

最新人才测评工作总结(通用10篇)

总结是对前段社会实践活动进行全面回顾、检查的文种，这决定了总结有很强的客观性特征。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下我给大家整理了一些优质的总结范文，希望对大家能够有所帮助。

人才测评工作总结篇一

20__年，区经信局在区委、区政府以及省、市档案局的正确领导和关心下，认真学习贯彻党的十九大精神，全面贯彻落实中央、省、市、区一系列会议精神和决策部署，围绕中心，服务大局，践行‘三严三实’，切实履行“为党管档、为国守史、为民服务”的岗位职责，依法履职，开拓创新，档案业务及各项工作取得新进展、新成效。现将一年来的工作评价如下。

一、巩固群众路线教育实践活动成果，进取开展“三严三实”教育活动

为进一步延展深化群众路线教育实践活动成果，巩固机关作风建设成效，推进全面依法从严治党，按照区委、区政府统一部署和安排，今年5月，经信局在领导班子及全体干部职工中进取开展“三严三实”教育活动。局领导班子作为“三严三实”活动的组织者和参与者，带头践行“三严三实”，坚持以严字当头、实处着力，从严治党、从严律己、从严带队伍。

局长__同志还结合档案工作实际，以“自觉践行‘三严三实’，争做档案工作好干部”为题，围绕“三严三实”的主要内涵和开展专题教育的意义，以及进一步促进档案事业健康发展等资料，开展了“三严三实”专题教育党课，使我局专题教育活动有力、有序、有效推进。同时，我局加大推进

反腐倡廉和作风建设工作力度，开展了党风廉政教育学习活动，为贯彻落实廉政教育活动，进一步加强机关干部对党的理论和党风廉政建设理论的学习，多次组织全局党员干部学习传达区纪委纪律教育学习活动文件，使全体党员干部在反腐倡廉和作风建设上有了更深刻的认识。

二、加强档案宏观管理，推进档案事业健康发展

制定档案工作计划，明确工作任务。年初，我局召开了“经信局20__年档案工作会议”，安排部署了20__年全区档案工作任务，为全面推进全区的档案工作奠定了良好基础。有力地促进了全区档案工作健康有序的发展。将工作量化职责到人，极大的调动了全区档案工作人员的进取性。

三、加强档案法制建设，切实提升档案规范化管理水平

认真贯彻《档案法》，继续推进档案法制建设。一年来，我局按照年初工作要求，继续推进档案法制建设，在深入开展《档案法》的宣传工作的同时，把档案法律法规的学习纳入“六五”普法工作，深入开展《档案法》的宣传工作，8月，我局具体负责档案工作的同事参加了区档案局组织的文书档案工作培训班，为期一周，极大的提高了档案工作人员的业务水平和素质。

四、努力提高档案保管硬件条件，常抓不懈做好档案安全工作

档案安全在档案工作中处于极端重要的位置，是档案工作的生命线。一年来，我局按照“十一防”（防盗、防火、防雷、防震、防水、防潮、防高温、防霉、防虫、防光、防污染）的要求，对档案工作人员开展经常性的安全教育，强化了他们的安全防范意识和职责意识，完善档案管理规章制度，加强对规章制度执行情景的监督检查，搞好安全配套措施。同时，根据上级档案、保密部门的要求，我局对到期开放的档案进

行开放鉴定工作，对涉密、涉及敏感信息的档案均划入不开放范围，确保了档案信息安全。

五、存在问题

- 1、档案行政执法监督检查力度还不够，少数部门领导对档案工作还未引起足够的重视，社会的档案意识还需进一步加强。
- 2、档案信息化管理水平较低，由于历史欠账太多，信息化管理经费偏少，影响了档案信息化建设步伐。

六、20__年工作打算

20__年，区经信局将继续紧紧围绕区委、区政府的工作大局，从实际出发，认真抓好档案法制建设，档案资源建设、档案信息化建设和档案人才队伍建设，把我局档案工作提高到一个新水平。

- 1、加强干部队伍建设，努力建设学习型机关，切实提高干部职工服务和谐社会建设的素质和本事。
- 2、继续加强法制建设和宣传工作，切实提升档案工作的地位和作用。
- 3、进一步加强档案馆功能建设，着力推进档案资源建设，注重加强地方特色档案、专门档案的收集和征集，不断丰富馆藏，改善馆藏结构。
- 4、按照《档案法》的要求，切实做好到期档案的移交进馆工作，确保该移交的档案按期移交进馆，接收进馆的档案必须保证质量，丰富馆藏。
- 5、继续常抓不懈地做好档案安全工作，加强对档案安全工作的检查、监督，确保各项制度落到实处。

人才测评工作总结篇二

上半年以来，在区委区政府的正确领导下，我局以建设企业高素质经营管理人才为抓手，立足凉州区工业经济实际，从发展经济和培育人才出发，围绕服务经济、服务发展，积极开展人才工作，多措并举，全力推进企业人才队伍建设，为我区经济高质量发展提供强有力的人才保障和支持，现将我局上半年人才工作情况总结汇报如下。

一、上半年主要工作

为深入贯彻区委区政府决策部署和相关要求，我局紧扣全区经济发展主线，成立人才工作小组，注重宣传和动员，深入各企业及时传达省、市、区人才工作精神。召开两次会议专题研究本领域、本系统人才工作，将人才工作任务进行细化和分解，责任到人，有效促进了人才工作开展。

