# 人力资源竞争管理要用什么方式来建立

来源：网络 作者：落花无言 更新时间：2024-08-30

*第一篇：人力资源竞争管理要用什么方式来建立人力资源竞争管理要用什么方式来建立目前，人力资源竞争管理在我国企业中的现状其实并不理想，由于缺少科学的考核机制，忽视人的利益和主观需要，严重影响了员工特别是优秀人才的工作积极性，抑制了人力资源的潜...*

**第一篇：人力资源竞争管理要用什么方式来建立**

人力资源竞争管理要用什么方式来建立

目前，人力资源竞争管理在我国企业中的现状其实并不理想，由于缺少科学的考核机制，忽视人的利益和主观需要，严重影响了员工特别是优秀人才的工作积极性，抑制了人力资源的潜力，形成严重的资源浪费。在用人方面缺乏科学的绩效评价机制，往往通过管理者的“印象分”决定人才的价值。由于不同管理者的阅历、能力及对待人才看法的差异，具体操作中难免松紧宽严不

一、因人而异，使客观、公平、公正的选人原则难以体现；在收入分配方面缺乏与绩效考核挂钩的收入分配机制。

这些都造成了企业人力资源竞争缺乏优势，构建人力资源竞争管理竞争优势的对策要从以下几方面入手。

首先HR要重组人力资源流程，并且强化企业的核心竞争力。企业在重新设计和实施流程再造过程中，面向人力资源管理活动中的重新设计，使人力资源竞争管理中的每一个流程都能获得价值增值，以实现人力资源在约束条件下的价值最大化。

通过考察人力资源竞争规划、招聘与选拔、培训与开发、绩效评估、激励制度、酬薪体系、流动管理、沟通管理等，重构与企业战略目标和企业组织结构相匹配的人力资源竞争管理流程，实现对人力资源管理的各个环节的优化组合，更灵活的适应知识经济时代的发展要求。

归根到底就是管理模式的变革，使员工真正成为企业的主人，拥有足够的权力。再造工程鼓励员工自己决策，参与人力资源的绩效考核中来，与直接上级和人力资源竞争主管面对面的沟通，并及时反馈和改进，使原来人力资源管理层级由等级森严的金字塔结构向自我管理的扁平式结构转变。

其次要重视培训管理，成为学习型组织。郝泽霖——思维管理专家。原西门子高级讲师。10余年中外企业管理实战经历，曾在中国人保、西门子、加多宝、大田、茹梦等多家中外知名企业担当HR经理、营销总监、大区经理、高级讲师等不同职位。精通思维分析、心理学及各种营销工具，能够将培训方法落地，让企业能够顺利实施。个人管理经验丰富，管理团队数千人，培训学员上万人。现任天下伐谋咨询独家签约讲师，思维管理学院院长。在知识经济时代，企业培训开发的功能已远远不是注重技能培训和技术性的培训，而是一种企业价值观、企业精神的传播和应用，使培训开发成为实现企业战略目标和员工发展的最重要工具。

在公司进行信息化建设的同时，努力提高全体员工的素质，增强企业的核心竞争力，成为一家自我超越、改变心智模式、建立共同远景、团队学习、系统思考等五项修炼，这是强化企业竞争力的必由之路，从而使公司在知识经济时代真正成为具有进取精神、远大前程的组织。

第三要构建科学合理的员工激励机制。员工存在着物质需要和精神需要，相应地激励方式也应该是物质激励与精神激励相结合。随着生产力水平和员工素质的提高，应该把重心转移到以满足较高层次需要，即社交、自尊、自我实现需要的精神激励层面上去。换句话说，物质激励是基础，精神激励是根本，在两者结合的基础上，逐步过渡到以精神激励为主。

任何企业，其决策者必须把人才培养列入战略经营和长远投资计划，加大人才开发的力度，把人力资源竞争管理的各个层面与企业竞争优势获取有机地联系在一起，使其成为浑然一体的核心竞争力模式，把招聘管理、培训与发展、员工晋升与授权、企业文化、薪金等都结合在一起，从根本上改变人力资源管理的不科学、不规范的状况，才能真正构建出企业的竞争优势。

