# 人才自主申报工作总结(推荐44篇)

来源：网友投稿 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-06-28

*人才自主申报工作总结1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。xx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。⒉进行人事制度改革，实行中层干...*

**人才自主申报工作总结1**

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。xx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。

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，xx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。xx年医院考取名研究生。

⒍通过多种渠道选拔、引进人才。xx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。

xx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。xx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

**人才自主申报工作总结2**

今年，我局认真贯彻区委关于加强人才工作的一系列部署，紧紧围绕\_人才强区\_战略，全面加强农机人才队伍建设，形成了\_选拔与培养并举、管理与服务并重\_的人才工作新局面，推进了我区农业机械化的全面发展，促进了滨海新区的开发开放，服务于社会主义新农村建设。下面将我局人才工作情况报告如下：

一、健全组织，加强对人才工作的领导。为确保对人才工作的正确领导，形成人才工作的合力,今年我局党总支对人才工作非常重视，并及时成立了人才工作领导小组，由局党总支书记李同志任组长，副局长xxx、党总支委员xxx为成员。切实加强对农机系统人才工作的统筹规划、综合协调和督促检查。在此基础上，局党总支坚持不定期专项研究人才工作，听取人才工作情况汇报，研究、解决人才培养、使用工作中存在的问题，确保人才工作各项任务落实到位。

二、启动激励机制，做到人尽其才、才尽其用。20xx年10月，我局在机关范围内大胆提拔使用中青年人才，充实领导岗位，加快农机队伍专业化建设，局领导建议推荐两名优秀人才担任副处级领导，一名同志充实了局……

**人才自主申报工作总结3**

县组织部：

县卫生局新农村人才培训在县委组织部的正确领导和州卫生局的大力支持下，认真贯彻落实、现有关农村卫生人才建设文化精神，加强农村卫生人才建设工作，切实解决农牧民群众看病难、看病贵的问题，成立了迭部县卫生人才培训领导小组‘制定了《迭部县卫生专业人才培训计划》、《迭部县卫生专业人才培训》，认真实施万名医师支援农村卫生工程，建立完善卫生人才库，结合卫生系统实际，对人才培训工作作了周密安排部署，完成了卫生人才培训计划。现将卫生局新农村人才培训实施情况作下总结：

>一、加大医务人员的培训力度

为了提高医务人员的业务素质，更好的为广大农牧民群众健康服务，卫生局加大县、乡、村医疗机构卫技人员培训力度。共举办全科医师、转岗医师培训乡村医生诊疗技术等12期培训班，参加培训的县级医务人员169人次、乡级158人、村级52人次。妇幼保健站举办“降消项目”培训班2期，参加培训的县级医务人员17人、乡级47人。选派52名村级医务人员参加州卫生局举办的《中西医药适宜技术培训班》为期7天；到省州医院参加培训班的有90人次。到省外进修的有11人。

>二、以卫生项目为依托，加大农村人才培训力度

今年，是我县实施“万名医师支援农村卫生工程项目”的第六年，省肿瘤医院4名优秀医师支援我县农村卫生工作。省肿瘤医院4名医务人员是5月初到我县人民医院开展支援工作。截至目前，举办培训班10期，参加培训人员为县医院全院医务人员共85人。到腊子、桑坝、旺藏、多儿、卡坝等乡巡回医疗6次，诊治病人4700人次，发放宣传单1800余份，培训乡镇卫生院医务人员97人次。

>三、20xx年实施“新农村建设人才保障工程”工作安排

以来，通过县委县政府的积极争取，敦煌种业股份有限公司提供20万元资金，大力支持我县卫生人才培训工作。目前，村级52名乡村医生已11月中旬培训完毕；县、乡级医务人员正在省肿瘤医院、省军区总医院、州人民医院为期3个月培训。根据《敦煌种业股份有限公司支援迭部县卫生人才培养项目实施方案》，于---，利用2年时间对全县315余名医务人员进行培训；继续实施“万名医师支援农村卫生”工程，要求省肿瘤医院支援医师每年举办10次以上培训班，到各乡镇巡回医疗6次以上；建立健全农村卫生人才管理制度；进一步建立完善卫生人才库。

>四、存在的问题

培训经费缺口较大，影响了培训工作的正常进行。由于到州级以上医院培训，每名学员每天的食宿及补助需要80元，每年培训100名以上的医务人员，培训时间为6—12个月，共需培训费65万元。

以上汇报若有不妥，请指正。

**人才自主申报工作总结4**

现今，人才资源已经成为最重要的战略资源，建筑企业之间的竞争归根结底也是人才的竞争、技术的竞争，面对日趋激烈的人才竞争形势，重视技术、重视人才培养和引进已成为我公司领导的共识。

>一、领导重视，倡导科学的人才观

我公司领导努力学习了各级关于加强人才工作的决定的文件，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，大力实施人才强企战略。公司专门成立了人才工作领导小组，上下牢固树立人才是第一资源的观念，牢固树立人人都可以成才的观念，牢固树立以人为本的观念。

>二、培养、吸引和使用人才的情况

1、抢占人才培养制高点。公司在20xx年就下达文件，要求施工技术人员在3年内达到大专以上文化水平，否则将遭到淘汰。同时根据企业的发展规划，有计划地招收大中专毕业生，做到长流水、不断线，保证企业新陈代谢和发展的需要。公司现有大中专毕业生xx名，其中自培x名，引进65名。日前，公司又在着手在20xx年人才的引进，在主管人事经理的带领下，主动出击，先后到江苏科技大学、扬州大学宣传、介绍公司，走出去引进人才，已经有十几位大学生有意向，并提交了个人推荐资料。

