# 人才联谊工作总结范文(推荐83篇)

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2024-10-01

*人才联谊工作总结范文11、根据公司发展定位，制定人才工作指导思想20xx年6月，根据成府阅〔20xx〕123号会议纪要精神，xx公司在原来鼎力公司的基础上组建而成，并明确发展定位：“作为市^v^盘活国家经营性存量资产，推进国有资产战略性重组...*

**人才联谊工作总结范文1**

1、根据公司发展定位，制定人才工作指导思想20xx年6月，根据成府阅〔20xx〕123号会议纪要精神，xx公司在原来鼎力公司的基础上组建而成，并明确发展定位：“作为市^v^盘活国家经营性存量资产，推进国有资产战略性重组，实施国有资本收益收缴管理的投融资和运营平台”。公司发展定位发生了重大变化，急需一批熟悉资产处置、产权交易、项目融资和投资运营方面的高素质人才加盟，才能满足公司发展的迫切需要。根据公司发展定位，制定了“以事业吸引人才，以环境留住人才，以薪酬激励人才，以机会锻炼人才”的人才工作指导思想，用市场化方式选聘公司需要的各类人才。

2、考试与考察相结合，多轮筛选严格把关今年，为了招聘到公司急需的人才，达到预期的效果，公司对招聘工作进行了精心组织。一是专业人士作考评，更显专业与权威。公司不仅专门成立了招聘工作领导小组，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，保证了招聘的专业性和权威性。二是多轮筛选，层层把关。经过笔试、面试和复试，确定预备人选，并对预备人选的诚信度、个人表现进行了综合考察，最终确定从270多名应聘者中新聘13名员工。

二、多层次、多方面的系统培训

让员工在学习中成才除员工自学外，公司每年都将安排了多层次、多方面的培训，一方面促进员工不断进行知识补充与更新，提高员工的综合业务素质；另一方面培养团队合作精神和培育企业文化，提高员工对企业的认同感、归属感，打造一支“业务过硬、团结合作、开拓进取”的人才队伍。

1、开展多层次、多方面的系统培训

（1）参观学习组织员工参观学习兄弟地区的先进管理经验，拓宽视野，今年先后组织去重庆联交所、重庆渝富公司、北京联交所等进行参观学习。

（2）内部培训根据工作需要，组织单位业务骨干对员工进行公文处理、项目策划等技能培训。

（3）拓展训练以培养团队合作精神为目标，进行户外拓展训练，锻炼员工的毅力和培养员工的团队合作精神。

（4）学习交流开展以提升沟通交流、创新思维、经营管理为主的学习交流活动，着重学习与探讨学习的方法与技巧。

（5）专家讲座邀请各方面的专家，对员工进行社交礼仪、车辆维护、法律知识、投融资等方面的培训，拓宽大家的知识面和开阔大家的视野。

2、培训的几点体会培训要多层次。

公司的培训，既有单位骨干讲实践操作，又有外部专家讲授理论，让员工把理论与实践相结合，做到在学习中总结、在总结中提高。培训要多方面。公司的培训，既培训员工的业务知识，又培训团队精神，让员工把分工与协作相结合，成为本岗位的业务能手、团结协作的楷模。培训要系统性。公司的培训，既着眼于当前公司的实际需求，又兼顾公司长远发展需要，让员工接受系统地、全面地培训，逐渐成长为本岗位、本行业的行家里手。

四、营造公开、公平、竞争的人才成长环境

1、畅通晋升渠道建立管理、技术晋升通道，员工除了向管理岗位晋升外，更多的是向技术岗位晋升，避免了都向管理岗位挤独木桥一条路单一晋升渠道，只要员工技能不断提高，业绩不断提升，就可以晋升专业职称，其薪酬也水涨船高，而且并不低于管理岗位。

2、极具竞争的薪酬公司在广泛调查了解外部薪酬水平的同时，开展岗位分析，制定了不同级别、档次的薪酬体系，能力与业绩不同，薪酬差距体现十分明显，真正起到鼓励大家都争当行家里手。

3、关怀的人文环境除了工作上鼓励团结协作外，公司对员工的生活给予更多的关心，定期组织员工进行体检、举办心理健康讲座、开展团队活动等，同时在员工的生日、婚嫁、住院及亲属红白喜事进行慰问，让其充分感受到公司大家庭的关怀与温暖。

五、20xx年人才工作的基本思路20xx年，是xx公司加快四大平台建设，全力以赴谋发展的关键之年

人才工作就是要为公司发展战略的实现提供智力支持和人才保证。

一是调整组织机构，优化岗位设置。根据公司四大平台建设的需要，适时对公司的组织结构进行调整，对岗位设置进行优化与组合，与组织机构与人员配置适应发展需要。

二是招聘优秀人才，搞好人才储备。明年将根据公司人才需求，组织招聘优秀人才进行及时补充，同时搞好人才储备库建设，确保公司人才需求能及时补充，不脱节空岗位。

三是精心组织安排，加强人才培训。根据公司业务发展需要，精心制定培训计划，认真设计培训主题，开展多层次、多方面的系统的培训，让员工的业务水平与综合素质不断提升，为公司发展提供智力支持和人才保证。

四是完善薪酬福利，健全激励机制。进一步完善公司薪酬福利体系，提高不同岗位的员工对公司待遇的满意度，同时探索建立多渠道的激励机制，让优秀员工得到不同层次的奖励。

五是协调员工关系，营造融洽

**人才联谊工作总结范文2**

年，区在市委、市的正确领导下，深入贯彻落实党的十九大、省、市第十二次党代会和区第十次党代会有关人才工作精神，紧紧围绕年全市人才工作重点目标任务，坚持党管人才原则，积极推进人才强区战略，不断创新人才工作机制，为区率先全面振兴发展提供了强有力的人才保证和智力支持。

一、主要做法和成效

（一）助推转型升级，党管人才工作水平进一步提升。经过两次区划调整后，我区的发展空间严重紧缩，在这种发展空间狭小、资源有限的条件下，区委始终坚持党管人才原则，真正把人才工作作为区委工作的重要组成部分，促进了全区人才工作的全方位、系统化、规范化发展。一是健全党管人才的领导体制。制定《关于进一步加强党管人才工作的实施意见》，不断完善区委统一领导、组织部门牵头抓总、成员单位各司其职、相关部门密切配合的人才工作机制。将人才工作纳入日常工作重要内容，先后召开2次常委会研究部署人才工作，听取人才工作情况汇报。召开人才领导小组成员单位工作推进会议3次，研究落实人才工作任务。区委将学习《关于人才工作论述摘编》作为区委理论中心组全体成员重要学习任务，通过以上率下，带动各部门单位组织学习了关于人才工作的重要论述。组织人员参加、省、市各类人才培训7次,组成“党建+人才”工作考察小组,赴长三角地区开展人才工作考察，并形成高质量的调研报告。二是建立党管人才的工作体系。坚持把人才工作纳入区委、工作的重要议事日程，坚持把人才工作同经济工作同等对待，把干部工作与人才工作有机结合。明确人才工作领导小组成员单位工作职能及工作目标考核任务。扩充人才工作领导成员单位，将人才工作目标分解落实到20个人才工作领导小组成员单位，做到任务层层分解，责任级级落实，确保全区人才工作抓实抓好，抓出成效。注重动员社会各方面力量关心、支持、配合做好人才工作，坚持区、街道、社区整体联动，进一步提升人才工作的开放度，形成了良好的人才工作格局。三是探索党管人才的运行方法。充分发挥市场作用，把党管人才与市场配置人才资源有机结合起来。加强对人才工作的宏观管理和综合协调，探索实施人才工作项目化推进办法，促使人才工作任务具体化、管理规范化、责任明晰化。统筹推进各类人才队伍建设，突出培养创新型科技人才，大力引进电子商务、高新产业等重点领域急需紧缺专门人才和高层次人才、高技能人才，重视打造优秀科技创新团队。深入实施“千户科技型企业三年行动计划”，全年新培育科技型企业23户，新形成一定规模科技型企业2户，成功打造2个人才基地，挂牌成立区人才创新创业示范街，创建人才创业志愿联盟12家，引进高学历科技人才65人。