**第二篇：人力资源竞争管理要用什么方式来建立**

人力资源竞争管理要用什么方式来建立

目前，人力资源竞争管理在我国企业中的现状其实并不理想，由于缺少科学的考核机制，忽视人的利益和主观需要，严重影响了员工特别是优秀人才的工作积极性，抑制了人力资源的潜力，形成严重的资源浪费。在用人方面缺乏科学的绩效评价机制，往往通过管理者的“印象分”决定人才的价值。由于不同管理者的阅历、能力及对待人才看法的差异，具体操作中难免松紧宽严不

一、因人而异，使客观、公平、公正的选人原则难以体现；在收入分配方面缺乏与绩效考核挂钩的收入分配机制。

这些都造成了企业人力资源竞争缺乏优势，构建人力资源竞争管理竞争优势的对策要从以下几方面入手。

首先HR要重组人力资源流程，并且强化企业的核心竞争力。企业在重新设计和实施流程再造过程中，面向人力资源管理活动中的重新设计，使人力资源竞争管理中的每一个流程都能获得价值增值，以实现人力资源在约束条件下的价值最大化。

通过考察人力资源竞争规划、招聘与选拔、培训与开发、绩效评估、激励制度、酬薪体系、流动管理、沟通管理等，重构与企业战略目标和企业组织结构相匹配的人力资源竞争管理流程，实现对人力资源管理的各个环节的优化组合，更灵活的适应知识经济时代的发展要求。

归根到底就是管理模式的变革，使员工真正成为企业的主人，拥有足够的权力。再造工程鼓励员工自己决策，参与人力资源的绩效考核中来，与直接上级和人力资源竞争主管面对面的沟通，并及时反馈和改进，使原来人力资源管理层级由等级森严的金字塔结构向自我管理的扁平式结构转变。

其次要重视培训管理，成为学习型组织。在知识经济时代，企业培训开发的功能已远远不是注重技能培训和技术性的培训，而是一种企业价值观、企业精神的传播和应用，使培训开发成为实现企业战略目标和员工发展的最重要工具。

熊鹤龄是既具备全球500强背景又拥有北京大学学术研究经历的实战专家。

社会资历：担任国家人力资源和社会保障部全国高级人才评荐中心高级咨询顾问，北京大学教育文化与品牌战略研究所战略发展部副主任，北京大学民营经济研究院、中国人民大学EMBA班特聘教授。

企业资历：曾先后在HP、深圳西风信息产业集团、北京春雪财务集团公司等多家顶尖企业担任部门经理、人力资源事业部总监、集团副总裁、董事局秘书长职务。

在公司进行信息化建设的同时，努力提高全体员工的素质，增强企业的核心竞争力，成为一家自我超越、改变心智模式、建立共同远景、团队学习、系统思考等五项修炼，这是强化企业竞争力的必由之路，从而使公司在知识经济时代真正成为具有进取精神、远大前程的组织。

第三要构建科学合理的员工激励机制。员工存在着物质需要和精神需要，相应地激励方式也应该是物质激励与精神激励相结合。随着生产力水平和员工素质的提高，应该把重心转

移到以满足较高层次需要，即社交、自尊、自我实现需要的精神激励层面上去。换句话说，物质激励是基础，精神激励是根本，在两者结合的基础上，逐步过渡到以精神激励为主。

任何企业，其决策者必须把人才培养列入战略经营和长远投资计划，加大人才开发的力度，把人力资源竞争管理的各个层面与企业竞争优势获取有机地联系在一起，使其成为浑然一体的核心竞争力模式，把招聘管理、培训与发展、员工晋升与授权、企业文化、薪金等都结合在一起，从根本上改变人力资源管理的不科学、不规范的状况，才能真正构建出企业的竞争优势。

