# 人才工作总结和制度建设(共39篇)

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2025-04-27

*人才工作总结和制度建设1十一五”期间，我场十分重视人才工作。管理之道，要在用人。充分认识了人才资源是推动我场跨越发展的第一资源，充分认识人才优势是推动我场跨越发展最具潜力的优势，切实把人才作为强场之基、跨越之本、活力之源，抓住难得机遇，采取...*

**人才工作总结和制度建设1**

十一五”期间，我场十分重视人才工作。管理之道，要在用人。充分认识了人才资源是推动我场跨越发展的第一资源，充分认识人才优势是推动我场跨越发展最具潜力的优势，切实把人才作为强场之基、跨越之本、活力之源，抓住难得机遇，采取有力措施，形成育才、引才、聚才、用才的良好环境和政策优势，更好服务和推动我导播跨越发展。五年来，我们在做好常规人才基础上，主要抓了三个方面工作。

一是人才的继续教育，实施“文凭提升”工程，创造条件为他们深造学习。每年均组织专业技术人员和技术工作参加公共科目学习考试，鼓励支持专业技术人员参加各类业务培训班，先后共有7人参加专科、本科和农业技术推广硕士学位等不同学历的函授深造。

二是对人才培养，给他们压担子，早成才，政治上充分信任，工作上放手使用，培养1名专业人员入党，确定2名技术工人为入党积极分子。

三是积极从优秀大学毕业中择优录用人才，五年从农林大学招聘了4名林业本科毕业生，安排在资源培训、木材生产、伐区设计、林木良种等岗位加强锻炼，做到人尽其用，发挥专长。

“十二五期间”我们要围绕福国有林场改革发展抓好人才培养，高度重视党政人才、林场经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、等四支人才队伍建设，强调人人都是人才，强调不拘一格、广纳群贤，强调以人才吸引人才，为未来发展聚集更多、更优秀、更宝贵的第一资源，并在实际工作中加以落实。要牢固树立人才资源是第一资源、人才优先发展、人才以用为本、实践造就人才的理念，紧扣海西环三发展需要，为国有林场提供强有力的人才支撑，提升林场发展水平；要坚持唯才是举，在发现人才、培养人才、引进人才、用好人才上狠下功夫，依靠科技进步、劳动者素质提高和管理创新加快我场发展方式转变；要凝聚各方共识、集中各方智慧，使我省人才规划更好地与国家人才规划纲要相衔接，更好地促进我省产业、科技、教育共同发展；要加大改革创新力度，深化人才发展体制机制改革和政策创新，创造更多更好的载体平台，激发人才创造创新活力；要营造良好的环境，为人才发展提供优质服务，认真落实各项人才政策，关心和改善人才的工作生活条件，使他们能够安心创新创业。

十二五期间，我场继续从高等院校优秀毕业生录用专业人员2名，使我场具备本科第一学历的专业技术人员人数达到全市国有林场前列。

**人才工作总结和制度建设2**

回顾一年的工作，我只是在自己平凡的岗位上尽职尽责的做好了本职工作。今后，我将会更加努力，孜孜不倦，不懈追求，为基层医疗事业发展贡献自己的一份力量。 xxx x年x月x日篇3：医院人才队伍建设汇报材料1 \*\*\*\*\*医院人才建设情况汇报材料

>一、医院目前人力资源的现状

1、全院总人数为1161人（未含清洁工、护送队、保安、门卫等169名临工）：其中正式编制人员938人，编外聘用制137人，技术性合同工86人；全院女职工803人，男职工358人；

2、卫生技术人员共1029人：其中护理560人，医生341人（含中医9人和返聘11人），药剂68人，检验31人，其中卫技人员29人；正高6人（含返聘1人）、副高56人（含返聘8人）、中级213人（含返聘3人）、初级655人，未聘卫技人员99人。

3、职能后勤人员共132人，其中专业技术人员52人（副高1人，中级8人，初级43人），后勤人员80人。

4、全院学历结构：硕士研究生3人，本科373人，大普11人，大专332人，中专272人，高中及初中170人；其中卫生技术人员均为中专以上学历或已取得专业技术资格。

>二、主要存在的问题

1、床科除泌尿外科、儿科有正高职称（但泌尿外科2名正高均为双兼挑者），其余科室均无正高职称人员，而且科室的副高人员也不多，有部分科室仍没有副高级以上职称（如传染科、新生儿科），远未达到新一轮医院评审的要求，致使专科建设滞后。人才缺乏成为我院长期以来制约医院发展的“瓶颈”问题之一。

2、护理人才断层现象较突出。我院临床科副高以上的职称11人（在临床一线的仅为7人），中级职称87人（在临床一线仅为67人），师级78人，其他均为士级及新毕业人员。低职称的护理人员较多，而且近5年才参加工作的就有287人。从数据上来说，临床护理人员相对年轻化，临床经验相对不足。

3、部分医技科医师严重不足, 仅能维持科室的基本运行，例如我院的b超科、放射科、内镜室、心电图等科室的人员缺口大，却难以招聘到相应人员。

4、因我院处于经济欠发达的山区，员工收入待遇欠佳，故员工的离职率稍高。近3年来，共辞职34人（医生11人，护理23人），其中医生：高级1人，中级5人，师级5人；护理：师级10人，士级13人，而且这些人员大部分是医院的骨干。

5、内部“师承式”的传帮带作用未充分发挥，致使部分技术未能较好地开展。

6、对于职能管理部门，缺乏相对应的专业管理人员，如法律、医疗管理、医保、设备技术等。

7、技术性合同工与编内人员待遇未一致，这与《劳动合同法》相冲突，容易产生劳动纠纷。

8、因受上级有关部门体制及机制的影响，每年招聘毕业生手续烦琐，时间长，先要通过编办同意(有编制名额的招聘也要得到编办讨论同意），其次与人社局协调，然后发布招聘信息，再按招聘流程实施招聘,致使招聘工作未得到及时的落实。

9、因本市地处于边缘不发达地域，交通不便，经济落后，待遇差，虽开出较好的招聘待遇，但多年来向全国招聘专家成效不明显。

10、由于政府投入不足（每年财政差额补助仅15万元，而我院每年为政府公益性事业就投入80多万元），医院收入在茂名地区为较低水平，未能按床位比配备人员，致使医务人员超负荷工作；而且目前医院执业环境恶劣，医闹事件及媒体的负面报道，致使医务人员的心理压力过大。

>三、以往的做法

1、加大招聘力度，特别是人才引进。我院每年均参加省内各大学院校及行业的招聘会，并在相应的报纸及医院网站刊登招聘广告，以扩大宣传，使更多的人员认识、了解我院。通过与学校、卫生人才网的联系，我院于去年招聘到1名心内科副主任医师（心脏介入），今年面试2名副高人员（暂无意向），但招聘的方式不够灵活、自主。

2、加大培训力度，以提高人员的综合素质。我院难以招聘到高学历及高职称人才，只有通过内部培养方式来增强技术水平。一是我院克服人员相对不足的情况下，仍派送部分专业技术人员到上级医院进修学习，每年进修约有20~30人；二是鼓励大家参加各种医学继续教育学术活动及短期培训，每年参加人数约307人；三是通过请专家来院授课、会诊、教学查房、手术指导等；四是20xx年举办在职研究生学习班，现在读111人；五是鼓励学历再教育，近3年取得后续本科24人，专科86人；六是每年院内均组织形式多样化的人员素质和知识技能培训。

3、加强与上级医院的技术合作，以提高医务人员的技术水平。自20xx年起我院便与茂名市人民医院、广州华侨医院进行技术合作，由上级医院派出专家教授来院进行技术扶持，通过诊治、查房、手术、难危病例讨论等方式进行，大大地提高医务人员技术水平，同时从教授的言传身教过程中，也提高了员工的综合服务素质。

4、完善人才激励机制，设立各项奖励措施

⑴高级职称德能勤绩奖：除每月发给固定的职称岗位效能工资外，在每年年底对高级职称人员进行考核，按考核结果再兑现奖励。

⑵鼓励医务人员开展科研活动，每年颁发技术项目创新奖、科研项目奖、优秀论文奖。

⑶鼓励参加在职教育，对取得相应专业高一级后继学历人员均给予一定的奖励；参加在职研究生班学习人员的学费由单位支付。

⑷鼓励职称晋升，对凡晋升高级职称人员给予一定奖励。

⑸努力改善工作环境，提高待遇，建立医护电脑工作站，在医职人员的值班室均配置空调，改造医院停车场以方便职工的停车。为体现专业人员的贡献，不断深化绩效工资分配制度向一线人员倾斜；在此基础上为职工健全住房公积金、每月补助交通费、提高加班费和假日回科室查房补助，为值班人员提供免费工作餐以及为员工发放误餐补助。

⑹关心员工疾苦，注重情感交流。逢年过节，或遇知识分子患病、家中遇事等，院领导会亲自到知识分子家中或医院进行探望、慰问，每年都对有特殊困难的职工及时给予适当的补助，尽可能协助解决其子女入托、入学问题。

⑺关心员工身心健康，每年医院都组织体检，并成立了“救危安康”基金会；帮助全院女工购买安康保险；每年组织职工开展丰富多彩的文体活动。

⑻关心员工政治思想的提高。对工作中表现突出的专业技术人员，给予帮助、引导和培养，使他们不但技术上出色，政治上也逐渐成熟，培养加入中国\_或把他们提拔到管理层岗位上。

