# 培养多素质人才工作总结(优选15篇)

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2025-03-14

*培养多素质人才工作总结1我镇农业专业技术人员在农业生产第一线，他们的工作非常辛苦，作为党委政府，关心这部分专业技术人员并采取有力措施解决他们的相关待遇是我们义不容辞的责任。认真落实农业科技人员的各项优惠政策。1、从事农业技术工作的人员的职称...*

**培养多素质人才工作总结1**

我镇农业专业技术人员在农业生产第一线，他们的工作非常辛苦，作为党委政府，关心这部分专业技术人员并采取有力措施解决他们的相关待遇是我们义不容辞的责任。认真落实农业科技人员的各项优惠政策。

1、从事农业技术工作的人员的职称评审不受申报指标限制，论文、外语等不作硬性要求。

2、在农业推广机构工作的农业技术人员工资待遇全部纳入财政预算。

3、提供一定的政策、资金，稳定人才。

4、对于农技人员承包鱼塘、土地开发的在政策予以大力扶持。xx、xx等承包大户在我镇取得了一定的成绩。

**培养多素质人才工作总结2**

创新求实 科学发展

全面提升高职高专人才培养工作水平 ——在高职高专人才培养工作评估会上的主题汇报

20\_年10月

尊敬的各位专家、各位领导，老师们、同学们：

在这收获的深秋季节，我们非常高兴地迎来了教育厅高职高专人才培养评估专家组一行对学院人才培养工作进行评估和指导，这对学院未来教学改革和发展具有重要意义。在此，请允许我代表学院全体师生员工，对各位领导和专家莅临学院检查指导工作表示热烈欢迎和衷心感谢！

下面，我就学院基本情况和人才培养工作向各位领导、专家做简要汇报。我的汇报分四个部分：

一、历史与现状

**培养多素质人才工作总结3**

今年上半年，\_\_\_\_县紧紧围绕全市人才工作部署和要求，紧扣地方实际，坚持“不求所有，但求所用”，积极探索引才引智新路子，人才基础工作得到强化，人才工作水平有了新的提升。

>一、制定下发了两个文件

及时把人才科技等方面的相关鼓励政策和措施纳入全县经济发展总体规划，充分发挥政策的引领和支撑作用。

一是制定出台了《关于促进涟水经济又好又快发展的政策意见》，进一步加强对人才及科技创新的扶持力度。意见明确，新建并产生良好效益的国家、省级工程研究中心、技术中心和企业孵化器，通过验收的，分别给予20万元、10万元奖励;新建省级院士工作站、博士后科研工作站，分别给予20万元、10万元一次性奖励;新认定的国家、省级高新技术企业，分别给予一次性5万元、3万元奖励;对当年申请专利达到一定数量的企业给予适当奖励。

二是制定下发了《\_\_\_\_县20\_\_\_\_年科技创新行动计划的实施意见》，引导和支持企业加大招才引智力度和科技创新投入。进一步加强企业研发机构的建设，确保年内省级规模以上企业研发机构建有率达到68%。重点突破南京大学淮安高新技术研究院涟水工作站和高沟彩印包装公共技术服务平台建设，争取南京林业大学技术转移转化机构在我县建立。进一步通过企业家培育工程、高层次人才引进工程、技术人员集聚工程、大学生创业工程等四大工程引进培养各类人才。

>二、积极组织好三项活动

一是\_\_\_\_县首届科技人才对接活动。年初，由县长吕春雷、副县长丁伟带队，县人才办、科技局及部分重点企业参加，在北京开展科技合作推介，积极与相关高校进行对接。推介会上，县政府与北京大学能源与环境学院成功签订“校地合作战略协议”，与北京大学深港产学研环保工程技术股份有限公司签订“污泥生态处置产业园建设项目”;江苏涟水制药有限公司和北京大学医学部签订“和厚朴酚注射液项目研发”等。

二是“专家、教授走进涟水”活动。由县人才办和科技局牵头，组织重点企业赴南京、上海、西安、北京等地，与相关高校及科研院所开展交流对接活动，邀请南京林业大学、江南大学、上海农科院等10余所高校院所的30多名专家、教授来涟洽谈合作。依托高校院所的人才科研优势，引导企业与专家教授进行对接。红窑现代农业示范园、苏杭科技集团、银海木业分别与扬州大学、常州大学、中国林科院签订了产学研合作协议。

三是“百户企业引才引智竞赛活动”。通过对全县企业细致深入的调研摸底，确定今世缘集团、苏美食品、嘉诚化工、超越橡塑等20户企业参加引才引智竞赛活动。对参赛企业的引才引智需求进行分类汇总汇编成册，引导企业主动与高校院所开展“一对一”对接交流。对部分联系高校院所有困难的企业，县人才办积极协助开展对接活动，帮助企业开展“校企合作”。目前，参赛的20户企业均与相关高校院所建立了合作关系或合作意向。

>三、努力做好四项基础工作

一是开展人才工作专题调研。重点围绕企业人才状况和需求情况开展专题调研，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。进一步摸清全县的人才基数，客观反映各类人才资源的现状;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。

二是设立人才工作专项经费。把人才引进专项经费列入年度财政预算，专门设立了1000万元的人才专项经费，重点用于高层次和紧缺人才的引进、培养和人才项目资助、奖励。为加强资金管理，提高专项经费的使用效果，实行专项申报、逐项核实、专款专用、单独核算。

三是强化对成员单位的考核。年初，与科技局、人社局、经信委等各成员单位签订了人才工作目标责任状，将人才工作纳入到各成员单位的综合考核，进一步明确了各成员单位的工作责任。通过科学的考核机制，促进人才工作领导小组各成员单位职能作用的发挥，形成了横向到边、纵向到底、整体联动、齐抓共管的人才工作格局。

四是注重人才载体平台建设。以企业为主导，加大人才载体平台建设，通过“三站三中心”等科技研发和创新创业平台的建设，不断提高企业的创新能力和核心竞争力。今年以来，华昌化工、天宫云锦等企业逐步建立起自己的研发实验室，上善果业、红窑现代农业示范园陆续建立了自己的科技实验田，通过坚实的平台载体建设不断促进了人才集聚。

今年下半年，我县将深入贯彻落实市委六届三次全会有关人才工作精神，认真对照市人才工作目标责任考核指标，仔细剖析工作中存在的问题，不断创新人才工作机制，发挥好人才作用。

一、完善人才工作体系，夯实人才工作基础。

对照涟水发展实际和人才工作现状，结合省、市中长期人才发展规划，编制好《\_\_\_\_县中长期人才发展规划(20\_\_\_\_-20\_\_\_\_年)》。明确今后几年人才发展的总体思路和重大人才工程政策，督促科技、教育、卫生、农业等职能部门，牵头制定科技人才、教育人才、卫生人才、农村实用人才等各类人才队伍建设的专项规划，进一步细化人才队伍的培养目标和具体任务。同时还要进一步加强人才工作统筹协调，建立人才工作重大事项报告制度，探索重要人才事项一事一议制度，创新人才工作体制机制，完善党管人才工作新格局。

二、依托产业发展优势，突出人才引进培养。

市委六届三次全会提出，要强力推进县域经济加速跨越崛起，采取“一县一策”扶持政策，在科技人才引进等方面给予更多扶持，大力推动县域特色产业发展。对照会议精神，下一阶段，我县将立足产业发展目标和人才需求特点，以高新技术、特色项目为载体，突出食品酿造、机械电子、医药化工三大重点产业的技术人才引进和培育，深入做好\_\_\_\_县第二届产学研推介活动，深化校地、校企合作，加快人才、项目、资金等资源向涟水集聚。同时在人才引进上从以工业为主导不断向服务业和新兴农业拓展，优化人才结构，促进我县各产业全面发展。

