

创新干部交流任职机制的县域经验

□ 刘连栋

今年以来,山东省郯城县创新举措、完善机制,探索实施干部“横向交流、纵向选派”工作机制,打破部门管理、内部循环等限制,有力解决了中层干部队伍“结构难调、梯队难建、来源不足、活力不强”等问题。

经验探索

为全面激发干部队伍活力,进一步提升干部综合素质能力,破解干部成长瓶颈,郯城县坚持党管干部原则,直面中层干部管理培养工作的短板弱项,以干部作风集中整顿为抓手,强化干部人事制度改革和选人用人流程再

造,从作风整治、横向交流、纵向选派和强化轮岗4个方面打通干部流动渠道。

深化作风整治,营造浓厚氛围。坚持抓根源、治根本,紧紧围绕临沂市委书记王安德同志提出的“六个敢于”要求,启动为期1个月的全县干部作风集中整顿暨破解“中梗阻”问题专项活动,举办全县中层干部素质能力提升专题培训班3期,集中培训1567人;对照50个突出问题开展专项整治,全县部门单位查摆问题943条,制定整改措施2300余条,中层以上干部查摆问题13894条,通报干部作风反面典型3期,曝光15人、其中党纪政务处分11人,监督执纪震慑作用充分发挥,干部队伍作风实现

整体提升,为交流轮岗营造了浓厚氛围、奠定了坚实基础。

横向交流,拓宽发展空间。目前,郯城县中层干部中担任现职5—10年的808人。为破解这一难题,郯城县在充分调研、深入研判的基础上,启动实施中层干部跨镇街、跨部门交流任职,制定《干部交流任职工作方案》,大力推进中层干部横向交流。通过个人报名、组织推荐、资格审查、演讲述职、双向选择、研究任职等步骤,首批确定15个镇街和发改、财政、人社、综合行政执法等15个县直重点部门,将办公室、人事、财务、项目审批、执法执纪等重点岗位中层正职作为交流对象,实行镇街与镇街、部门与部门之间同级别横向交

流,打破了区域、部门壁垒。专门召开干部交流任职动员会议,压实党委(党组)书记选人用人主体责任,宣传发动快、干部参与度高,自愿报名83人,占拟交流人数的276%。

纵向选派,搭建成长平台。郯城县中层干部中现任职务层次10年以上的占比达30.6%,但近3年新提拔的中层干部仅有97人,年轻干部提拔重用渠道不畅通、缺乏多层次岗位历练等问题较为突出。对此,郯城县建立县直部门和镇街之间上下选派任职机制,采取竞争性选拔方式,通过笔试、面试、履历业绩综合评价、研究任职等环节,首批从镇街选派13名优秀科级干部交流到县直重点部门任职,安排为同等层次领导职务或职级;从县直部门选拔13名优秀中层干部交流到乡镇任职,提拔担任镇街领导班子成员。通过上下交流,拓宽了基层干部任职渠道,为县直中层干部成长提供了更大平台。

内部轮岗,建立长效机制。在打通外部循环渠道的同时,郯城县坚持“全面覆盖、常态流动”,健全部门单位内部轮岗机制,研究出台《乡镇(街道)和县直部门单位中层干部选拔管理实施办法》《关于加强中层干部轮岗交流制度约束的实施细则》《关于建立中层干部公开评议制度的实施办法》《加强乡镇(街道)和县直部门单位中层干部日常监督改进作风建设的工作办法》等文件,推出一系列干部队伍体制机制改革的创新性举措。确定任期型、鍛

炼型、回避型、关爱型4种轮岗方式,规定在同一职位任职满5年应实行轮岗,任职满8年必须轮岗;对经历单一或缺乏急难险重任务经验的有计划安排轮岗,扩大了中层干部交流任职覆盖面,让更多干部得到全方位锻炼。

取得成效

部门间横向交流干部30名、纵向交流干部26名、年轻干部提拔交流12名、内部轮岗干部108名,大幅提升了中层干部队伍的积极性,有效破解了“中梗阻”顽疾。

坚持党管干部、择优交流。突出党委(党组)领导把关作用,坚持“择优交流”原则,坚决防止“带病交流”。明确人选从办公室、执纪执法、审计、干部人事、资金管理等重点岗位且任职满3年以上的中层正职中产生,优先推荐政治过硬、综合素质好、工作能力强、培养潜力大、社会评价满意度高的干部。对不符合交流条件的,坚决退回重新酝酿。