⑼发挥典型的先锋模范作用，引导员工积极进取，每年评选优秀医生、优秀护士、优秀服务者，以促进员工更好地为广大患者服务。 5、加强宣传力度，我院每季度在电台、“信宜报”或“茂名报”上刊登专家教授的事迹；在医院网站长期开设“医师风采”的宣传专栏，介绍每位医师的专长及出诊时间；经常开展一些义诊活动，通过这些活动，使知识分子时刻把自己与时代连在一起、与社篇4：专业技术拔尖人才工作总结

**人才工作总结和制度建设3**

20xx年，在市人才办的正确指导下，在乡党委的正确领导下，我们采取有效措施，全面推进人才队伍建设，为我乡经济社会各项事业又好又快发展提供了坚强的人才保障和智力支持。现将20xx年我乡人才工作情况总结如下：

>一、着力开展实用技术培训，提升农村实用人才技能水平

我乡充分利用各种会议、专项技术培训等形式对农村实用人才进行了技术培训，一是联系市劳动就业培训学校举办电脑培训班两期，培训学员220人。二是聘请市农业局专家进行沼气的建设和维护的培训，共培训学员61人。通过培训，使大家对此项技术掌握得更加精通，更能熟练操作。我乡xx村的xxx，参加培训后，自已带领十几个人外出为农户建沼气，仅今年冬就建沼气池100多个，收入近30万元。三是举办创业培训一期，培训学员30人，为青年人的创业打下坚实的思想基础和理论基础。四是组织养殖专业户进行养殖技术和畜禽疾病防疫等方面的学习培训，受益人员70多人。五是改进服务方式，拓宽服务渠道，为人才的选拔使用提供良好的平台，为人才的健康成长和创业发展创造宽松的环境。截止目前共安排就业200余人。

二>、培训与引进并重，建设非公企业人才队伍

一是加强非公企业人才培训和劳动力素质培训。在企业对在职职工进行了近200人的培训，收到良好效果。同时注重私营企业主、企业主要负责人等的个人素养及业务水平的提高，多次参加省、市各级对企业管理方面的培训授课，成效显著。二是加强企业人才引进工作。以重点项目建设为契机，积极组织本乡企业参加人才招聘活动，为我乡企业发展提供有力的智力保证。

>三、建立健全机制，进一步推进公务员队伍建设

一是制订公务员业务提升方案，立足岗位，全员参与，进一步深化和推动岗位练兵活动的持续开展，以业务提升促能力提升、效率提升和作风转变，确保乡党委、政府各项战略部署全面完成。二是拟订公务员绩效考核暂行办法，实现机关干部考核的日常化，全面考核公务员的德、能、勤、绩、廉，特别是工作实绩，不断提高公务员队伍的整体素质。三是开展带头创先争优、争做人民满意公务员活动。以推动科学发展、促进社会和谐、服务人民群众为主题，坚持以人为本、执政为民，激励广大公务员紧密联系实际，兢兢业业做好工作，立足本职创先争优，始终做到为人民负责、为人民服务、受人民监督、让人民满意。

>四、存在的问题和不足

上半年的人才工作，经过全乡上下的共同努力，取得了一定成绩，得到了一些突破，但仍存在部分问题和不足，集中表现在：人才结构单一，优秀拔尖人才尤其是高层次、紧缺性人才匮乏，人才引进、培养、使用、服务和工作运行经费紧张，制约了部分人才工作的开展和推进，人才工作领导小组思想还不够解放，服务意识不强。这些方面，在以后的工作中，我们将继续努力，加以改进。

>五、下步打算

1、进一步建立完善人才工作机制，创新工作思路，拓展服务领域。要突出抓好人才培训工作，提高人才队伍综合素质。按照“实际、实用、实效”的原则，整合培训资源，扩大培训规模，提高培训质量，丰富培训形式，优化干部队伍。

2、建立科学的人才评价机制，加大人才选拔力度，制定和完善人才选拔管理办法。建立激励机制，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，让广大干部群众学有榜样，干有样板，真正起到开发一批能人、带动一方百姓、搞活一片经济的激励效应，在全乡上下营造“尊重知识，尊重人才”的社会氛围。

**人才工作总结和制度建设4**

20xx年5月，我被蚌埠市委市政府授予首批“专业技术拔尖人才”称号，下面将我作为专业技术拔尖人才一年来的工作情况总结如下：

>一、思想政治表现、职业道德及其工作目标完成情况：

热爱社会主义祖国，拥护中国\_的领导，坚持四项基本原则，政治思想觉悟高。认真学习三个代表践行科学发展观，积极参加学校的政治和业务学习活动，关心时事，遵纪守法。热爱教育事业，热爱本职工作，热爱学生，热心帮组年轻教师，促进青年教师专业化发展。工作责任心强，能够做到在工作中任劳任怨，不计个人得失，时时处处以身作则，牢记要为人师表，教书育人，不忘自己的典范作用。服从领导，团结他人，有着高尚的职业道德。

圆满完成了本年度的工作目标。无论个人教育教学工作，还是学校教研活动的开展，还是课题研究的进行以及新课题的申报和青年教师的培养都是按照原定计划稳步推进。

>二、主要科研成果及其工作实绩：

教育教学：

本年度所带的班级是学校最薄弱的班级，但是在高考中成果辉煌，不仅高考成绩远远超过学校预想，大大超额完成指标，而且有两位同学因为勇救轻生跳水妇女受到表彰，《蚌埠市日报》刊登了他们的英勇事迹。

教科室工作：

1）成功举办首届怀远一中教学节，本次活动覆盖皖北地区的省级示范高中，所主持的青年教师论坛活动和教学设计比赛活动取得圆满成功，

受到参加活动的老师和主管领导的赞赏。

2）出版了《一中教研》第四期，和8期《一中文萃》。

3）组织4次专家讲座和5次校级名师讲座，涵盖学科知识、学法指导、心理辅导、备考策略等诸多方面。

4）课题管理和申报有序开展，一个省级课题结题，国家级课题正在准备结题，同时申报了2个省级课题。

5）主抓的校本培训和第三轮继续教育工作扎实有效，我校被评为“怀远县教师培训先进学校”。

青年教师培养：

在“结对子”活动中所辅导的青年教师获得“教坛新星”称号，有五位徒弟分别获得09年市论文评选一、二、三等奖，而且都顺利带到高一级的年级，其中二人顺利带到毕业班。他们都是我所主持的国家级或者省级课题的主要成员，通过课题研究活动提高了他们的教学教研水平。

>主管部门授予荣誉：

**人才工作总结和制度建设5**

>一、创新完善人才队伍建设五项机制

一是完善人才选拔引进机制。学校在人才选拔引进中，深入推行公开招聘、竞争上岗、按岗选人，择优聘用、合约管理制度，建立了关键岗位和重大项目负责人全球招聘制度。建立完善的人才引进政策和程序，提高人才引进层次和质量；对学校发展急需的紧缺人才，采取更加灵活和特殊的政策加大对高端领军人才及团队培养和引进力度。

二是优化人才使用开发机制。建立人才培养结构与学校发展需求相适应的动态调控机制；分批制定专业技术人员、职员和工勤服务人员岗位说明书，明确岗位职责、任务、任职条件和考核标准，完善配套制度，推进人员管理模式从“身份管理”向“岗位管理”转变。营造优秀人才脱颖而出的政策环境，进一步完善人才使用制度，健全和推进分类岗位设置与聘任制度、人才培训进修制度、高级专家延退和退休人员返聘制度等。

三是强化人才评价考核机制。学校进一步规范岗位考核标准和考核程序，建立起以岗位管理为核心，品德、能力和业绩综合考察，科学合理的人才评价制度，以岗位履职考核为基础的业绩评价、津贴发放、职务晋升与聘任制度。完善职称评审管理制度，建立公平公开、标准严格、程序规范、具有引导激励作用的专业技术职务晋升制度。建立完善职员晋升通道，规范晋升条件、程序和管理制度，逐步实现职员晋升常态化。

四是健全人才分配激励机制。学校进一步推进人事分配制度改革，逐步建立并完善岗位绩效工资制度。努力完善校内分配方法，使之与岗位聘任制度相配套，建立重实绩、重贡献，向高层次人才和重点岗位倾斜的分配激励机制，稳步提高各类人员特别是青年教职工的薪酬及福利待遇。进一步完善在教学科研和管理服务工作中取得突出成果或成绩的奖励制度。

五是建立人才交流配置机制。建立人力资源公平竞争、优胜劣汰、合理流动、优化配置的机制，不断规范和提高教师和管理干部的任职和工作要求，逐步建立教师及各类人员的转岗和退出机制。发挥学校人才交流中心在人力资源管理配置与利用方面的职能作用，积极吸纳各类外部人才资源，进一步加强对待聘、落聘和其他人员的培训与管理。

>二、全面落实人才队伍建设六条措施

一是切实加强人才队伍建设工作的领导。成立人才队伍建设工作领导小组，统筹和协调学校人才队伍建设工作，制定人才队伍发展规划和年度工作计划，健全党委行政定期研究人才队伍建设工作制度。实行人才队伍建设校院两级管理体制，充分调动各学院及相关部门的主动性和积极性，强化人才队伍建设工作目标责任制，加大人才工作在单位和干部年度考核中的权重。

二是充分发挥专家教授治学治教的作用。充分发挥学校各级学术委员会、学位委员会、教学指导委员会、职务评审委员会指导咨询、审议评价的重要作用，健全专家教授参与学校重大事项决策咨询和学校重要活动的制度，落实专家教授在教学科研中的管理职责和主导作用，定期组织教授读书班等学习调研活动，不断提升专家教授治学治教的能力。

