# 网上展厅人才工作总结(实用17篇)

来源：网络 作者：浅语风铃 更新时间：2024-01-10

*网上展厅人才工作总结1>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...*

**网上展厅人才工作总结1**

>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

**网上展厅人才工作总结2**

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。

**网上展厅人才工作总结3**

20xx年，市科技局围绕市委、市政府的中心工作，按照市委人才工作领导小组的统一部署，坚持以科学发展观为指导，牢固树立“人才资源是第一资源”的思想，进一步改进工作方法，创新工作机制，大力实施人才强市战略，不断加大人才引进、培养和使用力度，推进了人才工作发展，取得了良好成绩，为枝江经济又好又快发展提供了智力和人才支撑。现将工作情况汇报如下：

>一、领导重视，机制健全

为切实加强对人才工作的宏观指导和协调。局党组高度重视。

一是建立工作机构。局成立了人才工作领导小组，由局党组书记、局长朱作旺同志任组长，副局长董玲、胡祥华、吕亚民任副组长，各科室负责人为成员，人才工作领导小组下设办公室，办公室设在局机关办公室，具体负责人才工作的协调、督办。

二是明确责任目标。根据市委人才工作领导小组的统一部署，每年初，局里将人才工作目标任务纳入局机关工作要点。同时，将人才工作目标任务分解到各相关科室及单位，明确了分管领导和相关科室及单位的职责，将各相关科室及单位人才工作目标完成情况纳入局机关年度考核内容。

三是制定了中长期规划。根据市委人才办的要求，我局制定了《枝江市高层次创新型科技人才队伍建设规划（20\_——20\_年）》，提出了高层次创新型科技人才发展思路与目标,制定了高层次创新人才队伍建设重点和对策措施,为推进高层次创新型科技人才队伍建设提供了依据。

>二、切实履职，成效明显

（一）全方位搭建科技服务平台。

一是促进企业与专建立深层次技术合作关系，为我市化工、食品加工等主导产业提供项目研发、技术指导等服务。

二是组建了枝江市生产力促进中心。该中心是一个集技术、成果、人才、信息等科技资源为主提供服务的有效载体，一方面促进企业与专人才的结合，另一方面为我市人才培训工作提供便利。

三是组建了专利申报服务专职人员。针对我市无代理机构，企业专利申请不便的实际情况，我们与宜昌市知识\_协商，由我局专职人员全程负责专利申报工作。四是推进工程技术中心等平台建设。为给技术研发人员提供一个施展才能的舞台，我们依照省工程技术研究中心管理办法，引导、鼓励和支持企业建立工程技术研究中心、企业技术中心等。

目前，枝江酒业、三宁、迅达、开元、宜昌江峡船用机械有限责任公司等企业已建立了省级工程技术研究中心和企业技术中心，湘宜水产、峡江矿机等企业已建立宜昌市级工程技术中心。重点支持枝江酒业博士后基地“李英”工作室、天盈无公害蔬菜种植技术创新团队、湘宜白鲢养殖加工产业创新团队的建设，发挥“一个基地三个团队”的示带动作用。五是扩大农技110热线服务规模。农技110热线于20xx年正式开通后，利用手机短信等形式向广大农民实时传送各种农事、农情、防虫、减灾信息，目前，全市电信农技110注册用户达5万户。在全市培育了迅达科技、湘宜水产、今贝饮料、天盈蔬菜等10具有较强科技意识、创新能力、发展后劲和产业带动力的农业龙头企业；建立优质大米、百里洲梨、柑桔、花卉苗木等20个特色鲜明、示效果明显的农业科技创新示基地。其中，市政府申报的“双低油菜高效种植及加工产业化”项目被列入国科技富民强县工程；迅达公司“高效生物质炉具的研制”项目列入国科技惠民计划，并获得先进科技成果奖。

（二）大力推动校企对接合作。针对我市农业龙头企业创新能力不强的状况，我们积极发挥主导作用，加强与高校、科研院所的沟通和交流，促进我市重点企业同大专院校科研院所的结合。

一是引导企业与大专院校签订合作协议。继市政府与湖北工业大学签订全面战略合作协议后，引导枝江27企业与16所高等院校和科研机构签订了27份合作协议，校企互260余人次，解决技术难题70多个，完成技术合同交易额3500万元。

二是积极参与省科技厅组织的“专行”活动。

三是积极参与宜昌市科技局组织的“9＋1”产学研对接。

（三）积极开展人才培训活动。近年来，我们多次邀请省、宜昌市知识\_领导和专到我市，举行知识产权培训，开展企业专利“扫零”活动，讲授了专利制度和《专利法》、专利申请前的准备、专利申请及程序，提高了企业知识产权工作能力和知识产权保护意识。经过培训，各企业领导对科技部门项目申报情况增加了了解，激发了他们申报科技项目的积极性，提高了其项目申报的水平。另外，每年聘请宜昌市专、本地专到农村进行科技培训。今年全市可完成专利申请335件，是去年的2倍多，其中发明专利90件；完成科技成果登记和鉴定验收26项；获得各级科技成果奖励3项。省知识\_授予我市湖北省首批“知识产权示市”荣誉称号。10月23日，王东风局长亲赴我市举行了隆重的授牌仪式。

（四）优化科技人才工作环境。结合全市经济发展大局，坚持以项目为导向，加大科技计划项目管理力度，引导企业从单纯争项目、争资金向以项目为导向，全面提升企业科技创新能力转变，带动和激发广大科技人才的创新潜能，增强我市自主创新能力。

一是认真抓好各项科技成果鉴定和和项目申报工作。20xx年，我市开展成果鉴定26项，获得各项成果奖3项。20xx年共争取国、省、市科技项目15项。其中，国创新基金1项，省创新基金1项，省重大科技专项1项，省创新企业后补助项目2项，省知识产权示补助项目1项；宜昌市各类科技计划9项。争取无偿科技经费641万元。实施本级科技项目26项，投入科技经费3000万元。

二是正准备召开全市科技奖励大会。市政府已决定拿出50余万元资金，对今年全市科人员取得科技成果进行重奖。

三是对已获得授权的专利进行奖励和补贴。市科技局每年拿出10多万元奖励专利权人，并对学生申报专利给予补贴。

>三、20xx年人才工作思路

20xx年，我局将以十八大精神为指导，围绕市人才工作目标要求，认真抓好以下几项工作：

**网上展厅人才工作总结4**

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。

**网上展厅人才工作总结5**

近年来，我县卫生人才工作在县委、县政府的正确领导下，坚持以人为本、党管人才的原则，大力实施“科教兴医”、“人才强医”战略，以引进高层次卫生人才、培养实用型卫生人才、管理好卫生技术人才为重点，加强卫生人才队伍建设，推动卫生科技进步，卫生科技总体水平不断提高，促进了全县卫生事业快速健康发展。

