# 人才工作总结范文(精选13篇)

来源：网络 作者：清幽竹影 更新时间：2024-07-03

*时间转瞬即逝。我在初中当了一个学期的生物老师。根据学校领导的通知，我们需要总结上半年生物教师的工作。总结是回顾过去，反思上学期的工作。优秀人才如何撰写初中生物教师上半年工作总结?下面是小编精心整理的人才工作总结范文(精选13篇)，仅供参考，...*

时间转瞬即逝。我在初中当了一个学期的生物老师。根据学校领导的通知，我们需要总结上半年生物教师的工作。总结是回顾过去，反思上学期的工作。优秀人才如何撰写初中生物教师上半年工作总结?下面是小编精心整理的人才工作总结范文(精选13篇)，仅供参考，大家一起来看看吧。[\_TAG\_h2]人才工作总结篇1

　　202\_年，我局围绕市委、市政府的中心工作，以党的十九大精神和习近平总书记系列讲话精神为指导，按照市委人才工作领导小组的统一部署，坚持以人为本，党管人才的基本原则，不断改进工作方法，创新工作思路，推进了人才工作发展，现将相关工作总结如下：

>　　一、强化组织领导，完善制度保障

　　我局高度重视人才工作，始终把人才工作摆在重要位置，扎实推进人才强局战略。年初对人才工作作出全面部署，主要领导亲自安排，分管领导牵头负责，围绕人才工作目标，党组会专题研究人才工作，注重完善人才教育培训的领导和管理体制，关心和支持驻村工作队的工作和生活情况，定期调研解决具体问题，形成工作合力，有力地促进了全局人才工作的良性发展。

>　　二、分层抓实教育，提升思想素质

　　一是紧抓领导干部素质提升。深入推进主题教育的开展，认真抓好理论学习。今年围绕学习党的十九大、习近平新时代中国特色社会主义精神和中央、省、市重要会议及文件精神，开展集中学习12次。通过深入学习研讨交流，将理论学习成果与解决人才工作实际问题紧密结合起来，形成高质量调研报告3篇，使人才建设的思想认识得到深化，理论水平不断提升。

　　二是加强干部思想教育。以“三会一课”为抓手，采取讲党课、专题学习研讨、邀请嘉宾授课、组织生活会等形式不断强化干部职工思想教育，今年开展集中学习13次，组织大讨论活动1次，开展谈心谈话1次，线上学习与线下学习、集中学习与自学充分结合，提高了干部职工的思想政治素质。

>　　三、加大经费投入，为人才队伍建设提供有力的物质保障。

      我局认真谋划、突出重点，把干部培训、人才培养方面的投入作为加大人才资本投入的主要途径，以提高经费的使用效益。支持鼓励干部职工参加各类自学、自考，所需费用按照有关文件精神采取局、单位多承担个人少分担相结合的方式进行解决，实现人才教育培训投资的多元化，取得了良好的效果。同时在招商引资工作中，积极选派驻点招商负责人和招商干部，按有关政策要求积极实行沅江市招商引资中介人奖励暂行办法。

>　　四、搭建人才培训、交流平台，提升综合能力

　　局党组根据全系统业务工作的实施开展情况，按照上级有关培训要求和工作需求，积极组织本系统工作人员外出参加专业培训，同时有关业务股室积极组织相关业务往来单位进行专业业务培训。

　　如： 202\_年1月18日组织我市所有限额以上商贸企业统计人员召开集中业务培训会议; 202\_年5月选派财会专业人员进行业务技能培训;11月8日-14日，市场运行调节股工作人员参加益阳市局组织的有关商贸流通和贸易统计等方面的培训学习;同时做好下属事业单位专业技术人员继续教育培训和机关工勤人员考工工作的培训学习等。

　　二是搭建部门交流平台。在第三届洞庭湖生态旅游暨水上运动节活动开展期间，我局组织投资促进服务中心干部职工充分参与会前筹备、部门协调、志愿服务等各个环节，加强部门交流合作的同时，锻炼和提升了干部职工的沟通协调能力和应急反应能力。积极开展志愿服务活动，结合主题教育开展和“脱贫攻坚”工作，组织志愿者到社区开展卫生整治、文明劝导等志愿服务活动共10余次，增强了商务干部的志愿精神和服务能力。

　　三是搭建政企交流平台。组织全市外贸企业参加外贸培训会，深入了解掌握基层人才工作情况。

　　四是搭建学习交流平台。积极组织干部职工参加业务培训，今年组织干部职工参加参加业务知识讲座3次，大大开拓了干部职工的眼界。积极组织开展电商培训，联合相关电子商务公司聘请专业讲师，采取现场专题培训、一对一培训、互动交流等多种方式，对全市88个示范网店店主及店员240人，开展了三场电商专业技能培训讲座，为实现“电商脱贫培训全覆盖”奠定了坚实基础，为沅江市电子商务的发展储备了人才。

>　　五、存在的问题

　　一、人才结构较单一，优秀人才尤其是高层次、紧缺型人才匮乏。

　　二、人才引进、培养、使用和工作运行经费紧张，制约了人才工作的开展和推进。

　　三、人才使用上“用非所学“的现象仍然存在。在以后的工作中，我们将加以改进。

>　　六、202\_年工作打算

　　一是继续抓好全系统干部职工的政治思想教育。重点围绕主题教育的开展，广泛宣传动员系统干部职工，全身心的投入到商务事业的各项工作中去，组织实施好对下属机构新进人员的业务培训工作。

　　二是继续加强人才培训管理工作，以提升干部能力素质。以服务现代商务事业为目标，对全系统各类人才加强理论素养、业务引领作用发挥等方面的培训。

　　三是持续抓好招商引资、电商扶贫和外经外贸工作专业人才队伍建设。建立新型专业管理培训体系，加强对这三类人才的引进和培训，拓宽业务熟悉领域，争取更多业务平台和资金。

　　四是继续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在新平台创新创业，尤其是在电子商务、招商引资等方面发挥带动和引领作用，更好的为整个系统事业贡献人才支撑和力量。

**人才工作总结篇2**

　　信阳市委、市政府高度重视人才工作，坚持以习近平总书记关于人才工作一系列重要指示为指导，大力实施人才强市战略，紧扣创新驱动引才聚才，改革体制机制选才育才，优化政策环境用才留才，打造了群英荟萃的人才发展新高地，为“一市一区三枢纽”和“五个信阳”建设提供了坚强的人才保证和智力支持。

>　　一、加强宏观指导，持续提高人才工作科学化水平

　　积极贯彻习近平关于人才工作的一系列重要论述和党的十九大精神，深入探索把人才工作做活、做好的办法措施，不断提高人才工作科学化水平。

　　(一)学习贯彻党的十九大对人才工作提出的一系列新思想新论断新要求和习近平总书记关于人才工作的重要思想，筑牢人才发展共识。运用广播、电视、报刊、信息和网络等多种载体形式，积极宣传党的十九大对人才工作提出的一系列新思想新论断新要求和习近平总书记关于人才工作的重要思想，引导全市广大干部群众、各类人才思想观念转变，坚定不移地走人才强市之路。同时，把党的十九大对人才工作提出的一系列新思想新论断新要求和《习近平关于人才工作论述摘编》，作为县处级、乡科级干部培训主体班以及各级各类人才培训班的教学内容，进行授课讲解，统一思想，引导各级干部，尤其是领导班子一把手转变思想观念，树立抓人才就是抓发展，抓“第一资源”就是抓“第一生产力”的理念，把促进人才健康成长和充分发挥人才的作用放在首要位置。

　　(二)召开人才工作座谈会，推进人才强市战略。5月15日，市委召开了全市人才工作座谈会，市委书记乔新江出席会议并作重要讲话，强调要深刻认识做好人才工作的极端重要性，最大力度培育和招引人才，最大限度释放和增强人才活力，以人才优势赢得竞争、赢得未来。6月7月，市长尚朝阳在市政府常务会议专题研究人才工作时指出，要如期实现建设小康社会的目标，必须大力实施人才强市战略，聚集更多的人才，特别是优秀的创新创业人才。

　　(三)健全工作机制，完善工作格局。市委坚持把人才工作摆在全局工作更加突出的位置，先后听取2次工作专项汇报，专题研究分析人才工作。成立了市委书记乔新江为组长的市人才工作领导小组，落实了党委(党组)书记人才工作第一责任人责任。制定《信阳市人才和知识分子工作领导小组议事规则》，健全了党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，用人主体作用充分发挥，社会力量广泛参与的人才工作格局，完善了统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。

　　(四)明确工作思路，健全人才体系。坚持围绕“一市一区三枢纽”战略和“五个信阳”“全面小康梦”目标，系统研究谋划人才工作。先后制定《信阳市人才发展“十三五”规划纲要》《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》等人才规划和相关规定，明确了人才工作思路，健全了人才政策体系，为精准引进人才、评价人才、使用人才奠定了基础。

　　(五)做好服务工作，夯实工作基础。编撰《信阳人才》刊物，宣传人才的突出贡献，营造“崇尚创新、包容失败、尊重个性、见贤思齐”的社会风尚。开展拔尖人才政治理论专题培训，落实拔尖人才健康体检制度。建立“信阳青年人才库”，直接掌握一批优秀青年人才。

>　　二、推进改革创新，释放人才体制机制的内生动力

　　坚持以政策突破引领人才发展体制机制改革，以“放权、让利、搞活”为核心，制定《信阳市关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》(信发〔202\_〕12号)，明确七项改革任务、二十二项改革方向、四十个改革重点，通过人才集聚市场化、人才评价社会化、人才投入多元化，进一步打破引才、育才、用才等环节体制机制障碍，构筑了我市含金量最高、统筹集成范围最广的人才政策。

