# 浅谈如何加快推进人事代理制度

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2024-09-21

*第一篇：浅谈如何加快推进人事代理制度浅谈如何加快推进人事代理制度党中央提出了全面建设小康社会的宏伟目标，又把“人才兴国”上升为国家战略，明确指出各级人事部门要努力建设机制健全、运行规范、服务周到、监督有力的人才市场体系，促进人才合理流动。...*

**第一篇：浅谈如何加快推进人事代理制度**

浅谈如何加快推进人事代理制度

党中央提出了全面建设小康社会的宏伟目标，又把“人才兴国”上升为国家战略，明确指出各级人事部门要努力建设机制健全、运行规范、服务周到、监督有力的人才市场体系，促进人才合理流动。人事代理业务是人才市场中介服务的重要内容和发展程度的衡量标尺。加快人事代理制度，是完善人才市场体系建设的重要措施。

当前，各级人事部门都以“三个代表”的重要思想为指导，积极探索加快推进人事代理制度步伐的路子，我认为当前应着重把握和解决好以下几个问题：积极创新，努力拓宽人事代理服务范围。

服务各级各类人才和人才的各种需求，是人事代理的制度广泛性和优越性的重要体现。从万荣县的情况看，虽然目前人事代理范围正在逐步扩展，人事代理对象正逐步由过去的人才个体代理向个体私营，民营企事业以及改制后国有企业等单位延伸。在业务方面也初步形成了与人事档案有关的代理业务、与人才中介服务有关的代理业务、与企事业单位内部人事管理创新有关的人事规划、设计、咨询、诊断等三种类型的代理业务，但随着经济结构和人才结构的调整，人事代理的领域还非常广阔，全县现有30余家的民营龙头企业、28家民营事业单位、7家中介服务组织、还有170多家万荣籍县内外企业，同时每年还有400名左右的大中专毕业生回县就业，但目前参加人事代理的仅有3家单位和100余名个体人才，与人事设计、咨询有关的代理业务，还未能启动。人才市场服务经济建设的重要功能还未能充分发挥出来。为此，人事人才部门必须适应“十五”期间我国经济结构调整的要求，首先进行观念创新，从传统的干部人事管理的思维定式中解放出来，树立全新的大人才观念，把全县的各级各类人才纳入服务管理范畴。从代理对象和代理业务两个方面，全面开拓人事代理领域，创新人事代理业务。在代理对象上，要着重由个人向单位扩展，由中介组织向各类民营企事业单位扩展；在代理业务上，要重点由档案管理向与档案管理有关的人才中介服务延伸，由一般的人才中介服务向人事规划、人事诊断等高层次的代理业务延伸。实现这一目标要从本地实际出发，进行政策创新，尽快制定出人事代理工作服务各类企事业单位和人才的工作流程及配套办法，辅之以优惠政策，有效地满足人才的各种需求，积极稳妥地拓宽服务领域和业务范围。使人事代理工作在深度和广度上有一个大的突破。

突出重点，着力抓好民营企事业单位的人事代理工作

随着民营企、事业的迅速发展，企业自主灵活的用人制度，使民营企业人才集聚迅速增长，成为开发人才资源的重点，也是做好人事代理工作的重头戏。据省人才市场统计资料显示，2024年上半年全省才市需求总量中民营企事业单位占据80，而且对人才的要求越来越高。民营企事业单位在二次创业和做强做大中急需加强经营管理，创新用人制度，减少人员流失，提高竞争能力；同时也要尽可能地减少其人力资源管理成本，把有关人才切身利益的一些人事管理方面的事务性、技术性、服务性的工作分离出来，交由人才中介服务机构代理。因此，开展民营企事业单位人事代理工作势头看好，势在必行。但是由于民营企事业单位人员结构复杂，人才个体素质差异较大，再加之粗放管理，对人才的各种需求重视不够，因此要做好这项工作，可以本着因人制宜、循序渐进的原则，按照先行试点、取得经验、再全面开展的思路进行。在具体操作上应注意把握好三点：一是在工作上要突出重点不搞平均用力，可先易后难，有重点地做工作，成熟一个，办理一个。二是在代理对象上，可区别不同情况，分别实施，特别是一些家族式管理的民营企事业情况比较复杂，不具备集体代理的可实行部分代理，不具备全员代理的可实行老人老办法，新人新办法，先对新进人员实行人事代理，创造条件逐步扩大。三是在代理业务上可以从管理档案或无档代理做起，由单项代理逐步向多项代理扩展，对一些科技含量高的代理业务，要积极创造条件，逐步开展起来。

