# 省委组织部人才调研

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2024-08-12

*第一篇：省委组织部人才调研向省委组织部调研组的汇报（2024年7月12日）尊敬的各位领导：在兖矿集团深入贯彻落实全国人才工作会议精神，大力实施人才强企战略，推动企业跨越发展的关键时候，省委组织部各位领导莅临兖矿集团调研指导工作，充分体现了...*

**第一篇：省委组织部人才调研**

向省委组织部调研组的汇报

（2024年7月12日）

尊敬的各位领导：

在兖矿集团深入贯彻落实全国人才工作会议精神，大力实施人才强企战略，推动企业跨越发展的关键时候，省委组织部各位领导莅临兖矿集团调研指导工作，充分体现了对兖矿集团的关心、重视和支持，我代表兖矿集团表示热烈欢迎和衷心感谢！

前不久召开的全国人才工作会议，是在世界政治经济格局发生深刻变化，我国社会主义现代化建设在新的起点上向前迈进，人才工作面临新形势新任务的大背景下召开的一次重要会议。会议颁布实施的《国家中长期人才发展规划纲要》和胡锦涛总书记、温家宝总理所作的重要讲话，深刻阐述了新形势下加强人才工作的重大意义，提出了人才工作的一系列新思想、新理念、新要求，进一步明确了做好人才工作的总体思路、重点任务和政策措施，是指导我们做好人才工作的行动纲领，对于加快实施人才强国战略、实现全面建设小康社会的宏伟目标具有重大而深远的意义。

近年来，兖矿集团在省委省政府和省委组织部的正确领导下，紧紧围绕建设“主业突出、核心竞争力强、国际化企业集团”的目标，把人才工作摆在优先发展的战略位置，大力实施人才强企战略，促进了企业平稳较快发展，在安全生-1-

产、技术创新、煤炭资源开发、产业结构调整和国际化建设等方面创出新水平。

我们的做法是：

一、倡树“四种理念”营造人才工作氛围。人才问题是关系党和国家事业发展的重大问题，也是事关企业兴衰成败的重要因素。硬实力、软实力，归根到底要靠人才实力。自然资源终归是有限的，唯有人力资源才是永不枯竭的战略资源，人才优势是最需培育、最具潜力、最可依靠的优势。谁掌握了人才竞争这个关键，谁就能永续发展、长盛不衰。为此，我们大力倡导四种理念：“人力资源是第一资源，人才优势是最大优势”的理念，“以人才结构优化推动产业结构优化、以人才转型升级推动企业转型升级、以国际化人才推动国际化建设”的理念，“人岗相适、用当其时、人尽其才、才尽其用”的理念，“人人都是人才、人人都能成才”的理念，真正把人才战略作为企业的第一战略，做到谋划发展首先考虑人才保证、制定计划首先考虑人才需求，研究政策首先考虑人才导向、部署工作首先考虑人才措施。2024年以来，兖矿集团先后5次召开人才工作会议，制定实施人才工作规章制度26项，提高了人才工作科学化、制度化、规范化水平。

二、加快经营管理人才、高级技术人才、高技能人才三支人才队伍建设。一是着眼增强干事创业、加快发展能力，加强经营管理人才队伍建设。深化“四好”领导班子建设，加强学习培训和实践锻炼，努力造就一支具有现代经营理念的高素质经营管理人才队伍。先后组织20批305人到清华、复旦等高校脱产学习。在兖矿本部与南开大学联合举办EMBA班。适应企业国际化建设的要求，加大国际化人才引进和培养力度，在2024年成功收购澳思达煤矿之后，又于2024年把握危中之机成功收购菲利克斯公司。除委派少数管理人员外，大力推动人力资源属地化，不仅并实现了平稳交接、稳健运营，并且推进了兖矿人才国际化的进程。二是着眼提升技术研发创新和应用能力，加强专业技术人才队伍建设。完善企业技术创新体制和机制，发挥煤液化及煤化工国家重点实验室、国家级技术中心、水煤浆气化国家工程中心、博士后科研工作站等科研机构的平台优势，加强产学研联合，完善研发项目和资金合同管理制、首席科学家负责制和科技创新奖励制度，充分调动专业技术人才积极性和创造性，在煤炭、煤化工等领域培养了一批权威技术专家和高素质的创新型、应用型人才队伍。目前，集团公司拥有“泰山学者”岗位2个、享受国务院特殊津贴和有突出贡献的中青年专家29人，高中级专业技术人员6585人，占管理人员总数的42.79%。三是着眼提高岗位操作技能，加强高技能人才队伍建设。广泛开展创建学习型企业、争做知识型职工活动，通过技术比武、岗位练兵、劳动竞赛、小改小革等多种形式，鼓励职工立足岗位学业务、学技术、练本领、强技能，培育一支业务精湛、技术过硬的高技能人才队伍。集团公司年培训技能人才1.7万人次，现有山东省“首席技师”5人；高中级技术工人8874人，占工人总数的12.40%。被国家劳动和社会保障部命名为全国高技能人才培养示范基地，并获得全国技能人才培育突出贡献奖。

