# 2024年人才办上半年工作总结

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2024-06-14

*第一篇：2024年人才办上半年工作总结2024年上半年人才工作总结半年来，我们紧紧围绕县委县政府总体工作部署，深入贯彻落实科学发展观和人才观，认真对照省人才工作目标责任制考核指标体系，仔细剖析工作中存在的问题，不断创新人才工作机制，切实加...*

**第一篇：2024年人才办上半年工作总结**

2024年上半年人才工作总结

半年来，我们紧紧围绕县委县政府总体工作部署，深入贯彻落实科学发展观和人才观，认真对照省人才工作目标责任制考核指标体系，仔细剖析工作中存在的问题，不断创新人才工作机制，切实加强人才队伍建设，为加快推进“一区四地”建设、促进全县经济社会又快又好发展提供强力人才支撑和智力保障。现将上半年主要工作报告如下：

一是坚持党管人才原则，加强对人才工作的宏观指导。顺利召开全县组织工作会议暨人才工作会议，认真总结2024年人才工作，对2024年人才工作进行了安排，力求做到早部署、早启动，今后将根据时间节点逐步推进各项任务顺利进行。出台我县《中长期人才发展规划纲要任务分工方案》，明确提出责任单位、细化工作任务、推进的时间节点并具体完成措施，为落实我县人才发展规划纲要打下坚实的基础。协调组织召开我县人才工作协调小组第二次（扩大）会议，传达学习2024年西部片区人才工作座谈会议及中共\*\*省委办公厅转发《省委组织部关于人才工作目标责任制考核的实施方案》的通知（\*办发﹝2024﹞1号）精神，全面部署党 1

政领导人才工作目标责任制专项考核的前期工作。

二是加强县校对话，稳步推动县校合作项目深入有效开展。今年1月，本着坦诚互信、合作共赢的原则，\*\*县与\*\*大学正式签定县校合作协议。根据协议，未来五年，\*\*将充分利用本地优势资源，全方位、多形式地依托\*\*大学科技优势，发展特色产业，有效地促进县域的经济发展、文化繁荣和社会进步。双方将“共建五个基地，实施五大工程”，即共同建立科技帮扶基地，实施科技服务地方工程；共建人才培训基地，实施人才强县工程；共建大学实习实践基地，实施育人工程；共建就业创业市场，实施人才引进工程；共建合作发展战略研究基地（中心），实施发展战略工程。目前，\*\*镇和\*\*镇概念规划项目、\*\*县芒果优质高产栽培示范基地建设项目、高速公路\*\*入口绿化及道路景观改造项目等3个项目已正式启动。其他项目，如霸王乌鸡生产技术研究与示范推广项目、麒麟菜高产栽培示范建设项目等也在加快推进，各责任单位正在积极细化项目方案，拟定相关的合作协议。

三是发挥人才作用，推动人才队伍建设健康发展。出台我县《落实实施方案》，进一步贯彻落实科技副乡镇长派遣计划、建设规划人才智力扶持、教育人才智力扶持、紧缺

管理人才招录计划等十项行动计划。目前，有3名科技人员下派到我县\*\*镇、\*\*镇及\*\*镇挂职副乡镇长职务，1名建设规划人才挂县住建局副局长职务，1名建设规划定点服务人才,4名教育人才挂县民族中学教师职务。据了解，挂职人员都能认真遵守工作纪律和组织纪律，主动融入单位，密切配合挂职单位做好扶持工作。出台我县《直接联系重点专家办法》，加强县委县政府和高层次人才的联系与沟通，调动高层次人才工作的积极性和创造性，激励广大优秀人才努力创新创业。坚持更加开放的人才观念，通过招聘等方式，拓宽人才选用视野，引进优秀人才。上半年，面向全省公开招聘3名副科级领导干部充实到县财政局、县卫生局等部门，通过面试、群众测评的方式，把既有理论知识又有实践经验的基层优秀人才选聘到业务岗位上来，打破论资排辈的干部使用陋习，实行优胜劣汰，为优秀人才提供干事创业的舞台。

四是多渠道开展人才培训工程，提升人才总体素质。通过办班及实地锻炼相结合的培训方式，实施人才培训工程，在干部政治理论、国际旅游岛建设、农村维稳、防腐倡廉工作等领域加大培训力度，提升人才队伍整体素质。半年来，联合县委党校举办2期近270人的村两委干部培训班；分期分批组织20多名党政领导干

