# 省委 省政府关于创新体制机制加强人才工作的意见

来源：网络 作者：夜色温柔 更新时间：2024-07-22

*第一篇：省委 省政府关于创新体制机制加强人才工作的意见省委 省政府关于创新体制机制加强人才工作的意见中共云南省委 云南省人民政府关于创新体制机制加强人才工作的意见（2024年1月10日）为全面贯彻党的十八大、十八届三中全会及省第九次党代会...*

**第一篇：省委 省政府关于创新体制机制加强人才工作的意见**

省委 省政府关于创新体制机制加强人才

工作的意见

中共云南省委 云南省人民政府

关于创新体制机制加强人才工作的意见

（2024年1月10日）

为全面贯彻党的十八大、十八届三中全会及省第九次党代会精神，深入落实国家和省中长期人才发展规划，大力推进人才强省战略，进一步解放人才生产力，在全省形成人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面，为科学发展和谐发展跨越发展提供有力的人才保证和智力支持，现就创新体制机制加强人才工作提出如下意见。

一、强化重点人才培养

（一）大力培养高层次创新人才

实施“院士后备人才”培养工程。从2024年到2024年，分批选拔20名左右科技领军人才作为院士后备人选，进行重点培养。培养期5年，在培养期内由省级财政给予每名后备人选及其团队1000万元专项培养经费，同时所在企业和有条件的单位按不低于1∶1的比例安排配套经费。

实施“云岭学者”培养工程。从2024年到2024年，分批选拔100名左右科研学术居国际国内领先水平的各类高层次人才，授予“云岭学者”称号，进行重点培养。培养期5年，在培养期内由省级财政给予每人200万元科研工作支持经费，同时所在企业和有条件的单位按不低于1∶1的比例安排配套经费。

（二）大力培养产业建设人才

实施“云岭产业技术领军人才”培养工程。从2024年到2024年，分批选拔认定200名左右产业技术领军人才，领衔组建产业技术创新团队，进行重点培养。培养期5年，在培养期内由省级财政给予每人100万元工作经费支持，同时所在企业按不低于1∶1的比例安排配套经费。

实施“云岭首席技师”培养工程。从2024年到2024年，分批选拔认定300名左右首席技师，领衔组建“技能大师”工作室，进行重点培养，开展技术传承创新。培养期5年，在培养期内由省级财政给予每人50万元工作经费支持，同时所在企业按不低于1∶1的比例安排配套经费。

实施“云岭企业职工职业技能”提升工程。围绕工业、现代服务业、文化产业、高原特色农业等重点产业发展需要，加大职工职业技能提升培训工作力度，大中型企业职工职业技能培训的经费应不少于当年工资总额的2.5%。

（三）大力培养社会事业人才

实施“云岭教学名师”培养工程。从2024年开始，每年遴选一批教学和科研水平居全国前列的优秀教师进行重点培养，力争到2024年，培养造就300名各级各类教学名师。

实施“云岭名医”培养工程。从2024年开始，结合重点和特色临床专科建设，每年遴选一批医术水平居全国前列的优秀医生进行重点培养，力争到2024年，培养造就100名各类名医。

