

中共佛山市高明区委办公室文件

明委办〔2022〕20号



中共佛山市高明区委办公室关于印发《构建活化 干部队伍体系 锻造高明虎军 激发高明高质量 发展动力的实施方案》的通知

各镇（街道）党委（党工委），区委各部门，区直各单位党组织，上级驻高明各单位党组织：

《构建活化干部队伍体系 锻造高明虎军 激发高明高质量发展动力的实施方案》业经区委同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共佛山市高明区委办公室

2022年12月20日

构建活化干部队伍体系 锻造高明虎军 激发高明高质量发展动力的实施方案

为贯彻落实党的二十大精神，建设堪当民族复兴重任、推动高明追赶超越的高素质干部队伍，激励干部担当作为、艰苦奋斗，以猛虎下山的精气神踔厉奋发、勇毅前行，全面提升全区干部队伍的战斗力，锻造虎虎生威的高明虎军，制定本实施方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，坚持新时代好干部标准，把“对党忠诚、人民至上，为高明追赶超越艰苦奋斗”作为高明干部的价值观，坚持用问题导向、系统思维创新活化干部机制，推动干部队伍自我净化、自我完善、自我革新、自我提高，加强干部斗争精神和斗争本领养成，营造“担当作为者荣，懒政失职者耻”的良好生态，激励全体干部以饱满的干事热情投身热火朝天的高明大建设大事业大发展中来，汇聚起追赶超越的磅礴力量。

二、总体思路

解放思想，激活组织。以自我革命的精神，向世界上优秀的企业、组织学习借鉴先进的管理理念，同时充分考虑人性的需求，探索干部甄别、奖惩、选拔、淘汰、保护的机制，让好的组织机制充当干部的“加速器”“筛选机”“护身符”，

创造能有效激发干部潜能、激发团队战斗力的环境，激励干部持续艰苦奋斗。

刀刃向内，系统治理。当前我区干部队伍总体是好的、战斗力是强的，但也还存在一些与新时代新征程新任务不适应的现象。有的缺乏担当精神和斗争本领，干事创业精神层层递减，甚至“沉淀”“躺平”；有的理念和格局还跟不上新时代发展需要，大发展大建设锤炼经历少，惯性思维、封闭思维多，小富即安、小进即止心态普遍；有的改革创新、破解难题、谋划发展本领不强；有的干部资源开发力度不足，效益有待提升，等等。高明要抢抓追赶超越的机遇，既要紧紧抓住“关键少数”，也要花大力气激活干部队伍“绝大多数”，通过活化干部体系，鼓励每一名干部都成为“发动机”。

事业为上，树立导向。树立凭德行、实绩、能力、作风用干部的良好导向，对敢于担当、勇于负责，敢于斗争、善于斗争，敢于改革、善于创新的干部高看一眼、厚爱三分，鼓励干部在守住底线的前提下，放开手脚、攻坚克难，大胆向前冲。坚决调整撤换不在状态、不想干事、不会做事、不敢担当的干部，严肃惩治观望、躺平、自己不想干还不想别人干得好的干部，常态化推进干部能上能下、能进能出，形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的从政环境。

三、重点工作

（一）建立“论功行赏、论过行罚”跟踪评价机制

针对当前干部队伍不同程度存在的正面激励作用不明

显、“干多干少一个样”、“吃大锅饭”、“慵懒散拖乱”、“中梗阻”等问题，把全区干部队伍表现情况置于区委视野之下，对各单位、各重点项目工作组干部的工作状态、实绩表现进行长期跟踪了解和甄别，区分优劣、奖优罚劣、治庸治懒、激励担当。明确“立功”的8种情形及“有过”的10种情形，每半年开展一次考核评价。实施“有功记星、有过亮牌”，建立干部“记星亮牌”档案库，赏罚分明、制造温差，鼓励先进、鞭策落后，让干得好的有获得感，干得差的有危机感，探索实施个人绩效积分制，定期通报表扬“高明区担当作为好干部”。通过“抓两头，促中间”，激活组织，提升全区干部队伍的战斗力。

（二）建立干部资源循环流动机制

针对当前不同地方、不同部门、不同体制干部交流不畅，在同一岗位工作时间过长导致干部积极性下降，干部资源未能充分优化配置，干部经历过于单一等问题，活化“全区干部一盘棋”，推动干部跨区域、跨部门、跨领域交流，让干部在能充分发挥个人能力和潜力的地方找到落脚点，培养复合型干部，同时打破组织封闭状态，不断更新血液。区分任期交流轮岗、培养交流轮岗、调任交流轮岗、回避交流轮岗等4种情形，由各单位提出用人需求，鼓励个人填报交流轮岗意愿，区委组织部做好干部资源的对接和配置，用人所长、用人所愿、用在所需，给干部创造新的干事平台，激发干部主观能动性。