部、相关职能部门领导干部参加旅游城市规划建设与经营管理培训；采取课堂讲座、技术人员田间示范等模式，举办农村干部实用技术、木薯、香蕉栽培技术、橡胶割胶技等培训班近600人；对18名分配到我县卫生院服务的助理执业医师进行岗前培训，为我县乡镇卫生院注入新鲜血液。

五是健全制度，完善机制，促使人才工作规范运行。出台我县《关于实行人才工作目标责任制的意见》，进一步加强对人才工作的统一领导，充分发挥各职能部门的作用，推进人才强县战略的全面实施；制定《\*\*县人才工作协调小组职责》、《\*\*县人才工作协调小组工作规则》、《\*\*县人才工作协调小组成员单位职责》、《\*\*县人才工作协调小组成员单位联络员制度》、《\*\*党委（党组）听取人才工作专项报告制度》、《\*\*县人才工作专项督查制度》、《\*\*县人才工作信息通报制度》等8项制度，促进人才工作走上制度化、规划化的轨道。

六是加大人才发展资金投入力度，保障人才发展重大项目的实施。2024年我县人才工作预算数1109万元。比2024年增加486万元，增长78.01%。其中，每年将投入300万元作为人才资源开发专项资金，重点用于我县人才的引进和培养、人才的奖励、少数民族和贫困地区人才资源开发、实施中西部人才智力扶持计划项目的资助等。出台我县《县校合作项目专项资金管理暂行办法》，每年设立200万元资金，专项用于县校合作项目的财政性资金，为确保县校合作项目专项资金的安全、高效运行。

下半年，我们将以省人才工作目标责任制考核为动力，强化“一把手”抓“第一资源”的责任，结合实际，认真对照考核内容与标准进行自查，组成检查组对各单位人才工作完成情况进行检查，促进人才工作目标责任管理；继续推进县校合作项目实施，先易后难，循序渐进，全面合作，力求实效，推动高层次人才柔性流动模式落到实处；继续跟踪服务好科技副乡镇长、建设规划人才派遣计划，深入落实好离退休人才、教育人才、卫生人才智力扶持等各项行动计划；继续推进人才发展政策、重点人才工程的制定和实施等。

2024年7月7日

**第二篇：人事处人才办年工作总结（小编推荐）**

一、人事处、人才办把高层次人才队伍建设作为各项工作的第一要务。对人才引进实行“一事一议”、“特事特办”的绿色通道，带领大家以时不我待的风貌千方百计挖掘人才信息，服务人才建设项目。全年共接收毕业生89人，具有海外经历的博士8人，引进教授6人，1个团队组建了化工机械研究院，选聘了2名“长江学者”讲座教授来校工作；申报了“千人计划”2名、“长江学者特聘教授”3名、“百千万人才工程国家级人选”3名；推选工程院院士候选人1名。

筹备并召开了2024年人才工作会议，达到“转变思想观念、完善政策体系、落实工作责任”的目的。全面修订了有关人才队伍建设的一系列政策(近20项)，为以后人才引进和培养奠定了基础。

二、深化“院为基点、重心下移、目标管理、经费包干”管理改革。在总结2024年管理改革的基础上，继续推进学院的目标管理工作，激发学院的办学活力。制定了各单位2024年的目标任务，年终开展 “深化目标管理、推进重心下移、严格个人考核、强化业绩导向”的考核，进一步夯实学院的办学基础，建立健全“竞争、激励与约束”并行的机制。

三、为推进我校人力资源的有效开发和科学管理，启动了“三定”工作。人事处牵头组织教务处、研究生培养处、科学技术研究院、实验室与条件装备处和组织部等单位启动了以“定编、定岗、定责”为主要内容的“三定” 工作，为下一步事业单位人事分配制度改革和各单位的绩效评价打下基础。

四、按照学校的发展规划，牵头修订了学校《2024年—2024年学科建设与队伍建设规划》。根据学校发展的实际，结合国家中长期教育发展规划纲要，人事处联合学位与学科建设处对学校学科建设与人才队伍的中长期规划进行了修订，并在学校七届教代会上顺利通过。

五、启动了校内管理岗位的职员制改革，开展了首聘工作。在深入调研的基础上，结合我校管理岗位的实际，制定了《合肥工业大学职员岗位聘任与设置暂行办法》和《合肥工业大学职员岗位首次聘任工作实施方案》，并在年底实施职员岗位的直聘工作。

