

长春新区人才工作总结共15篇

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/zongjie/fanwen/226571.html>

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

长春新区人才工作总结1

今年上半年，____县紧紧围绕全市人才工作部署和要求，紧扣地方实际，坚持“不求所有，但求所用”，积极探索引才引智新路子，人才基础工作得到强化，人才工作水平有了新的提升。

一、制定下发了两个文件

及时把人才科技等方面的相关鼓励政策和措施纳入全县经济发展总体规划，充分发挥政策的引领和支撑作用。

一是制定出台了《关于促进涟水经济又好又快发展的政策意见》，进一步加强对人才及科技创新的扶持力度。意见明确，新建并产生良好效益的国家、省级工程研究中心、技术中心和企业孵化器，通过验收的，分别给予20万元、10万元奖励;新建省级院士工作站、博士后科研工作站，分别给予20万元、10万元一次性奖励;新认定的国家、省级高新技术企业，分别给予一次性5万元、3万元奖励;对当年申请专利达到一定数量的企业给予适当奖励。

二是制定下发了《____县20____年科技创新行动计划的实施意见》，引导和支持企业加大招才引智力度和科技创新投入。进一步加强企业研发机构的建设，确保年内省级规模以上企业研发机构建有率达到68%。重点突破南京大学淮安高新技术研究院涟水工作站和高沟彩印包装公共技术服务平台建设，争取南京林业大学技术转移转化机构在我县建立。进一步通过企业家培育工程、高层次人才引进工程、技术人员集聚工程、大学生创业工程等四大工程引进培养各类人才。

二、积极组织好三项活动

一是____县首届科技人才对接活动。年初，由县长吕春雷、副县长丁伟带队，县人才办、科技局及部分重点企业参加，在北京开展科技合作推介，积极与相关高校进行对接。推介会上，县政府与北京大学能源与环境学院成功签订“校地合作战略合作协议”，与北京大学深港产学研环保工程技术股份有限公司签订“污泥生态处置产业园建设项目”;江苏涟水制药有限公司和北京大学医学部签订“和厚朴酚注射液项目研发”等。

二是“专家、教授走进涟水”活动。由县人才办和科技局牵头，组织重点企业赴南京、上海、西安、北京等地，与相关高校及科研院所开展交流对接活动，邀请南京林业大学、江南大学、上海农科院等10余所高校院所的30多名专家、教授来涟洽谈合作。依托高校院所的人才科研优势，引导企业与专家教授进行对接。红窑现代农业示范园、苏杭科技集团、银海木业分别与扬州大学、

常州大学、中国林科院签订了产学研合作协议。

三是“百户企业引才引智竞赛活动”。通过对全县企业细致深入的调研摸底，确定今世缘集团、苏美食品、嘉诚化工、超越橡塑等20户企业参加引才引智竞赛活动。对参赛企业的引才引智需求进行分类汇总汇编成册，引导企业主动与高校院所开展“一对一”对接交流。对部分联系高校院所困难的企业，县人才办积极协助开展对接活动，帮助企业开展“校企合作”。目前，参赛的20户企业均与相关高校院所建立了合作关系或合作意向。

三、努力做好四项基础工作

一是开展人才工作专题调研。重点围绕企业人才状况和需求情况开展专题调研，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进行分类统计。进一步摸清全县的人才基数，客观反映各类人才资源的现状;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。

二是设立人才工作专项经费。把人才引进专项经费列入年度财政预算，专门设立了1000万元的人才专项经费，重点用于高层次和紧缺人才的引进、培养和人才项目资助、奖励。为加强资金管理，提高专项经费的使用效果，实行专项申报、逐项核实、专款专用、单独核算。

三是强化对成员单位的考核。年初，与科技局、人社局、经信委等各成员单位签订了人才工作目标责任状，将人才工作纳入到各成员单位的综合考核，进一步明确了各成员单位的工作责任。通过科学的考核机制，促进人才工作领导小组各成员单位职能作用的发挥，形成了横向到边、纵向到底、整体联动、齐抓共管的人才工作格局。

四是注重人才载体平台建设。以企业为主导，加大人才载体平台建设，通过“三站三中心”等科技研发和创新创业平台的建设，不断提高企业的创新能力和核心竞争力。今年以来，华昌化工、天宫云锦等企业逐步建立起自己的研发实验室，上善果业、红窑现代农业示范园陆续建立了自己的科技实验田，通过坚实的平台载体建设不断促进了人才集聚。

今年下半年，我县将深入贯彻落实市委六届三次全会有关人才工作精神，认真对照市人才工作目标责任考核指标，仔细剖析工作中存在的问题，不断创新人才工作机制，发挥好人才作用。

一、完善人才工作体系，夯实人才工作基础。

对照涟水发展实际和人才工作现状，结合省、市中长期人才发展规划，编制好《____县中长期人才发展规划(20____-20____年)》。明确今后几年人才发展的总体思路和重大人才工程政策，督促科技、教育、卫生、农业等职能部门，牵头制定科技人才、教育人才、卫生人才、农村实用人才等各类人才队伍建设的专项规划，进一步细化人才队伍的培养目标和具体任务。同时还要进一步加强人才工作统筹协调，建立人才工作重大事项报告制度，探索重要人才事项一事一议制度，创新人才工作体制机制，完善党管人才工作新格局。

二、依托产业发展优势，突出人才引进培养。

市委六届三次全会提出，要强力推进县域经济加速跨越崛起，采取“一县一策”扶持政策，在科技人才引进等方面给予更多扶持，大力推动县域特色产业发展。对照会议精神，下一阶段，我县将立足产业发展目标和人才需求特点，以高新技术、特色项目为载体，突出食品酿造、机械电子

、医药化工三大重点产业的技术人才引进和培育，深入做好____县第二届产学研推介活动，深化校地、校企合作，加快人才、项目、资金等资源向涟水集聚。同时在人才引进上从以工业为主导不断向服务业和新兴农业拓展，优化人才结构，促进我县各产业全面发展。

三、健全人才管理机制，促进人才作用发挥。

坚持以用为本，加快推进人才体制机制创新，是对人才工作提出的新思路、新要求。一是探索建立科学的人才评价体系。每半年组织对引进的人才进行一次绩效评估，不断完善以知识、业绩、能力为综合评价依据的评价体系，激发各类人才的创新创业热情。二是建立人才资源库。通过对近年引进的人才建档立卡，掌握全县面上的人才引进实际情况，为县内人才资源的共享使用提供便利，最大化发挥人才的智力作用。三是建立完善县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，引导他们为涟水经济社会发展建言献策。

长春新区人才工作总结2

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《xxx中央xxx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，牢固树立了人人都是可以成才的观念，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___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学历，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发挥作用为标准，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，加大中小额贷款力度，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。

长春新区人才工作总结3

面向xx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，更要培养选拔一批年轻的专业技术人才。xx年，医院加强了对人力资源的管理，在人才工程建设方面加大了力度。

