# 大力推进人才工作机制建设

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-03-12

*第一篇：大力推进人才工作机制建设近年来，随着集团公司机械行业的快速发展壮大，机械厂围绕企业发展这一重心，在人事人才工作上着重开展了一系列卓有成效的工作，为企业战略的实现提供了有效的保障。一、强化人事人才的基础工作按照科学发展观和人才观的要...*

**第一篇：大力推进人才工作机制建设**

近年来，随着集团公司机械行业的快速发展壮大，机械厂围绕企业发展这一重心，在人事人才工作上着重开展了一系列卓有成效的工作，为企业战略的实现提供了有效的保障。

一、强化人事人才的基础工作

按照科学发展观和人才观的要求，积极实施“人才强企”战略，分阶段制定了人力资源规划。做好人才评价、分类、分析、发展的趋势

和方向。将党政人才、经营管理人才和专业技术人才三支队伍一起抓，组织实施高层次专业人才培养工程。建立高层次人才库。采取多种形式培养高技能人才，做好高技能人才的引进、吸收、培养、使用和职业生涯规划等基础工作。促进人才在企业内合理流动，积极创新人才工作机制，做好人才管理工作，不断培养鼓励人才为企业作贡献的事业心。定期做好人才的考核工作，将人才的考核工作纳入薪酬和待遇管理。相继出台了一系列向各类科技人员倾斜的政策文件，为开创企业人才工作的新局面提供了良好的政策环境。每年初结合厂党政的重大工作决策，制定人才需求计划、人才工作要点，建设了一支结构合理、专业配套、素质优良、骨干稳定的复合型人才队伍，较好地统筹了人才与企业的共同发展，充分发挥人力资源的管理职能，为企业提供可靠人才保证。

二、拓宽用人方式和渠道

不拘一格选用人才。在人才引用上，既注重学历要求，更考虑实际工作能力，其所学专业是否符合岗位需要。形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制。一是广纳人才。一方面，有计划地从大中专院校引进各类专业技术人员，另一方面，根据企业发展和生产经营的需要，有计划、有目的地选送人员进行培训。同时，在厂内大力倡导“尊重知识，尊重人才”和“学科学、学技术”的良好氛围，鼓励广大职工自学成才。二是做到关心培养和加强锻炼并举。厂党政要把人才开发和引进人才、培养人才，充分发挥人才的作用作为一项重要工作来抓，做到政治上信任，生活上关心。利用厂内重点工程和科研项目，有计划地选拔优秀年轻人才担任技术负责人，对政治素质好、技术水平高，又有管理才能的选拔到一些领导岗位上。三是创造良好的用人机制。注重提高科技人才队伍的思想政治素质，坚持不断地对他们进行世界观、人生观、价值观的教育，培养他们勤奋敬业、锐意进取的优秀品质。建立“公开、公平、公正”的用人机制，对那些开拓意识强，成绩突出的科技人才大胆使用、大胆奖励。四是建立健全有关管理制度。坚持每年职称评聘实绩管理制度，真正做到按实绩进行考核评聘。加强各类专业人才队伍的继续教育和知识更新工作，按照学以致用的原则，形成制度化。

通过多种途径、多种形式、多种办法，不断加快我厂人才队伍的培养和结构的改善，以上措施的实施发挥了良好的效用。如：我厂在从上海引进的成熟人才时，在实事求是地向他们介绍我厂的发展潜力以及对人才的重视和使用政策后，令他们感到真正找到了可发挥自身才智的舞台。很快便从上海某公司来我厂加入到大型建材机械制造和研发的工作中。2024年创造了8000余万元的销售产值。另外，我厂为了做大做强挖掘机产品，特别是在液压挖掘机专业制造方面有较强的竞争力，急需液压挖掘机专业成熟人才，实施借脑发展，融智发展的“猎头”行动，一次性从某厂招聘各类成熟人才35人，解决了我厂缺乏的挖掘机制造专业的人才需求，起到了事半功倍的积极作用。

三、培养和改善各类人才的思维观念

科学发展观强调要以人为本，全面、协调、可持续发展。我厂目前正处在快速上升时期，迫切需要干部职工特别是科技人员切实转变观念，在思想观念上开拓新视野，打开新思路，树立敢于突破前人，敢于创大业，做大事的新思维意识。在积极鼓励和引导他们大胆探索和创新方面，主要培养和激励科技人员树立“五种意识”。

