

索引号:	11220000013544437E/2011-03579	分类:	人事任免;意见
发文机关:	吉林省民族事务委员会	成文日期:	2011年03月16日
标题:	关于面向基层公开选拔干部和组织干部挂职锻炼人选的安排意见		
发文字号:	吉民族党发(2010)6号	发布日期:	2011年03月16日

## 关于面向基层公开选拔干部和组织干部挂职锻炼人选的安排意见

省委组织部:

按照省委组织部《关于省市两级党政机关面向基层公开选拔处科级领导干部和选派干部到基层挂职的通知》(吉组通字[2010]50号)文件精神,为丰富机关干部在基层工作阅历,提高干部服务基层、服务群众的能力,提高应对复杂问题和处理实际问题的能力,我们从基层公开选拔了3名干部到机关工作,选派3名机关干部到民族自治地方和民族乡镇挂职锻炼。

一、挂职锻炼人选如下:

1、派往延边朝鲜族自治州和龙市政府任副市长

金明哲,男,朝鲜族,1964年10月生(46岁),现任省民委(宗教局)文教科技处处长;

2、派往吉林市大口钦满族镇任党委副书记

刘洪涛,男,满族,1976年6月生(34岁),现任省民委(宗教局)宗教二处主任科员;

3、派往前郭尔罗斯蒙古族自治县查干花镇任党委副书记

郝运东,男,汉族,1972年4月生(38岁),现任省民委(宗教局)文教科技处主任科员。

二、在基层公开选调3名干部到机关工作人选如下:

1、李明智,男,汉族,1970年11月,现任延边州民委办公室主任;

2、赵红,女,满族,1974年8月,现任辉南县政府办综合科科长;

3、何永春,男,汉族,1981年9月,现任双阳区委宣传部文明科科长。

目前,笔试、面试已经结束,体检、考核工作正在进行。

附：省民委（宗教局）面向基层公开选拔干部和选派

机关干部到基层挂职工作情况

二〇

一〇年八月三日

主题词：民族 基层 选拔 选派 意见

附件：

## 省民委（宗教局）面向基层公开选拔干部和选派 机关干部到基层挂职工作情况

为深入贯彻落实全省深化干部人事制度改革工作会议精神，按照省委组织部《关于省市两级党政机关面向基层公开选拔处科级领导干部和选派干部到基层挂职的通知》（吉组通字[2010]50号）要求，近期，我们通过公开、平等、竞争、择优的方式，从基层公开选拔了3名干部到机关工作，并选派3名机关干部到民族自治地方和民族乡镇挂职锻炼。主要做法是：

### 一、 提高认识，加强领导

面向基层公开选拔干部和选派机关干部到基层挂职锻炼，是省委进一步扩大选人用人视野，促进优秀人才脱颖而出的一项重要举措。我们充分认识到，培养一支具有丰富基层工作经验的高素质干部队伍，既是全面提高部门能力建设的有效途径，又是干部队伍建设的必然要求。从基层选拔干部到机关工作，组织机关干部到基层挂职锻炼，都是培养干部重要措施。通过干部的双向合理流动，能够进一步优化干部队伍结构，激发部门工作活力，特别是为年轻干部成长进步创造条件、搭建平台，使民委真正成为培养民族干部的基地和摇篮。

省委组织部文件下发后，委（局）党组高度重视，立即召开会议进行专题研究，抓紧部署，认真落实。一是成立了以主要领导为组长、其他领导为成员的工作领导小组，具体工作由人事处负责，加强对选拔和下派工作的组织领导；二是组织相关人员学习《公务员法》、《党政领导干部选拔任用工作条例》及省委组织部有关文件精神，吃透政策内容，掌握工作原则，确保选拔和下派工作符合有关规定要求。三是结合部门实际，多次向省委组织部、省公务员局请示汇报，制定了《省民委（宗教局）公开选拔干部工作方案》、《省民委（宗教局）选派机关干部到民族地区和民族乡镇挂职锻炼工作方案》，明确了拟选拔干部的职位、条件、标准、程序，对选派挂职干部的基本条件、选派方式、工作目标等做出了具体规定，保证了选拔和下派工作规范有序进行。

## 二、强化措施，注重实效

### （一）关于选派干部到基层挂职工作。

选派干部到基层挂职锻炼，让机关干部，特别是年轻干部在基层工作中磨砺品质、锤炼作风、增长才干，切实提高解决实际问题的能力，是当前一项重要而紧迫的任务。从省民委（宗教局）机关目前情况看，有基层工作经历的只有7人，占14%；在基层挂职锻炼过的只有8人，占15.7%。近年来，新调入的年轻干部绝大多数是刚从校门出来的大学生和军转干部，虽然学历较高、有一定理论基础，但普遍缺乏基层工作经验，解决实际问题的能力有待提高。

