# 【乡镇人才工作总结和人才工作打算】人才工作总结和人才工作打算

来源：网络 作者：心如止水 更新时间：2024-06-26

*工作总结(JobSummary/WorkSummary)，以年终总结、半年总结和季度总结最为常见和多用。就其内容而言，工作总结就是把一个时间段的工作进行一次全面系统的总检查、总评价、总分析、总研究，并分析成绩的不足，从而得出引以为戒的经验。...*

工作总结(JobSummary/WorkSummary)，以年终总结、半年总结和季度总结最为常见和多用。就其内容而言，工作总结就是把一个时间段的工作进行一次全面系统的总检查、总评价、总分析、总研究，并分析成绩的不足，从而得出引以为戒的经验。今天为大家精心准备了人才工作总结和人才工作打算 ，希望对大家有所帮助!

**人才工作总结和人才工作打算**

　　今年以来，在区委、区政府的坚强领导下，区科技经济和信息化局以贯彻市、区人才会议精神和区年度人才工作要点为抓手，紧紧围绕绿色发展理念，解放思想，创新观念，加强领导，完善机制，协助企业努力引进、使用和培养人才，取得了一定成效。现将我局20xx年人才工作总结与20xx年度工作计划总结如下：

>　　　　一、20xx年度人才工作完成情况

　　　　第一，加强人才基础工作。科技经济和信息化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，深入了解全区工业企业管理人才，完善和更新创业人才库。目前有37人入库。

　　　　第二，积极鼓励企业开展产学研对接。我局积极牵线搭桥，结合融杭与长三角一体化推进，推动我区企业充分利用长三角大院科研资源，加强产学研互动。组织一品有机茶、振州电子科技赴浙江大学、中国农业科学院茶叶研究所等高校开展产学研对接；8月，黄山叶亮智能控制有限公司与浙江工业大学机械工程学院签订战略合作协议；11月，博兰特光电科技与合肥工业大学签订产学研协议；12月，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，成功申请市科技计划项目(正在公示)；天信新材料有限公司与黄山大学签订校企合作协议。

　　　　第三，营造尊重创业者的浓厚氛围。积极组织企业家参加各种评选活动，工业泵被授予改革开放40周年·黄山市有突出贡献、发展潜力十大民营企业称号，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称号

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”2.4万元（已完成公示）。

　　四是探索企业家精准培训。改变了以往大班制的外出培训模式，企业家积极性不高的现状。以融入杭州都市圈为契机，深化与浙大等杭州高校的对接，打造校企合作平台；开展点对点的培训方式，不定期选派一批企业经营管理人才赴浙江、深圳等大学、企业学习。组织振州电子、申格电子到杭州春风动力、长安福特、红豆集团交流学习，并积极安排企业和有上下游关系的\'企业进行业务对接，实现产业承接配套。组织良业阀门、振州电子、徽扬物联、容宇五金、远星环保5家企业参与富阳新生代企业家培训班到深圳大学学习一周，通过和富阳新生代企业家同培训，同吃住，交流企业管理，产品营销等知识。组织市汽车行业协会会员单位申格电子到浙江大学，与杭州汽车行业协会企业混班交流学习。组织企业工程系列专业技术人员参加20xx年专业科目继续教育网络培训学习。

　　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，提供岗位3.5万余个次，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家通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教徒弟、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。推荐并帮助工业泵申报“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提供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，实施企业人才能力提升工程。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，通过定期走访、召开座谈会、组织联谊活动等形式，与人才交心交友，帮助他们解决实际问题，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，可以就近选择院校合作，如国人通信博蓝特等企业可以与职业技术院校合作，既能满足企业人才需求，又能帮助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提供数据支持。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。

**人才工作总结和人才工作打算**

今年以来，我局人才工作在县委、县政府的正确领导下，认真贯彻执行县委组织部关于人才工作要求，不断夯实工作基础，人才队伍素质明显提高，为全县商务经济发展提供了组织保证、人才保证和智力支持。

>一、2024年人才工作总结

（一）强化组织领导。按照《2024年临朐县人才工作计划》等文件要求，制定商务局人才工作实施方案，明确培训目标、培训任务和人才引进扶持奖励。重新调整人才工作领导小组，明确党政一把手亲自抓，分管局长具体抓的工作机制，为人才建设管理工作提供了组织保证。

