

# 2023年人才助力 人才工作总结(模板7篇)

围绕工作中的某一方面或某一问题进行的专门性总结，总结某一方面的成绩、经验。相信许多人会觉得总结很难写？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 人才助力 人才工作总结篇一

1、加强财务和票据管理工作。严格遵守财务制度，做好单位一年来的财务收支工作。每月都能及时把当月的收支情况汇报给中心领导，使领导及时了解和掌握单位的收支情况，坚持做到日清月结，每月收支平衡，按期做好月报表和纳税工作，为单位的开支提供准确数据。经常与财政局联系，使中心办公费用及时下拨，确保工作正常开展，保证了业务正常开支。此外，还加强了票据的管理工作。领用票据时必须将上一本票据交回注销，才允许领用新票据，原则上每次只能领用一本，有效止了票据用完不及时上交和丢失现象，而且规定票据管理人员必须每月与会计对票据帐，有效控制了出纳多记和少记帐现象以及票据遗漏现象，今年来无票据短缺和丢失现象发生。

2、做好办公用品的购买、保管和领用工作。为了保障各部门业务工作的正常开展，我们每月都向各部门了解所需的办公用品，根据各部门所列清单及时购买和提供。如遇特特殊情况需马上购买的，我们随时购买，及时解决。每次领用办公用品都认真做好物品的使用登记手续。

3、搞好单位福利工作。今年调出入人员较多，每次都能及时为相关人员办理社保、公积金等转移手续。

4、及时核定调资工作，认真做好单位各类统计和证照的年审工作。对需调整工资的同志能及时核定审批，并按期发放。

做好一年一度的工资统计、干部统计及本单位相关统计工作，按时办理单位各类证照的换证及年检手续。

1、完善单位各项规章制度，使各项工作逐步走向制度化和规范化。

2、认真完成本单位工作计划的工作总结，做好相关文字材料的整理工作。

3、处理各种文件和做好上传下达工作。做到当天的文件尽量当天处理好。需呈报领导审阅的能及时转送，并分类归档保存。为了做好上传下达工作备有专用的电话记录本，以便及时、准确地传达上级通知。一年来没有过由于错传、漏传和误传现象，使单位领导能及时、准确地掌握上级下达的各种通知和文件精神。

按时做好单位信件的收发及签领，档案的收寄及转交工作。每天做好报纸的分发、杂志的归类保存，使各类报刊杂志井井有条。年底做好明年报纸杂志的征订工作。

行政部是一个综合协调的部门，在工作上既要考虑各部的实际情况，又要顾全整个中心工作，使各个部门分工不分家。一年来，行政部能从中心工作出发，积极主动协调好各部门工作，确保中心各项工作能顺利完成。

行政部一年来还积极协助各部门的业务工作，如：协助各部门印制各类表格，负责各部门及本单位各种材料的文印工作，协助交流部负责周五及大型交流会入场的出售及材料的复印工作等。

## 人才助力 人才工作总结篇二

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)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重，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。为引进的人才创造良好的工作、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。

## 人才助力 人才工作总结篇三

### 一、加强宣传、营造氛围

我乡加强了对人才工作宣传，通过板报、宣传资料、三务公开等形式，全面营造人人尊重人才，重视人才的氛围。

我乡党委政府根据市委市政府的安排，结合本乡实际情况，建立、完善和实施我乡的人才工作制度、人才工作5年规划和年度计划等，为人才工作顺利开展奠定了良好的基础。

在今年3月完成了人才摸底工作，根据我乡的实际，乡人才领导小组将辖区人才分为3类：一类是农村中从事农业生产的乡土科技人才；二类是从事企业管理经营的管理人才；三类是政府机关及学校企事业单位专业技术人才。

#### 四、开展人才联系制度。

我乡落实了人才联系制度，各包村领导负责本村的人才联系工作(上乡村沙强、一村沙德胜、新营村郭梓贤、营盘村敬淑英、牛郎村朱丽)，具体事务由各包片片长负责。

我乡广泛开展活动，确定重点的培养对象，落实培养措施。由农业服务中心牵头建立科技培训基地，依托远程教育设备及技术辅导队在全乡范围内积极开展各类培训活动，加强了农业实用技术、科普知识培训，组织各类人才参加培训的人次达到600人以上。

