# 创优机制环境打造人才工作新发展经验交流

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2024-06-14

*第一篇：创优机制环境打造人才工作新发展经验交流近年来，区委坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，高度重视和切实加强人才工作，大力实施“人才强区”战略，紧紧抓住培养、吸引、使用三个环节，努力把各类优秀人才凝聚到全面建设小康社会的宏图...*

**第一篇：创优机制环境打造人才工作新发展经验交流**

近年来，区委坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，高度重视和切实加强人才工作，大力实施“人才强区”战略，紧紧抓住培养、吸引、使用三个环节，努力把各类优秀人才凝聚到全面建设小康社会的宏图伟业上来，逐步建立了一支总量不断增加、素质明显提高、门类比较齐全、结构相对合理的人才队伍。在人才工作中，我们实现了一些新突破，积累了一

些新经验，取得了一些新成效。我们的主要做法是：

一、创新思想观念，切实加强对人才工作的领导

区委深刻认识到建设人才高地，首先必须解放思想，更新观念，营造“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的社会氛围。我们立足区情，围绕发展，在全区开展了“人才强区”大讨论活动。在《党建信息》上辟出专栏大力宣传人才工作。通过讨论活动的深入开展，破思想障碍，寻发展之策，在全区牢固树立了人才资本是第一资本、人才工程是第一工程的观念。为真正开发好人才这个第一资源，区委把人才工作摆上突出位置，象抓招商引资一样抓招贤引才，平均每年至少召开5次专题会议研究人才工作。按照党管人才的要求，我们成立了人才工作领导小组，初步形成了区委统一领导，人才领导小组牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作新格局。建立了领导干部联系重点人才制度，区领导定期走访骨干人才，切实为人才创造良好的工作环境，做到用感情留人。

二、创新引进机制，多方集聚优秀人才

根据我区经济社会发展的特点，我们大胆创新人才引进机制。一是争取优秀干部到我区挂职，提高区党政机关的管理能力和决策水平。近几年共有15名优秀干部到我区挂职，其中一部分挂职期满后留任我区工作。二是为满足招商引资、企业改制对经济管理人才的需求，我们与市委组织部联合，在全市市管企业中选拔优秀经济管理人才及其他高级人才。经过公开报名、组织推荐、审核、面试等程序，首批择优录用了3名高级人才，分别被聘任为区计经委副主任、招商局副局长和区建委副主任等职务。这些同志有的是高级经济师，有的是研究生学历，有的是国有大中型企业的“老总”。他们的引进优化了我区干部结构，也为我区发展区街经济提供了人才支持。三是坚持“不求所有、但求所用”的人才引进思路，大力实施“引智借脑”。采取区校联合、企校联姻的办法，聘请　高校　教授、民营企业家作为区兼职经济顾问或技术指导员。目前，共聘请6名民营企业家为区经济发展顾问，2名　高校　教授为区人力资源管理兼职教授。他们有高深的知识、丰富的经验、精湛的技术，区里有事业的平台、发展的空间，我们之间的合作是市场的选择，取得了“双赢”的效果。

三、创新培养开发机制，大力加强人力资源能力建设

“问渠哪得清如许，为有源头活水来。”在实施人才强区战略中，区委坚持重点引进和自主培养并举，为经济社会的跨越式发展，不断输送源头活水。我们根据经济社会发展的需要，统筹安排教育培训工作。首先根据培训对象和内容，实行在职培训与脱产进修培训相结合、系统培训与短期办班相结合，对各类人员进行分类指导、分类培训。近两年来我们共举办各类培训155期，培训8200余人次，目前我区45岁以下公务员95%以上拿到计算机等级证书。对党政人才，着力加强理论素养、战略思维和党性修养等方面的培训；对企业经营管理人才，着力提高他们驾驭市场、参与竞争的能力；对专业技术人才，全面推行继续教育制度，促进知识更新，着重提高他们的创新能力；对农村实用人才，通过扎实开展“双培双带”活动，重点进行农业实用技术培训。

其次，我们积极探索教育培训新方法、新途径，不断拓宽培养渠道。一是充分运用现有教育资源，实行横向联合、纵向联姻。区划调整后，我们与市委党校、区教委联合筹建人才教育培训基地。这样既有利于党校扩大办学规模，加强对全区党政干部的培训，又方便了区教委对全区教师进行培训和区组织部对全区党务干部的培训；既实现了各方利益的整合，为各类人才教育搭建了平台，又实现了资源共享互补。二是采取上挂下派，外送内训，加大对现有人才新知识、新技术、新能力的培养和教育力度。近几年共选派13名优秀干部到市直部门挂职，6名干部到南京、上海等地挂职。通过选派挂职既引进了发达地区和上级部门先进的管理经验，又开拓了我们的发展视野，提高了我们的发展能力。针对区直机关和街道管理人才紧缺而区属中小学校人才相对富余的实际，去年11月份，我们通过个人自荐、组织推荐、考试、考核相结合（即“双推双考”）的方式，选拔了29名优秀年青教师和学校管理干部到区直机关及街道从事管理工作。这样区内人才资源不仅得到有效开发，而且区街两级用人紧张的矛盾得到很好解决。三是鼓励各类人才参加在职业余学习，更新知识，提高素质，形成符合我区特点的多层次、多形式、开放式的人才培养体系。目前，全区公务员220余人通过业

