# 重庆交通职业学院2024人事人才工作总结

来源：网络 作者：平静如水 更新时间：2024-07-23

*第一篇：重庆交通职业学院2024人事人才工作总结重庆交通职业学院人事人才队伍建设工作总结重庆交通职业学院位于重庆江津双福新区，占地862亩，是09年3月份经重庆市人民政府批准设立，教育部备案的一所交通类高职院校。现有在校学生374人，其中...*

**第一篇：重庆交通职业学院2024人事人才工作总结**

重庆交通职业学院人事人才队伍建设工作总结

重庆交通职业学院位于重庆江津双福新区，占地862亩，是09年3月份经重庆市人民政府批准设立，教育部备案的一所交通类高职院校。现有在校学生374人，其中专任教师73人，而专业带头人占40%以上，副高级以上职称占23%以上，青年教师占40%左右，“双师型”教师占30%左右。

学院依托运输集团的行业优势，以交通运输、汽车应用服务、物流管理为主导专业，坚持“产－学”结合的基本思路，注重理论和实践相结合，培养市场紧缺的交通运输专业类人才，为重庆建设西部交通枢纽和西部物流中心服务。为达到这一目标，学院已投资建成汽车检测维修、电子电工、计算机基础等多个实验实训室，还与20多个企业签署了合作协议，共建了20多个校外实习基地，从而为培养高素质技能型人才奠定了坚实的基础。

人才队伍建设是学院发展的可靠保障，也是提高办学质量和办学水平的一个重要环节。因此，我院的人才队伍建设从建校以来便受到董事会和院领导的高度重视，制定了切实可行的实施计划和方案，认真实施。

一、学院人才队伍建设

1.高起点、高素质、高水平的人才队伍建设

我院是一所新建的民办高校，犹如一张空白的画卷，我们的优势是没有历史遗留问题的限制，可借鉴兄弟院校的好经验及成果，并结合现今高职高专的发展需要，来高起点地建设我院的师资人才队伍。因此，学院在当初规划和发展中就对市内外多所高职院

校进行考察，吸取其人才建设经验，将高素质、高水作为我院人才队伍建设的定位。

学院目前拥有正高级职称教师3人、副高级职称教师14人、讲师19人、双师型教师19人，保证了学院发展初期的人才需求。

2.学院可持续发展的人才队伍建设

为加强学院人才队伍的建设的发展需要，经院董事会研究决定，学院提出了人才队伍建的“三个层面”共同发展的思路。各系、部门、各专业，要涵盖高、中、低三个层面的人才。高层面主要是从全国各交通类高校引进的具有多年工作经验的专家教授，这类人才拥有相当丰富的教学及办学经验，对学校建设起指导性的作用；中层面就是引进的有中级职称、有丰富经验的双师型人才，他们是学院发展的中坚骨干力量；第三层面就是指拥有硕士学历的年轻人才，这类人才是学院发展的新生力量，他们有干劲，发展空间巨大。这三个层次分工合作，相互配合，保证了学院人才队伍建设的可持续发展。

3.做到与时俱进，大胆创新

我院所开设的专业都是根据社会的发展需要及给合我院在交通方面优势上所设立的，我们必须培养出动手能力较强的学生，这样才能让其能尽快适应工作岗位需要。这就要求我们在配备实训师资时应招聘具有技师职称的双师型教师。但此类型的人才招聘，是非常难的，因这类人才有学历，有工作经验，还有技能，这对招聘工作增加了很大的难度。

其次就是第三层次的人才招聘，这个层次的对象主要是优秀的应届毕业研究生。对于这类人才的招聘要求最基本的就是要求专业对口，全国开设硕士课程的交通类高校分散在各地，重庆地区只有

很少的资源，从学院筹办以来，一直和全国各交通类高校保持联系，发布了学院人才招聘计划并及时更新。这种方式比较简单，投简历的人大多存在盲目性，再加上距离遥远等因素，到学校来面试的人也寥寥无几。面对这类应聘的外地人才资源，我们利用新的方式来进行人才招聘，对其采用先对投来的信件、电邮进行筛选分类后，对不便来校的，通过电话面试方式，或利用网络多媒体技术视频来进行面试，通过这种方式来提高面试的成功率。

二、注重人才培养，提高教学质量

21世纪，高校发展，最关键的就是人才，如果没有充足的优秀人才，高校发展都是“痴人说梦”。因此，对人才的培养是十分重要的。那么如果有了雄厚的师资队伍作为高校发展可靠保障，高校的快速发展可以说是如虎添翼了，这已经是社会普遍认知的理念，也正因为这一点，21世纪的人才竞争才会相当激烈。

