# 甘肃省人才工作总结(必备30篇)

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2024-07-03

*甘肃省人才工作总结1今年以来，我中心以“双招双引”工作为抓手，把人才作为支撑发展的第一资源，坚持抓责任促落实、抓推介促宣传、抓对接促引进，全面推进招才引智工作，取得初步成效。现将20\_年上半年度人才工作和招才引智工作情况汇报如下：>一、主要...*

**甘肃省人才工作总结1**

今年以来，我中心以“双招双引”工作为抓手，把人才作为支撑发展的第一资源，坚持抓责任促落实、抓推介促宣传、抓对接促引进，全面推进招才引智工作，取得初步成效。现将20\_年上半年度人才工作和招才引智工作情况汇报如下：

>一、主要做法与成效

(一)高度重视，加强领导，推动人才工作开展。为确保人才工作落到实处，我中心成立了以主任为组长，副主任为副组长，各科室负责人为成员的人才工作领导小组，形成一把手亲自抓、分管领导牵头抓、业务科室具体抓，一级抓一级，层层抓落实的工作格局。

(二)引进人才，招录人员，充实畜牧队伍力量。随着我县现代畜牧业的快速发展，畜牧工作任务日趋加重，行业亟需要高层次、高水平、高素质的专业技术人才充实到畜牧队伍中。今年来，我单位已协助济南安池畜牧业有限公司引进2名专业技术人才，主要服务指导猪的遗传育种与繁殖工作。

(三)加大培训，继续教育，夯实人才队伍的\'素质。我单位采取以省、市、县级培训和畜牧系统组织培训相结合的方式开展培训学习工作。一是今年3月份邀请了上级主管部门的畜牧专家进行了为期4天的专业技术培训。培训采取了理论培训与实践观摩学习相结合的方式，围绕动物疫病防控、畜禽粪污资源化利用、畜禽养殖投入品使用、农业政策、中国农机APP使用等内容进行培训。培训班的举办提高了全县养殖人员的专业水平和综合素质，增强了科技对畜牧业发展的支撑力度，促进了全县畜牧业可持续发展。来自全县各镇（街道）100名从事畜禽养殖的规模养殖场负责人及技术人员参加了培训。二是我中心于11月30日-12月1日举办了20\_年全县畜牧兽医技术推广培训班，邀请专家为来自全县100余名养殖产业带头人讲授畜牧养殖技术。截止目前,已培训畜禽养殖从业者200人。

(四)完善动物防疫员人才队伍建设。我中心已经健全县、镇（街道）、村三级畜牧业监管体系，组建了村级防监员网络，现各镇（街道）均已配备5-10名村级防监员包干到村，负责配合辖区内动物防疫、检疫、养殖场监管、新技术推广、畜禽粪污综合利用指导、畜牧业保险、病死动物无害化处理等工作，确保了全区畜牧业健康稳定发展和畜产品质量安全。今年8月份，我单位对全县130余名防疫员进行了专业技术培训，通过培训，掌握了动物疫病防控的新技术、新要求和疫病流行的新特点，提高了基层防疫工作的能力和水平。

>二、下一步工作思路

一是加强畜禽规模养殖户和畜牧业科技示范户的培育、服务、管理，为发展现代畜牧业提供养殖技术实用人才。按照县委、县政府加快标准化、规模化养殖，促进畜牧大县建设的要求，进一步加快畜禽规模养殖户的发展，培育一批畜牧业科技示范户，初步建立一支畜牧兽医农村实用人才队伍，为畜牧大县建设提供农村实用人才支撑。在培育、服务畜禽规模养殖大户和畜牧业科技示范户中，力争做到“三个到位”。一是技术指导到位。组建县级专家组，设立镇（街道）技术指导员，制订畜牧兽医技术指导方案，采用“手把手”、“面对面”的技术指导方式，对畜禽规模养殖户和畜牧业科技示范户进行养殖、防疫等方面的技术培训和指导。二是技术培训到位。组织畜牧兽医技术力量，根据示范重点和不同产业的生产规律，采用集中培训与分户培训相结合，通过发放技术资料，开展主导品种和主推技术的培训。三是信息服务到位。充分利用镇（街道）畜牧兽医站桥梁作用，为示范户、规模养殖场（户）提供及时、准确的政策、科技、生产和市场信息。

二是加强村级畜禽防疫员队伍建设，为畜牧业安全提供防疫技术实用人才。加强畜禽防疫员业务培训。我单位每年举办镇（街道）动物防疫员培训班，强化村级畜禽防疫员业务知识和业务技能的培训，提高服务水平。加强对畜禽防疫员监督考核，对防疫质量和效果进行监督考核，促进村级畜禽防疫员队伍建设。

**甘肃省人才工作总结2**

人才是强乡富民的保证，今年本着发掘与使用人才并重的原则，结合我乡人才工作五年规划，制定了本年度人才工作计划，经努力，我乡人才工作有了新进展，现将一年工作总结如下:

>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、--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。

>六、开展人才示范村、示范岗评选活动

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。

**甘肃省人才工作总结3**

接手甘肃省高新技术人才市场兰州商学院兼职宣传员前后已有近半年的时间，回首自己的这段路却是有着不少的感慨。

接手工作到现在应该最好只能说是好坏参半，因为一开始第一次就卖出了一百多张的骄人成绩，然而到后来却是不断降低，至最后一次便创造了人才市场的最低记录零张。

从金钱上说尽管零记录也损失不了啥，但是站在个人的发展上这却是一个大大的失败。这次的失败尽管有着客观原因：商学院的毕业生只有很少的一部分归了校；海报的数量只有两张，刚刚贴出去便被覆盖了。但是更主要的是自己的原因，借口毕业生的未到而不太积极主动宣传此次招聘会。

失败的已经过去无可挽回，但失败后却深深的烙下了失败的阴影，感触到了失败的真正原因，这一次跌倒了，真的是跌倒了。从跌倒的地方站起来，站起来飞扬才是人生的积极状态。

汲取失败的教训，回眸成功的经验，下一学期的计划早已规划入了脑际。主要从以下一些新方式上采取突破：

首先，根据商学院校园环境的特殊，在人流的绝对集中区地下通道口放置宣传板，进行有效而特殊的宣传。

其次，预计采取开展关于人才市场的宣传活动，集中宣传相关信息。（组织校团委大学生社会实践服务中心的成员参观人才市场招聘会，感悟后举办宣传活动宣传招聘会的相关内容）

最后，借助学校一年一度的模拟招聘会，介绍人才市场与往届模拟招聘会举办组织联手举办，进而真正性的扩大宣传力度与实质影响力，从而使人才市场招聘会活动达到广范围的真正被认可与接纳。

**甘肃省人才工作总结4**

近年来，自治区煤田地质局坚持“人才强局、科技兴局”的发展战略，牢固树立人才是第一资源的理念，认真贯彻落实国家和自治区高层次人才引进政策，高度重视人才的引进、培养、招聘工作，在院士、国内知名专家的引进、专业技术人员招聘等方面取得了显著的成绩。全局人才队伍快速发展，高层次人才队伍不断壮大，领军人才逐渐成长，为全局各项事业发展起到了至关重要的作用，为推动宁夏地勘经济的持续快速发展奠定了良好的基础。现将自治区煤田地质局人才引进方面的一些具体做法及收获总结如下：

>一、立足我区地勘产业现状，高度重视人才工作随着西部大开发的深入，宁夏经济社会进入到跨越式快速发展阶段。

尤其是“十一五”以来，宁夏按照资源优势向经济优势转化的发展思路，建立起了以煤炭开发、电力生产和新能源开发竞相发展的能源格局，能源工业已成为宁夏经济发展的支柱产业之一。多年来自治区煤田地质局承担了几十个国家级、自治区级煤炭勘查项目，共提交探明煤炭资源量381亿吨，“十二五”期间，还将加大“攻深找盲”力度，力争探明煤炭资源量50亿吨，为宁夏跨越式发展再立新功。随着地质勘探工作的不断深入，公益类、基金类、市场类项目日渐增多，加之地勘新理论、新手段、新方法的不断应用，人才缺乏成了制约地勘行业发展的最大的瓶颈。高度重视人才工作，积极引进高层次人才，必然是自治区煤田地质局发展战略中长期坚持的中心工作。

>二、成立人才工作领导小组。

打造良好的高层次人才引进环境结合地勘工作发展需要，自治区煤田地质局专门成立了人才工作领导小组，组长由局长亲自担任，成员由分管人才工作的党委书记、副局长、人事部门主管等组成。领导小组协调和解决人才引进和培养工作中的重大问题，制定人才工作发展规划，制定人才引进、聘用、薪酬、考核等激励政策和办法，积极打造良好的人才工作、生活环境，为引进高层次人才奠定坚实的基础。