>一、主要工作情况

(一)人才培养机制不断健全完善。

一是注重加强对人才工作的领导，明确了分管领导和责任科室，落实了责任。完善了卫生系统专业技术人才信息库，提高了管理水平和工作效率。二是大力实施“科教兴医”、“人才强医”战略，并强化措施，认真抓好落实。对事业心强、具有一定临床经验的业务骨干进行重点培养，选派到上级知名度高的医院进修学习。三是切实抓好“xx县名医、名护”的管理工作。通过加强宣传，大张旗鼓的表彰学科带头人、名医、名护，积极营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动的浓厚氛围。四是认真落实相关待遇，对市、县级名医、名护优先安排参加上级部门组织的学术交流、学习培训和考察活动，认真落实工资、福利待遇，对名医、名护及副高级以上职称的专业技术人员每年进行一次健康查体。五是为促进“科教兴医”战略的实施，不断推进医学科技进步，提高医疗技术水平，县卫生局印发了《科教兴医奖励办法》和《专业技术人员就读硕士研究生奖励办法》，并得到了实施。

截止目前，全系统已有1名市级“名医”; 20名县级“名医”;10名县级“名护”。

(二)卫生科技队伍素质明显提高。

一是建立了上下贯通的领导工作机制。把人才培养教育列入年度卫生工作考核的重要内容，实行一票否决制。二是建立了任务目标落实机制。对确定的工作目标，分解了任务、落实了责任、强化了监督，保证了人才工作计划的落实。三是建立了行之有效的激励制约机制。体现了 “一流人才、一流业绩、一流报酬”，使优秀人才有地位、有待遇、有作为。近三年来，全系统有80名专业技术人员通过自学、函授等方式取得了本科以上学历，聘请150多名(次)专家学者前来授课、现场指导手术，开办各类学术讲座120期，选派120名业务骨干到上级医院进修学习。同时，获得市、县自然科学进步奖92项，发表医学科技论文250余篇，开展新技术、新项目150余个。圆满完成了潍坊医学院在职研究生课程进修班高青教学点的学习工作，现有2名学员取得了硕士学位证书，13名学员获得了结业证书，医学科技含量明显提升。每年组织1300余人次参加了山东省继续医学教育公共课程考试，全县继续医学教育覆盖率达100%。为提高全县卫生系统管理人员的综合素质和职业素养，局党委积极向县政府争取，利用一年左右的时间，举办十期全县卫生系统管理人员培训班，共投资20万元。由于县政府的大力支持，现已举办七期，共培训350人，取得了满意的效果。

(三)学习氛围更加浓厚。

积极开展了争创“学习型单位、学习型科室、学习型个人”和学习一本书《工作中无小事》活动，调动了全体卫生技术人员学习新知识、钻研新技术、掌握新技能的积极性，“学习光荣，不学习可耻”蔚然成风。认真组织开展了全县卫生系统技术大比武活动，共有15个专业类别、 1044名卫生专业技术人员和乡村医生参加了该项活动。实施过程中，统一标准，统一要求，统一试题，将理论知识和业务技能考试成绩在全系统内部通报，成绩优胜者给予表彰奖励。技术大比武活动的顺利开展，激发了广大医务人员学技术、强业务的热情和工作积极性，整体业务素质和医学科技创新能力得到提高。我县每位市、县级名医都确定了一项主攻课题，定期为全县卫生技术人员进行了授课。

>二、20xx年工作计划及具体措施

(一)加快人才培养和引进步伐。

建设一支思想端正、业务过硬、作风扎实、爱岗敬业的医疗卫生队伍，为全县卫生事业发展提供强大的智力支持和人才保证。把培养的重点放在现有人才的素质提高上，放在紧缺专业岗位和优秀中青年业务骨干培养上，培养一批具有一定影响的学科带头人。制定规划，搭建平台，有效推进，为此，重点继续办好全县卫生系统管理人员培训班，按结构比例引进各类紧缺的人才，争取通过宣传、制定优惠政策，引进一批适应学科发展需求的高级人才。在县级医疗卫生单位开办各类学术讲座，聘请专家、学者前来授课、现场指导开展业务工作。有计划的\'选派专业技术人员到上级医疗卫生单位进修学习，拓宽知识面，提高业务技能。鼓励卫生技术人员创新科研成果，大力推广新技术、新疗法，增强医学科技创新能力，提高医疗卫生服务水平。继续实施“三名”战略，开展全县第三批名医评选，落实各项激励保障措施。

(二)继续开展好技术大比武活动。

**网上展厅人才工作总结6**

大洋镇现有一所中学，五所小学。其服务范围为大洋镇17个行政村及镇直机关、工业园、企事业单位等。近年来，各学校在区教育局的领导下，坚持先进的的办学理念，大力实施人才发展战略，精心打造师资队伍，有力地推进了义务教育均衡发展和教育质量的持续提高。现将我镇近几年实施的人才战略工作简要总结如下：

一、学校人才队伍现状

人才是经济社会发展的第一资源，也是学校发展的基石。近几年来，我镇高度重视人才工作，着力打造人才队伍，全镇现有教职工158人，（含省招教师34人），其中高级职称教师20人，中级职称教师95人。专任教师学历达标率100%，本科学历教师102人；35岁以下教师45人，50岁以上教师56人；教师中荣获省级优秀教师、基础教育科研先进个人等56人次，省市级骨干教师、优秀教师、教学能手等186人次，市区级十百千人才2人次，区级教学能手、优秀教师等274人次。

二、学校实施人才工作措施

近几年，学校紧跟教育发展新形势，深度推进“当名师、育名生、创名校”的名师工程，着力实施“学生成才，教师成名，学校成功”的教育教学目标，围绕人才发展，认真做好引进、培养、使用和关心等各方面工作。

1、着力培养人才。学校高度重视人才队伍建设，以实施名师工程为抓手，先后出台了《关于加强教师队伍建设的实施意见》、《教师培训规划》和《教师发展性评价》体系，尽力为教师专业成长和实现自身价值提供机会、搭建舞台。一是鼓励骨干教师自觉参加高层次培训和交流，主动参与国家及省市级高水平课题研究，成名成家。二是积极参加各级各类远程培训研修，帮助教师了解国内外教育动态，树立先进教育理念，探究高效课堂和有效德育的新途径。三是切实落实青年教师青“蓝工程

计划”，以帮助青年教师缩短适应期，强化成长期，加快成熟期。四是开展以“专家引领，同伴互助，个人反思”为核心的校本教研，努力形成以骨干教师为主体，专任教师全员参与的教研队伍格局和组组有实验课题、人人有实验任务的群体教科研局面。五是常态性举办名师论坛、青年教师风采展示、教学标兵大赛及课件制作大赛，提升教师的教学水平。多渠道、全方位的人才培养模式，有效促进了学校人才队伍的发展壮大。

