# 局机关竞争|轮岗实施细则

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2024-08-11

*第一篇：局机关竞争|轮岗实施细则为顺利推进局机关人员竞争轮岗工作，根据《\*\*\*党组关于局机关人员竞争轮岗的工作方案》，特制定以下实施细则：一、确定职责岗位（一）、根据 \*\*\*文批准我局的“三定方案”、，尤其是管理体制改革后科室增加、职能强...*

**第一篇：局机关竞争|轮岗实施细则**

为顺利推进局机关人员竞争轮岗工作，根据《\*\*\*党组关于局机关人员竞争轮岗的工作方案》，特制定以下实施细则：

一、确定职责岗位

（一）、根据 \*\*\*文批准我局的“三定方案”、，尤其是管理体制改革后科室增加、职能强化和推进“两个体系”建设的需要，对局内设科室的工作职责进行修订后公布。

（二）、根据科室工作职责，确定各科室岗位数。

二、公布范围条件

参与竞争轮岗的人员范围：

（一）、原任科长须全程参加竞争轮岗。特殊岗位不轮岗的科长，也必须参加考试、述职述廉、满意度测评、民主测评。

（二）、正科虚职满三年、副科实职满二年、副科虚职满三年、且符合党政干部任职基本条件的公务员，可申报参加竞争科长职位的述职述廉。自愿放弃竞争科长职位的人员，也须参加考试、民主测评和轮岗。

（三）、行政编制的一般人员，除特殊岗位不轮岗人员可不参加双向选择外，都必须全程参与竞争轮岗。

（四）、事业人员。个人提出申请、所在编制单位同意的，按双向选择的办法补充到行政岗位。局机关借用的特殊岗位人员可以不轮岗。

三、报名审查

（一）、报名。所有行政编制人员、申请到行政岗位工作的事业人员，都必须报名。

（二）、资格审查。对报名人员的出生时间、参加工作时间、任职时间、政治面貌、学历、个人身份、所在编制单位和近三年的奖惩情况特别是受党政纪处分等情况进行审查，审查合格的人员分别按原任科长、拟竞争科长职位人员、行政一般人员、拟到行政科室工作的事业人员分类公布。

四、组织考试

（一）、参加人员。局机关全体人员，无论是否参与竞争轮岗的行政、事业、聘用人员，都必须参加。这次考试作为竞争轮岗的考评内容，并作为年度考核的依据。

（二）、考试内容。国家录用公务员考试知识中的行政职业能力测验、申论和公共基础知识。

（三）、考试方式。由考试中心按行政职业能力测验占30%、申论占50%和公共基础知识占20%，组合一套试卷组织考试并负责阅卷。

五、述职述廉

（一）、原任科长述职述廉。召开全体人员大会，由原任科长述职述廉。述职述廉的内容，主要包括任现职以来政治思想表现、纪律作风、工作实绩和廉洁自律等情况，演讲时间控制在10-20分钟，演讲材料用a4纸打印30份，本人签名后于大会前一天交考评组，通过抽签确定演讲顺序。演讲结束后，由全体人员对其进行满意度测评。不满意率达三分之一以上的原任科长，不能参加科长竞争轮岗。

（二）、确定科长职位补充数。原任科长述职述廉结束后，宣布满意度测评结果，确定应补充的科长职位数。

（三）、申报竞争科长职位人员述职述廉。召开全体人员大会，由申报竞争科长职位人员进行述职述廉。述职述廉的内容，主要包括任现职以来的政治思想表现、纪律作风、工作实绩和廉洁自律等情况，演讲时间控制在10-20分钟，演讲材料用a4纸打印30份，本人签名后于大会前一天交考评组，通过抽签确定演讲顺序。演讲结束后，由全体人员对其进行满意度测评。不满意率达三分之一以上的申报竞争科长职位人员，不能作为此次补充科长的推荐对象。

六、民主测评

对全体人员进行德、能、勤、绩、廉五个方面的民主测评，测评结果分别按30%、15%、10%、25%、20%量化计分，计算结果保留小数点后三位（以下及竞争轮岗工作中，凡涉及到计分的均保留小数点后三位）。