2、充分挖掘企业内部人力资源，提高员工的整体素质。建筑施工企业从事的劳动苦脏累，职工素质相对较低，因此公司对职工强化培训。针对企业人员的流动性和分散性，公司安全部在每项工程正式开工之前，都会到工地上给工人们进行一次安全知识学习培训，让安全的警钟时刻敲响，从而保证工程的顺利进展。今年的全省安全生产许可证的认领中，公司上从总经理、项目经理到各项目部专职安全员均参加了省里面的统一考试，取得了安全上岗资格证。在xx市建设局、xx市建委举办的特殊工种、造价编审、质检员、安全员、项目经理等培训学习班中，公司都是有计划、有组织地让职工参加培训，不断让他们学习新的知识，从而提高他们的实际工作能力和技能。可以这样说，在xx的建筑企业中，我们公司参加培训的门类最广，人数最多，这是一致公认的，每年花在职工学习培训上的费用也是巨大的，我们认为这个钱花得值。

3、积极鼓励职工自学成才，岗位成才，倡导他们通过继续教育努力提升自身的文化素质和水平，并建立了有效的动力机制，公司下达文件，只要是在职人员通过自学、函授、成人教育等取得更高层次文凭的，公司将报销学费的70%-80%，这样大大激发了职工学习的积极性，20xx年公司基层施工管理人员有xx余人参加了xx电大的工民建大专班学习，从而促进了职工整体素质的提高，为企业的更进一步以展打下了良好的基础。

4、做好人才的后勤保障工作。公司对引进的人才一律统一安排食宿，并提供床、办公桌等简单家具。此外，公司的乒乓球室、图书室也对大学生开放，定期与大学生召开座谈会，了解他们生活中的困难和问题，并妥善解决，丰富了他们的业余生活，在用好人才和留住人才方面下大力气。在福利待遇上，公司对引进的大中专生进行养老保险、医疗费报销，还有结婚礼金、夏季降温费、特困补助金、贷款担保等，在条件成熟的情况下，由下属子公司城兴置业有限公司妥善解决大中专生的住房问题。

5、完善约束激励机制，管理考核人才。公司在20xx年完成改制后，根据新设的职能部门，对一些技术人员的岗位进行了调整，调整中我公司充分考虑了技术人员的专业、能力、特长和自身意愿。人员配置齐全、岗位职责明确后，公司完善了年终绩效考核制度、奖励制度等，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。

当然我公司在20xx年人才工作中还存有不少问题，主要表现在：

一、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；

二、机制方面的障碍：人才选拔时不能很好地体现以品德、知识、能力和业绩为取向，我公司就存在人不能尽其才，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。我们会把明年的工作重点放在此方面，让公司引进、培养的人才都能各尽其能，为公司的发展进步做出自己的贡献。

**人才自主申报工作总结5**

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。

**人才自主申报工作总结6**

>一、政策落实。近年来，上级对人才的激励政策和资金扶持力度日益增多增大，各种专项资金、人才奖项名目繁多，激励措施和重视程度日益强劲。能够及时向企业提供各类信息，引导企用足用好上级政策，帮助企业有选择的申报人才项目，让上级政策最大程度落实到企业创新创业中去。今年上半年共走访企业55家，完成省科技副总项目入选1家；申报“太湖人才计划”创新创业领军人才1家，高级经营管理人才1家，乡土人才1家。

>二、筑巢引凤。引导企业加强研发机构建设，加大研发中心的硬件投入，提高科技研发能力。依托现有的无锡市级以上研发机构，引进高级技工、高端人才，以诚意打动人才、以实力吸引人才、以服务留住人才。上半年，共新增柔性合作专家6名；成立院士工作站1家；研究生工作站1家。

>三、政府搭台。以转变职能、服务企业为宗旨，通过向企业征集《江阴市企业技术人才需求情况表》，及时广泛掌握企业的人才需求信息，畅通供需渠道，帮助牵线搭桥，力争做到无缝对接，竭诚服务。动员企业参加上级组织的人才交流会、成果展洽会等各类活动，让企业开阔眼界，把握发展先机。今年以来，共新增高技能人才88名，引育高层次人才11名。

>第二、存在问题

部分企业拥有的高学历人才社保与个税未在江苏省内缴纳，造成不能申报各类人才项目，享受人才政策。

>第三、下一步打算

一是加大人才工作投入，增强人才创新核心竞争力。进一步加大走访力度，特别是针对科技型企业，宣传各类人才政策，不断优化人才发展环境。二是加强各类人才合作交流，大力发挥政府搭台作用。积极拓展与南京理工大学、江南大学等高校开展校地合作的模式，通过产学研合作，积极有效地为企业与高校院所搭建技术合作平台，切实为企业引进一批创新型科技人才。三是抓好人才项目储备工作。扩大摸排企业范围，通过引进、培养和使用人才，制定人才项目三年储备计划，确保在申报上级人才项目中发挥积极作用。

