# 组织部长会议交流发言材料1（大全五篇）

来源：网络 作者：夜幕降临 更新时间：2025-01-16

*第一篇：组织部长会议交流发言材料1人的问题真正解决才能实现＊＊突破中共＊＊县委组织部＊＊的落后，原因是多方面的，但人才匮乏、活力不足无疑是一个非常重要的原因。去年以来，我们紧紧围绕“突破＊＊”战略，抓住金融危机中人才流动性加大这一历史机遇...*

**第一篇：组织部长会议交流发言材料1**

人的问题真正解决才能实现＊＊突破

中共＊＊县委组织部

＊＊的落后，原因是多方面的，但人才匮乏、活力不足无疑是一个非常重要的原因。去年以来，我们紧紧围绕“突破＊＊”战略，抓住金融危机中人才流动性加大这一历史机遇，创新工作机制，健全人才网络，引育并重、多措并举，人才工作有了初步的成效。

一、实施人才抄底，大力度引进高层次人才。一是大力引进名牌院校的复合型人才。受金融危机的影响，高等院校的毕业生普遍降低了就业期望。我们抓住这一心理，面向全国排名前三十位的高等院校进行复合型人才的抄底。今年6月，县委书记王天琦亲自调度，县委组织部、人事局深入这些高校发布招聘信息，举办现场招聘会，吸引了近千名的应聘者报名。经过严格的笔试、面试和政审考察，我们一共录取了95人。其中，博士研究生1人，硕士研究生65人，本科生29人，硕士以上学历约占总数的70%，北京大学2人，人民大学8人，复旦大学6人，南京大学26人，南开大学6人，华中科技大学6人，西安交大4人，极大地丰富了我们县现有的人才结构。二是大力储备经济管理人才。在金融危机中，倒闭了一些企业，这就有一大批经济管理人才面临下岗失业。我们抓住这一机遇，面向全国、尤其是沿海发达地区，在省、市人才网、温州人才网、智联招聘网站等多家媒体进行了长达两个月的宣传，公开招聘了来自雨润集团在内的22名工业经济管理人才。被录取的22名专业人才已经分别安排在县经济开发区，发改委、招商局、招商考核办公室、重大项目建设办公

室、财政局等经济部门、招商一线，有效地提升了我们干部经济管理的能力。三是大力引进专业技术人才。针对农业、水利、化工、机械、建筑、环保、规划、信息、营销等方面人才严重不足的问题，我们大力引进专业技术人才。今年初，我们一共引进了36名专业技术人才。其中，林牧渔业局引进5人，水利局引进4人，财政局引进6人，开发区引进2人，规划局引进4人，环保局引进6人，检察院引进4人，法院引进5人，有效地缓解了专业人才不足的问题。

二、推进人才拉练，培育后备人才。一是科级干部挂职锻炼。去年5月份，在全县范围内公开选聘60名专业招商人才，分配到长三角、珠三角区域15个发达城市长期驻点招商。今年上半年，又在全县县直机关和事业单位公开选拔40名具有强烈事业心和责任感，拥有较强团结协作能力和开拓创新精神，诚实守信、遵纪守法、作风正派的科级干部到河北唐山钢铁厂一类的全国500强企业挂职锻炼。二是机关干部下乡心力提升。开展“到基层去，到一线去”——机关干部下基层行动。为了使这项工作取得实效，我们拟定了“体验艰辛、感受激情”这个主题语，通过电视台、《今日＊＊》报、中国＊＊网、＊＊广电网等县内媒体向社会公开征集方案。方案在明确规定内容的基础上，又按照时间节点设置了自选套餐，全体机关干部可以根据工作需要调整下乡时间，轮流经历一个月农村一线生活、一个月招商一线拉练、一个月信访接待体验，在“三个一线”中，实现“七个寻找”，即：寻找一线感动故事和感动人物、寻找需要自己帮扶的贫困农户、寻找需要自己帮扶的孤寡老人、寻找自己最想见的客商、寻找一件最

难处理的事情、寻找解决最难处理事情的路径、寻找心目中的改变，让机关干部真实还原基层一线生活，真切体验基层一线工作，切实提升机关干部的心力。三是党政后备干部下乡锻炼。前期我们在北大、人大、南大、山大等名牌院校招聘了一批博士生、硕士生、本科生，作为＊＊党政后备干部。为了使这些大学生更能符合基层工作需要，安排所有人员在定编定岗后下乡锻炼三个月，在与农村老百姓的共同生活中体验艰辛，在与基层干部并肩工作中锻炼成长。

三、创新用人机制，公开选拔人才。一是开办毛遂论坛，让人才脱颖而出。我们把人才脱颖而出的机会交给人才自己，为默默工作的有识之士提供直接在县领导面前展示个人才华的平台，通过“听其言、观其行、考其绩”，让有知识、有能力、靠得住的优秀人才在论坛中破格起用。目前，我们开办五期“毛遂论坛”，共提拔使用人才31名。二是实施公推直选，初始提名权交给群众。我们制定实施了《关于规范初始提名方法选拔任用党政领导干部的实施意见》，就是在干部选拔任用中，把初始提名权交给普通群众，县委常委会及各级组织，不画圈圈，不定框框，一切选择权交给群众，让群众选出候选人，常委会履行确认手续。我们先后拿出岚山镇镇长、县城管局局长、教育局副局长、法院副院长、县纪委常委、县中医院院长、＊＊高级中学南北两校校长等职位，采取公推直选的方式，公开面向符合条件的人才群体选拔，实现“群众选干部、老师选校长”。三是推行政府雇员制，专项人才一人一议。急需人才，采取一人一议的办法，根据

