# 市政人才培养工作总结(共31篇)

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2024-08-05

*市政人才培养工作总结1卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才；事业的承前启后，更要培养选拔一批年轻的专业技术人才。我院一直把人才建设作为医院发展的核心，我们清醒地认识到只有最大限度地调动职工的积极性，让人尽其才，学有所用...*

**市政人才培养工作总结1**

卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才；事业的承前启后，更要培养选拔一批年轻的专业技术人才。我院一直把人才建设作为医院发展的核心，我们清醒地认识到只有最大限度地调动职工的积极性，让人尽其才，学有所用，才能产生良好的社会效益。一个医院医疗质量的高低取决于技术人才素质。只有拥有一批具有先进科学技术和创造能力的技术人才，医院才能办出成绩，才能适应快速发展的医疗科学水平。

一、领导高度重视，组织制度健全

我院现有在职职工171人，卫技人员142人，占 83%，其中中高级以上职称人员33人，占卫技人员23%。近年来，我院始终将知识分子工作列入重要议事日程，党政一把手切实履行人才工作的第一责任人职责，建立、健全了人才工作制度，建立了由院党政领导组成的我院人才工作领导小组，下设工作办公室，由院办等部门负责人参加，为我院人才工作打下了良好的组织和制度保证。

二、大力弘扬先进，营造工作氛围

医院对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，并通过院报、公示栏、晨会等形式进行广泛宣传，对近年来涌现出来的优秀知识分子，先进个人，进行广泛深入的宣传，在全院营造了浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围。

三、走出去、引进来 坚持两条腿走路

1.重视人才培养，在医务人员中倡导“终身学习”的理念。加快外出进修培训速度，选派优秀医务人员外出北京、上海和省级医院进修深造。近年来，医院共选派出各科优秀人员外出进行脑外、手外、微创外科、心血管内科等专科到上海华山医院、无锡手外伤医院、江苏省人民医院等医院进修，并分批组织近30名医务人员外出进行短期学习培训，有效提高了各专科的诊治水平。对外出学习人员给任务、加压力，学习结束必须能够独自开展一项所学新项目。医院所有医疗技术人员每五年进修轮转一次，对五年内没有一次进修的，医院给联系进修单位，送出去进修。对拒绝参加进修人员，医院将根据具体情况，调整其工作岗位。

2.为了培养短、平、快的急需、特需人才，请上级医院专家定期来院查房、门诊，对本院中青年医师传、帮、带。由医务科组织定期、不定期邀请省、市级医院不同专业专家到我院进行相关科室讲课。事实证明，这种形式见效快，受益面广。

3.支持医务人员在职考研，并制定了有关政策，以利于吸引读研毕业后继续回医院工作。近年来医院考取3名研究生。鼓励自学成才，对专业对口的自考毕业人员在全院职工大会上给予表彰和奖励。目前，提高原有学历取得各专业毕业文凭的医护人员有50多人。

四、生活关心照顾，主动排忧解难

我院知识分子，绝大部分在临床医疗一线。医院领导十分注意从生活上关心他们，尽可能帮助解除他们的后顾之忧。

1、效益分配倾斜：为了更好地调动一线专业技术人员的积极性，

近年来我院坚持深化分配制度改革，效益分配向一线倾斜力度加大，行政后勤人员，最高时的收入也只有一线人员的三分之一。

2、关心身心健康：院领导十分注意关心知识分子的身心健康，每年医院都组织体检；在抓文化技术学习、倡导健康文明生活方式的同时，利用现有的职工之家，组织职工开展丰富多彩的文体活动，经常进行篮球、乒乓球、台球等活动比赛、联欢会等活动。

3、解决后顾之忧：院领导关心职工生活，在这方面，只要有可能，总是想尽办法努力去做。如对于我院引进的人才，医院着手解决他们的住房问题，集中为他们安装有线电视、办理保险、帮助解决他们的户口及子女入托、入学问题，为他们解决两地分居问题。

由于我们全院上下重视，积极工作，我院的人才工作扎实并富有成效，通过我们的努力，赢得了广大知识分子的信任，增强了他们对医院的感情，他们兢兢业业的工作、无私的奉献，为我院建设水平不断提高做出了应有的贡献。今后，我院会牢固树立科学技术是第一生产力的观点，一如既往将知识分子工作当成关系到医院生存与发展的大事来抓，继续把关心、爱护、尊重知识分子贯穿于医院工作的全过程，通过扎实有效的工作，努力将我院人才工作水平再上新台阶，为建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院而努力奋斗！

**市政人才培养工作总结2**

一是加大资金支持。区、乡镇政府应加大对农村人才培养与开发的投入，加大对农民教育培训的支持，促进科技成果转化为生产力。二是创新人才培养载体。紧紧依靠龙头企业和协会组织，发挥他们在农村实用人才发展中的生力军作用；搞好与基层的协调配合，充分依靠区、乡镇农技两级推广中心，解决好先进实用技术到田、到户难的问题；积极协调农村人才与培训基地的对接，做好人才的再培养再扩展工作。三是创新人才开发机制。创新激励机制，对农村实用人才的创业提供支撑，对作出突出贡献的各类农村实用人才在培训、职称、选拔、表彰、奖励及惠农政策（如购机补贴等）上优先等。四是畅通人才引进渠道。积极实施好“三支一扶”计划，从外部条件上确保农村人才工作有力有序健康稳妥开展，为新农村建设提供智力保障。

**市政人才培养工作总结3**

在20\_\_年高职高专人才培养水平估评中，我系在学院的领导下，圆满完成了全系六个专业的剖析和其他评估任务，评估专家对被本系被抽查的国际经济与贸易专业给予好评，该专业的说课获得较好成绩。为巩固“迎评”成果，贸易系进行了评估整改，组织全系教师认真学习《\_\_长征职业技术学院人才培养工作水平评估整改方案》，并根据学院的总体部署，结合本系的具体状况和制定“十二五”发展规划方案，认真总结和分析了评估过程中存在的问题，制定了评估整改工作方案及具体措施，开展了一系列卓有成效的评估整改工作。现将完成的主要工作总结如下：

一、完善组织机构，保障评估整改工作的顺利进行

贸易系成立了教学水平评估整改工作领导小组，从组织上给予保证。该小组负责贸易系教学水平评估整改工作的总体部署、协调、监控、管理。小组成员如下：

组长：\_\_

副组长：\_\_

成员：\_\_

全体专业教师以教研室为单位，在教研室主任和专业带头人的带领下，根据人才水平评估的要求，结合本专业的实际状况，针对存在的差距和不足，研究整改的措施和确定努力方向，并组织实施。

二、分析现状与问题，确保整改工作落到实处

根据今年在评估工作结束后，学院提出了“以重点解决评估专家组提出的反馈整改意见为主线，以巩固评建工作成果、不断提高人才培养质量、推动校园发展为目的，制定切实可行的整改工作方案，明确整改职责，确保各项整改工作落到实处”的指导思想，分析全系和各专业现状和存在的问题：

(一)师资队伍的分布和结构不尽人意

贸易系现有国际贸易和建筑专业群，分为国际经济与贸易、国际商务、报关与国际货运、房地产经营与估价、建筑工程管理、工程造价6个专业，骨干教师队伍基本构成，现有教师31名中，教授职称的教师为3人，占，副高职称的教师为6人，占，讲师及中级职称教师19人，占，助教3人，占，双师型教师15人，占，研究生19人，占，在读博士研究生2人，在读硕士2人，40岁以下青年教师的比例占61%以上。但从总体看，行业企业的专业人才和能工巧匠到校园担任兼职教师较少，国际贸易和建筑专业群师资队伍的分布和结构比例尚不平衡，高级职称在专业群分布上不合理。提升师资队伍水平措施不力。

(二)人才培养模式、课程建设与改革需要进一步创新

贸易系现有国际贸易综合、国际贸易单证、房地产经营与估价、工程识图、工程造价预算等实训室，在办学理念上强调高等教育和职业教育并重，注重优化学生的知识结构，强调教学过程的实践性、开放性和职业性，用心探索课堂与实习地点的一体化，但是，与兄弟系相比，人才培养模式离工学结合、校企合作与顶岗实习的要求有较大差距;一些课程还未重视教学模式改革，在改革教学方法和手段、融“教、学、做”为一体、强化学生潜力的培养等方面仍与高职教育要求有必须距离。

(三)校企合作工作须有突破

校企合作尽管已经起步，\_\_同创化工有限公司、郝氏管理\_\_技术有限公司、\_\_中天房地产集团有限公司等企业与我系建立了长期合作关系，校企合作取得了较好的成绩。但是一些合作项基本上属松散型、合作的范围偏小、合作层次较浅。

(四)科研项目研究水平亟待提高

目前，贸易系在科研项目上已有一个适用新型专利，一个横向项目、三个学院项目结题;一个省级项目正在进行，在不同的期刊上发表的学术论文逐年增多;已参与多本规划教材、高职教材、校本教材;在为社会服务上，主要为社会成员带给继续教育服务，会议服务，但从整体科研水平来看，成果发表层次较低，数量偏少，特色不足;在科研与教学互动、与创新人才培养相结合上;在主动为社会服务的意识和社会服务潜力等方面有待提高。

三、整改工作中采取的主要措施及取得的成效

(一)组织学习，增强教师理论修养，加强师德师风建设

评估后，根据学院统一部署，贸易系制定的学习计划，有针对性地组织全体教师进行定期学习，全面提高了教师的政治、业务素质，加强了师德师风建设水平。同时，根据学院的总体发展目标，将教师的个人愿景与学院发展愿景、专业发展愿景相融合，提高教师教书育人的自觉性和职责心。主要学习资料有：《国家中长期教育改革和发展规划纲要(20\_\_-20\_\_年)》、教育部《关于提高高职教育教学质量的若干意见(16号文件)》、《\_\_长征职业技术学院人才培养工作水平评估整改方案》、《贸易系人才培养水平评估整改方案》、《\_\_长征职业技术学院关于加强学风建设的若干规定》、《\_\_省高职高专院校教师职务资格条件》和《\_\_长征职业技术学院师资队伍建设方案》。透过学习，全系教师能把学习与促进校园教育改革、发展和校园稳定的实际紧密结合起来，把自身的利益置于校园的总体改革发展之中，纷纷表示要为学院的评估整改出谋划策，做出自己应有的贡献。

