# 【华能人才管理】深化三项制度改革 优化人才成长环境（5篇范文）

来源：网络 作者：水墨画意 更新时间：2024-07-18

*第一篇：【华能人才管理】深化三项制度改革 优化人才成长环境深化三项制度改革 优化人才成长环境2024年12月06日文章来源: 《党建研究》2024第八期作者:中国华能集团公司党组字体：大 中 小中国华能集团公司党组中国华能集团公司是中央直...*

**第一篇：【华能人才管理】深化三项制度改革 优化人才成长环境**

深化三项制度改革 优化人才成长环境

2024年12月06日

文章来源: 《党建研究》2024第八期

作者:中国华能集团公司党组

字体：大 中 小

中国华能集团公司党组

中国华能集团公司是中央直接管理的国有骨干能源企业，发电装机容量已突破一亿千瓦，是亚洲最大、世界第二的发电集团，世界500 强企业之一。近年来，公司党组始终将人才资源作为企业的“第一资源”，大力实施人才强企战略，紧密结合企业人事、劳动、分配三项制度改革，大力推进人才体制机制创新，努力营造有利于人才成长的环境，使人才成为推动公司各项事业发展的坚强支撑。

一、深化人事制度改革，消除制约企业培养、选拔、使用人才的体制性障碍

畅通集聚人才的通道，建立以公开平等、竞争择优为基本特征的人才选用机制。华能通过深化人事制度改革，以内部竞争上岗和人才市场选聘为抓手，进行人才的公开选拔。选用经营管理人才，推行聘任制和任期制，实行契约化管理；选用专业技术人才，采取竞争上岗、公开招聘、专家推荐、海外引进等方式。公司先后为华能景洪、糯扎渡等国家级水电工程，华能资本、财务、核电公司，以及海外收购的澳洲电力公司等单位，公开选聘高级管理和高级专业人才。截至2024 年底，公司各级企业中层以上管理人员通过公开招聘、竞争上岗方式配备的达到1000 余人。

以业绩、能力和贡献为导向，形成科学的人才评价考核机制。对深化三项制度改革经营管理人才，坚持“德才兼备、注重实际、群众公认”的原则，实行领导干部考核常态化、后备干部考核动态优化人才成长环境化的“两化”管理方式，形成了干部能上能下的机制，充分激发了各级领导干部的岗位竞争意识和职业风险意识。公司初步建立了以预算为龙头、对标为主线、责任制为载体、绩效与薪酬挂钩的绩效管理体系，对企业负责人实行经营、安全、发展、党建四项绩效考核。对专业技术人才，实行社会化的专业技术职业资格认证制度，并积极推选国家级专业人才。目前公司拥有国家级人才117 人。

加强能力建设，建立多元化、制度化的人才培养机制。华能充分发挥规划的“龙头”作用，在人才强企总体战略方案下，根据公司产业门类和专业化人才需求，相应制订了“绿色煤电”、核电、“走出去”战略、海外高层次人才引进、边远艰苦地区人才援助等一系列重点专业人才规划。同时，还根据经营管理人才、专业技术人才、高技能人才三支队伍的各自特点，建立了集团公司抓干部培训、产业公司抓专业培训、基层企业抓技能培训的分层分类培训体系。并以“一校、两院、三站”为载体，进一步加强人才培养工作。近年来，公司管理人员参加各类培训超过2 万人次，技能人员参加各类培训超过8 万人次，培训为各类人才成长发挥了重要的推动作用。

以人事制度改革为主要内容的人才工作机制创新，使一大批年富力强的中青年管理人才和具有世界前沿水平的科技人才脱颖而出、大显身手。华能国际电力股份有限公司总经理刘国跃，从基层企业车间技术员做起，45 岁成长为国内最大电力上市公司领军人物，并被评为我国“新世纪百千万人才工程” 国家级人才。学成归国的华能绿色煤电公司总经理苏文斌，率领团队研发和推广的以污染物（包括二氧化碳）近零排放为目标的绿色煤电项目已被列入国家中长期科技发展规划，并被推荐为国际间技术合作项目。

二、深化劳动制度改革，营造“人人都能成才”的良好氛围

坚持素质优良、结构合理的进人原则，建立公开选拔、择优录用的进人机制。华能以先进的定员标准和高效的用人水平为前提，采用网上招聘等公开透明的选拔方式，坚持公开公平公正选人和同等条件下择优录用等原则，严把进人关，杜绝了打招呼、递条子、暗箱操作等不良现象。近年来公开招聘人员数量占企业进人总数的八成以上（其他方式引进人才多为企业急需的特殊专业人才）。自2024 年以来，公司坚持面向国内外公开招聘大学毕业生，共招聘优秀应届毕业生8000 多人，为企业发展注入了新鲜的血液。

