

最新人才工作总结(实用8篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。那么，我们该怎么写总结呢？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

人才工作总结篇一

上半年，我局人才工作在市委、市政府正确领导下和上级民政部门指导下，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面树立和落实科学发展观，坚持“以人为本、为民解困和为民服务”的核心理念，积极推进人才强市战略，以能力建设为中心，着力加强对现有在职干部、基层干部和社会工作者的培训培养，使其综合素质和业务素质得到全面提高，人才工作取得了较好的成绩。

我局坚持党管人才的原则，将人才工作作为一把手工程，纳入单位的重要议事日程，定期研究、安排部署并注重抓落实，做到制度健全，职责明确，人员落实，形成主要领导亲自抓，分管领导负责抓，主要职能科室具体抓，其他职能科室协同抓的工作格局。按照市委人才工作领导小组运行规则，严格执行报告、审核、审批和备案等制度；认真贯彻市委关于人才工作的重大决策及会议精神，并结合本部门实际，研究制定具体措施。按照全市人才工作年度安排，制定了落实方案并按时完成任务，及时报送人才工作信息，加强人才工作宣传；采取多种形式广泛听取意见，努力拓宽服务渠道，切实改进工作作风，不断提高工作效能和服务质量，及时完成市委人才工作领导小组交办的事项。

制定了本系统人才队伍建设规划和人才培养、开发、吸引和稳定的措施，促进民政干部结构不断优化等。建立健全领导

联系本系统、本行业优秀人才工作制度，及时帮助解决其工作和生活困难，掌握本系统重点人员名单，建立人才信息库。

（一）明晰思路，落实加快推进社会工作人才队伍建设

1、建立了科学合理的社会工作人才培养体系，加大了社会工作人才培养力度。通过多种形式、多种渠道开展对社会工作者进行专业教育培训，大力提高现有社会工作从业人员的职业能力和专业素质。我市按照省厅培训计划，有组织、有计划地选派有关人员和社区干部参加各级举办的培训学习，为民政事业全面发展提供了强有力的人才保障。

2、建立了公平公正的社会工作人才评价体系，提高社会工作人才评价的质量。认真贯彻落实人事部、民政部联合发布的《社会工作师职业水平考试实施办法》，宣传动员组织社会工作从业人员参加助理社会工作师、社会工作师职业水平考试。20xx年前，全市共有23人（其中：中级3人，初级20人）通过了社会工作师职业水平考试，今年全市共有51人参加考试。

3、建立完善的社会工作人才使用机制，拓宽社会工作人才的就业范围。根据人事部发布的《事业单位岗位设置管理试行办法》及其《实施办法》的有关要求，按照分类指导、分级管理、科学合理、精简效能的原则，将尽快在社会福利、社会救助、社区建设、残障康复、家庭生活服务等领域事业单位中，认真进行社会工作岗位开发与设置调研。

4、逐步建立有效的社会工作人才激励机制，激发社会工作人才的创造活力。当前，社会工作人才激励的重点是规范社会工作者属于专业技术人才的薪酬和保险待遇，探索建立“资格与岗位挂钩，岗位与薪酬挂钩”的待遇制度；对于在民办社会服务机构从业的社会工作人员，探索建立政府购买服务的财政支持体制和合理的薪酬指导标准。

（二）完善举措，加快推进社会工作人才队伍建设步伐

1、加强领导，明确责任，切实抓好社会工作人才队伍建设。按照上级文件精神，我局及时成立了由局长任组长，班子其余成员任副组长，各业务科室负责人为成员的社会工作人才队伍建设领导小组，将社会工作人才队伍建设作为民政工作的一项重要任务，列入议程，及时研究解决面临的困难和问题，确保人才工作真正落到实处。

2、搞好协调，整合力量，共同推进社会工作人才队伍建设。社会工作人才队伍建设，是全党的一项重要任务，是一项宏大的社会系统工程，需要党委、政府的有力领导，需要有关部门的通力合作，需要全社会的广泛参与。在推进社会工作人才队伍建设过程中，我局积极协调与其他相关部门的关系，积极配合相关部门做好社会工作者职业水平评价制度的推广应用和组织实施，做好社会工作人才队伍建设有关政策的协调和制度的建立。协调好与相关社会组织的关系，充分发挥社会组织在社会工作人才队伍建设中的作用。

