

司法局人才工作汇报(优质5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

司法局人才工作汇报篇一

从中不断充实自己、提高自己，严格按照党员标准去要求自己，树立正确的世界观、人生观和价值观，坚定了共产主义理想和社会主义信念，在思想上与党中央保持一致，在政治上保持清醒的头脑。能够把对共产主义事业的忠诚同坚决贯彻执行党的基本路线和各项方针政策统一于建设有中国特设社会主义的实践之中，通过认真参加入党先进分子培训班，进一步加深了对党的认识。同时开始逐渐明确作为一个新时期的青年尤其是共产党员所担负的责任。

二、在学习上不断严格要求自己，注意搞好与同学、老师之间的关系

在同学、老师的支持和帮助下，逐步克服自己能力上的不足之处，不断积累学习经验。努力学习科学文化知识。同时作为班级一份子，不断的有帮助他人，熟悉个人专长，有针对性的帮带，与同学们一起努力，共同进步。在不断加强对文化科学知识学习的同时，还积极利用自己的课余时间，积极参加课余活动，提高自己各方面的能力，与此同时，认真阅读有关书籍，汲取知识，开拓眼界。尊重科学，勤奋学习，熟练掌握做好本职工作的所需的管理知识和科学文化业务知识，充分发挥自己的聪明才智，将自己的角色扮演到。

三、有真抓实干，有全局意识

一切从实际出发，说实话，办实事，讲实效。从点滴开始关心同学，多和同学之间交流问题，将自己的位置与同学们摆在一起，尽自己所能为同学们服务，使同学们共同进步。

入党不仅是一种光荣，更重要的是应该有坚定的信仰，为我们党的事业出谋划策，用更多的热情和更好的务实精神支持党的共产主义伟大事业，要坦率真诚，相信党组织。经常开展批评与自我批评，使自己在思想上与党组织靠近，加强自己在社会实践各方面的锻炼，严格要求自己的一言一行，争取早日加入我们的中国共产党并且成为其优秀的一员，用党的思想来武装自己，深刻理解里面的精髓，用于指导实际行动。

通过不断的学习了解，我深感中国共产党的先进性，他紧密联系实际情况，把握时代脉搏，解放思想，实事求是。因此我要积极努力学习，提高自己的能力，向党组织靠拢，是自己在人生路上能更快成长和进步，早日为祖国尽一份力量，进来国家经历的风雨更需要我们以实际行动来爱我们的祖国。

路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。入党过程庄严而艰辛，作为一名入党积极分子，在以后的生活中，我要努力学习党的精神，努力学习专业知识，提高自身素质，在同学中真正起到模范带头作用。

虽然，思想在最近的学习工作中有了进步，但我还是有一些缺点，比如对党的一些理论研究的还不够深入，在今后的学习中我要加强这方面的能力，以一个共产党员的标准要求自己，从不放松，牢记党的教导，不断进步，为我国的社会主义事业添砖加瓦，全心全意为人民服务，不惜牺牲个人一切，为理想—实现共产主义而奋斗终生。

以上是我近段时期的学习思想及生活状况，我会在今后的学习生活中不断努力，提高自己的综合素质，争取早日成为合格的共产党员。

此致

敬礼！

汇报人：____

20__年__月__日

司法局人才工作汇报篇二

201x年，在区委、区政府的坚强领导和市司法局的支持指导下，始终坚持以党的十八大和十八届三中全会精神为指引，围绕全区工作大局，以抓基层打基础、抓落实求突破、抓督考促显效为总基调，坚持做实职能、做亮品牌、做优管理、做好保障的工作思路，求真务实、开拓进取，充分发挥职能作用，各项工作均取得新的进展和突破。

深化普法依法治理。全力抓好“六五”普法验收工作，迎接了督查组对我区“市级民主法治示范村”和济宁市首批“法治文化建设示范基地”、“法制宣传教育示范基地”的复核验收，申报的南张街道艾平村被司法部、民政部表彰为“全国民主法治示范村”，成为任城区首个“全国民主法治示范村”。

7月份区人大、区政协先后组织视察组对我区“六五”普法依法治理工作进行视察，深入到仙营社区、明珠小学、食品药品监督管理局、工商行政管理局、长沟镇水牛陈村、弘大集团等示范点，进行实地查看，对我区“六五”普法工作取得的成绩给予了充分肯定。

