# 人大对市人事局进行评议的情况报告

来源：网络 作者：春暖花香 更新时间：2024-10-10

*主任、各位副主任、秘书长：　 根据市人大一届五次会议工作报告要求和市人大常委会年初工作安排，市人大常委会12月5日开始组织市人大代表和内司委委员对市人事局进行了述职评议。现将此次评议情况向市人大常委会汇报：一、对市人事局和市人事局局长全年工...*

主任、各位副主任、秘书长：

　 根据市人大一届五次会议工作报告要求和市人大常委会年初工作安排，市人大常委会12月5日开始组织市人大代表和内司委委员对市人事局进行了述职评议。现将此次评议情况向市人大常委会汇报：

一、对市人事局和市人事局局长全年工作的评价

（一）围绕实施人才战略，进一步加大了人才资源的开发力度

1、推进人才市场建设，充分发挥人才中心的服务功能。人事局经过多方面的筹集资金于今年4月25日建成了绥化市人才中心并投入使用。人才中心在每月的

8、

1

8、28日为求职者和用人单位举办人才招聘洽谈会。到今年年底，人才中心已累计举办人才交流会38次，接待用人单位195个，求职人员2024人次，达成了意向性协议542个。

2、完善人才政策体系，创新和优化人才发展环境。人事局在人才政策、体制和机制方面进行探索和改革，完善和优化人才政策体系，营造了培养使用人才的良好制度和政策环境。首先，根据市委、市政府提出振兴绥化老工业基地的决策，制定了《绥化市2024一2024年促进老工业基地的人才培养规划》，为我市工业人才的长远发展和培养做出了指导和规划。其次，在调查研究和广泛征求意见的基础上起草了《绥化市加强人才队伍建设的若干意见》，明确提出坚持党管人才原则，以建设高素质的党政人才队伍、经营管理人才队伍和专业技术人才队伍为目标；以引进高层急需的人才为重点；以加强人才政策、人才机制和人才环境建设为基础；以政府引导为动力；以市场机制为手段的多层面、多渠道、多形式的人才工作思路。为加大我市的人才集聚力度，盘活现有人才的积极性提供了良好的政策支持和思想保障。

3、建立新型引智机制，加大引进国外智力工作力度。人事局采取特事特办的超常规措施进行招才引智，不断提高引智工作水平。今年9月人事局根据省外专局的要求，组织了55个单位，156名人员参加了由省外专局组织的“海外专家龙江行”活动，签定了14个对接项目。到今年年末，全市共达成引智项目8个（已执行4个），聘请外国专家8人。

4、认真落实人才政策，加强对专业人才的管理和服务。一是拓宽多种就业渠道，全面为毕业生提供服务。今年，按照上级会议精神和“双向选择”的就业原则，制定了《绥化市2024年大中专毕业生就业工作意见》，明确规定对本地生源的本科生和师范类毕业生继续实行指今性分配政策。并且根据我市企事业单位的需求向我市的13家用人单位推荐毕业生100余人。同时，为了方便毕业生办理相关手续，协调有关部门对毕业生需要办理的手续进行了简化和规范。目前，已经为市第一医院、中医院等单位的30多名毕业生办理了上岗手续。二是深化专业人才的管理，加大乡土人才开发力度。在年初对全市乡土人才全面调查的基础上，为全市乡土人才建立了考核档案，选送了具有示范引带作用的乡土人才到高等院校进行培训，并从中选拔了487名乡土人才担任村屯级领导。同时，根据我市乡土人才作用发挥情况，推荐了黑龙江省苏萌园林科技开发有限公司经理苏艳霞等3名同志为国家及省级表彰人选。

（二）围绕勤政廉政建设，进一步提高了公务员队伍的整体素质

1、以“凡进必考”为原则，完善公务员选拔录用制度。人事局坚持“凡进必考”原则，按照上级的工作安排，组织了2024年从普通高校毕业生中考试录用国家公务员工作，全市共招考录用了7个职位9名人员。今年还在全市范围内为绥棱、明水两县公安局公开招录24名人民警察，现工作已完成。

2、以培训和继续教育为手段，努力提高公务员素质。市人事局在今年工作中建立实施了对全市机关、事业单位工作人员的培训教育工作备案制度，实现了培训教育管理的制度化、规范化。为了进一步使全市公务员掌握WTO知识和依法行政知识，先后组织了WTO知识专家和省法制处的同志对市直机关公务员进行了专题培训，对市直机关的2268人进行了WTO知识测试。

