# 创新人才工作体制机制

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2024-06-20

*第一篇：创新人才工作体制机制创新人才工作体制机制激发各类人才创造活力和创业热情摘要：人才工作是强军兴国之重要战略，人才工作的活力取决于体制机制，体制机制创新对于人才工作至关重要。创新人才工作机制，重在创新，难在实用。深入贯彻落实科学发展观...*

**第一篇：创新人才工作体制机制**

创新人才工作体制机制

激发各类人才创造活力和创业热情

摘要：人才工作是强军兴国之重要战略，人才工作的活力取决于体制机制，体制机制创新对于人才工作至关重要。创新人才工作机制，重在创新，难在实用。深入贯彻落实科学发展观，必须更好实施人才强军战略，坚持党管人才原则，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。

关键词：人才工作 机制创新 创造活力热情

一、人才工作机制创新的现实背景

长期以来，人才工作从属于人事管理，没有成为管理者议事的中心。人才工作机制受到旧管理体制限制，受到计划经济条件下人事管理模式影响，以致我国人才工作累积呈现出一些问题。

1．人才现状不符合国家发展对人才的需求

人才资源是第一资源，人才问题事关国家综合竞争力的核心，我国人才问题已逐渐成为约束国家发展的软肋。

2．人才工作机制制约人才工作开展

现有的人才工作缺乏统筹协调机制，没有充分把握宏观，缺少计划性，没有真正将人才工作纳入党政工作的要务

中。

二、人才工作机制创新的热点与难点分析研究

根据胡锦涛总书记在党的十七大报告中提出的“创新人才工作体制机制、激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面”的目标要求，进一步转变观念，解放思想，探索实践人才工作体制机制创新的新路子、新方法、新途径。

1．转变观念，推进人才工作体制机制的创新与实践 要牢固确立“人才资源是第一资源”的理念，根据科学发展观的战略目标，用优秀人才工作机制、人才服务体制、人才管理体制吸引人才，古语云：良禽择木而栖。没有好的机制，是吸引不了优秀人才的，坏的不全的机制只会吸引畸形人才。

2．解放思想，推进体制内外人才的整体性开发和学习运用

改革开放30年来，“人才资源是第一资源”的理念已深入人心，形成共识。但是，在人尽共才、才尽其用上，缺失和漏洞现象依然存在。因此，必须以创新发展的思路，用实际效能检验标准，打破不适应新时期军队国家人才开发模式，打破陈旧的人才开发思维模式，打破体制内外人才整体性统一模式，使各类人才的活动迸发，潜能涌流。

三、创新人才开发机制，重在培养、任用与激励

“千里马常有，而伯乐不常有”。把人才找出来，用好，激励他们充分发挥潜能，为国家、社会和军队发展做出最大贡献，这才是人才工作的最终目标。

1．创新人才选拔任用机制

公开、平等、竞争、择优，建立有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选拨任用机制。

2、创新人才分配与激励机制

一是要建立以专业技术为主体，多元化为辅的人才分配制度。坚持效率优先、兼顾公平的原则。二是要建立人才成果业绩的奖惩机制。三是要完善人才保障机制。马斯洛需求层次讲到“人的自我实现的需要是在满足各项基础需求上的”。四是以事业成就 激励人才。真正使人才在对社会贡献和事业成功中获得成就感，赢得尊重，体会归属感。

科学发展要靠科技，科技发展要靠人才，人才发挥作用要靠充满活力、富有效率的体制机制。要结合人才发展规划，深入研究人才培养机制存在的突出问题。部队是所大学校，培养人才也培育人才培养机制和人才培养理念，进一步完善人才培育工作新格局，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，重点抓好党管人才、强军兴国战略思想的研究、总体规划的制定、重要政策的统筹、重点人才的培养、先进典型的宣传。

要进一步加大对人才工作的宣传力度，充分调动全社会

和各级部门单位方方面面发现人才、培养人才、保护人才的积极性，不断开创人才工作新局面。

**第二篇：创新我市人才工作体制机制问题研究**

创新我市人才工作体制机制问题研究

金华市人事局课题组课题负责人：李秋华

人才工作的活力取决于体制和机制。实施人才强市战略，推进人才工作健康可持续发展，必须遵循人才资源开发规律，坚持市场配置人才资源的改革取向，建立起充满生机和活力的人才工作体制和机制。

一、我市人才工作体制机制建设现状

我市党委、政府历来重视人才工作，特别是2024年全市人才工作会议召开后，把人才工作放在更加突出的位置，不断推进人才工作体制机制创新，营造了良好的人才环境。

(一)“党管人才”新格局初步形成。各级党委坚持“党管人才”原则，初步形成了党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会各界广泛参与，共同推进人才队伍建设的党管人才的工作新格局。一是组织机构更加完善。目前，市县两级都已成立人才工作领导小组，领导小组办公室作为常设机构放在组织部，领导小组各成员单位分工明确、职责落实，初步建立了统分结合、协调高效的人才工作机制。二是政策体系逐步健全。市委市政府相继出台了《金华市“十五”人才发展规划》、《关于加快人才资源开发的若干意见》、《关于落实党管人才要求 大力推进人才强市战略的意见》、《金华市“十一五”人才发展规划》、《金华市新世纪“321”专业技术人才培养工程实施意见》等一系列政策措施，为加快人才资源开发、加强高层次人才培养、大力引进人才智力、营造人才环境等提供了良好的政策保障。三是目标考核不断加强。建立健全了市委人才工作领导小组联席会议制度、人才工作目标责任制，人才工作督查考核制等各项工作制度。五年来，先后共召开领导小组会议8次，定期听取各成员单位工作进展情况和目标任务完成情况汇报，把人才工作列入各县市、部门的工作目标考核，“第一把手抓第一资源”意识得到进一步强化。

