[在组织部长会议上的现场交流发言](https://mp.weixin.qq.com/s?__biz=MzU0Njk0MDQyNg==&mid=2247483896&idx=1&sn=687603173aedc336297d9a7916580bb3)

[强者修炼场](javascript:void(0);)2025-04-09 22:56:01湖南

**打造激励干部担当作为的组合拳**

**湘潭县委组织部**

湘潭县坚持综合施策，打好激励干部担当作为的组合拳，干部队伍愿为敢为善为氛围日益浓厚。

**一、强化思想教育，激发担当作为思想自觉。**县委把解决党员干部思想认识作为破题的关键，引领全县上下形成担当作为的共识。以发展蓝图鼓士气，聚合力。坚持对照省委“三高四新”、市委“四区一地一圈一强”美好蓝图，按照“三提一领”战略目标，组织开展“振兴莲乡、我的责任”大讨论，全县党员干部积极参与讨论，分析湘潭县发展的优势和短板，征集意见建议1236条。以党性教育强信念，激动力。抓实主题教育，开展习近平新时代中国特色社会主义思想和二十大精神轮训，深化“一月一课一片一实践”主题党日活动常态学习，开展信仰信念教育，引导干部坚定理想信念。以政绩观教育纠偏差，强执行力。举办正确政绩观专题培训，将政绩观纳入绩效考核，组织政绩观民主测评；强化统计法规学习，深入开展统计造假专项治理，推动干部及时校准政绩观偏差，提高科学决策水平。

**二、重构政治生态，营造担当作为创业环境。**县委将重塑政治生态、推进正本清源作为破冰的抓手，用清朗的政治生态激发干部担当作为的行动自觉。标本兼治修复净化政治生态。接续开展“清源”和“镜鉴”以案促改促建促治专项活动，扎实开展“跑官要官、买官卖官、搞‘小圈子、小团伙’”和违规收送红包礼金专项治理，靶向铲除政治生态“污染源”；从严抓好“关键少数”日常监督，推动政治生态持续向善向好。树立鲜明的选人用人导向。对标市委“三牛四敢”的选人用人导向，旗帜鲜明支持干事者、重用干成事者。全覆盖开展政治建设考察，在金融、项目、教育、卫健等重点领域开展无任用目的调研，坚持从一线从日常了解、考察和选任干部，发现、储备、使用了一批实绩突出、反映好的干部，形成干部一心一意干事创业，组织主动找干部的良好局面。出台激励干部担当作为政策。制发《关于进一步激励事业单位工作人员干事创业的若干措施》，从教育培养、晋升渠道、交流任用、激励保障等方面明确16条措施，280名事业干部晋升职员等级；修订《湘潭县公务员职级晋升实施相关原则》，出台鼓励担当作为晋升职级的规定，职级晋升向乡镇基层一线、突出贡献的干部倾斜，450余名公务员实现职级晋升，营造了心无旁骛干事业的环境。

**三、培养年轻干部，储备担当作为后备力量。**县委把培养储备年轻干部作为突破口，培养一批敢担当、善作为、能成事的后备力量。建立“四类干部”库。多维度多层面建立“四类干部”库，储备了267名年轻干部、28名优秀党外干部、80名专业型干部、45名党政正职后备人才，并对入库干部进行跟踪培养、动态管理，为选拔任用担当作为干部蓄足“源头活水”。打造年轻干部培养平台。创新成立湘潭县袁谷红工作室，以全国“人民满意的公务员”袁谷红同志为总主持人，以群众工作经验丰富的科级领导干部和职级公务员作为年轻干部的导师，按照“集中培训+实操训练”的培养模式，搭建了年轻干部常态化学习实训成长平台。这项工作得到省委组织部和市委组织部的高度肯定。大胆提拔使用年轻干部。对于在急难险重岗位敢负责、勇担当、善作为的年轻干部大胆提拔使用。近年来，全县提拔和进一步使用35岁以下年轻干部43名，配备18名年轻干部充实党政工作部门，选配35岁以下的科级正职5名，充分激发了年轻干部担当作为的内生动力。

