

| | | |
|-------|------|----|
| 306_3 | 2023 | 3 |
| | 4 | 13 |

001

中共上海市浦东新区应急管理局执法支队支部委员会

浦应急支队党〔2023〕1号

关于印发《浦东新区应急管理局执法支队建设忠诚担当素质过硬执法队伍实施方案》的通知

支队综合办公室、各中队：

《浦东新区应急管理局执法支队建设忠诚担当素质过硬执法队伍实施方案》已经支队党支部委员会会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共上海市浦东新区应急管理局执法支队
支部委员会

2023年10月8日

浦东新区应急管理局执法支队建设忠诚担当 素质过硬执法队伍实施方案

为适应新时期应急管理行政执法工作新形势，落实应急管理综合行政执法改革关于队伍建设的有关要求，锻造一支忠诚担当、素质过硬，召之即来、来之能战、战之必胜的应急管理执法铁军，执法支队拟进一步完善管人用人机制，全面提升执法人员综合能力水平，建设一支高质量发展的人才队伍。现制定如下方案：

一、突出党建引领、党管干部的总体思路

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大和二十届一中、二中全会精神，深入贯彻习近平总书记关于安全生产和行政执法工作的重要精神，坚持聚焦发展、服务大局，坚持局党管干部原则，在局党委的坚强领导下，加强支队支部建设，坚持分类分级、按需培养、注重能力，结合党风廉政、基层党建等工作，不断提高执法支队干部思想觉悟和素质水平，以一流党建引领一流人才队伍建设。

二、凸显主动担当、干事创业的用人导向

紧密围绕局重点工作，充分调动全体干部渴望干事的意愿和提升能力水平的工作热情，重点考察对重点工作和改革工作的执行推进能力，注重发现干事创业充满激情、面对困难富于创造、

迎接挑战敢于担当的干部。坚持事业为上、以事择人、人事相宜的用人导向，从支队层面全面系统考虑，充分盘活干部资源。

三、坚持全盘考虑、齐头并进的用人机制

兼顾承担职责、岗位任务、年龄分布等多个因素，将执法支队现有人员分为三个维度，加强体制机制建设，打造三个平台，全面培养，统筹推进。其中：

一是以现有实职岗位为平台，严格考察中层干部。重点为支队各部门主持日常工作的实职岗位副职，已处于支队重要岗位，组织已为其提供了良好的发展和锻炼平台，通过加强组织培养，以每周例会和日常工作落实为抓手，全面考察干部政治能力、领导能力和执行能力，对条件符合的，及时提任实职正职。

二是以重点攻坚任务为平台，充分锻炼能力水平。立足局重点工作，结合行政执法工作实际，形成支队急需攻坚解决的重点任务，采取“揭榜挂帅”的方式，优中选优，挑选勇于担当、敢于作为的优秀干部承担具体工作的推进落实，通过推进和完成攻坚任务，不断培养干部解决问题的能力 and 意愿，在职务职级晋升上予以优先考虑。详见《关于成立执法支队重点突破业务能力水平提升引领攻坚小组的工作方案》（附件1）。

三是以党团建设为平台，全面培养青年干部。以党建平台和团建平台为依托，以近两年新招录的新进人员为主要培养对象，全面学习提升相关业务能力，全方位进行培养锻炼，一方面为支

队实职岗位输送新鲜血液，另一方面为攻坚队伍储备补充力量。详见《关于执法支队青年干部成长锻炼的工作方案》（附件2）。

四、实现广泛覆盖、长远发展的晋升模式

一是科学安排职务岗位。支队实职岗位以各部门负责人为主要人选，以攻坚克难的中坚干部为后备人选，同时为优秀年轻干部预留一定数量的岗位，在条件成熟时，及时安排职务晋升。

二是统筹实施职级晋升。对于工作意愿和能力突出的干部，职务晋升无法满足时，以对支队发展和贡献为重要参考，统筹考虑各年龄段人员，实施职级晋升。

三是合理优化更新机制。对于在实职岗位任职一定年限的、在职务上无法更进一步的老队员，根据实际情况，视情退出领导岗位，走职级晋升途径，空出的实职岗位由满足条件的年轻干部择优担任。

附件：1. 关于成立执法支队重点突破业务能力水平提升引领
攻坚小组的工作方案

2. 关于执法支队青年人才队伍成长锻炼的工作方案

附件 1

关于成立执法支队重点突破业务能力水平 提升引领攻坚小组的工作方案

为适应新时期安全生产监管工作新形势，落实行政执法工作新要求，结合浦东新区应急管理行政执法工作实际，根据局党委的工作要求，局执法支队拟成立重点突破业务能力水平提升引领攻坚小组（以下简称“攻坚小组”），查找不足、补齐短板，切实做到严格规范公正文明执法。现制定工作方案如下：

