# 人才工作上半年总结（五篇范文）

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2024-08-21

*第一篇：人才工作上半年总结\*\*\*\*\*\*人才工作上半年总结2024年上半年，我乡人才工作以党的十七大精神为指导，以科学发展观和人才观为统领，坚持党管人才原则，围绕县人才规划目标，强化“人才是第一资源”的理念，深化各类人才队伍建设，细化人才资...*

**第一篇：人才工作上半年总结**

\*\*\*\*\*\*人才工作上半年总结

2024年上半年，我乡人才工作以党的十七大精神为指导，以科学发展观和人才观为统领，坚持党管人才原则，围绕县人才规划目标，强化“人才是第一资源”的理念，深化各类人才队伍建设，细化人才资源开发措施，实现人尽其才，发挥各自所长，为我乡经济社会又好又快发展提供坚强的人才支撑和智力保障。

一、以强化措施为抓手，加强组织领导工作

乡党委将人才工作列入重要议事日程，纳入经济社会发展整体规划，专题研究人才工作，部署人才建设各项措施。一是成立以乡党委书记为组长的人才工作领导小组，定期研究人才工作，制定人才工作目标计划；二是健立健全人才工作领导小组联席会议、领导干部联系优秀人才等制度，制定乡年度人才工作重点，明确人才工作目标任务；三是落实人才工作经费，建立人才专项资金，着力完善以政府投入为引导、用人单位投入为主体、社会投入为补充的多元化人才投入机制。

二、以重点产业为主线，认真落实目标任务 围绕《\*\*\*\*\*\*2024年人才工作要点》，我乡以做强畜牧、种植、特色养殖、旅游业为主线，大力开发技术、管理、外出务工、农村技能及实用型人才。截止目前，全乡共有各类人才188人，其中：党政人才24人，管理人才8人，专业技术人才114人，农村实用人才12人，绝技绝活传承人18人。引进特岗教师3名，医疗工作者7人，公益性岗位人员11人，见习生8人，大学生村官2人。下派科技指导员4人，同比增加3人。

三、以优化环境为切入点，统筹优化人才环境

今年结合乡经济社会发展软环境建设工作，大力优化人才环境，将优化人才发展软环境作为今年人才工作的切入点和着力点，努力打造一流的人才发展软环境，增强我乡对高层次、高技能、实用型人才的吸引力、凝聚力，不断提高我乡的综合竞争力和对人才的吸引力。一是结合\*\*\*\*\*\*经济社会发展需要，面向全社会公开招聘优秀专业技术人才。二是进一步解放思想，坚持“任人唯贤，德才兼备”的用人体制，打破常规选拔人才，通过乡机关中层干部竞争上岗工作，打造选才硬环境，并将竞争上岗程序向全社会公开，营造公平、公正、公开的选才用才环境，积极选用返乡大中专毕业生，通过与组织人事部门招聘，新录用公益岗位及见习人员19名；三是进一步加快人力资源服务体系建设，根据上级有关文件精神，结合本乡实际，进一步完善乡加强人才引进、培养和使用工作的相关办法，通过健全机制，营造人才引进、培养、使用的优良环境。

三、以制度建设为根本，致力健全长效机制

强化目标考核管理。建立农村人才资源开发考证评价机制，对领导组成员单位实行专项目标考核，促进农村人才资源开发工作与其他工作整体推进。建立协调联系制度。调整充实农村人才资源开发领导小组，实现组织人事部门牵头抓，各部门、各村各司其职、齐抓人才工作。加强管理，做好服务。坚持从新农村建设的实际出发，把农村实用人才定位在“学科学、懂技术、善经营、能管理”上。在工作方法上，我们立足提高现有人才能力、壮大现有人才队伍规模和发挥现有人才作用，重点采取了四个方面的措施：一是确立培养目标，二是健全考评机制，三是加大扶持力度。并积极选树典型，充分发挥农村人才的辐射带动作用。

四、以能力建设为核心，着力实施培训战略

乡党委结合“科技之冬”培训工作，各村、乡机关各相关部门分别制定了培训计划，有重点、有步骤、多层次地实施了教育培训，大力培养实用型乡土人才、经营管理人才、农业技术人才、农村基层干部和转移就业人才，构建综合培训体系。今年派出一批从事设施农业服务的乡土人才到先进乡学习考察，同时，各村采取互相观摩、现场培训等多种方式进行培训学习，使乡土人才的培训范围达到了100%。今年累计对群众开展技能培训、现场讲授50场次，受益人数达1000余人次。实现了农林牧产业全履盖，为农服务全天候，使全乡村村有专家、户户有明白人、村村有乡土人才引领的科技示范基地，最大程度的发挥了乡土人才在提升科技生产水平、带动农牧民增收方面的辐射作用。

乡党委利用远程教育设备，督促搞好农村基层党员干部信息实用技术培训，指导各村做好村队干部的农业技术和业务知识培训，突出抓好重点村、示范村支部书记、主任培训工作；加大科技特派员培训力度，带动农村干部、群众提高科技致富本领。同时，抓好了公务员公共基础知识培训和事业单位专业技术人员继续教育培训；积极主动参与各成员单位的培训活动并收集相关培训情况资料。乡党委切实履行承担起农村人才开发工作职责，摸清了本乡农村人才状况和农户对技术的需求情况，通过外引内联，联手乡农技站，围绕乡产业结构调整及农民外出务工的契机，有针对性地开展实用技术培训。

五、以分类指导为基础，加强各类人才建设

党政人才：进一步深化干部人事制度改革，坚持“任人唯贤，德才兼备”的用人标准，勇于打破常规选拔人才。今年，积极推行公开选拔、竞争上岗，促进优秀年轻干部有序竞争，合理流动，共有3人公开选拔到中层领导岗位。一是乡机关中层干部实行竞争上岗，能者上，庸者下。通过开展公开竞争上岗，在党政人才队伍建设方面旗帜鲜明地树立了注重学识、公平公正的用人导向，促进了优秀年轻干部脱颖而出，推进了干部选拔的科学化、民主化和制度化进程。二是实行干部教育培训考试考核机制，通过集体学习、公务员培训、自学等形式促进党政人才不断提升综合素质。选派乡科级干部11人、村干部16人赴辽阳培训。推荐1名大学生志愿者参加了自治区选调生考试，进入了面试范围；动员1名大学生村官参加了赴辽宁培训计划，该大学生村官顺利考取了我乡新农保岗位。