工作需要定待遇。对广播电视、新闻采编、城建规划等专业技术人才的引进突破制度性制约，现聘任来自全国各地人才60余人。

四、用真诚关爱，用待遇留住人才。一是用政策环境，留住人才。县委、县政府出台《关于进一步加强人才引进工作的实施意见》，专门设立人才专项资金，支持引进人才进行科研和科技创新、帮助他们解决生活中、工作中的实际问题。我们把新招聘的高层次人才直接纳入县财政全额拨款事业编制，聘用人员试用期满合格后，因人因岗安排相应职务职级。特别优秀的博士生可担任正科级职务，硕士生可担任副科级职务，并根据《江苏省公务员调任实施办法》规定确认其公务员身份。在工资福利待遇上，除享受同等人员工资外，安排所有引进的人才入住人才公寓，县财政每月给予生活补贴，本科生每人每月补贴600元、硕士研究生每人每月补贴800元、博士生每人每月补贴1000元。我们规划用3年时间引进500名高层次人才，充实到“突破＊＊”的主战场。在政治待遇上，我们也向优秀人才倾斜，3年来，先后吸收20余名优秀专业技术人才入党，选拔14名德才兼备的专业技术人才进入各级领导岗位和学术团体。二是用真诚关爱，善待人才。我们相继建立六支人才队伍工作办公室，建立优秀人才专家信息库和＊＊籍在外优秀人才信息库，成立全国县级第一家“＊＊县人才研究会”，常态研究人才成长规律，成立“＊＊县企业家与人才服务中心”、“＊＊县企业家协会”、“＊＊县党外人才联谊会”，为各类优秀人才提供联系和沟通的平台。另外，我们专门安排了一个人才公寓楼，博士一人一间，硕士以下两人一间，生活设施配备完善。现在县委、县政府又开工建设新的人才公寓楼，一期工程即将完工，届时各类人才的生活条件将进一步改善。

**第二篇：组织部长会议交流发言汇编**

组织部长会议交流发言汇编

坚持政治引领突出精准实效

着力培养新时代高素质基层干部队伍

2024年3月12日

中共吴忠市利通区委组织部

近年来，利通区紧紧围绕打造忠诚干净担当的高素质基层干部队伍这一目标，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，严格落实中央、自治区、吴忠市干部教育培训部署要求，突出政治素质培养，加大专业培训力度，持续提升干部适应新形势、完成新任务的综合素质，为推动利通区实现高质量发展提供坚强的干部队伍保证。

一、坚持高点定位，着力提升干部教育培训系统性。我们坚持把基层干部队伍教育培训作为一项基础性工程，系统设计、整体推进。一是注重统筹谋划。坚持问题与目标导向相统一，按照“干什么强什么、缺什么补什么”的理念，区委定期就干部教育培训重点、目标任务分领域分层次出题目、提要求。区委组织部根据需求整合培训资源、培训对象，每年制定培训计划，确保干部培训目标明确、任务具体、执行有力。二是逐级压实责任。将落实干部教育培训工作纳入党委书记抓基层党建述职评议考核内容，区委定期召开干部教育联席会议，加强分析研判、及时解决问题，形成区委统一领导、部门分工落实、乡镇全面覆盖的工作格局。三是夯实基础保障。创办了4所村（社区）党校，制定了基层干部定期到村（社区）党校培训制度，区财政每年安排100万元专项经费，安排专人负责管理，确保培训有阵地、有保障。2024年，4所村（社区）党校共培训基层党员干部3300余人次，承办自治区、吴忠市示范培训班8期，培训学员880人次。

二、聚焦政治过硬，着力提升干部教育培训时代性。坚持把增强政治性作为干部培训的根本要求，把提高“三个自觉”贯穿于干部教育培训全过程。一是强化理论教育，提高政治自觉。切实把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想摆在干部教育培训最突出的位置，通过办专班、抓轮训、百名干部上讲台、万名党员进党校等多种形式，推动习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进头脑，引导广大党员干部增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。十九大以来，累计开展培训宣讲180余场，培训干部3300余人次。二是强化党性教育，提高思想自觉。结合推进“两学一做”学习教育常态化制度化，大力开展理想信念、革命传统等教育，将学《党章》、升国旗、讲红色故事等内容作为每月10日“支部主题党日”规定动作，连续2年组织党员干部赴井冈山接受红色教育，高标准推进利通区党员干部教育基地“初心馆”建设，引导广大干部进一步坚定理想信念、永葆政治本色。三是强化纪律教育，提高行动自觉。定期开展廉政警示教育，扎实开展防范化解重大风险、马克思主义民族观宗教观等专题培训，轮训党员干部1.1万余人次，引导广大党员干部严守政治纪律，不断提高落实中央和上级党委重大决策部署的自觉性。

三、突出本领高强，着力提升干部教育培训针对性。坚持分类分层开展培训，推动干部认清时代责任，增强工作本领。一是着力提升干部专业能力。围绕打赢“三大攻坚战”、实施“三大战略”和我区现代纺织、装备制造等重点产业，通过到发达地区跟班锻炼、专家上门授课等形式，增强干部专业本领。2024年以来，先后选派2批61名乡村干部到浙江宁波开展为期2-4周的跟班学习，回来后，跟踪落实学习成果转化项目12个。二是持续推动干部知识结构更新。制定了《利通区激励干部新时代新担当新作为实施方案》，对机关事业单位工作人员攻读硕士、博士学位的，保留工资待遇，并全额报销学费；