与时俱进，适应现代人力资源管理新要求，提高代理服务的科技含量

人理代理制度是现代人力资源管理的重要内容，核心是为用人单位提供优质的社会化人事中介服务。目前人事代理工作要由单一性向综合性发展，由低层次向高层次转变，必须围绕科技创新的要求，在工作中增加现代科技含量，逐步实现人事代理工作现代化、科学化。当前应突出抓好以下三点：一是在抓好现有人事代理业务的基础上，根据人事制度改革和建立现代企业人事制度的要求，创新人事代理业务，如人事规划设计、人事诊断、人事咨询、人力资源培训等。这些新业务开展起来不仅能够进一步丰富人事代理的内容而且直接推动企事业单位人事制度改革，促进现代企业人事制度的建立，更好地为企事业单位引进高层次急需人才。二是大力开展人事测评业务。这种代理业务适用范围很广，即可以帮助用人单位选人用人，也可用于企业经营者的评荐，还可以为个体人才指点创业迷津，是一项科技含量高，前景广阔的代理业

务，各级人事人才部门要积极创造条件把此项业务开展起来。三是逐步实现人事代理手段现代化。目前，县级人事代理机构普遍存在人员偏少、设备不足、手段落后的问题，难以适应信息化快速发展的要求，人事部门要创造条件，取得多方支持，加强硬件建设，优化工作环境，改善办公条件，通过建立以计算机为基础的网络管理，为代理对象提供快捷高效服务。

提升

素质，努力提高人事代理服务的水平和质量

人事代理工作是一项全新的人事管理业务，政策性、业务性很强。特别是一些涉及科技含量比较高的业务，需要具备较高政策水平、知识层次和业务能力的人才能胜任。目前，县级人事代理工作队伍自身素质与新时期人事代理工作快速发展的要求还不相适应。因此，要实现党中央提出的加快人才市场建设，建设一支宏大的、高素质人才队伍的战略任务，应把提高人事代理工作队伍的素质作为基础工作，下大力气抓紧抓好。一是抓紧对现有人员业务培训，提升素质。重点进行政策法规、信息技术管理、代理业务操作技能以及人事诊断、人才规划、人事方案设计和人事政策咨询方面的知识更新培训。二是适应发展优化人员结构。根据人事代理工作发展需要，通过招聘和选拔，尽快充实一批知识层次较高和精通计算机网络技术的人事代理的专门人才，以巩固扩展原有业务，开拓新的服务领域。三是强化服务意识。要特别注意减少行政色彩，放下架子主动服务，深入各用人单位做细致的工作，及时解决人事代理中遇到的新矛盾和新问题。四是积极探讨市场化运作的路子。人事代理本身是一种市场行为，只有走市场运作的路子才能具有自身发展的活力和后劲。人事代理服务机构要在立足服务的基础上，探索市场化运作的路子为自我发展积累经验。在具体运作中，要正确处理社会效益、人才效益与经济效益的关系，逐步使人事代理走出一条自我完善、创新和发展的路子，在整体性人才资源开发，全面建设小康社会中发挥应有的作用。

**第二篇：人事代理制度、**

庄卫发„2024‟141号

关于转发《平凉市卫生系统编外护理

人员推行人事代理(派遣)

