

2023年组织人事会议 组织人事会议心得体会(优秀7篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

组织人事会议篇一

组织人事会议是现代企业中一项必不可少的工作。它不仅可以帮助企业在人力资源管理方面更为高效地运作，同时也是员工职业生涯规划的重要活动。最近，我们公司也举办了一次人事会议，让我们深入了解了企业的发展战略，也了解自己需要进一步提高的方面。在此，我想分享一下我对这次会议的心得体会。

本次人事会议主要分为两个部分：企业发展战略和员工职业生涯规划。在企业发展战略环节，公司高层从市场趋势、销售业绩、客户反馈等多个方面对公司的发展进行了详细的阐述，并提出了公司未来三年的发展目标和计划。在员工职业生涯规划环节，公司HR从员工培训、晋升机会和薪酬福利等方面，向员工们介绍了企业对员工职业发展所做的安排和相关政策。

三、体会

通过参加这次人事会议，我对企业的发展战略有了更全面和深刻的了解，并了解了公司未来的发展方向和计划。在员工职业生涯规划方面，HR部门也向我们清楚地介绍了公司对员工们在职业上的发展所做的安排，这让我感到企业非常用心地关心着每一位员工。同时，我也清楚地认识到自己在职业规划上还有很多需要完善和提高的地方。在公司未来的发展

过程中，我会更加努力地为公司贡献自己的力量，并且通过学习和提高自身的能力和技术水平，争取更好的职业发展机会。

四、未来计划

为了更好地实现自己在职业规划上的愿望，我计划在接下来的时间里，约见更多的领导和同事，与他们交流并学习他们身上的经验和技巧。同时，我也计划积极地参加公司内部培训和教育项目，不断提高自身的专业能力和技术水平。只有这样，我才能更好地适应公司未来的发展变化，并为自己的职业生涯做好准备。

五、结论

通过这次人事会议，我认识到企业对员工职业发展的重视和用心，也看到了企业未来趋势和方向。在以后的职业发展中，我将更加注重学习和提升自身的专业能力和技术水平，争取更好的职业发展机会。同时，我也期待公司能够继续为员工职业发展提供更多的机会和平台，共同实现企业和员工的共同发展和成功。

组织人事会议篇二

第六，坚持加强基层党组织建设，抓住基层、打牢基础，为经济社会又好又快发展夯实组织基础。党的基层组织是党执政的组织基础，抓基层、打基础的工作始终不能放松。我们要着眼长远，针对基层党组织建设不断出现的新情况、新问题，坚持从实际出发，一如既往地重视基层党建工作，切实加强和改进基层党组织建设。

一要以建设社会主义新农村为主题，提升农村党建工作整体水平。积极探索城乡和村企党组织互帮互助工作机制，今年

将选择2个以上的村级党组织开展试点;继续深化和拓展“三民”好班子、“十面红旗”、“三级联创”等活动,开展乡(镇)、村党组织“五好”班子建设;总结推广村民服务站制度,贯彻落实为民服务承诺制,深入推进农村无职党员设岗定责;大力开展农村实用技能培训,在全区农村党员中广泛开展争当“乡土创业人才”活动;深化“三培两带”活动,建设2个以上区级“三培两带”示范基地。大力争取中央、省、市项目资金,抓好全区农村党员干部现代远程教育终端站点建设。

二要以服务居民群众为重点,构建社区党建工作新格局。以街(居)社区党建工作联席会议为载体,以,结对共建’为纽带,进一步整合辖区内各类党建资源,构建社区区域性大党建。开展,一区(社区)一品’党建工作,形成,区区有特色、街街有品牌”的工作格局。继续推行社区互助服务站,深入推进社区无职党员设岗定责和在职党员双重管理工作。深化,楼院党建’,探索开展社区党员示范户和社区党员互评活动。切实帮助社区党组织解决无房办公、无钱办事等实际问题,力争使5个以上的社区党组织办公和服务用房面积达到220平方米以上。

三要以扩大党的工作覆盖面为目标,推进非公党建工作向纵深发展。出台《关于开展市场党建工作的意见》,建立市场党建工作协调机制,并在步行街、江南商贸城、上饶大市场等具备条件的专业市场、特色街、大卖场内建立党组织,开展组织活动,巩固和扩大党的阶级基础和群众基础。同时,进一步推广个协白鸥园、索密特有限公司党支部的做法,扎实开展“党员经营户”、“党员责任区”、“党员先锋岗”等活动。通过“单设、联合、挂靠”等多种方式,继续抓好“两新”组织、民办学校等领域的党组织组建工作,确保规模以上非公企业100%建立党组织。对不具备建立党组织条件的,通过派驻党建工作联络员,指导开展党的工作。

四要以保持党的先进性为关键,加强党员队伍建设。建立健全城乡一体党员动态管理机制,加强流动党员的教育管理服

务工作，做到发证和持证率两个100%。发挥困难党员救助基金的作用，关心关爱困难党员和老党员；按照省、市委的统一部署，结合实际，扎实开展“和谐创业展风采，崛起路上当先锋”主题实践活动，使广大党员真正成为干事创业的领跑者、主力军、先锋队。

五要以创建基层党建示范点为抓手，全面提升党建工作水平。实践证明，基层党建示范点创建是新形势下推进基层党建工作的重要途径，对于充分发挥先进典型的示范带动作用，形成创先争优的浓厚氛围，拓展党建工作思路等，都具有积极意义。各基层党组织要切实发挥好市、区基层党建示范点的示范、引导和辐射作用，通过深挖精育的方式，继续创建一批在全市、全省乃至全国都能叫得响的示范点，并以点带面，实现全区党建工作水平的整体提升。

此外，要加强老干部工作，把老干部工作与组织工作同部署同落实，在政治上多关心、思想上多沟通、生活上多照顾、精神上多关怀，努力形成重视支持老干部工作的良好氛围，充分发挥老干部的积极作用。

组织部门和组工干部肩负着管干部、管党员、管人才的重要职责，是推进组织工作改革创新的主力军。要以开展“讲党性、重品行、作表率，树组工干部新形象”活动为载体，以提高创新能力为重点，坚持不懈地加强组织部门自身建设，为组织工作改革创新注入强大动力。

第一，要以坚持不懈的精神，大力营造学习氛围。坚持学习工作化、工作学习化，用中国特色社会主义理论武装头脑，做好xx大报告及新《党章》的学习培训。通过系统、深入、全面地学习政治理论，准确把握精神实质，不断用以指导思想和行动；通过举办组工干部的业务培训班，认真学习组工政策法规，努力使广大组工干部成为熟悉党务的“政策通”，清楚人头的“活字典”，掌握各项工作的“多面手”。

第二，要以深入调研的方法，提升组织工作水平。在新的形势下，组织工作的任务越来越繁重，工作中的热点、难点问题也越来越多。各基层党组织和广大组工干部要不断强化调研意识，把调研工作渗透到组织工作的各个方面。围绕重点、热点、难点问题，开展有决策性、对策性、经验性的调研，在生动的工作实践中，多层次、多角度地挖掘、总结、提炼和宣传基层党员群众创造的好经验、好办法、好典型，不断促进组织工作上台阶。

第三，要以清正律己的标准，强化组工干部职业道德。通过学习新《党章》、《中国共产党党内监督条例》，开展知识竞赛等活动，不断加强组工干部的党性修养和党性锻炼，永葆共产党人的政治本色；教育和引导组工干部涵养正气，严格操守，常修公正之德，勤立清廉之行，严守法纪之律，进一步树立组工干部公道正派、知人善任的可信形象，清正廉洁、甘于奉献的可靠形象，创新求实、锐意改革的可敬形象，团结和谐、真诚待人的可亲形象。

第四，以严格管理的要求，不断规范自身行为。加大组工制度文化建设，进一步建立健全联系基层制度，增强组工干部群众观念，转变思想作风，提高自身素质；坚持和完善岗位目标责任、公开办事、服务承诺等制度；加大和谐组工环境建设，健全群众广泛参与的监督机制，形成一套管理科学、快速高效、纪律严明的内部运行机制。真正把组织部门建设成为‘家风正、家规严、家味浓’的模范部门，把组工干部队伍建设成为讲党性、重品行、作表率过硬队伍。

同志们，今年的组织工作头绪多，任务重，要求高。我们要牢固树立统筹兼顾意识，突出重点，整体推进，既要抓住牵动全局的主要工作、突出问题，又要注重做好基础性、一般性、日常性的工作。我们要牢固树立落实为先意识，决策部署一旦做出，目标任务一经确定，就要不讲条件、不找借口、雷厉风行、真抓实干，扎扎实实地完成好每一项工作任务。我们要牢固树立永争一流意识，始终保持昂扬向上的精神状

态，每项工作都要高标准、严要求，力争在全市有位置，全省有声音，全国有反映。我们要牢固树立锐意创新意识，善于用发展的眼光谋划组织工作的未来，用改革的精神增添组织工作的发展动力，用探索的思维拓展组织工作的路子，推进组织工作的观念创新、制度创新和方法创新，努力把全区组织工作提高到一个新水平！