打破身份界限，推行全员竞争上岗，建立有利于基层员工岗位成长的激励机制。作为技术密集型企业，基层员工的技能水平对发电企业的效益和安全具有至关重要的作用。为激励基层员工成长为爱岗敬业、技艺精湛的高技能人才，华能在采用职业技能鉴定、技术比武、公开招聘等方式选拔高技能人才的同时，还通过人事用工制度改革，打破传统的“干部”和“工人”之间的界限，变身份管理为岗位管理，进一步激发高技能人才干事创业的积极性。集团还在“主业高工资低就业、辅业低工资高就业”的格局下，对员工实行工作动态考核、岗位动态管理、职位动态轮换，使员工普遍树立起“岗位靠竞争、收入凭贡献” 的观念，极大地激发了广大基层员工立足岗位成才的积极性和主动性。华能新华电厂煤化验班班长沈秀香，刻苦钻研业务，总结归纳出“标准煤样反校法”和“灰分快速试验方法”，成功地解决了煤质化验中的“老大难”问题，被评为“全国电力行业技术能手”、全国“三八”红旗手，享受国务院特殊津贴。

三、深化分配制度改革，以鼓励劳动和创造为目的，加大对人才的激励和保障

收入分配向各类人才适度倾斜，建立规范有效的激励机制。一是形成以岗定薪、岗变薪变的动态工资管理机制。华能以岗位责任和经济效益为依据，参照国内、国际同行业企业先进经验，结合公司内部发电、煤炭、金融等各产业门类的不同特点，进一步深化工资分配制度改革，在保证企业薪酬总水平具有一定市场竞争力的同时，根据岗位市场价值，合理拉开内部分配差距，向优秀人才、向一线岗位倾斜。二是完善企业负责人薪酬分配体系，对所属企业负责人逐步实行年度薪酬制度，并探索期权、股权等中长期激励方式。三是根据按劳分配与按生产要素分配

相结合、短期激励与长期激励相结合、物质激励和精神激励相结合的原则，建立有利于各类人才发挥创造力的激励机制，探索知识、技术、管理等生产要素按贡献参与分配的有效形式和方式。

以优化人才工作环境和生活环境为重点，健全人才保障机制。华能一方面按照国资委有关规定，就职工住房、企业年金、重大疾病医疗救助等方面出台了规范性文件，完善了

职工福利保障体系；另一方面，对优秀人才实行适度的待遇倾斜，体现人才的价值。为吸引海外高层次人才，公司设立了专项人才资金，激发海外高层次人才的贡献热情和创造潜能。公司还在部分基层企业探索设立首席工程师岗位，享受基层企业副总级待遇； 在部分基层企业试行技师津贴制度。

人才支撑发展，发展造就人才。目前公司发电装机规模、销售收入等指标均居行业领先水平，除电力产业保持快速发展外，煤炭产业从无到有，新能源、金融、交通等产业从小到大，境外业务也大幅扩展和提升。我们将继续深入贯彻落实科学发展观，遵循市场规律和人才成长规律，锐意改革，奋力开拓，努力开创人才活力竞相迸发、聪明才智充分涌流的新局面，为促进国民经济平稳较快发展作出新的更大贡献！

**第二篇：优化人才成长和发展环境**

优化人才成长和发展环境

王洲洋

2024年第11期 ——党的建设

省第十次党代会报告指出，要“大力整治用人上的不正之风，优化选人用人环境”；“推动人才工作重心下移，优化人才成长和发展环境，努力把我省人才优势转化为发展优势”。这些论述，阐述了人才对于建设富强、创新、法治、文明、幸福湖北，加快构建促进中部地区崛起的重要战略支点的极端重要性。当前，应进一步提高认识、强化措施，切实优化我省人才成长和发展的环境。

一、坚持辩证的评价方法

优化人才成长和发展环境，首先必须解决怎样评价人才的问题。要坚持用全面的、历史的、发展的、辩证的观点看待人才，用干部的四化方针和德才兼备、以德为先的标准衡量人才。

评价人要看全面、看本质、看主流。金无足赤，人无完人。对于人才的不足、缺点甚至是过错，只要不是大的原则问题，都要本着用人所长的原则，量才施用。一味苛求，就会无才可用。没有宽容就没有人才。领导干部尤其要有容人的胸怀和雅量。但宽容并不是不讲原则。一些领导干部热衷于搞“好人主义”和庸俗关系学，面对错误的思想和行为缺原则、少正气，尤其是对亲近自己的所谓“熟人”、能为自己办事的所谓“能人”、有来头有背景的“狠人”、以及自己的“亲人”，即使问题严重，也往往“宽容有加”，这样的宽容，是对党的事业极端不负责任。

评价人要看表现、看潜力、看发展。一个人的德才素质怎么样，能不能起用，如何用，不能只看他的过去，看少数人的评价，更主要的是要看他的现实表现，看多数群众是否公认。讲凭实绩用干部，有的人就弄虚作假，搞假数字，虚报浮夸；有的为了显示“政绩”，搞一些劳民伤财、杀鸡取卵、祸及子孙的所谓“面子工程”、“样板工程”。对这样的干部，要透过现象看本质，坚决不予任用。要提倡比发展不比数字、比成效不比形式、比可持续不比一时之功。对于那些注重长远、埋头苦干，坚持做扎实的基础性工作的干部，绝不能忽视和亏待。