指导意见》的通知

县、乡各医疗卫生单位：

现将《平凉市卫生系统编外护理人员推行人事代理(派遣)指导意见》(平卫发[2024]170号)文件转发给你们，请各单位遵照执行，切实做好编外护理人员的人事代理(派遣)工作，确保考核不出问题。

二〇一〇年六月二十一日

平凉市卫生系统编外护理人员推行

人事代理（派遣）指导意见

第一条 根据国家《劳动合同法》相关精神和我市关于规范事业单位编制外用工的有关规定和全市卫生系统护理人员的用工状况，为进一步规范编外护理人员用工的程序和机制，激励护理人员的工作绩效，体现“多劳多得、同工同酬”的分配理念，结合省卫生厅“卫生人才建设年”任务目标和“学习实践科学发展观”机制体制创新的要求，决定在全市卫生系统积极稳步推进编外护理人员人事代理（派遣）制度，为了明确和规范人事代理（派遣）工作的原则、程序、管理和待遇等，特制定本指导意见。

第二条 本办法所称的护理人员人事代理（派遣），是指卫生系统中编制以外聘用的护理人员，由聘用医院委托人力资源和社会保障行政部门所属人才服务机构对其进行人事管理事项的代理行为。

部队、厂矿企业医疗卫生单位可参照本指导意见组织实施。

第三条 护理人员人事代理（派遣）的内容和范围。

（一）人事档案管理

医院可委托人才中介服务机构管理本院编外护理人员的人事档案，人才中介服务机构提供人事档案管理服务应符合人事档案主管部门的各项要求。

（二）人事关系管理

医院可委托人才中介服务机构为护理人员接转人事关系、核算工龄、办理出国（境）政审手续、代办集体户口落户、出具以档案材料为依据的有关证明等。

（三）代理社会保险事务

医院可委托人才中介服务机构为其聘用人员按照国家和各省（市）的有关规定办理社会保险的有关事务。

（四）护理人员招聘工作

医院可委托人才中介服务机构提供护理人员招聘服务，组织报名、考试、考核、素质测评等工作。

（五）人事政策咨询与规划

医院可委托人才中介服务机构为护理人员提供国家人事工作方面的法律、法规和政策规定的咨询服务；协助其进行人事规划设计，建立人事管理制度，解决人事工作中的有关问题等。

（六）人事、劳动争议调解

医院可委托人才中介服务机构协助其调解与编外护理人员的人事、劳动争议，进行调查了解，并根据有关规定提出调解意见。

（七）解除聘用关系的护理人员转岗就业服务

用人单位可委托人才中介服务机构为解聘护理人员提供就业指导，制定安置方案，组织安置工作，办理人事关系和社会保险的转接关事宜等。

（八）其它可委托代理的人事管理事项。

第四条 鼓励医院通过人才派遣模式对编制外护理人员进行管理。用人单位可以根据自身的工作和发展需要，通过人才中介服务机构派遣所需的各类人员，医院和人才中介服务机构签订《人才派遣合同》，人才中介服务机构与聘用人员签订《用工劳动合同》，医院和编外护理人员是聘用使用关系。

第五条 各医院在对编外护理人员委托人才中介服务机构提

3供人事代理或人才派遣等服务时，医院应与人才中介服务机构签订人事代理（派遣）合同书，合同应包括委托实行人事代理（派遣）的内容、工作程序、合同期限及其它服务约定等，明确双方责任、权利和义务。双方应严格贯彻执行国家人事工作方针政策，切实履行合同，保障维护各利益主体的合法权益。

第六条 各医院应积极稳妥推进编外护理人员实施人事代理（派遣），原则上截止2024年12月底之前，各医院要完成编外护理人员全员人事代理（派遣）制，同时完成社会保险（养老、失业、医疗、工伤）参保率达百分之百。

第七条 各医院在全面完成编外护理人员人事代理（派遣）的基础上，要积极推进编外护理人员收入分配制度改革。原则上分两步完成：在3年内达到编外护理人员月工资不低于同年资正式在编护理人员的基本工资（岗位工资与薪级工资之和）；5年内比照正式在编护理人员工资核套工资，达到与正式在编护理人员一致的收入水平，实现同工同酬的要求。