>三、积极申报、建立自治区煤田地质院士工作站

20xx年7月，自治区煤田地质局以自治区政府的名义柔性引进了中国科学院刘光鼎院士、中国矿业大学（北京）武强教授、中国煤科院西安分院首席专家张新民教授，申请建立了自治区煤田地质院士工作站。这一举措，对全区煤田地质勘查工作起到了巨大的推动作用，进一步提高了煤田地质勘查理论研究水平，拓宽了地质服务领域，攻坚地质技术难题，为煤矿安全生产、提高全区煤炭资源保障能力起到了重要作用。20xx年7月14日，自治区煤田地质局邀请“自治区煤田地质院士工作站”特聘专家中国矿业大学武强教授，在银川悦海宾馆举办了“煤矿顶板水害防治新方法研讨会”，与来自全区31家煤矿的矿长、总工就煤矿顶板水害防治这一世界性难题进行“问诊、把脉”。在研讨会上武强教授详细阐述他的科研成果“三图—双预测”法。通过自治区煤田地质局的多方努力这一方法在全区得到了广泛应用，有效解决了宁东能源化工基地各煤矿的顶板水害防治这一世界性难题，为推动国家级煤炭基地的开发利用发挥了重要作用。随着国家级宁东能源基地的建设，各大煤矿对安全生产、水灾害治理、煤层气开发利用等方面都有着十分迫切的需求。自治区煤田地质局依托院士工作站科研力量，成立了矿井地质灾害治理研究院，专门从事区内矿井水灾害治理、煤层气开发利用工作，将院士工作站研究成果向为社会和经济发展服务转换，并取得了显著的成绩。

>四、大力开展专业技术人员招聘工作。

不断壮大地勘人才队伍20xx年以来，自治区煤田地质局高度重视青年人才的招聘工作，通过自治区“宁洽会”、事业单位公开招聘、校园招聘以及网上招聘活动，累计招聘到具有大学以上学历的专业技术人员185人，其中：具有硕士以上学历的3人，有效缓解了专业技术人员短缺的问题。

>五、加强人才培养力度。

选拔聘任技术带头人自治区煤田地质局高度重视内部人才的培养，不断加强专业技术人员继续教育工作。每年安排100多万元教育培训经费，开展各类人员培训教育活动，鼓励在职职工结合岗位需求参加工程硕士、MBA的学历教育，加快宁夏地质勘查硕士、博士高层次人才的培养，对于取得毕业证书的人员，给予报销全部学费。近年我局同中国矿业大学（北京）、西安科技大学建立了良好的“产学研”合作关系，邀请知名教授来宁开展高级研修班、专题报告会、项目评审会等研究、培训活动，提高了地质勘查领域的研究水平，培养了一大批青年专业技术人员。20xx年，自治区煤田地质局根据我区地质勘查技术发展需求，选拔聘任了4名专业技术带头人，加强了煤田地质、水工环地质、地质钻探等方面技术研究，为人才队伍建设发挥了积极的作用。

**甘肃省人才工作总结5**

近年来，自治区煤田地质局坚持“人才强局、科技兴局”的发展战略，牢固树立人才是第一资源的理念，认真贯彻落实国家和自治区高层次人才引进政策，高度重视人才的引进、培养、招聘工作，在院士、国内知名专家的引进、专业技术人员招聘等方面取得了显著的成绩。全局人才队伍快速发展，高层次人才队伍不断壮大，领军人才逐渐成长，为全局各项事业发展起到了至关重要的作用，为推动宁夏地勘经济的持续快速发展奠定了良好的基础。现将自治区煤田地质局人才引进方面的一些具体做法及收获总结如下：

>一、立足我区地勘产业现状，高度重视人才工作随着西部大开发的深入，宁夏经济社会进入到跨越式快速发展阶段。

尤其是“十一五”以来，宁夏按照资源优势向经济优势转化的发展思路，建立起了以煤炭开发、电力生产和新能源开发竞相发展的能源格局，能源工业已成为宁夏经济发展的支柱产业之一。多年来自治区煤田地质局承担了几十个国家级、自治区级煤炭勘查项目，共提交探明煤炭资源量381亿吨，“十二五”期间，还将加大“攻深找盲”力度，力争探明煤炭资源量50亿吨，为宁夏跨越式发展再立新功。随着地质勘探工作的不断深入，公益类、基金类、市场类项目日渐增多，加之地勘新理论、新手段、新方法的不断应用，人才缺乏成了制约地勘行业发展的最大的瓶颈。高度重视人才工作，积极引进高层次人才，必然是自治区煤田地质局发展战略中长期坚持的中心工作。

>二、成立人才工作领导小组。

打造良好的高层次人才引进环境结合地勘工作发展需要，自治区煤田地质局专门成立了人才工作领导小组，组长由局长亲自担任，成员由分管人才工作的党委书记、副局长、人事部门主管等组成。领导小组协调和解决人才引进和培养工作中的\'重大问题，制定人才工作发展规划，制定人才引进、聘用、薪酬、考核等激励政策和办法，积极打造良好的人才工作、生活环境，为引进高层次人才奠定坚实的基础。

>三、积极申报、建立自治区煤田地质院士工作站

20xx年7月，自治区煤田地质局以自治区政府的名义柔性引进了中国科学院刘光鼎院士、中国矿业大学（北京）武强教授、中国煤科院西安分院首席专家张新民教授，申请建立了自治区煤田地质院士工作站。这一举措，对全区煤田地质勘查工作起到了巨大的推动作用，进一步提高了煤田地质勘查理论研究水平，拓宽了地质服务领域，攻坚地质技术难题，为煤矿安全生产、提高全区煤炭资源保障能力起到了重要作用。20xx年7月14日，自治区煤田地质局邀请“自治区煤田地质院士工作站”特聘专家中国矿业大学武强教授，在银川悦海宾馆举办了“煤矿顶板水害防治新方法研讨会”，与来自全区31家煤矿的矿长、总工就煤矿顶板水害防治这一世界性难题进行“问诊、把脉”。在研讨会上武强教授详细阐述他的科研成果“三图—双预测”法。通过自治区煤田地质局的多方努力这一方法在全区得到了广泛应用，有效解决了宁东能源化工基地各煤矿的顶板水害防治这一世界性难题，为推动国家级煤炭基地的开发利用发挥了重要作用。随着国家级宁东能源基地的建设，各大煤矿对安全生产、水灾害治理、煤层气开发利用等方面都有着十分迫切的需求。自治区煤田地质局依托院士工作站科研力量，成立了矿井地质灾害治理研究院，专门从事区内矿井水灾害治理、煤层气开发利用工作，将院士工作站研究成果向为社会和经济发展服务转换，并取得了显著的成绩。

>四、大力开展专业技术人员招聘工作。

>五、加强人才培养力度。

选拔聘任技术带头人自治区煤田地质局高度重视内部人才的培养，不断加强专业技术人员继续教育工作。每年安排100多万元教育培训经费，开展各类人员培训教育活动，鼓励在职职工结合岗位需求参加工程硕士、MBA的学历教育，加快宁夏地质勘查硕士、博士高层次人才的培养，对于取得毕业证书的人员，给予报销全部学费。近年我局同中国矿业大学（北京）、西安科技大学建立了良好的“产学研”合作关系，邀请知名教授来宁开展高级研修班、专题报告会、项目评审会等研究、培训活动，提高了地质勘查领域的研究水平，培养了一大批青年专业技术人员。20xx年，自治区煤田地质局根据我区地质勘查技术发展需求，选拔聘任了4名专业技术带头人，加强了煤田地质、水工环地质、地质钻探等方面技术研究，为人才队伍建设发挥了积极的作用。

**甘肃省人才工作总结6**

新形势下，社会主义新农村建设中人才工作显得更加突出。发展市场经济需要人才，构建和谐社会更需要人才。人才的优劣，人才的竞争成为一个地方经济发展的重要因素。为适应当前农村经济、社会发展形势，我镇成立了人才工作领导小组，专门负责全镇人事人才的各项工作，在抓基础教育的同时，镇人才工作领导小组注重对农村实用人才的培养，取得了一定成绩。今年，我镇及时调整了镇人才工作领导小组的成员，在人才工作中不断探索新思路，为全镇经济发展提供了有力的人才保障。

>(一)主要成效

1、人才队伍不断壮大

为加强对全镇人才工作的指导，我镇已形成由镇党委书记亲自抓，党委副书记直接抓的工作格局。一年来，镇领导干部召开专题讲座3次，通过深入调查摸底，建立了农村实用人才信息库、村级后备干部和乡土人才档案，对全镇人才进行全面的了解和掌握。20\_\_年，全镇共培养村级后备干部26名，岳池县百名优秀人才1名，培养党政、农村实用、经营管理、专业技术、技能等五类人才100余人，我镇人才队伍不断壮大，人才总数达20\_\_余人，为我镇经济社会的持续发展提供了强大的智力支持。

