# 2024年人才工作半年工作总结

来源：网络 作者：雨后彩虹 更新时间：2024-12-04

*第一篇：2024年人才工作半年工作总结二○一一年上半年人才工作总结2024年我市卫生人才工作紧紧围绕全市中心工作需要，根据《XXX2010—2024年人才发展规划》精神和人才强市战略，不断总结经验，积极探索人才工作的新思路，新方法，进一步...*

**第一篇：2024年人才工作半年工作总结**

二○一一年上半年人才工作总结

2024年我市卫生人才工作紧紧围绕全市中心工作需要，根据

《XXX2010—2024年人才发展规划》精神和人才强市战略，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、今年我局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。医疗卫生机构现有各类专业技术人员XXX名，计划2024年卫生事业单位招录XXX名卫生人才。2024年4月底在市人社局的组织下进行了报名考试、面试、体检等一系列工作，现有XXX名学生已经体检完毕。

（二）改善用人环境，完善人才培养和激励机制。在XX市卫生人才工作领导小组的领导下，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，1

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。

（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。

二、我市卫生系统虽在人才队伍建设、医疗卫生技术水平的发展方面取得了一些成绩，但是与人民群众的医疗卫生需求仍有较大差距，比如医学技术水平还不完全适应我市发展的需要，人才结构和素质等方面不尽合理，特别是卫生管理人才、卫生现代化建设急需的高层次、高技能和复合型人才以及农村卫生人才短缺，人才流动的种种障碍尚未消除，人尽其才的选人、用人机制有待于进一步完善。随着现代医疗技术的应用出现速度快、周期短、综合性强的特点，要提高我市高、精、尖医疗技术开发和利用水平必须依赖高素质的人才队伍，常规的人才引进方式已不能满足日益迫切的人才需求。市级卫生医疗卫生机构中高层次人才严重匮乏，中初级人才的素质和专业技术能力有待进一步提高，在人才引进、培养方面的投入相对上级医院还有一定差距。需要进一步优化人才结构，从经费、政策和工作环境方面重点加大专业技术人才的引进、培养力度，增强系统内的卫生人才服务能力。

三、下半年工作任务要求

略3

**第二篇：半年人才工作总结**

苏孟乡2024年上半年人才工作总结

我乡人才工作以邓小平理论、“三个代表”重要思想和党的“十七大”精神为指导，以科学发展观和人才观为统领，认真贯彻落实党管人才原则和精神，按照实施“人才强乡”要求，以实施整体性人才资源开发为目标，紧紧围绕“培养、吸引、用好”三个重要环节，加强领导，突出重点，加大人才引进，着力开发人才资源，提升各类人才素质，树立科学的人才观，大力营造有利于人才脱颖而出的环境。

一、全面学习贯彻人才工作的精神，积极探索，健全人才工作机制。

1、坚持党管人才原则，强化对人才工作的指导。乡专门成立了人才工作领导小组，健全人才工作运行机制，进一步完善了人才工作联席会议制度。通过学习，宣传营造“尊重劳动力、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，树立了人才是第一资源的观念，树立了人人都可以成才的观念，树立了以人为本的观念。

2、建立和健全各类人才基本信息，使人才基本情况一日了解，方便了查询和管理，扎实做好基础性工作，推动了人才工作的信息化进程，为我乡提供了详细的人才资料，充分发挥了人才库的作用。

二、以提高科学素质和强化技能培训为手段，培养人才。我乡重视干部职工的能力培养。我乡共有34名干部职工，大专以上文化程度占90%，大部分的在职人员都有很强的进取心，通过参加自考、电大、党校函授的形式来提高学历和业务能力。乡里也常选派干部参加各类岗位培训，敢于放手压担子加强工作人员的实践锻炼，掀起了我乡干部爱学习、重学习的理念，从而积极推动了人才战略。

三、营造良好环境，促使人才积极创业

加强宣传力度，大力营造良好的人才工作氛围。我们积极引导辖区企业树立“以人为本”的管理理念，营造让人才放心、安心、舒心的环境，各企业做到依法为每位人才缴纳养老、失业、医疗等保险，保证人才的后顾之忧；为企业职工建立图书室、阅览室等各类活动场所，为企业职工创造良好的工作环境。引导企业建立按劳分配与按生产要素分配相结合，业绩与效益并重的多元化分配形式，进一步调动企业人才的创业积极性。

苏孟乡人民政府2024年6月20日

**第三篇：2024年人才工作科半年工作总结**

2024年人才工作科半年工作总结

撰写人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

日

期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2024年人才工作科半年工作总结

====年，人才工作科在部领导和市委人才工作领导小组的领导下，坚持以\_\_\_理论和“\_\_\_”重要思想为指导，深入贯彻落实全国、全省、全市人才工作会议精神，坚持科学的人才观，积极主动地开展工作，较好地履行了人才工作科和市委人才办的工作职能，较好地完成了各项工作任务。半年来，我们主要做了九个方面的工作。

