

# 2023年乡镇人才工作总结(优秀5篇)

总结是在一段时间内对学习和工作生活等表现加以总结和概括的一种书面材料，它可以促使我们思考，我想我们需要写一份总结了吧。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 乡镇人才工作总结篇一

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

2021年以来，我镇按照xxx的要求，统筹兼顾，进一步完善人才引进、培养、使用、激励的体制机制，做好各项人事人才工作，优化人才队伍结构，提高人才队伍素质，为全镇的经济社会发展提供强有力的人才保障和智力支持。

我镇高度重视人才工作，坚持党管人才，强化对人才工作的指导，年初建立了以党政主要领导为组长，分管领导为副组长，党政办、劳保所、财政所、经发办等相关职能部门为成员的人才工作领导小组。

我镇人才工作领导小组成员一是通过微信群□qq群下发关于人才引进机制的相关资料，宣传镇政府对于人才引进的优惠政策，以吸引人才到我镇、促进大学生回乡创业；二是印发宣传手册，通过分发宣传手册加大人才引进机制以及优惠政策的宣传。

(一)深化人才发展体制机制，营造良好的人才环境当前隐藏内容免费查看

2021年，按照□xx县“十四五”人才发展规划》和《关于深化人才发展体制机制改革推进“xxx”建设的实施意见》相关要求，

推进xx镇人才工作规划实施，按照《关于进一步加强人才激励若干措施的意见》要求，制订《xx镇人才激励政策实施细则》，建立联系村领导指导村(社区)人才工作推进机制，为村(社区)人才引进、人才培养提供指导。加大年轻公务员、大学生村官、服务基层志愿者的招录力度，进一步优化了镇干部年龄和学历结构。

## (二)加强人才的培育，完善人才考评机制

一是我镇今年新增x人参加了农业职业经理人的培训并获得职业经理人认定证书。二是我镇今年完成实用技术培训xx次，培训人次达xx人次。三是广泛宣传、动员大学生志愿者到蒲服务，我镇按期完成了大学生志愿者培训，自愿接受县上的考核，今年我镇参加xx县大学生志愿者考核的有x人并全数通过。

条件较为艰苦，年轻人多愿意在大城市发展，导致政府、村(社区)干部以及农村劳动力中的青年人才流失严重，农村发展缺少鲜活力量。三是专业人才不够。缺乏场镇规划、旅游发展、电子商务等方面的专业人才，乡村发展缺少有效规划指导。等形式，培养新时代农村人才。(4)完善人才引进机制外出引进与就地引进并举，加强人才培养，促进人才的结构性平衡。(5)规范人才考评体系，建立人才信息统计台帐，积极探索建立高技能人才信息库。

## 乡镇人才工作总结篇二

1. 改善方面□xx年工作中我共完成改善16项，改善金额达1.1万余元其中现场改善“盖板凹坑防护改善”和“防护踏板安全改善”消除安全隐患，提高作业效率，降低卫生清扫时间，其收益达到3553.53余元，设备改善其中有“夹具防护改善”和“油缸防护改善”防止操作失误导致设备损坏，延长设备使

使用寿命，为公司节约资金4286. 余元。

2. 设备方面：在日常工作中班前和班中对设备认真点检，曾发现夹具油管接头松动4次，液压机过热和夹具压紧块螺丝松动和定位销脱落以及焊机电源线裸漏等异常，经过及时报修，消除了生产过程中的异常停线130分钟，减低了异常停线率，修班后对设备彻底执行清扫清洁，并通过清扫对设备进行点检，发现异常及时解决。

3. 安全方面：作为一名后备人才，带领机组消除安全隐患4项，现场安全改善5项，优化了作业现场的环境，参加班组qc改善小组《消除d22左纵梁歪拉斜吊》改善消除了安全隐患，降低步行次数30步，节约资金3500余元。

4. 士气方面：积极参加车间后备人才培训，以车间优异的成绩参加公司监督者培训。在休息时间，和同事交流我对设备点检及保养的方法以及做6s的目的和重要性。积极支持班组工作，完成班组交给我的所有任务。和班组成员进行沟通，了解每一位同事的状态，对状态不好的同事进行思想上的交流，从思想上正确引导他们，帮助他们。

