# 煤炭企业加强专业人才培养工作取得成效

来源：网络 作者：落花时节 更新时间：2025-01-04

*第一篇：煤炭企业加强专业人才培养工作取得成效煤炭企业加强专业人才培养工作取得成效我公司始建于“三线”建设时期，经过多年的改革发展，到2024年已经形成生产原煤1000多万吨国有大型企业。下属主要生产矿井对，有采矿工程等主体专业人才人。近年...*

**第一篇：煤炭企业加强专业人才培养工作取得成效**

煤炭企业加强专业人才培养工作取得成效

我公司始建于“三线”建设时期，经过多年的改革发展，到2024年已经形成生产原煤1000多万吨国有大型企业。下属主要生产矿井对，有采矿工程等主体专业人才人。

近年来，随着公司经济的快速发展，公司领导班子高度重视人才队伍建设，在人才队伍的培养、选任、激励上采取了一系列有力措施，已逐步建成一支由企业经营管理者（含党群人才）、专业技术人员和高级技工组成的企业人才队伍，并已具有一定的规模，企业人才队伍的年龄、文化、专业结构得到了一定程度的优化，整体素质有了一定提高，人才资源在区域内具备了一定的竞争优势，很大程度上为公司的发展提供了人才支撑。

我们的主要做法是：

一、转变人才观念，提高思想认识

思想决定方向，思路决定出路。思想问题不解决，就谈不上人才资源的发展方向与目标；观念问题不解决，就改变不了现有的人才资源行为模式。

为此，公司上下深入贯彻“人才强企”、“人才兴企”战略，加强学习教育、转变人才观念，进一步提高对人才资源重要性和紧迫性的认识。高度重视人才工作，在思想和行动上有效落实集团公司“人才强企”战略，为企业又好又快发展提供强有力的人才支撑。

二、加强教育培训，提高人才素质

一是坚持抓好校企联合办学。近年来，我们在人才委托培训、交流培训等方面做了大量工作，积极加强校企联合，制定可行的培训计划、规划和制度，开展好与国内各高等院校，采取参加“对口单招”、定向培养、订单式培养等各种方式培养急需的各类人才。

二是改进教育培训方式。按照“重要人才重点培训，紧缺人才优先培训，后备人才全面培训”的思路和“缺什么补什么、需要什么培训什么”的原则，制定科学的培训计划和规划，分层次、分类别的开展教育培训工作，形成了以主体专业人才、管理人才和后备人才为主的培训对象体系。

三是积极组织落实参与“653工程”（国人部发[2024]73号《专业技术人才知识更新工程》），按照中煤协会和省煤管局的安排，在5年左右的时间内，我公司将有200余中高级技术人员参加培训；完善和办好公司中层管理人员和技术区长、技术主管的培训；办好区科长工商管理培训班等，为职工的学习和培训创造良好的环境。

三、改善人才环境，搭建培养平台

一是做好人才稳定工作。对于对主体专业人才，我们通过组织培养、优先提拔、改善环境等措施，从培训引导、压担子、关心其思想、工作和生活等方面切实努力做好工作，努力实现用事业造就人才、用环境聚集人才、用制度激励人才、用法规保障人才，基本做到 了“事得其人，人尽其才，才尽其用。”专业技术人员队伍的总量在不断增加，流失率在不断减小。工程技术人员2024年底是1203人，到2024

年底是人。自1999年以来，公司流失的主体专业技术人员有408人，流失率从2024年、2024年的超过20%，2024年不超过4%。

二是努力抓好人才引进工作。根据公司人才预测，重点引进采矿工程、地质测量工程、矿井通风安全、机电类、发电供电技术等专业的人才，按照“不求所有，但求所用”的原则，借脑发展，采用招聘、调动、兼职、咨询、讲学、技术合作、科研攻关、企业顾问等形式，多渠道引进所需的人才和智力，重点解决公司了的发展战略和生产、技术攻关中的“瓶颈”问题。2024年以来，每年引进专业人才150—200人。

