# 人才强企工作总结范文十篇

来源：网络 作者：紫竹清香 更新时间：2024-08-06

*总结是事后对某一阶段的工作或某项工作的完成情况，包括取得的成绩、存在的问题及得到的经验和教训加以回顾和分析，为今后的工作提供帮助和借鉴的一种书面材料。以下是小编收集整理的人才强企工作总结范文十篇，仅供参考，希望能够帮助到大家。人才强企工作总...*

总结是事后对某一阶段的工作或某项工作的完成情况，包括取得的成绩、存在的问题及得到的经验和教训加以回顾和分析，为今后的工作提供帮助和借鉴的一种书面材料。以下是小编收集整理的人才强企工作总结范文十篇，仅供参考，希望能够帮助到大家。[\_TAG\_h2]人才强企工作总结篇1

  现今，人才资源已经成为最重要的战略资源，建筑企业之间的竞争归根结底也是人才的竞争、技术的竞争，面对日趋激烈的人才竞争形势，重视技术、重视人才培养和引进已成为我公司领导的共识。

>一、领导重视，倡导科学的人才观

我公司领导努力学习了各级关于加强人才工作的决定的文件，通过学习、宣传来营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，大力实施人才强企战略。公司专门成立了人才工作领导小组，上下牢固树立人才是第一资源的观念，牢固树立人人都可以成才的观念，牢固树立以人为本的观念。

>二、培养、吸引和使用人才的情况

1、抢占人才培养制高点。公司在xxxx年就下达文件，要求施工技术人员在3年内达到大专以上文化水平，否则将遭到淘汰。同时根据企业的发展规划，有计划地招收大中专毕业生，做到长流水、不断线，保证企业新陈代谢和发展的需要。公司现有大中专毕业生xx名，其中自培x名，引进65名。xxxx年引进xx人，xxxx年引进xx人，xxxx年引进xx人，日前，公司又在着手在xxxx年人才的引进，在主管人事经理的带领下，主动出击，先后到江苏科技大学、扬州大学宣传、介绍公司，走出去引进人才，已经有十几位大学生有意向，并提交了个人推荐资料。

2、充分挖掘企业内部人力资源，提高员工的整体素质。建筑施工企业从事的劳动苦脏累，职工素质相对较低，因此公司对职工强化培训。针对企业人员的流动性和分散性，公司安全部在每项工程正式开工之前，都会到工地上给工人们进行一次安全知识学习培训，让安全的警钟时刻敲响，从而保证工程的顺利进展。今年的全省安全生产许可证的认领中，公司上从总经理、项目经理到各项目部专职安全员均参加了省里面的统一考试，取得了安全上岗资格证。在xx市建设局、xx市建委举办的特殊工种、造价编审、质检员、安全员、项目经理等培训学习班中，公司都是有计划、有组织地让职工参加培训，不断让他们学习新的知识，从而提高他们的实际工作能力和技能。可以这样说，在xx的建筑企业中，我们公司参加培训的门类最广，人数最多，这是一致公认的，每年花在职工学习培训上的费用也是巨大的，我们认为这个钱花得值。

3、积极鼓励职工自学成才，岗位成才，倡导他们通过继续教育努力提升自身的文化素质和水平，并建立了有效的动力机制，公司下达文件，只要是在职人员通过自学、函授、成人教育等取得更高层次文凭的，公司将报销学费的70%-80%，这样大大激发了职工学习的积极性，xxxx年公司基层施工管理人员有xx余人参加了xx电大的工民建大专班学习，从而促进了职工整体素质的提高，为企业的更进一步以展打下了良好的基础。

4、做好人才的后勤保障工作。公司对引进的人才一律统一安排食宿，并提供床、办公桌等简单家具。此外，公司的乒乓球室、图书室也对大学生开放，定期与大学生召开座谈会，了解他们生活中的困难和问题，并妥善解决，丰富了他们的业余生活，在用好人才和留住人才方面下大力气。在福利待遇上，公司对引进的大中专生进行养老保险、医疗费报销，还有结婚礼金、夏季降温费、特困补助金、贷款担保等，在条件成熟的情况下，由下属子公司城兴置业有限公司妥善解决大中专生的住房问题。

5、完善约束激励机制，管理考核人才。公司在xxxx年完成改制后，根据新设的职能部门，对一些技术人员的岗位进行了调整，调整中我公司充分考虑了技术人员的专业、能力、特长和自身意愿。人员配置齐全、岗位职责明确后，公司完善了年终绩效考核制度、奖励制度等，通过制度进一步管理人才、约束人才、奖惩分明的机制已初步激励了人才的干劲。

当然我公司在xxxx年人才工作中还存有不少问题，主要表现在：

一、观念方面的障碍：在用人上论资排辈，求全责备，封闭保守现象很难完全转变，这使人才开发工作力度与第一资源地位相差甚远。同时人才自身观念也存在安于现状、怕冒风险；

二、机制方面的障碍：人才选拔时不能很好地体现以品德、知识、能力和业绩为取向，我公司就存在人不能尽其才，才不能尽其用的现象，急需的人才不能安置，混日子的人员不能打发。我们会把明年的工作重点放在此方面，让公司引进、培养的人才都能各尽其能，为公司的发展进步做出自己的贡献。

**人才强企工作总结篇2**

现今，人才资源已经成为最重要的战略资源，建筑企业之间的竞争归根结底也是人才的竞争、技术的竞争，面对日趋激烈的人才竞争形势，重视技术、重视人才培养和引进已成为我公司领导的共识。

>一、领导重视，倡导科学的人才观

我公司领导努力学习了各级关于加强人才工作的决定的文件，通过学习、宣传来营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，大力实施人才强企战略。公司专门成立了人才工作领导小组，上下牢固树立人才是第一资源的观念，牢固树立人人都可以成才的观念，牢固树立以人为本的观念。

