# 人才高地建设的智慧

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-12-26

*第一篇：人才高地建设的智慧人才高地建设的智慧近日，市委召开常委会议强调，重庆建设内陆开放高地，首先要成为人才高地。所谓人才高地，是指人才资源数量多、质量高、结构好、效益突出的区域，这是由上海最先提出的。现在，各个省市都在建设自己的人才高地...*

**第一篇：人才高地建设的智慧**

人才高地建设的智慧

近日，市委召开常委会议强调，重庆建设内陆开放高地，首先要成为人才高地。

所谓人才高地，是指人才资源数量多、质量高、结构好、效益突出的区域，这是由上海最先提出的。现在，各个省市都在建设自己的人才高地。而重庆作为一个急剧发展的城市，更有必要建设独具特色的人才高地。

人才高地是青年人才向往和汇集的地方。常言道,“人往高处走，水往低处流”，人们总会倾向于选择那些政治开明、经济发达、文化繁盛、科教昌明、交通顺畅的地方生活、工作。人才资源是第一资源，为更好地建设“五个重庆”提供了基础条件。

建设属于重庆的特色人才高地我们需要懂得用好本地人才不闲置，引进外来人才敞开门的原则。对内发挥自身优势，开发利用现有人才实施人才本土化战略，盘活本地人才资源存量，大力开发培养本土实用人才，激发本土人才的创新、创业、创造活力，实施“高枝嫁接”工程。建立完善技能人才培训体系。对外我们需要创新工作机制，拓宽人才引进渠道坚持打造人才引进优势，推动区域人才高地建设，打破传统的思维定势和工作模式，不断创新工作思路和工作机制。加强人才政策的前瞻性研究，建立和完善更加开放、灵活、优惠的人才政策，制订出台一系列人才政策，融人才引进、培养、管理、使用、激励等诸项配套措施于一体，确保能引进人，留住人。

但是建设人才高地，营造良好的人才环境更是基础。所以我们必须营造发展环境，搭建人才成长平台。实现人才的有效吸引，在加强硬环境建设的同时，不断完善科学合理的人才激励机制，加强软环境建设。用精神鼓励感召人才。坚持创业光荣、创新可贵、创造无价的社会舆论导向。物质激励吸引人才。积极探索生产要素按贡献参与分配的客观形式和办法，实行收入分配政策向关键岗位和优秀人才倾斜，使人才对社会做出的贡献得到更加合理回报。用良好的环境成就人。以促进人才成长和作用发挥为标准，不断优化人才环境建设，认真做好培养、使用、保护、激励人才的各项工作，充分尊重人才的特殊禀赋和个性。

只有正确地运用建设人才高地的智慧，才能将作为第一资源的人才资源发挥到极致。

**第二篇：学习中央政治局会议精神 加快区域性人才高地建设**

学习中央政治局会议精神 加快区域性人才高地建设

宁波市人事局党组提出四项举措

本报讯 宁波市人事局党组中心组近日来按照人事部、省人事厅《关于认真贯彻中央政治局会议精神积极主动做好人才工作的通知》要求，联系宁波人才工作实际学习中央政治局会议精神，提出了进一步加快区域性人才高地建设的四项举措。

学习中大家进一步认识到，在当今科技、经济、社会飞速发展，我国已加入ＷＴＯ和全面建设小康社会的形势下，中央政治局专门召开会议，研究进一步加强人才工作和人才队伍建设的有关问题，作出了人才资源是第一资源的科学论断，提出了人才强国战略、党管人才原则以及当前和今后一个时期人才工作的指导思想、工作任务，是高瞻远瞩、顺势应时的重大战略决策，必将极大地推动我国人才工作的全新发展。

通过深入学习讨论，大家表示，要高起点地理解中央精神，宽领域地实施人才战略，全方位地优化人才环境，开创性地完善工作机制，深化落实市委、市政府“一号工程”，加快推进区域性人才高地建设。为此提出四项举措：

一、以解放思想为先导，不断树立崭新的人才新理念，以人才理念优势创造人才竞争优势。树立环境就是吸引力，环境就是聚集力，环境就是城市竞争力的理念，实现工作重心的高移，努力形成使人才近悦远来的良好创业环境。树立开发利用两种资源、两个市场的人才开发新理念，使人才战略适时向构建国际化人才高地战略转变，以此提升宁波城市的国际竞争力，努力实现人才工作的跨越式发展。