本系还以各教研室为基本的教学研究单位，组织开展职业教育理论的学习和研究，提高教师教学研究的水平，为学院教学质量的提高带给人力资源保障。

(二)加强专业建设和教育教学改革，强化学生职业潜力的培养

1、专业建设取得重大突破

根据\_\_省教育厅《关于组织开展20\_\_年全省高职高专院校特色专业建设项目推荐工作的通知》，我系申报的国际经济与贸易特色专业建设项目已获批准;专业特色进一步确立，专业群建设得到彰显。贸易系确定的专业群发展思路是：

1、国际贸易专业群，以提高质量作为重点，服务为宗旨，就业为导向，建设与地区经济结合，服务中小民营企业;按照行业职业标准(职业岗位和商务外语)增强核心职业潜力;增强信息化运用潜力为特色的专业群，实施工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式。

建筑专业群，以提高质量作为重点，服务为宗旨，就业为导向，转变思想，更新观念，紧密联系行业实际，紧跟行业发展，加强师资队伍的建设，强化职业潜力培养，培养建筑企业基层需要的高技能人才，实施跨学科的工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式，做大建筑专业群。

2、课程建设与改革更加深入

在《单证实务》和《国际经济合作》等课程建设与改革的带动下，《国际贸易实务》、《国际商务谈判》、《报关实务》、《国际服务贸易》、《建筑概预算》、《经济法基础》等课程，授课教师采取课程组教师合作，运用基于工作过程的项目教学、探究式学习、英国BTEC、案例法、工学交替等教学方法进行了课程教学模式改革，并提交过程考试改革方案。透过课程建设与改革，教学方法和手段进一步将“教、学、做”融为一体，强化学生潜力的培养。

3、行业、企业合作有所突破

透过对\_\_同创化工有限公司、郝氏管理\_\_技术有限公司、\_\_中天房地产集团有限公司合作的总结，贸易系又与5家公司签订校企合作协议，目前，与进行与对中国外贸易经济合作企业协会和中小外贸企业洽谈，拟建立“长三角外经贸职业技能人才教育与发展研究基地”和“国际电子贸易外包基地”，使贸易系行业、企业合作获得质的飞跃。

4、教师科研热情得到焕发

近几年，贸易系骨干教师得到培养，科研热情不断提高，透过评估，找到差距，教师科研热情得进一步焕发，在已有科研成果的基础上，一项省级成果进行了结题，申报了一项省级自然基金课题，两项省教育规划课题，十多项经济学院课题。拟报国家规划教材3本，计划20\_\_-1011学年EI和一级级别论文5篇以上，核心期刊论文有所突破。

(三)强化思想政治工作与学生管理

根据学院党委评估整改的要求，党总支带领全体党员，进一步贯彻落实\_、围绕党建和思想政治教育工作中迫切需要解决的问题，围绕工作中的热点和难点问题，紧密联系本职工作实际，用心开展思想政治工作与学生管理。

1、思想政治工作

(1)树立以教学为中心，为市场经济培养高素质人才的新观念

在党总支的组织下，全体教师树立以教学为中心，为市场经济培养高素质人才的新观念。在市场经济条件下，高职院校的中心工作就是要以教学为中心，培养社会主义“四有”的合格人才。因此，思想政治工作要破除计划经济时期思想政治工作“高于一切，居高临下”的统帅观念，要紧密围绕这个中心开展工作，主动“服从”、“服务”于市场经济，配合教学部门提高学生的综合素质和精神品位，促进学生健康、全面、和谐地发展，增强其走向社会的竞争力。

(2)树立团结凝聚、人格带动、典型示范的新观念。

党总支书记和团总支书记和辅导员的组织下，党团员用自身良好的形象和榜样示范作用强化育人成果，破除思想政治工作“我讲你听，我打你通”教化型观念，注重“德”的内化，重视学生的内在需要，注意激发学生的`内在的用心性和奋发向上的热情，引导他们向更高的境界迈进。从现实的状况看，学生思想的热点以及最大的切身利益，主要是集中在如何发展自己，全面提高自身素质，增强自身的竞争潜力。

2、学生管理工作

(1)认真抓好新生入学教育工作

新生入学教育是高职学生进入大学后的第一课，对新生的影响具有”先入为主”的特征，因此，新生入学教育工作开展的好坏，将直接影响日后的学生教育管理工作的成败。

(2)加强专业思想和职业道德教育

高职学生的专业思想牢固与否，直接关系到学生学习的态度，进而影响他们的学习质量;职业道德的优劣，必然对高职毕业生能否更好地服务社会产生直接的影响，从这个好处上说，专业思想和职业道德教育是高职教育成败的基石。当前，加强用心落实双证制度，增强学生职业技能意识。

(3)做好日常思想教育、管理工作

学生日常思想教育、管理工作是高职学生思想政治教育工作的重要资料，不仅仅是教室、宿舍内的学生教育管理，已经延伸成为从课内到课外的全过程教育管理。贸易系大力加强学风建设，透过规范班级考核方式，强化学生日常行为修养，注重学生兴趣培养，促使良好学风的构成。系统的、有针对性的思想教育能够较好的发挥教育的先导作用，帮忙学生解决面临的思想困惑。而严格的管理，不仅仅能较好地规范学生的言行，保证良好的学习生活秩序，还有利于高职学生培养良好的职业习惯、在实践中自觉践行职业潜力。

(4)用心开展创新教育与职业指导教育

在高职学生中开展创新教育和职业指导教育，透过开展专业技能竞赛，开展专业技能培训，模拟经营等，强化学生的专业技能和实际动手潜力。培养他们的创新精神和创业潜力，引导他们在正确认识自我的基础上，根据岗位职业的要求，在日常学习生活中，有的放矢地完善自我，不断提升参与竞争的实力，不仅仅是时代的要求和社会的呼唤，还是解决高职学生毕业时面临各种社会现实问题的重要途径。对高职学生进行创新教育和职业指导教育，要坚持把创新意识和职业潜力的培养放在首位，要加强综合人文素质的教育、培养，要透过开展丰富多彩的校园文化活动和社会实践活动来增强他们的创新意识、创造精神和创业潜力。

**市政人才培养工作总结4**

在见习的这九个月当中，我尽量弥补自身知识的不足之处，熟悉掌握多元的专业业务知识，能够比较得心应手的开展各项工作，这些可以说都受益于各位领导的栽培和各位同事的赐教。下面，我将这一年来的工作总结如下：

>一、虚心。

努力进步见习期间，我清醒的认识到在实际工作中的不足之处，缺少实践经验，井下现场经验匮乏，所以在日常工作中，我不断向领导和井下工人学习，加快补充自己的现场实践经验。而且坚持以\_理论和“三个代表”重要思想为指导，以严谨的科学态度对待煤矿的每一项工作，争取不断进步，提高自己的专业技术能力。在队见习期间，开始总会遇到很多不懂的事都在队领导的悉心指导下慢慢掌握，在井下掘进工作面时，总会看见很多实际应用中才会有的技术问题，这些都是书本上学不到的，所以现场的工人，跟班人员，他们便是我的指导老师，他们使我得到了很大的进步。

>二、恪守本职。

扎实工作我深知煤矿技术工作的艰难与重要性，所以一开始就要求自己严格一点，来不得半点马虎、出不得半点差错，只有兢兢业业、扎扎实实，才能做到优质高效。为此，我把履行岗位职责、虚心学习作为自己的核心任务。在队见习期间，天天跟随作业人员一起进出井，现场观察、记录作业人员作业的过程，再与《作业规程》、措施等相比较，获得了许多重要的一线经验。也经常与同事、师兄们一起讨论《规程》、措施的编写依据和实际效果，这些都是不可多的经验和知识，为我以后的工作打下了坚实的基础，也使得自己能够更快的进入角色，干起工作来得心应手。

>三、朴实诚恳。

严格自律作为一名煤矿的技术人员，我知道应该具有朴实平淡的本色，努力让自己做到朴实不虚妄，热情不虚假，处事不急躁。心中始终要有规章制度，能够准确严谨的处理每一项工作，特别是井下技术工作。在工作方面，不怕困难，始终提醒自己要有顽强的拼搏精神，虽然煤矿的加班比较多，但我深知井下的煤矿工作更没有假期，所以我们不能有怨言。对于难度大的工作，要敢于迎难而上，以自己诚恳的态度和虚心的工作作风赢得了领导的好评。在生活方面，我积极参与公司组织的各项活动这些都使得我保持了比较健康的生活方式。不知不觉就工作了九个月时间，总的来说，这是学习的九个月，是锻炼的九个月，也是收获的九个月。在里队，我很好的完成了队领导交办的各项工作，从职工的学习，队的精神文明建设到现场的跟班，我都能较好的完成；积极的做自己力所能及的事情，虽然没在科室上班，但是我很想跟科室的同事们学习，希望能多看到，多学到，偶尔能帮上忙的地方也积极参与。由于前期自身经验的不足，使得我养成了虚心学习的好习惯，我知道未来的学习和工作之路还很长，我也将以一百分的热情投入到煤矿技术的工作当中，始终保持严谨扎实的态度，积极思考，善于开拓，争取在自己的岗位上为企业和社会贡献力量。我将继续发扬、推进，对于存在的不足，我将努力克服。为我矿和我区在未来的各项工作任务而不懈努力！在以后的岁月里，我的工作一定会越来越努力的，尽量不会出现任何的差错，这对我是必须要要求的，我对自己的要求是最严格的，一定要做到为公司的事业尽出自己最大的努力！

