

上海市松江区水务局文件

沪松水〔2023〕92号

关于印发《关于进一步加强松江区水务干部 人才队伍建设的实施意见》的通知

局机关各科室，各基层单位：：

《关于进一步加强松江区水务干部人才队伍建设的实施意见》经局党组班子会讨论通过，现予印发。



关于进一步加强松江区水务干部人才队伍建设的实施意见

为加快本区水务干部人才队伍建设，充分发挥水务干部人才效能和潜力，明确松江水务干部人才队伍发展的目标和任务，为本区水系统治理现代化以及建设综合性节点城市等战略需求提供干部人才支撑，根据《上海水务海洋人才发展“十四五”规划》及松江区“十四五”人才规划相关精神，制定本实施意见。

一、发展基础

区水务局核定机关企事业单位岗位 512 人，目前在编 408 人。35 岁以下（含 35 岁）130 人，占比 31.9%；35 岁至 45 岁（含 45 岁）114 人，占比 27.9%；45 岁至 55 岁（含 55 岁）126 人，占比 30.9%；55 岁以上 38 人，占比 9.3%。硕士研究生学历 22 人，占比 5.4%；本科学历 244 人，占比 59.8%；大专及以下学历 142 人，占比 34.8%。

区水务局党组高度重视干部人才工作，将干部人才工作与推动松江水系统治理发展需求紧密结合，统筹推进各类干部人才队伍建设，松江水务系统干部先后荣获上海市水务海洋系统“身边匠人”、上海市污染防治攻坚先进个人、上海市河长制工作先进个人、上海市水务海洋青年拔尖人才提名奖、青年五四奖章等荣誉。

二、面临形势

松江水务干部人才队伍规模、结构和素质有了一定提升，但对照新形势、新任务，本区水务干部人才队伍建设仍存在一定不适应，突出表现为立足水务事业高质量发展要求的人才规划不够；干部人才队伍年龄结构偏大、层次未显，梯队建设有待加强；懂技术、懂管理、具备系统性思维的干部人才体量不足；各类干部人才的选拔、培育、评价和激励机制仍需优化改进，人才培养平台资源有待持续整合加强；人才培养经费投入力度还需进一步加大。

三、总体要求

（一）指导思想

为深入贯彻落实习近平总书记关于人才工作的重要论述，贯彻落实新时代干部人才工作的新理念、新战略、新举措，围绕新时代松江水系统治理体系和治理能力现代化目标要求，聚焦服务长三角 G60 科创走廊、松江新城和松江枢纽“三张王牌”更高质量建设重要契机，加快建设一支素质优、结构优、效能优、能力强、作风强的高素质专业化水务人才队伍，以事业激励人才，让人才成就事业，为新阶段松江水务事业高质量发展提供强有力人才保障和智力支撑。

（二）基本原则

一是坚持党管人才、政治引领。强化党组统一领导，加强政治引领、党性锤炼，坚持德才兼备、以德为先。健全党管人才领导体制和工作格局，充分发挥党组织凝聚人才功能。统筹整合各方力量，推动水务干部人才工作科学发展。

二是坚持统筹协调、分步推进。坚持统筹协调，建立协调有力、落实有效、实施有序、配置合理的工作格局。按照“整体部署、分步推进、逐步完善”的工作路径，持续完善干部人才队伍分层分类管理使用措施。

三是坚持事业为上、人事相宜。结合不同层次人才特点，因材施教、科学培养，着力增强水务人才实践和创新能力，提高水务人才综合素质。创新激励机制，科学评价、有效激励，不断拓宽水务人才发展空间，增强人才活跃度，提升人才贡献力。

四是坚持以用为本、服务发展。坚持优化人才培养、评价、选拔、使用、激励和保障体制机制，用好用活各类人才。以服务本区水务事业高质量发展为导向，聚焦综合性节点城市水系统治理人才需求，夯实人才基础，补足人才短板，进一步激发和释放人才效能。