一、认真谋划了全年人才工作。

====年是全面落实全市人才工作会议精神，努力开创我市人才工作新局面的一年。为把全市人才工作谋划好，使人才工作真正\_\_\_阶、出成效、提水平，我们以创新工作机制为重点，紧紧围绕市委、市政府确定的“三大目标、四大战略”，提出了大力开展“人才工作和人才队伍建设落实年”活动的思路，提出了抓好事业单位用人制度、分配制度改革试点的思路，提出了实施高层次人才培养工程、高层次人才和紧缺人才吸引工程和优秀人才创业工程的思路。围绕这些思路，我们印发了开辟了“宜昌科技领军人才”的宣传专栏。同时，我们加大了人才工作信息的开发力度，上半年编发刊登我市人才工作简讯一篇。

四、较好地完成了全市重点调研课题。

为落实宜昌市第\_\_次党代会提出的战略目标和任务，市委确定了一批重点调研课题，我们承担了《关于实施人才强市战略的研究》这一课题。为保质保量地完成课题，我们从市\_\_\_局、科技局抽调了部分同志，组成了课题组。课题组成员反复学习，广泛调查研究，并多次召开专题会议讨论相关问题。经过两个多月的努力，目前已经全部完成课题撰写工作，经部领导审定后已报送至市委政研室。

五、在全市开展人才工作创新奖评选活动。

范文仅供参考

感谢浏览

**第四篇：xx镇半年人才工作总结**

\*\*镇关于2024上半年人才工作总结的报告

县委组织部：

\*\*镇认真贯彻落实县委组织部的安排部署，对照目标任务的要求，扎实抓好我镇今年的人才工作，认真落实十七大、十七届六中全会和各级人才工作会议精神，锐意进取，真抓实干，积极推进人才强镇和人才优先发展战略，扎实推进经济和社会文化建设等各项工作提供智力支持和人才保障,确保人才工作任务的完成：

一、加强组织领导

成立了镇人才工作领导小组，由党委书记任组长，党委副书记、镇长任副组长，党委其他人员、组织干事为成员，下设办公室，党委副书记任办公室主任，具体负责人才工作。在结合省、市、县人事工作会议精神的基础上，专题研究部署全年的人才工作，制定出了切实可行的工作计划，从而为人才工作奠定了良好的基础。

二、统筹优化人才环境

结合镇经济社会发展软环境建设工作，大力优化人才环境，将着力优化人才发展软环境作为今年人才工作的切入点和着力点，努力打造一流的人才发展软环境，增强我镇对高

层次、高技能、实用型人才的吸引力、凝聚力，不断提高发展的竞争力和对人才的吸引力。一是建立完善人才工作制度、开展人才先进事迹的总结和宣传等工作，不断优化人才创新创业环境、成长环境、服务环境、保障环境。二是进一步解放思想，坚持“任人唯贤，德才兼备”的用人体制，打破常规选拔人才，通过镇机关中层干部竞争上岗工作，打造选才硬环境，并将竞争上岗程序向全社会公开，营造公平、公正、公开的选才用才环境；三是进一步加快人力资源服务体系建设，根据上级有关文件精神，结合\*\*镇实际，进一步完善\*\*镇加强人才引进、培养和使用工作的相关办法，通过健全机制，营造人才引进、培养、使用的优良环境，进一步打造和增强我镇引进、培养、使用和服务人才的优良环境。

三、全面健全人才机制

按照党管人才原则，理顺人才工作各职能部门关系，聚集整合全镇人才工作资源，进一步健全规范人才工作机制。

一是明确目标。多方调研，征求意见，制订下发全年人才工作意见，将全年的人才工作任务、目标予以明确和细化，并指导督促各职能部门对全年工作做出相应部署，使人才工作做到计划明确，有的放矢。

二是进一步落实党政领导人才工作目标责任制，使党政一把手抓第一生产力和第一资源形成“抓一把手、一把手抓”的工作机制。

三是加强对人才工作的平时指导、检查和考核，使工作目标落到实处。

四是健全引进机制。建立健全引才机制，着力打造一条“以才引才、以才引智”的引才方式，拓宽我镇引才引智的渠道。通过对高层次人才尤其是带有高层次项目经济技术人才的柔性引进，促进我镇人才进一步发展，专业技术水平进一步提高，为\*\*镇经济社会发展提供更多更广的人才支撑和智力保障。

