

一手抓高质量发展 一手抓高素质队伍建设

实现中华民族伟大复兴，坚持和发展中国特色社会主义，关键在党，关键在人，归根到底在培养造就一代又一代可靠接班人。国家烟草专卖局（以下简称国家局）牢固树立人才是第一资源的观念，坚持一手抓高质量发展、一手抓高素质干部人才队伍建设，把造就高素质干部队伍作为战略性、根本性、关键性问题来抓，并且统筹抓好优秀年轻干部培养选拔，在思想上进一步高度重视，在行动上进一步加快开展，推动行业干部人才工作不断取得新进展新成效。

近年来，深圳市烟草专卖局（公司）〔以下简称市局（公司）〕全面落实新时代党的组织路线，按照行业“十四五”干部人才队伍建设规划、加强高素质专业化干部队伍建设意见等有关制度要求和行业干部人才工作会议精神，着眼当前干部队伍实际，以实施接班人（青蓝）计划为重要抓手，健全完善发现工作机制，及时大胆使用，从严管理要求，持续加强高素质专业化年轻干部队伍建设。

坚持严的标准,做好年轻干部选拔任用工作

市局（公司）始终坚持系统思维和全局观念，把新时代好干部标准贯穿年轻干部选拔任用全过程，既着眼长远又立足实际，既持续发力又绵绵用力，打出一套年轻干部选拔任用的“组合拳”。

顶层设计“架梁柱”。培养选拔优秀年轻干部是一件大事，必须以推进“百年大计”的担当加强顶层设计、完善制度供给。一是高位推动、上下齐抓有力度。市局（公司）围绕“素质培养、知事识人、选拔任用、从严管理、正向激励”五大体系，根据行业“十四五”干部人才队伍建设规划等文件，结合实际制定实施建立现代化干部人才发展体系的具体措施。二是以人才体系建设服务行业高质量发展有准度。近年来，在搭建体系架构的基础上把健全配套运行机制作为支撑，先后出台《115青春系平台矩阵人才队伍培养双线机制实施细则》及《员工素质综合评价体系实施办法》等文件，细化完善行动措施，推动人才队伍建设“有章可循”。三是加强统筹规划有力度。推动建立“聚新创想”青年成长平台，将其作为发现、培养和锻炼青年骨干的重要平台，选拔培养青年骨干在平台发挥专业特长优势，为青年人才奋勇创新、脱颖而出提供舞台、铺路搭桥。

高质量引进“筑好巢”。加强对人才的吸引和使用是推动行业高质量发展的重要环节，也是推动建设充满活力的人才队伍的必经之路。一是严把入口关“提纯”。市局（公司）制定招聘管理实施细则，结合行业控员增效要求，严把人员招聘关口“选准苗”，结合直属单位“三定”和业务发展的需要，精准分析用人需求，统筹年度招聘计划，合理确定机关部门和基层单位招聘人数。二是强化过程关“择苗”。市局（公司）进一步完善招聘标准，优化简历筛选和面试评估，对报考人员院校专业、政治面貌、表彰荣誉等

方面综合评价，规范组织笔面试、体检、考察等程序，以公开平等、竞争择优、人岗匹配为原则，招录品学兼优的应届高校毕业生。2023年度招聘的员工中，硕士研究生比例达82%，双一流院校毕业生比例达68%。

定期调研“画好像”。年轻干部选拔任用不能搞大水漫灌，更不能任其自然生长，要以精耕细作的态度加强“田间”管理、了解“田间”需求。一是坚持“画准像”，健全日常发现机制。2021年7月—8月，市局（公司）通过开展访谈、民主测评、问卷调查等方式，深入了解直属单位领导班子建设和机关各部门总体运行情况，全面掌握各层级干部队伍建设情况，结合日常了解情况，进一步拓宽选人用人视野。二是坚持“画实像”，突出实干实效导向。市局（公司）切实打破专业界限、岗位局限、部门“局限”、经历“缺陷”，把干部敢不敢干事、愿不愿做事、能不能干事作为识别干部、评判优劣的重要依据，既看怎么说，更看怎么做、做得怎么样，从工作实绩、各方面评价、“街谈巷议”对其进行综合评价。