>二、培养、吸引和使用人才的情况

1、抢占人才培养制高点。公司在20xx年就下达文件，要求施工技术人员在3年内达到大专以上文化水平，否则将遭到淘汰。同时根据企业的发展规划，有计划地招收大中专毕业生，做到长流水、不断线，保证企业新陈代谢和发展的需要。公司现有大中专毕业生73名，其中自培8名，引进65名。20xx年引进8人，20xx年引进8人，20xx年引进14人，日前，公司又在着手20xx年人才的引进，在主管人事经理的带领下，主动出击，先后到江苏科技大学、扬州大学宣传、介绍公司，走出去引进人才，已经有十几位大学生有意向，并提交了个人推荐资料。

2、充分挖掘企业内部人力资源，提高员工的整体素质。建筑施工企业从事的劳动苦脏累，职工素质相对较低，因此公司对职工强化培训。针对企业人员的流动性和分散性，公司安全部在每项工程正式开工之前，都会到工地上给工人们进行一次安全知识学习培训，让安全的警钟时刻敲响，从而保证工程的顺利进展。今年的全省安全生产许可证的认领中，公司上从总经理、项目经理到各项目部专职安全员均参加了省里面的统一考试，取得了安全上岗资格证。在xx市建设局、xx市建委举办的特殊工种、造价编审、质检员、安全员、项目经理等培训学习班中，公司都是有计划、有组织地让职工参加培训，不断让他们学习新的知识，从而提高他们的实际工作能力和技能。可以这样说，在xx的建筑企业中，我们公司参加培训的门类最广，人数最多，这是一致公认的，每年花在职工学习培训上的费用也是巨大的，我们认为这个钱花得值。

3、积极鼓励职工自学成才，岗位成才，倡导他们通过继续教育努力提升自身的文化素质和水平，并建立了有效的动力机制，公司下达文件，只要是在职人员通过自学、函授、成人教育等取得更高层次文凭的，公司将报销学费的70%—80%，这样大大激发了职工学习的积极性，20xx年公司基层施工管理人员有20余人参加了xx电大的工民建大专班学习，从而促进了职工整体素质的提高，为企业的更进一步以展打下了良好的基础。

4、做好人才的后勤保障工作。公司对引进的人才一律统一安排食宿，并提供床、办公桌等简单家具。此外，公司的乒乓球室、图书室也对大学生开放，定期与大学生召开座谈会，了解他们生活中的困难和问题，并妥善解决，丰富了他们的业余生活，在用好人才和留住人才方面下大力气。在福利待遇上，公司对引进的大中专生进行养老保险、医疗费报销，还有结婚礼金、夏季降温费、特困补助金、贷款担保等，在条件成熟的情况下，由下属子公司城兴置业有限公司妥善解决大中专生的住房问题。

5、完善约束激励机制，管理考核人才。公司在20xx年完成改制后，根据新设的职能部门，对一些技术人员的岗位进行了调整，调整中我公司充分考虑了技术人员的专业、能力、特长和自身意愿。人员配置齐全、岗位职责明确后，公司完善了年终绩效考核制度、奖励制度等，通过制度进一步管理人才、约束人才、奖惩分明的机制已初步激励了人才的干劲。

当然我公司在20xx年人才工作中还存有不少问题，主要表现在：一、观念方面的障碍：在用人上论资排辈，求全责备，封闭保守现象很难完全转变，这使人才开发工作力度与第一资源地位相差甚远。同时人才自身观念也存在安于现状、怕冒风险；二、机制方面的障碍：人才选拔时不能很好地体现以品德、知识、能力和业绩为取向，我公司就存在人不能尽其才，才不能尽其用的\"现象，急需的人才不能安置，混日子的人员不能打发。我们会把明年的工作重点放在此方面，让公司引进、培养的人才都能各尽其能，为公司的发展进步做出自己的贡献。

**人才强企工作总结篇3**

习近平总书记指出，人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源，必须加快实施人才强国战略，确立人才引领发展的战略地位。作为国有重要骨干企业，中国石化认真贯彻落实习近平总书记关于人才和人才工作的一系列重要讲话精神，以时不我待的政治责任感和历史使命感，全面落实人才强国战略要求，加快部署实施公司人才强企工程，为建设基业长青的世界一流能源化工公司提供支撑保障。

>一、统筹“选育管用”，锻造忠诚干净担当的高素质干部队伍

在今年7月召开的全国组织工作会议上，习近平总书记明确指出，贯彻新时代党的组织路线,建设忠诚干净担当的高素质干部队伍是关键。中国石化认真学习领会习近平总书记的重要讲话精神，以建立实施素质培养、知事识人、选拔任用、从严管理、正向激励五大干部工作体系为牵引，不断提高干部工作质量，推动政治坚强、本领高强、意志顽强的干部不断涌现。

加强干部素质培养。习近平总书记对国有企业寄予厚望，要求国有企业领导人员必须做到对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁。对照习近平总书记要求，中国石化着力增强干部素质培养的系统性、持续性、针对性，把理想信念教育、知识结构改善、能力素质提升贯穿干部成长全过程。坚持把党的政治建设摆在首位，自觉用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，教育引导各级干部树牢“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，确保在政治上站得稳、靠得住、信得过。优化干部成长路径，让干部在改革发展的主战场、急难险重的第一线、市场开拓的最前沿，经历风雨、砥砺品质、增长才干。把握公司作为技术密集型企业特点，更加注重提升专业能力、专业精神，大力弘扬新时代企业家精神，努力培养有专业背景的复合型领导干部。

树立正确的选拔任用导向。习近平总书记强调，选什么样的人、从哪里选人、怎么用人是干部选拔任用的关键问题。中国石化认真贯彻德才兼备、以德为先要求，坚持把政治素质作为“德”的第一评价标准，把专业能力作为“才”的重要评价标准，切实把新时期好干部标准落到实处。坚持全方位、多角度、近距离考察识别干部，通过谈心谈话、培训跟班、实地调研、座谈交流等多种渠道，深入考察干部的政治素质和专业能力。坚持五湖四海、任人唯贤，事业为上、公道正派，放眼各条战线、各个领域，好中选优、优中选强，把优秀干部及时选出来、合理用起来，真正让想干事的有机会、能干事的有舞台、干成事的得到激励。