8月中旬市“六五”普法检查验收组来我区进行检查验收，先后到李营司法所、仙营社区、区司法局“四个中心”、明珠小学、任城电力公司、区法院实地查看并给予充分肯定，10月23日，我区代表全市“六五”普法示范点迎接了省检查组

的检查验收，取得圆满成功。重视普法阵地建设，在仙营社区建设了法治文化长廊，在南池公园建设了一处高标准法治文化广场。

为进一步增强全区师生的法治观念和法律知识，在原有98名法制副校长的基础上，又聘任14名同志为济宁市第十二中学等学校的法制副校长；在社区和乡村，到喻屯镇万福家园积极参与“文化、科技、卫生、惠民”宣传，捐赠价值4000余元的法律书籍一批，并现场开展开展免费法律咨询活动；在“运河之都邻居节”期间，通过设立法律宣传咨询站、摆放宣传展板、发放宣传资料、接待群众咨询等丰富多样的形式，围绕“和睦邻里、和谐任城”的主题，重点宣传民法、婚姻法、妇女权益保障法、人口与计划生育法、治安管理处罚法、劳动合同法、法律援助条例等与广大人民群众生产、生活密切相关的法律知识和惠民政策，进一步提高广大居民的法律意识和法制观念，教育和引导居民做遵纪守法、维护邻里和睦的好公民。

今年共申报创建“民主法制示范村”16个、制作普法宣传专题片1部、制作《法治任城》栏目45期，“法治任城”已发信息78期，会同司法所、律师事务所等为中小學生做法制报告3场次，经层层推荐、严格考核，先后被评为“全区司法行政系统先进集体”、第三批“全国法治县(市、区)创建活动先进单位”，同时也是济宁市唯一获此殊荣的县(市、区)。

抓好基层基础工作。持续推进规范化司法所创建活动，今年对全区司法所进行了2轮不同层次的摸底调研，充实17名人员到各司法所，目前全区司法所基本达到每所3人，解决了人员不足和分配不均的问题；投资10余万元，对唐口、金城、喻屯、长沟司法所进行了改建，与安居街道办事处合建新的司法所业务用房，目前已进入投标阶段，正积极推进。人民调解工作常抓不懈，截至目前全区各级调解组织共调处案件1751件，成功调处1724件，调处成功率98%以上。

进一步拓宽调解领域，继消费者纠纷调解委员会、道路交通事故调解委员会之后，又在济宁市金盾保安服务有限公司成立了“济宁市金盾保安人民调解委员会”，目前全区行业专业性调委会已经达到8个，覆盖面进一步扩大。创新调解模式，仙营司法所和辖区内的派出所联合成立“公调中心”，依托派出所的“110接警平台”，今年已排查各类矛盾纠纷30余起，更加及时有效的化解矛盾。

全力推进基层法律服务，在二十里铺街道试点推行“法治村主任”派驻，通过召开座谈会、开通“法律服务村居行”qq群和微信群等方式，实现村居和法治村主任无缝隙对接，现已初见成效，自“法治村主任”派驻以来，为村里修改了重要合同16份，修改了村规民约42份，化解重大矛盾纠纷4起，赠送普法类书籍2000余本，区级以上信访案件同期减少20%。

管控特殊重点人群。开展好“监管教育双轮驱动”活动，截止目前共接收社区矫正对象379人，解除375人，目前共有社区矫正对象668人。今年以来共接收安置帮教对象522人，目前共有安置帮教对象1599人。每周五定期对新入矫社区矫正人员举行集中入矫宣告仪式，要求他们及监管人按时参加，使之充分认识社区矫正纪律的严肃性以及违规后果的严重性，今年已开展18次，累计警告处分社区矫正对象41人次，有力地维护了社会稳定。通过走访、电话回访、定期报到等方式加强对社区矫正人员的管理，了解矫正人员在矫期间的思想、生活状况，预防重新违法犯罪。

除了做好这些日常监督管理工作外，还定期举办专题培训，针对社矫正人员犯罪后的心理情况等实际问题，特邀山东省心理学会会员、国家二级心理咨询师等专家授课，提高工作人员业务能力。对符合特赦条件的社区矫正人员进行排查，同时对其亲属宣传社区矫正相关法律知识，形成协助矫正的合力。除了做好这些日常监督管理工作外，还主动提升社区矫正工作的信息化、规范化水平，初步在全区司法行政系统建成“远程监管帮教应用系统”，通过该系统可以实现社区