四、加强各类人才建设

党政人才：进一步深化干部人事制度改革，建立和完善社会工作队伍培养、评价、使用、激励体系，加快推进公益服务组织建设积极推动社会工作职业化。坚持“任人唯贤，德才兼备”的用人标准，勇于打破常规选拔人才，在党政人才队伍建设方面旗帜鲜明地树立了注重学识、公平公正的用人导向，促进优秀年轻干部脱颖而出，推进了干部选拔的科学化、民主化和制度化进程。实行干部教育培训考试考核机制，通过集体学习、公务员培训、自学等形式促进党政人才不断提升综合素质。

农村实用人才：按照建设社会主义新农村的总体要求，围绕农业和农村经济发展的需要，以发展高效农业为重点，加强农村实用人才队伍建设，鼓励更多农村实用人才脱颖而出,促进农村经济进一步快速发展。结合新型农民培训基地，举办农村实用人才培训班，一些农村实用人才在自己致富的同时，还带动了周边农民一起致富，提高了农民收入。

社会人才：我镇重视社会人才队伍建设，把它作为发展\*\*镇的助推器。年初成立专门调查组，对全镇所有社会能人进行调查，形成人才信息库。在收集社会人才信息的同时，我镇也做好社会人才的培养、服务工作，主动关心他们的困难，为他们解决实际问题，社会人才建设家乡的积极性空前高涨。

五、积极开展人才各项工作

一是组织培训，结合我镇经济社会发展需求，有序推进人才培训工作深入开展，积极整合新型农民培训，专业技术培训等教育培训资源，我镇前半年共举办了8次培训班，累计人数500多人，内容包括业务培训、果园管理、畜牧养殖、机关作风等多方面的知识；在\*\*镇xx村新型农民培训基地，针对瓦寨村实际需求多次进行了培训，取得了很好的成效。

二是建档立册，进一步建立健全各类人才库。针对我镇人才情况，充分发挥职能部门作用，对人才建立人才信息库。在此基础上，健全会议记录本，培训学员点名簿、培训工作记录簿、培训学员花名册等“一本两簿三册”，建立健全人才培训档案。

三是加强调研，创新人才工作机制。围绕我镇在坚持党管人才原则、人才工作机制创新、人才队伍建设等方面的工

作实践及探索，做好人才调研工作。围绕人才队伍建设，召集有关离退休老同志、人大代表召开征求意见会，采取座谈走访形式，为我镇开展人才队伍建设工作摸清情况，理清思路，并提出了下步工作的意见建议。

七、存在的问题和不足

2024年上半年的人才工作，经过全镇上下的共同努力，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，部分单位人才使用效益不高，“用非所学、学非所长”的现象仍然存在。这些方面，在下半年的工作中，我们将继续努力，加以改进。

二0一二年七月九日

**第五篇：2024民政局半年人才工作总结**

2024民政局半年人才工作总结

根据《关于报送X年上半年人才工作总结的通知》要求，结合我局工作实际，现将上半年市民政局人才工作情况报告如下:

一、主要做法及成效

(一)加大宣传力度，提高社会认知度。

X月，为迎接第十三个国际社工日，紧扣“追梦新征程，社工在行动”主题，以弘扬社会工作精神，传播社会工作知识，展示工作者风采，关爱社会工作者成长为主要宣传内容，组织各县(市)区民政局以及社会组织开展多种形式的宣传活动，普及社会工作知识，弘扬社会工作专业理念，扩大社会工作知晓度，参与面及社会影响。动员广大社会工作者，志愿者和社会各界奉献爱心，服务社会。

(二)建立社工人才培养基地。

X月，X市社会工作人才培养基地举行授牌仪式，并召开了社会工作专业人才队伍建设工作座谈会。X市社会工作人才培养基地的建立，实现了社会工作理论与实务的有机结合，社会工作学历教育与职业化培训有效衔接，最大限度地发挥社会工作专业服务对于我市社会工作专业人才队伍建设的作用。加大培养引进社会工作教育与研究人才、加强社会工作管理与服务人才综合素质培养、广泛开展社会工作知识普及活动具有重要意义。X市民政局将加强监管和指导工作，依托基地建设，以全国社会工作者职业水平考试辅导，社工职业能力继续培训及社会组织管理人才培养为主要任务。努力将基地打造成实效显著的社会工作专业人才培训基地。

(三)加强社会工作人才培训、提升社会工作者能力。

为进一步提高社会工作从业人员能力素质，大力实施“人才强区工程”战略，培养和造就适应社会发展需要的高素质社会工作人工队伍，结合X市发展战略和社会工作人才队伍现状，市民政局于X月X日至X日举办了中级社工师考前培训班，共有X人参加了培训。培训采取案例式、研讨式、经验分享相结合的方式，强化培训效果。积极组织公安、司法、卫生、人口计生、社保、信访、就业、工会、共青团、残联和各乡(镇)、社区、老年公寓等相关部门职工报名参加考试，提高壮大我市社工人才队伍，为我市社会工作专业化、职业化和本土化水平奠定了基础。

