# 人才工作总结和人才工作打算范文(精选12篇)

来源：网络 作者：悠然小筑 更新时间：2024-10-27

*报告是向上级机关报告工作、反映情况、提出意见或建议、答复上级机关询问的公文。 以下是为大家整理的关于人才工作总结和人才工作打算的文章12篇 ,欢迎品鉴！第一篇: 人才工作总结和人才工作打算>　　一、综合考核指标完场情况　　（一）落实党委（党...*

报告是向上级机关报告工作、反映情况、提出意见或建议、答复上级机关询问的公文。 以下是为大家整理的关于人才工作总结和人才工作打算的文章12篇 ,欢迎品鉴！

**第一篇: 人才工作总结和人才工作打算**

>　　一、综合考核指标完场情况

　　（一）落实党委（党组）抓人才工作主体责任。我局历来高度重视人才工作，始终坚持把人才工作作为服务企业发展和促进xx工业经济绿色高质量发展的重要推动力，认真落实各项人才工作任务，确立“一把手”全面负责，分管领导牵头负责，相关科室负责人具体负责的工作机制，逐步形成了人才工作有人管、有人抓、有人干的工作局面，有力推进了工业企业人才队伍建设。

　　（二）深化人才发展体制机制改革。积极配合州级相关部门做好深化人才发展体制机制改革有关工作，重点围绕工业企业人才状况和需求情况开展调研，按照专业技术人才、技能型人才和紧缺高层次人才等不同类型进行分类统计，全面了解企业对各类人才的需求情况，找准今后人才工作的着力点和突破点，为做好引才、育才、用才和留才工作明确方向。

　　（三）强化基层治理人才支撑。坚持把基层作为锻炼干部的重要阵地，积极倡导本系统优秀年轻干部人才到基层一线、艰苦地区锻炼，探索本行业系统人才发展体制机制改革工作。去年以来，5名干部人才在联系的xx县挂职锻炼；2名干部到省经济和信息化厅对口处室研修，1名同志到省级机关挂职锻炼。

　　（四）统筹推进行业人才队伍建设。认真贯彻落实《中共xx州委xx州人民政府关于“全民英才雄鹰计划”的实施意见》精神，积极配合做好州级牵头部门制定的储鹰、育鹰、炼鹰、励鹰“四大工程”实施方案中涉及我局工作事项，加力推动州校州院州企战略合作项目落地落实。协调蓝逸公司与四川省轻化大学签定《合作协议》，主要对高原食品研究及产品研发开展合作，提供智力支持。蓝逸高原食品工作站6名专业研究人员（其中3名博士，3名研究生）在蓝逸集团从事高原食品研究工作，202\_年蓝逸公司推出的“牦牛壮壮”产品就是院—企合作研发的产品，已于3月投放市场，反响良好。

　　（五）优化人才创新创业环境。建立健全领导班子联系服务专家制度，班子成员联系专家不少于2名。加强舆论宣传，在企业中形成尊重知识、尊重人才的良好氛围。大力宣传企业经营管理者在推动经济发展和社会进步中的作用，积极开展人才培训、走访慰问活动，形成尊重企业经营管理人才，爱护企业经营管理人才的社会环境，为引进优秀企业经营管理人才创造良好的环境基础。

>　　二、年度绩效目标完成情况

　　（一）深入实施深度贫困县工业经济人才振兴工程根据《xx州202\_-202\_年深度贫困县工业经济人才振兴工程实施方案》，我局积极做好与省经信厅工作对接，分批次组织系统干部、企业管理者、专业技术人员参加工业经济、产业发展、招商引资、小微企业能力提升、农产品深加工等方面专题培训，指导企业开展好贫困村群众就业技能培训，传授生产、种植等技术,帮助实现农牧民群众增收。202\_年共计完成工业人才各类技能培训11期（次）487人。

　　（二）实施“全民英才雄鹰计划”矿产、中藏药、大数据等人才引进培养计划和素质提升工程202\_年，我局有两项任务，产业人才素质提升——举办中藏药材种植1期、培训40名；分层次实践锻炼-引导人才向基层一线流动，经信系统33名。一是经积极与省经济和信息化厅对接，已于11月1日至11月7日在四川理工技师学院举办202\_年中（藏）药材规范化种植（养殖）及初加工技能培训班，围绕中（藏）医药产业现状及发展趋势及全省、全州中（藏）医药产业发展现状、川产地道药材全产业链管理规范及质量标准提升示范工程和深度贫困县特色中药材品种选择和产地加工等内容开展专题培训，培训人数40人。二是我局始终坚持把基层一线作为培养干部人才的主要阵地，202\_年，已在全州经信系统选派33名（州本级14名、县市19名）优秀年轻干部人才到乡村振兴、脱贫攻坚、重大项目建设艰苦复杂环境等一线实践锻炼，开展驻村帮扶、定点扶贫、项目建设、产品营销等工作，累计服务202\_天，解决实际困难55件，一定程度促使干部人才在基层经受了锻炼、积累了经验、增长了才干。

　　（三）落实“硕博人才进xx行动”，自202\_年累计刚柔并举引进能源、矿产、通讯、中藏药人才博士各3名、硕士各30名（刚性引进数量不低于总量的20%）202\_年，我局通过国家博士服务团引进中国中医科学院中国医史文献研究所博士甄艳到我局开展为期1年的挂职锻炼。挂职期间，甄艳博士主要分管全州中藏药业产业发展推进工作，并邀请国家黄玉琼院士把关我州中藏药产业发展，为推进全州中藏药产业发展作出了贡献。202\_年11月20日～22日，我局邀请成都信息工程大学16名（博士10名、硕士6名）硕博人才深入我州康定、泸定开展实地调研，指导水电消纳示范区和分布式园区内大数据产业发展、智慧城市建设、技术创新、产业转型等方面工作，并签订校地合作框架协议。蓝逸公司高原食品工作站现有6名专业研究人员（其中3名博士，3名研究生）。因能源类人才属州发改委职责职能、矿产类人才属州自然资源局职责职能、通讯类人才属州通发办职责职能，加之我局经费紧张，故无法引进能源、矿产、通讯类高层次专业人才。

　　（四）建立完善能源、矿产、通讯、中藏药、大数据高层次人才数据库建立专业人才库是加强全州工业经济人才队伍建设的一项基础性工作。通过建立专业人才库，能够准确掌握工业经济人才信息，加强专业人才培养、使用和管理，为推进“工业强州”战略提供人才保障。我局于202\_年下发了关于建立全州工业经济专业人才库的通知，从全州各县（市）经信部门、辖区内重点工业企业中选拔工业经济专业人才。建立了工业企业青年人才库统计表、工业经济人才库人员情况汇总表，并要求各县（市）经信部门及时做好专业人才库信息的更新维护工作，坚持动态维护，做好专业人才的培养、使用和管理，切实发挥工业经济人才作用。其中，能源类人才属州发改委职责职能，我局仅涉及全州电力运行调度职责职能；矿产类人才属州自然资源局职责职能，我局负责对矿产行业生产经济情况进行监督；通讯类人才属州通发办职责职能，州政府已于202\_年12月已将我局通讯职责职能划转至州通信发展办公室。故我局无法掌握能源、矿产、通讯高层次专业人才。

　　（五）深化与阿坝战略合作，推进川西北生态示范区人才发展新局、见成效我局将以贯彻落实202\_年8月青藏川滇甘交界地区州（市）长第六次联席会议通过的《果洛协定》为抓手，围绕“融合、创新、发展”主题，放眼合作共赢，在推进智慧旅游建设、开发文旅资源和产品、探索搭建区域联合农畜产品销售服务平台、破解制约青藏川滇甘交界地区特色产业发展瓶颈等方面深化与阿坝州战略合作，努力推进川西北生态示范区人才发展、经济发展、社会发展。