民主测评结果，作为竞争轮岗中考评量化的组成部分，并作为年度考核的依据。

七、选拔科长

（一）、推荐。推荐分两种形式：

1、会议投票推荐。召开全体人员大会（不含聘用人员），对拟补充的科长进行投票推荐。

2、、个别谈话推荐。行政编制人员、事业单位负责人参加，进行座谈推荐。

（二）、考察。根据会议投票推荐和个别谈话推荐的结果，经研究决定后确定考察对象，发布考察预告，对考察对象进行考察。参加人员为行政编制人员、事业单位负责人。

（三）、研究。考察情况经研究决定拟任科长人选后，进行公示。

（四）、公示。对拟任人选进行公示，时间7天。

经上述程序选拔的拟任科长人选，可参加科长竞岗。

八、考评量化

对本次竞争轮岗组织的考试成绩、民主测评和近三年考核均分，分别按照10%、30%、60%的权重进行计分。

在此基础上，对正科实职、正科虚职、副科实职、副

科虚职人员，分别按4、2、1、0进行加分后公布结果。

九、申报岗位

（一）、公布可以不参加竞争轮岗的岗位和人员。

（二）、公布参加科长竞岗人员名单。

（三）申报参加科长竞岗人员（以下简称竞岗人员）每人可报岗三次，第一次、第二次可申报1-2个岗位，第三次限报1个岗位，每次报岗情况进行公示。

十、竞岗演讲

召开全体人员会议，由竞岗人员进行竞岗演讲。演讲的内容，主要是就所申报的岗位有何理由、有何特长和优势进行演讲，演讲时间控制在8-12分钟，演讲材料用a4纸打印35份，本人签名后于大会前一天交考评组，通过抽签确定演讲顺序（不轮岗的科长不再演讲）。

由局领导、事业单位负责人和各县（市、区）局长组成评委，对竞岗人员演讲进行评分。评分实行百分制，去掉两个最高分和两个最低分，取平均分为得分。

十一、定岗推荐

召开行政编制人员、事业单位负责人、各县（市、区）局长会议，对竞岗人员进行定岗推荐。

（一）认为竞岗人员适合在所申报岗位工作的，表示同意后不再提出建议岗位。

（二）认为竞岗人员不适合在所申报岗位工作的，应提出建议岗位。

（三）按实际参加推荐人员数，对竞岗人员得票率进行统计，岗位推荐率不达到会人数三分之一的，不得在所申报的岗位任职，且不再计算其得票分值。

（四）岗位推荐率达到会人数三分之一及以上的，应计算其得票分值。计分分别按局领导占35%、其他行政编制人员占40%、事业单位负责人占15%、各县（市、区）局长占10%的权重进行量化。

十二、综合考评

对考评量化、竞岗演讲、定岗推荐的量化分，分别按30%、10%、60%的权重进行计分。综合考评结果作为确定科长岗位人选的依据。

十三、确定人选

根据综合考评结果，采取以下原则确定：

（一）推荐岗位只有一人的，且推荐率达到会人数三分之一及以上的，可以确定该人选。

（二）被推荐人员同时有两个岗位的，推荐率都达到会人数三分之一及以上的，按推荐率高的岗位确定；推荐率相同时，按申报岗位确定。

（三）两人或两人以上被推荐为同一岗位的，推荐率都达到会人数 三分之一及以上的，按综合考评得分排序确定；综合得分相同的，按推荐率高的人选确定；推荐率相同的，按申报该岗位人员优先确定。

竞岗后仍有缺位的，待条件成熟时再安排下一轮竞岗。

十四、报请备案

对拟任的科长人选写出考察报告，局党组研究讨论决定后，报市委组织部备案。为不影响正常工作开展，在备案批复未下达前，决定任命的科长先行主持科室工作，办理工作移交和档案资料交接手续。