（二）注重机制创新，全面深化人才工作改革。区将打造人才高地列入未来五年发展规划，加强制度引领，全区人才工作开启新征程。一是建立健全责任机制。设立了区人才发展专项资金，建立专户，按照规定额度列入财政预算，切实加强专项资金的监管，制定完善《区人才发展专项资金管理办法》《区关于进一步加强产业项目发展意见》和《关于区设立产业项目发展扶持资金和建立资金的意见》等人才工作扶持保障机制。进一步完善党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，把人才工作纳入区直单位年度综合目标考评体系，把考核结果运用到领导班子和主要领导干部年度考核中，作为评选先优、提拔使用的重要参考依据。二是创新人才培养机制。《区关于促进大学生创新创业的项目政策（征求意见稿）》《区项目管理考评办法（试行）》等创新人才培养引进机制。深入探索研究岗位绩效考核机制、教师岗位聘用机制、名医名师有效辐射机制等人才培养机制。为企业办理专业技术人员职称评聘71人。将年轻优秀党政人才向基层一线、艰苦岗位倾斜，对区属四个街道办事处党政主要领导全部进行了调整。调整后的四个街道办事处党政主要领导，年龄在40周岁以下的占50%，领导班子活力明显增强。坚持年轻干部挂职锻炼制度，精选23名有发展潜力，缺乏基层、艰苦岗位历练的优秀年轻干部，到街道、村屯、等条件艰苦、任务繁重、情况复杂的工作岗位挂职锻炼。在实践锻炼中促进干部尽快成长，在干部成长历练中发现优秀人才，目前，有7名挂职干部得到提拔重用。通过创新培养机制，调动了各类人才投身我区经济建设的积极性。三是推进人才管理体制改革。深入贯彻落实省第十二次党代会精神，以机关作风整顿为契机，转变人才管理职能，推动各人才工作领导小组成员单位简政放权，消除对用人主体的过度干预，建立各级管理服务问题清单240约项、权力清单约430项，工作事项台账约410项，梳理工作流程问题清单75条。清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。

二、存在的问题

一是抓人才工作现象普遍。我区大部分单位人手紧张，工作人员大都身兼数职，任务繁重，无法安排专人负责人才工作，这就造成了很难集中精力研究人才工作，个别单位抓人才工作力不从心，疲于应付，致使人才创新工作停滞不前。

二是引进人才难问题突出。受城区职能所限，不能解决编制、待遇问题，导致急需人才无法引进。

三是依然存在人才浪费现象。专业技术人才浪费现象依然存在，专业不对口，人才学非所用，专业技术人员从事行政工作和管理工作普遍存在。

三、年人才工作总体思路

新时期我区人才工作的总体要求是，以十九大会议精神为根本出发点，深化人才发展体制机制改革，全面履行管宏观、管政策、管协调、管服务的工作职能，切实把人才工作和人才队伍建设摆上重要战略地位，当作牵动全局的一件大事抓紧抓好。

一是要形成党委统一领导，按照管好用活的要求，搞好统筹规划，有关部门各司其职、密切配合的人才工作格局。经过两次区划调整后，我区的发展空间严重紧缩，在这种发展空间狭小、资源有限的条件下，要率先实现的振兴发展必须发挥好党管人才的重要作用。下一步，我们要深入认识党管人才工作的重要性，经常研究并制定具有指导性的政策措施，建立统筹规划、协调发展的运行机制，提高人才队伍建设的科学化水平。要牢固树立”科学技术是第一生产力”和”人才资源是第一资源”的观念，要亲自抓人才工作和人才队伍建设，充分发挥自身区位优势、职能优势，目标一致地做好工作，形成整体合力。

二是要深入调查研究，积极探索和把握市场经济条件下人才工作的客观规律。当前，我区仍处于爬坡过坎关键时期，文化创意产业园、阳光众创等特色项目和一些新兴的高科技电商产业的蓬勃发展，将带来人才数量和质量需求的爆发期。我们要尊重基层和群众的创造，总结和推广新鲜经验，不断创管人才的方式和方法，努力健全和完善人才工作咨询决策机制，积极推动专家咨询等制度的建设，完善决策规则和程序，充分发挥专家的参谋咨询作用。要落实好领导干部联系专家制度，探索加强与专家联系的方法与途径。在生活上为他们排忧解难，使他们全身心地投入到工作中去，用自己的聪明才智服务社会和，不断创造新业绩，作出新贡献。

三是要落实奖惩，建立有效的人才工作监督检查体系。结合我区实际情况，下一步我们将细化《区关于实行人才工作目标责任制考核的意见》，《区人才引进奖励暂行办法》，按照重激励、硬约束、严考核的管理要求，强化对人才工作的日常监督检查，年终实施全面考核，考核结果作为考核部门、单位和党政领导干部的重要内容，纳入全区年度工作目标考核奖惩体系。定期进行优秀人才评选活动，对为全区科技进步和经济发展做出突出贡献的优秀人才给予奖励;对积极推荐、引进、发现、使用、培养人才工作成绩突出的单位和个人进行表彰。

**人才联谊工作总结范文3**

我班此次与07级新闻2班的联谊活动于活动开始前两周（5月24日）开始策划，6月6日晚7：00于翡翠湖文化广场正式举办。关于此次联谊活动，我个人对其整个过程总结如下：

>第一，活动提出阶段

此次联谊活动于5月24日晚班委会上陈亮亮同学提出，经在场各班委讨论初步通过，并初步选定“新闻”、“历史”、“中文”三个专业作为联谊对象。此次班委会同时决定由陈亮亮等几位班委尽快联系各可能联谊班级，尽快确定联谊对象，以备下周三的班会集体讨论决定。

>第二，活动筹划阶段

经多方联系，最终确定07级新闻2班作为此次联谊对象。在联谊对象确立后，我班班委与新闻2班班委共同开会商议联谊地点、时间、方式、活动内容等多次。在活动物品准备过程中两班生活委员曾多次外出采购活动物品，工作相当辛苦，在此，对他们的辛勤劳动表示感谢！

在活动筹划过程中，各项小活动由赵伟栋等班委提供，并与新闻2班共同择优选定。同时，为了使此次活动能办得更好，我班决定写一份详细的活动策划书，此策划书由^v^和刘肇亮负责操作，在此也对二位表示感谢！

>第三，活动进行阶段

此次活动进行的详细过程在策划书中以详细列出，在此就不重复了。关于此次活动我想谈一点我个人的看法。

活动刚开始时，由于两班同学间尚未认识，因此都有点害羞，前几个活动同学们的积极性不是太高，感觉有点冷场。但随着认识的加深，同学们的积极性逐步提高，愈来愈多的同学参加到活动中来，一步步将活动气氛推向高潮。

此次活动虽然我个人感觉不错，但是，任何一项活动都有其不足之处，同样此次联谊活动也不例外。首先，我感觉数码相机准备工作做的不足，相机数量有点少，致使许多美好的瞬间不能被捕捉到。其次，活动过程中的食物分配形式有待商榷，部分做法使部分同学略有尴尬。再次，活动过程中存在一定的浪费现象（如：矿泉水）。

另外，在活动进行过程中，我们得到了刘占川、任焕然、石涛、董兰明、黄云等许多同学的热心帮助，在此，对其表示感谢！活动的照片（共计110张左右）已经传至博客相册，各位同学可以随时浏览。

尽管此次活动有其不足之处，但是，我相信同学们依然玩的比较开心，同时，我也相信我们的活动在此次活动的基础上将会越办越好。

最后，愿这美好的瞬间能永存我们记忆的深处！

**人才联谊工作总结范文4**

面向XX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。20xx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，20xx年医院科研立项两项，开展新技术、新项目XX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XX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。20xx年医院考取XX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。20xx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XX全体医务人员针对各科工作特点，讨论医疗事故隐患；还XX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。20xx年从XX医科大学、东南大学医学院、XX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XX名。装修了新分配人员XX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XX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。20xx年还从外省三级医院引进了XX名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才XX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。20xx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XX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。

**人才联谊工作总结范文5**

根据我县旅游景区开发对人才的潜在需求，结合未来旅游业发展的趋势，自20xx年开始，由县劳动就业培训中心、县旅游局联合，有针对性地开展了乡土旅游人才培训工作。今年以来，累计培训各类旅游人才226人，为加快旅游业的发展奠定了一定的人才基础。

自今年开始举办的旅游人才培训，是立足我县县情，着眼于旅游业发展对人才的迫切需要而开展的，是我县首次举办的时间最长、系统全面、效果最好的培训，系统性、针对性、实效性都很强，让每位学员学到了很多有用的东西，对今后从事旅游开发和服务工作具有指导作用。在今年的旅游人才培训中，一是我们学习建始县县情、建始县旅游资源及旅游景区基本概况、旅行社业务知识、旅游宾馆服务及农家乐发展概述。二是我们学习了农民工务工所必须具备的法律法规知识，结合法律规定，告知农民工必须了解和掌握的权力和义务，一旦自己的权力受到侵犯时，如何利用法律武器来维护自身的合法利益，努力争做一名知法懂法用法的合格农民工。三是对受训学员开展了艾滋病防治知识的培训，让每位学员懂得艾滋病可防但不可治，在平时的生活中要注意防护，并切实担负起艾滋病宣传员的角色。四是在培训过程中和培训结束时，为了让受训学员学以致用，我们分别选定不同的场所作为示范课堂，对受训学员分组开展操作演示比赛，以进一步巩固学习效果，努力做到把理论知识实践化，把抽象的知识直观化。五是围绕所培训的内容举行了考试和考核。

