# 创造型人才工作总结(共41篇)

来源：网络 作者：落花时节 更新时间：2025-03-12

*创造型人才工作总结1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...*

**创造型人才工作总结1**

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。

**创造型人才工作总结2**

人才是强乡富民的保证，今年本着发掘与使用人才并重的原则，结合我乡人才工作五年规划，制定了本年度人才工作计划，经努力，我乡人才工作有了新进展，现将一年工作总结如下:

>一、加强宣传、营造氛围

我乡加强了对人才工作宣传，通过板报、宣传资料、三务公开等形式，全面营造人人尊重人才，重视人才的氛围。

>二、完善、实施我乡各项人才工作制度

我乡党委政府根据市委市政府的安排，结合本乡实际情况，建立、完善和实施我乡的人才工作制度、人才工作5年规划和年度计划等，为人才工作顺利开展奠定了良好的基础。

>三、摸清人才情况，建立人才信息库。

在今年3月完成了人才摸底工作，根据我乡的实际，乡人才领导小组将辖区人才分为3类：一类是农村中从事农业生产的乡土科技人才；二类是从事企业管理经营的管理人才；三类是政府机关及学校企事业单位专业技术人才。

>四、开展人才联系制度。

我乡落实了人才联系制度，各包村领导负责本村的人才联系工作(上乡村沙强、xx村沙德胜、新营村郭梓贤、营盘村敬淑英、牛郎村朱丽)，具体事务由各包片片长负责。

>五、开展人才培训工作

我乡广泛开展活动，确定重点的培养对象，落实培养措施。由农业服务中心牵头建立科技培训基地，依托远程教育设备及技术辅导队在全乡范围内积极开展各类培训活动，加强了农业实用技术、科普知识培训，组织各类人才参加培训的人次达到600人以上。

>六、开展人才示范村、示范岗评选活动

组织开展了州级人才示范岗活动，报送我乡新营村支部书记刘贤国同志为人才示范岗，与此同时加强了人才示范村、示范岗活动，调动各类人才的积极性，充分发挥人才示范村、示范岗作用。

>七、建立健全人才工作领导机构，落实人才工作具体负责人

为使我乡的人才工作能够顺利开展，根据我乡的实际情况建立了人才工作领导小组，乡党委书记杨雨非任第一组长，乡长徐建军为第二组长，乡党委副书记郭梓贤任副组长，全乡党政领导班子及各联系村的片长为成员的领导小组。

**创造型人才工作总结3**

一是继续加强人才培训管理工作。对全系统各类人才加强理论素养、业务知识、引领作用发挥等方面的培训，掀起你追我赶、学思践悟、拼搏奉献的热潮，营造在工作中不断学习进步的浓厚氛围，进一步提高其理论水平和业务本领，继续加大人才工作支持力度，保障其工作开展。

二是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开展创新创业，发挥其专业带动和引领作用，更好地为全市农牧业工作贡献人才支撑的力量和作用。

三是建设人才高地和产业洼地。继续实施好农业特色产业“人才小高地”建设工作，将适水产业、休闲农业、设施园艺等产业打造为全市农业品牌，形成竞争优势明显、产业带动能力强、吸收人才作用发挥充分的人才高地和产业洼地，不断引进高层次专业技术人才，为全市农业高效、绿色发展不断贡献力量。

>人才工作总结（7）

在县委、县人民政府的正确领导和关怀下，20××年我县卫生人才工作紧紧围绕××卫生事业发展的需要，以发展为主题，以人才队伍建设为中心，积极实施人才强院战略，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，进一步提高医疗队伍整体水平，提升业务素质和管理水平，至20××年11月，我县卫生系统共有行政人员22人，工勤人员4人，其中，正科（主任科员）8人，副科（副主任科员）7人，科员7人；学历构成情况：本科11人，专科5人，中专及以下10人；有医疗卫生人员762人，其中，高级职称12人，中级职称155人，初级职称448人，无职称147人；在学历结构上，有本科78人，专科203人，中专及以下481人。现将一年来的卫生人才工作情况总结如下：

**创造型人才工作总结4**

>一、创新完善人才队伍建设五项机制

一是完善人才选拔引进机制。学校在人才选拔引进中，深入推行公开招聘、竞争上岗、按岗选人，择优聘用、合约管理制度，建立了关键岗位和重大项目负责人全球招聘制度。建立完善的人才引进政策和程序，提高人才引进层次和质量；对学校发展急需的紧缺人才，采取更加灵活和特殊的政策加大对高端领军人才及团队培养和引进力度。

二是优化人才使用开发机制。建立人才培养结构与学校发展需求相适应的动态调控机制；分批制定专业技术人员、职员和工勤服务人员岗位说明书，明确岗位职责、任务、任职条件和考核标准，完善配套制度，推进人员管理模式从“身份管理”向“岗位管理”转变。营造优秀人才脱颖而出的政策环境，进一步完善人才使用制度，健全和推进分类岗位设置与聘任制度、人才培训进修制度、高级专家延退和退休人员返聘制度等。

三是强化人才评价考核机制。学校进一步规范岗位考核标准和考核程序，建立起以岗位管理为核心，品德、能力和业绩综合考察，科学合理的人才评价制度，以岗位履职考核为基础的业绩评价、津贴发放、职务晋升与聘任制度。完善职称评审管理制度，建立公平公开、标准严格、程序规范、具有引导激励作用的专业技术职务晋升制度。建立完善职员晋升通道，规范晋升条件、程序和管理制度，逐步实现职员晋升常态化。

四是健全人才分配激励机制。学校进一步推进人事分配制度改革，逐步建立并完善岗位绩效工资制度。努力完善校内分配方法，使之与岗位聘任制度相配套，建立重实绩、重贡献，向高层次人才和重点岗位倾斜的分配激励机制，稳步提高各类人员特别是青年教职工的薪酬及福利待遇。进一步完善在教学科研和管理服务工作中取得突出成果或成绩的奖励制度。

五是建立人才交流配置机制。建立人力资源公平竞争、优胜劣汰、合理流动、优化配置的机制，不断规范和提高教师和管理干部的任职和工作要求，逐步建立教师及各类人员的转岗和退出机制。发挥学校人才交流中心在人力资源管理配置与利用方面的职能作用，积极吸纳各类外部人才资源，进一步加强对待聘、落聘和其他人员的培训与管理。

>二、全面落实人才队伍建设六条措施

一是切实加强人才队伍建设工作的领导。成立人才队伍建设工作领导小组，统筹和协调学校人才队伍建设工作，制定人才队伍发展规划和年度工作计划，健全党委行政定期研究人才队伍建设工作制度。实行人才队伍建设校院两级管理体制，充分调动各学院及相关部门的主动性和积极性，强化人才队伍建设工作目标责任制，加大人才工作在单位和干部年度考核中的权重。

二是充分发挥专家教授治学治教的作用。充分发挥学校各级学术委员会、学位委员会、教学指导委员会、职务评审委员会指导咨询、审议评价的重要作用，健全专家教授参与学校重大事项决策咨询和学校重要活动的制度，落实专家教授在教学科研中的管理职责和主导作用，定期组织教授读书班等学习调研活动，不断提升专家教授治学治教的能力。

三是努力强化人才队伍思想道德建设。切实加强人才队伍思想道德建设，加强优良校风、教风、学风建设，将师德教育作为教师培训教育的重要内容。健全优秀教师及师德师风先进评比表彰制度，建立师德师风评议问责制和学术道德规范监控机制，将评议监控结果作为教师年度考核、职称评聘、评奖评优的重要依据，实行师德师风不良和学术道德不端“一票否决制”。

四是积极推进人才队伍建设国际化进程。实施“人才队伍国际化计划”，快速提升学校教师的国际交流合作能力和学术水平。鼓励骨干教师出国（境）深造和合作研修，组织专任教师和管理干部分批到国（境）外培训学习。实施“海外智力引进计划”，努力引进具有国外经历的高层次人才，鼓励海外留学人才采取学术交流、合作研究、技术开发、校内兼职等形式，通过灵活聘用、柔性引进、提供合作项目经费资助等方式从事教学科研工作。

五是逐步加大人才队伍建设经费投入。学校采取争取专项支持、增加预算编制、调整经费结构等措施加大对人才队伍建设经费的投入，逐年增加师资培养经费、人才引进经费、出国培训经费、干部培训经费等。在学科建设经费、专业建设经费、科研项目经费、团队建设经费等专项经费中按比例列支用于人才队伍建设。各学院从切块经费和其他收入中列支师资培训、学术交流等人才培养专项费用。