- 1、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奖励，并通过广播、电视、报纸等新闻媒体进行广泛宣传和报道，在全院营造了浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围。
- 2、进行人事制度改革，实行中层干部竞争上岗，能者上，平者让，使优秀才脱颖而出。通过竞争上岗，使德才兼备，开拓意识强，有创新精神的人员施展了才华。通过干部岗位交流，有效地实现了人尽其才。人事制度的改革给医院带来了生机和活力，提高了管理人员的责任感、使命感，增强了创新意识和开拓进取意识，更激发了全院职工的工作热情，加快了医院现代化建设的步伐。
- 3、积极支持和鼓励各科室的科研活动，在经费、时间、人力、物力方面给予极大支持，xx年医院科研立项两项，开展新技术、新项目xx余项。
- 4、鼓励自学成才，对专业对口的自考毕业人员在全院职工大会上给予表彰和奖励。目前，提高原有学历取得各专业毕业文凭的医护人员有xx多人。支持医务人员在职考研，并制定了有关政策，以利于吸引读研毕业后继续回医院工作。xx年医院考取xx名研究生。
- 5、多次为医务人员举办有关知识讲座，以增强法律意识和医疗事故防范意识。xx年，医院为各级各类医护人员举办了多种形式的医疗安全教育，并xx全体医务人员针对各科工作特点，讨论医疗事故隐患；还xx了全院医务人员进行急救知识理论培训及急救技术训练，使医务人员进一步巩固了知识。一些新走上临床工作岗位的年轻医生们更觉受益匪浅。
- 6、通过多种渠道选拔、引进人才。xx年从xx医科大学、东南大学医学院、xx大学医学院等高等医学院校选拔录用了品学兼优的应届医学院校本科毕业生xx名。装修了新分配人员xx_宿舍，并完善了生活、通讯设施，为他们营造一个宽松、良好的工作环境和xx_的生活环境，让他们安心工作并充分施展才华，为加强医院的专科建设和后备人才队伍打下了基础。xx年还从外省三级医院引进了xx名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才xx平方米的新住房一套，并浮动两级工资。
- 7、重视人才培养，在医务人员中倡导“终身学习”的理念。加快外出进修培训速度，选派优秀医务人员外出进修深造。xx年，医院共选派出各科优秀人员外出进行心血管、肿瘤、妇科、内分泌等专科进修，并分批xx_近xx_名医务人员外出进行短期学习培训，有效提高了各专科的诊治水平。为了培养短、平、快的急需、特需人才，请上级医院专家定期来院查房、门诊，对本院中青年医师传、帮、带，事实证明，这种形式见效快，受益面广。

人才高地的构筑，是一项系统工程。吸引人才、用好人才、留住人才，环环相扣，哪一个环节都不容忽视，不可掉以轻心。医学领域内的竞争归根到底是人才的竞争；人才之间的竞争，又是人才管理体制和模式的竞争。因此，县人民医院正着力于创建良性的软环境，触发人才潜能的发挥，用各方面的优势，去建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院。

长春新区人才工作总结4

最近公司组织大家学习关于加强人才工作的相关材料，材料中明确指出：“人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。”“必须把人才工作纳入国家经济和社会发展的总体规划，大力开发人才资源，走人才强国之路”。作为一家国有企业，我们深知人才工作的重要性，人才工作是提高企业竞争力的重大举措，企业要坚持协调发展，实现“做大做强”的战略，就需要一支能满足自身发展要求的人才队伍。在实践中，国有企业应继续完善企业法人治理结构，加大人才交流的力度，加强企业后备人才队伍建设，结合国有企业的实际，引入现代企业人力资源管理理念，积极探索人事制度的改革，通过创建学习型组织，提高管理人才综合素质，走有国有企业特色的复合型管理人才队伍建设的道路。

>一、继续完善法人治理结构

公司按照《公司法》的要求，组建了一套以董事会、监事会、经理班子为构架的法人治理结构。目前在领导班子人员配备上采取了“交叉任职、双向进入”的做法，在下一步工作中，会充分利用企业合并重组的契机，继续加以完善，给领导人员创造一个可以锻炼成长为复合型管理人才的良好环境。

在领导班子配备、人员选拔任用上，充分考虑党务领导与行政领导的协调搭配，不仅要交叉任职，还要赋予相应的职权，让党务领导有接触生产经营业务的机会，让业务领导也做一些党务工作，使领导班子成员共同抓党建、共同抓生产经营业务，共同做职工的思想政治工作。

>二、加大人才交流的力度

为了让人才充分发挥积极性，保持活力，必须让人才流动起来。不论是行政人员还是党务人员，长期在一个岗位、一种工作环境中，必然会造成思维方式、工作模式的一成不变，不利于多方面能力素质的锻炼提高。

通过对《党政领导干部选拔任用工作条例》的学习，我们明确规定了干部交流制度。结合国有企业的实际，严格遵守任职交流制度，对符合以下情况的人员进行安排交流：1、需要通过交流丰富领导经验、提高领导水平的；2、在一个单位或部门工作时间较长的；3、因工作需要，改善领导班子结构、发挥人员特长的。任职交流应当有计划地在单位之间、部门之间、单位与部门之间、子公司与分公司之间、党务工作岗位和行政业务岗位之间进行。

>三、加强后备人才队伍建设

绝大多数国有企业都制定了本企业后备人才管理制度，规定了选拔标准，对考察、考核、培训、任用等一系列环节提出了相应的要求。制度实行多年来，形成了一支相对稳定成熟的后备人才队伍。但是，后备人才中双向培养和党务方向的人才仍然太少，与业务方向人才的比例很不协调。针对这种情况，国有企业应该在后备人才的选拔、任用政策上给予一定倾斜，鼓励各下属企业注意在青年业务骨干中选拔有党务工作潜力的人才，有意识地安排一些党务工作，进行轮岗锻炼，定向培养。下属企业在安排业务骨干轮岗锻炼时，要站在培养复合型管理人才的高度，合理安排轮岗时间、轮岗岗位，不能因为某项业务工作需要某位骨干，就不进行轮岗，也不能因为党务工作岗位缺人，就把某位骨干长期安排在党务部门工作，从而失去了继续从事业务工作锻炼的机会。总之，要让轮岗锻炼的骨干在业务、党务岗位上都充分锻炼，全面提高能力素质。

>四、积极探索人事制度改革

国有企业人事制度改革的首要任务就是为建立一支高素质的复合型管理人才队伍服务。具体地说就是，在培训与开发、绩效管理、薪酬管理等环节中体现对复合型管理人才的重视。

1、引入培训激励机制，建立培训激励制度，达到激励各方面人才积极参加培训的目的。建立培训—使用—考核—奖惩的配套制度，形成以目标激励为先导、竞争激励为核心、利益激励为后盾的复合型人才培养激励机制。建立培训责任制，把培训任务的完成情况与各级领导的“责”、“权”、“利”挂钩，使培训不再只是培训部门的事，而是每一个部门、每一级领导、每一位管理人员的事。

2、树立“和谐产生绩效”的观念。从宏观上看，企业绩效管理的目的是非常明确的，就是要不断地提升企业的整体素质，增强企业的核心竞争力。企业改革时时处处关系着广大职工的切身利益，利益的调整必然产生大量的思想工作。化解矛盾，理顺心气，凝聚人心，确保改革平稳推进，这是各层管理人员义不容辞的责任。

3、客观、公正地评价党务工作岗位，确定合理的薪酬标准。做思想政治工作需要较强的政治理论素养和人格魅力，还要具备一定的组织行为学、心理学、管理学、领导科学与艺术、公共关系学的知识，属于高层次的脑力劳动，需要较多的智力付出。因此应该客观、公正地评价党务工作岗位，不能因为表面上看并不直接产生效益就不重要。在确定薪酬标准时应略高于同层级业务人员，以增加此类岗位的吸引力。此外，企业通过创建学习型组织，提高管理人才的综合素质，加快培养复合型管理人才，为国有企业再铸辉煌提供有力的人才保障。

长春新区人才工作总结5

近年来，为加快发展步伐，xx县牢固树立人才第一资源和人才优先发展的理念，创新人才工作机制、优化人才政策环境，举全县之力积极推进人才强县战略，人才工作取得了新成效。

>一、夯实人才工作基础，谋划人才发展未来

(一)完成人才队伍综合调研工作。成立人才工作联合调研组，历时3个月时间，形成了《明晰现状，谋划才队伍建设新局面》的调研报告，摸清了我县人才队伍现状，找准了人才队伍建设存在的主要问题和原因，并提出优化、强化县人才队伍建设的具体措施，为下一步做好人才工作提供科学依据。

