# 人才精准推荐工作总结(实用44篇)

来源：网友投稿 作者：心旷神怡 更新时间：2024-06-20

*人才精准推荐工作总结120xx年以来，县文体广电新闻出版局不断加大人才队伍建设工作力度，以县委组织部《20xx年全县人才工作目标职责制分工意见》为指导，不断加强管理，完善机制，为各类人才脱颖而出创造条件，为全县科学跨越供给了坚强的组织保证。...*

**人才精准推荐工作总结1**

20xx年以来，县文体广电新闻出版局不断加大人才队伍建设工作力度，以县委组织部《20xx年全县人才工作目标职责制分工意见》为指导，不断加强管理，完善机制，为各类人才脱颖而出创造条件，为全县科学跨越供给了坚强的组织保证。现将20xx年上半年人才工作情景总结如下：

>一、人才队伍建设的措施、做法和取得的成效

(一)高标准引进人才。20xx年上半年，县文体广新局针对队伍现状，进取面向社会引进人才。在引进过程中，坚持不放松标准、不降低条件、不讲人情关系，严把人才“进口”关，坚持“公开、平等、竞争、择优”原则公开招聘专兼职工作人员。围绕“百千万”文化培训工程，进取向县内中小学校发出邀请函，聘请音乐、美术、舞台教师参与“舞动凤凰城，唱响新\*\*”农民文化培训，有效地改变了过去文体广新系统人才队伍老化和人才层次低等问题。

(二)多途径育人。为提升整个文体广新系统队伍的素质，我们坚持把理论学习和业务学习放在重中之重位置来抓，经常组织集中学习，同时注意引导干部职工进取自学。在学习方式上，坚持请进来和走出去相结合，理论与实践相结合，以老带新岗位练兵相结合，交流与研讨相结合的学习方式，广泛开展了一系列卓有成效的教育培训和学习交流活动，促进了干部队伍素质的全面提升。另外，我们还注重因材施教，对于具备必须专业特长和有培养前途的年轻同志，有重点地制定培训计划，有针对性地外派学习，使一部分人才脱颖而出。

(三)科学使用人才。坚持正确的用人导向，给肯干事的人以机会，给能干事的人以岗位，给干成事的人以回报。在人员配置上，利用此刻人才资源，突出文体广新骨干在工作中的带动作用，对演员、编剧、作曲、导演、教练员、教师等进行优化组合、科学搭配，激发他们的工作热情，发挥他们的工作进取性。围绕演艺团体的特点，我们打破了传统的用人制度，进取面向社会招聘人才，并探索了“长期签约、短期招聘”相结合的用人办法，整合我们掌握的社会人才资源为我所用，激发了演艺团体的活力。目前，我县吕剧团在传统吕剧演出基础上，成功走出了筹办大型演艺类文艺晚会的路子。县吕剧团加挂“黄\*\*凤凰艺术团”牌子，并加大了开拓胜利油田、东、西城及周边地区的演出市场力度。

(四)深入实施“百千万”文化培训工程。加强文化人才培训，分层次搞好文化培训，先后对乡镇(街道)文化站长进行了图书整理、文化站改造提升专题培训，提升了文化站长的业务素质。县文化馆在每村选取2—5名热心文化事业、经常组织参与文化活动的积极分子，对其进行广场舞、文化活动策划等业务培训20余期。继续深入实施“舞动凤凰城，唱响新\*\*”农民文化培训工程，对农民进行民间艺术、体育健身指导60余期，扶持壮大农村文艺健身队伍，培养一批扎根基层、服务基层的民间艺术体育人才。

>二、人才队伍建设存在的问题

一是高层次拔尖人才留不住、引不进。多年来，我县文体广新系统涌现了不少业务精良的高素质拔尖人才，但这些人才基本都流失了。有的到了上级主管部门，有的到了市电台、电视台、报社，也有的到了省级机关。二是一般性人才进的多、出不去。多年来，拔尖人才走了，一般性的人才留下了，长此以往人才老化积重难返。由于编制所限，老岗位有人占着，新的人才引不进。另外，专业人才结构很不合理，如吕剧团演员多、声乐人才多，器乐人才少;编剧、作曲、导演专业面临断层现象。三是人才工作的制度和机制不够健全。当前对于个人工作业绩量化考核机制还不健全，有效的激励措施跟不上，人才的进取性、主动性、创造性还没有得到充分发挥，尽管拥有专业职称者占不小比例，但真正实践经验丰富、能独挡一面、能出成果、出精品的人才较少。四是人才培养滞后。由于财政投入偏少，文体广新系统长期以来保正常运转压力很大，难以解决人才培养的诸多问题，如培训场所、进修经费等。

>三、20xx下半年人才工作打算

(一)加大文体广新人才培养，建立良好的培养投入机制。经过宣传和教育，使全社会从全面建设小康社会、推进社会主义文化大繁荣大发展的战略高度，认识开发文体广新人才资源的重要性、紧迫性。统筹研究制定文体广新事业单位人才的培养、吸引、使用的政策措施，加大资金投入，用于紧缺文体广新人才的引进、有突出贡献文体广新人才的奖励、特殊急需文体广新系统人才的培养资助等。

(二)加强领导，创新文体广新系统人才队伍建设模式。牢固树立“文体广新人才资源是文体广新事业发展的第一资源”的理念，遵循文体广新事业发展的内在规律和文体广新人才特点，从城市发展定位和公民对文体广新生活的需求出发，更新观念，创新机制，进一步加大我县文体广新人才引进、开发力度，不拘一格降人才，为全面建设小康社会供给人才智力保证。

(三)强化竞争，建立健全科学的人才考评机制。根据文体广新行业各自特点，对不一样岗位建立一套科学客观、操作性强的岗位本事标准体系，将岗位本事标准作为使用的依据、考核的方向、培训的目标;对文体广新事业单位人员实行不定期考试与考核，保证文体广新事业单位人员素质不断提升。在科学合理设岗的前提下，对专业技术人员的专业技术职务实行评聘分开，唯才是举，量才使用，真正把“想干事、争做事、能做事、做成事”的人才推上文体广新行业的第一线，真正构成“重本事、重业绩”的用人评价标准。

(四)关爱人才，努力建设一支政治强、业务精、作风正的文体广新工作队伍。努力创造有利于文体广新人才成长和发展的良好环境，动员和吸引各类文体广新人才到\*\*工作，千方百计改善他们工作、创作、学习的条件和生活待遇，充分调动其工作的进取性和艺术创造性，不断激发其工作热情，做到人才引得进，留得住，从而为\*\*文体广新事业的快速发展奠定坚实的人才基础。

**人才精准推荐工作总结2**

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20xx年度各项工作任务。

>一、本局基本情况

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。

>二、完成的主要工作

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活动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。

>三、存在主要问题

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。

>四、明年工作计划

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。

**人才精准推荐工作总结3**

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，现今，人才资源已经成为最重要的战略资源。面对日趋激烈的人才竞争形势，我a街道党工委明确提出：要解放思想、树立科学的人才观、大力营造有利于人才脱颖而出的环境。现就我处人才工作开展情况及存在的问题等汇报如下：

>一、全面学习贯彻各级人才工作会议精神，倡导科学的人才观从去年年底起，中央、区、州、市分别召开了人才工作会议，会议讨论了关于进一步加强人才工作的决定，总结交流了人才工作经验，并对当前和今后一个时期的人才工作进行了全面部署。为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我a街道办事处组织全体机关工作人员集体学习了《\_中央\_关于进一步加强人才工作的决定》。同时把传达会议精神做为中心组学习的一个重要内容，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，为大力实施人才强处战略，落实党管人才原则打下良好的基础。全处干部职工通过学习，已体会到加强人才工作是我党和各级政府的一项重大而紧迫的任务，“三个观念”也已牢固树立，牢固树立了人才是第一资源的观念，牢固树立了人人都可以成才的观念，牢固树立了以人为本的观念。

