# 人社局人才开发科工作总结（五篇模版）

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2024-06-10

*第一篇：人社局人才开发科工作总结人社局人才开发科工作总结一、今年工作总结（一）年度目标完成情况1、人才选拔推荐4月，我科根据“领军人才”和“拔尖人才”并轨后的队伍现状，拟定了“关于完善闵行领军人才选拔的几点意见”，主要确定了45-50周岁...*

**第一篇：人社局人才开发科工作总结**

人社局人才开发科工作总结

一、今年工作总结

（一）年度目标完成情况

1、人才选拔推荐

4月，我科根据“领军人才”和“拔尖人才”并轨后的队伍现状，拟定了“关于完善闵行领军人才选拔的几点意见”，主要确定了45-50周岁入选者的比例，确定了滚动评选入选者的比例，锁定了市属、区属体制内人才基数和高校内部推荐人数，力争打造一支以中青年为主，民营科技型企业人才占多数的人才队伍。

6月初，第八批闵行领军人才的选拔工作正式开始。今年共收到申请材料148份，经我科历时一个月的认真梳理、分类、预审，以及相关部门初审后，共筛选出101份材料提交给评审专家组。再经“专家个人评审”和“专家集中评审”形成专家组结论性意见后，现已拟定82名初步人选（含上海交大等四家单位的20个内部推荐名额），将于本月报区政府，待批准通过后颁发证书。

另外，我科于6月推荐了10名闵行领军人才参加XX市领军人才（地方队）的评选，其中2位人才参选优势明显，有望入选。

2、“6+1”人才政策推进

8月，我科组织了“今年高层次人才科研项目资助”工作，共收到申请材料34份。10月初，在对所有申报材料进行核对、分类后，提出了初步意向，制作了项目明细表，分别送区委组织部、区财政局、区科委等部门预审。10月18日，区人才工作领导小组办公室牵头，由区委组织部、区人保局、区科委、区财政局有关科室负责人组成评审小组，对照文件的等级标准逐一进行认定后，共有27人通过评审，资助总额440万元。拟于本月将评审意见报区政府，待批准后先期拨付80%款项。共召开2次区人才公寓工作协调小组单位例会，审批通过租房补贴19人，涉及单位7个、资金30.6万元。审核并发放租房补贴142,180元。同时，根据区政府与中国商飞上海飞机客户服务有限公司的框架协议给予共计327646.61元的租房补贴。

受理审核了上海蓝怡科技有限公司2位博士后20万元科研资助申请的申请，经上门了解博士后项目进展情况后通过审核，现已报财政同意拨付。与罗地亚（中国）投资有限公司、基因科技（上海）有限公司等2家单位做好了对接，为3名博士后办理入驻XX区博士后创新实践基地事宜。

3、人才建档工作

我科已根据《闵行领军人才专业档案制作方案》建立了“闵行领军人才”一人一档。目前尚在培养期内的领军人才建档工作接近尾声，预计将于年底完成全部培养期内领军人才专业档案的制作。第八批闵行领军人才的建档工作，将于区政府批准最终人选后展开。同时，我科对三年培养期内的人才表现做好了跟踪服务，对创业类领军人才进行重点走访，并将最新科研成果归入人才档案。

（二）主要工作

1、人才队伍建设（1）人才交流平台

我科积极开展各种形式的座谈和文体活动，搭建人才交流平台。年初举行了今年高层次人才迎春座谈会，邀请了“国家百千万人才工程”、“中央、上海千人计划”、“上海（闵行）领军人才、拔尖人才”以及首席技师代表、重点园区以及留学人员联谊会代表，各自畅谈了对我区人才工作的意见和建议。会后，我们还就人才提出的意见和建议一一进行了书面答复。4月，我科与高端人才服务中心联合举办了创业型领军人才座谈会，近二十家领军人才企业代表参加了本次座谈会。会上区领军人才畅谈了各自在企业创办过程中遇到的问题和心得，并提出了创业服务方面的需求和建议。

为了丰富人才业余生活，增进人才间交流与合作，我科在年初还举办了领军人才“迎春杯”羽毛球比赛，有30多位领军人才报名并参加了比赛。领军人才表示此类活动让人才在比赛的同时增进了友谊，拓展了社交范围，希望今后能有更多的类似的活动项目让他们拓展交际。“今年闵行领军人才第二届‘团结普瑞玛杯’羽毛球、乒乓球比赛”将于11月23、24日举行，目前已有37名人才报名参加。

此外，我科还推荐了2名留学回国人员、1名企业高管和1名高技能人才参加市新经济组织高层次经营管理者系列培训班。（2）人才公益活动 进一步拓展公益平台，引导专家参与社会公益，履行社会责任。5月，我科在上一次“高层次人才进园区”活动的经验基础上，联合紫竹高新区共同主办了第二期XX区“高层次人才进园区”公益活动。活动现场，来自领军人才队伍的13位医生代表及助手，在广场上为园区内的白领们提供义诊咨询，共有500多名园区职工接受了义诊。今年的义诊活动增加了白领高发疾病的相关科室，较去年义诊活动更具针对性，获得了园区职工的广泛欢迎。今后我科还将进一步拓展高层次人才搭建服务社会的领域，让高层次人才服务进校区、进园区，引导专家以多种方式回馈闵行，助力地区社会事业发展。（3）人才沙龙活动

为帮助领军人才搭建彼此沟通的桥梁，促进人才间合作共赢，帮助领军人才企业提升管理能力，我科于年初举办了以“经济转型背景下的理财新思路”为主题的沙龙活动，邀请了上海申银万国证券研究所有限公司首席经济学家杨成长博士就中国经济面临的战略转型以及财富管理新模式进行了主题讲座。三个多小时的讲座过程中，杨成长博士与领军人才互动气氛热烈，并对各位领军人才提出的问题一一给予详细回答。10月，为帮助本区领军人才创业企业提高应对市场风险和预防法律风险的能力，我科又举办了以“企业常见法律问题分析及对策研究”为主题的沙龙活动，邀请了上海中夏旭波律师事务所主任、闵行领军人才张鹏峰律师及其团队，就有关企业生产经营活动中遇到的产权、融资、合同等方面的法律问题进行讲解和交流。近30余名专家、企业代表参加了讲座，两个多小时的过程中，三位律师对各位创业人才提出的问题一一给予详细回答，互动气氛热烈。会后，与会者纷纷表示该活动提高了他们对企业法律风险的辨识、预防和应对能力，受益非浅。11月我科拟举办艺术欣赏沙龙、摄影展、书画展等丰富多彩的文化活动，并挖掘队伍中的优秀人才担任主讲嘉宾，充分利用队伍自身资源优势，提升人才队伍凝聚力。

2、人才宣传工作

为了让本地区的广大群众了解人才工作，关心人才工作发展,我科积极发挥地方媒体宣传阵地作用，加强了对本区领军人才的宣传力度，利用《闵行报》发行量大、受众广泛的优势，采用专版、专题等形式，对我区闵行领军人才典型人物及其团队的成长经历、杰出事迹和突出贡献进行跟踪报道，扩大了我区高层次人才队伍的知晓度和影响力，也为进一步弘扬人才的创新创业精神，彰显地区创新实力，激发全社会创新创业的热情与活力起到了宣传作用。8月间，闵行报以第八批闵行领军人才选拔工作启动为引子，用每期整版的篇幅开设了“闵行优才”专栏，对我区高层次人才队伍建设情况、近年来人才工作举措和成效做了回顾。目前该专栏已报道了3位高层次人才，起到了广泛的宣传作用。此外，我科还加强了局系统内部的人才宣传，定期向《闵行人保》提供人才风采稿件，在人保局动态上陆续刊登了24位领军人才的主要事迹，并在《闵行人保》上刊登了王佳梁等七位典型优秀人物的宣传报道。同时，我科积极走访了各基层单位进行人才政策宣讲，先后通过浦江、颛桥、江川、莘闵园区等镇、街道、园区的企业沙龙平台，召开政策解读会，为有需求的企业进行人才公寓、人才引进、博士后基地入驻等人才政策介绍。

3、人才走访工作

我科于去年建立了常态化人才走访机制，为进一步提升服务质量打下基础。全年走访了上海团结普瑞玛激光设备有限公司、上海高诚艺术包装有限公司等14家单位，通过实地走访和座谈，了解人才的最新工作近况、科研成果，充实了人才档案内容，强化了与单位人力资源部门的联系。

