

在组织工作专题会上的工作报告

经验交流材料汇编（14 篇）

目录

1.以组织担当激励干部作为	2
2.打好激励干部担当作为“组合拳”	6
3.推动干部敢闯会干	10
4.推动干部富脑袋大胆闯	13
5.优化干部队伍增量存量与变量	16
6.以系统观念打造干部队伍	20
7.坚守“红楼初心”锻造干部铁军	24
8.推动乡镇干部敢干敢闯	28
9.让干部在交流中成长	31
10.关爱干部从“心”出发	34
11.激励广大干部在新征程中奋发进取担当作为	36
12.构建干部考核“坐标系”	41
13.贯通干部队伍“选育管用励”	43
14.以组织担当激励干部担当	47

以组织担当激励干部作为

习近平总书记强调，实现党在新时代新征程的使命任务，党的建设和组织工作要有新担当新作为。当前 xx 正处于“人到半山、船到中流”的关键阶段，迫切需要干部担当作为、奋发有为。组织部门作为党管干部的职能部门，组工干部作为管干部的干部，要自觉为担当者担当、为负责者负责、为干事者撑腰，以组织担当激励干部作为。

树好选人用人风向标，激发“愿为”的动力。用好一个干部能激励一批人，用错一个干部会打击一片人。发展能够风生水起、不惧风高浪急，关键在于政治生态风清气正、干部队伍风雨兼程。要始终坚持新时代好干部标准，努力在以正确用人导向引领干事创业导向上实现新突破。坚持政治标准第一位，做深做实干部政治素质考察，多方印证、全面掌握干部台上台下、人前人后、工作时间内外的真实表现，决不让政治上的“两面人”蒙混过关。做到识人選人到一线，常态化开展干部队伍大调研，动态完善“五库四清单”，到改革发展的主战场、维护稳定的第一线、服务群众的最前沿识人察人，建立新任职干部回访制度，全面准确掌握干部工作实绩，把担当作为贯穿干部选拔任用全过程。注重选优配强“一把手”，谋划实施党政正职“xxxx”梯队建设计划，着眼 x 年内可用、x 年内关注、xx 年内培养，发现、储备和

培养一批党政正职重点人选，完善比选择优机制，把优秀领导人才选配到县乡党政正职岗位上来。统筹全市干部“一盘棋”，深入开展干部成熟度、岗位适应度、班子匹配度、地方需求契合度“四维”分析，推动专业干部向专业性强的单位补充，最大程度优化班子结构、增强整体功能。公道才能选贤，正派才能服众。组织部门和组工干部必须坚持以公立矩、以公立信、以公立威，少为自己打算、多为事业盘算，真正做到甘为人梯、乐于奉献。

做好铸魂赋能大文章，提升“善为”的本领。干部干事创业，既要有担当之心，又要有担当之能。依靠产业“一路高歌”，一个重要原因是有一大批懂政策、懂规矩、懂产业、懂企业、懂技术的专业干部。要继续推动干部教育培训供给与需求精准匹配，帮助干部筑思想根基、填知识空白、补素质短板、强能力弱项。实施习近平新时代中国特色社会主义思想教育培训计划，加强习近平总书记关于安徽工作的重要讲话重要指示学习培训，谋划建立年轻干部学以践行素质测评制度，推动理论学习入脑入心。加强正确政绩观教育，教育引导干部筑牢防范“政绩冲动症”的堤坝。实施本领提升“百千万”三年专项计划，增强干部推动高质量发展、服务群众、防范化解风险本领。实施“双学双挂双任”实训计划，选派干部到先发地区跟班学习，引进高校专家教授干部来肥挂职，选派市直部门干部到乡镇挂职任职锻炼。打铁必须自身硬。组工干部必须带头提高理论素养和政策水平，主动加强实践锻炼和专业训练，以自身能力过硬为干部成长赋能。

注入双向激励“催化剂”，增强“敢为”的底气。从严管理和激励关爱是辩证统一的，必须注重综合施策、统筹推进。无论是投资京东方项目的“破釜沉舟”，还是上马长鑫存储项目的“奋力一搏”，无不彰显了干部的勇气底气，组织允许试错、宽容失败，干部思想解放、敢想敢试，保持了热血沸腾的激情，干出了热火朝天的气象。要继续坚持严管与厚爱结合、激励与约束并重，为能干事者“戴红花”，给勇担当者“开绿灯”，让不干事者“腾板凳”，以正向激励提动力，以反向激励给压力。破解能上能下推进难，把工作重心放在调整不适宜担任现职干部上，综合研判各单位发展实绩成果，提出一批表现好和表现差的“两头”干部名单，作为领导班子调整配备和干部使用的重要依据。破解基层职级晋升难，在政治上严格把关的基础上，做到注重实绩、兼顾资历、择优晋升、持续激励、相对平衡，充分释放政策红利。破解容错纠错落实难，认真落实“三个区分开来”要求，严格把握失误与失职、敢为与乱为、为公与为私、主观与客观的界限，统筹做好追责问责和容错纠错工作。组织充满温情，干部才能释放工作激情，组织部门是干部的娘家人，必须发自内心理解支持干部，真正让敢为的干部有用武之地、无后顾之忧。

涵养年轻干部“蓄水池”，储备“能为”的力量。事业发展接续需要干部队伍接力。发展是一任接着一任干出来的，通过蓄好年轻干部“源头活水”，激活发展“一池春水”。要进一步完善日常发现、跟踪培养、适时使用、从严管理的常

态化工作机制，在更大范围、更深程度发现储备、培养使用优秀年轻干部。确保数量充足，加大优秀年轻干部发现储备力度，保证使用上有梯队、选择上有空间。确保质量优良，探索建立年轻干部导师制培养机制，选派一批理论功底扎实、实践经验丰富的领导干部担任年轻干部“督导师”，量身定制“一对一”培育模式，帮助年轻干部健康成长、快速成才；坚持人在事上练，在各个领域、各条战线统筹选配优秀年轻干部，让年轻干部到吃苦吃劲岗位接一接“烫手山芋”、当一当“热锅蚂蚁”。确保“增量不断”，优化公务员招考，注重开展急需紧缺公务员专项招录，大力招引与战新产业相关联的各类人才，大力争取专业匹配产业的定向选调生。加强女干部、少数民族干部、党外干部的培养，统筹用好各年龄段干部，让整个干部队伍都有干劲、有奔头、有希望。组工干部当好培养年轻干部的“育苗人”，组织部门也要为组工干部队伍“育好苗”，全链条加强年轻组工干部队伍培养，教育大家继承发扬组织部门优良传统和作风，争做讲政治、重公道、业务精、作风好的践行者。

打好激励干部担当作为“组合拳”

全国组织工作会议指出，要拿出更加具体可行、务实管用的政策措施，激励引导广大干部奋发有为、担当作为。干部敢于担当作为，既是政治品格，也是从政本分。要树牢正确导向，强化政策激励，引导广大干部奋发有为、担当作为。

政治能力、专业能力双提升，强化有为作为支撑。干部素质能力是干部担当作为的基本功，必须引导干部锻造干事真本领，不断筑牢履职之基、提升履职之效。深入学思想“铸魂”。扎实开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育，把学思想作为第一位的任务和贯穿始终的主线，深化实施党的创新理论学习教育计划，突出党的创新理论在党员干部教育培训中的首课、主课地位，引导广大干部不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力。专业化培训“增能”。坚持“干什么练什么、缺什么补什么”，分类加强专业能力培训，引导干部及时填知识空白、补素质短板、强能力弱项，努力成为干事创业的行家里手。立足区域发展实际，聚焦地区重大战略部署，深入实施干部专业能力提升计划，举办系列专题研讨班，进一步增强专业精神、提升专业能力。树牢政绩观“强干”。坚持以人民为中心的发展思想，树立以实干论英雄、凭实绩用干部的鲜明导向，抓实“虚假政绩”等专项整治，坚决防止出现政绩冲动、盲目蛮干、大干快上

以及“换赛道”“留痕迹”等现象。坚持选人用人向一线聚焦、职务职级向基层倾斜，大力选拔在基层一线真抓实干、埋头苦干、业绩突出的干部，发挥好风向标、指挥棒作用，教育引导党员干部树立正确的权力观、政绩观、事业观。

