

体制机制改革工作报告 XX省教育体制机制综合改革调研报告(优质7篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

体制机制改革工作报告篇一

xx 省教育体制机制综合改革调研报告 省教育厅综合改革处组织相关专家组就我省教育体制机制改革政策措施落实情况进行了调研。本次调研专家组成员，以省内教科研领域的领导、专家为主，并选聘了省外教育理论与改革实践领域具有较高影响的学者。通过实地学校考察、专题座谈以及网络信息核对等方式，调研组对全省 17 地市基础教育、部分本科高校与高职院校的体制机制综合改革情况，进行了较为全面系统的调研。

调研组分别与 17 地市教育局的基教科、职教科、教师科、人事科、财务科、教研室、办公室等相关负责人及部分县市区教育局局长和学校校长进行座谈，并调研了威海一中、烟台城市建设学校等 35 所中小学校及 xx 交通职业学院、xx 畜牧兽医职业学院等 11 所职业技术学院和青岛大学、鲁东大学等 39 所高校。

调研组针对我省立德树人、教育管理体制改革、城乡义务教育一体化与优质均衡发展、考试招生制度与评价、高等院校“双一流”建设、教师队伍建设、教育投资融资情况等问题进行了深入调研。通过调研发现，近年来 xx 省教育体制机制改革取得了一系列突出成就，但同时也面临新情况、新问题。课题组在充分实地调研与政策分析的基础上，进一步提

出了较为具体的改进建议，以期推动我省教育体制机制改革的深化发展。

第一部分 教育体制机制改革落实成效 一、立德树人教育工作成效显著 全省 17 地市各级教育行政机构以及广大中小学校坚持把立德树人作为学校教育的根本任务，中小学全员育人导师制、班教导会制度、家长委员会制度、教师教书育人“一岗双责”制度等新型德育工作制度初步确立，立德树人工作成效显著。

（一）政策引领，体制建构，强化立德树人工作的顶层设计政策深化层面，17 地市均已结合本市实际情况，以问题为导向，注重适应时代要求和地域特色，出台了一系列细化、具化与可行性的政策文本。其中莱芜市出台了 46 个配套改革文件。

体制建设层面，各地市积极响应上级职能部门的相关要求，建构了较为整全完备的立德树人工作机制体制系统。

机制建设层面，全省高职院校积极落实立德树人根本任务，构建思政育人、文化育人、专业育人、实践育人“四位一体”的德育工作体系。各市强调以社会主义核心价值观为主线，基本构建了全员育人、全过程育人、全方位育人的工作机制。

职业学院等院校单独设立思想政治理论课教学部，实现了教学与科研的合一。

（二）内涵丰富，载体多元，构建立体互通的系列课程 17 地市在开齐开足国家德育课程的基础上，通过建构地方课程和校本课程，已基本建立立体互通、内涵丰富的课程体系。如：临沂市已成功研发出孝道、诚信、感恩共 15 个德育专题视频案例课程；德州市通过“特色示范课堂”创建活动，充分发挥学科课程的育德功能等。各高校思想政治理论课建

设更加深入，普遍建立了思想政治理论课建设工作领导体制机制，完善了思想政治理论课课程体系，构建了思想政治理论课混合式教学的新模式。各地市和高校还积极探索活动育人、文化育人、实践育人、协同育人的可能实施路径。如：滨州市开展了“红色基因传承”主题教育；淄博市积极探索“互联网+家校共育”新模式；威海市依托民族复兴基地，组织开展以“甲午国殇·民族复兴”为主题的民族复兴教育实践活动；济宁市建构“四位一体”的德育课程实施新格局等。临沂大学以理想信念教育为主线，加强课程育人、科研育人、实践育人、文化育人、网络育人、心理育人、管理服务育人、资助育人、组织育人等。

成立了 16 个班主任工作室，发挥班主任工作室的辐射带动作用，使之成为区域内培养骨干班主任的“孵化器”。东营市建立了教师德育工作培训制度，开发基于课程标准的学科教师德育培训和研修课程；潍坊市成立 186 个“学科育人研究共同体”和 1508 人的虚拟学科育人研究团队。全省高职院校建立了思想政治理论课专职教师任职资格制度，在思政教师的专业发展和职称评审方面给予倾斜。如□xx 商业职业技术学院“信念坚定，勇于创新”思想政治理论课教学科研团队荣膺首批“全国高校黄大年式教师团队”。

（四）纵横交叉，合力推进，充分发挥协同育人 效应 各地市在充分发挥学校主渠道作用的同时，加强课堂教学、校园文化建设和社团组织活动的密切联系，促进家校合作，努力营造协调一致的良好育人环境，现已基本形成多方参与、齐心协力、互相配合的育人工作格局。在家校合作方面，各地市完善了家长委员会制度，建立了三级家长委员会，开展家长教育现场会，并与相关科研机构签订了“家校共育示范区”框架协议，多措并举，有效保障了立德树人工作的科学性、长效性。如：济南市颁布了《济南市中小学（幼儿园）家庭教育指导纲要》，聚焦调整机制公益化、队伍建设专业化、指导模式多样化，着力破解家庭教育“缺位、越位、错位”问题；淄博市积极构建“互联网+家校共育”新机制等。

（五）注重教学方法创新，全面落实立德树人根本任务

职业院校涌现出一些值得推广的创新教育模式。如：青岛滨海学院的思政课“1+1”教学模式，将思政教育与专业学习有机结合，大力挖掘专业课程的思政育人元素；电子职业技术学院积极开展思政课“访谈教学”；劳动职业技术学院在教学过程中实现了与自身实际、与专业学习、与社会生活“三结合”。滨州职业学院开设形势与政策课“百场讲堂”，引导和鼓励学生积极投身道德实践。

二、教育管理体制改革的顺利推进

我省积极推进教育领域管理责任清单及负面清单制度，其中比较突出的改革内容有：中小学校长的职级制改革、中小学教师的“县管校聘”管理改革以及教育行政管理的“学区化”改革。这些改革措施，对于改变传统的教育管理方式，扩大学校办学自主权以及提升校长的专业化水平，都有着较为重要的改革创新意义。

（一）校长职级制改革有序推进

2014年底，我省出台《关于推进基础教育综合改革的意见》，明确提出了中小学校长职级化的改革方向。调研中发现，现各项工作有序推进。

一是随着各地中小学校长行政级别的取消，校长管理专业化意识得到重视。如：烟台先后印发《高中校长后备人才队伍建设意见》（烟组发〔2016〕63号）、《高中校长年度考核实施意见》（烟教党发〔2016〕25号）等配套文件。

二是

积极探索了形式多样的校长职级制改革。如：威海市在校长职级制改革中，将校长、副校长和党组织书记、副书记全部纳入职级制改革范围，建立了市域统一的校长职级绩效工资标准，把学校应有的自主权全面下放，激发了校长办学的积极性和创造性。

（二）“县管校聘”改革取得进展 2015 年，省教育厅、省机构编制委员会办公室、省人力资源和社会保障厅联合下发了《关于推进中小学教师县管校聘管理改革的指导意见》，明确要求进行中小学教师“县管校聘”改革。调研中发现，现各项工作已取得较大进展。

一是 17 地市认真转发文件，烟台、青岛、济南、潍坊和淄博等地制定了相关的配套文件，确保该项政策有效落地。

二是完善“县管校聘”配套保障机制。济南、青岛、淄博和威海等地专门成立了人才服务中心机构，确保教师考核、聘任、交流的科学化和有序化。

三是深入推进教师“系统人”的身份转变。目前各地区初步建立了县域内中小学教职工编制总量控制、动态调整机制，新建学校编制核定新机制，基本建立起编制部门负责核定编制总量，人社部门负责核定岗位总量，教育部门负责进行动态调整，学校负责聘用管理的工作机制。如：济南市通过教师管理体制改革，从全市跨区域、跨层级调剂 4000 余名编制，最大限度保障中小学校用编需求。这种做法从全市层面宏观调控教师用人，实现了区域间教师编制的优化组合。

（三）教育行政管理学区制改革作用明显

2015 年，省教育厅出台了《关于义务教育学区制建设指导意见》，推进义务教育学区制建设。各地市按照“保基本、促发展、提质量”的工作思路，结合学校地域条件，实行“学区统筹，校际交流；学区为主，辐射带动”；探索“强校引领、资源共享、捆绑考核、共同发展”的管理模式与优秀教师、教学资源、教学成果共享机制。如：济宁市积极推行学区制集团化办学，引导名校建分校、名校领新校、名校带弱校，促进校长、教师在城乡与学校之间合理流动。截止 2017 年底，济宁市共有 219 所城乡学校完成结对帮扶，已组建教育学区、集团 87 个，覆盖 933 所中小学校。威海市探索建

立了“以教育干部和教师交流为重点、以课题研究和学科教研为纽带”的学区制机制，实行招生培养、教育教学一体管理、教学质量统一监测、名优骨干教师常态交流、特长教师区内共享“五个统筹”的学区制模式，整体提升教育水平。

三、城乡义务教育一体化发展硕果累累 推进城乡义务教育的一体化乃至优质均衡发展，是一项重要的基础性民生工程，党和政府对此高度重视。2017年□xx省人民政府正式发布了《关于贯彻国发〔2016〕40号文件统筹推进县域内城乡义务教育一体化改革发展的实施意见》（鲁政发〔2017〕24号），标志着我省城乡义务教育一体化工作的全面启动。调研发现，该项改革推进路径扎实，效果显著。

一是各地

市政府均制定了相关实施政策。

二是各地义务教育学校严格遵循有关义务教育办学标准，加强“全面改薄”，积极推进城乡校园建设一体化。

三是统一教育经费投入标准，达到了普通小学生每生每年710元、普通中学生每生每年910元、特殊教育生均6000元的基本标准。寄宿生则再增加了年生均200元的公用经费补助。济南、青岛等经济发达地区的生均经费标准更是超过省定额标准，并实现了城乡统一。潍坊市公共财政教育支出占公共财政预算支出连续13年保持在25%左右，位居全省前列。

四是加强了城乡学区化管理以及教师交流与校长轮岗制度。各地城乡学校学区化、集团化或者共同体等结对联盟发展成为了基础教育学校改革新风，送教下乡、走读支教等城乡教师交流已被纳入职称晋升的基本指标。

五是完善义务教育入学政策，完善义务教育均衡发展的督导

机制，义务教育阶段适龄儿童入学率与巩固率稳步提升。如：东营市义务教育入学率与巩固率均接近100%，初中生综合升学率也达到了 99.7%，东营市教育局被国务院表彰为“全国‘两基’工作先进单位”。

一是地方政府积极支

持，配套文件落实有力。

二是各地市积极推进以初中学业水平考试等级和综合素质评价结果为依据录取新生的招生模式，基本建立了多次考试、等级表达、综合评价、多元录取的考试招生机制。如：济南市坚持“问题导向”，通过专项调研和大数据分析推演，既落实上级改革方向和重大决策，又延续改革经验，最终确定了符合济南实际、体现教育公平、符合多元选拔人才和人才多样化发展的评价办法。

三是选课走班稳步推进。目前，全省普通高中选课走班工作已全面铺开，并形成了较为规范的选课走班工作方案，整体教学秩序良好，各项工作平稳有序。如：临沂一中务实地选择了“以固定班级为主开展教学班教学，以‘固二走一’为原则稳健地实施有序走班，以满足每一个学生的个性化发展需要”的“半走班”模式。这种模式在全省比较有代表性。

五、“双一流”背景下的高等教育改革与创新势头良好 目前□
xx 省共有普通高校 145 所（仅次于江苏的 167 所、广东的 151 所位居全国第三），现在校生数达 250 万人（位居全国第一）。为提升我省高等教育整体实力，省委省政府高度重视，各高校砥砺前行，取得了较为显著的发展成效。

办公会议事规则以及“三重一大”管理等重要制度，学校领导的科学化与规范化水平显著提升。

二是建立并完善了学校理事会制度。

三是健全了学术委员会制度及其运行体制。

四是建立了以学校章程为核心的现代大学治理体系。

（二）对标“双一流”建设标准或高水平应用型大学建设标准，积极转变发展模式。在调研的 39 所高校中，有 26 所制定了“双一流”建设或高水平应用型大学建设计划。各高校围绕高素质应用型人才培养目标，积极推进高水平应用型立项专业建设。

一是各高校高度重视一流学科发展。如□xx 师范大学化学与工程学相继进入了 esi 全球排名前 1%，2019 年喜获国家自然科学二等奖一项。曲阜师范大学大力推进学科建设，重点按照三个层次（即 xx 省立项建设一流学科、高峰学科和高原学科）推进，积极打造学科高峰。至 2018 年，我省已有 3 所省属高校进入 esi 中国大学综合排名前 100 名，分别是济南大学（82 位）、青岛大学（85 位）、青岛科技大学（100 位）。

业工程一流学科，对接现代高效农业产业、高端装备产业，积极服务乡村振兴战略。

三是各高校根据自身办学定位完善应用创新型、应用型、复合型等人才培养模式。如□xx 科技大学机械工程学科组建“智能海洋机器人”学生科技创新团队，开展大学生科技创新实践活动。团队于 2016 年被共青团中央授予全国大学生“小平科技创新团队”荣誉称号，团队成员陈天祥获得第十届“中国青少年科技创新奖”，并受到中央领导接见。

（三）积极推动多元化办学，提升教育服务经济社会发展能力。一是高校与各级政府的合作日益加强。如□xx 财经大学是中国财政发展 2011 协同创新中心、中国会计发展 2011 协同创新中心主要参与单位□xx 理工大学主动对接淄博市“工

