# 关于高校后勤服务实体构建人才战略平台的几点思考

来源：网络 作者：莲雾凝露 更新时间：2024-07-02

*第一篇：关于高校后勤服务实体构建人才战略平台的几点思考.关于高校后勤服务实体构建人才战略平台的几点思考杨长富（武汉大学后勤服务集团, 湖北 武汉 430072）[作者简介] 杨长富(1950—)，男，重庆合川人，副教授，武汉大学后勤集团职...*

**第一篇：关于高校后勤服务实体构建人才战略平台的几点思考**

.关于高校后勤服务实体

构建人才战略平台的几点思考

杨长富

（武汉大学后勤服务集团, 湖北 武汉 430072）

[作者简介] 杨长富(1950—)，男，重庆合川人，副教授，武汉大学后勤集团职员，主要从事党务与行政方面工作研究。

[摘要] 进入21世纪以来，在高校后勤社会化改革的浪潮中，不少高校结合自身特色，注重创新，尤其是人才队伍建设的战略目标被认为是高校服务实体的基础。本文就办好师生满意的后勤服务实体，对人才战略构建平台、创造条件、营造氛围几个方面提出几点初浅的思考。

[关键词] 高校 后勤 实体 人才 战略 思考

在全国高校后勤社会化改革的进程中，不少的高校注重思维观念创新，并结合本校实际，制定了为建设师生满意的后勤而努力奋斗的战略目标，其中，人才队伍建设目标被管理的高层认为是后勤实体发展的基础。高校要建设好师生满意的后勤服务实体，很重要的一项工作就是要建立一套后勤服务实体（指后勤集团、后勤处、中心或公司）人才战略的规划机制。在此基础上，加快步伐引进和培养一批懂市场、善经营、会管理的人才，同时培养一批高水平的专业化职工队伍，以适应高校后勤实体的发展需要。本文将侧重对高校后勤服务实体如何构建人才战略平台，在引进人才、使用人才、培养人才等方面提出几点初浅的思考。

一、以人为本构建人才战略的平台

1、后勤服务实体人事工作应不断更新观点。

高校后勤社会化改革6年来，不少高校在思维观念革命和创新办后勤方面取得了突破性进展，有的高校并明确指出了“把建设好师生满意的后勤”做为后勤实体建设和发展的理念。要建设好师生满意的后勤，离不开构筑人才战略平台做为高校后勤持续发展的支撑点。高校要适应未来总体发展目标的需要，后勤人才队伍建设在实施人才战略方面要抓住吸引、培养、使用三个环节。这三个环节是

精品文档

高校后勤服务实体现阶段人事工作的重要任务。要落实这项任务，后勤人事或人力资源部门，要树立以人为本的现代人事工作观念，解放思想，转变人事工作策略。传统的高校后勤人事管理，以事为中心，重事轻人，组织结构处于上下级执行地位，容易形成人们常说的人事部门“门难进、事难办、脸难看”的机关衙门作风。如果这些现象的存在，对高校后勤服务实体人才队伍建设是非常不利的。当今，全国不少进入先进行列的高校，后勤服务实体人事工作已进入以人力资本为依托的经济时代。在这种形势下，后勤实体人力资源职能部门必须适应高等教育的需要，转变工作作风，针对编制机构人才薄弱的环节，主动引进人才、储备人才、培养人才。同时，人力资源管理可采取简政放权的协同合作，根据他们对专业型人才，管理型人才的需求，进行横观调控，提高对引进人才、培养人才的效率。

2、制定人才战略的长期规划

从科学发展观宏观角度看，一项科学的，有指导意义的长期规划是一个组织机构能否保证持续健康稳定发展的基础。从高校后勤人才资源的微观角度看，人才工作规划必须与学校整体发展战略紧密相联。我们知道，一所高校要建成国内外知名的高水平大学，必须要由高水平的后勤服务体系支撑才能为师生提供优质服务，而面对师生提供优质服务的各项奋斗目标离不开管理、经营、专业技术等方面人才的支持。因此，高校后勤实体建设的人才战略要与学校制定的总体目标相适应。后勤人力资源部门首先应制定人才的战略性规划，针对实体各单位层次人才匮乏及比例失调实际状况进行调查研究，把每一个单位的人才状况摸清、摸透；其二，在底数清、情况明确的前提下，逐级建立人才库，把懂市场、善经营、会管理的骨干和具有较高素质的专业技术骨干纳入人才库集中管理；其三，在预测的基础上，再制定引进和内部调整的计划，做到该加强的加强，该补缺的补缺，该压缩的压缩，使高校后勤人力资源逐步实现整体平衡。

3、加快不拘一格引进人才的步伐

高校要办好师生满意的后勤实体，要根据现阶段人才出现的供需矛盾，制定出不拘一格引进人才的长远规划，还要制定出选才和用人的标准。首先，在人才引进上不能墨守成规，敢于创新、拓宽引进渠道，努力探索引进人才的形式与途径。其二，高校后勤实体各单位引进人才和聘用人才，既要重视学历、资历和身

份等标准，又要改变单依靠学历等认定人才的观念，注重并加强对引进人才的综合考核，根据自身发展实际引进，注重“用”而不是“养”。其三，制定引才和留住人才的优惠政策，做到“硬性引才”和“软性引才”相结合的办法。所谓“硬性引才”是指直接调入聘用，人事关系同时转入，“软性引才”是指人才落脚聘用，人事关系放在社会辖区的人才交流中心。如我校旅行社引才、聘用人才的方式。这样做可拓宽人才引进的思路，弥补“硬性引才”管理的许多不足。

二、为人才培育创造良好的条件

1、优化组合结构发挥人尽其才的作用

高校后勤服务实体引进人才，如何发挥其更大的作用是值得认真思考的。从高校后勤的发展趋势看，人才优化组合发挥人尽其才应注重以下几点：（1）重视引进和使用人才“双项标准并举”的方法。这样的方法，可以使他们在工作的实践过程中增长才干，形成稳定的人才的队伍。（2）后勤人力资源管理部门和下属单位逐步加强发挥引进人才的作用。除了给予相应聘职的待遇外，要让引进人才在完成岗位责任目标与任务的同时，帮助他们实现个人价值的追求，如评优评先、加入党、团、工会组织，职务、职称、工资的晋升等，达到事业和待遇留人的目的。（3）根据需要进行优化组合。优化的方式采取适时对引进人才和高校自身培养人才合理配置，形成内外合力，做到人尽其才，才尽其用，建设一批人才配备合理的创新群体。

2、注重培养全面提高发挥效益

高校后勤服务实体要不断完善对引进人才的培养力度，发挥其效能，使其“充电”，不断更新知识。对引进的管理型、专业技术型人才，如果不注重充实和提高，停在原有水平上，他们的优势就可能变成劣势，持长就可能变成短处，甚至被淘汰。因此，高校后勤服务实体人力资源部门要通过兴办各类专业性、技能性培训班、讲座或技能竞赛活动等，增强并激活其潜力的开发。另一方面，积极为他们创造条件，有计划地、有目标地安排他们到有关高校观模学习，使他们受到良好管理经验、行业技能的熏陶与指点，通过这些实践活动不断提高管理水平和专业技能水平上台阶。

3、接合现实内外结合齐头并进

接合现实，就是接合高校人事管理“老人老办法，新人新办法”的暂行模式，结合“内才”和“外才”（内才指高校自身培养的人才，人事关系在高校，外才指引进人才，人事关系不在高校）的途径培养人才。笔者认为，高校后勤服务实体的管理及专技人才队伍的建设，按现行的人事制度要对人才均衡配置，还需要一个较为长期的积累过程。从我校后勤服务实体人才较为匮乏的情况看，如果只采取优惠政策引进“外才”，对现有校内人才不重视培养，重外轻内，就会挫伤人才的积极性，甚至会影响整个人才队伍的稳定。因此，高校后勤服务实体既要重视校内人才的培养，又要做到有计划地进行引进。只有处理好培养校内人才和引进校外人才两者之间的关系，才能保证高校后勤服务实体人才队伍结构进一步优化。总之，引进人才是有针对性的工作，培养人才才是长期性的工作，既要考虑“内才”的开发和培养，又要考虑引进“外才”相结合，做到一视同仁，内外兼顾。

三、积极采取措施营造良好氛围留住优秀人才

1、尊重人才强烈的成就感和多层次的需求

从事高校后勤服务实体的各类人才是为师生服务的主力军，他们不仅希望能提高生活待遇，改善工作条件，而且更希望受到尊重和理解实现自身为高校师生服务的价值，得到关心和支持，希望能施展自己的才华，事业有成为高校的后勤建设贡献力量。因此，做为高校后勤人才资源部门要建设好师生满意的后勤，切实要做好人才的凝聚力工作，通过政策的杠杆做到待遇留人，感情留人，事业留人。在政治上、业务上严格要求，工作上压担子，有成绩给荣誉、给待遇，生活上多关心，有缺点多帮助，使他们能放开手脚施展才华，为高校后勤工作做奉献。

2、结合高校后勤服务实体的实际营造良好的氛围

首先，根据条件重点解决好人才安置工作的优惠条件，如生活条件和居住条件等，切实解决他们的一些后顾之忧。其二，建立良好的人文环境，尊重知识、尊重人才、维护合法权益，相关待遇一视同仁，在单位之间，人与人之间、上下之间建立和谐的人际关系。其三，改革完善聘用制度，用工制度、薪酬分配制度、建立绩效考核制度体现竞争。其四，切实保障“内才”和“外才”参与高校后勤实体管理的权利，调整权力结构，淡化行政级别，强化管理职能等。

3、人才的合理配置不排斥人才的合理流动

高校后勤服务实体人才的合理配置是一项长期工作。引进人才，培养人才，要正确认识人才的合理流动。根据目前高校后勤社会化改革深化的实际，在保持人才相对稳定的条件下，不排斥人才的合理流动。其人才的流动并不可怕，关键在于找准原因，正确的引导。做为人力资源的领导者、决策者、应当认真思考人才如何发挥作用，使人尽其才、才尽其用，努力创造适宜人才发展的条件和环境。在积极做好引进人才、培养人才的前提下，允许人才合理流动，处理好人才稳定和人才流动的关系，才能实现标本兼治。随着高校后勤人事制度的改革深入，人才引进和人才流动机制的逐步完善，那种对人才实行“封、堵、卡”的政策现象已成为过去。

