

# 2023年企业职业技能人才工作总结 企业人才工作半年工作总结(汇总5篇)

总结是指对某一阶段的工作、学习或思想中的经验或情况加以总结和概括的书面材料，它可以明确下一步的工作方向，少走弯路，少犯错误，提高工作效益，因此，让我们写一份总结吧。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 企业职业技能人才工作总结 企业人才工作半年工作总结篇一

### （一）健全工会组织机构。

为进一步增强工会组织的凝聚力和战斗力，结合XXXXXXXXXXXXXXXXX有限公司实际情况，公司工会坚持以“与时俱进、发展和谐劳动关系”作为工作重点，以“工作创新、制度创新、机制创新”的“三创新”理念作为开展工作的出发点，不断夯实工作基础，注重工作实效，切实有效地推进了工会各项工作的开展，从而不断提升工会工作的整体水平。

（二）完善工会管理制度。公司工会严格按照《工会法》、《中国工会章程》及上级主管部门的相关规章制度开展工作，进一步加强了对工会工作的制度化管理。通过不断学习上级相关文件和资料，贯彻相关精神，使工会的各方面工作都得到了进一步规范，为公司工会今后开展各项工作打下了坚实基础。

公司工会进一步贯彻落实劳动保护和职业卫生法律法规，提高广大员工自觉加强劳动保护和预防职业病发生的能力。通过调度会、板报、班组安全活动等方式，组织职工学习相关法律法规和劳动保护、职业病防治的内容，加强个人防护，

预防职业病发生。并积极按照“查违章、查隐患、查制度、查整改”的“四查”要求，对以“两磨一烧”（生料磨、水泥磨、回转窑）为中心的主机设备进行了重点巡视，并进行了多项整改，进一步改善了公司生产现场的安全状况。

公司工会还进一步督促安全管理部门抓好职工岗前劳动保护和职业病防治培训教育工作，要求安全管理部门按时按规定发放劳动防护用品，认真做好防暑降温工作，抓好职业健康体检和特种作业人员体检工作，及时发现职业禁忌人员，并妥善处置。

公司工会进一步加强了对班组学习的指导、监督力度，使公司的班组学习活动持续保持了发展、提升的态势，为推进大连公司的精神文明和物质文明建设，发展和谐劳动关系、构建平安和谐企业打下了良好基础。

为调动职工参与企业管理的积极性，挖掘职工群体智慧，激励广大职工为公司的发展建功立业，大连公司工会在20xx年继续深入开展“征集合理化建议”活动。

目前，这些凝聚了职工们智慧和心血的合理化建议，已有相当部分付诸行动，其它相关的合理化建议也正在大连公司工会的监督和指导下逐一开展可行性论证等工作。

通过“征集合理化建议”活动的开展，有效提高了大连公司广大员工的主人翁意识，对于提高企业效益和管理水平，增强企业核心竞争力起到了积极作用。

20xx年，xxxxxxxxxxxxx有限公司工会先后荣获^v^大连市二〇一三年度先进工会[]^v^xx二〇一三年度先进工会[]xx职工歌咏比赛一等奖[]xx职工乒乓球赛第二名[]xx职工篮球赛第三名等荣誉，5名困难职工获得省工会专项补助。虽然获得不少荣誉，也取得了一些成绩，但仍然存在不少问题和不足，主要是：因公司工会成立时间不长，管理制度还不够完善；对

基层工会小组的工作布置、检查、指导的力度还不够；职工小家建设工作仍需进一步深化等[]20xx年，公司工会将进一步坚定克服困难的决心，努力推动工会工作的全面发展，为公司各项工作做出更大贡献。

（一）进一步加强工会自身建设，提高工会工作科学化水平，努力增强自身活力。

公司工会将认真贯彻落实集团公司工会的相关要求，抓好工会组织制度化、规范化建设，构建长效化工作机制，夯实工会工作基础，提高工作水平，使大连公司工会按章有序地高效运作，从而不断增强工会组织的活力和吸引力、凝聚力。

（二）完善工会工作体系，提升整体工作效果。公司工会结合大连公司工会实际情况，抓好工作目标的确定、目标的分解、推进目标的落实、保证工作效果，用科学的工作目标引领工会工作。同时，通过创新思路、创新观念、创新载体、创新方式，推动工会工作创新发展。通过增强工作人员理论和业务素质，帮助职工群众解决实际困难，树立起工会组织、工会干部和工会工作的良好形象。

