# 人才半年工作总结范文共15篇

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-01-14

*人才半年工作总结范文 第一篇我镇人才工作以加大人才引进、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...*

**人才半年工作总结范文 第一篇**

我镇人才工作以加大人才引进、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。

育提供更多机会。另一方面，充分发挥我镇远程教育的作用，开展技能培训，为培养人才提供学习与实践机会。

(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-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。

20--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。

**人才半年工作总结范文 第二篇**

XX年以来，在县委、县政府的领导下，我局坚持以\_理论和“”重要思想为指导，认真贯彻执行省、市、县关于人才工作的部署，立足培养本地人才，积极引进紧缺人才，爱护激励现有人才，倡导社会尊重人才的工作思路，夯实人才工作基础，着力营造了有利于优秀人才大量涌现、健康成长的良好氛围，人才队伍素质明显提高，为文体广电事业发展提供了组织保证、人才保证和智力支持。

一、加大宣传力度，营造爱才、惜才的良好氛围

我局有效发挥了电视台的宣传作用，对本年度人才工作的方针、政策和重要会议精神进行了积极宣传报道，同时对全县在经济社会发展中涌现的各类优秀人才的先进事迹进行及时的报道，鼓励、鼓舞所有人积极进取，奋发向上。针对各部门在推进人才工作和人才队伍建设中有效经验和做法进行了推广，利用宣传充分发挥典型示范效应，进一步在全县营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

二、加强文化人才培养，夯实文化发展基础

(一)我县16个乡(镇)综合文化室和164个行政村充分利用设立的文化信息资源共享工程服务站，组织开展科普培训，学生校外培训，党员干部培训等，培养新型农民，为推进新农村建设搭建平台，并开展文化娱乐、体育健身服务、宣传教育培训服务、文化信息资源共享服务、农家书屋借阅服务、农村公益电影服务、农村广播电视公益性服务等六项服务，每周开放时间不少于20小时，进一步丰富农民群众的精神文化生活，提升农民的思想道德和科学文化素质。同时我局积极协调及组织农村文化人才参加省、市、县的文艺辅导、农村广播电视管理、维护农村文化市场监督、农家书屋管理、农民体育辅导及其它业务技能培训。

(二)加强对军队、学校、企业、老年艺术团、乡镇综合文化站进行音乐、舞蹈、戏剧小品类辅导培训，全年累计文化下乡20次，辅导6余次，辅导60多人。今年为116个农家书屋配送图书、书架等设施，配发图书19万册，科技图书近4万册。

(三)加强文化市场的监管，倡导行业自律，强调守法、文明安全经营，并重视组织经营户培训工作。今年举办了4期文化及新闻出版市场经营户集中培训。为开阔视野，学习先进管理经营经验，我局还组织文化产业相对繁荣的乡镇宣文中心工作人员与文化市场协会一同外出考察，学习先进文化市场管理经验，加强乡镇文化市场监管力度，使文化市场更加规范。

三、加强党政人才队伍建设，提高工作效率

根据县委要求，我局制定了干部教育培训计划，明确了培训目标和培训任务。认真组织职工学习xx大、xx届三中、四中全会精神、巩固学习了“”重要思想、省、市文化、体育、广播电视工作会议精神以及《法律知识读本》、《行政许可法》、《公务员法》、《行政机关公务员充分条例》、《保密法》等法律法规，并积极组织参加省、市、县举办的各种培训。其培训学习的内容涉及领导干部领导技能培训、行政执法、文艺创作、文物普查、广播电视节目摄影及创编及其它常规业务培训等。通过学习，党员干部职工的思想认识、政治觉悟得到了很大提高。

四、完善机制，巩固作风，提高干部职工素质，做实“四好”、 五好”创建活动

(一)按照县委、县政府要求，我局已建立了各类组织机制，如民主选举制、民主决策制、民主管理制及民主监督制。制定完善了“首问责任制”，“限时办结制”、“责任追究制”三项制度，以党员干部为重点，开展创优秀节目、优秀文艺作品、优质文体广电工程、优质文化体育品牌、优良作风等五个主题工程，紧密结合我局实际，在全局职工中认真开展学习实践科学发展观活动，切实执行了学习调研、分析检查、整改落实各阶段的各项具体工作。通过集中学习教育，全体党员的理想信念、宗旨意识、思想观念、工作作风、政治素质、思想觉悟、党性修养、工作效率和执政能力得到提高;增强了党群之间、干群之间和职工之间的信任和团结，推动和促进了各项工作的正常有序开展。

(二)在队伍管理上以机关效能建设的“三项制度”为准则，继续在全系统开展“工作用心、生活开心、环境温馨、心情舒心”的“四心”活动，做到理论学习、工作宣传、项目实施三结合，三推进。在每个职工过生日时还开展了“一束鲜花送温暖”等活动，进一步加强队伍建设和管理，营造良好的工作氛围。

五、20xx年的工作思路

(一)做好省、市、县关于人才工作的政策要求的宣传报道，及先进事迹的宣传报道，营造有利于人才涌现的良好氛围。坚持与时俱进，改革创新，积极探索文化人才工作的新思路、新方法，善于在干事创业中发现人才，为人才的脱颖而出提供机会，为人才施展才华提供舞台。

(二)强化干部教育培养和农村文化人才培养。以创新能力建设为重点，强化专业技术人才的培养教育。促进人才不断提高，自我超越。加强对乡(镇)文化人才适时举行业务技能培训，并指导开展好文化活动，推动新农村建设。

(三)进一步提高乡镇宣文中心人员业务素质和技能，积极开展相关培训活动。

(四)配齐配强执法队伍。按照省、市\_的要求，组建文体广电执法大队。

(五)加强社会工作人才队伍建设。围绕构建社会主义和谐社会，在社会管理和公共服务部门拓宽工作岗位设置，配备专门人员，通过多种渠道吸纳社会工作人才，提高专业化社会服务水平。