坚持关心关爱、激发活力。干部交流任职的根本目的是激发干部队伍活力,提升干部能力。无论是哪种交流类型,关键是在交流过程中,使干部的内心受到触动、发自内心的认可。针对交流任职干部“适应性”要求,开展专题“研学”培训班,组织96名年轻干部人选和交流任职干部到暨南大学开展“研学”培训,选派20名年轻干部到信访工作一线实践锻炼。通过采取

“一对一”谈心谈话、跟踪考察等方式,全面了解干部思想动态,保证交流任职干部队伍整体稳定。目前,56名交流任职干部思想稳定、工作积极性和主动性明显提升。

坚持从严监督、健全机制。建立重要部门单位中层干部“提级管理”制度,由组织部、人社局进行定向考核。出台《郯城县纪委监委派驻机构监督执纪监察工作办法》,建立纪委监委机构与中层干部谈心谈话制度,实现年度全覆盖。建立重要中层岗位审计延伸制度,对有财权的中层干部进行离任或任职审计,破除“科长经济”现象,有效防治“微腐败”。建立中层干部公开评议制度,每年召开1次中层正、副职公开评议会,对成绩突出的优先推荐为交流提拔人选,对连续2年评议结果均在后1/10位次的予以免职或调整工作岗位,有效解决中层干部“干与不干、干多干少、干好干坏一个样”的难题。

(作者系山东省郯城县委书记)



创新“三演式”培训模式 推进应急管理培训体系和能力现代化

□ 盘世贵 赵小兰

应急管理是国家治理体系和治理能力的重要内容,应急管理培训是增强领导干部应急意识,有效提升应急管理水平和能力的基本手段。广西壮族自治区党委党校(以下简称广西区委党校)充分发挥党校干部教育主阵地和主渠道作用,积极探索新时代应急管理培训的新实践,为了疫情防控与应急管理培训需要,开发和推广了“桌面推演+视频演示+实战演练”的“三演式”培训模式,取得了培训效果和口碑的“双赢”,为应急管理培训开辟了崭新的途径,为推进应急管理培训体系和培训能力现代化建设进行了有益的尝试。

以灾情为导向 创新培训模式

受热带气流和特殊地形地貌影响,广西各类自然灾害多发频发,防灾减灾任务很重。其中尤以洪涝

灾害引发的灾情损害最为严重,之前,几乎年年导致不同程度的人员伤亡、失踪,设施破坏,道路损毁,生产受损等。为在汛期来临前切实落实防汛责任制,扎实抓好备汛防汛的各项准备工作,4月中旬,广西区委党校应急管理培训部受自治区应急厅委托开展广西洪涝灾害应对培训活动。受疫情影响,此次活动采取会议系统全程直播的方式,对全区防汛抗洪工作者进行全员培训。为了全面展示防汛、抗洪各环节工作流程和要求,特别是实现重大洪涝灾害的协调处置,依托应急管理会议系统,我们分别设计了3种不同的展示方式。即在监测预警、会商决策、防御部署、指挥调度等环节采取桌面推演方式;在转移群众、抢修塌方道路,监测地质灾害等环节采用视频演示方式;在跨区域调度应急物资、救援力量前置灾区、应急通信保障等环节采用实战演练的方式。“三演式”培训

第一次尝试取得圆满成功。因为这种模式既解决了时空难题,完整展示应急管理的全流程和全过程;又解决了经费困境,培训的人数不再受经费和场地的限制,可以将相关领域的涉及人员全部囊括进一次培训活动中。应急管理培训追求的实操性、示范性、规范性、全员性得以最大限度的实现。

在全区洪涝灾害应急演练培训取得圆满成功,我们又在市、县应急培训中推广。市一级层面,6月份开展了百色市洪涝灾害应急救援综合实战演练培训,10月份圆满完成百色市新冠肺炎突发疫情应急演练培训,8月份在百色市田阳区开展了洪涝灾害应急演练培训。

