

2023年人才评选活动 人才工作总结(优秀5篇)

总结是写给人看的，条理不清，人们就看不下去，即使看了也不知其所以然，这样就达不到总结的目的。那么，我们该怎么写总结呢？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。

人才评选活动 人才工作总结篇一

我县地处丘陵又属革命老区，“三区”学校较多，近年来，教体局非常重视农村教育的发展，通过加强对农村中青年教师的培训、加大农村学校教师的招聘力度以及发放农村边远学校教师补贴等多种方式加强农村教师队伍的建设，提升农村教师队伍素质。“三区”人才支持计划教师专项计划的实施，对我县农村教育的发展注入新的动力。为做好此项工作，县教体局成立以局长为组长、分管人事局领导为副组长，各相关职能股室、中小学校长为成员的“三区”支教工作领导小组，由局人事股牵头制定“三区”支教计划，及时召开全县中小学校长会传达“三区”支教精神并明确选派学校和受援学校，要求各相关学校要提高思想认识，切实理解“三区”支教工作对加强“三区”学校教师队伍建设，提高教师队伍素质，推动我县“三区”教育的发展以及城乡均衡发展具有重大意义，要求选派学校要派出最优秀的骨干教师去帮助、带动、示范、引领受援学校的教育教学工作，受援学校要精心安排好支教教师的工作生活，给支教教师充分的展示平台，通过各种集体备课、公开课、讲座等教研活动相互学习、借鉴，促进受援学校教师业务水平的提升。

按照市教育局等五部门下达的选派支教人数的要求，我县20xx年“三区”人才支持计划教师专项计划选派教师共40人。县教体局明确选派的教师要求是学校的中青年骨干，原则上须具备中级以上专业技术资格、年龄在45周岁以内。人

选由各校选拔推荐，县教体局考核合格后确定。

选派的40名教师中，平均年龄为38岁，也有担任学校管理工作的学校领导；其中具备高级专业技术资格的有6人，中级专业技术资格31人；音、体、美等专业类学科教师3人。高素质的支教教师队伍，受到各受援学校的欢迎。

“三区”支教工作的成败，关键是对支教教师队伍的管理。为切实加强对支教教师的管理，促使每位支教教师都能化为一股春风，为受援学校吹进新的教学方法、教育理念、教学思路、教学技能。发挥支教教师的引领示范作用，县教体局制定了《支教教师考核方案》。

考核方案进一步明确了支教教师职责、考核办法、奖罚措施，确定支教教师基础性支教补贴为1500元/月，其他金额以奖励性支教补贴的方式发放。每位支教教师具体发放标准将在支教期满后按考核方案业绩量化得分，根据得分排名确定考核等次后确定发放金额。业绩量化由常规考核项、师生评议项、加分项等三项组成，每个考核项目，设定具体的量分标准，量分办法，考核由受援学校负责实施。对考核获优秀等次的，除获得更多的支教奖励性补贴外，对其在职称评聘、评先评优方面予以优秀考虑；对考核获不合格等次的，将不再发放奖励性支教补贴以及要求派出学校不得发放奖励性绩效工资，并遣回原校。

要保证支教教师安心工作，做出成绩，必须解决支教教师的后顾之忧。对此，县教体局要求各受援学校再加强对支教教师日常管理的同时也要精心安排好支教教师的工作生活。受援学校要关心他们的生活，解决生活中的困难，在教学岗位安排上在考虑支教教师的实际情况以及个人特长，充分提供平台，发挥其在教育教学方面的示范带头作用。派出学校也要加强与支教教师的联系，了解思想动态，已担任学校管理岗位的支教教师期满返校后要确保原岗位不变，表现优秀的学校应优先考虑重用，不能让支教教师背着思想包袱去支教。

开展“三区”支教工作为推动均衡发展起到了积极作用，但同时多年来一直坚守“三区”任教的优秀教师产生了一定的影响。他们默默无闻、无私奉献，有的工作业绩好、教学能力相当强，可以说为“三区”教育事业做出了很大的贡献，但他们享受的山区补贴比支教师的补贴更少，这在一定程度上影响了他们工作的积极性。建议上级部门在开展“三区”支教的同时加大对“三区”学校的资金支持，并对长期在“三区”学校任教的教师给予提高边远山区补贴标准，对其中优秀教师给予更多的奖励，让他们安心在“三区”从教。

人才评选活动 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。

- 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。

人才评选活动 人才工作总结篇三

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。

人才评选活动 人才工作总结篇四

在市委、市政府的正确领导和关怀下□20xx年我市卫生人才工

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 and 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□ 20xx年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20xx年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。

一、加强组织领导，充分认识人才队伍建设的重要性

加快医药卫生事业发展，不断适应人民群众日益增长的医药卫生需求，不断提高人民群众健康素质，必须打造一支高素

质人才队伍。为此，我局人才工作领导小组高度重视人才工作，充分认识到加快卫生人才队伍建设的重要性，切实将人才队伍建设摆到突出的位置来抓。每年制定人才工作计划，并纳入卫生工作主要目标任务，与卫生工作同布置、同检查、同考核。同时，结合基层医药卫生体制改革，局主要领导多次深入基层卫生院开展人才工作调研，着力解决基层医疗卫生技术人才匮乏问题。