农村实用人才：按照建设社会主义新农村的总体要求，围绕农业和农村经济发展的需要，以发展高效农业为重点，加强农村实用人才队伍建设，鼓励更多农村实用人才脱颖而出,促进农村经济进一步快速发展。结合农业局农民科技培训工程，举办农村实用人才培训班19期，受训人员达2616人，发放宣传培训资料1500份。一些农村实用人才在自己致富的同时，还带动了周边农民一起致富，提高了农民收入，有效地改善了农牧民的生产生活环境。今年，对各类人才进行动态管理，签订了目标责任书，全部给予定岗定责，并进行了半年考核，实现了优胜劣汰。这批人才常年活跃在农业生产第一线，具有丰富的实践经验，他们充分发挥其模范带头作用，带领群众集体致富奔小康。

社会人才：我乡今年很重视社会人才队伍建设，把它作为发展\*\*\*\*\*\*的助推器。年初成立专门调查组，对全乡所有社会能人进行调查，形成人才信息库。在收集社会人才信息的同时，我乡也做好社会人才的培养、服务工作，主动关心他们的困难，为他们解决实际问题，逢年过节乡领导都主动上门慰问，社会人才建设家乡的积极性空前高涨。

六、以工作开展为平台，营造良好社会氛围

一是建档立册，进一步建立健全各类人才库。针对我乡人才情况，充分发挥职能部门作用，建立了人才信息库。在此基础上，结合全乡经济社会发展需求，下发通知，到各村、各站所进行摸底调查，统计全乡紧缺人才需求情况，建立了紧缺人才信息资源库。通过各类人才库的进一步建立健全，使我乡的人才队伍建设更加规范、各类人才作用发挥更进一步。

二是加强调研，创新人才工作机制。围绕我乡在坚持党管人才原则、人才工作机制创新、人才队伍建设等方面的工作实践及探索，做好人才调研工作。围绕人才队伍建设，召集有关退休老同志、人大代表召开征求意见会，采取座谈、走访等形式，为我乡开展人才队伍建设工作摸清情况，理清思路，并提出了下步工作的意见和建议。

三是充分发挥乡土人才的辐射带动作用。乡土人才普遍掌握着农村先进的实用技术，充分发挥他们的优势，带动周围群众及周边地区发展适销对路的特色农业和高效农业。鼓励和支持乡土人才牵头，组织带动农民建立各类新型的农民经济合作组织，引导农民进行规模化生产，提高农民的竞争意识、营销能力和组织联络化程度，促使农民有组织地进入市场，确保农民收入的稳步增长，目前我乡已成立3家经济合作组织。

四是充分发挥乡土人才的示范引导作用。鼓励乡土人才创办科技示范基地、优质品种示范基地，加快新品种、新技术的推广应用，引导农民依靠科技进步尽快治穷致富。按照“创新思路、提高水平”的要求，引导村民成立\*\*\*\*\*\*额山养殖繁育推广专业合作社，扶持和引导会员及农户养殖黑原土鸡4万只，并协调为合作社规划养殖场建设用地，同时完成了商标注册及外包装设计工作，成功实现产品上市，有效地改善了农牧民家庭的生活条件。

五是关心乡土人才的成长。对要求进步，思想政治觉悟高，本人志愿并符合条件的乡土人才，积极吸收他们入党。对组织管理能力强的优秀乡土人才，积极推荐担任村级组织负责人；大力宣传乡土人才扎根农村，依靠科技脱贫致富的先进事迹，弘扬乡土人才乐于吃苦、勤于耕耘、勇于创业、敢于实践的精神，鼓励乡土人才干事业、支持乡土人才成事业、帮助乡土人才干好事业的良好社会环境。

七、下半年人才工作思路

一是应强化“四种意识”,开发人才资源。坚持“一把手工程”意识,乡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,要像抓招商引资一样来抓引才引智工作;坚持“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;坚持“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;坚持“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,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。

二是营造“三个环境”,实施人才服务。努力营造政策环境。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;营造社会风尚环境。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;营造工作环境。加强人才创业载体建设,为人才提供施展才华的舞台。

三是创新机制,推动人才工作。计划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;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,以动态管理解决有进无出的问题。

**第二篇：XX年人才工作半年总结2篇**

XX年人才工作半年总结2篇

【XX年人才工作总结一】

一年来，我局在区委、区政府正确领导下和上级农业部门的指导下，以“xxxx”重要思想、xx届五中、六中全会精神为指导，全面树立和落实科学发展观，坚持以人为本，积极推进人才强区战略，以能力建设为中心，着力加强对现有在职干部和农村基层干部的培训培养，提高干部素质。围绕建设“生产发展、生活宽裕、乡风文明、管理民主”的社会主义新农村，大力发展现代农业，积极推进农业产业化发展和农业农村基础设施建设，不断深化农村改革，落实支农惠农政策，社会主义新农村建设得到稳步推进，人才工作取得了较好的成绩。现将我局今年的人才工作情况汇报如下：

一、人才基本情况

我局现有干部职工共×人(公务员×人，行政工勤×人，事业工勤×人，事业职员×人，专业技术×人，试岗×人)，其中推广研究员×人，副高职×人，中职×人，初职×人。

二、人才工作开展情况

(一)加强政治理论学习，提高对人才工作重要性的认识

为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织全体机关干部集体学习了党的xx届六中全会、中央经济工作会议、省第九次党代会、市第三次党代会、区三届一次党代会精神以及有关加强党的先进性建设、加强人才工作等材料，特别是学习落实科学发展观、构建和谐社会和全面加强党的建设的新理论，加深理解从实际出发不断转变发展观念，创新发展模式，提高自主创新能力，杜绝急功近利、背离实际、片面发展等不遵循科学发展的行为。深刻领会建设和谐社会的精神实质和本质要求，重视民主法制建设，协调利益关系，化解社会矛盾，维护社会稳定，促进社会和谐。始终坚持党管干部的原则，坚持正确的用人导向，防止用人上的不正之风，促进干部工作科学化、民主化、制度化。通过学习宣传，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强区战略，落实党管人才原则打下良好的基础。全局干部职工通过学习，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，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)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。年初分别召开座谈会，广泛听取各方面的意见和建议，对全局人才工作和人才队伍状况进行调查摸底。经调查，我局广大干部思想素质较高，工作认真负责，能积极为畜牧兽医工作服务，但也存在干部创新意识不强、业务知识不牢固等问题，并分析原因，为全局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。根据我局实际，确定“以能力建设为中心，加强在职干部培训培养”的人才工作新思路。在干部培养方面，树立“人人都能成才、努力才能成才、立足本职成才”的新理念。努力塑造一支政治坚定、结构合理、政绩突出的党政领导干部队伍，培养造就一支奋发有为、业务精通、素质较高的机关干部队伍，为我局开展畜牧兽医工作提供坚强的人才支持和组织保证。

