

“领题”统筹谋划 “破题”展现实力

兴安盟公安局将提升队伍战斗力作为推动工作高质量发展的着力点

为深入贯彻自治区公安厅和兴安盟委组织部关于组织工作重点难点问题“揭榜领题”部署要求,兴安盟公安局把破解难题作为提升公安队伍战斗力、推动公安工作高质量发展的着力点,突出重点、强化弱项、破解难题、打造亮点,以改革创新的精神推动工作取得实质性突破。

锚定建标领题 精准赋能找“弱点”

兴安盟公安局党委坚持把“考准考实干部政治素质”“健全培养年轻干部常态化”“持续提升干部能力推动高质量发展”三个项目作为“必答题”,先后组织召开党委专题会议、工作部署会议,对项目进行统筹兼顾和系统谋划,依托警风警纪监督员座谈会、兴安盟“24小时警局”广泛征求社会意见,将“揭榜领题”与贯彻落实《关于激励干部担当作为的十二条措施》相结合,出台《关于高质量完成完善干部政治素质考察揭榜领题任务的实施方案》《关于健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制的实施方案》《兴安盟公安机关持续提升干部能力推动高质量发展工作实施方案》,结合全盟公安工作实际制定具体措施43条,逐项分层落实、条线推进,明确“是什么”“为什么”“怎么干”。

部署会后,该局立即启动重点任务调研,发放政治素质考察、年轻干部培养调查问卷210份。开展基层一线民警紧缺能力调研,及时收集排查问题和弱项,形成调研分析报告,制作“干部紧缺能力清单”,全面掌握干部能力提升需求。兴安盟副盟长、公安局局长曹凯



面对警旗宣誓。

宏带头落实“非提拔任用”谈话制度,做到“三个不限定”,围绕当前重点工作、突出矛盾问题、干部个人思想政治建设等方面与干部谈心谈话。各党委成员、部门领导分片包谈,采取面对面谈、视频谈、电话谈等方式,了解干部真实情况。

锚定对标破题 提质增效破“难点”

针对过去政治素质考察形式单一,难以掌握干部政治素质全貌等难点问题,兴安盟公安局加强一线考察力度,派出考察组,不打招呼,深入疫情防控、党的二十大安保维稳、夏季治安打击整治“百日行动”等实战一线,开展战时考

察,将考察结果与平时考核、工作实绩相印证,同时采取“听、看、问、察”等方式,从“他身边的”“他服务的”人那里获得干部的第一手资料,从口碑中掌握干部的政治表现。

在开展“绿色通道”引进人才政治家访中,该局增加了“面谈”和扩展走访程序,选派专人和被考察对象深度交流,全面了解文化底蕴、人生观、世界观等。除重点了解生活习惯、家风家教、社交活动等情况外,考察人员还实地走访被考察人所在村镇、街道社区、户籍地派出所,了解被考察人日常表现、邻里关系、是否参加党员进社区等情况,将考察触角从“工作圈”拓展到“生活圈”,让考察的维度更深更广。

锚定达标解题 攻坚克难消“盲点”

为切实提升干部政治能力和抓改革发展能力,兴安盟公安局坚持党建引领,创新研发了“公安线上学习平台”APP,采取“自学+集中学+研讨学+碎片学+测试学”的5学联动模式,先后邀请专家教授围绕党史、习近平法治思想、铸牢中华民族共同体意识等内容开展专题讲座7场次。

为持续提升干部处理急难险重问题能力,强化干部的实践锻炼,全盟公安机关紧贴党的二十大安保维稳,开展全警实战大练兵系列活动,组织送教到岗、送教一线、“红蓝对抗”、应急处突演练等形式多样的岗位练兵614次。

锚定创标答题 用活载体创“亮点”

兴安盟公安局充分发挥“校局合作”优势,推动自治区公安厅实训基地、兴安盟公安局专业人才培养基地和内蒙古警察职业学院实践教学基地挂牌成立,成功举办全区公安机关政治委员素质能力提升培训班,助推优势互补、促进双赢。

坚持把课堂搬至一线,实现战训合一。在夏季治安打击整治“百日行动”中,政治轮训班全体学员开展支援派出所专项行动,将课堂与实战结合,实现战训合一,在打击违法犯罪等方面战果显著。