**第三篇：人力资源战略管理与竞争优势**

人力资源战略管理与竞争优势

提要:本文根据当代企业面临的竞 争情况，分析人力资源战略管理的特点，重点研究人力资源战略管理与竞争优势 的关系.关键词：人力资源；战略管理；竞争优势

一、人力资源战略管理的概念 人力资源的战略管理是指企业为实 现其战略目标所进行和采取的一系列有计划的具有战略意义的人力资源部署和 管理。人力资源管理的基本职能包括人事 行政管理、劳工关系管理、人际关系管理 及行政人员的开发等各个基本方面。人力 资源的战略管理把人力资源的管理与组 织的战略计划作为一个系统整体来考虑，这就使人力资源管理具有了另外一项重 要的战略职能，即进一步充实了人力资源 管理的战略活动层次.人力资源的战略管理体系具体包括 以下三个层次的内容：一是行政活动层，它来源于传统的人事管理活动，主要包括 人事记录、文件处理、员工的福利管理、政 策和程序的解释和员工服务等基础性的 活动。这些活动是人力资源战略管理的基 础，是人力资源管理的日常操作，对人力 资源的管理起到了一种最基本的管理支 撑作用；二是业务活动，它是人力资源管 理实践操作的活动层次，主要包括招聘、选拔、培训、绩效管理、报酬和员工关系的 处理等活动。这些活动构成了人力资源战 略管理的实践主体；三是战略活动层，这 是人力资源管理的最高层次，是人力资源 管理的核心理念，是整个人力资源管理活 动实施的出发点和指导方向，也是人力资 源管理与组织战略计划相结合的纽带。它 主要包括人力资源战略环境条件的分析、人力资源战略的制定和选择、人力资源战 略活动的实施和控制。这三个层次的战略 价值是不一样的。据研究表明，行政层次 的人力资源管理活动的附加值是10%，业 务活动层次的附加值是30%，而战略活动 层次的附加值高达60%。可以看出，战略 活动在整个人力资源管理过程中的价值 是非常大的.二、人力资源战略管理的特点

1、创造价值。通过努力降低成本、向 客户提供独一无二的产品或服务，或通过 二者的结合，人们就创造出了价值。像一 些企业设计推出的授权项目、全面质量管 理和持续改进机制都是致力于挖掘其员 工潜在的价值.2、稀缺。当竞争对手不能获得与你具 有同等技术、知识和能力的人才时，这些 人才就成为了你获得竞争优势的源泉。往 往一流企业为获得较之于竞争对手的优 势，在网罗和培训最优秀的人才方面都进 行了很大的投资.3、难以模仿。当员工的能力和贡献不 能被他人效仿时，他们就成了竞争优势的源泉。一些成功的公司因创造独特的企业 文化和员工的团队精神而文明，而这些都 是难于模仿的.4、有组织。当人们的天才和智慧能够 有效地整合在一起，在分配一项新任务 后，就能够在很短的时间内开展工作，他 们同样获得了竞争优势。使员工有效组织 的方法是团队精神和相互合作.另外，人力资源的战略管理对于企业 的其他各项管理活动来说起到的是一种 战略的指导作用，战略思想是人的各种观 念的汇总，支配着人对其他各种管理活动 的指挥。因为人是各项活动的管理主体，也是各项管理活动的执行者和监督者，只 有把人分配到了最合适的位置上，才可以 发挥人的最大才能，也就可以使得各项活 动得以最佳的完成效果。只有在人的内心 树立了一个长远的目标，他才可以指导着 人的各种操作指令发出，并且使得各