(二)人才工作运行机制逐步完善。扎实实施“十五”、“十一五”人才发展规划，不断推进人才培养、引进、评价、激励机制创新。

1、关于人才培养机制。以提高党政人才、专业技术人才和企业经营管理人才队伍的整体素质为目标，搭建公共培训平台，创新培养培训机制，多渠道、多层次、多形式开展人才培养工作。一是人才培训网络初步形成。建成了以金华市人事培训考试中心为主体，以各部门培训机构为辅助的教育培训网络；利用金华市继续教育协会平台和金华培训网的优势，指导、协调各会员单位，创造性地开展继续教育；建立了劳动力培训基地、大学生实习就业基地等。二是人才培训体系逐步健全。对公务员队伍的培训，列入干部培训规划与计划，有计划、有组织地开展。开展公务员初任培训、更新知识培训和军转干部培训，近三年培训10153人，公务员初任培训和军转干部岗前培训参训率达100%。对专业技术人员的培训，以继续教育为主抓手，出台了继续教育登记考核管理实施办法，并在全省率先推行了专业技术人员继续教育登记管理电子注册制度，现已有４万多的专业技术人员登记入库，每年组织1.5万以上人员参加继续教育。对企业人才的培训，一方面与上海复旦大学、上海交通大学等院校开展了紧缺人才培训工作；另一方面，以举办高研班为手段，邀请专家来我市进行科技培训活动，近三年来，先后邀请专家来市讲座二十余次。今年又开展了企业人才培训需求调研，为有针对性地开展企业人才培训奠定基础。三是人才培养工程深入推进。2024年至2024年，实施“2+1”人才基础工程，培训农村乡土人才10万名，实用型技术工人10万名，新增人才总量10万名，实现了基础人才数量的快速增长。2024年开始实施市“321”人才工程，认真做好省“151”人才工程培养人选、省有突出贡献中青年专家、享受国务院特殊津贴人员的选拔推荐工作。现全市共选拔出有国务院特贴人员、省有突出贡献中青年专家及“151”第二层次以上人员90名，纳入市新世纪“321”人才工程第二层次以上培养人员103名。12、关于人才引进机制。以市场配置为基础，以高层次人才为重点，以完善政策为手段，不断引进我市经济社会发展需要的各类人才。一是人才市场体系逐步形成。从1985年5月成立的金华市人才交流咨询服务中心，到1998年5月金华市人才市场正式挂牌成立；从1999年10月建立金华人才网，到2024年10月成立浙江中西部人才柔性流动服务中心，以及民办人才中介服务机构(现经批准的有13家)的蓬勃发展，我市人才市场体系网络基本形成。到2024年底，人才交流中心通过举办大型人才招聘会、赴外地招聘、周末集市等形式，人才市场累计提供就业岗位40余万个，引进各类人才12万余人。二是人才市场管理服务功能不断增强。96年开始，高校毕业生就业基本取消计划分配，实行市场化就业机制，政府人才交流服务中心承担了就业指导、信息发布、人事代理、就业实践、人才派遣等人才公共服务职能。到2024年底，市人才交流服务中心累计办理高校毕业生就业5.18万人，人事代理4.38万人。三是人才引进政策不断完善。制定出台了《关于大力引进高层次人才智力工作的若干意见》、《关于留学人员创业园区的若干意见》、引进人才居住证实施意见等引才政策，“零门槛”引进人才。四是人才载体建设不断加强。切实加强博士后科研工作站、留学人员创业园、研究生实践基地等人才载体建设，到目前，全市共建有9个博士后工作站，累计引进博士后科研人员21名，出站博士9名。2024年6月创办金华留学人员创业园，现已累计引进来自美国、日本、荷兰、德国、瑞典等近30名博士、硕士来园区创业，创办留学人员企业23家。2024年与浙江大学建立研究生实践基地，每年为企业引进挂职的硕、博研究生10名左右。五是人才柔性流动机制不断健全。每年在“浙洽会”上提交近30项引智需求项目，2024年至今实际执行国家外国专家局批准的项目38项，争取到资助经费120多万元；积极鼓励企业自聘专家，从2024年开始配套资助企业自聘专家项目57个110多万元。近十年来，全市共执行国外智力引进项目83个，先后引进德国、法国、加拿大、意大利、荷兰、美国、英国、瑞典、日本等外国专家376位，解决100多个技术难题，直接为我市带来5亿多元的经济效益。同时，充分发挥金华籍在外（北京、上海）博士联谊会作用，先后举办“博士故乡行”等活动，加强了与上海、杭州等地相关高等院校科研院所联系，加大与他们的对接交流。近五年来，开展(北京、上海)金华籍博士故乡行活动4次，参与博士260多人，签订智力和科技合作项目73个。