六、加强了内部管理，推进日常工作，提高了服务质量。带领人事处全体人员克服人员少、任务重的困难，加强内部管理，提高工作效率。全年完成高职、中职评审和引进人才评审10批次500多人次；选派教师和管理干部到国外、高水平大学和企业开展“三种经历”培养80多人次，开展青年教师岗前培训500多人，举办2024年青年教师教学基本功比赛，800多名教师参与；完成各类人员津补贴调整、兑现达8000多人次，为全校教职工办理医保、劳保等社会保障5000多人次；进一步规范了干部档案的管理，提高了干部档案的管理水平。

七、处理历史遗留问题，维护学校安全稳定。着手整理历史遗留问题，依法对长期不在岗工作的职工进行清理，为学校消除各种隐患。应对各种上访事件，妥善解决上访人员的问题，为学校的稳定和改革服务。

**第三篇：人才市场管理办2024年工作总结**

人才市场管理办2024年工作总结

2024年，市场办着力开展了实习实训、服务企业、人才引进和就业见习工作，相关情况如下：

一、认真落实“我选湖北”计划，实习实训工作成绩突出

实习实训人数月月有“进账”。截至11月，全市到岗实习实训17288人，完成目标任务的144.1%；其中市直到岗实习2024人,完成目标任务的102.2%，提前超额完成全年目标任务。

(一)打好基础主动作为。我们根据新出台的政策，编印了《xx市大学生实习实训宣传推介资料汇编》，重新梳理了全市实习实训岗位和就业创业岗位，印制了“三万”引才计划简易宣传册，向市直xx个高校联络工作站发放，并对部分新加入的单位作高校宣传推介的重点指导；面对一些单位动作迟缓、状态不佳的情况，我们积极协调市校合作办督促高校联络工作站进高校开展宣传对接、落实实习实训计划，并及时反馈情况。由于资料准备齐全、业务指导到位，大多数市直部门能够赶在暑期来临前走进高校对接，也能够运用自如地做好宣传推介，保障了实习实训工作的顺利推进。

(二)宣传推介务求实效。3、4月份，我们举办了“我选湖北”武汉高校巡回推介会，组织市发改委等19家高校联络工作站专班人员在武汉19所高校举办推介活动。在方案策划、政策口径、展板制作、节目推送、学生动员、现场报名等环节落细落实，强化宣传推介的观感和吸引力，吸引近2024名大学生预报名我市实习实训。

(三)管理服务精细到位。我们始终把学生的安全管理放在第一位。建立实习单位、工作站责任单位、人社部门、后勤基地、高校五位一体实习生管理制度，并完善实习实训相关规程和制度，着力服务好学生的吃、住、学、训。我们坚持为实习生上好一堂安全教育课、签订一份安全承诺书，购买一份意外伤害险；我们建立完善了学管员、宿管员、学生干部、基地门卫四位一体的联防机制，坚持晚上查寝、夜半巡逻、外出请假等管理制度。市人社局xx局长经常到基地检查督导安全工作，确保实习实训工作正常平稳运行。

(四)注重创新提质增效。我们积极引导大学生到企业实习实训，提高了大学生到企业实习实训的生活补贴标准，或适当延长到企业实习的补贴时间，高校博士、硕士研究生到企业实习可以分别享受每月2024元、1500元生活补贴，本地高校到企业实习比到机关事业单位实习可多发1个月生活补贴，这些举措增加了学生到企业实习实训积极性，如xx有限公司一次性吸纳黄职实习生200余名，实习结束后留下就业119人。有效促进了企业引才质效提升。

二、加大服务企业力度，引才活动形式丰富收效明显

2024年通过开展形式多样的引才活动，大力协助企业吸纳各类需求人才，促进了企业高质量发展。

(一)开展“春风行动”引才。今年春季，通过举办“春风行动”，累计组织辖区200多家企业参加招就会30余场次，提供就业岗位2024多个，达成就业意向上千人，有效解决部分企业用工引才的“春荒”。

(二)推行“实习+就业”模式聚才。今年通过积极引导，全市有5000多名大学生到企业实习。我们一方面将政策用足，对实习生做到应给尽给，同时鼓励支持企业在实习补贴之外再发给学生实习工资，以待遇留人，市区待遇高的企业留用实习生效果较好；另一方面，抓住大学生集聚机会，组织部分重点企业开展公司文化宣讲和引才推介会，以文化感情留人，xx、xx公司等与21名实习生达成就业意愿