(四)开展评选X年“凤城社工名人”工作。

为进一步加强我市社会工作人才队伍建设，激发广大社会工作人才的工作热情和创造潜能，X年在我市将评选表彰X名“凤城社工名人”。已印发了《关于推进评选X年X市“凤城社工名人”的通知》，选拔对象为在社会工作理论研究、社区建设、社会福利、法律援助、残障康复等领域从事社会工作管理与服务，取得突出成果，做出突出成绩，在业内有较大影响力、发挥重大示范引领作用的优秀社会工作专业人才。目前各单位正在组织推荐申报。

(五)积极做好社会工作者职业水平证书登记工作。

根据自治区民政厅《关于做好X年社会工作者职业水平证书登记工作的通知》要求，为加强对社会工作者的管理与服务，积极组织开展社会工作者职业水平证书登记工作。

(六)建立社会工作人才信息库。

对X年至X年社会工作人才信息库进行充实和完善。截止X年，X市取得社会工作职业资格X名，其中社会工作师X名，助理社会工作师X名。

(七)增进民生福祉，满足人民群众的社会服务需求。

按照好中选优原则，确定了社会工作服务机构承接项目实施。X年中央福彩公益金社会工作服务项目实施了兴庆区月牙湖乡“困境儿童”社会工作服务项目、金凤区黄河东路街道福通社区“三社联动”社会工作服务项目、西夏区兴泾镇泾华村“贫因人口”社会工作服务项目、X县习岗街道利民社区“三社联动”社会工作服务项目;X年自治区福利彩票公益金社会工作服务项目为兴庆区掌政镇掌政村、大新镇永泰社区“困境儿童”社会工作服务项目、金凤区满城北街街道居安家园社区“三社联动”社会工作服务项目、西夏区X山西路街道书香苑社区“三社联动”社会工作服务项目、永宁县望远镇唐湾社区“困境儿童”社会工作服务项目、灵武市白土岗乡泾兴村“贫困人口”社会工作服务项目。按照要求，每个社工机构对该项目受援地社区选派了X名专业社会工作人员，通过入户调查、居民访谈等形式广泛的收集社区地理环境、人口状况、资源状况、组织结构、权力结构、文化特色等方面的资料，完成了社区需求评估报告，制定了项目实施方案，内容包括:个案的具体服务对象、需求评估、理论依据、服务目标及具体介入策略;小组活动主题、目标以及具体实施方案;社区活动的主题、目标以及具体活动计划。同时社工专业技能和服务意识也在服务过程中得到了提升，使服务流程更加完善、活动内容更加丰富，调动了社区居民的参与热情。社工融入了社区，形成了社工与社区居民积极互动的氛围，取得了较为满意的服务效果。

二、存在的问题

(一)健全完善制度体系。

社工专业人才使用激励评价等机制有待进一步完善，对于已考取社会工作者职业证书这部分人力资源，如何合理优化和利用，还缺乏制度化操作。同时社会工作专业人才待遇较低，难以吸引实务能力强、有一定工作经验的专业人才在基层一线从事社会工作。

(二)购买主体思想认识不深。

政府购买社工服务是转变政府职能的制度创新，更承载着向社会提供更多、更优质、更便捷的社会服务的终极使命。一些政府部门和事业单位虽然掌握着大部分社会服务领域的资源，却还没有认识到政府购买社工服务是我国社会治理和管理的一种基本方式，对社工的专业服务价值和服务理念认识不清。

(三)政府购买经费支持不足。

我市尚未将政府购买社会工作服务经费列入财政预算，社会筹资困难，资金的来源面较窄，购买社工服务资金大多来自中央、自治区福彩公益金。因为没有专项经费，缺乏制度规范，政府购买社工服务资金的递增也没有保障，购买的社会工作服务项目就缺乏持续性。无法保证项目的持续性。

三、下一步工作措施

(一)加强组织领导。

社会工作是社会建设和管理的一项基础性、综合性工作。为大力推动社会工作人才队伍建设和社会工作发展，成立社会工作人才队伍建设领导小组，统筹协调全市社会工作人才队伍建设工作，派专人负责，切实抓紧抓好。

(二)精心组织实施，强化监管。

要加强对项目实施主体和派遣社工的日常管理和考核，把好参与实施项目社工的资质、人数、服务时间及服务质量等关口，建立考核登记台账。对工作中不履职、不作为等情况，责令限期整改，确保项目高效运行。加强项目经费管理使用，严格执行项目经费管理使用有关规定。

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！