一是树立市场意识。面对激烈的市场竞争，必须摒弃传统的思想和思维方式，一切工作与市场对接，用市场的标尺衡量工作的成败。用市场经济条件下形成的企业价值取向、追求目标和科研方向，引导科技人员将产品的开发、生产等各个环节与市场全面接轨，形成以市场为导向的科研、生产、销售体系，提高了企业的综合竞争能力。

二是树立质量意识。在业务技能上培养创造新产品开发能力，同时提高各类人才的质量意识。让质量意识体现在每一位人才的岗位工作中，成为一种自觉的行动。

三是树立人尽其才意识。从推进企业创业发展的高度，形成人尽其才，能上能下、充满活力的人才机制。

四是树立成本意识。从产品设计、工艺流程多角度、全方位控制成本，强化成本意识的理念，真正发挥成本的基础管理作用。

五是树立创新意识。通过破旧立新，形成适应当前企业经济发展的新型创新体制。以创新的观念审时度势，以创新的勇气直面难题，以创新的精神创造未来，不断培育创新作风，激发人才的创新活力。

四、改善各类人才工作环境

**第二篇：大力推进廉政风险防控机制建设**

大力推进廉政风险防控机制建设

廉政风险防控机制建设的实践探索

为了有效预防和减少这种可能性，近年来各地各部门根据中央的要求和部署，对廉政风险防控机制建设做了一些有益的实践探索。在实际工作中，预防关口前移，通过查找风险部位、评估风险指数、界定风险等级、建立预警系统、完善相关制度、反馈实施结果等，建立健全融教育、制度、监督于一体的有效防控廉政风险新机制，进一步加强了从源头上防治腐败工作，取得了较好成效。

1、推进廉政风险防控机制建设是落实“三个更加注重”要求、拓展预防腐败工作领域的有效措施。党的十七大报告强调，在坚决惩治腐败的同时，更加注重治本，更加注重预防，更加注重制度建设，拓展从源头上防治腐败工作领域。这“三个更加注重”，从本质上说是要求超前化解权力运行过程中各种容易诱发腐败的风险，使腐败行为不发生或者少发生。在反腐倡廉形势依然严峻、任务依然艰巨的情况下，只有坚持预防在先，防患于未然，大力推进廉政风险防范机制建设，才能减少和控制诱发腐败的风险。

2、推进廉政风险防控机制建设是加强领导干部作风建设、促进领导干部廉洁自律的客观需要。应当看到，党员干部特别是各级领导干部大多掌管着一定的权力和资源，不同

程度地面临着诱惑和考验，而且掌管的权力越大、资源越多，受腐蚀的风险就越大。这就要求把更多的时间和精力用在预防腐败的环节上，督促领导干部树立廉政风险防控意识，筑牢拒腐防变的思想道德防线，从而最大限度地降低腐败和不正之风发生的概率。这也是从根本上爱护和保护党员干部的具体体现。

3、推进廉政风险防控机制建设是创新纪检监察工作方式、提高反腐倡廉建设科学化水平的有益探索。推进廉政风险防控机制建设，突破了传统思维和习惯做法，将“风险管理”等现代管理理念和科学方法引入反腐倡廉建设实践，将预防腐败工作落实到权力运行的全过程，具有很强的创新性、科学性和可操作性，体现了党风廉政建设和反腐败斗争正在向科学化、制度化、规范化推进，是用发展的思路和改革的办法推进反腐倡廉建设的积极探索，为有效预防腐败开辟出一条新路。

4、进一步推进廉政风险防控机制建设，在实践中应遵循科学评估、超前预防、实事求是、改革创新、务求实效等基本原则，重点抓好“六个环节”。一是抓好教育环节。教育和引导广大党员干部特别是领导干部牢固树立廉政风险防控意识，主动参与廉政风险防控工作。二是抓好组织协调环节。建立健全各级党政主要领导负总责、主管领导具体抓、纪检监察机关协调推进、各个部门共同参与，多方联动、上