三是疏通人才成长渠道。建立和完善了《公司科技进步奖奖励制度》，对于在安全生产、经营管理、科研技术、革新改造、思想政治工作等方面有创新，取得显著的经济效益和社会效益的，公司均给予重奖；建立公开、平等、竞争、择优的用人机制，为主体专业人才创提供一个相互尊重及和谐的工作环境，2024年以来，从主体专业人才中提拔公司中层干部名，占提拔总数的%；抓住公司快速发展的机遇，疏通渠道，为公司的各类专业技术专家、经营管理专家的发展创造条件（目前，按照省市有关推荐要求和条件，公司积极向省市推荐煤炭行业专家库安全专家、管理专家人选和其他专家人选，正在为申报博士后流动站积极的做准备）。

四、健全各项制度，完善体制机制

一是健全各类人才的激励机制。人才的积极性、创造性的形成需要思想激励，更需要机制的激励。建立有效的人才资源开发体系，必

须解决体制与机制问题，形成灵活、弹性、应变的激励格局。

依据公司战略需要和职工的绩效表现对员工进行激励，使技术要素、技能要素、管理要素等要素在分配中合理体现，通过制定较为科学的薪酬福利和长期激励措施来激发人才充分发挥潜能，在为公司创造价值的基础上实现自己的价值。

二是建立后备人才培养机制。在培养方法上，本着立足当前、着眼长远的原则，在加强理论培训的基础上，采取到先进的企业挂职锻炼、到上级业务主管部门“跟班学艺”、到高等院校学习等，安排与培养方向相关的岗位实习，对各类人才广泛开展“师带徒”活动，通过各种有效方式增强实践锻炼效果。在选拔使用上，坚持动态调整、精干队伍的原则，通过广泛的民主推荐、组织考察，按照选拔程序适时调整充实后备人才队伍。

三是建立各类人才的保护机制。在签定集体劳动合同的基础上，通过与个人签定协议加强劳动合同管理，完善劳动合同条款，对重要人才实行聘约化管理，以法制手段实现对骨干人才的保护，法制化、规范化抓好人才管理工作；在完善薪酬制度的基础上，改进专业技术人员聘任办法，健全管理约束机制；加强诚信教育，促进了诚信观念在公司人才队伍中普遍形成。

**第二篇：煤炭企业青年人才培养的研究**

煤炭企业青年人才培养的研究

开滦（集团）有限责任公司

中图分类号：F241 文献标识：A 文章编号：1674-1145（2024）05-000-01

摘 要近些年来，随着国家不断调控以及煤炭市场行业价格走低，这就使得煤炭企业所面临的竞争压力因此而日益增大。在此背景下，煤炭企业要想实现良好发展及提升自身竞争力，一支高质量的人才队伍是关键。而在这之中，青年人才作为煤炭企业新鲜血液，对其有效地培养是保障企业未来发展的重要举措，为此本文结合笔者实践，重点围绕于煤炭企业青年人才培养展开研究，以供有关人员参考。

关键词 煤炭企业 青年人才 培养 研究

结合实践来看，煤炭生产作为集资金庞大、专业性强以及复杂性高于一身的行业，人才是确保其各项生产运营工作有效开展与发展的重要因素。但由于受到诸如煤炭生产危险性、复杂性以及市场行情等众多因素所影响，目前行业中不少企业青年人才培养的现状不太乐观。鉴于青年人才对于煤炭企业未来发展所具有的重要意义，下文将就如何较为有效地培养青年人才进行研究。

一、开展定向培训工作

一般情况下煤炭企业都是采取分级管理的模式，层次较多，并且，管理优势多系统多专业的，所以其对于青年人才的需求往往都各不相同。因此，应当要结合具?w管理专业与层次，从实际出发开展有目标、定向的人才培训工作。定向培训往往指的是“专才”培训。煤炭企业中包括了煤炭销售、物资供应、地测、安全、开采、人事、财务、劳资、技术等多个管理部门。而不同部门间都需具备有专业技术过硬、训练有素的青年骨干来开展管理工作。并且没中现代化管理方式的推行均需要“专才”的协调与组织。所以必须要开展有目的的定向培训，结合煤炭企业对专业热菜、现代管理方法等方面的需求，切实制定出科学的专业培训目标，并分层次、分系统的予以推行。对于基础好、专业技术过硬、具有发展潜质的青年人才可将其送到专业院校开展定向培养，这类人才通过一段时间的深造加上其实践经验，回到企业后必定能发挥出优秀骨干的作用。