通过旅游人才培训，受训学员的反应普遍较好，社会反响也特别好。之所以有这样一个效果，主要是在这期培训中，我们主要是注重抓了四个方面的工作。一是注重加强对受训学员的资格审核。在每期旅游人才培训前，我们印发了宣传资料，集中开展了对建始县《农村劳动力技能就业计划》政策和培训内容的宣传，使得很多报名学员对《农村劳动力技能就业计划》政策比较了解，对培训的内容比较感兴趣，因此参与积极性高，报名人数多。但为了达到培训的目的和效果，我们统一了认识，既要保证培训的规模，又要确保培训的质量，更要收到培训的实效。通过资格审核把关，淘汰了一些不符合资格的报名人员，使政府的政策真正让广大人民群众受到益，不搞形式，不走过场；二是注重保证培训时间。在每期培训中，我们都坚持3个月的培训时间，尽可能全面地讲授理论知识，让受训学员懂得一些旅游服务基本常识。三是注重加强对受训学员的技能操作培训。根据以往的培训经验，由于受训学员的知识水平和旅游从业经验有限，既缺理论认识，又缺感性认识，听得懂，记不住，做得来，说不好，一听就懂，一做就忘，一忘就错，这些都是受训学员普遍存在的现象。因此，我们特别注重加强对受训学员的实践操作技能培训，这对强化学员的认识，加深对所学知识的理解，灵活运用所学知识等都起到重要作用。四是注重采取灵活多样的培训形式。每期培训，根据学员实际，结合课程安排，我们切实抓了两个结合：一是边授课与边操作相结合，让学员既听得懂，又做得会，加深学员对所学知识的理解和把握。二是授课与提问相结合，克服死板教学，单调乏味的现象，增强集中授课的灵活性和生动性。

在今后的培训工作中，我们将认真按照农村劳动力技能就业计划培训的要求，及时跟踪培训工作中出现的新情况新问题新矛盾，有针对性地采取措施，千方百计地提高培训的质量，确保参加培训的农民学得好，提得高，转得进，留得住，能增收，让《农村劳动力技能就业计划》培训政策能够真正惠及广大农民，为促进社会主义新农村建设服好务，为促进全县旅游业的发展奠定坚实的人才基础。

**人才联谊工作总结范文6**

为加强学生会成员间的交流，使其相互有所了解；增进各部门间的友好关系，促进学生会工作更好的开展。12月4日下午12：30--6：30，由xxx团委学生会主办，xxx文艺部承办的部门联谊活动在xxx举行。学生会各部门同学参加了此次活动。

首先，我们对部门成员随机分成了4个小组，每个小组由一位常委带队参与之后的活动。本次活动设置了多个游戏，比如纸杯传水，多人多足等，目的即为了加强学生会各部及各部男女生之间的沟通与交流。我们还为获胜的队伍准备了各种各样的糖果和饮料作为礼品。当然失败的队伍也接受了很严厉的惩罚。游戏间隙，我们要感谢各部带来的精彩演出，为联谊活动增添了亮彩。最后所有部门成员集体合影留念，各种夸张的造型将此次活动推向了高潮。

通过此次活动，让学生会各部门之间加深了了解，为以后更好、更深层次的合作打下了坚实的基础。同时我们获得了很多宝贵的的东西：

1、进一步加深了学生会各部门与文艺部之间的合作情谊，给新成员留下了一个很好的印象，以便各个部门此后更久远的合作；

2、达到了加强部门协作的目的；

3、增强了部门各成员的团结协作意识，以便于更好的运用于此后的工作与学习中；

4、丰富了部门成员的课余生活，使学习与娱乐协调发展。

>本次活动虽然非常的成功，但在进行过程中也暴露出许多问题：

1、人员不齐：由于活动组织时间确定仓促，各部门成员有一部分成员未能参加。

2、场地问题：场地距离学校太远。

3、活动时间：在活动进行中未能计算好时间，未能按原定计划进行完所有活动。

**人才联谊工作总结范文7**

20xx年，永丰县坚持以对人才工作重要指示精神为指导，深入贯彻、省委、市委和县委全会精神，认真落实全国、全省、全市组织部长会议对人才工作的部署要求，紧紧围绕“建设工业强县、农产名县、美丽家园、民生永丰”发展主线，扎实推进人才政策创新、体制机制改革、人才“引育用留”等重点工作，切实提升统计系统人才队伍素质，为打赢新冠肺炎疫情防控和实现经济高质量跨越式发展贡献统计力量。

一、20xx年人才工作开展情况

（一）坚持高位推进，全面构建领导责任体系

县切实履行人才工作责任，坚持“一把手”亲自抓，分管领导具体抓，及时完成局人才工作领导小组及办公室调整，由局长任组长，分管领导任副组长，切实做到人事任免、推荐等流程需经局党组、人才工作领导小组集体研究讨论，党组织严格掌控，优化分配，集中管理。局党组坚持每季度定期召开会议，专题研究人才工作，听取人才工作情况汇报，研究、解决人才培养、使用工作中存在的问题，确保人才工作各项任务落实到位。

（二）坚持育用结合，着力提升人才队伍素质

积极开展全县统计系统干部培训工作，切实提升统计干部业务能力，截止目前，先后开展统计干部培训5次，累计培训150余人次；

扎实推进干部选派锻炼工作，抽派10名局业务干部、抽调156名县部门干部、聘用2名本科应届毕业生参与县人普办工作，组织11名机关干部全覆盖联系23个乡（镇、场），落实1名机关干部联系县重点项目，有效提升统计干部在处置具体问题、落实具体工作的能力；

及时开展干部轮岗锻炼，先后调整局内干部职责分工3人次，引进专业人才2人，切实形成“专业人干专业事”的良好局面。

（三）坚持激励优先，积极营造尚贤重才氛围

强化正向激励，提拔任用1名意识强、业务水平高的干部为一级主任科员，借用1名副科长级干部充分到局班子，切实鲜明正确用人导向；

向人社局申报招聘普查中心干部1名，要求是统计、经济等相关专业的本科学历以上的人才，以进一步扩大统计工作队伍；

强化引领，培育锻炼青年人才2名，拟列入20xx年的入党积极分子，切实增强党对先进人才的激励和吸纳，提升人才对党组织的归属感。

二、当前工作存在的不足与问题

1、人才队伍的综合能力不强。由于统计人员长期没交流，导致统计人才思想老化，特别是局机关公务员，年龄超过50岁人数达到70%，普查中心事业干部80后的只有1名，其它干部均是70年代的。他们学习新的统计知识主动性不高，觉得年龄大学不好，造成全局整体的综合能力发挥不强。

2、人才队伍的培训较欠缺。虽省市会组织县级统计干部以参加会议的形式开展一些专业性知识培训，但培训的内容不全面、不系统，培训的时间也严重不足。

3、部分乡镇统计人员不固定。由于受乡镇机构改革的影响，乡镇统计人员的管理权限下放到乡镇，县的管理失衡，乡镇的统计工作不能完全固定由原统计人员担当，岗位调整的可能性较大。

**人才联谊工作总结范文8**

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。

**人才联谊工作总结范文9**

〖摘要〗在总结20xx年管理改革的基础上，继续推进学院的目标管理工作，激发学院的办学活力。总结是经用的一种文体，这篇20xx年人事处人才办年工作总结应该对你有用，大家不妨阅读。

一、人事处、人才办把高层次人才队伍建设作为各项工作的第一要务。对人才引进实行^v^一事一议^v^、^v^特事特办^v^的绿色通道，带领大家以时不我待的风貌千方百计挖掘人才信息，服务人才建设项目。全年共接收毕业生89人，具有海外经历的博士8人，引进教授6人，1个团队组建了化工机械研究院，选聘了2名^v^长江学者^v^讲座教授来校工作；申报了^v^千人计划^v^2名、^v^长江学者特聘教授^v^3名、^v^百千万人才工程国家级人选^v^3名；推选工程院院士候选人1名。

筹备并召开了20xx年人才工作会议，达到^v^转变思想观念、完善政策体系、落实工作责任^v^的目的。全面修订了有关人才队伍建设的一系列政策(近20项)，为以后人才引进和培养奠定了基础。

二、深化^v^院为基点、重心下移、目标管理、经费包干^v^管理改革。在总结20xx年管理改革的基础上，继续推进学院的目标管理工作，激发学院的办学活力。制定了各单位20xx年的目标任务，年终开展 ^v^深化目标管理、推进重心下移、严格个人考核、强化业绩导向^v^的考核，进一步夯实学院的办学基础，建立健全^v^竞争、激励与约束^v^并行的机制。

三、为推进我校人力资源的有效开发和科学管理，启动了^v^三定^v^工作。人事处牵头组织教务处、研究生培养处、科学技术研究院、实验室与条件装备处和组织部等单位启动了以^v^定编、定岗、定责^v^为主要内容的^v^三定^v^ 工作，为下一步事业单位人事分配制度改革和各单位的绩效评价打下基础。

五、启动了校内管理岗位的职员制改革，开展了首聘工作。在深入调研的基础上，结合我校管理岗位的实际，制定了《合肥工业大学职员岗位聘任与设置暂行办法》和《合肥工业大学职员岗位首次聘任工作实施方案》，并在年底实施职员岗位的直聘工作。

六、加强了内部管理，推进日常工作，提高了服务质量。带领人事处全体人员克服人员少、任务重的困难，加强内部管理，提高工作效率。全年完成高职、中职评审和引进人才评审10批次500多人次；选派教师和管理干部到国外、高水平大学和企业开展^v^三种经历^v^培养80多人次，开展青年教师岗前培训500多人，举办20xx年青年教师教学基本功比赛，800多名教师参与；完成各类人员津补贴调整、兑现达8000多人次，为全校教职工办理医保、劳保等社会保障5000多人次；进一步规范了干部档案的管理，提高了干部档案的管理水平。

