

# 人才工作总结(十篇)

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/zongjie/fanwen/210247.html>

**ECMS帝国之家，为帝国cms加油！**

工作总结jobsummary/worksummary是最常见和通用的年终总结、半年总结和季度总结。以下是为大家整理的关于人才工作总结的文章10篇,欢迎品鉴！

## 【篇1】人才工作总结

各位同志、各位领导：

大家好

\_\_同志代表市直机关工委作了工作报告，客观总结了20\_\_年的机关党建工作，并对今年的工作进行了部署，讲得很好，大家回去要抓好贯彻落实。这里，我想讲三个问题：怎样认识抓好党建工作是的政绩、机关基层党组织怎样抓好党建工作、抓好机关基层党建工作要认真落实机关党建工作责任制。

### > 一、怎样认识抓好党建工作是的政绩

去年\_\_月\_\_日，习近平主席在党的群众路线教育实践活动上作总结讲话，从八个方面对坚持新形势下从严治党提出了要求，强调各级各部门党委(党组)必须树立正确政绩观，坚持从巩固党的执政地位的大局看问题，把抓好党建工作作为的政绩。这是总书记首次提出这个论述。为什么抓好党建工作是的政绩，我认为最少可以从以下两个方面来理解，一是现实的战略选择，二是价值的排序。

首先，这是一个现实的战略选择。这个选择已经被历史证明，并正在接受现实和未来的检验。

发展政治学研究表明，一个强大的政党对于后现代化国家的稳定和发展至关重要。自1921年中国共产党诞生，和同中国人民走过的93年革命、建设、改革历程，我们可以清晰地看到，她是如何发挥这个政治领导的决定性作用，领导一盘散沙的旧中国从传统社会进入现代中国，到推动人类历史规模的现代化进程的。见证中国奇迹的核心因素，是中国共产党的坚强领导、是各级党组织的战斗堡垒作用。

在全面深化改革千帆竞发的今天，面对改革过程中的暗礁、漩涡、激流，更加离不开党坚强有力的政治领导，这就是党建工作所处的时代语境和历史方位。归根结底一句话，是邓小平所说的，办好中国的事情，关键在党。

其次，这也是一个价值排序的基本问题。把抓好党建工作作为的政绩，不仅是着眼现实的战略选择，更是一个价值排序的基本问题。各级领导干部应该认识到，发展绩效并不必然转化为政治认同。经济发展了，但是腐败更严重了，这只会增强人民群众的相对剥夺感;技术进步了，但是党员干部与群众距离更远了，这只会削弱长期执政的群众基础。皮之不存，毛将焉附?党建不抓，作风不改，党心散了，人心伤了，再大的成就，不过是过眼云烟;再多的繁华，不过是水月镜花。因此，在党言党、在党忧党、在党为党，首先就是党要管党;爱党、忧党、兴党、护党，首先就要从严治党。

发展绩效并不必然转化为政治认同，这句话是从哪里衍生过来的呢?古罗马有个政官叫塔西佗，他有个论点，当一个部门失去公信力的时候，无论它说真话还是假话，做好事还是坏事，都会遭到民众和舆论的质疑。衍生出来，如果共产党的形象坏了，哪怕为人民群众做了好事，人民也不认同你，哪怕经济发展上去了，群众也并不认为共产党好。共产党员，尤其是党员领导干部要保持清醒的头脑。所以去年总书记在党的群众路线教育实践活动总结大会上说，如果我们党弱了、散了、垮了，其他政绩又有什么意义呢?习近平总书记如此严峻地强调党建，可谓振聋发聩，其政治深意已经溢于言表了。其中深意，我们应该领悟得到!

然而，一些地方，有的领导干部认为执政地位、党的建设等宏大命题应该是上级考虑的问题，自己没多大责任;一些部门，有的领导干部把管业务还是管党务分得清清楚楚，甚至以业务型干部自居，忘了自己的党员身份、党内职务;一些单位，有的领导干部认为抓党建是潜绩，抓经济是显绩，因此私心作祟、任意取舍。

人类文明，纵向来看就是历史，横向来看就是社会。从纵向剖析，唐朝魏征发出守成则难的慨叹，穿越时空而发人深省;从横向比较，苏共在有20万党员时夺取政权，而在有近2000万党员时却丢失了政权，其中教训令人扼腕。我们的政权是中国共产党领导的政权，共产党是为人民服务、是人民的政党。要巩固党的执政地位，必须得到人民群众的认可。黎巴嫩诗人纪伯伦有句话：我们已经走得太远，以至于忘记了为什么而出发。我们一定不能忘了我们的初衷。

## > 二、机关基层党组织怎样抓好党建工作

要做好机关党建工作首先要明思路。基层党建工作的整体思路是什么，大概用五句话可以讲清楚。一是贯彻一条主线，即党要管党，从严治党。二是坚持一个定位，即党的政治属性。基层党组织的政治属性是什么?就是贯彻执行党的路线方针政策，完成党的各项任务的战斗堡垒。三是突出一个主题，加强基层服务型党组织建设。去年1月，中办发[20\_\_]6号文件《关于加强基层服务型党组织建设的意见》，明确了基层党组织建设的总体要求和主要任务，提出了六有目标，并把基层党组织划分为农村、国有企业、街道社区、机关、高校、事业单位、非公有制企业、社会组织8个领域，机关就是其中一个领域。四是深化一个改革，基层组织制度建设改革的改革。五是实现一个目标，推进科学化水平，推进基层管理现代化。机关党建的重点工作是什么?落实一个要求，从严治党。围绕两大任务，服务中心、建设队伍。服务中心从大的方面讲是围绕建设小康社会服务，从中的方面讲是为宜春经济社会发展服务，从小的方面讲，单位要按照三定方案履好职责，党员干部要做好岗位工作。建好队伍，就是党组织要落实一个要求，围绕两大任务，以最讲认真的态度，抓好双学双联双评活动。机关党建抓什么，就是要落实好今天下发的《关于开展双学双联双评活动推进机关服务型党组织建设的实施方案》。

### 1.抓好双学。

双学就是学理论和学业务。学理论，解决的是革命化问题，也就是我们履职尽责的动力问题;学业务，解决的是专业化问题，也就是我们履职尽责的能力问题。

现在建党思想已经很明确，从严治党，思想建党，制度治党。抓党建，首先要抓住理论武装，这是思想建党的根本。当前，怎样去抓好这个根本?重视思想建设是马克思主义政党建设的基本原则，是我们党的优良传统和政治优势，现在党面临的环境很复杂，面临的考验也更加严峻，坚持思想建党一刻也不能放松。党员干部出问题，首先就出在

思想上。前不久省里发的犯错误的干部的忏悔录，这些干部找原因都是思想上出了问题。思想教育是凝神聚魂的工作，是建党强党兴党的生命线。怎样抓思想工作?加强思想理论武装当前和今后一个时期最重要的任务，就是要不断深化习近平总书记系列重要讲话精神的学习教育。因为习近平总书记的重要讲话蕴含着一系列独创性的思想理论观点，体现了形势发展变化对党和国家工作的新要求，是中国特色社会主义理论体系的最新成果，是指导具有许多新的历史特点伟大斗争的最鲜活的马克思主义，也是广大党员干部改造主观世界和客观世界的有力思想武器。怎么学?要读原著学原文悟原理。学到什么程度?要体现在三个落实上。第一，要落实到忠诚信仰上，解决信仰问题，把忠诚信仰信念作为学习的首要标准。第二，要落实到严于律己上，守住自己，清正廉洁，这是共产党人的精神高地。第三，要落实到勇于担当上，勇作为敢担当是共产党人的先进品格，也是成就党和人民事业的基本要求。也就是说，要在坚定理想信念上下功夫，解决学而不信的问题;在入脑入心上下功夫，解决学而不化的问题;在知行合一上下功夫，解决学而不用的问题。