紧抓省市区举办各类培训班的机遇，动员区内企业积极参加相关培训，努力提高人员素质。同时，充分利用我区“中小企业公共服务平台”的作用，要求各平台开展各类人才培训班，努力为企业服务。新一咨询公司、菜鸟服务公司分别举办经营管理人才培训班各一期，参训人员240多人。积极和区内外院校进行合作，以短训班、专业班、实训班为主进行对口培训，武威职业学院和森祥车业，甘农大和兴旺农机、高原生物等企业，省畜牧工程学校和伊和顶牛、荣华公司等企业持续开展合作，收到良好效果。

上半年我局持续大力宣传有关人才政策，积极和金融机构对接，为小微企业创业人才提供金融服务；和区人才中心合作，召开全区企业人才招聘会，扎实推进“20xx年春风行动”。2月4日组织区内46户企业在人社大厦一楼大厅进行专场人才及用工招聘会，当天达成就业意向1300多份，为赫原生物、珠峰大江等9户企业协调解决用工315人。以企业微信交流群、我局信息平台、省中小企业服务平台等为依托做好人才政策推

送及发布招聘信息，收到良好效果。

企业通过设立内部科创平台、科研机构对现有人才进行再培养，不断加强人才创新意识，优化人才知识结构。今年上半年，我区企业共建成新型研发机构1家、重点实验室2家、众创空间3家、市级企业技术中心6家，工业企业设计中心1家。这些以人才为中心开展工作的科技创新平台，既为企业技术创新、产品研发提供“原动力”，也促进了科技成果的转移转化，充分体现企业人才价值。

二、存在的问题

分布在企业的人才总量偏少，高级管理人才、高层次人才、复合型人才和生产一线的高技能人才短缺，创新型和学术型的专业技术带头人等方面的人才更为短缺。

部分企业忽视人才内部流动，一部分优秀人才不能进入企业管理层，无法更好地施展才华，为企业做出更大贡献。另一方面，企业现有优秀人才特别是一些高层次经营管理人才、企业技术骨干又外流不止。

我区大多数企业都没有设置专门的人力资源开发部门，疏于引才、用才，企业因不能充分引进人才和调动人才创造力，从而导致创新能力较弱。

个别企业在人才待遇上有失公正，不以能力而以亲疏远近定岗分配，随意性较大，挫伤了人才的工作积极性。

大部分企业还没有设立专门的人才培训机构，缺少人才培养规划，致使人才“智力”透支，发展空间变窄。优秀人才既需要物质激励，更需要良好的工作环境、人本化的政策，而大部分企业只重视物质激励，相对忽视了人才的精神需求。

三、下一步工作打算

下半年，区xx局将以区委下发《关于深化体制机制改革加强新时代人才工作的实施意见》、区委人才工作领导小组下发《20xx年全区人才工作要点》等文件精神为指导，认真贯彻落实区委人才工作会议精神，在全面指导做好企业各类人才工作的基础上，重点围绕企业经营管理人才队伍建设做好以下几方面工作。

引导企业树立人才资源是企业“第一资源”的观念，企业核心管理层切实把人才开发利用与企业发展同步考虑，特别要集中力量引进管理层高素质人才，形成企业经营管理人才的特色和优势。

坚持“公正、公开、竞争、择优”的原则，拓宽识人、选人、用人渠道，引导企业科学合理制定针对经营管理人才的各项优惠措施，提供各种优惠条件，确保能引进优秀管理人才，做到量才使用，用其所长。

着重培养企业拔尖人才、复合型人才和青年人才，为他们在企业新产品开发、新技术推广等方面提供发展空间。加强企业管理层人才的培养和培训，建立科学的人才考评、奖励和管理机制。加强现有人才的再培训和再教育，使企业人才在知识、能力等方面不断提高，带动企业整体提升。

进一步引导企业提高引人留人软实力，指导企业执行劳动法规、严格安全生产、关心关爱职工、创建企业文化，全方位打造有利于各类人才工作生活的良好环境。鼓励企业在工资结构中设置体现企业经营管理价值的工资单元，进一步提高企业经营管理人才的工资待遇。

充分利用广播、电视、报纸、网络等新闻媒体，广泛宣传企业经营管理人才在推动全区经济发展中的重要作用，大力宣传先进典型，通过广泛宣传，充分调动各类人才到企业干事创业的积极性，努力营造有利于企业人才成长的社会舆论环境。

人才测评工作总结篇三

1. 有良好的沟通、团队开发及协作能力；
2. 参加本公司全国大型促销活动百余场，有着敏锐的市场洞察力、丰富的策划方案。【其中，还担任主持，活动流程清晰；销售目标明确！】
3. 能够有效的与各地经销商沟通，洽谈业务。

我热爱销售业这个行业，经过努力，增强了我对这个行业的信心，做一个业务员不是我的目标，我要向更高一层发展而努力，通过工作的学习与努力，无论是思想上、学习上还是工作上，都取得了长足的发展和巨大的收获，以后我会更加的'努力，争取更长足的发展。

在工作上，责任心强、适应能力强、态度热忱、做事细心，有良好的协调与沟通能力，善于交际，具备一定的领导能力；在性格上，诚实守信、忠诚、和善、谦虚、乐观；在业务上，具有全盘业务处理和良好的职业判断能力。

三年的销售经验教会了我与人交流的基本理念，微笑待人，真诚以待。为了有更好的实践平台，我会不断的锻炼完善自己。我希望用我亮丽的青春，去点燃周围每一位客人，为我们的事业奉献、进取、创下美好明天。