下协同的领导体制和工作机制。三是抓好查找环节。突出重要岗位，采取自己查找、群众帮助、社会评议、领导提示、组织审定等方式，深入查找风险部位，制定防控措施和实施细则，做到岗位职责明确、廉政风险清楚、防控措施得力。四是抓好公开环节。通过设立廉政风险举报箱、公开监督举报电话、开设网上投诉专栏等方式，健全廉政风险防控网络，及时收集干部群众意见。五是抓好整改环节。定期汇总风险防控情况，研究风险处置任务，及时整改存在的问题，不断完善风险防控措施。六是抓好考核环节。将廉政风险防控管理情况作为评价一个地区、部门或单位落实党风廉政建设责任制的重要依据，对因严重失职而导致发生腐败问题的单位负责人依纪依法追究责任。

强化廉政风险防范的措施

司法局坚持教育、制度、监督并重的预防与惩治原则，强化廉政风险防范措施，切实推进司法行政系统党风廉政建设和反腐败斗争。

一是查找岗位廉政风险点。紧紧围绕司法行政工作职能和部门特点,按照从上而下的原则，采取自己找、群众提、领导点、组织评等方法，认真查找岗位廉政风险点，重点查找单位管人、管钱、管事的管理岗位及与当事人接触的法律服务工作岗位风险点。

二是审定岗位廉政风险点。将查找出的廉政风险点按内容、表现形式、风险等级进行汇总，由党政领导班子层层审核，并以适当方式，广泛征求勤政廉政督查员、行风监督员、管理服务对象及其他方面代表的意见建议，最终确认岗位廉政风险点，并在一定范围内公示并报县纪委审查。三是完善防控制度措施。围绕查找确定的各类廉政风险，制定和完善了《首问负责制》、《服务承诺制》、《限时办结制》等八项行政效能建设制度和《财务管理制度》、《公开接待制度》、《车辆管理制度》及各种法律服务办案程序规则等防控风险的相关规章制度。四是加强日常监管。通过定期自查、定期检查以及信息监测等手段，加强对各个岗位工作人员的履职行为、权力运行、制度落实过程的动态监控，对及时发现的问题，对相关人进行警示提醒、诫免纠错和责令整改，把一些苗头性、倾向性风险消除在萌芽状态。

**第三篇：大力推进廉政风险防控机制建设**

大力推进廉政风险防控机制建设

时间:2024年01月27日 14时43分 来源:人民日报 作者:欧召大

字号：『 大字体 中字体 小字体 』 我要评论

胡锦涛同志在十七届中央纪委五次全会上的重要讲话强调，要推进廉政风险防控机制建设，形成有效预防腐败的长效机制。认真学习领会这一重要精神，及时总结推广各地各部门在廉政风险防控机制建设方面的有益探索和成功经验，对于进一步加大从源头上预防和治理腐败力度，以改革创新精神推进反腐倡廉建设，具有重要意义。

廉政风险是指党员干部在执行公务或日常生活中出现违纪违法问题的可能性。为了有效预防和减少这种可能性，近年来各地各部门根据中央的要求和部署，对廉政风险防控机制建设做了一些有益的实践探索。在实际工作中，预防关口前移，通过查找风险部位、评估风险指数、界定风险等级、建立预警系统、完善相关制度、反馈实施结果等，建立健全融教育、制度、监督于一体的有效防控廉政风险新机制，进一步加强了从源头上防治腐败工作，取得了较好成效。

推进廉政风险防控机制建设是落实“三个更加注重”要求、拓展预防腐败工作领域的有效措施。党的十七大报告强调，在坚决惩治腐败的同时，更加注重治本，更加注重预防，更加注重制度建设，拓展从源头上防治腐败工作领域。这“三个更加注重”，从本质上说是要求超前化解权力运行过程中各种容易诱发腐败的风险，使腐败行为不发生或者少发生。在反腐倡廉形势依然严峻、任务依然艰巨的情况下，只有坚持预防在先，防患于未然，大力推进廉政风险防范机制建设，才能减少和控制诱发腐败的风险。

推进廉政风险防控机制建设是加强领导干部作风建设、促进领导干部廉洁自律的客观需要。应当看到，党员干部特别是各级领导干部大多掌管着一定的权力和资源，不同程度地面临着诱惑和考验，而且掌管的权力越大、资源越多，受腐蚀的风险就越大。这就要求把更多的时间和精力用在预防腐败的环节上，督促领导干部树立廉政风险防控意识，筑牢拒腐防变的思想道德防线，从而最大限度地降低腐败和不正之风发生的概率。这也是从根本上爱护和保护党员干部的具体体现。

