# 鹤壁市人才工作总结(必备9篇)

来源：网络 作者：寂夜思潮 更新时间：2024-10-13

*鹤壁市人才工作总结1为最大限度地激发人才创新创造创业活力，鹤壁市始终坚持问题导向，持续深化人才发展体制机制改革，用完善的体制机制促进人才事业蓬勃发展。完善党管人才体制。鹤壁市出台了《关于进一步完善人才工作领导小组运行机制的意见》，建立健全了...*

**鹤壁市人才工作总结1**

为最大限度地激发人才创新创造创业活力，鹤壁市始终坚持问题导向，持续深化人才发展体制机制改革，用完善的体制机制促进人才事业蓬勃发展。

完善党管人才体制。鹤壁市出台了《关于进一步完善人才工作领导小组运行机制的意见》，建立健全了领导小组全体会议、专题议事会、沟通协调、督查考核等机制，基本形成了党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作格局。

创新人才发展机制。在人才引进方面，鹤壁市出台《鹤壁市人才编制使用管理办法》《鹤壁市事业单位自主公开招聘后置备案办法》，建立人才编制周转池，事业单位引进急需紧缺高层次人才不受编制和职数限制，实行先招聘后备案制度。在人才评价方面，鹤壁市出台《深化职称制度改革实施办法》，建立人才申报评审“直通车”，高层次人才和急需紧缺人才参加中级职称评定，可不受单位结构比例限制。在人才投入方面，鹤壁市设立市级人才发展专项资金500万元，出台《鹤壁市人才发展专项资金管理办法》，主要用于人才引进、培养、资助、奖励、关爱和人才工程的实施等工作，通过先前引导、事后奖励等方式，支持高层次人才创新创业及人才发展平台建设。20\_年，鹤壁市实施开展科技创新创业领军人才资助、科技创新人才培训、企业经营管理人才培训等30个项目，使人才投入倍增效应初显。

构建人才制度体系。鹤壁市紧盯人才制度创新，从顶层设计入手，实现人才优先发展，相继出台《深化人才发展体制机制改革激励人才创新创造创业的实施意见》《关于加快推进人才强企的若干意见》《关于支持民营经济健康发展的人才政策》等系列文件，从人才引进、使用、评价、激励等环节不断完善政策体系，勾画出鹤壁人才工作长远发展的宏伟蓝图，切实调动广大人才干事创业的积极性，吹响了人才引领高质量发展的冲锋号。

>强化服务，优化人才发展环境

鹤壁市结合人才需要，突出服务重点，提升服务效能，不断优化人才发展环境，为人才大显身手搭建了广阔舞台，使人才与经济社会的融合度明显提升，对产业转型升级的贡献率显著增强。

完善服务政策。为落实市委书记马富国同志“要把人才摆在最突出的位置、提供最优惠的条件、拿出最真挚的热情、打造最优良的环境，把鹤壁打造成每位人才的家”的要求，20\_年市人才办牵头制定了《鹤壁市高层次人才认定和支持办法》及6个配套政策的“1+6”的人才政策体系，以高层次人才认定为基准，从资金奖补、住房保障、医疗保障、配偶就业、落户及居留服务、子女入学等方面给予人才全方位服务和保障，力求加快形成鹤壁市的人才制度优势、政策优势、环境优势、服务优势。

打造服务平台。市委组织部、市人力资源和社会保障局牵头在27家市直人才服务相关单位、14家人才集聚的孵化器、40家重点企业安排人才服务专员，在市行政服务中心专门设立了人才服务窗口，打造以“保姆式”为标志的高层次人才服务新优势，逐步构建覆盖全市、上下贯通、职责明确、精准高效的人才服务体系。创新市高端人才联合会运营模式，通过开展学术交流、科技服务、企业孵化、人才培训等多种形式活动，打造了一个凝聚人才、服务人才、成就人才的新平台。

优化服务举措。为解除人才住房的后顾之忧，鹤壁市按照“政府主导、市场运作、限定价格、定向购买”的方针，在沿淇河黄金地带规划建设了高层次人才居住小区——未来凤凰城，建设人才住房1468套，市政府回购部分住房作为政府资产，由财政出资装修并配备家具、家电等必备生活设施，供高层次人才拎包入住。鹤壁市在《鹤壁日报》开辟人才宣传专栏、开通“鹤壁人才”微信公众号、创办《人才工作参考》，通过不同平台大力宣传人才先进典型，积极营造尊重知识、尊重人才的浓厚氛围。

