# 最新年度人才工作总结(3篇)

来源：网络 作者：寂静之音 更新时间：2024-09-29

*总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它可使零星的、肤浅的、表面的感性认知上升到全面的、系统的、本质的理性认识上来，让我们一起认真地写一份总结吧。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编收集...*

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它可使零星的、肤浅的、表面的感性认知上升到全面的、系统的、本质的理性认识上来，让我们一起认真地写一份总结吧。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**年度人才工作总结篇一**

20xx年3月，区人大任命我为区人社局局长。履职2年来，我团结和带领全局干部职工，深入贯彻党的历次全会精神，严格按照区委、区政府各项工作部署，自觉接受区人大的监督和指导，紧紧围绕“民生为本，人才优先，改革创新”工作主线，以实绩惠民、造福群众为工作目标，锐意进取、真抓实干、攻坚克难、务求实效，全局逐年超额完成年度目标任务，在全市、全区考核中名列前茅。连续2年全市人社工作目标考核综合排名第1位，连续2年分获全区目标责任综合考核政府综合部门第一名、第二名，我本人荣立三等功一次。

两年来，我局先后为我区赢得省、市就业创业工作先进集体等荣誉，我局荣获全省行政机关公务员法律法规执行情况先进单位、全市有条件的农村居民进城落户工作先进集体、全市保障农民工工资支付工作先进单位、全市劳动保障监察标准化建设先进单位等荣誉，区劳动就业服务中心获评“全国人社系统20xx-20xx年度优质服务窗口”、陕西省人社系统首批“为民服务、创先争优”先进单位，区职业技能鉴定站荣获国家级示范职业技能鉴定站等荣誉称号，市长董军同志将我局作为党的群众路线教育实践活动联系单位。

现就本人履职情况向各位主任、委员进行汇报，请予审议。

一、加强学习，提升修养，认识上水平、上境界

按照区委统一要求，围绕建设“学习型团队”目标，积极参加区委中心组理论学习和领导干部专题研讨会，注重自学，不断提升政策理论水平和业务能力。一是加强政治理论学习。我始终把政治理论学习放在工作的重要位置，平时认真学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，践行科学发展观。党的召开后，我带头学习精神，制定全局的学习计划，设立多个学习小组，有步骤地组织全局干部职工学习。

重点学习了《xx届中央政治局关于改进工作作风、密切联系群众的八项规定》、《全面深化改革若干重大问题的决定》和等中央、省、市、区领导同志关于深入开展党的群众路线教育实践活动的系列重要讲话及相关文件精神，为全局党员干部讲授了题为《学习弘扬焦裕禄精神，践行“三严三实”要求，努力做人民满意的好党员、好干部》的专题党课，号召全局干部职工深入开展教育实践活动，严格履行中央八项规定要求，牢固树立群众观念和公仆意识，践行“三严三实”理念，全面带动队伍政治素质整体提高。

二是加强领导素养和专业知识学习。认真学习《公务员法》、《人事政策法规》、《人事仲裁条例》、《劳动法》、《社会保险法》等专业法律法规知识，并将所学应用于工作实践，创新了工作思维和方法，极大地提高了工作效率。通过学习，加强了对党的路线、方针、政策的理解和把握，增强了思想上、行动上与党中央保持高度一致的自觉性。对党的“一切从实际出发”、“从群众中来，到群众中去”、“立党为公、执政为民”的理论体系有了更深刻认识，把握全局和服务大局的能力进一步增强。

二、加强团结，民主决策，班子风气正、效率高

在履行一把手职责方面，我始终坚持做到 “三个表率”，即带头学习，做讲政治、顾大局的表率;带头创新，做谋发展、促和谐的表率;带头守纪，做强党性、树正气的表率。在我的带动下，局领导班子成员都表现出了很强的大局意识和政治意识，心往一处想，劲往一处使，为确保完成各项工作任务奠定了坚实的基础。

