# 2024年广播局人才工作总结

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-07-31

*第一篇：2024年广播局人才工作总结今年以来，我局在县委、县政府的正确领导下，在县委人才工作领导小组的指导下，按照人才工作目标的要求，高度重视，扎实工作，狠抓落实，着眼于人才素质的全面发展，充分发挥人才作用，较好地提升了我局人才工作整体水...*

**第一篇：2024年广播局人才工作总结**

今年以来，我局在县委、县政府的正确领导下，在县委人才工作领导小组的指导下，按照人才工作目标的要求，高度重视，扎实工作，狠抓落实，着眼于人才素质的全面发展，充分发挥人才作用，较好地提升了我局人才工作整体水平，全面完成了2024年人才工作目标任务。现将我局2024年人才工作总结如下：

一、主要开展的工作

（一）加强领导，健全组织，明确任务

经济要发展，人才是保障。局党组充分认识到人才资源是事关经济发展的重要战略资源，只有切实加强人才工作，形成人才工作合力，才能推动我县经济的突破发展。一是为确保人才工作的正确领导，我局成立了人才工作领导小组，......，各股室主要负责人为成员，领导小组下设办公室，xx同志为办公室主任；二是按照县委安排，我局制定了《2024年人才工作要点》。对我局人才工作目标进行了分解、全面落实责任。三是召开局党组会议，不定期研究人才工作，听取人才工作情况汇报，研究解决人才培养,解决工作中存在的问题，确保人才工作各项任务落实到位。今年以来，我局人才工作依照年度计划有条不紊地开展，较好地完成了既定目标和任务。

（二）加强对中层干部的选拨和任用。

根据县委、县政府文件要求，我局把人秘股股长、总编室主任、电台副台长、电视台副台长、财会股股长、事业股股长、电影股股长、社管股股长等7个中层干部职位在局范围内进行竞争上岗。通过报名资格审查，竞职演讲（面试），民主测评，综合测评，经局中层干部竞争上岗工作领导小组计分审核，再经局党委会研究，最后公示，产生7名中层干部报人事局。大大提高了选人用人的公信度，促成了一批优秀干部脱颖而出。

（三）不断提高人才队伍的整体素质。

一是不定期召开专题学习，组织全体干部职工认真学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”、科学发展观重要思想以及相关的业务知识。二是积极选派优秀人才参加省、市、县举办的各类培训。积极参加省局、市局举办的业务培训。三是抓好局机关的培训和指导。局机关采取自学、辅导、讲座等多种形式培训和指导，提高机关党员、干部的政治素养和业务素质。针对局下属电视台工作人员在新闻宣传中存在的不足，积极组织记者参加上级业务主管部门组织的各项培训，进一步强化其综合素质，提高在新形势下开展新闻传播工作的适应能力和创新能力；通过培训，提高了局干部职工的整体素质，提高了工作效率。

（四）加强信息交流和沟通，及时上报资料。

对其它各单位人才工作的一些好经验、好做法进行借鉴，及时解决新情况、新问题。并积极向县委组织部上报人才工作信息，人才情况汇报。我局新闻人员紧缺，经汇报后，得到了县委、政府同意，去年在网上公开发布了招聘信息，通过全省统一考试，招聘了两名公务员，于今年9月份正式上班。为更好开展今后工作奠定了坚实基础。

二、我局人才工作中存在的主要问题

1、本单位人才工作的开展有待加强。

2、高素质、高层次人才少。

3、懂技术、会管理的综合型人才有待充实。尤其是文字功底深厚的记者、播音水平较高的播音员非常紧缺。

**第二篇：2024年局人才工作总结**

根据市委组织部淮组字〔XX年〕21号文件精神，我们对贯彻落实《中共淮北市委、淮北市人民政府关于加强人才工作的决定》、《中共淮北市委、淮北市人民政府关于大力培养和使用各类人才的实施意见》和全市人才工作会议精神的情况进行了自查，现将自查情况报告如下：