第八条 市卫生局将把编外护理人员人事代理（派遣）工作纳入对医院的质量考核考评中，对于未达标的医院将实行一票否决制。

第九条 卫生系统除医院护理人员外的其它各类编外人员可参照本指导意见对其进行管理。

第十条 本指导意见由市卫生局负责解释。

第十一条 本指导意见自发布之日起施行。

**第三篇：人事代理制度**

何谓人事代理

人事代理是指由政府人事部门所属的人才服务中心，按照国家有关人事政策法规要求，接受单位或个人委托，在其服务项目范围内，为多种所有制经济尤其是非公有制经济单位及各类人才提供人事档案管理、职称评定、社会养老保险金收缴、出国政审等全方位服务，是实现人员使用与人事关系管理分离的一项人事改革新举措。人事代理的方式有委托人事代理，可由单位委托，也可由个人委托；可多项委托，将人事关系、工资关系、人事档案、养老保险社会统筹等委托区人才服务中心管理，也可单项委托，将人事档案委托区人才服务中心管理。

编辑本段人事代理制度

一、人事代理的内涵

人事代理是指各级政府人事行政部门所属的人才流动服务机构依据国家有关人事政策法规，接受用人单位或个人委托，对其人事业务实行集中。规范、统一的社会化管理和系列服务的一种人事管理方式。

人事代理的当事人为代理方和委托方，一般是县级以上政府人事行政部门所属的人才流动服务机构；委托方为需要人事代理服务的各类企业、事业单位和个人。

人事代理业务可由单位委托，也可由个人委托。委托代理的方式由委托方与代理方商定，并以合同的形式予以明确。

二、人事代理的具体内容

人事代理的具体内容由代理方和委托方协商确定，代理方可以提供如下服务：

（1）为委托方提供人事政策咨询，并协助委托方研究制定人才发展规划和人事管理方案等。

（2）为委托方管理人事关系、人事档案。办理专业技术人员专业技术职务任职资格的申报工作；办理大中专毕业生见习期满后的转正定级手续，调整档案工资；出具因公或因私出国。自费留学。报考研究生、婚姻登记和独生子女手续等与人事档案有关的证明材料。

（3）为国家承认学历的大中专毕业生提供人事代理服务，从签订人事代理合同之日起按有关规定承认身份，申报职称，计算工龄，确定档案工资，办理流动手续。

（4）为委托方接转党团组织关系，建立流动人员党团组织，开展组织活动。

（5）为委托方代办失业、养老等社会保险业务。

（6）为委托方代办人才招聘业务，提供人才供需信息，推荐所需专业技术人员和管理人员，负责聘用人员合同签证。

（7）根据委托方要求，开展岗位培训，并协助委托方制定培训计划。

（8）根据委托方要求，开展人才测评业务。

（9）代理与人事管理相关业务。

三、人事代理有关规定

（1）凡注册“三资企业”、私营企业、股份制企业、民办科研机构等无主管单位以及不具备人事管理权限的单位，聘用专业技术人员和管理人员，均由单位办理委托人事代理。其他以聘用方式使用专业技术人员和管理人员的单位，可根据需要办理委托人事代理。

（2）各级人事行政部门所属人才流动机构在核准委托人事代理的有关材料后，应当和委托单位或个人签订人事代理委托合同书，确立委托关系。

（3）单位委托人事代理人员及个人委托人事代理人员在委托人事代理期间，工龄连续计算。

（4）尚未就业的个人委托人事代理人员重新就业后，其辞职。解聘前的工龄和重新就业后的工龄合并计算。

（5）在委托人事代理项目内有档案工资关系的，其代理期间涉及国家统一调资的，档案工资的调整根据国家及省有关政策，按照自收自支事业单位的工资标准核定。

（6）单位委托人事代理的大中专毕业生，其见习期考核、转正定级，由用人单位按期向人才流动机构提供有关毕业生见习期间工作表现等书面材料，其手续由委托代理的各级人才流动机构负责。