三、完善人才评价、选拔、激励、调配四个方面的工作机制。从企业实际出发，积极探索符合市场经济要求、有利于推动科学发展的人才工作新机制。一是坚持德才兼备原则，建立健全以业绩为重点，综合考虑品德、知识、能力等要素的人才评价体系。制定《四好领导班子考核评价标准》、《管理人员业绩考核评价办法》、《专业技术人员管理考核办法》等，对领导班子半年一考核、管理人员和专业技术人员实行一季一考核，年终总兑现。二是坚持公开、平等、竞争、择优的原则，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，建立健全有利于优秀人才脱颖而出的选拔任用机制。2024年以来，对58个副处级以上管理岗位实行公开竞聘，一般管理人员全面实行竞争上岗。三是坚持贡献与报酬挂钩的原则，建立健全鼓励创新、鼓励创造、鼓励奉献的分配与激励机制。制定《经营管理者薪酬管理办法》，将经营管理者收入与安全生产、经济指标、项目建设、重点工作完成情况等挂钩，严格考核兑现。每两年举办一次优秀技术技能人才评选活动，对评选出的优秀技术技能人才给予每月500—3000的技术津贴。同时，对市场营销、技术研发等关键岗位制定特殊考核激励政策。四是坚持企业统一调配与发挥市场机制对人才资源配置的基础性作用相结合，建立健全有利于走向生产一线、新建项目、省外项目的人才调配机制。适应集团公司建设贵州、新疆、陕西榆林、内蒙古鄂尔多斯和澳大利亚“五个资源开发基地”和鲁南、邹城、兖州“三个化工园区”的战略部署，制定《关于资源开发项目人力资源对口支援的意见》，鼓励各类人才到资源开发单位、新建单位、艰

苦岗位锻炼成长。2024年以来先后向贵州、陕西、新疆、内蒙和澳大利亚等外部开发单位输送优秀管理人员和专业技术技能人才351人，劳务输出677人，定向培养3456人，保证了集团公司快速发展对人才的需求。

四、抓好人才培养、引进、使用三个环节。一是多措并举，加大现有人才培养力度。把人才工作的重点放到现有人才的培养上，以“泰山学者”、煤炭行业“653”和“金蓝领”工程为载体，加强与高等院校、研究机构的合作，加强对各领域、各层次专业人才的培养。实施专业技术人员“素质提升工程”，采取“引进来”、“走出去”、联合办学、网上学校等多种形式，年培训专业技术人员3000多人次。目前公司拥有大学以上学历人员10994人，其中博士112人、硕士627人。二是多渠道抓好人才引进。建立健全人才、智力、项目相结合的引进机制，根据产业发展实际，打破常规，创新方式，重点引进一批煤化工、电解铝、金融、市场营销等专业急需人才。对一些高层次人才“不求所有、但求所用”，通过咨询、兼职、短期聘用、技术合作等方式，借脑引智。2024年以来，共招聘煤炭、化工、冶金等专业高校毕业生4760人。通过到科研院所招聘、开展项目合作等方式，引进煤化工专家14人、煤电铝专家25人。三是切实留住和用好人才。坚持尊重人才、关心人才、爱护人才，提高各类人才的工作、生活待遇和社会地位。对招聘来兖矿工作的家在外地的紧缺专业大学毕业生给予1至3万元安家费，对引进的电解铝、轻合金等高层次技术专家免费提供住房。拓宽专业技术人员成长通道，推行管理岗和技术岗分设，大学本科以上学历毕

业生，见习期满经考核合格直接安排到专业技术岗位。积极创造良好的工作生活环境，确保各类人才能够引得来、留得住、用得好。

虽然兖矿集团在创新人才工作机制，加强人才队伍建设方面做了一些工作，取得一定成绩，但与省委组织部的要求和先进企业相比，还存在一些问题和不足，特别是随着兖矿集团的快速发展，省外、海外煤炭资源综合开发的快速推进，人才数量不足、人才结构不够合理的问题日益显现，人才工作机制需要进一步完善。我们将深入贯彻落实全国人才工作会议精神，在省委省政府和省委组织部的正确领导下，解放思想，更新观念，创新思路、机制和办法，深入实施人才强企战略，加快建设主业突出、核心竞争力强、国际化的企业集团，为实现富民强省新跨越作贡献。重点抓好四个方面的工作：

1．认真研究制定企业人才工作规划。与当前正在研究制定的《兖矿集团“十二五”发展规划及“十三五”远景规划》相衔接，瞄准2024年建成亿吨级煤炭企业集团和国内一流的煤化工产业基地、铝型材基地、机电城套装备制造基地的目标，研究编制《兖矿集团人才工作规划》。切实把人才工作摆在优先发展的战略位置，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，为企业跨越发展提供坚实的人才保证。

2．坚持改革创新，完善人才工作机制。认真落实“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的人才工作指导方针，用战略的思维、宽广的视野和

完善的政策推动人才工作。结合企业管控体系建设，把党管干部原则与落实经营管理者用人权结合起来，完善人才管理体制。从培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等方面，构建充满活力、富有效率、更加开放的人才工作机制。大力营造尊重人才、见贤思齐的舆论环境，鼓励创新、容许失误的工作环境，待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境，不拘一格选拔人才，立足实践锻炼培养人才，统筹开发国内国际两种人才资源。

3．突出工作重点，抓好三支人才队伍建设。实施“个十百千”人才建设工程，利用3-5年，建好2-4个泰山学者岗位，在不同领域引进和培养10名急需和紧缺创新型领军人才，培养200名国际化经营管理人才和掌握核心技术、创新型的专家型拔尖人才，公司级优秀技术技能人才突破1000名，建立集团公司千名高层次人才信息库，努力培养一支数量充足、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍。