一、指导思想

深入贯彻落实习近平总书记关于安全生产和行政执法工作的重要思想和论述精神，坚持“以人为本”“人民至上”原则，围绕局中心工作，坚持问题导向和需求牵引，牢固树立安全发展理念，统筹抓好发展和安全，不断增强安全意识，切实筑牢安全屏障，全力防范化解重大安全风险隐患，持续营造良好的社会环境和安全氛围。

二、工作目标

以应急管理综合行政执法改革为契机，以加强执法队伍建设、提升执法人员发现问题和解决问题的强烈意愿和能力水平为根

本，以加强信息化手段运用为重点，以强化依法执法法治思维为保障，着力提升应急管理行政执法工作规范性、科学性和精准性，不断夯实应急管理行政执法工作基础，深化“互联网+执法”，进一步重塑和规范行政执法流程，全面提升工作能力水平，为新区经济社会高质量发展和引领区建设提供坚强保障。

三、工作内容

立足当下安全生产工作形势，结合执法支队行政执法工作中的短板，围绕提升行政执法效能的重点工作、重点环节和难点问题，组织专业力量攻坚克难，助力执法支队破浪前行。

（一）着力加强信息化手段运用。根据上级部门关于信息化技术在安全生产监管领域运用的有关要求和工作部署，不断加强科技手段在安全监管工作中的运用，巩固现有工作成果，积极探索安全生产领域非现场监管和非现场执法。

（二）着力规范行政执法行为。严格对照法律法规要求，全面梳理安全生产行政执法事项，改进完善行政执法流程，明确各环节相关人员工作职责，持续提升行政执法规范性。

（三）着力提高案件办理质量。依托案件评查，深入剖析案件办理过程中存在的问题与不足，提出解决问题的可行性措施和建议，并在支队中全面推进和落实，切实提高执法支队案件办理整体水平。

（四）着力提升服务企业能力。坚持“在服务中执法，在执

法中服务”原则，不断转变执法理念，正确把握严格执法与热情服务之间的关系，做到“宽严相济、刚柔并用”，将服务融入到行政执法工作全过程，切实增强服务意识，提升服务能力。

（五）其他需要重点解决、突破的问题和事项。

四、组织架构

为保障攻坚任务各项工作有序推进和开展，保证常态化运行，以“揭榜挂帅”等方式明确人员，组成攻坚小组，具体如下：

组长：曹海东

副组长：张卫国

组员：

攻坚小组在局党委的领导下由支队主要领导负责，日常管理由支队办公室负责。攻坚小组成员根据攻坚任务的推进完成和人员成长情况及时动态调整。

五、工作机制

（一）每日多工作一小时机制。攻坚小组成员日常以本职工作为主，在不影响本职工作的前提下，兼顾做好攻坚工作，利用上班前、午休或下班后的时间，每天多工作一小时，专门研究推进落实攻坚相关工作。

（二）挂图作战机制。针对每项需推进的工作，梳理工作事项和工作清单，明确责任人和时间节点，形成任务推进表和作战图，实行挂图作战和销项管理。

（三）定期研究机制。每周五中午，召开工作推进会，攻坚小组全体人员参加，对工作推进情况进行梳理汇报，研究解决工作中难点痛点，明确下一步工作思路和具体安排。

（四）定期汇报机制。执法支队要就攻坚任务与局机关相关业务处室保持经常性沟通，定期将工作推进情况报告局分管领导，重要事项要第一时间汇报局主要领导。

（五）现场推进机制。在攻坚任务取得实质性进展，且具有可复制可推广条件和意义时，及时组织召开现场推进会，第一时间将工作成果转化为实际措施。

（六）案例推广机制。在攻坚任务推进过程中，要注重典型案例的收集、梳理和汇总，分析案例的典型意义，推广好的经验做法，规避重复性、常见性错误。

（七）总结提升机制。在攻坚任务推进的关键节点和结束后，组织召开总结提升会，查找工作中的不足，总结特色和亮点工作，逐步提升工作能力，提高攻坚效能。同时，对需要新开展的工作任务进行部署。

六、工作要求

（一）提高认识。支队全体人员要充分认识攻坚工作对支队发展的重要性，肯定参加攻坚任务人员作出的努力和贡献，在评先评优、进步提升上要优先考虑，在工作和生活上要给予支持和鼓励。

