# 人才建设工作总结(优秀8篇)

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2025-02-26

*工作学习中一定要善始善终，只有总结才标志工作阶段性完成或者彻底的终止。通过总结对工作学习进行回顾和分析，从中找出经验和教训，引出规律性认识，以指导今后工作和实践活动。相信许多人会觉得总结很难写？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家...*

工作学习中一定要善始善终，只有总结才标志工作阶段性完成或者彻底的终止。通过总结对工作学习进行回顾和分析，从中找出经验和教训，引出规律性认识，以指导今后工作和实践活动。相信许多人会觉得总结很难写？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**人才建设工作总结篇一**

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。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。

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，xx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。xx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。xx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。xx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。xx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。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xx\_近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。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。

xx年xx月xx日。

人才自身观念存在安于现状、创新不够;分配激励机制不健全，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。下面是人才建设工......

范文辛苦的工作已经告一段落了，回顾这段时间中有什么值得分享的成绩呢？我们要做好回顾和梳理，写好工作总结哦。怎样写工作总结才更能吸引眼球呢？以下是小编为大......

范文忙碌而又充实的工作已经告一段落了，回顾坚强走过的这段时间，取得的成绩实则来之不易，想必我们需要写好工作总结了。在写之前，可以先参考范文，以下是小编精心......

时间飞快，一段时间的工作已经结束了，经过过去这段时间的积累和沉淀，我们已然有了很大的提升和改变，是时候认真地做好工作总结了。为了让您在写工作总结时更加简......

**人才建设工作总结篇二**

20xx年，我县人才工作在州委组织部的精心指导和县委、县政府的正确领导下，认真贯彻落实全州组织、人才和老干部工作会议精神，牢固树立“人才第一资源”的工作理念，大力实施人才强县战略，创新人才工作机制，整合人才工作资源，紧抓宣传、引进、培养、使用等重要环节，着力在强化组织领导、完善落实政策、健全工作机制、加大工作投入等方面下功夫求实效，基础工作得到新加强，重点工作有了新突破，为促进全县经济社会跨越式发展和长治久安提供了坚强有力的政策依据、人才支撑和智力保障。

截止20xx年10月底，玛曲县共有各类人才3586人，其中：女997人；党政人才721人，专业技术人才1108人、企业经营管理人才126人、技能人才734人，牧村实用人才889人、社会工作人才8人；中共党员xx53人。女党员225人；副高级职称的34人，中级职称的220人，初级职称的854人；学历本科以上的44人，本科学历的883人，大专学历的1065人，中专学历的221人，高中以下1331人；30岁以下788人，31—35岁6xx人，36—45岁xx09人，46—54岁595人，55岁及以上xx4人；汉族865人，藏族25xx人，回族82人，其它24人。

1、大力营造人才第一资源理念。

结合深入开展党的群众路线教育实践活动，制定下发了《玛曲县各级干部学习贯彻党的十八大精神集中轮训工作实施方案》、《关于认真学习宣传贯彻党的十八大精神的通知》，编印了《十八大精神培训学习资材》500余本，邀请省委党校教授、县委党校老师和相关部门主要负责人，分4期为对全县612名科级干部进行了集中轮训。各乡镇（场）党委、县直各党（工）委（支部）对科级以下干部职工进行了集中轮训。年初，县委书记对工作在基层一线的10名副高级专业技术人员进行了走访慰问，每人送去慰问金600元，体现了党组织的关爱。充分运用大组工网、玛曲电视台、宣传横幅、组工信息等宣传媒体，广泛宣传“人才强县战略”、“人才是第一资源”的科学人才观和“吸、引、用”三个方面的总体规划，形成了电视上有图像、网络上有内容、组工专栏上有信息的三维宣传模式，营造了尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

2、进一步完善人才工作管理体制。

认真贯彻省、州人才工作会议精神，加强对人才工作的宏观指导和协调。根据县政府机构改革后的政府工作部门，重新调整加强了玛曲县人才工作领导小组，进一步修订完善了《玛曲县人才工作领导小组工作规则》、《玛曲县人才工作领导小组成员单位工作职责》《玛曲中长期人才工作发展规划（20xx年—20xx年）》，提出了加快人才发展的一系列新思想、新要求、新举措，进一步优化人才政策环境，把识才、育才、选才、用才作为首要任务，为做好我县人才工作指明了方向。