二、以推进国际化为重点，顺势应时地实施“北接上海、南引港新”战略，使人才高地建设不断向纵深发展。顺应人才国际化的时代潮流，积极开发利用国际国内两种资源、两个市场，面向全球，海纳百川，敢于和善于吸引全球人才资源为我所用，敢于和善于利用国际人才市场为我配置人才，变“本地坐市”为“异地创市”，做足市内市场，做大国内市场，做精国际市场。当前特别要主动接轨上海、融入上海，积极推进长三角人才开发一体化进程；积极探索建立甬港人才合作机制，大力从香港、新加坡等地引进宁波市急需的经贸、ＷＴＯ、现代物流等具有国际化素质的人才。大力强化国际人才交流与合作，一方面努力吸引海外留学人员、外国专家来甬创业和服务；另一方面加大人才赴境外培训和学术交流力度，着力提升宁波人才的国际化素质，全方位融入世界。

三、以优化人才环境为核心，着力为各类人才构筑自由创新创业的平台，努力形成人才纷至沓来的良好局面。着重在完善人才政策环境、人才市场环境和法制环境，营造良好的社会人文环境、人才创新创业环境等方面加大工作力度。当前要尽快研究推出机关、事业单位包括企业在内的特殊专业岗位人才的特聘制度，以市场用人方式，委以重任，给予高薪，加快分配制度改革，进一步为高素质人才来甬创业开辟便捷途径。

四、以机制创新为关键，努力在人才引进、培养、使用等方面寻求新突破，再创宁波人才工作新优势。在强化中加快推进紧缺人才培养工程，力争用５－８年的时间，为宁波培养数以万计的高素质紧缺急需人才，为推进产业立市战略提供充足的人力资本保障。

**第三篇：“人才小高地建设”阶段总结**

“人才小高地建设”阶段总结

柳州市潭中路小学

为贯彻城中区党建项目“人才小高地建设”工作，我们坚持以党建为引领，积极探索学校组织建设与人才培养新模式，逐步形成了党建工作和人才培养之间的良性互动，取得了一定的成效。

一．抓好有效教学，提升教师业务素质

1.抓好业务学习和基本功训练，促进教师专业水平提高。

（1）积极组织教师开展业务知识学习，进行学校、教研组、教师个人的三级学习。隔周二下午，组织全校性的业务学习，向老师传递新的教育教学理念；每周一、三下午和周五上午，分别为数学、语文、术科教研组学习，开展集体备课、听课、评课活动；教师个人一学期要向学校提交有一定质量的教案4篇、教学反思2篇、教学论文、教育教学故事各1篇。推行行政随堂听课制度，提倡教师间跨学科听课学习，本学期教导处一共安排了近30人次的随堂课，课后进行反思、评课，上课老师根据评课写出二次教案。

（2）开展教师教学基本功比赛。本着以赛促练，进一步增强教师苦练基本功的意识，提高教师钢笔书写的能力，提升教师的专业素养，为打造一支素质高、技术过硬的教师队伍奠定基础，本学期开展了教师钢笔字比赛。我们按老师任教学科情况分成语文、数学、术科3个小组，要求在规定时间内完成指定的书写内容。评委根据教师书写情况每组分别评出一、二、三等奖若干名。从比赛情况来看，教师们对活动都非常重视，书写认真，整体来说，教师书写水平差距较大，语文老师优于其他学科老师，书写水平还需大力加强。

（3）张瑾老师代表学校参加了自治区美文诵读赛城中区选拔赛。为了此次比赛，学校专门聘请了我市知名的表演家刘万生对张瑾老师进行了培训。最终，张瑾老师以优异的表现获得了不错的成绩。为了能把参赛的经验和学习心得向全体语文教师们推广，进一步提高语文教师的普通话和朗读水平，语文组安排张瑾老师对全体语文教师进行了普通话和朗读技巧的培训。此次培训，张瑾老师认真准备，不但撰写了培训稿，还为每位老师复印了培训的教材，使培训针对性强，效果明显，得到了老师们的好评。

2.优化团队建设，促进教研发展。

（1）为提高教研组教研实效，更利于学校对教研工作的管理，本学期学校将英语信息、体育、艺术、科学4个小教研组合并为术科大组，采用大、小组结合的形式开展教研活动，人员虽然杂了些，但我们从活动中看到了学科的互补让课堂散发的新意：罗倩老师上的信息技术课，就采用了英语学科的“任务驱动式”教学法，效果不错。