为人诚恳，性格开朗，自学能力强，心理素质较好，为人乐观，具有良好的团队协作精神，能很快融入群体生活。说到做到，绝不推卸责任；有自制力，做事始终坚持有始有终，从不半途而废；肯学习，有问题不逃避，愿意虚心向他们学习；自信但不自负，不以自我为中心；会用100%的热情和精力投入到工作中。平时喜欢看书，学习各方面的知识，不断地充实自己，自费参加销售培训，提高自己的个人能力我坚信：人生充满着各种各样的困难与挫折，但是这些都不能成为我放弃的理由！

本人性格开朗、稳重、有活力，待人热情、真诚：对待工作认真负责，善于沟通、协调有较强的组织能力与团队精神；活泼开朗、乐观上进、有爱心并善于施教并行；上进心强、勤于学习能不断提高自身的能力与综合素质。在未来的工作中，我将以充沛的精力，刻苦钻研的精神来努力工作，稳定地提

高自己的工作能力，与企业同步发展。保险这个行业让我成长很快。为人处事。沟通能力等等很多。也曾今拿过区域业绩第3。在这里我懂的团队的力量。一个团队的凝聚力是恐怖的。当大家抱着必胜的决心朝着一个方向前进的时候感觉太棒了。

人才测评工作总结篇四

上半年，我局人才工作在市委、市政府正确领导下和上级民政部门指导下，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面树立和落实科学发展观，坚持“以人为本、为民解困和为民服务”的核心理念，积极推进人才强市战略，以能力建设为中心，着力加强对现有在职干部、基层干部和社会工作者的培训培养，使其综合素质和业务素质得到全面提高，人才工作取得了较好的成绩。

我局坚持党管人才的原则，将人才工作作为一把手工程，纳入单位的重要议事日程，定期研究、安排部署并注重抓落实，做到制度健全，职责明确，人员落实，形成主要领导亲自抓，分管领导负责抓，主要职能科室具体抓，其他职能科室协同抓的工作格局。按照市委人才工作领导小组运行规则，严格执行报告、审核、审批和备案等制度；认真贯彻市委关于人才工作的重大决策及会议精神，并结合本部门实际，研究制定具体措施。按照全市人才工作年度安排，制定了落实方案并按时完成任务，及时报送人才工作信息，加强人才工作宣传；采取多种形式广泛听取意见，努力拓宽服务渠道，切实改进工作作风，不断提高工作效能和服务质量，及时完成市委人才工作领导小组交办的事项。

制定了本系统人才队伍建设规划和人才培养、开发、吸引和稳定的措施，促进民政干部结构不断优化等。建立健全领导联系本系统、本行业优秀人才工作制度，及时帮助解决其工作和生活困难，掌握本系统重点人员名单，建立人才信息库。

（一）明晰思路，落实加快推进社会工作人才队伍建设

- 1、建立了科学合理的社会工作人才培养体系，加大了社会工作人才培养力度。通过多种形式、多种渠道开展对社会工作者进行专业教育培训，大力提高现有社会工作从业人员的职业能力和专业素质。我市按照省厅培训计划，有组织、有计划地选派有关人员和社区干部参加各级举办的培训学习，为民政事业全面发展提供了强有力的人才保障。
- 2、建立了公平公正的社会工作人才评价体系，提高社会工作人才评价的质量。认真贯彻落实人事部、民政部联合发布的《社会工作师职业水平考试实施办法》，宣传动员组织社会工作从业人员参加助理社会工作师、社会工作师职业水平考试。20xx年前，全市共有23人（其中：中级3人，初级20人）通过了社会工作师职业水平考试，今年全市共有51人参加考试。
- 3、建立完善的社会工作人才使用机制，拓宽社会工作人才的就业范围。根据人事部发布的《事业单位岗位设置管理试行办法》及其《实施办法》的有关要求，按照分类指导、分级管理、科学合理、精简效能的原则，将尽快在社会福利、社会救助、社区建设、残障康复、家庭生活服务等领域的事业单位中，认真进行社会工作岗位开发与设置调研。
- 4、逐步建立有效的社会工作人才激励机制，激发社会工作人才的创造活力。当前，社会工作人才激励的重点是规范社会工作者属于专业技术人才的薪酬和保险待遇，探索建立“资格与岗位挂钩，岗位与薪酬挂钩”的待遇制度；对于在民办社会服务机构从业的社会工作人员，探索建立政府购买服务的财政支持体制和合理的薪酬指导标准。

（二）完善举措，加快推进社会工作人才队伍建设步伐

- 1、加强领导，明确责任，切实抓好社会工作人才队伍建设。

按照上级文件精神，我局及时成立了由局长任组长，班子其余成员任副组长，各业务科室负责人为成员的社会工作人才队伍建设领导小组，将社会工作人才队伍建设作为民政工作的一项重要任务，列入议程，及时研究解决面临的困难和问题，确保人才工作真正落到实处。

2、搞好协调，整合力量，共同推进社会工作人才队伍建设。社会工作人才队伍建设，是全党的一项重要任务，是一项宏大的社会系统工程，需要党委、政府的有力领导，需要有关部门的通力合作，需要全社会的广泛参与。在推进社会工作人才队伍建设过程中，我局积极协调与其他相关部门的关系，积极配合相关部门做好社会工作者职业水平评价制度的推广应用和组织实施，做好社会工作人才队伍建设有关政策的协调和制度的建立。协调好与相关社会组织的关系，充分发挥社会组织在社会工作人才队伍建设中的作用。

