# 人才工作鉴定总结

来源：网络 作者：寂静之音 更新时间：2025-03-11

*人才工作鉴定总结（通用13篇）人才工作鉴定总结 篇1 今年以来，区科技经信局在区委区政府的坚强领导下，以落实市、区人才会议精神和区年度人才工作要点为抓手，紧紧围绕绿色化发展理念，解放思想，创新观念，加强领导，完善机制，协助企业在引进、使用、...*

人才工作鉴定总结（通用13篇）

人才工作鉴定总结 篇1

今年以来，区科技经信局在区委区政府的坚强领导下，以落实市、区人才会议精神和区年度人才工作要点为抓手，紧紧围绕绿色化发展理念，解放思想，创新观念，加强领导，完善机制，协助企业在引进、使用、培训人才上下功夫，取得必须成效。现将我局20\_\_年人才工作总结和20\_\_年工作计划总结如下：

一、20\_\_年人才工作完成情景

一是加强人才基础摸底工作。科技经信局落实专人具体负责人才工作，进取开展工业企业人才普查工作，对全区工业企业经营管理人才进行摸底，完善和更新企业家人才库，目前入库37人。

二是进取鼓励企业开展产学研对接。我局主动牵线搭桥，结合融杭和长三角一体化推进，促进我区企业充分利用长三角大院大所科研资源，强化产学研互动互促。组织一品有机茶、振州电子科技赴浙江大学、中国农科院茶叶研究所等高校院所开展产学研对接;8月份，黄山良业智能控制有限公司与浙工大机械工程学院签约战略合作协议;11月份博蓝特光电科技与合肥工业大学签订产学研协议;12月份申格电子与安徽工程大学机械与汽车工程学院就提高新能源汽车薄膜电容器可靠性项目研究达成合作协议，并成功申报市科技计划项目(正在公示);天新新材料有限公司与黄山学院签订了校企合作协议。

三是营造浓厚的尊重企业家氛围。进取组织企业家参加各类评选活动，工业泵被授予“改革开放40周年·黄山市有突出贡献、有发展潜力的十佳民营企业”称号，工程塑料厂厂长徐三友、振州电子董事长何平洲被授予“改革开放40周年·黄山市优秀民营企业家”称号。黄山工业泵员工潘霄凌“中国重型机械行业工匠”符号，全省仅有两人入选。黄山徽扬物联科技有限公司创始人及技术总监汪康被授予第五届“安徽省青年创业奖”，全省共20位获青年创业奖，10位获提名奖。黄山博蓝特光电技术有限公司蓝文安获得黄山市“降低企业引进高科技人才成本奖励”2.4万元(已完成公示)。

四是探索企业家精准培训。改变了以往大班制的外出培训模式，企业家进取性不高的现状。以融入杭州都市圈为契机，深化与浙大等杭州高校的对接，打造校企合作平台;开展点对点的培训方式，不定期选派一批企业经营管理人才赴浙江、深圳等大学、企业学习。组织振州电子、申格电子到杭州春风动力、长安福特、红豆集团交流学习，并进取安排企业和有上下游关系的企业进行业务对接，实现产业承接配套。组织良业阀门、振州电子、徽扬物联、容宇五金、远星环保5家企业参与富阳新生代企业家培训班到深圳大学学习一周，经过和富阳新生代企业家同培训，同吃住，交流企业管理，产品营销等知识。组织市汽车行业协会会员单位申格电子到浙江大学，与杭州汽车行业协会企业混班交流学习。组织企业工程系列专业技术人员参加20\_\_年专业科目继续教育网络培训学习。

五是进取开展为企服务工作。依托“四送一服”常态化服务工作，进取开展人才要素对接。1-11月举办103场招聘会，服务企业招聘1413家次，供给岗位3.5万余个次，达成就业意向2621余人。

六是进取对上争取项目。依据安徽省《关于印发支持制造强省建设若干政策的通知》文件要求，做好省级工艺美术大师示范工作室申报工作。黄山市屯溪区正华徽派木雕工作室、黄山市徽笔工艺研究所、安徽省黄山市屯溪胡开文墨厂和黄山市安海文化传播有限公司4家经过省级工艺美术大师工作室项目申报。提高工艺美术大师带教徒弟、传承技艺的进取性，为我区培养出更多的工艺美术人才。目前，全区高级工艺美术大师人员共计43人。

七是进取打造各类创新平台。推荐并帮忙工业泵申报“市技术创新中心”认定工作，目前正在准备申报材料。协助安徽双桦成立黄山联合应用技术研究院，目前已在市民政局登记，在科技局备案。

八是协助人才办开展各项工作申报。开展博士研究生社会实践活动，组织金菱新材料和工业泵两家企业申报需求3人;开展高层次人才储备金申报工作，组织工业泵、良业智控、振州电子、泰客轨道、拓达科技5家企业共7人申报，已确认3人;组织良业智控申报市特支计划;申报安徽省第八批战略性新兴产业技术领导人才，我区入选两家企业，均为工业企业，分别是良业智能的施云贵和博蓝特的徐良。

二、20\_\_年工作计划：

20\_\_年区科技经信局人才工作的思路是落实深化人才发展体制机制改革，突出企业家和高层次人才队伍建设，为全区工业经济快速发展供给人才支撑和智力保障。

一是认真落实《屯溪区关于促进民营经济高质量发展实施意见》，进一步调动广大企业家进取性、主动性、创造性，深度挖掘一批先进典型，充分发挥示范带动作用，培养造就一支优秀企业家队伍。

二是探索人力资源协同发展新模式。继续以融入杭州都市圈为契机，主动与杭州市对接，进取承接杭州人才、产业、技术溢出资源，构建人才智力共享模式。加强与在杭安徽籍、黄山籍企业家互动，开展走访恳谈活动，寻求合作机会。引进创业创新载体和平台，把优秀的创业企业、创业团队、高校毕业生引过来、留下来。

三是按照“三比一增”活动要求，实施企业人才本事提升工程。继续开展“走出去”活动，以点对点“小班制”的培训模式，组织部分工业企业家和相关涉企部门负责人外出培训。

四是继续鼓励企业采取短期聘用、合作开发、技术攻关、项目咨询、聘请顾问、业余兼职等灵活方式柔性引进人才和智力。

五是继续落实区领导和区直部门联系企业制度。将区领导与联系企业的高层次人才结对，经过定期走访、召开座谈会、组织联谊活动等形式，与人才交心交友，帮忙他们解决实际问题，引导他们为屯溪经济社会发展建言献策。

六是做好“四送一服”人才和产学研要素对接。分层次支持企业与院校开展产学研合作，引导人才和智力资源向产业一线集聚。对科技水平含量较高的项目，需要选择对口的院校合作，如良业智能与浙江工业大学机械工程学院的合作;对劳动密集型的项目，能够就近选择院校合作，如国人通信博蓝特等企业能够与职业技术院校合作，既能满足企业人才需求，又能帮忙大学生开展社会实践活动，丰富工作经验。

七是动态调整企业优秀人才库。做好优秀人才信息库建设和管理工作，分析企业经营管理人才现状，为制定企业经营管理人才发展规划和完善相关政策法规等供给数据支持。广泛搜集企业高层经管管理人才、高级职业经理人、企业经营管理后备人才信息，对各类企业经营管理人才进行分层分类管理。

人才工作鉴定总结 篇2

20\_\_年，我县人才工作紧紧围绕县委县政府总体工作部署，深入贯彻落实中央、省、市组织工作会议及人才工作专项述职会议精神，牢固树立“人才强县”理念，进取主动地开展工作，较好地完成了各项工作任务。下头，将有关工作情景汇报如下：

一、加强宏观指导，增强人才工作合力。

1、完善管理体制，落实工作职责。一是年初召开全县人才工作专项述职会，听取县委人才工作领导小组成员单位主要领导汇报20\_\_年人才工作述职并布置安排20\_\_年全县人才工作。二是定期召开人才工作领导小组联席会，细化工作任务，进一步完善县委统一领导、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，做到全县上下“一盘棋”。

2、加强队伍管理，提升工作水平。一是要求全县各乡镇及县委人才工作领导小组成员单位配齐人才工作专职人员。二是组织部分成员单位人才工作分管领导赴杭州滨海区海创基地考察学习先进人才工作经验，进一步提高人才工作者队伍整体水平。

