# 2024年度人才工作总结

来源：网络 作者：柔情似水 更新时间：2024-06-23

*第一篇：2024年度人才工作总结宝市发改字（2024）944号宝鸡市发展和改革委员会关于2024年度人才工作的总结报告市委组织部：2024年，我委紧紧围绕坚持四个第一、实现五大突破的思路和目标，以“人才资源是第一资源”的理念，创新人才工作...*

**第一篇：2024年度人才工作总结**

宝市发改字（2024）944号

宝鸡市发展和改革委员会

关于2024年度人才工作的总结报告

市委组织部：

2024年，我委紧紧围绕坚持四个第一、实现五大突破的思路和目标，以“人才资源是第一资源”的理念，创新人才工作机制，强化人才队伍素质，充分发挥了机关人才在发展和改革中的重要作用。

一、摸清人才底子，奠定工作基础

我委机关共有行政和推公事业单位人员66人，按职务层次分：正县级领导3人、副县级领导9人、科级19人、科级以下35人；按学历分：研究生学历12人、大学本科学历37人、大学专科学历16人、高中学历1人。具有本科以上学历的工作人员占到机关总人数的73％以上。从专业职称情况看，有高级职称的1

1人、中级职称的21人、初级职称的7人，有技术职称人员占到全体公务员人数的46％以上。从我委承担的全市经济社会发展综合职能和近年来取得的成效看，我委机关人才队伍呈现学历层次较高、专业结构合理、个体素质优秀、富有团队协作精神、整体综合能力强等特点。

二、加强组织领导，营造良好环境

一是把人才队伍建设列入委党组重要议事日程。机关人才队伍建设，是一项长期的、复杂的系统工程，是机关建设的基础性工作。委党组对人才工作高度重视，坚持定期组织党政领导和干部职工认真学习党中央和省、市委有关人才工作的重要论述和文件。市委、市政府《关于进一步加强人才工作的实施意见》印发后，及时组织机关全体人员认真学习，开展讨论，深刻领会人才队伍建设对坚持四个第一、实现五大突破、推动科学发展、建设和谐宝鸡的重要作用，进一步牢固树立了“人才资源是第一资源”的人才观，增强了做好市场经济条件下人才工作的责任感。二是坚持党管人才的原则。委党组坚持每季度研究一次人才工作的制度，并确定由一名党组成员（副主任）分管人才工作，负责解决人才建设中的重要问题，维护和营造有利于人才成长、成材的工作环境，确保人才队伍建设工作顺利开展。

三、创新工作机制，加强队伍建设

一是把《党政领导干部选拔任用工作条例》作为机关用人的标准尺码。不断选拔优秀年轻干部、高知识层次干部、有工作经验的干部充实到领导岗位是推动人才队伍建设的治本之策和长效机制。在这方面，我委认真学习《党政领导干部选拔任用工作条例》，严格掌握干部选拔任用标准、条件和程序，坚持贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，按照任人为贤、群众公认、注重实绩的思路，积极推荐和选拔优秀年轻干部、高知识层次干部、有工作经验的干部充实到领导岗位。今年以来，委党组向组织部门推荐的4名县级领导后备人选，都能够严格要求自己，工作勤奋，锐意进取，表现突出，在工作中发挥了带头人的作用。二是择优接收军转干部，招聘选用高学历人才，充实机关队伍。接收军转干部是近年来人才队伍建设的一项政治任务。我委又是市委、市政府多次表彰的军转干部安置先进单位，接收军转干部有着义不容辞的责任。今年我委将接收1名军转人才，机关累计接收军转人才21名，占机关工作人员总数的32％。同时，根据我委职能和工作需要，及时向有关部门报送了人才需求计划，为进一步改善机关学历结构奠定了良好基础。三是健全和完善人才健康成长机制。按照《干部选拔任用条例》精神，委党组进一步完善和加强了干部选拔、任用、管理制度，先后印发了推荐干部责任制、考察预告制、公示制、干部任职试用等多项制度和办法。在贯彻《干部选拔任用条例》和中央五个法规性文件及省、市实施办法中，我委制定的《机关内设机构科级领导干部竞争上岗实施办法》，为进一步完善公开平等、择优选人的用人制度进行了积极探索，为全面推行竞争上岗奠定了良好的工作基础，受到了组织和人事部门的肯定。

四、强化教育培训，提高整体素质

大力开展人才队伍的教育培训，对提高新时期人才队伍整体素质至关重要。在人才队伍教育培训方面，我们始终坚持“四抓”：一抓思想作风教育。今年举办了两次廉政教育学习班，请党校老师和我市廉洁勤优干部到机关讲廉洁行政法规和传授廉洁勤优经验，观看话剧《百姓书记》和电教片《玩火者必自焚》、《失衡的秤》等，引导人才树立正确的人生观、世界观、价值观和良好的工作态度、工作作风。今年以来，机关全体工作人员没有发生违规违纪问题。二抓政策理论学习。机关工作人员的政策理论水平决定机关的工作水平。结合深入学习实践科学发展观活动，围绕坚持四个第一、实现五大突破的思路和目标，坚持把党的十七届四中全会，市委全委会、市政府全体会精神，科学发展观、党章和《公务员法》等作为机关学习日的学习内容，不断改进学习的方式方法，努力推进理论学习向深入发展，使机关干部队伍的整体素质进一步提高，增强了党员干部把握全局、做好工作的能力，夯实了优秀人才的基础。三抓业务能力提高。我们把提高工作人员的业务能力一直当作基础工作来抓，为了适应新形势、新任务的需要，开展了多渠道、多层次的培训，按照干什么、学什么，缺什么、补什么的原则，紧密结合科室工作实际，组织机关干部认真学习与本职工作相关的市场经济知识、项目管理知识、科技文化知识、法律文史知识、办公自动化知识等，拓宽机关党员干部的知识面，提高他们的业务工作水平。使广大干部职工进一步解放了思想，增强了发展的紧迫感和驾驭市场经济的能力。四抓学历教育和依法行政能力培训。在干部学历教育方面，我委认真执行市上关于在职干部学习费用报销的有关政策规定，推动了机关干部继续学习风气的形成。多名干部通过各种形式继续教育获得了研究生、大学本科学历，目前还有2名同志在读研究生学历，人才队伍的知识水平得到了较大程度的提高，学历结构得到改善。同时组织干部职工学习《行政许可法》等法律法规，提高了干部依法行政的能力。通过创新人才工作机制，扎实推进人才基础工程，目前，我委机关干部人心向上，工作积极主动，领导班子和机关干部同心同德干事业的新局面已经形成，各项工作出现了齐头并进、奋勇争先的新气象，充分发挥了人才在促进全市经济社会又好又快发展、建设和谐奋进新宝鸡中的重要作用。

做好人才工作是基础、是保证。明年，我委将从三个方面抓

好人才队伍建设工作。

1、进一步提高对人才队伍建设的认识。将继续牢固树立“人

才资源是第一资源”、“人人可以成材”、事靠人干、事在人为、人凭事兴的人才观念，深刻认识人才在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，增强工作责任感，真正把人才工作和人才队伍建设作为领导班子的重要战略任务来抓，为经济社会发展提供坚强的人才保障和智力支持。