千秋基业，人才为本，人才已成为推动鹤壁转型升级发展的一股强大力量。今后，鹤壁市将以更加开放的人才理念，更加积极的人才政策，更加务实的工作机制，更加舒心的人才环境，着力集聚各方面优秀人才，努力打造人才汇聚、创新创业的沃土，让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流，形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，续写人才发展新篇章。

**鹤壁市人才工作总结2**

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。

**鹤壁市人才工作总结3**

20\_\_年全局人才工作的总体要求是：全面落实中央、省、市、县组织工作会议对人才工作的新部署和新要求，立足“天府生态科技城、空港自由贸易区”建设各项重点工作的人才需求，以加快建设西部人才聚集区为目标，以“大人才观”为统揽，创新人才工作机制，推进人才工作平台建设，推动各类人才整体开发，打造一流人才发展环境，引进和培育高层次创新创业人才和经济社会发展重点领域急需紧缺人才，为双流在中西部率先基本实现现代化提供坚强的智力支撑和人才保障。

一、20\_\_年人才工作总体情况

商务局本着“以人为本”的宗旨，根据双流商务工作的新形势新特点内引外联，引资引智，加大对内、外贸企业高端贸易人才和涉外国际商务人才的引进力度，不断壮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，推进各类人才队伍建设，发挥行业人才作用。特别是以培育创新型和实用型人才为重点，推动各类人才整体开发。制定了完善金融、国际贸易、电子商务等服务业重点领域人才发展中长期规划，加强了现代服务业人才的引进和培养。

二、20\_\_年人才工作特色亮点

一是推进人才政策创新，大力营造重视人才的氛围。局主要领导任商务人才工作领导小组组长，商贸企业及较大的个体经营业主共200家参与，12家重点企业负责人为成员。工作小组定期开展活动，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，并确立了局领导与重点企业工作联系点。全年共组织18名联系人开展了五次活动，内容主要是开展座谈，围绕“十二五”规划共商措施，围绕创全县商务系统行风建设示范单位征求意见，围绕流通业及物流业发展调查研究等，共收集合理化建议、意见、措施48条，极大优化了我县商业网点建设规划的出炉，促进了我县流通产业的发展。

二是推进各类人才队伍建设，发挥行业人才作用。我局以培育创新型和实用型人才为重点，推动各类人才整体开发。制定完善金融、国际贸易、电子商务等服务业重点领域人才发展中长期规划，加强现代服务业人才的引进和培养。推进“产业人才联盟”建设，促进优势整合、资源共享、互利共赢，打造具有双流特色和区域竞争优势的人才工作品牌。实现农、工、商携手结盟，产供销直接见面，共兴双流经济。

三是完善人才引进平台，狠抓人才引进工作。根据县委人才工作安排，商务局大力开展了人才引进工作，局党组书记身先士卒，一手抓商务经济主要指标的完成，一手狠抓招商引资和引才引智。鼓励公司进一步细化工作措施，公司负责人应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。鼓励公司为公司所有的本科以上学历的职工或老员工免费提供食宿，并为其买好所有的保险，科技人员的发明创造及科研成果产生效益的，按新增效益的一定百分比计提给个人，并一次性重奖提出合理化建议的人。

四是创新人才工作机制，人才总量不断增加。各项并进，引人引企并行，商务局成立以来，我们先后引进的苏宁等知名商企陆续在双流设立分支机构;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;宣传与考核并重，增强全系统的人才意识。

五是加强人才队伍建设，提高人才整体素质。商务局积极加强各类人才培训，包括组织企业统计人员培训，组织全县乡镇经贸办主任、分管领导培训酒类流通登记备案培训，组织外贸外资企业参加国际国内培训，组织参加国内专业培训等。建立与国际惯例接轨的人才制度，围绕产业重点、项目需求，重点对接与主导产业关联密切的高层次人才和团队。

