# 人事局招聘人才工作总结

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2025-01-22

*第一篇：人事局招聘人才工作总结人事局招聘人才工作总结2024年度，在区人才工作领导小组的正确领导和局领导的科学指导下，我们紧紧围绕区委、区政府推进“三大主题”，加快建成苏中“两个率先”先导区的目标，进一步解放思想，牢固确立科学的人才观，不...*

**第一篇：人事局招聘人才工作总结**

人事局招聘人才工作总结

2024年度，在区人才工作领导小组的正确领导和局领导的科学指导下，我们紧紧围绕区委、区政府推进“三大主题”，加快建成苏中“两个率先”先导区的目标，进一步解放思想，牢固确立科学的人才观，不断完善人才政策，创新人才工作形式和方式，最大限度地聚集、吸纳各类人才，充分发挥人才作用，人才工作与经济建设这个中心贴得更紧了，人才工作对经济建设的支撑作用更强了。

一、以解放思想为先导，牢固确立科学的人才观

今年以来，我们以认真贯彻落实中央、省、市人才工作会议精神为契机，在全局掀起了新一轮解放思想的热潮，初步确立了科学的人才观，为做好全年的人才工作奠定了坚实的思想基础。

一是认真学习全国人才工作会议精神。把全国人才工作会议精神和《中国共产党中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》作为全年学习的重要内容，采取集中宣讲、讨论和调查研究等多种形式，加深对会议及文件精神的消化理解，自觉把全局人员的思想统一到全国人才工作会议精神和中央的重大决策上来。

二是积极组织开展“三个解放”研讨活动。根据省、市人事部门的统一部署，我们认真组织开展了以“解放人才”为中心的“三个解放”系列研讨活动，制定了活动计划，下达分解了调研任务，集中开展了两次交流研讨会。全局人员能根据自身的思想和工作实际，自觉破除一切不利于人才自由成长的观念，改革一切不利于人才施展才华的体制，调整一切不利于人才创新的政策，逐步确立了“人才资源是第一资源”；“以人为本的可持续发展观”；“人人都可以成才”的大人才观等一系列科学的人才观，有力地推动了各项人才工作的开展。

三是组织召开全区人才工作会议，对人才工作进行专题研究和部署。今年7月，区委、区政府专题召开了全区人才工作会议，会议对前三年的人才工作进行了认真总结，对党管人才面临的机遇和挑战进行了分析和研究，对今后几年的人才工作进行了部署，会议还对9家人才工作先进单位和8名创新创业优秀人才进行了表彰和奖励。这次会议确立了产业集聚与人才集聚、第一要务与第一资源、招商引资与招才引智相结合的工作理念，营造了尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的人才工作氛围，对我区今后的人才工作产生了深远的影响。

二、加大引才引智力度，加快构筑人才高地

2024年，我区共引进各类人才464名，其中：引进高层次人才22名，接收本科生116名，分别完成市交任务的122%和136%。在人才引进工作中，我们着重抓了以下三个方面：

一是积极引进高层次人才。为满足我区沿江开发和支柱产业对高层次人才的迫切需要，我们积极与各地人才招聘会联系，主动出击，面向全国招聘人才，先后组团赴泰州、镇江、南京、浙江、湖北、湖南等地参加人才招聘活动，为我区招聘了一些高层次紧缺专业人才，有效地缓解了人才供需矛盾。

二是积极引进国外智力。我们一方面深入到一些科技含量较高的企业，了解他们的技术难题，加强引进国外智力重要性的宣传，另一方面积极通过省、市外专局争取外国专家。2024年，我们共组织申报了3个引进国外智力项目，成为全市申报单位最多的市区，也是全市唯一圆满完成市交任务的市区。预计2024年将有3批外国专家来我区的鸿泰机电集团公司、花卉园林绿化公司、泰州市华民铝品厂等单位，为他们解决技术难题。另外，我们还主动配合市引智办开展引智工作调研活动，配合区科协采集高港籍留学人员、海内外知名人士、科技人才等信息，为更好地引进国内外智力打下了良好的基础。

三是积极引导毕业生就业。我们充分利用各种机会，宣传毕业生就业政策，动员各类企事业单位积极吸纳大中专毕业生，教育和引导广大毕业生转变择业观念，改变就业方式，鼓励他们到经济建设主战场建功立业。今年，我们成功组织了村干部招聘工作，经过笔试、面试、体检和政审等程序，正式招聘了6名高校毕业生为村民委员会主任助理。此举不仅为村级基层干部队伍充实了力量，注入了新鲜血液，而且为今后高校毕业生到农村工作积累了宝贵经验。我们还特别重视高校毕业生自主创业工作，为两名自主创业的毕业生提供信息咨询，帮助办理各种证照，免费办理人事代理手续。

