# 优化尖山区人才发展环境政策体系

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2024-07-23

*第一篇：优化尖山区人才发展环境政策体系关于进一步优化尖山区人才发展环境的实施意见为进一步优化尖山区人才发展环境，更好地以科学发展观指导和谋划人才工作，加快推进科教兴区和人才强区战略，为“一轴一带并举，三区四城同建”建设提供强有力的人才支撑...*

**第一篇：优化尖山区人才发展环境政策体系**

关于进一步优化尖山区人才发展

环境的实施意见

为进一步优化尖山区人才发展环境，更好地以科学发展观指导和谋划人才工作，加快推进科教兴区和人才强区战略，为“一轴一带并举，三区四城同建”建设提供强有力的人才支撑，现结合我区实际，提出如下实施意见。

一、坚持“四个优先”，提升人才工作理念

要把优化人才发展环境作为提升区域经济综合实力的优先战略，坚持“四个优先”，即人才资源优先开发，人才结构优先调整，人才资本优先积累，人才投入优先保证。牢固树立“人才资源是科学发展第一资源”的观念，坚持解放思想，敢于打破体制机制障碍，不拘一格使用人才。

坚持以人为本，促进人才全面发展。加强对人才的教育引导，充分调动人才的工作积极性，激发各类人才创新创业的意识。鼓励和支持优秀人才到农村去、到基层去、到艰苦的地方去建功立业。

二、强化政策引导，加大规划执行力度

进一步完善人才发展的相关配套政策，在人才培养、引进、激励和保障等原有政策的基础上，对人才得住房、医疗和子女就学等方面提供更大的支持。一是积极实施人才安居工程。根据区域经济发展状况和不同层次人才的住房需求，实施人才安家补助、1人才租房补贴。二是开辟医疗绿色通道，为高层次人才提供便捷、周到的医疗服务。三是充分利用现有教育资源，多渠道解决人才子女就学问题。

加大我区“十二五”人才发展规划和人才中长期发展规划的执行力度，进一步加强人才工作的研究、指导、协调和调动。大力推进重点产业人才集聚、重点项目人才保障、非公领域人才服务、新农村建设人才培育。进一步落实党管人才工作机制，抓好党政人才、经营管理人才、专业技术人才、高技能人才队伍建设。夯实人才工作基础，健全人才工作网络，扩大人才工作覆盖面，推进人才工作向基层延伸、向“两新”组织延伸。

三、坚持引育并重，加强人才队伍建设

加大紧缺急需人才引进力度。有计划地引进和招聘“一轴一带并举，三区四城同建”建设和重点项目紧缺急需人才。积极创造条吸引科研院所落户我区，带动高层次优秀人才流入。加大人才储备力度，积极储备一批学历层次高、专业紧缺、综合素质好的青年人才。认真落实好“大学生村官”到村任职工作。通过多种途径，鼓励和吸引尖山籍优秀人才回乡发展创业。积极参与本市海外人才集聚工程，吸纳我区产业发展中紧缺的高端人才。

创新人才培育机制。探索建立区域内高校与企事业单位共建人才培育机制，积极发挥各类培训基地作用，加紧培育产业紧缺人才。将我区产业项目需求与高校、院所的专业、人才资源优势相结合，促进技术、项目和人才的交流互动。强化校企合作产学

研载体建设，按照政府引导、企业主体、市场导向的原则，选择一批重点扶持的创新型企业，建立创新型人才培育和科研基地。

加强人才队伍能力建设。继续做好区领军人才、拔尖人才和青年尖子选拔培育工作，发挥他们的引领示范作用。积极拓展高层次人才海外培训。继续开展大规模干部教育培训工作，实施专业技术人员继续教育，落实高技能人才培养计划，加大对农村实用人才的培训开发力度。指导企事业单位将人才的职业资格、学历、职称等于人才的任职岗位、工资报酬相挂钩，鼓励人才自主学习，岗位成才。

四、搭建工作平台，健全公共服务体系

根据用人单位需要和人才需求，积极搭建各类服务平台。一是积极发挥人才市场的作用，促进用人单位和人才之间的供需交流。二是建立重点企业联系制度，畅通政府、企业和人才之间的信息沟通。三是通过组建人力资源开发协会、举办人才沙龙等方式，搭建人才交流联谊平台。