（2）语文组开展“走近名师 团队研修”活动，以年级为单位研课、上课，通过观摩名师的课例，领悟名师教学设计的精髓，学习运用名师先进的教育教学思想与方法，丰富内涵，提升自我专业素养。然后站在名师课例的基础上，汲取的名师之长，尝试提出自己的想法和设计，跟名师进行“同课异构”。每个团队的研修汇报内容让人眼前一亮，我们看到了老师在磨课中成长、进步。

（3）学期初，我们挑选教学骨干及部分青年教师组成了语文、数学、英语三个学科团队，备战参加城中区教育局举办的青赛课，教导处三位主任分别下到团队组织参与研课。团队成员群策群力，通过“走近名师”“同课异构”、“一课三研”“微格教学”等方式，反复打磨，我校参赛老师的表现，研读教材的深度，和团队的整体水平都给评委和听课的老师们留下了深刻的影响，获得了好评。我们也从这次活动，欣喜地看到不但执教老师在团队研修的过程中成长了起来，同时也让参与的教师一同进步，提高教师课堂教学水平。

（4）开展年级 “家长开放日”活动。二年级组是全校最年轻的组，组员都是年轻人，本学期学校将举办“家长开放日”活动放在了二年级，无疑对二年级全体老师都是个考验。二年级全体老师精诚团结、群策群力，有质量的完成了任务。活动由阅读指导讲座和听课两部分组成。李慧校长给家长做《长成须读五车书》为主题的课外阅读指导主题讲座，李慧校长、程静老师、陈培老师分别执教绘本教材阅读课《我的爸爸》、语文课《木兰从军》、数学课《找规律》。参加开放日活动的二年级家长共90人次，从收回的反馈表统计数据来看，家长评价很高，无论是活动的组织，还是讲座和上的课，希望学校能经常开展。

3．加强教师的培养工作，提升教师业务素质

（1）以教研组 “一人一课”为平台，扎扎实实帮助青年教师成长。一个学校的青年教师能否迅速成长是学校后继发展的一个重要指标，本学期各教研组继续把培养青年教师，帮助青年教师提高课堂教学水平作为工作的一个重点来抓，做好青蓝传帮带活动。每学期教研组都安排了组内每位年轻教师上研讨课，通过年轻教师自己备课、说课——集体备课——上课——评课的方式，提高年轻教师的备课、上课水平。如数学组的吕化冰老师指教的“比例尺”，集体备课时老师们提出学生已有基础，应适当加大训练难度的建议，修改后我们看到了她内容丰富、结构紧凑、训练开放有坡度的教学效果。

（2）以校内“青蓝工程”为契机，开展了师徒结对、携手共进的教研活动 充分调动相关教师的团队力量形成“智囊团”，为青年教师的成长和发展铺路搭台，有效实施中小衔接、幼小对接。青年教师林雪玉，本学期承担了参加城中区选拔课任务，为了把课上成功，李慧校长和语文“智囊团”的老师就反复与她在一起磨课、研课，常常为了一个小环节的处理煞费苦心。经历了反复的研究与试教后，林雪玉老师渐渐有了自信，执教的《月光启蒙》获得了广西青年教师语文阅读教学大赛柳州赛区的一等奖的好成绩，李慧副校长和蓝皎主任获指导老师一等奖。虽然最终没能从市里出线参加省级比赛，但我们欣慰地看到青年教师在这一过程中，真正地得到了锻炼，获得了提升。

（3）借助外部优势资源，提升培训质量。

①李慧校长参加自治区园丁工程坊学习研修。李慧、林雪玉两人参加市特级教师工作坊研修学习。

②组织27名教师参加市公园路小学的赛教课展示活动。

③组织28人教师到景行小学、公园路小学、弯塘路小学观摩城中区青赛课。④选派4名教师参加全区电子白板培训，学成后在校教研组对老师进行了培训。

⑤组织教学骨干教师外出参加教学观摩研讨活动，做好学习后的交流汇报工作。如语文组的罗柳慧和刘勤径两位老师到桂林参加了2024年全区小学语文阅读教学观摩研讨活动，回来之后就给大家做了学习陆云老师讲话的《读书、研究、交流——教师专业成长之路》专题讨论学习会。黄建军、曹敬两位老师到南宁参加了英语观摩研讨活动后，从会上黄老师谈到的“二八定律”得到启示：思考着如何在课堂教学中活用“二八定律”，以解决长时间以来，一直在为教师在课堂上究竟教多少、学生究竟学多少才合适的问题。