同志们：

在全区上下紧锣密鼓安排各项工作任务的关键时期，我们在这里召开全区组织工作会议。主要任务是，认真贯彻落实20xx年全区党建工作会议精神，把组织工作的各项任务落到实处，迅速掀起抓落实的热潮。刚才，局长、副部长就20xx年组织工作的各项任务进行了安排部署，提出了明确要求，我完全同意，请大家认真领会，按照要求，结合实际，抓好落实。下面，我再强调五点意见。

一是领会精神抓落实。要学习好、领会好全国组织部长会议、省、市组织工作会议和区党建工作会议精神，以迎接党的和学习贯彻精神为主线，扎实开展“创先争优”、“基层组织建设年”、“跨越发展先锋行动”和“四群教育”活动，把区委今年的工作思路和上级组织部门的工作要求自觉贯彻到工作中去，在抓落实上下功夫、见成效。当前，面临着跨越发展全面振兴的良好机遇，基层群众期盼抓落实，希望把科学发展的思路变成他们的美好生活；干部期望抓落实，以让东山再起的愿望在自己的努力下成为现实；上级希望抓落实，以使能够闯出一条科学发展的新路，为全市的发展提供借鉴。所以说，抓落实是民心所向，抓落实就是我们今年工作的主线、重点，现在摆在我们面前的任务只有一个字：“干”！实干就是能力，落实就是水平，只有落实到位，才能实现争先进位的发展目标。

二是深入调研抓落实。深入调查研究、认真摸清底数是抓好落实的前提和基础。抓落实的过程，实质上是“从群众中来，

到群众中去”的过程,也是克服官僚主义,形式主义的过程。要结合当前开展的“四群”教育和“三深入”活动,深入基层,深入群众,深入到工作一线,调查了解工作中存在的问题,掌握实情,摸清底数,针对问题制定切实可行的工作措施,才能真正解决问题,抓好工作落实。我们要发扬曲靖市沾益县人社局副局长陈家顺的“潜伏”精神,甘当“养猪局长”“卧底局长”“潜伏局长”。他从20xx年以来,先后5次以打工者身份“潜伏”在浙江义乌和江苏扬州等地当组装工、装卸工、看仓库,甚至当起了“猪倌”,以此体验工厂招工是否存在骗局,工资能否足额如期发放的状况。然后再放心的把家乡的农民工介绍到有关企业、工厂打工。他的事迹受到新闻媒体的关注和广大网民的热捧。按常规,一个人力资源和社会保障局的副局长,无非是按照局长的旨意管管分管的事,没有下车间、到工地自找苦吃的义务。但他怀着对农民工那份特有的情感,以扎实的工作作风,完全以一个农民工的身份深入第一线,了解情况,体验生活,全面、真实、准确的了解掌握农民工的酸甜苦辣,所思所想。以便更好的站在农民工的角度,有针对性的做好工作,解决问题。“潜伏”局长的“潜伏”,是在新的历史时期,党员干部与人民群众血浓于水关系的最好演绎。社会在发展,事物在变化,要想有所作为,就必须对属于自己掌管的那份工作,进行全面深入的调查研究,掌握第一手资料,不能靠听逸言,靠秘书写稿子,发号施令。正确的决策来源于正确的分析,正确的分析来源于正确的资料,正确的资料来源于深入细致的调查研究。所以说“潜伏”局长的“潜伏”是在新形势下的一种深入实际调查研究的有益尝试。因此,要真正把关注民生,情为民所系,权为民所用,利为民所谋的精神贯彻好,把各项工作落实好,就应该学习和发扬这种“潜伏”精神。

三是细化任务抓落实。对已定的工作要明确职责,落实责任,具体负责,责任到人,要一级抓一级,一级对一级负责。对全区党建工作会议上提出的主要工作任务,要进一步细化责任,明确目标,分解到部门,落实到个人,对照责任抓好落实。要切实改进抓落实的方式方法,重点工作都要制定操作

性强的工作流程图，要有时间进度和时限节点的具体安排，用工作流程图来保证操作过程的环环相扣，什么时间、工作做到什么程度，什么时点必须完成什么任务，都要有板有眼，有部署、有检查、有验收、有总结。对工作落实不力的单位和个人进行查处，责令整改，对影响目标进度的因素进行详细分析，采取有针对性的措施，确保实现既定的目标，以有效督查机制促落实；要用抓落实的成果检验干部，努力做到“给想干事的人以机会，给能干事的人以舞台，给干成事的人以荣誉，给不干事的人以危机”。

四是改进作风抓落实。好的作风是落实好组织工作的重要保证，落实好组织工作是好的作风重要体现。我们要按照“抓落实就是抓发展，执行力就是生命力”的要求，大力发扬真抓实干之风，切实解决作风漂浮、工作不实的问题。以“拼命三郎”的实干精神，一个环节一个环节地落实，一个步骤一个步骤地推进，一个问题一个问题地解决。在抓落实的时限上要突出一个“快”字，切实强化时间观念和效率意识，凡是决定了的事、部署了的工作，要立说立行，加快推进，做到第一时间到位、第一时间办结、第一时间反馈的“三个第一”标准。在快速推进工作中，从我做起、从今天做起，带头抓落实，形成高效快捷抓落实的新面貌、新气象。在抓落实的效果上要突出一个“实”字，落实好今年的各项组织工作任务，效果要用“四个说话”来检验，即工作干得好不好，任务完成的怎么样，一要用数字说话；二要用百分比说话；三要用全区排名说话；四要用获得中央省市的表彰来说话。

五是加强领导抓落实。全区各级党组织特别是书记要牢固树立“抓好党建是本职、不抓党建工作是失职、抓不好党建工作就是不称职”的责任意识，切实抓住组织工作中带有全局性、战略性、方向性的重大问题，紧扣组织工作中存在的薄弱环节不松劲，确保思想到位、措施到位、工作到位。对今年的组织工作，要特别强调书记抓、抓书记的具体要求，做到接受任务不讲条件、执行任务不找借口、完成任务追求圆满，形成主要领导带头抓、分管领导具体抓的组织工作格局。同时，要高度重视党务工作队伍建设，按照“政治强、业务精、

作风正”的要求，加快建设一支忠于事业、忠于职守、任劳任怨、兢兢业业的高素质党务干部队伍。要关心支持党务工作者的工作，真情关心他们的生活，帮助他们解决实际困难，激发工作干劲。广大党务干部要坚定政治信念，以“一迎双争”为主题深化“讲党性、重品行、作表率”活动为契机，扎实开展岗位练兵，做到勤于学习，勇于实践，精于实干，乐于奉献，严于律己，面对困难有豪情、面对事业有激情、面对工作有热情，把加强学习和实践锻炼作为提高素质的两个根本途径，不断发现工作的兴奋点、创造工作的闪光点，锐意进取、争先进位，以过硬的素质担起重任，以负责的态度抓好工作，以优秀的业绩树好形象。

同志们，“一年之计在于春”！春天是播种希望的季节，也是需要辛勤耕耘的季节。现在全区组织工作各项目标任务已经非常明确，让我们携起手来，从现在做起、从本职工作做起，同心同德，埋头苦干，为圆满完成全年组织工作任务而努力奋斗！

共3页，当前第2页123

组织人事会议篇三

首先，组织人事会议是管理团队的一个重要工作，它不仅可以促进员工和公司之间的沟通，也可以提高员工的工作效率和公司的业绩表现。在本次人事会议中，我从中发现了许多有趣的事情和新的想法。今天，我将分享一些我在会议中学到的心得体会。

其次，会议的第一部分是介绍了公司的目标和计划。这些目标和计划是帮助公司达成其目标的一些重要指标。与会者先是了解了公司的目标与下一阶段的计划，然后我们逐步讨论了如何优化工作流程，以提高工作效率，以及如何进一步促进团队合作和沟通。通过这些讨论，我们更加深入地了解公司的目标和计划，并能更好地了解如何实现这些目标。

接着，会议的第二部分是关于公司的人力资源部门如何满足当前工作的要求。这部分主要围绕着招聘、培训、考核等方面进行讨论。在这个部分中，我发现我们的公司已经在实践了许多行之有效的培训计划并且很成功地将他们应用到实际工作中。此外，还讨论了如何吸引和留住优秀员工的策略。人力资源部门的工作也是关键的因素之一，将有助于保持员工的稳定以及工作环境的积极性。因此我们需要不断加强对于员工的关注和细节管理。

第三，会议的第三部分讨论了公司的绩效管理。绩效管理对于公司的发展和员工的成长至关重要。我们共同分析了个人和团队的表现，讨论了相应的激励与管理措施，完善了公司绩效管理的体系。在该部分进行的强调是拥有一个有效的绩效管理和激励计划来提高员工的动力和表现，从而对公司的效益作出更大的贡献。

接下来，第四个环节涉及到团队沟通技能的发展。在这一环节中，与会者讨论了如何改善团队与公司内部的沟通流程。透过大家在会议中的热烈合作，我们发现了沟通所带来的利益和不利影响。我们并思考了如何创造团队沟通上的契机和交流机会。通过团队沟通培训、教育和工作坊，我们可以有效地提高组织的效率和生产力。

