

人才工作总结和人才工作打算人社局(汇总6篇)

总结是对某一特定时间段内的学习和工作生活等表现情况加以回顾和分析的一种书面材料，它能够使头脑更加清醒，目标更加明确，让我们一起来学习写总结吧。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

人才工作总结和人才工作打算人社局篇一

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

1、盛市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。（并视学科发展情况可适当增加）。

2、院重点专科给予15—20万元基础扶持资金。

3、重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4、基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）。

二、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

三、重点专科建设要明确一个主攻方向，针对关键技术问题，集中力量有所突破，从而形成专科优势。

四、可采取与盛及国内外高等医学院校、科研单位联合建设的形式，基础与临床紧密结合，专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。

五、重点专科要制定切实可行的人才培养计划，五年内培养出2—3名年龄在45岁以下的业务骨干，逐渐形成结构更加合理的人才梯队。

六、加大重点专科的制度建设，为其创造良好的科研条件和学术环境，切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

七、院重点专科建设、重点人才培养领导小组将对院重点专科实行全过程动态管理和目标考核，并签订合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告，限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

八、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显著成绩的科室、学科带头人和有关人员给予表彰，对突出的科室和个人实行重奖。

九、院重点人才培养周期（二年内），给予基础扶持资金2万元。基础扶持资金用于开展科学研究，参加全国、盛市相关学术交流活动，出版专著，国内外进修学习、购买资料所需费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元）。

十、入选对象须和院签定培养合同，院人才培养领导小组将对其进行目标考核，每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。

十一、入选对象可聘请国内、外医学界相关专业著名专家作为自己的导师，定期给与课题、业务技术指导。

十二、医院每年将根据“人才培养领导小组”考核结果，对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励，对贡献突出者实行重

奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。

人才工作总结和人才工作打算人社局篇二

面向21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。20××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。

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，20××年医院科研立项两项，开展新技术、新项目40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×的医护人员有60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。20××年医院考取1名研究生。

5、多次为医务人员举办有关知识讲座，以增强法律意识和防范意识。20××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，并组织全体医务人员针对各科工作特点，讨论隐患；还组织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。20××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11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。20××年还从外省×医院引进了1名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才120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。20××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30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。

人才工作总结和人才工作打算人社局篇三

1省、市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹

配。并视学科发展情况可适当增加)

2院重点专科给予1520万元基础扶持资金。

3重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）

针对关键技术问题，

基础与临床紧密结合。

专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。五年内培养出23名年龄在45岁以下的业务骨干。

□

为其创造良好的科研条件和学术环境。

切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

并签定合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告。

考核。

限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

对突出的科室和个人实行重奖。

参加全国、省、市相关学术交流活动。

基础扶持资金用于开展科学研究。出版专著，国内外进修学习、购买资料所需费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元），院人才培养领导小组将对其进行目标考核。

每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。

定期给与课题、业务技术指导。

对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励。

对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。

人才工作总结和人才工作打算人社局篇四

(一)高标准引进人才。20xx年上半年，县文体广新局针对队伍现状，进取面向社会引进人才。在引进过程中，坚持不放松标准、不降低条件、不讲人情关系，严把人才“进口”关，坚持“公开、平等、竞争、择优”原则公开招聘专兼职工作人员。围绕“百千万”文化培训工程，进取向县内中小学校发出邀请函，聘请音乐、美术、舞台教师参与“舞动凤凰城，唱响新**”农民文化培训，有效地改变了过去文体广新系统人才队伍老化和人才层次低等问题。

(二)多途径育人。为提升整个文体广新系统队伍的素质，我们坚持把理论学习和业务学习放在重中之重位置来抓，经常组织集中学习，同时注意引导干部职工进取自学。在学习方式上，坚持请进来和走出去相结合，理论与实践相结合，以老带新岗位练兵相结合，交流与研讨相结合的学习方式，广

泛开展了一系列卓有成效的教育培训和学习交流活动，促进了干部队伍素质的全面提升。另外，我们还注重因材施教，对于具备必须专业特长和有培养前途的年轻同志，有重点地制定培训计划，有针对性地开展地外派学习，使一部分人才脱颖而出。

