# 人事局加强人才队伍建设的经验做法

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-06-29

*第一篇：人事局加强人才队伍建设的经验做法文章标题：人事局加强人才队伍建设的经验做法学习昆山经验抓好人才队伍建设“坚持以人为本、打造人才高地”是昆山发展的重要经验之一。抓好人才队伍建设，服务经济发展是人事人才工作部门的大作为。近年来，[找文...*

**第一篇：人事局加强人才队伍建设的经验做法**

文章标题：人事局加强人才队伍建设的经验做法

学习昆山经验抓好人才队伍建设

“坚持以人为本、打造人才高地”是昆山发展的重要经验之一。抓好人才队伍建设，服务经济发展是人事人才工作部门的大作为。近年来，[找文章到☆好范文 wenmi114.com(http://www.feisuxs/)一

站在手，写作无忧!]我们以“人事人才工作部门要出生产力”为要求，牢固树立科学人才观和服务发展的意识，先后组织实施了人才队伍建设“四大工程”，为\_\_\_经济社会发展提供强有力的人才保障和智力支撑。

一、实施“人才素质提升工程”。\_\_\_县委县政府描绘了建设现代化中等城市的宏伟目标，提出\_\_\_经济发展速度全面超省均的要求，也给我们的人才队伍建设提出了新的课题。为此，我们从2024年开始实施“人才素质提升工程”，全面提升各类人才素质，以满足经济社会快速发展的人才需求。一是选派100名机关工作人员到昆山等经济发达地区机关、企业学习培训，选派80名工作经验丰富、社交能力强的年轻干部到招商一线实战锻炼，培养了一支政治坚定、执政为民、忠于职守、勇于创新、勤于工作、群众公认的党政人才队伍；二是重点培养和引进20名企业高级管理人才、100名企业中级管理人才、200名企业初级管理人才，壮大了一支非公企业主要领导、后备人选和优秀年轻企业经营管理人才队伍；三是考核评定，发现并储备了50名省“333工程”、市“135工程”培养对象后备人选，建设了一支具有自主创新能力的高层次专业技术人才队伍；四是依托县经济开发区建设，在招商引资、项目推进的同时，培养和引进了1000名重点产业急需的实用技能人才，发展了一支规模较大、结构合理、素质优良的高技能人才；五是突出主导产业和特色产业，培养种植、养殖、加工、以及农村经济管理方面乡土人才及个体户2024余名，开发出一支乡土拔尖人才队伍。几年来，“人才素质提升工程”初见成效，各级党政人才驾驭经济工作的水平和执政能力有很大提高，各类企业，特别是民营企业的管理水平有很大提高，各类专业技术人员的创新能力有很大提高，各类技能人才和乡土人才的综合素质有很大提高，也有力促进\_\_\_经济的快速发展。全县最重大的变化是人才素质的提升促进了经济运行提速增效，开始进入高速增长、良性循环阶段；最突出的变化是\_\_\_的人才吸引力逐步增强，有23位中高级科技人才，带项目落户\_\_\_经济开发区，总投资额达18亿元；最可喜的变化是重视人才更加浓烈。在今年4月份召开的全县人才工作会议上，县主要领导亲自到会讲话，强调“招才”比招商更为重要，各级领导干部要象重视经济工作那样重视人才工作。会上表彰了20名优秀人才，颁发了特殊贡献奖、科技创新奖等5个奖项，计50万元。

二、实施“民营企业家培育工程”。在加快工业化进程中，我们非常珍惜民营企业家这一宝贵而稀缺的人才资源。前年初，我们把“五个坚持”作为民营企业家培养工程的总的指导思想，即：坚持与时俱进，在思想认识上把民营企业家作为自己的干部来对待；坚持一视同仁，在政治需求上把民营企业家作为自己的干部来关心；坚持正面引导，在行为操守上把民营企业家作为自己的干部来规范；坚持实效原则，在素质提升上把民营企业家作为自己的干部来培育；坚持优质服务，在促进发展上把民营企业家当作自己的干部来扶持。经过两年多的不懈努力，全县列统民营企业负责人中，已有党员71人，占总数的40。全县民营企业主受到县以上表彰有228人，受省、市表彰的有26人。有88名同志成为省、市、县人大代表和政协委员；44人受聘担任各个部门的行风监督员；我们从民营企业家中先后聘请了8名经济发展顾问、60名招商顾问，全县各乡镇都从当地民营业主聘请了1-2名经济发展顾问、5-10名招商顾问。经过考核和选任程序，已有1名民营企业家走上县长助理岗位，有5名民营企业家走上部门或乡镇副职岗位，有500多名私营大户业主回村担任村干部。

三、实施“科技人才综合开发工程”。科学技术是第一生产力，科技人才是\_\_\_县域发展的中坚力量。一是注重内培外引，努力提升县域人才资源的总量和层次。我们提出，凡是本科以上学历的人才，来多少要多少，不设门坎；对高层次人才提供特殊的优惠政策，实施“五个一”人才服务制度，即为外引人才争取一笔资金补助，每年组织一次上门慰问，免费租用一套生活用房，免费订约一份报刊，每年免费享受一次体检；鼓励县域人才参加各类学习和进修。通过努力，目前，全县人才资源总量达40368人，其中具有高级技术职称616人，中级技术职称7778人。拥有省“333工程”培养对象15人，省和市优秀中青年、科技专家20人，市“135”工程培养对象98人。二是引入竞争机制，盘活用好人才存量