结合尖山区新一轮经济社会发展的要求，特别是要紧紧围绕“一轴一带并举，三区四城同建”建设和区重点项目，开展紧缺人才需求调查，建立尖山区人才开发目录，调整充实人才信息库，完善全区人才动态统计机制。加大人才户籍引进和居住证办理的政策落实力度。探索建立单位和个人的失信惩戒机制和人才评估制度。

五、加大投入力度，增强财力支撑保障

加大公共财政对人才开发的投入力度，建立人才发展投入的长效机制。按照要求，设立尖山区人才工作专项资金。加大人才资金对高级专家管理、人才培训、科技攻关和学术交流、优秀人才激励保障、人才储备、引进高层次人才安家补助等工作项目的支持力度。

发挥用人单位的主体作用。按照“谁培养、谁使用、谁受益”的原则，鼓励和引导企事业单位加大人才资源开发的资金投入，不断强化人才发展的财力支撑，促进人才队伍发展和素质提升。

六、加强指导考核，营造良好发展氛围

坚持党管人才的原则，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的工作格局。加强区人才工作领导小组成员单位及其办公室力量，建立安邦乡（街道）人才工作领导小组及其办公室，形成区、乡两级人才工作组织网络。明确工作职责，实行目标管理。建立健全人才工作考核激励机制，将人才工作纳入对安邦乡（街道）的绩效考核体系，实行年度考核。对成员单位实行职责分工和年度工作评估，定期评选优秀工作项目，表彰在人才工作中成绩突出的单位和个人。

尊重人才成长的客观规律，充分理解、充分信任、热情关怀、放手使用人才。大力宣传优秀人才的先进事迹，提高人才的社会影响力，营造爱才、惜才、引才、用才和“敬奉贤人、见贤思齐”的浓厚氛围。以更广阔的事业舞台、更开放的制度环境、更积极的激励措施、更便利的生活条件，激发各类人才创造、创新、创业的活力和热情，为推动尖山区“一轴一带并举，三区四城同建”建设提供有力的智力支撑和人才保障。

本章自发布之日起试行，试行期至2024年12月31日止。如遇尚未享受有关政策的，执行期顺延至期满。本意见由尖山人才工作领导小组负责解释。

**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：优化人才环境建设做好人才发展文章**

优化人才环境建设做好人才发展文章

——浅谈永州人才环境建设问题

近几年来，永州市委、市政府高度重视人才环境建设，坚持以科学发展观为指导，大力实施人才强市战略，制定和实施人才发展政策，下大力气狠抓党政人才、企业经营管理人才和科学技术人才的培养、聚集、使用，全市已经形成尊重知识、尊重人才的 “大环境”，有效地促进了各类人才茁壮成长，为建设速度永州、活力永州、和谐永州提供了人才保障和智力支持。

我作为一名国有企业的经营管理者，深深感受到永州人才环境建设的热力和温暖，现就这个问题并结合自己的亲身经历和体会发表一些初浅看法，供大家参考

市委高度重视 倾力营造人才发展环境

当今世界的竞争，从根本上说是人才的竞争，谁能够抢占人才的制高点，谁就能赢得主动权。目前，我国东部地区已经占据了明显的人才优势，而西部和东北地区正在利用西部大开发和振兴东北老工业基地的有利契机，人才资源开发日渐强势。永州地处中部基础比较薄弱的地区，经济欠发达，在人才建设的硬环境上处于弱势，更容易受到人才冲击、人才争夺、人才流失的不利影响。面对严峻的形势和压力，市委、市政府高瞻远瞩，高度重视，果断决策，加大宣传，教育市民，牢固树立人才是第一资源的理念、企业家是稀缺资源的观念，采取多种举措，千方百计营造有利于企业经营管理人才生存和发展的环境。

纳入规划，为企业经营管理人才提供发展保障。《永州市十一五人才发展规划》明确提出：按照建立现代企业制度的需要，培养造就一批职业化、现代化、国际化的优秀企业家；按照德才兼备的原则，培养一批能够忠实代表和维护国家利益、实现国有资产保值增值的国有产权代表；建立一支精通世贸规则、能够监督国有资产有效的专职监事队伍；综合运用企业内部培养、市场招聘等手段，培养一批高素质民营企业家。《规划》还将企业建立研究开发机构，按销售收入的一定比例提取研究开发经费等等，都一一予以明确，为企业经营管理人才的培养、使用，从制度上、政策上、资金上提供了可靠保障。