对村干部参加继续教育，取得大专及以上学历的，由财政承担60%的学费，已有125名村干部报名参加了继续教育学历提升班。三是多方搭建实践平台。着眼于让干部在艰苦环境、吃劲岗位增强斗争本领，先后选派60余名干部到建档立卡贫困村、拆迁、信访、巡察、审计等急难险重岗位挂职锻炼，对选派到软弱涣散村担任党组织书记，一届任期内表现优秀、群众公认的党员干部，予以提拔使用。组织420余名村级后备人才每年开展不少于1个月的跟班学习，并按月发放500元误工补助，为建强基层组织夯实基础。

四、加强教学管理，着力提升干部教育培训实效性。坚持严肃活泼、质效并举的理念，把活的形式、严的纪律、实的效果有机统一起来。一是不断增强培训的吸引力。在充分发挥区市党校、省外培训机构、外聘专家教授等专业化师资力量优势的同时，最大限度利用村（社区）党校，把乡村旅游书记张少云、温棚书记马自忠、治理能手马学梅等一批基层领头雁请进课堂，让能干的人讲干过的事，让学员走进现场亲身体验，提高教学感染力。二是以严的管理促严的学风。进一步完善了干部培训日常管理等制度，对重点班次、外出培训班次，及时选派责任心强干部进行跟班管理，既抓课堂纪律也抓课外纪律，使教育培训过程成为干部增强党性修养、提升品行作风的过程。三是强化督查考核。狠抓干部教育培训督促检查，对完不成任务的，点名道姓通报批评；

对选派干部不积极、不配合的，对其单位主要负责人进行提醒约谈；

对参训学员纪律散漫、学习成绩不佳的，其学习表现纳入“负面清单”，考核不得确定为优秀等次，确保教育培训不走过场、取得实效。

下一步，我们将认真贯彻自治区和本次会议精神，突出政治标准，创新培训机制、优化资源配置，着力在提高培训实效上狠下功夫，努力谱写新时代干部教育培训新篇章，为实现利通区与全区全市同步全面建成小康社会提供坚强的组织保证。

狠抓班子建设强化工作措施

着力提升离退休干部党建工作水平

2024年3月12日

吴忠市自然资源局党组

习近平总书记指出，老干部是党执政兴国的重要资源，是推进中国特色社会主义伟大事业的重要力量。近年来，市自然资源局离退休干部党支部工作在市委的正确领导下，在市委组织部、市直机关工委、市离退休干部党工委的帮助指导下，以“一完善六强化”为抓手，以落实离退休干部“两项待遇”为着眼点，认真开展离退休干部党支部“党建示范点”创建活动，突出抓好离退休干部党员的思想政治建设，不断增强离退休干部党支部的战斗堡垒作用。

一、抓班子强阵地，增强党支部的战斗力。我局现有离退休干部53名，其中离退休党员干部38名。局党组坚持主责主抓，把离退休干部党支部建设与全局党建工作同部署、同推进，定期听取工作汇报，及时研究解决存在的问题。每次党员大会机关党委书记或专职副书记全程参会，指导离退休干部党支部建设工作，听取支部班子建设、活动平台搭建、老党员作用发挥等方面的意见建议。选优配强班子，利用去年6月份支部换届机遇，从退休党员中选出有组织能力、有奉献精神、老干部认可的同志担任支部书记，1名在职中层党员干部担任支部副书记，3名年轻党员干部担任支委，并按标准落实了支部书记工作补贴。强化阵地建设，将离退休干部党支部活动中心从局六楼搬到了三楼，配备了电脑、打印机、急救箱、报刊架、资料柜，订阅了报刊杂志，设置了党员风采专栏，“三会一课”、党支部八项规定等制度规范上墙，达到了有场所、有标志、有书报、有制度、有宣传、有党旗的“六有”标准，离退休党员干部有了自己开展活动的“家”。我局离退休干部党支部创建为全市离退休干部党建示范点，在全市离退休干部党建工作述职评议会上交流发言。

二、突出主题教育，增强离退休干部党支部的凝聚力。组织党员进行学习教育是开展党支部工作的主要内容之一，也是做好党的建设的根本手段。坚持每月召开一次支委会，组织学习习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，注重意识形态教育和马克思主义民族观宗教观学习，引导老干部增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。采取不同方式，对能参加集体学习的离退休党员，定期组织专题学习，对高龄、多病、行动不便的老党员、老干部，采取走访谈心、电话沟通等形式保持与他们的密切联系，上门送学、通报情况，实现了离退休党员干部教育全覆盖。去年，自治区党委组织部和自治区离退休干部党工委党建工作督查时，充分肯定了我局离退休干部党支部工作。

三、创新活动方式，增强离退休干部党支部的吸引力。为了切实加强老干部的党性教育，激发他们发挥余热的激情热情，组织全体离退休干部到盐池红色教育基地开展“不忘初心、永远跟党走”主题党日活动，到余桥烈士陵园开展“不忘入党初心、坚定理想信念”主题党日活动，回顾历史、缅怀英烈，接受再教育、永葆先进性；

组织到吴忠国家农业科技园区、重点项目建设现场，让他们亲自了解感受全市经济社会发展情况，增强了学习效果。坚持把学习教育与通报情况结合起来，每季度向老干部通报自然资源工作情况，交流工作、沟通思想、听取意见；