。所有企、事业单位的职工，实行全员聘任制、竞争上岗制。职称上实行评聘分开。收入分配上不搞平均主义。进一步扩大事业单位内部分配自主权，建立体现不同事业单位特点的工资分类管理制度。重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜。建立与科学合理的企业技术人才薪酬制度，积极探索知识、技术、管理等生产要素参与分配的实现形式。三是鼓励事业单位技术人

员到非公经济组织工作。近年来，全县选派1000多名各类事业单位人才到非公单位任职。四是鼓励科技人才自主创业，允许专业人才在岗兼业、自办实体或在企业进行智力投资。

四、实施“乡土人才培养工程”。乡土人才是建设社会主义新农村的生力军，也是加快新农村建设重要的人才支撑。通过组织推荐、群众举荐和个人自荐、综合考核、组织审定等程序，全县6860名农村“土专家”、“田秀才”和各种能工巧匠被确认为乡土人才，并将他们的基本情况、专业特长等内容输入微机，建起了专门的乡土人才信息库。同时，还建立健全了县、乡、村、组四级科技推广网络，每年对从事种植、养殖、农机、农产品加工、农经管理等9种行业11类乡土人才进行技术职称认证，对成绩突出的乡土人才予以破格评定。经过认真考察、筛选，全县有612名乡土人才获得了初级技术职称，80人晋升为中级职称，28人晋升为高级职称。全县现已获得技术职称的乡土人才总数已达1458名。在“十五”期间，实施花木产业“111”乡土人才工程。培养了1000个花木种植大户，10000名花木经纪人，100支花木工程施工企业队伍。目前\_\_\_花木人遍布全国各地,推进\_\_\_花木产业的市场化进程,去年已实现销售额20多亿元，花木产业已为花乡人民奔小康铺就阳光大道。2024年，这项工作被江苏省人事厅评为创新亮点。

今年，我们在全县乡土人才中又实施了“递进培养计划”。即依托现有的县乡村三级培训阵地和县内花卉、畜禽、食用菌、木材、蔬菜等实用科技培训示范基地及行业协会，把好学上进的农村青年培养成为在当地有一定影响的致富能手和农技“土专家”，把致富能手和农技“土专家”中的优秀分子培养成为党员，把党员中的致富能手和农技“土专家”培养成为村干部或村后备干部，在政治上关心培养乡土人才，从而使乡土人才真正成为促进当地经济发展的骨干人才。

古之“鹿城”的昆山，今之“两个率先”的“头鹿”。昆山的快速发展，得益于人才队伍的建设。\_\_\_后发快进的后劲在人才，\_\_\_实现建设现代化中等城市目标的关键在人才。组织人事部门的大作为在为服务经济社会发展培养一支高素质、实用型的人才队伍。

《人事局加强人才队伍建设的经验做法》来源于feisuxs，欢迎阅读人事局加强人才队伍建设的经验做法。

**第二篇：人事局干部队伍建设经验汇报材料**

加强人事干部队伍建设

努力打造名牌服务机关

近年来，人事局以“实施名牌战略，建设模范机关”为奋斗目标，把“内强素质，外树形象”作为主线，贯穿于整个机关建设之中，不断解放思想、创新理念、转变作风、规范行为，努力建设一支一流管理、一流服务、一流效率、一流形象的人事干部队伍，为全区经济腾飞和各项事业发展保驾护航，取得了显著的成绩，在全区“万人评机关”活动中名列前茅，得到了社会各界的充分肯定。在工作中主要突出了四抓：

一、狠抓思想教育，精心锻造队伍

长期以来，我们人事局始终把抓好思想教育，努力提高全局干部整体素质放在思想政治工作的首位。在多年的工作实践中，我们也深刻地体会到，只有不断加强思想教育，全面提升政治业务素质，才能始终紧跟时代步伐，不断拓宽人事工作的服务领域，不断增强人事工作的服务功能。一是抓政治学习。在学习时间上，我们坚持每周五下午集中学习雷打不动；在学习形式上，采取集中辅导、小组讨论、观看影像资料、交流体会和外出参观有机结合；在学习内容上，从党的基本理论，重点是邓小平理论、“三个代表”重要思想，到党和国家的方针、政策和组织纪律规定，都做了全面的安排。今年6月份，为庆祝建党83周年，不断提高全局干部党性修养，我们利用3个周的时间，系统、完整地学习了十六大修改的新党章学习光盘，使全局同志对党的纲领、党的历史、马克思主义理论的发展等各个方面有了系统的了解和掌握。通过学习，全局干部的思想觉悟得到了进一步提升。二是抓作风整顿。从去年年初开始，我们先后开展了作风教育整顿、“解放思想、更新观念、与时俱进”大讨论和“树人事干部形象”等活动，认真摆查自身存在问题、深入查找问题根源，制定整改措施，有效地解决了思想境界、工作定位、开拓创新、工作作风等问题。三是抓形象提升。我们局党组提出：要在全局形成“一级带领一级干，一级做给一级看”的浓厚氛围，不断增强工作主动性，变“领导要我做”为“我要做”，努力实现不但要“让人民放心”，而且要“让人民满意”的工作目标。在局党组和党支部的严格要求下，全局上下的凝聚力和战斗力有了很大提高，大家都能积极主动地想问题、办事情，为圆满完成党委、政府交办的各项任务奠定了思想政治基矗