六是不断提高人才队伍建设管理服务水平。进一步强化和完善学校组织人事部门在人才队伍建设中管理协调和服务职能，落实各学院各部门在人才队伍建设工作中的职责。修订和完善人才队伍建设的相关规章制度，加强人力资源信息化平台建设，健全学校人才信息数据库。优化办事流程，提高工作效率，改进服务方式，不断提升学校人才队伍建设的管理服务水平。

**创造型人才工作总结5**

在学院党委和行政的正确领导下，我院以教育部关于印发《高等职业院校人才培养工作评估方案》和《陕西省高等职业院校人才培养工作评估实施细则》为工作指南，全面贯彻“以评促建，以评促改，以评促管，评建结合，重在建设”的二十字方针，加强组织领导，合理规划学院发展和人才培养目标，不断加大资金投入，持续改善办学条件，进一步推进工学结合，不断深化教育教学改革，人才培养质量不断提高，圆满完成了人才培养工作评估专家考察阶段的工作，受到了专家组的充分肯定。现对学院评建工作总结如下：

>一、凝心聚力，众志成城，全力投入评建工作

评建工作是一项系统工程，涉及到学院工作的方方面面和每一位师生员工的切身利益。作为一所组建仅仅5年的高职院校，要达到评估标准，任务十分艰巨。只有举全院之力，集中全院教职员工的智慧和力量，才能实现评建工作目标。为此，我们做了以下几方面的工作：

（一）领导重视，精心部署

按照《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》（教高〔XX〕16号）文件精神和评估新方案精神，XX年2月24日，学院出台了《咸阳职业技术学院人才培养工作状态数据采集平台管理实施办法》，积极组织开展数据平台填报工作。XX年5月22日，院党委下发《\_咸阳职业技术学院委员会关于成立人才培养工作评建工作组织领导机构的通知》（咸职院党发〔XX〕15号），成立了评建工作领导小组及其工作机构，统一领导组织实施全院评建工作。同日，又下发《咸阳职业技术学院人才培养工作评建工作实施方案》（咸职院党发〔XX〕16号），详细部署了学院今后评建各项工作。

随着评建工作的进一步深入，XX年4月13日学院党办和院办联合下发了《关于进一步完善和明确评建工作组及其职责的通知》，重申了学院评建领导小组和评建办公室指责，调正了评建工作机构，成立了“领导作用”、“师资队伍”、“课程、专业、教学管理”、“社会评价”、“学生工作”、“宣传舆论”、“后勤、安全工作”、“综合协调”、“校内评建专家”和“材料数据”等十个工作小组。

学院领导高度重视评建工作，亲自督查评建工作，多次组织召开专题会议听取评建工作汇报，协调解决有关问题，使学院评估工作整体高效推进，为学院顺利通过国家人才培养工作评估打下了良好基础。

（二）广泛发动，提高认识

（三）学习借鉴，以评促改

评建工作启动后，我们组织全院教职工及学生认真学习教育部教高〔XX〕16号文件，深刻领会高职教育教学改革的政策、法规和高职人才培养工作评估指标体系内涵，并结合实际，分析问题，寻找差距，实施整改，加强建设。通过组织开展教育教学思想的大学习、大讨论活动，学院的办学指导思想和办学理念，先后编印了《评建工作手册》4期，《评建简报》11期和《评建工作系部档案材料目录》。同时采取“走出去，请进来”的办法，一年多来，先后邀请翟轰等省内外知名专家来我院作专题辅导报告。学院主管领导先后带队前往延安、宝鸡、杨凌等高职院校考察学习，选派骨干教师赴宁波、上海、深圳等地教育部高职教师培训基地进修，使全院教职员工的理念、知识、水平、能力都有了较大程度的提高，为顺利推进评建工作奠定了基础。

（四）明确责任，狠抓落实

在评建工作启动之初，学院根据《咸阳职业技术学院人才培养工作评估实施方案》，下达了《咸阳职业技术学院人才培养工作评估系部任务书》、《咸阳职业技术学院人才培养工作评估处室任务书》和《评估佐证材料清单》，督促各处室、各系部制定了详细的《部门评估工作实施方案》，并与各处室、各系部签订了《评建工作目标责任书》，通过责任的层层细化，使每一项工作明确到人，责任到人，从根本上保障了整体评建工作的落实。为做好专家进校考察评估工作，学院召开了全院迎评冲刺阶段工作动员大会，制定了《咸阳职业技术学院人才培养工作现场评估实施方案》和评估专项工作流程，保证了现场评估的顺利进行。

（五）精心安排，努力做好专家进校考察工作

在专家进校考察的三天时间里，师生员工精神饱满、奋发向上，大家把对学院的热爱化为点点滴滴的工作细节。为了保证工作的细致有序，各个专项工作组分工不分家，紧密配合；为了能够充分展示学院的工作亮点和办学成果，评建办精心设计每一个考察环节；为了剖析好一个专业、说好一门课，各个教研室废寝忘食、潜心研讨；为了开好座谈会，各相关部门精心组织，周密部署。工作人员、联络员各司其职，相互协作，他们关注每一个细节，衔接好每一个环节，为专家提供了良好的工作和生活环境。

全院师生员工团结一致、奋发进取的精神面貌、学校浓郁的文化氛围和良好的发展态势给专家组留下深刻印象，这是我们能够顺利通过评估的重要基础。

>二、评建工作取得的主要成效

通过这次评建工作，转变了观念、规范了管理、凝聚了人心、锻炼了队伍、提升了内涵、明确了方向，进一步增强了学院的可持续发展潜力。

（一）凝练了办学特色

办学思想作为一所院校的精神灵魂，决定着学院的发展方向和发展水平。评建工作启动以来，学院领导班子带领全院教职员工客观审视学院所处的历史地位和办学现状，认真梳理了学院建设发展的脉络，尤其是深入总结了近几年高职办学的经验，努力凝聚和汇聚学院发展共识，经过认真的研究和提炼，进一步确立了面向市场、服务区域经济社会发展的办学思路，明确了办学定位，形成了“厚德强能、育人惠民”的校训，“求实创新，和谐奉献”的校风，“精讲多练、言传身教”的教风，“勤学苦练、砺志成才”的学风。凝练了“办学理念新专业转型快教学管理严招生就业旺”的办学特色。

（二）改善了办学条件

经过近一年多的评建工作，学院的软硬件建设都迈上了一个新台阶。一是加大硬件建设的力度。新建了一批实训室，增加了图书馆馆藏图书等资源建设，使馆藏图书总量达到83万册，二是加强了软件建设。全面修订了各项规章制度，形成了比较齐全规范的教学制度体系，推进管理制度化、规范化、信息化进程。各部门结合自身工作实际，制定了相关的制度和文件。通过外出进修培训、企业挂职锻炼，进一步优化专任教师的学历结构和“双师”结构，师资力量进一步得到加强。

（三）深化了教学改革。

一是不断加强专业建设，专业特色日趋鲜明。学院多次召开专业建设研讨会，积极探索研究专业特色建设。紧紧围绕地方经济发展和市场对人才的需求，以服务为宗旨，以就业为导向，坚持专业围着市场办，经过几年的发展建设，建成省级重点专业2个，院级重点特色专业3个，专业整体的竞争力和社会适应力明显增强。二是围绕职业能力培养，不断深化教学改革。高等职业教育突出的是职业，打造的是技能。各系专业建设委员会深入进行市场调研、科学论证，准确把握，从“知识、能力、素质”三个维度全面分解，合理确定专业培养目标和人才培养规格，修订完善人才培养方案；遵循“必需、够用、实用”的原则，基于工作过程设置和开发课程，形成了具有我院特色、符合高职教育要求的模块化课程体系；课程建设迈出了坚实的步伐，以课程教学内容和教学方法改革为切入点，加大了课程改革与建设的力度，坚持将行业标准和职业岗位要求融入到课程教学之中，使课程教学内容与职业岗位能力融通、与职业资格证书融通、与生产实际融通、与行业标准融通，有力地促进了学院课程的建设与改革，立项建设院级精品课程6个，重点课程10个，积极推行理实一体、“教学做”一体化的教学模式，广泛采用项目导向、任务驱动、模拟教学、实境训教等方法，在校内实训室、校外实训基地开展实践教学活动，实现了理论和实践紧密结合、知识与技能同步学习、实习与生产紧密衔接的目标。三是突出实践教学环节，建立健全实践教学体系。学院不断改善实践教学条件，加强实践教学管理，完善实践教学质量监控和保障机制，构建了以职业能力培养为核心的实践教学体系。根据市场需求和职业岗位能力需要，合理设置实践教学环节和训练项目，保证军训、社会调查、职业资格认证和竞赛、实习实训等环节不断线。四是教学质量监控与评价体系进一步完善。学院建立了教学督导制度，形成了教务处、学院督导办和教学系、教研室“二级教学质量监控体系”，对教师的教风师德、教学能力、教学效果等进行客观、全面、公正的评价和有效的监督；制定了教学质量标准，使教学质量评价和监控有章可循；建立了督导、教师、学生多方监督的“教学质量评价体系”，坚持实施年度教学质量评价制度；实施青年教师培养计划和导师制。建立了用人单位人才培养信息反馈机制，不断改进人才培养工作。科学高效的教学质量监控和评价体系，有效地保证了教风、学风的不断改进和教学质量的稳步提高。