三、创新人才工作机制，完善人才引进政策

一是成立了高港区引进人才工作领导小组，制定了小组成员联系督查制度。研究制定了我区人才队伍建设的目标、任务、步骤以及人才引进、培养、使用过程中的各种保障措施和优惠政策，现在这些保障措施和优惠政策正逐步落实到位。如：全区引进人才专项资金由往年的10万元增加到50万元；引进的两名高层次人才的家属由差额拨款转为全额拨款。

二是将引进人才指标层层分解落实到各有关单位和部门，并将它纳入全区“三个文明”百分赛考核范围。下发了《高港区2024年人才工作考核办法》，把人才工作列入党政干部的任期目标加以考核，进一步加大了行政推动的力度。

三是配合区政协开展全区人才队伍建设情况调研，主动向区人大汇报了全区人才工作情况，提出全区人才工作的打算，听取区人大、区政协对人才工作的意见和建议，在此基础上，完成了《高港区“十一五”人才规划》（草案）。

四、加强人才市场建设，充分发挥人才资源配置作用

一是加强有形人才市场建设。7月25日举办了第八届人才集市，到市场设摊的招聘单位有76家次，提供就业岗位1800多个，应聘人才达1000多人次，达成意向45人，签订协议76人。为了给广大用人单位、广大人才提供更多、更及时的双向选择机会，我们还根据用人单位的实际需要，8次为用人单位举办各类人才专场招聘会，得到用人单位的一致好评。办好人才招聘会的同时，我们切实加强人事代理工作，人事代理人员已由去年的558人增加到1340人，增长140%。特别是配合卫生系统人事制度改革，为已实现经营权转移的许庄、田河两卫生院的115名原正式在编人员办理了人事代理手续。白马人民医院、永安和刁铺卫生院的档案接转工作也已完成，为其实现经营权转移做好了准备。

二是加强无形人才市场建设。在办好有形人才市场的同时，我们积极发展无形人才市场，加强网上人才市场建设，完成了高港区信息中心“人才超市”栏目建设，与市、各市区和扬中人才市场实现网上连通，资源共享。人才网站的建立为用人单位和毕业生提供了优质、高效的网上招聘、网上求职服务，自网站开通以来我区实现网上招聘的单位有391家，在网上求职人才有近1000人次。

三是加强区人才流动服务中心自身建设。根据新形势下人才工作面临的新任务，我们在学习借鉴兄弟市区好的经验的基础上，提出并实施了加强人才流动服务中心建设的一系列措施。一是健全了机构，新充实了4名工作人员。二是修订完善了人才流动服务的办事规则和各项制度，规范了办事程序。三是添置了微机、打印机等办公设备，实现了无纸化办公，提高了办事效率。四是对从业人员开展了相关业务知识的培训，提高了他们的工作能力。

.五、积极开展三项培训，努力提高人才队伍素质

一是公务员应用能力培训。根据上级有关要求，我们认真组织开展了公务员计算机、外语培训，参加培训考试的人数达101名，此外，与苏州大学法学院联合举办的行政执法人员法律专业证书班也已圆满结业，39名同志考试合格，取得了专业证书。

二是专业技术人员培训。我们按照《泰州市专业技术人员继续教育暂行办法》的规定，认真开展继续教育，切实做好《专业技术人员继续教育证书》的审验工作。2024年，共举办信息化素质培训班7期，150多人参加了培训，近500人参加了考核。会同区卫生局对高港人民医院近300名专业技术人员2024年度参加继续教育的情况进行审核，对符合要求的继续教育证书进行了登记、签证和验证，对不符合要求的责令相关人员加强学习，限期完成学习任务。

三是与高校联合开展学历培训。我们与南京理工大学成教院联合举办了经济管理《专业证书》班和后大专班，为考生提供考前培训服务，组织了应用文写作、市场营销、管理学原理、会计学及计算机等课程的教学和考核工作。参加培训的考生近300人次，参加入学考试的人数达60多人，共验印专业证书103本，有效地提高了我区专业技术人员队伍的学历层次和整体素质。