人岗相适、人事相宜双结合，搭建有为作为舞台。只有坚持正确的选人用人导向，让“干与不干、干好与干坏、主动干与被动干”不一样，才能不断激发干部想为愿为积极性，深化有为作为实效性。精准选配过硬干部。优化干部综合分析比选机制，紧密结合事业发展需要，紧扣班子结构、岗位特点和职责要求，深入开展分析研判，把大局意识强、善于化解矛盾的干部选配到环境复杂的岗位，把执行能力强、能啃硬骨头的干部选配到任务艰巨的岗位，把发展潜力强、成长空间大的干部选配到吃劲负重的岗位，把开拓能力强、善于打开局面的干部选配到发展滞后的地区，做到事业需要什么人就配什么人，岗位缺什么人就补什么人。科学使用专业干部。注重统筹干部资源，着力选拔财政金融、生态环保、城市规划、大数据等方面业务性强、急需紧缺的干部到专业部门、经济园区和国有企业工作，让专业的人干专业的事。有计划推进干部跨地区、跨部门、跨系统交流，积极争取与先发地区、上级部门和高校院所开展双向挂职交流，推动干部多岗位历练、全方位成长，打造为“一专多能”的复合型领导干部。大力储备年轻干部。健全优秀年轻干部“选育管用”链条，通过组织荐、常态访、平时考、实绩比、考验看、定期研等途径，动态储备一批；采取点名调训、集中轮训、

专题培训等方式，教育培训一批；安排优秀年轻干部赴省直部门和长三角地区等地跟班学习，开阔视野、锻炼本领，外派挂职一批；打通市县（区）间优秀年轻干部流动通道，开展跨单位跨领域交流任职，交流轮岗一批；有计划安排年轻干部到基层磨砺、在基层成长，一线锻炼一批；对德才表现和工作实绩突出、实践证明确实优秀的，敢于打破隐性台阶，大胆使用、择优使用一批。

定量考核、定性评价双驱动，激发有为作为引擎。必须充分发挥干部考核指挥棒和风向标作用，把干部考准察实，实现奖优罚劣，充分调动干部干事创业积极性和主动性。突出政治标准首位。坚持把政治素质考察嵌入年度考核、专项考核、任前考察等各类考察考核中，近距离观察、多角度分析、具体化评价，对政治上不过关的坚决“一票否决”，确保选出来的干部政治上信得过、靠得住、能放心。考察触角延伸一线。坚持把基层一线作为考察干部的主阵地，跟踪了解掌握干部在工作一线表现，聚焦营商环境、信访维稳、乡村振兴等赛道比选择优，发现一批“赛道头马”，在评先评优、干部使用时优先考虑，让出活者出彩，有为者有位。干部画像立体精准。抓好信息整合，打破数据壁垒，深入推进领导班子和领导干部基础信息档案、运行情况备案和调整配备预案“三案”精准管理，对领导班子运行状况、结构、年龄等特点，以及领导干部年龄、经历、专长等因素进行综合分析研判，高质量提出加强领导班子建设、管理调配干部工作预案，进一步提升选人用人工作水平。

正向激励、反向约束双发力，营造有为作为环境。对党员干部纪法约束有硬度、批评教育有力度、关心关爱有温度，围绕正向激励、反向约束，不断完善党管干部的激励约束机制，全力推动干部担当作为、干事创业。突出正向激励。实行年度或专项考核奖优制度，对考核排名靠前的优秀班子，优先提拔重用或晋升职级，着力解决一考了之、一评了之、考用脱节等问题。落实好“三个区分开来”重要要求，科学界定容错情形标准、优化设置容错工作程序、健全协同工作机制，同时要处理诬告陷害、打击报复等行为，会同纪委监委等及时开展澄清正名等工作，切实以组织担当促进干部担当、组织作为激发干部作为。强化反向约束。坚持抓“关键少数”和管“绝大多数”，推深做实监督，坚持原则、敢抓敢管，对那些不负责、不担事干部，点名道姓通报批评，及时免职调整，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好局面。

推动干部敢闯会干

推动高质量发展，需要大批敢闯敢干、善谋会干、真抓实干的干部。《全国干部教育培训规划（2023—2027年）》提出，加强履职能力培训，增强推进中国式现代化建设本领。中国式现代化是前无古人的开创性事业，党的干部既要政治过硬，也要本领高强。要加强干部教育培训和实践锻炼，健全干部担当作为激励保护机制，激发干部干事创业活力，锻造中国式现代化建设的中坚力量。

以正确用人导向激励干部真抓实干。用人得当，首先要知人。要加强政治素质考核，健全知事识人机制，树好用人导向之旗，推动干部铆干劲、提精神、办大事。树牢选人用人风向标，坚定“四个坚持、八个不”选人用人导向，开展“两仗”专项考核，突出选拔政治忠诚、知重负重、关键时刻能打硬仗的干部。坚决破除惯性思维和传统路径依赖，加大干部交流力度，加大优秀年轻干部选配力度，统筹抓好各年龄段干部使用。绘好政治素质考察“工笔画”，始终把政治标准作为选人用人第一标准，细化完善政治表现正反向具体考察指标清单，把政治素质考察贯穿干部考察全过程。坚持“每月调度+季度研判+半年评估”“三色预警”等综合考核过程管理机制，聚焦干部推进重点工作开展政治表现分析研判。完善政治素质考察结果运用机制，引导干部树立正确

政绩观，做到“做唱俱佳”。提高知事识人精准度，创新深化部长访谈、日常走访、政治家访等“三访四问”工作法，全面摸清摸准干部情况。持续优化条块评价、署名推荐、负面清单、综合研判等“多维度评价”机制，形成“一人一栏、全区一表”信息图谱，精准勾勒干部“画像”，夯实工作基础。

以多维赋能推动干部善谋会干。把政治忠诚摆在首位，强化专业赋能、实战历练，注重在重大斗争中磨砺干部，增强干部推动高质量发展本领。铸牢忠诚“学”，坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂，高质量打造“千万工程”源起地梅林村和非公企业党建标杆传化集团两个市级研学基地，进一步深化“循迹溯源学思想促践行”，引导干部锤炼忠诚政治品格。注重专业“训”，聚焦打开干部格局理念，办好“潮科技、潮政务、潮民生”等“潮学堂”每周一学系列课程，纵深推进一把手抓“一号工程”能力提升计划、干部专业能力提升计划，提升干部国际化视野和专业化能力。侧重事上“练”，实施百名年轻干部实践锻炼扬帆计划，择优选派优秀年轻干部到中央、省市直部门、对口支援、山海协作以及区内重点工作专班等一线经受考验、历练成长。持续吹响“萧螺号”助企服务，推动x个产业服务团“组团助链”，变单个助企服务为产业链服务，强化跟踪培养，助力成长成才。

以严管厚爱促使干部敢闯敢干。坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，坚持“三个区分开来”，以严管约束为党

员干部提神醒脑，以厚爱激励为党员干部撑腰鼓劲。探索融合式监督新模式，不断加强对干部经常性监督和全方位管理，紧盯领导干部“八小时外”的监管盲区，以“家事家产、两圈延伸、大监督协同”为三大抓手，明晰监督重点，梳理 xx 条监督清单，集成化织密监督网络。加大“八小时外”监督信息分析研判，推动与“八小时内”监督信息融合贯通，根据情节轻重及时启动“三步”能下机制。拉紧制度管理警戒线，健全个人有关事项报告三级审核制度，推动实现全区领导干部个人有关事项报告核查比对一致率长期保持高位。常态化推进实施领导干部配偶、子女及其配偶经商办企业行为负面清单制度，严格执行领导干部经济责任审计、“一报告两评议”等制度规定，规范权力运行。织密澄清正名暖心网，探索组织工作失实信访举报澄清正名办法，常态化开展容错免责事项备案工作，持续巩固暖心回访机制，让干部监督既有力度更有温度。

推动干部富脑袋大胆闯

事业发展，关键在人。高素质干部队伍是高质量发展的前提保障，是县域经济发展的内生动力。近年来，福建安溪立足城乡差异大、恋乡情结浓厚等实际情况，坚持“立规矩、树导向、激作为”工作理念，加强培育、从严管理，着力锻造政治过硬、适应新时代要求、具有服务经济高质量发展能力的高素质专业化干部队伍。

突出充电赋能，让干部先富脑袋再跨步。注重优化培养路径，坚持学思悟践相结合，涵养“跳出安溪看安溪”的大格局，使干部理论更扎实、专业更突出、视野更开阔。既学必修课又学专业课。开展“循足迹、悟思想、铸忠魂、担使命”活动，收集整理习近平总书记关于县域经济的重要论述重要指示精神，融合创设《习近平 19xx 年来安溪扶贫的故事》等专题课程，推动干部系统学、深入学。举办优化营商环境、经济高质量发展等专题培训班，帮助干部及时填知识空白、补素质短板、强能力弱项。既跳出套路又破开新路。坚持“走出去、向上看”，分期分批组织乡镇党政正职、县直单位主要负责同志到发达地区交流学习，以思想的大解放推动破除思维限制、路径依赖，跳出自身看发展、谋思路。坚持“经风雨、见世面”，择优选派领导干部到市直单位、沿海乡镇等地挂职锻炼，让茶乡干部在实战实践中成长。既