2、加强人才队伍的继续教育。建立国家、单位、个人三方负

担的继续教育投入机制。加强以“新理论、新技术、新技能、新知识”为主要内容的继续教育培训，不断更新人才队伍的观念和知识，提高人才队伍的总体素质和能力。

3、继续加大对中青年优秀人才的选拔使用力度。打破选人用

人上的思维定势和模式，充分运用竞争上岗、民主推荐、轮换上岗等机制，促使工作能力强、作风硬、群众影响好的干部尽快脱颖而出，建立干部队伍成长的合理梯次机构，真正夯实人才战略基础工程。

二○○九年十一月二十四日

主题词： 人才工作 2024年度 总结 报告

宝鸡市发展和改革委员会办公室2024年11月24日

**第二篇：人才工作总结**

南芬区2024年人才工作总结及2024年工作打算

2024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，在全区营造了尊重知识、尊重人才的良好社会氛围。为加快推进“一园三区”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、2024年主要工作完成情况

（一）拓宽培训渠道，提高人才素质

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。一是整合资源抓培训。下大力气整合培训资源，搭建培训平台, 全面实现资源整合。全年举办公务员培训班及事业单位继续教育培训2期，参加人员达900余人。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。选送1名企业技术人员到大连理工大学培训，5名农民到丹东农校进修，区里出资1000元做为进修补助，鼓励他们运用科学技术致富。三是创新方式抓培训。围绕构建工业主导型经济格局的发展思路，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。

（二）创新培养机制，加大人才队伍建设

我区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。一是坚持公开择优方针，突出岗位需要，通过面向社会的公开选拔，全区招录了13名事业单位管理人员，增强了干部队伍的活力。二是完善后备干部队伍建设，坚持注重潜力、面向基层、注重实践、备用结合的原则，对全区后备干部队伍进行了调整，在民主推荐、统一闭卷笔试、面试、差额考察、征求意见等基础上，协助组织部确定165名优秀年轻干部做为区管副职后备干部，加大了选人用人的后备力量。三是注重年轻干部的素质培养，提高服务大局意识。区委高度重视后备干部队伍建设，培养年轻干部到基层、到企业、到改革与建设的第一线，在实践中磨练意志、增长才干。先后选派10批次66名后备干部到信访、司法、乡镇一线等岗位进行挂职锻炼，有效提升了干部应对复杂局面、解决复杂问题的能力；选派10名区管后备干部到经济部门和企业挂职锻炼，无偿为企业服务，在机关与企业之间架起一座连心桥，进一步加强了机关与企业的联系和了解，做大做强骨干企业、做精做优循环经济工业园区、全面促进工业经济发展的合力和氛围。

（四）扩大人才服务范围，提高服务水准

高度重视基层组织和新农村建设，把高素质人才作为改善村级干部队伍结构、推进新农村建设和基层组织建设的坚实保障。一是注重“一村（社区）一名大学生”工作，共选聘21名优秀大学生和1名省委选聘生充实到农村和社区工作，担当重任，协助两委主任工作，并采取召开座谈会关爱他们、制定优惠政策鼓励他们，激发他们的热情，鼓足干劲；安置了2名“三支一扶”人员，分别到下马塘村和永安村工作，为新农村建设增添了活力。二是服务重点企业发展，举办了人才交流活动。人才服务大厅继续坚持以人为本的服务理念，共举办用工洽谈会24次，发布用工

信息700余条，提供各类岗位 560多个，签订用工意向协议书1800余份，介绍各类人员成功1253人。同时针对各乡镇、办事处人力资源的特点，我们联系了20余家用工企业、500余个工作岗位，在各乡镇、办事处召开了专场用工洽谈会，共185名求职者与用工企业达成了就业意向。三是开展十百千人才项目申报工作。实行“十百千高层次人才引进工程”是省政府为促进地区经济发展提供智力保障的重要举措，对引进高层次人才的单位实行资金和政策支持。我们大量走访了全区规模企业，宣传政策，同时对企业的人才引进情况、项目开展情况进行深入调查。经细致工作，指导百兴粉体新材料发展有限公司“基于改变粉体特性对高性能塑料聚合体在高端塑料市场的开发和应用”项目及兴盛铸业有限公司引进铸造工程师项目进行了申报。四是继续做好科技下乡活动，用技术扶持新农村建设。会同区人才办组建22个单位举办 “科技活动周”活动，开展各类培训班15次，受训人员累计1300人次；科普大集发放图书5000余册，发放科普宣传手册3万余册，受到广大农民的欢迎和好评。

二、2024年主要工作安排

2024年，我们将以“完善制度、加强管理，多方引进、壮大队伍，创新思路、加大开发，强化培训、提高素质”为目标，确立工作任务，狠抓工作落实，进一步加强人才队伍建设。

（一）不断强化人才的管理工作。围绕构建和谐社会和新农村建设的需要，密切联系相关部门，不断加强和完善人才队伍建设。做好选聘生的培养和使用工作，加强对选聘生的培养教育和管理。

（二）切实做好人才的引进工作。围绕全区支柱产业、重大项目建设和经济社会发展需要开展紧缺人才调研，掌握我区急需

紧缺人才的需求情况，摸清目前引才引智工作中存在的突出问题，提出进一步完善和规范引才引智工作的政策建议，为制定紧缺人才引进计划，指导行业和部门有计划、有重点地引进人才提供依据，增强人才引进的主动性和针对性。

（三）认真做好农村实用人才的开发工作。要通过技术培训、宣传典型、政策扶持等措施，进一步加大农村实用人才的开发力度，扩大农村实用人才总量。

（四）努力提高人才队伍素质。通过组织形式多样的培训活动，着力提高各类人才的知识水平和工作能力。

（五）加大人才工作宣传力度。积极引导各新闻媒体大力宣传人才工作，充分挖掘和宣传人才的典型示范效应，进一步在全

三、南芬区人才服务存在的问题及建议

1.人力资源需求量总体上较小，专业还比较单一。在调查的企业当中，除少数规模以上企业有一定的人力资源需求外，其余企业人力资源需求量较小。

2.中高层次人力资源较缺乏，人力资源分布极不均衡。区属企业中具有本科以上学历或高级专业技术职称的科技人才和管理人才极其缺乏。

3.部分企业管理者对人力资源的重要性认识不足。部分企业在人员的招聘上随意性较大，比较倾向于学历层次偏低，薪酬要求不高的廉价劳力，而对于高学历、高技术职称人才兴趣不浓。

4.人才引进渠道还不规范。中小规模企业在人员招聘上随意性较大，很多是通过朋友介绍等方式招聘所需人员，基本上不通过当地的人才服务机构或人才市场。

建议：加强人才市场信息网络化建设，搭建人才交流信息网络化平台。努力提升人才服务水平，建立健全人力资源供需信息社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

库，广泛收集、整理、发布各类人力资源供需信息，同市人才市场互通互联，实现资源共享，尽力为供需双方提供最广阔的选择空间、搭建交流平台。

南芬区人才服务中心

二○一○年一月十五日

**第三篇：人才工作总结**

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《中共中央国务院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。

共2页,当前第1页12

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。

共2页,当前第2页12

www.feisuxs【feisuxs范文网】

**第四篇：人才工作总结**

推进办公厅“三服务”事业科学化发展，选好人才、育好人才、用好人才是关键。一年来，市委办公厅既切实履行好市人才工作领导小组成员单位的各项职责，又扎实抓好本办的人才队伍建设，取得了明显效。现总结如下：