2024年工作打算

一、坚持原则，更新观念，进一步确立科学的人才观

1、坚持党管人才原则。进一步贯彻落实全国人才工作会议精神和《中国共产党中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》，在区委和区人才工作领导小组的领导下，坚定不移地实施人才强区战略和科技“五大工程”，充分调动人才工作积极性，把各类人才集聚到党的各项事业上来，为实现区委提出的宏伟目标多作贡献。

2、确立大人才观。深刻理解胡锦涛总书记提出的“人人都可以成才”的思想，引导各用人单位突破原有的狭隘的以学历、职称来界定人才的方法，树立大人才观，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准。不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，按照人人可以成才的要求，着力营造有利于人才成长的体制机制，做到不拘一格选人才。

3、制定好《高港区“十一五”人才规划》。树立科学的发展观，确立科学的人才观，从全区经济社会发展的需要和可能出发，修订完善《高港区“十一五”人才规划》（草案），以把人才发展与经济社会发展同步规划，人才结构调整与经济结构调整同步考虑，人才素质与经济运行质态同步提高，实现人才总量与经济总量、人才与资金、人才与项目的最佳协调、最佳结合、最佳配置为目标，制定好《高港区“十一五”人才规划》。

二、紧扣中心，加大力度，创新人才工作方式方法

1、加强人才队伍结构调整。以人才结构调整和优化为主线，根据经济结构调整的需要，实施人才资源战略重组，有效盘活现有人才，并改进增量结构。一是调整专业结构。突破以往“高层次人才”的界定范畴，着力引进硕士以上学历或副高以上职称的高层次人才，我区支柱产业、高新技术产业所需的高级经营管理人才和复合型人才，有一技之长的创新型人才，招商引资的特殊人才；二是调整产业分布。充实第一产业人才力量，加强农业的基础性地位；三是调整行业分布。增强企业吸引力，引导人才向企业流动，使企业专业技术人才比例大大提高，真正成为创新主体；四是充分发挥高港职教中心作用，培养我区企业急需技工人才。

2、强化载体建设。继续加大春兰式企业的培植力度，使规模企业成为吸纳人才的中坚力量；抓住沿江开发机遇，加大招商引资力度，引进一批关联度大、牵引力强、产业链长的项目及企业落户我区，加快科技创业园区建设和沿江开发，汇集项目、资金和人才，降低入园门槛，为海内外高层次人才来高港创办高新技术企业、转化科研成果提供“孵化器”。

3、创新工作方式方法。针对我区实际，尤其注重研究柔性引才的办法。确立人才为我所用重于为我所有的工作思路，“不求天长地久，只求曾经拥有”。通过一人一策、一厂一策以及特殊的“引、聘、挖”等措施，广纳各类人才。努力做到以感情投入为基础，真心引才；以创业发展为纽带，事业培才；以知识价值为取向，待遇留才。力求迅速形成吸引各类人才促进我区经济和社会事业发展的集聚优势。

三、完善政策，创新机制，充分调动人才工作积极性

1、完善人才政策奖励机制。组织对贯彻区委、区政府《关于进一步加强人才队伍建设的意见》和《关于进-步加快我区人才资源开发的若干规定》情况的调研，进一步修订完善相关人才资源开发政策，出台具有比较优势和竞争优势的政策，为我区吸引人才增强政策引力。召开科技人才表彰大会，对做出显着成绩、突出贡献的科技人才给予重奖，激发科技人才的积极性和创造性。

2、在人才使用中引入竞争机制。结合现代企业制度的建立，引导企业形成与之相配套的企业人事管理制度，科研岗位实行项目招标承包，技术岗位量才聘用，管理岗位竞争上岗，真正做到能者上、庸者下，通过竞争使一批能人脱颖而出。

3、建立与人才价值相统一的分配机制。引导用人单位树立人才资本价值的观念，建立多元化的工资分配机制。鼓励用人单位实行资本、技术、管理等生产要素参与分配，并根据个人贡献和业绩发放年终奖金。

四、整合力量，营造环境，扎扎实实地搞好服务

1、营造良好的思想环境。把解放思想作为做好人才工作的先导，在全社会牢固确立“人才资源是第一资源”的理念，坚决破除轻视人才、论资排辈、求全责备、平均主义、封建保守等陈旧观念。积极培养和推广人才工作的典型，引导用人单位确立“人才随项目来高港，事业让人才留高港”的理念，真正增强企业特别是民营企业“引才、用才、留才”的动力和吸引力。