三、存在的主要问题及原因

一是人才总量仍然不足。从全县几家重点企业抽样调查来看，目前实际可供职人数大大小于一般技术人才总需求量，职位空缺人数较多。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，存在严重的用工缺口;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。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，造成商贸企业每年对人才的需求缺口就大，对待遇较高期望值的高级人才来说，引进更难。二是结构性问题加剧人才供需矛盾突出。缺口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，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。

四、20\_\_年人才工作计划

(一)努力改善人才成长的宏观环境

在社会主义市场经济的宏观大背景下，要依靠市场化配置人力资源，增强市场部门的公共服务;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、人才就是生产力等人才观;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;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，确保我局对各类人才的需求，同时也要承担专业技术人才的免费或低费培训任务，及时为各类专业技术人才搞好职称评定工作;要为人才的引进、培训、奖励提供强大的资金保障，要增加人才开发专项基金的额度，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，我局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，又闹“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，要健全和创新我局人才合理流动的体制机制，要彻底摒弃官本位思想，出台优惠政策鼓励企事业单位人员到机关单位。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。

(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人才的标准，鼓励引进相关方面人才。除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，更好的做到为我局服务;制定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。

(四)充分发挥人才激励作用

充分发挥人才激励作用，充分调动其工作积极性、主动性、创造性，尽量做到学以致用、业务对口，不唯文凭，不论资排辈，用工作业绩说话;贡献不分早迟，用能人不分老少，同等贡献奖励不分职务、级别，一视同仁;对各类埋头工作、成绩突出、贡献巨大的人才，各级各部门均要加大力度，制定相应的具体奖励政策，特别是吸引力大、激励效应高的住房奖励政策、薪金政策、户籍政策、子女教育政策等，并形成长效机制，从而全面激发各类人才的聪明才智，为双流经济社会跨越式发展作贡献。

**鹤壁市人才工作总结4**

在人才引育上，鹤壁市刚柔并举，不拘一格。坚持以经济社会发展需求为导向，扩大人才增量，盘活人才存量。

围绕产业引才。20\_年以来，鹤壁市围绕现代产业体系发展和大项目建设需要，引进各类高层次专业人才近400人。对产业发展所需高层次、急需紧缺专业人才，建立事业单位人才引进“绿色通道”，采取直接面试或考察的方式抢抓人才。20\_年，鹤壁市围绕光电子产业发展，吸引以朱明甫为首的9名博士回乡创业，成立鹤壁国立光电科技股份有限公司，从最初9个人发展到拥有14名博士、10名硕士、126名员工的创业团队，在智能家居等领域取得专利60余项，连续两年荣获全国创业大赛冠军，凸显以才引才、以才聚才、以才育才的裂变效应。

服务发展引智。鹤壁市按照“不求所有，但求所用；不求常驻，但求常来”的原则，多方柔性引智助力鹤壁发展，先后争取中央和省直单位、央企、高校、科研院所的320余名博士、专家到鹤壁挂职服务。仅20\_年，鹤壁就争取挂职博士32名，争取数量连年位居全省前列，“挂职博士”人才工作品牌美誉度不断提升。

为让引进的人才尽展才华，市委把挂职干部全部安排到县区、市直部门或重点骨干企业的重要岗位上，他们不负所望，发挥了很大作用。在鹤壁市挂任市政府副秘书长、鹤山区副区长的胡勇博士，充分发挥自身优势，推进山水林田湖草国家试点项目鹤壁区域成功落地，争取项目资金亿，推动鹤壁13个村庄入选了国家级传统村落；南京农业大学教授陈志刚，针对浚县向上食品有限公司腐竹夏季易发霉及产品易碎等缺陷，研制了能够使腐竹保鲜保质的生物试剂，极大地降低了企业生产成本。

发挥优势育才。鹤壁市瞄准鹤壁经济社会发展人才需求，充分发挥本土职业院校资源优势，大力培育开发技能型、应用型人才。在大力支持鹤壁职业技术学院建设的基础上，规划建设职业教育园区，鹤壁职业技术学院、鹤壁汽车工程职业学院、鹤壁技师学院、鹤煤技师学院等4所职业院校入驻，每年培育产业急需紧缺高技能人才8000余名。

