# 黔南州人力资源和社会保障局 - 黔南人力资源与社会保障局 - 贵州省 ...

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2025-03-08

*第一篇：黔南州人力资源和社会保障局 - 黔南人力资源与社会保障局 - 贵州省 ...附件1：黔南州2024年技师高级技师考核评审实施方案为加快全州技师、高级技师培养步伐，推进全州技师、高级技师人才队伍建设，结合实际，制定本评审实施方案。一...*

**第一篇：黔南州人力资源和社会保障局 - 黔南人力资源与社会保障局 - 贵州省 ...**

附件1：

黔南州2024年技师高级技师考核评审

实施方案

为加快全州技师、高级技师培养步伐，推进全州技师、高级技师人才队伍建设，结合实际，制定本评审实施方案。

一、目标原则

技师、高级技师考评工作以加快职业能力建设为导向，以培养高素质的高技能人才队伍为目标，坚持公平公正、统一标准、自主申报、考培分离的原则，严格执行国家职业技能培训鉴定有关规定。

二、组织形式

技师、高级技师考评工作由黔南州人力资源和社会保障局技师考核评审委员会统一部署、统一领导，贵州省电子信息技师学院按照“统一职业标准、统一考评时间、统一考务要求和统一集中评审”四个统一具体负责组织实施；州人社局就业创业促进科负责考评各环节的布置、协调、督导及综合评审的组织、评审工作总结、汇报等工作。

三、考评工种

1、机械类：

钳工、焊工、车工、铣工、机床装调维修工、磨工、冲压工、电切削工。

2、电子电工类： 电工。

3、汽车运用类： 汽车维修工。

4、起重机械类： 起重装卸机械操作工。

5、建筑类

钢筋工（申报等级为二级）、砌筑工（申报等级为二级）、工程测量员。

6、饮食服务类 中式烹调师。

四、申报材料

1、报考技师须提供身份证复印件、高级工职业资格证书（或助理讲师、助理工程师证书）原件和复印件、荣誉证书原件和复印件、相关证明等。

2、报考高级技师须提供身份证复印件、技师职业资格证书（或讲师、工程师证书）原件和复印件、荣誉证书原件和复印件、相关证明等。

3、论文或本岗位技术工作总结（可在资格审查合格、参加统一组织的撰写论文培训后提交）。申报技师须提交3000 2 字左右的论文或本岗位技术工作总结一式一份。申报高级技师须提供3000字左右的论文或本岗位技术工作总结一式三份，并参加论文答辩。

4、近期免冠一寸同底照片三张（同时提交电子照片，不大于20kb）。

五、考评内容与方式

考评采取以考为主，考评结合的办法。考评的内容分为理论知识考试、操作技能考核和综合评审三项。综合评审主要评价申报参评人员的论文或技术总结、考试成绩、答辩情况、职业道德、创新能力、传授技艺及所在单位或行业评价意见，重点考核工作业绩。综合评审合格者可取得技师、高级技师职业资格。

考核试卷从国家职业技能鉴定试题库中抽取，考评员由黔南州人力资源和社会保障局技师考核评审委员会从“黔南州技师高级技师考评员专家库”中选定。

六、工作步骤

按照组织报名和资格审查、强化培训、考试考核、专家组投票、综合评审、申请核发资格证书等程序进行。

1.组织报名和资格审查（5月15日至6月8日）。贵州省电子信息技师学院初审、州人社局复审，复审通过的在黔南州人力资源社会保障网上公示5天，公示无异议的列入参评范围，资格审查不合格的说明原因。

2．强化培训。6月23日至24日分类别进行理论、撰写论文培训和实操培训。报名及资格审查后，贵州省电子信息技师学院根据符合参评条件的人数、工种、申报资格等，按照规定选定教学业务能力强、场地和设备符合要求的培训机构，分别开展相应工种考前强化培训。

3．考试和考核。组建各工种考评组，提取和拟定考核试题，7月7日至7月9日进行理论和实操考试。各工种考评组拟写考评意见。

4.专家组评审（8月10前完成）。贵州省电子信息技师学院按专家评委委员数不少于技师评审委员会人数三分之二且为单数的原则组建技师、高级技师专家考评组，召开专家组评审会，各考评小组组长向到会专家评委介绍参评人员考试成绩、答辩情况、职业道德、创新能力、传授技艺及所在单位或行业评价意见、工作业绩。根据介绍情况，采用不记名投票的方式各评委现场投票进行评审。同意票数达到实际到会评委三分之二及以上的，为通过，少于三分之二的，为未通过。