搭建平台又创设擂台。组建粤港澳大湾区、成都（川渝）两个驻外招商分中心，明确各单位招商引资任务，通过“红黑榜”比拼晾晒、述职路演等形式，推动茶乡干部在大抓经济、大拼发展过程中，练就推动高质量发展的高强本领。组织乡镇党委书记同台竞技，开展“我为发展献一策、我抓经济有一招”汇报会，让工作落后、思想“慢半拍”的干部动起来。

树好正确导向，让干部有为有位成常态。坚持事业需要什么样的人就选什么样的人，注重选拔使用在县域经济各条战线摸爬滚打的优秀干部。秉持“干部到基层锻炼、从一线选拔”理念，干部选拔使用、评优评先优先考虑基层干部，着力推动干部扎根基层。秉持“重实干、重实绩、重实效”理念，优先提拔使用敢担当、善作为的年轻干部，特别是在招商引资、项目攻坚、乡村振兴等县域经济发展任务中扛硬活、打硬仗的干部。秉持“让专业的人干专业的事”理念，在岗位安排上注重与干部工作经历和专业背景相结合，最大化实现人尽其才。调任急需紧缺专业人员到专业性较强的单位任职；充分考虑不同乡镇发展实际，有针对性选配乡村振兴、城镇规划、产业经济、文旅发展等方面的干部到乡镇班子任职，最大限度满足县域事业发展需要。

完善激励约束，让干部放下包袱大胆闯。着力破除“干与不干一个样、干多干少一个样、干好干坏一个样、不干又能怎么样”的问题，真正让实干者得实惠、担当者无顾虑、躺平者躺不平，营造良好干事创业氛围。根据职能差异、任务轻重，划出县直单位、乡镇分类赛道，注重同序列横向比

拼，让小单位也能“风生水起”、大单位不再“稳坐钓鱼台”。根据干部职务职级分类设定考核内容，使考核更精准、更科学。坚持为干事者撑腰，出台促进政商关系亲清统一推动优化营商环境措施，将容错纠错情形进行细化，开出“正负面清单”，亮明“红黄绿”预警，让干部行为有迹可循。健全失实信访举报澄清机制，对受到诬告或不实反映的干部，及时反馈调查结果、消除负面影响。坚持优秀优先原则，将干部调训、职级晋升、干部调动等工作与年度考核结果挂钩。建立末位提醒机制，区分“经验不足、能力不行、干劲不够”
x 种情形，对考核考评靠后的干部“一对一”谈话帮扶，原汁原味反馈主要不足、敏感问题，激励知耻后勇再出发。

优化干部队伍增量存量与变量

全国组织工作会议强调，要适应党和国家事业发展需要，建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍。党的干部是党和国家事业的中坚力量，是全面建设社会主义现代化国家的中流砥柱。要坚持系统思维，统筹干部“选育管用”各环节，着力优化干部增量、提质干部存量、激活干部变量，以干部队伍高素质保证经济社会发展高质量。

涵养源头活水，让干部队伍的“增量”更有质量。培养造就一代又一代可靠接班人，是党和国家事业发展的百年大计。事业发展需要新鲜血液，这就要求我们着眼时代要求和现实需求，蓄好源头活水，优化整体结构，着力储备和建设一支政治过硬、数量充足、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍。新进干部突出专业对口。坚持问题导向、需求导向，针对辖区面积小、编制少、专业干部紧缺的实际，宏观把控需求计划，在做好考试招录、人才引进、公开遴选的基础上，统筹空缺编制向招录选调生倾斜，有效壮大各个领域、各条战线专业紧缺干部队伍“基本盘”，从专业层面优化干部队伍结构。储备干部保证数量充足。兼顾“燃眉之急”和“长远之需”，分层分类建立优秀年轻干部台账，储备年轻干部、专业干部、女少非干部，实现日常发现、递进培养、优进绌出、适时使用的全链条工作闭环。根据储备情况，按照近期

成熟、中期培养、重点关注原则，建立年轻干部使用计划，及时了解干部状态，避免“为选而选”“现抓现选”。选用干部确保政治过硬。制定干部政治素质考察具体措施，建立政治素质负面清单和干部政治素质个人档案，详实记录巡察督查、考察考核、信访举报、经济责任审计、学习培训、关键时刻表现等信息，综合评定干部政治素质，经常性开展政治体检和廉政体检，对不过关的干部坚决取消提拔和晋升资格。

坚持多元育才，让干部队伍的“存量”更有分量。谋事成事需要过硬本领。当前，同城化发展速度加快，区域化竞争愈发激烈，要在高质量发展中赢得先机，提升干部队伍干事创业能力是关键。工作能力和认知水平不会随着年龄的积累而自然提高，也不会随着职务的升迁而自然提高，而需要终生努力。干部能力的培养不是一劳永逸、一蹴而就的，必须持续升级、不断扩容。对标先进地区学经验。坚持“眼睛向东看、身子向东靠”，加大外出学习培训力度，带着问题向沿海发达地区学习取经，统筹运用好专题式、情景式、案例式教学方法，全力提升干部专业能力培训的针对性和实效性。去年以来，先后组织干部赴 XX、XX、XX、XX、XX 等地开展现场教学，通过沉浸式体验拓宽了视野、增长了才干。紧扣事业需要强本领。完善干部教育培训师资库、课程库、案例库、机构库、基地库“五库”，坚持缺什么补什么、干什么训什么，高质量办好产业招商、科技创新、区域经济发展、基层社会治理等专题培训。由组织部门牵头，有效整合国内高校和智库专家资源，满足干部个性化、多样化、差异

化的学习需求，组织干部选学课堂，领导干部利用周末参加自主选学，切实提高适应和引领现代化的素质和能力。贴近发展实际勤锻炼。建立组织部部务会成员全覆盖联系结对选调生制度，实行“基层历练+顶岗锻炼”的综合培养模式，加大培养力度。建立干部实践锻炼常态机制，通过上挂下派、轮岗交流等方式，统筹安排重要部门、关键岗位的优秀干部赴上级机关和先进地区挂职，到巡视巡察、安全稳定、征地攻坚、产业招商等一线重要岗位、重点工作、重大项目中锻炼，让干部最大程度了解发展所需、改革之急、民生所盼。

推动作风重塑，让干部队伍的“变量”更有力量。开拓新局需要勇挑重担。身处百年未有之大变局，党员干部必须树立“功成不必在我、功成必定有我”的思想自觉，强化“为官避事平生耻、大事难事冲在前”的担当意识，勇于挑重担子、啃硬骨头、接烫手山芋，用知重负重、攻坚克难的实际行动，提振干事创业的精气神，诠释对党的忠诚、对信仰的虔诚、对人民的赤诚。激发“愿担当”的主动性。聚焦思维僵化老化、拖拉疲沓、抓落实不到位等思想方面的重点问题，列出符合地区实际的重点工作任务，通过学习调研考察、解放思想讨论、重点项目拉练，对标杆、找差距、寻方法、抓落实，着力掀起思想大解放、作风大转变、能力大提升、发展大踏步的热潮，引导干部突破条框、打破常规创新巧干，身先士卒、冲锋在前真抓实干，甩开膀子、扑下身子埋头苦干。激发“敢担当”的自觉性。既要把“严”的主基调长期坚持下去，又要善于做到“三个区分开来”，建立健全容错

纠错机制，对“在落实上级决策部署中，出现一定失误或偏差，但经过调研论证、风险评估和民主集体决策程序，没有谋取不正当利益”等八种情形，在规定时限内予以免责或减责，旗帜鲜明为改革者鼓劲、为实干者撑腰。激发“争担当”的积极性。实行对涉及重大工程、重大项目的部门单位推行“红旗灰旗”季评比制度，围绕重大专项、思想观念、业务水平、工作作风、服务质量、廉洁奉公等维度进行民主测评，根据得分排序情况，严格履行奖励或处置措施，营造“干和
不干不一样、干好干坏不一样、干多干少不一样”氛围，切实点燃干部干事创业热情，变“要我干”为“我要干”，变“催着干”“推着干”为“争着干”“比着干”。

