

2023年安全人才队伍建设 人才工作总结 (模板7篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。那么，我们该怎么写总结呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

安全人才队伍建设 人才工作总结篇一

乡村振兴战略的核心在于促进乡村全面、综合、高质量发展，人才振兴则是政策有效实施和工作高效落地的关键要素。近年来，中国电信安徽公司秉承“人民邮电为人民”的初心，充分结合帮扶村资源禀赋，帮助培育乡村特色人才，凝聚乡村振兴合力，大力营造在村干事创业浓厚氛围，逐渐形成了“组织人才储备、标杆带头引领、技术人才提能、电商业态助力、教育均衡发展”的良性循环，走出了一条助力人才振兴的新路径。

“实施乡村振兴战略，农民是主体，人才是关键。”人才既是活力源泉，也是创新引擎。人才振兴是乡村振兴的基础，要创新乡村人才工作机制，充分激发乡村现有人才活力。为此，中国电信安徽宿州分公司与林屯村“两委”充分交流，积极向当地组织部门沟通汇报，协助邀请专业团队到村考察调研。依据地域环境特征以及主导产业属性，结合当地村民人才结构及培育空间，协助林屯村明确了“聚焦重点人群，打造硬核实力，培养乡村人才，促进综合发展”的总体发展思路。

“农村要发展好，很重要的一点就是要有好的‘班子’和好的带头人。”中国电信宿州分公司和林屯村党总支高度重视基层党组织建设和人才培养工作，坚持“干什么学什么”，

通过“一培两送三带动”精准提升村“两委”成员的政治素养和履职能力，并以强化思想引领、优化阵地建设等举措进一步提升村党组织的组织力、战斗力和影响力。

借助中国电信网上大学课程资源优势，面向在村选派帮扶干部、村“两委”干部，中国电信宿州分公司多波次举办线上专题培训会，精心选取党性教育、乡村振兴等专业课程，持续增强“领头雁”的治理能力和“三农”工作本领。线下，基于市县村三级“党建联盟”，连续5年开展“送文化到基层”“送理论到支部”联学联创党建共建专题活动，持续帮助建强村基层党组织。与此同时，注重发挥选派帮扶干部积极作用，挖掘政治素养优、道德品行优、业务能力强、协调能力强的“双优双强”人才充实到新一届两委班子中。目前7名村干中，大专及以上学历5人，队伍结构、学历、年龄等得到了进一步优化，“书记老带新、村委带群众、共建带振兴”的“三带动”氛围日益浓厚。

班子“充实”建强了，思想引领首当其冲，阵地建设也不能落下。中国电信宿州分公司坚持请进来、走出去相结合，将标准化党支部建设、“一部一品”创建等先进经验带过去，不定期将村“两委”请进来，参观企业高质量党建引领高质量发展所取得显著成果，强化融通互促，持续筑牢基层党组织的战斗堡垒意识和党员先锋模范意识。此外，投入专项帮扶资金，帮助建成多媒体党员活动室，优化完善活动设施，支撑村“两委”建成数字乡村信息化平台，开设“智慧党建”模块，为党组织基础管理和远程教育提供强有力技术保障。

“要推动乡村人才振兴，就必须加强人才培养支撑，加快培育新型农业经营主体和产业技术人才。”中国电信宿州分公司坚持“缺什么补什么”，持续帮助林屯村推进落实“三个到位”，因人施策、精准赋能，强化专业技术人才培养。

首先是专家请到位。黄桃、梨子等果树的种植面积占林屯村

耕地总面积的75%以上，是大部分村民的主要收入来源。结合产业发展实际，中国电信宿州分公司积极协助林屯村多次邀请县农业农村局、科学技术局等单位农经专家到村指导，提升果农种植技能。其次是技术沉到位。专业技术培训不拘泥网授、面授，深入田间地头抓细节、树里行间做培训、施肥剪枝提技能，采用理论与实操相结合的方式，为果农送上现场沉浸式教学互动，真正把技术“用”在果园里、“写”在大地上。最后是“四学”做到位。聚焦种植栽培技术、病虫害防治、品种改良等重点环节，深入开展定制菜单学、专家指导学、现场沉浸学、先进示范学“四学”，逐渐培养出了一批“林屯桃专家”“砀山梨专家”。

