# 服务人才建设推动创新发展

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-08-09

*第一篇：服务人才建设推动创新发展服务人才建设推动创新发展我市召开人才工作调研座谈会近日，市委组织部、市人力资源和社会保障局在市人才服务中心会议室组织召开了全市人才工作调研座谈会。会议回顾总结了近年来全市人才工作好的经验和做法，并就当前和今...*

**第一篇：服务人才建设推动创新发展**

服务人才建设推动创新发展

我市召开人才工作调研座谈会

近日，市委组织部、市人力资源和社会保障局在市人才服务中心会议室组织召开了全市人才工作调研座谈会。会议回顾总结了近年来全市人才工作好的经验和做法，并就当前和今后一段时期的人才工作进行了部署。

近年来，随着我市经济社会事业的快速发展，人才队伍建设也不断得到加强，拥有了一支门类比较齐全、结构渐趋合理、总量不断增大的人才队伍，为推动我市经济和社会发展起到了积极的作用。截至目前，全市人才总量已达到127933人，比“十五”期末增加了 7.3万人；研究生学历和本科学历的人才数分别从2024年的 46 人和 12982人，增加到现在的677人和 32495人；人才结构不断优化，各项人才指标都已超额完成了“十一五”人才发展规划目标。

今年，我市将以“东疆英才计划”为重点，加大高层次人才引进和培养力度；统筹各类人才资源开发，提升人才发展的整体水平；加强人才工作基础建设，营造优良的创新创业环境，为加快转型升级、推进创新发展，提供坚强的人才保证和智力支持。

调研座谈会上，各单位、镇乡负责人和企业代表分别结合自身工作，就前阶段人才工作实施情况及人才现状做了汇报，对人才工作创新做法、先进经验做了重点介绍，并对我市今后一段时期更好地开展人才工作提出了建议。

市委组织部相关领导表示，各级各部门对人才工作都给予了充分重视，人才工作有创新、有特色，社会尊重人才的氛围愈加浓厚。就深入推进下阶段人才工作，市委组织部要求，各级各部门要畅通引才渠道，完善人才培养机制，优化人才分配机制，营造人才发展良好环境，以人才服务发展、引领发展，从而更好更直接地为我市经济社会发展服务。（李亦珠江峰）

**第二篇：创新人才工作 推动经济发展**

创新人才工作

推动经济发展

——霍邱县人才工作综述

霍邱县辖32个乡镇，425个行政村，总人口162.7万人。2024年实现地区生产总值175.1亿元、财政收入17.57亿元。截至去年底，全县共有各类人才约68000人，其中：党政人才2200人，事业单位人才16300人，企业经营管理人才（含个体工商户）16400人，高技能人才1100人，农村实用人才31000人，社会工作人才560人。近年来，霍邱县牢固树立科学人才观，大力实施人才强县战略，人才工作取得了一定成效，为推动全县经济社会的快速发展，提供了有力的人才保证和智力支持。

一、细化措施，不断夯实人才工作基础。坚持党管人才原则。及时调整充实了全县人才工作领导小组，形成了由县委统一领导，组织部门牵头抓总，相关部门各司其职、密切配合的人才工作领导体制。健全人才工作机构。成立县人才工作领导小组办公室，配备专职工作人员，协调指导全县人才工作日常事务的开展。健全县人才交流服务中心，完善县人才和劳动力市场，积极为县内外人才就业创业搭建平台。全县32个乡镇均成立了人才劳动服务站，确保了基层人才工作正常开展。制定人才发展规划、计划。根据省、市人才工作目标要求，结合实际，制定了我县人才发展十年规划和三年行动计划，确立了全县人才工作指导思想、基本原则、战略目标、主要措施和阶段性工作任务，明确了各成员单位工作职责。同时，将人才工作纳入目标考评内容，确保人才工作有序有效推进。建立人才资源库。根据人才对象的范

科技有限公司引来了西门子（中国）有限公司7名高层次人才。实践证明，依托项目引进人才，既能满足企业对人才的大量需求，又能为人才提供施展才华的舞台。

三、强化培训，不断提高人才技能水平。创新培训模式。坚持党政人才实行党校培训与挂职学习相结合，专业技术人才实行理论学习与专业进修相结合，企业经营管理人才实行集中授课与外出考察相结合，农村实用人才实行基地培训与送技术下乡相结合，努力做到人人都有培训机会，人人都能学有所长。创新培训渠道。采取“走出去”、“请进来”等方式，强化人才培训。实施大规模培训干部计划，将乡科级干部作为干部培训的重点。2024年，抓住与合肥市结对合作的机遇，积极争取合肥市为我县举办城镇建设与土地臵换、工业与招商引资、园区建设和教师培训等专题培训班；去年以来，我县又安排近70名干部前往合肥市直单位和有关县区挂职，学习经验，开拓视野，提升水平。依托县委党校，认真实施“村大工程”、农业科技进村入户工程、“阳光工程”，对村干部、农业科技人员和进城务工人员进行技能培训，效果明显。创新培训内容。紧密结合经济社会发展和人才队伍实际，以能力建设为核心，按照“实际、实用、实效”原则，优选培训内容，增强培训的针对性和实效性。

