

德宏人才工作总结范文精选8篇

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/zongjie/fanwen/183986.html>

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

德宏人才工作总结范文1

人才的基本情况：全市财政系统现有干部职工577人，其中在职人员498人，退休人员79人。具有研究生学历的3人，本科学历121人，大专学历227人。具有中级职称的48人，高级职称5人。有党员385人。

全市人才工作会议后，我们围绕全市人才工作重点，着力人才队伍建设，努力营造工作氛围，建立健全工作机制，狠抓职业道德和业务技能培训，增加人才资金投入，充分调动广大人才参与财政改革与发展的积极性和创造性，为建立和谐秀美新汉川，促进全市人才战略的实施提供了人才保障。

一、努力营造人才工作氛围

我们局党组从抓宣传教育入手，努力营造“尊重知识，尊重人才”的良好工作氛围。一是局党组高度重视，把加强干部教育培训、干部的综合素质和依法理财水平作为财政工作的重要内容，提上议事日程，成立了以党组书记、局长为组长，分管人事工作的党组成员、总会计师任副组长，有关股室负责人为成员的人才工作领导小组。形成一级抓一级，一级带一级，齐抓共管的工作格局。二是精心制定和严格落实培训计划。每年都组织1—2次干部职工的业务知识培训。建立健全了学习内容、考勤、教学等日常管理制度，使人才教育培训工作落到实处。三是组织政治理论知识、业务知识、电算化知识的考试，不断提高干部职工的理论水平和操作技能，形成比学赶帮超的良好氛围。

二、建立健全人才工作机制

一是以局党委中心学习组为龙头，建立了学习制度。我们完善了《中心学习小组学习制度》、《机关干部政治理论学习制度》、《党员学习教育制度》、《会计人员后续教育制度》等多项管理制度，使干部教育培训工作纳入制度化、规范化轨道。

二是建立人才选拔任用激励机制。对取得高级学历的学费按照制度报销50%的学费;对取得中级以上专业技术职称的工人，符合条件的做到随时聘用。局机关进人时都是采用公开考试选拔,考试考核考察相结合的办法。对发表文章的人员按照不同档资，给予100—300元的奖励。

三是建立教育培训保障机制。在经费紧张的情况下，每年局机关都安排一定数量的学习培训经费列入机关部门预算。安排党组成员、开发办主任王秋明参加省厅组织的县市财政局长培训班学习

安排了刘雄军和倪华清参加市委党校组织的培训班学习。安排张志和鹏参加省厅组织的在湖北经济管理学院举办的青干班学习。

四是建立学习培训的考试机制。每次的培训我们都要进行严格的闭卷考试，将成绩作为对财政所年度考核的依据。今年我们组织了全系统40岁以下在职干部职工政治理论业务知识闭卷考试和电脑操作考试。组织全系统40岁以上的干部职工的政治理论业务知识的开卷考试。5月22日对做文章写得好的又进行复试。组织正股级干部参加全市行政执法考试。

通过上述措施，极大地激发了人才积极学习，不断更新知识结构的积极性。

三、抓好人才的培训教育工作

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活动。

三是做好会计人员继续教育培训。把加强会计队伍建设，提高财会人员素质作为支持全市人才战略实施的重要举措来抓，采取灵活措施，严格培训考核，确保培训效果。今年共举办初级会计电算化培训班1期，培训168人;下半年将举办会计继续教育培训班5期，培训1000人;会计从业资格考试考前辅导班1期，培训150人。

四、狠抓人才基础工作

一是为人才工作提供资金保障。我们充分利用当前省管县(市)财政体制和市域经济发展有相关优惠策，采取向上要一点、预算安排一点、单位自筹一点的办法保障人才的基本支出。今年我局向省争取农村劳动力转移培训补助专项资金25万元。预算安排拔尖人才开发资金50万元，科技推广费720万元，农业科技试验示范资金30万元，一村一名大学生培养费48万元，农村远程教育43万元，党员干部培训费10万元，村干部培训费20万元，大学生村官补助费万元。

德宏人才工作总结范文2

面向21世纪，卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才，事业的承前启后，重要是选拔一批年轻的专业技术人才。近年来，我院不断加强对人才资源的管理，在人才工程建设方面加大了力度，人才队伍建设工作呈良好态势发展，现将20__年上半年人才工作总结如下：

一、人才队伍现状：

我院现有职工51人，在编33人，聘用__人，中级职称11人，初级职称30人。

二、卫生人才工作主要做法及取得成效：

（一）强化组织领导，优化人才环境

我院成立了由院长任组长，副院长任副组长，各科室负责人为成员的人才工作领导小组，建立健全了我院人才工作协作配合机制，进一步明确了职责，夯实了任务，同时，紧密结合工作实际，制定完善了人才引进、使用、管理的相关政策，逐步建立了用事业造就人才、用环境聚集人才、用制度激励人才的工作机制，为各类人才营造了一个优良的工作环境。

（二）加强教育培训，提高人才素质。

我们把教育培训作为加强人才工作的一个重要措施，采取多种途径，大力加强人才教育培训工作，全面促进各类人才素质的提高。

1.招聘人员，补充新鲜血液

2.重视知识培训，达到技术规范。20__年上半年组织院内业务学习

12次,240余人；参加院外短期业务培训学习 14次，30余人。王春凤参加全科医师培训进行中。

3、鼓励参加各种学历教育，使卫生技术人员知识结构不断优化。提高教育投入，加大支持力度，促进在职卫生技术人员不断的掌握新技术、新知识、新理论。我院卫技人员全部具备中专以上学历，上半年有2名同志取得专科学历。