有了专家的指导，有了带头人的引领，村里人的心气顺了，信心足了，干劲大了，致富的步伐更加坚实。截至目前，中国电信宿州分公司协助林屯村已开展各类专业技术培训30多次，覆盖村民800余人次，培养乡村振兴带头人40余人，助推村民人均年收入增加64%以上。

“电商作为新兴业态，既可以推销农副产品、帮助群众增收致富，又可以推动乡村振兴，是大有可为的。”中国电信宿州分公司坚持“需什么提什么”，以信息化赋能乡村振兴，助力培养农村电商人才，帮助发展乡村电商新业态。

这几年，驻林屯村乡村振兴帮扶工作队联合村党总支，大力号召并扶持青年骨干、大学毕业生、退伍军人返乡创业，以电子商务为突破点，先后创办了林屯村电子商贸公司、农民合作社、电商驿站，显著提升了村产水果销售效率，提振了人才培养信心。目前，林屯村先后已有40多名年轻人投身创业富民大潮。

中国电信宿州分公司紧紧抓住这个契机，为乡村产业发展插上互联网翅膀，促进更多的网上“销售达人”应运而生。一方面帮助培养“头雁”，协助邀请新媒体领域专家到村传授电商直播带货技巧，帮助配备直播设备，驻村帮扶干部带头

示范，努力培养创业创新和助推乡村产业发展的带头人，积极打造本地“网红”，加速村产农产品、水果售卖。另一方面，坚持信息化注智赋能，为村里销售能人打通线上渠道，协助村产农副产品上架中国电信翼支付平台乡村振兴专区，开展“我为群众办实事，爱心义卖促振兴”消费帮扶，累计帮销水果超万斤，真正把好事办到老百姓的心坎里。

百年大计，教育为本。为提升乡村教育水平，助力储备未来人才，中国电信宿州分公司用心用情开展多项教育帮扶举措。针对脱贫家庭、低收入家庭在读大学生，力所能及提供勤工助学实践岗位，帮助提升社会工作能力。面向乡村中小學生，启动“教育帮扶暖人心，至善至爱我当行”专项帮扶，按需开通“名师卡”，进一步促进优质教育资源共享。每年“六一”期间，通过“天翼圆梦”公益助学持续关心关爱留守儿童，帮助建立图书室，累计捐赠图书20xx余册、体育用品600余件。

当前，全面推进乡村振兴任务艰巨，打造乡村振兴人才队伍体系，为乡村振兴提供强有力的人才保障和智力支持尤为重要。中国电信宿州分公司将充分发挥企业综合优势，以数字乡村创建为依托，积极协助林屯村探索乡村人才培养引进新机制，助力构筑“吸引人、培育人、留住人、成就人”强磁场，奋力谱写乡村振兴新篇章。

安全人才队伍建设 人才工作总结篇二

一年来，我们紧紧围绕经济和社会发展大局，狠抓文化人才引进、培养、使用三个环节，切实加强文化人才队伍建设，注重各类人才的培养，继续深化人事制度改革，为提升我市文化竞争力提供了强有力的人才人事保证。