鼓励创业，为企业经营管理人才提供发展舞台。永州市委、市政府按照省委、省政府“敞开南大门，对接粤港澳”的战略决策，充分利用沿海产业梯度转移和中部崛起的机遇，大力发展加工贸易产业，走“工业园区化、园区产业化、产业集群化”的产业转移承接之路。围绕长丰汽车等骨干产业承接配套，建立了长丰工业园；围绕承接沿海产业转移，以蓝山为重点，建立了“蓝（山）、宁（远）、道（县）、新（田）加工贸易走廊”；围绕中心城区高新技术产业，建立了凤凰园经济技术开发区国家级出口加工区。全市初步形成起南边承接纺织、服装、制鞋、玩具制造、通信电子、五金等劳动密集型产业集群，北面承接汽车制造及其配套、食品加工、IT电子、医药等技术密集型产业集群。园区的建立，产业的承接，做大了人才载体，用事业留住了人才，让那些想创业、能创业的人找到了施展抱负和才华的舞台。永州的新型工业化和农业产业化，吸引了大量的经营人才和管理人才，涌现出一大批优秀的企业经营管理人才和企业家，其中，以长丰集团当家人李建新为代表的国有企业经营管理人才，把一个名不见经传的“猎豹”汽车，打造成响当当的一流品牌汽车；尤其是更多的优秀

民营企业经营管理人才有如雨后春笋、破土而出，如国家级农业产业化龙头企业金浩植物油公司总裁刘翔浩、省级农业产业化龙头企业天龙米业公司董事长罗济民、湘妹食品公司董事长周太平、天圣有机农业公司董事长李拥军、恒惠饲料集团董事长陈平衡等等，他们发挥聪明才智，把永州的粮食产业化舞动得风生水起，把永州的粮油资源精深加工成名优米面油，畅销外地市场，业内已有“湖南优质大米五分天下永州占其二，外销名优大米永州居首位”的美誉，全省“大米加工企业五强”排名，永州天龙、银光米业公司占有两强，“食用油加工企业五强”排位，金浩植物油公司位居首席，“十佳诚信企业”推荐，恒惠饲料公司位列其中，“成长性十佳企业”评选，湘妹食品公司榜上有名，永州粮食产业化位居全国先进行列。这些打造“中国名牌”、“湖南名牌”产品、享誉省内外的国有或民营企业家，是市委、市政府优化人才环境，激活人才资源，实现永州经济社会超常规发展的最好例证。

破除壁垒，为企业经营管理人才提供发展空间。永州市委、市政府敢于冲破行政机关干部只能进、不能出，企业干部只能扎根企业、不能进机关的屏障，适时将一些年纪较轻、思想较活跃、业绩较突出的优秀企业经营管理人才交流到行政机关工作，充分发挥他们创新求变的思路、求真务实的作风、真抓实干的本领，帮助他们开拓视野、增加知识、提升才干。去年，市委采取优中选优，将四名优秀国企负责人交流到行政机关工作，稳定了国有企业经营管理人才队伍，激发了国有企业经营管理人才的工作积极性和主观能动性。

创造条件，为改制企业经营管理人才提供帮助。永州市委、市政府对那些曾为国有企业发展做出过贡献，在企业改革改制中勇于担当、做出成绩的企业负责人关爱有加，从政治上关心这些人才、经济上补助这些人才，减轻他们面对的压力。采取专门措施，让他们供职于企业临时管理办公室，充分发挥国有改制企业经营管理人才的作用，继续为企业改革、维稳、发展服务。此举，不仅稳定和储备了一批企业经营管理人才，而且让国有企业经营管理人才备感温暖。

企业全力跟进 创新人才发展“小环境”

企业是经济社会的细胞，也是党的政策落脚点和经济社会发展的基础。湖南永州下河国家粮食储备库、湖南省冷水滩面粉厂是库厂合一的国家大二型粮食企业，聚集了一大批高学历、高素质人才，其中高级职称10余人、技师30余人，本科学历50余人、大专学历120余人、中专中技学历200余人，可谓人才济济。2024年，企业实行改革，全体职工置换身份，近500名职工全部成为“社会人”。人向何处去？企业何处走？是散伙走人，把人推向社会，任人才流失？还是发挥人才作用，整合资源，创新再发展？这个严峻的问题摆到了我们留任的几位班子人员面前。在艰难的思索过程，我们通过认真学习市委关于人才环境建设的要求，深刻领会到“人才是企业的财富”，决定采取“留”、“荐”、“帮”、“扶”相结合的人才管理和使用办法，让人才各得其所、才尽其用，共同创业发展。