对于人才队伍建设，高素质人才除了引进一部分以外，多数都要在我们招聘的应聘研究生中来进行培养，让他们逐步成为我们的骨干力量。我们对新进的非师范类专业的研究生，先将其送去西师高校师资培训资格，合格后才上岗。另外，学院也组织专门人员对青年教师进行指导，并定期组织其进行赛课，还有就是让年轻教师听老教师有经验的上课并纳入月工作考核内容，这样让年轻得以成长起来。

学院将力争到2024年在校生规模达到5000人。这就要求我们必须进一步加强学院的人才队伍建设，不断加大人才引进力度，注重人才培养，才能满足学院人才培养的需求。把学院早日建成一流的高职院校，培养出一流的高素质技能型专门人才。

**第二篇：人才人事工作总结（精选）**

\*\*人事工作总结

近年来，\*\*局认真贯彻落实全国人事人才会议精神，深入学习实践科学发展观，紧紧围绕省局人事人才中心工作部署要求，坚定不移地实施人才强局战略，以人才体系建设为核心，以加强科技人才队伍建设和领导干部队伍建设为重点，大力加强人才培养与培训，促进气象队伍整体素质的提高。为全市气象事业又好又快发展提供了较好的人事人才保障。

现将有关情况总结如下：

一、明晰思路，创新发展，加快推进人才体系建设

(一)创新人才管理机制，加强对人才工作的协调指导。一是会议召开后，\*\*局及时召开了专题会议传达了会议精神并对后期工作进行了进一步安排部署。及时成立了由局长任组长，班子其余成员任副组长，各科室负责人为成员的人才队伍建设领导小组，将人才队伍建设作为列入日常全局工作的一项重要任务，及时研究解决面临的困难和问题，确保人才工作真正落到实处。

二是落实人才工作考核责任制。按照省局人事人才工作目标任务要求，切实抓好人才工作目标责任制有关工作的落实，结合我市实际，完善全局人才工作目标考核体系，制定下达全市人事人才工作逐年目标任务和人才工作要点。修订完善了《职工年终考核办法》、《优秀员工评选办法》、《编外用工管理办法》等一系列规章制度，有力的推进了全市人才工作规范化制度化。三是编制出台《全市气象部门“十二五”人才发展规划》。《规 1

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，促进人才工作与气象事业协调发展，成为今后一个时期全市气象部门人才工作发展的一个纲领性文件。

（二）创新人才发展思路 引导人才工作走上快车道

面向“十二五”，制定了人才发展规划。结合\*\*实际建立了有利于气象人才工作的体制机制，通过依托项目建设、加强部门合作、加大交流访问、增加人才投资等方式加快人才成长速度，形成了一批具有气象科技创新能力的\*\*科技军团，为完成“十二五”期间各项重点建设任务奠定了基础，促进了\*\*气象事业快速发展。

一是进一步鼓励职工参加学历教育。积极推荐职工参加学历教育，目前全市职工大专以上学历教育比例达到80%以上，所有科级干部均达到大专学历。

二是发挥高层次人才的引领作用。一是市局高工每年均至少进行1次讲课和1次技术指导。二是发挥高级专业技术人员或专家的技术引领作用，市局高工积极开展立足气象、面向\*\*经济社会发展的调查研究，每年均撰写1篇有价值的调研报告或决策建议材料，由市局呈报市政府领导。

三是积极选拔市县技术带头人。每年均选拔2-3名市县技术带头人，并按照《技术带头人管理办法》选定指导老师。

三是以南北互动锻炼人才。开展市县帮扶和县局结对交流，各互动单位和协调单位虚心向各方学习，取长补短，共同进步。

积极开展科技下基层行动，各技术小分队三年内深入基层30于次，积极开展面向基层的技术指导和技术帮扶工作。针对基层存在的各种技术问题，各对口单位指定专人展开研发，彻底解决问题10余项。

四是加强人员工作和学术交流。每年均选派3-5名技术带头人或业务骨干到省、市局进行交流锻炼。市局组织1-2名骨干到县局进行锻炼。组织中层干部和业务技术骨干到先进地区开展考察调研，解放思想，转变观念，开阔视野。鼓励各类人才和业务技术带头人积极参加省、市学术交流活动。

（三）创新人才培养机制，推进人才资源能力建设

大力做好人才选拔培养工作，根据业务和管理人才的不同岗位特点，积极选派、合理安排全局职工的教育培训工作。年初均下发全年全市培训计划，积极组织开展各类培训二十余期次。安排专项经费，做好优秀中青年人才培养工作，推进我市优秀中青年人才培养计划，在各类课题项目中有意识的吸纳各类中青年人才的积极参与其中。积极发挥外聘人员作用，千方百计提高外聘人员待遇，努力做到同工同酬。特别重视长期工作和战斗在一线的外聘职工的待遇问题，任命\*\*\*\*\*\*，安排\*\*\*\*\*一批工作时间长的外聘职工的到县局工作。