二、坚持正确的用人标准

未来十年是湖北发展的“黄金十年”。我们要以更宽的视野、更高的境界、更大的气魄，坚持尚贤任能，加强领导班子和人才队伍建设，把各方面优秀干部及时发现出来、合理使用起来。要坚持德才兼备、以德为先的用人标准，坚持以德修身、以德服众、以德领才、以德润才、德才兼备的用人导向，大胆选拔任用那些政治坚定、有真才实学、实绩突出、群众公认的干部。

事实证明，用好一个人，树起一面旗；用错一个人，打击一大片。现在，人民群众反映强烈的是，有的干部忙于应酬，不注重提高领导水平和决策能力，盲目决策，滥上项目，造成人财物的巨大浪费，给后任带来沉重的经济包袱；有的干部为了达到个人目的，做表面文章，欺上瞒下，当面一套，背后一套；有的干部利用手中权力，贪污受贿，挥霍浪费；有的干部得过且过，不仅自己不干事，反而对那些干事的人，横挑鼻子竖挑眼。对这类人，组织上一定要“火眼金睛”，坚决把他们从领导岗位调整下来。要通过有效的组织手段，大力弘扬正气，表彰先进，让一切有识之士、有用之才的聪明才智得到充分施展，让一切搞歪门邪道、不守法纪的投机钻营者没有市场。

三、坚持科学的选人方法

优化人才成长和发展环境，最重要、最根本的就是要通过进一步深化干部人事制度改革，从体制和制度上改革创新，建立让优秀人才脱颖而出的绿色通道。一要重公认，真正落实群众“四权”。必须进一步提高干部选拔任用工作的透明度，真正落实群众的知情权、参与权、选择权和监督权。要在扩大干部工作民主上下功夫，把干部优劣、好坏的评判权、干部任用的选择权交给群众。二要重竞争，真正做到优胜劣汰。坚持民主、公开、竞争、择优的原则，加大竞争性选拔干部工作力度，变“伯乐相马”为赛场选马，使“上”者理直气壮，“下”者心服口服，引导干部靠工作和实绩去赢得竞争。三要重实绩，真正任用政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的人。德才的具体表现就是实绩。要进一步明确干部考察内容，改进考察程序，加强考察监督，力求全面准确地了解干部，避免失真和片面性。

在选人用人问题上，要注意克服和纠正以下几种倾向：一是凭个人好恶用干部。少数领导凭个人恩怨、好恶用干部，说到底是在选人用人上有私心，只凭个人印象，只讲个人关系，只认狭小地域，而不顾党的事业。二是任用优秀年轻干部不及时。用人贵在适时，错过了人才最佳使用期，人才就有可能成为废才、蠢才。要深入解放思想，看文凭而不唯文凭，论资历而不唯资历，重台阶而不唯台阶，不拘一格选人才，及时地把优秀人才选拔到合适岗位上来。三是重使用轻管理。一些地方只注重对干部交任务、压担子，却不注意严格教育干部、有效监督干部。无数事实证明，疏于监督就是害了干部，严格监督就是爱护干部。必须有效加强对干部的监督，让人才健康成长。

四、坚持有效的保障措施

新的形势下，要综合运用精神、物质、行政、法律等手段，激励人才干事业、干成事业、干好事业，保障人才的合法收益和各项权利。对于人才在干事创业中遇到的一些困难和问题，各级党委、政府要满腔热忱地给予支持，做人才的坚强后盾。现在，少数地方存在这么一种现象，每逢班子调整或者干部处于提拔、晋升之时，告状信满天飞。有的当然是干部本人确实存在一些问题，但也有相当一部分是别有用心的人对干事的人恶意攻击。我们干部队伍中绝大多数是好的，但却有少数人，为了达到自己的目的，对能力强、实绩突出、对自己有威胁的人，对不是自己“一条线”上的人，心怀不满，为了不让他们提拔升迁，以坚持原则，向组织上反映情况为名，泄私愤，排“异己”，打击报复优秀人才。还有的人为了排除竞争对手，利令智昏，目无法纪，采取违法犯罪手段，产生了极坏的社会影响。

人才资源是第一资源。保护人才的积极性就是保护人才。各级党委特别是组织、纪检部门平时应当注意全面深入地了解干部，对干部情况做到心中有数，绝不可被一些不实的反映牵着鼻子走，使那些干事的人横遭折腾。要时刻保持清醒头脑，理直气壮地支持人才一门心思干事业。2024年6月至2024年4月，全省各级纪检机关在严惩腐败的同时，为7965名党员干部澄清是非，保护了干部干事创业的积极性。要严格执纪执法，对那些顾全大局，替党负责，确实是关心干部健康成长，如实反映情况的行为要予以肯定，而对那些捕风捉影、污告陷害、造谣中伤的人，不仅要严肃批评，情节严重的，还要依法处理。主要领导干部要一身正气，做到有胆识骏马，无畏护良才，敢为事业用人才，旗帜鲜明地支持干事者，保护改革者，警戒庸懒者，查处诬告者，惩治腐败者，营造鼓励干事创业、鼓励创新创造、鼓励敢闯敢试的良好氛围。■