**第二篇：人才工作机制**

中共常山县委人才工作领导小组办公室文件

常人才办〔2024〕2号

关于印发《县人才工作例会制度》和《县人才工作月报制度》的通知

县委人才工作领导小组各成员单位：

《县人才工作例会制度》和《县人才工作月报制度》已经领导同意，现印发给你们，请认真遵照执行。

附：

1、县人才工作例会制度

2、县人才工作月报制度

中共常山县委人才工作领导小组办公室

2024年3月18日

主题词：人才工作 制度 通知

抄送：县委，县人大、政府、政协党组，市委组织部

中共常山县委人才办 2024年3月18日印发

县人才工作例会制度

1、全县人才工作例会一般每季度召开1次。必要时，可根据实际情况随时召开。

2、会议议题由县委人才办结合某阶段人才工作重点确定，主要是总结交流上一季度人才工作开展情况，讨论研究下一阶段人才工作任务。

3、会议由县委人才办负责人召集主持。会议对象为县委人才工作领导小组成员单位分管领导，因工作需要也可邀请有关人员列席会议。

4、因特殊情况不能参加会议的成员应事先请假，得到同意后可委托有关人员参加。

5、各有关单位对每次讨论议题应提前作好调研，与会人员要在会上认真发表意见。

6、县委人才办负责做好会议记录、材料归档、有关文件起草等工作，并负责人才工作例会研究确定相关事项的督办。

县人才工作月报制度

1、全县人才工作情况实行一月一报制度，一般每月20日前上报。

2、人才工作情况报送对象为县委人才工作领导小组成员单位。

3、上报内容为本月人才工作开展情况及下月人才工作安排，重点包括开展重大活动、实施重大工程、招才引才、教育培训、政策制定等方面内容。

4、各报送单位要认真梳理每月人才工作开展情况，及时全面地按要求报送。

5、县委人才办每月初对各地各单位上报的相关情况进行整理汇总，并以书面形式通报相关单位

**第三篇：创优经济发展环境经验交流材料**

近年来，××县经济社会发展环境明显好转，××年该县政务环境评比在全市排名第一。环境好了，招商引资工作凸显成效。××年，全县实际利用外资XX万美元，增长15%，引进市外工业资金13.7亿元，增长42%，其中引进亿元以上项目5个。今年该县招商引资工作又呈现良好开局，第一季度全县共签约内资22.12亿元，其中超亿元项目3个，实际利用外资310万美元，另有两个总投资达 1.2亿美元的项目正在洽谈中。××县创优经济发展环境，主要得益于“1+1+1”的工作模式的推行，即：一种理念、一套制度和一股无穷的力量。、一种理念深入人心——“××最大的品牌是环境！”

经济要发展，环境要先行，观念是关键。××县从XX年开始在全县上下开展了一场声势浩大的思想大解放活动，充分利用会议、板报、宣传栏等形式，发挥广播、电视等新闻媒体的作用，大力开展“我与××同行，人人都是环境”的主题教育，以此提高广大干部群众的认识和参与热情。经过一段时间的实践后，全县上下营造出一种“××发展我有责”、“××辉煌我自豪”的浓厚氛围，××人出现了前所未有的主人翁态度。该县康乐街道十字布村青年农民林长生得知××声佳电子有限公司部分职工因离家远而未解决住宿问题时，主动腾出自家楼房的二、三层，无偿提供给声佳公司使用。此事虽小，却折射出××“环境也是生产力”、“环境是最大的品牌”的观念已经深入人心。

“没想到××的干部这么敬业!没想到××的服务这么周到!没想到××的办事效率这么高!××的投资环境是一流的!”这是××县声佳电子有限公司董事长郑汉水对××政务环境的评价。他这三个“没想到”，不仅代表了外商的心声，更是对××人的高度评价。一套制度五年不变——“一年倒数作书面检查、两年倒数荧屏曝光、三年倒数摘掉乌纱帽！”

为大力提高政府各部门依法行政和为民服务水平，进一步优化政务环境，该县专门制定了一套“五年不变”的制度，即从XX年开始，在全县广泛开展政务环境“双百双评”活动。活动由县纪委、监察局组织实施，在全县范围内随机抽取100名企业家代表、100名群众代表（含人大代表、政协委员、县四套班子领导）对公安、城管等26个执法部门，发改委、经贸委等25个综合管理部门，邮政、电信等19个窗口服务行业进行评议评价。对每个测评系列总评进入前三名的单位进行通报表扬，并授予流动红旗，单位“一把手”直接评为优秀公务员；每个测评系列年终总评为最后一名的单位予以全县通报批评，并取消其综合评先评优资格；第一年年终总评分为倒数第一名的，单位“一把手”向县委、县政府写出书面检查；连续两年年终总评为倒数第一名的，单位“一把手”在电视上向全县人民作检查；连续三年年终总评为倒数第一名的，单位“一把手”主动向县委、县政府辞职，属条管部门的单位“一把手”确定为“××人民不欢迎的人”，并向其上级主管部门报告。

这一套制度制定出台以后，该县掀起了优化经济发展环境的热潮。如县国税局积极开展各项活动，广泛征求意见和建议，很快在全系统形成了“人人都是窗口”的良好氛围；县供水公司创建特色服务，设立孤寡老人免费服务、特困家庭优惠服务、拆迁群体专门服务、重要场所蹲点服务等特色项目；县食品药品监督管理局第一时间回应群众反映的问题，树立了“亲民、为民、护民”的药监良好形象。去年，该县对9家荣获“双百双评”的先进单位进行了表彰，对测评最后一名的3家单位进行了通报。

一股力量众志成城——“良好作风作保证，干群协力为客商！”

“纪检监察工作要为经济发展保驾护航，严肃查处各种腐败行为，努力纠正部门和行业不正之风，转变干部作风，打造良好发展环境。”这是××县纪检监察机关拓展职能，服务经济发展的真实写照。