(三)做好就业见习工作纳才。根据实际需求，2024年重新认定了湖北绿宇环保公司等8家市直重点企业作为就业见习基地并授牌，提供见习岗位428个。同时建立起高校离校未就业毕业生台账。积极动员离校未就业毕业生到8家见习基地参加就业见习，对见习留用率一般的按黄冈最低工资标准的60%补贴企业，对见习留用率达到50%以上的按黄冈最低工资标准的80%补贴企业，增强企业吸纳高校毕业生的积极性，目前8家见习基地吸纳见习生60多人。

(四)培训企业人力资源经理懂才。针对部分企业人力资源管理人员业务不熟、人才意识不强等问题，我们举办了市区重点企业人力资源管理人员培训班，聘请知名专家授课，市区100多家企业近200名分管人事经理及人事主管参加了培训，提升了企业人力资源管理人员理论素养和实操水平。

(五)组织人才专项引进活动。上半年，在xx牵头部署下，我们全力做好人才需求摸底、人才政策编印、引才方案设计、现场协助引聘等工作，于6月1日组织全市100多家规上企业赴xx理工大学举办人才专项引进活动，共吸引省内外40多所高校近3000名学子到场应聘和咨询，其中719人与黄冈企业达成就业意向。下半年，我们积极协助市人社局在武纺开展“双推双引”活动，组织60家企业和500多名应往届毕业生进场参会，推介活动反响很好。

(六)举办人才集市日活动常态化招工纳才。每周三，固定在人社服务综合大厅举办“人才集市日”活动，市区企业可随时报名参加，我们免费提供摊位、桌椅、茶水和电子显示屏，为企业大开方便之门，尽力帮助企业大范围淘才。通过家门口的人才集市日活动，常态化助力企业招工纳才。

**第四篇：人才办2024年人才工作总结(压缩版)**

四、着眼于创新人才工作体制机制，进一步加强人才队伍建设

坚持党管人才原则，突出抓好人才培养、引进和使用三个环节，不断创新人才工作体制机制、拓宽人才工作领域、加强人才队伍建设，为服务全县经济社会各项事业的发展做出了积极努力。

一是以加强宏观指导为基础，进一步完善党管人才工作新格局。将人才工作纳入沙湾县党建目标责任制考核。把人才发展计划纳入了沙湾县“十二五”规划，并出台了《沙湾县“十二五”人事人才发展规划》。修改完善了《沙湾县中长期人才发展规划（2024-2024）》。印发了《沙湾县人才工作目标责任制考核办法》，并将全县各党委和人才工作成员单位党政领导班子和领导干部履行人才工作职责情况纳入领导班子和领导干部年终考核。继续落实人才工作例会、重大事项报告、工作月报、督促检查等制度，召开县人才工作成员单位联席会议2次。下发了《2024年沙湾县人才工作要点》，建立并落实了沙湾县党政领导联系拔尖人才制度。深入各基层单位开展调研，总结了畜牧系统“1+3”城乡人才共建模式、金沟河镇农村实用人才开发示范工程等做法，并在全县各乡镇（场）实施农村实用人才开发示范工程，有效推动了人才工作。

二是以提升人才素质为重点，进一步推进人才队伍建

设。以提高党政人才、专业技术人才、农村实用人才、高技能人才等各类人才队伍的执政能力、专业技能和创业带富能力为重点，进一步完善党政干部学时学分制、专业技术干部继续再教育培训制度、“院校+基地+农户”的农村实用人才培养制度等。围绕沙湾县经济社会发展对人才的需求状况，以“三校一基地”（县委党校、县职业技术学校、农广校，三道沟村农村实用人才培训基地）作为各类人才培训主阵地，将石河子大学、昌吉农学院、鞍山、潍坊、延安党校等疆内外院校作为各类人才培训的外延阵地，同时，建立了农村劳动力培训机构6家，创业孵化基地1个，大学生实习就业基地16个，与中央电大等联合办学2家，科研院所在我县科研成果转化基地2个，切实形成了多渠道、多层次、多形式的人才培养工作机制。以“党政领导干部夜校”、名师培养工程、鞍沙两地干部人才双向交流培训项目、万名农村实用人才培训工程等为载体，采取“请进来、走出去”等方式大规模培训各类人才。今年以来，全县通过本地专家和“请进来”专家授课方式，共举办党政干部、专业技术干部等各类人才培训班 期，培训人才 人次，其中，培训农村实用人才 人次，累计开展技能型人才的专项能力培训 人次，取得职业资格证书 人；通过“送出去”的方式共选派到本县以外其他疆内外院校培训人才 人，其中，党政干部 人、专业技术人才 人、农村实用人才 人，全县各类人才队伍素质得到进一步提升。