一、我局重视人才工作所做的主要工作

（一）认真领会文件及会议精神，提高对人才工作重要性的认识。自XX年年以来，局党组多次召开会议传达和学习上级指示精神，对重要内容联系我局实际进行了座谈讨论，强化领导层对人才工作重要性的认识。通过学习探讨，使党组一班人进一步统一了思想，认识到市委、市政府关于人才工作的一系列批示体现了“三个代表”的重要思想，适应新时期中央对干部选拨任用工作和人才工作的新情况、新要求，对加强全市人才队伍建设和我局人才工作的开展具有很强的指导意义。

（二）加强组织领导，努力营造尊重知识、尊重人才的浓厚氛围。局党组高度重视人才工作，注重完善人才教育培训的领导和管理体制。根据《决定》及《实施意见》的要求，将人才工作列入重要议事日程，建立人才工作领导责任制、党政“一把手”亲自抓的工作机制，及时研究解决人才工作中存在的突出问题。局办公室及各科、室、站、所的主要负责同志在搞好本单位人才建设的同时，注重密切配合，形成工作合力，有力地促进了全局人才工作的良性发展。

（三）加大经费投入，为人才队伍建设提供有力的物质保障。我局把干部培训、人才培养方面的投入作为加大人才资本投资的主要途径，加大财力投入，提高干部及人才教育培训经费在局整体效能建设中的比重。认真谋划、突出重点，把有限的资金花在最紧要的岗位、最需要培养的同志身上，以提高经费的使用效益。支持鼓励干部职工参加各类自学、自考，所需费用采取局、单位多承担个人少分担相结合的方式进行解决，实现人才教育培训投资的多元化，取得了良好的效果。

（四）健全人才工作机制，进一步增强人才队伍的生机与活力。坚持党管干部、党管人才的原则，健全和完善人才工作机制。一是创新选人机制，在体现干部队伍“四化”方针和德才兼备原则的同时，根据不同部门、不同单位、不同岗位的需求，拓展选拨范围和渠道，通过民主推荐、民意测评的方式，公开推荐、测评、考察、公示结果，以提高选拨工作的透明度和选拨质量。二是创新用人机制，牢固树立正确的用人观念，注重干部的政治素质，努力将实践“三个代表”重要思想、工作实绩突出、群众公认的人才选用到局中层领导工作岗位上，辅以轮职轮岗，使他们得到全面锻练、增长才干。通过对选人用人两个主要环节的正确把握，进一步增强了我局人才队伍的生机与活动。

（五）积极创造条件，充分发挥各类人才在环保事业中的带动作用。局党组一班人能从人才工作的大局出发，珍爱人才、尊重人才，想方设法地为各类人才的健康成长创造条件。一是找路子，支持他们参加有益的学术交流，参加广泛的社会实践，指导和鼓励各类人才在实际工作中施展才华，经受磨练。二是压担子，让人才们独立承担环保课题研究、项目推广、科技应用等来提升其素质和能力。三是重关怀。热情关心人才的生活、工作和学习，加强沟通交流，积极为他们解除后顾之忧，为发挥各类人才的带动作用创造良好的发展环境。

二、我局人才队伍现状及未来需求

（一）人才队伍的基本状况。我局现有干部职工105人，其中干部人数90余人，约占93%，一半以上从事管理及各类技术工作。

1、人才队伍的年龄结构状况：35周岁左右的占总数的80%，40岁以上约占20%。

2、人才队伍的文化结构状况：大专以上学历占90%以上，其中高级职称13人（高级工程师1人，副高级工程师12人）、中级职称15人、会计师3人、初级职称32人，以上几项累计约占技术人才队伍的75%以上。

3、人才队伍的性别比例：男性约占58%，女性约占42%。

（二）现阶段人才队伍的综合素质及能力状况分析。从总体上看，我局各类人才的综合素质及能力较强，管理、技术骨干作用的发挥状况良好。在政治理论素质、领导水平和科学决策能力、应对复杂情况驾驭全局及开拓创新能力上均得到了不同程度的锻炼和提高；知识、文化和专业结构趋于合理并逐步得到完善，基本上适应现时期环保工作的要求。

（三）人才需求趋势。在今后一段时期随着经济发展、社会进步及环保产业的不断向前迈进，对环保人才的需求，将日趋紧迫。从未来的发展趋势中，我们不难判断，人才的年轻化、知识化、专业化、学历的高层次化及环保产业的特殊化人才需求将成为主要趋势。在环保类专业的紧缺人才建设上需下大力气进行培养和引进。

