也有不足，如：我们工作中的思想还不够解放，工作中缺乏创新精神；工作方法还有待改进；工作质量还有待提高。我们将在今后的工作中，进一步开拓创新，扎实工作，开拓创新，为我县经济社会发展做出新的贡献。

我局20*年度人才工作计划及工作安排

9、深入学习贯彻“十六届四中精神”、“”、“*市人才工作会议”精神。要求全局职工深入学习贯彻党的、四中精神、“*市人才工作会议”精神，以“”精神为指导，全面实施“五型”建设，以提高职工的素质，增强做好人才工作的能力和水平。全局职工要深刻学习和领会新时代中国特色社会主义思想的科学内涵、精神实质、丰富内涵和时代价值，牢固树立和落实，坚持以人为本，以人才强局的战略思维和创新意识，把学习与创新结合起来，提高人才工作的实效性和效果性。

行政单位人才队伍建设总结篇五

一是完善人才选拔引进机制。学校在人才选拔引进中，深入推行公开招聘、竞争上岗、按岗选人，择优聘用、合约管理制度，建立了关键岗位和重大项目负责人全球招聘制度。建立完善的人才引进政策和程序，提高人才引进层次和质量；对学校发展急需的紧缺人才，采取更加灵活和特殊的政策加

加大对高端领军人才及团队培养和引进力度。

二是优化人才使用开发机制。建立人才培养结构与学校发展需求相适应的动态调控机制；分批制定专业技术人员、职员和工勤服务人员岗位说明书，明确岗位职责、任务、任职条件和考核标准，完善配套制度，推进人员管理模式从“身份管理”向“岗位管理”转变。营造优秀人才脱颖而出的政策环境，进一步完善人才使用制度，健全和推进分类岗位设置与聘任制度、人才培养进修制度、高级专家延退和退休人员返聘制度等。

三是强化人才评价考核机制。学校进一步规范岗位考核标准和考核程序，建立起以岗位管理为核心，品德、能力和业绩综合考察，科学合理的人才评价制度，以岗位履职考核为基础的业绩评价、津贴发放、职务晋升与聘任制度。完善职称评审管理制度，建立公平公开、标准严格、程序规范、具有引导激励作用的专业技术职务晋升制度。建立完善职员晋升通道，规范晋升条件、程序和管理制度，逐步实现职员晋升常态化。

四是健全人才分配激励机制。学校进一步推进人事分配制度改革，逐步建立并完善岗位绩效工资制度。努力完善校内分配方法，使之与岗位聘任制度相配套，建立重实绩、重贡献，向高层次人才和重点岗位倾斜的分配激励机制，稳步提高各类人员特别是青年教职工的薪酬及福利待遇。进一步完善在教学科研和管理服务工作中取得突出成果或成绩的奖励制度。

五是建立人才交流配置机制。建立人力资源公平竞争、优胜劣汰、合理流动、优化配置的机制，不断规范和提高教师和管理干部的任职和工作要求，逐步建立教师及各类人员的转岗和退出机制。发挥学校人才交流中心在人力资源管理配置与利用方面的职能作用，积极吸纳各类外部人才资源，进一步加强对待聘、落聘和其他人员的培训与管理。

一是切实加强人才队伍建设工作的领导。成立人才队伍建设工作领导小组，统筹和协调学校人才队伍建设工作，制定人才队伍发展规划和年度工作计划，健全党委行政定期研究人才队伍建设工作制度。实行人才队伍建设校院两级管理体制，充分调动各学院及相关部门的主动性和积极性，强化人才队伍建设工作目标责任制，加大人才工作在单位和干部年度考核中的权重。

二是充分发挥专家教授治学治教的作用。充分发挥学校各级学术委员会、学位委员会、教学指导委员会、职务评审委员会指导咨询、审议评价的重要作用，健全专家教授参与学校重大事项决策咨询和学校重要活动的制度，落实专家教授在教学科研中的管理职责和主导作用，定期组织教授读书班等学习调研活动，不断提升专家教授治学治教的能力。

三是努力强化人才队伍思想道德建设。切实加强人才队伍思想道德建设，加强优良校风、教风、学风建设，将师德教育作为教师培训教育的重要内容。健全优秀教师及师德师风先进评比表彰制度，建立师德师风评议问责制和学术道德规范监控机制，将评议监控结果作为教师年度考核、职称评聘、评奖评优的重要依据，实行师德师风不良和学术道德不端“一票否决制”。

四是积极推进人才队伍建设国际化进程。实施“人才队伍国际化计划”，快速提升学校教师的国际交流合作能力和学术水平。鼓励骨干教师出国（境）深造和合作研修，组织专任教师和管理干部分批到国（境）外培训学习。实施“海外智力引进计划”，努力引进具有国外经历的高层次人才，鼓励海外留学人才采取学术交流、合作研究、技术开发、校内兼职等形式，通过灵活聘用、柔性引进、提供合作项目经费资助等方式从事教学科研工作。

五是逐步加大人才队伍建设经费投入。学校采取争取专项支持、增加预算编制、调整经费结构等措施加大对人才队伍建

设经费的投入，逐年增加师资培养经费、人才引进经费、出国培训经费、干部培训经费等。在学科建设经费、专业建设经费、科研项目经费、团队建设经费等专项经费中按比例列支用于人才队伍建设。各学院从切块经费和其他收入中列支师资培训、学术交流等人才培养专项费用。

六是不断提高人才队伍建设管理服务水平。进一步强化和完善学校组织人事部门在人才队伍建设中管理协调和服务职能，落实各学院各部门在人才队伍建设工作中的职责。修订和完善人才队伍建设的相关规章制度，加强人力资源信息化平台建设，健全学校人才信息数据库。优化办事流程，提高工作效率，改进服务方式，不断提升学校人才队伍建设的管理服务水平。