5.综合评审（8月底前完成）。黔南州人力资源和社会保障局组织召开技师、高级技师评审委员会考评工作综合评审会，到会委员数不少于技师评审委员会三分之二人数。

评审会上，专家组组长向评审委员会汇报申报、审查、考试考核及论文评审、答辩、投票等情况，各工种考评组现场释疑，评委会现场做出是否同意专家组考评意见的决定等。

6.申请核发资格证书（10月底前完成）。评审结束后，由技师评审委员会办公室填写评审结论，拟写评审工作报告上报贵州省人力资源和社会保障厅审批，办理职业资格证书。

考评工作严格按照以上程序、规定逐一开展，如遇特殊情况不能如期进行的，另行调整。

七、收费标准

按照省物价局核准的职业技能培训、鉴定收费标准执行。

八、评审纪律要求

技师考评工作政策性强、纪律性严，涉及面广，社会关注度高，工作中要严格申报条件，规范考评程序，统一评价标准，客观公正进行评审，确保考评质量，严禁弄虚作假行为的发生。

各县（市）、各单位要切实加强组织领导，加大宣传力度，鼓励符合申报条件的劳动者积极申报。通过技师、高级技师培训、考评，提升技能人才技能水平，为企业发展培养、挖掘具有扎实理论知识和丰富实践经验的技术带头人，发挥技能人才带头作用，推动全州经济社会更好更快可持续发展。

**第二篇：人力资源和社会保障局**

关于印发《人力资源和社会保障局

2024年目标绩效考核办法》的通知

各科室、各直属单位：

为进一步强化目标管理，不断完善人社系统绩效考核办法，全面提升整体工作水平，着力打造服务型、效能型部门。特制定本办法：

一、考核对象

局领导班子成员、科室及所属单位主要负责人。

考核采取分级逐一方式进行。局领导班子成员、科室及所属单位主要负责人，由局考核领导小组逐一考核；其他工作人员由分管领导、科室、所属单位主要负责人逐一进行考核。

全局所有考核对象采取统一的考核量分标准（考勤50分，考绩150分，总分200分）。各科室、所属单位可以结合实际制定具体的考核细则。

二、计分方法

（一）基本分

考勤50分。班子成员、科室、所属单位负责人工作日期间离开工作岗位半天以上的，应向局主要领导告之去向。否则发现一次扣3分，直至扣完为止。

考绩150分（具体分值见责任状指标）。考核按半年或年终采取自我申报、公开述绩、逐一过堂、集中考评、结果公示方式进行考核打分；对不宜直接计分的考核指标，由考核领导小组或分管领导组织相关人员分好、中、差三个格次进行考评定格。每个格次按好1—0.8、中0.7—0.5、差0.4—0系数折算计分。

（二）加分

1、荣获先进：获部省级：国家部委或省委、省政府；市级：省厅或市委、市政府；县级：市局、县委、县政府（不含县直部门）综合表彰的，分别加30分、20分、10分；获条线业务部门（部、省厅、市局内部业务处室、中心等）表彰的，分别加20分、10分、5分。其中：表彰个人的加相应分值；表彰集体的，按相应层级分别给予分管条线领导、科室、所属单位主要负责人各加50%分。

2、典型推介：在上述层级会议上作先进典型发言的，按 10分、8分、6分；作为书面材料交流或以文件（简报）转发推介的，按8分、6分、4分，分管领导、科室、单位主要负责人各加50%分。