　　(一)专题研究，精心制定。为代市委起草好我市的实施意见，年初，我市把制定《信阳市关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》作为今年人才工作的重点，抽调政研室、人社局、编办、发改委、科技局、教育局、卫生局等单位人员组成起草小组，对中央及各部委和市内外有关人才发展政策进行收集、整理、吸收，形成了《人才发展体制机制改革素材稿》。4月，围绕人才体制机制改革的重点、难点问题，结合中央新精神、新动向和外地市新做法、新经验，分7个专题进行深入调研，并向45个机关、企事业单位、50名拔尖人才发出了征求意见函，掌握了制约我市人才发展的体制机制障碍，明确了改革的方向和重点。5月，起草了《信阳人才发展体制机制改革实施意见》初稿，并征求各县区党委组织部和管理区、开发区组织人事部门以及市人才工作领导小组成员单位的意见建议，经修改完善后，形成了送审稿。6月13日，经市委常委会研究通过，正式印发。

　　(二)丰富内容，动真碰硬。

　　1.在构建科学有序的人才管理服务体制方面，全面落实用人主体自主权。对高校、公立医院和其他符合条件的公益二类事业单位逐步实行备案制管理，试点推行“四自”管理办法：自主设置内设机构和所属院所、自主设定岗位结构比例和岗位聘用、自主选人用人、自主薪酬分配。每年核定一定数量的人才专项编制，用于引进急需紧缺人才。

　　2.在构建灵活完善的人才引进聚集机制方面，在国内外布局创新创业资源。在市、县政府驻外机构加挂“人才联络站”的牌子，坚持招商活动与引才活动同步组织，产业项目与引才项目同步包装，政府主导与企业主体引才同步落实，走出去引才与驻点引才同步开展。建立“不看时间重业绩”的柔性引才考核管理办法，鼓励用人单位采取兼职挂职、技术咨询、项目合作、岗位租赁、智力众筹、客座教授、星期天工程师等方式，柔性汇聚人才智力资源。

　　3.在构建精准适用的人才培养支持机制方面，加快本土特色人才培养。一是实施区域特色人才工程。依托自然资源与交通区位优势，培养聚集一批健康、养生、养老、旅游、体育(户外运动)、电商等方面的技术技能人才和管理人才。二是加大创新型科技人才培养支持力度。用5-10年左右时间，遴选支持50名左右自然科学、工程技术、哲学社会科学和高等教育领域的杰出人才、领军人才和青年拔尖人才等。三是促进青年人才脱颖而出。在各类人才工程项目中设立青年专项。实施“青年英才入信”计划，5年引进5000名名校全日制博士、硕士和优秀本科毕业生。

　　4.在构建多元包容的人才评价发现机制方面，衡量各方面人才不再是“一把尺子”。建立多元化人才评价发现体系，树立以品德、能力和业绩为主要标准的评价导向，克服唯学历、唯职称、唯论文等人才评价倾向。深化职称制度改革，发挥用人主体在职称评审中的主导作用，在部分高校、科研院所开展职称晋升“以聘代评”试点，根据规定自主设置岗位，自主确定岗位结构比例。扩大县区职称评审权，中小学教师中级职称下放县区评审。在省定一星级以上产业集聚区建立职称评审组织，在大型骨干企业、高新技术企业等开展职称自主评审试点。完善职称评审绿色通道，对引进的高层次人才、急需紧缺人才及业绩特别突出的人才，通过专设职数、特设岗位等多种方式评聘专业技术职务。

　　5.在构建务实高效的人才激励保障机制方面，让知识产生价值，让技术产生效益。落实创新主体成果转化和科研经费自主权，实行以增加知识价值为导向的分配政策，推动知识、技术、成果、管理、技能等生产要素参与分配;扫除人才流动中的体制壁垒和机制障碍，支持人才兼职科技服务或离岗创新创业。在人员招录、职称评聘、薪酬待遇、科研项目等方面倾斜，促进人才向艰苦偏远地区和基层一线流动。基层一线和贫困地区工作的人才，评聘职称时淡化或不作论文要求，放宽学历和任职年限要求，侧重考察其工作实绩。

　　6.在完善人才优先发展保障机制方面，人才工作在经济社会发展全局中的分量更重了。设立人才发展专项资金，总量不低于上年度一般预算收入的0.5%，作为人才引进、培育、奖励专项经费，纳入本级财政预算。将人才工作列为落实党建工作责任制述职重要内容。

　　(三)分解任务，扎实推进。制定了《信阳市关于深化人才发展体制机制改革任务分工方案》，明确了牵头单位和责任单位，确定了完成时限，保证了改革任务的统筹推进。

　　改革释放出的各项红利，激活了人才的创新创业活力。全市各类人才积极投身于科技攻坚主战场，今年实施科技计划261项，其中国家级15项，项目经费总额5200多万元，在农业、电子、医药、食品、茶叶、机械等领域攻克了一批关键技术，取得了一批重大成果，推进了产业结构调整和产业集群发展，创造了极大的经济社会效益。信阳方浩实业有限公司人才团队组建的河南省珍珠岩制品工程技术研究中心，自主研发建筑用微孔发泡陶瓷保温装饰一体板，达到同行业领先水平，大大提升了珍珠岩技术加工能力。淮滨县防胡镇防胡村青年农民郑镇怀，发明了用布为原料雕刻的布雕画多次获得国家级、省级大奖，发明的“布雕画的制作方法及其专用烙铁”被国家知识产权局受理为发明专利，直接申报获得高级工艺师职称。

>　　三、实施“信阳英才计划”，激发人才创新创业的活力

　　水不激不跃、人不激不奋。信阳市瞄准人才创新创业的“痛点、堵点”，统筹各类创新创业资源，制定出台《关于实施“信阳英才计划”引进培育创新创业人才(团队)的意见》(信发〔202\_〕13号)，推动人才、科技、产业、金融等关联领域政策的协同创新，努力打造“人人皆可成才”“人人皆可创新”“人人皆可创业”的人才生态城市。

　　(一)明确标准，丰富内容。

　　1.明确引育对象。围绕电子信息、新型建材、绿色食品、现代物流、现代家居、医药制造等产业，以及金融创新服务、资本运作、文化创意、旅游、健康养老等现代服务业，5年内，引育10个领军型创新创业团队，20名科技创新创业企业家，300名(个)高层次创新创业人才(团队)。领军人才包括获得诺贝尔奖、“两院”院士、国家“千人计划”人选等荣誉称号的国内外顶尖人才;科技创新创业企业家是指拥有核心技术和自主知识产权，技术水平在行业内处于领先地位，具有市场潜力并处于中试或产业化阶段的人才;高层次人才是指拥有自主知识产权或关键技术，能够实现产业化并具有市场前景，或能带动某一领域科技进步、产业升级的创新创业人才。

　　2.明确支持标准。“信阳英才计划”人才落地的创新创业项目，享受产业化资金资助、多元化融资支持、创业场租补贴等支持，其中，产业化资金资助是核心，按人才的层次分别给予50万-5000万元资助。国家最高科学技术奖获得者、“两院”院士领衔的创新创业团队，给予3000万—5000万元资助;国家“千人计划”、省“百人计划”专家团队给予500万—1000万元资助。科技创新创业企业家给予200万元资助;高层次创新创业人才(团队)给予50-100万元资助。对特别重大的科技项目，实行“一事一议”，最高可获得1亿元资助。

　　3.明确支持程序。各县区和市管管理区、开发区以及市直有关单位为“信阳英才计划”申报单位，负责对申报材料进行初审后向市工信委或市发改委报送。市工信委或市发改委聘请相关领域专家，对人才项目的技术先进性、创新性、可行性以及对地区的贡献率和潜在价值进行评价。市人才工作领导小组综合评价意见，提出人选建议名单，提请市委、市政府审议并进行公示，公示无异议的落实相关支持政策。

　　(二)突出特色，增强激励。

　　1.增大含金量。以“信阳英才计划”主文件为依托，在“组织实施、生活服务保障、财政资金监管、科技创新支持、金融支持”等方面起草了五个配套办法，通过产业化资金资助、多元化融资支持、上市融资奖补、自主创新激励、股权与分红激励、创业场租补贴等支持方式，建立覆盖人才创新创业种子期、初创期、成长期等全生命周期过程的支持政策，建立住房补贴、子女入学、配偶就业、出入境手续办理、学术活动资助、年度津补贴等服务保障政策，打造了信阳史上含金量最高的“1+5”政策体系。

　　2.提高契合度。一般人才政策比较看重身份特征，“信阳英才计划”既看人才团队的创新能力，又看人才团队与信阳产业的契合度，注重的是创新基础上的创业，采取“人才+项目”的方式，把目光瞄在项目上，着力引进创新业绩显著或有较大创新潜力，拥有可产业化的发明专利或有自主知识产权和创新成果，或带技术落户信阳创业的人才(团队)，强调能否把创新成果变成实实在在的产业活动，能否推动产业结构优化升级，形成新的经济增长点。

　　3.形成生态圈。坚持“资金+服务”同步实施，建立“信阳英才计划”政府资助专项资金，5年至少投入5亿元，用于各项资助支持事项;对人才项目落地过程中各种手续办理、场地征迁以及后期投产、运营、人才招聘、融资等方面提出具体操作办法，确保每个阶段都有部门负责、每个环节都有人员跟进、每个节点都有时限要求，满足落地人才资金、技术、知识产权、产品开发、市场销售、经营管理等方面的需求。