业强市，文化名城，生态淄博”战略，努力成为区域经济社会发展的强大引擎。临沂市长期支持临沂大学发展，实现双方的共建与共赢。二是校企合作广泛深入，产教融合成绩突出。聊城大学生物制药研究院以纳米给药系统、固体纳米释药技术、缓控释技术及临床营养为主要开发方向，现已为几十个公司和研发单位提供了医药、临床营养方面的研发和技术咨询等服务。青岛黄海学院学校与 31 家机构签订了合作协议，合作共建了 124 个校外实习基地，共同搭建了校内实践教学基地、创业孵化基地、生产性基地、技术研发中心等四类合作育人平台。

三是社会力量办学得到支持与发展。仅高等教育阶段□xx 省现有民办普通高等学校 40 所，包括普通本科高校 12 所，独立学院 11 所和高职专科学校 17 所，共有在校生 36.4 万人，分别占全省高校的 27.6%和 18.1%。

四是积极开展国际合作办学。2015 年，烟台市政府与中国农业大学及荷兰格罗宁根大学合作建立烟台格罗宁根大学，这将填补中国北方没有中外合作大学的空白。此外，烟台政府还支持了英国考文垂大学的 xx 研究院项目建设。

（四）深化事业单位改革，推动科研院所与高等学校的整合随着我省高等教育综合改革的进一步深入推进，一系列高校与科研机构的整合工作逐步展开，并在全国产生了重要的影响。主要有：整合泰山医学院与 xx 省医学科学院□xx 省立医院成立xx 第一医科大学，整合齐鲁工业大学与 xx 省科学院成立新的齐鲁工业大学，以及省内燃机研究所并入 xx 交通学院，省化工研究院并入青岛科技大学等等，进一步优化了 xx 高等教育的结构布局。

六、教师队伍建设体制机制不断完善 2018 年，省委、省政府出台了《关于全面深化新时代全省教师队伍建设的实施意见》，各地市、各高校正认真强化教师的专业能力与师德

师风建设，并逐渐完善教师管理与评价体制。

德教育机制、宣传机制、考核机制、监督机制、激励机制、惩处机制、教师违反师德行为问责机制和教师主体权益保障机制，并普遍建立了师德惩处机制。如□xx 政法学院将每年 9 月确定为“师德建设月”，聊城大学建立健全了学校师德建设长效机制。

（二）中小学教师招聘与高校人才引进机制不断优化 一是中小学教师招聘制度不断优化创新。随着核增编制、其他事业编制的调剂使用以及教师编制临时周转户等一系列改革的推进，最大限度地缓解了教师紧缺问题。如：菏泽自 2016 年始，连续三年教师招聘计划在 4000 人以上。青岛市探索形成“1+n”□“1”即事业单位统一的公开招聘，是教师补充的基本方式□“n”是其他教师补充方式，主要包括五种：学校自主引进高层次人才、学校自主选聘紧缺专业人才、学校自主招聘免费师范毕业生、职业学校自主聘用高水平兼职教师、学校自主招聘师范院校高技能毕业生。）的多元教师补充机制，实施教师“聘用制”改革。滨州市在现有编制不足的情况下，实行政府购买服务方式招聘中小学教师，近三年来全市共招聘 347 人。很多地市改进招聘方式，选拔优秀师资。如：济南市直学校可以对六大部属院校的毕业生直接录用。滨州市对国家免费师范生和 xx 省师范类高校学生从业技能大赛一、二等奖获得者，采取免笔试、由面试与考察相结合的方式招聘。

制度文件。调研发现，各高校紧密围绕“双一流”建设注重引进高层次专家与特色人才，特别是一些高校采用了项目驱动的方式引进人才，如：齐鲁工业大学的“3151”人才计划□xx 农业大学人才“筑峰”计划、德州学院的“天衢英才”工程、滨州学院的“黄河英才”工程等。

（三）教师教育培训体制机制不断完善 一是全省建立了省、

市、县分级管理的教师继续教育分级管理制度，建构了从面到点，从普及到提高，从大众到精英的持续发展机制。

二是制定了职业院校教师素质提升计划，构建起“核心技能、系统培养、评价驱动、统筹管理”的培训模式，12个大类专业率先开展。在高校教师培训方面，形成了“以校为主、省级引领、岗前培训、骨干示范、名师团队”的培训体系。近两年，在国家“万人计划”教学名师评审中，我省获评数分别位居第2位、第4位。

发挥效力。调研发现，对乡村教师倾斜的职称评审政策已经在省域范围内得到良好的落实，农村中小学教师职称评审时单列，并享受适当倾斜。如：滨州市乡村教师职称评审通过率明显高于城镇学校。

二是高校职称评聘制度更加科学合理。部分高校在职称评聘政策上进行了积极探索，强化职称评聘的学术标准，保证了职称评聘工作的科学、规范和透明。如：青岛大学实行了教师职称岗位“确认制”和“评审制”双轨竞聘运行模式。齐鲁工业大学根据不同岗位层次、不同学科类别设定评聘条件，为优秀人才的脱颖而出创造了支持条件。部分高校在职称评聘过程中引进第三方评价，并积极落实学院职称岗位聘用的主体地位，实行分类管理。

（五）积极创新兼职教师管理体制 一是兼职教师机制日益完善，兼职教师资源丰富、管理规范。据调研统计显示，全省32所高职院校中制定了42个兼职教师文件，就兼职教师的准入、管理、发展、考核、奖惩等进行了符合政策要求和学校实际的约束和界定，建立了兼职教师任教的常态机制和充足的兼职教师资源库。如□xx城建职业学院设立了120个固定岗位用于聘任行业企业工程一线技术骨干、专家和能工巧匠担任专业课和实践课教学工作，建立了800人的高水平专业课兼职教师资源库□xx经贸职业学院、潍坊职业学院兼职教师资源库也高达500人、800人。

二是发挥兼职教师制度优势，大胆任用兼职教师。如□xx旅游职业学院、济南工程职业学院、济宁职业技术学院兼职教师担任专业课比例均超过 50%□xx 劳动职业技术学院聘请兼职教师年度授课量 29544 学时□xx 电子职业学院兼职教师工作量达30084 课时。

三是建立兼职教师培养培训制度，提高其教育教学水平。如：泰山职业技术学院□xx 信息职业学院创新性实施兼职教师与专职教师结对帮扶，鼓励双方合作开展教学与课题研究、课程开发、教材建设、实训基地建设，共同指导学生实习、毕业设计等。济宁职业技术学院、济南工程职业技术学院专门出台了《兼职教师培训制度》《兼职教师培训实施方案》等文件，对聘后的考核培训做出了相关规定。

七、职业教育质量整体提升的体制机制初步形成（一）职业教育人才培养水平明显提升。

一是初步形成了职业教育贯通培养体系。当前我省已经形成了中职高职 3+2、高职五年一贯制、高职本科 3+2、中职本科 3+4等多种形式的职业教育学制。职业教育贯通培养保障体制机制不断完善。如□xx 科技职业学院和 xx 商务职业学院分别成立专业教学指导委员会保障“3+2”教学团队建设。

二是现代学徒制推进机制得到完善。如：潍坊职业学院与企业共建 5 个现代学徒制产业学院，开展现代学徒制人才培养，形成“双主体”育人机制，实现招生与招工、毕业与就业的零距离对接。

三是课程体系建设

体制机制逐步完善。如□xx 科技职业学院形成了以国家级、省级、院级精品资源共享课为主体的精品资源共享课程体系。枣庄科技职业学院确立了构建由达标课程、优质课程、院级精品课程、省级精品课程和国家级精品课程组成的“五级”

课程体系的目标。四是职业教育人才培养模式不断创新。订单式人才培养机制和“冠名班”等校企合作新范式层出不穷。如：菏泽医专、青岛职业技术学院等。

（二）职业教育产教融合得到进一步深化 一是职业教育集团资源平台作用逐步显现。如□xx 科技职业学院牵头组建 xx 省智能制造职业教育集团，吸引省内外 165家企业、31 家高校、职业院校，11 家行业协会加入集团□xx 城市建设职业学院不断扩大 xx 省建设职业教育集团影响力，发展会员单位 186 家，组建了全国首家建筑产业现代化教育联盟，成员覆盖二十多个省市自治区。

二是职业院校混合所有制学院建设稳步推进。如：青岛职业技术学院与海尔集团共建“海尔学院”，潍坊职业学院与万声集团等企业共建现代服务业学院。

三是职业教育资源整合和服务社会机制不断健全。如：滨州职业学院围绕“十强”产业发展，加快专业结构调整步伐，推动传统专业向中国智造、互联网+、现代服务业转型。

和名师工作室的两室。威海职业学院教师 2017 年度以科研项目的方式完成了 6 个美丽乡村规划设计。潍坊职业学院完善科技成果转移转化机制，4 名科研人员利用科研成果、专利等成果留职创业。

（三）职业学校学生实习实训机制得到完善 一是着力增加校内外专业实训基地，满足更多学生的更多实习实训需求。如：曲阜远东职业学院与临沂众泰汽车、鲁南制药集团等知名集团企业建立了校外实习实训基地。

二是切实提高实训基地内的设施设备和工艺技术标准，实现实习实训与真实工作环境的零距离对接。如：德州职业技术学院与企业一起按照市场和实践教学需求，分别购置或建设了波音 737-800 模拟机舱、航空模拟实训室、老年医养服务

与管理人才实训中心和互联网技术实训中心等实习实训设施。

（四）职业院校“双师型”教师队伍建设成效明显 一是高职院校普遍形成了“双师型”教师队伍建设制度。统计显示，15 所高职院校出台了专门的“双师型”教师队伍建设文件，这些政策导向产生了良好的效果。如：淄博职业学院□xx 商务职业学院、聊城职业技术学院等学校的双师型教师占比超过90%，烟台职业学院“双师型”教师占专业专任教师总数的比例更高达 91.6%，其中具有中等及以上职业资格证书的占比 95.6%，并有 292 人获取了相关行业或专业的高级职业资格。

二是完善教师培养培训体制机制，提高“双师型”教师素质能力。如□xx

外贸职业学院提出了“整体设计、分类推进、强化特色、满足需要”的“双师型”教师发展原则□xx 服装职业学院、淄博职业学院、泰山职业技术学院□xx 海事职业学院、威海海洋职业学院等将教师职业发展分为若干层次，实施梯级培养□xx 科技职业学院□xx 商业职业学院□xx 外贸职业学院等进一步将“双师型”教师分为初级、中级、高级三个级别，区别培养目标和标准，实施差异化发展策略。淄博职业学院、济宁职业技术学院、烟台汽车工程职业学院、泰山职业技术学院等建立以赛促教、“教”“赛”相长机制。

三是落实教师企业实践制度。据统计，参与调研的45所学校中有12所学校出台了专门针对教师企业实践的文件 15 个。

四是建立兼职教师、校企互兼机制。如：青岛职业技术学院积极引进企业技能能手、技能大师来院建立技能大师工作室；济南工程职业技术学院实施“双带头人”制度，聘请具有影响力的行业企业专家担任专业带头人□xx 商务职业学院□xx 信息职业学院、聊城职业技术学院、青岛职业技术学院、烟台

工程职业技术学院等通过校企互建工作站（室），协同工作、结对培养等形成互融互动的双师型工作团队。

府对于各级各类教育的经费支付，逐渐提高并实现了标准化管理。义务教育生均公用经费基准定额达到了普通小学每生每年710元、普通初中每生每年910元。济南、青岛等地更是高于此定额。对于教育发展的薄弱环节或弱势群体，又适当进行了增加。如寄宿制学校按照寄宿生年生均200元标准增加公用经费补助，对农村不足100人的规模较小学校，按100人核定公用经费；特殊教育学校按每生每年6000元标准补助公用经费。高等教育的经费保障水平也得到了明显提升，全省普通本科高校生均拨款水平达到1.4万元，2018年省财政安排专项资金1亿元，积极打造xx高校的学科高峰。职业教育方面则建立了以绩效为导向的专业差异生均拨款制度，全省高职院校生均拨款水平也达到了1.1万元。

二是民办教育事业得到了充足发展。数据表明，截至2018年，全省共有学历教育和学前教育民办学校8972所，在校生278.1万人，分别占全省学校总数和在校生总数的27.3%和15.8%。特别是在学前教育方面，民办幼儿园8072所，在园幼儿121.4万人，这分别占全省幼儿园总数的42.4%和43.8%，可以说是学前教育“半壁江山”。在具体的直接投资方面，民办学校产权占地面积10.3万余亩，校舍建筑面积达3382万平方米，固定资产超过487亿元。该教育资产无疑是对我省教育事业发展的的重要支持。

第二部分 存在的问题与不足

一、立德树人教育工作存在的问题（一）学校德育缺少必要的配套措施和激励机制 一是在现有学校教育工作中，学生管理工作压力日益增加，德育工作陷入表面与肤浅。如：在烟台三中、泰安市岱岳区实验中学、威海二中等学校的实地调研中发现，教师惩戒权的缺失，致使教师的尊严和权威受到前所未有之挑战；教师权益保障机制的缺失，使教师处于被

动工作状态，“学闹”或“校闹”问题有抬头之势。

二是配套措施不完善和激励机制不健全，教师德育工作的激励机制和保障机制缺失或未能充分实施。如：德育生均经费配套不足，这在济南、枣庄、菏泽、淄博等地市均有不同程度存在。班主任津贴的地区差异明显，德州地区高中班主任的平均津贴 400 元/月左右，最高为 600 元/月左右，而济南平均水平是700/月元左右。