3、扎实开展紧缺人才调查摸底工作。

按照州委组织部《关于在全州范围内组织开展20xx年度重点领域急需紧缺人才调查摸底工作的通知》安排，结合我县实际，下发了《关于组织开展20xx年度重点领域急需紧缺人才调查摸底工作的通知》，对全县重点领域急需紧缺人才进行了调查摸底。各重点领域单位对此次紧缺人才统计工作高度重视，认真统计上报了本单位紧缺人才情况，我部进行了详细汇总。据调查统计，全县重点领域20xx年需求人才共83人，按单位类型分，事业单位需求58人；党政群机关需求25人。同社会发展密切相关的事业领域人才需求量较大，如教育、卫生、牧业水利等，其中教育类需求人才18人，卫生类需求人才10人，畜牧科技需要6人。领军人才需求较为迫切。通过座谈了解到，事业单位目前最为紧缺的是处于领军地位、能够引领事业发展的高层次人才。

4、加大培训力度，提高各类人才工作水平。

按照“大规模培训干部，大幅度提高干部素质”的要求，年初对各单位干部教育培训需求情况进行了走访调研，结合需求制定了《玛曲县20xx年干部教育培训工作实施方案》，投入培训经费60万元，着力开展干部教育培训工作。

一是全员培训。举办了党的群众路线教育实践活动专题讲座、党的十八届三中全会精神专题轮训等培训班6期，培训全县科级干部、公务员896人次，提高了党员干部政策理论水平和领导干部执政能力。同时，将1351名干部纳入在线学习范围，确定了专人负责，参学率达98%。

二是主体培训。举办了县直机关党组织书记、乡镇（场）党务工作者、村“两委”正职等主体培训班11期，培训各类干部职工953人次。同时将新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》纳入各类主体培训班，对《条例》的意义、内涵、具体规定等进行了专题辅导，对43名县级干部、12名纪检干部、20名组工干部和2110名干部职工进行了《条例》知识测试，达到了熟悉、了解新《条例》的目的。

三是赴外培训。组织带领400名乡村组干部、牧民党员分4批赴嘉峪关市、阿坝州考察学习基层组织建设、新农村建设、城市建设和特色产业发展，开阔了视野，增长了见识，学到了经验，增强了为民服务的本领。

四是藏汉“双语”培训。以“双千双语”活动为抓手，开展了藏汉“双语”培训，选派57名乡镇、涉牧单位干部参加甘南州第六、七期基层年轻干部藏汉“双语”培训班，选派10名优秀结业干部参加甘南州第一期基层年轻干部藏汉“双语”能力提升培训班。同时，以乡镇为单位大规模组织开展“双语”培训工作，乡镇干部结对学藏语，村组干部集中学汉语活动，每季度乡上测试、年底由县委组织部统一测试。五是上级调训。完成了县处级干部学习贯彻党的十八届三中全会精神轮训班、推进新型城镇化建设专题研讨班等州内外调训任务286人次。选派6名干部赴北京、天津及州直部门挂职锻炼。六是各单位培训。县卫生局分别派送县人民医院3名医务人员到天津市3级医院进行为期一年的临床培训，专业涵盖内科、妇产科、急诊等；8民医务人员赴省级医院甘肃省二院参加急救培训班；畜牧局组织10名畜牧、农机干部赴州参加畜牧系统干部农机推广培训班，学习先进的养殖技术和管理技术。

5、开展送科技下乡活动。

组织科技服务队进村驻户，开展宣讲活动11场（次）举办技术培训班5场，培训牧民党员、致富能手等1300余人次。邀请专家举办了“牧业科技服务下乡”活动暨牧业实用技术专题讲座，共有80多名牧民参加了牧业实用技术专题讲座培训，共接待咨询人员1300余人次。调查畜种群结构1万（只、匹），免费发放畜群体内外驱虫药2、4万片，发放藏汉两文宣传单2200余份，提高了科技服务的实效。

