# 人事局工作总结

来源：网络 作者：落梅无痕 更新时间：2024-06-25

*第一篇：人事局工作总结人事局工作总结\*\*\*\*年上半年，我局在市委、市政府的正确领导和上级人事部门的具体指导下，贯彻市委经济工作会议精神，围绕市委、市政府确定的目标责任和本局工作思路，以保持共产党员先进性教育活动为契机，着力加强全市干部队伍...*

**第一篇：人事局工作总结**

人事局工作总结

\*\*\*\*年上半年，我局在市委、市政府的正确领导和上级人事部门的具体指导下，贯彻市委经济工作会议精神，围绕市委、市政府确定的目标责任和本局工作思路，以保持共产党员先进性教育活动为契机，着力加强全市干部队伍建设，推进人才强市战略，认真履行工作职能，全面促进人事人才工作为经济建设和社会发展服务，各项工作进展顺利，取得初步成效。

一、创新人事管理机制，公务员队伍建设有新的突破

\*、建立绩效考核机制，抓好全市干部队伍日常考核工作。经过深入调研，出台\*\*\*\*年全市考核工作意见，建立以绩效考核为重点的考核机制，以实绩论英雄，以成效定奖惩，改革了以往考核采取背靠背打分、投票表决等作法。明确规定绩效考核不合格，综合考核不合格；绩效考核优秀，才具备综合考核评优资格。要求各单位依据考核结果，拉开各等次奖金分配差距\*\*%-\*\*%，实行奖优罚劣。各科室每个季度对所联系单位日常考核工作进行一次以上督促检查，及时收集情况。\*月份，由四名局领导各带一个组，对全市日常考核工作进行了一次全面督查，推介了一批典型，发现了存在问题，指出了努力方向，确保后阶段考核工作平衡推进。

\*、全面推行竞争上岗，增强机关事业单位活力。与市委组织部联合下发《关于做好机关单位中层干部竞争上岗工作的通知》，规定中层岗位出现空缺，一律实行竞争上岗，采取公布职位、公开报名、资格审查、组织考试、演讲答辩、组织考察等规范的程序进行，一般干部双向选择，竞聘上岗，进一步调动积极性，增强队伍活力，形成竞争择优的激励机制。全市\*\*多个机关事业单位开展了竞争上岗，竞聘中层职位\*\*\*多个；不少单位结合竞争上岗，在单位内部实行了轮岗。

\*、贯彻竞争择优机制，组织公务员考试录用工作。组织我市乡镇机关\*\*个职位的考试录用工作，经审查有\*\*\*人符合报考资格，按照“公开平等、竞争择优”的原则，组织了笔试、面试、体检等工作，纪检、组织部门全程参与，整个招考工作组织严密、程序到位，获得了长沙市人事局的充分肯定，也赢得了考生的好评。

\*、强化能力素质提升，推进干部教育培训工作。按照《国家公务员暂行条例》的要求和上级人事部门部署，认真履行职能，切实加强干部能力建设。认真组织好市委干部教育领导小组安排的培训工作，制定了全年培训计划，开展了乡镇干部法律法规、专技人员权益保护、全国计算机考试、人事干部工资业务、电子政务等培训项目。狠抓办班管理，确保培训质量。

\*、学习宣传《公务员法》，强化公务员执政能力和依法行政能力建设。组织人事干部学习宣传贯彻《公务员法》，印发学习资料，在浏阳人事人才网上建立学习宣传专栏，每周开展一次学习讨论，并带动全市人事干部和公务员认真学习《公务员法》，坚持依法行政，提高公务员队伍的执政能力。

二、推进人才强市战略，服务经济社会发展有新的举措

\*、勇于创新，健全人才工作机制。\*月份召开市委人才工作领导小组成员会议，研究确定了\*\*\*\*年全市人才工作要点、党政干部联系人才制度、政府雇员制度、干部交流方案、职业经理人培训方案、乡镇综合改革试点方案、园区人才服务方案等，明确了各职能部门的工作职责。一是创新人才工作理念，将各类人才引向经济建设第一线，促使企业成为我市吸纳人才的主要载体。二是创新了人才引进的形式，建立人才柔性引进机制。积极与省市国专家部门联系协调，协助神力化工公司引进德国专家赫尔纳，成功开发出堵漏灵、石材胶二个高科技品，提高了企业竞争力。三是创新人才评价办法，改革职称评聘方式和拔尖人才选拔办法，试行职称评（考）与聘任分开的试点工作，建立拔尖人才动态选拔和培养制度。

\*、深入调研，科学编制“十一五”人才规划。制定了《浏阳市“十一·五”人才规划编制工作方案》，对“十五”期间人才工作情况进行了评估，出台调研报告，对人才规划编制工作开展了调研，设立了八个子专题，由相关部门制定专题规划方案，使全市人才规划切合实际、操作性强。上半年已完成了人才规划初稿，为开展好“十一五”人才工作奠定了坚实的基础。

