

运球走教案反思(模板9篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它有助于我们寻找工作和事物发展的规律，从而掌握并运用这些规律，是时候写一份总结了。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？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。

区人才工作总结篇一

一年来，我们紧紧围绕经济和社会发展大局，狠抓文化人才引进、培养、使用三个环节，切实加强文化人才队伍建设，注重各类人才的培养，继续深化人事制度改革，为提升我市文化竞争力提供了强有力的人才人事保证。

一是建立了详实的文化人才信息数据库。将全市文化人才的教育培养纳入全市人才工作的总体系，建立了详实的全市文化人才信息数据库，根据不同文化种类、不同年龄层次、不同地域单位，将全市文化人才的详细资料登记造册。全市共有5000余名各类文化人才的详实信息入库建档。

二是理清了文化人才工作思路，落实了文化人才发展计划。制订并下发了临文广新[20xx]62号《临海市文广新局20xx—20xx年人才工作要点》，明确提出了实施“文化人才123工程”。力争到20xx年，培养10名在省内外富有影响、专业水平较高的文化拔尖人才，200名专业优秀、有一定创作、表演能力、在台州文化领域享有知名度的优秀文化人才，3000名热爱文化事业，对文艺创作、表演、管理有浓厚兴趣，愿为文化事业发展作出贡献的文化后备人才与文化志愿者队伍。为了达到这一目标，一是每年选拔一类重点培养对象50名，年龄在35—50周岁，建立培养、激励与考评机制，为他们的发展搭建平台，提供机会。条件成熟的还将为他们

建立专门的工作室，充分发挥他们文化主力军作用与文艺传、帮、带作用，带动第二类文化人才快速成长；二是每年选拔二类培养对象400名，年龄在25—40周岁，建立培养、激励机制，采取请进来、走出去的方式，通过定期举办专业培训班、组织文艺采风活动与召开文艺研讨会等形式，帮助他们快速成长；三是圈定4000余名年龄在18—35周岁、对文化工作有兴趣、对文艺创作表演有基础的第三类文化后备人才与文化志愿者队伍，建立培养机制，跟踪他们的成长，使之尽快向二类文化人才过渡，形成我市文化人才源源不断、梯次有序发展格局。

三是采取灵活多样的方式培养人才。一是依托戏曲舞蹈学校，充分发挥市文化馆、图书馆、博物馆继续教育基地作用，做好“普及”工作，对在职人员进行岗位培训，转岗培训和业务培训。二是采取“请进来，送出去”的办法，强化专业人才的培养工作。有重点地选送了40余名有发展前途的业务干部到浙江艺术学校、浙江传媒学院、浙江师范大学等大专院校学习舞蹈编导、舞蹈教育、导演、灯光、音响、文物鉴定、经营管理等专业知识。聘请了4名在国内外有一定影响的专家、学者到临海排演重大剧目、讲学、座谈指导，提升本系统文化业务干部的专业水平。三是通过举办、观摩重大艺术赛事、艺术活动，并派人外出参与考古、鉴定、图书管理等多种形式的学习交流，增加了本系统业务干部的专业水平。四是建立了文化后备干部队伍。对年青干部，通过挂职锻炼、轮岗等形式，促使人才尽快成长。一年来，我局结合基层班子的年终考核、届满考核，要求各单位推荐年青干部，并在班子考核中掌握情况，不断充实后备干部队伍。在日常工作中，也有重点地安排后备干部参加业务学习和理论学习，强化训练他们的综合能力。五是大胆使用人才。对年青干部能够做到大胆使用，严格管理。针对文化系统专业性强，艺术、文博、图书等各个专业差别较大，领导干部交流难等特点，加大对年青干部的培养力度，公开选拔机关中层干部和局属各单位的班子成员。一年来，在局系统，先后有9名年轻后备干部走上中层管理岗位，独当一面开展日常工作。

四是采取“刚、柔”结合的方式引进人才。一年来，结合局系统对各类人才的不同需求，局党组采取“刚、柔”结合的办法，不拘一格引进人才。对于文艺编导、创作等领域的重点人才，主要采取“柔性引进”方式，即采取短期聘用的方式，通过签订短期合同，引进智力型人才5名；而对于定编定岗的专业人才，则主要采取“刚性引进”的方式，从应届大专院校的毕业生中通过公开招考的方式引进了2名图书与文博管理专业的人才。