一是建立了详实的文化人才信息数据库。将全市文化人才的教育培养纳入全市人才工作的总体系，建立了详实的全市文化人才信息数据库，根据不同文化种类、不同年龄层次、不

同地域单位，将全市文化人才的详细资料登记造册。全市共有5000余名各类文化人才的详实信息入库建档。

二是理清了文化人才工作思路，落实了文化人才发展计划。制订并下发了临文广新[20xx]62号《临海市文广新局20xx—20xx年人才工作要点》，明确提出了实施“文化人才123工程”。力争到20xx年，培养10名在省内外富有影响、专业水平较高的文化拔尖人才，200名专业优秀、有一定创作、表演能力、在台州文化领域享有知名度的优秀文化人才，3000名热爱文化事业，对文艺创作、表演、管理有浓厚兴趣，愿为文化事业发展作出贡献的文化后备人才与文化志愿者队伍。为了达到这一目标，一是每年选拔一类重点培养对象50名，年龄在35—50周岁，建立培养、激励与考评机制，为他们的发展搭建平台，提供机会。条件成熟的还将为他们建立专门的工作室，充分发挥他们文化主力军作用与文艺传、帮、带作用，带动第二类文化人才快速成长；二是每年选拔二类培养对象400名，年龄在25—40周岁，建立培养、激励机制，采取请进来、走出去的方式，通过定期举办专业培训班、组织文艺采风活动与召开文艺研讨会等形式，帮助他们快速成长；三是圈定4000余名年龄在18—35周岁、对文化工作有兴趣、对文艺创作表演有基础的第三类文化后备人才与文化志愿者队伍，建立培养机制，跟踪他们的成长，使之尽快向二类文化人才过渡，形成我市文化人才源源不断、梯次有序发展格局。

三是采取灵活多样的方式培养人才。一是依托戏曲舞蹈学校，充分发挥市文化馆、图书馆、博物馆继续教育基地作用，做好“普及”工作，对在职人员进行岗位培训，转岗培训和业务培训。二是采取“请进来，送出去”的办法，强化专业人才的培养工作。有重点地选送了40余名有发展前途的业务干部到浙江艺术学校、浙江传媒学院、浙江师范大学等大专院校学习舞蹈编导、舞蹈教育、导演、灯光、音响、文物鉴定、经营管理等专业知识。聘请了4名在省内外有一定影响的专家、

学者到临海排演重大剧目、讲学、座谈指导，提升本系统文化业务干部的专业水平。三是通过举办、观摩重大艺术赛事、艺术活动，并派人外出参与考古、鉴定、图书管理等多种形式的学习交流，增加了本系统业务干部的专业水平。四是建立了文化后备干部队伍。对年青干部，通过挂职锻炼、轮岗等形式，促使人才尽快成长。一年来，我局结合基层班子的年终考核、届满考核，要求各单位推荐年青干部，并在班子考核中掌握情况，不断充实后备干部队伍。在日常工作中，也有重点地安排后备干部参加业务学习和理论学习，强化训练他们的综合能力。五是大胆使用人才。对年青干部能够做到大胆使用，严格管理。针对文化系统专业性强，艺术、文博、图书等各个专业差别较大，领导干部交流难等特点，加大对年青干部的培养力度，公开选拔机关中层干部和局属各单位的班子成员。一年来，在局系统，先后有9名年轻后备干部走上中层管理岗位，独当一面开展日常工作。

四是采取“刚、柔”结合的方式引进人才。一年来，结合局系统对各类人才的不同需求，局党组采取“刚、柔”结合的办法，不拘一格引进人才。对于文艺编导、创作等领域的重点人才，主要采取“柔性引进”方式，即采取短期聘用的方式，通过签订短期合同，引进智力型人才5名；而对于定编定岗的专业人才，则主要采取“刚性引进”的方式，从应届大专院校的毕业生中通过公开招考的方式引进了2名图书与文博管理专业的人才。

五是成功举办了一系列重大艺术活动，锻炼和造就了一批专业艺术人才。今年以来，在市委、市政府的重视和支持下，我局成功举办了《20xx中国·临海江南长城节》开幕式晚会、《20xx年临海市农民文化节》、《新中国成立六十周年合唱比赛》等大型文化活动，积极参与浙江省艺术节、台州市农民文化节、台州市第四届艺术节等活动，多项作品获奖。全年获省级金奖4项、银奖2项，台州市级金奖3项、银奖12项、铜奖8项的良好成绩。临海艺术人才队伍得到了一次检阅，临海举办大规模文化艺术活动的能力和水平也得到了提升。在文

艺作品的创作、编排上也取得了明显进步，小品《冬日车站》几经加工，获省小品大赛表演金奖、创作金奖和最佳女演员奖□20xx年将冲击全国群星奖，这是我市小品创作与表演首次获得的最高荣誉。排舞《美国摇滚乐》也获得省排舞大赛金奖，林慧俊油画作品《大家一起来》入选《璀璨山河——浙江省油画大展》等等，文艺创作呈现良好态势。