**市政人才培养工作总结5**

为进一步组织实施卫生院在职卫生人员和在岗乡村医生培训，使医务人员的业务综合素质有大的提高，适应新形势下医疗卫生工作的需求，争取所有卫生技术人员达到相应的岗位标准，特制定本制度及计划。

一.指导思想:

以\_为统筹，建立和谐的医患关系为目的，适应广大群众日益增长的医疗需求的需要，进一步提高医务人员的综合素质，为建设和谐社会做出贡献。

二.培训方式:

1.积极参加省级、市级、县级举办的各种培训班。

2.选送医务人员到各级医院进行进修培训学习。

3.利用网络系统参加继续医学教育学习。

4.鼓励参加各种学历教育。

5.医院举办业务学习讲座。

6.订阅相关医疗专业知识的杂志。

三.培训要求:

要围绕教育、培训、准入、稳定等环节，探索建立卫生

人员培训的长效机制，要制定卫生人才培养和队伍建设的中长期规划，坚持学历教育与非学历教育并重、短期培训和长期培训结合，统筹安排人才培养工作。强化能力培养，使医务人员适应农村基层卫生工作的需要。

要进一步组织实施农村在职卫生人员和在岗乡村医生的培训，建立定期进修学习制度。

加强社区卫生人才培养，把社区卫生人才培养作为工作重点，开展全科医师的规范化培训，逐步建立全科医师规范化培训制度，培养一批全科医学人才。

要把适宜技术推广与农村和城市社区卫生人才队伍建设紧密结合，将适宜卫生技术作为基层卫生人员在职培训的重要内容，确保各项技术推得开、有人用、留得住、起作用。

四.专业技术人才培训的原则

1.严格人才培训选拔标准，坚持德、智、体、技、能各个方面的要求。在选拔培训人员时，一定要选择政治素质高、品德优秀、身体健康、具有较高的专业技术或管理水平，并能胜任本职工作的德才兼备的人才，去参加进修培训学习。

2.对外出进修培训学习人员的选派，应结合职工民主推荐、医院平时考核相结合的原则，选拔符合标准的人员。

3.坚持医院技术梯队结构合理。在培训科室带头人或后备技术人才时，标准及起点要高，做到有计划、有目标，各专业岗位人才合理搭配培训，老、中、青技术人才结构合理，逐步做到整个医院技术力量结构合理，为使医院均衡发展提供人才力量。

4.坚持培养与引进相结合。吸引人才应创造条件，使本单位象磁铁一样把人才吸住、引来。医院在积极引进人才的同时，也应大力发展自身后备人才的培养，使医院成为培养人才的摇篮和人才施展才华的基地。

5.加大乡村医生的培训，每月召集乡村医生到医院进行集中培训，使乡村医生熟练掌握临床常见病、多发病的诊断治疗，常见急诊疾病的抢救技术，临床必须掌握的技能操作，防疫妇幼相关知识等，使乡村技术力量有很大的提高。

五．人才培训的考核

对选送到省市县等地举办的培训班人员，在单位工作中进行相关培训学习内容的实际应用考核，是否将所学技术掌握，是否取得了实际效果，并纳入年终考核和绩效考核。并将所学知识利用医院业务讲座时间对单位全体医务人员进行授课讲座，将所学知识普及应用推广。

对选送医务人员到各级医院进行进修培训学习的人员，进修期间暂发放70％工资用于进修学习。进修学习结束时，单位组织相关人员对进修人员所学知识在临床中的应用进行为期半年的不定期考核，根据考核结果决定其余30％工资的发放和相关费用的报销，并将考核结果纳入年终考核。

对医务人员平时参加的网络学习、继续医学教育、医院的业务讲座、报刊杂志等途径所学业务知识，医院结合“三基”考核训练对医务人员进行平时业务技能知识考核，使之所学有用，对平时学习长抓不懈，创造医院良好的学习氛围。

**市政人才培养工作总结6**

根据《河南城建学院关于制（修）订20\_版本科人才培养方案的通知》（豫城院文[20\_\_]119号），结合环境设计教研室专业的现状，对人才培养方案的执行情况说明如下：

一、对学院软件专业人才培养方案的执行情况

教研室专业教师对原艺术设计专业人才培养方案进行了认真的研究和学习，并对我系的环境专业当前的教学情况进行了详尽的分析，制定了有关的措施和办法，形成了如下意见：

（一）严格按照河南城建学院办学精神，过去4年严格了执行艺术设计专业统一制定的人才培养方案。

（二）根据环境设计专业新的框架体系结构制定新的实施性人才培养方案，并开始实施。

二、人才培养方案的调整与实施性方案的制定说明

根据我系目前的专业结构和实训基地的建设实际情况，在艺术系制定的人才培养方案框架体系上制定了环境设计教研室的人才培养实施方案，按教育部颁布的新的学科目录和院课程改革意见的文件精神以及原培养方案实施情况的总结，对课程进行了不同程度的分解和整合，在制定过程和实施中作出了如下的调整：

(1) 根据教育部新的专业目录，组建环境设计专业，取消原艺术设计专业，新的环境设计专业分为室内和景观两个专业方向。制定新的景观方向的培养方案。

(2)公共基础课按学院统一要求安排。在一年级开设“大学生心理健康教育”课程， 心理健康教育纳入公共课中进行教学，32学时。

(3) 室内方向的培养方案在原艺术设计专业培养方案基础上取消室外课程《园林植物学》《园林绿地规划设计》中外园林史、园林设计、园林工程、园林造价，保留了室内部分课程。室内方向新开设《文学欣赏》、《装饰雕塑》、《美学原理》，为加强平面设计，开设《编排设计》课。

（4）专业课程在课程名称及学期安排方面，按照我校学生的实际情况进行了适

当的调整。室内方向《电脑辅助设计3DMAX》和《电脑辅助设计3DMAX渲染》合并为《电脑辅助设计3DMAX及渲染》，为了理清课程之间的衔接关系，《展示设计》原来的第5学期调到第6学期。

(5)考虑到我校特色，加强了解装修工种之间的关系、了解工程承接的业务，开设《建筑设备》和《装饰工程招投标》课程。

三、对培养计划制定说明

新的人才培养方案符合院的人才培养方案和教育部、省教育厅关于思想政治、英语等基础课课时的要求，符合师生、专业发展的需要，培养方案在省著名专家团的指导、建议下，在走访市场和毕业生问卷调查的基础上我们的业公共基础课程占44%左右，专业基础课程占20%左右，专业课程占20%左右，专业限选课占6%左右、专业任选课占5%左右、公共选修课程占5%左右。这一点符我校20\_版本科人才培养方案的制（修）订工作提出如下原则意见的指导原则。

1、培养方案阶段实施目标

大一为公共基础和专业课程，大二为建筑和规划课程，大三为专业方向知识，大四为设计知识的综合应用。这四个阶段环环相扣，有着密切的内部联系和层层递进的逻辑关系。

2、基础课修订后实施总结

新的培养方案分为室内、景观两个方向，突出专业性，对专业发展和学生培养更为有利，更为科学。开设《文学欣赏》《美学原理》，突出了对学生人文知识培养的重视；开设《编排设计》课，弥补了往届学生平面排版能力的欠缺；开设《心理健康教育》，积极正视当代大学生学生心理问题，把学生心理健康的重视提高到一个新的高度；把《电脑辅助设计3DMAX》和《电脑辅助设计3DMAX渲染》合并为《电脑辅助设计3DMAX及渲染》，理清了课程之间的衔接关系；开设《建筑设备》和《装饰工程招投标》，加强学生装修工种之间关系的知识，增强了学生未来承接工程业务的能力。

**市政人才培养工作总结7**

根据国家教育部职业教育人才培养模式的要求，近两年来，我校为进一步解放了思想，大胆探索，尝试实施了工学结合、校企合作的人才培养模式改革。使学校增强了办学活力，教学质量水平不断提高，毕业生深受用人单位的欢迎。但是，从贯彻落实国家教育部指示精神的需要看，与沿海经济发达地区职业学校的工学结合、校企联合人才培养模式相比，还有很大差距。这就需要我们进一步探讨，认真研究，加以反思，建立起更科学可行的运行和保障机制。

一、关于工学结合人才培养模式的认识

所谓工学结合就是通过学校与企业合作，将学习和实践有机结合的一种教育模式。学校与企业联合，采取灵活的教学形式和时间安排，让学生在学校学习掌握一定专业知识的基础上，学校统一组织学生到企业参加社会实践活动，形成了学习实践再学习再实践的人才培养模式。

二、工学结合人才培养模式的依据

1、理论的依据：《\_关于大力发展职业教育的决定》明确提出，“要大力推行工学结合、校企合作的人才培养模式，逐步建立和完善半工半读制度”。教育部也对工学交替作了明确指示，这些政策规定，给这项工作的开展提供了指导与保障。

2、实践的依据：职业学校的办学方针是“以服务为宗旨，以就业为导向”。把学校学习与社会实践结合、知识学习与技能训练结合、理论与实践结合，重视对学生技能水平的培养真正培养出企业需要的人才，就需要职业学校积极探索新的人才培养模式。

三、工学结合人才培养模式的意义

1、促进了学校与企业零距离接轨，实现了资源互补。实施这种模式，企业成为了“育人主体”的一部分，学校又能充分利用企业的专业设备资源对学生进行训练，这既解决了学校专业设备条件不足的矛盾，又解决了学生的专业实习问题、还使学生能掌握过硬的专业岗位技能，增强了学生对社会的认识，提高了职业学校培养人才的质量。