三、健全人才管理机制，促进人才作用发挥。

坚持以用为本，加快推进人才体制机制创新，是对人才工作提出的新思路、新要求。一是探索建立科学的人才评价体系。每半年组织对引进的人才进行一次绩效评估，不断完善以知识、业绩、能力为综合评价依据的评价体系，激发各类人才的创新创业热情。二是建立人才资源库。通过对近年引进的人才建档立卡，掌握全县面上的人才引进实际情况，为县内人才资源的共享使用提供便利，最大化发挥人才的智力作用。三是建立完善县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，引导他们为涟水经济社会发展建言献策。

**培养多素质人才工作总结4**

1、人才队伍不断壮大

为加强对全镇人才工作的指导，我镇已形成由镇党委书记亲自抓，党委副书记直接抓的工作格局。一年来，镇领导干部召开专题讲座3次，通过深入调查摸底，建立了农村实用人才信息库、村级后备干部和乡土人才档案，对全镇人才进行全面的了解和掌握。xx年，全镇共培养村级后备干部26名，岳池县百名优秀人才1名，培养党政、农村实用、经营管理、专业技术、技能等五类人才100余人，我镇人才队伍不断壮大，人才总数达2024余人，为我镇经济社会的持续发展提供了强大的智力支持。

2、人才素质不断提高

镇党委高度重视人才培养，注重教育培训，提升能力素质。一是通过组织各类技能培训比赛和交流，党员干部的政策水平不断提升，工作能力不断增强。今年来，我镇加大干部学习培训力度，先后组织机关干部6人次参加各类业务知识培训，13名村(社区)党支部书记参加县委党校的轮训，1名上挂锻炼，1名青年干部岗前培训，通过干部的再学习、再教育，极大丰富了我镇干部的政策理论、法律法规等知识，干部的工作能力明显得到加强。二是分专题开展农村实用人才素质和技能培训3期，参训农民300人次。开展农业科技入户示范活动，先后邀请西充农业土专家及我镇农林、畜牧专技人员共60余人深入产业基地和规模种养殖村培训指导，讲解技术要点、进行现场示范，我镇农村适用人才种植水平和思想素质进一步提高。

3、推动经济社会发展成效明显

镇党委注重激励帮扶，发挥人才内在潜能。大力宣传各类产业优惠政策，鼓励优秀人才回乡创业，承诺提供资金和技术支持，正积极引导经济能人、农村实用人才组建中草药、核桃专业合作社2个，有效激发了农村实用人才的工作活力。通过教育培训和实践交流，我镇农业农村经济再上新台阶。我镇蜜桃产业实现了产量和品质“双突破”，蜜桃总产量达到400万公斤，总产值达到1600万元，实现纯收入1000万元。广柑、蔬菜产业不断壮大，全镇发展优质蔬菜达3200亩，全镇年产柑橘1500余万斤，广大菜农、果农从中获到良好经济效益，社会因此更加和谐稳定。

**培养多素质人才工作总结5**

“国以才立，政以才治，业以才兴。”近年来，我市牢固树立“人才兴则产业旺”的观念，大力实施“人才富农”、“人才强村”战略，坚持把农村实用人才作为推动吉安经济发展的一支重要力量，积极完善对农村实用人才的管理和培养，为农村实用人才发展创业创造良好氛围。今年6月以来，立足实际，积极探索，围绕“配强一个班子，造就一批人才，兴起一个产业，造福一方百姓”的目标我们组织实施了“富民产业对接链接工程”。以培养造就农村实用人才为重点，依托人才培训基地通过培育产业培养能人，培养能人培育产业，提高农村实用人才“含金量”，壮大富民产业“牛鼻子”。

适应市场经济发展的需要，我市在实施“富民产业对接链接工程”的同时树立品牌意识，建立人才培训基地，关键就是把培育产业和培养人才紧密结合起来，通过选特色产业、建示范基地、育科技实用人才，走“品牌+规模”的发展路子，以打造品牌培养人才来实现规模经营。按照“农民跟着产业走，产业跟着龙头走，龙头跟着市场走”的理念，市委组织部从实际出发，遴选有规模、能辐射、技术成熟、经济效益好的永丰蔬菜、峡江鮰鱼、吉水白鹅、青原花卉与草菇、泰和黄牛、遂川金桔、吉安葡萄、新干药材等十大产业为全市实施“富民产业对接链接工程”品牌支柱产业。在这批支柱产业中，确定了渼陂草菇、吉水白鹅、泰和黄牛、峡江鮰鱼、横江葡萄、遂川金桔、永丰蔬菜、新干黄姜等8个基地为全市首批“富民产业对接链接工程”实用人才培训基地，由市委组织部统一命名、授牌。充分发挥基地在产业、技术、人才等方面优势，整合培训力量，完善培训设施，不拘一格网络人才并纳入培训计划，积极为周边乡镇及全市农业产业化发展培养农村实用人才，在推广农村实用技术过程中打造出独具特色的品牌。一手抓创品牌，另一手还要抓上规模，以品牌参与竞争、开拓市场、带动产业发展，同时调动广大党员干部创业兴业的积极性，把基地上的各种资源优势转化为壮大产业“牛鼻子”的推动器。

为最有效的利用现有资源优势，我市依托基地丰富培训形式，加大培训力度。一是外引“活水”，内壮“筋骨”。借用他山之石，邀请专家教授举办讲座，进行专业培训和技术指导。如泰和螺溪镇聘请加拿大农科所教授哈克博士到基地举办讲座，对畜牧养殖和饲料调配进行技术指导。吉水文峰镇白鹅养殖基地聘请江西农大和江西畜医总站的专家、教授做技术顾问，全年举办培训班，已培训实用人才上千人，发展白鹅10万羽。二是挖掘资源，念好本地“和尚经”。利用当地致富能手“土专家”“田教授”现场示范，手把手传授致富“土方”“妙药”，通过“能量”传递，增强人才“造血”功能，形成“出门是基地，进门是课堂”的培训模式，现学现用。青原区渼陂村党支部书记利用山宝菌业公司培训师资力量，每月举办一期培训班，免费对农村实用人才进行理论技术培训，并定期组织村党员干部和群众种植户座谈交流，分析解决技术难题，激发了农村实用人才的创业热情。三是组建协会，共享实惠。农村实用人才遍布农村经济发展的各个领域，为了加强对他们的规范化管理，我市依托基地成立了各类行业协会，建立了行业人才档案和农村实用人才信息库，实行动态管理、定期考核。

目前，我市在基地创建协会的基础上，又以不同方式相继建立了花卉苗木、肉牛、葡萄、黄姜等各类协会79个，促进了人才的互相交流，提高了农村实用人才的组织化程度，使协会和农村实用人才相互结合、良性互动。横江葡萄协会在支部的领导下，搞好技术咨询服务，帮助农民解决资金、技术困难，了解市场信息，为群众做好产前产中产后服务。凝聚了人才，拉长了产业链，实现了强村富民。全村共种植葡萄2024亩，直接受益群众500余人。同时，加强与农业科研院所、企事业单位、专业组织的合作和国内产业处于领先地位的地区技术、市场的对接，加速实用技术的更新换代，积极推广先进的，适合本地发展的实用技术、项目、品种，有针对性地开展人才培训工作。促进了农村实用人才用先进观念“换脑”，用实用技能“健身”，涌现出了一大批“筋强骨壮”的农村实用人才。