(六)健全和完善人才考核评价和选拔任用机制。研究探索各类人才评价标准。大胆选拔优秀妇女干部、非党干部、年轻干部和少数民族干部;不断完善改进干部考核考察方法方式，使干部工作进一步科学化、民主化，提高考核考察的真实性和准确性;继续实行事业单位公开招聘和竞争上岗制度。

**人才半年工作总结范文 第三篇**

二、创新培训机制，提高人才素质

根据《\_\_年度全区干部和社会人才教育培训计划》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”。一是整合资源抓培训。区委下大力气整合培训资源，搭建培训平台,区委党校等“六校一基地”全面实现资源整合，区社会服务培训中心新校区建成并投入使用，人、财、物资源实现合理配置。区委成立了社会服务培训中心协调领导小组，区上四套班子领导到培训中心现场办公、解决问题，为开展人才培训创造了良好的条件。二是扩大规模抓培训。按照大规模培训干部、大幅度提高干部素质的要求，大张旗鼓地开展人才培训工作，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，\_\_年计划办班126期，其中社会人才培训86期，计划培训各级干部、各类人才18300人，平均每月开班10期，每周开班2期以上。截至目前，已开办培训班41期，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。三是创新新式抓培训。围绕构建工业主导型经济格局的发展思路，按照“干什么学什么，缺什么补什么”的原则，探索实行个性化培训、“菜单化”选学培训模式，努力提高培训的实用性。大力推行“一把手”上讲台制度，结合现实工作中存在的疑难问题和困惑开展培训，增强培训的吸引力和感染力。教育局、科技局、黑河水电等部门单位采取请进来教、走出去学、跟班作业、师徒结对等措施，不断提高现有技术人员的技术技能。四是拓宽渠道抓培训。充分发挥区社会服务培训中心、区劳动力培训中心、区警务培训中心、乡镇农村劳动力培训分校在人才队伍建设中的基础作用，采取互动交流、实践锻炼模式，不断提高各类人才的综合素质。进一步拓宽培训渠道，在稳定江苏华西、山东寿光等培训基地的基础上，今年主要抓了与兰州大学商学院合作开展的工商企业经营管理人员两年制进修班，目前此项工作正在积极的筹备实施中。充分发挥区金象种业公司博士后科研工作站的研发中心、信息“洼地”、交流平台、创业“乐土”作用，大力提升我区相关行业从业人员的整体素质，不断推动相关产业高端发展。

**人才半年工作总结范文 第四篇**

20xx年上半年，我局根据《20xx年XX市人才工作总结》和《XX市20xx年度人才工作目标责任制考核指标》要求，局党委进一步加强对人才工作的领导，在人才培养、发展方面取得一些成效，现总结如下：

>一、工作进展情况

二是创造施展平台，做好人才推荐申报工作。积极做好连续3年获得优秀的公务员记三等功申报工作1人，鼓励干部干事创业热情;推荐自治区劳动模范1名、XX市五一劳动奖章人选1名，组织申报自治区青年拔尖人才2名，推荐自治区“塞上农业专家”4名，推荐全市首届“凤城领头雁”1名，评选全市“十佳农技推广标兵”“十佳农民”20人，选配干部职工到自治区党校、XX市委党校参加培训4人，配合做好高精尖缺人才认定有关工作，为全市农牧业人才提供更为广阔的施展平台，促进人才不断成长。

三是加强教育培训，做好知识更新储备工作。积极参加自治区农牧厅、XX市委组织部等区市部门组织的区内外培训，增长见识、丰富知识、提高能力;拟于7月初在南京农业大学举办都市型现代农业综合服务能力提升班，提高我局人才的综合协调能力和业务本领。目前，我局拥有4名研究员和50余名高级职称专业技术人员，均在兽医、水产、设施园艺、农经等技术一线进行技术示范、推广和应用。

四是积极招才引智，突出科技引领带动作用。大力实施农村实用人才“小高地”和现代高效农业产业“人才小高地”工程，于今年3月印发《XX市农牧局“人才小高地”建设实施方案》，以农业技术推广、畜牧技术推广和水产技术推广3个技术推广服务中心为平台，打造全市草畜、优质蔬菜、设施园艺、适水产业等方面的人才高地，目前已组建有机稻、长枣、设施果树、设施蔬菜、奶产业、牛羊肉和适水产业等7个专家服务团队，积极指导各产业进行科技推广应用并提供技术服务。

>二、存在的问题

一是人才培养力度不够，发展的后劲不足。农业产业各基层单位引进高层次人才的积极性还不够高，多注重人才的使用，忽视了对人才的培养和能力提高，部分人员缺乏对专业知识更进一步的钻研和思考，有安于现状的思想。

二是人员结构老化，缺乏创新创造的活力。由于目前专业技术人员年龄普遍较大，人员结构老化，而且专业技术人员自主经营和创新创造政策尚不明朗，部门高层次人才创新创造活力不够，限制了其专业优势和特长的发挥。

>三、下一步工作思路

一是继续加强人才培训管理工作。对全系统各类人才加强理论素养、业务知识、引领作用发挥等方面的培训，掀起你追我赶、学思践悟、拼搏奉献的热潮，营造在工作中不断学习进步的浓厚氛围，进一步提高其理论水平和业务本领，继续加大人才工作支持力度，保障其工作开展。

二是鼓励人才积极参与创新创造。对有能力、有条件、符合规定、愿意进行自主创新创业的人员，积极鼓励和支持他们开展创新创业，发挥其专业带动和引领作用，更好地为全市农牧业工作贡献人才支撑的力量和作用。

三是建设人才高地和产业洼地。继续实施好农业特色产业“人才小高地”建设工作，将适水产业、休闲农业、设施园艺等产业打造为全市农业品牌，形成竞争优势明显、产业带动能力强、吸收人才作用发挥充分的人才高地和产业洼地，不断引进高层次专业技术人才，为全市农业高效、绿色发展不断贡献力量。

