# 有关干部人事档案专项审核如何写(5篇)

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2025-04-16

*有关干部人事档案专项审核如何写一目前钢铁企业档案管理人员多数不具备企业需求的专业水平、理论素质和文化程度。有很少人员是专业出身，大都是其它岗位或专业不符人员调至人事部门从事相关工作，存在专业知识老化、知识面较窄、知识结构不合理、现代科学知识...*

**有关干部人事档案专项审核如何写一**

目前钢铁企业档案管理人员多数不具备企业需求的专业水平、理论素质和文化程度。有很少人员是专业出身，大都是其它岗位或专业不符人员调至人事部门从事相关工作，存在专业知识老化、知识面较窄、知识结构不合理、现代科学知识贫乏等现象，这些情况已不适应新形式下人事部门事业发展。在干部和普通员工档案管理方面更参差不齐。人事部门档案管理人员的管理水平停留在传统的经验上，思想观念和管理水平跟不上时代的发展缺乏创新和活力。

为改变传统、落后的人事档案管理思想，必须加大企业干部人事档案管理工作的宣传力度，尤其是关于干部人事档案重要性的宣传，保证干部人事档案建立过程中资料的完整性和真实性。加强钢铁企业认识档案管理宣传力度的过程中，力争虽有参与人事档案管理人员都鞥将自己与档案管理密切联系起来，确切的认识到人事档案管理工作的重要性。钢铁企业可以通过企业传媒或会议的形式进行干部人事档案管理工作重要性的宣传，将这份关系到干部人事变革问题的重要性传给到每个人事档案管理人员。

在新形势下，企业调整干部的频次越来越频繁，这种情况下需要企业逐步推进干部人事档案的电子化，只有这样才能更加高效的查阅拟调整干部的所有材料，更加便捷地为钢铁企业班子领导提供拟调整干部的相关材料，使得班子领导做出干部调整和晋升决策更加准确无误。所以，人事部门要及时的将干部人事档案利用扫描仪等设备进行扫描和整理，并存入企业内部的档案数据系统。这样做不仅能加快干部人事档案管理信息化和数据化的实现，还能不断提高企业档案管理工作的效率。

不断学习先进的科学技术并运用到钢铁企业干部人事档案管理中是提高人事档案管理工作效率的主要方法。钢铁企业员工数量庞大，很难再依靠传统的手工档案管理，必须将计算机设备和先进的人事档案管理软件引入到企业干部人事档案管理工作中来。企业通过加大人事档案管理设备的投资和相关管理人员的技术培训不仅能较大的提高人事档案管理工作的工作效率，还能降低管理工作中出现的错误。人事档案管理方法的创新能真正改变企业干部人事档案管理工作的现状，实现优质、准确、高效的档案管理。

企业干部人事档案管理工作的提高还有赖于人事档案管理工作人员个人素养的提升，工作人员的政治素养和专业素养对其工作质量的影响较大。首先，从参与人事档案管理人员政治素养的角度来看你，具有较高政治素养的工作人员往往也能出色的完成干部人事档案管理工作。其次，专业素质的提升是提高工作效率和方法的重要条件，所以，企业在招聘人事部门员工时，要有意识的招聘那些专业素质较强，政治觉悟较高的人才，只有这样，钢铁企业在人事工作上才能由被动变主动，不断创新工作方法，提升工作效率，为企业在干部选拔时准确提供相关人员材料，不断满足钢铁企业的发展需求。

总之，在钢铁企业中，企业的发展与人事部门工作息息相关，好的干部可以让企业在专业技术和关键决策方面起到积极地作用，促进企业更好地发展，所以，对企业干部人事档案的管理工作也是不可忽视的，这项工作能否做好，直接影响到企业干部是否能正确任免，关乎企业的发展和未来，不断提高钢铁企业干部档案的管理水平，是提高企业经济效益与竞争力有效手段。

**有关干部人事档案专项审核如何写二**

市委组织部：

根据省、市关于干部人事档案专项审核工作的安排部署，按照市委组织部要求，在市委组织部具体指导下，通过强化措施、严格标准、扎实工作，在规定的时间内完成了干部人事档案专项审核工作，现将有关情况汇报如下。

一、专项审核情况

此次专项审核干部人事档案×卷，其中正科级×人，副科级×人，科员×人。截止目前，专项审核工作全部完成。审核的×卷档案，档案资料记载与现有干部信息完全一致的×名，占总数的×%;其余×名干部档案与现有干部信息不同程度的存在差别，具体归纳为五个方面。