五是成功举办了一系列重大艺术活动，锻炼和造就了一批专业艺术人才。今年以来，在市委、市政府的重视和支持下，我局成功举办了《20xx中国·临海江南长城节》开幕式晚会、《20xx年临海市农民文化节》、《新中国成立六十周年合唱比赛》等大型文化活动，积极参与浙江省艺术节、台州市农民文化节、台州市第四届艺术节等活动，多项作品获奖。全年获省级金奖4项、银奖2项，台州市级金奖3项、银奖12项、铜奖8项的良好成绩。临海艺术人才队伍得到了一次检阅，临海举办大规模文化艺术活动的能力和水平也得到了提升。在文艺作品的创作、编排上也取得了明显进步，小品《冬日车站》几经加工，获省小品大赛表演金奖、创作金奖和最佳女演员奖、20xx年将冲击全国群星奖，这是我市小品创作与表演首次获得的最高荣誉。排舞《美国摇滚乐》也获得省排舞大赛金奖，林慧俊油画作品《大家一起来》入选《璀璨山河——浙江省油画大展》等等，文艺创作呈现良好态势。

六是重视并加强了对外文化交流工作。今年第八届江南长城节期间，我们邀请了韩国横城郡御使梅艺术团、朝鲜牡丹峰杂技团等国外文艺团体来临海表演。通过与他们同台协作，增进了我市艺术表演人才与两国艺术家之间的交流与友谊，开拓了艺术视野。同时，我局组织的2批次、32人次的“文化艺术交流考察团”也赴省内部分县、市、区进行了较好的文化艺术交流与考察。考察团在全面了解当前的文化生态和文化政策的基础上，提出了富有建设性和可操作性的建议，引

起市委领导的高度重视，为我市进一步推进文化交流提供了决策参考。此外，省内外来我局考察学习的团体也日益增多，今年，先后来访的省内外文化团队共有6批次、130余人次。

区人才工作总结篇二

2018年，我县人才工作紧紧围绕县委县政府总体工作部署，深入贯彻落实中央、省、市组织工作会议及人才工作专项述职会议精神，牢固树立“人才强县”理念，进取主动地开展好工作，较好地完成了各项工作任务。下头，将有关工作情景汇报如下：

1、完善管理体制，落实工作职责。一是年初召开全县人才工作专项述职会，听取县委人才工作领导小组成员单位主要领导汇报2017年人才工作述职并布置安排2018年全县人才工作。二是定期召开人才工作领导小组联席会，细化工作任务，进一步完善县委统一领导、组织部门牵头抓总、成员单位各司其职、相关部门密切配合的人才工作机制，做到全县上下“一盘棋”。

2、加强队伍管理，提升工作水平。一是要求全县各乡镇及县委人才工作领导小组成员单位配齐人才工作专职人员。二是组织部分成员单位人才工作分管领导赴杭州滨江区海创基地考察学习先进人才工作经验，进一步提高人才工作者队伍整体水平。

1、打造发达地区玉山籍博士服务中心。发挥玉山“博士县”优势，在北京、广州、上海三地建立京津冀、广东省、上海市玉山籍博士服务中心，构成足鼎式人才工作版块，遵循建起来、强起来、活起来的建站理念，大力做好玉山籍在外高层次人才的联系、沟通、服务工作。

2、创新开展博士“双服务”工作。借力在外玉山籍博士服务中心开展了一系列博士“双服务”工作。一是每季度开设一期

“博士讲坛”，目前已邀请中央党校教授舒绍福、清华大学博导张炜等博士回玉开设3期“博士讲坛”，为千余名领导干部及学校师生开展专题培训；二是组织乡镇、县直单位与专业对口博士对接交流，鼓励博士为家乡发展建言献策，引导玉山籍在外博士在重大项目开发、高层人才引进、科技合作交流等7方面进取作为，真正实现人才输入。