以系统观念打造干部队伍

坚持系统观念，是习近平新时代中国特色社会主义思想的世界观和方法论的重要组成部分。加强干部队伍建设是一项复杂的系统工程，落实全国组织工作会议对于干部队伍建设作出的重要部署，着力打造特别讲政治、特别有闯劲、特别重实干、特别善创造、特别守规矩的高素质干部队伍，必须加强顶层设计，融通链条体系，注重统筹推进，不断提升干部队伍建设的科学化水平。

坚持系统谋划，重规则、循规律，因势利导谋篇布局。党的干部是党和国家事业的中坚力量。加强干部队伍建设不是简单地摆人头、挪岗位，而是在遵守规则、遵循规律的前提下，通过摆人头、挪岗位的物理变化，实现干部强、队伍优的化学反应。贯通干部成长链。干部工作链条长、归口多，在系统整合上要加强统筹，以落实全国党政领导班子建设规划纲要为牵引，系统加强各级各类班子建设，健全干部全周期成长链条，增强干部工作的系统性、整体性、协同性。打通队伍交流链。坚持干部工作“一盘棋”，打破地域分割、部门所有、层级障碍、系统限制、身份差别，推动上下互通、左右联动，培养造就多岗位锻炼、全方位历练的复合型成长型干部。围绕完善班子功能结构，统筹抓好年轻干部、女干部、党外干部配备，充分调动各级各类干部积极性。畅通政

策体系链。加强干部宏观管理研究，分领域差别推进领导班子建设，分环节梳理细化干部选任流程，分层级健全完善职级晋升办法，系统构建环环紧扣、有机衔接的选人用人工作机制，全面提升选人用人水平。

坚持系统优选，定标准、明导向，事业为上依事择人。选人用人是一个地方政治生态的“风向标”、党风政风民风的“晴雨表”，要坚持事业为上，多从事业需要思考“为什么动”“应怎么调”，多为事业发展确定“该用谁”而不是“谁该用”，多用历史的、联系的、发展的观点评价使用干部。突出发展为先。坚持围绕发展选干部、配好干部促发展，认真落实“四个注重选拔、四个坚决不用”要求，鲜明树立正确政绩观导向，将发展意识强烈、发展思路清晰、发展能力突出的干部，选配到发展最需要的岗位。突出实干为重。注重面向实践、面向一线选用干部，探索建立干部实绩档案，优化考核指标体系，全面客观公正地评价领导班子和领导干部的政绩，以实绩论英雄，凭能力用干部。突出担当为要。注重在急难任务、重大关头、关键节点考察识别干部，完善领导干部“担当指数”评价办法，专项晋升担当表现突出、成效显著的干部，推动敢于担事、善于成事成为广大干部的不懈追求。

坚持系统培养，守初心、重历练，以用为本全面锻造。干部素质培养是一个长期过程，不是朝夕之功。要建立源头培养、跟踪培养、全程培养的综合体系，坚持思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练一体推进，确保广大干部的素

养能力始终紧跟时代步伐、满足事业需要。以政治训练铸魂。高质高效组织开展主题教育，常态长效抓好党的创新理论学习，教育引导广大党员干部从思想上正本清源、固本培元，自觉做习近平新时代中国特色社会主义思想的坚定信仰者、忠实实践者。以专业培训赋能。精准对接发展需要与干部需求，组织实施干部专业化能力续航行动，分层分类开展现代产业、科教兴市、强链补链延链、数字经济等专题培训，不断提升干部专业能力素养。以大战大考练兵。有组织、有计划地把有发展潜力的年轻干部放到改革发展稳定第一线、艰苦复杂环境磨炼，以服务重大战略、重大工程、重大项目、重点任务为目标开展定向培养，不断提升干部推动高质量发展本领、服务群众本领、防范化解风险本领。

坚持系统管理，见力度、有温度，常态长效严管厚爱。干部管理既是一门科学，要敢抓善管、精准施策，体现组织的力度；也是一门艺术，要撑腰鼓劲、关爱宽容，体现组织的温度。要坚持管思想、管工作、管作风、管纪律相统一，严格管理标准、延伸管理链条、落实管理责任，做到以制度管人、用流程管事。统筹全面与重点。在监督对象上，既要突出一把手这个“关键少数”重点管理，又要注重加强年轻干部及早管理，还要抓好各类干部统筹管理，以重点带动全面。在监督环节上，实施全链式监督，把干部选任、教育培训、日常管理、考核评价有机衔接起来，不留死角、不留盲点。兼顾当前与长远。坚持用制度管权治吏，既落实好当前各项监督举措，又注重长远设计规划，在中央和省级大政策

下，研究出台具有地方特色、符合工作实际的小规定，完善嵌入式、保健式监督举措，建立健全干部管理“四梁八柱”。严管就是厚爱，着力点是要激励干部增强干事创业的精气神。认真落实“三个区分开来”重要要求，制定受处理处分干部后续管理使用操作口径，有效破除“洗碗效应”，更大力度容错纠错。落实年轻干部定期谈话、双导师帮带等制度，研究制定领导干部关爱慰问工作办法，对干部工作上支持、待遇上保障、心理上关怀，切实解决干部的实际困难，让干部安心安业、创新创业。

坚守“红楼初心” 锻造干部铁军

为政之要，莫先于用人。习近平总书记强调，要建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍。xx市东城区坚决贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，把握新发展阶段干部工作的努力方向和着力重点，坚持立足首都核心区功能定位，全面加速“崇文争先”，紧密结合区域高质量发展需要，统筹做好干部选育管用工作，着力锻造一支堪当重任善战善赢的高素质干部队伍，为加快建设国际一流和谐宜居的新时代首都核心区提供坚强组织保证。

突出政治标准，树牢选人用人“风向标”。东城区作为首都功能核心区，讲政治是第一位的要求。北大红楼位于xx市东城区，是伟大建党精神的重要孕育地。东城区始终坚持政治立区、忠诚为要，带头落实“看xx首先从政治上看”的要求，牢记“正阳门下、金水桥边”特殊政治责任，坚守“红楼初心”，树牢“红墙意识”，在坚定捍卫“两个确立”、坚决做到“两个维护”中争做排头兵。坚持目标引领，制定实施《关于建设新时代高素质专业化干部队伍的实施意见》，牢固树立“无功就是过，平庸就是错”的用人导向，以实绩论英雄、凭实绩用干部，推动形成干事创业你追我赶、拼搏奋斗热火朝天的良好氛围。坚持把政治素质考察贯穿干部工作全过程、各方面，用好平时考察、一线考察和任前考察“三

次大考”，强化政治素质理论测试结果运用，对政治上不合格的干部“一票否决”，严格把好政治首关。坚持“打开天窗说亮话”，创新建立干部选拔任用工作情况定期通报制度，讲清区委选干部、配班子主要考虑，广泛凝聚选人用人共识，营造风和日丽、海晏河清、草木葱茏的政治生态。

突出事业为上，建强干部队伍“新铁军”。当前，东城区正处于大有可为的战略机遇期和不进则退的发展关键期，实现经济社会高质量发展，关键是要把各级领导班子和干部队伍建好建强。突出选优配强党政正职这个关键少数，坚持好中选优、优中选强，把政治素质过硬、善于解决复杂问题、驾驭局面能力强、领导经验丰富的干部充实到一把手岗位。坚持结构服务功能，在班子配备上做到知识能力相长、历经经验互补、性格气质相容，大力优化班子结构，不断增强班子功能和合力。坚持抓好“后继有人根本大计”，深入实施年轻干部“源头储备、素质提升、择优选用”工程，围绕财政金融、城市规划等核心区急需紧缺专业人才，实施区管企业“管培计划”，加大从知名高校定向选调力度，干部综合素质和专业水平持续提高。定期开展优秀年轻干部专题调研，分级分类建立“三个一百”优秀年轻干部人才库，推动形成青蓝相继、薪火相传的生动局面。

突出能力提升，锤炼领导干部“硬肩膀”。软肩膀挑不起硬担子，建设国际一流和谐宜居的新时代首都核心区，既要政治过硬，也要本领高强。坚持用党的创新理论凝心铸魂，推动党的二十大精神学习培训在全区处级领导干部中实现

