

# 2023年村人才工作总结(实用8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，它可使零星的、肤浅的、表面的感性认知上升到全面的、系统的、本质的理性认识上来，让我们一起认真地写一份总结吧。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 村人才工作总结篇一

### 一、强化学习，着力提升自身素养

学习对于一个人是极其重要的，学习可以增智、可以解惑、可以辨是非。20\_年，我始终坚持一手抓工作，一手抓学习，通过学习武装头脑，提升工作能力，促进工作的开展。一是加强政治理论学习，不断地用先进科学的理论武装头脑，始终保持着与时俱进的思想意识；二是加强业务知识学习，结合工作实际，认真学习水法律法规和行政管理等方面的知识，积极参加区委组织部组织的领导干部集中轮训，不断提高自己的业务管理水平和能力；三是注重学习方法，做到理论联系实际，学习指导工作，在干中学，在学中干，增强认识问题、分析问题、鉴别问题的能力，更好的指导新形势下的水务工作。

### 二、实干履职，着力提高干事之才

#### (一)农村饮水安全工作

我区今年饮水安全工程涉及\_x3个行政村，解决饮水不安全人口2500人，主要解决水量不足和水质不达标的问题。

在\_饮水安全工程实施过程中，我们发现\_原有水源井因年久

失修，出现水体混浊，井壁管破损，井内沉淀物增加，煤层水泄漏等诸多问题，致使水源氯化物、总硬度、溶解性总固体等指标超标，水井水量大幅减少。面对水源井修复困难、没有修复经验、修复技术要求高的现实情况，我局本着“想群众之所想、急群众之所急、解群众之所难”的思路，向村委会、原凿井单位详细了解水源井历史资料，积极向多家技术单位咨询学习，组织专家进行技术分析、比对，在与村委会、技术单位反复研究、论证后，于8月启动了水源井修复工程。有针对性的利用井下电视等先进设备，流量测井、电测井、井径测井等先进技术，对水源井采取了清淤、井内水文孔封堵等措施，解决了水源井老化、失修等问题，水井水质、水量也得到了极大的提升，除受东山地区区域水质问题影响，氟化物仍然超标外，其他指标明显改善，下一步将安装大型净化设备解决氟超标的问题。

在饮水安全工程实施过程中，我局因地制宜，科学设计，把质量第一贯穿工程建设的全过程，从各个环节确保工程建设质量，不断提高饮用水水质标准，让人民群众喝上“放心水”和“安全水”。

## (二)第三期汾河上游水土保持综合治理工程

根据省水利厅和市水务局的安排部署，\_区已被划入汾河上游水土保持综合治理第三期建设规划范围。我局20\_年截取第三期汾河上游水土保持综合治理规划的部分内容，在\_x个村栽植核桃、苹果、桃、杏等经济树种。工程总规划建设面积亩。前期委托\_林业调查规划院完成了可行性研究和项目设计，7月21日完成招标。由于项目区部分用地属于基本农田，目前正在协调有关部门，20\_年春季实施。通过调整种植结构，建立城郊型生态经济林，在改善生态环境、治理水土流失的同时，使城郊群众能通过发展经济林，繁荣绿色经济，稳定增加农民收入。

## (三)\_上游小山岩段河道治理工程

为提高河道整体防洪能力，结合村容村貌整治，20\_年我局实施了\_上游小山岩段河道治理工程。工程内容为对\_河道进行河道疏浚、堤防挡墙修建及护坡砌筑、排水沟砌筑和排水管涵铺设。工程经过前期的可行性研究、专家评审，7月中旬完成招标，8月初开工。总共完成\_主流右岸450米和左岸75米的浆砌石挡墙砌筑和护坡堤防修建；设5条路面排水沟和穿越松小公路30米涵管的铺设。工程于20\_年11月底完工。本次河道治理工程遵循防洪为主、生态优先及可操作性原则，不仅实现了河道的基本功能，更重要的是改善了河道环境，为人们提供一个绿化生态空间，同时尽量保持了河道的自然特征。

#### (四)\_x村供水井打井工程

## 村人才工作总结篇二

### 一、培养目标

坚持“专业培养和综合培养同步进行”的后备干部培养方向，即培养在某一专业工作内掌握较高技术水平并熟悉本工作领域其他相关知识，且有较高管理水平的复合型后备干部人才。

### 二、培养对象

\_\_公司中层管理人员后备人选。

### 三、培养周期

一般为1-3年。

### 四、培养原则

1. 循序渐进的原则

2. 学习与工作相结合的原则

3. 注重发展潜力，重在培养提高

4. 备用结合、动态管理的原则

5. 分级分类管理、突出重点原则

## 五、培养职责

公司领导班子负责确定后备干部候选名单、审定培养计划、最终审议培养效果的评估和后备干部的晋升。

公司人力资源部负责组织后备干部培养计划各项工作的开展：如在岗培训的落实和监督、岗位交流、培养效果的评估等。

各部门领导为其所管理部门后备干部培养的辅导人，负责协助后备干部制定培养提升计划，对日常各项培养工作的开展进行指导。

## 六、培养方法

### （一）定期业务培训

1. 每年由市分公司外聘培训师，对后备人员开展一次管理技能提升培训，时间一般安排在每年的5-6月；培训结束一个月内，后备人员需要提交培训心得体会到人力资源部，字数1500字以上。