三是以创新工作机制为抓手，进一步营造良好的人才工作氛围。围绕全县产业布局和发展需要，继续完善引进、留住人才的优惠政策和措施。制定了《沙湾县稳定基层干部队伍意见》，在提高基层干部人才福利待遇、激发基层干部人才工作活力方面提出具体措施。开展了沙湾县引进和留住高层次人才政策研究调查问卷活动，召开了重点领域高层次人才座谈会和县人才工作领导小组成员单位联席会议，制定《沙湾县鼓励引进和稳定高层次人才暂行办法》（草案）。充分发挥企事业单位引进人才的主体作用，鼓励各单位采取咨询、讲学、兼职、短期聘用等柔性引才方式引进我县各行业急需人才。今年以来，全县各部门柔性引进专业技术人才 余人次，为企业引进大中专毕业生 人。积极开展沙湾县“十大名师”、“十大劳模”、“十大农村致富带头人”等评选活动。出台了《沙湾县促进企业技术创新奖励办法（试行）》、《沙湾县科技进步奖励办法实施细则》。开展了科技进步奖评选活动，召开了全县科技进步工作表彰大会，县委、政府拿出近百万元对获得科技进步奖的个人、科技工作优秀个人和企业进行了表彰奖励。加大人才投入力度，今年以来，县财政投入 元用于各类人才的培训，投入 万元用于干部住房补贴，全县专业人才的流失量明显下降，低于2024年 个百分点。

四是以营造良好的援疆工作氛围为根本，认真做好援疆干部人才工作。认真做好我县“普通高校全日制本科毕业生赴对口援疆省市培训计划”三批大学生的选派工作，积极做好摸底登记和政策宣传工作，目前，共有140名大学生已经赴辽宁或即将赴其他省市培训。已在辽宁参加培训的大学生学习和生活状态良好。根据两地干部人才双向交流项目要求，制定了《沙湾县2024年干部人才外送培训计划》，截止目前，已组织培训干部人才255人。妥善接收安置了第七批19名鞍山援疆干部。县委、政府高度重视，经常听取关于援疆干部的工作情况汇报。在政治上充分信任援疆干部，做到给职、给责、给权，尽快帮助援疆干部进入角色。在生活上倾情服务，做到了办公室、住房、办公（生活）用品、伙食“四落实”。印发了《2024-2024辽宁鞍山援沙干部业余活动方案》，确定自2024年10月起到2024年12月，每月一个活动主题，每个活动主题由1-2个部门负责组织。在管理上切实做到了组织部宏观管理、援疆工作队自我管理和接收单位直接管理“三位一体”。完善了援疆干部学习、工作和生活服务保障制度，设立了鞍山援疆工作队学习活动日，制定了沙湾县援疆干部管理办法、援疆干部学习培训、谈心谈话以及重大事项报告等各项援疆工作制度。召开了援疆干部座谈会，组织开展了援疆干部参观考察、主题实践活动。在塔城日报开辟了援疆干部风采、援疆进行时等专栏，加大对援疆干部及援疆工作的宣传力度。一年来，鞍山干部作用发挥明显，他们在我县医疗、教育、农牧业的发展和招商引资等工作中做出了积极的贡献，他们的作为和事迹都先后在疆内的报纸、广播和电视中进行了宣传报道。

**第五篇：统计局年人才工作总结**

统计局年人才工作总结

统计局年人才工作总结2024-12-08 17:38:20第1文秘网第1公文网统计局年人才工作总结统计局年人才工作总结(2)统计局年人才工作总结 统计局××年人才工作总结

××年以来，吴忠市统计局认真贯彻市委关于加强人才工作的一系列部署，紧紧围绕“人才强市”战略，全面加强统计人才队伍建设，形成了“选拔与培养并举、管理与服务并重”的人才工作新局面。现将市统计局近年来人才工作情况汇报如下：