4．完善领导干部选拔任用制度，提高选人用人公信度。认真落实党政领导干部选拔任用工作《责任追究办法》等四项监督制度，结合企业实际，完善配套工作制度和措施，规范用人行为，接受用人监督。坚持公开、平等、竞争、择优原则，总结近年来开展领导干部竞聘上岗的做法，加大竞争性选拔干部力度，提高选人用人公信度。

**第二篇：省委组织部调研安排2月2日**

省委组织部领导来陕县调研工作方案

一、调研时间：2月2日下午

二、路线安排：

灵宝（2:30）——县领导在路口迎接（2:50）——张汴乡曲村（3:20）——张汴乡北营村（4:00）——原店镇郭家村（5:00）——金泉宾馆召开座谈会（5:40；人员：牛兰英，市直单位负责人4名，县直单位负责人程明波、李建通，乡镇党委书记张坤士、李建龙、苏万军）。

座谈会后，在金泉宾馆就餐。

三、具体要求

1、县直工委督促迎检村县直科级干部及早与各自联系户沟通；各乡镇做好督促迎检村乡镇机关干部（第一书记）与各自联系户沟通，确定迎检户及路线（看4户，备6户）。乡镇党委书记、村支部书记、联系单位负责人在点上等候；

2、提前做好迎检户工作，确保对答语气顺畅，条理清楚；

3、做好迎检村及农户的环境卫生及稳维工作；

4、每名参会人员准备10分钟以内发言材料。乡镇主要汇报如何组织开展活动（由组织部把关）；县直联系单位主要谈如何联系农户，特别是如何围绕“大宣传、大走访、大调研、大服务”开展工作（由县直工委把关）。

陕县县委组织部

2024年2月1日

**第三篇：省委组织部调研工作汇报(定)**

总寨镇基层组织建设工作汇报

（2024年7 月8日）

各位领导：

首先我代表镇党委对省委组织部调研组各位领导莅临我镇调研指导工作表示热烈的欢迎！下面，就我镇基层组织建设工作情况汇报如下：

总寨镇辖9个村、1个街道办事处，57个村民小组，共有5500多户近2万人，耕地面积6万亩，总面积约155平方公里。镇党委下设1个党总支，18个党支部，共有党员875名，其中农民党员767名。2024年，全镇经济总收入达到5.48亿元，农民人均纯收入达到7933元。

2024年，我镇党建工作坚持以党的十七届六中全会精神为指导，深入贯彻落实省市区基层组织建设会议精神，紧紧围绕“五镇”发展目标，以深入开展“基层组织建设年”活动为主线，持续推进“创先争优”活动和实施党员先锋结对帮扶行动，全面推行党员承诺制，大力实施先锋工程；全面推行“四议两公开”和“文建明”工作法，不断加强自身建设，不断提高党建工作水平，不断增强基层组织的创造力、凝聚力和战斗力，为推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐提供了坚强的组织保证。

一、统筹谋划，切实加强基层党组织建设

围绕“抓班子、带队伍、树形象、争一流”的党建工作思路，全面落实基层党建工作各项任务。一是深入推进创先争优活动。聚集人力、财力、物力，集中建设了三奇堡村党总支、西店村党支部、戈壁绿丰合作社党支部等硬件完善、软件规范、特色鲜明、成效显著的基层党建示范点，在全区

党建观摩考评中位居前列，工作成效得到了区委的肯定。单闸村党支部、敬老院党支部被评为市级创先争优先进基层党组织，罗奎、谢志玉等同志被评为市级先进个人，党建工作的影响力不断扩大，党员和党组织的先锋引领作用进一步凸显。二是深入开展基层组织建设年活动。科学界定全镇党组织等次，分类定级先进党组织13个，一般党组织4个，后进党组织1个。按照巩固先进、提升一般、转化后进的要求，为每个党组织量身定制升级晋档方案，建立工作台账，明确提升的目标、责任和措施，加大党组织带头人教育培训，健全完善工作运行机制，全面开展了对标赶超、晋位升级活动，狠抓整顿转化措施，后进村整治效果明显。三是大力实施“先锋带富”工程。立足全镇跨越发展大局，以助推国家级现代农业示范园区建设为重点，科学设计载体，组织开展“三强三争促发展”活动，探索园区带动式等党组织发挥作用模式，建立和规范行业、产业、企业党支部7个、党小组22个，建成先锋村6个、先锋基地3个，培育先锋党员示范棚7个、先锋党员示范岗9个、先锋党员示范岗3个、党员先锋岗150个。四是深入开展党员亮身份活动。推行一卡式管理，镇党委统一制作党员管理卡，各党组织与党员签订党员星级目标管理责任书，按照党员履行义务、发挥作用、创先争优、移风易俗、践行承诺五个方面，设履职星、先锋星、创优星、新风星、践诺星五星，实行星级和百分双考核。采取“五步承诺法”，坚持“实、细、小”的原则，全镇各级党组织和广大党员共做出承诺1765项，党组织和党员承诺率分别达100%和93%，争创五星党员260名。五是积极开展先锋结对帮扶活动。积极发挥党组织和党员在“联村联户、为民富民”行动中的组织引领和先锋模范作用，采取“1+1”、“ 1+N”的方式，推动全镇9个农村党组织与14个城市党组织结对共建谋发展，98名农民党员与城市党员牵手连心同进步，328名有帮带能力的农民党员与农民群众携手共进促增收，动员