　　(三)精心组织，成效初显。

　　一是积极推介。7月，在人民日报、河南日报、中国组织人事报、信阳日报上发布“信阳英才计划”引才公告。11月25日，12月16日和23日，分别在北京、武汉、深圳举办了推介会，先后邀请了中国科学院张培震院士，中国工程院王家增、邓中翰和周廉院士团队代表，中国科学院、中国农科院、中国铁路科学研究院、清华大学、北京大学、中国人民大学等科研院所、著名高校的人才团队代表，航天科技集团、中建三局、紫光软件公司、科大讯飞等知名企业经营管理人才团队代表，科研院所、高等学校的专家学者和知名企业家、投资机构代表参加了推介活动。推介会上，市领导介绍了信阳引才的优势，市人才办对“信阳英才计划”主要内容进行了全面解读，市商务局介绍了全市产业暨政策，信阳高新区对高新区招商引资政策进行了介绍。同时，制作并发放了400份“五个一”宣传材料，分别是一份宣传册、一个展板，一个“信阳欢迎您”宣传片，一个内装“信阳英才计划”有关文件和宣传片的优盘、光盘。

　　二是开展评审。12月，开展第一批“信阳英才计划”人选评审，以让本地人才放心，让外地人才动心。中科院、南开大学网络安全人才团队成为首个签约人才团队。该团队计划投资10亿元人民币，创办以信阳为总部的网络安全高科技企业，发展网络安全产业，建设集教育培训、软件研发、产品与服务多位一体的网络安全产业链。邓中翰院士团队受“信阳英才计划”感召，到信阳设院士工作站，并建设研发生产基地。

　　“信阳英才计划”“史无前例”的引才魄力和扶持力度，引起国内外强烈反响，为信阳招才纳贤增添了强劲动力，营造了英才云集的好氛围，培育了创新创业的好土壤，让优秀人才和团队进得来、用得好、留得住。初步实现了人才资源配置和产业优化升级的高度匹配，将推动经济真正进入创新驱动发展的轨道。

>　　四、坚持高端引领，提升人才推动发展的支撑效力

　　聚焦经济转型需要，以高端人才为重点，紧扣产业链、创新链布局人才链，提升人才推动发展的支撑效力。

　　(一)创办“信阳发展高端论坛”，搭建招才引智新平台。为培养和提高我市企业家的创新发展能力、资本运作能力和市场开拓能力，创办“信阳发展高端论坛”。论坛每两个月举办一次，每次邀请一名国内外知名专家学者或企业家，对中国经济发展趋势进行深入解读，深度探讨信阳经济发展新机遇、企业增长新动能。8月31日，第一期开讲，邀请中国人民大学一级教授、博士生导师杨瑞龙教授以《经济新常态下的宏观经济形势与供给侧结构性改革》为题，论述了“如何在新时期培养新的改革动力和新动能”;11月28日，第二期在邀请国家发改委产业经济与技术经济研究所所长、研究员黄汉权博士，讲授的题目是《准确把握经济走势，推动产业转型升级》。每期论坛都进行现场答疑解惑，为招才引智、招商引资、产业发展、中小企业发展提出宝贵建议。

　　(二)参加中原企业家大讲堂，提升人才能力水平。组织我市发改、工信、科技、财政、金融等部门和部分企业参加省委组织部、省工信委举办的第三、四、五、六期中原企业家大讲堂，促进了我市党政人才和企业经营管理人才解放思想、更新观念。

　　(三)参加省委、省政府举办的欧美同学会第六届年会暨海归创新创业郑州峰会。为了让人才了解我市良好的发展态势、优惠的政策和优越的创业环境，信阳市成立了工信委、人社局、科技局、人才办以及黄国粮业等企业组成的参展团，发放了200份“五个一”宣传材料，并发布了LED电子显示屏、电子传感器等方面的海归人才需求信息25条。制作的“五个一”系列宣传材料受到海归人才的青睐，也受到省委组织部、省委统战部领导的表扬。

　　(四)参加202\_中国海外人才交流大会暨第19届中国留学人员广州科技交流会。为进一步扩大“信阳英才计划”的影响，信阳市人才办组织信阳市人社局、信阳市外侨办、信阳市科技局、信阳市教育局及浉河区组织部，共同参加了202\_中国海外人才交流大会暨第19届中国留学人员广州科技交流会，发放了100份“五个一”宣传材料。会后，市人才办组织考察了广东谷麦光电科技股份有限公司，向公司董事长宣传解读了“信阳英才计划”有关政策。该公司董事长张诺寒表示，“信阳英才计划”非常好、非常及时。公司现在大部分生产环节已搬回信阳，下一步将公司总部也搬回信阳，把先进的技术带到信阳、把创业的宝贵经验带到信阳、把积累的人脉关系带到信阳，实现“信阳受益、企业发展”的双赢目标。

　　(五)实施全民技能振兴工程，培育急需紧缺的技能型人才。认真落实《信阳市实施全民技能振兴工程三年规划(202\_-202\_)》，按照“渠道不乱，用途不变、优势互补、各计其功”原则，对职业教育各主体责任单位的资金、资源和培训对象进行整合，完成各类职业技能培训17656人，新培养高技能人才4422人，为11971人进行了职业技能鉴定，建成2个市级特色创业孵化园;建成农村劳动力转移就业培训示范基地和品牌基地15个、高技能人才培训示范基地2个、技能人才公共实训鉴定示范基地1个、示范性公共就业训练中心1个、技能大师工作室2个，为产业发展输送了高素质技能人才。光山县羽绒产业从业人员达到15万人，202\_年羽绒服产量达4000余万件，产值突破70亿元，带动3000多名贫困人口脱贫致富。

　　(六)开展校地合作，引进清华大学科技、人才和信息资源。与清华大学团委签订《共建清华大学学生社会实践实习基地协议》，确定平桥公共实训基地、光山县电子商务创业孵化园、信阳涉外职业技术学院为“清华大学学生社会实践实习基地”。7、8月，第三批、第四批清华大学暑期实践活动小组到我市实践，并撰写了调研报告，提出了产业发展和精准脱贫的意见建议。202\_年9月24日在北京召开的“首都高校豫籍学子暑期实践汇报交流会”会上，第四批实践活动小组向省委组织部和清华大学的领导汇报了“信阳市精准扶贫暑期调研情况”。10月29日，我市应邀参加了清华大学社会实践年会。

　　(七)创建创新创业平台，持续培育高层次人才。创建省级众创空间1家、星创天地2家，科技企业孵化器3家，选派30余名教师、研究生和本科生为入孵的物联网技术、新能源材料技术和IT等领域的小微企业提供技术支持、基础服务等，打造覆盖企业成长全过程的创新创业孵化体系。目前，在孵企业29家，8家企业孵化成熟走向市场，一大批创新创业人才成长起来。同时，以创业服务中心为依托，建设创新创业孵化区、科技企业加速器区、新型产业区，打造创业小镇，搭建大众创业、万众创新平台。

　　(八)完善科技创新平台，推进科技创新人才队伍建设。一是持续创建科技创新平台。组织720万项目资金，对企业工程中心、院士工作站、创业孵化器、科技园区分别给予10万元、20万元、60万元、20万元的资金支持，进一步调动了各地创建科技创新平台的积极性。二是严格考核鞭策，对考核“不合格”的平台黄牌警告，连续两次考核“不合格”的予以摘牌。以创新平台为载体，引进培育了69名能带动产业升级和实现成果转化的创新型科技人才。

　　(九)引进省博士服务团成员，提升人才层次。坚持“按需选派、双向选择”原则，广泛收集全市各产业集聚区和企业需求意见，引进4名省博士服务团成员到我市产业集聚区和企事业单位服务。同时，积极做好省博士服务团成员的服务保障工作，经领导同意，为每位成员在岗期间提供1000元生活补贴，每年提供健康体检一次。

　　(十)大力实施柔性引才，抢占发展先机。围绕“一市一区三枢纽”建设和重点产业集群等，聘请国内外知名专家学者来我市讲学、咨询、技术指导达2300人次，帮助解决我市发展中遇到的各种难题，促进了经济和社会事业蓬勃发展。市委理论学习中心组邀请国务院发展研究中心党组成员、办公厅主任余斌，以《中国经济发展前景与政策》，讲解了中国未来发展趋势。

>　　五、坚持围绕大局，夯实人才服务发展的保障能力

　　深化实施“贫困村人才培训计划”、“千人行动计划”和“贫困村卫生人才提升计划”，为贫困村打造一支熟悉现代农业技术、善于经营管理、开展科技服务，能够示范指导和带动特色产业发展的人才队伍。

　　(一)深化贫困村人才培训计划。整合人社、教育、农口、扶贫、商务等部门培训资源，大力开展贫困村人才培训。先后培训乡村旅游经营人才1000名、农村电子商务人才4000名，贫困乡村电子商务知识普及培训2.1万人次，农村畜牧、水产、种植实用人才3050名，大大提升贫困村群众脱贫致富能力。光山县北向店乡何寨村残疾人孙雅莉通过学习电商，成为淘帮手，月收入稳定在5000左右，完全实现了脱贫。

　　(二)推进科技特派员千人行动计划。年初，对202\_年度目标完成情况进行考核，不合格者约谈。召开科技特派员工作会议，对202\_年优秀科技特派员进行表彰，并签订《202\_年科技特派员帮扶责任目标书》。市、县级科技特派员全年实施农业科技项目137项，争取上级科技项目经费3151万元，推广农业新技术、新品种67项，示范基地面积13256余亩;扶植农业企业138家，参与农民人均收入比上年增加12.6%。信阳市水利局科技特派员汪利到息夫人生态农业种植专业合作社帮助开展品牌建设。合作社经营户主高兴地说：“非常感谢水利专家帮助我完成了省科普及适用技术传播工程项目的申报，使合作社走在腾飞的道路上。”

　　(三)实施贫困村卫生人才素质提升计划。为了让群众在家门口享受到最快、最及时的医疗卫生服务，实现“小病不出镇，大病不出县，县域内住院率达90%”的目标，在信阳职业技术学院分期分批开展贫困村村医培训，每期20名，目前已培训180人。村医培训期间，由乡镇医院医生顶岗，使医疗服务不断线、村医收入不减少。同时，举办“送医下乡”义诊活动62场次，为群众免费健康检查2800余人次，受到群众的热烈欢迎。

