# 技能人才工作总结(十三篇)

来源：网络 作者：浅语风铃 更新时间：2025-04-26

*技能人才工作总结一公司按照综合评价、个人能力评价等评价体系，采取个人自评、员工互评、部门考评、工作业绩量化考评的方式，对员工进行考核评定，使技术、业务骨干通过自己的努力，获得晋升、晋级的机会，通过“多劳”，收获“多得”。公司高度重视人才引进...*

**技能人才工作总结一**

公司按照综合评价、个人能力评价等评价体系，采取个人自评、员工互评、部门考评、工作业绩量化考评的方式，对员工进行考核评定，使技术、业务骨干通过自己的努力，获得晋升、晋级的机会，通过“多劳”，收获“多得”。

公司高度重视人才引进工作，并相继出台了《人才引进实施办法》《公司学历补助发放办法》等规章、制度。公司积极参加省市人才招聘会20余次，引进各地优秀人才50多名，高新聘请了多名技术、业务人才担任公司的关键岗位。同时，公司充分认识到校企合作优势互补的双赢意义，先后与河南农业大学，郑州牧业工程高等专科学校建立合作关系，由公司提供平台，向学校提供人才需求，学校将公司作为实训基地，为企业提供适宜人才。

公司每年有计划地对员工进行各类技术业务和岗位知识培训，培训结束举行考试和“技术比武”，将考核考试成绩作为上岗和奖惩的依据，对培训成绩突出且实际操作经验丰富的人员优先安排进入关键岗位，并给予一定的奖励。同时，公司坚持走出去和请进来相结合的培训方式先后聘请多名管理咨询专家来厂授课，同时，先后选派100余名管理、技术及业务人员分别到同行业先进企业或各种培训中心进行学习深造。四、拓宽高技能人才成长空间。公司不拘泥于干部、工人的身份界限，不拘一格选拔人才。对技术操作熟练、经验丰富、在每年的绩效考核结果中，成绩突出的技能人才，选拔到重要技术操作岗位和技术管理岗位，并赋予更多的工作责任，使其享有较高的地位，有的甚至提拔到领导岗位。今后的工作中，我公司将进一步加大对生产工人、管理人员、专业技术人员的引进和培训工作，稳定职工队伍，促进全体员工整体素质的提高，为公司的可持续发展提供必要的人才支撑和人才储备。

**技能人才工作总结二**

在市委、市政府的正确领导和关怀下，我市卫生人才工作紧紧围绕现代新昆明建设的需要，以全市人事人才工作会议精神和人才强市战略为指导，不断总结经验，积极探索人才工作的新思路，新方法，进一步推动我市卫生人才队伍的建设。

一、今年上半年以来，我市继续以加强人才引进培养力度、完善人才激励机制、规范专业技术人才管理，做好卫生人才服务等工作为重点，开展了以下工作：

(一)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，在市委、市政府的大力支持下，我市积极引进各类卫生人才，着力提高卫生系统人员素质，改善人才结构。

1、加强人才储备工作

我市市级医疗卫生机构现有各类专业技术人员4801名，其中85%为省内医学院校毕业生，省外重点大学毕业生仅有15%。针对这一现状，3月我市组织延安医院等10家直属医院分别赴华西、湘雅、同济、齐齐哈尔等四所医学院招聘应届毕业生。经过现场面试和初步考核，已同173名学生达成了意向性协议。

积极组织全市事业单位补充人员的招录工作，全系统计划招聘329个工作岗位，报名人数达1320，其中博士研究生1人，硕士研究生106人，本科1304人，专科13人，中专2人。1041人参加全市统一组织的基础知识笔试，目前正在积极准备开展全系统的面试工作。

2、继续引进高级人才

我市高度重视人才引进工作，积极争取政策支持，充分利用调动、重建档案等方式，为吸引更多优秀人才进入我市医疗卫生机构工作提供便利。围绕我市级医院重点学科发展的需要，上半年共引进了各类紧缺人才20名，涉及重症监护、神经外科、中西医临床、心血管内科和肾内科等多个专业，其中博士1人，硕士2人，本科16人，中职11人，高职有11人，对填补相关领域人才空白，提高我市医疗技术水平起到了良好效果。

(二)改善用人环境，完善人才培养和激励机制。

1.在昆明市卫生人才工作领导小组的领导下，严格贯彻《昆明市卫生事业发展规划人力资源子规划》，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，包括为其办理重建档案，申请补助和安排周转住房等工作，免除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

2.继续推进市级医院收入分配制度改革，在对市属医院绩效工资分配改革和部分高级专家年薪制实施一年情况调研的.基础上，分析总结了好的经验做法，继续实行岗位绩效工资分配制度改革实施办法和高级专家年薪制，对内部分配比例进行了微调，经过上一年度的考核，确定了新一轮享受年薪的专家31人，未完成考核指标的专家3人不再享受新一轮年薪。通过分配制度改革，逐步建立起公平、合理，符合卫生事业单位特点的激励机制，在吸引优秀人才，加强对专业人才的管理等方面取得了初步成效。

(三)规范卫生专业技术人才的管理，做好职称晋升等工作，上半年我市卫生人才管理工作进行有序，顺利按计划实施。

1、完成了“昆明市卫生专业技术高级资格任职推荐专家委员会”的换届，并对新的考核组专家、新的推委会成员进行了培训，对我市使用了两年的“三专”考核试题进行了重新修改、整理和完善。组织完成了卫生系列高职的“三专”考核及推荐工作，共有176人申报高职的人员，经资格审核，“三专”考核后进入了推荐委员会推荐，其中有154人推荐到省高评委会评审。

**技能人才工作总结三**

继中央、区、市召开了人才工作会议之后，为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织召开了全体工作人员学习会议，学习了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》。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，为大力实施人才强县战略，落实党管人才原则打下良好的基础。