4家组织强、效益好的驻镇企业与帮扶力量相对薄弱的村党组织结对共建同提高，帮助制定发展计划160余条，帮扶资金物资10余万元，帮助群众解决难题35件。六是严格落实党风廉政责任制。建立健全了党风廉政建设分层管理责任制，形成一级抓一级、正职抓副职、副职抓部门、层层抓落实的管理机制。强化干部廉洁自律教育，进一步完善了廉政风险预警机制，扎实开展廉政文化进农村（家庭）活动，新建廉政文化示范点1个。进一步深化党务、政务、村务公开，创建党务公开示范点1个，公开面均达到100%。深入开展效能风暴行动，大力倡导“快节奏、高效率、盯住干、马上办”的工作作风，严格落实《廉政准则》，认真执行廉洁自律的各项规定，党员干部中没有出现一例违纪违法问题，镇党委被市委评为党风廉政建设先进集体。七是认真开展建党91周年庆祝活动。隆重召开了创先争优暨庆祝建党91周年总结表彰大会，表彰了三奇堡村党总支等5个先进基层党组织、盛学信等5名优秀党务工作者、曹军国等21名优秀共产党员、陈学刚等4名优秀党建指导员（联络员）。组织开展了省十二次党代会精神宣讲、走出总寨看发展观摩考察、走访慰问贫困党员、党史政策法规知识竞赛、灾后重建主题党日活动等12项系列活动。在营造喜庆热烈氛围的同时，激发了广大党员干部开拓进取、建功立业的热情，推动了全镇各项重点工作任务的落实

二、靠实责任，扎实开展基层组织建设年活动

一是强化活动的组织保障。年初根据区委“基层组织建设年”活动部署，镇党委及时召开动员大会，对基层组织建设年活动进行安排部署，镇上成立了基层组织建设年活动领导小组，制定下发了活动实施方案，编制了活动流程图和推进表，细化了目标任务。抽调2名干部组成办公室，具体负责全镇的活动开展。同时，抽调15名大学生村官和年青干部担任各（党）支部活动开展联络员，指导协助各支部的活

动开展工作，并采取悬挂横幅、张贴标语、制作灯箱广告牌、办学习园地等形式，广泛宣传开展基层组织建设年活动的重要意义、目标任务和具体要求，营造了浓厚的氛围。在此基础上，镇上建立了科级领导包抓联系点制度，副科级以上领导每人分别包挂1-2个党支部联系指导基层组织建设年活动工作开展。按照“一项重点工作、一个领导小组、一个实施方案、一个目标要求、一套奖惩措施”的要求，明确了领导、部门和各党(总)支部的基层组织建设年工作任务，坚持把党建工作与经济工作同安排、同部署、同落实，健全完善了定期观摩和评比、问责、经费保障等多项制度，形成了党委统一领导、部门齐抓共管、一级抓一级、层层抓落实的活动开展机制。

二是强化分类定级对标赶超。我们把摸清党组织底数、掌握党员状况作为扎实推进“分类定级，升级晋档”工作的前提和保证，采取召开会议、走访、问卷、座谈、测评等方式，对全镇党组织进行了专题调研，重点掌握班子结构、制度建设、活动开展、党员队伍结构、作用发挥、群众评议等方面的具体内容，切实摸清党组织基本情况，找出存在问题，剖析深层次原因，掌握了详情。在此基础上，我们分领域从党组织带头人、工作思路、工作制度、活动阵地、保障机制、工作业绩、群众反映等七个方面细化分类标准，采取党组织自评、党员群众测评、综合分析议评、上级组织审评、公示结果定评的“五评”程序，先后对18个党组织进行了科学分类定级，全镇共确定先进党组织13个，占73%，一般党组织4个，占22%，后进党组织1个，占5%。同时，按照后进党组织实现整顿转化赶先进，一般党组织找准自身优势和存在的薄弱环节比学赶超创先进，先进党组织创新特色求新突破的要求，为每个党组织量身定制升级晋档方案，建立工作台账，明确提升转化的目标、责任和措施，制定详尽推进计划，全力推进对标赶超，升级晋档工作。

三是强化后进党组织整改措施。针对确定的后进党组织店闸村党支部，我们把重点集中在整改转化上，通过查找问题，深入分析原因，制定了详细具体的整改措施，上下联动，狠抓落实，全力推进整顿转化。一是强化班子建设，针对店闸村班子战斗力不高、执行力不强，党组织书记求稳怕乱、打不开工作局面的现状，镇党委通过进一步的调查研究，对店闸村班子进行了调整，撤换了店闸村党支部书记。任命工作能力强、基层经验丰富、敢于开拓创新的原单闸村党支部书记、现任镇林业站站长柴建英同志担任店闸村党支部书记，原店闸村党支部书记降为副书记，选优配强了党组织带头人，切实强化了班子建设，形成了推动工作的强大动力。二是理清发展思路。针对店闸村发展思路不清、支柱产业不强、基础设施落后的问题，村党支部结合“联村联户，为民富民”行动，通过调查研究、召开座谈会等形式，确定了“创新工作思路，强化基础设施、优化产业结构、发展高效制种”发展思路。村党支部积极与多家制种公司衔接联系，引进了经营规范、实力雄厚的制种公司2家，全村制种面积达到2500多亩，有效地促进了农民增收；在无村级积累的情况，采取发动群众捐款、向上争取等多种形式，先后筹集3万元，完成了店闸村主干道的路面维修工作，启动了二、四、八组沙石路面铺垫工程，基础设施得到改善。三是加强党员队伍建设。拓宽店闸村党员干部的视野，增强他们致富带富本领，充分利用现代远程教育网络、农民素质教育工程、党校培训班等平台，强化技术技能，丰富理论知识，不断提高党员干部创业致富的能力和综合素质。目前，举办培训班6期，培训党员干部600人次。同时，加大了后备干部和中青党员的培养力度，培养致富带富能力强、热衷村级事务管理的后备干部5名，吸纳3名外出返乡务工青年、35岁以下高中以上文化程度的农民为预备党员，增强了干事创业的后劲，优化了党员队伍结构。四是健全完善制度。对党员“三会一课”、党员目标管理、党员活动、民主评议等项制度进行了修订完善，重点落实了党务、政务、财务公开、村民代表议事、“四议两公开”等制度，强化了按规定办事、按制度管人，增加了工作的透明度，切实提高了村级事务规范化管理水平。五是用好党组织活动阵地。积极筹措资金，严格按照“七有”标准进行完善，提升了店闸村党组织活动阵地软硬件标准。更换上墙牌五块、购置投影、幕布等电教器材一套、订阅党建学习读物12份，整治了活动阵地四周的卫生死角，门前栽植常青树10棵。在此基础上，结合“先锋结对帮扶” 活动，积极与结对的城市党组织区文化馆党支部联系对接，争取了18台电脑，架设了网线，建成了农民信息服务中心，增加了农家书屋藏书量近千册，一并由专人管理，全天14小时免费开放，供党员群众开阔眼界、提升素质、查阅致富信息和学习农业科技知识。