**鹤壁市人才工作总结5**

各位领导：

区农业局总编制119个，其中行政编制7名(不含\_)，工勤编制1名，下设区畜牧兽医局、区农业机械化管理局、区农业技术综合服务中心等3个副科级事业单位和农业执法大队股级事业单位、农产品质量安全，现实有人员36人。全区共8个基层农业技术推广综合站总编制数74个，现实有人员67人。农业系统在岗职工中，副高级以上职称2人，中级职称12人，初级职称41人，初级以下职称7人;硕士研究生1人，本科14人，专科72人，专科以下16人。

一、学习贯彻落实情况

区农业局党委认真传达学习了相关文件精神，并召开局党委会议，专题进行学习讨论，对今后一段时期的学习贯彻工作进行研究部署。在农业行业积极营造人才成长的良好氛围，区农业局还开设专栏进行宣传学习，推进人才兴农战略深入实施，使人才工作迈上新台阶。

二、20\_\_年人才工作进展情况

区农业局高度重视对农业干部职工的教育培养，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”。一是带领干部走出去。区农业局充分利用省内外教育资源，主动与农大等学校联合举办农技人员研修班，让广大农业干部走进名校。培训内容贯穿“四个全面”这一主线，分别开设水稻生态种植、柑橘病虫害管理等专业课程，同时还开设了涉及领导干部身心健康、国际政治等课程。二是广邀专家请进来。针对我区井冈蜜柚、有机蔬菜、标准化畜禽养殖等发展状况，把专家、名师“请进来”，聘请了井冈山大学的电子商务系教授陈勇强、园艺系教授李东影等教授举办农业技术大讲堂，开展多专业全方位多角度的培训着力提升干部实务技能和农技队伍的正能量。叁是利用网络创氛围。办好农业技术网络学堂，利用农业工作QQ群、微信、干部学习网络学院等，把网络正能量“引进来”，为农业工作营造积极向上的工作氛围。四是强化农村人才培养。根据就业形势的发展，我局加大了农村实用人才的培训力度，全年共举办各类培训班10余期，培训农村实用人才1000余人次，印发各类宣传资料、手册3000余份。安排青年农场主10人和新型农业经营主体带头人30人参加省农业厅组织的新型职业农民培训。

三、本人履行抓人才工作职责情况

坚持自主培养开发人才和引进人才并重，重点吸引高层次人才和紧缺人才，鼓励本区大学生返乡创业。制定完善并实行好各种优惠政策，加强人才培养，加大技术指导，加快培育发展壮大各类新型农业经营主体，已发展种养大户528家，创建家庭农场120家，组建合作社219家;培育有文化、有技能、善经营的现代新型职业农民为600余人。

四、人才工作存在的突出问题

一是基层农业人才队伍结构失调。畜牧、农机、蔬菜等农业专业技术人才少，在一定程度上，难以满足农民生产所需和现代农业发展的要求。二是农业科技后备人才培养短缺。农校学生毕业后多数不愿从事农业科技，后继乏人，严重影响农村经济可持续发展。叁是农业科技工作激励机制急需完善。农技人员从事专业工作缺乏经费支撑，农技推广工作难以有效开展。农技服务工作条件差，工作量大面广，工作辛苦，待遇低，优秀人才留不住。

五、下一步工作举措

一是保质保量完成上级布置的各项工作。在农业供给侧结构性改革大背景下，继续做好农技推广和普及等相关工作。二是着力提升农业工作水平。进一步贯彻落实好中央一号文件精神，着力夯实农业工作基础，加强部门沟通协调，规范农业人才管理。叁是继续抓好队伍建设。结合实际，采取多种方式继续加强农业人才的队伍建设并在系统内分层次多渠道组织开展教育培训工作。

六、人才工作的意见建议

一是加快培养补充急需人才提升农业科技队伍总体素质。建议组织在职农技人员参加农业专业学历或者非学历培训教育，财政给予补贴，限期提升知识水平。二是充分调动农业科技人才献身农业生产的工作积极性。制定农业科技推广普及激励政策，鼓励农业科技人才终身从事农业科技工作。叁是充分发挥现有农业科技人才的辐射带动和引领作用，调动非公农技人才的积极性，共同推进农业科技推广普及工作。