三是师资队伍专业化水平尚不能满足立德树人工作的需求。专业德育教师数量缺口仍较大，德育课程教师往往由其他学科教师兼任，德育教师面临着结构性师资短缺的问题。

（二）德育教学方式单一且缺乏创新，一体化效果不尽人意
一是专门德育课程没有受到应有的重视，德育课程育人效果尚不尽人意。

二是学科德育教师存有畏难情绪，学科德育课程难以有效推进。

三是活动课程虽丰富多彩，但效果不容乐观。不少教师将活动课程看作不得不完成的任务，存在“走过场”的现象；学生参加活动课程存在被安排、被组织、被学习的问题，活动课程的生成性、实践性和自主建构的价值功能弱化。

四是传统灌输

式的德育方式仍占主流。说教而非对话、强迫而非自愿、解决当前问题而非立足学生发展实际等德育手段或观念，依然在学校德育中占据主流，成为教师应对学生德育问题行为的主要方式。

五是尚未有效建构科学化德育评价方式。当前中小學生德育评价体系仍局限在道德认知层面，考试、背诵、记忆仍成为

学生德育课程学习的主要任务，而理解、运用、实践等层面尚未引起学校德育的足够重视。

六是家庭与社会的参与度不够且沟通机制有待完善，目前 17 地市学校均不同程度存在家校社合作衔接不力的问题。

（三）思想政治理论课的内容和方式有待进一步创新 一是思政学科和学院建设基础较薄弱，思政课生师比过大，教师课时量较多，思政课大班额现象普遍存在；思想政治理论课教师的数量、职称结构等尚不能很好地适应改革发展的需求。

二是思政工作载体有待进一步拓展，专兼职队伍建设有待加强。

三是大学思政课程与中学阶段的课程衔接不理想，存在内容重复设置现象。

四是思政课程内容游离于学生专业课程之外，学生缺少参与思政课程学习的兴趣和动力，教学效果不理想。

二、教育管理体制推进存在的问题（一）校长职级制配套政策尚需进一步完善。

责问题。区域间职级评价标准差异巨大，校长专业化标准不一。职级制中校长职称评聘与退出、转岗机制不能有效衔接。在访谈的 36 位校长中，都明确提出要打通校长职称评审的通道。

（二）“县管校聘”整体执行情况并不乐观。

调研发现，菏泽、聊城、德州、泰安、枣庄、滨州、济宁等地均推进缓慢。在全省 137 个县区行政单位中，约 60%左右的县（市、区）没有真正推行实施。各部门的教师管理权力、乡镇教育行政区划体制、“县管校聘”教师评价标准、教育

经费短缺等因素影响了“县管校聘”真正落实到位。

（三）教育行政管理学区制改革体制机制有待健全 学区内学校间尚未健全优质教育资源的科学共享机制。有些地区学区制改革存在明显“行政化”色彩，缺少科学性和灵活性。学区制在行政部门和学校之间增加了学区这一管理层级，权责尚不清晰。另外，学区制改革实践过程中缺乏科学可行的学区制工作评价机制、评价标准。

三、城乡义务教育一体化发展存在的问题（一）城镇化过程中义务教育学校出现了“城满村空” 随着城镇化发展以及人口政策的调整，城市大班额问题突出，乡村学校趋于萎缩。城镇学校面临着持续的入学压力，大班额问题化解困难。

（二）义务教育优质均衡发展的经费问题压力很大

随着我省“全面改薄”工作的推进以及化解“大班额”的工作要求，现代化优质学校建设仍面临着巨大的财政压力。特别是随着国家投融资政策的调整，解决大班额的融资政策已被停止，建设资金不到位的问题，各地都十分突出。以菏泽为例，全市仅“全面改薄”和解决大班额工作，已欠工程款高达 100 亿元以上，下一步推动优质学校发展将困难重重。即便是经济条件较好的淄博市，依然面临音乐、美术专用教室或资源教室的严重不足，目前全市仍有 130 所学校未达到国家规定标准。

（三）城乡居住区配套学校建设严重滞后 各级政府虽然制定了有关“完善城乡义务教育学校布局规划”政策，甚至明确提出了“交钥匙”工程的工作目标，但是由于相关政策缺乏必要的监督检查，很多新开发居住区缺乏配套学校建设。

（四）教师数量不足成为了义务教育发展的关键难点 中心城区学生入学的快速增长，与传统僵化的教师管理体制形成了新的矛盾。随着中心城区外来转移人口的激增以及子女入学

需求的增大，中心城区学校发展受传统教师管理体制的制约，教师短缺问题普遍存在，“新代课教师”问题可能成为新的社会风险隐患点。

（五）教师结构性缺编以及男女比例失衡问题突出

新高考改革以及高中“选课走班”模式推广后，高中教师结构性缺编问题明显。小学教师存在音体美等结构性缺编问题，男女比例失衡问题尤其严重。

四、高中改革发展和招生考试制度改革存在的问题（一）学校对招生公平存在一定的担心 访谈中有地区教师反映，高中综合素质评价中，高一数据采集与录入完成之后，到了高二年级学生选科之后需要重新采集信息，针对性地补充信息。教师评语中无法保证客观公平，尤其牵扯到学生的负面记录一般都回避。有教师担心，综合素质评价在城乡学校之间也会带来新的不平等。有学校和教师担心，“分数+等级”的高中录取方式，在强化语数外的同时，作为等级体现的理化学科，其重视程度被降低，这对于高中阶段理科方向的学习不利。

（二）高中选课走班带来的管理问题亟待解决 选课走班对学校管理和教师评价带来挑战，调研中发现各地、各高中学校尚未形成较为完善的方案。另外，学生选科的不确定性造成教师配置的结构性缺编或超编；教学资源不足问题凸显，现有的教室数量出现较大缺口。

职业学校课程互选、学分互认、学籍互转、资源互通的合作机制尚未真正建立，特别是高职高专学校与普通高中“2+1”人才培养模式还没有形成。

五、“双一流”背景下的高等教育改革与创新存在问题（一）高等教育优质资源短缺、学科竞争力不足。根据有关数据统计，2018 年高考一本录取率□xx 为 10.6%，在全国排倒数第

5 位。从“双一流”高校数量来看，江苏有 15 所，广东有 5 所，xx 仅有 3 所。就此数据而言，xx 高校的实力，在全国显然是缺乏竞争力。

（二）人才培养模式创新机制不足。创新人才培养机制的环境氛围、政策保障还有待加强。弹性学制、教师互聘、课程互选、学分互认等教学管理制度的系统改革需要强化，集聚社会资源协同培养人才的政策性瓶颈需要破解。在加大高校自主权方面，学生招生、专业选择与学费标准等，都需要政府进一步放权。财政投入平均数偏低，2016 年高等教育的“公用经费”全国平均为 8067 元，xx 则为 3258 元，该数据是全国最低。教师待遇不高，相比于邻近的江苏省，xx 省高校工资更是在绩效上短缺一块，同职称相差 1/5-1/3 左右。

分专业人才培养体系滞后，课程体系和课程内容陈旧，实验实践教学手段落后等，都不利于高校与行业产业的有效对接。

六、教师队伍建设存在的问题（一）师德师风建设亟需加强一是师德教育重视不够，师德建设流于形式。调研中，有高校反映，师德建设存在片面强调业务工作倾向，将不出问题与做好师德工作划等号，师德建设的长效机制还没有确立。

二是对师德的内涵认识不清。认为师德问题就是意识形态问题，忽视了教师身份对学生的其他方面潜移默化的影响。

（二）中小学教师招聘和职称评审制度需调整 学校缺乏必要的招聘用人权。当前我省教师招聘大多由人事部门组织实施，缺乏必要的学科专业测试，学校更是缺乏必要的招聘自主权。中小学职称差别与待遇差异、高级教师岗位比例政策落实不到位等问题影响了教师工作的积极性。

（三）高职院校兼职教师教学能力有待提升 部分兼职教师缺乏必要的教育教学理论知识和教学基本功，驾驭课堂的能力较弱。另外，兼职教师的师资队伍不够稳定、流动性强。由

于高职院校对兼职教师的聘用缺乏长远的规划，学校与兼职教师难以形成一种稳定的合作关系，在一定程度上不利于“双师型”教师队伍建设。

（四）高等院校人才引进的长效机制尚未建立

人才引进方面存在重引进轻使用现象，人才退出机制不健全。人才评价较为片面，许多高校在人才引进和评价方面更多追求的是高学历、高职称、科研成果等，而忽视了其整体水平、专业素质和职业道德等的评定。人才发展平台建设相对滞后，难以吸引和留住高层次人才。高校人员招聘机制不够灵活，招聘环节仍受到一些体制机制的制约。人员招聘时间成本高，审批周期较长，增加了招聘成本，同时也给高校的人才工作增加了难度。

七、中高职院校质量整体提升存在的问题（一）职业教育贯通培养体系有待完善 职业教育考试招生改革力度不够强，职业教育学段贯通培养的专业数量还不足以满足学生的需求；职业教育类型的应用型本科对口招生规模相对较小，中职升本科、高职升本科和本科为专业硕士提供有技术技能基础的毕业生数量都少，限制了贯通培养的发展。另外，各学段职业教育与普通教育的横向融通还有距离，中职、高职、应用型本科、专业学位研究生教育间还没有形成真正的长线培养技术技能型人才的模式；贯通培养的整体架构、综合设计和各段之间的有效衔接还需要进一步深入探索和研究；职业教育贯通培养与校企合作还没有形成很好的对接。

（二）职业教育课程和专业建设机制还需强化 课程体系化建设不足，专业群建设特色不明显，课程和专业建设与市场结合不紧密，专业设置和调整机制不完善。

（三）职业教育集团的作用还不明显 职教集团普遍存在资金不足，合作周期长、投入成本高、合作成效低，成员之间的关系相对松散、没有形成有效的统一管理，职教集团的制度

不健全、配套激励、保障制度体系不完善，成员单位参与职教集团的积极性不高等问题。

（四）职业教育混合所有制试点工作需突破政策壁垒 职业教育混合所有制试点过程中，存在以盈利为目的的企业与以育人为目标的公益性事业之间的一些相关政策壁垒。进入混合所有制二级学院的教师人事关系，支持教育教学的产权归属和资产划分，学院的管理模式和管理体制、收益分配和成本分担机制、准入和退出机制等，均缺乏必要的政策支持。

另外，职业教育校企合作体制机制还不健全；多数县区中等职业教育经费足额拨付的机制没有建立，市县区生均拨款经费差距较大。

八、教育投资融资存在的问题（一）教育经费人均明显偏低 若按照人均教育经费的公共预算支出排名，我省在全国仅处于中间水平。特别是教师的工资收入水平，明显低于东部的江浙地区，以及中部的湖北、重庆地区。

力。与此同时，“引企入教”、社会捐资等多元化办学、助学体系发展滞缓，都限制了我省教育融资能力的提升。

第三部分 教育体制机制改革推进建议 一、进一步完善德育工作配套措施和激励机制 一是建构科学合理的德育工作绩效考核制度，增强教师落实立德树人工作的积极性与主动性。

二是研究制定生均德育经费制度，通过财政专款专项支持，为学校德育工作的开展、德育活动的组织、德育专项课题研究等提供必要的资金支持。

三是注重内部管理体制改革，促进德育评价体系的优化升级。

四是加强德育改革创新，积极推进德育教师的专业化发展。

五是重塑教师惩戒权，建构家校社合作联动模式。

六是进一步创新高校思政师资队伍建设和课程教材建设，树立“大思政”理念，构建“大思政”格局。

二、进一步推动教育管理体制机制改革 一是以校长专业化发展教育评价为前提，探索建立学校管理团队的激励机制，完善校长职级制。

现深度融合；强化评价，引导规范改革；构建新型教育行政管理学区制改革机制。

三、持续推动城乡义务教育一体化发展 一是高度重视经费短缺问题，加大义务教育转移支付与支持力度。

二是深化教育体制机制改革，积极鼓励民办优质教育的引进与共建。

三是在争取教师编制增加的前提下，刀刃向内，正视学校内部管理问题，并制定相应的编外教师管理办法。

四是“大班额”问题的化解，政策目标应坚持与教育部有关2020年消除大班额政策保持一致。

五是加强普通学校融合教育能力的提升工程建设，尽快制定有关加强普通学校融合教育资源中心建设的指导意见。

四、稳妥推进高中改革发展和招生考试制度改革 一是加强对综合素质评价工作的督导。

二是积极完善“分数+等级”的中考招生标准。

三是建立新高考背景下资源保障机制。四是完善普职融通育人体制机制。

五、建立“双一流”背景下的高等教育改革与创新激励机制
一是深化高校事业单位改革，积极推进简政放权，真正落实高校办学自主权。

二是积极推动人才培养模式改革，强化学生创新创业能力培养。

三是强化人才强校战略，建立“双一流”建设

人才引进的长效机制，积极打造学科高峰。

四是深化产教融合，积极推动高等教育的社会服务。

五是积极推动开放办学，创新多元化合作与联盟发展的办学新机制。

六是充分发挥民间教育资本优势，特别是结合 xx 新旧动转换发展的新机遇，努力创造民办高校的“xx 模式”。

六、多途径、多维度建设教师队伍 一是开展师德师风评价指标的研究，构建多主体和多维度的师德师风评价体制。

二是多维度优化教师招聘机制，确保教师选拔的质量。

三是健全教师编制管理机制和待遇保障机制，积极探索中小学教师职级制管理模式。

四是多管齐下，建立科学的兼职教师发展机制。

七、完善制度，确保职业教育质量整体提升 一是完善贯通培养制度，完善贯通培养机制建设。

二是加强职业教育课程建设的制度和运行机制建设，加强专业建设的机制完善，健全产业结构调整与专业设置变革的驱

动和调控机制。

三是健全混合所有制试点和职教集团运行的体制机制。

四是着力完善职业教育校企合作体制机制。

五是完善服务社会的职业教育体制机制。

六是完善“双师型”教师队伍建设的相关制度。

八、调整教育投资融资政策

一是引资办学，完善社会力量办学的奖励激励机制，推动教育体制机制改革与办学体制的多元化发展。

二是引资助学，大力推进民办公助教育的体制机制改革。

三是深化产教融合，积极推进“引企入教”改革。

四是积极完善高等教育的融资功能，逐渐实现高校定价（学费）自主权改革。

总之，当前□xx 基础教育办学资源不强，高等教育优势不突出，教师待遇普遍不高，这都是 xx 教育发展所面临的问题。因此，落实政府责任，重视教育投资；强化市场机制，积极推动多元化办学；简政放权，充分落实学校办学自主权将会是我省教育体制机制深化改革的下一步的努力方向。