\*、注重服务，推进人才市场化配置。建立网上平台，举办网上人才交流会，充分发挥人才网站的作用。举办人才交流会，加大了人才配置力度。深入省内\*\*多所高等院校进行宣传发动，派出专人到湖南大学、湖南农业大学、湖南商学院、湘潭大学、长沙大学等高等院校张贴招聘信息，寄送邀请函到\*\*多所高校，动员大专院校毕业生，特别是浏阳籍的毕业生回浏阳应聘，到浏阳经济发展第一线创业，组织\*\*\*多家企事业单位进场选才，促进了人才资源的合理配置。\*月\*\*日成功举办了第十一届“相约浏阳河”大专院校毕业生人才招聘会，\*\*\*家企事业单位提供近\*\*\*多个就业岗位，其中卫生系统招聘医护人员\*\*\*余名，教育系统招聘教师\*\*名，来自省内外\*\*多所大专院校毕业生及各类人才\*\*\*\*余人与用人单位进行了洽谈，当场签约\*\*\*人。另外举办每月\*\*日、\*\*日举办“相约浏阳河”实用人才交流会，\*\*\*多家（次）单位进场招聘，\*\*\*\*余人次应聘，配置实用人才\*\*\*\*余人。

\*、规范管理，加强人事代理工作。建立政府雇员制、人才派遣制。澄清人才底子，分类建立充实人才信息库。做好全市近\*\*\*\*名流动人员的人事代理服务工作，对人事代理人员档案进行了全面清理，查漏补缺。人事代理实行“一站式办公”、“一条龙服务”，为企事业单位提供了优质的服务。

\*、合理引导，促使人才创新创业。发挥网络优势，通过浏阳党建网、人事人才网等宣传人才政策、先进典型，指导人才资源开发、开展网络求职招聘等活动。按照建立现代企业制度的要求，启动了职业经理人培训工作，利用网络开展企业家在线培训。抓住重点，大力开发农村实用人才。在花炮中级职称评审取得成功经验的基础上，启动了园艺系列中级职称工作，扩充我市主导产业花卉苗木人才队伍。将农村实用人才开发列入人才工作的重点，在各乡镇街道设立了乡土人才联系点，各村聘请了人才联络员，建立了乡土人才资源开发的网络体系，为花炮、生物医药等行业培养、盘活一批实用的技能人才，全面推动人才工作为经济建设服务。

三、突出机制创新，事业单位人事制度改革工作有新的进展

\*、改革用人制度，积极推进事业单位人员聘用制。参与制定了卫生、房产等部门的人员聘用制方案，卫生系统出台全员聘用制的办法，积极稳妥推进事业单位人事制度改革工作。

\*、严把入口，认真做好事业单位工作人员的考录工作。以“相约浏阳”人才招聘会为平台，积极引进浏阳经济社会发展急需的人才。招考工作的报名、笔试、面试、体检等环节，均按照“公开、平等、竞争、择优”的原则进行，新进人员全面实行人事代理。

\*、推动分配制度和职称制度改革，调动人才积极性。积极探索事业单位分配制度改革新途径，在广电、报社、规划、卫生等部门均试行打破档案工资，推行绩效工资制。职称考试和工人等级考试均实行评（考）聘分开和聘前公示制度，在卫生系统部分单位推广了评（考）聘分开，建立专业技术人员竞争激励机制。

四、实行规范化管理，人事服务工作提升到新的水平

\*、建立电子政务办公制度，提高了服务水平和服务质量。在市直单位率先建立电子政务办公制度，组织对人事干部开展了电子政务培训，办事流程、文件通知、工作动态、业务知识全部上网发布，基层单位收阅文件、学习业务、报送信息，用人单位和人才求职招聘都可以通过网络平台进行操作，方便了群众办事，节约了行政成本，提高了办事效率，推进了政务公开，加快了人事人才工作的电子信息化进程。

\*、加快电子化进程，做好电脑审批工资福利工作。上半年人员异动多，工资调整业务十分繁忙，认真抓好了全市近\*万名机关事业单位工作人员的工资审核，调查处理好\*\*多起工资福利问题来信来访，落实各项工资和福利政策，为各单位提供优质的工资福利服务。

\*、科学合理安排，确保专业技术人员管理和职称工作有序开展。下发职称评审通知，公布职称评审条件、规定、要求，明确材料报送时间，规范职称评审材料整理、报送工作。同时，加强专家基地建设，会同省外国专家局引进德国专家对宏伟化工厂等企业进行专家服务。

\*、强化人事调研，提升工作思路和工作水平。局领导带头开展了人事人才调查研究工作，撰写调研文章，解决人事人才工作实际问题；加强了信息开发和提炼，中国人事报等刊物、媒体采用稿件\*\*多篇；在各级报刊、网站刊载调研文章\*\*多篇，有力推介浏阳人事人才经验成果。浏阳公务员考核经验、人事制度改革和人才管理经验在全国形成了较好的反响，吸引了北京平谷区等多批考察团前来学习交流。