[参考文献]

[1] 张金洲、张韶东、王李平、关于高校实施人才战略的几点思考《学校党建与思想教育》，2024、（5）：34-35

[2] 武汉大学商学院教授李燕萍主讲《有效的人力资源管理》培训教材。2024年编。

[3] 武汉大学后勤集团总经理陈鑫同志在职代会上的工作报告《坚持科学发展观，为建设师生满意的后勤而努力奋斗》。

**第二篇：关于加强高校后勤服务的几点思考**

关于加强高校后勤服务的几点思考

【摘要】我国的高校后勤体系是高等教育管理的一个重要的组成部分，它担负着为我国更好地培养人才的重要任务。然而，在高校后勤的改革中，尤其是在其服务中，仍然存在着许多难以解决的问题与弊端。这就需要我们认真地分析、探求这些问题所产生的来源，思考其问题的症结所在，对症下药，找到有效的解决思路，及时地克服掉这些难题，从而才能保障高校后勤服务系统的顺利发展，更好地为教育服务。

【关键词】高校后勤；服务；教育

高校后勤是高等教育管理的一个不可分割的组成部分，可以说它是我国高等教育事业发展的坚强的后盾。我国对于高校后勤的改革已进行了很长时间，从中央到地方都采取了许多非常有力的措施，从而取得了很大的成绩。但是我国仍然处于社会主义初级阶段，特殊的国情和当前的社会制度决定了高校后勤仍然是高等院校的重要组成部分，仍然要为高校的教学、科研和师生员工而服务。由于高校后勤工作较为复杂，在高校后勤服务中就不可避免地会产生一系列难以解决的难题与矛盾。随着我国高等教育事业的飞速发展，高校后勤服务中所存在的问题亟待解决。

一.高校后勤服务所面临的问题

“后勤”一词来源于英文单词“Logisties”，这个词在牛津高阶英汉双解词典里是指军队为维持战争的进行所需的人和物的支持保障系统。[1]后来在我国，“后勤”一词逐渐被应用到机关、高校、事业单位中的行政事务和保障服务性工作中。而“高校后勤”则是高校后勤社会化改革以来，人们对为高校提供后勤服务的，从高校剥离出来的后勤实体的总称。那么，如今的高校后勤服务究竟存在着什么样的难题呢？问题有三点：

（一）高校后勤服务所存在的资源浪费现象

高校后勤服务属于教育管理的范畴，教育管理活动中的突出矛盾是教育管理资源的有限性同提高教育质量与教育管理效益之间的矛盾。[2]因此，我们应该在有限的教育管理资源条件下，尽可能地提高教育管理效率与效益。如果后勤服务机构设置过于繁多和精细，就会造成责、权、利不能够协调统一，致使工作效率难以提高，也会因此造成不必要的资源浪费。比如我校河海大学学生所使用的校园卡，它既能用做学生的饭卡，也可以用做借书证，看似方便，其实不然。学生要为校园卡充值，首先要到中国银行或存款机上用相对应的银行卡存款，然后才能去食堂设有的圈助机上用校园卡进行圈助，其烦琐过程起码要花上十五分钟的时间。而存款机或圈助机任何一方又会经常出现故障，学生饿肚子是常有的事。又如，学生们在缴上网费时，首先要到科学馆去打印缴费单，然后再跑到相隔有五分钟路程的河海馆财务处去盖章，盖完章后才能到对面的缴款处缴款，最后才能拿着相关证明回到科学馆进行上网开通，而这一过程再快也要花半个小时的时间。由此可见，其服务机构的繁杂既浪费了学校的人力、物力、财力，又大大浪费了学生宝贵的学习时间，这是高校后勤服务所存在的主要问题。

（二）高校后勤服务的非人性化问题

何谓“人性化”？人性化就是要以人为本，了解人的心理和需求，尽量考虑每个人的利益，更贴近人的本性，体现人的平等，尊重人的需要。高校后勤在为广大师生服务中就应当本着这一原则，真正地做到以教师、学生的利益为本，每一件细枝末叶的小事都尽量做好，力求使他们满意。然而在后勤服务中所存在的非人性化问题却比比皆是：如某学生在学校餐厅的饭菜中吃到蜘蛛、苍蝇，甚至铁丝；再如，某学生去校医院看病拿药，却因医务人员忙于聊天而遭到怠慢、奚落；又如，某教授因为教室的多媒体出现故障而未及时修理，与相关

管理人员理论，却被管理人员辱骂了一顿。可以说，上述这些后勤工作者，他们在为师生服务时，并没有真正以人为本，而是缺乏了那么一丝“人性”。因此，他们的非人性化服务从小方面看，会引起广大师生的不满与投诉，从而受到校方的批评乃至辞退；从大的一方面看，他们的服务极有可能会影响到学校的后勤管理效益，进而影响到整个学校的教育教学质量与声誉。

（三）高校后勤服务的盈利性目的过强

高校后勤服务追求的目标除了经济效益之外，更大程度上应着眼于全校的公共目标和效益的实现。如果高校后勤服务完全的市场化，那就意味着高校后勤集团是以追求利润最大化为首要经营方针和目标的。可是高校的后勤服务，除“利”字之外，还要讲求一个“情”字，这是因为学校的老师、学生对学校有充分的信赖感和归属感，他们认为学校是这个几乎市场化的社会所仅剩下的唯一一块“净土”了，尤其是那些公益性较强的项目，如学生的日常饮食、学生宿舍，学生的上网费用等与学生的关系就更为紧密。然而，现在许多的高校后勤却利用其在校内垄断经营之便从学生身上牟利，在此仅以高校食堂为例。由于没有竞争，许多高校食堂菜价趋高，分量趋少，成了牟取暴利的绝好场所。比如一份三元的荤菜，通常只能买到几小块肉，且嚼不烂的骨头、杂碎居多；一份一元的素菜，同样少得可怜。又如某高校后勤集团向学生出售死猪肉、地沟油事件而被媒体暴光。高校食堂赚不赚钱，是不是暴利单位，由这几个事例来分析便一目了然了。

通过以上所提到的高校后勤服务中所存在的三个问题，我们可以察觉到这三个问题在我们大学的日常学习、生活中是最为常见的，但又是不容易解决的。要解决问题，就应该从其产生的根源入手，认真剖析问题所产生的原因。

二.高校后勤服务问题产生的原因剖析

（一）旧的高校的管理体制是其主要问题产生的根源

高校后勤管理是属于整个学校管理体制的一个组成部分，他们的关系是局部与整体的关系。高校后勤服务所存在的资源浪费问题则是旧的高校的管理体制所遗留下的产物，它的存在基于以下条件：条块分割的行政管理系统和高度集权的计划经济模式；国家大包大揽式的招生和分配制度；体现社会主义优越性的高福利和追求相对公平的低工资制度。在这种条件下，当时的高校后勤服务队伍一应俱全，后勤自成系统，实行行政管理，其组织形式的主要特点便是“大而全，小而全”，学校过多地承担着办社会的职能，运行机制则以封闭式的自我管理与自我服务为主，这样也就没有了节约和浪费的概念。而由于现在的高校仍然存在资源配置的供给制，经费使用的拨款制，管理模式的行政型，服务方式的福利型，这就使得高校后勤在经过不彻底的改革后也相应存在着行政主导、机构庞杂、资源浪费、人浮于事、忙闲不均、效率不高等弊端。

（二）高校后勤服务组织缺乏必要的经营理念

首先，我们需要明确一下经营理念的概念。经营理念，就是管理者追求企业绩效的根据，是顾客、竞争者以及职工价值观与正确经营行为的确认,然后在此基础上形成企业基本设想与科技优势、发展方向、共同信念和企业追求的经营目标。[3]高校的后勤服务组织即后勤集团，只有充分应用其正确的经营理念，以后勤的经营意识为其立业之本，才能实现经济效益与服务效益的双赢。可是，由于后勤集团是校内经营，没有竞争的对手，在这种情况下，致使了许多高校后勤集团缺乏必要的经营理念。他们没有高明的管理计划、手段、目标与经营意识，而员工又缺乏必须的培训与服务素质。例如，许多食堂的服务态度较差，这几乎成了高校食堂的一大通病。假若是在校外的餐馆就餐，发现饭菜里夹有苍蝇、头发之类的杂物，完全可以理直气壮地找经理讨个说法。同样的遭遇，换在高校学生食堂里就无法受到关注，顶多服务员甩给你一句“扔掉不就完事了”，然后再也不正视你。如此的经营方式，如此的服务态度，如果是在校外的餐馆，早就破产关门了，可是在学校学生也只能忍气吞声了。但

是，如果这种状况持续下去的话，高校后勤集团的经济效益与服务效益迟早会遭受惨痛的打击。

（三）对于高校后勤服务目的的定位仍不明确

高校后勤服务的目的到底是盈利性的，还是服务性的，目前仍然有许多高校在其定位上还是处于模糊状态。他们当中有的认为后勤服务既然是一种服务行为，就应该将盈利放在首位，因为如果后勤集团在做出服务之后得不到相应的报酬，或者说所取得的效益无法再维持他们服务经营的运作，那么他们是不会从事这种无利可图的工作的；还有一部分认为学校是培养人才的地方，这主要是通过教书育人、管理育人、服务育人的途径来实现的。高校后勤服务系统担负着大量的管理与服务的工作职能，在具体工作中服务学生，教育学生，而不能单纯从创收角度来理解后勤行为，因为学校办教育毕竟不同于校外的公司、企业，不是用来赚钱的。同时，学生的经济来源主要来自家里，况且有相当一部分学生家庭环境比较困难，如果学校后勤服务只是单纯地盈利为根本目的，那么会有同学无法承担得起高的消费水平。所以说，对于这两种观点的定位，许多高校现在仍在权衡、困惑、为难之中。对于高校后勤服务目的的正确定位，将直接关系到高校后勤服务系统以后发展的命运。

