

中共上海市松江区机关事务管理局党组文件

沪松机管党组〔2023〕第18号 签发人：李宏波



关于印发《松江区机管局加强干部人才队伍建设三年行动计划（2024-2026年）》的通知

机关各科室，机关事务管理中心各部门，政府采购中心：

《松江区机管局加强干部人才队伍建设三年行动计划（2024-2026年）》已经党组会议通过，现印发你们，请认真贯彻执行。

特此通知。

中共上海市松江区机关事务管理局党组

2023年11月29日



松江区机管局加强干部人才队伍建设 三年行动计划(2024-2026 年)

为深入学习贯彻习近平总书记关于新时代干部人才工作重要思想，贯彻落实市机管局 2023 年人才工作会议精神，按照《市机管局加强干部人才队伍建设三年行动计划（2023-2025）》目标要求，持续深化干部人才发展体制机制改革，加强和改进松江区机关事务干部人才工作，抓好党员、干部、人才、职工“四支队伍”建设，支撑推动新时代机关事务工作高质量发展，根据本局实际，制定《松江区机管局加强干部人才队伍建设三年行动计划（2024-2026 年）》。

一、总体要求

深刻学习领会习近平总书记关于机关事务工作的重要指示精神，积极响应市机管局“绿叶工匠”培育工作，落实“精细、极致、专业、满意”机关事务价值追求，健全体系牵引、机制创新、平台赋能、文化涵养的干部人才培育机制，加大各类人才的招录和培养使用力度，把年轻同志放到各种急难繁重任务中去锻炼、磨练、淬炼，达到经风雨、见世面、强筋骨、长才干。努力锻造干事创业、风清气正的高素质专业化机关事务人才队伍，为松江机关事务高质量发展打牢人才基础、提供人才支撑。

二、工作原则

（一）坚持党的领导，打造政治可靠的人才队伍。深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，增强“四个

意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。加强党对干部人才工作的全面领导，发挥党总揽协调的领导核心作用。发挥局系统各级党组织的政治属性与组织功能，强化“一把手”抓“第一资源”和用人单位主体作用，把政治标准放在首位，加强政治引领，把做好干部人才思想政治工作作为党建和人才工作的重要内容。

（二）坚持需求导向，营造干事创业的工作环境。充分释放和利用好两次机构改革带来的政策红利和发展需求，着眼局系统干部人才队伍建设现状，把握人才成长的个体需求，盘活用好各类育才资源，全方位支持、保障、激励、服务、帮助人才成长，千方百计成就人才。以更高标准、更大力度、更实举措，补短板、强弱项、固优势，完善资源均衡供给，协调优化全局各科室部门、各领域协同育才机制，强化工作合力，构筑长期稳定的支持和保障。

（三）坚持创新思维，完善宽严相济的制度体系。强化人才资源优先思维，加大人才工作投入，在创新实践中发现、培养、凝聚人才。进一步解放思想，不断创新人才工作内容、方法和载体，着力健全干部人才队伍建设制度体系，完善工作运行机制。坚持严管厚爱并重、激励约束并举，进一步发挥局系统各部门、各单位主体作用，倡导“比学赶超”，引导干部敢担当、善作为，努力形成工作合力，让想干事、能干事、干成事的人才有更多机会，有更好舞台，推动人才成长，引领青年成才。

三、主要目标

（一）政治素质更加坚定。坚持和加强党的全面领导，坚持全面从严治党，贯彻落实新时代党的组织路线，以党的政治建设为统领，坚持把政治标准放在首位，强化政治忠诚，按照新时代好干部标准和忠诚干净担当的要求，着眼坚定信仰深化理论武装，适应时代发展需要，不断提升干部政治素质。

（二）队伍结构更加科学。“四支队伍”总量稳步增长，年龄结构更趋合理，人才学历和专业能力持续提高，干部人才队伍分布、梯次更加科学，人员配置、岗位历练更加有序。重点推动局系统中懂管理、懂技术、具备系统性思维的优秀青年比例较大幅度提升。

（三）培育机制更加健全。压实主体责任，进一步发挥局干部管理权限主体作用。主动对接本区干部人才政策，严格遵守有关规范性文件、标准和规程，着力构建干部人才队伍建设制度体系，完善工作运行机制，有效破解瓶颈问题。规范干部人才队伍建设考评工作，推动局系统单位加大干部人才工作投入，推进各级各类人才培育举措落地见效。

（四）综合环境更加优化。发挥“绿叶工匠”聚合效应，增强供给质量和力度，持续营造尊重、支持、关爱人才的环境氛围。统筹融合局系统各部门组织力量，发挥主题教育和各条线业务工作专班小组效用，探索区域机关事务人才工作合作机制，拓展人才工作内涵外延，丰富服务内容，统筹保障力量，形成工作合力。