实施“云岭文化名家”培养工程。从2024年开始，每年遴选一批各类优秀文化人才进行重点培养，力争到2024年，培养造就100名文化名家。

实施社会工作人才培训工程。从2024年开始，开展大规模、系统化的社会工作人员培训，力争到2024年，全省社会工作人才总量达到7万人。

（四）大力培养青年人才

实施优秀贫困学子奖励计划。从2024年开始，凡考入国家部（委）属院校的云南籍贫困学子，在其本科学习期间，由省级财政给予每人每年5000元学费奖励。

实施青年技能人才培养工程。从2024年开始，凡在我省参加高级工、预备技师学制教育的云南籍学子，在学习期间，由省级财政给予每人每年2024元学费补助。

实施博士后定向培养计划。从2024年开始，依托我省博士后站，每年招收50名左右博士后研究人员。在2年培养期内，由省级财政给予每人每年5万元培养经费补助。

二、引进急需紧缺人才

（五）实施特殊政策引才

实行特别引才政策。重点引进一批拥有国内外领先专利技术和教学科研成果、能推动我省重点产业技术突破、能带动高新技术产业和金融服务业发展的特殊人才和创新团队，允许特殊人才自带优秀助手，并不受学历、职称、身份和专业技术人员岗位比例设置等条件限制。省级引进的高端科技人才、海外高层次人才采购的试验仪器设备，经批准，可以自主采购。

探索聘任制公务员引才政策。在金融、外贸、文化、战略性新兴产业等领域的相关政府管理部门，针对稀缺特殊专业人才，开展聘任制公务员试点。依托招商引资引才。招商引资项目落地中引进的人才及其团队，符合条件的，可享受高层次人才、科技入滇人才、服务业人才等扶持政策。

大力引进职业经理人。支持国有企业采取年薪制、管理入股、股权激励等多种方式，引进急需经营管理人才，建立健全职业经理人制度。

实行引进高层次人才职称评定特殊政策。开辟引进高层次人才职称资格评定特殊通道，从海内外引进的高层次人才，可不受学历、资历和年度评审计划的限制，直接进行考核认定。

（六）支持民营企业引才

鼓励民营企业采取高薪聘用、股权激励、兼职兼薪、特聘顾问等方式积极引进海内外高层次人才、创新团队和职业经理人，引进人才所需的购房货币补贴、安家费以及科研启动经费等人才开发费用可依法列入成本。经评审认定后的引进人才，按认定等次由省级财政分别给予一次性30万元、20万元、15万元的购房补贴，所在企业按高于1∶1的比例安排配套经费。

（七）鼓励社会中介组织积极引才

对环境影响评价、人才中介服务、资产评估（土地、林地和知识产权评估）、金融和信息服务等中介组织引进的人才，所需的购房货币补贴、安家费等人才开发费用可依法列入成本。经评审认定后的高层次引进人才纳入全省高层次人才统一管理，并享受相应待遇。建立省级中介人才网上专家库，探索网上评估、评价等方式，推进中介组织人才资源共享。

三、创新人才激励政策

（八）鼓励高层次人才开展科技创业

允许和鼓励在滇高校、医疗机构、科研院所科技人员在完成本单位布置的各项工作任务的前提下在职创业，收入归个人所有。

（九）鼓励各类人才转化科研成果

允许和鼓励在滇高校、医疗机构、科研院所和国有企事业单位将职务发明成果的所得收益，按不少于60%的比例划归参与研发的科技人员及其团队拥有。

允许各级各类高层次、高技能人才创办的企业，知识产权等无形资产可按不少于50%的比例折算为技术股份。科研机构、高校转化职务科技成果以股份或出资比例等股权形式给予个人奖励，获奖人在取得股份、出资比例时，暂不缴纳个人所得税；取得按股份、出资比例分红或转让股权、出资比例所得时，应依法缴纳个人所得税。

允许和鼓励在滇高校、医疗机构、科研院所以科技成果作价入股的企业、国有和国有控股的院所转制企业、高新技术企业实施企业股权激励（股权奖励、股权出售、股票期权）及分红激励试点。设立股权激励专项资金，对符合股权激励条件的团队和个人，经批准，给予股权认购、代持及股权取得阶段所产生的个人所得税代垫等资金支持。

（十）建立政府科技成果转化与创业投资扶持机制

省科技成果转化与创业投资基金对经认定的科技型创业企业，以投资入股的方式给予支持，同时引导和支持金融机构、社会资本参与投资。对科技成果转化给予一定投资补贴，引导和支持金融机构、社会资本对专利技术成果转化进行风险投融资。