由此可见，上述三条是产生高校后勤服务问题的必然原因。马克思主义哲学告诉我们，解决问题首先要分析问题，分析问题产生的原因、背景与条件，然后才能更加深入地了解问题，找到解决问题的方法。在此，我们可以通过以下几条思路来尝试有效地解决在高校后勤服务中所存在的种种问题。

三．关于加强高校后勤服务的几条思路

（一）建立节约型的高校后勤服务系统

如今的许多高校后勤服务系统，在其运作的过程中的确存在着资源大量浪费现象，而要尽可能地减少人力、物力、财力等有限资源的浪费，就必须要建立起节约型的后勤服务系统。首先，关键是转换后勤的管理体制，这就要把后勤从学校的职能部门分离出来，而不是过去的行政主导。学校要给与后勤应有的支持和基础设施，鼓励其自我发展，后勤同时也要励精图治，给自己开辟一个广阔的天地。其次，我们应当改变后勤服务系统的运行机制，改变过去那种大锅饭的旧习惯，让大家树立起主人翁意识。后勤内部要切实引入竞争机制，部门与部门之间，人与人之间要竞争，领导聘任也要以竞争为基础，彻底根除那种人浮于事的现象。再次，要合理地设置后勤机构，这是后勤服务系统运作的动力。对于后勤机构的设置，我们应该遵循“少而精”的原则，改变过去那种因为过细的划分，机构庞杂，人员过多，从而在协调上不便统一领导，给一些工作造成滞后或无人问津的局面。例如，以上提到的河海大学的校园卡，则完全可以仿照东南大学的做法，省去银行充值这一步骤，直接在食堂设置充值室，这样学生可直接到食堂为校园卡充值，既方便省时，又提高了后勤服务效率，避免了不必要的资源浪费。

（二）应打破高校后勤的垄断经营

垄断经营是我国高校后勤最主要的弊端。在这种情况下，垄断经营使得社会优质的资源无法为学校服务，后勤服务系统各部门也没有了竞争压力，这样就不能够保证服务质量和水平的提高。[4]在这里还要以学校食堂为例，因为食堂的经营可以说是在后勤集团垄断经营中是最为突出的。由于许多地方成立了高校后勤集团，学生食堂则由后勤集团统一管理，这就使得高校食堂缺乏了必要的竞争性。学生无论乐意与否，在下课后饥肠辘辘的状态下只能饥不择食地去学校食堂，因为食堂相对校外的餐馆来讲是比较近的。学生们为了一日的三餐问题，除了到校内有限的几处食堂就餐外，还能让他们可以选择的地方实在是微乎其微，而对于食堂糟糕的饭食与低质量的服务也只能无力地埋怨几句了。由于高校是属于比较封闭的特殊地方，有那么多学生生活在其中，因此可以说他们每天都是一个潜力巨大的消费群体。那么，该如何打破高校后勤的垄断经营现状呢？这就应该在后勤集团内部建立内部竞争机

制，从体制上杜绝垄断。同时对外还要引进必要的竞争对手，学校完全可以同时引进两个或两个以上的后勤集团。这样学校在逐步开放后勤服务市场的情况下，使诸多的服务企业，不论是学校分离出来的，还是社会参与进来的，都站在同一起跑线上公平竞争，让他们在竞争中提高自身的经济效益与服务质量，并通过优胜劣汰，物竞天择来实现教育服务保障资源的优化配置和办学效益的最大化。此外，我们还应建立起有效的后勤服务监督机制，从而真正地维护到学生的切身利益和作为消费者应享有的基本权利。

（三）实现高校后勤服务的人性化

由于高校后勤在原有的体制下遗留下来的一些旧思想、旧作风，以及后勤集团在其垄断经营下的不适当的经营理念与经营方式，从而使得高校的后勤服务质量低下，存在着许多不尽人意的地方。要想使得后勤的服务真正做到以人为本，即实现高校后勤服务的人性化，就应该做到：首先，高校后勤应进一步提高认识，要让他们明确认识到，他们对于广大师生的日常服务，实际上也是在为培养国家的人才做贡献，后勤服务工作在人才培养中同样有着重要的地位；其次，高校后勤应狠抓服务质量，努力做到经常主动深入院系、部门以及教师、学生中了解其需求情况与服务满意度，在服务中应当注重细节服务与个性化服务，还要完善快速反应机制，提高应对各类突发事件的快速反应能力，争取为学校提供一流的后勤服务保障，以优质规范的服务影响师生；其次，高校后勤要不断提高后勤员工的个人素质，努力提升服务能力，使他们能始终以一个优秀服务者的身份，全心全意服务于每一位教授与学生，与此同时要精心选拔、培养一批优秀人才，充实各级领导班子，建设好经营管理者这支队伍；最后，还要建立起一套完善的工资分配制度与奖惩制度，奖勤罚懒、激励贤能，这样才能在竞争与压力下，不断地提高员工的服务质量与业务水平，从而有效地实现高校后勤的人性化服务。

（四）明确高校后勤服务应具有较强的公益性

我们应该明确高校后勤服务具有较强的公益性，也就是说，高校后勤服务已经超出严格意义上的投入与产出，这是由所有的国家都把教育定位在公益性事业的基础之上所决定的，也是由当前所处的社会主义初级阶段的特征以及国情、校情实际所决定的。高校后勤的服务是彻底市场化，还是选择非盈利组织的发展方向，这是高校后勤急需要解决的一个问题。高校后勤只有以公益性为主，认真处理好服务与经营的关系，即使以后全面社会化、大量的社会企业涌入校内参与竞争和市场分割，也能在激烈的市场竞争中取胜。以公益性为主，就是指高校后勤应该如同重视经济效益一样，把服务与教育功能放在突出的地位。假如放弃了充满人文之情的公益性服务，那么高校后勤就失去了与社会上的服务业的竞争优势。我们只有在充分认识高校后勤特点的基础上，一方面要以服务师生、服务教育为宗旨，另一方面又要使用激励机制充分调动全体的积极性与创造性，强化管理，向经营要效益，这样高校后勤的服务才能得到师生的满意与认可，才能确保学校后勤服务系统在与其他社会企业的竞争中永远立于不败之地。

四．结语

总之，高校后勤作为一个实体，是与社会企业有着本质的区别的。它带有教育的属性，并有育人的功能，其主要的任务是服务，既服务于整个学校，又服务于广大的师生，从而保障了学校正常教学、科研及生活的顺利进行。在新的世纪，为了迎接知识经济的挑战，使高校后勤担负起培养更多更好的专门人才的重任，我们更应该努力地克服各种各样的难题，加强高校后勤的服务。对内，要积极地对高校后勤服务系统进行改革，实现节约型、人性化与公益性的后勤服务。对外，则要依靠社会力量，运用社会资源建设后勤服务设施，增强后勤服务能力的探索实践。因此我们坚信，如果高校后勤的服务得到了有效的加强，那么我国的高校后勤在以后的发展道路中，将会走得更顺利、更辉煌。

**第三篇：新形势下高校后勤实体党建工作的思考**

新形势下高校后勤实体党建工作的思考

2024-09-15 00:00:00 来源：后勤服务总公司网站 作者：沈寿山 李剑 浏览次数：404次

内容摘要：高校后勤社会化改革，使高校后勤实体得到不断发展壮大，同时，也使高校后勤的党建工作面临新形势、新问题。要做好新时期高校后勤党建工作，就必须在实践中不断探索和创新，以改革创新的精神投身于后勤实体党建工作实践，做科学发展观的忠实执行者。

关键词：高校后勤 党建 创新 实践

近年来，在国务院的大力推动下，全国高校后勤社会化改革取得了巨大成绩，高校后勤管理体制发生了重大变革，后勤实体的运行效率和服务质量显著提高，为高校的稳定与发展作出了重要贡献。后勤社会化改革，为高校后勤实的体成长与发展提供了前所未有的机遇，但随着改革的深入发展，后勤实体在成长过程中不断出现新问题、新矛盾需要解决，加强后勤实体的党建工作，充分发挥后勤基层党组织的政治核心和战斗堡垒作用也显得日趋重要。

一、后勤实体党建工作的指导思想与原则

中共中央政治局常委、书记处书记习近平同志在接见出席第十六次全国高等学校党的建设工作会议代表时指出：“高校党建工作要始终高举中国特色社会主义伟大旗帜，坚持用马克思主义中国化的最新成果武装党员、教育师生，引导广大师生员工坚定不移走中国特色社会主义道路。”高校后勤实体的党组织是在学校党委领导下的基层组织，因此，日常工作中必须认真学习、深入贯彻、全面落实党的十七大精神，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，以改革创新的精神全面推进高校后勤实体的党建工作，切实抓好后勤服务实体党组织和党员队伍的先进性建设，为推进高校后勤实体健康发展提供坚强的政治组织保证。

新形势下搞好后勤实体的党建工作，全面落实十七大精神，高举中国特色社会主义的伟大旗帜，必须坚持以下几个原则：

1、思想工作领先原则。首先，后勤职工队伍文化水平偏低，主动学习意识不强，个别职工甚至会受落后思想影响，其言行与高校教职工的身份不相适应。其次，后勤社会化改革，是对后勤管理体制的改革，部分校内在编职工在旧体制下形成的既得利益或调整，或消失，引起他们对改革的反对和抵制情绪，如果不加强思想教育，宣传后勤改革的重要性和紧迫性，解除他们的思想包袱，就会成为后勤实体健康发展的最大障碍。越是困难，后勤实体的党组织越是要主动加强思想政治教育，坚持用中国特色社会主义理论体系武装队伍，及时宣传党的最新科学理论和高校后勤改革的一系列方针政策，通过身边优秀党员、先进人物的典型事迹，教育感化普通职工，增强他们的主动服务意识，提高他们的思想境界。