（四）创新人才使用机制，为人才发挥作用提供舞台

紧紧围绕“两计划一行动”，积极抓好项目引进和课题申报工作，为人才培养和发展提供平台，鼓励广大干部职工积极参与其中，在气象现代化建设的第一线选拔、使用人才，充分发挥各

类人才的主观能动性，促进人才培养和现代化建设互相促进，做到硬件建设和软实力的共同提高，实现气象现代化建设可持续、协调发展。在全局职工的共同努力下，渭河流域气象预警中心全面建设完成，十大气象业务服务平台投入业务运行，气象项目建设、课题申报数量均创历年来最好水平。深入贯彻实施公务员法，切实抓好《党政领导干部选拔任用工作条例》和中央“5+1”等法规性文件的落实，制定完善《事业单位人员考核办法》，按照规范、统一、激励的原则，逐步实现管理、业务、科技服务三类人才的有效管理，科学考核评价。

二、人事人才工作中存在的问题

（一）人才队伍老化

目前，全市人才队伍老化趋势明显，一是年龄老化，全市气象队伍年龄层次普遍偏高，在一些一线的重点业务岗位普遍存在队伍老龄化，年轻业务骨干不足，培养脱节的情况。二是知识老化，随着气象现代化的不断发展，气象设备硬件和软件不断更新，现有知识层次已逐渐不能适应气象事业发展，新技术、新手段的发展从客观上要求相应的知识水平不断更新。由于年龄层次普遍较高，老同志学习能力和学习意愿减退，在学习和掌握新知识方面滞后，制约了气象业务水平的提高。

（二）思想状况不稳定

随着社会的发展，社会意识和价值观呈现多元化的趋势，从客观上影响了气象职工思想意识的统一，在干部职工中存在着政

治素质不高、思想高度不够的现象，同时，由于人事工作机制和体制还不够顺畅，造成了队伍的不稳定和人员流动性较大的情况，影响了气象事业发展。

三、下一步发展建议

（一）加强干部队伍建设存在的问题及建议：

1、加强领导干部思想政治教育，强化“为人民服务”意识和“廉洁奉公”思想，洁身自好，“不以恶小而为之”。

2、取消在干部选拔任用中年龄、学历、职称等限制，不拘一格选好人、用好人，实现人尽其才。

（二）加强人才队伍建设有关建议：

1、严把新人进口关。首先专业要对口，最好是学气象院校毕业生，避免后续费力培养也难以成为行家里手。其次要安心在基层长期工作，减少过度式人员，避免因本人和单位都存在临时思想导致的不安定因素。

2、进一步完善人才选拔和考核机制，培养具有“真才实学”、能够引领科研团队并辐射周边人群的的技术拔尖人才，避免只注重自身发展，脱离实际工作需求，既不能引领团队发展，又不能将研究成果转化为实际应用的让人感觉高深莫测“专家型人才”。

3、进一步加强业务骨干交流培养，特别是加强与先进省区的交流工作。

4、进一步加强管理队伍的培养，扩大基层干部的视野，提升其综合素质。

（三）深化干部人事制度改革体制机制创新的建议：

1、完善事业单位岗位设臵的后续政策，完善岗位考核管理办法，规范津补贴发放政策。

2、面对基层实际人事状况，建立和改进面向地方编制人员、编外人员的一体化管理模式，在考核、奖励、教育培训、职称职务、福利待遇等方面一视同仁、整体部署，排除差异管理。

3、建立市级离退休干部管理专门机构，增加机构、编制数量。

（四）加强人事部门自身建设的意见：

1、加强对人事干部学习、培训的组织。

2、编制常用人事制度（规定）汇编手册。

3、组织人事干部交流走访。

**第三篇：2024人事人才年终工作总结**

2024年人事人才工作总结

任怡莲

2024年一年来，在处长的指导和同志们的帮助下，我紧紧围绕本处工作的目标任务，认真履行岗位职责，较为顺利的完成了所承办的全年工作任务。总结我承办的工作主要有三块。一是职称评审、岗位晋升一条线的工作；二是人才培养、推荐工作；三是涉人社厅交办的有关人才工作。另外就是其它的临时性工作。我简单的把工作总结汇报一下，重点想针对下一年如何更好以上工作谈几点想法，和大家交流一下。

一、职称评审、岗位晋升相关工作

职称评审工作是人才评价的一个重要内容，对人才成长具有重要导向作用。因我院去年岗位聘任方案的推行实施，进一步强化了科技人员晋升职称的需求。今年全院申报各系列职称的人员共65人，较往年增至约2倍。经初步审核验收后提交评审委员会共63人，转换系列共7人。在处长的指导和同事们的帮助下，我根据自治区人事厅下发评审工作的通知，严格按照职称评审工作的程序安排，完成了“职称评审会”的前期准备工作。通过初审、职称评审会复审、答辩等层层严格把关后，各系列晋升高级职称通过人数为26人（正高为6人），中级通过28人。今年上报材料共有两人没有通过，7个转换系列的顺利转成。任职资格文已下发。