2、营造良好的创业环境。按照区委的统一部署，着力改善人才创业环境，充分释放他们的创业能量。使各类人才创业有机会，干事有舞台，发展有空间，创业有成果的得到奖励。大力鼓励和支持一大批能创业的人才走出机关大院，领头闯市场、创大业、当老板，以此迅速提升我区民营企业的层次和水平。认真策划和组织优秀科技人才先进事迹、人才工作典型经验和人才资源开发相关政策的宣传报到工作，大力营造“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的良好社会氛围。

3、营造良好的服务环境。创新服务理念，针对人才随事业走，人才随项目走，人才随课题走的新情况、新趋势，主动与“大开放大开发大建设”中新引项目、新建企业建立挂钩联系制度，采取区、镇、企三级联动，建立快速、高效的信息反馈机制，及时研究和掌握人才流动的规律，搞好跟踪服务，拓展服务领域，提高服务水平。通过各种有效服务，切实解决各类人才的后顾之忧，使他们扎根高港，献身高港。

4、营造良好的人才市场环境。坚决贯彻执行人事部《关于加快发展人才市场的意见》，加大对人才市场的管理力度。一是进一步加强载体建设。对现有人才市场，增加设施，以完善人才市场的功能，力创一流人才市场，提供一流人才配置。二是推进网络市场建设。充分发挥网络市场的优势，使人才市场真正成为人才信息的沟通平台、人才交流的集散场所。三是加强区人才中心队伍建设，组织工作人员进行业务培训，切实提高工作人员业务水平和素质，迅速适应事业单位全员人事代理对人才中心工作的新的要求，使我区人才市场建设水平在全市继续保持领先地位。

**第二篇：人事局人才人事工作总结**

人事局人才人事工作总结

人事局人才人事工作总结

人事局人才人事工作总结 人才强县发展战略，苍南县人事局按照十六届四中全会关于实施人才强国战略，把各方面优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来的要求，围绕加强执政能力建设，全面加强各类人才队伍建设。大力加强公务员队伍建设。继续坚持“凡进必考”，首次采取网络报名形式，打破各类身份界限，在2239名社会报考者中公开考录公务员83名。协同组织部门首次组织了9个部门、乡镇首次在全县范围公开考试选调12名公务员。积极配合市里落实“551人才工程”，转拨了市“551”人才的科研补助经费，协助做好20名培养对象的考核工作。出台了《苍南

县学科带头人选拔管理办法》、在卫生、教育、农业、规划建设等系统中开展评选首批20位县级学科带头人。出台了《关于事业单位高级专业技术职务人员服务基层及聘任管理办法》，规定今后凡要评聘高级职称对象必须在3—5年内到欠发达地区进行专业技术服务1个月以上服务期限。完善中高级人才库建设，加大对在外苍南籍高层次人才信息收集，不断完善扩充，新入库1200多人，在库人员达5500多人，切实加强中高层次人才的培养。严格审批和执行事业单位专业技术职务结构比例和岗位设置审批方案，完成了全县150家事业单位方案审批。做好经济、统计、工程、药学、审计、房地产经纪人等20多个系列3300多人的专业技术任职资格的报考、审核等工作。推荐评审文化、经济印刷、工程、教育系列等中高级专业技术资格1100多人，全年初定任职资格795人。建设了5个大中专毕业生实践基地和武汉直属重点高校研究生实践基地，15名

研究生在6家企业进行项目实践。推荐评审初、中级经营管理师91人。认真做好高校毕业生就业指导工作。全年毕业生回苍报到1472人，本科学历297人，到非公企业就业600多人。以《公务员法》出台实施为契机，会同组织部门等部门在全县3500多名公务员中开展《公务员法》全员培训考试工作和《公务员法》竞赛活动。每年完成72个学时继续教育，100多名初级专业技术人员参加继续教育教训。选送市局参加企事业单位技工培训119人，其中技师24人，高级工49人、中级工32人、初级工14人。突出加强企业生产一线管理、生产人员的培训，通过举办5s人力资源管理等培训，共为企业培训约550人。建立人才培训中心农村劳动力培训基地，全年进行水产养殖、工程、教育等专业技能人才培训500多人次。举办计算机三级应用能力培训班22期，培训912人。继续通过与湖北等地高等院校合作办学，以成教、函授等形式。举办了行政管理、经济管理、医学类、法学等不同层次成人教育学历进修班，200多人参加进修。选送122名社会优秀青年到湖北职业技术学院等8所高等院校进行正规学历教育深造，加速紧缺急需专业技术和管理人才培养。先后2次组织16家企业分别参加浙江杭州大中专毕业生招聘会、甘肃兰州等地人才招聘会，达成意向388人，实际引进中高级人才3人，本科16人。柔性引进中级以上人才170多名。积极推动国外智力引进，大力做好外智服务工作，跟踪落实去年温州民交会5个外智签约项目；积极推动浙江熊猫乳品公司同德国专家、以及同台湾专家农业项目的合作。上报各类人才人事信息124篇，其中上报信息专报90篇，共被省、市两级单位采用70多篇次，其中被省厅采用46篇次，列全省前列。人才人事改革，苍南县人事局总结了去年的改革成效经验，深化做好在编不在岗公务员的管理工作，不定期的进行两次对各乡镇及机关部门进行督查，严格

