# 部队人才工作总结报告(通用15篇)

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2025-04-09

*部队人才工作总结报告1  在大队我主要负责各类执法档案管理、办公室文书整理和其他宣传协助等工作。一年来，我在自己的工作小空间里踏踏实实、兢兢业业，能够做到把上级文件要求、领导交办、参谋需要的和实践相结合，有效完成自身能力范围内的各项工作。 ...*

**部队人才工作总结报告1**

  在大队我主要负责各类执法档案管理、办公室文书整理和其他宣传协助等工作。一年来，我在自己的工作小空间里踏踏实实、兢兢业业，能够做到把上级文件要求、领导交办、参谋需要的和实践相结合，有效完成自身能力范围内的各项工作。

  (一)认真履行岗位职责，做好领导交办的任务。一年来认真做好每周召开的行政会议记录，把每个阶段领导布置的任务真实反映在记录上;同时，对于每个月初向总队报送的大队执法工作月报也从未出过差错;在清剿火患打非治违十八大消防安全保卫战等专项行动中，我全力投入工作，每月坚持在总队开发的农村社区清剿火患系统中按时按质完成辖区各乡镇街道火灾隐患数，确保大队同一时期与其他大队相比该项成绩稳中求胜;同时，按照总队文件要求，领导任务分配，逐月对辖区x个重点单位和x个一般单位进行年度四个能力建设评定工作，圆满完成总队、大队规定目标任务。

  (二)积极进取，协助大队参谋各项检查工作，做好大队参谋的好助手。一年来，协助各防火参谋多次电话通知全县各个重点单位完成大队交办的相关工作、参加大队组织的各项会议;在大队防火参谋对全县各个大小型场所进行消防安全检查处罚的同时，自己主动对各类案件纸质文书进行扫描上传，将各参谋所办理的案件准确、及时地录入监督检查系统，积极分担各参谋监督执法后期工作;在十八大消防安全保卫站行动期间，协助参谋共填写总队要求的消防监督检查记录和责令改正通知书x余份，火灾隐患举报投诉x余份，保质保量的完成了总队、大队的各项工作任务数，确保大队该项工作的排名不落后。

  (三)立足本分，做好大队各类档案管理工作，将大队各类纸质文书进行归档整理。按照领导要求、根据总队《档案管理新规》，我将自己所负责的各类档案进行多次翻工、检查、完善，全年共完成x份行政处罚档案、x份临时查封档案、x份开业前检查档案、x份消防工程设计备案和审核档案、x份消防工程竣工备案和验收档案、x份火灾事简易故调查档案、x份重大火灾事故档案、x份验收和审核图纸档案，并将各类文书材料规范编排，统一整齐有序的存放档案室，建立相应电子档案台账，确保随时、及时能够从档案室准确无误调阅任何人所需要的档案，既保证了档案室的整齐有序性，也保证了各位领导参谋它日所需相应材料准确、方便、快捷的查找。

**部队人才工作总结报告2**

（一）完善人才工作格局

1、重视人才工作。希望各级各单位人才领导小组高度重视人才工作，定期研究涉及人才队伍建设的重大问题，将人才队伍建设工作摆上重要议事日程，纳入领导班子建设和人才队伍建设的总体规划，切实履行好职责。建立引进、培养、选拔、使用文化人才年度工作报告和工作通报制度，促进人才培养选拔工作制度化，规范化。

2、完善住建人才政策支持。牢固树立“人才资源是第一资源”的科学人才观，积极争取上级的支持，出台优惠的人才政策，尽力打破人才进出不畅的瓶颈，对高端人才既要“引得进”更要“留得住”，对引进的人才在项目经费、工资福利、住房补贴、家属随迁、子女入学等方面给予较高的待遇，对现有高层次人才也要同等对待。

3、加大住建人才投入。加大对人才工作的投入，特别是加大对重点人才项目的投入。建立完善单位和个人多元化投入机制，通过人才的培养、引进和奖励，从而充分调动和发挥各类人才的创造潜能。

（二）优化人才队伍结构

1、引进急需人才。认真落实拟制人才发展规划，制订切实可行的分步实施方案，大力培养、引进规划、建设、住房保障相关行业的专门人才。当前，我县住建系统工民建、建筑结构学、计算机、法律等方面的人才紧缺，下一步要积极争取人事部门的支持，用足用好现有编制，通过向社会公开招聘成熟人才和到高校招聘优秀毕业生两种渠道引进单位急需的各类人才。在招聘人员时，要立足长远、着眼发展，分清轻重缓急，不能急于求成，在年龄层次、专业结构等方面梯次配备，形成有序、良性的人才梯队衔接。

2、提升现有人才。针对住建局的实际情况，当前特别要注重在现有专业人才的培养。树立正确的人才观，对现有人才分类对待，对有特殊才能的人才不仅要“扬其所长、避其所短”，而且要“扬其所长、克其所短”、“扬其所长、容其所短”。进一步建立健全人才培养机制，加强继续教育工作，鼓励各类人才在职自学，按县委、县政府有关规定对自学成才者给予奖励；选送年轻专业人才赴高校和国家级、省级、州级单位进修，在住建系统评选专业拔尖人才，调动专业人才的工作积极性，并以此带动单位其他人员的发展、进步。

3、灵活使用人才。坚持人才的刚性流动和柔性流动相结合的方法，打破“用才必养”的传统观念，打通体制内人才和体制外人才的互通渠道，引进人才与借用外智并重，坚持不求所有、但求所用。围绕城建重点项目、旧城区改造、建筑业管理、保障性住房、房产交易、物业管理和工程质量检测等领域，按照专业对口、人岗相适的原则，发现优秀干部，调整使用干部，积极优化年轻干部队伍资源配置。采取推荐考察等多种方式，及时将政治素质好、有发展潜力的年轻干部纳入后备干部人才库，进行重点培养、重点管理、择优选用，着力打造年轻干部生力军。

4、整合人才资源。职能相近的科室、单位，可以进行整合，人员按岗位需求综合进行调整，达到人尽其才的效果。

（三）创新人才工作机制

1、深化职称制度改革，强化工作能力和工作业绩取向，重点向一线的各类专业技术人员倾斜，全面推行专业技术职务“评聘分开”，避免一评定终身现象，在平常的考核中执行绩效考核制度，对不履职、无实绩的人高职低聘或不聘，对实绩大的人员低职高聘。

2、科学设定专业岗位。严格按照事业单位的职责、职能，科学合理地重新设定专业岗位，同时按照高、中、低职称，划定一定比例，形成培养梯次；积极争取有关部门的支持，在部分专业人才特别集中的单位，只设定专业岗位，不设定职称数，尤其是高级职称数，符合条件的均可以申报评聘职称，从而激发、调动人员的学习积极性、钻研业务的积极性，推动年轻人才的脱颖而出、推动住建队伍的可持续和协调发展。

3、深化分配制度改革，鼓励实行对关键岗位的专业技术骨干实行待遇倾斜。加大对体制外人才的保障力度，使编制内外的人才在享受评职、养老保险、失业保险等待遇以及社会保障上地位平等，增强人才的活力和能力。

4、创新人才激励机制。创新人才的激励机制。对工作中有重大贡献的人才给与重奖和激励。按照公开、平等、竞争、择优的原则，继续推行和完善公开招考、社会招聘、竞争上岗等措施办法，建立起能上能下、动态管理的长效用人机制。强化隐患检查，坚持依法治理住建领域消防安全工作，成立消防安全治理工作领导小组，全面加强建设领域消防按全防治工作，提升消防安全应急处置能力，彻查存在的问题和薄弱环节，全力落实防控措施，坚决预防和遏制重度大火灾事故发生。

二是结合建设领域安全生产专项整治工作要求，重点加强施工现场临时用电隐患治理持续保持高压态势，加大违法、违规行为的惩处力度，落实管理责任，确保工作取得实效，争取在期不在期的专项检查，对检查发现的隐患和问题要实行“零容忍”必须专人负责整改，各责任主体各负其责，并按规定配置消防设施、设备，保证消防安全通道畅通，同时要加强对工地易燃物品的监管，确保消防安全。

三是明确燃气企业消防安全责任制，企业负责人就是本单位的消防安全责任人，建立层级消防安全责任，层级签订消防安全责任书，建立消防安全巡查、隐患整改的管理制度，加强对液化气储存站供应点等消防安全隐患排查，建立台账，按规定配置消防器材，消防安全标牌等，落实企业消防安全教育个应急队伍，再就是加大检查力度，加大用户安全教育宣传，及时消除燃气消防隐患。

四是加强既有房屋消防安全隐患排查，对存在消防安全隐患的要求整改并加强消防设施投入，畅通消防通道，不得擅自改变房屋的使用性质，确保既有房屋的消防安全。

五是加大宣传力度，有计划、有步骤地开展消防安全宣传教育，大力宣传普及消防安全法律法规，增强消防安全意识和自防自救能力。

面向世纪，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。xx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，xx年医院科研立项两项，开展新技术、新项目余项。

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文凭的医护人员有多人。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。xx年医院考取xx名研究生。

5.多次为医务人员举办有关知识讲座，以增强法律意识和医疗事故防范意识。xx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，讨论医疗事故隐患；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。xx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。

xx年还从外省三级医院引进了xx名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才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。xx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。

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，重要是选拨一批年轻的专业技术人才。近年来，我院不断加强对人才资源的管理，在人才工程建设方面加大了力度，人才队伍建设工作呈良好态势发展，现将20xx年上半年人才工作总结如下：

**部队人才工作总结报告3**

1、不断强化人才的管理工作。继续贯彻落实省市区人才工作会议精神，紧紧围绕《郑州市“十三五”人才规划的目标》，不断加强和完善人才队伍建设。

2、切实做好人才的引进工作。结合我院自身实际，制定紧缺人才引进计划，增强人才引进的主动性和针对性。大力发展中医药文化建设，以长期聘请或定期服务的.模式引进中医专家1名；以面向社会招聘的形式引进相关专业人才。招聘后工作人员享受国家基本工资待遇，单位负责缴纳五险，并给予绩效奖励。

3、努力提高人才队伍素质。强化业务学习，加大院外进修学习力度，着力提高各类人才的知识水平和工作能力。安排赵小伟等三名业务骨干到郑州市中心医院进行专科进修学习，贾金霞进行全科医师培训.