6、更新完善了全县六类人才库。

为了准确的掌握我县现有各类人才基本情况，与9月份安排专人对我县党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才、技能人才、牧村实用人才、社会工作人才信息进行搜集，努力做到了准确更新人才信息，进一步完善《玛曲县“六类”人才库》，截止20xx年10月底，玛曲县各类人才达到3586人。

7、切实加强各领域人才队伍建设。

认真贯彻落实州委《关于进一步加强党管人才工作的实施意见》、《关于加快引进急需紧缺人才的意见》精神，采取“知识引才、产业引进、项目引进、课题引进”等多种模式，有计划地引进畜牧、教育、卫生、文广等重点领域专业技术人才，截止目前，共引进各类人才27名，其中，教师22人，汉语播音员2名，选调生1名，大学生村官2名，有效的缓解了我县专业技术人才紧缺的实际。对6名取得副高级职称的人员办理岗位等级认定手续，并兑现工资待遇；对25名取得中级职称人员已上报县政府待聘；对67名取得初级资格人员进行了聘任。健全完善人才工作联席会议、信息交流、检查通报等工作制度，逐步形成以知识结构、创新成果、发展实绩为核心的人才引进机制，确保人才在我县用得上、留得住。

虽然我们在人才方面做了一定的工作，但与经济社会发展形势对人才工作的要求相比，还有一定的差距和不足，主要表现在：

一是人才行业分布不均，结构性人才严重缺乏，重点行业的学科带头人尤其缺乏，人才积压和人才短缺的矛盾同时存在。在专业技术人员中，近90％集中在教育、卫生，而矿产开发、文化旅游，以及城市管理、工程设计等专业人员满足不了需要。在党政机关和事业单位中，“高学历、低水平，高职称、低能力”的问题，还在普遍存在。

二是人才引进缺乏系统的措施，吸引力不够。我县目前人才引进方面的政策仍沿用以前出台的相关政策，政策陈旧，灵活性不够，在人才引进方面已没有大的吸引力，造成全县经济发展紧缺的人才引不进、留不住。

三是培训资源有限，培训效果有限。目前，我县人才培训主要依靠县委党校，受培训条件的`限制，教学手段较为单一，个别培训没有专业的授课教师，影响了培训质量。

1、强化人才意识，树立科学人才观念。

充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯身份，努力形成人尽其才、才尽所能、能为我用的社会氛围。

2、加大对现有人才的开发培训力度。

针对各类人才的不同特点，采取有效措施加强人才资源能力建设。以提高开拓能力为重点，在培训内容上，区别对象，因材施教；在培养方式上，坚持理论培训与实践锻炼相结合、“走出去”与“请进来”相结合。对专业技术人才的培养，以提高创新能力为重点，深入实施专业技术人才继续教育工程，利用县内教育培训资源，分类、分层次开展以新理论、新知识、新技能为主要内容的培训，围绕中心工作和支柱产业、重点行业对人才的需求，加大人才培养力度，努力建设好高层次人才队伍和实用人才队伍。

3、实施引才工程，壮大充实人才队伍。

从我县的人才需求情况看，单靠自我挖掘和自我培养是不够的，必须大力引进外地人才智力，通过“借脑生财”来不断壮大我县人才队伍实力，为我县经济社会发展提供人才保障和智力支持。

二是数量与质量并重，在引进人才的过程中，要注重质量和效益，确保引进的人才在实际工作中体现应有的价值。

4、创新体制机制，激发人才内在潜力。

一要建立健全人才培养机制。加强人才培养，整合培训资源，以需求为导向适时调整培训内容。

二要建立健全人才评价机制。要按照党政人才重在群众认可，企业经营管理人才重在市场认可，专业技术人才重在业内认可的要求，努力做到客观看人、公正评人、准确识人。

三要建立健全人才选拔机制。深化干部人事制度改革，打破论资排辈等传统习惯，建立公开、竞争、择优的选拔任用机制。四是建立健全人才激励机制。制定和实行有效激励各类人才创业的分配政策，使人才价值在拉开分配档次中得到体现，以此激发各类人才的潜能，促进人才作用的充分发挥。