**人才半年工作总结范文 第五篇**

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

>一、人才基本情况

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

>二、人才工作开展情况

>（一）加强政治理论学习，提高对人才工作重要性的认识

为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织全体机关干部集体学习了中央经济工作会议、省第九次党代会、市第三次党代会、区三届一次党代会精神以及有关加强党的先进性建设、加强人才工作等材料，特别是学习落实科学发展观、构建和谐社会和全面加强党的建设的新理论，加深理解从实际出发不断转变发展观念，创新发展模式，提高自主创新能力，杜绝急功近利、背离实际、片面发展等不遵循科学发展的行为。深刻领会建设和谐社会的精神实质和本质要求，重视民主法制建设，协调利益关系，化解社会矛盾，维护社会稳定，促进社会和谐。始终坚持党管干部的原则，坚持正确的用人导向，防止用人上的不正之风，促进干部工作科学化、民主化、制度化。通过学习宣传，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强区战略，落实党管人才原则打下良好的基础。全局干部职工通过学习，已体会到加强人才工作是我党和各级政府的一项重大而紧迫的任务，牢固树立了人才是第一资源的观念，牢固树立了人人都可以成才的观念，牢固树立了以人为本的观念。

>（二）深入了解人才状况，不断改进人才工作

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

>（三）加强干部能力培训培养工作

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

一是做好干部的政治理论教育培训。

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

>（四）加快畜牧兽医科技创新和推广，畜牧兽医科技水平有显著提高

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

抓好畜牧养殖户培训工作。

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

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

>（五）狠抓队伍建设，促进各项工作的顺利开展

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

二是健全制度，规范管理。我们进一步建立完善了制度；

三是严格考核违规连带责任追究方案、实行奖优罚劣，确保全年工作目标完成。

四是采取激励机制，鼓励干部带头抓示范基地，做到做给养殖户看、带着养殖户干；

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

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

>在新的一年里，我们将着重做好以下几个方面的工作：

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

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

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

**人才半年工作总结范文 第六篇**

>一、开展的主要工作

（一）鲜明政治导向，加强选人用人梯队化建设。我乡坚持任人为贤、德才兼备、注重实绩的原则，始终坚持正确的选人用人导向，严格执行党政领导干部选拔任用的各项规定，通过完善机关干部任用考核机制，健全干部驻村帮扶、值班驻守、考核考勤等11项制度，不断建立干部人才梯队，使真正使想干事的人有机会，能干事的人有平台，干成事的人有地位。营造了有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境，为我乡经济社会各项事业发展提供了良好的组织保证。

（二）严格程序任用，加强选人用人标准化建设。

一是严格按核定职数配备干部。我单位严格按市委编办核定干部职数组织实施竞争上岗工作选拔配备干部，20\_年上半年新选拔任用中层正职干部1名。

二是严格按规定程序组织实施竞争上岗选拔任用领导干部。20\_年上半年，我乡中层干部和非领导职务干部选拔任用均实行公开竞争上岗。竞争上岗工作严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和相关规定程序组织实施，竞争上岗全过程由乡纪委全程进行监督，通过民主推荐、个别推荐、竞聘面试、民主测评和考察等规定程序，使我乡优秀人才得到选拔任用，提高了中层干部队伍素质，取得了较好效果，同时将竞聘、任用等开展情况及时向市委组织部、市人社局备案报告。

（三）严防不正之风，加强人事纪律组织化建设。

我带领乡党委一班人认真贯彻组织人事纪律，带头学习干部选拔任用有关政策法规，深入学习和开展整治用人上不正之风，先后3次召开领导干部个人事项申报和2次公职人员经商办企业调查专题党委会，持续开展领导干部配偶、子女经商办企业和公职人员违规兼职、非领导职务干部和退出领导岗位干部作用发挥不强、中层干部混岗等专项整治情况。从开展专项治理的成效上看，我乡干部职工对选拔任用工作认可度持续提高，严格贯彻条例规定和程序，及时申报重大个人事项、按规定整改完成个人经商办企业情况。

>二、存在问题

全乡干部选拔任用工作按照相关规定和程序圆满完成，但我们也要清醒的认识到存在的问题，如：对干部人事相关规定的学习有待进一步提高;对干部的能力素质有待进一步提升;干部选拔任用的文书档案有待进一步规范等。

>三、下一步工作措施

在今后工作中，我乡将紧紧围绕市委、市政府的要求，结合督查工作不断变化的形势，不断深化干部人事制度改革，总结竞争上岗工作中好的经验和做法，采取更加有力的措施，通过深化干部人事制度改革，深入整治用人不正之风，狠抓干部队伍建设，强推人才素质建设等，切实开展好干部人事工作，为平窝的经济社会各项事业发展做出积极的贡献。

**人才半年工作总结范文 第七篇**

20\_\_年初，我中心为了加强专业技术人才培养，建设一支高素质的社区卫生服务人才队伍，依据市、区卫生局的有关要求，对人才培养工作做了周密计划，并在一年时间内是计划得到逐步落实。现将我中心20\_\_年人才培养工作，总结如下：

20\_\_年，我中心共选派卫生技术人员参加各级卫生主管部门组织的学习、培训15次，参加学习、培训共20人次。具体如下：参加城关区结核病防治综合医疗机构与结防机构间合作培训班2人;参加儿童保健在社区中心应用适宜技术培训班2人;参加城关区传染病预防控制培训班2人;参加城关区社区妇保、儿保业务培训班2人;参加城关区免疫规划培训班2人;参加中医适宜技术培训班2人;参加重症精神病培训班2人;参加慢病干预项目培训班2人;参加社区公共卫生服务和卫生应急处理技能培训班2人;参加省急救中心进修4人。