坚持把学习教育与关心老干部生活结合起来，为老干部每人订阅一份党报，定期组织体检，利用春节、“七一”等节日进行慰问，在生日当天送去蛋糕和鲜花，邀请参加局内开展的文体活动，让他们实实在在感受到党的关怀和温暖。

四、发挥组织功能，增强离退休干部党支部的影响力。经常邀请老干部在局内开展社会主义核心价值观宣传教育，讲述他们亲身经历的解放金积侯桥战役、改革开放发展历程，通过一系列的活动，激发了青年职工奋发有为、艰苦奋斗的革命主义精神和不怕牺牲、不怕艰难的无私奉献精神。在马克思主义民族观宗教观学习教育中，一名曾经参与宗教活动的老党员通过教育转化，在党员大会上表态承诺不再参与宗教活动，并与全体党员干部一同签订了不信仰宗教和不参与宗教活动的承诺书，并主动配合社区做好马克思主义民族观宗教观学习教育。组织离退休干部成立了合唱队、舞蹈队，积极参加社区组织的各项活动，发挥正能量，弘扬主旋律，树立新风尚。

2024年是吴忠市自然资源管理体制改革筑基垒台、立柱架梁的关键之年。我们将以习近平新时代中国特色社会主义思想为引领，在市委的坚强领导下，带领系统各党支部以鲜明的政治立场和坚强的政治定力，全面贯彻落实新时代党的建设总要求，从严从紧落实管党治党政治责任，为全市自然资源事业改革发展提供坚强保障。特别是在离退休老干部支部建设中，积极探索与创新规范化建设新路子，推动我局离退休干部党支部建设工作全面提档次、整体上水平。一是持续开展习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神学习教育，引导老干部进一步增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。持续深入开展马克思主义民族观宗教观学习教育，严守共产党员不能信仰宗教和参与宗教活动的政治纪律，把智慧和力量凝聚到促进民族团结、共建美好家园上来。二是巩固提升离退休干部党建示范点创建工作，认真落实党支部组织生活、理论学习、党费收缴和党员教育管理等规章制度，积极做好机构改革后离退休党员干部融合工作，确保离退休党员干部离岗不离党、退休不褪色、流动不流失。三是持续开展主题教育、主题党日活动，创新活动方式，丰富活动内容，不断提升离退休党员干部的获得感、幸福感、归属感。

强化责任担当提升履责能力

着力推进新形势下市场监管党建工作

2024年3月12日

吴忠市市场监督管理局党委

市市场监管局党委深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，坚持以政治建设为统领，积极顺应机制体制改革大势，因势而动开展市场监管部门党建工作实践探索，乘势而上推动市场监管事业快速发展。

一、建章立制，压实机关党建工作责任。提高政治站位，对标“三强九严”工程部署要求，完善责任机制，切实增强抓党建的主业、主体、主动意识。一是建立“年初建责、年中督责、年末评责”机制。从严从实逐级建立党委、总支、党支部书记抓基层党建工作“四个清单”，通过扎实开展机关党建工作“灯下黑”问题专项整治，进一步压实了党委、总支、支部及书记责任，做到党建与各项工作任务同研究、同安排、同落实。市局党委坚持季度工作汇报制度，召开党委、总支、支部三级书记述职会，报告“责任清单”完成情况，接受党员的评议。二是完善基层党建工作联系点制度。与市局领导干部工作联系点整合，同步调研、督查指导，带着问题参加党支部组织生活会。根据调研情况，市局党委选优配强2名专职党务干部，制作谈心谈话记录本，完善民主评议党员等7项制度，重点工作做到标准、流程、档案资料“三统一”。三是健全经常性督导机制。以季度党建工作联系会议为载体，将专项督查与日常督查相结合、定期督查与随机督查相结合、重点抽查与全面检查相结合。2024年以来，对标问题开展“靶向式”互查互评、互学互促10次，解决了思路不清、落实不力等问题，促进机关党建提质增效。

二、注重学习教育，把思想政治引领贯穿全面。把握政治方向，扎实推进“两学一做”学习教育常态化制度化，强化思想理论武装。一是注重“严”。以中心组学习、党支部“四专一党日”为主体，开展书记讲党课、“微党课”展示、集体研讨、公务员职业道德文化建设、廉政教育等学习活动。二是注重“活”。积极适应“微时代”，建立并拓展支部书记、党支部微信圈、吴忠市市场监管局公众号等新媒体功能，搭建“晨学三分钟”平台，学好用好“学习强国”平台。三是注重“细”。编制印发党建、扫黑除恶、食品药品安全等知识手册，投资7万余元打造市局机关文化长廊、2个党建文化活动阵地，将“思想铸魂”于润物细无声处。四是注重“实”。举办市市场监管系统首次青年人才建设座谈会、宪法宣誓仪式，开展“弘扬爱国精神，建功立业新时代”活动，集中学习、研讨13场次，撰写心得体会141篇，18名干部以演讲、微视频等形式进行学习交流。

三、建强党支部战斗堡垒，夯实机关党建基础。以提升组织力为重点，突出政治功能，推进党支部标准化规范化建设，全面推行“支点工作法”，解决党支部“干什么”“怎么干”问题。以理想信念为支点抓学习，充分发挥机关党支部的组织优势，增强党的思想引领力。如认真开展共产党员不准信仰宗教和参与宗教活动问题专项整治工作，教育引导党员增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。以制度建设为支点抓规范，深入推进“三强九严”工程，做到规定动作不打折扣。对标要求，详实制定党支部换届选举工作实施方案，在酝酿、请示、选举、报批等环节作出明确规定，确保了11个任期届满基层党组织换届选举工作环节标准、程序规范。以推进工作为支点抓组织，立足职能职责定位，优化设置党支部班子。市局机关党支部委员会由5人组成，市局党委委员担任支部书记，机关中青年业务骨干担任委员；