XX年，该县纪委痛下决心，立说立行，对县工商行政管理局城镇分局、县汽车站等6起行政不作为、行政乱作为影响经济发展环境的典型案件进行了立案查处并向全县通报。这一举动在全县引起强烈反响。××年，该县纪委监察局面向社会聘请特邀监督员，专门收集群众对干部的意见和建议，取到明显效果。仅××年，监督员向社会发放征求意见函2500余份，共收集意见建议120多条，县纪委将群众反映的问题以书面形式分别发到各有关单位或个人，并责成限期整改。今年，该县继续深入开展以“刹五风、树正气”为主题的机关干部思想作风整顿活动，制定“中午接待不上酒、用餐控制一小时、乡镇五天四夜制、如有赌博严查处”的规定，广大机关干部思想作风明显好转，服务意识、大局意识和责任意识明显增强。

好的思想作风，使广大党员干部与群众打成一片，干爱群、群拥干，干群协力凝聚了一股无穷的力量，成就了一番事业。广东客商胡俊于××年7月中旬在××考察后，对××的干部作风留下了深刻而美好的印象。不幸的是，他在返粤途经南康时发生车祸。人生地不熟的他第一个想到的是××干部。该县获悉此事后，迅速派出了由招商办、工业园等单位干部组成的工作组赶赴南康事故现场，协调处理相关事宜，并亲人般悉心照顾胡俊和其已怀胎数月的妻子，令他们感动不已。XX年，声佳电子有限公司落户××后，企业面临的最大困难是招聘一批高素质的员工。县领导得知企业的担忧后，立即动员全县广大干部力量，在短短一周之内，通过电视宣传、发布海报等方式大力宣传，首批招聘的214名大中专院校毕业生全部到岗，为声佳公司的顺利投产打下了扎实的基础。良好的干部作风，高效的政府服务，高素质的员工队伍，企业老总看在眼里，喜在心里，半个月后，他毅然决定，扩大公司规模，追加投资至1000万美元！

**第四篇：人才工作经验交流材料**

人才工作经验交流材料

近年来，我院紧紧围绕“人才兴院、科技强院、文明建院、品牌扬院”的总体工作思路，坚持以科学发展观为指导，充分发挥自身优势，各项工作都取得了显著成效，现将人才工作相关情况汇报如下.人才工作经验交流材料

尊敬的刘主席及各位领导：

大家好!

近年来，我院紧紧围绕“人才兴院、科技强院、文明建院、品牌扬院”的总体工作思路，坚持以科学发展观为指导，充分发挥自身优势，各项工作都取得了显著成效，现将人才工作相关情况汇报如下：

XX年以前医院没有充分认识到人才储备的重要性，人才引进处于停滞状态，全院正规大学生只有两名，加之人才流失严重，中青年骨干分分跳槽，临床医护人员梯队建设不合理，造成人才断档状况，科室业务开展滞后，社会效益与经济效益日益下滑，医院百废待兴。

XX年新一届院领导班子成立以后，在市委、市政府的支持帮助下，在市人大、市政协的监督指导下，医院充分认识到自身的问题，立足本质，提出了“人才兴院、科技强院、文明建院、品牌扬院”的总体发展思路，把人才的引进与培养放在医院发展的重要位置。院领导班子开拓创新，独辟蹊径，采取了一些列行之有效的措施，医院经过几年的发展现有正式职工289人，专业技术人员265人，本科以上学历68人，专科以上学历192人，享受市政府特殊津贴10人，床位设置300张，科室设置25个，下设老市区分院、新城区妇儿专科医院和2个社区卫生服务站。骨伤科、心血管内科为重点科室，并有普外科、耳鼻喉科、呼吸内科、口腔科等一批特色专科。医院的医疗设施逐步完善，技术水平不断提升，经济收入、固定资产翻了三番，社会满意度每年都在96%以上。XX年，率先在酒泉地区通过了二级甲等医院复审。

一、人才工作几点好的做法：

(一)、制定人才培养规划，优化人才队伍

始终把人力资源开发和管理做为医院工作的重中之重，努力打造“院有名科、科有名医、医有专长”的形式。党政领导班子始终把思想认识统一到中央、省、市、县关于人才工作的重大决策部署上来，充分认识到实施人才强院战略和新时期加强人才工作的重要性和紧迫性。XX年4月我院隆重召开题为“大力引进培育人才、加快重点专科建设、全面提高医疗水平”的第一届科技工作大会，会议制定了《玉门市第一人民医院XX年-XX年人才三年发展规划》，未来三年将累计引进高学历、高素质、高层次人才60名。

同时，推行人事制度改革，在人才引进、人才培养、管理使用方面倾注了大量心血，采取医疗骨干“走出去”进修培训，知名专家“请进来”临床指导的办法，重视对大学生的选聘，制定我院人才招聘实施方案，每年参加省上组织的大型“双选会”，广纳人才，选聘思想品德好，学习成绩优的大学毕业生来院工作，搭建了人才成长发展平台，有力的促进了人才队伍建设，调动了技术人员的工作积极性和主动性。自XX年以来，共引进大学生42人(流失7名)，目前，新引进的大学生在科室发挥的作用日益显现，都能独当一面，医疗水平得到了社会的认可与称赞。

(二)、通过“走出去”学习培训，开阔视野提高技能

我院采取“全员培训、稳定队伍、积极培养、造就骨干、择优引进、整合资源”的办法，每年选派业务骨干赴兰州、西安、北京、上海、深圳等地进修学习培训，并积极联系与山东大学齐鲁医院结成帮扶对象，建成人才培训基地，搭建成才平台，不惜财力每年外派进修人员30余人次，5年累计外派进修人员150余人次，参加省内外学术交流会、短期培训180余人次，5年来用于人才进修学习的费用就达100余万元，力度之大、范围之广、投入之多在县级医院中都是非常罕见。

通过外派培训，极大地提高了医护人员的医疗技术水平。同时，加大继续教育力度，开展各类人才在职培训，岗位练兵，不断提高人才的综合素质;适时调整临床科室主任、副主任，将一批年轻的优秀医务人员充实到学科建设的重要岗位，通过搭平台、创条件、教方法、压担子，促使年轻人快速成才。