六是重视并加强了对外文化交流工作。今年第八届江南长城节期间，我们邀请了韩国横城郡御使梅艺术团、朝鲜牡丹峰杂技团等国外文艺团体来临海表演。通过与他们同台协作，增进了我市艺术表演人才与两国艺术家之间的交流与友谊，开拓了艺术视野。同时，我局组织的2批次、32人次的“文化艺术交流考察团”也赴省内部分县、市、区进行了较好的文化艺术交流与考察。考察团在全面了解当前的文化生态和文化政策的基础上，提出了富有建设性和可操作性的建议，引起市委领导的高度重视，为我市进一步推进文化交流提供了决策参考。此外，省内外来我局考察学习的团体也日益增多，今年，先后来访的省内外文化团队共有6批次、130余人次。

安全人才队伍建设 人才工作总结篇三

广义的人才工作，是指做好人才开发的有关工作；狭义的人才工作，是专用名词，特指新时期新阶段，党和国家大力开发人才资源的重大决策，。下面是小编搜集整理的2016年人才工作总结，欢迎阅读。更多资讯请继续关注2016工作总结栏目！

2016年，市委宣传部分在市委、市政府的正确领导下，以科学发展观和科学人才观为指导，深入贯彻落实省、市有关人才工作文件精神，紧紧围绕2016年全市人才工作重点目标任务，紧密结合宣传文化系统的实际，坚持党管人才原则，积极推进人才强市战略，着力优化人才成长环境，不断创新人才工

作，全市宣传文化人才队伍总体实力显著提升。

1、坚持党管人才原则，加强人才工作组织领导。市委宣传部始终牢固树立人才资源是第一资源的理念，把人才工作摆在突出位置，市委常委、宣传部长陈越强多次召开部务会议研究全市宣传文化系统的人才工作，并在年初的全市党建工作会议上提出要求，作出部署。及时调整充实了市宣传文化系统“四个一批”人才工程领导小组组成人员。市级新闻媒体大力宣传省、市有关人才工作文件精神，宣传我市人才强市战略对全市经济社会发展的重要性以及在全市经济建设中涌现出来的先进典型事迹，努力在全市营造尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，为各类人才成长创造良好的环境。

2、拓宽人才培养渠道，建立健全人才培养机制。紧密结合根据宣传文化人才特点，积极探索构建宣传文化人才培养新模式。一是拓展宣传文化人才来源渠道努力优化人员结构。2016年全市宣传文化系统通过各种方式招聘选录引进优秀人才90余人，其中硕士研究生及高级职称以上人员10人；市委党校重点引进区域经济学、产业经济学和行政管理等专业硕士及以上学历人才充实教师队伍。市文化局既组织人员赴外地招聘高校毕业生，也把眼光瞄准本地，注意加强与市级机关、县(市、区)兄弟单位的人员交流，采取公开遴选、公开选拔等形式吸收政治素质好、业务能力突出、工作经验丰富的同志到文化系统工作。嘉报集团面向全国招聘素质精良、结构合理的职业新闻人队伍。二是创新宣传文化人才选聘机制。扎实开展了第二批嘉兴市宣传文化系统“四个一批”人才选拔、表彰工作。在全市宣传文化系统选拔表彰了20名在社科理论、文化艺术、文化产业经营管理、新闻出版做出杰出贡献的人才。认真做好了全市优秀民间文艺人才的挖掘、选拔工作。全市有82名优秀民间文艺人才入选第二批浙江省“优秀民间文艺人才”，并受到省委宣传部表彰和奖励。细致做好全市宣传文化系统2016年浙江省有突出贡献中青年专家推荐选拔工作，经过遴选，有2名人选入选申报省委宣传部。积极在全市宣传文化系统开展干部竞岗选聘工作，