4、完善奖励机制，大力弘扬先进。对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上的奖励。（奖励标准详见峡窝镇卫生院绩效考核方案）20__年王超峰、魏志英两名同志获得上街区“最美卫计人”荣誉称号，张丽娜、孙英民获得上街区“最美白衣天使”称号。

三、现阶段面临问题及建议

1.人员缺编。按照豫编办〔20__〕20号、郑编办〔20__〕1号文要求，峡窝镇常住人口37200人，按文件要求，每万名服务人口配备11名人员编制，编制数应为41名。但现在编制数为33人，致使多项工作不能全面深入开展。所以希望能增加编制。

2.招聘人员困难，缺乏高学历人才。根据目前我单位的实际工作需要，现需全科医生2名（大专及以上学历）、中医师1名（大专及以上学历）、公共卫生专业医师1名（大专及以上学历）、超声科医师1名（本科及以上学历）、共计5人。

四、下半年工作打算

1、不断强化人才的管理工作。继续贯彻落实省市区人才工作会议精神，紧紧围绕《郑州市“十三五”人才规划的目标》，不断加强和完善人才队伍建设。

2、切实做好人才的引进工作。结合我院自身实际，制定紧缺人才引进计划，增强人才引进的主动性和针对性。大力发展中医药文化建设，以长期聘请或定期服务的模式引进中医专家1名；以面向社会招聘的形式引进相关专业人才。招聘后工作人员享受国家基本工资待遇，单位负责缴纳五险，并给予绩效奖励。

3、努力提高人才队伍素质。强化业务学习，加大院外进修学习力度，着力提高各类人才的知识

水平和工作能力。安排赵小伟等三名业务骨干到郑州市中心医院进行专科进修学习，贾金霞进行全科医师培训。

4、加大人才工作宣传力度。大力宣传人才工作，充分挖掘和宣传人才的典型示范效应，在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

德宏人才工作总结范文3

人才的培训、知识的更新、科技的进步，对一个单位的发展起着至关重要的作用，近一年来，我院为了将该项工作落到实处，根据本院实际，把人才培训工作列为重点工作来抓，现就对该项工作开展情况总结如下。

一、成立“继续医学教育领导小组”。

加强对继续医学教育工作的领导，“一把手”为第一责任人，医务科主任为第二责任人，逐步提高全院职工对继续医学教育的认识，并将“继教”工作列入重要日程，使本院专业技术人员近一年的继续医学教育参学率达60%左右，“继教”合格率达90%。内、外、妇、儿科及中医科1人次分别参加了和省级学术讲座、专科培训班学习，得到了有关部门的奖励和好评。

二、制定培训和学习计划。

一年来制定了切实可行的职工培训和业务学习计划并完全予以落实，我们安排了年轻有为、且有较强事业心的职工到上级医院分别进行临床进修和学历培训，如：妇产科、内科、外科、放射科、检验科、护理部等均已圆满学成回院，并将所学知识运用于临床。每月安排知识过硬、且有丰富临床经验的医生在院内进行业务知识讲座，使大多数职工在业务知识方面随时得以更新，大大提升了医院业务技术水平，并在院内形成了“尊重知识、尊重人才”的良好氛围。

三、开发本院人才示范科室和岗位。

一年来，由于本院领导首先注重人才的培养，同时也注重骨干科室的建立，根据医院实际情况和科室人员结构，我们重点对妇产科、外科、内科及放射科人员分期分批选送到重医大、川北医学院、市人民医院进修学习，两年时间共培养专业人才3人，参加全科医师和社区护士培训1人次，并适当的增加了人才培养经费。加大了引进人才力度，创新了人才管理体制和人才工作运行机制，使本院业务人员素质不断提高、人才结构不断优化，充分发挥各方面人才作用，提高了本院医疗服务质量和医疗技术水平。

四、严格执行目标责任制，科技兴院。

按照与卫生局签订的各项《目标管理责任书》的要求认真扎实地开展了此项工作，把科技兴院战略落实到每一个科室和个人，夯实了卫生人才培养的基础工作，推进了卫生人才工作常抓不懈，实现了卫生人才工作资源整合、工作力量整合，全面激发了卫生人才的创新创业精神，目前，在我院已初步形成了一支年轻有为、积极向上、刻苦钻研、勇于探新的业务队伍。鼓励支持全院专业技术人员开展新业务、新技术，建立了重实绩、重贡献，向优秀人才、高风险岗位和关键岗位倾斜的分配制度，针对职工业绩年终进行全面考核，奖优惩劣，推进了医院卫生事业健康发展。

德宏人才工作总结范文4

一、加强领导，进一步完善人才工作机制

今年以来，__县总工会召开专题会议，认真学习人才工作文件精神。通过学习讨论，在班子成员中确立了人才是__县总工会工作发展之本的理念，加强了对人才工作的领导。在年初召开的专题人才会议上，研究部署全年人才工作，要求将今年的人才工作与工会中心工作，与学习型党组织建设和创先争优活动活动结合起来，严格按照计划，有力推进人才素质的整体提高。

二、多法并举，积极探索人才培养模式

根据工作的实际需要，为加快推进工会事业的蓬勃发展，今年，公开招聘1名工会专职工作人员，并从公安队伍调入1名职工，为工会队伍注入新鲜血液。此外，还一如既往组织干部职工参加全国、省、市各级各类培训，参训干部职工回来后都举行了学习汇报会，将先进的工作和管理理念通过生动的形式向全体工作人员汇报;另外，还邀请兄弟单位上门传经送宝，传授工作经验。上述举措使全体职工干部开阔视野，更新观念，促进工会事业的健康发展。