最后，我想说的是，参加组织人事会议是非常有用和有意义的。我们不仅学到了许多新东西，还了解了公司的目标和计划，并分享了我们的看法和想法。这个过程不仅使我们更加团结，而且有助于公司的进一步发展。在未来的日子里，我相信我们可以不断提高我们的组织领导和管理技能，使我们的公司能够更好地适应环境变换和创新发展。

组织人事会议篇四

同志们：

这次全县组织工作会议主要任务是贯彻落实全国和省市组织部长会议精神，回顾总结去年的组织工作，按照加强党的执政能力建设和先进性建设的要求，安排部署今年的工作任务。县委对这次会议非常重视，会专门听取了汇报，杨晓玲书记还要做重要讲话。下面，根据县委会提出的要求和部长办公会研究的意见，我讲三个问题。

一、总结成绩，查找不足，进一步坚定做好今年组织工作的信心

——先进性教育活动取得新成果。扎实开展了“惠民工程”实践活动，解决群众热点难点问题12876个，办好事实事22257件。建立完善40余项长效机制，举办各种理论知识和业务技能培训班28期，编印了《保持共产党员先进性教育资料选编》，群众满意率达97.91%。

——县乡党代会组织严密、圆满成功。指导12个乡镇党委召开了党代会。在较短时间内，认真细致地安排好了县党代会日程和选举事项，周密组织好了大会选举，确保了市委换届人事安排方案的顺利实现。

——领导班子和干部队伍建设进一步加强。运用《体现科学发展观要求的地方党政领导班子和领导干部综合考核评价试行办法》进行了乡镇党委换届考察工作，坚持注重扩大民主、注重考察创新、注重群众公认“三个注重”，提高了换届工作质量。精简副书记38人，每乡镇保留1名专职副书记，班子的年龄结构、性别结构、文化结构得到合理搭配。提拔11名年轻干部进入乡镇领导班子，12名乡镇党委副书记提任了乡镇人大主席，体现了对基层干部的“真正重视、真情关怀、真心爱护”。按照“八用八不用”的要求，交流调整县直单位一把手12人，强化了班子整体功能。

——干部人事制度改革有了新推进。认真抓好组织部门新条例、新法规的学习宣传，会同人事部门积极稳妥地推进《公

务员法》实施工作，共有125名干部通过竞争上岗走上中层领导岗位，对8名乡镇党政正职拟任人选和推荐人选实行了全委会表决。坚持凭政绩用干部，把《综合考核评价试行办法》首次运用到干部考察考核中去，极大地调动了干事创业的积极性。

——干部监督工作有了新举措。把坚决防止干部“带病提拔”问题作为干部监督工作的重点，对18名领导干部进行了离任审计；经查对4名群众反映有问题的考察对象取消了提拔资格；对新提拔发现有重要违纪线索的领导干部谈话警示32人，诫勉2人，函询6人。制定了“十条禁令”和“十不准”规定，保证了乡镇换届工作的顺利进行。

——大规模培训干部工作取得新进展。认真落实《干部培训条例》，举办各级各类专题培训班32个，培训干部7200人次。对各类主体班次，在教学管理和培训方式上都进行了大胆创新和改革，并建立健全了干部培训电子档案，全县科级以上干部培训完成五年计划的79%。

——人才工作和人才队伍建设跃上新台阶。开展了“人才工作集中宣传月”活动，清华大学10名专家教授举办达驰可持续发展战略研讨会，积极促成山东“泰山学者岗”落户###。组成新农村建设专家服务团，深入农村一线开展服务活动。做好菏泽市“优秀农村实用人才”、“首批优秀技能人才”推荐工作。

——干部档案管理工作再上新台阶。集中对全县10152名干部档案进行了认真审核。通过审核，共纠正了20xx名同志的参加工作时间、连续工龄、党龄、学历学位。补充收集干部档案材料11.5万份，补充完善手续9.4万个，解决了档案材料不齐全问题。

——经济实绩考核措施有了新加强。出台了《20xx年经济实绩考核实施细则》、《关于落实经济实绩考核工作部门责任的

会议纪要》等相关制度和规定，印发《关于20xx年招商引资考核办法的补充意见》，建立了月考核制度，做到以考核促落实，以考核促工作。

——基层党组织建设创出新特色。认真开展“三级联创”活动，组织开展村级党建示范点活动，在全县初步确定了10个党建工作示范村。调整充实村党支部成员26名。加强村党支部书记的培训，组织近百名农村党支部书记赴河南省辛庄村、刘庄村等地进行参观学习。积极探索卸任村干部管理工作，并进行了成功试点，建成了24处村级组织活动场所。举办农村党员培训班52期，培训农民党员2.3万多人次。在农村党员中深入开展了“设岗评星”和“三个一”活动。

——党员干部现代远程教育有了新突破。对5个社区站点进行了基础设施的建设和升级，建立了省级规范化站点1个。对全县27名骨干管理人员进行了专题培训。制作了山东泰山网###分站网页，加强了课件制作。专题片《老犟筋改厕》、《刘楼 我的家乡》，在全市课件评比中分获一等奖和三等奖，并做了典型发言。

——信息调研工作实现新目标。建立了信息调研工作责任制，实行月通报制度、奖惩制度和重要信息直报制度，信息的采用量名列全市第三。共编发《###组工通讯》22期，有效地提高了我县组织工作的透明度和知名度。

——组织部门自身建设取得新进步。按照“标准更高、要求更严、效果更好”的要求，积极开展了部机关先进性教育活动。开展了“影响个人形象十大陋习和损害机关形象十大现象”揭摆活动，省委组织部《内部参阅》刊登了我们加强自身建设的做法。

同时，下派包村、后勤服务、党内统计和干部统计、组织信访、老干部和党史工作，都得到了有效推进。

所有这些成绩的取得，是县委坚强领导的结果，是各级党组织高度重视和支持的结果，也是广大组工干部无私奉献和辛勤工作的结果。在此，我代表县委组织部对一直关心支持组织工作的各级党组织和广大党员干部表示衷心的感谢。在看到成绩、坚定信心的同时，也要清醒地认识到工作中存在的问题和不足，主要表现在：组工干部的思想不够解放、干部人事制度改革的步子迈的还不够大、基层组织建设的典型不够突出等等。这些问题必须引起大家的高度重视，今后要认真加以解决。

二、突出重点，整体推进，创造性地做好20xx年的组织工作

今年组织工作总的指导思想是：坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，全面落实省市组织工作会议和县第十一次党代会、经济工作会议提出的各项任务，按照加强党的执政能力建设和先进性建设的要求，紧紧围绕县委的总体工作思路，牢固树立围绕中心服务大局的工作理念，突出重点、求真务实、开拓创新，为推动全县经济社会又好又快发展和构建和谐社会提供坚强的组织保证和人才支持。具体抓好八项工作。

要把学习贯彻在中纪委七次全会上的讲话精神、加强领导干部作风建设，作为当前和今后一个时期的重大任务，认真贯彻落实到各项组织工作中去。县委为提高领导班子的执政能力，找准干部作风建设中存在的突出问题，近期要出台《关于加强领导干部作风建设的实施意见》，建立起干部作风建设的长效机制。要积极探索干部选拔任用的新路子，今后干部考察考核必须把思想作风、学风、工作作风、领导作风、生活作风等方面的表现作为重要内容，把干部践行八个方面良好风气要求的情况作为衡量干部德才素质的重要方面，作为奖惩和使用的重要依据，作风不好的不仅不能提拔，还要予以组织处理，坚决防止干部“带病提拔”、“带病上岗”。切实加强工作作风建设，要通过组织手段，积极引导广大党员干部，把精力倾注在抓落实上，把活力展现在抓落实上，

把能力表现在抓落实上，切实提高抓落实的能力和水平。坚决反对坐而论道、华而不实，要靠实干加快发展，靠实干树立形象，靠实绩赢得群众的拥护和信赖。切实把干部的注意力和兴奋点引导到重服务、想发展、出成绩、做贡献上来，促使作风建设常抓不懈，常抓常新。

同时要严格标准，做好干部档案信息化管理工作。对组织部管理的1800名在职干部影像信息资料进行收集，建立干部电子档案。搞好旗帜软件和青鸟系统功能的开发利用工作，努力提升干部档案信息化管理水平。

2、以加强执政能力为重点，进一步加强领导班子和干部队伍建设

党的执政能力强不强，关键在各级领导班子，关键在各级领导干部。因此，要以提高执政能力为重点，不断增强领导班子的整体功能和领导水平。要积极探索乡镇领导班子配备改革后新的工作机制和运行方式，科学界定专职副书记和党政兼职成员的分工，建立党委议事规则和决策程序等，保证领导班子高效运转。要认真落实《综合考核评价办法》，进一步加强决策目标、执行责任、考核监督“三个体系”建设，加大考核力度，做到以考核促落实，以考核促工作，把考核结果作为干部奖惩、提拔的依据。在乡镇人大、政府换届和县直单位调整中，坚决按照“八用八不用”的用人原则和“八个方面”良好风气的要求，把那些政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、群众中信得过、业绩上叫得响的干部选拔到领导岗位上来，让想干事的干部有机会、能干事的有舞台、会干事的有位子，切实把各单位领导班子配强配顺配好。