在贯彻民主集中制方面，我坚持集体领导、分工负责的原则，相互协调、相互配合、相互支持、相互监督，正确行使党和人民赋予的权力，严格规范个人行为。在重大事项的决策上，特别是对群众普遍关注和反映强烈的问题，做到充分听取班子成员的意见，调动班子成员的积极性和主观能动性，集思广益，科学决策，尽可能减少决策的失误和偏差，有力地推动了全局各项工作的顺利开展。

三、认真履职，务实创新，工作重实效、现亮点

履职以来，我带领全系统干部职工，紧紧围绕各项工作目标任务，盯热点，抓重点，攻难点，重实干，各项工作全面推进。

一是多措并举，稳定就业。以“贴近群众、主动作为、积极履职”为思路，扎实落实各项扶持政策，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，按照市场、用人单位技术需求和创业人员的愿望积极开展订单、定向培训、职业技能培训，建立健全政策扶持、创业服务、创业培训三位一体的创业促就业工作机制。依托区就业服务中心“国家级职业技能鉴定示范站”的品牌优势，将西安汇能汽车产业服务创业孵化基地”等3家市级创业孵化基地(园区)作为创新亮点着力打造，使其功能完善、制度健全、孵化效果明显。

出台了《xx区公共就业服务标准化实施细则》，大力提升区人力资源市场服务标准化建设，将就业创业培训班开到村组、社区、大学校园，采取小班授课，模拟经营、案例分析等贴近生活、结合实践的课程，举办未央高校“创业达人”等特色活动，把创业政策、企业构思、法律知识手把手交到群众手中。同时，充分发挥利用网络平台，在各大门户网站开通“未央职介”微博，累计发布微博2300余条，关注人数达9000余人，全区人社信息一体化平台连通率达100%。

近2年来，累计发放小额担保贷款2.5亿余元，举办创业培训班110余期，参培3000余人次。举办各类专场招聘活动120余场次，帮助就业困难人员实现就业1500余人。国家人社部副部长信长星、邱小平，省人社厅厅长翟四虎，市政府常务副市长岳华峰等部委、省、市领导多次前来我区调研指导人社工作，均给予高度评价。

二是推进社保，惠泽民生。在区人力资源服务大楼建立“一厅式”社保服务新模式，不断合理简化申报流程，严把基金征缴关，进 一步健全内控、互控、监控三位一体的管理监督体系，实现对各项业务各个环节的全程监控，确保基金运行安全，为社会保险费的征缴提供便利。以私营企业、个体工商户、灵活就业人员、城乡居民、五七工、家属工为社会保险扩面重点对象，积极开展各类社会保险费征缴工作，深入调研摸底，加大宣传力度，全力推进各类社保办理，确保惠民政策真正落实到位，各类社会保险参保人数连创新高。

2年来，根据145号文件精神，为曾在我区城镇集体企业工作过的9626名城镇户籍人员办理了养老保险手续;根据178号文件精神，为曾在我区城镇集体企业工作过的1859名非城镇户籍人员办理了养老保险补助申领手续，使其老有所养。城乡居民社会养老保险参保缴费率达98%以上。

三是盘活资源，引进人才。继续坚持“公开、平等、竞争、择优”的原则，全力推进“人才强区”战略，20xx年以来，共完成区属事业单位工作人员公开招聘 143人，新录用公务员31人，为我区干部队伍补充了新鲜血液;为提升队伍素质，我们每年都要结合当年度区委、区政府具体工作安排，制定《全区公务员培训教育实施方案》，与各街道、各单位加强互动联系，通过公务员大讲堂等活动，送教师、送培训下基层。

20xx年至今，平均每年开展基层公务员轮训班4期以上，实现了全区基层公务员轮训全覆盖;组织人事业务骨干参加省、市业务培训，提升综合素质和责任意识;制定《xx区事业单位管理岗位晋升暂行办法》，落实我区机关事业单位工人技术等级岗位考核聘任工作，每年都要对全区教育、卫生、农业以及非公组织等专业技术人员进行3期以上继续教育免费培训;全区享受政府特殊津贴人员、学术技术带头人、农村拔尖人才推荐选拔工作成效明显;建立了全局后备干部民主推荐、竞争上岗、交叉轮岗机制，调整科级领导干部10人，激发了干部队伍活力。