4、人才关怀服务

今年我科共组织安排3批领军人才、拔尖人才赴华东疗养院体检；组织安排8批疗休养活动，其中4批长线，4批短线家庭游。截至10月底，已向133位人才寄送生日贺卡，送上温馨祝福。

一、今年工作总结

（一）年度目标完成情况

1、人才选拔推荐

4月，我科根据“领军人才”和“拔尖人才”并轨后的队伍现状，拟定了“关于完善闵行领军人才选拔的几点意见”，主要确定了45-50周岁入选者的比例，确定了滚动评选入选者的比例，锁定了市属、区属体制内人才基数和高校内部推荐人数，力争打造一支以中青年为主，民营科技型企业人才占多数的人才队伍。

6月初，第八批闵行领军人才的选拔工作正式开始。今年共收到申请材料148份，经我科历时一个月的认真梳理、分类、预审，以及相关部门初审后，共筛选出101份材料提交给评审专家组。再经“专家个人评审”和“专家集中评审”形成专家组结论性意见后，现已拟定82名初步人选（含上海交大等四家单位的20个内部推荐名额），将于本月报区政府，待批准通过后颁发证书。

另外，我科于6月推荐了10名闵行领军人才参加XX市领军人才（地方队）的评选，其中2位人才参选优势明显，有望入选。

2、“6+1”人才政策推进

8月，我科组织了“今年高层次人才科研项目资助”工作，共收到申请材料34份。10月初，在对所有申报材料进行核对、分类后，提出了初步意向，制作了项目明细表，分别送区委组织部、区财政局、区科委等部门预审。10月18日，区人才工作领导小组办公室牵头，由区委组织部、区人保局、区科委、区财政局有关科室负责人组成评审小组，对照文件的等级标准逐一进行认定后，共有27人通过评审，资助总额440万元。拟于本月将评审意见报区政府，待批准后先期拨付80%款项。共召开2次区人才公寓工作协调小组单位例会，审批通过租房补贴19人，涉及单位7个、资金30.6万元。审核并发放租房补贴142,180元。同时，根据区政府与中国商飞上海飞机客户服务有限公司的框架协议给予共计327646.61元的租房补贴。

受理审核了上海蓝怡科技有限公司2位博士后20万元科研资助申请的申请，经上门了解博士后项目进展情况后通过审核，现已报财政同意拨付。与罗地亚（中国）投资有限公司、基因科技（上海）有限公司等2家单位做好了对接，为3名博士后办理入驻XX区博士后创新实践基地事宜。

3、人才建档工作

我科已根据《闵行领军人才专业档案制作方案》建立了“闵行领军人才”一人一档。目前尚在培养期内的领军人才建档工作接近尾声，预计将于年底完成全部培养期内领军人才专业档案的制作。第八批闵行领军人才的建档工作，将于区政府批准最终人选后展开。同时，我科对三年培养期内的人才表现做好了跟踪服务，对创业类领军人才进行重点走访，并将最新科研成果归入人才档案。

（二）主要工作

1、人才队伍建设（1）人才交流平台

我科积极开展各种形式的座谈和文体活动，搭建人才交流平台。年初举行了今年高层次人才迎春座谈会，邀请了“国家百千万人才工程”、“中央、上海千人计划”、“上海（闵行）领军人才、拔尖人才”以及首席技师代表、重点园区以及留学人员联谊会代表，各自畅谈了对我区人才工作的意见和建议。会后，我们还就人才提出的意见和建议一一进行了书面答复。4月，我科与高端人才服务中心联合举办了创业型领军人才座谈会，近二十家领军人才企业代表参加了本次座谈会。会上区领军人才畅谈了各自在企业创办过程中遇到的问题和心得，并提出了创业服务方面的需求和建议。

为了丰富人才业余生活，增进人才间交流与合作，我科在年初还举办了领军人才“迎春杯”羽毛球比赛，有30多位领军人才报名并参加了比赛。领军人才表示此类活动让人才在比赛的同时增进了友谊，拓展了社交范围，希望今后能有更多的类似的活动项目让他们拓展交际。“今年闵行领军人才第二届‘团结普瑞玛杯’羽毛球、乒乓球比赛”将于11月23、24日举行，目前已有37名人才报名参加。

此外，我科还推荐了2名留学回国人员、1名企业高管和1名高技能人才参加市新经济组织高层次经营管理者系列培训班。（2）人才公益活动

进一步拓展公益平台，引导专家参与社会公益，履行社会责任。5月，我科在上一次“高层次人才进园区”活动的经验基础上，联合紫竹高新区共同主办了第二期XX区“高层次人才进园区”公益活动。活动现场，来自领军人才队伍的13位医生代表及助手，在广场上为园区内的白领们提供义诊咨询，共有500多名园区职工接受了义诊。今年的义诊活动增加了白领高发疾病的相关科室，较去年义诊活动更具针对性，获得了园区职工的广泛欢迎。今后我科还将进一步拓展高层次人才搭建服务社会的领域，让高层次人才服务进校区、进园区，引导专家以多种方式回馈闵行，助力地区社会事业发展。（3）人才沙龙活动

为帮助领军人才搭建彼此沟通的桥梁，促进人才间合作共赢，帮助领军人才企业提升管理能力，我科于年初举办了以“经济转型背景下的理财新思路”为主题的沙龙活动，邀请了上海申银万国证券研究所有限公司首席经济学家杨成长博士就中国经济面临的战略转型以及财富管理新模式进行了主题讲座。三个多小时的讲座过程中，杨成长博士与领军人才互动气氛热烈，并对各位领军人才提出的问题一一给予详细回答。10月，为帮助本区领军人才创业企业提高应对市场风险和预防法律风险的能力，我科又举办了以“企业常见法律问题分析及对策研究”为主题的沙龙活动，邀请了上海中夏旭波律师事务所主任、闵行领军人才张鹏峰律师及其团队，就有关企业生产经营活动中遇到的产权、融资、合同等方面的法律问题进行讲解和交流。近30余名专家、企业代表参加了讲座，两个多小时的过程中，三位律师对各位创业人才提出的问题一一给予详细回答，互动气氛热烈。会后，与会者纷纷表示该活动提高了他们对企业法律风险的辨识、预防和应对能力，受益非浅。11月我科拟举办艺术欣赏沙龙、摄影展、书画展等丰富多彩的文化活动，并挖掘队伍中的优秀人才担任主讲嘉宾，充分利用队伍自身资源优势，提升人才队伍凝聚力。

2、人才宣传工作

为了让本地区的广大群众了解人才工作，关心人才工作发展,我科积极发挥地方媒体宣传阵地作用，加强了对本区领军人才的宣传力度，利用《闵行报》发行量大、受众广泛的优势，采用专版、专题等形式，对我区闵行领军人才典型人物及其团队的成长经历、杰出事迹和突出贡献进行跟踪报道，扩大了我区高层次人才队伍的知晓度和影响力，也为进一步弘扬人才的创新创业精神，彰显地区创新实力，激发全社会创新创业的热情与活力起到了宣传作用。8月间，闵行报以第八批闵行领军人才选拔工作启动为引子，用每期整版的篇幅开设了“闵行优才”专栏，对我区高层次人才队伍建设情况、近年来人才工作举措和成效做了回顾。目前该专栏已报道了3位高层次人才，起到了广泛的宣传作用。此外，我科还加强了局系统内部的人才宣传，定期向《闵行人保》提供人才风采稿件，在人保局动态上陆续刊登了24位领军人才的主要事迹，并在《闵行人保》上刊登了王佳梁等七位典型优秀人物的宣传报道。

同时，我科积极走访了各基层单位进行人才政策宣讲，先后通过浦江、颛桥、江川、莘闵园区等镇、街道、园区的企业沙龙平台，召开政策解读会，为有需求的企业进行人才公寓、人才引进、博士后基地入驻等人才政策介绍。

3、人才走访工作

我科于去年建立了常态化人才走访机制，为进一步提升服务质量打下基础。全年走访了上海团结普瑞玛激光设备有限公司、上海高诚艺术包装有限公司等14家单位，通过实地走访和座谈，了解人才的最新工作近况、科研成果，充实了人才档案内容，强化了与单位人力资源部门的联系。