\*、加强日常管理，确保机关高效运转。进一步加强了内务管理，对制度执行情况进行严格督查；建立了目标管理考核制度，局党组与科室签订了目标责任书；做好信访工作，及时调查处理信访件、批示件，认真回复批转单位和来信人。切实抓好中央\*号文件宣讲、计划生育、综合治理和安全保卫等工作。认真及时办理市政府干部任免文件，按政策开展干部调配、借调等工作，加强干部奖励等涉及人事业务方面文件的审核；认真制定、印发本局文件\*\*个，函件\*\*多个，不断提高办文会质量，做好来客接待和上下协调工作，确保全局工作高效运转。

五、深入开展保持共党员先进性教育活动，塑造了人事部门新形象

市人事局高度重视共产党员先进性教育工作，通过采取签订目标责任书、聘请作风监督员、落实整改责任制、边学边议边改、建立长效机制、巩固整改成果等一系列措施，高起点开展学习教育，创新学习方式，增强干部素质；高标准开展分析评议，找准问题，边议边改；高质量抓整改提高，建立长效机制，扩大教育成果。整个活动取得了明显成效，有力地促进了工作，被市委督导组推选为先进典型单位。

\*、党组带头参加学习教育，不断增强了班子的战斗力和凝聚力。局党组先后\*\*多次召开专题会议，研究部署全局保持共产党员先进性学习教育活动工作，并成立了浏阳市人事局保持共产党员先

**第二篇：人事局年终工作总结**

人事局工作总结及2024年工作思路

——人事自身队伍素质不断提升。为打造一支能力强、作风优、素质高的人事人才队伍，狠抓了作风建设和机关效能建设，营造良好的政风行风，推行办事首问负责制、办事承诺制，规范了档案管理，推进办公自动化和政务信息化，建立了现代化的办公条件，转变工作作风，严肃人事纪律，严格按政策、程序办理各项业务；严禁上班玩电脑游戏、上网聊天、看股市行情；制止“吃、拿、卡、要”等不正之风及小吏大权“中梗阻”等不正常现象在我局发生，切实做到为群众办实事，树立了良好的机关形象。

此外，军转干部安置和企业军转干部解困工作、退休干部管理服务工作、考核工作等均有条不紊地进行。

总之，在全局上下的共同努力下，我县人事人才各项工作以及效能建设、民主评议行风政风、党风廉政建设等各项工作都取得了一定的成绩。但我们也发现到一些问题和不足，如对事业单位人事制度改革中存在的难点问题探索得不够；受资金制约，局电子政务建设步伐缓慢等等。这些问题，我们将在下一年的工作中认真加以解决。

2024年我县人事人才工作总体要求是：坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实党的十七大精神，落实科学发展观和省、市人事人才工作会议精神，认真贯彻《国务院关于支持xx省加快海峡西岸经济区的若干意见》和省委、省政府关于构建海峡西岸经济区人才资源支撑体系，紧紧围绕县委、县政府的中心工作，进一步贯彻《公务员法》，充分发挥人事管理职能作用，进一步深化人事制度改革，大胆探索人事人才工作创新发展的路子，努力将我县人事人才工作推上新的台阶。

——深入贯彻落实公务员法，努力建设高素质公务员队伍。继续完善公务员考录制度，坚持“凡进必考”, 把优秀人才集聚到公务员队伍中来；认真履行《干部教育培训条例》，加强和规范各类公务员培训；贯彻《公务员考核规定（试行）》，完善公务员考核制度，通过健全绩效考评指标体系来完善公务员考核制度。积极弘扬公务员精神，加强公务员的思想建设、能力建设、作风建设和道德建设。

——继续推进工资收入分配制度改革，认真做好事业单位绩效工资工作。在做好工资政策指导、严肃工资、津补贴纪律的同时，不断健全和完善全县机关事业单位的工资数据库，积极推行工资管理网络化。根据上级精神，和事业单位岗位设置管理制度的实施，认真做好事业单位绩效工资和岗位工资的各项有关工作。

——进一步完善岗位设置管理，稳妥实施事业单位人事制度改革。在事业单位岗位设置管理工作全面完成的基础上，认真总结经验和做法，确保岗位设置工作日趋合理化、规范化。同时，加强中、小学教师中级职称评审工作的指导和监督。

——完善管理体制，为毕业生提供优质服务。实施高校毕业生就业援助计划，建立人才储备机制，做好家庭经济困难并就业困难的高校毕业生就业援助工作，将为“双困毕业生”建立专门台账，开展“一对一”就业服务，免费为“双困毕业生”全程提供就业援助，并针对各行业急需紧缺专业的应届本科毕业生进行储备，储备期为一年。同时，设立专门面向毕业生的就业服务窗口，为毕业生提供就业岗位信息和就业推荐服务。

——深入企业基层，加大服务非公企业的力度。非公企业是我县县域经济的重要组成部分，通过“打造人才招聘引进多样平台”“建立灵活的人才培养机制”“营造关心爱护人才的良好氛围”等三个举措，为非公企业在人才引进、人才培养、人才使用方面提供服务，使非公企业能够快速融入我县建设海峡西岸绿色腹地特色经济强县、实现赶超发展作出应有的贡献。同时，加强与非公企业的联系，加快非公企业人员专业技术职务评价。努力为非公企业充实“懂管理、善经营、技术强“的现代型专门人才牵线搭桥。全面开展人事代理服务，建立人事代理、档案托管、户籍落户、职称评审、档案工资、工龄计算、考核、培训测评等各项代理服务。