进修人员不仅通过学习和培训大大提高了诊疗水平，还通过在本单位举办讲座等形式将所学知识与其他职工相互交流，在一定程度上提高了全院职工的诊疗水平;同时，我中心人才在11月份是得到了新的补充，专业技术层面得到了补充，解决了以前遇到的专业技术单一，部分业务开展困难的问题，为我中心的可持续发展奠定了新的基础。为了使我中心业务水平更进一步的发展，提高我中的医疗服务水平，现制定我中心20\_\_年的人才培养工作规划，如下：

1、加强基层学科带头人培养：学科带头人是医院业务工作的核心，加大学科带头人培养力度，争取在三年内培养学科带头人2名，发展有实力的科室1个;

2、加强专业技术人员培训：对专业技术人员坚持“三基”、“三严”知识培训，普及基本专业技术;建立专业人员岗位培训制度和逐级进修学习制度;

3、加强全科医学团队的建设：通过全科医生、全科护士转岗培训和规范化教育，建立和发展中心全科医师团队。

4、加强继续教育工作：鼓励员工行进非脱产式的继续教育，提高自身的学历及实力，并且鼓励单位内部计算机能力强的职工对单位职工普及计算机应用知识;

5、加强中医药人才培养：中医药是中华民族的瑰宝，在中华民族长期的.繁衍和发展过程中，起到了极其重要的作用，故应加强中心中医药专业技术人员的培养，大力推广中医适宜技术，选派1—2名中医专业大学生进高一级医院进修，加强中医适宜技术在我中心的运用。

**人才半年工作总结范文 第八篇**

各位领导：

区农业局总编制119个，其中行政编制7名(不含\_)，工勤编制1名，下设区畜牧兽医局、区农业机械化管理局、区农业技术综合服务中心等3个副科级事业单位和农业执法大队股级事业单位、农产品质量安全，现实有人员36人。全区共8个基层农业技术推广综合站总编制数74个，现实有人员67人。农业系统在岗职工中，副高级以上职称2人，中级职称12人，初级职称41人，初级以下职称7人;硕士研究生1人，本科14人，专科72人，专科以下16人。

一、学习贯彻落实情况

区农业局党委认真传达学习了相关文件精神，并召开局党委会议，专题进行学习讨论，对今后一段时期的学习贯彻工作进行研究部署。在农业行业积极营造人才成长的良好氛围，区农业局还开设专栏进行宣传学习，推进人才兴农战略深入实施，使人才工作迈上新台阶。

二、20\_\_年人才工作进展情况

三、本人履行抓人才工作职责情况

坚持自主培养开发人才和引进人才并重，重点吸引高层次人才和紧缺人才，鼓励本区大学生返乡创业。制定完善并实行好各种优惠政策，加强人才培养，加大技术指导，加快培育发展壮大各类新型农业经营主体，已发展种养大户528家，创建家庭农场120家，组建合作社219家;培育有文化、有技能、善经营的现代新型职业农民为600余人。

四、人才工作存在的突出问题

一是基层农业人才队伍结构失调。畜牧、农机、蔬菜等农业专业技术人才少，在一定程度上，难以满足农民生产所需和现代农业发展的要求。二是农业科技后备人才培养短缺。农校学生毕业后多数不愿从事农业科技，后继乏人，严重影响农村经济可持续发展。叁是农业科技工作激励机制急需完善。农技人员从事专业工作缺乏经费支撑，农技推广工作难以有效开展。农技服务工作条件差，工作量大面广，工作辛苦，待遇低，优秀人才留不住。

五、下一步工作举措

一是保质保量完成上级布置的各项工作。在农业供给侧结构性改革大背景下，继续做好农技推广和普及等相关工作。二是着力提升农业工作水平。进一步贯彻落实好中央一号文件精神，着力夯实农业工作基础，加强部门沟通协调，规范农业人才管理。叁是继续抓好队伍建设。结合实际，采取多种方式继续加强农业人才的队伍建设并在系统内分层次多渠道组织开展教育培训工作。

六、人才工作的意见建议

一是加快培养补充急需人才提升农业科技队伍总体素质。建议组织在职农技人员参加农业专业学历或者非学历培训教育，财政给予补贴，限期提升知识水平。二是充分调动农业科技人才献身农业生产的工作积极性。制定农业科技推广普及激励政策，鼓励农业科技人才终身从事农业科技工作。叁是充分发挥现有农业科技人才的辐射带动和引领作用，调动非公农技人才的积极性，共同推进农业科技推广普及工作。

**人才半年工作总结范文 第九篇**

人才问题是关系党和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：

一、全面学习贯彻各级人才工作会议精神。

倡导科学的人才观从去年年底起，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《\_中央\_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础。全处干部职工通过学习，已体会到加强人才工作是我党和各级政府的一项重大而紧迫的任务，“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，牢固树立了人人都可以成才的观念，牢固树立了以人为本的观念。

二、培养、吸引和使用人才的情况，好的做法

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\_\_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、大卖场

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。

三、制约人才成长和作用发挥的障碍重重，用人亟需革除弊端。

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，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。

四、明年人才工作的重点打算和工作思路

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。

**人才半年工作总结范文 第十篇**

人才是强乡富民的保证，今年本着发掘与使用人才并重的原则，结合我乡人才工作五年规划，制定了本年度人才工作计划，经努力，我乡人才工作有了新进展，现将一年工作总结如下:

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。

二、完善、实施我乡各项人才工作制度

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。

三、摸清人才情况，建立人才信息库。

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、--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。

五、开展人才培训工作

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，根据我乡的实际情况建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。

**人才半年工作总结范文 第十一篇**

人才资源是第一资源，人才资本是第一资本，人才问题是关系区工业经济发展的重要问题。近年来，区经济局认真贯彻落实省、市、区人才工作会议精神，坚持“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，在工业企业中，以人才队伍建设、人力资源开发为重点。在抓企业经营管理人才、专业技术人才、技能型人才三支人才队伍建设和依托项目聚集人才、多渠道引进智力等工作上狠下工夫，大力激发人才队伍的创造活力、创业热情，激发引进人才的奉献精神，为实现全区工业经济科学发展、又快又好发展提供人才保证和智力支持。