　　（六）参与制定《xx州“十四五”人才发展规划》当今时代，地区之间的竞争，归根结底是人才之间的竞争。经济要发展，人才是关键。“十四五”期间，我局将结合部门职责与工作实际，继续把加强人才队伍建设、做好人才培养工作贯穿工业经济发展始终，积极配合相关部门，做好“十四五”人才发展规划。同时，为促进企业人才升级，推动企业培训工作，进一步提高部门服务企业的能力。积极拓展企业培训新方式、新路径，以培训服务为突破口开展好各项省、州级培训工作。“十四五”期间计划实施运行监测培训、项目包装培训、广东对口援建培训（企业管理人员培训）、中藏（医）药培训、工业企业人才技能培训等专题培训，培训人数202\_人左右。

>　　三、特色亮点探索

　　“扶持一家企业，带动一个产业，聚集一帮人才”模式，重点对从事高原食品研究、生产、销售的xx州康定蓝逸高原食品有限公司进行扶持。202\_年，为蓝逸公司提供风险补偿资金和应急转贷资金1000万元，支持其逐步建立“公司+牧场+奶站+牧民”循环产业发展模式。鼓励该公司深度挖掘全民文化内涵，坚持以市场为导向，加大研发投入，优化包装，提升品牌设计，用品牌开拓市场，以产品质量赢得市场。引导该公司与四川理工学院签定《产学研合作协议》，强化企业产品孵化，建立蓝逸乳制品研发中心，在牦牛乳深加工上取得突破性进展，累计形成牦牛壮壮、喜马拉雅添力、格桑梅朵冰淇淋、格拉措奶茶等产品成果，取得各项专利43项。同时，鼓励该公司积极发展互联网线下交易平台，对产品结构进行优化，预计“牦牛壮壮”系列产品预计全年销售收入将突破1亿元，生产的格桑梅朵冰淇淋、喜马拉雅添力牦牛乳产品、牦牛奶食品等产品在全国20个省（市）传统通路及淘宝、京东等电商平台销售，截止9月底，完成产量202\_吨，实现销售收入3000万元。

>　　四、存在的主要问题

　　（一）人才招引难。xx州工业经济尚处于工业化初期，受起步晚、起点低、基础弱和远离内地主市场，运距大、成本高、竞争力弱等因素制约，我州企业规模小、产业效益差，缺乏大企业、龙头企业的引领带动，市场主体发展缓慢，对人才的吸引力严重不足。

　　（二）工作抓手少。作为政府工作部门，我局主要负责工业企业的运行和生产监管，对工业企业的人财物无管理权限，缺乏行之有效的硬性约束，管理手段单一，缺少引才平台，难以引进紧缺高精尖人才，人才工作不同程度存在“上热下冷”现象。

　　（三）基础条件差。由于州情和工业经济发展不足等因素，部分人才工作推进难度较大。如刚性引进硕博人才，需从硕博人才和用人企业入手，但受限于发达地区“抢人”和辖内工业企业规模小与效益差，积极性不高，导致工作推进难度大。

>　　五、下一步工作计划

　　202\_年，我局将继续秉持“发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力”的理念，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，培养造就一支留得住能战斗带不走的经信系统高素质人才队伍，为建设美丽生态和谐小康xx提供强大人才智力支撑。

　　一是树牢人才优先意识。充分发挥人才资源在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯身份，努力形成人尽其才、才尽所能、能为我用的社会氛围。

　　二是加大人才培训力度。以提高开拓能力为重点，在培训内容上，区别对象，因材施教;在培养方式上，坚持理论培训与实践锻炼相结合、“走出去”与“请进来”相结合；以提高创新能力为重点，深入实施专业技术人才继续教育工程，利用省厅教育培训资源，分类、分层次开展以新理论、新知识、新技能为主要内容的培训，围绕中心工作和支柱产业、重点行业对人才的需求，加大人才培养力度，努力建设好高层次人才队伍。

　　三是积极充实人才队伍。采取“借脑生财”“刚柔并举”的方式不断壮大我州工业经济人才队伍实力，为我州工业经济发展提供人才和智力支持。同时，注重质量和效益，确保引进的人才在实际工作中体现应有价值。

人才工作总结和人才工作打算

　　现将我委\*\*年上半年人才工作总结和下半年工作计划总结如下：

　>　 一、上半年总结：

　　 一是\*\*公司引进了以湖南大学王笑教授为首的科技人才团队，并立项省高层次人才团队项目，与中科大院士夏建白合作成功组建省院士工作站。东晶电子与\*\*大学、省电子学会合作共建电子学会科技服务站，首家半导体院士工作站在省厅成功备案。

　　二是通过发放表格和上门了解的方式，广泛搜集企业高层经管管理人才、高级职业经理人、企业经营管理后备人才信息，对各类企业经营管理人才进行分层分类管理，完善企业人才库。拥有国家级“优秀专家”1人、省创新领军人才5人、省高层次人才团队1家。引进高层次人才，其中\*\*5人、东晶电子1人、瑞能生物1人。

　　三是常态推进“四送一服”，积极开展人才要素对接。工业泵、东晶电子、申格电子、拓达科技、振洲电子、必利等20多家科技型企业与浙江大学、上海交大、合工大、黄山学院等省内外高校院所建立了产学研关系。与黄山学院签订地校全面战略合作协议，与黄山炎培职业学校、铜陵技师学院等4所院校签订校地合作协议。

　　四是组织开展第五届\*\*省工艺美术大师和名人评审认定工作，推荐大师9名、名人7名。公示大师7人、名人8人。

　　五是\*\*年1月，由市经信委、黄山日报社、市人才办主办的“歙县农商银行”杯\*\*年黄山市年度经济人物评选活动揭晓，天目薄荷药业李祖岳、工程塑料徐三友和一品有机茶业程福寿3位企业家被评为\*\*年度经济人物——优秀企业经营管理者。

>　　二、下半年计划：

　　 一是建立完善区领导结对联系高层次人才制度，采取定期走访、召开座谈会、组织联谊活动等形式，与人才交心交友，帮助他们解决实际问题，引导他们为\*\*经济社会发展建言献策。

　　二是落实\*\*省《关于印发支持制造强省建设若干政策的通知》精神，组织推荐1名国家工艺美术大师和2名省级大师参加省工艺美术大师示范工作室认定，提高工艺美术大师带教徒弟、传承技艺的积极性，为我区培养更多的工艺美术人才。

　　三是大力推进院士工作站、博士后工作站、企业技术中心、工程研究中心、工程实验室等创新平台工作建设，积极吸引两院院士及其创新团队、知名高校博士进站开展成果转化及科研工作。分层次支持企业与院校开展产学研合作，引导人才和智力资源向产业一线集聚。对科技水平含量较高的项目，需要选择对口的院校合作，如\*\*建立院士工作站、工业泵和上海交通大学合作建立博士后科研工作站等，对动手能力较强的项目，可以就近选择院校合作，如锦江百浪、硕客等企业可以与黄山学院、职业技术院校合作，既能满足企业人才需求，又能帮助大学生开展社会实践活动，丰富工作经验。

　　四是继续组织规上企业主要负责人“走出去”培训，今年计划7，8月份组织规模以上企业和相关涉企部门负责人，50余人赴上海复旦大学培训，实施企业人才能力提升工程。

　　五是加强舆论宣传，通过评选“年度经济人物”等活动，对做出重大贡献、取得突出成绩的优秀人才进行表彰和奖励，大力宣传人才在推动经济发展和社会进步中的作用，提高对企业人才价值的认识，为引进人才创造良好的社会环境。