4、加大人才工作宣传力度。大力宣传人才工作，充分挖掘和宣传人才的典型示范效应，在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

近年来，我区围绕“人才强区”目标,加强党管人才，创新人才管理方式，培养了一批靠得住，用得上的优秀人才。

(一)机关单位人才队伍现状

目前，全区现有公务员X人，其中城区X人、镇(街道)X人。从学历结构上看，研究生X人、本科X人、大专及以下X人。从年龄结构上看，X岁以下X人、X～X岁X人、X岁以上X人。从职务结构上看，副处及以上X人、科级X人、科员级X人、办事员X人。从籍贯看，本区X人、区外市内X人、外市X人，本区的多为年龄较大的公务员，外地的多为近年新招录公务员。

(二)事业单位人才队伍现状

全区现有事业单位人员X人，其中管理人员X人、专业技术人员X人、工勤人员X人、编外X人。从行业分布来看，教育系统X人、卫生系统X人，其他事业单位X人。从学历结构上看，研究生X人、本科X人、大专及以下X人。从年龄结构上看，X岁以下X人，X～X岁X人，X岁以上X人。从职务结构上看，管理人员七级职员X人、八级职员X人、九级职员X人、十级职员X人，专业技术人员高级职称X人、中级职称X人、初级职称X人。从籍贯看，本区X人，市内区外X人，市外X人。

(三)企业高技能人才队伍现状

总体来说，目前党政人才相对充足，能够基本满足需要;高技能人才、社会工作人才所占比重偏低，专业技术人才比较缺乏。全区人才总量小，且人才内部结构不合理，尤其高层次人才流出严重，已成为制约全区经济社会转型跨越、科学发展的主要因素。

长兴专业技术人才队伍建设总结报告专业技术人才、高技术人才是人才队伍的重要组成部分，加强专业技术人才队伍建设，对经济社会发展有着重大意义。近年来，在区委、区政府的领导下，长兴乡专业技术人才队伍不断壮大，素质不断提高，专业技术职务结构逐步优化

**部队人才工作总结报告4**

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。xxx、xxxx等承包大户在我镇取得了一定的成绩。

**部队人才工作总结报告5**

乡党委、政府通过加强宣传营造良好的社会环境，加强职业道德规范营造健康的学术环境，制定和完善优惠政策形成良好的政策环境，为人才提供创业舞台形成广阔的发展环境等措施，总体上营造了“鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业”的良好氛围。专业技术人才成长和发展环境日益改善，社会地位不断提高，工作业绩不断提升。苏凤山，作为一名农经战线上的老兵，他吃苦耐劳的精神，优良的敬业素质，满腔热情工作的态度，在群众中树立了很好的公仆形象，赢得了干群的一致好评。20xx年被新兴区评为劳动模范。20\_年曾被七台河市授予优秀党员。随着中央对“三农”政策的大力加强，作为农经站站长，他一方面做好防止和纠正以发展生产为由的各种侵犯农民权益的行为；另一方面加强为民服务。注重引导农民按照市场规律办事，帮助农民增收。通过他的不懈努力，全乡的财务管理管理上了一个大台阶，群众对村干部由过去的不信任变得信任，积极性也高了，全面反映了全乡民主化管理的丰硕成果。

**部队人才工作总结报告6**

抓好农业专业技术人员继续教育。根据农业结构调整和农业产业化经营要求，加强对农业专业技术人员的新知识、新成果、新技术的业务培训。研究制定了培训计划，对不同层次的农业专业技术人员培训的时间、内容、方式方法、目标任务，提出明确、具体要求。拓宽了培训渠道，积极选送农业专业技术人员到上级有关部门举办的培训班学习进修。经费财政补贴一点，单位补贴一点，自己筹一点等多种渠道筹集培训基金，努力解决好培养经费来源的问题。

**部队人才工作总结报告7**

长兴乡的专业技术人才队伍主要由乡政府事业单位人员、教师、医生和其他类人员构成。乡镇事业单位管理人员为7名，专业技术人员为14名，编制数与实有人数相等，从学历结构上看，具有大专以上学历的有7人，中专学历的有10人，高中以下学因的有4人，从年龄结构上看，30岁以下的有6人，31至40岁的有8人，41岁至55岁的有6人，55岁以上的有1人，从职称结构上看，具有中级职称的有3人，初级职称的有8人。

非公经济领域人才总量较快增长，特别是专业技术人才队伍发展较快，截至20\_年10月份，全乡专业技术人才总量达到100多人，比20xx年增长20％。对推动全乡科技经济发展发挥了重要作用。进一步加快专业技术人才队伍建设，为国民经济发展提供更强有力的智力支撑，成为长兴乡实施人才强乡战略的重要举措。

**部队人才工作总结报告8**

年初以来，在上级党委的指导和连队党支部的领导下，我排依据团年度工作计划、营、连工作要求，团结一心，努力工作，圆满完成了各项工作。现总结如下：

一、主要工作

(一)加强理论学习，提高 官兵政治素质。年初以来，我排从抓理论学习入手，组织全排官兵参加了以培养当代军人核心价值观为主线的政治教育活动，并通过观看教学片，组织讨论等形式，深化了全排官兵对党的布政方针的认识理解，确保官兵在思想上、政治上、行动上与\_、\_保持高度一致。通过将理论学习与工作实践相结合，进一步强化了旗帜意识，军魂意识和使命意识，牢固树立了责任感和使命感。

(二)加强军事训练，提高履职尽责能力。针对一线分队任务重、标准要求高的实际，我排以强化军事素质为目标，狠抓军事训练。通过制定军事训练计划，分类指导，组织考评，固强补弱，促进全排人员对执勤基本制度的了解和掌握，加深对执勤工作的理性认识。根据工作的特点，结合排里实际，制定了科学合理的训练计划。在老新兵之间采取“结对子”、传帮带的形式，通过定人员、定时间、定任务、定标准，增强了老兵的责任心，激发了新兵的求知欲，在较短时间内促进了全排人员军事水平的提高。按照“逐人数、定人帮、整体带、同步进”的原则，组织了分组练习，区分了军事指挥训练、边防勤务训练、基础体能三个类别，分组实施强化训练，充分利用骨干军事素质优势，取得了良好效果。

(三)加强人员行政管理，强化了安全责任意识。组织了对安全管理的学习，有重点地对部分内容进行了背记，力求入心入脑，并将硬性的制度落实到工作中。保证了全排人员思想稳定，落实安全骨干负责制度，做到事事有人管，事事有人抓。(四)搞好农副业生产，积极改善官兵生活质量。农副业生产是边防连队的一项重要工作，在这一年中，全体同志努力生产，为连队的保障工作做了很大的贡献，我排的菜地在人员的精心维护下，长势一直很好。

二、存在的主要问题及原因

一年来，全排在提高 官兵政治素质，提高履职尽责能力，强化安全责任意识上做了不少努力，取得了一些成绩，但离上级领导的要求，还有较大差距。

一是理论学习不深入。理论学习不够经常，没有把理论学习与执勤工作很好地结合起来。主要原因是思想不够重视，不能结合工作需要有针对性地抓好学习。

二是思想工作不到位。平时抓训练多，对官兵的思想关注不够，解决思想问题的具体方法少。主要原因是思想工作力度不够，缺少反复抓，抓反复的韧性。

三是执行制度不严格，落实连队管理规定和其他章程不彻底，有打折扣，搞变通的现象。

三、改进措施

一是加大思想引导力度。针对不同时期官兵表现出来的不同思想问题，时刻关注官兵的思想动态，准确把握思想脉搏，有针对性地做好教育引导和转化工作，确保官兵思想稳定。

二是强化理论知识学习。首先是军人核心价值观学习打牢官兵的政治理论基础。

三是提高制度落实质量。以条令条例等制度为准绳，严格规范日常管理，以制度规定的严肃性，确保各项工作的正规有序。

在下步的工作中，我排的工作一定会更上一个台阶，请各位首长放心。

**部队人才工作总结报告9**

切实转变观念，创新思路，强化举措，不断提高专业技术人才工作整体水平，为实现又好又快发展提供有力的人才保证。

1、树立“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份”的观念，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才、使用人才的主要标准，不拘一格选人才。

