

人事干事年终总结

篇1：人事干事年终总结

转眼2022年就过去了，回忆2022年，想总结的东西有很多很多，以下是我2022在人事部的个人年终工作总结。

一、20**年工作总结

20**年，在区委、区政府的正确领导下，我局认真贯彻落实科学发展观，紧紧围绕区委、区政府工作大局和确定的目标责任分解任务，着力推进大学生就业工作，加强全区干部队伍建设，提高工资福利、保险和离退休人员管理工作水平，促进人事人才工作为经济建设和社会开展效劳，较好地完成了各工程标任务。大学生就业工作在全市经验交流会上做了典型发言，得到了市、区领导的肯定。我局获得了青岛市政府军转干部安置工作先进集体、区行政执法工作先进集体等荣誉称号。

〔一〕认真学习实践科学发展观，大学生就业工作成绩突出

今年区委开展学习实践科学发展观活动以来，我局严格按照要求，认真落实各项活动安排，注重突出实践特色，注重解决实际问题，紧密结合当前大学生就业难等热点难点问题，努力把认识成果转化为实践成果，成效明显。

一是行动迅速，以科学发展观为指导，及时起草拟定了全区促进大学生就业工作意见。全区第一批学习实践科学发展观活动开展以来，区委、区政府就把促进大学生就业工作作为一项政治任务 and 民心工程，列为今年的重点实事。

二是突出重点，积极协调创立了青岛市高校毕业生创业孵化基地。目前孵化基地已入驻企业有X家，可吸纳高校毕业生创业就业X-X人，并为下一步以创业带动更多毕业生实现就业提供广阔的开展空间。

三是科学统筹，推进落实政策措施有力，效果明显。首先，积极完善和细化促进高校毕业生创业就业效劳政策。先后主持制定出台了《市北区促进高校毕业生就业工作“五大”基地管理方法》等一系列促进高校毕业生创业就业的优惠政策和制度措施。其次，发挥牵头部门作用，与各街道办事处建立了未就业大学生动态管理机制，为指导开展毕业生就业工作提供了真实准确依据。协助组织部建立了机关干部“亲情协助”高校毕业生就业效劳机制。第三，催促和参与建设“五大”基地，拓宽毕业生就业创业渠道。目前各就业基地已安排高校毕业生就业X余人，创业基地安排X多人，人事局先后制定并下发《关于建立市北区籍未就业高校毕业生见习培训制度的通知》和《市北区毕业生就业见习培训基地申报和见习学员报名有关事的通知》，X个毕业生就业见习基地安排见习毕业生X人，全区各街道和社区，也开发出方案生育助理、社区助理、平安协管等公益性岗位X个，安排X名未就业高校毕业生和特困家庭毕业生进入社区计生协管等公益性岗位就业。各培训基地先后培训X余人，X名实现创业就业。第四，加强“三支一扶”

毕业生的培训锻炼，统一招收了X名“三支一扶”大学生到街道社区效劳岗位工作，改善了社区干部年龄结构和文化层次。

〔二〕加强干部队伍管理,高绩效机关建设不断深化

今年以来，我局围绕公务员法及其配套法规的实施，在加强公务员管理和队伍建设方面进行了探索和创新。

一是参照公务员管理人员登记工作稳慎推进。按照市委组织部、市人事局的统一部署，在认真做好参照公务员管理人员摸底和档案审查工作的根底上，制定了《市北区参照公务员法管理人员登记工作实施方案》和《市北区参照公务员法管理人员定岗工作实施方案》。目前，方案已通过审核，进入实施阶段。

二是公务员挂职锻炼深入开展。通过多种形式，让挂职干干部在艰苦岗位、矛盾集中岗位和基层效劳岗位分别接受锻炼。2022年以来，与组织部共安排X名干部挂职，树立了良好的用人导向，广阔干部参与挂职工作的热情显著增强。

三是公务员转任、调任、回避严格落实。在在干部选拔任用时，坚持身份与职位相统一的原那么，严格执行干部任前审核制度，专人负责审核把关，有效杜绝了违反干部任职回避原那么的问题。

四是公务员培训不断创新。制定了《市北区2022年干部教育培训工作要点》和《市北区2022年公务员核心能力培训方案》，创新培训内容和方法，促进干部队伍整体素质提升，为推动全区经济社会又好又快开展效劳。突出抓了对“动车组”和“双爱”两种理念的学习教育，结合我区“一三五七”的总体开展思路，开展城区建设、效劳外包、文化产业等我区开展急需的8个专题培训。开展更新知识培训，增强新进人员适应工作能力。开展科级干局部类培训，提高科级干部执行能力。