2024年10月28日

**第四篇：人才小高地建设项目实施方案**

××市第一人民医院人才小高地建设项目实施方案

为贯彻落实自治区及市里的各项人才政策，实现人才工作新突破，适应我市医疗卫生事业发展对人才的需求，××市第一人民医院拟以医院为载体，采取特殊政策和措施，搭建一流舞台，创建一流条件，营造一流环境，聚集和培养一批高层次的医学专业人才和医院产业领军人才，建设××市第一人民医院

人才小高地，以推动及促进我市卫生事业健康发展。

一、人才小高地建设的必要性

1、××是一个年仅10岁的年轻地级市，医疗、科研底蕴相对薄弱。技术上，各医院的专科发展还不强不大，还没形成特色和品牌，技术水平还存在差距，如微创技术有待提高，器官移植还是空白，教学医院还没有达到a级；没有一个医学科研的实验中心，难以承担省与国家重点科研项目；技术人才方面，硕士生、博士生等高学历高学位的人才缺乏，尤缺科技开发创新的学科带头人；卫生产业一体化未形成规模，很多世界领先的高尖设备没有得到引进。在市一医建设人才小高地十分必要。

2、充分利用好市一医院现有条件，建设××市第一人民医院人才小高地，构建××医学人才、技术、教育及科研的平台，将会吸引一批国内顶尖院士或知名医学专家、教授聚集到××来创业、研究、服务、讲学，通过发挥医学专家教授的传、帮、带作用，为××培养和造就一批高层次的医学专业人才、学科带头人和医院产业化发展的领军人才，为加快××市卫生人才资源开发和人才队伍建设，做大做强××市卫生产业，提升××市医疗技术水平和市场竞争力，增强城市科技竞争力，促进××经济与社会同步发展，具有十分重要的意义。

二、人才小高地建设的可行性

××市第一人民医院经过40年的发展，已由一家普通医院成长为一家设备先进、配套齐全、技术精良的集医疗、教学、科研和预防保健为一体的现代化国家三级甲等综合性医院，综合实力得到了不断的增强，成为了××沿海地区医疗卫生行业的领头雁。

1、医院占地面积7.73万㎡，建筑面积6.76万㎡，固定资产约1.3亿元,医院现有编制床位500张，具备了良好的人才创业环境。

2、医院目前拥有卫生技术人员450人（正高职称11人，副高职称47人，中级职称241人）。高层次人才相对密集，人才梯队结构合理。

3、医院学科齐全，现设有27个临床科和4个医技科；诊疗设备先进，医疗技术精湛，服务优质，年门诊量30万人次，年住院病人15000人次。

4、科研气氛浓郁，科研成果显著。近五年来，由××市第一人民医院承担的市（厅）、省级科研课题共37项，获市、省级科技进步奖15项，其中，市级14项，省级1项；科研人员结合临床和科研在省级以上医学杂志发表论文250篇，其中省级215篇，国家级35篇。

5、医院目前正按照实现医院产业的思路，努力创建一个资源共享、市场共建、优势互补的真正集医疗、教学、预防、科研和保健为一体的现代医院集团——××市医疗集团。这一目标能否实现，聚集人才，特别是高素质高学历的人才是关键。

总而言之，××市第一人民医院不单具备了良好的人才创业环境、创新意识和较强的综合实力，而且高层次人才相对密集，人才梯队结构合理，具备了建设人才小高地的各种优势。

三、人才小高地建设的目标任务

××市第一人民医院计划用5年时间建设人才小高地，实现以下发展目标：通过建设人才小高地，加快引进高层次高学历人才的速度，加快医院的高速发展，使医院规模由500张床位发展到1000张床位；职工人数由900发展到1200人，平均每年以50—60人的速度递增。年门诊量达到50万人次以上，收治病人2万人次以上，年产值向超2个亿的目标奋斗，管理上达到现代化、信息化、人性化的目标，创建园林式医院，进一步提高医院的医疗、教学、科研和预防保健功能，不断提升医院综合实力，全面推动医院现代化、信息化、人性化管理。小高地的人才配备45人，其中，高层次人才27人（含柔性引进）。