“一个班子一盘棋，一位人才三分力。”在全力培养农村实用人才的同时，不忘给他们创造实用舞台充分发挥他们作为农村经济社会发展的骨干作用。一是发挥帮带作用，要求每个农村实用人才帮扶3—5名农民，在物质、技术等方面为他们提供全方位的服务，使能人劲有可使之处，农民学有可仿之样，实现共同富的目标。目前，全市3125名农村实用人才共与10000多名农民结成帮扶对子。二是发挥辐射作用，立足我市农产品资源丰富的市情，鼓励农村实用人才利用当地资源创办了渼陂山宝菌业和横江葡萄等品牌产业，形成了引力强大的“辐射磁场”，带动7000多名群众投身到这些产业，开拓了强村富民之路。三是发挥领路作用，大力将农村实用人才充实到村委两班子，把辐射能力强、能惠及千家万户的产业带头人推选为村党支部书记。青原区流坊村不失时机地通过“两推一选”把本村群众公认的三位致富能人选进班子，强化了班子战斗力和凝聚力，村班子为民办事能力也明显提高，党支部依托产业基地，创新活动载体，扎实推进了生态小康示范村的建设，领着流坊走进“花的世界，绿的海洋，鸟的天堂”。

通过建立“富民产业对接链接工程”人才培训基地，促进了农村各方面的优秀人才脱颖而出，一大批党员致富骨干分子被选拔到乡村干部岗位，进一步优化了基层领导班子的年龄、知识、结构。在富民品牌产业的带动下一批“土特”产业象雨后春笋般迅速发展，不仅聚集了农村经济发展的原动力，保证了农业产业化发展的生力军，而且壮大了产业规模，加速了农村产业结构调整，切实促进了农民增收，为吉安经济的全面发展奠定了扎实的基础。

**培养多素质人才工作总结6**

20XX年，市委宣传部在市委、市政府的正确领导下，以科学发展观和科学人才观为指导，深入贯彻落实省、市有关人才工作文件精神，紧紧围绕20XX年全市人才工作重点目标任务，紧密结合宣传文化系统的实际，坚持党管人才原则，积极推进人才强市战略，着力优化人才成长环境，不断创新人才工作，全市宣传文化人才队伍总体实力显著提升。

1、坚持党管人才原则，加强人才工作组织领导。市委宣传部始终牢固树立人才资源是第一资源的理念，把人才工作摆在突出位置，市委常委、宣传部长陈越强多次召开部务会议研究全市宣传文化系统的人才工作，并在年初的全市党建工作会议上提出要求，作出部署。及时调整充实了市宣传文化系统“四个一批”人才工程领导小组组成人员。市级新闻媒体充大力宣传省、市有关人才工作文件精神，宣传我市人才强市战略对全市经济社会发展的重要性以及在全市经济建设中涌现出来的先进典型事迹，努力在全市营造尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，为各类人才成长创造良好的环境。

2、拓宽人才培养渠道，建立健全人才培养机制。紧密结合根据宣传文化人才特点，积极探索构建宣传文化人才培养新模式。

一是拓展宣传文化人才来源渠道努力优化人员结构。20XX年全市宣传文化系统通过各种方式招聘选录引进优秀人才90余人，其中硕士研究生及高级职称以上人员10人;市委党校重点引进区域经济学、产业经济学和行政管理等专业硕士及以上研究生学历人才充实教师队伍。市文化局既组织人员赴外地招聘高校毕业生，也把眼光瞄准本地，注意加强与市级机关、县(市、区)兄弟单位的人员交流，采取公开遴选、公开选拔等形式吸收政治素质好、业务能力突出、工作经验丰富的同志到文化系统工作。嘉报集团面向全国招聘素质精良、结构合理的职业新闻人队伍。

二是创新宣传文化人才选聘机制。扎实开展了第二批嘉兴市宣传文化系统“四个一批”人才选拔、表彰工作。在全市宣传文化系统选拔表彰了20名在社科理论、文化文艺、文化产业经营管理、新闻出版做出杰出贡献的人才。认真做好了全市优秀民间文艺人才的挖掘、选拔工作。全市有82名优秀民间文艺人才入选第二批浙江省“优秀民间文艺人才”，并受到省委宣传部表彰和奖励。细致做好全市宣传文化系统20XX年浙江省有突出贡献中青年专家推荐选拔工作，经过磷选，有2名人选入选申报省委宣传部。积极在全市宣传文化系统开展干部竞岗选聘工作，让有能力的宣传文化干部走上领导岗位，一年来共新提任中层干部24人，其中正职12人。

三是完善育人体系提升人才素质。积极健全完善人才培养体系，通过短期学习培训、挂职锻炼、学术交流、学历提升等方式，助推宣传文化人才成长和能力提升。20XX年举办了全市镇(街道)党委委员培训班、学习贯彻党的十八届三中全会精神培训班和文化产业专题培训班，全市300名宣传文化干部参加了培训。嘉报集团继续通过举办文化素质提升大讲堂、与高校合作点评、组织培训和异地采访等活动，提高采编人员和文化产业经营骨干业务素质。嘉广集团通过“以评带训”及“请进来”、“送出去”等活动，分层次、分类别、形式多样，抓好人才培训。市文化局对全市现有的镇(社区)专职宣传文化干部进行系统培训，创新培训内容，完善培训机制，整合培训资源，针对培训人员的具体情况，分期分批进行专业培训，提高专兼职结合的基层文化队伍素质，提升服务能力，全年共举办队伍培训1100次，参加人数6367人次。

3、树立大宣传理念，统筹宣传文化系统人才工作。坚持把推进社会主义核心价值体系建设、创作精品力作、深化文化体制改革和加快文化事业产业发展等重点工作与加强宣传文化人才工作有机结合，在开展宣传文化人才培养的同时，兼顾高级人才推荐工作，倾力打造适应我市全面协调、可持续发展要求的人才队伍。一是做好高级政工人才选拔培养工作。根据省里文件，在全市开展选拔推荐报名工作，指导好有关人选的材料准备，并组织他们参加培训，组织专家对各地推荐的人选进行认真的评审，今年有9名同志被省委宣传部评为高级政工师。二是做好新闻人才的选拔工作。扎实在全市宣传系统开展新闻职称评审工作，举办好新闻人才培训班，有120名新闻人参加了培训，组织专家评委对今年申报的110人新闻专业人才进行认真的评审，有108人通过了评审。三是做好政工人才的选拔工作。在全市从事政治思想工作队伍中选拔优秀人才，全市共有78人申报了政工职称，有72人通过了严格的评审。

>二、20XX年宣传文化人才工作思路

1、壮大人才队伍。加快培养人才，组织实施好“嘉兴文化人才培养工程”，积极做好国家级、省级奖项的评选推荐工作，加大对文化创新项目和科技成果的奖励，努力形成发现一批、培养一批、评选一批、储备一批的工作格局。加快引进人才，坚持多渠道多领域多方式引进人才，实施重点人才引进工程，着力引进高学历、高职称、高技能宣传文化人才，特别是博士研究生的引进和培养，着力引进高端人才和急需人才。

2、提高人才质量。抓好领军人才培养，通过业务研修、资助专著出版、举办作品研讨和成果展示等方式，对骨干人才进行超常规培养，提升领军人才创新创作能力和团队组织能力。抓好青年英才培养，通过给项目、配导师、搭平台，每年重点扶持一批青年英才。加强队伍的思想作风建设，引导广大文化人才扎根人民群众，坚守职业道德，追求德艺双馨。