一、工作措施及人才工作进展情况。

(一)建立健全工作机构、强化宏观管理。

进一步健全人才工作领导机制，局机关坚持人才工作“一把手”工程，主要领导亲自抓，分管领导具体抓，落实经费、落实人员，各乡镇、街道、集中发展区、全区工业企业大力配合及时行动，以《区“十一五”人才发展规划纲要》为目标，积极推进、分步实施。

(二)突出重点、狠抓落实。

一是积极抓好企业经营管理人才、专业技术人才、技能型三支人才队伍建设。三支人才队伍建设是我区走新型工业化道路的关键所在，近年来，区经济局全面落实人才开发“双五工程”认真开展“双争双创”活动，加强对企业人才工作的指导，努力营造三支人才队伍成长的良好环境，让企业三支人才队伍脱颖而出，为区工业经济建功立业。上半年局组织15户重点规模企业有关人员参加省经委举办的“企业技术创新”“新能源消耗定额”培训班培训;

评定工业企业工程系列初级专业技术职称28人，其中向省推荐参加高级工程技术职称的3人，向市上推荐参加中级工程技术职称的10人，评定初级工程系列专业技术职称15人。与此同时，区为进一步激发企业人才队伍的创造活力、创业热情，早在20\_\_年就制定了《区表彰奖励有突出贡献的优秀企业和企业家(试行)办法》、《新进规模企业奖励办法》，鼓励企业家加快企业发展步伐。今年上半年，区落实兑现20\_\_年对有突出贡献的企业家奖励资金23万元。

二是依托项目聚集人才。抓住打造重装基地配套产业的有利时机依托项目聚集人才。仅三大支柱行业就吸纳了全国各地高等院校、国有企业的经营管理、技术骨干、技能型人才数千人。

三是多渠道引进智力。加强化工、新材料企业与高校科研院所合作，在互惠互利的基础上，共同研发项目，促进经济发展。

二、下一步工作打算。

进一步加强人才队伍的培养、稳定和吸引等工作，转变、丰富招商引资内容，以单纯的招商引资向既招商又引智方面转变，引进高中级管理人才、技术人才。

**人才半年工作总结范文 第十二篇**

20xx年，市委组织部的大力指导下，\*镇根据皋人才办?20xx?11号文件要求，以科学发展观为指导，坚持“党管人才”原则，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社会建设服务，为我镇经济社会发展提供了有力的人才和智力支持。

一、全镇人才队伍现状

根据我镇人才结构，将各类人才进行分类汇总。目前全镇共有各级各类人才296人(不含教师序列)。其中：党政人才41人，其中研究生以上学历(含在读)5人，博士一人;专业技术人才(不含教师序列)96人，其中级以上职称16人，高级职称3人;企业经营管理人才44人，其中研究生以上学历5人;农村实用技术人才108人。其中种养殖类46人，编织类62人，其他8人。

二、20xx年人才工作开展情况

1、深入调研，不断强化人才基础工作。围绕年初市下发的人才工作要点，谋划推进人才工作。成立了镇人才工作领导小组，由镇党委书记亲自挂帅，镇党群书记任组长，组织委员任副组长，相关党政班子领导为成员的人才工作领导小组，领导小组下设办公室由组织委员任办公室主任，人保助理处理日常具体事务。今年人才办公室对全镇人才现状进行全面调查，分类汇总，分别建立了党政人才、专业技术人才、企业人才和农村实用技术人才四大类人才信息库。结合市“雉水英才话发展、学子归巢建功业”恳谈会”，对在外能人进行系统筛查，并分批次、分村组织他们返乡参观，同步编录\*镇名人录。

2、依托载体，不断加大人才政策宣传力度。根据年初市委召开的人才工作会议精神，人才工作办室对每个文件进行认真研读，吃透文件精神，掌握市对人才的培养、选拔、引进、使用、激励、保障等各个环节工作要求和政策扶持，增强对全镇人才工作的方向性和实效性。加大对人才信息和典型宣传力度，全年共悬挂、张贴人才宣传标语34处，分类召开人才座谈会11次，充分宣传市人才会议精神和市人才发展纲要，在全镇范围内形成尊重人才、人才辈出的良好局面。

3、创设平台，不断加大人才招引力度。深入推进人才引进“222”工程，结合“人才强镇”发展战略，加强与高等院校的人才交流机制，鼓励企业与高校建立产学研合作机制。现镇建立产学研合作基地6家。联合镇企业服务中心，加强与企业间的沟通协调，指导岗位培训，认真组织镇内人才招聘活动，加强与市人才市场的交流合作。围绕镇产业发展，积极挖掘自身人才资源，大力吸引优秀如皋籍高校毕业生回镇工作，充分满足本镇产业发展的需要，全年组织镇级人才招聘会2次，参加市级人才招聘会3次，为5家企业输送大专以上人才16名，单位自行招引本科以上人才12人。

5、营造环境，助推各类人才就业创业。一是实施“就业保障工程”。通过“镇企挂钩、市镇联合、定单培训”等形式，充分利用各村(社区)人力资源和社会保障平台，将培训工作重心前移，加快农村劳动力转移步伐。今年来，累计完成新增就业人数 378人，净增就业人数322人，扶持就业困难人员103 人，农村劳动力转移培训851人，农民创业培训562人，就地转移548人，完成和超额完成市委市政府的各项指标。二是实施“创业富民工程”。对在外能人，充分发挥亲情感召力量，鼓励他们带资金、带项目、带信息、带技术回乡创业，变输出“劳动力”为带回“生产力”;对村居干部，拿出资金和岗位，鼓励他们自主创业，推动创办的企业更多地吸纳群众就业，增加农户收入。我们还积极鼓励种植大户、农民经纪人、大学生村官精心选择创业项目，依托专业合作组织，带动更多的农户抱团创业、增收致富。一年来，全镇在外能人返乡创业人数达到31人，占年目标的。农民人均纯收入有望突破万元。三是实施党政领导干部联系优秀人才工程。通过领导干部与优秀人才的主动联系，进一步营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会氛围，密切党委、政府与各类人才的联系，进一步增强了领导干部的人才意识，拓宽人才了建言献策的渠道，充分发挥了各类优秀人才在我镇经济、社会建设中的积极性和创造性。