以上加分项目，同一项内容获多层级表彰或推介的，取最高得分，不累加计分。

3、召开现场会：提供上述层级现场的，按相应层级加分，分管领导、科室、单位主要负责人各加50%分。

4、创新成果：局考核领导小组视项目申报（书面）创新项目效果的影响程度，在省内、市内、县内、局内有影响的，按20分、10分、5分、2分。

5、合理化建议：考核对象提出对全局工作有建设性、指导性的建议（书面），被局领导班子集体认可采纳，并取得实效的，每条加2分。

6、指标超额加分：对基金征收类、预外收入类（养老、医疗、工伤、失业、生育）指标超额按上升百分比加分，上不封顶，对其它类指标超额按不超过20%比例封顶加分。

招商引资等县重点指标，参照县委、县政府文件精神，由局另行制定办法重奖。

7、信息或宣传调研文章：按信息、宣传调研的专项考核办法加分。（同一文字材料被多次采用的，按最高分一次加分给发表文章的署名者，不重复加分。未署名的宣传集体材料，分管领导、科室、所属单位负责人各加50%分。所有网上刊登稿件或有偿稿件不予加分）。

8、鼓励帮带：鼓励上级帮带指点下级提升工作绩效水平。若分管领导考核得分低于科室、所属单位主要负责人得

分的，可加分至科室、所属单位主要负责人的考核得分。（帮带加分只适用于一、二级目标责任状范围）

以上加分项目，因时间原因，未能列入本考核评比，可接转到下一加分。

（三）减分

1、对承担市县考核指标未完成或分管工作出现重大责任事故的，年终考核一票否决。

2、被县委、县政府或市局工作督查通报批评的，一次扣3分。

3、凡廉政行风建设或违反机关工作人员行为规范，被服务对象投诉或被媒体曝光且查核属实的，第一次扣5分；第二次扣10分；第三次扣20分（累计算分）。三次以上取消考核资格，考核定为不称职（不合格）等次。

4、凡未按时完成局领导交办其他工作任务的一次扣2分。

三、考核结果运用

1、完成目标责任状任务的，局领导班子成员享受县绩效考核奖金标准，科室、所属单位主要负责人享受局绩效考核奖金标准。对年终考核得分在60分以下的，不享受局绩效奖金，考核定为不称职（不合格）等次。

2、对局科室、所属单位实行统一绩效考核奖金标准，但绩效考核奖励必须拉开档次（原则上不少于3个档次），各科室、所属单位内部每个考核对象的得分、档次和奖金分配方案，由分管领导、科室、所属单位主要负责人确认后，报局考核领导小组审批后执行。

3、考核结果作为干部提拔使用、评优奖励、外出考察和学习深造的依据。

4、本考核办法由局考核领导小组负责解释。

二○一一年八月十五日

**第三篇：人力资源与社会保障局**

如何在新形式下做好扶绥县人力资源与社会保障工作

扶绥县引进优秀紧缺人才岗前培训班

人力资源与社会保障局（拟）

李雪莹

2024年7月

‚全面落实科学发展观，加快推进‘首府后花园’建设为实现富民强县新跨越而努力奋斗‛。这是中共扶绥县委书记蓝大煌在中国共产党第十二次代表大会上所做的报告主题。该大会是建党90周年召开的一次十分重要的大会，也是全面落实‚十二五‚规划，全县经济社会发展进入新阶段召开的一次承前启后、继往开来的盛会。该会上，蓝书记充分总结了扶绥县过去五年的工作成就：综合实力跃上新台阶，财政收入突破十亿大关；农业产业形成新特色，农民收入持续增长；工业经济取得新发展，经济结构明显优化；城镇化建设实现新突破，城乡面貌有效改善；商引资取得新进展，项目建设成效显著；社会事业开创新局面，人民群众幸福指数明显提高；社会管理创新迈出新步伐，社会秩序和谐稳定；创先争优呈现新特点，党的建设进一步加强。

改革开放30年来，全国经济快速增长，扶绥县坚定不移的执行党中央及自治区的各项政策，全县经济快速增长，社会财富急剧增加。在发展经济的同时也十分关注民生建设，社会获得全面进步，有效的社会保障体系逐步趋于完善，老百姓得到了真正的实惠，社会保障工作已成为构建和谐社会和落实科学发展观的重要内容，新形势特别是目前‚十二五‛规划即将开始执行的情形下做好社会保障工作尤为重要。