根据《xx区“十一五”人才发展规划》对分解到我局的每一项工作任务，确定了一位副局长为具体的负责领导、综合计划股和社会事业股为配合股室。我局还认真积极参加人才工作领导小组成员单位和责任单位联席工作会议制度，在联系会议上加强协调配合，共同推进行动计划落实。

根据各级会议的要求，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”。

1、整合资源抓培训。整合培训资源，搭建培训平台，充分发挥各级职中及完中在人才队伍建设中的基础作用。全年共实施校舍改造和布局调整工程项目22校，区一中改扩建二期、职业技术学校异地迁建和潞江热区民族职业高中新建工程等有序推进，区职教科研楼开工建设，使人、财、物资源实现合理配置。

2、积极支持规模化培训。按照大规模培训干部、大幅度提\*部素质的.要求，积极鼓励各部门开展人才培训工作，做好培训项目的核准，培训对象由各级党政干部向专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才和各类社会人才不断延伸，完成农村实用技术和劳动力转移培训27期，8.79万人次，其中社会人才培训86期，计划培训各级干部、各类人才183人，累计培训5177人次，形成了大规模培训、高效率运行的培训工作机制。

3、人才工作环境进一步优化。

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，我区为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，我局积极发挥好服务协调作用，积极跟进项目引进，为人才的创业搭建好服务平台。

鼓励用人单位，特别是工业单位，以岗位聘用、项目合作和人才租赁等方式引进人才和智力。鼓励和引导企业、社会加大对人才培养和科技创新的投入，形成多元化的人才工作投入机制。

一年来，我局认真完成领导安排的各项任务，在取得可喜成绩的同时也有不足之处。在今后的工作中，我局将锐意进取、开拓创新，努力把工作提高到一个新的水平，以崭新的姿态迎接新的工作。

**技能人才工作总结四**

20xx年，我镇人才工作在区委的坚强领导和区委组织部的精心指导下，认真贯彻落实省、市、区人才工作会议精神，按照区委人才工作领导小组要求，认真落实人才发展规划和人才政策，着力抓好高技能人才和农村实用人才培养，统筹推进各类人才队伍建设，成立领导小组，组建工作机构，选拔优秀人才，健全人才档案，为更好实施人才强镇战略，推动金河快速发展提供了有力的人才支撑。现将20xx年人才工作简要总结如下：

为加强对全镇人才工作的\'组织领导，镇党委成立了以党委书记吴昱昕同志任组长，镇党委副书记、镇长高翔同志，党委副书记、纪委书张莹尉同志任副组长的全镇人才工作领导小组，领导小组下设办公室，党委副书记、纪委书记张莹尉同志兼任办公室主任。做到人才工作有分管领导，有工作机构，有工作人员，有工作制度，有工作职责。

镇村利用广播、板报、宣传条幅等形式，向《金台党建网》、《金台瞭望》、《金台组织》等新闻媒体积极投稿，通过举办专栏、人物走访，人才推荐等手段，全方位、多层次、多角度宣传人才政策，提高人才意识，完善人才工作宣传机制，深入宣传人才发展的指导方针，新思想、新观念，在全镇营造了尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚舆论氛围。

做好党政人才提升工作。为适应科学发展要求和干部成长，通过组织外出参观、专题学习等多种形式，先后3次组织部分村组干部去xx县、xx县等外地现场观摩环境整治、绿化等工作，选派部分村干部参加市区委组织的学习培训、参加省市区职能部门举办的各种相关业务培训，确保党员干部的思想政治素质、知识素质和党性修养得到全面提升，加强对综合素质高、协调能力强 ，干事愿望迫切的年轻干部，后备干部、妇女干部、少数民族干部、非党干部的培养推荐工作。有计划地引导和安排机关干部到村任职，到基层一线，经受锻炼，增长才干。

做好企业经管人才聚集工作。围绕我镇工业园区和农业特色项目，培养造就了一批具有现代经营管理水平和社会责任感的优秀企业家，能够引领非公经济发展的民营企业家，具有职业素养，创新精神，市场意识和经营管理能力的职业经理人。培养了一批企业自主创新急需的战略规划，资本运作，科技管理、项目管理等方面的复合型经营管理人才和政治坚定、熟悉企业管理，善于做思想政治工作的党群工作者。

**技能人才工作总结五**

1、人才队伍建设的总体情况

20xx年是我企业人才队伍建设取得巨大成效的一年，公司领导班子十分注重人才的引进、保持及培养工作，公司领导的重视及全面开展人才工作的深入发展也为我公司带来巨大的收益。我们大力引进高技术人员xx人，充实公司技术力量；公司内部招聘新的大学毕业生xx人，为企业注入新鲜血液；采取合作方式聘请专家xx名做技术指导，为公司做技术服务等等措施，积极推进企业在管理、产品质量、销售上的长远发展，无形的为企业创造了经济价值。

2、人才队伍结构分析

公司的经理层都是大专以上学历，不仅在管理上处于领导地位，而且在学历上也都处于“领导”地位，公司一位总经理，四位副总经理都是本科学历，并基本上都持有专业技术职称，其中有两位是外聘管理人才。

公司的技术人员基本上都是外来引进人才，都是经过职业技术院校培养的专业技术人才，有着多年的从业经验，并基本上都有专业技术职称。例如xxxx的人技术团队，基本上都是木材加工或机械专业，其中xx名是工程师。xxx公司的中级及其他管理人员都是大专或大专以上学历，都是在自己本职工作上从业多年的骨干分子，部分有技术职称。在此方面公司财务部最为突出，xx名财务人员具有会计师资格证，xx名具有助理会计师证，且都从事财务工作十年以上，可谓经验丰富。

总之，无论是管理人员还是管辅人员，公司都有着严格的学历限制，尤其是高级管理人员及技术人员，公司十分注重人才队伍建设。

公司无论在本地还是外地（技术人员主要是外地）多次召开招聘会或登招聘信息的形式，招聘专业人才，满足企业发展需求。招聘回来的高级管理人才，如xxxx主管生产的副总经理及生产厂长，为企业规范管理及生产经营活动作出巨大贡献，公司在管理上不断步入正轨，企业经济效益大幅度上升。招聘回来的专业技术人员，尤其是人技术团队，在企业生产技术上提供了极大帮助，为企业解决了大量技术难题，促使公司产品无论在产量上还是质量是都有所提高。