**人才自主申报工作总结7**

20xx年度农机人才工作总结 区委组织部：

今年，我局认真贯彻区委关于加强人才工作的一系列部署，紧紧围绕\_人才强区\_战略，全面加强农机人才队伍建设，形成了\_选拔与培养并举、管理与服务并重\_的人才工作新局面，推进了我区农业机械化的全面发展，促进了滨海新区的开发开放，服务于社会主义新农村建设。下面将我局人才工作情况报告如下：

一、健全组织，加强对人才工作的领导。 为确保对人才工作的正确领导，形成人才工作的合力,今年我局党总支对人才工作非常重视，并及时成立了人才工作领导小组，由局党总支书记xxx任组长，副局长xxx、党总支委员xxx为成员。切实加强对农机系统人才工作的统筹规划、综合协调和督促检查。在此基础上，局党总支坚持不定期专项研究人才工作，听取人才工作情况汇报，研究、解决人才培养、使用工作中存在的问题，确保人才工作各项任务落实到位。

二、启动激励机制，做到人尽其才、才尽其用。 20xx年10月，我局在机关范围内大胆提拔使用中青年人才，充实领导岗位，加快农机队伍专业化建设，局领导建议推荐两名优秀人才担任副处级领导，一名同志充实了局……

**人才自主申报工作总结8**

20\_\_年，全市商务系统本着“以人为本”的宗旨，根据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

20\_\_年全市商贸流通业市场主体达到8000多家,截至20\_\_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\_\_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\_\_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20\_\_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\_\_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\_\_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。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。

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\_\_\_市场项目和投资10亿元的\_\_\_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，\_\_\_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;\_\_\_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，\_\_物流园、\_\_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，20\_\_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。

四是加强人才培训。组织全市市直50多家限上企业统计人员培训150多人次，组织全市乡镇经贸办主任、物流协会会员单位分管领导培训一次，组织全市酒类流通企业业主开展登记备案专门培训一次，组织外贸外资企业参加国际国内培训的达120人，出境培训人员达10人，参加国内专业培训人员达100人。

**人才自主申报工作总结9**

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。

>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。

**人才自主申报工作总结10**

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。

**人才自主申报工作总结11**

>一、加强宏观指导，营造工作氛围

>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。

**人才自主申报工作总结12**

20xx年是我院创三冲刺之年，也是关键之年。我们人事科紧紧围绕医院总体目标，以科学发展观为指导，结合创先争优活动，强化学习，团结协作，坚持理论联系实际，恪守以为人本的办事理念。不断提高人事管理工作的规范化和制度化水平，全面落实年初提出的各项工作目标，较为圆满地完成了人事科的各项工作任务。

1、创三工作贯彻始终。科室围绕创三工作精神，对照三级医院标准，找准差距。到上级医院学习借鉴其成功经验，建立了医生的简易档案，进一步完善人事科各项制度及创三评审所需材料。

2、20xx年1月13日，第一届优秀青年医学人才答辩会隆重举行。旨在加强本院学科梯队建设，并进一步推进学科骨干和学科带头人接班人的培养工作，加快提升我院医、教、研、管综合水平。共28名青年医生参加了本次的答辩会，9位成功成为第一批优青培养对象。再经过层层选拔，公开打擂的方式，推荐一名优秀医学人才去国外进修，真正提高其业务水平。

3、多渠道、全方位做好引进人才。将人才招聘作为常规工作，成熟一个招聘一个。20xx年共录用77位，其中硕士3名，本科15名；副主任1名，主治4名。

4、多种形式进行人才培养。积极贯彻“立足岗位、突出培养、在职为主、择优培养、按需培训”的原则，以学科建设发展的需要为前提，统筹规划。继续加大青年人的在职学历教育的力度。今年共有52人取得大专及以上毕业证书，其中硕士5人，本科17人，大专30

5、做好了新职工进院工作。5月份将20xx年面试通过准备录用人员信息的上报卫生局，9月份对73名新职工进行了上岗前培训，培训内容涵盖了医院的发展、精神文明、职业生涯设计、法律法规等，并对所授内容进行考试，使其全面了解我院的发展及目前的工作重点，并人人掌握院感、医疗事故处理条件等相关知识。

7、根据《事业单位岗位设置方案》完成岗位设置后，413位聘任人员职务（岗位）变动工作的完成，并重新修订了《20xx年上海交通大学医学院附属新华医院崇明分院专业技术职务聘任的实施意见》、《岗位设置管理办法及实施方案》。从20xx年下半年起，就对我院的已取得的中级及以上人员进行摸底工作，收取其论文、科研、计算机、英语等相关证书的复印件。争取在年底完成中、高级专业技术人员的评聘工作。

8、积极的留人政策。对引进、派遣的高级医学人才进行购房、住房等一系列优惠条件的落实。

9、其他工作：

（1）完成了90名初、中级人员考试报名，8名高级职称晋升的院内评审、公示、材料上报；

（2）按质按量完成每月考勤、劳务费、季度奖、节日加班工资核对、发放；

（3）对中层干部如皮肤科孟亚东、质控办张娟、中医科高志生等的聘任工作

（4）完成每月人员进出、退休、辞职等常规工作，及初级人员聘任工作；

（5）协助完成党支部的改选工作；

（6）完成医保医生信息维护工作；

（7）完成各类报表的统计及年检工作，如《机关、事业单位工作人员工资统计报表》、《机关、事业单位工作人员信息统计报表》、105报表等；

（8）院级课题《创三级医院人才队伍建设》，正式结题，并发表一篇论文。

（9）积极参加医院组织活动；撰写文稿，有5篇在院报上发表。

**人才自主申报工作总结13**

根据我县旅游景区开发对人才的潜在需求，结合未来旅游业发展的趋势，自20xx年开始，由县劳动就业培训中心、县旅游局联合，有针对性地开展了乡土旅游人才培训工作。今年以来，累计培训各类旅游人才226人，为加快旅游业的发展奠定了一定的人才基础。

