# 2024年局人才工作总结

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-09-14

*第一篇：2024年局人才工作总结根据市委组织部淮组字〔XX年〕21号文件精神，我们对贯彻落实《中共淮北市委、淮北市人民政府关于加强人才工作的决定》、《中共淮北市委、淮北市人民政府关于大力培养和使用各类人才的实施意见》和全市人才工作会议精神...*

**第一篇：2024年局人才工作总结**

根据市委组织部淮组字〔XX年〕21号文件精神，我们对贯彻落实《中共淮北市委、淮北市人民政府关于加强人才工作的决定》、《中共淮北市委、淮北市人民政府关于大力培养和使用各类人才的实施意见》和全市人才工作会议精神的情况进行了自查，现将自查情况报告如下：

一、我局重视人才工作所做的主要工作

（一）认真领会文件及会议精神，提高对人才工作重要性的认识。自XX年年以来，局党组多次召开会议传达和学习上级指示精神，对重要内容联系我局实际进行了座谈讨论，强化领导层对人才工作重要性的认识。通过学习探讨，使党组一班人进一步统一了思想，认识到市委、市政府关于人才工作的一系列批示体现了“三个代表”的重要思想，适应新时期中央对干部选拨任用工作和人才工作的新情况、新要求，对加强全市人才队伍建设和我局人才工作的开展具有很强的指导意义。

（二）加强组织领导，努力营造尊重知识、尊重人才的浓厚氛围。局党组高度重视人才工作，注重完善人才教育培训的领导和管理体制。根据《决定》及《实施意见》的要求，将人才工作列入重要议事日程，建立人才工作领导责任制、党政“一把手”亲自抓的工作机制，及时研究解决人才工作中存在的突出问题。局办公室及各科、室、站、所的主要负责同志在搞好本单位人才建设的同时，注重密切配合，形成工作合力，有力地促进了全局人才工作的良性发展。

（三）加大经费投入，为人才队伍建设提供有力的物质保障。我局把干部培训、人才培养方面的投入作为加大人才资本投资的主要途径，加大财力投入，提高干部及人才教育培训经费在局整体效能建设中的比重。认真谋划、突出重点，把有限的资金花在最紧要的岗位、最需要培养的同志身上，以提高经费的使用效益。支持鼓励干部职工参加各类自学、自考，所需费用采取局、单位多承担个人少分担相结合的方式进行解决，实现人才教育培训投资的多元化，取得了良好的效果。

（四）健全人才工作机制，进一步增强人才队伍的生机与活力。坚持党管干部、党管人才的原则，健全和完善人才工作机制。一是创新选人机制，在体现干部队伍“四化”方针和德才兼备原则的同时，根据不同部门、不同单位、不同岗位的需求，拓展选拨范围和渠道，通过民主推荐、民意测评的方式，公开推荐、测评、考察、公示结果，以提高选拨工作的透明度和选拨质量。二是创新用人机制，牢固树立正确的用人观念，注重干部的政治素质，努力将实践“三个代表”重要思想、工作实绩突出、群众公认的人才选用到局中层领导工作岗位上，辅以轮职轮岗，使他们得到全面锻练、增长才干。通过对选人用人两个主要环节的正确把握，进一步增强了我局人才队伍的生机与活动。

（五）积极创造条件，充分发挥各类人才在环保事业中的带动作用。局党组一班人能从人才工作的大局出发，珍爱人才、尊重人才，想方设法地为各类人才的健康成长创造条件。一是找路子，支持他们参加有益的学术交流，参加广泛的社会实践，指导和鼓励各类人才在实际工作中施展才华，经受磨练。二是压担子，让人才们独立承担环保课题研究、项目推广、科技应用等来提升其素质和能力。三是重关怀。热情关心人才的生活、工作和学习，加强沟通交流，积极为他们解除后顾之忧，为发挥各类人才的带动作用创造良好的发展环境。

二、我局人才队伍现状及未来需求

（一）人才队伍的基本状况。我局现有干部职工105人，其中干部人数90余人，约占93%，一半以上从事管理及各类技术工作。

1、人才队伍的年龄结构状况：35周岁左右的占总数的80%，40岁以上约占20%。

2、人才队伍的文化结构状况：大专以上学历占90%以上，其中高级职称13人（高级工程师1人，副高级工程师12人）、中级职称15人、会计师3人、初级职称32人，以上几项累计约占技术人才队伍的75%以上。

3、人才队伍的性别比例：男性约占58%，女性约占42%。

（二）现阶段人才队伍的综合素质及能力状况分析。从总体上看，我局各类人才的综合素质及能力较强，管理、技术骨干作用的发挥状况良好。在政治理论素质、领导水平和科学决策能力、应对复杂情况驾驭全局及开拓创新能力上均得到了不同程度的锻炼和提高；知识、文化和专业结构趋于合理并逐步得到完善，基本上适应现时期环保工作的要求。

（三）人才需求趋势。在今后一段时期随着经济发展、社会进步及环保产业的不断向前迈进，对环保人才的需求，将日趋紧迫。从未来的发展趋势中，我们不难判断，人才的年轻化、知识化、专业化、学历的高层次化及环保产业的特殊化人才需求将成为主要趋势。在环保类专业的紧缺人才建设上需下大力气进行培养和引进。

三、我局在人才工作中的几点做法：

在认真落实市委、市政府关于人才工作的《决定》和《实施意见》的基础上，我们主要进行了以下几方面的有益尝试。

（一）局党组重视人才工作，全局干部职工关心人才工作。领导的重视是做好人才工作的重要保障，我局本着“人才资源是第一资源”的思想，着力抓好人才环境建设，总是把最优秀的人才充实到最重要的工作岗位上来，总是把最好的办公设备给优秀人才使用，并在经费上给予充分保障，各种待遇上得到体现。人才工作关系到事业的兴衰成败，教育、关心、帮助各类人才在我局已形成共识并深入人心，全局上下为人才创造机会、舞台的良好风气已渐形成。