（作者单位：中共湖北省委组织部）

**第三篇：建设和谐校园文化 优化人才成长环境**

高等学校是知识形成、传播的主要社会场所，也是文化积淀、发展和传承的主要社会机构，高等学校的改革发展对经济、文化、政治的进步有着深远的影响。校园文化建设与发展不仅能够为引领现时段的主流价值文化起到重要的作用，而且对未来社会文化的发展方向也能起到启示和形塑的作用。它能够表达社会的主导思想观念、理想信念、社会风尚、行为规范、价值取向。高等学校承担着为全社会培养人才的重任，需要为国民经济和社会发展提供高水平的精神和智力支持。建设和谐校园文化，能为大学生成长成才和完善知识结构、提升素质能力等方面提供一个和谐的环境，并且在潜移默化的过程中以文化养人、文化造人。人类的文明史，是知识创造、传播的历史，是人类教育发展的历史，尤其是在近现代史上更为直接地表现为高等教育的发展史。到今天，接受良好的高等教育会更有助于人们成就个人价值，实现人生追求。建设和谐校园文化就是要善于发现校园内外有利于大学生成长成才的文化要素，通过总结、积淀，形成文化，为大学生健康成长提供积极向上的和谐氛围，让大学生感受、认同并深深习得这种文化，将此种和谐校园文化的烙印带入日后的工作岗位，在工作中建功立业。和谐校园文化建设面临新的挑战和机遇

第一，大学生家庭经济地位的差异在校园内有所表现，形成对和谐校园文化建设的挑战。改革开放以来，人民群众的物质生活和精神文化生活水平都得到很大的提高。但不同学生家庭的收入差距较大，来自不同家庭经济背景的大学生同处一个校园、共宿一个寝室、共用一个食堂，就目前在校大学生20%的贫困面来说，要在所有大学生中谋求一个和谐的氛围，努力缩小差异面、扩大共同点，是对高校育人观念、校园建设等工作的一个挑战。

第二，大学生就业形势面临很大的压力，成为摆在全社会面前的难题，也对建设和谐校园文化形成阻力。

第三，高等教育收费模式在一定程度上淡化了大学生的母校情结，对和谐校园文

化的传承产生不利影响。高等学校的办学模式采用国家、社会、个人分担办学费用的方式，虽然学生家庭所承担的学费只是学生培养总费用中的一部分，但这形成了事实上的甲方、乙方式的合同关系，与传统的热爱母校教育形成一定的排斥。随着经济社会的发展，高等教育的改革给和谐校园文化建设带来了许多挑战，需要我们认真对待。同时，我们也应充满信心，积极主动地工作，把握好、利用好时代赋予和谐校园文化建设的大好机遇。

第一，经济发展的巨大成就为建设和谐校园文化提供了坚实的物质保障。当前，社会稳定，人民生活殷实。社会各阶层都不同程度地分享到改革开放所取得的成果，人民群众特别是高校的广大青年学生对以胡锦涛同志为总书记的党中央领导全国人民建设小康社会、谋求中华民族的伟大复兴充满信心。这些都为建设和谐校园文化提供了良好的外部环境。

第二，科学发展观和社会主义和谐社会的提出，使全社会认识到社会和谐发展的必要性，人们对和谐的认识已经提升到文化建设层面，和谐的观念深入人心。第三，全社会对大学生成长成才的高度关注更增添了和谐校园文化建设的动力。为加强和改进大学生思想政治教育工作，中央出台了关于进一步加强大学生思想政治教育工作的专门文件，要求始终把“培养什么人”、“如何培养人”这一重大课题摆在突出位置。目前，全社会都在想方设法地为大学生的成长成才创造条件。各高校也以育人为本、德育为先的积极态度，加强全员育人、全方位育人和全过程育人，强调教书育人、服务育人、管理育人和环境育人，自觉服务于大学生成长成才。

和谐校园文化对大学生成长有潜移默化的影响

和谐校园文化要靠身处校园内的全体师生共同建立和推动，而业已形成的这样的和谐文化又会对身处其中的师生产生潜移默化的影响。高校的育人理念要体现在大学生学习生活的方方面面，要充分利用学生所参与的每一项活动，促进和谐校

园文化对他们的熏陶，同时又要通过他们的积极参与来进一步促进和谐校园文化迈上新的层次。

许多大学生充分认识到校园文化建设对个人成长成才的重要作用，积极投身于校园文化的建设过程并从中受益。有些高校的学生环保意识不断增强，能够做到大型集会不留垃圾碎屑，保持良好的环境；有些大学生在毕业离校的时候踊跃参加最后一次义务献血，奉献一片爱心；很多毕业生在离开宿舍时自觉打扫宿舍卫生，留下一个整洁舒适的寝室。这点点滴滴，折射出大学们自觉参与和谐校园文化建设的空前热情，也得到社会各界的高度评价。

第一，以共同的理想来引导大学生积极参与和谐文化的建设。要建设和谐校园文化，就要形成这样的思想共识，即让学生明白，只有把个人的理想和追求同国家民族的命运和发展紧密地结合在一起，才能实现自己的人生价值。