>二、培养、吸引和使用人才的情况，好的做法

1、把促进发展作为人才工作的根本出发点，发展活跃人才发展是我党执政兴国的第一要务，当前“人才支撑发展，发展孕育人才”的观念已充分被我处实践所证实。如在我处a村、党支部书记xxx在90年代初头办砖厂、发家致富，成为了党员致富带头人，98年我处党委将其放在支部书记的岗位，发挥出他敢拼、敢闯、思维活跃的优势，通过建小康村，建市场等一系列举措，突破农村转变成为城区难的瓶颈。又如：今年我处的招商引资工作也和人才工作相互促进，a大卖场、b酒店项目、c乳制品加工、几个市场的改扩建等不仅拉动了辖区的经济发展，而且也为我辖区带来了大量的企业管理人才、企业科技人才。

2、以提高科学素质和强化技能培训为手段，培养自身人才随着b市城市化进程加快，我辖区已由农村办事处向街道办转变，辖区农民身份也正向市民身份转变，传统的耕地种粮，出大力、流大汗的生产方式已被淘汰。为此我处把提高辖区农牧民科学文化素质，强化居民劳动技能培训与拓宽居民就业渠道、培养乡士人才结合起来，据不完全统计，仅今年我处就开办各种培训班10余次，各类咨询活动20场次，各村也依托高等院校，选派多名村干部进修。辖区大部分农牧民也逐渐对市场经济有了足够认识，也掌握了各种实用技术，从业竞争力大幅提高，有很多已成为本行业的佼佼者，社会新型人才。另外，办事处又通过开展“四培养”活动，大力培养村级后备干部，并以“模拟班子”的形式给他们充分的锻炼机会。另据统计现辖区八个村组已全部普及九年义务教育，且有近40%的农村子女都接受了高等教育。为培养本地人才，我处部分村组还对每年考上高等院校优秀学生进行现金奖励。

除辖区各村组外，办事处机关更是重视干部职工的培养，目前我处共有干部职工53名，大专以上文化程度占73%，大部分在职人员都有很强的进取心，通过参加自考、成人、电大等形式提高学历和业务能力。办事处也常选派人员参加各类岗位培训，敢于放手压担子加强工作人员的实践锻炼。可以看出我处工作人员已初步树立了全民学习、终身学习的理念，学习型机关，学习型村组，学习型科室也都积极推动了人才战略。

3、采取岗位竞聘和完善约束激励机制，管理考核人才办事处是今年新成立的单位，根据街道办事处岗位设置和行政职能的不同，年初我处对工作人员的岗位进行了大幅调整，调整中我处充分考虑了工作人员的专业、能力、特长和自身意愿。现处领导干部的学历全部在大专以上，其中还有两名研究生，领导年龄层次有所下降，平均年龄为38岁。

人员配置齐全、岗位职责明确后，今年我处以精神奖励和物质奖励相结合的原则，在环境卫生、信息报告等方面都明确了奖惩标准，同时办事处还完善了各种制度20余项，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。

>三、制约人才成长和作用发挥的障碍重重，用人亟需革除弊端。

仅从我处开展人才工作中存在的问题上深挖，我们看到受不合时宜的传统观念影响，也受市场经济发展程度不高，法制不健全不完善等因素的制约，我们认为当前摆在展开人才工作面前的障碍主要有以下：

1、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。表现为机关事业单位人才转移力度不大，科技人员领头创办企业的氛围不浓。

2、机制方面的障碍：人才选拔机制框框多，门槛高，不能很好地体现以品德、知识、能力和业绩为取向，特别是从我们机关和事业站所来说，和其他不同所有制单位之间在人才流动上缺乏活力，普遍存在人不能尽其才，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。社会保障机制也不配套，导致单位改制难、人员分流难。加之在机关事业单位工资财政全额拔款，干多干少所得相差无几，分配激励机制的不健全，使人才的贡献与其报酬不对等，人才的`价值不能得到合理体现，积极性也就调动不起来。

3、体制方面的障碍：产、学、研脱节，科研成果转化率较低，部门、单位之间缺少沟通、协调，不能形成统一的人才保护政策。

4、环境方面的障碍：人才的创业环境包括金融保障，项目支持，风险投入，教育培训等，目前我市为了招商引资，吸引人才是提供了大量的优惠政策，如：土地征用、贷款、户籍等，但各类政策优势不够明显，法制环境也有待改善，缺少高水平的知识产权信息服务平台，公共技术平台和专业示范基地。

>四、明年人才工作的重点打算和工作思路

1、强化“四种意识”，开发人才资源

“四种意识”：

一是“一把手工程”意识，街道党工委将把人才开发工作提升到重要位置，一把手主抓人才工作，要像抓招商引资一样来抓引才引智工作；

二是“人才标准多样化”意识，即把品德、知识、能力和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；

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，加大中小额贷款力度，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“四项机制”，推动人才工作

“四项机制”：

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，在街道办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；

三是完善分配激励机制，打破分配上的平均主义。如在我机关今后将根据“德、能、勤、绩、廉”的考核结果，逐步拉开收入差距；在事业站所推行岗位工资制、绩效工资制、入股分红制等；在村组干部中量化、细化考核，扩大奖优罚劣的范围和标准，使有能力、有贡献的人才先富起来；

四是建立科学的选人用人机制，改变选人用人上的随意性，明年我处将对下设事业站所进行相应的人事改革，推行新进人员考试制、劳动关系聘用制，坚决按照“进人必考、竞争上岗”原则用人。

**人才精准推荐工作总结4**

面向世纪，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。××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。

⒈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。

⒉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。

⒊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，××年医院科研立项两项，开展新技术、新项目余项。

⒋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。

⒌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。××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，讨论医疗事故隐患；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。

⒍通过多种渠道选拔、引进人才。××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。

××年还从外省三级医院引进了名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才平方米的新住房一套，并浮动两级工资。

⒎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。××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。

××年月日

**人才精准推荐工作总结5**

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。

**人才精准推荐工作总结6**

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。

**人才精准推荐工作总结7**

我镇人才工作以\_理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党的十八大和十八届四中全会和省、市人才工作会议精神，突出重点，加强领导，加大人才引进、盘活、培养和使用的力度，着力开发人才资源，提升各类人才的能力素质，全面促进各类人才为经济建设服务。为我镇经济社会发展提供了有力的人才和智力支持。

一、积极探索，健全人才工作机制

(一)坚持党管人才，强化对人才工作的指导。专门成立了镇人才工作领导小组，召开党委专题会议。同时，制定了《关于开展“农村实用人才服务活动”工作的实施方案》，明确组织党政办、社会事务办、流动人口管理办等部门的工作职责和工作任务，整合力量，确保人才工作的顺利推进。

(二)创新人才引进方式，建立健全人才引进机制。我们通过政策引才、外出引才和就地引人等人才引进机制，不断拓宽农村人才引进渠道。一是不断完善已出台的人才奖励政策。我镇制定了在规定区域内修建规模乡村酒店、农家乐的业主给与奖励的政策。对引进的农业业主和回乡创业的在诸方面给予优惠奖励。同时，各村也充分发挥自身的机制优势，积极借用外脑“引进智力”。二是积极响应国家人才政策。