5、健全目标责任，加大工作力度。

一是按照《中共甘南州委、甘南州人民政府关于进一步加强人才工作的实施意见》的要求，加强各级党政领导班子工作目标责任制和党政领导干部实绩考核体系中人才工作的考核工作，把“一把手”抓“第一资源”的要求落到实处。

二是加强考核检查。加强对工程的宏观指导，认真落实工作报告制度，各部门每半年向县委工作领导小组书面报告人才工作进展情况，并且在每年底对全县各单位实施人才工作情况进行一次全面考核验收。

**人才建设工作总结篇三**

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，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。

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，xx年医院科研立项两项，开展新技术、新项目40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60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1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。xx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。

6、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11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1名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才120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。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30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。

**人才建设工作总结篇四**

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：

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。

（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。

1、人员缺编。按照豫编办〔20xx〕20号、郑编办〔20xx〕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。

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。

人才自身观念存在安于现状、创新不够;分配激励机制不健全，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。下面是人才建设工......

范文辛苦的工作已经告一段落了，回顾这段时间中有什么值得分享的成绩呢？我们要做好回顾和梳理，写好工作总结哦。怎样写工作总结才更能吸引眼球呢？以下是小编为大......

范文忙碌而又充实的工作已经告一段落了，回顾坚强走过的这段时间，取得的成绩实则来之不易，想必我们需要写好工作总结了。在写之前，可以先参考范文，以下是小编精心......

总结是对取得的成绩、存在的问题及得到的经验和教训等方面情况进行评价与描述的一种书面材料，它能够给人努力工作的动力，快快来写一份总结吧。但是却发现不知......

**人才建设工作总结篇五**

工作总结能够很好的提升自己的工作效率，让自己的工作变得更加的轻松，能够让自己避免工作中的失误，全文如下：

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。

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。

**人才建设工作总结篇六**

同志们：

为总结20xx年以来我市社会工作人才队伍建设工作，推动下一步工作有序开展，今天我们在这里召开全市民政系统社会工作人才队伍建设现场经验交流会。刚才安县、江油市和市救助管理站分别进行了交流发言，总结了他们在开展社会工作和人才队伍建设方面取得的一些经验和成绩，讲的非常好，很有借鉴意义。张莹峰同志传达学习了全省民政系统社会工作人才队伍建设工作会议精神。下面根据省民政厅社会工作人才队伍建设工作会议精神，结合我市民政系统工作实际，我就20xx年以来我市社会工作及其人才队伍建设情况进行一个简要总结，并安排部署下一步社会工作人才队伍建设工作。

20xx年以来，我市民政系统社会工作按照民政厅工作安排和全市工作计划，积极加强人才队伍建设，努力推动社会工作试点，目标任务完成良好。全市社会工作局面和人才队伍建设环境得到进一步改善。

（一）、积极部署，建章立制，促进社会工作科学发展。为促进社会工作有序发展，壮大专业人才队伍。去年，省厅在认真调研和总结民政系统社会工作实践的基础上，专门起草了《中共20xx省委、20xx省人民政府关于加强社会工作人才队伍建设推进社会工作发展的意见》（代拟稿）送20xx省委省政府审定，力争为全省出台有利于开展工作的指导性文件。20xx市委、市政府也高度重视，在20xx市人民政府办公室印发的《20xx市国民经济和社会发展第十二个五年规划编制实施方案》和20xx市人才开发工作领导小组办公室《关于开展社会工作人才队伍建设试点工作的实施方案》中对全市社会工作人才队伍建设，加强社会工作者职业水平评价、促进社会工作者继续教育和社会工作者职业水平证书登记服务管理等工作提出明确要求和措施，有力的促进了我市社会工作发展和人才队伍建设。

（二）、发挥优势，主动介入，设立灾区社会工作服务站。根据20xx省人民政府办公厅“关于进一步加强地震灾区干部群众和学校师生心理服务工作的通知”（川办发〔20xx〕57号）和中共20xx市委组织部、20xx市人才办开发工作领导小组办公室《关于印发的通知》精神，为进一步加强地震灾区社会工作，及时为灾区干部群众和学校师生以及地震“三孤”人员提供专业化社会工作服务，我市按照省厅统一安排，组织“社工人才百人计划”志愿者在20xx地震灾区北川县擂鼓镇、安县桑枣镇、平武县南坝镇设立社会工作服务站。充分发挥民政系统社会工作专业优势，深入灾民安置点和城乡社区开展巡回服务，利用专业社工知识积极介入灾区群众精神家园重建，为受助对象消除地震负面心理，为灾后恢复重建中心工作和灾区和谐稳定做出了应有贡献。

