

# 2023年人才公寓建设工作总结 人才建设工作总结(汇总5篇)

总结的内容必须要完全忠于自身的客观实践，其材料必须以客观事实为依据，不允许东拼西凑，要真实、客观地分析情况、总结经验。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

## 人才公寓建设工作总结 人才建设工作总结篇一

为了提高医务人员的业务素质，更好的为广大农牧民群众健康服务，卫生局加大县、乡、村医疗机构卫技人员培训力度。20xx年共举办全科医师、转岗医师培训乡村医生诊疗技术等12期培训班，参加培训的县级医务人员169人次、乡级158人、村级52人次。妇幼保健站举办“降消项目”培训班2期，参加培训的县级医务人员17人、乡级47人。选派52名村级医务人员参加州卫生局举办的《中西医药适宜技术培训班》为期7天；到省州医院参加培训班的有90人次。到省外进修的有11人。

今年，是我县实施“万名医师支援农村卫生工程项目”的第六年，省肿瘤医院4名优秀医师支援我县农牧村卫生工作。省肿瘤医院4名医务人员是5月初到县人民医院开展支援工作。截至目前，举办培训班10期，参加培训人员为县医院全院医务人员共85人。到腊子、桑坝、旺藏、多儿、卡坝等乡巡回医疗6次，诊治病人4700人次，发放宣传单1800余份，培训乡镇卫生院医务人员97人次。

20xx年以来，通过县委县政府的积极争取，敦煌种业股份有限公司提供20万元资金，大力支持我县卫生人才培训工作。目前，村级52名乡村医生已11月中旬培训完毕；县、乡级医务人员正在省肿瘤医院、省军区总医院、州人民医院为期3个

月培训。根据《敦煌种业股份有限公司支援迭部县卫生人才培养项目实施方案》，于20xx年---20xx年，利用2年时间对全县315余名医务人员进行培训；继续实施“万名医师支援农村卫生”工程，要求省肿瘤医院支援医师每年举办10次以上培训班，到各乡镇巡回医疗6次以上；建立健全农牧村卫生人才管理制度；进一步建立完善卫生人才库。

培训经费缺口较大，影响了培训工作的正常进行。由于到州级以上医院培训，每名学员每天的食宿及补助需要80元，每年培训100名以上的医务人员，培训时间为612个月，共需培训费65万元。

以上汇报若有不妥，请指正。

20xx年xx月xx日

## 人才公寓建设工作总结 人才建设工作总结篇二

### 一、积极推进乡土文化积累和挖掘工作

#### 一是乡土文化进学校

□xx市中小学乡土人文知识普及读本》小学、初中、高中3卷初稿已经多年修改，已交付出版社审定印刷。同时，市社科联还邀请有关专家根据《读本》有关内容，举行了“社科进学校系列讲座”，主题分别是：“乐清宗教文化”、“乐清书院与藏书及科举”、“乐清农耕经济与民俗文化”“乐清肇始与变迁”等，授课专家以自己独特的视角，引经据典，阐述了自己对传统文化和乐清地域文化的思考和理解，吸引了广大师生，反响热烈。

2015年继续开展“梅溪讲堂”系列讲座。“梅溪讲堂”由xx市文广新局、社科联主办，市图书馆、三禾文化俱乐部承办，讲座以“弘扬人文精神，发展公共文化，丰富市民生活，提

升城市品位”为宗旨，搭建一个传播知识、提升城市文化品位的平台，内容广泛，包括文学、书画、音乐、服饰、民俗等，免费向市民开放。从2012年开堂开讲以来，内容丰富，一直深受市民喜爱，2015年继续开展一月一次的讲座，市社科联学术顾问许宗斌老师、市社科联兼职副主席杨坚等分别作《梅溪书院的前尘往事》、《跟着地名走乐清》等讲座。

### 三是积极开展科普周活动

为进一步推动社科普及工作的深入开展，根据省[]xx市’2015社科普及周活动的要求，我们会同市委宣传部下发了《关于开展xx市’2015社会科学普及周活动的通知》（乐社科〔2015〕6号），在机关、社区、农村、企业以及中小学校等五个层面全面开展社科普及周活动。本届社科普及周以“牢记新使命，续写新篇章——社会科学助推乐清‘五市六城’建设”为主题，广泛开展人文社科知识宣传普及活动，坚定理想信念，提升公众素养，集聚正能量。整合科普资源，求真务实，真抓实干，开展了“纪念^v^胜利专题图书展”、“古筝独奏音乐会”、“新秋中雁行”学习采风活动、“乐清历代文化名人”讲座等7个版块共计31项活动，内容丰富、形式多样。