（二）深入实施人才工程。一是实施电商人才工程。多次赴义乌、遂昌等地考察学习，与阿里巴巴、经贸职业学院等专业机构、高等院校建立互动。依托县技工学校载体，组织实施千名青年电商人才培训活动，持续举办“退伍军人自主创业”“网点实操”“巾帼创业”“电商助残”等特色培训班，先后组织电商培训班22期，培训学员3100多人次，新培养电商创业人员950人。二是狠抓服务技能提升。把从业人员技能提升作为打响服务品牌的重要措施来抓，年内优选出华兴商场和佳乐家购物中心两家企业共4名员工参加潍坊市商务系统第七届职工技能大赛，其中三名点钞员，一名参加一刀准比赛，全部获得优秀奖。三是抓好家政人才培训。为促进农民工就业，满足家政服务市场需求，2024年共培训家政服务人员290余名。其中，依托“12343家政服务中心”举办培训班2期，共培训家政人员50名。“沂山大姐”培训班13期，共培训300余名。培训聘请专门老师授课，结束后进行考试，考试合格颁发从业资格证书。培训合格率95%，就业率100%。四是狠抓外经贸人才培训。年内组织220余家外经贸企业、中小企业促进会会员企业高管860余人次参加潍坊开放发展业务培训。邀请潍坊海关、商检等部门专家来我县举办政策宣讲3次。组织业务骨干、重点企业负责人共计28人赴省商务厅泰安、青岛基地参加跨境电商培训会3期。8月份，配合县委组织部在邀请上海对外经贸大学教授张鸿开展自贸区战略与县域经济发展专题讲座，我县300人参会。

    （三）构建电商平台载体。坚持把园区作为集聚电商企业、培育电商人才、链接电商平台的首要载体，加快完善临朐电商众创家园载体功能，目前已入住电商经营主体77家，积极开展B2B2C跨境电子商务，全力打造跨境电子商务产业集聚区，综合服务楼交付使用，智联众益合、广贸天下、中国焦点科技等电商企业已正式入驻。

（四）优化人才发展环境。根据县委、县政府要求，设立创新创业与电子商务服务中心，落实好创新创业优惠政策，鼓励更多的人参与到双创工作中来。

>二、存在问题及不足

虽然，我局的人才工作取得了一些成绩，但也存在以下不足，主要表现在：一是对人才奖励扶持政策落实上还存在欠缺，限制了人才的成长和发展；二是人才工作宣传还存在不到位的问题，没有形成有效的宣传工作体系；三是人才队伍整体素质不高，商务系统各企业招聘人员以中低端人才为主。

>三、2024年人才工作打算

（一）指导思想

2024年，我局人才工作的指导思想是：以党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神为指导，紧紧围绕人才强县的战略目标，以县委、县政府确定的重点发展产业、重点发展领域的人才发展为着力点，立足当前，着眼长远，重在解决问题、重在实际效果，努力形成“尊重知识、尊重劳动、尊重创造、尊重人才”社会氛围。

（二）工作重点

l、提高思想认识，全面加强高级人才的引进、培训工作。按照市场经济发展要求和现代企业的运行需求，抓住培养人才、吸引人才、用好人才三个环节，坚持人才工作的制度化，在引进高素质人才的同时，注重现有人才的自我提高，不断优化人才队伍结构。

2、多种形式引进高级人才，进一步加快我县服务业高级人才队伍建设。一是由企业从大专院校和人力资源市场引进一批优秀的国际贸易、物流管理、电子商务及其它紧缺的专业管理人才，充实企业人才队伍。二是加大招商引资范围和领域，用特殊项目带动人才引进，通过高科技、软件技术、环保治理、再生资源利用等技术项目，带动引进专家型人才来我县发展创业。三是创新人才培育机制，聘请国内知名的经济学家与我县的企业、物流园区经营管理人才进行互动交流，开拓思路，建立创新型人才队伍。

3、注重实效培训人才，促进商务企业发展壮大。一是年内组织5-6期对外贸易、国际合作、商贸流通、家政服务、电子商务等扶持政策宣讲培训班。重点对商贸流通企业、外商投资企业、内外贸企业的贸易主管、市场营销人员进行培训。二是开展2-3期人员培训与服务相结合的活动。利用送政策下企业的机会，聘请省电商促进会、市商务局、潍坊海关、商检等部门在对全县外商投资企业贸易、财务、行销人员进行业务培训，同时走访外商投资、出口重点企业，就企业运营中遇到的问题现场办公。三是狠抓电子商务专业人才引进、培训工作，力争年内组织培训班30期。

4.加强电商众创家园载体建设。发挥县创新创业与电子商务服务中心职能，进一步优化临朐电商众创家园载体环境，大力开展招商工作，吸引产业链上下游的电子商务平台企业、运营企业、专业服务机构入驻发展，力争入驻实体发展到120家，将众创家园打造为集聚度高、规模效应明显的创业创新孵化器、电子商务示范园。

**人才工作总结和人才工作打算**

今年以来，我县人才工作以党的十六届六中全会精神和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实省市人才工作会议精神，积极推进人才强县战略，人才工作取得了新的成绩。

