

# 优化“选育管用”全链条 着力锻造高素质海岛干部队伍

□记者 虞仁珂 通讯员 孙梦蝶 厉启铮

“此次鱼山石化基地跨界实训机会难得，跳出了交通建设单一学习领域，收获颇丰。”通过在鱼山岛为期3个月的脱产实训，岱山交投规划建设部部长、“东海尖兵”学员黄勇感触颇深。

为持续深化干部队伍能力建设，推动青年干部跳出岗位壁垒、拓宽工作视野、锤炼实干本领，岱山县常态化开展“东海尖兵”干部实训培育工作。

鱼山绿色石化基地作为重点产业平台，在混合所有制党建引领产业发展、政企协同共建、项目攻坚赋能等方面积累了丰富的实践经验，是干部跨界实训、对标学习的优质阵地。

实训中，黄勇立足混合所有制党建工作实践，开

展沉浸式学习、深层次调研，在跨界历练中积累经验、启迪思路，有效推动本职工作提质增效。

近年来，岱山县委组织部紧扣全县干部队伍建设总体部署，聚焦精准化培训、差异化考核、闭环式管理、实战化赋能，持续优化干部选、育、管、用全链条工作体系，不断锻造政治过硬、本领高强、作风优良的高素质专业化海岛干部队伍。

为实现优秀中层年轻干部工作能力实现跃升，“东海尖兵”干部培育计划打破传统“课堂灌输”模式，通过跨界实训、一线历练、岗位练兵等多元模式，推动青年干部走出舒适区、拓宽知识面、提升综合能力，三年来累计有3批次105名年轻干部参与实训，

覆盖乡镇、县直机关、国有企业等各领域。

建立年轻干部重点项目首席负责制，围绕大宗矿产品储备基地、鱼山高端新材料项目等，选派年轻干部赴项目一线、企业一线、招商一线接受锻炼，会同相关职能单位破解工作难题。推进“群众点单、干部接单”模式，让年轻干部在项目一线破解企业和群众难题。三年来，共有来自50家单位的70余名年轻干部揭榜挂帅并领衔重点项目，解决关键领域群众难题400余件。

为破解干部考核“一刀切”“同质化”问题，持续深化干部考核体系改革，立足不同岗位、不同领域、不同层级干部履职特点，探索构建差异化、精细化、

常态化的考核指标体系，推动干部考核从“重结果”向“重过程、重实绩、重担当”转变，树立重实干、重实绩、重担当的鲜明用人导向。

让踏实干事、担当作为的干部有舞台、受褒奖；让推诿躺平、敷衍应付的干部受警醒、有压力，如今成为岱山县干部考核的风向标。通过坚持考用结合、奖惩分明，扎实做好考核结果转化运用，将考核结果与干部评优评先、职级晋升、选拔任用、教育培训、问责调整挂钩，对考核优秀、实绩突出的干部重点培养关注，对履职不力、状态不佳的干部及时提醒约谈、督促整改，真正实现“干与不干、干好干坏不一样”。

# 确立“三年培优、五年成才”目标 推动年轻公务员在风浪中拔节成长

□记者 虞仁珂 通讯员 钟张宇

“入职之初面对繁杂的基层工作常常无从下手，多亏了导师全程指导，从撰写简报、整理台账，到入户走访、政策宣讲，一点点带我积累经验、补齐短板。”谈起下沉基层历练的感受，岱山县财政局2025年新录用公务员胡梦媛感触颇深。

从去年9月起，组织部门安排胡梦媛分别来到县国投集团和信访局，接受基层历练。在导师的悉心帮带下，她快速成长、熟悉业务，尤其是信访局民生领域专班的核心业务，她能熟练完成各类公文撰写、调研走访、信访件跟踪督办等任务，从业务“小白”成长为专班骨干之一，履职能力实现质的提升。

近年来，岱山县紧扣高质量发展需求，立足海岛

县域实际，将新录用公务员培养作为“源头工程”，确立“三年培优、五年成才”目标，通过一线历练、青蓝接力、多维画像三大举措，推动年轻公务员在风浪中拔节成长。“实行全周期管理精准培养，从初任源头抓起，一直跟踪培养至股级干部，构建从入职适岗到成长成才完整培养周期。”岱山县委组织部公务员科负责人介绍。

记者在采访中了解到，针对新录用公务员初入岗位、业务生疏、角色转换慢的痛点，岱山县让新录用公务员下沉乡镇信访岗位，开展差异化历练，参与接访、矛盾调处，培养群众工作与应急处突能力。近三年，全县统筹64人至基层站所、选派15人到偏远

海岛一线磨砺意志。

在此基础上，实施“青蓝结对”帮带行动，构建“1名思政导师+N名专业导师”帮带矩阵，选配中层及以上骨干担任思政导师，全程引领思想航向，强化政治定力与职业操守。“尤其是遇到急难险重任务时，导师即时介入，协助分析问题、提供应对策略、疏导情绪压力，提升干部抗压与排难能力。”该负责人介绍。

通过基层锻炼和岗位历练，新录用公务员还将聚焦县域中心工作重点任务，开展1次专题调研。岱山县司法局新录用公务员郑艺的调研课题是关于人民调解员制度长效运行管理。

在她看来，岱山岛屿分散，基层问题琐碎繁杂，

而扎根各村社的人民调解员是推进基层治理现代化的关键抓手。“通过半年多的调研，一方面摸清了人民调解队伍运行现状、矛盾纠纷处置难等实际问题，另一方面，自身的群众沟通能力、基层研判能力、法治实务能力得到全方位锻炼，褪去了‘机关稚气’，积累了基层工作经验”。

在入职的第5年，建立新录用公务员全周期“成长档案”。“一人一档”记录个人信息、学习培训、实践锻炼、工作成绩、鉴定意见等情况。“按‘成长程度’和‘适合方向’分级分类，为干部选拔提供依据。”该负责人介绍。至今，已有52人三年内成长为单位中层干部。

ZHOU SHAN  
舟山 有你更美好  
和谐生活 文明新风

舟山市自行设计作品