三、人才工作中存在的问题

回顾总结今年来的人才工作，虽然较往年有所进步，但从我镇经济和社会发展的实际需要来看，还存在很多亟待解决的问题，突出表现在：

1、进人偏难。一方面，事业单位进人难。由于事业单位录用人员受到严格的编制限制，引进人才有一定政策上的难度。据统计，我镇农村经济、社保服务、计划生育、工业经济、建设规划等专业技术人才均缺乏。另一方面，企业用工技能型与管理型人才需求反差较大。随着我镇经济的不断发展，企业用工也随之增长。目前，全镇技能人才需求总量达到38人左右(不含具有熟练操作能力的一线工人400多人的需求)，而对企业高级管理类人才的需求几乎为零。

2、素质不高。由于我镇企业规模小，科技型企业少，导致人才整体素质不高，全镇31家民营企业中只有企业经营管理人才44人，而且95%以上的企业管理者未受过系统培训，本科以上学历的只有12人;党政机关人才独立负责开展工作的创新型干部较少，且文字综合方面的人才紧缺。

四、20xx年人才工作思路和举措

以深入实施“人才强镇”战略为总抓手，着眼长远，抓住人才培养、吸引和使用三个关键环节，立足现实，创新人才体制机制，加强人才项目建设，优化人才发展环境，加快建设一支数量充足、结构合理、素质优良的人才队伍，为实现三县(市)交界中心重镇、中心名镇和中心强镇提供人才保证和智力支持。

1、突出提高执政能力，加强党政人才队伍建设。一是加大后备干部资源开发力度。完善后备干部选拔方法，建立素质优良、数量充足、结构合理，充分体现个性特征、动态管理的党政后备人才资源库。分门别类地选拔、培养、锻炼后备干部，打破部门局限，实现后备干部人才资源优化配臵。20xx年镇党委将探索企业管理人才到所在村(社区)任挂职副书记，进一步配优配强农村干部队伍，促进农村经济的发展。二是激发党政人才队伍活力。制定深化干部人事制度改革规划，进一步完善党政人才选拔任用、考核评价和监督保障机制，建立体现整体性配套性实践性的制度体系和体现科学发展观与正确政绩观要求的实绩考核评价体系。三是实施党政人才“素质提升工程”。鉴于20xx年“年轻干部素质提升工程”成效显著，20xx年将深化至党政人才“素质提升工程”，拓宽覆盖培训方式方法改革，实现按需培训、分类培训、专题培训的有机结合。建立健全考核激励机制，加强对领导班子和领导干部开展和参加培训情况的考核，并作为选拔和使用干部的重要依据。

2、着眼于推进创业创新，加强专业技术人才队伍建设。 一是突出需求引进人才。结合本镇实际，注重柔性人才的引进，加大企业研发中心建设，引进和培养一批拥有自主创新能力的高层次专业人才，深入推进人才引进“222”工程，在20xx年事业单位专业技术人才招引过种中，注重吸引一批在专业技术领域崭露头角和有发展潜力的优秀毕业生。二是实施“专业技术人才接续计划”。推进继续教育，紧密结合岗位实际需求开展培训，支持在岗人员参加各类学历教育和职称晋升。推动机制体制创新。鼓励广大专业技术人员在不侵害本单位利益的前提下开展兼职服务。

3、围绕推动产业转型升级，加强企业经营管理人才队伍建设。

一是提高企业经营管理人才驾驭市场的能力。将“青年人才创业联合会”活动正常化、制度，搭建提高交流平台。引导企业开展自主培训，制定与适合企业发展的人才教育培训、人才服务和监督保障措施，培养出适合自身发展的企业管理人才。 二是加大以创业型(科技型)为重点的企业优秀管理人才引进力度。把“招商引资”与“招才引智”结合起来，在招商引资中引进人才。落实领导干部联系企业制度、包保责任制等，以改善企业发展环境来吸引人才。三是建设一支企业家创业队伍。加快民营经济发展，企业家是关键，特别是有远见、有卓识的企业家领军人物，对于民营经济发展至关重要。我们将通过亲情联络、产业引导、政策激励等多种途径，点燃企业家二次创业的热情。通过产业延伸、技改扩建、靠大靠强等途径，推动现有企业做大做强。四是加强企业高技能人才的培养。在企业间通过岗位练兵、技能比武、劳动竞赛等各种形式活动的开展，提高企业高技能人才的工作积极性，鼓励他们在工作中发挥自己的才干，提高技能，提高效益。

4、强化新农村建设推进力，加强农村现代综合人才队伍建设。

**人才半年工作总结范文 第十三篇**

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。20\_\_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，20\_\_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。20\_\_年医院考取\_\_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。20\_\_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\_\_全体医务人员针对各科工作特点，讨论医疗事故隐患;还\_\_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。20\_\_年从\_\_医科大学、东南大学医学院、\_\_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\_\_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\_\_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。20\_\_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。

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。20\_\_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\_\_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。

>人才工作总结范文2

\_\_\_\_年以来，我镇按照科学人才观的要求，统筹兼顾，进一步完善人才引进、培养、使用、激励的体制机制，做好各项人事人才工作，优化人才队伍结构，提高人才队伍素质，为全镇的经济社会发展提供强有力的人才保障和智力支持。

一、加强领导，健全机构

我镇高度重视人才工作，坚持党管人才，强化对人才工作的指导，年初建立了以党政主要领导为组长，分管领导为副组长，党政办、劳保所、财政所、经发办等相关职能部门为成员的人才工作领导小组。

