# 2024年人才管理开发科工作总结

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2024-08-07

*第一篇：2024年人才管理开发科工作总结\*\*\*\*年人才管理开发科暨人才交流管理中心工作总结及\*\*\*\*年工作思路一．\*\*\*\*年工作回顾\*\*\*\*年人才开管理开发科和人才交流管理中心工作在局领导班子的带领下，以科学人才观为指导，按照人才社会服务...*

**第一篇：2024年人才管理开发科工作总结**

\*\*\*\*年人才管理开发科暨人才交流管理中心工作总结及\*\*\*\*年工作思路

一．\*\*\*\*年工作回顾

\*\*\*\*年人才开管理开发科和人才交流管理中心工作在局领导班子的带领下，以科学人才观为指导，按照人才社会服务的要求，结合“共产党员先进性”教育，认真贯彻执行上级有关人事人才的政策法规，落实市委、市政府制定的有关人才政策，以大力引进人才和为人才提供多层次、多方位服务为重点，不断提高服务意识，完善服务手段，改进工作作风、提高工作效率，争创人才工作的服务品牌，各项工作能顺利地完成。主要体现在以下几方面：

（一）加强政策学习，强化管理

随着改革的不断深化，人事人才工作面临着越来越多的新情况、新问题，难度也随之越来越大，一方面要依法行政，另一方面又要方便群众，提高效率。为此，我们多次组织学习有关政策法规，并针对一些当前的热点、难点问题，专程走访了省毕业生就业指导中心、省人才服务中心，积极寻求上级部门的指导和支持，进一步规范了毕业生报到、转正定级、人事代理、档案接收与转移等操作。

为了让大家及时了解中心整体运作的情况，从今年开始，我们试行月报制度，以部门为单位每月\*号各自将上月工作进行和主要问题、建议在网站上社区园地登载。

为配合局加强财务管理，指定专人负责人事代理和职称考试的收费、缴款，并按有关规定规范了现金的收缴管理。

（二）认真做好干部人事调动、毕业生接收、人事代理等到日常工作。

\*、干部人事调动

除了进一步完善网上调动查询专栏外，还及时通过电话告知办事情况、审批结果。此外，还与市劳动局商定，由我们按照现行《企业工资新旧标准对照表》对从市外调入企业的干部档案工资进行核定，每月底列表汇总交劳动局备案，改变了过去一直沿由我中心将市外调入干部档案逐个送到劳动局重新核定档案工资的做法，既提高了工作效率，又保障了人事档案的安全。为防止假档案、假学历、假身份及档案遗失等问题的出现，调动人员的商调函，由我中心以挂号信直接发至当地人事部门，并规范档案材料必须通过机要转递。

今年共受理干部调动\*\*\*人（详见下表），审理档案？册。从数据统计分析，调入我市企业（含医院）的仍以本科和中级职称人才为主，占总调入人员的\*\*%以上，引进的人才主要是医药、管理、财经、机械专业，医药类尤显突出，而文史、艺术、政法、化工则偏小占\*%左右。由于城市建设投资集团有限公司组建、公用集团、火炬集团的重组，使市内干部流动增多。调出人员有\*\*%流向深圳及广州，随着对人才素质要求的不断提高，另有\*\*%人员选择继续深造（读研、读博），其余人员流向全国各大城市。

\*\*\*\*年全市企业（含医院）干部流动一览表

项目小计称　职学历

高级中级初级博士硕士本科大专中专

调入\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

市内　流　动\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

调出\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

总数\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

\*、毕业生的就业推荐和接收

据统计，今年我市生源毕业生预计将达\*\*\*\*人（其中：本科\*\*\*\*人，大专\*\*\*\*人，中专\*\*\*\*人），虽然比去年的\*\*\*\*人略有减少，但就业形势依然严峻。根据今年我市生源毕业生的情况和近年来毕业生工作的经验，我们制订、印发了《中山市\*\*\*\*年普通高等（中专）院校毕业生就业工作意见》，对毕业生的就业工作明确思路、提出了要求、完善了措施。

到目前为止，共有\*\*\*个单位申报计划接收毕业生\*\*\*\*人（其中博士研究生\*人、硕士研究生\*\*人、本科\*\*\*\*人，大专\*\*\*人、中专\*\*\*人、专业不限\*\*人），与\*\*\*\*年需要量增加了\*\*\*%。办理毕业生接收\*\*\*\*人(其中博士研究生\*人,硕士研究生\*\*\*人,本科\*\*\*\*人,大专\*\*\*人,中专\*\*人)。

为配合我市网上政务的实施，今年\*月\*\*日开通了毕业生接收网上报送系统，通过互联网就可以把接收毕业生的有关资料报送给我们，待审核、确认后，备齐书面材料前来即可办理。既方便了用人单位、提高了效率，又能使单位通过中心的网站，及时了解我市毕业生的有关政策及相关的动态。到目前为止，通过网上注册的单位\*\*\*个，共发布了\*\*\*条需求信息，申报接收毕业生\*\*\*\*人，占接收总人数的\*\*\*\*%.在继续完善毕业生电脑管理系统的同时,今年又自行开发了毕业生自动录入系统,将闲置的旧电脑重新安装、配置，摆放在办事大厅，供毕业生自动录入报到资料，既大大提高了办事效率，加快了无纸化办公的进程，又使闲置的资源得到了充分使用。

\*、人事代理和档案管理

人事代理工作继续注重人性化管理服务，不断完善服务手段，提高服务水平，对前来新办和续

约的人员。书面提醒下次缴费时间、须归档的材料等有关注意事项。此外还通过中国高等教育学生信息网开通学信卡确认后续学历，逐步将原来的被动服务转为主动服务。

今年共办理人事代理\*\*\*\*人，其中人事关系、档案挂靠\*\*\*人，毕业生人事代理\*\*\*人，辞职、辞退人事代理\*\*\*人，档案保管\*\*\*人，为人事代理人员办理转正定级\*\*\*人，职称晋升\*\*\*人。

继续开展非公有企业、转制企业干部人事档案接收、管理工作，全年共接收非公有制企业干部人事档案\*\*\*份，接收\*\*个转制企业的干部人事档案\*\*\*份，并为有关单位提供档案借阅\*\*\*份。

根据人事档案达标要求，提高档案管理水平，全年共完成整理干部人事档案\*\*\*\*份。

（三）办好人才网站，及时传递人事人才资讯

充分发挥中心网站窗口作用，除了进一步完善中心网上业务开展和中心电脑系统维护管理外，还积极协助职改办、公务员管理科、工资科、培训等发布相关信息，及时登载新的人事人才政策和其他相关资讯，并通过网上咨询台解答人事人才政策和业务等问题，深受社会欢迎，全年咨询台总共对所提问的\*\*\*\*个问题中的\*\*\*\*个问题，进行解答，浏览者总的点击量为\*\*万多次，为咨询者解决实际问题，得到较好的评价。