(三)加强干部能力培训培养工作

根据区委区政府的要求和部署，我局采取多种形式，有计划、有步骤地开展在职干部和站所基层干部的培训培养工作，使广大干部不断更新知识，扩大知识面，尽快成为适应新形势发展需要的人才。一是做好干部的政治理论教育培训。二是抓好在岗学习。我局大力提倡在岗学习，努力营造立足本职成才的氛围，使广大干部做到在其位，谋其政，学其业，扎扎实实做好本职工作。通过学习实践，机关干部的业务水平和实际工作能力得到了较大提高。

(四)加快畜牧兽医科技创新和推广，畜牧兽医科技水平有显著提高

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区的开展，使科技在调整畜牧产业结构、促进畜牧产业化进程中发挥重要作用。一是抓好畜牧养殖户培训工作。

1、今年我局在认真总结、积极探索的基础上，进一步加强宣传动员，搞好畜牧养殖培训，提高培训质量，加强项目监管，圆满完成了规模养殖户能繁母猪技能培训的任务，从而走出了一条“政府引导、市场配置、专业化服务、规范化运作、一体化服务”的培训养殖新路子，使多数养殖户通过培训提高了素质。

2、良种良法得到有效应用。认真做好了以猪种、羊种以及草种新品种新技术的引进试验和推广。

(五)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。年初，我局根据全年工作计划按职能把任务以责任书形式下发各站所，领导班子成员分工负责，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，鼓励干部带头抓示范基地，做到做给养殖户看、带着养殖户干;五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，打造人民满意的部门。

虽然我们在加强人才队伍建设方面作了一些工作，但按照市委、区委、区政府的要求相比，也还存在一定的差距，主要是全局人才队伍的结构不尽合理，人才的科技转化率还不高，高层次人才不足与普通型人才积压的矛盾仍然存在。在新的一年里，我们将着重做好以下几个方面的工作：一是坚持以培养为主，引进为辅，着眼于开发人才资源，加大对现有人才的教育培训。二是以实施人才保障工程为重点，切实加强加快社会工作人才队伍建设，为\*\*区畜牧兽医建设提供强大的技术支持。三是建立和完善激励机制。大力宣传优秀人才先进事迹，开展建言献策和参与政府决策等活动，为优秀人才服务社会、服务经济建设搭建平台，促使各类人才人尽其才，才尽其用，为我市经济社会建设又好又快地发展贡献自己的一份力量。

【XX年人才工作总结二】

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、培养乡士人才结合起来，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拔款，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

XX年 人才工作总结XX年 人才工作总结

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，建立乡士人才库，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。

**第三篇：人才工作培训总结**

20xx年人才培训

工作总结

一年来，我村人才工作始终坚持以科学发展观为指导，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，紧紧围绕构建社会主义和谐社会、落实新农村建设人才保障工程、推进社会主义新农村建设的重要部署，大力实施人才强区战略，创新人才工作机制，整合人才工作资源，紧抓培养、吸引、使用三个环节，切实加强人才队伍建设，为全乡经济社会又好又快发展提供坚强有力的人才支撑和智力保障。

一、积极探索，健全人才工作机制

1、坚持党管人才，强化对人才工作的指导。专门成立了乡人才工作领导小组，召开领导专人会议，明确组织部门、农业站、宣传部门等的工作职责和工作任务，整合力量，确保人才工作的顺利推进。

2、创新工作理念。根据我乡干部和社会人才教育培训计划要求，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”。一是整合资源抓培训。镇党委下大力气整合培训资源，搭建培训平台,为开展人才培训创造了良好的条件。二是扩大规模抓培训。近年来，举办农村技术培训班每年均达到5次以上，2024年

共举办农业技术培训班3期，发放宣传材料500余份。三是在创新中抓培训。按照“干什么学什么，缺什么补什么”的原则，探索实行个性化培训。针对我乡的茶叶、柑橘等作物的种植和管理技术进行培训，努力提高培训的实用性，结合现实工作中存在的疑难问题和困惑开展培训，增强培训的吸引力和感染力，采取请进来教、走出去学等措施，不断提高农民群众及技术人员的技术技能。2024年，我镇就组织全镇的一部分党员及致富带头人到外地参观学习，并邀请了专家到我镇进行种植技术培训教育。

3、完善人才信息库。近两年，我们进行农村实用技术人才摸底2次，基本建立了我镇农村实用人才信息库，做好基础性工作，推动了人才工作的信息化进程，针对农村所需发挥农村实用技术人才的作用，体现了人才库的作用。

二、营造环境，促使人才积极创业

1、近年来，我镇大力发展农村经济，创新经济发展模式，建立了四个农业基地，为我镇农村技术人员的创业奠定了基础。

2、加强宣传力度，大力营造良好的人才工作氛围。一是积极开展网络宣传，发挥网络优势，在新溪口乡政府网上，大力宣传人才政策。二是加强人才工作调研，深入农村开展调研，总结经验，发现问题加强指导。2年来对发现的问题及时向技术人员及农民群众进行指导。三是利用广播、黑板

报等宣传工具进行广泛宣传，在全镇营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会环境。

三、创新载体，推进党员人才工程建设

在农村中积极开展“双培双带”先锋工程活动，以农村协会为抓手，着力进行人才培养，即把农村中的致富带头人、技术能手培养成党员，把党员培养成生产经营骨干，总之，我镇人才工作取得了一定的成绩，但我们也清楚的认识到诸多不足。如：资金投入力度还不够大，人才工作宣传需进一步加强，人才创业环境有待进一步完善，人才引进力度还不够。篇二：2024年人才培训工作总结 xxxxx医院

二0一三年人才培训工作总结

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人次分别参加了国家级和省级学术讲座、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、护理部等均已园满学成回院，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。

二〇一三年十二月二十五日篇三：人才工作领导干部清华大学培训心得 \*\*市人才工作领导干部清华大学培训班学习心得 为期5天的\*\*市人才工作领导干部清华大学培训班很快结束了，这次培训虽然时间不长，但课程安排的较为紧凑，涉猎的知识面较宽，既有高屋建瓴的理论修养学习，又有具有启发性和典型意义的实地考察学习。在这期间，我和其他领导干部共同学习了当前国际安全形势与大国外交、三个支撑带战略与宏观经济、危机管理与媒体应对、大数据与国家治理、创新思维与科学决策、21世纪人才素质全面提升、新常态下人才工作推进等系统知识，并前往中关村参观学习。清华大学邀请的国内知名专家及中央机关相关领导不仅对当今社会发展热点问题进行细致解读，还有针对性地探讨令基层领导干部困惑的难点问题。这次清华之行让我受益匪浅，感受颇深，增加了知识，解放了思想，更新了观念，拓展了眼界，为今后做好各项工作尤其是人才工作打下了基础。在此我结合我县的人才发展谈一谈个人的学习体会：