科学分类“建好库”。选拔任用年轻干部首先要做到心中有数、心中有底，加强干部队伍信息统计与管理是做好选拔任用工作的内在要求。一是坚持“动态更新”的基本方法。市局（公司）坚持集中调研与日常了解相结合，持续推进干部队伍专题调研，进一步拓宽选人用人视野和优秀干部发现渠道，持续充实干部储备。加强专卖、营销、物流、财务、法律、巡察等各类专业人才库建设，及时动态更新，不断充实人才梯队建设。二是不断完善人才体系数据“信息源”。市局（公司）认真推进国家局人力资源系统数据汇聚工作，着力加强人力资源系统建设，加强人员信息管理，全面掌握干部队伍静态数据，推动数字化转型赋能发展；实施本单位人力资源系统升级改造，完善信息查询功能，结合人事档案全员审核工作，认真核对员工信息，为干部选拔任用提供全面精准的数据支撑。三是坚持事业为上，突出政治标准。市局（公司）认真落实国家局六项措施要求，结合干部在重大任务、关键时刻具体表现，综合研判、核实甄别，拓宽视野、优中择优，做好年轻干部发现培养，建立优秀年轻干部库、实行动态管理，推进形成持续发现、动态补充、跟踪了解、优胜细退、及时使用的长效机制。

细化标准“立好尺”。年轻干部选拔任用是事关长远又极其严肃的一项工作，立制度、明规矩、亮尺度是做好这项工作的题中之义。一是聚焦新时代好干部标准，破解选人用人中的标准模糊难题。市局（公司）党组坚持“优秀者优先、吃苦者吃香、有为者有位”导向，选拔出一批政治表现优秀、能力素质突出、工作作风良好的干部；结合日常调研、巡视巡察、谈心谈话、重要专项工作表现等，把以事察人作为客观依据；近距离、全过程、多维度精准识别干部，综合考察干部的政治素质、日常情况和工作表

现，把日常了解作为识别干部经常性办法；全方位、多角度、立体式识别评价干部，为精准科学选干部配班子提供支撑；坚持正确选人用人标准“一把尺”，始终树立鲜明导向，持续推进直属单位领导班子及干部队伍配备，组织科级以上员工晋升工作。在每年的评先评优以及薪级调整和干部选拔推荐工作中，首先考察其政治表现、政治素养，切实把对党忠诚、理想信念坚定的好苗子选出来。二是聚焦“能力维度”，构建科学化评价体系。近年来，市局（公司）先后制定、修订干部职工考核办法，不断完善年度考核结果确定和运用方式，突出对“一把手”的考核，不仅考核推动高质量发展情况，也考核抓班子、带队伍情况，抓好处级干部试用期考核；通过年度考核、干部考核等掌握情况，严把精准画像“考核关”。构建“员工素质综合评价体系”，将绩效考核分成“基础绩效”与“发展绩效”两个部分，并采用“量化”和“定性”有机结合的方式，从“基础力”和“发展力”两个维度对员工表现进行客观评价；制定月度绩效考核办法、部门年度工作业绩考核办法等文件，从多方面入手考察干部职工的综合能力 & 工作实绩。

适时使用“搭好梯”。严格选拔优秀年轻干部是为了更好的任用，不断汇聚起推动行业高质量发展的强大力量。一是不断建立完善适时使用机制。市局（公司）始终坚持事业为上、以事择人，落实统筹调配“一盘棋”，通盘考虑使用干部；统筹使用各年龄段、专业结构干部，打破地域固化，加强干部调配，不断优化直属单位和机关部门班子结构，加强艰苦边远地区单位班子建设力度。二是不断营造“用人所长、用当其时”的活力氛围。市局（公司）加强优秀年轻干部选拔力度，破除论资排辈、平衡照顾、求全责备观念，大力使用经过实践考验的优秀年轻干部，既看资历、经历，更看能力和潜力，推动形成干部队伍梯次化结构。三是不断加大优秀年轻干部的选拔力度。市局（公司）结合直属单位机构调整、电子烟监管等，敢于在关键吃劲岗位使用年轻干部，对于政治素质好、工作表现优秀的年轻干部，该选所选、该用的用，用当其时、用其所长。认真落实行业干部人才队伍建设规划要求，近两年新选任的干部中，40岁左右处级干部占27%，35岁左右科级干部占43%。制定机关工作人员遴选办法，规范基层员工培养选拔机制，从岗位确定、方案制定、报名、考试等方面周密部署和安排。市局（公司）分管领导亲自参与命题、面试等工作，全程指导、严格把关，遴选考试包含识读测试、专业测试、面试和考察等不同维度考核，选拔出一批综合素质良好、专业基础扎实的青年员工，优化机关人员结构，充分发挥业务骨干作用。