——切实加强人事部门自身建设。进一步贯彻落实党的十七大会议精神，以科学发展观为统领，深化机关效能建设，健全工作机制，提高工作效率，切实纠正不作为、乱作为、低效率等问题，努力打造“阳光人事”；健全完善党风廉政建设责任制，自觉接受组织监督、社会监督、舆论监督和群众监督，促进人事干部朝着“为民、务实、清廉”的方向发展，深入开展“三级联创”活动，推进人事工作向纵深发展。

——人事自身队伍素质不断提升。为打造一支能力强、作风优、素质高的人事人才队伍，狠抓了作风建设和机关效能建设，营造良好的政风行风，推行办事首问负责制、办事承诺制，规范了档案管理，推进办公自动化和政务信息化，建立了现代化的办公条件，转变工作作风，严肃人事纪律，严格按政策、程序办理各项业务；严禁上班玩电脑游戏、上网聊天、看股市行情；制止“吃、拿、卡、要”等不正之风及小吏大权“中梗阻”等不正常现象在我局发生，切实做到为群众办实事，树立了良好的机关形象。

此外，军转干部安置和企业军转干部解困工作、退休干部管理服务工作、考核工作等均有条不紊地进行。

总之，在全局上下的共同努力下，我县人事人才各项工作以及效能建设、民主评议行风政风、党风廉政建设等各项工作都取得了一定的成绩。但我们也发现到一些问题和不足，如对事业单位人事制度改革中存在的难点问题探索得不够；受资金制约，局电子政务建设步伐缓慢等等。这些问题，我们将在下一年的工作中认真加以解决。

2024年我县人事人才工作总体要求是：坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实党的十七大精神，落实科学发展观和省、市人事人才工作会议精神，认真贯彻《国务院关于支持xx省加快海峡西岸经济区的若干意见》和省委、省政府关于构建海峡西岸经济区人才资源支撑体系，紧紧围绕县委、县政府的中心工作，进一步贯彻《公务员法》，充分发挥人事管理职能作用，进一步深化人事制度改革，大胆探索人事人才工作创新发展的路子，努力将我县人事人才工作推上新的台阶。

——深入贯彻落实公务员法，努力建设高素质公务员队伍。继续完善公务员考录制度，坚持“凡进必考”, 把优秀人才集聚到公务员队伍中来；认真履行《干部教育培训条例》，加强和规范各类公务员培训；贯彻《公务员考核规定（试行）》，完善公务员考核制度，通过健全绩效考评指标体系来完善公务员考核制度。积极弘扬公务员精神，加强公务员的思想建设、能力建设、作风建设和道德建设。

——继续推进工资收入分配制度改革，认真做好事业单位绩效工资工作。在做好工资政策指导、严肃工资、津补贴纪律的同时，不断健全和完善全县机关事业单位的工资数据库，积极推行工资管理网络化。根据上级精神，和事业单位岗位设置管理制度的实施，认真做好事业单位绩效工资和岗位工资的各项有关工作。

——进一步完善岗位设置管理，稳妥实施事业单位人事制度改革。在事业单位岗位设置管理工作全面完成的基础上，认真总结经验和做法，确保岗位设置工作日趋合理化、规范化。同时，加强中、小学教师中级职称评审工作的指导和监督。

——完善管理体制，为毕业生提供优质服务。实施高校毕业生就业援助计划，建立人才储备机制，做好家庭经济困难并就业困难的高校毕业生就业援助工作，将为“双困毕业生”建立专门台账，开展“一对一”就业服务，免费为“双困毕业生”全程提供就业援助，并针对各行业急需紧缺专业的应届本科毕业生进行储备，储备期为一年。同时，设立专门面向毕业生的就业服务窗口，为毕业生提供就业岗位信息和就业推荐服务。

——深入企业基层，加大服务非公企业的力度。非公企业是我县县域经济的重要组成部分，通过“打造人才招聘引进多样平台”“建立灵活的人才培养机制”“营造关心爱护人才的良好氛围”等三个举措，为非公企业在人才引进、人才培养、人才使用方面提供服务，使非公企业能够快速融入我县建设海峡西岸绿色腹地特色经济强县、实现赶超发展作出应有的贡献。同时，加强与非公企业的联系，加快非公企业人员专业技术职务评价。努力为非公企业充实“懂管理、善经营、技术强“的现代型专门人才牵线搭桥。全面开展人事代理服务，建立人事代理、档案托管、户籍落户、职称评审、档案工资、工龄计算、考核、培训测评等各项代理服务。

——切实加强人事部门自身建设。进一步贯彻落实党的十七大会议精神，以科学发展观为统领，深化机关效能建设，健全工作机制，提高工作效率，切实纠正不作为、乱作为、低效率等问题，努力打造“阳光人事”；健全完善党风廉政建设责任制，自觉接受组织监督、社会监督、舆论监督和群众监督，促进人事干部朝着“为民、务实、清廉”的方向发展，深入开展“三级联创”活动，推进人事工作向纵深发展。