2、人才素质不断提高

镇党委高度重视人才培养，注重教育培训，提升能力素质。一是通过组织各类技能培训比赛和交流，党员干部的政策水平不断提升，工作能力不断增强。今年来，我镇加大干部学习培训力度，先后组织机关干部6人次参加各类业务知识培训，13名村(社区)党支部书记参加县委党校的轮训，1名上挂锻炼，1名青年干部岗前培训，通过干部的.再学习、再教育，极大丰富了我镇干部的政策理论、法律法规等知识，干部的工作能力明显得到加强。二是分专题开展农村实用人才素质和技能培训3期，参训农民300人次。开展农业科技入户示范活动，先后邀请西充农业土专家及我镇农林、畜牧专技人员共60余人深入产业基地和规模种养殖村培训指导，讲解技术要点、进行现场示范，我镇农村适用人才种植水平和思想素质进一步提高。

3、推动经济社会发展成效明显

镇党委注重激励帮扶，发挥人才内在潜能。大力宣传各类产业优惠政策，鼓励优秀人才回乡创业，承诺提供资金和技术支持，正积极引导经济能人、农村实用人才组建中草药、核桃专业合作社2个，有效激发了农村实用人才的工作活力。通过教育培训和实践交流，我镇农业农村经济再上新台阶。我镇蜜桃产业实现了产量和品质“双突破”，蜜桃总产量达到400万公斤，总产值达到1600万元，实现纯收入1000万元。广柑、蔬菜产业不断壮大，全镇发展优质蔬菜达3200亩，全镇年产柑橘1500余万斤，广大菜农、果农从中获到良好经济效益，社会因此更加和谐稳定。

>(二)亮点做法

今年以来，为推进人才工作上一个新台阶，我镇实施了“三大工程”。

1.实施领军人才培养工程。

了解农村人才现状，虚心听取各类人才的意见和建议，把对村民的技术培训摆在首位，开展了各类实用技术培训班。今年以来，结合“中国梦”主题教育实践活动，我镇涌现和塑造了见义勇为农民工时兵、优秀村支书周光辉、种植专家袁孝忠等先进典型6名。通过开展前后6场先进事迹报告会，用身边事教育身边人，听取报告群众达1000人次，让各支部和广大党员学有榜样、赶有目标。将全镇各类优秀人才代表集中起来，组成了一支知识丰富、实力强、帮带力强的领军人才队伍。

2.实施“1+5”人才帮扶工程。

实施“1+5”人才帮扶工程，即一个领军人才结对帮扶5个有发展潜力的人才。我镇党政领导、行业代表、农技骨干共30名领军人才与青年干部、专业技术人才、农村实用人才等150人结成帮扶对子，从农业生产、生活实际上进行帮扶。今年以来，镇党政领导指导年轻公务员、事业人员、大学生村官14人开展实地调研，提升写作技巧，帮助解决1名职工子女入学问题;农技骨干深入村、社，深入到农民家中，为种植大户免费提供农用物资6000元，帮助发展生产。

3.实施全民素质提升工程。

一是通过丰富的活动载体发掘潜能。6月，我镇组织开展“让青春在实现中国梦中闪光”主题的演讲比赛，14名青年干部参加演讲，他们围绕主题畅谈青春、畅谈梦想，激情澎湃、神采飞扬，展现了当代青年昂扬的斗志和积极向上的精神风貌，有效激发党员干部的爱国之情、报国之志，干事创业热情空前高涨，锻炼了青年干部登台演讲的胆量，有效提升了演讲技巧。

二是镇党委书记现身说法催奋进。镇党委书记通过与镇年轻公务员、大学生村官交心谈心，讲述自身的成长史以及如何克服困难实现人身价值的奋斗史，让青年们备受启发和鼓舞。今年，我镇3名大学生村官以优异的成绩考录为公务员和事业人员，成功实现身份转变。

三是积极引导“大学生村官”当好“四员”服务基层。当好涉农政策“宣传员”、矛盾纠纷“调解员”、村民致富“信息员”、基础建设“设计员”。今年以来，大学生村官借助远教设备宣传政治理论、法律法规260余次;共入户走访群众20\_\_余人次，化解矛盾纠纷80余起;帮助元庚塘村建立中药材专业合作社1个，规划种植薄荷、白芷等中药材600亩;协同村“两委”向上级成功申报维修公路、整治山坪塘等9个“一事一议”项目。

今年村级党组织换届，我镇将农村优秀人才选拔充实到了村(社区)支委成员中，其中致富能人32人，复退转军人2人，专业合作组织负责人2人，“两新”组织负责人1人，我镇6名大学生村官中，有5人进村支委，2人当选为村党支部书记，3人当选为村支部副书记。

>(三)存在问题

今年，我镇人才工作虽取得了一定成绩，但也存在一些问题。

一是人才素质普遍不够高，党政实施培训力度不够，个人自身努力不够等因素，最终造成综合素质的人才缺乏;

二是人才的培训、激励、保障等机制还须进一步健全;

三是对农村人才的管理、使用须进一步加强。

**甘肃省人才工作总结7**

>一、加强宏观指导，营造工作氛围

紧紧围绕贯彻中央和省、市组织工作会议精神，认真落实人才工作“管宏观、管政策、管协调”的总体要求，进一步树立和落实“一把手抓第一资源”的人才工作观念，加强对人才工作的宏观指导和协调，努力营造人才工作的良好氛围。一是完善管理体制。坚持党管人才原则，不断完善区委统一领导、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。细化工作任务，将人才工作目标分解落实到乡镇、街道和区直部门，纳入领导班子和领导干部年度目标考核责任书进行考核。二是明确工作责任。以实施新农村建设人才保障工程为重点，建立了牵头单位和责任单位联席会议制度，每半年召集一次联席会议。发挥区委组织部牵头抓总的职责和各子工程牵头单位的作用，加强协调配合，共同推进行动计划落实。三是营造工作氛围。加大人才政策的宣传力度，充分运用政务网、人才网、组工网、科技网和报纸、电视、电台等宣传阵地，广泛开展“英才”、“创业尖兵”等人才工作经验和人才先进典型宣传活动。区人事局利用人才网发布人才工作政策、人才供求等各类信息763条，公布105家单位的空缺职位327个，毕业生求职登记436人，营造了服务人才队伍建设的良好氛围。四是加快人才信息库建设。建立适应我区经济社会发展的各类人才队伍和后备人才队伍，完善了\_特贴专家、省上联系的专家、市管、区管拔尖人才人才队伍信息库建设。目前正在开展市、区管专业技术拔尖人才考核调整和补充推荐工作。

>二、创新培训机制，提高人才素质

根据《xx年度全区干部和社会人才教育培训计划》要求，以建设创新型、实干型、知识型、专业型社会人才为目标，加快整合培训资源，构建了干部和人才培训的“高速路”，使干部和人才培训工作走上了“快车道”。一是整合资源抓培训。区委下大力气整合培训资源，搭建培训平台,区委党校等“六校一基地”全面实现资源整合，区社会服务培训中心新校区建成并投入使用，人、财、物资源实现合理配置。区委成立了社会服务培训中心协调领导小组，区上四套班子领导到培训中心现场办公、解决问题，为开展人才培训创造了良好的条件。二是扩大规模抓培训。按照大规模培训干部、大幅度提高干部素质的要求，大张旗鼓地开展人才培训工作，培训对象由各级党政干部向专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才和各类社会人才不断延伸，xx年计划办班126期，其中社会人才培训86期，计划培训各级干部、各类人才18300人，平均每月开班10期，每周开班2期以上。截至目前，已开办培训班41期，累计培训5177人次，形成了大规模培训、高效率运行的培训工作机制。三是创新新式抓培训。围绕构建工业主导型经济格局的发展思路，按照“干什么学什么，缺什么补什么”的原则，探索实行个性化培训、“菜单化”选学培训模式，努力提高培训的实用性。大力推行“一把手”上讲台制度，结合现实工作中存在的疑难问题和困惑开展培训，增强培训的吸引力和感染力。教育局、科技局、黑河水电等部门单位采取请进来教、走出去学、跟班作业、师徒结对等措施，不断提高现有技术人员的技术技能。四是拓宽渠道抓培训。充分发挥区社会服务培训中心、区劳动力培训中心、区警务培训中心、乡镇农村劳动力培训分校在人才队伍建设中的基础作用，采取互动交流、实践锻炼模式，不断提高各类人才的综合素质。进一步拓宽培训渠道，在稳定江苏华西、山东寿光等培训基地的基础上，今年主要抓了与兰州大学商学院合作开展的工商企业经营管理人员两年制进修班，目前此项工作正在积极的筹备实施中。充分发挥区金象种业公司博士后科研工作站的研发中心、信息“洼地”、交流平台、创业“乐土”作用，大力提升我区相关行业从业人员的整体素质，不断推动相关产业高端发展。

**甘肃省人才工作总结8**

20xx年我区卫计人才工作紧紧围绕卫生计生事业发展的需要，以发展为主题，以人才队伍建设为中心，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，进一步提高卫生计生队伍整体水平，提升业务素质和管理水平。现将20xx年上半年卫生计生人才工作情况总结如下：