5. 参加活动：曾在xx年底参加公司春节晚会开幕式，凭借我们出色的表演取得了开幕式奖[]xx年积极参加公司和车间组织的活动：太极拳、跳远、跳绳、踢毽子等。通过活动增加了班组的活力，更凝聚了班组里不可或缺的团队力量[]xx年积极参加车间，公司组织的各项活动：11月份参加公司组织的太极拳比赛。

xx年荣获优秀员工，设备先进个人，和co2焊接技术比武13名等荣誉称号。

## 乡镇人才工作总结篇三

半年以来，我局高度重视人才工作，面对日趋激烈的人才竞争形势，人才工作紧扣全局、全系统的工作任务，把握好专业人才队伍建设工作，充分发挥科技支撑是人才工作的落脚点，进一步解放思想、树立科学的人才观、大力营造有利于人才脱颖而出的环境。现将我局xx年上半年人才工作情况总结如下：

深入学习贯彻xxxxx人才工作重要思想与学习贯彻xxx新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，紧紧围绕全区经济发展大局和加快我区经济发展需要，进一步强化人才是第一资源、科学技术是第一生产力的观念，与时俱进，开拓创新，推动人才工作和专业技术队伍建设再上新台阶，发挥统计职能作用，为推动我区经济发展提供优质服务。

1、统一思想，切实把专业人才队伍建设摆在重要位置。结合系统有关会议，大力强调人才工作的重要性，牢固树立经济发展离不开人才的理念，把专业人才队伍建设摆上事关统计事业兴盛的高度，重视人才引进、培养和使用，并作为突出任务来抓。做到以崇高的事业留住人才，以优越的环境留住人才，以适合的待遇留住人才。

2、加强人才工作的组织领导。一年来，我们按照上级的要求，成立了统计局人才工作领导小组，由局党组书记、局长赵小波同志任组长、党组成员副局长郭红斌、副局长王春娥为成员的丛台区统计局人才工作领导小组。并明确办公室1名同志负责此项工作，明确责任，切实加强对全区统计人才工作的统筹规划、综合协调和督促检查，确保人才工作各项任务落实到位。

3、完善管理，确保现有人才发挥最大作用。我局结合统计工作实际，把管好用好现有人才作为抓好人才工作的基本保证，不断改进和完善对人才的管理和使用，确保现有人才作用发

挥的最大值，做到人尽其才、才尽其用。同时我们按照人岗相适应的原则，加强人才岗位交流，制定统计专业ab角制度，把专业人员都能培养锻炼成一人多专、一专多能的复合型统计人才，充分发挥统计人才的作用。

### 1、强化意识，开发人才资源

一是一把手工程意识，把人才开发工作提升到重要位置，一把手主抓人才工作；二是人才标准多样化意识，即把品德、知识、能力、业绩作为衡量人才的主要标准，做到不拘一格选拔和任用人才；三是人才至上意识，即要以促进人才成长和作用发挥为标准，切实做好使用、培养、关心、激励人才的各项工作，充分尊重人才的特殊禀赋和个性，达到既用人之长也容人之短。

### 2、营造环境，实施人才服务

首先是政策环境，在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才的导向作用，广罗人才，人尽其才。其次鼓励人才干事业，帮助人才干好事业，加大人才宣传力度。

### 3、创新机制，推动人才工作

建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历、轻能力的倾向，建立科学的选人用人机制，不断提高人才队伍的整体素质。我局结合全区统计工作实际，利用多种形式，采取多种措施加大对全区统计人员培训力度，大力培养各类统计复合型人才队伍。一是有计划、有目的地开辟各种培训班，采取统计年报会、抽样调查业务培训、大型普查业务培训、执法检查现场培训等多种方式进行培训，使全区统计人员培训全覆盖。二是各专业不断加强对全区基层单位统计人才的培训力度，做到知识观念常更新、技术水平常提高。三是注重多渠道、多形式培训。为加快我区统计队伍知识化、专业化建