2、围绕中心工作原则。后勤实体的党建工作，必须以后勤实体的实际工作为中心，努力促进后勤实体的健康发展。坚持以制度建设为抓手，按照既要与时俱进又要保持相对稳定的原则，不断建立、健全各项规章制度，使之覆盖到党建工作的方方面面，形成制度健全、有章可循、有章必循的工作机制，使后勤实体管理更加科学，体制更加通畅。

3、与后勤实体发展相适应原则。后勤改革之前，后勤党建工作主要对象是学校在编正式人员，占大多数的临时聘用员工并不在党建工作的“范围”之内。后勤实体从总务部门剥离出来之后，纷纷从高校选聘大学生充实到管理队伍中来；2024年，新《劳动合同法》施行，“临时工”也成为历史名词，所有后勤实体的员工都成为了我们的党建工作对象。这些新变化都要求后勤实体的党建工作积极探索，不断完善与此相适应的党建工作机制。

二、高校后勤实体党建工作面临的新形势

以2024年初国务院办公厅转发的教育部、国家计委等部门《关于进一步加快高等学校后勤社会化改革的意见》（国办发〔2024〕1号）为标志，后勤社会化改革进入新阶段，后勤实体纷纷从原先的福利性、带有事业单位特点的总务部门剥离出来，实行企业化运行，将经营服务职能承担下来。客观地讲，近十年来，高校后勤实体得到了长足发展，具备条件的均已注册成立了独立法人单位。但相对于高校后勤服务实体的事业的蓬勃发展，实体的党建工作却相对滞后。同时，在后勤社会化改革逐步深入的今天，后勤党建工作也面临一些新情况与新形势，主要体现在以下几个方面：

1、党建工作滞后于后勤实体的发展。高校后勤改革的目的是改善服务功能，提高整体服务效益。但许多单位往往只注重行政机构的领导配备，对党建工作常常重视不够，组织不健全，地位不明确，没有看到党组织在经营管理中的政治核心地位和引领保障作用，甚至忽视党员骨干在履行“三服务，两育人”宗旨中的先锋模范和表率带头作用。

2、后勤党员集体活动难度大。由于后勤工作的特殊性，则要求后勤服务必须全员全程服务，即哪里有师生，服务就要跟到哪里，师生何时需要服务，后勤人员就应及时提供服务。因此，后勤党员岗位分散，工作时间长，加之很多党员位于工作一线，他们既是管理者，又是劳动者，经常集中活动或组织较长时间集体活动，往往难以实施。

3、基层党组织的活动方式缺少创新。后勤实体的组织活动不同于教学单位或机关行政部门，如果仅限于集中开会、集体学习，完成上级布置的活动内容，往往会使党建工作流于形式，缺少新意。

4、员工队伍发展壮大，但总体水平仍然不高。高校的扩招与扩建，带来学生人数激增，也使后勤服务人员大量增加。近年来，后勤实体领导大多重视队伍建设，如制定有关制度激励业务骨干外出学习深造，以取得更高的专业技术职称；招聘优秀大学毕业生充实到管理队伍中，以提高管理人员的受教育程度等等。但由于受职业特点、工资待遇等条件所限，农民工、下岗工人仍占很大比重，和广大教师、大学生相比，科学文化素质偏低，学习接受能力有待进一步提高。同时，在后勤实体中有一批接受过职业教育的年轻同志经过锻炼，逐渐成为业务技术骨干，视野开阔，思想活跃，党组织需要加强对他们的教育与引导，使他们积极向党组织靠拢，充分发挥骨干的模范带头作用。

三、新形势下后勤实体党建工作的创新与实践

1、以科学发展观武装后勤职工头脑。科学发展观是全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会的重大战略思想，也是高校后勤党建工作的指导思想。必须用科学发展观统一全体后勤职工的思想，尤其是后勤实体的党政领导和管理人员，必须使他们转变观念，提高认识，增强服务本领和意识，促进后勤实体长期稳定发展。后勤实体的党组织要认真贯彻十七大精神，深入分析后勤社会化改革以来的新变化，把握职工思想动态，做到有的放矢地开展工作。淮阴师院饮服总公司党总支始终高度重视对十七大报告的学习：十七大报告一经媒体发布，公司总支就组织理论学习中心组成员深入学习探讨报告内容，做到先学一步。针对公司实际，制订并下发学习计划，购买十七大报告单行本，公司全体党员人手一册进行深入学习；先后两次邀请学校十七大精神报告团成员来公司为党员职工宣讲十七大；要求党总支委员每人负责一个专题，在公司内部学习中进行交流发言。在此基础上，广大党员同志根据自已的学习情况，撰写心得体会，思想觉悟和理论水平得到进一步提高。

2、高度重视对党支部的目标管理与考核。胡锦涛总书记在十七大报告中指出：“党的基层组织是党执政的组织基础。要落实党建工作责任制，全面推进农村、企业、城市社区和机关、学校、新社会组织等的基层组织建设，优化组织设置，扩大组织覆盖，创新方式，充分发挥基层党组织推动发展、服务群众、凝聚人力、促进和谐的作用。”由此可见，大力加强党支部建设，创造性地做好支部党建工作，意义非同寻常。在日常党建工作中，坚持创新活动内容，灵活组织形式，不断增强党支部的工作活力。2024年，淮阴师院组织部下发了《后勤服务系统党支部的目标管理与实施意见》，2024年，院党委组织部又下发了《党支部工作手册》，饮服总公司党总支及时组织党员认真学习，对照量化指标，分解落实责任，切实强化支部班子建设，使支部委员既具备一定的理论水平，又掌握落实有关党务工作的实际本领。在党总支的领导下，经过支部和全体党员的努力，饮服总公司第二党支部荣获校先进基层党组织称号。

3、加强教育，提升素质，增强党性。党的十七大报告明确指出：“思想建设是党的根本建设。” 因此必须针对后勤实体职工队伍特点，根据上级党组织的组织发展要求，完善和规范对入党积极分子、发展对象的党校培训制度，开展以党的基本知识、基本理论和基本路线为主要内容的教育培训，实行考试、结业发证制度，培训考核不合格者不能发展入党或按期转正。让要求入党的职工在入党前后的不同阶段，能接受不同深度的党的知识教育，提高他们科学理论水平，保证党员发展质量。

淮阴师范学院饮食服务总公司的职工队伍同绝大多数高校后勤实体的职工队伍一样，虽然近几年也引进了多名大学生充实到管理队伍中来，但拥有大专以上学历的职工人数依然偏少，仍然不足以彻底改变整体队伍的受教育状况。饮服总公司党总支非常重视提高职工素质，积极做好职工党员的组织发展工作，将工作热情高、有一定管理能力的业务骨干放在重要岗位上锻炼；对政治上成熟、入党愿望迫切的管理人员加强教育引导，为每一名入党积极分子指定两名培养联系人，在工作、学习上给予指导帮带，促进其迅速成熟。近几年来，党总支先后从校内在编人员中发展了3名党员，从聘用大学生中发展了4名党员。2024年在院党委组织部的大力支持下，又吸纳了一名农民合同工加入党组织，开了本院农民合同工入党的先河。2024年，又有2名农民合同工被吸收为中共预备党员。这些新党员的加入，扩大了党组织的覆盖面，增强了广大职工的主人翁意识，充分调动了他们的工作积极性，同时又吸引了更多的同志向党组织靠拢，以更加饱满的热情投入工作，回报学校，服务师生。

4、丰富内容，创新形式，开展富有特色的活动。“主题”活动是组织生活的重要载体，也是创建“最佳党日”的重要形式。因此主题活动要紧紧围绕中心工作，既要面向社会，又要立足本职岗位，使活动内容丰富充实，活动形式灵活多样，活动效果持久有效。淮阴师范学院地处一代伟人周恩来总理的故乡，学校将周恩来精神融入育人全程。公司党总支充分利用这一地缘优势，先后开展了“学习周恩来，奉献在岗位”主题教育、“以周恩来同志为楷模，立足本职做贡献”主题系列活动，组织党员同志到周恩来纪念馆担当义务管理员，到周恩来童年读书处重温入党誓词等活动，这些活动大大增强了党员同志对老一辈无产阶级革命家的崇敬与爱戴，激发了他们为实现党的誓言而奋斗，努力做好本职工作的信心和热情。2024年下半年，公司党总支联合淮阴师院文通学院、东校区大学生自管会开展了以“科学发展、和谐共建，服务育人” 为主题的最佳党日活动。各支部和各分公司积极组织广大党员和员工开展富有创意的活动，组织大学生“走进食堂，角色互换”，开展厨艺比赛、厨艺培训，开展交流座谈等活动，进一步强化了党员和员工的服务育人意识，增进了大学生们与食堂员工的情感交流，为构建和谐校园做出了有益贡献，收到了良好成效。

5、充分发挥先进典型的示范、引导作用。高校后勤实体的主要工作内容是为学校师生提供教学、生活服务保障，如伙食、住宿、水电、绿化等，干的是日常平凡小事，却又是天天离不开的事。没有多少惊天动地、可歌可泣的事迹引起人们的注意。每天的重复性劳动容易日久生厌，甚至影响职工队伍的稳定。因此，深入挖掘职工中谋求发展、干事创业的先进典型，让他们在队伍中发挥示范作用，是基层党组织开展建工作的重要内容。为此，公司党总支注重发挥优秀党员在实际工作的榜样力量，实行党员挂牌服务和党员示范岗制度，每年组织一次先进典型工作经验交流汇报会，大力宣传他们的先进事迹，要求全体人员向他们学习，牢固树立服务意识，努力搞好本职工作。先进典型的经验交流形式，起到弘扬正气、鼓舞士气、凝聚人心、稳定队伍的良好效果。

6、构建党风廉政建设的长效机制。胡锦涛同志在十七大报告中说：“坚决惩治和有效预防腐败，关系到人心向背和党的生死存亡，是党必须始终抓好的重大政治任务。”据统计，高校近年来成为腐败案件高发之地，而大多数的高校腐败案又与基建、物资招投标有关。高校后勤实体有频繁的物资采购和大宗物资招投标，每天都会产生大额现金流量，反腐倡廉建设任重道远。必须旗帜鲜明地反对腐败，落实党风廉政建设责任制，不断完善反腐倡廉宣传教育制度，进一步建立健全涉及“人、财、物”管理方面的具体制度，构建党风廉政建设的长效机制。