6个市场监管所党支部班子由3人组成，也是所班子成员；

党委指派退休干部党支部、利通区个私协会党支部书记。经过实践检验，在星级党组织创建、规范支部工作、严肃党内政治生活等方面取得较好效果。以“支部主题党日”为支点抓载体，采取“支部主题党日+”形式，统筹开展党性教育和锻炼、“党建促进月”等活动。如开展了“红色行，不忘入党初心”“党员政治生日”“走进社区共建促和谐”“讲党史、唱红歌”“老干部庆新年”等主题党日活动，解决了支部活动内容单一、活力不足、工作虚化等问题。

四、强化“三个一起”理念，党建引领提效能。充分发挥机关党建政治作用，围绕机关党建“服务中心，建设队伍”两大任务，深化拓展“党建+三个安全”，把全面从严治党要求转化为工作动力，把党员内在教育外化为工作活力，引领干部队伍坚定信心，勇于担当，克服市场监管改革中职能增加但人员没有增加，业务量成倍增多但干部能力适应性提升不足等困难，守牢了“三个安全”底线，持续深化登记注册便利化改革，群众办事效率提速35%，完成市委政府交办的燃煤污染改造、60大庆食品安全保障、创城氛围营造等重点任务，营造了良好的市场准入、竞争、消费环境。

回望层峦叠嶂，前瞻万水千山。我局党委将深入学习贯彻《中共中央关于加强党的政治建设的意见》，把握新时代市场监管的方向和任务，坚决做到“两个维护”；

认真落实《中国共产党支部工作条例（试行）》，进一步加强支部标准化、规范化建设，把机关党建抓实抓细抓深入；

全面深入推进“三强九严”工程，促进党建和业务的深度融合，提高市场监管工作水平，为实现吴忠市经济社会发展目标作出更大贡献。

**第三篇：组织部长会议交流发言材料5**

创新选用机制拓宽培养渠道

积极搭建年轻干部干事创业的发展平台

中共＊＊区委组织部

近年来，＊＊区委坚持从转变观念入手，注重机制创新，有计划、有重点地推进培养选拔年轻干部工作，一批德才兼备、实绩突出、群众公认的优秀年轻干部脱颖而出，走上了领导岗位。目前，全区机关、事业单位40岁以下年轻科级干部139人，占全区科级干部总数的40.1%，其中，任科级实职的94人，单位和部门“一把手”28人；35岁以下年轻科级干部62人，占全区科级干部总数的17.9%，全区6个街道办事处党政“一把手”中，35岁左右的8人，占66.7%。我们的主要做法是：

一、“不论资排辈、不求全责备、不迁就照顾”打破陈规，树立鲜明的识人用人导向。一是转变观念，形成共识。区委在年轻干部培养选拔上，始终坚持德才兼备、以德为先的用人标准，牢固树立选人用人“六个导向”，突出凭实绩看干部，以德才用干部。连续制定下发了《关于进一步加大培养选拔优秀年轻干部力度的实施意见》和《＊＊区科级后备干部选拔和使用工作暂行办法》等多个文件，明确提出，干部使用不论资排辈、不求全责备、不迁就照顾，坚持看资历而不唯资历，讲台阶而不唯台阶，以辩证的眼光去评价干部，用发展的眼光去培养干部，尤其对思想政治素质好、有开拓创新精神、有发展潜质的优秀年轻干部，尽管资历浅一点，年纪轻一些，也要不拘一

格，大胆使用。做到严有界，宽有度，用其长，避其短，使年轻干部最大限度地发展其特长。从制度上破除不利于年轻干部培养选拔的条条框框，为优秀年轻干部健康成长创造良好的环境。二是强化责任，形成合力。区委提出，经济社会发展出成绩和培养干部出人才，都是各基层党（工）委义不容辞的重要责任，明确将年轻干部推荐培养，作为一项重要责任列入科级班子考核。要求各部门、各单位“一把手”不仅要“抓班子、带队伍”，还要“推新人”。在科级班子和科级干部考核中，每位区委常委亲自带领一个考核小组，深入基层班子、深入群众，认真听取各单位、各部门对年轻干部的推荐意见和建议，将实绩突出、群众公认的优秀年轻干部及时纳入组织视野。三是着眼长远，统筹安排。区委常委会定期研究年轻干部工作，立足未来5年、10年的发展对领导人才的需要，对加快培养选拔年轻干部工作作出了规划，力争利用3年时间，全区55个机关、事业单位中，班子平均年龄35岁以下的要达到50%以上，年轻后备干部队伍常年动态保持100余人。