继续办好“每月人才市场情况综述”栏目，根据四间人才市场每月提供的数据进行统计、分析，向社会公布当月招聘列前的\*\*个专业和应聘人数最多的前\*\*个专业等信息，为用人单位和求职人员提供导向，引导人才有序流动。

此外，还根据局领导的要求，在原来网站的基础上，筹建中山市人事局网，作为人事局网上宣传和人事人才服务的窗口，实现政务公开，更好地为社会服务。目前筹建工作基本完成，目前中山市人事局网基本建好，待各科室核实上网资料后即可对外公布。

（四）加强人才市场的监督管理和协调工作，充分发挥人才市场的作用

通过每季度协调会和日常巡查、定期沟通、数据月报等形式，及时了解掌握人才中介服务机构的动作情况，对人才市场进行监督管理，规范市场行为，积极做好协调和服务，促进人才市场的发展。

为了充分发挥人才市场引进人才的主渠道作用，着重加强对人才招聘活动的计划管理，尤其是强化对举行大型人才交流会的管理，一是根据各人才市场的申报，协调制定全市的大型招聘会的计划安排，使招聘活动按计划执行、有序开展；二是实行事前监督制度，严把大型招聘会方案报批程序，做到每场招聘会具体方案、筹备情况有报告；三是实施现场指导、监督，指定专人对招聘会实行全程跟踪。

\*至\*\*月份，全市共举办大型人才招聘会\*\*场，共有参会单位\*\*\*\*家，提供岗位\*\*\*\*\*个，入场人数累计\*\*\*\*\*\*人次。

按\*家人才市场每月的上报情况统计，参加招聘活动单位共\*\*\*\*\*家（其中公有制企业\*\*\*家、民（私）营企业\*\*\*\*\*家、外资企业\*\*\*\*家）；总需求\*\*\*\*\*\*人（其中博士\*\*人、硕士\*\*\*人、本科\*\*\*\*\*人、大专\*\*\*\*\*人、中专\*\*\*\*\*人、中专以下\*\*\*\*\*\*人）；总求职人数\*\*\*\*\*\*人次（包括网站注册求职），其中博士\*\*\*人、硕士\*\*\*\*人、本科\*\*\*\*人、大专\*\*\*\*\*人、中专\*\*\*\*\*人、中专以下\*\*\*\*\*\*人。

根据《广东省人才市场管理条例》规定，完成了对需要年检的\*家人才中心机构进行了年检。

\*\*\*\*年，审核批准新增人才中介服务机构\*家。

（五）其他

\*、办理《广东省居住证》\*人，人才聘用证\*人。结合我市的实际，已订了《实行〈广东省居住证〉制度后，〈中山市人才聘用证〉使用问题》和《中山市〈广东省居住证〉申领办法》，草拟了《中山市关于进一步加快人才引进工作的意见》和《中山市人才发展专项资金管理办法》。

\*、完成了人才中心集体户口的开通手续，同时开展了镇区集体户情况调查和相关问题的协调。

\*、积极开展人才协会的筹组工作。

\*、共为\*\*名企业聘用制干部办理了续聘手续。

二、\*\*\*\*年工作设想

（一）继续建立完善与人才中介服务机构的沟通、联系机制，及时了解和掌握人才市场的运行动态，协调有关部门帮助和解决人才市场运营中所遇到的困难和问题，促进人才市场的培育和发展。下半年，开展一次安全检查。

（二）做好调研工作，对人才流动性大的企业作调查研究，找出原因，并组织与成功的企业交流，吸收好的经验，不仅为我市引进人才，并且留住人才。设问卷调查，对我市调出人员作情况模底，并收集意见。

（三）自行开发毕业生网上预报到系统

目标是使毕业生通过网上输入个人资料，进行预报到；毕业生预报到后可以在我们要求的时间内向我们提交报到证及相关资料，完成报到手续。

（四）通过手机短信平台、电子邮件、中心网站通告等渠道定期将到期要交费期限、职称考试的文件、办理转正定级、专业知识培训等信息及时传递。

（五）制定我市装备制造业人才引进优惠政策，为我市装备制造业的健康发展提供人才保障。

（六）与公安部门一同，研究非国家干部身份（自费生，无干部身份大中专毕业生）的人才入户问题，解决人才引进的政策性障碍。

&n

**第二篇：2024年人才管理开发科工作总结**

2024年人才管理开发科工作总结

撰写人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

日

期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2024年人才管理开发科工作总结

\_\_年人才管理开发科暨人才交流管理中心工作总结及\_\_年工作思路

一．\_\_年工作回顾

\_\_年人才开管理开发科和人才交流管理中心工作在局领导班子的带领下，以科学人才观为指导，按照人才社会服务的要求，结合“\_\_\_员先进性”教育，认真贯彻执行上级有关人事人才的政策法规，落实市委、市政府制定的有关人才政策，以大力引进人才和为人才提供多层次、多方位服务为重点，不断提高服务意识，完善服务手段，改进工作作风、提高工作效率，争创人才工作的服务品牌，各项工作能顺利地完成。主要体现在以下几方面：

（一）加强政策学习，强化管理

随着改革的不断深化，人事人才工作面临着越来越多的新情况、新问题，难度也随之越来越大，一方面要依法行政，另一方面又要方便群众，提高效率。为此，我们多次\_\_\_学习有关政策法规，并针对一些当前的热点、难点问题，专程走访了省毕业生就业指导中心、省人才服务中心，积极寻求上级部门的指导和支持，进一步规范了毕业生报到、转正定级、人事代理、档案接收与转移等操作。

为了让大家及时了解中心整体运作的情况，从今年开始，我们试行月报制度，以部门为单位每月\_\_号各自将上月工作进行和主要问题、建议在网站上社区园地登载。为配合局加强财务管理，指定专人负责人事代理和职称考试的收费、缴款，并按有关规定规范了现金的收缴管理。

（二）认真做好干部人事调动、毕业生接收、人事代理等到日常工作。

1、干部人事调动

除了进一步完善网上调动查询专栏外，还及时通过电话告知办事情况、审批结果。此外，还与市劳动局商定，由我们按照现行《企业工资新旧标准对照表》对从市外调入企业的干部档案工资进行核定，每月底列表汇总交劳动局备案，改变了过去一直沿由我中心将市外调入干部档案逐个送到劳动局重新核定档案工资的做法，既提高了工作效率，又保障了人事档案的安全。为防止假档案、假学历、假身份及档案遗失等问题的出现，调动人员的商调函，由我中心以挂号信直接发至当地人事部门，并规范档案材料必须通过机要转递。