>一、构建了较完善的人才工作体系。

一是下发了《关于进一步加强人才工作的通知》，强化一把手抓第一资源的意识，逐步形成了县人才工作领导小组协调抓总，各职能单位分工落实的人才工作新格局。二是开展农村实用型人才资源开发调研、人才工作的总体情况和热点问题问卷调查等几次较大规模的调研活动，摸清了底数，对全县人才总体状况有了充分了解。三是制定了《20\*年度人才工作重点任务责任分工》，将人才工作列为各单位领导班子和领导干部年度政绩考核的重要内容，根据完成情况提出考核评价意见。

>二、突出抓了“四支队伍”建设

一是党政人才队伍素质结构进一步优化。我们重视培养选拔学历层次高、创新意识强、群众拥护的新型领导人才，优化领导班子结构。今年新提拔的科级干部，平均年龄在36.9岁，学历全部在大专以上，其中，27个乡镇（办事处）的党委书记平均年龄在35.8岁，党政正职学历达到本科的超过60％以上。

二是企业经营管理人才队伍素质进一步提高。为加强企业经营管理人才队伍建设，我们建立了全县规模以上企业经营管理人才库，采取多种形式，协调、组织、鼓励企业经理人参加企业经济管理高级研修班和到高校进修。通过以上措施，全县企业经营管理人才素质有了较大提高。

三是专业技术人才队伍建设进一步加强。目前，我县有技师以上职业资格的81人，其中，高级技师3人，技师78人。为加快扩大专业技术人才队伍，在全县企业中掀起学技术、当标兵的高潮，使企业负责人和广大职工对专业技术人才有了一个全新的认识，提高了学技术的积极性，我们共组织380多人报名参加了20\*年度劳动保障部门组织的技师以上职业资格认证考试。为进一步加强高技能人才队伍建设，县里还制定了《关于加强高技能人才队伍建设的意见》，在具体措施上求创新、求突破，充分体现可操作性，措施、办法实在、管用，能切实推动我县的人才工作。

四是农村实用人才队伍纳入了全县人才资源开发范畴。在农村生产一线有一大批土专家和能工巧匠，他们在各自的领域独领风骚，我们结合选拔农村实用人才，把这些土专家和能工巧匠纳入了全县人才资源开发范畴，并从中选拔了500多名懂经营、会管理、有一技之长的实用人才，建立起一支科技推广型、科学经营型、能工巧匠型的农村实用人才队伍，依据技能情况分门别类整理，建立农村实用人才信息库进行重点管理。通过多种形式，宣传他们的事迹，扩大他们的影响。同时，定期不定期地组织农村实用人才巡回讲座，传授知识、技术，收到很好效果，群众反响强烈。

>三、20\*年人才工作思路

我县人才工作虽然取得了一定的成绩，但仍存在一些问题：一是由于财力以及其他因素制约，有的待遇落实不够好，一定程度上影响了人才队伍的积极性。二是高层次人才短缺，塔底大，塔尖小，人才队伍结构不尽合理。三是管理机制仍不够完善，缺乏正常的优胜劣汰机制，人才的宏观管理也不够有力，一定程度上人才浪费与人才缺乏并存。这些问题，有待于在今后的工作中认真加以研究改进。20\*年，我们重点要在以下几个方面下功夫。一是加强领导，形成工作合力。继续坚持人才工作领导小组联席会议制度，定期协调解决人才队伍建设有关问题。完善部门工作责任制，加强监督检查，确保各项措施落到实处。二是制定人才发展战略规划。在认真调查全县人才队伍建设状况基础上，根据县委、县政府确定的经济社会发展战略目标和重点建设工程，对全县人才队伍建设问题进行科学分析、预测、研究，制定《衡南县“十一五”人才队伍建设总体规划》，明确了人才队伍建设的思路及人才工作的原则、方针和措施。二是改进管理，创新工作机制。加大引进人才的力度，特别是与招商引资相结合，大力引进高层次人才，对取得大学本科以上学历的人才以及我县经济发展急需的人才，积极引进和吸收。加强各种形式的教育培训，开辟教育培训新途径，不断提高各类人才的业务和职业道德水平。制定完善有关政策，创新激励机制，进一步提高各类人才的经济收入和政治社会地位。三是推进科技与经济的结合，充分发挥各类人才的作用。继续加大投入，确保每年科研投入增长30%以上，为科研活动提供必要支持。充分发挥专家顾问团的作用，围绕发展高新技术产业、优质高产高效农业开展调研、培训、技术推广和指导，加快“人才强县”步伐。四是注重办实事，为各类人才排忧解难。加强调查研究，及时了解各类人才人才生活上的困难，并下大力气加以解决。建立人才工作联络员制度，定期深入基层走访，摸实情、办实事，推动全县人才工作不断上水平，以人才工作的大发展推动各项事业的大发展。

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