2、以更灵活的政策，更大的投入，更宽松的环境来吸引人，留住人。

3、搞活人才流动机制，储备优秀年轻人才。

4、创新用人竞争机制。促进人才评价体系的规范化、科学化，真正落实用人单位职务自主聘任，实现职务能上能下。

5、改进管理方式，提高服务质量。

一是加快人才市场建设，推动人才市场信息化。二是抓好教育和培训。

20\_\_年来取得的成绩

4月份团军事技能比武中\_\_获三公里第一名、连长\_\_获队列指挥第二名、\_\_在学院第一届运动会中获得举重第一名、换季先进连队、6月份团拔河比赛第一名、在军区进行的七一表彰中获得先进党支部、

20\_\_年主要工作

半年以来，支部时时把团结放在工作的首位。严格按照《政工条例》和《军队基层建设纲要》的要求，坚持民主集中制，遵循集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定的原则来讨论和决定重大问题。在调配班长、评选先进等事关士兵重大利益的问题上，坚持公正、公平、公开，在战士中树立组织的良好形象。在抓党员队伍建设方面，连队严格落实相关制度和计划开展组织生活，搞好党员教育管理，通过严格的组织生活，解决好党员思想上入党的问题。

连队强化了党支部对团支部和军人委员会的指导，党支部指导团支部和军人委员会大力开展适合连队特点的学习成才活动，充分发挥团员、青年在完成各项任务中的突击作用，涌现出任玉奇、崔传玉等先进个人。军人委员会在党支部的指导下，利用课余时间和春节、五一等节假日在战士们中间广泛开展篮球、CS

为保证演习车辆的安全，连队在演习准备初期成立了演习安全领导小组，制定了相应的安全防事故措施，确定了各波次负责人和安全员，签订了《安全防事故责任书》教育全连官兵做到：“时时讲安全，事事注意安全”，时刻绷紧安全弦。演习中，连长严密组织“一日一会”制度，妥善调配好次日车辆保障分工，反复强调“安全驾驶十不准”的重要性，督促驾驶员一定要做到心系安全。在演习过程中，所有人员一直保持联络畅通，互相探讨工作中存在的不安全隐患，有重点的做好安全预想预防，每组都加大检查与监督的力度，并根据安全工作责任制，依据职责分工，承担安全责任，保证安全工作落到实处。

20\_\_年存在的问题

(一)教学保障多，人员进返场频繁，对管理带来很大的影响，内务、形象和一些细小工作抓的力度很大，但是效果不明显。

(二)连队干部少，在没有大项活动时，我连还能严格落实教学保障中干部跟班制度，如果院内有大项活动时，往往不能落实跟班制度。

(三)两场地文化器材、活动场地都受限，去场地参与保障的官兵业余生活单调。

(四)我连人员多，空间少，文体器材短缺，除一张旧乒乓球台外，功放与音响也因年久已经不能使用，连队没有其他的文体娱乐器材。

六、对团队发展、学院建设的意见建议

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。

**部队人才工作总结报告10**

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。

面向xx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xx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文凭的医护人员有xx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xx名研究生。

5、多次为医务人员举办有关知识讲座，以增强法律意识和医疗事故防范意识。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xx全体医务人员针对各科工作特点，讨论医疗事故隐患；还xx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xx医科大学、东南大学医学院、xx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xx名。装修了新分配人员xx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xx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年还从外省三级医院引进了xx名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才xx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xx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。

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。

**部队人才工作总结报告11**

1、招聘高技术的农村人才。

2、加强现有农技人员的技术培训。

3、加大资金投入，保证农技人员的工资待遇，稳定农村人才队伍。

为适应加入世界贸易组织后的新形势，促进我区整体性人才资源开发，建设一支高素质人才队伍，根据《\*\*-\*\*年淄博市人才队伍建设规划纲要》和《\*\*区国民经济和社会发展第十个五年计划纲要》，制定本纲要。

一、人才队伍建设现状和面临的形势

（一）改革开放以来，我区积极实施科教兴区战略，坚持以人为本的思想，制定和实施了一系列人才引进、培养的优惠政策，并为今后长远发展奠定了良好基础。从\*\*年开始，在全区大力实施了人才工程，促进了我区人才队伍的快速发展，初步形成了具有一定规模和质量的人才队伍，为全区经济和社会各项事业的发展提供了重要的人才智力保障，并为今后的长远发展奠定了良好基础。

人才队伍规模逐年壮大。截至\*\*年底，我区具有中专以上学历或初级以上职称的各类人才达到38546人，比\*\*年增长了17倍。\*\*年全区具有专科以上学历1469人，到\*\*年底达到13360人，增长倍。

人才队伍素质明显提高。专业构成比较齐全，人才结构趋于合理。到\*\*年底，我区国家公务员队伍1794人，全区党政机关人才队伍中具有大专以上学历的1589人，占总数的比例由\*\*年的31%上升到69%；专业技术人才队伍发展到32752人，其中高级专业技术职务830人，中级技术职务10557人，初级专业技术职务21365人。高、中、初级比例为1:13:26。

人才为全区经济建设和社会各项事业的发展发挥了巨大作用。我区每年都有二十几项科技成果获得市以上科技进步奖、星火奖等奖励。截至\*\*年，共选拔了七批109名专业技术拔尖人才，有6名专业技术人才享受^v^特殊津贴。

（二）从我区经济社会发展的全局和长远来看，人才队伍现状同新形势、新任务的要求不相适应。一是人才总量不足。目前，全区人才总量占全区总人口的，低于全市平均水平；二是人才素质偏低，高层次人才少。在38546名具有中专以上学历或初级以上职称的各类人才当中，研究生只有37人（包括研究生班毕业），本科生2671人，分别占和。从国家正规院校毕业的只有11500人，不足三分之一；三是人才分布不合理。教育、卫生、党政机关中的人才密度较高，农村偏低，工业、外贸、流通行业人才缺乏，特别是民营企业人才严重不足。全区工业系统中主体专业人才少于辅助专业人才，高级管理、复合型人才匮乏；四是人才的作用没有得到充分发挥，使用效率不高。导致上述问题的原因是多方面的，除少数单位对人才的重视程度不够外，人才管理体制和人才市场体系不够完善，培养和配置机制落后于市场经济发展的要求，资金投入尚不能满足人才队伍建设的需要，也严重阻碍了人才队伍建设的发展。另外，我区产业结构、产业规模和地域生态环境等方面存在的不足，客观上也对人才资源的开发产生了一定的制约作用。

“十五”期间，是我区经济社会发展十分重要的时期。大力推进经济结构的战略性调整，全面提高经济整体素质，基本实现现代化，对人才队伍发展提出了迫切要求。全区上下要进一步认清形势，抓住机遇，紧定不移地走人才强区之路，努力实现我区人才队伍建设的新突破。

二、人才队伍建设的指导思想和目标任务

（四）以马列主义、^v^思想、^v^理论为指导，按照“三个代表”的要求，牢固树立人才资源是第一资源的观念，紧紧围绕经济建设这个中心，深入实施科教兴区战略，坚持“三支队伍”（党政人才队伍、企业经营管理人才队伍、专业技术人才队伍）一齐抓，逐步建立起与市场经济体制相适应的人才培养、引进与使用机制，造就一支规模适量、素质优良、结构优化、布局合理、创新能力强的人才队伍，为建设“经济强区”提供人才智力保障。

在工作指导上，要坚持以下原则:

⒈人才队伍与经济、社会协调发展的原则。把经济建设、社会发展与人才资源开发看作是一个有机的整体。经济建设和社会发展要依靠人才作为支撑，人才队伍发展要促进经济建设和社会发展，人才队伍的规模扩大、素质提高、结构与布局调整都要以满足全区经济社会发展的需要为立足点。

⒉整体推进与分类指导相结合的原则。人才队伍建设既要有总体发展战略，又要根据人才的不同特点，确定不同的发展重点，形成“三支队伍”一齐抓的全方位发展格局。

⒊引进与培养开发相结合的原则。既要大力引进国内外优秀人才，也要立足本区，通过多种方法和途径，充分发挥现有人才的功能作用，重点培养人才的创新精神，开发人才的创新能力。

⒋突出重点与带动一般相结合的原则。既要注重加快高层次人才队伍的引进，尽快形成一批在省内外和全市有较大影响的优秀人才，又要注重我区现有人才队伍整体素质的提高，努力形成人才竞争的整体优势。

⒌市场机制与宏观调控相结合的原则。既要遵循市场经济规律，充分发挥市场机制在人才配置中的基础性作用，又要加强政府的宏观调控，综合运用法律、行政和经济等手段，实现人才资源的综合开发、有序流动和合理配置。

（五）20\_-\*\*年我区人才队伍建设的总体目标是:人才总量有较大增加，人才结构与经济结构基本适应，人才队伍的整体素质明显提高。干部人事制度和人才管理体制改革取得新进展，有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的有效机制逐步建立，人才市场体系日趋完善，人才成长的环境进一步优化。

主要预期目标:到\*\*年，各类人才总量达到51300人，年均增长10%，占全区总人口比例达到左右，其中具有大专以上学历的占全区人才总量达到50%以上。高、中、初级职称之比达到1:6:13。三次产业人才比例稳定在2:47:51左右。