四、优化环境，不断营造人才工作氛围。营造良好的用人环境。在领导干部队伍建设方面，加大干部人事制度改革力度，先后3期公开选拔科级领导干部，实行县委全委会提名推荐乡镇党政正职人选制度，制定实施了《中共霍邱县委常委会关于讨论任用县委管理干部实行票决制的实施办法（试行）》，先后票决近百名科级领导干部，树立了正确用人导向，激发了干部队伍活力。

**第三篇：推动组织工作创新发展**

改革创新

推动组织工作创新发展

为全面贯彻落实中央、省、市组织工作会议精神，坚持以改革创新精神推进组织工作深入开展，我县制定出台了《组织工作目标管理办法》，对全县乡镇（街道）和县直单位实施目标管理，不断提高组织工作的创新发展和服务科学发展的水平，为全县经济社会发展提了供坚强的组织保证。

一是分解工作任务，科学设置分值。县委组织部根据中

央、省、市、县组工会议精神和《省、市组工要点》，结合新形势下乡镇（街道）和县直单位党组织的特点，研究制定了《乡镇（街道）组织工作目标管理评分细则》和《县直单位组织工作目标管理评分细则》，把组织工作细化分解成组织工作（30分）、干部一室工作（18分）、干部二室工作（18分）、干部监督工作（7分）、党员电教工作（6分）、知识分子工作（7分）、办公室工作（25分）和老干部工作（9分），共8个大项 120分；每一个大项根据县委组织部各中心、室自身工作实际，分别包含有不同的小项分值及扣分依据；分值的大小是依据中心工作、重点工作和日常工作设置的。每年年初，县委组织部适时调整目标管理的内容和重点，寻求抓好组织工作的突破口，把新修订的《评分细则》下发全县各乡镇和县直各单位及相关单位征求意见建议，变单向要求机制为互动运行机制，增添了科学性和民主性，组织工作目标管理迈向制度化、规范化和科学化。

二是加强目标管理，落实责任机制。全县各乡镇党委（街道党工委）和县直各单位的组织工作都是有一把手亲自抓，并且明确了副书记或一名党组成员副职分管，负责各项组织工作各项目标任务的贯彻落实，把组织工作目标管理纳入重要议事日程，及时研究制定上报了贯彻落实组织工作目标任务的措施，签订了《组织工作目标管理责任书》。县委组织部不定期的到各乡镇（街道）、县直各单位和基层党组织督促指导工作，加强工作的针对性和时效性，形成了一级抓一级、一级促一级、层层抓落实的良好工作格局，进一步健全了组织工作责任制，确保组织工作扎实有效开展。

三是对照评分细则，严格组织考评。每年年底，由县委组织部组织考核组对各单位进行考核，同时县委组织部各中心、室也进行评比打分。考核组采取“听、查、看、评”相结合，日常考评考评相结合，单向考评与综合考评相结合方法进行考评。“听”，即听取党委对一年来落实工作的自查情况和县委组织各中心、室的意见建议；“看”，即看阅各党委涉及目标考核的相关材料；“查”，即抽查党委下属基层党组织对各项任务和制度的完成情况；“评”，即由考核组对照年初下发的组织工作目标考核内容，逐条逐项进行量化打分汇总，转化成百分制得出最后分数，再考核组核定的分数和县委组织部各中心室的评分按5:5的比例计入总分，按照得分多少确定出优、良、中、差考核等次。

四是科学运用考核结果，建立激励机制。根据考核组评定的等次，县委组织部确定8个优秀乡镇（街道）、12个优

秀县直单位为“组织工作先进单位”、部分乡镇（街道）和县直单位的20名同志为“组织工作先进个人”，在每年的组织工作会议上进行通报表扬。同时，把受表彰的优秀单位分管副书记或分管副职取得的优异成绩计入干部实绩档案，作为日后提拔重用的依据之一。