（三）结合“创先争优”活动和形势任务教育，广泛动员职工为公司的发展再建新功。大连公司工会要进一步加大推进“创先争优”活动和形势任务教育的工作力度，引导员工看清公司面临的形式和存在的不足，进一步增强使命感和责任感，自觉为企业分忧。引导员工把智慧和力量凝聚到公司的发展上来，鼓舞全体职工同心协力为实现公司20xx年各项生产经营目标而奋斗。并积极宣传在工作中涌现出的先进基层组织 and 人物，激发职工的工作积极性和创先争优积极性，广泛动员职工为公司的发展再建新功。

（四）加强对职工的关心关怀，努力为员工做好事、办实事。公司工会将进一步加强对困难员工、单亲家庭的关心和关怀，把节日送温暖和平时关心结合起来，做职工的知心人，帮助

解决职工的实际困难。并协助公司党政，争取在企业发展的同时，更好地改善员工的福利和各项生活保障，促进企业和职工队伍稳定。

（五）大力开展企业文化宣传推介，努力提高职工队伍素质，树立XXXXXXXXXXXXXXXXX有限公司职工良好形象。

公司将继续大力推进集团企业文化核心内容在职工中的宣传、推介，继续创新企业文化传播形式，通过开展各种活动来表达、诠释、传播企业文化，努力促进职工对企业文化内涵的深刻理解，从而培育出具有金刚集团特色的职工队伍，树立起金刚职工的良好形象。

## 企业职业技能人才工作总结 企业人才工作半年工作总结篇二

20xx年，区经信局在区委、区\*以及省、市\_的正确领导和关心下，认真学习贯彻党的\*精神和\*\*系列重要讲话精神，全面贯彻落实中央、省、市、区一系列会议精神和决策部署，围绕中心，服务大局，践行‘三严三实’，切实履行“为党管档、为国守史、为民服务”的岗位职责，依法履职，开拓创新，档案业务及各项工作取得新进展、新成效。现将一年来的工作总结如下。

为进一步延展深化群众路线教育实践活动成果，巩固机关作风建设成效，推进全面依法从严治党，按照区委、区\*统一部署和安排，今年5月，经信局在领导班子及全体干部职工中积极开展“三严三实”教育活动。局领导班子作为“三严三实”活动的组织者和参与者，带头践行“三严三实”，坚持以严字当头、实处着力，从严治党、从严律己、从严带队伍。

局长某某同志同志还结合档案工作实际，以“自觉践行‘三严三实’，争做档案工作好干部”为题，围绕“三严三实”的主要内涵和开展专题教育的意义，以及进一步促进档案事

业健康发展等资料，开展了“三严三实”专题教育党课，使我局专题教育活动有力、有序、有效推进。同时，我局加大推进反腐倡廉和作风建设工作力度，开展了党风廉政教育学习活动，为贯彻落实廉政教育活动，进一步加强机关干部对党的理论和党风廉政建设理论的学习，多次组织全局党员干部学习传达区纪委纪律教育学习活动文件，使全体党员干部在反腐倡廉和作风建设上有了更深刻的认识。

制定档案工作计划，明确工作任务。年初，我局召开了“经信局20xx年档案工作会议”，安排部署了20xx年全区档案工作任务，为全面推进全区的档案工作奠定了良好基础。有力地促进了全区档案工作健康有序的发展。将工作量化职责到人，极大的调动了全区档案工作人员的积极性。

认真贯彻《档案法》，继续推进档案法制建设。一年来，我局按照年初工作要求，继续推进档案法制建设，在深入开展《档案法》的宣传工作的同时，把档案法律法规的学习纳入“六五”普法工作，深入开展《档案法》的宣传工作，8月，我局具体负责档案工作的同事参加了区\_组织的文书档案工作培训班，为期一周，极大的提高了档案工作人员的业务水\*和素质。

档案安全在档案工作中处于极端重要的位置，是档案工作的生命线。一年来，我局按照“十一防”（防盗、防火、防雷、防震、防水、防潮、防高温、防霉、防虫、防光、防污染）的要求，对档案工作人员开展经常性的安全教育，强化了他们的安全防范意识和职责意识，完善档案管理规章制度，加强对规章制度执行情景的监督检查，搞好安全配套措施。同时，根据上级档案、保密部门的要求，我局对到期开放的档案进行开放鉴定工作，对涉密、涉及敏感信息的档案均划入不开放范围，确保了档案信息安全。