>　　存在的问题和不足：

　　在看到工作取得成绩的同时，也要清醒地看到人才工作还存在一些问题，亟待在下一步的工作加以解决。

　　一是人才体制机制改革不到位，人才创业创新环境不够优化，成为制约人才发展的“瓶颈”;二是“信阳英才计划”实施效果不尽如人意，引才力度不够大;人才总量不足，结构矛盾突出，工业人才、服务业人才不足，电子信息、新型建材等现代工业人才少，商贸物流、金融证券等现代服务业人才更少，高层次领军型人才极为匮乏。三是科技平台总量偏少，其中电子信息、商贸物流、现代家居等新兴产业领域平台建设还属空白，人才容量不大;四是人才投入远不能满足人才发展需要。

　　>202\_年打算

　　以党的十九大对人才工作提出的一系列新思想新论断新要求和习近平总书记关于人才工作的重要思想为指导，坚持围绕中心、服务大局，大力推进人才发展体制机制改革和“信阳英才计划”实施，持续提升人才队伍整体创新创业能力和服务脱贫攻坚能力，为推进“一市一区三枢纽”和“五个信阳”建设提供坚强的人才保证和智力支持。

　　一是推进人才发展体制机制改革。督促指导全市各县区、各部门制定一系列区域、行业、系统人才发展体制机制改革政策，形成上下贯通、衔接配套的人才发展政策体系。通过改革，破除束缚人才流动、使用、发挥作用中的体制机制障碍，通向用人主体放权，为人才松绑，促进人才健康成长和充分发挥作用。

　　二是深入实施“信阳英才计划”。以“信阳英才计划”为抓手，进一步优化各项人才政策，让我市人才政策更加优越、人才项目更加集中、人才表彰更具影响力，打造具有信阳特色和较强竞争力的人才制度环境，为招才纳贤增添强劲动力;在合肥召开“信阳英才计划”推介会，持续扩大“信阳英才计划”的影响，引进培育一批能够抢占科技制高点的创新创业高层次人才团队，形成人才引领创新、创新驱动产业、产业集聚人才的良性互动态势。

　　三是持续优化人才服务工作。统筹调配各类政府性资源要素，通过实施资金扶持、住房补贴、子女入学、配偶就业等政策，为人才创造良好的工作、生活环境;大力发展众创空间等创业服务机构，加快建设科技金融服务和产学研政资介合作平台，为创新创业人才提供“量身定做”的综合服务;坚持党管人才的原则，加强政治引领和政治吸纳，积极营造尊重人才、尊重创造的社会环境。

　　四是持续举办信阳发展高端论坛。邀请6-8名国内外知名专家学者或企业家，对中国经济发展趋势进行深入解读，并结合我市的产业方向和区域优势，深度探讨经济发展新机遇、企业增长新动能。

　　五是深化人才服务精准扶贫工作。持续开展贫困村人才培养计划，全年完成2万名农村电商、水产、畜牧、养殖、旅游、种植、茶叶等贫困村人才培训，进一步提升群众的脱贫能力;深化“千人行动计划”，选派专家人才联村帮扶，提高扶贫精度;推进基层卫生人才提升计划，为基层引进高层次卫生人才智力200人次，培训村医200人次，夯实防贫基础。

**人才工作总结篇3**

　　202\_年上半年以来，按照县人才工作领导小组的统一部署，我局进一步改进工作方法，创新工作思路，大力实施“人才兴县”战略，创新引才、育才、用才机制，根据通知要求，现将我委202\_年上半年人才工作总结和下半年工作计划汇报如下：

>　　一、上半年总结：

　　（一）加强人才工作领导。局党组高度重视人才工作，为了切实加强对人才工作的组织协调，我局成立了由局党组书记、局长任组长，党组成员任副组长，各股室分管负责人为成员的领导小组，领导小组下设办公室，办公室设在局机关办公室，具体负责人才工作的协调、督办。全局形成了党组统一领导，“一把手”负总责，分管领导分头抓，股室各负其责，干部职工广泛参与，上下联动的领导机制和工作格局。

　　（二）完善人才培养机制。根据我县人才工作和人才队伍建设的总体要求，培养造就一支奋发有为、业务精通、具有开拓和创新精神的企业管理人才。一方面，积极引导企业建立现代企业用人机制，多方引进具有管理经验的管理人才，建设打造一支懂经济、会管理、综合素质高的经济管理复合型人才队伍；鼓励企业积极参加省内外高校毕业生供需见面会，多引进专业对口的高学历高素质人才，为全县工业商务经济和信息化工作又好又快发展提供人才保障和智力支持。另一方面，鼓励局机关干部在岗学习，积极培养专业人才。积极组织机关干部参加各类政策法规、专业知识、工作系统、通用能力等方面的学习培训，提升机关干部办事能力、服务能力。大力提倡在岗学习，努力营造“立足本职成才”的良好氛围，促使广大干部做到在其位、谋其职，扎扎实实做好本职工作。

　　（三）是常态推进“四送一服”，积极开展人才要素对接。

　　（四）积极打造创新服务平台。积极打造中小企业电商服务、电商产业中心等平台,企业提供政策、管理、法律、市场推广、技术咨询、培训和交流等方面的服务。为大力推动电商镇、电商村电子商务的发展，培育孵化大众创业，成立了电商公共服务中心，我局正在不断强化电子商务企业和配套服务体系建设，培育现代电子商务产业集群，不断完善电商产业中心、电商物流中心，推进电商小镇建设。

　　  （五）加强人才培训工作。我局始终坚持企业管理人才和技术性人才的培养。一是加大电商人才的培育力度。根据电商企业和产业发展的需要，帮助企业做好人才引进和培育工作，我局与人社部门等积极落实相关扶持政策，帮助企业做好人才引进和培育工作，优先在贫困地区开展电子商务信息化应用能力培训服务，成功培育了一批电商创业典型，成为“双创”带头人。二是强化“安全生产”专业人才的培养。为确保企业的生产能安全稳定的运行，我局组织规上、限上企业相关负责人和责任人，多次开展安全系统培训、消防安全培训、《安全生产法》培训等，强化企业安全生产意识。

>　　二、下半年计划：

　　一是建立完善区领导结对联系高层次人才制度，采取定期走访、召开座谈会、组织联谊活动等形式，与人才交心交友，帮助他们解决实际问题。

　　二是继续组织规上企业主要负责人“走出去”培训。

　　三是加强舆论宣传，对做出重大贡献、取得突出成绩的优秀人才进行表彰和奖励，大力宣传人才在推动经济发展和社会进步中的作用，提高对企业人才价值的认识，为引进人才创造良好的社会环境。

**人才工作总结篇4**

　　到了年尾了，回头看我在公司的这一年，作为一名已经参加工作多年的老员工，其实工作上也是去做好了，同时也是积极的将自己的经验传授给新人，带着他们成长，而自己也是不断的去进步，在此也是就自己这一年工作以及学习的情况来做个总结。

　　工作上，我积极的做好领导布置的一个任务，对于本职的工作完成之后也是会去思考如何的优化，或者帮助新人，去看他们的工作，去帮助他们成长，一个部门只有大家都是进步了的，那么才会是有提升的，同时也是让自己去回顾工作，去思考如何的改变方法，做的更好一些，对于工作的熟悉，我也是知道进步的空间不会是那么的大，但是也是会去多想而不单单是完成工作就够了，这一年过得并不是很平静，除了疫情的困扰也是有公司的一些改变也是为了更好的生存下去，而我也是跟着公司的脚步做好应该做的事情，同时也是在这次的工作之中找到了自己该有的位置，得到领导认可而晋升了，自己也是不敢松懈，而是更为努力的来做到位，尽责的让领导满意。

　　学习中，自己除了去思考，去积累经验，对于一些培训也是会认真的参与，不但是听课同时也是会讲自己的一些经验，其实一种输出也是学习的方式，会让自己去思考如何的把自己的东西总结好，让更多的人了解清楚。同时下班之后，我也是会看行业相关的一些资讯了解最新的一个情况，去看岗位的书籍，让自己能多掌握一些，一年下来看了一些书籍，也是多去思考，将所学变为了自己工作的能力，我也是特别的感激能有这样的机会，同时也是明白既然在岗位上，那么就要尽责的做好一些，一年的时间其实真的很短，一下子就过去了而同时自己也是要去多学一些，时间那么少，更是要懂得珍惜，同时也是让我感触到学到了也是对于工作的理解更为深刻，当然自己也是看到了自身的一些问题，一些工作上的细节还可以做的更好一些的。

　　一年要过去了，对于来年的工作，我也是有了一些新的思考和规划，会去做好，同时也是要继续的来提升，去优化自己工作的能力，在岗位上做出更多的一个成绩，也是感谢领导给予的信任，我也是不会辜负，会继续来做得更好。

**人才工作总结篇5**

>　　一、明确目标，精心组织实施

　　我县地处丘陵又属革命老区，“三区”学校较多，近年来，教体局非常重视农村教育的发展，通过加强对农村中青年教师的培训、加大农村学校教师的招聘力度以及发放农村边远学校教师补贴等多种方式加强农村教师队伍的建设，提升农村教师队伍素质。“三区”人才支持计划教师专项计划的实施，对我县农村教育的发展注入新的动力。为做好此项工作，县教体局成立以局长为组长、分管人事局领导为副组长，各相关职能股室、中小学校长为成员的“三区”支教工作领导小组，由局人事股牵头制定“三区”支教计划，及时召开全县中小学校长会传达“三区”支教精神并明确选派学校和受援学校，要求各相关学校要提高思想认识，切实理解“三区”支教工作对加强 “三区”学校教师队伍建设，提高教师队伍素质，推动我县“三区”教育的发展以及城乡均衡发展具有重大意义，要求选派学校要派出最优秀的骨干教师去帮助、带动、示范、引领受授学校的教育教学工作，受援学校要精心安排好支教教师的工作生活，给支教教师充分的展示平台，通过各种集体备课、公开课、讲座等教研活动相互学习、借鉴，促进受援学校教师业务水平的提升。