一、高度重视，切实加强组织领导。年初办公厅即对人才工作作出全面部署，要求按照市委书记王福宏对办公厅提出的“忠诚、敬业、奉献、团

结、廉洁”的十字要求，坚持围绕队伍素质、工作效能双提升这一核心，在办公厅全体干部职工中不断强化“有位要作为、有为才有位”的理念，大力弘扬“忠诚为要、卓越为先、创新为源、拼搏为荣、奉献为上、自律为基”的“六为”精神，积极倡导“学习求知、严细务实、开拓创新、敬业奉献、团结和谐、清正廉洁”六种风气，铸造一支政治坚定、业务精良、作风过硬的高素质队伍，为不断推进“三服务”事业科学发展提供坚强有力的人才保障。为强化组织领导，办公厅主要领导亲自部署安排、多次提出要求，并明确一名副主任牵头负责，人事处具体落实。

二、结合实际，着力落实各项举措。在具体工作中，有针对性地采取措施，不断提升队伍素质，优化人才结构，有力保证了各项任务的顺利完成。经努力，我办多项工作在全省和全市名列前茅，荣获“黄山市抗洪抢险救灾先进集体”称号，在市委市政府2024综合评比中获得党务工作一等奖、党风廉政建设市直第一名、党的基层组织建设第二名，7名同志被评为“2024优秀公务员”等。

一是强化教育培训。通过集中学习、“黄山大讲堂”、干部在线教育、党校培训、辅导讲座和自学六条途径并依托电子政务内网平台，重点学习十八大、十八届二中、三中全会、习总书记一系列重要讲话精神和中央、省市委重要文件规定。一年来，组织集中学习活动20余次，参加各类专题培训29人次；安排1人参加市委党校第34期中青班学习；3人参加技师职称考试，其中1人顺利通过。继续开展研读一本理论（业务）书籍，撰写一系列学习体会，撰写一篇业务工作论文或总结，发表一篇以上文章，创新一项以上工作措施，参加一次警示教育的“六个一”活动，提高干部综合素质，争创学习型机关。

二是抓好选拔任用。根据工作需要和个人特长，合理地选拔、调配干部，给干部职工提供干事创业的有利平台。在市委和组织部门的关心下，1名同志被交流提拔为副县级干部，1名同志受到重用，1名副县级干部通过1年试用期考核；2位同志被提拔为主任科员，1名同志被选拔为副主任科员，1名同志被调整为处室负责人；正式录用2名机要工作人员；从基层遴选1名公务员到保密办工作；1名机要人员被外交部借调驻巴西圣保罗总领事馆工作。根据市委统一部署，3名副县级优秀年轻干部深入所派驻的贫困重点村蹲点工作，在一线受锻炼、增才干。

三是营造有利环境。加强党员理想信念教育，大力开展学习雷锋活动，组织参观杨业功纪念馆，赴革命老区接受革命传统再教育；正常开放活动室，满足干部职工学习和健身之需；组织参加“机关建设大家谈”、“做学习型干部、创书香型机关”等活动，本办获评“书香单位”，4人获奖；丰富干部职工业余生活，组织参加“幸福黄山摄影作品”和篮球、羽毛球、乒乓球、象棋等比赛活动；关心干部职工身体健康，组织全体干部职工进行体检；认真落实干部职工及其家属重大疾病、变故等慰问制度，全年共组织慰问67人次，充分体现了人文关怀，营造拴心留人的良好环境。

三、对照要求，认真履行工作职责。按照规定要求，认真履行市人才工作领导小组成员单位各项工作职责。办公厅领导坚持参加人才工作领导小组召开的各种会议，积极参与并带头落实各项决策，同时结合办公厅职能特点，为市委抓好人才工作充分发挥好参谋助手作用。如在起草市委五届五次全会工作报告时，提出“大力实施人才强市战略推进工程，打造具有黄山特色的各类专门人才团队”。纳入市委决策后，及时将任务进行分解落实，明确责任单位、工作要求，并作为一项重点工作切实加强跟踪督查，适时将落实进展情况报告市委，有力促进了决策部署的落实。对有关人才工作的文件，出台前认真提出意见建议，使之更加合理完善。

一年来，我们在人才工作方面做了一些工作，也取得了明显成效，但与形势发展和工作要求相比，还有一定差距，进一步做好人才工作、提高人员综合素质十分必要而紧要。今后我们将继续通过专题培训、交流学习、实践锻炼以及公开选调、竞争上岗等方式，不断推进人才队伍建设，强力推进“三服务”事业科学化发展。并更加积极主动地落实人才工作职责，为实施人才强市战略、建设现代国际旅游城市作出不懈的努力。

市委宣传部

按照市人才工作领导小组年初制定的2024年全市人才工作要点明确的任务，加强宣传文化人才队伍建设，宣传文化人才队伍建设取得新成绩。

（1）特色文化人才队伍建设取得新成果。在全省首批宣传文化领域拔尖人才、青年英才推荐

选拔中，我市有3人入选拔尖人才、1人入选青年英才；全年新挖掘非遗传统技艺10项，打造非遗传习基地10处，新培养市级非遗传承人20人，演艺人才100人、文博专业人才5人、大型活动策划人才2人，2人获高级专业技术职务任职资格；新增国家级摄影家会员4人, 2人获得国家级“山花奖”。为充分发挥文化“引领风尚、教育人民、服务社会、推动发展

”作用，激发文艺工作者创作热情，切实推进文学艺术创作，鼓励多出精品、多出人才、多出效益，提高我市文化软实力，市政府5月11日第3次常务会议通过《黄山市文学艺术奖评选奖励办法》，设立了“黄山市文学艺术政府奖”。为全面总结表彰先进，鼓励广大文艺工作者和全市文艺战线各单位，以更大的作为、更出色的成绩，投身黄山崛起的宏伟事业，市文联出台《黄山市文联创先争优考评实施办法（试行）》。

（2）贯彻实施《全市宣传思想文化中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》。结合我市实际，拟组织实施《全市宣传文化领域拔尖人才工程实施方案》和《全市宣传文化领域青年英才工程实施方案》及文化名家资助计划，年底将组织推荐选拔一批市级宣传文化领域拔尖人才和青年英才，在哲学社会科学、文化艺术、文物保护等领域，评定一批市级文化名家。

（3）扎实推进《徽州文化大辞典》项目和徽文化研究人才队伍建设。今年已组织专家学者进行多次修编，围绕大辞典的准确性和图片质量，拾遗补缺，精益求精，力争早日出版。不断深化“十大首席顾问”人才项目。市社科联在全省首创徽州文化长廊项目“十大首席顾问”模式，加大“十大首席顾问”对接项目建设力度，全年开展专家对接10余次，围绕每个项目的推进开展论证探讨，将文化与项目有机结合，促进理论研究与经济建设对接。继续办好《徽州大讲坛》。致力于徽州文化特色人才的培养摇篮和地方文化的普及，面向社区干部和居民，每半个月一期，在全市各个社区、学校、企业流动，目前已举办百余期。市社科联发挥徽文化专家的人才优势和《徽州社会科学》宣传平台作用，向美好办推荐一批富有徽文化理论和实践的人才，服务美好乡村的建设。

（4）加强党委政府新闻发言人、文明创建和文化产业发展等培训。10月27至29日，在浙江大学举办了为期3天的全市新闻发言人培训班，来自各区县、黄山风景区、市直部门的分管领导和业务骨干近80人，在浙江大学进行了封闭式专题培训。培训班邀请专家教授分别就政府公关危机管理与网络舆情应对、新闻发布理念与策划技巧、中国大环境及当前形势等进行了专题讲座，进行了三场新闻发布会模拟与点评，大家一致感到受益匪浅。上半年，开展了3次文明创建工作专题培训，年底前还将举办一期文化产业发展专题培训。此外，继续做好全市政工专业人员政工专业继续教育培训，全市近300名政工专业人员参加在线学习。