强化用的需求,做好年轻干部培养工作

市局（公司）紧紧围绕“质量

优良”这条主线，不断加强对优秀年轻干部的思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练，推动干部队伍建设迈上新台阶。

强化政治训练，建优“强素质”型培养体系。国有企业是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量，巩固好这个政治基础要始终坚持思想引领、坚持正确政治方向。一是注重推动理论学习入脑入心。市局（公司）充分发挥党组理论学习中心组领学促学作用，深入学习贯彻新时代党的创新理论，2022年组织重点学习研讨27次，推动形成干部领学、支部研学、全员共学的良好局面；分层分类加强干部教育培训，开展处级干部贯彻党的二十大精神教育培训和青年干部综合素质能力提升等培训，2022年共举办培训班182个，培训9026人次；选派3名机关优秀年轻干部参加国家局党校培训，推动年轻干部在学思践悟中拓宽视野、强化担当。二是注重加强纪律建设“明规矩”。南山区局（公司）打造特色学习品牌和廉洁文化阵地，持续更新党的理论、警示案例、廉洁故事、廉洁语录等学习内容，开展“三省”系列学习15期；宝安区局（公司）开展“清风课堂”2期、坪山区局（公司）发布“廉洁微风”22期、大鹏新区局（公司）推出“纪检监察学习教育充电站”12期等，利用新形式新载体持续营造浓厚学习氛围。三是注重开展精准化培训强能力、增素质。市局（公司）针对干部的知识空白、经验盲区、能力弱项，开展精准化高的理论培训、政策培训、人事培训、管理培训、法规培训，着力突出针对性和实效性，逐渐消除干部困惑点，增强工作责任感和使命感，提升适应行业发展新形势新任务的信心和能。力。

加强实践锻炼，织牢“增能力”型培养体系。年轻干部只有在实践锻炼中经风雨、见世面，才能更强壮筋骨、增长才干。一是始终坚持系统化思维、项目化推进。市局（公司）创新开展课堂教学和体验教学相结合的入职培训，组织开展“青蓝助力”实践锻炼活动，帮助新员工快速熟悉业务、尽快进入状态；组织开展全市系统职业技能竞赛，加强表彰奖励和晋升激励，激发比学赶超、争先进位干事动能；充分发挥人才库作用，实施“人才+项目”培养模式，鼓励青年员工参与各类项目、课题攻关，为技能人才成长提供平台。二是推进年轻干部跟踪培养“墩实苗”。市局（公司）将新员工分批派往深汕合作区局（公司）等艰苦复杂地区历练，加强过程管理，形成学习总结和调研报告，帮助新员工进一步丰富阅历、砥砺品格、增长才干；通过机关部门与基层单位交流任职、跨单位调配，组织年轻干部参加重大专项工作、巡视巡察、专项检查等重要工作任务，鼓励年轻干部到艰苦复杂环境、关键吃劲岗位去磨炼，选派年轻干部参加技术技能和管理能力培训、竞赛等活动，学真功夫、练真本领。三是不断深化干部交流机制。市局（公司）统筹使用配置性交流、培养性交流和监督性交流等方式，推进机关部门关键岗位正职干部满5年重点交流，营

销、财务、计划、人事、信息部门正职满5年、副职满8年应当交流，其他处级干部满8年重点交流并合理调整职责分工；印发员工岗位调配管理办法，直属单位机构落实开展员工调配工作，2022年遴选6名基层优秀青年员工到机关工作，安排41名基层员工到机关参与专项工作锻炼，为员工成长成才搭台子、架梯子、铺路子。

创新平台载体，做实“促担当”型培养体系。着力破解干部不担当不作为难题，要充分激发干部干事创业主观能动性和积极性，始终保持一池活水。一是注重提升干部队伍实践能力。龙华区局（公司）鼓励党员、团员加入“萤火虫”党团义工队，深入市场、走进校园开展“党团在一线普法在行动”、保护未成年人免受卷烟侵害“守护成长”等志愿服务工作，有效提升党员团员服务群众、履行社会责任的意识和能力。福田区局（公司）推动成立“聚新创想”融媒体中心，搭建直播间，创建微信公众号、视频号，聚焦党建引领、普法宣传等各个方面，开展直播及微视频制作，充分发挥群策群力作用，不断凝聚团队力量。二是注重提升干部队伍解决实际问题能力。大鹏新区局（公司）以党支部品牌“青春党校”为起点，延伸打造团支部品牌“青春实验室”，形成“以青春党校为中心，以青春实验室为阵地，以课题组、创作组、读书会、义工队、讲师团为模块，以青发委为桥梁”的“一中心、一阵地、五模块、一桥梁”的“115”青春系平台矩阵，推动建立高素质干部队伍培养的体系架构。

