

最新人才选拔工作总结(实用6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。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

人才选拔工作总结篇一

1、人力资源部制定后备梯队人才培养实施计划，计划制定原则遵循管理类与生产技术类人才的双通道培养模式，体现层次性、逐步深化由低级向高级递进性。

(1)管理通道:公司员工自荐通过选拔、评估后即可参加后备梯队人才培养计划，培训合格并在岗位见习期考核合格即可在公司产生管理岗位时参加竞聘，面试合格者免见习期上岗，未见习的，需经过见习期(3-6个月)考核。

(2)生产技术通道:公司员工自荐通过选拔、评估后即可参加后备梯队人才培养计划，培训合格且完成相应的任务指标即可在公司产生技术岗位时参加竞聘，面试合格后，通过见习期后即可上岗。

2、充分利用公司各种资源，采取人力资源部和各部门分工协作的方式来实施培养计划。

二、培养体系

(一)建立以教育培训、个人提高、导师辅导、行动学习为核心环节的后备人才培养体系。

(二)具体培养方式

1、教育培训

(1) 课程研修: 公司安排或个人选择外部专业机构组织的公开课、论坛、交流会。

外训验收: 提交书面“培训总结”或结业证, 考核其是否进行转训(培训次数), 以及所学知识在实际中应用程度(质量考核)。

主要是通过内外部资源进行管理知识、技能类相关课程的集中学习与研修。

(2) 学历提升: 个人选择申请参加公司外的学历提升。

学历验收: 提交毕业证书或结业证。

(3) 外部考察: 根据工作需要, 公司安排后备人才到异地参加相关的考察、参观、培训、交流等。

学习验收: 提交考察报告、考核其是否进行转训(培训次数), 以及所学知识在实际中应用程度(质量考核)。

以此增强对标杆企业的学习、增长后备人才见识, 促进各项创新实践在公司的落地。

2、个人提高

(1) 交流研讨: 公司安排或个人选择

学习验收: 提交研讨报告

发掘内外部资源展开相同岗位对话交流及行业对标以开拓思维、学习创新, 通过团队建设活动等管理主体研讨进行经验交流与分享。

(2) 书籍阅读:个人选择对岗位有帮助的书籍

学习验收:提交读书心得

通过阅读各类对岗位有帮助的优秀书籍,获取各方面知识、技能及素养的提升。

(3) 资格认证:个人选择参加各部门或协会举办的职称/职业资格培训和考试,取得相应资格认证。

学习验收:提交资格证书

3、导师辅导

(1) 一对一导师辅导:公司安排,每名后备梯队人才要有一名上级作为其辅导人。

学习验收:提交导师辅导纪录

(2) 高层对话:公司安排后备梯队人才与公司高管接触,定期进行职业谈话。

学习验收:学习心得

4、行动学习

(1) 项目历练:公司安排后备梯队人才主导相关工作项目(一年至少两次)

学习验收:提交报告、心得、案例或考核表

旨在通过实际项目历练,促进理论与实践相互结合,同时通过提炼工作实践案例检验其学习效果。

(2) 代理测试:公司安排后备梯队人才暂时全权代理计划培养

岗位职务。

学习验收:提交报告、心得、案例或考核表

通过对后备人才代理期间工作的考核，提前发现在管理过程中亟待提升的方面，以便提前规避，防止未来晋升后的不胜任。测试次数代理期间不少于三次。

(3) 见习培养:公司安排或个人选择，作为本系统部门或高管领导助理形式见习。

学习验收:提交报告、心得、案例或考核表。

在见习期间，通过参与各类会议、决策、项目等培养深化梯队人才业务能力、管理能力。

原则上一般基层晋主管见习期3个月，主管晋中层见习期6个月或1年为佳，具体见习时间根据实际情况确定。

(4) 跨专业实践:公司安排或个人选择，在本岗位工作熟练基础上，可以采取跨部门、跨专业工作实践锻炼。

学习验收:提交报告、心得、案例或考核表

三、培养内容

(一) 公司安排(共性需求):管理基础知识+管理技能(自我管理/管理他人/团队管理等)。

个人选择(个性需求):业务能力短板+管理实务操作(项目管理/成本管理/品质管理等)。

社会组织:专业培训机构、院校组织的各类管理培训、专业主题培训、学历提升培训等。

(二) 培训课程设置

1、角色认知

(1) 管理者角色、地位与责任

(2) 管理人员素质要求

2、管理技能

(1) 团队建设与管理

(2) 企业目标与达成计划;