公务员管理及退出政策，着手探索进一步完善离岗退养政策和干部管理办法。开展了临时协调办事机构设置的调研工作。初步提出了规范临时协调办事机构设置工作思路，为今后开展临时办事协调机构清理工作奠定基础。配合完成文化广电体制管理改革，县文化广电新闻出版局和广播电视台均已挂牌成立，县文化市场行政执法大队也已组建到位，体制改革顺利完成。按照上级编制部门的部署，重新调查核实全县乡镇现有机构编制人员，转发了省编办《关于转发通知》文件，冻结了乡镇机构和人员编制，专门设立乡镇机构编制纪律举报电话，切实加大乡镇机构编制监督查检力度。完成部分县级政府机构改革。按照县委《关于深化完善县级政府机构改革的实施方案》，对发展计划局、计划生育局、法制办国有资产监督管理等部分政府部门进行了机构职能调整。积极配合国土资源、安全生产管理监督、招投标、社会综合治理等管理体制的改革调整。

认真开展全县事业单位改革前期调研工作，选择个别事业单位，针对事业单位的社会职能，经费来源，市场化程度深入开展调查研究，摸清底数。根据省、市所提出的工作思路，酝酿提出事业单位初步的具体分类办法，为全面推进事业单位改革奠定基础。认真贯彻省人事厅、财政厅《关于深化事业单位分配制度改革的意见》文件精神，按照自愿原则，对县建设局规划设计院进行的工资分配试点改革给予了工作指导，认真总结改革试点经验。人才人事公共服务，苍南县人事局继续大力培育发展人才市场，完善人才市场服务功能，推进人才合理交流，不断壮大人才市场。在做好日常的招聘求职服务工作外，大力举办各类人才招聘会，全年除重点办好如意夏季人才交流会外，还举办龙港苏宁电器专场人才招聘会、印刷技术人才交流会等小型交流会。同时推出许多人才服务多项新举措：根据龙港镇企业集中、产业集中和人文环

境良好的资源优势，设立龙港人才分中心和人才分市场，实现人才重心下移至企业、乡镇一线。根据企业实际需求，从10月份开始，首开每月1日和15日定期人才集市。全年推出132家招聘单位，计划招聘余个，有6000多人次进场交流，达成意向1800多人。突出收集人才信息，建立人才中心信息交流部，强化人才收集工作。加大人事代理宣传力度，大力推行人事代理制度，在积极为大中专毕业生、企事业单位人员提供优质高效的人事代理服务，简化服务手续、公开服务程序，全年办理人事代理497人。设立了卫生局代理分部。人事档案保管超过8000份。不断扩大人才服务领域，努力拓展人才公司业务，开展职称代理、合同鉴证、人才租赁、人才派遣等业务，全年职称代理32人、为公安、信用联社、工商联等单位人才派遣、租赁171人，合同鉴证58人，整理社会人员职称档案924份，开具毕业生介绍信66人，办理人才流动37人。同时开展对