淮阴师院饮服总公司领导充分认识到反腐败斗争的长期性、复杂性与艰巨性，日常工作中注重廉政教育常抓不懈。一是抓好廉政学习，邀请院领导对全体管理人员和党员同志做廉政专题报告以及观看反腐题材的录像，使党员同志“常修为政之德，常思贪欲之害，常怀律己之心”，自觉做到自省、自警、自励、自律。二是严格依章办事，总公司坚持党政联席会议制度，坚持民主集中制原则，涉及人、财、物方面的大事全部实行集体研究讨论，集体决策。三是加强物资采购管理，坚持索证制度，严格规范采购、验收程序，努力采购质优价廉的原材料。大宗物资实行招标采购，招标时邀请学院监察处领导现场监督指导，当场公布投票结果，实行阳光操作，真正做到公开、公正、公平。

综上所述，高校后勤实体的党建工作是高校党建工作的重要组成部分。我们必须从全局和战略的高度，充分认识加强后勤实体党建工作改革创新的重要性，增强政治责任感和历史使命感，以科学的世界观、方法论为指导，积极研究后勤社会化改革背景下的党建工作新形势、新任务，结合高校后勤实体的成长与发展，对基层党组织面临的挑战和机遇以及可能出现的问题和困难进行富有远见的研究，就一定能推动高校后勤实体的党建工作再上新台阶，为构建和谐校园、和谐社会作出后勤人应有的贡献。

**第四篇：关于实施人才战略的思考**

——××的六大战略，最根本的战略是人才战略；

——科学发展、社会和谐，最根本的支撑是人才的支撑；

——民生工程的落实，最根本的是人才储备、培养和使用工程的落实。

××市发展靠的就是这三句话，其全部内涵就是：关键在人。正是这三句话，储备、培养和使用一支靠得住、有本事、作风硬的干部队伍和高素质的人才队伍，应当看作是一个地方党委书记最大的实绩。因为，人，是国家的脊梁，是民族的脊梁，也是地方发展的脊梁。

1、在领导工作中，既谋划当前，又谋划长远，这已经是领导科学的常识了。令人困惑的是，人们往往在常识上出问题。

“人生不满百，常怀千岁忧”。人是需要有一点忧患意识、危机意识的，一个领导干部更应如此。古往今来，人们在论及“官场病”的时候，说得最多的是腐败问题。这没有错。值得重视的是，目光短视，短期行为，只想当前，不想长远，是需要特别注意克服和防止的又一场“官场病”。

在实践中，人们经常碰到一些说起来容易、做起来难的问题。比如，储备、培养和使用人才，就是一件谋划长远的事。这件事，不是想不到，难在做得到。难就难在，人才战略不可能“立竿见影”，不是象经济总量、财政收入、城市化率那样可以“量化”的“显政绩”，因而，就变得“说易行难”了。

2、××市委、市政府以至市人大、市政协领导班子，在全面贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的实践中，不但注重自然生态、经济生态、社会生态建设，更加注重政治生态建设。××给几套班子的同事们提出了一个严肃的命题：立足当下我们为××做了什么？以后离任时我们又该为××留下什么？××几套班子的共同认识是：立足当下，必须抓住机遇，做大做强，科学发展，和谐发展，对党、对××人民要有一个好的交代；有一天，我们离任了，除了留下一个好的发展基础，更重要的是为××留下一支靠得住、有本事、作风硬的干部队伍和高素质的人才队伍。这将是留给××的一笔最大的财富。这是一件天大的事。

××几套班子有这样的认识，是因为他们文秘杂烩网已经感受到了一种切肤之痛。从市委副书记提任市人大主任的××同志，对去年乡镇换届之前的领导班子和人才队伍的现状，作了一番“三多三少”的描述：一是年长的多，年轻的少；二是机关占编的多，做事的少。科级干部52岁就切下来，到60岁退休还有8年，占着编制，人进不来；三是由于人进不来，则导致外行多，内行少，有的单位连操作电脑的人才都没有。年复一年，干部“断层”、人才“断层”的问题遂累积形成。还用得着说什么重要性、必要性、紧迫性吗？有了这样的切肤之痛，其必然的结论就是：这个事该抓了，不抓不行了。

××则作了这样一番分析：××属经济欠发达地区，人才竞争处于相对劣势的地位，全市人才的数量与质量难以满足加快发展的需求，成为严重制约经济社会发展的一个瓶颈。一是高层次人才短缺；二是人才结构不合理；三是人才进出比虽然基本持平，但流出的还是略多一点。××认为，“聚才”是人才工作的关键环节，又是××人才工作的薄弱环节。必须正视的是，一些西方国家和一些跨国公司正在中国开展“人才收购行动”；国内人才竞争也日益激烈，东部沿海发达地区已占据了明显的人才和经济优势，西部和东北地区也利用西部大开发和振兴老工业基地的有利时机，形成了较大的人才政策优势；省内各地为争先崛起，都在广纳人才。这一切，都使××面临着巨大的人才压力。××指出，贯彻落实科学发展观，构建社会主义和谐社会，关键在人才，希望也在人才。必须从事关××崛起，事关××未来，事关××可持续发展的战略高度，来认识和重视干部工作和人才工作。××大声疾呼：全市各级党委、政府要拿出招商引资的劲头来做好招才引智工作，既重视跑项目、筹资金，又重视跑人才、聚人才。要象治理经济环境一样，治理人才环境；要象防止水土流失一样，防止人才流失；要象保护和优化自然生态环境一样，保护和优化人才环境。要把××建设成为聚才的“磁场”、创业的“乐园”、优秀人才向往的“热土”。

现在，“既要金山银山，更要绿水青山”，已经成为当今江西以至当今中国的一句名言了。“金山银山”，是一种经济生态；“绿水青山”是一种自然生态；“金山银山”与“绿水青山”的和谐统一所带来的民生民享则是社会生态。我认为，这一理念的根本意识在于，它不但体现了经济生态、社会生态、自然生态的辩证法，而且在深层意义上体现了政治生态的辩证法。好的政治生态的必然要求，就是立党为公，执政为民，勤政廉政，团结和谐，大局稳定，而且有利于优秀人才脱颖而出，有利于高素质干部队伍的锻炼成长，从而为全面贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会提供强大的政治和组织保证。好的政治生态，是好的经济生态、好的社会生态、好的自然生态的根本支撑。正是从这个意义上，我才把××市委、市政府致力于建设一支靠得住、有本事、作风硬的干部队伍和一支高素质的人才队伍，称之为“打造脊梁”。

3、作秀容易务实难。××的人才战略不是说在文秘杂烩网嘴上，而是抓在手上。“521人才工程”，就是××市委、市政府实施人才战略的一个重大举措和实际步骤。

“吸纳和储备人才，就是蓄集发展后劲”，是××全市上下的一个共同理念。为此，××市委、市政府制定了《

2024-2024年人才队伍建设规划》，大力实施“521人才工程”。即：从2024年起，连续用五年时间，每年选录第一学历本科以上毕业生200名，5年内引进1000名，其中教育卫生类引进500名，其它综合类专业500名。市人才工作领导小组根据企事业单位上报的5年人才需求计划，制定了《引进高等院校本科毕业生办法》，每年组织各乡镇、各部门、各企业直接参与省内外高等院校优秀毕业生供需见面会、人才招聘会，并利用网络、媒体等发布人才招聘信息，通过双向选择、严格考核、公示公开、签订聘用合同等程序，引进人才。聘用人员正式聘用后，在提拔使用、工资福利等待遇上享受同等学历、同类人员的待遇。2024年首次引进了160名第一学历本科以上大学毕业生，其中为民营企业引进急需人才9名。

通过考试择优录用补充专业技术人才，是××吸纳、储备人才的又一条主要途径。××制定了《指导大中专毕业生就业暂行办法》，在每年8月份，组织公开考试，选拔聘用大中专毕业生到乡镇中小学校、卫生院、广电站、法律服务所等基层单位工作，录用大中专毕业生2024余人。同时，在全市范围内建立企业高级经营管理人才、高级专业技术人才、高技能人才、农村优秀（实用）人才库，储备人才5000余人。

要吸纳和储备人才，除了要有爱才之心，还要有积极的政策支持。人才政策的优势是吸纳和储备人才的良方。××市委、市政府对优秀人才政治上高看一格，待遇上厚爱一分，生活上关心爱护。在政治上，对实绩突出的人才破格提拔重用。对本地人才如此，对外来人才也是如此。他们打破地域界限，吸纳外地人才为该市人大代表、政协委员，先后有56名内、外人才当选为人大代表、政协委员，提高了优秀人才的政治地位。如从浙江落地××的民营企业兰丰集团董事长赵静涧被选为××市人大代表后，积极参政议政，并充分发挥了该企业在××经济发展中的骨干作用。××市委、市政府还聘请了教育、卫生、农业、工业等战线的8名顶尖人物组成专家咨询委员会，通过不定期召开专家咨询委员会会议，充分发挥专家的聪明才智，为全市重大科技项目、重点工程出谋划策，既确保了重大项目决策上的科学性和准确性，又积极地调动了专家的工作积极性。同时，建立人才合理流动机制，允许人才合理流动，鼓励人才兼职兼薪。××的《引进高等院校本科毕业生办法》规定：重点一文秘杂烩网本院校毕业生可高套一档工资，中国36所研究型大学的毕业生和研究生学历的可高套二档工资。对聘用的大中专毕业生进行了工资统发，并办理了社保、医保和住房公积金。还建立了重大贡献奖励制度，每年对在经济、教育、科技、文化、体育等方面作出特殊贡献的人才实行重奖。2024年，不但重奖了招商引资功臣130万元，还特别设立了“三个100万”的专项教育资金，即100万奖励优秀教师，100万奖励优秀学生，100万扶助困难学生。