发展产业，留住人才。我们对接现代企业制度，联系企业实际，形成了“五大实业和谐发展，八个项目创利生财，做大做强湘君产业”的科学发展思路，增加就业岗位。所谓“五业和谐发展”，是指发展“以惠农为主的粮食订单业，以面粉为主的加工业，以储备为主的仓储业，以货场为主的服务业，以经营为主的贸易业”等五大产业；所谓“八方创利生财”，是指“面粉面条系列产品加工，副产品加工转化饲料，粮食储备保管，粮食贸易经营，大宗货物中转，闲置车间仓库租赁，资产招租利用，物业开发管理”等八项实业全部开动，实现人员安置就业、企业创利增收。这些产业项目设立经营、管理和技术岗位56个，通过公开竞争，招聘能经营、善管理、敢开拓的骨干人才到位。这些骨干人才发挥领军作用和集聚效应，滚动开辟新的生产经营门路，开辟就业岗位近500个，帮助那些有就业愿望、又有就业能力的置换职工实现了再就业。

积极外联，推荐人才。对那些有一技之长、一心想另谋高就的人才，我们再就业服务办公室积极向外单位、外企业推荐，帮助他们找婆家、谋发展。我市熙可公司、恒惠饲料集团、步步高和家家福超市，以及粮油食品加工企业的中层干部一半以上来自我们单位的经营管理人才。原副厂长、高级工程师刘彰明同志自愿置换身份后，到一家民营企业任总工程师，年薪10万元以上；统计师桂艳萍、工程师曾凡忠等一大批有一技之长的人才，都已在我市知名企业找到了施展才干的重要位置。

主动服务，扶植人才。对那些有一定的经营思路和经营实力、想自主创业当老板的人才，我们主动帮助他们分析市场、选准门路、组织培训、筹集资金、开业经营，圆了一批人才的自主创业梦。经过几年的摸爬滚打，我单位置换身份职工中脱颖出几个经营大户，涌现出一批资产在几十万元以上的老板，如麦麸经营大户陈向东、豆粕经营大户谢碧馨、副食经营大户伍李萍、房地产新人张柏林、杨六春等等。这些人才创业有成，既是我市人才环境建设的真实写照，也是我们企业认真贯彻落实市委人才环境建设政策的工作成果。

建立一支适应知识经济时代和现代企业管理要求、高素质的企业经营管理人才队伍，既是永州赶超崛起、实现富民强市的必然要求，更是企业认真落实市委人才环境建设政策的工作要求。为此，我提以下三点建议：

完善《永州市十一五人才发展规划》。建议增加党政机关优秀人才到企业、以及非公有制经济单位挂职或创业的具体政策。既可以为企业发展服务，又可以为公务员熟悉市场、更好地驾驭市场经济提供锻炼舞台。

大力引进培养激励优秀经营管理人才。加大专业技师和高级技工的引进和培养力度。对引进的高级经理人才，建议给予10—15万元的安家补助费。对有突出贡献的企业家或企业经营管理者给予奖励。

建立企业经营管理人才培训制度。应有计划的对本市骨干企业经营管理层人员，或送进高校“充电”，或选送到沿海地区大企业挂职，或派到科研机构研修。

以上看法是我个人一孔之见，不一定准确、也很不全面。但我坚信：永州人才发展环境的春天已经来临，永州必将人才辈出，人才必将推进永州后发崛起的前进步伐。

**第四篇：优化发展环境相关材料**

“优化发展环境”心得体会

通过学习，使我们清醒地认识到优化发展环境要求全体机关干部及工作人员要同心协力，从自己做起，从现在做起，从细节做起，坚持不懈的转变工作作风，提高服务意识，为我市经济发展提供良好的政务、经济和社会环境。