项指 令活动都服务于管理者心中的那一战略 目标。所以，人力资源的管理是各项管理 活动的前提，也是各项业务活动的指导.最后，人力资源拥有其他资源所没有 的素质，即协调能力、融合能力、判断能力 和想像能力。这是人力资源区别于其他社 会资源的最有价值的特征，也是企业财富 增加的贡献者。总之，人力资源的战略管 理不但具有传统的人力资源管理的各项 行政活动和业务活动的职能，而且还具有 战略思想活动的职能。当一个企业拥有或 开发了这种有价值的、稀缺的、独有的或 有组织的资源的时候，它就创造出了竞争 优势.三、企业竞争优势的构建 在竞争日益激烈的知识经济时代，竞 争无处不在，无时不有，为了生存和取胜，必须比竞争者更有优势。获得竞争优势的 途径是通过竞争性成本、高质量产品、速 度和创新使顾客满意的管理方法.1、成本竞争力意味着成本足够低，以 使能够制定对顾客有吸引力的产品 或服务价格。显而易见，如果企业能低价 提供有吸引力的产品，它多半能卖得出 去。企业可以通过管理和削减成本提供低 价。这意味着效率通过科学使用资源和最 小浪费实现目标。如果你的成本结构是有 竞争力的（与竞争者一样甚至更低），不能 保证一定成功，但没有一个竞争性的成本 结构，你不可能成功。成本包括花费在输 入、转换过程和将输出送到市场上的金 钱。原材料、设备、资本、制造、营销、送货 和人工只是需要仔细管理的成本中的部 分。其中，人是成本中的中心话题，最简单 的和明显的减少成本的方式是裁员，或提 供低工资福利。但是，更好的做法是公平支付员工以保证他们与竞争对手的雇员 相比为企业的产品增加更多的价值.2、质量是产品的卓越性，包括它的吸 引力、没有缺陷、可靠和长期可靠性。质量 的重要性和可接受质量的标准大幅度提 高。企业不能再像几年前那样提供低质产 品。质量可以通过性能表现、额外特性、可 靠性（失败或故障）、与标准一致、耐用、服 务水平和美观等衡量。只有超越对质量的 一般理解，而发现质量更具体的要素，才 能发现问题，设定需要，更精确地确定性 能标准，从而提供世界级的价值.3、速度通常是竞争世界区分赢家和 输家的因素。迅速或及时的执行、反应和 传送结果，更多、更快地开发并投放市场 一种新产品，更快地对顾客的要求作出反 应。总之，只有比竞争者更快，或者说对竞 争者的行动反应快，就会占得先机.4、创新就是提供新产品或服务。企业 必须适应消费者需求的变化和竞争的新 来源。产品不可能永远卖得出去，而且由 于那么多竞争者总是开发那么多新产品，产品也不能像过去那样卖的长久。企业必 须创新，否则就是死亡。像竞争优势的其 他来源一样，创新来源于人，它必须是目 标并被管理.四、人力资源战略管理和竞争优势的 关系

1、人力资源与企业核心能力。核心能 力是指某一组织内部一系列互补的技能 和知识的结合，它具有使一项或多项业务 达到竞争领域一流水平的能力。它具有价 值优越性、异质性、难模仿性、不可交易性 与难替代性。核心能力是使企业能持续开 发新产品和拓宽市场的特性。而技能与知 识的结合，体现在企业的人力资源中，由 此可知，人力资源是形成企业核心能力的 基础。而且，企业发展新的核心能力，必须 不断建立在发掘自己的人力资源优势上，这种新核心能力，就是人力资源竞争力.2、人力资源竞争力推动企业快速持 续成长。现实中，有的企业依靠专业化大 生产的规模经济，有的企业依赖新奇特的 企业策划包装，取得了暂时的优势。然而，想要获得持久的竞争优势，必须要依靠构 筑人力资源竞争力。当代企业的竞争已转 向知识和科技的竞争，从根本上讲是知识 与科学技术的“承载者”———人才的竞争.而企业人才竞争，更多地要看企业人力资 源开发、利用与管理的职能和能力，即企 业

形成的人力资源竞争力，这是知识经济 时代企业的唯一持久竞争优势.很多企业都意识到要通过创新活动 来建立自己的竞争优势，但是事实上企业 组织在生产作业系统、财务管理、质量控 制和销售服务等方面的创新都非常容易 被竞争对手模仿，只有在人力资源开发管 理方面的创新是很难如法炮制的，所以杰 出的人力资源开发与管理不仅对企业建 立竞争优势，而且对企业维持竞争优势都 具有重要价值。企业要想与竞争对手拉开 差距，保持持续快速成长，最佳的策略就 是构筑自身的人力资源竞争力.如今，人力资源方面的花费不能被看 成是需要尽量减少的费用，而是一项战略性投资；因为员工的技能、知识和能力已 经成为企业可以使用的最为独特并能更 新的资源，人力资源的战略管理比以往任 何时候都更为重要。围绕公司发展战略，在人力资源规划的总体指导下，通过各职 能模块和谐统一地有效运作。人力资源的 战略管理过程就是一个成本节约和价值 增值的过程，所以一个企业想要获得竞争 优势甚至是获得持续的竞争优势，人力资 源的战略管理起着决定性的作用.主要： [1]托马斯-贝托曼.管-构建竞争 优势[M].北京：北京大学出版社，2024.[2]杨善林.企业管理学[M].北京：高等教 育出版社，2024.