一、健全组织，明确任务，加强对人才工作的领导。

为确保对人才工作的正确领导，形成人才工作的合力今年月以来，我局党组对人才工作非常重视，并及时成立了

市统计局人才工作领导小组，由局党组书记局长刘向荣同志任组长，党组成员副局长马克林、党组成员局长助理王智成、办公室主任马若飞为成员。切实加强对全市统计人才工作的统筹规划、综合协调和督促检查。在此基础上，统计局党组会议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、完善管理，确保现有人才作用发挥的最大值。

我局结合实际，把管好用好现有人才作为抓好人才工作的基本保证不断改进和完善对人才的管理和使用，确保现有人才作用发挥的最大值。

⒈启动激励机制，做到人尽其才、才尽其用。××年月，我局在机关范围内大胆提拔使用中青年统计人才，充实到各科室领导岗位，加快统计队伍专业化建设，为使用和发挥统计人才创造了条件。我局党组围绕统计局科室建制，先

后提拔使用名能力强、素质好的中青年干部走上了中层领导岗位，建立健全了统计局中层领导班子，为我市统计事业再创辉煌打下了坚实的组织基础。同时我们按照人岗相适应的原则，加强人才岗位交流，充分发挥各类人才的作用。我们把懂经济、通管理的干部安排在重要科室；对专业性比较强的科室，在干部使用时也要注意其专业性，比如我们的综合法规科是一个专业性比较强的科室，在安排负责同志时，重点考虑熟悉法规和统计综合工作的同志，让既有丰富的法规管理工作经验，又懂统计综合管理的干部担任，这样更能充分发挥他们的作用；对具有全日制本科以上学历、综合素质比较高的优秀人才，我们坚持安排在重要岗位予与重用，比如对全日制本科学历的优秀人才，对那些素质好、能力强、积极进取的优秀年轻人才，把他们吸纳到后备干部队伍当中，安排到重要岗位进行重点培养，以备后用，形成人才的梯次发展。

⒉优化环境，搭建平台，鼓励人才成长。我们本着尊重知识、尊重人才的原则，坚持物质激励与成就激励、精神激励相结合，真诚关心统计人才的工作和政治上的进步。今年月以来，我局建立了国家、自治区、市、县（市区）四级统计内外联网，购置了多功能打印一体机、数码摄象机、票据打印机、电脑等第1文秘版权所有统计办公硬件设施。同时，在加强办公室安全的前提下，为每个办公室购置了字画、鲜花，使统计工作人员工作在一个人雅室和美的环境中。为创新统计工作为市委、市政府和社会各界服务的方法，我局开辟了《统计分析》、《统计信息》、《统计专报》等统计服务载体。同时，在〈吴忠日报〉、〈中国信息报〉发表的统计调研文章确定奖励标准，对各科室工作在区局统计专业考核中，第一名的奖励元，第二、三名的奖励元，第四、五、六名的奖励元，第七、八、九、十名的奖励元。在政治上关心青年干部。今年市委公开选

拔团干部，我们积极鼓励并要求局机关符合条件的青年干部全部报考，为报考人员报销复习资料费用、解决复习时间与工作之间的问题，保证青年干部安心考试。同时，我局主要领导在特殊节日主动对统计人才进行走访，平时找人才谈心，竭力帮助他们解决工作生活中的困难，保护他们的积极性和创造精神。我们以务实的工作态度和方法，为统计人才在一个舒适、和谐的环境中工作，并发挥着越来越大的作用而不懈奋斗。

⒊加大人才培训的力度，不断提高人才队伍的整体素质。我局结合现有各类优秀人才不多、引进相对困难这一实际，加大了自身选拔、培养的力度，大力培养各类人才队伍。确立了各类人才的后备队伍，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，采取切实措施，大批培训干部，强化人才教育培养工作，不断提高现有人才的整体素质。首先，有针对性、有计划、有

目的地利用各种培训主体班，根据不同特点对统计人才进行大规模、大面积培训。仅××年月以来，共举办统计培训班期，培训市、县（市区）、乡镇（街道办事处、社区管委会）统计人才余人次，使各类统计人才每年的参训率达以上。其次，市统计局各业务科室不断加强对各县（市区）专业技术人才的培训力度，做到知识观念常更新、技术水平常提高。比如市统计局每年都要对广大基层统计人员进行统计培训考试，不断提高统计人员的专业技术水平。第三，注重多渠道、多形式培训、培养、锻炼人才。今年月以来，我局对参加电大、业大、函大专科以上的名同志的学杂费报销了余元，鼓励统计工作人员自学成才；通过

统计局年人才工作总结

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