（四）学生工作获得新进展。全面加强养成教育，强化对学生文明修养和日常行为教育，进一步加强和改进了学院领导包抓系、科级干部联系班制度，学生思想政治教育得到加强；各系加大考勤和督促力度，加强课堂管理，使课堂纪律得到根本加强，实行了半封闭管理、清楼制度和红袖章纠察制度，使学生学风得到很大的转变。为了做好评建工作，举办了评建知识讲座和评建知识竞赛，对全体学生进行了思想动员。通过一系列的动员和迎评知识的教育，使得学生的整体思想面貌焕然一新，更加深刻地领会了评建工作的重要意义，学生普遍树立了“院兴我荣，院衰我耻”的思想观念，积极配合学院完成了相应评建工作，充分展示了我院大学生的精神风采。

>三、经验和体会

通过一年多的评建工作，我们取得了一定的成绩，积累了一系列宝贵经验，这既是我们迎评促建工作的智慧结晶，也是推动学院发展的宝贵财富。

（一）全院上下同心同德是评建工作取得成功的关键。领导班子制定政策、把握方向是否正确直接关系到迎评促建工作的成败，领导班子对评建工作的指导和管理是否到位，直接关系到评建工作的总体进度和质量。学院党政领导班子坚持用先进的办学理念、科学的管理、前瞻性的战略思维和决策引领评建工作方向，为全院师生员工树立了信心，鼓舞了士气。广大教职工忘我工作的敬业精神，让领导班子成员深受感动，同时也言传身教地影响和激励着每一名学生为学院的评建工作贡献自己的力量。

（二）矢志不渝的信念是评建工作取得成功的基础。我们确定迎评促建目标后，面临种种困难。评建工作是合并建院后首次接受国家考验，评建任务十分繁重。面对重重困难，我们没有退缩，是因为我们有着必胜的信念和决心。我们以咸阳职院人特别能吃苦、特别能战斗、特别能奉献、特别能创新的精神，使学院在一年多的时间内发生了巨大变化，最终赢得专家的肯定。

（三）团队合作是评建工作取得成功的法宝。人才培养工作评估，是一项系统工程，需要全院师生员工的共同努力才能完成，而且其中的许多指标和工作任务，需要团队的协作。这就需要每个成员都有良好的大局意识、服从意识和团队合作精神，成员之间共同探讨，互相学习，不推诿，不拖延，严格按照进度完成每一项工作，并确保工作质量。在评建过程中，处、室、系、部之间互相配合，教职工之间，通力协作，为共同的目标而努力工作。通过评建工作锻炼了队伍，提升了理念、提升了能力、提升了自我。

（四）敬业奉献精神是评建工作取得成功的保证。敬业奉献的传统美德在评建过程中得到了充分体现。评建中，人人都承担了一份责任，每位成员都按照指标分工积极主动、一丝不苟地完成每一项工作任务。自评建工作全面启动到专家进校评估的二十个月里，广大教师牺牲了不少节假日，特别是在专家进校评估的最后阶段，更是连续通宵达旦的工作，任劳任怨，默默奉献，表现出强烈的事业心和高度的责任感。这种敬业奉献、爱院如家的精神，必将成为推动学院不断发展的强大动力和宝贵财富。

>四、奋斗目标

刚刚过去的人才培养工作评估，使我们受益匪浅。成绩来之不易，这归功于全体师生辛勤的付出和不懈的努力；未来任重道远，我们一定要巩固评建成果，以本次评估为新的起点，按照专家组提出的意见和建议，努力在师资队伍建设、专业建设和课程建设等方面下功夫，切实地抓好整改工作。

当前和今后一个时期，主要做好以下几方面的工作：

一是提高认识，正视问题。根据专家考察意见，目前制约学校发展的问题和困难，主要是师资队伍的结构、素质和水平还不能满足事业发展的需要，专业结构需要进一步优化，课程建设仍需进一步加强。必须认真研究分析问题的原因和解决的办法，以此次评估为新的起点，在院党政领导下克难攻坚，扎扎实实推进学院建设发展。

二是要集中精力，深入整改。首先要深入宣传，再次动员，学院要把工作重点集中到评估整改和内涵建设工作中来。要进一步动员全院师生员工，团结一心，继续奋斗，通过今年的努力基本实现思想观念有较大的提升、学院管理有较大的改进、师资队伍建设有较大的改变、教育教学改革有较大的突破，争取达到上级部门和主管领导满意、评估专家满意、学院师生员工满意的效果，为学院争创省级示范院校打下良好的基础。

三是要加强学习，提升观念。学习和观念的转变滞后，是评估专家提得比较多的问题，近两年来，虽然学院进行了学习方面的动员，组织了一定形式和内容的学习，但是与高职教育发展的需求相比，是远远不够的。因此，还必须通过走出去加强培训，请院外专家来院作系列报告，进一步解放思想，转变观念，建立适应现代高职教育发展的思想观念和教育模式。

四是要立足特色，突出重点。整改工作的重点是，更加注重内涵建设、强化办学特色，积极推进人才培养模式改革，进一步强化课程体系建设；加强实训实习基地建设，科学整合实践教学资源，提高资源共享程度；深化人事制度改革，加大双师结构教学团队、优秀教学团队建设力度；尽快改善教师队伍结构，加强教风、学风建设。改进教学方法，深化实践教学，提高教学质量。

站在新的起点，我们必须以敢为人先的胆识，以开拓创新的气魄，励精图治，奋发有为，以崭新的精神风貌投身学校的发展建设之中，为全面提升学院的人才培养工作水平，争创省级示范高职院校而努力奋斗！

**创造型人才工作总结6**

20xx年是我院创三冲刺之年，也是关键之年。我们人事科紧紧围绕医院总体目标，以科学发展观为指导，结合创先争优活动，强化学习，团结协作，坚持理论联系实际，恪守以为人本的办事理念。不断提高人事管理工作的规范化和制度化水平，全面落实年初提出的各项工作目标，较为圆满地完成了人事科的各项工作任务。

1、创三工作贯彻始终。科室围绕创三工作精神，对照三级医院标准，找准差距。到上级医院学习借鉴其成功经验，建立了医生的简易档案，进一步完善人事科各项制度及创三评审所需材料。

2、20xx年1月13日，第一届优秀青年医学人才答辩会隆重举行。旨在加强本院学科梯队建设，并进一步推进学科骨干和学科带头人接班人的培养工作，加快提升我院医、教、研、管综合水平。共28名青年医生参加了本次的答辩会，9位成功成为第一批优青培养对象。再经过层层选拔，公开打擂的方式，推荐一名优秀医学人才去国外进修，真正提高其业务水平。

3、多渠道、全方位做好引进人才。将人才招聘作为常规工作，成熟一个招聘一个。20xx年共录用77位，其中硕士3名，本科15名；副主任1名，主治4名。

4、多种形式进行人才培养。积极贯彻“立足岗位、突出培养、在职为主、择优培养、按需培训”的原则，以学科建设发展的需要为前提，统筹规划。继续加大青年人的在职学历教育的力度。今年共有52人取得大专及以上毕业证书，其中硕士5人，本科17人，大专30