自今年开始举办的旅游人才培训，是立足我县县情，着眼于旅游业发展对人才的迫切需要而开展的，是我县首次举办的时间最长、系统全面、效果最好的培训，系统性、针对性、实效性都很强，让每位学员学到了很多有用的东西，对今后从事旅游开发和服务工作具有指导作用。在今年的旅游人才培训中，一是我们学习建始县县情、建始县旅游资源及旅游景区基本概况、旅行社业务知识、旅游宾馆服务及农家乐发展概述。二是我们学习了农民工务工所必须具备的法律法规知识，结合法律规定，告知农民工必须了解和掌握的权力和义务，一旦自己的权力受到侵犯时，如何利用法律武器来维护自身的合法利益，努力争做一名知法懂法用法的合格农民工。三是对受训学员开展了艾滋病防治知识的培训，让每位学员懂得艾滋病可防但不可治，在平时的生活中要注意防护，并切实担负起艾滋病宣传员的角色。四是在培训过程中和培训结束时，为了让受训学员学以致用，我们分别选定不同的场所作为示范课堂，对受训学员分组开展操作演示比赛，以进一步巩固学习效果，努力做到把理论知识实践化，把抽象的知识直观化。五是围绕所培训的内容举行了考试和考核。

通过旅游人才培训，受训学员的反应普遍较好，社会反响也特别好。之所以有这样一个效果，主要是在这期培训中，我们主要是注重抓了四个方面的工作。一是注重加强对受训学员的资格审核。在每期旅游人才培训前，我们印发了宣传资料，集中开展了对建始县《农村劳动力技能就业计划》政策和培训内容的宣传，使得很多报名学员对《农村劳动力技能就业计划》政策比较了解，对培训的内容比较感兴趣，因此参与积极性高，报名人数多。但为了达到培训的目的和效果，我们统一了认识，既要保证培训的规模，又要确保培训的质量，更要收到培训的实效。通过资格审核把关，淘汰了一些不符合资格的报名人员，使政府的政策真正让广大人民群众受到益，不搞形式，不走过场；二是注重保证培训时间。在每期培训中，我们都坚持3个月的培训时间，尽可能全面地讲授理论知识，让受训学员懂得一些旅游服务基本常识。三是注重加强对受训学员的技能操作培训。根据以往的培训经验，由于受训学员的知识水平和旅游从业经验有限，既缺理论认识，又缺感性认识，听得懂，记不住，做得来，说不好，一听就懂，一做就忘，一忘就错，这些都是受训学员普遍存在的现象。因此，我们特别注重加强对受训学员的实践操作技能培训，这对强化学员的认识，加深对所学知识的理解，灵活运用所学知识等都起到重要作用。四是注重采取灵活多样的培训形式。每期培训，根据学员实际，结合课程安排，我们切实抓了两个结合：一是边授课与边操作相结合，让学员既听得懂，又做得会，加深学员对所学知识的理解和把握。二是授课与提问相结合，克服死板教学，单调乏味的现象，增强集中授课的灵活性和生动性。

在今后的培训工作中，我们将认真按照农村劳动力技能就业计划培训的要求，及时跟踪培训工作中出现的新情况新问题新矛盾，有针对性地采取措施，千方百计地提高培训的质量，确保参加培训的农民学得好，提得高，转得进，留得住，能增收，让《农村劳动力技能就业计划》培训政策能够真正惠及广大农民，为促进社会主义新农村建设服好务，为促进全县旅游业的发展奠定坚实的人才基础。

**人才自主申报工作总结14**

>一、我院实施人才战略的主要做法

（一）拓宽视野，全方位吸纳人才

晋升高职院校以来，学院的各项工作均取得了长足的发展，学院在一面搞好教学工作和学院基础建设的同时，对人才引进工作高度重视。

学院成立了专门的新进人员考核领导小组，其中包括学院领导、教务处同志、人事处同志、专业课教师、高教研究室同志以及与拟聘人员相关的系、部负责人。对新毕业的大中专毕业生和社会应聘人员从专业知识、基本技能、实践能力和社交、礼仪等方面进行全方位的考核。在一定程度上保证了人才引进的质量。

在选人的范围上，把眼光从市内逐步转向了省内，及至全国，人才的选择也从单纯的以师范类毕业生、对口高校专业人员为主的范畴，转向了社会各届，包括一些科研机构和省内比较著名的大型的企事业单位。用人机制灵活，引进人员素质高、能力强，这也是我院近几年发展较快的一个重要的原因。

（二）提升能力，大规模培养人才

为了切实提升人才队伍的能力，我院大力实施“人才培养工程”，对有能力、素质高的年轻教师进行重点培养。由学院出资，选派优秀教师外出学习、培训，努力提高在职教师的学历层次；制定了相应优惠政策，鼓励在职人员攻读硕士学位。自20xx年始，学院教师每年报考硕士研究生的人数均维持在20人左右。20xx年公派4名教师，20xx年公派2名教师到英国皇家农业大学攻读MBA硕士学位，第一批外派教师现已学成回国，目前表现良好。