（二）加强对人才的关心，重视对各类人才的作风养成。在政治上关心他们的成长进步，工作上为其创造良好条件，业务上加强指导帮助，尊重并承认他们的劳动成果，使之能饱满的热情，良好的精神状态，全身心地投入到工作中去。加强对人才队伍的思想作风教育，帮助他们提高思想道德水平和理论素养，注重培养其爱岗敬业、实事求是、艰苦奋斗、清正廉洁、严谨细致、勇于创新的工作作风。

（三）本着对人才成长负责的态度，搞好人才培养、推荐和使用。一是积极组织培训。在与安徽农大、市人事局人才中心联合办班中，我局有20余位同志通过考核获得专科文凭。二是鼓励参加各类函授和自学成才。目前尚有5人报读研究生。10多人参加不同专业的自考与函授。三是搞好人才举荐，局属人员中已有多名同志被交流任用，郜洪文，先被安大选用，后被复旦大学留用；方向民，现任合肥市东市区副区长。在全市招考副局级干部中，我局有3人入围。此外，在市内其它部门及省环保局的各类人才选拔中，只要条件符合，我们都积极推荐，扶上马，送一程，污控科科长刘严现在省局挂职锻炼。

四、存在的主要问题

人才的培养渠道不够顺畅，原因是公众环保意识不强，对环境保护重要性的思想认识不到位，以致目前报考环保类专业的人数相对较少，使可引进的专门人才随之偏少；受体制及专业限制，环保人才的交流渠道仍不够通畅。

五、下一步工作打算

（一）加大宣传教育力度，努力增强全社会的环保观念，提高环境保护意识；号召和鼓励广大高中毕业生积极报考环保类专业，投入到环保事业中来，以扩充环保人才资源。

（二）围绕今后我市跨越式发展和环境保护的目标任务，着力培养环保系统的专业技术人才队伍。

（三）进一步推进选人用人机制和干部队伍的“四化”建设，把优秀人才作为重点培养对象，建立环保后备人才管理制度；围绕生活条件和工作环境，吸引重点高校的优秀毕业生和研究生到我局建功立业。同时立足现有人才，为年轻干部搭建施展才华的平台，创造学习、深造的机会和条件，努力形成竞争向上的良好局面，为我市经济建设和环保事业的发展作出更大的贡献。

二oo四年十二月二十四日

**第二篇：2024年局人才工作总结**

根据市委组织部淮组字〔xx年〕21号文件精神，我们对贯彻落实《中共淮北市委、淮北市人民政府关于加强人才工作的决定》、《中共淮北市委、淮北市人民政府关于大力培养和使用各类人才的实施意见》和全市人才工作会议精神的情况进行了自查，现将自查情况报告如下：

一、我局重视人才工作所做的主要工作

（一）认真领会文件及会议精神，提高对人才工作重要性的认识。自xx年年以来，局党组多次召开会议传达和学习上级指示精神，对重要内容联系我局实际进行了座谈讨论，强化领导层对人才工作重要性的认识。通过学习探讨，使党组一班人进一步统一了思想，认识到市委、市政府关于人才工作的一系列批示体现了“三个代表”的重要思想，适应新时期中央对干部选拨任用工作和人才工作的新情况、新要求，对加强全市人才队伍建设和我局人才工作的开展具有很强的指导意义。

（二）加强组织领导，努力营造尊重知识、尊重人才的浓厚氛围。局党组高度重视人才工作，注重完善人才教育培训的领导和管理体制。根据《决定》及《实施意见》的要求，将人才工作列入重要议事日程，建立人才工作领导责任制、党政“一把手”亲自抓的工作机制，及时研究解决人才工作中存在的突出问题。局办公室及各科、室、站、所的主要负责同志在搞好本单位人才建设的同时，注重密切配合，形成工作合力，有力地促进了全局人才工作的良性发展。

（三）加大经费投入，为人才队伍建设提供有力的物质保障。我局把干部培训、人才培养方面的投入作为加大人才资本投资的主要途径，加大财力投入，提高干部及人才教育培训经费在局整体效能建设中的比重。认真谋划、突出重点，把有限的资金花在最紧要的岗位、最需要培养的同志身上，以提高经费的使用效益。支持鼓励干部职工参加各类自学、自考，所需费用采取局、单位多承担个人少分担相结合的方式进行解决，实现人才教育培训投资的多元化，取得了良好的效果。

（四）健全人才工作机制，进一步增强人才队伍的生机与活力。坚持党管干部、党管人才的原则，健全和完善人才工作机制。一是创新选人机制，在体现干部队伍“四化”方针和德才兼备原则的同时，根据不同部门、不同单位、不同岗位的需求，拓展选拨范围和渠道，通过民主推荐、民意测评的方式，公开推荐、测评、考察、公示结果，以提高选拨工作的透明度和选拨质量。二是创新用人机制，牢固树立正确的用人观念，注重干部的政治素质，努力将实践“三个代表”重要思想、工作实绩突出、群众公认的人才选用到局中层领导工作岗位上，辅以轮职轮岗，使他们得到全面锻练、增长才干。通过对选人用人两个主要环节的正确把握，进一步增强了我局人才队伍的生机与活动。

（五）积极创造条件，充分发挥各类人才在环保事业中的带动作用。局党组一班人能从人才工作的大局出发，珍爱人才、尊重人才，想方设法地为各类人才的健康成长创造条件。一是找路子，支持他们参加有益的学术交流，参加广泛的社会实践，指导和鼓励各类人才在实际工作中施展才华，经受磨练。二是压担子，让人才们独立承担环保课题研究、项目推广、科技应用等来提升其素质和能力。三是重关怀。热情关心人才的生活、工作和学习，加强沟通交流，积极为他们解除后顾之忧，为发挥各类人才的带动作用创造良好的发展环境。