3、统筹规划，精心部署，积极开展社会工作人才队伍建设试点工作。我局积极探索在社会福利、社会救助、社区建设等公益类民间组织和家庭生活服务比较成熟的领域，进行社会工作岗位开发设置。积极开展试点工作，在试点基础上，推荐评选社会人才“示范社区”，示范引领全县面上的工作。着力建设五支队伍，为社区居民提供困难帮助、文化宣传、心理疏导、矛盾调处、行为矫治等方面服务。并建立了星级表彰制度、社区志愿服务储蓄制度、家庭服务回报、感恩回报等制度，进一步调动志愿者工作的积极性，促使志愿者在发挥作用中逐步提高社会地位、职业威望。

在我局开展人才工作中，还存在着一些不足和问题，制约了人才的成长和作用的发挥。一是人才自身观念存在安于现状、创新不够。二是在建立和完善政策措施和激励保障机制上不够深入与具体；三是对社会工作人才重视与培养力度不够。

民政人才建设方面：

1、深化人事制度改革。一方面，努力建设高素质的民政机关人才队伍。坚持考试录用制度，完善选调制度，注意选拔年轻干部、高知识层次干部以及具有基层工作经验的干部充实各级民政机关。加强对各级民政机关干部的培养，推行机关中层干部竞争上岗，完善民政机关干部年度考核制度，建立和完善民政机关干部退出和淘汰机制。按照廉洁、勤政、务实、高效的要求，加强公务员队伍建设。加强民政公务员的作风建设和能力建设，增强民政机关干部队伍的生机与活力。另一方面，以推行聘用制和岗位管理制度为重点，逐步建立适应我市民政系统事业单位特点的人事管理制度，形成有利于优秀人才成长和发挥作用的用人机制和重实绩、重贡献的分配机制，建设高素质的民政科学技术干部队伍。破除民政系统事业单位目前实际存在的干部身份终身制，全面推行聘用制度。单位与职工按照国家有关法律法规，在平等自愿、协商一致的基础上，签订聘用合同，明确双方的责任、义务和权利。

2. 加强教育培训

一是大力发展成人教育、社区教育，推进民政教育培训的社会化。加大继续教育力度，形成国家、单位、个人三方负担的继续教育投入机制。开展创建“学习型机关”、“学习型事业单位”、“学习型企业”活动，促进学习型民政的形成。二是强化用人单位在民政人才教育培训中的主体地位。全市民政系统的用人单位要把人才的教育培训纳入单位发展规划，建立带薪学习制度和经费保障制度。建立健全民政教育培训的激励约束机制，推行公开选拔、竞争上岗和职务聘任制度，增强人才的职业竞争意识和风险意识，激发终身学习需求。全市民政系统要着力培养人才的创新能力。在提高各类民政人才思想政治素质和履行岗位职责能力的基础上，重点培养人才的创新精神，开发人才的创新能力。围绕创新能力建设，改革民政教育培训的内容、方法和机制，培养大批创新型民政人才。以人才的全面发展和可持续发展为目标，根据各类民政人才的不同特点，研究提出全市民政人才资源能力建设

标准框架，有针对性地进行教育培训。

3、建立健全人才激励机制

要确保全市民政系统人才队伍能够始终具有专业的知识和技能、先进的工作理念和方法，必须建立适合民政系统的招聘、培训、考核测评、薪酬管理等科学人力资源管理体系，必须建立健全人才激励机制，实施“人才激励工程”。

4、加大民政人才交流力度

民政工作具有一般工作所不能比拟的挑战性，不论是从技能方法来说，还是职业修养来说，并不适合于每一个人。因此，在进行人才培训的过程中，不断提高人力资本的同时，也要发现每一个人的职业生涯特征，加大人才引进和内部交流力度，选择最适合、最愿意从事民政工作的人才，这样才能不断保持民政人才队伍的先进性和专业性。

（一）推进社会工作人才队伍制度化建设

1、做好社会工作人才培训制度的推广与应用工作。德阳市的社会工作人才广泛分布于社会管理和公共服务的各领域、各层次。要使人数量众多的社会工作人员具备从事社会工作所需要的基本素质、专业方法以及其他社会工作能力，做好社会工作人员的教育与培训工作迫在眉睫。具体地说，应做好如下几项工作：其一，与一些具有社会工作专业优势的高等学校进行合作，建立专业化的社会工作人才培养基地。一是应根据社会管理与公共服务各岗位的配置及需求情况，不断吸纳具有社会工作专业教育背景的专业社会工作人员，以逐步提高、改善和调整现有社会工作人员的知识结构和能力结构。二是可以选择一些单位作为培养社会工作人才的实习基地，并遴选一些优秀学生到实习基地进行重点培养，使其在实践中不断增长见识和才干，待其毕业后，可以择优录用并充实到社会工作人才队伍中去。其二，通过在职培训拓宽社会工作人才培养渠道。从

我市社会工作人才队伍的现状来看,大量的从业人员尚不具备社会工作的教育背景。基于此,有计划、分层次地开展社会工作从业人员的在职教育是十分必要的。就大量的在岗实际社会工作人员而言,通过在职培训的方式,使他们掌握一些新的、有效的、必要的社会工作方法和技巧,对于他们更好地履行职责和提供服务功能是很有益处的。为了做好社会工作人员的在职培训,可以考虑设置相应的管理机构,该管理机构的主要职责就是组织和管理社会工作人员的继续教育、专业培训等工作;也可以委托相应的高等学校,探索并制定适应市情的在职培养方向和形式。其三,社会工作人才的培养应以提高能力为主。社会工作人才的工作性质较为特殊,接触的服务对象亦是参差不齐,这对他们的工作能力提出了更高要求,所以培训社会工作人才尤其应注重提升其工作能力和发展能力等,并根据社会工作的发展需要,不断调整和补充培训内容及培训方式,以不断更新社会工作从业人员的技能知识和专业能力。