二、合理应用薪酬与激励机制来吸引与留住人才

完善的薪酬与激励机制是吸引与留住煤炭企业人才，并让企业保持活力的重要途径。具体可从以下两方面着手：第一，科学实行物质激励。物质激励最为直接的形式便是员工薪酬待遇。在实际工作过程中应当实行效率优先，多劳多得。首先，可以适当提升工程技术人员的福利以及薪资，将企业对技术人才的重视全面体现出来。其次，因为煤炭企业属于资源企业，一线员工往往工作条件较为恶劣，所以应当将要补偿性工资差异体现出现，确保在井下作业的同等级人员的最低工资要对地面工作人员的工资要高。再者，煤炭企业应当积极完善学历津贴、学位津贴、科技津贴以及特殊岗位津贴等制度，以将各个岗位层次人才的工作积极性调动起来，从而达到留住人才的目的。

三、做好煤炭青年人才自我培养建设

结合实践来看，除了借助于煤炭企业一些外部教育培训措施外，青年人才自我培养也是有效提升其专业知识及技能水平的重要举措，对此笔者认为煤炭企业要为青年人才的自我培养建设提供以下支持：第一，煤炭企业首先要对各部门青年员工岗位及工作内容进行充分掌握，并拿出一定的资金作为青年员工自我提升专项经费，随后鼓励他们通过电大、网络等途径进行学习，之后在其获得相应证书或资质后除了在职务职称晋升上予以认可加分外，还应给予他们一定的奖励，以此提高青年员工自我提升积极性。其次，在专项经费中拿出部分资金用于相关自学设备购买，从而为青年员工自我培养提供便利。最后，定期邀请煤炭行业专家或其他企业优秀员工到企业举行座谈会或技术交流，并让相关青年员工参与到其中，以此让他们学习掌握到一些先进的知识及技能。

四、通过合理评价与鉴定来加强对企业青年人才的评价与考核

合理评价与考核青年人才是煤炭企业充分利用资源，获取竞争优势的有效手段之一。第一，推行优胜劣汰，提倡岗位竞争。在煤炭企业管理过程中，应当转变陈旧的“论资排辈”的思想，并采用正确的用人理念，通过竞争上岗、论业绩升降的方法来对青年人才的晋升予以考核，以激发起企业青年人才的危机感、责任感与成就感，从而将人才的创造性与积极性调动起来。第二，将青年人才的考评结果与其收入分配相联系，且合理拉大惩罚与奖励间的差距，让考评结果优秀的青年人才多劳多得，并且给结果相对相差的人才敲响警钟。第三，做到奖罚结果透明、公开，接受全体企业工作人员的监督，确保各项措施都得到有效落实，从而实现企业青年人才的优胜劣汰以及整体质量的提升。

五、结语

综上所述，鉴于青年人才对于煤炭企业所具有的重要作用，企业除了要把对他们的培养摆在战略高度外，还必须认真落实好各项培养工作，从而为保障其成才打下坚实基础。

参考文献：

[1] 崔峰.加强新形势下煤矿青年人才培养工作的思考[J].现代企业文化，2024（15）：113-113.[2] 牛智民.对煤矿企业人才培养机制的思考[J].中国科技纵横，2024（22）：136-136.[3] 于国栋，李艳梅，孔令福.加强青年人才培养机制的几点看法[J].山东煤炭科技，2024（5）：187-188.

**第三篇：环卫工作取得成效**

城管环卫工作纪实 ——城区面貌华丽转变

一、环卫设施不断完善

加快城市公厕、垃圾中转站配套建设。克服选址、资金等困难，从小处着眼，从细节着手，高标准规划设计，突出造景功能，建成了２２座公厕和１１座垃圾中转站，解决群众入厕难、垃圾清运难问题。在实施过程中，采取严格督查、强化落实和倒排工期、分班交叉施工等措施，安排专人进驻工地，昼夜奋战，把公厕、垃圾中转站变成环境优美、小憩休闲的场所，形成了“一厕一景”、“一站一景”。卧龙区公厕建设受到了市长穆为民的充分肯定，特批示“总结卧龙区的好做法，以在全市提升便民服务水平，更多更好的方便人民群众，擦亮城市窗口”。该项工作作为市定重点项目，在中心城区率先完成并投入使用。