二、我局人才队伍现状及未来需求

（二）现阶段人才队伍的综合素质及能力状况分析。从总体上看，我局各类人才的综合素质及能力较强，管理、技术骨干作用的发挥状况良好。在政治理论素质、领导水平和科学决策能力、应对复杂情况驾驭全局及开拓创新能力上均得到了不同程度的锻炼和提高；知识、文化和专业结构趋于合理并逐步得到完善，基本上适应现时期环保工作的要求。

（三）人才需求趋势。在今后一段时期随着经济发展、社会进步及环保产业的不断向前迈进，对环保人才的需求，将日趋紧迫。从未来的发展趋势中，我们不难判断，人才的年轻化、知识化、专业化、学历的高层次化及环保产业的特殊化人才需求将成为主要趋势。在环保类专业的紧缺人才建设上需下大力气进行培养和引进。

三、我局在人才工作中的几点做法：

在认真落实市委、市政府关于人才工作的《决定》和《实施意见》的基础上，我们主要进行了以下几方面的有益尝试。

2024年人力资源部工作总结与工作计划

人力资源部绩效科工作总结

人力资源部实习工作总结

人力资源服务中心工作总结

人力资源部新员工工作总结

社联人力资源工作总结

社联人力资源部门工作总结

查看更多>>

人力资源工作总结

（一）局党组重视人才工作，全局干部职工关心人才工作。领导的重视是做好人才工作的重要保障，我局本着“人才资源是第一资源”的思想，着力抓好人才环境建设，总是把最优秀的人才充实到最重要的工作岗位上来，总是把最好的办公设备给优秀人才使用，并在经费上给予充分保障，各种待遇上得到体现。人才工作关系到事业的兴衰成败，教育、关心、帮助各类人才在我局已形成共识并深入人心，全局上下为人才创造机会、舞台的良好风气已渐形成。

（二）加强对人才的关心，重视对各类人才的作风养成。在政治上关心他们的成长进步，工作上为其创造良好条件，业务上加强指导帮助，尊重并承认他们的劳动成果，使之能饱满的热情，良好的精神状态，全身心地投入到工作中去。加强对人才队伍的思想作风教育，帮助他们提高思想道德水平和理论素养，注重培养其爱岗敬业、实事求是、艰苦奋斗、清正廉洁、严谨细致、勇于创新的工作作风。

（三）本着对人才成长负责的态度，搞好人才培养、推荐和使用。一是积极组织培训。在与安徽农大、市人事局人才中心联合办班中，我局有20余位同志通过考核获得专科文凭。二是鼓励参加各类函授和自学成才。目前尚有5人报读研究生。10多人参加不同专业的自考与函授。三是搞好人才举荐，局属人员中已有多名同志被交流任用，郜洪文，先被安大选用，后被复旦大学留用；方向民，现任合肥市东市区副区长。在全市招考副局级干部中，我局有3人入围。此外，在市内其它部门及省环保局的各类人才选拔中，只要条件符合，我们都积极推荐，扶上马，送一程，污控科科长刘严现在省局挂职锻炼。

四、存在的主要问题

人才的培养渠道不够顺畅，原因是公众环保意识不强，对环境保护重要性的思想认识不到位，以致目前报考环保类专业的人数相对较少，使可引进的专门人才随之偏少；受体制及专业限制，环保人才的交流渠道仍不够通畅。

五、下一步工作打算

（一）加大宣传教育力度，努力增强全社会的环保观念，提高环境保护意识；号召和鼓励广大高中毕业生积极报考环保类专业，投入到环保事业中来，以扩充环保人才资源。

（二）围绕今后我市跨越式发展和环境保护的目标任务，着力培养环保系统的专业技术人才队伍。

（三）进一步推进选人用人机制和干部队伍的“四化”建设，把优秀人才作为重点培养对象，建立环保后备人才管理制度；围绕生活条件和工作环境，吸引重点高校的优秀毕业生和研究生到我局建功立业。同时立足现有人才，为年轻干部搭建施展才华的平台，创造学习、深造的机会和条件，努力形成竞争向上的良好局面，为我市经济建设和环保事业的发展作出更大的贡献。

二oo四年十二月二十四日>

人力资源工作总结

**第三篇：2024年局人才工作总结**

2024年局人才工作总结

撰写人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

日

期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2024年局人才工作总结

根据市\_\_\_淮组字〔\_\_年〕\_\_\_文件精神，我们对贯彻落实《\_\_\_淮北市委、淮北市人民\_\_关于加强人才工作\_\_决定》、《\_\_\_淮北市委、淮北市人民\_\_关于大力培养和使用各类人才的实施意见》和全市人才工作会议精神的情况进行了自查，现将自查情况报告如下：

一、我局重视人才工作所做的主要工作

（一）认真领\_\_文件及会议精神，提高对人才工作重要性的认识。

自\_\_年以来，局党组多次召开会议传达和学习上级指示精神，对重要内容联系我局实际进行了座谈讨论，强化领导层对人才工作重要性的认识。通过学习探讨，使党组一班人进一步统一了思想，认识到市委、市\_\_关于人才工作的一系列批示体现了“\_\_\_”重要思想，适应新时期中央对干部选拨任用工作和人才工作的新情况、新要求，对加强全市人才队伍建设和我局人才工作的开展具有很强的指导意义。

（二）加强\_\_\_领导，努力营造尊重知识、尊重人才的浓厚氛围。

局党组高度重视人才工作，注重完善人才教育培训的领导和管理体制。根据《决定》及《实施意见》的要求，将人才工作列入重要议事日程，建立人才工作领导责任制、党政“\_\_\_”亲自抓的工作机制，及时研究解决人才工作中存在的突出问题。局办公室及各科、室、站、所的主要负责同志在搞好本单位人才建设的同时，注重密切配合，形成工作合力，有力地促进了全局人才工作的良性发展。