#### 六、开展人才示范村、示范岗评选活动

组织开展了州级人才示范岗活动，报送我乡新营村支部书记刘贤国同志为人才示范岗，与此同时加强了人才示范村、示范岗活动，调动各类人才的积极性，充分发挥人才示范村、示范岗作用。

#### 七、建立健全人才工作领导机构，落实人才工作具体负责人

为使我乡的人才工作能够顺利开展，根据我乡的实际情

立了人才工作领导小组，乡党委书记杨雨非任第一组长，乡长徐建军为第二组长，乡党委副书记郭梓贤任副组长，全乡党政领导班子及各联系村的片长为成员的领导小组。

## 人才助力 人才工作总结篇四

上半年以来，在区委区政府的正确领导下，我局以建设企业高素质经营管理人才为抓手，立足凉州区工业经济实际，从发展经济和培育人才出发，围绕服务经济、服务发展，积极开展人才工作，多措并举，全力推进企业人才队伍建设，为我区经济高质量发展提供强有力的人才保障和支持，现将我局上半年人才工作情况总结汇报如下。

### 一、上半年主要工作

为深入贯彻区委区政府决策部署和相关要求，我局紧扣全区经济发展主线，成立人才工作小组，注重宣传和动员，深入各企业及时传达省、市、区人才工作精神。召开两次会议专题研究本领域、本系统人才工作，将人才工作任务进行细化和分解，责任到人，有效促进了人才工作开展。

紧抓省市区举办各类培训班的机遇，动员区内企业积极参加相关培训，努力提高人员素质。同时，充分利用我区“中小企业公共服务平台”的作用，要求各平台开展各类人才培训班，努力为企业服务。新一咨询公司、菜鸟服务公司分别举办经营管理人才培训班各一期，参训人员240多人。积极和区内外院校进行合作，以短训班、专业班、实训班为主进行对口培训，武威职业学院和森祥车业，甘农大和兴旺农机、高原生物等企业，省畜牧工程学校和伊和顶牛、荣华公司等企业持续开展合作，收到良好效果。

上半年我局持续大力宣传有关人才政策，积极和金融机构对接，为小微企业创业人才提供金融服务；和区人才中心合作，召开全区企业人才招聘会，扎实推进“20xx年春风行动”。2

月4日组织区内46户企业在人社大厦一楼大厅进行专场人才及用工招聘会，当天达成就业意向1300多份，为赫原生物、珠峰大江等9户企业协调解决用工315人。以企业微信交流群、xx局信息平台、省中小企业服务平台等为依托做好人才政策推送及发布招聘信息，收到良好效果。

企业通过设立内部科创平台、科研机构对现有人才进行再培养，不断加强人才创新意识，优化人才知识结构。今年上半年，我区企业共建成新型研发机构1家、重点实验室2家、众创空间3家、市级企业技术中心6家，工业企业设计中心1家。这些以人才为中心开展工作的科技创新平台，既为企业技术创新、产品研发提供“原动力”，也促进了科技成果的转移转化，充分体现企业人才价值。

## 二、存在的问题

分布在企业的人才总量偏少，高级管理人才、高层次人才、复合型人才和生产一线的高技能人才短缺，创新型和学术型的专业技术带头人等方面的人才更为短缺。

部分企业忽视人才内部流动，一部分优秀人才不能进入企业管理层，无法更好地施展才华，为企业做出更大贡献。另一方面，企业现有优秀人才特别是一些高层次经营管理人才、企业技术骨干又外流不止。