(3) 沟通与协调(跨部门沟通与合作)

(4) 培训与激励(指导培养下属)

(5) 绩效管理

(6) 安全管理

(7) 工作调配

(8) 如何改进员工工作表现

3、管理实务

(1) 生产计划的编制与控制

(2) 成本控制、质量管理

(3) 设备管理、物料管理

(4) 定编定员管理

(5) 工序管理

四、学习与培训计划安排

略

五、过程管控

(三) 考核机制: 实施阶段性考核, 对优秀者给予表扬激励、表现一般者给予相应要求和压力。

六、培养考核

(四) 每位梯队人员必须确定一位培养导师。培养导师根据培养目标, 每月对培养过程进行效果反馈记录, 定期向人力资源部报备, 人力资源部进行跟踪整理, 分析培养效果, 以便及时做出方案调整。

人才选拔工作总结篇二

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。

人才选拔工作总结篇三

为贯彻落实全国和省、市人才工作会议精神，加快我镇人才队伍建设步伐，适应我镇三个文明建设对人才的需求，确保顺利实现“大干三五年，跨江赶苏南”的宏伟目标，根据市政府“人才引进激励办法”的要求和镇人才发展规划的精神，特制定本工作计划。

一、20__年人才工作的指导思想和总体目标

认真贯彻党的xx大和xx届五中、六中全会精神，坚持党管人才的原则，全面贯彻落实中共中心、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》，积极树立和落实科学的发展观和人才观，统领人才工作，大力实现新世纪人才工程，着力建设党政人才、经营治理人才、专业技术人才三支队伍，以体制创新和机制创新为动力，以培养、引进紧缺急需和高层次人才为重点，深化干部人事制度改革，促进人才事业与经济社会协调发展，为“强镇强村，三年倍增”，实现两个率先和“两个提前”提供强有力的人才保障。

20__年我镇要努力培养造就一支与扬州第一、苏中领先的经济强镇、功能相当，与“两个率先”和“两个提前”相适应的数目充足、结构公道、素质优良、门类齐全的人才队伍。

1、人才总量稳步增长。根据我镇发展规划确定的战略目标，结合我镇产业结构调整的方向，大力增加人才数目，进步人才素质，公道调整人才结构，充分发挥人才资源在经济和社会发展中的作用，形成一支与经济、社会发展相适应的高素质人才队伍。20__年，我镇人才总量要达到3500人，年增长

要达到8%以上，各类技工人才占技。

2、人才结构调整目标。人才队伍结构在产业、城乡间的分布趋于公道，高、中、低级专业技术人才的比例趋于公道。重点增加高层次人才和我镇紧缺的人才，重点扶持教育、卫生、建筑、化工、冶金、机械等六大高峰产业，加大培育花木产业、建筑业人才力度，壮大实在力和规模，努力构筑与我镇特色经济相当的特色人才高地。

3、人才素质进步目标。20__年，人才队伍中高级人才增长到500人；大专以上学历职员比重由20__年的41.8%进步到50%以上；重点培养一批横跨技术、经济、财会等领域，熟悉国际规则的复合型人才。

二、人才工作的措施

(一)解放思想，转变观念，把人才工作摆上党委政府的重要议事日程

1、牢固树立人才工作的重点战略地位，为人才工作的开展提供充分的思想保证。从全局和战略的高度，深刻熟悉人才在经济和社会发展中的决定性、基础性和战略性作用，牢固树立“人才资源是第一资源”的思想意识，进一步增强责任感、紧迫感和使命感，切实把人才工作摆上重要议事日程，真正做到象抓招商引资一样抓招才引智，象谋划经济发展一样谋划人才工作。

2、进一步强化组织领导，为人才工作的开展提供坚实的组织保证。首先，完善人才工作目标责任制。把人才工作纳进工作目标考核体系，作为考核各级领导干部尤其是主要负责人政绩的重要内容。同时完善领导干部联系高层次人才制度。每位镇领导联系1名高层次人才，实行定期联系。三是坚持党管人才原则，努力形成党委同一领导，组织部分牵头抓总，有关部分各司其职，密切联合，社会气力广泛参与的人才工