4、人才关怀服务

今年我科共组织安排3批领军人才、拔尖人才赴华东疗养院体检；组织安排8批疗休养活动，其中4批长线，4批短线家庭游。截至10月底，已向133位人才寄送生日贺卡，送上温馨祝福。

5、人才引进工作

自2024年起，外省市高层次人才引进数量与质量逐年快速提升，本区目前人才引进总量仅次于XX区，位列全市第二。我科结合“十二五”人才规划“人才优先，引领发展”的基本原则，积极做到规范流程、注重调研、服务重点、提升质量。首先，为了更有针对性地做好户籍人才引进，针对重点企业内紧缺急需的专业技术人才的引进，我科注重调研，积极配合，争取市局领导科室的支持。例如，中航民用航空电子有限公司是区政府引进并签订框架协议入驻紫竹科学园区内的重点企业，今年是该公司整体入驻紫竹园区启动的第一年，为了做好公司重点人才的引进，我们请来市局人才开发处的分管同志上门现场办公，为该公司28名专业技术人员及其家属办理了户籍调沪手续。其次，注重园区与非公企业的人才引进，我科多次到紫竹科学园区、浦江镇、吴泾镇等基层单位直接进行业务辅导和政策宣传。第三，加强审核、规范程序，明确责任，依法行政。在受理、审核有关材料的过程中，我们努力做到一丝不苟，并对有疑点的企业及个人进行仔细审查，对一些以代办人才引进非法谋利的中介机构予以及时发现。截至10月底，我区共办理高层次人才引进210户家庭，办理调沪人才及其家属共计379人，与2024年同期的155户292人相比，增加了30%。其中，引进博士8人、硕士64人、引进高级职称31人。另外，共办理夫妻分居及职工转移调沪57人。

（三）其他工作

1、组织实施“三支一扶”的招募工作。根据市人社局的统一部署，顺利地完成了今年6名“三支一扶”学生的招募工作。同时根据区财政的要求，完成明年“三支一扶”项目支出绩效前评价工作。

2、根据市局工作安排，会同国家统计局闵行调查队组织开展非公有制领域人才统计工作；会同国家统计局闵行调查队、区农委组织开展“农村实用人才”统计工作。

3、完成两会提案答复件共8份，结案报告3份。

二、明年重点推进工作

（一）人才选拔

继续开展闵行领军人才选拔工作，进一步完善专家评审机制。选拔工作要切实做好“三个坚持”、“二个完善”和“一个推进”，即坚持按条件标准选人，坚持以一线科技人员为主，坚持按评审专家意见为最终意见；完善评审专家的组织机制，完善各专业类别入选比例和名额推荐机制；召开一次全区领军人才工作推进会，总结八年工作，进一步扩大闵行领军人才的社会影响，塑造本区人才工作“名片”。

（二）人才资助

改进XX区高层次科研项目资助办法，适当调整资金资助款的首付比例，从而进一步推进“项目标注制度”的落实。要结合当前形势，强化项目的跟踪和资金使用的监督，促进人才专项资金资助绩效性的提高。

（三）人才宣传

以媒介为平台，创新人才宣传理念。以借助社会资源，推进政府购买服务的方式来提高人才宣传的质量。以协议的方式，加强与闵行报社的合作，办好“闵行优才栏目”；试办以闵行领军人才为主要对象的人才电子信息动态，全面介绍闵行领军人才及其企业，促进人才之间的学习交流，强化自我互动的功能，从而促进人才间的项目合作。

（四）人才档案

加强信息采集，做实领军人才档案的基础工作。要学会积极主动地与领军人才沟通交流，将信息采集工作的被动变为主动，将原本的定期采集工作“经常化”。要充分利用现代通讯工具、人才沙龙、走访制度等方式，来收集领军人才一年来所取得的科研成果、荣誉及企业经济数据，为全面掌握领军人才在培养期内的情况打好基础。

（五）人才责任

树形象，不断增强领军人才的社会责任。目前队伍中汇集了全区各领域的专家学者和创新创业人才，要努力发挥其作用，为闵行经济社会发展和人民大众服务，这是树立领军人才形象的有效载体。在继续办好“人才进园区”公益活动的同时，探索“进社区、进校区”公益活动，将“想做事、乐做事。能做事”的人才组织起来，将人才工作部门的想法、专家的意愿和社会的需求有机结合起来，组建一支约40人左右规模的“闵行领军人才志愿者”队伍。

（六）人才活动

丰富文化生活，开展形式多样的联谊活动，凝聚队伍。而我们的角色，就是要搭建好平台，起到穿针引线的作用。一是继续办好以“强身健体、以球会友、增进了解、促进合作”为主题的第三届闵行领军人才羽毛球比赛，二是要办好“领军人才摄影天地”宣传栏，三是要举办以兴趣爱好为主题的沙龙，四是要组织好疗休养活动。总之，创造一切条件增加人才互动交流的次数，用心工作、用情服务，将我们人才工作部门打造成人才心目中的“娘家”。

**第二篇：人社局人才服务工作总结**

人社局人才服务工作总结

今年，是“十二五”建设中期关键的一年，县人力社保局认真贯彻落实党的十八大和十八届三中全会精神，紧紧围绕县委、县政府的决策部署，以科学发展观统揽全局，抓重点、解难点、举亮点，积极有效地应对形势变化，突出“引人才、促就业、惠民生、助发展”的工作主题，扎实推进党风廉政建设，全面落实人力社保民生大事，为全县经济社会“赶超发展、激情跨越”做出了应有的贡献。

一、今年工作总结

（一）就业与培训扎实推进

坚持就业安民，广开就业门路，就业规模持续扩大。今，全县新增城镇就业人员15378人，完成212%,帮助失业人员再就业3016人，完成201%，其中就业困难人员986人，完成246.5%，城镇登记失业率1.85%，连续6年创新低。就业各项工作任务都已经完成市考核指标100%以上。

一是加大就业援助帮扶。将就业援助制度由城市向农村延伸，落实公益性岗位进村726个，完成133.9%，发放2024公益性岗位补贴187.5万。为下岗失业人员、大学生等对象提供创业、再就业小额担保贷款累计408笔1520万元。发放35.7万社会保险补贴鼓励、扶持就业困难人员从事个体经营或灵活就业。援助福利企业残疾人困难就业人员170余万。各项援助力度逐年提高。二是推进充分就业创建。全县82个充分就业社区和902个充分就业村全部创建完成。每个社区基本做到有人员办事、有服务场所、有办公设备和经费保障，促进就业对接和就业服务基层化、一体化。今年发放创建工作经费和人员经费232.4万元，累计发放达2300多万元。全县劳动就业情况调查入网入库69万人，实现各类职业技能培训1.3万人。

三是完善就业招聘服务。多渠道、多形式举办专场招聘会，为毕业生积极提供招聘岗位信息，广泛搭建各类就业交流平台。在瓯北现场举办公益性人才招聘会35场次和网上公益性招聘会3期。共参加企业1775，提供44595个岗位，参加应聘41360人次，达成就业意向5625人。

四是落实就业创业培训。今年实现各类劳动者技能培训16075人。其中实现农村劳动力转移就业培训2737人、进城务工农民培训7013人、创业培训445人、高技能人才培养1262人、其他职业培训4618人。特别是大力开展“网上创业”培训8期，合格发证人数410人，合格发证学员都成功创建淘宝店铺，并有很多学员店铺开得相当成功。真正以创业带动就业，探索出了一条就业培训的好路子。

（二）人才开发力度持续加强

一是人才引进增长。致力于人才服务发展，今年全县共引进各类人才2770人。其中引进高层次和特殊紧缺人才26人，国外智力项目17项，浙江省“151”人才3人，XX市“551”人才近30人。建成中国工程院院士专家工作站1家，省级博士后科研站3家，省级以上企业技术研发中心16家，全县人才总量规模进一步扩大。