让有能力的宣传文化干部走上领导岗位，一年来共新提任中层干部24人，其中正职12人。三是完善育人体系提升人才素质。积极健全完善人才培养体系，通过短期学习培训、挂职锻炼、学术交流、学历提升等方式，助推宣传文化人才成长和能力提升。2016年举办了全市镇(街道)党委委员培训班、学习贯彻党的十八届三中全会精神培训班和文化产业专题培训班，全市300名宣传文化干部参加了培训。嘉报集团继续通过举办文化素质提升大讲堂、与高校合作点评、组织培训和异地采访等活动，提高采编人员和文化产业经营骨干业务素质。嘉广集团通过“以评带训”及“请进来”、“送出去”等活动，分层次、分类别、形式多样，抓好人才培养。市文化局对全市现有的镇(社区)专职宣传文化干部进行系统培训，创新培训内容，完善培训机制，整合培训资源，针对培训人员的具体情况，分期分批进行专业培训，提高专兼职结合的基层文化队伍素质，提升服务能力，全年共举办队伍培训1100次，参加人数6367人次。

3、树立大宣传理念，统筹宣传文化系统人才工作。坚持把推进社会主义核心价值体系建设、创作精品力作、深化文化体制改革和加快文化事业产业发展等重点工作与加强宣传文化人才工作有机结合，在开展宣传文化人才培养的同时，兼顾高级人才推荐工作，倾力打造适应我市全面协调、可持续发展要求的人才队伍。一是做好高级政工人才选拔培养工作。根据省里文件，在全市开展选拔推荐报名工作，指导好有关人选的材料准备，并组织他们参加培训，组织专家对各地推荐的人选进行认真的评审，今年有9名同志被省委宣传部评为高级政工师。二是做好新闻人才的选拔工作。扎实在全市宣传系统开展新闻职称评审工作，举办好新闻人才培训班，有120名新闻人参加了培训，组织专家评委对今年申报的110人新闻专业人才进行认真的评审，有108人通过了评审。三是做好政工人才的选拔工作。在全市从事政治思想工作队伍中选拔优秀人才，全市共有78人申报了政工职称，有72人通过了严格的评审。

1、壮大人才队伍。加快培养人才，组织实施好“嘉兴文化人才培养工程”，积极做好国家级、省级奖项的评选推荐工作，加大对文化创新项目和科技成果的奖励，努力形成发现一批、培养一批、评选一批、储备一批的工作格局。加快引进人才，坚持多渠道多领域多方式引进人才，实施重点人才引进工程，着力引进高学历、高职称、高技能宣传文化人才，特别是博士研究生的引进和培养，着力引进高端人才和急需人才，

资料共享平台

人才工作总结(https://)

2、提高人才质量。抓好领军人才培养，通过业务研修、资助专著出版、举办作品研讨和成果展示等方式，对骨干人才进行超常规培养，提升领军人才创新创作能力和团队组织能力。抓好青年英才培养，通过给项目、配导师、搭平台，每年重点扶持一批青年英才。加强队伍的思想作风建设，引导广大文化人才扎根人民群众，坚守职业道德，追求德艺双馨。

3、优化人才结构。加大优秀文化企业家培养力度，依靠他们的引领，把文化企业和文化产业做大做强。加大复合型人才培养力度，加快建设一支既熟悉文化又会经营管理的复合型人才队伍。加大新型专业人才培养力度，特别是加快培养一批掌握现代传媒技术的新型专门人才和政治过硬、外语娴熟、懂国际宣传规则的对外宣传文化人才。

4、落实人才待遇。充分用好奖励扶持政策。落实嘉委[2016]34号《关于推进文化强市建设的若干政策意见》，进一步细化考核奖励办法，完善文化扶持政策和人才激励机制，鼓励文艺创作，促进精品生产。利用嘉兴市文学艺术成果奖、嘉兴市文化发展工程重点特色项目扶持资金等政府奖项，加大对文艺人才、文艺创作和文化特色项目的扶持力度。同时，发挥专业技术带头人、宣传文化系统“四个一批”人才、市“十佳文艺工作者”等人才选拔平台的激励和引导作