到第一线去做人才工作，是××市的一条重要经验。他们的理念是，哪里有人才，哪里就是人才工作的第一线。市委、市政府的主要领导，组织部门、人事部门的主要领导，都不管远近，不辞辛苦，带头到省内外知名高校去“跑人才”。他们还建立了市领导班子成员走访专家制度。两年来，市四套班子成员走访专家122人次，征询有价值意见、建议89条，市委书记××先后6次走访市有关单位的专家、学科带头人，关心他们的生活，倾听他们的建议，并确定××中学高级教师陈德晶、市水利高级工程师王安为自己的定点走访对象。对外来人才的户口迁移、档案管理、房屋住宿、子女就学等提供优质服务，两年来，为56名人才解决工作调动，为38名人才家属、子女解决就业，为121名人才解决子女上学。乡村医生杨党星在治疗骨结核、骨髓炎等病症上有独到之处，市人才工作领导小组为其解决编制，安排他到剑光医院工作，使其更安心钻研业务，更好地发挥特长；市里每年组织开展2次“关心给您、温暖送您、健康伴您”为主题的民营企业经营管理人才健康体检活动，免费为建筑、煤炭、房地产、食品加工等行业的80名民营企业经营管理人才进行体检。

鉴于××教育事业一度滑坡的状况，××市委、市政府十分注意教育资源优化配置。他们通过合理调整中小学教育布局，最大限度地利用好本地教育资源，同时从全省乃至全国大力引进优秀教师。近三年来，仅××中学就选聘教学经验丰富的优秀教师90多人，其中高级教师32人，中级老师47人，选聘优秀大学毕业生40多名，从数量和素质上壮大和提升了教师队伍。这就为××的人才战略进一步夯实了基础。

吸纳、储备和培养人才，是一种投资。美国著名学者舒尔茨说过：“人才资本投资是回报率最高的；发展中国家要实现现代化，便捷快速的途径就是加大人才资本的投资。”××加大人才资本投资的经验证明：打造脊梁，要有大手笔。

4、××，古称“剑邑”，以龙泉、太阿两把宝剑得名。在这次调查中，我看到一本已经编好的“××市年轻干部下基层锻炼材料汇编”，书名就叫《宝剑锋从磨砺出》。对于××来说，把培养锻炼干部比之为“磨剑”，不但具有象征意义，也十足地体现了其“剑邑”特色。

为了“磨剑”，××市委、市政府坚持“大教育、大培训”理论，采取“组合式”的方式，培训干部，培养人才。

“组合式”之一：多形式熏陶锻炼，提高思想政治素质。一是专家解读，吃透政策。先后邀请了国务院政策研究室、省社科院、昆山经济技术开发区等单位的专家学者，作“三个代表”重要思想、科学发展观、国家宏观经济调控政策、构建和谐社会、建设社会主义新农村等专题报告11场次，参加听课的干部达6000余人次，加深了全市干部对政治理论和国家政策的理解。二是外出考察，更新观念。先后组织4批、280名干部到经济发达地区学习考察，让干部在开阔视野中更新观念。2024年乡镇换届后，市四套班子领导带领31个乡镇（街道）党委书记、21名市直部门一把手赴鲁、苏、沪、浙参观考察，学习借鉴他们的发展理念和成功经验，为加快××新一轮发展拓宽了思路。三是“红色”教育文秘杂烩网净化思想。在全市干部中开展“红色”教育系列活动。先后组织2569名党员干部赴井冈山、韶山等地接受革命传统教育，缅怀革命先辈的丰功伟绩；每次举办科级干部、青年干部培训班时，都将“红色”教育列为必修课，主要讲授井冈山、延安、西柏坡精神等；每逢“七一”、“十一”等节日，组织干部升国旗唱国歌、观看革命故事影片等。2024年结合纪念红军长征胜利70周年，组织开展了“学习长征精神，争当人民公仆”为主题的实践活动，让干部洗涤思想，纯洁灵魂，传承长征精神。

“组合式”之二：多渠道“输血”“充电”，优化文化知识结构。一是“联烟”名校高位培训。为解决干部工学矛盾，市财政拿出70.7万元，与中国人民大学和江西财经大学“联姻”，在××开设研究生课程培训班，主要培训经济理论和经济管理知识，学制均为两年，每月利用双休日听课学习。有27名35岁以下、第一学历本科并获学士学位的科级干部参加了人民大学研究生班；有196名40岁以下、第一学历大专以上的副科级以上干部参加了江西财大研究生班。2024年开以来，主动参加旁听的干部达2024余人次。江西财大一位教授经常外出讲课，他很有感触地说：“在有的地方讲课三天，听课的人一天比一天少；在××连讲三天，第二天、第三天听课的人同第一天一样齐、一样多，旁听的人也天天听。××干部的学习热情真是高。”二是学历教育政府“买单”。每年市里统一组织35岁以下、第一学历大专以上的副科级干部报考省委党校在职研究生，凡是通过考试录取的，市财政全部报销学费，2024年共考取36人，市财政支付学费12.96万元。同时，市委规定，凡自愿参加学历教育并取得本科、硕士研究生学历毕业证的，由所在单位报销学费的50%，并要求各单位部门保证干部的学习时间。近两年来，有256人参加了中央党校、省委党校、武汉大学、南昌大学等高等院校函授或自考本科学习，有125人考入省委党校研究生班，另有1人攻读上海社科院刑法博士。2024年参加省委党校研究生考试人数达74人，占全省总参考人数799人的9.26%；2024年又有140名干部报考了省委党校在职研究生。三是换岗“补课”考训过关。利用市委党校主阵地，由市直部门对本系统轮岗干部进行岗前、岗中业务知识培训，对考试不及格和不能独立开展工作的进行补学，促使干部尽快熟悉业务，进入角色，适应岗位需要。两年来，举办的组工、宣传、人武、计生、财经等短期业务培训班182期，培训干部1200余人次，其中补学22人次。

“组合式”之三：多环境赛场练驹，增强实际操作能力。一是下派任“村官”。选派了100名35岁以下、大专以上学历的科级后备干部，到新农村建设示范村担任村书记（主任）助理，把他们“丢”到农村去，“丢”到新农村建设的实践中去，使他们通过与农民群众实行“五同”，学会尊重群众，学会亲近群众，学会融入群众，学会宣传群众，学会服务群众，努力提高解决农村热点、难点、棘手问题的能力，并由市委组织部对他们进行跟踪考察。至目前为止，下派“村官”为群众解决纠纷1367个，帮扶困难户118户，提供致富信息2568条。我在秀市镇开了一个小型的下派干部座谈会，这些年轻干部反映，他们最大的收获是，切实感受到了民间疾苦，切实感受到了“群众利益无小事”，切实感受到了群众观点、群众路线是党的工作的根本观点、根本路线。他们说，实践是我们的又一所大学。二是上挂当“助手”。有计划从市直部门选派了43名30岁以下年轻干部到上级部门跟班学习，从乡镇（街道）安排了26名新提拔的副科级干部到市信访、政法、计生等部门及市重点工程进行为期一年的锻炼，提高做群众工作、化解矛盾的本领；每逢市委、市政府开展中心工作，或遇到突发事件时，都有意识地选派干部到一线实战锻炼，提高处理突发事件的组织指挥能力和应变处置能力。三是外派做“学徒”。先后选派了11名乡镇（街道）党政一把手、64名年轻副科级干部、100名下派的村书记（主任）助理，到浙江金华、温州，江苏昆山等地挂职锻炼；选派了20名优秀年轻干部组成招商小分队，到经济发达地区开展招商引资工作，提升他们洽谈经济、驾驭经济的能力。

在我看来，××的干部培训和人才培养，具有五大特点：一是目标明确，二是高位培训，三是舍得投入，四是注重实践，五是最终落脚到培训一代年轻干部在新世纪新阶段、在新形势新任务下的适应性。所谓“江山代有才人出”，其要义就是对时代的适应性，在当代，就是在思想、能力、作风上的适应性。如果不是这样，何谈“各领风骚”？人的脊梁不能缺钙，缺了钙，脊梁就挺不起来。软的脊梁，不堪重负。对干部的培训，对人才的培养，就是“补钙”。“钙”是什么？就是过硬的思想、能力和作风。只有这样，才能打造出坚挺的脊梁。

5、人才战略是一个总体战略。党政领导人才、企业管理人才和专业技术人才三支队伍一起抓，是这个总体战略的总体要求。××市委、市政府对这三支队伍的培养使用分别提出了“三个侧重”的要求，即：对党政领导人才，在提高理论素养、加强党性修养、培养战略思维、树立正确的发展观和政绩观上下功夫，侧重提高领导水平和执政能力；对企业经营管理人才，侧重提高他们驾驭市场、参与竞争和经营管理的能力；对专业技术人才，侧重提高他们的科研、学术和专业水平，以造就一批专家、学者和学科带头人。而这个人才战备的重点，当然是建设一支靠得住、有本事、作风硬的干部队伍，特别是建设好党政领导人才队伍。在2024年的乡镇换届中，这个战略重点在××得到了一次集中的体现。

换届，其实质就是党的政治资源和干部资源的优化配置。××市委在这次乡镇换届中，严格执行《领导干部选拔任用条例》，在干部工作体制机制的改革上进行认真探索，坚持正确的用人导向，把一大批靠得住、有本事、作风硬的优秀干部推上了重要领导岗位，使全市各级领导班子呈现出一派生机和活力，成为××贯彻落实科学发展观、构建和谐社会的挺拔的“脊梁”。

××的具体做法是：

——正确处理平时考核与届末考核的关系，形成一套干部使用的科学考核机制。为了客观、公正地评价乡镇（街道）班子的工作成绩，市委、市政府坚持平时考核与届末考核相结合，坚持先考核后换届，坚持凭实绩用干部，把乡镇（街道）班子2024—2024年任期内工作职责履行情况的考核分为：经济社会发展的主要指标、党的建设工作、保持共产党员先进性教育工作及特色工作四个部分。根据每年平时掌握的情况和评比的情况，实行分类、分排序，最后将四年工作情况汇总排序，形成届末考核结果，作为市委使用、安置干部的主要依据。这种通过将平时考核与届末考核相结合所形成的一套干部使用考核机制，不仅能客观公正地体现乡镇班子及其干部的政绩，而且能为市委发现人才提拔使用干部提供科学依据；不仅展示了用科学发展观考核干部的导向，而且能有效地克服一些乡镇在经济社会发展中的短期行为，做到了用事说话，凭实绩用人。