>一、我区卫计人才现状

截止20xx年上半年，全区卫计系统在职干部职工总数xx人，其中行政人员xx人，正科x人，副科x人，科员xx人；学历构成情况：本科xx人，大专及以下学历xx人；区属医疗机构共有在编干部职工xx人，其中卫生专业技术人员xx人，工勤人员xx人，从事医保工作人员xx人，学历构成情况：本科xx人，大专xx人，中专及以下学历xx人。

>二、卫生人才工作主要做法及取得的成效

（一）加强卫计人才培养力度

20xx年xx医院结合20xx年卫生系统人才培养计划，采取送出去、请进来等方法，分层次有重点的加强人才培养力度。选派xx名医务人员到xx医科大进修学习1年，毕业回院后将给医院带来新的理念和新的增长点。20xx年，xxx医院继续与xx附属医院合作，xx附属医院每月派内科、外科专家到xxx医院出诊，使我区群众不出区就可以享受到市级医院专家的诊疗和服务

（二）改善用人环境，完善激励机制

根据卫计系统人才发展需要，逐步建立起重引进、重培养，双管齐下的人才工作机制。为引进的人才创作良好的工作、生活环境，千方百计为他们提供便利，消除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

（三）加强学习培训力度，不断提高管理者的管理水平和卫计人员的卫生计生技术水平

按照市科教科有关推进继续医学教育听课卡制度的相关要求，结合我区医疗机构执业医务人员实际情况，20xx年积极做好继续医学教育相关工作，共办理听课卡xx张（护理和中医）、并及时告知相关培训信息，进一步推进了医务人员继续医学教育工作。同时，组织管理处进行了计生药具管理知识培训，培训计生专干xx人次。对全区预防接种人员均进行预防接种知识培训xx次。开展布病防治进场宣传培训xx次。xx医院20xx年上半年举办公共卫生知识培训xx人次，传染病知识培训xx人次。

**甘肃省人才工作总结9**

>一、业务工作

我科基本完成医院所定各项任务。在总任务值、门诊量、平均住院日、床位使用率、出院病人数、病人满意度等方面均出色完成医院规定目标。

>二、扩大社会影响力

我科开展家庭随访送关爱活动，每月对出院康复病人进行随访并指导家庭康复锻炼；我科成立八段锦社工，每周一直周五上午十点于新门诊大楼进行八段锦现场教学活动；加强宣传，定期进行社会义诊活动；走进高校、社区、公司，宣讲脊柱健康保健知识。

>三、专科建设

优化康复医学科构架，开设了中医康复专科门诊，开展中医康复诊疗工作；完善康复医学科的基本建设，全面开展康复医学的各项诊疗技术，继续引进了康复新技术、新设备，发展新业务，完善中医康复技术的挖掘与整理工作，形成了独特的中医康复诊疗体系，完善了与现代康复技术的有机融合，大力开展骨伤康复、神经康复、儿童康复、产后康复、运动康复以及代谢病康复等，朝着全方位、大康复模式迈进一大步；进一步完善和发展中医特色技术诊疗中心的.建设，将传统中医技术与现代医学技术相结合，扩大影响力，在康复、保健以及相关方面形成品牌群效应，提高市场竞争力；积极配合医院规划开展工作，进一步加强院内合作，完善院内合作平台，实现双向转诊以及互相支持，共同打造医院的中医特色品牌；完善学科网站、医患交流平台，继续通过科室自媒体微信科普平台对民众普及健康教育知识；进一步优化医院网络系统，向着现代信息化医疗模式大步迈进。

>四、学术与科研

发表统计源文章7篇；每周一次进行科内小讲座、疑难病例讨论、教学查房，夯实科室医生临床基础；参与《推拿解剖学》的编写工作。

**甘肃省人才工作总结10**

20XX年，市委宣传部在市委、市政府的正确领导下，以科学发展观和科学人才观为指导，深入贯彻落实省、市有关人才工作文件精神，紧紧围绕20XX年全市人才工作重点目标任务，紧密结合宣传文化系统的实际，坚持党管人才原则，积极推进人才强市战略，着力优化人才成长环境，不断创新人才工作，全市宣传文化人才队伍总体实力显著提升。

1、坚持党管人才原则，加强人才工作组织领导。市委宣传部始终牢固树立人才资源是第一资源的理念，把人才工作摆在突出位置，市委常委、宣传部长陈越强多次召开部务会议研究全市宣传文化系统的人才工作，并在年初的全市党建工作会议上提出要求，作出部署。及时调整充实了市宣传文化系统“四个一批”人才工程领导小组组成人员。市级新闻媒体充大力宣传省、市有关人才工作文件精神，宣传我市人才强市战略对全市经济社会发展的重要性以及在全市经济建设中涌现出来的先进典型事迹，努力在全市营造尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，为各类人才成长创造良好的环境。

2、拓宽人才培养渠道，建立健全人才培养机制。紧密结合根据宣传文化人才特点，积极探索构建宣传文化人才培养新模式。

一是拓展宣传文化人才来源渠道努力优化人员结构。20XX年全市宣传文化系统通过各种方式招聘选录引进优秀人才90余人，其中硕士研究生及高级职称以上人员10人;市委党校重点引进区域经济学、产业经济学和行政管理等专业硕士及以上研究生学历人才充实教师队伍。市文化局既组织人员赴外地招聘高校毕业生，也把眼光瞄准本地，注意加强与市级机关、县(市、区)兄弟单位的人员交流，采取公开遴选、公开选拔等形式吸收政治素质好、业务能力突出、工作经验丰富的同志到文化系统工作。嘉报集团面向全国招聘素质精良、结构合理的职业新闻人队伍。

二是创新宣传文化人才选聘机制。扎实开展了第二批嘉兴市宣传文化系统“四个一批”人才选拔、表彰工作。在全市宣传文化系统选拔表彰了20名在社科理论、文化文艺、文化产业经营管理、新闻出版做出杰出贡献的人才。认真做好了全市优秀民间文艺人才的挖掘、选拔工作。全市有82名优秀民间文艺人才入选第二批浙江省“优秀民间文艺人才”，并受到省委宣传部表彰和奖励。细致做好全市宣传文化系统20XX年浙江省有突出贡献中青年专家推荐选拔工作，经过磷选，有2名人选入选申报省委宣传部。积极在全市宣传文化系统开展干部竞岗选聘工作，让有能力的宣传文化干部走上领导岗位，一年来共新提任中层干部24人，其中正职12人。

三是完善育人体系提升人才素质。积极健全完善人才培养体系，通过短期学习培训、挂职锻炼、学术交流、学历提升等方式，助推宣传文化人才成长和能力提升。20XX年举办了全市镇(街道)党委委员培训班、学习贯彻党的十八届三中全会精神培训班和文化产业专题培训班，全市300名宣传文化干部参加了培训。嘉报集团继续通过举办文化素质提升大讲堂、与高校合作点评、组织培训和异地采访等活动，提高采编人员和文化产业经营骨干业务素质。嘉广集团通过“以评带训”及“请进来”、“送出去”等活动，分层次、分类别、形式多样，抓好人才培训。市文化局对全市现有的镇(社区)专职宣传文化干部进行系统培训，创新培训内容，完善培训机制，整合培训资源，针对培训人员的具体情况，分期分批进行专业培训，提高专兼职结合的基层文化队伍素质，提升服务能力，全年共举办队伍培训1100次，参加人数6367人次。

3、树立大宣传理念，统筹宣传文化系统人才工作。坚持把推进社会主义核心价值体系建设、创作精品力作、深化文化体制改革和加快文化事业产业发展等重点工作与加强宣传文化人才工作有机结合，在开展宣传文化人才培养的同时，兼顾高级人才推荐工作，倾力打造适应我市全面协调、可持续发展要求的人才队伍。一是做好高级政工人才选拔培养工作。根据省里文件，在全市开展选拔推荐报名工作，指导好有关人选的材料准备，并组织他们参加培训，组织专家对各地推荐的人选进行认真的评审，今年有9名同志被省委宣传部评为高级政工师。二是做好新闻人才的选拔工作。扎实在全市宣传系统开展新闻职称评审工作，举办好新闻人才培训班，有120名新闻人参加了培训，组织专家评委对今年申报的110人新闻专业人才进行认真的评审，有108人通过了评审。三是做好政工人才的选拔工作。在全市从事政治思想工作队伍中选拔优秀人才，全市共有78人申报了政工职称，有72人通过了严格的评审。

>二、20XX年宣传文化人才工作思路

1、壮大人才队伍。加快培养人才，组织实施好“嘉兴文化人才培养工程”，积极做好国家级、省级奖项的评选推荐工作，加大对文化创新项目和科技成果的奖励，努力形成发现一批、培养一批、评选一批、储备一批的工作格局。加快引进人才，坚持多渠道多领域多方式引进人才，实施重点人才引进工程，着力引进高学历、高职称、高技能宣传文化人才，特别是博士研究生的引进和培养，着力引进高端人才和急需人才。

2、提高人才质量。抓好领军人才培养，通过业务研修、资助专著出版、举办作品研讨和成果展示等方式，对骨干人才进行超常规培养，提升领军人才创新创作能力和团队组织能力。抓好青年英才培养，通过给项目、配导师、搭平台，每年重点扶持一批青年英才。加强队伍的思想作风建设，引导广大文化人才扎根人民群众，坚守职业道德，追求德艺双馨。