（三）、积极探索，持续推进，抓好第二批社会工作试点。20xx年，我市按照民政部关于开展第二批社会工作人才队伍建设试点要求，积极推荐申报安县、市朝阳军干所为第二批社会工作人才试点地区和单位。今年，市民政局将结合省厅20xx年工作要点，重点促进和推动第二批社会工作人才队伍建设试点工作的不断深入。并以此为契机，带动其他单位和地区相互衔接、相互促进，推动全市社会工作协调发展。

（四）、加强培训，夯实基础，提升社会工作者职业能力。20xx年以来，市民政局鼓励民政系统和社会人员参加社会工作者职业水平辅导培训，并先后组织两次社会工作者职业水平资格考试；组织全市县（市）区民政局长参加民政部—联合国儿童基金会“20xx年灾害社会工作研讨会暨汶川地震灾区民政局长社会工作培训班”。 同时，在民政系统内部，采取中心组学习会、职工大会、培训班、专家讲座、参观交流等多种方式，分层次组织民政系统干部职工学习政策，掌握社会工作相关知识，不断提升试点地区和单位人员专业化职业化水平。

（五）、注重宣传，营造氛围，扩大社会工作知晓度和社会影响力。20xx年4月，市局在局域网上增设社会工作人才队伍建设专栏，大力宣传社会工作相关政策、法规、制度，同时利用广播、电视、报纸、网络等新闻媒体，面向社会广泛报道全市社会工作开展情况，提高社会各界和广大老百姓对社会工作和社会工作者的知晓度和认同度，在全市营造了良好的工作氛围。

我市自20xx年全面启动社会工作人才队伍建设工作以来，成效明显，为全面推进社会工作奠定了良好基础。但是，工作中遇到的问题也比较多，效果不尽如人意。究其原因，归纳起来主要有以下四个方面问题。

一是思想认识不到位的问题。思想认识是行动的基础，但目前个别县（市）区和单位还不能充分认识社会工作在构建社会主义和谐社会中重要意义，不能充分认识社会工作在整体提升民政公共管理水平和服务意识方面的积极作用，不能深刻认识社会工作在提升“以民为本、为民解困、为民服务”民政宗旨中的重要地位。使个别县（市）区和单位在社会工作开展、岗位设置、对外宣传等方面相对欠缺，希望引起大家的高度重视，在今后工作中加以克服。

二是法规制度不够建全的问题。具体表现在缺乏一部对促进社会工作发展具有指导性的刚性文件，势必造成对社会工作指导缺乏政策依据，开展工作步调不一致，工作效果受影响。目前，《中共20xx省委、20xx省人民政府关于加强社会工作人才队伍建设推进社会工作发展的意见》正在等待省委省政府审定。下一步待《意见》审批后，20xx市也会根据省厅文件精神制定相应的20xx市社会工作人才队伍建设的意见。

三是机构编制和财政经费无法落实的问题。社会工作是一项需要全社会共同关注和大力支持的复杂系统工程。推进社会工作需要以政府为主导，建立常设机构来统一协调和组织，特别是涉及到机构编制和财政经费等主要问题都无法落实。至今，国家和地方还没有一个综合性常设机构来负责组织协调这项工作。

四是人才队伍建设相对滞后的问题。目前，我市社会工作逐渐被人们所认识。但各地民政部门对专业化职业化社会工作了解不多，工作中主动融入社会工作理念、方法和技能的意识不够，在工作承接上几乎没有经验可借鉴。真正懂得社会工作理论，具有社会工作实践经验的人不多，在一定程度上影响着全省社会工作推进速度。