二、狠抓制度建设，严格规范行为

制度是群众智慧的结晶、经验的积累和规律的体现，是用来约束人行为的规章。邓小平同志讲：“制度不健全，好人也会犯错误”。我们认为，只有建立一整套完善的制度和规范，才能使我们在工作中始终做到勤政为民、公道正派。去年以来，我们重点加强了人事部门机关内部的规章制度和日常工作规范建设，明确了责任、权力和义务，真正做到了办事有章、惩处有据，把人事干部置于严格规范的管理之中。首先是重新修订规章制度。在具体的修改过程中，我们从最容易出现问题的环节入手，逐章逐节进行梳理、修订，在原有的基础上，增加了分级负责制度、责任追究制度、机关工作文明用语和忌语，重点对会议制度、学习制度、首接责任制度、印章管理制度、财务管理制度、车辆管理制度、微机管理制度进行了修订。新规章制度的出台和实施，使全局的面貌有了更进一步的改观，各项日常管理工作更加规范。其次是制定工作程序。为了进一步提高人事编制工作规范化水平，规范科室行政行为，杜绝推诿扯皮现象，达到各项工作“无纰漏”和“零失误”的目标，今年4月份，我们开始着手制定《人事局工作程序》。内容主要包括日常工作程序、各科室工作程序、干部调整工作程序等。重点是明确管理权限，什么样的事情应提交局长办公会研究，对什么样的事情应向分管领导请示汇报，什么样的事情由科室内部处理，我们都作了详细、明确的规定。为确保本次制订的工作程序切合实际、便于操作、不出纰漏，我们在反复征求各科室意见、建议，多次召开局长办公会研究的基础上，对初稿逐条逐项进行了梳理和修改，最终拿出了一部完整、规范的工作程序。通过工作程序的制定和修改，全局每一个科室、每一名同志都更加清楚地了解了自己的职责及日常工作中的每一个环节，各项业务工作更加规范。第三是抓好规章制度和工作程序的落实。再好的制度，如果没有强的一个执行力都是一纸空文。因此，在规章制度和工作程序出台后，我们都先集中组织学习，然后就如何贯彻落实进行分组讨论，最后大会交流，让制度真正从墙上走下来，逐步从制度约束向养成自觉遵照执行的习惯转变。在抓会议制度的落实上，我们每周一召开局长办公会，局党组成员互相交流上周工作情况，研究部署安排工作，对需局长办公会研究决定的事项进行讨论决定。每周五下午集体学习，学习党的理论、方针、政策和各项业务知识，组织各类活动。每月月初召开业务工作调度会，各科室汇报上月工作和本月打算，并且对上月没完成的工作说

**第三篇：人事局干部队伍建设经验汇报材料**

加强人事干部队伍建设

努力打造名牌服务机关

近年来，人事局以“实施名牌战略，建设模范机关”为奋斗目标，把“内强素质，外树形象”作为主线，贯穿于整个机关建设之中，不断解放思想、创新理念、转变作风、规范行为，努力建设一支一流管理、一流服务、一流效率、一流形象的人事干部队伍，为全区经济腾飞和各项事业发展保驾护航，取得了显著的成绩，在全区“万人评机关”活动中名列前茅，得到了社会各界的充分肯定。在工作中主要突出了四抓：

一、狠抓思想教育，精心锻造队伍

长期以来，我们人事局始终把抓好思想教育，努力提高全局干部整体素质放在思想政治工作的首位。在多年的工作实践中，我们也深刻地体会到，只有不断加强思想教育，全面提升政治业务素质，才能始终紧跟时代步伐，不断拓宽人事工作的服务领域，不断增强人事工作的服务功能。一是抓政治学习。在学习时间上，我们坚持每周五下午集中学习雷打不动；在学习形式上，采取集中辅导、小组讨论、观看影像资料、交流体会和外出参观有机结合；在学习内容上，从党的基本理论，重点是邓小平理论、“三个代表”重要思想，到党和国家的方针、政策和组织纪律规定，都做了全面的安排。今年6月份，为庆祝建党83周年，不断提高全局干部党性修养，我们利用3个周的时间，系统、完整地学习了十六大修改的新党章学习光盘，使全局同志对党的纲领、党的历史、马克思主义理论的发展等各个方面有了系统的了解和掌握。通过学习，全局干部的思想觉悟得到了进一步提升。二是抓作风整顿。从去年年初开始，我们先后开展了作风教育整顿、“解放思想、更新观念、与时俱进”大讨论和“树人事干部形象”等活动，认真摆查自身存在问题、深入查找问题根源，制定整改措施，有效地解决了思想境界、工作定位、开拓创新、工作作风等问题。三是抓形象提升。我们局党组提出：要在全局形成“一级带领一级干，一级做给一级看”的浓厚氛围，不断增强工作主动性，变“领导要我做” 为“我要做”，努力实现不但要“让人民放心”，而且要“让人民满意”的工作目标。在局党组和党支部的严格要求下，全局上下的凝聚力和战斗力有了很大提高，大家都能积极主动地想问题、办事情，为圆满完成党委、政府交办的各项任务奠定了思想政治基础。