3、统筹规划，精心部署，积极开展社会工作人才队伍建设试点工作。我局积极探索在社会福利、社会救助、社区建设等公益类民间组织和家庭生活服务等比较成熟的领域，进行社会工作岗位开发设置。积极开展试点工作，在试点基础上，推荐评选社会人才“示范社区”，示范引领全县面上的工作。着力建设五支队伍，为社区居民提供困难帮助、文化宣传、心理疏导、矛盾调处、行为矫治等方面服务。并建立了星级表彰制度、社区志愿服务储蓄制度、家庭服务回报、感恩回报等制度，进一步调动志愿者工作的积极性，促使志愿者在发挥作用中逐步提高社会地位、职业威望。

在我局开展人才工作中，还存在着一些不足和问题，制约了人才的成长和作用的发挥。一是人才自身观念存在安于现状、创新不够。二是在建立和完善政策措施和激励保障机制上不够深入与具体；三是对社会工作人才重视与培养力度不够。

民政人才建设方面：

1、深化人事制度改革。一方面，努力建设高素质的民政机关人才队伍。坚持考试录用制度，完善选调制度，注意选拔年轻干部、高知识层次干部以及具有基层工作经验的干部充实各级民政机关。加强对各级民政机关干部的培养，推行机关中层干部竞争上岗，完善民政机关干部年度考核制度，建立和完善民政机关干部退出和淘汰机制。按照廉洁、勤政、务实、高效的要求，加强公务员队伍建设。加强民政公务员的作风建设和能力建设，增强民政机关干部队伍的生机与活力。另一方面，以推行聘用制和岗位管理制度为重点，逐步建立适应我市民政系统事业单位特点的人事管理制度，形成有利于优秀人才成长和发挥作用的用人机制和重实绩、重贡献的分配机制，建设高素质的民政科学技术干部队伍。破除民政系统事业单位目前实际存在的干部身份终身制，全面推行聘用制度。单位与职工按照国家有关法律法规，在平等自愿、协商一致的基础上，签订聘用合同，明确双方的责任、义务和权利。

2. 加强教育培训

一是大力发展成人教育、社区教育，推进民政教育培训的社会化。加大继续教育力度，形成国家、单位、个人三方负担的继续教育投入机制。开展创建“学习型机关”、“学习型事业单位”、“学习型企业”活动，促进学习型民政的形成。二是强化用人单位在民政人才教育培训中的主体地位。全市民政系统的用人单位要把人才的教育培训纳入单位发展规划，建立带薪学习制度和经费保障制度。建立健全民政教育培训的激励约束机制，推行公开选拔、竞争上岗和职务聘任制度，增强人才的职业竞争意识和风险意识，激发终身学习需求。全市民政系统要着力培养人才的创新能力。在提高各类民政人才思想政治素质和履行岗位职责能力的基础上，重点培养人才的创新精神，开发人才的创新能力。围绕创新能力建设，改革民政教育培训的内容、方法和机制，培养大批创新型民

政人才。以人才的全面发展和可持续发展为目标，根据各类民政人才的不同特点，研究提出全市民政人才资源能力建设标准框架，有针对性地进行教育培训。

3、建立健全人才激励机制

要确保全市民政系统人才队伍能够始终具有专业的知识和技能、先进的工作理念和方法，必须建立适合民政系统的招聘、培训、考核测评、薪酬管理等科学人力资源管理体系，必须建立健全人才激励机制，实施“人才激励工程”。

4、加大民政人才交流力度

民政工作具有一般工作所不能比拟的挑战性，不论是从技能方法来说，还是职业修养来说，并不适合于每一个人。因此，在进行人才培训的过程中，不断提高人力资本的同时，也要发现每一个人的职业生涯特征，加大人才引进和内部交流力度，选择最适合、最愿意从事民政工作的人才，这样才能不断保持民政人才队伍的先进性和专业性。

（一）推进社会工作人才队伍制度化建设

1、做好社会工作人才培训制度的推广与应用工作。德阳市的社会工作人才广泛分布于社会管理和公共服务的各领域、各层次。要使人数量众多的社会工作人员具备从事社会工作所需要的基本素质、专业方法以及其他社会工作能力，做好社会工作人员的教育与培训工作迫在眉睫。具体地说，应做好如下几项工作：其一，与一些具有社会工作专业优势的高等学校进行合作，建立专业化的社会工作人才培养基地。一是应根据社会管理与公共服务各岗位的配置及需求情况，不断吸纳具有社会工作专业教育背景的专业社会工作人员，以逐步提高、改善和调整现有社会工作人员的知识结构和能力结构。二是可以选择一些单位作为培养社会工作人才的实习基地，并遴选一些优秀学生到实习基地进行重点培养，使其在实践中不断增长见识