三是努力强化人才队伍思想道德建设。切实加强人才队伍思想道德建设，加强优良校风、教风、学风建设，将师德教育作为教师培训教育的重要内容。健全优秀教师及师德师风先进评比表彰制度，建立师德师风评议问责制和学术道德规范监控机制，将评议监控结果作为教师年度考核、职称评聘、评奖评优的重要依据，实行师德师风不良和学术道德不端“一票否决制”。

四是积极推进人才队伍建设国际化进程。实施“人才队伍国际化计划”，快速提升学校教师的国际交流合作能力和学术水平。鼓励骨干教师出国（境）深造和合作研修，组织专任教师和管理干部分批到国（境）外培训学习。实施“海外智力引进计划”，努力引进具有国外经历的高层次人才，鼓励海外留学人才采取学术交流、合作研究、技术开发、校内兼职等形式，通过灵活聘用、柔性引进、提供合作项目经费资助等方式从事教学科研工作。

五是逐步加大人才队伍建设经费投入。学校采取争取专项支持、增加预算编制、调整经费结构等措施加大对人才队伍建设经费的投入，逐年增加师资培养经费、人才引进经费、出国培训经费、干部培训经费等。在学科建设经费、专业建设经费、科研项目经费、团队建设经费等专项经费中按比例列支用于人才队伍建设。各学院从切块经费和其他收入中列支师资培训、学术交流等人才培养专项费用。

六是不断提高人才队伍建设管理服务水平。进一步强化和完善学校组织人事部门在人才队伍建设中管理协调和服务职能，落实各学院各部门在人才队伍建设工作中的职责。修订和完善人才队伍建设的相关规章制度，加强人力资源信息化平台建设，健全学校人才信息数据库。优化办事流程，提高工作效率，改进服务方式，不断提升学校人才队伍建设的管理服务水平。

**人才工作总结和制度建设6**

为贯彻落实中央和省委人才工作的有关精神，实现人才强企的企业战略，响应集团有关企业中长期人才队伍的建设规划的号召，落实公司培养造就优秀专业人才和复合型管理人才的人才战略。公司自成立以来，不断引进人才，加大人才资源开发力度，充分发挥全公司广大职工在人才强厂、人才兴厂中的能动作用，人才队伍建设呈现出队伍不断壮大、素质明显提高、结构逐步优化的良好态势。现就有关情况汇报如下：

>一、企业人才工作现状

1.求才若渴，优秀人才不断引进。员工招聘作为公司引进人才的主要渠道，一年以来，公司采取校园招聘和社会招聘两种方式齐头并进，引进大量人才。现已通过校园招聘，录取高校毕业生63名，其中专科10名，本科45名，硕士8名；进行社会招聘，录用了50多名有专业知识技能的人才，使其进入岗位便能起到领军作用；集团内部调动91名具有丰富经验的一线从业人员。至此公司人才体系逐步走向健全，真正做到专业知识与丰富经验的结合。

2.凝心聚力，人才培训工作大力推进。公司坚持“目标统一，按需施教，学以致用，注重实践”的原则，根据年度培训计划，大力开展公司培训、外出培训。现公司各部门及参建单位定期展开关于企业管理、专业技能及安全防范培训达96次，员工外出培训10余次，包括DCS系统工程师培训、直调电厂值长培训、企业常见劳动人事争议对策培训等等；另外生产准备部现有人员分别在省内多家电厂进入生产现场参加培训实习。公司通过丰富的“培训套餐”，使广大职工的素质不段提升、技能不断增强，促进人才职业能力从弱势向强势发展。

3.营造氛围，人才激励不断提升。公司对基建期为工程进度、检测规范、安全监督起到重大作用的员工进行奖励，提高了人才的工作积极性。这一举措对其他员工也起到激励作用，促使他们不断提升自身素质，从合格走向优秀走向卓越，力争做有进取灵魂创新意识的高素质员工。

4.同心协力，人才整体水平不断提升。在“干部到讲台，培训到现场”的同时，进行“人才+项目”的育才模式，使职工在自己的工作上岗位充分发挥能动性，起到人人顶起“半边天”的效应，促使职工迅速成长，打造成一支知识化、专业化、现代化的人才队伍。

5、采用科学合理的人才机制，选好人、用好人、培养人、留住人。公司还通过有效的人才引进机制，努力实现满足岗位需求、保证人才储备、实现梯队建设的人力资源目标。工程建设伊始，首先，聘请在业内拥有几十年工作经验的专家为顾问，分别从安全、工程质量和预决算方面对工程建设进行全程跟踪与把关。其次，在工程专业技术人员配备上，按照一岗双人的配置思路，主要专业配置两人，达到岗位的AB角互补和培养后备人才的目的；根据工程进度，实时引进各专业工程技术人才，从设计优化、招投标到工程建设、安装，对工程进行全程参与把关，使得作为项目业主的我们亲自参与到施工单位的建设中，更从质量管控、设计优化和技术创新等方面为实现优质工程的目标奠定了扎实的基础。第三，对今年3月招聘的应届毕业生进行边顶岗边学习的实习培训模式，在学中干、在干中学，探索了一条干一个工程培养一批人才的新路子。第四，公司个别部门面对员工较年轻、工作经验欠缺的情况，仍将其放在重要岗位加以锻炼，通过有经验的师傅进行传、帮、带，同时采取让新员工每周进行一次技术讲课或业务知识专题学习培训的方式，来提升自身技术素养和综合能力。

>二、下阶段人才工作的重点打算和工作思路

1.建立健全人才激励机制，全方位推动人才强企战略。现阶段人才总量和质量尚有提升的空间，针对这一问题，公司下阶段将健全人才引进、培养、激励机制，从薪酬、奖励、保障等方面尊重、关心、留住人才，进一步实现公司造就优秀专业人才和复合型管理人才的人才战略，使人才强企战略得到全面的开展。

2.加大人才资源培训投入，实施终身教育和培训的制度。现阶段企业人才的增长速度远滞后与公司的发展速度。针对这一问题，公司下阶段将推进实施多层次、多样化的终身教育培训，不仅满足数量上的供需平衡，更在人才结构方面实现协调和优化。广大职工树立人人都能成才的观念，强化人人都要提高的意识，加强自身教育和培训。公司将紧紧围绕“激活现有人才、吸引外来人才、培养未来人才”的培训理念，迅速壮大人才队伍。

3.推进信息化建设，建立人才成果信息数据库。现阶段人才信息化建设工作开展的还不是很全面。针对这一问题，公司下阶段将采用科技手段，健全人才成果信息数据库，实现资源共享，通过信息平台加强人才及成果的管理，以提升人才管理的科学化水平。

**人才工作总结和制度建设7**

>一、我院实施人才战略的主要做法

（一）拓宽视野，全方位吸纳人才

晋升高职院校以来，学院的各项工作均取得了长足的发展，学院在一面搞好教学工作和学院基础建设的同时，对人才引进工作高度重视。

学院成立了专门的新进人员考核领导小组，其中包括学院领导、教务处同志、人事处同志、专业课教师、高教研究室同志以及与拟聘人员相关的系、部负责人。对新毕业的大中专毕业生和社会应聘人员从专业知识、基本技能、实践能力和社交、礼仪等方面进行全方位的考核。在一定程度上保证了人才引进的质量。

在选人的范围上，把眼光从市内逐步转向了省内，及至全国，人才的选择也从单纯的以师范类毕业生、对口高校专业人员为主的范畴，转向了社会各届，包括一些科研机构和省内比较著名的大型的企事业单位。用人机制灵活，引进人员素质高、能力强，这也是我院近几年发展较快的一个重要的原因。

（二）提升能力，大规模培养人才

为了切实提升人才队伍的能力，我院大力实施“人才培养工程”，对有能力、素质高的年轻教师进行重点培养。由学院出资，选派优秀教师外出学习、培训，努力提高在职教师的学历层次；制定了相应优惠政策，鼓励在职人员攻读硕士学位。自20xx年始，学院教师每年报考硕士研究生的人数均维持在20人左右。20xx年公派4名教师，20xx年公派2名教师到英国皇家农业大学攻读MBA硕士学位，第一批外派教师现已学成回国，目前表现良好。

制定相应的管理措施，完善在职人员的考核机制。对新引进的应届毕业生，有一年的见习期，通过其在见习期的表现，决定学院最终是否录用。自20xx年全面实施人才考核方案以来，学院先后辞退了两名在见习期间表现不好的大学生。对见习期满和学院正式职工，考核主要是通过年终的量化考核来进行的。年终量化考核体系非常完备，对不同的人员有不同的考核办法。健全人员退出机制，对连续二年在干部考核中居于末位的科级以上领导干部，实行末位淘汰，宁缺勿滥，择优选拔。

（三）建设环境、营造氛围，最大限度留住人才

近几年，学院一方面加大人才引进的力度，另一方面积极营造良好的、适合人才成长的区域、环境，留住人才。从工资待遇、成长空间、生活设施、工作环境等方面不断提高引进人员和在职员工的满意度，为留住人才打下坚实基础。

我院是省属高校，教职工的收入主要由两部分组成。一是国家财政拨款，二是单位的效益奖金。国家的财政拨款部分是固定的，工资调整需按国家统一程序进行，而且增资幅度不大。单位自发部分，机制则较为灵活。依据学院发展的总体规划和员工待遇改善的具体步骤，适当调整奖金的发放额度。一定程度上提高了职工工作的积极性。