全面消除城市旱厕。区城管局会同街道办事处，改造了40座具备条件的旱厕，拆除了20座不具备条件的旱厕，于2024年８月提前６个月在全市率先完成旱厕改造任务。

配套建设垃圾收集设施。按照垃圾收集设施建设的标准，因地制宜，在小街小巷、城中村和居民楼院、出入市口新建封闭式垃圾池１８３０个，整修改造４５０多个，设置垃圾桶、果皮箱２３０个。

提高环境卫生机械化作业水平。投入资金４００余万元，购置大型环卫机械车辆８台，配备保洁三轮车１２０辆，添置新型扫地工具和工作服１０００多套。

二、综合整治保障有力

开展市场道路综合整治。梅溪路、中心市场、杏树庄前街、红庙路和永安路等市场道路多年来违章搭建多，占道经营多，道路通行难，严重影响市容环境和市民出行。为彻底解决这些脏、乱、差问题，在区委、区政府的正确决策下，区城管局和有关部门对这些道路实施综合整治。其中，杏树庄前街地处“两站”核心区域，于２０１０年４月进行综合整治，３天内拆除违章建筑１０５处，占道经营摊点全部取缔；２０１１年１２月，对梅溪路和中心市场马路市场进行综合整治，拆除沿街违章门店７２５间，取缔占道经营摊点８４０个，实现了还路于民。

开展户外广告综合整治。针对城区违规广告多、粗制滥造多、随意设置多，设置杂乱，安全隐患大等问题，组织开展户外广告整治行动，拆除辖区违规户外广告和有碍市容观瞻的门店招牌２０００余块，使市容市貌得到了大幅改观。

集中清运城区积存垃圾。两年来开展了多次声势浩大的环境卫生集中整治活动，累计出动车辆２万多台次，人员６２００余人次，彻底清理了城区积存垃圾１８万立方米，使城区环境面貌大为改观。

全力服务农运会赛场卫生保洁。接到水上运动中心３５万平方米卫生保障任务后，选调１００名保洁人员，对水上运动中心道路、绿地、广场进行一天两扫、日常１８小时滚动保洁，实现路面、广场没有零星垃圾。在钓鱼赛赛场和水上运动中心配套设置１０座新型移动生态公厕，为农运会的成功举办提供了有力保障。

三、管理机制常态运行

在市容秩序管理方面：一是实行路段分包。对辖区重点、难点、热点、乱点区域进行分包，实行领导包难点路、党员包难点岗的办法，带领一线人员，发现问题及时整改。二是落实岗位责任。通过定人定岗定责定奖惩，真正实现目标管理，责任到人。三是突出工作重点。梳理重点难点路段１７个，设置城管执法监督责任岗，灵活调整工作时间，做到有的放矢，防止出现“治后反弹”现象。四是实行错时管理。实施早、中、晚三个时间段高峰岗管理。

在环境卫生管理方面： 一是明确环卫作业标准。按照创卫标准和精细化管理要求，制订主次干道“八净八无”、小街小巷“五净五无”的作业标准，坚持一天两扫全天保洁的作业模式，定时洒水冲路，确保道路环境卫生干净整洁。二是创新垃圾收集及环卫保洁制度。强力实施垃圾不落地工程，将辖区主次干道保洁时间延长到晚上十点半，景观道路实施２４小时保洁，每天三次定时上门收集垃圾。组织环境卫生巡查队伍，专职对夜间乱倒垃圾行为进行查处，主次干道基本上实现了垃圾不落地。三是坚持开展“路见本色”行动。坚持每天对辖区主干道进行洗扫作业，冲刷道路路牙、道牙边、花坛边、快慢车道路面细灰，做到了路见本色。四是加强城市公厕的管理维护。为了方便市民生活，环卫部门向社会公示了公厕开放时间（夏季：早６３０至晚１０：３０；冬季：早７００至晚９３０），并对沿街公厕进行内、外粉饰，及时修复被损设施，加强对管理人员培训，不断提高公厕管理养护水平。

四、部门联动齐抓共管

区城管局充分发挥全区城市管理工作的牵头抓总作用，组织、协同有关职能部门、街道办事处共同管理城市，初步形成了上下联动、左右互动的“大城管”格局，圆满完成了上级交办的工作任务。扎实开展市容市貌提升。按照“政府主导、分级投入、社会参与”的原则，２０１１年９月市容市貌提升工作启动后，区城管局成立了市容市貌提升办公室，对辖区主次干道市容市貌进行提升打造，完成建筑立面粉饰约２０万平方米，规范空调外机５４０２个，使辖区城市面貌焕然一新。