3、优化人才结构。加大优秀文化企业家培养力度，依靠他们的引领，把文化企业和文化产业做大做强。加大复合型人才培养力度，加快建设一支既熟悉文化又会经营管理的复合型人才队伍。加大新型专业人才培养力度，特别是加快培养一批掌握现代传媒技术的新型专门人才和政治过硬、外语娴熟、懂国际宣传规则的对外宣传文化人才。

**甘肃省人才工作总结11**

我市人才工作以“建设高素质专业化人才队伍，建设一支素质过硬、结构合理、能力强、具有一定职业道德的职业化人才队伍，促进市委市的中心工作的顺利开展”为工作主线，以“人才求发展”为工作思路，以“培养人才”为目标，积极培养、吸纳和引进各类专业人才，不断增强市民的创业、创新能力和实践能力，努力提高市民整体素质，为我市人才工作的发展奠定基础。

>一、主要工作情况

>一）、抓住机遇，推动全市人才工作的科学发展。

今年以来，为加快经济发展，推进社会主义精神文明建设，我们着眼于促进经济发展和社会进步。

一是抓好城市管理体制改革试点。按照“领导，部门负责，全面负责，部门监督，社会参与”的工作思路，市人才工作部门和各乡镇，市人社局，市科技局等有关部门，结合我市实际，积极开展城市管理体制改革试点工作，为我市经济社会发展注入强大动力。

二是抓住“人才市场”，加大对人才市场建设的投入。以“城市建设、城乡建设、社会建设三个重点区域为主，以人才为第一资源，为市民提供各类人才服务”为目标，以推动城市人才战略性和经济社会的发展。市委市高度重视，在市委市的大力支持下，投资1200万元，建成了市科技局、市办公楼、市广播电视站，为市人才战略性改革提供人才保障。今年市投资1200余万元，用于城乡建设和社会事业的建设，目前城中村、市职学院、市农业大学等13个城市的城市管理体制改革试点项目，已在我市建设。

>二）、抓好“人才市场”建设，不断提高各类专业人才队伍的竞争力。

市委市以建设“高素质专业化市场”、“城市建设、市民建设三个一流”为目标，以“人才工程”为重点，以建设专业、专业、一流人才队伍为重点，建立和完善专业市场工作机制，不断提高各专业人才队伍的整体素质。

一是建立和健全了市、区人才工作领导小组，制定了市、区专业人才工作职责、目标任务，为市、区专业人才队伍的建设提供组织保障；

二是建立了市、区专业人才工作领导小组，制定了专业市场工作机制，明确了专业市场人才的工作职责，建立了市、区专业人才培养机制；

三是建立了市、区专业人才队伍的建立和管理体系，确定了市、区专业人才的培养目标和培养时间，并将专业市场工作的指导思想、目标、政策、内容等作出了明文规定，以此来确保专业市场工作的有效开展。

>三）、抓好人才队伍的管理与培训。

今年以来，全市各专业市场人员培训工作以提高专业市场工作人员素质为重点，全面提升人才队伍的专业素质。一是积极开展专业市场知识和专业知识的.学习培训工作，采取有效措施，进一步提高专业市场人员的综合素质，使专业市场工作人员的专业知识和专业技术水平有了很大的提高。二是积极参加省市专业人才培训，通过培训，不断提高专业市场工作人员对专业市场知识的认知和了解，为专业市场工作人员进行专业市场业务的学习提供了有利的条件。

>四）、抓好市级各类专业人才的培养和储备工作。

市、区专业市场人员培训工作以提高专业市场人员队伍的整体素质为重点，以提高市级专业市场人员队伍的专业技术水平和专业管理水平，为市、区专业市场人员培养、储备专业人才创造条件。今年，市专业市场人员培训工作以提高专业市场人员的专业水平为重点，以提高专业市场人员的整体素质为目标。市专业市场组织了市、区专业市场人员、市科技局和市科技局的专业培训班和市农业大学的市农技推广中心，市农业大学的市农技推广中心为市、区农业推广中心。培训市场人员达4500多人次。

>五）、抓好市级各类专业技术人才培训的管理和培训工作。

市、区专业市场领导对市、区专业市场人员培训工作高度重视，采取了切实可行的措施，成立了以市人才培训领导小组组长为组长，市科技局局长为副组长，各乡镇

**甘肃省人才工作总结12**

20xx年，在县教育局的直接领导和上级主管部门的指导下，\*\*\*县教育局人事股积极工作，努力完成各项工作任务，现将一年来的有关工作小结如下：

>一、进一步加强学校领导班子建设

１.坚持校长培训制度，校长任职持证上岗。按照“十二五”期间干部培训要求，实行校长培训上岗。根据省、市教育部门安排，组织安排了以下几个层次的校长培训：①推荐3名校长由局长亲自带队参加\*\*市组织北师大承办的高中校长培训班，4名初中校长参加\*\*\*市初中校长岗位培训；②安排了我县第九期小学校长岗位培训，组织96名小学校长培训，目前正在利用周末时间进行培训。

２.配合局党组进行学校班子考察。对部分中心学校、初中、中心小学的领导班子进行考察调整工作，共调整初中正副校长、中心小学校长15人，中心小学副校长、完小校长、幼儿园园长人44人。

>二、依法加强教师队伍建设和管理

１.按期完成20xx年面向社会认定教师资格工作。

从今年开始教师资格证考试升级为国考，坚持标准，严格把关，保证质量，对学历、普通话证书、考核不合格等人员，不予报名。全县共申报教师资格证考试271人，通过考试81人。

２.坚持抓好继续教育工作。

为提高教师的业务水平，适应国家基础教育课程改革的需要，我们要求全体教师参加继续教育。全县共安排1930名教师参加继续教育的集中培训和校本培训，并按时给予认定学时。组织了3590名教师参加人社局部门组织的网络继续教育学习。

３.加强教师队伍管理，稳定教师队伍。

（2）做好年度考核工作。按照有关文件规定，对全县教职工按规定进行了年度考核，并确定了相应等次，全县共参加考核4241人，其中优秀等次640人，合格等次3601人。

（3）加强职称评聘管理工作。①严把评审推荐关。今年，我县教师职评实行空岗申报，坚持评审标准，对各单位推荐的申报人员，严格把关，对资格不符、材料缺项或弄虚作假以及来信反映有问题并经查实人员，取消申报评审资格。经过审查，推荐到市教育局参加评审的材料有：申报中小学高级教师62份，申报中小学一级教师147份。初级教师材料正在上报。②加强聘用管理。对20xx年评审批准的43名中小学高级教师、名中学一级教师办理了资格证书。20xx年3月共为43名高级职称教师、142名中级职称教师、57名初级职称教师办理了聘任手续。

（4）做好市级学科带头人和骨干教师的推荐评选工作。根据市教育局统一加强对学科带头人和骨干教师的评选、管理和考核工作，全县共有25人申报参加\*\*\*第一届学科带头人的评选推荐，其中16人被评为市级教育系统学科带头人。

>三、配合做好师范类毕业生招聘工作

根据省教育厅统一安排，我县今年9月22日到河南师范大学参加硕师计划招聘，共招聘25名。

根据县人事局统一安排，接受安排2名“三支一扶”人员分别到\*\*乡和\*\*乡任教。

>四、按照政策规定，认真做好工资福利工作

１.为全县在职教职工办理正常晋升薪级工资4241人，为名大中专毕业生直接确定专业技术职务进行登记审查上报工作，为全县义务教育学校4241名在职教职工审核了绩效工资基础性津贴，为全县义务教育学校152名离退休教职工审核了离退休人员生活补贴。

２.根据省人事厅、财政厅有关文件精神，审批遗属生活困难补助30户，34人。

3.经过核实档案，按规定为170名到达退休年龄的教职工办理了退休手续。

>五、其他工作

1.安排公务员2人到县委党校参加学习培训；

2.积极做好原民办或者代课教师等生活补助问题。共发放生活补助270多万元，涉及人数2185人。

3.接受20xx年秋季毕业生档案202份。

4.对全县教育系统的离休教师5人进行了慰问。

5.积极部署安排全县教育系统岗位设置工作。

6.参与县局有关星级学校创建（幼儿园）评估（初评）工作。

**甘肃省人才工作总结13**

今年以来，区科技经信局在区委区政府的坚强领导下，以落实市、区人才会议精神和区年度人才工作要点为抓手，紧紧围绕绿色化发展理念，解放思想，创新观念，加强领导，完善机制，协助企业在引进、使用、培训人才上下功夫，取得必须成效。现将我局20xx年人才工作总结和20xx年工作计划总结如下：

>一、20xx年人才工作完成情景

一是加强人才基础摸底工作。科技经信局落实专人具体负责人才工作，积极开展工业企业人才普查工作，对全区工业企业经营管理人才进行摸底，完善和更新企业家人才库，目前入库37人。