为了实现这一目标，今后五年的建设重点和任务是：

1、在业务方面，①办好××湾肿瘤研究所。②办好三大中心：血液透析中心，腔镜微创中心，北部湾肿瘤治疗中心（医院）。为了把三大中心建设成本领域内处于国内乃至国际水平，计划第一年投入资金1500万元，购置所需要的基本设备。以后再根据中心业务发展的需要，通过多渠道去筹措资金，购置设备，加快发展步伐。

2、在人才引进和培养方面，五年内，每个中心拟配备15名专业技术人员，其中博士3人，硕士6人，学士6人。三大中心将引进45名专业技术人员，其中博士9人，硕士18人，学士18人。第一年完成30%的引进任务，后四年各完成15%的任务。2024年拟引进1—2名博士、3—6名硕士生等高学历、高层次的专家到人才小高地创业、研究、服务。

①肿瘤研究方面，以“××××湾肿瘤研究所”项

目为依托和载体，采取特殊的政策和措施，通过聘请、讲学、招聘引进等形式，搭建一流的培养人才舞台。目前，先借助上海拓能公司、中国预防医学科学院、上海长海医院、广州南方医院、××医科大学、××医科大学肿瘤医院的技术力量，以后，将继续与国内国外科研机构、名牌大学、品牌医院合作，建设××市第一人民医院肿瘤专科医院肿瘤防治领域学科人才小高地。

②以办好三大中心为契机，积极培养各个领域的学科带头人。以中心招引人才，以人才推动中心的发展，真正把三大中心办成专科的品牌，并向专科医院的方向发展，为组建医院集团创造条件，使医学、保健产业成为××未来城市核心竞争力的重要组成部分。2024年先办好腔镜微创中心。现在已购进胸腔镜、腹腔镜、脑室镜、关节镜、宫腔镜、胃镜、肠镜、胆道镜、泌尿前列腺汽化电切镜、输尿管肾镜、耳鼻喉镜、dr、ect等，约价值800多万元。

3、在科研与教学方面，在目前已经接受××医科大学等学校学生实习的基础上，把医院办成a级教学医院，每年接收实习进修生350人以上；通过人才小高地的建设，以人才带动学科发展，以学科发展吸引人才，最终达到人才引进与科研技术的同步推进，共同推动××医疗卫生产业的发展，并借助区内外的专家教授、科研课题和技术、实验室等，通过多渠道、多形式，与国内外的科研部、所进行广泛的交流与协作，推动医院的发展。

四、人才小高地建设的主要措施

1、加强组织领导。成立××市第一人民医院人才小高地建设工作领导小组，院长任组长，分管人事工作的院领导任副组长，领导小组下设办公室（设在人事科）负责办理日常工作。

××市第一人民医院人才小高地建设由××市人才工作协调小组统一指导，实行分类管理，采取适合建设人才小高地的多种灵活措施，提供支持和资助。项目具体实施由××市第一人民医院负责。在管理制度方面，一把手亲自抓人才小高地建设工作，分管领导要具体抓，各负其责，相互协调，齐抓共管，落实目标责任制。

2、抓项目基础建设。2024年底完成项目筹建准备工作；然后利用5年时间，到2024年，实现各专科业务用房、设备、人才、技术同步推进，配套发展。

3、通过项目建设，采取多种形式，引进区内外高层次人才到人才小高地来创业、研究、服务，如通过技术引项目，通过项目引人才，通过人才引技术，通过环境引人才，通过感情引人才。一年内实现人才与项目对接，推动和促进我院医疗技术进步和发展。

4、管理创新机制。医院和研究所均实行院长、所长负责制；各专业学科研究项目（科研课题）实行首席专家负责制；为进入人才小高地工作人员创造一个工作环境好、人际环境和谐、学术环境民主、生活环境舒适的良好氛围，使人才在这里创业有机会，做事有舞台，发展有空间。

5、实施品牌战略，打造专科品牌。通过聘请高学历、高职称的院士、区内外知名专家及中国医学科学院肿瘤医院、上海长海医院、广州南方医院、中山医科大学附属医院、××肿瘤医院、××医科大学和拓能公司的力量，以及不断广招人才、技术、项目，把××市第一人民医院各专业学科打造成区内、国内知名专科品牌。