推进廉政风险防控机制建设是创新纪检监察工作方式、提高反腐倡廉建设科学化水平的有益探索。推进廉政风险防控机制建设，突破了传统思维和习惯做法，将“风险管理”等现代管理理念和科学方法引入反腐倡廉建设实践，将预防腐败工作落实到权力运行的全过程，具有很强的创新性、科学性和可操作性，体现了党风廉政建设和反腐败斗争正在向科学化、制度化、规范化推进，是用发展的思路和改革的办法推进反腐倡廉建设的积极探索，为有效预防腐败开辟出一条新路。

进一步推进廉政风险防控机制建设，在实践中应遵循科学评估、超前预防、实事求是、改革创新、务求实效等基本原则，重点抓好“六个环节”。一是抓好教育环节。教育和引导广大党员干部特别是领导干部牢固树立廉政风险防控意识，主动参与廉政风险防控工作。二是抓好组织协调环节。建立健全各级党政主要领导负总责、主管领导具体抓、纪检监察机关协调推进、各个部门共同参与，多方联动、上下协同的领导体制和工作机制。三是抓好查找环节。突出重要岗位，采取自己查找、群众帮助、社会评议、领导提示、组织审定等方式，深入查找风险部位，制定防控措施和实施细则，做到岗位职责明确、廉政风险清楚、防控措施得力。四是抓好公开环节。通过设立廉政风险举报箱、公开监督举报电话、开设网上投诉专栏等方式，健全廉政风险防控网络，及时收集干部群众意见。五是抓好整改环节。定期汇总风险防控情况，研究风险处置任务，及时整改存在的问题，不断完善风险防控措施。六是抓好考核环节。将廉政风险防控管理情况作为评价一个地区、部门或单位落实党风廉政建设责任制的重要依据，对因严重失职而导致发生腐败问题的单位负责人依纪依法追究责任。

**第四篇：项目建设推进工作机制**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*项目建设 推进工作机制

为进一步加强沟通协调，形成工作合力，及时解决\*\*\*\*\*\*\*\*项目建设中存在的困难和问题，按期完成各项工程建设任务，经指挥部研究，决定建立\*\*\*\*\*\*项目建设推进工作机制。具体如下：

一、工作台账制度

指挥部以台账促落实，形成责任明确、层层负责的工作体系，确保项目顺利推进，台账内容包括工作任务、责任单位、责任人、时间节点等。

（一）根据\*\*\*\*\*\*\*\*\*项目建设进度，指挥部制定出详细工作台账；

（二）市领导现场办公会议形成的临时事项、每次专题会议形成的决策事项，指挥部及时录入台账进行管理。

二、工作例会制度

（一）每日情况报告制度

1、指挥部各协调组每天组织召开一次碰头会，听取当天工作安排、交办任务完成情况及工作中存在的问题，及时解决工作推进中存在的困难和问题。

2、各协调组明确一名责任人负责上报每日情况，包括： 当天工作进度、次日工作安排、存在问题及建议等。

3、指挥部综合组负责收集、整理、汇总各协调组每日情况报送至领导小组各成员，对存在的问题或需要决策协调事项应及时提交相关会议研究。

（二）每周总结计划制度

1、指挥部各协调组每周组织召开一次总结会，梳理本周工作完成情况、制定下周工作计划并汇总工作中存在的问题和建议。

2、各协调组明确一名责任人负责上报本组总结，每周五12点前提交指挥部综合组。

3、指挥部综合组负责收集、整理、汇总各协调组每周情况，形成每周简报，报送至领导小组各成员。

（三）重大决策会议制度

1、对于项目建设过程中存在的重大需要协调解决的问题，由指挥长或指挥长委托的其他负责同志召集相关部门，召开专题会议协调解决。

2、决策协调事项包括：项目建设中遇到的资金划拨、项目招投标、重点目标或台账调整、临时应急问题等事项；需要多个单位或部门共同配合才能解决的事项；项目建设需要出台相关优惠政策、规定等。