(三)、通过“请进来”培训指导，提高医疗技术水平

为提高医疗技术水平，尽量为引进的人才提供方便，使高层次人才能够最大限度地施展自己的才能，与北京安贞医院，山东齐鲁医院，兰大附属一医院、兰大附属二医院、西安交大附属医院结成了长期协作关系，先后外请专家80余人次，满足了患者享受知名专家高水平服务的需求，聘请知名老中医、著名普外科老专家来院坐诊，并为其提供优厚的生活和工作条件，使他们非常乐意与医院同甘共苦，共同创业。通过带教、讲学、提供技术指导等形式，提高了医院的整体技术水平，为医院培养了一批技术过硬、思想超前、服务一流的技术骨干。在吸引人才的诸多因素中，医院的所有人员形成了一个共识，干事创业的环境吸引了如此众多的高层次人才。宽松的环境，为建立人才引进搭建了绿色通道，从制度上保证了人才引得进、留得住、用得好。

(四)、严挑细选，精心栽培，保证人才队伍的不断更新

根据医疗人才成长的一般规律，一名大学本科生要经过十多年的学习锻炼才能进入高层次人才行列。为此，我们既重视选才，更在育才上下功夫，缩短人才成长周期。首先，我们对新引进的大学生进行岗前培训，之后便派往省级医院进修学习，让大学生从一开始参加工作就技能操作，使之起点更高。其次，进修回来后实施毕业生上岗“轮转”制度。先在全院轮转，一年后根据毕业生自身特长确定科室，到科室后再在各专业组内轮转，打好通科基础，最后确定专科。年轻医生反映，通过轮转，可以熟悉全院情况，可以接触多层次的老师，可以积累各方面知识。再次，新参加工作的青年住院医师，每周星期一到星期四晚上必须在病区看书学习，实行严格的考核管理。这一制度，让青年医务工作者从中领悟到做一名合格医生的真谛，养成了他们吃苦耐劳的精神和扎实的基本功。这些措施，为我院人才队伍的不断充实新生力量奠定了基础。

(五)、建立考核激励机制，实行人才队伍动态管理

为健全人才考核激励机制，我院坚持“能者上、庸者下、劣者汰”，不搞终身制的原则。对学科带头人实行特殊津贴补助的同时，从医疗质量、服务态度、投诉情况等方面定期进行全面严格的业绩考核;对学科带头人从医疗管理、科研成果、人才培养等各个方面进行全面考核。对成绩突出者，医院给予表彰奖励，对考核不合格者，给予相应的处罚;鼓励学科带头人参加各种专业学术会议，掌握本学科的最新动态，紧跟学科发展的新潮流。为提高人力资源的有效利用。

我院本着精干、高效的原则，深化人事分配制度改革，对科室合理定编，科学设岗，尤其对专业技术岗位进行科学设置。实行全员竞聘上岗，动态管理。一是对中层干部的聘任，科室主任、护士长经组织考核后由院长聘任，每年年底进行业绩考核，合格者继续聘任，不合格者予以解聘。二是对专业技术人员的聘任，制定了聘任细则，实行职称、职务评聘 “双规制”，对一些有才能，技术好，有发展前途的骨干实行低职高聘，做到人尽其能，人尽其才。三是在分配制度上，实行按岗定酬，按任务定酬，按业绩定酬的分配方法，把奖惩制度与工作量，工作质量，工作效率，满意度等有机结合，拉开奖金分配档次，在医院内部员工之间建立竞争机制，由经验管理型向科学管理型转变，彻底打破了“铁饭碗”和“大锅饭”的思想。

(六)、搭建创业平台，做到待遇留人、感情留人、事业留人

在对临床一线工作人员提供优厚待遇的同时，今年医院做了全面规划，由医院出资修建公共租赁住房，为中青年业务骨干，尤其是XX年以来新引进的大学生提供住房，解决大学生的住房问题。为中青年骨干发放特殊津贴，让一流的人才有一流的回报，用事业吸引人才，用政策激励人才，用真情留住人才。良好的环境、优厚的待遇激发了业务骨干开展新业务、新技术的信心。目前，人才梯队培养已初显成效，各科室相继培养了学科带头人，业务骨干和后备英才，在“外引内培”双管齐下的带动下，人员整体素质不断提高，快速反应和独立思考能力明显提升，诊断治疗水平明显提高，在成才的道路上迈出了可喜的一步。同时，医院每年拿出10万元鼓励科室开展新技术、新业务，几年来，共开展新技术50余项，有10余项科研获市、地级科技进步奖。

同时，为提高人力资源利用效能，经过积极探索，XX年根据酒泉市有关人事代理相关文件精神，公开选拔优秀聘用制专业技术人员实行人事代理，通过个人申请、科室推荐、参加考试、个人述职考核等程序，对符合要求的15名专业技术人员实行人事代理，使之与正式职工享有同等的进修学习机会及其它福利待遇，这将有效改善聘用制医务人员工资待遇偏低的现状及稳定聘用制专业技术队伍。

通过一系列的人才队伍建设措施，促使我院人才队伍结构更加合理、更加优化，为我市病痛患者提供的医疗服务也更加优质，尤其是我院根据患者需求和定期邀请省内外知名专家来院开展手术及坐诊，解决了我市病痛患者外出看病难、看名医更难的问题，让患者不出门便享受到专家的医疗服务，几年来我院外请专家来院开展手术500余台，其中高难度手术80余台，部分手术还是我市首次开展。这些便民措施的实施不但满足了患者对优质医疗服务的需求，通过带教还使我院的医疗技术力量得到更进一步的提高，今后并将在玉门市卫生行业内长期处于领跑地位。