严格干部监督管理。习近平总书记强调，对干部要加强全方位管理，把行为管理和思想管理统一起来，把工作圈管理和社交圈管理衔接起来，把八小时之内的管理和八小时之外的管理贯通起来。中国石化坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，努力做到真管真严、敢管敢严、长管长严，促进干部健康成长，激励干部担当作为。重点加强对各级领导干部特别是主要负责同志的监督，加强对权力集中、资金密集、资源富集的重点部门和关键岗位干部的监督，把权力关进制度的笼子。坚持抓早抓小、防微杜渐，加大干部提醒、函询、诫勉力度。开展中央巡视问题整改“回头看”，始终保持正风肃纪和反腐败的高压态势。落实中央有关文件精神，深入开展不担当、不作为、慢作为突出问题查摆整改工作，旗帜鲜明地为敢于担当的干部撑腰鼓劲。真情关爱干部，对扎根基层一线、援藏援疆援青、异地交流、艰苦地区和困难企业的干部，在政策和待遇等方面给予倾斜，让这些干部安心、安身、安业。

加快干部年轻化步伐。习近平总书记对广大青年寄予无限希望，多次就做好年轻干部工作作出重要指示，为我们做好年轻干部工作指明了方向、提供了遵循。中国石化结合干部队伍中“盖层”“断层”问题比较突出的实际，采取“加长板凳”、竞争性选拔等方式，努力建设一支适应新任务新要求、数量充足、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍。对有培养前途的优秀年轻干部，不拘一格大胆使用，让他们经受吃劲岗位、重要岗位的磨练，在实践锻炼中成长为栋梁之材。坚持实事求是、循序渐进推进干部年轻化，不为年轻化而年轻化。同时，努力调动各年龄段干部的积极性，使整个干部队伍都有奔头、有干劲、有希望。

>二、着眼“高精尖缺”，建设矢志敬业奉献、勇于创新创造的优秀人才队伍

习近平总书记强调，要培养造就一大批具有国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队，建设知识型、技能型、创新型劳动者大军。中国石化紧紧围绕这一目标要求，加快“高精尖缺”人才的培养和集聚，以此牵引带动人才队伍的整体开发。

抓好科技领军人才队伍建设。当前，全球范围内新一轮科技革命和产业变革蓬勃兴起，必须更加重视科技领军人才对增强自主创新能力、引领科技发展方向、提升企业核心竞争力的重要作用。中国石化围绕国家战略、公司发展，依托科学家工作室、重大科研项目、重点工程建设等实践平台，加快集聚培养一批具有全球视野和国际水平的战略科学家、科技领军人才，加大两院院士的培育培养力度，带动重大创新突破。抓实抓细思想政治建设，大力传承闵恩泽等老一辈科学家爱国、求实、创新、奉献、协作精神，全力营造敢为人先、敢于创造、敢冒风险、敢于怀疑批判和接受失败的环境，充分激发科技创新团队的报国情怀、奋斗精神和创造活力。

抓好专业精英人才队伍建设。专业精英人才队伍处在人才金字塔的塔身，是骨干中坚力量。中国石化把专业精英人才队伍建设放在更加突出的位置，着力完善高层级专业职位设置，构建起覆盖各专业的人才成长通道。完善作用发挥机制，吸收专家参与生产经营、改革发展等重大决策的制定和实施，推动专家职责落实。完善激励评价机制，鼓励更多的专业人才扎根专业领域，干出实实在在的业绩，与企业共成长。选拔有潜质的年轻骨干参加高层次技术培训，力求培养出更多作风硬、本领高、战斗力强、可以开枝散叶的“教导团”。打造适应公司治理体系的总部机关人才队伍，强化职业发展规划，落实相关待遇保障。

抓好技能人才队伍建设。基础不牢，地动山摇。技能操作人才是企业安稳运行、长治久安的基石，这支队伍一定要有信念、有技术、有力量，既要有“一招鲜”、解决现场实操问题的能力，更要有扎实奉献的道德情怀。中国石化着眼于培养“石化名匠”，加大技能人才培养力度，有意识地让他们加入科技创新团队，激发创新创效热情。抓好“兵头将尾”，高度重视班组长建设，严格选拔标准，保证选用质量，努力建设一支事业心强、作风过硬、技术熟练、敢抓善管的班组长队伍。抓好全员素质提升，加强岗位练兵、实操训练，强化责任心，不断提升操作技能水平和应急处置能力。

抓好国际化和新兴业务人才队伍建设。国际化经营管理能力一定要与业务发展相匹配，跟上业务发展的步伐。在积极投身“一带一路”建设的过程中，中国石化更加注重国际化人才队伍建设，突出实地实训，构建长效培养模式，加快解决国际化人才不足的问题。坚持“没有属地化就没有国际化”观念，把外籍人才、合资企业人才纳入“大盘子”，尽快形成一支结构合理、素质过硬的国际化人才队伍。坚持业务布局与人才队伍建设同部署、同谋划，实施更加灵活的选才用才机制，加快集聚培养一批高端人才，促进动能转换，推进转型升级，赢得发展主动。

>三、突出“生聚理用”，努力打造具有石化特色的人才发展机制

习近平总书记强调，要加快构建具有全球竞争力的人才制度体系，聚天下英才而用之。一定程度上讲，人才的竞争，是体制机制的竞争、人才成长环境的竞争。中国石化认真贯彻落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，探索建立“生聚理用”人才工作机制，努力把人才这个企业最核心的资产经营好、管理好，塑造强大人才竞争力。

“生才”有道。重点是更新人才观念，完善培养开发机制。树立正确的人才观，积极解决重物质投入轻人才开发、重短期使用轻长远发展等问题，整体谋划和统筹推进经营管理、专业技术、技能操作等人才队伍建设。树立科学的育才观，以提高思想道德素质和职业精神为基础，以培养人才创新精神和创造能力为重点，形成协同育人模式。创新人才培养方式，从大水漫灌转向精准滴灌，走精耕细作之路。树立鲜明的基层导向、专业导向、国际化导向，注重从生产经营科研一线中发现选拔人才，大力倡导扎根一线、立足岗位成才的良好风气。