三、存在问题和面临困难

人才工作在取得显著成效同时，还存在着一些亟待解决的问题：

一是人才观念有待进一步改变。对人才含义和人才价值的认识还不足，对人才工作重要性的认识不到位，重物轻人的思想仍然存在，人才选拔、培养、引进、使用的各种僵化保守思想和封闭落后意识未能完全破除。

二是管理体制有待进一步健全。党管人才的工作格局虽然已经基本形成，但统分结合、协调高效的人才工作运行机制还没有建立起来，机构不健全、职能定位不清、责任分工不明、力量分散、合力不强等问题还没有很好地得到解决。

三是政策机制有待进一步完善。人才政策措施不配套，落实不到位;用人机制不活，缺乏竞争力;人才评价体系尚未构建，人才激励机制不够健全，缺乏一套能广泛调动积极性的有效制度和办法;高层次人才的劳动价值、贡献、效益与分配还不是很合理。四是工作水平有待进一步提高。思路不太清晰，重点不够突出，工作缺乏创新性。对人才工作中的重大理论和实践问题研究得不够，特别是实践性、操作性较强的研究成果不多。

四、人才工作设想

- 1、认真做人才发展计划，根据工会发展的实际，根据人才工作会议精神情况、中长期人才发展规划的统一要求，进一步修订和完善工会人才发展计划，制定出人才队伍建设和发展的措施。
- 2、强化目标责任，建立领导干部人才工作目标责任制。
- 3、强化沟通协调，班子成员加强与相关部门的联系，建立人才工作定期研究制度，及时发现和解决问题，确保人才工作规划和目标的落实。
- 4、进一步完善人才工作机制，充分发挥优秀人才的特长和优势，为总工会的发展提供服务，做

到人尽其才，人尽其用。

德宏人才工作总结范文5

大洋镇现有一所中学，五所小学。其服务范围为大洋镇17个行政村及镇直机关、工业园、企事业单位等。近年来，各学校在区教育局的领导下，坚持先进的办学理念，大力实施人才发展战略，精心打造师资队伍，有力地推进了义务教育均衡发展和教育质量的持续提高。现将我镇近几年实施的人才战略工作简要总结如下：

一、学校人才队伍现状

人才是经济社会发展的第一资源，也是学校发展的基石。近几年来，我镇高度重视人才工作，着力打造人才队伍，全镇现有教职工158人，（含省招教师34人），其中高级职称教师20人，中级职称教师95人。专任教师学历达标率100%，本科学历教师102人；35岁以下教师45人，50岁以上教师56人；教师中荣获省级优秀教师、基础教育科研先进个人等56人次，省市级骨干教师、优秀教师、教学能手等186人次，市区级十百千人才2人次，区级教学能手、优秀教师等274人次。

二、学校实施人才工作措施

近几年，学校紧跟教育发展新形势，深度推进“当名师、育名生、创名校”的名师工程，着力实施“学生成才，教师成名，学校成功”的教育教学目标，围绕人才发展，认真做好引进、培养、使用和关心等各方面工作。

1、着力培养人才。学校高度重视人才队伍建设，以实施名师工程为抓手，先后出台了《关于加强教师队伍建设的实施意见》、《教师培训规划》和《教师发展性评价》体系，尽力为教师专业成长和实现自身价值提供机会、搭建舞台。一是鼓励骨干教师自觉参加高层次培训和交流，主动参与国家及省市级高水平课题研究，成名成家。二是积极参加各级各类远程培训研修，帮助教师了解国内外教育动态，树立先进教育理念，探究高效课堂和有效德育的新途径。三是切实落实青年教师青“蓝工程

计划”，以帮助青年教师缩短适应期，强化成长期，加快成熟期。四是开展以“专家引领，同伴互助，个人反思”为核心的校本教研，努力形成以骨干教师为主体，专任教师全员参与的教研队伍格局和组组有实验课题、人人有实验任务的群体教科研局面。五是常态性举办名师论坛、青年教师风采展示、教学标兵大赛及课件制作大赛，提升教师的教学水平。多渠道、全方位的人才培养模式，有效促进了学校人才队伍的发展壮大。

2、大胆使用人才。人才是学校的宝贵资源，只有人尽其才，才能才尽其用。为此，学校每学年开学初，都要就人才使用问题召开专题会议，安排部署人才工作。为了提升村小的管理水平，提高村小的教学质量，中心学校先后在中小学中层干部中选派了董华三位同志分别到三个村小担任校长职务，实践证明这三所学校在他们的带领下，学校各方面工作发生了质的变化，社会反响好。大洋小学一批中青年骨干教师如华兴等，经过几年的培养，无论在教科研水平、治学有方、勤于教学等各方面工作扎实推进，成效显著。他们中许多人先后在国家、省市级各级各类教学教研活动中获奖；学校先后被评为全国“课题研究先进学校”，市级“百佳先进学校”等荣誉。大洋中学为了加快教师队伍的专业化成长，学校在初三年级、课题实验、班级管理等重要岗位大胆使用德才兼备的中青年教师，孙军等一大批青年教师快速成长，已成为能独当一面、教学成绩显著、备受社会赞誉的优秀教师。正是合理的使用人才，使学校的教育质量持续攀升。

3、关心爱护人才。中心学校要求各中小学尽力创造识才用才的工作环境和优才留才的生活环境，在评优树模、干部提拔中优先推荐优秀人才，在职称晋级、岗位聘用中优先考虑优秀人才，在外出培训、学术交流中优先选派优秀人才。学校的关心爱护，极大地调动了优秀人才的工作激情，有力的推动了学校工作。全镇各中小学校的教育质量稳步攀升，办学水平日益提高，社会声誉越来越好。