今年共受理干部调动\_\_\_（详见下表），审理档案？册。从数据统计分析，调入我市企业（含医院）的仍以本科和中级职称人才为主，占总调入人员的\_\_\_以上，引进的人才主要是医药、管理、财经、机械专业，医药类尤显突出，而文史、艺术、政法、化工则偏小占\_\_左右。由于城市建设投资集团有限公司组建、公用集团、火炬集团的重组，使市内干部流动增多。调出人员有\_\_\_流向\_\_\_及\_\_\_，随着对人才素质要求的不断提高，另有\_\_\_人员选择继续深造（读研、读博），其余人员流向全国各大城市。

\_\_年全市企业（含医院）干部流动一览表

项目小计称职学历

高级中级初级博士硕士本科大专中专

调入\_\_\_15025

市内流动\*\*\*634225

调出\*\*\*

总数\*\*\*26216532、毕业生的就业推荐和接收

据统计，今年我市生源毕业生预计将达\_\_\_（其中：本科\_\_\_，大专\_\_\_，中专\_\_\_），虽然比去年的\_\_\_略有减少，但就业形势依然严峻。根据今年我市生源毕业生的情况和近年来毕业生工作的经验，我们制订、印发了《中山市\_\_年普通高等（中专）院校毕业生就业工作意见》，对毕业生的就业工作明确思路、提出了要求、完善了措施。

到目前为止，共有\_\_\_单位申报计划接收毕业生\_\_\_（其中博士研究生\_\_、硕士研究生\_\_\_、本科\_\_\_，大专\_\_\_、中专\_\_\_、专业不限\_\_\_），与\_\_年需要量增加了\_\_\_。办理毕业生接收\_\_\_(其中博士研究生\_\_,硕士研究生\_\_\_,本科\_\_\_,大专\_\_\_,中专\_\_\_)。

为配合我市网上政务的实施，今年\_\_月\_\_日开通了毕业生接收网上报送系统，通过互联网就可以把接收毕业生的有关资料报送给我们，待审核、确认后，备齐书面材料前来即可办理。既方便了用人单位、提高了效率，又能使单位通过中心的网站，及时了解我市毕业生的有关政策及相关的动态（范本）。到目前为止，通过网上注册的单位\_\_\_，共发布了\_\_\_条需求信息，申报接收毕业生\_\_\_，占接收总人数的\_\_\_.在继续完善毕业生电脑管理系统的同时,今年又自行开发了毕业生自动录入系统,将闲置的旧电脑重新\_\_\_、配置，摆放在办事大厅，供毕业生自动录入报到资料，既大\_大提高了办事效率，加快了无纸化办公的进程，又使闲置的资源得到了充分使用。

3、人事代理和档案管理

人事代理工作继续注重人性化管理服务，不断完善服务手段，提高服务水平，对前来新办和续约的人员。书面提醒下次缴费时间、须归档的材料等有\_\_\_意事项。此外还通过中国高等教育学生信息网开通学信卡确认后续学历，逐步将原来的被动服务转为主动服务。

今年共办理人事代理\_\_\_，其中人事关系、档案\_\_\_，毕业生人事代理\_\_\_，辞职、辞退人事代理\_\_\_，档案保管\_\_\_，为人事代理人员办理转正定级\_\_\_，职称晋升\_\_\_。

继续开展非公有企业、转制企业干部人事档案接收、管理工作，全年共接收非公有制企业干部人事档案\_\_\_份，接收\_\_\_转制企业的干部人事档案\_\_\_份，并为有关单位提供档案借阅\_\_\_份。

根据人事档案达标要求，提高档案管理水平，全年共完成整理干部人事档案\_\_\_份。

（三）办好人才网站，及时传递人事人才资讯

充分发挥中心网站窗口作用，除了进一步完善中心网上业务开展和中心电脑系统维护管理外，还积极协助职改办、公务员管理科、工资科、培训等发布相关信息，及时登载新的人事人才政策和其他相关资讯，并通过网上咨询台解答人事人才政策和业务等问题，深受社会欢迎，全年咨询台总共对所提问的\_\_\_问题中的\_\_\_问题，进行解答，浏览者总的\_\_\_量为\_\_\_多次，为咨询者解决实际问题，得到较好的评价。

继续办好“每月人才市场情况综述”栏目，根据四间人才市场每月提供的数据进行统计、分析，向社会公布当月招聘列前的\_\_\_专业和应聘人数最多的前\_\_\_专业等信息，为用人单位和求职人员提供导向，引导人才有序流动。

此外，还根据局领导的要求，在原来网站的基础上，筹建中山市\_\_\_局网，作为\_\_\_局网上宣传和人事人才服务的窗口，实现政务公开，更好地为社会服务。目前筹建工作基本完成，目前中山市\_\_\_局网基本建好，待各科室核实上\_\_\_料后即可对外公布。

（四）加强人才市场的监督管理和协调工作，充分发挥人才市场的作用

通过每季度协调会和日常巡查、定期沟通、数据月报等形式，及时了解掌握人才中介服务机构的动作情况，对人才市场进行监督管理，规范市场行为，积极做好协调和服务，促进人才市场的发展。

为了充分发挥人才市场引进人才的主渠道作用，着重加强对人才招聘活动的计划管理，尤其是强化对举行大型人才交流会的管理，一是根据各人才市场的申报，协调制定全市的大型招聘会的计划安排，使招聘活动按计划执行、有序开展；二是实行事前监督制度，严把大型招聘会方案报批程序，做到每场招聘会具体方案、筹备情况有报告；三是实施现场指导、监督，指定专人对招聘会实行全程跟踪。

\_\_\_至\_\_月份，全市共举办大型人才招聘会23场，共有参会单位\_\_\_，提供岗位\_\_\_，入场人数累计\_\_\_次。

按\_\_人才市场每月的上报情况统计，参加招聘活动单位共\_\_\_（其中公有制企业\_\_\_、民（私）营企业\_\_\_、外资企业\_\_\_）；总需求\_\_\_（其中博士\_\_\_、硕士\_\_\_、本科\_\_\_、大专\_\_\_、中专\_\_\_、中专以下\_\_\_）；总求职人数\_\_\_次（包括网站注册求职），其中博士\_\_\_、硕士\_\_\_、本科\_\_\_、大专\_\_\_、中专\_\_\_、中专以下\_\_\_。

根据《\_\_\_省人才市场管理条例》规定，完成了对需要年检的\_\_人才中心机构进行了年检。

\_\_年，审核批准新增人才中介服务机构\_\_。

（五）其他

1、办理《\_\_\_省居住证》\_\_，人才聘用证\_\_。结合我市的实际，已订了《实行〈\_\_\_省居住证〉制度后，〈中山市人才聘用证〉使用问题》和《中山市〈\_\_\_省居住证〉申领办法》，草拟了《中山\_\_\_加快人才引进工作的意见》和《中山市人才发展\_\_\_管理办法》。