**第四篇：创新机制 推动发展**

创新机制

推动发展

—虎城乡“三农”工作机制创新发言材料

张建

各位领导：

为进一步推动“三农”工作发展，促进农村经济、社会事业全面协调可持续发展，虎城乡就“三农”工作实现了一点机制创新，成立了“促发展帮扶基金”，形成了新农村建设“3+1”的发展模式，现在我就虎城乡“三农”工作机制创新做一简要发言，不当之处，敬请批评指正。

一、促发展帮扶基金

1、成立原因。在“三农”工作实践中，会遇到很多具体困难：道路、水利等公益设施建设无资金投入；群众发展产业缺乏资金支持；因病因灾造成生产生活困难无资金帮扶渡过难关；贫困户无资金助其脱贫，劳动力无资金实施就业务工技能培训；产业发展大户无激励机制\*\*\*\*\*有鉴于此，虎城乡党委、政府经过深入调查研究，部分社会成功人士有热心出钱解决这些困难，鼓励各村成立“促发展帮扶专项基金”

2、筹资渠道。乡党委号召全乡机关干部职工为所驻村捐钱，各村号召全村群众、外出乡友，特别是在外从政、经商或务工的成功人士献爱心捐献资金（多少不论），成立“\*\*\*村促发展帮扶基金”。

3、基金用途。帮扶基金主要用于：帮助贫困户解决吃饭、穿衣、住房等基本生活困难；帮助困难群众解决子女上学，看病就医方面存在的突出问题；帮助群众获取致富信息、寻找致富门路；帮助业主引进发展项目、拓展产品市场；帮助各村实施劳动力务工就业技能培训；帮助各村实施道路、水利等公益设施建设，对成功脱贫实行大额奖励等。

4、管理审批。各村成立“促发展帮扶基金”领导小组，制定出严格的管理办法，具有本村户籍的村民申请使用该资金由专门的评审小组审查后予以发放。具体为：设单独专项账号管理；接收捐赠时，开出专用收据给捐赠人；收支情况定期公示，接受群众监督；任何单位、个人不得侵占、私分、挪用。使用程序为：本村村民提出书面申请；评审小组初审并加具意见，公示7天；管理领导小组审核；村两委监督复核，发放给申请人。产业发展申请人在产业成功后及时偿还。

5、帮扶效果。促发展帮扶基金成立使用一年以来，取得了很好的经济效益和社会效益。以虎城乡虎城村为例：该村受到社会各界捐赠3万余元，为全村20余户贫困户解决了生活燃眉之急，引进了2位业主成片种植蔬菜、西瓜达500余亩，为村民实施技能培训600余人次，为30户群众解决生产暂时困难1万元。通过基金帮扶，增强了外出乡友对家乡的促发展支持关怀力度，弘扬了中华民族扶贫济困、乐善好施的传统美德，让“人人可公益”的现代公益理念深入人心。

二、新农村建设“3+1”发展模式

在新农村建设中，虎城乡大力探索，成功创建出银行、企业、农户支持新农村建设的模式，形成了良好机制。

在“3+1”发展模式中，”“3”是指银行（信用社）提供金融支持，帮助解决建设资金暂时困难；企业大力捐赠，帮助建设基础设施；农户主动出资改造农房风貌、支持环境整治、大力发展产业，形成增收致富项目。“1”是指村支两委一班人，根据建设需要，积极组织协调银行、企业、农户，统筹实施各个项目，推动新农村建设快速发展。以我乡紫龙村为例，已完成120户原农房风貌改造，高标准打造了集中居住点，完成1000余亩龙安柚示范园建设，新建公路4公里，便民路3公里，修建蓄水池20口，在区工商联的积极推动下，共有10多家企业投身紫龙村新农村建设，目前到位资金达100多万元。整个紫龙村“3+1”模式的成功，为市区提供现场会10余次，前来参观考察的外市、外县不胜枚举。

2024年5月17日

**第五篇：创新人才服务体系服务现代社会建设**

\*\*市人才服务中心在发展的进程中，以“以人为本，服务人才”为宗旨，以“创新服务体系，提高服务能力”为目标，努力构筑和完善以\*\*为中心，辐射云南、面向南亚、东南亚的人才服务大平台，不断为现代新\*\*建设和各类人才提供优质高效、方便快捷的服务，以服务带动人才领域的拓展，以服务促进中心品牌的确立，以服务推动人才中心的建设，努力创建人才服务新体系，提高了人才配置的效率和质量，满足了用人单位和各类人才的需求，为全面建设小康社会和建设现代新\*\*提供了强有力的人才支持。