3、持续加大院士工作站建设力度。一是玉山县水务投资有限公司院士工作站和玉山三叶青综合研发院士工作站成功获评市级院士工作站。二是与天津大学合作共办首届上饶市环保院士论坛，邀请4名院士共聚上饶共商环保事业发展，高层次人才引进，实现了人才资源共享，助推我县特色产业提升和自主创新。

4、首次组织学校招聘活动。一是与县经开区、高铁新区管委会、就业局等单位组织县内12家规上企业，赴南昌高校开展人才招聘工作，与南昌大学、东华理工大学建立长期合作意向，并帮忙企业达成应聘意向人员100余人。二是组织江西众光照明有限公司和县经开区投资开发公司参加由省委人才办组织的江西省高层次人才北京专场招聘会，会上两家企业达成应聘意向人员17人。

1、实施本土人才培养“十百千”计划。结合实际，实施本土人才“十百千”计划，提出以每3年为一个周期，打造十个名师（大师）工作室，评选表彰百名优秀人才，培养储备千名实用人才的工作目标，加快建立具有玉山特色的本土人才培养体系，使县内本土人才队伍不断适应经济社会发展的需要。

2、做好人才综合信息采集工作。按照省、市委组织部统一部署，做好人才综合信息采集工作，举办人才信息采集工作动员部署培训会，按时按量完成省内重点人才库、赣籍在外人才库和发展急需人才库的建库工作，并进一步摸清了我县人才存量，为做好人才各项工作巩固基础。

3、注重人才培养，加快人才素质提升。一是加快优秀党政人才队伍建设。举办了村居干部培训班、科级干部十九大轮训班、领导干部综合素质专题提升班，培训党政人才2000余人次。同时大力开展优秀年轻干部到基层一线、经济一线、棚改一线挂职锻炼工作，实现了人才资源的优化配置。二是加快了社会人才的培训力度。针对电商人才、旅游人才、农村实用人才开展了形式多样、资料丰富的培训，大大提升了本土人才的综合素质与技术本事，全年共培训各类人才2000余人次。

1、举办“博士之家”授牌活动。县四套班子成员和全县16个乡镇（街道）党政主要负责人进村入户，为400多个玉山籍博士在玉亲属家庭颁发了“博士之家”门牌，让博士家属得到更多尊重，让博士价值得到更好体现。

2、持续开展优秀人才展播活动。在县内外筛选出院士、博士、艺术家、企业家、乡土人才等各行各业优秀人才代表，组织力量深入玉山籍优秀人才及人才团队所在企业、科研院所、工作室拍摄专题宣传片，并在市县两级电视台、报社、微信平台等媒体对这些人才的先进事迹进行集中宣传展播，切实增强优秀人才的成就感。

3、开展县级领导联系服务优秀人才工作。制定《玉山县县级领导联系服务优秀人才办法（试行）》，建立县领导常年一对一联系优秀人才工作制度，春节期间开展了人才大走访工作，在全县上下进一步营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围。

一是机制不够健全，人才难引进易流失。由于招考体制的条件局限以及经济条件制约，造成部分优秀紧缺人才因为没有编制引不进来，部分人才外流，尤其是一些优秀骨干教师和医疗技术人员流失。二是留人用人环境不够优化，培养吸纳高层次人才本事薄弱。受经济发展水平的影响，在人才培养开发资金投入、政策扶持、奖励措施等方面与沿海发达地区

还存在较大差距，从而影响了我县对高层次人才、拔尖人才的吸引力度。

2019年，将重点按照《上饶市人才工作目标责任制考核》的具体要求，不断健全人才工作考核机制，抓好人才政策的兑现落实，做好高层次人才引进及本土人才培养工作，发挥好在外博士服务中心作用，引导在外人才服务家乡，深入贯彻落实本土人才“十百千”计划，打造一支高素质本土人才队伍，为我县社会经济发展供给坚强的人才保障。