2、完成了人才中心\_\_\_户口的开通手续，同时开展了镇区\_\_\_户情况调查和相关问题的协调。

3、积极开展人才协会的筹组工作。

4、共为\_\_\_企业聘用制干部办理了续聘手续。

二、\_\_年工作设想

（一）继续建立完善与人才中介服务机构的沟通、联系机制，及时了解和掌握人才市场的运行动态（范本），协调有关部门帮助和解决人才市场运营中所遇到的困难和问题，促进人才市场的培育和发展。

下半年，开展一次安全检查。

（二）做好调研工作，对人才流动性大的企业作调查研究，找出原因，并\_\_\_与成功的企业交流，吸收好的经验，不仅为我市引进人才，并且留住人才。

设问卷调查，对我市调出人员作情况模底，并收集意见。

（三）自行开发毕业生网上预报到系统

目标是使毕业生通过网上输入个人资料，进行预报到；毕业生预报到后可以在我们要求的时间内向我们提交报到证及相关资料，完成报到手续。

（四）通过手机短信平台、\_\_\_、中心网站通告等渠道定期将到期要交费期限、职称考试的文件、办理转正定级、专业知识培训等信息及时传递。

（五）制定我市装备制造业人才引进优惠政策，为我市装备制造业的健康发展提供人才保障。

（六）与公安部门一同，研究非国家干部身份（自费生，无干部身份大中专毕业生）的人才入户问题，解决人才引进的政策性障碍。

（七）研究高层次人才重建档案问题，补充完善中委[\_\_]\_\_号和中府[\_\_]\_\_号文的做法。

（八）加大人才的宣传力度，利用电视、电台、报社、网络等媒体和渠道进行人才工作宣传。

（九）完成成立人才交流协会。

范文仅供参考

感谢浏览

**第三篇：人社局人才开发科工作总结**

人社局人才开发科工作总结

一、今年工作总结

（一）目标完成情况

1、人才选拔推荐

4月，我科根据“领军人才”和“拔尖人才”并轨后的队伍现状，拟定了“关于完善闵行领军人才选拔的几点意见”，主要确定了45-50周岁入选者的比例，确定了滚动评选入选者的比例，锁定了市属、区属体制内人才基数和高校内部推荐人数，力争打造一支以中青年为主，民营科技型企业人才占多数的人才队伍。

6月初，第八批闵行领军人才的选拔工作正式开始。今年共收到申请材料148份，经我科历时一个月的认真梳理、分类、预审，以及相关部门初审后，共筛选出101份材料提交给评审专家组。再经“专家个人评审”和“专家集中评审”形成专家组结论性意见后，现已拟定82名初步人选（含上海交大等四家单位的20个内部推荐名额），将于本月报区政府，待批准通过后颁发证书。

另外，我科于6月推荐了10名闵行领军人才参加XX市领军人才（地方队）的评选，其中2位人才参选优势明显，有望入选。

2、“6+1”人才政策推进

8月，我科组织了“今年高层次人才科研项目资助”工作，共收到申请材料34份。10月初，在对所有申报材料进行核对、分类后，提出了初步意向，制作了项目明细表，分别送区委组织部、区财政局、区科委等部门预审。10月18日，区人才工作领导小组办公室牵头，由区委组织部、区人保局、区科委、区财政局有关科室负责人组成评审小组，对照文件的等级标准逐一进行认定后，共有27人通过评审，资助总额440万元。拟于本月将评审意见报区政府，待批准后先期拨付80%款项。共召开2次区人才公寓工作协调小组单位例会，审批通过租房补贴19人，涉及单位7个、资金30.6万元。审核并发放租房补贴142,180元。同时，根据区政府与中国商飞上海飞机客户服务有限公司的框架协议给予共计327646.61元的租房补贴。

受理审核了上海蓝怡科技有限公司2位博士后20万元科研资助申请的申请，经上门了解博士后项目进展情况后通过审核，现已报财政同意拨付。与罗地亚（中国）投资有限公司、基因科技（上海）有限公司等2家单位做好了对接，为3名博士后办理入驻XX区博士后创新实践基地事宜。

3、人才建档工作

我科已根据《闵行领军人才专业档案制作方案》建立了“闵行领军人才”一人一档。目前尚在培养期内的领军人才建档工作接近尾声，预计将于年底完成全部培养期内领军人才专业档案的制作。第八批闵行领军人才的建档工作，将于区政府批准最终人选后展开。同时，我科对三年培养期内的人才表现做好了跟踪服务，对创业类领军人才进行重点走访，并将最新科研成果归入人才档案。

（二）主要工作

1、人才队伍建设（1）人才交流平台

我科积极开展各种形式的座谈和文体活动，搭建人才交流平台。年初举行了今年高层次人才迎春座谈会，邀请了“国家百千万人才工程”、“中央、上海千人计划”、“上海（闵行）领军人才、拔尖人才”以及首席技师代表、重点园区以及留学人员联谊会代表，各自畅谈了对我区人才工作的意见和建议。会后，我们还就人才提出的意见和建议一一进行了书面答复。4月，我科与高端人才服务中心联合举办了创业型领军人才座谈会，近二十家领军人才企业代表参加了本次座谈会。会上区领军人才畅谈了各自在企业创办过程中遇到的问题和心得，并提出了创业服务方面的需求和建议。

为了丰富人才业余生活，增进人才间交流与合作，我科在年初还举办了领军人才“迎春杯”羽毛球比赛，有30多位领军人才报名并参加了比赛。领军人才表示此类活动让人才在比赛的同时增进了友谊，拓展了社交范围，希望今后能有更多的类似的活动项目让他们拓展交际。“今年闵行领军人才第二届‘团结普瑞玛杯’羽毛球、乒乓球比赛”将于11月23、24日举行，目前已有37名人才报名参加。

此外，我科还推荐了2名留学回国人员、1名企业高管和1名高技能人才参加市新经济组织高层次经营管理者系列培训班。（2）人才公益活动 进一步拓展公益平台，引导专家参与社会公益，履行社会责任。5月，我科在上一次“高层次人才进园区”活动的经验基础上，联合紫竹高新区共同主办了第二期XX区“高层次人才进园区”公益活动。活动现场，来自领军人才队伍的13位医生代表及助手，在广场上为园区内的白领们提供义诊咨询，共有500多名园区职工接受了义诊。今年的义诊活动增加了白领高发疾病的相关科室，较去年义诊活动更具针对性，获得了园区职工的广泛欢迎。今后我科还将进一步拓展高层次人才搭建服务社会的领域，让高层次人才服务进校区、进园区，引导专家以多种方式回馈闵行，助力地区社会事业发展。（3）人才沙龙活动