供销合作社综合改革情况调研报告

机制调研报告

省调研报告

关于区公立医院综合改革情况调研报告

创新科技体制机制改革调研工作方案

体制机制改革工作报告篇二

今年以来，在市局党组和xx区委、区政府的正确领导下，xx分局认真贯彻落实食品药品安全监管各项工作要求，以开展“两学一做”为契机，从规范行政许可、加强日常监管、开展专项整治、提升队伍素质等四个方面，不断加大食品药品市场监管力度，实现了全区食品药品监管工作的新突破。

一、严格规范审批过程，严把许可准入关口

上半年xx分局共办理《食品经营许可证》545户，其中餐饮类288户，食品销售类237户（保健食品53户），单位食堂20户（工地食堂1户，机关企事业单位4户，幼托机构10户，养老机构5户）；办理注销124户。档案室整档3000余份，归档2100余份。接受当面咨询及电话咨询2400余人次。在工作中做到不延误、不漏登、不错登。对于受理的各类审批事项做到随时登记，按照办件的种类进行微机录入，同时严格按照规定流程和时限办理。

积极解决食药工作新问题。针对小作坊办证问题，分局工作人员多次调查小食品加工厂，实地学习日常监管和生产企业监管。“三小”管理条例及管理辦法从3月1日起实施以来，各辖区所共办理《食品小经营店登记证》1294户。

二、加强日常监督管理，促进市场秩序规范

1、做好各类食品安全专项检查。半年来xx分局按照上级要求共开展了元旦春节期间流通环节食品安全专项整治、酒类市场专项整治、食品及保健食品虚假宣传专项整治、校园周边食品安全整治、五毛食品专项整治、春节期间餐饮服务食品安全专项整治、春季学校食堂等集体食堂食品安全专

项检查、牡丹文化节餐饮食品安全专项检查、三小食品安全专项治理、端午节食品安全专项整治、中高考期间餐饮食品安全专项整治、自制油炸面制品专项整治、米皮类食品专项整治、夏秋季餐饮食品安全监管及防控食物中毒专项行动等专项整治等专项监督检查。累计检查食品经营企业5210家次，保健食品经营企业570家次，婴幼儿乳粉经营企业60家次；检查食品集中交易市场开办方20家次，食用农产品集贸市场开办方17家次，食用农产品销售者151家次，网络食品销售第三方平台提供者28家次。

2、深入开展食品安全风险隐患大排查。我局以学校食堂、养老机构、工地食堂、承办聚餐活动的大中型餐饮单位为重点，以主体资格是否合法、主体责任落实是否到位为内容，深入开展餐饮食品安全隐患大排查，消除监管盲区和空白。共排查登记无证供餐幼儿园33家，无证养老机构2家，针对这些单位因审核办理《食品经营许可证》前置条件不具备的情况，积极向区政府反映，请示协调相关部门办理相关手续。同时，对无证幼儿园负责人进行责任约谈，督促其切实落实食品安全主体责任。对承办聚餐活动的大中型餐饮单位严格执行报备制度，督促企业按照“自查表”开展自查，同时加大督查检查力度。

3、扎实开展卫生城市复审迎检工作。今年是xx市国家卫生城市到届复审年，按照复审迎检工作总体安排，3月9日我局召开迎检推进会，首先对辖区食品“三小”单位进行全面排查，并登记造册，前期共排查登记食品“三小”单位434家，根据排查情况分类汇总存在的问题，制定切实可行的整改措施。然后以9个农贸市场为中心，逐步向外延伸，确保全覆盖，重点解决食品“三小”单位无证经营、健康证明不全或过期、无量化分级、“三防”设施缺失、前灶后厅、卫生环境差等问题。截止目前，我局印制并发放食品安全公示栏1700余个，督促“三防”设施整改500余户，督促“前灶后厅”整改200余户，督促消毒柜、卫生环境整改400余户。通过规范，我辖区食品“三小”单位基本全部持证，餐饮服务食品安全监督

量化分级率达到90%以上，公示栏均上墙，并亮证经营，“三防”设施基本具备，环境卫生明显好转。

4、抓好生产环节食品安全源头管理。针对辖区16家食品生产加工企业，分局制定了《2017年食品生产加工环节监督检查工作计划》。明确工作重点、责任部门和责任人，逐级落实整治工作任务和责任。上半年以来，分局结合工作方案，以调味品、肉制品、豆制品、饮料、糕点等作为重点品种，以城乡结合部等作为重点区域，以食品和食品添加剂生产等作为重点部位，结合严厉打击食品非法添加和滥用食品添加剂等违法犯罪专项工作，认真开展了各项专项整治行动。截至目前，共检查企业16家，抽检30批次，全部合格。根据《食品生产日常监督检查要点表》对16家食品生产加工企业进行了监督检查，发现问题1个，下达《责令改正通知书》1份，均在规定时间内做出了整改。

5、持续开展“透明厨房”建设工作。今年4月，分局专门印发了□xx区“透明厨房”建设实施方案》，明确以学校（含托幼机构）食堂、养老机构食堂、医疗机构食堂、大中型餐饮单位为重点，以公开厨房环节、加工过程、清洗消毒、食品原料存储状态等重点环节为内容，通过视频技术、透明展示、厨房开放日活动、阳光公示等形式，继续深入推进“透明厨房”建设，打造行政监督、社会监督和群众监督的桥接平台。按照xx市2018年重点民生实事进度表，截止目前□xx辖区已建成学校“互联网+明厨亮灶”6家，剩余1家正在筹备中。

6、开展保化安全专项检查。按照上级工作要求□xx分局积极开展食品保健食品欺诈和虚假宣传专项整治、化妆品经营专项检查，强化企业主体责任，联合区食安办、办事处社区等单位开展拉网式排查，集中整治化妆品经营者不落实索证索票制度、销售化妆品标签标识不符合要求等突出问题，针对未经许可生产经营食品和保健食品行为、保健食品标签标识声称行为、利用网络、会议营销、电视购物、直销、电话营销等方式违法营销宣传、欺诈销售保健食品行为、未经审查

发布保健食品广告以及发布虚假违法行为、保健食品广告等违法行为，排查出xx分局辖区42户涉嫌会销商户，将名单移交汇报区食安办。累计检查保化经营企业800余户次，抽检保健食品18个批次、化妆品50个批次，立案3起。

7、系统开展抽检工作。我局明确食品抽检工作由专人负责，按照市局及xx区政府食品安全抽检工作安排，坚持靶向性原则，以重点区域、重点品种、重点项目和大型企业为核心目标，加大对农兽药残留、重金属及环境污染等因素引起的食品安全问题和与人民群众紧密相关的餐饮食品的抽检力度和频次。今年上半年共抽检样品317批次，其中食用农产品152批次，餐饮62批次，生产环节30批次，流通环节73批次，截止目前，食用农产品30批次，流通环节55批次仍在等待检验结果。在已经检测完毕的232个批次中不合格4批次，其中食用农产品2个批次不合格，餐饮环节食品2个批次不合格，都正在核查处置中。

31、连线政府、百姓呼声、信访（xx区政府交办等）投诉举报314起，职业投诉信函、信件43起，共计357起。投诉办结率100%，诉求人满意率100%。

9、积极推进案件办理工作。分局举办案件办理业务知识培训，取得了良好的效果。上半年以来，全局审核稽查案件19起，组织分局重大复杂疑难案件集体讨论13起，已结案19起，申请xx法院办理行政强制执行案件1起，实际罚没入库金额共计282463.76元；处罚案件信息公示19起。荣获“河南省服务型行政执法示范点荣誉”称号。

三、加强宣传培训力度，提升食品安全共治水平加强从业人员法制宣传教育。分局组织辖区不同行业的食品生产经营单位进行食品安全知识培训，累计开展培训4次，培训从业人员400余人次。

营造食品安全宣传工作浓厚氛围。分局深入农村、社区、集

市、学校等基层一线，向群众、学生和各类食品餐饮经营户发放食品安全宣传资料，同时积极引导生产经营单位诚信守法经营，不断强化食品生产经营单位是“安全第一责任人”责任意识和诚信意识。今年来，利用“12331”、“525护肤日”等活动载体和重要节日，通过设立咨询举报受理点、散发宣传资料、摆设宣传展板、悬挂横幅等多种形式，在辖区范围内组织开展了食品药品安全宣传活动7次，制作各类展板20余块，条幅20余条，发放宣传资料3000余份，接受咨询群众1200余人次。在xx日报、大河报□xx电视台等各类新闻媒体上宣传发稿60余篇，收到了良好的社会宣传效果。

四、提升队伍整体素质，开展基层规范化建设

1、全面开展人员培训。分局抽调业务骨干积极参与省局和市局组织的业务培训，为食品安全监管工作提供知识储备。今年3月分局组织全体人员开展了为期两天的业务技能培训。5月份组织新入职人员22人开展了为期2天的入职培训。截至目前，累计培训105人次，人均学习36个课时。

2、加强党员队伍建设。分局深化“两学一做”学习教育常态化制度化，深入开展十九大会议精神学习活动，积极推进机关制度建设全覆盖。通过每月“主题党日”、政治学习以及开展“三会一课”等形式，提升党员向心力，强化党员宗旨意识。积极参加市局和xx区组织的各类活动，开展丰富多样的志愿服务活动，半年来开展活动5次，参与志愿者30余人次。

3、严格落实党风廉政建设责任制。分局紧盯全面从严治党党委主体责任，坚持党政同责和一岗双责，严肃查处党员干部中存在的懒政怠政、为官不为问题，大力营造敢为的环境、提升会为的能力、形成想为的氛围。全面落实中央八项规定，要求全局中层签订《党风廉政建设目标责任书》，不断提高党员领导干部廉洁自律意识，提升是要队伍建设水平。

下一步，我局将本着执法与服务、培训与宣传、集中整治与

长效管理相结合的原则，加大食品安全监管工作力度，探索和建立科学监管机制，为保障人民群众饮食用药安全做出更大的贡献。

2018年7月18日

体制机制改革工作报告篇三

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

为深入贯彻落实《*****国务院关于推进防灾减灾救灾体制机制改革的意见》（中发〔2018〕35号），着力构建与经济社会发展相适应的防灾减灾救灾体系，根据□*****xx省委□xx省人民政府关于推进防灾减灾救灾体制机制改革的实施意见□□xx发〔2019〕41号）精神，结合我县实际，制定本实施方案。

一、指导思想

全面贯彻党的十九大精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入学习贯彻“新时代中国特色社会主义思想”和*****关于防灾减灾救灾工作系列重要讲话精神，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，牢固树立和落实新发展理念，坚持以人民为中心的发展思想，正确处理人和自然的关系、防灾减灾救灾和经济社会发展的关系，坚持以防为主、防抗救相结合，坚持常态减灾和非常态救灾相统一，进一步完善体制机制，落实责任，推动防灾减灾救灾工作由注重灾后救助向注重灾前预防转变、由应对单一灾种向综合减灾转变、由减少灾害损失向减轻灾害风险转变，全面提高防灾减灾救灾工作法治化、规范化、现代化和科学化水平，为全面建成小康社会和新时代镇赉全面振兴发展提供强有力的安全保障。

二、组织领导

坚持县委、县政府在防灾减灾救灾工作中的领导和主导地位，落实部门的行业主管责任，强化乡镇党委政府在灾害应对中的主体责任，以现有的县减灾委为基础，成立镇赉县防灾减灾救灾工作委员会，下设办公室，具体工作由办公室负责。县减灾委下设办公室在民政局，由县民政局主要负责人兼任办公室主任，县民政局主管领导兼任办公室副主任。县减灾委办公室承担县减灾委的日常事务工作，负责牵头制定全县防灾减灾救灾政策和规划，协同推进全县防灾减灾救灾各项工作。主要负责研究制定全县防灾减灾救灾工作方针、政策和规划，组织协调开展重大防灾减灾救灾活动，规范灾害现场各类应急救援力量的组织指挥，指导协调各部门、各乡镇开展防灾减灾救灾工作，推进交流与合作。

在县减灾委的统一领导下，森林草原防火、防汛抗旱、消防等主要灾种指挥机构按照职责分工，担负行业管理职责，切实把好灾害预防关口。乡镇按照属地管理原则，全面落实好防灾减灾救灾各项工作，建立防灾减灾预警机制，增强预防和处置的针对性。

三、主要任务

（一）健全属地管理体制

1. 特别重大自然灾害的灾后恢复重建在***、省、市统筹指导下，县委、县政府为责任主体。
2. 建立县委、县政府协调预备役部队参与抢险救灾的工作制度和操作规程，完善预备役部队参与抢险救灾的应急协调机制，明确需求对接、消防使用的程序方法。
3. 完善灾害预报预警、灾情动态、救灾需求、救援进展的应急预案。