3、关于人才评价机制。以盘活整体人才队伍、提高人才使用效益为目标，将人才评价与人才使用有机结合起来，干部人事制度改革不断深化。一是对党政人才的评价，更加突出群众公认和民主性。在选拔任用上，充分体现“公开、平等、竞争、择优”的原则，92年以来相继开展了9次规模较大的公开选拔领导干部活动，95年全面推行中层干部竞争上岗，2024年以来建立了新提拔干部试用期制、领导干部辞职制、领导干部任期制等一系列制度，2024年实行全委会推荐干部制度，试行了“海推”提名制度，选人用人公信度不断提高。在干部考察评价上，2024年制定出台了《关于实行干部考察工作责任制的规定（试行）》，2024年组建了专兼职干部考察员队伍，并实行考察员资格评审，同时推行了考察预告制，引入了民意调查制度，干部考察的准确性不断提高，一大批德才兼备的年轻干部、女干部、党外干部到领导岗位任职。二是对专业技术人才的评价，更加注重社会、业内认可和专业性。不断深化事业单位职称改革，组建评审专家库，不断规范评审程序，确保专业技术人员职称评审工作公正公平公开。打破学历、年龄等限制，使专业技术职称评定向基层一线倾斜，会同有关主管部门出台了经委系统技能型人才、建设工程系列和交通公路工程等10多个专业人才职称评定政策，并组织不具备规定学历人员培训800多人，均获得初级或中级职称；会同市农业局、科技局开展了“水稻强化栽培技术”推广竞赛活动，获奖单位完成人破格直接申报农艺师任职资格。积极推进专业技术人员职业资格证书制度，近两年来组织5.7万人进行了职称外语、专业技术职称等各类执（职）业资格考试。三是对企业经营管理人才、技能型人才、农村实用人才的评价，更加注重市场认可和发展性。把职称评审扩大到企业，使职称评审政策向非公经济组织倾斜，对我市非公企业专业技术人员的外语要求作了较大程度的调整，着力打破学历、专业等限制，使更多的优秀企业经营管理人才具备相应职称，专门为100多名企业家直接申报了高级经济职称。完善高技能人才

评价制度，近5年，全市核发高级工以上职业资格证书1.7万人次，认定技师以上职称的40余人；在企业广泛开展技术练兵、技术创新等活动，对职业技能竞赛中涌现出来的优秀技能人才，按有关规定直接晋升职业资格。多形式开展农村乡土人才、农村技能人才评选活动，积极开展各类农民培训，培训合格发给证书，造就更多的“田秀才”、“土专家”。

4、关于人才激励机制。不断完善人才奖励、经费资助、安家补助等激励机制，激励各类人才创业创新。一是建立科研项目经费资助机制。市委［2024］21号文件规定，市财政给予建立国家级博士后工作站的企业一次性资助10万元；而义乌市对企事业单位建立国家级、省级博士后工作站的，市财政分别给予一次性补助30万和15万元。鼓励企业采取各种灵活的方式引进高层次人才，市政府规定每引进一名高层次人才在企业服务满二年的，一次性资助5000至10000元。对引进的国家级、省级专家，五年内给予每人每月1000元津贴；东阳市对两院院士和国家有突出贡献的中青年专家在东阳市企业工作期间，由政府分别给予每人每月5000元和3000元的生活津贴。二是实施人才安居工程。金华、义乌、永康、东阳等市都建立了给予人才安家津贴、一次性购房补助、廉租房等制度。市本级对引进的博士、硕士分别由财政补助安家费3万元和1万元；要在金华购房的，给予补助博士10万元，硕士3万元，凡工作满五年后，住房产权归个人所有。义乌市还建造了人才公寓，高层次人才可免费使用5年等。三是完善优秀人才评选奖励机制。分领域、分系统开展各类优秀人才评选活动，对在经济社会发展中作出突出贡献的培养对象进行表彰奖励，激励优秀人才脱颖而出。如市政府每年开展“321”人才培养对象评选，对“321”人才工程第一、第二层次的培养对象每人资助科研经费3万元和1.5万元，仅2024年就发放科研资助经费11.7万元。开展“名师名家”培养选拔，现全市有在职省特级教师58名、省级名师名校长培养人选123名、市级名师名校长培养人选 216名、市级科技拔尖人才27名。2024年起市政府拨给名师名校长专项经费100万，用于名师名校长培养和奖励。

二、存在问题及分析

(一)人才工作领导机制还不够完善。一是工作机制不够完善。主要表现为人才工作协调机制、工作咨询决策机制不够健全，职能部门协调配合还欠到位。二是考核机制不够健全。主要表现为对领导班子人才工作目标考核责任制没有很好落实，不同程度存在走形式现象，导致部分县市没有把“第一把手抓第一资源”的要求落实到位。三是保障措施不够到位。主要是人才开发投入不足。我市的人才开发经费，与省内兄弟地市相比，我市人才开发经费投入力度相对较小，人才开发持续投入机制还不够完善，不能适应我市经济社会发展的需要。

(二)人才管理政策体系还不够完善。一是人才政策滞后。我市现行的人才政策大多是2024年以前制定的，滞后于经济社会发展，落后于周边地市，这些政策规定中给人才的补助标准明显偏低，对企业培养和引进人才等扶持政策也已跟不上形势发展的要求，急需健全完善。人才政策的优势不明显，表现在引进高层次人才的住房、子女就学、家属随调等政策还不够优惠；公园、休闲地等偏少，对高层次人才工作生活尤其是精神生活上的关怀相对较少等方面。二是选人用人机制还不够健全。主要表现为以社会需求为导向的人才培养机制、干部选拔机制尚未完全形成，选人用人机制还有待进一步深化完善。

(三)人才市场化配置机制还不尽合理。统一开放，竞争有序的人才市场体系还需进一步健全，服务功能和服务水平有待提高。主要表现为人才“供需”矛盾依然较为突出。由于求职人员的素质与企业对人才素质的要求存在差距，导致一方面许多毕业生难以找到合适的工作岗位，另一方面用人单位大呼招不到优秀人才。尤其是一些对技术、经验、整体素质要求较高的岗位，企业很难招聘到合适的人才。