——正确处理民主测评、党委推荐、组织部门考察与领导谈心的关系，形成一套对干部“四位一体”的评估机制。××把民主测评、党委推荐、组织考察与领导谈心有机结合起来，充分发挥方方面面的积极性，综合方方面面的意见，筑起一座对干部评估的综合关卡。首先由组织部门先后两次到各乡镇组织民主测评，其中第一次全额推荐。在此基础上，由乡镇党委配合组织部门搞好测评推荐工作，按照1:2的比例，确定考察对象。然后，由市委组织部和市纪委联合组织考察组进行全面深入考察，既听取各位考察对象的公开述职，又听取各个层次干部的意见，从而对考察对象形成一个主体、直观、全面的了解。与此同时，组织市委各常委和人大、政协的主要领导，分别深入乡镇与班子成员和部分干部集中开展谈心交流，征求他们的意见要求。最后召开市委常委会，集中听取领导谈心情况和考察组考察情况汇报，为市委科学制定乡镇班子换届方案提供决策依据。这样，通过综合、反复、比较，从而“四位一体”地形成了换届人选的完美组合，即：新提任的同志，既是乡镇民主测评中的优秀分子，在民主测评中都排在前7位，又是组织部考察盘子中的优秀人选，还是乡镇党委书记推荐提名的对象，也是各位常委及人大、政协两位主要领导谈心文秘杂烩网汇报材料中推荐的优秀干部。

——正确处理德才兼备与结构比例的关系，形成一套“1+1＞2”的干部合理搭配机制。针对全市乡镇基层领导干部普遍年龄偏大、学历偏低的现状，通过三条措施，大力推进全市乡镇领导班子的年轻化和知识化。一是要求每个乡镇的党政班子成员中至少要有2名30岁以下的年轻干部，其中一名要是25岁以下的优秀大学毕业生；二是党政正职人选主要从表现突出、年纪较轻、学历较高的副职中选用，不受资历、排位限制；三是对年纪轻、学历高、工作业绩明显、作风踏实、有培养前途的优秀大学毕业生破格使用。从而为优秀年轻干部脱颖而出铺平了道路，许多优秀年轻干部进入了班子，而且一些副职，包括一些排在末位的副乡镇长、党委委员走上了正职领导岗位。据统计，全市乡镇党政正职平均年龄37.2岁，比上届降低1.5岁，年龄最小的26岁，最大的42岁。全市乡镇领导干部大专以上学历的有356人，占91.7%。从而历史性地改善了全市乡镇领导班子的结构。同时，为了力求形成一个科学合理的年龄、性别、文化等方面个体特色明显、互补互融性强的复合型团队，严格按照上级党委关于乡镇班子结构比例的要求，按照《领导干部选拔任用条例》有关规定，配备了妇女干部39人，党外干部7人，为乡镇班子注入了活力。尤其注重党政正职的搭配提出了“老带新、大带小”的原则，综合考虑了性格、能力、经历的互补性，达到了把握全局的更倾向稳重，协助工作的更倾向开拓。在其他副职的搭配上，新进班子的年轻干部大多数安排进党委班子，副书记和纪委书记从原班子中的优秀成员中选拔重用，从而打破了唯台阶论和唯资历论，谋求了团队的优势，使一大批优秀年轻干部脱颖而出，实现了“1+1＞2”的效果。

——正确处理干部进与“退”、留与转的关系，形成一套激发干部活力的进退流转机制。××市委始终坚持以人为本，用崇高的事业、深厚的感情和组织的关怀对待每一个干部。在对待进的干部上，注重培养良好的工作环境和成长土壤，用神圣的事业和关键的岗位调动其工作积极性。尤其新提拔到重要岗位的年轻干部，一般都让其到比较偏远、比较艰苦的地方工作。包括对个别以前犯了错误，但经组织考察确实改正得比较好的同志重新启用，继续考验锻炼。在对待留、转的干部上，将新进班子的同志，尤其是办公室主任，原则上一律交流到异地，以更好地促进人才的成长。将一批长期工作在基层，家庭有困难的老黄牛式的干部安排进城；给一些没有进城，但资格老、表现突出的副书记理顺了政治待遇；把一些长期工作在偏、远、小、穷乡镇的干部调到离城区较近、经济条件相对较好的乡镇。在对待“退”的干部上，尽量拿出一些好的岗位，按照本人的意向进行安排。从而最大限度地激发了各类干部的活力，使进退留转工作得以顺利进行，也使每个干部都比较舒心地走上新的岗位。

干部工作是一门科学。干部“四化”方针、德才兼备原则、注重政绩实绩、注重群众公认，就是其科学性的基本标尺。××的做法告诉我们：干部工作科学性的进一步探索和展开，有赖于干部工作体制机制改革的深化，有赖于对用人导向的正确把握。打造脊梁的希望，存在于干部工作体制机制的深化改革之中，存在于用人导向的正确把握之中。（

**第五篇：构建资源共享服务平台总结**

以服务中小企业为宗旨构建资源共享服务平台

汝守华

（牡丹江市科技情报研究所，黑龙江省牡丹江市 157010）

摘要：通过对牡丹江市科技创新创业资源共享服务平台开展服务工作的回顾，介绍平台服务的保障措施、服务内容和服务手段，总结共享服务平台的管理与服务经验，希望能对地方科技创新服务平台开展服务工作起到借鉴作用。

关键词：服务平台；资源共享；创新创业 中国分类号：C203

牡丹江市科技创新创业资源共享服务平台是按照开放性和资源共享性原则，为牡丹江市中小科技企业提供信息查询、技术创新、质量检测、法规标准、管理咨询、创业辅导、市场开拓、人员培训、设备共享等服务的综合机构，平台以整合境内科技资源，促进区域科技创新，推动行业科技进步，更好的为我市中小企业创新创业提供专业性技术服务为宗旨。按照“整体规划、分步实施、有限目标、突出重点、共建共享、协作服务的原则”搭建的服务平台，有效地解决了我市科技资源丰富，但利用率不高，与中小企业普遍存在“缺技术、缺人才、缺资源”的矛盾，运用信息、网络等现代技术构建的开放的公共科技服务平台。在营造区域创新创业环境氛围，服务和推动产学研合作等方面探索出一条新路。平台坚持公益性服务公众的方向，依托专业技术服务中心的技术支撑，利用社会科技创新资源，降低中小企业创新成本与风险，缩短科技成果转化周期，着重解决中小科技企业共性需求，畅通信息渠道，改善经营管理，提高发展质量，增强市场竞争力，实现创新发展等方面发挥着重要支撑作用。

一、构建科技资源共享平台的历程

1、起步阶段

随着世界科技的飞速发展和科技竞争的日益激烈，科技服务平台已经成为国家区域创新体系的重要支撑力量，基于国家层面和区域层面的科技条件平台纷纷开始构建。2024年6月，牡丹江市科技情报研究所本着为地方科技进步与经济发展服务的目的，挖掘特色技术资源，着手构建数字科技资源和科技创新服务平台。2024年10月开始，整合科技资源，改版门户网站，以“牡丹江科技”为牡丹江市对外窗口和基础平台，构建全市科技服务平台。为了摸清家底，掌握情况，首先在全市范围内组织开展了科技资源调查活动，对科技服务平台建设进行前瞻性研究，为服务平台的建设奠定了物质基础。

2、构建阶段

面对地方财政资金支持不足的现状，我们确定了以申报项目解决资金的路线。2024年1月申报了国家财政部补助地方科技场馆建设项目——黑龙江省东南部数字服务中心建设，获得50万补助资金。利用该项目资金，购置了服务器、工作站及相关辅助设备，引进了万方数据、科普数据等科技资源，并进行二次开发。先后开发开发了青少年科普教育、农村科技服务、科技条件共享、科技人才交流、科技资源服务和电子阅览六个子平台，08年6月，具有科技资源共享、科技创新服务和科普教育相结合的平台主体基本建成。

3、发展阶段

2024年，在青少年科普教育、农村科技、科技条件、科技人才、数据资源、电子阅览、科技跟踪、国际科技合作、科技计划管理、科技奖励申报等服务和管理功能的基础上，又增加了科技专家管理、科技创新共享服务平台、知识产权服务等服务模块。通过不断的努力，一个具备科技管理、科普教育、农村科技服务、科技资源共享和科技创新创业等多种服务功能的综合性地方科技服务平台初步建成并投入服务。2024年市资源共享平台进行了重新规划和改版，构建了具有独立域名网站、设有独立专线和服务器，具备两级用户注册、后台三

级管理、实现与省创新共享服务平台远程无缝链接和资源共享等多种管理功能。

4、服务阶段

作为一个地方综合性科技服务平台，在兼顾科普教育、农村科技、数据资源、科技信息挖掘、科技管理等多种服务的基础上，重点突出科技创新创业服务，特别是在大中型仪器设备、科技高端人才共享方面，面对中小企业科技创新和个人创业，提供仪器和人才共享、中小科技企业孵化服务。

二、服务实施保障措施

1、政府强力支持

牡丹江市委、市政府明确提出建设自主创新型城市的战略目标，加强了区域创新体系建设，健全了技术研发、科技资源共享、科技企业孵化、技术交易、科技投融资五个科技创新服务平台，初步形成以企业为主体的技术创新体系、以高等院校、科研机构为主体的技术原始创新体系和以社会中介服务机构为主体的科技创新服务体系。市科技主管部门更是高度重视企业创新和仪器设备资源共享服务体系建设，出台了一系列相关文件和优惠政策。筹建了牡丹江市高新技术创新平台和中小企业孵化中心，搭建了科技资源共享平台，设立了500平方米的科学仪器试验与检测场所，为中小企业提供优质服务创造了良好条件。