二是积极鼓励企业开展产学研对接。我局主动牵线搭桥，结合融杭和长三角一体化推进，促进我区企业充分利用长三角大院大所科研资源，强化产学研互动互促。组织一品有机茶、振州电子科技赴浙江大学、中国农科院茶叶研究所等高校院所开展产学研对接；8月份，黄山良业智能控制有限公司与浙工大机械工程学院签约战略合作协议；11月份博蓝特光电科技与合肥工业大学签订产学研协议；12月份申格电子与安徽工程大学机械与汽车工程学院就提高新能源汽车薄膜电容器可靠性项目研究达成合作协议，并成功申报市科技计划项目（正在公示）；天新新材料有限公司与黄山学院签订了校企合作协议。

三是营造浓厚的尊重企业家氛围。积极组织企业家参加各类评选活动，工业泵被授予“改革开放40周年·黄山市有突出贡献、有发展潜力的十佳民营企业”称号，工程塑料厂厂长徐三友、振州电子董事长何平洲被授予“改革开放40周年·黄山市优秀民营企业家”称号。黄山工业泵员工潘霄凌“中国重型机械行业工匠”符号，全省仅有两人入选。黄山徽扬物联科技有限公司创始人及技术总监汪康被授予第五届“安徽省青年创业奖”，全省共20位获青年创业奖，10位获提名奖。黄山博蓝特光电技术有限公司蓝文安获得黄山市“降低企业引进高科技人才成本奖励”万元（已完成公示）。

五是积极开展为企服务工作。依托“四送一服”常态化服务工作，积极开展人才要素对接。1—11月举办103场招聘会，服务企业招聘1413家次，供给岗位万余个次，达成就业意向2621余人。

六是积极对上争取项目。依据安徽省《关于印发支持制造强省建设若干政策的通知》文件要求，做好省级工艺美术大师示范工作室申报工作。黄山市屯溪区正华徽派木雕工作室、黄山市徽笔工艺研究所、安徽省黄山市屯溪胡开文墨厂和黄山市安海文化传播有限公司4家经过省级工艺美术大师工作室项目申报。提高工艺美术大师带xxx弟、传承技艺的积极性，为我区培养出更多的工艺美术人才。目前，全区高级工艺美术大师人员共计43人。

七是积极打造各类创新平台。推荐并帮忙工业泵申报“市技术创新中心”认定工作，目前正在准备申报材料。协助安徽双桦成立黄山联合应用技术研究院，目前已在市民政局登记，在科技局备案。

八是协助人才办开展各项工作申报。开展博士研究生社会实践活动，组织金菱新材料和工业泵两家企业申报需求3人；开展高层次人才储备金申报工作，组织工业泵、良业智控、振州电子、泰客轨道、拓达科技5家企业共7人申报，已确认3人；组织良业智控申报市特支计划；申报安徽省第八批战略性新兴产业技术领导人才，我区入选两家企业，均为工业企业，分别是良业智能的施云贵和博蓝特的徐良。

>二、20xx年工作计划：

20xx年区科技经信局人才工作的思路是落实深化人才发展体制机制改革，突出企业家和高层次人才队伍建设，为全区工业经济快速发展供给人才支撑和智力保障。

一是认真落实《屯溪区关于促进民营经济高质量发展实施意见》，进一步调动广大企业家积极性、主动性、创造性，深度挖掘一批先进典型，充分发挥示范带动作用，培养造就一支优秀企业家队伍。

二是探索人力资源协同发展新模式。继续以融入杭州都市圈为契机，主动与杭州市对接，积极承接杭州人才、产业、技术溢出资源，构建人才智力共享模式。加强与在杭安徽籍、黄山籍企业家互动，开展走访恳谈活动，寻求合作机会。引进创业创新载体和平台，把优秀的创业企业、创业团队、高校毕业生引过来、留下来。

三是按照“三比一增”活动要求，实施企业人才本事提升工程。继续开展“走出去”活动，以点对点“小班制”的培训模式，组织部分工业企业家和相关涉企部门负责人外出培训。

四是继续鼓励企业采取短期聘用、合作开发、技术攻关、项目咨询、聘请顾问、业余兼职等灵活方式柔性引进人才和智力。

五是继续落实区领导和区直部门联系企业制度。将区领导与联系企业的高层次人才结对，经过定期走访、召开座谈会、组织联谊活动等形式，与人才交心交友，帮忙他们解决实际问题，引导他们为屯溪经济社会发展建言献策。

六是做好“四送一服”人才和产学研要素对接。分层次支持企业与院校开展产学研合作，引导人才和智力资源向产业一线集聚。对科技水平含量较高的项目，需要选择对口的院校合作，如良业智能与浙江工业大学机械工程学院的合作；对劳动密集型的项目，能够就近选择院校合作，如国人通信博蓝特等企业能够与职业技术院校合作，既能满足企业人才需求，又能帮忙大学生开展社会实践活动，丰富工作经验。

七是动态调整企业优秀人才库。做好优秀人才信息库建设和管理工作，分析企业经营管理人才现状，为制定企业经营管理人才发展规划和完善相关政策法规等供给数据支持。广泛搜集企业高层经管管理人才、高级职业经理人、企业经营管理后备人才信息，对各类企业经营管理人才进行分层分类管理。

**甘肃省人才工作总结14**

面向XX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。20xx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，20xx年医院科研立项两项，开展新技术、新项目XX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文凭的医护人员有XX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。20xx年医院考取XX名研究生。

5、多次为医务人员举办有关知识讲座，以增强法律意识和医疗事故防范意识。20xx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XX全体医务人员针对各科工作特点，讨论医疗事故隐患；还XX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。20xx年从XX医科大学、东南大学医学院、XX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XX名。装修了新分配人员XX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XX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。20xx年还从外省三级医院引进了XX名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才XX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。20xx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XX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。

**甘肃省人才工作总结15**

当前，推进乡村全面振兴的工作任务重、难度大，“人才结构不全”、“人才数量不足”、“人才动力不强”等依然是基层干部反映强烈的问题，要实现高质量发展必须汇聚各类人才力量提供基础支撑。以解店镇为试点，以一村一名大学生为着力点，探索打造乡村振兴人才小分队，开创乡村人才振兴“一子落，全盘活”的生动局面。

广开源、强吸力，广募人才注好乡村人才“蓄水池”。到村工作大学生用档案信息找、入户座谈聊、田间地头访、村干村民荐等多种方式，以“可以助力乡村发展即人才”为标准全面梳理所在村下乡人才、本村户籍在外人才、本土人才资源，了解各类人才的所学、所精、所长，对人才类型、学历层次、人才年龄进行分类管理，全面科学建立人才信息储备库，成立以到村工作大学生为队长的乡村振兴人才小分队，同步在县乡两级分别建立人才大队、人才中队，注好乡村人才“蓄水池”。

多角度、勤探测，问需纳谏找准人才施展“目标田”。到村工作大学生根据各村实际，通过实地调研、问卷调查、座谈倾听等形式了解村民生活生产需要，结合乡村发展需要，建立农业生产经营、农村二三产业发展、乡村公共服务、乡村治理、农业农村科技“五类人才”的人才需求信息库，找准人才施展“目标田”。

画路线、扫路障，建立机制挖通人才对接“引水渠”。到村工作大学生召集农村特岗教师、“三支一扶”人员、到村工作选调生等各类下乡人才，宣讲各自擅长领域政策知识，发展壮大村级集体经济，防范化解网格治理风险，弘扬社会主义法治精神。打好“乡情牌”“乡愁牌”，强化荣誉感、归属感、存在感吸引在外务工经商人员、退役军人、离退休干部等在外人才，着力推动“人才回乡、资金回流、项目回迁”。发挥“土专家”“田秀才”“乡创客”作用，组织本土人才为村民传经授道、答疑解惑。同时做好人才联络员，在村与村、村与镇、村与县之间的人才资源调配过程中积极协调沟通，打通村与乡镇人才中队、县级人才大队间的渠道，挖通人才对接“引水渠”。

多元素、高质量，真培实训灌足人才强基“营养液”。到村工作大学加强与乡镇及县直相关单位的.沟通协调，邀请兄弟乡镇、兄弟村或县直部门业务能手及高校专业人员对本村人才进行业务指导或技能培训。及时宣传并组织本村村民参加县、乡两级技能培训，招募一批特聘农技员，依托农广校、农民夜校、田间课堂等载体，扩大人才总量、提高人才质量、优化人才结构。加强对农村致富带头人培育，培育一支精准服务产业需求、解决生产技术难题、促进农民发展致富的服务力量，灌足人才强基“营养液”。

暖阳光、沐春雨，考核激励开出乡村发展“遍地花”。因地制宜，建立多维度人才激励机制。组织乡村人才参加优秀人才评选、创新创业比赛、职业技能大赛，通过表彰给予精神奖励、通过人才成果评估给予为村带来较大经济效益的人才经济奖励，对于思想进步、积极参与的人才给予优先入党、推选两委班子、乡人大代表等政治待遇；同时县乡两级把人才发挥效用纳入到村工作大学生考核体系中来，引导激励到村工作大学生不断服务人才，厚植乡村人才发展沃土，开出乡村发展“遍地花”。

