# 组织人才组工作总结(共35篇)

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2025-05-22

*组织人才组工作总结1爱心回收活动是所有成员招新进来之后参加的第一个活动。在那次活动中，组织部主要负责草莓园，并由我和石权做草莓园的负责人。爱心回收活动有一部分人负责值班点的值班，有一部分人负责进楼道宣传。在值班点值班的人都能准时到岗，而且在...*

**组织人才组工作总结1**

爱心回收活动是所有成员招新进来之后参加的第一个活动。在那次活动中，组织部主要负责草莓园，并由我和石权做草莓园的负责人。爱心回收活动有一部分人负责值班点的值班，有一部分人负责进楼道宣传。

在值班点值班的人都能准时到岗，而且在那次活动中我第一次看到了组织部的一个非常好的传统——做好值班表，督促值班人员签到。这也正是为什么我在做部长后每次活动都要求做出签到表的原因。第一次活动的排班我没有亲自参与，但听当时排班的陈园和鲍丽说，她们整整用了一下午的时间做好了值班表。在以后的活动中，组织部的每一位成员都参与了值班表的制作过程。不得不承认，做值班表是一个复杂繁琐的事情，但是组织部的没一位成员都任劳任怨，每次不断改进值班表。我在做部长后就再也没有自己做过值班表了，因为排值班表是一个锻炼大家合理规划的绝好机会，所以我每次都动员我们部门的其他成员做值班表，一方面了解以及做好组织部的日常工作，另一方面，使自己得到锻炼。

在那次活动中也有一部分人进楼道宣传，大家普遍反应遭到了不少白眼。但是在那次活动中我没有看到任何一个人退缩。也是在那次活动中锻炼出了大家的勇气。现在组织部无论是男生还是女生，在面对任何情况时都能非常的勇敢。我想，也与那次活动密不可分。

总而言之，爱心回收作为我们招新进来参加的第一个活动，使我们开始认识爱心社，认识组织部。

在20xx年下半年，我们爱心助学社开展了帮扶结对活动，我们的力量是有限的，所以发动全校的同学加入爱心助学这个行列。此次活动涉及全校的十二院的同学的参加，募集了资金，是我们社团成立以来影响最大，筹集助学基金最多的一次。这次活动的成功举办，大大鼓舞了社团同学的热情。

**组织人才组工作总结2**

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《^v^中央^v^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。

**组织人才组工作总结3**

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xx年代初头办砖厂、发家致富，成为了党员致富带头人，xx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。

**组织人才组工作总结4**

清洁校园活动总结

在“世界环境日”到来之际，我社联合校文明监督办举行了一次清洁校园活动。以“保护环境，从我做起”的主题号召了部分同学的积极加入。

我们开始筹备的工作有：

1、解释说明活动目的。

2、活动参与者的分组并确定各组负责人。

3、各组活动地点的分配

4、工作过程中的一些基本要求

5、活动开始与截止时间

活动开始前社长王洁按照校园区域划分了5个小组，各组10人，讲解一些活动要求后，我们的活动就开始了。我们组织部的成员被分配到了西区食堂这一块。成员们的活动积极性都很高，大家都拿着工具积极的工作着。大家都积极的投入到工作中，抱着“保护环境，从我做起”的心态，毫不理会自己手上、身上不断增加的污渍。11点半左右，老部长袁立志又带着我们去帮助其他部门完成任务。在这个过程中，我们部门的所有成员都很真诚的在做，并没有因为这不是我们自己的分区而有所懈怠。整个活动都在一片激情洋溢的气氛中完成。

通过此次活动，让我更加喜欢组织部的每一位成员。虽然我们平时经常在一起开玩笑，一起闲谈玩耍，但是有任何事情需要做好时，大家都有一种强烈的责任感，很卖力，很尽心。这就是我们爱心助学社组织部的强有力的凝聚力之所在!

组织部 万小会

暑期社会实践志愿者招募活动总结

“爱心千里行”暑期实践活动一直都是爱心社的品牌活动， 今年是爱心助学社组建实践队伍的第五年，四年来我们本着“凝聚爱心 服务同学”的宗旨，深入山区进行支教走访活动，旨在发挥大学生的优势广集爱心，为山区贫困学子送去力所能及的而帮助。

暑期社会实践行活动做准备，我们在主干道、草莓园、创新苑三个地方开展了为期三天的宣传和招募活动。活动得到了同学们的积极响应和大力支持，大家希望能够参与这个活动，渴望献出自己的一份力量。但由于名额有限，近200人的面试者中，最后只有约70人顺利的通过了第一次面试。随着本次的暑期实践队员的招募工作落下帷幕，新成员的注入活跃了社团的气氛，构成了爱心社的一个全新团体——暑期社会实践队。在这次的宣传和招募活动中，我觉得每个成员都做得不错，都完成了自己份内的任务。组织部的男生虽然很少，但他们尽量抽出时间来帮忙抬板子，搬桌椅。不论是部长还是干事也都是时刻关注着活动的进行情况，只要有时间就到宣传点帮忙。

由于暑期实践活动内容涉及支教、走访,社会调研等方面。

在招募工作结束之后，我们会迎来更艰巨的任务——收集课件和整理各自的教学课件。相信这次的实践活动会让我们的暑假变得充实，不再是窝在家里蹉跎虚度。希望大家都能坚持到最后，不仅是帮助他人，更锻炼了自己各方面的能力，为以后的学习生活积累了丰富的经验。

组织部 张茜

**组织人才组工作总结5**

1、企业帮困基金建设亮点突出。今年，街道总工会大力推进百人以上企业为重点的企业职工帮困基金机制建设，通过出台各类规章制度、完善困难职工档案资料，加大企业职工爱心互助基金建设力度和规范化管理水平，形成品牌效应。目前，已有210家企业建立了内部帮困基金，基金组建率占％，基金总额达到万元，百人以上企业帮困基金实现全覆盖。全年新增困难职工9人，发放临时困难救助金17000元。

2、健全完善职工服务中心(站)服务功能。进一步整合困难帮扶、互助保障、法律援助等职能，使街道职工服务中心（站）成为综合性的服务中心，真正实现“一站式”服务，完善各类台账资料，积极争创市级先进服务站。与此同时，不断延伸职工服务点的触角和内容，在各社区普遍建立职工服务点，在50家企业设立职工服务点，并上报一家企业五一服务驿站。积极稳妥推进“服务卡”宣传发放、信息采集、跟踪服务等工作，目前采集信息12220人，制卡8999人。

3、抓好元旦春节中秋国庆困难慰问、职工医疗互助保障、“强、促”活动创建、金秋助学、高温慰问等工作。年初，开展元旦春节困难职工慰问活动，共计慰问困难职工63名，发放慰问金和慰问品76100元。中秋国庆双节街道走访慰问了44名困难职工和70名企业优秀职工，发放慰问品共计约15000元，为他们送上节日的祝福。通过努力，今年街道职工医疗互助参保人数达到了7556人，其中在职参保4195人，退休参保574人，安康参保956人，特种参保1831人，共有50家单位参保，有23家企业全员参保，超额完成区总下达的任务。继续深入开展“强保障、促和谐”创建活动，共有151家企业参加了“强保障、促和谐”创建活动，超额完成年度任务。今年高温季节，街道总工会走访慰问23家企业，给他们送去饮料、毛巾等清凉防暑用品，累计受益职工达3200余人，总金额近16余万元，受到了企业和广大职工的好评。做好今年金秋助学服务工作，为4名大学生、2名高中生、3名初中生共计9名困难职工家庭提供了助学服务。

4、积极探索职工心理咨询中心建设。在青峙社区设立职工心理咨询服务点，邀请心理咨询师为职工提供多渠道的心理健康咨询培训和服务，全年开展各类讲座和培训4起，提供心理健康辅导18人次。

**组织人才组工作总结6**

一年来，我局在区委、区政府正确领导下和上级农业部门的指导下，全面树立和落实\_，坚持以人为本，积极推进人才强区战略，以能力建设为中心，着力加强对现有在职干部和农村基层干部的培训培养，提高干部素质。围绕建设“生产发展、生活宽裕、乡风文明、管理民主”的社会主义新农村，大力发展现代农业，积极推进农业产业化发展和农业农村基础设施建设，不断深化农村改革，落实支农惠农政策，社会主义新农村建设得到稳步推进，人才工作取得了较好的成绩。现将我局今年的人才工作情况汇报

一、人才基本情况

我局现有干部职工共\_\_人（公务员\_\_人，行政工勤\_\_人，事业工勤\_\_人，事业职员\_\_人，专业技术\_\_人，试岗\_\_人），其中推广研究员\_\_人，副高职\_\_人，中职\_\_人，初职\_\_人。