“聚才”有力。重点是营造良好的人才环境，形成磁场效应。瞄准急需紧缺和新兴业务领域，强化效益意识和柔性引才理念，用好国家“千人计划”“万人计划”，提升全球高端创新资源配置能力。立足改善人才结构长远目标，在提升质量上下功夫，壮大基础研究力量，助力提升原始创新能力。坚持用专业的人管专业的事，对人力资源结构进行科学分析，不断提高人力资源管理水平。加强与人才的联系沟通，进一步增强人才的归属感、幸福感，确保引得进、留得住、用得好。大力弘扬“三老四严”、求真务实、精细严谨的石油石化精神，激发各类人才“爱我中华、振兴石化”“为美好生活加油”的光荣感、责任感和使命感。

“理才”有方。重点是经营好人力资源，实现人力资本增值。突出价值创造导向，健全适应企业和岗位特点的全员绩效考核体系，使岗位职责明确清晰、工作程序和目标清晰、奖惩认定和执行清晰。遵循人才成长规律，突出品德、能力、业绩导向，研究制定人才分类评价办法，避免“一把尺子量到底”。实施综合激励，将收入分配同劳动力市场价位对标、与效益和劳动生产率实行强相关、强挂钩，形成有竞争力的薪酬体系。

“用才”有效。重点是放手使用人才，促进各类人才用当其时、人尽其才、才尽其用。坚持人岗匹配，力争把每个优秀人才都放到最合适的岗位。坚持用当其时，及时发现、大胆启用各类优秀人才。坚持才尽其用，努力使不同专业特长、不同成长经历、不同能力水平的人，都公平享有成长、成才、成功的机会。深化人才成长通道建设，打破隐形“天花板”，消除千军万马挤“独木桥”现象。坚持全系统人才“一盘棋”调配，打破人才流动制度壁垒，促进人才合理流动、加快流动，实现更高匹配度。

人才强企工程是中国石化落实党中央人才强国战略的具体行动，也是中国石化激发人才队伍活力、确保事业薪火相传、打造世界一流企业的迫切需要。中国石化将以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，用心培育人才、凝聚人才、经营人才、成就人才，努力为企业发展奠定坚实的人才基础，为实现中华民族伟大复兴的中国梦作出应有的贡献。

**人才强企工作总结篇4**

实施人才强企战略打造品牌职工队伍

人才，是衡量核心竞争力的重要指标，是推动企业壮大的中坚力量。近年来，徐矿集团庞庄煤矿党委科学把握人才工作和企业发展的内在联系，致力于加快建设人才强企，始终把人才工作放在发展大局中谋划，形成和发展了“想干事就有机会、能干事就有舞台、干成事就有地位”的人才理念和体制机制，培养和造就了一批敢想敢为、齐志齐力、创新创优的高素质人才队伍，在安全生产、经营管理、进步、和谐建设等方面发挥了关键作用，较好地促进了企业安全发展、和谐发展、科学发展。自2024年以来，企业共生产原煤1300多万吨，实现营业收入66亿元，实现利润近20亿元；工伤事故年均递减42.5%，达到行业领先水平；企业先后获得“全国煤炭工业行业一级安全高效矿井”、“全国煤炭工业节能减排先进单位”、“省属企业先进基层党组织”等50多项荣誉称号。

>一、想干事就有机会

理念导航，让人人都想成才。事业发展，人才先行。企业是职工实现价值的载体，只有坚定不移走企业与职工协调发展之路，企业才能在市场竞争中获取优势、抢占先机。庞庄煤矿党委始终把人才优先发展作为打造行业一流煤企的重要方略，坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才资本优先积累，为职工成才创造了良好政策和舆论环境。在庞庄煤矿，资历高低和年龄大小并不重要，评价职工的核心标准是能力与业绩。在长期的探索实践中，矿党政通过薪酬分配、评先表彰、提拔任用等经济待遇和政治待遇倾斜，努力让创出业绩、干出成绩的优秀职工包里有钱、脸上有光，在矿区形成了人人尊重人才、人人渴望成才、人人竞相发展的良好局面。

培训教育，让人人都能成才。以技能培训与继续教育为主要手段，让不同层面的人才学习更科学的管理理论、掌握更先进的

安全生产技术。近年来，企业先后投入近千万元用于职工培训和继续教育。根据煤矿安全生产工作特点，建立了掘进、救护、机电、运输四大专业12个工种的实训基地，以及多媒体教室，对提升职工操作技术和业务素质起到了积极的促进作用。高度重视班组长管理能力和技能水平提升，成立了“班组长学校”，与当地技师学院合作开办班组长高级工、中专“双证”培训班。定期开展技术工种带头人专题培训，培养和造就了一批优秀技术带头人。861名技能人才达到中级工以上水平，145名技术和管理人员取得了中级以上职称，9名职工被徐矿集团授予“优秀专家”、“拔尖人才”及重点培养对象。充分借助社会智力资源，实施专业技术人才知识更新“653工程”，通过与中国矿大、安徽理工大学等知名高校合作，600多名干部职工参加了继续教育并取得了大专、本科或硕士学历证书，为企业发展储备了人才力量和智力资源。

>二、能干事就有舞台

实践历练，青年才俊快速成长。为让每年新分大学生能够迅速适应融入企业、尽早建功立业，在经过岗前培训后，根据新分大学生的专业、性格和特长，合理安排为期一年的轮岗见习，让每名大学生在最短的时间内了解安全生产、企业管理等各个作业流程。见习期间实施“导师制”和“双师制”，为每名大学生确定一名矿级领导为成长导师，指定一名工程技术人员和一名优秀工人作为技术和技能师傅，努力让每名大学生都能成为理论知识扎实、专业技术过硬、现场经验丰富的优秀人才。建立大学生成才规划和成长日记，定期组织专题谈心交流，让大学生聚在一起畅谈成长心声，交流工作心得，用各自的经验互相帮助解决工作中遇到的困难和难题，让每名大学生有计划、有目的地发展，来自全国各省39所高校涉及26个不同专业的120名大学生在矿山茁壮成长，先后有5名优秀大学生被集团公司提拔重用，21名走上了副科级以上管理岗位，近30名被聘为技术主管、首席工程师助理等重要技术管理岗位。