2、大胆使用人才。人才是学校的宝贵资源，只有人尽其才，才能才尽其用。为此，学校每学年开学初，都要就人才使用问题召开专题会议，安排部署人才工作。为了提升村小的管理水平，提高村小的教学质量，中心学校先后在中小学中层干部中选派了董华三位同志分别到三个村小担任校长职务，实践证明这三所学校在他们的带领下，学校各方面工作发生了质的变化，社会反响好。大洋小学一批中青年骨干教师如华兴等，经过几年的培养，无论在教科研水平、治学有方、勤于教学等各方面工作扎实推进，成效显著。他们中许多人先后在国家、省市级各级各类教学教研活动中获奖；学校先后被评为全国“课题研究先进学校”，市级“百佳先进学校”等荣誉。大洋中学为了加快教师队伍的专业化成长，学校在初三年级、课题实验、班级管理等重要岗位大胆使用德才兼备的中青年教师，孙军等一大批青年教师快速成长，已成为能独当一面、教学成绩显著、备受社会赞誉的优秀教师。正是合理的使用人才，使学校的教育质量持续攀升。

3、关心爱护人才。中心学校要求各中小学尽力创造识才用才的.工作环境和优才留才的生活环境，在评优树模、干部提拔中优先推荐优秀人才，在职称晋级、岗位聘用中优先考虑优秀人才，在外出培训、学术交流中优先选派优秀人才。学校的关心爱护，极大地调动了优秀人才的工作激情，有力的推动了学校工作。全镇各中小学校的教育质量稳步攀升，办学水平日益提高，社会声誉越来越好。

三、学校人才工作存在的不足及建议

近几年来，学校的人才工作成效显著，但仍然存在着一些不容忽视的问题。一是“三支队伍”建设还有较大差距，高水平人才梯队有待形成。“三支队伍”，即高层次

拔尖人才、青年拔尖人才和创新团队的建设与学校的发展定位和发展目标还存在很大距离，影响和制约了学校的可持续发展。其中，高层次领军人才、学术大师和顶尖的学术带头人极为缺乏，为开展创新教育、创新研究带来很大困难，特别是影响了创新人才的培养。

二是师资队伍结构需进一步优化。由于历史原因的积累，教师老龄化趋势逐渐显现，年龄结构不够合理，部分老教师教育理念不新，尚需进一步优化。

三是学科发展不平衡，各学科整体水平有待提升。从各学科之间的发展来看，发展不平衡。有的学科在人才培养、科学研究等各个方面的工作都开展得有声有色，有的学科整体水平还较弱，与优势学科的差距存在拉大的趋势。

在今后的工作中，学校将会正视问题，科学举措，推动学校人才工作更加合理、健康地运行。

**网上展厅人才工作总结7**

（篇一）

根据通知要求，现将我委\*\*年上半年人才巟作总结和下半年巟作计划总结如下：

一、上半年总结：

一是\*\*公司引进了以湖南大学王笑教授为首癿科技人才团队，幵立项省高层次人才团队项目，不中科大院士夏建白合作成功组建省院士巟作站。东晶申子不\*\*大学、省申子学会合作共建申子学会科技服务站，首家半导体院士巟作站在省厅成功备案。

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

三是帯态推进“四送一服”，积极开展人才要素对接。巟业泵、东晶申子、甲格申子、拓达科技、振洲申子、必利等 20多家科技型企业不浙江大学、上海交大、合巟大、黄山学院等省内外高校院所建立了产学研关系。不黄山学院签订地校

全面战略合作协议，不黄山炎培职业学校、铜陵技师学院等4 所院校签订校地合作协议。

四是组细开展第亐届\*\*省巟艺美术大师和名人评审讣定巟作，推荐大师 9 名、名人 7 名。公示大师 7 人、名人 8 人。

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

二、下半年计划：

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

二是落实\*\*省《关亍印发支持制造强省建设若干政策癿通知》精神，组细推荐 1 名国家巟艺美术大师和 2 名省级大师参加省巟艺美术大师示范巟作室讣定，提高巟艺美术大师带\_弟、传承技艺癿积极性，为我区培养更多癿巟艺美术人才。

三是大力推进院士巟作站、博士后巟作站、企业技术中心、巟程研究中心、巟程实验室等创新平台巟作建设，积极吸引两院院士及其创新团队、知名高校博士进站开展成果转化及科研巟作。分层次支持企业不院校开展产学研合作，引导人

才和智力资源向产业一线集聚。对科技水平含量较高癿项目，需要选择对口癿院校合作，如\*\*建立院士巟作站、巟业泵和上海交通大学合作建立博士后科研巟作站等，对劢手能力较强癿项目，可以就近选择院校合作，如锦江百浪、硕客等企业可以不黄山学院、职业技术院校合作，既能满足企业人才需求，又能帮劣大学生开展社会实践活劢，丰富巟作经验。

四是继续组细觃上企业主要负责人“走出去”培训，今年计划 7，8 月仹组细觃模以上企业和相关涉企部门负责人，50余人赴上海复旦大学培训，实斲企业人才能力提升巟程。

亐是加强舆论宣传，通过评选“年度经济人物”等活劢，对做出重大贡献、取得突出成绩癿优秀人才进行表彰和奖劥，大力宣传人才在推劢经济发展和社会进步中癿作用，提高对企业人才价值癿讣识，为引进人才创造良好癿社会环境。

（篇二）

\*\*年上半年，我局根据《\*\*年\*\*市人才巟作要点》和《\*\*市\*\*年度人才巟作目标责仸制考核挃标》要求，局党委进一步加强对人才巟作癿领导，在人才培养、发展斱面取得一些成效，现总结如下：

一、巟作进展情况 一是强化组细领导，及时研究部署人才巟作。先后印发《关亍\*\*市农牧局“一把手”及领导班子成员调研驻村乢记巟作

**网上展厅人才工作总结8**

在市委、市政府的正确领导和关怀下，20xx年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， 20xx年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20xx年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。

为贯彻落实《\_中央、\_关于进一步加强人才工作的决定》和省、市“十二五”人才培养规划等文件人才工作政策文件精神，20xx年，我市卫生人才队伍建设，按照深化医药卫生体制改革的总体要求，结合卫生人才工作重点，围绕着培养一批规模适宜、素质能力优良、结构分布合理和农村适用留得住的卫生人才队伍，狠抓落实，现将卫生人才队伍建设情况总结汇报如下：

一、加强组织领导，充分认识人才队伍建设的\'重要性

加快医药卫生事业发展，不断适应人民群众日益增长的医药卫生需求，不断提高人民群众健康素质，必须打造一支高素质人才队伍。为此，我局人才工作领导组高度重视人才工作，充分认识到加快卫生人才队伍建设的重要性，切实将人才队伍建设摆到突出的位置来抓。每年制定人才工作计划，并纳入卫生工作主要目标任务，与卫生工作同布置、同检查、同考核。同时，结合基层医药卫生体制改革，局主要领导多次深入基层卫生院开展人才工作调研，着力解决基层医疗卫生技术人才匮乏问题。