二、人才工作开展情况

（一）加强政治理论学习，提高对人才工作重要性的认识

为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织全体机关干部集体学习了中央经济工作会议、省第九次党代会、市第三次党代会、区三届一次党代会精神以及有关加强党的先进性建设、加强人才工作等材料，特别是学习落实\_、构建和谐社会和全面加强党的建设的新理论，加深理解从实际出发不断转变发展观念，创新发展模式，提高自主创新能力，杜绝急功近利、背离实际、片面发展等不遵循科学发展的行为。深刻领会建设和谐社会的精神实质和本质要求，重视民主法制建设，协调利益关系，化解社会矛盾，维护社会稳定，促进社会和谐。始终坚持党管干部的原则，坚持正确的用人导向，防止用人上的不正之风，促进干部工作科学化、民主化、制度化。通过学习宣传，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强区战略，落实党管人才原则打下良好的基础。全局干部职工通过学习，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，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）深入了解人才状况，不断改进人才工作

我局一直以来十分重视人才工作，倡导尊重知识、尊重人才，不断加强科技队伍建设，稳定科技队伍。年初分别召开座谈会，广泛听取各方面的意见和建议，对全局人才工作和人才队伍状况进行调查摸底。经调查，我局广大干部思想素质较高，工作认真负责，能积极为畜牧兽医工作服务，但也存在干部创新意识不强、业务知识不牢固等问题，并分析原因，为全局人才工作的宏观管理提供依据，提高人才工作决策的针对性、实效性。根据我局实际，确定“以能力建设为中心，加强在职干部培训培养”的人才工作新思路。在干部培养方面，树立“人人都能成才、努力才能成才、立足本职成才”的新理念。努力塑造一支政治坚定、结构合理、政绩突出的党政领导干部队伍，培养造就一支奋发有为、业务精通、素质较高的机关干部队伍，为我局开展畜牧兽医工作提供坚强的人才支持和组织保证。

（三）加强干部能力培训培养工作

根据区委区政府的要求和部署，我局采取多种形式，有计划、有步骤地开展在职干部和站所基层干部的培训培养工作，使广大干部不断更新知识，扩大知识面，尽快成为适应新形势发展需要的人才。

一是做好干部的政治理论教育培训。

二是抓好在岗学习。我局大力提倡在岗学习，努力营造立足本职成才的氛围，使广大干部做到在其位，谋其政，学其业，扎扎实实做好本职工作。通过学习实践，机关干部的业务水平和实际工作能力得到了较大提高。

（四）加快畜牧兽医科技创新和推广，畜牧兽医科技水平有显著提高

我局牢固树立“科学技术是第一生产力”的指导思想，围绕农业增效、农民增收、农村稳定这一中心认真开展科教兴农工作，切实发挥专业技术人员的工作，有力地促进了科教兴农工作在全区的开展，使科技在调整畜牧产业结构、促进畜牧产业化进程中发挥重要作用。

抓好畜牧养殖户培训工作。

1、今年我局在认真总结、积极探索的基础上，进一步加强宣传动员，搞好畜牧养殖培训，提高培训质量，加强项目监管，圆满完成了规模养殖户能繁母猪技能培训的任务，从而走出了一条“政府引导、市场配置、专业化服务、规范化运作、一体化服务”的培训养殖新路子，使多数养殖户通过培训提高了素质。

2、良种良法得到有效应用。认真做好了以猪种、羊种以及草种新品种新技术的引进试验和推广。

（五）狠抓队伍建设，促进各项工作的顺利开展

一是全局工作实行目标管理。年初，我局根据全年工作计划按职能把任务以责任书形式下发各站所，领导班子成员分工负责，工作目标实行量化管理；

二是健全制度，规范管理。我们进一步建立完善了制度；

三是严格考核违规连带责任追究方案、实行奖优罚劣，确保全年工作目标完成。

四是采取激励机制，鼓励干部带头抓示范基地，做到做给养殖户看、带着养殖户干；

五是扎实开展政风行风评议工作，使机关工作、队伍建设形象良好、作风扎实、工作效果明显、办事效率提升，打造人民满意的部门。

虽然我们在加强人才队伍建设方面作了一些工作，但按照市委、区委、区政府的要求相比，也还存在一定的差距，主要是全局人才队伍的结构不尽合理，人才的科技转化率还不高，高层次人才不足与普通型人才积压的矛盾仍然存在。

在新的一年里，我们将着重做好以下几个方面的工作：

一是坚持以培养为主，引进为辅，着眼于开发人才资源，加大对现有人才的教育培训。

二是以实施人才保障工程为重点，切实加强加快社会工作人才队伍建设，为\_\_区畜牧兽医建设提供强大的技术支持。

三是建立和完善激励机制。大力宣传优秀人才先进事迹，开展建言献策和参与政府决策等活动，为优秀人才服务社会、服务经济建设搭建平台，促使各类人才人尽其才，才尽其用，为我市经济社会建设又好又快地发展贡献自己的一份力量。

**组织人才组工作总结7**

今年，市人才交流中心的各项工作，在局党组的正确领导下，在中心全体职工的共同努力下，认真贯彻落实党的大、精神，深入落实\_，坚持解放思想，创新工作领域，各项工作取得了较好的成绩，现将一年来工作完成情况总结如下：

一、不断开拓创新,努力完成各项任务

(一)加强人力资源市场的管理。

一是强化对人才招聘广告的审查。年初，会同^v^\_\_市委宣传部、\_\_市人事局、\_\_市劳动和社会保障局、\_\_市城市建设执法监察局联合转发了省委宣传部、省人事厅《关于加强人才招聘广告管理的通知》，并组织工作人员，对各新闻媒体的人才招聘广告进行审查，还组织宣传部、执法局相关人员赴市电视台、电视报、\_\_日报、飞天周刊、红柳广告公司、铭娜广告公司等媒体，督促检查通知落实执行情况，全年共审查人才招聘广告39次，切实维护了用人单位和求职者的合法权益，使人才招聘广告的发布逐步走上规范化和法制化的轨道。二是加强人才中介机构的管理。对全市人才中介机构进行了核查，对合法的中介机构规范了运行程序，取缔非法中介机构。三是加强了人才招聘会的审批和监管。制订了应急预案，规范了管理程序。

(二)人才交流工作成效显著。

(三)人事代理和人才派遣工作有了长足进步。

(四)加大对大中专毕业生的就业指导

随着大中专毕业生数量逐年增多，就业压力不断加大。为了方便大中专毕业生报到，我们专门设立了毕业生就业窗口，确定专人，确保工作人员熟练掌握相关政策规定，采取就业报到、入库登记交流、人事档案托管、推荐就业岗位一条龙服务。同时，加强就业政策、就业形势的宣传，让大学生先就业，再择业，先后在\_\_职业技术学院举办专场就业辅导班2次。今年共接收大中专毕业生1759人，其中：硕士11人，本科579人，大专1108人，中专61人。积极为毕业生提供就业岗位，全年通过市场推荐就业400多人，为企事业单位办理五大生推荐就业44人，为市内风电企业推荐毕业生56人，为x年即将毕业的\_\_职业技术学院的76名学生推荐了就业单位。全市的大中专毕业生就业率达到。

(五)不断拓展各类培训业务

一是认真组织专业技术人员职称计算机培训。全年开展培训7期，共11个班次，参加培训627人;配合职称科组织计算机考试4次，考试人员达1360人，共计3457个模块，合格率达到。应广大专业技术人员的要求，为节约专业技术人员的培训时间和开支，解决工学矛盾，我们派老师到敦煌开展上门培训服务，在敦煌组织职称计算机培训1期，共2个班次，参加培训人员146人。二是认真组织驾驶技术培训。通过加强内部管理，加强队伍建设，狠抓培训质量，考试通过率不断提高，全年共招收学员376人，其中城镇263人，县市培训131人;培训结业389人(其中187人为x年遗留培训学员)，正在培训的174人，全年组织培训科目考试42场次，其中科目一13场次，科目二20场次，科目三9场次，科目四夜间考试9场次。为了扩大招生，培训部所有工作人员均分解了招生任务。在培训中我们不断改进教学方法，对教练的各项工作进行定期不定期的抽查和考核，建立启动了教学培训日志制度，使培训工作从粗放型向精细型转变，为吸引更多学员奠定了坚实的基础，还经过认真调研，成立了阿克塞、肃北、玉门、敦煌四个分校，已开始招生。尤其是肃北、阿克塞两个分校的设立，填补了该两个民族县汽车驾驶培训的空白，受到当地群众的欢迎和政府的好评;三是开展职业技能培训。充分发挥人才中心的场地、设备、人才优势，筹建创办了\_\_市人才职业技能培训学校。在丰乐、银达、果园三个乡镇开展了烹饪、计算机、电焊工三个专业、4个班次的农民工技术技能培训，培训农民180人，并与区劳动局职业技能鉴定所衔接，对三个班次的120人进行了职业技能鉴定，为他们外出务工提供了技能基础。四是充分利用场地资源和人才优势开展培训。在“三支一扶”和进村就业招考前举办考前教训班，共组织了2个班次，招收培训学员200人;承接了玉门市录用乡镇工作人员上岗前培训，培训人员34名;承办了机关事业单位汽车驾驶员技工考核操作，共186人，其中：高级62人，中级53人，初级71人。