三、我局在人才工作中的几点做法：

在认真落实市委、市政府关于人才工作的《决定》和《实施意见》的基础上，我们主要进行了以下几方面的有益尝试。

（一）局党组重视人才工作，全局干部职工关心人才工作。领导的重视是做好人才工作的重要保障，我局本着“人才资源是第一资源”的思想，着力抓好人才环境建设，总是把最优秀的人才充实到最重要的工作岗位上来，总是把最好的办公设备给优秀人才使用，并在经费上给予充分保障，各种待遇上得到体现。人才工作关系到事业的兴衰成败，教育、关心、帮助各类人才在我局已形成共识并深入人心，全局上下为人才创造机会、舞台的良好风气已渐形成。

（二）加强对人才的关心，重视对各类人才的作风养成。在政治上关心他们的成长进步，工作上为其创造良好条件，业务上加强指导帮助，尊重并承认他们的劳动成果，使之能饱满的热情，良好的精神状态，全身心地投入到工作中去。加强对人才队伍的思想作风教育，帮助他们提高思想道德水平和理论素养，注重培养其爱岗敬业、实事求是、艰苦奋斗、清正廉洁、严谨细致、勇于创新的工作作风。

（三）本着对人才成长负责的态度，搞好人才培养、推荐和使用。一是积极组织培训。在与安徽农大、市人事局人才中心联合办班中，我局有20余位同志通过考核获得专科文凭。二是鼓励参加各类函授和自学成才。目前尚有5人报读研究生。10多人参加不同专业的自考与函授。三是搞好人才举荐，局属人员中已有多名同志被交流任用，郜洪文，先被安大选用，后被复旦大学留用；方向民，现任合肥市东市区副区长。在全市招考副局级干部中，我局有3人入围。此外，在市内其它部门及省环保局的各类人才选拔中，只要条件符合，我们都积极推荐，扶上马，送一程，污控科科长刘严现在省局挂职锻炼。

四、存在的主要问题

人才的培养渠道不够顺畅，原因是公众环保意识不强，对环境保护重要性的思想认识不到位，以致目前报考环保类专业的人数相对较少，使可引进的专门人才随之偏少；受体制及专业限制，环保人才的交流渠道仍不够通畅。

五、下一步工作打算

（一）加大宣传教育力度，努力增强全社会的环保观念，提高环境保护意识；号召和鼓励广大高中毕业生积极报考环保类专业，投入到环保事业中来，以扩充环保人才资源。

（二）围绕今后我市跨越式发展和环境保护的目标任务，着力培养环保系统的专业技术人才队伍。

（三）进一步推进选人用人机制和干部队伍的“四化”建设，把优秀人才作为重点培养对象，建立环保后备人才管理制度；围绕生活条件和工作环境，吸引重点高校的优秀毕业生和研究生到我局建功立业。同时立足现有人才，为年轻干部搭建施展才华的平台，创造学习、深造的机会和条件，努力形成竞争向上的良好局面，为我市经济建设和环保事业的发展作出更大的贡献。

二oo四年十二月二十四日

**第三篇：2024年局人才工作总结**

根据市委组织部淮组字〔xx年〕21号文件精神，我们对贯彻落实《中共淮北市委、淮北市人民政府关于加强人才工作的决定》、《中共淮北市委、淮北市人民政府关于大力培养和使用各类人才的实施意见》和全市人才工作会议精神的情况进行了自查，现将自查情况报告如下：

一、我局重视人才工作所做的主要工作

（一）认真领会文件及会议精神，提高对人才工作重要性的认识。自xx年年以来，局党组多次召开会议传达和学习上级指示精神，对重要内容联系我局实际进行了座谈讨论，强化领导层对人才工作重要性的认识。通过学习探讨，使党组一班人进一步统一了思想，认识到市委、市政府关于人才工作的一系列批示体现了“三个代表”的重要思想，适应新时期中央对干部选拨任用工作和人才工作的新情况、新要求，对加强全市人才队伍建设和我局人才工作的开展具有很强的指导意义。