(二)完成人才规划纲要编制工作。认真编制了《xx县中长期人才发展规划纲要(XX—20xx年)》，进一步明确了未来XX年全县人才发展战略目标、主要任务和政策措施。同时，制定出台了《xx县加强人才队伍建设的指导意见》等一系列配套措施。

(三)完成人才信息建库工作。将非公有制企业人才和乡土人才纳入县人才管理范畴；同时，结合我县经济和产业发展需求，着手抓好紧缺人才开发目录编制工作。

>二、创新人才工作机制，优化人才政策环境

(一)创新人才培养机制。一是大力实施高素质技能人才、专业技术人才、农村实用型人才、基层党支部书记培训等人才素质提升工程。每年选送部分乡镇干部、年青农村能人到对口高等院校学习深造。去年选派了80名机关和乡镇干部到中国人民大学、海南大学进行培训。继续举办“xx讲坛”邀请专家学者和有关领导到xx讲课，去年共举办11期，直接培训各级领导干部4500人次，为广大干部推动跨越发展释疑解惑。二是实施科技人才“666”培训计划，依托省内现代农业培训院校或产业基地，培训60名县、乡级技术指导员，即每村一名；依托技术指导员，培训600名农业科技示范户；依托农业科技示范户，培训6000名骨干专业农民，通过实施此计划，培养一批具有现代意识的村干部带头人，培育一批种养科技大户。如我县引进王丽娟女士，创办海南皓然生态农业有限公司，建立黎锦花卉园，培养了400多名具有兰花种植技术的新型农民，带动了150多户农户致富。形成了“引进一个人才、办起一个企业、兴起一个产业、聚集一批人才”的链式效应。三是建立政府、个人双方负担的继续教育投入体制(政府负担学费的90%，个人负担10%)，每年引导200名各类人才通过成人教育和函授等途径参加学历教育。四是加大挂职锻炼力度。与广东惠州市签订框架合作协议，每年相互选派8-10名科级干部到对方市县挂职锻炼。

(二)创新人才引进机制。制定出台《xx县引进人才引进暂行办法》，放宽条件，计划每年引进公共管理、教育以及旅游等方面的专业技术人员10-20名。建立人才柔性引进机制。树立“不求所有，但求所用”的理念，变引人为引智，对一些高层次人才、急需人才和专业技术人才，通过临时聘请、借用、兼职、技术指导和合作开发等方式引进人才智力为我县服务。充分发挥“候鸟型人才”智力扶持作用。目前，xx住了近千名候鸟型人才，去年我县先后两次开展候鸟型人才资源调查，建立了候鸟型人才信息库，这些“候鸟型人才”中有不少是大学教授、政府官员、医疗、建筑等方面的专家。根据“候鸟型人才”专业，县人才办主动与有关部委办局和事业单位对接，聘请“候鸟型人才”当顾问、专家。目前已与36名候鸟型人才签订了合作意向书。四是对带项目、带技术来xx创业的人才，实行“一人一策”、“一事一议”，并给予资金等方面的支持。

(三)创新人才评价机制。针对不同行业和人才类别分别制定党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才评价标准，并将非公企业管理人才和农村实用人才纳入职称管理范围，每年对其中的优秀者评定职称，颁发企业管理人才和乡土人才专业技术资格证书。

(四)创新人才选拔机制。积极推行竞争上岗、职位竞聘、交流轮岗，扩大竞争上岗任用领导干部的比例，进一步拓宽选人用人途径。今年来，通过日常管理信息报送、“竞岗+任期”等办法，共调整不胜任、不称职干部14名。同时，改革事业单位进人用人办法。今年上半年计划在县电视台等事业单位推行改革，打破身份，实行副台长、中层领导等岗位竞聘制和绩效工资制，建立职务能上能下、待遇能高能低的用人机制。

>三、建立人才保障机制，优化人才服务环境

(一)健全人才管理服务机构。建立县、乡(镇)、村三级人才工作网络体系，除县建立人才工作领导小组及其办公室外，乡镇、村成立人才工作室，并逐级明确分管领导，配备相应数量专职人员。

(二)建立人才激励保障机制。一是加大人才投入力度。今年县财政安排1300万元，用于人才引进、培养、优秀人才奖励和重点人才项目建设。二是建立政府引导、社会资本和民间资本共同参与的多元化投资体系，争取驻保企业对地方人才队伍建设事业的支持。如银地集团3年内投入2亿元，县财政配套20，对农村中小学校进行布局调整。三是实施人才安居工程。拿出30亩地建设人才专家楼，“筑巢引凤”，预计今年10月份竣工。建设400-500套公共租赁住房，用于县内重点项目、酒店等非公企业的企业家、管理人员和员工居住。四是加大人才工作宣传力度。在xx县电视台开设“人才兴业”专题节目，宣传人才工作有关政策法规，对拔尖人才、科技带头人、企业经营管理人才、致富能手等进行专题报道。每两年召开一次人才表彰会议，今年县委县政府对40名优秀行业人才进行了表彰。

(三)建立人才工作考核制度。把人才工作纳入各级党政领导班子和各单位年度考核内容，每年各行业人才主管部门要向县委进行人才工作专项述职，县人才工作协调小组定期对各行业人才主管部门人才工作开展情况进行检查，对人才工作不力的单位负责人，采取组织措施及时进行调整。

长春新区人才工作总结6

20xx年初，我中心为了加强专业技术人才培养，建设一支高素质的社区卫生服务人才队伍，依据市、区卫生局的有关要求，对人才培养工作做了周密计划，并在一年时间内是计划得到逐步落实。现将我中心20xx年人才培养工作，总结如下：

20xx年，我中心共选派卫生技术人员参加各级卫生主管部门组织的学习、培训15次，参加学习、培训共20人次。具体如下：参加城关区结核病防治综合医疗机构与结防机构间合作培训班2人；参加儿童保健在社区中心应用适宜技术培训2人；参加城关区传染病预防控制培训班2人；参加城关区社区妇保、儿保业务培训2人；参加城关区免疫规划培训2人；参加中医适宜技术培训2人；参加重症精神病培训2人；参加慢病干预项目培训2人；参加社区公共卫生服务和卫生应急处理技能培训2人；参加省急救中心进修4人。

进修人员不仅通过学习和培训大大提高了诊疗水平，还通过在本单位举办讲座等形式将所学知识与其他职工相互交流，在一定程度上提高了全院职工的诊疗水平；同时，我中心人才在11月份是得到了新的补充，专业技术层面得到了补充，解决了以前遇到的专业技术单一，部分业务开展困难的问题，为我中心的可持续发展奠定了新的基础。为了使我中心业务水平更进一步的发展，提高我中的医疗服务水平，现制定我中心20xx年的人才培养工作规划，如下：

- 1、加强基层学科带头人培养：学科带头人是医院业务工作的核心，加大学科带头人培养力度，争取在三年内培养学科带头人2名，发展有实力的科室1个；
- 2、加强专业技术人员培训：对专业技术人员坚持“三基”、“三严”知识培训，普及基本专业技术；建立专业人员岗位培训制度和逐级进修学习制度；
- 3、加强全科医学团队的建设：通过全科医生、全科护士转岗培训和规范化教育，建立和发展中心全科医师团队。
- 4、加强继续教育工作：鼓励员工行进非脱产式的继续教育，提高自身的学历及实力，并且鼓励单位内部计算机能力强的职工对单位职工普及计算机应用知识；
- 5、加强中医药人才培养：中医药是中华民族的瑰宝，在中华民族长期的繁衍和发展过程中，起到了极其重要的作用，故应加强中心中医药专业技术人员的培养，大力推广中医适宜技术，选派1—2名中医专业大学生进高级医院进修，加强中医适宜技术在我中心的运用。