3、优化人才结构。加大优秀文化企业家培养力度，依靠他们的引领，把文化企业和文化产业做大做强。加大复合型人才培养力度，加快建设一支既熟悉文化又会经营管理的复合型人才队伍。加大新型专业人才培养力度，特别是加快培养一批掌握现代传媒技术的新型专门人才和政治过硬、外语娴熟、懂国际宣传规则的对外宣传文化人才。

**培养多素质人才工作总结7**

为了切实抓好农村人才资源开发，加强农村人才队伍建设，我镇根据农业和农村经济发展总体目标，制定好农村人才培养发展规划，有计划、有目的地抓好三个层次的农村人才队伍建设。一是培养受过正规农业专业教育的大中专毕业生和具有农业各专业初、中级以上职称人员为主体专业技术人员队伍。目前，我镇在教育、卫生方面共有专业技术人才82人。二是培养直接从事农业技术推广和服务的乡镇农技人员12人。三是培养农民中涌现出来的土生土长的乡土人才12人，包括农村的各类能工巧匠，种植、养殖、加工及销售的专业人才，中介服务经纪人，从事乡镇企业经营管理及技术工作的优秀人才和其他各类农村实用人才。

**培养多素质人才工作总结8**

1、以情感人，留住人才。

千军易得，一将难求。作为县村两级组织，应扑下身子，拿出一颗真诚的心，留住人才。一是实事求是告知人才对象，家乡条件虽苦，但要以艰苦朴素的精神，为改变家乡的面貌而舍弃他乡他单位优厚的条件，留下来一块共同奋斗。二是尽最大努力改善现有的生活工作学习条件，留住人才。三是给现有在乡的各类人才充分发挥其能力空间，解决其身份，给其适当位子，人尽其才，配套其工作环境、工作所需资金、器材等，发挥其最大潜能。四是提供平等竞争平台，能者上，庸者下。上者给以相关位子和待遇，下者给以重新竞争机会，让其感动，为我效力。

2、利用政策，招来人才。

一是利用国家和地方已出台的涉农人才政策，招聘大学生到村任职，实施一村一名大学生计划。尽可能创造条件让其发挥优势，协助村“两委”发展村域经济，搞好村级基础设施建设。二是大力实施回归工程，优化环境，建立起全方位、多渠道、宽领域的招商吸才机制，进一步解放思想，勇于吃亏，敢于让利，谋求“双赢”，树立安才、亲才、护才意识，不求所有，但求所在，别人图利益，我们图发展。三是多措并举，让现有人才招来人才。广阔天地，大有作为。边远穷地区，条件虽苦，但苦中有乐，扎根山区，也能实现人生的理想，有些现有人才已深深感受到这一点。让这些思想已认识到位的人才，多方联络，跟踪追击，让他们加入到社会主义新农村建设的队伍中来。

3、改善条件，稳住人才。

人才来了，如何让其安下心来，扑下身子为我服务，就需要政府改善各方的条件，稳住人才。一是改善其发展环境，由政府出面协调，在征地、劳动力、税费、家属就业等方面给予优惠政策，让其无后顾之忧，一心一意谋发展，聚精会神搞建设。二是对于大中专毕业生和大学生村官解决其公务员身份，提高工资待遇，让其享受与大中城市同样或基本一样的待遇。三是提供其发展保障，利用经济的、行政的、法律的手段，保障其发展的和谐空间，减少干扰，变换政府领导者为服务者的角色。对影响或干扰投资者的利益的人或事，轻者批评教育改变方式，重者打击处分重新决策，充分保护其合法权益。

新形势下，社会主义新农村建设中人才工作显得更加突出。发展市场经济需要人才，构建和谐社会更需要人才。人才的优劣，人才的竞争成为一个地方经济发展的重要因素。为适应当前农村经济、社会发展形势，我镇成立了人才工作领导小组，专门负责全镇人事人才的各项工作，在抓基础教育的同时，镇人才工作领导小组注重对农村实用人才的培养，取得了一定成绩。今年，我镇及时调整了镇人才工作领导小组的成员，在人才工作中不断探索新思路，为全镇经济发展提供了有力的人才保障。

**培养多素质人才工作总结9**

新形势下，社会主义新农村建设中人才工作显得更加突出。发展市场经济需要人才，构建和谐社会更需要人才。人才的优劣，人才的竞争成为一个地方经济发展的重要因素。为适应当前农村经济、社会发展形势，我镇成立了人才工作领导小组，专门负责全镇人事人才的各项工作，在抓基础教育的同时，镇人才工作领导小组注重对农村实用人才的培养，取得了一定成绩。今年，我镇及时调整了镇人才工作领导小组的成员，在人才工作中不断探索新思路，为全镇经济发展提供了有力的人才保障。

(一)主要成效

1、人才队伍不断壮大

为加强对全镇人才工作的指导，我镇已形成由镇党委书记亲自抓，党委副书记直接抓的工作格局。一年来，镇领导干部召开专题讲座3次，通过深入调查摸底，建立了农村实用人才信息库、村级后备干部和乡土人才档案，对全镇人才进行全面的了解和掌握。20\_年，全镇共培养村级后备干部26名，岳池县百名优秀人才1名，培养党政、农村实用、经营管理、专业技术、技能等五类人才100余人，我镇人才队伍不断壮大，人才总数达2024余人，为我镇经济社会的持续发展提供了强大的智力支持。

2、人才素质不断提高

镇党委高度重视人才培养，注重教育培训，提升能力素质。一是通过组织各类技能培训比赛和交流，党员干部的政策水平不断提升，工作能力不断增强。今年来，我镇加大干部学习培训力度，先后组织机关干部6人次参加各类业务知识培训，13名村(社区)党支部书记参加县委党校的轮训，1名上挂锻炼，1名青年干部岗前培训，通过干部的再学习、再教育，极大丰富了我镇干部的政策理论、法律法规等知识，干部的工作能力明显得到加强。二是分专题开展农村实用人才素质和技能培训3期，参训农民300人次。开展农业科技入户示范活动，先后邀请西充农业土专家及我镇农林、畜牧专技人员共60余人深入产业基地和规模种养殖村培训指导，讲解技术要点、进行现场示范，我镇农村适用人才种植水平和思想素质进一步提高。

3、推动经济社会发展成效明显

镇党委注重激励帮扶，发挥人才内在潜能。大力宣传各类产业优惠政策，鼓励优秀人才回乡创业，承诺提供资金和技术支持，正积极引导经济能人、农村实用人才组建中草药、核桃专业合作社2个，有效激发了农村实用人才的工作活力。通过教育培训和实践交流，我镇农业农村经济再上新台阶。我镇蜜桃产业实现了产量和品质“双突破”，蜜桃总产量达到400万公斤，总产值达到1600万元，实现纯收入1000万元。广柑、蔬菜产业不断壮大，全镇发展优质蔬菜达3200亩，全镇年产柑橘1500余万斤，广大菜农、果农从中获到良好经济效益，社会因此更加和谐稳定。

(二)亮点做法

人才工作总结今年以来，为推进人才工作上一个新台阶，我镇实施了“三大工程”。

1.实施领军人才培养工程。

了解农村人才现状，虚心听取各类人才的意见和建议，把对村民的技术培训摆在首位，开展了各类实用技术培训班。今年以来，结合“中国梦”主题教育实践活动，我镇涌现和塑造了见义勇为农民工时兵、优秀村支书周光辉、种植专家袁孝忠等先进典型6名。通过开展前后6场先进事迹报告会，用身边事教育身边人，听取报告群众达1000人次，让各支部和广大党员学有榜样、赶有目标。将全镇各类优秀人才代表集中起来，组成了一支知识丰富、实力强、帮带力强的领军人才队伍。