5、做好了新职工进院工作。5月份将20xx年面试通过准备录用人员信息的上报卫生局，9月份对73名新职工进行了上岗前培训，培训内容涵盖了医院的发展、精神文明、职业生涯设计、法律法规等，并对所授内容进行考试，使其全面了解我院的发展及目前的工作重点，并人人掌握院感、医疗事故处理条件等相关知识。

7、根据《事业单位岗位设置方案》完成岗位设置后，413位聘任人员职务（岗位）变动工作的完成，并重新修订了《20xx年上海交通大学医学院附属新华医院崇明分院专业技术职务聘任的实施意见》、《岗位设置管理办法及实施方案》。从20xx年下半年起，就对我院的已取得的中级及以上人员进行摸底工作，收取其论文、科研、计算机、英语等相关证书的复印件。争取在年底完成中、高级专业技术人员的评聘工作。

8、积极的留人政策。对引进、派遣的高级医学人才进行购房、住房等一系列优惠条件的落实。

9、其他工作：

（1）完成了90名初、中级人员考试报名，8名高级职称晋升的院内评审、公示、材料上报；

（2）按质按量完成每月考勤、劳务费、季度奖、节日加班工资核对、发放；

（3）对中层干部如皮肤科孟亚东、质控办张娟、中医科高志生等的聘任工作

（4）完成每月人员进出、退休、辞职等常规工作，及初级人员聘任工作；

（5）协助完成党支部的改选工作；

（6）完成医保医生信息维护工作；

（7）完成各类报表的统计及年检工作，如《机关、事业单位工作人员工资统计报表》、《机关、事业单位工作人员信息统计报表》、105报表等；

（8）院级课题《创三级医院人才队伍建设》，正式结题，并发表一篇论文。

（9）积极参加医院组织活动；撰写文稿，有5篇在院报上发表。

**创造型人才工作总结7**

忙碌的一年即将过去，即将过去的一年虽然是忙碌的也是充实的一年，在即将过去的一年里充满了很多辛苦和快乐，在工作中既看到了成绩也看到了自身的不足，先将一年的工作总结如下：

爱岗敬业 知难而进

在20xx年底为了确保马圈子这个供电量的大所能顺利使用SG186新系统，我在所领导的大力支持下，先后组织带领抄、收、核、计量、业扩等全体营销人员，不分昼夜，先后对我所1。88万客户基础资料及系统历史数据进行了校核，克服了种种难以用言语形容的困难，保证了基础数据的准确性和连续性，为马圈子供电所顺利上线SG186系统运行打下了坚实的基础。

1、20xx年我围绕年初确定的管理目标，狠抓管理降损和技术降损两大环节，从全面推行无功就地补偿，台区考核，线损分级管理，严格考核兑现入手，把降损增效工作抓到实处。

2、认真开展了用电抄核收效能监察工作和用电营销普查工作，在年初出现高损台区11台，我负责组织员工营业普查，对高损台区进行调研，不分昼夜的组织人员进行用电检查，不论台区多么的偏远，路多么的难走，无论是组织检查、夜查、蹲点我总是身先士卒，在历经10个月的辛勤努力，终于出现良好的效果，11台高损台区降到了一台，唯一剩下的

一台已到线损指标的临界点，这是我们劳动的结晶。截止10月底我所累计0。4KV线损率完成8。52个百分点。比去年同期下降1。21个百分点

3、积极提倡降低线损与低电压治理有机结合，全年共参与改造农村低压配变15台，合理建议增加电源布点7处，为降低线损起到了很好的作用，为企业增加经济效益做了应有的贡献。

4、积极的进行传、帮、带工作，全年共计向员工进行授课10次，主要对如何降低线线损、表计的配置和智能表的相关技术掌握的知识与员工共同交流，为提高员工技术素质起到了积极的推动作用；在治理高损台区过程中，积极地对高损台区责人进行帮助，帮他们寻找高损原因，帮他们解决降损技术上的难题，使他们掌握了降损的一套可行的\'办法，是我最终的目的。

正视困难，寻找差距，过去的一年，我对自己高标准、严要求，扎扎实实地做了一些工作，也取得了一些成绩，但这些成绩的取得，是紧紧依靠分公司正确领导以及分公司各职能部门大力支持的结果，更是全所广大员工励精图治、负重攀登的结晶。

取得的成绩已成为过去，没有任何理由自满自足，必须清醒地看到，摆在面前的困难和问题还很多，压在肩上的担子仍然非常重，急待解决的问题也不少。只有通过在作风上，

能遵章守纪、团结同事、务真求实、乐观上进，始终保持严谨认真的工作态度和一丝不苟的工作作风，勤勤恳恳，任劳任怨。在生活中发扬艰苦朴素、勤俭耐劳、乐于助人的优良传统，始终做到老老实实做人，勤勤恳恳做事，勤劳简朴的生活，时刻牢记自己的责任和义务，严格要求自己，在任何时候都要起到模范带头作用。

**创造型人才工作总结8**

我镇坚持把农村实用人才队伍作为促进乡村振兴有生力量，坚持在选拔、培养、使用、激励上持续用力，为全镇决战脱贫攻坚、助力乡村振兴提供了强有力的人才保障和智力支持。

>一、拓宽渠道“聚”才

制定出台《关于加强农村实用人才队伍建设的实施意见》等一系列政策文件，为加强农村实用人才队伍建设提供了政策保证。每年对全镇农村种养大户、科技示范户、致富带头人、科技明白人、专业合作组织领办人以及大中专毕业生中进行全面调查摸底，按照行业、技能等，把农村实用人才分为农业技术推广人才、种养殖能手、能工巧匠、民间艺人、农村经纪人才、独特技能型人才等6类，纳入农村实用人才信息储备库，分类建档，实行动态管理。目前，全镇共选拔储备农村实用人才100多名。

>二、强化培训“育”才

等平台，精准配餐，定期推送适合本地产业发展的视频课件，拓宽学习途径。今年，累计培训各类农村实用人才65人。

>三、搭建平台“用”才

通过基地建设、典型培树等方式，让农村实用人才以现场示范、结对培养、以师带徒、物资帮扶等途径，把知识、技术和经验传授给贫困群众，进一步提升致富能力，切实发挥农村实用人才“传帮带”作用，培育一批敢为人先、经营有方、带动性强的先进典型，辐射带动周边群众脱贫致富。鼓励支持企业经营能人、合作社带头人按照“公司＋农户＋基地”“合作社＋农户＋基地”的模式，创建示范基地，促进农业产业结构转型升级。目前，共创办各类农牧产业基地21个，培养“土专家”“田秀才”40多名。XX村农村实用人才XXX带动当地500多户群众走上了中药材产加销一条龙的致富之路，户均年增收1200元以上。

>四、完善政策“励“才

着眼优化环境，不断完善政策扶持、政治激励、精神奖励等制度机制，为农村实用人才成长提供便利条件。加大政策扶持，制定《岷镇农村实用人才扶持奖励实施方案》，每年选出5名优秀农村实用人才和优秀农业新型经营主体进行表彰奖励，在土地流转、技术支持、项目建设、资金投入等方面给予政策倾斜，帮助农村实用人才把产业做大做强。注重激励奖励，实施“四育三带”工程，对表现优秀、实绩突出的农村实用人才，优先发展党员3人，优先推荐担任村干部21人。开展优秀农村实用人才评选活动，制定特色产业人才“地方标准”，

对砚池开发、铜铝铸造、灰陶制作、“花儿”歌手等“能工巧匠”和“民间艺人”，授予“工匠”“能人”等称号，通过各类媒体进行宣传，营造了尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

比那些生搬硬套的文章实在是好许多！

怎么才能写出这么好的文章啊！

**创造型人才工作总结9**

>一、20xx年人才工作目标完成情况：

>二、20xx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xx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xx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xx”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xx实际，做好20xx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20xx年宣传工作方案。针对20xx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。

**创造型人才工作总结10**

面向世纪，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。xx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。

⒉进行人事制度改革，实行中层干部竞争上岗，能者上，平者让，使优秀青年人才脱颖而出。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。

⒊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，xx年医院科研立项两项，开展新技术、新项目余项。

⒋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。xx年医院考取名研究生。

⒍通过多种渠道选拔、引进人才。xx年从南京医科大学、东南大学医学院、江苏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名。装修了新分配人员集体宿舍，并完善了生活、通讯设施，为他们营造一个宽松、良好的工作环境和安居乐业的生活环境，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。

xx年还从外省三级医院引进了名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才平方米的新住房一套，并浮动两级工资。