长春新区人才工作总结7

20__年以来，区商务局在市商务局的正确指导下，在县委、县政府的坚强领导下，认真贯彻落实省、市、县经济工作及发展开放型经济工作等有关会议精神，努力提升招商引资，大力承接产业转移，发展开放型经济，积极有效推进扩内需促消费等方面的工作，超额和圆满地完成了全年各项目标任务。

一、20__年上半年人才工作情况

__年，区商务局高度重视现代商贸业、服务业经营管理人才队伍建设，大力宣传区人才工作相关政策，协同做好全区人才评选、推荐和管理工作，积极完成区人才工作领导小组交办的工作任务。

我局从组织领导、制度落实、主动服务、工作机制等方面狠抓人才目标责任制的落实。今年以来，围绕我区经济转型升级和商业模式创新，着力为企业培养和引进经营管理人才创造优良环境和条件，大力宣传区相关人才政策，引导各企业成立人才工作领导小组，落实专人负责，抓好抓实人才工作。

我局把引进和培育商务人才作为工作着力点，全面加强商务人才队伍建设，已逐步形成一支由企业经营者、专业技术人员和高级技工(含营销技能)三类人才组成的企业人才队伍。

一是切实搞好调查研究工作，组织人力物力对我区商贸企业的人才队伍状况开展广泛调研，积极探索加强企业人才队伍建设的具体办法;

二是积极创造优秀人才创业的优良环境，引导企业加大人才投入，形成“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的氛围，发挥好人才与区相关政策的桥梁作用，让企业人才充分了解和享受政策红利;

二、存在的问题及原因

(一)人才引进的承载力不强

我区作为传统商贸大区，区内劳动密集型企业居多，资金和技术密集型企业较少，商贸企业自有研发中心为数不多，具有自主知识产权的产品比例偏低，创新模式商贸龙头企业不多，影响了对高端人才的吸附和承载。

(二)企业人才引进的观念不新

目前商贸企业在人才引进上一是存在着轻学历，重经验的思想观念;二是不愿意花人力物力培养人才，怕投入后没有产出，怕技术骨干半途出走，被“撬”走，企业损失惨重。三是怕人才流失后利用掌握的核心技术和用户信息，“另起炉灶”，削弱自身的竞争力。这些顾虑直接导致企业不愿下气力引进和培养高层次人才。

(三)电子商务人才缺乏

长春新区人才工作总结8

各位领导：

一年来，我局在县委、县政府正确领导下和上级农业部门的指导下，以xxx理论和“三个代表”重要思想为指导，全面树立和落实科学发展观，坚持以人为本，积极推进人才强县战略，以能力建设为中心，重点加强对农村基层干部、农业龙头企业骨干、农村致富能手的培训，不断提高农村乡土人才素质。现将我局一年来的人才工作情况汇报如下：

一、基本情况

全县共有各类农业技术专业人才290人，其中中、初级职称55人，农民技师64人，农民助理师56人，农民技术员115人。共有各类乡土人才20_0人，其中沼气技术320人，农机技术650人，种植能手4285人，养殖能手5680人，捕捞能手58人，加工能手167人，农村创业经营人才5100人，农民专业合作社经济组织带头人120人，能工巧匠3530人。

二、工作开展情况

(一)加强人才工作的组织领导。

(二)狠抓队伍建设，促进各项工作的顺利开展

一是全局工作实行目标管理。去年初，我局根据全年工作计划按职能把任务下发各站、办、队、二级局，班子成员分工负责，工作目标实行量化管理；二是健全制度，规范管理。我们进一步建立完善了十项制度；三是严格考核违规连带责任追究方案、实行奖优罚劣，确保全年工作目标完成。四是采取激励机制，鼓励干部带头抓农业示范基地，参与农业基地建设，做到做给农民看、带着农民干；五是扎实开展“结对帮扶”等活动，充分激发干部职工工作热情；六是扎实开展政风行风评议工作，使机关工作、队伍建设形象良好、作风扎实、工作效果明显、办事效率提升，打造人民满意的政府组成部门。

(三)深入了解人才状况，不断改进人才工作

我局一直以来十分重视人才工作，倡导尊重知识、尊重人才，不断加强科技队伍建设，稳定科技队伍。对全县人才队伍状况进行调查摸底。为全县人才工作的宏观管理提供依据，提高人才工作决策的针对性、实效性。根据农业实际，确定“以能力建设为中心，加强乡土人才培训”的人才工作新思路。以发挥作用为目的，加强乡土人才队伍建设。注重发挥以农技推广人员、种养能人、能工巧匠、农村经纪人、农民企业家为主的乡土人才的实用技术推广作用，大力加强乡土人才队伍建设，为我县农业和农村发展提供智力支持和人才保障。一是抓好乡土人才信息的采集工作。建立乡土人才个人档案，对各类人才的文化学历、专业特长、经济收入等资料记录在案。加强各村人才资源调查，进一步挖掘乡土人才，健全推荐、考评、确认、建档四个程序的乡土人才选拔机制。二是抓好乡土人才的培训教育工作。20__年全县共举办各类乡土人才培训班32期，参训人数20__多人次，三是抓好乡土人才的使用工作。充分发挥各类乡土人才专长，大胆启用能工巧匠，组织茶业、食用菌、水产、加工、营销等行业乡土人才，开展支农和科技活动，向周边农民群众传授技术经验和致富技能，为农村经济服务。

(四)加快农业科技创新和推广，农业科技水平有效提高

我局牢固树立“科学技术是第一生产力”的指导思想，围绕农业增效、农民增收、农村稳定这一中心认真开展科教兴农工作，切实发挥专业技术人员的工作，有力地促进了科教兴农工作在全县的开展，使科技在调整农业产业结构、促进农业产业化进程中发挥重要作用。大力抓好农民培训工作。1、认真抓好了农村劳动力转移培训“阳光工程”。去年我局阳光办在认真总结、积极探索的基础上，进一步加强宣传动员，搞好培训基地认定，提高培训质量，加强项目监管，圆满完成了省、市阳光办下达为我县的4000人的任务，所开设的专业有汽车驾驶、拖拉机驾驶、农机修理、缝纫电机、电脑、电工、家政服务、竹木加工、电氧焊、宾招服务、农产品加工、农产品经纪人等十几个专业，走出了一条“政府引导、市场配置、专业化服务、规范化运作、一体化服务”的培训劳务新路子，使一部分农民通过培训提高了素质，转移到第二、三产业务工，达到了增加收入的目的。2、积极举办农村实用技术培训。去年我局开展了养猪、养羊、蔬菜种植等新技术培训班26余次，培训人数达4000余人，为农民提供了强有力的技术支撑。3、良种良法得到有效应用。认真做好了以水稻、蔬菜为主作物新品种新技术的引进试验和推广。

下一步工作计划:

1、强化人才意识，开发人才资源

要加强人才工作的领导，把人才开发工作提升到重要位置，要以促进人才成长和发挥作用为标准，切实做好使用、培养、关心、激励人才的各项工作。

2、营造有利于人才发展的环境，抓好人才服务

一是政策环境，在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才的导向作用，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、创新激励机制，推动人才工作

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，建立起人员绩效考核档案，以动态管理人才。

长春新区人才工作总结9

20xx年，市科技局围绕市委、市政府的中心工作，按照市委人才工作领导小组的统一部署，坚持以科学发展观为指导，牢固树立“人才资源是第一资源”的思想，进一步改进工作方法，创新工作机制，大力实施人才强市战略，不断加大人才引进、培养和使用力度，推进了人才工作发展，取得了良好成绩，为枝江经济又好又快发展提供了智力和人才支撑。现将工作情况汇报如下：