七、处理历史遗留问题，维护学校安全稳定。着手整理历史遗留问题，依法对长期不在岗工作的职工进行清理，为学校消除各种隐患。应对各种事件，妥善解决人员的问题，为学校的稳定和改革服务。

**人才联谊工作总结范文10**

我区人才工作坚持以科学发展观为指导，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，紧紧围绕构建社会主义和谐社会、落实新农村建设人才保障工程、推进社会主义新农村建设的重要部署，大力实施人才强区战略，整合人才工作资源，紧抓培养、吸引两个环节，切实加强人才队伍建设，促进全区经济社会又好又快发展提供坚强有力的人才支撑和智力保障。

一、全面学习贯彻各级人才工作会议精神，明确工作责任。

继中央、区、市召开了人才工作会议之后，为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织召开了全体工作人员学习会议，学习了《^v^中央^v^关于进一步加强人才工作的决定》。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，为大力实施人才强县战略，落实党管人才原则打下良好的基础。

根据分解到我局的每一项工作任务，确定了一位副局长为具体的负责领导、综合计划股和社会事业股为配合股室。我局还认真积极参加人才工作领导小组成员单位和责任单位联席工作会议制度，在联系会议上加强协调配合，共同推进行动计划落实。

二、创新培训机制，提高人才素质

根据各级会议的要求，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。整合培训资源，搭建培训平台,充分发挥各级职中及完中在人才队伍建设中的基础作用。全年共实施校舍改造和布局调整工程项目22校，区一中改扩建二期、职业技术学校异地迁建和潞江热区民族职业高中新建工程等有序推进，区职教科研楼开工建设，使人、财、物资源实现合理配置。

二是积极支持规模化培训。按照大规模培训干部、大幅度提高干部素质的要求，积极鼓励各部门开展人才培训工作，做好培训项目的核准，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，完成农村实用技术和劳动力转移培训207期，万人次，其中社会人才培训86期，计划培训各级干部、各类人才18300人，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。

三是人才工作环境进一步优化。

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，我区为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，我局积极发挥好服务协调作用，积极跟进项目引进，为人才的创业搭建好服务平台。

四、加大柔性引才力度，大力集聚各类优秀人才

鼓励用人单位，特别是工业单位，以岗位聘用、项目合作和人才租赁等方式引进人才和智力。鼓励和引导企业、社会加大对人才培养和科技创新的投入，形成多元化的人才工作投入机制。

一年来，我局认真完成领导安排的各项任务，在取得可喜成绩的同时也有不足之处。在今后的工作中，我局将锐意进取、开拓创新，努力把工作提高到一个新的水平，以崭新的姿态迎接新的工作。

**人才联谊工作总结范文11**

按照“强化组织、争创先进、提升素质、服务妇女”的基本要求，我会干部把服务触觉延伸到了社区、家庭，以社区为服务平台，深入基层为妇女群众开展培训活动，结合中国幸福家园建设、城乡环境综合治理、公共社交礼仪以及如何经营好家庭等内容，运用参与互动的授课方式，对接受培训的妇女群众进行耐心细致、形象生动、风趣幽默的讲解。通过培训，进一步激发了广大妇女自我管理、自我服务、自我发展的热情和争创“洁美家庭示范户”的积极性和主动性。提升广大参与妇女的文明素质，促进整个社会的文明进步。

积极参与、组织开展送科技下乡活动。以为妇女群众办实事为重点，以维权服务为核心，充分利用“三八”维权周和 “三下乡”活动等有效载体，以展板、宣传画、发放宣传资料和请专家授课等形式，向广大妇女群众开展保障妇女儿童权益方面的法制宣传和农村实用技术宣传。

大力开展科普宣传教育活动。围绕安全健康、节能环保、防灾减灾等内容，开展科教进社区、卫生科技进社区、全民健康科技行动、社区科普大讲堂、节能减排家庭行动、心理健康咨询等活动。发挥社区巾帼志愿者服务队的作用，面向老年人、妇女儿童开展科学生活、安全生活、健康生活等宣传教育活动。

实施妇女创业就业促进行动，充分发挥党员远程教育系统和妇女活动阵地的作用，大力开展妇女居家灵活就业技能培训和创业培训，11月中旬为70名居家灵活就业骨干妇女举办了为期7天的实用技术培训活动，通过系统培训，这一批妇女熟练地掌握了电子铁心穿线的全部生产流程，为增加她们的经济收入，提高她们的社会经济地位奠定了基础。同时，我会在今年还开展了妇女创业小额担保贷款财政贴息工作，在工作中严把了贷前资格审核、材料报送，贷款风险，贷后服务等“四个关口”。截至目前，全县已有59名创业妇女享受到了贴息贷款，共发放贷款万元;新一轮申请46户，已送金融部门审核办理。为妇女创业就业提供更好的服务和帮助。

通过开展这些活动，全面拓展了女性人才成长的空间和途径，让更多的妇女通过自身的努力脱颖而出，成为活跃在社会各层面、各行业的优秀人才。

**人才联谊工作总结范文12**

本文仅供参考

（篇一）

县委组织部：

按照贵部要求，现将我单位\*\*年上半年人才工作总结如下。

一、主要工作开展情况 （一）大力引进高层次人才。实施“人才兴园”计划，采取创新性引进和柔性引进方式，协助园内企业引进高层次人才 6 名，同时鼓励园内重点企业到高等院校引进博士研究生等高学历人才，参与企业经营管理和产品研发，推动企业依靠科技的力量，不断发展壮大。截止目前，园内碳酸钙、化成箔、黄磷等企业引进高层次人才 35 余名。

（二）大力培养优秀企业家。根据园区产业布局，分行业遴选管理能力强、善于驾驭市场的管理骨干，实施职业经理人培养计划，鼓励他们到沿海一带经济发达地区学习交流，目前园区共有 40 余名企业中层管理干部纳入培养计划。

（三）大力深化校企合作。投入 246 万元开展校县合作，与西南科技大学开展园区环境质量调查、环保监测与环境风险评估等科技项目合作，借助高校人才优势，全面掌握园区

环境质量状况，推动园区经济绿色低碳发展。\*\*碲铋产业技术研究院检测中心引进成都理工大学和成都量子能研究所专家团队，积极开展企业检测服务工作。亿欣新材料与西南科技大学合作共建实验室，共同研发新产品。贡嘎雪新材料建成博士后创新实践基地，在站博士后 2 名，吸引了大批的硕士、本科等中高学历人才来基地开展研究、实习等工作，投入 500 万元，正在创建\*\*院士（专家）工作站，目前专家评审已完成，总体进展顺利，吸引清华大学、\*\*大学、西南交大、成都理工大学等专家教授及其团队 50 余开展合作项目及人才培养合作。

二、存在的问题 园区软硬环境不优，吸引人才的综合实力偏弱。一是硬环境不足。由于缺乏区位优势，基础设施、购物娱乐、住房交通、文化医疗以及教育设施等与成都等发达地区相比处于劣势，对人才工作、生活造成相当不便，使高层次人才不愿来、留不住。二是软环境不优，人才评价、激励和保障机制有待进一步完善。人才政策的支持力度偏弱，政策体系还有缺项。虽然已经制定出台了一系列政策措施，但比较零碎，吸引人才优惠政策，扶持人才的税收、土地、投融资等关键性政策，服务人才，解决人才后顾之忧的住房、子女入学、配偶就业、保健医疗等保障政策还未出台，科学的人才评价体系还未全面建立。

三、工作建议 （一）创造人才工作环境是关键。要加大教育培训力度，对现有的人才培训基地的各类资源进行有机整合，优化配置，发展职业教育和成人教育，搞好党员领导干部、专业技术人员、企业管理人员和广大农民的全方位、多层次、宽领域的培训。

（二）完善人才引进评价机制。科学制定人才评价考核办法，按照党政人才重在群众认可，企业经营管理人才重在市场和出资人认可，专业技术人才重在社会和业内认可的要求，分别构建以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。使有真才实学、干事创业的人才得到科学评价、提拔重用、增加收入，增强各类人才创新激情和活力。

（三）创新人才激励机制。切实做好对有突出贡献科技人才、优秀科技成果表彰奖励工作。鼓励县内用人单位制定和实行有效激励各类人才创新创业的多元化分配政策，探索期权、股权等按生产要素和贡献参与分配的实现形式，鼓励通过技术入股、技术分红、员工持股等分配方式，不断调动各类优秀人才建功立业的积极性和创造性。

（篇 二）

\*\*年，全市深入推进农业供给侧结构性改革，在农业绿化、农村美化、农民转化上下功夫，围绕“培育新引擎、建设大花园”的新定位、新使命，努力建立一支适应新阶段我市农业和农村经济社会发展的农村实用人才人才队伍，助力绿色发展综合改革创新区建设。全市现有农村实用人才 97953 人，全年新增 10048 人。全年共培训农民 67206 人，完成全年任务数的 112%；其中农村实用人才 16579 人，完成率 118%；转移就业技能培训 8428 人，完成全年任务数的 114%；普及性培训 42199 人，完成全年任务的 。