（三）加大经费投入，为人才队伍建设提供有力的物质保障。

我局把干部培训、人才培养方面的投入作为加大人才资本投资的主要途径，加大财力投入，提\_\_\_部及人才教育培训经费在局整体效能建设中的比重。认真谋划、突出重点，把有限的资金花在最紧要的岗位、最需要培养的同志身上，以提高经费的使用效益。支持鼓励干部职工参加各类自学、自考，所需费用采取局、单位多承担个人少分担相结合的方式进行解决，实现人才教育培训投资的多元化，取得了良好的效果。

（四）健全人才工作机制，进一步增强人才队伍的生机与活力。

坚持党管干部、党管人才的原则，健全和完善人才工作机制。一是创新选人机制，在体现干\_\_\_伍“四化”方针和德才兼备原则的同时，根据不同部门、不同单位、不同岗位的需求，拓展选拨范围和渠道，通过民主推荐、民意测评的方式，公开推荐、测评、考察、公示结果，以提高选拨工作的透明度和选拨质量。二是创新用人机制，牢固树立正确的用人观念，注重干部的政治素质，努力将实践“\_\_\_”重要思想、工作实绩突出、群众公认的人才选用到局中层领导工作岗位上，辅以轮职轮岗，使他们得到全面锻练、增长才干。通过对选人用人两个主要环节的正确把握，进一步增强了我局人才队伍的生机与活动。

（五）积极创造条件，充分发挥各类人才在环保事业中的带动作用。

局党组一班人能从人才工作的大局出发，珍爱人才、尊重人才，想方设法地为各类人才的健康成长创造条件。一是找路子，支持他们参加有益的学术交流，参加广泛的社会实践，指导和鼓励各类人才在实际工作中施展才华，经受磨练。二是压担子，让人才们独立承担环保课题研究、项目推广、科技应用等来提升其素质和能力。三是重关怀。热情关心人才的生活、工作和学习，加强沟通交流，积极为他们解除后顾之忧，为发挥各类人才的带动作用创造良好的发展环境。

二、我局人才队伍现状及未来需求（二）现阶段人才队伍的综合素质及能力状况分析。

从总体上看，我局各类人才的综合素质及能力较强，管理、技术骨干作用的发挥状况良好。在政治理论素质、领导水平和科学决策能力、应对复杂情况驾驭全局及开拓创新能力上均得到了不同程度的锻炼和提高；知识、文化和专业结构趋于合理并逐步得到完善，基本上适应现时期环保工作的要求。

（三）人才需求趋势。

在今后一段时期随着经济发展、社会进步及环保产业的不断向前迈进，对环保人才的需求，将日趋紧迫。从未来的发展趋势中，我们不难判断，人才的年轻化、知识化、专业化、学历的高层次化及环保产业的特殊化人才需求将成为主要趋势。在环保类专业的紧缺人才建设上需下大力气进行培养和引进。

三、我局在人才工作中的几点做法：在认真落实市委、市\_\_关于人才工作的《决定》和《实施意见》的基础上，我们主要进行了以下几方面的有益尝试。

\_\_年人力资源部工作总结与工作计划

人力资源部绩效科工作总结

人力资源部实习工作总结

人力资源服务中心工作总结

人力资源部新员工工作总结

社联人力资源工作总结

社联人力资源部门工作总结

人力资源工作总结

（一）局党组重视人才工作，全局干部职工关心人才工作。

领导的重视是做好人才工作的重要保障，我局本着“人才资源是第一资源”的思想，着力抓好人才环境建设，总是把最优秀的人才充实到最重要的工作岗位上来，总是把最好的办公设备给优秀人才使用，并在经费上给予充分保障，各种待遇上得到体现。人才工作关系到事业的兴衰成败，教育、关心、帮助各类人才在我局已形成共识并深入人心，全局上下为人才创造机会、舞台的良好风气已渐形成。

（二）加强对人才的关心，重视对各类人才的作风养成。

在政治上关心他们的成长进步，工作上为其创造良好条件，业务上加强指导帮助，尊重并承认他们的劳动成果，使之能饱满的热情，良好的精神状态，全身心地投入到工作中去。加强对人才队伍的思想作风教育，帮助他们提高思想道德水平和理论素养，注重培养其爱岗敬业、实事求是、艰苦奋斗、清正廉洁、严谨细致、勇于创新的工作作风。

（三）本着对人才成长负责的态度，搞好人才培养、推荐和使用。

一是积极\_\_\_培训。在与安徽农大、市\_\_\_局人才中心联合办班中，我局有\_\_\_余位同志通过考核获得专科文凭。二是鼓励参加各类函授和自学成才。目前尚有\_\_\_人报读研究生。\_\_\_多人参加不同专业的自考与函授。三是搞好人才举荐，局属人员中已有多名同志被交流任用，郜洪文，先被安大选用，后被\_\_\_大学留用；方向民，现任\_\_\_市东市区副区长。在全市招考副局级干部中，我局有\_\_\_人入围。此外，在市内其它部门及省环保局的各类人才选拔中，只要条件符合，我们都积极推荐，扶上马，送一程，污控科科长刘严现在省局挂职锻炼。

四、存在的主要问题

人才的培养渠道不够顺畅，原因是公众环保意识不强，对环境保护重要性的思想认识不到位，以致目前报考环保类专业的人数相对较少，使可引进的专门人才随之偏少；受体制及专业限制，环保人才的交流渠道仍不够通畅。

五、下一步工作打算

（一）加大宣传教育力度，努力增强全社会的环保观念，提高环境保护意识；

号召和鼓励广大高中毕业生积极报考环保类专业，投入到环保事业中来，以扩充环保人才资源。

（二）围绕今后我市跨越式发展和环境保护的目标任务，着力培养环保系统的专业技术人才队伍。

（三）进一步推进选人用人机制和干\_\_\_伍的“四化”建设，把优秀人才作为重点培养对象，建立环保后备人才管理制度；

围绕生活条件和工作环境，吸引重点高校的优秀毕业生和研究生到我局建功立业。同时立足现有人才，为年轻干部搭建施展才华的平台，创造学习、深造的机会和条件，努力形成竞争向上的良好局面，为我市经济建设和环保事业的发展作出更大的贡献。