二是人才服务提升。加强对企业的人才工作指导服务，定期到企业了解人才需求状况，安排909名高校毕业生参与38家企事业单位见习，位列全市第一，大学生初次就业率达89％。办理高校毕业生报到1409人，接收档案2803件，办理农转非证明228份，新增人事代理323人。以“服务企业、服务人才”理念，精心组织人力资源经理联谊会2期。三是人才培养强化。立足永嘉实际，扎实推进泵阀、服装等行业为重点的高技能人才培养1262人，完成157.75%，为全市第一。大力推进校企合作，“量体式、定单式”培养技能人才，如：报喜鸟集团在华中农业大学、东北农业大学等4所高校设立了“报喜鸟班”，定制企业人才，大部分人员都直接留公司工作。奥康集团与温州职业技术学院、超达阀门与开封大学、亚龙科技与安徽科技学院等校企合作都取得很大成功。重点面向科技含量高、人才相对集聚、组建条件相对成熟、有研究项目的团队，选拔了第二批县学术技术骨干团队10个。首次创建和评选了“XX县周道真焊工技能大师工作室”等5家县级技能大师工作室，其中2家获市级称号，1家获省级称号。

今年，是“十二五”建设中期关键的一年，县人力社保局认真贯彻落实党的十八大和十八届三中全会精神，紧紧围绕县委、县政府的决策部署，以科学发展观统揽全局，抓重点、解难点、举亮点，积极有效地应对形势变化，突出“引人才、促就业、惠民生、助发展”的工作主题，扎实推进党风廉政建设，全面落实人力社保民生大事，为全县经济社会“赶超发展、激情跨越”做出了应有的贡献。

一、今年工作总结

（一）就业与培训扎实推进

坚持就业安民，广开就业门路，就业规模持续扩大。今，全县新增城镇就业人员15378人，完成212%,帮助失业人员再就业3016人，完成201%，其中就业困难人员986人，完成246.5%，城镇登记失业率1.85%，连续6年创新低。就业各项工作任务都已经完成市考核指标100%以上。

一是加大就业援助帮扶。将就业援助制度由城市向农村延伸，落实公益性岗位进村726个，完成133.9%，发放2024公益性岗位补贴187.5万。为下岗失业人员、大学生等对象提供创业、再就业小额担保贷款累计408笔1520万元。发放35.7万社会保险补贴鼓励、扶持就业困难人员从事个体经营或灵活就业。援助福利企业残疾人困难就业人员170余万。各项援助力度逐年提高。

二是推进充分就业创建。全县82个充分就业社区和902个充分就业村全部创建完成。每个社区基本做到有人员办事、有服务场所、有办公设备和经费保障，促进就业对接和就业服务基层化、一体化。今年发放创建工作经费和人员经费232.4万元，累计发放达2300多万元。全县劳动就业情况调查入网入库69万人，实现各类职业技能培训1.3万人。

三是完善就业招聘服务。多渠道、多形式举办专场招聘会，为毕业生积极提供招聘岗位信息，广泛搭建各类就业交流平台。在瓯北现场举办公益性人才招聘会35场次和网上公益性招聘会3期。共参加企业1775，提供44595个岗位，参加应聘41360人次，达成就业意向5625人。

四是落实就业创业培训。今年实现各类劳动者技能培训16075人。其中实现农村劳动力转移就业培训2737人、进城务工农民培训7013人、创业培训445人、高技能人才培养1262人、其他职业培训4618人。特别是大力开展“网上创业”培训8期，合格发证人数410人，合格发证学员都成功创建淘宝店铺，并有很多学员店铺开得相当成功。真正以创业带动就业，探索出了一条就业培训的好路子。

（二）人才开发力度持续加强

一是人才引进增长。致力于人才服务发展，今年全县共引进各类人才2770人。其中引进高层次和特殊紧缺人才26人，国外智力项目17项，浙江省“151”人才3人，XX市“551”人才近30人。建成中国工程院院士专家工作站1家，省级博士后科研站3家，省级以上企业技术研发中心16家，全县人才总量规模进一步扩大。

二是人才服务提升。加强对企业的人才工作指导服务，定期到企业了解人才需求状况，安排909名高校毕业生参与38家企事业单位见习，位列全市第一，大学生初次就业率达89％。办理高校毕业生报到1409人，接收档案2803件，办理农转非证明228份，新增人事代理323人。以“服务企业、服务人才”理念，精心组织人力资源经理联谊会2期。三是人才培养强化。立足永嘉实际，扎实推进泵阀、服装等行业为重点的高技能人才培养1262人，完成157.75%，为全市第一。大力推进校企合作，“量体式、定单式”培养技能人才，如：报喜鸟集团在华中农业大学、东北农业大学等4所高校设立了“报喜鸟班”，定制企业人才，大部分人员都直接留公司工作。奥康集团与温州职业技术学院、超达阀门与开封大学、亚龙科技与安徽科技学院等校企合作都取得很大成功。重点面向科技含量高、人才相对集聚、组建条件相对成熟、有研究项目的团队，选拔了第二批县学术技术骨干团队10个。首次创建和评选了“XX县周道真焊工技能大师工作室”等5家县级技能大师工作室，其中2家获市级称号，1家获省级称号。

（三）人事管理工作深入开展

一是完善招考招聘。坚持“公开、平等、竞争、择优”原则，全县全年组织公务员、事业单位、国企、差额转全额等各类考录、选调和直接考核招聘30余场次，结果都非常圆满，没有发生违法违规现象，招录公务员、事业人员、国企人员等合计746人。

二是推进队伍管理。公务员初任培训一期，共126人，学法用法培训3047人。出台《的通知》（永人社〔2024〕56号）文件，深入开展公务员在线培训，全县公务员“网络课堂”注册人数2653，合格2584人，通过率97.40%，在全市11个县市区排名第三。全县聘任各类技术职称人数260名，核定教育系统106所学校中级职数322人、高级职数249人。经审查、考试、考核，完成正江山林场、公路管理局、城管执法机构等8家单位共计734名工作人员身份转变为全额事业单位人员。三是落实工资福利。严格按工资政策，发挥工资激励作用，完成各项工资审批和工资年报工作。落实好离退休人员的待遇核定，保障他们的生活权益。全年办理职务（职称）晋升、学历变动增资等14648人，办理机关事业单位人员退休手续239人，办理抚恤金核定和遗属生活困难补助149人；完成公安机关执法勤务机构人民警察警员职务工资套改773人次。

（四）社会保障工作稳步发展

一是措施有力。坚持“全覆盖、保基本、多层次、可持续”方针，积极回应民生需求，以提高待遇和优化服务为重点，推进城镇居民与农村居民社会保障全覆盖，加快新农合与城镇职工医保系统并轨工作力度。二是成效显著。全县新增各类保险参保人数19.3万人，其中：养老保险（职工+城乡）新增10.1万人、医疗保险（职工+城乡）新增7.1万人，完成633.2%和1692.5%，分列全市第一、二位；新增失业保险4723人、工伤保险7533人、生育保险8505人，分别完成109.8%、106.1%、105%。城乡居保参保人数40.7万人，城乡医保参保人数81.2万人，参保率均超过95%。被征地农民生活保障做到“即征即保”，新增6764人。城乡医保报销待遇进一步提高，累计住院和门诊报销支出3.9亿元。加快了城乡医保（新农合）与城镇职工医保系统并轨，明年1月已顺利开通涉及81万城乡医保对象的XX市范围内定点医院住院刷市民卡报销服务。全县已批准30家医保定点医院和35家定点药店通过市民卡联网结算，切实方便老百姓就医购药。市民卡新增发卡26万张，完成173.9%，总发卡39万张。今年把公务员群体纳入工伤保险体系，把全县符合条件的村级卫生室纳入医保体系，实现了历史性突破。我县已经形成了“全民参保、全员普惠”的社会保障格局。

三是基金丰盈。今年累计征缴各类社会保险基金16.1亿元，按时、准确发放离退休干部、机关事业退休人员、企业退休人员、城乡居保等各类对象的待遇基金9.7亿元，结余6.4亿元。历年总累计结余35.5亿元。我县的社保基金是充实、盈余的。

