

安庆组工信息

第 23 期

中共安庆市委组织部研究室

2022 年 7 月 8 日

★ 市内信息

宿松县畅通“能下”渠道 激励干部

担当作为 2

迎江区“交流轮岗” 助力年轻干部

“小步快跑” 2

宜秀区“链式”管理 推动选调生

全方位成长 4

★ 市外参考

安徽马鞍山健全公务员有序流动机制 5

领导批示：

市内信息

△宿松县畅通“能下”渠道 激励干部担当作为。实化考核指标。出台“发展退位、干部让位”操作实施细则，围绕“经济高质量发展”考核要求，对乡镇、县直部门、县经开区分别设置10项、9项、3项考核指标，确定“发展退位”11种具体情形和“干部让位”4种方式，实现评判标准可量化、可操作。优化认定程序。县委组织部与县督查考核、经济主管等部门建立日常沟通联系机制，按日常、季度和年度分别收集汇总相关情况，为识别干部提供数据支撑。对纳入“识别”的干部，由县委组织部牵头，会同相关部门，采取谈话走访、实地调研等形式深入考察了解、客观公正评价鉴定。强化结果运用。对履职不力、担当不够、能力不足等情况的干部，按照干部管理权限，提出科学合理的组织处理建议，及时履行有关任免程序。对“下”的干部，通过谈心谈话、政策宣传、关心关爱等举措，保护好工作积极性，影响期满，经组织考察符合任职条件的，及时予以选拔使用。今年以来，因“发展退位”，全县约谈、组织处理干部共计8人。（宿松县委组织部）

△迎江区“交流轮岗” 助力年轻干部“小步快跑”。以“全方位”交流，推动干部资源高效循环。制定出台《迎江区干部交流工作若干意见2022》，有序推进乡（街道）之间、区直单位之间、乡（街道）和区直单位、园区之间干部交流轮岗，

促进班子功能互补、干部资源配置精准高效、领导班子结构更加优化。2021年以来，全区乡（街道）之间交流11人，区直单位之间交流37人，乡（街道）与区直单位、园区之间交流43人，基本实现事业干部“流得动”、机关干部“下得去”、乡街干部“上得来”。**以“多岗位”交流，促进干部能力提质增效。**对工作满5年的35岁以下年轻干部采取挂职、兼职等方式交流到乡街、园区、区属平台公司以及双招双引、信访维稳等关键岗位培养锻炼；有计划地对14名35岁以下且任职经历单一的年轻科级干部实行跨领域交流。去年，先后遴选7名优秀年轻干部到乡（街道）任职，选派16人赴先发地区招商引资，选调2人担任驻村第一书记，抽调130人到疫情防控一线锻炼，全面提升年轻干部综合发展能力。**以“精准化”分析，实现干部研判全覆盖。**先后开展“干部队伍建设会商”20余次，形成区管班子和区管干部研判意见154条。区委组织部组建专项调研组，分赴9个乡（街道）和10个区直部门开展专题调研，全面了解干部履职情况和发展意愿，科学制定年轻干部交流的近期计划和远期规划。今年以来，结合年度考核，对60个区管领导班子和354名科级干部进行了全覆盖分析研判，对96名优秀年轻干部进行了专项分析研判。**以“人性化”关怀，提振干部创业精神状态。**加强关键岗位干部管理，持续做好干部交流“后半篇文章”。以“干部下基层”为载体，每半年开展干部履职效能评议，同时落实谈心谈话制度，准确掌握干部

工作状态、及时回应问题需求。组织实施年轻干部“团圆计划”，帮助5名优秀年轻干部解决夫妻异地分居的后顾之忧，持续营造“干部为事业担当，组织为干部担当”的浓厚氛围，让优秀年轻干部精神提振，轻装上阵。（迎江区委组织部）

△宜秀区“链式”管理 推动选调生全方位成长。帮带学习提素质。在为选调生安排“导师”基础上，明确1名组织部干部、1名镇乡领导班子成员和1名工作经验丰富的老乡镇干部结对帮带，传授工作经验，并通过政治理论教育、定期听取思想汇报，引导树立正确的理想信念。引入人际关系和本地风土人情教学，着力解决年轻干部心理承受能力不强、部分外地干部与当地群众沟通交流不畅等问题。**蹲苗锻炼促成长。**坚持多岗位锻炼，注重选派选调生到上级部门挂职学习，参与招商引资、棚改征迁、信访维稳、乡村振兴等中心工作，在急难险重实践一线锻炼提升决策协调能力和应对复杂问题能力。今年，先后组织25名选调生参与疫情防控工作，43名选调生在各项中心工作中得到锻炼提升。**畅通渠道助成才。**通过发放调查表、个别谈话、集体座谈等方式，每年度对选调生进行一次全面考察，并建立专档，实行动态跟踪管理。将连续两年年度考核优秀的选调生列入优秀年轻干部库，优先推荐进入党委政府综合部门。目前，已有14名选调生担任过“两办”、组织、信访、政法、扶贫等部门领导班子成员，22人担任过乡镇（街道）党政班子成员。（宜秀区委组织部）

市外参考

△安徽马鞍山健全公务员有序流动机制。近年来，安徽马鞍山认真落实《公务员转任规定》，探索建立公务员有序流动机制，多措并举做好公务员转任工作，着力激发公务员队伍活力。**聚焦系统谋划，加大市管干部交流力度。**出台《市管领导干部交流办法（试行）》，明确任职交流、回避交流、结构交流的范围，对不担当不作为不适应岗位的及时交流调整。2019年以来，组织实施市管干部交流182人，对41名敢于担当、实绩突出的干部交流重用，对28名人岗不适、不担当不作为的干部进行调整交流。制定《县区法院、检察院、公安局重要岗位干部交流轮岗办法》，推进市辖各县区公检法重要岗位干部交流。**聚焦规范有序，整合市外人员调入政策。**出台意见，明确市外机关事业单位人员调入市内工作的范围和条件，完善中央、省驻马鞍山机关事业单位以及其他市外机关事业单位人员的调入政策，由公务员主管部门统一向用人单位推荐拟调入人员。2019年全市财政金融部门专业人员紧缺，先后从市外调入4名财税专业人才。**聚焦梯队培育，拓宽基层公务员上升通道。**面向基层工作期满的县区公务员开展遴选、选调生比选工作，深入调查摸底，结合各单位空编情况，在确保县区基层队伍稳定的前提下合理确定遴选和选调规模。积极选调县区优秀科级领导职务人员到市直机关任职。2019年以来，市直单位面向县区基层遴选公务员36名，比选选调生24名，选调优秀科级干部

6名。**聚焦重岗要职，推动机关内部交流。**制定实施重要岗位干部交流轮岗全覆盖工作实施意见及工作方案，明确重要岗位范围、交流轮岗条件、对象确定及完成时限、工作程序等。推动全市各级党政机关及参照公务员法管理单位重要岗位干部交流轮岗，逐步实现全覆盖。2019年以来，市直单位完成内部重要岗位交流86人。**聚焦良性互动，建立跨部门交流通道。**开展市直单位正科级领导干部跨部门交流工作，从部门职能相近且任正科领导职务达到一定年限、年龄相仿的人员中筛选确定交流对象。明确交流后工作表现突出的，经组织部门考核后优先晋升职级。2020年以来，共组织26个市直单位的28名科长进行交流。

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。