>一、领导重视，机制健全

为切实加强人才工作的宏观指导和协调。局党组高度重视，一是建立工作机构。局成立了人才工作领导小组，由局党组书记、局长朱作旺同志任组长，副局长董玲、胡祥华、吕亚民任副组长，各科室负责人为成员，人才工作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。二是明确责任目标。根据市委人才工作领导小组的统一部署，每年初，局里将人才工作目标任务纳入局机关工作要点。同时，将人才工作目标任务分解到各相关科室及单位，明确了分管领导和相关科室及单位的职责，将各相关科室及单位人才工作目标完成情况纳入局机关年度考核内容。三是制定了中长期规划。根据市委人才办的要求，我局制定了《枝江市高层次创新型科技人才队伍建设规划（20__—20__年）》，提出了高层次创新型科技人才发展思路与目标，制定了高层次创新人才队伍建设重点和对策措施，为推进高层次创新型科技人才队伍建设提供了依据。

>二、切实履职，成效明显

（一）全方位搭建科技服务平台。一是促进企业与专建立深层次技术合作关系，为我市化工、食品加工等主导产业提供项目研发、技术指导等服务。二是组建了枝江市生产力促进中心。该中心是一个集技术、成果、人才、信息等科技资源为主提供服务的有效载体，一方面促进企业与专人才的结合，另一方面为我市人才培训工作提供便利。三是组建了专利申报服务专职人员。针对我市无代理机构，企业专利申请不便的实际情况，我们与宜昌市知识_协商，由我局专职人员全程负责专利申报工作。四是推进工程技术中心等平台建设。为给技术研发人员提供一个施展才能的舞台，我们依照省工程技术研究中心管理办法，引导、鼓励和支持企业建立工程技术研究中心、企业技术中心等。

目前，枝江酒业、三宁、迅达、开元、宜昌江峡船用机械有限责任公司等企业已建立了省级工程技术研究中心和企业技术中心，湘宜水产、峡江矿机等企业已建立宜昌市级工程技术中心。重点支持枝江酒业博士后基地“李英”工作室、天盈无公害蔬菜种植技术创新团队、湘宜白鲢养殖加工产业创新团队的建设，发挥“一个基地三个团队”的示带动作用。五是扩大农技110热线服务规模。农技110热线于20xx年正式开通后，利用手机短信等形式向广大农民实时传送各种农事、农情、防虫、减灾信息，目前，全市电信农技110注册用户达5万户。在全市培育了迅达科技、湘宜水产、今贝饮料、天盈蔬菜等10具有较强科技意识、创新能力、发展后劲和产业带动力的农业龙头企业；建立优质大米、百里洲梨、柑桔、花卉苗木等20个特色鲜明、示效果明显的农业科技创新示基地。其中，市政府申报的“双低油菜高效种植及加工产业化”项目被列入国科技富民强县工程；迅达公司“高效生物质炉具的研制”项目列入国科技惠民计划，并获得先进科技成果奖。

（二）大力推动校企对接合作。针对我市农业龙头企业创新能力不强的状况，我们积极发挥主导作用，加强与高校、科研院所的沟通和交流，促进我市重点企业同大专院校科研院所的结合。一是引导企业与大专院校签订合作协议。继市政府与湖北工业大学签订全面战略合作协议后，引导枝江27企业与16所高等院校和科研机构签订了27份合作协议，校企互260余人次，解决技术难题70多个，完成技术合同交易额3500万元。二是积极参与省科技厅组织的“专行”活动。三是积极参与宜昌市科技局组织的“9+1”产学研对接。

（三）积极开展人才培训活动。近年来，我们多次邀请省、宜昌市知识_领导和专到我市，举行知识产权培训，开展企业专利“扫零”活动，讲授了专利制度和《专利法》、专利申请前的准备、专利申请及程序，提高了企业知识产权工作能力和知识产权保护意识。经过培训，各企业领导对科技部门项目申报情况增加了了解，激发了他们申报科技项目的积极性，提高了其项目申报的水平。另外，每年聘请宜昌市专、本地专到农村进行科技培训。今年全市可完成专利申请335件，是去年的2倍多，其中发明专利90件；完成科技成果登记和鉴定验收26项；获得各级科技成果奖励3项。省知识_授予我市湖北省首批“知识产权示市”荣誉称号。10月23日，王东风局长亲赴我市举行了隆重的授牌仪式。

（四）优化科技人才工作环境。结合全市经济发展大局，坚持以项目为导向，加大科技计划项目管理力度，引导企

业从单纯争项目、争资金向以项目为导向，全面提升企业科技创新能力转变，带动和激发广大科技人才的创新潜能，增强我市自主创新能力。一是认真抓好各项科技成果鉴定和项目申报工作。20xx年，我市开展成果鉴定26项，获得各项成果奖3项。20xx年共争取国、省、市科技项目15项。其中，国创新基金1项，省创新基金1项，省重大科技专项1项，省创新企业后补助项目2项，省知识产权示补助项目1项；宜昌市各类科技计划9项。争取无偿科技经费641万元。实施本级科技项目26项，投入科技经费3000万元。二是正准备召开全市科技奖励大会。市政府已决定拿出50余万元资金，对今年全市科人员取得科技成果进行重奖。三是对已获得授权的专利进行奖励和补贴。市科技局每年拿出10多万元奖励专利权人，并对学生申报专利给予补贴。

>三、20xx年人才工作思路

20xx年，我局将以十八大精神为指导，围绕市人才工作目标要求，认真抓好以下几项工作：

长春新区人才工作总结10

为贯彻落实中央和省委人才工作的有关精神，实现人才强企的企业战略，响应集团有关企业中长期人才队伍的建设规划的号召，落实公司培养造就优秀专业人员和复合型管理人才的人才战略。公司自成立以来，不断引进人才，加大人才资源开发力度，充分发挥全公司广大职工在人才强厂、人才兴厂中的能动作用，人才队伍建设呈现出队伍不断壮大、素质明显提高、结构逐步优化的良好态势。现就有关情况汇报如下：

>一、企业人才工作现状

1.求才若渴，优秀人才不断引进。员工招聘作为公司引进人才的主要渠道，一年以来，公司采取校园招聘和社会招聘两种方式齐头并进，引进大量人才。现已通过校园招聘，录取高校毕业生63名，其中专科10名，本科45名，硕士8名；进行社会招聘，录用了50多名有专业知识技能的人才，使其进入岗位便能起到领军作用；集团内部调动91名具有丰富经验的一线从业人员。至此公司人才体系逐步走向健全，真正做到专业知识与丰富经验的结合。

2.凝心聚力，人才培训工作大力推进。公司坚持“目标统一，按需施教，学以致用，注重实践”的原则，根据年度培训计划，大力开展公司培训、外出培训。现公司各部门及参建单位定期展开关于企业管理、专业技能及安全防范培训达96次，员工外出培训10余次，包括DCS系统工程师培训、直调电厂值长培训、企业常见劳动人事争议对策培训等等；另外生产准备部现有人员分别在省内多家电厂进入生产现场参加培训实习。公司通过丰富的“培训套餐”，使广大职工的素质不段提升、技能不断增强，促进人才职业能力从弱势向强势发展。

3.营造氛围，人才激励不断提升。公司对基建期为工程进度、检测规范、安全监督起到重大作用的员工进行奖励，提高了人才的工作积极性。这一举措对其他员工也起到激励作用，促使他们不断提升自身素质，从合格走向优秀走向卓越，力争做有进取灵魂创新意识的高素质员工。

4.同心协力，人才整体水平不断提升。在“干部到讲台，培训到现场”的同时，进行“人才+项目”的育才模式，使职工在自己的工作岗位上充分发挥能动性，起到人人顶起“半边天”的效应，促使职工迅速成长，打造成一支知识化、专业化、现代化的人才队伍。