（7）单位委托人事代理的大中专毕业生在见习期间，解除聘用（任）合同的，毕业生可应聘到其他单位工作，代理其人事关系的人才流动机构继续负责毕业生的见习期管理。待聘期超过一个月的，见习期顺延。

（8）委托期间，所委托代理的人员被全民、集体单位正式接收，由其委托代理的人才流动机构凭接收单位人事主管部门的接收函办理其人事关系及档案的转递手续；被其他单位重新聘用的委托人事代理人员，应及时变更人事代理手续。

四、人事代理程序

（1）委托方向代理方提出申请，并提供有关材料。

个人办理委托人事代理，根据各自情况的不同，须向当地人才流动机构分别提交下列有关证件：

①应聘到外地工作的，须提交委托人事代理申请。聘用合同复印件、身份证复印件、聘用单位证明信（证明其单位性质、主管部门、业务范围）等。

②自费出国留学的人员，须提交委托人事代理申请、原单位同意由人才流动机构保存人事关系的函件、出国的有关材料等。

③辞职、解聘人员尚未落实单位的，须提交委托人事代理申请及辞职、解聘证明，身份证复印件等证件。

（2）代理方对委托方申报的材料进行审核。

（3）委托方与代理方签订人事代理合同。

（4）代理方向有关方面索取人事档案及行政、工资。组织关系等材料，并办理有关手续。

（5）人事代理当事人的权利和义务，由双方以协议的形式予以明确，共同遵守。

**第四篇：加快推进生态文明制度建设**

加快推进生态文明制度建设

生态文明建设不仅是节约资源和保护环境的基本要求，也是中华民族永续发展的必然选择。生态文明建设是经济、政治、文化、社会建设的前提条件，缺少生态文明的价值理念和价值追求，其他各项建设必然会受到影响。推进生态文明建设必须科学规划、制度先行，这样才能保证生态文明建设的针对性、实效性和计划性。

生态文明制度建设是生态文明建设的保证

生态文明制度建设是生态文明建设的根本保障，它为生态文明建设提供规范和监督、约束力量。没有制度建设的制定、执行和完善，就没有生态文明建设实践的发展和完成。

生态文明制度建设能够深化对生态文明建设的再认识，有助于保证生态文明建设的整体发展方向。生态文明制度建设为了保证生态文明建设的方向，要全面审视生态文明建设的方方面面，要反思建设中存在的各种问题，要详细研究建设的道路、目标及手段、方法的选择。这是一个再反思、再认识和再提高的过程，它使生态文明建设的目标、任务、措施等方面更加合理和完善。

生态文明制度建设能够为生态文明建设提供行动的标准，保证生态文明建设有据可依。制度是各种法规、章程、规约等的总称，是人们行动的准则和依据。生态文明制度建设就是要制定出符合生态文明要求的目标体系、考核办法、奖惩机制等。根据十八大报告，这些制度包括：国土空间开发保护制度、耕地保护制度、水资源管理制度、环境保护制度、资源有偿使用制度、生态补偿制度、责任追究制度和环境损害赔偿制度等。生态文明制度的好坏，决定了生态文明建设的成败，好的生态文明制度将能使建设事半功倍，而坏的制度则能使建设半途而废。各种制度的完善以及各制度间的相互配合、整合是使生态文明建设得以正常运转和发挥预期作用的根本依据。

生态文明制度建设能够发挥约束和监督作用，促使生态文明建设更好更快地发展。生态文明建设需要通过制度的有效监督和检查才能确保其更好更快地发展。生态文明建设中的一切活动需要对制度负责，需要做到规范优先，需要确保制度的执行力，从而维护制度的严肃性和权威性。通过多种手段和形式对生态文明建设进行检查，了解制度落实的情况，及时与有关部门进行沟通，纠正建设中存在的问题，避免建设中的偏差，解决和处理建设中违反制度的各种情况。科学、合理、正确的生态文明制度的贯彻落实和遵守执行是生态文明建设的根本保证，缺少这样制度的约束，生态文明建设必将会呈现混乱无序的状态。