二、创新引才工作方式，加大高层次人才引进力度

1、打造发达地区玉山籍博士服务中心。发挥玉山“博士县”优势，在北京、广州、上海三地建立京津冀、广东省、上海市玉山籍博士服务中心，构成足鼎式人才工作版块，遵循建起来、强起来、活起来的建站理念，大力做好玉山籍在外高层次人才的联系、沟通、服务工作。

2、创新开展博士“双服务”工作。借力在外玉山籍博士服务中心开展了一系列博士“双服务”工作。一是每季度开设一期“博士讲坛”，目前已邀请中央党校教授舒绍福、清华大学博导张帏等博士回玉开设3期“博士讲坛”，为千余名领导干部及学校师生开展专题培训;二是组织乡镇、县直单位与专业对口博士对接交流，鼓励博士为家乡发展建言献策，引导玉山籍在外博士在重大项目开发、高层人才引进、科技合作交流等7方面进取作为，真正实现人才输入。

3、持续加大院士工作站建设力度。一是玉山县水务投资有限公司院士工作站和玉山三叶青综合研发院士工作站成功获评市级院士工作站。二是与天津大学合作共办首届上饶市环保院士论坛，邀请4名院士共聚上饶共商环保事业发展，高层次人才的引进，实现了人才资源共享，助推我县特色产业提升和自主创新。

4、首次组织学校招聘活动。一是与县经开区、高铁新区管委会、就业局等单位组织县内12家规上企业，赴南昌高校开展人才招聘工作，与南昌大学、东华理工大学建立长期合作意向，并帮忙企业达成应聘意向人员100余人。二是组织江西众光照明有限公司和县经开区投资开发公司参加由省委人才办组织的江西省高层次人才北京专场招聘会，会上两家企业达成应聘意向人员17人。

三、树立育才工作理念，提升本土人才队伍水平

1、实施本土人才培养“十百千”计划。结合实际，实施本土人才“十百千”计划，提出以每3年为一个周期，打造十个名师(大师)工作室，评选表彰百名优秀人才，培养储备千名实用人才的工作目标，加快建立具有玉山特色的本土人才培养体系，使县内本土人才队伍不断适应经济社会发展的需要。

2、做好人才综合信息采集工作。按照省、市委组织部的统一部署，做好人才综合信息采集工作，举办人才信息采集工作动员部署培训会，按时按量完成省内重点人才库、赣籍在外人才库和发展急需人才库的建库工作，并进一步摸清了我县人才存量，为做好人才各项工作巩固基础。

3、注重人才培训，加快人才素质提升。一是加快优秀党政人才队伍建设。举办了村居干部培训班、科级干部十九大轮训班、领导干部综合素质专题提升班，培训党政人才20\_\_余人次。同时大力开展优秀年轻干部到基层一线、经济一线、棚改一线挂职锻炼工作，实现了人才资源的优化配置。二是加快了社会人才的培训力度。针对电商人才、旅游人才、农村实用人才开展了形式多样、资料丰富的培训，大大提升了本土人才的综合素质与技术本事，全年共培训各类人才20\_\_余人次。

四、提升服务人才意识，营造爱才惜才社会氛围

1、举办“博士之家”授牌活动。县四套班子成员和全县16个乡镇(街道)党政主要负责人进村入户，为400多个玉山籍博士在玉亲属家庭颁发了“博士之家”门牌，让博士家属得到更多尊重，让博士价值得到更好体现。

2、持续开展优秀人才展播活动。在县内外筛选出院士、博士、艺术家、企业家、乡土人才等各行各业优秀人才代表，组织力量深入玉山籍优秀人才及人才团队所在企业、科研院所、工作室拍摄专题宣传片，并在市县两级电视台、报社、微信平台等媒体对这些人才的先进事迹进行集中宣传展播，切实增强优秀人才的成就感。

3、开展县级领导联系服务优秀人才工作。制定《玉山县县级领导联系服务优秀人才办法(试行)》，建立县领导常年一对一联系优秀人才工作制度，春节期间开展了人才大走访工作，在全县上下进一步营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围。

五、存在的主要问题和不足

一是机制不够健全，人才难引进易流失。由于招考体制的条件局限以及经济条件制约，造成部分优秀紧缺人才因为没有编制引不进来，部分人才外流，尤其是一些优秀骨干教师和医疗技术人员流失。二是留人用人环境不够优化，培养吸纳高层次人才本事薄弱。受经济发展水平的影响，在人才培养开发资金投入、政策扶持、奖励措施等方面与沿海发达地区还存在较大差距，从而影响了我县对高层次人才、拔尖人才的吸引力度。

六、20\_\_年工作计划

20\_\_年，将重点按照《上饶市人才工作目标职责制考核》的具体要求，不断健全人才工作考核机制，抓好人才政策的兑现落实，做好高层次人才引进及本土人才培养工作，发挥好在外博士服务中心作用，引导在外人才服务家乡，深入贯彻落实本土人才“十百千”计划，打造一支高素质本土人才队伍，为我县社会经济发展供给坚强的人才保障。

人才工作鉴定总结 篇3

一、加强组织领导，为人才工作奠定良好基础

认真贯彻落实市委组织部关于加强人才建设工作要求，切实加强对人才工作的领导，成立由党组书记任组长，班子成员为副组长的人才工作领导小组，构成规范有序的组织领导机制和人才工作管理和运行机制。多次召开会议，对审计机关人才培养、人才引进等工作进行专题研究，制定了加强工程、财会、计算机等业务培训，提高审计人员业务技能等人才培育机制，促进了人才建设工作有重点的稳步推进。

二、加强业务教育，进取培养人才

今年以来，我局紧紧围绕我市建设国际旅游城市中心工作，采取多项措施，着力培养新型审计人才，为审计事业科学发展供给人才支撑。

(一)努力提高干部队伍思想政治素质

合群众路线教育实践活动，组织全体审计人员反复深入学习了《党的群众路线-重要论述选编》、《党的群众路线教育活动学习文件选编》、《厉行勤俭节俭、反对铺张浪费-重要论述选编》、《以案为镜以案明纪—\_\_市“四风”方面典型安全剖析》;习总书记系列讲话，中央、省、\_\_市及市委教育实践活动重要文件、会议、领导讲话;上级审计机关相关文件;焦裕禄、毕世祥，兰辉、菊美多吉先进人物事迹。经过学习，全体审计人员的梦想信念、从政道德、德操修养都有了较大的提高。

(二)抓好审计队伍专业化建设

采取了进取有效措施，加强审计业务培训，使审计队伍人员的知识不断更新，综合素质不断增强。目前，已有9名审计人员经过了审计系统计算机中级考试，有3名审计人员取得高级职称，有多名审计人员取得了工程师、助理会计师资格。

1.进取选派审计人员参加上级审计机关组织的计算机中级、统计、专项资金审计等培训教育。选派人员参与上级审计机关组织的“土地出让收支和耕地保护情景审计”、“村公资金”、“存量资金”审计工作，在审计实践中学习上级审计机关先进的审计理念、审计技术手段。

2.加强内部交流。以局机关集中学习为载体，以全员参训为形式，合年度审计项目，由审计业务骨干轮流讲课，介绍实践经验，学习审计系统先进经验和最新成果，起到了加强沟通、资源共享和相互提高的良好效果。

3.以老带新，相互促进。安排审计业务骨干对年轻同志经过“传、帮、带”方式，言传身教，促进年轻同志加强专业化培养和锻炼。年轻同志在向老同志学习经验和工作方法的同时，也促进了业务骨干更新知识、提高计算机技术本事。

三、加强人才选拨，推进人才队伍建设

选派了法规科科长韩剑同志参加了四川省委组织部“千名优秀干部人才援助藏区行动计划”，到甘孜州\_\_县挂职。援藏期间，他不畏艰难险阻、勤奋敬业、无私奉献，连续两年被评为优秀公务员，先后被评为“\_\_县优秀爱民干部”、“甘孜州地方政府性债务审计优秀审计人员”、“四川省第二批援藏干部人才工作先进个人”。同时，根据审计事业发展需要，引进了两名审计专业技术人员，充实了审计力量。

在今后的工作中，我局将继续深入开展人才建设工作，着力提高审计人员科技知识水平，努力培养复合型审计人才，促进科学从审，服务我市旅游休闲度假卫星城市建设工作。

人才工作鉴定总结 篇4

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\_\_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、\_\_市、\_\_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。\_\_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。

人才工作鉴定总结 篇5

本学期，我担任实二(1)的班主任。按照学校和少先队总部的工作要求，结合班级的实际情景，大力推进体验教育，以《小学生日常行为规范》、《规矩集—学生篇》为管理、教育主线，开展班级各项工作，使班级学生之间团结友爱，每个学生都能做到进取向上，个性充分的发展，班级凝聚力不断增强.