将预备役部队有关抢险救援应急力量纳入应急救援力量和组

织指挥体系。

（二）健全统筹协调体制

建立完善各级减灾委员会牵头，民政、农业、林业、水利、国土资源、气象、地震、测绘等部门参加的联席会议制度，在灾害预警、灾情管理、应急指挥、紧急救援、灾后重建等方面实行统一指挥、统一调度、统一管理。

加强县减灾委办公室在灾情信息管理、灾情会商研判、综合风险防范、群众生活救助、科普宣传教育等方面的工作职能和能力建设。

3. 加强防汛抗旱、防震减灾、防沙治沙、交通设施灾害防治、地质灾害防治、危房改造、生态环境治理等防灾减灾工程建设，提高自然灾害工程防御力。

4. 加强城市排水防涝基础设施建设，补齐短板，增强城市防涝能力。

5. 加强农业防灾减灾基础设施建设，加大特色农业防灾减灾设备投入，提升农业抗灾能力。

6. 指定应急避难场所建设、管理和维护相关技术标准和规范。

定期开展防灾减灾宣传教育活动，组织居民开展应急救护技能培训 and 逃生避险演练，增强风险防范意识，提升公众应急避险和自救互救技能。

8. 深入开展综合减灾示范社区创建活动。

提升灾害高风险区域内学校、医院、居民住房和基础设施的设防水平和承灾能力。

县减灾委全力配合上级各项灾害处置工作。对达到省级启动

响应等级的自然灾害，省减灾委综合协调，县党委政府发挥主体作用，承担主体责任。对达到县级启动响应等级的自然灾害，在县委、县政府领导下，县减灾委综合协调，乡镇党委政府发挥主体作用，承担主体责任。

11. 对未达到县级启动响应等级的自然灾害，按照属地管理原则，由受灾乡镇根据本级自然灾害救助应急预案，组织开展救灾工作，受灾乡镇党委政府发挥主体作用，承担主体责任。

（三）全面提升综合减灾能力

1. 建设我县自然灾害应急救助指挥平台，交通运输局、统计局、住建局、农业局、林业局、水利局等县直有关部门需主动将预警信息等相关资料连通共享到县应急指挥平台。

2. 建立健全灾害预警信息发布制度，发挥突发事件预警信息发布系统作用。

3. 建立灾害风险隐患排查治理台账，加快灾害风险隐患排查治理。

4. 建立自然灾害信息军地共享机制，推动落实防灾减灾救灾信息传递与共享技术标准。

开展以县为单位的自然灾害综合风险普查与减灾能力调查。

6. 落实自然灾害情况统计制度，规范自然灾害损失综合评估工作流程。。

7. 健全完善重特大自然灾害信息发布机制，减灾委员会办公室及时向相关部门通报自然灾害情况，确保公众知情权，提高防灾减灾救灾舆情引导能力。

农业部门加强救灾种子储备、水利部门加强冲锋舟、救生衣、桩木等防汛抗旱物资储备，卫计部门加强急诊、急救、消杀

药品等卫生应急储备。

（四）完善法律法规

认真贯彻国家《自然灾害救助条例》，落实□xx省自然灾害救助办法》，依据国家防灾减灾技术规范和标准，制定具体的操作规范和标准。

（五）完善社会力量和市场参与机制

加快巨灾保险制度建设，建立健全城乡居民住宅地震灾及火灾保险制度，完善政府与社会力量协同救灾联动机制，积极推进农业保险和农村住房保险工作。

（六）加大多元投入

健全防灾减灾救灾资金多元投入机制，完善救灾补助政策，县财政局要继续支持开展灾害风险防范、风险调查与评估、基础减灾能力建设、科普宣传教育等防灾减灾救灾相关工作。

四、保障措施

（一）高度重视

充分发挥各级党委在把握改革方向、抓好改革统筹、协调各方职能等方面的领导作用。各乡镇、各部门要充分认识到防灾减灾救灾工作的重要性，认真完善防灾减灾救灾工作机制，增强大局意识，责任意识，合力推进防灾减灾救灾体制机制改革。

（二）加大工作力度

各乡镇、各部门要以高度的政治责任感和历史使命感，加大力度，确保本方案确定的各项改革举措落到实处。要加强协

调，统筹推进，因地制宜，积极探索，发挥主动性和创造性，推动防灾减灾救灾体制机制改革逐步有序深入。

（三）加强责任追究

将防灾减灾救灾体制机制改革纳入政府目标管理绩效考核，引导乡镇政府、县直有关部门转变发展方式，以体制机制改革推动经济社会发展。对防灾减灾救灾工作中玩忽职守，造成损失或重大社会影响的，依纪依法追究相关责任人的责任。

体制机制改革工作报告篇四

高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的xx大和xx届三中、四中、五中全会精神，以邓理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻系列重要讲话精神，坚持聚天下英才而用之，牢固树立科学人才观，深入实施人才优先发展战略，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，解放和增强人才活力，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，形成具有国际竞争力的人才制度优势。中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（以下简称《意见》），并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。

通知指出，《意见》着眼于破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，解放和增强人才活力，形成具有国际竞争力的人才制度优势，聚天下英才而用之，明确深化改革的指导思想、基本原则和主要目标，从管理体制、工作机制和组织领导等方面提出改革措施，是当前和今后一个时期全国人才工作的重要指导性文件。《意见》的颁布实施，对于全面贯彻党的xx大和xx届三中、四中、五中全会精神，深入贯彻系列重要讲话精神，加快建设人才强国，最大限度激发人才创新创造创业活力，把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中

来，为实现“两个一百年”奋斗目标提供有力人才支撑，具有十分重要的战略意义和现实意义。

通知强调，各级党委和政府要切实增强责任感、使命感，加强对《意见》实施的组织领导。有关方面要抓紧制定任务分工方案，明确各项改革的进度安排。各地区各部门要结合实际，采取有力措施，把《意见》提出的各项任务落到实处。要加强政策解读和舆论引导，调动各方面积极性，形成全社会关心支持人才发展体制机制改革的良好氛围。要配齐配强工作力量，加强指导监督，研究解决人才发展体制机制改革中遇到的新情况新问题。

通知要求，落实《意见》过程中的重要情况和建议，要及时报告党中央。

人才是经济社会发展的第一资源。人才发展体制机制改革是全面深化改革的重要组成部分，是党的建设制度改革的重要内容。协调推进“四个全面”战略布局，贯彻落实创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，实现“两个一百年”奋斗目标，必须深化人才发展体制机制改革，加快建设人才强国，最大限度激发人才创新创业活力，把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中来。现就深化人才发展体制机制改革提出如下意见。

（一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的xx大和xx届三中、四中、五中全会精神，以邓理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻系列重要讲话精神，坚持聚天下英才而用之，牢固树立科学人才观，深入实施人才优先发展战略，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，解放和增强人才活力，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，形成具有国际竞争力的人才制度优势。

(二) 基本原则

——坚持党管人才。充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势，进一步加强和改进党对人才工作的领导，健全党管人才领导体制和工作格局，创新党管人才方式方法，为深化人才发展体制机制改革提供坚强的政治和组织保证。

——服务发展大局。围绕经济社会发展需求，聚焦国家重大战略，科学谋划改革思路和政策措施，促进人才规模、质量和结构与经济社会发展相适应、相协调，实现人才发展与经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设深度融合。

——突出市场导向。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用，加快转变政府人才管理职能，保障和落实用人主体自主权，提高人才横向和纵向流动性，健全人才评价、流动、激励机制，最大限度激发和释放人才创新创业活力，使人才各尽其能、各展其长、各得其所，让人才价值得到充分尊重和实现。

——体现分类施策。根据不同领域、行业特点，坚持从实际出发，具体问题具体分析，增强改革针对性、精准性。纠正人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，防止简单套用党政领导干部管理办法管理科研教学机构学术领导人员和专业人才。

——扩大人才开放。树立全球视野和战略眼光，充分开发利用国内国际人才资源，主动参与国际人才竞争，完善更加开放、更加灵活的人才培养、吸引和使用机制，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才，确保人才引得进、留得住、流得动、用得好。

(三) 主要目标

通过深化改革，到2020年，在人才发展体制机制的重要领域和关键环节上取得突破性进展，人才管理体制更加科学高效，人才评价、流动、激励机制更加完善，全社会识才爱才敬才用才氛围更加浓厚，形成与社会主义市场经济体制相适应、人人皆可成才、人人尽展其才的政策法律体系和社会环境。

(四)转变政府人才管理职能。根据政社分开、政事分开和管办分离要求，强化政府人才宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能。推动人才管理部门简政放权，消除对用人主体的过度干预，建立政府人才管理服务权力清单和责任清单，清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。

(五)保障和落实用人主体自主权。充分发挥用人主体在人才培养、吸引和使用中的主导作用，全面落实国有企业、高校、科研院所等企事业单位和社会组织的用人自主权。创新事业单位编制管理方式，对符合条件的公益二类事业单位逐步实行备案制管理。改进事业单位岗位管理模式，建立动态调整机制。探索高层次人才协议工资制等分配办法。

(六)健全市场化、社会化的人才管理服务体系。构建统一、开放的人才市场体系，完善人才供求、价格和竞争机制。深化人才公共服务机构改革。大力发展专业性、行业性人才市场，鼓励发展高端人才猎头等专业化服务机构，放宽人才服务业准入限制。积极培育各类专业社会组织 and 人才中介服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。充分运用云计算和大数据等技术，为用人主体和人才提供高效便捷服务。扩大社会组织人才公共服务覆盖面。完善人才诚信体系，建立失信惩戒机制。

(七)加强人才管理法制建设。研究制定促进人才开发及人力资源市场、人才评价、人才安全等方面的法律法规。完善外国人才来华工作、签证、居留和永久居留管理的法律法规。制定人才工作条例。清理不合时宜的人才管理法律法规和政

策性文件。

(八)创新人才教育培养模式。突出经济社会发展需求导向，建立高校学科专业、类型、层次和区域布局动态调整机制。统筹产业发展和人才培养开发规划，加强产业人才需求预测，加快培育重点行业、重要领域、战略性新兴产业人才。注重人才创新意识和创新能力培养，探索建立以创新创业为导向的人才培养机制，完善产学研用结合的协同育人模式。

(九)改进战略科学家和创新型科技人才培养支持方式。更大力度实施国家高层次人才特殊支持计划(国家“万人计划”)，完善支持政策，创新支持方式。构建科学、技术、工程专家协同创新机制。建立统一的人才工程项目信息管理平台，推动人才工程项目与各类科研、基地计划相衔接。按照精简、合并、取消、下放要求，深入推进项目评审、人才评价、机构评估改革。

建立基础研究人才培养长期稳定支持机制。加大对新兴产业以及重点领域、企业急需紧缺人才支持力度。支持新型研发机构建设，鼓励人才自主选择科研方向、组建科研团队，开展原创性基础研究和面向需求的应用研发。

(十)完善符合人才创新规律的科研经费管理办法。改革完善科研项目招投标制度，健全竞争性经费和稳定支持经费相协调的投入机制，提高科研项目立项、评审、验收科学化水平。进一步改革科研经费管理制度，探索实行充分体现人才创新价值和特点的经费使用管理办法。下放科研项目部分经费预算调整审批权，推行有利于人才创新的经费审计方式。完善企业研发费用加计扣除政策。探索实行哲学社会科学研究成果后期资助和事后奖励制。

(十一)优化企业家成长环境。遵循企业家成长规律，拓宽培养渠道。建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制。依法保护企业家财产权和创新收益，

进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，畅通各类企业人才流动渠道。研究制定在国有企业建立职业经理人制度的指导意见。完善国有企业经营管理人才中长期激励措施。

(十二) 建立产教融合、校企合作的技术技能人才培养模式。大力培养支撑中国制造、中国创造的技术技能人才培养队伍，加快构建现代职业教育体系，深化技术技能人才培养体制改革，加强统筹协调，形成工作合力。创新技术技能人才教育培训模式，促进企业和职业院校成为技术技能人才培养的“双主体”，开展校企联合培养试点。研究制定技术技能人才激励办法，探索建立企业首席技师制度，试行年薪制和股权制、期权制。健全以职业农民为主体的农村实用人才培养机制。弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，不断提高技术技能人才经济待遇和社会地位。

(十三) 促进青年优秀人才脱颖而出。破除论资排辈、求全责备等陈旧观念，抓紧培养造就青年英才。建立健全对青年人才普惠性支持措施。加大教育、科技和其他各类人才工程项目对青年人才培养支持力度，在国家重大人才工程项目中设立青年专项。改革博士后制度，发挥高校、科研院所、企业在博士后研究人员招收培养中的主体作用，有条件的博士后科研工作站可独立招收博士后研究人员。拓宽国际视野，吸引国外优秀青年人才来华从事博士后研究。

(十四) 突出品德、能力和业绩评价。制定分类推进人才评价机制改革的指导意见。坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价人才，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。不将论文等作为评价应用型人才的限制性条件。建立符合中小学教师、全科医生等岗位特点的人才评价机制。

(十五) 改进人才评价考核方式。发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，加快建立科学化、社会化、市场化的人才评价制度。基础研究人才以同行学术评价为主，

应用研究和技术开发人才突出市场评价，哲学社会科学人才强调社会评价。注重引入国际同行评价。应用型人才评价应根据职业特点突出能力和业绩导向。加强评审专家数据库建设，建立评价责任和信誉制度。适当延长基础研究人才评价考核周期。

