# 水务局2024年人才工作总结和2024年人才工作计划

来源：网络 作者：雪海孤独 更新时间：2025-04-18

*第一篇：水务局2024年人才工作总结和2024年人才工作计划水务局2024年人才工作总结和2024年人才工作计划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，我局党委明确提出：...*

**第一篇：水务局2024年人才工作总结和2024年人才工作计划**

水务局2024年人才工作总结和2024年人才工作计划

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2024年人才工作情况总结如下：s0100

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，全面贯彻党的十六届五中全会和市委十届六次会议精神，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提供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、盛扬州市、\*\*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《中国共产党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，对该项工作负直接责任。

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观念,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。给他们提供良好的工作、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建议，为他们多出成果、多作贡献创造良好的条件。2024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，对做出显著贡献的可以给予专项奖励。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提供服务。同时积极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、深入开展保持共产党员先进性教育活动，加强水务部门自身建设。扎实开展保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

**第二篇：水务局人才工作总结和人才工作计划**

水务局XX年人才工作总结和XX年年人才工作计划

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年人才工作情况总结如下：s0100

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，全面贯彻党的十六届五中全会和市委十届六次会议精神，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提供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、盛扬州市、\*\*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，对该项工作负直接责任。

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观念,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。给他们提供良好的工作、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建议，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，对做出显著贡献的可以给予专项奖励。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提供服务。同时积极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、深入开展保持共产党员先进性教育活动，加强水务部门自身建设。扎实开展保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、服务群众的能力得到进一步增强。

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、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。

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“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，轻能力、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。

**第三篇：水务局年人才工作总结和年人才工作计划**

水务局年人才工作总结和年人才工

作计划

水务局年人才工作总结和年人才工作计划

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××年人才工作情况总结如下：

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，全面贯彻党的十六

届五中全会和市委十届六次会议精神，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提供坚实的人才支撑和智力保证。第1文秘版权所有

二、人才工作主要措施

⒈认真贯彻各级人才工作会议精神。从去年年底起，中央、省、扬州市、××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，为大力实施人才强局战略，落实党管人才原则打下良好的基础。

⒉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，对该项工作负直接责任。

⒊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观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。给他们提供良好的工作、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

听取他们的意见和建议，为他们多出成果、多作贡献创造良好的条件。××年全年，接合系统调资共为专业技术人员办理浮动工资人次，为人办理以上助工职称。

⒋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，对做出显著贡献的可以给予专项奖励。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提供服务。同时积极发挥水利学会的科技工作者之家

⒌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。

⒍深入开展保持共产党员先进性教育活动，加强水务部门自身建设。扎实开展保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、服务群众的能力得到进一步增强。

三、明年人才工作的重点打算和工作思路

⒈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、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，切实做第1文秘版权所有好使用、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，水务局年人才工作总结和年人才工作计划

**第四篇：2024年水务局人才工作计划**

2024年水务局人才工作计划

按照市委、市政府和人才办的工作部署和“人才工作推进工程”实施意见，结合灌区实际，制定如下人才推进工作计划。

一、指导思想

坚持以科学发展观为统领，以人才服务中心工作为重点，切实加强人才工作推进的领导，为实现“人才强市”战略及全面完成灌区长远发展目标提供坚强而牢固的智力支撑和人才保障，使灌区实现新跨越新突破。

二、目标要求

全局要紧紧围绕我市经济发展的总体要求和本局工作目标任务，坚持党管人才的原则，树立“发展是第一要务、人才是第一资源、人才优先发展、人才以用为本，推进革改创新”等理念。遵循“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创新”的方针。认真履行人才工作各项职责，强化人才工作措施，优化人才发展环境，统筹人才队伍建设，充分调动人才队伍的积极性，主动性和创造性，为实现市委“保底线、保民生、保运转、创环境、求发展”的总体要求提供人才保障，作出应有的贡献。

三、工作任务

（一）抓好政治理论学习，加强灌区人才队伍的思想建设。一是加强理论学习。认真贯彻党的十八届三中、四中全会精神，提高人才队伍政治思想素质。二是贯彻科学发展观。用科学发展观指导人才队伍建设，立足灌区管理工作实际，从服务灌区农民的根本利益出发，以求真务实的作风，想灌区百姓所想急灌区事业所急，不断提升灌区管理工作的健康发展；三是切实解决思想问题。认真研究和探索新形势下人才队伍思想政治工作的规律和方法，坚持教育人才、引导人才、鼓舞人才、鞭策人才、尊重人才、理解人才、关心人才，把解决实际问题同解决思想问题结合起来，不断增强人才队伍思想建设。