用，提升广大文化工作者创造力和工作积极性，营造文化业务工作争先创优的良好氛围。

4、夯实人才基础。牢牢抓住贯彻落实党的十八届三中全会精神和省、市精神的有利契机，把强化镇(街道)、村(社区)宣传文化队伍建设作为重点，配齐配全专兼职宣传干部队伍，确保宣传文化工作在基层有分管领导、有专兼职队伍、有阵地、有活动、无盲区。倡导和支持名家名师通过组建工作室、举办培训班、拜师收徒等，加强对青年人才的培养和扶植，广泛开展文化创意团队创建活动，积极抢救高龄民间文化传承人，充分发挥文化领军人才的引领带动作用。

xx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。

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“xxx”人才发展规划》对分解到全局的每一项工作任务，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。

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207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18300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。

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。

安全人才队伍建设 人才工作总结篇四

20xx年，水务局党委在县直机关党工委的领导下，以党的十九大精神为指导，结合水利工作实际，注重政治学习、开展党性教育，不断推进党的思想、组织、作风建设，较好地发挥了基层党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，有力地推动了评审中心各项工作任务顺利完成。

根据水利工作的特点，20xx年初，局党委就把学习实践科学发展观和推进机关效能建设等作为加强思想政治建设溶入党建工作中，加强领导，把准脉搏，确定重点，进一步建立健全党建工作的组织体系和运作机制，确保了党建工作的有效开展。健全了“一把手”负总责、主管领导分工负责，支部具体抓的党建工作领导体系，构成了统一领导，上下联动的党建工作格局，在班子中开展“树新形象、创新业绩”主题实践活动，提高领导干部综合素质，树立新形象；在党员干部中开展“创先争优”主题活动，凝聚全体党员干部的思想、行动和力量。同时，实行党建工作与思想政治工作、评审业务工作同安排、同布置、同考核、同奖惩的考核制度。

在全局开展深入学习实践科学发展观活动，局党委按照“全覆盖、多渠道、求实效”的要求，做到“悉心谋划、全心投入、精心组织”。全体党员干部以高度的政治职责感和饱满的政治热情，进取参加学习实践活动。同时在抓好科学发展学习实践活动的基础上，继续进取开展创立学习型机关活动，进一步激发水利技术人员“团结奋进、争创一流”的工作热情，促进了党员队伍整体素质的提高，保证了各项水利工作的顺利开展。经过有特色，有亮点的方式方法激发中心干部的学习热情和进取性。结合今年的防汛工作，于5月份组织全县乡镇干部进行防汛知识业务培训，累计培训70余人次，为造就一批高素质、精业务的水利专业队伍打实基础。

一是完善制度，建立长效机制。按照中心《水务局学习制度》、《民主生活会制度》、《党委、党支部工作职责》、《党风廉政建设责任制实施办法》等项制度，围绕党建工作务实创新、创优的工作思路明确了下半年中心党建工作目标。

二是强化管理，认真执行“三会一课”制度。在党课教育中，将政治学习与水利实践结合起来进行交流，经过支部和部门讨论，起到了相互启发、共同提高的学习效果。围绕“创先争优”这一主题开展工作，坚持民主制度和群众评议制度，开展批评和自我批评，肯定了成绩，找出了差距。

三是注重“凝聚力工程”建设，为党员干部创造良好的学习生活环境。结合建党90周年纪念活动，全体党员庄严宣誓，重温入党誓词，激发工作热情。

我局肩负着全县水利工作的重任，所以局党委始终把施教于先摆在突出位置，深入开展反腐倡廉宣传教育。今年上半年，我局以县委、县政府提出的争创“四型”机关为活动宗旨，组织开展了“创业服务年”专题教育活动。一是组织全体党员干部进行了《廉政准则》专题学习和讨论；二是进取开展廉政警示教育。组织党员干部观看《警钟长鸣》专题警示教育片、举办预防职务犯罪讲座、开展廉政谈话，敲警钟，要求党员领导干部严格遵守《廉洁从政若干准则》中的相关规定，自觉把“清正廉洁”四牢记于心，为做好我县各项水利建设工作供给强大的纪律保障。

党建工作仅有围绕经济发展和机关职能的履行，围绕水利工作的难点、焦点和热点，才能找准位置，发挥作用。随着近几年我县经济的快速发展，水利工作任务越来越重，质量要求越来越高，水利专业技术人员少、力量不足的矛盾也越来越突出。局党委注重发挥...员的先锋模范作用，要求党员异常是班子成员要有情系水利、乐于奉献的主人翁意识。较好地履行了水利各项职能，体现党员队伍的良好风范。

