

○ 寻甸县 推行转任职级干部积分制管理

寻甸县出台转任职级干部积分制管理实施办法，精准量化干部综合表现，用“量化积分”打破“资历藩篱”，用好用活转任职级干部资源，有效提振干事创业精气神。

“季度+年度”考核，制定积分清单。设置工作任务清单、工作完成情况清单、积分清单“三张清单”，依据季度工作任务清单、工作完成情况清单制定当季度积分统计表。合理设置加、减分项目，设置参加竞赛获奖等11个加分项、出勤率低等11个减分项。年底由县委组织部结合转任职级干部全年工作情况核算年度总积分，做到打分有依据，算清“实绩账”。同时，现场“晾晒”成绩，破解评优评先凭感觉打分、搞平衡照顾、“吃大锅饭”等问题。

强化积分运用，促干部作风转变。在全县范围内，积分排名连续三季度位于前20%的，认定为“实干家”，在职级晋升和年度考核评优中优先考虑。积分排名每季度位于后5%的，由单位主要领导负责对其进行提醒谈话；积分排名连续两季度位于后5%的，由县委组织部对其进行提醒谈话。连续三季度位于后5%的，由县委组织部会同县纪委监委成立考察组对其进行考察后，将不思进取、不担当不作为、在岗不尽责等干部认定为“太平官”，视情况予以降低职级处理。对因单位疏于管理造成转任职级干部在编不在岗、占编不干事，视情况对单位“一把手”予以提醒谈话、诫勉问责、纪律处分等处理。

寻甸县委组织部 胡一帆

○ 弥渡县 优化选调生培养管理机制

弥渡县高度重视选调生培养、管理、使用工作，通过精心“育”、用心“管”、大胆“用”，引导选调生在一线砥砺品质、锤炼作风、增长才干。

以选为要，靶向施策引“活水”。严把选调关口，结合发展需要科学设置岗位要求和条件，择优选择政治素质好、学历层次高的优秀高校毕业生到弥渡工作。招录过程中，始终坚持突出政治标准，对照年龄、学历、政治面貌、学生干部经历、奖励情况等选调条件进行严格审查。

以育为基，按需施训强“筋骨”。严格落实选调生实践锻炼机制，把基层一线作为选调生培养锻炼的主阵地，明确乡镇、村（社区）党组织主要负责人为具体帮带人，进行一对一帮带。建立常态化学习制度，将选调生培训纳入全县青年干部培训计划，利用每月最后一个周五，采取集中学习、交流探讨、调研实践、成果展示等方式，开展小班式、动态化、分段式培训，为选调生“补钙壮骨”。

以用为导，正向激励蓄动能。坚持跟踪培养强化考察识别，按照专业、特长、职级等类别建立选调生库，通过“岗位大练兵”等方式挖掘一批有培养潜力的选调生，并有计划地安排到综合岗位培养锻炼，重点跟踪管理。定期对选调生日常表现开展考核评价，对作风扎实、实绩突出、条件成熟的选调生，打破论资排辈，优先提拔使用。

弥渡县委组织部 杨粒英 冯海艳



○ 云县 “四点发力”拓宽干部来源

近年来，云县针对年轻后备干部少、干部队伍结构不够优等问题，结合工作实际，不断拓宽干部来源渠道，着力培养储备一批思想素质好、专业水平高、工作能力强的优秀党政干部人才。

加大招引力度，涵养后备干部“源头活水”。根据单位用人需求，科学设置学历、专业等招录条件，实施“紧缺人才”招引计划，通过公务员招录、选调生招考、高层次人才引进、定向招录等方式，面向省内外高校定向选调、灵活招录紧缺专业人才。

加强考察识别，抓好现有干部培养选拔。把一线作为培养选用干部的主阵地，形成“四个一线”培养选用干部措施，建立一线考察识别干部“四项机制”，深入践行“一线工作法”，聚焦基层一线、重点工作一线开展蹲点调研、专项调研、综合调研，全面了解掌握干部实际表现，及时把考察识别的优秀干部纳入后备干部库进行重点培养，适时提拔使用。

紧抓换届契机，做好“五类人员”选拔工作。以乡镇党委、人大、政府换届为契机，从乡镇事业编制人员、优秀村党组织书记、到村任职过的选调生、第一书记、驻村工作队员中选拔乡镇领导班子成员。

打破行业壁垒，有序推动干部人才交流。打破区域、行业和身份壁垒，积极建立跨系统、跨行业、跨区域干部挂职交流机制。以“双五计划”为契机，积极沟通汇报，提出干部交流挂职岗位，力争吸引一批优秀干部交流到云县，充实干部人才资源。

云县委组织部 龚建成 李国强

（图为云县举办“四类”干部能力素质提升暨中青年干部培训班）