\_\_\_年\_\_\_月二十四日

\_\_年人力资源部工作总结与工作计划

人力资源部绩效科工作总结

人力资源部实习工作总结

人力资源服务中心工作总结

人力资源部新员工工作总结

社联人力资源工作总结

社联人力资源部门工作总结

人力资源工作总结

范文仅供参考

感谢浏览

**第四篇：人力资源局人才工作总结[模版]**

一是全面优化人才引进服务举措。减少人才引进审批环节，对人才引进服务窗口进行了人员、场地、设备的优化整合，全面提升审批时效，使我区在全市完成人才引进指标任务最快，得到市发改局表扬。已办理人才引进企业立户2024家，引进人才4520人，其中具有高技能证书或本科学历以上（1718人）占38%。

二是着力完善企业与人才交流平台。继续打造“政校行企对接”招聘品牌，主动为企业与外地高校毕业生搭建交流渠道，组织辖区重点企业赴武汉、长沙等地高校，举办了20场毕业生招聘会，达成就业意向421人，其中研究生31人。进一步完善罗湖人力资源网站平台建设，免费发布岗位信息28625条，建立“求职通”就业自助服务平台使用情况通报制度，对求职工种、行业、岗位信息打印情况和触摸屏的开、关机时间进行统计分析,并将分析报告通报给各街道劳动保障所，保障设备的开机使用率。

三是大力提升职业能力培训质量。畅通培训机构与企业合作交流渠道，培训机构根据我区企业岗位空缺情况，开发更有针对性的培训课程，34家民办职业培训机构共招生培训职业技能人才10248人，完成全年7000人培训目标的146.4%。顺应我区建设国际消费中心先行区的需要，举办了8期“金牌店长”系列培训试点班，培训人数900人。加强辖区内重点企业走访，根据企业需求制定了培训计划，举办了7期“订单式”培训班，317人积极报名参与。与区总工会、区经促局联合开展XX区第八届职工技术比武大会劳动赛区竞赛工作。

**第五篇：人力资源局人才工作总结**

人力资源局人才工作总结

今年，是贯彻落实“十八大”精神的开局之年,是“十二五”规划实施的关键之年，也是我局全面实施公共服务卓越绩效管理的巩固提升之年。一年来，全局上下紧紧围绕区委区政府的中心工作，始终突出服务、优化、创新“三个主题”，依托卓越绩效管理、信息化建设和重点工作项目化管理“三个载体”，努力创建创新创业型城区、和谐劳动关系城区、人力资源强区“三个城区”，精诚团结，扎实工作，开拓进取，圆满完成各项目标任务,取得显著成效。

一、始终突出“三个主题”，人力资源事业的发展定位进一步明确 一年来，我们始终围绕服务、优化、创新三个主题，不断弘扬改革创新精神，树立优良工作作风。一是强化服务，提升水平。在政策、资金、资源优势相对减弱的情况下，我们化压力为动力，把服务作为自身建设的重中之重，主动增强服务意识，明确服务责任，激发服务动力，创新服务机制，把服务融入到工作的方方面面，提速提效，努力推动人力资源事业服务水平的全面提升。根据今年对服务对象满意度调查结果，我局对外形象、服务水平、社会效果较去年进一步提升。二是全面优化，追求卓越。面对新形势、新挑战、新机遇，我们敢于正视工作中存在的问题，以推行卓越绩效管理为契机，全面优化人员结构、资源配置、业务流程、工作机制、工作环境，累计优化了121项业务流程，以优化提升执行力，以优化增强凝聚力。三是持续创新，推动发展。积极营造鼓励创新、宽容失败的良好氛围，大力培养队伍整体的创新意识，调整惯性思维，改革固有的方式方法，在工作思路、工作机制、工作载体上全面创新，以创新求跨越，以创新促争先。今年，我们结合实际确定了创建创新创业城区、人力资源强区、和谐劳动关系城区的建设目标，创新开展的劳动争议大调解、龙翔工程、引智培优、公务员考核改革等工作，日益成为特色品牌。

二、重点依托“三个载体”，人力资源事业的发展条件进一步改善 卓越绩效管理、信息化建设和重点工作项目化管理是我们完成任务有效的三大载体。一年来，我们重点依托“三个载体”，加强组织建设，规范制度流程，提高工作效率，人力资源事业的发展条件不断改善。一是全面实施卓越绩效管理，树立公共服务新标杆。以建设学习型、服务型、创新型机关为目标，继续深入实施卓越绩效管理模式，围绕“尊重、公正、高效、卓越”的核心价值观，拓宽文化建设内涵；制定《卓越绩效管理手册》和《卓越绩效管理流程手册》，完善了100多项制度和流程，制定了74个关键绩效指标，形成了一套比较完善的办文办会、财务管理、后勤保障等管理制度；开展全员培训、局长聊天室活动，推行部门周例会和周报制度，及时发现、解决工作中的问题；积极为干部成长创造条件，公开选拔2名正科级领导干部、4名副科级领导干部，组织在全市范围内公开选调（选拔）3名公务员，这也是我局在招纳贤才方面的一次大胆创新；加强对全局干部职工的平时考核，坚持每季度考核一次，尤其对局临聘人员的考核有创新，将临聘人员绩效与奖金挂钩，使考核落到实处，充分调动了临聘人员的工作积极性。同时，党群工作亮点纷呈，党员志愿者活动、星级示范岗创建、“双到”帮扶、挂点坪地中心社区工作进展顺利，其中“双到”工作获得“广东省‘双到’帮扶工作优秀单位”荣誉称号。二是大力推进信息化建设，推动各项工作提速提效。围绕智慧型城市建设，全面实施信息化管理，从3月份起oa系统正式上线，积极推进网上办事大厅分厅建设，通过整合现有的各个业务系统，致力于建设全面统一、高效快捷、方便实用、信息共享的电子政务系统和公共服务信息平台，以信息化提高管理效率，以信息化提升服务水平。三是实施重点工作项目化管理，确保重点工作稳步推进。全面引入重点工作项目化管理，今年初，共确定28项重点工作，其中3项为区政府重点工作。对于这些重点工作，我们运用重点工作项目化管理的理念、工具和方法，分别制定项目书，明确目标任务、责任领导、进度安排、完成时限，每周例会、按月上报、每季通报进展情况，保证重点工作按计划推进，提高工作的科学性、前瞻性、针对性和时效性。