一、提高创新意识，树立终身学习理念

这次培训，我深刻地感受到，新形势下加强学习是提升领导综合能力的根本途径。面对激烈的经济社会发展竞争和转变经济发展方式的艰巨任务，作为领导干部必须不断更新知识，不断深化对经济规律和发展规律的认识，把握经济社会发展全局性、前瞻性、战略性问题。21世纪人才素质全面提升、新常态下人才工作推进专题的讲解，让我认识到，“新

常态”下人才工作要有“新理念”、“新姿态”。“聚一些钱财不如聚一帮人才”，财政上的帮扶，也许能解企业一时之困，但终究不是长远之计。企业的发展，迫切需要引进高层次人才来创新引领。人才工作部门要做的一件事，就是要让更多的引才主体从被动引才转向主动引才。“拼重金引才更要拼好环境引才”，人才特别是高端人才最大的愿望就是人才的自我价值实现，人才工作部门要搭建有利于高端人才创新创业平台，让人才的价值得到充分发挥，最终才能留住人才。

在工作中要想站得更高、看得更远、干得更好，必须勤学习、苦学习，把学习作为一种政治责任、一种精神追求，让学习成为工作和生活中的一部分，使政治头脑更加清醒，理论素养更加全面，发展视野更加开阔。

二、拓宽工作思路，提振干事创业精神。

通过学习、参观和思考，既看到了\*县人才工作的潜力，也看到了面临的困难和问题。我认为，一个地方的发展，关键在人，人才是第一资源。在经济新常态下，\*县如何实现跨越发展、转型发展和科学发展，我们需要围绕以下几个方面下功夫：

一是立足求真务实，在人才工作机制创新上求突破。健全人才工作体制机制，尽快出台《\*县高层次创新创业人才引进计划实施办法》，加大项目经费资助力度，加强金融、科技扶持，完善生活服务保障。积极营造鼓励创新、宽容失败的工作环境，待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境，引领全社会重视人才工作、支持人才发展，努力形成人才辈出、人尽其才、才尽其用的生动局面。激励全县各部门和各企事业单位牢固树立人才“第一资源”的理念，不断增强做好新形势下人才工作的责任感、紧迫感和使命感，紧紧抓住人才引进、培养和使用这三个关键环节，加快推进“人才强县”战略。

二是紧扣产业发展，在高层次人才引进上求突破。重点围绕铝加工、煤盐化工、农产品加工、高效农业等优势产业和生物技术、新材料、新能源、新医药、电子信息、现代服务业等新兴产业引进高层次创新创业人才。坚持“双招联动”，把引进人才与引进项目结合起来，在招商引资中谋划人才引进，在引进项目的同时引进人才；把引才和引智结合起来，实现人才吸引、成果转化、产业发展的良性互动。

三是注重校地校企合作，在提升载体建设水平上求突破。

放大县高新技术创新服务中心、省级科技企业孵化器的孵化效应，在引进培育生物产业、调整产业结构、促进高端人才引进、推动高新技术成果产业化发展方面发挥积极作用。深挖省第八批科技镇长团背后的优质资源，建立产学研合作长效机制，充分发挥桥梁纽带作用，把派出单位的智力优势、科技成果、信息资源与地方经济发展紧密结合起来，推动派出单位与地方、企业广泛深入开展产学研合作。开展“企业家素质提升工程”。为强化企业家创新意识，培养企业家精神，打造一支具有较强的现代企业经营管理能力并掌握市场经济规律、熟悉国际经济和法律的优秀企业家和职业

经理人队伍，以我县高成长性的创新型企业主要负责人为培育对象，举办创新型企业家（清华大学）培训班，邀请知名专家、企业高管来沛举办专题讲座。

四是丰富人才活动，在招才引智实效上求突破。

为实现我县产业项目与海内外高端人才对接，助推\*县科技与人才双轮驱动战略实施，促进开展科技人才项目联合申报及专家人才创新创业，下半年县人才办精心筹备安排“领军人才”\*县行、“百名沛籍高层次人才家乡行”、“引才工作进高校”三项重点活动。邀请沛籍海外高层次人才回乡创业，带领成长型企业组团到国内知名高校举办人才对接交流会，宣传推介\*县经济社会发展情况和人才引进政策，推动\*县企业家与海内外高层次人才交流合作。力争提高人才与产业的结合度和项目签约质量，对每一个签约项目实行“跟踪问效”，切实提高项目的履约率和成功率。同时做好人才储备工作，培养达到省市“双创计划”申报标准。

三、传承清华精神，增强自身素质能力。清华大学治学严谨、学风浓郁，我深深感受到了水木清华独特的精神魅力。无论是坐在安静的课堂还是行走在美丽的校园，所到之处无不渗透和折射着浓浓的清华文化和清华精神；不管是聆听教授们授课还是路遇疾步前行的学子，无不体现着清华人的严谨和一丝不苟的治学精神。“自强不息、厚德载物”的百年校训、“行胜于言”的清华校风和“严谨、勤奋、求实、创新”的学风以及“爱国、实干、追求、完美”的清华精神，给人以心灵的震撼，行动的力量，前进的勇气，和成功的信心。不仅激励着一代又一代“清华人”成为国家栋梁、社会英才，也鞭策着我们以此次培训为契机，把所学知识运用到干事创业上，在推动\*县跨越发展、科学发展中更好地践行清华精神，做到求真务实，敬业奉献，勇于开拓，大胆创新。

总之这次来清华学习体会很多，收获很大。我将把在清华的学习当作新的起点，以崭新的精神面貌努力工作、学习，并把清华精神带到今后的工作中，真正做到学有成效、学以致用。篇四：人才工作总结 2024年至2024年人才工作总结

市委组织部： 2024年以来，在市委、市政府的正确领导下，我局认真贯彻落实中央、省、市人才工作会议精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，紧紧围绕市委中心工作，坚持党管人才原则，创新人才工作机制，全面推进人才队伍建设，为我市灾后重建圆满完成和“十二五”发展开好局、起好步提供强有力的人才保障和智力支撑，现将主要工作开展情况总结如下：