(一)年龄方面：出生日期最早材料记载与现有信息不一致的或存在涂改的×人，占总数的×%。经过三次信息反馈和重点约谈，目前已全部按规定予以纠正。

(二)工龄方面：参加工作最早材料记载与现有信息不一致的×人，占总数×%。经过收集相关材料和反复论证，目前已全部完成认定。

(三)党龄方面：档案中有关材料前后填写不一致，需按入党志愿书支部大会通过时间规范记载信息的有×人，另有×人档案中入党申请书缺失，需要补充入党申请书。此类问题占总数×%。经过认真审查入党志愿书和收集相关证明材料，目前已全部更正和完善。

(四)学历学位方面：以能否提供正规学历认证报告为标准对中专以上学历学位信息进行认定，需纠正干部学历学位信息×人，占总数×%。经过多次督促和约谈，目前已全部按照认定标准予以纠正。

(五)经历方面：部分时段经历缺少相关证明材料的有×人，占总数×%。经过通知本人提供和收集相关单位证明和补充资料，目前已全部核实并予以纠正和完善。

二、主要做法

(一)加强组织领导，精心拟制方案。干部人事档案专项审核工作时间紧、任务重、要求高，为了高标准的完成专项审核工作，我们成立了由县委副书记任组长，分管副部长和相关科室长为成员的干部人事档案专项审核工作领导小组，加强对干部人事档案专项审核工作的组织领导。按照市委组织部通知精神，结合实际制定并印发了《×县干部人事档案专项审核工作实施方案》，细化了审核范围、时间安排、方法步骤和保障措施。专门抽调了×名政治素质高、工作责任心强的党员干部和干部科一起负责干部人事档案审核工作，保证了专项审核工作的顺利进行。

(二)抓好集中培训，增强责任意识。组织审核人员集中学习中央、省、市有关干部人事档案审核工作会议精神，加强业务培训，明确审核标准、程序和要求。同时，注重强化档案审核人员的政治意识、大局意识和保密意识，要求牢固树立公道正派理念，建立专项审核工作责任制，对于因信息泄密和工作疏漏造成负面影响的，严肃追究有关人员的责任。

(三)认真执行规定，严格审核标准。工作中我们严格执行干部人事档案专项审核的规定要求，坚持原则、依法办事、不徇私情。制定了审核工作流程，先易后难，边审核边学习，通过初审和复审交叉进行、科级干部把关复审、分管领导抽查审核等措施，保证了专项审核工作质量。在审核过程中，对干部人事档案中的原有材料和新补充材料，逐页逐项地核对，对个人信息注重前后印证，努力做到事实准确，说服力强。对审核出的问题，逐一进行登记，找准问题产生的原因，研究提出纠正和完善的具体措施和意见。

(四)做好材料收集，完善档案内容。以干部人事档案专项审核为契机，进一步完善干部人事档案内容，对审核档案中缺少的重要依据材料逐一登记，坚持档案审核、信息反馈和材料收集同步进行，采取电话催补和专人查补等方法，解决档案缺失材料追补不及时的难题。对收集归档的材料，认真细致地进行鉴别，剔除不应归档的材料，使归档材料真实可靠、手续完备。

(五)建立健全制度，严格日常管理。结合这次专项审核工作，进一步健全完善了档案利用、安全保密、检查核对、收集归档人员职责等制度，形成了一套方便快捷、规范科学的档案收集、整理、查阅、转递、核对等工作程序，使档案管理工作有章可循，有据可查，并做到制度上墙，充分发挥指导和监督作用。健全和完善了《干部档案材料接收登记表》《转出档案材料登记簿》《利用干部档案登记簿》《档案传递登记簿》等各种登记表簿，做到了收转有登记，查借阅有手续，管理有章法，工作有条理，保证了干部人事档案工作的规范性和严肃性。

三、存在问题和今后打算

近年来，我们认真落实各级组织部门关于加强干部人事档案工作的一系列要求，采取多种措施，加大工作力度，狠抓基础建设，干部人事档案管理工作取得初步成效，但与上级的要求还有一定差距，工作中仍存在一些问题，主要存在以下几个方面。

一是档案管理人员的业务水平亟待提高。管档人员对档案材料的鉴别、整理和管理能力还不强，档案管理创新意识不够，专业技能不强。

二是档案管理的日常维护需要进一步加强。表现在档案收集归档工作存在较大的被动性，结合工作节点突击性收集整理资料多，日常性维护少，这样做的结果是往往由于时间仓促，收集到的材料来不及进行查证核实，使得档案材料的合理性大打折扣。