还采用柔性引进人才及合作方式引进人才的方式，解决企业技术难题。有些技术问题不需要跟踪处理或专门聘请此方面的人才费用过高，对于企业来说过于浪费，那么就需要用上述方式，来把人才在使用合理的费用的同时最大限度的使用人才。例如我企业与xxxx质量技术监督局检验检测中心建立了委托服务关系，该中心的专家和技术人员为我们提

供必要的产品质量技术服务，这为我企业产品质量的提高提供了可靠保证。

并积极兑现引才待遇，在表彰激励人才上大下功夫，尽可能的为人才提供良好的工作环境。引进人才不是最终目的，留住人才才是企业谋求长远发展之道。企业通过上述措施的`实施，在留才上大下功夫，人才在得到满足的情况下才能为企业尽心尽力，因此全力促进企业发展，为企业谋利。

随着经济社会的高速发展，人才也需要“高速发展”，这就需要一个媒介来促进人才发展，最有效和最直接的方式就是参加培训。公司通过开展各种培训活动，来提高人才的技术水平及能力，反过来为公司服务，来促进企业“高速发展”。公司注重人才培训，不仅在企业内部多次展开各种形式的培训班，如安全生产培训、防火演练培训、生产技能培训、新员工入厂培训等培训班，基本上每位xxxx的员工都接受过企业内部自己组织的培训班，大大提高了员工的职业技能及安全生产素质。还积极为企业职工争取外部培训的机会，如安全培训、特种设备资格证培训、司炉工上岗证培训、会计继续教育培训、质检员培训等培训班，通过参加培训能够使员工获得资格证，给予员工在技术上的认可。

由于受地理位置及薪金待遇等方面的影响，引进高级专业技术人才比较困难，尤其是专家型人才。这在无形中就阻碍了企业的长远发展。

结合我企业工作实际，明年人才工作的基本思路是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真落实全区人事工作会议的安排和部署，坚持科学发展观，坚持实施人才强企战略，进一步加强人才队伍建设，进一步深化企业单位人事制度改革，进一步完善人才服务体系，不断实现我公司人事人才工作又好又快地发展。

初步打算：继续深入推进人才工作向更好方向发展，不断总结和解决人才工作中出现的新情况、新问题，深入调研，务求实效；加强督查，提高工作效能；注重舆论宣传，努力营造有利于人才成长的环境；加强对人事干部的教育、管理和监督，为企业建立健全正确的人才引导机制做好充分准备。

**技能人才工作总结六**

为贯彻落实井冈山市委组织部关于开展人才工作活动的通知精神，两年来，井冈山实验学校扎实、有效地在全校范围内开展此项活动。通过各种活动的实施，营造了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围，在全校师生中形成了“比学赶超”“创先争优”的良好局面，积极调动了我校各类人才的创造性和主观能动性，有力推动了我校“人才兴校”战略的深入实施。

我校高度重视人才工作活动：办校之初就制定了“人才兴校”“人才强教”的发展战略；被确立作为我市人才工作联系点后，一方面成立了领导小组和组织机构，一方面制定了各种奖励制度和培训计划；并在校园内大力展开宣传活动。学校先后制定了《优秀学生奖励方案》《择校生奖励方案》《高考奖励方案》《教师成长评价方案》等激励制度，启动了“名师工程”“青蓝工程”，成立了音体美特长生训练队，藉此发现人才、挖掘人才、培养人才，引领优秀人才的成长。

充分利用学校橱窗、校报等宣传学校的优秀教师、优秀学生，及时公开表彰获奖师生。学校每年都开展“学生评教评学活动”，评选出“最受学生欢迎的老师”，并大力宣传他们，让全校师生认识他们，了解他们，以他们为榜样，向他们学习。学校广大师生已形成尊重人才、崇尚人才的良好氛围。

教师94人，来自不同的学校，层次也各不相同。学校的发展，教育教学质量的提高，关键在于教师的发展与提高。为此，学校主要是从以下几个方面来引领教师的成长：

1、以师德建设引领教师的发展方向。

加强对教师的信念教育，使其树立正确的教育观、职业观，着重解决把教育当事业还是当饭碗的问题、被动工作与主动工作的问题。学校领导多次结合学校实际就师德问题与教师交流，并邀请优秀教师范华平、谢红春来校做教师成长专题讲座，倡导广大教师淡泊名利，修身励志，努力提高自己的业务水平。

2、加强制度建设，以国家有关的各种教育法规为依据，以学校的规章制度为准则，规范教师的教育教学行为。先后制定了《教师教学常规二十条》、《教师集体备课指导意见》、《教研组、备课组活动实施要求》等规章制度，并注重过程管理。

3、以规范管理指导教师的业务发展。

为了改进部分教师课堂效益不高的问题，学校开展了课堂教学会诊、集体备课和“名师工程”“青蓝工程”等多项活动。在课堂教学中，推行了推门听课制度，不打招呼，不定时间，不定范围，随堂听课，课后会诊，对成功的地方予以肯定，对存在的问题给予矫正、跟踪、指导。对刚参加工作、教育经验不足的教师，学校安排了经验交流、观摩和师徒结对的做法，每学期都开展了“优秀教师示范课”、“青年教师汇报课”等系列公开课活动，配合市教研室圆满完成了“青苗杯”优质课竞赛。