一、组建班级干部组织，真正实行自主管理

要使班级工作尽快走上正轨，首先要建立一个团结向上，工作本事强，有必须凝聚力、

号召力的班干组织。开学初，我就在班上进行了一次民主选举，经过竞选演讲、自主投票，学生充分行使自我的权利，选出了他们信任的小干部，并且根据这些小干部的特点，给他们明确职责，让他们进行班级自主管理，一级对一级负责，这样既减轻了教师的负担，又锻炼了学生的本事，班级秩序井然。

二、常规工作常抓不懈，促进班风学风建设

本学期，结合学校少先队每周工作安排，我利用晨会、班会时间对学生进行思想教育，

经过学习《小学生日常行为规范》和学校《规矩集》，让每个学生明确他们的行为准则，教育他们在学习上做到互帮互助，人人争先;在生活中做到相亲相爱，情如手足;在活动中做到团结一致，发挥团体的力量，为班为校争荣誉。同时，利手班级舆论的力量，对一些行为不合规范的同学进行教育，让他们明白做人的道理，促使他们在校成为真正的好学生。

三、开展丰富多彩的活动，全面发展学生素质

丰富多彩的活动是增强班级凝聚力，提高学生素质的重要途径。本学期，我鼓励学生积

极参加学校组织的各项活动，在学校组织的科技节活动和英语节活动中，本班学生均有不俗的表现。另外，我们还组织了各项班级活动：算24点比赛、查典比赛、写比赛、跳绳比赛等，学生在活动中不仅仅体验到了无穷的乐趣，并且锻炼了本事，更重要的是学生从此爱上了学校生活，班组凝聚力大大增强。

回首本学期工作，有喜有忧，取得了一些成绩，孩子们的茁壮成长令我欣喜，但同时，本人也能清醒地看到自我工作中的不足，有时工作缺乏耐心，有时对学生的错误过于苟责，造成一些负面影响，这些将在今后的工作得以改正，以期来年的工作能上一个新的台阶。

人才工作鉴定总结 篇6

在过去的一年中，生产部在上级领导的大力支持和各部门的密切配合与部门全体员工的共同努力下，顺利地完成了公司下达的各项生产任务。在此，我对生产部门一年来的工作予以回顾和总结，同时祈愿我们公司明年更完美!

1、产品产量方面

过去的一年里，生产部门力挑重担，在产品型号多变、批量小、技术资料不完善的情景下，进行了一些工艺上新摸索与试验，克服了材料质量波动，客户质量标准大幅提高、订单紧且不稳定等困难，共完成成品灯具入库9500余盏(路灯1331盏、隧道灯153盏、庭院灯93盏、景观灯1629盏、室内灯6354盏)，光源成品59586只。为到达客户在产量和质量上的要求，生产部合理调整生产计划，利用有限资源，及时满足客户交期，为今后公司产品多元化打下了良好的基础。

2、产品质量方面

本人今年1-8月负责品质工作，在该部门期间，除带领部门员工把好产品进货、制造、出厂各环节质量关以外，另编制施行了质检各环节的质量记录，留下了真实全面的质量检验数据，申报取得了6种产品的ce认证，协作完善了各款产品的铭牌、说明书，及时向营销部供给了各种产品的检验及测试报告等。接手生产管理工作以后，在完成生产任务的同时，我们生产部门同样高度重视产品质量，严把生产工序的每一个质量控制关，做到每月成品交验合格率都在98%以上。虽负责的工作主角进行了转换，但我们始终坚信产品质量是设计、生产出来的，只要生产部的每一个员工都有高度的质量意识，并付诸于生产操作的每一环节中，产品质量将会稳步提高，从而实现成品交验合格率逐年递增0.2%的目标。

3、机器设备管理方面

在过去的`一年里，公司各种生产设备运转完好率到达100%，尚未出现一齐因设备原因影响生产的事故。能够说是因为大部分设备都是新设备，故障率较低。但我们设备维护还是按照iso9000设备维护保养的相关文件进行定期检修保养，全年安排且有相应的文件记录，有力地保障了设备的正常运转，进而确保了生产运行的稳定。

4、人员管理方面

201\_年9月，是我接手生产部管理工作的开始，也是生产任务逐月递增的开始，在管理人员变动和生产线员工极不稳定的情景下、这无疑于给生产管理带来极大压力，但就在这样的压力推动下，

本部门各车间还是坚定地进行员工岗前岗中培训，保证新进员工的顺利进入岗位主角，做到基本胜任轮换岗位工作。在那里我得感激几位车间主管和各个车间一线的组长，是他们的鼎力支持和配合才使得生产部有了如今的良好局面。

5、安全生产方面

在过去的一年里，生产部门将安全生产纳入日常的管理工作之中，做到随时对各车间员工进行安全知识的教育，并监督检查及时消除各车间存在的安全隐患，同时加强了对生产现场劳动纪律和劳保用品佩戴的监管，保证了生产车间的有序运行，全年度未发生一齐人身伤害、设备损坏之类的安全事故。

生产部门在过去的一年里虽然做了很多的工作，也取得了必须的成绩，但也还存在较多的问题，主要有以下方面的不足：

1、质量管理方面

1).员工质量意识淡薄：目前在部分员工身上还存在质量事不关己，漠然置之的态度，工作总结《技术部年终工作总结范文》。这与培养员工质量意识，树立质量危机感，落实产品质量职责制做得不好，不到位有很大关系。

2).缺乏全员参与质量管理理念：我们此刻缺乏的就是全员参与质量意识，有时会出现一个真空地带，谁都管谁都不管的局面(72\_投光灯打胶和144\_投光灯包装就是一个很好的例子)，并且在有的时候，生产现场有管而执行不到位的现象。我个人感觉，有时候靠一个部门来管这种事，想做的尽善尽美是不可能的，这必须与我们全体员工以及各级管理人员的进取配合是密不可分的，没有员工的配合和管理人员的齐抓共管是完成不了的。

3).缺乏质量记录意识：产品在整个制造过程中，如何完整记录产品过程质量状态显得尤为重要，如果有了完善的质量记录，它将为产品设计更改、技术分析、数据查寻等供给准确的依据。虽然这方面在逐步改善，但离我们质量管理体系所要求的写我们所做，做我们所写，记我们所做的还差较远!

由于我们是订单式生产模式，订单的连续性怎样直接影响到生产管理的诸多方面，有时任务不足也致生产现场管理松懈，员工的精神面貌和紧张感缺乏，在这方面我们正策划予以整顿、制定完善的规章制度和培训计划，施行有效的激励措施，不断提高员工的综合素质，以适应企业今后发展的需要。

3、物料消耗及成本控制方面

由于我们以前没有对物料消耗及成本进行考核，有许多的非正常成本增加时有见到，如工具损耗率高、物料使用质量过剩，员工装配及物料储存不当引起浪费等等，这些不经意的浪费都将增加我们的成本，导致这种现象的存在，那里面有很多原因，有些是员工成本意识不强，有些是工艺规

范和材料要求不太明细。要做到成本有效控制，得从我们每位管理、技术人员做起，只要大家监督到位、标准制定合理，考核措施完善，我们的非正常成本才可降低或消除。本部门将根据实际情景实施相应的、合理的奖罚措施和节俭能源、降低成本的思想教育，使员工的成本意识和主人翁精神得到逐步提高!

三、从公司整体方面，我们有以下几点提议

1、请尽快完善现有产品技术资料，并确保其编制、发放的准确性、完整性和及时性。因设计试制输出的各种技术文件(如bom、图纸、包装要求、铭牌、说明书等)是以后物料采购、生产制造、试验测试、使用安装、售后维护等过程必须遵循的标准和依据，所以，本部门提议技术部门尽快完善相关技术文件，以便各环节利于工作!

2、建立健全工作质量职责制：就是要对公司每个部门和每个员工都明确规定各部门和个人在工作质量上的具体任务、职责和权力、以便做到质量工作事事有人管，层层、人人有专责，办事有标准，工作有检查，这样才能够把与质量直接有关的工作和广大员工的进取性、职责性结合起来，构成一个严密的质控体系!