全覆盖，实施“一把手”能力提升计划，打造“周周训”培训品牌，创新开展“带着一个理论问题、一个实践问题和一条意见建议来参加培训”的“三带来”教学模式，持之以恒加强干部政治训练和党性锤炼。坚持把“艰苦地区、基层一线、中心工作、跨单位交流”作为干部实践锻炼的主渠道，择优选派干部人才赴 **xx**、**xx**、**xx**、**xx** 等对口支援协作地区助力乡村振兴，先后组织百余名干部参与 **xx** 危改、**xx** 线申遗、**xx** 交通枢纽建设等全区重大项目、重点工作，抽调万余名机关企事业单位干部职工投身疫情防控，建立优秀年轻干部到信访等部门顶岗锻炼制度，促使干部在急难险重任务中淬炼本领。着力破解科级干部跨单位交流难题，搭建开放式交流体系，分批组织科级干部开展跨部门、跨系统、跨领域交流，有效激发干部队伍活力。坚持在全面专业训练中增强实干本领，制定东城区领导干部治理能力提升若干措施，系统推进领导干部治理能力提升，不断优化领导干部治理理念、增强治理效能。

突出严管厚爱，念好干部管理“紧箍咒”。习近平总书记多次强调，要把严格管理干部和热情关心干部结合起来。充分发挥考核“指挥棒”作用，科学设置考核指标，创新开展自我评价、上级评价、单位评价以及干部群众评价相结合的 **xxx** 度量化测评和“德”的反向测评，坚持将优秀奖励指标向基层和在中心任务、重大项目等工作中发挥重要作用、取得较好成效的单位倾斜，切实做到让有为者有位、吃苦者吃香、流汗者流芳。注重用好用足职务职级双向通道，有针

对性地晋升一贯踏实肯干、沉在一线、兢兢业业的干部，充分激励广大干部担当作为。从严从实抓好干部管理监督，严格执行个人有关事项报告制度，区委主要领导通过经常性谈心谈话、定期召开座谈会等形式加强干部日常跟踪了解，强化干部全方位管理和经常性监督。突出做好干部不担当不作为专项检查，创新开展“三测三评价”机制，通过政治理论测试、民意测验、正反向测评，对领导班子政治理论水平、领导干部政治素质、班子成员担当作为情况作出评价，以严查“不为”倒逼担当作为，释放“有位必有责、有责必担当、失责必追究”的强烈信号。

推动乡镇干部敢干敢闯

党的二十大报告指出，要关心关爱基层干部。乡镇是我国最基层的行政机构，乡镇工作常面临任务繁重压力大、人权事权难对等、负重前行没效能、福利保障难落实等困难，制约着基层治理和经济发展。要聚焦减负强基，坚持问题导向，深化体制机制改革，把减负减到基层干部心坎里，强基强到事业发展关键处，持续激活乡镇干部澎湃动力，切实舞起乡镇“龙头”作用。

推动部门围绕乡镇转，让干部轻装上阵、聚力攻坚。基层工作千丝万缕，要靠基层干部穿针引线。要持续破解“小马拉大车”困局，将乡镇干部从层层加码、强加任务、转嫁责任的尴尬中解放出来。严格梳理乡镇“属地管理”事项责任、部门乡镇权责、政务服务事项“三张清单”，按照乡镇“接得住、用得好”原则，稳妥推进有关事项下放、进驻、受理延伸到乡镇。倡导现场办公一线问诊，坚持少开会、开短会、开有用的会，严格执行会议审批制度，涉及县领导召集、需要乡镇党政正职参加的会议，统一由县委县政府审批，让乡镇干部腾出更多精力服务群众、推进项目。开展专班专项治理，实行“部门职责一律不设专班、专班设立一律由县委研究、抽调人员一律由组织部门调配”“三个一律”，确保乡镇同时被顶岗借用人数总数不超过在编总人数的10%。优

化部门对乡镇考核指标，除上级规定考核指标外，其他工作原则上不得纳入部门对乡镇考核。坚决整治“指尖形式主义”，对上级贯通使用的数字化应用，牵头部门不得纳入对乡镇的考核。

推动干部围绕事业转，让干部主动奔跑、敢干敢闯。基层干部处在化解群众问题纠纷第一线，积极担当作为尤为重要。建立全部乡镇“上跑道”、各项工作“计分数”、同类干部“抢位次”和实绩导向“严奖惩”的“工分+排名”综合考评体系，将干部绩效与乡镇发展关键指标对应关联，排名情况和攻坚成效与职级晋升、评优评先、跨界交流挂钩。每个乡镇在市内、市外和 xx 个山区县分别选择一个同类乡镇，全方位对标赶超集体经济增收、固定资产投资增长率等发展重点指标，依托“共富比拼·争先竞跑”擂台，定期分层分类组织乡镇党委书记、乡镇长、副乡镇长等比拼对账，评比“单项冠军”和“全能冠军”。集中选派乡镇优秀年轻干部到省市机关、省属国企、市级招商驻点跟班学习、驻点招商，推动上挂干部在学理念、研政策、练内功中增长才干，在谋项目、引投资、助产业上组团发力。组织“退二线”干部到乡镇担任“红领导师”，制定“帮理论学习带忠诚情怀、帮思路谋划带镇村发展、帮克难攻坚带项目推进、帮基层治理带乡风和谐、帮党务工作带组织建强、帮干净干事带廉洁自律”的“六帮六带”履职清单，落实“平时乡镇上班、乡镇管理，年度单列考核、单列评优”制度，帮促乡镇干部成长成才。

推动心思围绕基层转，让干部安身安业、归心归位。县领导每季度与乡镇班子成员谈、乡镇党委书记每季度与班子成员、每半年与中层干部谈及每年与全体干部谈，全面了解家长里短、乡情民意、工作实绩，及时帮助解决岗位匹配度不高、子女照护困难等工作生活实际问题。针对干部夫妻异地分居的家庭实际困难，对父母在县域生活且有特殊困难确需照顾的，综合干部现实表现、工作年限、分居时间、家庭状况等因素，视情调动至意向乡镇、部门工作，解决分居难题。设立乡镇干部工作环境改善基金，用于乡镇食堂、宿舍等改造，设立乡镇干部关心关爱专项基金，用于因公受伤、突发疾病、生活困难、外派帮扶等干部人才走访慰问活动，强化乡镇干部关爱保障，让干部安心干事，没有后顾之忧。

让干部在交流中成长

推动干部常态化制度化交流，是提升干部经验能力、盘活干部资源、激发干部队伍活力的重要途径。要树立干部一盘棋的思想和干部大交流的理念，围绕党的事业选干部、配班子，着眼于干部培养锻炼，把推进干部交流与领导干部选拔任用结合起来；着眼于干部健康成长，把推进干部交流与实行领导干部职务任期制、回避制结合起来；着眼于干部科学使用，把推进干部交流与调整优化班子结构结合起来，切实加大党政干部、事业单位干部、国有企业干部“三支队伍”之间的交流，激活干部队伍“一池春水”。

推动重点岗位干部交流。《干部任用条例》规定，市县党政正职、纪检监察、组织、公安、法院、检察院正职一般要交流产生。除这些重点岗位之外，还要积极探索市县人大常委会、政协正职交流产生办法，切实打破熟人社会产生的不良影响。要注意避免选拔从一个单位成长起来的干部担任本单位一把手，应交流到职责相近、能发挥作用的单位任一把手，防止形成小圈子、利益集团。从近年来查处的众多腐败案件中可以看出，有些一把手从本单位成长起来后，容易形成一手遮天、一言堂、小圈子、山头主义的现象，进而导致腐败，教训极其深刻。

推动跨地区干部交流。《干部任用条例》规定，在一个

地方工作时间较长的，一般应当进行交流；加强工作统筹，推进地区之间干部交流。要注重做好两种情况下的干部交流，一种情况是要推动条件相同、功能定位相似地区之间的干部交流，发挥干部优势，尽快熟悉工作，推动当地经济社会发展。从全国来说，就是推动东部发达省份、中西部欠发达省份之间的干部交流。从全省来说，就是推动 xx 和 xx 干部之间的交流，xx 地区、xx 地区 xx 之间的干部交流。另一种情况是要推动发达地区与落后地区之间的干部交流，相互之间取长补短、相互借鉴，更好地推动区域之间协调发展。

推动跨行业干部交流。《干部任用条例》规定，要推进党政机关与国有企事业单位以及其他社会组织之间的干部交流，推动形成国有企事业单位、社会组织干部人才及时进入党政机关的良性工作机制。要注意围绕地区资源禀赋、功能定位以及单位的主要职能，依照任人唯贤、人岗相适原则，比如从国有金融企业选拔到地方任职的金融副省长、金融副市长等。要积极打通市县国有企事业单位干部进入党政机关的通道，依据公务员调任办法的规定，积极选拔企事业单位的专业人才充实党政干部队伍，提高干部队伍的专业化、知识化水平。要建立党政机关干部交流到国有企事业单位任职机制，切实保障党政机关干部到国有企事业单位后的养老、医疗等待遇，使党政机关、事业单位、国有企业“三支队伍”交流顺畅，保持干部队伍的活力。除外，省区市还应注意从中央驻在地方的单位中选拔引进专业人才，充实各级党政机关尤其是专业性较强的党政机关。