**第三篇：人事局工作总结**

XX年我局坚持邓小平理论和“xxxx”重要思想，以科学发展观为指导，全面贯彻落实市委二届十次全委会和旗委十三届十三次全委（扩大）会议精神，紧紧围绕“创城市管理品牌，做人民满意城管”这一宗旨，本着“精细管理，规范执法，服务群众”的执法理念，按照旗委、政府提出的“创建生态之城、宜居之城、幸福之城”的“三城联创”目标，努力实现“五个突破，一个跨越”。“五个突破”即：打造一至两条景观示范街，实现市容管理新突破；努力做到XX年“零违章”，实现违法建筑管理新突破；实行环节干部、执法队员聘任制，实现队伍管理新突破；在旗人民政府的支持下，构建权责分明的“大城管”格局，实现城市管理模式新突破；搭建新闻媒体宣传和与群众互动的信息平台，实现城市管理宣传教育新突破。“一个跨越”即：经过全局干部职工的共同努力实现XX年城市管理水平新跨越。围绕旗委、政府的工作要求和我局的工作目标，我局正有序的开展各项工作，现将第一季度工作情况汇报如下：

一、认真做好两节期间值班。在春节、元宵节期间加强了值班值勤，我局组织精干人员对全旗违法建设行为的严查。使今年前三个月实现了“零违章”,为新的一年工作的开展奠定了基础。

二、加大执法力度，配合相关部门搞好春节期间烟花爆竹安全管理工作。为维护春节期间社会稳定，根据自身工作职责，我局组织执法人员对全旗范围内的烟花爆竹出售点进行了严查、严管。确保烟花爆竹在指定地点安全销售。

三、加强市容市貌的监管力度，维护城区市容秩序。坚持采取日常管理和专项治理相结合、教育引导和行政处罚相结合的方式，扎实开展好市容秩序的管理工作，努力改善城市面貌。一是继续加强市容市貌日常管理。各大队根据各自管控范围，积极防控“六乱”现象，扎实开展市容管理。一季度，取缔乱设摊、占道经营300余起，拆除和规范广告牌匾33余块。二是扎实推进市容市貌综合整治。专门组织力量对城区主要街道、重点路段的市容秩序进行了集中整治，并落实长效管理措施，有效解决了市民反映强烈的热点、难点问题。三是依法开展行政处罚工作。严格按照法定程序和要求，依法对违反城市管理规定的行为实施行政处罚，惩治违章行为，有效的打击违法违章行为。

四、继续加大对散发、张贴、喷涂非法小广告行为的处罚力度，采取责令当事人限期自行清除、罚款、停机等措施，认真清理城区三乱“小广告”，通过警示短信教育处罚200多人次，有效遏制非法小广告的滋生和蔓延。

五、门头牌匾和户外广告的整治。我局各大队对主要街道进行细致的巡查，对需要整改的广告牌匾限期整改。到三月份底共更换陈旧和破损牌匾33处。

六、依法拆除各类违法建筑。加强日常监控和巡查，依法拆除在春节期间偷建、抢建违法建筑共计 24960平方米。在第一季度共拆除了违法建筑面积 33950平方米，在高压态势和强有力的工作措施之下，给予违法建设行为沉重的打击，为我们今年工作顺利开展奠定了基础。

七、队伍建设进一步加强。

1、今年以围绕建设一支“政治合格、业务精通、作风优良、素质过硬”城市管理队伍为目标，切实加强政治思想教育和业务培训，坚持从严治队，加大建设力度，强化执法监督，促进队伍践行“执法为民”的宗旨，积极为民排忧解难，并在三月份与各大队签订党风廉政责任状，扭转在去年政风行风评议的位置，切实提高城管执法在社会群众的满意度。

2、为积极推进我局党风廉政建设和反腐败斗争的深入开展，3月3日，旗纪检委和检察院组织全旗各单位主要负责人到康巴什展览馆参观了由最高人民检察院主办的“法治与责任——全国检察机关惩治和预防渎职侵权犯罪展览”展览，见此机会，我局组织机关干部40余人一起观看展览。通过此次展览，使全体干部更加全面地了解了党和政府坚决惩治和预防渎职侵权犯罪的决心和行动，增强了党风廉政建设和反腐败斗争的信心，更加牢记为人民服务的宗旨。

3、党支部要求各党小组党员填写了党员公开承诺书，对创先争优活动进行再细化、再分解，确保了创先争优活动的有序展开。

4、加强宣传使广大市民了解城市管理相关法律法规，让市民充分认识到城管工作的重要性。在本季度我局相继在达拉特报上就我局近期工作开展的情况进行了报道，并论述了违法建筑的社会危害性，让市民在思想上逐步扭转对城管的偏见，也真正了解我们工作的难度和重要性。

八、存在问题

1、执法队员流动渠道不畅通。我局共有在编干部职工143人，构成较为复杂，由于工作的特殊性和现行事业单位管理的缺失，一些干部管理上较为困难，出现一些违纪行为只能按处分进行处理，不能起到惩戒作用。所以，建议在我局实行执法人员聘用制，不符合岗位要求的，进行待岗学习，取消其绩效工资；两年内竞争不到岗位的停薪留职。