2. 每季度由人力资源部指定2门网上大学课程，要求后备人员及现有中层领导进行网上学习。同时要求后备人员根据个人提升需要，自选2门网上大学课程进行学习。每季度次月提交上一个季度的网上大学学习心得到人力资源部，字数1000字以上。

3. 由人力资源部组织相关专业部门每年精选2-3本书籍或影音

资料，由后备人员及现有中层自学或集中学习。在规定学习时间结束一个月内提交学习心得并交人力资源部，字数1000字以上。

4. 每半年由人力资源部牵头各专业部门，根据以上培训及学习资料，组织理论考试（主要包括案例分析、理论知识、逻辑知识、行业情景、企业主要生产经营工作等），目的是对后备人员的学习情景及综合本事提升情景进行评估。

## （二）负责专项工作

1. 负责本领域兼职内训工作：由人力资源部征集各专业部门意见，制定专题培训计划，由相关领域人员负责专项课题培训，一般每人每年至少有2个专题的兼职内训任务。经过兼职内训工作提高后备人员的学习本事、沟通和表达本事、组织本事。

2. 负责带领“营销突击队”或“营维突击队”开展专项突出活动，经过实战提升组织本事和带队伍本事。

3. 根据公司领导和专业部门需求，有针对性的负责临时性的专项工作，经过专项工作提升业务本事、计划本事和组织本事。

4. 后备人员每年至少开展1次基层专题学习调研，每次调研时间一般为一周，经过基层调研，并撰写一篇不少于20\_\_字的调研报告。使后备人员了解一线生产经营情景、运作情景以及存在的主要问题，提高服务基层的意识和处理基层问题的本事。

## （三）实行后备干部定期谈话和交流制度

1. 公司领导每年要对所分管的后备干部谈话至少一次，人力资源部领导要对所有的后备干部谈话至少二次，了解他们的

思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。并将谈话资料作为培养考核后备干部的一项重要措施。谈话记录详见附件一。

2. 在日常管理中，要经常了解后备人员思想情景，及时发现各种思想倾向和问题，及时进行帮忙教育。对工作和学习中出现的困难，公司领导及人力资源部要及时谈话，帮忙分析原因，解决实际困难，鼓励和支持后备干部大胆工作。

#### （四）岗位交流锻炼

1. 市分公司本部较为成熟的后备干部，由市分公司党委有计划的分批安排到县分公司、乡镇支局等一线去工作，一般以挂职支局长或县分公司总经理助理主为、担任一线主管为辅助的方式，向基层学习，积累经验，提高自身素质。挂职锻炼时间一般为1年。

2. 各县分公司较为成熟的后备干部，由市分公司党委根据培养方向，有计划安排到市分公司管控部门或业务部门工作，重点安排到市场部或网络运营部任主管，使后备干部全面了解公司的工作及运作模式，增强全局观念和统筹本事。挂职锻炼时间一般为1年。

3. 加强其他后备干部交流换岗，使干部得到多方面的锻炼，增加多方面的才干。

（五）建立后备人员专职导师制每名后备人员指定2名导师，其中1名为本单位的正职领导，另1名根据培养方向选择其它相关部门领导担任导师。导师要负责对后备人员进行辅导，主要是专业知识、经济管理本事和领导水平的综合培养，尽可能在部门内部给予后备人员更多的锻炼机会，同时每季度必须与后备人员进行一次沟通交流（填写附件一），了解他们

的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。同时导师应当每年负责组织本单位绩效考核小组对后备人员进行年度考核及评估，将考核结果按附件二要求报人力资源部备案，作为后备人员任用的重要依据之一。

对于履行导师职责较好，能够按期沟通并有沟通记录、每年度提交考核评估情景，所指导的后备人员晋升为中层领导且该后备人员认可导师培养工作的，给予导师奖励1000元人。

#### （六）参加公司重要会议

后备人员每月必须参加市分公司的经营分析会及其它指定参加的会议，各部门领导应尽可能安排后备人员参加本单位的各项会议，使后备人员掌握公司生产经营情景，提高后备人员的信息量及全局观念，掌握公司的工作重点，为今年任职积累知识和经验。

#### （七）召开年度工作汇报会

每年11月初举办一次后备干部学习及工作汇报会，由公司领导及人力资源部领导听取汇报。后备人员需要汇报的主要资料包括：自我一年来的工作成绩、主要提高、收获体会、存在不足及下一步本事提升计划。汇报时间为每人10分钟，然后由公司领导及人力资源部领导点评，帮忙后备人员发扬成绩，克服缺点，总结经验，提高本事。

### 七、其它要求

（一）建立后备干部信息库。由人力资源部负责建立后备干部信息库，包括后备干部简要情景登记表、年度考核材料、民主测评情景、培养和奖惩情景等。

（二）实行动态管理。后备干部队伍既要坚持相对稳定，又要实行动态管理。每年根据考核及培养情景，淘汰部分年龄偏大、成长慢、不适应中层领导培养需要的人员，缺位时经过公开选拔方式予以补充。在出现相关问题时能够随时对人员做出相应的调整。