五是公务员职务升降和职位管理严谨标准。认真贯彻《公务员法》、《党政领导干部选拔任用工作条例》和区委《关于进一步标准干部管理有关工作的规定》等文件规定，通过严格选拔任用程序，实施任前审核、任后备案制度，严肃组织人事纪律，保证了干部调整工作标准有序。

六是公务员考核、奖惩力度加大。与“治庸方案”相结合，加大了日常考核力度。今年共有10名机关工作人员因违反规定被“治庸”处理，其中处级干部6人，科级及以下4人。与公务员主题实践活动相结合，大力表彰先进。今年，先后开展了“激情干事大会战，喜迎建国60年”和“冲刺四季度，决战09年”主题实践活动，依托活动载体，激发广阔干部干事创业的激情和活力。9月份，区委、区政府对10个单位授予“干事创业”先进单位荣誉称号，对20名同志授予“干事创业”好干部荣誉称号，起到了鼓励先进、培树典型的良好示范作用。

七是公务员工作作风建设得到进一步深化。围绕机关建设开展了“提高公务

员工作效能主题”活动，制定《关于建立日常考评长效机制进一步完善目标绩效管理工作的意见〔试行〕》，通过实行简明高效的日常考评，突出常态性、引导性、鼓励性，不断加大日常工作监督力度，确保全区经济社会开展目标的顺利实现。

〔三〕从节约资金和理顺关系入手，工资福利、保险和离退休人员管理工作水平进一步提高

工资福利工作不仅涉及广阔干部职工的切身利益，而且是区政府财政的一项重大支出，作为业务职能部门，我局始终本着对区委、区政府负责，对干部职工个人负责的原那么，坚持严谨科学管理，“零过失”效劳，今年在理顺保险关系、干部福利保健、教育绩效工资及日常工资业务等方面做了大量工作。一是强化管理，建章立制，合理改良保险缴纳方法，节约了政府资金。二是切实抓好各项政策规定的落实，干部职工福利待遇进一步提高。三是按照上级文件规定，扎实稳妥地做好了工资制度改革的后续各项工作。

篇2：人事干事年终总结

一、加强劳动纪律，建立良好工作氛围。年初以来，按照分管领导的安排部署，严格了教职工请销假制度，加大了对劳动纪律的督导检查。对迟到、旷工的教职工严格实行经济处罚，并先后4次对违反劳动纪律的7位同志进行了全校通报。通过整顿，我校教职工遵守劳动纪律的意识明显增强，请销假制度得到严格执行，向学生、向社会展示了我校教师的良好风貌。

二、抓好队伍建设，促进素质提升。一是做好职称评审推荐工作。在学校主要领导的帮助下，克服困难，申请了2个高级讲师、10个中级讲师的指标，并向省人才交流中心推荐3名同志参加讲师评审，为符合条件的专业技术人员创造了提升素质、提升能力的条件。同时，完成了初级职称的评审。二是做好各类评选表彰的推荐工作。向省教育厅推荐了1名学科带头人、1名优秀教育管理人才，向省人社厅推荐了1名学术技术带头人，向省供销社推荐了6名优秀教师、3名优秀教育工作者。三是做好专业技术人才的上报。向省教育厅统计上报了全校专业技术人才的详细资料，向金水区人才办统计上报了中级以上职称人才资料，向省人社厅统计上报了参加继续教育培训的专业技术人员的详细名单。

三、强化大局意识，做好服务工作。积极协调，为新到校工作的XX名同志办理了医疗保险，解除了他们的后顾之忧。

为13名专业技术人员办理了岗位晋级工作，为1名正高、2名副高、7名中级和1名高级工办理了入岗定资工作，提高了工资待遇。做好教职工人事档案材料的收集、整理建档工作，保证档案的完整性、齐全性、保密性。

四、做好日常工作，确保正常运转。做好了事业单位法人年检、失业保险基金年检、医疗保险年审、劳动和社会保障年检和残疾人就业保障年审等工作，仅残疾人年审一项，就为学校节省了8万多元的残疾人就业保障金。按时保质地完成了省人社厅、省教育厅等部门10

余次各类人事、工资报表的统计和上报工作。完成了20XX年度教职工的考核工作，配合省社考核组做好了校级领导干部的年度考核工作。

20**年，人事处的工作虽然取得了一些成绩，但也存在一些不足，比如，对教职工劳动纪律监管还存在不到位、不严格的情况；个别同志虽然已经入编，但由于政策的原因还没有入岗定资；部分同志转岗工作还没有完成等，下一步，我们争取加大协调力度，在学校领导的大力支持下，切实做好有关工作。