**第四篇：如何建立企业竞争情报系统**

如何建立企业竞争情报系统

80年代初，随着冷战时代的结束，美苏之间的军备竞赛被全球化的市场竞争所取代。商战的加

一、构建原则----建立以项目为基础的竞争情报机制

建立以项目为基础的竞争情报调查和分析程序主要基于下列原因：

1、项目能系统地与企业的战略规划结合起来；

2、能够针对特定的竞争对手和问题提供解决方案；

3、在一个更全面的系统中进行有效的管理；

4、提高数据管理的有效性和效率；

5、提供具有可操作性的建议；

二、以项目为基础从事竞争情报活动的优势在于：

1、可以将项目与战略规模系统地结合起来；

2、调查竞争对手或其它情报需求往往是以专门的项目为基础的，以项目为基础的管理比对综合系统的管理更有效，数据采集效率也更高；

3、在情报分析阶段能够提出可付诸行动的信息和情报。

三、企业实施以项目为基础的情报活动时，竞争情报人员从事情报采集和分析的步骤包括：

1、管理人员向情报人员提出要求；

情报人员要经常与管理人员进行沟通，了解他们到底需要和使用什么情报；并应就情报人员与决策者的沟通方式和方法进行研究培训；

2、情报采集，通过信息系统获得二次信息，通过与竞争对手、供应商和客户直接交谈，获取第一手情报；

通过人际网络，与销售人员、研究开发人员直接进行交流；

3、对数据和信息进行分析。现实世界是复杂的，情报人员不只负责数据采集，而且应该对数据进行分析。情报人员只有提供分析性的情报，才能与决策者平等地坐在一起讨论问题。

4、提供具有建设性的意见和可付诸实施的方案；

四、在采集竞争情报时，应该避免出现下面的情况：

1、很多情报人员只采集信息，既不对决策者的需求进行分析，也不对采集到的信息进行分析

2、情报人员不提供建议和可供实施的方案，这会导致决策者很少利用这些情报

3、与项目有关的情报80%在企业内部或人际网络中已经存在，因此，对现有人际网络和信息系统进行管理非常重要。

4、不要以为情报越多越好，比较好的方法是将目光集中在特定的项目上。面向企业的情报工作应以特定项目、特定需求为重点，而不是面面俱到，专门化的情报调查应与企业的发展目标结合在一起。

5、情报人员往往不是从决策的角度，而是从采集信息的角度从事情报工作，使情报分析报告偏离用户的真正需要。应该学会从管理者的角度搜集情报。情报人员在调查时，应该明确情报的用

途和目的；情报人员在接受情报查询请求时，应该再“把球踢回去”，请管理人员和用户讲清收集情报的目的和作用是什么，这可以节省管理人员和情报人员的时间。

五、在根据项目的要求进行调查时，受到的限制主要来自7个方面，它们是时间、财政、法律、最终用户、人力资源、职业道德和机构设置。导致项目失败的因素主要有：

1、情报调查目标不明确。

2、过份注重情报的外在形式，却忽视了有实质意义的建议。

3、忽略了最主要的竞争对手。

4、回报递减，即过于注重情报的细节(如成本结构为12.34587%)，忽略了关键内容，降低了情报的价值。

方法陈旧，利用相同的技术。从事不同的项目应该利用不同的方法和工具(计量、定性)进行分析。

六、企业竞争情报的提供包括：

(1)信息采集和报告。

建立人际网络，人际网络应涉及企业的各个部门，以非常自然、巧妙和令人舒服的方式从对方口中获取更多的信息。通过人际网络套取的大量情报，许多细节往往具有重要的情报价值。例如，美国一位输油站工作人员发现一辆满载油管的火车向南方驶去，当即把这一信息反馈给情报人员；情报人员经调查发现竞争对手正在一个新的区域铺设天然气管道，从而掌握了竞争对手的动向。这说明偶尔发现的信息也会成为企业的一条重要情报。

(2)信息服务。

提供行业快讯，从企业内外的大型数据库检索信息汇集编纂竞争对手情况，建立详细的文档资料。有效管理，建立企业的管理数据库和主要软件。情报检索包括检索二次信息数据库系统，如通过数据库查询竞争对手的情况。