一、扶绥县人力资源与社会保障工作现状

进入新的发展时期以来，扶绥县社会保障工，随着我县综合实力的增强，县委新一代领导集体审时度势，从以人为本的发展观高度重视民生建设，让广大群众共享改革发展成果。

在人力资源建设方面，进一步深入实业机会，进一步促进了经济飞快速发展和社会的进步。此外，运用新技术建成了龙头瓜菜、昌平澳洲坚果、新宁养蛇等种养基地。上龙西瓜甚至成为享誉全国的品牌农业。2024年农民纯施科技兴县、人才强县战略。增加在科技和人才方面的投入，多渠道引进和开发各类优秀紧缺人才的专业技术人才。作为我本身来说，就是县委县政府此次人才战略规划的直接受益者，从全国各重点高校引进一批人才，为扶绥各方面事业的发展起到带动性的作用。深化了医疗卫生体制改革。巩固新型农村合作医疗，让广大农民不再为看病难、看病贵而发愁。同时在农村建立医疗卫生院，进一步方便农民能在自己家门口看病寻医。而在县城区域内，加大对县级医院的扶持力度，建设新大楼，引进新设备，吸纳新人才，进一步提升了医院的硬件和软件方面的配臵。进一步完善了社会保障体系。建立健全城乡的广覆盖、保基本、多层次、可持续的社会保障体系。如加大保障性住房建设、完成多项廉租房、经济适用房的棚户区的改造的部分，实现人人都有基本社会保障。千方百计扩大了就业。多渠道、多形式增加就业岗，大力帮扶城乡零就业、下岗失业人员、城镇低收入家庭解决就业与再就业问题。切实改善了城镇新增劳动力就业、农村富余劳动力转移就业工作。加强了人口计划生育工作。人口是社会保障的最基础的影响因素，所以要在这方面加大力度，联合计划生育工作进一步提升人口基础的降低和人口素质的提升。建立严格的人口管理制度，严格执行人口政策。同时加强思想方面的教育和新思想的传播，解决了很大一部分新生婴儿性别比例失衡问题。加大了扶贫开

发力度。贫困，是阻碍一个地区和地方最主要的因素，人民的贫，带来社会的穷。社会的贫，带来人们的难。因此县委领导制定进一步的扶贫政策，大力引进科技与人才，到田间地头去给农民传道授业，改善农民以往只靠苦力和人力蛮干的状态，用新的方法和手段带来新的经济增收点。同时拨发款项，进一步建设农村房屋建设和道路等各项基础设施建设。

综上所述，扶绥县人力资源社会保障制度自建立以来，在县委县政府的政策指导和和人力资源与社会保障局的各项努力工作下，各方面都取得了有目共睹的成就。但是，于此同时我们也以不能忽视目前所存在的一些问题。

二、当前人力资源与社会保障体系所存在的主要问题 完善的社会保障制度，对于保障全县人民的基本权利、维护社会稳定、实现社会公平正义以发挥了积极的功能，尤其是对于经济的向前发展更是起到了支撑和保障的重要作用。当前，扶绥县人力资源与社会保障工作虽然取得了很大的成绩：人民生活进一步得到保障，人力资源优势得到进一步优化，社会建设得到进一步巩固，但是仍然存在一些不容忽视的问题以及需要进一步改善的地方。结合国家人力资源与社会保障部的各项政策以及结合扶绥县本身的工作实际，总体来说，目前还有以下几方面应该引起我们的关注：

1、社会保障覆盖面相对欠缺。社会保障的覆盖面直接影响到社会保障制度的完整性，关系到社会成员中有多少人能够享受到社会保障的权利，关系到社会保障制度能否得到充分的发挥。目前，扶绥县的覆盖面相对不够，社会保险的五个险种发展存在不平衡问题。如参加养老和医疗保险的人相对较多。而失业和生育保险的却远远不及前两者。

2、农村保障水平相对薄弱。作为扶绥县来说，总人口44万，县城常住人口4万，这说明有90%以上的人口都处于资源

相对缺乏、消息相对闭塞的农村地区。过大的农村人口基数除了阻碍全县综合实力的发展以外还带来其他诸如就业、治安、教育等方面的问题，所以要解决好这些问题，首先必须从源头抓起。农村虽然已经建立了医疗卫生保障体制，但是相对县城来说，还是存在很大的差距。同时受到农民养儿防老的陈旧思想的影响，很多家庭私自弃女生男，造成性别比例失调。而对于养老保险体制，更多的人则是知之甚少。所以以上问题的突出，给农村社保工作带来了极大的挑战。