（三）坚持备用结合的原则。能够将后备干部理解培养、实践锻炼和学习等方面表现，作为提拔任用领导干部的重要依据。今后，公司提拔任用的中层管理人员，尽可能研究在后备干部中产生。

（四）各部门领导应给予后备人员更多的锻炼机会，支持后备人员培养工作，保障后备人员的学习、培训及锻炼时间。

（五）各县（区）分公司及各部门应当参照本办法对本单位的班组长及有潜力的员工进行培养，提高人力资源整体素质。

## 村人才工作总结篇三

以弘扬五种作风、提升五种潜力为核心、按照不间断学习、全员培训的思路，构建贴合公司实际的现代教育培训体系，健全贴合人才成长规律的激励约束机制，构成分层次、分类别、多渠道、大规模的人才培训新格局，培训和造就一支政治素质好、业务素质好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够应对复杂局面的复合型人才队伍□20xx年底，透过培训争取具有本科及以上学历的员工比例到达20%及以上、企业经营者比例到达70%及以上、管理人员比例到达40%及以上、技术人员比例到达20%及以上，全员培训率到达95%及以上。

公司现有在册在岗职工、新招聘工作人员。

公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、工艺艺流程、目标考核实施细则和安全操作规程。



(1) 实行“1122”优秀人才培养。采取引进来和送出去的方式，公司培养选拔1名优秀经营人才、1名优秀管理人才、2名优秀技术人才和2名优秀技能人才。

(2) 实行创新型人才培养。在化验、监测、经营、安装、收费技术、机电设备运行控制等重要领域，重点培养1-2名后备人才，培养3-5名创新型优秀拔尖人才，建设创新性高精尖科技人才队伍。

(3) 实行紧缺性人才培养。每年用心引进和培养电焊、化验、水质监测、施工现场管理和财务审计等高级专业人才各1名，以满足公司业务拓展需求。

(4) 实行人才拓展培训。根据给排水建设的要求，全面加强人才拓展培训，提高企业的凝聚力。年内滚动开展10人次的经营管理、水质化验、生产运行、维护、水表安装管网维修等专业人才培养。

(5) 实行学习型班组建设培训。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，用心培育水莲文化，建设学习型班组；加强基层班组建设，大力促进在岗学习和现场培训，开展公司系统所有班组长的轮训工作。

(1) 现有在册在岗职工每季度培训时间不少于5个工作日；

(2) 新招聘工作人员初训不少三天。

## 村人才工作总结篇四

“十二五”期间，为提高人员的素质，医院加大了继续教育和人员进修的工作力度，强化了住院医师规范化培训，举办了多层次学术讲座，并邀请院内外知名专家、教授来院讲课，为医院的人才成长营造了一个较好的环境。人才建设取得一定的进展，基本满足了现有临床的人才需求。到20xx年全院

正式在编职工已达到280人，各类卫生专业人员242人，卫生人员占全院职工总数的比例为82.6%。其中医师类125人（不含口腔和麻醉科人员），护理类65人，检验类11人，药剂人员30人；在医师类人员中，中医人员占76人，占医师类60.8%，西学中33人，中医和西学中人员占医师类87.2%。在学历（学位）层次上硕士2人，大学本科98人，专科72人，中专60人，其他48人。

随着医院的发展，现有人才资源与医院发展之间的矛盾逐步暴露出来。主要是：1、医院现有正式在编人员数量严重不足，人才的供需矛盾比较突出，需要的卫生专业人才缺口较大；2、现有人员的整体素质仍不能满足医院发展的需要，业务能力亟需进一步提高；3、高层次学科带头人严重短缺，直接影响医院临床工作的开展，专业局限，难以支撑医院安全、高效、健康的运作，制约了医院的进一步发展；4、人员的结构也不尽合理，中医人员偏少；5、卫生专业人才的管理有待进一步加强，人才使用、培养、评价或流动的机制尚未真正形成。因此，进一步加强医院人才的培养，大力开发医院的人力资源是医院建设的一项极其重要的工作。

### （一）指导思想

人才培养要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，牢固树立尊重知识、尊重人才的思想，坚持人才兴院、人才强院的理念，按照全面提高和重点培养相结合，培养人才和引进人才相结合，结构调整和合理配置相结合的工作思路，切实搞好医院人才的培养、教育和使用，充分调动医院人才的积极性，为医院的发展提供强有力的人才保障。

### （二）培养目标

1、积极推进全员职工培训。全面提高医院职工的学历层次。医院在职卫生技术人员全员培训率要达到90%以上，卫生技术

人员的学历75%达到本科以上，15%达到专科水平。鼓励45岁以下具备本科学历的临床医师攻读硕士研究生。

5、引进10—15名医院急需的并具备专科特长的副主任医师以上职称人员。

1、要加强高层次人才队伍建设。对医院现有副主任医师以上职称人员，要实施高层次人才培养计划。培养的重点是加大理论研修、临床实践、学术交流及科研工作的力度。在理论研修上，要结合本人的学术特色和专业，精读本专业（含西医）相关的书目。在临床实践上，要到国家中医药管理局确定的全国重点学科或重点专科点进修深造，提高本专业解决疑难病症的能力。在学术交流和科研上，提倡跨省、跨地区交流，鼓励与上级和同级医疗机构合作，进行基础和临床课题研究。医院将积极创造条件，开通远程教育系统，定期举办培训班，进行科研课题的选项、立项及科研思路，科研方法等培训。