四是执法维权，促进和谐。

严格执法维权，加大监管力度，及时发现和解决苗头性问题，将劳资纠纷解决在萌芽状态。全力推行劳动保障监察“网格化”、“网络化”管理，实现“无缝”覆盖。出台了《xx区建设领域农民工工资支付暂行办法》和《xx区处置农民工工资群体性突发性事件应急预案》，组织开展了农民工工资支付、人力资源市场秩序整顿、整治非法用工等多项检查，仅今年以来，共接待来访群众 448人次，接听电话1668 起，检查用人单位307户，依法受理投诉举报案件112件，涉及劳动者1980人，涉及金额3650万元，依法纠正和处理劳动保障违法案件155件，结案率达100%，依法作出行政处罚决定83件，协调处理群体性突发事件64起，涉及农民工2585人，追讨工资5150.26万元。

受理劳动人事争议286件，工伤认定60件，时效内结案率达到100%;不断完善“xx区劳动者之家”硬件软件配备，与辖区定点医疗机构和法律专业机构协作，定期开展健康卫生、法律维权知识与咨询;开设图书阅览室和网吧，购买法律知识、技能操作指南、医疗保健等5000余本专业书籍，30多类报刊杂志供劳动者免费借阅;免费开放篮球、乒乓球、健身器械、象棋、跳棋等多种器械设备，将“免费培训、免费职介、免费读书、免费体检、免费健身、免费维权”劳动者“六免费”服务送进工地、企业、社区、村组。2年来，共为劳动者提供“六免费”等服务11000余人次，发放慰问品价值1.5万余元。

五是深入基层，服务群众。

深入学习党的精神，结合创先争优、三问三解和党的群众路线教育实践活动，加速推进便民惠民五大工程。开展我局“走基层、听民意、解民忧、惠民生”系列活动20余期，发放人社工作调查问卷及各类宣传材料15000余份，现场接待咨询群众3000余人次;走访慰问部分生活困难的企业军转干部、自主择业军转干部和原8023 部队退役人员，及时排查化解各种不稳定因素，实现军转干部不赴省、零进京上访的目标。

做好退休干部管理服务和养老保险工作，落实退休干部“两项待遇”，多次为全区离退休干部组织时政报告会、外出健康疗养和各类文体活动。向区政府申请专项经费9万余元，对我区离退休干部活动室进行了全面翻新，升级了硬件设施;切实做好机关事业单位养老保险基金管理，及时足额发放全区离退休人员养老金，受到群众广泛好评。

六是接受监督，认真答复。在工作中，我积极接受区人大的依法监督，自觉将本部门的各项工作置于人大代表的监督之下，不断淡化“权力”意识，强化“服务”理念，邀请两代表一委员到区人社服务大楼参观指导，开展座谈交流，主动向区人大汇报工作进展情况，征求代表意见建议，结合实际认真整改。2年来，共答复区人大代表建议8件，涉及被征地农民养老保险、随军家属就业安置、提升城市新市民综合素质、汉长安城申遗区搬迁村民就业培训等多个热点、难点问题。人大代表建议答复率和满意率均达100%。

四、以身作则，率先垂范，廉政更自律、更求实

首先从自己做起，认真领会党风廉政建设的有关规定，带领全局党员干部深入贯彻落实党的历次全会精神，认真践行党的群众路线教育实践活动要求，教育引导干部职工成为政治过硬、业务精熟、作风扎实的复合型人才;自己能严格要求自己，自觉遵守党的纪律和机关的各项规章制度，服从党组织的领导和决议，要求同志们做到的事情，自己首先做到，要求大家不做的，自己绝不逾矩，从思想上牢筑拒腐防变的防线。