尽管学校经费紧张，学校派中青年教师外出学习、竞赛达198人次，蒋运明、王清、李志红、尹传江等教师300余人次获得国家级、省级、市级各类奖项。陆璐、刘山球等老师辅导学生在奥赛中获奖。教师学有目标，行有指导，为其快速提高教育教学水平提供了良好的平台。与此同时，学校依据新课程改革的方向，学习其它学校的经验，制定了学校自己的课堂教学标准和评价标准，把过去课堂上教学的随意性规范化，大到新的教育观、教学观和学生观，细到课堂教学的各个环节，使课堂教学由教师的个人教学行为，规范到严谨、科学、艺术的轨道上来。课堂教学标准成为教师教学行为的坐标，为课堂教学质量的提高提供了重要保障。此外，“春桃教师培训基地”在我校落户，并将每年邀请国内知名教育家、学者等来校讲学，与江西师大附中、南昌大学附中“结对子”，采取“走出去，请进来”等学习方式，极大提高了教师的业务水平和驾驭课堂的能力。

4、以评价机制引发教师的工作热情。

学校对教师的评价直接关系到教师个人的切身利益，如果不能切实做到公平、公正和公开，就会挫伤部分教师的积极性，出现评价的抑制效应，背离了评价的目的。所以，建立科学的评价体系和操作制度，是实施评价的前提和基础。

首先，建立科学合理的评价体系，体现“多劳多得，优劳优酬”的原则，达到让干事业的人扬眉，使消极落伍者受到鞭策。学校制定了绩效考核、评优树先、职称评聘以及教师学历进修等各种专项奖励制度，实施了《教师成长评价方案》，使教师全方位的工作都能得到体现。

其次，制度的制定必须源于民意，即充分发扬学校民主，学校重大方案、制度的出台，事先广泛征求教师的意见和建议，经过多次反复修改，最后由校务会审议通过后实施。在实施过程中，切实做到阳光操作，做到标准公开、过程公开、结果公开，自觉接受群众的监督，保证了各类评选活动的公正和公平，起到了凝聚民心、团结奋进的激励作用。完善的评价体系，既要能体现教师的综合素质，又要能为教师个人的专项发展提供舞台。管理的目的在于激活群体的`潜能，而激活群体潜能的重要方面就是善于发现个体的长处、优势，

并为之提供必要的成功机会，让个体在成功中实现自我的管理和发展，因此，让教师尽可能地在适合其特长的岗位上充分发挥自己的潜能，也成为学校的一项重大举措。学校公开竞岗选用的校务管理人员的任用充分体现了这一点。

5、以人本关怀引导教师的潜能发展。

学校教育是一项长期的事业，它需要有可持续发展的潜力。学校的发展既不可能靠一部分人支撑，也不可能靠一时的热情来完成，它是一个长期、渐进、积累的持续过程，说到底就是教师能力的提升过程。所以，教师的潜力储备是教育永葆青春的基础，学校的发展潜力既取决今天的师资水平，更取决于教师素质的未来储备状况。

在教师队伍的结构中，青年教师是学校发展的后备力量，是教育教学改革的中坚，他们的发展状况关乎学校发展的大局。为此，学校在给予充分的信任和尊重的基础上，建立青年教师学习和培训制度，重点对他们的发展进行指导，学校成立了青年教师学习沙龙，进行新教育教学理论、实践的学习研讨，就如何成长为一名优秀教师开展自我设计，学校根据青年教师个人发展设计的目标，由管理干部、骨干教师分别对他们进行指导、帮助。同时，通过建立干部与教师谈话制度，把管理工作落实到最基层，把人文关怀落实到每个教师身上。尽管学校资金紧张，但在教师参加进修、学习培训、教科研活动和比赛等方面，学校全力扶持，为广大教师的发展创造和谐、宽广的平台。

通过以上种种措施和做法，我校在人才工作中取得了喜人成绩。20xx-20xx年，我校李海鹰校长被评为“十大井冈先锋”，张青云副校长被评为“江西省师德先进个人”，刘照君师被授予吉安市“青年先锋”，吴忠仁书记、谢国庆、王清等16名教师被评定为省市级骨干教师。通过参加省、市、县的评选调动了这些优秀教师工作的积极性和创造性，促使他们更好的发挥各自的才能，在学校领域起到引领作用。

按照“人才兴校”战略要求，我校立足实际，把人才工作作为一项长期任务来抓，大力实施名师带动工程，加大优秀教育人才培养、使用和宣传力度，提高教师队伍素质和能力，为我校发展提供有力的人才保障和智力支撑。

**技能人才工作总结七**

人才问题是关系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：

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矗全处干部职工通过学习，已体会到加强人才工作是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。

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大卖尝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。

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

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，采劝使用性开发”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式。

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。

**技能人才工作总结八**

面向21世纪，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;事业的承前启后，更要培养选拔一批年轻的专业技术人才。20xx年，医院加强了对人力资源的管理，在人才工程建设方面加大了力度。

1、大力弘扬先进，对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，并通过广播、电视、报纸等新闻媒体进行广泛宣传和报道，在全院营造了浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围。

2、进行人事制度改革，实行中层干部竞争上岗，能者上，平者让，使优秀青年人才脱颖而出。通过竞争上岗，使德才兼备，开拓意识强，有创新精神的人员施展了才华。通过干部岗位交流，有效地实现了人尽其才。 人事制度的改革给医院带来了生机和活力，提高了管理人员的\'责任感、使命感，增强了创新意识和开拓进取意识，更激发了全院职工的工作热情，加快了医院现代化建设的步伐。

3、积极支持和鼓励各科室的科研活动，在经费、时间、人力、物力方面给予极大支持，20xx年医院科研立项两项，开展新技术、新项目40余项。

4、鼓励自学成才，对专业对口的自考毕业人员在全院职工大会上给予表彰和奖励。目前，提高原有学历取得各专业毕业×的医护人员有60多人。支持医务人员在职考研，并制定了有关政策，以利于吸引读研毕业后继续回医院工作。20xx年医院考取1名研究生。

5、多次为医务人员举办有关知识讲座，以增强法律意识和防范意识。20xx年，医院为各级各类医护人员举办了多种形式的医疗安全教育，并组织全体医务人员针对各科工作特点，讨论隐患;还组织了全院医务人员进行急救知识理论培训及急救技术训练，使医务人员进一步巩固了知识。一些新走上临床工作岗位的年轻医生们更觉受益匪浅。