（二）搞好业务技术培训，加强灌区管理人才队伍建设。由于灌区现有技术人才专业水平偏低，缺乏高层技术人才。针对现有状况，采取抓好人才队伍履职所需的各种理论学习和业务技能培训。一是抓好业务知识的更新和领先知识培训，围绕灌溉、工程管理中心工作要求，让他们掌握新知识、新技能、新本领，提高业务水平和履职能力、创新能力；二是抓好法律知识培训。加强《中华人民共和国水法》、《水利工程管理条例》、《防汛法》、《水士保持法》等法律法规的学习，不断提高依法行政的能力和水平。

（三）加强人才队伍制度建设。一是建立健全人才队伍管理制度。用制度管理人才、规范人才，用标准要求人才，用党性约束性人才，使人才队伍健康发展。二是强化目标管理。落实人才队伍目标考核管理，做到规范化、标准化、条例化，为人才队伍创造在其位、尽其职、穷其智、倾其力的培育环境，形成人人有目标、有责任，人人有开创业绩的良好局面。三是健全、完善、落实人才工作会议、信息、调研、统计、年报工作制度。落实督查、通报、重大事故报告制度促进人才工作有序进行。

（四）推进人才工作“优质服务工程”。一是高度重视人才聘用工作。根据目前人才短缺的状况，把选聘专业人才

列入目标计划。二是积极开展“汝州籍在外人才家乡行”活动。结合灌区实际，对灌区内和局机关有联系的外籍人才进行深入调查摸底，建立起人才信息库，加强联系，为开展活动打牢基础。三是扎实落实人才各项待遇，为各类人才办实事、办好事、解难事，不断优化人才发展环境，激发人才活力。四是保障人才工作专项资金，列入财政预算，做到专款专用，为促进人才培训、引进、使用、宣传、激励等工作提供资金保障。

（五）实施人才工作目标责任制。落实定岗、定人、定责措施，做到有计划、有措施、有部署、有督查、有落实、有总结、有奖惩，激发人才活力，提升人才效能。按照人才推进工作要求，设立人才工作领导小组，由副局长张继青为分管负责人，办公室主任赵国政为具体负责人，确定赵耀民为工作人员。明确职责，投入工作，正常运转，落实到位，把我局人才推进工程提高到新水平。

2024年是公司快速发展壮大的一年，人力需求迅速增加，主要体现在公司业务量上升，所需人员进一步增加。而明年项目的启动无论在原有经营范围还是扩张的部分需求将进一步提升，所以人事行政部应逐步完成公司的招聘计划。利用公司的招聘、薪酬政策和春节后人力流动高峰期的机会，补充基层员工和基层管理尤其是本行业高端人才和优秀基础人才，作为人力资源的更替、补充和培养储备。公司目前处于蓬勃发展期，2024年总体目标首先要保证满足岗位需求，然后再考虑人才储备，实现梯队建设。具体招聘岗位、人数等需要根据各各用人部门要求确定。

1、计划采取的招聘方式：以现场招聘会为主，兼顾网络、报刊、推荐等。

2、具体实施方案：①多参加各类费用低或免费的招聘会或校园招聘会，非基层管理员工和技能员工采用网络或报刊。鼓励员工间的转介绍，但关键岗位或管理岗位原则上不接受推荐。②今后针对校园招聘基层岗位会以实习生名义进行，一是能扩大招聘成功的机率，二是能为日后发展培养管理储备，三是可以采用轮岗机制进行旺淡季合理的人员岗位调配。

3、招聘过程管理按既定的招聘管理制度进行，行政人事部与职能部门进行充分沟通原则上应提前一个月对人员需求进行计划招聘。

5、计划发生招聘费用：根据实际情况而定。

二、员工培训

1、培训工作主要分为：新员工入职培训、员工在职岗位培训

2、具体实施方案：①新员工入职培训，根据招聘情况原则上在一个月内完成，课程安排在原有的基础上再优化，并做好跟进工作，同时给予学习的知识进行考核。②员工在职岗位培训，主要针对员工工作中的技能或员工间存在的不良工作情绪气氛由行政人事部开发课件培训或外训来不定期进行。③管理员工培训，基层管理干部的培训是提升管理水平的途径和方法，我们要改变过去被动的学习方式，从要求学到主动想去学，因为随着公司的发展壮大，我们总会出现管理瓶颈，所以我们基层的管理层干部的知识更新要能跟得上公司的发展速度。具体的培训形式有授课、读书写心得体会、集中学习演讲等，课程以领导力、执行力、管理等方面为主，要求每月中旬（15日前后）开展一次半天以上的集中培训。