制定相应的管理措施，完善在职人员的考核机制。对新引进的应届毕业生，有一年的见习期，通过其在见习期的表现，决定学院最终是否录用。自20xx年全面实施人才考核方案以来，学院先后辞退了两名在见习期间表现不好的大学生。对见习期满和学院正式职工，考核主要是通过年终的量化考核来进行的。年终量化考核体系非常完备，对不同的人员有不同的考核办法。健全人员退出机制，对连续二年在干部考核中居于末位的科级以上领导干部，实行末位淘汰，宁缺勿滥，择优选拔。

（三）建设环境、营造氛围，最大限度留住人才

近几年，学院一方面加大人才引进的力度，另一方面积极营造良好的、适合人才成长的区域、环境，留住人才。从工资待遇、成长空间、生活设施、工作环境等方面不断提高引进人员和在职员工的满意度，为留住人才打下坚实基础。

我院是省属高校，教职工的收入主要由两部分组成。一是国家财政拨款，二是单位的效益奖金。国家的财政拨款部分是固定的，工资调整需按国家统一程序进行，而且增资幅度不大。单位自发部分，机制则较为灵活。依据学院发展的总体规划和员工待遇改善的具体步骤，适当调整奖金的发放额度。一定程度上提高了职工工作的积极性。

自20xx年晋升高校以来，学院实现了跨越式发展，各项工作开展的非常得力，发展形势良好。20xx年学院的招生实现了2600人，在校生数量突破了5000人；基本建设投资亿，新建了二栋学生公寓、标准的、规格较高的餐饮服务楼和居于省内同类院校前列的、面积为16000多平方米的图书馆，其他辅助设施一应俱全。目前，学院在建工程有明年七月份投入使用的320多平方米的教学主楼，现代化程度极高的实验楼和二栋学生公寓、一栋职工住宅楼。建筑面积预计将达到7万多平方米。届时，学院将以得天独厚的自然环境，恢宏大气的各式建筑，风景如画的校园景观，屹立于牡丹江畔，广招天下贤才。

>二、实施人才战略过程中存在的问题

一段时期以来，我院虽然在人才队伍建设方面做了大量工作，取得了较大进展。但从总体上看，人才队伍的数量和质量还远不能满足我院教学和实际发展的需要，如何吸引、留住和用好人才仍是我们面临的一项十分严峻而紧迫的任务。与发达地区的同类院校相比，在人才队伍建设方面还存在着不小的差距，还有许多问题需要认真研究和解决：

（一）有关人才方面的政策、制度还有待于进一步完善

现有的有关人才方面的政策、引进机制和激励体制虽然在一定程度上调动了广大教职员工的积极性，吸引了外来才俊，但仍有部分条款由于主客观条件的限制，落实尚未到位。并由此形成了对人才特别是高层次人才的吸纳和集聚能力不强等弊端，人才引不进、留不住的问题依然较为突出。

（二）获取信息渠道单一，人才资源信息存储不够

人才存量资源作用发挥不够理想，人才队伍的数量和质量满足不了学院发展的需要，高层次人才的竞争处于明显劣势。这主要是由学

**人才自主申报工作总结15**

20XX年，在市人才办的正确指导下，在乡党委的正确领导下，我们采取有效措施，全面推进人才队伍建设，为我乡经济社会各项事业又好又快发展提供了坚强的人才保障和智力支持。现将20XX年我乡人才工作情况总结如下：

>一、着力开展实用技术培训，提升农村实用人才技能水平

我乡充分利用各种会议、专项技术培训等形式对农村实用人才进行了技术培训，一是联系市劳动就业培训学校举办电脑培训班两期，培训学员220人。二是聘请市农业局专家进行沼气的建设和维护的培训，共培训学员61人。通过培训，使大家对此项技术掌握得更加精通，更能熟练操作。我乡XX村的XXX，参加培训后，自已带领十几个人外出为农户建沼气，仅今年冬就建沼气池100多个，收入近30万元。三是举办创业培训一期，培训学员30人，为青年人的创业打下坚实的思想基础和理论基础。四是组织养殖专业户进行养殖技术和畜禽疾病防疫等方面的学习培训，受益人员70多人。五是改进服务方式，拓宽服务渠道，为人才的选拔使用提供良好的平台，为人才的健康成长和创业发展创造宽松的环境。截止目前共安排就业200余人。

二>、培训与引进并重，建设非公企业人才队伍

一是加强非公企业人才培训和劳动力素质培训。在企业对在职职工进行了近200人的培训，收到良好效果。同时注重私营企业主、企业主要负责人等的个人素养及业务水平的提高，多次参加省、市各级对企业管理方面的培训授课，成效显著。二是加强企业人才引进工作。以重点项目建设为契机，积极组织本乡企业参加人才招聘活动，为我乡企业发展提供有力的智力保证。

>三、建立健全机制，进一步推进公务员队伍建设

一是制订公务员业务提升方案，立足岗位，全员参与，进一步深化和推动岗位练兵活动的持续开展，以业务提升促能力提升、效率提升和作风转变，确保乡党委、政府各项战略部署全面完成。二是拟订公务员绩效考核暂行办法，实现机关干部考核的日常化，全面考核公务员的德、能、勤、绩、廉，特别是工作实绩，不断提高公务员队伍的整体素质。三是开展带头创先争优、争做人民满意公务员活动。以推动科学发展、促进社会和谐、服务人民群众为主题，坚持以人为本、执政为民，激励广大公务员紧密联系实际，兢兢业业做好工作，立足本职创先争优，始终做到为人民负责、为人民服务、受人民监督、让人民满意。