2、做好社会工作人才评价制度的推广应用工作。从国际经验看,社会工作人才评价制度主要包括职业资格制度、职称管理制度、注册制度和执照制度等。目前,中国已颁布并实施了《社会工作者职业水平评价暂行规定》和《助理会计师、社会工作师职业水平考试实施办法》,这标志着中国社会工作人才职业水平评价制度已正式建立。但社会工作人才的注册登记制度、服务质量评估制度的建设尚需时日。基于此,我市应将以下社会工作人才的评价制度逐步逐项地建立起来:一是社会工作人才的考试考核制度;二是社会工作人才的登记制度;三是社会工作人才的服务质量评估制度。也可以考虑建立社会工作人才评价指标体系,该指标体系主要从社会工作人才的专业能力、工作能力、职业道德、工作绩效、职业资格等方面进行评价,可以涵盖社会工作人才的创新能力、学习研究能力、技术素质、学术水平、职业道德、潜在发展能力等指标,以确保社会工作人才具有相应的专业能力和服务水平。实践证明,科学的社会工作人才评价体系,不仅可以有效地配置社会工作岗位,促进社会工作人才的合理流动,也可以最大限度地发挥社会工作人才的积极性与主动性,从而提高社会工

作人才的工作效果和服务质量。

3、做好社会工作人才使用制度的推广应用工作。德阳市社会工作人才发挥作用的领域看,目前应重点建立以下几项社会工作人才使用制度:一是薪酬机制。建立一套科学合理的,集学历、业绩、岗位等各种指标于一体的社会工作人才薪酬体系,可以形成促使优秀社会工作人才脱颖而出的制度环境。二是激励机制。依据社会工作人才的工作业绩和服务质量,定期对社会工作人才进行全面考核并给予奖惩,可以最大限度地稳定社会工作人才队伍。三是职业晋升机制。设置多层次、多类型的社会工作人才职业晋升成长阶梯,既可以吸纳更多优秀的社会工作人才,也可以留住现有的社会工作人才。四是合理流动机制。人才的合理流动对发挥社会工作人才的主动性与积极性是必要的,建立合理的流动机制可以使更多的社会工作人才的才智得到充分发挥。五是社会保障机制。在构筑完整的社会保障体系的基础上,将社会工作人才纳入教育、医疗、就业、养老、住房等社会保障范围,可以确保社会工作人才享有必要的社会保险,也可以使其及时分享到经济社会发展的物质与文化成果。

人才测评工作总结篇五

上半年,我区人才工作坚持以科学发展观为指导,牢固树立“人才是第一资源”的工作理念,紧紧围绕构建社会主义和谐社会、落实新农村建设人才保障工程、推进社会主义新农村建设的重要部署,大力实施人才强区战略,创新人才工作机制,整合人才工作资源,紧抓培养、吸引、使用三个环节,营造“四尊”工作氛围,切实加强人才队伍建设,为加快推进“一区三园”建设,构建工业主导型经济格局、促进全区经济社会又好又快发展提供坚强有力的人才支撑和智力保障。

一、加强宏观指导,营造工作氛围

紧紧围绕贯彻中央和省、市组织工作会议精神，认真落实人才工作“管宏观、管政策、管协调”的总体要求，进一步树立和落实“一把手抓第一资源”的人才工作观念，加强对人才工作的宏观指导和协调，努力营造人才工作的良好氛围。一是完善管理体制。坚持党管人才原则，不断完善区委统一领导、组织部门牵头抓总、成员单位各司其职、相关部门密切配合的人才工作机制。细化工作任务，将人才工作目标分解落实到乡镇、街道和区直部门，纳入领导班子和领导干部年度目标考核责任书进行考核。二是明确工作责任。以实施新农村建设人才保障工程为重点，建立了牵头单位和责任单位联席会议制度，每半年召集一次联席会议。发挥区委组织部牵头抓总的职责和各子工程牵头单位的作用，加强协调配合，共同推进行动计划落实。三是营造工作氛围。加大人才政策的宣传力度，充分运用政务网、人才网、组工网、科技网和报纸、电视、电台等宣传阵地，广泛开展“英才”、“创业尖兵”等人才工作经验和人才先进典型宣传活动。区人事局利用人才网发布人才工作政策、人才供求等各类信息763条，公布105家单位的空缺职位327个，毕业生求职登记436人，营造了服务人才队伍建设的良好氛围。四是加快人才信息库建设。建立适应我区经济社会发展的各类人才队伍和后备人才队伍，完善了国务院津贴专家、省上联系的专家、市管、区管拔尖人才人才队伍信息库建设。目前正在开展市、区管专业技术拔尖人才考核调整和补充推荐工作。

二、创新培训机制，提高人才素质

根据《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，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，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，对广电局、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名城區小学教师到农村支教，84名农村小学教师到城区学习锻炼。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6.5万亩的制种繁育基地，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。区科技局选派科技特派员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26.6万亩，带动农户8100户、3.25万余人。

人才测评工作总结篇六

1. 改善方面□xx年工作中我共完成改善16项，改善金额达1.1万余元其中现场改善“盖板凹坑防护改善”和“防护踏板安全改善”消除安全隐患，提高作业效率，降低卫生清扫时间，其收益达到3553.53余元，设备改善其中有“夹具防护改善”和“油缸防护改善”防止操作失误导致设备损坏，延长设备使用寿命，为公司节约资金4286.余元。