二、狠抓制度建设，严格规范行为

制度是群众智慧的结晶、经验的积累和规律的体现，是用来约束人行为的规章。邓小平同志讲：“制度不健全，好人也会犯错误”。我们认为，只有建立一整套完善的制度和规范，才能使我们在工作中始终做到勤政为民、公道正派。去年以来，我们重点加强了人事部门机关内部的规章制度和日常工作规范建设，明确了责任、权力和义务，真正做到了办事有章、惩处有据，把人事干部置于严格规范的管理之中。首先是重新修订规章制度。在具体的修改过程中，我们从最容易出现问题的环节入手，逐章逐节进行梳理、修订，在原有的基础上，增加了分级负责制度、责任追究制度、机关工作文明用语和忌语，重点对会议制度、学习制度、首接责任制度、印章管理制度、财务管理制度、车辆管理制度、微机管理制度进行了修订。新规章制度的出台和实施，使全局的面貌有了更进一步的改观，各项日常管理工作更加规范。其次是制定工作程序。为了进一步提高人事编制工作规范化水平，规范科室行政行为，杜绝推诿扯皮现象，达到各项工作“无纰漏”和“零失误”的目标，今年4月份，我们开始着手制定《人事局工作程序》。内容主要包括日常工作程序、各科室工作程序、干部调整工作程序等。重点是明确管理权限，什么样的事情应提交局长办公会研究，对什么样的事情应向分管领导请示汇报，什么样的事情由科室内部处理，我们都作了详细、明确的规定。为确保本次制订的工作程序切合实际、便于操作、不出纰漏，我们在反复征求各科室意见、建议，多次召开局长办公会研究的基础上，对初稿逐条逐项进行了梳理和修改，最终拿出了一部完整、规范的工作程序。通过工作程序的制定和修改，全局每一个科室、每一名同志都更加清楚地了解了自己的职责及日常工作中的每一个环节，各项业务工作更加规范。第三是抓好规章制度和工作程序的落实。再好的制度，如果没有强的一个执行力都是一纸空文。因此，在规章制度和工作程序出台后，我们都先集中组织学习，然后就如何贯彻落实进行分组讨论，最后大会交流，让制度真正从墙上走下来，逐步从制度约束向养成自觉遵照执行的习惯转变。在抓会议制度的落实上，我们每周一召开局长办公会，局党组成员互相交流上周工作情况，研究部署安排工作，对需局长办公会研究决定的事项进行讨论决定。每周五下午集体学习，学习党的理论、方针、政策和各项业务知识，组织各类活动。每月月初召开业务工作调度会，各科室汇报上月工作和本月打算，并且对上月没完成的工作说明原因，局党组对上个月工作进行点评，对本月全局重点工作进行部署。会议结束后，将各科室汇报情况进行汇总，印发全局。这项制度，我们始终如一，无论工作多忙，都雷打不动。在抓谈心和民主生活会制度上，我们坚持每季度互相谈一次心，每半年召开一次民主生活会。在谈心和民主生活会中，大家敞开心扉，畅所欲言，相互批评指出工作中存在的纰漏和问题。通过领导之间、领导与一般干部之间以及同事之间广泛的谈心、批评与自我批评，大家的思想和工作水平有了迅速的提高。制度的完善和落实，也使我们各项人事业务工作更加透明，更加规范，从根本上杜绝了人事工作的各种不正之风。此外，对廉政勤政制度，我们也紧紧抓在手上，一刻也不放松，使全局每一位同志都能自觉地遵守《公务员行为规范》、《组织人事干部行为若干规范》和“八不准”规定，规范自己的言行，至今我局没有发生一起严重违纪案件。

三、狠抓团结协作，转变工作作风

风气是一个部门共同的价值取向和精神面貌。有了良好的风气，干部队伍才能充满朝气和活力，各项事业才能顺利发展。多年来，我们在全局牢固树立群众第一的观念，大力提倡团结协作的精神，把维护人民群众利益作为一切工作的出发点和归宿，狠抓工作作风转变。首先是抓团结协作。团结就是力量，也是干好一切工作的首要前提。为此，我们人事局把搞好团结作为一条政治纪律来抓，在全局倡导想大局、抓大事、比胸怀的良好风气，提倡大事讲原则，小事讲风格，“容人之短、取人之长”的风气和相互沟通、坦诚相见、“各自多做自我批评”的风气。目前，科室之间团结协作、相互补台已经蔚成风气，“以和取胜”已成为我们的优良传统。这些年，全区企业军转干部稳定工作，事关大局，任务重，责任大，不允许出任何差错。在这种情况下，全局上下团结一心，通力合作，统筹安排，积极配合完成了每一次摸底、排查、接访、解困和外出值班等工作任务，确保了我区稳定大局，得到了各级领导的肯定。其次是抓作风转变。转变作风的目的，就是要时刻以人民利益为重，切实为老百姓办好事、办实事。为了进一步简化办事程序、降低门槛，我们对现行的4项行政审批项目按照《行政许可法》的要求重新理顺，撤销3项。保留1项，精简率为75%。对保留的32项行政事业性收费项目再次进行了精简，自行取消22项，精简率为69%。第三是在局内部营造“团结—批评—团结”的小气候。批评是为了更好的团结，更有利于开展工作，使大家共同进步。从去年开始，我们在半年和全年工作总结整顿中都要开一次真正意义的民主生活会，在总结工作经验、成绩的同时，认真开展批评与自我批评，重点查找思想、工作、作风和纪律上存在的问题，深挖根源，制定整改措施。在民主生活会中，我们特别强调，对待批评与自我批评态度要端正，一是自我批评要触及灵魂，勇于揭短亮丑，不能怕痛。问题找准了就要下决心改，不能“舒服一年，脸红一阵”；二是相互批评要出于公心，要从维护团结，帮助同志进步的宗旨出发，绝不允许夹杂个人恩怨和成见。应该讲，总结整顿和民主生活会已经成为我们抓机关建设的有力武器，成为全局上下思想、工作的“维修站”和“加油站”，有力地保证了我们人事部门这台“大机器”始终处于良好的运行状态。