一、攻坚克难，锐意进取，人才工作取得新成效

在人才工作中，我局重点抓住培养、吸引和用好人才三个环节，明确目标，创新机制，整合资源，统筹协调，整体推进，推动人才工作上了一个新的台阶，为全市经济社会全面协调可持续发展了提供坚强有力的人才保障和智力支撑。

（一）认真做好了“十一五”人才发展规划落实，科学编制“十二五”人才发展规划。“十一五”期间，根据市委、市政府对人才工作的战略部署，我局不断加大人事人才工作创新力度，引才、用才、留才和人才成长的环境得到进一步优化。为推动人才工作有序发展，我局紧紧围绕“特钢新城”建设，科学编制了《xx市“十二五”人才发展规划》，《规划》紧紧抓住培养、吸引、使用、激励人才四个环节，突出人才队伍壮大、结构优化、素质提高三个重点，促进人才工作与经济社会协调发展，为人才工作指明了方向，成为今后一个时期我市人才工作发展的一个纲领性文件。

（二）加强公务员队伍建设，不断提升队伍整体素质。

一是健全完善公务员管理制度。为切实关心爱护激励山区干部，制定了《进一步加强边远山区乡镇干部队伍建设的八条意见》；为规范借用人员管理，制定了《xx市机关事业单位调用工作人员管理办法（试行）》；为做好奖励工作，制定了《xx市公务员（参照管理人员）奖励实施意见》；为规范公务员考核工作，制定了《xx市公务员考核实施细则（试行）》。二是坚持凡进必考，不断优化队伍结构。08年以来，我市新招录公务员（参照管理人员）217名，为经济主战场公开考调公务员36名，促进了我市公务员队伍知识、年龄和文化结构的改善，优化了公务员队伍结构。三是强化培训，提高公务员队伍素质。通过采取集中学习与分散学习相结合，以面授骨干为主，网络与多媒体相辅佐，拓展培训方式，培训率达到100%；在培训内容上，结合工作实际，开展了《行政机关公务员处分条例》、《突发事件应对法》和《保密法和网络安全知识》培训，把培训结果作为公务员考核、任职、定级、晋升的重要依据，确保了培训效果，提高了公务员的政治思想素质和业务水平。四是加强管理，深化“做人民满意公务员”活动。采集整理了2700多名公务员的信息数据，建立了公务员业务平台，实现了管理信息化；切实做好公务员考核工作，对考核优秀等次公务员（参照管理人员）给予嘉奖，共计1400余人次；受到绵阳以上各级表彰的先进个人126名，先进集体29个，其中，获“四川省记一等功公务员集体”1个，树立了一批先进典型，弘扬了公务员精神；深入开展“带头创先争优争做人民满意公务员”活动，以“公务员示范岗”为活动载体，共设了“公务员示范岗”140 个，树立了公务员良好形象，真正做到“对人民负责、为人民服务、受 人民监督、让人民满意”。

（三）加强紧缺专业人才引进工作。通过深入市工业园区、教育系统、卫生系统、建设系统、交通、经济商务等重点领域和部门，开展服务人才大调研活动，了解人才需求情况，制订并落实紧缺人才引进措施，为我市教育、卫生及其他事业单位共招聘490名工作人员，为教育、卫生等部门引进专业技术骨干人才61名，其中研究生5名；为园区、发改等5部门招聘紧缺专业技术人才7名。招聘特岗教师60名、从村（社区）大学生干部和“三支一扶”计划志愿者中定向公招事业人员12名。争取协调对口援建人才200人次。出台了《xx市引进、培养人才办法》，设立引进、培养人才发展基金200万元，作为人才引进、培养的专项资金；整理发布《xx市规模企业人才需求目录》，涉及9大类、17种岗位、59个专业，全面掌握了全市人才引进重点和主攻方向。为灾后重建重点项目攀长钢1万吨钛材一期工程、四川国大新型干法水泥生产线一期工程、浙江红狮日产4000吨干法水泥生产线技改工程等重点项目引进项目建设所需各类专业人才23人。协助624所、903医院、丹阳机电、黄龙破碎、恒益科技等单位引进具有研究生学历的人才20余人。

（四）创新服务举措，做好专家职称管理服务工作。一是加强了专业技术人员继续教育和农业专家服务基地建设。2024年以来全面推广专业技术人员继续教育网络培训方式，培训各类专业技术人员15000人次。与农业局等有关涉农部门合作，分别对武都镇粮油专家服务基地、新安镇水果专家服务基地、九岭镇蔬菜专家服务基地的10000多人开展了培训和技术指导。二是积极做好各类职称业务及资格考试相关

工作。办理、审查、评审各级职称共计2176人，办理各种资格证3100多个，完成12500人专业技术人员职称证年审工作。5.12大地震后会同市规划和建设局为我市10余家建筑企业127名专业技术人员晋升了职称。三是积极做好引进国外智力服务工作。加强了xx爱肯娜纺织有限公司已引进的西班牙籍专家安德鲁?斯蒂芬的服务工作，深入重点企业宣传引智政策，鼓励并帮助企业做好引智工作。

（五）抢抓发展机遇，强化职业技能培训工作。2024年以来，我局紧紧抓住灾后重建、产业转移、绵江产业带建设三大机遇，按照“李白故里、特钢新城”发展战略的要求，牢固树立“就业是民生之本、培训乃就业之基”的工作理念，努力创新培训模式、规范培训流程，健全培训制度，完善培训机制，强化培训监管，周密安排，狠抓落实，不断提高培训工作的针对性、实用性和有效性，超额完成上级下达的各项培训目标任务，共计培训47256人，其中，创业培训2232人，其中成功创业1569人，带动就业10406人；农村劳动力技能培训11773人，其中转移就业9418人；企业职工岗前、转岗和技能提升培训6441人；再就业培训4410人，其中重新就业3087人；灾后技能培训2024人；春雨工程培训20400人。培训涉及机械、机电、冶炼、电子、建筑、服务等多个行业近40个专业（工种），各项培训合格率达到97%。同时，我们充分挖掘社会各类培训资源，按照好中选优的原则，认定了6所学校为创业培训基地，建立起一支拥有15名syb教师，3名iyb教师的创业培训师资队伍；建立了1个绵阳市级创业实训基地、8个xx市级创业实训基地；认定了13所定点职业培训机构，涉及工种40余个，拥有相应