为帮助领军人才搭建彼此沟通的桥梁，促进人才间合作共赢，帮助领军人才企业提升管理能力，我科于年初举办了以“经济转型背景下的理财新思路”为主题的沙龙活动，邀请了上海申银万国证券研究所有限公司首席经济学家杨成长博士就中国经济面临的战略转型以及财富管理新模式进行了主题讲座。三个多小时的讲座过程中，杨成长博士与领军人才互动气氛热烈，并对各位领军人才提出的问题一一给予详细回答。10月，为帮助本区领军人才创业企业提高应对市场风险和预防法律风险的能力，我科又举办了以“企业常见法律问题分析及对策研究”为主题的沙龙活动，邀请了上海中夏旭波律师事务所主任、闵行领军人才张鹏峰律师及其团队，就有关企业生产经营活动中遇到的产权、融资、合同等方面的法律问题进行讲解和交流。近30余名专家、企业代表参加了讲座，两个多小时的过程中，三位律师对各位创业人才提出的问题一一给予详细回答，互动气氛热烈。会后，与会者纷纷表示该活动提高了他们对企业法律风险的辨识、预防和应对能力，受益非浅。11月我科拟举办艺术欣赏沙龙、摄影展、书画展等丰富多彩的文化活动，并挖掘队伍中的优秀人才担任主讲嘉宾，充分利用队伍自身资源优势，提升人才队伍凝聚力。

2、人才宣传工作

为了让本地区的广大群众了解人才工作，关心人才工作发展,我科积极发挥地方媒体宣传阵地作用，加强了对本区领军人才的宣传力度，利用《闵行报》发行量大、受众广泛的优势，采用专版、专题等形式，对我区闵行领军人才典型人物及其团队的成长经历、杰出事迹和突出贡献进行跟踪报道，扩大了我区高层次人才队伍的知晓度和影响力，也为进一步弘扬人才的创新创业精神，彰显地区创新实力，激发全社会创新创业的热情与活力起到了宣传作用。8月间，闵行报以第八批闵行领军人才选拔工作启动为引子，用每期整版的篇幅开设了“闵行优才”专栏，对我区高层次人才队伍建设情况、近年来人才工作举措和成效做了回顾。目前该专栏已报道了3位高层次人才，起到了广泛的宣传作用。此外，我科还加强了局系统内部的人才宣传，定期向《闵行人保》提供人才风采稿件，在人保局动态上陆续刊登了24位领军人才的主要事迹，并在《闵行人保》上刊登了王佳梁等七位典型优秀人物的宣传报道。同时，我科积极走访了各基层单位进行人才政策宣讲，先后通过浦江、颛桥、江川、莘闵园区等镇、街道、园区的企业沙龙平台，召开政策解读会，为有需求的企业进行人才公寓、人才引进、博士后基地入驻等人才政策介绍。

3、人才走访工作

我科于去年建立了常态化人才走访机制，为进一步提升服务质量打下基础。全年走访了上海团结普瑞玛激光设备有限公司、上海高诚艺术包装有限公司等14家单位，通过实地走访和座谈，了解人才的最新工作近况、科研成果，充实了人才档案内容，强化了与单位人力资源部门的联系。

4、人才关怀服务

今年我科共组织安排3批领军人才、拔尖人才赴华东疗养院体检；组织安排8批疗休养活动，其中4批长线，4批短线家庭游。截至10月底，已向133位人才寄送生日贺卡，送上温馨祝福。

一、今年工作总结

（一）目标完成情况

1、人才选拔推荐

4月，我科根据“领军人才”和“拔尖人才”并轨后的队伍现状，拟定了“关于完善闵行领军人才选拔的几点意见”，主要确定了45-50周岁入选者的比例，确定了滚动评选入选者的比例，锁定了市属、区属体制内人才基数和高校内部推荐人数，力争打造一支以中青年为主，民营科技型企业人才占多数的人才队伍。

6月初，第八批闵行领军人才的选拔工作正式开始。今年共收到申请材料148份，经我科历时一个月的认真梳理、分类、预审，以及相关部门初审后，共筛选出101份材料提交给评审专家组。再经“专家个人评审”和“专家集中评审”形成专家组结论性意见后，现已拟定82名初步人选（含上海交大等四家单位的20个内部推荐名额），将于本月报区政府，待批准通过后颁发证书。

另外，我科于6月推荐了10名闵行领军人才参加XX市领军人才（地方队）的评选，其中2位人才参选优势明显，有望入选。

2、“6+1”人才政策推进

8月，我科组织了“今年高层次人才科研项目资助”工作，共收到申请材料34份。10月初，在对所有申报材料进行核对、分类后，提出了初步意向，制作了项目明细表，分别送区委组织部、区财政局、区科委等部门预审。10月18日，区人才工作领导小组办公室牵头，由区委组织部、区人保局、区科委、区财政局有关科室负责人组成评审小组，对照文件的等级标准逐一进行认定后，共有27人通过评审，资助总额440万元。拟于本月将评审意见报区政府，待批准后先期拨付80%款项。共召开2次区人才公寓工作协调小组单位例会，审批通过租房补贴19人，涉及单位7个、资金30.6万元。审核并发放租房补贴142,180元。同时，根据区政府与中国商飞上海飞机客户服务有限公司的框架协议给予共计327646.61元的租房补贴。

受理审核了上海蓝怡科技有限公司2位博士后20万元科研资助申请的申请，经上门了解博士后项目进展情况后通过审核，现已报财政同意拨付。与罗地亚（中国）投资有限公司、基因科技（上海）有限公司等2家单位做好了对接，为3名博士后办理入驻XX区博士后创新实践基地事宜。

3、人才建档工作

我科已根据《闵行领军人才专业档案制作方案》建立了“闵行领军人才”一人一档。目前尚在培养期内的领军人才建档工作接近尾声，预计将于年底完成全部培养期内领军人才专业档案的制作。第八批闵行领军人才的建档工作，将于区政府批准最终人选后展开。同时，我科对三年培养期内的人才表现做好了跟踪服务，对创业类领军人才进行重点走访，并将最新科研成果归入人才档案。

（二）主要工作

1、人才队伍建设（1）人才交流平台

我科积极开展各种形式的座谈和文体活动，搭建人才交流平台。年初举行了今年高层次人才迎春座谈会，邀请了“国家百千万人才工程”、“中央、上海千人计划”、“上海（闵行）领军人才、拔尖人才”以及首席技师代表、重点园区以及留学人员联谊会代表，各自畅谈了对我区人才工作的意见和建议。会后，我们还就人才提出的意见和建议一一进行了书面答复。4月，我科与高端人才服务中心联合举办了创业型领军人才座谈会，近二十家领军人才企业代表参加了本次座谈会。会上区领军人才畅谈了各自在企业创办过程中遇到的问题和心得，并提出了创业服务方面的需求和建议。