6、通过多种渠道选拔、引进人才。20xx年从南京医科大学、东南大学医学院、江苏大学医学院等高等医学院校选拔录用了品学兼优的应届医学院校本科毕业生11名。装修了新分配人员集体宿舍，并完善了生活、通讯设施，为他们营造一个宽松、良好的工作环境和安居乐业的生活环境，让他们安心工作并充分施展才华，为加强医院的专科建设和后备人才队伍打好了基础。 20xx年还从外省×医院引进了1名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才120平方米的新住房一套，并浮动两级工资。

7、重视人才培养，在医务人员中倡导“终身学习”的理念。加快外出进修培训速度，选派优秀医务人员外出进修深造。20xx年，医院共选派出各科优秀人员外出进行心血管、肿瘤、妇科、内分泌等专科进修，并分批组织近30名医务人员外出进行短期学习培训，有效提高了各专科的诊治水平。

为了培养短、平、快的急需、特需人才，请上级医院专家定期来院查房、门诊，对本院中青年医师传、帮、带，事实证明，这种形式见效快，受益面广。 人才高地的构筑，是一项系统工程。吸引人才、用好人才、留住人才，环环相扣，哪一个环节都不容忽视，不可掉以轻心。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，县人民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。

**技能人才工作总结九**

我于xxxx年xx月被公司受聘为一级助理管理师，一年来我认真组织、实施、完成一级助理管理师往期目标，现将一年来的工作，做如下总结。

目标1、采取有效措施，缓解新生入园情绪焦虑，四个月100%的幼儿摆脱情绪焦虑，具体做了以下工作：

（1）在家园合作方面，通过家长会，对家长进行培训，学习了《宝宝新入园，教师四不宜》及《家园合作，使新入园幼儿尽快适应集体生活》的文章，通过请家长填写《家园联系手册》从而了解幼儿的性格、爱好等基本情况，対哭闹严重的幼儿，可根据其性格特点，进行适宜的安抚帮助。（2）充分利用教育经验，为幼儿准备了朗郎上口的儿歌，好玩的手指游戏，语言游戏，体育游戏等让幼儿园开心的玩，使幼儿忘却了忧虑，大胆积极地参与到每项活动中，从而喜欢上幼儿园的生活，

（3）营造和谐快乐的班级氛围，亲切地称呼幼儿们“宝宝”“朋友们”蹲下来与他们亲密地交谈，摸摸他们赞扬他们“你真乖”“你真棒”“你是老师的好宝宝”等，让幼儿对教师产生亲近感，愿意向老师表达自己的意愿和要求，也使教师更进一步地了解幼儿的.心理需求，从而更好地帮助幼儿尽快适应幼儿园的生活。

（4）注重与家长的沟通，在家长开放日、亲子手工制作、涂色、英语展示、冬季运动会中，教师与积极地心态，主动与家长进行交流、沟通，让家长更多地了解我园的教育模式，了解教师的教育方法，了解幼儿在园的情况，教师们也得到了幼儿在家的更多信息，教育达成一致，有效地克服了幼儿的两面性，做到了家园同步，共同减轻了孩子的分离焦虑。

（5）注重一日活动中对幼儿兴趣的培养，利用每日活动中的图书、图片、故事、各种趣味游戏等教育资源，鼓励幼儿做个乖宝宝，并对乖巧的幼儿给予小贴画，小食品奖励，使幼儿知道了做乖宝宝的道理，克服了任性、自私、霸道的不良因素，愿意开开心心上幼儿园。

通过各班教师的精心引导，说服教育98%的幼儿基本适应了幼儿园的集体生活，对老师和新环境产生了喜爱之情，不再哭闹伤心，不再纠缠父母，愿意开开心心上幼儿园，四个月100%的幼儿摆脱了情绪焦虑，但是，早上入园时，偶尔也会有个别幼儿哭闹，在教师向家长了解哭闹的起因中，在教师亲切地安抚下，情况会很快消失。

目标2、探索多媒体教学研究，促进教师专业素养的提升，随着课改的不断深入，我们将多媒体教学与我园教育教学工作重点，开展科学领域专题研讨，进行了有机的结合，每月组织两次教研活动，在活动中，让我们清晰的认识到记录是“动手做”在科学教育活动中的重要性，它对于培养幼儿尊重事实，实事求是的科学态度与精神，促进幼儿自我建构知识与经验等具有独特的作用，然而，在我们以往的科学活动探索中，记录几乎是空白。那么在科学探索中，到底该记录什么，什么时候记录，怎样记录呢，进行了摸索，我们根据小班幼儿的年龄特点，幼儿记录就应该形象化，多样化，是采用绘画记录、纸工粘贴、图片粘贴、情境照片及实物呈现等方式，还是配上简单的文字及表格，具体采用了哪种形式进行了研讨，最后，我们以科学探索活动《千变万化的水》结合多媒体，个人记录，小组记录，集体记录，三种记录的作用各不相同，分别在不同的班进行了观摩学习，四月份，小一班采用个人记录的方式，五月份，小二班采用小组记录的方式，六月份，小三班采用集体记录的方式，研讨前，组织教师学习了有关优秀案例及教育文摘，教师自制多媒体课件，熟悉教案，制定重、难点，设计记录表格，研讨中，执教教师进行了说课，教学反思已推进在一次次的教研中达成，研讨后，组织教师进行评课，特别是科学探索中，小班幼儿如何科学，合理能充分激发幼儿兴趣的操作记录，提出了很多的建议和自己的看法，感受了集体智慧的碰撞与提升。

一次次试教、讨论、反思、调整，再试教，再调整的过程，是一次不断成长的过程，在这个思考与实践的过程中，我们提高了对教材为认识和把握，提高了自制多媒体课件的能力，提高了课堂的组织能力，体现了个人记录、小组记录、集体记录，都应根据幼儿的年龄特点，活动的内容选用，并将其有机结合，有效地实现了“以人发展为本”的理念，培养了幼儿探究，解决问题的能力，倡导了科学活动的人文精神。