2、车辆的乱停乱放，直接影响市容市貌整体形象。

3、办证“小广告”现象是我旗创建全国文明城市工作中难点问题，但对办证“小广告”的治理仍停留在治标不治本的阶段。办证“小广告”问题屡禁不止、前清后复，给我旗创建全国文明城市工作造成了较大的负面影响。仅仅注重对已发生的办证“小广告”进行覆盖也无法从根本上解决问题。但愿公安等各相关部门分工按照自身职责进一步加大打击力度，采取强有力的手段，争取达到标本兼治的目的。

九、下一步工作打算

1、深入做好创建全国卫生城市和全国文明城市迎检工作。对照创城迎检标准，结合我局职能，扎实开展市容市貌集中整治活动。在巩固前期整治工作成果的基础上，加大对流动摊点、占道经营、违章户外广告、“三乱小广告”等的整治工作力度。

2、突出重点难点，大力开展专项整治。继续抓住“热点、难点”问题，深入开展专项执法整治活动。重点抓好违法建筑、市容市貌。

3、继续扎实开展景观示范街创建工作。按照“抓巩固、求精细、创特色、提品味”的思路，对照景观示范街创建标准，将任务分解到每个大队、每个人，建立考核机制，加强督促检查。上门向商家宣传门前三包责任制度，督促商家做好门前的卫生和市容管理。

4、继续开展违法建设专项整治。加大对违法建筑的即查即拆力度。妥善处置每一起违法建设案件，在坚决遏制的同时避免产生和激化矛盾。会同相关部门，周密部署，严密组织，扎实开展对全旗违法建设的查处和拆除工作。

**第四篇：市人事局年终工作总结**

一年来，本局以“三个代表”重要思想为指导，在市委、市政府的正确领导下，紧紧围绕我市经济社会发展大局，大力引进培养各类高素质人才，切实加强公务员队伍建设，继续深化人事制度改革，为我市全面建设更高水平的小康社会提供了强有力的人才人事保证。

一、人才工作方面

㈠人才环境进一步优化。

一是完善政策。制定出台了市委市政府关于进一步加快引进培养高素质人才的若干意见，明确今后几年我市人才队伍建设的总体目标以及加快引进培养高素质人才的政策措施，同时还配套出台了中青年管理人才赴国(境)外培训、机关事业单位聘用紧缺专业人才、选拔大中专毕业生到村工作和高层次引进人才经费资(补)助办法等10多个政策性文件。有10名高层次引进人才获得近40万元的经费资(补)助。推荐：工作总结范文专题

二是开展优质服务活动。集中2个月时间，组织人员深入基层，走访了近百家企业，宣讲政策，征询意见，了解需求。帮助引进人才解决家属就业安置、子女入学等实际问题;对200多名企业高层次引进人才进行了健康体检;开展节日慰问、市情通报、参观考察等活动。为切实解决企业引进人才住房问题，拟订了人才公寓筹建方案，基本确定了购买条件、经济补助等政策。

三是建立人才柔性流动机制。鼓励国内外人才不迁户口、不转关系，以短期聘用、技术攻关、项目咨询、企业顾问等灵活方式，来我市长期工作或短期服务。对以柔性方式引进的人才，实行《工作居住证》制度，其工资福利、社会保险和职称评聘等方面，享受本市同类人才同等待遇。

四是加强宣传，营造舆论氛围。利用报刊、电视、网络等各种宣传工具，宣传人才政策和各类优秀人才的典型事迹。一年来在各类新闻媒体上共发表稿件50多篇;编印《xx市人事工作文件选编》1000多册。

㈡人才引进力度进一步加大。

一是着手启动“325人才引进工程”。通过各种渠道，全年共引进各类人才2024多名，其中中高层次人才1600多名(本科或中级职称1500多名，研究生或高级职称近百名)。

二是组织好各类人才交流招聘活动。一年来共组织举办人才交流会30多次，有2024多家单位设摊招聘，8万多人次入场应聘。特别是11月份赴成都招聘，取得了相当好的效果，全市共有72家单位设摊，约有2万名各类人才入场应聘，达成意向1500多人，其中中高层次人才占70%。市内两次大型人才交流会，效果也非常明显，共有644家用人单位设摊招聘，1.2万人入场应聘，当场达成意向7000多人次。

三是建立重点高校毕业生xx实习基地，开辟引才新途径。为引进外经外贸类紧缺专业人才，我们与xx大学等10多所重点高校合作，建立了高校毕业生xx实习基地，近百名毕业生通过实习，有30多名留我市工作。明年春节后又有200多名毕业生将来我市实习。

㈢人才培养工作进展顺利。

一是抓好党政人才的培养工作。按照培养“具有国际眼光、战略思维能力”的要求，我们首次组织选送了20名优秀中青年管理人才，赴德国进行为期2个月的培训，重点学习公共管理、国际贸易和工商管理等知识。