为了丰富人才业余生活，增进人才间交流与合作，我科在年初还举办了领军人才“迎春杯”羽毛球比赛，有30多位领军人才报名并参加了比赛。领军人才表示此类活动让人才在比赛的同时增进了友谊，拓展了社交范围，希望今后能有更多的类似的活动项目让他们拓展交际。“今年闵行领军人才第二届‘团结普瑞玛杯’羽毛球、乒乓球比赛”将于11月23、24日举行，目前已有37名人才报名参加。

此外，我科还推荐了2名留学回国人员、1名企业高管和1名高技能人才参加市新经济组织高层次经营管理者系列培训班。（2）人才公益活动

进一步拓展公益平台，引导专家参与社会公益，履行社会责任。5月，我科在上一次“高层次人才进园区”活动的经验基础上，联合紫竹高新区共同主办了第二期XX区“高层次人才进园区”公益活动。活动现场，来自领军人才队伍的13位医生代表及助手，在广场上为园区内的白领们提供义诊咨询，共有500多名园区职工接受了义诊。今年的义诊活动增加了白领高发疾病的相关科室，较去年义诊活动更具针对性，获得了园区职工的广泛欢迎。今后我科还将进一步拓展高层次人才搭建服务社会的领域，让高层次人才服务进校区、进园区，引导专家以多种方式回馈闵行，助力地区社会事业发展。（3）人才沙龙活动

为帮助领军人才搭建彼此沟通的桥梁，促进人才间合作共赢，帮助领军人才企业提升管理能力，我科于年初举办了以“经济转型背景下的理财新思路”为主题的沙龙活动，邀请了上海申银万国证券研究所有限公司首席经济学家杨成长博士就中国经济面临的战略转型以及财富管理新模式进行了主题讲座。三个多小时的讲座过程中，杨成长博士与领军人才互动气氛热烈，并对各位领军人才提出的问题一一给予详细回答。10月，为帮助本区领军人才创业企业提高应对市场风险和预防法律风险的能力，我科又举办了以“企业常见法律问题分析及对策研究”为主题的沙龙活动，邀请了上海中夏旭波律师事务所主任、闵行领军人才张鹏峰律师及其团队，就有关企业生产经营活动中遇到的产权、融资、合同等方面的法律问题进行讲解和交流。近30余名专家、企业代表参加了讲座，两个多小时的过程中，三位律师对各位创业人才提出的问题一一给予详细回答，互动气氛热烈。会后，与会者纷纷表示该活动提高了他们对企业法律风险的辨识、预防和应对能力，受益非浅。11月我科拟举办艺术欣赏沙龙、摄影展、书画展等丰富多彩的文化活动，并挖掘队伍中的优秀人才担任主讲嘉宾，充分利用队伍自身资源优势，提升人才队伍凝聚力。

2、人才宣传工作

为了让本地区的广大群众了解人才工作，关心人才工作发展,我科积极发挥地方媒体宣传阵地作用，加强了对本区领军人才的宣传力度，利用《闵行报》发行量大、受众广泛的优势，采用专版、专题等形式，对我区闵行领军人才典型人物及其团队的成长经历、杰出事迹和突出贡献进行跟踪报道，扩大了我区高层次人才队伍的知晓度和影响力，也为进一步弘扬人才的创新创业精神，彰显地区创新实力，激发全社会创新创业的热情与活力起到了宣传作用。8月间，闵行报以第八批闵行领军人才选拔工作启动为引子，用每期整版的篇幅开设了“闵行优才”专栏，对我区高层次人才队伍建设情况、近年来人才工作举措和成效做了回顾。目前该专栏已报道了3位高层次人才，起到了广泛的宣传作用。此外，我科还加强了局系统内部的人才宣传，定期向《闵行人保》提供人才风采稿件，在人保局动态上陆续刊登了24位领军人才的主要事迹，并在《闵行人保》上刊登了王佳梁等七位典型优秀人物的宣传报道。

同时，我科积极走访了各基层单位进行人才政策宣讲，先后通过浦江、颛桥、江川、莘闵园区等镇、街道、园区的企业沙龙平台，召开政策解读会，为有需求的企业进行人才公寓、人才引进、博士后基地入驻等人才政策介绍。

3、人才走访工作

我科于去年建立了常态化人才走访机制，为进一步提升服务质量打下基础。全年走访了上海团结普瑞玛激光设备有限公司、上海高诚艺术包装有限公司等14家单位，通过实地走访和座谈，了解人才的最新工作近况、科研成果，充实了人才档案内容，强化了与单位人力资源部门的联系。

4、人才关怀服务

今年我科共组织安排3批领军人才、拔尖人才赴华东疗养院体检；组织安排8批疗休养活动，其中4批长线，4批短线家庭游。截至10月底，已向133位人才寄送生日贺卡，送上温馨祝福。

5、人才引进工作

自2024年起，外省市高层次人才引进数量与质量逐年快速提升，本区目前人才引进总量仅次于XX区，位列全市第二。我科结合“十二五”人才规划“人才优先，引领发展”的基本原则，积极做到规范流程、注重调研、服务重点、提升质量。首先，为了更有针对性地做好户籍人才引进，针对重点企业内紧缺急需的专业技术人才的引进，我科注重调研，积极配合，争取市局领导科室的支持。例如，中航民用航空电子有限公司是区政府引进并签订框架协议入驻紫竹科学园区内的重点企业，今年是该公司整体入驻紫竹园区启动的第一年，为了做好公司重点人才的引进，我们请来市局人才开发处的分管同志上门现场办公，为该公司28名专业技术人员及其家属办理了户籍调沪手续。其次，注重园区与非公企业的人才引进，我科多次到紫竹科学园区、浦江镇、吴泾镇等基层单位直接进行业务辅导和政策宣传。第三，加强审核、规范程序，明确责任，依法行政。在受理、审核有关材料的过程中，我们努力做到一丝不苟，并对有疑点的企业及个人进行仔细审查，对一些以代办人才引进非法谋利的中介机构予以及时发现。截至10月底，我区共办理高层次人才引进210户家庭，办理调沪人才及其家属共计379人，与2024年同期的155户292人相比，增加了30%。其中，引进博士8人、硕士64人、引进高级职称31人。另外，共办理夫妻分居及职工转移调沪57人。

（三）其他工作

1、组织实施“三支一扶”的招募工作。根据市人社局的统一部署，顺利地完成了今年6名“三支一扶”学生的招募工作。同时根据区财政的要求，完成明年“三支一扶”项目支出绩效前评价工作。

2、根据市局工作安排，会同国家统计局闵行调查队组织开展非公有制领域人才统计工作；会同国家统计局闵行调查队、区农委组织开展“农村实用人才”统计工作。

3、完成两会提案答复件共8份，结案报告3份。

二、明年重点推进工作

（一）人才选拔

继续开展闵行领军人才选拔工作，进一步完善专家评审机制。选拔工作要切实做好“三个坚持”、“二个完善”和“一个推进”，即坚持按条件标准选人，坚持以一线科技人员为主，坚持按评审专家意见为最终意见；完善评审专家的组织机制，完善各专业类别入选比例和名额推荐机制；召开一次全区领军人才工作推进会，总结八年工作，进一步扩大闵行领军人才的社会影响，塑造本区人才工作“名片”。