与百强企业签订聘用合同3年以上且工作满1年，并办理了人事代理和养老保险的外来人才和高校毕业生调查，并根据县委、县政府18条优惠政策给予养老保险和专家生活补贴。加强苍南人才网建设。4月份成功实现人才网改版升级，进一步整合网站资源，增强网站功能，在原有提供人才服务信息、工资数据查询功能外，开发实现了网上人才求职、招聘、录用一条龙服务平台，并增加了专业技术人员、那一世范文网教育培训、考试咨询、就业政策咨询、政务公开等多项服务功能。完善人才供求信息发布制度，面向社会发布动态权威、高效的人才资源、人才引进、人才供求、人才政策等信息。人才网访问量达到150万人次，点击率突破百万大关。开展网上无形人才市场，举办全县首届网上人才交流会，便捷高效为用人单位和人才提供服务。共有45家企业进行招聘登记，计划招聘岗位100多个，招聘157人。上网招聘单位524家，求职人员2517人，提供岗位达9753个。通过整合机构编制、公务员、专业技术人员、工资福利、军转干部各类信息数据，采用省厅软件系统，在省厅的指导下，着手开展建立一个完整实用的人才人事综合信息库。人才人事管理，苍南县人事局坚持“管政策、管标准、管总量、管结构”原则，健全完善机构编制议事规则、工作规程和各项管理制度，严格控制机构编制。设置县招投标市场管理委员会办公室和招投标中心，健全招投标运行工作体制。调整了20个主管部门的内设机构、下属事业单位或人员编制，明确了全县乡镇人武专职干部编制，安置了45名退伍军人。根据人事计划适当补充机关事业单位工作人员，共办理增人编制卡710个。联合出台《苍南县中小学校编制核定的通知》，切实加强中小学教职工编制管理。巩固临时工清退成果。强化事业法人登记工作，开展事业法人登记自查自纠工作，进行统一立卷建档385卷，进一步规范事业法人登记管理。新设事业

法人登记管理局，完成事业单位法人检验，共完成年检231家，新设74家、变更51家，为事业单位在社会开展活动提供法律保障。加强联系沟通，积极落实县委业已采取的5条军转干部解困措施，对61名军转干部进行每人1000元慰问；并根据省厅文件对42名符合条件的军转干部发放每月320—350元不等生活补贴和医疗补助。采集建立军转干部数据库，入库75人。认真落实军转干部指令性计划，安置军转干部14名，做好公务员队伍管理工作非领导岗位设置工作，报批非领导岗位40人、审批科员45人，办理调任转任15人，军转干部公务员过渡14人。认真贯彻《浙江省事业人员聘用实施细则》，继续实行新建事业单位和事业单位新进人员合同聘用和人事代理制度，鉴证合同634份，终止聘用合同13人，规范事业单位人员管理；三是进一步严格考核工作，注重平时考核监督，全县2473名公务员参加考核，称职2024人、优秀351人、基本称职4人，不称职9人，不定档次86人；事业单位人员参加考核16745人，称职14563人、优秀2167人、不称职15人。充分运用考核结果进行奖惩使用，实行对各部门乡镇月、季考核抽查和考核优秀和不合格两头人员抽查复核制度，确保考核工作落到实处。严格事业人员合理流动，全年办理流动人员62人，选调3人，划转7人，调整15人，重新安置3人．安置解决原乡镇农技人员40人和县市场开发服务中心10人。坚持公开、公平、竞争、择优地组织各类人事录用考试，进一步规范考录程序，严格考试纪律，妥善处理人事考试信访纠纷，确保人员的公正录用。全年组织师范类、法院、检察院、医疗系统等人事考试，录用高校毕业生416人。进一步规范了乡镇工资支付，全县工资统发人数达到万多人。按照省市部署，开展全县行政事业单位津补贴清理规范工作，为下一步公务员工资改革做好准备。做好职员岗位设置工作，报批1 2 下一页

**第三篇：年人才中心工作总结(人事局窗口)**

年人才中心工作总结(人事局窗口)

2024年上半年人才中心工作总结(人事局窗口)

一、窗口建设

窗口服务人员积极参加政治和业务学习，服务态度端正，努力营造良好的工作氛围，提升队伍素质及优质服务水平，为广大群众提供热情、周到、优质、快捷的服务。在去年的成绩上再接再励，上半年3-4月份人才中心获得“流动红旗

窗口”，王剑明和方华同志获得“先进个人”。好范文版权所有

二、人才工作

①上半年共计办理人事代理200余人次，毕业生协议鉴定30余份。②做好求职登记和推荐就业工作。③为县内企业进行招聘。为满足县内企业对人才的需求，为广大毕业生提供更多就业机会，人才中心积极为县内企业进行人才招聘。通过橱窗式招聘信息发布和网上信息发布的方式，上半年共为喜之郎食品有限公司、南京香尔食品有限公司、晨伟机械设备制造有限公司等26家企业招聘30余场，推荐人才200多人次，较好地满足了企业对人才的需求。