1、档案行政执法监督检查力度还不够，少数部门领导对档案工作还未引起足够的重视，社会的档案意识还需进一步加强。

2、档案信息化管理水平\*较低，由于历史欠账太多，信息化管理经费偏少，影响了档案信息化建设步伐。

20xx年，区经信局将继续紧紧围绕区委、区\*的工作大局，从实际出发，认真抓好档案法制建设，档案资源建设、档案信息化建设和档案人才队伍建设，把我局档案工作提高到一个新水\*。

1、加强干部队伍建设，努力建设学习型机关，切实提高干部职工服务和谐社会建设的素质和本事。

2、继续加强法制建设和宣传工作，切实提升档案工作的地位和作用。

3、进一步加强档案馆功能建设，着力推进档案资源建设，注重加强地方特色档案、专门档案的收集和征集，不断丰富馆藏，改善馆藏结构。

4、按照《档案法》的要求，切实做好到期档案的移交进馆工作，确保该移交的档案按期移交进馆，接收进馆的档案必须保证质量，丰富馆藏。

5、继续常抓不懈地做好档案安全工作，加强对档案安全工作的检查、监督，确保各项制度落到实处。

## **企业职业技能人才工作总结 企业人才工作半年工作总结篇三**

目前，培训主要包括三类，综合培训情况而言，在入职、转正环节基本达到人员把关的目的，让全体员工感受到公司对员工成长的重视、公司管理的日趋规范。

详细情况如下：

培训，从本质而言，是培训讲师同参训者间思想的碰撞，通过碰撞进而影响参训者观念、行为的过程。要保证培训效果，须从培训师、课程、学员、授课方式和环境等因素着手。一方面是资源的支撑，另一方面是学员的参与度，而后者才是最为重要的，“学习这件事最重要的不在于有没有人教你，而在于你有没有学习的觉悟和恒心”；如此，作为企业培训工作而言，我们只能在做足我们能处理的事务的同时，通过不同途径调动起参训者的学习欲望了。

培训工作存在以下问题：

### 1、入职培训课程设置还不够完善

目前，新员工入职培训因为时间有限，目前开展为期2天的培训还未包括公司产品和销售部分。对于大部分\_\_行业新手，他们不仅需要对\_\_知识的了解，还需对产品和销售尽快熟悉。同时，公司岗位设置较多，哪些岗位需要哪些内容，培训组是否只涉及基础通用部分，新员工所在部门再做专业部分的培训，即新员工培训体系还有待完善。

### 2、入职培训涵盖范围还有待扩大

目前，新员工入职培训仅涉及xx□其它区域的新员工因实际情况（地域、场地和时间）不能及时接受入职培训，待转正培训回公司时，已实际工作近3个月，却对公司基本没有了解。如此，对新员工适应新环境会有消极影响。若将入职培训在地区上也做推广，明确专人对新员工做稍微正式的培训，应该效果会更好。

### 3、内训师团队建设还有待加强

当xx突然调离，我们没有后备人员能做销售技能提升方面的培训，最终以xx从xx赶回公司做培训为过度；当急需厅店有意愿且有能力的人扩充内训师队伍时，并未得到积极的支持；

当邀请某些领导做培训时，往往不能得到应有的响应。。。。。我们的内训师团队建设需要加强，包括内训师队伍、内训师团队能力等多方面。目前，我们内训师授课技巧普遍不高、制作课件水平不足、自主研发课程能力有所欠缺，综合影响培训效果。

#### 4、部分员工对培训的意义理解不深，参与度较差

培训中存在部分员工平时表现积极而培训时表现很差的情况，他们对培训意义的认识不够深入，如培训时随时接听电话、玩手机、打瞌睡等，造成培训“参加与不参加一个样，学好学孬一个样”的消极局面。有待对培训纪律再做严格要求并执行、争取得到各级负责人的支持。

#### 5、培训形式过于单一

目前，培训组开展培训仅限于单一授课，整体而言，形式较单一。培训形式缺乏创新，只是一味的采取“上面讲，下面听”的呆板枯燥方式，提不起员工的兴趣，导致员工注意力不集中，影响培训效果。有待对培训体系和培训方式进行梳理，适当增加外训（不单指拓展培训），通过接受更多新鲜外界内容，再以转训方式拓宽培训形式、提升内训师授课技巧。

