

安庆组工信息

第 7 期

中共安庆市委组织部研究室

2021 年 3 月 26 日

【“全市组织部长会议”交流发言材料摘编（二）】

系统谋划 梯次推进 锤炼锻造优秀年轻干部队伍

中共迎江区委组织部

近年来，迎江区认真贯彻落实新时代党的组织路线，立足发展实际，聚焦“选育管用”，着力锻造高素质专业化年轻干部队伍。目前，全区 80 后科干 90 人，占三分之一，正科 11 名；90 后科干 16 名；乡街班子平均年龄 39 岁、35 岁党政正职占 33%，全区年轻干部队伍建设工作不断提质增效。

一、坚持眼光向前，培育“好苗子”。将年轻干部培养作为战略性工程，全盘统筹谋划推进。一是健全规划引领机制。强化系统思维，统筹近期需求和长远规划，建立区委统揽、书记领衔、组织部长负责的推进机制，出台《年轻干部能力提升

培养五年规划》《年轻干部墩苗培养计划》，用好“整体+专项+个体”研判机制，明确培育路径和重点任务。**二是健全源头储备机制。**坚持部门联动、全域储备，注重在基层一线、吃劲岗位上发现识别“好苗子”，将选调生、新考录公务员、事业编制优秀年轻干部纳入视野，做好“1+N”分类传帮带，实现跟踪培养。各单位分类建立成熟可用、有培养潜力的年轻干部梯队，避免急用现选。**三是健全动态管理机制。**用好平时考核、年度考核、专题调研、公开比选等手段，精准分析画像，建立了200名优秀年轻干部储备库，做到动态更新，蓄足年轻干部的“源头活水”。

二、坚持脚步向下，历练“千里马”。围绕培育“智慧型”年轻干部，着力打好理论武装和实践锻炼“组合拳”。**一是常态化专业训练。**持续实施“育苗”工程，区委每年安排150万元专题培训经费，将年轻干部作为重点对象，“十三五”期间先后组织年轻干部300多人次到浙大、清华、复旦、安大、上海交大等高校学习充电补短板。**二是全方位挂职锻炼。**将基层发展一线作为“考场”，坚持新提拔年轻干部必到一线任职，让年轻干部在急难险重任务中经风雨、长才干。近年来，先后选派多批次优秀年轻干部到省、市部门和广州等地跟班学习锻炼，203人到驻外招商、棚改征迁、企业改制、扶贫等一线锻炼，抽调人员工作能力表现得到了较高评价。**三是多岗位交流历练。**加大年轻干部岗位交流频次，锤炼能力，培养一专多能

的复合型人才，一大批年轻干部在历练中变“老练”，脱颖而出。“十三五”期间，多岗位交流年轻干部 280 人次，提拔 52 人充实到乡街班子。

三、坚持事业为上，选拔“实干家”。牢固树立发展和实绩导向，大胆选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部。**树立鲜明导向。**坚持“大事难事看担当，逆境顺境看襟度”，打破“论资排辈”，以德才表现论“英雄”，不预设年轻干部晋升路线图，不降格以求，把有为的年轻干部提拔交流到关键岗位。“十三五”期间，提拔使用 35 岁以下年轻干部 92 人。**拓宽选用途径。**打破身份限制、地域壁垒，通过竞争性选拔、比选调任等，将优秀年轻干部吸纳到区管班子。近年来，在全市公选年轻干部 8 人补充到卫生、农业、经济等急缺领域，调任 4 名年轻事业副科进入乡街班子，抗疫一线火线提拔 90 后干部 1 名。

四、坚持刀刃向内，淬炼“金刚石”。坚持严管厚爱并举，为年轻干部健康成长保驾护航。**一是经常政治体检。**建立政治表现正负面清单，重点考察年轻干部在重大关头、重大项目、关键时刻的政治表现，及时谈话提醒，让年轻干部时刻保持“敬畏心”。**二是日常监督管理。**建成“能上能下、容错纠错、鼓励激励”三位一体的干部管理体系，定期开展因私出国(境)、违规经商兼职等四项清查，先后对 2 名年轻干部出现的苗头性、倾向性问题及时提醒纠正，严防“小毛病”演变成大问题。**三是平常关心关爱。**出台严肃干部人事纪律、机关事业单位乡街

挂职选调抽调工作人员管理暂行办法等，约束规范借调行为，让年轻干部安心在基层锻炼。常态开展领导干部家访、谈心谈话 150 余人次，了解思想动态，关心工作、生活情况，激发年轻干部干事创业内生动力。