**组织人才组工作总结8**

到部里已经有一个多月了，在领导与同事们的悉心指导与帮助下，我对工作有了一定程度的了解，但仍然没有很好地完成从学生到组工干部的身份转变，没能完全适应工作岗位。参加这次民主生活会，特别是闫部的讲话给了我很大的启发，我想，为了能更快更好地适应岗位，我需要从以下几方面努力：

一是要有强烈的事业心。强烈的事业心不仅是做好组工工作的基本要求，也是做好一切工作的基本要求。无论从事哪一项工作，首先都要热爱这份工作。作为组工干部不仅要“耐得住寂寞、守得住清贫”，还要“付得起辛苦、担得起责任”。要有很强的事业心，发自内心地热爱这份工作，真正把工作当成事业，在工作中找到乐趣，就能把组工工作做好。

二是要虚心。这是新人在工作、生活中获得成长进步必需具备的态度。组织部是最能锻炼人的地方，能到组织部工作是我的极大幸运，我要抓住这个幸运，努力提升自己，争取不断进步。刚踏入社会，需要学习的东西很多，这就需要保持虚心的态度，向领导、向同事、向身边的人学习，从身边的小事做起，尽快熟悉工作职责，提升业务能力。

三是工作要上心。这是思想基础、事业心、责任心、能力素质的体现。组织工作的地位作用和特殊职能要求组工干部必须思想敏锐，勤于观察，勤于思考，精力很集中，思想很投入，有一种非常热爱、非常专注的精神，要研究业务、熟悉工作，把工作合理地摆布开。正所谓“知已知彼、百战不殆”。要做到“两个熟悉、一个定位”：首先要熟悉组工工作全年工作日程。对全年工作的日程要做到全面了解、心中有数，便于事前考虑，统筹部署，科学合理地安排好各项工作。其次要熟悉每项具体工作的流程。要熟悉在每一项具体工作中，我们应该做什么，应该准备什么，这样才能很好地完成这些工作。再次是给自己的工作角色定好位。在做工作时，我们是具体的工作人员，要埋下身子去干;增强工作的主动性，不能等待领导交任务，凡事都要想在前。

四是工作要细心。作为组工干部，应该养成严谨细致的工作作风，这是能否保质保量完成任务的关键。在我们的工作中有很大一块是为领导服务，协助领导做好有关工作。要想为领导服务好，让领导放心，在工作中就要做到细心。如为领导提供材料，有时，一份几千字甚至是上万字的材料会因为一句话，甚至是一个字有错误而受到影响。所以在提供材料时，一定要做好材料的第一手把关，对材料大到前后布局、内容表述，小到文字甚至是标点符号这些细节地方做好认真校对。再比如筹备会议布臵会场，更多的人注重的是会场环境的布臵效果，而实际上这只是会场布臵的一个方面，它只起到一个烘托会议气氛的作用，真正决定会议开的成功与否的恰恰是那些会标、材料、音响音乐、领导台签顺序等看起来很微不足道的细节工作。在这些工作中，每一项工作出现差错都会直接影响会议的召开，正所谓“细节决定成败”。因此，在筹备会议时也要做到全面细致，考虑周全。

五是工作要有原则心。组织就是依据一定原则建立的。因此，原则是组织的基本准则，是必须遵循的。原则是组工干部的脊梁，是一个组工干部必备的素质。组织工作本身就有很强的原则性。凡事要按政策制度办;要用党性来作保证;要把讲原则与讲灵活有机地统一起来，用原则性管住灵活性;要讲规矩、讲规范，这既是提高工作质量、提高工作效率的需要，也是对自己负责、对组织负责的需要。要尽的努力使制度性的工作程序化、程序性的工作规范化、规范性的工作经常化，自觉养成规范办事，按程序办事的习惯，切实履行好岗位职责，为全局工作把好每一道关口、每一个环节，提高组织工作的质量和水平。

作为新人，在工作中我一定始终坚持六心：“强烈的事业心，虚心的态度，上心、细心、原则心对待工作，用心提高能力”，相信在领导与同事们的帮助下，我能很快适应岗位，成为一名合格的组工干部。

组织部总结汇报

**组织人才组工作总结9**

组织部人才工作总结

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。三、提高服务水平，加快人才培养

着眼于努力培养一支数量充足、质量优良、结构合理的高素质人才队伍，不断加快人才队伍建设。一是加快优秀党政人才队伍建设。坚持实行“凡进必考”制度，加大机关干部选拔培养力度，不断加大人才交流力度，大力开展机关事业单位中层干部公开选拔和竞争上岗工作，对^v^、财政局、张掖工业园区的29个中层领导岗位公开选拔和竞争上岗，实现了人才资源的优化配置。二是加快事业单位优秀专业技术人才队伍建设。加大事业单位公开招聘力度，认真做好面向全市公开招考乡镇卫生院院长试点工作，不断完善事业单位聘任制度。会同用人单位赴省城高等院校为我区教育、卫生等事业单位挑选人才，通过洽谈、考核等程序，已与40名应届本科毕业生签订了意向性协议，同时选拔了12名企业优秀人才到事业单位工作。实行柔性流动机制，城区教师下乡“传经”，农村教师进城“学艺”，城乡教师“双向交流”，有98名城区小学教师到农村支教，84名农村小学教师到城区学习锻练。三是加快优秀企业经营管理人才队伍建设。按照市委、市政府《关于为加快企业发展提供人才服务的实施意见》精神，配合人事部门，公开招考选派了57名大中专毕业生到企业服务，采取抽样调查的方式，深入66家企事业单位对企事业单位人才需求情况进行调查，掌握了第一手资料。实行市内有效职称评聘办法，共评审工程、会计系列高、中、初级职务117人。大力实施高技能人才培养工程，先后组织区内企业的38名优秀人才分别到清华大学、浙江大学、兰州理工大学以及河西学院参加为期3个月的工商管理培训和专业技术培训。改变以往通过开专场招聘会为企事业单位招聘人才的形式，采取综合笔试、结构化面试方式为新乐超市有限责任公司等单位招考中层管理人员和专业技术人员。四是加快社会工作人才队伍建设。区委组织部结合基层党员干部队伍建设工程，先后对全区244个村党组织、村委会负责人进行了为期5天的业务培训，共培训村干部480余人。结合农村党员干部现代远程教育工作的推进，开展农村党员干部现代远程教育终端接收站点管理人员培训班5期，培训管理人员263人，提高了农村基层干部的综合素质。以农函大、绿色证书、新型农民科技培训为重点，区科技局开展各类科技培训200期，参训人数达29353人次。区农业局通过农广校，共培训学员740人次，发放绿色证书740本，劳动局开展技能培训27期、发证5062人。继续开展“三支一扶”、应往届大中专生进村、社区、进企业服务活动，组织190多名高校毕业生参加到村官报名，有36人参加了全省统一考试，16人进入面试。采取日常推荐和举办现场招聘会等多种形式，从大中专毕业生信息库中筛选符合要求的人才4000人（次）参加应聘，签订意向性协议1600多份。

四、发挥人才作用，推进各项事业快速发展积极为各类人才施展才华、献“技”出力搭建平台，引导各类人才投身经济建设主战场。金象公司博士后科研工作站利用转基因生物技术先后研发了玉米杂交种子“金象9919551”等四个新品种，“金象”商标被省著名商标评选委员会评为“第三届甘肃省著名商标”；选育的鲜食型的番茄新品种“金象番早”、“金象番宝”，春小麦新品种“金春一号”、冬小麦新品种“甘冬一号”，开创了我省种子企业培育具有自主知识产权品种的先例；通过技术革新，创建了拥有繁育面积万亩的制种繁育基地，年生产、加工、销售“金象”牌优质良种3000万公斤，促使我区制种业向科技含量更高、竞争实力更强的目标迈进。区科技局选派科技^v^120名，紧紧围绕“产业富民”的总体战略，以带技术、带项目为主要方式，进驻4家企业、3个园区、1个民办研究所、4户专业大户、17个乡镇的49个村，共实施各类科技示范项目15项，引进推广实用新型技术65项，推广普及各类种养新品种148个，建立各类农业科技示范基地（点）105个，着力培育各类科技示范户2550多户，带动发展示范面积万亩，带动农户8100户、万余人。虽然我们在加强人才队伍建设方面作了一些工作，但按照市委的要求相比，也还存在一定的差距，主要是全区人才队伍的结构不尽合理，人才的科技转化率还不高，高层次人才不足与普通型人才积压的矛盾仍然存在。下半年，我们将着重做好以下几个方面的工作：一是坚持以培养为主，引进为辅，着眼于开发现有人才资源，加大对现有人才的教育培训。二是以实施新农村建设人才保障工程为重点，切实加强加快社会工作人才队伍建设，为新农村建设提供强大的智力支持。三是建立和完善激励机制。大力宣传优秀人才先进事迹，开展建言献策和参与政府决策等活动，为优秀人才服务社会、服务经济建设搭建平台，促使各类人才人尽其才，才尽其用，为经济社会又好又快地发展贡献力量.7