矫正人员管理、公文管理、视频交流等资源的实时共享。

提供优质法律服务。进一步加强律师事务所内部管理，不断提高律师事务所规范化、科学化管理水平，在全区律师行业开展了律师事务所规范管理“百日攻坚”活动。通过规范内部监管、案卷质量、投诉查处、收案登记、信息公示等八个方面，实现了全区律师事务所管理责任明确，制度建设加强，服务质量提高的三大目标。

此外，为进一步发挥律师行业优势，服务全区经济社会发展，组织全区23家律师事务所180余名律师深入到重点工程、中小企业和社区居民中间，开展了“三牵手三促进”活动，通过构筑“三大平台”，提供“三式”服务，开展“三个一”法律服务活动，确保每家律师事务所至少牵手一个重点工程，每名律师至少牵手一个中小企业和一个村居(社区)。

在法律援助工作中加大宣传力度，先后到喻屯镇万福家园社区、惠普人力资源市场、市文化广场开展不同受众、不同主题的宣传活动的宣传活动。同时利用各类媒体强化宣传力度，今年法律援助中心联合济宁市广播电视台在济宁新闻广播《依然热线》和济宁交通广播《我的汽车有话说》栏目中，开设了律师“在线释法”平台，全方位提高法律援助知晓率。截至目前共办理法律援助案件718件，结案523件；共解答法律咨询1800余人次。

建设过硬司法行政队伍。根据区委区政府安排部署，总结“解放思想—科学发展融合发展大讨论”活动，针对查找出来的问题，制定整改方案，上报总结报告；加强队伍作风建设，做好“三严三实”第一专题教育总结工作，为第二专题学习打好基础；组织观看重大革命历史题材电影《邓小平登黄山》，领略了伟人为民情怀和亲民作风；做好共产党员微信、共产党员易信订阅使用工作，党员教育新阵地的重要作用，激励全系统党员干部不断提升自身素质，激发党员干部的向心力和凝聚力。

司法局人才工作汇报篇三

我局一般公务用车编制2辆，执法执勤编制3辆，实有执法执勤警车2辆：川td162警和td170警（原川td131警已按规定报销）；一般公务用车2辆：川tg1698□（在局机关）川t78821□（在思经乡）。

结合我局党的群众路线教育实践活动，我局领导高度重视，在专题民主生活会上组织全体干部职工学习了全省司法行政系统公务用车检查情况的通报，并特别强调，首先要求充分认识到公务用车管理和使用的重要性，加强本单位警车、公务用车的使用和管理，所有车辆严格按有关车辆停放要求，遵守各项规定，公务用车使用由局办公室统一安排并做好行车记录。其次是加强对公务用车的使用管理的组织领导，严格落实责任，由局长主管督促指导全面工作，对本单位公务用车使用管理工作负总责；由办公室主任分管，落实日常组织协调工作，并负责落实单位公务用车管理相关工作。通过由局主要领导亲自督促指导，让全体干部职工充分认识加强公车管理、执行公务用车规定的重要性。

我局切实加强公务用车管理使用，进一步完善了车辆管理制度，严格执行公务用车“三定”政策（定点停放、定点维修、定点加油），认真落实各项安全措施，不准违章驾驶，不带故障行车，不准以车谋私。在车辆维修方面，履行节约，采取有效措施，努力降低消耗，节省车辆费用开支。局办公室统一保管记录车辆行车记录、加油小票等。周末及节假日车辆一律停放在局机关院坝，车钥匙交由办公室统一保管，特殊情况需要用车的必须经局主要领导同意，做到了规范管理。除此之外，我局还定期逐一排查在公车管理、执行公务用车规定方面存在的问题和不足。一旦发现问题，及时查找原因及研究制定有针对性的整改措施，以有效杜绝出现公车违法违规违纪现象。

司法局人才工作汇报篇四

开放，现代社会的显著标志；人才，经济发展的第一资源。培养建设一支开放型党政人才队伍，是××市积极应对世界经济一体化，主动参与国内外产业合作的迫切要求，是落实市委、市政府实施开放先导战略与积极承接产业转移的重要保证。党政人才在各级党政机关中担负着决策、指挥、组织、协调、服务的重责。党政人才的水平决定着政府的管理水平，党政人才的能力决定着政府的管理能力。因此，建设一支开放型党政人才队伍，既是长远的考虑，又是现实的需要。近期，笔者采取问卷、座谈等形式，先后对市、县、乡30多家党政部门不同层次的对象进行了专题调查，基本摸清了存在的问题，提出了对策措施。