二、督促并举，强化宣传

我镇人才工作领导小组成员一是通过微信群、QQ群下发关于人才引进机制的相关资料，宣传镇政府对于人才引进的优惠政策，以吸引人才到我镇、促进大学生回乡创业;二是印发宣传手册，通过分发宣传手册加大人才引进机制以及优惠政策的宣传。

三、工作情况

(一)深化人才发展体制机制，营造良好的人才环境

\_\_\_\_年，按照《\_县“十三五”人才发展规划》和《关于深化人才发展体制机制改革推进“美丽\_·绿色典范”建设的实施意见》相关要求，推进\_湖镇人才工作规划实施，按照《关于进一步加强人才激励若干措施的意见》要求，制订《\_湖镇人才激励政策实施细则》，建立联系村领导指导村(社区)人才工作推进机制，为村(社区)人才引进、人才培养提供指导。加大年轻公务员、大学生村官、服务基层志愿者的招录力度，进一步优化了镇干部年龄和学历结构。

(二)加强人才的培育，完善人才考评机制

一是我镇今年新增\_\_人参加了农业职业经理人的培训并获得职业经理人认定证书。二是我镇今年完成实用技术培训\_\_次，培训人次达\_\_\_\_人次。三是广泛宣传、动员大学生志愿者到蒲服务，我镇按期完成了大学生志愿者培训，自愿接受县上的考核，今年我镇参加\_县大学生志愿者考核的有\_人并全数通过。

四、存在的主要问题及原因

一是人才总量偏少。我镇科技人才、企业管理人才、后备力量不足，农业高技能人才相对缺乏。二是青年人才流失问题，由于乡镇条件较为艰苦，年轻人多愿意在大城市发展，导致政府、村(社区)干部以及农村劳动力中的青年人才流失严重，农村发展缺少鲜活力量。三是专业人才不够。缺乏场镇规划、旅游发展、电子商务等方面的专业人才，乡村发展缺少有效规划指导。

针对存在的问题和原因，我镇应该从以下几个方面来做：

(1)加大旅游业和农业的规模化发展，盘活镇域经济，创造更多商机，加大对人才的吸引力。

(2)抓好高技能人才队伍建设，依托三湖丑柑合作社、蓝莓谷旅游协会等建立高技能人才培训基地，逐步完善政府与企业、社会相互支持促进的高素质、高技能人才培养机制。

(3)加大农村人才培养力度，微党校、农民夜校、远程教育等形式，培养新时代农村人才。

(4)完善人才引进机制，外出引进与就地引进并举，加强人才培养，促进人才的结构性平衡。

(5)规范人才考评体系，建立人才信息统计台帐，积极探索建立高技能人才信息库。

>人才工作总结范文3

20\_\_年我市卫生人才工作在市委、市政府的正确领导下，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，促进了全市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，落实城市医生晋升职称前到基层医院服务和城乡医院对口支援制度，17名城市医生到基层卫生院对口支援服务。完成5名全科医师转岗培训，落实2名乡镇卫生院药学人员参加“千人培训计划”。全年共招聘57名大专院校毕业生，其中研究生11名，是历年来最多的一年。重视培养基层卫生院学科带头人，年内申报\_\_市“311工程”培养对象13名，其中镇卫生院3 名。三是切实抓好“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，对各级名医、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。

(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。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120多名(次)专家学者前来授课、现场指导手术，选派50多名业务骨干到上级医院进修学习。全市继续医学教育覆盖率达100%。

(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”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。与市总工会、人社局、医疗集团共同组织开展了全市卫生护理技术大比武活动，共有3个专业类别、300多名护理人员人员和民营医院参加了该项活动。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。

二、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，为全市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，重点继续办好全市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。在市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(监察局工作总结20\_\_)医疗卫生服务水平。继续实施“三名”战略，落实各项激励保障措施。

**人才半年工作总结范文 第十四篇**

20\_\_年，全市商务系统本着“以人为本”的宗旨，根据商务工作的新形势新特点内引外联，引资引智，特别是加大对高端贸易人才和涉外国际商务人才的引进力度，不断扩大该领域的人才规模，提高人才素质，优化人才结构、人才分布，注重人才培养，取得了一定成效，具体情况如下：

一、全系统人才基本情况

20\_\_年全市商贸流通业市场主体达到8000多家,截至20\_\_年底，全市商贸流通业市场主体快速增长，商贸个体户发展到31553家，同比增长近3倍;商贸企业6072家，其中限上企业发展到197家，净增54家;进入全省重点服务业的企业累计达到240家。另外还有23家外贸企业、61家物流企业、2100家酒类流通经营户、54家加油站、13家生猪定点屠宰企业、8家典当及废旧回收企业等特殊行业。从企业各类人才初步摸底情况来看，大专及以上学历者和中级技术职称以上各类人才2万多人，占总全系统从业总人数的20%;二级以上厨师600多人，药剂师以上200人，营销师5000多人，助理经济师以上800多人，估价师、会计师、统计师、评估、审计师等3000多人;拥有中专学历的管理类人才和专业技术员约8000人。

二、开展人才工作活动情况

一是组织企业家协会活动。一是组织\_\_市物流协会开展活动，在今年春季党员轮训学习中，半数以上物流协会会员单位负责人参加，根据\_\_市重点发展物流业的战略，商务局定期召集协会会员开展讨论物流规划、项目引进和建设措施等，在20\_\_年物流业协会加盟会员企业30家的基础上，再增加5家入会，其中，亚娃水产品、禾溢机电和百盟集团新企业均是年营业收入过10亿元的大型物流企业。

同时组织市直重点骨干商贸企业参加全市企业家协会组织的大型联谊活动，实现全市农、工、商企业家携手结盟。二是组织国际贸易促进会\_\_市贸促会成员单位开展活动，主要是组织全市18家今年有出口业绩的外贸出口企业和15家外资企业开展联谊活动，分析国际市场形势，提出解决国际贸易争端的应对办法，增进同行之间的友谊，增强\_\_出口企业整体抗风险能力。