2、高度重视专科（专病）人才培养。实施中医专科（专病）人才培养计划。具有中级以上职称的人员，要确定自身的业务主攻方向，逐步把精力转移到专科（专病）研究的方向上来。要结合自身特点，重点加大本专科相关理论的研修，全面掌握和熟悉本专业的古典医著及文献资料，同时要了解和掌握本专业的现代医学知识及发展趋势，在临床实践方面要到区内外相应的重点专科（专病）点进修提高，不断提高自身临床处置各种疑难病、多发病的实际能力，在科研方面鼓励与上级和同级专业人员共同进行基础与临床课题研究。

3、要切实抓好住院医师的规范化培训。住院医师规范化培训要重点突出以下几个方面：一是要强化基础理论的培训，主要完成住院医师规范化培训规定的课程设置，并要有相应的读书笔记。二是强化基本技能的训练，要采取院外培训和院内轮训相结合的办法，熟悉和掌握临床各科以及影像、功能检查及检验等医技科室的基本技能。三是要重视基本知识的

培训，重点了解和掌握医院的各项医疗制度、基本医疗流程以及门诊和住院部管理的相关知识。

4、要积极引进人才。引进高层次临床人才是加快医院发展的一项重要举措，引进人才的重点是医院临床急需并在短期内又难以培养的具备专业特长的副主任医师以上职称人员。同时，还将有计划地引进一些获得博士、硕士学位的人才。进一步充实医院的重点科室，切实保障内、外、妇、儿科始终具备有一定的人才优势。在未来五年中，拟引进中医药人才80名，其中硕士以上25名，本科35名，大专以上20名，其中中医类人才结构不低于60%。

5、继续加强医技科室人才的培养。医技科室人才培养的重点是加强理论学习，熟练掌握本专业的技能，并积极开展新技术，同时，要提高本专业的检查、检验水平，为临床诊断提供可靠的依据。

6、重视和加强护理人员的培养。护理人员培养要突出“三基”训练，强化无菌操作的意识，同时要及时掌握护理工作的新方法，把基础护理、临床护理、生活护理提高到一个新水平，为病人创造良好的治疗和生活条件。

（一）切实加强医院人才培养工作的领导，增加经费投入。

人才培养事关医院的兴衰，高质量的人才是医院的核心竞争力。为此，医院要成立人才培养工作领导小组，形成医院领导和相关职能科室各司其职的人才培养工作机制，从组织管理上保障人才培养工作顺利进行。同时，医院要继续加大人才培养的经费投入，每年争取安排相应的资金作为人才培养基金。相关职能科室要分别制定《人才培训大纲》，以及《人才培训实施细则》，确保医院人才培养工作的顺利进行。

（二）建立和完善人才培养的评价和考核体系。

首先，要制定《人才培养考核评价标准》，考核评价的重点是理论研修、临床实践和科研能力，考核标准的制定要按照以上三个方面细化制定具体的标准。考核的方法采取考试和评审，答辩与评审相结合的评价方式，建立以能力和业绩为导向的人才评价机制。其次，要建立和健全卫生技术人员的技术档案，将个人的技术自传、论著、考核考试的成绩、进修学习的鉴定、定期技术评定材料等列入档案内容，作为晋升晋级的重要依据。使医院人才培养工作逐步走上制度化、科学化的轨道。充分调动广大职工学习专业知识的积极性，逐步使医院形成良好的学习氛围。

（三）深化人事、分配制度的改革，为医院人才培养工作注入新的活力。

深化人事制度改革的重点是研究专业技术岗位、管理岗位、工勤岗位结构比例的控制标准，完善以岗位聘用为核心的管理制度。要把人才的评价考核结果同岗位聘用有机结合起来，真正做到“能者上、庸者下”，打破岗位聘用只能上不能下的僵化模式，要逐步形成有序竞争的生动局面，提高医院的内在活力。

深化分配制度改革的重点是强化收入分配宏观调控，建立分配激励和约束机制。加强医院绩效考核，以及绩效工资总额分类管理，切实把职工的职业素质、工作责任、技术能力、工作质量、服务水平、工作效率等方面的考核作为职工收入分配的重要参数。结合单位内部的分配，合理拉开绩效工资的差距。鼓励职工“讲学习、重能力、比贡献”，为医院发展提供强大的动力。