自20xx年晋升高校以来，学院实现了跨越式发展，各项工作开展的非常得力，发展形势良好。20xx年学院的招生实现了2600人，在校生数量突破了5000人；基本建设投资1。2亿，新建了二栋学生公寓、标准的、规格较高的餐饮服务楼和居于省内同类院校前列的、面积为16000多平方米的图书馆，其他辅助设施一应俱全。目前，学院在建工程有明年七月份投入使用的320多平方米的教学主楼，现代化程度极高的实验楼和二栋学生公寓、一栋职工住宅楼。建筑面积预计将达到7万多平方米。届时，学院将以得天独厚的自然环境，恢宏大气的各式建筑，风景如画的校园景观，屹立于牡丹江畔，广招天下贤才。

>二、实施人才战略过程中存在的问题

一段时期以来，我院虽然在人才队伍建设方面做了大量工作，取得了较大进展。但从总体上看，人才队伍的数量和质量还远不能满足我院教学和实际发展的需要，如何吸引、留住和用好人才仍是我们面临的一项十分严峻而紧迫的任务。与发达地区的同类院校相比，在人才队伍建设方面还存在着不小的差距，还有许多问题需要认真研究和解决：

（一）有关人才方面的政策、制度还有待于进一步完善

现有的有关人才方面的政策、引进机制和激励体制虽然在一定程度上调动了广大教职员工的积极性，吸引了外来才俊，但仍有部分条款由于主客观条件的限制，落实尚未到位。并由此形成了对人才特别是高层次人才的吸纳和集聚能力不强等弊端，人才引不进、留不住的问题依然较为突出。

（二）获取信息渠道单一，人才资源信息存储不够

人才存量资源作用发挥不够理想，人才队伍的数量和质量满足不了学院发展的需要，高层次人才的竞争处于明显劣势。这主要是由学

院获取人才的信息渠道过于单一决定的，学院获取信息的渠道目前还停留在各大中专院校的供需见面会、求职者自荐、部份教师引荐和互联网查询等较为保守的方式，不可必免的导致了人才的供需不和谐。解决此类问题，需要地方政府的大力支持，双方协作，合力拓宽人才信息的获取渠道，这也是学院今后一段时期人才工作的重点。

（三）与地方人才使用政策的矛盾

xx作为坐落在地方的高校，肩负着繁荣地方经济，推动城市发展的重任，所需人才层次较高。但地方的一些人才安置政策却让我们左右为难，比如退伍军人的安置问题。按照我们单位的规模，核定的安置人数每年都在3—4人，这部份人的学历层次通常不高，远远达不到我们的用人标准，在使用上存在很大难度。但我们又不能拒收，因为这是地方的行政命令。希望地方政府能够从学院的实际出发，在人才的使用政策上给予适当倾斜。

（四）交通问题

从地理位置上看，学院地处牡市郊区，距离市区约20公里。交通本就不很便利，事实上，由于地理位置的限制，已经构成了制约我院实施人才战略的瓶颈。但今年7月份，学院出入牡市的唯一通道——温春大桥，又被地方政府以险桥为名，限制通行，给学院职工和学生的出行带来很大不便，也严重影响了学院的发展。希望在座的领导能从稳定一方、繁荣一方的角度出发，从支持教育的角度出发，对这件事情给予关注，督促相关部门尽快解决。

>三、进一步实施人才战略的工作思路

全面贯彻、落实牡政办发[20xx]11号文件、牡政办发[20xx]23文件精神，结合我院的具体情况，制定学院下一阶段实施人才战略的工作步骤：

（一）拓宽渠道，广开言路，畅通信息获取渠道，全面实施人才强市战略

学院将发挥高校优势，与地方政府紧密配合，共同协作，引进高层次人才，繁荣地方经济，推进人才强市战略全面实施。

（二）进一步营造区域人才优势

学院发展历史悠久，基础条件蓄积较好。今后一段时期，学院将发挥农业院校的优势，大力发展科研，培养一批“懂技术、留得住、下得去”的农业类专业人才，为发展地方农业经济、营造区域人才优势提供支持。

（三）加大宣传力度，积极引进人才

加大对人才引进的宣传和相关奖励机制的落实力度，营造良好的人才成长的舆论环境。采取多种形式和方式，引进人才，发展学院，建设地方。

（四）积极开展合作共建，共同发展

与牡丹江地区的相关部门和相关单位积极开展合作共建，群策群力，共同发展。成立专项科研协会、课题研究小组、合作开发机构等，资源共享，分头开展工作，定期、不定期地进行学术交流、成果分析，立足现实，服务社会，实现地方人才的合理架构，合力建设家乡。

**人才工作总结和制度建设8**

根据《黑江省农垦科学院关于引进人才有关工作的通知》的文件精神。农垦科学院科学院倾力打造坚持以科学发展观为指导，抓住局直系统工作实际，努力抓好科技人才队伍建设，为垦区现代化农业提供人才保障和智力支持。

>一、努力创造条件，搞好院科技人才研究

努力创造条件，搞好院科技人才研究农垦科学院为重点了解人才队伍现状结构、学历、专业、年龄分布，找出下一步所缺人才的专业和特点，为下一步人才的引进和培养做好准备。通过几年来的工作，根据客观实际较全面地了解人才的现状，需求及人才队伍建设的对策措施，突出人才的培养、引进、使用和稳定四个重点，为今后人才建设起到了指导性的作用。

>二、拓宽人才引进渠道，加大优秀人才的积聚和培养

拓宽人才引进渠道，根据科学院的发展需要，从其他企事业单位选派多名有丰富工作经验的、年轻的又有较高学历科技人员和管理人员，同时为培养年轻干部，关心支持年轻干部成长，为他们的发展进步考虑为他们的发展进步创造条件。

>三、抓好人才资源能力建设

一是发挥综合优势，加强人才引进工作。积极与各大专院校联系，努力创造条件，本着“用好现有的、引进急需的、留住关健的、培养高层的、储备未来的”工作思路。努力争取从中选拔适合优秀人才。

二是加强专业技术人才队伍建设。以创新能力建设为重点，强化专业技术人员的继续教育，搞好技能型人才的培养，引进高学历、高素质的人员，为将来的发展奠定人才保障。

三是强化人才意识，开发人才资源。加强人才工作的领导，把人才开发工作提到重要位置，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。在人才引进，人员逆行流动等方面出台一些可操作性的`政策，以利人才引进和人才流动。

四是加强人才引进工资待遇等方面出台一些可操作的政策，使人才愿意到科学院工作。五是对新引进的大学毕业生采取人才代理的方式，解决其“五险一金”的缴纳的，同时也缓解了事业单位编制不够的难题，视其工作表现对优秀的、适合的人员优先落编，提高了人才引进的目的性。

**人才工作总结和制度建设9**

我被评为?广元市利州区科技拔尖人才?称号到现在已经足足两年了，在这两年里，我既倍感荣幸，又时刻感到惶恐不安，作为战斗在教学一线的一名普通教师，我怕我做的不够好，表现的不够优秀，我时刻提醒自己要高标准，严要求，时时事事都要体现出科技拔尖人才的模范带头作用。 回顾20xx年来的工作，我感到平凡而充实。在工作中，我准确把握?德育是首位，教学是中心，效率是灵魂，质量是生命?的总体要求，我始终恪守?学高为师，身正为范?的信条，凭着自己高度的责任感和事业心，在教坛上勤耕不辍，取得了一定的成绩。下面我将我作为科技拔尖人才在20xx年的工作情况向领导汇报如下：

>一、投身教改，勇于创新，教书育人

新课程改革为教师提出了更高的要求，要求教师由经验型转变成学者型、专家型的教师。我作为一名科技拔尖人才更是责无旁贷。为了促进自己的专业发展，我积极参加了教育系统组织的各项培训，利用课余时间，悉心钻研新的教育理论，认真学习?生本教育?理论与实践学习，尝试运用于课堂实践，并通过各种途径了解学科教学的最新成果和发展趋势。为了上好每一节课，我深入钻研教材的重难点，吃透教材、吃透学生，力求做到深入浅出、化繁为简。在课堂教学中，我通过布Z前Z性作业，调动学生自主学习的积极性，通过小组汇报，学生互相提问，解答，老师适当调控等手段，使课堂呈现出宽松和谐的教学氛围，在教学过程中

注重突出学生的主体地位，尊重个体差异，以培养学生的兴趣为首，激发学生的思维，积极倡导自主、合作、探究的学习方式，让学生真正成为学习的主人。在教学中，我会平等地对待每一位学生。在我的眼里没有差生，我善于捕捉每个学生的闪光点，及时表扬，对孩子取得的每个进步及时给与表彰，我经常用自己的工资为学习优异的学生和有进步的学生买学习用具和奖状，借此激励他们努力学习，争取更大进步。对于学困生，我经常利用课余时间单独辅导，对于学习不努力的学生，我和他们谈心交流，了解他们的家庭状况，引导经过我的不懈努力，我的数学课堂成了学生学习的乐园，学生学会了求知、学会了共处、学会了创新、学会了合作，学会了不懈努力。我所教班级数学学习的氛围浓，兴趣高，在期末测试中及格率、优生率较以前有明显的提高。在20xx年第十届世界奥林匹克数学竞赛中我班有两名学生获得省级一等奖，四名学生获得省级二等奖。