>四、存在的问题和不足

上半年的人才工作，经过全乡上下的共同努力，取得了一定成绩，得到了一些突破，但仍存在部分问题和不足，集中表现在：人才结构单一，优秀拔尖人才尤其是高层次、紧缺性人才匮乏，人才引进、培养、使用、服务和工作运行经费紧张，制约了部分人才工作的开展和推进，人才工作领导小组思想还不够解放，服务意识不强。这些方面，在以后的工作中，我们将继续努力，加以改进。

>五、下步打算

1、进一步建立完善人才工作机制，创新工作思路，拓展服务领域。要突出抓好人才培训工作，提高人才队伍综合素质。按照“实际、实用、实效”的原则，整合培训资源，扩大培训规模，提高培训质量，丰富培训形式，优化干部队伍。

2、建立科学的人才评价机制，加大人才选拔力度，制定和完善人才选拔管理办法。建立激励机制，对做出重大贡献、取得突出成绩的`优秀人才进行表彰和奖励，让广大干部群众学有榜样，干有样板，真正起到开发一批能人、带动一方百姓、搞活一片经济的激励效应，在全乡上下营造“尊重知识，尊重人才”的社会氛围。

**人才自主申报工作总结16**

为贯彻落实中央和省委人才工作的有关精神，实现人才强企的企业战略，响应集团有关企业中长期人才队伍的建设规划的号召，落实公司培养造就优秀专业人才和复合型管理人才的人才战略。公司自成立以来，不断引进人才，加大人才资源开发力度，充分发挥全公司广大职工在人才强厂、人才兴厂中的能动作用，人才队伍建设呈现出队伍不断壮大、素质明显提高、结构逐步优化的良好态势。现就有关情况汇报如下：

>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。

**人才自主申报工作总结17**

忙碌的一年即将过去，即将过去的一年虽然是忙碌的也是充实的一年，在即将过去的一年里充满了很多辛苦和快乐，在工作中既看到了成绩也看到了自身的不足，先将一年的工作总结如下：

爱岗敬业 知难而进

在20xx年底为了确保马圈子这个供电量的大所能顺利使用SG186新系统，我在所领导的大力支持下，先后组织带领抄、收、核、计量、业扩等全体营销人员，不分昼夜，先后对我所1。88万客户基础资料及系统历史数据进行了校核，克服了种种难以用言语形容的困难，保证了基础数据的准确性和连续性，为马圈子供电所顺利上线SG186系统运行打下了坚实的基础。

1、20xx年我围绕年初确定的管理目标，狠抓管理降损和技术降损两大环节，从全面推行无功就地补偿，台区考核，线损分级管理，严格考核兑现入手，把降损增效工作抓到实处。

2、认真开展了用电抄核收效能监察工作和用电营销普查工作，在年初出现高损台区11台，我负责组织员工营业普查，对高损台区进行调研，不分昼夜的组织人员进行用电检查，不论台区多么的偏远，路多么的难走，无论是组织检查、夜查、蹲点我总是身先士卒，在历经10个月的辛勤努力，终于出现良好的效果，11台高损台区降到了一台，唯一剩下的

一台已到线损指标的临界点，这是我们劳动的结晶。截止10月底我所累计0。4KV线损率完成8。52个百分点。比去年同期下降1。21个百分点

3、积极提倡降低线损与低电压治理有机结合，全年共参与改造农村低压配变15台，合理建议增加电源布点7处，为降低线损起到了很好的作用，为企业增加经济效益做了应有的贡献。

4、积极的进行传、帮、带工作，全年共计向员工进行授课10次，主要对如何降低线线损、表计的配置和智能表的相关技术掌握的知识与员工共同交流，为提高员工技术素质起到了积极的推动作用；在治理高损台区过程中，积极地对高损台区责人进行帮助，帮他们寻找高损原因，帮他们解决降损技术上的难题，使他们掌握了降损的一套可行的\'办法，是我最终的目的。

正视困难，寻找差距，过去的一年，我对自己高标准、严要求，扎扎实实地做了一些工作，也取得了一些成绩，但这些成绩的取得，是紧紧依靠分公司正确领导以及分公司各职能部门大力支持的结果，更是全所广大员工励精图治、负重攀登的结晶。

取得的成绩已成为过去，没有任何理由自满自足，必须清醒地看到，摆在面前的困难和问题还很多，压在肩上的担子仍然非常重，急待解决的问题也不少。只有通过在作风上，

能遵章守纪、团结同事、务真求实、乐观上进，始终保持严谨认真的工作态度和一丝不苟的工作作风，勤勤恳恳，任劳任怨。在生活中发扬艰苦朴素、勤俭耐劳、乐于助人的优良传统，始终做到老老实实做人，勤勤恳恳做事，勤劳简朴的生活，时刻牢记自己的责任和义务，严格要求自己，在任何时候都要起到模范带头作用。