（五）劳动关系和谐稳定

今年的经济社会形势依然比较严峻，全县劳资纠纷和突发欠薪逃匿事件仍有发生。我们树立大局意识，做到维权和维稳相结合，劳动保障监察和劳资纠纷协调两手抓，各项劳动工作指标都完成市考核任务。一是积极落实劳动管理和监察工作。开展“春雨”、“春雷”、“春暖”、“春苗”等专项行动，深化落实“无欠薪永嘉”建设和企业职工“双爱”活动，努力维护企业和劳动者双方权益，确保劳动关系和谐稳定。今，全县共受理投诉案件516件，涉及劳动者1521人，涉及金额446.88万元，其中处理拖欠工资案件509件，比去年同期580件下降12.25%；另外处理10人以上的群体事件42件，涉及劳动者1443人，涉及金额760.62万元，其中欠薪逃逸2件，全部案件处置结案率达100%。书面审查用人单位8201家，企业合同签订率达91%。

二是构建劳动争议大调解格局。坚持“预防为主、基层为主、调解为主”的工作方针，致力于劳动争议大调解网络平台建设和仲裁规范化建设。全县18个镇（街道）、82个社区、341家已经建立工会的规模以上企业建立了劳动争议调解委员会。对1764名调解员进行高级劳动关系协调员培训，实行调解员持证上岗制度。今年在全省率先推行基层调解简易文书，促进提高调解普及率。并加强仲裁过程中的调解，实行庭前、庭中、庭后三次调解制度，以减少当事人诉累。今年共受理立案并处理争议案件447件（调解结案252件，裁决结案122件，撤诉73件），100﹪妥善调处。

三是加强欠薪逃匿司法打击力度。我们会同公安、检察院、法院建立经常性的工作联动机制，共同解决恶意欠薪案件查处过程中的重点疑难问题，建立信息互通，加大案件查处的宣传报道和舆论引导，并依法将查处的严重违法犯罪案件向社会公布，既震慑了犯罪分子，又引起了群众重视。去年以来，欠薪逃匿和拒不支付劳动报酬案件移送公安10件，立案10件，7人已被依法追究刑事责任。

（六）信访维稳处置得当

一是历史遗留问题妥善处置。浙江省人社厅〔2024〕221.222.223号三个文件下发执行以来，已经是第三个年头，精简下放对象、乡村医生等社会保障对象到我局上访诉求至今仍有，全局上下统一思想，全力以赴开展工作，对他们晓之以理，动之以情，按照政策法规妥善处置各类上访事件，整体情况比较稳定。

二是军转干部安置稳定可控。今年完成2名军转干部安置，92年来已累计安置军转干部109人，安置军转家属37人，安置率100%，做到了安置者本人、接收单位、部队“三满意”。落实“五包”责任制，“八一”和春节期间进行了走访慰问，随时掌握企业军转干部的思想动态。三是信访咨询服务得到强化。我们进一步健全了12333咨询专线电话服务标准化建设，做到有专门科室、专门设备、专门人员的要求，向全社会提供有关人力社保各项政策和办事业务的咨询。并进一步强化了局门户网站、官方微博以及永嘉政府网站民意留言板的信息公开和业务咨询答复互动，“多管齐下”积极化解信访维稳压力。今年仅12333服务中心就服务来电21505个，处理来访来信49人次。

（七）公共服务能力加强

一是打造“阳光政务”。我们在局门户网站开通了“阳光政务”专栏，把全部公共权利和服务事项（172项）向社会公众公开；把跟老百姓关系最密切的18项工作权限下放到社区和基层窗口；把局长的职权授权窗口负责人，切实方便群众办事。

二是完善窗口服务。我们把原来分散的城乡医保和社保服务窗口重新进行了整合，建设大厦二楼新的社保服务大厅达1000多平方米，为广大群众提供“一站式”便捷服务。并新设立了“叫号”等待系统，使办事更加有秩序、有效率。社保中心服务窗口每天办件达300-500件，是我县工作最繁忙的服务窗口，工作人员的压力非常大。但我们深入抓制度、抓服务，开展“微笑服务•满意群众”优质服务窗口创建，提高办事窗口服务水平，努力实现“零差错、零投诉”，群众满意度越来越高。三是强化队伍培训。我局首开全市先河，特邀温州礼仪培训专家孙海丹老师作讲座，对230多名干部职工进行了“全员行政礼仪培训”。同时专门邀请了军事教员和业务专家，在岩头党校干训部对全体劳动保障监察员进行“军事素质和规范执法”封闭式双集训，达到了知识和能力双提高的目的，取得了良好成效。

（八）工作品牌创建突出

我局率先在全市人力社保系统深入开展“一所一品牌”和“一科室一品牌”创建活动。去年开始，九所一分局选定“勤廉站所、规范执法、服务创新和行风建设”等品牌作为工作亮点进行示范单位创建，以基层群众服务为重点工作，把党风廉政和业务工作合二为一，变被动工作为主动工作，激发基层单位内在自主创新动力，努力提升全局的廉政形象。这项工作已经在今年8月总结提炼完成，得到了县纪委的充分肯定。随后，我们在取得“一所一品牌”建设的成绩基础上再次起航，把工作服务品牌向每一个科室延伸，把工作特色向深度和广度拓展。初期推出了12个科室进行品牌创建，比如：初任公务员廉政教育窗口、大学生就业见习示范基地、无争议招聘创建单位、劳动争议大调解、“微笑服务•满意群众”示范窗口、省级12333服务示范点等。力争把党风廉政更加有机地融合到业务工作中，把工作服务品牌创建覆盖全局。

（十）勤廉教育不断深化 加强对中层干部队伍各方面的教育是一项需要常抓不懈的工作，而“勤廉”教育更是重中之重。首先注重思想教育。组织局机关干部观看《廉政中国》、《XX县领导干部腐败实录》等警示教育光盘，从思想源头有效地防止了腐败问题的发生。其次注重警示教育。“5.10”思廉日，组织全局中层副职以上领导干部和兼职纪检信息员等70余人到XX县人民检察院干部防腐倡廉教育基地进行实地警示教育，增强拒腐防变的能力。

此外，我们加强了在政风行风上的内控监督机制建设，继续深入开展“勤廉永嘉”建设，督促党员干部认真履行防腐倡廉职责，整体推进制度、教育、监督、纠风、惩治等工作。同时加强在业务工作中的内控监督机制建设，严格把好社保基金审核监督关，杜绝工作人员借权腐败，大力推进社保稽核工作，加大窗口严格审核力度，积极防止“骗保”行为发生，一经发现和查实重大的骗保事件，移交公安、司法部门，追究其法律责任。去年以来，已移交公安立案10件，7人被追究刑事法律责任。

二、工作难点和存在问题

总结回顾我局人力资源和社会保障工作，以及党风廉政建设开展情况，总的来讲是好的，但也存在一些工作难点和问题：

1.社保大厅经过了整合，服务比以前有了质的提升。但是我县参保待遇享受对象增多，来窗口办理手续的人员也越来越多，老百姓的要求越来越高，窗口工作人员有限，压力很大，做到“零差错、零投诉”的难度越来越大。

2.社保基金管理难度不小，特别是城乡医保，由于实现“即办件”制度，窗口人员没有专业的发票鉴定能力，只能凭平时的工作经验去判断，导致在窗口审核上难以杜绝骗保事件的发生，还需要公、检、法等有关部门联动，加大稽核、打击力度。

3.由于整体经济社会环境的关系，XX县企业欠薪逃逸事件仍有发生。今年我县只发生2件，代付的应急资金已经全部收回。年关将至，防范处置欠薪的维稳压力很大。现在针对农民工工资支付的行动正在开展，全体劳动监察人员正严查严防，确保每件劳资纠纷和欠薪逃匿事件都到圆满解决，确保不发生群体性事件和越级上访现象。

4.由于社会利益的博弈和历史遗留问题的因素，我局信访工作量居高不下，主要是精减下放人员、乡村医生对象的社保待遇诉求，民办教师社保问题的信访等等，导致有很大的人力物力用于处理信访，一定程度上影响了主体工作的开展。军转干部对身份和待遇的诉求一直没有中断过，我们的压力依然存在。

**第三篇：人社局档案科工作总结**

人社局档案科工作总结

20xx年，×市人力资源和社会保障局档案科认真贯彻落实领导的指示，在各单位、各部门大力支持下，档案工作建设不断加强，服务创新工作有序开展，档案综合管理水平稳步提升。