三是档案管理的工作机构需进一步明确。因受编制和职数限制，配备专门管档人员困难，需要上级在工作机构设置上予以明确，在人员编制上给予倾斜，提高档案管理人员待遇，以吸引人才、留住人才、用好人才，使干部人事档案管理工作更加科学和规范，最大限度的发挥干部人事档案管理在干部管理工作中的作用。

完成干部人事档案专项审核工作的过程，也是我们不断学习和发现不足的过程。在今后的工作中，我们将努力加以改进，不断强化对档案管理人员的业务培训，提高档案管理工作的信息化、科学化程度，建立健全各种制度，使干部人事档案管理工作再上新台阶。

**有关干部人事档案专项审核如何写三**

干部档案工作是组织人事工作的基石，做好干部档案工作，对提升组织人事工作水平，具有十分重要的现实意义。近年来,我们把干部档案管理作为组织人事工作的一项基础性工作来抓，在规范管理上下功夫，在科学创新上作文章，坚持“科学规划、目标管理、典型引路、整体优化”，全市的干部档案管理水平明显提升，在推进组织工作科学化进程中发挥了积极作用。我们的主要做法是：

规范化、制度化是做好干部档案工作的基本要求。近几年来，我们按照全省推行干部档案目标管理的总体要求，坚持早起步、高标准的原则，确定了“市委组织部先行带动，县市区委组织部树立样板，全市推进整体达标”的三步走目标，出台了《长治市干部人事档案工作目标管理实施意见》、《长治市干部人事档案整理工作实施意见》等五个文件;编辑了《干部人事档案目标管理等级申报资料及范例汇编》;建立了全市干部人事档案网上联系平台，加强对管档人员的业务指导;严格了检查验收程序，边检查边整改，加快了达标进度。截止目前，我市44个500卷以上的管档单位中，达到中组部干部人事档案目标管理一级标准的24个，达到二级标准的8个。全省干部人事档案目标管理现场会在我市召开，《干部人事档案目标管理等级申报资料及范例汇编》一书在全省范围内推广。

选好用好管好干部是一项系统工程。实践证明，充分发挥干部档案管理功能，是选拔任用干部的一个关键环节。在这方面，我们做到了严把“三关”：一是严把干部档案任前审核关。为了有效防止和克服“问题档案”造成的干部“带病上岗”和“带病提拔”，我们变“任后接收”为“任前把关”，实行了干部档案任前审核制度。对拟提拔任职的市管干部进行考察时，由市委组织部档案主管科室负责档案任前审核，对材料的真实完整性逐一审核、严格把关。凡未经审核，或材料严重涂改，或因缺少重要原始依据材料和材料虚假无法查清的，一律不提交部务会。近年来，因涂改档案中的出生时间，2名正处级干部被公开查处;1名副县长人选被取消任职资格;16名团职军转干部在量化考核中扣分。二是严把干部档案转递入口关。实行了新任干部档案报送和通报制度，制定了《新任市管干部档案评分标准》，从报送时间、审核和整理等方面确定了评分项目及标准，设置了优秀、合格、不合格三个等次，规范新任干部档案的入口管理;对涂改造假或未按政策认定的干部档案不予接收，并限期整改，同时逐一记录涂改情况，经组织确认后装入干部档案正本;年终视报送情况进行通报。近两年来，因认定不准确返回报送单位重新认定的7卷，市委组织部改正认定意见的3卷。三是严把干部档案管理使用关。不断完善干部档案的日常管理，坚持“五不查”、“五不借”、“四不转”。两年来，因档案材料不全、整理不规范退回原单位重新整理的14卷。这些措施，不仅保证了干部档案的规范、有效管理，更重要的是维护了组织人事工作的严肃性和公正性。

挖掘档案潜力，开发档案信息资源，为组织人事工作决策提供依据，是干部档案工作的重要职责。在这方面，我们着重进行了以下几个方面的探索：一是建立特色档案，科学评价干部业绩。为了更加全面、历史地识别和评价干部，我们建立了干部考察档案和干部能力档案。在干部任免环节中，创新性地形成了《干部考察登记表》、《干部任前审查表》、《试用期转正考核表》、试用期满考察材料等一整套材料，涵盖干部基层经历、工作业绩、职务任职年限、考核、推荐、谈话，纪检、计生、综治等部门意见的重要信息，在档案中再现了考察全过程。另外，重点收集学历、专业技术、资格考试、注册考试、学科带头人、重大科研成果等反映个人才能的资料，形成了干部能力档案。二是应用智能系统，提高信息化水平。我们自主开发了《干部人事档案管理系统》，利用档案数据库进行智能化检索，使查阅纸质档案的工作量减少了30%;利用档案数据库直接生成《干部任免表》和《干部简历表》，既提高了工作效率，保证了信息的准确性，又能及时地分析干部人才队伍结构，为干部选拔任用提供科学依据。三是利用数据分析，服务科学决策。我们利用档案数据库，通过分类检索和统计，对干部年龄、学历、考核、专业技术及专长等有关信息进行科学分析，为实施干部的分类管理、选拔任用和换届工作较好地提供了全面、准确的信息服务，促进了干部人事工作决策的科学化。