今天上午开会前我接到个电话，得知我的一位老师逝世了，这位老师影响了我的一生。在他的身上，很突出体现了两点，第一，他信仰坚定。他的事迹八几年就在《\_\_日报》头版刊登过。他入党的当年就划为了右派，79年才恢复他的党员身份，但他从未停交过党费，因为他的信念从未动摇过。30多年来，我每年春节都会去看他，他每次都会给我写一个条子，条子的内容就是要坚定信仰、努力工作。第二，他一生忠实于他的教育事业。他是个老师，后来当了校长，在余江一中当校长时，余江一中是全省先进。快退休时在\_\_一中当校长，\_\_一中又搞得很好。退休后，他到上饶一所民办学校当校长，80多岁了，我们以为他只是入股领工资，后来才知道，他其实一分钱没领，反而把他退休金的将近一半拿来帮贫济困。他的一生就这样走过来的。从他身上，我看到了信仰的力量。

## 2.抓好双联

刚才\_\_书记也已经讲的很清楚了，机关联系基层，党员联系群众，到居住的社区报到，这也是中央去年提出来的。组织部门也提出，考察了解干部不仅要看八个小时以内的工作，还要看八个小时以外，不仅看工作表现，还要看生活圈子的表现。要求党员到居住地社区报到并参加活动，接受社区党组织和人民群众的监督，是延伸对干部的考察，拓宽对干部了解的视野的一项基础性工作。我们在以后提拔选任干部方面，就可能会把了解你进社区的情况，作为一个规定的工作。

## 3.抓好双评

也就是在机关党组织和党员中开展评模范部门、评优秀党员活动。模范部门要分口来评，比如政法口、农口、工口等等。市委将把双评结果与单位和干部的年度考核工作结合起来。我们正在修订干部年度考核方案，会把这个内容放进去，双评结果将作为评价干部在年度表现里的重要依据。希望通过这次会议的部署，大家把双学双联双评活动搞好。

## > 三、抓好机关基层党建工作要认真落实机关党建工作责任制

### 1.要强化责任抓落实

从严治党能不能落实，说到底看责任能不能落实。各级机关党委(党组)要认真落实习近平总书记要求，牢固树立把抓好党建工作作为政绩的理念，强化主角意识和担当精神。党委(党组)书记要履行第一责任人职责，把机关服务型党组织建设放在心上、抓在手上;机关党组织书记要认真学习、思考和研究机关服务型党组织建设工作，抓具体、抓落实。机关专职副书记对党务工作要专职抓、专心抓、专业抓。要按照中央和省委要求，进一步明确各级党委(党组)、书记、班子成员、有关职能部门的责任清单，推动形成党委抓、书记抓、各有关部门抓，一级抓一级、层层抓落实的党建工作格局。大家要认真思考习近平总书记提出的党建三问：是不是各级党委、各部门党委(党组)都做到了聚精会神抓党建?是不是各级党委书记、各部门党委(党组)书记都成为了从严治党的书记?是不是各级各部门党委(党组)成员都履行了分管领域从严治党责任?认真履行职责，回答好这三问。

### 2.要建立机制抓落实

要研究落实党建责任制的办法，确保能够有效地考责、问责和追责。要健全党建工作问责制，运用巡视督查、专项检查等方式，加大对落实党建责任制的经常性检查督办力度，对管党治党责任落实不力者，该调整的调整，该处理的处理，使管党治党责任得到真正落实。按照中央的要求，中组部正在制定从严治党的责任意见，意见的基本思路已经出来了。基本思路是在责任划分上明确各级党委(党组)书记、成员，有关责任部门分别承担什么样的责任，在考核方式上明确怎样通过年度考核、平时考核、关键时刻重要工作等考核事项，健全党委(党组)书记向上级组织报告党建工作的制度，探索建立党委(党组)班子成员向本级党组织报告履行党建工作责任的制度，完善市县乡区党委



书记抓基层党建工作述职评议的考核制度。在失职追究上，明确在从严治党上导致政治生态不好、不正之风蔓延的情况下要怎样处理。

### 3.要分类推进抓落实

虽然都是机关，但各自的工作实际还是有很大的差别，这就要求我们抓机关党建工作也要分类来推进。比如抓示范点建设，就可以分党群口、政法口、综合口、农口、工交口、科教文卫口，使每一个口子都有一定数量示范点，每年可以选择一些好的示范点，在总结经验的基础上分口召开推进会，这样的效果可能就更好。分类推进要充分发挥好系统和行业主管部门系统抓、抓系统的作用，各行业系统党委(党组)要加强对本行业本系统机关党建工作的指导，确保本行业本系统机关党建工作特别是服务型党组织建设工作取得实效，在全市有影响、有位置。

### 4.要加大保障抓落实

机关党建工作保障方面虽然不像农村、社区等基层组织的问题那么突出，但大家回去还是要跟一把手讲，该保障的还是要保证。去年年底，市委出台了《关于加强基层服务型党组织五强三规范建设的通知》，里面就农村基层党组织和社区党组织解决了一些问题，体现在财政的投入上，相比20\_\_年，市财政投入增加了1200万，市县两级财政增加了一个亿，专门用于解决基层组织的工作、活动和基层工作人员的报酬问题。机关的工资有保障，但在机关支部的工作、活动经费上，也要有相应的保障。

## 【篇2】人才工作总结

各位领导：

区农业局总编制119个，其中行政编制7名(不含粮食局)，工勤编制1名，下设区畜牧兽医局、区农业机械化管理局、区农业技术综合服务中心等3个副科级事业单位和农业执法大队股级事业单位、农产品质量安全，现实有人员36人。全区共8个基层农业技术推广综合站总编制数74个，现实有人员67人。农业系统在岗职工中，副高级以上职称2人，中级职称12人，初级职称41人，初级以下职称7人;硕士研究生1人，本科14人，专科72人，专科以下16人。

### > 一、学习贯彻落实情况

区农业局党委对学习贯彻习总书记关于人才工作系列重要批示精神高度重视，认真传达学习了相关文件精神，并召开局党委会议，专题进行学习讨论，对今后一段时期的学习贯彻工作进行研究部署。为使区农业系统干部职工充分认识总书记批示的重要意义，在农业行业积极营造人才成长的良好氛围，区农业局还开设专栏进行宣传学习，推进人才兴农战略深入实施，使人才工作迈上新台阶。