一、边干边学，努力做好本职工作

本着为干部群众服务的宗旨，我们坚持“一张笑脸、一把座椅、一杯热水”的工作方式。为广大市内干部做好考核、奖惩、工资和新学历、学位以及其他材料的登记，归档的工作，将近一年新入材料归档×份。每月按照要求，协助有关科室做好退休人员的档案查阅与提档工作。做好借阅、转出、转入、收集工作。及时更新、补充信息库，使得信息库更加完善，准确。做好新入职干部的档案整理、归档工作。积极完成局里要求的其他工作，如社军人员入伍退伍材料的查阅、复印工作。

二、做好机关档案查询利用服务

根据“充分利用档案资源为中心工作服务”这一宗旨，档案科从机关档案查询的需要出发，结合安全保密的具体要求，积极拓宽服务领域，深度挖掘档案信息资源，提高了档案利用的权威性、全面性和有效性。截止12月31日，接待各机关单位、街办处档案查询利用共2024件（卷）。

三、继续开展干部人事档案装订整理工作

20xx年，按照干部人事档案档案装订工作验收要求，结合去年工作经验，循序渐进地装订完成干部人事档案×份。为保证装订工作准确无误，装订人员定期将已装订完档案逐份检查并拾漏补遗，确保市内干部人事档案装订工作能够按照计划要求科学有效地完成。此项工作得到主管领导的充分肯定。

四、健全制度，强化管理

一是切实加强对文件材料收集传送、使档案管理更规范化、科学化；二是加强对归档文件材料的保管以及保密力度，由档案人员统一集中管理，任何个人不得擅自挪用，凡涉及保密的文件资料，认真做好登记、传阅、管理和归档工作；三是主动接受上级主管部门的业务指导和督促检查，积极完成档案相关工作。

五、加强学习，不断提高业务能力

在实际工作中，经常会遇到各方面问题，本着科学严谨的工作态度，我们坚持学习档案管理的一系列规章制度，对档案的收集、整理、归档，保管、统计、借阅、利用以及安全、保密等各个环节能够准确掌握，进一步提升了自身业务水平。

六、档案科下一步工作谋划

（一）深入宣传，增强档案工作意识。档案工作越来越显示着它独特的价值，在今后我们将加强档案法规宣传力度，使全市广大干部群众都能形成共识，提高档案意识，减少私自占有而使档案遗失，防止工作调动而引起的档案丢失，为做好档案工作创造一个良好的氛围。

（二）提升素质，发挥档案工作效能。进一步加强业务学习，加强自身档案知识修养，提高业务水平。积极参加区档案局组织的培训，认真学习有关档案方面的知识，勇于创新，注重工作实效。加强与部门单位之间联系，积极主动为组织工作提供参考、借鉴、凭证。同时积极对档案信息资源加以开发，利用，使之为领导决策提供依据。认真将档案资料集中在档案室统一保管，年终对全年新入档案工作进行一次统一梳理。

**第四篇：人社局社会保障科工作总结**

人社局社会保障科工作总结

社会保障科今年工作以维护好人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题为抓手，以实现应保尽保为终极目标，齐心协力、扎实工作，逐步健全与国家统一要求相衔接、与闵行经济发展水平相适应的社会保障体系，使改革发展的成果惠及更多人群。现将有关工作情况小结如下：

一、今年主要工作成效

1、及时做好征地养老人员生活费、新征地人员缴纳标准的调整工作。从一月一日起征地养老人员生活费由每人每月988元调整为每人每月1118元，全区有近3.5万人增加了养老生活费。同时，新征地养老人员的养老费缴纳标准也分别进行了调整。由原来的男每人211296元，女每人280740元调整为男每人243276元，女每人323250元。另外，根据市2024职工平均工资的增长，我区新征地人员缴费标准自今年4月1日起也由原来的210884.4元/人调整为221564.4元/人。

2、创新务实，夯实社会保障基层公共服务平台建设。在市人保局、市社保中心闵行分中心的大力支持下，由局社会保障科牵头，在去年梅陇、虹桥、华漕三镇社会保障基层公共服务平台试点运行良好的基础上，今年3月进一步扩大试点范围，将浦江镇、吴泾镇、江川街道也纳入试点工作。9月起社保个人业务办理又在全区推开。目前此项工作推进顺利，全区有6个街镇可办理社保个人业务、单位业务、工伤生育、咨询服务、其他服务共五大类业务，涉及常用的100项业务。另外7个街镇（工业区）可办理社保个人业务。

3、关注民生，妥善处理社会保障方面历史遗留问题。一是认真做好支内支边回沪人员帮困补助复核工作，全区每年需发放节日生活补助的支内支边退休回沪人员有37668人，其中分档补助有16866人，新疆零收入20人。二是完成七宝镇1196名原自行养老人员纳入区集中管理协调工作，涉及资金16480.88万元。

4、完成薪酬调查和国有企业工资内外收入监督检查工作

⑴最低工资情况年报收集汇总124户，涉及88078人（其中本市人员416人，外来从业人员14072人），占总人数的16.45%；支付1451元到1600元的有6493人（其中本市人员913人，外来从业人员5580人），占总人数的7.37%；

⑵薪酬统计报表：完成调查2011117家单位71216名从业人员，其中劳务派遣人员22421人，占总人数的31.48%，从业人员劳动报酬占人工成本的68.79%。完成2024年调查102家单位65919名从业人员，其中劳务派遣人员14231人，占总人数的21.59%，从业人员劳动报酬占人工成本的74.75%。

⑶国有企业工资内外收入监督检查统计报表：调查了区内55家国有企业2024—2024年的企业工资内外收入分配情况。2024年调查4135名在岗职工，8393名劳务派遣人员,97名企业负责人,企业负责人平均年薪与在岗职工平均工资的比值2.47，最低比值1.13，最高比值4.41；2024年调查4297名在岗职工，11904名劳务派遣人员，101名企业负责人，企业负责人平均年薪与在岗职工平均工资的比值2.41，最低比值1.13，最高比值3.81；2024年调查4391名在岗职工，12293名劳务派遣人员，101名企业负责人，企业负责人平均年薪与在岗职工平均工资的比值2.45，最低比值1.4，最高比值3.61；2024年调查4753名在岗职工，12490名劳务派遣人员，102名企业负责人，企业负责人平均年薪与在岗职工平均工资的比值3.42，最低比值1.6，最高比值32.47。同时做好本市国有企业工资内收入监督检查中审计工作。重点是委托社会中介机构对上海闵行燃气公司、上海闵工市政建设养护有限公司二家国有企业进行工资内收入审计工作。

5、积极稳妥，化解社会矛盾。妥善处理南岳公司拖欠征地养老人员生活费、凯捷时装、宏路房地产公司、新虹街道等多起信访事件。目前，南岳34名征地养老人员已全部纳入区集中管理，涉及金额413.99万元；对凯捷时装陆金芳等79名员工主张公司为其退出所缴“农保”、“镇保”后补缴“城保”，并享受城保退休待遇和新虹街道马引娣等180多名征地“镇保”养老人员要求一次性领取征地镇保补充养老金剩余部分的集访事项经过调查、多方协商，已会同区社保中心、区信访办、各相关部门联合答复；对宏路房地产公司26名征地待岗人员要求宏路公司发放待岗生活费的诉求，经与区建交委、国资委、区财政局、七宝镇协调后出具区府抄告单，整体转移至七宝镇接收安置，涉及经费1000万元。社会保障科今年工作以维护好人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题为抓手，以实现应保尽保为终极目标，齐心协力、扎实工作，逐步健全与国家统一要求相衔接、与闵行经济发展水平相适应的社会保障体系，使改革发展的成果惠及更多人群。现将有关工作情况小结如下：

一、今年主要工作成效

1、及时做好征地养老人员生活费、新征地人员缴纳标准的调整工作。从一月一日起征地养老人员生活费由每人每月988元调整为每人每月1118元，全区有近3.5万人增加了养老生活费。同时，新征地养老人员的养老费缴纳标准也分别进行了调整。由原来的男每人211296元，女每人280740元调整为男每人243276元，女每人323250元。另外，根据市2024职工平均工资的增长，我区新征地人员缴费标准自今年4月1日起也由原来的210884.4元/人调整为221564.4元/人。