二、“公推公选、竞争上岗、差额选任”多措并举，多渠道选拔年轻干部。一是扩大民主，以“民意”决定去留。注重扩大推荐、考察、酝酿、决定等关键环节的民主。坚持把民主推荐票数作为年轻干部提拔使用的重要依据，民主推荐票数不在前三名的，不作为提拔使用对象；民主测评优秀票、称职票低于80%的，不作为考察对象。干部考察引入民意调查机制，注意听取多方面意见。认真推行《干部延伸考察办法》，干部考察注重听取配偶、家庭主要成员和社委会的评价。实行区委常委会票决干部制度，所有提拔任用的年轻干部人选均由常委会通过无记名投票决定。二是竞争择优，通过“比较”选贤任能。区委广泛运用竞争上岗、差额选任、公开选拔等竞争性选人用人方式，在各个领域大力选拔任用年轻干部。2024年，在区检察院采用竞争上岗的方式选拔正科级干部7人，副科级干部4人。2024年，采用全委会差额推荐的方式推荐了区委办、人事局等12个重要岗位的正职人选，任用了9名正科级年轻干部；采用差额选任方式任用了2名街道办事处主任和民主路小学校长；采用公开竞选的办法，在全区范围内选任了区教育督导室主任和区疾病预防控制中心主任（卫生监督所所长）2个任职人选。2024年，采用公开选拔的方式，在全区范围内公开选任了1名街道办事处主任和1名区安监局局长人选。近年来，通过“比较”方式选任产生的年轻干部，占新提拔任用年轻科级干部的85%以上，其中30岁左右的办事处正职2名。三是公开招考，面向全市招贤纳才。区委着眼于＊＊各项事业的长远发展和人才的总体需求,近年来，先后两次面向全市公开选拔35岁以下副科职年轻干部14名。在2024年面向全市的公开选拔中，区委公选了5名30岁以下副科职干部。＊＊这种大胆选拔使用年轻优秀干部的做法，在社会上也产生了良好的影响。

三、“下基层、压担子、委重任”多管齐下，全方位锤炼年轻干部。一是放手基层一线，在实战中经受考验。区委实施压担锻炼法，对一直在顺境中成长的年轻干部，放到艰苦环境或矛盾较多的地方锻炼。出台了《区机关年轻干部到基层一线挂职锻炼的实施办法》，重

点选拔机关优秀年轻干部到基层社区、项目建设、信访工作、招商引资等困难较大和矛盾集中的地方“知难、悟难、解难”，全面提高年轻干部做群众工作的能力、应对复杂局面的能力和处理实际问题的能力。2024年以来，全区先后组织5批74名年轻机关干部到社区挂职锻炼，安排5人到信访部门锻炼，安排29人到重大项目、重点建设工程中锻炼成长。通过跟踪培养，提拔使用副科级干部16人，正科级3人。二是打破常规，大胆使用，到重要岗位锻炼成才。区委在干部培养中，注意处理好循序渐进与加快速度的关系。在坚持干部标准的前提下，对那些经组织上看准的有发展潜力的特别优秀的年轻干部，敢于打破常规、早压担子、大胆使用，放到政府办、人事局、办事处等重要部门、关键岗位上进行培养锻炼。把年轻的“一把手”培养人选先放到重要领导岗位上进行锻炼，已经成为＊＊干部培养锻炼的惯性做法。目前，全区14名35岁左右的单位和部门“一把手”，均是经过重要岗位、重大任务、重点工程历练的优秀干部。其中，有5人经区委推荐，纳入处级干部后备队伍。三是走出去、请进来，通过学习培训增长才干。采取多种形式对年轻干部进行培训，着力优化年轻干部的知识结构和能力结构。先后选派15名年轻干部参加出国、出境培训，进一步开阔眼界，增长见识；借助国内发达地区优势，先后组织40名年轻干部参加异地培训。建立年轻干部专家专题辅导制度，每年有计划地邀请知名专家、学者和上级业务领导，开展专题培训，2024年以来，举办年轻干部培训班3期，举办专家专题辅导报

告会20余次。目前，全区年轻科级干部均为本科以上学历，其中，硕士学位和研究生学历的19人。

**第四篇：组织部长会议交流发言材料3**

面向基层一线突出竞争择优

着力打造引领科学发展的年轻干部队伍

中共＊＊市委组织部

近年来，我们把年轻干部队伍建设作为组织工作的首要任务来抓，以更开阔的视野抓培训，以更宽广的平台抓锻炼，以更灵活的机制抓管理，以更宏大的气魄抓选拔，着力培养造就一支德才兼备、勇挑重担、群众认可、数量充足的年轻干部群体，为各级领导班子和领导干部队伍源源不断地提供新鲜血液。

一、拓展“双基双培”模式，挖掘高端教育资源，为年轻干部提供学习培训 “大课堂”

干部年轻化不仅有对年龄年轻化的要求，更有对思想观念、知识结构、精神状态年轻化的要求。在实际工作中，我们积极拓展＊＊特色的“双基双培”模式，努力培养“三宽型”年轻干部。

首先，坚持“请进来”，开设高水平“科学发展讲坛”。针对干部队伍中存在的知识老化、观念落后、状态不佳等不良现象，今年以来，我市专门开设“科学发展讲坛”，每月邀请一名省内外知名专家或有专长的领导干部主讲。参培的重点对象是全市副科级以上领导干部和年轻后备干部。组织部为每位参学对象发放统一印制的专用笔记本，要求做好记录，写好心得体会，并定期检查，每半年进行一次闭卷考试。“讲坛”开办以来，先后邀请《求是》杂志总编辑、科学发展观学习读本主编张晓林，东南大学旅游与景观研究所所长、博

士生导师周武忠，全国“人民满意的公务员”、江苏省信访局正厅级巡视员张云泉等著名专家学者、模范人物前来授课，收到了良好的培训效果。

其次，坚持“走出去”，选派干部异地“洗脑充电”。从2024年开始，每年选派100名优秀年轻干部赴浙江规模以上民营企业跟班学习。从2024年起，利用与河南兰考县结成友好市县的机会，每年选派30名年轻干部到兰考挂职锻炼，零距离学习焦裕禄精神。今年6月，我市又与江西井冈山市缔结为友好城市，近期我们专门组织180名大学生村官参加井冈山干部学院首期全国大学生村官培训班。同时，积极开展境外培训活动。去年在新加坡举办了三期“城市规划与管理”培训班，相关部门的96名年轻干部参加了培训；先后选派40多名优秀年轻干部赴美国、日本、韩国、香港等国家和地区参加相关培训活动。