岗位晋升工作现在基本上已完成。这个工作在去年的基础上把聘任条件和专业技术人员的责任现状进一步格式细化了些，把各单位、各岗位级别以及所聘人员名单进行了对照，方便以后此项工作的开展。今年共晋升人员60人。有20名中级具备资格但没有指数不能晋级，昨天已召开了说明协调会，这个问题也基本得到了解决。

二、人才的培养、推荐工作

（一）组织青年骨干活动，承办了青年骨干培养工作会议 为贯彻落实“中央人才工作会议”和“自治区人才工作会议”精神，我处于8月26-27日上午组织全院“优秀青年科技及管理人才”培养人选深入自治区园艺博览园、院科研基地、院史展、质监中心等考察学习，引导青年培养人选了解全区的设施园艺水平、我院农业科研工作发展历史以及科研工作成果情况，使广大青年拓宽了视野，增进了交流，切身感受到了身为农科人的荣誉感和责任感，也感受到了 全院上下对青年人才成长的重视和关怀。27日下午，组织召开了全院“优秀青年科技及管理人才”工作会议。此项活动作为深入贯彻自治区人才工作会议的典型活动之一，刊登到了自治区人社厅人才专刊《西部专家》2024年第3期，得到了自治区人社厅相关部门的一致好评，有力提升了我院人才工作在全区同行单位的影响力。

（二）强化继续教育工作，创新教育培训模式

2024年全院职工的继续教育工作，紧紧围绕全面提升我院专业技术人员科研创新能力和岗位工作能力的目标，加强院内各所（中心）之间，各学科之间的横向交流。为了进一步贯彻落实自治区继续教育条例，强化科技人员继续教育工作，我院坚持理论联系实际、按需施教、学用结合、讲求实施的原则，培训融入了现代人事管理的理念，采取了分队、组团、自我监督和管理的组织形式，运用了集学习、互动、交流、娱乐为一体的院本综合培训方式，强化了组织管理，增强了学习效果，融洽了科技人员关系，建设了团队文化。大家在学习中感受到了快乐，在快乐中团结学习，提高了学习兴趣，增强了学习实效。今年全院继续教育专业课共进行了10天，共20讲，参加培训的专业技术人员合计298人，圆满顺利完成了继续教育培训任务。

（三）协助处长完成了宁夏青年科技奖、国务院特殊津贴的推荐工作。

根据《关于评选第十二届“宁夏青年科技奖”的通知》及《关于做好2024年享受国务院特殊津贴人员选拔推荐工作的通知》等相关文件要求，在处长指导下，对各类人才推荐选拔量化评分表做了进一步补充完善，严格按照选拔条件和程序，审核材料，量化打分，形成了初步推荐意见。经报院有关会议研究决定，推荐李红霞、刘炜、温学飞、王芳、高婷等五名同志为第十二届“宁夏青科技奖”候选人；温学飞获批。推荐李生宝、王峰、刘自新等三名同志为2024年享受国务院特殊津贴人员候选人，并积极配合区党委组织部和人社厅，组织相关考察工作，李生宝获批。2024年我院共申报人才高地8个。

（四）协助处长完成“基层之光”和“西部之光”人才培养工作。“基层之光”、“西部之光”人才培养计划是国家人社部、自治区人才办等相关部门为破解基层和西部人才匮乏难题而采取的一项重要措施，也是支持地方发展的一条重要途径。我个人充分认识到这项工作的现实意义，努力做好派到我单位的“基层之光”学员及派出的“西部之光”学员的相关服务工作，积极为研修人员提供学习的条件 和环境，与导师沟通协调，尽力使这些研修人员通过一年的学习锻炼，学有所获，学有所成，能在学成回来后发挥示范和导向作用。

今年我们完成了2024接受的四名“基层之光”学员的培养任务，其中谢华导师接收的秦军被考核的优秀学员。派出的王永宏、张俊丽两位学员，将于今年下半年进行考核。目前，又接收了2024一名来自固原原洲区的学员，推荐了枸杞中心的曲玲作为2024“西部之光”学员。这些选派来和选派去的研修人员，大多都是所在单位好学求进、具有开拓精神的“人才苗子”。我将力求尽自己之责努力为这些科技人员做好相关的服务。

三、承办人社厅委托的有关人才工作

（一）成功承办“中·阿防沙治沙及设施农业技术人才开发学术交流会”。

9月27日上午，按照2024中国〃阿拉伯国家人才合作交流研讨会安排，我处在科研处、荒漠所等处室和单位的协助下，共同成功承办了“中〃阿防沙治沙及设施农业技术人才开发学术交流会”。学术会上，巴林国也门国专家分别就本国在防沙治沙方面的工作进行了介绍，我区林业、农业及农科院的领导和专家就自治区在开展防沙治沙及设施农业建设与研究方面取得的成就进行了介绍。会议为中国〃阿拉伯国家人才合作交流的搭建了良好的平台，为下一步两国积极探索双方项目合作与人才培养的可能途径，双方相互学习在农业与生态建设方面的先进技术和管理经验起到了有力的推动和促进作用，会议受到了自治区人事厅主办部门的一致认可。