把心理服务送入基层,该局为一线单位开展心理健康服务实践教学27次,探索实施“三结合”“五通道”“两目标”模式,着力提升民警、辅警心理健康,确保公安队伍始终保持旺盛战斗力,为全力护航服务经济社会发展提供有力思想保障。(杨娜娜)

双向流动增长才干 干事创业盘活全局

鄂尔多斯市公安局实施工作岗位“双向选择”激发队伍活力

鄂尔多斯市公安局认真贯彻落实自治区《关于激励干部担当作为的十二条措施》,在全局范围内创新实施民警、辅警工作岗位“双向选择”。本次双向选择,共涉及17个部门、36名民警、辅警,结合个人实际工作、专业特长与部门工作需要分别进行了岗位调整。调整后机关10个部门实现“瘦身”,初步优化了队伍结构,打破了部门界限,强化了全体民警、辅警的职责意识和危机意识,达到了“交流一个人、带活一班人、走活一盘棋”的目的。

坚持高位推动 实现良好开局

全面调研摸底。为确保此次“双向选择”轮岗交流工作平稳、有序推进,鄂尔多斯市公安局多次召开专题会议,全面分析论证双向选择的利弊得失,探讨实施过程中的问题和阻力,逐人逐岗进行研究、分析,确保人岗相适、人尽其才。在充分沟通酝酿、广泛征求意见的基础上,坚持“组织推选与个人意愿相结合的原则”,把干事导向和用人导向最大程度地结合起来,最大限度地让利下放到部门和民警、辅警。

周密细致部署。在前期充分调研论证的基础上,该局制定出台了《鄂尔多斯市公安局机关民警辅警双向选择实施方案》,成立了双向选择工作领导小组,明确原则、细化分工、确定工作程序,使



坚守岗位。

双向工作清单化、清单目标化、目标节点化,通过民警、辅警及单位双向选、鄂尔多斯市公安局党委统筹定,圆满完成了首批“双向选择”轮岗交流工作,真正实现了“稳妥有序”的工作目标。

坚持优化组合 实现双向赋能

正向激励树导向。开展双向选择,从个人、组织两个维度考虑人岗和人事的适配度,岗位实现多向流动,干部得到多

岗位锻炼,人岗实现精准匹配,民警、辅警的心理预期得到最大满足,为担当作为者搭建了“想干事、能干事、干成事”的干事创业平台。参与此次双选的民警、辅警一致认为,双向选择是一项良好的用人激励机制。

反向倒逼促提升。通过双向选择,营造了“人人有压力、人人想干事、个个勇争先”的良好氛围。全体民警、辅警清醒地认识到,只有努力学习,切实提高自身素质,才能适应新时代公安工作面临的

新形势、新任务、新要求。交流到新岗位的民警、辅警纷纷表示,将以新的岗位为新的起点,加强学习锻炼,尽快适应新岗位,积极履职尽责。

坚持倾斜基层 实现警力下沉

缓解基层警力不足。按照“做精机关、做优警种、做强基层、做实基础”的工作思路,鄂尔多斯市公安局鼓励机关民警、辅警自愿申请到基层“吃劲”的岗位磨砺成长,练就担当作为的硬脊梁、铁肩膀、真本事,广大民警、辅警自觉投身到基层工作。本次双选,共调整交流到基层单位14人,进一步增强了基层实力、激发了基层活力、提升了基层战斗力。

丰富干部基层工作经验。机关民警、辅警接受基层锻炼是补齐基层经验短板、培养优秀年轻干部的现实需要,也是培养锻炼一支既熟悉机关工作、又了解基层情况,既具有机关工作经验、又具有基层工作经历的复合型干部队伍的有力举措,有效解决了干部成长经历单一、经验不足的难题。

通过双向选择、合理流动,有效解决了干部能进不能出、能上不能下的顽疾。鄂尔多斯市公安局将持续推进双向选择用人管理制度,形成常态长效机制,持续优化干部队伍结构,着力提升干部能力素质,全面改进公安机关工作作风。(张佳良)