和才干,待其毕业后,可以择优录用并充实到社会工作人才队伍中去。其二,通过在职培训拓宽社会工作人才培养渠道。从我市社会工作人才队伍的现状来看,大量的从业人员尚不具备社会工作的教育背景。基于此,有计划、分层次地开展社会工作从业人员的在职教育是十分必要的。就大量的在岗实际社会工作人员而言,通过在职培训的方式,使他们掌握一些新的、有效的、必要的社会工作方法和技巧,对于他们更好地履行职责和提供服务功能是很有益处的。为了做好社会工作人员的在职培训,可以考虑设置相应的管理机构,该管理机构的主要职责就是组织和管理社会工作人员的继续教育、专业培训等工作;也可以委托相应的高等学校,探索并制定适应市情的在职培养方向和形式。其三,社会工作人才的培养应以提高能力为主。社会工作人才的工作性质较为特殊,接触的服务对象亦是参差不齐,这对他们的工作能力提出了更高要求,所以培训社会工作人才尤其应注重提升其工作能力和发展能力等,并应根据社会工作的发展需要,不断调整和补充培训内容及培训方式,以不断更新社会工作从业人员的技能知识和专业能力。

2、做好社会工作人才评价制度的推广应用工作。从国际经验看,社会工作人才评价制度主要包括职业资格制度、职称管理制度、注册制度和执照制度等。目前,中国已颁布并实施了《社会工作者职业水平评价暂行规定》和《助理会计师、社会工作师职业水平考试实施办法》,这标志着中国社会工作人才职业水平评价制度已正式建立。但社会工作人才的注册登记制度、服务质量评估制度的建设尚需时日。基于此,我市应将以下社会工作人才的评价制度逐步逐项地建立起来:一是社会工作人才的考试考核制度;二是社会工作人才的登记制度;三是社会工作人才的服务质量评估制度。也可以考虑建立社会工作人才评价指标体系,该指标体系主要从社会工作人才的专业能力、工作能力、职业道德、工作绩效、职业资格等方面进行评价,可以涵盖社会工作人才的创新能力、学习研究能力、技术素质、学术水平、职业道德、潜在发展能力等指标,以确保社会工作人才具有相应的专业能力和服务水平。实践证明,科学的社会工作人才评价体系,不仅可以有效地配

置社会工作岗位,促进社会工作人才的合理流动,也可以最大限度地发挥社会工作人才的积极性与主动性,从而提高社会工作人才的工作效果和服务质量。

3、做好社会工作人才使用制度的推广应用工作。德阳市社会工作人才发挥作用的领域看,目前应重点建立以下几项社会工作人才使用制度:一是薪酬机制。建立一套科学合理的,集学历、业绩、岗位等各种指标于一体的社会工作人才薪酬体系,可以形成促使优秀社会工作人才脱颖而出的制度环境。二是激励机制。依据社会工作人才的工作业绩和服务质量,定期对社会工作人才进行全面考核并给予奖惩,可以最大限度地稳定社会工作人才队伍。三是职业晋升机制。设置多层次、多类型的社会工作人才职业晋升成长阶梯,既可以吸纳更多优秀的社会工作人才,也可以留住现有的社会工作人才。四是合理流动机制。人才的合理流动对发挥社会工作人才的主动性与积极性是必要的,建立合理的流动机制可以使更多的社会工作人才的才智得到充分发挥。五是社会保障机制。在构筑完整的社会保障体系的基础上,将社会工作人才纳入教育、医疗、就业、养老、住房等社会保障范围,可以确保社会工作人才享有必要的社会保险,也可以使其及时分享到经济社会发展的物质与文化成果。

人才工作总结篇二

一、主要开展的工作

(一)加强领导,健全组织,明确任务

经济要发展,人才是保障。局党组充分认识到人才资源是事关经济发展的重要战略资源,只有切实加强人才工作,形成人才工作合力,才能推动我县经济的突破发展。一是为确保人才工作的正确领导,我局成立了人才工作领导小组,.....,各股室主要负责人为成员,领导小组下设办公室,___同志为办公室主任;二是按照县委安排,我局制定了

《20__年人才工作要点》。对我局人才工作目标进行了分解、全面落实责任。三是召开局党组会议，不定期研究人才工作，听取人才工作情况汇报，研究解决人才培养，解决工作中存在的问题，确保人才工作各项任务落实到位。今年以来，我局人才工作依照年度计划有条不紊地开展，较好地完成了既定目标和任务。

(二)加强对中层干部的选拔和任用。

根据县委、县政府文件要求，我局把人秘股股长、总编室主任、电台副台长、电视台副台长、财会股股长、事业股股长、电影股股长、社管股股长等7个中层干部职位在局范围内进行竞争上岗。通过报名资格审查，竞职演讲(面试)，民主测评，综合测评，经局中层干部竞争上岗工作领导小组计分审核，再经局党委会研究，最后公示，产生7名中层干部报人事局。大大提高了选人用人的公信度，促成了一批优秀干部脱颖而出。