### 三、加强社团管理，推进科普示范基地建设

社科社团是各项社科活动开展的重要力量和组织者，调动社科社团的工作积极性，对于推进各项社科活动开展，营造良好的工作氛围，具有重要意义。2015年，市社科联先后指导成立了xx市法学研究会[]xx市古筝乐团[]xx市彭祖文化研究会[]xx市郑子拳术研究会等社团。并指导政工师协会、收藏家协会等社团开展换届工作。对市级科普示范基地开展督查指导。指导三禾文化俱乐部迎接省科普示范基地复评。省社科联副巡视员周鹤鸣肯定了我市的社科工作以及三禾文化俱乐部的各项工作。指导松垟文化礼堂和南怀瑾故园居顺利通

过xx市级科普示范基地的评选，为我市新添了两处xx市级科普示范基地。

市社科联下属社科社团和科普示范基地积极开展各种形式的科普工作。xx市民间音乐研究会在2015年开展乐清本土音乐元素为题材的“田歌”、“渔歌”、“号子”的收集、整理及汇编活动，建立xx市民间音乐资源库，并举办年会暨“大美中华”颁奖晚会，出版了首期会刊。三禾文化俱乐部积极开展各类讲座、展览及读书活动。梅溪草堂举办青少年国学夏令营活动。对乐清诗词学会、周昌谷艺术研究会等社团补助科普活动经费。

#### 四、组织开展学术交流活动

##### 一是组织开展“纪念朱镜宙诞辰125周年学术研讨会”

1月10日，以浙江省^v^历史研究所为学术指导单位，xx市委宣传部、^v^部联合主办，xx市社科联（市志办）、xx市侨联承办的《纪念朱镜宙诞辰125周年学术研讨会》在市行政会议中心召开。会议由xx市纪委书记、宣传部部长林霞主持，xx市人大主任赵乐强、市政协副主席万昌春等出席研讨会。章太炎先生孙子章念翔及来自北京、上海、甘肃、湖南、台湾等地的专家学者和温州本地学者、文史爱好者共120余人参加研讨会。会议开展了主题发言与分组交流。会后，台湾学者秦贤次向xx市捐赠了三十多封朱镜宙书信及两人合影影印件。会议论文集结集为《朱镜宙诞辰125周年学术研讨会论文集》印刷发行。

10月9日，第二届全国夏承焘学术研讨会在xx市行政会议中心召开。会议由中国夏承焘研究会（筹）主办，xx市社科联（市方志办）承办，议程三天，xx市^v^会主任赵乐强出席研讨会并致词。钱志熙、杜晓勤、朱惠国、胡可先、陶然、施议对等专家学者及温州本地学者共60余人参加研讨会。与会学者

认为,夏承焘先生承继浙东史学的传统,以史学治词学,为继王国维之后的集大成者,在20世纪词史、学术史乃至文化史上占据重要地位,堪称当代文化巨人。其《天风阁学词日记》、《唐宋词人年谱》、《天风阁诗集》、《天风阁词集》、《月轮山词论集》、《瞿髯论词绝句》等大量著作,被公认为20世纪学术史的经典之作。会议对夏承焘词学、词作的研究有了新的推进,对历来研究较少的夏氏诗学成就也作了开拓性的阐述。

### 三是组织开展“乐清人文历史文化”学术研讨会

10月24日,“山海环境与区域发展:乐清人文历史文化”学术研讨会在乐清举行。会议由xx市人民政府、厦门大学人文学院、浙江^v^历史所主办□xx市社科联(市方志办)承办□xx市历史学会协办,议程二天。中国社会科学院、浙江大学、厦门大学、华东师范大学、台湾大学、香港科技大学等全国各地高校或历史研究机构专家学者及本地文史爱好者共50余人参加会议。与会专家学者运用深厚的学养、科学的方法和系统的专业知识,将乐清历史文化分为20个专题进行深入探讨,对乐清历史文化进行了一次较为彻底爬梳,将乐清放在全国大历史中去,进行系统科学联系的研究。此次会议为进一步挖掘、整理、推动和提升乐清历史文化研究,厘清乐清历史文化脉络,促进学术交流,为乐清文化强市、全国历史文化名城建设打下坚实基础。