要严格执行《干部任用条例》和有关规定，以严厉整治选人用人上的不正之风为重点，进一步加强和改进干部监督工作。深入贯彻《关于加强组织部门干部监督工作的意见》，完善干部选拔任用工作责任追究和纪实制度，对干部推荐、考察、

酝酿等环节违反原则规定，造成用人失察失误或造成干部选拔任用工作被动的责任人，要严肃处理。认真做好信访举报的受理工作，对群众反映的领导干部及干部选拔任用工作有明确线索的问题，及时受理，确保对问题一查到底。要会同有关部门，认真做好领导干部经济责任审计和充分利用审计结果选拔任用干部工作。坚持和完善干部监督工作联席会议制度，加强与各执法执纪部门的协调，及时沟通信息，通报情况，分析动态，研究措施，增强监督合力，严防干部“带病提拔”、“带病上岗”。进一步加强对领导干部的监督，认真抓好对党员领导干部谈话、诫勉和函询等制度的落实，健全干部监督协调机制，通过有效的监督，建立一支求真务实，廉政勤政的干部队伍。

围绕《全国干部教育培训规划》，按照大规模培训干部的要求，在培训重点上，要紧紧围绕转变干部作风、全面落实科学发展观、构建和谐社会的需要，办好主体班、专题班，计划培训科级干部400人次，一般干部1200人。在培训内容上，以学习党的xx届六中全会和党的xx大精神为主线，围绕实现“”经济社会发展目标，着力提高广大干部构建社会主义和谐社会的能力和水平；在培训方式上，为解决工学矛盾，县乡单位主要负责人培训拟采取领导干部“每月一讲”的方式。其它干部培训采取“三三制”培训方式，既每个班次安排1/3时间调研、1/3时间集中培训、1/3时间撰写调研报告或学习体会；在培训考核上，进一步完善领导干部述学、评学、考学制度，把学习情况作为考核考察领导干部的重要内容，对未达到《干部教育条例》规定学习时间要求的干部，暂缓提拔任用或在任用后及时补课，切切实实把大规模培训干部的任务落到实处。

要做好《公务员法》的实施工作。围绕《公务员法》的全面实施，健全完善以《公务员法》和上级行政规章为基础的，对公务员实施依法管理的政策法规体系。要按照要求，彻底清理多年以来的干部人事管理法规文件。同时要实现公务员的规范化管理，抓紧建立公务员管理信息系统，认真做好公

务员职务与级别确定工作。改革公务员工资管理制度，逐步形成科学规范的公务员工资分配制度。结合贯彻执行《公务员法》，与推进干部人事制度改革相结合、相衔接，继续抓好《干部任用条例》和十一个法规性文件的学习贯彻。加强和改进经常性考察工作，认真总结县乡党委换届考察工作的经验，进一步调整综合考核评价指标设置，规范程序，努力提高经常性考察工作质量。根据岗位缺额实际，坚持民主推荐、民主评议制度，扩大范围，改进方法，适时适度公开民主推荐、民主评议结果。全面实行党政领导干部任期制，试行部分专业性较强的领导职务聘任制。加大公开选拔工作的力度，适当时候，在县直部门拿出部分副科级职位进行一次公开选拔。落实《党政机关中层干部竞争上岗规定》，做到机关中层干部竞争上岗工作经常化、制度化、规范化。全面推行县委全委会对下一级党政班子正职拟任人选和推荐人选票决制。

6、以实施“人才强县”战略为重点，进一步抓好人才队伍建设

认真落实科学的人才观，坚持不移地贯彻党管人才原则，落实人才工作目标责任制，在实施重点突破的同时，带动整体工作水平提高。一是在高层次人才队伍建设上重点突破。抓好这个层次的人才，对整个人才队伍建设具有很强的示范和导向作用。要在进一步完善领导干部联系专家学者制度的同时，切实做好今年的专业技术拔尖人才选拔工作，使之尽快形成我县的高层次人才群体。二是在提高人才队伍综合素质特别是创新能力上重点突破。根据人才成长规律和特点，创造条件，运用多种办法，加大对人才培养培训力度，着力提高各类人才的学习能力、实践能力和创新能力。打破论资排辈的传统观念，大胆启用中青年拔尖人才。三是在营造良好环境上重点突破。要着眼于吸引更多的人才、用好现有的人才，努力从领导重视程度上，从感情上，从政策机制上，从搞好服务上，为各类人才创造“拴心留人”的良好工作环境和生活条件，提高他们的各项待遇，使他们工作顺心，生活舒心，多出成果、快出成果。创立###县人才发展基金，并设立

“人才工作创新奖”，奖励有突出贡献的优秀人才。同时，围绕“工业立县”战略和新农村建设开展“双十佳人才”评选活动。进一步做好协调服务工作，千方百计抓好“泰山学者工程岗”活动。

7、以建设社会主义新农村为重点，进一步抓好基层组织建设

大力加强村级领导班子建设。要着眼于解决农村班子存在的突出问题，继续把村党支部建设摆在突出位置。按照“五个好”的标准，采取“两推一选”的方式，努力把农村致富带头人、退伍军人、回乡青年、外出务工经商人员中的一些优秀人才，充实到村级干部队伍中。继续实行村党支部书记位次管理，规范村党支部书记任免程序，实行县委组织部对村党支部书记审批备案制度。同时对个别软弱涣散的村级班子采取大学生进村、县直部门驻村、乡镇干部包村等方式，尽快破题，分类整顿治理落后村。在村干部的教育培训上，实施“配强主心骨，放飞领头雁”工程，对党支部成员分期分批进行轮训。组织部分村党支部书记到先进地区参观学习，开阔视野，增长见识。同时，建立《农村后备干部人才信息库》，积极抓好农村后备干部队伍建设。

大力加强村级组织活动场所建设。中央、省市对村级组织活动场所建设工作十分重视，专门安排部署，拨出部分专项资金，5月份，市委和省委将分别进行检查验收。对这项工作，各乡镇党委要增强政治敏锐性，要在思想上引起足够的重视，从讲政治的高度来认识。县里确定成立领导小组，设立专门办公室，集中精力抓好这项工作。各乡镇一要选好址，二要把握标准，三要加快工期，集中人力、物力、财力打好攻坚战，确保4月底前完成其余79个村的活动场所建设任务。最近还要召开会议进行专题部署。

要加强制度建设。要把中央下发的《关于做好党员经常性教育的意见》等四个保持共产党员先进性教育长效机制文件作为党员干部教育培训的重要内容。并结合实际，建立健全抓

基层党建工作责任制、党组织和党员公开承诺、创建党建工作示范点、流动党员管理、教育转化不合格党员等一系列科学、规范、系统的制度。要把这项工作纳入20xx年的基层组织建设考核，适当时机进行一次检查。

要加强党员队伍建设。在积极做好发展党员工作的同时，继续完善农村党员教育培训机制。要实施“围绕经济建设中心、强化党组织领导核心、凝聚人民群众人心”的基层党建“三心工程”，教育引导基层党员干部争做“发展致富的带头人、人民群众的贴心人、和谐社会的示范人”。深入开展党员“设岗评星”、“三个一”和“双承诺”等活动，搭建农村党员发挥先锋作用的舞台。大力加强对下岗职工党员、流动党员、离退休党员、待安置退伍军人党员和待分配学生党员的管理，认真做好关心困难老党员工作。要加强党建示范点建设，加大典型的培树力度。县里将重点抓树3个样板乡镇，10个县级样板村，每个乡镇要重点培树3个乡镇级样板村，使全县典型层次多样，特色突出。适当时机，要召开农村基层组织建设经验交流会，全面推广典型经验，促进农村基层组织建设整体水平的提高。

8、以实现由建到管学用转变为重点，进一步抓好远程教育规范化建设

抓好“教学管理成效年”主题活动。制定落实《###县党员干部现代远程教育运行维护经费管理和使用办法》、《###县党员干部现代远程教育工作百分考评细则》，进一步规范设备管理，确保设备长期有效运行。将分期分批对村级管理员进行集中培训，使30%的村级管理员计算机知识达到中级水平，15%的乡镇级管理员计算机知识达到高级水平。

开展好“双百千万”富民工程。即在全县确定100个远教示范村，带动100个经济薄弱村，帮助他们每年实施一个带动面大、参与群众多的致富项目；确定1000名农村干部，联系1000个党员远教示范户，定期组织他们收看远程教育节目，帮助引进

推广农业新品种、新技术;确定10000个党员远教带头户，结对帮扶10000户群众，充分利用远程教育成果，帮助找准致富路子。

三、立足树立“和谐组工”新形象，加强组织部门自身建

设构建社会主义和谐社会，对组工干部提出了新要求，广大组工干部必须按照县委的整体部署，牢固树立“和谐组工”理念，以思想政治建设为抓手，自觉树立服务意识、大局观念，坚持解放思想、立足创新，在干事创业的具体实践中，打造和体现“和谐组工”新形象。