⒎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。xx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，并分批组织近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。吸引人才、用好人才、留住人才，环环相扣，哪一个环节都不容忽视，不可掉以轻心。医学领域内的竞争归根到底是人才的竞争；人才之间的竞争，又是人才管理体制和模式的竞争。因此，县人民医院正着力于创建良性的软环境，触发人才潜能的发挥，用各方面的优势，去建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院。

年月日

**创造型人才工作总结11**

20XX年，市委宣传部在市委、市政府的正确领导下，以科学发展观和科学人才观为指导，深入贯彻落实省、市有关人才工作文件精神，紧紧围绕20XX年全市人才工作重点目标任务，紧密结合宣传文化系统的实际，坚持党管人才原则，积极推进人才强市战略，着力优化人才成长环境，不断创新人才工作，全市宣传文化人才队伍总体实力显著提升。

1、坚持党管人才原则，加强人才工作组织领导。市委宣传部始终牢固树立人才资源是第一资源的理念，把人才工作摆在突出位置，市委常委、宣传部长陈越强多次召开部务会议研究全市宣传文化系统的人才工作，并在年初的全市党建工作会议上提出要求，作出部署。及时调整充实了市宣传文化系统“四个一批”人才工程领导小组组成人员。市级新闻媒体充大力宣传省、市有关人才工作文件精神，宣传我市人才强市战略对全市经济社会发展的重要性以及在全市经济建设中涌现出来的先进典型事迹，努力在全市营造尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，为各类人才成长创造良好的环境。

2、拓宽人才培养渠道，建立健全人才培养机制。紧密结合根据宣传文化人才特点，积极探索构建宣传文化人才培养新模式。

一是拓展宣传文化人才来源渠道努力优化人员结构。20XX年全市宣传文化系统通过各种方式招聘选录引进优秀人才90余人，其中硕士研究生及高级职称以上人员10人;市委党校重点引进区域经济学、产业经济学和行政管理等专业硕士及以上研究生学历人才充实教师队伍。市文化局既组织人员赴外地招聘高校毕业生，也把眼光瞄准本地，注意加强与市级机关、县(市、区)兄弟单位的人员交流，采取公开遴选、公开选拔等形式吸收政治素质好、业务能力突出、工作经验丰富的同志到文化系统工作。嘉报集团面向全国招聘素质精良、结构合理的职业新闻人队伍。

二是创新宣传文化人才选聘机制。扎实开展了第二批嘉兴市宣传文化系统“四个一批”人才选拔、表彰工作。在全市宣传文化系统选拔表彰了20名在社科理论、文化文艺、文化产业经营管理、新闻出版做出杰出贡献的人才。认真做好了全市优秀民间文艺人才的挖掘、选拔工作。全市有82名优秀民间文艺人才入选第二批浙江省“优秀民间文艺人才”，并受到省委宣传部表彰和奖励。细致做好全市宣传文化系统20XX年浙江省有突出贡献中青年专家推荐选拔工作，经过磷选，有2名人选入选申报省委宣传部。积极在全市宣传文化系统开展干部竞岗选聘工作，让有能力的宣传文化干部走上领导岗位，一年来共新提任中层干部24人，其中正职12人。

三是完善育人体系提升人才素质。积极健全完善人才培养体系，通过短期学习培训、挂职锻炼、学术交流、学历提升等方式，助推宣传文化人才成长和能力提升。20XX年举办了全市镇(街道)党委委员培训班、学习贯彻党的十八届三中全会精神培训班和文化产业专题培训班，全市300名宣传文化干部参加了培训。嘉报集团继续通过举办文化素质提升大讲堂、与高校合作点评、组织培训和异地采访等活动，提高采编人员和文化产业经营骨干业务素质。嘉广集团通过“以评带训”及“请进来”、“送出去”等活动，分层次、分类别、形式多样，抓好人才培训。市文化局对全市现有的镇(社区)专职宣传文化干部进行系统培训，创新培训内容，完善培训机制，整合培训资源，针对培训人员的具体情况，分期分批进行专业培训，提高专兼职结合的基层文化队伍素质，提升服务能力，全年共举办队伍培训1100次，参加人数6367人次。

3、树立大宣传理念，统筹宣传文化系统人才工作。坚持把推进社会主义核心价值体系建设、创作精品力作、深化文化体制改革和加快文化事业产业发展等重点工作与加强宣传文化人才工作有机结合，在开展宣传文化人才培养的同时，兼顾高级人才推荐工作，倾力打造适应我市全面协调、可持续发展要求的人才队伍。一是做好高级政工人才选拔培养工作。根据省里文件，在全市开展选拔推荐报名工作，指导好有关人选的材料准备，并组织他们参加培训，组织专家对各地推荐的人选进行认真的评审，今年有9名同志被省委宣传部评为高级政工师。二是做好新闻人才的选拔工作。扎实在全市宣传系统开展新闻职称评审工作，举办好新闻人才培训班，有120名新闻人参加了培训，组织专家评委对今年申报的110人新闻专业人才进行认真的评审，有108人通过了评审。三是做好政工人才的选拔工作。在全市从事政治思想工作队伍中选拔优秀人才，全市共有78人申报了政工职称，有72人通过了严格的评审。

>二、20XX年宣传文化人才工作思路

1、壮大人才队伍。加快培养人才，组织实施好“嘉兴文化人才培养工程”，积极做好国家级、省级奖项的评选推荐工作，加大对文化创新项目和科技成果的奖励，努力形成发现一批、培养一批、评选一批、储备一批的工作格局。加快引进人才，坚持多渠道多领域多方式引进人才，实施重点人才引进工程，着力引进高学历、高职称、高技能宣传文化人才，特别是博士研究生的引进和培养，着力引进高端人才和急需人才。

2、提高人才质量。抓好领军人才培养，通过业务研修、资助专著出版、举办作品研讨和成果展示等方式，对骨干人才进行超常规培养，提升领军人才创新创作能力和团队组织能力。抓好青年英才培养，通过给项目、配导师、搭平台，每年重点扶持一批青年英才。加强队伍的思想作风建设，引导广大文化人才扎根人民群众，坚守职业道德，追求德艺双馨。

3、优化人才结构。加大优秀文化企业家培养力度，依靠他们的引领，把文化企业和文化产业做大做强。加大复合型人才培养力度，加快建设一支既熟悉文化又会经营管理的复合型人才队伍。加大新型专业人才培养力度，特别是加快培养一批掌握现代传媒技术的新型专门人才和政治过硬、外语娴熟、懂国际宣传规则的对外宣传文化人才。

**创造型人才工作总结12**

河南丰太生态农业发展有限公司位于睢县城南工业区， 注册 资本 3000 万元，占地面积 95 亩，资产总额 22000 万元，现有员 工 496 人，其中大中专毕业生 126 人，专业技术人员 57 人。公 司拥有 16 万吨/年玉米深加工生产线一条， 自动化白酒灌装生产 线四条，年产优质酒精 5 万吨，DDGS 高蛋白饲料 万吨，液 体二氧化碳 3 万吨，高中低档“睢酒”十大系列四十多个品种。 公司是河南省唯一拥有五塔差压蒸馏设备的酒精生产企业， 公司 技术力量雄厚，产品质量稳定，深受广大客户的信赖和欢迎。产 品运销到江苏、山东、安徽、湖北及省内多家知名白酒生产和化 工企业。xx 年公司销售收入 30923 万元，利润 1100 万元，入 库税金 1070 万元，为睢县县域经济的发展做出了一定的贡献。 今年来公司通过不断地强化管理，外拓市场，内部管理逐步 完善，工作流程更加规范，员工素质大幅度提高，企业实力得到 进一步加强， 实现了较好的经济效益和社会效益， 获得了省、 市、 县政府的多项荣誉。 xx 年 3 月 荣获商丘市农产品加工龙头企业先进单位称号 xx 年 10 月 荣获商丘市质量管理先进单位称号 xx 年 3 月 荣获河南省节能减排先进单位称号 xx 年 3 月 荣获商丘市安全生产先进单位称号 xx 年 4 月 荣获河南省五一劳动奖状xx 年 5 月 荣获河南省高成长型民营企业称号 xx 年 7 月 荣获农业产业化省级重点龙头企业称号 xx 年 8 月 荣获河南省重点扶贫企业称号 公司的快速发展，主要得益于全体员工的努力和奉献，几 年来公司坚持以人为本的企业文化理念，积极创造和谐、开放、 平等、宽容的内部环境，为员工提供了展示才能的良好平台。逐 步建成以高层次管理、 技术人员为核心的专业技术人才队伍和以 高技能人才为骨干的技术人员队伍， 员工业务素质和技术水平不 断提高。在公司的生产、经营管理中发挥了积极作用，我公司的 具体做法有：