（二）加强组织领导，努力营造尊重知识、尊重人才的浓厚氛围。局党组高度重视人才工作，注重完善人才教育培训的领导和管理体制。根据《决定》及《实施意见》的要求，将人才工作列入重要议事日程，建立人才工作领导责任制、党政“一把手”亲自抓的工作机制，及时研究解决人才工作中存在的突出问题。局办公室及各科、室、站、所的主要负责同志在搞好本单位人才建设的同时，注重密切配合，形成工作合力，有力地促进了全局人才工作的良性发展。

（三）加大经费投入，为人才队伍建设提供有力的物质保障。我局把干部培训、人才培养方面的投入作为加大人才资本投资的主要途径，加大财力投入，提高干部及人才教育培训经费在局整体效能建设中的比重。认真谋划、突出重点，把有限的资金花在最紧要的岗位、最需要培养的同志身上，以提高经费的使用效益。支持鼓励干部职工参加各类自学、自考，所需费用采取局、单位多承担个人少分担相结合的方式进行解决，实现人才教育培训投资的多元化，取得了良好的效果。

（四）健全人才工作机制，进一步增强人才队伍的生机与活力。坚持党管干部、党管人才的原则，健全和完善人才工作机制。一是创新选人机制，在体现干部队伍“四化”方针和德才兼备原则的同时，根据不同部门、不同单位、不同岗位的需求，拓展选拨范围和渠道，通过民主推荐、民意测评的方式，公开推荐、测评、考察、公示结果，以提高选拨工作的透明度和选拨质量。二是创新用人机制，牢固树立正确的用人观念，注重干部的政治素质，努力将实践“三个代表”重要思想、工作实绩突出、群众公认的人才选用到局中层领导工作岗位上，辅以轮职轮岗，使他们得到全面锻练、增长才干。通过对选人用人两个主要环节的正确把握，进一步增强了我局人才队伍的生机与活动。

（五）积极创造条件，充分发挥各类人才在环保事业中的带动作用。局党组一班人能从人才工作的大局出发，珍爱人才、尊重人才，想方设法地为各类人才的健康成长创造条件。一是找路子，支持他们参加有益的学术交流，参加广泛的社会实践，指导和鼓励各类人才在实际工作中施展才华，经受磨练。二是压担子，让人才们独立承担环保课题研究、项目推广、科技应用等来提升其素质和能力。三是重关怀。热情关心人才的生活、工作和学习，加强沟通交流，积极为他们解除后顾之忧，为发挥各类人才的带动作用创造良好的发展环境。

二、我局人才队伍现状及未来需求

（二）现阶段人才队伍的综合素质及能力状况分析。从总体上看，我局各类人才的综合素质及能力较强，管理、技术骨干作用的发挥状况良好。在政治理论素质、领导水平和科学决策能力、应对复杂情况驾驭全局及开拓创新能力上均得到了不同程度的锻炼和提高；知识、文化和专业结构趋于合理并逐步得到完善，基本上适应现时期环保工作的要求。

（三）人才需求趋势。在今后一段时期随着经济发展、社会进步及环保产业的不断向前迈进，对环保人才的需求，将日趋紧迫。从未来的发展趋势中，我们不难判断，人才的年轻化、知识化、专业化、学历的高层次化及环保产业的特殊化人才需求将成为主要趋势。在环保类专业的紧缺人才建设上需下大力气进行培养和引进。

三、我局在人才工作中的几点做法：

在认真落实市委、市政府关于人才工作的《决定》和《实施意见》的基础上，我们主要进行了以下几方面的有益尝试。

2024年人力资源部工作总结与工作计划

人力资源部绩效科工作总结

人力资源部实习工作总结

人力资源服务中心工作总结

人力资源部新员工工作总结

社联人力资源工作总结

社联人力资源部门工作总结

查看更多>>

人力资源工作总结

（一）局党组重视人才工作，全局干部职工关心人才工作。领导的重视是做好人才工作的重要保障，我局本着“人才资源是第一资源”的思想，着力抓好人才环境建设，总是把最优秀的人才充实到最重要的工作岗位上来，总是把最好的办公设备给优秀人才使用，并在经费上给予充分保障，各种待遇上得到体现。人才工作关系到事业的兴衰成败，教育、关心、帮助各类人才在我局已形成共识并深入人心，全局上下为人才创造机会、舞台的良好风气已渐形成。