(三)科学使用人才。坚持正确的用人导向，给肯干事的人以机会，给能干事的人以岗位，给干成事的人以回报。在人员配置上，利用此刻人才资源，突出文体广新骨干在工作中的带动作用，对演员、编剧、作曲、导演、教练员、教师等进行优化组合、科学搭配，激发他们的工作热情，发挥他们的工作进取性。围绕演艺团体的特点，我们打破了传统的用人制度，进取面向社会招聘人才，并探索了“长期签约、短期招聘”相结合的用人办法，整合我们掌握的社会人才资源为我所用，激发了演艺团体的活力。目前，我县吕剧团在传统吕剧演出基础上，成功走出了筹办大型演艺类文艺晚会的路子。县吕剧团加挂“黄**凤凰艺术团”牌子，并加大了开拓胜利油田、东、西城及周边地区的演出市场力度。

(四)深入实施“百千万”文化培训工程。加强文化人才培养，分层次搞好文化培训，先后对乡镇(街道)文化站长进行了图书整理、文化站改造提升专题培训，提升了文化站长的业务素质。县文化馆在每村选取2—5名热心文化事业、经常组织参与文化活动的积极分子，对其进行广场舞、文化活动策划等业务培训20余期。继续深入实施“舞动凤凰城，唱响新**”农民文化培训工程，对农民进行民间艺术、体育健身指导60余期，扶持壮大农村文艺健身队伍，培养一批扎根基层、服务基层的民间艺术体育人才。

一是高层次拔尖人才留不住、引不进。多年来，我县文体广新系统涌现了不少业务精良的高素质拔尖人才，但这些人才基本都流失了。有的到了上级主管部门，有的到了市电台、电视台、报社，也有的到了省级机关。二是一般性人才进的多、出不去。多年来，拔尖人才走了，一般性的人才留下了，

长此以往人才老化积重难返。由于编制所限，老岗位有人占着，新的人才引不进。另外，专业人才结构很不合理，如吕剧团演员多、声乐人才多，器乐人才少；编剧、作曲、导演专业面临断层现象。三是人才工作的制度和机制不够健全。当前对于个人工作业绩量化考核机制还不健全，有效的激励措施跟不上，人才的进取性、主动性、创造性还没有得到充分发挥，尽管拥有专业职称者占不小比例，但真正实践经验丰富、能独挡一面、能出成果、出精品的人才较少。四是人才培养滞后。由于财政投入偏少，文体广新系统长期以来保正常运转压力很大，难以解决人才培养的诸多问题，如培训场所、进修经费等。

(一)加大文体广新人才培养，建立良好的培养投入机制。经过宣传和教育，使全社会从全面建设小康社会、推进社会主义文化大繁荣大发展的战略高度，认识开发文体广新人才资源的重要性、紧迫性。统筹研究制定文体广新事业单位人才的培养、吸引、使用的政策措施，加大资金投入，用于紧缺文体广新人才的引进、有突出贡献文体广新人才的奖励、特殊急需文体广新系统人才的培养资助等。

(二)加强领导，创新文体广新系统人才队伍建设模式。牢固树立“文体广新人才资源是文体广新事业发展的第一资源”的理念，遵循文体广新事业发展的内在规律和文体广新人才特点，从城市发展定位和公民对文体广新生活的需求出发，更新观念，创新机制，进一步加大我县文体广新人才引进、开发力度，不拘一格降人才，为全面建设小康社会供给人才智力保证。

(三)强化竞争，建立健全科学的人才考评机制。根据文体广新行业各自特点，对不一样岗位建立一套科学客观、操作性强的岗位本事标准体系，将岗位本事标准作为使用的依据、考核的方向、培训的目标；对文体广新事业单位人员实行不定期考试与考核，保证文体广新事业单位人员素质不断提升。在科学合理设岗的前提下，对专业技术人员的专业技术职务

实行评聘分开，唯才是举，量才使用，真正把“想干事、争做事、能做事、做成事”的人才推上文体广新行业的第一线，真正构成“重本事、重业绩”的用人评价标准。

(四)关爱人才，努力建设一支政治强、业务精、作风正的文体广新工作队伍。努力创造有利于文体广新人才成长和发展的良好环境，动员和吸引各类文体广新人才到**工作，千方百计改善他们工作、创作、学习的条件和生活待遇，充分调动其工作的进取性和艺术创造性，不断激发其工作热情，做到人才引得进，留得住，从而为**文体广新事业的快速发展奠定坚实的人才基础。