作新格式，并及时调整人才工作小组领导成员和组织网络。

3、进一步加大人才工作投进，为人才工作的开展提供足够的资金保证。牢固树立“人才投进是效益最大的投进”的观念，进步政府发展性投进中用于人才资源开发的比例，使人才开发投资的增长率与财政收进的增长率相协调。鼓励用人单位加大对人才的投进，企业用于人才工作的专项经费可设立单独科目，答应税前列支，计进单位经营本钱。

加大对优秀人才的表彰奖励。坚持精神奖励和物质资助相结合，建立以政府资助为导向，用人单位和社会气力资助为主体的人才资助体系。开展评选十佳科技创业明星、十佳科技创新之星、十佳优秀农村实用人才评选活动。

大力宣传人才工作的先进典型。在人才宣传月，大力宣传在人才工作中作出贡献的先进个人和单位。宣传用人单位重视人才，促进发展的典型事例，宣传发挥才智，服务社会的优秀人才，在全社会形成“四个尊重”的良好氛围。

(二)突出重点，落实措施，努力造就三支人才队伍

1、党政人才队伍建设

首先，重点加强党政领导人才队伍建设。按照干部队伍“四化”方针和德才兼备的原则，重点加强党政领导人才队伍建设。坚持在实践中、在艰苦的环境中培养锻炼干部。抓好党政机关与农村、社区、企事业单位之间的干部交流。建立以工作实绩为主要内容的党政领导干部考核评价指标体系。加快建立开放型的党政领导干部选拔作用新机制。大力培养选拔优秀年轻干部，重视培养选拔女干部和非中共党员干部。选拔一批“双带型”支书。坚持后备干部制度，加强和改进后备干部工作。

2、建设高素质职业化经营治理职员队伍

根据建立现代企业制度的要求和我镇各类企业的发展的现状，围绕建立现代企业制度，加快培养造就一批职业化、现代化的优秀企业家，建设一支熟悉国际经济和法律的复合型治理职员队伍。优化经营治理人才资源配置。建立健全企业经营治理人才的创业激励机制。对企业经营治理人才进行物质利益和社会价值的双重激励。激发创业热情，在全社会形成你追我赶、跨越发展、奋勇争先的生动局面。

通过举办进修班、培训班和讲座等各种形式，加快企业领导人的知识更新，努力使企业经营者尽快确立现代企业经营治理新理念。加强企业引智工作，企业引进国外智力工作的重点是国外先进的治理经验和科技成果。大力推进企业自主培训。企业应根据培训的规定和要求，结合自身治理和发展的需要，自主选择培训院校，自主选择培训内容和形式，自主确定培训对象，自主安排培训时间，并在经费上给予保证。

3、建设高素质专业技术职员队伍

第一、以高层次紧缺人才为重点，大力开展人才引进。一是畅通人才引进的“绿色通道”，设立“一站式”服务窗口，限时解决好引进人才在户口过进、子女入学、配偶工作等方面的后顾之忧；重点落实引进人才在购置住房、安家补贴、工资补贴等方面的激励政策，确保人才引得进、留得住、用得好。二是积极组织开展人才招聘活动。根据全镇人才需求状况和用人单位要求，组织企业参加人才招聘团赴高校及省内外人才市场参加人才招聘大会或举办专场招聘会。今年要大力组织企业参加市四次大型人才市场和每月的小型人才市场。

第二、以高技能、农村实用人才和企业经营治理人才为重点，着力抓好人才培养。根据我镇产业结构特点，依托技校、职校，通过政府专项资金投进，选择1-2家技术先进、治理规范的大型企业，建立企业技术培训与实习基地，缓解我镇车、铣、刨、钳及数控机床操纵等高技能人才的紧缺矛盾，促进全镇中高级技工人才的协调发展。根据我镇农业产业结构特

点，依托“党员双带示范基地”，邀请农业专家现场传授技术，开展花木培植，特水养殖等特色产业技能培训，不断进步农村适用人才的专业素质。根据我镇企业家队伍年龄偏大，知识老化，缺乏专业人才的特点，抓紧实施企业家培训工程。由政府与企业共同投资每年选派2-3名企业经营治理人才到高校或大型企业进修深造，跟班锻炼。

第三、以引智项目基地建设为重点，致力搭建高层次人才创业载体。一是抓好雅典娜园艺公司引智示范基地建设。积极发挥“基地”的示范辐射作用，大力开展农业项目合作和技术攻关，力争把“基地”建玉成市花卉园艺产、发、研及销售中心。二是加强与高校、科研院所的联系合作。依托扬州大学等高校，将高校的科研成果编印成册，发放到企业，推动资源对接和项目合作。