一、从我做起，从小事做起，着力提高思想认识

思想是行动的先导，纪律是成功的保障，只有从思想上、认识上引起重视，作风才能转变，素质才能提高，环境才会改善，办事效率才能提高。第一，要增强责任感和职责意识，把工作作为一种责任，完不成工作就要负责任，只有具备了这样的紧迫感才会有工作的动力。第二，要增强工作的信心和勇气，信心是干好一切工作的出发点，大事小事都要有信心才能干成、干快、干好。工作中瞻前顾后、顾忌太多，任何事都干不好。第三，要增强纪律性，纪律是干好各项工作的保障。时刻用纪律来束缚自己，杜绝门难进、脸难看、事难办的三难现象，更不能不给好处不办事，给了好处乱办事，时刻做到他律和自律，要在领导的严格要求下自已身体力行。第四，要勤奋工作。不能光说不做或多说少做，上热下冷，领导不要求就不做的敷衍现象，干任何工作都要有满腔热情。在办事热情上象办自己的事一样为下属单位办事。在原则问题上，要寸步不让，在态度上要热情周到。每位工作人员的办事效率和办事形象，都代表着住建局的形象，只有人人都从自己做起，从每个细节做起，机关的形象才会更好，才会有助于我们的经济发展，从而达到优化发

展环境的目的。

二、注重学习，加强素质，全面提升工作能力

上级要求每个机关工作人员都要不断学习，不断提升自己。从实际情况看，一个思想观念陈旧、知识老化、本领不强的干部是不能胜任当前全市经济日新月异的发展，所以要求我们每个机关干部要不断发现新情况、新问题，了解新政策，增长新知识，要时刻有危机意识，严格要求自己，真正把有限的时间用在工作和学习上。首先要学以致用，虚心学习，主动学习，把学习和工作紧密结合起来，不断改进思维方法和工作方法，努力使自己的知识结构和工作能力适应时代的发展需要。第二，要密切关注形势发展变化，弄清时代发展的要求和事业发展的方向，找准事业发展的规律性，才能解决好矛盾，处理好关键环节，解决好关键问题。第三，要认真研读国家当前的各项方针政策，真正弄懂了才会去严格贯彻落实，如果自己都不懂或不太懂政策，甚至还没有群众懂的政策多，又怎么去运用政策服务于民呢？

三、围绕中心，服务大局，努力干好本职工作

作为一名机关干部，要有责任感、使命感，要顾全大局，热爱自己的事业，心系本职工作，潜心努力奋斗，充分认清自己肩负的责任，看到群众对我们期待，牢记组织对我们的要求，踏踏实实，把事情办好，把工作干好，真正做到能干事、不出事。

对待每个到单位来办事的人都要来有迎声，走有送声，热情周到，快速、高效办事。尽量随来随办，不能即时办结的，要说明原因，积极探索便民工作新途径，让每个人工作有压力感、紧迫感、责任感、使命感，时刻不忘优化发展环境这一目标。

“优化发展环境”个人剖析

全局在上级的要求和号召下，全面开展了“优化发展环境”活动，我个人认为非常及时，也非常必要。这次以“优化发展环境”为主题的教育活动对我们个人来说，目的就是要通过教育从思想上、工作上、作风上去掉不良的东西，牢固树立环境意识、发展意识、责任意识，大力倡导个个关心发展环境、人人争当主人、齐心协力塑造机关良好形象和新风正气，为营造良好地宽松地发展环境创造更加有益的条件。经过学习，对照上级要求，我感到自身还存在一些不足的地方，需要在大家的帮助教育、监督下，进行批评与自我批评，并通过组织教育、大家帮助和自我约束来去掉，来弥补。

经过分析，感到自身存在问题比较多，归纳起来有以下三点：

一是重视业务学习，忽视理论学习。由于自己刚来局里不久，目前最主要的目标就是熟悉本职业务，接触较多的也是业务工作，所以在业务知识的学习上化的时间多一些，在理论知识的学习上的时间少一些。其次，学习上也没有计划性，用到什么学什么；有些必须掌握的技能还没有掌握，比如市政工程的工程量的计算、所需资金的预算等。不能处理好学习和工作的关系，没有把学习和自我素质的加强结合起来，没有把学习和指导工作结合起来。没有把学习理论知识和自身长远发展结合起来，只看到眼前的东西。再者，就是缺乏持之以恒的精神，在没有人监督的情况下，有时也有放任自流的现象。