在教改实验中，我乐于创新，敢于实践。我积极参加学校和教育部门组织的各项教学活动，曾多次在校内外上公开课，20xx年3月，在广元市?城区学校结对帮扶农村学校?活动中上示范课，20xx年9月份，在本校上科技拔尖人才示范课，20xx年十二月到先后到回龙小学，栖风小学听课、评课，为推进我区城乡教育的均衡发展贡献出了一份力量。十月，在五年级特色教研展示活动中作了《口算能力培养的重要性》的发言，我参加省级课题《小学课堂问题生成策略研究》并作了《关爱差生，发现生成》的交流。20xx年1月作为年级组长，组织各科教师制定开放性评价方案，切实落实素质教育。同时，积极完成学校安排的工作，为市直属小学校期末测试编写期末测试卷一套。20xx年3月在学校作了《小学数学课堂教学中存在的问题及解决建议》的骨干教师专题讲座，4月在北街小学教育集团为迎接四川省第十三届小学教育教学改革研究共同体活动中指导年轻教师备课上课，并对部分教师的课进行了点评。5月10日，我校与绵阳市涪城区教研室开展了?立足简约课堂 深化有效教学?教研联谊活动，在活动中我上了《众数》一课，得到一致好评。12月3日，我校申报的四川省教育科研资助金项目课题《学校核心办学理念引领下的师生行为文化建设研究》开题，作为年级组长，我起草完成了年级组子课题《核心办学理念引领下的年级组教研文化研究》为本年级组教师积极投入到课题研究中抛砖引玉。在教学中，我勤于反思自己的教学行为，及时总结教学经验，先后撰写论文多篇。去年，我撰写的《有效反馈，让数学课堂灵动起来》一文，发表在市级刊物《教研科学探索》上， 撰写的论文 《新课程下的问题教学》荣获市级二等奖。《圆的周长教学设计》获利州区区域推进有效教学优秀成果三等奖。论文《数学复习课的有效生成》获国家级课题研究优质教育成果优秀奖。

>二、爱岗敬业，服务育人

作为年级组长，我积极探索新形势下的学生思想政治工作和年级管理工作的规律和形式，不断学习教育管理理论，不断完善管理方式，努力提高管理水平，不仅起到了上传下达的中介作用，还致力于本年级学生得到更好发展锻炼，我细致分析小学生的特点。确定了以学生养成教育为主的工作目标。我有步骤，有计划地开展工作。每学期开学初，我首先制定出养成教育工作计划，确定出每周养成教育要点。然后，号召本年级老师齐抓共管共同开展一系列丰富多彩的养成教育活动，让六年级的教育教学再上一个新台阶。去年?五一?和今年?元旦?我校分别开展了?梦想起飞的地方?与?我锻炼、我健康?的文艺、体育活动，我组织本年级组教师积极准备，在活动中取得了可喜的成绩。20xx年5至7月结合?实现伟大中国梦?主题教育活动，区教育局?‘重塑形象’工程，加强师德师风建设?活动，市教育局?立德树人，共建美丽广元城?主题实践活动和?形象与质量?教育反思等活动，根据学校的安排部署积极组织本年级组教师撰写笔记、心得体会，撰写师德师风自律承诺书，并进行了年级组讨论，全面、扎实推进和加强师德师风建设，不断提高教师思想道德和素质，增强为人师表和教书育人的能力，促进了教师廉洁从教、服务学生。一年来，根据我校德育工作指南，以?养成教育?为主线，组织本年级教师积极配合学校大队部的安排开展形式多样的德育工作，培养?学生自主

学习、文明礼仪、卫生健康和校园安全?行为习惯，广泛树立先进典型，加强对学生个体和班集体的激励，营造出?比、学、赶、帮?的氛围。我们六年级6班的韩雨柔同学还被评为?广元市美德少年?。5月21日-23 我和本年级组老师带领学生参加了我校?健康北小娃、放飞中国梦?田径运动会，六一?时，组织六年级全体师生举办了?中国梦，我的梦?庆祝活动，

车尔尼雪夫斯基说过，要把学生造就成一种什么人，自己就应当是什么人。在工作中，我要求自己不断学习，提高业务水平，加强自身修养。处处严格要求自己，在要求学生遵守校规校纪的同时，自己首先以身作则，率先垂范，用鲜明的人格魅力去感染和影响学生。 天长日久，我不仅赢得了学生们的尊重和信赖，还得到了同事的认可。

在工作中，我尊重领导，服从安排，与同事们团结协作，与群众联系紧密，关系融洽。对工作满腔热情，注重亲力亲为，同时帮助年轻教师，毫无保留的将自己的教学经验传授给他们，同时学习新理念，探究新方法，与年轻教师共同成长。回顾一年来的工作，我只是在自己平凡的岗位上，教书育人、管理育人、服务育人，尽职尽责地做好了本职工作。科技拔尖人才称号，是荣誉，更是动力，今后，我将会更加努力，孜孜不倦，不懈追求，为北街小学的又好又快发展贡献自己的一份力量。

**人才工作总结和制度建设10**

>一、认真履行部门人才工作职能

我局坚持党管人才的原则，将人才工作作为一把手工程，纳入单位的重要议事日程，定期研究、安排部署并注重抓落实，做到制度健全，职责明确，人员落实，形成主要领导亲自抓，分管领导负责抓，主要职能科室具体抓，其他职能科室协同抓的工作格局。按照市委人才工作领导小组运行规则，严格执行报告、审核、审批和备案等制度；认真贯彻市委关于人才工作的重大决策及会议精神，并结合本部门实际，研究制定具体措施。按照全市人才工作年度安排，制定了落实方案并按时完成任务，及时报送人才工作信息，加强人才工作宣传；采取多种形式广泛听取意见，努力拓宽服务渠道，切实改进工作作风，不断提高工作效能和服务质量，及时完成市委人才工作领导小组交办的事项。

>二、加强本系统人才队伍建设

制定了本系统人才队伍建设规划和人才培养、开发、吸引和稳定的措施，促进民政干部结构不断优化等。建立健全领导联系本系统、本行业优秀人才工作制度，及时帮助解决其工作和生活困难，掌握本系统重点人员名单，建立人才信息库。

>三、加强社会工作人才建设

（一）明晰思路，落实加快推进社会工作人才队伍建设

2、建立了公平公正的社会工作人才评价体系，提高社会工作人才评价的质量。认真贯彻落实人事部、民政部联合发布的《社会工作师职业水平考试实施办法》，宣传动员组织社会工作从业人员参加助理社会工作师、社会工作师职业水平考试。20xx年前，全市共有23人（其中：中级3人，初级20人）通过了社会工作师职业水平考试，今年全市共有51人参加考试。

3、建立完善的社会工作人才使用机制，拓宽社会工作人才的就业范围。根据人事部发布的《事业单位岗位设置管理试行办法》及其《实施办法》的有关要求，按照分类指导、分级管理、科学合理、精简效能的原则，将尽快在社会福利、社会救助、社区建设、残障康复、家庭生活服务等领域的事业单位中，认真进行社会工作岗位开发与设置调研。

（二）完善举措，加快推进社会工作人才队伍建设步伐

1、加强领导，明确责任，切实抓好社会工作人才队伍建设。按照上级文件精神，我局及时成立了由局长任组长，班子其余成员任副组长，各业务科室负责人为成员的社会工作人才队伍建设领导小组，将社会工作人才队伍建设作为民政工作的一项重要任务，列入议程，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。

**人才工作总结和制度建设11**

人才资源是第一资源，人才资本是第一资本，人才问题是关系区工业经济发展的重要问题。近年来，区经济局认真贯彻落实省、市、区人才工作会议精神，坚持“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，在工业企业中，以人才队伍建设、人力资源开发为重点。在抓企业经营管理人才、专业技术人才、技能型人才三支人才队伍建设和依托项目聚集人才、多渠道引进智力等工作上狠下功夫，大力激发人才队伍的创造活力、创业热情，激发引进人才的奉献精神，为实现全区工业经济科学发展、又快又好发展提供人才保证和智力支持。

>一、工作措施及人才工作进展情况。

（一）建立健全工作机构、强化宏观管理。

进一步健全人才工作领导机制，局机关坚持人才工作“一把手”工程，主要领导亲自抓，分管领导具体抓，落实经费、落实人员，各乡镇、街道、集中发展区、全区工业企业大力配合及时行动，以《区“十一五”人才发展规划纲要》为目标，积极推进、分步实施。

（二）突出重点、狠抓落实。

一是积极抓好企业经营管理人才、专业技术人才、技能型三支人才队伍建设。三支人才队伍建设是我区走新型工业化道路的关键所在，近年来，区经济局全面落实人才开发“双五工程”认真开展“双争双创”活动，加强对企业人才工作的指导，努力营造三支人才队伍成长的良好环境，让企业三支人才队伍脱颖而出，为区工业经济建功立业。上半年局组织15户重点规模企业有关人员参加省经委举办的“企业技术创新”“新能源消耗定额”培训班培训；评定工业企业工程系列初级专业技术职称28人，其中向省推荐参加高级工程技术职称的3人，向市上推荐参加中级工程技术职称的10人，评定初级工程系列专业技术职称15人。与此同时，区为进一步激发企业人才队伍的创造活力、创业热情，早在20xx年就制定了《区表彰奖励有突出贡献的优秀企业和企业家（试行）办法》、《新进规模企业奖励办法》，鼓励企业家加快企业发展步伐。今年上半年，区落实兑现20xx年对有突出贡献的企业家奖励资金23万元。

二是依托项目聚集人才。抓住打造重装基地配套产业的.有利时机依托项目聚集人才。仅三大支柱行业就吸纳了全国各地高等院校、国有企业的经营管理、技术骨干、技能型人才数千人。