工作中，难免存在不足，我会不断克服，努力把工作做精、做细，使自己的工作得到不断的提升。

**技能人才工作总结篇十**

1、根据公司发展定位，制定人才工作指导思想

xx年6月，根据成府阅〔xx〕123号会议纪要精神，xx公司在原来鼎力公司的基础上组建而成，并明确发展定位：“作为市国资委盘活政府经营性存量资产，推进国有资产战略性重组，实施国有资本收益收缴管理的投融资和运营平台”。公司发展定位发生了重大变化，急需一批熟悉资产处置、产权交易、项目融资和投资运营方面的高素质人才加盟，才能满足公司发展的迫切需要。

根据公司发展定位，制定了“以事业吸引人才，以环境留住人才，以薪酬激励人才，以机会锻炼人才”的人才工作指导思想，用市场化方式选聘公司需要的各类人才。

2、考试与考察相结合，多轮筛选严格把关

今年，为了招聘到公司急需的人才，达到预期的效果，公司对招聘工作进行了精心组织。

一是专业人士作考评，更显专业与权威。公司不仅专门成立了招聘工作领导小组，还邀请了会计事务所、律师事务所等中介机构的专业人士作为考评成员，保证了招聘的专业性和权威性。

二是多轮筛选，层层把关。经过笔试、面试和复试，确定预备人选，并对预备人选的诚信度、个人表现进行了综合考察，最终确定从270多名应聘者中新聘13名员工。

3、招聘的几点体会

今年新聘的员工，无论是受教育程度、专业背景，还是工作业绩，都较为突出。一是受教育程度较高，均为本科以上文化，其中博士2人，硕士8人，本科3人。

二是专业知识扎实，有注册会计师、项目分析师、律师、经济师等，有丰富的工作经验。三是工作业绩突出，新聘人员有不少是单位的业务骨干。

招聘之所以取得良好效果，关键在于：

一是扩大选人范围，我们在《xx商报》上两次发布招聘信息，并同时在前程无忧招聘网上发布，吸纳八方人才；

二是严格入选条件，对招聘岗位的入职条件从专业、技能、实践经验、综合素质等多方面进行了设定，大大提高了应聘者的入围条件；

三是严格筛选，应聘者都经过了简历筛选、面试、笔试、复试和背景调查五道关口，保证了招聘的质量；

四是专业人士作考评，我们邀请会计事务所、律师事务所等中介机构的专业人士作为考评成员，对应聘者的专业技能、实践经验和综合素质进行了测评，保证了招聘的公正性、专业性和权威性。

除员工自学外，公司每年都将安排了多层次、多方面的培训，一方面促进员工不断进行知识补充与更新，提高员工的综合业务素质；另一方面培养团队合作精神和培育企业文化，提高员工对企业的认同感、归属感，打造一支“业务过硬、团结合作、开拓进取”的人才队伍。

1、开展多层次、多方面的系统培训

参观学习：

组织员工参观学习兄弟地区的先进管理经验，拓宽视野，今年先后组织去xx联交所、xx渝富公司、xx联交所等进行参观学习。

内部培训：

根据工作需要，组织单位业务骨干对员工进行公文处理、项目策划等技能培训。

拓展训练：

以培养团队合作精神为目标，进行户外拓展训练，锻炼员工的毅力和培养员工的团队合作精神。

学习交流：

开展以提升沟通交流、创新思维、经营管理为主的学习交流活动，着重学习与探讨学习的方法与技巧。

专家讲座：

邀请各方面的`专家，对员工进行社交礼仪、车辆维护、法律知识、投融资等方面的培训，拓宽大家的知识面和开阔大家的视野。

2、培训的几点体会

1、培训要多层次。

公司的培训，既有单位骨干讲实践操作，又有外部专家讲授理论，让员工把理论与实践相结合，做到在学习中总结、在总结中提高。

2、培训要多方面。

公司的培训，既培训员工的业务知识，又培训团队精神，让员工把分工与协作相结合，成为本岗位的业务能手、团结协作的楷模。

3、培训要系统性。

公司的培训，既着眼于当前公司的实际需求，又兼顾公司长远发展需要，让员工接受系统地、全面地培训，逐渐成长为本岗位、本行业的行家里手。

1、畅通晋升渠道

建立管理、技术晋升通道，员工除了向管理岗位晋升外，更多的是向技术岗位晋升，避免了都向管理岗位挤独木桥一条路单一晋升渠道，只要员工技能不断提高，业绩不断提升，就可以晋升专业职称，其薪酬也水涨船高，而且并不低于管理岗位。

2、极具竞争的薪酬

公司在广泛调查了解外部薪酬水平的同时，开展岗位分析，制定了不同级别、档次的薪酬体系，能力与业绩不同，薪酬差距体现十分明显，真正起到鼓励大家都争当行家里手。

3、关怀的人文环境

除了工作上鼓励团结协作外，公司对员工的生活给予更多的关心，定期组织员工进行体检、举办心理健康讲座、开展团队活动等，同时在员工的生日、婚嫁、住院及亲属红白喜事进行慰问，让其充分感受到公司大家庭的关怀与温暖。

xx年，是xx公司加快四大平台建设，全力以赴谋发展的关键之年，人才工作就是要为公司发展战略的实现提供智力支持和人才保证。

一是调整组织机构，优化岗位设置。

根据公司四大平台建设的需要，适时对公司的组织结构进行调整，对岗位设置进行优化与组合，与组织机构与人员配置适应发展需要。

二是招聘优秀人才，搞好人才储备。

明年将根据公司人才需求，组织招聘优秀人才进行及时补充，同时搞好人才储备库建设，确保公司人才需求能及时补充，不脱节空岗位。

三是精心组织安排，加强人才培训。

根据公司业务发展需要，精心制定培训计划，认真设计培训主题，开展多层次、多方面的系统的培训，让员工的业务水平与综合素质不断提升，为公司发展提供智力支持和人才保证。

四是完善薪酬福利，健全激励机制。

进一步完善公司薪酬福利体系，提高不同岗位的员工对公司待遇的满意度，同时探索建立多渠道的激励机制，让优秀员工得到不同层次的奖励。

五是协调员工关系，营造融洽氛围。

畅通员工诉求表达渠道，倾听员工的意见与建议；组织丰富的活动，加强员工之间的沟通与交流，增进团结与友谊，营造一种和谐融洽、开拓进取、务实创新的氛围。

**技能人才工作总结篇十一**

20xx年，xxxx持续深化人事制度改革，多渠道抓实人才引进，多领域强化人才招引，多维度推进人才培育，多举措优化人才管理，努力提高组织工作科学化水平，为推动国有企业高质量发展提供了坚强组织保证。