支持科技型企业对科技成果转化、新产品开发等进行科技保险，对参保企业给予不超过保费50%的补助，单个企业年度补助总额不超过20万元。对首购首用云南自主创新高科技产品的单位给予适当的风险补偿。

建立信贷风险补偿机制，银行为高新技术企业利用专利技术成果或中试成果提供融资所发生的损失，经法定中介机构确认后，给予不高于实际发生损失本金部分30%的补偿，每项补偿最高不超过100万元。

四、引导人才合理流动

（十一）建立人才特区

在滇中产业新区和瑞丽重点开发开放试验区建立人才特区，在人事管理、经费使用、税收、股权激励、成果转化、收益分成等方面进行创新试点，打造人才智力高度密集、体制机制不断创新、新兴产业高速发展的示范区，最大限度集聚高端人才、最大限度促进创新创业、最大限度激发人才活力。

（十二）设立专家基层工作站

支持国家级和省级专家到县及县以下，围绕当地优势特色产业发展，设立科研工作站。从2024年到2024年，支持每个县建立2-3个科研工作站，省级财政连续3年给予每个工作站每年10万元工作经费支持，当地政府无偿配套相应的工作场地，同时遴选有培养潜力的专业技术人员进站兼职服务。工作站科研成果就地进行转化的，成果所得收益按不少于90%的比例划归参与研发的科技人员；专家在基层领衔创办科技型企业的，知识产权等无形资产最高可按不少于70%的比例折算为技术股份由科技人员持有。

（十三）放宽基层专业技术人员职称评聘条件

在县及县以下单位工作的专业技术人员，除国家执业准入制度有明确要求的行业外，具有大专或中专文凭，从事专业技术工作分别满15年或20年，中级专业技术职务履职满5年，可申报评审副高级专业技术职务任职资格。在职称申报评审中，对论文不作硬性要求，可将年度考核结果或获得州（市）级以上的表彰奖励等，作为基层专业技术人员职称评审的主要依据。在县级单位专业技术工作岗位工作，取得高级专业技术职务任职资格，女年满50周岁，男年满55周岁，或连续工作满30年的，因受到单位专业技术高级岗位数量限制未聘用到相应岗位等级的，可先聘任，再进行岗位设置方案调整或自然消化;在乡（镇）及以下单位专业技术工作岗位取得高级专业技术职务资格的，可不受单位岗位职数限制聘任相应的专业技术职务。

（十四）实施基层人才对口培养计划

从2024年到2024年，每年从县及县以下的教育、卫生、农业科技单位中，各选派100名40岁左右的业务骨干，到省级学校、医院和农业科研单位进行为期1年的对口专业进修，省级财政对接收单位给予每人5万元培养经费补助。

（十五）鼓励专业技术人员到基层服务

县及县以上具有中级以上职称的专业技术人员、具有执业医师资格的卫生技术人员，到乡（镇）连续工作满2年以上的（含2年），从到乡（镇）工作之年起，给予每人每年1万元工作岗位补贴。

（十六）建立边境民族贫困地区基层人才特别招录机制

降低艰苦贫困地区基层公务员录用门槛，边境民族贫困地区县及县以下机关在招录公务员时，可放宽学历要求，放宽基层工作经历限制，鼓励工人农民报考；可定向招录少数民族或懂少数民族语言人员，设置民族人才录用门槛；减少专业限制，吸引集聚各类人才到边境民族贫困地区建功立业。少数民族地区、艰苦贫困地区基层事业单位公开招聘人员，具备中专及其以上文化程度可应聘管理和专业技术岗位。急需、紧缺岗位，可适当放宽开考比例和招聘条件。

五、改革人才评价机制

（十七）创新人才评价政策

修改完善各系列职称评审实施细则，合理确定或降低论文在职称评审中的权重，建立以能力和业绩为导向、行业和社会认可的人才评价标准，注重靠实践和贡献评价人才。

组建特殊人才评审委员会。在省、州（市）、县（市、区）三级组建特殊人才评审委员会，对引进人才和职称、学历不达标但学术技术水平超群的特殊人才，进行评审认定，有效解决特殊人才专业技术职务、职业资格鉴定等问题。