三、加强领导，保证人才队伍建设规划的顺利进行

(一)加强对人才工作的领导。

各村、企业、各部分要从战略高度熟悉人才工作的重要性，将人才工作列进重要议事日程，摆上突出位置，加强对规划实施的监视检查，及时研究解决出现的新情况、新题目，把贯彻本规划、实施人才战略纳进经济和社会发展规划，制定好本地区、本部分、本行业人才规划，组织、人事、科技、教育等部分要充分发挥职能作用，齐抓共管，形成协力，共同开创我镇人才资源开发工作的新局面。

(二)加大人才工作的考核和检查力度。

建立人才工作目标责任制，加大督查力度，把人才工作纳进年度目标考核体系，作为考核各级党政领导班子，特别是党政一把手实绩的重要内容，推动我镇人才工作再上新台阶。

人才选拔工作总结篇四

人才工作以科学发展观为统领，以人才服务中心工作为重点，乡镇人才工作计划是怎样的呢?下面是本站小编收集整理乡镇人才工作计划，欢迎阅读。

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。

一、完善人才工作科学推进和考核机制

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。

1、强化“四种意识”，开发人才资源。“四种意识”：

四是“人才大开发”意识，采取“使用性开发”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式，如：进行合理性岗位调整，建立乡士人才库，建立科技示范户，强化机关和村级后备干部培养等，以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发。

2、营造“四个环境”，实施人才服务。首先是营造政策环境。在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以达到广罗人才，人尽其才的目的；二是营造社会风尚环境。鼓励人才干事业、帮助人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风

气;三是营造市场环境。创建本辖区的人才市场,发挥劳动保障事务所作用,通过周到服务、规范运作,科学指导,有力监督,来完善本辖区人才市场体系;四是营造工作环境。加强人才创业载体建设,为人才提供施展才华的舞台。

3、创新机制,推动人才工作。一是建立科学的人才评价机制,纠正重学历、资历,轻能力、业绩的倾向;二是建立淘汰机制,打破人才管理的终身制,建立起人员绩效考核档案,以动态管理解决有进无出的问题。

为贯彻落实全国和省、市人才工作会议精神,加快我镇人才队伍建设步伐,适应我镇三个文明建设对人才的需求,确保顺利实现“大干三五年,跨江赶苏南”的宏伟目标,根据市政府“人才引进激励办法”的要求和镇“”人才发展规划的精神,特制定本工作计划。

一、20xx年人才工作的指导思想和总体目标

以理论和“三个代表”为指导,认真贯彻党的xx大和xx届五中、六中全会精神,坚持党管人才的原则,全面贯彻落实中共中心、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》,积极树立和落实科学的发展观和人才观,统领人才工作,大力实施新世纪人才工程,着力建设党政人才、经营治理人才、专业技术人才三支队伍,以体制创新和机制创新为动力,以培养、引进紧缺急需和高层次人才为重点,深化干部人事制度改革,促进人才事业与经济社会协调发展,为“强镇强村,三年倍增”,实现两个率先和“两个提前”提供强有力的人才保障。

20xx年我镇要努力培养造就一支与扬州第一、苏中领先的经济强镇、功能相当,与“两个率先”和“两个提前”相适应的数目充足、结构公道、素质优良、门类齐全的人才队伍。

1、人才总量稳步增长。根据我镇“”发展规划确定的战略目

标，结合我镇产业结构调整的方向，大力增加人才数目，进步人才素质，公道调整人才结构，充分发挥人才资源在经济和社会发展中的作用，形成一支与经济、社会发展相适应的高素质人才队伍□20xx年，我镇人才总量要达到3500人，年增长要达到8%以上，各类技工人才占技。

2、人才结构调整目标。人才队伍结构在产业、城乡间的分布趋于公道，高、中、低级专业技术人才的比例趋于公道。重点增加高层次人才和我镇紧缺的人才，重点扶持教育、卫生、建筑、化工、冶金、机械等六大高峰产业，加大培育花木产业、建筑业人才力度，壮大实在力和规模，努力构筑与我镇特色经济相当的特色人才高地。

3、人才素质进步目标□20xx年，人才队伍中高级人才增长到500人；大专以上学历职员比重由20xx年的41.8%进步到50%以上；重点培养一批横跨技术、经济、财会等领域，熟悉国际规则的复合型人才。