三是多渠道引进智力。加强化工、新材料企业与高校科研院所合作，在互惠互利的基础上，共同研发项目，促进经济发展。

>二、下一步工作打算。

进一步加强人才队伍的培养、稳定和吸引等工作，转变、丰富招商引资内容，以单纯的招商引资向既招商又引智方面转变，引进高中级管理人才、技术人才。

**人才工作总结和制度建设12**

在县委、县人民政府的正确领导和关怀下，20xx年我县卫生人才工作紧紧围绕xx卫生事业发展的需要，以发展为主题，以人才队伍建设为中心，积极实施人才强院战略，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，进一步提高医疗队伍整体水平，提升业务素质和管理水平，至20xx年11月，我县卫生系统共有行政人员22人，工勤人员4人，其中，正科（主任科员）8人，副科（副主任科员）7人，科员7人；学历构成情况：本科11人，专科5人，中专及以下10人；有医疗卫生人员762人，其中，高级职称12人，中级职称155人，初级职称448人，无职称147人；在学历结构上，有本科78人，专科203人，中专及以下481人。现将一年来的卫生人才工作情况总结如下：

>一、继续加强人才引进培养力度

坚持以人为本的原则，人才引进作为卫生事业发展的基础，是卫生人才工作的重中之中，20xx年，在县委、县人民政府的大力支持下，我县从xx医学院引进12名卫生紧缺人才，对填补相关领域人才空白，提高我县医疗技术水平起到了良好效果。

>二、加强人才储备工作

积极做好20xx年全县卫生事业单位补充人员的招录工作，全系统计划招聘47个工作岗位，报名人数300人，其中本科2人，专科13 人，中专285人。295人参加考试，经过各轮筛选后，最后录用了35名。

>三、改善用人环境，完善激励机制。

根据卫生系统人才发展需要，逐步建立起重引进、重培养，双管齐下的人才工作机制。加大人才经费投入力度，为吸引人才、留住人才、用好人才提供物资保障。为引进的人才创作良好的工作、生活环境，千方百计为他们提供便利，安排周转住房等，免除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

>四、规范卫生专业技术人才的管理，做好职称晋升等工作。

我县卫生人才管理工作进行有序，顺利按计划实施。组织完成了20xx年度全国卫生专业技术初中级资格考试工作。20xx年新增初级职称37人，中级职称11人，评定高级职称2人。

>五、加强学习培训力度，不断提高管理者的管理水平和医务人员的医疗技术水平

20xx年，县卫生局积极安排人员参加县委党校组织的党政干部培训，全年共有3人参加培训，并选送1人到文山参加学习培训，1人到xx参加学习培训。积极组织专业技术人员到上级进行学习培训，全年共有286名基层卫生人员参加县级培训，136人参加州级培训，78人参加省级培训。积极响应国家“万名医师下乡”精神，组织安排一批省州医师共15名到基层开展服务，带动当地医疗水平的提高。加大对农村医疗卫生人才的培养力度，全年共组织乡村医生培训4次1032人次，举办乡村医生培训班1班共296人。

>六、存在问题

一是近年的毕业生与现实的医疗单位岗位空缺比例不协调，导致医疗卫生单位招考中部分岗位考生过多，而部分岗位则无人报考，造成现实中部分医疗单位某些工作无人开展。

二是由于医疗卫生人才的紧缺，导致工作中外出学习培训的时间减少，直接阻碍了医务人员医疗技术水平的提高。

**人才工作总结和制度建设13**

>一、20xx年人才工作目标完成情况：

2、做好重点活动专题报道。以5月份\*\*区人才工作宣传月活动为契机，组织新闻、直播50分、劳动日报、新闻网等市级媒体深入\*\*一线集中采访，现场感知\*\*人才工作成果，并集中刊发了《\*\*区积极开展人才工作宣传月主题活动》、《\*\*大力开展“万众创新、大众创业”活动》等稿件。

3、加强网络舆论的`监测与引导。配合市网信办及市直新闻媒体，认真做好对“千人人才计划”和“海外人才引进”等重点内容的网络筛查工作，加强对我区涉及人才工作等相关内容的网络舆情监控工作，正确引导网上舆论。

>二、20xx年工作设想：

1.持续做好人才工作新闻宣传。围绕区委、区政府人才强区战略，弘扬工匠精神，加快培养高技能人才，助推\*\*高质量发展的部署要求，加强宣传选题策划，着力推出一批精品稿件，不断提高新闻宣传的实效性。

2.组织开展人才工作主题采访活动。聚焦构建“1+5+1”现代产业体系和推动\*\*高质量发展，加强主题宣传策划，在微信公众号等平台开设“智领\*\*”专题专栏，深入基层一线，进行专题采访，报道我区优秀人才的典型事迹和经验做法。

3. 做好宣传思想文化“四个一批”人才选拔推荐工作。按照市委宣传部统一安排部署，结合\*\*实际，做好20xx年度我区“四个一批”人才选拔推荐工作，切实把德才兼备、成就突出、业界公认的高层次优秀人才遴选出来，加快构筑全区重要文化高地。

4.研究制定20xx年宣传工作方案。针对20xx年人才工作安排部署，有针对性谋划完善全区人才工作的宣传方案，不断增强针对性，扩大宣传效果。

**人才工作总结和制度建设14**

>一、牵头拟定科技政策，为人才创新创业提供政策保障

我区高度重视科技人才队伍建设，强化政策措施保障。今年我局按照区委、区政府出台的《关于全面推进大众创业、万众创新的实施意见》和相关配套文件，通过加强体制机制创新及政策措施保障，激活大学生、科技人员、返乡农民工、乡土人才、科技型企业等主体创新创业热情，建设创新创业孵化器等有效载体，进一步营造有利于创新创业的环境，强化创新创业公共服务，进一步发挥了投融资支撑作用等有效措施，形成全区尊重人才共同推进“大众创业、万众创新”的局面。

>二、进一步夯实创新创业载体，建设特色的孵化体系

1、发挥区创新创业孵化器作用。在对岩物流园区综合服务中心孵化“方寸科技”。以“互联网+创新创业”为基础，以“互联网+农业”为重点，整合“区电子商务产业园”、“区返乡创业创新园”和区供销社引农入社，为中小微企业和大学生、返乡创新创业者提供办公、研发、生产、经营等全方位服务。搭建藏茶村藏茶创新孵化器，推进中国藏茶村区“双创”中心工作启动藏茶产业技术联盟筹备工作。启动大兴孵化中心建设，引入“力宏知识产权服务公司”入驻，联合入驻企业开展创新创业促进就业创业工作，开展了“梦想在心中点燃、创业在脚下实现”知识产权专题培训，培训创业骨干15人，开展知识产权专题讲座，培训人次200人。

2、在草坝镇广华村建设区科技孵化创业中心和中小微企业创业基地，目前已入驻2家企业。

>三、强化引导扶持，激活创新创业主体

1、针对返乡农民工、大学生等创业人员开展创业担保贷款工作，组织农技推广人员150余人次，开展各类农业技术培训和创业创新发展指导共计20余次，培训指导种养大户、专业大户及各类农业经营主体人员1200人次。

2、联合青联发挥纽带作用，增强青年竞争力。进一步引导、激励、帮助、支持我区广大青年创业就业，推动“SYE”项目在区的实施，帮助创业青年在“大众创业、万众创新”中能够把自己的创业梦想转化为实实在在的行动。

3、认真贯彻落实关于有关创业就业的各项税收优惠政策，对符合条件的高新技术企业减免企业所得税。

>四、加强区校政企合作，发挥人才创新引领作用

1、与川农大合作，在晏场镇赵沟村建立了中药材种植基地，贫困户入社28户。

2、发挥3个专家大院，4名科技\_作用，落实专门工作经费，在保证我区农村人才队伍建设和农民科技素质不断提高中发挥核心指导作用。

3、在科技扶贫项目中注重发挥科研（院）校高级人才与地方乡土人才、土专家结合、合作实施经济效益、社会效益突出的种养殖业项目，加强技术培训指导，带动农户成为行家里手。

>五、建设公共服务平台，为创新创业提供优质服务

1、市、区联动，在政务中心窗口建立“重大项目、川西枢纽建设、返乡农民工创业、灾后重建、移民内安、高校毕业生”六个创业绿色通道。

2、利用就业微信公众号，为创业者提供政策咨询、项目推介、开业指导、融资服务等“一站式”创业服务。

3、通过区知识产权服务中心、知识产权中介服务机构为我区企业及其他创新主体提供知识产权服务400余项。

4、引导企业和生产经营主体吸纳贫困家庭劳动力，建立就业扶贫基地1个。积极组织参加各类创业技能大赛，精心组织实施大学生创新创业就业服务专项活动，结合市场需求，发挥市场配置人才的主渠道作用，加大大学生创业培训宣传力度，开展大学生创新创业成果展，积极为大学生提供创业指导，增强大学生的创新创业意识，与市人社局、经开区联合开展创业骨干培训。

5、按照“双创”活动要求，与农业局扶贫专家服务团牵头“双创”成员单位，结合“科技之春”、“知识产权宣传日”、“科技活动周”、“创业服务月”等活动，开展了5次专场培训，培训人员达210余人次；开展各类科技培训达50余期（班），培训1400余人次；共发放宣传资料2万余份，科普读物1000余本，展出挂图、展板60余幅，接受宣传人数达3000多人次。