### 2016年工作思路

#### 一、做好社科普及工作,努力推进社科普及示范基地建设。

在日常性社科普及工作中努力创新内容和形式,以群众喜闻乐见的方式开展社科普及,通过人文讲座、专题展览等活动,扩大社科普及教育受众面。做好一年一度的社会科学普及周活动,开展内容丰富多彩、形式生动的科普周系列活动。同时,做好社会科学普及基地建设,完善制度、落实责任,推

动社科普及示范基地在社科普及活动中发挥积极作用。对现有的科普示范基地严格要求，加强指导。鼓励有条件的单位特别是文化礼堂，积极参与创建科普示范基地。2016年，我们将通过实地考察，进行综合评定，推荐两家申报xx市级科普示范基地。

## 二、继续做好“两志、四丛书”的编纂出版工作。

继续做好《xx市志》第二轮修编工作，以“修名志佳志”为目标，努力推进第二轮修志工作。做好《浙江通志》雁荡山卷的编纂工作；继续做好《乐清文献丛书》第三辑、《乐邑寻踪》、《乐清地域文化》、《乐清古典作家选集丛书》系列丛书的编纂出版工作。

## 三、继续做好社团管理工作

下半年要继续深化下属社科社团的管理，健全工作机制和各项工作制度，健全社科社团负责人工作例会制度，加强同社科社团的沟通交流，促进社科社团工作正常化、规范化，做到年初有部署、有计划，年终有总结，建立健全社科社团工作考核机制和奖励制度，充分发挥社科社团在各项社科工作中的作用。

## 四、进一步加强社科联机关自身建设。

认真贯彻落实党的十八大、十八届三中四中全会精神和习^v^系列讲话精神，紧密结合xx市社会科学工作实际，建立健全各项工作机制，努力提高机关干部队伍素质，改进工作作风，营造出干事创业、比学赶超的浓厚氛围，以良好的精神风貌、扎实的工作作风，在推动社会科学事业科学发展中建功立业。

## 人才公寓建设工作总结 人才建设工作总结篇三

我局始终坚持由局长主抓民政人才工作，局办公室负责处理人才工作日常事务，及时掌握民政人才动态。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，主要职能股室具体抓，其他职能股室协同抓的工作格局。按照市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；认真贯彻市委市政府关于人才工作的重大决策及会议精神，并结合民政工作实际，研究制定了具体措施。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，及时完成市人才工作领导小组交办的事项。

制定了民政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。

一是多渠道引入才，提高我局机关整体战斗力。xx年我局公开招考公务员3人，事业单位人员2人，为本系统人才队伍建设注入了新鲜血液，极大充实了局人才队伍。

二是加强组织培训力度，不断提高民政干部的综合素质。局党组始终注重干部职工的学习与培养，每年都安排一定比例的干部职工参加省、市组织的政治理论和业务知识培训班。xx年全局共有12人次参加各类政治理论或业务培训班，并组织了民政干部赴外地考察学习先进地区的工作经验。积极支持局机关职工参加国家人事部、国家民政部举办的社会工作师职称考试。

我局配合市委组织部认真抓好社会工作人才队伍建设，制定了社会工作人才队伍建设项目，并建立了项目工作责任制和绩效考评机制，建立健全了基层组织工作和人才队伍建设的考评制度。鼓励年青同志积极参加领导干部选拔考试，并通过对本系统社会工作人才业绩考评等信息进行储备，掌握人才培养方向，推进人才队伍的建设。

## （一）不断完善社工人才队伍建设政策体系

1、社工人才队伍建设配套政策的拟制。根据中央组织部、中央政法委、民政部等18个部门和组织《关于加强社会工作专业队伍建设的意见》（中组发〔xx〕25号）和xx省委组织部《关于加强社会工作专业队伍建设的实施意见》（川组发〔xx〕6号）〔xx市《xx市社会工作专业人才中长期发展规划》（成组发〔xx〕1号）和《关于加强社会工作专业队伍建设的实施意见》（成组发〔xx〕2号）要求，认真研究，结合我市实际，拟制了《关于加强社会工作专业队伍建设的实施意见》、《政府购买社会组织服务项目试行办法》等文件，待政府常务会审议后执行。从健全机制体制出发，为社工人才队伍提供政策支持。