(三)不断提高人才队伍的整体素质。

一是不定期召开专题学习，组织全体干部职工认真学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”、科学发展观重要思想以及相关的业务知识。二是积极选派优秀人才参加省、市、县举办的各类培训。积极参加省局、市局举办的业务培训。三是抓好局机关的培训和指导。局机关采取自学、辅导、讲座等多种形式培训和指导，提高机关党员、干部的政治素养和业务素质。针对局下属电视台工作人员在新闻宣传中存在的不足，积极组织记者参加上级业务主管部门组织的各项培训，进一步强化其综合素质，提高在新形势下开展新闻传播工作的适应能力和创新能力;通过培训，提高了局干部职工的整体素质，提高了工作效率。

(四)加强信息交流和沟通，及时上报资料。

对其它各单位人才工作的一些好经验、好做法进行借鉴，及时解决新情况、新问题。并积极向县委组织部上报人才工作信息，人才情况汇报。我局新闻人员紧缺，经汇报后，得到了县委、政府同意，去年在网上公开发布了招聘信息，通过全省统一考试，招聘了两名公务员，于今年9月份正式上班。为更好开展今后工作奠定了坚实基础。

二、我局人才工作中存在的主要问题

- 1、本单位人才工作的开展有待加强。
- 2、高素质、高层次人才少。
- 3、懂技术、会管理的综合型人才有待充实。尤其是文字功底深厚的记者、播音水平较高的播音员非常紧缺。

人才工作总结篇三

坚持以人为本的原则，人才引进作为卫生事业发展的基础，是卫生人才工作的重中之重，20××年，在县委、县人民政府的大力支持下，我县从××医学院引进12名卫生紧缺人才，对填补相关领域人才空白，提高我县医疗技术水平起到了良好效果。

积极做好20××年全县卫生事业单位补充人员的招录工作，全系统计划招聘47个工作岗位，报名人数300人，其中本科2人，专科13人，中专285人。295人参加考试，经过各轮筛选后，最后录用了35名。

根据卫生系统人才发展需要，逐步建立起重引进、重培养，双管齐下的人才工作机制。加大人才经费投入力度，为吸引人才、留住人才、用好人才提供物资保障。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，安排周转住房等，免除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，

全心投入工作。

我县卫生人才管理工作进行有序，顺利按计划实施。组织完成了20××年度全国卫生专业技术初中级资格考试工作。20××年新增初级职称37人，中级职称11人，评定高级职称2人。

20××年，县卫生局积极安排人员参加县委党校组织的党政干部培训，全年共有3人参加培训，并选送1人到文山参加学习培训，1人到××参加学习培训。积极组织专业技术人员到上级进行学习培训，全年共有286名基层卫生人员参加县级培训，136人参加州级培训，78人参加省级培训。积极响应国家“万名医师下乡”精神，组织安排一批省州医师共15名到基层开展服务，带动当地医疗水平的提高。加大对农村医疗卫生人才的培养力度，全年共组织乡村医生培训4次1032人次，举办乡村医生培训班1班共296人。

一是近年的毕业生与现实的医疗单位岗位空缺比例不协调，导致医疗卫生单位招考中部分岗位考生过多，而部分岗位则无人报考，造成现实中部分医疗单位某些工作无人开展。

二是由于医疗卫生人才的紧缺，导致工作中外出学习培训的时间减少，直接阻碍了医务人员医疗技术水平的提高。

人才工作总结篇四

2017年，在市委、市政府的正确领导下，我局坚持以党的十七大和十七届四中全会精神为指导，紧紧围绕财政中心工作，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，认真学习实践科学发展观，按照全市人才工作的安排部署，积极为全市人才工作提供强有力地资金支持，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围，着力加强人才队伍建设，充分调动广大人才参与经济发展的积极性和创造性，为推动财政经济全面发展、促进全市人才战略的实施提供了