(十六)改革职称制度和职业资格制度。深化职称制度改革，提高评审科学化水平。研究制定深化职称制度改革的意见。突出用人单位在职称评审中的主导作用，合理界定和下放职称评审权限，推动高校、科研院所和国有企业自主评审。对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。探索高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法。畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。清理减少准入类职业资格并严格管理，推进水平类职业资格评价市场化、社会化。放宽急需紧缺人才职业资格准入。

(十七)破除人才流动障碍。打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，促进人才资源合理流动、有效配置。建立高层次人才、急需紧缺人才优先落户制度。加快人事档案管理服务信息化建设，完善社会保险关系转移接续办法，为人才跨地区、跨行业、跨体制流动提供便利条件。

(十八)畅通党政机关、企事业单位、社会各方面人才流动渠道。研究制定吸引非公有制经济组织和社会组织优秀人才进入党政机关、国有企事业单位的政策措施，注重人选思想品德、职业素养、从业经验和专业技能综合考核。

(十九)促进人才向艰苦边远地区和基层一线流动。研究制定鼓励和引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动的意见，提高艰苦边远地区和基层一线人才保障水平，使他们在政治上受重视、社会上受尊重、经济上得实惠。重大人才工程项目适当向艰苦边远地区倾斜。边远贫困和民族地区县以下单位招录人才，可适当放宽条件、降低门槛。鼓励西部地区、东北地区、边远地区、民族地区、革命老区设立人才开发基金。

完善东、中部地区对口支持西部地区人才开发机制。

(二十)加强创新成果知识产权保护。完善知识产权保护制度，加快出台职务发明条例。研究制定商业模式、文化创意等创新成果保护办法。建立创新人才维权援助机制。建立人才引进使用中的知识产权鉴定机制，防控知识产权风险。完善知识产权质押融资等金融服务机制，为人才创新创业提供支持。

(二十一)加大对创新人才激励力度。赋予高校、科研院所科技成果使用、处置和收益管理自主权，除事关国防、国家安全、国家利益、重大社会公共利益外，行政主管部门不再审批或备案。允许科技成果通过协议定价、在技术市场挂牌交易、拍卖等方式转让转化。完善科研人员收入分配政策，依法赋予创新领军人才更大人财物支配权、技术路线决定权，实行以增加知识价值为导向的激励机制。完善市场评价要素贡献并按贡献分配的机制。研究制定国有企事业单位人才股权期权激励政策，对不适宜实行股权期权激励的采取其他激励措施。探索高校、科研院所担任领导职务科技人才获得现金与股权激励管理办法。完善人才奖励制度。

(二十二)鼓励和支持人才创新创业。研究制定高校、科研院所等事业单位科研人员离岗创业的政策措施。高校、科研院所科研人员经所在单位同意，可在科技型企业兼职并按规定获得报酬。允许高校、科研院所设立一定比例的流动岗位，吸引具有创新实践经验的企业家、科技人才兼职。鼓励和引导优秀人才向企业集聚。重视吸收民营企业育才引才用才经验做法。总结推广各类创新创业孵化模式，打造一批低成本、便利化、开放式的众创空间。

(二十三)完善海外人才引进方式。实行更积极、更开放、更有效的人才引进政策，更大力度实施海外高层次人才引进计划(国家“千人计划”)，敞开大门，不拘一格，柔性汇聚全球人才资源。对国家急需紧缺的特殊人才，开辟专门渠道，实行特殊政策，实现精准引进。支持地方、部门和用人单位设

立引才项目，加强动态管理。鼓励社会力量参与人才引进。扩大来华留学规模，优化外国留学生结构，提高政府奖学金资助标准，出台学位研究生毕业后在华工作的相关政策。

(二十四)健全工作和服务平台。对引进人才充分信任、放手使用，支持他们深度参与国家计划项目、开展科研攻关。研究制定外籍科学家领衔国家科技项目办法。完善引才配套政策，解决引进人才任职、社会保障、户籍、子女教育等问题。对外国人才来华签证、居留，放宽条件、简化程序、落实相关待遇。整合人才引进管理服务资源，优化机构与职能配置。

(二十五)扩大人才对外交流。鼓励支持人才更广泛地参加国际学术交流与合作，完善相关管理办法。支持有条件的高校、科研院所、企业在海外建立办学机构、研发机构，吸引使用当地优秀人才。完善国际组织人才培养推送机制。创立国际人才合作组织，促进人才国际交流与合作。研究制定维护国家人才安全的政策措施。

(二十六)促进人才发展与经济社会发展深度融合。坚持人才引领创新发展，将人才发展列为经济社会发展综合评价指标。综合运用区域、产业政策和财政、税收杠杆，加大人才资源开发力度。坚持人才发展与实施重大国家战略、调整产业布局同步谋划、同步推进。研究制定“一带一路”建设、京津冀协同发展、长江经济带建设、“中国制造2025”、自贸区建设以及国家重大项目和重大科技工程等人才支持措施。创新人才工作服务发展政策，鼓励和支持地方开展人才管理改革试验探索。围绕实施国家“十三五”规划，编制地区、行业系统以及重点领域人才发展规划。鼓励各类优秀人才投身国防事业，促进军民深度融合发展，建立军地人才、技术、成果转化对接机制。

(二十七)建立多元投入机制。优化财政支出结构，完善人才发展投入机制，加大人才开发投入力度。实施重大建设工程和项目时，统筹安排人才开发培养经费。调整和规范人才工

程项目财政性支出，提高资金使用效益。发挥人才发展专项资金、中小企业发展基金、产业投资基金等政府投入的引导和撬动作用，建立政府、企业、社会多元投入机制。创新人才与资本、技术对接合作模式。研究制定鼓励企业、社会组织加大人才投入的政策措施。发展天使投资和创业投资引导基金，鼓励金融机构创新产品和服务，加大对人才创新创业资金扶持力度。落实有利于人才发展的税收支持政策，完善国家有关鼓励和吸引高层次人才税收优惠政策。

(二十八)完善党管人才工作格局。发挥党委(党组)总揽全局、协调各方的领导核心作用，加强党对人才工作统一领导，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务职责。改进党管人才方式方法，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量发挥重要作用的人才工作新格局。进一步明确人才工作领导小组职责任务和工作规则，健全领导机构，配强工作力量，完善宏观指导、科学决策、统筹协调、督促落实机制。理顺党委和政府人才工作职能部门职责，将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”方案。

(二十九)实行人才工作目标责任考核。建立各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，细化考核指标，加大考核力度，将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。将人才工作列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容。

(三十)坚持对人才的团结教育引导服务。加强政治引领和政治吸纳，充分发挥党的组织凝聚人才作用。制定加强党委联系专家工作意见，建立党政领导干部直接联系人才机制。加强各类人才教育培训、国情研修，增强认同感和向心力。完善专家决策咨询制度，畅通建言献策渠道，充分发挥新型智库作用。建立健全特殊一线岗位人才医疗保健制度。加强优秀人才和工作典型宣传，营造尊重人才、见贤思齐的社会环境，鼓励创新、宽容失败的工作环境，待遇适当、无后顾之忧。

忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境。

各级党委和政府要切实增强责任感、使命感，统一思想、加强领导，部门协同、上下联动，推动各项改革任务落实。鼓励支持各地区各部门因地制宜，开展差别化改革探索。加强指导监督，研究解决人才发展体制机制改革中遇到的新情况新问题。有关方面要抓紧制定任务分工方案，明确各项改革的进度安排。各地应当结合实际研究制定实施意见。加强政策解读和舆论引导，形成全社会关心支持人才发展体制机制改革的良好氛围。

体制机制改革工作报告篇五

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

一、工业园区发展现状及成效

我市自*年创建*经济开发区以来，经过*多年快速工业化进程，到*年建成或规划在建各类产业园区*个，其中工业园区*个。*年*月以来，我市以整合优化空间布局为基础，以体制机制改革为突破口，以激活市场化运营为方向，以提升园区自身发展能力和水平为目标，全面推开了产业园区改革工作。经过两年多的努力，产业园区转型升级全面加快，现已成为经济发展的重要引擎和主要载体。*年，全市产业园区完成固定资产投资*亿元，同比增长*%，占全市*%；实现工业总产值*亿元，同比增长*%，占全市*%；入园企业综合满意度达到*%，同比提升*个百分点。

（一）园区整合优化提升成效明显。一是按照“一县一区、一区多园”的原则，以国家级和省级园区为主体，合并、托管区位相邻、产业相近的园区，园区数量由“十三五”规划的*个整合为*个，全面改变了“散乱多”的局面。二是积极推进园区法定化，府谷高新区、*高新区和榆佳经开区获批省级

开发区，靖边经开区等*个园区已上报省级相关部门待批。三是全面加快园区规划修编，已批复总规*个。统筹确定园区功能定位，出台《化工产业投资指导目录》，有效解决同质化竞争问题，形成了差异化发展的新局面。

（二）行政审批制度改革全面推开。出台《深化产业园区行政审批制度改革实施方案》，*高新区、*工业区已组建审批服务局，政务服务中心正式运行。*高新区政务服务“线上+线下”双结合，已实现*项行政审批事项、*项公共服务事项和*项省市下放事项集中办理，试点推行企业投资项目容缺办理、告知承诺制、并联审批等改革；*工业区政务服务中心设办事窗口*个，已入驻税务、公安、工商、质监等*个部门单位，承接各类行政审批事项*项。推行项目审批“全程代办”制度，试点推行企业投资项目承诺制和容缺审批改革，加快推进商事制度改革，“园区事园内办”正在逐步落地。

（三）体制机制改革创新取得突破。一是因地制宜推进“镇园一体”，锦界等*个镇党委书记兼任产业园区管委会副主任或党委副书记，有效解决了园区与乡镇职能交叉问题。二是园区内设机构进一步优化，*个园区设立了行政审批局和综合执法局，审批事项和执法管理进一步集中，形成扁平化管理模式。三是市场化运营加快起步，*、榆横、科创新城平台公司在园区融资、基础设施建设等方面发挥了重要作用，园区的自我完善、自我发展能力正在加快提升。四是强化顶层设计，出台专门意见，支持科创新城建设。

（四）人事薪酬制度改革加快推进。*市率先推开产业园区人事薪酬制度改革，实现全员聘用、竞争上岗、按岗取酬。通过人事薪酬制度改革，园区干部干事创业的积极性、主动性和创造性明显提升。榆横、*、榆佳管委会已完成人事薪酬改革实施方案，即将报备试行。科创新城管委会人事薪酬管理试行方案已印发，内部人事薪酬制度和绩效考核细则正在制订之中。

二、园区改革中存在的主要问题

（一）园区管理体制机制改革尚未到位。一是县市区政府履行主体责任不到位。总体看，除*市、佳县外，其他县区政府对园区改革创新工作重视不够，积极性不高，导致相关政策落实不到位。二是统筹协调力度不够。多数县区未成立园区党工委并由政府主要负责同志兼任党工委书记。三是园区领导班子配备不全。约一半县（市区）管园区管委会主任、副主任和内设机构负责人未正式任命，个别园区管委会及内设机构甚至未指定临时负责人。四是部门派驻机构体制未理顺。如市生态环境局高新区分局和经开区分局虽已成立，但编制和人员仍未划转，不能正常工作。

（二）行政审批制度改革亟待突破。一是多数县区政府未出台园区行政审批制度改革实施方案，未列出授权、委托和“见章跟章”等事项清单。二是相关部门未积极下放权限，赋予园区或派驻机构行政审批职能，部分项目审批仍需通过县区上报，没有真正实现“办事不出园”。三是多数园区未设立政务服务大厅或在县市区级政务服务中心设立“园区审批窗口”，园区工作人员数量不足，专业人员缺乏，无力承接行政审批权限，“见章跟章”机制未试行，审批业务衔接不畅。四是区域评价工作受资金制约实施困难，投资项目承诺制和容缺审批改革推行缓慢，项目审批“全程代办”制度未全面推行。

（三）人事管理和薪酬制度改革进展较慢。一是多数园区对人事薪酬改革有顾虑，自主创新、主动改革主动性不够。除*市和榆横、*工业区外，其余县区的园区人事薪酬制度改革还未实质推开。二是部分涉整合园区仅进行了形式上的整合，机构撤并、法人证书办理、编制划转、人员转隶及人事调动、任免等相关工作进展缓慢。三是现有在编在册正式人员、挂职兼职借调人员、市场化新进人员等不同类型的人员，在编制身份、薪酬待遇、养老保险等方面有待统筹管理。四是在干部人事档案封存之前，亟需解决部分干部的编制身份

历史遗留问题。五是园区干部与市县党政部门和其他园区、国有企业交流任用常态化机制不健全，干部思想顾虑较大，干事创业的积极性受挫。

（四）园区市场化运营改革水平较低。一是园区开发建设公司基本上采取国有注资方式，债务风险高，运营机制不灵活，自我发展能力不强。二是县市区管理园区的基础设施建设几乎全部依靠财政资金，财力弱的县市区的园区基础设施配套体系不完善。三是招商机制企业化、市场化改革滞后。奖励政策力度不够，落实的不好，“飞地园区”共建共管共享机制不健全，距公司化运营、企业化管理、市场化运作、专业化服务的目标尚远。

（五）园区对规划的刚性约束执行的不够到位。就当前而言，一些园区的规划与土地利用、城镇建设等规划衔接不够，部分园区规划“高大上”，但建设标准较低。各园区集中区建设性规划、总体规划受诸多因素的影响和制约，如资金、土地指标、自然地理条件等限制，实施进程不太理想。规划受主要领导变动而不断调整，随意性大，缺乏一张蓝图绘到底的刚性约束。在用地方面，有的园区拍出地块占据有利位置，项目却迟迟落不了地。而招进的好项目却因为没有用地指标开不了工，严重影响和制约园区发展壮大。