人才小分队开展工作以来，解店镇六个试点村共统计人才34名，梳理需求目录13条，掌握了全村人才基础数据；培训134人次，对接人才8名，带来直接经济效益万元。下一步，万荣县将结合试点的成熟做法，坚持问题导向，完善工作方案，在全县全面推广人才小分队建设，让人才在乡村振兴战略中大显身手、大展作为。

**甘肃省人才工作总结16**

近年来，我局按照市委、市政府人才工作的总体部署，以服务我市经济结构调整和产业转型升级为人才工作的总体思路，不断加大引进高层次、紧缺专业人才力度，紧密结合经济社会发展的重点领域和产业导向，积极开展引进国外智力和技术工作，加强政策引导，完善制度措施，不断优化人才发展环境，为加快经济社会发展提供了人才保障和支持。

>一、主要做法

1、不断优化人才发展环境。积极研究制定引才政策，完善制度措施，为引进各类人才创造良好的政策环境。一是先后制定出台了《酒泉市引进高层次人才暂行办法》和《市直中学大中专院校和医院引进优秀人才工作实施细则》等指导性文件，从引进人才的待遇、形式、程序、考核管理、配偶就业、子女入学、住房等方面出发，为引进专业技术人才提供了政策保障。二是把公务员队伍建设、专业技术人才队伍建设、技能人才队伍建设纳入酒泉市人力资源和社会保障事业“十二五”发展规划，明确了人才引进、国外智力引进和人才管理服务等方面的目标和任务。三是努力在全社会营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围，每年有计划地组织一部分优秀人才到境内外学习考察，开拓视野，增长见识，学习借鉴发达地区的人才发展和培养模式，为人才工作的创新发展提供了借鉴。

2、大力开展人才引进和公开招聘。会同各行业主管部门，积极引进急需紧缺专业技术人才，补充了教育、卫生、农牧等经济社会发展重点领域人次不足的问题，20xx年，在制定出台的《关于贯彻落实的.实施意见》中，对紧需紧缺人才的引进给与了充分考虑，对具有硕士研究生学位以上的优秀人才、具有副高级以上专业技术职务任职资格的人员、符合市上有关引进高层次人才条件的人员，经审批同意可直接考核招聘。几年来，在全市进行的各类公开招聘中，为酒泉中学、职业学院、市医院、敦煌市、肃州区等事业单位考核引进硕士研究生95名，拟引进20xx年教育部直属师范类院校免费师范生15名。

3、高度重视引进国外智力工作。坚持“服务发展，注重实效”的引智工作思路，围绕“6+2”振兴工业行动计划和“一特四化”现代农业产业思路，积极为各类企业、科研单位引进国外专家、先进技术和管理理念，解决我市优势产业发展的瓶颈问题。近年来，共执行引智项目68项，引进外国专家150多人次，建立了省级引智成果示范推广基地1个，组织实施出国（境）培训项目19项，培训各类专业技术和管理人员100多人次。利用国家引智资金，成功地为各类企事业单位解决了多项技术难题，引智工作走在全省前列。20xx年、20xx年分别荣获省人社厅“全省引进国外智力工作先进集体”。

4、注重人才队伍发展的调研分析。加强对人才队伍的总量、结构和分布情况的比照分析，建立了各类专家、省市人才工程人选、机关公务员、企业军转干部、专业技术人才、技能人才以及高校毕业生就业项目信息库，为人才队伍建设、人事制度改革和高校毕业生就业提供了决策依据。紧紧围绕市委“6+2”振兴工业行动计划，组织人员开展企业需求普查，建立了全市企业需求人才信息库，为引进和推荐各类人才到企业就业提供了依据。几年来，推荐到市内各类企业的急需紧缺专业毕业生236名。20xx年，按照市委人才办的安排部署，组织开展了市直事业单位急需紧缺人才摸底调查，从摸底调查的情况看，近期市直事业单位急需紧缺专业技术人才数为65人。

>二、存在的问题

一是我市已出台了《酒泉市引进高层次人才引进办法》，但在引进人才重要性和必要性的认识上不够充分，尚未形成浓厚的社会氛围，全社会共同参与，各部门协调配合的机制还不够健全，在执行力度、财政投入比重和政策保障方面的力度还有待加大；二是引进的人才还是以教育、卫生、农牧等社会发展领域的硕士研究生为主，从事前沿开发、高新技术领域的工作的人才极少，适合我市经济发展方向的新能源产业人才、经营管理型和科技人才更是严重短缺；三是人才引进主要还是以事业单位为主，企业人才引进工作需要加大政策支持力度；四是引进人才的政策宣传还不够到位。

>三、工作打算

下一步，我局将以认真贯彻落实《酒泉市中长期人才发展规划》为目标，以落实《关于加快引进急需紧缺人才的意见》及七个配套办法为重点，重点做好以下几项工作：一是紧紧围绕“两抓整推”总体部署和“6+2+3”振兴工业行动计划，与重点企业、接续产业和关键技术领域相对接，研究制定《酒泉市引进高层次急需紧缺人才认定办法》和《酒泉市引进高层次急需紧缺人才配偶就业安置办法》，引进一批领军型创业人才、一批高层次技术人才和一批优秀毕业生。重点加大对风光电、装备制造、节水材料等重点产业，啤酒原料、种子、洋葱等农产品深加工行业领域和教育、卫生、农业等经济社会发展重点领域的紧缺人才引进力度。

二是以“6+2+3”现代产业体系为依托，适应工业化、城镇化和农业产业化发展需要，不断壮大专业化高技能人才队伍，围绕新能源产业发展，为酒泉职业技术学院、工贸中专等市内院校招聘引进一批新能源产业相关专业教师，培养和带市内重点企业高技能人才队伍建设和发展。积极组织企业赴外招聘和举办各类专场人才招聘会，面向省内外招聘一批企业急需紧缺的优秀人才和理工类高校毕业生，组织实施“千名大学生企业就业计划”，鼓励和吸引大学生到我市新能源企业就业。

三是坚持“服务发展、注重实效”的引智工作思路，继续加大制种、蔬菜、果品、养殖等优势特色产业方面的引智项目，组织实施好引进的国外技术、管理人才项目，引进农业新品种、新技术，对产业发展开展技术指导，解决技术难题。今年，计划引进外国引智项目专家12人次，引进外籍教师13人次。围绕重点产业，加大20xx年度引智项目的征集和申报力度。

**甘肃省人才工作总结17**

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，重要是选拨一批年轻的专业技术人才。近年来，我院不断加强对人才资源的管理，在人才工程建设方面加大了力度，人才队伍建设工作呈良好态势发展，现将20xx年上半年人才工作总结如下：

>一、人才队伍现状：

我院现有职工51人，在编33人，聘用xx人，中级职称11人，初级职称30人。

>二、卫生人才工作主要做法及取得成效：

（一）强化组织领导，优化人才环境

我院成立了由院长任组长，副院长任副组长，各科室负责人为成员的人才工作领导小组，建立健全了我院人才工作协作配合机制，进一步明确了职责，夯实了任务，同时，紧密结合工作实际，制定完善了人才引进、使用、管理的相关政策，逐步建立了用事业造就人才、用环境聚集人才、用制度激励人才的工作机制，为各类人才营造了一个优良的工作环境。

（二）加强教育培训，提高人才素质。

我们把教育培训作为加强人才工作的一个重要措施，采取多种途径，大力加强人才教育培训工作，全面促进各类人才素质的提高。

1.招聘人员，补充新鲜血液

20xx年上半年共招聘工作人员2名，签订聘用合同2人，现全院共有职工51人 。我们充分利用网络、微信平台等媒介发布招聘信息，招聘专业技术人才，满足医院发展需要。

2.重视知识培训，达到技术规范化。20xx年上半年组织院内业务学习 12次,240余人；参加院外短期业务培训学习 14次，30余人。王春凤参加全科医师培训进行中。

3、鼓励参加各种学历教育，使卫生技术人员的知识结构不断优化。提高教育投入，加大支持力度，促进在职卫生技术人员不断的掌握新技术、新知识、新理论。我院卫技人员全部具备中专以上学历，上半年有2名同志取得专科学历。

4、完善奖励机制，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的奖励。（奖励标准详见峡窝镇卫生院绩效考核方案）20xx年王超峰、魏志英两名同志获得上街区“最美卫计人”荣誉称号，张丽娜、孙英民获得上街区“最美白衣天使”称号。

>三、现阶段面临问题及建议

1.人员缺编。按照豫编办〔20\_〕20号、郑编办〔20\_〕1号文要求，峡窝镇常住人口37200人，按文件要求，每万名服务人口配备11名人员编制，编制数应为41名。但现在编制数为33人，致使多项工作不能全面深入开展。所以希望能增加编制。

2.招聘人员困难，缺乏高学历人才。根据目前我单位的实际工作需要，现需全科医生2名（大专及以上学历）、中医师1名（大专及以上学历）、公共卫生专业医师1名（大专及以上学历）、超声科医师1名（本科及以上学历）、共计5人。

>四、下半年工作打算

1、不断强化人才的管理工作。继续贯彻落实省市区人才工作会议精神，紧紧围绕《郑州市“十三五”人才规划的`目标》，不断加强和完善人才队伍建设。

2、切实做好人才的引进工作。结合我院自身实际，制定紧缺人才引进计划，增强人才引进的主动性和针对性。大力发展中医药文化建设，以长期聘请或定期服务的模式引进中医专家1名；以面向社会招聘的形式引进相关专业人才。招聘后工作人员享受国家基本工资待遇，单位负责缴纳五险，并给予绩效奖励。

3、努力提高人才队伍素质。强化业务学习，加大院外进修学习力度，着力提高各类人才的知识水平和工作能力。安排赵小伟等三名业务骨干到郑州市中心医院进行专科进修学习，贾金霞进行全科医师培训.