强力实施亮化工程。按照区委、区政府安排，组织实施了中心城区亮化工程，区城管局将亮化任务分解落实到各个区级路长单位、街道办事处和有关区直单位。共安装ＬＥＤ灯带７９２００米，洗墙灯３８００米，护栏管等２３２００米，各类泛光灯１６５０盏，全面完成了辖区１２条景观路４０６处临街单位的亮化任务，在市“两争一迎”指挥部亮化工作评比中名列前茅。

推进“五大延伸行动”。为进一步扩大市容秩序和环境卫生工作的覆盖面，从今年２月份起，在完善、巩固、提高主次干道市容环境卫生秩序的同时，研究出台了《卧龙区中心城区城市管理“五大延伸行动”实施方案》和考评办法，全力实施“五大整治行动”。开展环境综合整治行动５０多次，组织开展辖区环境卫生检查评比活动８次，督促辖区建立责任区保洁制度，实现了市容环境秩序管理工作的全覆盖、无缝隙，在全市五大延伸考评工作中争得第一。

五、便民工程惠及民生 区城管局围绕“凸显亮点、解决难点、规范乱点”的工作思路，牢固树立“人民不满意，则城管无存在价值”的理念，采取疏堵结合、标本兼治的办法，以方便市民需求，服务经营业主为出发点，因地制宜开展商贩中心、邻里中心、瓜果市场、夜市餐饮市场、便民服务点等五项“便民工程”建设，引导商贩规范经营。目前，在广场南街、永安南路、红庙路以及师院对面建成商贩中心４个，在冶铁路、利民巷和拥军巷建成邻里中心３个，在城区次干道规范设置临时餐饮夜市市场７个，在次干道入街口设置修车、修锁、修鞋等便民服务点６０多处，在百里奚路、红庙路、永安路和建设路规范设置临时瓜果市场４处。对各个便民市场、便民点的经营商户进行资料建档，向进城瓜农和商户发放明白卡，引导就近入市，做到了规范经营，有序经营，保障了市容环境，缓解了管理压力，方便了广大市民。

**第四篇：骨科工作进一步取得成效**

骨科工作进一步取得成效

2024年2月，骨科全体人员以饱满的精神状态，积极围绕医疗改革发展大局，工作全面取得了一些成效。

一、骨科围绕卫生发展大局，推动我科事业科学发展

（一）进一步明确创先争优活动在推进公立医院综合改革试点工作中的重要作用，明确争创主题、突出争创重点、创新争创载体，不断增强广大医务人员在推进公立医院综合改革试点工作中的自觉性和主动性。

（二）全科干部职工牢固树立“咬定创建目标，齐心协力上等级”的目标，集中智慧，群策群力，按照标准把本职工作抓细、抓真、抓实。职能科室充分发挥组织动员作用，抓住核心要点，完善目标责任，采取有效措施，严字当头，有序推进。

二、把握活动关键环节，推进活动深入开展

（一）加大“三重一新”工程推进力度，不断优化群众就医环境。我科把握重点，突破难点，把好节点，把项目建设的责任落实到每一个人、进度细化到每一天，一步快于一步抓推进，一环紧扣一环抓落实，促进项目快推进、确保按序时推进，保质保量完成今年的各相任务。

（二）完善学科体系建设。坚持“突出我科特色，重点发展，扩大优势，全面提升”的原则，坚持在发展中创造特色优势，在融合中累积综合实力。完善了学科建设实施方案，加大高层次人才引进力度，促进学科建设。

三、坚持立足本职岗位，服务人民群众健康

（一）深入开展争创“群众满意的窗口”主题实践活动。围绕卫生发展大局，紧密结合公立医院改革的重点内容，以“弘扬白求恩精神、争创群众满意卫生”为主题，以“服务好、质量好、医德好，群众满意”为目标，以服务群众、密切党群关系为重点，以改进作风、提升效能为关键，明确争创目标，细化争创要求，激发争创动力，落实争创措施。

（二）进一步深入开展优质护理示范工程活动，提升护理服务品质。推行“以人为本的精细化护理”，提高护士感知病人服务需求的能力，优化护理流程，注重服务细节改进，夯实基础护理，提供人性化举措，深化优质护理服务内涵，提升我科服务形象和护理服务水平，护理零投诉，加强病人安全，提高病人满意度。