推动上下级干部交流。《干部任用条例》规定，经历单一或者缺少基层工作经历的年轻干部，应当有计划地派到基层、艰苦边远地区或复杂环境工作。要结合干部上下双向挂职、交流任职、换届等时机，建立健全中央国家机关和省区市干部双向交流任职常态化机制，建立健全省区市内开展省直单位和市县干部双向交流任职常态化机制，有计划安排中央、省市县等上级单位中有培养潜力的优秀年轻干部，到条件艰苦、环境复杂、任务繁重的地方任职，不断在实践中接受政治历练、思想淬炼、基层锻炼。要用好遴选、从基层选调上级机关公务员等办法，注重从下级单位选拔优秀年轻干部到上级单位工作或任职，改善上级单位干部队伍结构，防止干部来源单一化、同质化，保证上级机关有熟悉基层情况的同志，决策和政策制定更接地气、操作性更强。

把握干部交流力度。干部交流工作组织好了，可以实现人适其事、事得其人，达到预期目的和效果；反之则会造成用人不当、人岗不配，背离干部交流的初衷。干部交流要注意把握时机、节奏、频次、数量等，不能无序开展，扰乱正常的干部调整秩序。要注意把握干部交流的时机和节奏，一般应结合换届、届中调整等时机，或采用x年集中开展一次年轻干部的调派、上下交流等办法进行。要按照大稳定、小调整的原则，保持领导班子和干部队伍的整体稳定，防止干部人心浮动，影响工作连续性。

关爱干部从“心”出发

党的二十大报告指出，要关心关爱基层干部特别是条件艰苦地区干部。基层干部处于工作第一线，是贯彻党的路线方针政策的骨干力量，是党和政府联系群众的重要纽带。要牢固树立更加重视基层的导向，从政治上、工作上、生活上给予关心关爱，激发干部干事创业热情。

政治上“走心”，增强干部荣誉感。政治上关爱干部，是我们党增强凝聚力和战斗力的必然要求。要打破基层干部成长的“天花板”，注重在维护稳定最前沿、乡村振兴主战场等地方发现使用干部，特别是加大面向基层选拔使用力度，重点提拔使用群众认可、实绩突出、作风过硬的干部，让基层干部政治上有奔头、精神上添劲头。积极开展干部交流，在编制限额内加大干部交流力度，有针对性地选调区直部门年轻干部到镇街机关工作，有计划地将长期扎根基层的干部交流到区直部门。落实干部职务与职级并行制度，给予基层更多倾斜。做好基层干部表彰奖励和典型宣传工作，让基层干部事业上有奔头。

工作上“贴心”，增强干部获得感。“上面千条线，下面一根针”，基层是各项工作最终落地的关键，而基层干部是那个“穿针引线”的人，是承上启下作用的关键。要建立完善镇街权责清单，除中央和省明确规定外，不随意对镇街设

置“一票否决”事项，清理上级与镇街签订的各类“责任状”，凡属区级政府及其职能部门职责范围内的事项，不转嫁给镇街，切实让基层干部轻装上阵。探索实行差异化考核，根据镇街区位条件、资源禀赋、产业重点等，科学设置考核指标权重，引导镇街把工作重点放到抓党建、抓治理、抓服务上。加大经费保障力度，对偏远地区给予专项经费支持，改善办公设施、生活设施条件，解决基层干部办公和食宿问题。

生活上“用心”，增强干部归属感。基层工作责任重、压力大，必须要在生活上做好保障，让干部心无旁骛干工作。要把经费向艰苦边远地区和基层一线干部倾斜，组织基层干部到先进地区考察学习，到省市对口部门挂职锻炼。要建立领导干部走访慰问基层干部制度和定期谈心谈话制度，经常性开展谈心谈话、走访慰问，及时掌握工作、生活和思想动态，帮助他们纾解心理压力。组织召开干部家属座谈会，关注了解子女上学、家属就业等情况，解除他们的后顾之忧。定期组织开展健康体检，设立基层干部重特大疾病医疗互助金，及时救助患有重特大疾病的干部，帮助解决实际困难。

激励广大干部在新征程中奋发进取担当作 为

习近平总书记在党的二十大报告中发出了“为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗”的伟大号召。贯彻落实这一重要要求，xx 市组织部门把激励干部担当作为抓在经常、融入日常，以组织赋能激发干部动能，助力“太行 xx、美丽 xx”建设，教育引导广大干部在新征程上进一步解放思想、奋发进取，为推动 xx 综合经济实力实现新提升汇聚强大合力。

用新思想引领新征程，激发担当干事内生动力。理想信念是干部担当作为的动力源泉。要坚持在思想认同、政治认同中强化担当精神，切实以担当作为的自觉行动忠诚捍卫“两个确立”，坚决做到“两个维护”。在提升站位中强化担当之责。把学习宣传贯彻党的二十大精神作为首要政治任务和头等大事，引导广大干部深刻感悟党的二十大精神胜利召开的重大意义，进一步增强“四个意识”，坚定“四个自信”，切实在忠诚核心、拥戴核心、维护核心、捍卫核心中不断增强担当作为的政治责任感和历史使命感，勇当高质量发展排头兵。在坚定信仰中树立担当之志。扎实开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育，准确把握“学思想、强党性、重实践、建新功”的总要求，坚持统筹谋划、调查

研究、学习教育“三个先行”，提前做好学习、组织、保障等各项准备，推动主题教育预热升温，为高标准高质量开展主题教育打好基础，以崇高信仰保持干事创业持久动力。充分运用“抗大”精神、xxx精神、xxx精神等本地特色党性教育资源，弘扬光荣传统，牢记初心使命，确保担当作为的红色基因代代相传。在践行宗旨中守牢担当之心。紧扣民心这个最大的政治，用好自我革命这一跳出治乱兴衰历史周期率的第二个答案，通过严肃开展党内政治生活，把人民群众拥不拥护、赞不赞成、高不高兴、答不答应作为各级干部开展批评与自我批评的重点内容，全面剖析思想根源，纠正“躺平心态”，厚植为民深情，引导广大干部走好新的“赶考路”，全力以赴地投入到党和国家伟大事业中来。

x月xx日，2023年上半年xx市委党校（xx干部学院）主体培训班开班。

用新业绩打开新局面，树立担当干事鲜明导向。选什么人用什么人，既是干部工作的标准和导向，又是政治生态和社会风气的晴雨表。只有让担当有为者上、让消极懈怠者下，才能使广大干部知所趋赴、有所敬畏，才能切实把干部的精气神引导凝聚到干事创业上来。坚持重大斗争一线识人用人。把重大斗争一线考察识别干部作为贯彻新时代党的组织路线的重要举措，常态化开展干部“大调研”，全面掌握领导班子和领导干部在重大斗争中的政治表现。特别是聚焦疫情防控、应急处突、信访维稳等重大情况，积极创新嵌入式、跟踪式、蹲点式等考察识别新方式，实地掌握最直接、最鲜

活的情况，切实把敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部选出来、用起来。聚焦担当作为实效考核考评。充分发挥干部考核“指挥棒”作用，改进推动高质量发展的政绩考核，加大担当作为实绩在考核中的权重，健全目标量化考核机制，完善综合考核办法，将绩效考核统筹纳入领导班子综合考核，实现“两考合一”，切实让干部干有方向、定有标尺、评有依据。坚持狠抓县级考核“末端落实”，实现各项重点任务一考到底，真正考出干部精气神、竞争力、执行力。突出实干导向推进能上能下。认真落实《推进领导干部能上能下规定（试行）》，进一步亮明干部优与劣的标尺、上与下的准绳，健全完善干部能上能下、能进能出的标准、程序、制度，对进入角色慢、迟迟打不开工作局面、不适宜担任现职的干部坚决处理、果断调整，以“下”的压力倒逼干部担当作为，真正让“有为”者“有位”，“不为”者“失位”，形成“调整一个、警示一批”的震慑效应。

用新理念历练新本领，提升担当干事能力水平。过硬本领是担当作为的前提和保障。要深入贯彻新发展理念，大规模开展干部教育培训，切实推动各级干部加快构建新发展格局，不断提升引领高质量发展的能力水平。坚持发扬斗争精神。坚持增强广大干部的志气、骨气、底气，强化应对重大事件、敏感因素、苗头性倾向性问题的教育培训，引导干部不断强化“时时放心不下”的政治责任感和政治敏锐性，切实做到不信邪、不怕鬼、不怕压，知难而进、迎难而上，真正在应对各种风险挑战中奋发有为、建功立业。着力培育专