2、研究制定社工人才队伍建设规划。制定了〔xx市社会工作五年行动计划（xx—20xx年），对我市的社会工作和社工人才队伍建设进行了总体规划，并上报组织部。

## （二）加快推进社工人才队伍建设步伐

1、党建工作。加强社工组织党建工作取得实效，1月〔xx市社会工作协会党支部荣获“xx市社会组织示范党组织”荣誉称号。6月〔xx市社工协会党支部荣获中共xx市委组织部和中共xx市新经济社会组织工作委员会授予的“一心三线十点”两新党建工作示范点。



2、职业培训。今年，我市共组织社工开展社会工作培训20期共1800余人次。其中，社会组织能力培训2期，社工业务能力培训5期，社工职业水平培训1期；社工师及助理社工师继续教育培训12期。6月，我市组织第四届全国社会工作者职业水平考试考前培训，聘请上海社会工作专家为我市社会工作人员授课，组织了69余名社会工作者参加国家社会工作职业水平考试。目前xx市本地持证社工数为47人。其中中级社工师14名，助理社工师33名。

## 人才公寓建设工作总结 人才建设工作总结篇四

长兴乡的专业技术人才队伍主要由乡政府事业单位人员、教师、医生和其他类人员构成。乡镇事业单位管理人员为7名，专业技术人员为14名，编制数与实有人数相等，从学历结构上看，具有大专以上学历的有7人，中专学历的有10人，高中以下学因的有4人，从年龄结构上看，30岁以下的有6人，31至40岁的有8人，41岁至55岁的有6人，55岁以上的有1人，从职称结构上看，具有中级职称的有3人，初级职称的有8人。

非公经济领域人才总量较快增长，特别是专业技术人才队伍发展较快，截至2011年10月份，全乡专业技术人才总量达到100多人，比20xx年增长20%。对推动全乡科技经济发展发挥了重要作用。进一步加快专业技术人才队伍建设，为国民经济发展提供更强有力的智力支撑，成为长兴乡实施人才强乡战略的重要举措。

乡党委、政府通过加强宣传营造良好的社会环境，加强职业道德规范营造健康的学术环境，制定和完善优惠政策形成良好的政策环境，为人才提供创业舞台形成广阔的发展环境等措施，总体上营造了“鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业”的良好氛围。专业技术人才成长和发展环境日益改善，社会地位不断提高，工作业绩不断提升。苏凤山，作为一名农经战线上的老兵，他吃苦耐劳的精神，优良的敬业素质，满腔热情工作的态度，在群众中树立了很好

的公仆形象，赢得了干群的一致好评□20xx年被新兴区评为劳动模范。2011年曾被七台河市授予优秀共产党员。随着中央对“三农”政策的大力加强，作为农经站站长，他一方面做好防止和纠正以发展生产为由的各种侵犯农民权益的行为；另一方面加强为民服务。注重引导农民按照市场规律办事，帮助农民增收。通过他的不懈努力，全乡的财务管理管理上了一个大台阶，群众对村干部由过去的不信任变得信任，积极性也高了，全面反映了全乡民主化管理的丰硕成果。

1、人才总量仍然不足。乡镇的专业技术人才队伍主要是教师、医生和农技中心的技术员，其他从多的职能部门的专业技术人员多数是“半路出家”，有的甚至根本没有人。与发展的要求相比，缺口仍然很大。

学校严重超编。二是行业分布不均，教育、卫生和党政群机关人才相对集中，文化、广播电视、质量监测、地质灾害预测、畜禽防疫、环境保护人才、工程技术人才等等都十分缺乏。

3、专业技术人才队伍素质亟待提高。乡镇很大一部分技术人员都是半路转行而来，没有专业技术培训，不能适应专业技术的需要。

4、人才流失严重，招引力度不够。虽然我们在吸引优秀人才服务的工作上作了大量的努力和尝试，也取得了一定的成绩。但由于种种原因，人才一方面流失严重，另一方面又难以招引。

切实转变观念，创新思路，强化举措，不断提高专业技术人才工作整体水平，为实现又好又快发展提供有力的人才保证。

1、树立“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份”的观念，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才、使用人才的主要标准，不拘一格选人才。

- 2、以更灵活的政策，更大的投入，更宽松的环境来吸引人，留住人。
- 3、搞活人才流动机制，储备优秀年轻人才。
- 4、创新用人竞争机制。促进人才评价体系的规范化、科学化，真正落实用人单位职务自主聘任，实现职务能上能下。
- 5、改进管理方式，提高服务质量。一是加快人才市场建设，推动人才市场信息化。二是抓好教育和培训。

## 人才公寓建设工作总结 人才建设工作总结篇五

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、人才培养进修制度、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。

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。