以上是我们在干部档案工作中的一些做法，虽然取得了一定成效，但与中组部、省委组织部的要求，与兄弟市相比，还有不少差距：一是个别单位有时在“三个时间”认定上把关不严，纠正不及时;二是各单位档案管理水平不平衡，少数单位在执行干部人事档案日常管理制度上不够严格，责任心不强;三是有些单位还存在着历史上遗留下来的材料短缺和不完善问题，补充难度较大;四是公选、竞争上岗等反映干部人事制度改革的新型材料收集力度不够，等等。我们将以这次会议为契机，学习兄弟市和单位的好经验好做法，进一步提高我市干部人事档案管理的科学化水平。

**有关干部人事档案专项审核如何写四**

20\_\_年\_\_事处在局党组的正确领导下，认真贯彻落实科学发展观，紧紧围绕全省农机化中心工作，以农机人才“361计划”为主线，以人才队伍建设和岗位设置管理制度改革为重点，进一步优化队伍建设、规范岗位管理，扎实做好局系统干部队伍和全省农机行业人才队伍建设，积极做好离退休老干部管理服务工作。在各部门和单位的密切配合和支持下，各项工作进展顺利，圆满完成了上半年的计划。现将主要工作情况汇报如下：

一、以干部队伍建设为抓手，积极推进素质建设工程

(一)组织开展干部教育培训工作

按照省委组织部通知要求，认真贯彻中央《干部教育培训工作条例》等有关文件精神，努力促进干部队伍素质提高。组织局系统处级干部积极参与“在线学习”活动。年初专门下发了处以上干部在线学习工作的通知;要求符合条件的局系统处以上干部实现“双过百”——即在线学习参训率和考核通过率达100%的目标;将干部在线学习情况纳入年度考核内容，每季度对学习情况进行通报。由于领导重视、组织得力，上半年我局处以上干部在线学习情况显著优于去年：在5月31日发布的省级机关单位和个人学习排行榜上我局均名列前茅，局系统有52名处级以上干部应该参加在线学习考核，已有49名同志进行了在线学习，总学时合计为4003学时，必修学时合计为1320学时，选修学时合计为2683学时，总学分合计为1551学分，人均学时学分分别为77学时30学分。有24名同志完成了全年的学时计划并通过了考核，通过率已达46%。

(二)组织做好局系统中青年干部人才培养工作

根据省人才办《关于做好江苏省第四期“333高层次人才培养工程”培养对象选拔工作的通知》(苏人才办[201\_\_9号)文件精神和省农委的要求，认真组织做好江苏省第四期“333高层次人才培养工程”培养对象选拔申报工作，共组织局系统陈新华、史志中等同志参加江苏省第四期“333高层次人才培养工程”培养对象选拔申报工作。

推荐3名同志参加由省委组织部、省农委、清华大学共同举办的江苏省第八期科技企业家(农业龙头企业家)高级研修班;推荐符合条件的同志参加省委组织部组织的中青年干部英语强化班。

(三)为切实提高局系统干部职工素质，把好进人关

一是有计划、有目的、有步骤调入素质高、业务精的同志补充到省局系统;二是完成从基层公开选调公务员1名，201\_\_度招录公务员工作也进入尾声;三是直属事业单位公开招聘工作人员，坚持德才兼备的用人标准，按照公开、平等、竞争、择优的原则，采取考试、考核的方法，顺利完成跨年度招聘工作。

(四)加强对外交流，承办好局系统出国(境)团组及外事管理工作

认真贯彻省两办《关于进一步加强全省因公出国(境)管理的若干规定》和省制止党政干部公款出国(境)旅游专项工作联席会议精神，从严控制出国。同时又积极争取经费支持，确保出国境计划顺利成行。根据省外办批复我局201\_\_度出国(境)计划，上半年组织成行3个团组18人次的批件、政审、护照、签证、经费请领、外汇审批与核销以及出行等工作，及时收缴并上缴因公护照，及时做好局机关及直属单位出国人员的普通、因私护照等证件收缴保管和考察活动报告追缴工作，根据省委组织部和省外办的要求，做好201\_\_党政干部因公出国(境)季度成行情况汇总表，并对上半年出国(境)和有关情况进行总结上报。