今年，是贯彻落实“十八大”精神的开局之年,是“十二五”规划实施的关键之年，也是我局全面实施公共服务卓越绩效管理的巩固提升之年。一年来，全局上下紧紧围绕区委区政府的中心工作，始终突出服务、优化、创新“三个主题”，依托卓越绩效管理、信息化建设和重点工作项目化管理“三个载体”，努力创建创新创业型城区、和谐劳动关系城区、人力资源强区“三个城区”，精诚团结，扎实工作，开拓进取，圆满完成各项目标任务,取得显著成效。

一、始终突出“三个主题”，人力资源事业的发展定位进一步明确 一年来，我们始终围绕服务、优化、创新三个主题，不断弘扬改革创新精神，树立优良工作作风。一是强化服务，提升水平。在政策、资金、资源优势相对减弱的情况下，我们化压力为动力，把服务作为自身建设的重中之重，主动增强服务意识，明确服务责任，激发服务动力，创新服务机制，把服务融入到工作的方方面面，提速提效，努力推动人力资源事业服务水平的全面提升。根据今年对服务对象满意度调查结果，我局对外形象、服务水平、社会效果较去年进一步提升。二是全面优化，追求卓越。面对新形势、新挑战、新机遇，我们敢于正视工作中存在的问题，以推行卓越绩效管理为契机，全面优化人员结构、资源配置、业务流程、工作机制、工作环境，累计优化了121项业务流程，以优化提升执行力，以优化增强凝聚力。三是持续创新，推动发展。积极营造鼓励创新、宽容失败的良好氛围，大力培养队伍整体的创新意识，调整惯性思维，改革固有的方式方法，在工作思路、工作机制、工作载体上全面创新，以创新求跨越，以创新促争先。今年，我们结合实际确定了创建创新创业城区、人力资源强区、和谐劳动关系城区的建设目标，创新开展的劳动争议大调解、龙翔工程、引智培优、公务员考核改革等工作，日益成为特色品牌。

二、重点依托“三个载体”，人力资源事业的发展条件进一步改善 卓越绩效管理、信息化建设和重点工作项目化管理是我们完成任务有效的三大载体。一年来，我们重点依托“三个载体”，加强组织建设，规范制度流程，提高工作效率，人力资源事业的发展条件不断改善。一是全面实施卓越绩效管理，树立公共服务新标杆。以建设学习型、服务型、创新型机关为目标，继续深入实施卓越绩效管理模式，围绕“尊重、公正、高效、卓越”的核心价值观，拓宽文化建设内涵；制定《卓越绩效管理手册》和《卓越绩效管理流程手册》，完善了100多项制度和流程，制定了74个关键绩效指标，形成了一套比较完善的办文办会、财务管理、后勤保障等管理制度；开展全员培训、局长聊天室活动，推行部门周例会和周报制度，及时发现、解决工作中的问题；积极为干部成长创造条件，公开选拔2名正科级领导干部、4名副科级领导干部，组织在全市范围内公开选调（选拔）3名公务员，这也是我局在招纳贤才方面的一次大胆创新；加强对全局干部职工的平时考核，坚持每季度考核一次，尤其对局临聘人员的考核有创新，将临聘人员绩效与奖金挂钩，使考核落到实处，充分调动了临聘人员的工作积极性。同时，党群工作亮点纷呈，党员志愿者活动、星级示范岗创建、“双到”帮扶、挂点坪地中心社区工作进展顺利，其中“双到”工作获得“广东省‘双到’帮扶工作优秀单位”荣誉称号。二是大力推进信息化建设，推动各项工作提速提效。围绕智慧型城市建设，全面实施信息化管理，从3月份起oa系统正式上线，积极推进网上办事大厅分厅建设，通过整合现有的各个业务系统，致力于建设全面统一、高效快捷、方便实用、信息共享的电子政务系统和公共服务信息平台，以信息化提高管理效率，以信息化提升服务水平。三是实施重点工作项目化管理，确保重点工作稳步推进。全面引入重点工作项目化管理，今年初，共确定28项重点工作，其中3项为区政府重点工作。对于这些重点工作，我们运用重点工作项目化管理的理念、工具和方法，分别制定项目书，明确目标任务、责任领导、进度安排、完成时限，每周例会、按月上报、每季通报进展情况，保证重点工作按计划推进，提高工作的科学性、前瞻性、针对性和时效性。

三、推动创建“三个城区”，人力资源事业的发展层次进一步提升 一年来，我们重点围绕区委、区政府中心工作，抓准突破口，找准着力点，以创建“三个城区”统揽人力资源事业，全力服务全区科学发展，全力推动产业转型升级，全力维护社会和谐稳定。