专业（工种）专兼职教师130余名，年培训能力达1万人次。

（六）紧紧围绕新农村建设，加强农村人才开发工作。加强农村人才工作组织协调，发挥人社部门在农村人才开发工作中牵头抓总职能，建立健全农村人才开发工作联席会制度，健全完善了261名乡镇主要领导和机关干部联系537名优秀农村人才的联系制度；开展xx市首届新农村建设优秀人才评选推荐活动，选拔xx市新农村建设优秀人才100名，并纳入政府津贴实施范围；创新农业实用技术职称评（认）定模式，积极开展农业实用技术职称申报、评（认）定工作，邓育银等五人获农业实用技术高级职称；组织涉农部门举办了“科技之春”科普宣传月活动启动仪式暨大型科普宣传活动，在整个科普宣传月活动中，共有25个市级部门的200余名科技工作者、科普志愿者深入到全市40个乡镇，10多个社区，发放宣传资料96种，10万余份，咨询服务群众20000余人次，义诊疾病4870人，健康咨询3410人次，举办培训46期，培训种养殖户5000余人次；创建省、绵阳、xx各级“优秀农村人才示范岗”共65个，创建省、绵阳、xx各级“农村人才开发示范村”共36个，创建绵阳、xx市级“农村人才开发组织工作先进单位”35个；大力加强培训工作，2024年共培训农村人才59600人次，其中灾后重建培训11000余人次；2024年共培训农村人才71130人次；2024年共培训农村人才65595人。

（七）强化管理措施，做好村（社区）大学生干部和三支一扶”计划志愿者选聘、招募和管理服务工作。按照川办发（2024）24号等文件精神，我市08年以来共选聘村（社区）大学生村干部482名，招募“三支一扶”计划志愿者17名。按篇五：2024年高技能人才培训总结

2024年高技能人才培训总结 在上级部门领导的关心下，本着“培养人才，服务社会”这个宗旨，我校开展了高技能人才的培训，目前收尾工作已完成，现将高技能人才培训工作总结如下。

一、2024主要目标任务完成情况

1、经过宣传上级指示文件后学员们踊跃报名高技能人才招生近300人，经过筛选完成50人的培训，实际参加考试49人。

二、主要措施

1、确立培训主体项目，打造培训品牌。

培训工作开展前我们做了学员调查，以实际维修工作当中遇到的问题按需教学。在培训中我们始终坚持规范管理，严格要求，把提高培训质量放在第一位，制定和完善了各项培训管理制度，使培训工作处处有章可循，保证了培训程序和培训效果。

2、采用方式灵活多样培训，扩大培训范围

针对学员的实际情况，一是解决他们在维修过程中的疑难杂症，以互动交流的方式解决，引导他们形成维修思路；二是基础性培训，对他们进行职业道德、劳动法律法规、安全知识等培训；三是职业技能培训，组织实用型技能培训，使他们掌握一门技能，以增强其技术水平。

3、加强制度建设，强化项目管理

我们严格执行高技能人才培训管理制度，落实工作责任，规范项目实施，建立学员档案，包括学员姓名、年龄、性别、身份证、文化程度、培训专业、培训时间、家庭住址、收费情况和就业单位等内容，通过档案可以清楚地了解学员培训基本的情况，使培训工作有据可查。

4、规范教学管理，严格培训质量

按照高技能人才培训的要求，培训教材的选用坚持统一规范，实际适用和先进创新的原则，适合学员短期技能培训的特点，在我校领导的指导下聘请有关专家和本校教师编写了《高技能人才培训专用教材》。

因个别学员为企业管理人员保证培训质量，在培训时间上采用了各种方法，如利用晚上和休息时间进行培训，在培训方法上采用了理论和实践相结合，分成以8人为一组的学习小组进行实际操作训练，实操课程有（电控发动机故障排除与诊断、发动机气缸体、曲轴检测与维修、汽车起动机、发电机检测与维修、自动变速器检测与维修）。由于大部分学员都是一线维修工作人员，我们采用了“人人是老师，人人是学生”的学习方法。使得每节课都有交流，有研究。

三、取得的效果和存在的问题

1、通过这次培训，全面提高了学员的职业素质、技术水平，让他们理解“汽车医生是怎么修车的新理念”，理解自己作为汽车售后市场的一员责任重大，需要兢兢业业，诚实守信，服务社会。

2、虽然这次培训工作取得了一定的成绩，但是也存在着一些不足：一是汽车新技术的讲授比较抽象。二是学员对于汽车医生与汽车护士的定位还不够准确。三是学员从“要我学”和“我要学”的意识转变上不够坚定。本次培训报名近300人，然而名额只有50人，只能将地州学员和本市资料不健全学员筛除，望上级部门领导能够分配我校更多的培训名额，让更多的学员感受到国家与上级领导给予的关心。

对于这次培训存在的问题我校会在来年培训工作中提高，对今年取得的经验果实会更珍惜。

**第四篇：人才工作调研总结**

近年来，在县委、政府的领导下，我们认真贯彻十六大精神和《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》及省、市、县人才工作会议精神，以“三个代表”为指针，以充分调动全乡各类人才工作积极性为目的，努力探索新形势下做好人才工作的新途径、新方法、新规律，更好地组织和引导全乡各类人才投身于经济建设主战场。几年来，通过我们的努力，我乡人才工作取得了一定的成绩，党政领导人才、企业管理人才、专业技术人才和技能人才等各类人才辈出，他们每年可带来直接经济效益达537万余元，为全乡经济和社会发展做出了突出贡献。

一、主要做法

1、领导重视、健全队伍

乡党委调整充实了王集乡人才工作领导小组，由乡党委书记任组长，乡党委副书记、组织委员任副组长，组织员、科技办主任、劳动保障事务所所长、中心学校校长等相关单位负责人及各村科技副职为成员，统一加强对全乡各类人才的领导。

2、尊重知识，量材用人

改革开放以来，我们对人才工作政策落实情况每年进行三项检查和安排。即年初召开各类人才参加的座谈会，倾听他们的意见、建议和要求，并结合本乡实际，进一步统一安排部署，对能当时解决的问题、立即解决，一时不能解决的，通过有关组织、积极协调反映，逐步加以解决。半年进行初评，年底进行总评，对成绩突出的予以重奖或推荐选拔，予以重用。

乡上至党委书记，下至村支部书记，各级党组织和主要领导对人才工作都特别重视，科学技术是第一生产力的认识，正越来越被全乡广大干部群众所认识、深化。学科学、用科学现象蔚然成风。近年来，我乡推荐上报6个科技干部，4名副乡级干部，2名正科级干部，有20余名各类人才入党，解决各类专业技术人才两地分居10人。对于各类人才在子女就业、住房、入学等方面也制定了优惠政策。为了使科技长入经济，增强科技工作的后劲和活力，乡财政每年拔出2%的经费，计4.5万元，作为全乡的科技人才发展基金。