### > 二、20\_\_年人才工作进展情况

区农业局高度重视对农业干部职工的教育培养，以建设创新型、实干型、知识型、专业型社会人才为目标，加快整合培训资源，构建了干部和人才培训的“高速路”，使干部和人才培训工作走上了“快车道”。一是带领干部走出去。区农业局充分利用省内外教育资源，主动与农大等学校联合举办农技人员研修班，让广大农业干部走进名校。培训内容贯穿“四个全面”这一主线，分别开设水稻生态种植、柑橘病虫害管理等专业课程，同时还开设了涉及领导干部身心健康、国际政治等课程。二是广邀专家请进来。针对我区井冈蜜柚、有机蔬菜、标准化畜禽养殖等发展状况，把专家、名师“请进来”，聘请了井冈山大学的电子商务系教授陈勇强、园艺系教授李东影等教授举办农业技术大讲堂，开展多专业全方位多角度的培训着力提升干部实务技能和农技队伍的正能量。三是利用网络创氛围。办好农业技术网络学堂，利用农业工作QQ群、微信、干部学习网络学院等，把网络正能量“引进来”，为农业工作营造积极向上的工作氛围。四是强化农村人才培养。根据就业形势的发展，我局加大了农村实用人才的培训力度，全年共举办各类培训班10余期，培训农村实用人才1000余人次，印发各类宣传资料、手册3000余份。安排青年农场主10人和新型农业经营主体带头人30人参加省农业厅组织的新型职业农民培训。

### > 三、本人履行抓人才工作职责情况

坚持自主培养开发人才和引进人才并重，重点吸引高层次人才和紧缺人才，鼓励本区大学生返乡创业。制定完善并实行好各种优惠政策，加强人才培养，加大技术指导，加快培育发展壮大各类新型农业经营主体，已发展种养大户528家，创建家庭农场120家，组建合作社219家;培育有文化、有技能、善经营的现代新型职业农民为600余人。

#### > 四、人才工作存在的突出问题

一是基层农业人才队伍结构失调。畜牧、农机、蔬菜等农业专业技术人才少，在一定程度上，难以满足农民生产所需和现代农业发展的要求。二是农业科技后备人才培养短缺。农校学生毕业后多数不愿从事农业科技，后继乏人，严重影响农村经济可持续发展。三是农业科技工作激励机制急需完善。农技人员从事专业工作缺乏经费支撑，农技推广工作难以有效开展。农技服务工作条件差，工作量大面广，工作辛苦，待遇低，优秀人才留不住。

#### > 五、下一步工作举措

一是保质保量完成上级布置的各项工作。在农业供给侧结构性改革大背景下，继续做好农技推广和普及等相关工作。二是着力提升农业工作水平。进一步贯彻落实好中央一号文件精神，着力夯实农业工作基础，加强部门沟通协调，规范农业人才管理。三是继续抓好队伍建设。结合实际，采取多种方式继续加强农业人才队伍建设并在系统内分层次多渠道组织开展教育培训工作。

#### > 六、人才工作的意见建议

一是加快培养补充急需人才提升农业科技队伍总体素质。建议组织在职农技人员参加农业专业学历或者非学历培训教育，财政给予补贴，限期提升知识水平。二是充分调动农业科技人才献身农业生产的工作积极性。制定农业科技推广普及激励政策，鼓励农业科技人才终身从事农业科技工作。三是充分发挥现有农业科技人才的辐射带动和引领作用，调动非公农技人才的积极性，共同推进农业科技推广普及工作。

### 【篇3】人才工作总结

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，现今人才资源已经成为最重要的战略资源。应对日趋激烈的人才竞争形势，我局党委明确提出：人才工作紧扣全局、全系统的工作任务，把握好专业人才队伍建设工作，充分发挥科技支撑是人才工作的落脚点。进一步解放思想、树立科学的人才观、大力营造有利于人才脱颖而出的环境。现就我局XX年人才工作情景总结如下：

#### > 一、人才工作指导思想

坚持以邓小平理论为指导，按照“三个代表”的要求，全面贯彻党的十九大精神，紧紧围绕全市经济社会发展大局和加快市域经济发展的需要，进一步强化“人才资源是第一资源”、“科学技术是第一生产力”的观念，与时俱进，开拓创新，推动人才工作和专业技术队伍建设再上新台阶，为加速全市水务建设供给坚实的人才支撑和智力保证。

#### > 二、人才工作主要措施

1、认真贯彻各级人才工作会议精神。从去年年底起，中央、xx市、xx市分别召开了人才工作会议，会议讨论了关于进一步加强人才工作的决定，总结交流了人才工作经验，并对当前和今后一个时期的人才工作进行了全面部署。为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织相关工作人员学习了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，同时把传达会议精神做为中心组学习的一个重要资料，经过学习、宣传来营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强局战略，落实党管人才原则打下良好的基矗

2、加强对人才工作的组织领导。一年来，我们按照上级的要求，成立了水务局人才工作领导小组，单位主要负责人总负责，分管党务和人事工作的副局长具体负责，人秘科具体做好系统人才工作。各单位主要负责人为单位的第一责任人，对该项工作负直接职责。

3、统一思想，切实把专业人才队伍建设摆上重要位置。结合系统有关会议，大力强调人才工作的重要性，牢固树立经济发展离不开人才的理念，把专业人才队伍建设摆上事关水务事业兴盛的高度，重视人才的引进、培养和使用工作，并作为突出任务来抓。做到以崇高的事业留住人才，以真挚的感情留住人才，以优越的环境留住人才，以适合的待遇留住人才。给他们供给良好的工作、学习和生活环境，做到政治上关心、思想上沟通、工作上支持、生活上照顾，充分听取他们的意见和提议，为他们多出成果、多作贡献创造良好的条件。XX年全年，接合系统调查共为专业技术人员办理浮动工资42人次，为11人办理以上助工职称。

4、注重充分发挥现有专业人才的作用。我们在今年的工作中，充分保护和利用系统内现有人才资源，挖掘现有人

才潜力。根据我市水务系统的实际，凡是具有大专以上学历(含大专)、助师以上职称(含助师)的人员和工人技师，纳入专业队伍管理。在科研、项目建设和管理工作需要时，系统内各类人才实行统一安排，以充分发挥整合优势。建立正常的培训和再教育制度，鼓励各个层次的学历培训，培训费用按照本局《关于机关工作人员学历进修费用报销问题的规定》(仪水字第58号文)执行。建立和完善人才激励机制，把各类人才的实绩作为奖励和提拔任用的主要依据，对做出显著贡献的能够给予专项奖励。各单位和机关有关科室都在为各类人才职称评聘、工资浮动以及成果申报等供给服务。同时进取发挥水利学会的科技工作者之家

5、对重点专业人才实行最低工资保障制度。根据我市水务事业发展的实际需要，凡是专业对口具有本科以上学历(含本科，下同)和中级以上职称(含中级)的人员，应当作为重点专业人才管理。为了让他们安心地为水务建设服务，在收入分配上实行最低工资保障制。本科以上学历人员从引进报到之日起，五年内要确保政策工资全额发放。其他重点专业人才的工资原则上也应当全额发放，在单位经济困难，政策工资不能全额发放时，其工资待遇应不低于单位主要负责人。

6、深入开展坚持共产党员先进性教育活动，加强水务部门自身建设。扎实开展坚持共产党员先进性教育活动，狠抓党员干部队伍建设。按照市委的统一安排，在督导组的指导下，认真完成了学习动员、分析评议、整改提高阶段的工作任务，党员干部队伍理论水平得到明显提高，工作作风得到明显改善，党委和党员干部服务经济、服务群众的本事得到进一步增强。

### > 三、明年人才工作的重点打算和工作思路

#### 1、强化“三种意识”，开发人才资源。

“四种意识”：一是“一把手工程”意识，局党委将把人才开发工作提升到重要位置，一把手主抓人才工作；二是“人才标准多样化”意识，即把品德、知识、本事和业绩作为衡量人才的主要标准，做到不拘一格选拔和任用人才；三是“人才至上”意识，即要以促进人才成长和作用发挥为标准，切实做好使用、培养、关心，激励人才的各项工作，充分尊重人才的特殊禀赋和个性，到达既用人之长也容人之短。

