

2008年上半年人事局工作总结 PDF转换可能丢失图片或格式
，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/500/2021_2022_2008_E5_B9_B4_E4_B8_8A_c25_500911.htm

2008年上半年，我局在市委、市政府的正确领导和上级人事部门的具体指导下，贯彻市委经济工作会议精神，围绕市委、市政府确定的目标责任和本局工作思路，以保持共产党员先进性教育活动为契机，着力加强全市干部队伍建设，推进人才强市战略，认真履行工作职能，全面促进人事人才工作为经济建设和社会发展服务，各项工作进展顺利，取得初步成效。

一、创新人事管理机制，公务员队伍建设有新的突破

1、建立绩效考核机制，抓好全市干部队伍日常考核工作。经过深入调研，出台2008年全市考核工作意见，建立以绩效考核为重点的考核机制，以实绩论英雄，以成效定奖惩，改革了以往考核采取背靠背打分、投票表决等作法。明确规定绩效考核不合格，综合考核不合格；绩效考核优秀，才具备综合考核评优资格。要求各单位依据考核结果，拉开各等次奖金分配差距10%-20%，实行奖优罚劣。各科室每个季度对所联系单位日常考核工作进行一次以上督促检查，及时收集情况。6月份，由四名局领导各带一个组，对全市日常考核工作进行了一次全面督查，推介了一批典型，发现了存在问题，指出了努力方向，确保后阶段考核工作平衡推进。

2、全面推行竞争上岗，增强机关事业单位活力。与市委组织部联合下发《关于做好机关单位中层干部竞争上岗工作的通知》，规定中层岗位出现空缺，一律实行竞争上岗，采取公布职位、公开报名、资格审查、组织考试、演讲答辩、组织考察等规范的程序进行，一般干部

双向选择，竞聘上岗，进一步调动积极性，增强队伍活力，形成竞争择优的激励机制。全市60多个机关事业单位开展了竞争上岗，竞聘中层职位500多个；不少单位结合竞争上岗，在单位内部实行了轮岗。

3、贯彻竞争择优机制，组织公务员考试录用工作。组织我市乡镇机关60个职位的考试录用工作，经审查有316人符合报考资格，按照“公开平等、竞争择优”的原则，组织了笔试、面试、体检等工作，纪检、组织部门全程参与，整个招考工作组织严密、程序到位，获得了长沙市人事局的充分肯定，也赢得了考生的好评。

4、强化能力素质提升，推进干部教育培训工作。按照《国家公务员暂行条例》的要求和上级人事部门部署，认真履行职能，切实加强干部能力建设。认真组织好市委干部教育领导小组安排的培训工作，制定了全年培训计划，开展了乡镇干部法律法规、专技人员权益保护、全国计算机考试、人事干部工资业务、电子政务等培训项目。狠抓办班管理，确保培训质量。

5、学习宣传《公务员法》，强化公务员执政能力和依法行政能力建设。组织人事干部学习宣传贯彻《公务员法》，印发学习资料，在浏阳人事人才网上建立学习宣传专栏，每周开展一次学习讨论，并带动全市人事干部和公务员认真学习《公务员法》，坚持依法行政，提高公务员队伍的执政能力。

二、推进人才强市战略，服务经济社会发展有新的举措

1、勇于创新，健全人才工作机制。4月份召开市委人才工作领导小组成员会议，研究确定了2008年全市人才工作要点、党政干部联系人才制度、政府雇员制度、干部交流方案、职业经理人培训方案、乡镇综合改革试点方案、园区人才服务方案等，明确了各职能部门的工作职责。一是创新人才工作

理念，将各类人才引向经济建设第一线，促使企业成为我市吸纳人才的主要载体。二是创新了人才引进的形式，建立人才柔性引进机制。积极与省市国专家部门联系协调，协助神力化工公司引进德国专家赫尔纳，成功开发出堵漏灵、石材胶二个高科技品，提高了企业竞争力。三是创新人才评价办法，改革职称评聘方式和拔尖人才选拔办法，试行职称评（考）与聘任分开的试点工作，建立拔尖人才动态选拔和培养制度。

2、深入调研，科学编制“十一五”人才规划。制定了《浏阳市“十一五”人才规划编制工作方案》，对“十五”期间人才工作情况进行了评估，出台调研报告，对人才规划编制工作开展了调研，设立了八个子专题，由相关部门制定专题规划方案，使全市人才规划切合实际、操作性强。上半年已完成了人才规划初稿，为开展好“十一五”人才工作奠定了坚实的基础。