(四)人才工作管理机制还不够完善。一是事业单位的收入分配机制不尽合理，收入分配的平均主义与差距悬殊同时并存，影响人才效益的发

挥。二是人才激励机制相对缺失。不管是政府部门层面，还是企业本身，对优秀人才的激励比较欠缺，影响优秀人才的创业创新热情。三是覆盖全社会的人才社会保障体系尚未建立，特别是企业与机关事业之间的人才流动体制性障碍还不同程度的存在，人才流动的后顾之忧还比较多。

三、创新我市人才工作体制机制的思考

在全面总结分析我市人才工作体制机制建设成效和存在问题的基础上，把握人才工作规律，不断改革创新，才能建立起符合时代发展要求的充满活力的人才工作新机制。

(一)努力形成符合时代发展要求的领导机制。党管人才，就是要管宏观、管政策、管协调、管服务，着重抓好制定政策、整合力量、优化服务、营造环境等工作，努力构建新的人才工作领导机制。

1、坚持党管人才原则，明确党管人才工作职责。各级党委要把人才工作放在重要的战略位置，切实抓好人才工作的重大方针政策、重大工作部署、重要决策以及统筹规划、综合协调等重大事项。一要抓好规划。对实施人才强市战略的总体目标、工作重点、主要措施及人才资源开发的宏观布局等进行全面系统的规划。二要制定政策。人才工作领导机构要定期召开会议，及时研究解决工作中的重大问题；要根据人才工作的新情况新问题，对人才政策进行不断的完善和创新，逐步建立和完善包括人才教育、培养、使用、引进、激励、保障等方面的政策体系框架，提高人才工作的制度化和法制化水平。三要形成合力。要进一步整合人才工作力量，协调人才工作大事，做到党委统一领导不断加强，组织部门牵头抓总水平不断提高，同时切实加强部门之间的协调，使有关部门各司其职、密切配合。

2、健全人才工作领导体制，实行人才工作目标管理。一是要建立健全各级人才工作领导小组和人才工作机构。要在市、县两级建立人才工作领导小组及办公室的基础上，在有关部门设立人才工作专门处室，具体负责人才工作。二是建立人才工作联动机制。要从全局的高度，合理划分各部门在人才工作中的职责权限、任务要求，分工协作，形成合力。组织部门要加强对人才工作的政策研究、宏观指导、组织协调，充分发挥牵头抓总、协调各方的重要作用。人事、劳动、财政部门要认真落实好有关人才工作的具体政策；教育、农业、科技等部门和单位对本系统的人才工作要切实负起责来，整合好系统内的人才资源；宣传部门要全面加强人才工作典型的发掘、经验的总结宣传等。三是要建立健全人才工作报告制度。各县（市、区）、市人才工作领导小组成员单位每年年底必须向市委书面报告人才工作情况。

(二)创新人才工作运行机制。落实党管人才的要求，不断创新与之相适应的人才培养、引进、流动等运行机制。

1、创新培育机制，多渠道培养人才。要不断健全人才培养机制，有计划地培养出更多的优秀人才。一是科学制定培训目标。人才培养的总量目标，必须立足人才发展的客观规律与人才需求的具体实际。要根据经济社会发展的需要，研究提出具有全面性、前瞻性、科学性的人才培养目标和标准，实现人才培养总量同经济发展的目标相适应，人才结构同各项事业全面发展的需求相适应，人才素质同经济社会协调发展相适应。二是突出培训培养重点。根据不同类别、不同层次人才的特点，确定不同的培养取向。对党政人才，要在提高理论素养、培养战略思维和加强党性修养上下功夫，全面提高领导水平和执政能力。重点要突出优秀中青年领导人才的培养。对专业技术人才，要着重提高科研、学术水平，从中培养一批在全省及至全国有一定影响的专家、学科带头人。重点是要大力培养中青年学术技术带头人，培养造就一批优秀的中青年专家。对企业经营管理人才，要提高法律、经营管理等水平。重点是培养一批优秀企业家。三是创新培训模式。建立健全各类培训制度，大力推行公务员培训学分制管理，切实抓好公务员初任、任职和在职轮训。切实抓好专业技术人才继续教育和执(职)业资格考试制度，加强对学历、学位和各种培训证书的管理。逐步建立适合企业经营管理人才特点的多层次、多形式、开放性的培训体系。重视实用型技能人才队伍和农村实用型人才队伍建设。

2、创新汇集机制，开放型引进人才。吸纳人才、集聚人才是加快发展的关键，建立健全良性引才机制迫在眉睫。一是加强人才引进宏观调控。要围绕“建立浙江中西部人才高地，形成与浙中城市群相适应的各类人才创业创新发展中心和区域性人才流动集散中心”的人才发展总体目标，有重点、有步骤地实施人才引进计划；要根据经济社会发展以及人才的实际状况，科学合理确定引进人才方向；要结合经济转型升级对人才的实际需要，不断修改完善引进人才专业目录，调整优化人才结构。二是落实人才引进优惠措施。要充分发挥金华的“宜居”、“宜游”优势，因时因势制定吸引人才的各项优惠措施，在各类人才安家补贴、生活费补助、科研经费配套等方面加大优惠力度；要依托行政服务中心，畅通引才“绿色通道”，在户口申办、档案管理、职称申报等方面手续从简、费用从优，继续实施人才引进“零门槛”政策。三是加快引才引智载体建设。进一步加强博士后科研工作站、留学人员创业园、研究生实践基地等各类人才载体的建设，鼓励有条件的企业创办博士后工作站和科技研发中心；探索人才、智力与项目相结合的方式，实行招商引资与招才引智并举，坚持同步规划招商项目建设和招才引智工作，通过项目聚人才，依靠人才上项目；拓宽引进国外专家和国外智力的领域，充分利用“浙洽会”等，努力开展跨国界引进人才和智力，大力宣传引智典型经验，提高企业开展引智工作的积极性。四是完善柔性引才机制。充分利用北京、上海等地博士联谊会，通过举办金华籍博士故乡行等活动，加强与上海、杭州等地相关高等院校科研院所联系，通过咨询、兼职、项目合作、考察讲学、学术休假、业务顾问等形式，吸引外地人才和智力。