**人才联谊工作总结范文13**

20xx年我区卫计人才工作紧紧围绕卫生计生事业发展的需要，以发展为主题，以人才队伍建设为中心，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，进一步提高卫生计生队伍整体水平，提升业务素质和管理水平。现将20xx年上半年卫生计生人才工作情况总结如下：

>一、我区卫计人才现状

截止20xx年上半年，全区卫计系统在职干部职工总数xx人，其中行政人员xx人，正科x人，副科x人，科员xx人；学历构成情况：本科xx人，大专及以下学历xx人；区属医疗机构共有在编干部职工xx人，其中卫生专业技术人员xx人，工勤人员xx人，从事医保工作人员xx人，学历构成情况：本科xx人，大专xx人，中专及以下学历xx人。

>二、卫生人才工作主要做法及取得的成效

（一）加强卫计人才培养力度

20xx年xx医院结合20xx年卫生系统人才培养计划，采取送出去、请进来等方法，分层次有重点的加强人才培养力度。选派xx名医务人员到xx医科大进修学习1年，毕业回院后将给医院带来新的理念和新的增长点。20xx年，xxx医院继续与xx附属医院合作，xx附属医院每月派内科、外科专家到xxx医院出诊，使我区群众不出区就可以享受到市级医院专家的诊疗和服务

（二）改善用人环境，完善激励机制

根据卫计系统人才发展需要，逐步建立起重引进、重培养，双管齐下的人才工作机制。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，消除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

（三）加强学习培训力度，不断提高管理者的管理水平和卫计人员的卫生计生技术水平

按照市科教科有关推进继续医学教育听课卡制度的相关要求，结合我区医疗机构执业医务人员实际情况，20xx年积极做好继续医学教育相关工作，共办理听课卡xx张（护理和中医）、并及时告知相关培训信息，进一步推进了医务人员继续医学教育工作。同时，组织管理处进行了计生药具管理知识培训，培训计生专干xx人次。对全区预防接种人员均进行预防接种知识培训xx次。开展布病防治进场宣传培训xx次。xx医院20xx年上半年举办公共卫生知识培训xx人次，传染病知识培训xx人次。

**人才联谊工作总结范文14**

山阳中学始建于1925年，校园占地5万平方米，建筑面积万平方米，现有教学班77个，在校学生5300人，教职工320人。近年来，学校坚持先进的的办学理念，大力实施人才发展战略，精心打造师资队伍，有力地推进了教育质量的持续提高和学校的高品位发展。现将我校近两年实施的人才战略工作简要总结如下：

一、学校人才队伍现状

人才是经济社会发展的第一资源，也是学校发展的基石。近年来，我校高度重视人才工作，着力打造人才队伍，现有专任教师264人，其中特级教师3人，中学高级教师81人，中学一级教师116人。专任教师学历达标率100%，研究生毕业或结业79人;荣获全国教书育人楷模、优秀教师、基础教育科研先进个人等6人，陕西省有突出贡献专家、骨干教师、优秀教师、教学能手等30人，市县十百千人才5人，市县教学名师、劳动模范、教学能手等74人。

二、学校实施人才工作措施

近两年，学校紧跟教育发展新形势，修订了人才强校战略方案，深度推进“当名师、育名生、创名校”的名师工程，着力实施“学生成才，教师成名，学校成功”的教育教学目标，围绕人才发展，认真做好引进、培养、使用和关心等各方面工作。

1、积极引进人才。随着办学规模的不断扩大，学校正视教师队伍数量不足、质量不高的现实，积极利用市县人事、教育等行政部门搭建的人才招聘这一平台，近两年，从华中师范大学、陕西师范大学、东北师范大学、西南大学等高等院校招聘免费师范优秀本科毕业生14人，有效地提高了教师队伍的整体素质。为了尽快适应新课程改革，树立先进的教育理念，学校积极与陕师大取得联系，近两年共争取到12名研究生、2名硕士生及博士生教师来校支教，他们的加盟为学校教师队伍注入了新鲜的血液。

2、着力培养人才。学校高度重视人才队伍建设，以实施名师工程为抓手，先后出台了《关于加强教师队伍建设的实施意见》、《教师培训规划》和《教师发展性评价》体系，尽力为教师专业成长和实现自身价值提供机会、搭建舞台。一是鼓励骨干教师自觉参加高层次培训和交流，主动参与国省高水平课题研究，著书立说，成名成家。二是邀请吴义宏、王尚志、罗兴斌、唐江澎等国际、国内著名学者和教育专家来校作专场报告，帮助教师了解国际教育动态，树立先进教育理念，探究生态高效课堂。三是切实落实青年教师“136”成才目标，有效完成“帮带结对”成长计划，以帮助青年教师缩短适应期，强化成长期，加快成熟期。四是开展以“专家引领，同伴互助，个人反思”为核心的校本教研，努力形成以骨干教师为主体，专任教师全员参与的教研队伍格局和组组有实验课题、人人有实验任务的群体教科研局面。五是常态性举办名师论坛、青年教师风采展示、教学标兵大赛及课件制作大赛，提升教师的教学水平。六是积极促进校际交流，以“人才服务基层”活动为载体，免费为基层学校举办科技创新讲座，指导构建高效课堂。多渠道、全方位的人才培养模式，有效促进了学校人才队伍的发展壮大，形成了以全国模范教师、全国教书育人楷模提名奖获得者仰孝升同志为代表的名优教师群体。

3、大胆使用人才。人才是学校的宝贵资源，只有人尽其才，才能才尽其用。为此，学校每学年开学初，都要就人才使用问题召开专题会议，安排部署人才工作。为了提升学校的教科研水平，学校放手让治学有方、勤于思考的仰孝升同志分管教研工作，在他的带动下，学校教研工作扎实推进，成效显著。他个人先后荣获全国模范教师、全国教书育人楷模提名奖、陕西省有突出贡献专家等称号，学校先后被评为全国课题研究优秀学校、陕西省科研兴校明星学校、陕西省校地共建校本研修实验区实验学校、商洛市基础教育科研工作先进集体。为大力实施素质教育，开启学生心智，激发创造兴趣，学校聘用了善于探究、乐于实践的雷建设同志担任科技辅导员，通过雷建设同志的辛勤努力，学校的科技创新活动捷报频传。近两年，学校“丰阳号磁悬浮小车”等12件作品分别荣获国、省一二三等奖，有33件作品已获得国家知识^v^新型发明专利权。雷建设同志先后被评为全国自制教具能手、全国十佳优秀科技辅导员、全国英特尔十佳优秀科技教师奖，学校荣获国省科技创新优秀组织单位、陕西省中小学知识产权教育试点学校、商洛市科技教育特色学校。为了加快教师队伍的专业化成长，学校在高三复课、班级管理等重要岗位大胆使用德才兼备的青年教师，任卫平、柯昌林等一大批青年教师快速成长，已成为能独当一面、教学成绩显著、备受社会赞誉的优秀教师。正是合理的使用人才，使学校的教育质量持续攀升，近两年高考，学校二本线以上人数分别高达1619人和1731人，连居商洛第一。

4、关心爱护人才。学校尽力创造识才用才的工作环境和优才留才的生活环境，在评优树模、干部提拔中优先推荐优秀人才，在职称晋级、岗位聘用中优先考虑优秀人才，在外出培训、学术交流中优先选派优秀人才。学校的关心爱护，极大地调动了优秀人才的工作激情，有力的推动了学校工作。学校的教育质量稳步攀升，办学水平日益提高，社会声誉越来越好。学校连年被评为全市提高普通高中教育质量先进单位。学校先后获得全国实践教育活动先进单位、全国学校艺术教育工作先进单位、陕西省文明校园、陕西省绿色学校、陕西省平安校园、商洛市先进集体、商洛市学校发展水平316督导评估五星级优秀学校。

三、学校人才工作存在的问题

近年来，学校的人才工作成效显著，但仍然存在着一些不容忽视的问题。

一是由于历史原因的积累，教师老龄化趋势逐渐显现，年龄结构不够合理，部分老教师教育理念不新，影响了新课程的实施;

二是由于客观条件的限制，学校人才招聘以陕西省内高校为主，人才构成模式单一，不利于人才的多样化发展;

三是由于县情校情的制约，学校人才紧缺的现象依然存在，部分学科教师不足，影响了教育教学的有序开展。在今后的工作中，学校将会正视问题，科学举措，推动学校人才工作更加合理、健康地运行。

**人才联谊工作总结范文15**

一、20--年人才工作目标完成情况：

二、20--年工作设想：

1、持续做好人才工作新闻宣传。围绕区委、区政府人才强区战略，弘扬工匠精神，加快培养高技能人才，助推--高质量发展的部署要求，加强宣传选题策划，着力推出一批精品稿件，不断提高新闻宣传的实效性。