根据我市社会工作发展情况，结合各地人才队伍建设目标任务，下一步我们要重点完成好以下四个方面的工作。

（一）、强化社会工作知识培训。要逐年加大本地区社会工作人才队伍培训力度。通过多种形式，有计划、分层次、分类别开展专业型和普及型培训。一是要积极创造条件，利用高校社工资源举办社会工作研讨会，着重对民政系统职工或一线工作人员进行普及型社工知识培训，通过强化培训切实提高系统人员社会工作职业能力水平。二是实施社会工作者继续教育计划，按要求在规定时限内对已取得社会工作师资格相关人员进行继续教育，充实和更新社会工作知识。

（二）、开发设置社会工作岗位。开发设置社工岗位的是人才队伍建设的落脚点。截至目前，人力资源和社会保障部与民政部下发的《关于印发民政事业单位岗位设置管理指导意见的通知》和民政部办公厅下发的《关于民政事业单位岗位设置管理的指导意见》仍然是开发设置社会工作岗位的指导性文件。下一步，市局将按照科学合理、精简效能的原则，积极探索在现有体制下社会工作岗位的开发设置，积极协调人事部门推进民政事业单位社会工作岗位设置工作。

（三）、推进社区社会工作建设。社区是社会的“细胞”，是构建和谐社会的基石。实践证明，和谐社区建设是社会工作实施的平台之一，事关党和国家大政方针的贯彻落实，事关人民群众的切身利益。各地要积极探索和充分利用社区建设的成熟经验，找准社会工作介入的切入点，有机融入社会工作理念、方法，推进社区社会工作建设蓬勃发展。

（四）、设立社会工作服务站。社会工作服务站是宣传、落实专业社会工作理念、方法的具体实施平台。各地民政部门要以社会福利院、敬老院、儿童福利院、救助站、精神病医院等民政事业单位为依托，充分发掘系统内社会工作资源潜力，主动将设立社会工作服务站融入到当地政府灾区心理服务工作全盘计划中，对受助对象开展长期稳定的社会工作服务。

同志们，社会工作及其人才队伍建设在省民政厅精心指导下，在市委市府关心支持下，各地民政部门开拓创新、辛勤努力，工作取得了实实在在的成效。会后，各地民政部门要认真传达这次全市社会工作人才队伍建设会议精神，从民政工作全局着眼，加强领导，提高认识，认真谋划，努力把社会工作融入到民政总体工作中，以社会工作理念方法科学提升民政服务水平，有效带动人才队伍建设，共同为推动这项全新民政事业而不懈努力。

谢谢大家！

**人才建设工作总结篇七**

\*县人民医院20xx年人才工程建设工作总结面向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，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。

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。

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，xx年医院科研立项两项，开展新技术、新项目40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60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1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。xx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。

6、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11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。20xx年还从外省三级医院引进了1名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才120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。200\*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30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。

**人才建设工作总结篇八**

“国以才立，政以才治，业以才兴。”近年来，我市牢固树立“人才兴则产业旺”的观念，大力实施“人才富农”、“人才强村”战略，坚持把农村实用人才作为推动吉安经济发展的一支重要力量，积极完善对农村实用人才的管理和培养，为农村实用人才发展创业创造良好氛围。今年6月以来，立足实际，积极探索，围绕“配强一个班子，造就一批人才，兴起一个产业，造福一方百姓”的目标我们组织实施了“富民产业对接链接工程”。以培养造就农村实用人才为重点，依托人才培训基地通过培育产业培养能人，培养能人培育产业，提高农村实用人才“含金量”，壮大富民产业“牛鼻子”。

适应市场经济发展的需要，我市在实施“富民产业对接链接工程”的同时树立品牌意识，建立人才培训基地，关键就是把培育产业和培养人才紧密结合起来，通过选特色产业、建示范基地、育科技实用人才，走“品牌+规模”的发展路子，以打造品牌培养人才来实现规模经营。按照“农民跟着产业走，产业跟着龙头走，龙头跟着市场走”的理念，市委组织部从实际出发，遴选有规模、能辐射、技术成熟、经济效益好的永丰蔬菜、峡江鮰鱼、吉水白鹅、青原花卉与草菇、泰和黄牛、遂川金桔、吉安葡萄、新干药材等十大产业为全市实施“富民产业对接链接工程”品牌支柱产业。在这批支柱产业中，确定了渼陂草菇、吉水白鹅、泰和黄牛、峡江鮰鱼、横江葡萄、遂川金桔、永丰蔬菜、新干黄姜等8个基地为全市首批“富民产业对接链接工程”实用人才培训基地，由市委组织部统一命名、授牌。充分发挥基地在产业、技术、人才等方面优势，整合培训力量，完善培训设施，不拘一格网络人才并纳入培训计划，积极为周边乡镇及全市农业产业化发展培养农村实用人才，在推广农村实用技术过程中打造出独具特色的品牌。一手抓创品牌，另一手还要抓上规模，以品牌参与竞争、开拓市尝带动产业发展，同时调动广大党员干部创业兴业的积极性，把基地上的各种资源优势转化为壮大产业“牛鼻子”的推动器。