(五)稳步推进直属事业单位岗位设置管理工作

加强与直属单位的沟通，及时完成201\_\_度进人计划上报工作。加强事业单位年检工作业务指导，督促直属事业单位认真按时做好201\_\_度年检工作，及时归档年检材料。

认真学习和执行中组部、人力资源和社会保障部关于事业单位公开招聘工作的文件精神，在总结201\_\_度公开招聘工作的基础上，积极探索招聘工作的新思路。按照省人力资源和社会保障厅的文件要求，按时完成对本系统近三年的进人行为进行全面彻底的检查。通过自查工作，及时总结过去的经验，探索更加科学有效的招聘工作方式，确保选拔出优秀的各类人才。积极研究《江苏省事业单位公开招聘人员暂行办法》(征求意见稿)，认真向省委组织部和人社厅相关部门提出书面修改意见和建议。

岗位设置管理工作是当前事业单位人事制度改革的重中之重，经过多次与各单位进行沟通，在充分尊重下属单位意见的基础上，指导各单位在文件精神的范围内，结合本单位实际，合理设置岗位方案，为下一步的实施工作打下良好的基础。

(六)扎实做好局机关内部干部调整、配备工作。

(七)一如既往地做好老干部服务管理工作

上半年根据机关党委的要求，完成了局机关离休干部党支部、局退休干部党支部及原农机公司离退休干部党支部的支委会换届改选，从而加强了离退休干部党支部建设。各党支部基本能每月进行一次活动。组织离退休干部党员积极参加创先争优活动，全体离退休干部党员参加省委老干部局争做“四好”离退休干部党员网上签名承诺活动，参与机关党委评选“先进党支部”、“优秀共产党员”活动。

为局系统49名离退休干部办理201\_\_老干部活动中心活动证。组织我局离退休干部11人参加省级机关老年体协的“百万老人健身走”启动仪式，组织离退休干部参观第六届国际农机展。组织离退休干部党员参加省局举行的庆祝建党90周年活动，我局有三幅作品入选参展省委组织部、省委老干部局主办的“纪念中国共产党成立90周年老干部书画摄影展”。组织局机关离退休干部看电影《建党伟业》。

一如既往开展走访慰问离退休干部活动，节日期间、庆祝建党90周年共走访慰问离退休干部51人次，慰问离退休干部遣孀6人，走访慰问生病住院的离退休干部5人，安排离休干部疗养3人，解决离退休干部办理急诊及零星医药费报销手续3人。妥善办理孙祝田同志丧事及遣孀医疗证等事项。

积极落实政策，热情周到服务。根据涉及老干部的新政策新待遇，认真调查研究，及时和有关部门沟通，争取及早兑现。我局离休干部俞清同志已经中组部批准享受副省(部)长级医疗待遇。王胜友同志享受正厅级工资待遇的报告也在审批之中。

(八)扎实做好人事处日常工作

一是组织做好201\_\_度考核工作。按照省委组织部的统一部署，配合省委组织部做好局党组201\_\_度考核工作。认真贯彻中组部、人事部颁布的《公务员考核规定(试行)》，按照省委组织部、省人社厅年度考核工作要求，认真组织开展局机关、事业单位的年度考核工作，组织处以上领导干部的述职、优秀等级人员民主推荐工作，完成了180多人的年度考核，确定27名同志为优秀等次，并向省人社厅办理考核备案，并对相关人员予以嘉奖记功。二是积极做好局机关、直属单位工作人员的正常晋升、滚动升级、职务变动、工作调动等日常工资及公积金的核算、审核与报批工作;做好事业单位工作人员及工资的统计及报批工作。三是及时填报201\_\_度全国农业系统国有单位人事劳动统计报表。为加强统计分析质量，已实行“ab岗”。

五是做好信访接待工作。先后接待了10多人次的基层信访人员，对来信来访人员提出的要求，按照《信访条例》等有关规定既坚持政策原则，又坚持做耐心的说服劝导工作，尽量避免激化矛盾，防止群访事件，维护社会稳定。从今年信访接待接待工作来看。信访、上访人员的诉求主要是生活待遇问题，苏北老农机人员普遍存在生活待遇过低或没有生活保障。六是收集录入各直属单位职工信息，施行信息化管理。进一步规范档案管理，对局机关和局直属单位的干部人事档案进行了整理，装订、归档。七是完成党组领导交办的其他工作。