（三）发展目标

牢固树立人才优先发展理念，通过改革完善干部人才工作体制机制，统筹干部人才队伍建设，推进重点业务领域人才纵深发展，实施专项人才工程，强化人才保障措施，打造一支政治坚定、素质优良、结构优化、布局合理、干事创业的适应新时代需要水务干部人才队伍，推动松江水务事业高质量发展再上新台阶。

1. 人才结构更加优化。科学调控人才队伍规模，队伍梯次更加合理，年龄、知识、专业结构持续优化，专业化程度不断提高，基层队伍“造血”功能进一步增强。

2. 人才分布更趋合理。水务相关领域人才分布更加均衡，在党建工作、水安全保障、水资源利用、水生态修复、水发展规划、幸福美丽河湖建设等重点领域集聚一批优秀人才、业务骨干，培养一支讲政治、善管理、懂业务的素质过硬干部队伍。

3. 人才发展平台持续拓宽。以交流任职和岗位锻炼为载体，开展全系统青年干部跨条块、跨领域多岗位锻炼，为党政人才、专业技术人才搭建交流平台。以多层次、多形式的技能竞赛活动为培养载体，为技能人才搭建能力提升和技术展示平台。

4. 人才效能有效释放。人才制度体系更加完善，人才“引育管用服”各环节高效顺畅，进一步建立健全松江水务干部人才队伍建设各项管理和发展机制，加快建设松江水务干部人才管理服务系统。

四、主要任务

（一）着力打造“三支队伍”

1. 建设党政人才队伍。以提高政治素质，增强党性修养为根本，以提升专业能力为重点，推动党建工作和业务工作深度融合，坚持在防汛防台、河湖水质提升、供水安全保障、水环境综合治理、水务重大工程建设等重点业务岗位培养使用干部，培养造就忠诚担当、业务过硬的高素质党政人才队伍。大力选拔、锤炼适应水务事业高质量发展需要的优秀青年党政人才，逐步形成结构优化、敢于担当、勇于创新的党政人才梯队。拓宽干部成长路径，持续推进岗位锻炼、交流

任职，加大机关和局属单位轮岗交流任职力度，提升党政领导干部综合履职能力。贯彻落实干部教育培训制度，重点推进“1+10+N”（局党组+局属基层单位+专业领域）教育培训体系和“碧水红帆”品牌化建设，实现教育培训的经常化、全覆盖，提升党政干部综合素质。

2. 建设专业技术人才队伍。以选拔、培育水务行业高层次人才和拔尖后备人才为重点，努力建设一支具有突出专业技术能力、善于解决复杂问题的技术骨干队伍。建立水务行业重点领域专家库，依托水务工程职称评审、行业专著编撰、奖励表彰等工作，通过摸底调查、单位推荐等方式，发现掌握一批优秀水务技术人才入库培养支持。完善优秀人才职称评审机制，加快协调建立体现松江水务人才职业特点和成长规律的职称评审体系，优化职称评审方式，统筹职称评审计划，注重考察人才履责绩效、创新成果、实际贡献，坚持凭能力、实绩、贡献评价人才。优化专业技术人员知识体系，创新专业技术继续教育模式，以满足实际工作需求为导向，聚焦重点业务领域知识更新，组织开展务实管用的专题培训，结合实地调研、专题讲座、院校培训等形式持续丰富精品课程库，不断提升专业技术水平。

3. 建设青年后备人才队伍。实施松江水务“菁英扬帆”计划。按照“引才、建档、储备、使用”原则健全完善年轻干部发现储备、培养锻炼、选拔使用和管理监督全链条机制，认真落实年轻干部统筹选配、上挂下派等制度。建立完善“后备干部库”。在综合管理、专业技术等领域选拔培育一批基