**守正创新 推动“三长制”走深走实**

**岳塘区委组织部**

2022年10月以来，岳塘区切实扛起试点责任，着力创新方式方法，不断推动“三长”联系服务群众工作走深走实。

**一、在宣传动员上创新发力。**依托微信公众号、手机短信等“指尖阵地”和“三长”工作群，通过发布倡议书、悬挂条幅、播放音视频、微信群推送、短信息群发、制作卡通宣传图板，举行屋场会、凉亭会、文艺演出、张贴“三长”信息公示图、发放告知书和“邻长联系卡”、开展入户走访“五个一”行动（即到居民户家中见一次面、聊一次天、登记一次信息、发放一份告知书、收集一批问题）等方式，集中开展线上线下宣传，集中推进“六有”举措（即有划片空间图、有组织体系图、有“三长”工作牌、有邻长联系卡、有三级微信群、有居民信息账），夯实工作基础，确保群众知晓、干部知责。

**二、在择优推选上创新发力。**按照就近、就便、就熟原则，采取“组织指定、群众推荐、个人自荐”相结合的方式，重点将党员、后备干部、网格长、楼栋长、业委会委员、志愿者等群众熟、关系近、情况清的力量推选为组长和邻长，确保服务力量本土化、优质化。区委书记带头担任邻长，带动全区2800余名机关党员干部加入“三长”队伍。目前，全区已选配片长689名、组长2753名、邻长13752名，联系服务19万余户家庭，实现全域全员全覆盖。

**三、在推动履职上创新发力。**分别在社区、小区、楼栋公示“三长”信息，实现“片长—组长—邻长—居民群众”信息双向畅通。明确“三长”工作职责，统一“三长”工作证件，强化“三长”身份意识。定期对“三长”开展培训，帮助其熟悉工作要求、工作流程、工作方法等，提升服务能力，全区分级分类培训累计2万余人次。建立问题收集、分类、处置、反馈闭环机制，按“三事分流”原则，“私事”由邻长快速解决，“小事”由片长提交村社民情恳谈会协商解决，超出能力范围的“大事”则由部门协商、党委研究解决。目前，全区“三长”共摸排解决问题9100余个，为群众提供微服务1.2万余次。

**四、在正向激励上创新发力。**先后出台两批次《岳塘区“三长”履职尽责激励措施》，从政治上、工作上、生活上3个大类9个方面给予“三长”关心关爱。50余名表现优秀的组长、邻长纳入村社后备干部队伍，105名“三长”被培养为入党积极分子，2023年全区评选的10名“最美岳塘人”中有4名为表现突出的“三长”。鼓励镇街依托辖区优势资源，因地制宜制定“三长”激励清单，定期开展“最美邻长”评选，目前共有1200余名邻长因表现突出获得表彰。有效整合社会资源， 60多家企业和社会组织成为岳塘区“三长制”工作支持单位，从卫生健康、养老、就学、餐饮等8个类别，为“三长”提供专属优惠。

**五、在组织领导上创新发力。**成立“三长制”工作领导小组和工作专班，定期调度19个区直单位、12个镇街，协调解决邻长走访摸排出的系列问题。建立“月调度、季总结、半年通报”工作机制，发挥考核“指挥棒”作用，将“三长制”工作纳入抓基层党建述职评议考核、年度绩效考核和评先选优重要内容。督促镇街指导村社及时掌握邻长履职情况、思想动态，邻长外出超过1个月、不能正常履职或不宜担任的，及时组织推选新的接替人选，目前全区累计动态调整邻长812人次。