**组织人才组工作总结10**

爱心义卖活动总结

这是爱心社成员第一次与暑期实践队员一起合作开展的活动，而且只要愿意参加的在校生都能参与。此次活动是联合《楚天都市报》举办的，所得的善款将全部捐给农民工子女。

早春的微寒没能阻挡同学们的热情，活动当天早上所有人都很准时的到了集合地点，有的人还甚至没有吃早饭，可以看出大家都非常的兴奋。分完小组后，各个小组都跟着小组组长开始了自己的第一次义卖报纸之旅。虽然义卖这样的活动形式让部分同学觉得有点羞涩，但每个人都在积极的工作，希望能卖出更多的报纸。也许，这微薄的力量可以帮助困难的孩子们踏上他们的求学之路。

报纸义卖活动得到了不少路人的积极响应。有很多人听说是爱心义卖时，毫不犹豫的买下一份报纸;还有过路人甚至谢绝找零，以此为义卖活动添砖加瓦;有些市民主动让自己的小孩子去奉献爱心，我想此刻小孩子也许还不能真正明白其中的意义，但亲身体会爱心的举动无疑给了他最好的爱心教育。活动比我想象的要进行的顺利的多，十点多就有同学的报纸卖完了，到了十一点多的时候，所有人都差不多卖完了自己手上的25—30份报纸。

这次爱心义卖的1000份报纸基本上都卖完了，所得善款虽然不是很多，但再次给同学们提供了一个关爱他人的机会，使我们心存关爱，树立社会责任感。积土成山，聚沙成塔，相信我们点点滴滴的爱心将汇聚成一股强大的暖流，流向每一位需要帮助的人，让他们感受到温暖。

今天的活动意义深刻，大家在奉献爱心同时也为建设和谐榕城添加了一到亮丽的风景线。“一方有难，八方支援”是中华民族的传统美德，这次活动虽然结束了，但我相信有更多的同学在生活中也会通过其他方式帮助他人，献出自己的绵薄之力。

组织部 张茜

图书衣物募捐活动总结

为了配合暑期社会实践，我们在5月12-14日三天内进行了图书衣物募捐活动。此次活动主要有我负责，所以在组织部部门会议上，我一再强调活动目的及活动内容。我们部门的所有成员都能够非常积极的参加到此次活动中来。

大家都明白这次活动之后不会再有任何大型活动了，所以很多人都有些不舍，很多人也想圆满的完成此次活动。车彦卓将物资统计的相当到位，每天值班点都做好物资登记，确保社团物资不会损失。社团的男生们都积极拜访值班点物资，有的甚至从中区跑到草莓园，帮助我们摆点。可以看出来，大家都想把这个活动圆满完成。此次活动的值班表有我部门的张浩完成，我觉得这次的值班表和前几次的相比有了很大的提高，基本上再不会出现一些大的问题。

但是在这次活动中也有一些小的问题：有些同学在值班的时候还在讨论作业，不顾宣传。有些部门没有通知到位，很多社员根本不知道有这个活动。我觉得在以后的活动中，每个部门应该在活动之前召开部门会议，对活动进行动员。

总的来说，此次活动还算成功，不足之处有待改进。

组织部 王季娅

**组织人才组工作总结11**

这个学期即将画上句点，我们紧张而忙碌的工作也将告一段落。回顾上半学期团委组织部的工作，我们总结经验，发现不足，为下学期更好的完成组织交给的任务而做准备。

一、组织部内部建设

经过3月份严格的一轮二轮面试与笔试，10多名新同学的加入为组织部注入了新鲜的血液。在部长的带领下，组织部有计划的进行了自身建设，不断完善内部工作机制，细化工作流程，明确分工职责，努力提高工作效率。在工作、生活、学习等各方面，及时解决部内成员心中的疑惑，不仅使大家更快的适应了角色，而且增强了组织部内部的凝聚力。组织部开展的各项工作都体现了人性化的管理体制，大家在交流中增进了感情，在工作中提高了能力。在严谨又不失轻松的工作氛围中，体会到了家的温馨。

二、主要工作

（一）团干部任命大会。

经过校团委的努力，招新工作即将接近尾声，而随着上一届干部返回校本部，新一届的组织部干部任命也已迫在眉睫。此次大会我们对招新工作进行总结，任命新的干部，并对以后的工作进行展望。活动的举办大体上令人满意，虽然有小小纰漏，但对我们大一的新生来说，当吸取了个深刻的教训。下次定能做得更好。

（二）收集学院、校级组织、医院的团实力统计资料，与团日活动评比的相关资料。

总的来说，这次对于资料的收集，算不上高效，由于种种原因，比如赶上学院团委的同学准备考试，所以未能及时上交，我们能做的只有尽量地催促他们上交。

（三）团日活动评比。

这次活动的举办我因考试未能参与到其中，但后来从部长在会议上所说的话中知道，举办的不行，原因是安排了八个同学计分，不知什么原因却迟迟出不来分数，这让出席的领导，学院代表产生很不好的印象，我们校团委组织部的办事不力。从这件事中，我们应当反思，我们的每一个人有没有做好自己的本职工作？完成自己的工作后，有没有帮助其他未完成组织任务的同学一起去完成任务？团队利益高于一切。

（四）部门的团队建设。

我们的部门举办了一个很有意思的团建活动――包饺子。在这次活动中，大家互相认识，互相了解，增进了友谊，未将来的共同工作打下了良好的基础。

三、不足与展望

回顾这一学期组织部的工作，我们按时完成了任务，取得了必要的成绩，但也不否认存在许多不足之处。如：由于工作经验的不足导致在开展工作时遇到一些细节上的疑问；部门内的成员与成员不能互相认识；成员在举办活动时的参与度不够；展望即将到来的20xx第二学期校团委组织部的工作，我们必将继续坚持创新进取的精神，秉承踏实细致的工作作风，使各项活动有序的进行，使组织部的工作更上一个新台阶。

**组织人才组工作总结12**

新安医学是中国传统医学的重要组成部分，为继承和发扬新安医学，我市积极组织新安医学非物质文化遗产申报工作。申报的“张一帖”内科、曹氏外科，程氏伤科、“南园、西园喉科”、“新安王氏医学”已被列入省级非物质文化遗产项目，并确定王寿鹏、方鸣等13人被为新安医学非物质文化遗产项目代表性传承人。在XX市中医院、市新安医学研究中心设置名老中医工作室，为新安医学非遗项目传承人、名老中医高道煌同志按照民间的做法为选派了徐子杭等4名大学生为师承人员，并举行了拜师礼。为新安医学非遗项目传承人、老中医王士荣同志选派了方鸣、汪旭东、吴洁3名安徽中医学院毕业生为学术继承人。

20xx年我市卫生人才工作在上级部门的指导下，取得了一定的成绩，11月份，《加强人才队伍建设、打造健康和谐黄山》在全省卫生人才工作会议上做经验交流，下一步，我局将坚持“人才强卫”战略，创新人才工作思路，强化人才工作措施，努力打造一支能满足卫生事业发展和人民健康需求的高素质的卫生人才队伍，促进卫生事业又好又快发展。

20xx年科技人才工作，紧紧围绕“人才强县”战略与“科教兴县”战略，以建设专业技术人才和农村乡土人才队伍为重点，整合各种资源，加大投入力度，积极发挥科技部门的职能作用。现将今年开展的科技人才工作情况简要总结如下：

**组织人才组工作总结13**

20\_年即将过去，在这一年中，在公司领导的悉心督促下，在各部门同事的协助和大力配合下，行政人事部整体管理水平得到了很大的提高，在工作上获得了喜悦、感慨，也获得了探索，得到了突破，通过这一年不断的实践和积累，部门综合素质和能力得到了一定程度的提高，现将这一年的工作情况汇报如下：

一、20\_年工作回顾

(一)、人力资源管理工作

1、人才配置

人员在岗情况

截止到20\_年11月，公司实际在岗人数133人(其中总经办3人、行政人事部6人、财务部10人、企划部5人、工程部34人、安管部32人、客服部14人、商管部24人、美食广场部5人)，较20\_年同期岗编人数同比下降13%。

图1 20\_年各部门人员配置情况

人员招聘

招聘渠道

本年度招聘渠道如下：

图2 20\_年招聘人数明细

**组织人才组工作总结14**

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、借贷、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。