三、学校人才工作存在的不足及建议

近几年来，学校的人才工作成效显著，但仍然存在着一些不容忽视的问题。一是“三支队伍”建设还有较大差距，高水平人才梯队有待形成。“三支队伍”，即高层次

拔尖人才、青年拔尖人才和创新团队的建设与学校的发展定位和发展目标还存在很大距离，影响和制约了学校的可持续发展。其中，高层次领军人才、学术大师和顶尖的学术带头人极为缺乏，为开展创新教育、创新研究带来很大困难，特别是影响了创新人才的培养。

二是师资队伍结构需进一步优化。由于历史原因的积累，教师老龄化趋势逐渐显现，年龄结构不够合理，部分老教师教育理念不新，尚需进一步优化。

三是学科发展不平衡，各学科整体水平有待提升。从各学科之间的发展来看，发展不平衡。有的学科在人才培养、科学研究等各个方面的工作都开展得有声有色，有的学科整体水平还较弱，与优势学科的差距存在拉大的趋势。

在今后的工作中，学校将会正视问题，科学举措，推动学校人才工作更加合理、健康地运行。

德宏人才工作总结范文6

河南丰太生态农业发展有限公司位于睢县城南工业区，注册资本 3000 万元，占地面积 95 亩，资产总额 22000 万元，现有员工 496 人，其中大中专毕业生 126 人，专业技术人员 57 人。公司拥有 16 万吨/年玉米深加工生产线一条，自动化白酒灌装生产线四条，年产优质酒精 5 万吨，DDGS 高蛋白饲料万吨，液体二氧化碳 3 万吨，高中低档“睢酒”十大系列四十多个品种。公司是河南省唯一拥有五塔差压蒸馏设备的酒精生产企业，公司技术力量雄厚，产品质量稳定，深受广大客户的信赖和欢迎。产品运销到江苏、山东、安徽、湖北及省内多家知名白酒生产和化工企业。xx 年公司销售收入 30923 万元，利润 1100 万元，入库税金 1070 万元，为睢县县域经济的发展做出了一定的贡献。今年来公司通过不断地强化管理，外拓市场，内部管理逐步完善，工作流程更加规范，员工素质大幅度提高，企业实力得到进一步加强，实现了较好的经济效益和社会效益，获得了省、市、县政府的多项荣誉。xx 年 3 月荣获商丘市农产品加工龙头企业先进单位称号 xx 年 10 月荣获商丘市质量管理先进单位称号 xx 年 3 月荣获河南省节能减排先进单位称号 xx 年 3 月荣获商丘市安全生产先进单位称号 xx 年 4 月荣获河南省五一劳动奖状 xx 年 5 月荣获河南省高成长型民营企业称号 xx 年 7 月荣获农业产业化省级重点龙头企业称号 xx 年 8 月荣获河南省重点扶贫企业称号公司的快速发展，主要得益于全体员工的努力和奉献，几年来公司坚持以人为本的企业文化理念，积极创造和谐、开放、平等、宽容的内部环境，为员工提供了展示才能的良好平台。逐步建成以高层次管理、技术人员为核心的专业技术人才队伍和以高技能人才为骨干的技术人员队伍，

员工业务素质和技术水平不断提高。在公司的生产、经营管理中发挥了积极作用，我公司的具体做法有：

一、实行绩效考核工资制度。公司按照综合评价、个人能力评价等评价体系，采取个人自评、员工互评、部门考评、工作业绩量化考评的方式，对员工进行考核评定，使技术、业务骨干通过自己的努力，获得晋升、晋级的机会，通过“多劳”，收获“多得”。

二、多渠道引进人才。公司高度重视人才引进工作，并相继出台了《人才引进实施办法》《公司学历补助发放办法》等规章制度。公司积极参加省市人才招聘会 20 余次，引进各地优秀人才 50 多名，高新聘请了多名技术、业务人才担任公司的关键岗位。同时，公司充分认识到校企合作优势互补的双赢意义，先后与河南农业大学，郑州牧业工程高等专科学校建立合作关系，由公司提供平台，向学校提供人才需求，学校将公司作为实训基地，为企业提供适宜人才。

三、全方位培养人才。公司每年有计划地对员工进行各类技术业务和岗位知识培训，培训结束举行考试和“技术比武”，将考核考试成绩作为上岗和奖惩的依据，对培训成绩突出且实际操作经验丰富的人员优先安排进入关键岗位，并给予一定的奖励。同时，公司坚持走出去和请进来相结合的培训方式先后聘请多名管理咨询专家来厂授课，同时，先后选派 100 余名管理、技术及业务人员分别到同行业先进企业或各种培训中心进行学习深造。

四、拓宽高技能人才成长空间。公司不拘泥于干部、工人的身份界限，不拘一格选拔人才。对技术操作熟练、经验丰富、在每年的绩效考核结果中，成绩突出的技能人才，选拔到重要技术操作岗位和技术管理岗位，并赋予更多的工作责任，使其享有较高的地位，有的甚至提拔到领导岗位。今后的工作中，我公司将进一步加大对生产工人、管理人员、专业技术人员的引进和培训工作，稳定职工队伍，促进全体员工整体素质的提高，为公司的可持续发展提供必要的人才支撑和人才储备。