**炼好“五字诀”**

**打造“三牛四敢”先锋队**

**市发改委党组**

市发改委党组落实党管干部、党管人才要求，炼好“融、专、牵、轮、严”五字诀，形成“三牛四敢”的鲜明导向、浓厚氛围和实际成效。

**一、在“融”字上狠下功夫，增强干事合力。**一是融机构。推行扁平化管理，组建经济运行管理、重大项目建设等6个核心工作团队，分别由党组成员任组长，大事难事实现一件事一个团队办结。二是融机制。建立重点项目建设、长株潭一体化、“三个高地”标志性工程等任务清单，分别由班子成员牵头成立专班，形成融合运转模式。三是融流程。分类编制工作手册、建立流程图，系统谋划落实。比如推行市重点项目建设和经济运行调度新机制，规范经济运行管理；出台市本级投资项目管理办法，建立重大项目申报“三堂会审”机制，实现项目申报信息互联共享。

**二、在“专”字上狠下功夫，磨砺业务水平。**一是钻研专业政策。紧盯国省重大政策，聚焦“规划、政策、机制、项目、模式、工具”关键要素，组织全市发改系统干部发扬专业精神打硬仗。争资争项、产业项目建设、投资等方面连年取得优异成绩。二是提升专业能力。在任务重、人手紧的情况下，积极推选干部到上级部门和发达地区学习锻炼。近年来推荐1名党组成员带队参与湘潭市人才赴广州学习工作队，推荐5名干部到国省发改委跟班学习。三是引进专业人才。2022年以来，一方面引进干部人才26名，涵盖金融学、法学、工学等急需紧缺专业；另一方面引入专业智库，推动发改干部宏观、中观、微观发力互补，实施“部门+专家+金融机构”和“部门+智库+项目”机制，有效提升队伍专业水平。

**三、在“牵”字上狠下功夫，推动担当作为。**立足发改委牵头协调事项多、任务重、标准高、压力大的特点，在抓好牵头工作中牵引激励干部干事创业。一是以重大项目牵引激励。选派18名干部到“四区一地一圈一强”建设总指挥部和“八大行动”综合组工作，下沉项目一线协调解决难点、堵点、痛点问题，3名选派干部列入全市“三牛四敢”干部库。二是以重大工作牵引激励。聚焦打好“发展六仗”、园区高质量发展等重大工作，有意识安排干部独当一面开展工作，10名干部获评全市“真抓实干”“争先创优”“干部敢为”先进个人，市发改委连年获评省市先进集体。三是以重大协调牵引激励。支持干部在长株潭一体化、争资争项等近20项牵头协调工作中担当作为，大显身手，多名干部在重大协调中因成效明显脱颖而出。

**四、在“轮”字上狠下功夫，培养多元能力。**注意多岗位历练、多层次轮训，促使绝大多数干部“一专多能”，专业性、复合型特征鲜明。一是抓轮岗。2022年以来正科职干部轮岗交流10人次，1名干部到街道任职，选派1名干部两次参加湘潭市援疆工作队，9名干部参加全市巡视巡察、融资化债、大学城建设、“我的韶山行”“八大行动”等工作专班。二是抓轮训。2022年来组织全委干部参加省发改大讲堂20余次，选派科级以上干部参加全市县处级干部培训班等主体班轮训10人次，推荐1名年轻干部参加全市青年干部清华培训班。三是抓轮讲。聚焦“湘潭是长株潭的湘潭”“新质生产力”等专题，推动党员干部在党组理论学习中心组学习和“发改大讲堂”等学习研讨中轮流讲政策、谈业务、话发展。

**五、在“严”字上狠下功夫，锤炼过硬作风。**一是严教育。党组主要负责人带头与干部交心谈心，敢于当面批评，提出严格要求，让干部从思想触动中受教育、从解决问题中获提升、从压力传导中增动力。二是严监管。修改制订内部监管措施58条，细化实化对55名重点对象、22个重点科室和31个重大风险隐患岗位监管。扎实推进“正作风、提精神、鼓士气”专项整治、巡视巡察审计和专项监督整改，努力纠治文风会风等顽瘴固疾。三是严考评。建立健全考核评价和评先评优、选人用人体系，倡导打造标志性工作成果。按月铺排“三牛四敢”重点工作，对落实情况精准评价，实行“好差评”通报。建立“大抓落实”红黑榜，表现突出的责任科室上“红榜”，工作不力的上“黑榜”。市发改委已经形成强烈共识和氛围，“好干部、好业绩都是‘严’出来的”。