搭建舞台，实现人才作用最大。人才要发挥最大作用，需要为其创造广阔的空间。近年来，矿党政围绕创新创效做文章，通

过搭建平台、创新形式、扩大范围，努力让人才发挥最大潜能。定期组织开展群众性岗位练兵、技能比武、技能竞赛等竞技活动，让技术尖兵、一流人才脱颖而出；通过电视、网络、广播强势宣传经验和典型，教育引导广大职工向先进看齐、向一流攀登，在矿区营造了比、学、赶、帮、超的浓厚氛围。完善创新激励机制，给各类人才施展才华提供了良好广阔空间，对标一流、进位争先蔚然成风。先后开展了“管理创新年”、“管理提升年”等活动，实施管理创新项目41项，完善规章制度150多个，形成了具有企业特色的“闭合管理”、“缺陷管理”等管控模式。设立科技创新专项奖励，推行科研项目目标责任制。尊重职工首创精神，凡经职工自主研发被推广使用的创新项目，均以职工本人姓名命名。近年来，完成自主科研项目120多个，20多项被徐矿集团推广应用，16项获得徐矿集团以上科技进步奖，矿用正压柔性风筒分流器、大倾角工作面防滚矸装置等多项科研成果被国家知识产权局授予实用性专利证书。大力推行降本增效工程，鼓励广大职工参与生产系统和设备升级改造，2024年以来完成节能改造项目达30余项，节电800多万千瓦时，有效降低了企业生产成本。

>三、干成事就有地位

待遇上倾斜，激发人才竞争意识。有激励就有动力，有动力就有竞争，有竞争就有发展。在人才队伍建设中，矿党政通过在感情上倾注、待遇上倾斜，营造和形成了尊重知识、尊重人才的良好氛围。定期对符合条件的优秀职工进行技能鉴定、职称评定，根据不同岗位、工种的技能水平和职称级别发放特别津贴和补助。设立了特殊贡献奖，每季度对安全、生产、技术、经营、政工六条工作线的主要管理干部进行业绩考评，选拔出一批作风务实、能力突出、成绩优秀的典型人物给予特殊嘉奖；开展了优强科室和分线领军人物评比活动，定期对机关职能科室及各单位党政主管进行评比，对在一定时间内为企业发展做出贡献的单位和个人进行奖励；定期开展最优区（队）长评比、学习“白国周班组管理法”争当“六好”班组长竞赛等活动，努力让各个层面的优秀人才都能在企业发展的同时得到实惠。为让各类人才实现物质和精神双

丰收，矿定期组织各专业优秀人才集体旅游、外出疗养等。今年，矿党政为提高对集团公司的贡献份额，以喜逢“上海世博会”为契机，开展了“产量进尺上水平、安全工作创佳绩、双增双节多贡献、百名先进游世博”竞赛活动，在矿区掀起了一股人人学先进、赶先进、争先进的热潮。

竞争性选拔，有作为才能有地位。矿党政在人才队伍建设中，高度重视政策和机制的导向作用，始终坚持“有作为才能有地位”的原则，大力推进人事制度改革。建立了完善的后备人才队伍，定期调整补充。扩大干部选拔的公开性，实行了干部考察预告、差额考察、任前公示等制度，公推公选、公推竞选、公推直选等多种选人用人方式形成规模，竞争上岗实现经常化、制度化、规范化。近三年来，矿党委先后对40多个基层党支部进行了民主改选，公开竞聘20多个副科级以上管理职位，在7家单位实行了党支部书记公推直选，1名毕业不到五年的优秀大学生顺利通过组织考察和民主测评，被聘为矿长助理。实行了干部履职专项效能监察、中层管理干部绩效考核、领导干部述职述廉、管理干部业绩民主测评、安全生产“黑名单”等制度，干部问责制、辞职制、末位淘汰制以及不称职、不胜任干部考核和认定标准走向成熟，先后有50多名干部因工作不尽职、不履职受到了责任追究和诫勉谈话，10余名名管理干部因作风、能力和业绩问题受到撤职或降职处理。

**人才强企工作总结篇5**

>　一、想干事就有机会

理念导航，让人人都想成才。事业发展，人才先行。企业是职工实现价值的载体，只有坚定不移走企业与职工协调发展之路，企业才能在市场竞争中获取优势、抢占先机。庞庄煤矿党委始终把人才优先发展作为打造行业一流煤企的重要方略，范文TOP100坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才资本优先积累，为职工成才创造了良好政策和舆论环境。在庞庄煤矿，资历高低和年龄大小并不重要，评价职工的核心标准是能力与业绩。在长期的探索实践中，矿党政通过薪酬分配、评先表彰、提拔任用等经济待遇和政治待遇倾斜，努力让创出业绩、干出成绩的`优秀职工包里有钱、脸上有光，在矿区形成了人人尊重人才、人人渴望成才、人人竞相发展的良好局面。

培训教育，让人人都能成才。以技能培训与继续教育为主要手段，让不同层面的人才学习更科学的管理理论、掌握更先进的

安全生产技术。近年来，企业先后投入近千万元用于职工培训和继续教育。根据煤矿安全生产工作特点，建立了掘进、救护、机电、运输四大专业12个工种的实训基地，以及多媒体教室，对提升职工操作技术和业务素质起到了积极的促进作用。高度重视班组长管理能力和技能水平提升，成立了“班组长学校”，与当地技师学院合作开办班组长高级工、中专“双证”培训班。定期开展技术工种带头人专题培训，培养和造就了一批优秀技术带头人。861名技能人才达到中级工以上水平，145名技术和管理人员取得了中级以上职称，9名职工被徐矿集团授予“优秀专家”、“拔尖人才”及重点培养对象。充分借助社会智力资源，思想汇报专题实施专业技术人才知识更新“653工程”，通过与中国矿大、安徽理工大学等知名高校合作，600多名干部职工参加了继续教育并取得了大专、本科或硕士学历证书，为企业发展储备了人才力量和智力资源。