1、深化人事制度改革，吸引和留住人才。一是深化用人机制改革，积极探xx县级医院实行编制备案制，建立动态调整机制，认真贯彻落实县级医院用人自主权，全面推行聘用制度，坚持竞聘上岗、按岗聘用、建立能进能出、能上能下的灵活用人机制，逐步变身份管理为岗位管理。二是深化收入分配制度改革，积极推进深化收入分配制度改革，建立考核和激励机制。医务人员收入分配坚持多劳多得、优绩优酬，向临床一线、关键岗位、业务骨干和做出突出成绩的医药卫生人才倾斜，逐步提高医疗卫生人员的待遇，让医务人员技术服务的价值得到体现。各区县基层医疗卫生机构奖励性绩效工资占绩效工资总额比重均达到60%以上，实行“两级考核、两个挂钩”，重点将基层医疗机构领导班子奖励性绩效工资和机构考核情况挂钩并加大领导班子成员奖励的岗位系数，同时设立基层医疗机构院长（主任）基金和边远山区岗位艰苦津贴。

2、加大政府投入，建立完善奖励制度。按照卫生部、国家发改委、财政部、人社部等部委印发医改配套文件《关于加强卫生人才队伍建设的意见》的要求，落实以政府为主导的医药卫生人才发展投入机制，优先保证对人才发展的投入，为医药卫生人才发展提供必要的经费保障，国家、省、市、县政府对卫生事业的投入逐年增加，今年市医院儿科主任王德志，获“江淮名医”荣誉称号，给予津补贴奖励5万元□lcu主任张牧成，被授予“xx市专业技术拔尖人才”荣誉称号，获市政府命名表彰，每月享受500元津贴。10月份印发了□xx

市“黄山名医”选拔培养方案》并组织实施，现各区县、市直单位推荐“黄山名医”人选33名，下一步，将组织有关专家评选出“黄山名医”20名，每人每月享受300元津贴。

3、不断创新机制，加大现有人才的培养和引进力度。一是加强重点学科建设，提升医疗水平。近几年，为推动医疗机构临床医学的发展，提高临床诊疗和学术水平，吸引和聚集医学人才，更好地解决人民群众的医疗需求，积极开展临床医学重点学科建设工作，加强对重点学科建设的扶持和督导，确保通过一个周期的建设，使建设学科达到一定的水平，我市现有省级重点中医专科专病11个；市级重点学科13个，开展的新技术、新项目23项，其中“危重病评分对各种危重病评估价值的循证研究”为xx市医疗卫生界首次获得市科学进步一等奖。二是加强高层次医疗卫生人才队伍建设。大力开展高层次、创新型、复合型医药卫生人才培养与优秀创新团队建设，鼓励医疗卫生单位有计划和针对性地选派医疗技术骨干到上级医院进修学习□20xx年仅市医院就选派近30名业务骨干分别到北京协和医院、上海中山医院等国内一流的医院进修学习一年。同时，我市推行了县乡村一体化管理，从县直医疗卫生单位抽调人员组成113个驻乡责任医生团队，组建了以乡镇卫生院卫技人员为主的598支驻村责任医生团队，让优势医疗资源下沉基层，努力实现“城乡统筹发展”。三是加强对现有医疗卫生人才的培养和人才引进。结合住院医师规范化培训、全科医师培训等中央财政补助项目和采取邀请专家、教授开展学术讲座、会诊等方式对现有的人才进行培养。举办继续教育培训班，对全市卫生技术人员进行培训，培训率达100%，促进全体医务医学知识更新20xx最新卫生局人才工作总结20xx最新卫生局人才工作总结。返聘医药卫生界有名望退休老专家到医院工作，指导年轻的临床医生开展工作和学术研究。注重人才引进，把志愿到我市工作、具有执业资格的人才选拔到各医疗卫生单位。今年，按照《安徽省统一组织乡镇卫生院招聘专业技术人员工作□□□20xx年xx市市直部分事业单位公开招聘人员》相关文件通知精神，为

乡镇卫生院录用了115名，充实到基层各医疗卫生单位。

新安医学是中国传统医学的重要组成部分，为继承和发扬新安医学，我市积极组织新安医学非物质文化遗产申报工作。申报的“张一帖”内科、曹氏外科，程氏伤科、“南园、西园喉科”、“新安王氏医学”已被列入省级非物质文化遗产项目，并确定王寿鹏、方鸣等13人被为新安医学非物质文化遗产项目代表性传承人。在xx市中医院、市新安医学研究中心设置名老中医工作室，为新安医学非遗项目传承人、名老中医高道煌同志按照民间的做法为选派了徐子杭等4名大学生为师承人员，并举行了拜师礼。为新安医学非遗项目传承人、老中医王士荣同志选派了方鸣、汪旭东、吴洁3名安徽中医学院毕业生为学术继承人。

20xx年我市卫生人才工作在上级部门的指导下，取得了一定的成绩，11月份，《加强人才队伍建设、打造健康和谐黄山》在全省卫生人才工作会议上做经验交流，下一步，我局将坚持“人才强卫”战略，创新人才工作思路，强化人才工作措施，努力打造一支能满足卫生事业发展和人民健康需求的高素质卫生人才队伍，促进卫生事业又好又快发展。

人才评选活动 人才工作总结篇五

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、一村沙德胜、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。

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。