三、党政人才队伍建设

（六）加强各级党政领导人才队伍建设。体现时代要求，把忠实实践“三个代表”作为党政领导干部的首要条件，注重工作实绩和群众公认。围绕科学决策能力、驾驭全局能力、开拓创新能力，构建党政领导干部核心能力框架。研究制定不同层次党政领导干部的具体标准，形成一个朝气蓬勃、奋发有为的领导层。通过在职培训、轮岗交流、基层锻炼等方式，培养一批政治素质好，有世界眼光、战略思维，懂经济、会管理、创新意识强、群众拥护的新型领导人才。每年择优选拔5-10名35岁以下科级及优秀一般干部脱产到高校或国外进行中长期培训。大力加强各级领导班子思想、政治和工作作风建设，促进党政领导干部整体素质的提高。

按照《党政领导干部选拔任用工作条例》的要求，根据选任制、委任制和聘任制干部的不同特点，研究制定具体标准和程序，注意把好推荐提名、考察和讨论决定三个关口，对特别优秀的干部予以破格提拔。建立以工作实绩为主要内容的党政领导干部考核评价指标体系。疏通从企业、学校和其他社会机构中选拔党政领导干部的渠道。进一步改进和完善公开选拔领导干部工作。认真实行干部免职、辞职、降职、聘任制度和试用期制度等。大力培养选拔优秀年轻干部，重视培养选拔女干部、少数民族干部和非^v^党员干部。坚持后备干部制度，加强和改进后备干部工作。

（七）努力建设高素质的党政机关人才队伍。坚持考试录用制度，完善选调制度，注意选拔高知识层次年轻干部以及具有基层工作经验的干部充实到党政机关。坚持选调应届优秀大学毕业生到基层工作锻炼制度。加强对党政机关干部的培养，认真组织实施《国家公务员暂行条例》，完善有关的公务员管理办法。大力推行机关干部竞争上岗制度，使机关干部做到能上能下。按照廉洁、勤政、务实、高效的要求，加强公务员的作风建设和能力建设，增强党政机关干部队伍的生机与活力，提高党政机关工作效率和服务水平。

按照省委组织部关于开展高层次人才队伍建设情况专题调研的要求，7月中旬至9月下旬，我们会同市直有关部门，围绕\_\_市高层次人才队伍建设现状、存在问题及障碍性因素等问题进行了调查研究。调研主要采取听取情况和下发调查问卷两种形式进行。期间，重点调查了磐石市、高新区开展高层次人才队伍建设的情况，走访了北华大学、中国农科院左家特产研究所

、中油\_\_石化公司、中油吉化集团公司、\_\_化纤集团公司、市中心医院等十几家企事业单位，开展了工作座谈，并分别由市人事局、中小企业局、劳动和社会保障局、^v^下发了调查问卷，比较全面地掌握了全市高层次人才队伍建设情况。

一、\_\_市高层次人才队伍建设现状

\_\_市现有各类人才总量为万人，其中，企业经营管理人才万人、专业技术人才万人、技能人才万人，农村实用人才万人。副高级职称以上专业技术人才、规模以上企业高级管理人员、技师以上技能人才等高层次人才万人，占全市人才总量的。(此次调研未含高层次党政人才)

高层次专业技术人才：全口径统计数据10788人，占全市专业技术人才的和全市人才总数的。其中国突7人，国贴99人、省突46人。(见附表)

从职业分布上看，教育方面占、工程技术方面占、卫生技术方面占、经济方面占、会计方面占、科研方面占3%，其他人才占。(见附表)

高层次企业经营管理人才：全口径统计数据4866人，占全市企业经营管理人才的26%，占全市人才总数的。(见附表)

其中，国有企业2394人(具有副高职称以上的企业高管)，民营企业2472人(规模以上企业的经营管理人员及规模以下企业中副高级职称以上的经营管理人员)。

技师以上高技能人才：全口径统计数据5850人，占高级工以上技能人才总数的，占全市人才总数的，占全市技能劳动者的。(见附表)

二、高层次人才队伍建设的做法和经验

近几年来，\_\_市委、市政府对高层次人才队伍建设非常重视，积极强化措施、创新制度，营造有利于高层次人才成长的环境和氛围，并且打破常规，构筑域外高层次人才、智力引进“绿色通道”，营造了良好的高层次人才成长和发挥作用的政策环境。几年来，各企事业单位人才意识显著提高。大多企事业单位都能把人才工作同单位自身的发展有机结合起来，尊重人才、爱护人才，狠抓培养、引进和使用几个环节，突出发挥高层次人才的工作效能，在高层次人才队伍建设上取得了一定成效。

1.注重人才培养，不断壮大高层次人才队伍。调研中发现，多数企事业单位对人才的培养工作都比较重视，注重通过岗位锻炼和继续教育提高各类人才的工作水平和业务能力，促使他们向高层次方向迈进。\_\_石化公司把人才兴企战略作为公司四大发展战略的基础战略，制定了一系列人才培养尤其是高层次人才培养的举措，提出力争到20\_年培养3000名高层次专业人才。他们采取校企合作的方式，积极与华东理工大学合作，开办机电一体化和化学工程等专业的硕士培训班，培养公司需要的高层次专业人才。三年来他们选送50多名专业技术人员进入培训班学习，使这些人员的工作能力和业务水平迅速增长。他们还注重在业务实践和项目攻关中培养高层次人才，既达到了人才培养的目的，又使公司的科研成果迅速转化。北华大学建立了以科研项目为依托的学术带头人培养机制，发挥多学科交叉优势，设立跨领域研究项目，鼓励教师和科研人员申报。学校为他们提供资金、设备等一切必需条件。几年来，学校共确立了350多个科研项目，提供科研经费4000余万元，培养造就了一大批学术带头人和高层次科研人才。学校还积极选派骨干教师参加国内国际学术交流活动。\_\_化纤集团注重选拔优秀专业技术人才进行专门培养。根据企业长远规划，集团近几年先后选送100余名优秀干部到青岛纺织工业大学、天津纺织工学院、北京服装学院等高等院校学习。为了激发员工的创造潜能，公司还推出了创新理念，鼓励创新、宽恕失败。他们投资1600万元建立了小实验厂，鼓励专业技术人员大胆进行课题实验。目前，该公司已有80余名专业技术人员的研究课题分别获得了国家级、省级和市级的科研奖。[]市中心医院在全市卫生系统实施了“学科带头人三个梯队建设标准”，从思想品德、业务能力等方面进行了严格的规范，为人才向高层次发展设计出了清晰的发展轨迹。为了促进人才成长，医院每年拿出30万元用人才培训、进修和外出考察学习。

2.加强人才引进，积极利用域外高层次人才、智力。根据事业发展的需要，几年来\_\_市许多企事业单位都加大了人才引进力度，让域外高层次专业人才为我所用。\_\_华星集团公司为引进和发挥高层次人才作用，在上海市成立了研发中心，吸纳了一批国内电子行业的优秀人才为本企业服务。\_\_远东药业集团股份有限公司为了吸引高层次人才，专门在北京设立了投资公司和销售总公司。这样，招聘的高级技术人员可以生活、工作在北京，为企业效力，有效解决了北方城市引人难的问题。市中心医院几年来引进十几名具有专业特长的优秀人才来医院安家落户，使心内科、心外科、骨科、烧伤科、消化科等科室迅速壮大，业务技术水平迅速提升。

为了促进吸引、引进人才，磐石市出台了《关于鼓励引进人才、资金、技术的若干规定》，对急需紧缺的高层次专业人才，在政策、服务、待遇、环境等方面制定了一整套保障措施。该市设立了“一站式”人才引进窗口，实行人才引进限时办理制度。几年来，配合企业引进高层次专业技术人才近百人。\_\_高新技术产业开发区努力构建人才“高地”，吸引高层次人才进区创业发展。他们除了建立大学科技园、归国留学生创业园、软件园、民营科技园等孵化器，为高层次人才进区提供发展空间和载体外，还制定实施了许多激励举措，如给到高新区企业工作的高级技术、管理人员以特殊贡献津贴;给在国外获得硕士以上学位或带国际先进科研成果进区领办、创办企业的留学人员以资金支持等。几年来，高新区吸引了近千名高层次专业人才进区工作。

针对内陆城市引才困难的实际，一些企事业单位创新观念，实施了“不求所有、但求所用”的高层次智力柔性引进办法。\_\_石化公司通过组建国家级博士后科研工作站，吸引高层次科研人员进站研究，提高对高、新、尖技术的研究开发能力。目前几项国家863重点技术攻关项目都取得可喜成果，有的产品已经投入批量生产。中心医院规定所有的业务科室都要与国内、省内知名医院的对口科室或知名专家建立广泛的、长期的、稳定的业务协作关系，定期与他们进行沟通和联系，定期请上级医院知名专家来院进行现场手术示教、学术讲座、专题讲课、技术答疑。通过实施这样的举措，该院不仅解决了棘手的针对疑难病症和重大手术缺少专家的难题，同时智力引进带动该院一大批人才的快速成长。