**鹤壁市人才工作总结6**

一、企业人才工作现状

1.求才若渴，优秀人才不断引进。员工招聘作为公司引进人才的主要渠道，一年以来，公司采取校园招聘和社会招聘两种方式齐头并进，引进大量人才。现已通过校园招聘，录取高校毕业生63名，其中专科10名，本科45名，硕士8名；进行社会招聘，录用了50多名有专业知识技能的人才，使其进入岗位便能起到领军作用；集团内部调动91名具有丰富经验的一线从业人员。至此公司人才体系逐步走向健全，真正做到专业知识与丰富经验的结合。

2.凝心聚力，人才培训工作大力推进。公司坚持“目标统一，按需施教，学以致用，注重实践”的原则，根据年度培训计划，大力开展公司培训、外出培训。现公司各部门及参建单位定期展开关于企业管理、专业技能及安全防范培训达96次，员工外出培训10余次，包括DCS系统工程师培训、直调电厂值长培训、企业常见劳动人事争议对策培训等等；另外生产准备部现有人员分别在省内多家电厂进入生产现场参加培训实习。公司通过丰富的“培训套餐”，使广大职工的素质不段提升、技能不断增强，促进人才职业能力从弱势向强势发展。

3.营造氛围，人才激励不断提升。公司对基建期为工程进度、检测规范、安全监督起到重大作用的员工进行奖励，提高了人才的工作积极性。这一举措对其他员工也起到激励作用，促使他们不断提升自身素质，从合格走向优秀走向卓越，力争做有进取灵魂创新意识的高素质员工。

4.同心协力，人才整体水平不断提升。在“干部到讲台，培训到现场”的同时，进行“人才+项目”的育才模式，使职工在自己的工作上岗位充分发挥能动性，起到人人顶起“半边天”的效应，促使职工迅速成长，打造成一支知识化、专业化、现代化的人才队伍。

5、采用科学合理的人才机制，选好人、用好人、培养人、留住人。公司还通过有效的人才引进机制，努力实现满足岗位需求、保证人才储备、实现梯队建设的人力资源目标。工程建设伊始，首先，聘请在业内拥有几十年工作经验的专家为顾问，分别从安全、工程质量和预决算方面对工程建设进行全程跟踪与把关。其次，在工程专业技术人员配备上，按照一岗双人的配置思路，主要专业配置两人，达到岗位的AB角互补和培养后备人才的目的；根据工程进度，实时引进各专业工程技术人才，从设计优化、招投标到工程建设、安装，对工程进行全程参与把关，使得作为项目业主的我们亲自参与到施工单位的建设中，更从质量管控、设计优化和技术创新等方面为实现优质工程的目标奠定了扎实的基础。第三，对今年3月招聘的应届毕业生进行边顶岗边学习的实习培训模式，在学中干、在干中学，探索了一条干一个工程培养一批人才的新路子。第四，公司个别部门面对员工较年轻、工作经验欠缺的情况，仍将其放在重要岗位加以锻炼，通过有经验的师傅进行传、帮、带，同时采取让新员工每周进行一次技术讲课或业务知识专题学习培训的方式，来提升自身技术素养和综合能力。

二、下阶段人才工作的重点打算和工作思路

1.建立健全人才激励机制，全方位推动人才强企战略。现阶段人才总量和质量尚有提升的空间，针对这一问题，公司下阶段将健全人才引进、培养、激励机制，从薪酬、奖励、保障等方面尊重、关心、留住人才，进一步实现公司造就优秀专业人才和复合型管理人才的人才战略，使人才强企战略得到全面的开展。

2.加大人才资源培训投入，实施终身教育和培训的制度。现阶段企业人才的增长速度远滞后与公司的发展速度。针对这一问题，公司下阶段将推进实施多层次、多样化的终身教育培训，不仅满足数量上的供需平衡，更在人才结构方面实现协调和优化。广大职工树立人人都能成才的观念，强化人人都要提高的意识，加强自身教育和培训。公司将紧紧围绕“激活现有人才、吸引外来人才、培养未来人才”的培训理念，迅速壮大人才队伍。

3.推进信息化建设，建立人才成果信息数据库。现阶段人才信息化建设工作开展的还不是很全面。针对这一问题，公司下阶段将采用科技手段，健全人才成果信息数据库，实现资源共享，通过信息平台加强人才及成果的管理，以提升人才管理的科学化水平。