一要强化思想教育，锻造良好品格。组织部门是党员干部之家、知识分子之家，组工干部是管党员的党员、管干部的干部，提高政治素质，锻造高尚品格，是组工干部的立身之本、为人之道、处事之基。要加强公道正派意识教育，让公道正派理念深深植根于每位组工干部的心中。加强奉献意识教育，要忍耐清苦，承受寂寞，付出智慧，奉献青春。把自己是一名组工干部看成是党和人民的一种信任、一种荣誉、一种锻炼，正确对待组织，正确对待别人，正确对待自己，甘于奉献，甘当人梯。加强道德修养教育，要心态平和，失意时坦然，得意时淡然，以工作为重，不计较个人荣辱得失，凭事业交友，以真诚处世，做到说话心口如一，办事知行统一，为人表里如一，提升人格魅力。

二要强化服务意识，树立大局观念。组工干部要胸中有大局。一切工作都要围绕全县大局，自觉做到高起点认识、高标准要求、高质量落实、高效率体现。要积极引导和启发组工干部善于在发展全局之上思考问题，在发展全局之中找准方位，在发展全局之下抓好落实，这样组织工作才具有规律性、富有创造性、体现时代性。要一切为了发展，一切围绕发展，一切服务发展。在干事创业实践中、在经济发展主战场、在急难险重任务面前考察识别干部，找准组织工作和经济发展的最佳结合点，让组织工作和组工干部发挥最大效益。

三要强化创新意识，争创一流业绩。物竞天择，适者生存。当今的社会是创新的社会，没有创新，就意味着被淘汰，没有创新，就没有典型，就没有工作，更谈不上工作的一流。广大组工干部一定要拓宽视野，更新观念，大胆解放思想，大胆探索创新，跳出组工看组工，跳出党建看党建，以一种全新的思维方式来审视组织工作。在工作上要加大创新的力度，把创新作为一种责任，作为一种境界；要敢创新、会创新，要从实际工作需要出发，选准工作的切入点，不断推动观念创新、机制创新和方法创新，创造性地开展组织工作，创出一流的成绩。

同志们，构建社会主义和谐社会，落实科学发展观，对组织工作和组工干部提出了新的更高要求。县委和广大党员干部、群众寄予了厚望和期待，我们一定要在县委的正确领导下，以与时俱进的理念，奋发有为的精神，求真务实的作风和真抓实干的行动，为实现我县又好又快发展提供坚强的组织保证。

共3页，当前第3页123

组织人事会议篇五

人力资源是一个企业的重要组成部分，企业需要通过逐步完善其组织结构、完善人才队伍来实现更好的发展。为了确保企业内部的人事管理工作能够得到更好的实施，许多企业都会定期召开人事会议，讨论人力资源的规划、培训、薪酬等主题。近日，我们公司也进行了一次人事会议，旨在推进公司人才培养和激励机制的完善，有效提高人力资源的管理水平。

第二段：会议亮点及心得体会

该次会议中，最为深刻的感受是企业高层管理人员对于人力资源管理的重视。他们细致经营，从各种角度出发，分析了

当前我们企业人事管理团队的不足以及未来的目标与空间。此外，他们还对新增人员的招聘策略、员工培训计划等方面进行了详细的讨论，并对各种可行的方案进行了充分的论证和讨论。会议中同事们也积极发言，认真倾听着每个人的建议和意见，并思考如何在实际工作中将这些思路和方案贯彻到实际工作之中。

第三段：会议讨论中遇到的难点

在会议讨论过程中，我们深感人力资源管理领域的复杂多样性问题。有时讨论的方向面非常多，需要对职工的情况进行很好的梳理和分析。许多方案的可行性仍然需要予以考虑和完善。议论过程中很多观点具有时效性，随着时间而逐渐变化，为发展问题与个别议题提出的解决方案还需要在今后的实践中继续优化和完善。因此，我们认为在日常实践中，结合较长的历史积淀，注重发展策略的实现和持续下沉，能够提高企业的核心竞争力和人才的持久性。

第四段：会议结束后的思考和反思

通过本次会议的参与，我们管理人员对人力资源管理的认识得到了较大的提升，并且对于制定解决方案的具体方法也更加熟悉和了解。我们认为，好的人力资源管理，不仅能够帮助企业推进业务事项的实施，还能够促使员工在工作中更好地发挥潜力。会议结束后，我们需要统筹安排，结合各个项目的任务，制定出对各个议题的系统安排和明确计划，方便后续工作的推进。

第五段：总结

在今后的日常工作中，我们需要贯彻高层管理人员的精神，深化对于人力资源的认识和理解，在激励、薪资、培训等方面不断创新和完善管理机制，让人力资源从管理到人才战略、创新和具有智慧的平台，不断解锁潜力，为公司的可持续发展

展和高品质的发展打下牢固的基础。我们希望，通过不断完善人力资源策略和管理方案，公司能够跨越式地发展，使企业在未来的发展过程中更加迅速和成功。

组织人事会议篇六

2. 负责每月考勤, 薪资的. 统计和核算;
3. 负责员工关系的管理, 更新档案, 离职面谈等;
4. 新员工的入职培训, 包括企业文化和企业产品介绍讲解;
5. 每月生日会的举办, 团建活动的策划和执行;
6. 日常办公用品的采购和行政事务的管理;
7. 领导安排的其它工作;

组织人事会议篇七

这次会议的主要任务是, 全面贯彻落实集团公司第五次党代会、十一届三次职代会和公司党委五届二次全委(扩大)会议精神, 认真回顾总结20xx年组织人事工作, 安排部署今年的工作任务。根据部长办公会研究的意见, 我讲三个方面问题。

一、20xx年工作回顾

20xx年, 面对严峻的形势、繁重的任务和党组织隶属关系属地管理后遇到的新情况新问题, 公司各级组织人事部门和广大组织人事干部, 坚持围绕中心、服务大局, 务实创新, 拼搏进取, 较好地完成了各项任务, 进一步开创了组织人事工作新局面, 在应对国际金融危机冲击、提升企业发展质量效益中作出了积极贡献。

-----党的先进性建设长效机制进一步健全完善。坚持把学习贯彻党的xx大和xx届四中、五中全会精神作为组织工作的首要任务，以改革创新精神进一步推进党的先进性建设。根据上级党组织和公司党委的部署，对过去的一些创争载体进行优化整合，启动实施了以“创争深、迎挑战、促发展”为主题，以创建“四强”党组织、争做“四优”共产党员、深化“四好”领导班子创建为基本内容的创先争优活动。制定下发了《关于建立健全学习实践科学发展观长效机制的意见》、《关于在党内和领导班子中开展创先争优、争做莱钢创新创效先锋活动的实施意见》、《关于在离退休职工党组织和非在职党员中深入开展创先争优活动的实施意见》和《关于建立健全承诺、践诺、评诺制度，扎实推进创先争优活动的实施意见》。各单位党委按照公司党委部署要求，结合本单位生产经营建设和党建工作实际，制定工作方案，进行部署安排，使创争活动得以扎实有效地开展，涌现出一批创争活动先进集体和个人，其中一人被推荐为“齐鲁先锋共产党员”，两个单位党委和两名党员分别被推荐为莱芜市“嬴牟先锋基层党组织”和“嬴牟先锋共产党员”。通过开展“回头看”活动，认真抓了学习实践活动整改措施落实工作，公司319项整改项目，除需长期整改的，绝大部分已经整改完毕。基层党组织和党员队伍建设扎实推进。根据上级党组织安排，集团公司党组织关系由省委管理移交莱芜市委管理，改制单位新泰铜业公司、金鼎实业公司党组织关系移交属地管理。精心筹备并成功召开了集团公司第五次党代会，焦化厂、淄博锚链公司进行了党委换届改选。组织召开了集团公司党委庆“七一”党内先进、“四好”班子表彰暨创先争优活动动员大会，对评选出的8个“四好”领导班子创建先进单位、11个党建工作先进单位、35个先进党(总)支部、6名优秀共产党员标兵、34名优秀共产党员和51名优秀党务工作者进行了表彰。认真落实“三会一课”、民主生活会、民主评议党员等制度，对436名入党积极分子进行了集中培训，全年共发展党员392名。

-----领导班子和干部队伍建设进一步加强。着眼于持续提

高领导科学发展能力，继续以深化推进“四好”领导班子创建活动为抓手，着力提高领导班子整体功能和领导干部综合素质。进一步完善了“四好”领导班子考核评价体系，对连续三年获得“四好”领导班子创建先进集体的4个单位，按照公司考核政策进行了奖励，对深化创建活动产生了良好的激励效应。认真抓了山钢四项干部管理制度的贯彻落实。进一步调整优化了处级干部绩效考核指标，坚持按月考核并通报绩效考核结果，强化了干部日常绩效考核管理。出台了《处级领导班子和领导干部综合考评办法》，对考核内容、方法、标准和结果运用等进行了一系列改进，强化了量化考核和奖惩力度。春节前后，按照新的考评办法，对44个单位领导班子和270名在职处级干部进行了年度综合考评。在民主推荐的基础上，建立了处级后备干部名单和优秀中青年干部信息库。进一步加大干部交流和职数控制力度。全年共调整任免处级干部92人，其中，提拔9人，交流平调71人，退二线10人，免职1人，停职撤职1人；调整任免机关科级干部79人，其中，提拔21人，交流平调52人，退二线6人。