3、积极开展“四个一”活动

全乡初、中级专业技术人员共同承担科研新课题9项，技术革新和新技术、新产品引进开发18项。其中退耕还林作业区、农综开发获市红旗渠杯竞赛奖，节水灌溉工程获市级大奖，先进专业技术论文47篇，其中中央级3篇，省级7篇，市级15篇，县级22篇。

4、建立健全乡、村、组、企科技组织和技术服务网络

乡、村、企的科技副职都能积极工作，充分发挥人才使用科技的示范带动作用，为全乡的支柱产业和经济建设做出了应有的贡献。乡主抓农业副书记王洋为考察论证烟叶发展前景，酷暑天气爬岗越坡，自带方便面，吃住在乡下，腿跑肿、脚起泡，走访几十户，为赶写资源调查论证报告，查资料、记笔记，起早贪黑，花费了十多天的心血，亲自执笔编写了近10年万字的《关于烟叶产业发展的调查报告》，受到县、乡领导的好评，为全县烟叶产业开发做出了贡献。为了引进新技术、新品种，引进新项目，乡党委书记不怕炎热，四处奔波，共洽谈签订了5个科技合作项目。受乡优惠的招商引资政策感染，企业管理人才王浩积极投身非公有制经济建设，投资2024余万元让县劲起纺织印染有限公司落户该乡，为当地经济腾飞注入了活力。

5、管理好使用好县、乡拔尖人才，充分发挥他们的聪明才智，使其为经济建设建功立业

我们坚持以外来专家为先导，大力培养和壮大我们自己的专业人才队伍。对乡、村拔尖人才，我们对每人每年补贴400元，同时又对每人报销100元的书报费。对成绩突出的予以推荐选拔重用。如善于运用科技引导农民走致富路的王文丽被省、市命名为“乡土科技拔尖人才”，郑沟村的烟叶种植大户张新峰被招聘到乡烟办任技术员，月工资450元。

6、重视培养，选拔使用科技带头人和青年跨世纪科技人才，充分发挥各类人才的科技示范带动作用

王寨村的村支书兼科技主任王长来自己用塑料大棚种植蔬菜致富的好典型，带动全村90余户农民发展塑料大棚120个，日光温室大棚种植蔬菜，下雪天黄瓜、西红柿仍能丰产，供应上市，亩创经济效益6000元，仅此一项，年收入36万元，成了远近闻名的蔬菜专业村。郝店村青年人才李古新种植山东大白莲，创造了亩产量7500斤，亩效益5000元的佳绩。朱庙村养鸡专业户安平通过市场考察后走养鸡致富新路子，自繁自育蛋鸡4万只，每年出售仔鸡8万只，年盈利2.5万元。邱坡村小辣椒种植大户王小兵承包摞荒土地种植小辣椒，亩效益2024元，成为当地群众争相学习的楷模。

二、存在的问题

1、人才分布不合理，即机关事业单位多，生产一线少。从全乡人才分布比例看，各类人才大部分在机关和事业单位，真正在生产第一线的很少。乡直单位专业技术人员中，事业单位占80.7%，企业只占19.3%；全乡共有本科生35人，只有1人在企业工作。

2、人才作用没有得到充分发挥。通过调查发现，因为政策等诸方面原因，部分专业技术人员长期闲置，有的用非有学，有的宁愿干行政也不愿意从事技术专业，有的长期在外务工，有的下岗后从事其他工作，导致有限的人才资源浪费。

三、对策和建议

1、要认真进行对各类人才工作的总结学习，加大对人才工作中初、中、高级专业技术人员鼓励性的优惠政策和激励措施，并制定目标任务。

2、要完善领导重视人才的工作制度、定期检查制度及落实兑现制度，以充分调动全乡各类人才和初、中、高级专业技术人员投身于经济建设主战场的工作积极性。

3、要增强各类人才的使命感、责任感，为各类人才施展才华提供宽松的环境，为圆满完成上级党委交给的任务，为乡域经济腾飞做出新的贡献。

**第五篇：人才工作总结及年工作安排**

中共县委组织部

人才工作总结

2024年以来，在市人才办的指导下,在县委的正确领导下，认真贯彻落实中央、省、市有关文件精神，采取有效措施，扎实开展人才工作，取得了一定成效。现将2024人才工作开展情况汇报如下：

一、继续深入开展“实用人才创业示范”活动

（一）评选、表彰优秀农村实用人才。2024年在全县开展了第二批县级优秀农村实用人才评选活动，共评选出10名优秀农村实用人才。在县三干会上进行了表彰，并颁发了荣誉证书及1000元现金奖励，在评选过程中，体现了三个明显：一是产业规模较大，带头致富示范作用明显。在第二批优秀农村实用人才的评选过程当中，将产业规模大、产值高、带头致富能力强的农村实用人才列入表彰人选考察范围。此次当选的10名优秀农村实用人才所从事的产业年产值都在80万元以上。二是产业辐射面大，带动致富拉动作用明显。评选过程中，着重考察参评人员的带动周边群众共同致富的能力。此次当选的优秀农村实用人才共解决周边乡镇村群众余人就业问题，带动1800余户群众从事种养殖业、农产品加工、销售以及农家院旅游等行业，增收达3800多万元，促进了县域农村经济的发展，有力的推动了新农村建设的进程。三是产业特色突出，发展特色经济效果明显。评选过程中，注重突出产业特色，此次当选的优秀农村实用人才共涉及种养殖、农产品加工、农村经纪人、有色金属加工、工艺品加工等低能耗、环保型行业，地域经济特色明显。

（二）开展人才工作宣传月活动。今年5月份在全县范围内

开展“人才工作宣传月”活动，各相关单位充分发挥职能作用，积极参与，掀起了人才工作宣传热潮。一是领导重视，周密安排。成立了以常委部长任组长，组织部、宣传部、广播电视局以及农业、林业、畜牧、教育、卫生、商务相关负责人为成员的活动领导小组，研究制定出具体的宣传实施方案，并落实了工作职责。二是广泛发动，进行媒体宣传。在涞水电视台、涞水广播电台开辟“人才工作宣传月”活动专栏，重点围绕人才政策法规、优秀人才和人才工作先进单位的事迹进行了宣传。三是深入基层，组织“下乡”宣讲。组织科技、农业、林业、畜牧等部门专业技术骨干和优秀人才，深入到乡村采取“送科技下乡”、“赶科技大集”的方式，为农村实用人才和农民群众传授技术，解决实际问题。同时，宣传现行的人才政策，组织优秀人才介绍成长经历。通过活动的开展，提高了农村实用人才和广大群众的科技素质，提高了人才政策的知晓率，扩大了优秀人才的知名度，调动了干部群众干事创业的积极性、主动性和创造性，在全县形成“学先进、争上游、创一流”的浓厚氛围。“宣传月”期间，举办“科技下乡”、“赶科技大集”活动3次，培训2024余人次，发放实用科学技术印册、明白纸、光盘5000余份。