(八)以建设学习型组织为目标，进一步加强处室自身建设

一是努力建设一支学习型干部队伍。积极开展创先争优活动，努力建设眼界宽、思路宽、胸襟宽的学习型人事干部队伍。严格执行关于人事干部纪律要求的规定，保持清正廉洁，增强干部的原则性、纪律性、责任心。二是大力倡导创新文化建设。积极营造鼓励创新的氛围，在人事处内部形成实事求是、敢讲真话、敢讲实话的风气。坚持统筹兼顾、分类指导、协调发展、科学发展，进一步改善工作方法。坚持以人为本，把实现好、维护好、发展好广大职员的根本利益作为改革创新的出发点和落脚点，切实转变观念、转变作风、转变职能，努力在工作思路、工作机制上求创新、谋发展。

三是切实加强内部建设。坚持为局中心工作服务、为干部和职工服务的理念，牢固树立大局意识、责任意识、服务意识，切实增强思考能力、创新能力、执行能力和服务能力。完善各项内部管理制度，制定人事处岗位职责及工作流程，强化岗位责任制和标准化建设。定期集中举行业务学习和交流活动，让每个人做到一专多能，精通自己的业务知识，同时也熟悉其他岗位的工作流程，提高处室的整理协作水平，不会因为某个人的暂时缺位影响各项工作的正常开展。

二、继续加强农机人才队伍建设，加快推进农业机械化

注重推动农机化科技进步和提高农机手素质。这是转变农业机械化发展方式的重要支撑。科技是第一生产力，人才队伍是第一资源。农业机械化的速度加快、结构改善、领域拓展、质量提升都离不开人才队伍壮大的支撑。

(一)全面总结“\_\_”全省农机人才队伍建设工作成效，明确“\_\_”及201\_\_农机人才队伍建设工作目标。

3月在南京召开全省农机化教育培训与职业技能鉴定工作会议，贯彻落实全省农机化工作会议精神，总结交流“\_\_”全省农机化教育培训与职业技能鉴定工作成效，研究部署“\_\_”及201\_\_全省农机化教育培训与职业技能鉴定工作任务。“\_\_”期间在全省组织实施“361”人才计划，完成全省农机管理、科技、实用人才三支队伍培训80万人次、农机职业技能鉴定12万人次的总体目标。同时确定了201\_\_全省开展农村和农机实用人才培训18万人次以上，农机职业技能鉴定合格2.5万人次以上，其中中级工以上3000人次的年度工作目标。并着重抓好四个方面的工作：一是以能力提升为重点，着重抓好农机管理和科技人员培训工作;二是以强化结合为抓手，推动农机职业技能培训鉴定工作稳步发展;三是以机手满意度为评价标准，扎实开展阳光工程农机培训工作;四是以规范管理为核心，努力构建拖拉机驾驶培训工作长效发展机制。

(二)启动实施农机“361”人才计划，抓好农机管理、科技、实用人才队伍建设

一是抓好农机管理人员培训。针对市县机构改革已基本完成，一批新的领导干部走上农机管理领导岗位的情况，3月下旬在南京举办了全省新任农机局长培训班。农业部农机化司、省委农工办及省纪委、省发改委、省委党校、省农机局有关领导和专家分别就全国农机化发展情况及“\_\_”规划、“三农”问题及新农村建设、党风廉政建设、江苏经济发展现状、宏观经济发展、农机化科技质量管理、领导心理行为等内容进行了授课辅导。近年新任的市、县农机主管部门领导干部以及省局相关处室及直属单位负责人等近100人参加了培训。通过培训，提高了农机部门领导干部研究新情况、解决新问题的能力，提高了把握全局、统筹兼顾以及依法行政、抓好落实的能力。二是抓好农机科技人员培训。

为着力提升农机科研人员的科技创新能力、提高农机培训师资的整体素质和教学水平，我处积极与省农委、省财政厅协调，联合下达了全省基层农机科技人员培训计划，省、市、县共34个单位承担近2200名基层农机人员培训任务。及时组织承担培训任务的市、县填报项目合同，指导各地按照项目合同书开展基层农机人员培训工作。目前，该项工作正在有条不紊进行中。三是抓好农机行业机关事业单位技术工人的培训。为促进我省农机高技能人才队伍建设，为发展现代农业做好服务工作，联合省人事厅下发通知、布置全省农机行业机关事业单位特有工种工人技术等级岗位升级考核和技师评聘工作，目前，特有工种工人技术等级岗位升级报名已经结束。四是大力推进农机实用技术培训。组织全省各地深入贯彻农业部农机化教育培训大行动的要求，围绕主要农作物和现代高效农业生产机械化，重点抓好主要农作物生产机械化、新机具新技术推广、秸秆还田及综合利用、高效设施农业、科技入户、阳光工程、拖拉机驾驶等培训工作，不断提升农机从业人员技术水平。截止6月底，全省农机实用技术培训10万人次。