**第二篇: 人才工作总结和人才工作打算**

今年以来，我局人才工作在县委、县政府的正确领导下，认真贯彻执行县委组织部关于人才工作要求，不断夯实工作基础，人才队伍素质明显提高，为全县商务经济发展提供了组织保证、人才保证和智力支持。

>一、202\_年人才工作总结

（一）强化组织领导。按照《202\_年临朐县人才工作计划》等文件要求，制定商务局人才工作实施方案，明确培训目标、培训任务和人才引进扶持奖励。重新调整人才工作领导小组，明确党政一把手亲自抓，分管局长具体抓的工作机制，为人才建设管理工作提供了组织保证。

（二）深入实施人才工程。一是实施电商人才工程。多次赴义乌、遂昌等地考察学习，与阿里巴巴、经贸职业学院等专业机构、高等院校建立互动。依托县技工学校载体，组织实施千名青年电商人才培训活动，持续举办“退伍军人自主创业”“网点实操”“巾帼创业”“电商助残”等特色培训班，先后组织电商培训班22期，培训学员3100多人次，新培养电商创业人员950人。二是狠抓服务技能提升。把从业人员技能提升作为打响服务品牌的重要措施来抓，年内优选出华兴商场和佳乐家购物中心两家企业共4名员工参加潍坊市商务系统第七届职工技能大赛，其中三名点钞员，一名参加一刀准比赛，全部获得优秀奖。三是抓好家政人才培训。为促进农民工就业，满足家政服务市场需求，202\_年共培训家政服务人员290余名。其中，依托“12343家政服务中心”举办培训班2期，共培训家政人员50名。“沂山大姐”培训班13期，共培训300余名。培训聘请专门老师授课，结束后进行考试，考试合格颁发从业资格证书。培训合格率95%，就业率100%。四是狠抓外经贸人才培训。年内组织220余家外经贸企业、中小企业促进会会员企业高管860余人次参加潍坊开放发展业务培训。邀请潍坊海关、商检等部门专家来我县举办政策宣讲3次。组织业务骨干、重点企业负责人共计28人赴省商务厅泰安、青岛基地参加跨境电商培训会3期。8月份，配合县委组织部在邀请上海对外经贸大学教授张鸿开展自贸区战略与县域经济发展专题讲座，我县300人参会。

    （三）构建电商平台载体。坚持把园区作为集聚电商企业、培育电商人才、链接电商平台的首要载体，加快完善临朐电商众创家园载体功能，目前已入住电商经营主体77家，积极开展B2B2C跨境电子商务，全力打造跨境电子商务产业集聚区，综合服务楼交付使用，智联众益合、广贸天下、中国焦点科技等电商企业已正式入驻。

（四）优化人才发展环境。根据县委、县政府要求，设立创新创业与电子商务服务中心，落实好创新创业优惠政策，鼓励更多的人参与到双创工作中来。

>二、存在问题及不足

虽然，我局的人才工作取得了一些成绩，但也存在以下不足，主要表现在：一是对人才奖励扶持政策落实上还存在欠缺，限制了人才的成长和发展；二是人才工作宣传还存在不到位的问题，没有形成有效的宣传工作体系；三是人才队伍整体素质不高，商务系统各企业招聘人员以中低端人才为主。

>三、202\_年人才工作打算

（一）指导思想

202\_年，我局人才工作的指导思想是：以党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神为指导，紧紧围绕人才强县的战略目标，以县委、县政府确定的重点发展产业、重点发展领域的人才发展为着力点，立足当前，着眼长远，重在解决问题、重在实际效果，努力形成“尊重知识、尊重劳动、尊重创造、尊重人才”社会氛围。

（二）工作重点

l、提高思想认识，全面加强高级人才的引进、培训工作。按照市场经济发展要求和现代企业的运行需求，抓住培养人才、吸引人才、用好人才三个环节，坚持人才工作的制度化，在引进高素质人才的同时，注重现有人才的自我提高，不断优化人才队伍结构。

2、多种形式引进高级人才，进一步加快我县服务业高级人才队伍建设。一是由企业从大专院校和人力资源市场引进一批优秀的国际贸易、物流管理、电子商务及其它紧缺的专业管理人才，充实企业人才队伍。二是加大招商引资范围和领域，用特殊项目带动人才引进，通过高科技、软件技术、环保治理、再生资源利用等技术项目，带动引进专家型人才来我县发展创业。三是创新人才培育机制，聘请国内知名的经济学家与我县的企业、物流园区经营管理人才进行互动交流，开拓思路，建立创新型人才队伍。

3、注重实效培训人才，促进商务企业发展壮大。一是年内组织5-6期对外贸易、国际合作、商贸流通、家政服务、电子商务等扶持政策宣讲培训班。重点对商贸流通企业、外商投资企业、内外贸企业的贸易主管、市场营销人员进行培训。二是开展2-3期人员培训与服务相结合的活动。利用送政策下企业的机会，聘请省电商促进会、市商务局、潍坊海关、商检等部门在对全县外商投资企业贸易、财务、行销人员进行业务培训，同时走访外商投资、出口重点企业，就企业运营中遇到的问题现场办公。三是狠抓电子商务专业人才引进、培训工作，力争年内组织培训班30期。

4.加强电商众创家园载体建设。发挥县创新创业与电子商务服务中心职能，进一步优化临朐电商众创家园载体环境，大力开展招商工作，吸引产业链上下游的电子商务平台企业、运营企业、专业服务机构入驻发展，力争入驻实体发展到120家，将众创家园打造为集聚度高、规模效应明显的创业创新孵化器、电子商务示范园。

**第三篇: 人才工作总结和人才工作打算**

　　今年以来，在区委、区政府的坚强领导下，区科技经济和信息化局以贯彻市、区人才会议精神和区年度人才工作要点为抓手，紧紧围绕绿色发展理念，解放思想，创新观念，加强领导，完善机制，协助企业努力引进、使用和培养人才，取得了一定成效。现将我局20xx年人才工作总结与20xx年度工作计划总结如下：

>　　　　一、20xx年度人才工作完成情况

　　　　第一，加强人才基础工作。科技经济和信息化局落实专人具体负责人才工作，积极开展工业企业人才普查，深入了解全区工业企业管理人才，完善和更新创业人才库。目前有37人入库。

　　　　第二，积极鼓励企业开展产学研对接。我局积极牵线搭桥，结合融杭与长三角一体化推进，推动我区企业充分利用长三角大院科研资源，加强产学研互动。组织一品有机茶、振州电子科技赴浙江大学、中国农业科学院茶叶研究所等高校开展产学研对接；8月，黄山叶亮智能控制有限公司与浙江工业大学机械工程学院签订战略合作协议；11月，博兰特光电科技与合肥工业大学签订产学研协议；12月，申格电子与安徽工程大学机械与汽车工程学院就提高新能源汽车薄膜电容器可靠性项目研究达成合作协议，成功申请市科技计划项目(正在公示)；天信新材料有限公司与黄山大学签订校企合作协议。

　　　　第三，营造尊重创业者的浓厚氛围。积极组织企业家参加各种评选活动，工业泵被授予改革开放40周年·黄山市有突出贡献、发展潜力十大民营企业称号，工程塑料厂厂长徐三友、振州电子董事长何平洲被授予改革称号