**鹤壁市人才工作总结7**

20\_\_年初，我中心为了加强专业技术人才培养，建设一支高素质的社区卫生服务人才队伍，依据市、区卫生局的有关要求，对人才培养工作做了周密计划，并在一年时间内是计划得到逐步落实。现将我中心20\_\_年人才培养工作，总结如下：

20\_\_年，我中心共选派卫生技术人员参加各级卫生主管部门组织的学习、培训15次，参加学习、培训共20人次。具体如下：参加城关区结核病防治综合医疗机构与结防机构间合作培训班2人;参加儿童保健在社区中心应用适宜技术培训班2人;参加城关区传染病预防控制培训班2人;参加城关区社区妇保、儿保业务培训班2人;参加城关区免疫规划培训班2人;参加中医适宜技术培训班2人;参加重症精神病培训班2人;参加慢病干预项目培训班2人;参加社区公共卫生服务和卫生应急处理技能培训班2人;参加省急救中心进修4人。

进修人员不仅通过学习和培训大大提高了诊疗水平，还通过在本单位举办讲座等形式将所学知识与其他职工相互交流，在一定程度上提高了全院职工的诊疗水平;同时，我中心人才在11月份是得到了新的补充，专业技术层面得到了补充，解决了以前遇到的专业技术单一，部分业务开展困难的问题，为我中心的可持续发展奠定了新的基础。为了使我中心业务水平更进一步的发展，提高我中的医疗服务水平，现制定我中心20\_\_年的人才培养工作规划，如下：

1、加强基层学科带头人培养：学科带头人是医院业务工作的核心，加大学科带头人培养力度，争取在三年内培养学科带头人2名，发展有实力的科室1个;

2、加强专业技术人员培训：对专业技术人员坚持“三基”、“三严”知识培训，普及基本专业技术;建立专业人员岗位培训制度和逐级进修学习制度;

3、加强全科医学团队的建设：通过全科医生、全科护士转岗培训和规范化教育，建立和发展中心全科医师团队。

4、加强继续教育工作：鼓励员工行进非脱产式的继续教育，提高自身的学历及实力，并且鼓励单位内部计算机能力强的职工对单位职工普及计算机应用知识;

5、加强中医药人才培养：中医药是中华民族的瑰宝，在中华民族长期的.繁衍和发展过程中，起到了极其重要的作用，故应加强中心中医药专业技术人员的培养，大力推广中医适宜技术，选派1—2名中医专业大学生进高一级医院进修，加强中医适宜技术在我中心的运用。

**鹤壁市人才工作总结8**

xx市针对乡村人才难引、领军人才匮乏、培养渠道狭窄现状，实施人才引育“三大行动”，引导各方人才加速流向基层一线，推进乡村人才振兴。

实施“才荟雅州”行动，打造乡村人才“蓄水池”。线下举办“才荟润雅·宜业宜安”赴外招才引智活动，组团巡回北京、上海等x个城市、x余所高校，招引人才x余名。线上开通xx智慧人才云平台引才专栏，举办“空中双选会”x场，“云”引才x万人。绘制在外雅籍人才地图，与x万余名在外雅籍人才建立“一对一”沟通联系，回引x余名人才回乡创业，精准邀约x名企业家、专家回雅投资考察，促成投资x余亿元。

实施“智聚雅州”行动，打造乡村人才“智囊团”。聚焦提升基层业务水平，开展“百名专家下基层”、人才“五进”等活动，引导农业、科技等领域专家人才下沉基层一线开展智力帮扶x余人次。聚焦解决基层技术难题，举办顶尖人才“三雅故里行活动”，邀请x名“两院”院士围绕新材料、生物医药、茶叶等产业发展方向在雅开展联合攻关;全省率先建立xx省专家服务团地方智库，签约成渝专家x人，为地方产业发展提供智力支撑。

实施“筑梦雅州”行动，打造乡村人才“生力军”。着眼培养乡村振兴、产业发展一线人才，启动“高技能人才振兴计划”，推广“校中厂”“厂中校”联合办学模式，引导职业院校与行业、企业共建高技能人才培养基地x个、技能大师工作室x个，培养技能人才x万名。启动“万名乡土人才培养计划”，通过“送出去学”联合四川农业大学等高校培养新型职业农民x名、生产经营型人才x名、农业职业经理x名，通过“送教下乡”培训农村实用人才x万人次。

**鹤壁市人才工作总结9**

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。

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