十五、科员定岗

为保持工作的连续性，原则上除科长外，每科可以选择一名原工作人员，办公室除不参加轮岗的人员外，可保留一名原工作人员。科员双向选择的程序：

（一）自愿放弃竞争科长职位人员，由领导组研究确定工作岗位。

（二）科员申报岗位。

（三）科长提出拟选人员。每科每轮只可选择一名，也可放弃。

（四）、科员、科长双方签字确认，作为科员定岗的依据之一。

（五）领导组研究同意后到岗工作。

（六）双向选择中未能确定岗位的人员，由领导组安排岗位。

十六、事业人员补充

个人申请到行政岗位工作的事业人员，按照年龄结构、男女比例、文化程度、业务熟练程度、专业特长等情况进行组合。每科可保留一名该科室原工作人员，该科原行政一般人员未保留的，则必须选择一名原在该科室工作的事业人员。主要程序如下：

（一）、经领导组研究决定不轮岗人员到岗工作。

（二）、申报岗位。

（三）、科长提出拟选人员。

（四）事业人员、科长双方签字确认，作为事业人员补充的依据之一。

（五）多轮选择，各科每轮只可选择一名。补充人员可以少于科室核定人数

（六）领导组按照优化组合的原则研究同意，事业人员到岗工作。

（七）双向选择中未能确定岗位的人员，到原编制单位工作，待条件成熟时补充到行政岗位工作。

十七、其它

在竞争轮岗过程中，未尽具体事宜，由党组会议研究决定。

**第二篇：关于局机关人员竞争轮岗的工作方案**

关于局机关人员竞争轮岗的工作方案

为进一步引深“完善体制、提高素质”活动，优化干部队伍结构，提高干部队伍素质，增强执行力，激发生机和活力，保障国土资源事业健康持续发展，经局党组研究决定，近期开展机关人员竞争轮岗工作，特制定工作方案。

一、指导思想

本次竞争轮岗工作的指导思想是：认真

贯彻落实科学发展观，以《党政领导干部选拔任用工作条例》和《中共国土资源部党组关于解放思想改革创新改进作风增强执行力的决定》（国土资党发[2024]53号）为依据，严格按照编制职数调配干部，严格用人标准和条件，严格竞争轮岗程序，坚持公开、公平、公正，确保竞争轮岗工作规范有序进行。

二、基本原则

1、党管干部、民主集中制。坚持在局党组的领导下进行，民主决策、科学决策。

2、德才兼备、以德为先。坚持把政治素质高、思想道德好、品行端正、廉洁自律作为选人用人的重要标准。

3、群众公认、注重实绩。坚持做到工作实绩与民主测评相结合，民主推荐与组织考察相结合。

4、综合考量、择优定岗。坚持从基础理论知识、业务技能水平、组织协调能力、近年工作实绩等方面综合考核，合理确定人员岗位。

5、公平竞争、民主公开。坚持方案、细则、程序、结果“四公开”，扩大群众知情权，做到每个程序和环节都在监督之下进行。

6、双向选择、优化组合。坚持个人申报、双方自愿与组织决定相结合，合理调配，优势互补，使竞争轮岗后的干部队伍更具活力和战斗力。

三、竞争轮岗的范围

行政编制人员，除特殊岗位经局党组研究决定可以不轮岗外，全部进行轮岗。借调在行政岗位上的事业人员一律回编制所在单位。待行政科室人员竞争轮岗结束后，根据核定的科室人数，采取双向选择、优化组合的办法从事业人员中择优补充。