(三)积极承办全国农机技能竞赛，力争我省代表队在竞赛中取得佳绩

201\_\_全国农机技能竞赛是农业部第一次主办全国性的农机技能竞赛。作为本次竞赛活动的主要承办单位，一是积极做好竞赛活动的相关筹备工作。在筹备期间，我处积极与省农垦集团有限公司、\_\_市农委及协办企业协调，协助农业部策划竞赛活动、起草竞赛活动总体方案、考察落实竞赛地点，准备竞赛机具和各类竞赛物品，并协助召开全国竞赛筹备工作衔接会;竞赛期间，认真做好竞赛代表的接待、交通安排，精心布置开、闭幕式和各个竞赛活动现场，为竞赛活动取得圆满成功作出了积极贡献，受到部、省有关领导的肯定。二是力争我省代表队在全国竞赛中取得好成绩。5月中旬在全省组织开展参赛机手选拔活动，组织有关专家对参赛机手进行理论知识精心辅导及操作技能强化训练。在决赛中，我省参赛机手夺得团体第1名和个人第1、2名的好成绩，我省代表队被竞赛组委会授予“20\_\_年全国农机技能竞赛团体优胜一等奖”奖牌。

取得如此佳绩，既是多年来我省高度重视农机技能人才队伍建设的必然结果，也是我省深入推进农业机械化教育培训大行动，积极开展“金蓝领计划”试点，大力实施农机“111人才工程”的生动缩影。检验三年农机教育大培训成果，激发农机人员学技能、用技能、爱技能的热情。

(四)全省职业技能培训与鉴定工作稳步开展。以宣传发动为重点，进一步加强与农机化中心工作的结合，不断统一思想，形成共识，统筹协调，密切配合，认真组织全省系统开展好农机职业技术培训与鉴定工作;同时，主动加强与农机生产流通企业的合作，对从事三包维修服务、营销、试验和检测人员开展职业技能鉴定;主动与地方农场联系，积极提供职业技能培训鉴定服务。今年以来，全省农机技术鉴定培训继续呈现出良好的发展态势，截止6月底，全省技能鉴定合格人数9184人次。

(五)开展农机工程等高级职称申报工作。为进一步加强我省农机高级专业技术人才的培养，经与省人保厅多次协商，于四月底印发报送农机工程高级职称评审材料的通知，组织全省农机企、事业单位技术人员报送评审材料。

三、其他工作

(一)做好201\_\_度省局扶贫工作，协调落实扶贫帮困项目资金。

学习沈浩精神，开展争先创优，努力在做好扶贫工作上见成效。局党组高度重视扶贫工作，将扶贫工作作为省局今年为农民服务的五件实事之一。省局今年继续挂钩帮扶\_\_县和\_\_县两个扶贫点，俞德强继续任\_\_县新安镇东王村驻村指导员，省局帮助解决工作经费1万元。

(二)完成省农机具志人事处负责的部分编辑修订工作。

(三)提高社团管理能力，加强各社团建设工作。

按照上级有关文件规定及有关法律法规，切实履行对省农机安全协会、省农机流通协会和省农机服务协会的管理职责。监督、指导各个协会遵守宪法、法律、法规和国家政策，依据其章程开展活动;负责社会团体年度检查的初审;协助省民政厅对各协会理事会的换届改选进行监督管理，推动各协会的日常工作逐步趋向规范化、科学化，更好地实现协会的宗旨和积极作用。

**有关干部人事档案专项审核如何写五**

一、提高素质、夯实基础，进一步提升社区基层党建工作水平

1、抓好基层党组织队伍建设。依据社区基层党建队伍实际情况，适时调整配备党组织负责人。根据区委组织部安排，公开公正地招聘录用党建社工，进一步充实社区基层党组织队伍力量。

2、组织开展基层党务工作者党务知识培训。集中一段时间，利用社区党校分校教育资源，通过以会代训方式，抓好新进党建社工专业知识培训，社区基层党组织负责人能力培训，提升基层党建工作水平。