第二，从和谐文化出发，以培育人才为目的，切实关心大学生的发展，解决他们在成长成才中的困难。大学阶段是人格、心智不断健全的特殊时段，大学生会遇到各种各样的生活、学习、工作问题，需要我们为其排忧解难，解疑释惑，奉献出我们的爱心。要把解决大学生的实际困难与和谐校园建设紧密地联系起来，以大学生的和谐成长来促进和谐文化建设，要关心家庭经济困难的大学生，帮助他们顺利完成学业，关心他们的心理健康。

第三，形成全员育人的良好校园文化氛围。所有教师都有育人的职责，专业教师不光要传授知识技术，还要积极参与到大学生的思想政治教育和日常生活管理工作中来，在与学生的深入接触中，加深对大学生的了解，准确解读大学生心声，知晓他们在成长过程中的困难，培养对大学生的深厚感情，带着感情参加日常教学工作，提高教学水平，切实增强教学效果。高等学校新进青年教师都应做辅导员、班主任的工作，在与大学生直接接触的过程中，摸索教书育人规律。

第四，加强思想政治教育队伍建设，维护校园和谐稳定。大学生思想政治工作队

伍的主体是党政干部和共青团干部、思想政治理论课和哲学社会科学课教师以及辅导员、班主任。思想政治理论课和哲学社会科学课教师要积极利用课堂教学帮助大学生掌握正确认识世界的方法论，帮助他们树立正确的世界观、人生观、价值观。党团干部、辅导员和班主任要坚持深入到学生思想政治教育一线，多和学生接触，了解学生思想动态，多做学生的知心朋友，赢得学生的信任。要努力化解影响高校稳定事件的发生，对危机事件苗头要及时发现，及早处理，做好化解工作。

第五，完善渠道，加强沟通，构建和谐的信息交流网络。要做到信息及时上传下达，对大学生成长过程中反映出来的问题，应有合理渠道予以上报，要有专门的部门对信息进行及时处理。高校要完善院系学生工作机制，要坚持设立校长信箱和校长接待日制度。校内媒体要做好信息公示，使广大学生能够及时知晓学校改革发展的情况。（教育部思想政治工作司司长、研究员 杨振斌）

**第四篇：建设和谐校园文化 优化人才成长环境**

建设和谐校园文化 优化人才成长环境

------岩桥乡中心小学校园建设汇报材料

岩桥乡中心小学现有20个教学班，共有学生1000余人，其中寄宿生有700余人。我校本着“以人为本，和谐发展”的办学理念，积极创造优美的人文环境，使学校成为师生愉悦成长的乐园，近年来，我校积极加强校园文化建设，形成了充分展示学校个性魅力和办学特色的校园文化。现将2024年下学期校园文化建设工作总结如下：

一、全面开展校风、教风、学风建设，树立校园精神

校园精神是校园文化的灵魂。良好的校园精神具有催人奋发向上、积极进取、开拓创新的教育作用。为此，我校确立了“创办人民满意教育，构建文明和谐校园”的建校思路。

1、加强师德师风建设：我校师德师风建设工作在全体教职工中开展进行。具体措施是：（1）定期召开领导班子会，要求班子成员公正廉明，勤政务实，做好表率作用。（2）定期召开党员会议。要求全体党员积极参与到师风师德建设中去，大力配合学校开展师德师风的各项工作中，把师德师风和党风廉政建设结合起来，在“保持共产党员的先进性”学习活动中，做师德师风的楷模。（3）每周一召开教职工例会，统一部署一周工作，要求教职工根据工作岗位对自己的工作作风、教学态度、教学质量、工作效率进行自查；要求做到不乱收费、不向学生推销教辅资料；关心爱护每一个学生，做到不体罚学生、不歧视学生；要求教师严格遵守学校的各项规章制度，不迟到，不早退，不旷课，不打牌，讲究形象，做好表率作用，真正做到“为人师表”。（4）设立校长信箱。让教师和学生对学校进行政进行监督，让师生们共同参与到学校的管理中来，为学校的发展出谋划策，树立人人都是学校的主人翁意识。（5）公开学校办公室的电话，接受学生家长和社会各界对学校师德师风的监督。学校收到投诉后及时进行调查，进行处理、整改。通过以上措施，我校全体教职工能够做到“依法执教、爱岗敬业、热爱学生、团结协作、廉洁从教、为人师表。”

2、加强德育建设：坚持把公民道德教育与学生行为养成教育相结合，具体细化为“四个文明窗口建设”----行为文明、集会文明、寄宿生文明、校园环境建设，以养学生高尚品德素质为目标，多方位、多层次的强化教育。具体做法是：（1）将知、情、意、行有机的结合起来，做到晓知以理、动之以情、导之以行。每个班级都张贴《班级德育一日常规》、《班级一周常规》、《小学生守则》、《小学生行为规范》等内容，要求班主任有计划的组织学生学习。（2）在组织学习后，由教导处和少先队组织考核检查，以强化认知，增强了检查评比的可操作性，规范了学生的行为。（3）新生入学时，教导处组织召开“行为规范教育”专题讲座报告会，对新生在校日常行为规范进行比较系统的教育培训，严肃校纪校规，使之能尽快地熟悉并适应新学校的学习生活。（4）学校充分利用少先队的先锋作用，对每个年级都进行优秀班级评比，大促进了每学生的自觉性、守纪性，讲文明，讲礼貌。（5）在少先队设立“校园文明督导岗”让每一位学生都参与校园管理，在督导过程中，通过教育他人，达到自我教育，自我约束，不断提高自身道德素质。（6）设立“好人好事投递箱”。一学期来，学生精神面貌、道德素质不断提到提高，校园内好人好事层出不穷。