———编制定员管理水平进一步提高，定员优化与转移配置方案推进实施卓有成效。按照莱钢人字〔20xx〕306号文件规定的标准，通过认真执行定员工资总额考核政策，严格控制定员。对新上项目，采取定员对标和现场考察核实等措施，从严从紧核定定员〔20xx〕年共为11个单位28个新项目核定批复定员1718人，较各单位申请的定员数压减1385人，压减幅度达44.6%。结合铁前生产系统重组、宽厚板厂设立和公司基建、技术系统职能整合，对所涉及单位机构和定员重新进行核定。超员单位人员转移配置工作卓有成效。修订下发了《钢铁主业定员优化及人员转移配置工作考核办法》，进一步完善工资总额核定与优化配置挂钩的考核政策。全年转移配置2439人，其中，各单位内部调剂2183人，跨单位转移配置256人，基本实现了第二、第三考核节点的工作目标。为公司机关5个部门公开招聘管理技术人员10名。采用公开招聘方式，招聘安置职工子女毕业生293人到主业生产单位(其中应届普通高校毕业生186人、莱钢技校生107人)；引进高校毕业生95人(博

士2人，硕士11人，本科72人，专科10人)；安置退伍军人60人。

———人力资源培训开发和人才队伍建设实现新突破。提出了职工教育培训新思路，由过去学历教育和在职培训并重，向以提升员工管理、技术、技能水平为重点的岗位培训和继续工程教育转变。对126名优秀班组长进行了集中脱产培训，联合相关高校对393名专业技术人员进行了新技术“充电”培训，对686人进行了职业技能鉴定考前培训，适应新上项目需求组织了118人外出培训，组织70人参加了在职工程硕士全国统一考试，选拔推荐31人参加省委党校在职研究生学习、3人攻读工商管理硕士、1人攻读博士。全年共审批各类培训班397期，累计培训28416人次。继续办好党校进修班、培训班两个主体班次，培训处级干部53人、科级干部159人。修订下发了《优秀技术技能人才选拔及管理办法》，将首席技师、优秀技能人才纳入集团公司统一管理，并提高了技能人才津贴待遇。组织了两年一次的优秀人才选拔，分别选拔莱钢技术专家30人，首席技师28人，专业技术带头人134人，优秀科技人员231人，优秀技能人才111人。选拔推荐享受国务院政府特殊津贴专家候选人2名、山东省首席技师候选人5名，申报设立了山东省“技师工作站”，搭建了技能人才引进和培养新的合作平台。组织开展了各类专业技术职务评审推荐和考核续聘等工作，组织各类技术\执业资格考试报名2300人次。组织完成了5239人的职业技能鉴定。考评公布高级技师94名、技师281名、助理技师630名、高级工以下技能等级3100名。组队参加了“武钢杯”第五届全国钢铁行业技能竞赛，取得了团体总分第五名的优异成绩，再次向国内同行展示了莱钢职工令人信服的技能水平。

———薪酬管理工作进一步规范，社会保险政策落实到位。着眼于进一步理顺收入分配关系，构建更加科学合理的薪酬分配机制，出台实施了《新岗效工资制方案》，完善了职工工资正常增长机制，调整了操作与管理、技术序列标准的对应关系，提高了操作序列起点基数、夜班费标准，充分体现了收入分配向生产一线职工倾斜的原则，使收入分配进一步

趋向合理，有效促进了和谐企业建设。编制了20xx年度工资总额预算方案，完成了月度工资批复、改制单位预留费用审批、劳动数据统计分析等工作。成功承办了“第二xx届全国冶金地方骨干企业人力资源信息交流暨学组年会”，得到了全国劳动学会冶金分会领导和与会代表的高度赞扬。20xx年，职工人均收入达到5.5万元以上，比上年增长10%以上。认真贯彻落实社会保险政策。完成了3.3万余名职工20xx年社会保险缴费基数的核定转换，对20xx年-20xx年职工养老保险个人账户进行了核对。对20xx年退休的499人退休待遇进行了复核。根据有关文件，为14148名退休(退职)人员、58名建国前老工人、392名退休军转干部、174名工伤全残人员及遗属、1577名因病或非因工死亡后供养直系亲属进行了待遇调整;办理职工退休508人、养老保险个人账户转移52人次、死亡职工个人帐户继承267人次。审核整理上报工伤认定鉴定材料163人次、工伤生育费用申报2888人次。依法足额缴纳各种社会保险，及时申报拨付各项费用。20xx年共缴纳社会保险费46857万元(莱芜统筹范围，不含医疗保险)，返还费用37376万元。通过阶段性调整社会保险缴费比例、积极申请社会保险补贴等措施，莱钢全年共减少缴费4800余万元。

——组织人事部门自身建设进一步加强。通过创办《莱钢组织人事》电子期刊、更新组织人事网页、坚持组织人事系统工作例会制度等方式，进一步健全完善了组织人事系统信息沟通和业务交流机制。按照集团公司部署，扎实推进“创新提升”活动，对照职责找问题、查短板，制定目标措施，有效提升了管理绩效。深化推进学习型组织创建活动，积极践行公道正派的核心价值观，努力打造讲党性、重品行、作表率干部队伍，维护了组织人事部门“党员之家”、“干部之家”、“人才之家”的良好形象。

一是改革又有新突破。认真贯彻公司党政领导决策，首次将职工子女毕业生就业由过去莱钢包安置改为根据需求招聘，使企业用人和职工子女就业市场化改革终得破题。在生产组

织优化重组和管理机构、职能调整整合等方面也进行了较大力度的改革创新。特别是宽厚板厂分立后，坚持精干高效原则，借鉴先进经验，在组织机构、管理模式、运行机制等方面进行了一系列有益的创新探索；根据公司关于“特钢做特”的思路要求，对特钢生产系统生产工艺、组织机构设置等相关事宜进行了前期方案设计。所有这些，都为下一步全面推进机构改革积累了经验，奠定了基础。

二是“创新提升”活动扎实有效。根据公司《关于“转方式，调结构，创新超越，系统提升”活动实施意见》的总体部署及公司领导关于人力资源管理工作的有关思路和要求，紧紧围绕有效提升人力资源管理绩效，在分析现状、查找短板的基础上，研究确定了创新提升活动思路和目标，以务实求效的精神，认真实施了以“持续推进定员优化、精简调整管理机构和劳动生产组织、强化干部绩效量化考核、加大干部交流力度”四个要素为主要内容的创新提升措施。目前，这些措施得到有效落实，收到了显著成效，达到了阶段性预期目标。

三是处置破解热点难点问题稳妥有效。20xx年的工作不仅“重头戏”多、工作量大，更有一些涉及职工切身利益、为广大职工所高度关注的热点难点问题。比如技改工程指挥部人员分流安置、子女毕业生招聘等，各级人力资源部门都处在矛盾的焦点上。对于前者，我们积极会同相关部门，做好耐心细致的思想工作，逐一协调落实安置去向和岗位，使全部分流人员心情舒畅地走向新的工作岗位。对于后者，为保证招聘工作公平、公正，我们严密组织，阳光操作，严把资格审查、试题保密、考试组织等三个关口，对资格审查结果、考试（面试）成绩、录取名单都进行公示，并请公司纪检监察部门和工会派人参与全过程监督，使整个招聘工作做到了政策透明，过程公开，公平公正，从而有效保证了招聘工作的顺利、平稳。

同志们！过去的一年，公司各级组织人事部门和广大组织人事

干部，在各级党政领导的关心支持下，紧贴中心，服务大局，不辱使命，勇于担当，奋力拼搏，圆满完成了各项任务，经受了考验和锻炼，彰显出高尚的精神风貌，为莱钢的改革发展作出了积极贡献。借此机会，我代表公司两级组织人事部门和全体组织人事干部，对各级党政领导的关心支持表示衷心的感谢！同时向广大组织人事干部、特别是工作在基层一线的同志们表示亲切的慰问，并致以崇高的敬意！

在肯定成绩的同时，我们还必须看到，组织人事工作还存在一些问题和不足。一是基层党建工作发展不平衡，部分单位存在抓落实不够的问题。二是钢铁主业机构多、人员多的矛盾还比较突出，组织机构优化调整和人员转移配置工作亟待深化推进。三是优秀技术技能人才的考核管理机制有待不断完善。四是深入基层调查研究较少，督促指导力度不够。五是组织人事部门自身建设还需要进一步加强等。对这些问题与不足，要引起我们的充分重视，在今后工作中认真加以解决。