二是工作上缺乏创新精神。如组织安排的、领导交办的工作，坚决完成。除此则看到了做一点，兴趣来了做一点，与利益有关的做一点，其余则概不考虑。又如在工作上有时马马虎虎，不够细心，往往出错较多。工作中满足于完成任务，在方法上缺乏认真思考和分析研究，在深度和上层次上缺乏创新思维，也就是说缺乏创造性地开展工作的意识。因此工作上表现得平平淡淡，四平八稳，进入角色的速度不够快。特别是在当今高科技飞速发展的时代，自己的知识面和技能远不能适应形势的需要，在这方面下功夫不够，工作起来障碍就很多，给工作也带来很大的影响。分析原因主要就是责任心、事业心、自觉性和奉献意识还不够强，对自己要求标准不高，平时考虑自己的事情多了，考虑工作少了，平时玩的多了，干得工作少了。

三是纪律观念不够强。如在遵守上下班时间上，有时迟到五分钟，早退十分钟，自己感到没有人查、没有人过问，也就无所谓了，认为反正把自己份内的工作干完就行了。分析存在这些问题的主原因是缺乏团队意识，对自己的思想和行动没有进行严格地自我约束。以上三个问题需要自己在以后的工作中，努力加以克服，为“优化发展环境”添砖加瓦，出自己的一份力。

“优化发展环境”整改措施

针对个人剖析中存在的三个问题，为了进一步纠正错误，弥补

不足，在以后工作中不断加以改进和提高，现制定个人整改措施如下：

一是要努力学习，不断提高政治理论水平，在加强个人基本素质上下功夫。要认真学习马列主义毛泽东思想、邓小平和“三个代表”的重要论述，特别是在当前要认真学懂学好科学发展观，学习和掌握党的路线方针政策，紧跟时代发展步伐，从思想上、认识上、理论水平上适应发展形势要求。尤其是在平时，除积极参加集体集中学习之外还要不断加强自学，抽时间、挤时间，用更多的时间，学习各类理论知识，并通过记笔记、写体会性文章，加深理解，加强理论消化，以提高更深、更牢固地认识、分析研究事物的能力，为完成各项工作任务创造更加有力地条件。

二是要牢固树立责任和奉献意识，以认真负责的态度做好本职工作，高质量高标准地完成各项任务。首先，要树立社会意识、大局意识和团队意识，做每一项工作看是否有利于社会、大局和集体，要以这一点为前提，确定自己工作的目标、方法、决心、座标。其次，要树立奉献意识。不能事事为自己打算，处处只为自己考虑、着想。共产党员最大特点就是无私地奉献，个人在思想认识上只有奉献，不求回报，才能够把各项工作做好，把各任务完成好。第三，要树立创新意识。无论做什么事要紧密结合实际，超前考虑，不断更新观念，不断学习专业技术，更新知识结构，创造性地开展工作，适应时代发展要求。第四，要树立自强意识。与科学发展要求相比，我们的水平还很低很低。因此，要做好工作，就要用新的知识和技术武装自己，使自己成为时代发展的强人，成为工作上的能手。第五，要树立责任意识。在工作上，对工作负责，对自己负责，对工作不负责就是对自己不负责。我们每个人生活在这个大家庭里，把工作做好了，大家才能和谐相处。责任是和利益连在一起的。工作上都不负责，都不认真，都做不好，求得利益只能是一句空话。对工作负责特别重要的是要从我做起，只有自己负责了，整体工作才能出成绩。出效益。

三是要加强纪律性。军人以服从命令为天职，地方上也一样，纪律是执行路线的保证。没有规矩不成方圆。管理就是用纪律、用规章对每个个体进行约束。管工程就是用施工设计标准、规范进行监督检查，管人就是用日常生活、办公规章制度约束每个人的行为，这是我们做好工作的根本保证。因此，要严格遵守各项规章制度，严格用制度衡量、检查自己的言行，保证自己在纪律上不出格，不犯错误。特别是要注意纪律养成，要克服自由散漫习气，从点滴做起，从一人一事做，养成良好的习惯；培养优良的工作作风，为优化大的发展环境做出一点贡献。

**第五篇：优化发展环境**

优化发展环境心得体会

优化经济发展环境是贯彻十七大精神，实践“科学发展观”重要思想的需要，通过学习，使我对如何为“优化经济发展环境”有了更深刻地理解和认识，同时也让我明白优化经济发展环境，我该怎么做。全县“优化发展环境、塑造良好形象”活动已全面展开，我们每一个人都要找准开展活动的切入点，找到个人工作、生活和优化环境的契合点，从身边事做起，从具体事做起，从本职工作做起，为“优化发展环境、塑造良好形象”做贡献。