**组织人才组工作总结15**

1、加强企业文化建设。与街道文化站联合召开戚家山街道企业文化俱乐部工作交流会，辖区6家企业文化俱乐部交流了各自企业文化俱乐部的工作经验，并对当前企业文化工作的一些热点、难点问题展开了热烈而有益的探讨，把企业文化俱乐部变为真正的“职工之家”。五一前夕，街道总工会主办了大型企业优秀文艺节目展演；国庆前夕，由各社区工会联合会或联合工会承办两场“迎国庆”的文艺晚会，都展示了戚家山企业文化建设工作的丰硕成果，表达了企业职工热爱党、热爱祖国的豪情壮志。今年，积极推荐新桥化工、新安东塑胶等企业申报企业文化俱乐部等级申报评定。

2、组织开展丰富多彩的文体活动。全年，街道总工会与文化站、妇联、团工委一起举办了“我心中的魅力女性”企业女职工形象设计培训、征文比赛、企业青年职工趣味运动会、街道职工拔河比赛、企业职工乒乓球比赛、街道职工游泳比赛、大型单身青年职工户外联谊活动、优秀外来务工人员子女“七彩梦”夏令营活动等各类丰富多彩的文体活动20余次，满足职工多样化的精神文化需求。

3、开展主题教育和各类外宣工作。抓好党的十八大精神学习贯彻主题教育活动，组织工会委员、区代表专题学习十八大精神，邀请区委党校老师为非公企业职工深入剖析了十八大定位、创新亮点以及对经济发展的要求。在微博开通了街道总工会官方微博，宣传街道总工会和基层工会动态，扩大工会影响力。全年，被区总录用信息55篇，市总录用1篇，宁波日报录用2篇，新区时刊录用3篇。

**组织人才组工作总结16**

几年来，我们始终坚持以育人为宗旨，以培养造就一代跨世纪合格青工队伍为目标，透过实施《青年人才培养规划》，开展“跨世纪青年素质工程”活动，培养了一大批优秀的青年人才，为两个礼貌建设做出了用心的贡献。

一、用心争取党政领导的支持，为青年人才培养工作优化外部环境

青年是企业的主体，是企业发展的基础，提高广大青年的综合素质，培养一支优秀的青年人才队伍，既是发展的客观要求，又是青年成才的自身需要。几年来，我们从企业发展的战略高度出发，十分重视青年人才的培养工作，专门成立了由党委书记亲自挂帅的青少年工作领导小组和关心下一代工作委员会，制定了《青年人才培养规划》，五年的培养目标是：“中级工技术水平的青年岗位能手3000名，高级工水平的青年岗位明星50名，技师水平的青工20名，培养选拔50名青年干部作为科级后备干部人选，培养推荐10名青年知识分子作为学科带头人后备人选”。以党委文件的形式先后下发了《关于加强培养、推荐、选拔优秀青年人才工作的通知》、《关于进一步加强青少年工作的通知》、《关于实施青年跨世纪素质工程的通知》、《关于深化“青年岗位能手”和“青年礼貌号”活动的通知》、《关于开展“共青团创效工程”活动的安排意见》等文件，明确了全厂近期的、长远的青年人才培养计划、目标和措施，并把青年人才培养工作纳入了全厂双礼貌建设总体规划中，做到时间、资料、资金各方面有计划、能落实。

青年人才培养工作是一个系统工程，单靠团组织一个部门不行，务必动员有关部门齐抓共管，构成合力，才能完成预定目标。为此，我们注重发挥各个部门的职能作用。不论是《人才培养规划》的制定，还是《青年岗位能手标准》的编印，都邀请组织科、劳资科、工会、采油科、教培科等有关科室参与，共同商议拟定，确保了整项活动的顺利实施。如党委下发《关于加强培养、选拔、推荐优秀青年人才的通知》后，团委在青年中广泛开展了“跨世纪青年素质工程”活动，组织科落实青年干部培养计划，选送40名大专以上文化程度的青年干部到\_\_大学深造，学习微机应用管理，选送27名中专以上文化程度的青年到财校进行财会专业培训，选送40名中专以上文化程度的青年到\_\_进行基建专业培训。培训部门也根据生产管理需要集中培训青工331人，外培特殊工种青工118人。在青年人才培养方面，我厂已初步建立了党政领导挂帅，团委牵头协调，有关部门各负其责，党政工团齐抓共管的工作格局。

二、启动“跨世纪青年素质工程”，为青年人才培养工作寻找有利载体

培养造就一批跨世纪优秀青年人才，是共青团组织的重要职责。自九六年以来，我们用心响应^v^开展“青年人才工程”的号召，结合《青年人才培养规划》启动了“跨世纪青年素质工程”活动。为广泛宣传^v^培养跨世纪人才的战略思想和重要好处，专门编印下发了五期、九万多字的《胜采青年强化跨世纪观念、明确跨世纪职责、提高跨世纪素质学习宣传材料》，在青年中发起了“跨世纪青年应具备什么素质”大讨论活动，有效地增强了青年提高自身素质的紧迫感。

1、开展争当青年岗位能手活动，提高青年的岗位技术素质

几年来，我们始终坚持抓好青工的技术培训工作，在全面实施“一日一题、一周一课、一旬一练、一月一考、一季一比“的五个一培训法的基础上，有重点分行业地开展了“争当青年岗位能手”活动。九七年，下发了《关于进一步深化“青年岗位能手”和“青年礼貌号”活动的通知》，按照岗位礼貌、岗位技能、岗位效益相统一，定性和定量相结合的原则，制定了68个岗位的能手标准。各三级单位按照文件要求，依据行业特点用心推进“能手”活动。

青年岗位能手活动的开展，激发了青工立足岗位学技成才的用心性和主动性。到目前，全厂78%的青工到达了中级工以上技术水平，其中有72名青工到达了高级工技术水平，技师13名，高级技师1名，培养省部级青年岗位能手4人，局级青年岗位能手120名。

2、开展共青团创效工程活动，提高青年的创新创效素质

我们用心适应油田改革发展的新形势，及时转变观念，调整思路，以促进企业发展、培养青年人才为目标，围绕局团委开展的“三兴一创”活动，设计开展了“共青团创效工程”活动，为团组织融入企业中心工作创造了有利的条件，为青年人在新形势下成才建功带给了广阔的舞台。创效活动以承揽攻关项目为主要形式，以科技增效、管理增效、节支增效、服务增效为创效手段，制定了年创效益500万元的总体目标。

三、建立有效机制，为青年人才的脱颖而出带给广阔舞台

一是建立了一套选才、育才和用才的运行机制。我们在全厂建立并推行了“一库、一帐、一台、一表、一案”的青年人才规范化管理制度，即厂建立“青年人才库”、三级建立“青年人才培养台帐”，小队建立“岗位练兵台”和“青年岗位能手评比表”，青年每人一份“跨世纪素质档案”。“青年人才库”分青年管理干部、青年知识分子、青年工人三种类型，现储存有168名优秀青年的素质档案。

**组织人才组工作总结17**

20\_年，在市委、市政府的正确领导下，我局坚持以党的^v^和十七届四中全会精神为指导，紧紧围绕财政中心工作，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，认真学习实践科学发展观，按照全市人才工作的安排部署，积极为全市人才工作提供强有力地资金支持，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围，着力加强人才队伍建设，充分调动广大人才参与经济发展的积极性和创造性，为推动财政经济全面发展、促进全市人才战略的实施提供了保障。

一、 加强对人才工作的领导

按照市的要求,认真学习和深刻领会市人才工作会议精神,贯彻落实党政一把手抓人才工作和第一生产力目标责任制,牢固树立人才资源的第一资源的理念和科学技术是第一生产力的思想,切实加强对人才工作的领导,财政局成立了以党组书记、局长杨大银为组长，党组成员、总会计师潘新洲副组长，人教股、秘书股、预算股、监察室、农村财政管理局等主要负责人为成员的人才工作领导专班。主要领导亲自抓，分管领导直接抓，其他领导配合抓，秘书股、党支部、工会、团支部、妇委会协同负责组织，具体抓好落实，形成了一级抓一级，一级带一级，层层抓落实，齐抓共管的工作格局。精心制定和严格落实培训计划。根据财政工作实际和培训教育工作的需要，按照省厅《20\_-20\_年财政干部队伍建设规划》，制定了《汉川市财政局20\_-20\_年干部队伍建设实施办法》，对教育培训的内容、责任人及实施时间做出明确规定，建立健全了学习内容、考勤、教学、学习笔记等日常管理制度，学习培训统一安排，严格按照计划内容实施培训教育，使人才教育培训工作落到了实处。一把手总负责,亲自抓,将人才工作纳入年度工作目标,与财政工作同部署、同检查、同考核、同奖惩。

二、努力为人才成长提供舞台

按照组织部门关于人才和科技工作的相关政策,针对乡(镇)财经所人才状况，及时向组织部、人事局报告人员调整方案，组织专班进行干部考察，整活财政人才资源，调整财政人员79人，其中所长调整16人，副所长18人，交流一般人员4人，明确级别19人等等。重用了一批工作能力强、业务素质高、群众公认的人才，提拔到领导岗位，形成“能者上、平者让、庸者下”的竞争机制，极大地激发了干部职工积极参与学习、不断更新知识结构的积极性，激发了全局干部职工的责任感，提高了工作效率。