立足实的导向,做好年轻干部管理工作

市局（公司）始终坚持从严教育、从严管理、从严监督，把从严管理年轻干部贯彻落实到干部队伍建设和局（公司）事业发展全过程，用科学的方法、管用的实招推动干部队伍建设取得新成效。

在筑牢思想之基上下功夫。心有所信，方能行远。一是加强全员沉浸式思想教育。市局（公司）注重发挥思想统领作用，加强系统教育培训，引导党员干部对照党章党规党纪严格要求自己，知敬畏、存戒惧、守底线，拧紧思想“总开关”。龙华区局（公司）组织开展“正确政绩观大家谈”“扣好‘第一粒扣子’”等廉洁系列主题活动，组织优秀党员自主拍摄廉洁文化教育宣传视频，有效促进党员干部思想碰撞、相互汲取优秀经验；持续提升融媒体中心运用能力，拍摄《深烟记忆》专题纪录片，制作《数智深烟》等11部党员教育电视片，切实引导党员干部明方向、正风气、受教育。二是加强正向引领类思想教育。以“奋勇争先、走在前面”为目标，践行“为国家作贡献、为社会尽责任、为客户增便利、为员工拓舞台”的宗旨，以构建“心行”文化为抓手，从心开始，提升责任心、专注心，激发同心同德干事业的决心；以行筑梦，做到知行合

一，始终保持实干拼搏的精神状态；以新创生，推动自我革新，实现各项工作创新发展；以信为魂，齐心协力、互相信任，为共同的价值目标而努力奋斗。

在提升日常监督之效上下功夫。注重日常监督管理是加强干部管理工作的重要环节。一是制度执行落实有“招”。市局（公司）严肃领导干部个人有关事项报告制度，巩固报告工作质量和查核一致率；健全完善领导干部配偶、子女及其配偶经商办企业行为常态化管控机制，严肃处理违规行为；改进考核结果确定和运用方式，用好干部考核考察、巡视巡察、审计等成果，综合领导班子配备、干部交流等工作，推动形成正向激励良好局面。二是开展专项整治类监督管理见“效”。市局（公司）深入一线开展纪律作风专项整治工作，严格落实干部任免、薪级调整、新任队（组）长等廉政谈话要求，切实在干部选拔全过程守好廉洁关。落实队伍整顿整改；运用主题教育干部队伍整顿调研结果，不断改进干部工作作风。三是精准聚焦薄弱点发“力”。市局（公司）针对干部队伍建设方面的重点领域和薄弱环节，进一步加强政治理论学习，提升大局观念，引导形成正确的政绩观和权力观，增强担当意识和斗争精神，同时加强监督贯通协作，推进人事、纪检监察、审计部门沟通协作，做到情况互通、信息共享，不断完善干部廉政档案和审计档案材料；通过干部考察、日常考核和信访举报，多渠道梳理干部作风问题线索，构建部门联动、信息联查、结果联用的监督体系。

在坚持严管厚爱相结合上下功夫。对待年轻干部，既要严格管理，又要热情关心，激励年轻干部增强干事创业的精气神。一是坚持管在日常、严在经常，加强干部队伍全方位管理。福田区局（公司）制定重点领域专项联合监督检查实施方案，全面压实监督责任，完善监督措施，持续跟踪问效，加大重点领域、关键环节的监督力度。坚持行为管理和思想教育相统一，深入推进专卖队伍专业化、规范化建设，细化标准规范、明确底线禁区，将全部执法人员纳入警示教育对象，逐一签订“三不准”承诺书，确保警示教育不漏一人；同时注重把干部8小时之内的管理和8小时之外的管理贯通起来，增强干部自我约束力，及时提醒纠偏，持续营造风清气正的政治生态。二是着力完善激励保障机制。市局（公司）根据国家局考核文件调整修订考核机制，加强对考核结果的综合运用；开展全市系统定岗定责工作，完善绩效考核机制，充分发挥考核的激励作用；完善薪酬体系，加强内部收入分配管理，落实国家局工资总额定向倾斜要求，持续推进收入分配向基层一线、关键核心岗位倾斜；落实进一步激励干部担当作为具体措施要求，加强对干部关心关爱，帮助在边远地区工作、扎根一线、长期承担急难险重任务的干部解决实际困难，落实生活保障。

（黄青山 李 凡）