#### 2、营造“三个环境”，实施人才服务。

首先是政策环境，在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以到达广罗人才，人尽其才的目的；二是社会风尚环境，鼓励人才干事业、帮忙人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气；三是工作环境，加强人才创业载体建设，为人才供给施展才华的舞台。

#### 3、创新“三项机制”，推动人才工作。

“三项机制”：一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻本事、业绩的倾向；二是完善分配激励机制，打破分配上的平均主义。如在我机关今后将根据“德、能、勤、绩、廉”的考核结果，逐步拉开收入差距；在事业站所推行岗位工资制、绩效工资制等；三是建立科学的选人用人机制，推行新进人员考试制、劳动关系聘用制。

## 【篇4】人才工作总结

2023年，在区委、区政府的正确领导下，我局紧紧围绕全区人才工作总体要求，充分发挥人才就是生产力的积极作用，狠抓各项任务落实。现将我局人才工作总体情况汇报如下：

### 一、2023年工作总结

#### (一)完善人才工作体系

按照党管人才的要求，加大协调力度，充分发挥局党组牵头抓总作用。把党管人才原则贯穿于人才工作的全过程，建立以主要领导为组长、分管领导为副组长、科室负责人为成员的人才工作领导小组，具体负责落实我局人才工作，为全面做人才工作奠定坚实基础。用足用好党组织间的沟通协调机制，积极加强与人才工作相关部门及各类人才的联系，全面畅通人才工作网络，努力形成资源共享、齐抓共管的良好局面。组织召开人才工作座谈会，专题研究人才工作，提出深刻认识做好人才工作的重要性，力求最大力度培育和招引人才。将人才工作列为局重点工作，将人才工作纳入我区年度经济社会发展规划，积极参与全区人才工作。



## （二）加大引智引才力度

加强高层次人才队伍建设，积极推进人才队伍建设和作用发挥。7月，与上海市长宁区签订战略合作框架协议，根据协议，两地将共同推进产业发展、人才与科技、文化旅游、公共服务、市场环境建设等方面的合作。9月，出台《2023年-2023年度海曙区与长宁区交流合作实施方案》，方案提出了我区十项交流合作任务清单，并明确了具体目标、具体时间、具体举措。依托海曙区推进长三角一体化发展思路研究课题和“十四五”规划编制工作，全面分析海曙和长宁经济社会发展现状，梳理各自的特色优势、短板不足，提出双方交流合作的具体工作举措和路径，为推动双方的合作共赢和优势互补提供指导。

## （三）推动创新平台建设

为推进宁波阿里中心发挥更大效益，借鉴余杭区阿里办成功经验，建议成立我区服务保障阿里巴巴领导小组，领导小组下设办公室（曙橙办），办公室设在区发改局，具体负责协调宁波阿里中心相关事宜。目前，我区与宁波阿里中心正开展深入合作，并进一步明确了2023年重点推进的11个合作方向。注重加大电商人才培养，7月28日，淘宝大学宁波培训中心在我区举办首场“数字化时代企业战略变革”培训会，来自各部门、各企业的300多名代表参加会议，对于我区数字经济时代下电商人才培养、企业外贸转内贸、直播新营销起到了极大推动。

## （四）优化创新创业环境

坚持以政策突破引领人才发展体制机制改革，推进人才政策创新。一是全面推进企业投资项目改革，进一步为创新创业人才提供便利。依托浙江省投资项目在线审批监管平台（3.0），建设线上线下结合的工程项目多方业务协同体系，推行“阶段申报”。二是努力探索“标准地+承诺制”改革，进一步为创新创业人才提供政策红利。全年按“标准地”形式出让地块31宗，共计面积58.16公顷，其中2023年度出让地块12宗，共计面积23.24公顷。三是扎实推进信用体系建设，开展信用信息整合和共享，实现数据标准化、信息全面化、应用常态化。强化信用修复，鼓励和引导不良信息主体主动改正违法失信行为，向信用修复机构提出书面信用修复申请。

## （五）提升人才服务能力

筑巢引凤，搭台唱戏，加快更多高端产业人才集聚海曙。一是积极推进政策统筹工作，开展全区产业政策调整优化，通过与全区出台政策的10个部门的反复对接与研究，新产业政策框架略有调整，用“流量经济”替代“临空经济”，并就产业政策的时效性、细则出台要求、政策兑现时间等方面做了进一步的明确。二是组织宁波建工建设集团等3家企业申报省级工程研究中心。组织企业参加战略性新兴产业初创企业申报，其中宁波众远新材料科技有限公司入选宁波市“战略性新兴产业初创型企业”认定名单。开展双创基地申报工作，浙江工商职业技术学院入选2023年省级双创示范基地。三是推进灵活用工平台在海曙落地，在全市大力推进共享经济新技术、新模式、新业态试点的大背景下，协同区人社局、区市场监管、海曙税务分局和属地街道共同推进我区首个共享人力资源平台的落地，并就相关事宜专题向市级部门汇报，争取上级支持。

## 二、2023年工作思路

2023年，我局将坚持围绕中心、服务大局，根据区人才办关于人才发展工作的要求，结合我局实际，扎实推进人才工作。

### （一）重视引育，全方位加大人才培养力度

进一步加强学习教育，针对各类人才的不同特点，采取有效措施加强人才资源能力建设。以提高开拓能力为重点，在培训内容上，区别对象，因材施教。在培养方式上，坚持理论培训与实践锻炼相结合，“走出去”与“请进来”相结合，通过专项规划编制、投资项目推进、产业项目引进等工作，不断发掘和培育潜在人才。对专业技术人才的培养，以提高创新能力为重点，努力建设好高层次人才队伍和实用人才队伍。

### （二）多措并举，持续推进人才生态圈建设

加快推进阿里巴巴集团在宁波业务的统筹发展，全力做好服务保障工作，充分发挥阿里中心在引智引才方面的核心能力和辐射优势。紧紧围绕建链补链强链，着力引进一批能够支撑产业转型升级的研究型人才、创新型人才和创业型人才，统筹推进不同领域、不同层次的人才队伍建设，促进人才资源规模扩大、结构优化和质量提升。特别要抢抓有利机遇，发挥自身比较优势，积极承接和引进各类优秀人才到海曙创业发展。继续做好包括“泛3315”人才计

划在内的多项人才计划申报工作，完善申报项目储备库。

### （三）纵深推进，加快完善人才发展环境

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发展改革工作始终，积极配合相关部门，做好“十四五”人才发展规划落地。为人才创新创业搭建平台载体，谋划落地一批打基础、利长远的重大产业、重大平台、重大项目和重大举措，加快建设高能级产业和创新平台，吸引人才、科技、资本等创新资源不断集聚。全面对接长三角人才资源，有效承接溢出人才项目，推动与上海、杭州共享海外孵化器、共建海外引才联络机构。加大对创新人才的表彰和宣传力度，让那些做出突出贡献的人才有成就感、有获得感，从而营造更好的人才发展氛围。

## 【篇5】人才工作总结

2023年上半年以来，按照县人才工作领导小组的统一部署，我局进一步改进工作方法，创新工作思路，大力实施“人才兴县”战略，创新引才、育才、用才机制，根据通知要求，现将我委2023年上半年人才工作总结和下半年工作计划汇报如下：