2、提高了学生对专业学习的积极性，减轻了学生家庭经济困难的压力

这种以学校为主体，企业和学校共同教育、管理和训练学生的教学模式，对学生学习专业知识和技能非常有帮助。学生入学经过一段时间知识学习后，通过参加企业的实习，学生了解和熟悉了企业的生产管理模式，特别是对生产的过程及技术有了亲身的体验和明确的认识，有利于激发学生对专业学习的积极性，主动加强有关的专业知识学习和技能的训练，能提高学生专业实践的能力，为学生的就业奠定起基础；有利于职业学校人才培养与企业岗位需要的“零距离”对接。采用这种模式，一方面可以让学生具有扎实的知识，又有熟练的专业实践技能，培养了学生适应企业生产岗位的能力，为日后学生的就业发展和成长打下了坚实的基础；另一方面学生通过参加企业实习还可以获得一定的报酬，能够解决学生的部分学费问题，再加上国家助学金政策的实施，大大减轻了家长的经济负担，也减少因家庭贫困学生的流失现象。这对扩大职业学校招生和办学规模有着重要促进作用。是企业、学生、学校和社会“多赢”的好事。

四、工学结合人才培养模式实施情况

我校于20\_\_年分别安排08航空、08电子，08计算机应用，09经管，09电子专业学生到北京航空公司和富士康实习。尽管事先反复对学生进行思想教育，告诉他们工学结合的意义、作用、时间安排和学生管理等。但是对质量要求、安全观念和考核制度教育不够。部分学生难以适宜紧张的工作，出现中途退岗现象。给企业造成了损失，学校的声誉也受到了损害。

根据学生反馈意见，发现其中的工作时间长、报酬不满意以及水土不服、想家等诸多问题反映较为突出。为此学校高度重视，多次召开有关会议，加强对学生吃苦耐劳、纪律、责任、安全等方面的教育。要求学生严格遵守教学见习纪律和实习工厂的规章制度，认真体会“从学生到员工、学校人到社会人”的转变。抽调责任心强的专业教师带队，处理实习期间发生的一切问题。

五、工学结合、校企合作人才培养模式的反思

工学结合、校企合作模式所涉及的政策性较强，对学生的教育与管理工作有一定的难度，为使这项工作能得以正常开展，我们必须注意处理解决好有关的问题，建立起科学合理的运行和保障机制。

1、要积极争取政府的支持

开展这项工作，我们要积极争取政府重视与支持，在实践的基础上，要为政府提出建设性意见。提出符合实际的具体办法，以吸引更多企业积极支持职业学校进行工学结合、校企合作人才培养模式的实施。

2、要选择好合作的企业

实施工学结合、半工半读的模式，必须选择好有关的合作企业，得到一个需求稳定、实力雄厚的企业支持，才能确保工作的开展和实施。从已经取得的成功经验中表明，在选择合作企业时应该考虑：

（1）是与学校专业设置有关的企业；

（2）是安全度高、劳动强度不大的企业；

（3）是效益较好对人力资源的需求量大的企业；

（4）是诚实守信的企业。

除寻求相关企业的支持外，我们还可利用国家对职业教育支持的政策，开展学校与企业合作，共同建立起学生进行专业实习的基地，如果学校能结合专业与企业联合，在校内建立起自己的企业或生产的实体，定期请企业技术人员指导，更有利于开展工学结合、半工半读、校企合作的人才培养模式的实施，效果将会更好。

3、要认真研究制定并落实好工学结合的教学计划

在学生培养过程中，学校要和企业共同讨论，共同制定教学计划，要保证学生接受理论与实践学习的总课时得到保证与落实。在制定教学计划时，应按照“文化知识够用，专业知识实用”和“以就业为导向，以技能为中心”的原则。分配好有关课程的教学和技能训练的时间。并且要认真处理好基础课程、专业课程学习与企业岗位课程学习的关系；学生基础能力培养与专业能力培养的关系；专业技能训练与行业岗位技能培养的关系。在制定工学结合的教学计划时，还要根据企业和学生的实际情况，采取灵活分段的方法安排好教学和实习的时间，完成好教学的任务。要有利于职业学校教育教学与企业需求结合，使职业学校实施工学结合的办学模式得以进一步创新和落实。

4、要建立相关的制度，加强管理工作

职业学校实施工学结合、半工半读的办学模式，要严格遵守国家有关教育培训、劳动就业、生产安全等方面的法律法规，建立健全有利于实行工学结合、校企合作的管理制度和具体办法，确保工作有章可循，顺利进行。

（1）是申请制度。申请参加“工学结合”模式学习的学生应由个人提出申请，学校审批，必须年满十六周岁，取得家长或监护人同意，并与学校签订协议书。

（2）是安全教育制度。在学生未进入企业工作岗位前，学校和企业要安排对学生的安全教育，帮助学生熟悉工作防护设施，对学生进行劳动纪律、生产安全、自救自护和心理健康等方面的教育，提高学生的自我保护能力和自我保护意识，避免学生在生产过程中受到身心伤害，杜绝安全事故的发生。

（3）是带队教师管理制度。学校组织开展“工学结合”活动，必须要安排专职教师对学生进行全程管理和服务，一方面是沟通、协调学生在实习中与企业的联系；另一方面是帮助学生解决好在实习中所遇到的困难和问题；再就是配合企业开展对学生教育教学工作，做到工作与学习同步、教学与生产同步、学校管理与企业管理同步。为满足工学结合对教学团体建设提出的新要求，学校根据“校企互通，专兼结合，动态结合”“理论水平与实践能力并重”的原则。建立一支适宜工学结合需要的“双师”结构教学团体。

（4）建立校企共同参与的综合考核评价系统

在工学结合中对学生的考评应坚持以企业为主，学校为辅。考核指标包括：

①遵章守纪、爱护财产、尊重师傅、文明礼貌和熟悉岗位等常规要求；

②工作业绩。这两项由企业指导老师确定。专题报告及实习总结等内容由带队老师确定。

**市政人才培养工作总结8**

一、加强领导，进一步完善人才工作管理机制

今年以来，\_\_县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\_\_县总工会工作发展之本的理念，加强了对人才工作的领导。在年初召开的专题人才会议上，研究部署全年人才工作，要求将今年的人才工作与工会中心工作，与学习型党组织建设和创先争优活动活动结合起来，严格按照计划，有力推进人才素质的整体提高。

二、多法并举，积极探索人才培养模式

根据工作的实际需要，为加快推进工会事业的蓬勃发展，今年，公开招聘1名工会专职工作人员，并从公安队伍调入1名职工，为工会队伍注入新鲜血液。此外，还一如既往组织干部职工参加全国、省、市各级各类培训，参训干部职工回来后都举行了学习汇报会，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，还邀请兄弟单位上门传经送宝，传授工作经验。上述举措使全体职工干部开阔视野，更新观念，促进工会事业的健康发展。

三、存在问题和面临困难

人才工作在取得显著成效同时，还存在着一些亟待解决的问题：

一是人才观念有待进一步改变。对人才含义和人才价值的认识还不足，对人才工作重要性的认识不到位，重物轻人的思想仍然存在，人才选拔、培养、引进、使用的各种僵化保守思想和封闭落后意识未能完全破除。

二是管理体制有待进一步健全。党管人才的工作格局虽然已经基本形成，但统分结合、协调高效的人才工作运行机制还没有建立起来，机构不健全、职能定位不清、责任分工不明、力量分散、合力不强等问题还没有很好地得到解决。

三是政策机制有待进一步完善。人才政策措施不配套，落实不到位;用人机制不活，缺乏竞争力;人才评价体系尚未构建，人才激励机制不够健全，缺乏一套能广泛调动积极性的有效制度和方法;高层次人才的劳动价值、贡献、效益与分配还不是很合理。四是工作水平有待进一步提高。思路不太清晰，重点不够突出，工作缺乏创新性。对人才工作中的重大理论和实践问题研究得不够，特别是实践性、操作性较强的研究成果不多。

四、人才工作设想

1、认真做人才发展计划，根据工会发展的实际，根据人才工作会议精神情况、中长期人才发展规划的统一要求，进一步修订和完善工会人才发展计划，制定出人才队伍建设和发展的措施。

2、强化目标责任，建立领导干部人才工作目标责任制。

3、强化沟通协调，班子成员加强与相关部门的联系，建立人才工作定期研究制度，及时发现和解决问题，确保人才工作规划和目标的落实。

4、进一步完善人才工作机制，充分发挥优秀人才的特长和优势，为总工会的发展提供服务，做到人尽其才，人尽其用。

**市政人才培养工作总结9**

“国以才立，政以才治，业以才兴。”近年来，我市牢固树立“人才兴则产业旺”的观念，大力实施“人才富农”、“人才强村”战略，坚持把农村实用人才作为推动吉安经济发展的一支重要力量，积极完善对农村实用人才的管理和培养，为农村实用人才发展创业创造良好氛围。今年6月以来，立足实际，积极探索，围绕“配强一个班子，造就一批人才，兴起一个产业，造福一方百姓”的目标我们组织实施了“富民产业对接链接工程”。以培养造就农村实用人才为重点，依托人才培训基地通过培育产业培养能人，培养能人培育产业，提高农村实用人才“含金量”，壮大富民产业“牛鼻子”。