针对这一情况，年初以来，我们积极创造条件，精心选派3名机关干部到基层挂职，切实加大了选派干部到基层挂职锻炼的工作力度。这次选派工作，我们注意把握以下原则：

一是立足培养年轻干部，特别是少数民族干部。在挂职干部人选的确定上，我们优先考虑选派优秀的年轻干部，特别是少数民族干部。经过认真遴选、反复酝酿，研究确定了3名素质较高、年富力强、有发展潜力的干部到民族自治地方和民族乡镇挂职，其中有2名是少数民族干部。

二是立足民族宗教工作的实际需要。通过选派干部到基层挂职锻炼，使干部深入基层、了解基层，密切与基层干部群众的感情，增强服务基层的意识，提高解决实际问题的能力和水平，从而更好地服务民族宗教工作发展。

三是立足推动重点工作开展。在挂职单位的选择上，我们注重把锻炼干部与推动工作有机结合起来，从贯彻落实党的民族政策，推进兴边富民行动深入开展的实际出发，选派1名处级干部到延边州和龙市政府挂职，任副市长；从推进民族特色小城镇建设出发，选派1名科级干部到吉林市大口钦满族镇挂职，任党委副书记；从发展少数民族特色文化出发，选派1名科级干部到前郭蒙古族自治县查干花镇挂职，任党委副书记。

### （二）关于面向基层公开选拔干部工作。

面向基层公开选拔干部到机关工作，是优化机关干部队伍结构、加强部门能力建设的现实需要。从省民委（宗教局）的实际情况看，干部队伍还存在“民族干部比例偏低”、“平均年龄偏大”、“高学历人员相对较少”等问题。目前现有的51名处级以下干部中，少数民族干部有23人，占46%；全日制本科以上学历的有19人，占37%，其中有研究生学历的仅有3人；干部平均年龄为43.26岁，年龄最大的已59岁。

针对这一情况，按照省委组织部关于面向基层公开选拔干部的有关要求，我们着眼于优化干部队伍结构、提高干部队伍素质、全面加强部门能力建设实际需要，拿出3个职位，面向全省市州以下党政机关进行公开选拔。选拔工作重点把握以下几点：

一是充分体现工作急需。针对目前机关文字工作量大，文字综合人员相对较少的实际情况，我们把3个职位全部确定为文字综合，力争把有限的干部资源用在最急需的方面，发挥出最大的使用效益。

二是坚持高标准选人。本着高起点、高要求的原则，我们确定报考人员要具备全日制本科以上学历、年龄在35周岁以下、具有两年以上基层工作经验等基本条件，并从实际工作需要出发，规定在同等条件下少数民族干部和民族宗教工作干部优先，从而保证了选准用优、优中选优。此次公开选拔共有70人报名，有66人通过资格审查，其中具有研究生学历的12人。

三是注重考核实际能力。对这次公开选拔的干部，我们本着“适用、管用、拿来就能用”的原则，紧密结合职位特点进行考核，尤其注重实际应用能力的考核。笔试重点测试考生的知识积累、阅读理解和公文写作能力，面试重点测试考生的综合分析、组织协调和创新能力，从而避免了所选拔干部“高分低能”的情况。

四是切实做到公开、公平、公正。采取“全程公开、全面公开、及时公开”的方式，对选拔工作全过程实行“阳光操作”。我们采取下发通知、网上发布等多种形式进行广泛动员，并将考试方式、考试成绩、入围人员等及时进行公布。为确保选拔工作公平、公正，从整体方案的确定、人员资格审查到考试的组织实施，都经省委组织部、省公务员局指导和把关；命题、阅卷工作由省委组织部干考中心组织专业人员封闭进行；笔试、面试环节由纪检监察人员全程监督。

### 三、落实得力，成果初显

这次公开选拔干部和选派干部到基层挂职工作，是我们贯彻落实省委、省政府有关要求，在深化干部人事制度改革方面进行的一次有益探索。其主要成效，有以下几个方面：

一是扩大了部门对外影响。通过组织公开选拔干部，使干部群众对民族宗教工作有了更多了解和认识，对民族宗教工作部门给予了更多关注。通过选派干部到基层挂职，密切了与基层单位的联系，拉近了与民族地区干部群众的距离，使民族宗教工作部门的影响力得到进一步提升。

二是优化了干部队伍结构。这次选拔的3名干部，都是大学本科学历，其中有1名少数民族干部、1名80后干部、1名女干部。这些干部的调入，进一步优化了干部队伍的知识结构、年龄结构和民族结构，提升了干部队伍整体素质。

三是激发了部门工作活力。通过公开选拔干部和选派干部挂职锻炼，促成了机关与基层单位的人员互动，为干部创造了更多干事成事、体现价值的机会，进一步完善了激励机制，强化了竞争意识，有效激发了工作热情和工作活力。