3、随着公司销售量增长、对用户供给技术支持和产品售后维修也越来越多，原先的售后服务模式已不大适应，提议设置专门的售后“服务部”，由专人负责售后服务工作。其主要职能为开展技术服务、进行客户使用效果和要求的调查和处理出厂产品的质量问题。

4、因公司员工流动量大，个别员工的团队凝聚力和归属感不强。长期以往必将影响产品质量、工作效率等、提议公司在企业文化、员工归属感及团队凝聚力方面加强树立与培训。

四、201\_展望

应对即将到来的二0一\_年，我们生产部愿以最饱满的热情对待新年的每一天，在现有的基础上，进取与各部门机密配合，团结协作，克服存在的不足与困难，提高工作质量，进一步抓好安全生产，为企业的发展尽我们最大的努力!

最终：祝在座的领导和同事们身体健康!元旦欢乐!合家幸福!多谢大家!

人才工作鉴定总结 篇7

为了全面贯彻党的教育方针和学校卫生工作条例，监测学生健康状况，对学生进行健康教育，培养学生良好的卫生习惯，改善学校的卫生环境和教学卫生条件，提高师生的健康水平，做好服务育人的工作，本学期做了如下工作：

一、领导重视，管理规范、资金保障。学校成立了卫生工作领导小组，并多次召开会议，就学校卫生工作要点和一些突发的重要工作及时布置安排，各部门各负其责，使学校卫生工作有了强大的支持力。

二、进取开展健康教育活动，强化健康意识

1、健康教育课纳入课表正常运行，做到有计划、有进度、授课认真。

2、有计划性、针对性地开展健康教育宣传，本学期共开展健康教育讲座一次，黑板报宣传二次，画廊宣传牌二块，横幅宣传一次。

3、开展健康知识宣传活动，做好学生预防接种及学生常见病的防治工作。开展“保护视力，从爱眼护眼开始”知识讲座，教育学生注意用眼卫生，认真做好眼保健操和广播操;加强个人卫生教育，进行个人卫生习惯抽查，以养成讲卫生光荣，不卫生可耻的新风尚。本学期，少先队和总务处对学生进行一次健康体检，督促学生勤剪指甲，勤洗手。做好青春期卫生知识宣教，开展卫生知识专题讲座。

三、健康监督，疾病防治

1、体检工作有条不紊，组织学生参加一年一度的学生体检工作，体检结束后，认真做好近视眼、沙眼、龋齿、寄生虫营养不良等常见病及传染病的防治工作，做好资料的统计汇总。

2、传染病防治细致扎实，春季是许多呼吸道传染病的好发时期，流感和其它呼吸道传染病都有可能因为气温的急剧变化而出现反季节流行。本学期6月份，我校断断续续出现了几例“水痘患者”，我们在第一时间内向上级卫生部门进行了通报，对传染源作了及时且严格的隔离，并加强了每日晨检和疫情报告制度，同时要求出现传染源的班级每一天进行消毒。

3、加强食堂卫生管理，总务处经常深入食堂，查看食堂食品采购、存放等一系列可能存在卫生隐患的地方，确保孩子吃的卫生，家长放心。

四、加强卫生监督、搞好环境卫生，美化、净化育人环境。

1、环境卫生长抓不懈。本学期我们迎接了督导检查经过多种形式开展卫生知识宣传。利用黑板报、宣传窗、电视台、国旗下话、班队活动课等阵地进行卫生知识宣传，按规定开设卫生健康教育课。

2.实行卫生岗位职责制，搞好学校环境卫生，营造健康优美的育人环境。

(1)划分卫生包干区，职责落实到班级。

(2)制定师生“人人参与保洁”卫生职责区，每一天两扫，每周一大扫，坚持学校环境洁美观，办公室、专用教室卫生职责落实到人和班级，要求做到整洁美观教室窗明几净。并把班级的卫生工作情景作为班主任考核、评比先进班级的依据之一。。

(3)继续做好灭“四害”工作，做到专人负责，措施落实。

总之，本学期学校卫生工作在上级领导的指导下，在各位教师的共同努力下，未发生一例事故，确保了学校卫生工作的顺利进行。今后，将继续努力，把学校卫生工作抓得更好。

人才工作鉴定总结 篇8

根据《关于开展扶贫开发“规划到户职责到人”工作专项考评的通知》精神，揭阳市文广新局、揭阳广播电视台对扶贫开发“双到”工作进行了全面的自评。总的认为，扶贫开发“双到”工作开展以来，我局、台二单位在市委市政府的正确领导下，在市扶贫办的指导下，紧紧围绕帮扶普宁市船埔镇宝樟村及贫困户实现脱贫奔康的目标，领导重视、职责落实、重点突出、统筹兼顾、措施有力，扎实做好各项帮扶工作，有力地促进了扶贫开发“双到”工作和统筹城乡基层党建工作的落实，并取得了必须的成效。现将自评情景总结如下：

一、主要做法与成效

(一)领导重视，着力强化职责落实

局、台领导班子成员经过学习上级文件精神和上级领导讲话精神，认识到扶贫开发“规划到户、职责到人”工作是市委市政府部署的一项重要工作，是一项民心工程，也是揭阳市委市政府近期的一项中心工作。为了加强对扶贫开发“双到”工作的领导，我们成立了由二个单位主要领导任正副组长的领导小组，下设办公室，具体负责扶贫开发的督促、协调和指导工作，抽调职责心强、素质高、富有群众工作经验的两名干部到宝樟村驻点。同时，构成了扶贫工作联席会议制度，专题研究扶贫开发工作，每次会议均构成纪要严格执行。为制定扶贫开发“双到”工作方案，领导小组年初组成二个调研组，分别以市文广新局局长李锡安同志和揭阳广播电视台台长林奠明同志为组长，深入宝樟村进行了为期两天的调研。调研组走村串户，调查村情、听取民意，摸清家底，共商帮扶大计。在此基础上，制定了《揭阳市文广新局、揭阳广播电视台扶贫开发“规划到户职责到人”定点帮扶规划方案》和《贫困户资料手册》。方案明确了指导思想、工作目标、主要措施、工作要求。确定帮扶贫困户72户，其中无劳动本事的贫困救济户1户;有劳动发展本事经过帮扶能够脱贫的贫困户71户。采取1户贫困户由1名挂钩职责人挂扶的方法，分类落实帮扶职责。其中，24户由

市文广新局机关各部门及下属事业单位负责人挂扶、48户由揭阳广播电视台科级以上干部挂扶。明确了局长、台长为主要职责人，分管领导为直接职责人，挂扶的干部为具体职责人，并制定了《揭阳市文广新局、揭阳广播电视台扶贫开发“规划到户职责到人”工作督查制度》，切实加强督查，力争经过三年的帮扶，使宝樟村及贫困户实现“六有”和“八个确保”工作目标。与此同时，局、台扶贫办还将核实的贫困户、帮扶措施、挂扶干部等在村委会中进行张榜公布，确保了扶贫信息的真实性、透明性。为营造扶贫开发“双到”工作的氛围，落实帮扶职责，年初我们组织了市文广新局和揭阳广播电台的挂扶领导和干部70多人在宝樟村召开了扶贫开发“双到”工作动员大会，局、台主要领导作了动员讲话，深刻阐述了扶贫开发“双到”工作的重要性和紧迫性，并对扶贫开发“双到”工作提出了具体要求，调动了挂扶干部和贫困户的进取性和主动性。会后，各挂扶干部开展了“结对认亲”活动，深入到贫困户家中，了解他们的家庭情景、商谈发展意向和措施等，并向每户贫困户送上慰问金以及油和米。今年以来，局、台两个单位结合部署年度工作实际，把扶贫开发“双到”工作摆上重要的议事日程，召开联系会议专门研究了扶贫计划，异常是扶贫资金

的筹措，做到与业务工作一同研究、一同部署、一同落实。据统计，局、台主要负责人一年来到挂扶村、户指导和检查督促帮扶项目资金落实和实施工作4次;驻村干部为全脱产驻村工作，派出的帮扶职责人每年到挂扶村、户指导和落实帮扶措施累计均不少于3个月。