保障。

一、 加强对人才工作的领导

按照市的要求,认真学习和深刻领会市人才工作会议精神,贯彻落实党政一把手抓人才工作和第一生产力目标责任制,牢固树立人才资源的第一资源的理念和科学技术是第一生产力的思想,切实加强对人才工作的领导,财政局成立了以党组书记、局长杨大银为组长,党组成员、总会计师潘新洲副组长,人教股、秘书股、预算股、监察室、农村财政管理局等主要负责人为成员的人才工作领导专班。主要领导亲自抓,分管领导直接抓,其他领导配合抓,秘书股、党支部、工会、团支部、妇委会协同负责组织,具体抓好落实,形成了一级抓一级,一级带一级,层层抓落实,齐抓共管的工作格局。精心制定和严格落实培训计划。根据财政工作实际和培训教育工作的需要,按照省厅《2015-2015年财政干部队伍建设规划》,制定了《汉川市财政局2015-2015年干部队伍建设实施办法》,对教育培训的内容、责任人及实施时间做出明确规定,建立健全了学习内容、考勤、教学、学习笔记等日常管理制度,学习培训统一安排,严格按照计划内容实施培训教育,使人才教育培训工作落到了实处。一把手总负责,亲自抓,将人才工作纳入年度工作目标,与财政工作同部署、同检查、同考核、同奖惩。

二、努力为人才成长提供舞台

按照组织部门关于人才和科技工作的相关政策,针对乡(镇)财经所人才状况,及时向组织部、人事局报告人员调整方案,组织专班进行干部考察,整活财政人才资源,调整财政人员79人,其中所长调整16人,副所长18人,交流一般人员4人,明确级别19人等等。重用了一批工作能力强、业务素质高、群众公认的人才,提拔到领导岗位,形成“能者上、平者让、庸者下”的竞争机制,极大地激发了干部职工积极参与学习、不断更新知识结构的积极性,激发了全局干部职工的责任感,

提高了工作效率。

积极引进人才。2017年我局从乡镇引进一名公务员，从当年大学生中引进了一名公务员。2017年又引进了一名大学生计算机网络专业的专业人才。目前已经通过了笔试、正在准备面试工作。对引进的人才我们都跟踪培养，放在重点岗位，让他们担重担，确保人才引得进，留得住。

三、强化对人才的教育培训

按照二〇〇九年度干部培训教育工作计划，我们一是注重干部职工思想政治教育。坚持不定期地组织学习、专题辅导、召开座谈会等形式进行思想教育，特别是世界观、人生观、价值观、权力观教育和爱国主义、集体主义、社会主义以及职业道德教育，提高了干部职工的思想政治素质。

二是加强党员廉政教育。每年春节集训都要由纪检组长通报有关违纪违规典型案例进行纪律教育。由局监察室组织观看典型案例、违纪违法领导干部忏悔录等教育专题片，进行党纪党规教育和反腐败警示教育活动。

三是围绕建设“为民理财、依法行政、廉洁高效”的财政干部队伍，加强财政干部队伍执政能力建设，把科学发展观、正确政绩观、科学人才观和正确群众观的教育作为教育培训的重点，加强财政法制建设，提高依法理财水平，全面推进依法行政，不断提高财政干部执政能力，根据总预算会计、单位会计的业务范围，对会计人员开展预算编制、业务实务操作、计算机软件和财政法规知识等方面的培训，全面提高财政人才的管理水平和业务素质，努力建设一支政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬，能适应发展改革的高素质财政班干部队伍人才，今年组织76名干部进行了业务和法规知识培训，2017年5月，结合学习实践科学发展观活动，组织全系统40岁以下的干部职工进行了学习实践科学发展观政治理论和财政业务知识闭卷考试及40岁以上干部职工的开卷

考试，对前50名的人员还进行了电脑技能考试。

四是把加强会计队伍建设、提高财会人员素质作为支持全市人才战略实施的重要工作来抓。会计局狠抓全市的会计从业资格培训和会计职称考试工作，选好用好任教老师，为参训学员营造良好的学习环境，圆满完成换证工作和每年二批的取证工作；协助市人事局搞好财会人员的初、中级技术职称考试报名，加强和规范专业技术资格考试管理。认真做好会计人员继续教育培训，确保培训效果。2017年，全市共举办初级会计电算化培训班2期，培训312人；举办会计继续教育培训班11期，培训1100人，会计从业资格证考前辅导班1期，培训65人。

四、落实人才财政投入政策

今年我局安排人才工作预算965.29万元，其中向省争取农村劳动力转移培训补助专项资金25万元。2017年预算安排拔尖人才开发资金50万元，科技推广费720万元，农业科技试验示范资金30万元，一村一名大学生培养费48万元，农村远程教育43万元，党员干部培训费10万元，村干部培训费20万元，大学生村官补助费19.29万元。并将事业单位新招考录用的人员经费全额纳入财政供给，支持单位选用优秀人才。积极支持农村党员干部队伍、卫生人才队伍、科技人才队伍、文化人才队伍、政法人才队伍建设和少数民族地区人才队伍建设工程，以及农村基础教育、人才智力援助、实用人才开发、劳动力培训工程的实施。这些经费的落实，有力保障了全市人才战略的顺利实施。按照市委市政府的要求，我局将及时按项目划拨人才专项资金，保证全市人才培养、科学技术研究、引进、激励人才的资金需要，把有限的资金用在刀刃上，为推动我市实施人才兴市战略，加快人才资源向人才资本转化提供财力保证。