2.实施“1+5”人才帮扶工程。

实施“1+5”人才帮扶工程，即一个领军人才结对帮扶5个有发展潜力的人才。我镇党政领导、行业代表、农技骨干共30名领军人才与青年干部、专业技术人才、农村实用人才等150人结成帮扶对子，从农业生产、生活实际上进行帮扶。今年以来，镇党政领导指导年轻公务员、事业人员、大学生村官14人开展实地调研，提升写作技巧，帮助解决1名职工子女入学问题;农技骨干深入村、社，深入到农民家中，为种植大户免费提供农用物资6000元，帮助发展生产。

3.实施全民素质提升工程。

一是通过丰富的活动载体发掘潜能。6月，我镇组织开展“让青春在实现中国梦中闪光”主题的演讲比赛，14名青年干部参加演讲，他们围绕主题畅谈青春、畅谈梦想，激情澎湃、神采飞扬，展现了当代青年昂扬的斗志和积极向上的精神风貌，有效激发党员干部的爱国之情、报国之志，干事创业热情空前高涨，锻炼了青年干部登台演讲的胆量，有效提升了演讲技巧。

二是镇党委书记现身说法催奋进。镇党委书记通过与镇年轻公务员、大学生村官交心谈心，讲述自身的成长史以及如何克服困难实现人身价值的奋斗史，让青年们备受启发和鼓舞。今年，我镇3名大学生村官以优异的成绩考录为公务员和事业人员，成功实现身份转变。

三是积极引导“大学生村官”当好“四员”服务基层。当好涉农政策“宣传员”、矛盾纠纷“调解员”、村民致富“信息员”、基础建设“设计员”。今年以来，大学生村官借助远教设备宣传政治理论、法律法规260余次;共入户走访群众2024余人次，化解矛盾纠纷80余起;帮助元庚塘村建立中药材专业合作社1个，规划种植薄荷、白芷等中药材600亩;协同村“两委”向上级成功申报维修公路、整治山坪塘等9个“一事一议”项目。

今年村级党组织换届，我镇将农村优秀人才选拔充实到了村(社区)支委成员中，其中致富能人32人，复退转军人2人，专业合作组织负责人2人，“两新”组织负责人1人，我镇6名大学生村官中，有5人进村支委，2人当选为村党支部书记，3人当选为村支部副书记。

(三)存在问题

今年，我镇人才工作虽取得了一定成绩，但也存在一些问题。

一是人才素质普遍不够高，党政实施培训力度不够，个人自身努力不够等因素，最终造成综合素质的人才缺乏;

二是人才的培训、激励、保障等机制还须进一步健全;

三是对农村人才的管理、使用须进一步加强。

**培养多素质人才工作总结10**

今年，市人才交流中心的各项工作，在局党组的正确领导下，在中心全体职工的共同努力下，认真贯彻落实党的大、精神，深入落实科学发展观，坚持解放思想，创新工作领域，各项工作取得了较好的成绩，现将一年来工作完成情况总结如下：

>一、不断开拓创新,努力完成各项任务

(一)加强人力资源市场的管理。

一是强化对人才招聘广告的审查。年初，会同\_xx市委宣传部、xx市人事局、xx市劳动和社会保障局、xx市城市建设执法监察局联合转发了省委宣传部、省人事厅《关于加强人才招聘广告管理的通知》，并组织工作人员，对各新闻媒体的人才招聘广告进行审查，还组织宣传部、执法局相关人员赴市电视台、电视报、xx日报、飞天周刊、红柳广告公司、铭娜广告公司等媒体，督促检查通知落实执行情况，全年共审查人才招聘广告39次，切实维护了用人单位和求职者的合法权益，使人才招聘广告的发布逐步走上规范化和法制化的轨道。二是加强人才中介机构的管理。对全市人才中介机构进行了核查，对合法的中介机构规范了运行程序，取缔非法中介机构。三是加强了人才招聘会的审批和监管。制订了应急预案，规范了管理程序。

(二)人才交流工作成效显著。

自元月份以来，共举办人才招聘会12场次，大型人才招聘会4次，并召开了首届迎“三八”妇女专场招聘会、民营企业专场招聘会和下岗失业人员再就业专场招聘会、大中专毕业生双向选择洽谈会及xx职业技术学院校院专场招聘会各1次，进入市场招聘单位212家，有10000多名求职、择业人员入场，就业成功率达到40%。为了提高市场影响力，我们建立了人才信息库，与17个社区和100多家企业建立了长期业务关系，把招聘单位和个人求职信息发布到人才网上，供用人单位和个人选择。至目前，人才信息库内共有近万人的信息，并按师范、医药、财经、文史、理工、其他等进行分类，为企业用人提供了较大的选择空间。同时，我们利用网络平台，大力开展网上招聘，为用人单位和各类人才提供网上交流服务，今年共发展网上会员单位88家。我们与外省大型企业进行合作，为塔里木石油勘探开发指挥部输送消防车驾驶员17人。

(三)人事代理和人才派遣工作有了长足进步。

今年我们注册成立了人才派遣服务中心，利用人事人才网、报纸和现场解答的方式，大力宣传人事代理政策，规范完善人事代理工作制度、操作规程，不断扩大服务内容和项目，简化办理手续，并采取上门服务、跟踪服务、预约服务等方式，为所有代理、托管的个人和单位提供方便快捷的服务，全年共办理转出档案830件，单纯保管296件，办理人事代理1288件。并积极拓展人才派遣，提供全方位的人事人才服务，与各县市农发行、惠民医院、甘肃金风风电设备有限公司、甘肃中电xx风力发电有限公司等单位签订了派遣协议，全年共办理人才派遣57人。不断规范档案管理，对档案室进行了整理，进一步严格了档案传递、借阅制度。

(四)加大对大中专毕业生的就业指导

随着大中专毕业生数量逐年增多，就业压力不断加大。为了方便大中专毕业生报到，我们专门设立了毕业生就业窗口，确定专人，确保工作人员熟练掌握相关政策规定，采取就业报到、入库登记交流、人事档案托管、推荐就业岗位一条龙服务。同时，加强就业政策、就业形势的宣传，让大学生先就业，再择业，先后在xx职业技术学院举办专场就业辅导班2次。今年共接收大中专毕业生1759人，其中：硕士11人，本科579人，大专1108人，中专61人。积极为毕业生提供就业岗位，全年通过市场推荐就业400多人，为企事业单位办理五大生推荐就业44人，为市内风电企业推荐毕业生56人，为x年即将毕业的xx职业技术学院的76名学生推荐了就业单位。全市的大中专毕业生就业率达到。