（六）园区人才短缺创新能力不强。受园区生产生活环境及薪资等众多因素影响，不论是园区管理型人才还是技术人才都普遍缺乏，招不来留不住成了困扰园区企业创新发展的瓶颈。由此导致园区管理水平不高，企业自主创新能力差，竞争力很难得到提升。

（一）加大园区领导体制改革力度。一是配备强有力的领导班子。为加强统筹协调，建议配备强有力的领导班子，县（市、区）管理的产业园区，由县（市、区）委书记兼任园区党工委书记，县（市、区）长或常务副县长（市、区）长兼任管委会主任。二是建立工业园区体制机制改革创新联席会

议制度。每月或固定时间，由市委改革办组织，市委、市政府主要领导、重点工业园区、园区所在地县市区政府、市级有关部门参加，举全市之力解决工业园区体制机制改革创新过程中遇到的困难和问题。

（二）尽快出台园区的各类规划。加快编制出台《*高端能源化工基地总体规划》《*市国土空间总体规划》《*市现代产业体系规划》。根据市委、市政府《关于加快产业园区改革和创新发展的实施意见》，各园区管委会加快完成园区总体规划修编和报批工作，加快推进国家级、省级开发区和省级工业园区申报工作。各工业园区、县市区要按照总体规划和产业布局方案开展招商引资，不明确的提请市政府相关部门研判，避免同质化竞争。

（三）加快行政审批制度改革步伐。各县市区政府加快研究出台所辖园区行政审批制度改革实施方案。明确授权、委托和“见单跟章”事项清单，进一步明确工业园区相关职能权限，编制园区权力清单、责任清单和流程清单。园区管委会主动与审批局对接，在县市区政务服务中心设立“园区审批窗口”或在园区设立政务服务大厅，政务服务中心指派工作人员专门负责园区行政审批事项的集中受理、组织协调和帮办代办工作。

（四）大胆改革人事管理和薪酬制度。一是打破现有机关事业单位用人体制，除主要领导由同级党委、政府领导兼任并配备一名常务副主任外，其他人员一律实行聘用制，形成良性竞争机制，实现能进能出、能上能下；原有人员首次聘用不上，由同级政府安排。人才引进方面坚持“不求所有、但求所用”的原则。二是加快推行薪酬制度改革。薪酬待遇在岗位竞聘时予以明确，实行一岗一薪、以岗定薪。明确岗位的同时，明确岗位职责、目标任务、聘用条件、基本工资、绩效工资及年绩效增资比例。基本工资不低于同类机关事业单位人员工资，按月发放；岗位绩效工资按考核实绩发放。引进的人才按照“以事取

酬”原则，实行一事一薪或科研项目入股取酬。

（五）全面实行市场化运营模式。一是县市区管理的园区如果固投和产值都达不到全县区*%以上，建议撤销园区管委会，引进专业化公司运营，或成立园区开发建设公司，通过控股、参股、相互持投等方式，吸收民间资本，形成混合所有制公司，完全市场化运营。二是工业园区要全力推进园区“五个一体化”建设。按照全市总体规划科学编制园区规划，统筹园区要素，以公用工程集中建设、专业运营、统一管理的方式，建设一体化的供排水、蒸汽、工业气体、公共管廊和仓储罐区等公辅设施，为符合产业规划的项目入驻提供可靠公用工程保障。

（六）加强和规范园区派驻机构管理。自然资源、环境保护等垂直管理部门的园区派驻机构人事和业务管理要以派出机关为主，考核以园区为主，派驻机构经费由派出机关拨付；跨行政区域的派驻机构管理范围要及时确定，同一园区不能由两个或两个以上的同一部门派驻机构来管理。依法难以授权、委托或向园区派驻机构行使的行政职权，由相关部门派出熟悉业务的科长作为“首席代表”进驻园区靠前服务，全力推动实现“园区事园内办”。

（七）提高园区安全环保生产水平。建立市、县（市区）、园区三级安全环保立体化协作化监管体系，推动安全环保应急工作智能化、自动化、封闭化。科学规划建设污水管网、污水处理厂和危险废物、一般工业废物、生活垃圾处理设施，建设高水平的应急管理中心，实现辖区数据全集成、监控全覆盖、值守全天候、应急联动一键响应，确保工业园区安全平稳运行。

;

体制机制改革工作报告篇六

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

为贯彻落实*****《关于深化人才发展体制机制改革的意见》《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》、全省人才工作会议、市委《关于深化人才发展体制机制改革的贯彻意见》精神,打造更具竞争力的人才集聚高地,加快推进人才强县战略,结合xx实际,提出如下贯彻意见。

一、深化人才发展体制机制改革的总体要求

(一) 指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜,以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、*****新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党的十九大及*****系列重要讲话精神,坚持党管人才原则,坚持“服务发展、人才优先、引育结合、创新机制、高端引领、整体开发”的人才发展方针,尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造,遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律,以高层次人才和科技创新人才队伍建设为重点,实施人才强县战略,全面优化人才发展环境,统筹推进各类人才队伍建设,为实现我县在全市“深入践行五大发展理念、奋力走在皖北振兴前列”中打头阵、当先锋,提供坚强的人才保证和智力支撑。

(二) 主要目标

到2025年,在人才发展体制机制的重要领域和关键环节上取得突破性进展,人才管理体制更加科学高效,人才引育、评价、流动、激励、保障服务机制更加完善,全社会识才爱才敬才用才氛围更加浓厚,形成与社会主义市场经济体制相适应、人人皆可成才、人人尽展其才的政策体系和社会环境,

全面提升科技创新能力、产业核心竞争力和全社会创新创业活力，打造更具区域竞争力的人才制度优势，人才高地集聚效应逐步显现，培养和造就一批数量充足、素质较高、结构合理、富有创新活力的人才队伍。

（三）基本原则

——坚持党管人才。充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势，进一步加强和改进党对人才工作的领导，健全党管人才领导体系和工作格局，创新党管人才方式方法，为深化人才发展体制机制改革提供坚强的政治和组织保证。

——服务发展大局。围绕经济社会发展需求，系统推进八大人才队伍培养工程等重大战略，紧紧围绕在xx“深入践行五大发展理念、奋力走在xx振兴前列”中打头阵、当先锋要求，科学谋划用人思路和政策措施，促进人才规模、质量和结构与经济社会发展相适应、相协调，实现人才发展与经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设深度融合。

——突出市场导向。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用，加快转变政府人才管理职能，保障和落实用人主体自主权，提高人才横向和纵向流动性，健全人才引进、培养、评价、流动和激励等机制，最大限度激发和释放人才创新创业活力，使人才各尽其能、各展其长、各得其所，让人才价值得到充分尊重和实现。

——体现分类施策。根据不同领域和行业特点，坚持从实际出发，具体问题具体分析，增强改革针对性、精准性。纠正人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，防止简单套用党政领导干部管理办法管理科研机构学术领导人员和专业人才。

——扩大人才开放。树立全球视野和战略眼光，充分开发利

用县内外人才资源，完善更加开放、更加灵活的人才培养、吸引和使用机制，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才，确保人才引得进、留得住、流得动、用得好。

二、围绕用好用活人才，加快推进人才管理体制改革

（四）转变政府人才管理职能。根据政社分开、政事分开和管办分离要求，强化政府人才宏观管理、政策制定、公共服务、监督保障等职能。推动人才管理部门简政放权，消除对用人主体的过度干预，完善政府人才管理服务权力清单和责任清单，清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政权力事项和收费事项。取消流动人员档案管理、人才集体户口挂靠和毕业生落户等服务费用。

（五）保障和落实用人主体自主权。充分发挥用人主体在人才培养、吸引和使用中的主导作用，全面落实企事业单位和社会组织的用人自主权。改进事业单位岗位管理模式，建立动态调整机制。支持企业、公立医院及公共卫生机构设立特设岗位，自主引进一批掌握省内外领先技术和教学科研成果的高层次人才和团队。

（六）健全市场化、社会化的人才管理服务体系。构建统一、开放的人才市场体系，完善人才供求、价格和竞争机制。深化人才公共服务机构改革，大力发展专业性、行业性人才市场，鼓励发展高端人才猎头等专业化服务机构，放宽人才服务业准入限制。建立健全政府购买人才服务体系，积极培育各类专业社会组织 and 人才中介服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。扩大社会组织人才公共服务覆盖面。

三、围绕打造人才集聚高地，不断完善人才引进机制

（七）健全人才引进机制。研究完善人才引进政策，加大人

才吸引力度，认真做好人才政策宣传工作。定期统计全县人才需求信息，及时在主要媒体公布，切实增强人才引进工作的针对性和实效性。深入开展“xx老乡，请您回家”活动，吸引更多xx籍人才回乡创新创业。

（八）加大柔性引才力度。坚持不求所有、但求所用，加大柔性引才工作力度，积极引导鼓励各类企事业单位通过挂职、兼职担任顾问、首席专家和其他柔性方式集聚各类优秀人才。对急需紧缺的特殊人才，开辟专门渠道，实行特殊政策，实现精准引进。鼓励社会力量参与人才引进。完善引才配套政策，解决引进人才任职、社会保障、户籍、子女教育等问题。整合人才引进管理服务资源，优化机构与职能配置。注重对本、专科生等人才的引进，吸引更多大学毕业生来xx工作。

（九）注重高层次人才的引进。坚持高端引领原则，针对具有副高职称（含）以上或博士学历学位的高层次人才，突出“高精尖缺”和产业导向，实行更积极、更开放、更有效的人才引进政策。强力推进人才高地建设工程，坚持请进来和走出去并重、引资和引技引智并重，不拘一格汇聚高层次人才资源。对高层次人才实行“来者不拒”“零门槛”引进，开通“绿色通道”，简化手续，努力做到随到随聘、随聘随用，及时兑现高层次人才待遇。

（十）加强引才用才平台载体建设。紧紧围绕增强科技创新能力，加快建设具有重要影响力的综合性技术中心，推进一流的科研机构、一流的创新成果转化体系建设。围绕全县优势产业、优势企业和优势学科，搭建科技攻关、产品研发和成果转化载体。支持有条件的企业建立研发机构，吸引使用当地优秀人才，全方位提升我县科技合作水平。

（十一）激发引才主体引才积极性。认真落实省委组织部《关于支持各类平台引进高层次人才工作实施办法》要求，对经国家或省有关部门认定的实验室、研究中心、技术中心等研发平台和各类企事业单位，根据引才的质量和数量予以

资助，对引才工作成效显著、引进人才作用明显、科研成果及转化效益突出的平台载体，根据相关政策依据进行奖补。落实《xx市招才引智实施办法》，进一步调动引才主体做好人才引进工作的积极性和主动性。

四、围绕提升素质能力，大力改进人才培养机制

（十二）创新人才教育培养模式。选拔专业技术人才到基层挂职。加大党政干部挂职交流力度，推动人才在实践锻炼中成长。坚持多元化、多形式培养人才，充分发挥全县干部人才教育培训作用，举办卫生医疗人才、企业经营管理人才、农村实用技术人才、技能人才等各类人才主体培训班，全面提升人才综合素质。依托xx新能源学校，大力发展职业教育。突出发展需求导向。注重人才创新意识和创新能力培养，探索建立以创新创业为导向的人才培养机制，完善产学研用结合的协同育人模式。

（十三）加大创新型科技人才培养支持力度。积极申报省“115”产业创新团队和市级产业创新团队，认真落实皖北产业创新团队支持计划，帮助企事业单位提升自主创新能力和科研能力，以项目、团队凝聚培养更多创新型科技人才。加大对新兴产业及重点领域、企业急需紧缺人才支持力度。开展产学研对接合作，共同开发新产品，合作申报新项目，积极推进科技成果产业化，培养凝聚一批创新型领军人才。

（十四）加强科技型管理人才队伍建设。依托高校和科研院所，针对不同需求，培养不同层次的科技管理人才，建立多元化科技管理人才队伍。通过组织有针对性的宣传培训，提高各级各部门和社会各界科技意识；重点加强高新技术企业、科技型企业人员的科技政策和业务技能培训，培养一支懂项目、会管理的企业科技管理人才队伍；加强知识产权专业知识培训，打造一支熟悉国内国际知识产权法律法规、懂得知识产权创造、运用、管理和保护的企业知识产权管理人才队伍。

（十五）注重培养优秀企业经营管理人才。以提高现代经营管理水平和企业竞争力为核心，以企业经营管理人才为重点，加快推进企业经营管理人才职业化、市场化、现代化，积极鼓励各企业引进高层次的经济管理人才，对引进人才做得较好的企业进行表彰奖励。依托高校，坚持对全县规模以上企业的高级经营管理者进行轮训，鼓励企业家参加北大emba培训班，培养造就一支职业素养好，市场意识强，熟悉国内国际经济运行规则，懂管理、会经营的企业家队伍和一支高水平的企业经营管理人才队伍。积极组织申报省创新创业领军人才特殊支持计划。

（十六）完善技能人才培养模式。建立以企业为主体，学校教育与企业培养紧密联系、政府推动与社会支持相结合的高技能人才培养体系。创新技能人才培养模式，推动职业教育规模化、集约化。依托职教中心，提高高技能人才技能能力，用好生产一线高技能人才资源。发挥企业主体作用，健全企业内部高技能人才培养培训制度。开展技能竞赛和岗位练兵活动，对优秀人才进行奖励。实行积极的政策激励措施，提高高技能人才经济待遇和社会地位。