3、加强教育教研建设，努力提高教育教学质量。（1）坚持领导随堂听课、教师互相听课制度，作业认真批改、每周查备课、每月常规检查、期末综合检查等教学管理制度。建立教学质量测评制度，了解学校各科教学质量，教导处作出定量分析，把握学校教学现状，从而提高教学质量。（2）加强教研活动，促进教师业务水平的提高，努力提高教育教学质量。我校组织教师一面开展校本培训，一面开展教学研讨活动，将校本培训与教研活动相结合，通过学习、教研提高教师参与教研的意识，提高教研质量。本学期，我校组织了全体老师到荷花池小学听课、学习，与荷花池小学的老师互相交流教学经验；派出了三名优秀的教师带着三堂优质课到水宽小学支教，共有26名教师参加这次活动；选派青年教师李难平到郴州参加省级英语教学比武，荣获了二等奖的佳绩；成功举办了第一届“小星星杯”英语朗诵比赛。（3）改革创新。我校在本学期推出了集体备课试行制度。要求在有两个班以上的年级实行集体备课，所有老师一起钻研教材，探讨教法，丰富了思维，凝结了智慧，提高了效率，在一学期的试行后，取得了令人满意的效果。

4、加强对村小的督导

我小学部现有12所村小，规模不一，层次不一，环境不一。为了加强对村小工作的指导，我校特派工会主席吴和平同志任村小督导专干，加强村小校园文化建设。学校领导每学期至少到村小督导4次，教导处必须经常下村小指导教学工作，选派优质课送教下村，及时给村小教师带去最新的教学方法及先进的教学理念。定期召开村小负责人会议，及时了解村小各项动态，及时解决有关问题。

二、充分利用已有资源，形成对比，彰显成效

1、充分发挥宣传媒体的功能作用，营造良好文化氛围

（1）广播、宣传窗、黑板报是进行良好文化氛围建设的重要设施，发挥它们的作用是开展校园文化建设的确重要一环。本学期，我校十分重视宣传窗的教育优势，在里面张贴国家领导人的照片和有关奥运会的知识，张贴国家有关政策（如“两免一补”），张贴学生优秀作品，学生活动，优秀学生......以爱国主义、集体主义和社会主义为主旋律，以科学的理论武装人，以正确的舆论引导人，以高尚的情操塑造人，以优秀的作品鼓舞人。由于政策优良、宣传到位，家长送子女读书的积极性空前高涨，教师工作热情倍增，学生的精神面貌焕然一新。（2）充分利用学校广播对学生进行思想品德教育。目前我校的广播室已走上了规范播音的轨道，每天早、中、晚都由少先队组织播音，宣传学校的好人好事，播诵学生的优秀作品。根据不同时段设计不同的广播板块，大大活跃了校园文化氛围。（3）充分利用班级黑板报对学生进行教育。我校规定每个月各班都要出一期主题班刊，并进行检查评比。

2、开展各种主题文化活动，全面培养学生个性特长

校园文化建设的内容是多方面的。充分利用各种主题文化活动，全面培养学生个性特长是我校开展校园文化建设的重要举措。我校坚持定期开展“中小学弘扬和培养民族精神月”、“安全教育周”、“心理健康教育周”等活动；坚持每周一升国旗，并利用“国旗下的讲话”对学生进行“五爱”教育；坚持举办知识竞赛、朗诵比赛、书画比赛、读书比赛等活动......全面发展学生的个性特点。为了提高我校学生的英语学习兴趣，我校成功办了岩桥中心小学第一届“小星星杯”英语朗诵比赛，掀起了学生学习英语的热潮。

三、不断完善文化设施，努力建设高雅校园环境

校园环境是对学生进行教育的隐性课程，优美、高雅的环境能美化学生的心灵、陶冶学生的情操，对学生起到潜移默化的作用。我校将校园环境的建设作为校园文化建设的重要内容，在资金贫乏的情况下，从未对校园环境的建设、改造、更新，使学校的环境更适合学生的教育和培养。