>　　二、严格选派资格，确保支教教师素质

　　按照市教育局等五部门下达的选派支教人数的要求，我县202\_年“三区”人才支持计划教师专项计划选派教师共40人。县教体局明确选派的教师要求是学校的中青年骨干，原则上须具备中级以上专业技术资格、年龄在45周岁以内。人选由各校选拔推荐，县教体局考核合格后确定。

　　选派的40名教师中，平均年龄为38岁，也有担任学校管理工作的学校领导;其中具备高级专业技术资格的有6人，中级专业技术资格31人;音、体、美等专业类学科教师3人。高素质的支教教师队伍，受到各受援学校的欢迎。

>　　三、加强支教教师管理，确保支教工作收到实效

　　“三区”支教工作的成败，关健是对支教教师对伍的管理。为切实加强对支教教师的管理，促使每位支教教师都能化为一股春风，为受援学校吹进新的教学方法、教育理念、教学思路、教学技能。发挥支教教师的引领示范作用，县教体局制定了《支教教师考核方案》。

　　考核方案进一步明确了支教教师职责、考核办法、奖罚措施，确定支教教师基础性支教补贴为1500元/月，其他金额以奖励性支教补贴的方式发放。每位支教教师具体发放标准将在支教期满后按考核方案业绩量化得分，根据得分排名确定考核等次后确定发放金额。业绩量化由常规考核项、师生评议项、加分项等三项组成，每个考核项目，设定具体的量分标准，量分办法，考核由受援学校负责实施。对考核获优秀等次的，除获得更多的支教奖励性补贴外，对其在职称评聘、评先评优方面予以优秀考虑;对考核获不合格等次的，将不再发放奖励性支教补贴以及要求派出学校不得发放奖励性绩效工资，并遣回原校。

>　　四、做好支教教师的保障措施

　　要保证支教教师安心工作，做出成绩，必须解决支教教师的后顾之忧。对此，县教体局要求各受援学校再加强对支教教师日常管理的同时也要精心安排好支教教师的工作生活。受援学校要关心他们的生活，解决生活中的困难，在教学岗位安排上在考虑支教教师的实际情况以及个人特长，充分提供平台，发挥其在教育教学方面的示范带头作用。派出学校也要加强与支教教师的联系，了解思想动态，已担任学校管理岗位的支教教师期满返校后要确保原岗位不变，表现优秀的学校应优先考虑重用，不能让支教教师背着思想包袱去支教。

>　　五、存在问题与建议

　　开展“三区”支教工作为推动均衡发展起到了积极作用，但同时对多年来一直坚守“三区”任教的优秀教师产生了一定的影响。他们默默无闻、无私奉献，有的工作业绩好、教学能力相当强，可以说为“三区”教育事业做出了很大的贡献，但他们享受的山区补贴比支教师的补贴更少，这在一定程度上影响了他们工作的积极性。建议上级部门在开展“三区”支教的同时加大对“三区”学校的资金支持，并对长期在“三区”学校任教的教师给予提高边远山区补贴标准，对其中优秀教师给予更多的奖励，让他们安心在“三区”从教。

**人才工作总结篇6**

　　20xx年以来，按照县人才工作领导小组的统一部署，我局进一步改进工作方法，创新工作思路，大力实施“人才兴县”战略，创新引才、育才、用才机制，现将20xx年人才工作汇报如下：

>　　一、主要做法

　　（一）加强人才工作领导。局党组高度重视人才工作，为了切实加强对人才工作的组织协调，我局成立了由局党组书记、局长王涛同志任组长，党组副书记、副局长朱斌同志任副组长，各股室分管负责人为成员的领导小组，领导小组下设办公室，办公室设在局机关办公室，具体负责人才工作的协调、督办。全局形成了党组统一领导，“一把手”负总责，分管领导分头抓，股室各负其责，干部职工广泛参与，上下联动的领导机制和工作格局。

　　（二）完善人才培养机制。根据我县人才工作和人才队伍建设的总体要求，培养造就一支奋发有为、业务精通、具有开拓和创新精神的企业管理人才。一方面，积极引导企业建立现代企业用人机制，多方引进具有管理经验的管理人才，建设打造一支懂经济、会管理、综合素质高的经济管理复合型人才队伍；鼓励企业积极参加省内外高校毕业生供需见面会，多引进专业对口的高学历高素质人才，为全县工业商务经济和信息化工作又好又快发展提供人才保障和智力支持。另一方面，鼓励局机关干部在岗学习，积极培养专业人才。积极组织机关干部参加各类政策法规、专业知识、工作系统、通用能力等方面的学习培训，提升机关干部办事能力、服务能力。大力提倡在岗学习，努力营造“立足本职成才”的良好氛围，促使广大干部做到在其位、谋其职，扎扎实实做好本职工作。

　　（三）积极打造创新服务平台。积极打造中小企业创业中心、电商公共服务中心、电商产业中心等平台,打造企业孵化平台。中小企业创业园投入营运以来，已先后进驻了秭归百圣网络科技有限公司、秭归七公主电商科技有限公司、宜昌一苇电商科技有限公司等20家科技企业。中小企业创业园为入驻企业提供政策、管理、法律、市场推广、技术咨询、培训和交流等方面的服务。为大力推动秭归电子商务的发展，培育孵化大众创业，成立了电商公共服务中心，现设有秭归特色的产品的展示区、电商孵化区、培训区、商务洽谈区等功能区。我局正在不断强化电子商务企业和配套服务体系建设，培育现代电子商务产业集群，不断完善电商产业中心、电商物流中心，推进电商小镇建设。

　　（四）加强人才培训工作。我局始终坚持企业管理人才和技术性人才的培养。一是加大电商人才的培育力度。根据电商企业和产业发展的需要，帮助企业做好人才引进和培育工作，我局与人社部门等积极落实相关扶持政策，帮助企业做好人才引进和培育工作，优先在贫困地区开展电子商务信息化应用能力培训服务，截至目前已组织培训21期，培训12000人次，成功培育了一批青年电商创业典型，成为“双创”带头人。协助电商企业成立电子商务协会，在电商协会筹备期间提供了信息、人力等方面的支持，保障了电商协会的胜利召开。二是强化“安全生产”专业人才的培养。为确保企业的生产能安全稳定的运行，我局组织规上、限上企业相关负责人和责任人，多次开展两化安全系统培训、消防安全培训、《安全生产法》培训等，强化企业安全生产意识。三是组织两化融合培训。组织两化融合试点示范企业、对标企业进行两期两化融合培训，推动企业信息化和工业化的高层次深度结合。四是积极对接县“走出去”人才培养工作。积极为企业经营管理人才到先进地区培训学习以及在省内外、国内外的交流创造机会和条件。组织县内工业商贸企业经营管理人员参加中南财大企业管理与转型升级培训、参加国际电子商务博览会、江陵三湖黄桃节等，通过培训、参观学习，更新了经营理念，开阔了视野。

　　（五）推进优秀专业人才和技能人才建设。积极配合县委组织部、县委人才办等部门开展优秀专家换届工作，推荐匡通秦士英、华新水泥向长宏等人参加第十届优秀中青年专家评选，推荐戈碧迦张秋、匡通李胜刚等人参加部管学术技术带头人评选。组织企业开展优秀企业经营管理人才推荐申报工作，侯加强等10名同志被县委、县政府命名为秭归县第五届优秀企业经营管理人才。我局与总工会、人社等部门联合开展“秭归工匠”维修电工、服装裁剪工、服装缝纫工等项目竞赛，在竞赛中结合行业、企业岗位规范，提升技能水平。

　　（六）优化人才服务工作。积极宣传“人才之家”申购、人才公寓租住政策，协助4人进行了“人才之家”申购，通过企业20余人“人才公寓”租住申请，帮助企业人才解决后顾之忧。

>　　二、存在的主要问题及原因

　　（一）人才的成长机制不健全。企业管理人才的组织培养、培训、实践锻炼的机制不健全，企业自身培训配套设施不够健全，培训力度不够，培养和培训的手段不足，培训内容不够丰富，跟不上经济社会发展的需要。

　　（二）经营管理人才素质有待提高。目前，我县企业人才队伍的数量和素质均有所提高，但从层次和结构上看，大部分人没有经过专业的管理知识培训，思想观念与新形势新要求还存在差距，高素质高层次的经营管理人员缺乏。

　　（三）企业引才、留才难。在“双创”和“供给侧改革”的双重背景下，企业对技术、管理、营销的高端人才需求越来越迫切。与此同时，提供的发展环境、薪金标准等满足不了其要求，导致专业人才引进难、留下难。

**人才工作总结篇7**

　　根据庆阳市科技局的要求，结合本人的特长和庆阳苹果产业的发展状况，对合水县主要苹果乡镇进行现代苹果技术培训和技术指导，包括标准化建园、花果管理、精准化施肥、省力化修剪和无公害病虫害防治等方面，现将本年度的工作汇报如下。

>　　一、服务内容及目标

　　1.服务内容

　　根据庆阳市科技局的要求，结合庆阳苹果产业的发展状况，对合水县主要苹果乡镇进行现代苹果技术培训和技术指导，包括标准化建园、花果管理、精准化施肥、省力化修剪和无公害病虫害防治等方面。

　　2.服务目标

　　通过一年的技术服务，使合水县主要苹果生产乡镇进行标准化建立矮化苹果示范园，部分果农能够掌握现代苹果生产技术，果品的质量有了明显的提高，果农的经济收入有了很大的回报。建立标准化示范园3处，面积达200亩以上。