### >一、上半年总结：

（一）加强人才工作领导。局党组高度重视人才工作，为了切实加强人才工作的组织协调，我局成立了由局党组书记、局长范金忠同志任组长，党组成员李守标同志任副组长，各股室分管负责人为成员的领导小组，领导小组下设办公室，办公室设在局机关办公室，具体负责人才工作的协调、督办。全局形成了党组统一领导，“一把手”负总责，分管领导分头抓，股室各负其责，干部职工广泛参与，上下联动的领导机制和工作格局。

（二）完善人才培养机制。根据我县人才工作和人才队伍建设的总体要求，培养造就一支奋发有为、业务精通、具有开拓和创新精神的企业管理人才。一方面，积极引导企业建立现代企业用人机制，多方引进具有管理经验的管理人才，建设打造一支懂经济、会管理、综合素质高的经济管理复合型人才队伍；鼓励企业积极参加省内外高校毕业生供需见面会，多引进专业对口的高学历高素质人才，为全县工业商务经济和信息化工作又好又快发展提供人才保障和智力支持。另一方面，鼓励局机关干部在岗学习，积极培养专业人才。积极组织机关干部参加各类政策法规、专业知识、工作系统、通用能力等方面的学习培训，提升机关干部办事能力、服务能力。大力提倡在岗学习，努力营造“立足本职成才”的良好氛围，促使广大干部做到在其位、谋其职，扎扎实实做好本职工作。

（三）是常态推进“四送一服”，积极开展人才要素对接。

（四）积极打造创新服务平台。积极打造中小企业电商服务、电商产业中心等平台,企业提供政策、管理、法律、市场推广、技术咨询、培训和交流等方面的服务。为大力推动电商镇、电商村电子商务的发展，培育孵化大众创业，成立了电商公共服务中心，我局正在不断强化电子商务企业和配套服务体系建设，培育现代电子商务产业集群，不断完善电商产业中心、电商物流中心，推进电商小镇建设。

（五）加强人才培训工作。我局始终坚持企业管理人才和技术性人才的培养。一是加大电商人才的培育力度。根据电商企业和产业发展的需要，帮助企业做好人才引进和培育工作，我局与人社部门等积极落实相关扶持政策，帮助企业做好人才引进和培育工作，优先在贫困地区开展电子商务信息化应用能力培训服务，成功培育了一批电商创业典型，成为“双创”带头人。二是强化“安全生产”专业人才的培养。为确保企业的生产能安全稳定的运行，我局组织规上、限上企业相关负责人和责任人，多次开展安全系统培训、消防安全培训、《安全生产法》培训等，强化企业安全生产意识。

### >二、下半年计划：

一是建立完善区领导结对联系高层次人才制度，采取定期走访、召开座谈会、组织联谊活动等形式，与人才交心交友，帮助他们解决实际问题。

二是继续组织规上企业主要负责人“走出去”培训。

三是加强舆论宣传，对做出重大贡献、取得突出成绩的优秀人才进行表彰和奖励，大力宣传人才在推动经济发展和 社会进步中的作用，提高对企业人才价值的认识，为引进人才创造良好的社会环境。



## 【篇6】人才工作总结

为确保对人才工作的正确领导，形成人才工作的合力，我局成立了由主要领导任组长、班子成员为副组长的住建系统人才工作领导小组，切实加强对住建系统人才工作的统筹规划、综合协调和督促检查。

注重人才培养，提高队伍素质。一是有针对性、有计划、有目的地利用各种培训主体班，根据不同特点对建设行业技术人才培养。2023年，共派出专业技术人员参加上级业务部门专业培训8次，培训人员30余人。二是为了进一步调动机关干部的学习积极性，提高机关干部整体素质，全面促进住房和城乡建设工作上台阶，把机关建设成为重学习、勤思考、精业务、善创新、求进取的学习型机关。2023年全体在编在岗职工均参加了\*\*干部网络学院的网络学习班，要求每位学员必须学满50分。三是注重多渠道、多形式培训、培养、锻炼人才，我局鼓励住建系统工作人员自学成才，通过自考、函授等方式提升专业素质。

“筑巢引凤”，改善人才居住环境。为贯彻落实市委、市政府《关于推进人才住房建设的若干意见》(\*\*字〔2023〕32号)的方针政策，我局积极推进县人才住房建设工作，在县\*\*巷东侧安置点东侧、\*\*国际南侧优先规划安排人才住房建设用地7.8亩，进一步吸引人才、留住人才扎根\*\*创业发展。截止目前，1号、2号楼已完成主体封顶，正在进行外墙粉刷，3号楼已完成第10层的主体浇筑，已完成总投资约4000万元。

### > 存在的问题

2023年，我局在人才工作中虽然取得了一定的成绩，但离上级的要求还有很大差距。一是专业技术队伍建设有待加强。我局专业技术岗位编制相对偏紧，成长通道偏窄，不断有专业技术人员转岗或流失，造成部分专业技术岗位缺员现象日趋严重。二是高层次专业人才匮乏，专业人才与现今我县城市建设步伐不相适应。三是人才流失比较大，受到外部环境因素的影响，2023年我局流失1名高学历人才，1名专业技术人才。

2023年，我局将进一步提升人才工作思路，按照县委、县政府的要求，结合我县住房和城乡建设事业发展实际进行部署：

加强对人才工作的领导，认真落实人才工作制度，做好优秀拔尖人才的发掘、推荐和培养工作。

## 【篇7】人才工作总结

各位领导：

区农业局总编制119个，其中行政编制7名(不含粮食局)，工勤编制1名，下设区畜牧兽医局、区农业机械化管理局、区农业技术综合服务中心等3个副科级事业单位和农业执法大队股级事业单位、农产品质量安全，现实有人员36人。全区共8个基层农业技术推广综合站总编制数74个，现实有人员67人。农业系统在岗职工中，副高级以上职称2人，中级职称12人，初级职称41人，初级以下职称7人;硕士研究生1人，本科14人，专科72人，专科以下16人。

### > 一、学习贯彻落实情况

区农业局党委对学习贯彻习总书记关于人才工作系列重要批示精神高度重视，认真传达学习了相关文件精神，并召开局党委会议，专题进行学习讨论，对今后一段时期的学习贯彻工作进行研究部署。为使区农业系统干部职工充分认识总书记批示的重要意义，在农业行业积极营造人才成长的良好氛围，区农业局还开设专栏进行宣传学习，推进人才兴农战略深入实施，使人才工作迈上新台阶。

### > 二、20\_\_年人才工作进展情况

区农业局高度重视对农业干部职工的教育培养，以建设创新型、实干型、知识型、专业型社会人才为目标，加快整合培训资源，构建了干部和人才培训的“高速路”，使干部和人才培训工作走上了“快车道”。一是带领干部走出去。区农业局充分利用省内外教育资源，主动与农大等学校联合举办农技人员研修班，让广大农业干部走进名校。培训内容贯穿“四个全面”这一主线，分别开设水稻生态种植、柑橘病虫害管理等专业课程，同时还开设了涉及领导干部身心健康、国际政治等课程。二是广邀专家请进来。针对我区井冈蜜柚、有机蔬菜、标准化畜禽养殖等发展状况，把专家、名师“请进来”，聘请了井冈山大学的电子商务系教授陈勇强、园艺系教授李东影等教授举办农业技术大讲堂，开展多专业全方位多角度的培训着力提升干部实务技能和农技队伍的正能量。叁是利用网络创氛围。