1、积极筹措资金，搞好校园美化、净化，发挥环境的教育功能

校园是师生活、学习、活动的场所，在校园环境和校园文化建设中，我校坚持以“注重远景布局规划，配套设施规范齐全”和“整体规划、分相设施、逐步完成”为目标。具体措施有：（1）位移食堂。以前食堂隔厕所只有3米之远，师生们的饮食安全得不到保障，本着关心爱护学生、为了学生身体健康，使学生茁壮成长为宗旨，在上级领导的关心下，2024年暑假斥资8万余元对食堂进行了位移，保障了师生们的饮食安全。（2）清理整顿教学楼后面的臭水沟。长期以业来，教学楼后面由于围墙附近的老百姓常年累月地向学校排放污水，致使教学楼后面形成了一条臭水沟，臭气熏天，学生们都不敢打开后面的窗户。由于种种原因，这个问题一直没有得到解决。本学期，学校领导高度重视，决心还给学生一个良好的学习环境，决定对其进行改造。学校的经费是十分困难的，凭借学校之力是无法解决问题的。于是，向教育局导和乡党委、政府打报告，请求支援。领导们在实地查看后，十分支持，共拨款1.1万余元对臭水沟进行了硬化，同时修了一条高标准的盖板水沟，彻底解决了这个历史遗留问题。（3）整修操场。我校操场原有两个篮球场，其中一个已破烂不堪，不能使用。球场周围是1400平方米的沙土地，晴天一身灰，雨天一身泥，师生们苦不堪言。校长唐刚刚再次做出重大决策，对操场进行全部改造，还孩子们一个舒适的活动场地。通过预算，完成整个操场的整改需要6万余元，在教育局领导和乡党委政府的大力支持下，多方寻求帮助。岩桥乡政府资助8000元，公坪水泥厂无偿捐助水泥5吨，县农业开发办捐助资金5千元，阳光书店老板王凯歌捐助了现金1000元。同时，还得到了施工方张老板的支持。在各方的大力支持下，及时对学校操场全部进行了硬化，并购买了一对新篮球架，彻底解决了困扰了师生们多年的难题。（4）整改跑道。由于年久失修，学校跑道也成了晴天的小沙漠，雨天的小河，我校在资金非常紧张的情况下，拿出5千元对其进行了整改，新铺了煤渣。

通过努力，学校的脏、乱、差得到了很好的治理，极大地改善了育人环境，校园宽敞、整洁、优美。

2、强化“校园即我家，美化靠大家”的观念。教育学生爱护学校一草一木，积极培养学生参与校园的美化净化工作，采取分片包干的办法，实行教室、宿舍、公区每天两小扫、每周一大扫的清洁卫生制度。

3、创设完善物质条件。在进行校园环境改造的同时，学校还十分重视校内的文化硬件设施的建设，积极筹措资金，改造和建设各种文化设施和设备。本学期来，我校加强了对图书室、阅览室的建设，对学生真正开放图书室，让学生在学习课本知识的同时获取更多的精神食粮。同时，为了丰富学生的知识，开拓学生的视野，培养学生的爱国情操；为了让老师们能充分利用电化教学，灵活教学方法，提高教学质量，学校又一次做出了重大决策，建设校园电视教学网络。他把这一想法向教育局领导和乡党委政府作了汇报，得到了充分的肯定。在乡党委、政府的支持下，岩桥乡17个行政村和乡政府各部门纷纷解囊，各捐资500元，其中巽公坡村、岩桥村分别捐助了1000元。同时，小星星英语学校也为我校捐助了1000元，县广电局免费提供了所有安装电视网络所需的有线电视电缆。乡电视台负责免费安装调试。2024年12月，我校已在16个寄宿生班级安装了34吋的彩电，都配有DVD，标致着我校的校园电视网络已建成。学校组织学生每晚上点准时收看“新闻联播”，教师利用DVD播放教学片，形成了学校教学又一新亮点。

三、我校下期校园建设工作思路

进一步加强校园文化的建设，进一步完善教学设施。

1、继续狠抓教学质量。充分调动老师载工作积极性，确保岩桥小学各年级的教学质量在稳定的基础上再上一个台阶。

2、继续严抓安全教育。用制度来管理学生，用情感来打动学生，每天都要对学生进行安全教育，确保不出重大安全事故，创建和谐平安校园。

3、进一步加强对学生进行卫生、常规教育。让学生进一步养成良好的卫生、行为习惯。

4、进一步完善学校管理制度，实行人性化的管理，为老师们创建一个和协的工作平台，进一步提高教师的工作积极性。

5、努力改善学校的育人环境。（1）争取能修建一栋学生宿舍楼，改善师生们的住宿条件。（2）改造校门口。拆除学校门口破旧的平房，修建一个花园。（3）再建一个宣传窗，加强对学生的教育和引导。（4）继续绿化校园，为学校空地铺上草皮。（4）逐步改变教学的薄略状况，争取在下学期修建一个多媒体教室，让教师的教，学生的学，都紧跟时代步伐。

岩桥中心小学 2024年2月

**第五篇：深化人事制度改革激发人才创造活力（本站推荐）**

深化人事制度改革激发人才创造活力

胡锦涛同志在庆祝中国共产党成立90周年大会上指出：“在新的历史条件下提高党的建设科学化水平，必须坚持德才兼备、以德为先用人标准，把各方面人才集聚到党和国家事业中来。”人才是企业发展的根本，企业的竞争关键是人才的竞争。只有始终坚持公道正派，持续深化人事制度改革，才能选好人、选对人，激发广大干部职工创造活力，为矿井改革发展提供强有力的人才保证和智力支持。下面，结合学习七一讲话精神，就深化人事制度改革谈几点粗浅的认识：