5.采用科学合理的人才机制，选好人、用好人、培养人、留住人。公司还通过有效的人才引进机制，努力实现满足岗位需求、保证人才储备、实现梯队建设的人力资源目标。工程建设伊始，首先，聘请在业内拥有几十年工作经验的专家为顾问，分别从安全、工程质量和预决算方面对工程建设进行全程跟踪与把关。其次，在工程专业技术人员配备上，按照一岗双人的配置思路，主要专业配置两人，达到岗位的AB角互补和培养后备人才的目的；根据工程进度，实时引进各专业工程技术人才，从设计优化、招投标到工程建设、安装，对工程进行全程参与把关，使得作为项目业主的我们亲自参与到施工单位的建设中，更从质量管控、设计优化和技术创新等方面为实现优质工程的目标奠定了扎实的基础。第三，对今年3月招聘的应届毕业生进行边顶岗边学习的实习培训模式，在学中干、在干中学，探索了一条干一个工程培养一批人才的新路子。第四，公司个别部门面对员工较年轻、工作经验欠缺的情况，仍将其放在重要岗位加以锻炼，通过有经验的师傅进行传、帮、带，同时采取让新员工每周进行一次技术讲课或业务知识专题学习培训的方式，来提升自身技术素养和综合能力。

>二、下阶段人才工作的重点打算和工作思路

1.建立健全人才激励机制，全方位推动人才强企战略。现阶段人才总量和质量尚有提升的空间，针对这一问题，公司下阶段将健全人才引进、培养、激励机制，从薪酬、奖励、保障等方面尊重、关心、留住人才，进一步实现公司

造就优秀专业人员和复合型管理人才的人才战略，使人才强企战略得到全面的开展。

2.加大人才资源培训投入，实施终身教育和培训的制度。现阶段企业人才的增长速度远滞后与公司的发展速度。针对这一问题，公司下阶段将推进实施多层次、多样化的终身教育培训，不仅满足数量上的供需平衡，更在人才结构方面实现协调和优化。广大职工树立人人都能成才的观念，强化人人都要提高的意识，加强自身教育和培训。公司将紧紧围绕“激活现有人才、吸引外来人才、培养未来人才”的培训理念，迅速壮大人才队伍。

3.推进信息化建设，建立人才成果信息数据库。现阶段人才信息化建设工作开展的还不是很全面。针对这一问题，公司下阶段将采用科技手段，健全人才成果信息数据库，实现资源共享，通过信息平台加强人才及成果的管理，以提升人才管理的科学化水平。

长春新区人才工作总结11

20xx年我区卫计人才工作紧紧围绕卫生计生事业发展的需要，以发展为主题，以人才队伍建设为中心，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，进一步提高卫生计生队伍整体水平，提升业务素质和管理水平。现将20xx年上半年卫生计生人才工作情况总结如下：

>一、我区卫计人才现状

截止20xx年上半年，全区卫计系统在职干部职工总数xx人，其中行政人员xx人，正科x人，副科x人，科员xx人；学历构成情况：本科xx人，大专及以下学历xx人；区属医疗机构共有在编干部职工xx人，其中卫生专业技术人员xx人，工勤人员xx人，从事医保工作人员xx人，学历构成情况：本科xx人，大专xx人，中专及以下学历xx人。

>二、卫生人才工作主要做法及取得的成效

（一）加强卫计人才培养力度

20xx年xx医院结合20xx年卫生系统人才培养计划，采取送出去、请进来等方法，分层次有重点的加强人才培养力度。选派xx名医务人员到xx医科大进修学习1年，毕业回院后将给医院带来新的理念和新的增长点。20xx年，xxx医院继续与xx附属医院合作，xx附属医院每月派内科、外科专家到xxx医院出诊，使我区群众不出区就可以享受到市级医院专家的诊疗和服务

（二）改善用人环境，完善激励机制

根据卫计系统人才发展需要，逐步建立起重引进、重培养，双管齐下的人才工作机制。为引进的人才创作良好的工作、生活环境，千方百计为他们提供便利，消除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

（三）加强学习培训力度，不断提高管理者的管理水平和卫计人员的卫生计生技术水平

按照市科教科有关推进继续医学教育听课卡制度的相关要求，结合我区医疗机构执业医师实际情况，20xx年积极做好继续医学教育相关工作，共办理听课卡xx张（护理和中医）、并及时告知相关培训信息，进一步推进了医务人员继续医学教育工作。同时，组织管理处进行了计生药具管理知识培训，培训计生专干xx人次。对全区预防接种人员均进行预防接种知识培训xx次。开展布病防治进场宣传培训xx次。xx医院20xx年上半年举办公共卫生知识培训xx人次，传染病知识培训xx人次。

长春新区人才工作总结12

>一、建立健全领导机构。

坚持党管人才的原则，建立健全领导机构，切实加强组织领导,采取扎实有效措施，为妇女人才成长创造条件、搭建平台、提供服务，推动妇女人才工作的真正落实。

>二、积极营造妇女人才成长的良好环境。

深入开展三八红旗手、巾帼建功标兵和三学三比能手等先进典型的评选表彰活动，充分利用报刊、电视、广播、网络等新闻媒体，大力宣传优秀妇女典型，目前，县妇联在县级以上媒体发布采用的各类新闻稿件达190余篇，编发《妇女工作信息》十四期，为妇女成才营造良好的舆论环境。

>三、积极推进妇女人才队伍建设。

建立健全妇女人才工作机制，不断提高各级人大女代表、政协委员的比例，实现村妇代会主任优化配备达100%，基层妇联组织专兼职干部配备率达100%。建立党政人才、专业技术人才、优秀人才等各类妇女人才库，其中女人大代表占人大代表总数的、女政协委员占政协委员总数的、女党员占党员总数的、村妇代会主任取得女农民技术员职称和致富带头人比率达95%。完成了县、乡镇妇联换届工作，全面提高妇女人才参政议政能力。

>四、加强教育培训，提高妇女素质。

积极创造条件，加大疆内外培训工作的力度，有计划地推进妇联干部的内外交流，增强自身综合素质。

1、建立职业教育实训基地。依托职教中心的社会辐射作用，利用其培训基地，建立了美容美发、计算机操作、手工编织实训基地，已培训广大妇女2期120人。

2、加大妇女干部素质教育

认真实施“ ”妇联干部培训规划，深入基层组织农村妇女开展远程教育培训12次，对女致富带头人开展培训12次，参训人员达1800余人，推荐基层妇联干部参加新疆妇女干部学校培训12人，组织19名村致富女能手、村妇代会主任到海南、广州、珠海进行实地考察。

3、狠抓“强基固本”示范创建。为发挥示范组织作用，认真抓好区州县基层组织建设示范乡村社区督查工作，进一步扩大兴平乡达西村“妇女之家”示范点影响力，加大经费投入，完善妇女活动室桌椅、电脑、DVD、音响、投影等硬件设施建设，健全议事、活动制度机制。达西村“两委”班子每年为“妇女之家”落实活动经费1万元以上，明确要求每季度召开妇女委员会工作会议1次、组织妇女开展活动2次，每年开展农村妇女实用科学技术、健康知识培训至少2次，营造了“妇女之家”的温馨氛围，也促进了其他村、社区“妇女之家”特色活动的蓬勃发展。

>五、积极推进“女性素质工程”

1、深入开展“三学三比”活动。以缩小差距、共同发展为目标，深入开展“三学三比”、“巾帼建功”、“牵手扶贫”等活动，各乡镇组织广大妇女深入开展科技下乡、“三学三比”活动32场次。举办各类实用技能培训班38场次，培训农村妇女4000余人，培养的女农民致富带头人在本村起到了示范带动作用。为培养一批创业女能手，激发更多农村妇女创业、增收致富的热情，在每个乡建立了“三学三比”示范基地。