设打好坚实基础，为使用和发挥统计人才创造了条件，为进一步提高丛台区统计咨询服务打好坚实基础。

## 乡镇人才工作总结篇四

1、公开招聘、引进了部分人才。针对机关事业单位年青人才短缺的问题，我们会同组织部，在报区委审定的基础上，引进了5名事业单位工作人员（教育2名、卫计1名、城管执法大队2名）；我局在各单位主管部门申报的基础上，对全区事业单位人才需求情况进行了调查摸底，并结合全区发展实际，制定了2019年事业单位公开招聘人员实施方案，按照公开、平等、竞争、择优的原则，共为区直部分事业单位公开招聘工作人员31名。

2、强化了人才教育培训。组织全区公务员参加全市公务员更新知识培训7期，全区科级及以下公务员参加了培训；制定了全区事业单位工作人员继续教育培训工作方案，确定了事业单位工作人员公需培训课题，全区共有948名事业单位工作人员参加网上培训。

3、积极服务全区专业技术人员。积极开展2019年度职称申报。主动和相关单位联系，做好职称评审的宣传和摸底工作，对教育系统、卫生系统和部分企业82名专业技术人员任职资格进行了评定，其中初级51人（教育46、农林水1人、企业4人），中级20人（教育20人），高级11人（教育8人、卫生3人）。

4、加大就业服务工作力度。一是开展了“春风行动”。针对我区被征地农民日益增多的实际情况，今年我局开展了为期三个月的以“服务被征地农民”为主题的“春风行动”，进村入户宣传被征地农民就业及社会保障政策。活动期间，先后举办大型专场招聘会2场，小型服务重点企业招聘会2场，累计进场企业108家，提供就业岗位4850个，吸引求职者近4000人，达成就业协议650人。二是积极开展“人才项目一

对一”等服务活动。发布招聘信息1850条，提供就业岗位2800余个，推荐大中专毕业生就业157人次。开展招聘活动5场次，吸纳企业55家，接受咨询约1500人次，职业指导600人次，签订就业意向协议300余份，开展创业指导59人次。

5、事业单位管理更加规范。今年来，我们围绕《事业单位人事管理条例》，大力宣传事业单位规范管理。根据市人社局《关于全市事业单位新一轮岗位聘用管理工作有关问题的试行意见》（宜人社发〔2019〕63号）（以下简称《意见》）文件精神，结合我区实际，制度实施方案。我区应纳入岗位设置管理的事业单位有55个，核定事业编制1296名，实有人员1376人，事业编制总数比首次岗位设置时1346名增加30名。与首次岗位设置相比，管理岗位增加9个，专技岗位增加21个，工勤岗位不变。新一轮岗位设置聘期统一为2019年12月1日至2019年11月30日。

6、工资福利管理更加有序。根据《关于规范调整市直机关公务员津贴补贴的通知》（宜人社发[2019]45号）、《关于调整市直事业单位工作人员绩效工资有关问题的通知》（宜人社发[2019]44号）文件精神，制定了我区相应实施方案，并严格依照方案组织实施。规范机关公务员津贴补贴年人均2.7万元的标准及5项改革性补贴项目，调整事业单位绩效工资基准线为27000元/年，同步调整离退休人员生活补贴。累计对全区80家单位部门，1572名在职人员（其中机关单位671人、事业单位820人、乡镇中心人员81人）、725名离退休人员（其中机关单位197人、事业单位497人、乡镇中心人员25人、离休6人）进行了津补贴及绩效工资规范调整，实现4080万元政策资金不折不扣足额发放。

一年来，在局党组、局务会的正确领导下，上级业务部门的大力支持下，我们克服人手少，事情多、杂等困难，较好完成了2019年度各项工作任务。

我局有12个直属事业单位，实有在职人员129人、离退休人员79人。在职全额人员中有专业技术人员112人，其中高级职称5人、中级职称43人、初级职称18人、技术员1人、一级技师1人、二级技师6人、高级工14人。

1、认真履行工作职责，做好人事日常工作。及时、准确办理干部职工的工资调整、职称晋升、考工定级、档案整理等工作；做好人事方面新政策的宣传工作；协助做好党员、老龄、党的群众路线教育活动回头看工作和局作风大提质活动。组织申报中级职称4人，初级职称3人。认真做好专业技术人员的职称续聘和工勤人员晋升工作。3名通过评审晋升为助理农艺师。