3、培训费用：全年控制在2024元以内。

三、绩效考核绩效考核工作的根本目的不是为了处罚不尽职尽责的员工，而是有效激励员工不断改善工作方法，建立公平的竞争机制，从而推进企业的发展。目前公司绩效考核制度没有具体形成，但在实验过程中没有达到预期的效果，主要是由于对绩效考核工作没有给予高度的重视，月度计划总结评分有一定的随意性。

1、具体实施方案：①2024年1月中旬前各职能部门依据目前工作现状与行政人事部共同确定各岗位的考核指标，行政人事部进行梳理。②2024年1月底完成对《公司绩效考核制度》和配套方案撰写，提交总经理及各部门经理进行审议并修改于2月中旬前通过。③2024年3月开始对修改完善的方案全面实施绩效考核。

2、实施目标注意事项：绩效考核工作设计各部门员工的切身利益，因此行政人事部在保证绩效考核薪酬体系链接的基础上要做好绩效考核根本意义的宣传。从正面引导员工用积极的心态对待绩效考核。绩效评价体系是一个循环的管理行为有制定、执行、监督、修正、在制定的过程，在操作过程中难免会出现一些意想不到的困难和问题，应听取各方面个层次人员的意见和建议，及时调整和改进工作方法。

四、员工关系员工关系工作的成效，很大程度反映在员工队伍稳定性上，员工关系应该包括企业和员工、上级和下级、员工和员工之间的关系，妥善处理好员工关系不仅是公司良好社会形象打造的一个方面，更是企业寻求长期发展的重要支柱。

1、具体实施方案：①建立内部沟通机制：行政人事部在2024年加强与员工面谈的力度，员工面谈主要在员工转正、调动、离职、调薪、绩效考核或其他因公因私出现思想波动的时机进行。也可以有针对性地对与员工进行工作面谈。目标标准为：每季度面谈员工人次不少于5次，而谈掌握的信息必要时应及时与员工所在部门主管进行反馈，以便于根据员工思想状况有针对性最好工作。②建立规范使用工作联系单，部门间的信息传递多用口头传达，容易造成因一方忘记而导致工作疏忽和责任不清，从而造成个人误会与矛盾，不利于工作的开展，行政人事部在2024年1月底前完成对使用工作联系单的规范。③员工恳谈会是员工关系汇总比较重要的一个环节，可以起到调节整个团队的气氛、消除员工之间或与管理层间的一些矛盾，起到提高凝聚力的作用，所以在2024年公司每季度要召开一次员工恳谈会，以休闲、轻松的形式进行恳谈，由员工自己报名或由行政人事部随机抽出，由公司购置一些休闲食品，地点以公司会议室为主，也可以外出活动恳谈的形式。④公布意见建议反映渠道，行政人事部公布手机号码、电子信箱，员工可以对工作生活中的困难、意见、建议向公司反映。

五、薪资福利建立结构合理、岗薪明确、责权利相结合的分配机制，使员工的收入与企业经济效益相结合，这是充分发挥员工的积极性、主动性和创造性的重要保证。这点上，人事行政部将根据岗位的重要性，积极与领导、部门沟通，选择合适的薪酬级别留住有用的人才。

1、具体实施方案：①2024年中3月旬行政人事部完成公司现有薪酬状况分析，结合公司组织架构设置和职位工作分析，提交公司薪酬设计《公司薪酬管理制度》草案。即公司员工薪资等级、薪资结

构（基本薪资、绩效薪资、工龄津贴、职务津贴等）薪资调整标准方案。②2024年3月底经总经理审批通过。③2024年5月起执行《公司薪酬管理制度》

2、实施目标注意事项：改革后的薪酬体系，应以能激励员工、留住人才为支点。要充分体现按劳取酬、按贡献取酬的公平原则。确定职位工资，要对职位进行评估；确定技能工资，需要对个人资历进行评估；确定绩效工资，需要对工作表现进行评估。第二部分

一、企业文化2024要梳理企业价值观、企业精神、经营理念，完善并明确能使员工接受的具体内容。

1、首先要营造尊重、相互信任的氛围、维持健康的劳动关系；其次要保持员工与管理人员之间的沟通渠道畅通。人事行政部门将加强与员工沟通的力度，沟通主要在员工升迁、调动、离职、调薪或其他因公因私出现思想波动的时机进行，并对每次交流进行分析，以便于根据员工思想状况有针对性做好工作