二、20xx年组织人事工作面临的形势和任务

20xx年，是中国共产党成立90周年，也是“”的开局之年和转方式、调结构的关键一年。集团公司十一届三次职代会，确定了公司20xx年生产经营计划目标，实现全年任务目标，挑战与机遇并存。对此，任董事长、田书记和陈总分别在职代会讲话、报告和相关会议讲话中作了透彻分析。严峻的形势，艰巨的任务，巨大的压力，都对组织人事工作提出了新的挑战 and 更高的要求。围绕进一步增强党建工作活力和实现全年生产经营奋斗目标，组织人事部门肩负着更加繁重的任务，将面临许多新课题、新挑战、新压力。各级组织人事部门和广大组织人事干部，一定要认清形势，明确任务，进一步增强大局意识、发展意识、改革意识和责任意识，积极进取，不断创新，持续提升组织人事工作绩效，以更加优异的成绩向建党90周年献礼，继续为做强莱钢作出新贡献。

20xx年组织工作和人力资源管理工作的总体思路是：认真学习贯彻党的xx大和xx届四中、五中全会精神，以科学发展观为指导，以改革为动力，认真贯彻落实山钢、莱钢党政的一系列决策部署和莱芜市委的相关要求，坚持“一二三四五”的工作思路，即：围绕“一个中心”（生产经营建设），依托“两个载体”（创先争优活动、创新提升活动），强化“三个作用”（党委政治核心作用、党支部战斗堡垒作用、党员先锋模范作用）、抓好“四支队伍”（经营管理者队伍、人才队伍、党员队伍和职工队伍），实现“五新”目标（党的组织工作水平要有新提升，领导班子和干部队伍活力要有新增强，生产组织和管理机构重组优化要趟出新路子，定员优化转移配置要有新举措，向人力资源管理要效益要有新作为），不断开创新局面，为推动莱钢科学发展、和谐发展提供更坚强的组织保证和人才、智力支持。

三、20xx年工作重点和主要措施

关于今年的工作，在下发的《工作要点》里已作了具体安排。稍后，田书记还要做重要讲话，对组织工作和人力资源管理提出指导意见，希望各单位、各级组织人事部门结合实际，认真抓好贯彻落实。下面，我重点强调七个方面工作。

（一）以庆祝建党90周年为契机，推动组织工作继续登台阶、上水平

一是认真组织开展好庆祝建党90周年系列活动。关于庆祝建党90周年，中央、省委都分别下发文件作了部署安排，公司党委近期将专门下发文件作出安排。各级组织部门要按照公司党委文件的统一部署，认真组织开展好系列活动，积极营造浓厚氛围，激发爱党热情，激励广大党员弘扬党的优良传统，践行党的宗旨，立足本职岗位更好地发挥先锋模范作用。要注重从本单位实际出发作出具体安排，力求把纪念活动搞得生动活泼、深入扎实。要坚持喜庆热烈、务实节俭的原则，突出纪念活动的教育意义和感染力、说服力。

二是坚持务求实效，进一步深化“创先争优”活动。去年以来，公司党委根据上级党组织部署和企业实际开展的以争创“四强”党组织、争做“四优”共产党员、深化“四好”领导班子创建为基本内容的“三个四”创争活动，经过各级党组织、广大党员和各级领导干部的积极参与，取得了初步成效。今年，我们要再接再厉，进一步强化创建措施，加大推进力度，提高创建成效和水平。一方面，要深化在各级党组织和全体党员中开展的承诺、践诺、评诺活动，根据新形势、新任务、新要求，对承诺事项进行修订，使之更加体现与时俱进的要求；要抓好行动落实，承诺只是表明了态度，践诺才是根本要求；要结合民主评议党员工作，对党组织和每个党员承诺、践诺情况进行民主评议，通过评诺，督促鞭策党组织和党员更好地发挥作用。另一方面，要进一步创新活动载体，紧密结合“转方式，调结构，创新超越，系统提升”活动要求，进一步丰富活动内容，增强活动成效，引导广大党员立足本职岗位创先争优，在创新提升活动中增强先锋意识，把握先锋内涵，实践先锋使命，展示先锋形象。

三是深入推进党务公开。关于党务公开，党的xx届四中全会《决定》和xx大、xx届四中全会《决定》，都先后对此提出明确要求并作出部署。20xx年9月，中央办公厅又印发了《关于党的基层组织实行党务公开的意见》，并于20xx年12月14日专门召开了全国基层党组织党务公开工作电视电话会议。

《意见》集中体现了中央关于推进党务公开的决策部署和工作要求，落实好文件精神，是当前加强党内民主建设的重要内容。一要学好文件，把握基本要求。二要从制度建设入手，加快推进实施。对过去实践中的有效做法，要在总结的基础上通过建章立制予以固化，例如对发展党员工作，组织部将制定出台《关于在发展党员工作中实行公示制的办法》。各级党组织要积极研究探索，借鉴厂务公开的一些基本做法，结合党务工作特点和各自实际研究确定公开目录，合理确定党务公开的内容、范围、方式等。三要加强监督。要通过开展专项检查等形式，加强对这项工作的监督。要通过全面推

进实施党务公开，进一步密切党组织与党员的关系，使党员更好地了解 and 参与党内事务，激发党员的责任心和积极性，增强党组织的创造力、凝聚力、战斗力。

(二) 着眼于提升素质、激发活力，大力加强领导班子和干部队伍建设

近年来，莱钢干部人事制度改革不断深化推进，取得了重大进展，建立了选聘与竞聘相结合的选人用人制度和干部绩效考核评价体系。如何进一步激发领导班子和干部队伍活力，是当前干部管理工作面临的一个突出问题。

一是深入推进干部人事制度改革。要坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先的用人标准，坚持科学化、民主化、制度化方向，进一步推进干部人事制度改革。加大竞争性选拔干部工作力度，进一步完善公开选拔、竞争上岗、公开招聘等方式，努力在健全机制、提高质量上下功夫，确保好中选优、优中选强，促进优秀人才脱颖而出。切实加强科级干部队伍建设，进一步完善后备干部动态管理机制，严格控制科级干部职数。结合领导班子调整，坚持把干部交流同培养使用结合起来，进一步推进干部交流工作。认真学习贯彻中央干部选拔任用四项监督制度和山钢集团四项干部管理规定，不断完善干部选拔任用监督机制，严格按照规定和程序选拔任免干部，提高选人用人公信度。

二是进一步健全完善领导班子和领导干部考核评价机制。要以完善《处级领导干部绩效考核办法》和《处级领导班子和领导干部综合考评办法》为重点，着力提高考核评价工作的科学化水平。一要进一步完善考核评价标准。要从政治品质和道德品行等方面完善干部品德的评价标准，注重从履行岗位职责、完成急难险重任务、关键时刻表现、对待个人名利等方面考察干部品德的表现。二要进一步完善考核评价办法。要进一步健全考评体系，充实考核内容，完善考评办法，增强考评的科学性、完整性和系统性，做到考核指标要量化、

考核结果有排序。三要加强对考核结果的运用和反馈。要坚持把综合考评结果作为领导班子调整和领导干部奖惩任免、培养教育、管理监督和激励约束的重要依据。考评结果要与领导干部年终奖励挂钩;根据综合考评对领导班子和领导干部反映出的主要问题,公司将视情况分别对其进行谈话诫勉。

(三) 以高层次人才培养为重点, 加快推进人才队伍建设

人才是企业发展之基、竞争之本、活力之源。要进一步完善用人机制, 优化人才成长环境, 努力培养造就一大批高素质人才队伍, 为加快做强莱钢进程提供强有力的人才支撑。

一是进一步加大人才培训开发力度。按照公司20xx年职工培训计划的安排, 要坚持以能力建设为重点, 把理论培训与实践锻炼、短期培训与职业教育、国内培养与出国培训等有机结合起来, 加大培训投入力度, 科学设置培训内容, 灵活选择培训形式, 增强培训的针对性。要立足企业内部培训, 深入开展管理人员政治理论和管理知识培训、专业技术人员知识“充电”培训、在职研究生培养以及操作人员“金蓝领”培训, 加快高层次人才培养步伐。要立足岗位练兵, 着眼于学技术、钻业务、练本领、提技能, 把脱产轮训、专题讲座、技术比武、职业技能鉴定、学习型实验室以及各类短期适应性培训班等多种形式有机结合起来, 统筹抓好岗位技能培训, 切实增强培训的实用性。

二是创新人才培养、引进机制。坚持培养、引进并举, 进一步完善引才借智机制, 加大高端人才引进力度, 着力打造人才优势。要注重“引智借脑”, 进一步加强莱钢博士后科研工作站、山东省“泰山学者”岗位、外聘齐鲁学者岗位以及莱钢“技师工作站”的管理, 充分发挥这些合作交流平台辐射引领作用, 使之成为高层次人才培养的“孵化器”, 着力打造创新人才团队和专业领军人物。要加强企校合作, 以科研项目为媒介, 进一步创新企校、科研机构合作模式, 通过设立莱钢奖学金, 强化“项目+引进”的人才引进措施, 逐