3、就业与失业矛盾比较突出。就业是民生之本，保障是民生之基。做好就业和社会保障工作，关系到我县的发展和稳定的大局。当前，大批的农民工进城务工。因为缺乏专业技能和文化知识。产生劳动强度大、均收入低、住宿条件差、生活水平低等问题。要解决好农民和城市之间的问题，必须要迎来改善农民工自身以及对社会所带来的一些相互之间的问题。而县城因下岗、转业等带来的失业问题也成为这个矛盾点上的更大的节点。从目前来看，县城很多的失业人员大多从事于小型车运输、摊点摆设等工作。这些工作虽然暂时解决了失业人员的就业问题，但是我们可以很明显的看到它对城市容貌以及秩序混乱所造成的影响。所以，要做好社会保障工作，就业与失业之间这种短时期内无法快速调和的矛盾要下大力气进行改善和整顿。

4、社会保障局管理正出门多。虽然我县的人力资源和社会保障局在这些年的发展中取得了较大的成绩同时也形成了自己的一套体系。但是各项管理却相对杂乱。如各个险种的负责部门相互不清，造成群众办事麻烦，单位之间推脱责任等一系列比较现实的问题。从一定程度上阻碍了社会保障制度的进一步健康稳定的发展。

三、新形势下做好社会保障工作的对策

（一）建立健全现有社会保障体系，同时不断探索新的社保管理模式

1、以人为本，不断扩大社会保障范围。做到社会保障的全覆盖，让更多的人享受到更好的社保服务。目前因我县正处于经济发展的告诉时期、各地区个方面还相对不平衡，因此社会保障也出现了严重的城乡差别和区域差别，甚至同一地区因经济状况不同也存在较大的差异，致使部分人无法享受社会保障待遇，从一定程度上讲是社会的不公平，要全面做好社会保障工作，政府应该进一步加大财政扶持力度。同时要改变过去的工作方式，以新型制度进一步做好城乡两个方面的社保工作。

2、改变层次，简化社会保障程序。目前，我县社会保障的统筹层次较低。养老、医疗、失业、工伤和生育五个险种对应的五个保险机构，都从不同侧面做了同一领域内的很多重复性的工作，也给参保单位带来了繁杂的手续，不但降低了工作效率，而且增加了工作成本因此建议将劳动保障部门的五个险种尽快合五为一。

3、扩大视野，重点照顾特殊人群的社保工作。以人为本的和谐社会建设体系要求我们社会保障不仅要保障所有人的各项权利和福利，更要很好的关注离退休人员、残疾人员、妇婴还有其他各方面的特殊人群让他们老有所养、老有所乐、病有所医、失业有救济、困难有帮扶。让所有人都享受到社会发展的成果，同时促进社会主义和谐社会的建设。

（二）牢固树立为人民服务的宗旨，切实做好自身机构改革的各项工作

1、合理设臵内设机构。简化部门，强化职能。保持群众办事的方便性以及自身资源的节约型。

2、优化配臵现有人员。在编制允许的基础上，保持人员不分流，保持机关和队伍的稳定。同时保持工作的连续性。

3、加强组织领导。内部设立独自的组别，分管各类事务，如方案起草组，负责该局的职能、内设机构、人员编制、领导职数的研究拟定工作。人事工作组。主要负责人事安排建议，解决部署人员安排过程中出现的问题。综合组，负责工作的日常工作运转，协调过程中所出现的问题。财产组，幅度则各项财务以及各项财务的分配方案等。

除上述几点以外，还应该做好加强思想政治工作、严格落实责任、严格执行各项纪律、建立和谐工作关系，等对于社会保障内部人员在几项要求和守则。

人力资源和社会保障工作直接关系民生和改革发展稳定大局，领导关心、社会关注、群众关切。特别是目前我县正处于十二五发展纲要的实施开局阶段，人力资源和社会保障部门在党和政府工作大局中的地位和作用越来越突出，任务也越来越繁重。作为社会保障局新引进的一名工作人员，我立志要站在新的起点上，进一步振奋精神，以高度的责任心做好各项工作。