二、存在的问题

(一)、我院地处西部边缘地区，自然环境恶劣，经济条件相对落后，优秀人才，大学生引不来是我们存在的最主要问题。

(二)、医疗卫生行业有别于其他行业，医生培养周期长，需要投入大量经费使其成才，一时无法改善我院人才断档的窘困。

(三)、医疗队伍骨干力量流失的问题比较严重，经过多年的培养，一些有经验，有能力的医生选择调往上级医院，或者自主择业的比较多，医院损失严重。

三、几点建议

(一)、为了更大化的体现医疗卫生行业的公益性，就要切实从根本上转变医护人员及相关人员的观念，希望市委、市政府积极倡导尊重医学、尊重医护人员的观念，提高医护人员社会地位，使医护人员生活的有尊严，有幸福感。

(二)、在人才的引进问题上建议人事部门给予政策上的倾斜，简化手续流程，助推我院人才引进步伐。

(三)、人才培养是一个周期性很长的工作，需要花费大量的财力，希望市委、市政府能在人才培养方面给予相应补助，减轻医院负担。

人才工作经验交流材料

十八届三中全会指出：“要健全人才向基层流动、向艰苦地区和岗位流动、在一线创业的激励机制。”作为经济欠发达地区，要结合本地工作实际，整合资源，健全机制，优化环境，最大限度增强对人才吸引力，引导各方面人才向化州流动，更好服务和推动化州经济社会发展。

一、整合资源，形成人才工作合力

我市作为经济欠发达地区，要在劣势中谋取人才工作发展，就必须立足本地实际，整合资源，集合点滴所长，汇聚集合成势，形成人才工作合力，促进人才工作发展。

一是整合管理资源。人才工作是系统工程，要整合参与各方管理资源，才能有效推进。当前我市虽然建立了人才工作领导小组，但对有效整合各方力量，共同推进人才工作发展明显不够，存在部门多、解决实际问题少;设想多、出台政策和具体落实少等现象。因此，要在市委统一领导下，组织部门要发挥牵头抓总作用，整合管理资源，充分调动人社、公安、教育、卫生、科技、财政、税务、工商等部门积极性，各司其职，各负其责，密切配合，形成合力，帮助高层次人才解决好创新创业、入户、安居、医疗、保险、子女入学、文化需求等实际问题，形成协调高效人才运行工作机制。

二是整合产业资源。在人才工作中，注重人才与产业结合。整合特色优势产业，立足于我市化橘红、罗非鱼、蚕茧、甘蔗、矿产、木材加工等特色优势产业，认真加以整合，全面推进资源集聚、产业集群，走以产业集聚人才、以人才引领产业之路，以此吸引各类人才尤其是高层次人才到化州干事创业，促进化州特色优化产业发展。同时，大力培育新兴产业，加快发展高端产业，并以新兴和高端产业发展为导向，配置相应人才资源，使招才引智、科技创新与产业发展同心同向。

三是整合企业资源。人才工作，企业是主体。企业对人才需求敏感性强，专业性把握能力准，供需杠杆关系直接。要加强对我市规模企业如中药厂、耀明、海利等规模企业人才现状和需求分析，整合全市企业人才资源，搭建全市统一人才资源市场，为人才进、退、留、转提供有利平台，形成人才集群效应。要加大政策引导和扶持力度，制定特殊优惠政策，开辟高层次和紧缺人才“绿色通道”，为企业和人才提供个性化和多样化的服务。鼓励企业加大创新人才引进、科技人才的投入，让企业真正成为研究开发投入、技术创新和成果应用的主体，成为人才施展才华、发挥作用的舞台。

二、健全机制，激发人才工作活力

一是健全人才引进机制。完善引进高层次人才优惠政策，加大高层次人才引进力度，特别是对特色优势产业、高新技术产业、重点产业、重大工程和重点社会事业项目急需的高层次人才，在编制、住房以及对随迁父母、配偶落户、子女入学实行优惠政策，在科技政策、奖励政策、医疗和社会保障政策等实行倾斜，引导人才向本地流动。健全完善人才创新创业扶持机制，在企业注册、立项审批、技术支撑、投资融资等方面要大力支持，对符合条件的项目，由市级财政给予专项科研启动经费，或优先安排科研经费和创业经费，为各类人才创新创业、施展才能搭建平台。健全完善“一站式”和全程代理服务制度，进一步简化人才引进手续，对人才引进限时办理，高层次人才随到随办，协调解决人才引进过程中遇到的各种问题。实施人才引进回归工程，对回本地工作的高校毕业生或人才给予相应优惠政策，积极鼓励和引导本地籍高校毕业生或人才回到化州工作和创业。

二是健全柔性引才机制。着眼我市经济社会发展需要，健全“不求所有、但求所用”柔性引才政策，使更多高层次人才为我市经济社会发展所用。鼓励各类人才尤其是高层次人才到化州从事兼职、顾问、咨询、讲学、科研和技术合作、技术入股、投资兴办高新企业或从事其他专业服务。鼓励我市企事业单位以岗位聘用、项目聘用、任务聘用等灵活用人方式引进人才，或是在高校和科研院所设立专家工作室，聘请专家教授为企业产品开发、科技攻关和项目论证提供有偿服务，或是有的放矢地开展产学研活动。通过健全柔性引才机制，把引才和引智有机结合，注重人才实用性和实效性，既发挥人才作用，又节约人才成本。