>篇二：引进人才工作总结

一、人才队伍建设的基本情况 1、人才队伍建设的总体情况 xx 年是我企业人才队伍建设取得巨大成效的一年，公司领导班子十分注重人才的引进、保持及培养工作，公司领导的重视及全面开展人才工作的深入发展也为我公司带来巨大的收益。我们大力引进高技术人员力量；公司内部招聘新的大学毕业生血液；采取合作方式聘请专家人，充实公司技术人，为企业注入新鲜名做技术指导，为公司做技术服务等等措施，积极推进企业在管理、产品质量、销售上的长远发展，无形的为企业创造了经济价值。 2、人才队伍结构分析 公司的经理层都是大专以上学历，不仅在管理上处于领导地位，而且在学历上都处于“领导”地位，公司一位总经理，四位副总经理都是本科学历，并基本上都持有专业技术职称，其中有两位是外聘管理人才。公司的技术人员基本上都是外来引进人才，都是经过职业技术院校培养的专业技术人才，有着多年的从业经验，并基本上都有专业技术职称。例如 xxxx 的人技术团队，基本上都是木材加工或机械专业，其中名是工程师。公司的中级及其他管理人员都是大专或大专以上学历，都是在自己本职工作上从业多年的骨干分子，部分有技术职称。在此方面公司财务部最为突出，名财务人员具有会计师资格证，名具有助理会计师证，且都从事财务工作十年以上，可谓经验丰富。总之，无论是管理人员还是管辅人员，公司都有着严格的学历限制，尤其是高级管理人员及技术人员，公司十分注重人才队伍建设。

二、开展的主要工作及取得的成效 公司无论在本地还是外地（技术人员主要是外地）多次

召开招聘会或登招聘信息的形式，招聘专业人才，满足企业发展需求。招聘回来的高级管理人才，如 xxx 主管生产的副总经理及生产厂长，为企业规范管理及生产经营活动作出巨大贡献，公司在管理上不断步入正轨，企业经济效益大幅度上升。招聘回来的专业技术人员，尤其是人技术团队，在企业生产技术上提供了极大帮助，为企业解决了大量技术难题，促使公司产品无论在产量上还是质量是都有所提高。还采用柔性引进人才及合作方式引进人才的方式，解决企业技术难题。有些技术问题不需要跟踪处理或专门聘请此方面的人才费用过高，对于企业来说过于浪费，那么就需要用上述方式，来把人才在使用合理的费用的同时最大限度的使用人才。例如我企业与 xxx 质量技术监督局检验检测中心建立了委托服务关系，该中心的专家和技术人员为我们提供必要的产品质量技术服务，这为我企业产品质量的提高提供了可靠保证。并积极兑现引才待遇，在表彰激励人才上大下工夫，尽可能的为人才提供良好的工作环境。引进人才不是最终目的，留住人才才是企业谋求长远发展之道。企业通过上述措施的实施，在留才上大下工夫，人才在得到满足的情况下才能为企业尽心尽力，因此全力促进企业发展，为企业谋利。随着经济社会的高速发展，人才也需要“高速发展”，这就需要一个媒介来促进人才发展，最有效和最直接的方式就是参加培训。通过开展各种培训活动，来提高人才的技术水平及能力，反过来为公司服务，来促进企业“高速发展”。公司注重人才培养，不仅在企业内部多次展开各种形式的培训班，如安全生产培训、防火演练培训、生产技能培训、新员工入厂培训等培训班，基本上每位 xxx 的员工都接受过企业内部自己组织的培训班，大大提高了员工的职业技能及安全生产素质。还积极为企业职工争取外部培训的机会，如安全培训、特种设备资格证培训、司炉工上岗证培训、会计继续教育培训、质检员培训等培训班，通过参加培训能够使员工获得资格证，给予员工在技术上的认可。

三、工作中存在的突出问题 由于受地理位置及薪金待遇等方面的影响，引进高级专业技术人才比较困难，尤其是专家型人才。这在无形中就阻碍了企业的长远发展。

四、明年工作的基本思路和初步打算 结合我企业工作实际，明年人才工作的基本思路是：以理论和“三个代表”重要思想为指导，认真落实全区人事工作会议的安排和部署，坚持科学发展观，坚持实施人才强企战略，进一步加强人才队伍建设，进一步深化企业单位人事制度改革，进一步完善人才服务体系，不断实现我公司人事人才工作又好又快地发展。初步打算：继续深入推进人才工作向更好方向发展，不断总结和解决人才工作中出现的新情况、新问题，深入调研，务求实效；加强督查，提高工作效能；注重舆论宣传，努力营造有利于人才成长的环境；加强对人事干部的教育、管理和监督，为企业建立健全正确的人才引导机制做好充分准备。

>篇三：引进人才工作总结

近年来，我局按照市委、市政府人才工作的总体部署，以服务我市经济结构调整和产业转型升级为人才工作的总体思路，不断加大引进高层次、紧缺专业人才力度，紧密结合经济社会发展的重点领域和产业导向，积极开展引进国外智力和技术工作，加强政策引导，完善制度措施，不断优化人才发展环境，为加快经济社会发展提供了人才保障和支持。一、主要做法

1.不断优化人才发展环境。积极研究制定引才政策，完善制度措施，为引进各类人才创造良好的政策环境。

一是先后制定出台了《酒泉市引进高层次人才暂行办法》和《市直中学大中专院校和医院引进优秀人才工作实施细则》等指导性文件，从引进人才的待遇、形式、程序、考核管理、配偶就业、子女入学、住房等方面出发，为引进专业技术人才提供了政策保障。二是把公务员队伍建设、专业技术人才队伍建设、技能人才队伍建设纳入酒泉市人力资源和社会保障事业“十二五”发展规划，明确了人才引进、国外智力引进和人才管理服务等方面的目标和任务。三是努力在全社会营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围，每年有计划地组织一部分优秀人才到境内外学习考察，开拓视野，增长见识，学习借鉴发达地区的人才发展和培养模式，为人才工作的创新发展提供了借鉴。