三、存在的不足

我镇今年以来的党建整体工作取得了良好成绩，特别对基层组织建设年活动高度重视，扎实推进，形成了显著的工作成效，但是，随着活动的深入，也反映出一些不足：

一是我镇个别党组织重视程度不够，党组织书记投入精力不足，制约了活动的开展效果。

二是与中心工作贴的不够紧密，载体缺乏亮点，工作成效还不够明显。

三是党员队伍带头作用不明显的问题仍然存在。

四是部分村由于村级集体经济薄弱，党组织活动经费不足，村组干部整体来看工资待遇较低，影响了干部队伍的稳定，制约了工作的开展。

四、下一步工作打算

我镇将根据中央和省市区的要求，进一步加大工作力度，强化措施办法，力争抓好全镇各级党组织整改提高和基层组织建设年各项工作任务，重点做好以下几方面的工作：

一是抓书记，强班子，拓宽选育渠道。进一步选优配强基层党组织领导班子，特别是党（总）支部书记。对群众满意度低的基层党组织及时进行调整，强化村干部的学习，努力提高驾驭农村经济发展的能力和水平。加大后备干部的培养力度，把“双强”型人才作为重点培养对象。积极培养优秀青年农民入党，壮大党员队伍，下大力气解决好后备人才缺乏的问题。

二是抓发展，明思路，解决发展困难。引导群众转变思想观念，理清发展思路，加快经济结构的战略性调整，加快发展集体经济和各种所有制经济，努力提高农民收入。指导后进村店闸村找准农民经济发展不快、农民增收缓慢的问题，从实际出发，因地制宜，制定切实可行的整改措施，解决好群众所反映的重点和难点问题。

三是抓管理，强制度，规范工作程序。不断健全管理制度，重点在建立健全党支部和党员大会制度、民主议事和决策制度、民主生活会制度、民主评议党员干部制度、村务公开和民主管理等制度上下功夫，使村级组织的各项工作进一步走上规范化、制度化的管理轨道。

四是抓典型，强引领，提高队伍素质。进一步深入开展“先锋带富”活动、“先锋结对帮扶”活动和“党员亮身份”活动，同时，利用党员干部培训实践基地、党员综合活动室、现代远程教育等培训资源，有针对性地对党员进行教育培训，切实提高党员的“双带”本领，真正发挥出党员的先锋骨干和示范带动作用。

**第四篇：经省委组织部**

经省委组织部、省人事厅批准，山东省滕州监狱面向社会公开招考人民警

察（公务员）7名。根据《中华人民共和国公务员法》的有关规定和山东省委组织部、省人事厅、省司法厅关于录用公务员的要求，现将2024年山东省滕州监

狱招考人民警察(公务员)的有关事项公告如下：

一、招考对象和条件

（一）招考对象

报考山东省滕州监狱的必须具备大学本科毕业以上文化程度，具有山东常

住户口(2024年全日制普通高等院校应届本科以上毕业生户口不限)。

（二）报考条件

除省委组织部、省人事厅规定的条件外，报考山东省滕州监狱人民警察（公

务员）还应符合下列条件:

1、身体健康，体形端正，非特体，面部无明显特征、缺陷，无残疾，无口

吃，无重听，无色觉异常，无纹身，无重度扁平足；

2、裸眼视力4.8（旧标准0.6）以上，或者裸眼视力均在4.6（旧标准0.4）

以上且矫正视力5.0（旧标准1.0）以上；

3、男性身高不低于1.70米、体重不低于50公斤,女性身高不低于1.60

米，体重不低于45公斤；

4、年龄在18周岁至30周岁之间(1976年3月1日至1988年3月31日期

间出生)；

5、具备招考职位所需的学历、专业、性别要求和其他资格条件。

凡有下列情形之一的不得报考：

1、受过刑事处罚、劳动教养或少年管教的；

2、受过党(团)纪、政纪、校（院）纪处分的；

3、有犯罪嫌疑尚未查清的；

4、曾被辞退或者开除公职的；

5、道德败坏，有流氓、偷窃等不良行为的；

6、直系血亲和对本人有重大影响的旁系血亲中有被判处死刑或者正在服

刑，或在境内外从事颠覆我国政权活动的；

7、其他不适宜担任人民警察的。

已具备公务员身份的人员（不含选调生）不能报考；与滕州监狱在职公务

员有应回避关系的不能报考。定向、委培应届毕业生报考须征得委培单位同意。

中小学教师报考须经县以上教育行政主管部门同意。

二、报名与资格审查

（一）报名

报考山东省滕州监狱采取统一时间、网上报名、网上确认、现场认定的方

式进行。

报名时间：2024年4月19日－23日。

查询时间：2024年4月20日－25日。

报名网址：（枣庄人事考试信息网）。

身体初检、现场认定时间：2024年4月24日－26日。

身体初检、现场认定地点：枣庄市鲁南人才市场(枣庄市市中区光明东路19号）

1、网上报名具体办法：

（1）报考人员登陆枣庄人事考试信息网，如实填写、提交相关个人报考信息资料，并上传本人一寸免冠正面照片。每人限报一个部门或职位，报考人员在资格初审确认前多次登陆填交报考信息的，后一次填报自动替换前一次填报信息。报名资格一经滕州监狱初审确认，不能更改。

（2）滕州监狱在报名期间正常工作时间内，在网上查看本单位的报名情况，根据报考人员提交的信息资料，对前一天的报考人员进行资格初审，并在网上公布初审确认结果；如果在2个工作日内（不含报名当天），未对报考人员信息进行处理，则视为确认。网上报名期间，滕州监狱指定专人负责初审工作，节假日不休息。

（3）报考人员在网上提交报考信息后，可在第二天至查询时间截止之日前登陆网站，查询报名资格初审结果。通过资格初审的报考人员，登陆枣庄人事考试信息网，下载打印《枣庄市机关录用公务员报名登记表》和《报考公务员诚信承诺书》，并在规定时间内按要求到指定地点办理身体初检、现场认定手续。

2．身体初检、现场认定的具体程序：

（1）参加身体初检、现场认定的人员必须通过滕州监狱网上初审确认。

（2）提供本人报名序号。

（3）提供本人的身份证、《枣庄市机关录用公务员报名登记表》、亲笔签名的《报考公务员诚信承诺书》。

（4）身体初检合格后，方可进行现场认定。身体初检、现场认定由枣庄市组织人事部门会同滕州监狱组织实施。

（5）经身体初检合格、现场认定无误的，缴纳报名考务费每人每科40元(按省委组织部、省人事厅规定的免收报名费考务费的除外，下同)。

（6）下载准考证。报考人员现场认定后，于5月8日－5月13日登录枣庄人事考试信息网（）打印准考证。

（7）报考人员身体初检、现场认定手续, 不得由他人代办。报名资格一经认定，不能更改。逾期不到现场办理认定手续的，视作放弃。

（二）资格审查

对报考人员的资格审查贯穿整个考录工作全过程。滕州监狱对进入面试的人员进行资格复审，时间为：6月2日－6月3日。地点：山东省滕州监狱(滕州市姜屯镇：滕州市汽车总站乘5路车到滕州监狱机关院下车)。

进入面试的人员，在面试人员名单确定以后，需向报考单位提交本人1寸近期同底版免冠照片2张和相关证明材料。在职人员须提交单位同意报考介绍信

(内容应包括考生姓名、参加工作或从业时间、本人现身份、同意报考公务员)、国家承认的学历证明、身份证、户口簿等材料。单位介绍信应由具有人事管理权限的部门出具；报考人员系中小学教师的，还须经县级以上教育行政部门同意；属于人事代理形式管理的人员，由现工作单位和人事代理部门共同出具。

报考人员系应届毕业生的，应提交身份证、学校毕业生就业主管机构同意报考的证明材料和学校教务部门出具的学历证明。

报考职位有其他要求的，均须提交相应的证明材料。

取得面试资格的报考人员在面试前2天仍未向招考单位提交有关材料的，则视为弃权。经审查不具备报考条件的(包括非应届毕业生面试资格审查时不能提供国家承认的学历证书的)，报市人事局批准后，取消其面试资格。因弃权或取消资格造成的空缺，按笔试成绩依次递补。

按照中央和国家有关规定，由我省选派参加大学生志愿服务西部计划及到农村、社区服务的毕业生，服务期满2年、考核合格报考公务员的，笔试成绩加4分。符合加分条件的报考人员现场认定时，除出具当年毕业生就业主管机构签发到西部或农村、社区工作的报到证外，参加大学生志愿服务西部计划的毕业生要出具团省委考核认定的证明材料，选派到农村、社区服务的毕业生要出具县以上党委政府组织人事部门考核认定的证明材料。符合加分条件的报考人员，由滕州监狱在进行现场认定时初审，将有关材料汇总后报省委组织部、省人事厅确认，在网上进行公示无异议后实施加分。

三、考试内容和方法

考试内容为笔试和面试。

（一）笔试

笔试科目为申论、行政职业能力测验。全省统一命题、统一考试、统一评分标准，省和市分别阅卷。

笔试时间为5月14日。

上午8：00－11：00申论

下午2：30－4：OO行政职业能力测验

考点、考场见准考证。笔试结束后，按申论占60％、行政职业能力测验占40％的比例，采用百分制计算报考人员的笔试成绩。在省委组织部、省人事厅确定的省直机关笔试合格分数线内，根据报考人员笔试成绩，由高分到低分依次确定进入面试的人员。面试人数按以下比例确定：相同职位录用人数在10人以下的，按1:3的比例；10人(含)以上的，按1:2的比例(其中录用计划为10-13人的，进入面试人员统一确定为28人)。普通管理职位招考的，按部门确定进入面试人员；笔试成绩合格人数达不到计划录用比例的部门和职位，按实有合格人数确定进入面试人员。笔试成绩张榜公布。