>　二、能干事就有舞台

实践历练，青年才俊快速成长。为让每年新分大学生能够迅速适应融入企业、尽早建功立业，在经过岗前培训后，根据新分大学生的专业、性格和特长，合理安排为期一年的轮岗见习，让每名大学生在最短的时间内了解安全生产、企业管理等各个作业流程。见习期间实施“导师制”和“双师制”，为每名大学生确定一名矿级领导为成长导师，指定一名工程技术人员和一名优秀工人作为技术和技能师傅，努力让每名大学生都能成为理论知识扎实、专业技术过硬、现场经验丰富的优秀人才。建立大学生成才规划和成长日记，定期组织专题谈心交流，让大学生聚在一起畅谈成长心声，交流工作心得，用各自的经验互相帮助解决工作中遇到的困难和难题，让每名大学生有计划、有目的地发展，来自全国各省39所高校涉及26个不同专业的120名大学生在矿山茁壮成长，先后有5名优秀大学生被集团公司提拔重用，21名走上了副科级以上管理岗位，近30名被聘为技术主管、首席工程师助理等重要技术管理岗位。

搭建舞台，实现人才作用最大。人才要发挥最大作用，需要为其创造广阔的空间。近年来，矿党政围绕创新创效做文章，通过搭建平台、创新形式、扩大范围，努力让人才发挥最大潜能。定期组织开展群众性岗位练兵、技能比武、技能竞赛等竞技活动，让技术尖兵、一流人才脱颖而出；通过电视、网络、广播强势宣传经验和典型，教育引导广大职工向先进看齐、向一流攀登，在矿区营造了比、学、赶、帮、超的浓厚氛围。完善创新激励机制，给各类人才施展才华提供了良好广阔空间，对标一流、进位争先蔚然成风。先后开展了“管理创新年”、“管理提升年”等活动，实施管理创新项目41项，完善规章制度150多个，形成了具有企业特色的“闭合管理”、“缺陷管理”等管控模式。设立科技创新专项奖励，推行科研项目目标责任制。尊重职工首创精神，凡经职工自主研发被推广使用的创新项目，均以职工本人姓名命名。近年来，完成自主科研项目120多个，20多项被徐矿集团推广应用，16项获得徐矿集团以上科技进步奖，矿用正压柔性风筒分流器、大倾角工作面防滚矸装置等多项科研成果被国家知识产权局授予实用性专利证书。大力推行降本增效工程，鼓励广大职工参与生产系统和设备升级改造，2024年以来完成节能改造项目达30余项，节电800多万千瓦时，有效降低了企业生产成本。

>　三、干成事就有地位

待遇上倾斜，激发人才竞争意识。有激励就有动力，有动力就有竞争，有竞争就有发展。在人才队伍建设中，矿党政通过在感情上倾注、待遇上倾斜，营造和形成了尊重知识、尊重人才的良好氛围。定期对符合条件的优秀职工进行技能鉴定、职称评定，根据不同岗位、工种的技能水平和职称级别发放特别津贴和补助。设立了特殊贡献奖，每季度对安全、生产、技术、经营、政工六条工作线的主要管理干部进行业绩考评，选拔出一批作风务实、能力突出、成绩优秀的典型人物给予特殊嘉奖；开展了优强科室和分线领军人物评比活动，定期对机关职能科室及各单位党政主管进行评比，对在一定时间内为企业发展做出贡献的单位和个人进行奖励；定期开展最优区（队）长评比、学习“白国周班组管理法”争当“六好”班组长竞赛等活动，努力让各个层面的优秀人才都能在企业发展的同时得到实惠。为让各类人才实现物质和精神双丰收，矿定期组织各专业优秀人才集体旅游、外出疗养等。今年，矿党政为提高对集团公司的贡献份额，以喜逢“上海世博会”为契机，开展了“产量进尺上水平、安全工作创佳绩、双增双节多贡献、百名先进游世博”竞赛活动，在矿区掀起了一股人人学先进、赶先进、争先进的热潮。

竞争性选拔，有作为才能有地位。矿党政在人才队伍建设中，高度重视政策和机制的导向作用，始终坚持“有作为才能有地位”的原则，大力推进人事制度改革。建立了完善的后备人才队伍，范文写作定期调整补充。扩大干部选拔的公开性，实行了干部考察预告、差额考察、任前公示等制度，公推公选、公推竞选、公推直选等多种选人用人方式形成规模，竞争上岗实现经常化、制度化、规范化。近三年来，矿党委先后对40多个基层党支部进行了民主改选，公开竞聘20多个副科级以上管理职位，在7家单位实行了党支部书记公推直选，1名毕业不到五年的优秀大学生顺利通过组织考察和民主测评，被聘为矿长助理。实行了干部履职专项效能监察、中层管理干部绩效考核、领导干部述职述廉、管理干部业绩民主测评、安全生产“黑名单”等制度，干部问责制、辞职制、末位淘汰制以及不称职、不胜任干部考核和认定标准走向成熟，先后有50多名干部因工作不尽职、不履职受到了责任追究和诫勉谈话，10余名名管理干部因作风、能力和业绩问题受到撤职或降职处理。

**人才强企工作总结篇6**

>　　一、上半年总结：

　　一是博蓝特公司引进了以湖南大学王笑教授为首的科技人才团队，并立项省高层次人才团队项目，与中科大院士夏建白合作成功组建省院士工作站。东晶电子与安徽大学、省电子学会合作共建电子学会科技服务站，首家半导体院士工作站在省厅成功备案。