>　　二、主要工作成绩

　　1.指导合水县店子乡苹果园标准化管理

　　今年7月份和9月份，我到合水县店子乡部分果农的苹果园进行了实地现场指导，指出果园管理中存在的问题，让果农及时进行了纠正，减少了损失。

　　2.技术培训

　　结合苹果的生产季节，利用果农的农闲时间，及时对部分乡镇的果农进行了果园管理的技术培训工作，讲解了苹果秋冬管理的技术要点，让大部分果农掌握了秋冬苹果园管理的具体细节和技术环节，提高了果农的\'管理果园的技术水平;在合水县吉岘乡培训果农两期，培训人数达231人次;在合水县农广校培训果农50人次;发放苹果园秋冬管理技术材料200份。

　　3.结合季节，到合水县店子乡的农民专业合作社指导果园管理工作，并和合作社社员就果园管理技术进行了交流和问卷调查，解答了果农提出的问题。

>　　三、存在的问题

　　1.作为甘肃省和庆阳市苹果产业体系岗位专家之一，服务地方苹果产业是自己的主要工作之一，但由于服务范围广，仅合水县一个地方来说，在时间方面还没有达到基本要求。

　　2.签订合同仅半年时间，苹果生产的关键季节已经过去，所以有些工作没有在服务期限内，有些服务内容还没有完成。

>　　四、下年的计划

　　1.克服困难，保质保量的完成服务内容，指导示范园的技术管理工作，从质量上有所提高。

　　2.建立苹果技术服务对，服务对人员达到10人左右;主要指导1-2个合作社的苹果生产。

　　3.继续进行技术培训工作。

**人才工作总结篇8**

　　为贯彻省厅相关文件精神，使“三区”人才支持计划工作有效开展，我市认真动员部署，充分发挥文化志愿者自身专业特长，选派了189名优秀文化志愿者到5个县的县直文化单位和123个乡镇综合文化站提供服务，为丰富基层群众文化生活，促进乡镇文化创新工作做出了一定贡献，充分展现了我市文化人才良好的精神风貌。现将我市202\_年“三区人才”支持计划工作总结如下：

>　　一、精心组织，周密安排。

　　一是加强组织领导。我市充分认识到“三区人才”支持计划对推进吉安文化大发展大繁荣、构建公共文化服务体系工作的重要性，为确保“三区人才”支持计划工作的顺利推进，我市根据省里下发的相关通知精神，研究制定下发了关于印发《吉安市“三区”人才支持计划文化工作者专项实施方案》的通知，明确了我市“三区”人才支持计划的目标任务、工作原则、基本要求、保障政策等。我局就“三区人才”支持计划工作召开了会议，成立了“三区人才”工作领导小组。下设办公室，具体负责“三区人才”支持计划工作，为”三区人才”支持计划工作提供组织保障。局班子召开会议专题就此项工作进行了部署。紧接着，向相关县局下发了实施工作方案。二是精心选拔下派人员。依据品德好、守纪律、能吃苦、有特长的条件，从市县文化馆(群艺馆)、图书馆、博物馆、剧团、稽查大队等单位选派了189名业务骨干作为帮扶人才。三是加强对选派人员的管理。不但要求每个下派单位要制定帮扶计划，而且将每个人落实到一个乡镇(场)，明确帮扶项目和帮扶任务。四是建立健全考核制度，市局采取不定期下乡抽查的方式，进行督促检查;要求各地各单位报送工作进展情况、帮扶工作图片、资料等。五是要求合理使用资金，切实保证资金使用规范，做到支出有据。

>　　二、深入调查，突出特色

　　为使帮扶援助工作落在实处，我局深入5个定点县的一线工作岗位，与支援文化骨干进行座谈交流，就服务工作开展调查研究，对工作中存在的问题进行分析，研究解决方案，制定工作计划。例如：市图书馆重点了解了万安图书馆地方文献征集工作，为提升万安县图书馆地方文献征集能力，更好地保存和利用地方优秀文献，市、县图书馆共同讨论对地方文献征集采取的帮扶措施;市采茶歌舞剧院针对吉安县采茶剧团无戏曲演员的情况，制订了在现有演员中培养戏曲演员方案;从戏曲基本功入手，从简单的戏曲身段模仿，从采茶戏曲调唱腔学习等，通过有针对性的培训，逐步掌握采茶戏基本表演技能，并对舞蹈、声乐、灯光、音响等专业进行进一步提高培训，逐步提高吉安县采茶剧团整体业务水平。遂川县博物馆突出挖掘红色文化、历史文化、优秀民俗文化资源，围绕革命题材、历史文化题材等，帮助制作李强将军生平事迹展、客家风俗展，为新江红六军团出发地遗址设计规划，进行实地测绘，并请赣州市大屋顶建筑保护设计有限公司设计制订维修方案，同时在新江乡横石村走村窜户征集了十几件革命文件，为遂川文化事业添砖加瓦。通过这些有针对性的措施为真正丰富基层群众文化生活，促进县、乡(镇)文化创新发展作出了贡献，充分展现了我市文化人才良好的精神风貌。

>　　三、真抓实干，务求实效

　　为增强针对性实效性，我市各级文化单位积极转变思路，整合资源，加大帮扶力度。吉安市图书馆因地制宜，协助各县图书馆打造具有当地特色的文化服务品牌，其中包括帮助井冈山市馆策划制定新馆“书画沙龙”运行方案;协助遂川县馆，利用征集的文献资料，创办特色品牌服务“狗牯脑茶文化沙龙”，宣传、推广当地的狗牯脑茶文化;帮助永新县馆收集、整理永新籍名人、将军的书稿、资料，充实和完善永新县馆的“名人将军室”。吉安市采茶歌舞剧院选派4位同志赴万安县采茶剧团对现有演员进行培训辅导，重点是舞蹈创作编排和演唱发声方法的指导培训。完成的教学作品有舞蹈《走向辉煌》、《情满天路》和《美人吟》，以及戏曲唱段《海滩别》、《为了谁》和声乐培训。市博物馆结合全国第一次可移动文物普查，帮助井冈山市做好了106件(套)可移动文物普查数据采集工作，为确保填报材料准确，该馆工作人员从文物的登入到建档再到录入，从文物的定名到材质再到尺寸及重量，一对一、手把手地进行帮扶指导。万安县文化部门发挥整合效能，帮助所在乡镇综合文化站的服务更加标准化、规范化和均等化;深入基层，挖掘红色文化、历史文化资源，整理非遗资料，关注新农村建设题材，着力打造具有本地特色的文艺作品和文化项目;尤其是万安县文化馆的帮扶人员长期坚守在高陂镇的田北农民画村，向群众大力宣传农民画的保护、创作、装裱等知识，并协助县里举办了全国第三届农民画展，产生了极大的社会影响力。吉安县图书馆开展了三大类12项活动，为800名群众、儿童提供了优质的专业服务，开展农家书屋管理员培训专题知识讲座6期，培训管理员13名、大学生村官志愿工作者8名，为受援单位培训人员30余人次。遂川县文化馆指导大汾镇组建广场舞培训班，鼓励当地村民参加健身和文艺活动，组织居民腰鼓队以及编排大汾“马头灯”民间舞蹈等活动。每个项目专人专管，每个月安排一次，每个季度进行小结，让扶持计划越做越好，越做越细。永新县文化馆采取全面辅导与重点培养相结合，对全县各文化站专干进行三期集体培训。这些帮扶一方面有力地促进了当地文化工作，另一方面也提高基层文化工作者的业务素质。

>　　四、存在的问题和建议

　　虽然今年的“三区”人才支持计划实施取得了较大的成效，但仍存在着一定的不足之处，如：各地帮扶工作开展情况参差不齐，喜忧参半;各文化志愿者开展基层文化工作创新性不足，难以充分发挥自身特长等;因资金不足，向社会上招聘自愿者也无人参加;各定点县因为经费不能到位，很多工作迟迟不能展开。针对这些问题，我们建议：一是文化部、文化厅能制定相关扶持大纲、提供相关培训用的资料等，明确基层帮扶人员的辅导目标。二是将下派帮扶为主改为上派培训为主。市、县文化部门每年本身就会开展农村文化“三项”活动和文化“三下乡”活动，常年会下乡帮扶，因变下派帮扶为上派培训，可分专业轮流，先培训后帮扶，以提高帮扶效果。三是增强帮扶的针对性。因地制宜，每年实实在在地帮助帮扶对象完成一两个项目，力求见实效，有实绩。四是希望帮扶要有连续性，上届未完成的项目，下届应主动继续完成，确保帮扶效果。

**人才工作总结篇9**

　　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。应对日趋激烈的人才竞争形势，我局党委明确提出：人才工作紧扣全局、全系统的工作任务，把握好专业人才队伍建设工作，充分发挥科技支撑是人才工作的落脚点。进一步解放思想、树立科学的人才观、大力营造有利于人才脱颖而出的环境。现就我局XX年人才工作情景总结如下：

>　　一、人才工作指导思想

　　坚持以邓小平理论为指导，按照“三个代表”的要求，全面贯彻党的十九大精神，紧紧围绕全市经济社会发展大局和加快市域经济发展的需要，进一步强化“人才资源是第一资源”、“科学技术是第一生产力”的观念，与时俱进，开拓创新，推动人才工作和专业技术队伍建设再上新台阶，为加速全市水务建设供给坚实的人才支撑和智力保证。

　>　二、人才工作主要措施

　　1、认真贯彻各级人才工作会议精神。从去年年底起，中央、xx市、xx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，我局组织相关工作人员学习了《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，为大力实施人才强局战略，落实党管人才原则打下良好的基矗