>二、加强人才队伍建设的主要措施和做法

1、深化人事制度改革，吸引和留住人才。一是深化用人机制改革，积极探XX县级医院实行编制备案制，建立动态调整机制，认真贯彻落实县级医院用人自主权，全面推行聘用制度，坚持竞聘上岗、按岗聘用、建立能进能出、能上能下的灵活用人机制，逐步变身份管理为岗位管理。二是深化收入分配制度改革，积极推进深化收入分配制度改革，建立考核和激励机制。医务人员收入分配坚持多劳多得、优绩优酬，向临床一线、关键岗位、业务骨干和做出突出成绩的医药卫生人才倾斜，逐步提高医疗卫生人员的待遇，让医务人员技术服务的价值得到体现。各区县基层医疗卫生机构奖励性绩效工资占绩效工资总额比重均达到60%以上，实行“两级考核、两个挂钩”，重点将基层医疗机构领导班子奖励性绩效工资和机构考核情况挂钩并加大领导班子成员奖励的岗位系数，同时设立基层医疗机构院长（主任）基金和边远山区岗位艰苦津贴。

2、加大政府投入，建立完善奖励制度。按照\_、国家发改委、财政部、人社部等部委印发医改配套文件《关于加强卫生人才队伍建设的意见》的要求，落实以政府为主导的医药卫生人才发展投入机制，优先保证对人才发展的投入，为医药卫生人才发展提供必要的经费保障，国家、省、市、县政府对卫生事业的投入逐年增加，今年市医院儿科主任王德志，获“江淮名医”荣誉称号，给予津补贴奖励5万元；lcu主任张牧成，被授予“XX市专业技术拔尖人才”荣誉称号，获市政府命名表彰，每月享受500元津贴。10月份印发了《XX市“黄山名医”选拔培养方案》并组织实施，现各区县、市直单位推荐“黄山名医”人选33名，下一步，将组织有关专家评选出“黄山名医”20 名，每人每月享受300元津贴。

3、不断创新机制，加大现有人才的培养和引进力度。一是加强重点学科建设，提升医疗水平。近几年，为推动医疗机构临床医学的发展，提高临床诊疗和学术水平，吸引和聚集医学人才，更好地解决人民群众的医疗需求，积极开展临床医学重点学科建设工作，加强对重点学科建设的扶持和督导，确保通过一个周期的建设，使建设学科达到一定的水平，我市现有省级重点中医专科专病11个；市级重点学科13个，开展的新技术、新项目23项，其中“危重病评分对各种危重病评估价值的循症研究”为XX市医疗卫生界首次获得市科学进步一等奖。二是加强高层次医疗卫生人才队伍建设。大力开展高层次、创新型、复合型医药卫生人才培养与优秀创新团队建设，鼓励医疗卫生单位有计划和针对性地选派医疗技术骨干到上级医院进修学习，20xx年仅市医院就选派近30名业务骨干分别到北京协和医院、上海中山医院等国内一流的医院进修学习一年。同时，我市推行了县乡村一体化管理，从县直医疗卫生单位抽调人员组成113个驻乡责任医生团队，组建了以乡镇卫生院卫技人员为主的598支驻村责任医生团队，让优势医疗资源下沉基层，努力实现“城乡统筹发展”。三是加强对现有医疗卫生人才的培养和人才引进。结合住院医师规范化培训、全科医师培训等中央财政补助项目和采取邀请专家、教授开展学术讲座、会诊等方式对现有的人才进行培养。举办继续教育培训班，对全市卫生技术人员进行培训，培训率达100%，促进全体医务医学知识更新20xx最新卫生局人才工作总结20xx最新卫生局人才工作总结。返聘医药卫生界有名望退休老专家到医院工作，指导年轻的临床医生开展工作和学术研究。注重人才引进，把志愿到我市工作、具有执业资格的人才选拔到各医疗卫生单位。今年，按照《安徽省统一组织乡镇卫生院招聘专业技术人员工作》、《20xx年XX市市直部分事业单位公开招聘人员》相关文件通知精神，为乡镇卫生院录用了115名，充实到基层各医疗卫生单位。

>三、加快新安医学特色人才培养

新安医学是中国传统医学的重要组成部分，为继承和发扬新安医学，我市积极组织新安医学非物质文化遗产申报工作。申报的“张一帖”内科、曹氏外科，程氏伤科、“南园、西园喉科”、“新安王氏医学”已被列入省级非物质文化遗产项目，并确定王寿鹏、方鸣等13人被为新安医学非物质文化遗产项目代表性传承人。在XX市中医院、市新安医学研究中心设置名老中医工作室，为新安医学非遗项目传承人、名老中医高道煌同志按照民间的做法为选派了徐子杭等4名大学生为师承人员，并举行了拜师礼。为新安医学非遗项目传承人、老中医王士荣同志选派了方鸣、汪旭东、吴洁3名安徽中医学院毕业生为学术继承人。

20xx年我市卫生人才工作在上级部门的指导下，取得了一定的成绩，11月份，《加强人才队伍建设、打造健康和谐黄山》在全省卫生人才工作会议上做经验交流，下一步，我局将坚持“人才强卫”战略，创新人才工作思路，强化人才工作措施，努力打造一支能满足卫生事业发展和人民健康需求的高素质的卫生人才队伍，促进卫生事业又好又快发展。

**网上展厅人才工作总结9**

我镇人才工作以\_理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党的十八大和十八届四中全会和省、市人才工作会议精神，突出重点，加强领导，加大人才引进、盘活、培养和使用的力度，着力开发人才资源，提升各类人才的能力素质，全面促进各类人才为经济建设服务。为我镇经济社会发展提供了有力的人才和智力支持。

>一、积极探索，健全人才工作机制

(一)坚持党管人才，强化对人才工作的指导。专门成立了镇人才工作领导小组，召开党委专题会议。同时，制定了《关于开展“农村实用人才服务活动”工作的实施方案》，明确组织党政办、社会事务办、流动人口管理办等部门的工作职责和工作任务，整合力量，确保人才工作的顺利推进。

(二)创新人才引进方式，建立健全人才引进机制。我们通过政策引才、外出引才和就地引人等人才引进机制，不断拓宽农村人才引进渠道。一是不断完善已出台的人才奖励政策。我镇制定了在规定区域内修建规模乡村酒店、农家乐的业主给与奖励的政策。对引进的农业业主和回乡创业的在诸方面给予优惠奖励。同时，各村也充分发挥自身的机制优势，积极借用外脑“引进智力”。二是积极响应国家人才政策。

>二、注重服务，实现人才资源优化

(一)搭建服务平台。今年，我们积极创建为农业生产技术人才服务的“三个平台”。一是创建农业技术人员相互之间的交流平台，不断完善人才联谊会，吸收更多的优秀人才入会。通过不同生产种类人才之间的交流，达到了融洽感情，互通信息，共同提高的目的。二是创建农村经济发展的研讨平台，通过农业局和镇农业服务中心专业技术人员与农村技术人才共同研讨、交流，同时镇党委组织一批优秀的村三职干部和农村中青年技术人才“走出去”到农业产业发展快、农业生产技术含量高的乡镇，接受新知识、新技术、新理念，提高本镇农业人才的创新能力。三是创建促进经济发展的沟通平台，通过定期召开农业人才“民主恳谈会”，邀请兄弟乡镇优秀人才就当前经济发展难点、疑点问题开展交流，促进人才与政府之间的交流。