（四）、积极引进人才，为医院的发展储备人才。

随着医院规模的不断扩大，人才的需求量将会有较大幅度的增加。积极引进人才是解决医院目前人才供求矛盾的重要措施。引进人才的关键是要严格选才标准，决不搞滥竽充数。

结合医院现有人才的实际情况，今后五年，重点引进一批具有坚实理论基础、丰富临床经验、较强科研能力、良好医德修养的临床骨干，提高医院医疗技术水平，促进医院发展。

（五）、增加医院编制，为引进人才提供条件。

医院现有的编制是上个世纪90年代末核定的。现有编制已远远不能满足医院发展的需要。因此，争取增加医院的编制已成为医院发展的重要条件。要积极争取自治区卫生厅和自治区有关部门的支持，逐步把医院编制增加到与医院规模相适应的标准，为引进人才提供必要的条件。在争取扩编的同时，要改革医院目前的劳动用工制度，逐步建立灵活、便捷的用工机制，积极推行多种形式的合同制用工，为医院多渠道吸纳人才资源创造条件。

## 村人才工作总结篇五

政务服务窗口是受水利局委托授权的窗口，是水行政项目审批和行政规费征收的唯一窗口，县政务服务中心水利局窗口工作职责是负责全县水行政项目建设的受理、行政审批和水行政规费征收等事项，坚决按中县水利[ ]50号、中县水利[ ]51号文件要求执行。

一、项目审批：

2、联办项目由中心窗口受理按相关职能划到各股室站按窗口的要求和受理的时间办理该项目的相关手续，各股室、站将项目资料整理好报送政务服务窗口审查备案，窗口综合各部门。和领导审查合格项目(资料)办结。窗口按照局长签发同意的项目办理，并下发文件(证件)等手续加盖行政审批专用章，由窗口工作人员通知项目业主到政务大厅领取证照。

二、启用行政审批专用章：

按中县水利( )51号文件要求，启用水利局行政审批专用章，凡县级直接审批许可的事项，一律加盖单位行政审批专用章，实施行政许可工作中的受理、审查、决定、监督检查等各项工作需出具法律文本的，一律使用行政审批专用章。

### 三、行政规费征收：

1、水利局所有的行政事业性收费由政务服务窗口按法律法和规范性文件要求征收，各部门要权力配合。各部门摸清应缴纳水行政规费的单位和个人，报政务服务窗口，由政务窗口结合相关法律法规和湘价费( )62号文件要求核费，各部门不得擅自减免应交规费。应征收规费的单位(个人)由政务中心窗口统一填写通知缴费单到中方县政务服务中心财政非税窗口缴费，有特殊情况的单位和(个人)必须经局长鉴方可生效。收到政务中心水利局窗口规费通知单的单位(个人)不按时缴纳规费的，从滞纳之日起按日加收滞纳金部分千分之二，拒不缴纳的由水行政执法人员一律按相关法律法规和规范性文件处罚罚款。

2、水利工程、水保工程(项目)等，按照相关的法律法规和规范性文件的要求，应征收行政规费的项目应足额征收到位。

### 四、服务性收费：

水利工程设计、电力(小电站)设计、水土保持方案设计、防洪评价报告等服务性项目收费、一律由政务服务窗口统一开票进局财务帐。

总之，政务服务窗口\_\_年要认真执行水利局各项政务公开、项目受理、项目审批和水行政规费征收等。虚心接受广大群众监督，提高窗口工作人员素质和为民服务水平，着力营造行为规范、运转协调、公正透明、廉洁高效的服务型窗口。

## 村人才工作总结篇六

公司期间人才培养的总体目标是：坚持终身学习、全员培训的思路，透过构建贴合公司实际的现代教育培训体系，建立健全贴合人才成长规律的激励约束机制，构成分层次、分类别、多渠道、大规模的人才培养新格局，培养和造就一支政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够防范经营风险、应对复杂局面的经营人才队伍；一支职业素养好、市场意识强、熟悉电网企业经营管理业务、坚持并实践公司发展战略、执行力强的管理人才队伍；一支理论扎实、作风严谨、具有技术创新和科技攻关潜力的技术人才队伍；一支爱岗敬业、技能精湛、勇于实践、一专多能、作风过硬的技能人才队伍。

1、员工素质提升计划。到20xx年底，公司系统员工队伍具有本科及以上学历员工的比例到达25%，人才密度到达0.80。企业经营者、管理人员、技术人员具有本科及以上学历的比例分别到达90%、50%和55%以上全员培训率到达95%以上，各类员工的思想道德素养、业务水平和创新潜力明显提高，岗位适应性明显增强。

2、“1551”优秀人才培养计划。加大各类优秀人才培养力度，公司培养选拔100名优秀经营人才、500名优秀管理人才、500名优秀技术人才和1000名优技能人才。

3、创新型高精尖科技人才培养计划。在支撑电网建设与发展、提高电网运行控制水平和推进电网技术升级等重点技术领域，重点培养2-3名后备院士人才，培养300名创新型优秀拔尖人才，新增国家级专家150人，公司系统进入国家级人才库的专家力争到达300人以上，构成以院士和知名专家为核心的创新性高精尖科技人才队伍。

4、紧缺人才培养计划。加大引进和培养公司紧缺专家人才的力度，5年内引进和培养500名金融、保险、法律和财务等高



级专业人才，满足公司业务拓展的需求。

5、特高压电网专项人才培养计划。根据特高压电网工程建设的要求，加强特高压科技人才的培养，5年内滚动培养20x名能够承担特高压电网技术研究、设计、建设、生产运行、维护和管理等专业人才。