2. 设备方面：在日常工作中班前和班中对设备认真点检，曾发现夹具油管接头松动4次，液压机过热和夹具压紧块螺丝松动和定位销脱落以及焊机电源线裸漏等异常，经过及时报修，消除了生产过程中的异常停线130分钟，减低了异常停线率，修班后对设备彻底执行清扫清洁，并通过清扫对设备进行点检，发现异常及时解决。

3. 安全方面：作为一名后备人才，带领机组消除安全隐患4项，现场安全改善5项，优化了作业现场的环境，参加班组qc改善小组《消除d22左纵梁歪拉斜吊》改善消除了安全隐患，降低步行次数30步，节约资金3500余元。

4. 士气方面：积极参加车间后备人才培训，以车间优异的成绩参加公司监督者培训。在休息时间，和同事交流我对设备点检及保养的方法以及做6s的目的和重要性。积极支持班组工作，完成班组交给我的所有任务。和班组成员进行沟通，了解每一位同事的状态，对状态不好的同事进行思想上的交流，从思想上正确引导他们，帮助他们。

5. 参加活动：曾在xx年底参加公司春节晚会开幕式，凭借我们出色的表演取得了开幕式奖□xx年积极参加公司和车间组织的活动：太极拳、跳远、跳绳、踢毽子等。通过活动增加了班组的活力，更凝聚了班组里不可或缺的团队力量□xx年积极参加车间，公司组织的各项活动：11月份参加公司组织的太极拳比赛。

xx年荣获优秀员工，设备先进个人，和co2焊接技术比武13名等荣誉称号。

人才测评工作总结篇七

2xx年，我区人才工作坚持以科学发展观为指导，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，紧紧围绕构建社会主义

和谐社会、落实新农村建设人才保障工程、推进社会主义新农村建设的重要部署，大力实施人才强区战略，整合人才工作资源，紧抓培养、吸引两个环节，切实加强人才队伍建设，促进全区经济社会又好又快发展提供坚强有力的人才支撑和智力保障。

一、全面学习贯彻各级人才工作会议精神，明确工作责任。

继中央、区、市召开了人才工作会议之后，为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织召开了全体工作人员学习会议，学习了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》。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，为大力实施人才强县战略，落实党管人才原则打下良好的基础。

根据《**区人才发展规划》对分解到我司的每一项工作任务，确定了一位副局长为具体的负责领导、综合计划股和社会事业股为配合股室。我局还认真积极参加人才工作领导小组成员单位和责任单位联席工作会议制度，在联系会议上加强协调配合，共同推进行动计划落实。

二、创新培训机制，提高人才素质

根据各级会议的要求，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。整合培训资源，搭建培训平台，充分发挥各级职中及完中在人才队伍建设中的基础作用。全年共实施校舍改造和布局调整工程项目22校，区一中改扩建二期、职业技术学校异地迁建和潞江热区民族职业高中新建工程等有序推进，区职教科科研楼开工建设，使人、财、物资源实现合理配置。

二是积极支持规模化培训。按照大规模培训干部、大幅度提高干部素质的要求，积极鼓励各部门开展人才培训工作，做好培训项目的核准，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，完成农村实用技术和劳动力转移培训27期，8.79万人次，其中社会人才培训86期，计划培训各级干部、各类人才183人，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。

三是人才工作环境进一步优化。

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，我区为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，我局积极发挥好服务协调作用，积极跟进项目引进，为人才的创业搭建好服务平台。

四、加大柔性引才力度，大力集聚各类优秀人才

鼓励用人单位，特别是工业单位，以岗位聘用、项目合作和人才租赁等方式引进人才和智力。鼓励和引导企业、社会加大对人才培养和科技创新的投入，形成多元化的人才工作投入机制。

一年来，我局认真完成领导安排的各项任务，在取得可喜成绩的同时也有不足之处。在今后的工作中，我局将锐意进取、开拓创新，努力把工作提高到一个新的水平，以崭新的姿态迎接新的工作。

人才测评工作总结篇八

在市委、市政府的正确领导和关怀下，我市卫生人才工作紧紧围绕现代新昆明建设的需要，以全市人事人才工作会议精神 and 人才强市战略为指导，不断总结经验，积极探索人才工作的新思路，新方法，进一步推动我市卫生人才队伍的建设。

(一)坚持以人为本的原则，人才引进作为卫生事业发展的基础，是卫生人才工作的重中之重，在市委、市政府的大力支持下，我市积极引进各类卫生人才，着力提高卫生系统人员素质，改善人才结构。

1、加强人才储备工作

我市市级医疗卫生机构现有各类专业技术人员4801名，其中85%为省内医学院校毕业生，省外重点大学毕业生仅有15%。针对这一现状，3月我市组织延安医院等10家直属医院分别赴华西、湘雅、同济、齐齐哈尔等四所医学院招聘应届毕业生。经过现场面试和初步考核，已同173名学生达成了意向性协议。

积极组织全市事业单位补充人员的招录工作，全系统计划招聘329个工作岗位，报名人数达1320，其中博士研究生1人，硕士研究生106人，本科1304人，专科13人，中专2人。1041人参加全市统一组织的基础知识笔试，目前正在积极准备开展全系统的面试工作。

2、继续引进高级人才

我市高度重视人才引进工作，积极争取政策支持，充分利用调动、重建档案等方式，为吸引更多优秀人才进入我市医疗卫生机构工作提供便利。围绕我市级医院重点学科发展的需要，上半年共引进了各类紧缺人才20名，涉及重症监护、神经外科、中西医临床、心血管内科和肾内科等多个专业，其中博士1人，硕士2人，本科16人，中职11人，高职有11人，对填补相关领域人才空白，提高我市医疗技术水平起到了良好效果。