（二）我院柔性引进海外高层次专家杨志祥 9月27日，在“2024年中国（宁夏）引进海内外人才合作洽谈会”上，与我院对接的加拿大NAEEJE制药公司首席科学家杨志祥博士被自治区政府授予“宁夏回族自治区特聘专家”证书。届时，杨志祥博士正式成为我院第一位柔性引进的海外高层次人才。

（三）院士工作的有关工作。

完成了院士工作站管理办法、院士工作站工作总结的起草工作。

四、其它工作

积极利用宣传平台，加强人才工作宣传

今年以来，利用院网站、大屏幕等共23条。起草了十一五规划、学科带头人选拔办法等。

二、下一年对以上工作的想法

（一）为了提高工作的效率，想组织各所具体承办职称材料审核、上报，以及承办岗位晋升工作的同志集中学习，加强与这些同志的沟通和联系，提出明确、规范的要求。

在明年的材料收集和审核中，需要改进的措施是：

1、收集材料时，要求各所提交A3纸质一览表，并在收取材料时与其一览表内容一一核对，以此减少后期复查时的工作量；

2、整理好材料后，逐一反复查阅核对，必须确认无误。

（二）继续教育工作今年虽然是采取了一些措施，但是还存在一定的漏洞，明年的组织形式需要进一步完善。另外还要从授课人员的遴选上，培训课件以及讲课方式的上要加强。只有从培训老师、培训学员和我们组织培训的三方面共同努力，才能收到培训的最好效果。

（三）青年科技骨干的培养工作。除了形式上要引起重视，借明年第一批人员的培养期满考核，进一步加强此方面的工作。

（四）加强对“基层之光”、“西部之光”学员的服务工作。建议我们进一步强化导师责任感，将“基层之光”学员培养也纳入到对“学科带头人”的考核中。对带出优秀学员的导师适当褒奖，对不负责任、态度不端正的导师在考核中也应适当地反映出来。

总之，以后我将进一步坚定工作信心，不断努力，和处长及同事们团结协作，齐心协力，共同推进我处工作目标的全面完成。

**第四篇：人事人才工作总结**

半年来,以贯彻实施《公务员法》为重点，突出抓好公务员队伍建设，按照科学人才观的要求，进一步抓好专业技术人才队伍建设，统筹兼顾，继续做好其他各项人事人才工作，注重发挥人事人才工作在构建和谐社会中的作用，努力推进人事人才工作和谐发展。现将半年工作工作情况总结如下。

一、全面贯彻实施公务员法，加强公务员队伍建设

一是强化考核，狠抓作风建设。严格按照考核程序，完成了2024全县国家机关、事业单位工作人员考核评奖工作。全县共9911名国家工作人员参加考核，共评出优秀1290人、称职8580人、基本称职12人、不称职1人、待定等次149人，另有21人未参加考核。对考核优秀人员，共报市政府记二等功20人、县政府记三等功149人、授予嘉奖奖励1121人。二是紧紧围绕2024县委、县政府的重点工作和重点项目，配合县直有关部门抓好考核评奖工作，对评选出的先进单位和先进个人，组织进行了经济工作会议大会表彰。三是坚持凡进必考，严把公务员入口关。严格按照“公平、公正、公开”的原则，认真组织开展了2024公务员公开考试录用工作。全县计划录用10名乡镇办事员、1名公安干警。今年公务员招录工作由于放宽报考条件，取消地域限制，报考人员达到了502人，乡镇办事员职位招录比例更是达到了1：49.2，创下历年新高。根据市人事局的统一安排部署，经过简章发布、资格审查、笔试、面试、体检等环节和程序，我们积极协助配合，圆满完成了招录工作。继去年公务员面试工作由县里自行组织负责以来，我们精心组织面试工作，狠抓每一个细节的到位，并全程接受纪检监察监督，确保了面试工作的公平、公正、公开。四是强化综合管理，做好人事调配。先后办理了2人辞职手续，26名事业单位新聘用的大中专毕业生转正定级手续，4批次政府人事任免行文，3批次政府提请人大任免行文。五是积极推进事业单位人事制度改革，坚持按照“新人新办法”的原则推行事业单位人员聘用制，先后办理了51人次的聘用手续。严格执行事业单位新进人员一律实行公开招聘的有关规定，出台了桑人发〔2024〕1号《关于事业单位新进人员实行公开招聘的通知》的文件。在具体实施中，先后协助县畜牧局、县计生局做好了相关公开招聘指导工作。六是积极稳妥推进公务员法实施工作。严格执行政策，把好公务员登记关，全县共完成了七大机关和九大群团组织1652人次的公务员登记审核工作，并根据登记信息建立起了公务员信息数据库。其中使用行政编制登记的1454人、事业编制登记的29人、超编登记的99人、提前离岗登记的70人。另有32人暂缓登记、48人暂未登记。坚持上下对口的原则，做好事业单位参照公务员法管理申报，完成了我县22个事业单位申报参照公务员法管理的报批工作。严格按规定比例合理确定职务职级，经过审核，全县七大机关和九大群团组织，共核定领导职数278个，申报核定非领导职数149个。