二是抓好高层次企业经营管理人才培养。为期2年的复旦大学企业管理研究生课程进修班已结业，53名学员获得结业证书。通过学习，不但系统掌握了企业管理方面的理论知识，而且还提高了实际经营管理能力。

三是扎实推进“115人才工程”建设。加大培养工作力度，开展集中培训和学术技术成果交流，对考核结果为优秀的7名第一、二层次培养人选，实施科研、培训经费资助。

四是进一步规范了到村工作大中专毕业生选拔考录办法，新选拔31名到村工作，已累计94名。经考核，有15名被确定为优秀等次。择优考录了到村工作满2年的毕业生进镇属事业单位工作8名。同时选送30多名中青年人才攻读硕士学位;3000多名专业技术人员参加继续教育培训;2100多名专业技术人员通过了职称评审和首次职务确认，其中高级230名，中级520名;2600多名参加了各类资格考试。

㈣人才市场健康发展。

一是继续办好人才市场交流活动。新增交流场次为每月3次，每场均有40多家单位设摊招聘，1200多人进场应聘，市场发展兴旺。

二是网上人才市场作用发挥日益明显。更新了人才网站，增强了服务功能。全年新增访问人数107万人次，日均访问量超过3000人次，比上年增长1.5倍。网上登记求职数已超过3.2万人次

三是扎实推进人事代理服务。全市共受理人事代理5092人，其中单位代理3613人，个人代理1479人，比上年净增代理人员1329人，新增代理单位104家。

四是做好人才信息的收集、发布。共刊发《xx人才信息》12期;发布网上招聘信息4万余条，比上年增加了10倍。

五是健全人才服务网络。全面完成镇(街道)人才服务站建站工作，建立重点企业人才联络员制度，初步形成了市、镇、企业三级人才工作服务网络。人才市场搬迁新址，交流场地扩大500多平方米，设置固定摊位70个。人才大厦已批准立项，进入前期准备阶段。

二、人事工作方面

㈠扎实抓好公务员队伍建设。

一是围绕服务和诚信，开展公务员行为规范教育。组织全市3000多名公务员，

开展公务员行为规范知识竞赛活动，以进一步培养公务员敬业精神，强化公务员公仆意识。

二是不断完善公务员招考录用制度，全年共6次考录公务员70名(其中公安干警39名)。

三是加强公务员考核工作，结合实际制定出台党政机关考核实施意见，明确了基本称职、不称职等次确定标准，规范了考核奖发放办法。继续实施公务员奖励和健康休养制度。

四是规范公务员转任交流工作。对60名市镇(街道)机关中层及以下工作人员组织了集中交流，对105名公务员实施了转任。

五是抓好各类培训学习，组织400多名公务员参加《英语300句》培训，3000多名参加依法行政培训，近400名参加大专及以上学历教育。

㈡加强事业单位综合管理。

一是继续推进事业单位分类改革，全年共实施改革50家。

二是做好事业单位登记管理工作。全年共完成事业单位法人登记年检286家，其中变更45家;新设立登记15家。

三是严格实施新进人员考录制。全年通过公开考试，新录用事业单位工作人员316名，其中首次组织了镇(街道)事业单位公开考录城建规划、财会审计等专业人员36名。

四是开展专业技术人员“奔小康、作贡献”活动，激励全市专业技术人员立足本职，为我市全面建设小康社会作出更大贡献，对活动中涌现的28名先进个人进行了表彰奖励。

㈢做好其他日常人事工作。

一是切实加强机构编制管理工作。按照上级规定，单独设置了市民族宗教事务局、市科协;完成了市工商联、经济开发区管委会“三定”方案;审议其他有关机构编制事项41项。

二是继续做好军转安置工作，共安置营及以下军转干部14名，随调家属6名。按上级有关规定，帮助部分企业军转干部解决生活困难。

三是调整了机关事业单位工作人员职务津贴及离退休人员生活费补贴。

**第五篇：上半年人事局工作总结**

上半年人事局工作总结

2024年上半年，我局在市委、市政府的正确领导和上级人事部门的具体指导下，贯彻市委经济工作会议精神，围绕市委、市政府确定的目标责任和本局工作思路，以保持共产党员先进性教育活动为契机，着力加强全市干部队伍建设，推进人才强市战略，认真履行工作职能，全面促进人事人才工作为经济建设和社会发展服务，各项工作进展顺利，取得初步成效。

一、创新人事管理机制，公务员队伍建设有新的突破

1、建立绩效考核机制，抓好全市干部队伍日常考核工作。经过深入调研，出台2024年全市考核工作意见，建立以绩效考核为重点的考核机制，以实绩论英雄，以成效定奖惩，改革了以往考核采取背靠背打分、投票表决等作法。明确规定绩效考核不合格，综合考核不合格；绩效考核优秀，才具备综合考核评优资格。要求各单位依据考核结果，拉开各等次奖金分配差距10%-20%，实行奖优罚劣。各科室每个季度对所联系单位日常考核工作进行一次以上督促检查，及时收集情况。6月份，由四名局领导各带一个组，对全市日常考核工作进行了一次全面督查，推介了一批典型，发现了存在问题，指出了努力方向，确保后阶段考核工作平衡推进。