　　二是通过发放表格和上门了解的方式，广泛搜集企业高层经管管理人才、高级职业经理人、企业经营管理后备人才信息，对各类企业经营管理人才进行分层分类管理，完善企业人才库。拥有国家级“优秀专家”1人、省创新领军人才5人、省高层次人才团队1家。引进高层次人才，其中博蓝特5人、东晶电子1人、瑞能生物1人。

　　三是常态推进“四送一服”，积极开展人才要素对接。工业泵、东晶电子、申格电子、拓达科技、振洲电子、必利等20多家科技型企业与浙江大学、上海交大、合工大、黄山学院等省内外高校院所建立了产学研关系。与黄山学院签订地校全面战略合作协议，与黄山炎培职业学校、铜陵技师学院等4所院校签订校地合作协议。

　　四是组织开展第五届安徽省工艺美术大师和名人评审认定工作，推荐大师9名、名人7名。公示大师7人、名人8人。

　　五是20xx年1月，由市经信委、黄山日报社、市人才办主办的“歙县农商银行”杯20xx年黄山市年度经济人物评选活动揭晓，天目薄荷药业李祖岳、工程塑料徐三友和一品有机茶业程福寿3位企业家被评为20xx年度经济人物——优秀企业经营管理者。

>　　二、下半年计划：

　　一是建立完善区领导结对联系高层次人才制度，采取定期走访、召开座谈会、组织联谊活动等形式，与人才交心交友，帮助他们解决实际问题，引导他们为屯溪经济社会发展建言献策。

　　二是落实安徽省《关于印发支持制造强省建设若干政策的通知》精神，组织推荐1名国家工艺美术大师和2名省级大师参加省工艺美术大师示范工作室认定，提高工艺美术大师带教徒弟、传承技艺的积极性，为我区培养更多的工艺美术人才。

　　三是大力推进院士工作站、博士后工作站、企业技术中心、工程研究中心、工程实验室等创新平台工作建设，积极吸引两院院士及其创新团队、知名高校博士进站开展成果转化及科研工作。分层次支持企业与院校开展产学研合作，引导人才和智力资源向产业一线集聚。对科技水平含量较高的项目，需要选择对口的院校合作，如博蓝特建立院士工作站、工业泵和上海交通大学合作建立博士后科研工作站等，对动手能力较强的项目，可以就近选择院校合作，如锦江百浪、硕客等企业可以与黄山学院、职业技术院校合作，既能满足企业人才需求，又能帮助大学生开展社会实践活动，丰富工作经验。

　　四是继续组织规上企业主要负责人“走出去”培训，今年计划7，8月份组织规模以上企业和相关涉企部门负责人，50余人赴上海复旦大学培训，实施企业人才能力提升工程。

　　五是加强舆论宣传，通过评选“年度经济人物”等活动，对做出重大贡献、取得突出成绩的优秀人才进行表彰和奖励，大力宣传人才在推动经济发展和社会进步中的作用，提高对企业人才价值的认识，为引进人才创造良好的社会环境

**人才强企工作总结篇7**

      现今，人才资源已经成为最重要的战略资源，建筑企业之间的竞争归根结底也是人才的竞争、技术的竞争，面对日趋激烈的人才竞争形势，重视技术、重视人才培养和引进已成为我公司领导的共识。

>　　一、领导重视，倡导科学的人才观

　　我公司领导努力学习了各级关于加强人才工作的决定的文件，通过学习、宣传来营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，大力实施人才强企战略。公司专门成立了人才工作领导小组，上下牢固树立人才是第一资源的观念，牢固树立人人都可以成才的观念，牢固树立以人为本的观念。

>　　二、培养、吸引和使用人才的情况

　　1、抢占人才培养制高点。公司在xxxx年就下达文件，要求施工技术人员在3年内达到大专以上文化水平，否则将遭到淘汰。同时根据企业的发展规划，有计划地招收大中专毕业生，做到长流水、不断线，保证企业新陈代谢和发展的需要。公司现有大中专毕业生xx名，其中自培x名，引进65名。xxxx年引进xx人，xxxx年引进xx人，xxxx年引进xx人，日前，公司又在着手在xxxx年人才的引进，在主管人事经理的带领下，主动出击，先后到江苏科技大学、扬州大学宣传、介绍公司，走出去引进人才，已经有十几位大学生有意向，并提交了个人推荐资料。

　　2、充分挖掘企业内部人力资源，提高员工的整体素质。建筑施工企业从事的劳动苦脏累，职工素质相对较低，因此公司对职工强化培训。针对企业人员的流动性和分散性，公司安全部在每项工程正式开工之前，都会到工地上给工人们进行一次安全知识学习培训，让安全的警钟时刻敲响，从而保证工程的顺利进展。今年的全省安全生产许可证的认领中，公司上从总经理、项目经理到各项目部专职安全员均参加了省里面的统一考试，取得了安全上岗资格证。在xx市建设局、xx市建委举办的特殊工种、造价编审、质检员、安全员、项目经理等培训学习班中，公司都是有计划、有组织地让职工参加培训，不断让他们学习新的知识，从而提高他们的实际工作能力和技能。可以这样说，在xx的建筑企业中，我们公司参加培训的门类最广，人数最多，这是一致公认的，每年花在职工学习培训上的费用也是巨大的，我们认为这个钱花得值。

　　3、积极鼓励职工自学成才，岗位成才，倡导他们通过继续教育努力提升自身的文化素质和水平，并建立了有效的动力机制，公司下达文件，只要是在职人员通过自学、函授、成人教育等取得更高层次文凭的，公司将报销学费的70%-80%，这样大大激发了职工学习的积极性，xxxx年公司基层施工管理人员有xx余人参加了xx电大的工民建大专班学习，从而促进了职工整体素质的提高，为企业的更进一步以展打下了良好的基础。