二、强化综合管理，加强专业技术人才队伍建设

一是积极推行专业技术任职资格考试制度，组织开展了各类专业技术资格考试报名工作，先后完成57人的经济专业任职资格考试报名工作，271人的职称外语考试报名工作。二是合理设置岗位，规范岗位管理。为科学合理分配中小学专业技术职务评审指标，促进教师专业技术队伍结构的优化。开展了2024中小学专业技术职务岗位职数清理工作。全县比例应设高级岗位318个、中级岗位1687个，已聘任高级岗位182个、中级岗位1680个。根据岗位职数情况，我们向市人事局申报了2024年中小学教师职称评审指标数，申报高级50个、中级150个。三是加强专业技术人员能力建设。组织77人开展了计算机中级操作技术培训考试。组织全县专业技术人员开展了以“科技创新与创新能力培养”为主题的公共课目的继续教育工作，全县共4700余名专业技术人员参加了培训考试。四是做好专技资格确认工作，及时转发省、市关于高、中级职称资格确认文件，完成了300余人次的专技人员聘任合同鉴证工作。

三、严格执行政策，确保各项待遇落实

一是继续做好企业军转干部维稳解困工作。组织召开了座谈会，并于春节前开展了一次慰问走访。根据个案解决的原则，妥善解决了刘纪平、向刚如等2名确有实际困难的企业军转干部的生活困难问题。在节假日期间，我们加强部门联系，及时掌握动态，严格落实五包责任制，确保了我县企业军转干部的稳定。二是完成了全县机关事业单位工资制度改革工作。工资制度改革涉及全县干部职工的切身利益，时间紧、要求高、任务重。为此，我们通过组织开展专门业务培训班，积极宣讲新政策，加强业务培训。通过努力，全县行政机关事业单位共10016名在职人员，2855名离退休人员参与工资套改和享受艰苦边远地区津贴，全县月增加工资3648716元。三是加强机关事业单位工勤人员管理。认真组织开展工人技术等级考试工作，完成了全县452名工人技术等级和22名技师实际操作考试工作。四是做好工资福利日常管理，共办理了职务工资调整手续58人次，工资转移手续79人次，新参加工作人员工资定级手续21人次，退休人员审批手续127人次，死亡抚恤48人次，工龄认定69人次。公司安全工作总结某校学生班干部工作总结学转办促工作总结办实事促发展活动总结百问百查活动工作总结动物疫病防疫工作总结企业节能工作总结交警中队工作总结

查看更多>> 工作总结范文

四、完善人事争议仲裁，加强人才市场建设

一是扎实围绕人事人才工作的难点问题，做好涉及人事人才方面的信访工作。在热情做好政策解释的同时，认真开展调查研究，做好信访回复工作，力争把矛盾化解在萌芽状态，半年共接待、回复来访40余人次。二是按照科学统计，为决策提供服务的原则，组织完成了2024全县人事统计的各项工作任务。三是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。四是认真做好高校毕业生就业服务工作，接管学生档案200余份，累计共接管档案800余份。五是加强人才中心档案管理，对中心托管的档案进行了认真的清理归类，为科学合理管理、利用档案打好了基础。

五、强化督促考核，整体推进8件实事

一是积极主动与8件实事相关责任单位联系，以县委、政府的名义出台了《桑植县2024年为民办8件实事工作方案》，并出台了相关的考核激励等措施，进一步明确了具体任务。二是建立健全班子，明确了具体分管领导和具体人员专抓8件实事考核工作。三是强化督促考核，会同有关部门严格按照逐月报告、按季自评，定期与不定期实地抽查的方式，加强了督促检查力度，确保了我县8件实事工作按部就班的开展。截止到目前，全县8件实事工作进展顺利。

六、努力转变工作作风，不断加强自身建设

一是扎实围绕“三最”开展调研活动，先后组织人员深入到部分企业、乡镇、基层单位开展调研，进一步了拓展工作思路。二是加强机关内部管理，修改完善了岗位责任制和各项管理制度，规范了机关的日常管理，确保了机关的正常运转。三是加大人事信息调研工作力度，研究出台了《人事信息调研工作奖励考核办法》，积极鼓励机关干部做好信息调研工作。半年来，共向市局报送各类信息11篇，采用10篇。四是认真开展转变干部作风建设活动。按照县委的要求，扎实推进干部作风建设，完成了学习动员和边整边改阶段的各项工作任务，机关干部作风得到进一步加强。