**人才自主申报工作总结18**

河南丰太生态农业发展有限公司位于睢县城南工业区， 注册 资本 3000 万元，占地面积 95 亩，资产总额 22000 万元，现有员 工 496 人，其中大中专毕业生 126 人，专业技术人员 57 人。公 司拥有 16 万吨/年玉米深加工生产线一条， 自动化白酒灌装生产 线四条，年产优质酒精 5 万吨，DDGS 高蛋白饲料 万吨，液 体二氧化碳 3 万吨，高中低档“睢酒”十大系列四十多个品种。 公司是河南省唯一拥有五塔差压蒸馏设备的酒精生产企业， 公司 技术力量雄厚，产品质量稳定，深受广大客户的信赖和欢迎。产 品运销到江苏、山东、安徽、湖北及省内多家知名白酒生产和化 工企业。xx 年公司销售收入 30923 万元，利润 1100 万元，入 库税金 1070 万元，为睢县县域经济的发展做出了一定的贡献。 今年来公司通过不断地强化管理，外拓市场，内部管理逐步 完善，工作流程更加规范，员工素质大幅度提高，企业实力得到 进一步加强， 实现了较好的经济效益和社会效益， 获得了省、 市、 县政府的多项荣誉。 xx 年 3 月 荣获商丘市农产品加工龙头企业先进单位称号 xx 年 10 月 荣获商丘市质量管理先进单位称号 xx 年 3 月 荣获河南省节能减排先进单位称号 xx 年 3 月 荣获商丘市安全生产先进单位称号 xx 年 4 月 荣获河南省五一劳动奖状xx 年 5 月 荣获河南省高成长型民营企业称号 xx 年 7 月 荣获农业产业化省级重点龙头企业称号 xx 年 8 月 荣获河南省重点扶贫企业称号 公司的快速发展，主要得益于全体员工的努力和奉献，几 年来公司坚持以人为本的企业文化理念，积极创造和谐、开放、 平等、宽容的内部环境，为员工提供了展示才能的良好平台。逐 步建成以高层次管理、 技术人员为核心的专业技术人才队伍和以 高技能人才为骨干的技术人员队伍， 员工业务素质和技术水平不 断提高。在公司的生产、经营管理中发挥了积极作用，我公司的 具体做法有：

一、实行绩效考核工资制度。公司按照综合评价、个人能力 评价等评价体系，采取个人自评、员工互评、部门考评、工作业 绩量化考评的方式，对员工进行考核评定，使技术、业务骨干通 过自己的努力，获得晋升、晋级的机会，通过“多劳” ，收获“多 得” 。

二、多渠道引进人才。公司高度重视人才引进工作，并相继 出台了《人才引进实施办法》《公司学历补助发放办法》等规章 、 制度。公司积极参加省市人才招聘会 20 余次，引进各地优秀人 才 50 多名，高新聘请了多名技术、业务人才担任公司的关键岗 位。同时，公司充分认识到校企合作优势互补的双赢意义，先后 与河南农业大学， 郑州牧业工程高等专科学校建立合作关系， 由公司提供平台，向学校提供人才需求，学校将公司作为实训基 地，为企业提供适宜人才。

三、全方位培养人才。公司每年有计划地对员工进行各类技术业务和岗位知识培训，培训结束举行考试和“技术比武” ，将 考核考试成绩作为上岗和奖惩的依据， 对培训成绩突出且实际操 作经验丰富的人员优先安排进入关键岗位，并给予一定的奖励。 同时， 公司坚持走出去和请进来相结合的培训方式先后聘请多名 管理咨询专家来厂授课，同时，先后选派 100 余名管理、技术及 业务人员分别到同行业先进企业或各种培训中心进行学习深造。 四、拓宽高技能人才成长空间。公司不拘泥于干部、工人的 身份界限，不拘一格选拔人才。对技术操作熟练、经验丰富、在 每年的绩效考核结果中，成绩突出的技能人才，选拔到重要技术 操作岗位和技术管理岗位，并赋予更多的工作责任，使其享有较 高的地位，有的甚至提拔到领导岗位。 今后的工作中， 我公司将进一步加大对生产工人、 管理人员、 专业技术人员的引进和培训工作，稳定职工队伍，促进全体员工 整体素质的提高， 为公司的可持续发展提供必要的人才支撑和人 才储备。

>篇二：引进人才工作总结

一、人才队伍建设的基本情况 1、人才队伍建设的总体情况 xx 年是我企业人才队伍建设取得巨大成效的一年， 公 司领导班子十分注重人才的引进、保持及培养工作，公司领 导的重视及全面开展人才工作的深入发展也为我公司带来 巨大的收益。我们大力引进高技术人员 力量；公司内部招聘新的大学毕业生 血液；采取合作方式聘请专家 人，充实公司技术 人，为企业注入新鲜名做技术指导，为公司做技术服务等等措施，积极推进企业在管理、产品质量、销售上 的长远发展，无形的为企业创造了经济价值。 2、人才队伍结构分析 公司的经理层都是大专以上学历，不仅在管理上处于领 导地位，而且在学历上也都处于“领导”地位，公司一位总 经理，四位副总经理都是本科学历，并基本上都持有专业技 术职称，其中有两位是外聘管理人才。 公司的技术人员基本上都是外来引进人才，都是经过职 业技术院校培养的专业技术人才，有着多年的从业经验，并 基本上都有专业技术职称。例如 xxxx 的 人技术团队，基 本上都是木材加工或机械专业，其中 名是工程师。公司的中级及其他管理人员都是大专或大专以上学历，都是在自己本职工作上从业多年的骨干分子，部分有技术职 称。在此方面公司财务部最为突出， 名财务人员具有会计 师资格证， 名具有助理会计师证，且都从事财务工作十年 以上，可谓经验丰富。 总之，无论是管理人员还是管辅人员，公司都有着严格 的学历限制，尤其是高级管理人员及技术人员，公司十分注 重人才队伍建设。