#### 6、培训计划较难执行，效果打折

我们所处行业的特点，在开展培训时我们坚持以不影响厅店正常工作为宗旨，部分员工参加转正培训时仅为了通过考试，或者只参与小段培训；店长培训时，因时间往往只安排一天，留给培训组的真实培训时间往往不足3小时，在3小时内要处理好8小时的紧凑课程，只能推赶，而相关课程的设计又存在体系化，即使将课程发给参训者，往往难以保证培训的预期效果。培训工作有待强化，且强势。



## 7、公司学习风气不高，影响培训意识

理论与实践相结合的学习是最有效的学习，理论的学习能让人快速理解实践，并能举一反三；重视实践能让我们理解、辩知理论，加深认识。如此的认知方能真正意义上重视反思总结的必要性。一般情况下，我们在处理某件事务时，当别人跟我们交代清楚的时候，我们都能基本处理；但一旦没人跟我们提要求、反馈问题时，我们会自我感觉良好。这种差别主要是因为我们的认知能力有限，根本原因不在于执行力，而在于我们能否发现问题。我们很多人都欠缺发现问题的能力，比如：为什么总经理一到厅店就能发现很多员工、店长甚至我们部分负责人都未能发现的问题。这种能力要么通过多年的实践总结可以具备，要么通过总结梳理的学习后再实践来快速具备。也就是为什么需要设计工作总结及反思的环节，有待提高这方面的意识。

### 1、梳理深耕培训课程，完善培训课程体系

对目前的培训课程进行梳理，对课程内容的深度和广度再挖掘。考虑新员工培训能否增设有销售的内容，征求市区片区经理及厅店店长意见；转正员工工作态度部分（职业素养）能否再深入到某些重点内容，如强调团队重要性、遇到沟通问题应该如何处理等；店长培训的课程还需要扩大范围，不能仅仅局限于目前的针对新晋店长的课程。

### 2、关注优秀员工，扩充内训师队伍

通过对厅店优秀员工的关注，主动交流，寻找优秀且有意愿的员工作为公司内训师队伍的储备人员；通过晋升机制的设计，结合店长负责制，将厅店管理人员纳入到内训师队伍中，在制度设计上调动店长乃至分公司负责人对员工成长的重视，主动参与到员工培训中，同时，可解决地区员工入职后融入团队的问题（接受培训、获得关心等）。

### 3、提升内训师培训技巧

组织已参与过培训的讲师交流培训心得，对各自认为的培训难点探讨技巧；培训组人员一同观摩优秀培训师视频并交流经验。搜集资料并整理成稿，同相关培训人员分享。

### 4、丰富培训形式，提升培训效果

在设计培训体系时，考虑外训内训相结合。通过直接外训和外训后转训等途径，丰富培训形式，让参训学员能有更加深切的培训感受，将观念的理解转变成行动力。

### 5、重视培训后效果跟踪

培训不是一蹴而就的，公司组织的培训很大程度只能发挥抛砖引玉的作用，对相关内容的培训需要多方位多层次的跟进。如公司制度文化需要融入到厅店日常管理过程中；销售技能及产品卖点之类更多是让大家有所感触，能找到发现总结的方法。这些都需要我们各级负责人的持续关注。

### 6、引导我们各级负责人对团队成长的正确重视

所有的措施仅仅指向培训组实际工作的开展，但最终的效果需要各级负责人对学习意识的重视。这也是培训工作要取得预期成果最大的障碍。如果没有这样的重视，那么我们的培训只能是蜻蜓点水，难获实效。

回顾xx年的培训工作，有成绩也有不足，感谢领导对培训组工作的关心支持、对培训工作存在不足时的包容和指正；展望xx年的培训计划，有动力更有挑战，相信只要有公司领导的支持和关怀，公司的培训工作定能更上一层楼。

# 企业职业技能人才工作总结 企业人才工作半年工作总结篇四

年，市农委始终坚持全面贯彻落实、省、市人才发展战略和工作部署，积极加强农业人才队伍建设，着力培育新型职业农民、农业科研人才、农业经营管理人才，为助推成都建设国家中心城市，打造国家都市现代农业示范城市、世界乡村旅游目的地提供强有力的智力支持和人才支撑。据调查，全市农村劳动力总数万人，其中农村实用人才总数约万人。