结合选调生、退役军人等专场招聘，组织开展招聘工作，从近xx名应聘者中，择优招聘录用xx名新员工，其中引进高学历人才xx名，紧缺型人才xx名，为集团注入了“新鲜血液”。并且围绕红色教育、职业道德教育、安全生产教育等方面对新入职员工开展培训xx人次。

全面开展奋力打造“精彩版块”锻造“唯实惟先、善作善成”堪当国企高质量发展重任专项行动，强化集团干部队伍建设，提拔任用集团中层xx名，轮岗交流xx名。指导所属企业开展中层管理人员竞争性选聘工作，推行三年任期制干部竞聘上岗制度，深化落实干部能上能下和年轻化、专业化目标要求，截止目前，集团所属企业xx名中层干部中，40周岁以下xx人，占比为xx%。制定并落实专业技术人才顶岗锻炼方案，建立干部人才交流常态化机制，今年以原水公司建设转运营为契机，对xx名人员进行合理调配，助推系统内人才不同层次及同一层次不同岗位的磨炼。积极组织开展职工培训，今年干部职工参加各类培训xx人次。集团内总计开展评比表彰各项集体荣誉xx项、个人荣誉xx人次，获得市级集体荣誉xx项、个人荣誉xx人次。

在广泛深入开展人事调研工作的基础上制定劳动用工、干部退现职、外派人员管理、任期制与契约化管理等xx项人事管理制度，通过完善的`制度，按照从严从紧、提升效能的原则，完成xx家所属企业的内设机构和人员编制核定。持续深化推进薪酬改革，指导xx家分公司开展薪酬管理体系建设，明确进一步解放思想，开拓思路，在薪酬管理上确立价值导向、绩效导向。

**技能人才工作总结篇十二**

。

坚持党管人才的原则，建立健全领导机构，切实加强组织领导,采取扎实有效措施，为妇女人才成长创造条件、搭建平台、提供服务，推动妇女人才工作的真正落实。

。

深入开展三八红旗手、巾帼建功标兵和三学三比能手等先进典型的评选表彰活动，充分利用报刊、电视、广播、网络等新闻媒体，大力宣传优秀妇女典型，目前，县妇联在县级以上媒体发布采用的各类新闻稿件达190余篇，编发《妇女工作信息》十四期，为妇女成才营造良好的舆论环境。

。

建立健全妇女人才工作机制，不断提高各级人大女代表、政协女委员的比例，实现村妇代会主任优化配备达100%，基层妇联组织专兼职干部配备率达100%。建立党政人才、专业技术人才、优秀人才等各类妇女人才库，其中女人大代表占人大代表总数的25.9%、女政协委员占政协委员总数的22.5%、女党员占党员总数的27.9%、村妇代会主任取得女农民技术员职称和致富带头人比率达95%。完成了县、乡镇妇联换届工作，全面提高妇女人才参政议政能力。

。

积极创造条件，加大疆内外培训工作的力度，有计划地推进妇联干部的内外交流，增强自身综合素质。

1、建立职业教育实训基地。依托职教中心的社会辐射作用，利用其培训基地，建立了美容美发、计算机操作、手工编织实训基地，已培训广大妇女2期120人。

2、加大妇女干部素质教育

认真实施“”妇联干部培训规划，深入基层组织农村妇女开展远程教育培训12次，对女致富带头人开展培训12次，参训人员达1800余人，推荐基层妇联干部参加新疆妇女干部学校培训12人，组织19名村致富女能手、村妇代会主任到海南、广州、珠海进行实地考察。

3、狠抓“强基固本”示范创建。为发挥示范组织作用，认真抓好区州县基层组织建设示范乡村社区督查工作，进一步扩大兴平乡达西村“妇女之家”示范点影响力，加大经费投入，完善妇女活动室桌椅、电脑、dvd、音响、投影等硬件设施建设，健全议事、活动制度机制。达西村“两委”班子每年为“妇女之家”落实活动经费1万元以上，明确要求每季度召开妇女委员会工作会议1次、组织妇女开展活动2次，每年开展农村妇女实用科学技术、健康知识培训至少2次，营造了“妇女之家”的温馨氛围，也促进了其他村、社区“妇女之家”特色活动的蓬勃发展。

1、深入开展“三学三比”活动。以缩小差距、共同发展为目标，深入开展“三学三比”、“巾帼建功”、“牵手扶贫”等活动，各乡镇组织广大妇女深入开展科技下乡、“三学三比”活动32场次。举办各类实用技能培训班38场次，培训农村妇女4000余人，培养的女农民致富带头人在本村起到了示范带动作用。为培养一批创业女能手，激发更多农村妇女创业、增收致富的热情，在每个乡建立了“三学三比”示范基地。

2、深入开展“巾帼示范”创建活动。

一是开展“巾帼示范村”创建活动。建立巾帼示范村试点2个、城乡结对帮扶巾帼示范村9个、巾帼志愿服务队9个。

二是开展“巾帼社区服务工程”。采取有效措施在团结乡建立“家政服务公司”示范基地1个，举办专题培训2次，推动了妇女创业就业。

三是推进“巾帼建功”活动。在教育、卫生等女性集中的服务窗口广泛开展“文明服务创一流、岗位建功展风采”活动，表彰了一批巾帼建功标兵，广泛开展各级巾帼文明岗创建活动。