五、围绕客观准确识别人才，不断完善人才评价机制

当前隐藏内容免费查看

（十七）坚持品德、能力和业绩为主的评价导向。坚持德才兼备，从规范职位分类与职业标准入手，建立以品德、能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制，包括人品、忠诚度、敬业精神、能力、经验、知识、贡献等，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。坚持在实践和群众中检验人才、识别人才、发现人才，形成由群众评价、专家评价、市场评价和技术评价等构成的人才评价系统，努力做到客观看人、公正评人、准确识人，确保优秀人才被发现、被使用。

（十八）创新人才选拔考核机制。树立“五湖四海”开放式

的选人观念，着力破除局限于“圈内人”、“身边人”的封闭选人观念和“论资排辈”的用人思想，根据经济社会发展需要，紧紧围绕重点行业、特色产业、重大科技项目、重点工程等，大力选拔多层次、高素质的紧缺人才和急需人才。搭设竞争平台，采取竞争上岗、技能比赛、考试选拔等形式，让各类优秀人才在竞争中脱颖而出。

（十九）贯彻落实职称制度和职业资格制度改革意见。建立行业自信、企业自信、人才自信。贯彻国家、省关于深化职称制度的改革意见，提高评审科学化水平。突出用人单位在职称评审中的主导作用。落实完善高层次人才职称直接认定办法。畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。完善技师、高级技师考评制度。

六、围绕人才资源优化配置，建立健全人才流动机制

（二十）破除人才流动障碍。打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，促进人才资源合理流动，推进统一规范的人才资源市场体系建设，建立与政府宏观调控、市场主体公平竞争、中介组织提供服务相配套的人才流动机制，坚持把人才放在最需要他们的地方，切实提高人才使用效益。开辟引进高层次人才、急需紧缺人才等各类优秀人才绿色通道，简化程序，一事一议。加快人事档案管理服务信息化建设，完善社会保险关系转移接续办法，为人才跨地区、跨行业、跨体制流动提供便利条件。注重人选思想品德、职业素养、从业经验和专业技能综合考核。

（二十一）推动人才向基层一线流动。加大党政干部向基层选派力度，组织一批优秀中青年干部到偏远乡镇、经济发展一线交流锻炼。每年加大领导干部交流和选拔力度，坚持倾斜基层前沿、倾斜经济一线、倾斜偏远地方、倾斜艰苦环境的干部使用导向，推进党政机关重要岗位定期交流轮岗，充分激发干部活力。把能干事、会干事、干成事的优秀人才放在工作第一线、信访维稳第一线、扶贫第一线，推动人才向

基层流动。

（二十二）支持企业招才引智，促进企业发展提质增品。企业应广开招才引智渠道，重点引进高新技术人才、高层次经营管理人才，培养引进高素质的创新人才和创新团队，支持创新领军人才开展科技攻关活动。引进现代管理技术，提升企业管理能力和技术水平，促进企业管理创新和产业升级，整体提高我县企业经营和科技创新能力。

七、围绕激发人才工作热情，健全人才激励保障机制

（二十三）注重物质激励、事业激励、精神激励相结合。坚持开展县政府特殊津贴评选表彰活动，对有突出贡献的各类优秀人才给予表彰奖励。加大对创新人才激励力度，大力支持各类人才创新创业。坚持用事业聚才育才，在课题研究、项目申报和资金申请等方面对高层次人才予以优先照顾，对作出突出贡献的优秀人才，重点推荐申报学术、技术带头人，在申报高级专业技术职务任职资格等方面提供便利，为他们施展才华营造良好的发展环境。积极帮助优秀人才解决工作调动、住房、子女家属就业、社会保障等方面的实际困难。对于作出突出贡献的优秀人才，在全社会广泛宣传他们的突出业绩和先进事迹。

八、加强对人才工作领导，建立健全人才工作保障机制

（二十四）完善党管人才工作格局。坚持党管人才原则，创新党管人才的方法，把人才工作纳入经济社会发展和党建工作整体布局。县委常委会定期听取人才工作汇报，每年至少安排1次会议专题研究人才工作。努力形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局。通过县人才工作领导小组工作例会制度，确保重点人才工作和重大项目的部署和落实。

（二十五）完善人才投入机制。优化财政支出结构，完善人

才发展投入机制，优先保证对人才工作和人才发展重大项目实施的投入。在重大建设和科研项目经费中，应安排部分经费用于人才培养。建立健全政府适当投入为引导，用人单位和个人投入为主体，社会投入为补充的多元化人才开发投入机制。完善奖励政策，鼓励县内外社会组织、企业和个人以各种形式支持人才开发事业。

（二十六）夯实人才工作基础建设。深入开展人才发展工作研究，积极探索我县人才资源开发和人才工作规律。加强人才工作机构和队伍建设，加大人才队伍培训力度，提高人才工作队伍的政治素质和业务水平，努力为人才开发提供组织保障。

（二十七）开拓人才发展良好环境。加强文化教育公共设施、各类教育机构和居民活动场所建设，营造各类人才宜居良好环境。优化服务环境，转变政府职能，提高服务效率和质量，强化对人才的一站式服务，解决人才后顾之忧。营造人才发展环境，树立人人皆可成才的社会理念，最大限度地挖掘人才潜力，积极宣传科学的人才观、人才资源是第一资源、是发展的战略资源理念，进一步解放思想，用战略的眼光看待人才工作，形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围，真正使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。

（二十八）营造人才凝聚奋发局面。加强政治引领和政治吸纳，充分发挥党组织的凝聚人才作用。加强党委政府联系专家工作，完善党政领导干部直接联系人才机制。加强各类人才教育培训、国情省情市情县情研修，增强认同感和向心力。加强优秀人才和工作典型宣传，营造尊重人才、见贤思齐的社会环境，鼓励创新、宽容失败的工作环境，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。全县各级各部门要坚持把人才工作摆在推动经济社会发展更加突出的位置，牢固树立创新是引领发展第一动力、人才是第一资源的理念，树立强烈的人才意识，统一思想、加强

领导，部门协同、上下联动，推动各项改革任务落实。鼓励支持各部门根据本贯彻意见精神，因地制宜开展差别化改革探索，创造性地抓好落实。县直相关部门要切实履行职责，分解工作任务，及时研究解决人才发展体制机制改革中遇到的新情况新问题，确保各项政策措施落到实处。要加强政策解读和舆论引导，形成全社会关心支持人才发展体制机制改革的良好氛围。

体制机制改革工作报告篇七

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

为深入贯彻落实《*****国务院关于推进防灾减灾救灾体制机制改革的意见》（中发〔2018〕35号），着力构建与经济社会发展相适应的防灾减灾救灾体系，根据□*****xx省委□xx省人民政府关于推进防灾减灾救灾体制机制改革的实施意见□□xx发〔2019〕41号）精神，结合我县实际，制定本实施方案。

一、指导思想

全面贯彻党的十九大精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入学习贯彻“新时代中国特色社会主义思想”和*****关于防灾减灾救灾工作系列重要讲话精神，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，牢固树立和落实新发展理念，坚持以人民为中心的发展思想，正确处理人和自然的关系、防灾减灾救灾和经济社会发展的关系，坚持以防为主、防抗救相结合，坚持常态减灾和非常态救灾相统一，进一步完善体制机制，落实责任，推动防灾减灾救灾工作由注重灾后救助向注重灾前预防转变、由应对单一灾种向综合减灾转变、由减少灾害损失向减轻灾害风险转变，全面提高防灾减灾救灾工作法治化、规范化、现代化和科学化水平，为全面建成

小康社会和新时代镇赉全面振兴发展提供强有力的安全保障。

二、组织领导

坚持县委、县政府在防灾减灾救灾工作中的领导和主导地位，落实部门的行业主管责任，强化乡镇党委政府在灾害应对中的主体责任，以现有的县减灾委为基础，成立镇赉县防灾减灾救灾工作委员会，下设办公室，具体工作由办公室负责。县减灾委下设办公室在民政局，由县民政局主要负责人兼任办公室主任，县民政局主管领导兼任办公室副主任。县减灾委办公室承担县减灾委的日常事务工作，负责牵头制定全县防灾减灾救灾政策和规划，协同推进全县防灾减灾救灾各项工作。主要负责研究制定全县防灾减灾救灾工作方针、政策和规划，组织协调开展重大防灾减灾救灾活动，规范灾害现场各类应急救援力量的组织指挥，指导协调各部门、各乡镇开展防灾减灾救灾工作，推进交流与合作。

在县减灾委的统一领导下，森林草原防火、防汛抗旱、消防等主要灾种指挥机构按照职责分工，担负行业管理职责，切实把好灾害预防关口。乡镇按照属地管理原则，全面落实好防灾减灾救灾各项工作，建立防灾减灾预警机制，增强预防和处置的针对性。

三、主要任务

（一）健全属地管理体制

1. 特别重大自然灾害的灾后恢复重建在***、省、市统筹指导下，县委、县政府为责任主体。
2. 建立县委、县政府协调预备役部队参与抢险救灾的工作制度和操作规程，完善预备役部队参与抢险救灾的应急协调机制，明确需求对接、消防使用的程序方法。

3. 完善灾害预报预警、灾情动态、救灾需求、救援进展的应急预案。

将预备役部队有关抢险救援应急力量纳入应急救援力量和组织指挥体系。

（二）健全统筹协调体制

建立完善各级减灾委员会牵头，民政、农业、林业、水利、国土资源、气象、地震、测绘等部门参加的联席会议制度，在灾害预警、灾情管理、应急指挥、紧急救援、灾后重建等方面实行统一指挥、统一调度、统一管理。

加强县减灾委办公室在灾情信息管理、灾情会商研判、综合风险防范、群众生活救助、科普宣传教育等方面的工作职能和能力建设。

3. 加强防汛抗旱、防震减灾、防沙治沙、交通设施灾害防治、地质灾害防治、危房改造、生态环境治理等防灾减灾工程建设，提高自然灾害工程防御力。

4. 加强城市排水防涝基础设施建设，补齐短板，增强城市防涝能力。

5. 加强农业防灾减灾基础设施建设，加大特色农业防灾减灾设备投入，提升农业抗灾能力。

6. 指定应急避难场所建设、管理和维护相关技术标准和规范。

定期开展防灾减灾宣传教育活动，组织居民开展应急救护技能培训 and 逃生避险演练，增强风险防范意识，提升公众应急避险和自救互救技能。

8. 深入开展综合减灾示范社区创建活动。

提升灾害高风险区域内学校、医院、居民住房和基础设施的设防水平和承灾能力。

县减灾委全力配合上级各项灾害处置工作。对达到省级启动响应等级的自然灾害，省减灾委综合协调，县党委政府发挥主体作用，承担主体责任。对达到县级启动响应等级的自然灾害，在县委、县政府领导下，县减灾委综合协调，乡镇党委政府发挥主体作用，承担主体责任。

11. 对未达到县级启动响应等级的自然灾害，按照属地管理原则，由受灾乡镇根据本级自然灾害救助应急预案，组织开展救灾工作，受灾乡镇党委政府发挥主体作用，承担主体责任。

（三）全面提升综合减灾能力

1. 建设我县自然灾害应急救助指挥平台，交通运输局、统计局、住建局、农业局、林业局、水利局等县直有关部门需主动将预警信息等相关资料连通共享到县应急指挥平台。

2. 建立健全灾害预警信息发布制度，发挥突发事件预警信息发布系统作用。

3. 建立灾害风险隐患排查治理台账，加快灾害风险隐患排查治理。

4. 建立自然灾害信息军地共享机制，推动落实防灾减灾救灾信息传递与共享技术标准。

开展以县为单位的自然灾害综合风险普查与减灾能力调查。

6. 落实自然灾害情况统计制度，规范自然灾害损失综合评估工作流程。。

7. 健全完善重特大自然灾害信息发布机制，减灾委员会办公室及时向相关部门通报自然灾害情况，确保公众知情权，提

高防灾减灾救灾舆情引导能力。

农业部门加强救灾种子储备、水利部门加强冲锋舟、救生衣、桩木等防汛抗旱物资储备，卫计部门加强急诊、急救、消杀药品等卫生应急储备。

（四）完善法律法规

认真贯彻国家《自然灾害救助条例》，落实□xx省自然灾害救助办法》，依据国家防灾减灾技术规范和标准，制定具体的操作规范和标准。

（五）完善社会力量和市场参与机制

加快巨灾保险制度建设，建立健全城乡居民住宅地震灾及火灾保险制度，完善政府与社会力量协同救灾联动机制，积极推进农业保险和农村住房保险工作。

（六）加大多元投入

健全防灾减灾救灾资金多元投入机制，完善救灾补助政策，县财政局要继续支持开展灾害风险防范、风险调查与评估、基础减灾能力建设、科普宣传教育等防灾救灾相关工作。

四、保障措施

（一）高度重视

充分发挥各级党委在把握改革方向、抓好改革统筹、协调各方职能等方面的领导作用。各乡镇、各部门要充分认识到防灾减灾救灾工作的重要性，认真完善防灾减灾救灾工作机制，增强大局意识，责任意识，合力推进防灾减灾救灾体制机制改革。

（二）加大工作力度

各乡镇、各部门要以高度的政治责任感和历史使命感，加大力度，确保本方案确定的各项改革举措落到实处。要加强协调，统筹推进，因地制宜，积极探索，发挥主动性和创造性，推动防灾减灾救灾体制机制改革逐步有序深入。

（三）加强责任追究

将防灾减灾救灾体制机制改革纳入政府目标管理绩效考核，引导乡镇政府、县直有关部门转变发展方式，以体制机制改革推动经济社会发展。对防灾减灾救灾工作中玩忽职守，造成损失或重大社会影响的，依纪依法追究相关责任人的责任。