市委统战部

2024年以来，市委统战部在市委、市政府的正确领导下，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观和十八大精神为指导，按照“人才强市”总部署，立足黄山经济社会跨越发展、和谐发展需要，坚持加强领导、完善机制，主动作为、认真履职，突出重点、注重实效，强化与组织部门的沟通协作，在进一步完善党外干部和非公经济人士培养、使用、激励机制，着力改善人才队伍结构，提高人才队伍素质方面取得了一定成绩。现将有关情况汇报如下：

一、统筹推进我市党外代表人士队伍建设。一是认真做好党外人士整治安排工作。2024年1月8日下午，市政协六届一次会议胜利闭幕，各项候选人均高票当选。为做好此次换届工作，市委统战部会同市委组织部，提前谋划、制定方案，广泛民主协商，开展非公人士综合评价，精心组织、主动服务，为顺利圆满完成市政协换届做出了积极贡献。六届一次会议安排的305名委员中，中共委员114名，占37.4%；非中共委员191名，占62.6%；妇女委员77名，占25.2%；少数民族委员9名。各项比例均符合中央和省、市委的规定。安排常委49名（不含正副主席、秘书长10名），党外34名，占69.4%；副主席8名，党外4名，占50%。六届市人大代表296名，其中党外代表106名，占28%，常委32名（不含正副主席、秘书长7名）党外12名，占37.5%，副主任5名，党外1人，占20%。二是出台《市委关于加强形势下党外代表人士队伍建设实施意见》。去年2月，中共中央印发了《关于加强新形势下党外代表人士队伍建设的意见》（中发[2024]4号），这是新中国成立以来第一次以中共中央名义制定的关于党外代表人士队伍建设的专门文件。《意见》深刻阐述了加强党外代表人士队伍建设的重要性和紧迫性，明确了党外代表人士队伍建设的总体要求，提出了一系列理论观念和政策举措，是指导当前和今后一个时期党外代表人士队伍建设和统一战线工作的纲领性文件。随后，中共安徽省委印发了《关于加强新形势下党外代表人士队伍建设的实施意见》。今年以来，我部会同市委组织部一同到三区四县开展了党外代表人士队伍建设情况调研，起草了《市委关于加强形势下党外代表人士队伍建设实施意见》初稿，今年8月，中共黄山市委常委会听取了我市党外代表人士队伍建设工作汇报，市委王福宏书记提出了明确要求，9月4日，市委印发了《实施意见》。我市《实施意见》共六个部分21条，重点在以下方面进行了强调：将科级（或相当于科级）以上职务或有副高以上职称的党外干部纳入工作视野；注重加强后备干部的发现培养，物色优秀中青年人才，及早发现，从早培养；鼓励工作创新，探索突破区域、部门、行业、身份限制的做法，进一步加强党外干部的选拔使用等。三是开展党外代表人士摸底调查建库。为认真贯彻落实中央和省、市委关于加强新形势下党外代表人士队伍建设有关文件精神，我部还会同市委组织部在全市范围内开展了党外代表人士摸底调查，建立了695人的梯次队伍名单，其中民主党派人士424人，无党派人士142人，少数民族人士11人，宗教界人士14人，非公有制经济人士90人，港澳台海外人士14人。四是举办全市党外中青年干部专题培训班。9月22日-26日，全市党外中青年干部培训班在市社会主义学院（市委党校）成功举办。培训班得到市委副书记张永的重视，我部也认真细致地制定了举办培训班的相关方案。培训班学员由各区县委组织部、统战部和各民主党派市委会等协商推荐，市委组织部、市委统战部共同研究后确定，共49名，平均年龄40岁，均为副科级以上或具有副高级以上职称的优秀党外干部。为办好本期培训班，我部还专门邀请了中央统战部办公厅副主任章建敏，市政协原副主席、市民革老主委程永宁，市委督查组督查员、市委统战部原副部长张其民，农工党叶莉荣副主委分别就十八大关于统一战线的新思想新论述新要求、党外干部如何提升自身素质和工作能力、新世纪新阶段的统一战线工作以及怎样做好参政议政工作等为大家授课。学员对培训班的举办均表示十分满意。

二、多形式深化同心理念，夯实夯实共同思想政治基础。一是结合纪念“五一口号”发布65周年，举办各民主党派骨干成员培训班。4月25日，我市召开纪念“五一口号”发布65周年大会，并结合纪念大会举办了市各民主党派骨干成员培训班。市委统战部领导班子，各民主党派市委主委、副主委、委员，各民主党派基层组织总支（支部）主要负责人；市工商联、市无党派人士学习联络组、市中华职教社负责人；各区县委统战部部长、黄山风景区管委会政治处主任；市委统战部和各民主党派市委会机关全体干部170多人参加纪念大会。市委副书记张永出席会议，并就进一步弘扬统一战线优良传统、坚定共同理想信念和加强党派自身建设提出具体要求。会后，我部邀请省委统战部研究室兼宣传办主任李传玺为全体成员授课，李主任以“坚持中国共产党领导，是各民主党派的自觉选择——‘五一口号’发布的历史意义及多党合作应该注意的问题”为题，作了专题辅导讲课。各民主党派市委主（副）委、委员，各民主党派基层组织总支（支部）主要负责人等125名党外人士参加培训。二是市各民主党派多形式纪念“五一口号”发布65周年。根据市部统一部署，分别举办形式多样的教育培训活动，各党派市委委员、各（总）支部主委等党派成员参加活动。如市民革邀请民革市委上届主委、原政协副主席程永宁同志结合“五一口号”发布65周年，详细回顾屯溪市和黄山市两个时期民革62年的历程，给与会同志上了一堂生动的黄山民革党史课，得到与会人员共鸣。市民建参会同志围绕“五一口号”发布的历史和背景、民建响应“五一口号”的重大历史意义深入展开座谈，强调要以纪念 “五一口号”发布65周年为契机，努力建设适应新世纪要求的参政党。市民进主委胡新方介绍了各民主党派尤其是民进积极参加新政协的情况及各民主党派和中国共产党风雨同舟，肝胆相照，共同致力于共同理想信念的伟大征程，要求进一步坚定共同理想信念，认真履行参政党职能，为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献自己的智慧和力量。市农工党主委毕普民带领大家共同学习了新修订的农工党党章，对修改的部分内容进行详细解析，有关负责同志领学农工党党史和农工党黄山市组织发展历程，对贯彻全市纪念“五一口号”发布65周年纪念大会和此次会议精神提出了具体要求。其他党派也都以会议、座谈的等形式安排了学习，部署了下一步工作。三是市各民主党派举办多种活动,自觉践行同心思想。我部积极引导民主党派开展了系列活动，如：民建市委选择孙起孟先生故乡商山乡举办纪念黄山民建成立55周年大会，进一步进一步继承和发扬优良传统；农工党市委委员、市徽剧研究中心主任查敏撰写的《中国梦，我的梦》荣获省委统战部“我的同心情我的中国梦”主题征文活动二等，并代表农工党省委参加了由省委统战部举办的“我的同心情、我的中国梦”演讲报告会。九三学社举办了践行社会主义核心价值体系——学习杨佳座谈会，举行黄山九三学社成立30周年纪念大会等活动，回顾光辉历史，表彰先进典型，进一步坚定了党外人才与党同心、同向、同行的信念与信心。