二、开展的主要工作及取得的成效 公司无论在本地还是外地（技术人员主要是外地）多次 召开招聘会或登招聘信息的形式，招聘专业人才，满足企业 发展需求。招聘回来的高级管理人才，如 xxxx 主管生产的 副总经理及生产厂长，为企业规范管理及生产经营活动作出 巨大贡献，公司在管理上不断步入正轨，企业经济效益大幅 度上升。 招聘回来的专业技术人员， 尤其是 人技术团队，在企业生产技术上提供了极大帮助，为企业解决了大量技术 难题，促使公司产品无论在产量上还是质量是都有所提高。 还采用柔性引进人才及合作方式引进人才的方式，解决 企业技术难题。有些技术问题不需要跟踪处理或专门聘请此 方面的人才费用过高，对于企业来说过于浪费，那么就需要 用上述方式，来把人才在使用合理的费用的同时最大限度的 使用人才。例如我企业与 xxxx 质量技术监督局检验检测中 心建立了委托服务关系，该中心的专家和技术人员为我们提供必要的产品质量技术服务，这为我企业产品质量的提高提 供了可靠保证。 并积极兑现引才待遇，在表彰激励人才上大下工夫，尽 可能的为人才提供良好的工作环境。引进人才不是最终目 的，留住人才才是企业谋求长远发展之道。企业通过上述措 施的实施，在留才上大下工夫，人才在得到满足的情况下才 能为企业尽心尽力，因此全力促进企业发展，为企业谋利。 随着经济社会的高速发展，人才也需要“高速发展” ， 这就需要一个媒介来促进人才发展，最有效和最直接的方式 就是参加培训。公司通过开展各种培训活动，来提高人才的 技术水平及能力，反过来为公司服务，来促进企业“高速发 展” 。公司注重人才培训，不仅在企业内部多次展开各种形 式的培训班，如安全生产培训、防火演练培训、生产技能培 训、新员工入厂培训等培训班，基本上每位 xxxx 的员工都 接受过企业内部自己组织的培训班，大大提高了员工的职业 技能及安全生产素质。还积极为企业职工争取外部培训的机 会，如安全培训、特种设备资格证培训、司炉工上岗证培训、 会计继续教育培训、质检员培训等培训班，通过参加培训能 够使员工获得资格证，给予员工在技术上的认可。

三、工作中存在的突出问题 由于受地理位置及薪金待遇等方面的影响，引进高级专 业技术人才比较困难，尤其是专家型人才。这在无形中就阻碍了企业的长远发展。 四、明年工作的基本思路和初步打算 结合我企业工作实际，明年人才工作的基本思路是：以 \_理论和“三个代表”重要思想为指导，认真落实全区 人事工作会议的安排和部署，坚持科学发展观，坚持实施人 才强企战略，进一步加强人才队伍建设，进一步深化企业单 位人事制度改革，进一步完善人才服务体系，不断实现我公 司人事人才工作又好又快地发展。 初步打算：继续深入推进人才工作向更好方向发展，不 断总结和解决人才工作中出现的新情况、 新问题， 深入调研， 务求实效；加强督查，提高工作效能；注重舆论宣传，努力 营造有利于人才成长的环境；加强对人事干部的教育、管理 和监督，为企业建立健全正确的人才引导机制做好充分准 备。

>篇三：引进人才工作总结

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，xx 年，在制定出台的《关 于贯彻落实甘肃省事业单位公开招聘人员暂行办法的实施意 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 xx 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。xx 年、xx 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。xx 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。

**人才自主申报工作总结19**

20\_年我院中医药人才培训工作，以\_理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持党的“预防为主”的卫生工作方针，中西医并重，充分发挥中医药在防病治病中的作用，为人民群众就医需要，培养德才兼备的急需中医药人才。按照年初制定的中医药人才培训计划，切实加强领导，精心组织，周密安排，采取多种形式认真开展培训工作，取到了显著成效。现将培训工作情况总结如下：

>一、建立健全组织，切实加强领导

为切实搞好中医药人才培训工作，医院成立了中医药人才培训工作领导小组，院长任组长，亲自抓中医药人才培训工作，领导小组下设办公室，负责具体日常工作。明确了相关职责，做到了培训工作有人管、有人抓，具体事务有人办，将培训工作落到了实处。

>二、精心组织，周密安排

为了将中医药人才培训工作真正落到实处，医院制定了中医药人才培训规划。根据“规划”，年初制定了中医药人才培训计划，对培训的对象、方式、重点内容、管理、考核办法、时间、经费等进行了安排。做到了通知到人，有签到册、记录、讲稿等。

>三、形式多样，扎实训练，成效显著

1、坚持自学为主，医院职工和辖区内乡村医生自学中西医新知识、新技术、新方法，并与临床实践相结合，提高理论水平和业务技术水平。

2、集中培训，以会代训。组织学习（国家基本药物临床应用指南（中成药）培训）。培训结束后，进行了有关知识理论测试。

3、鼓励职工和乡村医生参加各种学术活动及国家正规学历教育，掌握理论知识，提高理论水平。

4、通过培训，使辖区内中医药人员理论水平和业务技术水平

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