3、创新流动机制，市场化配置人才。人才资源配置市场化，是市场经济发展和人事制度改革深化的必然趋势。党管人才体制下，必须坚持市场配置与宏观调控的有机结合。一是健全人才流动体制。要下决心打破人才流动的体制性障碍，进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制等限制，疏通城乡之间、企业与事业单位之间、事业单位与机关之间的人才流通渠道，促进人才合理流动。要进一步落实用人单位自主权，促进用人单位通过市场自主择人，人才进入市场自主择业。二是健全人才市场体系。进一步加强人才要素市场建设，不断拓宽服务领域，提升服务水平，着力打造人才市场诚信品牌、优质品牌；进一步加大网络服务人才力度，建立人才需求排行和预测信息发布制度，建立人才信息库，培育和发展网上人才市场；进一步培育、发展、规范人才服务中介组织，鼓励民营资本进入人才中介服务业，加快建立统一开放、竞争有序的、管理体制统一的人才市场体系。三是健全人才市场监管机制。要不断完备人才流动与人才市场的法律法规，健全完善《人才市场管理办法》，严格规范各类人才市场和人才市场中介组织的运作行为。成立人才市场执法机构，加大监管执法力度，形成政府部门宏观调控、市场主体充分竞争、行业协会严格自律、中介组织提供服务的运行格局。

(三)健全人才工作激励机制。用好人才是充分发挥人才作用的关键，只有科学评价人才，注重激励人才，合理使用人才，才能人尽其才、才尽其用。

1、建立健全以能力和业绩为导向，科学的社会化的人才评价机制。要制定不同岗位、不同层次、不同类型的人才岗位职责规范，明确人才标准，以品德、知识、能力、业绩四要素作为人才评价依据，建立符合科学发展观要求的人才考核评价指标体系和价值判断体系。一是对党政人才的评价，要重在群众认可。要进一步总结完善领导干部实绩考核办法，建立符合科学发展观和正确政绩观要求的干部素质评价体系和实绩考核指标体系。二是对专业技术人才的评价，要重在业内认可。积极探索资格考试、考核和同行评议相结合的专业技术人才评价方法，稳步推进职称制度改革，打破身份、专业、学历等限制，研究建立以业绩、贡献为重点，逐步建立科学、规范、适应多层次需要的专业技术人才评价体系。三是对企业经营管理人才的评价，要重在市场认可。大力发展社会化的企业经营管理人才评价机构，探索职业经理人资质评价制度。

2、建立以公开平等竞争择优为导向，有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选拔任用机制。深化干部人事制度改革，积极推行公开选拔、竞争上岗制度，使公开选拔、竞争上岗工作步入制度化、规范化轨道，形成公开、民主、竞争、择优的选人用人机制，营造优秀人才脱颖而出的良好机制。制定完善领导干部任期制、聘任制、交流制和辞职制等制度，逐步调减领导班子职数。加快事业单位改革步伐，全面推行聘用制和岗位管理制度。

3、建立与市场经济体制相适应，鼓励人才创新创造的分配激励机制。坚持效率优先，兼顾公平，鼓励建立多元化的分配机制。党政机关要完善公务员工资水平动态增长机制，扎实做好公务员工资改革和规范津贴补贴工作，充分发挥收入分配机制的激励作用。事业单位要逐步形成重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制，实行一流人才、一流业绩、一流报酬。企业经营管理人员要实行收入与经营业绩挂钩的办法，鼓励技术入股。

(四)优化人才工作服务机制。管理就是服务，要积极为各类人才提供优质服务，营造良好的人才环境。

1、着力优化政策环境，提升服务水平。制定与市场经济、知识经济相匹配的人才政策，做到相互衔接、形成体系。要加快制定出台高层次人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等多项人才政策，加大政策扶持、项目资助、生活补助等力度，加快引进和集聚各类优秀人才，为人才成长和发挥作用创造宽松的政策环境。要抓紧完善劳动、人事争议仲裁制度，妥善处理各类人才的劳动人事纠纷。要进一步落实带薪休假制度，研究制定专家考察、疗养、免费体检的具体办法。

2、着力优化创业环境，拓展成长空间。围绕“四大工程”的实施，加强人才开发资金的筹划使用，重点资助高层次创新型人才、企业紧缺人才培训、国外智力引进和大学毕业生创业等方面，使有限的人才开发资金发挥更大的作用。要督促用人单位按政策落实人才各项待遇，为人才营造良好的工作环境，给予各类人才更多的发展空间，鼓励人才为经济社会发展作出更大的贡献。