下一步，我们将认真贯彻落实本次会议精神，围绕提升“七种能力”，着力建立一支数量充足、结构合理、素质过硬的年轻干部队伍，不断提高组织工作质量，以优异成绩庆祝建党 100 周年。

水积而鱼聚 木茂而鸟集

中共桐城市委组织部

习近平总书记指出：“人才是第一资源。古往今来，人才都是富国之本、兴邦大计。”近年来，桐城市接续实施人才强市战略，全力以赴加快嵌入人才先发地区，不断为高质量发展注入新动能。

一、主要举措与成效

一是巧设平台，精准引才。发挥平台集聚人才优势，依托绿色包装、机电装备两大首位产业以及新材料、汽车部件等优势产业，实现按需引才。推动“一区三园两室一基地”项目建设，成立我省首个县级创新研究院——桐城市创新研究院，打

造国家高分子质检中心、经开区“双创园”科技孵化器、“青桐”众创空间等平台，激发“大众创业、万众创新”。全市现有院士工作站2家，省级博士后科研工作站5家，国家级研究中心1家、国家级众创空间1家，省级星创天地2个。全面提高产学研合作层次，以首位产业为主导，围绕高新技术产业发展中的技术难题与成果需求深耕细作。2020年开展院（校）企合作洽谈会等各类政产学研活动80次，协调推进产学研人才合作项目62项。

二是匠心设计，精细育才。实施企业家培育工程。每年举办企业经营管理研修班，提升“新生代”企业家、高级经营管理人才素质，鼓励规上企业董事长、总经理参加省级以上培训并给予补助；建立公共职业实训基地，开展“十佳创新型企业”“十佳创新创业青年”评比。实施技术技能人才培养工程。搭建平台，设立“名医工作室”“名师工作室”；以技工学校、技能大师工作室、电子商务园为基地，培育知识化技能人才；目前全市拥有省级技能大师工作室4个，安庆市级10个。实施农村实用型人才培养工程。人社、农业等部门对全市26个贫困村开展特色种养业创业巩固提升行动，通过举办专题班、乡村夜校等，培育农村实用人才，服务乡村振兴。发挥群团组织作用，选育各类社会工作人才。目前，全市享受国务院特殊津贴3人，省政府特殊津贴4人，安庆市政府特殊津贴5人，省战略性新兴产业领军人才19人，正高级职称人才28人。本土省“115”产业

创新团队3个、省“特支计划”创业领军人才2名。

三是优化环境，精诚留才。突出“一把手抓第一资源”，由市委书记、市长担任人才工作领导小组组长，构建党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作新格局，实现“独角戏”向“大合唱”转变。健全人才诚信系统，实行失信惩戒和负面清单制度；坚持和完善党委联系服务专家人才制度，市四大班子领导分别结对联系1至2名高层次人才。设立1000万元人才发展专项资金，进一步健全人才服务保障体系；开展专技人才评价工程，全面“放活”“盘活”“激活”“用活”人才，让先进人物更加出彩。为一批企业领军人才、科技精英解决了家属就业、子女入学等实际困难，将各类人才重点推荐为各级“两代表一委员”和劳模等人选。推动人才安居工程，通过建设人才周转公寓、购买或租赁商住房向人才出租、发放购房租房补贴等形式，多渠道解决人才阶段性居住需求。

二、主要启示

一是工作机制要高效有力。我们成立人才工作专班，充实工作力量，升格了领导小组，调整成员单位和职责。压实人才工作责任，将人才工作纳入年度绩效考核，作为一把手年度述职重要内容，建立固定的联络员队伍，建立健全人才工作有关制度和运行机制。将人才奖补资金5000万精准对应各类人才项目，实现资金作用最大化，确保人才工作常态化和高效运转。

二是政策制定要契合有度。桐城作为县级市，人才吸引力不强，受人才虹吸效应影响较大。因此，较早出台“文都英才”政策，立足本地产业和经济社会发展实际，科学规划人才招引政策和落地办法。习近平总书记考察安徽并在合肥主持召开扎实推进长三角一体化发展座谈会后，我们及时调整人才奖补政策，出台“12+12”文件，其中高校毕业生住房补贴延伸到大专学历群体，时间由2年延长到3年，进一步提升政策吸引力。

三是服务理念要与时俱进。人才工作注定要有情感和时代的烙印。通过及时推进“数字桐城、智慧文都”项目建设，启动“文都英才”工程，建设“智慧人才”系统，完善落实“人才绿卡”制度，推动线上线下公共服务平台建设，实行“一站式受理、一站式办结、一站式答复”，改进人才服务手段，提高服务效率和水平。