为最有效的利用现有资源优势，我市依托基地丰富培训形式，加大培训力度。一是外引“活水”，内壮“筋骨”。借用他山之石，邀请专家教授举办讲座，进行专业培训和技术指导。如泰和螺溪镇聘请加拿大农科所教授哈克博士到基地举办讲座，对畜牧养殖和饲料调配进行技术指导。吉水文峰镇白鹅养殖基地聘请江西农大和江西畜医总站的专家、教授做技术顾问，全年举办培训班，已培训实用人才上千人，发展白鹅10万羽。二是挖掘资源，念好本地“和尚经”。利用当地致富能手“土专家”“田教授”现场示范，手把手传授致富“土方”“妙药”，通过“能量”传递，增强人才“造血”功能，形成“出门是基地，进门是课堂”的培训模式，现学现用。青原区渼陂村党支部书记利用山宝菌业公司培训师资力量，每月举办一期培训班，免费对农村实用人才进行理论技术培训，并定期组织村党员干部和群众种植户座谈交流，分析解决技术难题，激发了农村实用人才的创业热情。三是组建协会，共享实惠。农村实用人才遍布农村经济发展的各个领域，为了加强对他们的规范化管理，我市依托基地成立了各类行业协会，建立了行业人才档案和农村实用人才信息库，实行动态管理、定期考核。目前，我市在基地创建协会的基础上，又以不同方式相继建立了花卉苗木、肉牛、葡萄、黄姜等各类协会79个，促进了人才的互相交流，提高了农村实用人才的组织化程度，使协会和农村实用人才相互结合、良性互动。横江葡萄协会在支部的领导下，搞好技术咨询服务，帮助农民解决资金、技术困难，了解市场信息，为群众做好产前产中产后服务。凝聚了人才，拉长了产业链，实现了强村富民。全村共种植葡萄20xx亩，直接受益群众500余人。同时，加强与农业科研院所、企事业单位、专业组织的合作和国内产业处于领先地位的地区技术、市场的对接，加速实用技术的更新换代，积极推广先进的，适合本地发展的实用技术、项目、品种，有针对性地开展人才培训工作。促进了农村实用人才用先进观念“换脑”，用实用技能“健身”，涌现出了一大批“筋强骨壮”的农村实用人才。

“一个班子一盘棋，一位人才三分力。”在全力培养农村实用人才的同时，不忘给他们创造实用舞台充分发挥他们作为农村经济社会发展的`骨干作用。一是发挥帮带作用，要求每个农村实用人才帮扶3—5名农民，在物质、技术等方面为他们提供全方位的服务，使能人劲有可使之处，农民学有可仿之样，实现共同富的目标。目前，全市3125名农村实用人才共与10000多名农民结成帮扶对子。二是发挥辐射作用，立足我市农产品资源丰富的市情，鼓励农村实用人才利用当地资源创办了渼陂山宝菌业和横江葡萄等品牌产业，形成了引力强大的“辐射磁潮，带动7000多名群众投身到这些产业，开拓了强村富民之路。三是发挥领路作用，大力将农村实用人才充实到村委两班子，把辐射能力强、能惠及千家万户的产业带头人推选为村党支部书记。青原区流坊村不失时机地通过“两推一驯把本村群众公认的三位致富能人选进班子，强化了班子战斗力和凝聚力，村班子为民办事能力也明显提高，党支部依托产业基地，创新活动载体，扎实推进了生态小康示范村的建设，领着流坊走进“花的世界，绿的海洋，鸟的天堂”。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找