二、抓关键，重实效，大力加强人才的教育培训工作

一是围绕“环首都经济圈建设”抓好培训。为全面落实市委、市政府提出的“对接京津”发展战略要求，不断提升领导干部引领经济发展的能力和水平。2024年我县选派了15名政治素质高、作风正派、组织协调能力强、有发展潜力的优秀年轻干部，到北京中关村科技园区丰台园和房山区部分乡镇挂职。通过这次挂职培训，拓宽了我县项目建设和招商引资工作视野，开阔了思路，提高了挂职干部的能力和思路；为了准确判断和把握我县当前所面

临的经济形势和发展环境，找准我们的发展定位，进而在环首都经济圈建设中抢得先机、赢得主动。12月2日邀请北京的经济学专家郑新立和袁钢明，从宏观经济形势、国家十二五规划制定等多个方面、多个层次和角度对全县在家的县级领导，各乡镇、社区、县直部门主要负责同志，入统企业厂长、经理，县企业家协会会员200余人进行了培训。

二是以执政能力建设为核心，加大新任科级干部培训力度。为进一步贯彻落实科学发展观，不断提高新任科级领导干部执政水平和引领科学发展的能力，今年11月份在县委党校举办了一期新任科级干部培训班，培训2024年以来新提拔科级干部和转任实职领导干部177名。

三是结合我县产业发展抓好培训。结合全县实际，就新民居建设、重点项目建设等工作，今年先后组织200余名干部赴廊坊市三河市查马房村、廊坊市永清县董务村、沧州市青县耿官屯村、涿州市、固安县参观考察，通过考察解放了思想，开阔了发展思路，增长了见识。

四是协调各部门发挥职能特点抓好培训。县人社局组织开展“行政机关公务员应对突发事件”，培训政府系统公务员、参照公务员管理人员478人；县商务局组织30余名企业管理人员参加市局组织的培训；县卫生局组织本系统专业技术人员参加市卫生局举办培训班5期，107人参训。举办专业技术培训班6期，培训人员320人；县教育局组织60名专业技术人员参加市局组织的培训；县妇联组织妇女干部参加市妇联组织培训2期，参训6人。举办妇女培训班2期，培训200人次；县农业局组织121名专业技术人员参加市局组织的培训；牵头组织农业局、林业局、科技局、科协技术人员，扎实开展科技培训活动。全年共举办各

级各类培训班50余期，培训人数5000余人次，发放技术宣传明白纸2万份。

三、积极搭建人才交流平台，加大人才引进输出力度

为推动全县各类人才的就业工作，我县抓住企业回暖，各项生产出现人才空缺的机遇，充分发挥毗临京津的地域优势，于2月26日至3月4日举办了为期一周的“涞水县2024年春季劳务洽谈暨人才交流会”，邀请北京、天津及周边县内外企业近100家，提供了15000多个就业岗位，涉及电工电子、维修、餐饮、装配工、保安等30多个工种，为农村富余劳动力和下岗失业人员、大中专毕业生提供就业服务。此次交流会达成劳务供求意向8320多人；为提高卫生系统人员素质，改善人才队伍整体结构，组织县直各医疗单位分别赴河北医科大学、承德医学院、张家口医学院等大中专院校招聘应届毕业生，经过现场面试和初步考核，现已同28名学生达成了就业协议；以“环首都经济圈建设” 为契机聘请郑新立、袁钢明两位经济学家为涞水县经济与社会发展高级顾问。

中共县委组织部

年人才工作安排

2024年我县人才工作的指导思想是：以党的十七届四中、五中全会精神和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实中央、省、市人才工作会议精神，紧紧围绕经济建设这个中心，大力推进人才强县战略，着眼各类人才队伍建设，积极探索，与时俱进，进一步营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围，通过观念创新、机制创新、制度创新，努力开创人才工作新局面。工作思路如下：

1、召开人才工作协调小组成员会议，总结2024年全县人才工作，部署安排2024年的人才工作。

2、做好人才的吸引工作。结合“建设环首都经济圈”工作，制定出台相关政策，为高层次人才到我县创业投资创造良好的经济环境和社会环境；出台高层次人才创业干事激励机制，根据人才类别和层次落实人才经济和政治待遇，使人才来得了、干得好、留得住；建立外来人才评优机制，每年评选一批到涞水创业投资的模范典型，进行表彰、宣传，并给予相应的经济奖励。

3、做好人才的使用和管理工作。建立以凭能力、业绩为导向的人才评价机制和公开、平等、择优的运用机制，有利于优秀人才脱颖而出，充分施展才能的选人用人机制。

4、加大人才工作宣传力度。继续开展“人才工作宣传月”

和“优秀农村实用人才评选”活动，并在《保定日报》、县电视台等新闻媒体宣传涞水优秀人才典型和经验作法，利用各种渠道，大力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。

5、做好人才的培养工作。树立大教育，大培训观念，加大对各类人才的培训教育力度，坚持学习与实践相结合，培养与使用相结合。整合人社、文教、卫生、经贸及各涉农部门培训教育资源，在全县广泛开展针对党政人才、企事业管理人才、专业技术人才、技能人才和农村实用人才的各类主体培训班，多渠道培训，多途径培训，全方位培训，提高各类人才的学习能力、实践能力、创新能力；结合“环首都经济圈建设”，制定出台干部赴京挂职专项制度，使选派优秀干部赴京挂职成为长效机制；在选派干部赴京挂职的同时，积极配合省、市委组织部干部调训工作，选派优秀干部到昆山等发达地区挂职学习。

6、加强对人才工作的检查、指导和考核。进一步完善党政一把手人才工作目标责任制，把党政一把手抓第一生产力和第一资源的情况作为目标管理和政绩考核的重要内容，形成“抓一把手，一把手抓”的工作机制。结合年终领导班子考察考核对各单位人才工作情况进行一次全面检查。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！