放40周年·黄山市优秀民营企业家”称号。黄山工业泵员工潘霄凌“中国重型机械行业工匠”符号，全省仅有两人入选。黄山徽扬物联科技有限公司创始人及技术总监汪康被授予第五届“安徽省青年创业奖”，全省共20位获青年创业奖，10位获提名奖。黄山博蓝特光电技术有限公司蓝文安获得黄山市“降低企业引进高科技人才成本奖励”2.4万元（已完成公示）。

　　四是探索企业家精准培训。改变了以往大班制的外出培训模式，企业家积极性不高的现状。以融入杭州都市圈为契机，深化与浙大等杭州高校的对接，打造校企合作平台；开展点对点的培训方式，不定期选派一批企业经营管理人才赴浙江、深圳等大学、企业学习。组织振州电子、申格电子到杭州春风动力、长安福特、红豆集团交流学习，并积极安排企业和有上下游关系的\'企业进行业务对接，实现产业承接配套。组织良业阀门、振州电子、徽扬物联、容宇五金、远星环保5家企业参与富阳新生代企业家培训班到深圳大学学习一周，通过和富阳新生代企业家同培训，同吃住，交流企业管理，产品营销等知识。组织市汽车行业协会会员单位申格电子到浙江大学，与杭州汽车行业协会企业混班交流学习。组织企业工程系列专业技术人员参加20xx年专业科目继续教育网络培训学习。

　　五是积极开展为企服务工作。依托“四送一服”常态化服务工作，积极开展人才要素对接。1—11月举办103场招聘会，服务企业招聘1413家次，提供岗位3.5万余个次，达成就业意向2621余人。

　　六是积极对上争取项目。依据安徽省《关于印发支持制造强省建设若干政策的通知》文件要求，做好省级工艺美术大师示范工作室申报工作。黄山市屯溪区正华徽派木雕工作室、黄山市徽笔工艺研究所、安徽省黄山市屯溪胡开文墨厂和黄山市安海文化传播有限公司4家通过省级工艺美术大师工作室项目申报。提高工艺美术大师带教徒弟、传承技艺的积极性，为我区培养出更多的工艺美术人才。目前，全区高级工艺美术大师人员共计43人。

　　七是积极打造各类创新平台。推荐并帮助工业泵申报“市技术创新中心”认定工作，目前正在准备申报材料。协助安徽双桦成立黄山联合应用技术研究院，目前已在市民政局登记，在科技局备案。

　　八是协助人才办开展各项工作申报。开展博士研究生社会实践活动，组织金菱新材料和工业泵两家企业申报需求3人；开展高层次人才储备金申报工作，组织工业泵、良业智控、振州电子、泰客轨道、拓达科技5家企业共7人申报，已确认3人；组织良业智控申报市特支计划；申报安徽省第八批战略性新兴产业技术领导人才，我区入选两家企业，均为工业企业，分别是良业智能的施云贵和博蓝特的徐良。

>　　二、20xx年工作计划：

　　20xx年区科技经信局人才工作的思路是落实深化人才发展体制机制改革，突出企业家和高层次人才队伍建设，为全区工业经济快速发展提供人才支撑和智力保障。

　　一是认真落实《屯溪区关于促进民营经济高质量发展实施意见》，进一步调动广大企业家积极性、主动性、创造性，深度挖掘一批先进典型，充分发挥示范带动作用，培养造就一支优秀企业家队伍。

　　二是探索人力资源协同发展新模式。继续以融入杭州都市圈为契机，主动与杭州市对接，积极承接杭州人才、产业、技术溢出资源，构建人才智力共享模式。加强与在杭安徽籍、黄山籍企业家互动，开展走访恳谈活动，寻求合作机会。引进创业创新载体和平台，把优秀的创业企业、创业团队、高校毕业生引过来、留下来。

　　三是按照“三比一增”活动要求，实施企业人才能力提升工程。继续开展“走出去”活动，以点对点“小班制”的培训模式，组织部分工业企业家和相关涉企部门负责人外出培训。

　　四是继续鼓励企业采取短期聘用、合作开发、技术攻关、项目咨询、聘请顾问、业余兼职等灵活方式柔性引进人才和智力。

　　五是继续落实区领导和区直部门联系企业制度。将区领导与联系企业的高层次人才结对，通过定期走访、召开座谈会、组织联谊活动等形式，与人才交心交友，帮助他们解决实际问题，引导他们为屯溪经济社会发展建言献策。

　　六是做好“四送一服”人才和产学研要素对接。分层次支持企业与院校开展产学研合作，引导人才和智力资源向产业一线集聚。对科技水平含量较高的项目，需要选择对口的院校合作，如良业智能与浙江工业大学机械工程学院的合作；对劳动密集型的项目，可以就近选择院校合作，如国人通信博蓝特等企业可以与职业技术院校合作，既能满足企业人才需求，又能帮助大学生开展社会实践活动，丰富工作经验。

　　七是动态调整企业优秀人才库。做好优秀人才信息库建设和管理工作，分析企业经营管理人才现状，为制定企业经营管理人才发展规划和完善相关政策法规等提供数据支持。广泛搜集企业高层经管管理人才、高级职业经理人、企业经营管理后备人才信息，对各类企业经营管理人才进行分层分类管理。

**第四篇: 人才工作总结和人才工作打算**

　　202\_年市科协认真贯彻落实党的十七大、十七届三中全会和省委《关于加快皖北沿淮部分市县发展的若干政策》的通知精神，结合科协工作实际，努力开展科技人才工作，取得了一定成绩，现总结如下：

　>　一、组织开展第三届××市青年科技奖评选工作

　　为全面贯彻落实市委、市政府《关于加强人才工作的决定》，更好地体现党和政府对知识分子和专业人才的关心和爱护，在全社会营造“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的良好氛围，2xx年12月14日至2xx年4月28日，我们组织开展了第三届××市青年科技奖评选工作。

　　(一)、申报情况

　　自市政办下发文件(亳政办秘2xx88号)，要求各县区政府和市直各部门组织青年科技奖的申报工作。2xx年12月19日，市科协召开会议，进行动员部署。经过市直各部门和县区科协的大力宣传，积极发动，认真组织。全市共4位青年科技工作者分别通过市直部门、市级学会、县区科协申报了市青年科技奖，经过市科协工作人员的认真审核，共有38位青年科技工作者符合申报条件，其中农林组12人，医卫组8人，教研组6人，工程组6人，综合组6人。

　　(二)、专家组初评情况

　　市科协从市青年科技奖评审专家库中抽取了专家，按照不同的专业组成五个专家评审小组。在2月13日，进行专家组初评。专家组采取“封闭式”评审，坚持“公开、公平、公正、择优，实事求是”的原则。专家组根据青年科技工作者的科技创新成果、科技推广应用成绩等八项指标，对申报材料打出相应的分数。经过充分酝酿，根据候选人得分的高低、组别间申报材料的质量，确定提交评委会2名候选人。

　　(三)、评委员会评审情况

　　3月2日，市政府召开市青年科技奖评审委员会会议，专家组组长分别汇报了本组评审情况，并向评委会推荐候选人。评委会成员对初评中成绩突出的2名候选人进行了充分地酝酿，以无记名投票方式，产生了市青年科技奖建议人选8名，他们是：农林组：刘永文(谯城)、张俊侠、张思剑(涡阳)、付海燕(蒙城)、医卫组：汪兆军(蒙城)、光(蒙城)、工程组：徐昌(市直)、教研组：袁廷新(涡阳)。

　　(四)、召开表彰大会，及时宣传报导先进事迹

　　4月28日下午，全市自主创新暨科技奖励大会在行政中心第一会议室隆重召开，市委书记、市人大常委会主任方春明、市委副书记出席会议、市长牛弩韬出席会议并作重要讲话。大会对获得第三届××市青年科技奖的8位同志进行表彰，并颁发奖金1万元。