人才工作总结和人才工作打算人社局篇五

20xx年，我市人才工作认真贯彻落实上级精神，深入贯彻落实科学发展观，统筹规划，加强指导，加大人才引进、盘活、培养和使用的力度，着力开发人才资源，提升各类人才的潜力素质，全面促进各级人才为经济建设服务，努力创造人才智力“柔性”流动体制，实现人才资源优化配置，建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍，为全市经济社会发展和社会主义新农村建设带给坚强的智力支持和人才保证。

1、抓组织领导，为实施人才强市战略带给组织保证。加大协调力度，充分发挥市委组织部牵头抓总作用。按照党管人才以及管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，不断完善政策，创新机制，改善方法，整合资源，真正做到牵头不单干、抓总不包揽，用心调动各单位、各部门的主观能动性，切实提高市委组织部牵头抓总工作水平。加强与人才工作相关部门及各类人才的联系。全面畅通人才工作网络，努力构成资源共享、齐抓共管的良好局面，为抓好全县人才工作带给组织保障。制定下发《xx市20xx年人才工作要点》，将20xx年人才工作任务进行分解，明确了主要任务，切实抓

好人才工作各项任务的落实打下基础。

2、抓政策落实，为构建和谐人才环境营造良好氛围。认真贯彻落实党的人才工作政策。树立“人才资源是第一资源”的指导思想，全面贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，用心营造“创造机会，让想干事的人有机会；搭建平台，让能干事的人有平台；提高地位，让干成事的人有地位”的良好环境。认真落实中央、省、市关于人才工作重大政策及会议精神，将中央、省委、市委的相关规划要求落实到具体工作中。加强人才工作基础设施建设。完善党政人才和部分专业技术人才的信息档案。加大人才工作的资金投入。

用心向财政部门争取60万元资金，探索建立人才工作专项基金，以用于高层次人才培养、紧缺人才引进、农村实用人才的培训、困难企业高层次人才救助及突出贡献人才的奖励等方面，建立和完善了激励企业人才创新创业的奖励机制，对有突出贡献的人才实施重奖，促进了各类人才的竞相发展。加大人才工作宣传力度，定期编制人才工作简报、举办人才工作座谈会、企业家论坛，在xx电视台开设了“人才之声”专栏，在xxx上开辟了“创业标兵”专栏，树立了何谧、胡文华等20为行业创业先锋。用心引导全社会关心支持人才工作，为人才成才创新创业营造良好社会氛围。

3、抓机制完善，确保了人才工作协调发展。按照新形势下人才工作的新要求，结合实际，继续完善人才工作各项制度，为人才队伍建设带给制度保障。一是继续完善联席会议制度。定期与成员单位沟通信息，交流工作状况，协调落实人才工作领导小组确定的有关工作，研究分析解决工作中的重点、难点问题，总结经验，推进工作。二是完善人才工作报告制度。规定各单位要按要求及时向市委组织部报送人才工作状况和做好相关人才信息库的建设。人才工作的重要会议、重要活动和重要事项向市委人才工作领导小组汇报。三是完善人才工作联络员制度。各单位明确专门职能科室和人才工作

联络员，根据单位分工和部门职责，确保有专人负责做好本部门本系统的人才工作。

1、以高层次人才为重点深入推进“三大人才工程”。

一是实施高层次人才培养工程。

以理论培训、实践锻炼等方式，切实抓好党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才队伍建设。一年来，全市累计培训党政人才xxx余人次。其中，举办20xx年度全市领导干部培训班x期，共xx余人，完成上级调训xx期，xx人次；培训专业技术人才xx余人次，培训企业经营管理人才xx余人次。在市委党校举办一期回乡创业人员培训班□xx余人参加培训。实施“三个一批”锻炼机制，选派xx名干部到上级部门、信访部门、社区组织挂职，加强锻炼。