2、组织开展人才工作主题采访活动。聚焦构建“1+5+1”现代产业体系和推动--高质量发展，加强主题宣传策划，在微信公众号等平台开设“智领--”专题专栏，深入基层一线，进行专题采访，报道我区优秀人才的典型事迹和经验做法。

3、做好宣传思想文化“四个一批”人才选拔推荐工作。按照市委宣传部统一安排部署，结合--实际，做好20--年度我区“四个一批”人才选拔推荐工作，切实把德才兼备、成就突出、业界公认的高层次优秀人才遴选出来，加快构筑全区重要文化高地。

4、研究制定20--年宣传工作方案。针对20--年人才工作安排部署，有针对性谋划完善全区人才工作的宣传方案，不断增强针对性，扩大宣传效果。

**人才联谊工作总结范文16**

20\_\_\_\_年以来，我局紧紧围绕民族团结进步示范区建设要求，不断加强对少数民族干部、宗教界人士的培训，有力维护了全县民族团结、宗教和顺、社会稳定的良好局面。

一、我县少数民族党政人才现状

截止20\_\_\_\_年5月，我县少数民族实职科级以上领导干部53人，其中回族21人，满族1人，彝族29人，壮族2人;少数民族科级以上非领导职务44人，其中回族18人，苗族1人，彝族24人，壮族1人。

二、主要做法

(一)突出理论培训。县委印发《20\_\_\_\_-20\_\_\_\_年\_\_\_\_县干部教育培训工作实施意见》，提出各单位(部门)要按照干部管理权限，统筹抓好党政干部教育培训，重点加强党政领导班子成员的培训，重视年轻干部、女干部、少数民族干部、非^v^党员干部的培训。其中少数民族干部培训项目是以科级少数民族领导干部为对象，重点抓好少数民族年轻干部的培训。开展党的民族宗教政策、民族团结进步、社会和谐发展、特色产业培育、扶贫开发、民族文化传承与保护等内容的培训，不断提高干部团结民族群众、带领致富、共同进步的能力。

(二)突出业务培训。20\_\_\_\_年5月25日至26日，举办20\_\_\_\_年全县民族宗教工作培训班。县民族宗教工作领导小组成员单位分管联系领导，各乡(镇、街道)分管领导及民族宗教助理员，县伊协班子成员，各宗教活动场所教管组组长及主要教职人员，县委^v^部、县民宗局全体干部职工160余人参加培训。这是近年来我县规模最大、规格最高的一次民族宗教工作专题培训，培训有效提升了我县领导干部对民族宗教工作的认知，提升了民族宗教干部的政策理论水平，提升了宗教界人士的国家意识、公民意识、法治意识，为维护我县民族团结、宗教和谐奠定了坚实基础。

三、存在问题

(一)流通渠道不畅。有些少数民族干部在同一职位上任职时间超过10年，5年左右的居多，交流较少，造成少数民族干部视野相对狭窄，缺乏多岗位锻炼，晋升通道更加逼仄。

(二)高层次人才匮乏。从干部知识结构来看，真正懂经济的行家太少了，不得不说这是我县打造现代工业强县进程中的硬伤。

四、“十三五”人才工作思路

十三五期间，我们将认真贯彻实施县委“十三五”人才发展战略研究方案的部署，紧紧抓住深入推进民族团结进步示范区建设这一契机，重点抓好以下工作：

(一)突出少数民族党政人才培养这一重点，为拓宽他们的知识面积极搭建平台。

(二)积极配合组织人事部门，本着对少数民族干部“高看一眼，厚爱一分，重扶一把”的原则，建设一支数量相当、结构合理、素质较高的少数民族党政人才队伍，为全县民族团结进步事业提供强有力的人才支撑。

**人才联谊工作总结范文17**

为了丰富校园文化生活，共造美好的宿舍生活空间，进一步活跃宿舍文化生活，营造生动活泼、健康有益的宿舍文化氛围，增强同学之间的交流与友谊，提高广大学生的艺术涵养，培养大学生的创新能力，引导学生向着高雅、科学、文明、和谐的方向发展，突显新一代大学生的青春气息与蓬勃朝气，加强宿舍楼兄弟院系的交流，增强学院间的深厚情谊。我院联同外国语学院共同举办了首届“宿舍文化节”活动。

本次活动主要包括三个环节：交换空间（数院）、户外游戏（外院）和联谊晚会（合办）。宿舍交换主要有两组宿舍进行了交换，交换空间时录制了视频，在这个活动中，男女生交换布置空间，极大调动了同学们的积极性，大家装扮热情很高，体现了强烈的团队协作意识与创新精神。活动结束后我们也发放了奖品以资鼓励。户外游戏环节，大家进行了一系列的小游戏环节，活跃了整个活动的气氛，进一步扩大了活动的影响力。在最后的联谊晚会上，我们选出了12个宿舍，进行了一系列联谊活动，各个宿舍也派出了代表进行了节目表演并参与了游戏环节，如猜词风暴等。整个晚会现场气氛热烈，观众与选手互动默契，主持人主持灵活，极大调动了现场的积极性并与嘉宾有很好的互动，整场晚会还吸引了不少别院的观众，他们对活动的评价都很不错，为活动画上了一个圆满的句号并将其推向高潮。

首届宿舍文化节充分展示了同学们的才艺，体现了同学们宿舍的文化与风采，同学们的团结协作弘扬了积极进取，坚持不懈，友谊第一比赛第二的精神，促进了我们与外国语学院同学的沟通与交流，达到了以节交友的目的，取得了预期效果，正应了一句话：文化能使人的道德更加高尚，艺术能使人的生活更加精彩。整个文化节里都体现了外联部与外院生活部和宣传部的组织和办事能力，也充分展现了我们之间的团结协作，尤其是各个院系之间的，此次文化节大大的促进了各学院间的交流协作，为我们和外国语学院搭建交流平台奠下了基础，相信我们下一届的宿舍文化月活动会举办的.更加精彩。

本次活动有几个地方是十分值得注意的：

一、 如果活动需要两个学院、或者两个社团一起来办，协调好两者之间的关系很重要，其中更为重要的就是利益，有的时候可能会相对于对方多付出了一些，但是在比较关键的时刻千万不能计较，一定要本着把活动办好为一切行动的目标。

二、 我们所涉及到的三赛范围是以宿舍为单位的，类似这样的活动必须在恰当的时候举办才能有好的效果，比如在学年刚开始，我建议下一届放到10届新生刚来的时候举办。这样才能达到活动的目的：联谊同学之间的感情，加强同学之间的联系，使不同宿舍、不同年级的同学、不同学院的同学之间相处更加融洽。

从时间安排上呢，还有很多事值得我们注意的。一定要避开一些考试（除了一些临时性的）、一些假期等时间。

三、 活动的宣传很重要，宣传方式也很重要，不一定经过团委老师的活动才吸引人，我们学生会办活动，就是要从学生的角度出发，让人家主动来参加，这样的活动就不会给人家带来压力。

四、 个人觉得，宿舍联谊的系列活动还是有比较好的创意的，应该继续举办下去。

五、活动时间、地点确定下来后一定要及时通知观海、海之子等人，这样才能保证活动的报道力度。

感谢其他部门对于我们的工作的大力支持，大家有哪些意见，希望可以直接向我们指出，我们会尽力改正！

**人才联谊工作总结范文18**

【附加篇一】

市区坚持党管人才的原则，健全科学有效的人才机制，围绕产业升级抓引才、突出功能完善抓载体，推进各类人才队伍协调发展，不断提高人才工作科学化水平。

创新人才机制环境，营造良好氛围

建立区委联系服务高层次人才工作机制，每名常委包联1名高层次人才，服务、激励专家人才参与区域发展建设。推荐入选自治区“英才”工程个人、团队、基地25家，位于全市前列，形成人才发展良好氛围。依托市人才优先发展战略相关措施，先后三批次引进39名具有境外著名大学或“双一流”高校全日制硕士研究生学历的人才，为事业单位补充了新鲜血液。选派1名处级干部，到市驻深圳人才工作站工作。引入5名北京大学优秀在读研究生赴黄合少镇开展社会实践，为乡村振兴提供智力支持。

搭建交流互动平台，促进人才引育

关注基层民生，人才服务全面下基层

围绕脱贫攻坚、乡村振兴等重点工作，加强乡土人才队伍建设，通过吸纳青年大学生、支持鼓励外出人员返乡创业，多渠道引进人才、鼓励吸引社会人才参与乡村振兴。加大人才培养、提高乡土人才开发培养等措施，开展农业科技成果转化与产学研结合工作，切实提高农业农村发展质量。指导协育、科技、文化、卫生、农牧等领域人才，组成志愿服务队、专家团队、宣讲队等，积极开展送教下乡、专题讲座、结对帮扶等活动260余次，惠及群众17000余人次。

创建人才创业园，打造人才创新创业基地

搭建金桥电子商务产业园高层次人才创新创业基地，筛选符合入驻条件企业187家，就业人数2183人。基地采取主导、市场专业化运营的机制，重点关注基地企业发展情况，从人才引进、孵化培训、上市辅导等多方面，针对创业企业需求做好服务对接工作，着力为企业发展提供服务与支持。基地先后获得国家级众创空间、国家电子商务示范基地、国家级科技企业孵化器、第八批“英才”工程高层次人才创新创业基地等殊荣，成为集聚电子商务类人才的新高地。