三、存在问题及努力方向

与其他县级城市一样，桐城的人才工作也面临高尖端人才难引难留，用人单位重技能型人才，对前期投入较大的研发型人才正视不足，人才利用率不高，柔性引用人才不够等问题。下一步，我们将严格按照习近平总书记在广东考察时提出的要求，继续积极探索集聚人才、发挥人才作用的体制机制，完善相关政策，进一步创造人尽其才的政策环境，让“第一资源”成为经济社会发展的不竭动力与智力支持。

做实做深“红色物业” 构建城市基层治理新格局

市住房和城乡建设局党委

市住房和城乡建设局党委全面贯彻落实中央和省、市委关于加强城市基层党建工作的部署要求，把提高服务群众和基层治理水平作为重要目标，大力开展“红色物业”建设，推动物业管理与基层治理融合发展，促进城市社区共建、共治、共享。

一、突出党建引领，治理格局筑起来。充分发挥行业主管部门职能作用和专业优势，积极履行行业监管和党建指导双重责任，及时成立市物业行业党委，统筹推进全市物业行业党建工作。坚持把物业服务管理融入城市基层党建工作，认真贯彻落实“一纵一横一清单”工作要求，创新“红色物业”治理模式，通过“双向进入、交叉任职”，不断为“红色物业”注入“红色生命力”，形成“街道整合力量统筹抓、社区属地管理直接抓、物业协调联动兜底抓、网格因地制宜直接抓”四级联动、一贯到底的工作格局，激活党建工作一盘棋。目前，全市物业服务企业中有中共党员 353 人，33 家企业成立党组织，其中单独组建党组织 27 家，联合组建党组织 6 家。2020 年，全市新增物业服务企业党组织 6 家，新增派驻党建工作指导员 11 名。

二、强化上下联动，治理体系建起来。健全完善“市委统一领导、市委组织部（市委非公工委）统筹指导、市住建局党委直接领导、市物业行业党委具体负责、县区住建局党组协助管理”的工作机制。强化市区联动及部门协同，市物调委正式入住办公，紧盯物业服务行业热点、难点问题，综合运用法律、行政等管理手段和教育、引导、调解等方式，防范化解物业管理矛盾纠纷 90 余起。组织开展物业服务质量提升活动及物业服务矛盾纠纷排查专项整治行动，成功解决小区高层消防瘫痪和物业服务质价不符等重难点问题 300 余件。指导大观区组建“红色物业党员志愿服务队”，引导在职党员主动认领社区服务岗位，积极参与社区治理和物业服务。迎江区龙狮桥社区通过召开周民情恳谈会、月问题协调会、季工作评监会“三会一体”的共治共商机制，充分发挥社区、业主委员会和物业三方优势，有效化解物业服务矛盾纠纷 20 余起。

三、加强区域统筹，惠民合力聚起来。建立健全在社区党组织领导下，居（村）委会、业主委员会、物业服务企业共同参与的“四位一体”物业管理联动工作机制，明确责任分工，发挥各自职能优势，相互支持配合，推动小区物业管理和社区基层治理有机结合，促进物业服务水平提升和社区文明建设，形成物业管理和社区治理良性互动的工作机制。潜山市东关社区联合人和物业公司，通过盯处理过程、盯办结时限、盯解决成效，为小区解决了广场舞扰民、不文明遛狗等民生问题，改

变了以往社区党组织“单打独斗”的局面，实现了由“政府独奏”向“全民合唱”的转变。

四、建强信用体系，治理成效显出来。制定行业信用体系建设标准，完善信用评价、“红黑榜”名单、联合奖惩等配套制度，推动物业服务行业信用体系建设。2020年，对城区148家前期物业管理小区分批次开展物业服务等级评定，对质价不符、不履行服务合同等违规行为依法依规予以重新界定服务等级。结合“双随机一公开”监督检查，加大监管力度，倒逼物业服务企业不断提升服务质量。宜秀区凯旋尊邸小区，通过居民反映问题诉求、党支部在线接单、物业人员与党员志愿者现场解决、党组织回访监督模式，形成居民“点单”、物业“下单”、党员“接单”、党组织“督单”的快速反应机制，大大提升了诉求解决时效和群众满意度。

下一步，我们将认真学习贯彻此次会议精神，进一步强化党建引领，持续推进“红色物业”建设，加大物业服务企业融入社区治理的步伐，打造既“红”且“专”的物业服务新体系，为广大业主营造和谐美好的宜居环境。

报：省委组织部，本部领导。

送：各县（市、区）委书记、组织部长，市委各部委负责同志。

发：电子版发县（市、区）委组织部、安庆先锋网。