三、强化对人才的教育培训

按照二oo九年度干部培训教育工作计划，我们一是注重干部职工思想政治教育。坚持不定期地组织学习、专题辅导、召开座谈会等形式进行思想教育，特别是世界观、人生观、价值观、权力观教育和爱国主义、集体主义、社会主义以及职业道德教育，提高了干部职工的思想政治素质。

二是加强党员廉政教育。每年春节集训都要由纪检组长通报有关违纪违规典型案例进行纪律教育。由局监察室组织观看典型案例、违纪违法领导干部忏悔录等教育专题片，进行党纪党规教育和反腐败警示教育活动。

三是围绕建设“为民理财、依法行政、廉洁高效”的财政干部队伍，加强财政干部队伍执政能力建设，把科学发展观、正确政绩观、科学人才观和正确群众观的教育作为教育培训的重点，加强财政法制建设，提高依法理财水平，全面推进依法行政，不断提高财政干部执政能力，根据总预算会计、单位会计的业务范围，对会计人员开展预算编制、业务实务操作、计算机软件和财政法规知识等方面的培训，全面提高财政人才的管理水平和业务素质，努力建设一支政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬，能适应发展改革的高素质财政班干部队伍人才，今年组织76名干部进行了业务和法规知识培训，20\_年5月，结合学习实践科学发展观活动，组织全系统40岁以下的干部职工进行了学习实践科学发展观政治理论和财政业务知识闭卷考试及40岁以上干部职工的开卷考试，对前50名的人员还进行了电脑技能考试。

四是把加强会计队伍建设、提高财会人员素质作为支持全市人才战略实施的重要工作来抓。会计局狠抓全市的会计从业资格培训和会计职称考试工作，选好用好任教老师，为参训学员营造良好的学习环境，圆满完成换证工作和每年二批的取证工作;协助市人事局搞好财会人员的初、中级技术职称考试报名，加强和规范专业技术资格考试管理。认真做好会计人员继续教育培训，确保培训效果。20\_年，全市共举办初级会计电算化培训班2期，培训312人;举办会计继续教育培训班11期，培训1100人,会计从业资格证考前辅导班1期，培训65人。

四、落实人才财政投入政策

今年我局安排人才工作预算万元，其中向省争取农村劳动力转移培训补助专项资金25万元。20\_年预算安排拔尖人才开发资金50万元，科技推广费720万元，农业科技试验示范资金30万元，一村一名大学生培养费48万元，农村远程教育43万元，党员干部培训费10万元，村干部培训费20万元，大学生村官补助费万元。并将事业单位新招考录用的人员经费全额纳入财政供给，支持单位选用优秀人才。积极支持农村党员干部队伍、卫生人才队伍、科技人才队伍、文化人才队伍、政法人才队伍建设和少数民族地区人才队伍建设工程，以及农村基础教育、人才智力援助、实用人才开发、劳动力培训工程的实施。这些经费的落实，有力保障了全市人才战略的顺利实施。按照市委市政府的要求,我局将及时按项目划拨人才专项资金,保证全市人才培养、科学技术研究、引进、激励人才的资金需要,把有限的资金用在刀刃上,为推动我市实施人才兴市战略,加快人才资源向人才资本转化提供财力保证。

五、做好人才工作调查研究

市人才办下达的《汉川市本级人才投入机制研究报告》，我局组织专班，历时半年，开展专题的调查研究，认真剖析当前我市人才投入机制建设中存在问题，提出了基本思路和政策建议，形成专题研究报告上报市人才办。

**组织人才组工作总结18**

为提高临床卫生技术水平，努力造就一批医学创新团队，提升我院医学科技总体水平，加强我院临床医疗、科研和管理的后备人才队伍建设，并不断提高我院的医疗质量和服务水平，现对我院人才队伍建设提出如下规划：

一、医院人才资源现状。

现有在职职工1323人。其中高级职称281人，中级职称466人，博士12人，硕士290人。在国家、省、市学会担任委员以上职务的30多人，\_\_X等一批中青年专家在省、市学会担任主要学术带头人，10余人获“\_\_市专业技术拔尖人才”称号。

二、人才队伍建设的指导思想与目标。

（一）指导思想：

从我院实际情况出发，制定和完善各项人才政策，建立一套良好的人才管理体制，充分调动和发挥我院年轻骨干人才的作用。坚持学历教育与非学历教育并重，培养与引进并重，稳定队伍，提高素质，改善结构，优化环境。培养和造就一支与我院医疗卫生需求相适应，用得上、留得住的高层次人才队伍。

（二）工作目标：

①扩大人才队伍结构的预期目标：五年内全院临床医师人员本科学历占%，硕士研究生学历占%。五年内培养和引进学科带头人人。

②调整和优化人才队伍结构的预期目标：人才在各学科间分布更趋合理。人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人才的比例更趋合理。

③提高人才队伍整体素质的预期目标：

在提高思想政治素质、加强职业道德建设的同时，使人才的知识水平和能力素质有更大提高。使高层次人才与学科带头人的竞争力达到更高水平。

三、战略人才培养计划

战略人才培养体系由“雏鹰计划”、“飞鹰计划”、“精鹰计划”和“雄鹰计划”四个部分组成。由这四个部分共同构成医院战略人才库。

“雏鹰计划”：该计划旨在通过对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职大学生的培养，使其逐步成长为部门技术骨干、业务骨干。 “飞鹰计划”：该计划旨在通过对医院现有的有两年以上工作经验的、有进一步培养潜质的普通职工进行培养，使其逐步成长为各职能部门的负责人。

“精鹰计划”：该计划旨在通过对医院有进一步培养潜质的中层干部进行培养，使其逐步成长为医院能够独当一面的人才，为更高一级的岗位储备人才。

“雄鹰计划”：该计划旨在通过对现有高级管理人员和技术领军人物的培养，使其逐步成长为全面的人才，为医院今后的战略布局作好准备。

通过上述四个计划，逐步将培养对象培养成为关键岗位继任者和医院后备人才。关键岗位主要指医院根据当前或根据未来发展所需要的一些重要中级和高级岗位。后备人才主要是指医院为应对未来发展变化而储备的一些可替代医院某些中、高级岗位的具有培养潜质的人才。

四、加强教育培训，建设一支高素质的卫生队伍。

（一）加强学历教育：坚持院校培养的主渠道，出台优惠政策，鼓励中青年医护人员到国内外知名医疗机构、科研院所攻读硕士、博士学位。通过广泛的学习与学术交流，获得更多的骨科卫生前沿新信息、新技术、新思路。

（二）深入开展继续医学教育：积极支持医疗、护理、医技专业人员参加各种在职培训的学习，有计划分期选派人员外出参观学习，建设继续医学教育考核制度和继续医学教育档案，健全和完善继续医学教育证书制度和学分登记制度。

（三）切实抓好各卫生专业技术人员的规范化培训：

①继续做好年轻医师规范化培训工作。一是要强化基础理论的培训，主要完成住院医师规范化培训规定的课程设置。二是采取院外培训和院内轮转相结合的办法，强化基本技能的训练。三是要重视基本知识的培训，重点了解和掌握医院的各项医疗制度、基本医疗流程。

②继续加强医技科室人才的培养。加强理论学习，熟练掌握本专业的技能，积极开展新技术，同时提高本专业的检查、检验水平，为临床诊断提供可靠的依据。

③重视和加强护理人员的培养。护理人员的培养突出“三基”和操作训练，强化无菌操作和与医生的配合意识，同时及时掌握护理工作的新方法，把基础护理、临床护理、生活护理提高一个新水平，为患者创造良好的治疗和生活条件。

五、坚持重点专科为龙头，加强学科带头人建设。

（一）加强与国内外知名院校的合作与往来，搭建人才培养的广阔平台。通过技术交流、合作研究等多种形式，带动我院各专科的发展。针对性引进发达地区的先进技术、聘请合作医院教授为重点专科的专家，带领、指导和组织科室人员进行讲学和技术指导。

（二）加速对学术技术带头人后备人选的培养。各科室制定符合医院实际的培养计划，制定切实可行的培养措施。加强后备人才的实践锻炼，有计划地选送他们到国内外知名医疗机构培训和进修，积极鼓励和支持学术技术带头人后备人选参加各种学术交流活动。

（三）通过政策倾斜，完善高层次人才奖励机制。对引进的高层次学科带头人，给予科研课题及配套经费、落实保障性住房、家属及子女工作上学等问题。建立人才培养基金，每年从收入中拨%用于人才培养工作。

