

醒的及时提醒、该问责的果断问责、该调整的坚决调整，希望大家一定要站在对党忠诚、对事业担当的高度来认识和推进这项工作。

突出“科学统筹”，建设高素质专业化公务员队伍

针对当前部分地方和单位公务员队伍建设主体责任缺失、队伍结构不优、能力素质不高、艰苦边远地区“留人难”等问题，必须多措并举、精准发力，着力提高公务员管理工作水平。

一要加强宏观管理。要协同联动，编制实施云南省公务员队伍建设五年规划、公务员队伍结构优化三年行动，探索机构编制调整和公务员队伍入口统筹的联动机制，持续加大“放管服”改革。要源头管控，实施公务员源头培养计划，加大定向选调生招录力度，指导各地合理使用统筹职级职数定向招录选调生，实施“三大经济”、数字经济、城乡规划等专业公务员倍增行动，坚持招录向基层倾斜，支持空编乡镇应招尽招，严格执行县级以上机关事业单位借调工作人员规定，常态长效清理整治违规借调、抽调问题。要分析研判，建立健全公务员队伍结构预警机制，“一家一策”实施公务员补员计划，实现管好总量、合理布局、调优结构。

二要深化分类改革。要做优职级晋升，健全完善职级职数常态化监测分析机制，按照管住总量、做好统筹、提升效率、实现规范的要求，推动各级各单位编制职级晋升中长期计划，统筹使用好职数资源，特别是较高职级职数，探索建立职级能上能下机制，提升公务员职务与职级并行制度效能。要做深分类管理，推开市县审计机关和其他领域专业技术类公务员管理制度，巩固提升行政执法类公务员管理制度实施成效，协同做好司法人员分类管理和职级序列改革。

三要做实考核培训。要优化考核评价体系，完善公务员平时考核措施，有序开展公务员完成急难险重任务专项考核，试点推进公务员绩效管理，强化考核结果运用。要构建公务员先进典型培优体系，做好定期奖励和及时奖励，高质量组织好“人民满意的公务员”、“最美公务员”等评选表彰活动。要系统抓好教育培训，探索建立公务员能力素质框架及标准体系，制定公务员培训提质增效若干措施，开展分级分

类培训和州（市）之间对口培训，以“云课堂”品牌为依托组织优质师资、精品课程下基层，加强与南亚东南亚国家公务员培训交流合作。

四要强化制度建设。要优化政策供给，制定完善公务员政治素质考核、培训管理、及时奖励、聘任制公务员管理等办法，优化工资收入、奖惩、回避、辞去公职从业限制等制度，持续完善公务员管理制度体系。要加强政策解读，坚持线上与线下、专题培训与问题答疑、案例分析与政策宣讲等结合，做好政策阐释，加强网络舆情监测，及时发声纠偏。要做好评估督查，探索公务员法律法规专项检查与选人用人专项检查结合机制，清单式管理、台账式推进，提升制度落实质效。

突出“赋能增效”，夯实高质量跨越式发展人才支撑

近年来，全省人才工作守正创新、持续向好，取得了不少突破，但工作中仍有很大差距，必须以开放的理念、强烈的责任、创新的精神，抢抓机遇、攻坚克难、务求实效。

一要强化区域协同。要积极融入国家人才战略布局，实施面向南亚东南亚人才新高地和区域性人才中心建设三年行动，争取滇中城市群纳入国家“3+N”人才平台。要主动融入区域人才发展大局，加强与粤港澳大湾区、成渝地区双城经济圈等毗邻地区间人才合作，争取国家层面在我省开展产业实用型人才帮扶试点，主动承接发达省区产业转移人才，在人才共享共用、科技成果转化等方面落地一批项目。要加快构建全省人才发展雁阵格局，支持昆明建设全省人才核心城市，强化滇中人才协同带互动合作，支持其他州（市）因地制宜打造多点支撑的人才集聚地，组织实施一批人才工作示范项目。省级人才工作示范项目是激励性的，还需要有更多的市场主体、创新主体和各级各部门工作主体协同推进。

二要深化改革创新。要改进引育机制，做好省级人才计划与中央人才计划衔接，持续加大“揭榜引才”、“项目引才”、“柔性引才”、“组团式引才”力度，“一事一议”引进急需紧缺人才，建设一批招才引智工作站。要持续激发活力，推进用人主体人才自主权改革，分类开展人才评价机制改革，实施