区人才工作总结篇三

教育事业的发展需要强有力的教师队伍，伴随着师类本科生的加入，我校的师资队伍壮大起来，这些新参加工作的年轻教师有干劲，有学识，充满活力，对新鲜事物接受能力强，适应工作能力强。唯一不足之处就是缺乏实践的教学经验，根据这一实际情况，本着取长补短的原则，我对本组的青年教师予以帮助，帮助他们能够尽快成长起来，成为教学的骨干力量，为教育教学质量的提高做出贡献。根据本组的实际情况，我着手从以下几个方面对他们进行帮带：

思想是指导一个人前进的必备条件，尤其是加强青年教师的思想政治工作，让他们提高境界，提高自身的德育素质。借助他们自身的工作热情，激励他们爱国的情操，更加的热爱教育事业，热爱自己的本职工作，勤奋付出，辛勤耕耘，这是抓好青年教师培养工作的关键。教师是培养人才的先导者，要做到这一点，首先政治素质要高，具有优秀的职业道德观念。用教师的人格去感染学生，以灵魂来塑造灵魂的劳动。可以这样说，行业相比较而言，教师职业道德在内容上更加丰富多彩，具有一定的深度和完整性。教师职业道德，不仅仅是规范教师行为的准则，而且还是影射其一生行为的标尺。对刚参加工作的青年教师而言，提高其职业道德是首要的任务，弘扬奉献精神，热爱教育事业，爱自己的学生，以身作责，为人师表。

传帮带一直是教师间共同努力前进的有效办法，我做为一名具有十几年教学经验的教师，这个帮带的义务是必然的。用成熟的经验去影响青年教师，通过自己的实际教学，促进青年教师实践教学能力的提高，尽快适应我校教学工作的开展，融入到这个大家庭中来，通过这样的安排，几年之后，我组的青年教师适应了这里的条件，丰富了自己的经验，并起到了推进我校教育质量提高的作用，其教学成果也能与老教师比个高低了。

学校的计划中规定，从学期初开始，每位教师都要听一定节数的课，来丰富自己的经验，增长自己的阅历。青年教师尚未从中得到益处，对此重视程度不够，我就为他们制定计划，合理安排时间，课后进行研讨，一段时间过后，他们得到了益处，自然形成了规律；其次是我去听青年教师的课，在学习他们先进的学识的同时，注意他们讲课的环节，课后为他们提出合理的意见，帮助他们尽快的提高自己；再次是以更高的标准去要求他们，以骨干教师的标准去督促青年教师去学习，去实践。

过程更加方便。通过这样有目标的培训，强化了青年教师的技能，展示了他们的才华，形成了良好的习惯。

青年教师从参加工作起，就梦想着成长起来，等待成功的时刻。他们身上具有强烈的创造需要和成就需要，根据他们自身的特点，在学年组的例会上，对他们提出不同的要求。心比较细的教师，就要求他们在班级管理体中多与学生交流，树立自己的威信。体育特长突出的就要求他们带动所教的学生共同努力，把自己变成偶像级的老师，增强自己的亲和力。有音乐特长的，就让他在一一定的时机展示一番，让他们成为群体中的焦点，从而更加顺利地带动所教的学生努力学习，培养他们的集体荣誉感，能够积极参加学校举办的各项活动，成绩突出。

在不间断地提高青年教师的自身素质的前提下，培养青年教师

奋发进取的精神和勤奋学习、严谨治学的优良风尚，不断提高他们的业务水平。让他们养成能够坐得住，学得精，全身心投入到教学工作中来。教师的职业是严谨的，容不得半点马乎，对青年教师的业务能力不断提出新的要求，不断的丰富和提高自己。强化青年教师更上一层楼意识，要求他们不仅要敬业，而且要突破，每天都要有新气象，要刻苦钻研业务，探索教育教学规律，促进自身的成长。我从小事做起，关注每一个环节，能给予帮助的，决不疏乎。

几年下来，青年教师的教学基本功得到锻炼，业务不断提升，但在一些细节上还有待进一步的提高，例如对小知识点注重不够，没有长期的规划，只是面对片面问题说事，根据这一状况，我为他们制定长期的目标，对一个循环教学下来，进行前后对比，对每一章每一节都要有个详细的评价，对学生也要有一个评语，对教材的理解与把握、作业的设计与批改、教学语言的锤炼、新课程理念诸多方面都要有自己的感想与设想，在今后的工作中如何去处理，不要让重复的工作浪费了自己的时间。