社会保障是社会安定的重要保证，也是社会主义市场经济体制的重要支撑。特别是在扶绥当前经济快速发展的大好势头下，社会保障工作建设不仅是一项民生工程、民心工程,更是关系到经济发展方式的转变。健全完善的社会保障能够保持和扩大内需,从而推动经济持续稳定发展。当然在这其中我们也会遇到许多困难和挑战，但是我们一定要有清醒的认识，正确对待，迎难而上，积极做好各项社保政策的贯彻实施。

**第四篇：唐山市人力资源和社会保障局**

唐山市人力资源和社会保障局

2024年政府信息公开工作报告

2024年，我局根据市统一部署及要求，严格依照《中华人民共和国政府信息公开条例》开展政府信息公开工作，现将有关情况报告如下。

一、政府信息公开工作基本情况

1、主动公开政府信息的情况

2024年，局劳动保障网主动公开政府信息508条，其中，概况信息35条，法规公文20条，工作动态156条，其他类信息297条；通过政府信息公开平台公开的劳动保障信息共21条。主动公开人事信息633条，包括：人事政策法规、公务员管理、专业技术人员管理、军转安置、考试培训、服务承诺等。另外，对于人民群众关心、关注等有关政府信息，我局还通过唐山电视台、报社等其他公开方式向社会公开。

2、依法申请公开政府信息和不予公开政府信息的情况见附表

13、政府信息公开的收费和减免情况及复议、诉讼和申诉情况见附表

2二、主要措施

一是加强组织领导。建立了以局长为组长、其他局领导为副组长、相关职能科室负责人为成员的政务信息公开工作领导小组；下设办公室，在领导小组的直接领导和局办公室、1信息处及各科室的配合支持下，做好信息公开具体工作的组织实施。

二是落实专人负责。按照局领导意见，确定办公室是牵头负责全局信息公开工作的牵头职能科室，督促本局其他科室做好信息公开工作，在正常工作日落实专人及时受理政府信息公开申请。为了确保全局政务公开工作有序和正常开展，局领导十分重视，办公室和信息处专门有一名工作人员具体办理政府信息公开项目的收集、采编、更新、发布等事务工作。

三是强化责任考核。把开展政府信息公开工作作为全年开展“情系民生”作风建设主题活动的一项内容，建立专人负责制，落实专门工作人员；建立信息采编责任制，由相关科室提供采编内容，办公室把关汇总，信息处负责发布；监察室进行重点督查，并把信息公开工作纳入年终考核内容。

三、下步工作思路

下一步，我们将把我局新产生的信息，需要对外公开的及时进行公开，并及时将政府信息公开资料分别送到市图书馆和档案局，以便群众查阅。结合干部作风建设年活动，进一步强化责任，把政府信息公开工作做实、做细。

二〇一〇年三月一日

2024年主动公开的政策法规性文件

附表1：

\*未发生的栏目填写“—”

附表2：

**第五篇：人力资源和社会保障局深入开展**

\*\*县人力资源和社会保障局深入开展“软环境建设年”活动工作方案

根据市委、市人民政府关于深入开展“软环境建年” 活动的通知要求，为深入贯彻落实科学发展观，切实抓好“十二五”规划开局之年各项工作的落实，不断创新人社行政管理机制，推进依法行政、提高行政效能、优化发展环境，努力开创人力资源和社会保障局事业新局面，县人力资源头和社会保障局党组决定2024年在全市场人社系统开展“软环境建设年”活动。工作方案如下：

一、总体要求和工作目标

按照市委、市人民政府关于加强干部作风建设的决策部署，通过开展“软环境建设年”活动，进一步着力整治一些机关和干部中仍然存在的责任感和事业心不群众观念淡薄、政绩观有偏差、慵懒散问题突出、执法执纪一严、以权谋私屡禁不止等问题，努力营造文娱廉洁高效的政务服务环境，促使各级人社部门工作作风明显改善，行政效能明显提高、服务能力明显增强、发展环境明显优化，努力创建系统又好又快发展的软环境，让基层满意、企业满意、人民群众满意。