2、及时做好事业单位法人和机构代码年检和换证工作。完成了我局十二个直属事业单位的法人变更和机构代码年检工作。

3、认真做好全局干部职工信息采集工作。

4、及时做好乡镇（街道）农业综合服务中心农技岗位竞聘上岗和农技站落聘人员养老保险和医疗保险工作。

5、协助局群众路线教育实践活动回头看资料整理和其他相关工作。

6、完成农作物良种推广中心岗位设置工作，并对农作物良种推广中心人员进行晋级调资工作。

7、根据县人力资源和社会保障局文件要求，做好我局专业技术人员“创新能力培养与提高”培训工作。

8、及时准确的做好各类表格的上报工作。全年共上报各类表格近132份，做到了填写清晰、数据准确、报送及时，得到上级业务部门的好评。



9、认真完成上级业务部门和局领导交办的各项临时工作。

今年，由于工作人员少、任务重，涉及人事工作的方方面面，有些工作离上级要求目标还有一定的差距，有待进一步加强。

根据本股室的工作职责，明年主要做好以下几项工作：

- 1、继续做好人事制度改革的有关政策宣传、组织学习工作。
- 2、继续做好全局干部职工的思想、政治工作，确保大局稳定。

伴随着新年钟声的敲响，又迎来了崭新的、充满期待的20xx年。回望20xx年度的工作生活，感受到公司及身边的人这一年来发生的巨大变化，我们的品牌在快速提升着，身边的同事也都在不断进步着，朝着同一个目标奋斗着。新的一年到来了，也带来了新的挑战，在我们准备以全新的面貌来迎接新年的到来时，也不忘来回顾和总结过去一年来所做的努力。

人力资源部自成立到现今已经一年半时间了，很荣幸本人参与了人力资源部成长的历程，从无到有，从当初的不完善，慢慢成长到今天的成熟。自20xx年以来，人力资源部的队伍在慢慢壮大，引进了专业人才，专业水平得到了很大的提高，人力资源建设正在逐步走向规范，职能作用也在逐渐得到体现。

公司领导对人力资源部的建设极为关心，这对于人力资源部同事来说无疑是最大的强心剂。过去，大家可能对“人力资源”这个词感到有点陌生，不知公司设如此部门真正的用意在哪里。通过今年大家的同心协力，已慢慢取得了公司各部门绝大多数人的认可与支持。

上半年因部门人手紧缺，使得一些工作无法真正展开，一直在做着基础工作，今年上半年莫总监任职以来，对人力资源部工作进行了整理，明确了每个人的工作职责，使分工更加

细致化，现对于今年的工作总结如下：

一、对于公司员工的人事档案及其他资料进行收集及管理，使其更加完善化。保持公司档案的完整性，为保证日后的分析工作提供更准确的信息。因档案内容涉及公司有关机密，期间我保持着极高的警惕性和很强的保守意识。协助上级掌握人力资源状况；填制和分析各类人事统计报表。为人力资源规划工作提借准确的信息。

二、管理员工劳动合同。办理劳动用工及相关手续；到目前为止，劳动合同的签属工作开展的不是特别的顺利，主要因为市场推广部业务人员较散，集中的机会较少，经常都是来去匆匆，致使部分业务人员至今未能签署劳动合同。计划争取过年这个机会，把合同签署工作完成好。

三、结合公司制度及国家规定管理员工考勤和请休假管理，按月准确出具考勤报表。其中员工考勤又是一个难点，公司实行上班刷卡办法已经一年半时间了，由于部份员工一直未能适应新的考勤办法所以效果一直不太好。今年人力资源部特意为此问题进行了考勤重申，并与综合管理部技术人员讨论后改善了考勤系统，但因公司许多工作岗位性质的不同，员工工作时间经常需要弹性化管理，还是不能很好的交上令人满意的考勤数据，但为了防止有些员工“言过其实”，照成考勤不公的结束，考勤系统还需更加完善。

四、执行各项公司规章制度，处理员工奖惩事宜。对于有些员工不遵守公司规章制度，致使工作上出现较大失误或较大错误，人力资源部通过周密调查之后，给予了合理公正的行政处罚，并对当事人进行了思想教育。本年度共有约十人左右人接受了公司不同程度的行政处罚，均认识到了自身的错误。