社会的发展靠人才的推动，教师肩上的责任重大，青年教师是整个队伍中的中坚力量，在新老交替中起到重要的作用，要注重老教师的帮带作用，强化青年教师的学识水平，使整个教师队伍得到长足的发展。青年教师的培养是长期的，需要坚持不懈的努力，才能取得成效。

区人才工作总结篇四

现今，人才资源已经成为最重要的战略资源，建筑企业之间的竞争归根结底也是人才的竞争、技术的竞争，面对日趋激烈的人才竞争形势，重视技术、重视人才培养和引进已成为我公司领导的共识。

我公司领导努力学习了各级关于加强人才工作的决定的文件，通过学习、宣传来营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、

尊重创造”的环境，大力实施人才强企战略。公司专门成立了人才工作领导小组，上下牢固树立人才是第一资源的观念，牢固树立人人都可以成才的观念，牢固树立以人为本的观念。

1、抢占人才培养制高点。公司在20xx年就下达文件，要求施工技术人员在3年内达到大专以上文化水平，否则将遭到淘汰。同时根据企业的发展规划，有计划地招收大中专毕业生，做到长流水、不断线，保证企业新陈代谢和发展的需要。公司现有大中专毕业生73名，其中自培8名，引进65名□20xx年引进8人□20xx年引进8人□20xx年引进14人，日前，公司又在着手20xx年人才的引进，在主管人事经理的带领下，主动出击，先后到江苏科技大学、扬州大学宣传、介绍公司，走出去引进人才，已经有十几位大学生有意向，并提交了个人推荐资料。

2、充分挖掘企业内部人力资源，提高员工的整体素质。建筑施工企业从事的劳动苦脏累，职工素质相对较低，因此公司对职工强化培训。针对企业人员的流动性和分散性，公司安全部在每项工程正式开工之前，都会到工地上给工人们进行一次安全知识学习培训，让安全的警钟时刻敲响，从而保证工程的顺利进展。今年的全省安全生产许可证的认领中，公司上从总经理、项目经理到各项目部专职安全员均参加了省里面的统一考试，取得了安全上岗资格证。在**市建设局、**市建委举办的特殊工种、造价编审、质检员、安全员、项目经理等培训中，公司都是有计划、有组织地让职工参加培训，不断让他们学习新的知识，从而提高他们的实际工作能力和技能。可以这样说，在**的建筑企业中，我们公司参加培训的门类最广，人数最多，这是一致公认的，每年花在职工学习培训上的费用也是巨大的，我们认为这个钱花得值。

4、做好人才的后勤保障工作。公司对引进的人才一律统一安排食宿，并提供床、办公桌等简单家具。此外，公司的乒乓球室、图书室也对大学生开放，定期与大学生召开座谈会，

了解他们生活中的困难和问题，并妥善解决，丰富了他们的业余生活，在用好人才和留住人才方面下大力气。在福利待遇上，公司对引进的大中专生进行养老保险、医疗费报销，还有结婚礼金、夏季降温费、特困补助金、贷款担保等，在条件成熟的情况下，由下属子公司城兴置业有限公司妥善解决大中专生的住房问题。

5、完善约束激励机制，管理考核人才。公司在20xx年完成改制后，根据新设的职能部门，对一些技术人员的岗位进行了调整，调整中我公司充分考虑了技术人员的专业、能力、特长和自身意愿。人员配置齐全、岗位职责明确后，公司完善了年终绩效考核制度、奖励制度等，通过制度进一步管理人才、约束人才、奖惩分明的机制已初步激励了人才的干劲。

当然我公司在20xx年人才工作中还存有不少问题，主要表现在：一、观念方面的障碍：在用人上论资排辈，求全责备，封闭保守现象很难完全转变，这使人才开发工作力度与第一资源地位相差甚远。同时人才自身观念也存在安于现状、怕冒风险；二、机制方面的障碍：人才选拔时不能很好地体现以品德、知识、能力和业绩为取向，我公司就存在人不能尽其才，才不能尽其用的现象，急需的人才不能安置，混日子的人员不能打发。我们会把明年的工作重点放在此方面，让公司引进、培养的人才都能各尽其能，为公司的发展进步做出自己的贡献。