适应市场经济发展的需要，我市在实施“富民产业对接链接工程”的同时树立品牌意识，建立人才培训基地，关键就是把培育产业和培养人才紧密结合起来，通过选特色产业、建示范基地、育科技实用人才，走“品牌+规模”的发展路子，以打造品牌培养人才来实现规模经营。按照“农民跟着产业走，产业跟着龙头走，龙头跟着市场走”的理念，市委组织部从实际出发，遴选有规模、能辐射、技术成熟、经济效益好的永丰蔬菜、峡江鮰鱼、吉水白鹅、青原花卉与草菇、泰和黄牛、遂川金桔、吉安葡萄、新干药材等十大产业为全市实施“富民产业对接链接工程”品牌支柱产业。在这批支柱产业中，确定了渼陂草菇、吉水白鹅、泰和黄牛、峡江鮰鱼、横江葡萄、遂川金桔、永丰蔬菜、新干黄姜等8个基地为全市首批“富民产业对接链接工程”实用人才培训基地，由市委组织部统一命名、授牌。充分发挥基地在产业、技术、人才等方面优势，整合培训力量，完善培训设施，不拘一格网络人才并纳入培训计划，积极为周边乡镇及全市农业产业化发展培养农村实用人才，在推广农村实用技术过程中打造出独具特色的品牌。一手抓创品牌，另一手还要抓上规模，以品牌参与竞争、开拓市场、带动产业发展，同时调动广大党员干部创业兴业的积极性，把基地上的各种资源优势转化为壮大产业“牛鼻子”的推动器。

为最有效的利用现有资源优势，我市依托基地丰富培训形式，加大培训力度。一是外引“活水”，内壮“筋骨”。借用他山之石，邀请专家教授举办讲座，进行专业培训和技术指导。如泰和螺溪镇聘请加拿大农科所教授哈克博士到基地举办讲座，对畜牧养殖和饲料调配进行技术指导。吉水文峰镇白鹅养殖基地聘请江西农大和江西畜医总站的专家、教授做技术顾问，全年举办培训班，已培训实用人才上千人，发展白鹅10万羽。二是挖掘资源，念好本地“和尚经”。利用当地致富能手“土专家”“田教授”现场示范，手把手传授致富“土方”“妙药”，通过“能量”传递，增强人才“造血”功能，形成“出门是基地，进门是课堂”的培训模式，现学现用。青原区渼陂村党支部书记利用山宝菌业公司培训师资力量，每月举办一期培训班，免费对农村实用人才进行理论技术培训，并定期组织村党员干部和群众种植户座谈交流，分析解决技术难题，激发了农村实用人才的创业热情。三是组建协会，共享实惠。农村实用人才遍布农村经济发展的各个领域，为了加强对他们的规范化管理，我市依托基地成立了各类行业协会，建立了行业人才档案和农村实用人才信息库，实行动态管理、定期考核。

目前，我市在基地创建协会的基础上，又以不同方式相继建立了花卉苗木、肉牛、葡萄、黄姜等各类协会79个，促进了人才的互相交流，提高了农村实用人才的组织化程度，使协会和农村实用人才相互结合、良性互动。横江葡萄协会在支部的领导下，搞好技术咨询服务，帮助农民解决资金、技术困难，了解市场信息，为群众做好产前产中产后服务。凝聚了人才，拉长了产业链，实现了强村富民。全村共种植葡萄2024亩，直接受益群众500余人。同时，加强与农业科研院所、企事业单位、专业组织的合作和国内产业处于领先地位的地区技术、市场的对接，加速实用技术的更新换代，积极推广先进的，适合本地发展的实用技术、项目、品种，有针对性地开展人才培训工作。促进了农村实用人才用先进观念“换脑”，用实用技能“健身”，涌现出了一大批“筋强骨壮”的农村实用人才。

“一个班子一盘棋，一位人才三分力。”在全力培养农村实用人才的同时，不忘给他们创造实用舞台充分发挥他们作为农村经济社会发展的骨干作用。一是发挥帮带作用，要求每个农村实用人才帮扶3—5名农民，在物质、技术等方面为他们提供全方位的服务，使能人劲有可使之处，农民学有可仿之样，实现共同富的目标。目前，全市3125名农村实用人才共与10000多名农民结成帮扶对子。二是发挥辐射作用，立足我市农产品资源丰富的市情，鼓励农村实用人才利用当地资源创办了渼陂山宝菌业和横江葡萄等品牌产业，形成了引力强大的“辐射磁场”，带动7000多名群众投身到这些产业，开拓了强村富民之路。三是发挥领路作用，大力将农村实用人才充实到村委两班子，把辐射能力强、能惠及千家万户的产业带头人推选为村党支部书记。青原区流坊村不失时机地通过“两推一选”把本村群众公认的三位致富能人选进班子，强化了班子战斗力和凝聚力，村班子为民办事能力也明显提高，党支部依托产业基地，创新活动载体，扎实推进了生态小康示范村的建设，领着流坊走进“花的世界，绿的海洋，鸟的天堂”。

通过建立“富民产业对接链接工程”人才培训基地，促进了农村各方面的优秀人才脱颖而出，一大批党员致富骨干分子被选拔到乡村干部岗位，进一步优化了基层领导班子的年龄、知识、结构。在富民品牌产业的带动下一批“土特”产业象雨后春笋般迅速发展，不仅聚集了农村经济发展的原动力，保证了农业产业化发展的生力军，而且壮大了产业规模，加速了农村产业结构调整，切实促进了农民增收，为吉安经济的全面发展奠定了扎实的基础。

**市政人才培养工作总结10**

一、创新完善人才队伍建设五项机制

一是完善人才选拔引进机制。学校在人才选拔引进中，深入推行公开招聘、竞争上岗、按岗选人，择优聘用、合约管理制度，建立了关键岗位和重大项目负责人全球招聘制度。建立完善的人才引进政策和程序，提高人才引进层次和质量；对学校发展急需的紧缺人才，采取更加灵活和特殊的政策加大对高端领军人才及团队培养和引进力度。

二是优化人才使用开发机制。建立人才培养结构与学校发展需求相适应的动态调控机制；分批制定专业技术人员、职员和工勤服务人员岗位说明书，明确岗位职责、任务、任职条件和考核标准，完善配套制度，推进人员管理模式从“身份管理”向“岗位管理”转变。营造优秀人才脱颖而出的政策环境，进一步完善人才使用制度，健全和推进分类岗位设置与聘任制度、人才培训进修制度、高级专家延退和退休人员返聘制度等。

三是强化人才评价考核机制。学校进一步规范岗位考核标准和考核程序，建立起以岗位管理为核心，品德、能力和业绩综合考察，科学合理的人才评价制度，以岗位履职考核为基础的业绩评价、津贴发放、职务晋升与聘任制度。完善职称评审管理制度，建立公平公开、标准严格、程序规范、具有引导激励作用的专业技术职务晋升制度。建立完善职员晋升通道，规范晋升条件、程序和管理制度，逐步实现职员晋升常态化。

四是健全人才分配激励机制。学校进一步推进人事分配制度改革，逐步建立并完善岗位绩效工资制度。努力完善校内分配方法，使之与岗位聘任制度相配套，建立重实绩、重贡献，向高层次人才和重点岗位倾斜的分配激励机制，稳步提高各类人员特别是青年教职工的薪酬及福利待遇。进一步完善在教学科研和管理服务工作中取得突出成果或成绩的奖励制度。

五是建立人才交流配置机制。建立人力资源公平竞争、优胜劣汰、合理流动、优化配置的机制，不断规范和提高教师和管理干部的`任职和工作要求，逐步建立教师及各类人员的转岗和退出机制。发挥学校人才交流中心在人力资源管理配置与利用方面的职能作用，积极吸纳各类外部人才资源，进一步加强对待聘、落聘和其他人员的培训与管理。

二、全面落实人才队伍建设六条措施

一是切实加强人才队伍建设工作的领导。成立人才队伍建设工作领导小组，统筹和协调学校人才队伍建设工作，制定人才队伍发展规划和年度工作计划，健全党委行政定期研究人才队伍建设工作制度。实行人才队伍建设校院两级管理体制，充分调动各学院及相关部门的主动性和积极性，强化人才队伍建设工作目标责任制，加大人才工作在单位和干部年度考核中的权重。

二是充分发挥专家教授治学治教的作用。充分发挥学校各级学术委员会、学位委员会、教学指导委员会、职务评审委员会指导咨询、审议评价的重要作用，健全专家教授参与学校重大事项决策咨询和学校重要活动的制度，落实专家教授在教学科研中的管理职责和主导作用，定期组织教授读书班等学习调研活动，不断提升专家教授治学治教的能力。

三是努力强化人才队伍思想道德建设。切实加强人才队伍思想道德建设，加强优良校风、教风、学风建设，将师德教育作为教师培训教育的重要内容。健全优秀教师及师德师风先进评比表彰制度，建立师德师风评议问责制和学术道德规范监控机制，将评议监控结果作为教师年度考核、职称评聘、评奖评优的重要依据，实行师德师风不良和学术道德不端“一票否决制”。

四是积极推进人才队伍建设国际化进程。实施“人才队伍国际化计划”，快速提升学校教师的国际交流合作能力和学术水平。鼓励骨干教师出国（境）深造和合作研修，组织专任教师和管理干部分批到国（境）外培训学习。实施“海外智力引进计划”，努力引进具有国外经历的高层次人才，鼓励海外留学人才采取学术交流、合作研究、技术开发、校内兼职等形式，通过灵活聘用、柔性引进、提供合作项目经费资助等方式从事教学科研工作。

五是逐步加大人才队伍建设经费投入。学校采取争取专项支持、增加预算编制、调整经费结构等措施加大对人才队伍建设经费的投入，逐年增加师资培养经费、人才引进经费、出国培训经费、干部培训经费等。在学科建设经费、专业建设经费、科研项目经费、团队建设经费等专项经费中按比例列支用于人才队伍建设。各学院从切块经费和其他收入中列支师资培训、学术交流等人才培养专项费用。

六是不断提高人才队伍建设管理服务水平。进一步强化和完善学校组织人事部门在人才队伍建设中管理协调和服务职能，落实各学院各部门在人才队伍建设工作中的职责。修订和完善人才队伍建设的相关规章制度，加强人力资源信息化平台建设，健全学校人才信息数据库。优化办事流程，提高工作效率，改进服务方式，不断提升学校人才队伍建设的管理服务水平。