2、通过定期举行一些中小型活动提高员工凝聚力企业人心涣散，其发展必不长久。结合公司实际，除了从收入、工作满意度等方面外也应该考虑举办一些中小型活动来提高员工凝聚力。具体团队建设项目拟有：①重要节日活动及福利发放，端午、中秋、春节..②优秀员工评选及旅游。③行政大检查，环境、秩序工作牌等，每周每月检查，张榜公布成绩和问题，年终时给优秀部门奖励行政管理工作计划 ④优秀员工奖励，春节年会聚餐。

二、日常行政事务

1、行政人事部计划在2024年对办公室管理力度进一步加强。办公室管理的难点主要是办公环境卫生、考勤等。

2、具体实施方案：①考勤管理。在既定的考勤管理制度下执行，有原则有标准有奖有罚，兼顾人性化管理。②办公室环境卫生管理。针对上网做与工作无关事项、打游戏等现象管理。环境卫生排班值日管理，让大家都参与进来而不只是行政人事部一个部门的事情。③行政各类工作，在前项说明的既定管理制度规定下严格执行。如接待、资料整理（严格规范和执行文件资料管理制度，进行资料分类存档，文件资料收发登记率做到100%。）办公用品采购和使用（依据季度预算采购和领用办公用品，耐用办公用品，如订书机、计算器等依以环、旧换新的原则领用。）

三、本部门自身建设

1、行政人事部在2024年将大力加强本部门的内部管理和规范，完善部门组织职能；提升部门员工人力资源专业技能和业务素质；提高部门工作质量要求。

2、具体实施方案：①完善部门职能：对本部门的职能、职责进行界定和分工。主要工作内容涉及：招聘、离职、培训、人事档案、考勤、薪资、合同、福利、激励、考核等；我本人负责全面工作，对本部门所有工作项目负责，公司人力资源开发和各项人力资源工作的统筹、计划、安排、组织。②提升本部门人员专业水平：行政人事部在安排各部门培训的同时，应着力对部门人员的素质提升。总之，2024年行政人事部将把所有工作都围绕来在员工的选、用、育、留等方面开展，同时也是进一步深化人力资源系统管理的一

年，通过这一年的努力从而改善现有的人力资源管理水平，认真执行好各项计划和要求，为公司创造更多的利润空间，发挥更大的作用。

一、坚持以人为本，抓好教育培训

经济是各项工作的生命线，财政在经济工作中有着举足轻重之作用，搞好财政工作将对促进经济建设具有现实意义和长远意义，而人是振兴财政之本，一个素质优秀群体单位将会令人刮目相看，因此，本股工作重点是紧紧围绕局党组中心工作来确定工作目标，把以人为本的教育培训作为今年培训重点，主要抓好以下方面工作：

1、政治理论学习培训，特别是对党员干部政治理论教育，着重解决干部职工思想认识，树立热爱财政事业，干好本职业务工作，从思想上端正态度，坚持原则，爱岗敬业，乐于奉献的精神，继续开展局机关立新风，树形象活动。今年计划两期，一是请党校老师讲解国际辆政治经济形势；二是观看相关反腐倡廉电教片。

2、抓好财政系统干部职工的业务技能培训学习。积极协调各相关股室的培训内容，拟定业务技能培训计划、时间、人员等，逐步提高财政干部的业务水平，培养一支爱财政、懂财政业务的专业队伍。

3、与乡镇政府领导协调，力争财政所人员参加当地的各项政治理论学习，提高思想觉悟，政治上不偏立方向，思想上不腐化萎缩，始终保持旺盛的工作热忱，同时，积极倡导财政人员函授学习，掌握和更新知识。

二、合理调配财政人员，优化队伍树立形象

我县地域宽，财政队伍人员多，由于多种原因，人员分配不均衡，加之一部分财政人员因家庭困难等因素，不热心于在当地工作，要求调动较多，我股将按照局党组统一布置，深入调查，摸清底子，掌握情况，为领导决策提供参谋，合理调配乡镇财政人员。力争今年下乡调查25个乡镇财政所，与财政干部座谈50人次以上，切实做好财政所长的配备和偏远乡镇财政所公务员招考工作，帮助财政人员解决一些实际困难。加强乡镇财政人员思想队伍建设，以稳定为前提、以任务为中心，努力把矛盾化小，问题化了。并做好内财政人员考核、考评、奖惩等工作。

三、及时办理相关事务，努力协调工作关系

1、办理财政系统工作人员的工资晋级晋档工作和离退休人员的安置工作。

2、协助搞好我局计划生育综合治理工作。

3、积极筹划和协助在职和退休人员的文化体育等娱乐活动。

4、办理编统、干统、工统和系统内人事报表资料等编报工作，及时整理人员工资，各种资料等归档工作。

5、加强与县直相关部门的工作协调，理顺工作关系。

6、积极支持局领导工作决策，努力完成领导和上组主管部门交办的其他各项工作任务。深入贯彻党的十八届三中全会精神，按照基层党建工作“五年规划”，进一步细化2024年党建规划，进一步明确重点工作、具体内容及工作目标，限实完成，逐一落实。