3.运用科学激励手段，留住人才，用好人才。在留住人才、用好人才上，很多企事业单位都能够大胆探索，不断创新激励机制，给一流人才以一流报酬、一流待遇。\_\_石化公司提出，让一流的人才获得一流的回报。为了激励高层次人才发挥工作效能，他们规定博士毕业的高层次人才月工资最低5000元，年收入10万元以上;硕士月工资最低202\_元，年收入5万元以上。此外，他们积极建立两级专家队伍。目前已经评出20余名高层次专业技术专家，单独发放专家津贴。\_\_永大集团为了激励高层次人才，在人才进企之初就先给买一套住宅，并根据技术水平给予7至10万的年薪。对带有成熟高科技产品的科技人员，他们还允许其以一定比例进行技术入股。一汽\_\_轻型车厂为了抓住关键人才，经过层层选拔，确定了100名人才为企业“核心人才”，规定不管企业经济效益如何，这些人才的工资都不得少于年薪3万元。同时，厂里为了体现高层次专业人才的价值，在企业非领导职务中建立三级主查制度，让他们分别享受厂级、处级、科级待遇。中国农科院左家特产研究所针对科研人员流失严重、现有工作人员积极性不高的实际，启动了“优秀人才工程”，提出设备、经费、待遇向高层次科研人员倾斜，实现人才、设备、经费、待遇的有机整合。他们提出，每年在研究人员中评出10名优秀人才，除奖金奖励外，在市内为每位优秀人才购置一套价值在20万元左右的住房。远东药业集团为了留住人才，用好人才，实施了高薪高职、技术入股、期权奖励等一系列激励制度。

三、主要问题及障碍性因素

与推进自主创新、建设创新型\_\_和振兴\_\_老工业基地的要求相比，目前\_\_市高层次人才队伍建设还存在很大的差距。

(一)主要问题

1.高层次人才相对短缺。\_\_市高层次人才数量占全市人才总量的比例偏低，尤其企业家人才和科技创新人才少。从数字上看，高层次专业技术人才仅占全市人才总量的，高层次企业经营管理人才仅占全市人才总量的，均低于全国平均水平。高技能人才方面也是这样。我们一直自认为技能人才资源丰富，但技师以上高技能人才仅占全市技能劳动者的，明显低于全国4%的平均水平。

2.高层次人才结构和分布不够合理。从结构上看，高层次人才大多集中在机关、事业单位，而只有一少部分在企业。据\_\_市人事局今年开展的人才调查数据表明，\_\_市所属的高层次专业技术人才在事业单位，而在企业的仅占。(见附表)

此表由市人事局提供

企业是推进自主创新和经济社会发展的主体。高层次专业技术人才仅有1/6在企业这种结构显然对建设创新型\_\_极为不利。

从职业分布上看，高层次人才多分布在社会公共事业部门，就专业技术类人才来说，仅教育方面的人才就占1/3强。而在经济部门，特别是生产一线从事科研、生产和经营管理的人才则非常少。高层科研人才仅占高层专业技术人才的3%，占全市人才总量的。

3.高层次人才层次和能力有待提高。我市被列为高层次专业技术人才的一万余人当中，具有硕士以上学历的为1831人，仅占高层次专业技术人才总数的17%。\_\_市有不少大学、科研院所和吉化等中直大型企业，但院士级国家高端人才却一个也没有。\_\_市被列为高层次企业经营管理人才的近五千人中，具有硕士以上学历的仅为374人，占。严格意义上说，这些高层经营管理人才还仅仅是一个大体的人才范围和数字上的把握，即“数”的概念，而不是“质”的概念。高层次企业经营管理人才中，具有卓越企业经营管理才能和现代管理理念的企业家微乎其微。

4.高层次人才作用发挥不够好，人才流失比较严重。问卷调查显示，仅有30%左右的高层次人才认为自己在单位较好地发挥了作用;而60%左右的人认为工作任务不饱合或无事可做;10%左右的人认为在单位根本就发挥不了什么作用。尤其严峻的是，近几年人才流失问题越来越突出。据不完全统计，近三年来，市属单位流失到外地的高层次人才达220余人，其中多数是各单位的中青年骨干，包括各类专家近30人。流失的人才中，从专业分布上看，医疗卫生、中小学教育和工程技术专业流失量相对较多，分别占流失总量的50%、32%和12%。

综上，目前\_\_市高层次人才队伍突出表现为两个问题：一个是有利于推动自主创新和促进经济社会发展的高层次人才短缺，尤其是企业经营管理人才、科技创新人才短缺;另一个是即使以往认为储备比较多、目前相对占有份额比较大的人才也正变得越来越少，比如卫生类、教育类高层次人才的大量流失。

(二)障碍性因素

客观方面：经济发展水平低，人才培养和集聚能力弱。

人才资源作为重要的资源和生产要素，其开发和配置受市场经济规律影响。就人才培养来说，经济发展水平低、经济总量小的地区，人才培养投入也就相对要少，那么产生的功效也势必要小。就人才流动来说，受市场经济规律和人才流动规律影响，在开放的环境下经济不发达地区就不易留住人才而往往要成为人才的主要流出地。显而易见，\_\_市作为经济欠发达地区，在客观上不利于培养人才、引进人才、留住人才。

主观方面：人才工作观念、体制机制等方面都存在突出问题。

1.全社会尊重人才、爱护人才、重用人才的观念没有牢固树立起来。调查发现，一些单位缺乏用好人才、留住人才的意识，对人才重视不够，在选人、用人上感情用事多，重才、惜人、爱才不够。因不能被有效使用而导致的人才浪费问题比较突出。

2.缺乏科学的人才培养、使用机制，人才培养和使用之间脱节。一些单位虽然比较注重培养人才，但挖掘人才潜能、发挥人才长处不够，培养和使用脱节。从整个社会上看，高层次人才培养与使用之间也缺乏有机的结合，人才培养不是针对全市经济社会发展对人才的需求和各单位对人才的需求来定向培养，而是存在一定的盲目性。几年来，我市汽车、石油化工、农产品加工、光电子信息、现代中药和生物制药等重点产业都存在很大的高层次人才缺口。但目前没有一套针对产业和企业发展需求来培养高层次人才的科学工作机制。

3.人才开发的意识不强，开发投入少，作用小。主要表现在基层各企事业单位人才开发意识普遍还不够强，没有树立起“人才投资为回报率最高的投资”的理念。基层企事业单位作为用人主体，在人才尤其是高层次人才队伍建设上投入很少。人才工作的投入主要靠政府投入。在高层次人才队伍建设资金投入上没有形成全市上下一盘棋的格局。

4.人才评价和激励措施不能有效落实。近年来我市出台了一系列加强人才队伍建设的政策、意见，但在实际工作中，有些部门和单位习惯于原有的思维定势和工作方式，致使一些政策措施得不到实际落实。

四、加强高层次人才队伍建设的对策和建议

1.加强人才工作宣传，在全市营造人人关心人才、爱护人才的氛围，树立重视人才、重用人才的意识。要通过宣传让全社会充分认识到各类人才尤其是高层次人才在经济社会发展中的重要作用，牢固树立人才资源是第一资源的观念;要通过宣传，引导各单位树立人才投资是回报率最高的投资的理念和事业发展关键要靠人才的意识，把重视人才、重用人才变成一种自觉。

2.强化培养，完善结构，提升高层次人才素质。一方面要根据老工业基地振兴和经济社会发展的需要，定期搜集数据，了解掌握全市各行业对高层次人才的需求，通过实施订单培训和人才培养，解决当前高层次人才缺口和人才能力、素质与现实需求不协调的问题。另一方面本着提升高层次人才层次、素质、能力实施高层次人才培养工程。着力实施“十百千高层次企业经营管理人才队伍建设工程”，利用四到五年时间重点培养10名左右在全国有一定知名度的企业家;培养100名左右通过自主创业、带领企业快速发展、企业年销售额过亿元或在同行业中处于领先地位的企业主;培养1000名左右具有良好职业素养、创新精神、市场意识和经营管理能力的职业经理人。要围绕提高自主创新能力和专业技术学科建设，重点加强我市学科、技术带头人队伍建设和创新团队建设。依托国家、省重点项目、重点学科、重点实验室建设及国家对东北老工业基地振兴的人才政策，培养、造就一大批创新能力强、善于搞科研攻关和技术攻关的科研专家、工程技术专家。要充分利用国家“新世纪百千万人才工程”、“东北之春”、专业技术人才知识更新工程(“653工程”)及省“拔尖创新人才工程”、“杰出青年科学研究计划”、“高等学校松江学者和创新团队发展计划”、“振兴\_\_老工业基地急需人才海外培养项目”等人才培养载体，提高全市高层次专业技术人才的整体素质。实施“高层次专业技术人才目标管理工程”，“十\_五”期间，重点培养工、农、医、教育、文化、社科等十大类100名左右的学科带头人和附着于企业的100个左右创新团队。要全力推进新技师培养倍增计划，加快培养一批企业急需的技术技能型、复合技能型及高新技术产业急需的知识技能型人才，重点培养机械、化工、电子信息以及现代服务业和现代农业等方面的高技能人才。到“十\_五”末，全市要较“十\_五”新增高技能人才万人，其中培养新技师不少于5000人。要实施城镇和农村创业人才及技术实用人才培养工程，利用5年左右时间培养1000名具有一定创业精神和市场开拓能力的城镇、乡村创业“小老板”和一大批扎根农村，促进农业新技术推广和农产品深加工技术实施的高层次涉农技术人才。