生态文明制度建设面临的突出矛盾

生态文明制度建设是生态文明建设必不可少的制度支持，它的实施将带来人们的生产方式和生活方式的转变。因此，在制定实施的过程中必然会遭遇各种矛盾和挑战。这些矛盾与挑战既可能来自于传统观念的束缚，也可能来自既得利益的阻碍，还可能来自于技术条件的落后等方面的原因。概括起来突出表现在三个方面：

生态文明制度建设的紧迫性与观念滞后的矛盾。建设生态文明是中国消除资源环境威胁，实现可持续发展的必然要求。目前，我们面临着“资源约束趋紧、环境污染严重、生态系统退化的严峻形势”，迫切需要建章立制。我国环境容量有限，且十分脆弱，我们要在2024年实现全面建成小康社会宏伟目标，就必须树立尊重自然、顺应自然、保护自然的生态文明理念，推进制度建设，建立长效机制。但是目前人们的观念相对滞后，一些领导干部还没从唯GDP的思想桎梏中跳出来，不少领导干部还没有充分认识到生态文明建设的重要性和紧迫性，对其内涵和本质缺乏深入的思考。公众的生态意识还很欠缺，过度消费、高碳出行、甚至破坏环境等行为还在一定范围内盛行，如捕食野生动物、偷排污水废物、市民生活垃圾不分类乱堆放等行为还时有发生。思想是行动的先导，如果不改变广大干部、公众生态文明观念淡薄，生态文明制度建设就可能会成为空中楼阁。

人们追求幸福生活的期待与生态文明制度建设滞后的矛盾。中国现代化发展已经步入一个新的历史阶段，大多数百姓摆脱了基本生存需求的制约，已从追求生活水平提高转变到全面提升生活品质。人们过上幸福美好生活的新期待，对支撑生态文明建设制度供给不足提出了新的挑战。由于长期重点关注经济指标，而忽视了环境建设和生态保护，制度建设更是滞后，目前还无法满足人们过上幸福美好生活的诉求。人们期望吃得绿色、穿得绿色、行得绿色、住得绿色、用得绿色，只有体验到绿色，才能感悟到幸福、美好。但目前状况是人均绿地不足、分布不均，食品安全存在隐患、城市建筑密集、房价过高、土地短缺、交通拥堵、空气不达标、水质令人担忧、垃圾占田围城，等等。如果生态文明制度建设滞后的现状不能尽快改变，人们对幸福生活的期待就会化为泡影。

现有发展格局与生态文明制度建设的矛盾。目前，长期存在的重经济发展轻环保投入、重经济发展轻生态建设的格局没有根本改变，生态文明制度建设始终没有提到重要议程，使得资源过度开发、环境总体恶化的趋势没有根本改变。如土地开发的刚性需求与城市土地存量不足的矛盾、城市人口快速增长与垃圾围城处理技术和能力不足的矛盾、工业增长中废水废气的增长快于处理设施和能力增长的矛盾，以及人们生活水平提高带来了私家车数量的巨增，道路资源供给与机动车保有量的矛盾，等等。诸如土地瓶颈问题、垃圾问题、空气、水质问题等，如果没有制度保障就不能得到很好的解决，不仅影响到经济的发展，而且还会引起一定程度的社会危机。