2、创新务实，夯实社会保障基层公共服务平台建设。在市人保局、市社保中心闵行分中心的大力支持下，由局社会保障科牵头，在去年梅陇、虹桥、华漕三镇社会保障基层公共服务平台试点运行良好的基础上，今年3月进一步扩大试点范围，将浦江镇、吴泾镇、江川街道也纳入试点工作。9月起社保个人业务办理又在全区推开。目前此项工作推进顺利，全区有6个街镇可办理社保个人业务、单位业务、工伤生育、咨询服务、其他服务共五大类业务，涉及常用的100项业务。另外7个街镇（工业区）可办理社保个人业务。

3、关注民生，妥善处理社会保障方面历史遗留问题。一是认真做好支内支边回沪人员帮困补助复核工作，全区每年需发放节日生活补助的支内支边退休回沪人员有37668人，其中分档补助有16866人，新疆零收入20人。二是完成七宝镇1196名原自行养老人员纳入区集中管理协调工作，涉及资金16480.88万元。

4、完成薪酬调查和国有企业工资内外收入监督检查工作

⑴最低工资情况年报收集汇总124户，涉及88078人（其中本市人员416人，外来从业人员14072人），占总人数的16.45%；支付1451元到1600元的有6493人（其中本市人员913人，外来从业人员5580人），占总人数的7.37%；

⑵薪酬统计报表：完成调查2011117家单位71216名从业人员，其中劳务派遣人员22421人，占总人数的31.48%，从业人员劳动报酬占人工成本的68.79%。完成2024年调查102家单位65919名从业人员，其中劳务派遣人员14231人，占总人数的21.59%，从业人员劳动报酬占人工成本的74.75%。

⑶国有企业工资内外收入监督检查统计报表：调查了区内55家国有企业2024—2024年的企业工资内外收入分配情况。2024年调查4135名在岗职工，8393名劳务派遣人员,97名企业负责人,企业负责人平均年薪与在岗职工平均工资的比值2.47，最低比值1.13，最高比值4.41；2024年调查4297名在岗职工，11904名劳务派遣人员，101名企业负责人，企业负责人平均年薪与在岗职工平均工资的比值2.41，最低比值1.13，最高比值3.81；2024年调查4391名在岗职工，12293名劳务派遣人员，101名企业负责人，企业负责人平均年薪与在岗职工平均工资的比值2.45，最低比值1.4，最高比值3.61；2024年调查4753名在岗职工，12490名劳务派遣人员，102名企业负责人，企业负责人平均年薪与在岗职工平均工资的比值3.42，最低比值1.6，最高比值32.47。同时做好本市国有企业工资内收入监督检查中审计工作。重点是委托社会中介机构对上海闵行燃气公司、上海闵工市政建设养护有限公司二家国有企业进行工资内收入审计工作。

5、积极稳妥，化解社会矛盾。妥善处理南岳公司拖欠征地养老人员生活费、凯捷时装、宏路房地产公司、新虹街道等多起信访事件。目前，南岳34名征地养老人员已全部纳入区集中管理，涉及金额413.99万元；对凯捷时装陆金芳等79名员工主张公司为其退出所缴“农保”、“镇保”后补缴“城保”，并享受城保退休待遇和新虹街道马引娣等180多名征地“镇保”养老人员要求一次性领取征地镇保补充养老金剩余部分的集访事项经过调查、多方协商，已会同区社保中心、区信访办、各相关部门联合答复；对宏路房地产公司26名征地待岗人员要求宏路公司发放待岗生活费的诉求，经与区建交委、国资委、区财政局、七宝镇协调后出具区府抄告单，整体转移至七宝镇接收安置，涉及经费1000万元。

6、认真仔细，落实被征地人员社会保障工作。今年我区农民征地转性落实社会保障共办结项目23个（其中8个为2024年申报项目），农转非人数共1010人，涉及资金20572.97万元。农转非人员分类情况如下：进社保895人（其中劳动力选择镇保43人，养老人员选择镇保430人）、养老人员88人（其中城保已退休46人、区保障服务中心集中养老37人，选择一次性补偿5人）、劳动力选择一次性补偿27人。目前，有4个项目正在申报办理过程中。

7、正常有序，做好常规工作 ⑴做好来信来访，复查、复核工作。

⑵做好二会提案工作（主办2件、会办3件）。⑶做好信息工作。⑷做好文书档案归档工作。⑸做好领导交办的其他工作。

二、明年工作要点

1、政策调整的后续工作

⑴梳理政策。根据《关于调整小城镇社会保险相关政策的通知》沪人社农发（2024）20号文件精神，梳理市区相关废止文件后及时告知街镇；

⑵做好政策宣传。在做好老百姓政策解释工作的同时针对实际情况，明年宣传工作将从深度、针对性上下功夫。

⑶配合各街镇做好维稳预案，遇到突出矛盾及时反映。

（二）继续做好征地项目的落实工作

⑴根据市府相关征地文件精神，落实被征地人员保障。

⑵在继续做好常规项目的同时，明年重点是嘉闵高架、浦江郊野公园项目被征地人员纳入保障工作，涉及华漕、七宝、莘庄、浦江四个镇。

（三）理顺体制，夯实基层服务平台建设

进一步做好宣传发动，对全区社会保障基层公共服务平台“一口受理”的模式做到思想统一，重点是配合市社保中心闵行分中心对社保业务全区推行的协调工作。

（四）进一步完善政策体系

⑴根据国务院、市被征地人员落实社会保障的政策精神，修订我区被征地人员落实社会保障政策； ⑵研究实施新农保与城居保制度并轨；

**第五篇：人社局建设科年终工作总结**

人社局建设科年终工作总结

20年，在局党组的正确领导下，职业能力建设科以“一创双优”教育活动为动力，紧紧围绕“围绕主线，服务大局，突出重点，稳中求进”的工作思路，牢固树立“大人才、大民生、大就业、大保障、大服务”的工作理念，坚持就业为本、人才优先，以提高劳动者素质为目标，以实施全面技能振兴工程和人力资源优势培育为重点，健全培训体系，完善政策措施，创新体制机制，大力开展职业技能培训，积极推进技工教育改革发展，加快高技能人才队伍建设，全面提升劳动者职业技能素质和就业、创业能力，圆满完成了20年各项工作任务。现将20年工作完成情况总结如下：

一、目标完成情况

（一）高技能人才培养。全年共培养高技能人才6700人，完成3000人省定目标的223%。

（二）职业技能培训。全年共完成技能培训57000余人，完成35000人目标任务的163%。

（三）职业技能鉴定。全年完成技能鉴定21600余人，完成0人目标任务的108%。

二、主要工作业绩

（一）高技能人才培养工作成效显着。高技能人才队伍建设是科室工作的重点，也是其中一项创新工作。今年以来，我们全体上下齐心协力，勤奋工作，走基层、进企业，强化宣传，广泛发动，共培养高技能人才达6700多人，完成省定3000人目标的223%，取得了显着成效。我们主要做了以下几项工作：一是建立了李明安焊工技能大师工作室、高建军仪表钳工技能大师工作室、肖彬化工技能大师工作室等3个技能大师工作室，带动了一大批企业技能人才创新成长，脱颖而出，树立了典型，有效地促进了技师带动示范作用的发挥，营造了企业发展环境，加快了高技能人才的成长。二是通过“订单式培训”、“定向培训”、“工学结合、半工半读”等形式，强化了“校企合作”，促进了市技工学校、市第六技工学校与产业集聚区合作，积极开展职业技能培训，全年共培训职工3000多人，有力支持了我市产业集聚区的发展。三是以中原大化公司为试点单位，开展企业技能人才评价工作，仅这一家企业，全年共完成中级工、高级工鉴定800人，技师考评150人，试点工作取得了阶段性成效。

（二）实施全民技能振兴工程全面铺开。根据《河南省人民政府关于印发推进河南全民技能振兴工程实施方案的通知》（豫政〔〕78号）和《河南省人民政府关于批转河南省20年全民技能振兴工程专项工作方案的通知》（豫政〔20〕24号）精神，年初，我市制定了《濮阳市20年全民技能振兴工程实施方案》，全面实施企业在岗职工岗位技能提升培训、劳动力技能储备培训、创业技能培训、“农村劳动力转移技能就业计划”、“阳光工程”、“雨露计划”等六种职业技能培训，强力推进我市全民技能振兴工程。