(三)完善人才信息库。镇党委成立专门的调查小组，深入调查全镇农村实用人才情况，摸清我镇人才信息，按类别建立人才信息库，并及时充实完善人才信息库，使人才基本情况一目了然，方便查询和管理，扎实做好基础性工作，推动了全镇人才工作的信息化进程，为党委、政府提供了丰富详细的人才资料，充分发挥了人才库的作用。

>三、营造环境，促使人才积极创业

(一)加强宣传力度，大力营造良好的人才工作氛围。

一是积极开展宣传，发挥群众宣传优势，在全镇范围内，大力宣传人才政策，先进典型。

二是加强人才工作调研，深入基层开展调研，总结经验，发现问题加强指导。

三是充分利用广播、宣传车、板报、人才专栏等宣传工具进行广泛宣传，为我镇育才、聚才、用才提供经验。同时，我们还利用传单、黑板报等形式，在全镇营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会环境。

(二)强化激励措施，努力创建拴心留人环境。镇党委积极引导 “以人为本”的管理路线，营造让人才放心、安全、舒心的环境，强化载体建设，建立村图书室、阅览室、活动室等各类活动场所，为广大农村实用人才创造良好的工作环境。同时，镇政府每年拨出专门经费，用于人才引进、培养，并在每年年底，对为镇域经济发展做出杰出贡献的农村人才进行奖励。

>四、创新载体，推进党员人才工程建设

在各村(社区)积极开展“三培养两推荐”活动，即把劳动致富能手、生产经营技术骨干培养成党员，党员培养成生产经营骨干，把党员生产经营骨干培养成经营管理人才，以党员生产经营骨干为主体组织基层群众自治组织，以党员中层管理骨干推荐为自治组织负责人员，从而提高我镇人才队伍中党员的比例。到目前为止，各村(社区)共推荐入党积极分子56名。同时，镇党委以学习实践科学发展观活动为契机，开展了一系列学习实践活动，充分体现了党组织的凝聚力、战斗力和号召力，为我镇打造和谐村社区提供了坚强的组织保障。

20xx年，我镇人才工作取得了一定的成绩，但离上级要求还有一定的距离，镇党委、政府也清楚地认识到诸多不足。如：资金投入力度还不够大，人才工作宣传需进一步加强，人才创业环境有待进一步完善，人才引进力度还不够。镇党委、政府将再接再厉，不断创新工作方法、增添工作措施，力争使我镇人才工作再上一个新台阶。

**网上展厅人才工作总结10**

>一、以公司发展定位为导向，市场化方式选聘人才

1、根据公司发展定位，制定人才工作指导思想

20xx年6月，根据成府阅〔20xx〕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\_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（含两名留学硕士），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：

**网上展厅人才工作总结11**

现今，人才资源已经成为最重要的战略资源，建筑企业之间的竞争归根结底也是人才的竞争、技术的竞争，面对日趋激烈的人才竞争形势，重视技术、重视人才培养和引进已成为我公司领导的共识。

>一、领导重视，倡导科学的人才观

我公司领导努力学习了各级关于加强人才工作的决定的文件，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，大力实施人才强企战略。公司专门成立了人才工作领导小组，上下牢固树立人才是第一资源的观念，牢固树立人人都可以成才的观念，牢固树立以人为本的观念。

>二、培养、吸引和使用人才的情况

1、抢占人才培养制高点。公司在XXXX年就下达文件，要求施工技术人员在3年内达到大专以上文化水平，否则将遭到淘汰。同时根据企业的发展规划，有计划地招收大中专毕业生，做到长流水、不断线，保证企业新陈代谢和发展的需要。公司现有大中专毕业生XX名，其中自培X名，引进65名。XXXX年引进XX人，XXXX年引进XX人，XXXX年引进XX人，日前，公司又在着手在XXXX年人才的引进，在主管人事经理的带领下，主动出击，先后到江苏科技大学、扬州大学宣传、介绍公司，走出去引进人才，已经有十几位大学生有意向，并提交了个人推荐资料。

2、充分挖掘企业内部人力资源，提高员工的整体素质。建筑施工企业从事的劳动苦脏累，职工素质相对较低，因此公司对职工强化培训。针对企业人员的流动性和分散性，公司安全部在每项工程正式开工之前，都会到工地上给工人们进行一次安全知识学习培训，让安全的警钟时刻敲响，从而保证工程的顺利进展。今年的全省安全生产许可证的认领中，公司上从总经理、项目经理到各项目部专职安全员均参加了省里面的统一考试，取得了安全上岗资格证。在XX市建设局、XX市建委举办的特殊工种、造价编审、质检员、安全员、项目经理等培训学习班中，公司都是有计划、有组织地让职工参加培训，不断让他们学习新的知识，从而提高他们的实际工作能力和技能。可以这样说，在XX的建筑企业中，我们公司参加培训的门类最广，人数最多，这是一致公认的，每年花在职工学习培训上的费用也是巨大的，我们认为这个钱花得值。

3、积极鼓励职工自学成才，岗位成才，倡导他们通过继续教育努力提升自身的文化素质和水平，并建立了有效的动力机制，公司下达文件，只要是在职人员通过自学、函授、成人教育等取得更高层次文凭的，公司将报销学费的\'70%-80%，这样大大激发了职工学习的积极性，XXXX年公司基层施工管理人员有XX余人参加了XX电大的工民建大专班学习，从而促进了职工整体素质的提高，为企业的更进一步以展打下了良好的基础。

4、做好人才的后勤保障工作。公司对引进的人才一律统一安排食宿，并提供床、办公桌等简单家具。此外，公司的乒乓球室、图书室也对大学生开放，定期与大学生召开座谈会，了解他们生活中的困难和问题，并妥善解决，丰富了他们的业余生活，在用好人才和留住人才方面下大力气。在福利待遇上，公司对引进的大中专生进行养老保险、医疗费报销，还有结婚礼金、夏季降温费、特困补助金、贷款担保等，在条件成熟的情况下，由下属子公司城兴置业有限公司妥善解决大中专生的住房问题。

5、完善约束激励机制，管理考核人才。公司在XXXX年完成改制后，根据新设的职能部门，对一些技术人员的岗位进行了调整，调整中我公司充分考虑了技术人员的专业、能力、特长和自身意愿。人员配置齐全、岗位职责明确后，公司完善了年终绩效考核制度、奖励制度等，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。

当然我公司在XXXX年人才工作中还存有不少问题，主要表现在：

一、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；

二、机制方面的障碍：人才选拔时不能很好地体现以品德、知识、能力和业绩为取向，我公司就存在人不能尽其才，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。我们会把明年的工作重点放在此方面，让公司引进、培养的人才都能各尽其能，为公司的发展进步做出自己的贡献。