认真执行中央八项规定，坚决反对“四风”，扎实落实党风廉政建设责任制，全面推进惩防体系建设，积极履行党风廉政建设一岗双责，全局党员干部层层签订党风廉政建设责任书，互相监督，共同遵守，提高全局党员干部，特别是领导班子成员廉洁自律的自觉性，不断增强党员干部拒腐防变能力。

按照工作要求开好局民主生活会，在会上自觉进行批评和自我批评，做到大事集体讨论，小事常通气，增强工作的透明度，虚心接受全局干部职工的监督，不断提高自己的政治素养和勤政廉洁能力;抓好基金监督管理，杜绝行政执法和惠民资金发放中的违纪违法问题，近年来，全局无一例违反中央八项规定、违反党风廉政建设要求的情况发生。

五、存在的主要问题和不足

回顾任职以来的工作，虽然取得了一些成绩，但距领导和同志们的期望还存在相当差距，需要不断改进提高。一是系统学习的能力需要进一步加强。虽然对一些新知识、新要求的学习也十分重视，也特别想静下心来学习，但系统学习的时间常常难以保障，学习的深度和广度也不够。二是工作中还需要进一步克服急躁情绪。人社工作政策性强、标准高、要求严，遇到一些突发事件，有时会有急躁情绪，在今后的工作中一定努力改正。

主任、各位副主任、各位委员，我将视本次述职为新的工作动力，虚心接受各位委员的评议意见，积极整改落实。在今后工作中，我将不断加强政策理论和业务工作知识的学习，时刻以党的群众路线教育实践活动要求对照自己、警醒自己、激励自己，勇于开拓，善于创新，能于任事，勤于履职，为推进全区经济社会各项事业全面发展，建设以“五型城区”为内涵的国际化大都市中心区做出新的、更大的贡献。

**年度人才工作总结篇二**

近年来，\_\_\_\_局认真贯彻落实全国人事人才会议精神，深入学习实践科学发展观，紧紧围绕省局人事人才中心工作部署要求，坚定不移地实施人才强局战略，以人才体系建设为核心，以加强科技人才队伍建设和领导干部队伍建设为重点，大力加强人才培养与培训，促进气象队伍整体素质的提高。为全市气象事业又好又快发展提供了较好的人事人才保障。

现将有关情况总结如下：

一、明晰思路，创新发展，加快推进人才体系建设

(一) 创新人才管理机制，加强对人才工作的协调指导。一是会议召开后，\_\_\_\_局及时召开了专题会议传达了会议精神并对后期工作进行了进一步安排部署。及时成立了由局长任组长，班子其余成员任副组长，各科室负责人为成员的人才队伍建设领导小组，将人才队伍建设作为列入日常全局工作的一项重要任务，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。

二是落实人才工作考核责任制。按照省局人事人才工作目标任务要求，切实抓好人才工作目标责任制有关工作的落实，结合我市实际，完善全局人才工作目标考核体系，制定下达全市人事人才工作逐年目标任务和人才工作要点。修订完善了《职工年终考核办法》、《优秀员工评选办法》、《编外用工管理办法》等一系列规章制度，有力的推进了全市人才工作规范化制度化。三是编制出台《全市气象部门“十二五”人才发展规划》。《规划》紧紧抓住培养、吸引、使用、激励人才四个环节，突出人才队伍壮大、结构优化、素质提高三个重点，促进人才工作与气象事业协调发展，成为今后一个时期全市气象部门人才工作发展的一个纲领性文件。

(二)创新人才发展思路 引导人才工作走上快车道

面向“十二五”，制定了人才发展规划。结合\_\_\_\_实际建立了有利于气象人才工作的体制机制，通过依托项目建设、加强部门合作、加大交流访问、增加人才投资等方式加快人才成长速度，形成了一批具有气象科技创新能力的\_\_\_\_科技军团，为完成“十二五”期间各项重点建设任务奠定了基础，促进了\_\_\_\_气象事业快速发展。

