# 打造高素质专业化干部队伍

陈 平

党的十九大报告明确提出建设高素质专业化干部队伍的目标要求，为新时代干部队伍建设提供了根本遵循。近年来，建湖县扎实开展“干部专业化能力提升年”“高质量发展能力提升年”活动，通过“搭台晒比、精准培训、压担锻炼”等举措，统筹施策、多管齐下，有力提升了全县各级干部的专业能力、专业素养。

打造“先锋晒台”，引领干部比学赶超。近年来，建湖县委围绕高质量发展需求和干部队伍实际，在全县范围内创新开设党员干部“先锋晒台”，以“晒”为荣、以“晒”促学、以“晒”促干蔚然成风，各级党员干部服务高质量发展的本领得到有力提升。

主题设置鲜明。以省、市委高质量发展系列决策部署为统领，以县“四大发展战略”规划路径为抓手，紧贴县域发展实际的热点、难点问题，从工业、农业、服务业、社会事业等不同领域、不同岗位的工作角度，采用县委“点题”、职能部门“选题”的“1+1”模式，先后设置项目发展比作为、党建引领走在前、绿色发展争先锋、优化发展软环境等主题，让同一领域、相同分工、实绩突出的先锋干部一同开“晒”、横向对比，营造起“比学赶超”的浓厚氛围。

县镇两级联动。积极探索将“先锋晒台”从县级层面向基层不断延伸，让“晒台”效应在全县范围内不断叠加、升华。各镇区、部门单位突出本地发展特色、部门职能工作等内容，分时、分类、分条线进行“晒比”。截至目前，通过县镇联动、同频共振，共开设“先锋晒台”141 期，675 名先锋代表走上两级“晒台”，“晒”思想、“晒”方法、“晒”实绩、“晒”经验，一批可复制、可借鉴、可推广的“鲜活样板”在全县得到有力推介。

形式载体多样“。先锋晒台”不仅成为全县党员干部互学共进的平台，也是你追我赶的擂台，助推发展的舞台。在做好先锋代表登台“晒”的基础上，注重融入身边人、讲述身边事、感染身边人、影响身边人，通过创新拍摄先锋事迹纪录片、现场实地观摩等多种形式，全面展示先锋风采、亮出先锋实绩、感受先锋魅力。同时，将“晒台”从会场转向招商一线、项目一线、服务一线、发展一线，不断造浓“晒”的氛围，持续打响“晒”的品牌。

突出“靶向培训”，促推干部提质强能。按照“强基础、提素能、促发展”的思路，着重实施干部教育培训“供给侧改革”，积极探索干部教育培训发展新路径，通过大培训、大学习实现全县干部素能大提升、大跨越。

强化政治引领。依托县委党校主阵地，始终把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为干部教育培训的头等大事，重点部署、重点安排、重点保障。先后邀请中央党校、浦东干部学院、北京市委党校等 20 余名专家领导来建湖作专题讲授，着力提升全县党员干部的政治觉悟、理论水平、政治能力。加强理想信念教育，注重整合运用县内红色资源，深入挖掘、全力打造“一园二址三馆所”品牌党性教育示范带，引导全县各级党员干部筑牢信仰之基、补足精神之钙、把稳思想之舵。

聚焦专业素能。立足问题导向和工作实践，组织开展务实管用的专题培训，引导和帮助干部丰富专业知识、提升专业能力、培育专业精神。一方面，依据干部年龄结构、职务层级、岗位特点等因素，采取差别化培训、菜单式选学、学分制考核等方式；另一方面，分类别、分领域、分层级设置课程和班次。先后开设了产业、能源、金融、生态等系列专题培训班次，重点设置了产业转型升级、宏观经济解读、园区建设管理、乡村振兴、富民增收等专题课程，干部教育培训的针对性、专业性、实效性不断增强。