安全人才队伍建设 人才工作总结篇五

区农业局总编制119个，其中行政编制7名(不含粮食局)，工勤编制1名，下设区畜牧兽医局、区农业机械化管理局、区农业技术综合服务中心等3个副科级事业单位和农业执法大队股级事业单位、农产品质量安全，现实有人员36人。全区共8个基层农业技术推广综合站总编制数74个，现实有人员67人。农业系统在岗职工中，副高级以上职称2人，中级职称12人，初级职称41人，初级以下职称7人；硕士研究生1人，本科14人，专科72人，专科以下16人。

一、学习贯彻落实情况

区农业局党委对学习贯彻落实习总书记关于人才工作系列重要批示精神高度重视，认真传达学习了相关文件精神，并召开局党委会议，专题进行学习讨论，对今后一段时期的学习贯彻落实工作进行研究部署。为使区农业系统干部职工充分认识总书记批示的重要意义，在农业行业积极营造人才成长的良好氛围，区农业局还开设专栏进行宣传学习，推进人才兴农战略深入实施，使人才工作迈上新台阶。

二、20__年人才工作进展情况

区农业局高度重视对农业干部职工的教育培养，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”。一是带领干部走出去。区农业局充分利用省内外教育资源，主动与农大等学校联合举办农技人员研修班，让广大农业干部走进名校。培训内容贯穿“四个全面”这一主线，分别开设水稻生态种植、柑橘病虫害管理等专业课程，同时还开设了涉及领导干部身心健康、国际政治等课程。二是广邀专家请进来。针对我区井冈蜜柚、有机蔬菜、标准化畜禽养殖等发展状况，把专家、名师“请进来”，聘请了井冈山大学的电子商务系教授陈勇强、园艺

系教授李东影等教授举办农业技术大讲堂，开展多专业全方位多角度的培训着力提升干部实务技能和农技队伍的正能量。叁是利用网络创氛围。办好农业技术网络学堂，利用农业工作qq群、微信、干部学习网络学院等，把网络正能量“引进来”，为农业工作营造积极向上的工作氛围。四是强化农村人才培养。根据就业形势的发展，我局加大了农村实用人才的培训力度，全年共举办各类培训班10余期，培训农村实用人才1000余人次，印发各类宣传资料、手册3000余份。安排青年农场主10人和新型农业经营主体带头人30人参加省农业厅组织的新型职业农民培训。

三、本人履行抓人才工作职责情况

坚持自主培养开发人才和引进人才并重，重点吸引高层次人才和紧缺人才，鼓励本区大学生返乡创业。制定完善并实行好各种优惠政策，加强人才培养，加大技术指导，加快培育发展壮大各类新型农业经营主体，已发展种养大户528家，创建家庭农场120家，组建合作社219家；培育有文化、有技能、善经营的现代新型职业农民为600余人。

四、人才工作存在的突出问题

一是基层农业人才队伍结构失调。畜牧、农机、蔬菜等农业专业技术人才少，在一定程度上，难以满足农民生产所需和现代农业发展的要求。二是农业科技后备人才培养短缺。农校学生毕业后多数不愿从事农业科技，后继乏人，严重影响农村经济可持续发展。叁是农业科技工作激励机制急需完善。农技人员从事专业工作缺乏经费支撑，农技推广工作难以有效开展。农技服务工作条件差，工作量大面广，工作辛苦，待遇低，优秀人才留不住。

五、下一步工作举措

一是保质保量完成上级布置的各项工作。在农业供给侧结构

性改革大背景下，继续做好农技推广和普及等相关工作。二是着力提升农业工作水平。进一步贯彻落实好中央一号文件精神，着力夯实农业工作基础，加强部门沟通协调，规范农业人才管理。三是继续抓好队伍建设。结合实际，采取多种方式继续加强农业人才的队伍建设并在系统内分层次多渠道组织开展教育培训工作。