加快推进生态文明制度建设的路径

生态文明制度建设是一个庞大的系统工程，要动员和整合全社会的力量加以推进；要把生态文明作为落实科学发展观的战略任务融入各级政府的决策、评价、考核之中；要把生态文明建设作为世纪工程、基础文明建设来实施；要实施教育优先、规划优先、补偿优先三大战略；着力实现从现代化到生态现代化的发展方式、消费方式、管理方式、创新方式四大转变。制定生态文明发展的总体规划。制定一个相应的发展规划是生态文明制度建设取得成功的必不可少的环节。从国家层面上，要制定长远的国家级的发展规划，统一协调和制定国内经济、政治、文化等各个领域发展的方针、政策、目标和计划。各个地方的生态发展规划根据国家规划的精神，结合自身的条件和特点制定本地区的具体发展规划。国家级的规划应以原则性为主。各个地方性的规划，应该在国家规划所设定的框架内，结合当地的实际情况，制定较为具体的方案。

加快相关法律法规建设。我国环境法制建设起步较晚，还存在许多问题，要在借鉴国外先进经验的基础上，结合我国具体国情，重新确立指导思想，按照防治与保护并重的方针，以十八大精神为指导，确立生态文明地位。根据时代发展要求和生态文明建设的需要，完善现有环境法律体系，加快环境法制建设。首先要加快我国的环境立法，针对环境资源中的新问题，加快环境与资源立法的国际合作与交流，引进环境与资源保护的新理念和新的立法手段。其次要抓紧制定有关土壤污染、化学物质污染、生态保护、遗传资源、生物安全、臭氧层保护、核安全、环境损害赔偿和环境监测等方面的法律法规草案。逐渐完善我国的环境法律法规，对违法行为要加大处罚力度。对于现有的环境技术规范和标准体系，应该根据实际情况，适当进行修订，使环境标准与环境保护目标能够做到相互衔接。再次要在法律法规上落实生态补偿机制，按照“资源有偿使用”的原则，建立生态环境补偿制度。坚持“受益者或破坏者支付，保护者或受害者被偿”的原则；严格征收各类资源有偿使用费，完善资源开发利用、节约和保护机制。最后要完善地方的环境立法，地方环境的生态立法要突出重点，兼顾其他方面。坚持现实性和前瞻性相结合的原则，根据本地区的实际情况，在科学预见的基础上超前立法，弥补国家立法的滞后性。总之，我国的生态立法要运用生态学的观点将生活环境和生态环境作为一个有机体来加以考虑，保护生态环境，防治污染和各类灾害，进而构建一个标本兼治的大环境立法体系。

转变政府职能。要强化政府的能源及减排和任期绿化目标等工作责任制，各级领导干部要树立正确的发展观和生态观。各级政府需要把推进各级政府应为推进生态文明建设提供制度基础、社会基础以及相应的政治保障，把生态文明建设的绩效纳入各级党委、政府及领导干部的政绩考核体系。抓紧建立地区资源节约和生态环境建设、保护绩效评价体系，完善相关制度和技术手段。建立健全监督制约机制，建设或规划的项目对生态环境有重大影响的要进行专家论证，重大污染环境项目要立即停止。要自觉公开环境信息，对涉及公众环境权益的发展规划和建设项目，要通过开听证会或社会公示等形式听取公众意见，接受社会监督。通过建立和实施生态环境违法违规责任追究制度，强化生态行政能力，打造生态型政府，建立有关政策体系，推进生态民主建设。提高生态行政能力，从根本上建设生态文明社会，必须从主要用行政办法保护生态转变为综合运用法律、经济、技术和必要的行政办法解决问题。（执笔：赵建军）

**第五篇：什么是人事代理制度**

什么是人事代理制度？

分类：人事代理合同 | 作者： 就业办 | 发布时间: 2024-03-20| 点击次数: 9519

一、人事代理的内涵

人事代理是指各级政府人事行政部门所属的人才流动服务机构依据国家有关人事政策法规，接受用人单位或个人委托，对其人事业务实行集中。规范、统一的社会化管理和系列服务的一种人事管理方式。