（二）面试

面试时间为6月6日－7日。

上午8：00－12：00

下午2：00－ 6：00

面试采取结构化面试方法，主要测评应试人员担任监狱机关人民警察所必备的综合分析能力、组织协调能力、反应应变能力、言语表达能力和举止仪表等方面的基本素质和能力。面试采用百分制计分，面试试题分为通用和体现部门职业特点两部分，前者所占比例为70％左右，由省人事厅统一命制；后者所占比例为30%左右，由省人事厅、司法厅统一命制。每个报考人员的面试时间，一般不超过30分钟。

面试由枣庄市组织人事部门会同滕州监狱组织。面试具体地点、时间、注意事项等，由招考单位通知考生，向考生发面试通知书。面试时，考生须持笔试准考证、身份证、面试通知书等证件，交面试考务费70元。

面试结束后，按笔试、面试成绩各占50％的比例，采用百分制计算报考人员考试总成绩。笔试成绩、面试成绩、考试总成绩均计算到小数点后两位数，尾数四舍五入。面试人员考试总成绩由市组织人事部门张榜公布。

四、考核政审与体检

报考山东省滕州监狱人员的体检、政审工作在枣庄市组织人事部门的指导下，由滕州监狱组织实施。

根据考试总成绩，确定进入考核范围的人员，按计划录用人数由高分到低分依次等额对报考人员进行考核、体检，考核内容包括德、能、勤、绩和应回避等全面情况。如1个录用计划中出现2名应考人员的考试总成绩相同，则按笔试成绩由高分到低分确定考核人选。对考核合格人员，按照人事部、卫生部印发的《公务员录用体检通用标准(试行)》和招考条件中规定的人民警察身体要求，到市级以上综合医院或组织人事部门指定医院进行体检。如考核、体检均合格，则不再对其他进入考核范围的人员进行考核、体检。对考核体检不合格人员造成的空缺，须经省委组织部、省人事厅批准，从其他进入考核范围的人员中依次递补。

五、录用与管理

经考核政审和体检合格，拟录用为监狱机关人民警察（公务员）的人员，由滕州监狱提出录用意见，填写《公务员(监狱劳教人民警察)录用审批表》，上报省监狱管理局，经省司法厅审核后，报省人事厅审批。对拟录用的监狱机关人民警察（公务员)，实行社会公示制度，公示期为7天。经批准录用的人员，由审批机关颁发《录用通知书》，凭《录用通知书》办理调动、派遣手续。

新录用人员，试用期为一年。试用期间，发给试用期工资。试用期满考核合格的，可正式任职，并根据确定的职务和级别确定其工资，并凭《公务员(监狱劳教人民警察)录用审批表》及其他相关材料评授警衔，享受监狱劳教人民警察的待遇；试用期满考核不合格的，取消录用资格。

新录用的监狱人民警察，按规定进行为期不少于3个月的上岗前培训，培训工作由省司法厅统一组织。培训期满考试成绩不合格者，自费参加下一期培训，期满考试仍不合格者，取消录用资格。

本简章未尽事宜，按照省委组织部、省人事厅鲁人发[2024]8号和省人事厅、省

司法厅鲁人办发〔2024〕66号文件有关规定执行。

附：2024年滕州监狱招考人民警察（公务员）录用计划及招考职位

中共枣庄市委组织部枣 庄 市 人 事局山东省滕州监狱二00六年四月十四日

**第五篇：省委组织部经验交流材料**

创新举措 强化监督

不断提高选人用人公信度

近年来，省地税局积极适应新形势新任务的需要，突出重点，完善机制，创新举措，不断加强干部选拔任用监督，努力提高选人用人公信度，大力营造风清气正的选人用人环境，切实为发挥税收职能、服务科学发展提供坚强的组织保障。我们的主要做法是：

一、着眼预防抓教育，切实增强选人用人纪律意识

以学习强化预防。围绕领导干部熟悉、人事干部精通、广大干部知晓，开展大学习、大宣传。去年省局党组先后2次召开中心组学习会，集中学习中央及省委关于2024-2024年深化干部人事制度改革、从严管理干部等方面的法规文件。全系统各级地税党组中心组召开专题学习会近200余次。四项监督制度出台后，省局组织举办了各市地税局分管干部人事工作的负责同志，市、县地税局干部人事部门主要负责人以及市局业务骨干共130余人参加的专题培训班。全系统深入开展干部选拔任用政策法规集中教育宣传活动，共寄送学习函300余份、开展专题讲座20余次、自我测试1000余人次、印发资料2024余份。

以警示强化预防。坚持以案施教、以案警示、以案明纪，注重用选人用人的反面典型及时提醒、警示和约束领导干部。去年以来，省局将《关于严厉整治干部选拔任用工作中

行贿受贿行为的通知》、《关于12起违规违纪用人典型案件的通报》和《关于对徐社新、张松坚案件中涉及在干部选拔任用工作中行贿受贿人员处理情况的通报》作为警示教材，印发系统副处级以上干部。组织各市地税局对2024年以来的选人用人违法违纪案件进行通报，通过开展警示教育，防范选人用人上不正之风问题的发生。