我区大多数企业都没有设置专门的人力资源开发部门，疏于引才、用才，企业因不能充分引进人才和调动人才创造力，从而导致创新能力较弱。

个别企业在人才待遇上有失公正，不以能力而以亲疏远近定岗分配，随意性较大，挫伤了人才的工作积极性。

大部分企业还没有设立专门的人才培训机构，缺少人才培养规划，致使人才“智力”透支，发展空间变窄。优秀人才既

需要物质激励，更需要良好的工作环境、人本化的政策，而大部分企业只重视物质激励，相对忽视了人才的精神需求。

### 三、下一步工作打算

下半年，区xx局将以区委下发《关于深化体制机制改革加强新时代人才工作的实施意见》、区委人才工作领导小组下发《20xx年全区人才工作要点》等文件精神为指导，认真贯彻落实区委人才工作会议精神，在全面指导做好企业各类人才工作的基础上，重点围绕企业经营管理人才队伍建设做好以下几方面工作。

引导企业树立人才资源是企业“第一资源”的观念，企业核心管理层切实把人才开发利用与企业发展同步考虑，特别要集中力量引进管理层高素质人才，形成企业经营管理人才的特色和优势。

坚持“公正、公开、竞争、择优”的原则，拓宽识人、选人、用人渠道，引导企业科学合理制定针对经营管理人才的各项优惠措施，提供各种优惠条件，确保能引进优秀管理人才，做到量才使用，用其所长。

着重培养企业拔尖人才、复合型人才和青年人才，为他们在企业新产品开发、新技术推广等方面提供发展空间。加强企业管理层人才的培养和培训，建立科学的人才考评、奖励和管理机制。加强现有人才的再培训和再教育，使企业人才在知识、能力等方面不断提高，带动企业整体提升。

进一步引导企业提高引人留人软实力，指导企业执行劳动法规、严格安全生产、关心关爱职工、创建企业文化，全方位打造有利于各类人才工作生活的良好环境。鼓励企业在工资结构中设置体现企业经营管理价值的工资单元，进一步提高企业经营管理人才的工资待遇。



充分利用广播、电视、报纸、网络等新闻媒体，广泛宣传企业经营管理人员在推动全区经济发展中的重要作用，大力宣传先进典型，通过广泛宣传，充分调动各类人才到企业干事创业的积极性，努力营造有利于企业人才成长的社会舆论环境。

## 人才助力 人才工作总结篇五

人才的基本情况：全市财政系统现有干部职工577人，其中在职人员498人，退休人员79人。具有研究生学历的3人，本科学历121人，大专学历227人。具有中级职称的48人，高级职称5人。有党员385人。

全市人才工作会议后，我们围绕全市人才工作重点，着力人才队伍建设，努力营造工作氛围，建立健全工作机制，狠抓职业道德和业务技能培训，增加人才资金投入，充分调动广大人才参与财政改革与发展的积极性和创造性，为建立和谐秀美新汉川，促进全市人才战略的实施提供了人才保障。

我们局党组从抓宣传教育入手，努力营造“尊重知识，尊重人才”的良好工作氛围。一是局党组高度重视，把加强干部教育培训、干部的综合素质和依法理财水平作为财政工作的重要内容，提上议事日程，成立了以党组书记、局长为组长，分管人事工作的党组成员、总会计师任副组长，有关股室负责人为成员的人才工作领导小组。形成一级抓一级，一级带一级，齐抓共管的工作格局。二是精心制定和严格落实培训计划。每年都组织1—2次干部职工的业务知识培训。建立健全了学习内容、考勤、教学等日常管理制度，使人才教育培训工作落到实处。三是组织政治理论知识、业务知识、电算化知识的考试，不断提高干部职工的理论水平和操作技能，形成比学赶帮超的良好氛围。

一是以局党委中心学习组为龙头，建立了学习制度。我们完善了《中心学习小组学习制度》、《机关干部政治理论学习

制度》、《党员学习教育制度》、《会计人员后续教育制度》等多项管理制度，使干部教育培训工作纳入制度化、规范化轨道。

二是建立人才选拔任用激励机制。对取得高级学历的学费按照制度报销50%的学费；对取得中级以上专业技术职称的工人，符合条件的做到随时聘用。局机关进人时都是采用公开考试选拔，考试考核考察相结合的办法。对发表文章的人员按照不同档资，给予100—300元的奖励。