3、着力优化社会环境，营造良好氛围。要大力宣传为我市经济社会发展作出突出贡献的优秀人才，宣传我市在人才培养、引进、使用、激励等方面的政策措施，积极营造全社会重才爱才的社会氛围。要在政策允许的范围内，努力为人才办实事、办好事，妥善解决各类优秀人才的家属就业、孩子就学、生活困难、医疗保健等方面问题，加强法制、信誉、人文环境建设，千方百计帮助人才解决实际困难，积极为人才营造良好的生活环境，让各类人才安心创业。

(五)完善人才工作保障机制。人才工作是一项庞大而系统的工作，需要整合各方力量，保障各项人才工作正常有序运行。

1、建立健全人才工作投入机制。做好人才工作，经费投入是保证。要采取有效措施，尽快形成以政府投入为引导、企业投入为主体、金融机构投资为保障、社会各界和个人捐助为补充的多元化投入机制，为吸引、留住和用好人才提供可靠的资金保证。要充分发挥政府在人才培养投入上的导向作用，加大财政在人才培养、人才载体建设和人才工作方面的投入力度，保证人才资源开发资金；要建立人才开发基金，并列入财政预算，随着经济增长逐年递增。要突出企业在人才投入上的主体地位，引导和推动企业加大人才培养投入和科技投入；对企事业单位用于人才引进、培养和奖励等方面的投入，允许单独设立科目，计入单位经营成本。要调动和发挥社会各方面对人才培养投入的积极性。

2、建立健全人才工作责任机制。强化“一把手”要抓“第一资源”理念，建立一级抓一级、层层抓落实的责任机制。要建立健全党政科技进步和人才工作目标责任制，修订完善人才工作目标考核责任制，改进考核内容和方式，增强考核的针对性和实效性。要推行领导干部联系专家制度，各级领导可直接联系一批各行各业的专家和高层次人才，及时了解情况，搞好服务。要完善人才工作检查督办制度，根据党委人才工作的总体部署，抓好督促检查和组织实施，及时发现和解决人才工作中存在的问题，确保党委、政府关于人才队伍建设各项政策措施的贯彻落实。

**第三篇：关于体制机制创新**

怀仁县中医院文件

怀中医学组发[2024]15号

关于体制机制创新

方面的意见、办法和规章制度

一、意见方面：

（一）、是对医院科学发展认识不足，思想解放不够，发展质量不高，发展速度不快；

（二）、是医疗服务中服务意识不强，服务质量不高，服务行为不规范，对患者权益维护不够；

（三）、是学科建设不健全，各专业学科发展不平衡，重点学科建设滞后；

(四)、是学科带头人培养制度缺乏，中坚技术骨干储备不足，住院医师培训；

（五）、是医院基础设施建设滞后，制约了医院发展；

（六）、是党性不强、执行党纪不严，在世界观、人生观、价值观、权力观、地位观、利益观方面存在的问题。

二、采取的办法

（一）提高思想认识。广大党员、特别是党员领导干部要进一步加深对科学发展观的理解，增强贯彻落实科学发展观的自觉性和坚定性；进一步解放思想，转变不适应、不符合科学发展要求的思想观念，使领导班子和中层干部在什么是医院科学发展、现在存在哪些问题、今后如何实现科学发展等重大问题上形成共识，把思想认识统一到科学发展观的要求上来，用科学发展观指导和统领医院工作。

（二）解决突出问题。努力解决影响和制约医院科学发展的体制、机制、思路、政策、作风等方面存在的突出问题，解决党员领导干部在党性党风党纪方面群众反映强烈的突出问题；进一步明确医院科学发展的工作思路，完善医院科学发展的政策措施；加强领导班子思想政治建设，党员领导干部要讲党性、重品行、作表率。

（三）以深化医疗卫生体制改革为契机，创建有利于医院科学发展的体制机制，加快推进医院制度建设，为病人提供安全、有效、方便、价廉的医疗卫生服务，扎实推进医院建设和发展。

（四）促进科学发展。通过学习实践活动，在领导班子和中层党员干部中，形成推动科学发展的坚强意志、谋划科学发展的正确思路、领导科学发展的实际能力、促进科学发展的政策措施、增强

33、贯彻群众路线。一切为了群众，一切依靠群众，充分发扬民主。吸收群众全程参与，认真听取群众的意见建议，虚心向群众学习，真诚接受群众的监督，把群众满意不满意作为评价活动成效的重要依据。

4、坚持正面教育。正面教育是充分调动党员干部主观能动性、激发党员干部积极向上的内在动力，是实现党员干部自我教育、自我提高的一种有效形式。要坚持高标准、严要求，组织广大党员深入学习实践，实事求是查找思想和工作中存在的问题，深刻分析产生问题的原因，认真总结经验教训，认真开展批评和自我批评，进一步明确努力方向。查找和剖析问题既要严格要求，又不搞人人过关，注意保护党员、干部的积极性。

三、规章制度建立

（一）、我院理论学习要结合贯彻落实科学发展观，推动医院改革和发展，专题学习不少于3次。组织党员集中学习的时间不少于20学时。

（二）、要采取个人自学、集中交流、主题征文、邀请专家作辅导报告等多种形式，创新学习方法,组织党员干部进行学习。

（三）、深入开展专题调研。在思想动员、学习提高的基础上，院班子成员分专题开展调查研究，努力提高运用科学发展观分析和解决问题的能力。

（四）、引导广大党员特别是党员领导干部把思想认识从违背科学发展观要求的观念、做法和体制机制的束缚中解放出来，克服满足现状、因循守旧等思想，开创思想解放的新境界，树立正确政绩观。增强忧患意识、责任意识和机遇意识，进一步开阔眼界、开阔思路、开阔胸襟，在贯彻落实科学发展观、深化医院改革的重大问题上形成共识。