2、全面推行竞争上岗，增强机关事业单位活力。与市委组织部联合下发《关于做好机关单位中层干部竞争上岗工作的通知》，规定中层岗位出现空缺，一律实行竞争上岗，采取公布职位、公开报名、资格审查、组织考试、演讲答辩、组织考察等规范的程序进行，一般

干部双向选择，竞聘上岗，进一步调动积极性，增强队伍活力，形成竞争择优的激励机制。全市60多个机关事业单位开展了竞争上岗，竞聘中层职位500多个；不少单位结合竞争上岗，在单位内部实行了轮岗。

3、贯彻竞争择优机制，组织公务员考试录用工作。组织我市乡镇机关60个职位的考试录用工作，经审查有316人符合报考资格，按照“公开平等、竞争择优”的原则，组织了笔试、面试、体检等工作，纪检、组织部门全程参与，整个招考工作组织严密、程序到位，获得了长沙市人事局的充分肯定，也赢得了考生的好评。

4、强化能力素质提升，推进干部教育培训工作。按照《国家公务员暂行条例》的要求和上级人事部门部署，认真履行职能，切实加强干部能力建设。认真组织好市委干部教育领导小组安排的培训工作，制定了全年培训计划，开展了乡镇干部法律法规、专技人员权益保护、全国计算机考试、人事干部工资业务、电子政务等培训项目。狠抓办班管理，确保培训质量。

5、学习宣传《公务员法》，强化公务员执政能力和依法行政能力建设。组织人事干部学习宣传贯彻《公务员法》，印发学习资料，在ＸＸ人事人才网上建立学习宣传专栏，每周开展一次学习讨论，并带动全市人事干部和公务员认真学习《公务员法》，坚持依法行政，提高公务员队伍的执政能力。

二、推进人才强市战略，服务经济社会发展有新的举措

1、勇于创新，健全人才工作机制。4月份召开市委人才工作领

导小组成员会议，研究确定了2024年全市人才工作要点、党政干部联系人才制度、政府雇员制度、干部交流方案、职业经理人培训方案、乡镇综合改革试点方案、园区人才服务方案等，明确了各职能部门的工作职责。一是创新人才工作理念，将各类人才引向经济建设第一线，促使企业成为我市吸纳人才的主要载体。二是创新了人才引进的形式，建立人才柔性引进机制。积极与省市国专家部门联系协调，协助神力化工公司引进德国专家赫尔纳，成功开发出堵漏灵、石材胶二个高科技品，提高了企业竞争力。三是创新人才评价办法，改革职称评聘方式和拔尖人才选拔办法，试行职称评（考）与聘任分开的试点工作，建立拔尖人才动态选拔和培养制度。

2、深入调研，科学编制“十一五”人才规划。制定了《ＸＸ市“十一?五”人才规划编制工作方案》，对“十五”期间人才工作情况进行了评估，出台调研报告，对人才规划编制工作开展了调研，设立了八个子专题，由相关部门制定专题规划方案，使全市人才规划切合实际、操作性强。上半年已完成了人才规划初稿，为开展好“十一五”人才工作奠定了坚实的基础。

3、注重服务，推进人才市场化配置。建立网上平台，举办网上人才交流会，充分发挥人才网站的作用。举办人才交流会，加大了人才配置力度。深入省内10多所高等院校进行宣传发动，派出专人到湖南大学、湖南农业大学、湖南商学院、湘潭大学、长沙大学等高等院校张贴招聘信息，寄送邀请函到40多所高校，动员大专院校毕业生，特别是ＸＸ籍的毕业生回ＸＸ应聘，到ＸＸ经济发展第一线创业，组织100多家企事业单位进场选才，促进了人才资源的合理配置。5月27日成功举办了第十一届“相约ＸＸ河”大专院校毕业生人才招聘会，105家企事业单位提供近800多个就业岗位，其中卫生系统招聘医护人员200余名，教育系统招聘教师76名，来自省内外50多所大专院校毕业生及各类人才1600余人与用人单位进行了洽谈，当场签约300人。另外举办每月15日、30日举办“相约ＸＸ河”实用人才交流会，250多家（次）单位进场招聘，1800余人次应聘，配置实用人才1100余人。

4、规范管理，加强人事代理工作。建立政府雇员制、人才派遣制。澄清人才底子，分类建立充实人才信息库。做好全市近3000名流动人员的人事代理服务工作，对人事代理人员档案进行了全面清理，查漏补缺。人事代理实行“一站式办公”、“一条龙服务”，为企事业单位提供了优质的服务。

5、合理引导，促使人才创新创业。发挥网络优势，通过ＸＸ党建网、人事人才网等宣传人才政策、先进典型，指导人才资源开发、开展网络求职招聘等活动。按照建立现代企业制度的要求，启动了职业经理人培训工作，利用网络开展企业家在线培训。抓住重点，大力开发农村实用人才。在花炮中级职称评审取得成功经验的基础上，启动了园艺系列中级职称工作，扩充我市主导产业花卉苗木人才队伍

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！