（一）围绕保障和发展就业民生推动创建“创新创业型城区”，就业创业工作成效明显。坚持把就业创业工作作为民生大事来抓，不断创新就业创业思路，进一步健全就业创业服务体系，推动就业创业工作从生存型向发展型转变。一是认真落实就业优惠政策推动充分就业。通过公益性岗位开发、个性化服务等各种途径，帮助户籍居民尤其是就业困难人员上岗就业，推动充分就业和自主创业。1—10月份，累计促进3000名失业人员实现就业，“零就业家庭”动态归零，城镇居民登记失业率控制在1.42%以内，远低于3%的控制线，全区就业局势平稳可控。二是推动实施创新创业“龙翔”工程。今年，在“龙翔”工程列入区政府重点工作项目之后，我们以此为契机，重点推进各项基础工作。拟草了《创新创业型城区建设标准》和《XX区创新创业示范单位标准》，出台了《XX区青年创新创业导师暂行管理办法》和《XX区青年创新创业特聘导师暂行管理办法》，组建了包括28名创新创业导师和8名创新创业特聘导师在内的第一批专家队伍。截止10月底，已培养创新创业人才40名，带动就业201名，创新创业工程进展良好。在今年6月的珠三角九市大学生就业创业座谈会上，我区作为唯一一个县（区）级单位参会并介绍经验。三是重点加大创业载体建设。在原有8家创业孵化基地的基础上，完成了硅谷动力电子商务港、兰陵大厦、华夏动漫城、客家民俗一条街、创意文化产业园等5家创新创业孵化基地的认定工作，并在8个街道建立了“创新创业加油站”，使创业服务有载体、有阵地，以此实现从项目选择、资金筹措、经营方式等多方面为创新创业者提供针对性帮扶。四是做好高校毕业生就业服务。针对“史上最难就业季”的实际，广泛开展就业观教育座谈会，积极组织高校毕业生参加，转变“等、靠、要”的思想观念；扩大青年见习规模，将XX区留学生创业园内6家经营稳定、科技含量高的企业认定为青年见习基地，使全区见习基地数量增加到28家，向高校毕业生提供64个见习岗位；大力宣传7名户籍青年的创业事迹，营造高校毕业生自主创业的良好氛围，其中横岗高校毕业生陈晓德被省人社厅评为“广东省就业创业优秀个人”。截至10月底，全区共524名户籍高校毕业生，有372人实现就业，3人自主创业，就业率达72%。

（二）围绕全区产业转型升级推动创建“人力资源强区”，人才工作和人事工作扎实推进。在人才工作方面：在我们以建设人才强区为目标，结合新的社会经济发展需要，分专业、分行业、分层次有序开展人才工作，使人才工作逐步向高端化、国际化、精细化方向发展。一是建立“人力资源强区评价指标体系”。组织开展了全国范围内的首个县、区级人力资源评价指标体系课题研究，通过全面、系统地调研XX区的人力资源状况，总结我区人力资源工作经验，制定人力资源强区评价指标体系，形成调研报告，指导人力资源强区建设工作。二是组团参加国际人才交流大会，延揽海内外高层次人才。通过组团参加第十二届国际人才交流大会，充分展示XX区优越的创新创业环境和优惠的人才政策，免费为重点企业提供招聘展位40个，参加企业47家，提供岗位数546个，需求人数1098人,面试2492人，现场录用人数312人，达成意向人数941人。另外，还组织区卫生系统11家单位招聘，提供职位182个，现场面试413人，学历均为本科以上。2024中国国际人才交流大会，我区以出色的参展工作获得“突出贡献奖”。三是搭建高端人才交流平台，促进企业与人才及项目对接。举办“国际创新创业人才龙岗交流会”人才交流主题活动，并与相关单位联合主办“全球500强企业商学院院长年会”，聘请3名企业商学院院长代表作为人才发展顾问，举办“人才聚集与区域经济”主题座谈会，为XX区的人才发展建言献策。通过深入交流、对接和研讨，一批海内外高层次人才与我区的重点企业、创新园区达成合作意向。四是树立“招才引智”特色品牌。采取走出去、引进来的方式，瞄准国内人才富集地区和国际高端人才集聚区，组织“优才中国行”、“百校行”、“校企联谊”、“春风行动”、“网络视频招聘”等活动，搭建政府招聘平台，形成我区招才引智的特色和品牌。截止10月底，共引进各类人才约4326人，人才引进数量逐年递增，人才结构不断优化，高层次人才不断涌现，全区现有国家“千人计划”人才6人、市“孔雀计划”人才17人、深圳国家级领军人才7人、深圳地方级领军人才75人、深圳后备级领军人才160人、区优秀专家605人。五是实施“蓝领龙兴工程”，不断提高技能人才综合素质。建立政府引导、行业指导、企业参与的培训模式，指导企业完善员工培训体系，根据自身特点开展职业技能竞赛活动，共分营销师、汽车维修电工等8个项目，其中3个项目创新试点企业团体赛方式。加强民间培训机构的监管和服务，支持、引导企业开展内训及委托培训机构开展“订单式”培训，前三季度完成2.7万人次技能培训，技能鉴定2344人次，有效缓解了技术工人短缺难题。

在人事工作方面：我们针对公职人员队伍出现的新情况、新问题，严格规范管理，坚持提速提效，大力推进公职人员队伍建设。一是探索试行公务员平时考核。针对公务员考核中未实行分类考核，考核针对性不强，考核主体比较单一，平时考核制度还未建立，考核标准、考核内容不完善，考核相关配套机制尚未完全建立等问题，我局与区委组织部一道，于今年初正式出台了《XX区公务员考核办法（试行）》，将自评与测评、定性与定量、平时与、奖励和惩罚相结合，使公务员考核体制更加科学、更加完善，有效激发了公务员队伍干事创业激情。二是推进机关事业单位辅助聘员实施绩效管理。为贯彻落实区委书记办公会议精神，进一步规范我区机关事业单位辅助聘员管理工作，按照“减员、增薪、提效”的工作思路，拟定了《XX区机关事业单位辅助聘员实施绩效管理工作方案》，全面梳理辅助聘员工作职责、岗位，严格绩效考核机制和辞退制度，调整优化辅助聘员队伍结构，增强活力，不断提升整体素质和工作效能，努力实现财政供养人员规模只减不增和三年内逐步消化单位超员额使用辅助聘员现象的精简目标。三是加强公职人员诚信档案建设。与区纪委、区委组织部等相关部门多次讨论及征求意见，制定并联合下发《XX区公职人员诚信档案建设工作试点方案》，并选取龙城街道、区文体旅游局、清林小学、区人民医院等单位为试点，逐步推进诚信档案建设；建立健全相应的制度，形成相应的激励和惩罚机制，将公职人员的诚信行为与公职人员的考核、选拔任用、评优评先、晋级等挂钩；在及时总结试点经验的基础上，初步拟定了《XX区公职人员诚信档案管理办法（试行）》，将在征求各相关单位意见后出台。四是扎实推进日常工作开展。严格执行各级人事政策法规，全年共招考公务员20名，招考职员286名，招考雇员48名，全部坚持公开、公正，阳光招考，公职人员的招录用工作进一步规范；坚持按照程序办事，做好公务员个人考核审核备案和政府线事业单位工作人员及机关非公务员人员考核，以及公职人员选调、交流、晋升、任免聘任等工作；全面推行完善公职人员管理系统，公职人员出国（境）政审、学历审核、技能岗位聘用、职称管理、军转安置、工资晋升等工作有序进行。