五、今年以来，公司充分考虑员工的福利，各项福利制度正逐渐开始实施。比如以往只有市场推广部人员才享有的品牌

推广用烟，在本部也得以实现；每月协助行政部人员进行生日活动的策划及实施工作，丰富了员工的业余生活；考虑到员工的安全保障问题，公司已为全部员工购买了平安团体意外险及医疗险等险种，保险期间有一员工不慎摔伤，我们及时与保险公司取得了联系，并申请了相应的理赔，解决了员工的后顾之忧。等等这些都大大调动了员工的工作积极性，从而起到了激励员工的作用。

六、进行促销人员的管理工作。自今年9月份以来，人力资源部正接手促销人员的管理工作，通过资料收集分析，发现虽然制定了相应的管理制度，但是发现许多市场并没有严格按照制度来执行，随意性较强，人员增长率过高。促销人员是五叶神市场的重要组成部份，加强促销队伍的管理迫在眉睫。下一季度计划尽快重新制定促销人员管理制度，并严格按照规章制度办事。控制好人员的增长速度及提高整体素质水平，为公司的将来储备更多的业务人才。

八、帮助建立积极的员工关系。协调员工与管理层的关系，协助组织员工的各类活动；

此外，在部门领导的指导帮助下，对员工考勤制度、劳动合同管理办法等相关的人事制度进行了修改工作，使其更加人性化，合理化，符合了公司“以人为本”的人才理念。

对个人来讲下一步重要应该在认真工作之余加强学习，不断提高自身专业素质，才能面对更大的挑战，也才不会被时代的潮流所淘汰。珍惜来之不易的机会，扎扎实实做好每份工作。20xx年人力资源部的责任将更加沉重，人力资源部一定安排并实施好新的一年的工作计划，用实际的工作业绩来说话。

最后，祝愿公司在新年里一帆风顺，一年更比一年好

## 乡镇人才工作总结篇五

根据□xxxx年度各乡（镇）、各单位人才工作目标责任制考核实施办法□□xx委人才x号）要求，我局认真开展社会工作专业人才培养工作，组织从事社会工作的人员参加社会工作职业水平考试，提高社会工作人才的整体素质。现将工作情况总结如下：

民政部门社会工作从业人员分布在社区居民委员会、村委会、县民政局和乡镇民政办、社会工作机构□xx县蓝丝带社会工作服务中心□xx县童行社会工作服务中心□xx县老年安养中心），共有从事社会工作人员xxxx人，其中取得社会工作资格证书的有x人（社会工作师x人，助理社会工作师x人）。

为培养造就一支具有一定数量、素质优良的社会工作专业队伍，我局针对我县社会工作专业人才严重匮乏、社会工作者报考热情不高的实际状况，积极向县政府争取，采取相应的措施激励社会工作者积极参与报考。

（一）针对从事社会工作的机关事业单位工作人员，单位统一购买考试教材、统一组织参加培训、统一按出差标准报销培训和考试差旅费。

（二）是积极向政府争取提高取得社会工作职业水平考试资格证书的社区工作者生活补助标准。

（三）是争取财政支持，对取得社会工作职业水平考试资格证书的机关事业单位工作人员和社区社会工作者给予奖励。

（四）积极探索人才培养模式。为加快推进民政事业的发展，公开招聘xx名养老救助专职工作人员，充实社会工作人才队伍。

（一）缺乏激励机制。由于相关部门不够重视社会工作人才队伍建设，没有制订激励机制，参与职业水平考试的积极性不高，导致我县社会工作专业人才严重匮乏，与社会形势发展不相适应，形成很大的反差。

（二）人才结构失衡。目前我县的现状是，社会工作专业人才的培养仅局限于城市社区，更广大的农村社区这方面的人才几乎为零。

（一）完善人才工作机制。出台社会工作专业人才培养、选拔、使用、流动、评价、激励等方面的政策，加大社会工作专业人才使用力度，满足广大人民群众不断增长的服务需求。

（二）开展人才专业培训。鼓励社会工作从业人员参加社会工作职业水平考试，提升现有从事社会服务人员的专业素质和职业能力，逐步扩大社会工作专业队伍规模。