三是健全人才培育机制。在大力引才引智的同时，要加大现有人才培育力度，想方设法调动现有人才积极性和创造力，盘活人才存量。要加大培训力度，加强与大中专院校、科研院所、优势企业的交流合作，采取派出培训学习、召开座谈会、研讨会、实地考察等形式多样学习培训，加快培育经济社会发展急需紧缺的专业人才和高水平技术骨干带头人。要加强人才实践培训阵地建设，积极实施人才一线培育工程，发挥中药厂、耀明、雨嘉水产、海利不锈钢等规模企业、化州青年企业家协会等组织作为人才培育阵地作用，邀请一些成功企业家或技术人才召开讲座，开展手把手创业和实地培训，让一批经营管理和技术人才，在企业生产一线培育成长。

四是健全人才激励机制。健全完善与人才贡献相适应的激励机制，调动人才创新创业的积极性，发挥人才应有的作用。要建立健全报酬与实际业绩挂钩激励机制，研究和出台以知识、技术、管理、技能等要素按贡献参与分配的激励办法，对突出贡献的专家人才给予重奖，激励人才多出成果多作贡献。建立健全表彰激励机制，对为我市经济建设和社会发展作出突出贡献高层次人才，积极推荐参与国家、省、市优秀专家和本市拔尖人才评选。在评先评优评奖时，在同等情况下向专家人才倾斜，让专家人才得到社会认可和尊重，获得与贡献相匹配的荣誉。

三、优化环境，增强对人才吸引力

一是要优化政策环境。围绕人才吸引、培养和使用三个关键环节，在丰富和完善现有人才政策基础上，抓紧出台《市高层次人才引进办法》，对高端人才给予优惠政策。通过政策引导、事业激励、利益驱动和有序竞争，使各类人才的作用得到充分的发挥，潜能得到有效的开发，价值得到全面的实现。通过放宽人才工资政策、强化人才奖励政策、优化人才服务政策、完善引智政策等，为各类优秀人才提供优厚的政策待遇，为人才资源开发创造宽松的政策环境。

二是要优化服务环境。树立人才服务的理念，发挥政府服务主导和引导作用，动员社会和用人单位共同参与，为高层次人才和创业者提供全方位、多层次、最完善的服务。要千方百计帮助人才解决实际问题，靠感情吸引人才、留住人才。要完善人才服务链，抓好产业、管理、服务和生活等工作生活的对接，提供一条龙优质服务。

三是要优化社会环境。完善人才市场主体、优化和规范人才中介服务、健全人才保障机制，使人才能够实现有效、快捷的流动和组合，为所有人才提供鼓励创业、干成事业的良好市场环境。加大宣传力度，大力表彰优秀高端人才，宣传优秀人才和科研团队的创新精神和先进事迹，努力营造“尊重知识、尊重人才、尊重创新”良好氛围。

人才工作经验交流材料

近年来，我们抓住\*\*被列为全国首批社工人才队伍建设试点单位的契机，紧紧围绕推进城乡统筹发展，大力培育非营利性民间社工组织，整合聚集社会化公益性的服务资源，有效推动了社工人才队伍的专业化建设。

一、聚集社会资源，培育多元化的民间社工组织

积极适应“小政府、大社会”的发展趋势，围绕市、区推进城乡统筹发展的总体目标，通过吸纳整合社会服务资源，大力培育协助政府从事社会事务，开展居家养老，帮助就业创业，提供心理法律咨询等社会服务类民间社工组织;大力培育社会福利型、文化教育型、医疗服务型等公共事业类的民间社工组织，积极承接政府职能转变后的各类公共服务;大力培育社会帮教、青少年教育等社会维稳类民间社工组织，协助化解社会矛盾，维护社会秩序。目前，我区已培育发展了“心晴工作室”、“统筹城乡青年服务社”、“\*\*就业创业服务中心”、“\*\*颐乐老年养老中心”、“残障儿童康复中心”等涉及公益类、服务类的民间社工组织25家，招募个人会员1550余名，集体会员180多个，重点开展新市民培训、创业指导、心理疏导、社会帮教、家庭教育、居家养老和残障康复等专业化社工服务。同时，我区在街道社区分类挂牌组建的以领衔志愿者姓名命名的“李永翠青少年教育特色工作室”等35个“志愿者特色工作室”，逐步打造了多元化的社工人才服务品牌，进一步提升了服务水平和质量。

二、健全运行机制，打造专业化的社工服务团队

为推动民间社工组织的高效运行，我们建立了“党委领导、政府推动、社会运作、社工引领、各方参与”的社会工作模式和“三工联动”(专职社工专业社工义工)的运行服务机制。专职社工由社区公共事务所内的社区社工担任，负责上下衔接、需求调查和资源调度;专业社工由熟悉法学、心理学、社会管理学等专业的研究人员担任，提供法律咨询、心理咨询和个案帮扶等专业化服务;专业义工(志愿者)由各非营利性民间社工组织面向社会招募具有相关专业知识和技能的人员组成，志愿从事义工服务等活动。同时，加强与在蓉高校的交流合作，在14个街道社区挂牌成立了“社会工作教育实践基地”，形成了高校与地方社工人才在理论和实务方面共同推进的良好局面。我区“统筹城乡青年服务社”通过创新运作模式，推行了跨区域服务的“3+X”模式。“3”即1所高校+1个街道+1个社区，“X”即为项目中参与的数支高校社团的数名志愿者，参与项目的合作方涉及四川大学、西南财经大学、\*\*中医药大学等8所高校43个社团，着力为农村新型社区提供长期服务。目前，我区非营利性民间社工组织已与区内外70多家单位建立友好合作关系，分类组建了法律服务、心理咨询、家庭教育、社会帮教、老年服务等专家资源库12个180多人，招募专兼职义工(志愿者)890多名。