　　自5月7日，××市电视台、教育电视台、市广播电台、××晚报社的记者先后深入到基层工作一线，对获得第三届××市青年科技奖的8位同志的先进事迹进行采访，并在三台一报设立专栏对先进事迹进行报导。

>　　二、发挥科协科技工作者之家的作用

　　科协作为党委和政府联系科技工作者的桥梁纽带，是科技工作者之家。一年来，市科协在“家”字上做文章，加强与科技工作者的联系，关心他们的工作、学习和生活，反映他们的意见和建议，维护他们的合法权益。对优秀科技人才进行大力宣传，积极向有关部门举荐优秀科技人才。充分发挥和调动科技人才的积极性、主动性和创造性，组织和动员他们为实施科教兴国战略和人才强国战略建功立业。一是开展“五个十”推荐工作。为纪念安徽省科协成立5周年，市科协积极参与省科协开展的“五个十”评选活动，目前，我市推荐的刘伟民和蒙城县双孢菇技术推广活动分别在1个影响的科技人物和1项影响的科普活动候选名额中，名列前茅，有望成为全省“五个十”的表彰对象。二是推荐参加淮海青年科技奖评选。市科协广泛宣传，精心组织，共征集优秀科技论文2篇，推荐优秀科技人才1人，参加淮海青年科技奖评选活动。三是积极推荐参加安徽省自然科学优秀学术评选。按照省科协关于开展2xx年全省自然科学优秀学术评选评选活动的通知要求，市科协高度重视，周密部署，精心组织，共征集优秀论文8篇，推荐到省参加评选活动。

>　　三、几点建议

　　1、应加大对人才的培养和引进力度，特别是高层次人才;要做到培养人才、使用人才，留住人才。

　　2、建立一个畅通的信息渠道，使市委、市政府领导能听到专家的建议和意见。

　　3、督促有关部门落实知识分子政策。

**第五篇: 人才工作总结和人才工作打算**

　　202\_年，我局人才工作认真贯彻执行市、区两级人才工作会议精神，以服务我区创新型人才工作的总体思路，不断加大引进高层次、紧缺专业人才力度，紧密结合经济社会发展的重点领域和产业导向，积极开展引进国内外智力和技术工作，加强政策引导，完善制度措施，不断优化人才发展环境，我局按照人才工作目标的要求，高度重视，扎实工作，狠抓落实，着眼于人才素质的全面发展，紧紧围绕人才工作重点目标任务，从多方面多渠道发现、培养人才，激励现有人才，充分发挥人才的作用，注重人才的引进、保持及培养工作，鼓励引进高学历人才，培养素质高有文化有能力的人才队伍。为全区科技事业发展提供了智力支持和人才保障。现将202\_年度人才工作总结和202\_年工作打算汇报如下：

>　　一、特色工作：

　　（一）深入企业调研，增强人才工作合力。

　　202\_年，我局紧紧围绕全区经济社会发展大局,加快高质量发展的需要,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，为推动人才工作和专业技术队伍建设再上新台阶，我局今年多次深入基层和企业，对人才需求、人才培养、人才引进等方面进行了深入研究和探索。为进一步推动企业转型发展，提高企业竞争力，优化产业结构，统筹推进各类人才队伍建设，我局就“如何大力引进、培育我区急需的高技能人才，充分发挥高技能人才作用”为课题，通过走访，新源电池科工贸有限公司、九鼎动力、星火农林、西村农业产业园等二十余家企业，进行了全面调研。同时，结合我区企业对人才的需求的相关条件和人才队伍配置状况进行摸底调查，先后走访江西济民可信药业有限公司、宜春远大生物工程有限公司、宜春大海龟生命科学有限公司、江西英大生物技术有限公司等企业，了解企业发展现状、研发投入、产品质量以及研发队伍建设情况。

　　（二）加强人才培养，提升人才综合素质。

　　一是统一思想，切实把专业人才队伍建设摆上重要位置。结合科技座谈会的重要指导思想，着重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,重视人才的引进、培养和使用工作，并作为突出任务来抓。重点强调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。二是建议企业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。

　　202\_年，为配合推动科技创新，进一步开展了对外科技合作与交流活动，开展科技成果在线对接会50余次，对接人次百余人，积极鼓励企业走出去。江西志成电器节能服务有限公司与西安交大签订了合作协议，目前正在与中科院进行洽谈。新龙生物与中科院武汉病毒研究所、莱茵电梯与浙江大学、志成电器与西安交通大学、天稻粮安与江西农科院展开科技合作促成成果转化。

　　同时也开展了省级科技特派员“千百万”帮扶行动揭底调查工作，袁州区11家企业与宜春学院开展了科技特派员驻企科技合作活动。并对袁州区202\_—202\_年度企业科技特派员工作进行了评价。

　　（三）围绕产业发展，积极引进急需人才

　　1.实现人才资源共享，加强高层次人才的引进。为推我区特色产业提升和自主创新，今年科技人才工作全面开展，入选省双千人才项目10个；新申报省双千人才及团队项目共23个；向上争取省“三区”人才支持计划科技人才专项计划资金20万元，为省科技特派团富民强县工程开展科技服务提供了强大支持。

　　2.积极选派科技特派员推广农业新技术。袁州果业团、油茶团和水稻团三个科技特派团，帮助企业规模不断发展壮大，特别是在推广农业新技术、新品种方面，科技特派员发挥了重要的作用。为加强科技特派员制度创新，推进农林产业发展，今年通过多次实地考察并展开座谈，与企业负责人了解企业在科技上的真正需求，科技特派员为星火农林、蓝玉有机、宜研种业等企业提供了极大帮助。

　　3.注重人才队伍发展的调研分析。加强对人才队伍的总量、结构和分布情况的比照分析，专业技术人才、技能人才以及高校毕业生就业项目信息库，为人才队伍建设、人事制度改革和高校毕业生就业提供了决策依据。紧紧围绕区委区政府坚持党管人才原则，创新体制机制，以更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，广聚英才，加快助推“产业兴区、工业强区”发展战略，奋力开创富裕文明秀美袁州建设新局面，组织人员开展企业需求普查，特别针对技术或科研成果具有自主知识产权或发明专利，并可创造较大经济社会效益的人才；重点产业、重要领域、重大项目等急需的专业人才或管理人才；具有副高级专业技术资格或全日制硕士研究生学历学位的专业人才。

　　4.注重科技服务对接的技术指导。采取合作方式聘请专家，充实技术人才，注入新鲜血液做技术指导，为我区做技术服务等措施。特别是中科院过程所吕鹏鹏、张海涛一行对我区科技型企业进行深入调研和指导，通过对科技成果推介、科学技术研究、成果转化等方面的见解，观点独到，意义深刻。这对新产品的开发奠定了良好的基础。我局意识到在科技人才的培养和管理、人才资源配置以及人才引进等方面还要下苦工。

>　　二、亮点工作：

　　1.持续加大力度实施科技服务培训工作。今年召集园区内外40余家企业开展科技项目申报培训。就申报省级各类科技项目、省级“03”专项项目、省级独角兽企业、瞪羚企业、潜在瞪羚企业项目、省级“双千”计划、高新技术企业、科技型中小企业、市级“5511”工程计划等项目作政策解读及项目申报具体事项。调研企业100余家，走访100余次。座谈培训400余人次。