**网上展厅人才工作总结12**

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。

⒉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。

⒊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。

⒋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年医院考取名研究生。

⒍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。

⒎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。

年月日

**网上展厅人才工作总结13**

工作总结 ppt | 工作总结怎么写 | 工作总结开头 | 工作总结结尾 | 工作总结与计划

人才工作总结及计划(一)

一、2xxx 年人才工作总结

20xx 年，我市人才工作认真贯彻落实上级精神，深入贯彻落实科学发展观，统筹规划，加强指导，加大人才引进、盘活、培养和使用的力度，着力开发人才资源，提升各类人才的能力素质，全面促进各级人才为经济建设服务，努力创造人才智力柔性流动体制，实现人才资源优化配置，建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍，为全市经济社会发展和社会主义新农村建设提供坚强的智力支持和人才保证。

(一)加强领导，切实做好人才工作的统筹规划和宏观指导

2、抓政策落实，为构建和谐人才环境营造良好氛围。认真贯彻落实党的人才工作政策。树立人才资源是第一资源的指导思想，全面贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，积极营造创造机会，让想干事的人有机会;搭建平台，让能干事的人有平台;提高地位，让干成事的人有地位的良好环境。认真落实中央、省、市关于人才工作重大政策及会议精神，将中央、省委、市委的相关规划要求落实到具体工作中。加强人才工作基础设施建设。完善党政人才和部分专业技术人才的信息档案。加大人才工作的资金投入。

积极向财政部门争取 60 万元资金，探索建立人才工作专项基金，以用于高层次人才培养、紧缺人才引进、农村实用人才的培训、困难企业高层次人才的救助及突出贡献人才的奖励等方面，建立和完善了激励企业人才创新创业的奖励机制，对有突出贡献的人才实施重奖，促进了各类人才的竞相发展。加大人才工作宣传力度，定期编制人才工作简报、举办人才工作座谈会、企业家论坛，在 xx 电视台开设了人才之声专栏，在 xxx 上开辟了创业标兵

专栏，树立了何谧、胡文华等 20 为行业创业先锋。积极引导全社会关心支持人才工作，为人才成才创新创业营造良好社会氛围。

3、抓机制完善，确保了人才工作协调发展。按照新形势下人才工作的新要求，结合实际，继续完善人才工作各项制度，为人才队伍建设提供制度保障。一是继续完善联席会议制度。定期与成员单位沟通信息，交流工作情况，协调落实人才工作领导小组确定的有关工作，研究分析解决工作中的重点、难点问题，总结经验，推进工作。二是完善人才工作报告制度。规定各单位要按要求及时向市委组织部报送人才工作情况和做好相关人才信息库的建设。人才工作的重要会议、重要活动和重要事项向市委人才工作领导小组汇报。三是完善人才工作联络员制度。各单位明确专门职能科室和人才工作联络员，根据单位分工和部门职责，确保有专人负责做好本部门本系统的人才工作。

(二)突出重点，切实加强人才的培养、引进、使用和激励。

1、以高层次人才为重点深入推进三大人才工程。

一是实施高层次人才培养工程。以理论培训、实践锻炼等方式，切实抓好党政人才、专

业技术人才、企业经营管理人才队伍建设。一年来，全市累计培训党政人才 xxx 余人次。其中，举办 20\_ 年度全市领导干部培训班 x 期，共 xx 余人，完成上级调训 xx 期，xx 人次;培训专业技术人才 xx 余人次，培训企业经营管理人才 xx 余人次。在市委党校举办一期回乡创业人员培训班，xx 余人参加培训。

实施三个一批锻炼机制，选派 xx 名干部到上级部门、信访部门、社区组织挂职，加强锻炼。

**网上展厅人才工作总结14**

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x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x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。

**网上展厅人才工作总结15**

中国是传统医药生产大国，药用植物资源丰富，劳动力成本较低，拥有大量优秀专业技术人员和巨大的国内市场，能够形成产业集群，具有后发优势。中国出口欧盟的保健品及生物食品的主要产品包括：植物提取物、中药材、维生素类、氨基酸类、硫酸软骨素、鱼油、绿藻，中成药和保健食品等。

根据组委会的安排，我们承担了高技术项目展览的筹备工作，主要负责会议的组织，如展会总体方案的设计与实施、展位配置、展会布置、项目展区的征集与招募、联络与协调等。目前，会议各项展会任务已顺利完成，该工作组的相关工作方案总结和报告如下：

（1）起草会展计划，在认真总结对接会展经验，吸收相关方意见和建议的基础上，提出、讨论、修订对接会展工作总体方案，并逐步实施和推广，取得了良好的效果为会议总体筹备工作的顺利进行发挥了重要作用。

（2）会议展览招聘工作。按照分工，各了解任务单位、主要领导亲自牵头，开拓进取，运用各种工作渠道，组织会议展览招聘工作。这项工作任务重、要求高、难度大、时间长平锅由于组委会及各单位领导的重视和参会人员的负责工作，展览组圆满完成了此次大会的展览工作。

（3）承办展览设计工作，根据组委会工作部署和总体规划要求，多次起草和修订展览组工作计划，对会议的展览风格、会议特点和功能分区进行总体设计，制定相应的根据大会筹备工作的进展情况和各工作组的具体情况及时调整，同时坚持与组委会的整体工作，坚持与各工作组的工作交流和信息沟通，注重与各方面工作的衔接，会展中心就展馆租赁、服务要求、价格优惠等问题进行了多次洽谈。经过多次协调修改，完成了室内外展区的平面布置和展览布置图，对展厅的展览布置提出了统一要求。

本次对接会设置室内外展厅及会议区。室外展厅面积4000平方米，室内展厅面积20000平方米。有400个标准展位和450家参展商，特别安装面积为8200平方米。有序馆及地方、市级异常支持单位、国家创新试点城市展区、投资者展区、开发区县展区、大学科研院所展区、高新技术项目展区、，环保产业生产区人才交流展区、科技兴贸展区、国际科技合作展区。

（4）各展区特殊装修招标，根据组委会办公室要求，已对各功能展区的所有特殊装修任务进行了招标，起草了招标文件和设计脚本，召开了特殊装修设计招标审查会n组织对中标方案进行修改，报组委会办公室审批，并监督中标单位严格设计方案，高质量制作。

（5）组织高校参展，高校的参展工作关系到整个对接会的项目层面，展会团队高度重视高校的展会动员工作，总体规划发布后，展会将继续进行团队坚持与各单位密切联系，信息畅通。组织召开了参与对接会的高校展览工作协调会，讨论相关高校参展情况。会议向各单位通报了第六次对接会的筹备情况，并说明了高校参加对接会的初步方案。与会者就本单位情况讨论了展会相关问题，提出了许多建设性建议，并表示积极参与第六次对接会，充分利用这个平台，做好成果推广工作，扩大宣传。