优化环境是扩大投资、加快科学发展的必由之路，是抢抓发展机遇，完成灾后重建，推进重大项目建设的必然要求，是贯彻落实市委决策部署的重大举措，是营造包容多元开放的社会氛围的有效途径。优化发展环境，是礼县当前的大事、要事、急事。发展环境涉及政策环境、法制环境、舆论环境、市场环境、干部群众的思想意识等方方面面，是一项内容庞杂的系统工程。

开展“优化发展环境、塑造良好形象”活动，如果找不准切入点就有可能陷入优化环境是权力机关的事、是领导干部的事，与自己关系不大的认识误区；陷入提要求提意见头头是道，自己如何行动则茫然无措的行为误区。

安全监管工作是一项复杂的社会系统工程，综合、协调、监督必须找准座标点，准确定位，才能发挥效能。作为一名安全监管执法人员，要想为优化发展环境做贡献，首先要武装自己，在以后需要从以下几个方面不断加强改进和提高。

一、努力学习，不断提高政治理论水平，在加强个人基本素质上狠下功夫。要认真学习马列主义毛泽东思想、邓小平和“三个代表”的重要论述，特别是在当前要认真学懂学好科学发展观，学习和掌握党的路线方针政策，紧跟时代发展步伐，从思想上、认识上、理论水平上适应发展形势要求。尤其是在平时，除积极参加集体集中学习之外还要不断加强自学，抽时间、挤时间，用更多的时间，学习各类理论知识，并通过记笔记、写体会性文章，加深理解，加强理论消化，以提高更深、更牢固地认识、分析研究事物的能力，为完成各项工作任务创造更加有力地条件。

二、牢固树立奉献意识，以认真负责的精神做好工作，高质量高标准地完成好各项任务。首先，要树立国家意识、社会意识、大局意识、团队意识，做每一项工作看是否有利于国家、社会、大局和集体，要以这一点为前提，确定自己工作的目标、方法、决心、座标；其次，要树立奉献意识。不能事事为自己打算，处处只为自己考虑、着想。共产党人最大特点就是无私地奉献，可以说没有老一辈的无私奉献，就没我们今天的幸福生活。党对每个党员的要求就是要自觉地奉献而不图回报，更不能索取。个人的思想认识只有建立这种概念，才能够把各项工作做好，把各任务完成好。第三，要树立创新意识。无论做什么事要紧密结合实际超前考虑，超前思维，不断更新观念，不断学习更新知识和技术，创造性地开展工作，适应时代发展要求；第四，要树立自强意识。与科学发展要求相比，我们的水平还很低很低。因此，要做好工作，就要用新的知识和技术把自己包装起来，武装起来，使自己成为时代发展的强人，成为工作上的“万能手”；第五，要树立责任意识。在工作上，对工作负责和对自己负责是一致的，对工作不负责就是对自己不负责。我们每个人生活在这个大家庭里，把工作做好了，大家都有好日子过。责任是和利益连在一起的。工作上都不负责，都不认真，都做不好，求得利益只能是一名空话。对工作负责特别重要的是要从我做起，只有自己负责了，整体工作才能出成绩。出效益。

三、加强纪律性。纪律是执行路线的保证。没有规矩不成方圆。纪律就是规章、规程，管理就是用纪律、用规章规程进行约束。管工程就是用施工设计标准、规范进行监督检查，管人就是用日常生活、办公规章制度约束每个人的行为，这是我们做好工作的根本保证。因此，要严格遵守各项规章制度，严格用制度衡量、检查自己的言行，保证自己在纪律上不出格，不犯错误。特别是要注意纪律养成，从点滴做起，从一时一事做，养成良好的习惯；要克服自由散漫习气，培养良好的作风。

四、建设干净整洁的办公活动场所。干净整洁的办公场所给人以清洁庄严、蓬勃向上的外部形象，安监人员在这种干净舒适的环境中工作，不但可以身心愉悦精神焕发，可以营造美好和谐的人际关系，还将有助于激发全局人员的工作热情和创造能力，对提升安监部门的整体形象，对提高安监执法工作的效率都将起到积极的作用。

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