**三措并举齐发力 激发强企新动能**

**湘潭城发集团党委**

2023年，城发集团聚焦主责主业，把握大局大势，牢固树立正确选人用人导向，持续优化“选育管用”工作，全面加强干部队伍建设，为助力企业动能转换、实现强企优企提供坚强的组织保证。

**一、围绕三个坚持，树导向选贤能。**始终把习近平总书记提出的“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”20字作为企业选人用人标准。一是坚持政治标准。坚持党管干部、党管人才原则，把政治标准作为首要标准，选人用人先看“政治三力”强不强、“三牛四敢”作风优不优、政绩观正不正确。二是坚持人岗相适。2023年是城发、交发、湘盾集团“三企合一”整合之年，集团部室和子集团全面“瘦身健体”，同时坚持事业为上、人事相宜原则，对全体中层干部进行6个月的试岗考核，通过专项考核、跟踪考察、广泛听取群众意见，从191名中层干部中择优任用112名，精减率达到41.3%。三是坚持聚焦一线。注重在一线考察识别干部，9名坚守在项目建设、产业经营、融资化债、争资争项等重点领域中的基层干部得到提拔重用。加大对优秀年轻干部的培养力度，分级分类建立后备人才库，实行动态管理，始终保持年轻干部“蓄水池”相对充盈。

**二、做实三个强化，长才干增本领。**聚焦企业高质量发展，引导广大干部职工练就真功夫、增长真本领。一是强化理论学习。巩固拓展主题教育成果，组织党员干部持续践行“学思想、强党性、重实践、建新功”的总体要求，坚定理想信念，锤炼政治品格，增强政治“三力”，不折不扣落实中央、省、市决策部署，把理论学习成果转化为谋划工作、破解难题、推动发展的具体思路、措施办法和实际成效。二是强化业务培训。紧扣城市综合运营商目标定位，深入实施“专业化能力提升工程”，分领域分层级组织开展工程项目建设、防范金融风险、争资争项、招商引资等专题培训27场，把干部职工培养为推动企业高质量发展的“行家里手”。三是强化岗位练兵。有组织、有计划地把干部职工放到一线去磨练，让他们学在一线、炼在一线、用在一线。市中医院迁建、“厂网一体化”等项目中42名技术过硬、管理能力突出的基层员工“揭榜挂帅”，通过比选、竞聘上岗等方式选为项目经理。

**三、聚焦三个突出，抓考评明奖惩。**旗帜鲜明地倡导“实干”、注重“实绩”。一是指标设置突出科学。坚持效益至上、效率优先，对子集团重点考核“经济效益、国有资本保值增值、市场竞争力”等共性经济指标，同时设置“成本管控、营运效率、降本增效”等个性化指标，突出“硬指标”在考核中的决定性作用。对干部个人考核区分单位与职级不同层次，合理确定考核内容，分类设置考核程序和权重，避免“一刀切”“一锅煮”。二是考核过程突出精准。注重跟踪考核，对重点经济指标、重要工作和重大项目实行一线跟踪、全程考核，常规工作采取现场评比和不定期督查等方式进行考核。通过“月小结+季考核+年考评”精准衡量组织效益，采取“工作纪实+民主评议+结果反馈”客观评价干部工作成效，切实考出等次、考出差距、考出干劲。三是结果运用突出公正。将考核结果与干部选拔任用、职级晋升、培养教育等结合起来，以考促干、奖优罚劣。同时，坚决落实“三个区分开来”，旗帜鲜明地为担当者担当、为负责者负责、为干事者撑腰，鼓励干部敢闯、敢干。

来源：红土地—湘潭组工