二、注重服务，实现人才资源优化

(一)搭建服务平台。今年，我们积极创建为农业生产技术人才服务的“三个平台”。一是创建农业技术人员相互之间的交流平台，不断完善人才联谊会，吸收更多的优秀人才入会。通过不同生产种类人才之间的交流，达到了融洽感情，互通信息，共同提高的目的。二是创建农村经济发展的研讨平台，通过农业局和镇农业服务中心专业技术人员与农村技术人才共同研讨、交流，同时镇党委组织一批优秀的村三职干部和农村中青年技术人才“走出去”到农业产业发展快、农业生产技术含量高的乡镇，接受新知识、新技术、新理念，提高本镇农业人才的创新能力。三是创建促进经济发展的沟通平台，通过定期召开农业人才“民主恳谈会”，邀请兄弟乡镇优秀人才就当前经济发展难点、疑点问题开展交流，促进人才与政府之间的交流。

育提供更多机会。另一方面，充分发挥我镇远程教育的作用，开展技能培训，为培养人才提供学习与实践机会。

(三)完善人才信息库。镇党委成立专门的调查小组，深入调查全镇农村实用人才情况，摸清我镇人才信息，按类别建立人才信息库，并及时充实完善人才信息库，使人才基本情况一目了然，方便查询和管理，扎实做好基础性工作，推动了全镇人才工作的信息化进程，为党委、政府提供了丰富详细的人才资料，充分发挥了人才库的作用。

三、营造环境，促使人才积极创业

(一)加强宣传力度，大力营造良好的人才工作氛围。一是积极开展宣传，发挥群众宣传优势，在全镇范围内，大力宣传人才政策，先进典型。二是加强人才工作调研，深入基层开展调研，总结经验，发现问题加强指导。三是充分利用广播、宣传车、板报、人才专栏等宣传工具进行广泛宣传，为我镇育才、聚才、用才提供经验。同时，我们还利用传单、黑板报等形式，在全镇营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会环境。

(二)强化激励措施，努力创建拴心留人环境。镇党委积极引导 “以人为本”的管理路线，营造让人才放心、安全、舒心的环境，强化载体建设，建立村图书室、阅览室、活动室等各类活动场所，为广大农村实用人才创造良好的工作环境。同时，镇政府每年拨出专门经费，用于人才引进、培养，并在每年年底，对为镇域经济发展做出杰出贡献的农村人才进行奖励。

四、创新载体，推进党员人才工程建设

在各村(社区)积极开展“三培养两推荐”活动，即把劳动致富能手、生产经营技术骨干培养成党员，党员培养成生产经营骨干，把党员生产经营骨干培养成经营管理人才，以党员生产经营骨干为主体组织基层群众自治组织，以党员中层管理骨干推荐为自治组织负责人员，从而提高我镇人才队伍中党员的比例。到目前为止，各村(社区)共推荐入党积极分子56名。同时，镇党委以学习实践科学发展观活动为契机，开展了一系列学习实践活动，充分体现了党组织的凝聚力、战斗力和号召力，为我镇打造和谐村社区提供了坚强的组织保障。

20xx年，我镇人才工作取得了一定的成绩，但离上级要求还有一定的距离，镇党委、政府也清楚地认识到诸多不足。如：资金投入力度还不够大，人才工作宣传需进一步加强，人才创业环境有待进一步完善，人才引进力度还不够。镇党委、政府将再接再厉，不断创新工作方法、增添工作措施，力争使我镇人才工作再上一个新台阶。

**人才精准推荐工作总结8**

>一、创新完善人才队伍建设五项机制

一是完善人才选拔引进机制。学校在人才选拔引进中，深入推行公开招聘、竞争上岗、按岗选人，择优聘用、合约管理制度，建立了关键岗位和重大项目负责人全球招聘制度。建立完善的人才引进政策和程序，提高人才引进层次和质量；对学校发展急需的紧缺人才，采取更加灵活和特殊的政策加大对高端领军人才及团队培养和引进力度。

二是优化人才使用开发机制。建立人才培养结构与学校发展需求相适应的动态调控机制；分批制定专业技术人员、职员和工勤服务人员岗位说明书，明确岗位职责、任务、任职条件和考核标准，完善配套制度，推进人员管理模式从“身份管理”向“岗位管理”转变。营造优秀人才脱颖而出的政策环境，进一步完善人才使用制度，健全和推进分类岗位设置与聘任制度、人才培训进修制度、高级专家延退和退休人员返聘制度等。

三是强化人才评价考核机制。学校进一步规范岗位考核标准和考核程序，建立起以岗位管理为核心，品德、能力和业绩综合考察，科学合理的人才评价制度，以岗位履职考核为基础的业绩评价、津贴发放、职务晋升与聘任制度。完善职称评审管理制度，建立公平公开、标准严格、程序规范、具有引导激励作用的专业技术职务晋升制度。建立完善职员晋升通道，规范晋升条件、程序和管理制度，逐步实现职员晋升常态化。

四是健全人才分配激励机制。学校进一步推进人事分配制度改革，逐步建立并完善岗位绩效工资制度。努力完善校内分配方法，使之与岗位聘任制度相配套，建立重实绩、重贡献，向高层次人才和重点岗位倾斜的分配激励机制，稳步提高各类人员特别是青年教职工的薪酬及福利待遇。进一步完善在教学科研和管理服务工作中取得突出成果或成绩的奖励制度。

五是建立人才交流配置机制。建立人力资源公平竞争、优胜劣汰、合理流动、优化配置的机制，不断规范和提高教师和管理干部的任职和工作要求，逐步建立教师及各类人员的转岗和退出机制。发挥学校人才交流中心在人力资源管理配置与利用方面的职能作用，积极吸纳各类外部人才资源，进一步加强对待聘、落聘和其他人员的培训与管理。

>二、全面落实人才队伍建设六条措施

一是切实加强人才队伍建设工作的领导。成立人才队伍建设工作领导小组，统筹和协调学校人才队伍建设工作，制定人才队伍发展规划和年度工作计划，健全党委行政定期研究人才队伍建设工作制度。实行人才队伍建设校院两级管理体制，充分调动各学院及相关部门的主动性和积极性，强化人才队伍建设工作目标责任制，加大人才工作在单位和干部年度考核中的权重。

二是充分发挥专家教授治学治教的作用。充分发挥学校各级学术委员会、学位委员会、教学指导委员会、职务评审委员会指导咨询、审议评价的重要作用，健全专家教授参与学校重大事项决策咨询和学校重要活动的制度，落实专家教授在教学科研中的管理职责和主导作用，定期组织教授读书班等学习调研活动，不断提升专家教授治学治教的能力。

三是努力强化人才队伍思想道德建设。切实加强人才队伍思想道德建设，加强优良校风、教风、学风建设，将师德教育作为教师培训教育的重要内容。健全优秀教师及师德师风先进评比表彰制度，建立师德师风评议问责制和学术道德规范监控机制，将评议监控结果作为教师年度考核、职称评聘、评奖评优的重要依据，实行师德师风不良和学术道德不端“一票否决制”。

四是积极推进人才队伍建设国际化进程。实施“人才队伍国际化计划”，快速提升学校教师的国际交流合作能力和学术水平。鼓励骨干教师出国（境）深造和合作研修，组织专任教师和管理干部分批到国（境）外培训学习。实施“海外智力引进计划”，努力引进具有国外经历的高层次人才，鼓励海外留学人才采取学术交流、合作研究、技术开发、校内兼职等形式，通过灵活聘用、柔性引进、提供合作项目经费资助等方式从事教学科研工作。

五是逐步加大人才队伍建设经费投入。学校采取争取专项支持、增加预算编制、调整经费结构等措施加大对人才队伍建设经费的投入，逐年增加师资培养经费、人才引进经费、出国培训经费、干部培训经费等。在学科建设经费、专业建设经费、科研项目经费、团队建设经费等专项经费中按比例列支用于人才队伍建设。各学院从切块经费和其他收入中列支师资培训、学术交流等人才培养专项费用。