二、实施步骤与工作重点

第一阶段：学习动员与部署落实（2024年4月下旬前）

1、层层动员，全面部署。市人社局召开全市人社系统动员大会，对开展“软环境建设年”活动进行全面部署和广泛深入的思想发动。

2、教育引导，学习提高。把开展“软环境建设年”活动与深化“创先争优”活动有机结合，按照市纪委、市委组织部、市委宣传部•关于印发†开展“弘扬百色起义精神，切实做到执政为民”主题学习实践活动方案‡的通知‣（百纪发„2024‟2号）的有关部署和要求，在全系统党员干部中开展“弘扬百色起义精神，切实做到执政为民”主题学习实践活动，以科级以上干部为重点，以†以人为本、执政为民学习读本‡为主要内容，切实加强党性和宗旨教育，加强科学发展观教育，加强责任意识、公仆意识、服务意识、依法行政意识教育，引导广大干部牢固树立和自觉实践“以人为本、执政为民”的理念和要求，为“软环境建设年”活动提供思想保障。

第二阶段：民主评议与社会监督（2024年5月中旬前）

1、开展“万人评议”机关干部作风活动。继续贯彻落实•中共百色市委、百色市人民政府关于加大力度整顿机关作风优化发展环境的工作意见‣（百发„2024‟25号）精神，认真参与第二次“万人评议”机关干部作风活动，制定•百色市人力资源和社会保障局“提高行政效能、优化发展环境”考评办法‣，对具有行政审批、行政执法职能的科室部门在“依法行政、服务群众、行政效能、工作机制、改革创新、清正廉洁”等方面进行专项考评和社会评议，将评议结果向社会公布，接受社会监督，并将考评结果作为单位工作实绩的重要依据，列入机关绩效考评的一项重要考核指标，与考核和干部的选拔作用、评先评优、奖励惩处挂钩。

2、开展窗口服务单位民主评议行风活动。通过召开座谈会、发放问卷调查表、大会述职评议等方式，组织社会各界对具有窗口服务单位进行民主行风评议。要求被评议单位对民主评议行风活动中群众反映的突出问题制定整改措施和整改承诺，认真落实整改；将评议结果被评议单位的整改承诺向社会公布，接受社会监督；评议结果要列为单位绩效考评内容，与干部的选拔作用、评先评优和奖励惩处挂钩。

第三阶段：承诺整改与机制建设（2024年5月下旬至11月）

1、实行公开承诺。在广泛征求意见的基础上，积极开展自查自纠，认真查找本部门、本岗位存在影响“软环境建设”的突出问题和薄弱环节，并根据单位工作职能和个人岗位职责，就软环境建设的整改措施、便民利民的内容和方式、规章制度的建立完善、整改责任落实和整改的时限要求等作出公开承诺，制定出单位和个人的•“软环境建设”整改承诺书‣，机关的整改承诺要在媒体上进行公示，并利用单位的政务公开栏和制作专门的宣传牌在机关内进行承诺公开。个人的整改承诺利用单位的下手 务公开栏集中进行承诺公开。

2、认真落实整改。按照加强软环境建设的目标要求，坚持有什么问题就解决什么问题、什么问题突出就先解决什么问题。紧密联系部门的工作实际，切实找准影响和制约我局软环境建设的突出问题，找淮干部队伍中存在的责任感和 3 事汪心不强，群众观念淡薄，工作方法简单；作风不扎实，慵懒散问题突出，对群众提出的诉求敷衍了事，对群众反映的问题久拖不决甚至放任不管；执法执纪不严。违法行政，粗暴执法；以权谋私，吃拿卡要，与民争利等方面的突出问题，进行集中整治。对集中整治和解决的重点问题，要逐个进行深入研究，根据工作职能和个人岗位职责对照软环境建设的要求进行深入剖析，制定整改措施，制定本科（室、本部门）•“软环境建设”专项整治工作责任分解书‣，分解整改任务，落实整改责任。各级领导机关、领导干部要带头承诺，带头整改，充分发挥表率作用。