1、发挥党建示范点作用，推进基层党建整体水平提高。

2、建立健全农村后备干部库，为明年“两委”换届作准备。强化轮训，重点培育一批优秀的农村党组织书记。

3、按照“五务合一”要求，对村级办公场所提档升级。

4、因村制宜，一村一法（或多法），推进村级集体经济的壮大，确保集体经济纯收入过5万元的村比例大幅提升，“三类村”实现晋位升级。

5、实现党的组织和工作在非公企业全覆盖。

6、建立农村基层党建核心数据库，提高基层党建工作规范化水平。根据县人才工作领导小组办公室相关文件精神，结合我办工作实际，特制定编办2024年人才工作计划：

一、指导思想

为进一步加强人才队伍建设，全面提升人才工作层次，2024年我办人才工作坚持以“十八大”会议精神为指导，以科学发展观为统领，以人才服务中心工作为重点，紧紧围绕人才强县战略，坚持党管人才原则，狠抓人才培养、吸引和使用三个环节的工作，创新工作机制，优化人才环境，努力建设一支政治坚定、德才兼备、爱岗敬业、无私奉献的高素质干部与人才队伍，为全面建设小康社会、推进县经济社会又快又好的发展提供人才保证和智力支持。

二、加强领导，明确职责

（一）按照党管人才原则和“一把手”负总责的要求，成立以编委办副主任葛文莉为组长的人才工作办公室，做到有场所、有人员、有经费。

（二）根据县人才工作领导小组办公室相关人才政策，我办结合单位实际，积极配合组织、人事部门做好人才引进、培养、使用工作，使人才工作进一步贴近一线、服务一线。

（三）建立人才工作目标责任制。从人才工作领导、人才队伍建设等方面加强对本单位干部职工的考核，重点考核制定人才发展规划，并把考核结果作为干部综合考核的重要内容之一。

三、创新载体，扎实措施

（一）加大宣传工作力度。围绕全县人才工作重点，配合组织、人事部门利用宣传媒体大力宣传人才工作的方针政策，宣传各类优秀人才先进事迹，在全县营造尊重人才、尊重知识、尊重科学、尊重创造的社会氛围。

（二）完善机构编制管理措施，加强机构编制管理和监督检查。

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

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

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

（三）加强单位人员自身建设

1、加强政治政策理论学习，提高思想业务素质。抓好党的十八大会议精神为主要内容学习活动，坚持每周一次学习制度落实，联系思想、工作、生活实际，组织开展好学习调研，有针对性、有重点解决人事干部队伍工作中存在不足和问题。加强业务知识的学习培训，增强工作的前瞻性、预见性、创新性。

2、加强作风建设，提高服务水平。深入开展讲党性、重品行、作表率为主题学习实践活动，深入基层调查研究，认真、细致、实效的为各相关单位解决实际问题。抓好单位各项制度建设，坚持工作报告、总结、讲评、上班签到、外出请假、个别谈心制度落实。以饱满工作热情，良好精神状态，团结务实作风，做好各项人才编制工作。

3、加强廉洁自律建设，树立编制干部良好形象。完善党风廉政责任制建设，自觉接受组织监督、社会监督、舆论监督和群众监督，坚持重要问题，重大事项集体研究决定，为全县人才工作建设营造良好的氛围，树立良好的工作业务形象。

（四）对优秀人才进行奖励和帮助。结合组织部门关于人才建设奖励措施的相关要求及措施，根据本单位实际，对具有突出贡献和在工作岗位上取得优秀成绩的的优秀工作人才给予相应的物质及精神奖励。并切实在生活中对优秀人才给予帮助和照顾。

**第五篇：水务局2024年人才工作总结和2024年人才工作计划**

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2024年人才工作情况总结如下：s0100

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，全面贯彻党的十六届五中全会和市委十届六次会议精神，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提供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、盛扬州市、\*\*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《中国共产党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，对该项工作负直接责任。

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观念,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。给他们提供良好的工作、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建议，为他们多出成果、多作贡献创造良好的条件。2024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，对做出显著贡献的可以给予专项奖励。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提供服务。同时积极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、深入开展保持共产党员先进性教育活动，加强水务部门自身建设。扎实开展保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、服务群众的能力得到进一步增强。

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、能力和业绩作为衡量人才的主要标准

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！