三是建立教育培训保障机制。在经费紧张的情况下，每年局机关都安排一定数量的学习培训经费列入机关部门预算。安排党组成员、开发办主任王秋明参加省厅组织的县市财政局长培训班学习；安排了刘雄军和倪华清参加市委党校组织的培训班学习。安排张志和鹏参加省厅组织的在湖北经济管理学院举办的青干班学习。

四是建立学习培训的考试机制。每次的培训我们都要进行严格的闭卷考试，将成绩作为对财政所年度考核的依据。今年我们组织了全系统40岁以下在职干部职工政治理论业务知识闭卷考试和电脑操作考试。组织全系统40岁以上的干部职工的政治理论业务知识的开卷考试。5月22日对做文章写得好的又进行复试。组织正股级干部参加全市行政执法考试。

通过上述措施，极大地激发了人才积极学习，不断更新知识结构的积极性。

一是注重干部职工思想政治教育。坚持不定期地组织学习、专题辅导、召开座谈会等形式进行思想教育，特别是世界观、人生观、价值观、权力观教育和爱国主义、集体主义、社会主义以及职业道德教育，提高了干部职工的思想政治素质。

二是加强党员廉政教育。每年春节集训都要由纪检组长通报有关违纪违规典型案例进行纪律教育。由局监察室组织观看

典型案例、违纪违法领导干部忏悔录等教育专题片，进行党纪党规教育和反腐败警示教育。

三是做好会计人员继续教育培训。把加强会计队伍建设，提高财会人员素质作为支持全市人才战略实施的重要举措来抓，采取灵活措施，严格培训考核，确保培训效果。今年共举办初级会计电算化培训班1期，培训168人；下半年将举办会计继续教育培训班5期，培训1000人；会计从业资格证考前辅导班1期，培训150人。

一是为人才工作提供资金保障。我们充分利用当前省管县(市)财政体制和市域经济发展有相关优惠策，采取向上要一点、预算安排一点、单位自筹一点的办法保障人才的基本支出。今年我局向省争取农村劳动力转移培训补助专项资金25万元。预算安排拔尖人才开发资金50万元，科技推广费720万元，农业科技试验示范资金30万元，一村一名大学生培养费48万元，农村远程教育43万元，党员干部培训费10万元，村干部培训费20万元，大学生村官补助费19.29万元。

二是积极引进人才。我局从乡镇引进一名公务员，从当年大学生中引进了一名公务员。又引进了一名大学生计算机网络专业的专业人才。目前已经通过了笔试、正在准备面试工作。对引进的人才我们都跟踪培养，放在重点岗位，让他们担重担，确保人才引得进，留得住。

## 人才助力 人才工作总结篇六

人才服务中心在学校党政及直属单位党委的领导下，坚持“以文化引领中心，以发展凝聚中心，以服务提升中心”的理念，深入开展群众路线教育实践活动，团结带领广大职工拓展创新思维，注重内涵发展，积极开展精神文明建设，取得一系列成效。

### 一、深入开展服务型中心建设活动

一是增强党员干部的服务意识，在管理服务岗位上深入开展“为民服务创先争优活动”，扎实推进“三亮”（亮标准、亮身份、亮承诺）、“三比”（比技能、比作用、比业绩）、“三评”（群众评议、党员评议、领导评议）活动。

二是进行“三要”教育，开展做好服务工作“要有感情，要有责任。要有智慧与才能”的学习教育活动，深化服务理念与责任意识，提升中心整体服务水平。

三是从管理机制入手落实服务措施，从中心领导班子到管理团队以及各工作岗位，提出了明确的目标与要求，全面制定了个岗位职责、管理办法与服务要求，切实从管理机制上落实服务措施。

四是开展五项主题活动，“承诺践诺、创先争优”主题活动；“重品行、重责任、重技能”主题教育；“比服务、争奉献、促和谐”志愿行动；“走进校外创业基地，更好服务社会”主题活动；“建立服务机制，规范服务管理”主题活动。

