**以科学理论武装人**

**早该帮 编制**

一、加强思想政治教育，发挥典型示范作用

继续坚持、进一步加强思想政治工作，进一步体现时代特征，反映行业特点，彰显组织特色。一是加强理想信念和职业道德教育。紧密结合实际工作，加强共产主义理想信念和社会主义荣辱观教育，开展以“文明执法、高效服务、促收履责、廉洁自律”为主要内容的职业道德教育活动，以科学的理论武装人，以正确的舆论引导人、以高尚的情操塑造人，以优秀的作品激励人，进一步强化干部的党性观念、公仆意识、敬业精神和廉洁品质，形成积极向上的良好氛围。二是加强先进典型的宣传和引导。积极挖掘和树立先进典型，大力宣传和发挥典型示范作用，通过编印先进个人和集体事迹汇编和开展各类争先创优活动，用身边人、身边事来教育干部、引导干部、激励干部，形成“比、学、赶、帮、超”的浓厚氛围。三是调动基层积极性，鼓励基层各单位进一步加强组织文化建设，开展特色活动，凝心聚力。

二、拓展选拔任用渠道，探索分类管理机制

认真落实上级要求，进一步完善干部选拔、培养、考核和使用机制，探索公务员分类管理新思路。一是拓展选拔任用渠道，落实中央和省局要求，进一步优化后备干部的选拔、培养、考核和使用机制，积极探索领导干部选拔积分制，进一步推动领导干部选拔的民主化、科学化进程。二是加强干部的交流换岗。定期组织不同层面、不同区域干部交流，加强岗位轮换，进一步消除干部的岗位疲劳，增强工作的新鲜感。尝试开展跨系统、跨部门、跨地区的挂职锻炼，拓展干部培养的渠道和眼界，增强领导干部适应不同环境和氛围的能力。三是探索执法类公务员管理。按照公务员管理及改革的精神和要求，针对干部的工作特点，建立有效机制，合理设置职位，严格考核竞聘，加强调查研究，进一步拓展干部发展空间，调动和发挥广大干部投身工作和实现自我价值的积极性。

三、优化绩效管理体系，加强考核结果应用

继续坚持在干部管理长期实践中发挥重要作用的绩效管理工作，不断创新绩效管理的办法，调优绩效考核指标，进一步加强考核结果的应用和引导。一是积极争取用于考核的激励资源。向上级部门积极争取报酬体系中用于干部考核的部分，以能力和贡献为标准，建立基于绩效的收入分配体系，形成鲜明的工作导向。二是不断优化绩效考核办法与指标。强化绩效反馈，引入处室评价，全面推行绩效考核的面谈和反馈制度。强化重点工作、创新工作、基础业务工作的考核权重，实现职能行使类绩效、管理运作绩效、外部评价类绩效、创新发展类绩效和年度个性类绩效在组织发展战略下的协调并进。三是加强绩效考核结果的应用和引导。坚持考核的客观、公正，加强考核结果与薪酬福利、职务晋升、教育培训和评优评先的衔接，加大考核的奖惩力度，进一步反映价值导向，体现工作差异。

四、创新教育培训方式，全面提升干部素质

拓展教育培训方式，提升教育培训层次，进一步提升干部的素质能力。一是分层次开展专题专项培训。根据不同类别、不同层次、不同岗位干部的特点，因人而宜，因岗而宜，合理设计班次、内容和方法，依托内外部教学资源，构建长期稳定的培训机制。二是广泛开展职业拓展培训。以分县局为单位组织开展与实际工作相联系的职业拓展培训，通过新鲜的方式、积极的引导和亲身的实践，磨炼意志，陶冶情操，完善自我，熔炼团队，促进广大干部树立共同目标，增进彼此了解，实现协调统一，增强干部对组织的归属感和责任感。三是不断提升教育培训层次。积极组织开展各类高层次培训活动，加大高端培训资源的整合使用，选派业务骨干和在岗位中做出突出贡献的各类人才攻读硕士、博士等高层次学历、学位教育。加强与各地机关的交流，拓展外出学习和调研的层次和规模。

关键词：以、科学、理论、武装、人

参考文献：[1]早该帮https://bang.zaogai.com/item/BPS-ITEM-31676.html