步加大“211”、“985”以及冶金重点院校毕业生的引进力度，招聘高素质的优秀毕业生。

三是进一步健全完善人才激励机制。坚持以能力和业绩为导向，建立科学的人才评价和使用机制，努力做到人尽其才、才尽其用、用当其时、各得其所。要探索科学合理的人才考核评价机制，建立以公开、平等、竞争、择优为导向的人才选拔机制和重在体现职业知识、能力、业绩的人才评价机制，切实加强优秀技术技能人才的考核与管理。继续深化专业技术职务和技师职务评聘管理，加强岗位职数控制和考核，实现评聘分开、量化考核和竞争聘任。要进一步完善人才激励机制，继续开展各类人才选拔和推荐工作，建立健全高层次人才、特殊人才、紧缺人才信息库，对有突出贡献的人才实行奖励。要进一步营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的浓厚氛围，充分挖掘各类人才潜力，最大限度地盘活人才资源，变人力资源优势为人力资本优势，为推动莱钢科学发展提供持久的活力源泉。

适应山钢重组整合后体制机制变化情况和莱钢产销研一体化运行要求，适时对钢铁主业生产组织结构和管理机构作必要的优化调整。同时继续做好定员优化和人员转移配置工作，进一步提高劳动生产率。

一是进一步加大组织机构重组调整力度。关于组织机构调整，田书记在讲话中还要提出重要意见。在此，我着重强调一下今年组织机构调整的工作安排。根据集团公司安排，人力资源部于去年对钢铁主业生产单位组织机构进行了调查摸底，对目前组织机构设置情况和存在问题进行了分析，并对优化调整组织机构做了一些基础性准备工作。下一步将根据公司的统一部署要求，适时推进机构优化调整工作。

二是深入推进定员优化与人员转移配置工作。自下发《实施方案》以来，按照公司领导小组的安排部署，各单位狠抓落实，扎实推进，定员优化和人员转移配置工作取得了显著成

效。通过控制进口、疏通出口、对标挖潜等措施，积极实施人力资源转移配置，主业人员总量得到有效控制，员工总量逐步下降。自20xx年9月以来，通过立足内部挖潜，在满足公司37个新建项目共3057人用工需求的基础上，钢铁主业单位实有人数不但没有增加，而且略有减少。但是，目前超员单位员工超定员仍达1000余人，完成第四节点目标，任务仍然十分艰巨。今年是定员优化与人员转移配置工作“过渡期”的最后一年，也是关键一年，各单位各部门要坚定信心，持续推进。一要继续严格控制定员总量。除新建重大项目增加定员外，今后技措技改项目或用人相对较少的新建项目等原则上不再增加定员，由单位内部调剂配置。希望各单位要从公司大局出发，通过技术进步、工艺优化调整、劳动组织优化等方式优化定员，深挖内潜，努力完成公司领导小组下达的转移配置任务。二要进一步完善考核激励政策。鉴于当前人员转移配置难度加大的实际，公司推进领导小组将进行专题研究，提出系统推进和完善考核办法的意见。三要严格审核并确认不能顶岗人员。严格审核和界定非在岗或不能顶岗人员，建立台帐，及时掌握变动情况，实行动态管理。

三是积极参与制定和实施莱钢“ ”战略规划，为莱钢做强发展保驾护航。“ ”期间，做强莱钢面临着巨大的压力。从外部看，钢铁产能过剩，市场竞争激烈，风险因素增加，钢铁行业进入“高成本、低利润”期。从内部看，工艺结构、产品结构、组织结构、运行效率、管理体制等诸多方面与做强莱钢战略目标存有一定差距。为此，集团公司已经着手制定莱钢集团“ ”战略——做强莱钢第一阶段战略规划，并以此深化推进莱钢“转方式、调结构”活动。按照公司统一部署要求，积极组织对莱钢组织结构、管理体制、运行效率等要素进行现状分析，找出问题症结和主要瓶颈，寻求突破方向和方法。要进一步优化岗位配置，让每个员工做适合自己的工作；逐步建立完善员工职业生涯机制，充分调动每个员工的积极性；优化岗位设计，提高作业效率，提升劳动生产率。通过提升人力资源管理绩效，为做强莱钢奠定坚实的基础。

(五) 进一步加强薪酬管理和社会保险管理工作

中央在“”规划中，提出了努力实现居民收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步。“两个同步”的重要提法意味着在建设富强国家的同时，也着力使百姓拥有更多财富，分享发展成果，这将成为我国经济社会发展的一个重要方向。薪酬保险涉及职工切身利益，关乎企业和谐稳定，必须依法维护企业和职工的合法权益。

一是进一步完善职工工资正常增长机制。遵循效率优先、注重公平的原则，进一步完善以岗位工资年度考核晋档为主要内容的职工工资正常增长机制。按照省政府颁布的工资增长指导线的要求，进一步完善工资管理制度、工资支付保障制度和最低工资制度。进一步改革企业薪酬分配制度，积极探索劳动、资本、技术、管理等生产要素参与分配的办法和措施，鼓励单位对各类人才实行按岗位、任务、业绩定酬的分配办法；探索建立与科研成果挂钩的首席工程师项目薪酬制；健全以优秀技术技能人才和技师为重点的关键人才特殊津贴标准体系，充分发挥好薪酬激励作用。根据公司效益增长情况，在条件成熟的前提下，适当调整岗位工资岗次和标准，进一步优化职工收入结构，调动职工的积极性。

二是进一步完善社会保险制度。社会保险工作，政策性强、业务量大、范围广，涉及的人员情况复杂，必须以对企业负责、对职工负责的精神，做好、做细这项工作。要认真学习贯彻新颁布的《社会保险法》和修改后的《工伤保险条例》，充分把握好国家政策，进一步提高社会保险管理水平。要扎实做好社会保险缴费基数核定与转换、费用缴纳与返还、退休申报审批、待遇调整以及改制单位预留费用的审核审批等日常工作，进一步强化社会保险基础管理工作。及时维护升级“在职职工养老保险信息系统”和“离退休人员信息系统”，确保系统安全和数据准确。

(六) 持续深化推进“创新提升”活动

“创新提升”活动是集团公司推进实施转方式调结构的一项重要措施，各级组织人事部门担负着重要职责。要继续围绕集团公司《实施意见》和《分工落实方案及推进计划》的总体部署，从组织人事管理职能和特点出发，着眼于提升组织人事管理绩效，持续深化推进。要系统总结分析“创新提升”活动开展以来组织人事工作还存在的突出问题，进一步创新工作思路和方法，继续以“持续推进定员优化、精简调整管理机构和劳动生产组织、强化干部绩效量化考核、加大干部交流力度”为重点项目，明确推进目标，细化推进方案，完善推进措施，全力推进实施，持续提升组织人事管理绩效。

(七)切实加强组织人事部门自身建设

新时期新形势新任务，给组织人事工作提出了新课题新要求。各级组织人事部门要着眼于建设“模范部门”、打造“过硬队伍”，扎实推进学习型组织创建，带头深入开展“创先争优”、“创新提升”活动，切实加强组织人事部门自身建设。在此，我对各级组织人事干部提三点要求。

一要保持清正廉洁的政治本色。廉洁奉公是党员干部永葆先进性的本质要求。要按照“八个坚持、八个反对”的要求，牢记“两个务必”，严守“组工干部十严禁”的铁的纪律，做到克己奉公、一身正气、两袖清风。要注重廉政修养，保持头脑清醒，经得住考验，常思“贪欲”害，常洗“名利”脑，常敲“自警”钟，看清纪律红线，严守廉洁防线，不越做人底线，始终保持清正廉洁的政治本色。

二要践行公道正派的职业情操。公道正派是组织人事干部职业道德建设的核心内容。要注重职业道德修养，把公道正派作为一种境界，把甘当人梯作为一种追求，把谦虚谨慎作为一种品行，把严守组织人事纪律作为一种准则。要忠诚履职，做到公正立身、公正处事、公正待人。严格按照党的组织原则和政策办事，坚持实事求是、务实求效、公平公正，真正成为忠诚履职、公道正派的模范。

三要弘扬求真务实的优良品质。坚持求真务实，就是要努力做到察实情、讲实话、办实事、求实效。察实情，就是要一切从实际出发，坚持实事求是，深入基层，深入实际，开展调查研究，广泛听取基层意见建议。讲实话，就是坚持真理，不夸大成绩，不回避失误，不掩盖问题，不讲空话套话，多讲真话实话。办实事，就是要敢于解决棘手的问题，不阳奉阴违、推诿扯皮，把精力用在抓落实上，把工作具体化、精细化，一丝不苟地做实做好。求实效，就是要力戒浮漂、浮躁和形式主义，努力创造经得起时间和职工群众检验的实绩。

同志们，今年，我们面临的形势依然严峻，任务仍然十分艰巨，各级组织人事部门和组织人事干部使命光荣、重任在肩。让我们坚持以科学发展观为指导，全面贯彻落实集团公司五次党代会精神和十一届三次职代会部署要求，以更加高昂的斗志，更加饱满的热情，积极投身于做强莱钢的宏伟事业中，为实现建设一流钢铁强企的战略目标而努力奋斗！

谢谢！