三、大力实施民营创新创业措施。局主要领导任商务人才工作领导小组组长，全市197家限上企业和外贸外资企业及部分特种行业企业共300家参与，市直50多家重点企业负责人为成员。工作小组定期开展活动，共商振兴我市民营商务经济的大业。

同时建立了考核责任制，每年对市直限上企业和外贸外资企业进行考核，结果纳入享受创业优惠政策的主要内容;还相继出台了关于系统人才工作的规划、意见、方案、制度和办法，并确立了局领导创新创业的工作联系点，选拔了98名企业人才工作信息员。国酒、国贸等单位还进一步细化了商务局的创业措施，公司负责人还经常与企业本科以上学历的大学生交心谈心，及时准确地把握这些人才的喜怒哀乐，有针对性地做深入细致的思想政治工作，积极帮助其排忧解难。

三、人才工作创新项目及主要成绩

一是引企引人力度加大。今年以来，总投资亿元的亚娃水产品市场项目，投资5亿元的\_\_\_市场项目和投资10亿元的\_\_\_投资汽车城项目已全面开工建设，12月完成总投资亿元。其中，\_\_\_汽车城项目10月份登记备案,1-11月完成投资亿元，12月完成投资亿元;\_\_\_市场项目12月登记备案并开工建设，12月完成投资3000万元，亚娃水产品市场项目也在12月登记备案并开工建设，12月也完成投资3000万元。投资20亿元的百盟集团农产品大市场项目和投资5亿元的省农资市场项目已经签约，并已交纳项目保证金。

另外，物流园规划建设加速推进，\_\_物流园、\_\_物流中心等规划已通过，项目建设前期准备工作正在加紧进行。全市今年在建、已签协议及正在洽谈的商贸、物流项目共20多个，其中，物流园项目3个。全部项目到位资金近20亿元，已签协议和已开工建设项目总投资额60多亿元，全部项目占地总面积近4000亩;其中，物流园项目占地1700多亩。随着大量新项目的引进开工建设，各类人才也跟着纷至沓来，今年新引进的商贸“老总级”高端人才22人，企业“白领级”管理人才88人。

二是引资引智并举，壮大国际贸易人才队伍。我们以优质的服务和良好的投资环境不断加快我市对外贸易和扩大对外开放，到目前为止，全市拥有自营进出口经营权的规模企业49家，外资企业达到17家，20\_\_年完成外贸自营出口总额预计2亿美元，预计同比增长26%以上;引进外资在全国同比下滑和兄弟县市大幅下降的严峻形势下，引进总额仍然达到3500万美元，同比增长15%以上。这样的成绩主要就是依托全市外贸外资企业中的各类国际商务人才，目前全市国际贸易及管理人才总量近1000人，其中，博士3人，硕士5人，研究生66人，本科生269人;本科及以上人才占总量43%;拥有中高级以上职称人员39人。

四是加强人才培训。组织全市市直50多家限上企业统计人员培训150多人次，组织全市乡镇经贸办主任、物流协会会员单位分管领导培训一次，组织全市酒类流通企业业主开展登记备案专门培训一次，组织外贸外资企业参加国际国内培训的达120人，出境培训人员达10人，参加国内专业培训人员达100人。

**人才半年工作总结范文 第十五篇**

在县委、县人民政府的正确领导和关怀下，20××年我县卫生人才工作紧紧围绕××卫生事业发展的需要，以发展为主题，以人才队伍建设为中心，积极实施人才强院战略，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，进一步提高医疗队伍整体水平，提升业务素质和管理水平，至20××年11月，我县卫生系统共有行政人员22人，工勤人员4人，其中，正科（主任科员）8人，副科（副主任科员）7人，科员7人；学历构成情况：本科11人，专科5人，中专及以下10人；有医疗卫生人员762人，其中，高级职称12人，中级职称155人，初级职称448人，无职称147人；在学历结构上，有本科78人，专科203人，中专及以下481人。现将一年来的卫生人才工作情况总结如下：

>一、继续加强人才引进培养力度

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，20××年，在县委、县人民政府的大力支持下，我县从××医学院引进12名卫生紧缺人才，对填补相关领域人才空白，提高我县医疗技术水平起到了良好效果。

>二、加强人才储备工作

积极做好20××年全县卫生事业单位补充人员的招录工作，全系统计划招聘47个工作岗位，报名人数300人，其中本科2人，专科13 人，中专285人。295人参加考试，经过各轮筛选后，最后录用了35名。

>三、改善用人环境，完善激励机制。

根据卫生系统人才发展需要，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，安排周转住房等，免除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

>四、规范卫生专业技术人才的管理，做好职称晋升等工作。

我县卫生人才管理工作进行有序，顺利按计划实施。组织完成了20××年度全国卫生专业技术初中级资格考试工作。20××年新增初级职称37人，中级职称11人，评定高级职称2人。

>五、加强学习培训力度，不断提高管理者的管理水平和医务人员的医疗技术水平

20××年，县卫生局积极安排人员参加县委党校组织的党政干部培训，全年共有3人参加培训，并选送1人到文山参加学习培训，1人到××参加学习培训。积极组织专业技术人员到上级进行学习培训，全年共有286名基层卫生人员参加县级培训，136人参加州级培训，78人参加省级培训。积极响应国家“万名医师下乡”精神，组织安排一批省州医师共15名到基层开展服务，带动当地医疗水平的提高。加大对农村医疗卫生人才的培养力度，全年共组织乡村医生培训4次1032人次，举办乡村医生培训班1班共296人。

>六、存在问题

一是近年的毕业生与现实的医疗单位岗位空缺比例不协调，导致医疗卫生单位招考中部分岗位考生过多，而部分岗位则无人报考，造成现实中部分医疗单位某些工作无人开展。

二是由于医疗卫生人才的紧缺，导致工作中外出学习培训的时间减少，直接阻碍了医务人员医疗技术水平的提高。

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！