业素养。按照“干什么训什么，缺什么补什么”的原则，针对干部的知识空白、经验盲区、能力弱项，通过引进来和走出去相结合，用好“xx讲坛”、干部外训等培训形式，引导广大干部干一行爱一行、钻一行精一行，增强推动高质量发展本领、服务群众本领、防范化解风险本领。着力强化实践历练。坚持把事业发展与干部成长统一起来，注重把基层一线作为培养选拔干部的“练兵场”，落实干部上下交流机制，推动干部跨地区、跨部门、跨行业交流，提升干部综合素养。同时，对新提拔的优秀年轻干部，优先选派到项目建设、污染防治、信访维稳、党的建设等吃劲岗位历练成长，形成事业在干部推动下兴旺发达、干部在推动事业发展中健康成长的良性互动。

用新举措激励新作为，打造担当干事坚强后盾。组织关爱是担当作为的底气和基础，要认真落实干部激励和保护机制，积极传承和发扬“三个之家”优良传统，以“家”的温情激发干部热情，当好干部的“娘家人”“知心人”“暖心人”。关心关爱为干部消除顾虑。建立崇尚实干、带动担当、加油鼓劲的正向激励体系，坚持政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀，认真落实谈心谈话制度，积极组织开展健康体检和文体健身活动，帮助干部消除后顾之忧，提升干事创业精气神。坚持主动关怀受处理处分干部，抓好跟踪了解，引导受处理处分干部相信组织、依靠组织，用行动表态，拿实绩说话。容错免责为干部保驾护航。认真落实“三个区分开来”，健全边界清晰、流程规范、容纠并举的容错

纠错机制，让干部知道什么事可以做、什么事不能做，激励广大干部在遵规守纪的前提下，敢闯敢试、开拓创新、攻坚克难、加快发展。坚持为受到不实反映和误解的干部澄清正名，坚决查处恶意诬告陷害行为，刹住歪风、弘扬正气。正向激励为干部加油鼓劲。进一步激励干部新时代新担当新作为，充分发挥正面典型的引领作用，积极选树立得住、过得硬的优秀干部，持续开展“人民满意的公务员”“人民满意的公务员集体”等各类奖项评选，对冲锋在前、群众认可、实绩突出的干部纳入表彰人选，切实用身边事感召身边人，营造建设“太行 xx、美丽 xx”城市品牌的浓厚氛围。

构建干部考核“坐标系”

干部考核是根“指挥棒”，“怎么考”左右“怎么干”。考核干部不能“雾里看花”，更不能“盲人摸象”，要健全完善考核“坐标系”，以考促干、以赛促优，激发考核“乘数效应”，搅动干部“一池春水”。

建立“坐标轴”，多维考核干部。干部职务有差异、工作内容有不同，考核指标也不能一把尺子量到底。要设置“指标轴”，充分考虑党政正职、班子副职的差异，对党政正职，重点考核把关定向、科学决策、抓班子带队伍等方面能力，对班子副职，重点考核分管工作的业绩排位；围绕政治素质、能力特长、作风状态等设置“考人指标”，聚焦党的建设、经济发展、乡村振兴等设置“考事指标”，从急事难事上看担当，从实事实绩中看作为。要拉长“时间轴”，开展“沉浸式”谈心调研，当好日常了解干部的“探头”；综合日常考核、年度考核、综合考核、谈话调研、巡视巡察等情况，建立分析研判干部的“大数据库”，让“碎片化”信息“集成化”，全面系统考准考实干部现实表现。要拓展“空间轴”，让管他的、他管的、熟悉他的、他服务的人来打分，保证精准度；既比同事又比同行，既看一时又看一贯，既考显绩又考隐绩，形成干部考核的“全息图”。

画好“抛物线”，动态研判干部。知事识人不能局限一

时一域，而应该用好每次考核结果，动态、连续、辩证地观察干部，把每个干部排位的“坐标点”连接成分析干部状态的“抛物线”。对处于上升期的干部，要既看总量又看增量，通过开展孺子牛、拓荒牛、老黄牛“三牛型”干部评选活动，颁发“骏马奖”“进步奖”，既表彰创先争优的“排头兵”，又奖励锐意进取的“潜力股”，激励干部担当作为、干事创业。对处于下降期的干部，要开展谈心谈话，分析掉位原因，对连续掉位、排名靠后的，运用书面提醒、谈话提醒、集中办班、组织处理等形式，倒逼担当作为、比学赶超、创先争优。同时，建立“红黄绿”每月点评制度，为躺平干部、落后指标“亮红灯”，防止业绩“掉队”、动力“抛锚”；每季评选一批“蜗牛奖”，半年评选一批“踢皮球奖”，完善干部“能上能下”办法，明确“下”的情形，畅通“下”的渠道，推动“德不配位去其位、才不适岗就调岗、状态不佳就换人”。

贯通干部队伍“选育管用励”

全国组织部长会议指出，着眼建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍，不断优化选育管用工作。干部队伍建设是一项系统工程，要把干部队伍建设作为关系事业发展的关键性、根本性问题来抓，贯通选育管用励关键环节，锻造高素质专业化干部队伍。

围绕提质抓储备。树立“无人可用就是失职”的理念，对标全国党政领导班子规划纲要，常态、精准、有效抓好各层级、各年龄段、各民族后备干部储备。在数量上求“足”，着眼发挥好公务员入口的源头性、基础性作用和人才引进的支撑性、互补性作用，建立公务员队伍结构评估预警机制和引才长效机制，持续实施“千名硕士进昌吉”引才专项行动，加大兵地干部交流力度，扩宽干部来源渠道，确保各层级后备人选储备数量充足。在质量上求“精”，放眼各条战线、各个领域，经常性开展优秀年轻干部专题调研，对纳入储备视野的干部进行一线观察、面对面了解、多方核实印证。采取定期考核、跟踪考察、综合研判等方式，建立优者进、劣者出的动态管理机制，确保储备干部“货真价实”。在结构上求“优”，综合分析干部年龄、学历、工作经历等情况，对照换届班子结构需求，加强干部使用梯次分析和培育准备，明确近期、中期、远期培养目标，分族别、专业、行业分类

储备、常态使用，变“备而不用”为“常备常用”。

围绕提能抓培育。加强历练、提高能力，需要干部自身努力，也需要组织谋划。要着眼事业发展需要，把干部能力建设摆在更加突出的位置来抓。强化“滴灌式”培训，围绕中国式现代化对干部队伍能力素质的要求，实施干部专业能力提升计划，科学设定“短精专特”专业化培训项目，弥补干部知识缺陷、能力短板、经验弱项。建立干部参学考学述学、组织部门带班跟班、培训效果后评估制度，大力推行案例式、模拟式、体验式、互动式教学模式，提升教育培训的针对性和实效性。强化“帮带式”培养，建立“老带新”“师带徒”机制，压实分管领导、工作标兵、业务骨干帮带责任，量身定制个性培养方案和帮带计划，助推后备干部快速健康成长。每年抽选一定比例后备干部座谈交流，面对面了解帮带实施情况和干部成长情况，点对点反馈帮带评价意见，推动干部培养有人抓、有人管、有成效。强化“实战式”历练，干部成长要有必要的过程来孕育，努力把“优质种子”放到“肥沃土壤”中成长，为干部搭建广阔的实践锻炼平台。实施“提升干部素质能力、助力高质量发展”专项行动，选派干部参与“短平快式”的跟岗跟训和“经风雨式”的实践锻炼，推动干部在干中学、学中干。

围绕提效抓管理。好干部不仅是选出来的，更是管出来的。要坚持严的基调不动摇，抓住重点、凝聚合力、精准施策，不断提升干部全方位管理和经常性监督的成效。突出重点管，坚持以“关键少数”带动“绝大多数”，制定新任“一

把手”履职评估办法，建立部门单位党组（党委）书记“十必谈”提醒谈话制度，持续加强“一把手”和领导班子监督。凝聚合力管，从纪检、网信、法院、公安、信访等部门收集相关信息，经常性开展干部政治体检，全方位掌握干部政治表现、廉洁自律等方面情况。建立经常性谈心谈话制度，把监督管理抓在日常、严在经常。严格专项管，开展选人用人专项检查，严格领导干部个人有关事项报告审核，加大领导干部及其亲属经商办企业事项查核力度，提升报告制度的严肃性。