三、联合市工商联开展非公有制经济人士理想信念教育实践活动。一是牵头举办多项民企活动。自4月上旬至10月下旬，先后组织“民营经济政策宣传月”、“民营企业招聘周”、和谐劳动关系创建年活动、“以商引商”行动、光彩行动、“工商联与民营经济共成长”、民营企业家素质提升等主题活动。引导广大非公人士进一步坚定走中国特色社会主义道路的理想信念，有针对性地帮助他们提高核心竞争力，积极开展扶贫帮困、结对帮建等“同心”实践活动，促进非公经济健康发展和非公经济人士健康成长。目前，各区县及6个商会、协会均根据部署，召开了动员大会，并制定了《实施方案》。二是开展系列培训活动。市工商联还专门邀请有关专家学者，举办《团队职业化特训》、《民营企业超越梦想营销峰会》、法律知识培训班等多期培训班，受训企业家和高管人员累计200余人次，全方位提升了民营企业家综合素质。三是营造民营经济发展良好氛围。为营造良民营经济发展的良好氛围，市工商联在会员企业中对省、市民营经济发展大会精神及相关文件政策进行转发。并且与市人社局、教育局、总工会共同组织开展“民营企业招聘周”活动，吸引外地人返乡创业。还会同市人社局开展“和谐劳动关系创建年活动”，进一步推进构建和发展和谐稳定的劳动关系，依法维护职工与企业合法权益。四是引导企业家承担社会责任。依托市光彩事业促进会，教育引导非公经济人士回报社会。今年6月，我市发生洪涝灾害后，第一时间发动广大非公经济人士踊跃捐款、奉献爱心，共组织捐款400多万元。我部与市工商联一起积极争取省光彩会30万元资金，支持徽州区杨村乡新建光彩便民桥。组织引导66家民营企业对接参与57个行政村的定点扶贫工作，筹集各类帮扶资金241.4万元。五是广泛开展以商引商。贯彻全市招商引资推进会精神，各商会（协会）充分挖掘关系资源，深入开展“以商引商”，邀请外地商会组织和企业家近20批次来黄山考察洽谈。目前达成招商引资意向2个，总投资1.5亿元；香茗国际健康中心项目签约落地，投资额2.8亿元。市工商联、浙江商会、温州商会在全市以商引商恳谈会上作经验交流发言，市浙江商会、温州商会、黄山欧泰机械制造有限公司、聚信节能科技有限公司被授予“黄山市以商引商工作优胜单位”称号。

市 编 办

现将我办2024年人才工作开展情况报告如下：

一、职能发挥情况

按照全市人才工作要点和市人才工作领导小组及成员单位工作职责分工，市编办主要承担两个方面的工作任务。（1）参与研究制定涉及全市人才队伍建设的相关配套政策。为解决市、区直机关人员队伍老化、进人难问题，会同组织、人社部门研究出台《黄山市区直党政群机关规范进人管理暂行办法》，进一步规范区直党政群机关进人程序，严格区直党政群机关进人用编的审批权限，同时明确市辖区党政群机关人员总量控制基数，坚持通过自然减员等方式逐步消化超编人员。（2）负责建立引进急需紧缺人才、高层次人才的用编补员绿色通道。坚决贯彻市委关于整合黄山经济开发区与高铁新区的重大决策，深入调研、反复研究机构整合和编制调剂意见，制定符合开发区发展需要的机构编制方案，并调剂增加编制23名。积极申报争取市直公务员招录10个名额，审核提出市直机关遴选公务员30名编制使用意见，有效缓解市直行政机关干部老化、断层问题。坚持编制前置审核制度，共审核市直事业单位招考人员135名，其中黄山职业技术学院等招聘教师59名。研究规范市属事业单位机构编制总量控制、动态调整办法，共收回事业编制64名，调剂使用43名。整合优化教育资源，黄山茶叶学校、黄山卫校成建制并入黄山职业技术学院。

二、队伍建设情况

弘扬“勤学善谋、改革创新、规范高效、团结奉献”的编办精神，努力建设一支业务过硬、作风优良的编办队伍。认真贯彻中央和省市改进作风各项规定。制定《黄山市编办关于改进工作作风提高服务水平的若干规定》，扎实开展作风专项整治活动，严格落实改进调查研究、精简会议活动、改进文风会风、压缩公务支出等各项规定。积极响应省编办倡导的自身建设活动，年初制定理论和业务学习计划，鼓励干部参加省、市举办的各类学习培训活动，探索编办机关文化建设和干部关怀机制。着力抓好调研课题和信息宣传工作。将课题研究工作列入重要议事日程，确定并完成本市、县调研课题共18个。针对省重点课题《黄山市乡镇差别化管理实践与探索》，专门设计调查表格和调研提纲，选择12个乡镇调研点，并现场调研走访了休宁县、徽州区4个有代表性乡镇。按照省编办有关部署，进一步改进编办系统信息暨网站建设，区县编办全部实现建站任务。同时加强信息宣传督促和奖励，信息宣传工作继续保持在全省编办系统前列。在系统考核、文明创建等各方面创先争优。积极迎接2024-2024全省编办系统奖励考核工作，获得全省编办系统市级编二等奖。全面完成年终统计、中文域名注册续费等管理工作，域名注册覆盖率居全省前列。开展党建结对帮扶共建活动，在七一前夕组织部分党员到结对共建歙县大谷运村、结对帮扶大谷运中心学校开展结对帮扶活动。积极落实文明单位“六个一”要求，开展社区文明交通志愿者活动，向6.30雨灾地区捐款1900元，申报成为省级文明单位。积极争创在党风廉政、综治信访、双拥等方面的先进荣誉。全面加强干部队伍管理和机关建设。市编办领导班子配齐配强，充分发挥领导核心作用。精心组织2024年领导班子民主生活会，对照中央和省、市委要求，改进和加强领导班子队伍建设。根据组织部门统一布置，面向区县基层遴选公务员1名，安排了2名黄山学院毕业生在业务科室见习。适时修订了编委会议事规则、编办工作流程等各项规则，进一步健全了财务工作、驾驶员管理等内部制度，有效提升整体工作规范化、制度化水平。

市 接 待 办

黄山市政务讲解员协会自成立以来，积极发挥协会服务职能。一年来，协会在为会员提供各种各样的学习培训、能力锻炼、实力展示的平台上做出了一定的成绩。为进一步推进协会发展，积极总结经验，改进不足，现将一年的政务讲解工作情况汇报如下：

（一）协会基本工作情况。协会成立之前筹备小组就深入区县进行实地调研，做好各区县的组织宣传工作，并确认各区县政务讲解分会负责人。走访中，注意发展优秀讲解员，为政务讲解协会储备力量。协会成立后，先后举办了政务讲解员春季培训班、政务讲解员强化培训班等学习交流活动，做到让每一个讲解员都能得到培训，挖掘他们的潜质才能，发挥他们的价值功效。另外，组织协会的骨干精英积极参加实战锻炼，如承担了皖南国际文化旅游示范区国家部委联合调研组、驻军部队考察我市经济观摩点、临夏党政代表团、黄山市与省属企业结对共建美好乡村座谈会等等重大接待活动的讲解工作。一年来，协会通过多种形式来选拔培养优秀讲解员，与黄山交通旅游广播共同承办全市景区景点最佳讲解员大赛，协助各区县做好政务讲解员大赛的选拔工作。