**人才工作总结和制度建设15**

>一、20xx年人才工作目标完成情况：

2、做好重点活动专题报道。以5月份xx区人才工作宣传月活动为契机，组织新闻、直播50分、劳动日报、新闻网等市级媒体深入xx一线集中采访，现场感知xx人才工作成果，并集中刊发了《xx区积极开展人才工作宣传月主题活动》、《xx大力开展“万众创新、大众创业”活动》等稿件。

3、加强网络舆论的监测与引导。配合市网信办及市直新闻媒体，认真做好对“千人人才计划”和“海外人才引进”等重点内容的网络筛查工作，加强对我区涉及人才工作等相关内容的网络舆情监控工作，正确引导网上舆论。

>二、20xx年工作设想：

1、持续做好人才工作新闻宣传。围绕区委、区政府人才强区战略，弘扬工匠精神，加快培养高技能人才，助推xx高质量发展的部署要求，加强宣传选题策划，着力推出一批精品稿件，不断提高新闻宣传的实效性。

2、组织开展人才工作主题采访活动。聚焦构建“1+5+1”现代产业体系和推动xx高质量发展，加强主题宣传策划，在微信公众号等平台开设“智领xx”专题专栏，深入基层一线，进行专题采访，报道我区优秀人才的典型事迹和经验做法。

3、做好宣传思想文化“四个一批”人才选拔推荐工作。按照市委宣传部统一安排部署，结合xx实际，做好20\_年度我区“四个一批”人才选拔推荐工作，切实把德才兼备、成就突出、业界公认的高层次优秀人才遴选出来，加快构筑全区重要文化高地。

4、研究制定20xx年宣传工作方案。针对20xx年人才工作安排部署，有针对性谋划完善全区人才工作的宣传方案，不断增强针对性，扩大宣传效果。

**人才工作总结和制度建设16**

>一是举办了20xx年科技活动周。

活动周期间，全市及各县（区）围绕“科技强国、科普惠民”主题，集中开展科技新产品展示、国家农业科技园区展示、专家服务队下乡活动、中国流动科技馆第二轮河南巡展进校园活动、青少年机器人教育科普展等一系列示范性科普活动和公益活动。据初步统计，全市共举办重点活动48项，举办科学技术报告10场，举办科普讲座50次，推介新品种、新技术70余项，悬挂科普展板300余块，直接参与群众6万余人次，开放科普基地6个，开展科技下乡70余次，发放资料8万余份。精彩纷呈的活动内容，灵活多样的宣传形式，得到了社会各界的广泛关注和一致好评。全市93个单位及企业在市体育场开展了科技新产品展示与宣传活动。活动期间共展出版面180余块，展示新产品70余项，得到了社会各界的一致好评。活动周期间，组成9支科技下乡服务队，深入基层乡镇、社区开展技术指导、技术培训等服务活动。

>二是开展工程技术研究中心认定工作。

上半年共受理申报市级工程技术中心18家，其中工业类10家、农业类5家、社发类3家。目前，正在对申报材料进行评审，预计将超额完成市政府下达的目标任务。

>三是积极开展重点实验室建设工作。起草了20xx年市级重点实验室的申报通知，申报工作正在受理中。认真开展实验室调研工作，择优分类进行省级重点实验室的建设指导。力求20xx年省级重点实验室建设实现零突破。

>四是认真组织法律法规的宣传和学习。

一方面大力开展濮阳市科技创新政策宣讲活动。该活动由市科技局主办、市科技情报所具体承办，从20xx年5月起历时3个多月，范围覆盖我市各县区、经开区、工业园区、示范区以及有关单位、企业。宣讲内容涵盖重大科技专项支持政策，科技研发平台、新型研发机构支持政策，高新技术企业政策，研发费用加计扣除政策，产学研支持政策和外国专家政策、科技型中小企业政策及评价、科技成果转化政策等科技创新政策。

**人才工作总结和制度建设17**

卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才，人才是医院发展命脉，我院一直以来始终以“人才兴院、科教兴院”为宗旨，年初，结合学科建设，制定了人才培养五年规划，旨在加快提高卫技人员专业水平和创新能力，提升职业素质和职业技能。20xx年，在领导重视、科教科规范管理、科主任支持、卫技人员自身努力下，人才培养取得一定成效，总结如下：

>一、加强了人才培养组织管理，落实各项规章制度

医院成立了人才培养管理组织，有计划、有目的培养各梯队人才，科教科根据学科建设需要，制定了继续医学教育、外出进修、外出短期培训、业务学习、三基三严培训及考试等计划，并规范落实各项激励机制，奖励人才的科研开发、新技术的应用、新项目的开展、论文发表、在职学历提高，并按规定予以奖励，严格各项审批制度，促进人才培养工作有序进行。

>二、加强继续医学教育，不断更新现代医学知识

1、组织院内卫技人员继续医学教育，每月定期开展业务讲座，授课老师主要由副高以上职称人员担任，结合新理论、新方法、新技术，精心准备课件（PPT），不断更新医学理论知识，按照计划并配合中心工作进行院内业务学习，共举办12次，对医疗法律法规、抗菌药的合理应用、医院感染、核心制度等进行了培训，参课率大于90%，提高了全院医务人员业务水平和急诊应急救治水平。

2、狠抓“三基三严”的落实，认真组织全院性“三基”理论考试，以促进自觉学习的习惯，每次考试试题包括江苏省三基内容、业务学习内容以及核心医疗制度，组织全院季度三基考试4次，创建二级医院工作阶段，每周组织三基考核，合格率大于90%以上。

3、九月份对包括临床、护理、药剂专业共13名新职工，进行了岗前培训，对医院制度、职责、法律法规、核心工作制度、医疗及护理安全、院内感染等知识培训，培训课程结束之后，科教科组织对新职工进行岗前培训内容的考核，全部合格。本次培训受到新员工们的欢迎，对参加这样的岗前培训感到很有收获，在以后的工作为严格要求自己，积极投身到医疗卫生事业，不断实践、不断提高自己，与医院共同进步。

4、鼓励参加在职学历教育，年内医技科室有三名人员就读本科毕业，护理有1人就读本科毕业，1人就读大专毕业，院内尚有10余名以上卫技人员在读本科或专科学历教育。

5、学科带头人、科主任、高级职称卫技人员每月组织科室业务学习，学习有记录，结合疑难病例讨论、死亡病例讨论、查房等活动提高了学习效果。

>三、结合学科建设，加快培养专科人才

1、积极参加市内外各种学术活动、学术会议164余人次，其中管理类岗位培训46余人次，开阔了眼界、更新了知识，部分新技术已在临床得到了应用。

2、送外进修（医疗）7人，进修结业回院6人，分别在南京的军区总院（进修骨科）、上海中山医院（进修心内科）、江苏省肿瘤医院（进修肿瘤科）无锡妇幼保健医院（进修妇产科、腹腔镜）、无锡市人民医院（进修儿内科）宜兴市人民医院（CT、肠镜）进修。结业回院人员，将外院先进技术用于临床取得了良好的效果。

3、积极支持和鼓励各科室科研活动和新技术、新项目的开发应用，在经费、时间、人力、物力方面给予极大支持。

>四、大力弘扬先进，营造“尊重知识、尊重人才”的氛围

医院对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，年内发表国家级核心期刊8篇，省级核心期刊2篇，如“二孔法腹腔镜阑尾切除术31例报告”、“剖宫产术后伏笔切口子宫内膜异位症的临床分析”等。国家级每篇奖励500元，省级每篇奖励300元，全年论文奖励5500元。在全院营造浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围，以促进卫技人员自觉进步，人才的快速成长。

医学领域内的竞争归根到底是人才的竞争，人才之间的竞争，又是人才管理体制和模式的竞争。因此，医院正着力于创建良性的软环境，触发人才潜能的发挥，用各方面的优势，去建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院。

**人才工作总结和制度建设18**

市人才办：

按照泸人才办[20xx]5号《关于报送人才工作情况的通知》精神，现将我局20xx年人才工作情况总结如下:

>一、高度重视，加强领导

我局建立了一把手抓人才工作机制，把人才工作纳入党组年度工作的重要内容，围绕打造商务管理人才、商务实务人才、商务行政管理人才三支队伍，制定培养规划和培训计划，举办各类人才培训班，继续实施“人才强商”工程。按照党管人才的有关要求，统筹规划，分类指导，整合力量，积极服务，形成一把手亲自抓、分管领导具体抓、相关科室各司其职、密切配合、层层抓落实的人才工作格局。

>二、落实政策，注重激励

一是制定和落实人才激励机制和保障措施，贯彻落实有关鼓励酒类人才开发和重奖酒类营销人才等政策。二是继续实施局机关职工学历培训鼓励政策。完善《xx市商务局机关职工继续教育学习奖励办法》，进一步鼓励职工参加学习教育，提高职工技能和文化素质，打造学习型机关。三是设置了奖励突出贡献的外经贸领军人才奖项。四是开展“商务调研奖”评选、奖励工作。

>三、建强队伍，务求实效

（一）科学编制人才培养年度计划

根据《xx市人才工作领导小组20xx年工作要点》，结合商务工作实际，我局继续实施《xx市商务人才培养规划》和《泸州酒类人才（20xx—20xx年）培养发展规划》，科学编制20xx年商务人才培训计划并下达到各科室。制定了培养、培训具体措施，保证培养规划和培训任务的顺利实施。

（二）全方位开展人才培养、培训工作

按照《xx市商务人才培养规划》、《泸州酒类人才（20xx-20\_年）培养发展规划》和《20xx年商务人才培训计划》要求，20xx年我局举办各类商务、酒类人才培训班 6 期，培训各类商务、酒类人才700余人，为全面推动全市商务和酒类产业发展提供人才保障和智力支持。