(3)情报分析。

这是企业竞争情报活动中最重要也是最薄弱的环节，其中包括情报预警，预测可能出现的机遇，对未来前景进行预测。情报分析属于研究类情报工作，只有通过研究和分析，才能提供行动方案。为了提高企业情报人员的分析能力，需要进行专门的培训。

(4)情报通讯。

很多管理人员认为情报通讯并没有什么特别的价值，通讯往往缺乏建议。但福特汽车公司的情报通讯很成功，该通讯除了提供竞争情报外，还指明这些情报对福特汽车公司意味着什么，情报人员特别用不同颜色的纸张并配以不同版式印刷，目的是引起管理者的注意。

(5)情报评估，对特定主题给予综合分析。

情报评估往往由一个专门小组进行，通常由情报提供人员与分析人员共同完成。分析的内容包括竞争对手情况，行业发展状况，或进入一个国家和市场所必需掌握的信息。

(6)工业通讯和信息。

(7)智能预警、评测和预报。提供分析预警报告，分析当前企业最“关注”的课题。

七、企业在实施竞争情报过程中应坚持的要点

-----以实践为主、以未来为导向、全球眼光、将正式和非正式人际网络结合起来。

八、提供竞争情报需要注意的其他问题：

1、情报人员在建议可实施的方案时，一定要清楚地交待资料的来源和出处，明确告诉读者，哪

些情报资料是无法获得的。人们在报告中往往指明情报意味着什么，而忽略说明情报并不意味着什么，而这一点是很重要的。

2、要以多种方式提供情报，将分析预警报告分别以电子邮件、小册子、光盘、或录音电话的方式传递给使用者。这样他不会有借口说我没有收到情报。

3、情报人员使用的语言与管理人员是不同的。双方需要沟通达到共识。

4、把企业情报系统做为一个学习系统。计算机系统只是情报人员利用的工具，情报系统应该成为整个企业的学习系统。

5、在设计情报系统中，请来四方人员(情报专家，公司图书馆员，管理人员，中间商)共同参予。管理人员有时很少使用企业的情报系统，其中一个重要原因是在设计这一系统的过程中，管理人员并没有参予，其情报需求也没有被考虑在内。

6、情报人员应创建信息技术平台。如：Merck公司是最大的制药公司，而制药行业是信息最密集的行业，该公司所创建的数据使管理人员能够查询某一处方是由哪一位医生在哪一天开的。这一信息平台可以将分散在各处的信息集中在一起。

7、好的情报系统应有四个标准：便宜，可应用，界面友好，自我维护(如对于无人理睬或参予的论坛，计算机软件会自动将其删除)。由于该系统非常昂贵，自我维护可以降低成本。

8、随时向决策者通报项目进展情况。随着项目的进行，企业决策人员应对项目的进程了如指掌，不应该出现出乎意料的情况。

9、在项目开始时，应该在企业决策者和情报人员之间建立良好的交流渠道。如通过计算机设置表格让决策者填写，并将表格反馈给情报人员。通过这种计算机表格往来，企业决策者和情报人员共同协商一个解决方案。在项目完成之后，情报人员再将表格反馈给管理人员.表格也成为管理人员评估情报人员工作的一项指标。

**第五篇：2024年军转：创先争优要丰富活动方式 建立长效机制（推荐）**

军转干考试

2024年军转：创先争优要丰富活动方式 建立长效机制

【关键词】军转网 军转论坛 军转 军转干 转业干部

军转干考试 军转干考试 军转干部安置 军转待遇 军转干考试公告 军转干考试大纲 军转干考试成绩

及时传达，迅速部署工作重点。北京、河北、内蒙古、辽宁、安徽、福建、广西、甘肃、新疆等9个省（区、市）会后立即召开本地区视频会，其余22个省（区、市）和兵团也召开了专门会议学习传达会议精神。各地主管领导亲自安排部署，把思想统一到会议精神上来。天津召开行政机关加强职业道德建设争做人民满意公务员活动推动会，山东、河南召开经验交流会，云南在全省视频会上邀请“直接联系群众好干部”、“民工局长”陈家顺先进事迹报告团作报告。各地还通过转发文件、编发简报、集中学习讨论等方式传达会议精神和会上交流的经验。