6、资金投入政策。力争政府给项目建设的政策支持，包括引资引人引智政策、人才培养政策、管理政策和经费支持。人才小高地建设的资金投入，每年投入100—300万元，主要用于聘请院士、知名医学专家、教授的技术服务费，实验室改装费，科研经费等。经费以我院为主，政府扶持为辅，争取市政府给一点；其次通过推行项目招标，吸引国内外资金。

7、制订优惠的引才引智政策。人才小高地所需的各类人才，要面向区内外、国内外招聘。引进的人才劳酬（工资）待遇从优，博士生年薪36万元，硕士生年薪12—25万元；并由我院解决住房问题，或一次性给予一定数额的安家费，暂定博士生40万元，硕士生10万元。受聘的客座教授按劳取酬，报酬从优。引进人才的收入分配，我院拥有更大的分配自主权；配偶优先安排工作，子女尚在就读的给予一定数额的教育补贴，对不迁户口的，在住房、居住管理、子女入学、开办企业、出国出境等方面享受本地居民同等待遇；对带有科研项目的人才，优先给予一定数额的科研经费补贴。

8、采取灵活的人才培养政策。对进入人才小高地的各类高层次人才进行有针对性的培养，在本院工作的优秀青年医师中，用“送出去”或“请进来”的双向方式，鼓励他们报读研究生，凡与我院签订8年以上工作合同的硕士以上毕业生，由我院给予报销学费，加大小高地人才培养力度；其次，每年争取有一定的医科大学应届学士、硕士或博士到人才小高地来工作，使高学历、高层次的硕士、博士研究生人数及高职称人数达到占载体人才团体（卫生专业技术人员）总数的60%以上。硕士以上毕业生如与我院签订5年以上的工作合同，由我院代其缴还助学贷款，并给予适当补贴。

9、采取灵活的人才管理政策。我院实行灵活的人才管理制度，充分用好用人自主权。自主配置人才资源，自主聘任专业技术职务，采取柔性等多种方式引进、聘请。可以人不到技术到，可以人不留技术留，可以长期合作，也可以短期交流，可以协作，也可以高薪聘请，可以单个项目技术责任承包。进入人才小高地的人才来去自由，不受身份、地域限制。不管是国内还是国外，不管是年轻的研究生，还是老年的退休专家，只要符合条件，我们都欢迎。

10、对进入人才小高地创业、研究、服务的各类技术人员，实行褒奖成功，宽容失误，凡为建设单位做出重要贡献者给予重奖。

××市第一人民医院

2024年7月8日

**第五篇：着力打造城市管理电子政务智慧高地**

浙江省宁波市在城市智慧化管理方面的实践背景材料

智引城管，慧理城事

着力打造城市管理电子政务智慧高地

作为国内首次智慧城管电子政务实践，浙江省宁波市在城市智慧化管理方面的实践无论在项目建设、资源整合、机构组织、科研探索、舆论引导、政务公开与服务、智慧理念传播等方面，都体现着智慧化元素。宁波市智慧城管电子政务实践在打造新型城市管理模式、提升城市管理工作水平上具有历史性转折意义，在优化都市人居环境，建设现代化国际港口城市上具有广阔发展前景。

一、项目前期及实施工作 努力创造宁波电子政务“智慧速度”

宁波市智慧城管电子政务的建设实施是一次体现宁波速度、集聚宁波智慧的探索实践。项目以“覆盖全面、信息融合、运转高效、全国领先”为目标，坚持“边建设、边应用、边出成效”原则，在领导重视、组织推进、精细部署等助推下，实现了电子政务项目建设的超常规、高效率推进。目前，一期建设经历了项目前期、软硬件研发部署、调整试运行、项目验收等四阶段九个月的实施，已初步建成。

《关于印发推进宁波市智慧城管建设的工作方案》甬政发[2024]68号提出：“按照争创全国文明城市“三连冠”工作这一时间节点，加强项目调研，理顺运行机制，优化管理模式，基本完成智慧城管架构设计，对现有资源的应用整合，完成主要应用系统软件开发工作，并向区级平台部署及推广。”

《关于区级智慧城管平台建设的若干意见》甬智城办[2024]2号提出：“一期项目进度要求：5月份成立筹备小组，完成项目调研及建设方案，并经专家评审；6月份完成项目建议书、项目实施方案；7月份完成需求调研、系统设计、软硬件招投标；8月份完成软硬件及网络运行环境搭建和系统联调；9月份启动试运行。”