以提醒强化预防。每次干部考察、考核民主推荐测评前，要求负责动员的人员必须在会上强调推荐纪律，使与会人员知晓纪律要求及拉票行为应当承担的后果，严格遵守干部人事纪律，自觉抵制拉票行为。通过组织提醒，让符合推荐条件的干部不敢去拉，参加推荐的干部不愿被拉。同时，实行干部考察预告制，将考察任务、考察组的人员组成以及联系方式在一定范围内进行公告，受理有关对考察对象的来信来电及对考察工作的建议意见，接受社会各方面的监督。

二、深化改革抓源头，不断完善选人用人机制

抓干部任用规范化。出台《安徽省地税系统领导干部选拔任用工作施行办法》，细化“民主推荐、组织考察、酝酿讨论、依法任用”操作程序，坚持“六个严格”，即严格征求纪检监察部门意见、严格干部考察工作、严格审查干部的基本情况特别是干部的“三龄两历”、严格干部任职有关手续、严格举报问题的调查核实，严格防止干部带病提拔，真正做到出以公心，维护公正，主持公道，提高公信。

抓干部转任制度化。制定《安徽省地方税务系统人员轮

岗交流暂行办法》，对市、县地税局机关内设机构以及直属、派出机构负责人、税收管理员、稽查人员以及人事、监察、财务部门负责人轮岗交流作出规定。全系统大力开展干部在上下级之间、部门之间、机关与基层之间交流轮岗，每年交流轮岗面均保持在20%以上。去年上半年，省局结构机构改革，加大领导干部轮岗交流工作力度，对21名处级领导干部进行了调整交流。“十一五”以来，开展干部轮岗交流167次，交流轮岗6258人。

抓竞争性选拔常态化。出台《安徽省地税系统领导干部竞争上岗实施办法》，对系统竞争上岗工作程序和纪律要求作出统一规定，各市地税局科级领导干部职位出现空缺，原则上都通过竞争上岗方式产生。“十一五”期间，全系统17名处级、240名科级干部通过竞争上岗走上领导岗位。特别是去年，省局党组“自我革命”，打破选人用人权力过于集中、缺乏透明度的做法，探索多种形式的竞争性选拔干部方式，全年选拔任用35名处级干部，均实行差额推荐、差额考察、差额酝酿和差额票决这“四个差额”，优中选优。

三、创新举措抓重点，持续提升选人用人水平

规范“一把手”用人权。在全系统推行党组书记末位发言制度，讨论决定干部任免时由与会人员逐个发表明确意见，党组书记最后发言，将“一把手”的选人用人权最大限度地释放，充分发挥党内民主，把干部选拔任晒在“阳光”下。与此同时，先后出台了加强党组自身建设、领导班子和

领导干部作风建设等意见，认真执行领导干部报告个人有关事项制度、经济责任审计制度，加强对领导干部用人、用财等决策行为的规范，真正把干部管住管好，使领导干部少出问题、不出问题，有效防范用人上的不正之风。

实行干部选任工作全程记实。全程写实，提拔任用干部一人一表，如实记录干部基本情况、选拔任用工作程序和重要情况，涵盖动议到任职的每个环节、程序和步骤。突出重点，建立干部选拔任用文书档案，把干部选拔任用的关键环节和用人上不正之风的易发点，作为重要情况予以记录。明确责任，根据干部选拔任用工作的责任分工，分别指定专人填写、专人审核，将记实责任落实到人，确保干部选拔任用工作有“帐”可查。2024年全年共整理干部记实材料900余份，创建35名新提拔处级干部档案，为有效监督干部选拔任用工作提供依据。

推行干部工作日志制度。全系统实行工作日志制度，干部个人进行工作记实，记实内容主要包括工作内容、工作结果、取得成效等，重点记录个人职责范围内的重要工作、特色工作、亮点工作、创新性工作、阶段性重点工作等。各级人事、征管部门采取定期或不定期查阅、了解干部工作实绩等多种方式，了解记实情况，确保记实内容客观、真实，工作记实评价结果作为干部任用的重要依据。

四、健全机制抓长效，深入整治选人用人上不正之风 拓宽监督渠道。通过省地税局网站和举报电话，公开受

理干部选拔任用问题举报，对反映问题情节比较具体、线索比较清楚，要求在15日之内办结。坚持“四个注重”，即注重在日常信访举报中、在干部考察中、在考核中、在人事干部中收集信息。同时，完善联席会议制度，适时召开由组织、人事、纪检监察等部门参加的干部监督联席会议，通报有关监督情况，加强对干部的监督。

健全制度建设。去年以来，省局党组广泛征求基层地税部门和干部意见，结合实际，先后制定了干部提任前征求纪检监察部门（机关）意见、干部选拔任用有关事项报告办法、省局管理干部报告个人有关事项办法、干部考察考核十二不准纪律规定、严禁干部拉票行为若干规定等7项制度，进一步完善了干部选任和监督机制，使干部选任工作更加规范、透明，得到了干部职工的普遍认可。

强化考核检查。每年派出检查考核组，结合市局领导班子和处级干部考核、税收执法综合督查、领导班子和领导干部党风廉政建设责任制考核，对全省17市地税局干部选拔任用工作进行集中检查。特别是去年以来，先后在全系统组织开展反映选人用人问题专项治理活动，对系统近年来受理存查的信访举报件进行全面梳理，提出具体处理意见。并结合考核开展全面实施“一报告两评议”，对17个市地税局党组选人用人情况实行民主评议。

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！