2.大力开展人才引进和公开招聘。会同各行业主管部门，积

极引进急需紧缺专业技术人才，补充了教育、卫生、农牧等经济社会发展重点领域人次不足的问题，xx年，在制定出台的《关于贯彻落实甘肃省事业单位公开招聘人员暂行办法的实施意见》中，对急需紧缺人才的引进给与了充分考虑，对具有硕士研究生学位以上的优秀人才、具有副高级以上专业技术职务任职资格的人员、符合市上有关引进高层次人才条件的人员，经审批同意可直接考核招聘。几年来，在全市进行的各类公开招聘中，为酒泉中学、职业学院、市医院、敦煌市、肃州区等事业单位考核引进硕士研究生95名，拟引进xx年教育部直属师范类院校免费师范生15名。3.高度重视引进国外智力工作。坚持“服务发展，注重实效”的引智工作思路，围绕“6+2”振兴工业行动计划和“一特四化”现代农业产业思路，积极为各类企业、科研单位引进国外专家、先进技术和管理理念，解决我市优势产业发展的瓶颈问题。近年来，共执行引智项目68项，引进外国专家150多人次，建立了省级引智成果示范推广基地1个，组织实施出国（境）培训项目19项，培训各类专业技术和管理人员100多人次。利用国家引智资金，成功地为企业解决了多项技术难题，引智工作走在全省前列。xx年、xx年分别荣获省人社厅“全省引进国外智力工作先进集体”。4.注重人才队伍发展的调研分析。加强对人才队伍的总量、结构和分布情况的比照分析，建立了各类专家、省市人才工程人选、机关公务员、企业军转干部、专业技术人才、技能人才以及高校毕业生就业项目信息库，为人才队伍建设、人事制度改革和高校毕业生就业提供了决策依据。紧紧围绕市委“6+2”振兴工业行动计划，组织人员开展企业需求普查，建立了全市企业需求人才信息库，为引进和推荐各类人才到企业就业提供了依据。几年来，推荐到市内各类企业的急需紧缺专业毕业生236名。xx年，按照市委人才办的安排部署，组织开展了市直事业单位急需紧缺人才摸底调查，从摸底调查的情况看，近期市直事业单位急需紧缺专业技术人才数为65人。

二、存在的问题 一是我市已出台了《酒泉市引进高层次人才引进办法》，但在引进人才重要性和必要性的认识上不够充分，尚未形成浓厚的社会氛围，全社会共同参与，各部门协调配合的机制还不够健全，在执行力度、财政投入比重和政策保障方面的力度还有待加大；二是引进的人才还是以教育、卫生、农牧等社会发展领域的硕士研究生为主，从事前沿开发、高新技术领域的工作的人才极少，适合我市经济发展方向的新能源产业人才、经营管理型和科技人才更是严重短缺；三是人才引进主要还是以事业单位为主，企业人才引进工作需要加大政策支持力度；四是引进人才的政策宣传还不够到位。

德宏人才工作总结范文7

根据要求，现将我局20_年人才工作总结呈报于后。

>一、综合考核指标完场情况

（一）落实党委（党组）抓人才工作主体责任。我局历来高度重视人才工作，始终坚持把人才工作作为服务企业发展和促进xx工业经济绿色高质量发展的重要推动力，认真落实各项人才工作任务，确立“一把手”全面负责，分管领导牵头负责，相关科室负责人具体负责的工作机制，逐步形成了人才工作有人管、有人抓、有人干的工作局面，有力推进了工业企业人才队伍建设。

（二）深化人才发展体制机制改革。积极配合州级相关部门做好深化人才发展体制机制改革有关工作，重点围绕工业企业人才状况和需求情况开展调研，按照专业技术人才、技能型人才和紧缺高层次人才等不同类型的分类统计，全面了解企业对各类人才的需求情况，找准今后人才工作的着力点和突破点，为做好引才、育才、用才和留才工作明确方向。

（三）强化基层治理人才支撑。坚持把基层作为锻炼干部的重要阵地，积极倡导本系统优秀年轻干部人才到基层一线、艰苦地区锻炼，探索本行业系统人才发展体制机制改革工作。去年以来，5名干部人才在联系的xx县挂职锻炼；2名干部到省经济和信息化厅对口处室研修，1名同志到省级机关挂职锻炼。

（四）统筹推进行业人才队伍建设。认真贯彻落实《_xx州委xx州人民政府关于“全民英才雄鹰计划”的实施意见》精神，积极配合做好州级牵头部门制定的储鹰、育鹰、炼鹰、励鹰“四大工程”实施方案中涉及我局工作事项，助力推动州校州院企战略合作项目落地落实。协调蓝逸公司与四川省轻化大学签定《合作协议》，主要对高原食品

研究及产品研发开展合作，提供智力支持。蓝逸高原食品工作站6名专业研究人员（其中3名博士，3名研究生）在蓝逸集团从事高原食品研究工作，20_年蓝逸公司推出的“牦牛壮壮”产品就是院—企合作研发的产品，已于3月投放市场，反响良好。

（五）优化人才创新创业环境。建立健全领导班子联系服务专家制度，班子成员联系专家不少于2名。加强舆论宣传，在企业中形成尊重知识、尊重人才的良好氛围。大力宣传企业经营管理者在推动经济发展和社会进步中的作用，积极开展人才培训、走访慰问活动，形成尊重企业经营管理人才，爱护企业经营管理人才的社会环境，为引进优秀企业经营管理人才创造良好的环境基础。

二>、年度绩效目标完成情况

（一）深入实施深度贫困县工业经济人才振兴工程根据《xx州20_-20_年深度贫困县工业经济人才振兴工程实施方案》，我局积极做好与省经信厅工作对接，分批次组织系统干部、企业管理者、专业技术人员参加工业经济、产业发展、招商引资、小微企业能力提升、农产品深加工等方面专题培训，指导企业开展好贫困群众就业技能培训，传授生产、种植等技术，帮助实现农牧民群众增收。20_年共计完成工业人才各类技能培训11期（次）487人。