一年来，在企业职工岗位技能培训中，我们紧紧围绕经济社会发展的战略任务，紧密结合促就业、保民生这一根本，以技能振兴工程为抓手，突出培训重点，创新培训方式，采取了“条块结合”的培训方式，即：以行业协会为“条”，充分发挥和利用行业、协会的组织力量，重点在餐饮、美容、美发、家政服务、建筑等行业，积极开展岗位技能提升培训；以重点企业为“块”，围绕加快发展方式转变，推进经济结构战略性调整，充分发挥企业培训中心的作用，并积极组织各技工学校、民办培训机构，开展校企合作，重点开展了以提升企业职工技能水平为目标的岗前培训、在岗职工培训以及转岗、失业人员技能提升培训。共完成在岗培训1.5万人。

（三）企业技能人才评价试点工作成效显着。根据省厅《关于推进企业技能人才评价试点工作的通知》精神，我市按照建立以职业能力为导向，以工作业绩为重点，注重职业道德和职业知识水平的技能人才评价体系的总体要求，积极指导企业依据国家职业标准，结合本企业生产经营实际，采取贴近生产需要、贴近岗位要求、贴近职工素质提高的考核方式，对职工技能水平进行客观、科学、公正地评价。今年，我们确立了中原大化公司为评价试点单位，在企业职工中开展了初、中、高级以及技师的评价工作。一年来，中原大化公司利用所属培训机构，完成职业技能培训2600余人，研究生培训80人，完成初级工鉴定200人，中级工鉴定550多人，高级工鉴定280多人，技师考评150人。高技能人才是企业生产经营中的中坚力量，在企业科技创新、技术革新、技能攻关、传承技艺中起着不可或缺的作用，只有为他们创造一个优良的发展环境，才能有利于他们成长，使之更好地为企业发展服务。

（四）就业准入制度得到加强。今年5、6份，我局以职业能力建设科牵头，劳动保障监察、就业办、市技工学校、餐饮协会配合，组成了专门的就业准入职业（工种）服务工作小组，为市直各大宾馆饭店、美容美发店、保健按摩店、汽车修理厂等提供就业准入上门服务活动。服务内容主要是为中式烹调、保健按摩、美容、美发、汽车修理等5个职业（工种）提供就业准入上岗培训、提供技能鉴定服务等，达到从业人员持证上岗。此项活动，共走访服务企业60余家，登记培训达3000余人，开展技能鉴定人。

这次上门服务活动，是我局持续开展“一创双优”和“三比两争”大竞赛活动的一项重要举措，也是优化干部作风、优化发展环境的具体体现。这次活动，进一步促进了我市就业准入制度和职业资格证书制度的落实，进一步提高了就业准入从业人员的技能水平和职业素质。

（五）国家统一鉴定考试进展顺利。5月21、22日和月19日、20日，分别在濮阳职业技术学院开展了二次全国统一鉴定考试，参加考试的共有950多人，涉及心理咨询师、人力资源师、物流师、秘书、理财规划师等七个职业（工种）。省厅选派了督导员参与统一鉴定考核。这项考核工作组织严密，进展顺利，得到了省厅领导的一致肯定和表扬。

（六）技能鉴定机构评估取得成效。根据省厅《关于转发人力资源和社会保障部办公厅人社厅函〔20〕33号文件做好职业技能鉴定所（站）质量管理评估工作的通知》（豫人社职业〔20〕19号）精神，我市对家鉴定机构认真开展了职业技能鉴定所（站）质量管理评估工作。通过查阅资料、现场勘查、专家评议等评估环节，有8家技能鉴定机构被评为合格，1家被评为优秀，3家被取缔。市技工学校鉴定所被推荐为全省示范性鉴定机构。通过开展技能鉴定机构评估，规范了鉴定机构的鉴定行为，促进了鉴定机构的内部管理，强化了鉴定质量的提高。

（七）技工学校师资队伍建设不断强化。今年6月份，我们根据省厅的安排部署，组织安排了全市各技工学校先进集体、优秀教师、优秀教育工作者的评选活动，并及时向省厅进行了推荐。9月份教师节期间，有1个先进集体、3名优秀教师、2名优秀教育工作者得到了省厅表彰。同时，我们还组织各技工学校开展焊工专业优质课评选、心理健康教育培训、体育教学改革探讨等活动，积极加快我市各技工学校师资队伍建设。

7、8月份，利用暑假，我们组织各技工学校教师10余人，分别参加了省厅举办的“一体化”教学研讨会和优质课研习会，让教师们不断补充新知识，掌握新方法，获得新信息，从而不断提高教学水平和教学质量。

（八）自身服务能力得到强化。一是为促进中部地区崛起和建设富裕、和谐、美丽新濮阳贡献力量，我们根据《国务院关于支持河南省加快建设中原经济区的指导意见》，出台了强化实施全民技能振兴工程、落实在职职工培训补贴、加强高技能人才队伍建设等10条工作措施，积极支持和服务中原经济区建设。二是为了支持我市产业集聚区发展，我们积极促进各技工学校开展“校企合作”，采取“订单式培训”、“定向培训”、“工学结合、半工半读”等多种形式为产业集聚区提供培训服务，做到了把培训和就业、人才培养和市场需求紧密结合，职业技能培训与承接产业转移紧密结合，并按岗位技能要求设置专业培训课程，扎扎实实地为企业培养实用技能人才。三是我们以开展“一创双优”活动为动力，建立健全了职业能力建设科工作制度，各项重点工作实行了台账管理，强化了时间节点，规范了办理流程，提高了办事效能，切实提升了我们自身为企业、为职工服务的能力。

三、工作存在问题

一是技工学校和民办培训学校招生工作难度加大。今年，全市各技工学校秋季共招生427人，其中，市技校220人，第二技校187人，第六技校20人。连续两年技工学校招生形势严峻，招生数量锐减，严重影响了技工教育的发展。各民办职业培训学校招生更加困难，很多学校举步维艰。

二是我市职业教育攻坚计划仍难以惠及各技工学校。我市职业教育攻坚计划已经实施三年，但是，各所技工学校至今仍没有得到项目支持。造成这种状况的原因，一是这项工作由市教育局主导，我局和发改委、财政局共同参与，教育部门所辖职业学校近水楼台的优势。二是我市各个技工学校在全市评比中不占优势，个别条件达不到要求。市技工学校是全市最好的一所技工院校，由于占地面积、学校规模、在校人数等条件欠缺，至今仍得不到项目和资金支持。

四、20年工作计划

20年职业技能开发工作的总体思路是：认真贯彻落实我市第六次党代会精神，坚持就业为本、人才优先，以提高劳动者素质为目标，以实施全民技能振兴工程和人力资源优势培育为重点，大力开展职业培训，积极推进技工教育改革发展，加快高技能人才队伍建设，全面提升劳动者职业技能素质和就业、创业能力，推动我市职业能力建设工作再上新台阶。

工作目标：完成技工学校招生1000人；职业技能培训40000万人；新培养高技能人才3000人；参加职业技能鉴定考核0人。

（一）以实施企业技能人才评价机制为突破口，进一步强化高技能人才培养工作。认真总结中原大化公司技能人才评价试点工作经验，进一步完善技能人才评价方法和内容，健全工作程序，规范工作流程，营造技能人才脱颖而出的发展环境，20年要在全市重点企业广泛开展技能人才评价工作，为高技能人才队伍建设打下良好基础。

（二）以实施全民技能振兴工程为抓手，强力推进企业职工岗位培训。20年主要从以下几个方面着手：一是建立协调督导机制，加强技能振兴工程的检查。二是以项目建设为抓手，大力推进技工教育基本建设。三是统筹利用各类职业培训资源，建立以职业院校、企业和各类职业培训机构为载体的职业培训体系，广泛开展“校企合作”，为产业集聚区开展好职业技能培训。四是充分运用新闻媒体，广泛开展主题宣传活动，大力宣传职业培训政策，宣传技能成才和成功创业的典型事迹，宣传优秀职业院校和职业培训机构在职业培训方面的特色做法和显着成效，营造尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造的良好氛围。

（三）以提升服务能力为重点，加强民办职业培训学校监管。坚持正确引导、依法管理，大力支持和推动民办职业培训学校规范办学，强化培训质量，做到诚信发展，进一步提升培训服务的能力，为我市经济建设和产业集聚区发展提供强有力地支持。

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