2、深入开展“巾帼示范”创建活动。

一是开展“巾帼示范村”创建活动。建立巾帼示范村试点2个、城乡结对帮扶巾帼示范村9个、巾帼志愿服务队9个。

二是开展“巾帼社区服务工程”。采取有效措施在团结乡建立“家政服务公司”示范基地1个，举办专题培训2次，推动了妇女创业就业。

三是推进“巾帼建功”活动。在教育、卫生等女性集中的服务窗口广泛开展“文明服务创一流、岗位建功展风采”活动，表彰了一批巾帼建功标兵，广泛开展各级巾帼文明岗创建活动。

3、促进妇女创业与再就业。2月至4月，在安达商厦门前开展春风行动启动仪式暨就业政策宣传活动，共发放“春风卡”、“进城务工宣传扑克牌”等各类宣传资料2600余份，组织招聘会2次，提供就业岗位信息397条，组织参加职业技能培训2100余人，提供劳动维权服务和法律援助93人。5月30日，举办就业指导暨企业现场招聘会，218名大中专毕业生、城镇失业人员、农村富余劳动力和工业园区大生纺织、百家惠等5家劳动密集型企业参加了就业指导暨企业招聘会，现场达成就业意向132人。

4、加强示范基地建设。联合县人社局、教科局开展巾帼科技致富工程和科技活动周活动27场次，建立县乡村巾帼科技致富带头人数据库。各乡镇成立了手工艺协会，在阿克苏普乡建立巧手手工艺农民专业合作社示范基地和女性“

靓丽工程”示范基地，并争取到基地项目资金万元。

5、加强妇女民生工程建设。为使“女性靓丽工程”的知晓率达到90%，在各乡镇妇联成立手工业协会8个，举办技能培训、创业培训74场/次，参训妇女9376人次，开展各类宣讲136场、受益妇女9585人次，各乡镇村开展手工艺展会次数41次，县乡开展靓丽女性大讲堂活动26次，靓丽工程相关产业收益万元，开展靓丽工程各类活动156次、参与妇女9534人，选送基层妇联干部参加自治区妇干校举办的妇联干部业务培训，组织人员参加区州县开展的手工艺品参赛活动9次。推行“公司+基地+协会”的模式，与旅游公司积极搭建手工艺品销售平台，签订了手工艺品销售协议。阿克苏普乡手工业协会的编织、缝纫、绣花三个小组于每周二下午开展集中培训，由50岁以上富有经验的同志亲自免费授课，编织小组成员每星期三去有编织愿望的妇女家里进行免费指导，绣花和缝纫小组成员每星期五对富余劳动力进行免费绣花和服饰制作培训。

县妇联深入推进妇女小额担保贷款“民心工程”。投入1858元开展靓丽工程手工艺品展，投入1770元开展靓丽工程文艺联欢会，投入1220元开展靓丽工程讲座，投入1620元开展靓丽工程“漂亮的脸蛋露出来，美丽的头发飘起来”活动。开展“两癌”筛查与救助工作，为6名“两癌”贫困妇女发放救助金6万元。联合县红十字会慰问一名重病妇女，送慰问金20xx元。

>六、存在的问题和不足

回顾20xx年工作，虽然取得了一定成绩，但与上级妇联的要求和基层的期盼还存在一定差距，主要表现在：开展工作不够深入；工作经费无保障，开展工作时常因为经费不足而使工作陷于被动。

>七、20xx年工作打算

(一)大力实施妇女创业就业工作。引导各族妇女转变经济发展方式，大力实施巾帼科技致富工程，进一步推进家庭服务业培训示范基地、妇女手工编织基地等建设。

(二)认真开展服务群众路线教育活动。深入到最基层的妇女群众中去，不断创新基层工作载体，切实转变工作作风，为基层妇女群众办实事、好事。

(三)扎实推进女性“靓丽工程”。扎实推进“靓丽工程”实施，争取在政策、资金、项目等方面得到更多的支持，强化宣传、教育、培训、示范引领，转变各族妇女的思想观念、提升文化素质，真正让这项民生工程普惠全县妇女。

(四)落实新两纲的实施力度。将纲要目标分解到各个部门，逐级明确牵头单位，逐层落实责任主体，加大宣传力度，逐步推进两纲的落实和目标任务的完成。

(五)不断加强妇联基层组织建设。坚持党建带妇建，持续推进“强基固本”工程建设，在巩固和发展农村、社区“妇女之家”的基础上，不断丰富建家内容，提高其吸引力和凝聚力。加强对村、社区“妇女之家”示范点建设情况的督导检查，扩大示范创建规模，及时反映妇女儿童利益诉求、维护妇女儿童合法权益。

长春新区人才工作总结13

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职业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;会计从业资格证考前辅导班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。

长春新区人才工作总结14

>一、加强组织领导，健全组织机构，为人才工作开展提供组织保证

(一)建立健全组织机构

1、建立了以党委书记贾登玉同志为组长，党委副书记、镇长杨成，党委副书记、纪委书记周乐佳同志为副组长，党委委员、党政办主任、为成员的人才工作领导小组，统一领导全镇的人才工作。

2、构建了以镇属各单位、各部门、各村(社区)为主体的人才工作体系，畅通人才信息网络，努力形成资源共享

、齐抓共管的人才工作局面，为抓好人才工作提供组织保障。

3、根据市委组织部要求和形势发展，按照“党管人才”的原则，不断完善政策，创新机制，改进方法，整合资源，全面推进人才工作。

4、明确人才工作责任要求，制定人才工作计划，为落实人才工作任务打下了基础。

（二）狠抓政策落实，为人才成长创造良好的环境

1、认真贯彻落实党的人才工作政策，全面贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，积极营造“创造机会，让想干事的人有机会；搭建平台，让能干事的人有平台；提高地位，让干成事的人有地位”的良好环境；认真落实市委人才工作会议精神。

2、加强人才资源信息库建设。镇党委专题研究，把人才信息库建设和村社后备干部培养作为人才工作的重点，实行专人负责，动态管理。进一步摸清全镇人才情况，为培养、使用、引进人才提供参考依据。

3、强化人才工作宣传。引导全社会关心支持人才工作，积极营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围和环境。利用广播、专栏、宣传资料等对我镇有突出贡献的优秀人才进行宣传报道，以产生良好的社会影响。

>二、统筹安排，加大投入，扎实推进人才培养工作

（一）深入培训动员。召开了全镇加强基层基础工作动员大会，着重培训了“124”工作方法和“131n”村级治理机制，共培训镇、村（社区）、组干部294人；全镇16个村（社区）分别通过到各社召开户主会组或院坝会等形式对广大党员群众进行培训、动员，党委政府主要领导、包村领导、驻村干部均亲自到村（社区）作动员。

（二）为进一步提高村（居）民小组长的政策水平和工作能力，熟悉办事流程，协助村支两委开展好工作，我镇于7月15日由各村（社区）村主任带队，在镇政府二楼会议室开展了一次为期半天的全镇村（居）民小组长的集中培训，共188名村（居）民小组长参加培训。培训主题突出，内容丰富，各办所负责具体业务工作的同志结合自身工作实际，深入浅出、突出重点，有针对性和指导性地对各小组长进行专题讲授，内容涉及民政、计生、基层人民调解、治安防范、土地银行、交流发言等8项内容。培训会的举办受到了全镇村（居）民小组长的欢迎，培训期间秩序井然，小组长们学习积极性很高，取得了预期的培训效果。