（二）人才资助

改进XX区高层次科研项目资助办法，适当调整资金资助款的首付比例，从而进一步推进“项目标注制度”的落实。要结合当前形势，强化项目的跟踪和资金使用的监督，促进人才专项资金资助绩效性的提高。

（三）人才宣传

以媒介为平台，创新人才宣传理念。以借助社会资源，推进政府购买服务的方式来提高人才宣传的质量。以协议的方式，加强与闵行报社的合作，办好“闵行优才栏目”；试办以闵行领军人才为主要对象的人才电子信息动态，全面介绍闵行领军人才及其企业，促进人才之间的学习交流，强化自我互动的功能，从而促进人才间的项目合作。

（四）人才档案

加强信息采集，做实领军人才档案的基础工作。要学会积极主动地与领军人才沟通交流，将信息采集工作的被动变为主动，将原本的定期采集工作“经常化”。要充分利用现代通讯工具、人才沙龙、走访制度等方式，来收集领军人才一年来所取得的科研成果、荣誉及企业经济数据，为全面掌握领军人才在培养期内的情况打好基础。

（五）人才责任

树形象，不断增强领军人才的社会责任。目前队伍中汇集了全区各领域的专家学者和创新创业人才，要努力发挥其作用，为闵行经济社会发展和人民大众服务，这是树立领军人才形象的有效载体。在继续办好“人才进园区”公益活动的同时，探索“进社区、进校区”公益活动，将“想做事、乐做事。能做事”的人才组织起来，将人才工作部门的想法、专家的意愿和社会的需求有机结合起来，组建一支约40人左右规模的“闵行领军人才志愿者”队伍。

（六）人才活动

丰富文化生活，开展形式多样的联谊活动，凝聚队伍。而我们的角色，就是要搭建好平台，起到穿针引线的作用。一是继续办好以“强身健体、以球会友、增进了解、促进合作”为主题的第三届闵行领军人才羽毛球比赛，二是要办好“领军人才摄影天地”宣传栏，三是要举办以兴趣爱好为主题的沙龙，四是要组织好疗休养活动。总之，创造一切条件增加人才互动交流的次数，用心工作、用情服务，将我们人才工作部门打造成人才心目中的“娘家”。

**第四篇：乡镇人才开发工作总结**

为贯彻落实党的十七大、十七届四中全会精神、深入落实科学发展观战略；为我乡发展现代农业、建设社会主义新农村提供人才保障和智力支持，根据相关文件精神要求，2024我乡继续开展“一手抓科技，一手抓人才”工作，重点培训种养能手、科技带头人、专业合作组织领办人等，全面提高农民科技文化素质，推动农村经

济发展。现将我乡本人才开发工作总结如下：

一、加强领导、建立基地、完善设施。

一是在市、区两级政府的关心和帮助下，乡政府集思广益，筹资16万元在乡政府建起了60㎡人才超市和十一个村村建起了“农村书屋”。书屋配备有书桌、椅子、书架, 电脑、电视机和DVD等硬件设施，并安排专人管理。二是成立领导小组。制定了读书制度、书屋借阅制度、科技培训制度、读书实践制度等多项规章制度，用以鞭策管理人员尽职尽责，让广大社员同志们能够以制度约束自己的行为，用制度监督管理员履行职责。三是组建了一支11人的读书信息员。深入田间地头进行现场调研,从农民朋友口中知道他们关心的、需要解决的问题,然后有针对性的购买、收集相关书籍。目前人才超市和农村书屋共有藏书9000余册、音像制品200余套；其中，各类农业科技书籍6000余册。

二、以科技为依托，积极调整产业结构，发展特色业。

一是绿色蔬菜产业。以\*\*“兴和润”、邓召进等蔬菜种植业主为带动，新发展蔬菜3000亩，绿色蔬菜种植面积达到10000余亩。筹资100万元在蔬菜核心区完善道路水系建设，并帮助业主安装了40盏平振式“灯光杀虫”设备。成功将“红涪”牌蔬菜申报为绿色食品，\*\*蔬菜成为全区第一个绿色农产品，为\*\*蔬菜进入全国市场扫清了障碍；积极发展、壮大\*\*果蔬协会和开创果蔬农民专业合作社，果蔬协会被评为2024全国百强协会。二是绿色生猪产业。高金公司在产业园投资1.5亿元建成占地500亩，集良种场、扩繁场、育肥场为一体的丹麦式生猪养殖示范场。2024年1月至6月底，整个猪场已出栏育肥猪20000头，高金二期建设全面竣工，在这同时\*\*可士可公司也新建了1个优质猪场，共8栋，200余间圈舍；预计年出栏生猪上千头。高金三期工程“养殖能手培训综合苑”正在规划建设，建成后\*\*乡将成为西南地区高等院校的最大教学实践基地。目前我乡在现代农业示范片的核心区域内已发动了丹育猪养殖户60户，存栏寄养丹育猪1000头。三是优质柑橘产业。按照 “四园”规划，引进\*\*可士可果业公司投资5000万元建成占地2024亩、年出苗200万株的全省最先进的优质柑橘种植及幼苗培育基地。（其中：堆料场2600平方米、育苗场4万平方米、采穗圃3000平方米、钢架温室大棚2024平方米）；投资1.2亿元、占地200亩的NFC橙汁加工厂正在筹建中，已新植柑橘1500亩。四是特色乡村旅游观光产业。引进\*\*长龙林业有限公司在东山村、西堰村投资5000万元租地1200亩，建起了全国最大的中华红叶杨育苗及速生林基地。公司目前正筹划林间养殖及旅游开发项目，茂盛的千亩红叶杨引来了成百上千的白鹭栖息，同时也吸引了广大摄影爱好者的光临，目前市“摄影家协会”和“新闻摄影家协会”将\*\*红叶杨基地作为\*\*市首个外景基地。政府搭建平台，6名大学生村官开创了“思创苑”农家乐，展现了大学生村官的创业激情。全乡初步形成了传统农耕文化与现代农业文明相交汇的特色乡村旅游。