3、决策协调会议工作流程：各协调组收集项目建设中需决策事项报综合组→综合组梳理汇总会议研究议题，制定会议 议程，报会议召集人审定→召集人负责召开决策协调会议，对所提事项进行联席研究，形成决策→指挥部综合组负责整理会议纪要，以督查通知的形式，交办相关责任单位限期办理→综合组督查落实情况并进行通报。

三、跟踪督导制度

1、督导内容主要为：工作台账完成情况和重大事项决策落实情况。

2、督导方式主要采取听取汇报、座谈了解、实地查看等方式进行。

3、督导人员由指挥部综合组抽调人员组成，督导结果及时予以通报。

二〇一四年六月十六日

推进\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*项目建设

奖惩制度

为加快\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*项目建设步伐，推动项目建设顺利进行，确保项目按期落地，本着激励先进、鞭策落后的原则，经指挥部研究，决定对项目建设指挥部各协调组实施奖惩制度，具体如下：

第一条 奖惩范围 1．指挥部各协调组。2．项目建设责任单位。第二条 奖惩依据 1．工作台账完成情况。

2．市领导批示和交办事项办理情况。第三条 奖励标准

1．完成一项工作台账，奖励相关协调组、单位500元； 2．完成市领导批示或交办事项，奖励相关协调组、单位300元；

3．受到市委、市政府主要领导批示表扬或市委、市政府发文表扬的，奖励相关协调组、单位500元。

第四条 惩罚标准

1．每有一项工作台账未按期完成的，处以相关协调组、单位500元罚款；

2．市主要领导批示或交办事项每未按期完成一项，处以相关协调组、单位300元罚款；

3．受到市委、市政府主要领导批示批评或市委、市政府发文通报批评的，处以相关协调组、单位500元罚款。

第五条 奖惩兑现

指挥部综合组负责每月汇总一次奖惩结果，其他协调组应及时提供奖励依据，对符合奖励条件的，由综合组报请指挥部指挥长审定，奖惩结果予以通报。

第六条 奖励资金来源

指挥部设立项目建设奖励专项资金，由市财政列支。第七条 其他

1．对奖惩事项有争议的，由指挥部综合组采用一事一议的办法确定。

2．受奖励单位可根据工作业绩将奖励资金分配给相关工作人员。

3．对弄虚作假骗取奖励资金的，除追回奖励资金外，由有关部门对相关责任人进行责任追究。

4.所有奖项不重复奖励，按奖励最高标准执行。第八条 本规定自发文之日起执行。第九条

本规定由指挥部综合组负责解释。

二〇一四年六月十六日

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*项目建设 指挥部规章制度 为加强\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*项目建设指挥部管理，优化办事程序，提高工作效率，树立良好的社会形象，特制定规章制度如下：

日常工作制度

1．指挥部实行24小时值班制，各协调组安排值班人员到岗到位，并保持值班电话24小时畅通。值班时间若有重大事情发生，应及时向本组分管领导汇报，由分管领导上报指挥部综合组，指挥部综合组向指挥部指挥长汇报。

2．指挥部工作人员按时上下班，做好签到、签退工作，如需请假，应提前做好临时交接工作。请假一天以上两天以内（含二天）报告各协调组领导，两天以上报告指挥部领导。

3．指挥部各协调组办公室卫生应做到每天打扫一次，保持室内环境整洁，工作人员应注意节水节电，防止水电事故发生。

文件运转、归档管理制度

凡指挥部印发的文件及资料都要统一归档，妥善保管，并做好安全保密工作。

1．指挥部文件由指挥部综合组负责起草和审核，经指挥部指挥长阅签后，报送市政府领导签发。

2．印发文件的原稿和文件，除市政府秘书科留存件外，各协调组应将文件报送综合组留存。3．指挥部文件统一由指挥部综合组负责发送。发件人应将文件内容、发送日期、部门、接件人等事项应登记清楚。

4．外来的文件由指挥部综合组各科专人负责签收，并分类登记。由指挥部主要领导提出处理意见后，签收人应于接件当日即按文件的要求报送市政府主要领导及有关部门，不得积压迟误，属急件的，应在接件后即时报送。