一、存在的共性问题

1、思想观念的落后性与培养有开放意识的高素质党政人才队伍不相适应。一是思想解放不够。表现为：习惯于“一慢二看三通过”的工作方式，缺乏“敢于探脚试水”、“敢于第一个吃螃蟹”的胆量；习惯于照搬上面的指示，或重复一些“放之四海而皆准”的口号；遇事中庸，不愿冒尖，不愿当“第一”，喜欢往中间靠；做什么要看上面讲了没有，文件写了没有，外面搞了没有；思维的优先原则是防错，而不是出新，凡事求平稳。这种精神状态形式上表现为对旧体制、旧秩序的依恋和对新制度、新秩序的惶恐。问卷中，认为该市党政人才思想比较解放的占，一般的占，不解放的占。二是开放意识不强。面对扩大对内对外开放的新机遇，缺乏“借梯上楼、引水行舟”的开放眼光和战略思维，缺乏在更大范围、更宽广领域参与竞争的勇气和魄力。有的地方保护思想严重，只希望别人门户洞开，自己却重门深锁，在行政区界内设卡、设限，禁止外地商品流入，本地资源流出；有的“宁为鸡头，不做凤尾”，开放不诚心，合作不情愿，错失发展良机；有的“肥水不流外人田”，有了好的项目，自己做不来又不让别人做，错过建设机遇。问卷中，认为本

市党政人才开放意识强的占，一般的占，淡薄的占。三是合作观念错位。合作应是互惠互利的合作，是谋求共赢的合作。然而，在少数党政人才队伍中，缺乏诚实守信、合作共赢的长远意识，爱从狭隘的地方利益、部门利益出发，台上握手台下分手，要求别人“友好合作”，自己却打小算盘。

2、党政人才队伍素质不优与实施开放先导战略不相适应。一是战略谋划能力不足、开放型人才奇缺。习惯于就区域论区域、就资源论资源、就项目论项目，对区域发展中的全局性、根本性、战略性问题谋划不够。问卷中，认为本地区发展思路清晰的占59%，不科学的占19%，模糊的占22%。二是现代管理能力不足。运用现代手段进行公共管理是降低行政成本、优化政府效能的重要途径。目前本市部分党政人才现代科技知识比较欠缺，行政成本意识不强，机关运行效能较低。问卷中，认为善于运用现代管理理念和方法的占，偶尔能的占，不能的占。三是市县两级职能部门发展能力和参谋能力欠缺。有些部门超前思考问题不够，决策参谋意识不强，习惯于按部就班、等上级安排、等政策出台、被动的接收任务、应付工作。对本部门、本系统工作中的重点问题、难点问题深入调研不够，提出的对策不够，主动争取领导重视不够。少数人怀有“等位子、等级别、等退休”的思想，对工作消极应付、缺乏热情。问卷中，认为本单位决策中注重调查研究的占，基本注重的占，走形式的占，不注重的占。四是驾驭市场经济的能力欠缺。在全市党政人才队伍中，尤其是县、乡党政人才队伍中，熟悉市场经济、法律、金融、外经外贸的较少，市场配置资源的基础性作用发挥不够，不遵循市场规律、行政干预市场的现象时有发生。在发展项目上，缺乏科学的项目论证和市场调研，盲目投资，低水平重复建设，以牺牲环境为代价换取一时发展的短期行为仍不在少数。

3、传统的人才培养方式与开放型党政人才的知识需求不相适应。党校是培养党政人才的主要阵地，但培训效果不容乐观。一是培训的针对性不强。对不同行业、不同层次、不同职位、不同岗位的党政人才，在培训方式上搞“大呼隆”、“一锅