（五）、查找个人和班子在贯彻落实科学发展观方面存在的突出问题，查找党性党风党纪方面群众反映强烈的突出问题，深刻分析原因，认真听取群众意见，开展批评与自我批评。按照科学发展观要求分析查找自身差距和不足，明确努力方向。既要严格要求，提高质量，又不搞人人过关。

（六）、认真查摆贯彻落实科学发展观方面存在的突出问题，深刻分析形成问题的主客观原因特别是主观原因，确定贯彻落实科学发展观的主要思路和加强领导班子自身建设的具体措施等。

（七）、对科学发展观及体制机制创新的认识深不深、查找的问题准不准、原因分析得透不透、发展思路清不清、工作措施可行不可行等方面要认真分析，群众提出的正确意见要得到充分体现。

（八）、对查摆出来的突出问题和需要完善的制度，按轻重缓急和难易程度，要提出创新目标、方式和时限要求，明确分管领导、分管科室，使机制创新工作有章可循。广大干部职工要积极建言献策；同时，努力转变作风，改进工作。

（九）、完善体制机制。从促进医院科学发展的需要出发，积极稳妥地推进保障医院健康快速发展的体制机制创新和制度建设，努力解决制度缺失和体制障碍等突出问题。广大党员要认真落实制度建设推进年活动中完善的各项制度。

（十）、提高执行力，持续改进医疗质量。加强医师业务知识培训，按照《医师定期考核管理办法》严格考核，强化医务人员“三基三严”训练，提高应急能力。要强化业务科室的管理意识，提高其执行规章制度和岗位职责，尤其是医疗核心制度的自觉性。定期召开专门工作会议，研究提高医疗质量、保证医疗安全措施，确立质量与安全工作的重点目标，组织开展经常性专项检查，保证医疗质量持续改进。

（十一）、狠抓行风建设，树立医院良好形象。行风建设要从生存危机考虑，从塑造形象出发，主动地把行风建设作为事业发展的自觉行为。尽快把转变行风作为提高医院综合竞争力的重要内容，把行风建设作为创建现代化医院的龙头和抓手，把行风建设的过程作为不断培养人、教育人、塑造人的过程，在医院内部形成良好的人文环境，以行风建设的成果，向社会展示医院的良好形象。

（十二）、明确职责任务。做到认识到位、组织到位、措施到位、工作到位。各科室的主要负责同志是第一责任人，党员领导干部要充分发挥表率作用，带头深入学习，带头调查研究，带头解放思想，带头分析机制体制的不完善之处。

（十三）、接受群众监督。要充分发扬民主，认真听取群众意见建议，虚心向群众学习，真诚接受群众监督。医院要把扩大群众民主参与贯彻到实际工作中，广泛听取干部职工和社会各界的意见，自觉接受群众和社会的监督。

（十四）、搞好舆论宣传。各支部、各科室也要通过丰富多彩的方式开展活动，营造浓厚的舆论氛围，扩大学习实践活动的社会效果，进一步把广大党员干部群众的思想和行动统一起来。

（十五）、坚持统筹兼顾。医院要统筹兼顾、周密安排，把体制机制创新与推动当前各项工作结合起来，与加强效能建设结合起

**第四篇：体制机制创新**

体制机制创新

大力度削减行政审批项目，下决心清理调整行政事业性收费，2024年，市权范围内仅保留行政审批项目11个、核准事项49个、告知承诺事项10个，保留行政事业性收费项目162个。积极创新土地利用方式，推进城乡建设用地增减挂钩，促进城乡土地资源的科学配置和节约集约利用，努力破解用地难题。全市共新增挂钩周转土地11861亩，占全省的1/4以上。全力深化金融改革，市区信用联社组建为民丰农村合作银行，中国邮政储蓄银行宿迁市分行及3家县支行挂牌营业，沭阳县成立了全省首家村镇银行。4家小额贷款公司开业运营、3家获批筹建。全市注册资金亿元以上的担保机构达到3家。年末金融机构各项存款余额449.7亿元、比年初增长26%，贷款余额323.6亿元、增长28.2%，其中工业贷款余额61.4亿元、增长51.1%。农业政策性保险为农户减少损失1862万元。改革招投标管理体制，建立统一规范的招标投标交易平台，工程开标、评标资金平均节约10.5%，政府集中采购资金平均节约16%。乡镇机构改革全面完成。在全省率先实行农民工工资支付专用账户制度，从源头上解决农民工工资支付难题。不断完善民主决策制度，自觉接受人大、政协的法律监督和民主监督，注重发挥各民主党派、工商联、人民团体和无党派人士参政议政作用，认真办理人大代表建议和政协委员提案，主动听取各方面意见和建议。市政府常务会议研究民生议题邀请部分人大代表、政协委员以及企业和基层干群代表参加，并通过《网上宿迁》进行网络视频直播，促进了政务公开，提高了决策的民主化、科学化水平。建立市政府常务会议学法制度，强化依法行政意识，增强依法行政能力。

**第五篇：体制机制创新**

荣县人民政府政务服务中心

管理创新工作情况

荣县人民政府政务服务中心（以下简称“政务中心”）以科学发展观为指导,全面贯彻落实中央、省、市、县管理创新工作精神，以维护人民群众根本利益、建设和谐社会为目标，通过加强组织和行政效能建设，推进机制创新，激发工作活力，围绕创新社会服务模式，强化工作措施，加大工作力度，促进政务服务工作的发展，取得了可喜的成绩。