　　2.高度重视人才引进战略展开科技对接。202\_年江西宜春产业技术对接会进一步推动企业与科研院所的技术合作与交流，为院企合作搭建互动平台。中科院、北京科技大学、省科学院、浙江大学、武汉大学、南昌大学等20多家国家级科研机构和高校的180余位知名专家人才参加。现场签约联合共建研发平台项目6个、科技合作项目6个。达成建立博士工作站的意向1项，达成初步合作意向的有8项。通过本次专家人才与百余家科技型企业开展科技合作对接，共建研发平台、共克技术难题，加快了企业科技创新步伐，助推宜春在创新创业的时代大潮中育新机、谋新篇。

**第六篇: 人才工作总结和人才工作打算**

　　202\_年，在区委、区政府的正确领导下，我局紧紧围绕全区人才工作总体要求，充分发挥人才就是生产力的积极作用，狠抓各项任务落实。现将我局人才工作总体情况汇报如下：

　　一、202\_年工作总结

　　（一）完善人才工作体系

　　按照党管人才的要求，加大协调力度，充分发挥局党组牵头抓总作用。把党管人才原则贯穿于人才工作的全过程，建立以主要领导为组长、分管领导为副组长、科室负责人为成员的人才工作领导小组，具体负责落实我局人才工作，为全面做人才工作奠定坚实基础。用足用好党组织间的沟通协调机制，积极加强与人才工作相关部门及各类人才的联系，全面畅通人才工作网络，努力形成资源共享、齐抓共管的良好局面。组织召开人才工作座谈会，专题研究人才工作，提出深刻认识做好人才工作的重要性，力求最大力度培育和招引人才。将人才工作列为局重点工作，将人才工作纳入我区年度经济社会发展规划，积极参与全区人才工作。

　　（二）加大引智引才力度

　　加强高层次人才队伍建设，积极推进人才队伍建设和作用发挥。7月，与上海市长宁区签订战略合作框架协议，根据协议，两地将共同推进产业发展、人才与科技、文化旅游、公共服务、市场环境建设等方面的合作。9月，出台《202\_年-202\_年度海曙区与长宁区交流合作实施方案》，方案提出了我区十项交流合作任务清单，并明确了具体目标、具体时间、具体举措。依托海曙区推进长三角一体化发展思路研究课题和“十四五”规划编制工作，全面分析海曙和长宁经济社会发展现状，梳理各自的特色优势、短板不足，提出双方交流合作的具体工作举措和路径，为推动双方的合作共赢和优势互补提供指导。

　　（三）推动创新平台建设

　　为推进宁波阿里中心发挥更大效益，借鉴余杭区阿里办成功经验，建议成立我区服务保障阿里巴巴领导小组，领导小组下设办公室（曙橙办），办公室设在区发改局，具体负责协调宁波阿里中心相关事宜。目前，我区与宁波阿里中心正开展深入合作，并进一步明确了202\_年重点推进的11个合作方向。注重加大电商人才培养，7月28日，淘宝大学宁波培训中心在我区举办首场“数字化时代企业战略变革”培训会，来自各部门、各企业的300多名代表参加会议，对于我区数字经济时代下电商人才培育、企业外贸转内贸、直播新营销起到了极大推动。

　　（四）优化创新创业环境

　　坚持以政策突破引领人才发展体制机制改革，推进人才政策创新。一是全面推进企业投资项目改革，进一步为创新创业人才提供便利。依托浙江省投资项目在线审批监管平台（3.0），建设线上线下结合的工程项目多方业务协同体系，推行“阶段申报”。二是努力探索“标准地+承诺制”改革，进一步为创新创业人才提供政策红利。全年按“标准地”形式出让地块31宗，共计面积58.16公顷，其中202\_年度出让地块12宗，共计面积23.24公顷。三是扎实推进信用体系建设，开展信用信息整合和共享，实现数据标准化、信息全面化、应用常态化。强化信用修复，鼓励和引导不良信息主体主动改正违法失信行为，向信用修复机构提出书面信用修复申请。

　　（五）提升人才服务能力

　　筑巢引凤，搭台唱戏，加快更多高端产业人才集聚海曙。一是积极推进政策统筹工作，开展全区产业政策调整优化，通过与全区出台政策的10个部门的反复对接与研究，新产业政策框架略有调整，用“流量经济”替代“临空经济”，并就产业政策的时效性、细则出台要求、政策兑现时间等方面做了进一步的明确。二是组织宁波交工建设集团等3家企业申报省级工程研究中心。组织企业参加战略性新兴产业初创企业申报，其中宁波众远新材料科技有限公司入选宁波市“战略性新兴产业初创型企业”认定名单。开展双创基地申报工作，浙江工商职业技术学院入选202\_年省级双创示范基地。三是推进灵活用工平台在海曙落地，在全市大力推进共享经济新技术、新模式、新业态试点的大背景下，协同区人社局、区市场监管、海曙税务分局和属地街道共同推进我区首个共享人力资源平台的落地，并就相关事宜专题向市级部门汇报，争取上级支持。

　　二、202\_年工作思路

　　202\_年，我局将坚持围绕中心、服务大局，根据区人才办关于人才发展工作的要求，结合我局实际，扎实推进人才工作。

　　（一）重视引育，全方位加大人才培养力度

　　进一步加强学习教育，针对各类人才的不同特点，采取有效措施加强人才资源能力建设。以提高开拓能力为重点，在培训内容上，区别对象，因材施教。在培养方式上，坚持理论培训与实践锻炼相结合，“走出去”与“请进来”相结合，通过专项规划编制、投资项目推进、产业项目引进等工作，不断发掘和培育潜在人才。对专业技术人才的培养，以提高创新能力为重点，努力建设好高层次人才队伍和实用人才队伍。

　　（二）多措并举，持续推进人才生态圈建设

　　加快推进阿里巴巴集团在宁波业务的统筹发展，全力做好服务保障工作，充分发挥阿里中心在引智引才方面的核心能力和辐射优势。紧紧围绕建链补链强链，着力引进一批能够支撑产业转型升级的研究型人才、创新型人才和创业型人才，统筹推进不同领域、不同层次的人才队伍建设，促进人才资源规模扩大、结构优化和质量提升。特别要抢抓有利机遇，发挥自身比较优势，积极承接和引进各类优秀人才到海曙创业发展。继续做好包括“泛3315”人才计划在内的多项人才计划申报工作，完善申报项目储备库。

　　（三）纵深推进，加快完善人才发展环境

　　结合部门职责与工作实际，继续把加强人才队伍建设、做好人才培养工作贯穿发展改革工作始终，积极配合相关部门，做好“十四五”人才发展规划落地。为人才创新创业搭建平台载体，谋划落地一批打基础、利长远的重大产业、重大平台、重大项目和重大举措，加快建设高能级产业和创新平台，吸引人才、科技、资本等创新资源不断集聚。全面对接长三角人才资源，有效承接溢出人才项目，推动与上海、杭州共享海外孵化器、共建海外引才联络机构。加大对创新人才的表彰和宣传力度，让那些做出突出贡献的人才有成就感、有获得感，从而营造更好的人才发展氛围。

**第七篇: 人才工作总结和人才工作打算**

　　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。

**第八篇: 人才工作总结和人才工作打算**

各位领导：

　　区农业局总编制119个，其中行政编制7名(不含粮食局)，工勤编制1名，下设区畜牧兽医局、区农业机械化管理局、区农业技术综合服务中心等3个副科级事业单位和农业执法大队股级事业单位、农产品质量安全，现实有人员36人。全区共8个基层农业技术推广综合站总编制数74个，现实有人员67人。农业系统在岗职工中，副高级以上职称2人，中级职称12人，初级职称41人，初级以下职称7人;硕士研究生1人，本科14人，专科72人，专科以下16人。