五、做好人才工作调查研究

市人才办下达的《汉川市本级人才投入机制研究报告》，我局组织专班，历时半年，开展专题的调查研究，认真剖析当前我市人才投入机制建设存在问题，提出了基本思路和政策建议，形成专题研究报告上报市人才办。

人才工作总结篇五

自上班以来，一直从事干部人事档案工作——

今天谈谈干部人事档案在干部换届中的作用！

今年来，组织部以强化干部人事档案规范化管理为目标，严把关口，充分发挥档案在干部提拔、考察使用中的作用。

一、提高认识、加强领导。

为加强对档案工作的领导，成立由分管部长任组长、有关同志任成员的档案工作领导小组，具体负责档案干部人事档案的管理工作。在县乡领导班子换届工作中，组织部及时安排了档案查阅负责人，落实具体工作，配合干部任前档案审核工作，促进干部档案在换届工作中充分发挥作用。同时，部门领导深入档案室，指导档案借阅工作，切切实实发挥干部档案的作用，使档案工作成为把住干部任职的一个窗口。

二、严格制度，强化管理，建立健全有关规章制度。

在换届工作中，贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和第四次全国干部档案工作会议精神，结合实际情况制定了《阳信县干部任前档案审核制度》和《阳信县干部任前档案借阅制度》等，使干部任前档案审核工作的每一个环节都有章可循、有据可依。另外，档案借查阅工作安排专门工作人

员负责，确保借查阅工作的顺利进行。

三、认真贯彻执行规章制度，提供服务。

开发档案信息资源，为干部换届服务是档案工作的主题。在硬件设施上，配备了微机、复印机、阅档室等，大大改善了档案查阅条件。在软件设施上，进行了档案检索、统计、编目等工作，制作规范的案卷目录，卷内文件目录等检索工具，加快档案目录检索的速度，提高了档案技术的现代化水平。自换届以来供各级组织人事部门提拔考察干部查借阅干部人事档案120人次，有效防止干部“带病”提拔。

年关将近，又到了铺天盖地写总结的时候，为济世救人，笔者特将访遍名师学来的年终总结秘笈奉献出来，希望能给各位同仁以启迪。

要点一：篇幅要够长

要想做到篇幅长，除了下苦工夫狠写一通外，还有一个捷径可走——字大行稀。即把字号定位在“三号”以上，尽量拉大行间距，但不可太过，否则会给人一种“注水肉”的感觉。

要点二：套话不可少

如开头必是“时光荏苒，2004年很快就要过去了，回首过去的一年，内心不禁感慨万千……”结尾必是“新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战”、“决心再接再厉，更上一层楼”或是“一定努力打开一个工作新局面”。

要点三：数据要直观

如今是数字时代，故数据是多多益善，如“业务增长率”、“顾客投诉减少率”、“接待了多少来访者”、“节约了多少开支”、“义务加班多少次”、“平均每天接电话

多少个”、“平均每年有多少天在外出差”、“累计写材料多少页”等等。

要点四：用好序列号

序列号的最大好处是可以一句话拆成好几句说，还能几个字或半句当一句，在纸面上大量留白，拉长篇幅的同时，使总结显得很有条理。需要注意的是，一定要层层排序，严格按照隶属关系，不要给领导留下思路不清晰的印象。

人才工作总结篇六

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。

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。

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。

人才工作总结篇七

2017年，市委宣传部分在市委、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2015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。市委宣传部分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。2017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2015年浙江省有突出贡献中青年专家推荐选拔工作，经过遴选，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。2015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，抓好人才培养。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观体系建设、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、2017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。

4、落实人才待遇。充分用好奖励扶持政策。落实嘉委[2015]34号《关于推进文化强市建设的若干政策意见》，进一步细化考核奖励办法，完善文化扶持政策和人才激励机制，鼓励文艺创作，促进精品生产。利用嘉兴市文学艺术成果奖、嘉兴市文化发展工程重点特色项目扶持资金等政府奖项，加大对文艺人才、文艺创作和文化特色项目的扶持力度。同时，发挥专业技术带头人、宣传文化系统“四个一批”人才、市“十佳文艺工作者”等人才选拔平台的激励和引导作用，提升广大文化工作者创造力和工作积极性，营造文化业务工作争先创优的良好氛围。