一是进一步鼓励职工参加学历教育。积极推荐职工参加学历教育，目前全市职工大专以上学历教育比例达到80%以上，所有科级干部均达到大专学历。

二是发挥高层次人才的引领作用。一是市局高工每年均至少进行1次讲课和1次技术指导。二是发挥高级专业技术人员或专家的技术引领作用，市局高工积极开展立足气象、面向\_\_\_\_经济社会发展的调查研究，每年均撰写1篇有价值的调研报告或决策建议材料，由市局呈报市政府领导。

三是积极选拔市县技术带头人。每年均选拔2-3名市县技术带头人，并按照《技术带头人管理办法》选定指导老师。

三是以南北互动锻炼人才。开展市县帮扶和县局结对交流，各互动单位和协调单位虚心向各方学习，取长补短，共同进步。积极开展科技下基层行动，各技术小分队三年内深入基层30于次，积极开展面向基层的技术指导和技术帮扶工作。针对基层存在的各种技术问题，各对口单位指定专人展开研发，彻底解决问题10余项。

四是加强人员工作和学术交流。每年均选派3-5名技术带头人或业务骨干到省、市局进行交流锻炼。市局组织1-2名骨干到县局进行锻炼。组织中层干部和业务技术骨干到先进地区开展考察调研，解放思想，转变观念，开阔视野。鼓励各类人才和业务技术带头人积极参加省、市学术交流活动。

(三)创新人才培养机制，推进人才资源能力建设

大力做好人才选拔培养工作，根据业务和管理人才的不同岗位特点，积极选派、合理安排全局职工的教育培训工作。年初均下发全年全市培训计划，积极组织开展各类培训二十余期次。安排专项经费，做好优秀中青年人才培养工作，推进我市优秀中青年人才培养计划，在各类课题项目中有意识的吸纳各类中青年人才的积极参与其中。积极发挥外聘人员作用，千方百计提高外聘人员待遇，努力做到同工同酬。特别重视长期工作和战斗在一线的外聘职工的待遇问题，任命\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，安排\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_一批工作时间长的外聘职工的到县局工作。

(四)创新人才使用机制，为人才发挥作用提供舞台

紧紧围绕“两计划一行动”，积极抓好项目引进和课题申报工作，为人才培养和发展提供平台，鼓励广大干部职工积极参与其中，在气象现代化建设的第一线选拔、使用人才，充分发挥各

类人才的主观能动性，促进人才培养和现代化建设互相促进，做到硬件建设和软实力的共同提高，实现气象现代化建设可持续、协调发展。在全局职工的共同努力下，渭河流域气象预警中心全面建设完成，十大气象业务服务平台投入业务运行，气象项目建设、课题申报数量均创历年来最好水平。深入贯彻实施公务员法，切实抓好《党政领导干部选拔任用工作条例》和中央“5+1”等法规性文件的落实，制定完善《事业单位人员考核办法》，按照规范、统

一、激励的原则，逐步实现管理、业务、科技服务三类人才的有效管理，科学考核评价。

二、人事人才工作中存在的问题

(一)人才队伍老化

目前，全市人才队伍老化趋势明显，一是年龄老化，全市气象队伍年龄层次普遍偏高，在一些一线的重点业务岗位普遍存在队伍老龄化，年轻业务骨干不足，培养脱节的情况。二是知识老化，随着气象现代化的不断发展，气象设备硬件和软件不断更新，现有知识层次已逐渐不能适应气象事业发展，新技术、新手段的发展从客观上要求相应的知识水平不断更新。由于年龄层次普遍较高，老同志学习能力和学习意愿减退，在学习和掌握新知识方面滞后，制约了气象业务水平的提高。