（二）协会的主要做法。一是重实地调研，以考察强化认识。纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。做政务讲解更是要讲求实事求是，以实地的考察总结来强化自己的知识储备，只有这样才能让讲解有声有色、有理有据。如在政务讲解强化班上，我们重点考察了新安江流域综合治理及生态补偿机制试点工程、改徽建徽工程（重点村镇环境风貌整治）。通过考察，讲解员们对新安江流域治理有了系统化、全面化的认识，也增强了对新安江景点的政策性把握。通过改徽建徽工程了解到，近几年来市委、市政府相继出台的关于弘扬徽派建筑文化，加强城乡建筑管理等方面的多项规定，对“保徽、改徽、建徽”、徽文化示范区建设、“百村千幢”工程等工作有了更深入的认识。不仅在培训中重实地考察，在日常的政务讲解工作中，协会也是将实践总结的经验摆在第一位。在承担重大任务的讲解工作时，总会先广泛搜集资料、再做系统化整理、最后在实践中总结，做到边工作、边学习、边提升。每一次讲解工作都推动协会不断向前发展。二是重学习交流，以比、学、赶、超助发展。协会发挥组织职能，举办培训班的同时注重调动会员的积极性，给会员提供展示才艺、学习交流、切磋技艺的平台。协会的会员来自三区四县，从事着不同的工作，附带着不同的专业背景。他们中有身经百战的接待员、有从事景区景点的讲解员、有从事博物馆、纪念馆工作的讲解员、有演艺丰富的剧团成员，等等。他们利用协会提供的交流机会互相学习，取长补短；他们交流讲解技巧，分享讲解经验，共同成长，共同进步。协会举办各种大小赛事，通过海选、复赛、决赛等三阶段，数十个环节的层层选拔，推选出优秀讲解员。通过激烈的比拼，增强会员的竞争意识、危机意识。这种比、学、敢、超的氛围，有益于协会的快速壮大。

下一步：协会紧紧围绕黄山经济社会发展各项要求部署，为黄山市政务接待工作做出讲解工作亮点： 一是着力完成我市重大政务讲解任务，打造接待工作新品牌。一直以来，我市的接待工作都走在全省乃至全国的前线，接待工作得到众多国家主要领导人及各级省内外领导的好评。在继续学习和贯彻党的十八大精神基础上，我市主动需求改革发展，拓展接待空间，打造接待工作中政务讲解新品牌。这项工作的实现主要依托圆满地完成市委市政府交办的每一次讲解任务，并在每一次讲解任务中都能做好细节、做出亮点、做精各次任务的重点。二是着力抓好政务讲解人才培养工作，打造金牌讲解员队伍。人才的培养工作不可一蹴而就，在2024年培训的基础上，协会将加大力度抓好明年的培训工作。举办两期全市政务讲解员培训班，在市经济规划建设的新形势下，做好重大项目工作的培训工作；举办一次政务讲解员大赛，通过比赛选拔出讲解精英，进而组建一支金牌讲解员队伍。三是加强各区县政务讲解员队伍的建设，齐头并进、共谋发展。在去年协会的指导和帮助下，大部分区县都相继成立了自己的政务讲解员协会。各协会直接相互交流学习取得了一系列的成绩。2024年，我们争取讲解员队伍在我市各个区县的全覆盖，全市讲解工作能齐头并进、共谋发展。四是选派优秀讲解员外出考察学习，或是在市重点项目、景区景点挂职锻炼。实地考察学习是协会取得的宝贵经验，协会将进一步深化这项工作。重点培养精英讲解员，给讲解员提供到外地考察学习的机会。针对特别优秀的人才，在政策的支持下，我们会安排在市重点项目、景区景点进行挂职锻炼，让他们夯实基础、提高能力。

市政府办公厅

2024年，市政府办公厅按照市人才工作领导小组统一部署，对照《黄山市中长期人才发展规划纲要（2024-2024）》及《2024年全市人才工作要点》等要求，进一步立足服务、强化举措，创新机制，人才工作取得了一定成效。现将近一年来工作开展情况简要报告如下：

一、立足服务，积极履行成员单位职责。作为市政府综合办事机构，本办围绕参与政务、管理事务、搞好服务及办文办会办事的工作职能，积极履行市人才工作领导小组成员单位所承担的相应职责。一是精心做好办文服务。制定有关人才政策时，主动参与，尽快完成审核把关，多方征求有关部门意见，及时向人才主管部门反馈。今年以来，先后拟文及代拟制发《关于2024～2024黄山市科学技术奖的决定》（黄政〔2024〕16号）、《关于申报国家“智慧”城市的函》（黄政函〔2024〕32号）等上、下行文10余件。二是细致做好办会服务。涉及人才工作的议题，及时安排提交市政府常务会议予以研究；有关人才工作的会议，本办会务处坚持做到倾力指导、优质服务。三是优先办理人才事务。有关人才的政策及资金等文件资料优先呈送市政府领导；有关人才评选、推荐、表彰的具体工作首先征求人才主管部门的意见，并充分尊重。四是积极做好人才调研、督查服务。服务和协助市政府领导做好人才工作调研等活动，出主意，提建议，拟方案，积极配合有关部门参与督促检查人才政策的贯彻落实情况等。

二、强化举措，不断加强自身队伍建设。本办始终高度重视自身干部职工队伍建设，实化举措，努力实现人尽其才、才尽其用，切实打造比学赶超的良好政治生态。一是多形式开展教育培训。坚持集中与自学、专家辅导与座谈讨论、网络学习与知识测试等相结合方式，充分激发干部职工学习知识、提高素质、增长才干的热情。今年以来，办公厅组织集中理论学习、观看电教片、专家辅导、知识测试、道德讲堂等共18次，自行编辑了一份学习贯彻党的十八大、党章、市情及相关业务知识应知应会百题的学习材料，积极开展了“每天读书一小时、每月精读一本书”读书活动，安排3人脱产参加市委党校集中培训等。二是积极拓宽选人视野。在选人识人上坚持五湖四海、任人唯贤、以德为先、唯才是举原则，2024年，公开遴选1人，市直选调2人，区县选调1人，该批同志很快进入工作角色，迅速成为业务骨干，普遍受到好评。三是健全完善成长机制。实行中层干部竞争上岗制度，按照竞岗演讲、群众评议、组织考核、研究决定等程序，坚持德才兼备、群众公认、以德为先标准，2024年，市政府（办）有1人提拔为副科级干部，3人提拔任用为正科级干部，2名副县级干部提拔为正县级，1名正县级领导提拔为副厅级，另有1位科级干部交流到市直单位；继续坚持干部职工考核制度，严格遵照程序，奖优汰劣，激励先进，在办公厅持续形成浓厚的比学赶超氛围。四是注重后备人才培养。坚持把后备干部放在合适的岗位上，交任务、压担子、加责任，使其快速成长，发挥和磨练其能力和水平等。