6、西部电力企业优秀青年人才培养计划。每年从西北五省和西藏公司选拔40名有培养前途的青年管理和技术人才，进行针对性的集中强化培训，并对口派遣到东部发达电力企业实践锻炼。加大对西藏公司人才帮扶力度，每年选派10名优秀技术和技能人才进藏担任培训师，开展对口培训，为西藏公司培养技术和技能人才。

7、学习型班组建设计划。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，用心培育国家电网文化，建设学习型班组；加强基层班组建设，大力促进在岗学习和现场培训，开展公司系统所有班组长的轮训工作。

8、农电工素质潜力提升计划。加大农电工培训力度，全面提高农电工基本素质和工作潜力，开展对所有农电所长的轮训工作。到20xx年底，农电工持证上岗率到达100%。

## 村人才工作总结篇七

为全面贯彻党的“十八大”精神，提高人才工作科学化、规范化水平，认真落实党管人才原则，大力实施人才强乡战略，逐步建立人才梯队，为深化经济社会改革提供智力支持和人才保障，经乡党委研究，特制订如下工作计划。

定期召开专题会议。每季度召开一次人才工作专题会议，传达各级党委关于人才工作的政策和指示精神，全面贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，总结上一季度工作，安排下一步工作计划。

加强学习教育培训及宣传。确立“全员学习、终身学习”的理念，注重学习教育层次的差异性、学习教育内容的专业性和学习教育方法的灵活性，坚持上班时间干部每晚在乡会议室学习制度，定期开展不同形式的专业理论培训和岗位练兵活动，适时选派业务骨干外出学习取经，切实提高全体干部职工的专业水平和业务能力。每半年对优秀的农村实用人才在全乡进行宣传并表彰奖励。

制定实施人才发展规划。构建长期有规划、中期有计划、近期有行动方案的梯次推进体系。建立人才发展评估制度，定期对凉水乡人才发展规划及重点专项规划执行情况进行评估。

1、实施“专业技术人才创业创新能力提升”工程。重点针对学校、林业、畜牧、农技、农民专合组织等部门和组织建立专业技术人才库，对乡内具有领军人才和创新团队的对象，纳入重点培养领域，年内进行专题培训研讨2次，鼓励拔尖人才参加学术及实用技术交流活动；切实加大对文化战线人才的培养建设，积极实施梯度培养计划，促进文化人才创新能力的提升和文化产业的发展。

2、实施“高技能人才培养”工程。围绕特色优势产业发展规划，抓紧培养“养殖业、种植业”两大支柱产业高技能人才60人。充分利用长毛兔、土鸡养殖培训契机，为苏河乡培养高技能人才。同时，实施“科技兴农”工程，大力开展新农村实用人才培训。建立农村实用人才的培养基地。

3、实施“农村实用人才队伍建设”工程。一是建立农村实用人才库。把实用人才的基本情况、技术特长、技术成果、培训情况、发挥作用情况等统一登记，分类管理。二是实行分级管理。在人才工作领导小组的指导下，抓好农村实用人才的技术培训。按照因地制宜，按需施教的原则对农村实用人才进行培训。一是“请进来”培训。结合农业产业结构调整的需要，聘请农技专家到田间地头举办讲座。二是“送出去”培训。争取资金利用冬季或农闲时机，组织有一定专长，

具有初、高中文化素质的农村实用人才到外地考察、学习培训。三是“走下去”培训。邀请农业、畜牧、林业等部门的科技人才，通过与农村实用人才结对帮扶、手把手地教，提高农村实用人才的科学技术能力。四是充分利用现代远程教育网络这一有效载体，以林果、畜牧业等特色农业技术培训为主，重点加强新技术、新理论、新知识、新方法的培训，分类别、分层次对农村人才进行培训。

4、实施“社会工作人才队伍建设推进”工程。结合苏河乡发展的实际需要，制定加强苏河社会工作人才队伍建设意见，建立社会工作人才和党员志愿者队伍联动机制，培养一支职业化、专业化的社会工作人才队伍。

1、建立创新人才工作机制。一是成立由乡党委书记任组长的人才工作领导小组，具体负责对人才工作的领导。二是加强对乡劳动保障所的管理，明确工作职责，具体负责人力资源的开发和培训。三是制定创业人才尤其是返乡农民工投身农村创业的优惠政策，激励各类人才积极投身农村创业。四是充分利用政府短信平台免费为群众提供科技致富信息、用人用工信息。五是建立并落实创新人才激励机制，拿出部分资金对优秀人才予以奖励。

2、搭建人才创新平台。一是开展“大调查，大走访”活动，挖掘各级各类人才。二是利用乡劳动保障所，对年满16—45周岁的劳动力姓名、年龄，学历，特长，就业意向，手机号码等个人资料进行登记，并分别建立专业技术人才信息库，农村实用人才信息库，并定期更新，构建人才工作的指挥平台，为人才引进、培养、开发、利用提供准确依据。三是利用长毛兔养殖，帮助建立一批人才创业示范基地和农民专业合作社，为人才创业搭建良好的发展平台。