(五)不断拓展各类培训业务

一是认真组织专业技术人员职称计算机培训。全年开展培训7期，共11个班次，参加培训627人;配合职称科组织计算机考试4次，考试人员达1360人，共计3457个模块，合格率达到。应广大专业技术人员的要求，为节约专业技术人员的培训时间和开支，解决工学矛盾，我们派老师到敦煌开展上门培训服务，在敦煌组织职称计算机培训1期，共2个班次，参加培训人员146人。二是认真组织驾驶技术培训。通过加强内部管理，加强队伍建设，狠抓培训质量，考试通过率不断提高，全年共招收学员376人，其中城镇263人，县市培训131人;培训结业389人(其中187人为x年遗留培训学员)，正在培训的174人，全年组织培训科目考试42场次，其中科目一13场次，科目二20场次，科目三9场次，科目四夜间考试9场次。为了扩大招生，培训部所有工作人员均分解了招生任务。在培训中我们不断改进教学方法，对教练的各项工作进行定期不定期的抽查和考核，建立启动了教学培训日志制度，使培训工作从粗放型向精细型转变，为吸引更多学员奠定了坚实的基础，还经过认真调研，成立了阿克塞、肃北、玉门、敦煌四个分校，已开始招生。尤其是肃北、阿克塞两个分校的设立，填补了该两个民族县汽车驾驶培训的空白，受到当地群众的欢迎和政府的好评;三是开展职业技能培训。充分发挥人才中心的场地、设备、人才优势，筹建创办了xx市人才职业技能培训学校。在丰乐、银达、果园三个乡镇开展了烹饪、计算机、电焊工三个专业、4个班次的农民工技术技能培训，培训农民180人，并与区劳动局职业技能鉴定所衔接，对三个班次的120人进行了职业技能鉴定，为他们外出务工提供了技能基础。四是充分利用场地资源和人才优势开展培训。在“三支一扶”和进村就业招考前举办考前教训班，共组织了2个班次，招收培训学员200人;承接了玉门市录用乡镇工作人员上岗前培训，培训人员34名;承办了机关事业单位汽车驾驶员技工考核操作，共186人，其中：高级62人，中级53人，初级71人。

(六)加强对人事人才网的管理和维护

**培养多素质人才工作总结11**

一年来，我局在区委、区政府正确领导下和上级农业部门的指导下，全面树立和落实科学发展观，坚持以人为本，积极推进人才强区战略，以能力建设为中心，着力加强对现有在职干部和农村基层干部的培训培养，提高干部素质。围绕建设“生产发展、生活宽裕、乡风文明、管理民主”的社会主义新农村，大力发展现代农业，积极推进农业产业化发展和农业农村基础设施建设，不断深化农村改革，落实支农惠农政策，社会主义新农村建设得到稳步推进，人才工作取得了较好的成绩。现将我局今年的人才工作情况汇报

>一、人才基本情况

我局现有干部职工共\_人（公务员\_人，行政工勤\_人，事业工勤\_人，事业职员\_人，专业技术\_人，试岗\_人），其中推广研究员\_人，副高职\_人，中职\_人，初职\_人。

>二、人才工作开展情况

>（一）加强政治理论学习，提高对人才工作重要性的认识

为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织全体机关干部集体学习了中央经济工作会议、省第九次党代会、市第三次党代会、区三届一次党代会精神以及有关加强党的先进性建设、加强人才工作等材料，特别是学习落实科学发展观、构建和谐社会和全面加强党的建设的新理论，加深理解从实际出发不断转变发展观念，创新发展模式，提高自主创新能力，杜绝急功近利、背离实际、片面发展等不遵循科学发展的行为。深刻领会建设和谐社会的精神实质和本质要求，重视民主法制建设，协调利益关系，化解社会矛盾，维护社会稳定，促进社会和谐。始终坚持党管干部的原则，坚持正确的用人导向，防止用人上的不正之风，促进干部工作科学化、民主化、制度化。通过学习宣传，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强区战略，落实党管人才原则打下良好的基础。全局干部职工通过学习，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，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）深入了解人才状况，不断改进人才工作

我局一直以来十分重视人才工作，倡导尊重知识、尊重人才，不断加强科技队伍建设，稳定科技队伍。年初分别召开座谈会，广泛听取各方面的意见和建议，对全局人才工作和人才队伍状况进行调查摸底。经调查，我局广大干部思想素质较高，工作认真负责，能积极为畜牧兽医工作服务，但也存在干部创新意识不强、业务知识不牢固等问题，并分析原因，为全局人才工作的宏观管理提供依据，提高人才工作决策的针对性、实效性。根据我局实际，确定“以能力建设为中心，加强在职干部培训培养”的人才工作新思路。在干部培养方面，树立“人人都能成才、努力才能成才、立足本职成才”的新理念。努力塑造一支政治坚定、结构合理、政绩突出的党政领导干部队伍，培养造就一支奋发有为、业务精通、素质较高的机关干部队伍，为我局开展畜牧兽医工作提供坚强的人才支持和组织保证。

>（三）加强干部能力培训培养工作

根据区委区政府的要求和部署，我局采取多种形式，有计划、有步骤地开展在职干部和站所基层干部的培训培养工作，使广大干部不断更新知识，扩大知识面，尽快成为适应新形势发展需要的人才。

一是做好干部的政治理论教育培训。

二是抓好在岗学习。我局大力提倡在岗学习，努力营造立足本职成才的氛围，使广大干部做到在其位，谋其政，学其业，扎扎实实做好本职工作。通过学习实践，机关干部的业务水平和实际工作能力得到了较大提高。

>（四）加快畜牧兽医科技创新和推广，畜牧兽医科技水平有显著提高

我局牢固树立“科学技术是第一生产力”的指导思想，围绕农业增效、农民增收、农村稳定这一中心认真开展科教兴农工作，切实发挥专业技术人员的工作，有力地促进了科教兴农工作在全区的开展，使科技在调整畜牧产业结构、促进畜牧产业化进程中发挥重要作用。

抓好畜牧养殖户培训工作。

1、今年我局在认真总结、积极探索的基础上，进一步加强宣传动员，搞好畜牧养殖培训，提高培训质量，加强项目监管，圆满完成了规模养殖户能繁母猪技能培训的任务，从而走出了一条“政府引导、市场配置、专业化服务、规范化运作、一体化服务”的培训养殖新路子，使多数养殖户通过培训提高了素质。

2、良种良法得到有效应用。认真做好了以猪种、羊种以及草种新品种新技术的引进试验和推广。

>（五）狠抓队伍建设，促进各项工作的顺利开展

一是全局工作实行目标管理。年初，我局根据全年工作计划按职能把任务以责任书形式下发各站所，领导班子成员分工负责，工作目标实行量化管理；

二是健全制度，规范管理。我们进一步建立完善了制度；

三是严格考核违规连带责任追究方案、实行奖优罚劣，确保全年工作目标完成。

四是采取激励机制，鼓励干部带头抓示范基地，做到做给养殖户看、带着养殖户干；

五是扎实开展政风行风评议工作，使机关工作、队伍建设形象良好、作风扎实、工作效果明显、办事效率提升，打造人民满意的部门。

虽然我们在加强人才队伍建设方面作了一些工作，但按照市委、区委、区政府的要求相比，也还存在一定的差距，主要是全局人才队伍的结构不尽合理，人才的科技转化率还不高，高层次人才不足与普通型人才积压的矛盾仍然存在。

>在新的一年里，我们将着重做好以下几个方面的工作：

一是坚持以培养为主，引进为辅，着眼于开发人才资源，加大对现有人才的教育培训。

二是以实施人才保障工程为重点，切实加强加快社会工作人才队伍建设，为\_\_区畜牧兽医建设提供强大的技术支持。

三是建立和完善激励机制。大力宣传优秀人才先进事迹，开展建言献策和参与政府决策等活动，为优秀人才服务社会、服务经济建设搭建平台，促使各类人才人尽其才，才尽其用，为我市经济社会建设又好又快地发展贡献自己的一份力量。

**培养多素质人才工作总结12**

一年来，我们紧紧围绕经济和社会发展大局，狠抓文化人才引进、培养、使用三个环节，切实加强文化人才队伍建设，注重各类人才的培养，继续深化人事制度改革，为提升我市文化竞争力提供了强有力的人才人事保证。

一是建立了详实的文化人才信息数据库。将全市文化人才的教育培养纳入全市人才工作的总体系，建立了详实的全市文化人才信息数据库，根据不同文化种类、不同年龄层次、不同地域单位，将全市文化人才的详细资料登记造册。全市共有5000余名各类文化人才的详实信息入库建档。