按照“不求所有、但求所用”的思路，逐步建立和完善机制，为吸引和补充高层次人才和急需紧缺人才打好基础。用心构建完善企业人才市场服务网络体系上。依托市人事局现有人才市场资源，高起点、高标准、高水平地办好企业经营者人才市场，重新建立和完善了各类人才和企业人才需求档案，充实完善好人才市场信息网，为社会用心带给人才咨询、就业导航、信息交流等各种市场服务。开展“项目引才”、“项目聚才”活动，透过招商引资、项目带动共引进和培养各类高层次人才xx多人。

三是尖端人才激励工程。

在初年的全市三级干部会上对4名xx市学术带头人进行了通报表彰，召开了xx市企业家协会年会，对优秀企业家进行了奖励。市政府还出台了《关于对工业企业经营者实施特殊津贴的意见》，对年度实缴税收过xx万以上的xx位企业家人才实行了特殊津贴。年底在全市开展评选活动，评选出名企业领

军人才□xx名优秀党政人才□xx名企业创新技术人才□xx名宣教卫专业人才□xx名农村实用人才。透过探索人才机制、管好专项资金、造足舆论声势、用活政策激励，使各类人才尽情施展抱负、展示才干，全身心地创新创业。

2、以高技能人才为重点强化“三类人才”开发。

一是农村实用人才队伍建设。

继续开展“一村一名大学生计划”，加强宣传力度，在xx电视台播发了招生公告，召开会议专门对该项工作进行了布置，到各镇处进行了督办，各镇处还向各村组发了宣传单。出台了□xx市“一村一名大学生计划”教学管理办法□□xx电大全年招收“一村一名大学生”89人，并在农业、畜牧、水产、经管等涉农部门聘请了x名兼职教师，聘期x年。组织各镇处组织委员、市直成员单位相关人员赴xx等地进行了为期5天的人才工作和“一村一名大学生”培养管理工作考察学习。

配合上级组织部门，选聘10名大学生到村任职。进一步完善农村实用人才信息库，摸清底子，为培养“有文化、懂技术、会经营”的新型农民和农村乡土人才队伍建设做好基础性工作。出台了□xx市农村实用人才培养基地建设实施方案》，用心加强农村实用人才培养基地建设，多次召开基地建设成员单位协调会，基地省级预算已全部到位，市级配套资金已列入20xx年预算，土建、装修等主体工程已完成，我们将着力把xx农村实用人才培养基地建设成为xx一流的示范基地□20xx年全市以各种培训机构和农村实用人才培训基地为主要载体，培训农民xx余人次。

二是企业人才队伍建设。

突出优势，用心加强企业人才队伍建设。开展了xx市人才队伍建设调研，构成了详实的调研报告。加强企业人才信息整

理，对xx余条人才信息进行了更新，利用xx政府网建立xx人才信息专栏，透过电视、会议、网络等媒体加强人才信息宣传□xx家企业找到了所需的管理和技术人才□xx人找到了适宜自己的工作。切实加强企业人才培养基地建设，印发了《xx市企业人才培养示范基地建立工作实施方案》。透过基地锻炼、培训班学习、项目带动等方式，培训企业人才xx余人次。用心开展校企合作。我市xx集团与xx大学开展了人才项目洽谈，签订了人才培养计划协议。

三是应用开发型人才队伍建设。

举办了首届技能状元大赛，全市xx人参加比赛，最后xx人赴xx参加决赛，并取得较好成绩，在社会引起较好反响。大力组织行业劳动者和农业富余劳动力转移前参加各类职业技能培训，全年共组织各类培训班xx期，培训xx余人，转移劳动力xx余人。加强宣传教育系统人才建设，用心推进事业单位人事制度改革，大力开展培训，宣传教育系统人才队伍水平进一步提高。

人才工作总结和人才工作打算人社局篇六

经营、能致富的农村实用人才队伍，为我镇新农村建设提供强有力的人才保证和智力支持。

1、强化人才工作领导职责。按照党管人才原则，进一步完善科学决策、分工协作、沟通协调和督促落实机制，各村建立人才工作联络点，由各村主要负责人负总责，在村干部中确定一名支部委员为人才工作联络员。做到有场所、有人员、有经费。发挥人才工作各职能站所、社区作用，形成各司其职、齐抓共管、通力合作的人才工作局面。