(二)思想状况不稳定

随着社会的发展，社会意识和价值观呈现多元化的趋势，从客观上影响了气象职工思想意识的统一，在干部职工中存在着政

治素质不高、思想高度不够的现象，同时，由于人事工作机制和体制还不够顺畅，造成了队伍的不稳定和人员流动性较大的情况，影响了气象事业发展。

三、下一步发展建议

(一)加强干部队伍建设存在的问题及建议：

1、加强领导干部思想政治教育，强化“为人民服务”意识和“廉洁奉公”思想，洁身自好，“不以恶小而为之”。

2、取消在干部选拔任用中年龄、学历、职称等限制，不拘一格选好人、用好人，实现人尽其才。

(二)加强人才队伍建设有关建议：

1、严把新人进口关。首先专业要对口，最好是学气象院校毕业生，避免后续费力培养也难以成为行家里手。其次要安心在基层长期工作，减少过度式人员，避免因本人和单位都存在临时思想导致的不安定因素。

2、进一步完善人才选拔和考核机制，培养具有“真才实学”、能够引领科研团队并辐射周边人群的的技术拔尖人才，避免只注重自身发展，脱离实际工作需求，既不能引领团队发展，又不能将研究成果转化为实际应用的让人感觉高深莫测“专家型人才”。

3、进一步加强业务骨干交流培养，特别是加强与先进省区的交流工作。

4、进一步加强管理队伍的培养，扩大基层干部的视野，提升其综合素质。

(三)深化干部人事制度改革体制机制创新的建议：

1、完善事业单位岗位设臵的后续政策，完善岗位考核管理办法，规范津补贴发放政策。

2、面对基层实际人事状况，建立和改进面向地方编制人员、编外人员的一体化管理模式，在考核、奖励、教育培训、职称职务、福利待遇等方面一视同仁、整体部署，排除差异管理。

3、建立市级离退休干部管理专门机构，增加机构、编制数量。

(四)加强人事部门自身建设的意见：

1、加强对人事干部学习、培训的组织。

2、编制常用人事制度(规定)汇编手册。

3、组织人事干部交流走访。

**年度人才工作总结篇三**

20xx年我部门在公司领导的正确领导下，在相关部门的支持和配合下，基本按照目标完成部门承担的职责和相关工作。年初建立了“高效准确，安全保质;客户满意，员工满意;公司放心，自己开心”的部门服务理念;和“主动，耐心，礼貌，包容。”的部门服务心态，设定了“创建一流的行政服务团队”部门服务愿景。为提高新一年的工作，现对部门过去一年工作进行回顾并对20xx年工作进行规划。年工作概况：

人力资源管理方面：

a.人员招聘全年人员招聘人员1002人次，离职934人次(含344人次自离)，全年在各工厂有效调配下，基本满足正常生产人力资源需求，工厂人员整体流动情况和趋势如下表：从上表看，离职率、新进率、净流失率不太平衡，但整理流失率各部门基本都能合理控制，年均总体在3.44%，低于目标≤5%。

b.员工关系管理方面b.员工关系管理方面劳动关系：员工社保办理全年按照公司高层要求，全面落实社保管理，做到社保管理零差错目标。劳劳动关系：动合同签订率100%。

员工沟通：建立了公司意见箱，通过意见箱收集员工意见和建议，全年共受理员工意见和建议45人员工沟通次，处理45人次;组织开展了在职员工意见沟通会两场次;组织实施了员工离职面谈567人次，通过面谈收集员工对公司管理的意见和建议若干，并针对个别管理人员不规范的管理行为进行教育纠正。

奖惩管理：全年对公司突出贡献和积极参与管理人员通过月度标兵、建议奖励、优秀宿舍奖励等各项奖惩管理奖励300多人次，违反制度行为的个人处罚若干，对激励员工士气起到初步成效。

c.薪酬和福利方面薪酬和福利方面：c.薪酬和福利方面：员工薪资核算是公司人力资源管理日常性工作的重要部分，涉及公司每个员工的具体利益，在原来核算基础上，薪资核算工作逐步进入了标准化阶段，并落实相关部门岗位人员责任，确保按时完成保质完成相应核算任务。直接人工成本方面各部门相互协作，整体在逐步降低。

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