六、加大人才引进力度，拓宽人才培养渠道。

（一）按照“培养、引进、聘用”三个环节，实施医疗卫生专业人才培养工程，努力营造有利优秀人才脱颖而出健康成长的良好氛围和环境，培养造就一支高素质的卫生人才队伍。坚持培养与引进并重。结合医院发展实际，通过两到三年时间，在打造一批重点、优势、特色专科的同时争取在较短时间内培养出一批技术骨干和学科带头人，积极拓宽人才培养渠道。

（二）建立规章制度，采取“请进来，走出去”的人才培养方针。加强与国内外知名医疗机构的合作，签订人才合作框架协议及医疗合作项目，定期邀请国内外知名专家教授来院指导，定期选拔院内年轻骨干赴合作单位进修学习，鼓励职工不断学习新知识，掌握新技术，提高全院各类人员的整体专业技术水平。

（三）以高端人才引进为重点，形成引进人才带动本地人才、本地人才争做高端人才的氛围。按照高标准培养人才、高层次引进人才、高效能使用人才的标准。积极引进高能力人才。

（四）以优势项目为载体，形成优势项目带动人才引进培养，人才引进培养与项目发展齐头并进的态势。积极选拔后备人才，以在职攻读高学位、到国内外顶尖医院进修等形式重点培养，形成合理的人才梯次配备结构，促进科室实力进一步提升；大力发展科技含量高、发展前景好的学科建设项目，以项目为平台，引进培养科研型人才、高层次人才及紧缺的专业人才。迅速建立起一支优秀创新人才的科研团队，引领带动医疗工作的快速发展，形成项目建设与人才培养的有效对接，不断提升创新能力和核心竞争力。

七、加强附属医院建设，不断提高临床科研、教学队伍水平。

借助高校成熟的教学经验和强大的科研实力，提高医院的层次，促进医院从以医疗为主体向医、教、研同步发展的教学型医院转变，以河南大学为依托，实现跨地区、跨部门教学、科研和医疗资源的优化组合，形成优势互补、资源共享、共同发展的医疗教学模式，不断更新及提高医护人员医学理论知识和技能，使医院拥有更大的市场竞争人才、技术优势从而大幅提高医院科研教学质量。

八、加强医院管理人才队伍建设，保持医院科学发展。

多管齐下提高管理人员的专业素质。尝试建立医院管理人才培训基地，邀请管理专家对管理人员进行培训，定期组织管理人员到国内

外医院管理工作较好的地方参观学习，以此增长知识，开阔视野，提高管理理论水平。同时，不断加强医院信息化管理人才队伍建设，提高医院工作效率、提升医院管理水平，促进医院科学发展。

九、开拓创新为建设现代化骨专科医院提供优质人才储备。

秉承“厚德精诚力行博爱”的医院精神，以事业留人，待遇留人，感情留人。尊重人才成长规律，按公平竞争的用人原则，进一步加大对人才的培养和高层次人才引进的投入。根据专业技术人员的学历结构，医院专业发展的需要，统筹规划，重点选择;实施有计划、有重点、有选择、有步骤的人才培养计划，争取建立一支基础素质好，理论功底扎实，医德医风高尚的骨科卫生队伍。为我院建设成为大型骨专科医院，河南省骨科中心和中部地区骨专科名院提供优质的人才储备。

**组织人才组工作总结19**

一、20\_年工作完成情况

认真贯彻落实《中华全国总工会基层组织建设工作规划(20\_ —20\_年)》精神，在全市大力推动基层组织建设?五项集中行动?，全力推进全市工会基层组织建设取得实效。

（一）认真实施五项集中行动，不断加强组建工会和发展会员工作

1、实施好重点领域集中建会行动。制发《20\_年度工会组建及发展会员的通知》和《开展基层组织建设?五项集中行动?实施方案》,以工业园区、非公经济组织和乡镇（街道）为重点，坚持?多措并举、立体覆盖?，大力推进非公有制企业、社会组织以及农民工集中的劳务密集型服务行业建会工作。年内四个园区所属已投产、正常运营的企业工会组织建设达到全覆盖。全市各类法人单位动态建会率达到80%以上，非公企业动态建会率较上年增加10%，77个乡镇（街道）、959个社区（村）全部成立了地区工会和工会联合会，实现应建全建。对全国工会组织建设管理系统预制的所属8292家企业进行了摸底、调查，对未建立、未审核的非公企业做好工会组建工作。对25人以下企业工会按照地域相邻、行业相近的原则纳入区域性、行业性基层工会联合会。全市工会组织建会数

7385家，涵盖法人单位13928家，其中已建会机关、事业单位1448家，公有制企业141家，非公企业7164家，个体经济组织和其它组织形式5175家；市属企业7490家，建会7305家；非公有制企业7349家，建会7164家，组建率。全市企业法人建会动态增长率达到，非公企业动态增长率达到。全市职工418938人，会员413033人，入会率。20\_年新组建工会组织155个，涵盖法人单位486家，新增职工28629人、会员29593人。

为适应新形势新任务的需要，维护产业职工的特殊权益，推动产业职工最关心、最直接、最现实利益问题的解决，充分发挥产业工会在协调劳动关系、促进产业发展中的重要作用，督促指导教育、卫生成立了产业工会。

2、实施好会员实名制普惠服务集中行动。工会会员普惠制服务是市总工会打造的一项惠及工会会员的创新亮点工作，整合有效资源、争取社会支持，为广大工会会员提供具有市场化效率的普惠制服务体系。制发《开展会员实名制普惠服务试点工作方案》，以城中区、东川工业园区为试点，开展规范入会程序、进行实名制摸底调研、积极推进普惠服务。开通市总工会微信平台，发放工会会员普惠卡3000张，考察确定6家商户，签订普惠服务协议，为持卡会员提供医疗卫生、体育运动、生活商品等优惠项目。活动开展

以来，有不少企业和商家主动要求加入会员普惠制服务活动中，会员们得到实惠，受到好评。

3、实施好农民工入会集中行动。按照全总、省总开展农民工入会集中行动的统一要求，及时对我市推进?农民工入会集中行动?进行安排部署，动员各级工会组织大力开展农民工入会集中行动。利用建会数据库，认真摸清底数，掌握区域内农业专业合作组织、大型建筑项目、主要物流（快递）、家政公司等企业的基本情况。创新农民工、劳务派遣工入会方式，加强农民工?二次入会?工作，推进我市已建会机关、企事业单位做好农民工入会工作。切实做好农民工会员登记，健全会员档案，推进会籍管理信息化，强化会员实名制管理。目前，全市有农民工194124人，占职工总数的，同比增加29726人；农民工会员191281人，占会员总数的，同比增加31145人，增长，超额完成省总下达的?20\_年底全市农民工会员数量较20\_年增长15%?的目标。

7月中华全国总工会党组成员阎京华同志一行来我市调研基层工会组织建设和农民工入会工作，完成了组织四区总工会负责人参加座谈会、市总做重点发言、到企业青海藏羊地毯（集团）有限公司检查指导等协调服务工作。9月，组织四区三县和园区负责人参加全省推进农民工入会工作交流会，市总在大会作经验交流发言。

4、实施好基层工会信息化建设集中行动。以《全国工会基层组织信息管理系统》为依据，有针对性地推进法人单位建会并纳入

工会组建数据库。在建会的同时及时更新、充实、完善建会数据库管理系统信息，以全总数据库中预置的数据为基础，对数据库中的企业名录实地摸底调查，清查核实本地区所属企业、职工、基层工会组织，包括单独基层工会和联合基层工会以及开发区、乡镇（街道）工会等基础性数据，规范填报各项必填信息。及时完成全市基层工会的所有涵盖独立企业法人单位（包括分公司、子公司、产业活动单位）企业基本信息及企业工会信息问卷填报工作。加强基层管理员培训工作，举办培训班7期，提高信息管理系统动态管理水平。

**组织人才组工作总结20**

(一)人才培养机制不断健全完善。

一是注重加强对人才工作的领导，明确了分管领导和责任科室，落实了责任。完善了卫生系统专业技术人才信息库，提高了管理水平和工作效率。二是大力实施“科教兴医”、“人才强医”战略，并强化措施，认真抓好落实。对事业心强、具有一定临床经验的业务骨干进行重点培养，选派到上级知名度高的医院进修学习。三是切实抓好“xx县名医、名护”的管理工作。通过加强宣传，大张旗鼓的表彰学科带头人、名医、名护，积极营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动的浓厚氛围。四是认真落实相关待遇，对市、县级名医、名护优先安排参加上级部门组织的学术交流、学习培训和考察活动，认真落实工资、福利待遇，对名医、名护及副高级以上职称的专业技术人员每年进行一次健康查体。五是为促进“科教兴医”战略的实施，不断推进医学科技进步，提高医疗技术水平，县卫生局印发了《科教兴医奖励办法》和《专业技术人员就读硕士研究生奖励办法》，并得到了实施。