3.加大资金投入，建立高层次人才“四位一体”社会化培养和多元资金投入机制。探索建立高层次人才社会化培养和多元投入机制，解决人才培养与使用脱节以及人才投入资金“瓶颈”问题。建立并完善单位、个人、政府、社会“四位一体”人才培养机制和资金投入机制。一方面充分发挥党委、政府在人才开发上的导向作用和对重点产业、重点领域、重点方面人才培养上的资金支持、倾斜作用。另一方面充分发挥用人单位用才和育才两个主体作用。同时让人才本身分摊培养成本，并且广泛吸收社会支持、捐助资金。

4.加强人才激励机制建设，以科学的机制激发高层次人才创新、创造的热情。要继续推行并完善鼓励各类人才尤其高层次人才兼职兼薪及领办、创办企业的人才政策;要建立并完善以技术或创新成果入股的相关制度;要大力倡导以按劳分配为主体的多种分配形式，鼓励企业以股权、期权奖励给有重大贡献的高层次人才;要加大对全市经济社会发展和老工业基地振兴有突出贡献人才、实际应用人才、创新创造型人才的奖励力度;加大对处于爬坡阶段、攻坚阶段和起支撑作用的人才支持、扶持力度;要针对不同类别、层次人才采取不同手段，实施有效激励;要充分发挥政策杠杆、导向作用，激发各类人才创新、创造。

5.完善“绿色通道”，加大急需高层次人才及智力的引进力度。要围绕全市汽车、化工等五大产业发展和项目建设需求，遵循“不求所有，但求所用”、“来去自由”的原则，积极吸引海外、域外人才;要不断完善重大项目引才引智制度，以科技含量高、市场前景广阔的项目吸引人才;要发挥海外留学人才创业园建设、企业技术研发中心等科研平台对域外高层次人才的吸引作用，让域外各类高层次人才、智力为我所用。

近年来，我局牢固树立“科学技术是第一生产力”的理念，坚持实施“科技兴县”、“人才兴县”战略，使我县拥有了一大批有知识、有实力、有作为的科技人才，为××××的经济建设和建设社会主义新农村，实现全面建设小康社会的奋斗目标提供了强有力的智力支撑。

一、我县科技人才队伍建设取得的主要成绩

我局在县委县政府的领导下，把科技人才队伍建设当作一项重要工作来抓，打破传统人才观念，重视人才价值，创新人才机制，进一步完善人才政策、壮大人才实力、优化人才结构、提高人才素质，使我县科技人才队伍建设取得了一定的成绩。

（一）机关事业单位干部队伍素质不断提高。一是强化素质培训，积极开展任职和初任职培训，对经政府党组批准任命的股级以上干部及新录用的公务员、新安置的军队转业干部、招聘的各类学校毕业生，根据不同单位、不同职务、不同需要，分别进行为期不等的业务培训，以提高他们的综合协调、拒腐防变和办事能力。“十五”期间累计培训县处级、科级和股级干部528人次，培训新录用公务员67人次；定期开展更新知识培训，以县电大为基地，根据实际工作需要，每年都对全县公务员进行新知识、新理论的培训，参训率达100。“十五”期间累计开展计算机、英语、电子政务、依法行政、《公务员法》等8个项目5598人次；指导各行政机关自行开展灵活多样的业务培训，根据各单位公务员的意愿和工作特点，采取实地参观、接受教育、考察学习等方式，使全县广大公务员不仅提高了学习兴趣，学到了知识，而且进一步推进了县直单位创建“学习型”机关进程。“十五”期间，全县累计开展专门业务培训3498人次。二是开展正规化学历教育，按照省、市统一安排，履行单位申报、组织人事部门审核推荐的程序，有重点、有步骤的组织有素质、有潜力、有一定文化基础的机关公务员到高等院校接受正规、脱产的学习深造。十五期间，我县组织了3名专科学历的在岗人员到xx科技师范学院脱职进修法律本科学历，1名本科学历人员到燕山大学参加计算机专业研究生班进修。三是严把选人用人关口。选人用人实行“公平竞争、择优录用”的方法，通过公开报名、层层把关，严格筛选，公开选拔，为我县营造优秀人才脱颖而出的良好社会环境。近几年来，我局先后为财政、县委县政府“两办”、县纪检会、街道办、县公安局、县畜牧局等部门招聘了190名工作人员；依据《干部选拔任用条例》，规范选拔程序，坚持用人标准，严格任命政府管理的单位股级干部。目前，全县568名股级干部全部是群众威信高、工作能力强的骨干力量。正是经过我们一手抓选人用人渠道，一手抓学习培训，我县广大公务员素质得到了不断提高，成为一支的群众信赖、为民办事的党政人才队伍。截止到目前，我县共有1304名党政机关公务员，其中研究生以上学历11人，大学本科学历562人，大专学历554人，中专及高中以下学历177人。

（二）职称评聘的激励约束作用成为经济建设的助推器。专业技术人才是科技人才队伍中的重要组成部分，是事业单位的中坚力量，在我县经济建设中发挥着重要的作用。为此，我们严格标准、规范运作，做好职称改革工作。一是严格推荐申报。细化、量化申报评审条件，实行申报单位、主管部门、县职改办逐级审报制度，尽可能的把那些工作能力强、业务水平高、贡献突出的专业技术骨干推荐为高一级专业技术资格。二是严格聘任管理。结合事业单位人事制度改革，坚持按需设岗、按岗聘任，优胜劣汰的职称改革原则，实行聘任政策、数额、结果三公开，真正把优秀专业技术人员选拔上来。对受聘人员实行聘任合同管理，明确具体岗位职责、权限，同时采取年度考核和任期考核等措施，并把考核结果作为专业技术职务续聘、解聘、晋升的重要依据，督促专业技术人才在岗位上能够发挥出应有的作用。为稳定基层人才队伍，对聘任中高级专业技术职务的，要求必须有基层工作经历，进一步保证了专业技术人员有良好的实践工作能力。三是严格开展继续教育。将继续教育作为加强专业技术人员能力建设和知识更新的一个重要手段来抓。定期组织专业技术人员学习《二十一世纪科学技术发展述略》等新政策、新理论，指导农业、教育、卫生等部门围绕本行业特点，开展专业知识培训，并严格落实继续教育证书验证制度，使每名初级专业技术人员每年接受继续教育都在80学时以上，每名中高级专业技术人员每年接受继续教育都在96学时以上。截止到目前，我县共有专业技术人员6845人，其中：按级别分正高职5人，副高职344人，中职3362人，初职3134人；按专业分，农、林、水、畜牧技术类196人，卫生技术类1003人，工程技术类450人，教育教学类4817人，其它类379人；按学历分，研究生以上1人，大学本科2282人，大学专科3379人，中专及高中以下1183人。通过充分发挥职称评聘的激励约束作用，充分调动和激发了全县广大专业技术人才的工作积极性，围科技人才促进\*\*发展

近年来，我局牢固树立“科学技术是第一生产力”的理念，坚持实施“科技兴县”、“人才兴县”战略，使我县拥有了一大批有知识、有实力、有作为的科技人才，为××××的经济建设和建设社会主义新农村，实现全面建设小康社会的奋斗目标提供了强有力的智力支撑。一、我县科技人才队伍建设取得的主要成绩

我局在县委县政府的领导下，把科技人才队伍建设当作一项重要工作来抓，打破传统人才观念，重视人才价值，创新人才机制，进一步完善人才政策、壮大人才实力、优化人才结构、提高人才素质，使我县科技人才队伍建设取得了一定的成绩。

（一）机关事业单位干部队伍素质不断提高。一是强化素质培训，积极开展任职和初任职培训，对经政府党组批准任命的股级以上干部及新录用的公务员、新安置的军队转业干部、招聘的各类学校毕业生，根据不同单位、不同职务、不同需要，分别进行为期不等的业务培训，以提高他们的综合协调、拒腐防变和办事能力。“十五”期间累计培训县处级、科级和股级干部528人次，培训新录用公务员67人次；定期开展更新知识培训，以县电大为基地，根据实际工作需要，每年都对全县公务员进行新知识、新理论的培训，参训率达100。“十五”期间累计开展计算机、英语、电子政务、依法行政、《公务员法》等8个项目5598人次；指导各行政机关自行开展灵活多样的业务培训，根据各单位公务员的意愿和工作特点，采取实地参观、接受教育、考察学习等方式，使全县广大公务员不仅提高了学习兴趣，学到了知识，而且进一步推进了县直单位创建“学习型”机关进程。“十五”期间，全县累计开展专门业务培训3498人次。二是开展正规化学历教育，按照省、市统一安排，履行单位申报、组织人事部门审核推荐的程序，有重点、有步骤的组织有素质、有潜力、有一定文化基础的机关公务员到高等院校接受正规、脱产的学习深造。十五期间，我县组织了3名专科学历的在岗人员到xx科技师范学院脱职进修法律本科学历，1名本科学历人员到燕山大学参加计算机专业研究生班进修。三是严把选人用人关口。选人用人实行“公平竞争、择优录用”的方法，通过公开报名、层层把关，严格筛选，公开选拔，为我县营造优秀人才脱颖而出的良好社会环境。近几年来，我局先后为财政、县委县政府“两办”、县纪检会、街道办、县公安局、县畜牧局等部门招聘了190名工作人员；依据《干部选拔任用条例》，规范选拔程序，坚持用人标准，严格任命政府管理的单位股级干部。目前，全县568名股级干部全部是群众威信高、工作能力强的骨干力量。正是经过我们一手抓选人用人渠道，一手抓学习培训，我县广大公务员素质得到了不断提高，成为一支的群众信赖、为民办事的党政人才队伍。截止到目前，我县共有1304名党政机关公务员，其中研究生以上学历11人，大学本科学历562人，大专学历554人，中专及高中以下学历177人。