（二）实施“全民英才雄鹰计划”矿产、中藏药、大数据等人才引进培养计划和素质提升工程20_年，我局有两项任务，产业人才素质提升——举办中藏药材种植1期、培训40名；分层次实践锻炼-引导人才向基层一线流动，经信系统33名。一是经积极与省经济和信息化厅对接，已于11月1日至11月7日在四川理工技师学院举办20_年中（藏）药材规范化种植（养殖）及初加工技能培训班，围绕中（藏）医药产业现状及发展趋势及全省、全州中（藏）医药产业发展现状、川产地道药材全产业链管理规范及质量标准提升示范工程和深度贫困县特色中药材品种选择和产地加工等内容开展专题培训，培训人数40人。二是我局始终坚持把基层一线作为培养干部人才的主要阵地，20_年，已在全州经信系统选派33名（州本级14名、县市19名）优秀年轻干部人才到乡村振兴、脱贫攻坚、重大项目建设艰苦复杂环境等一线实践锻炼，开展驻村帮扶、定点扶贫、项目建设、产品营销等工作，累计服务2054天，解决实际困难55件，一定程度促使干部人才在基层经受了锻炼、积累了经验、增长了才干。

（三）落实“硕博人才进xx行动”，自20_年累计刚柔并举引进能源、矿产、通讯、中藏药人才博士各3名、硕士各30名（刚性引进数量不低于总量的20%）20_年，我局通过国家博士服务团引进中国中医科学院中国医史文献研究所博士甄艳到我局开展为期1年的挂职锻炼。挂职期间，甄艳博士主要分管全州中藏药业产业发展推进工作，并邀请国家黄玉琼院士把关我州中藏药产业发展，为推进全州中藏药产业发展作出了贡献。20_年11月20日~22日，我局邀请成都信息工程大学16名（博士10名、硕士6名）硕博人才深入我州康定、泸定开展实地调研，指导水电消纳示范区和分布式园区内大数据产业发展、智慧城市建设、技术创新、产业转型等方面工作，并签订校地合作框架协议。蓝逸公司高原食品工作站现有6名专业研究人员（其中3名博士，3名研究生）。因能源类人才属州发改委职责职能、矿产类人才属州自然资源局职责职能、通讯类人才属州通发办职责职能，加之我局经费紧张，故无法引进能源、矿产、通讯类高层次专业人才。

（四）建立完善能源、矿产、通讯、中藏药、大数据高层次人才数据库建立专业人才库是加强全州工业经济人才队伍建设的一项基础性工作。通过建立专业人才库，能够准确掌握工业经济人才信息，加强专业人才培养、使用和管理，为推进“工业强州”战略提供人才保障。我局于20_年下发了关于建立全州工业经济专业人才库的通知，从全州各县（市）经信部门、辖区内重点工业企业中选拔工业经济专业人才。建立了工业企业青年人才库统计表、工业经济人才库人员情况汇总表，并要求各县（市）经信部门及时做好专业人才库信息的更新维护工作，坚持动态维护，做好专业人才的培养、使用和管理，切实发挥工业经济人才作用。其中，能源类人才属州发改委职责职能，我局仅涉及全州电力运行调度职责职能；矿产类人才属州自然资源局职责职能，我局负责对矿产行业生产经济情况进行监督；通讯类人才属州通发办职责职能，州政府已于20_年12月已将我局通讯职责职能划转至州通信发展办公室。故我局无法掌握能源、矿产、通讯高层次专业人才。

（五）深化与阿坝战略合作，推进川西北生态示范区人才发展新局、见成效我局将以贯彻落实20_年8月青藏川滇甘交界地区州（市）长第六次联席会议通过的《果洛协定》为抓手，围绕“融合、创新、发展”主题，放眼合作共赢，在推进智慧旅游建设、开发文旅资源和产品、探索搭建区域联合农畜产品销售服务平台、破解制约青藏川滇甘交界地区特色产业发展瓶颈等方面深化与阿坝州战略合作，努力推进川西北生态示范区人才发展、经济发展、社会发展。

（六）参与制定《xx州“十四五”人才发展规划》当今时代，地区之间的竞争，归根结底是人才之间的竞争。经济要发展，人才是关键。“十四五”期间，我局将结合部门职责与工作实际，继续把加强人才队伍建设、做好人才培养工作贯穿工业经济发展始终，积极配合相关部门，做好“十四五”人才发展规划。同时，为促进企业人才升级，

推动企业培训工 作，进一步提高部门服务企业的能 力。积极拓展企业培训新方式、新路径，以培训服务为突破口开展好各项省、州级培训工 作。“十四五”期间计划实施运行监测培训、项目包装培训、广东对口援建培训（企业管 理人员培训）、中藏（医）药培训、工业企业人才技能培训等专题培训，培训人数2000人左右。

>三、特色亮点探索

德宏人才工作总结范文8

20XX年，市委宣传 部在市委、市政府的正确领导下，以科学发展观和科学人才观为指导，深入贯彻落实省、市有关人才工 作文件精神，紧紧围绕20XX年全市人才工 作重点目标任务，紧密结合宣传文化系统的实际，坚持党管人才原则，积极推进人才强市战略，着力优化人才成长环境，不断创新人才工 作，全市宣传文化人才队伍总体实力显著提升。