煮”的现象比较普遍；党校培训工作基本沿袭的是计划经济的模式，没有做到分类培训、因材施教，知识供需“两张皮”，学员参训的积极性普遍不高。从培训的内容上看，讲授的学科与经济社会发展的实际需求存在一定程度的错位，缺乏提高党政人才开放意识的相关内容，除中青年干部培训班安排有外出学习考察的内容外，其他主体班次大多以课堂教学为主，重理论、轻专业的现象比较普遍，造成不少党政人才专业精神缺失。从市、县党校的师资队伍现状来看，长期以来，很多教师致力于完成平时的教学任务，深入实际不多，理论与实践相互脱节，加之教师本身培训提高的机制不健全，所教的知识满足不了培养具有开放意识的党政人才队伍的需要。二是党政人才培养选拔的方式和途径需要改进。挂职是培养人才的一种有效方式。但从目前情况看，存在挂职人数少、时间短，目的性不强（对象的确定上有性别、级别、民族、年龄、党派的限定）等问题。

4、现行的人才使用、评价、激励机制与激发开放型党政人才发挥作用的制度环境不相适应。一是选人标准不科学、用人视野不开阔。在党政领导班子配备上，不研究职位，不做职位分析，不研究人和工作的关系，只是简单地以年龄、性别、学历、职务等为条件，能力特长与职位任用脱节。在选用党政领导人才时，只是单一的以投票多少决定个人的升迁，由于受推荐范围的局限性，往往为少数人投机钻营，实干而不事张扬的人吃亏。这种用计划经济的模式、标准和方法选拔出来的领导，也大多是习惯计划经济的工作方式。选人的范围习惯就汤下面，总是在区域内、单位内选人，重要岗位没有向发达地区公开选拔。二是缺乏有效的激励手段。工作责任不清，任务不明，目标模糊；分配上干多干少一个样，干与不干一个样，工作缺乏压力，分配缺乏激励，队伍缺乏活力。三是对开放型人才的认定标准较为模糊，对开放型党政人才的选拔、使用、考核、奖惩等缺乏一套行之有效的科学合理的标准和办法。

二、对策建议

他首先应该是一名成熟的党政人才。具有某一方面的专业素养，视野宽广，知识丰富，有放眼全球的国际眼光，思想敏锐，洞察力强，具有出众与捕捉发展机遇的能力和永不满足于干事的冲动。

人格独立，精神无禁锢，思维无定式，心灵无负担。始终自信、自强、自立，具有不服输的性格和百折不挠的拼搏精神，对许多未知领域和已知领域敢于破旧立新。

特立独行，个性鲜明。不拘流俗，不拘小节，不按条条框框办事；不唯上、不唯书，不墨守成规，敢于冒尖，敢开风气之先河，勇于承担风险，大胆求异，不安于现状，具有昂扬的锐气和创新的锋芒。

有很强的战略意识和发展眼光。长于谋略，才华出众；观念新颖，思想活跃，才情四溢，不单单行事魄力大，说话的口气也大；对上不察言观色，阿谀奉承；对下不左右逢源，当“好好”先生。

有强烈的责任感，胜不骄、败不馁。一心扑在工作上，把努力实现个人价值放在第一位，锲而不舍，既不轻易放弃自己刻意追求的目标，也不谦逊于事业成功中自己所发挥的积极作用。

以上应是开放型党政人才的基本特质，倘若说人才难得，那么开放型党政人才就更难得了。

2、树立开放的人才理念。开放的理念是建设开放型党政人才队伍的前提，首先，在观念上要实现五个方面的转变：更加重视思想解放的作用，树立互利共赢、开放合作的观念，多一些开明包容，少一些鸡肠小肚，把引进来与走出去、引进资金与引进技术结合起来，使更多的市外资本、技术、人才和智力为我所用；更加重视开放型党政人才的引领作用，以开放型党政人才带动关键优势产业，以人才的集聚引领支柱

产业的发展；更加重视开放型党政人才的开发培养，落实用人单位在自主创新中的主体地位；更加重视开放型党政人才选拔培养的国际化，充分利用国际国内两个人才市场，广揽英才；更加重视公正透明的人事制度建设，破除开放型党政人才选拔过程中的制度障碍。其次，树立“柜台式服务”的工作理念。全市各级党政人才要把自己的办公桌当座商场的一节柜台，自己就是柜台后面的服务人员，不论是纳税人，还是投资者，他们需要什么，就努力提供什么，整个过程就是政府为他们提供周到、快捷的服务过程。