篇3：人事干事年终总结

今年作为公司的管理年，人事部在对员工培训方面做了大量工作，通过公司的内部培训特别是各部门之间的交流培训，使我在加强了对其他部门工作的了解，同时也提高了自身工作能力，对今后更好的配合各部门的工作有很大的帮助。为了进一步在业务技能上有所提高在今年我参加了劳动和社会保障局主办的《企业人力资源上岗证》的培训，通过对《企业工资管理》、《劳动合同管理》、《劳动争议与劳动仲裁》、《工伤保险管理》、《法学与劳动法》、《劳动经济概论》六门课程的学习，增强了我对日常工作中处理问题的能力，大大提高业务技能。随着国家职业资格鉴定的开展，在今年的下半年我还参加了“助理人力资源管理师”的学习与考试，通过不断的学习使我增长了专业知识，开阔了视野，提高了处事能力。

在今年对各项社会保险的管理过程中，除日常工作外主要上半年开展了新一年公司本部及代管部门员工的各项保险基数核定的工作，及时、准确上报数据是这项工作的重点，通过人事部全体同事的通力协作顺利完成了该项工作，为日后保险工作的管理奠定了根底。另外在社会医疗保险方面由于现行制度的制约在门诊费用及住院费用报销上存在报销基数比较高的问题，通过公司及人事部领导与总公司的协调和努力在今年6月份我们人事部为公司全体员工在太平洋保险公司做了补充医疗保险，使报销基数由每年X元下降至每年X元，这项工作的实施确实地解决了员工的看病问题，表达了公司对每一位职工的关心，提高了员工工作的积极性，稳定企业员工队伍。

在工资管理方面，根据公司领导‘规范企业用人薪酬标准’的要求，我协助人事部经理制定了公司工资改革方案，明确了企业各部人员工资级别及标准。并在20**年初顺利实行了新的工资方案。在平时日常工作中，通过与财务部一年的合作，工作开展的也比较顺利，通过每月从财务部抄报代管各部门的成本费用，使我们及时了解了各部门的费用情况，发现问题及时解决。在今年9月中旬公司组织了管理部门的全体员工去四川九寨沟度假，使大家在紧张的工作之余得到了放松，充分的表达了公司对员工的关心，在这次活动当中公司一些无法离开工作岗位的同事以工作为重主动放弃了参加这次活动。这种敬业的精神是我学习的榜样。

总的来说我在20**年度的工作在公司领导和同志们的帮助下开展还是比较顺利的，但是在工作上的还是暴露了一些自身的缺陷之处有待改正，增强工作的条理性，防止工作当中的粗心大意，努力提高工作质量，争取更加出色的完成下一年的工作。

篇4：人事干事年终总结

xx年上半年，***地区地税局教育科在区局政治部的正确指导和地区局党组的领导下，按照地区局党组的总体工作思路，建立健全人事机制，推进干部人事改革;继续以深化管理为抓手，进一步加强地区地税系统作风建设、效能建设;强化思想政治工作;加大教育工作力度，提升干部队伍综合素质;深入开展精神文明创建活动，为促进税收事业发展提供有效的思想政治保证、人才保证和精神动力支持，圆满完成xx年度上半年工作任务，现将有关情况简要总结如下：

一、创新方法、注重实效，进一步强化了思想政治工作。

(一)继续坚持每周星期三半天组织干部职工集中学习。不断认识和把握新形势下思想政治工作的特点和规律，分析新情况，总结新经验，探索新途径，解决新问题，改进创新教育形式、方法和手段，强化对干部职工思想政治工作。

(二)坚持经常性的思想政治工作。今年制定、下发了《关于加强和改进思想政治工作的实施意见》，贯彻落实党、政、群团组织及各单位、部门工作职责，形成各负其责、齐抓共管、不留死角的经常性思想政治工作格局。

(三)组织开展“***大发展、地税创新高、我该怎么办”大讨论活动。制定、下发《***地区地税局“和田大发展、地税创新高、我该怎么办”___活动实施方案》，针对和田经济社会和税收事业的发展形势，组织干部职工采取自下而上、自上而下形式进行深入、认真讨论分析，对照查找本职岗位工作不足，确定改进措施、创新目标，修订岗位工作职责、考核标准及责任追究，汇总各项岗位的创建措施，形成部门、单位的工作改进、创新措施。