3、服务创新人才创业。一是积极协调贷款、科技跟踪服务、项目扶持等方面对各类人才给予支持，切实解决实际困难；二是创新人才教育培训方式，坚持对再就业培训，新型农民

培训，实用专业技术培训等培训资源和项目进行有效整合。按照“重要人才重点培训，优秀人才加强培训，年轻人才经常培训，紧缺人才抓紧培训”的原则，有针对性地落实实用技术人才培训，着力提高综合素质；三是搭建人才发挥作用的平台。顺应经济社会发展的客观需要，集中发挥全乡各类优秀人才的主导作用，发挥好传、帮、带，形成能人带众人，众人成能人的良好格局。

4、培育创新人才典型。为更好地发挥创新人才的典型带动效应，苏河乡着力培育创新人才典型。开展创新人才先进事迹宣讲活动，重点宣传李国菊、袁芝华等长毛兔养殖大户、农民专合组织负责人的事迹，从而形成尊重人才，争做人才的良好氛围。

1、乡党委严格按照上级相关部门要求，利用浙江援建后续产业合作契机，将人才工作体制机制建设与全乡人才工作中心任务有机结合，突出工作重点，健全完善制度，形成长效工作机制。注重载体引才、项目引才、企业引才和发展引才，着力引进带技术、带项目、带资源的创新创业领军人才和团队；突出培养造就高层次创新型科技人才和青年英才，统筹推进各类人才队伍建设；完善党管人才工作体制机制，进一步提高人才工作科学化水平。

2、完善人才档案管理。全面建立后备人才信息库，结合组织和人事部门的年度考核结果及个人学习培训结果，及时更新完善专业人才信息资料，严格按照档案管理要求，对专业人才进行动态管理。

1、全力抓好农村实用人才队伍建设。依托各类教育培训资源，广泛开展农村技能培训，加大对农村致富带头人、科技带头人、经营带头人等优秀农村实用人才的培养力度，重点培养一批善于经营、精于管理、勇于创业，能够带领农民群众致富的复合型人才。加快培育农业产业大户等现代农业经营主体，加强对农民专业合作社负责人的培养，支持他们成为优

秀企业家。造就一批懂科学、会技术、善经营、能管理的农村实用人才队伍。

2、重点抓好社会工作人才队伍建设。适应我乡经济社会发展和构建社会主义和谐社会的需要，加强社会工作人才专业知识和岗位实践锻炼。推进公益服务类事业单位、农村社区和公益类社会组织建设，完善培育社会组织和加强队伍管理的配套政策。

3、突出抓好专业技术人才队伍建设。加大专业技术人才引进力度，不断充实专业人才队伍。进一步创新专业技术人才培养模式，扩大专业技术人才培养规模，通过多种培训形式，深入开展新理论、新技术、新技能、新信息为内容的教育培训，提高专业技术人才创新能力。加强对创新人才的选拔管理，做好专业技术拔尖人才评选工作。制定奖励措施，进一步提高高层次人才的待遇和社会地位，激励他们发挥作用。改善基层专业技术人员工作、生活条件，拓展职业发展空间。与转变发展方式、推动产业结构调整相适应，以提高专业技术水平和自主创新能力为核心，以高层次人才和紧缺人才为重点，打造一支素质优良、结构合理的专业技术人才队伍。

4、切实抓好高技能人才队伍建设。坚持党管人才原则，切实加强加强对高技能人才培养工作的领导。把培养高技能人才工作摆上重要议事日程，认真制定全乡的人才规划和具体措施；切实做好服务工作，乡领导干部要当好“后勤部长”，把培养高技能人才工作的重心放在服务上，真正做到认识到位、责任到位、措施到位，力争取得实效。

## 村人才工作总结篇八

加强公务员素质建设。贯彻实施《行政机关公务员处分条例》，认真贯彻执行省委组织部、省人事厅印发关于《关于进一步规范和完善国家公务员考核工作的通知》，抓好公务员和事业单位工作人员考核，结合机关效能建设和干部作风

建设，加强对在职在岗工作人员的跟踪检查，强化考勤、签到、请假等工作制度落实，严肃组织人事工作纪律。

2、抓好公务员培训教育。落实“一”行政机关公务员培训纲要，组织公务员进行《中华人民共和国政府信息公开条例》网络学习培训，公共管理核心课程培训。继续深入开展“做人民满意公务员”活动，进一步培育和弘扬“热爱祖国、忠于人民，恪尽职守、廉洁奉公，求真务实、开拓创新，顾全大局、团结协作”的公务员精神。

3、加快引智和柔性引才步伐。积极组织引进县外智力工作，及时为企事业单位申报引资项目，引进高等院校、科研院所的高层次人才和县外专家为我所用，支持和鼓励县外人才以兼职、咨询、讲学、科研等各种方式参与我县现代化建设，鼓励用人单位运用合作、联办、智力入股等多种手段，引进我县紧缺的各类创新人才，尤其是通过“柔性流动”形式，解决我县目前高层次人才紧缺状况。对各类紧缺的优秀人才，可实行“先入户、再创业”的人才储备政策。