二、资源整合及利用工作 努力创造宁波电子政务“智慧幅度”

宁波市智慧城管电子政务依托跨部门、多单位合力建设信息共享、资源共用的城市管理基础硬件。按照“做强专网，全面共享”的建设思路，通过与在电子政务系统中接入 市、区两级公安、工商、交通等部门的信息数据、测绘数据、政务资源等，借助移动互联、物联网等技术将电子政务系统技术真正落实到实际部门管理服务中。按照“基础工作信息化、信息工作基础化”原则，在电子政务系统中进一步整合各类资源，整理海量数据，打通部门界限，为资源在各部门间的流转共享提供平台支撑。通过资源整合、重组再用，避免了重复建设，从而实现一个项目、市区共享、部门共用的目标。

“项目目标明确，系统设计合理，建设了市区两级智慧城管统一平台，实现了城市管理资源的整合共享，尤其是引入了机动车辆信息和企业基础信息，辅助视频智能分析，具有方向性创新，建立了市、区、协同单位联动处置问题的机制，拓宽了信息采集渠道，提升了考核评价和辅助决策能力。”——摘自宁波市智慧城管（一期）软件项目专家验收意见

三、机构组织及设置工作 努力创造宁波电子政务“智慧高度”

宁波智慧城管电子政务系统的组织建设实现了“零”的突破。通过组建市、区两级智慧城管工作领导小组、智慧城管协同网络、智慧城管中心，从点、线、面三位一体全方位地组成智慧城管电子政务系统运作主体单位，着力构建纵向到底、横向到边的运行体系，形成以政府为搭台，部门协同、公众参与为主线的运行模式，从而进一步实现智慧城管电子政务系统运作的严密性、全面性和贯通性。

《关于宁波市智慧城管实施办法的通知》甬政发[2024]133号提出：“市人民政府统一领导全市智慧城管工作，市智慧城管实施机构受市政府委托负责具体工作。各区人民政府负责本辖区内的智慧城管工作，确定相应实施机构负责具体

工作。市、区两级财政部门要做好智慧城管规划、建设、管理、运行、维护等经费保障工作。市信息化行政主管部门负责智慧城管平台与市电子政务网络平台的整合，负责政府相关职能部门已建设的信息化系统与智慧城管互联互通的组织协调、指导管理。各国有资产经营管理部门应督促所属企业履行诚实管理事务的相关职责，支持、配合各级智慧城管实施机构开展工作。市、区其他行政管理部门按照各自职责，在政策制定、事务处理中支持、配合智慧城管工作。各社区、企事业单位、其他组织和法人、自然人应自觉遵守诚实管理相关的法律、法规和规章等规定，积极参与智慧城管工作。”

四、科研探索及实践工作 努力创造宁波电子政务“智慧深度”

宁波智慧城管电子政务依托市智慧城管中心储备人才“高学历、高职称、低年龄”的优势，深入调查研究，开展课题调研，努力打造集学习、科研、实践为一体的智慧型部门，为电子政务的运用实践提供知识保障。一是以调查研究为基础，不断丰富一线工作方法。中心在调研中不断推进电子政务现代化建设、智慧化技术应用、车辆违停图像识别技术应用、云存储数据探索等课题研究工作。二是以技术提升为手段，不断改变一线工作方式。中心已主导研发了实践所需的停车诱导系统、城管队员执法一体机等技术开发，并根据业务实践，提出基于角色的异构系统间的信息互联机制，妥善解决智慧城管平台和业务审批系统之间的互联协同。

“瞄准卫星综合应用技术发展的新趋势，运用卫星遥感、卫星导航等多种技术集成，开发网格化城市管理卫星技术综合应用服务平台，在宁波市开展“智慧城管”综合应用示范，推动卫星技术在国民经济各领域的广泛应用。“——摘自申报国家发改委、财政部组织的卫星项目应用中宁波的《网格化城市管理卫星技术综合应用服务示范》课题研究

“政务系统产生海量数据和平台本身业务新增需求，使得存储机制的优化变得日益重要。当前云存储技术持续发展，结合数据中心的业务定位，为减少、避免后续的修改成本和为相关建设提出指导意见，通过调研一期建设的存储现状