四、狠抓职能转变，服务经济大局

为了更好地服务经济，我们人事局始终把目光和思维聚集到经济和社会发展上，经常分析经济形势，分析区委、区政府的经济工作任务，自觉地把人事工作纳入全区经济发展的大局中去思考、去定位，找准服务位置，明确服务方向，强化服务措施，做到人事工作与全区经济发展同频共振。中央人才工作会议之后，“人才强国”战略已经深入人心。如何发挥人才工作优势，积极为全区经济跨越式发展服务，成为人事部门的中心工作之一。去年以来，我们紧紧围绕服务全区经济发展这一主线，积极为全区各类企业开展了优质服务、创新服务和特色服务，取得了良好成效，主要采取了五点做法：一是请进家座谈。新年伊始，我们举办了两个座谈会，一个是企业厂长（经理）和人事主管座谈会，另一个是人才、毕业生代表座谈会，通过聚会座谈，不但把我们人事部门的节日问候送给了每位与会代表，同时也把一年来社会各个方面的意见和建议吸纳回来，对加深与服务对象的沟通和促进人才工作的发展都起到了积极的作用；二是上门寻求服务点。春节过后，我们利用上班前1小时和下班后1小时的时间，对全区近百家规模以上企业逐一进行拜访，多则一个小时，小则十几分钟，每天3—5家，有的企业我们跑好几趟才能见到厂长（经理）。每到一处，我们先阐明“人事部门转变职能，实行上门无偿服务”的宗旨。然后再介绍人事人才业务，对企业厂长（经理）关心的业务，我们都予以具体、详细的介绍，纠正了近几年社会对人事部门因指令性调整人员减少而无事可做的误解，让他们对新人事、大人才有了全面的认识。同时了解企业对人才的实际需求，找准为企业服务的对接点。一年来，我们具体从事人才工作的同志早上大部分时间都在围绕企业转，走遍了全区绝大部分企业，在所有纳税大户、人才需求大户、重点企业、重点项目都建立起了联系点，每个联系点上门次数均在3次以上。三是实行一对一服务。我们在召开座谈会、到各企业走访，了解了企业人才需求情况的基础上，本着企业需要什么就服务什么的原则，实行一对一个性化服务，受到企业好评。今年初，我们得知牟平奥威制冷老总对人才测评有研究时，主动给他们请来了市人才测评部的同志进行交流沟通，该企业决策层受启发很大，对我们的“投其所好”深表感谢，为我们服务企业奠定了很好的基础。再如，今年3月份新潮实业可利尔公司调整领导班子，当我们了解到新任总经理、南开大学毕业的高才生杨镝先生对现代人力资源管理经验缺乏了解时，积极促成有丰富管理经验、同济大学工商管理硕士、牟平银河纺织公司姜晓辉总经理与其交流，两个名牌大学生一见如故，谈了四个多小时。最后，杨镝总经理激动地对我们说：“多亏了你们促成了这次会谈，受益匪浅，真是太感谢你们了”。四是创新服务方式，实行承包服务。“只要企业说出需求，剩下来由我们去做。”这是我们对企业承包服务的承诺。去年底今年初，我们针对我区一个重点企业多年需要人才又引不进人才的现状，对其实行了承包服务。先后两次到济南、多次到烟台，以人事局和企业双重身份与大中专毕业生交谈，初步洽谈成功后再把引进的毕业生交给企业，尽管增加了我们的工作量和引进成本，但企业对我们的良苦用心和周到服务十分钦佩。五是讲诚信服务。我们的服务宗旨就是企业有困难就帮，答应企业的事情坚决办，落实不了的事情及时与企业沟通，说明原因，取得企业的理解。半年来，我们与企业打交道上百起。从未有一起说了不干的事情，企业认为我们人事部门靠得住，值得交。这一系列服务措施，赢得了社会各界的好评，也打响了我们人事部门优质服务的品牌。

**第四篇：人事局干部队伍建设经验汇报材料**

加强人事干部队伍建设努力打造名牌服务机关近年来，人事局以“实施名牌战略，建设模范机关”为奋斗目标，把“内强素质，外树形象”作为主线，贯穿于整个机关建设之中，不断解放思想、创新理念、转变作风、规范行为，努力建设一支一流管理、一流服务、一流效率、一流形象的人事干部队伍，为全区经济腾飞和各项事业发展保驾护航，取得了显著的成绩，在全区“万