3、注重服务，推进人才市场化配置。建立网上平台，举办网上人才交流会，充分发挥人才网站的作用。举办人才交流会，加大了人才配置力度。深入省内10多所高等院校进行宣传发动，派出专人到湖南大学、湖南农业大学、湖南商学院、湘潭大学、长沙大学等高等院校张贴招聘信息，寄送邀请函到40多所高校，动员大专院校毕业生，特别是浏阳籍的毕业生回浏阳应聘，到浏阳经济发展第一线创业，组织100多家企事业单位进场选才，促进了人才资源的合理配置。5月27日成功举办了第十一届“相约浏阳河”大专院校毕业生人才招聘会，108家企事业单位提供近800多个就业岗位，其中卫生系统招聘医护人员200余名，教育系统招聘教师76名，来自省内外50多所大专院校毕业生及各类人才1600余人，与用人单位进行了洽谈，当场签约300人。另外举

办每月15日、30日举办“相约浏阳河”实用人才交流会，250多家（次）单位进场招聘，1800余人次应聘，配置实用人才1100余人。

4、规范管理，加强人事代理工作。建立政府雇员制、人才派遣制。澄清人才底子，分类建立充实人才信息库。做好全市近3000名流动人员的人事代理服务，对人事代理人员档案进行了全面清理，查漏补缺。人事代理实行“一站式办公”、“一条龙服务”，为企事业单位提供了优质的服务。

5、合理引导，促使人才创新创业。发挥网络优势，通过浏阳党建网、人事人才网等宣传人才政策、先进典型，指导人才资源开发、开展网络求职招聘等活动。按照建立现代企业制度的要求，启动了职业经理人培训工作，利用网络开展企业家在线培训。抓住重点，大力开发农村实用人才。在花炮中级职称评审取得成功经验的基础上，启动了园艺系列中级职称工作，扩充我市主导产业花卉苗木人才队伍。将农村实用人才开发列入人才工作的重点，在各乡镇街道设立了乡土人才联系点，各村聘请了人才联络员，建立了乡土人才资源开发的网络体系，为花炮、生物医药等行业培养、盘活一批实用的技能人才，全面推动人才工作为经济建设服务。

三、突出机制创新，事业单位人事制度改革工作有新的进展

1、改革用人制度，积极推进事业单位人员聘用制。参与制定了卫生、房产等部门的人员聘用制方案，卫生系统出台全员聘用制的办法，积极稳妥推进事业单位人事制度改革工作。

2、严把入口，认真做好事业单位工作人员的考录工作。以“相约浏阳”人才招聘会为平台，积极引进浏阳经济社会发展急需的人才。招考工作的报名、笔试、面试、体检等环节，均按照“公开、平等、竞争、择优”的原则进行

，新进人员全面实行人事代理。3、推动分配制度和职称制度改革，调动人才积极性。积极探索事业单位分配制度改革新途径，在广电、报社、规划、卫生等部门均试行打破档案工资，推行绩效工资制。职称考试和工人等级考试均实行评（考）聘分开和聘前公示制度，在卫生系统部分单位推广了评（考）聘分开，建立专业技术人员竞争激励机制。四、实行规范化管理，人事服务工作提升到新的水平

- 1、建立电子政务办公制度，提高了服务水平和服务质量。在市直单位率先建立电子政务办公制度，组织对人事干部开展了电子政务培训，办事流程、文件通知、工作动态、业务知识全部上网发布，基层单位收阅文件、学习业务、报送信息，用人单位和人才求职招聘都可以通过网络平台进行操作，方便了群众办事，节约了行政成本，提高了办事效率，推进了政务公开，加快了人事人才工作的电子信息化进程。
- 2、加快电子化进程，做好电脑审批工资福利工作。上半年人员异动多，工资调整业务十分繁忙，认真抓好了全市近3万名机关事业单位工作人员的工资审核，调查处理好10多起工资福利问题来信来访，落实各项工资和福利政策，为各单位提供优质的工资福利服务。
- 3、科学合理安排，确保专业技术人员管理和职称工作有序开展。下发职称评审通知，公布职称评审条件、规定、要求，明确材料报送时间，规范职称评审材料整理、报送工作。同时，加强专家基地建设，会同省外国专家局引进德国专家对宏伟化工厂等企业进行专家服务。
- 4、强化人事调研，提升工作思路和工作水平。局领导带头开展了人事人才调查研究工作，撰写调研文章，解决人事人才工作实际问题；加强了信息开发和提炼，中国人事报等刊物、媒体采

用稿件20多篇；在各级报刊、网站刊载调研文章10多篇，有力推介浏阳人事人才经验成果。浏阳公务员考核经验、人事制度改革和人才管理经验在全国形成了较好的反响，吸引了北京平谷区等多批考察团前来学习交流。