【附加篇二】

市区认真贯彻落实自治区构建“一心多点”人才工作新格局的指导意见，深入实施市人才强市战略，坚持把人才作为第一生产力，通过奏响“广纳贤才、精心育才、大胆用才”三部曲，下好人才一盘棋。

坚持需求导向，广纳贤才。立足自治区和全市人才工作大局，联合市级部门成立自治区级人力资本产业园区——人力资本产业园区，致力于为地区高质量发展提供人才智力动能。立足老城区发展实情，结合近年来我区人才队伍建设情况，设立区属事业单位人才专项编制，有计划、分批次引进各类人才。20xx年区面向全社会引进高层次紧缺急需人才30名，20xx年计划引进高层次和紧缺急需人才50名，进一步壮大区人才队伍。同时，做好公务员、事业单位工作人员招考工作，坚持“聚天下英才而用之”的原则，为区发展不断注入源头活水。

放眼长远发展，精心育才。围绕人才队伍建设规划，通过定岗位、办培训、抓管理，“一条龙服务”引导人才走向职业发展正轨。新引进的30名人才全部安排到街道工作锻炼1年，在基层工作中，不断提升服务群众的本领；

上岗前举办岗位教育培训班，通过区情介绍、机关礼仪讲授等为人才职业发展注入一剂“强心针”；

定期召开引进人才座谈会，了解掌握人才所思所想，随时为思想跑偏的年轻人“修剪枝叶”。秉持“十年树木，百年树人”的诚恳态度和坚韧毅力，致力于为区培养一支高素质专业化的人才队伍。

开辟新鲜路径，大胆用才。坚持量才而用、任人唯贤的原则，使用关键人，用到关键事，用在关键时。以“专业技术人才”为主角，坚持做好区级“万名专家服务基层”活动，截止目前分派到农牧业、金融、医疗卫生、教育、文化宣传等各个领域共计70余批次985人；

以扫黑除恶专项斗争、全国人口普查、文明城市创建等工作为依托，选派各单位人才到关键性工作中施展才华，尽情发挥各自才干；

以新冠肺炎防控时期为契机，全力将医疗人才放在艰苦岗位守护群众安全，大力将其他优秀人才放在疫情防控第一线，考验其在关键时期的定力，锤炼品格。通过三个关键做到人尽其才，才尽其用。

区通过建立引才、育才、用才环环相扣的人才工作机制，逐步形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面。

【附加篇三】

“国以才兴，政以才治”。面对日趋激烈的人才竞争形势，市县始终牢牢拧住“人才工作”这个螺丝扣，进一步加大“人才强县”战略实施、提高服务保障水平、持续升级加速，为人才来托提供宜居、宜业的生活环境和干事创业的平台，跑出了县人才队伍建设的“加速度”。

**人才联谊工作总结范文19**

合肥高校计算机协会联盟介绍

联盟设一名主席，两名副主席，各高校计算机协会负责人担任理事会成员，经过合肥高校计算机协会联盟初期工作的开展以及后期的选举产生了联盟的理事会成员。

联盟主席为 安徽警官学院计算机协会08-09会长 徐建

联盟副主席分别为 安徽文达学院计算机协会09会长 朱雷 和安徽美卡学院计算机协会09会长 张安生

秘书处秘书长 周新 负责日常文件处理，以及会议通知，各会员协会的活动协调。

联盟理事会成员为加盟23所高校计算机协会负责人，加盟院校有 安徽大学计算机协会、合肥工业大学计算机协会、安徽农业大学科学与技术协会、安徽警官职业学院计算机协会、安徽文达信息技术学院计算机协会、合肥学院计算机协会、合肥美卡学院计算机协会、安徽水利水电职业技术学院计算机协会、安徽建筑工业学院计算机协会、安徽三联学院计算机协会、安徽新华学院计算机协会、合肥师范学院计算机协会、安徽中澳科技职业技术学院计算机协会、安徽万博科技职业学院计算机协会、安徽交通职业技术学院计算机协会、安徽大学江淮学院计算机协会、合肥经济技术职业学院计算机协会、合肥财经职业学院计算机协会、安徽财贸职业学院计算机协会、合肥滨湖职业技术学院计算机协会、合肥通用职业技术学院计算机协会、安徽国际商务职业学院计算机协会。

理事会主要职责是负责联盟事务的正常运行，主要将联盟主要事务通知给各个理事单位，统一协调各个会员的行动，传达并指挥大型社团联盟公益活动，协助并确保会员单位的活动安排，为会员单位提供技术支持服务，吸纳并接收会员单位人员，定期培养会员单位人员，为各个会员单位提供技术交流平台。对于表现优秀的社团和个人，社团联盟也会定期给于物质和精神奖励，鼓励大家更好的努力奋斗。

合肥高校社团联盟最高权利机关是理事会，理事会由联盟主席、二位副主席、人才开发部部长和二位副部长以及六处处长、市场营销部部长和两位副部长以及三处处长组成，共同商议决策联盟日常事务方针政策。如果是社团发展大的策略则需要增加二十二个会员单位的会长参加讨论决策。合肥高校社团联盟重要方案实行少数服从多数策略，重大机构改革和决策方案通过必须半数以上表决才能通过执行。

合肥高校社团联盟理事会决策流程：首先由理事会形成表决意见交给人才储备部准备，如果需要具体的技术由人才储备部安排人员负责，再交由市场营销部负责执行。合肥高校社团联盟的理事会一年选举一次，首先由联盟推荐人才和会员单位自荐组成候选人名单，再递交给包括联盟机构(人才储备部及六处和市场营销部及三处)和二十二会员单位会长在内的联盟大会选择出一名主席和两名副主席。人才储备部和市场营销部的部长则由社会工作经验丰富的专业软件开发人士和营销人士担任，不参加联盟的选举，其两部门人员更替将由上届部长指定任命递给理事会表决通过。

默认情况，联盟最高权利机关由联盟核心机构负责人和二十二个会员会长组成！

合肥高校计算机协会联盟

合肥高校计算机协会联盟章程

（最新修订版）第一章 总则

第一条、为充分团结、整合合肥各高校计算机协会的资源和力量，加强合肥各高校计算机协会之间的沟通与交流，扩大各校计算机协会的影响，凝聚合肥各高校计算机协会的力量，安徽农业大学计算机协会、安徽警官学院计算机协会、安徽文达信息技术职业学院计算机协会等共计19所高校计算机协会或相关学生社团，经各校计算机协会负责人共同商讨后决定组建合肥高校计算机协会联盟。

第二条、本联盟的名称：本联盟的正式名称为“合肥高校计算机协会联盟”。

第三条、本联盟的性质：本联盟是由在合肥的、各高等院校的计算机协会或相关学生团体自发组成的一个集学术性、联合性、和专业性于一体的非赢利性社会组织。

第四条、本联盟的宗旨：以繁荣校园计算机文化，服务合肥高校大学生为宗旨，携手发展，互帮互助，互惠互利，共同进步。第二章 成员

第五条、本联盟的成员为各加盟高校的计算机协会或相关学生团体。第六条、申请加入本联盟的成员，必须具备下列条件：

（一）成员必须是经所在院校批准成立的合法学生社团；

（二）在各高校内从事计算机服务或相关业务的社团、协会；

（二）拥护本联盟的章程；

（三）有加入本联盟的意愿；

（四）在所在院校拥有良好的声誉（若被所在院校、团委、或其他有资信调查能力的机构认定其存在重大过错行为的协会，则暂不予批准）。

第七条 成员加入联盟的程序是：

（一）符合联盟章程第五条的条件并同意阅读联盟章程。

（二）向合肥高校计算机协会联盟常务委员会发出申请。

（三）经合肥高校计算机协会联盟常务委员会商讨同意其加入。

（四）合肥高校计算机协会联盟常务委员会向申请协会发送同意加入联盟协议书，申请协会负责人代表本协会在联盟章程等相关文件上签字同意。 第八条 权利：

（一）、全体成员平等拥有享受联盟章程规定的各项权利；

（二）、高校各协会第一负责人为合肥高校计算机协会联盟常务委员会常委，直接参与联盟的组织建设及发展决策；

（三）、各高校计算机协会或相关学生团体可以参加联盟组织的各项涉外活动。

（四）、享受联盟提供的培训、研讨等交流机会；

（五）、经联盟常委会同意，以成员名义在适当范围内举办符合联盟宗旨的活动并得到组织支持和协助；

（六）、共享联盟的资源及对外交流机会；

（七）、对联盟组织工作提出建议、批评并进行监督；

（八）、可以向联盟常委会推荐新成员。

（九）、有权对本联盟工作的批评建议权和监督权及对联盟的任何人提出合理有据的批评。(十)、各加盟协会享有自由退出联盟的权利。

第九条 义务：

1、遵守相关法律法规，不得从事有损联盟声誉、侵害各加盟协会权利的活动；

2、自觉发扬自律精神，遵守并传播“合肥高校计算机协会联盟”宗旨；

3、全力维护“合肥高校计算机协会联盟”的权益和声誉；

4、各加盟协会会员自该协会加入联盟之日起，即为联盟成员，联盟承认各加盟协会的合法地位，其会员须凭相关证件（即各加盟社团自行制作的会员证）参加活动，其证件不得转借他人，一经查出，没收证件。