　>　一、学习贯彻落实情况

　　区农业局党委对学习贯彻习总书记关于人才工作系列重要批示精神高度重视，认真传达学习了相关文件精神，并召开局党委会议，专题进行学习讨论，对今后一段时期的学习贯彻工作进行研究部署。为使区农业系统干部职工充分认识总书记批示的重要意义，在农业行业积极营造人才成长的良好氛围，区农业局还开设专栏进行宣传学习，推进人才兴农战略深入实施，使人才工作迈上新台阶。

　　>二、20\_\_年人才工作进展情况

　　区农业局高度重视对农业干部职工的教育培养，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”。一是带领干部走出去。区农业局充分利用省内外教育资源，主动与农大等学校联合举办农技人员研修班，让广大农业干部走进名校。培训内容贯穿“四个全面”这一主线，分别开设水稻生态种植、柑橘病虫害管理等专业课程，同时还开设了涉及领导干部身心健康、国际政治等课程。二是广邀专家请进来。针对我区井冈蜜柚、有机蔬菜、标准化畜禽养殖等发展状况，把专家、名师“请进来”，聘请了井冈山大学的电子商务系教授陈勇强、园艺系教授李东影等教授举办农业技术大讲堂，开展多专业全方位多角度的培训着力提升干部实务技能和农技队伍的正能量。叁是利用网络创氛围。办好农业技术网络学堂，利用农业工作QQ群、微信、干部学习网络学院等，把网络正能量“引进来”，为农业工作营造积极向上的工作氛围。四是强化农村人才培养。根据就业形势的发展，我局加大了农村实用人才的培训力度，全年共举办各类培训班10余期，培训农村实用人才1000余人次，印发各类宣传资料、手册3000余份。安排青年农场主10人和新型农业经营主体带头人30人参加省农业厅组织的新型职业农民培训。

　　>三、本人履行抓人才工作职责情况

　　坚持自主培养开发人才和引进人才并重，重点吸引高层次人才和紧缺人才，鼓励本区大学生返乡创业。制定完善并实行好各种优惠政策，加强人才培养，加大技术指导，加快培育发展壮大各类新型农业经营主体，已发展种养大户528家，创建家庭农场120家，组建合作社219家;培育有文化、有技能、善经营的现代新型职业农民为600余人。

>　　四、人才工作存在的突出问题

　　一是基层农业人才队伍结构失调。畜牧、农机、蔬菜等农业专业技术人才少，在一定程度上，难以满足农民生产所需和现代农业发展的要求。二是农业科技后备人才培养短缺。农校学生毕业后多数不愿从事农业科技，后继乏人，严重影响农村经济可持续发展。叁是农业科技工作激励机制急需完善。农技人员从事专业工作缺乏经费支撑，农技推广工作难以有效开展。农技服务工作条件差，工作量大面广，工作辛苦，待遇低，优秀人才留不住。

　>　五、下一步工作举措

　　一是保质保量完成上级布置的各项工作。在农业供给侧结构性改革大背景下，继续做好农技推广和普及等相关工作。二是着力提升农业工作水平。进一步贯彻落实好中央一号文件精神，着力夯实农业工作基础，加强部门沟通协调，规范农业人才管理。叁是继续抓好队伍建设。结合实际，采取多种方式继续加强农业人才的队伍建设并在系统内分层次多渠道组织开展教育培训工作。

>　　六、人才工作的意见建议

　　一是加快培养补充急需人才提升农业科技队伍总体素质。建议组织在职农技人员参加农业专业学历或者非学历培训教育，财政给予补贴，限期提升知识水平。二是充分调动农业科技人才献身农业生产的工作积极性。制定农业科技推广普及激励政策，鼓励农业科技人才终身从事农业科技工作。叁是充分发挥现有农业科技人才的辐射带动和引领作用，调动非公农技人才的积极性，共同推进农业科技推广普及工作

**第九篇: 人才工作总结和人才工作打算**

　　今年以来，我局在县委、县政府的正确领导下，在县委人才工作领导小组的指导下，按照人才工作目标的要求，高度重视，扎实工作，狠抓落实，着眼于人才素质的全面发展，充分发挥人才作用，较好地提升了我局人才工作整体水平，全面完成了202\_年人才工作目标任务。现将我局202\_年人才工作总结如下：

　>　一、主要开展的工作

　　(一)加强领导，健全组织，明确任务

　　经济要发展，人才是保障。局党组充分认识到人才资源是事关经济发展的重要战略资源，只有切实加强人才工作，形成人才工作合力，才能推动我县经济的突破发展。一是为确保人才工作的正确领导，我局成立了人才工作领导小组，......，各股室主要负责人为成员，领导小组下设办公室，同志为办公室主任;二是按照县委安排，我局制定了《202\_年人才工作要点》。对我局人才工作目标进行了分解、全面落实责任。三是召开局党组会议，不定期研究人才工作，听取人才工作情况汇报，研究解决人才培养,解决工作中存在的问题，确保人才工作各项任务落实到位。今年以来，我局人才工作依照年度计划有条不紊地开展，较好地完成了既定目标和任务。

　　(二)加强对中层干部的选拨和任用。

　　根据县委、县政府文件要求，我局把人秘股股长、总编室主任、电台副台长、电视台副台长、财会股股长、事业股股长、电影股股长、社管股股长等7个中层干部职位在局范围内进行竞争上岗。通过报名资格审查，竞职演讲(面试)，民主测评，综合测评，经局中层干部竞争上岗工作领导小组计分审核，再经局党委会研究，最后公示，产生7名中层干部报人事局。大大提高了选人用人的公信度，促成了一批优秀干部脱颖而出。

　　(三)不断提高人才队伍的整体素质。

　　一是不定期召开专题学习，组织全体干部职工认真学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”、科学发展观重要思想以及相关的业务知识。二是积极选派优秀人才参加省、市、县举办的各类培训。积极参加省局、市局举办的业务培训。三是抓好局机关的培训和指导。局机关采取自学、辅导、讲座等多种形式培训和指导，提高机关党员、干部的政治素养和业务素质。针对局下属电视台工作人员在新闻宣传中存在的不足，积极组织记者参加上级业务主管部门组织的各项培训，进一步强化其综合素质，提高在新形势下开展新闻传播工作的适应能力和创新能力;通过培训，提高了局干部职工的整体素质，提高了工作效率。

　　(四)加强信息交流和沟通，及时上报资料。

　　对其它各单位人才工作的一些好经验、好做法进行借鉴，及时解决新情况、新问题。并积极向县委组织部上报人才工作信息，人才情况汇报。我局新闻人员紧缺，经汇报后，得到了县委、政府同意，去年在网上公开发布了招聘信息，通过全省统一考试，招聘了两名公务员，于今年9月份正式上班。为更好开展今后工作奠定了坚实基础。

　>　二、我局人才工作中存在的主要问题

　　1、本单位人才工作的开展有待加强。

　　2、高素质、高层次人才少。

　　3、懂技术、会管理的综合型人才有待充实。尤其是文字功底深厚的记者、播音水平较高的播音员非常紧缺。

**第十篇: 人才工作总结和人才工作打算**

　　一、《任务清单》落实情况

　　乡贤人才信息库：东江乡积极发挥地缘、亲缘优势，认真收集整理在外本籍的创新创业人才、专业技术人才、企业经营管理人才、优秀高校学子及外出务工高技能人才等信息，建立乡贤人才信息库，目前信息库内有23人，并实行动态跟踪管理。