3、以先进典型人物为带动，促进公务员廉政勤政建设。今年按照省人事厅关于开展“人民满意公务员”和“人民满意公务员集体”评选活动要求，市人事局认真组织了推荐工作。市人事局与宣传部门配合，开展了“十佳公仆”评选活动。通过各种宣传媒介，积极开展对以绥棱信访办、明水县林业局为代表的先进集体和以兰西县统计局局长张毅为代表的先进个人的典型事迹宣传活动，通过树立这些正面典型人物和集体，扩大了公务员在群众中的良好形象，为全市公务员树立了榜样，提高了全市公务员廉政勤政建设水平。

（三）围绕体制机制创新，进一步推进了全市各项改革的进程

1、以优化经济发展环境为目标，深化行政审批制度改革。一是按照省里的统一部署，通过部门自我清理申报、审核小组审核审定，在全市625项行政审批事项中，取消了295项审批项目，超过了省里要求减少40%的目标。为了保证行政审批中心投入运行，市人事局严格对47家具有行政审批职能的部门进行了筛选后，最后确定27家的144项审批事项进入“行政审批中心”。二是针对人大、政协的实际情况，在尊重人大、政协意见的基础上，于今年6月份完成了人大、政协的机构改革工作。根据新一轮行政管理体制改革的要求和市委办好34件实事的实施意见，针对精减乡镇编制和人员分流工作的目标，对事业单位编制进行了摸底调查和对乡镇人员编制的测算工作，为开展好明年工作奠定了基础。

2、以增强事业单位活力为目标，深化事业单位配套改革。市人事局针对我市事业单位改革的现状，年初对市直现有的事业单位进行了清理整顿，对全市事业单位逐一进行统计，掌握了事业单位总体结构及每个人的基本情况，为我市事业单位的全面改革打下了良好基础。为了进一步促进全市事业单位的改革进程，市人事局在研究了国家、省有关的政策文件后起草了《事业单位实行聘用制度暂行办法》，并指导各个事业单位制定了相关配套政策，深化了事业单位的工资分配制度实现了深化改革，扩大了事业单位内部分配自主权，建立起运行良好、形式多样的内部分配体制。市人事局今年还确定了中医院、保健院、口腔医院和红十字血站四家事业单位进行综合配套改革的试点工作，并相应地成立了三个推进落实工作组，从机构改革、用人制度改革和分配制度改革三个方面重点予以指导。

（四）围绕队伍建设，进一步加强了人事部门的综合素质

1、抓思想作风建设，强化责任意识。市人事局始终坚持狠抓人事干部思想政治教育。局领导带头大兴学习理论之风，组织干部职工认真学习十六届三中全会精神。坚持把学习的日制度和党课教育活动作为学习主要方式和内容，有计划地请局领导班子成员和有经验的同志，对全体干部职工进行邓小平理论、“三个代表”重要思想等政治思想理论和市场经济知识、WTO知识、业务知识的辅导和培训。通过这些活动，使人事局干部职工进一步增强了大局意识、责任意识。

2、抓依法行政建设，强化法律意识。人事局在局机关广泛开展了学法、知法、守法活动，要求人事局全体干部职工认真学习相关法律法规知识，不断增强法律意识，在工作中主动邀请人大监督，对今年收到的袁旭成等人大代表提出的六项关于人事人才方面建议，以正式文件的形式进行答复。提出建议的人大代表对市人事局的答复普遍表示满意。

3、抓工作作风建设，强化服务意识。市人事局以“两风”建设为契机，认真组织了“两风”建设知识测试，在思想上提高了全体党员干部对“两风”建设的认识，增强了人事局全体干部职工做好工作的积极性和自觉性。

4、抓业务能力建设，强化竞争意识。市人事局今年开展了岗位大练兵活动，为全体干部举办业务知识讲座和现代化办公技能培训，为人事干部的成长创造了良好环境。市人事局还在全局符合条件的年轻干部中公开选拔出5名副科级干部。

二、对市人事局局长的工作评价

在评议谈话中市人事局的绝大多数同志反映，朱锦山同志能认真贯彻执行有关人事工作方面的方针、政策，制度、规定，履行市委、市政府赋予人事局的各项职责，有较好的理论素养和政策水平。在组织人事领导岗位上工作多年，熟悉人事工作，经验丰富，组织领导能力较强，工作思路清晰。