3、构建开放型党政人才培养体系。提升开放型党政人才的能力，要以社会需要为参照基准，优化人才能力结构标准，重新定位培养目标、制订培养方案、选择培养途径、实行有重点、分层次的培养。一是树立全新的培养理念。人才的成长，总是自身的努力和客观环境复合作用的结果。作为党委、政府，一方面要在组织机构、培养制度、激励机制及经费保障投入等方面切实抓好；另一方面，要注意创建有利于开放型党政人才的工作环境，营造全社会关注、尊重、推崇开放型党政人才的良好氛围，为他们的培养创造必要的外部条件。二是要选准培养对象。通过对开放型党政人才综合素质的考察，挖掘和发现既有工作实力，又有相当战略思维禀赋的党政人才纳入培养视野。三是应注重抓好“专业精神”的培养。据人才专家研究，党政人才成长过程一般包括知识准备期、素质磨砺期、成长发展期、优势发挥期等四个时期。要在每个时期，根据不同情况，改进培训方式，调整培训内容，大面积充实国际贸易、经济管理、法律法规、市场经济、城镇建设、税收金融等内容；重视“职业能力”培养，如“思维训练”、“商谈能力”、“管理技巧”等的训练；重视如何当好县长、乡长、局长等管理技巧的培养。四是在培养方式上多样化。如举办针对性强的专题培训班、进修班，强化案例教学，研究式教学。五是加强职业道德培养。重点培养塑造“职业品格、职业思想、职业行为”党政人才形象；职业品格，体现谦虚谨慎、敢说真话、百折不挠、毅力非凡等品格；职业思想，体现正视残酷现实、强调实事求是、不弄虚作假

等思想；职业行为，体现工作中强烈的责任感，这种责任感不是为了“个人、部门、局部”利益负责，而是为“群众、整体、全局”的利益负责。六是培养模式应选择开放型。加强和国内外著名高校的协作，积极依托武汉地区的高校、博士后工作站以及各类创业中心、科技园区的培训资源，多渠道培养开放型人才；在“长三角”、“珠三角”、“环渤海”经济发达地区建立开放性人才培训基地，全方位培养开放型人才。组织党政领导干部赴美国等国家学习公共管理与工商管理知识，组织园区干部到新加坡学习园区规划建设和管理知识，组织小康建设示范村党组织负责人赴韩国、日本、以色列等国家学习考察现代化乡村建设，组织相关职能部门的干部到香港学习现代物流和旅游管理知识。4、确立开放型党政人才的选拔使用机制。提拔谁、重用谁，直接决定着开放型人才的选拔使用导向。提拔一个学历一般，但视野宽阔、能力出众、实际不一般的人，就会激励大家不在捞取文凭上下功夫，而在开拓创新、建功立业上下功夫；提拔一个敢冒敢闯、业绩突出，但资历不深、“关系”不硬的人，就会鼓励更多的年轻人积极地去追求上进，而不是消极地熬年头；重用一個曾今犯过错，但早已改正，不唯上、不唯书、不墨守成规，始终保持一种锋芒的人，就能矫正追求所谓“十全十美”、“求全责备”的形而上学，树立辩证、发展看待人才的科学态度。所以，用什么样的人，不仅对被用者是一个考验，对有权重用谁者也是一个考验。

首先，建立科学合理的考核评价机制。建立和完善各级领导班子特别是党政“一把手”选拔培养开放型的考核评价方法，将是否具有开放意识和创新精神、能否带领领导班子和人才团队尽快适应开放先导战略并积极承接国内外产业转移，作为一个重要的考核依据放到开放型人才的考察评价中去。这就要求我们必须把实施开放先导战略的目标要求与选拔培养开放型人才的责任措施作为一项过硬的考核指标，作为考察评价领导干部特别是党政“一把手”的重要实绩依据，并在提拔任用领导干部工作中加大这一成果的运用力度。

其次，建立开放型党政人才能力标准框架。探索建立全市党政人才通用能力标准框架，真正使党政人才开发选拔有标准，使用有依据，考核有尺度，培训有目标，个人努力有方向。根据县级（市直单位）、乡镇（县市单位）主职和副职等不同级别党政人才的工作性质、工作任务和特点，分别设定相应的考核评价标准，定期对开放型党政人才的基本能力、专长、发展潜力、发展方向进行系统的结构性的综合分析，适时对开放型党政人才的综合能力进行评价认定，动态掌握能力的变化，为全市各级党委选贤任能提供依据。