4、加强人才能力建设。在全县各单位中开展人力资源管理专业和实务方面的培训，根据各单位需求继续组织培训，培养一批适应我县特色优势产业发展要求的创新人才。会同教育部门与各单位联合，探索开展“订单式培训”，强化对各类人才的实用操作技能培训，继续开展计算机应用能力培训，实施技能人才的实训计划。

5、做好人事人才公共服务。整合人事人才资源，完善机关事业单位人员基础信息数据库、公务员、离退休人员基础信息数据库、中高级专业技术人员信息库、人事代理人员信息数据库，建好人事人才数据信息总库。做到人事人才信息数据管理科学化、规范化、网络化、自动化。做好人才流动、档案管理、人才培养、人事信息发布、促进毕业生就业。同时，完善我县农村人才市场的基础设施建设，大力开发农村人才资源。积极开展乡土人才技术培训、智力引进、职称评定等

项工作，大力培养一批懂技术、善经营、会管理的乡土人才队伍。

### 三、加强专业技术人才队伍建设

6、深化职称制度改革。完善以能力和业绩为导向的专业技术人员评价机制，继续推行“评聘分开”制度。做好中小学教师职称改革、工程技术系列设置正高级职称工作，非公有制企业专业技术职务任职资格评价工作。发挥职称政策的导向作用，鼓励、支持各类专业技术人才到社区、农村基层单位服务。做好资格考试报名工作，完成专业技术人员资格考试任务。

7、加强专业人才能力建设。认真实施专业技术人员知识更新工程，提高专业技术人员的业务素质和创新能力，抓好专业技术人员继续教育培训。探索培训教育新机制，增强专业技术人员培训教育的实效性。抓好行政、事业单位工勤人员继续教育培训。把培训与考核紧密结合起来，提高培训成效。

### 四、抓好管理制度落实

8、完善事业单位人员聘用制度。在抓好事业单位岗位设置的基础上，加大完善人员聘用制的力度，进一步抓好事业单位全员聘用工作，规范聘用管理制度，建立健全管理机制，增强事业单位用人管人活力。

### 五、做好军转安置工作

9、落实军转安置任务。会同有关部门接收安置好军转干部，对自主择业军转干部办好安置补助、医保、社保等工作。

10、做好企业军转干部解困和稳定工作。加强思想政治教育，做好一人一事思想解惑工作，了解企业军转干部家庭生活工作情况，关心帮助解决他们的困难和问题。确保企业困难军

转干部群体的稳定。

## 六、统筹抓好各项人事人才工作

11、加强人事法制建设，大力开展人事政策法规宣传。切实维护人事政策法规的严肃性、权威性。认真做好行政复议、行政应诉、公务员申诉控告和人事行政执法检查工作。重视处理来信来访，推进政务公开，完善行政监督检查。

12、做好退休干部管理服务工作。围绕“六个老有”组织开展好各项活动，使退休干部共享改革发展成果，发挥退休人员的作用。抓好到龄人员退休手续办理，做好行政事业单位工作人员遗属生活困难补助审批。

13、抓好人事人才宣传调研报道工作。继续推行人事人才宣传报道奖励办法，加大人事人才工作宣传报道力度，认真探讨新形势下人事人才工作新做法，创新工作机制，提高工作水平。

## 七、完善机构编制管理措施，加强机构编制管理和监督检查

14、创新机构编制管理方法，完善管理措施。继续推进编制实名制工作的开展，认真做好机构编制实名制工作，进一步完善编制管理证(卡)制度，加强对编制、领导职数使用情况审核，依托实名制研究建立各有关部门协调配合的机构编制综合约束机制和机构编制政务公开机制。

15、强化机构编制监督检查。严格控制乡镇机构编制和财政供养人员增长，积极探索除自然减员外的其他消化超编人员的方式，确保乡镇机构编制和实有人员只减不增。

16、完善事业单位登记管理。抓好事业单位法人年检工作，切实加强对事业单位的监管。开展实地核查，重点对年检期间发现问题的事业单位、财政核补和经费自筹事业单位进行



检查。

## 八、加强人事部门自身建设

17、加强政治政策理论学习，提高思想业务素质。抓好党的一-大会议精神为主要内容学习活动，坚持每周一次学习制度落实，联系思想、工作、生活实际，组织开展好学习调研，有针对性、有重点解决人事干部队伍工作中存在不足和问题。加强人事业务知识的学习培训，增强工作的前瞻性、预见性、创新性。

18、加强作风建设，提高服务水平。深入开展讲党性、重品行、作表率为主题学习实践活动，深入基层调查研究，认真帮助群众解决实际问题。抓好局机关各项制度建设，坚持工作报告、总结、讲评、上班签到、外出请假、个别谈心制度落实。以饱满工作热情，良好精神状态，团结务实作风，做好各项人事人才工作。

19、加强廉洁自律建设，树立人事干部良好形象。完善党风廉政责任制建设，自觉接受组织监督、社会监督、舆论监督和群众监督，打造“阳光人事”，坚持重要问题，重大事项集体研究决定，为一县建设营造良好的人事氛围，树立良好的人事干部形象。