（二）严格执行。攻坚小组成员要狠抓执行，严格按照工作要求和推进节点，落实相关工作和要求，确保攻坚任务按时高质量完成。

（三）注重实效。攻坚任务要坚持科学、可行的原则，以能落地为目标，持续增强工作的实效性和精准性，稳步提升执法支队综合能力。

附件 2

关于执法支队青年人才队伍成长锻炼的工作方案

为实现局执法支队队伍长远发展，加强支队青年人才队伍建设，从源头上严格把关，培养上精准全面，加快推进优秀年轻干部成长成才。现结合实际情况制定本方案。

一、总体目标

坚持管当前与谋长远相结合，通过严格把关、精准培养、动态调整，着力锻造一支政治过硬、志向远大、能力突出、充满活力和发展潜力的优秀年轻应急管理行政执法队伍。

（一）坚持严格把关，促进持续发展。依托局党建平台和团建平台，以近两年招录的新进人员为主，重点关注可塑性好、沟通协调能力强、培养潜力大的青年干部，着眼应急管理行政执法事业长远发展，科学系统加强思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练。同时，根据支队实际需求，严格招录符合支队岗位需要的青年才俊，增强后续岗位匹配度。

（二）突出精准培养，锻炼可用之才。立足支队实际和个人职业规划，通过加大学习交流、促进多岗锻炼、提升培养质量，助力优秀青年好苗子迅速成长成熟。明确培养方向，重点培养支队亟需的领导人才和专业技术人才，早日成为独当一面的工作能

手。

（三）实施动态调整，确保持续提升。根据年轻干部培养的周期性特点，以及实际培养效果，定期对重点培养的青年人才进行调整，已培养成才的推向重要岗位，同时将符合要求的青年干部，积极纳入培养范围，持续开展育苗计划，确保支队既能因人而用又能有人可用。

二、具体举措

坚持目标导向和需求引领，通过挂职锻炼、外借历练、个人展示等多种途径，全方位培养青年干部。

（一）充分发挥团组织作用。在局党委的坚强领导下，在上级团组织的具体指导下，依托局系统党团工作力量，积极参加各类组织活动，引导青年干部树立正确理想，提高政治觉悟，学习和掌握发现问题、解决问题的方法，提高解决实际问题的能力水平。

（二）严格把好入职关口。通过严格教育管理监督和实战锻炼、一线历练，引导青年干部扣好廉洁从政“第一粒扣子”，走稳走好走扎实每一步。着力抓好新进人员培养工作，科学制定培养方案，系统提升青年干部的政治思想、实践能力和业务水平，助力新进人员快速成长。

（三）踊跃承担锻炼工作。根据上级部门工作部署，青年干部积极报名长期性、历练性工作，并完善相关交流历练机制，帮

助青年干部全面成长，提升综合素质和解决问题的能力。如，疫情防控等相关区层面工作，区委办局的抽调、挂职工作，局机关借调工作等。

（四）积极参加突击任务。根据工作安排，青年干部主动承担需要临时性、短期性的重要任务、突击任务，在实战中不断提高业务能力水平。如，市局及总队的临时性检查任务，配合相关单位执法检查等工作等。

（五）充分发挥个人专长。根据工作安排和实际情况，青年干部积极参加党、团相关活动，结合自身实际，主动参加局机关、支队相关文化活动，全面展示自身能力，对自身不足的地方进行锻炼和强化。如，局机关青年先锋营、辩论赛、文体活动等。

三、工作保障

（一）重点关注。支队领导和相关负责同志要全程关注青年干部的成长和培养，掌握了解过程中存在的问题和困难，及时推进解决。

（二）定期评估。要制定培养评估机制，定期对青年干部的培养情况进行全面评估，确保培养质量，早日走上重要岗位。

（三）强化运用。结合过程中评估情况，系统评价青年干部的培养情况，并将评价结果作为干部职务职级提升的重要参考依据。

执法大队行政拟文稿

| | | | |
|------|--|------|--|
| 发文文头 | 上海市浦东新区应急管理局执法支队支部委员会文件 | | |
| 文号 | 浦应急支队党〔2023〕1号 | | |
| *题目 | 关于印发《浦东新区应急管理局执法支队建设忠诚担当素质过硬执法队伍实施方案》的通知 | | |
| 签发 | | 送审 | 靳竑 2023-10-10 15:16 |
| 审核 | 曹海东 2023-10-10 16:50 | 核稿 | 杨林龙 2023-10-11 08:20 杨林龙 2023-10-10 15:17 |
| 事由 | | | |
| 拟稿人 | 杨林龙 | 公开方式 | 不予公开 |
| 主送 | 支队综合办公室、各中队 | 抄送 | |
| 备注 | | | |
| 拟稿意见 | | | |
| 日期 | 2023-10-10 | 份数 | 2 |
| 正文附件 | | | |