(十八）建立高级专家延时工作制度

国家“百千万人才工程”国家级人选，国家有突出贡献的科学技术管理专家，国家“特聘专家”，以及我省院士后备人才、“云岭学者”、受聘二级岗位者和云岭教学名师、云岭名医、云岭文化名家，达到退休年龄后，确因工作需要，本人愿意，经组织批准可延长3-5年工作时间。

（十九）开辟技能人才上升通道

符合条件的高级技师、技师、高级工等技能人才，可以参加专业技术职称评审和参加机关事业单位招考。

鼓励各类职业院校学生、企业职工参加国家级、省级技能大赛，胜出的优秀选手，可破格晋升为技师或高级技师。

六、改善高层次人才待遇

（二十）增加高层次人才生活补贴

在滇工作的“两院”院士每人每年生活补贴提高到20万元；进入国家“百千万人才工程”国家级人选，国家有突出贡献的科学技术管理专家，在岗期间每人每年生活补贴提高到5万元。

给予院士后备人才、“云岭学者”、国家“特聘专家”，在岗期间每人每年生活补贴5万元。给予云岭产业技术领军人才、云岭首席技师、云岭教学名师、云岭名医、云岭文化名家，在岗期间每人每年生活补贴3万元。

（二十一）提高人才奖励标准

探索建立政府荣誉制度，对作出杰出贡献的优秀人才授予荣誉称号和颁发荣誉勋章。省有突出贡献的优秀专业技术人才一、二、三等奖人员的一次性奖励分别提高到5万元、4万元、3万元，享受省政府特殊津贴人员的一次性奖励提高到2万元。鼓励各地区、各单位对作出突出贡献的人才给予重奖和发放生活补贴。

七、提升人才服务水平

（二十二）畅通人才服务绿色通道

认真落实引进高层次人才绿色通道服务政策，在出入境和居留、户籍办理、工商、税务、金融、住房、海关、配偶随迁、子女就学、社会保险、职称评定等方面为引进人才提供快捷高效服务。建立高层次人才联络员制度，用人单位要指定专人，负责与培养、引进的高层次人才联系，及时了解他们在工作、生活中的实际困难，并采取有效措施，切实予以解决。在各级政务服务中心设立“一站式”人才服务窗口，加强各类园区的人才服务中心和人才创业基地建设，做好各类社会人才的服务、协调工作。

（二十三）大力发展人力资源服务业

加大人才中介服务机构培育力度，鼓励各类社会力量在产业园区大力发展人力资源服务社会中介机构，逐步把政府人才服务机构中经营性业务交给中介服务机构办理，加大政府购买人才公共服务力度。大力引进国内外知名猎头公司，拓宽各类人才发现、引进渠道，推动人力资源市场服务多元化、专业化和产业化。加快人力资源无形市场建设，整合各级人才服务信息网络资源，建设政府与企业、人才互联互通的“云南人才淘宝网”，将其打造成国内具有一定影响力的人才网站。

各级党委、政府要坚持党管人才原则，切实加强对人才工作的领导，不断完善人才工作职责体系，将人才工作情况作为党政领导和部门绩效考核、提拔任用的重要依据，建立人才开发财政投入保障机制，统筹推进各类人才队伍建设。建立健全全省人才资源统计调查制度和人才发展报告制度。加强人才工作法制建设，完善知识产权保护措施，维护人才合法权益，形成公正、和谐、包容、平等的人才法制环境。加大人才工作宣传力度，积极倡导鼓励创新、宽容失误的社会风气，努力在全社会形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围。

组织、宣传、发展改革、人力资源社会保障、教育、科技、民政、商务、卫生、国资等部门要尽快制定出台实施细则。各州（市）、县（市、区）党委和政府要建立健全人才工作目标责任制，加强督查考核。

**第二篇：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！