(三）围绕维护劳动关系和谐有序推动创建“和谐劳动关系城区”，劳动关系工作亮点突出。坚持以构建和谐劳动关系为中心，紧扣预防、监管、调解、仲裁四大环节，强化基础性工作，化被动为主动，实现了从“轻预防重处置”向“预防与处置并重”转变。一是夯实纠纷防调基础。引入重点工作项目化管理，加大和谐劳动关系建设的统筹指导，开展和谐劳动关系城区建设研究，出台和谐劳动关系指标，将我区劳动关系纳入规范化、体系化轨道。建立重大劳资纠纷风险评估机制，出台一套科学合理的预警指标和方便实用的工作流程，推动全区重大劳资纠纷预警体系建设。广泛开展普法教育与宣传,1－10月份，共举办户外普法20余次，印发劳动法律法规单行本和宣传册8.2万份，走访企业送法26家、组织召开座谈会29场，打造立体式、全方位的“普法网”,增强普法工作效果。二是构建劳动争议大调解体系。坚持调解为主、仲裁为辅原则，完善人民调解、行政调解与司法准司法调解“三位一体”的劳动争议大调解体系，健全区、街、社区、企业四级劳动争议调解网络，完善调委会运行机制，目前，全区8个街道、103个社区、1875家企业以及4家行业协会成立了劳动争议调解组织，近8成劳动争议案件以调解方式解决，受到国家人社部、省市人社部门的关注。6月18日，人社部调解仲裁司、中央综治办二室组成联合调研组，用一天时间调研了我区劳动争议调解工作，给予了高度评价。今年初，我区创新推行的和谐劳动关系社工综合服务站试点工作，也在全国企业社工研讨会上作了书面经验介绍。三是抓好隐患排查。全面开展劳资隐患排查整治，依法、从快处理劳资纠纷，先后牵头开展了人力资源市场秩序专项检查和最低工资标准执行情况专项检查、第三产业劳动用工大检查、工资支付情况专项大检查等4个专项行动，较好地规范了用人单位的劳动用工行为。强化重大劳资纠纷应急处置，联合公安部门加大对欠薪逃匿案件的打击力度,妥善化解突发群体性事件92宗，向公安部门移送涉嫌拒不支付劳动报酬罪17宗，经营者逃匿案件同比下降了45％，其中30人以上欠薪逃匿案件同比下降71％。9月份，我区依法处置群体性劳资纠纷工作，在全市化解处置群体性劳资纠纷横岗现场会上作了书面经验介绍。四是创新方式方法。整合劳动监察基层工作平台，推进网络化、网格化建设，更新全区“劳动监察网上办案系统”，劳动监察案件实现100％网上办理，初步建立起“全面覆盖、科学划区、资源共享、管理到位、责任到人”的劳动监察新格局。创新建立“信任的访问qq群”，信访案件领导接访、包案处理、督查督办、回访机制和网上信访得到较好落实。劳动人事仲裁实体化建设取得新突破，今年2月份，经省仲裁院验收并评定我区五星级仲裁庭5个，四星级仲裁庭4个，达标庭6个。

过去一年的成绩，充分体现了人力资源系统是一个团结进取、有战斗力的团队。但与此同时，改革发展中产生的新情况、新问题和自身存在的问题和不足，依然在考验着我们。在就业创业方面，现有政策福利化、普惠性较强，一定程度存在重过程补贴轻结果奖励、重就业扶助轻创业扶持、重户籍身份轻异地人员、重灵活就业轻上岗就业的“四重四轻”现象；现有就业创业服务体制存在缺陷，区一级功能定位与承载任务不相适应，街道一级名称、职责、编制员额不统一，人员队伍、服务能力与任务要求不相适应，社区就业服务窗口建设任重道远。在人才工作方面，目前，国际国内人才竞争日益加剧，深圳尤其原关外地区对人才的吸引力不断减弱，如何突破这一困局我们还没有好办法；区内人力资源的结构性短缺现象比较普遍，随着产业升级和我区“六区一都”战略的深入实施，对人力资源尤其是各类人才的需求将更加迫切；在人力资源状况、人才预警、人才环境和服务机制等方面，许多基础性工作仍需加强。在人事工作方面，干部考核的评价体系还不够完善，缺乏全面、科学的干部激励机制；干部能上能下的问题还没有好的办法；事业单位人事制度改革探索不够，效果仍不明显。在劳动关系方面，目前，全区低端、中小企业多，异地务工人员也多，转型升级、城市更新任务很重，加上国内外经济形势严峻、法律法规仍不够完善，都给劳动关系带来严峻挑战；不稳定因素依然比较突出，劳资纠纷占全区信访比例比较大，劳资纠纷始终高位徘徊，在今后较长时间内仍将高位运行。

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！