三、培训

一直以来，溧水都没有自己的职称培训和考试基地，广大专业技术人员要参加职称培训和考试只能到南京市人事局去，来回很不方便。根据党员先进性教育的反馈意见，结合我县广大专业技术人员的要求及城乡统筹发展的要求，为改变这种状况，在南京市人事局的大力支持和局领导的关心重视下，人才中心与县职教中心合作，借用职教中心的场地建立了基地，自主组织了职称方面的培训和考试，今年以来已经成功组织了多场培训和和考试。v好范文版权所有

继续教育专业课培训：报名人数303人，收取培训费用45450元。截止4月9日培训工作基本结束。

职称计算机培训及考试：3月份办公自动化培训12人，收取2556元，3月26日中心组织121人参加考试，收取费用9680元。3月26日举办机械cad培训，34人参加培训，收取培训费用12930元。4月1日参加建筑cad培训44人，培训费16060元，4月29日---30日156人参加考试，考试费12480元。5月10日参加建筑cad培训15人，参加计算机考试94人，考试费7680元。

5月12—13日举办公共课培训，有180人左右参加培训。

经过半年时间的努力,我县的职称培训教育从无到有，收到了显著的效果，受到的人民群众的一致好评。

四、事业单位法人年检

组织各事业单位参加2024事业单位法人年检,共有222家单位登记检验,登记率和年检率也有较大幅度提升，事业单位登记全部实现电脑化操作转变，事业单位登记管理做到网络化、规范化、经常化。

五、档案整理

为规范化整理，科学化、自动化管理大中专毕业生及其他人事档案，在市人才局和我局领导的关心的支持下，人才中心配备了新的档案室和密集柜，并请专人对中心近4000份档案进行重新装订整理，按四角号码的编号方式对所有档案进行重新排列，做好长效管理和信息化建设，按照组织部门要求，力争把达到三级标准。

六、做好事业单位招考工作

进一步深化公平、公正、合理的用人制度，按照《溧水县事业单位公开招聘工作人员实施办法》，配合我县各事业单位面向社会公开招聘。目前教育系统招聘教师47人，卫生系统其它单位的招聘也正在操作中。

下半年工作计划

一、继续做好单位人事代理年检工作

为了进一步贯彻落实《南京市人事代理暂行办法》精神，规范人事代理工作，为用人单位提供准确、优质的服务，我中心定于2024年6月1日-起对人事代理单位进行验证。对2024之后所有事业单位新进人员进行年检，做到“一个不能少，应代尽代”。

二、继续做好事业单位招考工作。

三、继续做好档案整理工作，将分散在各主管部门的新进人员和企业中干部身份人员档案分布接管。

四、进一步做好培训考试工作，积极开拓新的培训方式，争取全年培训5000人次。

**第四篇：上半年人才中心工作总结(人事局窗口)**

XX年上半年人才中心工作总结(人事局窗口)

一、窗口建设

窗口服务人员积极参加政治和业务学习，服务态度端正，努力营造良好的工作氛围，提升队伍素质及优质服务水平，为广大群众提供热情、周到、优质、快捷的服务。在去年的成绩上再接再励，上半年3-4月份人才中心获得 “流动红旗窗口”，王剑明和方华同志获得“先进个人”。

二、人才工作

①上半年共计办理人事代理 200余人次，毕业生协议鉴定30余份。②做好求职登记和推荐就业工作。③为县内企业进行招聘。为满足县内企业对人才的需求，为广大毕业生提供更多就业机会，人才中心积极为县内企业进行人才招聘。通过橱窗式招聘信息发布和网上信息发布的方式，上半年共为喜之郎食品有限公司、南京香尔食品有限公司、晨伟机械设备制造有限公司等26家企业招聘30余场，推荐人才200多人次，较好地满足了企业对人才的需求。

三、培训

一直以来，溧水都没有自己的职称培训和考试基地，广大专业技术人员要参加职称培训和考试只能到南京市人事局去，来回很不方便。根据党员先进性教育的反馈意见，结合我县广大专业技术人员的要求及城乡统筹发展的要求，为改变这种状况，在南京市人事局的大力支持和局领导的关心重视下，人才中心与县职教中心合作，借用职教中心的场地建立了基地，自主组织了职称方面的培训和考试，今年以来已经成功组织了多场培训和和考试。