5、加强日常管理，确保机关高效运转。进一步加强了内务管理，对制度执行情况严格督查；建立了目标管理考核制度，局党组与科室签订了目标责任书；做好信访工作，及时调查处理信访件、批示件，认真回复批转单位和来信人。切实抓好中央1号文件宣讲、计划生育、综合治理和安全保卫等工作。认真及时办理市政府干部任免文件，按政策开展干部调配、借调等工作，加强干部奖励等涉及人事业务方面文件的审核；认真制定、印发本局文件15个，函件40多个，不断提高办文会质量，做好来客接待和上下协调工作，确保全局工作高效运转。

五、深入开展保持共产党员先进性教育活动，塑造了人事部门新形象

市人事局高度重视共产党员先进性教育工作，通过采取签订目标责任书、聘请作风监督员、落实整改责任制、边学边议边改、建立长效机制、巩固整改成果等一系列措施，高起点开展学习教育，创新学习方式，增强干部素质；高标准开展分析评议，找准问题，边议边改；高质量抓整改提高，建立长效机制，扩大教育成果。整个活动取得了明显成效，有力地促进了工作，被市委督导组推选为先进典型单位。

1、党组带头参加学习教育，不断增强了班子的战斗力和凝聚力。局党组先后10多次召开专题会议，研究部署全局保持共产党员先进性学习教育活动工作，并成立了浏阳市人事局保持共产党员先进性教育活动领导小组，由党组书记、局长苏柏松任组长，其他党组成员任副组长。坚持规定动作一定要

做实，不能有丝毫马虎；自选动作一定要做精，不能满足于一般水平。通过学习教育，局党组班子更加紧密团结在市委、市政府周围，围绕工作大局，确保政令畅通。制定了严格的党组议事制度和议事规则、重大事项请示报告制度、分管工作分工负责制度、**生活会制度、谈话制度。班子成员之间加强互相交心通气，交流感情，充分调动了班子成员的工作主动性，形成了团结融洽的工作氛围。确立了“学习、创新、协作”的机关建设方针，班子成员带头学习政治理论和人事人才业务知识，带头推进工作创新，促进科室间的团结协作。同时，把班子的党风廉政建设工作作为重中之重，抓紧抓实，完善了党组议事制度、领导干部廉洁自律制度、重大事项报告制度、班子成员述廉会议制度等，提高工作透明度，着力打造“阳光人事”。

2、干部队伍素质全面提高，提高了服务质量和水平。以先进性教育为契机，建立了人事局岗位责任制，重新调整设置了岗位，在机关内部实现了干部职工的全员竞争上岗，有效地调动了干部职工的积极性，充分发挥了干部职工的创造性。坚持边学边改、边议边改，建立长效机制。修订了机关管理制度，汇编成册，实现了管理的制度化、规范化。建立学习制度，每月进行一次集中业务学习、工作总结、工作研讨。制定科室目标管理考核责任书，强化机关干部日常考核，开展季度述职测评，拉开奖金分配差距，建立有效的激励机制。将服务水平和服务质量列入目标考核重要内容，与奖金、福利挂钩，确保教育活动收到实效。加强对党员干部进行群众观念、调研意识和效率意识的教育，建立工作人员联系单位考核督查制度，每个科室都联系了基层30多个单位的业务工作，并要求经常性地开展

本科室业务范围内的业务知识培训，增强基层人事干部业务素质。通过先进性教育，确立了人事干部保持先进性的六十字具体要求，人事干部的执政能力和依法行政能力不断增强，人事人才政策法规得到全面贯彻落实，人事人才工作真正体现了公开、公平、公正。六、下半年工作重点

- 1、编制出台浏阳市“十一五”人才发展计划；
- 2、组织《公务员法》学习宣传工作，促进公务员队伍管理与《公务员法》接轨；
- 3、加强公务员和事业单位工作人员日常考核和年度考核工作，强化督查，推介典型，审核各单位考核方案和考核等次；
- 4、深化人事人才工作调研，总结经验成果，加强宣传推介；
- 5、突出抓好人才工作，加强对企业人才服务，举办好每月15、30日的人才招聘会；
- 6、推进用人制度改革，对各单位人事代理工作进行全面清理，做好各项服务工作，发挥人事代理作用；
- 7、完善工资信息库建设，所有国家工作人员进入电脑信息库；
- 8、规范职称评审工作，按政策程序完成各级各系列职称评审工作；
- 9、继续加强电子政务建设，引导全市人事干部加强电子政务学习与应用，提高工作效率；
- 10、深化人事制度改革，完善人事人才管理体制，拓展人才市场功能，探索事业单位分配制度改革办法，规范职称评审程序和方法。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com