(二)改善用人环境，完善人才培养和激励机制。

1.在昆明市卫生人才工作领导小组的领导下，严格贯彻《昆明市卫生事业发展规划人力资源子规划》，逐步建立起重引

进、重培养，双管齐下的人才工作机制。加大人才经费投入力度，为吸引人才、留住人才、用好人才提供物资保障。为引进的人才创作良好的工作、生活环境，千方百计为他们提供便利，包括为其办理重建档案，申请补助和安排周转住房等工作，免除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

2. 继续推进市级医院收入分配制度改革，在对市属医院绩效工资分配改革和部分高级专家年薪制实施一年情况调研的基础上，分析总结了好的经验做法，继续实行岗位绩效工资分配制度改革实施办法和高级专家年薪制，对内部分配比例进行了微调，经过上一年度的考核，确定了新一轮享受年薪的专家31人，未完成考核指标的专家3人不再享受新一轮年薪。通过分配制度改革，逐步建立起公平、合理，符合卫生事业单位特点的激励机制，在吸引优秀人才，加强对专业人才的管理等方面取得了初步成效。

(三) 规范卫生专业技术人才的管理，做好职称晋升等工作，上半年我市卫生人才管理工作进行有序，顺利按计划实施。

1、完成了“昆明市卫生专业技术高级资格任职推荐专家委员会”的换届，并对新的考核组专家、新的推委会成员进行了培训，对我市使用了两年的“三专”考核试题进行了重新修改、整理和完善。组织完成了卫生系列高职的“三专”考核及推荐工作，共有176人申报高职的人员，经资格审核，“三专”考核后进入了推荐委员会推荐，其中有154人推荐到省高评委会评审。

人才测评工作总结篇九

一、基本情况

全县共有各类农业技术专业人才290人，其中中、初级职称55人，农民技师64人，农民助理师56人，农民技术员115人。共

有各类乡土人才20090人，其中沼气技术320人，农机技术650人，种植能手4285人，养殖能手5680人，捕捞能手58人，加工能手167人，农村创业经营人才5100人，农民专业合作社经济组织带头人120人，能工巧匠3530人。

二、工作开展情况

(一)加强人才工作的组织领导。

成立了以局长为组长，副局长为副组长，其他班子人员为成员的领导小组，努力为人才队伍建设多办实事，解决实际问题。同时还组建了农业科技人才协会和老科技工作者农业分会，广泛联系人才，重点管理一批高层次人才。充分发挥自身的职能作用，密切配合，形成合力。

(二)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。去年初，我局根据全年工作计划按职能把任务下发各站、办、队、二级局，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十项制度；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，鼓励干部带头抓农业示范基地，参与农业基地建设，做到做给农民看、带着农民干；五是扎实开展“结对帮扶”等活动，充分激发干部职工工作热情；六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，打造人民满意的政府组成部门。

(三)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。对全县人才队伍状况进行调查摸底。为全县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。根据农业实际，确定“以能力建设为中心，加强乡土人才培养”的人才工作新思路。以发挥作用为目的，加强乡土人才队伍建设。注重发挥以农技推广人员、种养能人、能工巧匠、农村经纪人、农民企业家为主的乡土人才的实用技术推广作用，大力加强乡土人才队伍建设，为我县农业和农村发展提供智力支持和人才保障。一是抓好乡土人才信息的采集工作。建立乡土人才个人档案，对各类人才的文化学历、专业特长、经济收入等资料记录在案。加强各村人才资源调查，进一步挖掘乡土人才，健全推荐、考评、确认、建档四个程序的乡土人才选拔机制。二是抓好乡土人才的培训教育工作。20__年全县共举办各类乡土人才培训班32期，参训人数20__多人次，三是抓好乡土人才的使用工作。充分发挥各类乡土人才专长，大胆启用能工巧匠，组织茶业、食用菌、水产、加工、营销等行业乡土人才，开展支农和科技活动，向周边农民群众传授技术经验和致富技能，为农村经济服务。

(四) 加快农业科技创新和推广，农业科技水平有效提高

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县的开展，使科技在调整农业产业结构、促进农业产业化进程中发挥重要作用。大力抓好农民培训工作。1、认真抓好了农村劳动力转移培训“阳光工程”。去年我局阳光办在认真总结、积极探索的基础上，进一步加强宣传动员，搞好培训基地认定，提高培训质量，加强项目监管，圆满完成了省、市阳光办下达为我县的4000人的任务，所开设的专业有汽车驾驶、拖拉机驾驶、农机修理、缝纫电机、电脑、电工、家政服务、竹木加工、电氧焊、宾招服务、农产品加工、农产品经纪人等十几个专业，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”的培训劳务新路子，使一部分农民通过培训提高了素质，转移到第二、三产业务工，达到了增加收入的目的。2、积极举办农村

实用技术培训。去年我局开展了养猪、养羊、蔬菜种植等新技术培训班26余次，培训人数达4000余人，为农民提供了强有力的技术支撑。3、良种良法得到有效应用。认真做好了以水稻、蔬菜为主作物新品种新技术的引进试验和推广。

下一步工作计划：

1、强化人才意识，开发人才资源

要加强人才工作的领导，把人才开发工作提升到重要位置，要以促进人才成长和发挥作用为标准，切实做好使用、培养、关心、激励人才的各项工作。

2、营造有利于人才发展的环境，抓好人才服务

一是政策环境，在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才的导向作用，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、创新激励机制，推动人才工作