（二）加强对人才的关心，重视对各类人才的作风养成。在政治上关心他们的成长进步，工作上为其创造良好条件，业务上加强指导帮助，尊重并承认他们的劳动成果，使之能饱满的热情，良好的精神状态，全身心地投入到工作中去。加强对人才队伍的思想作风教育，帮助他们提高思想道德水平和理论素养，注重培养其爱岗敬业、实事求是、艰苦奋斗、清正廉洁、严谨细致、勇于创新的工作作风。

（三）本着对人才成长负责的态度，搞好人才培养、推荐和使用。一是积极组织培训。在与安徽农大、市人事局人才中心联合办班中，我局有20余位同志通过考核获得专科文凭。二是鼓励参加各类函授和自学成才。目前尚有5人报读研究生。10多人参加不同专业的自考与函授。三是搞好人才举荐，局属人员中已有多名同志被交流任用，郜洪文，先被安大选用，后被复旦大学留用；方向民，现任合肥市东市区副区长。在全市招考副局级干部中，我局有3人入围。此外，在市内其它部门及省环保局的各类人才选拔中，只要条件符合，我们都积极推荐，扶上马，送一程，污控科科长刘严现在省局挂职锻炼。

四、存在的主要问题

人才的培养渠道不够顺畅，原因是公众环保意识不强，对环境保护重要性的思想认识不到位，以致目前报考环保类专业的人数相对较少，使可引进的专门人才随之偏少；受体制及专业限制，环保人才的交流渠道仍不够通畅。

五、下一步工作打算

（一）加大宣传教育力度，努力增强全社会的环保观念，提高环境保护意识；号召和鼓励广大高中毕业生积极报考环保类专业，投入到环保事业中来，以扩充环保人才资源。

（二）围绕今后我市跨越式发展和环境保护的目标任务，着力培养环保系统的专业技术人才队伍。

（三）进一步推进选人用人机制和干部队伍的“四化”建设，把优秀人才作为重点培养对象，建立环保后备人才管理制度；围绕生活条件和工作环境，吸引重点高校的优秀毕业生和研究生到我局建功立业。同时立足现有人才，为年轻干部搭建施展才华的平台，创造学习、深造的机会和条件，努力形成竞争向上的良好局面，为我市经济建设和环保事业的发展作出更大的贡献。

二oo四年十二月二十四日>

人力资源工作总结

**第四篇：2024年局人才工作总结**

2024年局人才工作总结

撰写人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

日

期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2024年局人才工作总结

根据市\_\_\_淮组字〔\_\_年〕\_\_\_文件精神，我们对贯彻落实《\_\_\_淮北市委、淮北市人民\_\_关于加强人才工作\_\_决定》、《\_\_\_淮北市委、淮北市人民\_\_关于大力培养和使用各类人才的实施意见》和全市人才工作会议精神的情况进行了自查，现将自查情况报告如下：

一、我局重视人才工作所做的主要工作

（一）认真领\_\_文件及会议精神，提高对人才工作重要性的认识。

自\_\_年以来，局党组多次召开会议传达和学习上级指示精神，对重要内容联系我局实际进行了座谈讨论，强化领导层对人才工作重要性的认识。通过学习探讨，使党组一班人进一步统一了思想，认识到市委、市\_\_关于人才工作的一系列批示体现了“\_\_\_”重要思想，适应新时期中央对干部选拨任用工作和人才工作的新情况、新要求，对加强全市人才队伍建设和我局人才工作的开展具有很强的指导意义。

（二）加强\_\_\_领导，努力营造尊重知识、尊重人才的浓厚氛围。

局党组高度重视人才工作，注重完善人才教育培训的领导和管理体制。根据《决定》及《实施意见》的要求，将人才工作列入重要议事日程，建立人才工作领导责任制、党政“\_\_\_”亲自抓的工作机制，及时研究解决人才工作中存在的突出问题。局办公室及各科、室、站、所的主要负责同志在搞好本单位人才建设的同时，注重密切配合，形成工作合力，有力地促进了全局人才工作的良性发展。