2、建立全镇人才工作信息库。坚持把人才资源作为第一资源来规划和开发，组织召开一次由各村支部书记、主任、有关

企业负责人和有关部门领导参加的座谈会，研究分析全镇人才队伍建设状况，部署开展人才队伍状况和优秀在外人才情况调查统计，根据其主要特长、技能，愿意提供的服务等将人才分类，逐一进行登记造册，建立人才信息库，实现信息资源的有效共享。

3、完善人才工作经常性调度。完善人才工作领导小组例会制度，开展人才工作调研，交流工作情况，研究解决重要问题。完善实施重大事项备案通报制度，加大工作协作力度，促进人才工作信息交流，提高工作调度的时效性和科学性。

4、实行人才工作目标责任制。从人才工作领导、人才队伍建设等五个方面加强对各村干部的考核，重点考核制定人才发展规划。同时，强化日常考核，并把考核结果作为年度村干部综合考核的重要内容之一。

二、以用为本，引领各类人才向发展一线集聚

1、实施“基础团队”培育工程。一是进一步完善党员干部学习制度和机关党员干部学习工作例会制度，提高机关党员干部对政策法规、业务知识和工作方法的掌握。二是建立村级后备干部培养机制，把文化水平较高的退伍军人、回乡大中专毕业生、视野宽阔的外出务工返乡人员和农村带动能力突出的致富能手等党员认可、群众满意的优秀人才选拔到村级后备干部队伍中。三是加强对年青党员、后备干部的使用和培养，积极鼓励党员干部参加学历晋升和资历考试，更新干部知识结构，开阔干部眼界，增强处理经济社会发展中各类问题的能力。四是大力开展党员人才活动，把党员培养成致富能人，把致富能人中的先进分子培养成党员，把党员致富能人培养成村干部。积极培养一批创新创业人才基础团队。

2、充分挖掘社区人才力量。实施镇人才作用发挥工程，建立能上能下、能进能出、竞争择优、充满活力的用人机制，为人才提供施展才华的舞台，做到人尽其才、才尽其用。要在

摸清全镇人才情况的基础上，充分整合人才资源，积极创设活动载体，组织、吸引各行各业的能人，特别是党员干部、技术人员等，开展各种岗位竞赛、便民服务和文化活动。

3、实施企业人才引进工程。充分利用市场手段和资源，加强企业经营人才和专业技术人才培养引进工作。帮助、指导非公企业积极做好人才和党建工作的结合文章，积极开展组建人才创业基地建设，积极探索建立绩效挂钩制度，创新人才收入分配机制；进一步为企业搞好人才信息服务，实现人才供求模式由单纯集市型向集市型和信息型并重转变。在辖区所属企业建立人才工作联络员制度，畅通沟通渠道，为企业引进各类人才营造良好的环境条件。

4、大力支持人才初始创业。严格按照区人才办制定的相关申报条件，对符合条件的初始创业人才随时受理、定期上报评审、跟踪服务，支持人才初始创业。培育“峰硕黑牛养殖公司”、“滨州市鑫瑞肉牛养殖专业合作社”两处养殖专业合作社为人才创业示范项目，充分发挥示范基地和示范项目在承接农民培训方面的作用，通过实践锻炼、现场教学等方式对有初始创业愿望人员进行培训，不断提高群众的生产技能、创业能力和综合素质。

5、深入实施“春风计划”活动。按照“组织牵头、资源整合、社会参与、服务基层”的总体思路，完善“四位一体”服务模式，围绕我镇经济发展实际，深入实施春风计划“百千万”工程，努力培养50名村居致富带头人，发挥示范作用，引领群众致富增收；培训500名农村实用人才，培养一批农业技术骨干，壮大高素质农村人才队伍；针对我镇合村并居，土地流转不断加快和失地村民增多、就业压力大的实际，培训1000名失地村民、村剩余劳动力，提升就业竞争能力、职业转换能力和创业带动能力。遴选有明确产业发展方向、管理模式科学、内部管理规范、生产技术先进、有明显示范带动作用的“王立平蔬菜专业合作社”、“盛丰农业示范园”，建设2处人才服务示范基地。