（6）展会安排及现场组织。10月20日，驻扎在展览中心的展览团队开始接收参展商发送的标准展板，并跟踪落实部分预定展位的参展商。10月25日，所有经过特别装饰的参展商进入现场进行c施工。展览团队注重现场协调和质量安全监督，根据整体进度情况配合安排加班，确保施工质量和进度。10月28日至30日，会展集团的中心工作转移到现场管理和服务上，做好人员和展品的准入管理，及时协调解决现场出现的各种问题，尽可能满足参展商提出的各项要求，10月30日中午协调领导巡视、新闻采访等相关工作，进行现场撤展。经过精心组织，使整个撤展过程礼貌、安全、有序，顺利完成展会的现场组织和管理。

（七）组委会和办公室交办的其他工作。参与会议协办单位或非正常支持单位的邀请工作，积极参与参会商户的邀请工作，通过多种渠道宣传对接会，吸引更多投资者参会，并坚持与他们及时沟通联系。

当然，由于部分参展单位计划变更频繁，不遵守统一的时间表，信息沟通不及时，影响了展会现场组织的整体进度，增加了额外工作量。这些问题虽然最终得到了解决，但在下一届展会组织中也值得关注。

1.国外展会要选好，像抵制货或者是局势动荡的地方如俄罗斯 请慎重选择，。

2.如果参加国外展会请慎重选择组展和展品公司。

3.如果有展品需要运输，与组展公司签订时候要强调组展公司要保证推荐或者是指定的运输公司要保证展品在展会前运到摊位上，如果运输不到或者是展品在开展后才到他们承担损失百分之多少。

4.展品运输时候要与展品运输货代公司签订运输，保证展品在展会前安全到达，如果不到他们承担损失的百分之多少。

5.即使签订合同还不够，最好能够在协议上协商展品到摊位号再付款。

6.对于组展公司的免责条款要慎重看一下。合同是不是能签。几乎所有的组展公司会罗列出很多免责条款，也就是说展商不注意，如果展商遇到损失，他们组展公司会推脱的一干二净。

以上是我的一些，也许这种事情很少会遇到，不过我就是想提醒各位参加国外展会的公司对于合同条款多注意一下，对于要的组展公司和货代公司要慎重选择。国外展会（2）：展会

展会费用：36820（展位）+8440（飞机票两人）+3456（住宿）+2360（签证）=51076

（10）展会开端之前，应当把展会停止国的客户和潜在客户清算出来。展会竣预先，参展人员没必要急于回国，应当去访问访问来过展台的潜在客户和清算出来的一些平常平凡在家里堆集的潜在客户。归正签证也办了，飞机票的钱也了，来都来了，不如多做点任务。退一步讲，即使展会后果欠好，我们还可以去访问其他的客户，定有播种，也不会白跑一趟。 关于开拓市场。市场的开拓，光靠坐等在家里是不行的，效率大大折扣。生意不克不及靠等，靠抢。若是不克不及找到靠得住的代办署理帮你鼎力的开拓市场，那末公司就要有伶仃的在里面开拓市场的人。等堆集了必然的客户以后，完全可以跑到客户的公司面临面详谈。也可以和展会的时候凑在一，插手完展会去访问客户。绝对和在家发发邮件后果纷歧样。访问完客户以后，我必定也对这个市场有了必然的体味。为今后的打举动当作铺垫。一举多得。

（9）代表公司去参展的人必需懂手艺和有决定权。

展会津贴：15000-XX0元（经由过程组委会一致请求）

中国组委会鼓吹误导。明明是管材展，鼓吹的时辰却称是机械工业展。关于此点，今后要接收经验。绝不再轻信那些小单元。要随着正轨的单元走。

首先感谢领导的赏识给了我这个来之不易的机会，虽然只有仅仅一个星期的时间，但对我来说已经是很大的锻炼和体验机会，这一星期来的每一天每一刻每一分钟我都在平时的基础上更加的严格要求自己，以身作则，行胜于言，积极为同事服务!

经过一个星期的代理展厅经理，深感觉到一点，那就是“事情小责任大!”，让我深深地体会到了平时销售经理在管理上的辛苦和不易，平时我们自己所认为的小事和琐事，其实是需要更多心事去管理跟规范的。在这一个星期里我有一个小小的心愿，就是希望我所做的一切能为我的兄弟姐妹起到了一个很好的带头作用，在领导身边起到一个很好的辅助作用，让销售经理有更多的时间和精力处理销售上的重大决策事件!希望这一个礼拜的努力没有白费，能获得大家和领导的认可。

在一个星期的展厅经理管理中，我简单提下自己的一些想法和意见!

1、销售部文化。 要想构建一个完美的展厅环境，必须首先构建一套优秀的展厅文化，销售部文化。一个优秀的展厅文化是不需要条条框框来约束的，都是自己自觉形成的!自觉地去遵守他!

举例：每个咱店员工上完厕所都知道冲厕所，没有不冲直接走人的!这就是厕所文化!没有什么条例去约束他，没有说不冲厕所罚款\*\*钱，没有人提醒，但是每个人都冲!其实展厅文化亦是如此。要是展厅的各个环节都形成文化就好了，每个人都知道不能迟到，都知道拿着工具夹，都知道自己客户走了之后去拿客户剩下的水杯。

但是如何构建一个优秀的展厅文化呢，其实简单规划为流程、遵守、执行、自觉、习惯。让一个人去感染另一个人，让一个人去感染另一个人，让一群人去感染另一个人，让展厅文化渐渐形成于自然规则。早上要是屋子里面每个人都去擦车，不擦车的也会感觉不得劲，自然而然的去擦车了;都按流程来，自然而然的轮岗就不会乱了。

2、结果导向。很多人都会把注意力放在结果上，而不是强调实现这些结果的手段与过程，应该平时多注意经营管理和日常工作中表现出来的能力、态度是否均要符合结果的要求。

3、团队导向。始终坚持“一根筷子易折断，一把筷子抱成团”的工作理念让我们这些销售部的兄弟姐们创造出一个团结优秀的集体。

4、进取心、稳定性。形成坚持不懈地向新的目标追求的蓬勃向上的心理状态。，正如鲁迅先生所说：“不满是向上的车轮”。让我们每个人都拥有这只“不满是向上的车轮”，来让我们的工作创造出更好更出色的成绩

5，迟到现象仍然存在。

6，3分钟热血!领导管的紧就做的多些，风声过去了，就松懈了!

7，自己做自己的，不是我负责的一点不做!

很多同志都有这样的想法，我就做自己本职的就行了，别的事情我根本不做，反正领导肯定不会说我!

举例：周日无人开车门都在忙自己的。

8，销售办公室还是很乱，打算完了，没半个小时恢复原样!

每个销售顾问性格，处事方法，人际关系都不一样，展厅经理目的就是要让这些性格不相同的员工，努力地延伸自己的优点，缩小自己的不足，让整个团队努力地劲往一处使，让每个人都明白自己的上班的目的，给顾客创造一个舒适的购车环境!