1、坚持党管人才原则，加强人才工 作组织领导。市委宣传 部始终牢固树立人才资源是第一资源的理念，把人才工 作摆在突出位置，市委常委、宣传部长陈越强多次召开部务会议研究全市宣传文化系统的人才工 作，并在年初的全市党建工作会议上提出要求，作出部署。及时调整充实了市宣传文化系统“四个一批”人才工程领导小组组成人员。市级新闻媒体充大力宣传省、市有关人才工 作文件精神，宣传我市人才强市战略对全市经济社会发展的重要性以及在全市经济建设中涌现出来的先进典型事迹，努力在全市营造尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，为各类人才成长创造良好的环境。

2、拓宽人才培养渠道，建立健全人才培养机制。紧密结合根据宣传文化人才特点，积极探索构建宣传文化人才培养新模式。

一是拓展宣传文化人才来源渠道努力优化人员结构。20XX年全市宣传文化系统通过各种方式招聘选录引进优秀人才90余人，其中硕士研究生及高级职称以上人员10人；市委党校重点引进区域经济学、产业经济学和行政管理等专业硕士及以上研究生学历人才充实教师队伍。市文化局既组织人员赴外地招聘高校毕业生，也把眼光瞄准本地，注意加强与市级机关、县（市、区）兄弟单位的人员交流，采取公开遴选、公开选拔等形式吸收政治素质好、业务能力突出、工作经验丰富的同志到文化系统工 作。嘉报集团面向全国招聘素质精良、结构合理的职业新闻人队伍。

二是创新宣传文化人才选聘机制。扎实开展了第二批嘉兴市宣传文化系统“四个一批”人才选拔、表彰工 作。在全市宣传文化系统选拔表彰了20名在社科理论、文化文艺、文化产业经营管理、新闻出版做出杰出贡献的人才。认真做好了全市优秀民间文艺人才的挖掘、选拔工 作。全市有82名优秀民间文艺人才入选第二批浙江省“优秀民间文艺人才”，并受到省委宣传 部表彰和奖励。细致做好全市宣传文化系统20XX年浙江省有突出贡献中青年专家推荐选拔工 作，经过遴选，有2名人选入选申报省委宣传 部。积极在全市宣传文化系统开展干部竞岗选聘工 作，让有能力的宣传文化干部走上领导岗位，一年来共新提任中层干部24人，其中正职12人。

三是完善育人体系提升人才素质。积极健全完善人才培养体系，通过短期学习培训、挂职锻炼、学术交流、学历提升等方式，助推宣传文化人才成长和能力提升。20XX年举办了全市镇（街道）党委委员培训班、学习贯彻党的十八届三中全会精神培训班和文化产业专题培训班，全市300名宣传文化干部参加了培训。嘉报集团继续通过举办文化素质提升大讲堂、与高校合作点评、组织培训和异地采访等活动，提高采编人员和文化产业经营骨干业务素质。嘉广集团通过“以评带训”及“请进来”、“送出去”等活动，分层次、分类别、形式多样，抓好人才培训。市文化局对全市现有的镇（社区）专职宣传文化干部进行系统培训，创新培训内容，完善培训机制，整合培训资源，针对培训人员的具体情况，分期分批进行专业培训，提高专兼职结合的基层文化队伍素质，提升服务能力，全年共举办队伍培训1100次，参加人数6367人次。

3、树立大宣传理念，统筹宣传文化系统人才工 作。坚持把推进社会主义核心价值体系建设、创作精品力作、深化文化体制改革和加快文化事业产业发展等重点工作与加强宣传文化人才工 作有机结合，在开展宣传文化人才培养的同时，兼顾高级人才推荐工 作，倾力打造适应我市全面协调、可持续发展要求的人才队伍。一是做好高级政工人才选拔培养工 作。根据省里文件，在全市开展选拔推荐报名工 作，指导好有关人选的材料准备，并组织他们参加培训，组织专家对各地推荐的人选进行认真的评审，今年有9名同志被省委宣传 部评为高级政工师。二是做好新闻人才的选拔工 作。扎实在全市宣传系统开展新闻职称评审工 作，举办好新闻人才培训班，有120名新闻人参加了培训，组织专家评委对今年申报的110人新闻专业人员进行认真的评审，有108人通过了评审。三是做好政工人才的选拔工 作。在全市从事政治思想工作队伍中选拔优秀人才，全市共有78人申报了政工职称，有72人通过了严格的评审。

>二、20XX年宣传文化人才工 作思路

- 1、壮大人才队伍。加快培养人才，组织实施好“嘉兴文化人才培养工程”，积极做好国家级、省级奖项的评选推荐工作，加大对文化创新项目和科技成果的奖励，努力形成发现一批、培养一批、评选一批、储备一批的工作格局。加快引进人才，坚持多渠道多领域多方式引进人才，实施重点人才引进工程，着力引进高学历、高职称、高技能宣传文化人才，特别是博士研究生的引进和培养，着力引进高端人才和急需人才。
- 2、提高人才质量。抓好领军人才培养，通过业务研修、资助专著出版、举办作品研讨和成果展示等方式，对骨干人才进行超常规培养，提升领军人才创新能力和团队组织能力。抓好青年英才培养，通过给项目、配导师、搭平台，每年重点扶持一批青年英才。加强队伍的思想作风建设，引导广大文化人才扎根人民群众，坚守职业道德，追求德艺双馨。
- 3、优化人才结构。加大优秀文化企业家培养力度，依靠他们的引领，把文化企业和文化产业做大做强。加大复合型人才培养力度，加快建设一支既熟悉文化又会经营管理的复合型人才队伍。加大新型专业人才培养力度，特别是加快培养一批掌握现代传媒技术的新型专门人才和政治过硬、外语娴熟、懂国际宣传规则的对外宣传文化人才。

更多 总结范文 请访问 <https://xiaorob.com/zongjie/fanwen/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发