3、促进妇女创业与再就业。2月至4月，在安达商厦门前开展春风行动启动仪式暨就业政策宣传活动，共发放“春风卡”、“进城务工宣传扑克牌“等各类宣传资料2600余份，组织招聘会2次，提供就业岗位信息397条，组织参加职业技能培训2100余人，提供劳动维权服务和法律援助93人。5月30日，举办就业指导暨企业现场招聘会，218名大中专毕业生、城镇失业人员、农村富余劳动力和工业园区大生纺织、百家惠等5家劳动密集型企业参加了就业指导暨企业招聘会，现场达成就业意向132人。

4、加强示范基地建设。联合县人社局、教科局开展巾帼科技致富工程和科技活动周活动27场次，建立县乡村巾帼科技致富带头人数据库。各乡镇成立了手工艺协会，在阿克苏普乡建立巧手手工艺农民专业合作社示范基地和女性“靓丽工程”示范基地，并争取到基地项目资金11.5万元。

5、加强妇女民生工程建设。为使“女性靓丽工程”的知晓率达到90%，在各乡镇妇联成立手工艺协会8个，举办技能培训、创业培训74场/次，参训妇女9376人次，开展各类宣讲136场、受益妇女9585人次，各乡镇村开展手工艺展会次数41次，县乡开展靓丽女性大讲堂活动26次，靓丽工程相关产业收益10.73万元，开展靓丽工程各类活动156次、参与妇女9534人，选送基层妇联干部参加自治区妇干校举办的妇联干部业务培训，组织人员参加区州县开展的手工艺品参赛活动9次。推行“公司+基地+协会”的模式，与旅游公司积极搭建手工艺品销售平台，签订了手工艺品销售协议。阿克苏普乡手工艺协会的编织、缝纫、绣花三个小组于每周二下午开展集中培训，由50岁以上富有经验的同志亲自免费授课，编织小组成员每星期三去有编织愿望的妇女家里进行免费指导，绣花和缝纫组成员每星期五对富余劳动力进行免费绣花和服饰制作培训。

县妇联深入推进妇女小额担保贷款“民心工程”。投入1858元开展靓丽工程手工艺品展，投入1770元开展靓丽工程文艺联欢会，投入1220元开展靓丽工程讲座，投入1620元开展靓丽工程“飘亮的脸蛋露出来，美丽的\'头发飘起来”活动。开展“两癌”筛查与救助工作，为6名“两癌”贫困妇女发放救助金6万元。联合县红十字会慰问一名重病妇女，送慰问金20xx元。

回顾20xx年工作，虽然取得了一定成绩，但与上级妇联的要求和基层的期盼还存在一定差距，主要表现在：开展工作不够深入;工作经费无保障，开展工作时常因为经费不足而使工作陷于被动。

(一)大力实施妇女创业就业工作。引导各族妇女转变经济发展方式，大力实施巾帼科技致富工程，进一步推进家庭服务业培训示范基地、妇女手工编织基地等建设。

(二)认真开展服务群众路线教育活动。深入到最基层的妇女群众中去，不断创新基层工作载体，切实转变工作作风，为基层妇女群众办实事、好事。

(三)扎实推进女性“靓丽工程”。扎实推进“靓丽工程”实施，争取在政策、资金、项目等方面得到更多的支持，强化宣传、教育、培训、示范引领，转变各族妇女的思想观念、提升文化素质，真正让这项民生工程普惠全县妇女。

(四)落实新两纲的实施力度。将纲要目标分解到各个部门，逐级明确牵头单位，逐层落实责任主体，加大宣传力度，逐步推进两纲的落实和目标任务的完成。

(五)不断加强妇联基层组织建设。坚持党建带妇建，持续推进“强基固本”工程建设，在巩固和发展农村、社区“妇女之家”的基础上，不断丰富建家内容，提高其吸引力和凝聚力。加强对村、社区“妇女之家”示范点建设情况的督导检查，扩大示范创建规模，及时反映妇女儿童利益诉求、维护妇女儿童合法权益。

**技能人才工作总结篇十三**

一、业务工作

我科基本完成医院所定各项任务。在总任务值、门诊量、平均住院日、床位使用率、出院病人数、病人满意度等方面均出色完成医院规定目标。

二、扩大社会影响力

我科开展家庭随访送关爱活动，每月对出院康复病人进行随访并指导家庭康复锻炼；我科成立八段锦社工，每周一直周五上午十点于新门诊大楼进行八段锦现场教学活动；加强宣传，定期进行社会义诊活动；走进高校、社区、公司，宣讲脊柱健康保健知识。

三、专科建设

优化康复医学科构架，开设了中医康复专科门诊，开展中医康复诊疗工作；完善康复医学科的基本建设，全面开展康复医学的各项诊疗技术，继续引进了康复新技术、新设备，发展新业务，完善中医康复技术的挖掘与整理工作，形成了独特的\'中医康复诊疗体系，完善了与现代康复技术的有机融合，大力开展骨伤康复、神经康复、儿童康复、产后康复、运动康复以及代谢病康复等，朝着全方位、大康复模式迈进一大步；进一步完善和发展中医特色技术诊疗中心的建设，将传统中医技术与现代医学技术相结合，扩大影响力，在康复、保健以及相关方面形成品牌群效应，提高市场竞争力；积极配合医院规划开展工作，进一步加强院内合作，完善院内合作平台，实现双向转诊以及互相支持，共同打造医院的中医特色品牌；完善学科网站、医患交流平台，继续通过科室自媒体微信科普平台对民众普及健康教育知识；进一步优化医院网络系统，向着现代信息化医疗模式大步迈进。

四、学术与科研

发表统计源文章7篇；每周一次进行科内小讲座、疑难病例讨论、教学查房，夯实科室医生临床基础；参与《推拿解剖学》的编写工作。

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！