六是不断提高人才队伍建设管理服务水平。进一步强化和完善学校组织人事部门在人才队伍建设中管理协调和服务职能，落实各学院各部门在人才队伍建设工作中的职责。修订和完善人才队伍建设的相关规章制度，加强人力资源信息化平台建设，健全学校人才信息数据库。优化办事流程，提高工作效率，改进服务方式，不断提升学校人才队伍建设的管理服务水平。

**人才精准推荐工作总结9**

该同志怀着对教育的一腔热血，20xx年9月参加工作，工作3年以来连续担任实验管理工作，先后担任科学、信息技术等课程，踏上了神圣的讲台。

获得主要荣誉：20xx年4月在“乌什县小学科学实验教学大赛”中获得二等奖、20xx年5在乌什县第二十三届青少年科技创新大赛中荣获优秀科技辅导员称号、20xx年10月在阿克苏地区第25届青少年科技创新大赛中荣获科技辅导员科技创新成果项目（发明）获得三等奖等荣誉称号。

在这3年的工作期间该同志把青春倾注于他所钟爱的教育事业上，倾注于每一个学生身上。该同志用汗水换来的收获颇多，下面将该同志的工作总结如下：

>一、思想政治表现、品德素质修养及职业道德。

该同志能够认真贯彻党的基本路线、教育方针政策，通过报纸、杂志、书籍积极学习政治理论，充实自己的头脑，端正自己的思想态度，做到一步一个脚印，逐步向党组织靠拢，严格要求自己，鞭策自己，力争思想上和工作上在学生的心目中都树立起榜样的作用；遵纪守法，认真学习法律知识，通过政治学习，该同志不断提高自己的法律意识；爱岗敬业，具有强烈的责任感和事业心，积极主动认真的学习专业知识，工作态度端正，认真负责。该同志热爱并忠诚于人民的教学事业，教学态度认真，教风扎实，严格遵守学校的规章制度。

>二、专业知识、工作能力和具体工作。

1、在教学上该同志认真备课，不但备学生而且备教材备教法，根据教材内容及学生的实际，设计课的类型，拟定采用的教学方法，并对教学过程的程序及时间安排都作了详细的记录，认真写好教案。每一课都做到“有备而来”，每堂课都在课前做好充分的准备，并制作各种利于吸引学生注意力的有趣教具，课后及时对该课作出总结，写好教学后记，并认真按搜集每课书的知识要点，归纳成集。

2、增强上课技能，提高教学质量，使讲解清晰化，条理化，准确化，条理化，准确化，情感化，生动化，做到线索清晰，层次分明，言简意赅，深入浅出。在课堂上特别注意调动学生的积极性，加强师生交流，充分体现学生的主作用，让学生学得容易，学得轻松，学得愉快；注意精讲精练，在课堂上老师讲得尽量少，学生动口动手动脑尽量多；同时在每一堂课上都充分考虑每一个层次的学生学习需求和学习能力，让各个层次的学生都得到提高。

3、在课堂教学中，坚持启发式教学，坚持向40分钟要质量。以学生为主体，以训练为主线。教学过程重视知识与技能，学习过程和方法，情感态度与价值观，培养学生自主学习，合作学习，探究性学习的精神。

4、认真批改作业：布置作业做到精读精练。有针对性，有层次性。为了做到这点，该同志常常通过各种渠道搜集资料，对各种辅助资料进行筛选，力求每一次练习都起到最大的效果。

>三、在班级管理中。

该同志认真开展各项活动，加强学生的行为习惯训练及良好心理品质的培养。关心学生的学习和生活，予以他们更多的关怀，鼓起他们学习的劲头，更好地融入到班级体中。注重行为规范教育，养成良好的心理品质和行为习惯。通过班会、黑板报等渠道，培养班级学生自觉地成为集体的主人、学习的主人。加强“安全教育”，使“安全”牢牢地刻在学生心中。使班级蒸蒸日上，但是在与家长的联系上，该同志做得很好。

为了学校工作的顺利进行及部门之间的工作协调，该同志除了做好本职工作，还积极配合其他同事做好其它工作。

该同志工作态度认真。热爱自己的本职工作，能够正确认真的对待每一项工作，工作投入，热心为大家服务，认真遵守劳动纪律，有效利用工作时间，坚守岗位，需要加班完成工作按时加班，保证工作能按时完成。总结该同志的工作，尽管有了很高的进步和成绩，但在一些方面还存在着不足，特别是由于工作的繁杂，缺乏计划性，另外有创造性的工作思路也不是很多，个别工作做的还不够完善，这有待于在今后的工作中加以改进。在这几年里，该同志通过努力学习，努力使思想觉悟和工作效率全面进入一个新水平，为我校的教育事业发展做出更大更多的贡献。

总之，教育工作，是一份常做常新、永无止境的工作。一份春华，一份秋实，在教书育人的道路上该同志付出的是辛勤的汗水和真挚的泪水，但同时也收获了充实与快乐，通过该同志的各方面的努力，我校研究决定推荐该同志为“县级第八个管理期拔尖人才”。

**人才精准推荐工作总结10**

xxxx年县民政局在县委、县政府的高度重视下和县委组织部的精心指导下，以改善民生为重点，不断创新人才管理机制，加强人才队伍建设，为解决民政工作中存在的缺陷和盲点，提供人才支撑和智力保障，专题研究部署本系统的人才工作，认真履行人才工作成员单位职责，并结合民政工作实际，抓好人才工作的具体落实。现将我局xxxx年人才建设工作情况自查总结报告如下：

>一、主要做法和成效

1.强化组织领导。我局始终把加强民政人才队伍建设作为一项重要和长期的任务，做到组织健全、职责明确、措施有力，成效明显。成立了由局长任组长、分管领导任副组长，机关科室、局属单位负责人为成员的人才工作领导小组，明确科室具体负责对人才工作的建设规划及组织实施，形成一把手亲自抓、分管领导直接抓、责任部门具体抓的工作机制，确保了民政人才工作有组织、有领导、有计划的开展。

2.强化民政人才队伍建设。一是领导干部加强学习。今年以来，局党组严格执行学习制度和《局党组中心组xxxx年度理论学习计划》，并要求局属各级领导干部按照“公正、廉洁、实干”的要求，带头树立政治坚定、本领过硬的形象，奋发进取、开拓创新的形象，实事求是、注重实效的形象和团结协作、艰苦奋斗的形象。二是制定民政系统人才队伍建设规划和人才培养、吸引和稳定的措施，促进民政干部结构不断优化。年初，为进一步加强乡镇民政力量建设，全面提高为民解困、为民服务的能力，确保党和政府的各项惠民政策落到实处，从x市引进事业单位人员x名，接受退役士兵安置x名，这些都为民政系统人才队伍建设注入了新鲜血液，极大充实了局人才队伍。三是加强组织培训力度，不断提高民政干部综合素质。xxxx年，先后组织五十余名干部职工参加省、市、县组织的各类政治理论和业务知识培训班。利用城南中学先进的教学设备为全县社会救助工作人员开展了数次社会救助大平台操作技能培训和业务讲座，提升了社会救助能力。邀请县委宣讲团李宏家同志为全局干部职工进行了以举旗帜、送理论为主题的党课。组织了四次赴外地考察学习先进地区的工作经验。

4、强化工作经费保障。今年，我局拿出专项经费保障本系统人才队伍建设，同时根据工作需要和财力增长情况，将逐年增加经费投入，支持和推动人才队伍建设。鼓励民政各类人才积极参加各类调学、培训活动，努力为民政人才创造干事有舞台、发展有空间、成长有机会的良好环境，系统上下形成的人人重视人才，人人争做人才的良好风气。