**市政人才培养工作总结11**

人才的培训、知识的更新、科技的进步，对一个单位的发展起着至关重要的作用，近一年来，我院为了将该项工作落到实处，根据本院实际，把人才培训工作列为重点工作来抓，现就对该项工作开展情况总结如下。

一、成立“继续医学教育领导小组”。

加强对继续医学教育工作的领导，“一把手”为第一责任人，医务科主任为第二责任人，逐步提高全院职工对继续医学教育的认识，并将“继教”工作列入重要日程，使本院专业技术人员近一年的继续医学教育参学率达60%左右，“继教”合格率达90%。内、外、妇、儿科及中医科1人次分别参加了和省级学术讲座、专科培训班学习，得到了有关部门的奖励和好评。

二、制定培训和学习计划。

一年来制定了切实可行的职工培训和业务学习计划并完全予以落实，我们安排了年轻有为、且有较强事业心的职工到上级医院分别进行临床进修和学历培训，如：妇产科、内科、外科、放射科、检验科、护理部等均已园满学成回院，并将所学知识运用于临床。每月安排知识过硬、且有丰富临床经验的医生在院内进行业务知识讲座，使大多数职工在业务知识方面随时得以更新，大大提升了医院业务技术水平，并在院内形成了“尊重知识、尊重人才”的良好氛围。

三、开发本院人才示范科室和岗位。

一年来，由于本院领导首先注重人才的培养，同时也注重骨干科室的建立，根据医院实际情况和科室人员结构，我们重点对妇产科、外科、内科及放射科人员分期分批选送到重医大、川北医学院、市人民医院进修学习，两年时间共培养专业人才3人，参加全科医师和社区护士培训1人次，并适当的增加了人才培养经费。加大了引进人才力度，创新了人才管理体制和人才工作运行机制，使本院业务人员素质不断提高、人才结构不断优化，充分发挥各方面人才作用，提高了本院医疗服务质量和医疗技术水平。

四、严格执行目标责任制，科技兴院。

按照与卫生局签订的各项《目标管理责任书》的要求认真扎实地开展了此项工作，把科技兴院战略落实到每一个科室和个人，夯实了卫生人才培养的基础工作，推进了卫生人才工作常抓不懈，实现了卫生人才工作资源整合、工作力量整合，全面激发了卫生人才的创新创业精神，目前，在我院已初步形成了一支年轻有为、积极向上、刻苦钻研、勇于探新的业务队伍。鼓励支持全院专业技术人员开展新业务、新技术，建立了重实绩、重贡献，向优秀人才、高风险岗位和关键岗位倾斜的分配制度，针对职工业绩年终进行全面考核，奖优惩劣，推进了医院卫生事业健康发展。

**市政人才培养工作总结12**

20xx年的日历已悄然翻过，伴随着时代前进的步伐，回首自己一年来经历的风雨路程，我作出如下个人工作总结：

>(一)务实工作，自我加压。

今年我在长沙分公司实习工作，作为一名行管人员，我能够负责任的心态完成领导部署的各项任务。由于工作经验缺乏，我平时注意自我加压，利用好时间多看建筑行业知识书籍，多向业务精的同事请教。

>(二)正视不足，以期完美。

“用心工作、踏实做人”，一直是我的座右铭。尽管我们在工作中兢兢业业，但完美离我们总有一步之遥，经过一年来的努力，工作没大的起色，也没大的失误，平庸的业绩使我更清醒地看到了自身存在的问题：

一是会计业务知识水平亟待提高。

二是工作情绪波动大，有些懒散。

>(三)工作体会

今年是我再江苏天宇的第一个年头，在基层工作的这一年，我感受颇深：“只有学才知道”我刚来的时候我们的姜工让我计算工程量，对于我来说是第一次，我感觉有点紧张也有点惊喜。通过我不断的请教终于完成了我第一份答卷,此后在四号楼主体施工过程中我分别计算了混凝土工程量，模板工程量，轻质隔墙，

>(四)工作打算

总结过去是为了更好地面对未来。对今后的工作，我给自己提出如下打算：

一是想从事预算，因为我对预算很感兴趣，也相信公司给我一次机会，如果给我机会我一定会尽心尽责的完成每一项任务。

二是自我解压，调整心态，创新求变。心态决定工作的好坏，所以在工作中要不断自我调适，把控积极乐观情绪的方向，时刻以饱满的热情迎接每天的工作和挑战。只有不断在思维上求创新，工作才能出亮点。

岁月无声，步履永恒。我迈过一道道坎走向明天，只要认认真真踏踏实实的工作，我想我的明天定将更美好。

**市政人才培养工作总结13**

一、高校英语专业人才培养目前存在的问题

1.培养目标模糊笼统

在《英语本科专业人才培养方案》中，英语专业人才培养目标为：“培养德、智、体、美全面发展的，适应国家经济建设和社会发展需求的，具有扎实的英语基本功、宽广的知识面、较全面的英语基本理论和知识、较强的语言综合运用能力、一定的商务知识和能力的应用型高素质专门人才。学生毕业后能熟练地运用英语在商务、教育、旅游、新闻、科研等部门从事翻译、管理、教学、研究等工作。”从这一目标看，其并没有突出英语专业的专业性，可以套用在任何一种专业培养目标上；其对于学生基本功或知识面方面的要求过于泛泛，并没有提出具体标准；其培养目标与英语专业的培养内容不相符合。这会影响英语专业教学目标培养方案的具体实施，致使教学过程中目标不明确、教学要求无法确定以及教学内容无法与教学目标统一。

2.专业设置雷同和共质化

在我国高等教育大众化浪潮的推动下，很多院校进行了合并、升格及转型，导致出现了很多问题。首先，据统计，我国全日制普通本科院校中有90%的院校设有英语专业，并且大多数院校对英语专业的设置并未考虑本学校的特色，各院校之间专业设置雷同，造成英语专业毕业生过剩、就业难等恶果。其次，英语专业培养方向和培养目标的同质化非常严重，所有高校英语专业培养目标的设计基本上是照搬照抄《高等学校英语专业英语教学大纲》，没有体现出本学校特色和本地经济社会发展需求的特点。

3.课程设置脱离实际

课程设置是一个专业建设的基石。课程设置是否科学、合理，直接关系到该专业培养出来的学生能否满足社会和企业的需求。我国大多数高校英语专业课程设置脱离实际。据调查，语言技能训练课程在英语专业总学时中占了三分之二（67%），其他专业课程和相关专业课程分别只占15%和18%。这就使英语专业学生很难在语言技能之外真正拥有一门“专业”，也就很难在人才市场中拥有竞争力。这种严重脱离实际的课程设置使得学生在校的大量时间在研修英语专业知识，而缺少拥有一种实际应用的技能的机会，这也是造成大多数英语专业毕业生毕业即失业局面的重要原因之一。

4.学生能力单一，就业面窄

目前，大多数高校的英语教学仍是传统的模式，过于强调外语专业知识的传授，只注重外语语言基本功的培养，缺乏学科间的交叉、融合和渗透，忽视对学生分析问题的能力和创新能力的培养，不能适应社会发展的需要，导致学生能力单一，毕业后就业面窄。

二、培养复合型英语人才的必要性

首先，随着近几年我国社会经济的迅速发展，社会对外语人才的需求急剧增加，而对外贸易经济活动中，知识全面的外语人才却极其有限。因此，外语专业的学生不应只局限于词法、语法等语言技能的学习，必须随着社会政治、经济的发展丰富自己各方面的能力和素养，使自己成为懂经济、管理和计算机等多学科的复合型人才。

其次，培养复合型人才也是我国教育体制改革的必然。由于人才市场对单纯语言文学专业毕业生的需求量正逐渐减少，而对应用型、复合型人才大量需求，我国教育体制也要进行相应的改革，无论英语专业理论课程还是实践课程都应与市场接轨，着重培养英语专业复合型人才。

最后，近几年英语专业的严峻就业形势要求培养复合型人才。自1999年各大高校扩招，英语人才激增，而传统的就业行业近于饱和。近几年，英语专业已被列入高失业率专业之中，单纯性人才几乎无法找到对口职业。因此，培养英语复合型人才会在很大程度上缓解英语专业严峻的就业形势。

三、英语专业复合型人才的培养策略

1.更新观念，明确目标

在当前市场经济的大环境下，学生在拥有外语这门语言能力之外同时掌握一定的相关专业知识，才能增加择业竞争力和社会适应性。在外语教学实践中，应首先在教职员工中更新观念，确定现代教育思想，明确培养复合型人才的目标，转变原来培养英语教师和专门翻译人才的单一目标。

2.改革专业教育体系

目前，高校英语专业教育体系大多分为三个层次，即专业教育层次、通识教育层次以及综合教育层次。专业教育主要包括英语专业技能课程（即培养学生听、说、读、写、译的能力）和英语专业知识课程（即语言、文学、文化类课程）；通识教育包括高等数学、大学计算机基础及程序设计和马克思主义基本原理等课程；综合教育包括入学教育和军事训练以及体育达标之类的课程。笔者认为在专业教育体系方面应该加大学生实践综合能力培养课程的分量，加强实践教学环节，优化专业课程设置。由此，建议建立以下三大模块：专业教育模块、文化修养教育模块以及教育实践模块。 \_ 文化修养教育模块目的是帮助学生开阔视野，增强文化素质和修养。此阶段可开设英美概况、英文文学作品选读、欧洲文化入门以及希腊罗马神话等课程。并且，考虑到学生毕业后要作为语言中介角色进入社会工作，所以不仅要了解西方文化历史，更应该了解中国语言文化内涵，所以这阶段应同时开设现代汉语、古代汉语、中国当代文学以及民俗研究等有关中国语言文化课程。同时，建议开设西方礼仪、中外音乐文化视听、外语影视赏析等课程，以培养学生个人文化修养。