二0xx年一月三日

区人才工作总结篇五

上半年以来，在区委区政府的正确领导下[]xx局以建设企业高素质经营管理人才为抓手，立足凉州区工业经济实际，从发展经济和培育人才出发，围绕服务经济、服务发展，积极开展人才工作，多措并举，全力推进企业人才队伍建设，为我

区经济高质量发展提供强有力的人才保障和支持，现将我局上半年人才工作情况总结汇报如下。

一、上半年主要工作

为深入贯彻区委区政府决策部署和相关要求，我局紧扣全区经济发展主线，成立人才工作小组，注重宣传和动员，深入各企业及时传达省、市、区人才工作精神。召开两次会议专题研究本领域、本系统人才工作，将人才工作任务进行细化和分解，责任到人，有效促进了人才工作开展。

紧抓省市区举办各类培训班的机遇，动员区内企业积极参加相关培训，努力提高人员素质。同时，充分利用我区“中小企业公共服务平台”的作用，要求各平台开展各类人才培训班，努力为企业服务。新一咨询公司、菜鸟服务公司分别举办经营管理人才培训班各一期，参训人员240多人。积极和区内外院校进行合作，以短训班、专业班、实训班为主进行对口培训，武威职业学院和森祥车业，甘农大和兴旺农机、高原生物等企业，省畜牧工程学校和伊和顶牛、荣华公司等企业持续开展合作，收到良好效果。

上半年我局持续大力宣传有关人才政策，积极和金融机构对接，为小微企业创业人才提供金融服务；和区人才中心合作，召开全区企业人才招聘会，扎实推进“20xx年春风行动”。2月4日组织区内46户企业在人社大厦一楼大厅进行专场人才及用工招聘会，当天达成就业意向1300多份，为赫原生物、珠峰大江等9户企业协调解决用工315人。以企业微信交流群、xx局信息平台、省中小企业服务平台等为依托做好人才政策推送及发布招聘信息，收到良好效果。

企业通过设立内部科创平台、科研机构对现有人才进行再培养，不断加强人才创新意识，优化人才知识结构。今年上半年，我区企业共建成新型研发机构1家、重点实验室2家、众创空间3家、市级企业技术中心6家，工业企业设计中心1家。

这些以人才为中心开展工作的科技创新平台，既为企业技术创新、产品研发提供“原动力”，也促进了科技成果的转移转化，充分体现企业人才价值。

二、存在的问题

分布在企业的人才总量偏少，高级管理人才、高层次人才、复合型人才和生产一线的高技能人才短缺，创新型和学术型的专业技术带头人等方面的人才更为短缺。

部分企业忽视人才内部流动，一部分优秀人才不能进入企业管理层，无法更好地施展才华，为企业做出更大贡献。另一方面，企业现有优秀人才特别是一些高层次经营管理人才、企业技术骨干又外流不止。

我区大多数企业都没有设置专门的人力资源开发部门，疏于引才、用才，企业因不能充分引进人才和调动人才创造力，从而导致创新能力较弱。

个别企业在人才待遇上有失公正，不以能力而以亲疏远近定岗分配，随意性较大，挫伤了人才的工作积极性。

大部分企业还没有设立专门的人才培训机构，缺少人才培养规划，致使人才“智力”透支，发展空间变窄。优秀人才既需要物质激励，更需要良好的工作环境、人本化的政策，而大部分企业只重视物质激励，相对忽视了人才的精神需求。

三、下一步工作打算

下半年，区xx局将以区委下发《关于深化体制机制改革加强新时代人才工作的实施意见》、区委人才工作领导小组下发《20xx年全区人才工作要点》等文件精神为指导，认真贯彻落实区委人才工作会议精神，在全面指导做好企业各类人才工作的基础上，重点围绕企业经营管理人才队伍建设做好以下

几方面工作。

引导企业树立人才资源是企业“第一资源”的观念，企业核心管理层切实把人才开发利用与企业发展同步考虑，特别要集中力量引进管理层高素质人才，形成企业经营管理人才的特色和优势。