办好农业技术网络学堂，利用农业工作QQ群、微信、干部学习网络学院等，把网络正能量“引进来”，为农业工作营造积极向上的工作氛围。四是强化农村人才培养。根据就业形势的发展，我局加大了农村实用人才的培训力度，全年共举办各类培训班10余期，培训农村实用人才1000余人次，印发各类宣传资料、手册3000余份。安排青年农场主10人和新型农业经营主体带头人30人参加省农业厅组织的新型职业农民培训。

### >三、本人履行抓人才工作职责情况

坚持自主培养开发人才和引进人才并重，重点吸引高层次人才和紧缺人才，鼓励本区大学生返乡创业。制定完善并实行好各种优惠政策，加强人才培养，加大技术指导，加快培育发展壮大各类新型农业经营主体，已发展种养大户528家，创建家庭农场120家，组建合作社219家；培育有文化、有技能、善经营的现代新型职业农民为600余人。

### >四、人才工作存在的突出问题

一是基层农业人才队伍结构失调。畜牧、农机、蔬菜等农业专业技术人员少，在一定程度上，难以满足农民生产所需和现代农业发展的要求。二是农业科技后备人才培养短缺。农校学生毕业后多数不愿从事农业科技，后继乏人，严重影响农村经济可持续发展。三是农业科技工作激励机制急需完善。农技人员从事专业工作缺乏经费支撑，农技推广工作难以有效开展。农技服务工作条件差，工作量大面广，工作辛苦，待遇低，优秀人才留不住。

### >五、下一步工作举措

一是保质保量完成上级布置的各项工作。在农业供给侧结构性改革大背景下，继续做好农技推广和普及等相关工作。二是着力提升农业工作水平。进一步贯彻落实好中央一号文件精神，着力夯实农业工作基础，加强部门沟通协调，规范农业人才管理。三是继续抓好队伍建设。结合实际，采取多种方式继续加强农业人才的建设并在系统内多层次多渠道组织开展教育培训工作。

### >六、人才工作的意见建议

一是加快培养补充急需人才提升农业科技队伍总体素质。建议组织在职农技人员参加农业专业学历或者非学历培训教育，财政给予补贴，限期提升知识水平。二是充分调动农业科技人才献身农业生产的工作积极性。制定农业科技推广普及激励政策，鼓励农业科技人才终身从事农业科技工作。三是充分发挥现有农业科技人才的辐射带动和引领作用，调动非公农技人才的积极性，共同推进农业科技推广普及工作

## 【篇8】人才工作总结

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，现今人才资源已经成为最重要的战略资源。应对日趋激烈的人才竞争形势，我局党委明确提出：人才工作紧扣全局、全系统的工作任务，把握好专业队伍建设工作，充分发挥科技支撑是人才工作的落脚点。进一步解放思想、树立科学的人才观、大力营造有利于人才脱颖而出的环境。现就我局XX年人才工作情景总结如下：

### >一、人才工作指导思想

坚持以邓小平理论为指导，按照“三个代表”的要求，全面贯彻党的十九大精神，紧紧围绕全市经济社会发展大局和加快市域经济发展的需要，进一步强化“人才资源是第一资源”、“科学技术是第一生产力”的观念，与时俱进，开拓创新，推动人才工作和专业技术队伍建设再上新台阶，为加速全市水务建设供给坚实的人才支撑和智力保证。

### >二、人才工作主要措施

1、认真贯彻各级人才工作会议精神。从去年年底起，中央、xx市、xx市分别召开了人才工作会议，会议讨论了关于进一步加强人才工作的决定，总结交流了人才工作经验，并对当前和今后一个时期的人才工作进行了全面部署。为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织相关工作人员学习了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，同时把传达会议精神做为中心组学习的一个重要资料，经过学习、宣传来营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强局战略，落实党管人才原则打下良好的基础

2、加强对人才工作的组织领导。一年来，我们按照上级的要求，成立了水务局人才工作领导小组，单位主要负责

人总负责，分管党务和人事工作的副局长具体负责，人秘科具体做好系统人才工作。各单位主要负责人为单位的第一责任人，对该项工作负直接职责。

3、统一思想，切实把专业人才培养队伍摆上重要位置。结合系统有关会议，大力强调人才工作的重要性，牢固树立经济发展离不开人才的理念，把专业人才培养队伍摆上事关水务事业兴盛的高度，重视人才的引进、培养和使用工作，并作为突出任务来抓。做到以崇高的事业留住人才，以真挚的感情留住人才，以优越的环境留住人才，以适合的待遇留住人才。给他们供给良好的工作、学习和生活环境，做到政治上关心、思想上沟通、工作上支持、生活上照顾，充分听取他们的意见和提议，为他们多出成果、多作贡献创造良好的条件。XX年全年，接合系统调资共为专业技术人员办理浮动工资42人次，为11人办理以上助工职称。

4、注重充分发挥现有专业人才的作用。我们在今年的工作中，充分保护和利用系统内现有人才资源，挖掘现有人才潜力。根据我市水务系统的实际，凡是具有大专以上学历(含大专)、助师以上职称(含助师)的人员和工人技师，纳入专业人才培养队伍管理。在科研、项目建设和管理工作需要时，系统内各类人才实行统一安排，以充分发挥整合优势。建立正常的培训和再教育制度，鼓励各个层次的学历培训，培训费用按照本局《关于机关工作人员学历进修费用报销问题的规定》(仪水字第58号文)执行。建立和完善人才激励机制，把各类人才的实绩作为奖励和提拔任用的主要依据，对做出显著贡献的能够给予专项奖励。各单位和机关有关科室都在为各类人才职称评聘、工资浮动以及成果申报等供给服务。同时进取发挥水利学会的科技工作者之家

5、对重点专业人才实行最低工资保障制度。根据我市水务事业发展的实际需要，凡是专业对口具有本科以上学历(含本科，下同)和中级以上职称(含中级)的人员，应当作为重点专业人才管理。为了让他们安心地为水务建设服务，在收入分配上实行最低工资保障制。本科以上学历人员从引进报到之日起，五年内要确保政策工资全额发放。其他重点专业人才的工资原则上也应当全额发放，在单位经济困难，政策工资不能全额发放时，其工资待遇应不低于单位主要负责人。

6、深入开展坚持...员先进性教育活动，加强水务部门自身建设。扎实开展坚持...员先进性教育活动，狠抓党员干部队伍建设。按照市委的统一安排，在督导组指导下，认真完成了学习动员、分析评议、整改提高阶段的工作任务，党员干部队伍理论水平得到明显提高，工作作风得到明显改善，党委和党员干部服务经济、服务群众的本事得到进一步增强。

### > 三、明年人才工作的重点打算和工作思路

#### 1、强化“三种意识”，开发人才资源。

“四种意识”：一是“一把手工程”意识，局党委将把人才开发工作提升到重要位置，一把手主抓人才工作；二是“人才标准多样化”意识，即把品德、知识、本事和业绩作为衡量人才的主要标准，做到不拘一格选拔和任用人才；三是“人才至上”意识，即要以促进人才成长和作用发挥为标准，切实做好使用、培养、关心，激励人才的各项工作，充分尊重人才的特殊禀赋和个性，到达既用人之长也容人之短。

#### 2、营造“三个环境”，实施人才服务。

首先是政策环境，在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以到达广罗人才，人尽其才的目的；二是社会风尚环境，鼓励人才干事业、帮忙人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气；三是工作环境，加强人才创业载体建设，为人才供给施展才华的舞台。