三、创新机制，切实关注社会人才成长。通过指导市直及区县办公室办文办会办事业务、提供大学生见习岗位及联系落实爱心志愿者到扶贫联系点开展暑期支教等方式，切实关注社会人才的培养锻炼。一是倾力服务指导基层。本办综合、文电、会务等处室不断创新服务方式，寓规范指导于服务协调之中，今年以来，先后开展了区县及市直部门公文处理、综合调研、精细办会等业务的集中培训及现场指导，达到了共同提高的目的。二是积极提供大学生见习岗位。2024年提供大学生见习岗位7个，经过在本办的见习锻炼，工作经验、能力等能得到跨越式提升，目前已有2人分别被事业单位、金融部门等招考录用，本办充分发挥了社会人才培养锻炼的“孵化器”作用。三是接力促成爱心支教活动。从2024年起，本办积极创新扶贫共建方式，尝试开展“扶贫又扶智”的关爱农村留守儿童活动，经多方联系，牵线搭桥，在去年促成南京大学“山月支教”暑期实践团队赴扶贫联系点歙县金川乡长源村、偏远山区祁门县闪里镇港上村开展爱心支教的基础上，今年暑期又接力促成了该组织爱心志愿者赴歙县金川乡仁和村和祁门县古溪乡西源村的爱心支教之旅，让深山中的留守儿童们在愉快的氛围中增长了知识、拓宽了视野，也使支教大学生在农村实践中得到了锻炼和成长。

市 发 改 委

2024年，在市人才办的指导下，市发改委紧紧围绕“人才强市”战略，以能力建设为中心，着力加强对干部职工的培训培养，努力提高干部队伍素质，取得了较好的成绩。现将我委人才工作情况汇报如下：

一、高度重视，健全人才工作领导机制。我委高度重视人才工作，认真贯彻人才强市战略，将人才工作纳入《黄山市“十二五”发展规划》，从规划的高度引领全市人才工作。同时，为确保对人才工作的正确领导，形成人才工作的合力，及时成立了市发改委人才工作领导小组，由委党组书记主任汪义生同志任组长，党组成员副主任丁士礼、程泽兵、程胜群、郑利华、吴涛为副组长，各科室负责人为成员，切实加强对全委人才工作的统筹规划、综合协调和督促检查。在此基础上，委党组会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、注重培养，做到人尽其才、才尽其用。我委高度重视培养年轻干部，安排到重要岗位进行锻炼。本，在市委市政府的坚强领导下，在委党组、市发改委人才工作领导小组的带领下，我委各级岗位干部职工的工作热情高涨，理论水平和工作效率得到显著提高。同时，采取全方位、多层次、分级培养的模式加大对后备干部的培养力度，采取挂职、培训等方式进行锻炼，着重提高他们的实际工作能力、分析解决问题能力、统揽和驾驭全局的能力。为改善人才的年龄梯次结构，今年我委通过遴选，录用原黄山区发改委优秀年轻干部王飞到我委办公室工作，下属节能监察中心、世行办通过公开招考的方式，录用了3名高学历专业人才，分别为工业自动化专业硕士1名，仪器仪表专业硕士1名，英语专业硕士1名。

三、加大培训，不断提高人才队伍的整体素质。我委坚持重点岗位人才重点培养，优秀人才优先培养，紧缺人才抓紧培养的原则，按照管理权限和职责，采取多种形式，区分不同层次，有计划、有步骤地开展各种培训工作，不断提高现有人才的整体素质。除组织参加了市委组织部举办的党校干部培训，网络培训外，还针对我委工作实际情况，先后组织发改系统人员参加了全省国家投资工程招投标业务知识培训、重大建设项目稽察培训、国债项目建设管理人员培训、节能督查工作培训、财务人员业务培训，参加培训35人次。通过学习培训，机关干部的业务水平和实际工作能力得到了较大提高。

市 旅 委

2024年，我委按照建设现代国际旅游城市的要求，围绕市“十二五”人才队伍建设规划，全面加强旅游人才队伍建设，积极做好旅游人才的吸引、培养和使用工作，全面提升旅游服务水平，保持了全市旅游经济又好又快发展。现将一年来我委旅游人才工作情况报告如下：

（一）加强对人才工作的领导。成立由党组书记、主任为组长，分管主任为副组长，相关处室负责人为成员的委机关人才工作领导小组，定期听取人才工作情况汇报，解决人才培养、使用工作中存在的问题。2024年，先后4次召开委主任办公会，研究布置全市旅游人才使用、培训等工作。尤其是对如何加强对全市专职导游员和景区讲解员的日常培训工作，先后2次进行了专题研究，并制定了具体的培训方案。同时，认真贯彻落实各级人才工作文件精神，通过学习、宣传来营造“尊重知识、尊重人才”的环境，为大力实施人才强旅战略，落实党管人才原则打下了良好的基础。

（二）开展旅游人才培训工作。今年以来，我委围绕“抓素质、抓形象、抓提升”，大力组织开展了旅游人才培训工作。

1、开展专职导游员日常培训工作。今年以来，我委高度重视旅游行业教育培训工作，充分借助市电大黄山市旅游行业教育培训基地平台，坚持落实每周三导游员固定培训日制度。培训内容以思想政治教育、重要法律法规、新型旅游业态、导游业务知识等为培训重点，共设置十八大精神解读、《旅游法》与旅游行政处罚办法解读、黄山市经济社会发展概况介绍、徽派建筑讲座、美好乡村建设专题讲座、百村千幢专题讲座、养生旅游专题讲座、齐云山道教文化专题讲座、佛教文化专题讲座和优秀导游员演讲10个专题，共完成培训23期2400多人次；完成导游员年审培训七期14批3745人次、新导游员岗前培训1期597人次。

2、开展旅游行业专题培训工作。一是开展《旅游法》宣贯培训：7月29日至31日，联合市法制办分3期对全市836名行政执法人员进行了《旅游法》培训。9月4日，组织市旅委机关、各区县旅游委（局）负责同志和执法人员和全市A级景区负责人、旅行社负责人和计调人员共400余人，举办了两期《旅游法》宣贯培训班，解读《旅游法》出台的背景、意义、内容以及国家旅游局出台的相关解释，强化我市旅游从业者的法律意识；9月27日，联合市司法局对全市“六五”普法骨干人员及旅游从业人员130余人开展《旅游法》专题培训；10月18日，我委联合市地税局、市文明办和市总工会组织开展了一次以《旅游法》和《税法》为主要内容的知识竞赛活动，共有来自全市旅游管理部门、旅游景区、酒店、旅行社的一线员工和导游员等9支代表队参加了竞赛。通过深入宣贯《旅游法》，我市成功经受《旅游法》实施后首个黄金周“大考”，顺利实现“安全、顺畅、满意”目标。二是开展旅游管理专项培训：为科学规范旅行社组团、接待行为，准确有效掌握全市旅游团队运行情况，通过规范旅游团队运行程，屏蔽“黑社野导”。根据省旅游局统一安排，举办了一期“旅游团队电子行程单管理系统”培训，市旅委及各区县旅游委（局）分管负责人，市及各区县旅游委（局）管理科、旅游质监所、黄山管委会综合执法局负责人和相关执法人员，黄山管委会经济发展局旅游办负责人和各旅行社主要负责人及具体操作人员参加了培训。三是开展行政执法、统计、安全管理、旅游营销等相关专题培训：旅游质监业务和企业质监员培训2期270人次，旅游统计人员专题培训1期27人次，旅游企业安全管理、安全生产法律法规专题培训1期206人次，旅游营销高潮专题培训1期103人次。同时，采取以会代训方式对委机关人员进行了政治理论、政策法规和旅游业务知识等培训。通过加强日常培训，旅游从业人员的整体素质明显提升。

3、选拔旅游企业管理人员参加旅游行业管理人员岗位职务培训。认真执行国家局和省局的有关规定，6月份，从全市饭店行业选拔34人，参加了2024安徽省旅游星级饭店部门经理岗位职务培训班，34人取得岗位职务资格证书。7月份，从全市经营出境游业务的旅行社选拔60人，参加了安徽省出境游领队业务培训，48人取得了出境游领队资格证书。