一年来，在肯定成绩的同时，我们也清醒地认识到一些需要改进的问题，如民政人才总量不足，人才结构和布局不够合理，高层次创新型人才特别是基层人才尤为短缺，推动和服务民政人才发展的体制机制尚需健全创新，民政人才资源开发投入相对不足。在干部教育培育方面，长效机制建设需要进一步完善，干部队伍建设整体素质有待于进一步提高。

>二、xxxx年工作思路

xxxx年，我们将明确目标，增强动力，坚持主题，建好队伍，完善机制，抓好重点，推进人才队伍建设和干部培训工作。

1、坚持主题。围绕加强和创新社会管理，继续加强干部队伍建设，扎实推进人才工作，全面落实民政“十三五”规划，积极推进社会建设提供组织保证和人才保障。

2、建好队伍。一是加强干部队伍建设，夯实民政工作基础。坚持以能力建设为核心，提高民政干部的专业知识与能力，培养一支政治坚定、作风过硬，有知识、懂业务、胜任本职工作的高素质队伍。二是加强社会工作人才队伍建设，完善社会管理体系。围绕我县社会工作人才中长期发展规划，从专业培训、岗位设置和完善制度入手，在组织、人社等部门的指导协调下，建立健全促进我县社会工作人才发展的领导体制和工作机制，积极培育和发展民办社会工作服务机构、强化社会工作人才载体建设，宣传普及社会工作知识，壮大基层社会工作人员队伍，继续做好我县明年社会工作师资格考试。

3、完善机制。一是进一步健全人才吸引、评价、激励、使用机制。发挥民政职能作用，及时高效地为人才需求搞好服务，努力营造“拴心留人”和优胜劣汰的良好用人环境。要通过完善公开招聘、竞争上岗等措施，拓宽选人用人渠道。二是建立健全人才工作联动机制。坚持党管人才原则，进一步健全“党政主导，社会运作，公众参与”的社会工作管理与服务格局，着力推进社会工作人才队伍建设。三是进一步建立健全人才教育培训机制。积极实施民政干部教育培训和职业教育发展政策，分类别、分层次建立民政人才培养开发制度，通过挂职锻炼、知识更新教育、专题学习、继续教育培训等方式，在党员队伍中培养技能型、创业型、带动型人才，促进党员队伍整体素质的提高。

**人才精准推荐工作总结11**

>一、人才工作开展情况

1、坚持党管人才原则，加强领导人才资源是二十一世纪最重要的战略资源，在国有企业发展中占有举足轻重的地位。自\_组建伊始，领导班子就对人才工作给予了高度重视，将人才工作列入重要的议事日程。按照区人才工作会的要求，\_成立的以党委书记段岩毅、主任冯仁华为组长的人才工作领导小组，切实加强对人才工作的领导，专题召开党委会、主任办公会商讨人才工作的工作计划和工作安排，按照《区委区政府关于进一步加强人才工作的意见》的要求，结合\_的实际情况，制定《\*\*\*区\_20xx年人才工作方案》，将今年的工作重点放在企业领导人、机关干部和专兼职企业政工人员的培训上，全力推进\_系统人才工作。

2、搞好三项培训工作，强化人员素质为做好\_系统的人才培养工作，\_着力抓好三方面人员的培训。第一，抓好企业领导人的培训工作。按照《20xx年\_企业领导人员及干部教育培训工作计划》安排，在6月中下旬，开办了两期企业领导人培训班，区属企业领导人100余人参加了培训，培训班从执政能力建设和先进性教育，宏观经济形式分析，国有企业改革，企业人力资源开发与管理等多各方面对区属企业领导人进行了系统的培训，有力的促进了企业领导人的政治理论水平和综合治企能力的提高，盏搅肆己玫男Ч/FONT>第二、抓好企业政工人员的培训。按照\_党委年初的工作安排，在年底前组织\_系统政工人员第一期培训班，针对企业基层党建、新闻宣传、材料撰写中存在的不足，进行专项培训，进一步强化企业政工人员的综合素质，提高他们在市场经济条件下开展党建工作的适应能力和创新能力。第三、抓好机关工作人员的培训。认真落实理论学习中心组的学习时间和学习内容，以中心组理论学习为龙头，全面带动\_机关的学习培训工作，采取自学、辅导、讲座、培训班等多种形式，加强机关党员、干部的政治素养和业务素质。

3、制定《企业领导人管理办法》，为企业领导人的管理教育奠定制度基础。今年\_的一项重要任务就是结合我区区属企业的实际情况，制定《企业领导人管理办法》，探索适合市场经济条件下的企业领导人的管理教育方式，为完善企业法人治理结构，推动区属企业改革发展奠定坚实的人力基础。

4、认真制定《海淀区“十一五”期间区属国有企业经营管理人才发展规划》，为“十一五”期间人才工作指明方向。制定区属企业“十一五”人才规划是建设高素质的企业经营管理人才队伍的迫切需要，\_在充分调研，认真分析企业人员基本状况的基础上，制定了“十一五”人才规划，拟订了\_“十一五”期间人才发展的具体目标，为未来五年的工作明确了定位。

>二、下一步工作打算按照区人才工作会精神，大力推进人才强企战略，不断探索适应社会主义市场经济条件下的人才机制，为实现国有资产的保值增值提供人才保障。

1、坚持党管人才和依法管理的原则，坚持管资产与管人管事相结合，坚持党管干部与法人治理结构中董事会选择经营者、经理行使用人权相结合，逐步探索组织配置与市场配置相结合，建立起以治理结构规范人、市场机制选择人、薪酬制度激励人、监督体系约束人的机制。积极推进企业人事制度改革，建立完善企业人事管理制度，逐步形成靠制度管人，按程序办事的工作机制。

>三、20xx年的具体工作

1、做好三方面的培训工作。第一要组织好企业领导人培训工作。办好企业领导人培训班，采取请进来、走出去的方式，有针对性的搞好党性修养、廉洁自律、经营管理等方面的培训，不断增强企业领导人的综合素质，强化企业领导人立企为公、强企为民、产业报国的信念。第二要组织好企业专兼职政工人员的培训。

**人才精准推荐工作总结12**

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，人才是医院发展命脉，我院一直以来始终以“人才兴院、科教兴院”为宗旨，年初，结合学科建设，制定了人才培养五年规划，旨在加快提高卫技人员专业水平和创新能力，提升职业素质和职业技能。20xx年，在领导重视、科教科规范管理、科主任支持、卫技人员自身努力下，人才培养取得一定成效，总结如下：

>一、加强了人才培养组织管理，落实各项规章制度

医院成立了人才培养管理组织，有计划、有目的培养各梯队人才，科教科根据学科建设需要，制定了继续医学教育、外出进修、外出短期培训、业务学习、三基三严培训及考试等计划，并规范落实各项激励机制，奖励人才的科研开发、新技术的应用、新项目的开展、论文发表、在职学历提高，并按规定予以奖励，严格各项审批制度，促进人才培养工作有序进行。

>二、加强继续医学教育，不断更新现代医学知识

1、组织院内卫技人员继续医学教育，每月定期开展业务讲座，授课老师主要由副高以上职称人员担任，结合新理论、新方法、新技术，精心准备课件（PPT），不断更新医学理论知识，按照计划并配合中心工作进行院内业务学习，共举办12次，对医疗法律法规、抗菌药的合理应用、医院感染、核心制度等进行了培训，参课率大于90%，提高了全院医务人员业务水平和急诊应急救治水平。