(二)多措并举，着力解决贫困难题

局、台各挂扶职责人在充分调研的基础上，摸清了贫困户的基本情景，找出了贫困户的致贫原因，建立了动态管理档案，做到户有卡、村有表、镇有册，并实行电脑管理。制定了帮扶每一户贫困农户稳定增收脱贫的产业发展、培训转移等有效的帮扶措施和年度实施计划，明确了目标任务及完成时间。经局、台领导多次研究，提出采取“总体推进、一户一法”的思路开展工作，进取谋划建立长效保障机制。一是加强技术技能培训。我们专门聘请专家，为宝樟村民举办了农技知识培训班，定期对宝樟村的青壮年劳动力进行电工、厨师、计算机等技术培训，力求经过劳务输出，实现就业一人，脱贫一户。同时，经过发放农技资料、光碟等方式开展自助培训，不断提高在家务农的贫困农户种养技术本事。据统计，一年来共培训农村劳动力352人次，输出劳动力12人。二是加强对种、养技术指导和管理，我们引进适宜当地的良种良法(主要有良种青梅、青竹和良种猪、鸡鸭等)进行推广，不断调整优化种养结构，促进农业生产发展，确保贫困农户收入逐步增长。三是推进危房改造工程。扶持动员在册贫困户进行泥砖房改造，今年投资10000多元对4户贫困户的居住环境进行改善，确保宝樟村所有贫困户住房安全。四是确保饮水安全。据调查，宝樟村由于地处

山区，地下水质良好，村民多挖井取水饮用，今年有3户因为摇井损坏无法正常饮水，我们分别资助500元帮忙其重挖摇井，确保饮上安全水。五是落实医疗和社会保障。动员所有在册贫困户参加新型农村合作医疗，确保宝樟村\_\_年参保率到达100%，使全体村民享有基本医疗保障，防止因病致贫、因病返贫的现象发生。对残疾人、孤儿、五保户、军烈属等实行政府救助原则，已将4名贴合条件的农户纳入低保对象范畴，保障其基本生活，实现应保尽保。一年来，我们采取多种手段帮忙贫困户学习技术、发展经济、减轻生活压力，共有21户贫困户实现了脱贫，其中，16户人均收入到达2501元-3000元，4户到达3001元-3500元，1户到达3500元以上。

(三)落实资金，着力帮扶团体事业

据调查，宝樟村团体经济十分薄弱，村团体收入仅有900元年(含承包款)，村的公共事业建设比较滞后。为解决这个突出问题，我们采取实施具体可行的“造血”帮扶项目，稳步推进帮扶工作。一是抓好农业基础设施建设。动员村民在春耕秋种的季节团体出力对灌溉渠道进行全面清淤，解决农田失灌问题。我们还进取向上级申报基本农田整治项目和提高粮食基础本事建设项目，项目完成后，将切实改善宝樟村的农业生产条件，提高农业综合生产本事。二是建设“造血”项目。经过建立种植基地，发展村团体经济。今年已投入资金3万元扶持村委会建立种植基地，增加村团体经济收入。三是改善办公教学条件。投入1万多元对村委会办公楼前的泥土地面进行了硬化，切实改善了村委会办公条件。筹措5万多元元对宝樟村小学的门窗、教室等进行了整修，还配备了学校图书室，浇灌水泥球场，解决了宝樟村小学100多名师生期盼已久的心愿，学校的教学条件得到了改善。四是修建村入口水泥路。为解决宝樟村入口至学校的土路崎岖问题，投入20多万元对该路段进行硬化，该项目已开工建设，月底前将全面完成。目前，镇到村公路实现了硬底化，自然村通机耕路。五是各项公共事业齐头并进。全村实现了通电、通邮、通讯、通电视广播。据统计，一年来

，我们对宝樟村团体事业的投入近30万元，不但壮大了该村团体经济，也大大改善了该村村容村貌。

(四)统筹兼顾，着力协助党建工作

根据中共揭阳市委组织部《关于在扶贫开发“规划到户、职责到人”工作中切实做好统筹城乡基层党建工作的通知》精神，我们在做好扶贫开发“双到”工作的同时，坚持统筹兼顾，一手抓扶贫开发，一手抓基层党建，以扶贫带动党建，以党建促进扶贫，切实在扶贫开发“双到”工作中做好统筹城乡基层党建工作。一是成立了党建帮扶小组，选派了优秀的驻村干部。党建帮扶小组和驻村干部紧紧围绕农村党组织实现“五好”目标。二是进取配合船埔镇委镇政府培养村的后备干部，加强村“两委”班子建设，提高党组织的领导本事。三是及时了解村情民意和社会动态，排查和调解矛盾纠纷，解决群众反应强烈的突出问题，消除农村不稳定因素，营造了安定和谐环境。四是加强村址建设，投资1万多元帮忙村委会对村址门前进行水泥硬底化、购买办公用具等，改善村干部办公条件。增设宣传栏，协助村委加强党务、村务公开，促进组织生活阵地建设。完善了《村民会议和村民代表会议制度》、《村务公开制度》、《村民委员会财务管理制度》等规章制度，规范自治行为。目前，宝樟村领导班子团结协作，村民自治各项制度健全，村组织活动阵地实现“五有”，党的基层组织得到进一步强化。

二、存在主要问题

虽然我们的扶贫开发“双到”工作开好了头，起好了步，并取得了必须的成绩，但离市委市政府的要求还有必须的差距，存在一些不足：一是贫困户的“等、靠、要”思想比较突出，如何调动他们的生产进取性办法还不够多;二是贫困家庭成员的素质较低，加强农技知识培训不够有力;三是宝樟村的地处偏僻山陵，改善生产条件困难较大，措施不够多。

三、下一步工作打算

一是继续加强领导。局、台负总责，深入宝樟村调研，定期研究解决“双到”工作和统筹城乡基层党建工作的情景和存在问题。局、台领导班子成员轮流进驻(每季度至少要到定点帮扶村一次)，检查指导扶贫开发“双到”工作和统筹城乡基层党建工作。扶贫和党建工作帮扶小组要做到每周下村一次以上，每月参加一次村党支部生活会，每季度与定点帮扶村共同研究一次扶贫开发工作和党建工作。同时，要大力宣传党的扶贫政策，帮忙贫困户克服“等、靠、要”的思想，充分调动他们的生产进取性。

二是巩固村团体经济。拟于明年投入资金4万元，落实种植基地项目，使该村团体年收入达3万元以上。进一步改善农田水利设施建设，确保农业生产顺利开展。

三是加大脱贫力度。利用山区优势，帮忙贫困户发展种养，增加收入;加大培训力度，切实提高贫困户家庭成员的素质，确保贫困户尽快脱贫致富;加大劳动力转移力度，力争做到转移一户、脱贫一户。

四是要抓好督促检查。局、台扶贫领导小组办公室加强扶贫开发工作的督查，及时通报工作情景，总结推广好的经验和做法，确保到\_\_年，全面完成扶贫开发“双到”工作的各项目标任务。

人才工作鉴定总结 篇9

AA 岁月更新，青山常绿，教育教授教养工作的步伐并不因岁月的变换而止步，一学期工作的结束意味的是更好、更新的的开始，停下脚步是为了反思过去，调整以往，以更好的精神状态面临未来，面临以后的工作。为此，现将本学期的工作总结如下:“教育需要爱，也要培养爱。没有爱的教育是死亡的教育，不能培养爱的教育是失败的教育。”这一教育名言告诉我们，爱是教育的生命，是教育的催化剂、润滑剂和粘合剂。素质教育对每一位教育工作者提出了更高的要求，那就是必需全面地爱学生。“一切为了学生，为了学生的一切，为了一切学生。”这要求每一位教师襟怀胸襟一颗爱心，专心灵去耕耘心灵，让每一位孩子都得到应有的爱。关于教育需要爱这个观点，均已达成共鸣，最重要的是我们还得深思下一个题目--怎能去爱 我们都知道中国的末代天子溥仪长期受到无微不至的爱，吮奶经历竟达八年之久，饭来张口，衣来伸手，以至二三十岁了都还不会系鞋带。造成这种现象的原因何在昵 岂非溥仪没有得到爱吗 事实恰恰相反，他得到了无微不至的“爱”,本来应该溥仪自己做的一丁点儿小事都有人替他代劳。恰是这无微不至的“爱”,使溥仪丧失了基本的糊口自理能力。由此可见，爱不能越俎代庖。