　　常态化联系乡贤人才：202\_年5月4日，东江乡政府在乡二楼会议室主持召开乡贤座谈会，会上不仅向各位乡贤汇报了东江乡工作情况以及下一步工作打算，还收集了各位乡贤的意见建议，让乡贤了解家乡变化发展，增强乡贤对家乡的认同感和归属感，深化乡贤情感交流，激发乡贤工作活力，凝聚乡贤才智。

　　常态化服务乡贤人才：东江乡积极打造基层组织创业园、区域党建联盟等载体，为优秀乡贤返乡创业，发挥作用搭建舞台；在法律、政策允许范围内，为乡贤做好常态化服务，营造氛围让乡贤回得来，留得住。

　　二、其他人才工作完成情况

　　出台《东江乡机关干部绩效考评工作方案》、《东江乡村干部绩效考核办法》，对干部按任务完成情况、学习情况、出勤情况等方面，实行分组考核、同奖同罚、倒查担责等考核制度。将单项考核与综合考核、日常考核与年终考核、乡村组干部同奖同罚考核相统一，做到用制度管人，用工作看人，用效果用人，确保干部管理规范，奖罚分明，高效运转。二是充分运用考核结果。对能力强、业绩突出、群众公认度高的干部，及时给予奖励。对长期表现差的干部，按照相关规定进行组织处理，解决“干好干坏一个样，干与不干一个样”的问题，充分调动干部的积极性，激发队伍活力，推动工作落实。

　　三、存在的问题

　　一是队伍年龄趋以老化现象严重，使得干部队伍缺乏积极性和创造性。这也是目前影响我乡各项工作开展进度不一的重要因素；二是干部培训主要针对乡机关干部及各村书记，对一般村干部和普通村民的培训次数偏少，培训内容欠丰富，培训思路不广，重视程度不够。

　　四、202\_年工作计划

　　在202\_年的工作中，我乡将进一步拓宽人才工作思路，结合我乡经济社会发展实际，抓好各类人才培训工作，促进各类人才素质提升，不断扩大人才队伍，提高人才工作对经济建设和社会发展的贡献率。

　　（一）优化人才结构，充实人才队伍。切实做好人才引进工作，积极向上级争取党政文秘人才和农、林、水等方面的专业技术人才。

　　（二）完善激励机制，激发人才活力。继续完善激励机制，做到科学、合理、全面地评价干部的思想和工作，并将考核结果作为奖惩培养和使用的重要依据。

　　（三）强化培训力度，提升人才素质。增加对一般村干部和普通村民的培训次数，提升普通群众的综合素养和参与社会综合治理的能力，培养一批高素质、能力强的干部储备人员。

**第十一篇: 人才工作总结和人才工作打算**

今年以来，我县人才工作以党的十六届六中全会精神和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实省市人才工作会议精神，积极推进人才强县战略，人才工作取得了新的成绩。

>一、构建了较完善的人才工作体系。

一是下发了《关于进一步加强人才工作的通知》，强化一把手抓第一资源的意识，逐步形成了县人才工作领导小组协调抓总，各职能单位分工落实的人才工作新格局。二是开展农村实用型人才资源开发调研、人才工作的总体情况和热点问题问卷调查等几次较大规模的调研活动，摸清了底数，对全县人才总体状况有了充分了解。三是制定了《20\*年度人才工作重点任务责任分工》，将人才工作列为各单位领导班子和领导干部年度政绩考核的重要内容，根据完成情况提出考核评价意见。

>二、突出抓了“四支队伍”建设

一是党政人才队伍素质结构进一步优化。我们重视培养选拔学历层次高、创新意识强、群众拥护的新型领导人才，优化领导班子结构。今年新提拔的科级干部，平均年龄在36.9岁，学历全部在大专以上，其中，27个乡镇（办事处）的党委书记平均年龄在35.8岁，党政正职学历达到本科的超过60％以上。

二是企业经营管理人才队伍素质进一步提高。为加强企业经营管理人才队伍建设，我们建立了全县规模以上企业经营管理人才库，采取多种形式，协调、组织、鼓励企业经理人参加企业经济管理高级研修班和到高校进修。通过以上措施，全县企业经营管理人才素质有了较大提高。

三是专业技术人才队伍建设进一步加强。目前，我县有技师以上职业资格的81人，其中，高级技师3人，技师78人。为加快扩大专业技术人才队伍，在全县企业中掀起学技术、当标兵的高潮，使企业负责人和广大职工对专业技术人才有了一个全新的认识，提高了学技术的积极性，我们共组织380多人报名参加了20\*年度劳动保障部门组织的技师以上职业资格认证考试。为进一步加强高技能人才队伍建设，县里还制定了《关于加强高技能人才队伍建设的意见》，在具体措施上求创新、求突破，充分体现可操作性，措施、办法实在、管用，能切实推动我县的人才工作。

四是农村实用人才队伍纳入了全县人才资源开发范畴。在农村生产一线有一大批土专家和能工巧匠，他们在各自的领域独领风骚，我们结合选拔农村实用人才，把这些土专家和能工巧匠纳入了全县人才资源开发范畴，并从中选拔了500多名懂经营、会管理、有一技之长的实用人才，建立起一支科技推广型、科学经营型、能工巧匠型的农村实用人才队伍，依据技能情况分门别类整理，建立农村实用人才信息库进行重点管理。通过多种形式，宣传他们的事迹，扩大他们的影响。同时，定期不定期地组织农村实用人才巡回讲座，传授知识、技术，收到很好效果，群众反响强烈。

>三、20\*年人才工作思路

我县人才工作虽然取得了一定的成绩，但仍存在一些问题：一是由于财力以及其他因素制约，有的待遇落实不够好，一定程度上影响了人才队伍的积极性。二是高层次人才短缺，塔底大，塔尖小，人才队伍结构不尽合理。三是管理机制仍不够完善，缺乏正常的优胜劣汰机制，人才的宏观管理也不够有力，一定程度上人才浪费与人才缺乏并存。这些问题，有待于在今后的工作中认真加以研究改进。20\*年，我们重点要在以下几个方面下功夫。一是加强领导，形成工作合力。继续坚持人才工作领导小组联席会议制度，定期协调解决人才队伍建设有关问题。完善部门工作责任制，加强监督检查，确保各项措施落到实处。二是制定人才发展战略规划。在认真调查全县人才队伍建设状况基础上，根据县委、县政府确定的经济社会发展战略目标和重点建设工程，对全县人才队伍建设问题进行科学分析、预测、研究，制定《衡南县“十一五”人才队伍建设总体规划》，明确了人才队伍建设的思路及人才工作的原则、方针和措施。二是改进管理，创新工作机制。加大引进人才的力度，特别是与招商引资相结合，大力引进高层次人才，对取得大学本科以上学历的人才以及我县经济发展急需的人才，积极引进和吸收。加强各种形式的教育培训，开辟教育培训新途径，不断提高各类人才的业务和职业道德水平。制定完善有关政策，创新激励机制，进一步提高各类人才的经济收入和政治社会地位。三是推进科技与经济的结合，充分发挥各类人才的作用。继续加大投入，确保每年科研投入增长30%以上，为科研活动提供必要支持。充分发挥专家顾问团的作用，围绕发展高新技术产业、优质高产高效农业开展调研、培训、技术推广和指导，加快“人才强县”步伐。四是注重办实事，为各类人才排忧解难。加强调查研究，及时了解各类人才人才生活上的困难，并下大力气加以解决。建立人才工作联络员制度，定期深入基层走访，摸实情、办实事，推动全县人才工作不断上水平，以人才工作的大发展推动各项事业的大发展。

**第十二篇: 人才工作总结和人才工作打算**

　　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。

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！