#### 3、创新“三项机制”，推动人才工作。

“三项机制”：一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻本事、业绩的倾向；二是完善分配激励机制，打破分配上的平均主义。如在我机关今后将根据“德、能、勤、绩、廉”的考核结果，逐步拉开收入差距；在事业站所推行岗位工资制、绩效工资制等；三是建立科学的选人用人机制，推行新进人员考试制、劳动关系聘用制。

## 【篇9】人才工作总结

今年以来，区科技经信局在区委区政府的坚强领导下，以落实市、区人才会议精神和区年度人才工作要点为抓手，紧紧围绕绿色化发展理念，解放思想，创新观念，加强领导，完善机制，协助企业在引进、使用、培训人才上下功夫，取得一定成效。现将我局20xx年人才工作总结和20xx年工作计划总结如下：



## 一、20xx年人才工作完成情况

一是加强人才基础摸底工作。科技经信局落实专人负责人才工作，积极开展工业企业人才普查工作，对全区工业企业经营管理人才进行摸底，完善和更新企业家人才库，目前入库37人。

二是积极鼓励企业开展产学研对接。我局主动牵线搭桥，结合融杭和长三角一体化推进，促进我区企业充分利用长三角大院大所科研资源，强化产学研互动互促。组织一品有机茶、振州电子科技赴浙江大学、中国农科院茶叶研究所等高校院所开展产学研对接；8月份，黄山良业智能控制有限公司与浙工大机械工程学院签约战略合作协议；11月份博蓝特光电科技与合肥工业大学签订产学研协议；12月份申格电子与安徽工程大学机械与汽车工程学院就提高新能源汽车薄膜电容器可靠性项目研究达成合作协议，并成功申报市科技计划项目（正在公示）；天新新材料有限公司与黄山学院签订了校企合作协议。

三是营造浓厚的尊重企业家氛围。积极组织企业家参加各类评选活动，工业泵被授予“改革开放40周年·黄山市有突出贡献、有发展潜力的十佳民营企业”称号，工程塑料厂厂长徐三友、振州电子董事长何平洲被授予“改革开放40周年·黄山市优秀民营企业家”称号。黄山工业泵员工潘霄凌“中国重型机械行业工匠”符号，全省仅有两人入选。黄山徽扬物联科技有限公司创始人及技术总监汪康被授予第五届“安徽省青年创业奖”，全省共20位获青年创业奖，10位获提名奖。黄山博蓝特光电技术有限公司蓝文安获得黄山市“降低企业引进高科技人才成本奖励”2.4万元（已完成公示）。

四是探索企业家精准培训。改变了以往大班制的外出培训模式，企业家积极性不高的现状。以融入杭州都市圈为契机，深化与浙大等杭州高校的对接，打造校企合作平台；开展点对点的培训方式，不定期选派一批企业经营管理人才赴浙江、深圳等大学、企业学习。组织振州电子、申格电子到杭州春风动力、长安福特、红豆集团交流学习，并积极安排企业和有上下游关系的企业进行业务对接，实现产业承接配套。组织良业阀门、振州电子、徽扬物联、容宇五金、远星环保5家企业参与富阳新生代企业家培训班到深圳大学学习一周，通过和富阳新生代企业家同培训，同吃住，交流企业管理，产品营销等知识。组织市汽车行业协会会员单位申格电子到浙江大学，与杭州汽车行业协会企业混班交流学习。组织企业工程系列专业技术人员参加20xx年专业科目继续教育网络培训学习。

五是积极开展为企服务工作。依托“四送一服”常态化服务工作，积极开展人才要素对接。1—11月举办103场招聘会，服务企业招聘1413家次，提供岗位3.5万余个次，达成就业意向2621余人。

六是积极对上争取项目。依据安徽省《关于印发支持制造强省建设若干政策的通知》文件要求，做好省级工艺美术大师示范工作室申报工作。黄山市屯溪区正华徽派木雕工作室、黄山市徽笔工艺研究所、安徽省黄山市屯溪胡开文墨厂和黄山市安海文化传播有限公司4家通过省级工艺美术大师工作室项目申报。提高工艺美术大师带教徒弟、传承技艺的积极性，为我区培养出更多的工艺美术人才。目前，全区高级工艺美术大师人员共计43人。

七是积极打造各类创新平台。推荐并帮助工业泵申报“市技术创新中心”认定工作，目前正在准备申报材料。协助安徽双桦成立黄山联合应用技术研究院，目前已在市民政局登记，在科技局备案。

八是协助人才办开展各项工作申报。开展博士研究生社会实践活动，组织金菱新材料和工业泵两家企业申报需求3人；开展高层次人才储备金申报工作，组织工业泵、良业智控、振州电子、泰客轨道、拓达科技5家企业共7人申报，已确认3人；组织良业智控申报市特支计划；申报安徽省第八批战略性新兴产业技术领导人才，我区入选两家企业，均为工业企业，分别是良业智能的施云贵和博蓝特的徐良。

## 二、20xx年工作计划：

20xx年区科技经信局人才工作的思路是落实深化人才发展体制机制改革，突出企业家和高层次人才队伍建设，为全区工业经济快速发展提供人才支撑和智力保障。

一是认真落实《屯溪区关于促进民营经济高质量发展实施意见》，进一步调动广大企业家积极性、主动性、创造性，深度挖掘一批先进典型，充分发挥示范带动作用，培养造就一支优秀企业家队伍。

二是探索人力资源协同发展新模式。继续以融入杭州都市圈为契机，主动与杭州市对接，积极承接杭州人才、产业、技术溢出资源，构建人才智力共享模式。加强与在杭安徽籍、黄山籍企业家互动，开展走访恳谈活动，寻求合作机会。引进创新创业载体和平台，把优秀的创业企业、创业团队、高校毕业生引过来、留下来。

三是按照“三比一增”活动要求，实施企业人才能力提升工程。继续开展“走出去”活动，以点对点“小班制”的培训模式，组织部分工业企业家和相关涉企部门负责人外出培训。

四是继续鼓励企业采取短期聘用、合作开发、技术攻关、项目咨询、聘请顾问、业余兼职等灵活方式柔性引进人才和智力。

五是继续落实区领导和区直部门联系企业制度。将区领导与联系企业的高层次人才结对，通过定期走访、召开座谈会、组织联谊活动等形式，与人才交心交友，帮助他们解决实际问题，引导他们为屯溪经济社会发展建言献策。

六是做好“四送一服”人才和产学研要素对接。分层次支持企业与院校开展产学研合作，引导人才和智力资源向产业一线集聚。对科技水平含量较高的项目，需要选择对口的院校合作，如良业智能与浙江工业大学机械工程学院的合作；对劳动密集型的项目，可以就近选择院校合作，如国人通信博蓝特等企业可以与职业技术学院合作，既能满足企业人才需求，又能帮助大学生开展社会实践活动，丰富工作经验。

七是动态调整企业优秀人才库。做好优秀人才信息库建设和管理工作，分析企业经营管理人才现状，为制定企业经营管理人才发展规划和完善相关政策法规等提供数据支持。广泛搜集企业高层经营管理人才、高级职业经理人、企业经营管理后备人才信息，对各类企业经营管理人才进行分层分类管理