二、人才工作的措施

(一)解放思想，转变观念，把人才工作摆上党委政府的重要议事日程

1、牢固树立人才工作的重点战略地位，为人才工作的开展提供充分的思想保证。从全局和战略的高度，深刻熟悉人才在经济和社会发展中的决定性、基础性和战略性作用，牢固树立“人才资源是第一资源”的思想意识，进一步增强责任感、紧迫感和使命感，切实把人才工作摆上重要议事日程，真正做到象抓招商引资一样抓招才引智，象谋划经济发展一样谋划人才工作。

2、进一步强化组织领导，为人才工作的开展提供坚实的组织保证。首先，完善人才工作目标责任制。把人才工作纳进工作目标考核体系，作为考核各级领导干部尤其是主要负责人

政绩的重要内容。同时完善领导干部联系高层次人才制度。每位镇领导联系1名高层次人才，实行定期联系。三是坚持党管人才原则，努力形成党委同一领导，组织部分牵头抓总，有关部分各司其职，密切联合，社会气力广泛参与的人才工作新格式，并及时调整人才工作小组领导成员和组织网络。

3、进一步加大人才工作投进，为人才工作的开展提供足够的资金保证。牢固树立“人才投进是效益最大的投进”的观念，进步政府发展性投进中用于人才资源开发的比列，使人才开发投资的增长率与财政收进的增长率相协调。鼓励用人单位加大对人才的投进，企业用于人才工作的专项经费可设立单独科目，答应税前列支，计进单位经营本钱。

加大对优秀人才的表彰奖励。坚持精神奖励和物质资助相结合，建立以政府资助为导向，用人单位和社会气力资助为主体的人才资助体系。开展评选十佳科技创业明星、十佳科技创新之星、十佳优秀农村实用人才评选活动。

大力宣传人才工作的先进典型。在人才宣传月，大力宣传在人才工作中作出贡献的先进个人和单位。宣传用人单位重视人才，促进发展的典型事例，宣传发挥才智，服务社会的优秀人才，在全社会形成“四个尊重”的良好氛围。

(二)突出重点，落实措施，努力造就三支人才队伍

1、党政人才队伍建设

首先，重点加强党政领导人才队伍建设。按照干部队伍“四化”方针和德才兼备的原则，重点加强党政领导人才队伍建设。坚持在实践中、在艰苦的环境中培养锻炼干部。抓好党政机关与农村、社区、企事业单位之间的干部交流。建立以工作实绩为主要内容的党政领导干部考核评价指标体系。加快建立开放型的党政领导干部选拔作用新机制。大力培养选拔优秀年轻干部，重视培养选拔女干部和非中共党员干部。

选拔一批“双带型”支书。坚持后备干部制度，加强和改进后备干部工作。

2、建设高素质职业化经营治理职员队伍

根据建立现代企业制度的要求和我镇各类企业的发展的现状，围绕建立现代企业制度，加快培养造就一批职业化、现代化的优秀企业家，建设一支熟悉国际经济和法律的复合型治理职员队伍。优化经营治理人才资源配置。建立健全企业经营治理人才的创业激励机制。对企业经营治理人才进行物质利益和社会价值的双重激励。激发创业热情，在全社会形成你追我赶、跨越发展、奋勇争先的生动局面。

通过举办进修班、培训班和讲座等各种形式，加快企业领导人的知识更新，努力使企业经营者尽快确立现代企业经营治理新理念。加强企业引智工作，企业引进国外智力工作的重点是国外先进的治理经验和科技成果。大力推进企业自主培训。企业应根据培训的规定和要求，结合自身治理和发展的需要，自主选择培训院校，自主选择培训内容和形式，自主确定培训对象，自主安排培训时间，并在经费上给予保证。

3、建设高素质专业技术职员队伍

第一、以高层次紧缺人才为重点，大力开展人才引进。一是畅通人才引进的“绿色通道”，设立“一站式”服务窗口，限时解决好引进人才在户口过进、子女入学、配偶工作等方面的后顾之忧；重点落实引进人才在购置住房、安家补贴、工资补贴等方面的激励政策，确保人才引得进、留得住、用得好。二是积极开展人才招聘活动。根据全镇人才需求状况和用人单位要求，组织企业参加人才招聘团赴高校及省内外人才市场参加人才招聘大会或举办专场招聘会。今年要大力组织企业参加市四次大型人才市场和每月的小型人才市场。