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，建立起人员绩效考核档案，以动态管理人才。

人才测评工作总结篇十

一、学校人才队伍现状

人才是经济社会发展的第一资源，也是学校发展的基石。近年来，我校高度重视人才工作，着力打造人才队伍，现有专

任教师264人，其中特级教师3人，中学高级教师81人，中学一级教师116人。专任教师学历达标率100%，研究生毕业或结业79人；荣获全国教书育人楷模、优秀教师、基础教育科研先进个人等6人，陕西省有突出贡献专家、骨干教师、优秀教师、教学能手等30人，市县十百千人才5人，市县教学名师、劳动模范、教学能手等74人。

二、学校实施人才工作措施

近两年，学校紧跟教育发展新形势，修订了人才强校战略方案，深度推进“当名师、育名生、创名校”的名师工程，着力实施“学生成才，教师成名，学校成功”的教育教学目标，围绕人才发展，认真做好引进、培养、使用和关心等各方面工作。

1、积极引进人才。随着办学规模的不断扩大，学校正视教师队伍数量不足、质量不高的现实，积极利用市县人事、教育等行政部门搭建的人才招聘这一平台，近两年，从华中师范大学、陕西师范大学、东北师范大学、西南大学等高等院校招聘免费师范优秀本科毕业生14人，有效地提高了教师队伍的整体素质。为了尽快适应新课程改革，树立先进的教育理念，学校积极与陕师大取得联系，近两年共争取到12名研究生、2名硕士生及博士生教师来校支教，他们的加盟为学校教师队伍注入了新鲜的血液。

2、着力培养人才。学校高度重视人才队伍建设，以实施名师工程为抓手，先后出台了《关于加强教师队伍建设的实施意见》、《教师培训规划》和《教师发展性评价》体系，尽力为教师专业成长和实现自身价值提供机会、搭建舞台。一是鼓励骨干教师自觉参加高层次培训和交流，主动参与国省高水平课题研究，著书立说，成名成家。二是邀请吴义宏、王尚志、罗兴斌、唐江澎等国际、国内著名学者和教育专家来校作专场报告，帮助教师了解国际教育动态，树立先进教育理念，探究生态高效课堂。三是切实落实青年教师“136”成

才目标，有效完成“帮带结对”成长计划，以帮助青年教师缩短适应期，强化成长期，加快成熟期。四是开展以“专家引领，同伴互助，个人反思”为核心的校本教研，努力形成以骨干教师为主体，专任教师全员参与的教研队伍格局和组组有实验课题、人人有实验任务的群体教科研局面。五是常态化举办名师论坛、青年教师风采展示、教学标兵大赛及课件制作大赛，提升教师的教学水平。六是积极促进校际交流，以“人才服务基层”活动为载体，免费为基层学校举办科技创新讲座，指导构建高效课堂。多渠道、全方位的人才培养模式，有效促进了学校人才队伍的发展壮大，形成了以全国模范教师、全国教书育人楷模提名奖获得者仰孝升同志为代表的名优教师群体。

3、大胆使用人才。人才是学校的宝贵资源，只有人尽其才，才能才尽其用。为此，学校每学年开学初，都要就人才使用问题召开专题会议，安排部署人才工作。为了提升学校的教科研水平，学校放手让治学有方、勤于思考的仰孝升同志分管教研工作，在他的带动下，学校教研工作扎实推进，成效显著。他个人先后荣获全国模范教师、全国教书育人楷模提名奖、陕西省有突出贡献专家等称号，学校先后被评为全国课题研究优秀学校、陕西省科研兴校明星学校、陕西省校地共建校本研修实验区实验学校、商洛市基础教育科研工作先进集体。为大力实施素质教育，开启学生心智，激发创造兴趣，学校聘用了善于探究、乐于实践的雷建设同志担任科技辅导员，通过雷建设同志的辛勤努力，学校的科技创新活动捷报频传。近两年，学校“丰阳号磁悬浮小车”等12件作品分别荣获国、省一、二、三等奖，有33件作品已获得国家知识产权局新型发明专利权。雷建设同志先后被评为全国自制教具能手、全国十佳优秀科技辅导员、全国英特尔十佳优秀科技教师奖，学校荣获国省科技创新优秀组织单位、陕西省中小学知识产权教育试点学校、商洛市科技教育特色学校。为了加快教师队伍的专业化成长，学校在高三年复课、班级管理等重要岗位大胆使用德才兼备的青年教师，任卫平、柯昌林等一大批青年教师快速成长，已成为能独当一面、教学成绩显

著、备受社会赞誉的优秀教师。正是合理的使用人才，使学校的教育质量持续攀升，近两年高考，学校二本线以上人数分别高达1619人和1731人，连居商洛第一。

4、关心爱护人才。学校尽力创造识才用才的工作环境和优才留才的生活环境，在评优树模、干部提拔中优先推荐优秀人才，在职称晋级、岗位聘用中优先考虑优秀人才，在外出培训、学术交流中优先选派优秀人才。学校的关心爱护，极大地调动了优秀人才的工作激情，有力的推动了学校工作。学校的教育质量稳步攀升，办学水平日益提高，社会声誉越来越好。学校连年被评为全市提高普通高中教育质量先进单位。学校先后获得全国实践教育活动先进单位、全国学校艺术教育工作先进单位、陕西省文明校园、陕西省绿色学校、陕西省平安校园、商洛市先进集体、商洛市学校发展水平316督导评估五星级优秀学校。

三、学校人才工作存在的问题

近年来，学校的人才工作成效显著，但仍然存在一些不容忽视的问题。

三是由于县情校情的制约，学校人才紧缺的现象依然存在，部分学科教师不足，影响了教育教学的有序开展。在今后的工作中，学校将会正视问题，科学举措，推动学校人才工作更加合理、健康地运行。