三、推行服务外包，引入市场化的管理评估模式

为进一步加强非营利性民间社工组织的规范化管理，加大培育扶持力度，我们制定出台了《\*\*区非营利性民间社工组织考核评估办法》，将一些可以社会化、市场化运作的公共服务事项，以“购买服务”和“项目管理”等方式委托给非营利性民间社工组织实施。在考核评估标准上，主要对非营利性民间社工组织的社会工作服务量、服务成效和社工组织管理规范等三个方面进行评估。每年底由区委组织部会同相关职能部门，采取定量评估与定性评估相结合的综合评估方式进行考核，并根据考核分值确定评估等次，发放奖励补贴。近三年来，我区已向非营利性社工组织出资购买了创业就业培训、青少年心理调适、家庭教育、居家养

老、司法矫正和残障康复等15个社会工作服务项目，发放奖励补贴经费17万元。通过项目考核评估、评选“优秀社工组织”等方式，促进了民间社工组织的规范化管理，调动了服务居民群众的积极性。

四、组建社工协会，发展自律化的行业管理组织

我们着眼培育发展社工人才队伍自律性行业组织，在全省率先成立了“\*\*区社会工作者协会”，制定了社工协会《行业公约》和《自治章程》，吸纳了来自机关、社区和民间社工组织200多名专兼社工志愿加入协会，进一步搭建了民间社工组织自我管理、自我服务、自我教育的平台，加强了民间社工组织之间的业务交流和行业自律，有效提高了专业社工的服务水平。社工协会成立以来，已组织全区460多名社工人才参加全国职业资格考前培训，我区有67人获得助理社工师和社工师职业资格;组织编写了《\*\*区社会工作案例集锦》，精选各类社工案例30多个，为全区社工人才开展专业化服务提供了“实战”参考。同时，为提升社工人才队伍的整体素质，我们还建立了社区社工人才专业职称补贴制度，对取得助理社工师职业资格的给予每人每年1200元补贴，对取得社工师职业资格的给予每人每年2400元补贴。

五、关注社会问题，开展优质化的社会工作服务

我们积极引导社工组织牢固树立“助人自助、服务社会”的价值理念，充分运行个案工作、小组工作和社区工作等专业的社工方法，结合居民群众的实际需求，深入开展优质化的社工服务。一方面，关注困难群众，服务特殊人群。“\*\*居家养老服务中心”以关爱空巢老人为重点，着力开展居家养老、心理慰籍服务，全区1440名贫困空巢老人得到专业、温馨的社会服务;“心晴工作室”先后为问题青少年提供咨询服务830多人次，提供个案辅导121人次，帮扶社区矫正对象、刑释解教人员和闲散青年53人;“\*\*残障儿童康复中心”通过引入专业社工服务残障儿童，先后为120多名残疾儿童分类制定实施了生活自理、人际沟通、社会技能等个性化康复计划。另一方面，紧扣中心工作，服务城乡统筹。“统筹城乡青年服务社”通过引入“微软(中国)和国际计划”NGO组织无偿提供资金50万元，免费培训进城务工青年1500人次，培训内容涉及理财、礼仪、心理知识等多个方面;“青年就业创业服务中心”通过积极寻求国际NGO组织的支持，与美国国际计划签订了进城务工青年小额信贷项目，由荷兰银行无偿提供100万元为我区进城务工青年提供创业指导、创业培训和创业小额贷款。今年以来，我区非营利民间社工组织已服务居民群众达6500余人次，群众满意率达90%以上，社工人才在参与城乡统筹发展背景下的社区公共服务和社会管理，化解社会矛盾，促进和谐社会建设等方面发挥了积极作用。

**第五篇：代表工作机制经验交流**

免费

分享

创新

代表工作机制经验交流

完善代表工作机制 夯实代表履职基础 切实加强常委会组成人员联系代表工作

党的十八届三中全会指出，要加强人大常委会同人大代表的联系，充分发挥代表作用。要通过建立健全代表联络机构、网络平台等形式密切代表同人民群众联系。人民代表大会制度是我国的根本政治制度，是人民当家作主的政权组织形式，而人大代表是人民代表大会的主体，肩负人民重托, 担负着代表人民管理国家事务的责任。如何紧紧依靠代表，充分发挥代表作用，是做好人大工作的关键所在。近年来，\*\*市人大常委会牢固树立为代表服务的意识，不断加强和改进代表工作，建立健全代表工作机制，创新方式、讲求方法，进一步加强常委会组成人员与代表的联系，更好地支持、规范和保障人大代表依法履行职责、行使权力。

一、建立完善保障代表知情知政制度。密切同代表的联系，首先要保障代表的知情知政权。\*\*市人大常委会通过多种方式、多种渠道，充分保障代表知情知政权。一是邀请代表列席市人大常委会和“一府两院”召开的有关会议，听取他们的意见、建议，同时也让代表了解当地经济社会发展以及“一府两院”工作情况；二是邀请代表参加法律监督、专项评议以及全市一些重大活动，充分发挥代表的监督作用。三是通过\*\*人大网、人大刊物等形式，及时向代表传递市人大常委会和“一府两院”的工作动态信息，使代表更好开展各项活动。通过建立完善保障代表知情知政制度，畅通常委会组成人员与代表的信息沟通和联系。

二、建立完善代表学习培训制度。密切同代表的联系，还要增强代表的履职意识和履职能力。\*\*市人大常委会注重完善代表学习培训制度，组织常委会组成人员与代表学习《宪法》、《代表法》、《选举法》等法律法规，学习如何履职、如何发挥代表作用、如何密切联系群众等，不断增强代表履职意识，提高代表的政治理论水平、法律知识水平和履职能力。同时，通过人大常委会组成人员与代表进行深入交流学习经验，密切常委会组成人员与代表的联系。自2024年市三

免费

分享

创新

届人大代表换届以来，\*\*市人大常委会组织了市三届人大代表学习《宪法》、《代表法》、《选举法》等有关法律法规；学习如何撰写议案、建议等；学习国家有关惠农政策及交流履职经验，不断提高代表履职和带头致富的能力。