四、主要任务

（一）党员队伍建设

1. 加强思想武装，强化政治引领。坚持用党的基本理论特别是习近平新时代中国特色社会主义思想武装党员队伍，大力提高理论素养。把政治标准和政治要求贯穿融入队伍建设全过程、各方面。以严实举措，组织开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，教育引导党员坚定理想信念，坚守初心使命。巩固深化“我为群众办实事”实践活动成果，推动区机管局党组负责人带头学习分享宣传党的最新理论成果，定时定点保质保量召开党组中心组学习会议和基层党建工作会议，发挥政治引领作用。

2. 严把发展关口，确保党员质量。将发展党员工作作为党的建设一项重要工作来抓，严把“入口关、发展关、质量关”，高标准、高质量抓好发展党员工作。建立健全政治审查制度，突出政治忠诚，强化思想入党，把稳党员政治关。做好党员梯队建设，每年发展1-2名党员，为事业长远发展提供力量源泉，让党员结构更加优化合理。压实工作责任，强化业务指导，严格程序、严把标准、严明纪律，杜绝带病入党等违规发展党员问题产生。定期开展发展党员个人有关事项报告工作，让发展党员程序更规范、标准更严格、质量更提升。

3. 坚持发挥作用，激励冲锋在前。切实发挥基层党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，推动党员平常时候看得出、关键时刻站得出、危难关头豁得出。在落实国家战

略主战场、科技攻关最前沿、深化改革深水区、化解矛盾第一线挑重担、当先锋、打头阵，加强党员网上活动管理，更好引导党员在网上唱响主旋律、传播正能量，对错误网络言行敢于“亮剑”、坚决斗争。要建立应急动员、平急转换机制，在应对突发事件、抗击自然灾害时迅速集结下派党员先锋突击队，在大战大考中亮身份、亮作为、亮行动。

（二）干部队伍建设

4. 突出政治素养，注重选人用人。坚持把政治标准放在首位，做深政治素质考察，突出把好政治关、能力关、作风关、廉洁关，对政治上的不合格“一票否决”。把是否忠诚于党和人民，是否具有坚定理想信念，是否增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，是否全面贯彻执行党的理论和路线方针政策，作为衡量干部的第一标准。突出政治标准、事业需要、人岗相适，充实优化干部队伍。把选贤任能、用当其时作为一条重要原则，知人善任、人尽其才，坚持高标准严要求的选人用人风气。

5. 做好选拔任用，优化队伍结构。根据干部管理权限，结合区科级领导干部选拔交流工作，区机管局 2024-2026 年按计划将科学培养选拔使用“德才兼备、德才配位、群众公认”的领导干部，其中：公务员正科 3 名（区机管局办公室主任、基建设备科科长、资产管理科科长），事业正科 3 名（区机关事务管理中心副主任 3 名），事业副科 5 名（区机关事务管理中心资产管理部部长、会务保障部部长、餐饮服务部部长、车辆运维部部长、三中心管理服务办公室主任）。

在选拔任用中，坚持民主与集中相统一，按照民主推荐、民主测评、个别访谈、集体讨论决定制度，不断提高干部工作的群众公认度。坚持推行干部考察预告制、任前公示制、试用期制，不断提高干部工作的公开度。

6. 坚守纪律底线，强化规矩意识。要树立和践行正确的政绩观，抓好廉政教育，持之以恒贯彻落实中央“八项规定”精神及其实施细则，结合每年区机管局党风廉政建设工作会议，科级以上领导干部签订廉洁自律承诺书。严格按照《松江区机管局中层干部年度述职述廉报告工作方案》实施中层干部述职述廉工作，制定《松江区机管局科级领导干部报告个人有关事项规定》，如实向组织报告本人及家庭有关事项，切实提高干部职工政治素养。落实自查自纠，推动问题及时解决，营造风清气正的工作环境。

（三）人才队伍建设

7. 拓宽录用渠道，推进源头建设。合理利用编制资源，加大公务员、参公人员、事业人员和编外用工人员的招录力度，根据 2024-2026 年人员空编和退休情况，三年内计划录用公务员 1 名，参公人员 2 名，事业人员 4 名，编外用工人员 17 名，夯实年轻人才队伍建设的源头基础。注重中远期储备，综合考虑整体干部队伍的学历层次、专业结构，提升全日制本科及以上学历的人才占比，科学设置岗位条件，补足短板，优化年龄梯度，招录能提升后勤保障服务的专业化人才。用好职务与职级并行制度，完善人才队伍结构，促进人才分布、梯队等更趋合理。

录用形式：区科级领导干部选拔交流、引进外单位优秀在编人员、面向社会统一招聘、借用“三支一扶”大学生、自行招聘。

录用条件：在编人员按区委组织部和区人社局规定设置岗位简章和相应资格条件；编外用工人员管理岗位的，年龄35周岁（含）以下，全日制本科（含）以上学历。驾驶员岗位的，年龄35周岁（含）以下，大专（含）以上学历，具备B照（含）以上驾驶证。