七、存在的主要问题

一是深入基层调查研究开展得较少，工作思路欠开拓。二是工作按部就班地开展，缺乏创新意识。三是机关干部队伍整体综合素质不高，机关学习抓得还不够。

八、下半年工作打算

继续抓好《公务员法》贯彻实施工作，做好事业单位参照公务员法管理的有关工作。坚持公务员考试录用制度和事业单位新进人员公开招聘制度，严把人员入口关，不断提高人才队伍整体素质。完善公务员考核制度，组织完成好2024年考核工作。认真组织完成好2024人事统计工作。进一步加大8件实事工作的考核督查力度，确保全面完成8件实事任务。认真组织开展好2024全县专业技术职务资格评审上报工作，继续完成事业单位专业技术职务岗位设置工作。配合相关部门继续进一步做好企业军转干部维稳解困工作。继续深入开展转变干部作风建设活动，把干部作风建设活动与日常工作紧密结合起来，不断推动工作向前发展。

**第五篇：人事人才工作总结**

人事人才工作总结

半年来,以贯彻实施《公务员法》为重点，突出抓好公务员队伍建设，按照科学人才观的要求，进一步抓好专业技术人才队伍建设，统筹兼顾，继续做好其他各项人事人才工作，注重发挥人事人才工作在构建和谐社会中的作用，努力推进人事人才工作和谐发展。现将半年工作工作情况总结如下。

一、全面贯彻实施公务员法，加强公务员队伍建设

一是强化考核，狠抓作风建设。严格按照考核程序，完成了2024全县国家机关、事业单位工作人员考核评奖工作。全县共9911名国家工作人员参加考核，共评出优秀1290人、称职8580人、基本称职12人、不称职1人、待定等次149人，另有21人未参加考核。对考核优秀人员，共报市政府记二等功20人、县政府记三等功149人、授予嘉奖奖励1121人。二是紧紧围绕2024县委、县政府的重点工作和重点项目，配合县直有关部门抓好考核评奖工作，对评选出的先进单位和先进个人，组织进行了经济工作会议大会表彰。三是坚持凡进必考，严把公务员入口关。严格按照“公平、公正、公开”的原则，认真组织开展了2024公务员公开考试录用工作。全县计划录用10名乡镇办事员、1名公安干警。今年公务员招录工作由于放宽报考条件，取消地域限制，报考人员达到了502人，乡镇办事员职位招录比例更是达到了1：49.2，创下历年新高。根据市人事局的统一安排部署，经过简章发布、资格审查、笔试、面试、体检等环节和程序，我们积极协助配合，圆满完成了招录工作。继去年公务员面试工作由县里自行组织负责以来，我们精心组织面试工作，狠抓每一个细节的到位，并全程接受纪检监察监督，确保了面试工作的公平、公正、公开。四是强化综合管理，做好人事调配。先后办理了2人辞职手续，26名事业单位新聘用的大中专毕业生转正定级手续，4批次政府人事任免行文，3批次政府提请人大任免行文。五是积极推进事业单位人事制度改革，坚持按照“新人新办法”的原则推行事业单位人员聘用制，先后办理了51人次的聘用手续。严格执行事业单位新进人员一律实行公开招聘的有关规定，出台了桑人发〔2024〕1号《关于事业单位新进人员实行公开招聘的通知》的文件。在具体实施中，先后协助县畜牧局、县计生局做好了相关公开招聘指导工作。六是积极稳妥推进公务员法实施工作。严格执行政策，把好公务员登记关，全县共完成了七大机关和九大群团组织1652人次的公务员登记审核工作，并根据登记信息建立起了公务员信息数据库。其中使用行政编制登记的1454人、事业编制登记的29人、超编登记的99人、提前离岗登记的70人。另有32人暂缓登记、48人暂未登记。坚持上下对口的原则，做好事业单位参照公务员法管理申报，完成了我县22个事业单位申报参照公务员法管理的报批工作。严格按规定比例合理确定职务职级，经过审核，全县七大机关和九大群团组织，共核定领导职数278个，申报核定非领导职数149个。