基础条件好、发展潜力大、富有创新精神的青年人才，作为党政人才和技术骨干人才的后备队伍。掌握 40 周岁以下优秀正、副科级储备人选，根据干部配比设立正科级和副科级后备干部库，原则上采用“三年进行一次集中调整，一年一次滚动调整”的动态管理方式，不断完善干部队伍建设。建立完善“青年英才库”。着眼今后 5 年乃至更长时期松江水务事业发展的需要，探索以重点工程、重点项目、重要岗位为依托，选拔培养一批具有创新和发展潜力的优秀年轻干部，形成青年英才库。持续加大培养力度，组织年轻干部跨部门、跨条线交流任职，实现多岗位综合历练。强化对青年拔尖人才进行重点培养指导，督促培养单位制定、实施培养计划。

（二）重点推进“四项工程”

1. 水务工匠培育工程

大力弘扬工匠精神，分领域、分岗位选树一批岗位尖兵、业务骨干，重点培育一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的新时代水务工匠队伍。健全水务工匠培育体系。逐步完善培养、使用、评价机制，遴选技能技艺精湛、工作经验丰富、善于解决实际问题、带队能力强的一线高级技能人才，分领域分专业建强人才方阵，发挥辐射作用，充分发挥各领域技能专家在传承革新、人才培养等方面的示范作用。实施技能提升行动。积极推进技术革新、技能研修、师傅带徒、团队建设等工作，注重引入院校、科研机构、骨干专家优质培训资源，广泛开展适岗培训、技能提升培训、安全技能培训，提升职工技能水平和创新能力。实施竞赛锤

炼行动。坚持以赛促学、以赛促训，持续完善局系统技能竞赛体系，围绕水系统治理重点领域开展岗位练兵和技能比武，促进行业人才综合素质和业务技能双提升。

2. 素质能力提升工程

加大干部教育培训力度，持续强化思想淬炼、专业训练、实践锻炼，培养造就忠诚干净担当、数量充足、充满活力的高素质专业化水务干部队伍。深入实施“上挂下派”锻炼机制。结合局系统实际不断完善岗位锻炼机制，持续释放人才效能，选派优秀年轻干部职工参加市水务部门交流锻炼，拓展工作视野，增长知识才干；针对机关新录用公务员下派到基层单位进行挂职锻炼，深入了解基层实际，鼓励支持在一线岗位扛起重任、勇挑大梁；新录用事业单位人员有计划安排到局相关科室学习跟班，提高对水务工作系统性认知，接收单位和科室围绕工作能力、服务意识、作风建设等方面对新进人员进行综合评估，作为干部动态使用的决策依据。开展师徒带教传承行动。在局系统开展“师徒带教”活动，通过签订带教协议、制定培养计划、季度带教点评、学员表现鉴定等充分发挥业务领域“传帮带”作用，引导基层建立健全师徒带教工作的长效机制。每年征集评选3-5个“师徒带教”典型案例，表彰评定“卓越导师”“优秀学员”，推广“师徒带教”的成功经验。打造精细化培养平台。开展“松水大讲堂”系列专题培训，邀请相关领域专家学者、经验丰富具有代表性的水务干部现场授课，同时突出针对性和前瞻性，重点学习新理论、新技术、新知识和新方法。深入推进

全员培训，围绕松江经济社会转型发展对水务现代化的现实要求，举办党建工作、生态文明、河湖管治、审批服务、安全生产等专题培训班，不断丰富干部专业化能力培训供给。

3. 凝心聚力助航工程

坚持严管厚爱结合、激励约束并重。通过进一步健全崇尚实干、带动担当、加油鼓劲的正向激励机制，为敢于担当者担当，为敢于负责者负责，让干部人才在良好环境中锤炼勇于担当、善于作为的本领。建立完善干部人才座谈机制。局党组每年组织召开水务系统中青年干部座谈会，局党组书记参加，通过座谈交流形式了解系统干部情况、倾听所思所想，为干部人才释疑解惑、排忧解难、助航赋能，同时提出要求、指明方向，达到交流思想、找准路径、凝心聚力的工作成效。持续完善激励保障制度。进一步完善事业单位绩效分配机制，充分发挥绩效考核正向激励作用。持续落实好工作支持、待遇保障、心理关怀等举措，深入落实谈心谈话、领导干部走访慰问困难干部家庭等机制，推动关心工作更加细致、关爱措施更有温度。构筑松江水务荣誉体系。定期表彰水务系统优秀干部人才，大力宣传干事创业先进事迹，积极营造珍视荣誉、比学赶超的浓厚氛围，推动全体水务干部职工见贤思齐、奋发有为，切实增强归属感、提升获得感。