## 二、开展坚持内涵发展、建设美好中心活动

中心党政班子在深入推进服务型中心建设的同时，为了更好地推进群众路线教育实践活动，使中心职工人尽其才，更好地发挥各自优势，实现自身的美好梦想，推出了开展坚持内涵发展、建设美好中心活动。主要目的是一是树立广大中心人的全局意识与责任意识，以良好的精神风貌与开拓创新的精神在各项工作与活动中，圆满完成学校赋予中心的各项使命与任务，以出色的成绩与全新的服务树立中心在学校以及社会的良好形象与影响力。二是充分发挥每个中心人的聪明才智，务求做到人尽其才、心想事成，在中心这个团队中展示自己的才华，显现自己的价值，实现自己的奋斗目标与心中的梦想。三是营造中心尊重人、关心人、帮助人的和谐氛围，使广大中心人情系中心、热爱学校、自强不息、爱岗敬业。在建设美好中心活动中，中心开展了三项主题活动：治治病、

转作风、提干劲;强服务、聚人心，促和谐;干实事、暖人心、谋发展主题活动。

### 三、进一步依法管理 推进人才派遣工作新发展

1、领导重视，建立与完善了齐抓共管的管理运行机制。在人才派遣工作的管理上，建立了由中心人才工作站、用工部门分管领导与一支兼职人才派遣专管员队伍组成的齐抓共管的管理运行机制，保证了人才派遣工作的顺利开展。

2、加强学习，增强和提高法规意识和执法能力。《劳动合同法》的出台，使人才派遣工作纳入了依法管理的范畴，这对我们熟悉法规、规范用工提出了更高更严的要求。通过总结交流，表彰先进、法规培训等多种形式，不断提高从事人才派遣工作人员熟悉、掌握与提高政策法规实务操作能力，为依法做好人才派遣工作，规范派遣人员的用工打下了扎实的基础。

3、依法管理，严格规范用工程序。在人才派遣工作中，我们严格依法管理，严格合同管理。并制定了实务操作流程与相应的配套管理细则，在录用、退工的各个环节做到有法可依，操作规范，在人才派遣工作中，无出现一例人才派遣用工纠纷与劳动仲裁。

4、热情服务，切实维护用工单位与派遣人员的合法权益。中心人才工作站除做好派遣人员的录用、退工手续外，积极指导面上开展工作，加强对用工部门联系，对派遣人员建立信息档案，进行全程跟踪服务。还多次召开人才派遣专管员座谈会与派遣人员座谈会，了解用工状况，听取反映与建议。

5、开展调查研究，摸清用工状况。在各用工部门的大力支持下，由中心牵头的上海大学人才派遣用工调研小组，对学校人才派遣用工状况进行了全面的调研，并在调研的基础上对进一步做好我校人才派遣工作提出了思考与建议。

#### 四、积极开展凝聚力工作 着力构建和谐环境

中心积极持续开展凝聚力工作，着力构建和谐环境。确保职工队伍思想与工作的稳定，推进中心工作在稳定中求创新发展。

一是通过多渠道解决待岗职工再就业，以维护家庭、学校与社会的稳定。

二是坚持以人为本，关心职工生活，加大帮困力度。中心管理的人员除校内上岗同志外，还包括18名征地养老人员，22名待退休职工，171名退休人员。不少职工身患重病或基本丧失劳动力，其中患癌症及残疾人员有10人。也有不少职工收入偏低，生活困难，中心通过各种渠道加大对各类人员的帮困。二年来，帮困经费达8万余元。

三是努力改善职工的福利待遇，中心重新考量现有的奖金分配方案，以一线职工为优先原则，完善和重新制订中心分配方案，使中心一线职工在原有的基础上20日校内津贴有显著的提升，以激励职工爱岗敬业提高服务意识与责任意识为目标。