二是理清了文化人才工作思路，落实了文化人才发展计划。制订并下发了临文广新[20xx]62号《临海市文广新局20xx—20xx年人才工作要点》，明确提出了实施“文化人才123工程”。力争到20xx年，培养10名在省内外富有影响、专业水平较高的文化拔尖人才，200名专业优秀、有一定创作、表演能力、在台州文化领域享有知名度的优秀文化人才，3000名热爱文化事业，对文艺创作、表演、管理有浓厚兴趣，愿为文化事业发展作出贡献的文化后备人才与文化志愿者队伍。为了达到这一目标，一是每年选拔一类重点培养对象50名，年龄在35—50周岁，建立培养、激励与考评机制，为他们的发展搭建平台，提供机会。条件成熟的还将为他们建立专门的工作室，充分发挥他们文化主力军作用与文艺传、帮、带作用，带动第二类文化人才快速成长；二是每年选拔二类培养对象400名，年龄在25—40周岁，建立培养、激励机制，采取请进来、走出去的方式，通过定期举办专业培训班、组织文艺采风活动与召开文艺研讨会等形式，帮助他们快速成长；三是圈定4000余名年龄在18—35周岁、对文化工作有兴趣、对文艺创作表演有基础的第三类文化后备人才与文化志愿者队伍，建立培养机制，跟踪他们的成长，使之尽快向二类文化人才过渡，形成我市文化人才源源不断、梯次有序发展格局。

三是采取灵活多样的方式培养人才。一是依托戏曲舞蹈学校，充分发挥市文化馆、图书馆、博物馆继续教育基地作用，做好“普及”工作，对在职人员进行岗位培训，转岗培训和业务培训。二是采取“请进来，送出去”的办法，强化专业人才的培养工作。有重点地选送了40余名有发展前途的业务干部到浙江艺术学校、浙江传媒学院、浙江师范大学等大专院校学习舞蹈编导、舞蹈教育、导演、灯光、音响、文物鉴定、经营管理等专业知识。聘请了4名在省内外有一定影响的专家、学者到临海排演重大剧目、讲学、座谈指导，提升本系统文化业务干部的专业水平。三是通过举办、观摩重大艺术赛事、艺术活动，并派人外出参与考古、鉴定、图书管理等多种形式的学习交流，增加了本系统业务干部的专业水平。四是建立了文化后备干部队伍。对年青干部，通过挂职锻炼、轮岗等形式，促使人才尽快成长。一年来，我局结合基层班子的年终考核、届满考核，要求各单位推荐年青干部，并在班子考核中掌握情况，不断充实后备干部队伍。在日常工作中，也有重点地安排后备干部参加业务学习和理论学习，强化训练他们的综合能力。五是大胆使用人才。对年青干部能够做到大胆使用，严格管理。针对文化系统专业性强，艺术、文博、图书等各个专业差别较大，领导干部交流难等特点，加大对年青干部的培养力度，公开选拔机关中层干部和局属各单位的班子成员。一年来，在局系统，先后有9名年轻后备干部走上中层管理岗位，独当一面开展日常工作。

四是采取“刚、柔”结合的方式引进人才。一年来，结合局系统对各类人才的不同需求，局党组采取“刚、柔”结合的办法，不拘一格引进人才。对于文艺编导、创作等领域的重点人才，主要采取“柔性引进”方式，即采取短期聘用的方式，通过签订短期合同，引进智力型人才5名；而对于定编定岗的专业人才，则主要采取“刚性引进”的方式，从应届大专院校的毕业生中通过公开招考的方式引进了2名图书与文博管理专业的人才。

五是成功举办了一系列重大艺术活动，锻炼和造就了一批专业艺术人才。今年以来，在市委、市政府的重视和支持下，我局成功举办了《20xx中国·临海江南长城节》开幕式晚会、《20xx年临海市农民文化节》、《新中国成立六十周年合唱比赛》等大型文化活动，积极参与浙江省艺术节、台州市农民文化节、台州市第四届艺术节等活动，多项作品获奖。全年获省级金奖4项、银奖2项，台州市级金奖3项、银奖12项、铜奖8项的良好成绩。临海艺术人才队伍得到了一次检阅，临海举办大规模文化艺术活动的\'能力和水平也得到了提升。在文艺作品的创作、编排上也取得了明显进步，小品《冬日车站》几经加工，获省小品大赛表演金奖、创作金奖和最佳女演员奖，20xx年将冲击全国群星奖，这是我市小品创作与表演首次获得的最高荣誉。排舞《美国摇滚乐》也获得省排舞大赛金奖，林慧俊油画作品《大家一起来》入选《璀璨山河——浙江省油画大展》等等，文艺创作呈现良好态势。

六是重视并加强了对外文化交流工作。今年第八届江南长城节期间，我们邀请了韩国横城郡御使梅艺术团、朝鲜牡丹峰杂技团等国外文艺团体来临海表演。通过与他们同台协作，增进了我市艺术表演人才与两国艺术家之间的交流与友谊，开拓了艺术视野。同时，我局组织的2批次、32人次的“文化艺术交流考察团”也赴省内部分县、市、区进行了较好的文化艺术交流与考察。考察团在全面了解当前的文化生态和文化政策的基础上，提出了富有建设性和可操作性的建议，引起市委领导的高度重视，为我市进一步推进文化交流提供了决策参考。此外，省内外来我局考察学习的团体也日益增多，今年，先后来访的省内外文化团队共有6批次、130余人次。

**培养多素质人才工作总结13**

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。

**培养多素质人才工作总结14**

为了更好地促进我县农村基层人才队伍建设，加快社会主义新农村建设步伐，近日，我们组织有关人员采取走访座谈、查阅相关资料等形式对我县基层人才队伍现状、存在的问题等进行了专题调研。现结合我县现状，就基层人才队伍建设谈几点看法。

一、基本情况

苏石县地处苏东部，距市城20公里，地处两省三县交界处，与安徽省铁乡和固县方镇、段集乡相邻，黄公路穿境而过。总面积92。3平方公里，10个行政村，154个居民组，农村人口1。38万人，耕地面积7847亩。

二、我县农村基层人才队伍建设的现状原因和存在的问题

（一）现状

近年来，我县农村基层人才建设取得了较好的成绩，基层人才在促进经济建设和社会稳定中发挥了较大作用，对基层人员的管理摸索出了一套行之有效的方法，但由于方方面面的原因，对我县基层人才队伍建设也带来负面影响。部分人才流失，大量农村基层人才外流，造成我县基层人才短缺，长此以往，必将影响我县农村基层稳定和社会经济的发展。

（二）基层人才流失问题的客观原因

1、大量青壮年外出务工，大部分人才外流，造成人才流失。我县平均每乡每年有1500人常年在外务工，在这些外出务工人员中，有近20\_\_人掌握一至二项专业技术，他们怀揣过硬技术到沿海城市或内地较发达城市务工经商，给所在城市的经济建设作出了卓越贡献，却给家乡的经济发展造成损失。

2、部分在外务工人员，在务工过程中，通过自己的艰苦努力，刻苦钻研，学到了别人的先进技术和管理方法，这些人有可能带着技术和方法回乡发展。因家乡各种条件的限制，比如交通、场地、劳力、税费等，不愿回乡创业，回归工程十分艰难。

3、一些学有所成的大中专毕业生，追求大中城市的优越生活、工作和学习环境，不愿回乡搞家乡建设。家乡的住房条件差，工资待遇低，生活单调、小孩入学难等诸多因素，对其没有吸引力。再者公务员身份难以解决，凡进必考，也对其产生一定影响。