1、加强酒类人才队伍建设

一是按照《20xx年xx市酒业发展实施意见》，在全市酒类产业发展大会上对酒类营销能手给予2万元/人人民币的奖励，鼓励他们争创业绩，为泸州酒业实现又好又快发展再立新功。

二是配合市人事局开展了酒类专业技术人才调查研究工作。

三是和市劳动局共同开展了酒业集中发展区用工需求调查工作，为园区酒类用工打牢基础。

四是组织我市30余家企业70多名检测人员参加了由xx省产品质量监督检验检测院和xx市酒类行业协会联合举办的泸州地区酒类企业产品质量检验检测人员职业技能鉴定培训班，进一步提高酒类检测人员的技能水平。

五是开展“优秀人才服务科学发展产业（园区）行”活动。酒类专家坚持每月到酒类小巨人企业和重点酒类企业作生产现场指导，对企业提高产品质量、加强管理、提高经济效益起到重要作用；泸州原酒鉴评服务站指导企业在原酒生产中提高酒品质量，规范泸州原酒市场秩序，提升原酒品牌和核心竞争力，让泸州原酒“散”而不乱，创中国原酒品牌。

六是与xx理工学院联合举办“第三期xx市酒类人才专题培训班”，深化“校企合作”，培养酒类产业酿酒专业人才。

七是与市总工会在泸州职业技术学院隆重举行了第五届xx市职工职业技能大赛白酒尝评比赛。来自全市各区县18个代表队的42名选手参加了比赛。省、市工会领导及市级相关部门领导亲自到比赛现场观摩指导比赛。

2、加强商贸人才队伍建设

一是组织学习《生猪屠宰管理条例》，加强我市生猪屠宰管理，提高肉品检验员的队伍素质，进一步保证我市肉品市场的安全。

二是联合外管、财税、工商等部门对外资企业年检人员开展年检工作培训。

三是加强商务干部队伍素质建设。组织市、区县商务局长参加了全省商务局长培训班，组织市县商务干部参加商务部、省商务厅举办的各类商务专门业务培训，组织商务干部赴xx省xx市学习考察酒业发展。

四是20xx年我局一名副县级干部和两名科级干部参加了市委党校县干班和科干班轮训。

五是和xx省商务人才交流培训中心共同组织开展了xx省第四期外向型中小企业人才培训。

六是召开了20xx年商务扶持项目申报培训会，切实贯彻落实省商务厅20xx年商务扶持政策培训会精神，做好我市商务扶持项目申报工作，积极争取资金促进我市商务事业发展。

（三）积极做好优秀人才推荐和宣传工作

组织商务酒类企业开展了xx市学术和技术带头人推荐工作。

>四、加大投入，落实经费

按照一把手抓人才工作目标责任制，为保障人才工作的正常开展，我局多渠道筹措资金，千方百计保证人才经费落实到位。

>五、重大事项，坚持季报

我局认真贯彻执行市人才工作重大事项报告制度，坚持于每季度结束前上报一次季度人才工作重大事项，单项重大人才或重大人才活动做到及时报送。建立人才

工作信息畅通渠道，及时报送人才工作重要信息。

>六、20xx年人才工作主要设想和打算

一是加大党管人才力度，把“一抓一”工作推进到更高层次。二是加大酒类人才培训力度，为全市酒类产业实现更好更快发展提供强有力的人才支持。三是加大服务业人才培养力度，积极响应十七届五中全会号召，积极培育服务业发展方面的管理人才和实用人才。四是完善管理，优化配置，发挥商务人才的最大合力。

**人才工作总结和制度建设19**

我镇坚持把农村实用人才队伍作为促进乡村振兴有生力量，坚持在选拔、培养、使用、激励上持续用力，为全镇决战脱贫攻坚、助力乡村振兴提供了强有力的人才保障和智力支持。

>一、拓宽渠道“聚”才

制定出台《关于加强农村实用人才队伍建设的实施意见》等一系列政策文件，为加强农村实用人才队伍建设提供了政策保证。每年对全镇农村种养大户、科技示范户、致富带头人、科技明白人、专业合作组织领办人以及大中专毕业生中进行全面调查摸底，按照行业、技能等，把农村实用人才分为农业技术推广人才、种养殖能手、能工巧匠、民间艺人、农村经纪人才、独特技能型人才等6类，纳入农村实用人才信息储备库，分类建档，实行动态管理。目前，全镇共选拔储备农村实用人才100多名。

>二、强化培训“育”才

开展“菜单式”培训，利用镇委党校、农广校、各类人才培训基地等主阵地，因需分类施教，对种植、养殖等操作型人才，重点进行实用技术推广服务培训，对致富能手，在生产经营上规模、上档次上着重加大指导性培训，不断提高教育培训的针对性、有效性。开展“点对点”培训，组织农业、林业、畜牧等涉农部门与农村实用人才结对子，采取现场指导、电话指导等方式，为农村实用人才提供技术服务。开展“线上”培训，利用党建网、微信公众号

等平台，精准配餐，定期推送适合本地产业发展的视频课件，拓宽学习途径。今年，累计培训各类农村实用人才65人。

>三、搭建平台“用”才

通过基地建设、典型培树等方式，让农村实用人才以现场示范、结对培养、以师带徒、物资帮扶等途径，把知识、技术和经验传授给贫困群众，进一步提升致富能力，切实发挥农村实用人才“传帮带”作用，培育一批敢为人先、经营有方、带动性强的先进典型，辐射带动周边群众脱贫致富。鼓励支持企业经营能人、合作社带头人按照“公司＋农户＋基地”“合作社＋农户＋基地”的模式，创建示范基地，促进农业产业结构转型升级。目前，共创办各类农牧产业基地21个，培养“土专家”“田秀才”40多名。XX村农村实用人才XXX带动当地500多户群众走上了中药材产加销一条龙的致富之路，户均年增收1200元以上。

>四、完善政策“励“才

着眼优化环境，不断完善政策扶持、政治激励、精神奖励等制度机制，为农村实用人才成长提供便利条件。加大政策扶持，制定《岷镇农村实用人才扶持奖励实施方案》，每年选出5名优秀农村实用人才和优秀农业新型经营主体进行表彰奖励，在土地流转、技术支持、项目建设、资金投入等方面给予政策倾斜，帮助农村实用人才把产业做大做强。注重激励奖励，实施“四育三带”工程，对表现优秀、实绩突出的农村实用人才，优先发展党员3人，优先推荐担任村干部21人。开展优秀农村实用人才评选活动，制定特色产业人才“地方标准”，

对砚池开发、铜铝铸造、灰陶制作、“花儿”歌手等“能工巧匠”和“民间艺人”，授予“工匠”“能人”等称号，通过各类媒体进行宣传，营造了尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

比那些生搬硬套的文章实在是好许多！

怎么才能写出这么好的文章啊！

**人才工作总结和制度建设20**

近年来，自治区煤田地质局坚持“人才强局、科技兴局”的发展战略，牢固树立人才是第一资源的理念，认真贯彻落实国家和自治区高层次人才引进政策，高度重视人才的引进、培养、招聘工作，在院士、国内知名专家的引进、专业技术人员招聘等方面取得了显著的成绩。全局人才队伍快速发展，高层次人才队伍不断壮大，领军人才逐渐成长，为全局各项事业发展起到了至关重要的作用，为推动宁夏地勘经济的持续快速发展奠定了良好的基础。现将自治区煤田地质局人才引进方面的一些具体做法及收获总结如下：

>一、立足我区地勘产业现状，高度重视人才工作随着西部大开发的\'深入，宁夏经济社会进入到跨越式快速发展阶段。

尤其是“十一五”以来，宁夏按照资源优势向经济优势转化的发展思路，建立起了以煤炭开发、电力生产和新能源开发竞相发展的能源格局，能源工业已成为宁夏经济发展的支柱产业之一。多年来自治区煤田地质局承担了几十个国家级、自治区级煤炭勘查项目，共提交探明煤炭资源量381亿吨，“十二五”期间，还将加大“攻深找盲”力度，力争探明煤炭资源量50亿吨，为宁夏跨越式发展再立新功。随着地质勘探工作的不断深入，公益类、基金类、市场类项目日渐增多，加之地勘新理论、新手段、新方法的不断应用，人才缺乏成了制约地勘行业发展的最大的瓶颈。高度重视人才工作，积极引进高层次人才，必然是自治区煤田地质局发展战略中长期坚持的中心工作。

>二、成立人才工作领导小组。

打造良好的高层次人才引进环境结合地勘工作发展需要，自治区煤田地质局专门成立了人才工作领导小组，组长由局长亲自担任，成员由分管人才工作的党委书记、副局长、人事部门主管等组成。领导小组协调和解决人才引进和培养工作中的重大问题，制定人才工作发展规划，制定人才引进、聘用、薪酬、考核等激励政策和办法，积极打造良好的人才工作、生活环境，为引进高层次人才奠定坚实的基础。

>三、积极申报、建立自治区煤田地质院士工作站

20xx年7月，自治区煤田地质局以自治区政府的名义柔性引进了中国科学院刘光鼎院士、中国矿业大学（北京）武强教授、中国煤科院西安分院首席专家张新民教授，申请建立了自治区煤田地质院士工作站。这一举措，对全区煤田地质勘查工作起到了巨大的推动作用，进一步提高了煤田地质勘查理论研究水平，拓宽了地质服务领域，攻坚地质技术难题，为煤矿安全生产、提高全区煤炭资源保障能力起到了重

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！