#### 五、积极开展精神文明创建活动

开展“爱岗敬业、争创佳绩”、“孝敬父母，关爱他人”、“诚实守信，以诚待人”、“感恩尽责，共创和谐”等主题活动。在职工中提倡“有作为才有地位”，“有发展才能提高”的价值理念，动员职工爱岗敬业、乐于奉献、开拓进取、共谋发展。

坚持在职工中开展读书活动，制订读书活动计划，为职工发放书籍，开展读书演讲活动，组织交流学习体会。读书活动内容丰富，主题鲜明。紧扣时代脉搏和社会热点。

举办迎新春团拜会等活动，自编自唱自演，使活动渗透了浓浓的文化气息。坚持为职工集体过生日，每次生日活动注入了文化主题内涵。开展排舞等各项文体娱乐活动，积极参加学校工会、妇委组织的校运动会、卡拉ok等比赛活动。

继续推进精神文明服务先进窗口的活动与评比工作。在连续两年开展活动与评比的基础上，不断总结经验，使活动开展的更扎实更富有成效。通过活动使职工为师生服务的意识得到进一步加强，爱岗敬业的工作责任心得到进一步增强。

经过中心全体职工的努力使中心首次被学校评为文明部门。

作为协会付理事长单位，积极参加协会工作，加强校际交流合作，分别与复旦大学、同济大学、华东师范大学、理工大学等人才交流中心领导相互取经交流。精心组织安排市全市高教和普教人事干部的培训工作。作为东片高校的会长单位多次主持东片13所高校人才人事工作交流研讨会，取得了圆满的效果。中心被协会评为20xx年度先进集体。

## 七、中心经费使用情况

中心绩效工资由学校全额拨款，二年累计达到280万元，全部用于管理团队及一线职工的校内津贴及各类奖金的发放。

中心自助创收经费主要有二个方面：

一是人才派遣管理费用，二是技术劳务输出管理费用。

人才派遣管理费用二年来收入达到22万元

技术劳务输出为21万元。

中心经费主要支出(20xx-2013.10)

职工福利费：15万元

办公经费：2.5万元

会议费：1.9万元

凝聚力活动费：2.3万元

工青妇活动费1.8万元

退休及养老费：11.4万元

慰问及困难补助：8万元

会议室装卸费：5万元

总支出达到69万元。

## 人才助力 人才工作总结篇七

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团体学习了《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资料，经过学习、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础。全处干部职工经过学习，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，“三个观念”也已牢固树立，牢固树立了人才是第一资源的观念，牢固树立了人人都能够成才的观念，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9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，经过建小康村，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大卖场□b酒店项目□c乳制品加工、几个市场的改扩建等不仅仅拉动了辖区的经济发展，并且也为我辖区带来了很多的企业管理人才、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1余次，各类咨询活动2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，办事处又经过开展“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4%的农村子女都理解了高等教育。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，经过参加自考、成人、电大等

形式提高学历和业务本事。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。能够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，学习型科室也都进取推动了人才战略。

### 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一样，年初我处对工作人员的岗位进行了大幅调整，调整中我处充分研究了工作人员的专业、本事、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2余项，经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。

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、本事和业绩为取向，异常是从我们机关和事业站所来说，和其他不一样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拨款，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，进取性也就调动不起来。

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，不能构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，吸引人才是供给了很多的优惠政策，如：土地征用、贷款、户籍等，但各类政策优势不够明显，法制环境也有待改善，缺少高水平的知识产权信息服务平台，公共技术平台和专业示范基地。

## 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、本事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，到达既用人之长也容人之短；四是“人才大开发”意识，采取“使用性开发”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式，如：进行合理性岗位调整，加大中小额贷款力度，建立乡士人才库，建立科技示范户，强化机关和村级后备干部培养等，以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发。

## 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，以到达广罗人才，人尽其才的目的；二是社会风尚环境，鼓励人才干事业、帮忙

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，创立本辖区的人才市场，发挥劳动保障事务所作用，经过周到服务、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，为人才供给施展才华的舞台。

### 3、创新“四项机制”，推动人才工作