上述培训不仅取得形式上的成功,在应急管理实践上也取得显著成效,今年汛期受灾人口、因洪涝灾害死亡人数与2019年相比,分别减少23.7%、69.6%。



广西壮族自治区洪涝灾害应对培训



百色市洪涝灾害应急救援综合实战演练培训

以理论为指导 建构演练情境

我们以“坚持底线思维,防范化解重大风险”为根本遵循,以情景构建理论为基本指导,根据我区基本灾情,分析当前面临的最大风险,以此构建可能发生的灾害和灾害发生的具体过程。根据“最坏情景”做好应急准备,构建过程力求准确、真实,最大限度贴近实际。如在4月份开展的广西洪涝灾害应对培训活动中,依据往年广西洪涝灾害的成因和造成的影响,我们构建了强降雨引发的广西较大范围洪涝及其衍生灾害情景,将“最坏情景”设定为桂北地区出现大范围暴雨过程引发洪涝和地质灾害,设计监测与预警、应急处置与救援、事后恢复与重建等具体环节,以形象的“情景”引领应急管理具体工作,以此提升应急能力。在10月10日开展的百色市新冠肺炎突发疫情应急演练培训中,构建了百色市出现5例输入性确诊病例情景,将“最坏情景”设定为百色市田阳区出现3例确诊病例,其中1名危重症患者急需ECMO救治,病患活动区域的3000名群众需全部核酸采样,由此通过5幕16个场景展示重大突发疫情信息报送、决策会商、协调指挥、现场处置、联防联控、新闻发布等环节的流程和规范,既有流调排查、追踪检测等大规模场景,也



百色市新冠肺炎突发疫情应急演练培训

有出征、会诊、抢救等小细节,通过培训有效提高了百色市应对重大疫情的科学决策、协同作战、联防联控能力。培训中以情景设定角色,以角色划定分工,以分工承担具体任务,通过推演、演示和演练明确了岗位职责,明晰了处置流程,规范了应急行为,提高了整体和协调意识。

以需求为根本 设计培训路径

为了满足学员强能力、基层补短板的应急管理培训需求,我们对培训实现路径进行了科学设计。一是开展调研。在培训开始之前我们通过实地调研、电话采访、问卷调查等多种方式了解各级学员需求,掌握应急管理实践中的短板。二是通过制定培训总方案和演练脚本确保培训内容符合应急管理实践需要,实现方式满足学员的“胃口”,效果令人满意。我们在总体方案中根据基层广大干部很少接受应急管理培训的短板确立了“全员参与”的原则,尽可能扩大覆盖面,夯实应急管理的社会基础。在实现手段上以“云培训”智能化方式实现了从“有限参与”到“全面覆盖”的跨越,以“云直播”“云观摩”“云互动”的方式实现自治区、市、县、乡、村五级联演联培,范围上实现“一竿子插到底”,有效解决了

基层干部、群众长期得不到专业培训的老问题。我们在演练脚本中根据现实需要和应急管理不同环节的特点规定不同的展示和实现方式。

以专业化为保障 优化应急管理培训体系

我们坚持“专业的人做专业的事”,以专业性确保培训过程“不偏航”,培训目标不偏向。除广西区委应急管理培训部教研人员外还与医学、地质、气象、社会问题等领域的专家教授共同组建联合团队,发挥各类“外援”的智囊作用。此外,“三演式”培训形式对音视频、图像信号传输要求很高,直接决定了培训是否能够顺利进行,我们依托市场化专业通信保障团队在多次综合演练培训活动中给予强有力的通信保障。“三演式”培训重构和优化了广西应急管理培训体系,改变了过去“大水漫灌”的模式,将行政管理部门、培训机构、技术公司有机结合起来,一方面减轻了行政管理部門的“重担”,另一方面创新了协同式应急管理培训体系,多方协作、各展所长共同推进应急管理培训体系和能力现代化,进而推进应急管理体系和能力现代化。

(作者分别系广西区委党校应急管理培训部主任、教授;应急管理培训部讲师)