3、以点带面、以弱带强，全面加强基层党建点建设。加强党员服务站(点)实体化、规范化、制度化建设，进一步整合和利用组织资源，丰富服务内容，培育特色工作，全面开展党员服务示范点创建工作。拟按照“一个党组织有一个特色”建设的要求，探索开展“一党组织一品”建设，切实发挥基层党建点引领作用。在升平党建示范点创建工作基础上，进一步完善基层党组织规范化建设内容，完善党组织建设相关制度，以升平党总支党建示范点为标准全面推广开展基层党建示范点建设，提高整体建设水平。

4、抓好七一表彰工作。抓好基层党组织“两优一先”评比表彰工作。按照区委组织部统一安排，采用自下而上、层层推荐的方式，真正评选出一批群众信得过、认可的基层党组织、党务工作者和优秀共产党员。

5、抓好党员服务中心建设。做好党员干部现代远程教育工作，建立党员干部现代远程教育终端点，充分利用各居民活动室内的数字电视资源，做到居民区党员教育信息化、多样化;进一步探索党员服务中心功能，建立入党积极分子预培训机制。加强对外来务工人员政治上的关心，积极引导优秀外来务工人员向党组织靠拢;进一步服务于加强党员管理工作，认真做好流动党员组织关系接转、发展党员和预备党员转正工作，努力做到对流动党员进行即时、动态的管理;继续做好志愿者服务和困难党员帮扶慰问工作，将党员志愿者活动的触角伸展到社区需要的领域，扩大覆盖面，加强慰问帮扶力度;加强党员服务中心和站点的标准化建设，继续开展党员素质工程教育活动，将“红色讲师团”向品牌化、系统化发展，进一步提高服务工作水平。

6、抓好社区党校分校建设。认真贯彻中共中央《关于加强党员经常性教育的意见》，巩固和发展保持共产党员先进性教育活动成果，围绕区委“高起点、外向型、国际化”的发展思路，依托社区党校，开展“党员素质工程”，使党员在推动和谐静安建设中，充分发挥先锋模范作用。

7、深入抓好党建“三个延伸”。继续抓好党建工作向物业、商场、市场延(!)伸工作，物业、商场、市场所属区域党组织要通过建立联席会议，建立党组织或委派党建指导员方式进一步开展工作，切实把物业、商场、市场党建工作纳入到社区党组织建设之中。

8、抓好居委会换届选举人选审核推荐工作。在抓好调研基础上，依据居民区党组织和居委会干部情况，按照选举相关要求，组织推荐居委会人选。

二、真抓实干，建立一支素质良好的干部队伍

1、认真抓好机关公务员、事业干部和社工招聘录用工作。坚持公开、公正原则，完成录用机关公务员、事业干部及社工工作。建立一支素质高、能力强、年轻化的社区综合干部队伍。

2、深入开展干部培训和学习教育。根据区委组织部和区人事局要求，继续对公务员实施分类分项目的培训教育，完成公务员培训年度计划，总结培训成果，做好“干部在线学习城”、“双休日培训”等的组织和考核工作，以组织科为主开展“讲党性、重品行、作表率”主题教育。

3、继续完善干部考核机制。加大社工交流和培养力度，进一步拓宽社工能进能出渠道，逐步完善社工绩效考核评价体系，加强学习培训，建立科学的奖惩制度，形成有效的激励和约束机制。

4、着力探索社工队伍梯度培养。通过举办社工带教仪式、开展“居民区工作法”优秀案例征集等形式多样的活动，注重队伍梯度培养，加大入党积极分子培养和发展党员力度。积极创新社工专业化培训、契约化管理、职业化运行的管理模式。

三、以人为本，做好离退休干部的服务管理工作

根据市委、区委老干部工作会议的有关精神，按照《\*\*市老干部工作领导责任制》的要求，结合社区老干部工作实际，进一步完善老干部工作相关制度，全心全意为老干部办实事，确保老干部政治、生活待遇的落实，切实形成长效机制，努力把老干部的利益维护好，实现好，发展好，让老干部共享改革开放和经济发展的成果;加强离休党支部的建设，发挥老同志的政治优势，发挥党支部的战斗堡垒作用，深入抓好科学观学习，使老干部政治坚定，思想常新，理想永存;为进一步落实“就近学习，就近活动，就近得到关心照顾，就近发挥作用”工作，用好社区老干部工作专项经费，真情奉献、真心服务，为老干部多办实事，办好实事;对社区80周岁以上、孤老、生活不能自理、家庭负担沉重等四种类型老干部，要会同居民区老干部工作者，通过上门发送联系卡，主动关心老干部，确保沟通渠道畅通，日常走访做到“全覆盖”。对90岁以上长寿老干部发放营养保健补贴。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！