（三）建立“明撑你”干部包容关爱机制

针对当前干部存在“担心干多错多，怕责任多追责多；担心政策前后不一致，怕前面干事后面出事；担心得罪利益相关人，怕被诬告；担心被一棒子打死，怕人下去上不来”等顾虑，建立完善**考察评价干部保护、容错纠错、重新任用、打击诬告**等全链条包容关爱机制，包容个性鲜明、敢抓敢管、不怕得罪人的干部，为干部干事创业撑腰鼓劲，形成“**干部为事业负责，组织为干部担当**”的良性循环。明确不作负面评价，不影响提拔使用的13种情形以及程序。明确适用容错、免责的8种情形及程序。加强对调整下来干部的教育管理，对“因公负伤”的加强关心关爱，对干得好的重新使用，形成能上能下的良性循环。及时为受到不实反映的干部澄清正名、消除负面影响。加大对干部的关心关爱力度，推动**谈心谈话全覆盖**，定期开展心理健康摸底测评、家访暖心活动等，及时为干部排忧解难、疏导压力。

（四）建立领导班子基础研判机制

针对对领导班子平时运行状况了解不足，对领导干部缺乏多维度、多层次的平时考察等问题，建立基础研判机制。明确领导班子基础研判8项内容，对全区各领导班子运行状况、领导能力、专业素养、班子结构、履职尽责、团结协作、作风建设等方面进行常态化跟踪了解，**及时发现、解决领导班子存在的短板和问题**，为区委开展针对性的精准研判及进一步优化组合配备提供依据，提升领导班子**领导力、战斗力、**

凝聚力。明确领导班子成员基础研判 8 项正负面测评清单，对领导干部政治态度、担当精神、领导能力、实绩表现、品行作风、人岗相适度等进行常态化跟踪了解，动态掌握其精神状态和工作表现，及时发现苗头性的问题，作为推动干部能上能下、能进能出的重要依据。

（五）建立优秀年轻干部持续涌现机制

针对对年轻干部工作系统性谋划不够，后备干部梯队储备不足，年轻干部历练少、复合型专业干部少等问题，抓好后继有人根本大计，健全年轻干部成长链条，推动优秀年轻干部持续涌现。**做大苗圃**，提升公务员选录质量，多渠道吸纳储备高层次人才，面向新录用干部开展“百日助跑”计划，畅通源头活水。**精准筛苗**，拓宽优秀年轻干部涌现通道，鼓励冲锋、促进冒尖，注重在**重大斗争和急难险重工作中磨砺识别**有培养潜力的年轻干部。着眼高明未来发展需要，分门别类储备一批 30、35、40 岁左右年龄段的年轻干部，优进绌退、动态管理。**科学育苗**，加强政治教育和政治历练，围绕干部素质能力构建培训框架，实施专业化能力提升计划，把基层和重点工作一线作为培养锻炼的主要课堂，实施多岗跨界实践锻炼。**大胆用苗**，常态化配备年轻干部，大胆使用工作实绩突出、经受过扎实历练的优秀年轻干部。加强严管厚爱，激发优秀年轻干部活力激情，每季度至少组织召开一次年轻干部座谈会。

四、工作要求

（一）加强组织领导。在区委领导下，区委组织部、区纪委监委统筹推进《实施方案》的落实落地。各级党委（党组）要深刻认识建设高素质干部队伍对于推动高明高质量发展的重要意义，切实履行主体责任，党委（党组）书记要履行好第一责任，做好干部的思想引导，抓好《实施方案》贯彻落实。鼓励各单位立足实际、积极探索各种措施，把干部干事创业的热情充分激发出来。《实施方案》落实情况纳入各单位领导班子和领导干部年度考核、党委（党组）书记述职评议考核等内容。

（二）严格督促检查。区委组织部、区纪委监委定期对各单位推进落实情况进行督促检查，收集意见建议，及时解决工作推进过程中出现的问题，适时改进完善，确保《实施方案》各项举措落地见效。

（三）注重示范引领。深入挖掘、总结宣传表现突出的领导班子及个人，激励各领导班子和广大干部见贤思齐、奋发有为，形成比学赶超、创先争优的良好氛围。