抓强“关键少数”。党政“一把手”是镇区、部门党政领导班子的核心，对一个镇区、一个部门的科学发展起着关键作用。在制定培训工作规划时突出对党政“一把手”培训的精心谋划、精准设计，以提高政治素质、增强党性修养为根本，以提升专业能力为重点，强化依法行政、队伍建设、招商引资、项目服务、城镇建设、信访稳定等工作实务培训。先后在浙江大学、复旦大学举办了两期党政“一把手”领导能力提升研修班，全县各镇区、县直各部门的主要负责人实现参训全覆盖，党政“一把手”领导的党性修养、理论素养、思维层次和领导能力得到全面提升。

实行“链式培养”，助力年轻干部成长。把年轻干部“选、管、用”等环节紧密衔接起来，层层递进，着力培养一批“善干、能干、实干”的优秀年轻干部。

拓宽渠道精心选。强化干部队伍源头建设，实施“源头活水”工程。坚持拓宽视野、广开渠道，通过选调、调任、人才引进等多种方式，采取县镇联动、部门联手，不断充实年轻干部储备库。依据年度考核、业务考评等情况，遴选一批德才兼备、有发展潜力的 80、90 后优秀年轻干部，分类建立年轻干部人才库，精选好苗优苗，确保后备干部队伍始终保持一定规模、相当水平。

选拔使用重基层。强化基层导向、实践导向，有计划地把年轻干部放到吃劲岗位、重要岗位接受淬炼，让他们把根扎深、把苗墩实。充分考虑各人的专业特长、个性特征、成长经历等综合因素，以及基层一线的实际需求，已先后分两批把近 100 名年轻干部有针对性地放到重点村居、招商引资、园区建设、窗口服务等一线进行压担培养、实践锻炼，引导年轻干部在不同工作岗位经风雨、见世面，壮筋骨、长才干，在实践中提升年轻干部的专业化能力。

全程纪实抓管理。把在一线锻炼期间的表现作为考察识别年轻干部的重要依据，基本形成了干部到一线锻炼、在一线发现、在一线使用的培养选拔完整链条。建立年轻干部成长档案，按照“季度座谈、半年考评、期满综评”的要求，经常性观察了解年轻干部成长情况，对发展潜力大、成长进步快、综合素质高的年轻干部，敢于打破隐形台阶，大胆放到重要和关键岗位上，为他们提供施展才华的广阔舞台；对考核不称职的及时调整，充分发挥干部考核的激励和导向作用。

创建“大数据库”，强化干部管理。在既有的干部管理系统基础上，在全市率先创建了干部专业化能力信息“大数据库”，有效提升了干部管理的信息化、科学化、专业化水平。整合数据资源。自主架构了包括干部姓名、性别、民族、学历、经历等 20 余项干部管理数据的一级库和以党政综合、新特产业、园区建设、农业农村、资本金融、社会管理等专业素能、工作经历进行分类管理的二级库，为统筹干部队伍年龄、专业、经历、实绩等基础数据和全县科级领导班子结构研判、专业化干部配备等方面提供了详实可靠的“第一手”资料。多维立体“画像”。加强结构分析，画好干部队伍整体分析图。通过计算机对收集的数据进行交叉分类，从年龄、性别、党派、学历、专业、经历等六个维度形成图表，直观展示干部队伍年龄分布梯次性、性别结构平衡性、专业经历与重点工作契合度等班子建设的重要评判标准。实时动态监督。整合县纪委监委、巡察办、政法委、审计局、信访局、公安局、卫健委等单位实时报送的监督信息，将监督关口前移，形成干部监督工作的强大合力。深度融合现有的干部“333”监督预警机制，借助大数据系统，对干部的倾向性和苗头性问题，作出黄色、橙色、红色分类分级预警。实时研判干部的工作表现、工作能力、工作实绩和民主测评、民主评议等信息项，对工作不在状态、能力不合岗位、群众不予认可、工作局面难以打开的不胜任现职干部，运用“三项机制”及时予以调整，推动形成能者上、庸者下、劣者汰的良好用人导向。