（三）加大经费投入，为人才队伍建设提供有力的物质保障。

我局把干部培训、人才培养方面的投入作为加大人才资本投资的主要途径，加大财力投入，提\_\_\_部及人才教育培训经费在局整体效能建设中的比重。认真谋划、突出重点，把有限的资金花在最紧要的岗位、最需要培养的同志身上，以提高经费的使用效益。支持鼓励干部职工参加各类自学、自考，所需费用采取局、单位多承担个人少分担相结合的方式进行解决，实现人才教育培训投资的多元化，取得了良好的效果。

（四）健全人才工作机制，进一步增强人才队伍的生机与活力。

坚持党管干部、党管人才的原则，健全和完善人才工作机制。一是创新选人机制，在体现干\_\_\_伍“四化”方针和德才兼备原则的同时，根据不同部门、不同单位、不同岗位的需求，拓展选拨范围和渠道，通过民主推荐、民意测评的方式，公开推荐、测评、考察、公示结果，以提高选拨工作的透明度和选拨质量。二是创新用人机制，牢固树立正确的用人观念，注重干部的政治素质，努力将实践“\_\_\_”重要思想、工作实绩突出、群众公认的人才选用到局中层领导工作岗位上，辅以轮职轮岗，使他们得到全面锻练、增长才干。通过对选人用人两个主要环节的正确把握，进一步增强了我局人才队伍的生机与活动。

（五）积极创造条件，充分发挥各类人才在环保事业中的带动作用。

局党组一班人能从人才工作的大局出发，珍爱人才、尊重人才，想方设法地为各类人才的健康成长创造条件。一是找路子，支持他们参加有益的学术交流，参加广泛的社会实践，指导和鼓励各类人才在实际工作中施展才华，经受磨练。二是压担子，让人才们独立承担环保课题研究、项目推广、科技应用等来提升其素质和能力。三是重关怀。热情关心人才的生活、工作和学习，加强沟通交流，积极为他们解除后顾之忧，为发挥各类人才的带动作用创造良好的发展环境。

二、我局人才队伍现状及未来需求（二）现阶段人才队伍的综合素质及能力状况分析。

从总体上看，我局各类人才的综合素质及能力较强，管理、技术骨干作用的发挥状况良好。在政治理论素质、领导水平和科学决策能力、应对复杂情况驾驭全局及开拓创新能力上均得到了不同程度的锻炼和提高；知识、文化和专业结构趋于合理并逐步得到完善，基本上适应现时期环保工作的要求。

（三）人才需求趋势。

在今后一段时期随着经济发展、社会进步及环保产业的不断向前迈进，对环保人才的需求，将日趋紧迫。从未来的发展趋势中，我们不难判断，人才的年轻化、知识化、专业化、学历的高层次化及环保产业的特殊化人才需求将成为主要趋势。在环保类专业的紧缺人才建设上需下大力气进行培养和引进。

三、我局在人才工作中的几点做法：在认真落实市委、市\_\_关于人才工作的《决定》和《实施意见》的基础上，我们主要进行了以下几方面的有益尝试。

\_\_年人力资源部工作总结与工作计划

人力资源部绩效科工作总结

人力资源部实习工作总结

人力资源服务中心工作总结

人力资源部新员工工作总结

社联人力资源工作总结

社联人力资源部门工作总结

人力资源工作总结

（一）局党组重视人才工作，全局干部职工关心人才工作。

领导的重视是做好人才工作的重要保障，我局本着“人才资源是第一资源”的思想，着力抓好人才环境建设，总是把最优秀的人才充实到最重要的工作岗位上来，总是把最好的办公设备给优秀人才使用，并在经费上给予充分保障，各种待遇上得到体现。人才工作关系到事业的兴衰成败，教育、关心、帮助各类人才在我局已形成共识并深入人心，全局上下为人才创造机会、舞台的良好风气已渐形成。