三、多形式、多渠道，开展人才开发。

一是乡党委、政府根据村级班子建设实际，创新村支书任职“四模式”（即：下派乡干部、回引企业老板、启用乡土人才、重用终身奉献一线的老革命任村支书）。其中金垭村在今年换届选举中，启用了大学生田晶晶进入村支部书记候选人行列中，并公平竞争成功。二是市、区两级政府按照市场需求，结合我乡实际，采取多种渠道、多种方式，广泛开展了对口我乡农村人才的培训计划，在东山村成立农民工培训学校，一年来共办短期培训班11期，共培训农民工300余人次，初步呈现出了以涉农部门为主、多部门合作；以专业协会自组织为主，乡政府给予支持的培训格局。全乡通过阳光培训、劳务扶贫培训、就业培训、温暖培训等形式，对农村劳动力进行种植、养殖、加工、电焊、建筑等实用技术培训，全年共组织培训1000余人次。我乡农村劳务流动以对外输出为重点、农村内部转移和回乡创业并举的三大格局，2024年，全乡转移和输出劳动力10000余人次，占全乡农村劳动力总数的57%，劳务总收入达7600余万元。劳务输出不仅是农民增收的有效途径，而且也起到了培养农民人才的作用。农民在打工挣钱的同时，也开阔了眼界，增长了见识，学到了技术。相当一部分农民由单纯的“打工者”锻炼成为身怀一技之长的人才，然后回乡创业，在当地起到了骨干带头作用，回乡人才日益受到重视。这一现象引发了“人才回引”的新理念，“人才回引工程”作为农村人才开发的重要组成部分，仅我乡东山村就有36名打工者回乡创业，他们已成为我乡农村人才开发的一个亮点。

**第五篇：乡镇人才开发工作总结**

为贯彻落实党的十七大、十七届四中全会精神、深入落实科学发展观战略；为我乡发展现代农业、建设社会主义新农村提供人才保障和智力支持，根据相关文件精神要求，20xx我乡继续开展“一手抓科技，一手抓人才”工作，重点培训种养能手、科技带头人、专业合作组织领办人等，全面提高农民科技文化素质，推动农村经济发展。现将我乡本人才开发工作总结如下：

一、加强领导、建立基地、完善设施。一是在市、区两级政府的关心和帮助下，乡政府集思广益，筹资16万元在乡政府建起了60㎡人才超市和十一个村村建起了“农村书屋”。书屋配备有书桌、椅子、书架, 电脑、电视机和dvd等硬件设施，并安排专人管理。二是成立领导小组。制定了读书制度、书屋借阅制度、科技培训制度、读书实践制度等多项规章制度，用以鞭策管理人员尽职尽责，让广大社员同志们能够以制度约束自己的行为，用制度监督管理员履行职责。三是组建了一支11人的读书信息员。深入田间地头进行现场调研,从农民朋友口中知道他们关心的、需要解决的问题,然后有针对性的购买、收集相关书籍。目前人才超市和农村书屋共有藏书9000余册、音像制品200余套；其中，各类农业科技书籍6000余册。

二、以科技为依托，积极调整产业结构，发展特色业。一是绿色蔬菜产业。以\*\*“兴和润”、邓召进等蔬菜种植业主为带动，新发展蔬菜3000亩，绿色蔬菜种植面积达到10000余亩。筹资100万元在蔬菜核心区完善道路水系建设，并帮助业主安装了40盏平振式“灯光杀虫”设备。成功将“红涪”牌蔬菜申报为绿色食品，\*\*蔬菜成为全区第一个绿色农产品，为\*\*蔬菜进入全国市场扫清了障碍；积极发展、壮大\*\*果蔬协会和开创果蔬农民专业合作社，果蔬协会被评为20xx全国百强协会。二是绿色生猪产业。高金公司在产业园投资1.5亿元建成占地500亩，集良种场、扩繁场、育肥场为一体的丹麦式生猪养殖示范场。20xx年1月至6月底，整个猪场已出栏育肥猪20xx0头，高金二期建设全面竣工，在这同时\*\*可士可公司也新建了1个优质猪场，共8栋，200余间圈舍；预计年出栏生猪上千头。高金三期工程“养殖能手培训综合苑”正在规划建设，建成后\*\*乡将成为西南地区高等院校的最大教学实践基地。目前我乡在现代农业示范片的核心区域内已发动了丹育猪养殖户60户，存栏寄养丹育猪1000头。三是优质柑橘产业。按照 “四园”规划，引进\*\*可士可果业公司投资5000万元建成占地20xx亩、年出苗200万株的全省最先进的优质柑橘种植及幼苗培育基地。（其中：堆料场2600平方米、育苗场4万平方米、采穗圃3000平方米、钢架温室大棚20xx平方米）；投资1.2亿元、占地200亩的nfc橙汁加工厂正在筹建中，已新植柑橘1500亩。四是特色乡村旅游观光产业。引进\*\*长龙林业有限公司在东山村、西堰村投资5000万元租地1200亩，建起了全国最大的中华红叶杨育苗及速生林基地。公司目前正筹划林间养殖及旅游开发项目，茂盛的千亩红叶杨引来了成百上千的白鹭栖息，同时也吸引了广大摄影爱好者的光临，目前市“摄影家协会”和“新闻摄影家协会”将\*\*红叶杨基地作为\*\*市首个外景基地。政府搭建平台，6名大学生村官开创了“思创苑”农家乐，展现了大学生村官的创业激情。全乡初步形成了传统农耕文化与现代农业文明相交汇的特色乡村旅游。

三、多形式、多渠道，开展人才开发。一是乡党委、政府根据村级班子建设实际，创新村支书任职“四模式”（即：下派乡干部、回引企业老板、启用乡土人才、重用终身奉献一线的老革命任村支书）。其中金垭村在今年换届选举中，启用了大学生田晶晶进入村支部书记候选人行列中，并公平竞争成功。二是市、区两级政府按照市场需求，结合我乡实际，采取多种渠道、多种方式，广泛开展了对口我乡农村人才的培训计划，在东山村成立农民工培训学校，一年来共办短期培训班11期，共培训农民工300余人次，初步呈现出了以涉农部门为主、多部门合作；以专业协会自组织为主，乡政府给予支持的培训格局。全乡通过阳光培训、劳务扶贫培训、就业培训、温暖培训等形式，对农村劳动力进行种植、养殖、加工、电焊、建筑等实用技术培训，全年共组织培训1000余人次。我乡农村劳务流动以对外输出为重点、农村内部转移和回乡创业并举的三大格局，20xx年，全乡转移和输出劳动力10000余人次，占全乡农村劳动力总数的57%，劳务总收入达7600余万元。劳务输出不仅是农民增收的有效途径，而且也起到了培养农民人才的作用。农民在打工挣钱的同时，也开阔了眼界，增长了见识，学到了技术。相当一部分农民由单纯的“打工者”锻炼成为身怀一技之长的人才，然后回乡创业，在当地起到了骨干带头作用，回乡人才日益受到重视。这一现象引发了“人才回引”的新理念，“人才回引工程”作为农村人才开发的重要组成部分，仅我乡东山村就有36名打工者回乡创业，他们已成为我乡农村人才开发的一个亮点。

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！