　　2、加强对人才工作的组织领导。一年来，我们按照上级的要求，成立了水务局人才工作领导小组，单位主要负责人总负责，分管党务和人事工作的副局长具体负责，人秘科具体做好系统人才工作。各单位主要负责人为单位的第一职责人，对该项工作负直接职责。

　　3、统一思想，切实把专业人才队伍建设摆上重要位置。结合系统有关会议，大力强调人才工作的重要性，牢固树立经济发展离不开人才的观念，把专业人才队伍建设摆上事关水务事业兴盛的高度，重视人才的引进、培养和使用工作，并作为突出任务来抓。做到以崇高的事业留住人才，以真挚的感情留住人才，以优越的环境留住人才，以适合的待遇留住人才。给他们供给良好的工作、学习和生活环境，做到政治上关心、思想上沟通、工作上支持、生活上照顾，充分听取他们的意见和提议，为他们多出成果、多作贡献创造良好的条件。XX年全年，接合系统调资共为专业技术人员办理浮动工资42人次，为11人办理以上助工职称。

　　4、注重充分发挥现有专业人才的作用。我们在今年的工作中，充分保护和利用系统内现有人才资源，挖掘现有人才潜力。根据我市水务系统的实际，凡是具有大专以上学历(含大专)、助师以上职称(含助师)的人员和工人技师，纳入专业人才队伍管理。在科研、项目建设和管理工作需要时，系统内各类人才实行统一安排，以充分发挥整合优势。建立正常的培训和再教育制度，鼓励各个层次的学历培训，培训费用按照本局《关于机关工作人员学历进修费用报销问题的规定》(仪水字第58号文)执行。建立和完善人才激励机制，把各类人才的实绩作为奖励和提拔任用的主要依据，对做出显著贡献的能够给予专项奖励。各单位和机关有关科室都在为各类人才职称评聘、工资浮动以及成果申报等供给服务。同时进取发挥水利学会的科技工作者之家

　　5、对重点专业人才实行最低工资保障制度。根据我市水务事业发展的实际需要，凡是专业对口具有本科以上学历(含本科，下同)和中级以上职称(含中级)的人员，应当作为重点专业人才管理。为了让他们安心地为水务建设服务，在收入分配上实行最低工资保障制。本科以上学历人员从引进报到之日起，五年内要确保政策工资全额发放。其他重点专业人才的工资原则上也应当全额发放，在单位经济困难，政策工资不能全额发放时，其工资待遇应不低于单位主要负责人。

　　6、深入开展坚持共产党员先进性教育活动，加强水务部门自身建设。扎实开展坚持共产党员先进性教育活动，狠抓党员干部队伍建设。按照市委的统一安排，在督导组的指导下，认真完成了学习动员、分析评议、整改提高阶段的工作任务，党员干部队伍理论水平得到明显提高，工作作风得到明显改善，党委和党员干部服务经济、服务群众的本事得到进一步增强。

>　　三、明年人才工作的重点打算和工作思路

　　1、强化“三种意识”，开发人才资源。

　　“四种意识”：一是“一把手工程”意识，局党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;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。

　　2、营造“三个环境”，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“三项机制”，推动人才工作。

　　“三项机制”：一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻本事、业绩的倾向;二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、绩效工资制等;三是建立科学的选人用人机制，推行新进人员考试制、劳动关系聘用制。

**人才工作总结篇10**

　　今年以来，在县委、县政府的坚强领导下，在上级主管部门的正确指导下，县经信局坚持以全县经济工作会议精神为总抓手，紧紧围绕“工业强县”战略，坚持“转、调、创”发展步伐，解放思想，开拓创新，助推全县工业经济良好稳健发展。现将相关情况总结如下。

>　　一、工业经济发展情况

　　(一)四项指标完成情况良好

　　预计到年底，四项工业经济指标累计完成：工业增加值160.5亿元，同比增长15.2%;实现产品主营业务收入809亿元，同比增长16.2%;利税97亿元，同比增长16.4%，利润52亿元，同比增长17.9%，超额完成市下达的调控计划。

　　(二)工业经济运行稳中有升

　　一是工业生产稳步向好。前三季度,全县规模以上工业企业累计完成增加值同比增长14.5%，增速虽稍有回落，但分别高于全省、全市3.3和0.5个百分点。四项主要经济指标稳居全市首位。

　　二是技改投入后劲十足。全年组织实施重点技术改造项目42个，总投资330亿元，目前已全部开工建设，预计全年将完成技改投入48亿元。其中年内将有xx钢铁汽动鼓风项目、除尘灰综合利用项目、xx模具高速重载铁路轨道焊接用特种不锈钢技术改造项目等20余个项目竣工投产。

　　三是重点企业运行良好。10月份，全县重点调度的35户企业生产经营呈平稳态势，销售收入、利税、利润总额比重增强，分别占全县规模总量的49.6%、38.4%、43.2%;1-10月份，xx钢铁、xx科技、xxxx旺旺、xx模具四家重点企业分别完成利税18216万元、14194万元、6070万元和1352万元，分别同比增长19.9%、158.8%、11.8%和153.3%，标志着企业生产经营良好回升。

>　　二、主要工作举措

　　20xx年，经信局全体人员以全心全意服务工业发展为己任，立足本职、兢兢业业、开拓进取、不断提升。工作中，突出构建三大体系，全力抓好八项工作。

　　(一)突出构建三大体系

　　1.突出构建“企业服务”体系。进一步转变职能，增强企业服务意识，围绕规模企业发展和重点工业项目建设，坚持下基层、送政策、争扶持，为重点企业跨越发展出谋划策。

　　一是牵头建立了“县领导包保重点企业责任制”。筛选37家重点工业企业，每家企业安排一名县级干部，从市场开拓、项目建设、融资合作、技术创新等8个方面进行全方位、一对一的服务，并对包保情况定期督查通报，确保取得实效。

　　二是组织出台了《xxxx县扶持工业企业发展考核奖励办法》。从“上缴税金”和“固定资产投资”两方面制订了详细的税收返还和投资奖励政策，鼓励企业多缴税、多投资、膨胀发展。

　　三是组织出台了《关于加快培植大企业和科技成长型企业的办法》。按照“制定一套个性化培植方案、确定一个新上项目、供应一块项目用地、解决一笔固定资产贷款贴息、提供一笔过桥资金、开辟一个绿色通道、强化一个包保体系”的“七个一”推进机制，对全县24家重点企业倾力培植。

　　四是坚持深入基层调研常态化。围绕热点、难点问题，不定期深入重点企业，特别对嘉泰年产1.5万吨高档汽车漆、江河纸业10万吨文化纸、百多安生物医学科技园等项目进行积极跟踪，帮助协调遇到的困难和问题。全年共开展集中调研26次，分散调研60余次。

　　五是积极为企业争取资金和政策扶持。为xx模具高速重载铁路轨道焊接用特种不锈钢技术改造项目争取国家工业中小企业技术改造(技术创新成果转化应用)专项资金967.5万元，目前首批387万元已到位;为永锋集团能源管控中心项目争取xxxx年工业企业能源管理中心建设示范项目无偿资金680万元，目前已全部到位;为金石集团、金能科技、冠军纸业三家企业淘汰设备和生产线申报淘汰落后产能中央财政奖励资金，8月份通过省级验收，预计年底奖励资金将全部到位;为福安达新上项目进口的车床刀具设备申请进口设备免税，帮助企业节约资金27万元。

　　2.突出构建“产业提升”体系。围绕冶金及金属深加工、高端装备制造、煤及高端化工、高端食品医药、新能源及节能环保、现代通讯六大现代工业产业体系，实施“膨胀、创新、提升”战略，推动产业转型升级。

　　一是组织编写“xxxx县工业发展规划”。根据县领导高端规划的要求，9月份与工信部下属赛迪智库签订了规划编制合同，站在更高层次编写规划，目前已完成规划初稿，年底完全定稿。

　　二是成功举办“xxxx秋季全国建筑机械交易会”。共吸引参展企业近500家，销售商300余家，商会、协会组织10余个，达成合同金额7000多万元，创历史之最。为协助办好这次会议，全局上下精心筹备、积极组织，抽调系统人员40余人，驻会负责会场内外管理，保持会场井然有序，圆满完成大会服务工作。

　　三是强化产业基地建设。荣获“全省高端装备制造产业基地”称号;向中国机械工业联合会申请授予“中国新能源汽车城”称号，目前正待审核、验收。

　　四是加快大企业培植步伐。筛选xx集团、xx科技、xx纸业、xx重工、旺旺食品、xx模具6家企业列入全市重点培植的60家企业名单，围绕6家企业，全力实施政策倾斜与扶持，以大企业发展推动产业提升。

　　五是对接央企提升自我。组织我县30家重点企业，4月份与xxx公司，7月份与清华总裁校友联合会、清华大学emba企业家等在技术、业务、融资等方面开展全方位交流对接，达成12个合作意向。

　　3.突出构建“职工稳定”体系。围绕经信系统18家困难企业、3700余名下岗职工以及力源热电等特别企业，坚持“稳定是第一要务”的工作方针，帮扶困难、化解矛盾、强化管理，有效保持了职工队伍稳定。

　　一是坚持维护职工利益。在鲁抗片区(甜馨苑)安置户房产证办理过程中，多次向相关领导请示，并协调有关部门免除安置户应担的税费等，最大限度为安置户争取利益，目前房产证办理工作已基本就绪。

　　二是耐心化解信访难题。全年共处理市民热线76件，按期回复率、合理诉求满意率均达到100%;先后妥善处理了1月份电力系统职工集体上访、4月份酒厂职工内部矛盾等多起大型信访案件，积极参与协调处理配件厂职工家属院疏通下水道、自来水入户等民生问题，尽量做到职工满意。