人事代理的当事人为代理方和委托方，一般是县级以上政府人事行政部门所属的人才流动服务机构；委托方为需要人事代理服务的各类企业、事业单位和个人。

人事代理业务可由单位委托，也可由个人委托。委托代理的方式由委托方与代理方商定，并以合同的形式予以明确。

二、人事代理的具体内容

人事代理的具体内容由代理方和委托方协商确定，代理方可以提供如下服务：

（1）为委托方提供人事政策咨询，并协助委托方研究制定人才发展规划和人事管理方案等。

（2）为委托方管理人事关系、人事档案。办理专业技术人员专业技术职务任职资格的申报工作；办理大中专毕业生见习期满后的转正定级手续，调整档案工资；出具因公或因私出国。自费留学。报考研究生、婚姻登记和独生子女手续等与人事档案有关的证明材料。

（3）为国家承认学历的大中专毕业生提供人事代理服务，从签订人事代理合同之日起按有关规定承认身份，申报职称，计算工龄，确定档案工资，办理流动手续。

（4）为委托方接转党团组织关系，建立流动人员党团组织，开展组织活动。

（5）为委托方代办失业、养老等社会保险业务。

（6）为委托方代办人才招聘业务，提供人才供需信息，推荐所需专业技术人员和管理人员，负责聘用人员合同签证。

（7）根据委托方要求，开展岗位培训，并协助委托方制定培训计划。

（8）根据委托方要求，开展人才测评业务。

（9）代理与人事管理相关业务。

三、人事代理有关规定

（1）凡?⒉?“三资企业”、私营企业、股份制企业、民办科研机构等无主管单位以及不具备人事管理权限的单位，聘用专业技术人员和管理人员，均由单位办理委托人事代理。其他以聘用方式使用专业技术人员和管理人员的单位，可根据需要办理委托人事代理。

（2）各级人事行政部门所属人才流动机构在核准委托人事代理的有关材料后，应当和委托单位或个人签订人事代理委托合同书，确立委托关系。

（3）单位委托人事代理人员及个人委托人事代理人员在委托人事代理期间，工龄连续计算。

（4）尚未就业的个人委托人事代理人员重新就业后，其辞职。解聘前的工龄和重新就业后的工龄合并计算。

（5）在委托人事代理项目内有档案工资关系的，其代理期间涉及国家统一调资的，档案工资的调整根据国家及省有关政策，按照自收自支事业单位的工资标准核定。

（6）单位委托人事代理的大中专毕业生，其见习期考核、转正定级，由用人单位按期向人才流动机构提供有关毕业生见习期间工作表现等书面材料，其手续由委托代理的各级人才流动机构负责。

（7）单位委托人事代理的大中专毕业生在见习期间，解除聘用（任）合同的，毕业生可应聘到其他单位工作，代理其人事关系的人才流动机构继续负责毕业生的见习期管理。待聘期超过一个月的，见习期顺延。

（8）委托期间，所委托代理的人员被全?瘛⒓宓ノ徽浇邮眨善湮写淼娜瞬帕鞫蛊窘邮盏ノ蝗耸轮鞴懿棵诺慕邮蘸炖砥淙耸鹿叵导暗蛋傅淖菔中槐黄渌ノ恢匦缕赣玫奈腥耸麓砣嗽保笆北涓耸麓硎中?

四、人事代理程序

（1）委托方向代理方提出申请，并提供有关材料。

个人办理委托人事代理，根据各自情况的不同，须向当地人才流动机构分别提交下列有关证件：

①应聘到外地工作的，须提交委托人事代理申请。聘用合同复印件、身份证复印件、聘用单位证明信（证明其单位性质、主管部门、业务范围）等。

②自费出国留学的人员，须提交委托人事代理申请、原单位同意由人才流动机构保存人事关

系的函件、出国的有关材料等。

③辞职、解聘人员尚未落实单位的，须提交委托人事代理申请及辞职、解聘证明，身份证复印件等证件。

（2）代理方对委托方申报的材料进行审核。

（3）委托方与代理方签订人事代理合同。

（4）代理方向有关方面索取人事档案及行政、工资。组织关系等材料，并办理有关手续。

（5）人事代理当事人的权利和义务，由双方以协议的形式予以明确，共同遵守

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