## 【篇10】人才工作总结

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，现今，人才资源已经成为最重要的战略资源。面对日趋激烈的人才竞争形势，我a街道党工委明确提出：要解放思想、树立科学的人才观、大力营造有利于人才脱颖而出的环境。现就我处人才工作开展情况及存在的问题等汇报如下：

>  
一、全面学习贯彻各级人才工作会议精神，  
倡导科学的人才观从去年年底起，中央、区、州、市分别召开了人才工作会议，会议讨论了关于进一步加强人才工作的决定，总结交流了人才工作经验，并对当前和今后一个时期的人才工作进行了全面部署。为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我a街道办事处组织全体机关工作人员集体学习了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》。同时把传达会议精神做为中心组学习的一个重要内容，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，为大力实施人才强处战略，落实党管人才原则打下良好的基础。全处干部职工通过学习，已体会到加强人才工作是我党和各级政府的一项重大而紧迫的任务，“三个观念”也已牢固树立，牢固树立了人才是第一资源的观念，牢固树立了人人都可以成才的观念，牢固树立了以人为本的观念。

> 二、培养、吸引和使用人才的情况，好的做法

1、把促进发展作为人才工作的根本出发点，发展活跃人才发展是我党执政兴国的第一要务，当前“人才支撑发展，发展孕育人才”的观念已充分被我处实践所证实。如在我处a村、党支部书记xxx在90年代初头办砖厂、发家致富，成为了党员致富带头人，98年我处党委将其放在支部书记的岗位，发挥出他敢拼、敢闯、思维活跃的优势，通过建小康村，建市场等一系列举措，突破农村转变成为城区难的瓶颈。又如：今年我处的招商引资工作也和人才工作相互促进，a大卖场、b酒店项目、c乳制品加工、几个市场的改扩建等不仅拉动了辖区的经济发展，而且也为我辖区带来了大量的企业管理人才、企业科技人才。

2、以提高科学素质和强化技能培训为手段，培养自身人才随着b市城市化进程加快，我辖区已由农村办事处向街道办转变，辖区农民身份也正向市民身份转变，传统的耕地种粮，出大力、流大汗的生产方式已被淘汰。为此我处把提高辖区农牧民科学文化素质，强化居民劳动技能培训与拓宽居民就业渠道、培养乡土人才结合起来，据不完全统计，仅今年我处就开办各种培训班10余次，各类咨询活动20场次，各村也依托高等院校，选派多名村干部进修。辖区大部分农牧民也逐渐对市场经济有了足够认识，也掌握了各种实用技术，从业竞争力大幅提高，有很多已成为本行业的佼佼者，社会新型人才。另外，办事处又通过开展“四培养”活动，大力培养村级后备干部，并以“模拟班子”的形式给他们充分的锻炼机会。另据统计现辖区八个村组已全部普及九年义务教育，且有近40%的农村子女都接受了高等教育。为培养本地人才，我处部分村组还对每年考上高等院校优秀学生进行现金奖励。

除辖区各村组外，办事处机关更是重视干部职工的培养，目前我处共有干部职工53名，大专以上学历文化程度占73%，大部分在职人员都有很强的进取心，通过参加自考、成人、电大等形式提高学历和业务能力。办事处也常选派人员参加各类岗位培训，敢于放手压担子加强工作人员的实践锻炼。可以看出我处工作人员已初步树立了全民学习、终

身学习的理念，学习型机关，学习型村组，学习型科室也都积极推动了人才战略。

3、采取岗位竞聘和完善约束激励机制，管理考核人才办事处是今年新成立的单位，根据街道办事处岗位设置和行政职能的不同，年初我处对工作人员的岗位进行了大幅调整，调整中我处充分考虑了工作人员的专业、能力、特长和自身意愿。现处领导干部的学历全部在大专以上，其中还有两名研究生，领导年龄层次有所下降，平均年龄为38岁。

人员配置齐全、岗位职责明确后，今年我处以精神奖励和物质奖励相结合的原则，在环境卫生、信息报告等方面都明确了奖惩标准，同时办事处还完善了各种制度20余项，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。

>三、制约人才成长和作用发挥的障碍重重，用人亟需革除弊端。

仅从我处开展人才工作中存在的问题上深挖，我们看到受不合时宜的传统观念影响，也受市场经济发展程度不高，法制不健全不完善等因素的制约，我们认为当前摆在展开人才工作面前的障碍主要有以下：

1、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。表现为机关事业单位人才转移力度不大，科技人员领头创办企业的氛围不浓。

2、机制方面的障碍：人才选拔机制框框多，门槛高，不能很好地体现以品德、知识、能力和业绩为取向，特别是从我们机关和事业站所来说，和其他不同所有制单位之间在人才流动上缺乏活力，普遍存在人不能尽其才，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。社会保障机制也不配套，导致单位改制难、人员分流难。加之在机关事业单位工资财政全额拨款，干多干少所得相差无几，分配激励机制的不健全，使人才的贡献与其报酬不对等，人才的价值不能得到合理体现，积极性也就调动不起来。

3、体制方面的障碍：产、学、研脱节，科研成果转化率较低，部门、单位之间缺少沟通、协调，不能形成统一的人才保护政策。

4、环境方面的障碍：人才的创业环境包括金融保障，项目支持，风险投入，教育培训等，目前我市为了招商引资，吸引人才是提供了大量的优惠政策，如：土地征用、贷款、户籍等，但各类政策优势不够明显，法制环境也有待改善，缺少高水平的知识产权信息服务平台，公共技术平台和专业示范基地。

>四、明年人才工作的重点打算和工作思路

1、强化“四种意识”，开发人才资源

“四种意识”：

一是“一把手工程”意识，街道党工委将把人才开发工作提升到重要位置，一把手主抓人才工作，要像抓招商引资一样来抓引才引智工作；

二是“人才标准多样化”意识，即把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，做到不拘一格选拔和任用人才；

三是“人才至上”意识，即要以促进人才成长和作用发挥为标准，切实做好使用、培养、关心，激励人才的各项工作，充分尊重人才的特殊禀赋和个性，达到既用人之长也容人之短；

四是“人才大开发”意识，采取“使用性开发”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式，如：进行合理性岗位调整，加大小额贷款力度，建立乡土人才库，建立科技示范户，强化机关和村级后备干部培养等，以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发。

2、营造“四个环境”，实施人才服务

首先是政策环境，在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以达到广罗人才



，人尽其才的目的；

二是社会风尚环境，鼓励人才干事业、帮助人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气；

三是市场环境，创建本辖区的人才市场，发挥劳动保障事务所作用，通过周到服务、规范运作，科学指导，有力监督，来完善本辖区人才市场体系；

四是工作环境，加强人才创业载体建设，为人才提供施展才华的舞台。

>3、创新“四项机制”，推动人才工作

“四项机制”：

一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向；

二是建立淘汰机制，打破人才管理的终身制，在街道办建立起人员绩效考核档案，以动态管理解决有进无出的问题；

三是完善分配激励机制，打破分配上的平均主义。如在我机关今后将根据“德、能、勤、绩、廉”的考核结果，逐步拉开收入差距；在事业站所推行岗位工资制、绩效工资制、入股分红制等；在村组干部中量化、细化考核，扩大奖优罚劣的范围和标准，使有能力、有贡献的人才先富起来；

四是建立科学的选人用人机制，改变选人用人上的随意性，明年我处将对下设事业站所进行相应的人事改革，推行新进人员考试制、劳动关系聘用制，坚决按照“进人必考、竞争上岗”原则用人。

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