　　三是进一步加强企业管理。加强对下属困难企业的资产、安全生产监管，特别对已改制的天工集团、东方家俱一厂、发酵厂3家企业，稳妥做好大额医保收缴、养老保险认证、遗属管理、社保卡信息采集、劳动关系转移、异地就医审核等琐碎工作，并集中整治了厂区环境、卫生、安全、绿化等领域，确保稳定;

　　四是有效实施了力源热电人员和资产处置。4月下旬，由我局牵头，联合财政、审计、住建、公安等15个单位成立领导小组，对力源热电职工和资产进行了处置，由于部署周密、准备充足，从提出问题到处置完毕仅用了一周时间，期间未发生任何超预想事件，进展非常顺利，得到县领导的一致认可。

　　五是稳妥处置了黄河板纸厂斜管连蒸车间拆除招标工作。10月份，经与国资局、公证处多次协商，制定了周密的招标方案，顺利完成了招标工作，目前车间已开始动工拆除，为江河纸业10万吨文化用纸项目扫平障碍。

　　(二)全力抓好十项工作

　　一是抓运行、强监管。将重点调度企业范围从26家扩大至35家，实施半月一调度、一月一总结，截止11月20日共发布工业经济运行分析快报22期、重点企业产销分析10期;开展26次专项调研，形成9篇调研报告，并随时对工业经济运行中的热点、难点问题进行专题分析，研判发展趋势，提出有效建议，为领导决策提供正确依据。

　　二是抓技改、促投入。全年组织实施重点技术改造项目42个，总投资330亿元，目前已全部开工建设，预计全年将完成技改投入48亿元;11个项目列入xxxx年全省技术改造项目导向计划，为永锋钢铁、福安达重汽零部件等9家企业的12个项目办理了备案，核准;组织xxxx四家企业参加了在济南举办的xxxx第八届中国国际装备制造业博览会;组织金能、百多安、远大、力厚4家企业参加了在济南举办的产学研展洽会。

　　三是抓创新、建平台。组织远大模具高速铁路轨道焊接用特种不锈钢研发等10个项目列入xxxx年前三批技术创新项目计划，另有5个项目提报了第四批技术创新项目计划，等待审批;组织力厚、百多安申报了山东省创新驱动发展能力百强企业;筛选确定了7家企业创建企业技术中心，其中派克机械已完成省级企业技术中心答辩工作，正在等待批复，慧通电缆、奥邦机械等6家企业申报市级企业技术中心的材料已提报，将于11月28日举行答辩;12月份还将对远大模具、华樱铁路2家企业的4个项目开展新产品鉴定。

　　四是抓节能、督降耗。年初与13个部门及10家企业签订xxxx年度节能目标责任书，为全年节能工作打好基础;组织潘店镇中学、仁里集镇大张中学、焦庙镇中学、赵官镇中学4所学校成功列入全省太阳能学校集热系统财政补贴项目并全部通过验收，获财政补贴75万元;组织冠军纸业、工大天龙申报了xxxx年山东省太阳能集热系统财政奖励项目;组织永锋、金能5个项目申报全省节能重点项目，组织金能科技申报了xx省节能先进企业和xx省循环经济示范单位，其中山东省节能先进企业已获批复;组织金能等6家企业参加全省能源管理师和清洁生产审核师培训，组织金石、永通、新齐3家企业申报资源综合利用认证，全县节能形势平稳。

　　五是抓安全、保稳定。年初与下属15家生产和租赁经营企业层层签订安全生产目标责任书，督促下属各企业对本单位安全生产进行了统一疏理，将目标管理责任书和各项控制目标签订到各企业，由企业签订到车间、班组和个人;结合“安全生产月”活动，组织系统内企业开展了四次安全生产大检查，确保系统内企业安全生产形势持续稳定。特别针对夏季防汛，提前开展了危房排查修补和企业厂区防汛检查工作，未雨绸缪确保企业安全度过夏季汛期。

　　六是抓电力、重执法。按照省、市电力设施和电能保护工作部署，结合我县实际，组织出台了《关于加强电力线路防护工作的通知》，进一步明确了经信局电力行政管理部门的主体地位，通过学习、探讨，在晏城街道姜屯村、西官寨村、刘桥乡王辛村等多个地点探索开展电力行政执法，积累了初步的执法经验;督导供电公司制定了电力迎峰度夏预案、限电拉路方案、重要电力客户名单等并加以落实，确保电网安全;组织开展电力调度系统运行值班上岗培训工作，首批4人取得上岗证书;对全县及重点企业电力运行情况每月一分析，建立了初步的电力运行调度制度。

>　　三、20xx年工作打算

　　20xx年，预计我县工业将持续平稳发展，四项主要经济指标预计情况为：工业增加值190亿元，增长17.5%;主营业务收入975亿元，增长20%;利税116亿元，增长19%;利润62亿元，增长20%。

　　围绕以上目标，我局将以县委、县政府确定的各项政策措施为导向，深入贯彻落实党的十八大和十八届三中全会精神，围绕一个中心，突出两个亮点，把握三大重点，抓好四项工作，为全县工业经济率先跨越发展做出积极贡献。

　　围绕一个中心：即紧紧围绕全县“围绕两个一、迈好三大步、做好四篇文章”这一宏伟目标和愿景，解放思想，创新拼搏，力促工业经济发展再上新台阶。

　　突出两个亮点：一是突出项目建设这个亮点。针对嘉泰年产1.5万吨高档汽车漆、江河纸业10万吨文化纸、百多安生医学科技园三大项目，安排专人盯靠项目现场，督导项目进度，帮助解决项目建设中遇到的困难和问题，力争早日投产达效。二是突出行政执法这个亮点。在前期积累的初步执法经验的基础上，组织开展一系列节能监察执法和电力行政执法行动，进一步强化执法队伍建设，增强执法能力。

　　把握三大重点：一是经济运行。继续加强对重点企业的调度。对主要生产产品、销售等情况实行定期调度、总结，重点行业、企业数据实施台账式管理;对工业经济运行中的热点、难点问题进行专题分析，研判发展趋势，认真分析总结。二是技术创新。抓好企业技术中心创建工作。争取xxxx年至少新增3处市级以上企业技术中心、省级技术创新项目力争达到10个以上，并积极开展项目鉴定，加快成果转化。三是技术改造。对重点企业深入挖掘技改潜力，积极帮助推进重点技改项目建设，做好重点技改项目调度工作和工业项目的备案、核准工作，确保全年技改投资不低于49亿元。

　　抓好四项工作：抓节能降耗。加大对重点用能企业节能降耗工作的检查和指导。做好节能设备的推广普及工作，组织企业资源综合利用认证，确保完成全年节能任务。积极协调电力供需矛盾，为企业生产提供平稳的电力环境。抓企业管理。加强对留守企业的监管力度，加大对弱势群体的扶持力度，重点加大对天工集团、东方家具一厂、电机厂、发酵厂等改制企业的管理工作，确保稳定。抓安全生产。定期对系统内企业开展全面安全检查和专项安全整治活动，及时查处事故隐患，确保重大事故零发生。抓两化融合。加快信息化工作开展，力争突破，着重抓好“两化融合”、“电子政务”示范项目等一系列项目审批工作，争取有更好的成绩。

　　20xx年，我局会积极按照县委、县政府的要求，开拓创新，扎实工作，为全县工业经济跨越发展做出积极贡献。

**人才工作总结篇11**

　　现今，人才资源已经成为最重要的战略资源，建筑企业之间的竞争归根结底也是人才的竞争、技术的竞争，面对日趋激烈的人才竞争形势，重视技术、重视人才培养和引进已成为我公司领导的共识。

　>　一、领导重视，倡导科学的人才观

　　我公司领导努力学习了各级关于加强人才工作的决定的文件，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，大力实施人才强企战略。公司专门成立了人才工作领导小组，上下牢固树立人才是第一资源的观念，牢固树立人人都可以成才的观念，牢固树立以人为本的观念。

　>　二、培养、吸引和使用人才的情况版权所有

　　⒈抢占人才培养制高点。公司在年就下达文件，要求施工技术人员在年内达到大专以上文化水平，否则将遭到淘汰。同时根据企业的发展规划，有计划地招收大中专毕业生，做到长流水、不断线，保证企业新陈代谢和发展的需要。公司现有大中专毕业生名，其中自培名，引进名。××××年引进人，××××年引进人，××××年引进人，日前，公司又在着手××××年人才的引进，在主管人事经理的带领下，主动出击，先后到江苏科技大学、扬州大学宣传、介绍公司，走出去引进人才，已经有十几位大学生有意向，并提交了个人推荐资料。

　　⒉充分挖掘企业内部人力资源，提高员工的整体素质。建筑施工企业从事的劳动苦脏累，（职工素质相对较低，因此公司对职工强化培训。针对企业人员的流动性和分散性，公司安全部在每项工程正式开工之前，都会到工地上给工人们进行一次安全知识学习培训，让安全的警钟时刻敲响，从而保证工程的顺利进展。今年的全省安全生产许可证的认领中，公司上从总经理、项目经理到各项目部版权所有专职安全员均参加了省里面的统一考试，取得了安全上岗资格证。在市建设局、市建委举办的特殊工种、造价编审、质检员、安全员、项目经理等培训学习班中，公司都是有计划、有组织地让职工参加培训，不断让他们学习新的知识，从而提高他们的实际工作能力和技能。可以这样说，在的建筑企业中，我们公司参加培训的门类最广，人数最多，这是一致公认的，每年花在职工学习培训上的费用也是巨大的，我们认为这个钱花得值。

　　⒊积极鼓励职工自学成才，岗位成才，倡导他们通过继续教育努力提升自身的文化素质和水平，并建立了有效的动力机制，公司下达文件，只要是在职人员通过自学、函授、成人教育等取得更高层次文凭的，公司将报销学费的，这样大大激发了职工学习的积极性，××××年公司基层施工管理人员有余人参加了电大的工民建大专班学习，从而促进了职工整体素质的

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！