二、设立基层一线岗位，盘活各类人才资源，为年轻干部打造竞争比拼“大赛场”

基层一线需要年轻干部，年轻干部也渴望到基层一线建功立业。近年来，我们按照“机关干部基层化、务虚干部务实化、管理干部服务化”的方针，大规模、持续不断地选派各类年轻干部到基层一线和急难险重岗位摔打锻炼。

一是实行“干部双岗制”，把干部从体制的束缚中解放出来。年轻干部思维活跃，朝气蓬勃，是事业发展的生力军。但在不少机关单位，年轻干部往往由于脱离一线、用非所长、缺少锻炼等原因，而被

闲置和荒废。为解决这一问题，我们打破具体部门单位的局限，拓展年轻干部成长空间，实行“干部双岗制”，使每个干部都有两个岗位，一个是现职岗位，一个是基层一线岗位，让干部立足机关，走向基层。

二是创设公平的成长平台，把干部的潜能释放到干事创业上来。我们设立了工业督查、招商引资、城市建设、旅游开发、惠民实事、信访接待、新农村建设等七大类一线岗位。其中，招商就有15个招商分局、100个招商小分队，城建有新区建设、老城改造、绿化、拆迁等10个指挥部。对于年轻干部来说，想干事的都可以上一线，有才能的都给舞台去施展。

三是探索多种培养方式，让年轻干部在基层磨砺中成长起来。实施“一线培养”，让机关干部密切联系和真情服务基层群众。开展以“机关融入基层、干部融入群众，建设全面小康、建设和谐社会”为内容的“双融双建”活动，选派年轻干部兼任全市488个行政村的“周末书记”；市镇两级组织“千名干部下基层、为民富民抓民营”活动，在推动全民创业中培养干部；向燕子埠、占城两个山区贫困镇派驻扶贫工作队，在艰苦工作环境中培养干部。实施“转型培养”，让非经济部门干部到发展一线经受摔打。安排非经济部门干部，分批到招商引资、民营经济、项目建设等经济建设前沿锻炼，让他们熟悉经济工作，学习处理改革发展中的复杂问题，学会做群众工作。实施“多岗培养”，让管理部门干部到被管理岗位锻炼体验。我们规定，所有入驻行政审批中心设立服务窗口的单位，都要把后备干部和审批、办证

岗位上的人员，轮派到被管理的企业和基层单位挂职锻炼，让他们亲身感受创业的艰辛，理解基层的难处，优化工作作风。

三、树立正确用人导向，严格进行评议考察，为年轻干部开辟成长“快车道”

在干部工作中，我们牢固树立以发展论英雄、凭实绩定进退的用人导向，努力破除论资排辈、墨守成规的思维定势，对表现突出、条件成熟的年轻干部，及时压担子、架梯子，大胆提拔使用，切实解决干部人才“不够用”、“不适用”、“不被用”等问题。

一是坚持 “三个坚决”，让干部在责任感和危机感中负重拼搏。我们坚持做到：“创业有为、创新有成、创优有功的坚决用起来，有位无为的坚决调出来，作风不实、怕苦畏难的坚决撤下来。”完不成任务的部门单位和一线工作督查组、指挥部，无权向市委推荐干部。经济综合考核中排名后两位的镇，主职干部调到其他副职岗位再锻炼。这些措施促使广大干部只为成功想办法、不为落后找理由，有第一就争，见红旗就扛。

二是坚持 “上下联评”，通过组织考察与人民评议来“赛马选马”。我们制定下派干部和抽调干部管理规定，对他们实行“原单位和锻炼单位双重管理、以锻炼单位为主”的管理办法，提出“既看一贯（原单位），更重一线（锻炼岗位）”。考核分为两方面，一是组织考核，按照科学发展观的要求，跟踪考核干部在一线的工作实绩；二是人民评议，市四套班子成员带头请人民评议员现场评议工作，各部门单位和一线指挥部都组织不少于30人的人民评议员队伍，按照

人民满意的要求，对重点工作和重点工作中的干部进行评议，行使干部初始提名权。

三是坚持“先试后用”，形成一条年轻干部在基层一线成长的培养链。我们坚持不直接使用年轻后备干部，后备干部原则上都要先到基层一线试用锻炼，在试用中调整储备，在试用中择优使用。同时，在干部工作中坚持“三个优先”，即在提拔使用干部时，优先考虑基层一线的年轻干部；重要部门、重要岗位出现空缺时，优先使用基层一线的年轻干部；对优秀的基层一线年轻干部优先提拔使用。几年来，我市已经从基层一线锻炼岗位上提拔使用年轻干部160多人，18名大学生村官担任了村党组织书记。目前，我市镇科级领导干部平均年龄为41.6岁，党政主职平均年龄为42.3岁，35岁以下的年轻干部占总人数的16.5%；市直党政机关、企事业单位领导班子的平均年龄也大幅下降，主要经济部门的“一把手”均为40岁左右的年轻人。大批年轻干部不断成长成熟，使我市干部队伍始终朝气蓬勃，为经济社会发展增添了强大的动力。