继续教育专业课培训：报名人数303人，收取培训费用45450元。截止4月9日培训工作基本结束。

职称计算机培训及考试：3月份办公自动化培训12人，收取2556元，3月26日中心组织121人参加考试，收取费用9680元。3月26日举办机械CAD培训，34人参加培训，收取培训费用12930元。4月1 日参加建筑CAD培训44人，培训费16060元，4月29日---30日156人参加考试，考试费12480元。5月10日参加建筑CAD培训15人，参加计算机考试94人，考试费7680元。

5月12—13日举办公共课培训，有180人左右参加培训。

经过半年时间的努力,我县的职称培训教育从无到有，收到了显著的效果，受到的人民群众的一致好评。

四、事业单位法人年检

组织各事业单位参加XX事业单位法人年检,共有222家单位登记检验,登记率和年检率也有较大幅度提升，事业单位登记全部实现电脑化操作转变，事业单位登记管理做到网络化、规范化、经常化。

五、档案整理

为规范化整理，科学化、自动化管理大中专毕业生及其他人事档案，在市人才局和我局领导的关心的支持下，人才中心配备了新的档案室和密集柜，并请专人对中心近4000份档案进行重新装订整理，按四角号码的编号方式对所有档案进行重新排列，做好长效管理和信息化建设，按照组织部门要求，力争把达到三级标准。

六、做好事业单位招考工作

进一步深化公平、公正、合理的用人制度，按照《溧水县事业单位公开招聘工作人员实施办法》，配合我县各事业单位面向社会公开招聘。目前教育系统招聘教师47人，卫生系统其它单位的招聘也正在操作中。

下半年工作计划

一、继续做好单位人事代理年检工作

为了进一步贯彻落实《南京市人事代理暂行办法》精神，规范人事代理工作，为用人单位提供准确、优质的服务，我中心定于XX年6月1日-起对人事代理单位进行验证。对XX之后所有事业单位新进人员进行年检，做到“一个不能少，应代尽代”。

二、继续做好事业单位招考工作。

三、继续做好档案整理工作，将分散在各主管部门的新进人员和企业中干部身份人员档案分布接管。

四、进一步做好培训考试工作，积极开拓新的培训方式，争取全年培训5000人次。

**第五篇：公司人才招聘工作总结**

文章标题：公司人才招聘工作总结

\*\*公司关于人才招聘工作情况的报告

市国资委：

按照市政府《研究我市国有资产监管有关问题的会议纪要》（成府阅[2024]123号）精神，\*\*公司正在搭建市属国有不良资产的管理和处置，市属可经营性国有资产市场化运作和资本运作，市属国有资产的收益收缴和推进区域性产权交易建设的重要

平台。为了更好地完成市政府、市国资委交办的工作任务，2024年8月，公司面向社会公开招聘了一批高素质员工，现将此次招聘工作的情况报告如下：

一、以优化和提升员工整体素质为目标

原鼎力公司的功能定位，是专门负责成都信托资产处置的公司，业务较为单一，人员结构和人员数量都不能满足新\*\*公司的发展需要。按照市政府和市国资委对成都\*\*公司的定位要求和公司自身长远发展规划，急需一批高素质的人才加盟，进一步优化和提升公司员工整体素质。根据现有人力资源情况和工作开展的需要，决定面向社会公开招聘金融、投资、法律、财务及人力资源等方面的高素质专业人才，进一步充实公司人才队伍。

二、考试与考察相结合，多轮筛选严格把关

为确保此次招聘达到预期的效果，公司专门成立了招聘工作领导小组，对整个招聘过程中进行严格把关。公司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。为扩大选人范围，吸纳八方人才，我们在《成都商报》上两次发布招聘信息。按照10：1的比例，从270多名报名者确定了初试人员，经过笔试、面试和复试，确定预备人选，并组织人员到预备人选的工作单位，对其诚信度、个人表现进行了综合考察，最终确定新聘13名员工。

三、员工整体素质提高,大大充实了公司人才队伍

此次新聘的13名员工，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，13人都是本科以上文化，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，在本行业中从事专业工作多年，积累了丰富的工作经验。三是工作业绩突出，新聘人员在各自的行业都取得了很好的成绩，其中有不少是单位的业务骨干。新聘员工的加入，使\*\*公司员工整体素质得到了优化与提高，公司将根据他们的专业特长，通过交任务、压担子、加强培训等多种形式，将他们逐步培养成公司业务骨干，为公司的长远发展提供强有力的人才保障。

二○○七年九月十一日

《公司人才招聘工作总结》来源于feisuxs，欢迎阅读公司人才招聘工作总结。

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！