2、狠抓“三基三严”的落实，认真组织全院性“三基”理论考试，以促进自觉学习的习惯，每次考试试题包括江苏省三基内容、业务学习内容以及核心医疗制度，组织全院季度三基考试4次，创建二级医院工作阶段，每周组织三基考核，合格率大于90%以上。

3、九月份对包括临床、护理、药剂专业共13名新职工，进行了岗前培训，对医院制度、职责、法律法规、核心工作制度、医疗及护理安全、院内感染等知识培训，培训课程结束之后，科教科组织对新职工进行岗前培训内容的考核，全部合格。本次培训受到新员工们的欢迎，对参加这样的岗前培训感到很有收获，在以后的工作为严格要求自己，积极投身到医疗卫生事业，不断实践、不断提高自己，与医院共同进步。

4、鼓励参加在职学历教育，年内医技科室有三名人员就读本科毕业，护理有1人就读本科毕业，1人就读大专毕业，院内尚有10余名以上卫技人员在读本科或专科学历教育。

5、学科带头人、科主任、高级职称卫技人员每月组织科室业务学习，学习有记录，结合疑难病例讨论、死亡病例讨论、查房等活动提高了学习效果。

>三、结合学科建设，加快培养专科人才

1、积极参加市内外各种学术活动、学术会议164余人次，其中管理类岗位培训46余人次，开阔了眼界、更新了知识，部分新技术已在临床得到了应用。

2、送外进修（医疗）7人，进修结业回院6人，分别在南京的军区总院（进修骨科）、上海中山医院（进修心内科）、江苏省肿瘤医院（进修肿瘤科）无锡妇幼保健医院（进修妇产科、腹腔镜）、无锡市人民医院（进修儿内科）宜兴市人民医院（CT、肠镜）进修。结业回院人员，将外院先进技术用于临床取得了良好的效果。

3、积极支持和鼓励各科室科研活动和新技术、新项目的开发应用，在经费、时间、人力、物力方面给予极大支持。

>四、大力弘扬先进，营造“尊重知识、尊重人才”的氛围

医院对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，年内发表国家级核心期刊8篇，省级核心期刊2篇，如“二孔法腹腔镜阑尾切除术31例报告”、“剖宫产术后伏笔切口子宫内膜异位症的临床分析”等。国家级每篇奖励500元，省级每篇奖励300元，全年论文奖励5500元。在全院营造浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围，以促进卫技人员自觉进步，人才的快速成长。

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，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。

**人才精准推荐工作总结13**

20xx年，全市商务系统本着“以人为本”的宗旨，根据枝江商务工作的新形势新特点内引外联，引资引智，特别是加大对高端贸易人才和涉外国际商务人才的引进力度，不断扩大该领域的人才规模，提高人才素质，优化人才结构、人才分布，注重人才培养，取得了一定成效，具体情况如下：

>一、全系统人才基本情况

20xx年全市商贸流通业市场主体达到8000多家, 截至20xx年底，全市商贸流通业市场主体快速增长，商贸个体户发展到31553家，同比增长近3倍；商贸企业6072家，其中限上企业发展到197家，净增54家；进入全省重点服务业的企业累计达到240家。另外还有23家外贸企业、61家物流企业、2100家酒类流通经营户、54家加油站、13家生猪定点屠宰企业、8家典当及废旧回收企业等特殊行业。从企业各类人才初步摸底情况来看，大专及以上学历者和中级技术职称以上各类人才2万多人，占总全系统从业总人数的20%；二级以上厨师600多人，药剂师以上200人，营销师5000多人，助理经济师以上800多人，估价师、会计师、统计师、评估、审计师等3000多人；拥有中专学历的管理类人才和专业技术员约8000人。

>二、开展人才工作活动情况

一是组织企业家协会活动。一是组织枝江市物流协会开展活动，在今年春季党员轮训学习中，半数以上物流协会会员单位负责人参加，根据枝江市重点发展物流业的战略，商务局定期召集协会会员开展讨论物流规划、项目引进和建设措施等，在20xx年物流业协会加盟会员企业30家的基础上，再增加5家入会，其中，亚娃水产品、禾溢机电和百盟集团新企业均是年营业收入过10亿元的大型物流企业。同时组织市直重点骨干商贸企业参加全市企业家协会组织的大型联谊活动，实现全市农、工、商企业家携手结盟。二是组织国际贸易促进会枝江市贸促会成员单位开展活动，主要是组织全市18家今年有出口业绩的外贸出口企业和15家外资企业开展联谊活动，分析国际市场形势，提出解决国际贸易争端的应对办法，增进同行之间的友谊，增强枝江出口企业整体抗风险能力。

三、大力实施民营创新创业措施。局主要领导任商务人才工作领导小组组长，全市197家限上企业和外贸外资企业及部分特种行业企业共300家参与，市直50多家重点企业负责人为成员。工作小组定期开展活动，共商振兴我市民营商务经济的大业，同时建立了考核责任制，每年对市直限上企业和外贸外资企业进行考核，结果纳入享受创业优惠政策的主要内容；还相继出台了关于系统人才工作的规划、意见、方案、制度和办法，并确立了局领导创新创业的工作联系点，选拔了98名企业人才工作信息员。奥美公司、天元公司和北山超市公司、国酒、国贸等单位还进一步细化了商务局的创业措施，公司负责人还经常与企业本科以上学历的大学生交心谈心，及时准确地把握这些人才的喜怒哀乐，有针对性地做深入细致的思想政治工作，积极帮助其排忧解难。很多企业出钱为新招本科生在外面租房，并将工资在本单位同级同档人员的基础上作了适当的提高，对紧缺专业的研究生免费送房；同时不断完善《公司分配制度》，不断加大人力资本参与分配的权重，近年来，全系统股份制企业累计发放人力资本股本红利800万股，发放现金280万元；对工程技术人员每年发放数千元的学历补贴，本科补贴每人每月200元，职工工资按照管理人员、技术人员、技师形成三档，每档分四级，对职业技术人才发放技能津贴；并按公司《科技进步奖励条例》和《管理进步、合理化建议奖励办法》每年分别兑现了奖金。奥美公司为公司所有的大专以上学历的职工免费提供食宿，并为其买好所有的保险，开元公司科技人员的发明创造及科研成果产生效益的，按新增效益的10%计提给个人，并曾重奖一个提出了合理化建议的电工一次性奖金3000元。

>三、人才工作创新项目及主要成绩

一是引企引人力度加大。今年以来，总投资亿元的亚娃水产品市场项目，投资5亿元的湖北禾溢五金机电专业市场项目和投资10亿元的湖北恒信德龙投资汽车城项目已全面开工建设，12月完成总投资亿元。其中，恒信德龙汽车城项目10月份登记备案,1-11月完成投资亿元，12月完成投资亿元；湖北禾溢五金机电专业市场项目12月登记备案并开工建设，12月完成投资3000万元，亚娃水产品市场项目也在12月登记备案并开工建设，12月也完成投资3000万元。投资20亿元的百盟集团农产品大市场项目和投资5亿元的省农资市场项目已经签约，并已交纳项目保证金。另外，物流园规划建设加速推进，仙女物流园、姚港物流园、城北物流园、安宁物流中心等规划已通过，项目建设前期准备工作正在加紧进行。全市今年在建、已签协议及正在洽谈的商贸、物流项目共20多个，其中，物流园项目3个。全部项目到位资金近20亿元，已签协议和已开工建设项目总投资额60多亿元，全部项目占地总面积近4000亩；其中，物流园项目占地1700多亩。随着大量新项目的引进开工建设，各类人才也跟着纷至沓来，今年新引进的商贸“老总级”高端人才22人，企业“白领级”管理人才88人。