一、实行绩效考核工资制度。公司按照综合评价、个人能力 评价等评价体系，采取个人自评、员工互评、部门考评、工作业 绩量化考评的方式，对员工进行考核评定，使技术、业务骨干通 过自己的努力，获得晋升、晋级的机会，通过“多劳” ，收获“多 得” 。

二、多渠道引进人才。公司高度重视人才引进工作，并相继 出台了《人才引进实施办法》《公司学历补助发放办法》等规章 、 制度。公司积极参加省市人才招聘会 20 余次，引进各地优秀人 才 50 多名，高新聘请了多名技术、业务人才担任公司的关键岗 位。同时，公司充分认识到校企合作优势互补的双赢意义，先后 与河南农业大学， 郑州牧业工程高等专科学校建立合作关系， 由公司提供平台，向学校提供人才需求，学校将公司作为实训基 地，为企业提供适宜人才。

三、全方位培养人才。公司每年有计划地对员工进行各类技术业务和岗位知识培训，培训结束举行考试和“技术比武” ，将 考核考试成绩作为上岗和奖惩的依据， 对培训成绩突出且实际操 作经验丰富的人员优先安排进入关键岗位，并给予一定的奖励。 同时， 公司坚持走出去和请进来相结合的培训方式先后聘请多名 管理咨询专家来厂授课，同时，先后选派 100 余名管理、技术及 业务人员分别到同行业先进企业或各种培训中心进行学习深造。 四、拓宽高技能人才成长空间。公司不拘泥于干部、工人的 身份界限，不拘一格选拔人才。对技术操作熟练、经验丰富、在 每年的绩效考核结果中，成绩突出的技能人才，选拔到重要技术 操作岗位和技术管理岗位，并赋予更多的工作责任，使其享有较 高的地位，有的甚至提拔到领导岗位。 今后的工作中， 我公司将进一步加大对生产工人、 管理人员、 专业技术人员的引进和培训工作，稳定职工队伍，促进全体员工 整体素质的提高， 为公司的可持续发展提供必要的人才支撑和人 才储备。

>篇二：引进人才工作总结

一、人才队伍建设的基本情况 1、人才队伍建设的总体情况 xx 年是我企业人才队伍建设取得巨大成效的一年， 公 司领导班子十分注重人才的引进、保持及培养工作，公司领 导的重视及全面开展人才工作的深入发展也为我公司带来 巨大的收益。我们大力引进高技术人员 力量；公司内部招聘新的大学毕业生 血液；采取合作方式聘请专家 人，充实公司技术 人，为企业注入新鲜名做技术指导，为公司做技术服务等等措施，积极推进企业在管理、产品质量、销售上 的长远发展，无形的为企业创造了经济价值。 2、人才队伍结构分析 公司的经理层都是大专以上学历，不仅在管理上处于领 导地位，而且在学历上也都处于“领导”地位，公司一位总 经理，四位副总经理都是本科学历，并基本上都持有专业技 术职称，其中有两位是外聘管理人才。 公司的技术人员基本上都是外来引进人才，都是经过职 业技术院校培养的专业技术人才，有着多年的从业经验，并 基本上都有专业技术职称。例如 xxxx 的 人技术团队，基 本上都是木材加工或机械专业，其中 名是工程师。公司的中级及其他管理人员都是大专或大专以上学历，都是在自己本职工作上从业多年的骨干分子，部分有技术职 称。在此方面公司财务部最为突出， 名财务人员具有会计 师资格证， 名具有助理会计师证，且都从事财务工作十年 以上，可谓经验丰富。 总之，无论是管理人员还是管辅人员，公司都有着严格 的学历限制，尤其是高级管理人员及技术人员，公司十分注 重人才队伍建设。

二、开展的主要工作及取得的成效 公司无论在本地还是外地（技术人员主要是外地）多次 召开招聘会或登招聘信息的形式，招聘专业人才，满足企业 发展需求。招聘回来的高级管理人才，如 xxxx 主管生产的 副总经理及生产厂长，为企业规范管理及生产经营活动作出 巨大贡献，公司在管理上不断步入正轨，企业经济效益大幅 度上升。 招聘回来的专业技术人员， 尤其是 人技术团队，在企业生产技术上提供了极大帮助，为企业解决了大量技术 难题，促使公司产品无论在产量上还是质量是都有所提高。 还采用柔性引进人才及合作方式引进人才的方式，解决 企业技术难题。有些技术问题不需要跟踪处理或专门聘请此 方面的人才费用过高，对于企业来说过于浪费，那么就需要 用上述方式，来把人才在使用合理的费用的同时最大限度的 使用人才。例如我企业与 xxxx 质量技术监督局检验检测中 心建立了委托服务关系，该中心的专家和技术人员为我们提供必要的产品质量技术服务，这为我企业产品质量的提高提 供了可靠保证。 并积极兑现引才待遇，在表彰激励人才上大下工夫，尽 可能的为人才提供良好的工作环境。引进人才不是最终目 的，留住人才才是企业谋求长远发展之道。企业通过上述措 施的实施，在留才上大下工夫，人才在得到满足的情况下才 能为企业尽心尽力，因此全力促进企业发展，为企业谋利。 随着经济社会的高速发展，人才也需要“高速发展” ， 这就需要一个媒介来促进人才发展，最有效和最直接的方式 就是参加培训。公司通过开展各种培训活动，来提高人才的 技术水平及能力，反过来为公司服务，来促进企业“高速发 展” 。公司注重人才培训，不仅在企业内部多次展开各种形 式的培训班，如安全生产培训、防火演练培训、生产技能培 训、新员工入厂培训等培训班，基本上每位 xxxx 的员工都 接受过企业内部自己组织的培训班，大大提高了员工的职业 技能及安全生产素质。还积极为企业职工争取外部培训的机 会，如安全培训、特种设备资格证培训、司炉工上岗证培训、 会计继续教育培训、质检员培训等培训班，通过参加培训能 够使员工获得资格证，给予员工在技术上的认可。

三、工作中存在的突出问题 由于受地理位置及薪金待遇等方面的影响，引进高级专 业技术人才比较困难，尤其是专家型人才。这在无形中就阻碍了企业的长远发展。 四、明年工作的基本思路和初步打算 结合我企业工作实际，明年人才工作的基本思路是：以 \_理论和“三个代表”重要思想为指导，认真落实全区 人事工作会议的安排和部署，坚持科学发展观，坚持实施人 才强企战略，进一步加强人才队伍建设，进一步深化企业单 位人事制度改革，进一步完善人才服务体系，不断实现我公 司人事人才工作又好又快地发展。 初步打算：继续深入推进人才工作向更好方向发展，不 断总结和解决人才工作中出现的新情况、 新问题， 深入调研， 务求实效；加强督查，提高工作效能；注重舆论宣传，努力 营造有利于人才成长的环境；加强对人事干部的教育、管理 和监督，为企业建立健全正确的人才引导机制做好充分准 备。

>篇三：引进人才工作总结

近年来，我局按照市委、市政府人才工作的总体部署，以服 务我市经济结构调整和产业转型升级为人才工作的总体思路，不 断加大引进高层次、紧缺专业人才力度，紧密结合经济社会发展 的重点领域和产业导向，积极开展引进国外智力和技术工作，加 强政策引导，完善制度措施，不断优化人才发展环境，为加快经 济社会发展提供了人才保障和支持。 一、主要做法