一、加强领导，制定方案

政务中心按照县委政府的统一部署，定期召开党委会专题研究管理创新工作，成立了管理创新工作领导小组，组长由中心书记张伯君同志担任，全面负责管理创新工作；副组长由中心副主任朱亚夫担任，分管该工作，具体抓落实；成员：许清华、严棣枢、虞俊华，负责管理创新工作的实施落实，办公室具体承办。结合政务服务工作实际制定了切实可行的实施方案，筹集落实了相关工作经费。

二、抓好结合，突出重点

政务中心作为窗口单位，紧紧围绕“依法、高效、廉洁、便民”的服务理念，将管理创新与政务服务有机结合，突出重点进行体制机制创新。

（一）在考核激励上创新

公平公正的考核机制是肯定职工成绩，奖勤罚懒，激发职工工作积极性的有效手段。一是每年修订考核方案，使之更加合理。中心考核方案条理清楚，涵盖全面，规定明确，量化准确，操作性强的特点；二是考核公平透明，可信度高。政务中心通过楼层互评、楼层推荐、考勤公示、考核小组评议等方式得出窗口及工作人员考核分值，评出每月红旗窗口、优质服务窗口、优质服务明星；三是考核结果运用有力。月度考核得分将作为考核评优、窗口及个人评优评先的重要依据；四是设立示范岗，建立向先进看齐的机制。政务中心设立了党员示范岗、巾帼示范岗、普通话示范岗等19个示范岗，达到了学先进赶先进的目的。

（二）在“两集中两到位”上创新

政务中心按照省、市、县的统一安排，加大了“两集中、两到位”的工作力度，对全县所有入驻窗口单位的审批和服务事项进行多次清理，特别是机构改革和“三定”方案调整后，政务中心再次对“两集中两到位”情况进行了清理，调整了窗口布局，加强了与县级部门的沟通和协调，实现了国税、地税、新合、医保、工商、惠民帮扶等的整体入驻。目前入驻窗口、工作人员、办理事项均居全市区县首位。

（三）在标准化建设上创新

政务中心制定了乡镇便民服务中心及村社区代办点标准化建设实施意见，详细规定了场地、设施、进驻事项、人员配备、软件名目、完成时限，在全市率先采用统一大厅布局设计、统一标识标牌尺寸式样、统一施工指导验收、统一补助标准的“四统一”方式推进，率先在全市完成乡镇便民服务中心标准化建设。目前全县27个乡镇、345个行政村均建立了便民服务中心（代办点），实现了县、乡镇、村（社区）三级便民服务网络全覆盖。

（四）在电子政务大厅建设上创新

在电子政务大厅建设中，政务中心按照省市的要求，创新工作思路，建立符合中心实际的新机制，收到显著成效。政务中心一边报批设备采购计划，一边进行工作人员培训；一边进行设备安装调试，一边进行行政审批（许可）事项相关信息录入。政务中心比规定时间提前2个月，于2024年11月初率先在全市开通运行电子政务大厅，实现网上审批。

（五）在审批流程上创新

政务中心代拟了重大项目并联审批及绿色通道实施意见，牵头对重大项目进入绿色通道，实施并联审批，精简了审批程序，大大缩短了审批时限。大佛景区建设、“两所一庭”建设等均是受益项目。

三、成效显著，受到表彰

政务中心通过管理体制机制创新，严格落实首问负责、限时办结、责任追究、一次告等运行制度，统一服务标准，规范服务行为，完善大厅接待，优化全程代办、延时办理、预约办理、特别通道、上门办理，网上办理等服务，收到显著成效。入驻部门达43个，办理事项383项，窗口工作人员137人，月均办件量12余万件，现场办结率、群众满意率100%。2024年在市政务服务中心组织的政务服务工作考核中我中心名列全市第一，被四川省人民政府办公厅评为标准化建设先进单位。

四、存在不足，亟待解决

县政务中心在运行中虽然取得了一些成绩，但也在一定程度上存在不足，阻碍了政务服务的发展，亟待从体制机制 上进行解决。

一是由于职能职责所限，对窗口工作人员的管理乏力。中心只有管理、协调、监督职能，没有人事权、财务权，就连年终考核，部分单位及窗口工作人员都不理解支持。

二是部分单位窗口工作人员更换频繁，没有按照至少2年才能更换的要求调整工作人员，致使个别工作人员摸索业务时间长，业务不熟练，影响办事效率。

三是部分单位未按照业务精、年纪轻、电脑熟的标准，选派工作人员进驻政务服务中心，致使窗口工作人员整体年龄偏大，业务素质参差不齐。

五、迎接挑战，早作谋划

1、深入学习文建明工作法，在管理的精、深方面狠下功夫，进一步创新管理体制机制。

2、加强学习培训，强化队伍建设。政务中心要继续组织全体干部职工学习相关法律法规，传达市县管理创新文件和会议精神，践行“依法、高效、廉洁、便民”的服务理念，提高管理干部和窗口工作人员的整体素质，做到依法行政，提高行政效能。

3、进一步转变工作作风，牢固树立服务理念，以人民群众满意为目标，努力探索实施并联审批和“绿色通道”审批的新方法、新途径，为招商引资提供良好的政务服务环境，为我县地方经济发展做贡献。

二〇一二年三月八日

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！