围绕会议提出的“三项要求”、“五项重点”，各地结合实际确定了下一阶段的目标任务和工作重点。吉林、上海、河南、新疆迅速下发文件，对活动深入开展进行再部署、再动员。吉林以基层一线和窗口单位为重点，明确了“公开承诺、开展评议、学习典型、树立典型”四个突破口。新疆把“弘扬新疆精神、推动跨越发展、促进和谐稳定”作为2024年活动主题。天津坚持分类指导，突出重点，把街道、乡镇、窗口单位以及执法部门基层所、队作为今年活动的重点，依各单位工作情况制定了不同的活动内容、方式和要求。湖南提出“重在坚持、重在深入、重在落实、重在创新”的工作要求。江苏、浙江、湖北、湖南、广东、广西、海南、云南等把公务员职业道德建设、能力建设作为活动重点。

精心谋划，丰富活动手段方法。河北、山西、安徽、湖南等地将活动宣传列为重点任务，计划进行全方位报道，组织演讲、巡回报告、大讨论、业务竞赛等活动，努力营造创先争优的浓厚氛围。黑龙江、四川、青海准备适时召开本省活动开展的经验交流会，新疆计划组织专题调研，河南拟在下半年召开活动情况汇报会、互巡互学现场会、活动点评会，及时总结交流活动成果和经验做法。

为创新推进活动，各地重视建立联系点、示范点。上海计划推广在乡镇街道设立工作站或联系点，要求公务员每年安排一定时间到联系点和基层单位学习调研；河南要求各省辖市和县（市、区）各确定不少于5个活动示范点；湖南规定各地区各部门要建立1至2个基层联系点；云南将探索建立示范岗和示范单位。同时,选树先进典型。天津、吉林、湖北、贵州等地计划在今年组织评选人民满意公务员和人民满意公务员集体；上海计划在年底评选100名在岗位建功活动中作出突出贡献的优秀公务员，并予以记功奖励；江苏计划选树一批职业道德模范集体和个人；安徽、江西年终将对活动进行总结表彰。

各地还结合健全公务员激励约束机制，引导公务员带头创先争优、让人民满意。上海、江苏、福建、湖北、湖南、重庆、新疆兵团以建立健全考核评价机制为着力点，明晰岗位职

军转干考试

责，强化平时考核，奖优罚劣，促使公务员立足本职、为民服务、提高能力、比学赶超。海南计划开展“联百村进百企促发展”、“万人评议窗口单位”活动和群众满意度调查等，将评价评议结果作为公务员考核、奖惩、职务晋升的重要依据。云南将继续深入实施首问责任制、服务承诺制、限时办结制、行政问责制四项制度，逐步形成“岗位明、职责清、流程优、效能高”的管理格局。

扎实推进，建立长效机制。在强化落实措施中，各地普遍注重建立活动长效机制，对制度建设、机构建设、机制建设、监督检查方面进行了安排和部署。

辽宁、福建、广西、西藏、陕西、宁夏等地计划建立健全下基层、直接联系服务群众、调研、学习等制度，把驻村蹲点、结对帮扶、一线接访等行之有效的方法通过建章立制固定下来，并加以推广。河北根据开展活动的目标任务，量化活动指标，拟研究制定活动考核评价标准。

河南要求各地、各单位建立活动领导小组或联席会议，省、市、县三级齐抓共管，联动推进；贵州成立作风建设年活动领导小组，要求各地各单位成立相应工作机构，明确责任，一级抓一级、层层抓落实。河北拟建立与党委组织部门信息共享、定期会商、协调联动的工作机制；安徽将逐步建立公务员管理部门牵头抓总，相关部门密切配合，各司其职、各负其责的工作机制。

在抓好监督检查方面，北京今年将在全市范围开展一次公务员纪律作风大检查，检查结果作为评价各单位公务员队伍建设和工作绩效的重要依据。上海拟将活动纳入党政领导班子绩效考核、公务员平时考核和考核范围。湖南将开展活动专项检查，将活动开展情况和实际效果纳入2024年政府绩效考评内容。

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