围绕提气抓选用。事业兴衰、唯在用人，用人之要、重在导向。要坚持以事择人、以实为据的使用导向，精准科学选人用人，彰显正气、鼓舞士气。坚持政治标准用，严格落实新时代好干部标准和民族地区干部“四个特别”标准，始终把政治标准放在首位，大力选拔政治过硬、对党忠诚，业务精通、本领高强，敢于担当、勇于负责，敢于斗争、善于斗争，作风优良、清正廉洁的干部，努力实现“选好一人、激励一片”的效果。围绕事业发展用，秉持公道对待干部、公平评价干部、公正使用干部理念，着眼事业长远发展需要，选配一批政治素质好、学历层次高、专业能力强、培养潜力大、工作实绩优的“千里马”干部，加紧投身中国式现代化建设火热实践，书写好新疆实践典范地州的新篇章。着眼薪火相传用，大力选拔使用优秀年轻干部，建立年轻干部配备监测机制，选配好各级党政正职，加强女干部、少数民族干部、党外干部战略培养和配备使用，保持乡镇党政正职任职

稳定。

围绕提神抓激励。旗帜鲜明为担当作为的干部撑腰鼓劲，是干部放开手脚、甩开膀子大胆干事的有力支持。抓正向鼓劲，健全干部考核评价机制，树立“以工作比高低、凭业绩定优劣”的考核导向，做到“绩由事考、人以绩论”。广泛选树一批担当作为好干部，激励干部争先创优。抓反向鞭策，牢固树立“上是激励，下也是激励”的理念，严格落实推进领导干部能上能下规定，让明哲保身、得过且过、不思进取、躺平应付的干部尽早下，对德不配位、才不适岗、工作打不开局面的干部及时调整，做到“调整一人、警醒一片”。抓普遍关怀，认真落实干部定期体检、走访慰问、带薪休假、澄清正名等措施，将落实情况纳入单位党建绩效考核。加大对基层干部特别是困难艰苦地区干部的政策倾斜力度，完善关心激励乡镇党政正职措施，激励干部拼搏奉献、扎根一线。

以组织担当激励干部担当

全国组织部长会议强调，把党的二十大描绘的宏伟蓝图变成美好现实，关键要靠各级干部敢于担当、积极作为。xx市和平区委组织部聚焦聚力激励干部担当作为，深入谋划、探索实施“提振担当‘x+x’行动计划”，着力汇聚担当作为的势能士气、提振干事创业精气神。

在发挥制度优势上勤做“加法”，提升激励效能。破解激励担当作为的体制机制难题，需要从发挥制度优势上着手，进一步夯实制度基础、增强制度信任、凝聚制度合力，确保激励担当的制度体系真正转化为干事创业的实际效能。制度创新“加”砝码。实施“提振担当‘x+x’行动计划”，“x”指提振士气、激励担当这条主线，“x”指制定提振担当“激励八条”，从干部选育管用全链条多点发力、多维推进，打出激励担当的组合拳，以集成制度、鲜明导向、强劲态势推动广大干部奋楫笃行、奋发有为。日常发现“加”渠道。深化探索“无任用推荐”机制，将日常发现有机嵌入干部工作全流程，不限定任用岗位、不明确使用节点，分类别、常态化开展处科级干部“无任用推荐”，及时将表现较好、潜力较大、群众认可的干部纳入组织视野，推动形成“人到用时良才多”的生动局面。政绩考核“加”抓手。锚定中央重大决策部署和市委、区委中心工作，探索建立“实绩亮晒”机

制，开展“‘亮一亮、晒一晒’我最满意的年度亮点工作”活动，全方位加强工作实绩信息收集和整理研判，有效掌握“实干”场景和硬核事例，通过关键事考察关键人，营造主动作为、奋勇争先的良好态势。

在纾压解困上常做“减法”，浓厚激励氛围。组织部门要积极落实政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀各项举措，全力当好党员干部的“娘家人”，为干部提气鼓劲、减负减压，以“家”的温情激发干部热情，让广大干部轻装上阵、心无旁骛干事创业。为干部减压力提士气。实行“回家说说心里话”机制，科学运用谈话情形，做到政治上把脉定向、思想上引领聚力、工作上指导督促、心理上减压疏导、生活上关心关爱，变定期问诊为即时把脉，激发工作热情，提振队伍士气。为干部减负担送关怀。全面落实“三个区分开来”，正确把握性质和影响，依法依规依纪宽容干部在改革创新、干事创业、履职担当过程中出现的失误错误，同步做好因担当尽责受到失实诬告的干部澄清正名工作，释放鼓励担当、宽容失败的强烈信号，推动广大干部面对难题敢闯敢拼、处理矛盾敢抓敢管、应对风险敢做敢为。深入落实带薪休假、定期体检、待遇保障等制度，在干部长期承担急难险重任务、遭受生活重大变故、身患严重疾病时，及时关心关怀，全力纾困解围。为干部减惰性强干劲。积极探索“能上能下”的操作路径，对执行力不强、担当意识不足、精神状态不佳、履职能力较差的干部，及时采取约谈提醒、诫勉督导、责令纠错等方式纠偏正向。对工作不在状态、

屡教不改的坚决下，对不适宜现岗的坚决调，对能力本领不强的坚决降，推动形成调整一个警示一片的震慑效应。

在培养选任上精做“乘法”，鲜明激励导向。“用一贤人则群贤毕至，见贤思齐则蔚然成风”。激励干部担当作为必须发挥相乘效应，在铸魂赋能、奖优树先、提职晋级等方面聚合能量，最大限度发挥正向激励效应，让愿担当、敢担当、善担当蔚然成风。抓牢培训让能力倍“乘”。思想上高度自觉、理论上清醒坚定，担当作为才有更加持久的精神动力，要突出抓好新时代党的创新理论武装，坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂，深入实施“一把手”政治能力提升计划，筑牢担当作为的思想根基。紧盯发展前沿制定专业化培训主题，精准化、项目化推进干部专业化培训体系建设，深化京津冀协同发展、大服务大招商等专业培训，帮助干部全面提高适应新时代、实现新目标、落实新部署的素质和能力。奖优树先让动力倍“乘”。健全完善“优者奖”工作机制，推动建立一批示范岗，选树“担当作为好干部”，营造提气打气鼓气的浓郁氛围。将年度考核“优秀”等次向在重点任务中表现突出的干部倾斜，提高“优秀”等次中承担重点工作部门的比重，持续开展公务员及时奖励专项工作，以“奖优树先”促“争先创优”。用活职级让耐力倍“乘”。把职级职数作为激励干部的重要资源，科学统筹晋升批次和名额，预留一定比例的职数空间，避免形成晋升职级新的“天花板”。职级晋升不搞“大水漫灌”“平均主义”，不搞“时间久、自然有”，拿出一定名额用于解决实绩突出

干部的职级晋升问题，持续发挥职级制度激励干部“小步快跑”“未来可期”的作用，起到晋升一个激励一片的效果。研究制定退职干部激励担当机制，加强职级公务员队伍管理，激励退职干部退位不褪色、退岗不退责。

在年轻干部培养上细做“除法”，积蓄激励动能。培养选拔优秀年轻干部是战略之举、根本之策，必须打破固化思路，突破常规路径，实现从满足当前基本选用需要向战略发展储备的转变，着力发现培养一批“跑得快”“跳得高”、发展潜力大的优秀年轻干部，为事业发展锻造生力军和接班人。破除部门壁垒。积极探索打破领域、部门、上下、条块界限，强化全局把控、工作统筹，对纳入组织视野的优秀年轻干部全方位成长跟踪、周期性实践比选、常态化动态调整，在优进絀退中激发年轻干部“一池活水”。破除培养瓶颈。积极推进试用期管理与年轻干部培养紧密衔接，建立“导师帮带”机制，组建多导师团队，采取“x+x”结对、“N对x”组团等模式，对新录用人员开展专属帮带计划。有计划选派年轻干部到大服务大招商、街道一线、信访维稳、对口支援等重大斗争一线实践锻炼，在改革发展稳定第一线、急难险重任务最前沿育“种子”、墩“苗子”、拔“尖子”。破除隐性台阶。开展优秀年轻干部专项调研和“无任用推荐”，对各层级各领域年轻干部全覆盖识别，按照“近期使用、中期关注、长期培养”不同梯次，分类建立优秀年轻干部储备库，作为区委组织部掌握的优秀年轻干部进行重点关注、跟踪培养，推动优秀年轻干部脱颖而出。敢于打破隐性台阶，缩短

培养周期，在干部成长“黄金期”用当其时、用其所长，发挥最大使用效益。