（三）做好人才引进和使用工作。

1、积极开展“百名专家服务美好乡村建设活动”。根据市委组织部关于开展“百名专家服务美好乡村建设活动”的统一部署安排，由我委牵头负责的需要旅游专家服务的中心村有44个，主要包括乡村旅游规划策划、营销、项目编排和乡村旅游管理专业培训等，任务十分繁重。为把这项活动组织开展好，委党组高度重视，专门召开党组会进行了专题研究部署，并分别从北京华汉旅游规划设计研究院、安徽大学旅游规划与研究中心、黄山学院旅游学院、市城建设计院和黄山市巅峰旅游研究中心5个单位，组建了由20名旅游专家组成的专家服务团，明确了每名旅游专家服务的中心村。自3月28日起，我们先后集中组织了5批次专家深入中心村，在产业发展规划和旅游项目策划等多方面进行了技术指导。其中，北京华汉旅游规划设计研究院、安徽大学旅游规划与研究中心、黄山学院旅游学院、市城建设计院还采取组团形式，一个村一个村面对面进行技术指导，受到了村两委的好评。

2、引进境外专家授课。10月30日，为了全面推进旅游、旅游文化、旅游地产整体营销工作，提升城市品牌的知名度和美誉度，我委邀请了国家外专局特聘的外国专家、新加坡华鼎集团总裁李良义先生，为我市旅游行政管理部门负责人和重点旅游企业负责人举办了一场“用文化创意，打造城市旅游新品牌”的专题讲座。这次专场讲座，既是我市掀起旅游营销高潮的一个重要举措，也是实施旅游人才战略的一个重要抓手，收到了良好效果。

3、为挂职干部营造才尽其用的良好氛围。8月份，陕西省旅游局选派两名处科级干部来我委挂职，我们坚持按照专业对口原则，合理安排挂职岗位，并认真细致地做好组织服务工作，对挂职干部的工作、生活等情况给予最大的支持和关心，使他们满意而来满意而归，受到了陕西省旅游局的好评。

4、加强机关干部管理使用和人才引进。严格执行中组部关于选拔任用干部的五个规定和省市出台的选拔任用干部的规定，今年以来，我委先后公开招聘了两名事业编工作人员，委党组都始终依据中组部关于选拔任用干部的五个规定和省市出台的选拔任用干部的规定，认真组织了考察工作，确保了程序到位，受到了各级领导和全委干部职工的一致好评。

**第五篇：人才工作总结**

市 统 计 局

今年以来，我局高度重视人才工作，进一步强化领导，狠抓人才目标责任制的落实，紧紧围绕全市经济社会发展目标，坚持党管人才原则，解放思想，创新机制，采取“送出去学、请进来教、用考试引”的办法，积极开展人才工作。

一、坚持党管人才原则，加强党管人才工作。坚持党管人才原则，市统计局党组始终把人才工作摆

在突出位置，牢固树立人才资源是第一资源的理念，定期召开党组会议，安排部署人才工作。通过召开干部职工学习会、专题讨论会、座谈会等，深入贯彻落实我市中长期人才发展规划纲要，明确人才工作的重点任务和具体措施

二、积极参与全市人才队伍建设中长期规划和政策的制定，认真做好相关统计调查。按照《黄山市人才工作领导小组及成员单位工作职责》的要求和职能分工，结合本单位的工作性质，狠抓贯彻落实。积极发挥统计部门专业特长，认真搜集人员统计相关数据，为全市人才队伍建设中长期规划和政策的制定提供参考。根据国家及省统一布置，在2024年首次在全市20家企业开展了企业用工调查工作，并在调查的样本选定、宣传动员、人员培训、问卷填报等环节，结合各环节特点狠抓工作质量，圆满完成2024年全市企业用工调查工作任务。

三、引进清华博士协助项目。利用清华大学博士研究生来黄山参加社会实践活动契机，申报探索服务业统计调查工作体系项目，借力高层次人才对服务业统计进行深层次的科学研究，为服务业统计工作提供有力的智力支持。

四、不断充实统计人才。继去年公开招聘2名工作人员、1名选调人员后，今年我局又通过全市公开招聘了3名工作人员，招才引智，为统计工作注入新的血液。不断充实统计队伍。

五、以培训教育为保障，切实提高统计人员素质。我局制定和下发了《关于加强统计业务培训工作的管理意见》，规范培训流程，严格培训纪律，拓宽培训内容，加强培训管理，完善培训监督。开展培训效果测评，确保参训人员能够真正掌握培训内容；建立统计业务培训备案机制，定期对各区县（科室）业务培训情况进行检查、通报。

市 总 工 会

2024年是全面贯彻落实十八大精神的第一年，也是实施“十二五”规划承前启后的关键一年。年初以来，黄山市总工会以科学发展观为统领，紧贴市委市政府中心工作，认真贯彻落实人才工作精神，着力加强对职工人才队伍的培训培养，提高人才队伍素质，各项工作稳步推进。

一、加强领导，进一步完善人才工作管理机制。2024年以来，黄山总工会召开专题会议，认真学习人才工作文件精神。通过学习讨论，在班子成员中确立了人才是全市工会工作发展之本的理念，加强了对人才工作的领导。在5月份召开的专题人才会议上，研究部署全年人才工作，要求将全年的人才工作与工会中心工作，与工会组织“双走访，三服务”活动结合起来，严格按照计划，有力推进职工人才队伍素质的整体提高。

二、多法并举，积极探索人才培养模式。市总组宣法律部承担全市职工宣传思想、职业道德培训、职工队伍素质提升等职责，2024年以来，市总组宣部一如既往组织干部职工参加全国、省、市各级各类培训，要求参训干部职工回来后要举行了学习汇报会，将先进的工作和管理理念通过生动的形式向全体工作人员汇报；另外，还邀请其他地市区县工会上门传经送宝，传授工作经验。

三、紧密结合工会职能，在职责范围内开展力所能及的人才培养工作。

1、围绕发展，组织开展“工人先锋号”创建活动。继续深化“当好主力军、建功十二五”劳动竞赛活动，以“创建工人先锋号”为抓手，要求全市各级工会组织围绕黄山“十大工程”和“四区”建设，选择具有社会影响的重点工程，突出抓好“强技能、当先锋、保质量、促转变”重点劳动竞赛，推动各项劳动竞赛向非公企业、新兴战略性产业和现代服务业拓展。各区县工会和市直各系统工会根据市总的部署，深入发动职工提合理化建议活动，动员广大职工为企业节能减排、小改革、小发明、小创造、增收节支出谋献策。共组织开展“节能减排”、“ 低碳发展”等岗位练兵比武活动260余场次。

2、发挥劳模先进示范作用，引导职工提升素质、创先争优。4月28日，市总举办“庆五

一、话发展、做贡献” 劳模、先进代表座谈会，邀请了30位劳动模范和先进集体代表参加。11月6日，邀请了全国劳动模范、全总副主席许振超做客黄山职工“道德讲堂”，在徽州大剧院为我市职工做了一场主题为“中国梦，劳动美——当代工人爱岗敬业”的精彩报告。来自全市各行业的劳模代表、市直及各区县基层工会干部、职工800余人聆听报告。报告会后，大家表示在今后的工作中要提升精气神，集聚正能量，把“振超效率”、“振超精神”落实到具体行动中去。

3、关爱困难职工子女就学，开展第16届育才关怀活动。8月23日，市直困难职工和困难农民工子女 “育才关怀金秋助学行动”资助仪式在市总困难职

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