4、由于费税改革，县乡村两级收入较少，特别是村级“三提五统”取消后，每村仅靠25000多元的财政补贴，村干部工资发放困难，部分40岁以下的富有农村工作经验的村干部难以坚守清贫，辞职外出经商或务工，不同程度上造成人才流失。

5、乡镇七所八站工作人员，他们各有不同的专业特长，对乡镇经济的发展和社会的稳定作出了较大贡献，发挥了举足轻重的作用，但由于工资难维持“家属下岗，迫于生计，不得不离开心爱的岗位，抛妻别子，远走他乡。

（三）存在的问题

1、市场配置与政府宏观调控对人才队伍建设的影响。

市场配置与政府宏观调控手段对我县基层人才队伍建设无疑是行之有效的方法，但在实际操作中却困难较大，结果往往事与愿违。市场的配置与政府的宏观调控将人才纳入竞争之中，公平竞争，优胜劣汰，通过层层选拔出来的相对较好人才，包括部分干部、职工、农民，往往以此为资本，居功自傲，与政府讲条件，要位置，稍不如意，便以此相要挟，炒了政府的鱿鱼。其二，别的单位，如上级单位或其他的企事来单位，当其内部人才出现空缺时，便对我单位人才虎视端端，以高薪厚禄等手段，千方百计，想方设法将我辛辛苦苦培养出来的人才挖走。第三，县以上党委、人大、政府、\_及其局委，经常招收公务人员，人往高处走，一些符合条件的拔尖人才，勇跃报考，一考就成，谁也不敢阻拦，无可奈何被上级钓走。

2、用人机制的弊端影响人才队伍的健全。

政府的用人机制是公开、平等、竞争、择优，人尽其才，各尽所能，好钢用在刀刃上。但明朗的阳光也有其阴暗的一面，用人唯亲或用人失察时而有之。一部分有真才实学的人员，往往不被重用，千里马无缘伯乐。相反，一部分纨绔子弟、绣花草包，不学无术之人，利用其溜须拍马、阿谀奉承的不良优点，往往赢得上级的青睐，被安排在重要工作岗位。这样一来挫伤了真才实学者的积极性，愤而走之，二来贻误了工作，给县乡村两级组织带来不利后果，形成恶性循环，非常不利于人才的培养。

三、我县人才队伍建设的下一步打算

1、以情感人，留住人才。

千军易得，一将难求。作为县村两级组织，应扑下身子，拿出一颗真诚的心，留住人才。一是实事求是告知人才对象，家乡条件虽苦，但要以艰苦朴素的精神，为改变家乡的面貌而舍弃他乡他单位优厚的条件，留下来一块共同奋斗。二是尽最大努力改善现有的生活工作学习条件，留住人才。三是给现有在乡的各类人才充分发挥其能力空间，解决其身份，给其适当位子，人尽其才，配套其工作环境、工作所需资金、器材等，发挥其最大潜能。四是提供平等竞争平台，能者上，庸者下。上者给以相关位子和待遇，下者给以重新竞争机会，让其感动，为我效力。

2、利用政策，招来人才。

一是利用国家和地方已出台的涉农人才政策，招聘大学生到村任职，实施一村一名大学生计划。尽可能创造条件让其发挥优势，协助村“两委”发展村域经济，搞好村级基础设施建设。二是大力实施回归工程，优化环境，建立起全方位、多渠道、宽领域的招商吸才机制，进一步解放思想，勇于吃亏，敢于让利，谋求“双赢”，树立安才、亲才、护才意识，不求所有，但求所在，别人图利益，我们图发展。三是多措并举，让现有人才招来人才。广阔天地，大有作为。边远穷地区，条件虽苦，但苦中有乐，扎根山区，也能实现人生的理想，有些现有人才已深深感受到这一点。让这些思想已认识到位的人才，多方联络，跟踪追击，让他们加入到社会主义新农村建设的队伍中来。

3、改善条件，稳住人才。

人才来了，如何让其安下心来，扑下身子为我服务，就需要政府改善各方的条件，稳住人才。一是改善其发展环境，由政府出面协调，在征地、劳动力、税费、家属就业等方面给予优惠政策，让其无后顾之忧，一心一意谋发展，聚精会神搞建设。二是对于大中专毕业生和大学生村官解决其公务员身份，提高工资待遇，让其享受与大中城市同样或基本一样的待遇。三是提供其发展保障，利用经济的、行政的、法律的手段，保障其发展的和谐空间，减少干扰，变换政府领导者为服务者的角色。对影响或干扰投资者的利益的人或事，轻者批评教育改变方式，重者打击处分重新决策，充分保护其合法权益。

**培养多素质人才工作总结15**

建筑企业人才培养工作汇报

——下级分公司向上级总公司汇报

一、员工教育

分公司每年制定年度培训计划，并有针对性地实施。对于老员工主要加强业务知识和技能培训，同时鼓励各部门主动获取外培机构开展的关于提升业务技能的培训信息，提倡多参加外培，加强对外沟通联系。对于新员工主要加强企业文化、企业管理制度以及如何进入岗位角色方面的培训教育，每年分公司各部门结合本部门情况开展新员工培训，组织新员工参加公司新员工入职培训，帮助新员工了解企业，快速适应工作岗位。

二、项目部机构人员配置情况

分公司现有项目部管理人员84人，占分公司全部管理人员119人的70%，占到分公司总职工人数213人的39%。另有工人转管理岗位5人。此外，庆邦在职项目部管理人员9人，占总人数16人的44%。

在分公司项目管理人员中，项目经理级10人，项目副经理级4人，技术负责人4人,工长级12人，工艺施工员25人，电气施工员7人，质量员？人，安全员7人，材料员8人，预算员4人，其他3人。庆邦项目管理人员：项目经理1人，施工员2人，安全员4人，预算员1人，材料员1人。

虽然近两年招聘新员工较多，但仍未满足项目施工管理需求，主要原因是新员工经验不足，兼顾工作面不广，需要安排多名人员工作才能正常开展。

三、人才培养、梯队建设、人才成长

人才培养方面，一是为员工提供学习、继续教育，加强综合管理能力的提升；二是给员工压担子，将一些有多年施工管理经验的人员调整到更重要的岗位，以培养其项目全局观和统筹掌管能力。比如将有经验的进步快的施工员调岗为工长，将能力突出的工长调岗为项目副经理或技术负责人，将小型项目负责人调到大型项目担任项目副经理，将能力突出的项目副经理任命为项目经理等；三是坚持实施师傅带徒管理办法，新老员工结成师徒关系，搭建“传、帮、带”平台。

分公司既重视培养现在人才，也重视引进外部人才，近两年从社会招聘各类人员近70人，很多人员到岗后发挥了重大作用。

分公司的梯队建设，主要从部门和项目部着手。今年除了继续设置部门主办科员外，新设了副科级科员。在部门，形成了科员、主办科员、副科级科员，副科级负责人、科级负责人由低到高的梯队结构，每一级的人员都会成为上一级别的后备力量。今年任命主办科员14人，副科级科员5人，其中副科级科员有2人为项目部管理人员，3人为部门管理人员。在项目部，设置一二级项目经理、一二级项目副经理、一二级技术负责人、工长、一般施工管理人员。

关于人才成长，抓好对新员工进行新员工入职培训、实行以老带新措施，平时还加强对新员工的进步情况的掌握，要求新员工在入职三个月后进行阶段性的工作总结，以此了解新员工思想、成长情况，同时每半年对新员工实行大中专毕业生考核评价，以此帮助新员工了解的长处和不足，为分公司加强指导新员工提供依据。

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！