5．传阅文件由指挥部综合组专人负责收回，对领导批示的文件，指挥部综合组应及时组织传达和落实。

会议制度

指挥部的会议由常务副总指挥或受委托的领导召集，会议一般每周召开一次（根据实际情况决定），会议议题由综合组根据督导情况提出并报领导审阅。

1．会议议题

（1）传达上级有关文件和会议精神；

（2）汇报当前各项工作的落实情况和下步工作计划，对当前工作中未完成的事项要及时分析原因，找出差距，提出措施。

（3）协调解决工程建设、社会化服务保障、征地拆迁等日常工作中存在的问题；

（4）布置和分解指挥部近期的工作任务；（5）研究其他重要事项。2．会议程序及要求

（1）各组汇报本组当前阶段工作完成情况；（2）召集人布置本周工作任务；

（3）会议议题一般提前通知与会人员，与会人员要作好发言准备，提出问题，并提出解决问题的初步设想。对问题要 进行讨论研究，最后由召集人综合各方意见，形成决定。

（4）综合组具体负责有关会务工作，及时落实会议的准备工作，并做好会议记录。

（5）会议形成的决定，由各协调组、责任单位分管领导牵头，有关科室及责任人负责贯彻落实，指挥部综合组将对工作开展情况进行督促检查，并予以通报。

工作报告制度

1．各协调组每日碰头会后,指定专人负责将当日工作开展情况及需协调解决问题上报综合组。

2．每周例会期间：各协调组以书面形式向指挥部综合组报告本周任务完成情况和下周工作计划及需协调解决的问题。

重大事项通报制度

（一）通报内容

1.上级各部门召开的需指挥部主要领导参加的会议。2．要求及时贯彻落实的与项目建设有关的重大会议精神。3.指挥部制定目标任务、工作要点及重要工作部署。4.阻碍施工正常进行的紧急治安突发事件。5.领导机关交办、督办工作任务完成情况。(二)通报时间

应急重大突发事件，第一时间通报。其它工作事件24小时以内通报。

（三）责任追究

凡通报内容不能限时办结的、相关责任不能落实的、重大紧急情况造成严重后果的，要进行相关处罚或处理。

其 它

1．以上各项制度自印发之日起执行。2．各项制度由指挥部综合组负责解释。

3．指挥部综合组将不定期予以检查考核，相关检查考核情况同年终考核相结合，并根据指挥部奖惩办法予以奖惩。

**第五篇：人才工作机制**

中共常山县委人才工作领导小组办公室文件

常人才办〔2024〕2号

关于印发《县人才工作例会制度》和《县人才工作月报制度》的通知

县委人才工作领导小组各成员单位：

《县人才工作例会制度》和《县人才工作月报制度》已经领导同意，现印发给你们，请认真遵照执行。

附：

1、县人才工作例会制度

2、县人才工作月报制度

中共常山县委人才工作领导小组办公室

2024年3月18日

主题词：人才工作 制度 通知

抄送：县委，县人大、政府、政协党组，市委组织部

中共常山县委人才办 2024年3月18日印发

县人才工作例会制度

1、全县人才工作例会一般每季度召开1次。必要时，可根据实际情况随时召开。

2、会议议题由县委人才办结合某阶段人才工作重点确定，主要是总结交流上一季度人才工作开展情况，讨论研究下一阶段人才工作任务。

3、会议由县委人才办负责人召集主持。会议对象为县委人才工作领导小组成员单位分管领导，因工作需要也可邀请有关人员列席会议。

4、因特殊情况不能参加会议的成员应事先请假，得到同意后可委托有关人员参加。

5、各有关单位对每次讨论议题应提前作好调研，与会人员要在会上认真发表意见。

6、县委人才办负责做好会议记录、材料归档、有关文件起草等工作，并负责人才工作例会研究确定相关事项的督办。

县人才工作月报制度

1、全县人才工作情况实行一月一报制度，一般每月20日前上报。

2、人才工作情况报送对象为县委人才工作领导小组成员单位。

3、上报内容为本月人才工作开展情况及下月人才工作安排，重点包括开展重大活动、实施重大工程、招才引才、教育培训、政策制定等方面内容。

4、各报送单位要认真梳理每月人才工作开展情况，及时全面地按要求报送。

5、县委人才办每月初对各地各单位上报的相关情况进行整理汇总，并以书面形式通报相关单位

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！