第三，以干事为标准选拔任用人才。按照《公务员法》和《干部任用条例》，落实靠得住、有本事的选人要求，在党政人才选拔任用中，旗帜鲜明的以能力和干事为标准。坚决纠正选拔任用中忽视能力、漠视实绩的作法，把着眼点放在这个人能做什么、做成个什么、做什么做的更好、还可能做什么，把想干事、会干事、多干事、干成事作为考核开放型党政人才德、能、勤、绩的重要标准，真正把具备各种能力、勇于干事创业的人才集聚到开放型党政人才队伍中来。

第四，以公平竞争选用人才。人才的成长是一个外在培养和内在修养相结合的过程，是优胜劣汰、大浪淘沙的过程。要通过媒体宣传和党委、政府的引导，使用用人单位确立人才的选拔、任用必须竞争的理念，尤其是党委、政府的重要部门在人才选拔、任用竞争上应率先突破，建立强大的社会示范效应；要不断引导和鼓励人才个体大胆地参与竞争，敢于接受新机遇、新岗位的挑战。要敢于突破长期以来人才竞争“内循环”的惯例，拿出一些关键岗位，包括县长、部门局长等在全国范围内招聘。应结合重大工程、重大项目、重要课题等，通过公平竞争，把“想干事”的年轻有为的人才放在最艰苦、最前沿、矛盾最集中的实践第一线去经受锻炼。

5、构建开通、开明、开放的人才政策。通过制定开通、开放、开明的政策，全面激发开放型党政人才的活力。

构建开放宽松的人才引进政策。探索政府机关面向社会吸引财税、外经外贸、金融、外语等领域高层次人才的新途径。突破主要以学历、职称为人才引进条件的政策，既考虑引进人才的学历背景和专业基础，又考虑本地支柱产业对人才的需求，使人才引进政策更具有包容性、开放性。搭建开放型人才引进的“绿色通道”，对领军拔尖人才、海外高层次留学人才等，采取特事特办、急事急办的方式办理进人手续。

构建行之有效的的人才激励政策。坚持从政治上保护、经济上奖励、精神上激励。从开放型党政人才的心理需求出发，赋予精神激励新的内涵，确定符合党政人才自身特点的精神激励新观念，综合运用社会环境激励、工作目标激励、职业荣誉感激励，给予嘉奖、记功、授予荣誉称号等充分发挥精神激励的作用。完善奖励制度，制定开放型党政人才的奖励办法，设立奖励基金，定期开展××市开放型党政人才评选表彰活动。结合量质化目标考核，对贡献突出的开放型人才进行大额度奖励。

构建全面优化的人才关爱政策。对人才的最好关爱就是宽容。诸葛亮曾经说过这样一句话：“善败者不亡”。善待失败需冷静自持，也需要冷静支持。宽容失败，一声问候，一句鼓励，一把扶持，都能让人倍感慰藉，并给人以自信。管理学的“激励理论”，重要内容之一就是“宽松机制”。只有允许失败、宽容失败，才能倡导一种锐意创新、勇担风险的价值观，才能提供一种开放包容的文化精神，才能营造一种摒弃浮躁、踏实创新的社会氛围。“失败也是一种创造”。在一个充满宽容和理解的社会中，如果我们都能够以这种创新思维去对待那些敢于越雷池、敢于失败、敢于创新的人，人才的能量必将得到最大限度地释放。要在全社会形成一种社会环境：对开放型党政人才取得的成功大力鼓励，创业光荣、创新可贵、创造无价，对他们暂时的失败给予充分的理解和宽容，宽容他们的个性、宽容他们的不足，大胆地为失败者构筑重新振作崛起的平台，坚定不移地支持改革开放的先行者从失败中走出来，干成事业，走向成功。

司法局人才工作汇报篇五

二. 注意分类，理顺条理

有时，适当地对概念进行分类，可以使所学的内容化繁为简，重点突出，脉络分明，便于自己进行分析、比较、综合、概括；可以不断地把分散的概念系统化，不断地把新概念纳入旧概念的系统中，逐步在头脑中建立一个清晰的概念系统，使自己在学习的过程中少走弯路。

三. 联系实验，联系社会

要把学到的物理知识应用于实际，不但关心身边的物理，还要关心物理与社会的关系，不但要学习科学历史，更要关注科学发展的前沿，具有可持续发展的意识和创新精神。树立正确的科学观，有振兴中华，用科学服务于人类的使命感和责任感。