2、建立专业化服务团队

服务平台设有平台建设与维护、科技信息收集与研究、创业辅导与培训、技术咨询与项目包装、资源共享管理与服务等服务机构。人才团队分三层，核心团队（专职）16人，其中大学本科以上学历15人，高级职称10人，拥有科技管理、科技情报研究、计算机软硬件、英日俄等语种翻译、金融、经贸、企业信息化等多专业人才。专业团队（兼职专家、顾问）66人，均为黑龙江省内院士、学科带头人、行业专家、企业高级管理人员等知名专家，分能源石化、森工木业、装备制造、生物制药、轻纺造纸、节能环保、电子信息、农产品及食品加工、新材料以及市场分析等11个专家组。服务团队（录入人才数据库，根据需要随时开展服务）578人，涉及各行各业，具有高级以上职称。

3、完善现代化基础条件

服务平台位于市中心，建筑面积500平方米，设有检测、办公、展示、培训、电子阅览等服务区，平台拥有百兆光纤宽带、3台高端服务器、30台工作终端、摄象机、数码相机、防火墙、扫描仪、投影仪等先进的设备。平台以协作共享的方式组建创新资源资源平台，拥有图像颗粒分析系统、定速式摩擦材料试验机、激光粒度分析仪、比表面孔径测定仪、高速冷冻离心机等仪器设备215台套。围绕全市优势主导产业发展对自主创新的需求，以牡丹江市创新平台（省级科技企业孵化器）、牡丹江市科技情报所为主体，依托省级工程技术中心、中试基地、重点实验室、高校和科研院所，集成整合技术开发、中间实验、产品测试等领域的基础条件资源，建设产学研紧密结合、开放共享的科技创新服务平台。

4、建立规范化的管理制度

在遵守国家法律、法规和有关政策的前提下，在科技主管部门的指导下，借鉴国内外先进地区资源共享方面的经验，创建科技创新资源服务平台，调动产学研各方面积极性，充分发挥平台的团队作用，开展仪器设备共享、人才共享、信息咨询、技术交流、科技攻关、项目包装等科技创新服务，积极推进全市科技发展。细化服务职能，规范服务手段，制定《牡丹江市科技基础条件平台建设管理办法》、《牡丹江市大型科学仪器设备共享绩效评估管理办法》、《牡丹江市大型科学仪器设备共享补贴办法》、《牡丹江市科技人才共享奖励办法》、《牡丹江市科技企业孵化管理办法》以及《牡丹江市科技企业自主创新评估与激励办法》等一系列管理制度，以制度来加强创新资源服务的监督管理。

5、采取科学的运营方式

在科技管理部门的指导和监督下，坚持平等自愿、互惠互利的原则，建立科技创新资源

服务平台。采取自有设备为主，协作服务为辅的运营方式。创新平台的设备由专人管理，全天开放，对中小科技型企业实行成本价服务。整合牡丹江市仪器设备资源，组建牡丹江市基础资源平台，成立牡丹江仪器设备共享服务理事会，在创新平台设立协调办公室，统筹管理共享工作。

6、调动各种资源储备

共享服务平台一方面坚持做好与国家和省科技创新服务平台的衔接工作，努力挖掘各类科技资源，进行知识加工，为地方科技创新提供知识服务，作为省创新平台加盟单位，可以使用省创新平台仪器设备、专家人才、文献数据等全部资源。另一方面注重横向发展，建立了牡丹江市仪器设备、科技专家、科技成果和协作项目4个地方数据库，不断完善牡丹江市科技基础资源平台和数字科技服务中心，实现科技资源共享，提高资源利用效率。

三、服务内容

1、技术服务业务内容

① 突出仪器设备共享服务。通过开展全市科技型中小企业仪器设备使用需求和牡丹江市仪器设备储备调查研究，平台引进企业急需的稀缺仪器设备16种，建立仪器设备共享服务中心。

② 构建牡丹江市仪器设备协作网，开展网络共享服务。整合了牡丹江市215台套仪器设备，成立牡丹江市仪器设备共享理事会，面对全市中小企业开展资源共享服务。

③ 作为黑龙江省科技创新决策咨询平台共建理事单位，可以免费享受省共享平台的科技文献、大型科学仪器、科技成果以及科技咨询、数据信息、案例、培训及专家资源等服务。

④ 科技企业孵化及创新创业决策咨询服务。面对中小科技企业，汇集行业学科顶级专家和咨询机构，实现咨询资源共享，在技术引进与创新、技术难题攻关、科技立项与成果奖励、知识产权研究分析、竞争情报、市场营销、企业管理、质量认证、行政法规以及前言科学知识等方面开展决策咨询服务。

2、技术服务模式

采取自有仪器设备检测服务与协作网仪器设备检测服务相结合的方式，专家现场诊断、咨询、培训相结合的服务模式。自有设备检测服务采取中小科技型企业提出书面检测申请或电话检测申请，平台工作人员填写作业工作单，按要求和操作规程进行检测，只收取成本费用，半年或一个季度一结算。

协作网仪器设备检测服务采取网上填报检测申请单，创新平台网上接受申请，向相关协作网单位发出通知，协作网成员单位接受申请，服务平台向企业用户发出服务通知，企业用户按通知去相关单位进行检测，协作网成员单位填写作业工作单，收取工本费，年末创新平台给予协作网成员单位适当补偿。

专家现场诊断、咨询与培训采取无偿技术服务，依据诊断、咨询与培训次数、时间、效果，年末创新平台给予专家适当补偿。

3、技术服务手段

服务平台具有较先进的检测和试验仪器设备16种，有一支较高素质的专业服务团队。利用协作网仪器设备215台套和578位科技专家开展共享服务。自身为企业服务采取收取成本费；协作网服务采取收取工本费，后补偿的方法；专家采取无偿服务，后补助的方式。为创业科技型企业提供运营场所，利用自身优势条件和资源，为科技型中小企业开展各种技术培训、交流活动。建立了一整套规范的服务运行机制和激励机制。同时注重在技术引进与创新、技术难题攻关、科技立项与成果奖励、知识产权研究分析、竞争情报、市场营销、企业管理、质量认证、行政法规以及前沿科学知识等方面开展决策咨询服务。

四、现有资源使用效率情况

1、牡丹江市创新资源共享服务平台累计访问量达6.04万人次,全文文献累计下载1.2万

页；提供联机公共目录查询6千余次；开展原文传递服务426篇； 提供科技经济信息1.3万条。目前，平台已成为提供高效科技服务的重要载体，对于全面提升科技服务能力具有积极的促进作用。借助服务平台丰富的资源，平台已为许多企业提供了科技查新服务、知识产权服务、技术创新服务、政府科技立项咨询服务等全方位的科技服务，其中为牡丹江科技企业科技立项、成果鉴定、专利申报免费查新检索214项。

2、建立了牡丹江市基础资源共享服务平台，平台自有仪器设备16种,同时通过平台,实现了牡丹江市215台较大型仪器设备和578位科技专家共享服务。2024年，利用服务平台，32家企业使用创新平台仪器86台次。64位专家在创新平台的安排下，受中小型科技企业的邀请开展难题攻关、技术开发、咨询和诊断等服务。3、2024年，组织创新方法、质量认证、企业信息化、知识产权、产业联盟以及有关政策法规培训活动12次，参加培训企业120余家，培训人员1280人次。组织企业参加国家、省各种培训和交流活动6次，130多人次参加交流和培训。4、2024年新孵化企业8户，拥有专利技术11项，开发新产品8项，孵化高新技术项目38项；累计毕业企业30户，安排就业3000人，转化科技成果16项。

五、服务绩效

2024年，创新资源服务平台的开放服务取得明显成效。服务平台为32家中小企业开展仪器设备技术服务86台次，累计服务8750机时，为企业节约检测费用93.9万元，节省检测仪器设备投入780多万元。

通过协作网共享服务156台次，累计服务1.6万机时，为企业节约检测费用66万元，节省检测仪器设备投入2024多万元。

平台先后为中小企业提供各类技术服务450多项（次），制定各类技术标准20多项，服务企业40多家，提供培训2024余人次，专家服务86人次、各类科技成果转化和技术产权交易18项。累计为企业节省各种技术服务费用260多万元。

通过服务平台的各种服务，培植了8家科技型中小企业，壮大了24家成长型科技企业，企业开发了63种新产品，研发新技术新工艺18种，企业获得专利12项。被服务企业累计新增产值1.2亿元、新增利税1800万元。

2024年，牡丹江市为优化区域创新环境、降低企业创新成本、激发企业创新热情，有效激活区域科技存量资源，提高科学仪器设备利用率和发挥高级人才潜能，搭建了创新资源共享服务平台，通过各种资源高度集成，创新要素高度集中，实现了大开放、大共享、全方面服务，利用信息化手段为科技企业提供全面的专业检验测试、技术咨询等服务服务，大力助推了全市中小企业和科研院所的研究开发和技术创新。通过服务中心的服务，缩短了企业产品开发周期，降低了开发成本与风险，增强了企业的技术创新能力。

牡丹江市科技创新创业服务平台在构建和服务过程中取得了一些成绩和经验，在新形势下，我们一方面要利用加盟黑龙江省科技创新创业共享服务平台的契机，完成与省平台的无缝链接，充分利用省平台的资源和人才优势为牡丹江市科技创新服务。另一方面构建牡丹江市科技创新资源共享联盟，目前由市科技情报研究所牵头，牡丹江市医学院、黑龙江省农经学院等高等院校和牡丹江药检所、省林科所等科研院所以及富通空调、恒丰造纸等大厂加盟的创新服务联盟已经建成。下一步在完善平台建设和联盟规模的同时，扩大宣传，抓好服务示范工程，争取为地方科技创新作出更大的贡献。

Through the establishment of a resource shared services platform，we actively assist Enterprises in the new venture

Ru Shouhua

(Science and Technology Information of Mudanjiang city, Mudanjiang 157010)Abstract: Through the resource sharing service of scientific and technological innovation to the platform for business service in the review, introduced the service of the security measures and services and service, \"sharing service to the platform of management and service experience, hoping to local technological innovation services platform for the service to benefit from them.

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