坚持“公正、公开、竞争、择优”的原则，拓宽识人、选人、用人渠道，引导企业科学合理制定针对经营管理人才的各项优惠措施，提供各种优惠条件，确保能引进优秀管理人才，做到量才使用，用其所长。

着重培养企业拔尖人才、复合型人才和青年人才，为他们在企业新产品开发、新技术推广等方面提供发展空间。加强企业管理层人才的培养和培训，建立科学的人才考评、奖励和管理机制。加强现有人才的再培训和再教育，使企业人才在知识、能力等方面不断提高，带动企业整体提升。

进一步引导企业提高引人留人软实力，指导企业执行劳动法规、严格安全生产、关心关爱职工、创建企业文化，全方位打造有利于各类人才工作生活的良好环境。鼓励企业在工资结构中设置体现企业经营管理价值的工资单元，进一步提高企业经营管理人才的工资待遇。

充分利用广播、电视、报纸、网络等新闻媒体，广泛宣传企业经营管理人才在推动全区经济发展中的重要作用，大力宣传先进典型，通过广泛宣传，充分调动各类人才到企业干事创业的积极性，努力营造有利于企业人才成长的社会舆论环境。

区人才工作总结篇六

2017年度街道人才工作紧紧围绕上级人才工作重点，进取转变观念、创新工作机制、提高服务意识，主要做了以下几个

方面的工作：

今年以来，我街道根据人才培养计划要求广泛开展需求调研，深入分析全街道人才分布格局，根据我街道经济结构、产业特点以及针对街道内人才需求状况，进取发挥政府职能，多方位拓宽引才渠道，构筑区域性人才高地，进一步加大人才引进和开发力度，多渠道引进人才，进取为街道社会经济发展供给坚实的智力支持。

1、加大人才引进力度。

近两年来，街道属新成立的新兴街道，居住的农村农户全部拆迁住进了小区，农民转变为居民，农村转变为城市，社区建设和管理需要各方面的人才，为此，我们在市、区人才市场和《扬子晚报》人才版刊登招聘信息，有2多名大专以上毕业生前来报名登记，经初试、笔试、面试，4年录用了1名本科毕业生到社区、机关及职介所等岗位锻炼，为社区及时培养了管理型人才，促进了社区建设与管理上水平。

2、狠抓业务培训。

今年以来，我们先后邀请人力资源专家前来街道讲座，对街道中青年干部及新聘大学生进行人力资源业务知识培训，系统地讲解人力资源业务资料，提高人力资源管理水平，促进人才业务工作上台阶。

今年下半年，我们在全街道范围开展了人才资源普查，为确保普查工作顺利开展，街道进取开展了多层次培训，对各单位人事干部、统计员进行培训，经过普查正确掌握了街道人才资源现状以及人才资源的需求，及时了解紧缺专业分布情景，为本年度乃至2017年度引才规划供给基础性的依据。

今年以来，街道针对辖区特点，把人才工作摆上重要议事日程，强化人才考核机制，首先实行组织办、党政办为引进人

才职责部门，指定专人负责，定期收集人才信息。其次制订街道人才工作考核办法，对引进培养人才提升人才队伍素质、重视发挥现有人才作用、进一步改善人才工作环境三大项资料进行量化考核。再次是建立激励政策。经过人才引进考核机制的不断完善带动街道引才工程扎实有效的开展，目前街道引进教师1名，大专、本科以上学历人才5名，中、高级人才8名。

2017年街道将根据区委组织部人才引进工作总体计划安排，结合街道实际，大力做好人才引进工作。具体做好以下几方面工作：

1、成立组织

街道成立人才引进工作领导小组，组长由工委书记某某同志担任，副组长由工委副书记某某同志担任，成员由组织、党政办、宣传等部门负责人组成，并制定好人才引进计划和考核办法。

2、多渠道引进人才

2017年我们将经过市、区人才市场和网上发布引进人才信息，广揽人才并建立人才信息，对社区管理和街道文化方面人才进行有针对性引进，从而促进街道整体工作水平提升。

3、建立激励机制吸引人才