第25届上海玻璃展已经落下帷幕，相比于20\_年北京玻璃展，我公司不管是在规模、展品的种类还有人员配置方面都有很大的提高，对公司品牌的推广起到了很好的作用，让我公司在玻璃耗材行业有了一定的知名度，这与全体公司员工的努力是分不开的。而在展会上遇到的各种各样的问题，则使我的知识面更加宽广，对玻璃行业有了更新的认识并且从中汲取经验，学会了很多在平时工作当中学不到的专业知识，现特对本次展览会加以总结，具体如下：

一、展会前期准备

为了能够顺利参加本次展会，公司全体员工都全力投入，分工合作：

1、销售人员深入的了解和熟悉产品知识，对产品性能、结构和参数都牢记于心。

2、接待人员统一服装和装扮，以良好的精神面貌面对每一位客户，树立了公司的精神风貌。

3、展会宣传资料、展品以及办公用品的准备

4、展台的搭建更是通过各个公司的方案对比，最终选择性价比高的公司为我们进行展台的搭建。

5、企业宣传片的制作，为推广公司品牌更是制作了本公司的第一部宣传片

二、展会分析

本公司展位号是E7-278，位于耗材馆最中心位置，不管是规模还是展位设计风格都应该是工具馆名列前茅的，我相信这次展会我公司绝

对是异军突起，将给玻璃耗材行业掀起不小的波澜，虽然根基不如做了10几年工具的几个知名品牌，但是我相信经过公司所有人的努力，这些都不是问题。

三、现场观众分析

参观的人分为几类人：

1、参展人员

2、其他行业的人员

3、玻璃行业的人

4、行业内想了解市场的人

而对于我们来说要准确判断客户属于哪类，这就需要具备一种特殊的观察能力。对于来参观的每一位客人，我们都及时的把客户资料做好备份，有名片的交换名片，没有名片的也做了登记，以便今后能够方便公司的\'业务联系。

四、产品竞争力

无论作为“买”或“卖”，其关键是产品。即使客户有购买需求，但市场的同类产品如此之多，我们如何让客户选购我们的产品，这就需要提高我们产品的竞争力。产品竞争力可以体现在产品的设计、知名度、质量、价格等。市场竞争者的增加，正代表了这个市场的庞大，如何有效去抓住市场，这才是以后需要去思考的主题。

总体来说，客户对于我们的产品是比较满意的，不管是包装设计还有质量，都十分满意，对于价格方面，鉴于我们现在是以贸易为主，如果想在价格上有竞争优势，那么供应商的选择是很重要的，这点也是

在后期选择供应商方面必须要注意的地方。

最主要的是在有竞争者的情况下，如何维持老客户，增加新客户。提高本公司产品在市场上的占有率，这才是现阶段我们不能忽视的问题。

五、展会效果

(1)崭露头角，提高了企业知名度

(2)推动销售，促进业务增长

(3)树立企业员工信心

六、展会的不足

(1)展位的设计

由于本次展会是与东莞博朗合作共用70平米的展位，比较显眼的一面留给了博朗，这也影响了一部分参观者的视线，也间接的影响了公司品牌的推广

(2)公司首部宣传片的清晰度不够，由于是第一次制作，视频的比例没有调好，导致宣传片的宣传效果没有达到预期，这个在明年的展会上将要改进。

(3)人员配置

由于公司产品种类比较多，涉及到整个玻璃加工生产流程，再加上新进员工对产品的知识理解的还不是很透彻，导致有些专业性的问题不能及时准确的跟客户进行沟通、解说，这也是在今后工作中要注意的;

(4)产品展示

由于在展会之前已经计划好展品的排列顺序，因为没有实际考虑到展

位位置的关系，导致切割类的产品被客户询问的几率大大降低，这点在及时改变展品陈列顺序后得到了很大的改善。

(5)展会赠品

本次展会大多数的厂家都设有赠品，而且赠品也分为几个档次，这样不仅吸引参观者更加愿意了解产品信息，而且遇到大客户，我们如果有一些好的礼品增送，也能够促进今后的合作。

以上就是我对于这次展会的总结总体来说，本次展会经过全体员工的努力还是比较顺利的，并且对公司的品牌也进行了很好的推广，本人更是在展会上学到了以前没学到的知识，并且对玻璃行业有了一个更新的认识，而且更是体会到：一个公司想要健康有序的运营下去是需要全体员工的一致努力、互帮互助的。

本人在以后的工作当中，将进一步提升自身的专业知识以及销售谈判能力，与同事保持良好的关系，与公司共同成长，见证中国式BOHLE的崛起!

我公司不管是在规模、展品的种类还有人员配置方面都有很大的提高，对公司品牌的推广起到了很好的作用，让我公司在玻璃耗材行业有了一定的知名度，这与全体公司员工的努力是分不开的。而在展会上遇到的各种各样的问题，则使我的知识面更加宽广，对玻璃行业有了更新的认识并且从中汲取经验，学会了很多在平时工作当中学不到的专业知识，现特对本次展览会加以总结，具体如下：

**网上展厅人才工作总结16**

一、 20\_ 年人才工作总结 20\_ 年， 我市人才工作认真贯彻落实上级精神， 深入贯彻落实科学发展观， 统筹规划， 加强指导， 加大人才引 进、盘活、 培养和使用的力度， 着力开发人才资源， 提升各类人才的能力素质， 全面促进各级人才为经济建设服务， 努力创造人才智力“柔性” 流动体制， 实现人才资源优化配置， 建设一支规模宏大、 结构合理、 素质优良的人才队伍， 为全市经济社会发展和社会主义新农村建设提供坚强的智力支持和人才保证。

（一）

加强领导， 切实做好人才工作的统筹规划和宏观指导

1、 抓组织领导， 为实施人才强市战略提供组织保证。

加大协调力度， 充分发挥市委组织部门牵头抓总作用。

按照党管人才以及管宏观、 管政策、 管协调、 管服务的要求， 充分发挥党的思想政治优势、 组织优势和密切联系群众的优势，不断完善政策， 创新机制， 改进方法， 整合资源， 真正做到牵头不单干、 抓总不包揽， 积极调动各单位、 各部门的主观

能动性， 切实提高市委组织部牵头抓总工作水平。

加强与人才工作相关部门及各类人才的联系。

制定下发《xx 市 20\_ 年人才工作要点》， 将 20\_ 年人才工作任务进行分解， 明确了 主要任务，切实抓好人才工作各项任务的落实打下基础。

2、 抓政策落实， 为构建和谐人才环境营造良好氛围。

认真贯彻落实党的人才工作政策。

树立“人才资源是第一资源”的指导思想， 全面贯彻“尊重劳动、 尊重知识、 尊重人才、尊重创造” 的方针， 积极营造“创造机会， 让想干事的人有机会； 搭建平台， 让能干事的人有平台； 提高地

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！