教育实践模块旨在培养学生的语言应用能力、思维创新能力和实际的工作能力。主要课程除了开设毕业论文、英语学术论文写作等，还应开展第二课堂实践教学活动，如英语角、口语协会、翻译协会、外国语言文化艺术节、语音训练小组和自主学习中心等，以及举办各种英语竞赛，包括英语戏剧、英语配音、英语演讲和英语写作等，并开展社会实践，为学生创造外事接待、社区志愿者家教或到工厂翻译实习等机会。

3.实行供需结合培养模式

高校的人才培养应该与人才市场的需求紧密合作。现今，很多院校试行“订单式”培养模式，一些高校与企业携手，共同制订培养方案，企业提出对人才素质的具体要求，并提供学生实践实习机会，高校按需组织教学。这样，学生在学习阶段不仅有机会将所学理论知识用于实践，同时在就业前就已经了解企业文化、生产流程等方面内容，节省了企业培训时间，减少了人力资源成本。这样，为企业和学生“量身定做”的培养方案，不仅有效地解决了毕业生就业难的问题，更为各企业提供了很快能进入“角色”的优秀人才，一举两得。

4.辅修第二专业学位模式

（1）主修加辅修方式。是指本科生在学习主修专业（本、专科）的同时，辅修另一跨学科的其他专业知识，如外交、贸易、法律和管理等，修满规定学分后，可获辅修证书。这个方式与多专业方式的区别在于无需修满第二或第三专业所有课程，只需选修其专业的主要专业课程，获得外语专业以外的专业知识，这是一种实用、高效的复合型人才培养方式。

（2）选修课方式。选修课的优势是学生自主选择，学生可以根据社会、政治和经济等环境需求以及个人兴趣，选修自己感兴趣的非外语专业的课程。选修课是目前操作最容易的复合型人才培养方式。

（3）考取资格证书方式。职业资格证书是持有者具备某种职业所需要的专门知识和技能的证明，是用人单位招聘、录用员工的主要依据，应该鼓励外语专业的学生在校期间考取多种资格证书。学生在考取相关资格证书的准备复习过程中，会集中精力、有针对性地培训自己，经实践证明，这是培养外语复合型人才最高效、最实用的方式。

5.加强师资队伍建设

首先，可采取国内外进修方式培养教师。外语专业教师可以借助国家留学基金等方式到国外进行相关专业进修，还可以到国内各高等院校进行国内访问学者的交流，向有较多经验的高校学习、交流，了解其他院校是如何进行复合型人才培养的。

其次，可采取校内交流方式培养教师。在高等院校内部，各个院系之间可以实行资源共享，外语学院可以和其他学院合作开设专业课和专业选修课，充分利用校内的其他资源，为外语专业的学生开设相关课程，聘请其他院系的教师承担课程，对外语系学生进行更专业的复合型的知识教育。

**市政人才培养工作总结14**

（一）加强领导，夯实基础。贯彻实施沙市区委、区政府“十一五”人才发展规划，区农业局把农村实用人才培养摆在重要位置，成立了科教兴农工作领导专班，并以建设一支农业专业技术队伍作为基础性工作，大力推进农业科技进村入户工作，采取理论培训和实践锻炼相结合，为科教兴农工作和农村实用人才培养奠定基础。初步形成了党委领导、专班牵头，业务科室各司其职、密切配合，农业科技人员积极参与的人才工作新格局。

（二）着力培育，提高素质。加大科技培训力度，今年前半年，局各职能科室和两个二级单位深入到乡镇村组和农户，分种植、畜牧、农业机械和农村能源四个行业分别开展技术培训。采取发放技术资料和宣传单、召开现场会、面对面指导等形式开展农业技术培训。全区上下共举办各类农技培训40多场（次），培训农民达8000多人次（区农业局共举办20场（次），培训1080人。其中种植业5场次、266人，畜牧业3场次、200人，农机化9场次、500人，农村能源3场次、114人）。除了一般性的培训，我们还大力实施“新型农民”、“阳光工程”、“农村经营能人”、“农村科技示范户”四大农村实用人才培养工程，重点在每个村民小组培养1—2名科技致富带头人，培养农村科技示范户450户，辐射带动9000个农户。全区涌现出如“荆州市十大畜牧女状元”夏小花，农民经纪人宋远平、刘万里、马平、肖俊堂，农机大户黄成祥、周大xx，种养能手张方雄、程传林、朱章龙、朱怀平，农村沼气使用示范户刘德明、张若荣等新型农民和种养能手。

（三）健全机制，强化激励。加强农村公益性农技服务体系，夯实农村基层一线农技推广人才队伍。大力发展互助性农民专业合作组织体系，使农村实用人才的培养基础更扎实、面更广。积极支持经营性社会化专业服务体系，以一家引领多户，增强农村实用人才培养的适用性。在培养和调动

农村实用人才积极性方面，我们注重荣誉激励政策，今年组织全区种植业、畜牧业、水产业、农业机械、农村能源和农业产业化等行业先进典型材料，编印了《城郊农业群星录》一书，宣传我区优秀农村人才的成就与贡献。

（四）创新理念，服务大局。在创新培养理念上，我们逐步形成了由培育主体单一向多主体培育方向转变，由一般培养到重点培养、多形式培养转变，努力扩大培养覆盖面。通过多形式的培训和推广，有效推广实用技术、培养实用人才。今年来围绕新农村建设各项目标，结合农业项目建设和农村沼气建设、养殖小区建设等中心工作的推进，狠抓工作落实，做好结合文章，着力办好农民群众最关心、最直接、最现实的实事，取得良好成效。开展“阳光工程”培训、秸秆沼气发酵技术示范推广，“点对点”养殖小区建设指导等，增加了农民收入，切实做到服务城郊型农业经济。

**市政人才培养工作总结15**

卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才，人才是医院发展命脉，我院一直以来始终以“人才兴院、科教兴院”为宗旨，年初，结合学科建设，制定了人才培养五年规划，旨在加快提高卫技人员专业水平和创新能力，提升职业素质和职业技能。20\_\_年，在领导重视、科教科规范管理、科主任支持、卫技人员自身努力下，人才培养取得一定成效，总结如下：

一、加强了人才培养组织管理，落实各项规章制度

医院成立了人才培养管理组织，有计划、有目的培养各梯队人才，科教科根据学科建设需要，制定了继续医学教育、外出进修、外出短期培训、业务学习、三基三严培训及考试等计划，并规范落实各项激励机制，奖励人才的科研开发、新技术的应用、新项目的开展、论文发表、在职学历提高，并按规定予以奖励，严格各项审批制度，促进人才培养工作有序进行。

二、加强继续医学教育，不断更新现代医学知识

1、组织院内卫技人员继续医学教育，每月定期开展业务讲座，授课老师主要由副高以上职称人员担任，结合新理论、新方法、新技术，精心准备课件（PPT），不断更新医学理论知识，按照计划并配合中心工作进行院内业务学习，共举办12次，对医疗法律法规、抗菌药的合理应用、医院感染、核心制度等进行了培训，参课率大于90%，提高了全院医务人员业务水平和急诊应急救治水平。

2、狠抓“三基三严”的落实，认真组织全院性“三基”理论考试，以促进自觉学习的习惯，每次考试试题包括江苏省三基内容、业务学习内容以及核心医疗制度，组织全院季度三基考试4次，创建二级医院工作阶段，每周组织三基考核，合格率大于90%以上。

3、九月份对包括临床、护理、药剂专业共13名新职工，进行了岗前培训，对医院制度、职责、法律法规、核心工作制度、医疗及护理安全、院内感染等知识培训，培训课程结束之后，科教科组织对新职工进行岗前培训内容的考核，全部合格。本次培训受到新员工们的欢迎，对参加这样的岗前培训感到很有收获，在以后的工作为严格要求自己，积极投身到医疗卫生事业，不断实践、不断提高自己，与医院共同进步。

4、鼓励参加在职学历教育，年内医技科室有三名人员就读本科毕业，护理有1人就读本科毕业，1人就读大专毕业，院内尚有10余名以上卫技人员在读本科或专科学历教育。

5、学科带头人、科主任、高级职称卫技人员每月组织科室业务学习，学习有记录，结合疑难病例讨论、死亡病例讨论、查房等活动提高了学习效果。

三、结合学科建设，加快培养专科人才

1、积极参加市内外各种学术活动、学术会议164余人次，其中管理类岗位培训46余人次，开阔了眼界、更新了知识，部分新技术已在临床得到了应用。

2、送外进修（医疗）7人，进修结业回院6人，分别在南京的军区总院（进修骨科）、上海中山医院（进修心内科）、江苏省肿瘤医院（进修肿瘤科）无锡妇幼保健医院（进修妇产科、腹腔镜）、无锡市人民医院（进修儿内科）宜兴市人民医院（CT、肠镜）进修。结业回院人员，将外院先进技术用于临床取得了良好的效果。

3、积极支持和鼓励各科室科研活动和新技术、新项目的开发应用，在经费、时间、人力、物力方面给予极大支持。

四、大力弘扬先进，营造“尊重知识、尊重人才”的氛围

医院对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，年内发表国家级核心期刊8篇，省级核心期刊2篇，如“二孔法腹腔镜阑尾切除术31例报告”、“剖宫产术后伏笔切口子宫内膜异位症的临床分析”等。国家级每篇奖励500元，省级每篇奖励300元，全年论文奖励5500元。在全院营造浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围，以促进卫技人员自觉进步，人才的快速成长。

医学领域内的竞争归根到底是人才的竞争，人才之间的竞争，又是人才管理体制和模式的竞争。因此，医院正着力于创建良性的软环境，触发人才潜能的发挥，用各方面的优势，去建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院。