截止目前，全系统已有1名市级“名医”; 20名县级“名医”;10名县级“名护”。

(二)卫生科技队伍素质明显提高。

一是建立了上下贯通的领导工作机制。把人才培养教育列入年度卫生工作考核的重要内容，实行一票否决制。二是建立了任务目标落实机制。对确定的工作目标，分解了任务、落实了责任、强化了监督，保证了人才工作计划的落实。三是建立了行之有效的激励制约机制。体现了 “一流人才、一流业绩、一流报酬”，使优秀人才有地位、有待遇、有作为。近三年来，全系统有80名专业技术人员通过自学、函授等方式取得了本科以上学历，聘请150多名(次)专家学者前来授课、现场指导手术，开办各类学术讲座120期，选派120名业务骨干到上级医院进修学习。同时，获得市、县自然科学进步奖92项，发表医学科技论文250余篇，开展新技术、新项目150余个。圆满完成了潍坊医学院在职研究生课程进修班高青教学点的学习工作，现有2名学员取得了硕士学位证书，13名学员获得了结业证书，医学科技含量明显提升。每年组织1300余人次参加了山东省继续医学教育公共课程考试，全县继续医学教育覆盖率达100%。为提高全县卫生系统管理人员的综合素质和职业素养，局党委积极向县政府争取，利用一年左右的时间，举办十期全县卫生系统管理人员培训班，共投资20万元。由于县政府的大力支持，现已举办七期，共培训350人，取得了满意的效果。

(三)学习氛围更加浓厚。

积极开展了争创“学习型单位、学习型科室、学习型个人”和学习一本书《工作中无小事》活动，调动了全体卫生技术人员学习新知识、钻研新技术、掌握新技能的积极性，“学习光荣，不学习可耻”蔚然成风。认真组织开展了全县卫生系统技术大比武活动，共有15个专业类别、 1044名卫生专业技术人员和乡村医生参加了该项活动。实施过程中，统一标准，统一要求，统一试题，将理论知识和业务技能考试成绩在全系统内部通报，成绩优胜者给予表彰奖励。技术大比武活动的顺利开展，激发了广大医务人员学技术、强业务的热情和工作积极性，整体业务素质和医学科技创新能力得到提高。我县每位市、县级名医都确定了一项主攻课题，定期为全县卫生技术人员进行了授课。

**组织人才组工作总结21**

一、大力开展组建工会和发展会员工作，最大限度地把广大职工组织到工会中来一是建立健全工作体系，明确建会思路。

三是积极探索，创新组建模式和方法。为适应形势的变化，在建立“党委领导，\*支持，工会运作，各方配合”的建会领导体制和工作格局的基础上，我们边探索，边实践，在建立工会联合会中主要采用两种方法：一种是在乡镇（系统）所属辖区内，将未建会单位以片成立工会小组，然后以小组选举产生工会联合会；另一种是依托乡镇（系统）机关工会委员会，先成立工会联合会，再由联合会配合县总工会到辖区内的未按规定单独建会单位中建会。

四是组建村工会短期内大面积整体推进。为最大限度地扩大工会组织的覆盖面，扩大农民工的入会率，按照《xx市总工会关于加强村级工会组织建设的意见》要求，紧密结合全县工会工作的实际，我们采取积极措施、强化责任落实、目标任务到人，严格工作考核，有力地推动了全县村级工会组建工作的顺利开展。初步实现了“农民工实名登记化、微机管理规范化、建立台帐档案化”的目标。

1、抓宣传发动、营造建会氛围。

全市村级工会组建工作会议以后，我们首先从工会内部抓起：一是从县总机关内部，对会议精神进行了认真的传达，共同学习了《xx市总工会关于加强村级工会组织建设的意见》，并确定了全县村级工会组建工作的目标和任务。二是于6月13日上午及时召开乡镇工会主席会议，进行了再动员。并下发文件对组建村级工工作进行了具体安排和部署。通过宣传贯彻，使乡镇工会干部提高了认识，明确了责任，增强了做好组建村级工作的事业心和责任感。

2、抓目标落实、实现两个百分百。

按照市总工会对村级工会组建工作的要求，我们调动县总工会全体人员，分五大组，配合乡镇工会，从6月15日开始至7月底，深入到全县各村庄，用1个半月的时间进行了登记、组建。在具体实施这一工作中，我们采取“领导亲自抓、全体人员集中抓、各部室协同抓”，从而形成了上下左右齐抓共建的工会组建工作的新局面。同时还统一印制了《xx县农民工源头入会登记表》，分头登门入户进行调查登记。做到了不留空白、不留死角，所有行政村都进行了详细的登记。

在组建村级工会工作中，我们统一推行“先搭台、后充实、再完善、逐步规范”的建会方式，使全县村级工会组建工作在短时间内，大面积整体推进。截止目前，全县254个行政村全部组建工会，6923名农民工全部加入工会，同时认真填写了《农民工\*卡》。

二、深入开展建家活动，不断激发基层活力

1、健全完善党政支持、工会运作的领导机制。一是充分认识基层活力建设的重要\*，加强建家工作的组织领导。成立机构，加强管理，明确职责，做到工会工作与党委工作同步进行、取得行政重视支持，确保基层工会工作顺利开展；二是加强源头参与，提供政策支持。县总与有关部门研究协商，制定具有可\*作\*的政策文件，为基层工会提供有力的工作依据；三是资源分配向基层倾斜，强化服务基层。

2、坚持抓大促小，分类指导的落实机制。一是坚持龙头企业的示范效应。以沁新公司、黄土坡公司为重点开展以“建会、建制、增活力”为主要内容的强基建制活动，县总成立领导小组，划分五个区域、明确职责、任务，建立考核奖励机制，加强舆论宣传，形成全方位、立体式的工作模式，开展强基建制工作。经过一段时间努力攻关，成效显著，工会活力得到普遍增强，由此带动一大批企业的建会和规范化工作；二是统一新时期建家工作管理办法，制定了建家工作新的评选标准、规范了评选程序和考核验收办法，如按分类指导、分层实施的原则精简了评选条件，量化了考核标准，突出了维护职能，提高了\*作\*。

三、加强工会干部教育培训工作，不断提高工会干部工作能力和水平

为加强工会干部教育培训工作，县工会专门将《工会法》、《\*工会章程》、《劳动法》等相关法律法规收编，印制了《工会法律法规汇编》小册子，以乡镇（系统）分发到每位工会会员手中，并免费为各乡镇（系统）工会干部订购了《\*工运》、《山西工人报》等报刊，让工会联合会干部掌握相关的业务知识，以便更好更快地投入到工会工作中去。此举受到基层工会干部普遍好评与欢迎。在组织工会联合会干部学法学业务的同时，我们还强调要树立高度的\*责任感，严格按照上级的要求，认真对待工会工作，决不能敷衍了事。在工作中要多向党委\*请示，多向上级工会汇报，多与企业、职工沟通，努力达到企业满意，职工满意，真正为职工群众和企业办实事、办好事。

为进一步推动教育培训工作，提高工会干部适应形势变化，更好开展工作的能力，县总在12月底举办全县工会干部教育培训班，培训对象为基层工会主席及女工主任，工会干部的培训率要达100%。在培训的指导思想上，按照工会\*化、工会干部专家化的要求，坚持主动适应市场经济形势的要求，既注重掌握\*知识，又注重工会干部在想问题、定政策办事情、处理问题解决问题的能力培养。在培训内容上，把突出和履行工会维护职工合法权益的职能，作为工会干部培训的重要内容；在培训形式上，突出培训的层次\*、针对\*、实效\*。真正打造“五型”工会和“五能”工会干部队伍，提高工会干部综合素质和工作水平。

四、以巩固建会成果为动力，以“一条例三规范”为标准，加强乡镇（系统）工会规范化建设

根据长市工会[xx]30号文件精神，我县总工会及时组织基层工会主席及机关全体人员认真学习有关规范化建设竞赛活动的实施方案，深刻领会工会规范化建设的紧迫\*和重要\*，思想上统一了认识。并以“健全组织，完善体系，规范工作，提高水平”为基本要求，以充分发挥作用为目的，以巩固发展与规范提高为主线，在全县乡镇(系统)、基层工会中积极开展了规范化建设竞赛活动。通过开展竞赛活动，推进了全县乡镇(系统)、基层工会规范化建设，使全县的工会工作水平迈上了新台阶。

回顾过去的工作，我县工会在增强全局意识，服务意识，责任意识，创新意识，发展意识等许多方面取得了新的成绩。但对照省、市工会的要求和新形势赋予工会工作的新任务，我们的工作还存在一些不足。主要是:一、全县工会的组建面和组建率不够平衡，需要进一步加大工作力度；二、劳动关系调处和职工\*工作力度有待进一步改善和加大；三、工会干部队伍自身建设水平还需进一步提高。这些都有待于我们在今后工作中认真加以研究，不断加以改进，完善和提高。

**组织人才组工作总结22**

xx年人事工作根据公司的战略思想，积极配合公司的整体经营和管理，整体工作如下：

2、现场招聘：本年度共计参加3场蚌埠本地

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