## 一、重点抓好“三支队伍”，不断强化现代农业人才队伍建设

（一）农业职业经理人。建立完善农业职业经理人培养、管理、认定、服务机制，重点从环境、制度、政策等层面引导和扶持农业职业经理人，提高其生产技能和经营能力。截至目前，全市持证农业职业经理人达7134人。新建农业职业经理人服务中心20个，认定农业职业经理人实训基地20个。年农业部将我市确定为全国新型职业农民培育整市推进示范市。农业职业经理人培育工作被主流媒体誉为新型职业农民培育的“成都模式”。

（二）农业科研人才。积极吸引农业科技人员在蓉创新创业，争取有关方面对农业科技人员开展农业新品种、新技术、新材料的研发和推广上给予支持。组织行业技术专家、企业家和相关专业人员，对农业科技人员在生产技术、经营管理、质量检测、农业信息化、农村金融等方面开展系统培训。截至目前，已培育农业科研人才175名，推广新品种100个、新技术50项。

（三）农业经营管理人才。安排专项资金，将市内实训和外出考察相结合，组织245名龙头企业、农民专业合作社、家庭农场管理人员，开展品牌建设、农产品质量安全、市场营销与金融等方面培训，进一步提升素质能力和经营管理水平。截至

目前，发展市级以上龙头企业492家，农民专业合作社8012家，家庭农场2922家，培育了一大批优秀农业经营管理人才。

（一）搭建政策扶持平台。会同市委组织部在全市范围内组织开展了“成都优秀人才培养计划”现代农业领域人才选拔工作，遴选了9名中青年优秀现代农业技术人才。聘请同济大学万钢俊教授作为市农委“新型智库”特聘专家。制定并印发《成都市都市现代农业专家工作站实施办法（试行）》，将市农林科学院作为年“成都市都市现代农业专家工作站”建站单位。探索在全市二、三圈层16个区（市）县和市农林科学院开展科技成果转化收益、科技人员取酬、保留人事关系离岗转化科技成果和领办创办科技型企业等改革试点，增强科研机构和科技人员创新创业活力。

（二）搭建院地合作平台。加强与中国农科院、农业大学、省农科院等的“院地合作”，依托省市重大人才培养计划、农业科研建设项目、交流合作平台等，推动先进农业科技推广运用和优秀科研成果转化，建立农业产学研联盟。全力推进市与川农大签订市校合作协议的落地，围绕开展科技成果“三权”改革实践以及共建都市现代农业产业技术研究院等方面加强合作。年，实施特色产业项目38个，组织66名省农科院骨干专家开展市院科技合作，与农业重点区（市）县联合共建各具区域代表性的特色产业专家大院5个、成都市农业示范产业园区（基地）7个。

（三）搭建创新创业平台。联合成都农职学院等部门单位成立了成都农业创新创业联盟，建立农业“创客”沙龙等线下活动平台以及“农创通”线上服务平台，为农业创客提供交流合作、创业辅导等服务。年，开展农业创客沙龙、农业创客经验分享会、“菁蓉汇”农业专场等活动40余场。其次，联合郫都区、成都农职学院、中国电信在郫都区菁蓉小镇共同推动建设成都市菁蓉小镇现代农业双创空间，落实面积万平方米。年，推动建设农业创新创业载体15个，建设市级农业工程技术研究中心及产学研联合实验室等农业科技创新转

化平台10个。同时，支持引导涉农高校院所及企业联合区（市）县，在全市规划的现代农业综合示范基地（精品园区、示范带）认定挂牌市级现代农业创新创业孵化园区10个。

三、健全完善“三个机制”，不断提升服务现代农业人才水平

（一）健全工作保障机制。制定了《关于进一步加强农业人才工作的意见》、《成都市激励农业科技人员及大学生创新创业的政策措施》等一系列政策措施，在目标任务、推进措施、组织保障等方面做出了明确规定，形成了一套符合实际、系统配套的推进农业人才队伍建设的政策体系。其次，建立市县两级农业人才工作联动机制，协同推进人才工作，协调解决培育过程中的困难和问题。

（二）健全人才服务机制。建立全市现代农业人才专家库、农业职业经理人资源信息库，加强人才动态管理与服务。探索组建优质产业专家团队和农业产学研联盟，促进农业人才的沟通交流，推动高层次人才开展全方位合作。同时，借助我市涉农协会平台，加强对农业企业高级管理人才和技术人才的服务，在提升培训、技术职称评定等方面提供服务，为农业人才发挥作用创造良好条件。

（三）健全宣传引导

## **企业职业技能人才工作总结 企业人才工作半年工作总结篇五**

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的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。

二是实施高层次人才、紧缺人才引进工程。

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。