4、夯实人才基础。牢牢抓住贯彻落实党的十八届三中全会精神和省、市党代会精神的有利契机，把强化镇(街道)、村(社区)宣传文化队伍建设作为重点，配齐配全专兼职宣传干部队伍，确保宣传文化工作在基层有分管领导、有专兼职队伍、

有阵地、有活动、无盲区。倡导和支持名家名师通过组建工作室、举办培训班、拜师收徒等，加强对青年人才的培养和扶植，广泛开展文化创意团队创建活动，积极抢救高龄民间文化传承人，充分发挥文化领军人才的引领带动作用。

人才工作总结篇八

在市委、市政府的正确领导和关怀下，我市卫生人才工作紧紧围绕现代新昆明建设的需要，以全市人事人才工作会议精神和人才强市战略为指导，不断总结经验，积极探索人才工作的新思路，新方法，进一步推动我市卫生人才队伍的建设。

(一)坚持以人为本的原则，人才引进作为卫生事业发展的基础，是卫生人才工作的重中之重，在市委、市政府的大力支持下，我市积极引进各类卫生人才，着力提高卫生系统人员素质，改善人才结构。

1、加强人才储备工作

我市市级医疗卫生机构现有各类专业技术人员4801名，其中85%为省内医学院校毕业生，省外重点大学毕业生仅有15%。针对这一现状，3月我市组织延安医院等10家直属医院分别赴华西、湘雅、同济、齐齐哈尔等四所医学院招聘应届毕业生。经过现场面试和初步考核，已同173名学生达成了意向性协议。

积极组织全市事业单位补充人员的招录工作，全系统计划招聘329个工作岗位，报名人数达1320，其中博士研究生1人，硕士研究生106人，本科1304人，专科13人，中专2人。1041人参加全市统一组织的基础知识笔试，目前正在积极准备开展全系统的面试工作。

2、继续引进高级人才

我市高度重视人才引进工作，积极争取政策支持，充分利用调动、重建档案等方式，为吸引更多优秀人才进入我市医疗卫生机构工作提供便利。围绕我市级医院重点学科发展的需要，上半年共引进了各类紧缺人才20名，涉及重症监护、神经外科、中西医临床、心血管内科和肾内科等多个专业，其中博士1人，硕士2人，本科16人，中职11人，高职有11人，对填补相关领域人才空白，提高我市医疗技术水平起到了良好效果。

(二)改善用人环境，完善人才培养和激励机制。

1. 在昆明市卫生人才工作领导小组的领导下，严格贯彻《昆明市卫生事业发展规划人力资源子规划》，逐步建立起重引进、重培养，双管齐下的人才工作机制。加大人才经费投入力度，为吸引人才、留住人才、用好人才提供物资保障。为引进的人才创造良好的工作、生活环境，千方百计为他们提供便利，包括为其办理重建档案，申请补助和安排周转住房等工作，免除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

2. 继续推进市级医院收入分配制度改革，在对市属医院绩效工资分配改革和部分高级专家年薪制实施一年情况调研的基础上，分析总结了好的经验做法，继续实行岗位绩效工资分配制度改革实施办法和高级专家年薪制，对内部分配比例进行了微调，经过上一年度的考核，确定了新一轮享受年薪的专家31人，未完成考核指标的专家3人不再享受新一轮年薪。通过分配制度改革，逐步建立起公平、合理，符合卫生事业单位特点的激励机制，在吸引优秀人才，加强对专业人才的管理等方面取得了初步成效。

(三)规范卫生专业技术人才的管理，做好职称晋升等工作，上半年我市卫生人才管理工作进行有序，顺利按计划实施。

1、完成了“昆明市卫生专业技术高级资格任职推荐专家委员

会”的换届，并对新的考核组专家、新的推委会成员进行了培训，对我市使用了两年的“三专”考核试题进行了重新修改、整理和完善。组织完成了卫生系列高职的“三专”考核及推荐工作，共有176人申报高职的人员，经资格审核，“三专”考核后进入了推荐委员会推荐，其中有154人推荐到省高评委会评审。

2、组织完成了度全国卫生专业技术中初级资格考试工作。全国卫生专业技术中初级资格考试昆明考点网上预报名人数5600人，经我们审核上报省了3593人，经省考区审核，共有3487人符合考试条件，于5月26日、27日，我处组织对所有参加此项工作有人员进行了集体培训，使每一个人都做到了熟悉工作流程，明确了考试期间自己应做的工作，在试卷的领取、运输、分发、回收、清点、整理、封装等考试程序上进行了强化培训，在试卷的运输、保存过程中严格执行保密法，从接收试卷到考试完毕，有专人负责看护。考试过程中，考场秩序井然。