一、深化改革，不断探索人才中心管理和运作新模式

\*\*市人才服务中心和人才市场诞生于上世纪80年代，随着改革的不断深入和市场经济的发展，\*\*市人才服务中心坚持改革，坚持创新，不断推进人才中心体制改革和人才市场运作机制方面创新，经过多年的研究和探索，现已初步实现了政企分开、管办分离，“政府部门宏观调控，市场主体公平竞争，行业协会严格自律，人才机构提供服务”的运行格局和新的管理运作模式已初步建立。\*\*市人才服务中心的改革大致经历了三个阶段：第一阶段，1984年\*\*市人才交流中心成立至1998年前，实行一块牌子（人才交流中心）、两种功能（市场功能、人才公共服务功能）、一套人马的管理体制，政府人才服务机构与市场管理合二为一，统一运作；第二阶段，1998年\*\*市人才服务中心和\*\*人才市场成立至2024年，实行两块牌子（人才服务中心、人才市场）一套人马的管理体制，政府人才服务机构与市场管理合二为一，分别运作；第三阶段是2024年以来，根据全国、省、市人才工作会议精神，通过推进人才市场体制改革，采取了放权、脱钩、搞活等一系列措施，初步实现了政企分开和管办分离，实行两块牌子，两套人马，两种功能，分别运作，分别核算，统一管理。人才服务中心从事人事人才公共性服务，人员参照公务员管理，收费上缴财政。人才市场从事经营性社会化服务，实行企业化管理，市场化运作，经费独立核算，人员全部实行聘用制。体制的改革和机制的创新，为公共人事服务和人才市场的运作带来了明显的效应，人事公共服务不断拓展，满足了社会对人事公共服务的需求，人才市场不断发展壮大，调节供求关系的能力不断增强，服务项目不断扩展，社会效益和经济效益明显增强，特别是政企分开、管办分离、独立核算的人才市场体制的改革创新，调动了广大职工的积极性、主动性，为人才市场的发展提供了制度保障。

二、与时俱进，努力构筑多元化服务体系

\*\*市人才服务中心是\*\*最大的人才社会化服务机构之一。近年来，在改革开放的浪潮中，在现代新\*\*建设的进程中，不断调整自身的工作理念和工作方式，以服务为核心，不断增强服务意识，完善服务设施，提高服务质量，逐步形成了具有自身特点的人才中心管理和运作模式，初步构筑起多元化人才服务平台。

一是服务范围不断扩大。\*\*市人才中心从成立之初为少量辞职流动人员服务扩大到了目前的为各地、各层次、各类人才全方位服务，并逐步实现了人才市场与劳动力市场的融会贯通。二是服务内容不断拓展。人事代理、人才测评、人才信息、职业培训、猎头服务、就业指导等业务内容快速发展，心理咨询、人才选拔、人才派遣、人才资源开发、HR设计、业绩诚信等新项目不断纳入。三是服务方式不断改进。近年来，根据人才资源供求特点，结合人才中心实际，不断改进服务方式，使之更加符合用人单位和各类人才的需求。实行有形市场与无形市场相互补充，综合型市场与个性化市场相互配合，专业化服务与精细化服务相互衔接，使服务的内容和形式更加多样化，服务的质量和效率得到大幅度提升。四是打破地域界限，延伸扩展服务平台。本着市场主导、开放自主、互利互惠、优势互补的原则，与西南地区各省会城市人才服务中心共同组建了由成都、重庆、\*\*、贵阳、南宁、拉萨、云南农垦人才中心六市七方组成的“西南人才联盟”，使各方充分发挥自身资源优势，互为窗口、互设平台，取长补短、共同发展。加强了区域间人才交流与合作的力度，完善了人才信息资源的远程共享，促进了西南地区人才工作的共同发展，构筑了区域性人才服务大平台。五是大力发展无形市场，加快网上人才市场的建设。“\*\*人才网”自2024年重建后，形式、内容、速度都有了较大的改变和提高，年参加网上人才交流会的人员已超过30万人次，网站年访问量已近400万人次，成为了云南省最大的专业人才网站之一，为用人单位和求职者提供了一个广阔的网上交流平台。六是积极完善中心内部的信息网络服务功能，自主研发了《\*\*人才市场营销系统》、《\*\*人才市场客户关系管理系统》、《\*\*市人事人才考试远程报名系统》等软件，初步实现了人才中心的科学化和信息化管理。

三、内强素质，提高人才中心职工的整体服务能力

建设一支高素质、专业化的职工队伍，是保证人才服务中心高效运转和优质服务的基础。\*\*市人才服务中

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