“溥仪现象”究竟是历史，我们更关心的是现实。令我们痛心的是一些家长和教育工作者却正在有意或无意之中扮演着太监和侍女的角色。近年来，跟着家庭物质糊口前提逐渐优裕，对独生子女宠爱、偏爱、溺爱的风气也有逐渐扩大的趋势。在糊口上，有的家长对子女老是采用“抱养”的方式，代子女洗衣、叠被、穿鞋，;在教授教养中，教师对学生一味采用注入式教授教养法，代学生“拾柴”、“烧火”、“做饭”、甚至于泛起了代学生“品味”的怪做法。教育者将无微不至的关怀，方方面面的照顾，多种形式的包办代替视为无私的爱。教师的思维代替了学生的思维，势必抹杀了学生思维的创造性，浇灭了学生聪明的火花。这样教育的结果是学生失去了自理能力，失掉了自立意识，丧失了自强精神。这些孩子普遍缺乏糊口经验，自我服务能力差;热衷于自我设计，缺乏社会责任感;在人格道德方面存在严峻缺陷，缺乏健康的心理素质，成了名副实在的“小天子”在班级工作，总认为他们太小，年幼无知。于是凡是身体力行，扫帚倒了，我来扶，窗台脏了，我来擦，地上有废纸，我来捡。事实告诉我，这样做的结果是学生的主人翁意识太差，我吸取了教训，开始对学生完全放手。流动来了，由学生策划承担;工作来了，让学生去干;有了题目，学生商量解决。因为没有做好引导工作，学生如一群无头苍蝇，找不到方向。当了一回“仙人班主任”,捡了半天烂摊子，实践告诉我，也不行。于是，我开始静下心来当真地思索我所从事的工作。小学班主任的事务确实繁琐杂乱，但一旦沦为“保姆班主任”,工作将失去条理和计划。放手让学生当主人的思惟是对的，但假如完全放手，成为“仙人班主任”,班级这艘巨轮将找不到航线。于是，我为自己提出了“扶着孩子做主人”的工作思路，两周之内进行民主选举，无记名投票。根据自己的尺度选自己的干部，这是让大家产生主人翁意识的第一步。气昂昂雄赳赳的小干部们选出来了。我告诉他们，凡是有为班集体抹黑的，将一票否决无前提进入干部步队，并提出两周考察时间。让小干部产生“忧患意识”,这是走向主人翁的第二步。两周过去了，我开始给干部们进行细致的分工，我教卫生委员如何公道铺排卫生;教授教养习委员怎样组织早读;教小组长如何收发生发火业本。教时手把手，干时放手干。发现漏洞，马上补，发现错误，马上改，由于分工细致，小干部任务明确，所以，他们很快就形成了自己的工作习惯，基本上能独立开展工作。

人才工作鉴定总结 篇10

本月的工作即将结束，接下来是步入下一月新的工作当中，在来到天友工作期间，工作的同时也学到了很多，努力提高自我不足的地方，为公司做出更大的贡献而努力。此刻我将这一个月来的工作做个小小的总结，同时也说说自我的一些想法，还望领导赐教。

在天友公司，我们市场部及其他部门做的最多的还是在办公室浏览一些相关网页，在网上发布我们公司的项目，平时也和同事们一齐出去宣传发展业务，在这个过程中难免有做的不好的地方，所以期望以后领导及同事之间，多多交流，指出各自不足的地方，领导多多指引，互相学习。

此外，在我们公司里的同事们，有老员工，有新员工，有我们市场部、有行政部还有后勤部，不论哪一个部门也好，我看到的是大家相处的其乐融融，每个人的工作都很认真，这是一个公司最需要的团队精神，众人拾柴火焰高，“拾柴”是一个过程，把“火”烧起来并且烧旺盛又是一个过程。所以下头我想说说我的一些想法：

第一、我觉得这几次我们出去宣传工作不太梦想的原因是我们的工作没有准备充分，宣传工作要做好，除了有效的组织，前期的准备工作也很重要。我们就是在准备工作上做的不够及时，对我们的项目没有吃透，完全了解。所以我认为，首先我们自我就要对这些项目先深刻了解，才能更好的向客户去介绍，去推广。

第二、我们平时经过网络的方式去宣传，可能效果没有那么明显，因为此刻网络上很多人恶意做一些欺诈性的宣传，所以就导致了群众们对网络上虚拟的世界存在质疑，在这方面我们天友领导们做了自我的教育培训网站和财税信息中心，所以，在网络上或者群里我们和别人沟通时，也能够推广我们的网站，存在质疑就先了解了解我们的网站信息和有关我们公司的认证证书及师资力量等;

第三、在宣传这一方面，市场策略很重要，我们此刻并没有真正意义上了解这些项目，所以要不断培训巩固，然后理论与实践相结合，逐步的开拓市场，这样才能打出一个漂亮的“仗”。

第四、现市场部及其他部门开始慢慢的从身边的朋友入手，先让他们了解公司的项目然后推动宣传。相对来说，他们也是一头雾水，所以，如果是朋友在徐州本地的能够应对面的交流沟通一下，如果朋友是在外地的，能够经过发邮件的方式再加上平时聊天的方式介绍，这样能够让他们自我在认知的同时还能带动身边的其他朋友。

以上就是本月的工作总结，不论是我个人还是部门，在未来的工作里，我们市场部必须会再接再厉做好市场宣传推广工作，在工作中不断学习、发展，完成所定下的目标!

人才工作鉴定总结 篇11

时间如白驹过隙，20\_\_年度眼看就要结束，而我部的工作还不能停止。回首一年来财务部的工作颇有感触，我部人员结构、岗位分工、工作资料等诸多方面虽说没有进行较大的调整和变化，但面临包装新形势、新目标、新架构、新挑战等等许多新的环境和条件，本财年的整体工作也给部门带来了很大的压力，可是我部没有畏缩不前，而是在公司领导的指引和各部门的支持下，部门员工凭着应有的职业热情和职责心，顺利的走到了今日。可是我们不能所以而站下来歇息，因为我们明白提高是应当连续性的，可持续发展才是我们的追求，为了能够在11年度创造新的提高，我们觉得很有必要对这一年来的部门工作做一简单的回顾和总结，以警示和激励自我怎样去走未来的路。

一、作为职能部门，为公司健康发展供给有用的数据支持是我部的工作重点之一，而成本工作是重点中的重点

根据管理需要，我部在年初要求成本组完成成本模板的组织设计工作，把有用的成本相关数据信息都包含在内，这也是公司成本分析会的基础，在这项工作中公司领导和同事给予了很大的支持与帮忙，经过不断的讨论和修正，最终确认了新的模板格式，并在后期根据实际情景进行了合理的补充，这项工作得到了公司管理层的高度评价。

二、财务部有个很重要的职能就是监督职能，但监督需要很强的制度性和原则性支持，不能凭空做出任何结论和确定，这样是很武断的，是很不严谨的，是没有说服力的，所以把财务相关制度在其他部门进行宣贯尤为重要，制度是相对刚性的，但业务却具有很强的灵活性，起码要让其他部门明白财务的原则和底线是什么，这也能够避免因为员工对程序的不懂而在工作中出现不必要的麻烦，异常是在今年销售部门分业务线管理的情景下，相关报销审批流程有了明显的改变，这也是宣贯相关制度很好的契机，为了使报销业务不间断，同时为了加强会计报销工作的规范性，把公司的管理机制执行到位，财务部针对相关制度和流程着重对业务部进行了系统培训和详实解释，对实际工作起到了进取的影响。

三、财务部每一天都会面临许多枯燥的数据和乏味的报表，大多数工作都是极具机械性的那种，异常是在sap系统运行以来，其并不能完全实现上线的初衷，我们明白运用这样的管理工具不仅仅是要满足管理者需求，并且要满足操作者的需求，易于理解、容易操作、提高效率就是其中一个重要方向，虽然综合多方面研究觉得上了一个不适宜的系统，但我部人员最终还是能够站在更高的位置研究这个头疼的问题，这是一个选择，是一个过程，是一个趋势，持续的提高是需要不断探索的，虽然工作量上升是显而易见的，但大家仍然克服了困难，工作完成的都很不错。异常是成本组尤为突出，在shgj的带领下，能够及时的完成每月的成本工作，并且能够基本保证数据的可用性，同时抽时间整理汇总sap问题点，并及时进行反馈，这需要很好的职业精神，这也证明了一件事，本事与学历并不必须成正比，对这样的员工公司应当给予异常的关照，另外部门内部员工能够相互影响，工作的主动性也有了很大的提升，每个人都在逐渐走向成熟，但这种主动仍需要进一步加强。

四、随着整个包装业务的战略拓展和公司实际发展的需要，二期扩建已经走入了轨道，为了给予扩建工作更多更好的支持，我部经过慎重研究，抽调专人全程参加扩建项目组的相关工作，虽然任务重时间紧，但在有关领导的指导和项目组成员的配合下，经过其自身努力，按计划完成了许多重要工作，工作比较出色，这也得到了领导和同事充分的肯定。