**市政人才培养工作总结16**

专业技术人才、高技术人才是人才队伍的重要组成部分，加强专业技术人才队伍建设，对经济社会发展有着重大意义。近年来，在区委、区政府的领导下，长兴乡专业技术人才队伍不断壮大，素质不断提高，专业技术职务结构逐步优化

一、专业技术人才及技能人才队伍建设现状

长兴乡的专业技术人才队伍主要由乡政府事业单位人员、教师、医生和其他类人员构成。乡镇事业单位管理人员为7名，专业技术人员为14名，编制数与实有人数相等，从学历结构上看，具有大专以上学历的有7人，中专学历的有10人，高中以下学因的有4人，从年龄结构上看，30岁以下的有6人，31至40岁的有8人，41岁至55岁的有6人，55岁以上的有1人，从职称结构上看，具有中级职称的有3人，初级职称的有8人。

非公经济领域人才总量较快增长，特别是专业技术人才队伍发展较快，截至20\_年10月份，全乡专业技术人才总量达到100多人，比20\_\_年增长20％。对推动全乡科技经济发展发挥了重要作用。进一步加快专业技术人才队伍建设，为国民经济发展提供更强有力的智力支撑，成为长兴乡实施人才强乡战略的重要举措。

二、采用的方法措施

乡党委、政府通过加强宣传营造良好的社会环境，加强职业道德规范营造健康的学术环境，制定和完善优惠政策形成良好的政策环境，为人才提供创业舞台形成广阔的发展环境等措施，总体上营造了“鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业”的良好氛围。专业技术人才成长和发展环境日益改善，社会地位不断提高，工作业绩不断提升。苏凤山，作为一名农经战线上的老兵，他吃苦耐劳的精神，优良的敬业素质，满腔热情工作的态度，在群众中树立了很好的公仆形象，赢得了干群的一致好评。20\_\_年被新兴区评为劳动模范。20\_年曾被七台河市授予优秀党员。随着中央对“三农”政策的大力加强，作为农经站站长，他一方面做好防止和纠正以发展生产为由的各种侵犯农民权益的行为；另一方面加强为民服务。注重引导农民按照市场规律办事，帮助农民增收。通过他的不懈努力，全乡的财务管理管理上了一个大台阶，群众对村干部由过去的不信任变得信任，积极性也高了，全面反映了全乡民主化管理的丰硕成果。

三、存在的主要问题

1、人才总量仍然不足。乡镇的专业技术人才队伍主要是教师、医生和农技中心的技术员，其他从多的职能部门的专业技术人才多数是“半路出家”，有的甚至根本没有人。与发展的要求相比，缺口仍然很大。

2、人才结构不够合理。一是地理分布不均。边远乡镇人才奇缺。如乡镇卫生院专业技术人员很少，有些村居然找不到合格的执业医生,村卫生室都不能开办。教师都集中在县城及周边乡镇，致使这些

学校严重超编。二是行业分布不均，教育、卫生和党政群机关人才相对集中，文化、广播电视、质量监测、地质灾害预测、畜禽防疫、环境保护人才、工程技术人才等等都十分缺乏。

3、专业技术人才队伍素质亟待提高。乡镇很大一部分技术人才都是半路转行而来，没有专业技术培训，不能适应专业技术的需要。

4、人才流失严重，招引力度不够。虽然我们在吸引优秀人才服务的工作上作了大量的努力和尝试，也取得了一定的成绩。但由于种种原因，人才一方面流失严重，另一方面又难以招引。

四、加强专业人才队伍建设的建议

切实转变观念，创新思路，强化举措，不断提高专业技术人才工作整体水平，为实现又好又快发展提供有力的人才保证。

1、树立“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份”的观念，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才、使用人才的主要标准，不拘一格选人才。

2、以更灵活的政策，更大的投入，更宽松的环境来吸引人，留住人。

3、搞活人才流动机制，储备优秀年轻人才。

4、创新用人竞争机制。促进人才评价体系的规范化、科学化，真正落实用人单位职务自主聘任，实现职务能上能下。

5、改进管理方式，提高服务质量。一是加快人才市场建设，推动人才市场信息化。二是抓好教育和培训。

**市政人才培养工作总结17**

为使我乡的人才工作能够顺利开展，根据我乡的实际情况建立了人才工作领导小组，乡党委书记杨雨非任第一组长，乡长徐建军为第二组长，乡党委副书记郭梓贤任副组长，全乡党政领导班子及各联系村的片长为成员的领导小组。

政府办公室工作总结

县府办在县委、县政府的正确领导下，以科学发展观为指导，全面落实县十三次党代会、县人代会XX县十五届政府第一次全体会议精神，自觉服从和服务于全县经济社会发展大局XX县委县政府中心工作，积极履行参谋助手职责，强化服务，狠抓落实，保证了政府工作的优质高效运转，为全县经济社会平稳较快发展发挥了积极作用。

一、紧扣中心，把握全局，职能作用在协调服务中得到明显发挥 积极发挥办公室综合协调、督查落实、信息调研、参谋决策职能作用，创新方法，积极参与政务、处理事务、做好服务，公文信息、调查研究、政务督查、应急管理等各项工作都取得了较好成绩，全面完成了年度工作目标任务。

(一)参谋助手职能有效发挥。一是调查研究取得新成效。围绕县委、县政府工作重点和事关开化长远发展的重大方略、重大课题，围绕影响经济社会发展的重大问题、社会热点难点，深入调查研究，提出对策建议，充分发挥参谋助手作用。突出加快旅游业发展、“两区”建设、推进产业转型升级等内容，开展专题调研，形成了一批具有较高水准的调研报告，如《提升农民融资能力助推山区经济发展》、《关于我县铅笔产业发展的思考》等，为领导决策提供参考。二是信息工作不断加强。始终坚持把信息作为服务领导的重要渠道抓紧、抓好。加强信息体系建设，拓宽信息渠道，强化信息整理，集中反映领导关注的重点、群众关心的热点和改革过程中的难点，及时反馈工作动态和社情民意。截止目前，被省、市政府办公厅采用信息32条;编发政办通报22期，专报30期，政务信息7期。

(二)综合协调保持有序高效。一是抓协调，保运转。对重大工作部署、阶段性中心工作、重点项目建设、重大活动认真组织，加强调度，多方协调，抓好落实，促进各方面工作相互衔接，形成合力。圆满完成政府常务会、县长办公会、政府全体会等各种会议服务工作。注重协调好领导班子与领导之间、领导与领导之间的关系，处理好政府与县委、人大、政协的关系，重视与县委办、人大办、政协办的沟通协调。充分发挥办公室的桥梁纽带作用，注重建立和培养工作协作关系，注重协调处理好县直部门之间、部门与乡镇、乡镇与乡镇间的关系。坚持编制县政府领导每周工作预安排，增进沟通联络。二是抓政务，出实效。坚持精心办文、节俭办会、高效办事。把文字工作作为办公室的“第一要务”来抓，牢固树立精品意识和效率意识。对重要文稿撰写，强化集体撰写制度，集中集体智慧，努力把文稿质量提高到一个新水平。积极推进公文流转规范化建设，严格收发文程序，降低差错率。截止目前，发文599份，收文1283份，没有发生明显差错，确保了公文流转及时、准确、安全、保密。坚持热情、节俭、规范，精心搞好政务接待，体现地方特色，不搞铺张浪费。

(四)督查落实工作有力推进。一是扎实抓好政务督查工作。结合实际，修订完善了加强督查工作的意见措施。建立工作交办单制度，对县政府领导有明确要求的专项工作进行专题交办，明确责任主体、办理时限，要求及时反馈办理结果。加大现场督办和跟踪督查力度，有力推进重点项目、招商引资等关系全局的工作。及时开展大督查大落实活动，就重点项目建设、产业集聚平台建设、招商引资、农村清洁工程、“三民工程”建设、优化环境，为企服务工作、维护社会稳定等方面工作进行了督查督办，印发专题督查通报7期，取得较好效果。切实抓好20\_年度县政府10个方面实事的专项督查，实行季通报、年终考核制度，促进了为民办实事项目的顺利推进。共办理市长信箱48件、县长信箱45余件，信访件72余件，均根据实际情况及时处理，解决了一批难点问题，受到了群众的好评。二是高质量完成提议案办理、人大政协视察工作。今年全县交办县人大代表、政协委员建议、提案411件。县府办做好表率，自我加压，承办建议、提案32件，其中重点建议6件、重点提案6件，满意率100%。积极配合代表、委员开展视察，协助县人大、县政协开展了华埠工业功能区建设、农村社区卫生服务站室建设、城市重点项目建设、工业平台建设、“平安开化”创建工作等视察。通过视察活动，增进政府与人大、政协沟通交流，提高了政府办事公开透明程度。

二、重点突出，统筹协调，代管工作在加快发展中得到积极推进 (一)法制工作取得新进展。深入贯彻落实^v^《纲要》和《决定》，全面推进依法行政。一是围绕中心，打造“服务型法制”。积极参与政府中心工作，提前介入重大问题的研究和疑难问题的处理，为重点建设项目攻坚、无证无照经营查处、违法建筑拆除、重点项目合同等30多个事项进行法律论证，降低法律风险，保证重大行政决策的合法性。同事还积极参与重大矛盾纠纷的化解工作，对农民工讨薪、公司破产、国有土地使用权收回、政府行政赔偿等20余件重大案件提出化解思路。二是扎实履职，打造“规范型法制”。加强县政府规范性文件管理，从计划、起草、审查、备案和清理五个阶段分别做了详细的阐述，加大^v^的审查力度，全面完成20\_年全县范围内的规范性文件清理工作，确定21件规范性文件列入年度计划。三是勇于探索，打造“创新型法制”。探索行政争议事前化解机制，引入听证机制，增强行政执法透明度，提高行

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