4、加大人才工作宣传力度。大力宣传人才工作，充分挖掘和宣传人才的典型示范效应，在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

**甘肃省人才工作总结18**

按照区委组织部关于在全区开展人才工作宣传月活动的通知要求，我局积极开展了人才工作宣传活动。现将有关工作开展情况汇报如下：

>一、高度重视，安排周密。

区委组织部关于开展“人才工作宣传月”活动的通知下发后，我局领导高度重视，为加强对本次活动的领导，成立了人才工作宣传月活动领导小组，组长由总支书记担任。领导小组成立后，结合我区实际制定了具体的宣传月活动实施方案，使宣传工作真正落到了实处。

>二、形式多样，搞好宣传。

在载体上，我们利用《区法制宣传月刊》、司法行政内网、政府门户网站等进行人才工作宣传；在内容上，有标语宣传、我局人才工作新举措、新经验的宣传、优秀人才典型事迹的宣传。通过上述形式多样、内容丰富的宣传报道，集中对人才工作进行了广泛深入的宣传报道，使人才工作宣传月活动深入人心。

>三、突出重点，把握导向。

（一）联系人才活动。以群众路线活动为契机，我局领导班子成员分别与司法局各科室骨干、各法律服务专业人才开展谈话谈心，征求他们的意见建议。共征求到意见建议25条。

（二）开展各类培训活动，提高法律人才的综合素质。

（三）开展人才服务基层活动。通过开展社区矫正人员走访、“送法下乡、进社区、进市场”等和司法行政职能密切相关的服务活动，切实帮助基层解决实际困难。

**甘肃省人才工作总结19**

在市委、市政府的正确领导和关怀下，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和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、今年上半年以来，我市继续以加强人才引进培养力度、完善人才激励机制、规范专业技术人才管理，做好卫生人才服务等工作为重点，开展了以下工作：

(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中，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，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，为吸引更多优秀人才进入我市医疗卫生机构工作提供便利。围绕我市级医院重点学科发展的需要，上半年共引进了各类紧缺人才20名，涉及重症监护、神经外科、中西医临床、心血管内科和肾内科等多个专业，其中博士1人，硕士2人，本科16人，中职11人，高职有11人，对填补相关领域人才空白，提高我市医疗技术水平起到了良好效果。

(二)改善用人环境，完善人才培养和激励机制。

1.在昆明市卫生人才工作领导小组的领导下，严格贯彻《昆明市卫生事业发展规划人力资源子规划》，逐步建立起重引进、重培养，双管齐下的人才工作机制。加大人才经费投入力度，为吸引人才、留住人才、用好人才提供物资保障。为引进的人才创作良好的工作、生活环境，千方百计为他们提供便利，包括为其办理重建档案，申请补助和安排周转住房等工作，免除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

2.继续推进市级医院收入分配制度改革，在对市属医院绩效工资分配改革和部分高级专家年薪制实施一年情况调研的基础上，分析总结了好的经验做法，继续实行岗位绩效工资分配制度改革实施办法和高级专家年薪制，对内部分配比例进行了微调，经过上一年度的考核，确定了新一轮享受年薪的专家31人，未完成考核指标的专家3人不再享受新一轮年薪。通过分配制度改革，逐步建立起公平、合理，符合卫生事业单位特点的激励机制，在吸引优秀人才，加强对专业人才的管理等方面取得了初步成效。

(三)规范卫生专业技术人才的管理，做好职称晋升等工作，上半年我市卫生人才管理工作进行有序，顺利按计划实施。

1、完成了“昆明市卫生专业技术高级资格任职推荐专家委员会”的换届，并对新的考核组专家、新的推委会成员进行了培训，对我市使用了两年的“三专”考核试题进行了重新修改、整理和完善。组织完成了卫生系列高职的“三专”考核及推荐工作，共有176人申报高职的人员，经资格审核，“三专”考核后进入了推荐委员会推荐，其中有154人推荐到省高评委会评审。

**甘肃省人才工作总结20**

在学院党委和行政的正确领导下，我院以教育部关于印发《高等职业院校人才培养工作评估方案》和《陕西省高等职业院校人才培养工作评估实施细则》为工作指南，全面贯彻“以评促建，以评促改，以评促管，评建结合，重在建设”的二十字方针，加强组织领导，合理规划学院发展和人才培养目标，不断加大资金投入，持续改善办学条件，进一步推进工学结合，不断深化教育教学改革，人才培养质量不断提高，圆满完成了人才培养工作评估专家考察阶段的工作，受到了专家组的充分肯定。现对学院评建工作总结如下：

>一、凝心聚力，众志成城，全力投入评建工作

评建工作是一项系统工程，涉及到学院工作的方方面面和每一位师生员工的切身利益。作为一所组建仅仅5年的高职院校，要达到评估标准，任务十分艰巨。只有举全院之力，集中全院教职员工的智慧和力量，才能实现评建工作目标。为此，我们做了以下几方面的工作：

（一）领导重视，精心部署

按照《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》（教高〔xx〕16号）文件精神和评估新方案精神，xx年2月24日，学院出台了《咸阳职业技术学院人才培养工作状态数据采集平台管理实施办法》，积极组织开展数据平台填报工作。xx年5月22日，院党委下发《\_咸阳职业技术学院委员会关于成立人才培养工作评建工作组织领导机构的通知》（咸职院党发〔xx〕15号），成立了评建工作领导小组及其工作机构，统一领导组织实施全院评建工作。同日，又下发《咸阳职业技术学院人才培养工作评建工作实施方案》（咸职院党发〔xx〕16号），详细部署了学院今后评建各项工作。

随着评建工作的进一步深入，xx年4月13日学院党办和院办联合下发了《关于进一步完善和明确评建工作组及其职责的通知》，重申了学院评建领导小组和评建办公室指责，调正了评建工作机构，成立了“领导作用”、“师资队伍”、“课程、专业、教学管理”、“社会评价”、“学生工作”、“宣传舆论”、“后勤、安全工作”、“综合协调”、“校内评建专家”和“材料数据”等十个工作小组。

学院领导高度重视评建工作，亲自督查评建工作，多次组织召开专题会议听取评建工作汇报，协调解决有关问题，使学院评估工作整体高效推进，为学院顺利通过国家人才培养工作评估打下了良好基础。

（二）广泛发动，提高认识

xx年10月15日，召开了全院评建工作动员大会，全面启动学院评建工作。各部门分别召开了动员会。为加强宣传工作，评建办克服人员不足的困难，加班加点，按期连续编印《评建简报》、《评建工作手册》，建设咸阳职业技术学院评建网，组织全院教职员工开展听课、评课、说课、专业剖析等一系列活动。通过层层动员和广泛宣传，使全院师生提高了对评估工作重要性的认识。

（三）学习借鉴，以评促改

评建工作启动后，我们组织全院教职工及学生认真学习教育部教高〔xx〕16号文件，深刻领会高职教育教学改革的政策、法规和高职人才培养工作评估指标体系内涵，并结合实际，分析问题，寻找差距，实施整改，加强建设。通过组织开展教育教学思想的大学习、大讨论活动，学院的办学指导思想和办学理念，先后编印了《评建工作手册》4期，《评建简报》11期和《评建工作系部档案材料目录》。同时采取“走出去，请进来”的办法，一年多来，先后邀请翟轰等省内外知名专家来我院作专题辅导报告。学院主管领导先后带队前往延安、宝鸡、杨凌等高职院校考察学习，选派骨干教师赴宁波、上海、深圳等地教育部高职教师培训基地进修，使全院教职员工的理念、知识、水平、能力都有了较大程度的提高，为顺利推进评建工作奠定了基础。

（四）明确责任，狠抓落实

在评建工作启动之初，学院根据《咸阳职业技术学院人才培养工作评估实施方案》，下达了《咸阳职业技术学院人才培养工作评估系部任务书》、《咸阳职业技术学院人才培养工作评估处室任务书》和《评估佐证材料清单》，督促各处室、各系部制定了详细的《部门评估工作实施方案》，并与各处室

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找