六、人才工作的意见建议

一是加快培养补充急需人才提升农业科技队伍总体素质。建议组织在职农技人员参加农业专业学历或者非学历培训教育，财政给予补贴，限期提升知识水平。二是充分调动农业科技人才献身农业生产的工作积极性。制定农业科技推广普及激励政策，鼓励农业科技人才终身从事农业科技工作。三是充分发挥现有农业科技人才的辐射带动和引领作用，调动非公农技人才的积极性，共同推进农业科技推广普及工作。

安全人才队伍建设 人才工作总结篇六

按照“人才聚则事业兴”的方针，以“人才回归，项目落地”为目标，加快推进服务型党组织建设，先后联络16名优秀的在外和本土人才建成寿星阁老年公寓、金达物流贸易有限公司、西十里构件厂、三鑫工程机械制造等中小企业14家，实现资金回流5.6亿元，带动500余人就业。在人才回归全民创业战略的带动下，我乡经济快速发展。

(三)促进了社会和谐稳定

把在外打工人员中有创业愿望的吸引回来创业，不仅带来了资金流、技术流、信息流，激活了土地、厂房、农副产品资源，而且又缓解了城乡居民的就业压力，可谓是一活百活、一通百通。同时也实现了他们在家门口创业就业，子女上学、老人照顾都可兼顾，家庭和谐和睦。营造了全民创业的氛围，吃喝玩乐少了，闲来生事少了，社会大局和谐稳定。

三、经验体会

实施人才回归全民创业战略，要变被动服务为主动服务，转变服务职能，创新服务方式，寓管理于服务，通过召开座谈会、走访群众等形式，主动征求意见，了解民意，着力构筑全方位、多层次、宽领域、多样化的服务格局，才能不断提高服务群众的满意度。要优化创业环境，简化办事手续，为在外人才提供亲情化、便捷式服务；澄清好辖区内在外人才底子、建好人才信息库、编印好通讯录，是开展工作的基础。积极做好宣传、联络与分包工作，加强经常性的沟通联络，制定并落实好相关优惠政策，帮助回归人才解决各种实际难题，要创新载体平台，选树回归典型，激发在外人才回乡创业的热情，全力做好创业指导和服务，以诚待人，才能确保在外人才能够回得来、驻得下、能发展、受益好。

四、存在问题

一是吸引高层次人才回乡创业的力度不够。高层次人才流失现象严重。受地理位置相对较小和物质水平相对较低的影响，存在有外出读书深造人才在外就业，现有的人才往外走，使人才贫乏的现象加重。

二是比较系统规范、可操作性比较强的回归创业优惠政策还有所欠缺，增加了回归创业人才的创业难度。

五、下步工作打算

实施人才回归全民创业战略，人才回归是方式，全民创业是目的。将人才回归全民创业为契机，坚持“两手抓”，实现“两个提升”，一手抓大个项目招商，一手抓人才回归全民创业，以大个项目壮大乡村财力，以中小项目创建带动社会就业，实现全乡财政收入与和谐指数双提升。同时，要引导技术骨干回乡发展。发展工业是统筹城乡的重要抓手，大量农村人口外出，技术骨干缺乏影响了我乡企业发展壮大，

成为制约统筹城乡发展的重要因素。加大技术骨干培养。组织返乡技术工人进行技能再培训。采取政府联系，企业出资，坚持每年选派一批技术骨干到高校或外地企业进行深造，不断提高技术水平。整合市内职业技术资源，开展企业用工需求调查，积极培养企业技术骨干，超前做好人才储备。

1、要制定比较系统规范、可操作性较强的优惠政策，在政策上多宣传，进一步加大对有关投资政策的宣传力度，增加投资的吸引力，及时为返乡的农民工提供生产技术，致富门道，市场信息等方面的咨询和指导，解决他们的实际困难。

2、应该聘请专人对回乡人才在创业上多指导，努力提供政策咨询、就业信息。

3、引导管理人才回村任职。建设一支适应统筹城乡发展需要的村干部队伍，是加快城乡统筹的前提和基础。我们充分发挥外出务工经商能人眼界宽，信息多，人脉关系广，培养一批头脑灵活、经济意识、致富能力和奉献意识强的外出务工经商能人回村任职。