8. 深化培训考核，做实关心激励。持续深化机关事业单位职能完善和岗位设置优化工作，紧扣工作需要，加大人才教育培训力度，坚持每年组织开展松江区机管局专题集中培训、条线专项业务培训等分层分类培训，不断提升培训的系统性、精准性、实效性。在年度考核等工作中，树牢服务基层、实践担当导向，鼓励优秀年轻人才心向一线、身赴一线，推动形成正向激励机制，充分调动干事创业的积极性、主动性、创造性。着力推动优秀年轻人才、骨干力量积极投身局重点工作任务，在重大保障任务等火线一线经风雨、壮筋骨、长才干，主动提升改革创新与善作善成能力。

9. 健全育人机制，提升能力素质。加强人才队伍建设统筹规划，优化人才成长渠道，注重在实践锻炼中成长历练，培养年轻人才敢于担当、勇于开拓、业绩突出的综合素养。通过市机管局系统干部挂职交流、本局系统科室部门间多岗位锻炼等方式，增加年轻人才任职经历，掌握多方面知识，在实践中锻炼综合能力；围绕加强人才岗位适应能力，通过

挂职交流、推行新老结对等方式，加强对年轻人才的日常培养和实践指导；积极选派年轻人才参与局重点工作、重点课题研究等，助推年轻人才在业务能力、管理能力和创新能力方面成为多面能手。

（四）职工队伍建设

10. 厚植工匠精神，深化比学赶超。以“绿叶工匠”精神为指引，督促社会化服务单位打造一支讲政治、作风好、服务优的“绿叶工匠”队伍。安保服务人员每日做好早交班、晚培训、夜巡查、周例会，练专业技能；餐饮服务人员每周开展设备操作、食品安全知识、烹饪技巧、服务礼仪等日常培训，从细节入手提升服务技能；会务服务结合实际需求、针对薄弱环节，开展会务礼仪培训，在“高标准、个性化、应变力”上求突破；集中办公点物业公司开展内部技能比武，比学赶超、互帮互助，提升精细化服务保障能力。

11. 提高思想认识，加大引导力度。进一步发挥用人单位主体作用，进一步畅通社会化服务单位技能人才职业发展通道，整合利用各类教育培训资源，提升业务技能。积极组织参加上海机关事务“绿叶工匠”系列职业技能竞赛，加强赛前动员组织和赛后成果转化应用，探索加强对竞赛优胜对象的激励措施。促进交流互学，持续激发专业技能人才的精专研动力和能力。

12. 完善考核评价，强化正向激励。进一步完善社会化服务单位考核内容、程序、方式和结果运用，强化抓改革、促发展的正向激励，引导社会化服务单位结合自身实际，不

断创新实践、激发动能。建立健全以考核评价为基础，精神激励与物质激励相结合，契合社会化服务单位特点，适度向市场竞争管理类人才倾斜的薪酬分配和激励机制，在政府采购招标时进一步完善企业薪酬分配和管理制度，对关键岗位的特殊人才，推行“一人一议”灵活多样的薪酬分配方法，对代表松江区机管局做出突出贡献的人才给予相应的物质奖励和荣誉认可。

五、组织实施

制定实施《松江区机管局加强干部人才队伍建设三年行动计划（2024-2026 年）》，是松江区机管局学习贯彻习近平总书记关于新时代干部人才工作重要思想的现实举措，是新时代机关事务创新发展和干部人才工作实际的必然要求，必须统一思想、常抓不懈，切实增强责任感和紧迫感，精心组织，推动落实。

（一）提高认识，加强领导。加强干部人才队伍建设，是我局一项系统性、周期性、长期性的工程，事关全局，事关长远。局党组要按照总体部署，将培养干部、培养人才纳入党组重要议事日程，定期组织专题研究；完善党组统一领导，组织人事科牵头抓总，职能部门各司其职、密切配合的工作格局。

（二）健全制度，落实措施。充分发挥用人单位的主体作用，把干部队伍建设工作制度健全化、目标明晰化、责任具体化，夯实各科室部门主要负责同志、社会化服务单位负责人为第一责任人的工作责任制，一级抓一级，一级带一级，

逐级负责，抓好落实。要高度重视、多措并举，不断为干部人才创造学习成长的条件和机会。

（三）强化责任，确保成效。引导干部职工加强思想自觉和行动自觉，服从组织安排，认真参加组织安排的各类学习培训，不断坚定理想信念，提升能力素质；坚持立足一线岗位，主动服务群众，提高推动科学发展、处理复杂问题的能力，形成开拓创新、奋发有为、比学赶超的浓厚氛围。