和数据中心规划的业务需求，形成需求素材。” ——摘自宁波市智慧城管中心《基于云存储数据中心的智慧城管一、二期整合建设探索》课题研究

五、舆论引导及营造工作 努力创造宁波电子政务“智慧广度”

宁波市智慧城管电子政务作为智慧城市建设中发展前列的十大应用体系之一，是宁波“六个加快”战略的主要组成部分。作为国内首个智慧城管中心投入运行，宁波市智慧城管电子政务得到了中国建设报、中国人民网、中国广播网、凤凰网、浙江钱江晚报、杭州都市快报、郑州晚报、浙江在线等国内省市媒体相继关注。同时，也得到了宁波日报、宁波晚报、东南商报、现代金报、宁波电台、宁波电视台、中国宁波网等市级主流媒体多次关注。国家、省、市的媒体关注报道，拓宽了智慧城管的社会影响面，为智慧城管电子政务在全社会营造正确的舆论导向奠定了宣传基础。

“智慧城管就是在宁波市智慧城市的框架下，运用计算机技术、信息技术和智慧技术，构建以数据交换、统一GPS监管、统一视频监控等为应用支撑，以数字城管、应急指挥、网上办案、行业监管等为主要功能的城市管理公共服务平台。” ——2024年4月15日，人民网刊登新闻《国内首个智慧城管中心启动 宁波城市管理将变得“耳聪目明”》

“宁波迈入智慧管理时代。国内首个智慧城管中心正式投入运行，预示着我市城市管理工作开始实现向智能化、科技化、信息化和精细化转变。”——2024年4月16日宁波日报头版报眼新闻《国内首个智慧城管中心投入运行——刘奇为宁波市智慧城管中心揭牌》

六、政务公开及服务工作 努力创造宁波电子政务“智慧和度”

宁波市智慧城管电子政务系统是公开政务、服务群众的智慧平台。通过建立96310协同处置平台、开设“宁波市智慧城管网站”、活跃“甬城智慧城管微博”、统一市区96310（123319）热线服务平台等多种途径，实现政府部门之间的信息互通、政府与群众之间的信息互动，形成城市管理信息相通相融的良好局面。在服务群众方面，智慧城管电子政务系统立足于解决群众“停车难”、“恶劣天气出行难”等日常生活困扰，通过人机结合，把握“首问责任”，不断提高日常服务公众化、应急服务预报化的精细化服务水平。中心先后被授予全国“青年文明号”、浙江省建设系统“群众满意基层站所（办事窗口）” 创建工作先进单位、“文明服务示范点”、“宁波市文明窗口”、“宁波市工人先锋号”等荣誉称号。

《宁波市智慧城管热线受理管理规定》甬智管[2024]4号指出：“96310（12319）热线的主要职责是根据受理范围的内容，听取市民诉求和建言献策，为市民排忧解难，了解社情民意，密切政府部门与人民群众的联系。”

《甬城智慧城管政务微博管理暂行办法》[2024]6号指出：“对各类交办留言的答复，要求及时回复。如遇疑难案件，不能及时解决的，应进一步播报案件进展情况，及时向网民提供案件处置过程和结果。”

七、智慧理念及影响工作 努力创造宁波电子政务“智慧厚度”

宁波智慧城管电子政务是体现城市管理信息化水平、展示宁波现代化都市生活的有效传播载体。宁波智慧城管电子政务的各项成果吸引了全国其他省市的来访参观。先后有杭州、深圳、广州、嘉兴、武汉、太原、咸阳、济南、南京、玉林、宣城等30多个城市的来访参观。“智引城管，慧理城事”的理念不断深入，一把开启智慧之门的金钥匙正发挥着越来越大的作用。

“借鉴宁波经验在政府重大项目建设中适当地采用政府主导、运营商协作的建设运行模式对信息产业化的有序开展有较好地促进作用。”——咸阳市人民政府副市级咨询员黄启平、市政府副秘书长曹琳平率团参观考察我市智慧城管中心，对我市智慧城管项目建设协作模式表示赞同。

“宁波智慧城管建设理念新、领导重视程度高、资源整合运转有效、工作成效显著，值得杭州好好学习。”——杭州市城管委党委书记、主任陈祥荣率团参观考察我市智慧城管中心，对我市智慧城管的建设理念和整体成效表示肯定。

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！