4. 数字人事赋能工程

推进干部智慧管理。开发建设松江水务局干部人才管理系统，努力构建人员数据立体成像、工作决策多维辅助、工作部署闭环落实、上下一体协同贯通的人事工作综合应用。

建立功能完备、兼容共享、务实管用、安全高效的全区水务人才库，确保各类人才信息内容准确、传输安全、更新及时，实现对人才数据信息的动态跟踪和实时掌握。加大管理服务应用。突出干部人事分析研判、关联比选、精准培养等关键环节，推进人才管理、评价、服务全流程线上运行，实现人才管理“一网通办”。

五、保障措施

（一）加强组织领导

坚持党管人才原则，进一步强化党在人才工作中的核心引领作用，不断完善局党组统一领导、组织人事部门牵头抓总、用人部门发挥主体作用的协调高效、上下联动的人才工作格局。将人才工作列为抓党建述职评议考核的重要内容，提高基层领导班子人才专项考核权重。持续完善人才工作统筹规划、协调发展的运行机制，建立完善局系统人才工作会议制度，协调推动人才工作的高效运转。

（二）加强实施评估

局属各部门、单位要切实强化“一盘棋”思想，坚持齐抓共管，明确职责分工、推进重点工程、强化监管落实。组织开展中期评估、年度评估，适时进行动态调整，明确工作推进的考评指标体系，制定人才发展意见实施监测评估办法，加大项目化推进力度，强化结果应用，把干部人才发展工作考核纳入用人单位和部门考核范围。

（三）加强服务支撑

加强对人才的组织关怀，完善人才调研制度，加强人才工作联系、感情交流，帮助解决实际问题。加大资金保障，建立稳定的经费投入渠道，用人单位、部门在年度部门预算中须列支人才培养费用。注重舆论引导，选树宣传典型事迹和干部人才工作先进经验，弘扬新时代水务精神，激发和引导优秀人才积极投身松江水务建设。

附表：松江水务干部人才队伍建设重点项目表

附表：

松江水务干部人才队伍建设重点项目表（任务清单）

序号	名称	内容举措	相关部门	执行周期
一	打造”三支队伍“			
1	建设党政人才队伍	选拔、锤炼优秀青年党政人才	全局	持续推进
2		持续推进岗位锻炼、交流任职	全局	持续推进
3		贯彻落实干部教育培训制度	全局	每年度
4	建设专业技术人才队伍	建立完善水务行业重点领域专家库	全局	持续推进
5		完善优秀人才职称评审机制	局属事业单位	持续推进
6		优化专业技术人员知识体系	局属事业单位	持续推进
7	建设青年后备人才队伍	实施松江水务“菁英扬帆”计划	全局	持续推进
8		建立完善“后备干部库”	全局	三年
9		建立完善“青年英才库”	全局	三年
二	推进”四项工程“			
10	水利工匠培育工程	健全水务工匠培育体系	全局	持续推进
11		实施技能提升行动	局属基层单位	持续推进
12		实施竞赛锤炼行动	局属基层单位	每年度

序号	名称	内容举措	相关部门	执行周期
13	素质能力提升工程	深入实施“上挂下派”锻炼	全局	持续推进
14		开展师徒带教传承行动	全局	每年度
15		打造精细化培养平台	全局	持续推进
16	凝心聚力助航工程	建立完善干部人才座谈机制	全局	每年度
17		持续完善激励保障制度	全局	每年度
18		构筑松江水务荣誉体系	全局	每年度
19	数字人事赋能工程	推进干部智慧管理	全局	持续推进
20		加大管理服务应用	全局	持续推进