　　4、做好人才的后勤保障工作。公司对引进的人才一律统一安排食宿，并提供床、办公桌等简单家具。此外，公司的乒乓球室、图书室也对大学生开放，定期与大学生召开座谈会，了解他们生活中的困难和问题，并妥善解决，丰富了他们的业余生活，在用好人才和留住人才方面下大力气。在福利待遇上，公司对引进的大中专生进行养老保险、医疗费报销，还有结婚礼金、夏季降温费、特困补助金、贷款担保等，在条件成熟的情况下，由下属子公司城兴置业有限公司妥善解决大中专生的住房问题。

　　5、完善约束激励机制，管理考核人才。公司在xxxx年完成改制后，根据新设的职能部门，对一些技术人员的岗位进行了调整，调整中我公司充分考虑了技术人员的专业、能力、特长和自身意愿。人员配置齐全、岗位职责明确后，公司完善了年终绩效考核制度、奖励制度等，通过制度进一步管理人才、约束人才、奖惩分明的机制已初步激励了人才的干劲。

　　当然我公司在xxxx年人才工作中还存有不少问题，主要表现在：

　　一、观念方面的障碍：在用人上论资排辈，求全责备，封闭保守现象很难完全转变，这使人才开发工作力度与第一资源地位相差甚远。同时人才自身观念也存在安于现状、怕冒风险；

　　二、机制方面的障碍：人才选拔时不能很好地体现以品德、知识、能力和业绩为取向，我公司就存在人不能尽其才，才不能尽其用的现象，急需的人才不能安置，混日子的人员不能打发。我们会把明年的工作重点放在此方面，让公司引进、培养的人才都能各尽其能，为公司的发展进步做出自己的贡献。

**人才强企工作总结篇8**

　　【摘要】现代企业的竞争本质上是人才的竞争，坚持人才强企是企业发展的关键所在。本文从树立人才意识、加强人才引进、人才培养、合理使用人才、关心爱护人才几个方面论述，提出了现代企业应如何培养、使用人才的建议。

　　【关键词】人才；引进；培养；使用

　　现代企业的竞争本质上是人才的竞争。对于企业来讲，人才是那些认同企业的核心价值观，具有较高的职业素养和工作技能，能够持续地为企业创造价值的人。是具有一定的专业知识或专门技能，能够胜任岗位能力要求，进行创造性劳动并对企业发展做出贡献的人，包括经营人才、管理人才、技术人才和技能人才等。人才是一种特殊的经济资源，一个企业能做多大，做多强，并不取决于他获得了多少资产，多少物质资本，更主要取决他的各类专业技术人才。企业兴衰乃常事，但究其原因，无外乎都是“得人才者昌，失人才者败”，因此坚持人才强企是企业发展的关键所在。

>　　1.坚持人才强企，要树立“人才意识”

　　人才资源是第一资源，那么人才意识就是第一意识。公司各级领导干部都要树立正确的人才观，在人才工作上要具有“责任意识”，清代思想家魏源说：“人才者，求之则愈出，置之则愈匮”，凡有责任感的领导，心中有责任，眼里就有人才，责任心越重，人才意识就越强。要有思贤若渴的爱才之心，伯乐相马的识才之智，海纳百川的容才之量，才能有知人善任的用人之艺；要具有“大局意识”，从大局意识出发看人才，能处处有人才，从大局意识用人才，才能事事见人才，要采取切实措施培养和鼓励人才干事业，支持人才干成事业，帮助人才干好事业。

>　　2.坚持人才强企，要加强人才引进

　　人才引进是破解人才需求难题的重要渠道。引进工作要做到有的放矢，要对企业现有人才资源的数量、学历、职务、年龄、知识结构等情况进行分析，制定切实可行的人才引进长期规划和年度计划，立足公司实际，重点引进高层次紧缺人才和实用型人才。在人才引进思路上要紧跟时代步伐，充分发挥现代社会信息化平台与中介机构的资讯优势，建立多渠道的引进机制，不断拓展人才引进工作的维度；要采取灵活多样的引进政策，高端人才因其具有稀缺性，引进能否成功很大程度上是由市场决定的，因此要紧跟市场行情，把握人才动向，因人而宜，制定有针对性的引进措施，不拘一格的引进。

>　　3.坚持人才强企，要加强人才培养

　　人才的造就并非一劳永逸，引进只是第一步，管理与培养才是关键之所在。企业应该有两条生产线并行，一条是制造产品的生产线，一条是制造人才的生产线，实现“引进”和“培养”两条腿走路。要注重人才的职业生涯规划，为人才的发展提供帮助，充分挖掘其潜力，创造出企业与人才持续发展的良好氛围与条件，使人才在实践中成长起来，实现企业与人才的双赢。要立足企业实际培养人才，针对不同层次不同专业的人才从业务能力、组织与计划能力、沟通能力、想象能力等方面给予专业培训，提高他们的综合素质和专业能力，为企业的未来培养认同企业愿景、价值观的职业化人才。

>　　4.坚持人才强企，要合理使用人才

　　企业发展既取决于拥有人才的质量和数量，更取决于人才的使用效率。对人才而言，更看重的是事业发展的舞台和施展才能的空间。因此要对综合素质高、发展潜力大的中青年业务骨干人才进行重点培养和扶持，积极创造条件，给他们合适的“舞台”，放手让他们承担责任，充分展示人才的价值，形成人才辈出、人尽其才、才尽其用的良好局面。

>　　5.坚持人才强企，要关心爱护人才

　　建设“以人为本”的企业文化，在企业中创造出尊重人才、尊重知识、尊重劳动、尊重创造的氛围。营造以人为本的工作生活环境，带着深厚的感情对待人才，满腔热情地关心人才，对人才工作极端负责。要做好人才的服务工作，及时听取他们的建议，解决他们工作和生活中的实际问题，努力为各类人才营造一个工作顺心、居住舒心的人居环境。

>　　6.结语

　　企业要发展，人才是关键，只有牢固树立“思想上重视人才，发展上依靠人才，工作生活中关心爱护人才”的人才意识，把人才引进、培养、使用各环节的工作做好，重视人才，重用人才，用好人才，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

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