五、二期筹建开始后，外债和二期资本金陆续到位，进口设备增多，外债登记、结付汇、外汇核销、信用证等诸多业务也随之增加，并且因为公司业务面的加宽加大，公司也在逐步接触和尝试运用更多的结算方式，以满足客户以及自身的实际需要，由此需要更多的专业知识去完成各项工作，业务量虽然增加，但工作不能不做，也是借助这种推力，部门相关人员加班加点，在完成例行工作的同时，出色的完成了许多艰巨的工作任务，为公司持续的生产经营活动供给了资金保障。

六、税务工作方面我部克服了诸多困难，经过进取与国地税沟通以及查阅很多的资料，按要求完成了国地税08、11年度税务自查及税款补缴工作，完成了国税09、10年度固定资产发票抵扣情景的普查工作，完成了国税关联交易的调查工作，参加了开发区重点税源企业专项会议并学习相关资料的编制方法，完成了增值税退税工作等，并且为了进一步提高税务会计的专业素质，我部安排其参加各种相关税务培训，并完成部分转训工作，这对其自身业务素质以及部门整体素质的提高起到了进取的推动作用。

七、为了加速包装内部信息经验的交流，为了借鉴和学习新的工作方式方法，为了最大限度的实现资源共享，为了支持兄弟公司的相关工作，我部委派专人去关联公司进行工作交流活动，这是改善工作的一个途径，不仅仅能够帮忙他人，并且能够提高了自我，可能的情景下，我部将继续委派相关人员走出去，从而拿进来。

八、作为10年度的一项重要工作，sap及岗位操作指南的编制受到了部门领导的异常关注，部门各岗位人员利用工作之余，进行了岗位工作操作方法以及相关工作经验的梳理，历经数月最终编制完成了操作指南，这是一种值得继续推进和完善的工作方法，更是改善工作的一个方向，但最终的操作指南仍然存在很多的瑕疵，并没有按照初衷完成，因为我觉得既然称之为指南，就应当做到细致，诸如：支票如何填制、发票如何开具等等细节性的工作都应当包含于内，并描述清楚，这样才能成为真正的操作宝典，指南的一个重要特点就是使工作容易上手，但目前还不能做到，期望日后时机成熟的时候，能改变这种局限所带来的尴尬。

九、按集团关于做好小金库专项治理的通知的要求，在高层领导的指导下我部展开了自查自纠工作，经过认真自查自纠以及回顾，公司无明显小金库以及类似行为存在，并出具了自查自纠报告以及自查自纠承诺书，经过此次自查自纠，我部深刻的认识到，“小金库”的预防和治理是一项长期的工作任务，需要长抓不懈，已经有类似行为的单位或个人应当防微杜渐，没有的也不可掉以轻心，而要剖析自身实际，经过提高政治觉悟，加强思想认识、完善制度机制、缩小收入差距等各种途径防患于未然。

十、按集团管理要求，我司需要完成一期项目自评价报告，以总结经验教训，从而指导其他新项目的实施，这是一项新鲜且任务繁重的工作，并且时间紧迫，在高层领导的要求下，我部相关人员参与了部分资料的编制，虽然因缺乏专业性从而影响了报告的质量，但对报告的按时完成也起到了必须的推动作用。

十一、培训作为提升员工素质的一种手段，一向以来都被公司各个部门所重视，我部也不例外，在公司较为完善的培训体系指导下，会尽量安排各种类型的培训，以扩充员工的业务本事以及综合素养，对重要岗位也会酌情安排外训，同时不忘挖掘和调动内部资源，利用自身所学组织相关教学，其实好的讲师就在身边，鼓励员工主动承担起这种职责也是我部关注的重点，虽然说还存在许多不尽人意的地方，但10年度所做的培训基本到达了预期的效果，员工培训的需求很旺盛，可是进行组织培训的主动性还有待改善，这也是公司培训所面临的一种尴尬。

十二、鉴于资产规模的不断扩大，以及业务量的增长，资产管理和供应商管理越发显得重要，为了给明年工作供给更加有用的支持，我部按照高层领导的要求，由相关岗位分别草拟了资产管理和供应商管理的思路，这暂时将作为一种工作指导性文件下发相关部门，并在实际工作过程中进行补充和修正，这对优化资源，保障资产安全有必须的借鉴作用，也为明年的相关工作给出了大致方向，当然这需要后期的继续跟进，不可流于形式，应当融入实际。

十三、按本部战略管理要求，业务部组织结构改变，分业务线进行管理成为定局，同时多家利润点相继进行新厂区扩建项目，受等等诸多因素影响，截止11月底尚未出具11年预算目标以及预算编制时间表，按往年此时预算初稿已编制完成，而此时仅下发了基于sap系统的成本预算新模板，同时各部门针对新增产品的思路均不是很清晰，这给预算编制带来了诸多困难，但我部也将利用紧张的时间组织完成这一艰巨的任务。这种紧张和不清晰也显现了许多需要思索的问题，比如：分业务线管理是企业发展提高的一种管理方式，这种方式是好的，但谁来执行具体管理应当细心推敲。再如：模板的改变也是有必要的，但有没有研究细致与细化的差别尤为重要。另外：一个项目的推动，需要严谨的计划性。

十四、10年度公司接到了向集团内刊《企业忠良》的投稿任务，公司对此极为重视，我部也进取响应公司的号召，共投稿两篇，撰文四千余字，占总稿数10%，虽然写作本事欠佳，但这种氛围是值得思考的，做工作首先要动起来，这样的主动性必然能够推动自身成长，不能嘴巴里喊着我要提高，而实际上成为惰的奴隶，这种矛盾的态度绝对是自我在抛弃自我，同时也拖了公司提高的后腿，工作中要异常慎之，认为自我应当是有为的人，更应当好好思考这件事所折射出来的问题。

十五、受公司大环境和员工自身需求的影响，我部10年度共提请离职3人，其中不乏关键岗位人员，同时根据公司实际发展需求，新招聘8人，其中3人为明年储备人员，尚未入职，新设费用会计岗位1人，新设资产会计岗位1人，这为11年度工作的开展做好了相对坚实的铺垫，培养新人进而成为目前需要关注的一个问题，资源如何合理调配，岗位怎样重新分工还需要严谨思考。另外，公司作为就业实习基地，培养在校大学生也是应有的社会职责，我部今年接收了1人进行实习，其实习期间的表现也受到了领导表扬，不禁感叹此刻的教育体制下也不乏比较优秀的大学生，这也说明了一个问题，优秀不优秀主要在自我。

综合以上提到以及未提到的诸多方面，我觉得11年的工作重点应着重于两个方面，其一是如何保证基础工作的质量，其二是如何改善工作态度。

基础工作仍然不可放松，从10年度的工作情景看，我部的基础工作并没有明显的提高，如：会计日常核算、督促后勤部门进行系统文本维护、积压和逾期的跟进等，这也是影响后期包装内部财务排行的主要因素，简单的工作想要做好，需要更加严谨的态度，当接到一个指令或者一个任务之后，大部分工作的资料都是需要员工自我去思考和完善的，不能想当然怎样样，不是所有的事情都要请示上级，也许稍加努力，问题就能迎刃而解，并且要养成总结问题、并构成工作方法的习惯，要有自查自纠的习惯，要发扬团队精神，这种团队精神不局限于本部门。

提到团队精神，这是一种态度认识问题，团队必然有岗位分工，但许多人都有一个错误的认识，总觉得完成岗位内的事情就万事大吉了，剩余的事情能够不做，实际上分工只是对一部分主要工作所做的职责界定而已，还有一部分工作是界定不清的，或者是需要随机安排的，这些不仅仅需要上级的指派，更需要自身的进取主动，工作要分轻重缓急，任何工作都不能因某种借口而出现怠工或根本不做的情景，小到部门卫生，大到公司活动，比比皆然，因为团队工作不是个人行为，一个人的本事毕竟有限，如果能齐心协力相互配合，就能做到事半功倍，而有时恰恰要所以牺牲个人利益，这也是无法避免的。

但这必须要建立在每个员工具备较高的业务素质、良好的职业操守、正确的工作态度这一基础上，否则团队精神就成了一句空话。所以每个员工都要有主动用自身的提高带动了大家的共同提高的职业精神，如果认识不清楚就会产生恶性影响，这势必使自我脱离团队，或者说团队放弃自我。

总之，未来的路还很长，虽说财务工作相对乏味，但同样的工作也绝对有深度挖掘的潜力，同样的岗位也有做好做坏之分，这不仅仅需要完善的制度体系来约束，更重要的应当是注重自身的提升，我们时刻需要蓄势待发，因为改善具有持续性的特质，它应当没有终点。