（三）加大《国家基本药物制度》推进力度，加大处方点评制度的执行力，完善临床用药质量综合评价体系建设，促进临床合理用药，降低医疗费用，提高医疗质量，保障医疗安全，建立和谐的医患关系。同时，通过改进服务流程，实施临床路径、缩短平均住院日等措施，降低医疗费用，以相对低廉的价格，为患者提供较优质服务，形成一个既令患者满意，又能促进医院发展的医疗费用控制长效机制。

**第五篇：地税局党风廉政建设工作取得成效**

地税局

党风廉政建设工作取得成效

地方税务局成立于XXXX年10月，现有在职干部职工XX人，主要承担全县XX种地方税费XXX户纳税人的税收征管工作。2024年12月，我局再次被省委、省政府命名为省级文明单位。2024年2月被X县人大常委会授予2024“人民满意单位”，2024年3月被X县人民政府记集体三等功一次、被市地税局授予党风廉政建设责任目标管理优秀单位、税干精神面貌蓬勃向上，涣然一新。

几年来我局紧紧围绕税收工作，狠抓廉政建设，坚持依法治税，应收尽收，即“抱西瓜，又捡芝麻”的理念不变，始终贯彻省局收好税、带好队的工作思路，不断加大党风廉政建设工作力度，取得了显著成效，截止10月底共完成税收XXXX万元，同比增收XXXX万元，增长XXXX％。另外组织两税入库XXX万元，其中：耕地占用税XXX万元，契税XXX万元，占去年两税总数的XXX％，创两税收入历史新高。

一、加强勤政廉政教育，提高队伍整体素质

近几年以来，我局将党风廉政建设和反腐败工作列入重要议事日程，与税收工作同部署、同落实、同检查，及时分析研究党风廉政建设和反腐败工作的形式和任务，班子一把手在年初同各基层单位签定了党风廉政建设目标责任书，进一步明确了职责，强化了责任，形成一级抓一级，一级带一级的工作局面。班子领导经常带领纪检监察人员深入到基层所，参加每季度召开一次的廉政活动日，了解和掌握干部职工廉洁自律情况，发现问题及时解决。积极开展党纪政纪条例教育，组织全体人员观看警示教育片和每半年一次的廉政党课，增强了干部职工遵纪守法的自觉性。

二、创先争优，争当人民好公仆

开展做鹤壁人民好公仆活动，树立“服务就是一切”的观念，明确哪些应该做，哪些不应该做，优化办税流程，简化办税程序，提高办税质量和效率，切实提升服务满意度，始终把查处损害纳税人的突出问题，作为党风廉政建设重点，对各种违法违纪行为坚决进行惩治。

三、贯彻执行上级各项廉政建设责任制

近几年来我局认真贯彻落实各项党风廉政建设责任制度，民主理财工作制度，家庭助廉责任制度，干部八小时之外活动管理制度，税务干部报告个人重大事故制度，税情恳谈工作制度，社会特邀监察员制度，廉政谈话制度。用严格的制度来约束干部的行为。目前，我局精神风貌良好，无一人违法违纪。

四、加强政风行风建设，在服务质量上抓深化

认真总结经验，巩固取得成果，进一步简化办税程序，全面推行首问责任制，设在公示栏、公告栏、税法宣传栏。开展群众满意调查等措施，在纳税服务质量和服务水平都有了明显的提高，在创建群众满意基层站所上抓深化，抓落实，以开展争创活动为契机，推行“一站式”服务，送税收优惠政策等服务形式，为纳税人提供优质、高效、便捷的服务。为确保二年一度的政风行风评议工作不流于形式，不走过场，增强评议工作的实效性，提高评议质量，县局领导班子成员带队先后多次到县委、政府、人大、政协、纪委走访，虚心听取大家的意见和建议，组织召开特邀监察员和纳税人代表座谈会，组织各分局、中心所到镇政府走访，深入到辖区重点企业和个体工商户走访，广泛征求社会各界对我局评议工作的意见和建议。同时发放征求意见卡3000余份，并根据反馈的情况及时制定出相应的整改措施，提高了工作质量和服务水平，增强了地税单位在纳税人和社会中的影响力和感染力，有力地促进了党风廉政建设健康有序的开展。

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！