**第五篇：组织部长会议交流发言材料2**

抓好三个结合加大监督力度

努力打造勤廉双优干部队伍

中共＊＊区委组织部

近年来，＊＊区围绕干部队伍建设的总体要求，狠抓干部监督工作，在促进干部廉政、德政、勤政上下功夫，努力打造勤廉双优的干部队伍。

一、干部监督与经济责任审计结合，促使领导干部廉政

我们把干部监督工作与反腐倡廉相结合，整合干部监督资源，强化干部经济责任审计力度，在区纪检、组织、监察、人事、财政、审计等六部门建立经济责任审计专网，对全区干部特别是各单位主要领导干部履行经济责任进行监控，促使领导干部时刻绷紧“廉政”这根弦。

一是实施全程监控，实现监督“全覆盖”。将全区所有预算单位纳入经济责任审计监督范畴，把监督对象划分为区财政、区直预算单位、乡镇财政三大财务信息监控片区实施监督，跟踪资金走向，实行全程监控、信息共享，拓展经济责任审计监督的范围，实现了干部经济责任审计监督由局部向全面、由个体向系统转变。二是实施实时监控，促使监督“常态化”。审计人员利用联网审计软件，定时或不定时采集财政原始数据信息，及时核实审计疑点，查处和纠正违纪违规问题。进一步建立干部监督预警机制，区纪检、组织部门及时查阅审计数据，实时掌握审计动态，发现干部队伍中的苗头性问题，及时警

告制止，增强了经济责任审计监督的主动性和有效性，实现了经济责任审计监督由事后向事中、由静态向动态、由计划性向经常化转变。三是实施重点监控，增强监督“时效性”。充分利用联网审计系统，及时建立和完善经济责任审计电子数据信息资料库，根据信息资料和联网实时监控发现的重大疑点问题，确立经济责任审计监督的重点领域、重点项目和重点资金，实现了审计监督由“轮换监督”向“重点监控”转变，提高了经济责任审计监督的时效性。联网审计系统建立以来，已发现干部在经济方面疑点10余个，筛选疑点资金100余万元，管理不规范资金200余万元。

二、干部监督与考察任用结合，促使领导干部德政

我们把干部监督工作与干部考察工作相结合,创新监督方式，实施“三度考察”，把干部监督重点向生活圈、亲友圈延伸，既提高了干部考察的客观性，又拓展了干部监督的时空。一是听取配偶意见，考察“忠诚度”。考察人员与被考察人的配偶进行座谈交流，了解被考察人的生活方式、个人爱好、治家情况，看其生活作风是否检点、情趣爱好是否高尚、治家是否严谨、家庭经济状况与其收入是否基本相符。对生活作风不检点、有作风问题的干部暂缓使用。二是听取父母意见，考察“孝敬度”。考察人员与被考察人的父母、长辈进行座谈交流，注重了解被考察人尊敬长辈情况，看其是否保障双亲的衣食住行，切实履行赡养义务、是否经常与双亲沟通、交流，满足双亲在精神层面的需求、能否与兄弟姐妹相处融洽，在赡养老人方面处处起到模范带头作用。对不履行赡养义务，不尊重父母的干部暂缓使用。

三是听取邻里意见，考察“和谐度”。考察人员与被考察人的邻里进行座谈交流，注重了解被考察人与邻里关系处理得怎样，看其是否与邻里团结和睦，互谅互让；是否做到严于律己，宽以待人；是否服从社区组织的管理，在社区起模范带头作用，倡导文明新风。对不遵守社会公德，群众反映意见大的干部暂缓使用。

三、干部监督与行政问责结合，促使领导干部勤政

我们把干部监督工作与行政问责工作相结合，从制度建设入手，筑牢三道防火墙，加大干部问责力度，努力营造敢于任事、勇于担当的政风。一是从细节入手，筑牢日常行为“防火墙”。出台《党政机关廉洁守纪“四不准”规定》，即不准工作日中午饮酒，不准用公车公款“走读”，不准领导干部在家里或宿舍约谈工作，不准办公电话一号双机。规定出台后共清理办公电话一号双机271部，明查暗访并曝光了21个公车“走读”车牌号码，节约办公费开支20多万元。健全《关于加强节日期间党风廉政建设工作的意见》，对党政干部过节提出“八个严禁”的要求，坚决反对和制止各种奢侈浪费行为，严防党政干部“节日病”的发生。二是从制度入手，筑牢勤政廉政“防火墙”。出台《＊＊区行政过错问责制暂行办法》，推行党政干部工作问责制度，针对党政干部的十大项责任过错，分别给予作出诫勉谈话、待岗、免职等八种责任追究。继续推行完善每年一次的机关作风评议制度，对处于最后三名的单位主要负责人进行诫勉谈话，对“群众不满意科室”的责任人给予限期整改、免职等严厉处理，促使转变机关作风，改进干部工作状态。三是从教育入手，筑牢自警自律“防火墙”。

借助“领导干部知识拓展报告厅”，定期邀请有关专家、学者开设党风廉政建设讲座，加强反腐倡廉学习教育。利用“七一”、“十一”等重大节日，组织领导干部到革命传统教育基地缅怀革命先烈、重温入党誓词，接受革命传统教育，教育引导他们牢记革命传统，发扬优良作风。定期组织领导干部到法院旁听反腐案件审判，到看守所进行现场警示教育，参加领导干部警示教育大会等，深入剖析贪污腐败典型案例，教育引导他们从中吸取教训，永葆廉洁本色，自觉提升拒腐防变的能力。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！