人评机关”活动中名列前茅，得到了社会各界的充分肯定。在工作中主要突出了四抓：

一、狠抓思想教育，精心锻造队伍长期以来，我们人事局始终把抓好思想教育，努力提高全局干部整体素质放在思想政治工作的首位。在多年的工作实践中，我们也深刻地体会到，只有不断加强思想教育，全面提升政治业务素质，才能始终紧跟时代步伐，不断拓宽人事工作的服务领域，不断增强人事工作的服务功能。一是抓政治学习。在学习时间上，我们坚持每周五下午集中学习雷打不动；在学习形式上，采取集中辅导、小组讨论、观看影像资料、交流体会和外出参观有机结合；在学习内容上，从党的基本理论，重点是邓小平理论、“三个代表”重要思想，到党和国家的方针、政策和组织纪律规定，都做了全面的安排。今年6月份，为庆祝建党83周年，不断提高全局干部党性修养，我们利用3个周的时间，系统、完整地学习了十六大修改的新党章学习光盘，使全局同志对党的纲领、党的历史、马克思主义理论的发展等各个方面有了系统的了解和掌握。通过学习，全局干部的思想觉悟得到了进一步提升。二是抓作风整顿。从去年年初开始，我们先后开展了作风教育整顿、“解放思想、更新观念、与时俱进”大讨论和“树人事干部形象”等活动，认真摆查自身存在问题、深入查找问题根源，制定整改措施，有效地解决了思想境界、工作定位、开拓创新、工作作风等问题。三是抓形象提升。我们局党组提出：要在全局形成“一级带领一级干，一级做给一级看”的浓厚氛围，不断增强工作主动性，变“领导要我做”为“我要做”，努力实现不但要“让人民放心”，而且要“让人民满意”的工作目标。在局党组和党支部的严格要求下，全局上下的凝聚力和战斗力有了很大提高，大家都能积极主动地想问题、办事情，为圆满完成党委、政府交办的各项任务奠定了思想政治基础。

二、狠抓制度建设，严格规范行为制度是群众智慧的结晶、经验的积累和规律的体现，是用来约束人行为的规章。邓小平同志讲：“制度不健全，好人也会犯错误”。我们认为，只有建立一整套完善的制度和规范，才能使我们在工作中始终做到勤政为民、公道正派。去年以来，我们重点加强了人事部门机关内部的规章制度和日常工作规范建设，明确了责任、权力和义务，真正做到了办事有章、惩处有据，把人事干部置于严格规范的管理之中。首先是重新修订规章制度。在具体的修改过程中，我们从最容易出现问题的环节入手，逐章逐节进行梳理、修订，在原有的基础上，增加了分级负责制度、责任追究制度、机关工作文明用语和忌语，重点对会议制度、学习制度、首接责任制度、印章管理制度、财务管理制度、车辆管理制度、微机管理制度进行了修订。新规章制度的出台和实施，使全局的面貌有了更进一步的改观，各项日常管理工作更加规范。其次是制定工作程序。为了进一步提高人事编制工作规范化水平，规范科室行政行为，杜绝推诿扯皮现象，达到各项工作“无纰漏”和“零失误”的目标，今年4月份，我们开始着手制定《人事局工作程序》。内容主要包括日常工作程序、各科室工作程序、干部调整工作程序等。重点是明确管理权限，什么样的事情应提交局长办公会研究，对什么样的事情应向分管领导请示汇报，什么样的事情由科室内部处理，我们都作了详细、明确的规定。为确保本次制订的工作程序切合实际、便于操作、不出纰漏，我们在反复征求各科室意见、建议，多次召开局长办公会研究的基础上，对初稿逐条逐项进行了梳理和修改，最终拿出了一部完整、规范的工作程序。通过工作程序的制定和修改，全局每一个科室、每一名同志都更加清楚地了解了自己的职责及日常工作中的每一个环节，各项业务工作更加规范。第三是抓好规章制度和工作程序的落实。再好的制度，如果没有强的一个执行力都是一纸空文。因此，在规章制度和工作程序出台后，我们都先集中组织学习，然后就如何贯彻落实进行分组讨论，最后大会交流，让制度真正从墙上走下来，逐步从制度约束向养成自觉遵照执行的习惯转变。在抓会议制度的落实上，我们每周一召开局长办公会，局党组成员互相交流上周工作情况，研究部署安排工作，对需局长办公会研究决定的事项进行讨论决定。每周五下午集体学习，学习党的理论、方针、政策和各项业务知识，组织各类活动。每月月初召开业务工作调度会，各科室汇报上月工作和本月打算，并且对上月没完成的工作说明原因，局党组对上个月工作进行点评，对本月全局重点工作进行部署。会议结束后，将各科室汇报情况进行汇总，印发全局。这项制度，我们始终如一，无论工作多忙，都雷打不动。在抓谈心和民主生活

**第五篇：国企人才队伍建设经验材料**

国企人才队伍建设经验材料

河北XX集团是集XX建设、开发，国有资产运营、管理以及投融资功能于一身的综合性企业集团，是河北省首家布局A＋H股双资本平台的国有企业。XX工人具有优良的革命传统，是我省产业工人的重要组成部分，是建设经济强省、美丽河北的重要力量。近年来，河北XX集团坚持全心全意依靠工人阶级的方针，牢牢把握为实现中华民族伟大复兴中国梦而奋斗的工人运动时代主题，大力推进XX产业工人队伍建设，着力提升XX产业工人队伍的整体素质，维护XX产业工人的合法权益，巩固XX产业工人的主力军作用，制定印发《河北XX集团有限公司推进产业工人队伍建设改革项目试点工作方案》，成立了由集团党委副书记、总经理担任组长的推进产业工人队伍建设改革协调小组，从顶层高度对产业工人队伍建设改革工作进行了专门设计和部署，构建了党委统一领导、工会牵头抓总、部门各司其职、各方协同发力的工作格局，为产业工人队伍建设改革的落实落地提供切实保障，努力造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的新时代XX产业工人队伍。