3、加强机制建设。一是建立和完善以人为本、执政为民的科学决策机制。各级人社部门要结合工作实际，进一步细化决策的各个环节，建立和完善科学决策机制，对事关全局的重大决策，坚持深入调研，民主决策，强化论证，建立和完善决策监督机制。二是建立和完善优质高效的行政审批工作机制，进一步加强政务服务中心建设。进一步清理行政审批事项，最大限度地减少办事环节、简化办事程序、缩短办事时限，保障服务窗口与内设机构审批工作用协调顺畅；充分发挥电子监察对行政审批的监控作用，不断提高审批效率。三是建立和完善政务公开和政府信息公开工作机制。全面推进党务公开、政务公开等工作，保障群众知情权、参与权和监督权，提高政府的执行力和公信力。四是建立严格的监督制约机制。继续加强惩治和预防腐败体系建设，统筹推进党风廉政建设和反腐败工作。按照中央新修订的•关于实 4 行党风廉政建设责任制的规定‣的要求。进一步落实好党风廉政建设责任制，巩固反腐倡廉齐抓共管的良好格局。创新廉政风险防范机制，找准廉政风险高危点，制定有效有防范措施，从源头上预防腐败的发生。加强和完善“端正行风促廉”工作机制，全面提升党风廉政建设工作水平。强化监督检查机制，切实加强对政治纪律执行情况、科学发展观贯彻落实情况、维护社会稳定决策部署执行情况的监督检查，确保市委、市人民政府和自治区人社厅各项重大决策部署的贯彻落实。严格实行责任追究制度，贯彻执行市委、市人民政府和区人社厅决策部署态度不坚决措施不得力的要严肃追究责任,对各和违纪违法行为坚决予以查处.强化社会监督机制,继续通过“政风行风热线”、民主评议政风行风、设立机关行业软环境建设监测点等工作，进一步发挥群众监督、舆论监督的作用。

第四阶段：总结表彰与拓展成果（2024年12月）

1、开展“回头看”检查。在全面总结的基础上，认真开展一次“回头看”活动，重点检查突出问题的整改措施的落实、规章制度的建立健全和执行情况，切实做好查缺补漏工作。对应解决而没有解决的问题，要继续集中力量切实解决；对暂时解决不了的问题，要向群众作出说明；对整改效果不好、多数群众不满意的，要重新进行整改。

2、巩固扩大工作成果。把软环境建设好的做法和经验上升为制度规范，转化为经常性的工作坚持不懈的抓下去，不断巩固和扩大集中整治的成果，促进软环境建设的科学 5 化、规范化和制度化，形成软环境建设的长效机制，为推动经济社会全面协调可持续发展提供有力的保障。

3、全面总结和表彰先进。各级人社部门在软环境建设集中整治基本告一段落后，要及时对开展活动的做法、成效和经验进行全面总结，并表彰一批软环境建设示范单位、先进单位和先进个人，以激励先进，鞭策后进，形软环境建设争先创优的良好氛围。

三、组织领导与相关要求

（一）加强领导，明确责任。各级人社部门要进一步增强搞好软环境建设的责任感和紧迫感，按照市委、市人民政府的决策和部署，认真制定“软环境建设年”活动具体实施方案，切实加强对软环境建设年”活动的领导，成立由局党政主要领导担任组长的活动领导小组，并落实机构和人员。要层层落实责任，主要领导亲自抓，分管领导具体抓。各科（室）、直属各单位要认真履行职责，确保活动扎实开展。

（二）督促检查，强化监督。要把督促检查贯穿于软环境建设的各个环节，市人力资源和社会保障局“软环境建设年”活动领导小组办公室要组织专门力量，定期或不定期对各级人社系统的“软环境建设年”活动开展情况进行督促检查，并向社会公开“软环境建设”举报投诉电话（人力资源和社会保障局“软环境建设年”领导小组办公室举报电话：8682141），强化社会对软环境建设监督。

（三）严明纪律，严格问责。要把开展“软环境建设年”活动作为行政效能建设的重要内容，纳入行政效能监察范 6 畴，对不认真贯彻落实市委、市人民政府的决策部署、不认真组织开展“软环境建设年”活动、工作落实不到位；对有令不行，有禁不止，上有政策下有对策，不顾大局，各行其是，政令不畅问题；对机关纪律松驰，作风松散，办事拖拉，推诿扯皮，敷衍塞责，效率低下，服务不优问题；对办事不公，有法不依，违法行政，越权执法，滥用权力，野蛮执法问题；对乱收费、乱罚款、乱检查，利用职权吃拿卡要，以权谋私，权钱交易等影响软环境建设的问题，要严格按照有关规定实行问责。

（四）加强宣传，营造氛围。要充分利用系统简报、本地媒体的作用加大正面宣传力度，大力宣传人社部门软环境建设取得的成果和经验，增强各级人社部门进一步强化软环境建设的信心和决心。

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！