三、建立完善代表调研、视察、检查制度。组织代表开展专题调研、集中视察、执法检查等工作，是加强常委会组成人员与代表联系的一项重要工作。近年来，\*\*市人大常委会围绕\*\*经济社会发展及民生改善等重大问题组织常委会组成人员与驻桂全国人大代表、\*\*市选出的自治区人大代表、市三届人大代表开展一系列调研、视察、检查等活动，进一步加强常委会组成人员与代表的沟通和联系。在调研、视察、检查活动中，常委会组成人员与代表深入交流对遇到问题的意见和看法，形成统一调研、视察、检查报告，为\*\*经济社会发展和民生改善提供有力的决策依据和意见、建议。如\*\*市人大常委会多年来组织一系列有关生态型铝产业的调研、视察活动，为建立和推进\*\*生态型铝产业基地建设出谋献策和奔走呼吁。如\*\*市人大常委会组织部分常委会组成人员及人大代表赴浙江、江西等地调研脐橙种植产业，为\*\*发展脐橙种植业提供了有益的意见和建议。

四、建立完善督办代表议案、建议、批评和意见制度。人大代表提议案与建议、批评和意见，是行使代表职权、履行代表职责、发挥代表作用的重要工作。督办代表提出的议案、建议、批评和意见，不仅是对代表民主权利的尊重，也是加强常委会组成人员与代表联系和沟通的重要方式和手段。\*\*市人大常委会高度重视代表建议督办工作，将代表建议按照不同县（区）、不同类别划分，分别交由常委会和市人大各专委等常委会组成人员进行督办，通过深入承办部门进行督促、检查、召开座谈会等，进一步加强办理代表建议的力度；通过与代表见面、走访、座谈、电话联系等多种形式，认真听取代表对办理工作的意见和建议，进一步提高办理代表建议的实效和质量。通过常委会组成人员督办代表建议工作，进一步加强常委会组成人员与代表的联系和沟通，同时也进一步提高代表提议案、建议的积极性。

五、建立完善人大监督制度。人大监督权是宪法赋予人大的一项重要职

免费

分享

创新

权，在通过行使人大监督权过程中，进一步加强人大常委会组成人员与代表的联系和沟通。针对近年来\*\*市投资环境满意度仍一直处在广西中下水平的实际。2024年，\*\*市人大常委会将招商引资工作作为监督重点，在5月份组织开展了全市招商引资工作情况专题调研，首次运用了专题询问的监督方式，由人大代表、常委会组成人员针对招商引资工作中存在的突出问题，面对面向市政府及有关部门主要领导进行询问，并于11月份，再次集中力量，对政府及有关部门承诺整改落实情况进行回访调研、跟踪监督，并召开整改落实情

况汇报会，让代表及常委会组成人员对部门的整改工作进行评议。通过代表及常委会组成人员的共同努力，专题询问和整改汇报的效果显著，社会反响强烈，有效地促进政府及有关部门着力解决\*\*投资软硬环境存在的突出问题，打造优质的投资环境。\*\*投资环境满意度由2024年的广西第10位上升到去年的第5位，开创了全市招商引资工作新局面。

六、建立完善常委会组成人员联系基层人大代表制度。\*\*市人大常委会每年制定常委会组成人员联系基层人大代表方案，每位常委会领导分别联系1-2个县（区）、每位常委会组成人员每年联系两名基层人大代表。常委会组成人员通过深入基层，一是向代表介绍市人大常委会的工作情况；二是听取代表对所在地贯彻执行法律、法规和人大及其常委会决议、决定情况以及对当地经济社会发展中的重大问题和群众普遍关心的热点难点问题的反映；三是征求代表对人大常委会工作的意见和建议；四是了解代表生产、生活开展情况，帮助代表解决实际困难，为代表办好事、实事，把人大及其常委会的温暖送到代表中。如\*\*市人大常委会副主任、党组副书记黄志伟了解到自治区人大代表阳长标在带领群众发展生产生活过程中遇到困难和问题时，春节刚过就带领部分常委会组成人员深入阳长标所在村屯调查了解有关情况，协调凌云县委县政府并向自治区农业厅、水利厅反映，解决进屯道路硬化和饮水灌溉等问题。

七、建立完善受理代表来信来访制度。人大代表来自基层，来自群众，人大代表反映群众的诉求和疾苦，是人大代表应尽的职责和义务。\*\*市人大常委会高度重视受理代表来信来访，做好信访件的交办、转办和督办工作。选择一些

免费

分享

创新

具有代表性和普遍性的典型信访件，采取常委会组成人员督办和现场督办等多种方式，督促有关部门研究解决，维护代表及人民群众合法权益，促进社会和谐稳定。如\*\*市人大常委会副主任、党组副书记黄志伟，副主任潘其弟等常委会组成人员高度重视办理代表来信来访工作，亲自批转有关部门研究解决，对解决不力的部门进行当面督办，促使一批信访件得到圆满解决。

八、建立完善代表活动之家、代表中心户、代表创业基地制度。\*\*市人大常委会依托开展全市乡镇人大规范化建设契机，建立一批村代表活动之家、代表中心户、代表创业基地。通过搭建村代表活动之家、代表中心户、代表创业基地等平台，进一步加强市人大常委会组成人员与基层人大代表的沟通和联系。如\*\*市人大常委会副主任、党组副书记黄志伟等常委会组成人员经常深入代表之家、代表中心户、代表创业基地，指导代表发展经济、协调帮助代表解决发展困难，使代表成为致富能手，带动一方群众增收致富。

市人大常委会通过建立以上制度，完善代表工作机制，夯实代表履职基础，进一步加强人大常委会组成人员与代表的联系，充分发挥人大代表参与管理国家事务的作用

资料来源：http://www.feisuxs/data/xdth/

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