（二）加强对人才的关心，重视对各类人才的作风养成。

在政治上关心他们的成长进步，工作上为其创造良好条件，业务上加强指导帮助，尊重并承认他们的劳动成果，使之能饱满的热情，良好的精神状态，全身心地投入到工作中去。加强对人才队伍的思想作风教育，帮助他们提高思想道德水平和理论素养，注重培养其爱岗敬业、实事求是、艰苦奋斗、清正廉洁、严谨细致、勇于创新的工作作风。

（三）本着对人才成长负责的态度，搞好人才培养、推荐和使用。

一是积极\_\_\_培训。在与安徽农大、市\_\_\_局人才中心联合办班中，我局有\_\_\_余位同志通过考核获得专科文凭。二是鼓励参加各类函授和自学成才。目前尚有\_\_\_人报读研究生。\_\_\_多人参加不同专业的自考与函授。三是搞好人才举荐，局属人员中已有多名同志被交流任用，郜洪文，先被安大选用，后被\_\_\_大学留用；方向民，现任\_\_\_市东市区副区长。在全市招考副局级干部中，我局有\_\_\_人入围。此外，在市内其它部门及省环保局的各类人才选拔中，只要条件符合，我们都积极推荐，扶上马，送一程，污控科科长刘严现在省局挂职锻炼。

四、存在的主要问题

人才的培养渠道不够顺畅，原因是公众环保意识不强，对环境保护重要性的思想认识不到位，以致目前报考环保类专业的人数相对较少，使可引进的专门人才随之偏少；受体制及专业限制，环保人才的交流渠道仍不够通畅。

五、下一步工作打算

（一）加大宣传教育力度，努力增强全社会的环保观念，提高环境保护意识；

号召和鼓励广大高中毕业生积极报考环保类专业，投入到环保事业中来，以扩充环保人才资源。

（二）围绕今后我市跨越式发展和环境保护的目标任务，着力培养环保系统的专业技术人才队伍。

（三）进一步推进选人用人机制和干\_\_\_伍的“四化”建设，把优秀人才作为重点培养对象，建立环保后备人才管理制度；

围绕生活条件和工作环境，吸引重点高校的优秀毕业生和研究生到我局建功立业。同时立足现有人才，为年轻干部搭建施展才华的平台，创造学习、深造的机会和条件，努力形成竞争向上的良好局面，为我市经济建设和环保事业的发展作出更大的贡献。

\_\_\_年\_\_\_月二十四日

\_\_年人力资源部工作总结与工作计划

人力资源部绩效科工作总结

人力资源部实习工作总结

人力资源服务中心工作总结

人力资源部新员工工作总结

社联人力资源工作总结

社联人力资源部门工作总结

人力资源工作总结

范文仅供参考

感谢浏览

**第五篇：人力资源局人才工作总结[模版]**

一是全面优化人才引进服务举措。减少人才引进审批环节，对人才引进服务窗口进行了人员、场地、设备的优化整合，全面提升审批时效，使我区在全市完成人才引进指标任务最快，得到市发改局表扬。已办理人才引进企业立户2024家，引进人才4520人，其中具有高技能证书或本科学历以上（1718人）占38%。

二是着力完善企业与人才交流平台。继续打造“政校行企对接”招聘品牌，主动为企业与外地高校毕业生搭建交流渠道，组织辖区重点企业赴武汉、长沙等地高校，举办了20场毕业生招聘会，达成就业意向421人，其中研究生31人。进一步完善罗湖人力资源网站平台建设，免费发布岗位信息28625条，建立“求职通”就业自助服务平台使用情况通报制度，对求职工种、行业、岗位信息打印情况和触摸屏的开、关机时间进行统计分析,并将分析报告通报给各街道劳动保障所，保障设备的开机使用率。

三是大力提升职业能力培训质量。畅通培训机构与企业合作交流渠道，培训机构根据我区企业岗位空缺情况，开发更有针对性的培训课程，34家民办职业培训机构共招生培训职业技能人才10248人，完成全年7000人培训目标的146.4%。顺应我区建设国际消费中心先行区的需要，举办了8期“金牌店长”系列培训试点班，培训人数900人。加强辖区内重点企业走访，根据企业需求制定了培训计划，举办了7期“订单式”培训班，317人积极报名参与。与区总工会、区经促局联合开展XX区第八届职工技术比武大会劳动赛区竞赛工作。

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