二是引资引智并举，壮大国际贸易人才队伍。我们以优质的服务和良好的投资环境不断加快我市对外贸易和扩大对外开放，到目前为止，全市拥有自营进出口经营权的规模企业49家，外资企业达到17家，20xx年完成外贸自营出口总额预计2亿美元，预计同比增长26%以上；引进外资在全国同比下滑和兄弟县市大幅下降的严峻形势下，引进总额仍然达到3500万美元，同比增长15%以上。这样的成绩主要就是依托全市外贸外资企业中的各类国际商务人才，目前全市国际贸易及管理人才总量近1000人，其中，博士3人，硕士5人，研究生66人，本科生269人；本科及以上人才占总量43%；拥有中高级以上职称人员39人。

>四、存在的主要问题及原因

一是人才总量仍然不足。从全市6家重点外资企业抽样调查来看，目前一般技术人才总需求量为20xx人，而实际可供职人数为1500人，职位空缺人数为500人，空缺率为25%。二是人才结构不优。从抽样调查情况来看，按行业划分，人才缺口全部集中在国际贸易方面，其中，以技术含量较高的电子信息产业和劳动密集型的纺织行业为最紧张，用工缺口分别为380人和50人，空缺率分别是30%和20%；按岗位划分，全部集中在生产技术人员；按性别划分，主要以女性居多，缺口人数为350，占总缺口的70%；按年龄划分，30岁以下缺口200人，30-40岁的250人，占总缺口的90%，即以劳动效率较高的青壮年为主。三是人才成本增加。工资的普遍高涨和企业之间福利的攀比，迫使企业工资性和福利支出不断提高，经济发达地区的高薪及周边地区加薪抢人的压力，使得人才成本大幅上升；为了生存，有些企业甚至忍痛割爱，有些具有一定技术含量的岗位也只能低就学历不高的普通人员。究其原因：一是本地工业化发展大提速和服务业大腾飞的大发展带来的人才总需求大幅增加。规模工业和限上企业快速增长，商贸企业20xx年度增长5000多家，相应地对人才的需求缺口增大。二是结构性问题加剧人才供需矛盾突出。对待遇期望值较高的高级人才来说，引进更难；缺口最大的是高级管理与技术岗位，而劳动量相对较小和劳动环境相对较好的服务业比起倒班和面临噪声灰尘等问题的外贸出口企业更具吸引力；随着人口老龄化，我市近几年企业民营化改制后下岗的大多为40、50人员， 80后年轻人待岗的大多为高不成低不就一般性人才，而大多数单位需要的都是40以下和人力成本低的高学历人员。三是本地待遇不具有比较优势。枝江企业大多处于规模和效益创业初期，收益还不够明显，因此难以高薪养人高薪留人，大多数具有一技之长和高学历的年轻人都愿意“孔雀东南飞”，南下或东进到我国经济发达城市淘金去了，剩下数量不多且还“老弱病残”的非对口需求对象。

>五、意见及建议

（一） 努力改善人才成长的宏观环境

在我市经济已实现民营化特殊情况下，要依靠市场化配置人力资源，增强政府部门的公共服务：宣传部门应该通过各种媒体加大对企业人才的典型报道，大力营造尊重人才的社会氛围，动员全社会牢固树立知识就是力量、人才就是最大生产力等人才观；政法部门要将各类高级人才的人身和财产安全纳入重点保护对象，特别是在保护知识产权方面也要制定详细的实施方案；教育部门既要积极推荐各校优秀毕业生到我市广大中小企业就业，又要积极对企业文化程度低的职工进行义务再教育；劳动人事部门是企业人才工作的主要管理部门，应该利用专业部门优势，加强人力资源工作的研究，通过扩大人才市场容量、完善人才市场设施、提高人才市场交易量等措施，确保我市各类企业对各类人才的需求，同时也要承担专业技术人才的免费或低费培训任务，及时为企业各类专业技术人才搞好职称评定工作；财政部门要为人才的引进、培训、奖励提供强大的资金保障，要增加市人才开发专项基金的额度，并监督有关部门切实全额用企业人才招聘、慰问、引进等方面上；充分利用中小企业发展专项资金中的部分和部分中小企业成长工程奖励资金，以及国际市场开拓资金等专项资金，大力奖励有关科技管理人才；科技科协部门要积极申报利用科技三项经费，扶持科技人才大搞技术创新，对创造发明要加以保护，并由政府拿钱申报专利，允许以技术入股且不受比例限制，给予重要发明一次性奖金或免交所得税；民政部门要充分用好军地两用人才，将优秀的军转人才推荐给企业；\_门要协调国土部门，优先提供企业人才的生活娱乐建设用地和公共基础设施，对企业人才相对多和集中的大企业，要主动帮助规划健身房、运动场、图书室、歌舞厅等文体场所；在相对偏僻的工业园区，相关部门要搞好社会化服务，银行、保险、医院、学校、文化等要有派出延伸机构，最大限度地方便企业。对自主创新方面有贡献的企业，不仅要奖给企业法人代表，而且要重点向创造品牌的有关技术管理人员倾斜，充分调动人才的积极性和创造性。

（二） 大力创新人才合理流动的工作机制

当前，我市人才不足的原因除了引进不多外，还有流动不畅的因素：一方面，大量的年轻人才浮在机关养尊处优，没有到经济主战场的前沿阵地，缺乏管理经济的实战经验；另一方面，企业闹“才”荒，急需各类管理及技术人才，在职年轻人才缺乏对中国特色经济及宏观政策信息的指导，存在知识与政策的矛盾误区。因此，要健全和创新我市人才合理流动的体制机制，鼓励机关事业单位的人才到企业挂职锻炼。要彻底摒弃官本位思想，出台优惠政策鼓励机关事业单位人员脱勾到企业创业，如一次性发给5—8年的工资，推荐到企业任中高层副职。实践也反复证明，枝江有不少成功的企业家都是从政出身；同时有不少执政官员也都是从企业家开始干起的。另外，企业之间、企业内部各部门之间也缺乏人才交流，要鼓励企业内部轮岗制，促进各类复合型人才脱颖而出。组织人事部门也要积极探讨企业优秀人才进入各级国家机关任职的办法和措施，当好新时代真正的“伯乐”，善于挖掘发现那些默默无闻、有真才实学、长期被埋没的“千里马”，大力提拔用好一大批懂经济、善于科学管理和廉洁奉公的干部进入党政领导岗位，加速推进“两市一极”的建设步伐。

（三）积极规范人才考核的指标体系。

制定出台一系列关于各类各级企业人才的标准，界定“营销大师”、“技术能手”、“革新标兵”、“土专家”、“枝江企业家”等单方面专业人才的鉴定尺度，制定享受枝江市政府特殊津贴的人才条件，制定对各级党政部门领导开展人才工作实绩的考核奖惩制度，并且尽可能地量化具体化上述所有标准、办法、规划、方案、措施和制度，力求考核有可操作性，尽可能减少人为主观因素，从而使人才的考核奖惩真正走上客观、公正、公开、公平、规范的轨道上来；积极引进急需的市外人才外，更重要的是应立足市内，在商贸流通领域中择优挑选一批人员通过参加短期、中期培训和到发达地区知名商贸流通企业挂职锻炼等方式，把他们培养成为专业管理人才。通过职业技术教育、职业技能培训等方式，不断提高其整体素质，为枝江走在中部同等县市的前列提供坚强主体支撑。

**人才精准推荐工作总结14**

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

（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、各系部签订了《评建工作目标责任书》，通过责任的层层细化，使每一项工作明确到人，责任到人，从根本上保障了整体评建工作的落实。为做好专家进校考察评估工作，学院召开了全院迎评冲刺阶段工作动员大会，制定了《咸阳职业技术学院人才培养工作现场评估实施方案》和评估专项工作流程，保证了现场评估的顺利进行。