一、打造“三个基地”，激发产业工人内驱动能和创新活力

一是构建思想教育高地。

坚持以党建工作引领职工思想政治教育，将习近平新时代中国特色社会主义思想作为思想政治教育的中心内容，教育引导职工听党话、跟党走。创新开展“理论通读”，组织职工读原著、学原文、悟原理。开设“大学习课堂”“学习之声”“学习风采”新媒体专栏，刊发习近平总书记的重要论述，诵读习近平总书记的重要讲话，全国劳模张海波走进电台直播间讲述学习心得，全国五一劳动奖章获得者李伏玉在省总大学习空中课堂谈实践体会，股份公司工会“大学习课堂”“学习之声”荣获秦皇岛市优秀“大学习”课堂和优秀职工诵读活动。开展“中国梦•劳动美——决胜小康奋斗有我”主题宣传教育活动，举办“我和我的祖国”诵读会、“诗韵河港咏颂家国”诗词大会等系列活动，推动习近平新时代中国特色社会主义思想飞入寻常百姓家，夯实高举旗帜、听党指挥、忠诚使命的思想根基。

二是打造工匠培育营地。

完善先进评选工作机制，制定《标兵评选办法》，评选“XX标兵”、“XX工匠”、“最美工人”，壮大先进典型队伍，全国劳动模范张海波光荣当选党的十九大代表并于2024年国庆期间，受邀到天安门广场现场观礼，李伏玉被推荐为全国劳动模范，推动产业工人获得应有的尊重和体面。依托劳模、标兵先进打造技术创新导师队伍，建立“一对一”“多对多”导师带徒体系，组织集团“导师带徒”活动，人才队伍建设的针对性、传承性和有效性得到进一步增强。先后涌现出全国劳动模范1名，省劳动模范12名，河北省大工匠1名，河北工匠2名，市级劳动模范23名。

三是打造精神弘扬阵地。

大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神，弘扬主旋律，形成新导向。举办春节慰问暨标兵颁奖文艺演出，劳模先进座谈会，拍摄先进人物宣传片，实施关爱劳模行动，组织劳模宣讲团，持续不断地为产业工人发声正名，增强广大职工为实现集团宏伟目标共同奋斗的责任担当，努力造就一支听党话跟党走的XX产业工人队伍。

二、构建“三个平台”，彰显新时代XX工人主力军突出作用

一是构建职业培训平台。

积极落实产业工人培养主体责任，全面推行“入企即入校”企业新型学徒制，加大培训力度，积极建立以岗位技能提升培训为主、贯穿劳动者学习工作终身、适应企业需求的职业技能培训体系。职工教育中心（河港工匠学院）获批省人社厅职业技能提升行动定点培训机构，国家高技能人才培训基地并成为中国交通运输职业教育集团会员单位。积极开展校企合作，与燕山大学、秦皇岛技师学院等签署战略合作协议，全方位多角度促进产业工人素质提升工作，将企业内外培训平台深度融合，相互补充。今年，为了助推复工复产，克服疫情影响，探索开发线上培训课程，将产业工人安全培训、技能培训以录播课的形式投放培训平台，既缓解了线下授课的疫情风险，又实现了产业工人对技术技能知识学习的随时化、常态化。近年来强化企业内部培训师队伍建设，举办“大港工匠研修班”“劳模学堂”等培训班，实现五大XX主体工种培训全覆盖。注重职工文化培育，实现各级工会职工书屋、图书角全覆盖，目前集团共有3家全国级职工书屋，持续开展丰富多彩的读书活动。积极加大教育经费投入，每年投入1000万元左右经费用于职工培训，设立自学成才奖励基金，三年来，奖励自学成才职工近800人次，奖励金额达300余万元，形成了学技术、提素质的浓厚氛围。

二是构建技能竞赛平台。

围绕重点项目、新旧动能转换等开展“一十百千”劳动竞赛，即以职工职业技能大赛贯穿全年，推动十个重点工程（项目）立功竞赛、一百个班组劳动竞赛，千名职工岗位比武竞赛。健全“培训、练兵、比武、晋级、激励”一体化技能竞赛机制，形成了“大赛集团年年有，小赛基层不断线”工作格局和班组、厂队、基层单位、集团公司四级竞赛体系。近年来，集团公司工会高质量承办了河北省国资委电动港机装卸机械司机比赛、秦皇岛市“大众创业、万众创新”技能大赛钳工比赛，同时积极打造集团技能大赛升级版，吸收秦唐沧三地职工参赛，形成环渤海跨港联动的技术比赛新机制，不断扩大影响力。大赛状元除给予6000元奖励之外，直接颁发高级职业资格证书或破格申报工人技师，技能大赛获奖情况纳入职位职级晋级的要素得分。第二名到第六名也在奖励之外晋升一个技术等级，极大提升了职工学技术、比技能、练本领的积极性，有效提升了产业工人队伍的技能水平和整体素质。