（三）邀请国家农业部信息研究中心顾问、中国社会科学院研究员孟繁隆教授下乡为镇村干部、种养殖能手传经送宝，使镇村接受现代农业、生态农业知识的“洗礼”。孟教授系统的阐述，精辟的分析，以及实地考察指导，对我镇进一步摆脱传统农业观念束缚，发展现代生态农业将起到巨大的推动作用。

（四）积极组织机关干部、村干部参加各种展览、会议，外出参观学习，拓宽干部视野。我镇先后两次组织村（社区）干部分别到彭州市重灾镇、都江堰市参观学习灾后重建；组织部分镇机关干部、村（社区）支部书记到我镇对口援建方漳州市进行学习考察，专题召开学习考察经验交流会，要求个个写心得，人人谈感受，并将所学所看之经验结合本镇实际，切实为本镇经济发展服务。

（五）加强对返乡农民工的培训。根据返乡农民工的技术特点和再就业的需要，有针对性地组织返乡农民工学习农业、商业、服务业等专项技术培训或提供有关的培训信息、资料，通过培训使他们每人掌握1—2门实用技术，以帮助他们再就业或创业。同时为他们在家乡创业提供技术支持。

（六）对近两届大学生就业、创业情况进行统计。根据有关部门安排，对全镇近五年大学生就业或创业情况进行调查摸底，为国家对大学生就业政策特别是各项优惠政策的落实提供可靠的依据。

>三、加强大学生管理工作

1、工作上---建立和完善志愿者的帮带机制。我镇根据大学生志愿者所学专业及家庭所在地的具体情况，将其分配到16个村（社区），担任村（居）委会主任助理兼团支部书记，主要负责远程教育、团支部工作、以及协助村（社区）两委开展其他工作。大学生志愿者每周一到镇上签到，周二到周五到所服务村（社区）支部书记处签到，并实行坐班制。镇团委负责大学生志愿者的日常管理，党政办对工大学生志愿者的工作开展情况进行不定期督查。

2、学习上----建立完善的学习制度、提供专门的学习平台。为加强对“三支一扶”大学生志愿者的培养和管理，促进志愿者认真履行岗位职责，形成比学赶超的良性互动机制，我镇建立了“三支一扶”大学生志愿者工作例会制度，确定每周星期四下午为班会日。班会制度的恢复有利于信息的反馈，有利于增进志愿者之间的沟通与交流，志愿者们就工作开展情况进行交流发言，提出实际工作中遇到的困难，既能增进彼此之间的感情，促进团结，又能分享工作经验，相互交流心得，共同提高。

3、生活上----安排统一食宿，配备必要的生活设施。我镇的大学生志愿者共37名，其中男生18名女生19名，为了给他们提供一个安全、整洁的休息场所，镇上投资近10000元专门改造装修了五间房屋，并配备了风扇、饮水机等生活用具。在伙食上，与镇干部一样，每天中午免费提供一顿工作餐。

4、认真做大学生好党员发展工作。本着“坚持标准、保证质量、改善结构、慎重发展”的原则，我镇严格按照党员发展工作程序，先后发展了7名综合素质较好的同志。

长春新区人才工作总结15

***县人事局

小康大业，人才为本。今年以来，我局在县委、县政府的正确领导下，在市人事局的具体指导下，紧紧围绕全县经济社会发展大局和加快县域经济发展的需要，根据新时期人事人才工作重点，发挥工作职能，狠抓工作落实，坚持按照提高执政能力建设的要求加强国家公务员队伍建设，按照科学人才观的要求加强专业技术人才队伍建设，按照“三强”班子“四好”队伍的要求加强人事部门自身建设，人事人才工作取得较好成绩。现将全年工作总结如下。

全年工作回顾

一、严格国家公务员制度，全面加强公务员队伍建设

二、强化综合管理，全面加强专业技术人员队伍建设

一是狠抓考试培训工作，加大人才培养力度。积极推行专业技术职务任职资格考試制度，组织开展了各类专业技术职务任职资格考试报名工作，共完成**人的经济系列任职资格考试报名工作。加强能力建设，认真组织开展专业技术人员计算机应用能力考试，共完成了***名专业技术人员的计算机培训考试工作。根据湘人发（****）**号文件精神，组织全县****名专业技术人员开展了“权益保护”和“职业道德”两门公共知识的培训考试工作。二是强化岗位设置，推行合同管理。积极推行评聘分开，认真开展了中小学专业技术职务岗位职数清理工作，完成了***人次的聘任合同鉴证工作。三是积极推进职称改革。行文转发了省职称改革领导小组、省人事厅《关于进一步完善我省职称工作有关政策的通知》的文件，组织召开了战线政工人事干部会议，传达贯彻了省、市有关职称改革工作的精神。四是坚持证书制度，强化资格管理。我们坚持专业技术人员资格证书管理制度，完成了****年度、****年度评审通过的***人的资格证书发证工作。五是认真实施“科技平台规划”项目。积极开展实用人才工程培训工作，紧紧围绕加快我县农业产业化建设的需要共推荐我县*名人员参加了*期省人事厅、省扶贫办组织的农业产业化龙头企业高层管理人员、农业新技术培训班。六是认真做好****年度职称评审工作。通过审核，共推荐上报参评高级职称**人，参评中级职称***人，评审通过初级职称**人，初定任职**人。

三、严格执行政策，确保各项待遇落实

一是认真落实退休干部职工生活补和误餐费待遇。完成了全县机关事业单位****名退休干部职工生活补和误餐费纳入财政统发的审批工作，全县财政月增资*****元，其中全额拨款单位****人，月增资*****元，差额拨款单位***人，月增资*****元。二是继续做好企业军转干部维稳工作。完成了全县**名企业军转干部的信息采集工作，同时积极配合相关部门落实各项待遇，先后通过县财政解决*****元用于解困工作，其中用于解决医疗保险*****元；用于解决各项补助*****元，其中生活困难补助**人、达不到本市退休人员最低养老金标准的*人，**年**月以前入伍养老金不足**元的**人；用于支付企业军转干部医药费*人*****元；用于补缴养老保险费*人****元；用于补发工资*人***元。在工作中，我们热情接待来访的企业军转干部，认真做好政策解答和待遇落实，突出集体问题和个案问题的解决，先后*次参加答复企业军转干部问题的专题会议，我县企业军转干部工作比较稳定。三是认真组织开展工人技术等级考核工作。完成了**名工人报考技师的'报名和理论考试工作，***名机关事业单位新聘用的工人技术等级定级考试工作。四是做好工资日常管理。共完成了***人的级别工资调整，***人的工资转移审核，***人的工资定级审批，****人的职务工资晋档审批，****名离退休人员增加离退休费，***人的浮动工资审批工作。五是认真开展津补贴的清理工作。按照上级的有关要求，会同县财政局对全县机关事业单位的津补贴进行了认真的清理，并完成了汇总

上报工作。六是认真做好其他工资福利工作。共办理了正常退休手续***人次，死亡抚恤补助手续**人次，****户行政机关系家财险手续。

四、完善争议仲裁工作，完善人才市场建设

一是认真围绕人事人才工作的难点、热点问题，加强仲裁员政策法规学习。同时做好来访人员的政策解释工作，力争把矛盾化解在萌芽状态，一年来共接待、回复来信来访**余人次。二是完成了****年度全县人事统计的各项工作任务。三是积极配合推进事业单位人事制度改革，积极开展和推行人事代理工作，为新聘用的**人实行了人事代理。四是认真做好高校毕业生就业服务工作，接管学生档案***余份，累计共接管档案****余份。

五、强化督促考核，整体推进*件实事

为民办*件实事是县委、县政府的庄重承诺。为了确保把实事办好，把好事办实，我们会同有关部门加大了对*件实事工作的考核督

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