人才工作鉴定总结 篇12

在本学期中，综合教研组在校长室、教导处的直接领导下，团结协作，进取开展教研活动，认真执行教学六认真，顺利完成期初制定的各项计划，教师们握协作之手，兴教研之风，展百家之长，结丰硕之果，现总结如下：

一、思想表现

进取参加政治、业务学习，严格遵守各项教育教学法规，课无被无故挤占、挪用。学期中组织学习了部分关于学生素质全面发展的文章，明确了我综合各学科在基础教育的重要地位，各教师能及时更新观念，关心学生全面发展。

二、严格执行教学六认真

在教学中做到备详案，精心设计，以发挥学生主体学习，加强活动为主的教案，能主动使用多种教学手段优化教学过程，学生普遍喜欢上综合类学科。

三、温馨的合作氛围

良好的合作氛围建立在教师们良好的师德修养基础上。在教研组中我们互相支持、密切合作，大家心往一处想、劲往一处使，不计较个人的得失，这一切都体此刻点点滴滴的小事中。

四、严谨的教研之风

教研组的主要任务是教研，除了平时学科教学中的教研外，我们还能主动的创造性地开展工作，构成了良好的教研风气。

1、加强理论学习，推进新课程的改革实验

(1)利用业务学习时间或空余时间，间周组织科学教师学习《课程标准》，提高科学教师对课程改革的认识，转变教学观念，以适应新时代教学的要求。

(2)以新课程标准倡导的评价标准来衡量课堂教学，改善学科评价方式，构成正确的评价观，尝试以自评、互评等多种评价形式，建构多元化评价体系。引导教师更新课堂教学与评价观念，提高教学质量。

2、进取开展教学研究活动

各教师在新课程理念指导下，以教学活动为载体，深化课题研究工作。各教师确定个人教研专题，并根据课题进行教改实践，进取开展组内教师说课、上课、听课、评课活动，教师们互相学习，取长补短。新教师能进取上进，虚心请教，一节研究课或公开课的准备往往要在组内经过多次商讨，大家一齐听课评课改课，能从正面提出优点，也从不回避教学中存在的问题。

3、提高教师的自身素质，服务于教育科研。

教师素质的高低决定着学生本事的高低，决定一个学校教育的成功与否。我们教研组的教师们都意识到了唯有不断提高自身的素质，不断更新自我的教学理念、方法，才能不负于教师的职责，才能培养出创新型的人才。

上述点点滴滴说明了我校科学组教师对科学教学研究的真诚和执着，应对新的世纪，应对新的世纪，应对如火如荼小学科学教学改革，我们确信：明天是今日的延续，明天还将迎来新的发展，我们定将沿着确定的目标前进，进而寻求新的突破，追求新的超越。

人才工作鉴定总结 篇13

一年的工作接近尾声，我院的计划免疫工作在市卫生局和上级主管部门的正确领导下，全体职工团结一致，共同努力，圆满完成预期的工作任务。现将一年来的工作情况总结如下：

一、组织机构管理

我院领导重视预防保健工作，建立健全预防保健组织机构，保健部人员稳定，技术力量雄厚，定期参加上级有关部门的业务培训，掌握最新的免疫规划知识，及时传达给乡村医生。

二、工作指标完成情况

1、7岁以下儿童建卡率达到100%。

2、本年度全镇卡介苗应种283人，实种283人。脊灰疫苗应种1101人，实种1101人。百白破疫苗应种1084人，实种1084人。麻风疫苗应种250人，实种250人。麻腮疫苗应种281人，实种281人。乙脑应种572人，实种572人。乙肝疫苗应种797人，实种797人，其中第一针及时接种率为98.9%。白破疫苗应种210人，实种210人。流脑疫苗应种1030人，实种1030人。

3、疫苗接种后异常反应发生率为0。

4、无接种事故发生，无脊灰发生。

三、生物制品管理及冷链运转

我院按上级要求坚持疫苗主渠道进货，按要求正确存放管理，认真填写出入库登记，疫苗使用的数量与接种人次数相吻合，每

月对疫苗及注射器进行自查，发现过期、破损疫苗按要求处理。严格执行安全注射管理制度，冰箱温度保证在规定范围内，认真登记冰箱温度记录，定期除霜，保证疫苗贮存质量，各村医生必须携带冷藏背包和冰排领取疫苗。

四、生命统计工作

我院利用乡村医生例会，每月统计一次村级出生死亡情况，及时整理、登记、核查、建卡、建证，计划免疫接种卡片保持清晰，项目填写完整，正卡由保健统一保管，副卡由各行政村卫生所登记保存，各村副卡、接种证必须与正卡吻合;各村医生要在每月例会时上交本月本村儿童出生、死亡名单，上报免疫规划报表，并及时转录本村本月儿童接种信息。

五、学校卫生工作

主动与教育部门协调，摸清学校学生底数，搞好各村小学新生入学查验证工作，保证各儿童有明确的、详细的、正确的接种史，及时补种、

补证。指导学校认真完成消毒、疾病控制工作。对全镇学校所有儿童开展PPD接种工作，查验结核抗体，对没有抗体的儿童采取相应保护措施。

六、宣传教育工作

医院及各村卫生所严格按照上级要求完成各宣传日的宣传任务，保证宣传质量，通过传单、板报、宣传画、电子屏等向群众宣传国家的免疫规划政策及儿童家长感兴趣的免疫规划知识。每次宣传结束后，认真做好宣传记录和总结，并将宣传情况照片及总结上传到医院博客。

七、例会培训情况

要求乡村医生及时参加例会，掌握上级有关政策及最新的免疫规划知识，按本村的预防接种通知单动员儿童家长及时接种疫苗。

我院每月对村级医务人员进行业务培训，并在今年四月和十月对全体乡村医生进行免疫规划基础知识进行业务考试，切实提高村级接种点的技术水平。

八、卫生所督导管理情况

为进一步搞好村级接种点的建设，我院每月对各村接种点进行免疫规划自查，要求各接种点严格按照《计划免疫接种技术管理规程》进行操作，保证安全注射，一次性用品及时毁形、消毒、焚烧处理。对不达标的的接种点限期整改，按规范要求合格后方可开展预防接种。

九、档案及信息统计管理工作

对上级印发的免疫规划相关文件、通知及各种资料认真做好收发登记。掌握免疫规划所有基础资料，分类存放归档。

正确使用儿童预防接种信息客户端，及时录入疫苗领取情况及儿童预防接种情况，并上传国家平台。

十、甲流疫苗接种

按照上级指示要求，我院在接收81支甲型流感疫苗后，及时入库，对全院所有一线工作人员在知情同意后免费接种，接种完成后及时将此次甲型流感免费接种的所有相关信息录入计算机，并上传国家平台。

十一、开展8-15岁儿童乙肝疫苗查漏补种

根据省市有关要求，在全镇范围内开展8-15岁儿童乙肝疫苗查漏补种工作，和学校工作人员全力合作，摸清全镇所有8-15岁儿童乙肝疫苗接种情况，认真填写登记表，及时汇总并上报。

十二、甲肝疫苗查漏补种

虽然甲肝疫苗在我市还没有免费接种，但国家免疫规划要求保证儿童及时接种甲肝疫苗。我院保健科人员对全镇所有适龄儿童开展甲肝疫苗的查漏补种工作，对应种儿童劝说家长及时为其补种。

十三、麻疹查漏补种工作

今年四月我院对全镇20\_\_多名儿童开展了麻疹疫苗的.查漏补种工作，发现没有及时复种的儿童及时免费补种麻疹疫苗，确保在我辖区内无麻疹病例发生。

十四、流动儿童管理情况

为加强流动人口儿童、超生儿童的登记管理、上报和接种工作。我院每月开展一次流动儿童调查及查漏补种活动，做好外来流动人口、超生儿童的登记管理、上报和接种工作。全年累计为流动儿童接种疫苗33人，53针次。

十五、存在问题

1、预防接种卡使用多年，比较陈旧，感觉比较脏乱。儿童家长接种证保管情况不好，证破损、丢失现象比较普遍。

2、乡村医生的业务素质有待进一步提高，预防接种门诊设备需进一完善。

3、免疫规划资料需要科学化管理，没有单独的计算机可供使用。

4、流动人口儿童的免疫接种仍是一个薄弱环节，特别是本地出生儿童不定期外出与返回，给免疫规划工作带来很大的困难。

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！