1.不断优化人才发展环境。积极研究制定引才政策，完善制 度措施，为引进各类人才创造良好的政策环境。

一是先后制定出 台了《酒泉市引进高层次人才暂行办法》和《市直中学大中专院 校和医院引进优秀人才工作实施细则》等指导性文件，从引进人 才的待遇、形式、程序、考核管理、配偶就业、子女入学、住房 等方面出发，为引进专业技术人才提供了政策保障。二是把公务 员队伍建设、专业技术人才队伍建设、技能人才队伍建设纳入酒 泉市人力资源和社会保障事业“十二五”发展规划，明确了人才 引进、国外智力引进和人才管理服务等方面的目标和任务。三是努力在全社会营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造” 的浓厚氛围，每年有计划地组织一部分优秀人才到境内外学习考 察，开拓视野，增长见识，学习借鉴发达地区的人才发展和培养 模式，为人才工作的创新发展提供了借鉴。 2.大力开展人才引进和公开招聘。会同各行业主管部门，积 极引进急需紧缺专业技术人才，补充了教育、卫生、农牧等经济 社会发展重点领域人次不足的问题，xx 年，在制定出台的《关 于贯彻落实甘肃省事业单位公开招聘人员暂行办法的实施意 见》中，对紧需紧缺人才的引进给与了充分考虑，对具有硕士研 究生学位以上的优秀人才、 具有副高级以上专业技术职务任职资 格的人员、符合市上有关引进高层次人才条件的人员，经审批同 意可直接考核招聘。几年来，在全市进行的各类公开招聘中，为 酒泉中学、职业学院、市医院、敦煌市、肃州区等事业单位考核 引进硕士研究生 95 名， 拟引进 xx 年教育部直属师范类院校免 费师范生 15 名。 3.高度重视引进国外智力工作。 坚持 “服务发展， 注重实效” 的引智工作思路，围绕“6+2”振兴工业行动计划和“一特四化” 现代农业产业思路，积极为各类企业、科研单位引进国外专家、 先进技术和管理理念，解决我市优势产业发展的瓶颈问题。近年 来，共执行引智项目 68 项，引进外国专家 150 多人次，建立了 省级引智成果示范推广基地 1 个，组织实施出国（境）培训项目19 项， 培训各类专业技术和管理人员 100 多人次。 利用国家引智 资金，成功地为各类企事业单位解决了多项技术难题，引智工作 走在全省前列。xx 年、xx 年分别荣获省人社厅“全省引进 国外智力工作先进集体” 。 4.注重人才队伍发展的调研分析。加强对人才队伍的总量、 结构和分布情况的比照分析，建立了各类专家、省市人才工程人 选、机关公务员、企业军转干部、专业技术人才、技能人才以及 高校毕业生就业项目信息库，为人才队伍建设、人事制度改革和 高校毕业生就业提供了决策依据。紧紧围绕市委“6+2”振兴工业 行动计划，组织人员开展企业需求普查，建立了全市企业需求人 才信息库，为引进和推荐各类人才到企业就业提供了依据。几年 来，推荐到市内各类企业的急需紧缺专业毕业生 236 名。xx 年，按照市委人才办的安排部署，组织开展了市直事业单位急需 紧缺人才摸底调查，从摸底调查的情况看，近期市直事业单位急 需紧缺专业技术人才数为 65 人。

二、存在的问题 一是我市已出台了《酒泉市引进高层次人才引进办法》 ，但 在引进人才重要性和必要性的认识上不够充分，尚未形成浓厚的 社会氛围， 全社会共同参与， 各部门协调配合的机制还不够健全， 在执行力度、财政投入比重和政策保障方面的力度还有待加大； 二是引进的人才还是以教育、卫生、农牧等社会发展领域的硕士究生为主，从事前沿开发、高新技术领域的工作的人才极少， 适合我市经济发展方向的新能源产业人才、 经营管理型和科技人 才更是严重短缺；三是人才引进主要还是以事业单位为主，企业 人才引进工作需要加大政策支持力度；四是引进人才的政策宣传 还不够到位。

**创造型人才工作总结13**

根据本股室的工作职责，明年主要做好以下几项工作：

1、继续做好人事制度改革的有关政策宣传、组织学习工作。

2、继续做好全局干部职工的思想、政治工作，确保大局稳定。

>人才工作总结（14）

近年来，为加快发展步伐，xx县牢固树立人才第一资源和人才优先发展的理念，创新人才工作机制、优化人才政策环境，举全县之力积极推进人才强县战略，人才工作取得了新成效。

**创造型人才工作总结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\_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。

**创造型人才工作总结15**

市人才办：

按照泸人才办[20xx]5号《关于报送人才工作情况的通知》精神，现将我局20xx年人才工作情况总结如下:

>一、高度重视，加强领导

我局建立了一把手抓人才工作机制，把人才工作纳入党组年度工作的重要内容，围绕打造商务管理人才、商务实务人才、商务行政管理人才三支队伍，制定培养规划和培训计划，举办各类人才培训班，继续实施“人才强商”工程。按照党管人才的有关要求，统筹规划，分类指导，整合力量，积极服务，形成一把手亲自抓、分管领导具体抓、相关科室各司其职、密切配合、层层抓落实的人才工作格局。

>二、落实政策，注重激励

一是制定和落实人才激励机制和保障措施，贯彻落实有关鼓励酒类人才开发和重奖酒类营销人才等政策。二是继续实施局机关职工学历培训鼓励政策。完善《xx市商务局机关职工继续教育学习奖励办法》，进一步鼓励职工参加学习教育，提高职工技能和文化素质，打造学习型机关。三是设置了奖励突出贡献的外经贸领军人才奖项。四是开展“商务调研奖”评选、奖励工作。

>三、建强队伍，务求实效

（一）科学编制人才培养年度计划

根据《xx市人才工作领导小组20xx年工作要点》，结合商务工作实际，我局继续实施《xx市商务人才培养规划》和《泸州酒类人才（20xx—20xx年）培养发展规划》，科学编制20xx年商务人才培训计划并下达到各科室。制定了培养、培训具体措施，保证培养规划和培训任务的顺利实施。

（二）全方位开展人才培养、培训工作

按照《xx市商务人才培养规划》、《泸州酒类人才（20xx-20\_年）培养发展规划》和《20xx年商务人才培训计划》要求，20xx年我局举办各类商务、酒类人才培训班 6 期，培训各类商务、酒类人才700余人，为全面推动全市商务和酒类产业发展提供人才保障和智力支持。

1、加强酒类人才队伍建设

一是按照《20xx年xx市酒业发展实施意见》，在全市酒类产业发展大会上对酒类营销能手给予2万元/人人民币的奖励，鼓励他们争创业绩，为泸州酒业实现又好又快发展再立新功。

二是配合市人事局开展了酒类专业技术人才调查研究工作。

三是和市劳动局共同开展了酒业集中发展区用工需求调查工作，为园区酒类用工打牢基础。

四是组织我市30余家企业70多名检测人员参加了由xx省产品质量监督检验检测院和xx市酒类行业协会联合举办的泸州地区酒类企业产品质量检验检测人员职业技能鉴定培训班，进一步提高酒类检测人员的技能水平。

五是开展“优秀人才服务科学发展产业（园区）行”活动。酒类专家坚持每月到酒类小巨人企业和重点酒类企业作生产现场指导，对企业提高产品质量、加强管理、提高经济效益起到重要作用；泸州原酒鉴评服务站指导企业在原酒生产中提高酒品质量，规范泸州原酒市场秩序，提升原酒品牌和核心竞争力，让泸州原酒“散”而不乱，创中国原酒品牌。

六是与xx理工学院联合举办“第三期xx市酒类人才专题培训班”，深化“校企合作”，培养酒类产业酿酒专业人才。

七是与市总工会在泸州职业技术学院隆重举行了第五届xx市职工职业技能大赛白酒尝评比赛。来自全市各区县18个代表队的42名选手参加了比赛。省、市工会领导及市级相关部门领导亲自到比赛现场观摩指导比赛。

2、加强商贸人才队伍建设

一是组织学习《生猪屠宰管理条例》，加强我市生猪屠宰管理，提高肉品检验员的队伍素质，进一步保证我市肉品市场的安全。

二是联合外管、财税、工商等部门对外资企业年检人员开展年检工作培训。

三是加强商务干部队伍素质建设。组织市、区县商务局长参加了全省商务局长培训班，组织市县商务干部参加商务部、省商务厅举办的各类商务专门业务培训，组织商务干部赴xx省xx市学习考察酒业发展。