（二）职称评聘的激励约束作用成为经济建设的助推器。专业技术人才是科技人才队伍中的重要组成部分，是事业单位的中坚力量，在我县经济建设中发挥着重要的作用。为此，我们严格标准、规范运作，做好职称改革工作。一是严格推荐申报。细化、量化申报评审条件，实行申报单位、主管部门、县职改办逐级审报制度，尽可能的把那些工作能力强、业务水平高、贡献突出的专业技术骨干推荐为高一级专业技术资格。二是严格聘任管理。结合事业单位人事制度改革，坚持按需设岗、按岗聘任，优胜劣汰的职称改革原则，实行聘任政策、数额、结果三公开，真正把优秀专业技术人员选拔上来。对受聘人员实行聘任合同管理，明确具体岗位职责、权限，同时采取年度考核和任期考核等措施，并把考核结果作为专业技术职务续聘、解聘、晋升的重要依据，督促专业技术人才在岗位上能够发挥出应有的作用。为稳定基层人才队伍，对聘任中高级专业技术职务的，要求必须有基层工作经历，进一步保证了专业技术人员有良好的实践工作能力。三是严格开展继续教育。将继续教育作为加强专业技术人员能力建设和知识更新的一个重要手段来抓。定期组织专业技术人员学习《二十一世纪科学技术发展述略》等新政策、新理论，指导农业、教育、卫生等部门围绕本行业特点，开展专业知识培训，并严格落实继续教育证书验证制度，使每名初级专业技术人员每年接受继续教育都在80学时以上，每名中高级专业技术人员每年接受继续教育都在96学时以上。截止到目前，我县共有专业技术人员6845人，其中：按级别分正高职5人，副高职344人，中职3362人，初职3134人；按专业分，农、林、水、畜牧技术类196人，卫生技术类1003人，工程技术类450人，教育教学类4817人，其它类379人；按学历分，研究生以上1人，大学本科2282人，大学专科3379人，中专及高中以下1183人。通过充分发挥职称评聘的激励约束作用，充分调动和激发了全县广大专业技术人才的工作积极性，围 [] 绕全县经济建设积极开发科技成果，应用到农业生产、企业生产经营领域，有力的帮助了农民增收、企业增产增效，推动了\*\*\*的经济发展。“十五”期间，共研究开发了《\*\*\*》、《\*\*\*\*》等\*\*\*项科技成果，获得了\*\*\*省创业三等奖和\*\*\*市科技进步二等奖等诸多奖励。

（三）企业科技人才服务领域不断扩大。坚持人才跟着项目走，人才为项目服务的原则，实行“引、聘、培”三措并举，为促进企业发展和全县经济建设提供人才保证。一是积极引进急需人才。为解决重点单位重点项目对人才的需求，每年都由一名局班子成员带队，组织\*\*\*等企业劳资人员深入到\*\*、\*\*\*等地的各大中专院校开展招聘活动。同时积极参加临近省、市组织的人才交流会，扩大人才引进范围。近三年来，经我局引进的各类专业技术人才每年都在100人以上，高层次、高学历人员都在10人以上，有效的缓解了企业人才紧缺的矛盾；二是大力推行聘才兴业。借助毗邻xx、xx等大中城市的优势，通过短期借调、业务服务等方式聘用一批具有医疗卫生、经济、政治等专业知识的优秀人才来\*\*奉献聪明才智，促进\*\*\*经济发展。截止到目前，累计为科学实验站等单位引进的近十余名假日博士，为我县带来了多项技术成果，有效的推动了\*\*的经济发展。三是注重人才的培养。结合各单位需求，制订人才培训计划，实行院企联姻，每年都陆续选送一批应届高中毕业生到xx农学院、xx水利水电学院等大专院校进行脱产学习，以解企业燃眉之急。我局在20\_年为\*\*\*集培养的105名冶金专业大学生已开始为\*\*的重点项目建设提供技术力量。四是跟踪管理搞服务。一方面，加强人事代理工作，增加代理项目，简化代理手续，将单一的人事档案代理发展到转正定级、考评职称、调整档案工资、户粮关系接收等全方位代理，解除了他们的后顾之忧，为他们全身心的干好工作打下了基础。另一方面，我们从关心他们生活入手，不断拓展服务领域，实现以情留人。20\_年以来，我们相继举办了两次“\*\*之约”大型联谊联姻活动，并指导\*\*、\*\*\*等集团筹建了人才住宅楼，在一定程度上解决好引进人才的婚姻和住房问题，许多在\*\*、\*\*\*的工作的外地大学生纷纷表示将落户\*\*、根扎\*\*\*干事业，努力为\*\*\*的经济发展贡献力量。截目到目前，我县企业人才累计达1932人，其中国有企业252人，非公有制企业1680人，全部在\*\*\*\*等全县重点项目建设工作发挥着不可替代的作用。

（四）乡土拔尖人才成为新农村建设的领头雁。一是完善优秀乡土人才选拔办法。采取个人申报、乡镇推荐、县直单位联合评审等方法，真正把我县的“土专家”、“田秀才”、种养殖能手、农民企业家等乡土人才选拔了出来。近两年，我们先后向省人事厅申报了\*\*\*\*\*\*\*等一批先进拔尖人才，有效地鼓励其发挥了致富带头人作用。二是着力提高乡土人才技能水平。今年我们将会同县委组织部、县农办、县科协等单位，邀请中国农业大学9名专家教授来我县开展食用菌及设施果菜栽培、奶牛奶羊饲养管理和疾病防治、淡水鱼养殖等实用农业技术培训，提高全县种养大户的科学种植、养殖水平。三是引导涉农专业的大中专毕业生发挥专长，面向农业生产第一线择业。今年我们出台了《鼓励高校毕业生到基层就业的意见》，对他们农业种植、养殖等方面制订了优惠政策，即帮助他们实现了就业，又弥补了农村实用人才不足的缺陷。截止到目前，我县共有农村乡土拔尖人才65人，其中种植类8人，养殖类19人，加工类38人。

虽然我局在科技人才队伍建设方面做了一些工作，也取得了一些成绩，但我们也感觉到离领导的要求和社会各界的希望还有很大的差距，与我县的发展形势都有不相适应的地方，还存在着一些不足，一是企业人才总量明显不足，各类企业人才只占人才总量的19，特别是高层次人才的力度还不够；二是本地人才外流现象急需遏制，相对于发达地区，我县引才没有优势，本县籍的人才，受外地良好条件和用人条件的吸引，不愿回乡就业。1999年到至今，本地人才外流320人，引进人才流失41人；三是乡土人才开发工作还需进一步加强，不仅数量上不能满足需求，而且主动参与市场竞争的能力不足；四是涉农类专业技术人员较少，只占专业技术人员总量的，与全县416个行政村相比，只能两个行政村共用一个涉农类专业技术人员，远远不能满足我县农业建设一线的需要；五是乡镇机关公务员队伍年龄老化，目前，我县乡镇机关公务员平均年龄43岁，不完全不利于工作开展等，都需要我们今后认真加以解决。

二、改善我县人才队伍发展的对策及与措施

（一）制订科技人才发展长远规划与专项基金。根据×××经济、社会发展的实际情况和科技人才的需求状况，分别确定人才发展的短、中、长期目标，制订十年远景规划。出台具体的政策措施，通过政府拔款、用人单位自筹等渠道，建立专门的人才发展专项基金，用于人才培训、突出贡献奖励、攻读深造补贴、支持贫困大学生等，为人才成长、发展创造一个良好的政策环境。

（二）加强各类人才培养。一方面要“走出去”，用人单位与高等院校取得联系，建立人才培养协作关系，选送一批初、中级人才去学习深造，培养\*\*\*急需的学科技术带头人；近期应着重培养冶金、机电、高效农业和农林牧产品深加工方面的急需人才。同时还要组织企业家赴高校、科研机构各知名公司考察，开阔视野，更新观念；另一方面要“请进来”，继续聘请两院院士、省内外专家教授来讲座授课，为×××服务，聘请博士、硕士开展经济技术交流，提高我县现有人才整体素质和技术水平。

（三）着力在引进人才上做文章。在积极组织用人单位外出参加人才交流会，引进急需人才的同时，制定并实施行之有效地吸引人才的的政策措施，在编制、工资、职称等方面给予适当的优惠，在住房、配偶等方面给予妥善解决，特别是农、林、水、畜牧等涉农专业的双学位本科生、研究生、博士生，只要回\*\*\*就业，尽最大能力满足他们的要求，切实增强\*\*\*对各类高层次人才的吸引力。通过“假日博士”、“双休日研究生”等灵活方式柔性引进一批“候鸟型”人才，为\*\*\*的经济开新路，带动地方经济的发展。