5、向联盟提供赞助费，以确保联盟各项活动的正常运转；

6、支持联盟的工作，积极参与联盟举办的各类活动。完成联盟交给的力所能及的任务。

7、遵守本联盟章程，服从联盟领导。积极提出有益建议，并协助本联盟开展活动，维护本联盟名誉，向所在校内外宣传本联盟。

8、以主人翁的责任感关心、爱护、支持联盟，各加盟协会之间要团结友爱，互学互助。

9、积极参加联盟组织的各种活动，提供市场资讯，促进相互间的交流，为联盟的发展贡献力量；

10、为“高校计算机协会联盟”提供力所能及的协助，实现各加盟社团互惠互利，共同繁荣。最终发展壮大联盟。

第十条 退出：

1、成员因自身原因可以随时退出联盟。

2、成员自行退出联盟须以书面形式告知理事会，然后交理事会开会讨论同意后, 由常委会主席签章，联盟行文,正式除名。

3、若背离“合肥高校计算机协会联盟”章程，行为有损联盟宗旨及声誉者，理事会有权予以除名。

第三章 组织机构和负责人产生、罢免

第十一条、理事会是本联盟的最高决策机构，领导本联盟开展日常工作。理事会成员由各加盟院校的计算机协会或相关学生团体的会长或社长（即第一负责人）组成。第十二条、常委会作为常设办事机构，在理事会的领导下处理联盟事务。常委会设主席一人，副主席两人，常委若干。常委会主席、副主席、常委由理事会表决委任。常委会主席主持常委会日常工作，每位发起成员向理事会推荐一名代表配合常委会工作。

第十三条 理事会的职权是：

（一）选举和罢免常委会主席、副主席及其他常委会领导；

（二）决定加盟成员的吸收或除名，授予或撤消成员资格证书或相关书面证明材料；

（三）领导本联盟各机构开展工作，协调成员和各机构的统一行动；

（四）制定内部管理制度；

（五）组织提出本联盟章程修改草案；

（六）根据需要不定期召开会议；

（七）决定其他重大事项；

（八）奖励表现优秀的加盟社团、个人。

第十四条、理事会须有三分之二以上理事出席方能召开，其决议须经到会理事三分之二以上表决通过方能生效。

第十五条、理事会每半年至少召开一次会议；情况特殊的，也可采用通讯形式召开。第十六条、本联盟常委会主席行使下列职权：

（一）主持办理机构日常工作，组织实施工作计划；

（二）协调各加盟计算机协会或相关学生团体开展工作；

（三）提名副主席及其他领导人员名单，交理事会或常务理事会决定；

（四）提名年终优秀加盟社团或个人名单；

（五）代表联盟，签署相关协议、决定；

（六）处理其他日常事务。

第四章 经费来源及管理

第十七条、各高校校内外捐赠或赞助, 在活动范围内开展活动或服务的收入,各加盟协会的赞助及其它合法收入.第十八条、经费做到“取之于民,用之于民”,所有经费开支必须经常委会主席签字方才有效.第十九条、本联盟的会费，任何团体或个人不得侵占、私分和挪用。

第二十条、经费由常委会直接管理，定期向理事会提供财务支出报告。并于每届理事会工作总结之前向理事会提供完整的财务报告。第五章 附 则

第二十一条、本章程作为各加盟协会内部文件，各加盟协会干部不能随意将本章程外泄或任意发布。

第二十二条、各加盟协会干部必须认真阅读本章程，承认章程的效力。

第二十三条、鉴于联盟实际，同时考虑保持本章程的完整性，以上部分条款暂不实行； 第二十四条、本章程部分内容与各加盟协会或相关学生团体所在院校规定相抵触的，以后者规定的为准；

第二十五条、计算机协会常务委员会保留对于本章程的最终解释权； 第二十六条、本章程自20\_年3月28日起施行。

联盟评优细则和奖惩制度（试行）

第一部 优秀联盟干部与联盟工作积极分子评选办法，一、目的：

通过评优来鼓励联盟成员热爱本职工作，积极投入联盟建设，最终促进联盟的健康发展。

二、候选人的基本条件：

1、必须是联盟的主要负责人或联盟成员。

2、政治积极向上，具有良好的道德品质。

3、热爱联盟工作，工作中以身作则，无私奉献，对联盟的发展提出过建设性意见。

4、在联盟成员中反映良好，有一定的号召力。

三、评选的具体实施

1、评选时间：理事会换届时

2、评选概率：分别为联盟干部人数和联盟成员人数的30%

3、评选步骤：各部门首先向人才储备部人才管理处递交申请书（必须附有候选人的简历、成绩简介和有关评价）；理事会召开代表大会讨论候选人的具体情况，最终确定获奖人。

四、优秀联盟干部的量化考核标准（总分100分）

1、候选人的简历（5分）

2、候选人在该部门的工作经历（10分）

3、该候选人是否曾对联盟的发展提出过重要的有建设性的意见（20分）

4、联盟其他成员对该候选人的评价以及该候选人在联盟成员中的威信如何（15分）

5、该候选人的工作情况、思想道德情况（20）

6、该候选人的业务水平（包括技术功底、工作经验和实际操作能力）（15）

7、该候选人的创新能力（15）

五、奖励方式

将颁发联盟荣誉证书……，并报优秀联盟干部和联盟工作积极分子的评选 第二部 对违反联盟有关规章制度者的惩罚办法

一、目的：发现个人和组织存在的问题，以警示其他成员，促进联盟工作的有序进行。

二、惩罚对象及惩罚措施

1、违反有关规定，对联盟的名誉造成不好影响者，在联盟内部进行通报批评，并令其作口头和书面检查；若情节较为严重，对联盟名誉造成恶劣影响者，取消联盟成员的资格，并责令作书面和口头检查，取消其一年内在联盟范围内的评优资格。

2、无故缺席（未在会议前一天向主持人请假，或理由不正当，带有欺骗性质）联盟例会三次或以上，取消其联盟成员资格，并责令其向全体联盟道歉，作书面检查。

3、无故（同上）缺席部门及处级会议达三次或以上者，取消其联盟成员资格，并责令其进行书面检查。

4、贪污联盟经费，数额较小者责令其限期赔偿，并作书面检查；数额达总数的10%者在联盟及联盟成员范围内进行通报批评；数额达10%以上者取消其联盟成员资格，责令其书面检查和口头道歉，取消其一年内的任何评优资格。

三、程序：

联盟成员中有1/4成员提出即可由联盟各部部长协助人才管理处进行考察，被考察这可以以书面形式提出申诉，但必须出示真实、有效、合理、有力的证据；考察者必须秉着客观、公正、公平、公开的态度进行考察；两者之间应相互尊重，友好相待，切不可借此进行人身攻击和报复；若人才管理处成员在考察之列，则由主席和副主席代行人才管理处的考察职权。

20\_年10月18日

**人才联谊工作总结范文20**

近年来，为加快发展步伐，\_\_\_\_团坚持人才第一资源和人才优先发展的理念，创新人才机制，优先人才政策环境，举全团之力积极推进人才强团战略，先后荣获“全国普法工作先进单位”、“全国教育工作先进集体”、“全国五四红旗团委”、兵团“文明团场”、师“先进基层党组织”等称号。

一、基本情况

现有各类人才303人，其中机关工作人员44名，基层企事业干部259名。其中：招聘大学生47人，大学生志愿者留下7人，兵团选派生2人。拥有高级专业技术人才25人，中级专业人才98人，初级专业人才79人;研究生2人，本科学历69人，大专学历162人，中专学历32人，高中以下学历40人。

二、提高认识，强化领导，夯实人才工作基础。

为了推进了人才战略的实施，营造了良好的人才发展环境，不断加强人才工作。成立了以党委书记、政委\_\_\_\_为组长的人才工作领导小组，制定出台了《关于做好人才工作的实施意见》，落实人才培养、使用、管理的各项政策。团场在财力吃紧的情况下，每年专项拨款为全团各类人才免费体检。由于在使用、培养人才政策上不断倾斜，及时兑现人才相关待遇，培养吸引了全团各类专业人才队伍，使他们在团场各项事业建设中发挥了积极的作用。

三、拓宽视野，优化环境，激发人才工作活力。

为了满足经济社会的发展的需要，团场十分重视各类人才的引进工作，先后招用各类专业大学生、退伍军人60多人充实到党政、教育、卫生、农牧、园林等行业，并为引进人才在待遇上提供优惠条件。在团场工作满5年，经团考核同意留用，在本团购房的，团给予2万元的.一次性购房补助。新引进的人才，团场采取统一住宿、统一分发被褥、餐具，统一管理的制度。自20\_\_\_\_年开始，团按照每人每月80元的标准，为大学生发放通讯费，让他们感受家的温暖。

四、服务发展，按需培养，提高人才队伍素质。

团

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！