四是20xx年我局一名副县级干部和两名科级干部参加了市委党校县干班和科干班轮训。

五是和xx省商务人才交流培训中心共同组织开展了xx省第四期外向型中小企业人才培训。

六是召开了20xx年商务扶持项目申报培训会，切实贯彻落实省商务厅20xx年商务扶持政策培训会精神，做好我市商务扶持项目申报工作，积极争取资金促进我市商务事业发展。

（三）积极做好优秀人才推荐和宣传工作

组织商务酒类企业开展了xx市学术和技术带头人推荐工作。

>四、加大投入，落实经费

按照一把手抓人才工作目标责任制，为保障人才工作的正常开展，我局多渠道筹措资金，千方百计保证人才经费落实到位。

>五、重大事项，坚持季报

我局认真贯彻执行市人才工作重大事项报告制度，坚持于每季度结束前上报一次季度人才工作重大事项，单项重大人才或重大人才活动做到及时报送。建立人才

工作信息畅通渠道，及时报送人才工作重要信息。

>六、20xx年人才工作主要设想和打算

一是加大党管人才力度，把“一抓一”工作推进到更高层次。二是加大酒类人才培训力度，为全市酒类产业实现更好更快发展提供强有力的人才支持。三是加大服务业人才培养力度，积极响应十七届五中全会号召，积极培育服务业发展方面的管理人才和实用人才。四是完善管理，优化配置，发挥商务人才的最大合力。

**创造型人才工作总结16**

近年来，自治区煤田地质局坚持“人才强局、科技兴局”的发展战略，牢固树立人才是第一资源的理念，认真贯彻落实国家和自治区高层次人才引进政策，高度重视人才的引进、培养、招聘工作，在院士、国内知名专家的引进、专业技术人员招聘等方面取得了显著的成绩。全局人才队伍快速发展，高层次人才队伍不断壮大，领军人才逐渐成长，为全局各项事业发展起到了至关重要的作用，为推动宁夏地勘经济的持续快速发展奠定了良好的基础。现将自治区煤田地质局人才引进方面的一些具体做法及收获总结如下：

>一、立足我区地勘产业现状，高度重视人才工作随着西部大开发的深入，宁夏经济社会进入到跨越式快速发展阶段。

尤其是“十一五”以来，宁夏按照资源优势向经济优势转化的发展思路，建立起了以煤炭开发、电力生产和新能源开发竞相发展的能源格局，能源工业已成为宁夏经济发展的支柱产业之一。多年来自治区煤田地质局承担了几十个国家级、自治区级煤炭勘查项目，共提交探明煤炭资源量381亿吨，“十二五”期间，还将加大“攻深找盲”力度，力争探明煤炭资源量50亿吨，为宁夏跨越式发展再立新功。随着地质勘探工作的`不断深入，公益类、基金类、市场类项目日渐增多，加之地勘新理论、新手段、新方法的不断应用，人才缺乏成了制约地勘行业发展的最大的瓶颈。高度重视人才工作，积极引进高层次人才，必然是自治区煤田地质局发展战略中长期坚持的中心工作。

>二、成立人才工作领导小组。

打造良好的高层次人才引进环境结合地勘工作发展需要，自治区煤田地质局专门成立了人才工作领导小组，组长由局长亲自担任，成员由分管人才工作的党委书记、副局长、人事部门主管等组成。领导小组协调和解决人才引进和培养工作中的重大问题，制定人才工作发展规划，制定人才引进、聘用、薪酬、考核等激励政策和办法，积极打造良好的人才工作、生活环境，为引进高层次人才奠定坚实的基础。

>三、积极申报、建立自治区煤田地质院士工作站

20xx年7月，自治区煤田地质局以自治区政府的名义柔性引进了中国科学院刘光鼎院士、中国矿业大学（北京）武强教授、中国煤科院西安分院首席专家张新民教授，申请建立了自治区煤田地质院士工作站。这一举措，对全区煤田地质勘查工作起到了巨大的推动作用，进一步提高了煤田地质勘查理论研究水平，拓宽了地质服务领域，攻坚地质技术难题，为煤矿安全生产、提高全区煤炭资源保障能力起到了重要作用。20xx年7月14日，自治区煤田地质局邀请“自治区煤田地质院士工作站”特聘专家中国矿业大学武强教授，在银川悦海宾馆举办了“煤矿顶板水害防治新方法研讨会”，与来自全区31家煤矿的矿长、总工就煤矿顶板水害防治这一世界性难题进行“问诊、把脉”。在研讨会上武强教授详细阐述他的科研成果“三图—双预测”法。通过自治区煤田地质局的多方努力这一方法在全区得到了广泛应用，有效解决了宁东能源化工基地各煤矿的顶板水害防治这一世界性难题，为推动国家级煤炭基地的开发利用发挥了重要作用。随着国家级宁东能源基地的建设，各大煤矿对安全生产、水灾害治理、煤层气开发利用等方面都有着十分迫切的需求。自治区煤田地质局依托院士工作站科研力量，成立了矿井地质灾害治理研究院，专门从事区内矿井水灾害治理、煤层气开发利用工作，将院士工作站研究成果向为社会和经济发展服务转换，并取得了显著的成绩。

>四、大力开展专业技术人员招聘工作。

>五、加强人才培养力度。

选拔聘任技术带头人自治区煤田地质局高度重视内部人才的培养，不断加强专业技术人员继续教育工作。每年安排100多万元教育培训经费，开展各类人员培训教育活动，鼓励在职职工结合岗位需求参加工程硕士、MBA的学历教育，加快宁夏地质勘查硕士、博士高层次人才的培养，对于取得毕业证书的人员，给予报销全部学费。近年我局同中国矿业大学（北京）、西安科技大学建立了良好的“产学研”合作关系，邀请知名教授来宁开展高级研修班、专题报告会、项目评审会等研究、培训活动，提高了地质勘查领域的研究水平，培养了一大批青年专业技术人员。20xx年，自治区煤田地质局根据我区地质勘查技术发展需求，选拔聘任了4名专业技术带头人，加强了煤田地质、水工环地质、地质钻探等方面技术研究，为人才队伍建设发挥了积极的作用。

**创造型人才工作总结17**

人才的基本情况：全市财政系统现有干部职工577人，其中在职人员498人，退休人员79人。具有研究生学历的3人，本科学历121人，大专学历227人。具有中级职称的48人，高级职称5人。有党员385人。

全市人才工作会议后，我们围绕全市人才工作重点，着力人才队伍建设，努力营造工作氛围，建立健全工作机制，狠抓职业道德和业务技能培训，增加人才资金投入，充分调动广大人才参与财政改革与发展的积极性和创造性，为建立和谐秀美新汉川，促进全市人才战略的实施提供了人人才保障。

>一、努力营造人才工作氛围

我们局党组从抓宣传教育入手，努力营造“尊重知识，尊重人才”的良好工作氛围。一是局党组高度重视，把加强干部教育培训、干部的综合素质和依法理财水平作为财政工作的重要内容，提上议事日程，成立了以党组书记、局长为组长，分管人事工作的党组成员、总会计师任副组长，有关股室负责人为成员的人才工作领导小组。形成一级抓一级，一级带一级，齐抓共管的工作格局。二是精心制定和严格落实培训计划。每年都组织1—2次干部职工的业务知识培训。建立健全了学习内容、考勤、教学等日常管理制度，使人才教育培训工作落到实处。三是组织政治理论知识、业务知识、电算化知识的考试，不断提高干部职工的理论水平和操作技能，形成比学赶帮超的良好氛围。

>二、建立健全人才工作机制

一是以局党委中心学习组为龙头，建立了学习制度。我们完善了《中心学习小组学习制度》、《机关干部政治理论学习制度》、《会计人员后续教育制度》等多项管理制度，使干部教育培训工作纳入制度化、规范化轨道。

二是建立人才选拔任用激励机制。对取得高级学历的学费按照制度报销50%的学费对取得中级以上专业技术职称的工人，符合条件的做到随时聘用。局机关进人时都是采用公开考试选拔考试考核考察相结合的办法。对发表文章的人员按照不同档资，给予100—300元的奖励。

三是建立教育培训保障机制。在经费紧张的情况下，每年局机关都安排一定数量的学习培训经费列入机关部门预算。安排党组成员、开发办主任王秋明参加省厅组织的县市财政局长培训班学习安排了刘雄军和倪华清参加市委党校组织的培训班学习。安排张志和鹏参加省厅组织的在湖北经济管理学院举办的青干班学习。

四是建立学习培训的考试机制。每次

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！