（四）优化专业技术人才队伍结构。做好高中级资格推荐申报和初级资格评审认定工作，坚持重业绩，看成果的原则，通过考试与评审相结合的方式，不唯学历资历，综合审查其工作经历、工作能力、业绩成果材料，确实把工作能力强、业务水平高、贡献突出的专业技术骨干选拔出来，树立一批专业技术领域领军人物。

（五）强化专业技术人员继续教育。根据省市安排部署，重点抓好专业技术人员创新能力培训考核工作，采取培训与个人自学相结合的形式，在“十一五”前三年将全县专业技术人员轮培一遍，使他们不断增强创新意识，活跃创新思维，提高创新能力，进一步推动工作创新业绩，为我县经济发展创造更大的价值。

在20\_\_年半年中，我受到了部队无微不至的关心和帮助、工作中得到了指导和点化，我深感荣幸!结合工作实际，我对我这一年的工作作以下总结。

一、回顾一年来，工作表现好的方面

1、政治思想稳定

在工作中不断加强自身学习，坚持用政治理论知识充实自己，使自己在思想认识和能力素质上有了很大的进步，学习中，使我开阔了视野、拓宽了知识、坚定了政治立场，政治思想素质和理论水平有了明显提高，鉴别是非能力也得到了很大的提高。

2、作风纪律严

工作和日常生活中严格要求自己，不做违纪违规的事，严格按条令条例办事。作为机关公勤人员，我清楚的知道贯彻落实条令条例是打牢部队基础的经常性工作，是确保部队秩序正规、安全稳定的根本保障。所以我时刻遵守团队的规章制度，从点滴入手、从小事做起，绝不忽冷忽热，把条令条例所规定的落到实处，确保团队建设稳步前进。

3、思想素质好

首先是尊重领导、团结战友。工作中时刻服从命令、听从指挥，时刻听招唤认真完成领导下达的各项任务。工作中能够摆正自己的位置时刻保持清醒的头脑做到不该看的不看、不该听的不听、不该问的不问、不该说的不说，坚决不在背后议论领导、战友。在生活中同战友相互关心、相互帮助、共同健康成长。在工作中同战友相互学习相互鼓励共同进步，时刻把战友当兄弟。其次是个人形象树得好，不拖团队整体形象的后腿。无论何时何地都不放松自己，时刻按条令条例规范自己的一言一行，时刻遵守社会公德等，时刻把团队的集体荣誉装在心里。

4、工作能力强

到机关工作以来积极学习本职业务，奋发向上、力求上进，不断提高工作能力。精通本职业务，高标准完成本职工作任务。能够做到认真完成上级领导交给的各项任务和指示。

二、回顾一年来工作中存在不足的方面有以下几点

(一)参加学习的积极性还不够高。

(二)参加锻炼的积极性不够热。

(三)对自身的管控要求还不严格。

(四)在日常的生活中不注意细节和个人养成。

(五)在服从命令方面不坚决。

三、明年工作计划

(一)加强自身学习与养成，提高自身能力素质。

(二)加强自身管控力度，确保不违规违纪。

(三)坚决落实上级的指示命令。

(四)加强自身的为人处世。

以上是我一年来的工作总结，还有存在许多问题与不足，我将诚恳接受并坚决改正。

半年来，在支队领导的亲切关怀和大队党支部的坚强领导下，以思想建设为中心，业务技能培养为重点，工作任务完成为目标，团结协作、共同努力、讲成绩、谈效率、促发展。半年时间以来，在中队各项业务中都取得了一定的成绩，同时为中队工作顺利开展打下了艰实的基础。下面，将半年来的工作情况总结如下。

一、思想政治

上半年、中队切实根据支队《\_\_年思想政治教育大纲》和拟定的工作计划，牢牢抓住思想建设这个主题不放松，全面贯彻执行党的精神，大力培育当代革命军人核心价值观，认真学\_\_关于新形势下国防和军队建设重要论述，牢牢把握思想政治建设的时代课题，坚持突出主线、服务中心、把握关键、打牢基础、确保稳定。年初，人员变动，队伍更新，针对新老交替的实际我们开展了一系列的工作，首先摸清了新兵的思想，调整好他们的状态，同时纠正了老同志的思想偏歧，确保了人员变动，思想工作，作风不变。其次在中队建设中拿出方案，通过大、中队党委会，个人谈心得方式使全排同志认清形势，明确方向，教育大家做一个“守纪律、爱本职、爱集体、甘奉献”的新时期好战士，并通过争优比先等活动，进一步促进了排内的思想建设，加紧做好军事斗争后勤准备，全面加强党小组建设、加强人才队伍建设，为确保部队安全稳定和各项任务的圆满完成提供了强有力的思想保障。

(一)教育推向深入：半年来，中队党支部加强对学习实践活动的指导，加强情况分析掌握和重点环节的检查，及时解决遇到的矛盾和问题。活动取得了明显成效。中队还利用板报对活动进行宣传，浓厚了学习氛围，大大提高了官兵的学习热诚。

(二)大力培育当代革命军人核心价值观：部队紧紧围绕强化官兵精神支柱，扎实开展“经常性思想教育”、“培育当代革命军人核心价值观”主题教育活动，深化我军历史使命、理想信念、战斗精神和社会主义荣辱观教育，着力教育引导官兵自觉践行“忠诚于党、热爱人民、报效国家、献身使命、崇尚荣誉”的当代革命军人核心价值观。

(三)开展专题教育活动：上半年，我们重点进行了“喜迎，全力保安全”专题教育;学习“刘金国同志”先进典型事迹;在党员中进行了保持先进性教育，穿插进行了密切内部关系教育、法纪教育、保持健康心理教育、岗位职责教育、时事政策教育等。通过一系列的思想政治教育，官兵思想政治基础不断牢固，更加坚定了马克思列宁主义信仰，坚持党的绝对领导，全体官兵能够安心基层，积极工作，认真履行职责。

(四)加强党团组织建设，：建设坚强的党支部。常言道“不是金钢钻，不揽瓷器活”、“打铁要凭自身硬”，党支部要真正成为部队统一领导和团结的核心，就必须不断加强自身的建设。基于中队班子调整，严格组织生活制度，不断强化班子成员的自律意识、敬业精神、表率作用。在生活上互相关心、学习上互相帮助、工作上互相支持、思想上互相提醒。党支部坚持民主集中制，能够讨论决定重大问题，公道正派地处理和解决热点敏感问题，严格执行上级命令指示，支部能力不断增强，形成了较强的凝聚力和战斗力。

(五)注重因材施教方法多元化：我们把理论学习和政治教育始终放在政治工作的重要位置，注重教育前进行认真调查摸底，掌握官兵的思想实际，对各项教育都进行了科学周密的计划安排，编写了教育授课教案，并组织课后讨论，加深对教育内容的理解和深化，教育中我们在教育形式的多样性和灵活性上下功夫，改变了过去“你讲我听，你讲我做”的灌输式单一模式，大力开展群众性自我教育，拓宽教育渠道，保证了教育时间、人员、内容、效果的落实; 二是运用各种有效载体，开展经常性思想工作。我们建立了以党员、士官、班长为主体的思想工作骨干队伍，大力开展群众性的谈心活动，充分发挥“三互”小组在经常性思想工作中的作用，对官兵在工作、学习、生活中产生的现实思想问题经常进行分析，在官兵中开展了“三互”活动，坚持贯彻疏导方针，以理服人、以情感人，官兵中出现思想问题能够及时发现，准确掌握，正确处理。我们成立了预防工作领导小组，积极开展安全保卫和预防犯罪工作，充分发挥保卫委员、安全员、法律咨询员、心理咨询员的作用，坚持预防为主，综合治理方针，有科学的理论武装官兵头脑，有效杜绝了腐朽思想的侵蚀，实现了“三无”。

二、军事训练和专业训练

(一)、抓好军事训练：军事训练是提高部队战斗力的根本途径，也是圆满完成执勤任务的根本保证。我们严格按照《训练大纲》，围绕提高保障能力，以“打造消防铁军”为重点。支部对训练工作非常重视，定期分析训练形势，认真研究和解决训练中的倾向性问题，大力加强训练中的思想政治工作，开展多种形式的小比武、小会操、竞赛活动，有效地调动了官兵的训练热情，训练效果比较明显。官兵发扬了“一不怕苦、二不怕死”的革命精神，切实达到了高标准，严要求的目的。在训练上骨干始终走在队伍前面，身先士卒、科学筹划，大大增强了中队官兵的身体素质。为部队正规化建设奠定了扎实基础。

(二)、突出抓好专业训练： 作为一个优秀的消防战士，具备优良的业务技能是更好开展工作的前提。为此我们根据部队工作的实际，一方面注重个人学习，另一方面立足岗位练兵。注重传帮带，通过业务一帮一，一带一的做法，使同志们熟练地掌握业务工作。在这方面特别是老同志，做得比较好，在自己刻苦训练同时，能够及时的把自己的心得和经验传授给新同志，不但提高了中队业务训练成绩，而且增进了集体的

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！