一、坚持德才兼备、以德为先用人标准，健全完善选人用人机制 用好一个人，会激励一大片；选错一个人，会挫伤一群人。要坚持民主、公开、竞争、择优，完善干部选拔任用、科学管理、培养锻炼、引导激励机制，不断提高选人用人公信度。一要坚持正确用人导向。选拨任用干部既要看才、更要看德，要树立注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的用人导向，从政治品质和道德品行等方面完善干部德的评价标准，真正把政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、职工群众信得过的干部选拔上来。二要健全完善以公开竞聘为主要形式的市场化选聘机制。推行公开选拔、竞争上岗等竞争性选拔干部方式，逐步增加市场化选聘比例。坚持考试与考察相结合，突出岗位特点，注重工作能力，强化实绩导向，全面准确地了解干部的德才表现。完善差额选拔办法，逐步推行差额推荐、考察。三要完善轮岗交流制度。加大重要部门、关键岗位、本部 1

与外部开发单位之间的交流力度，既选派机关管理人员到基层和艰苦环境锻炼，又注重从基层和生产一线选拔管理人员充实上级机关，通过多岗位锻炼丰富阅历、提高本领。四要加强领导干部后备队伍建设。加大培养选拔优秀年轻干部力度，有计划、分层次、按职位建立领导干部后备队伍。建立来自基层一线领导人员培养选拔链，大力选拔经过艰苦复杂环境磨练、重大问题考验、实践证明优秀、有培养前途的年轻干部。

二、加强领导班子建设，健全完善考核评价体系

要以“四好”领导班子创建活动为载体，大力加强领导班子和领导干部思想政治建设、作风建设、能力建设、制度建设，努力建设善于推动科学发展、促进企业和谐的高素质领导班子和领导干部队伍。一要着力提高思想政治水平。要深入学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想以及科学发展观，积极开展社会主义核心价值体系学习教育，引导各级领导班子和领导干部坚定理想信念，提高理论素养，自觉践行社会主义荣辱观。二要着力增强推动科学发展能力。实施“素质提升工程”，重点提高谋划发展、优化发展、推动发展的本领和应对危机、把握大局、驾驭市场、化解风险、克服困难的本领，增强新形势下团结职工、维护稳定等方面的能力，切实抓好发展这个第一要务、履行好维护稳定这个第一责任。优化领导班子配备，形成班子成员年龄、经历、专长、性格互补的合理结构。三要着力健全完善考核评价机制。完善考核标准，注重从履行岗位职责、完成急难险重任务、关键时刻表现、对待个人名利等方面考核干部的工作实绩。完善考核方法，把考核和平时考核、任前

考察、组织人事工作巡察有机结合起来，增强考核的全面性和准确性。强化考核结果运用，把考核结果作为干部选拔任用、管理监督和激励约束的重要依据，不断增强各级领导班子的事业心和责任感。

三、坚持从严管理干部，健全完善领导干部管理监督机制

坚持对干部严格要求、严格教育、严格管理、严格监督，建立健全强化预防、及时发现、严肃纠正的领导干部管理监督机制。一要注重超前预防。扎实做好函询、述职述廉、巡察、经济责任审计，健全完善谈心谈话制度，对干部存在的苗头性问题早发现、早提醒、早纠正。完善并严格执行领导干部问责制，对失职渎职、造成重大损失或恶劣影响的干部严肃追究责任。加大从源头防治用人不正之风的力度，健全选拔任用监督机制和严重违规用人问题立项督促检查制度，完善选拔任用工作有关事项报告、选拔任用工作专题报告等制度。二要强化公开监督。扩大干部工作信息公开，逐步做到把选人用人政策和标准交给职工群众，把选人用人的程序和方法亮给职工群众，把选人用人的相关情况反馈给职工群众，自觉接受职工群众监督，不断提高选人用人公开性和透明度。

四、加强人才队伍建设，健全完善人才激励机制

坚持党管人才原则，牢固树立“人才是第一资源”观念，完善人才培养、吸引、使用、评价、激励办法，努力形成人才辈出、人尽其才的良好局面。一要加强高层次创新人才队伍建设。深入实施人才工程，围绕矿井改革发展，加强经营管理、专业技术、高技能人才队伍建设，注重紧缺专业优秀人才、高技能人才的引进、培养、管理和使用。积极引进培养行业领域专家学者级高层次人才和掌握核心技术、创新型的科技领军人物。二要完善人才工作机制。要完善教育体系，改进人才培养模式，构建促使人人能够成才、人人能够发展的人才培养开发机制。要以岗位职责规范和能力素质指标为核心，注重能力、业绩和贡献的导向作用，健全科学的人才评价体系。实施优秀技术技能人才评选活动，激发调动广大职工学业务、精技术、提素质的积极性和主动性。三要积极营造人尽其才的良好环境。要积极主动地为各类人才施展才华创造条件、提供机会，使他们在岗位上施展才能、实现价值、贡献力量。要创新人才激励机制，在坚持用感情留人、用事业留人、用适当的待遇留人的同时，更加注重用与市场经济相适应、与工作业绩相联系、充分体现人才价值、保障人才合法权益的奖励机制吸引人，激发各类人才创新活力，切实为矿井改革发展提供有力的人才支撑和智力支持。

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