二、强化综合管理，加强专业技术人才队伍建设

一是积极推行专业技术任职资格考试制度，组织开展了各类专业技术资格考试报名工作，先后完成57人的经济专业任职资格考试报名工作，271人的职称外语考试报名工作。二是合理设置岗位，规范岗位管理。为科学合理分配中小学专业技术职务评审指标，促进教师专业技术队伍结构的优化。开展了2024中小学专业技术职务岗位职数清理工作。全县比例应设高级岗位318个、中级岗位1687个，已聘任高级岗位182个、中级岗位1680个。根据岗位职数情况，我们向市人事局申报了2024年中小学教师职称评审指标数，申报高级50个、中级150个。三是加强专业技术人员能力建设。组织77人开展了计算机中级操作技术培训考试。组织全县专业技术人员开展了以“科技创新与创新能力培养”为主题的公共课目的继续教育工作，全县共4700余名专业技术人员参加了培训考试。四是做好专技资格确认工作，及时转发省、市关于高、中级职称资格确认文件，完成了300余人次的专技人员聘任合同鉴证工作。

三、严格执行政策，确保各项待遇落实

一是继续做好企业军转干部维稳解困工作。组织召开了座谈会，并于春节前开展了一次慰问走访。根据个案解决的原则，妥善解决了刘纪平、向刚如等2名确有实际困难的企业军转干部的生活困难问题。在节假日期间，我们加强部门联系，及时掌握动态，严格落实五包责任制，确保了我县企业军转干部的稳定。二是完成了全县机关事业单位工资制度改革工作。工资制度改革涉及全县干部职工的切身利益，时间紧、要求高、任务重。为此，我们通过组织开展专门业务培训班，积极宣讲新政策，加强业务培训。通过努力，全县行政机关事业单位共10016名在职人员，2855名离退休人员参与工资套改和享受艰苦边远地区津贴，全县月增加工资3648716元。三是加强机关事业单位工勤人员管理。认真组织开展工人技术等级考试工作，完成了全县452名工人技术等级和22名技师实际操作考试工作。四是做好工资福利日常管理，共办理了职务工资调整手续58人次，工资转移手续79人次，新参加工作人员工资定级手续21人次，退休人员审批手续127人次，死亡抚恤48人次，工龄认定69人次。

四、完善人事争议仲裁，加强人才市场建设

一是扎实围绕人事人才工作的难点问题，做好涉及人事人才方面的信访工作。在热情做好政策解释的同时，认真开展调查研究，做好信访回复工作，力争把矛盾化解在萌芽状态，半年共接待、回复来访40余人次。二是按照科学统计，为决策提供服务的原则，组织完成了2024全县人事统计的各项工作任务。三是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。四是认真做好高校毕业生就业服务工作，接管学生档案200余份，累计共接管档案800余份。五是加强人才中心档案管理，对中心托管的档案进行了认真的清理归类，为科学合理管理、利用档案打好了基础。

五、强化督促考核，整体推进8件实事

一是积极主动与8件实事相关责任单位联系，以县委、政府的名义出台了《桑植县2024年为民办8件实事工作方案》，并出台了相关的考核激励等措施，进一步明确了具体任务。二是建立健全班子，明确了具体分管领导和具体人员专抓8件实事考核工作。三是强化督促考核，会同有关部门严格按照逐月报告、按季自评，定期与不定期实地抽查的方式，加强了督促检查力度，确保了我县8件实事工作按部就班的开展。截止到目前，全县8件实事工作进展顺利。

六、努力转变工作作风，不断加强自身建设

一是扎实围绕“三最”开展调研活动，先后组织人员深入到部分企业、乡镇、基层单位开展调研，进一步了拓展工作思路。二是加强机关内部管理，修改完善了岗位责任制和各项管理制度，规范了机关的日常管理，确保了机关的正常运转。三是加大人事信息调研工作力度，研究出台了《人事信息调研工作奖励考核办法》，积极鼓励机关干部做好信息调研工作。半年来，共向市局报送各类信息11篇，采用10篇。四是认真开展转变干部作风建设活动。按照县委的要求，扎实推进干部作风建设，完成了学习动员和边整边改阶段的各项工作任务，机关干部作风得到进一步加强。

七、存在的主要问题

一是深入基层调查研究开展得较少，工作思路欠开拓。二是工作按部就班地开展，缺乏创新意识。三是机关干部队伍整体综合素质不高，机关学习抓得还不够。

八、下半年工作打算

继续抓好《公务员法》贯彻实施工作，做好事业单位参照公务员法管理的有关工作。坚持公务员考试录用制度和事业单位新进人员公开招聘制度，严把人员入口关，不断提高人才队伍整体素质。完善公务员考核制度，组织完成好2024年考核工作。认真组织完成好2024人事统计工作。进一步加大8件实事工作的考核督查力度，确保全面完成8件实事任务。认真组织开展好2024全县专业技术职务资格评审上报工作，继续完成事业单位专业技术职务岗位设置工作。配合相关部门继续进一步做好企业军转干部维稳解困工作。继续深入开展转变干部作风建设活动，把干部作风建设活动与日常工作紧密结合起来，不断推动工作向前发展。

更多范文，敬请登陆范文大全网（fanwen.glzy8.com）！

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！