三是构建岗位创新平台。

集团高度重视技术引路、创新驱动。建立“一室（创新工作室）一站（技能提升工作站）一网（职工网校）”创新工作体系，形成“选题、立项、攻关、评审、转化”的创新机制。制定集团《科学技术奖励办法》，设立创新工作室专项资金，加大先进创新工作室、优秀创新成果奖励力度。与神华集团黄骅港务公司合作建设“秦唐沧”劳模联合创新工作室。加大企校合作，与燕山大学、秦皇岛技师学院等开展联合创新工作室建设。谋划建设集团“智创空间”，为产业工人创新人才提供交流学习的平台。目前，集团共有30个创新工作室，其中国家级劳模和工匠人才创新工作室1个、省级创新工作室10个，近四年来研发创新成果近1500项，为企业创造经济效益2.1亿元。张海波劳模创新工作室被全总授予“全国示范性劳模和工匠人才创新工作室”，并在全省创新工作室建设推进会上作经验介绍，检测公司“多维创新工作室”在疫情期间研发了无人机消毒、无接触测温门等多项成果，为防疫工作做出了突出贡献，河北工人报、人民网等媒体均与报道。

三、完善“四个体系”，全面打通技能人才职业发展通道

一是完善职位管理体系。

全面推行员工职位体系管理，改革传统职业发展路径，结合产业工人技能特点、意愿和岗位需要进行职业生涯规划设计，打破大锅饭，尊重技能和劳动，建立“纵向可升降、横向可转换”有序贯通的产业工人职位晋升体系，形成了人才培养、使用、评价和激励的管理闭环。科学设定职位任职资格标准，将XX产业工人岗位分为技术工种和普通工种两大序列，结合企业发展需要和岗位价值度，每类工种又分不同职类，分别设置了首席技师、高级技师、技师、高级工、中级工、初级工、辅助工等职位，横向两大序列九大职类，纵向18级，分别对应不同的职级薪酬，产业工人可结合自我的职业规划和企业生产需要，系统规划职业发展。首席技师作为秉承工匠精神、技艺精湛，在改革创新方面做出突出贡献高级技师职位人员与所属单位中层管理人员的职级相当，全面提升产业工人队伍在企业经营发展中的中流砥柱作用，提高他们的职业认可度和岗位价值。2024年XX集团完成了9066余名产业工人的职位认定工作。

二是完善职工激励体系。

2024年集团全面实施了薪酬制度改革，建立了以岗位工资为主的基本工资制度，在发挥薪酬基本保障作用的同时，充分凸显产业工人技能水平与劳动付出，依据岗位设置和职位体系设定生产操作序列18个等级，做到一岗一薪、易岗易薪，XX主体工种首席技师职位的产业工人的薪酬与所属单位中层正职职位薪酬相当。薪酬待遇真正实现向一线技术工人倾斜，真正实现“干多干少不一样，干好干坏不一样”，形成多劳者多得、技高者多得的良性激励机制。全国五一劳动奖章获得者、省突出贡献技师李伏玉等25名产业工人还通过公开竞聘的方式，竞聘到大型厂队副职职位，在企业经营管理岗位发挥他们的作用，让产业工人看到了以技术为本的成长路径，激发了产业工人队伍的人才活力。

三是完善技能认定体系。

发挥职业技能等级认定在人才评价中的“指挥棒”作用，作为首批职业技能等级认定试点单位，建立XX主体工种职业技能等级认定标准，坚持职业能力考核和职业素养评价相结合，加大对产业工人创新能力、现场解决问题能力和业绩贡献的评价比重，帮助产业工人通过技能等级晋升，实现职位晋级、增加薪酬。目前，按照省职业技能等级认定工作要求，正在进行五个工种职业技能等级认定考前培训，完成培训即开展认定，届时将产生首批等级认定的XX产业工人。

四是完善权益保障体系。

建立兼职副主席制度，推选5名基层优秀工会干部和一线劳动模范担任集团工会兼职副主席，扩大工会领导机构的覆盖面和代表性。坚持以职代会为基础的民主管理制度，制定《职代会实施细则》，平等协商集体合同，坚持企务公开，从源头上保障职工的经济利益和合法权益。实施职工提案常态化、职工提案面对面等制度，改善产业工人劳动条件，定期安排职工体检，建成职工心灵驿站，为职工提供安全健康的工作环境。建立职工基本养老保险、补充医疗保险、企业年金、职工团体人身福利商业保险等多类保险，设立职工互助基金会、工残基金、特困职工帮扶基金，为全体职工投保秦皇岛市大病医疗保险，构建多维立体、互为补充、协同促进的大保障格局。建立工会法律顾问制度，聘请法律专业人员为工会法律顾问，为工会解疑法律问题，为职工释惑法律难题。建立职工网上法律咨询服务平台，实现了维权网上网下联动。建设手机端平台“掌上法宝”，让法律服务从“网上”到“掌上”，也使工会服务从“掌上”到“心上”。工会法律顾问制度获评河北工会系统十大法治事件。“掌上法宝”获评省总创新工作成果三等奖。

加强产业工人队伍建设改革功在当代、利在长远。河北XX集团将持续深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，把提高职工队伍整体素质作为一项战略任务抓紧抓好，努力打造一支知识型、技术型、创新型XX产业工人队伍，释放“工人伟大、劳动光荣”正能量，团结引领产业工人为夺取疫情防控和经济社会发展双胜利，建设新时代经济强省、美丽河北做出新的更大贡献！

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