第二、以高技能、农村实用人才和企业经营治理人才为重点，

着力抓好人才培养。根据我镇产业结构特点，依托技校、职校，通过政府专项资金投进，选择1-2家技术先进、治理规范的大型企业，建立企业技术培训与实习基地，缓解我镇车、铣、刨、钳及数控机床操纵等高技能人才的紧缺矛盾，促进全镇中高级技工人才的协调发展。根据我镇农业产业结构特点，依托“党员双带示范基地”，邀请农业专家现场传授技术，开展花木培植，特水养殖等特色产业技能培训，不断进步农村适用人才的专业素质。根据我镇企业家队伍年龄偏大，知识老化，缺乏专业人才的特点，抓紧实施企业家培训工程。由政府与企业共同投资每年选派2-3名企业经营治理人才到高校或大型企业进修深造，跟班锻炼。

第三、以引智项目基地建设为重点，致力搭建高层次人才创业载体。一是抓好雅典娜园艺公司引智示范基地建设。积极发挥“基地”的示范辐射作用，大力开展农业项目合作和技术攻关，力争把“基地”建玉成市花卉园艺产、发、研及销售中心。二是加强与高校、科研院所的联系合作。依托扬州大学等高校，将高校的科研成果编印成册，发放到企业，推动资源对接和项目合作。

三、加强领导，保证人才队伍建设规划的顺利进行

(一)加强对人才工作的领导。

各村、企业、各部分要从战略高度熟悉人才工作的重要性，将人才工作列进重要议事日程，摆上突出位置，加强对规划实施的监视检查，及时研究解决出现的新情况、新题目，把贯彻本规划、实施人才战略纳进经济和社会发展规划，制定好本地区、本部分、本行业人才规划，组织、人事、科技、教育等部分要充分发挥职能作用，齐抓共管，形成协力，共同开创我镇人才资源开发工作的新局面。

(二)加大人才工作的考核和检查力度。

建立人才工作目标责任制，加大督查力度，把人才工作纳进年度目标考核体系，作为考核各级党政领导班子，特别是党政一把手实绩的重要内容，推动我镇人才工作再上新台阶。

人才选拔工作总结篇五

1、组织局长、分管新闻宣传、事业建设的副局长，专业技术人员分班次参加省广电局主办的全省市县局长高级研讨班、广播电视宣传管理培训班、电视摄像综合能力实践操作培训班、村村通维护人员骨干培训班。

2、安排单位新引进的大学生到三峡电视台跟班学习电视非线性制作技术。

人才选拔工作总结篇六

（一）依法履行事权。

中心受理涉及住建、规划、水务等行政审批及日常管理事项95宗，办结68宗，在办23宗，退件6宗。xx中心项目、和清路东段工程、马鞍山环岛路第二标段项目的施工报建均在法定时限内办结，其中xx中心项目比法定时限提速高达90%。已办结的事项平均比法定办结期限提速66.27%，涉及金额达30.06亿元。

（二）依法承接事权。

xx年xx月市政府共下发两区276个事项，其中计划新区自行受理审批102项（含第五自然资源局承接），其余174项由火炬开发区协助受理审批。包括人社局、交通局、卫健局、市场监管局、文广旅局等部门的157项事权由于缺少相应的审批部门及人员，难以提供受理审批服务。

（三）协调解决企业居民投诉事项。

本月办结11宗咨询投诉事项。涉及公建局3宗、执法中队2宗、行政服务中心1宗、项目管理中心1宗、围垦公司1宗。

（四）招聘考核管理制度完善工作。

为创建多元化的招聘途径、科学的考核机制和有激励性的奖惩机制，新区委托第三方机构开展《翠亨新区行政（人才）服务中心管理规定》修订工作，目前已向各相关部门征求意见。

（五）优化公共交通服务。

一是与共享电动车运营商合作，计划在金晖苑等人流密集区域划定24个停放点，预计春节后投放约400台共享电动车，解决岛内居民与企业员工最后一公里出行问题。

二是新增导向牌。

（六）提供人才服务。

三是完成17名高校招聘人才实习报道通知工作，预计2月10日（星期一）人员到岗到位。

四是向市委组织部、市人社局推荐人才配偶到高校就业以促进人才家庭扎根新区发展。

（一）完成中山人才产业城建设方案初稿。

（二）组织企业参加20xx年“春风行动”“南粤春暖”招聘会。

（三）完成高校招聘拟聘用人员实习协议签约。

(四) 完成共享电动车投放。