(四)改进和加强了地区局、基层局两级中心组理论学习，把个人自学与专题研讨、调查研究与解决实际问题结合起来，学以致用，提高理论学习效果。

二、不断强化绩效考核管理和机关效能建设，力促各项工作有序展开。

(一)探索、创新绩效考核管理，确保考核开展有序。一是在全系统把部分工作性津贴X元纳入考核，合理拉开收入级次，调动了干部职工工作主动性和工作热情;二是继续修改和完善绩效考核管理，根据加强和改进思想政治工作的总体要求，改进、完善各岗位、各部门工作职责、考核标准及责任追究形式，把考核与收入、奖惩、管理、使用、培训多项挂钩，全面实现“干与不干不一样、干好干坏不一样”。三是增加了“每月一星”、“末尾淘汰”激励奖惩措施，实行思想政治工作“一岗两责”，落实“思想政治实体化”工作，把利益激励、选人用人激励和思想政治工作有机结合起来，促进了各项工作的顺利开展。

(二)不断改进机关作风，规范行政行为，强化服务意识，提高机关效能建设。一是召开动员大会，深入统一思想，提高对机关效能建设重要性和必要性的认识。二是成立系统机关效能工作领导小组，明确职责，落实分工。三是及时制定，提出要求，加强落实。四是开展了系统机关效能专项督察工作，局领导采取不打招呼、随时介入形式对地区局机关各部门、各县(市)地税局进行了明察暗访，查处违反纪律X人次，违反工作作风X人次，经济惩戒X人，组织处理免职X人。

三、深入开展各类活动创新形式，优化项目，不断开创精神文明建设新局面

(一)围绕“庆三八”、“民族团结教育月等活动，各单位组织召开各种形式的座谈会、谈心会;组织开展了“唱支新歌给党听”大合唱活动;开展了“***地区地税系统唱红歌卡拉OK大赛”;观看爱国主义优秀电影;组织建立基层学习型党组织;开展推荐“七一”表彰先进党员、优秀党务工__活动，通过开展系列群众性教育活动，进一步激发广大地税干部职工的爱国热情，在全系统形成爱党、爱国、爱人民、爱社会主义的浓厚氛围。

(二)制定《xx-xx年精神文明建设规划》，结合实际制定了xx年系统精神文明建设重点工作要点，明确创建要求和任务，积极做好了地区局机关争创国家级精神文明单位工作，指导、督促和田县地税局创建“国家级青年文明号”工作，开展了地区局机关工会申报“自治区级职工之家”工作。

(三)深入开展向付建国同志学习活动。学习付建国同志的先进事迹。在全系统开展“学习付建国同志，献身税收事业”为主题的大讨论，观看付建国工作先进事迹报告片，举办了“向付建国同志学习，做付建国式的好干部”的演讲比赛。

四、激活人力资源、优化配置，继续抓好队伍建设,

(一)按照局党组工作部署，制定组织人事调整规划。一是对年龄达到或超过45岁以上的副科级实职领导和年龄达到或超过48岁以上的正科级实职领导进行工作考核和民主测评，考核称职者继续留任，不能胜任工作的转任非领导职务。二是对在同一工作岗位连续任职满5年以上的科级领导干部进行轮岗交流。三是实行绩效考核末尾淘汰制度，个人年度考核累计末尾的分流到基层局工作。

(二)结合实际，理顺工作关系，调整工作职责，做好了机构改革工作。按照区局要求，组织完成了地区局机关、各县(市)地方税务局机构改革方案筹备、定稿、上报工作。

(三)完成地区局机关选调管理干部的管理工作。积极制定地区局机关选调干部方案并组织实施，地区局办公室、人事教育科各选调1名干部。

五、积极探索和应用先进的教育培训手段，全面加强系统教育培训工作力度

。

(一)大力加强了学习型组织建设。以开发人力资源、提升人力素质为核心，以培养全系统干部职工的学习能力、实践能力和创新能力为着力点，以建设各类学习型组织为基础，营造全员学习、团队学习、终身学习的浓厚氛围。

(二)根据各单位、各部门培训需求和xx年培训工作重点，科学确定xx年度教育培训的规划和目标，着力提高全员政治素质、业务素质和文化素质。

(三)继续坚持“三个一”业务培训和双语常态化培训，以岗位练兵、比武为

载体，发挥现有师资力量，借助外聘教师，分层次、按类别有针对性的开展专业技能和专业岗位教育培训。截至目前，我系统自行举办各类培训班7期，培训人数X人次，选派人员参加区内外培训班8期，培训人数X人次。

(四)借助、发挥网络教学及考试软件功能，继续加强全员考试、计算机考试考前培训工作，组织地区局机关第一季度全员考试一次。

(五)坚持外出培训人员回来后讲课教学活动，发挥外出培训人员师资的作用带动本单位整体素质的提高。

(六)加强以财会知识为主要内容的集中培训，加快推进三年实现60%的稽查人员和一线征管人员能查账的目标进程。