3. 明确了市级卫生专业技术人员晋升职称到基层服务一年的有关问题，安排了今年的下乡和专家进社区工作的专业技术人员。组织推荐了3名享受高级专家参加市里的“云南省政府特殊津贴”选拔，经市里初选，已确定1人上报省政府参加评选。推荐了1名高级专家参加“全国卫生系统先进工作者”的评选。推荐了1个单位参加“全国卫生系统先进集体”的评选。

(四)进一步转变观念，做好人才服务工作，搭建起更好的人才交流平台，创造更好的人才流通环境，昆明市人才服务中心卫生分中心自成立以来，坚持为全市医疗卫生人才服务的理念，建立完善了昆明市卫生人才网以及卫生专业技术高级专家库、大中专毕业生信息库、卫生医疗机构招聘需求信息库，增强了卫生人才信息服务的有效性、及时性和准确性。以昆明卫生人才网为平台，积极开展卫生人才的引进、交流、培训和信息交流等多位一体的服务，目前卫生人才网的访问量已达到41044人次，日平均点击率达到110次，逐步实现对

全市卫生人才信息的整合和规范化管理。同时成功承办了全国卫生专业技术资格考试，以及多届市卫生人才就业洽谈会，给卫生人才资源信息的交流提供一个良好的平台。同时积极推进市级医疗卫生实习基地的建设工作，目前已和40多家医院达成协议，合作建成实习基地，为医疗卫生专业应届毕业生提供一个实践和发展的平台。

1、卫生管理干部，年龄老化问题并非个别，青黄不接问题比较严重，没有形成梯队结构，思想观念比较落后，管理理念比较滞后，普遍存在未系统学习过现代医院管理知识，多数管理干部来源于技术骨干或学科带头人，缺乏系统的管理知识的培训，卫生事业发展需要。这些都迫切需要加强卫生管理工作，提高管理干部的素质。

2、市级卫生医疗卫生机构中高层次人才严重匮乏，中初级人才的素质和专业技术能力有待进一步提高，在人才引进、培养方面的投入相对省级医院还有一定差距。需要进一步优化人才结构，从经费、政策和工作环境方面重点加大专业技术人才的引进、培养力度，增强系统内的卫生人才服务能力。

1. 积极探索医疗体制改革道路，探索医院产权多元化模式。借鉴发达国家的医院经营模式，适当放宽民营资本和其他社会组织进入医疗领域的限制，打破政府垄断市场的单一医疗服务模式，适当地引入竞争。以市政府批准新建的几家医院为试点，设置合理的人员结构比，围绕卫生事业发展需求，加大卫生技术人才引进和储备力度，为昆明市卫生规划重点项目的实施做好人事人才工作。调整卫生人力的层次结构，增加社区卫生人力的配置量，做好在岗卫技人员接受继续教育来提高各类人员，尤其是医生的质量。促进医疗卫生机构人员进一步转变观念，增强竞争意识和提高服务能力。

2. 促进卫生人才的合理流动，人力资源的流动是以市场信号为导向，城市资源过剩，农村不足，毕业生不愿到艰苦的地方去，政府要制定稳定的、优惠的，具有吸引力的政策，吸

引大中专毕业生到社区，到农村就业，为人才流动创造条件，提供便利，使人才结构逐步趋于合理。加强高层次学术技术带头人队伍建设，依托昆明市人才强市战略和有突出贡献的中青年专家、昆明市优秀专家、享受政府特殊津贴人员、学术技术带头人等的评选工作，加大引进人才的力度，制定与社会经济社会发展现状相适应的人才引进和培养政策，有计划、有重点地引进、培养选拔高级人才，加大我系统中青年技术骨干队伍的选择培养力度，让有发展潜力的中青年技术骨干作为省市学术技术带头人的培养对象，统一管理、动态培养、滚动入围，三年一个周期分批组织市、局两级学术技术带头人、业务骨干到国外进修、学习、考察培训等；选派中青年技术骨干到省外进行为期半年以上的进修或学习；选取10个先进技术项目，派出相应的技术人员进行团队进修，以短、平、快的方式吸收、发展重点学科、消化最新的诊疗技术。

3. 继续推进事业单位收入分配制度改革

在事业单位收入分配制度改革的基础上，以卫生部《关于分配制度改革的实施意见》为指导，结合我市卫生行业重技术、重人才的特点，不断推进分配制度改革，建立起重实绩、重贡献的收入分配激励机制，使收入分配向重点科室、一线科室及高级专家倾斜，一年多来在吸引高级人才，调动卫生工作人员的积极性、主动性和创造性方面取得了良好效果，充分体现了对知识、对人才的尊重和以人为本的原则。