（五）精心安排，努力做好专家进校考察工作

在专家进校考察的三天时间里，师生员工精神饱满、奋发向上，大家把对学院的热爱化为点点滴滴的工作细节。为了保证工作的细致有序，各个专项工作组分工不分家，紧密配合；为了能够充分展示学院的工作亮点和办学成果，评建办精心设计每一个考察环节；为了剖析好一个专业、说好一门课，各个教研室废寝忘食、潜心研讨；为了开好座谈会，各相关部门精心组织，周密部署。工作人员、联络员各司其职，相互协作，他们关注每一个细节，衔接好每一个环节，为专家提供了良好的工作和生活环境。

全院师生员工团结一致、奋发进取的精神面貌、学校浓郁的文化氛围和良好的发展态势给专家组留下深刻印象，这是我们能够顺利通过评估的重要基础。

>二、评建工作取得的主要成效

通过这次评建工作，转变了观念、规范了管理、凝聚了人心、锻炼了队伍、提升了内涵、明确了方向，进一步增强了学院的可持续发展潜力。

（一）凝练了办学特色

办学思想作为一所院校的精神灵魂，决定着学院的发展方向和发展水平。评建工作启动以来，学院领导班子带领全院教职员工客观审视学院所处的历史地位和办学现状，认真梳理了学院建设发展的脉络，尤其是深入总结了近几年高职办学的经验，努力凝聚和汇聚学院发展共识，经过认真的研究和提炼，进一步确立了面向市场、服务区域经济社会发展的办学思路，明确了办学定位，形成了“厚德强能、育人惠民”的校训，“求实创新，和谐奉献”的校风，“精讲多练、言传身教”的教风，“勤学苦练、砺志成才”的学风。凝练了“办学理念新专业转型快教学管理严招生就业旺”的办学特色。

（二）改善了办学条件

经过近一年多的评建工作，学院的软硬件建设都迈上了一个新台阶。一是加大硬件建设的力度。新建了一批实训室，增加了图书馆馆藏图书等资源建设，使馆藏图书总量达到83万册，二是加强了软件建设。全面修订了各项规章制度，形成了比较齐全规范的教学制度体系，推进管理制度化、规范化、信息化进程。各部门结合自身工作实际，制定了相关的制度和文件。通过外出进修培训、企业挂职锻炼，进一步优化专任教师的学历结构和“双师”结构，师资力量进一步得到加强。

（三）深化了教学改革。

一是不断加强专业建设，专业特色日趋鲜明。学院多次召开专业建设研讨会，积极探索研究专业特色建设。紧紧围绕地方经济发展和市场对人才的需求，以服务为宗旨，以就业为导向，坚持专业围着市场办，经过几年的发展建设，建成省级重点专业2个，院级重点特色专业3个，专业整体的竞争力和社会适应力明显增强。二是围绕职业能力培养，不断深化教学改革。高等职业教育突出的是职业，打造的是技能。各系专业建设委员会深入进行市场调研、科学论证，准确把握，从“知识、能力、素质”三个维度全面分解，合理确定专业培养目标和人才培养规格，修订完善人才培养方案；遵循“必需、够用、实用”的原则，基于工作过程设置和开发课程，形成了具有我院特色、符合高职教育要求的模块化课程体系；课程建设迈出了坚实的步伐，以课程教学内容和教学方法改革为切入点，加大了课程改革与建设的力度，坚持将行业标准和职业岗位要求融入到课程教学之中，使课程教学内容与职业岗位能力融通、与职业资格证书融通、与生产实际融通、与行业标准融通，有力地促进了学院课程的建设与改革，立项建设院级精品课程6个，重点课程10个，积极推行理实一体、“教学做”一体化的教学模式，广泛采用项目导向、任务驱动、模拟教学、实境训教等方法，在校内实训室、校外实训基地开展实践教学活动，实现了理论和实践紧密结合、知识与技能同步学习、实习与生产紧密衔接的目标。三是突出实践教学环节，建立健全实践教学体系。学院不断改善实践教学条件，加强实践教学管理，完善实践教学质量监控和保障机制，构建了以职业能力培养为核心的实践教学体系。根据市场需求和职业岗位能力需要，合理设置实践教学环节和训练项目，保证军训、社会调查、职业资格认证和竞赛、实习实训等环节不断线。四是教学质量监控与评价体系进一步完善。学院建立了教学督导制度，形成了教务处、学院督导办和教学系、教研室“二级教学质量监控体系”，对教师的教风师德、教学能力、教学效果等进行客观、全面、公正的评价和有效的监督；制定了教学质量标准，使教学质量评价和监控有章可循；建立了督导、教师、学生多方监督的“教学质量评价体系”，坚持实施年度教学质量评价制度；实施青年教师培养计划和导师制。建立了用人单位人才培养信息反馈机制，不断改进人才培养工作。科学高效的教学质量监控和评价体系，有效地保证了教风、学风的不断改进和教学质量的稳步提高。

（四）学生工作获得新进展。全面加强养成教育，强化对学生文明修养和日常行为教育，进一步加强和改进了学院领导包抓系、科级干部联系班制度，学生思想政治教育得到加强；各系加大考勤和督促力度，加强课堂管理，使课堂纪律得到根本加强，实行了半封闭管理、清楼制度和红袖章纠察制度，使学生学风得到很大的转变。为了做好评建工作，举办了评建知识讲座和评建知识竞赛，对全体学生进行了思想动员。通过一系列的动员和迎评知识的教育，使得学生的整体思想面貌焕然一新，更加深刻地领会了评建工作的重要意义，学生普遍树立了“院兴我荣，院衰我耻”的思想观念，积极配合学院完成了相应评建工作，充分展示了我院大学生的精神风采。

>三、经验和体会

通过一年多的评建工作，我们取得了一定的成绩，积累了一系列宝贵经验，这既是我们迎评促建工作的智慧结晶，也是推动学院发展的宝贵财富。

（一）全院上下同心同德是评建工作取得成功的关键。领导班子制定政策、把握方向是否正确直接关系到迎评促建工作的成败，领导班子对评建工作的指导和管理是否到位，直接关系到评建工作的总体进度和质量。学院党政领导班子坚持用先进的办学理念、科学的管理、前瞻性的战略思维和决策引领评建工作方向，为全院师生员工树立了信心，鼓舞了士气。广大教职工忘我工作的敬业精神，让领导班子成员深受感动，同时也言传身教地影响和激励着每一名学生为学院的评建工作贡献自己的力量。

（二）矢志不渝的信念是评建工作取得成功的基础。我们确定迎评促建目标后，面临种种困难。评建工作是合并建院后首次接受国家考验，评建任务十分繁重。面对重重困难，我们没有退缩，是因为我们有着必胜的信念和决心。我们以咸阳职院人特别能吃苦、特别能战斗、特别能奉献、特别能创新的精神，使学院在一年多的时间内发生了巨大变化，最终赢得专家的肯定。

（三）团队合作是评建工作取得成功的法宝。人才培养工作评估，是一项系统工程，需要全院师生员工的共同努力才能完成，而且其中的许多指标和工作任务，需要团队的协作。这就需要每个成员都有良好的大局意识、服从意识和团队合作精神，成员之间共同探讨，互相学习，不推诿，不拖延，严格按照进度完成每一项工作，并确保工作质量。在评建过程中，处、室、系、部之间互相配合，教职工之间，通力协作，为共同的目标而努力工作。通过评建工作锻炼了队伍，提升了理念、提升了能力、提升了自我。

（四）敬业奉献精神是评建工作取得成功的保证。敬业奉献的传统美德在评建过程中得到了充分体现。评建中，人人都承担了一份责任

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