一是坚持原则、勤政敬业。人事局干部职工反映朱锦山同志在工作中的最大特点是，早来晚走，敢于负责，不怕触及方方面面的矛盾。尤其是在我市党政机关事业单位机构改革工作中，在机构设置、人员编制等工作方面，能认真调查研究，尊重各单位意见，使全市党政机关机构改革平稳进行，顺利完成，事业单位改革试点工作也圆满结束。在日常工作中思路清晰，作风深入，工作务实，抓基础管理和规范管理都取得了一定成效。在任市人事局局长期间内，为加强对局机关的管理，通过多方面的协调，把原来分散在多处办公的科室集中到院内办公，方便了外来办事人员。将市人事局各科室的工作职责和工作人员姓名、职务等进行公开，主动接受群众监督。

二是关心同志，不搞亲疏。不大吃大喝，在招待上级领导方面也很“抠”，尽量到小吃部，少花费。不主张，也不搞请客送礼。私事不用公车。工作中不为熟人谋私讲情。

三是严格要求，廉洁自律。他无论是对班子成员还是一般干部，都一视同仁，在工作上给予帮助，在生活上给予关心。在对市人事局中层干部的培养上引入竞争机制，通过公平、公开、公正选拔，把政治素质好、文化水平高、工作能力强的年轻干部提拨到了领导岗位。

在票评中，市人事局50名干部职工参加投票，满意率达到100%。

二、存在的问题

1、市人事局整体存在的问题

一是在工作效率方面。据座谈反映，在外单位人员到市人事局办理审批事宜或其它工作中，本应一次办结的事情，常常因为人事局工作人员忙于自身业务或其它原因，而不能一次性办结，导致外单位办事人员有时要跑几次才能办结，客观上形成了工作效率低，办事不顺畅。

二是在服务意识方面。根据相关部门的反映，在外单位人员（尤其是事业单位人员）到市人事局办理相关业务时，市人事局少数同志还存在着重管理轻服务现象，个别工作人员对外来办事人员的服务态度上还存在一定程度门难进、脸难看的问题，个别人的行为影响了市人事局的整体形象。

三是在收取费用方面。一些单位对培训费用等收费项目的收取标准过高、收取的依据不足等方面有意见。

四是在协调方面。在外部协调方面，如在事业单位的政工职称工资兑现上，有些单位已经批准的政工职称在上报到市人事局兑现工资时，由于市人事局与相关部门协商沟通等方面的原因，上报一年，迟迟没有结果。在内部协调方面，人事局的一些班子成员因各种原因长期不能开展工作时，没有及时做出调整，使有些工作不能正常开展或延误。

2、市人事局局长个人的不足

在评议中，根据个别谈话和座谈会所反映的情况，市人事局长朱锦山同志在抓重点工作、协调上下级关系创新意识和调动班子成员积极性方面还存在一些不足之处。

三、意见和建议

1、对市人事局整体工作的建议

一是设立外来单位办事工作日制度。为了进一步促进人事局工作效率的提高，方便外来单位人员到人事局办理业务。建议市人事局的各个对外职能科室明确每周对外办理业务的时间并形成制度，在此期间内保证工作人员到位率和对外来单位的办事效率，以达到方便外来办事人员和提高人事局工作效率的目的。

二是改进工作作风，增强公仆意识。要认真落实服务承诺制、首问责任制，简化办事程序和工作环节，深入开展“一站式”办公和“一条龙”服务。简化审批程序，确定审批时限。同时加强对工作人员的业务培训，熟悉工作流程。强化服务职能，改进工作方式，提高工作效能。

三是加强自身的监督力度。在外部监督方面，聘请行风建设监督员，经常向他们汇报人事工作的开展情况，定期收集监督员对人事局工作的意见和建议，对反映的问题要认真解决处理，对解决的满意度进行统计和回访。同时开展内部督察自纠活动，建立暗访工作制度，采用跟踪办事过程等形式，了解和掌握各科室、各岗位办事的真实情况。

四是进一步加大对考试和培训工作的管理力度，提高透明度。建议市人事局定期将相关单位反映意见较大的培训收费的标准、收取的依据和收费的去向等问题，通过报纸、电视等传媒途径向社会进行公开。

五是进一步加强协调沟通工作。在对外协调方面，定期与人事工作有关单位通过召开联系会议等方式进行沟通和协调，减少矛盾，提高效率。在内部协调上，分管领导因客观原因长期不能参加工作时要及时进行调整和安排，保证工作的正常开展。

2、对市人事局长的个人工作建议

一是进一步调动班子成员和全体干部职工的积极性。在注意个人努力工作的同时，要充分调动其他班子成员的积极性，要发挥分管领导熟悉业务的优势，要发挥好领导班子整体的凝聚力和战斗力。进一步整合现有人才资源，为干部职工施展才华提供更大的空间。

以上报告请审议。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找