四、主要步骤

竞争轮岗工作严格按照以下步骤实施：

（一）、组成领导机构。局党组成立竞争轮岗工作领导组：

组　长 顾 问领导组下设办公室，办公室主任由商国富同志兼任。办公室下设四个工作小组：

1、综合组: 组长成员

2、考评组：组长成员

3、监督组：组长 成员

4、思想工作组：组长成员

（二）、制定工作方案。按照竞争轮岗的指导思想和原则制定工作方案，在广泛征求干部职工意见基础上，党组研究决定后发布。

（三）、广泛宣传动员。召开全体人员大会，安排部署。各党支部召开会议，统一思想，提高认识。

（四）、认真组织实施。制定实施细则，征求意见报党组研究决定后组织实施。

五、工作程序

（一）、确定岗位职责。局党组研究确定各科室职责和岗位人数。

（二）、公布范围条件。对竞争轮岗的人员、条件、程序等进行公布。

（三）、报名审查。所有行政编制人员、申请到行政岗位工作的人员报名后，进行资格审查。

（四）、组织考试。全体人员参加，考试范围为行政职业能力、申论和公共基础知识。

（五）、述职述廉。

原任科长在全体人员大会上，就任现职以来的情况进行述职述廉，述职述廉结束后进行满意度测评，视满意度测评结果，确定应补充的科长职数。

申报竞争科长职位的人员同时在全体人员大会上，就任现职以来的情况进行述职述廉, 述职述廉结束后进行满意度测评，视满意度测评结果，确定可参加科长推荐的人选。

（六）、民主测评。对全体人员进行民主测评。

（七）、选拔科长。按照《党政领导干部选拔任用工作条例》，对拟补充的科长进行选拔。对符合条件的人员，进行会议投票推荐和个别谈话推荐。推荐结果报局党组研究确定拟任人选，对拟任人选进行考察。考察情况报局党组决定拟任人选后进行公示，公示无异议的人员可参加科长竞岗。

（八）、考评量化。对考试、民主测评和近三年考核，按一定权重计算初评分。

在此基础上，对正科实职、正科虚职、副科实职、副科虚职分别予以加分后公布结果。

（九）、申报岗位。参加科长竞岗人员（以下简称竞岗人员）每人可报岗\*\*次，第一次、第二次可申报\*\*个岗位，第三次限报\*\*个岗位，每次报岗情况进行公示。

（十）、竞岗演讲。竞岗人员按照所申报的岗位进行演讲，由局领导、事业单位负责人、各县（市、区）局长组成评委，对竞岗人员演讲进行评分。

（十一）、定岗推荐。召开行政编制人员、事业单位负责人、各县（市、区）局长会议，对竞岗人员进行定岗推荐。

（十二）、综合考评。对考评量化、竞岗演讲、定岗推荐按一定权重计算综合考评分。

（十三）、确定人选。结合综合考评，局党组研究确定竞岗人员岗位。对两个人或两个人以上申报同一岗位的，按综合考评进行排名，报党组研究决定。竞岗后仍有缺位的，待条件成熟时再安排下一轮竞岗。

（十四）、报请备案。对拟任科长人选写出考察报告，经局党组研究决定任命后，报市委组织部备案。

为不影响正常工作开展，在备案批复未下达前，决定任命的科长先行主持科室工作，办理工作移交和档案资料交接手续。

（十五）、科员定岗。按照各科核定人数，采取个人申报、双方自愿、组织决定的办法，确定各科工作人员。

（十六）、事业人员补充。在个人申报、尊重事业单位意见的前提下，采取双方自愿、组织决定的办法进行。

六、纪律要求

1、参与竞争轮岗的工作人员，要严格执行干部人事纪律，坚持公道正派，不得违规操作。

2、参加竞争轮岗的人员，要端正态度，提高认识，审时度势，大局为重，正确分析形势，客观做出评价，找准自己位置，服从组织决定。对违犯规定搞非组织活动的，将视情节轻重给予纪律处分。

3、各党支部和群团组织要充分发挥桥梁和纽带作用，切实做好深入细致的思想工作，随时掌握思想动态，针对性地开展谈心交心活动，化解矛盾，凝聚人心。尤其是党员和科级干部，要充分发挥模范带头作用。

4、竞争轮岗期间，全体工作人员要坚守工作岗位，遵守工作纪律和值班纪律，确保工作不断、人心不散、秩序不乱。特别要保管好原工作岗位的档案资料和固定资产。对擅离职守、严重违犯纪律造成工作失误和重大责任者，将给予相应的纪律处分。

5、纪检组要全程监督竞争轮岗工作，设立举报电话、举报信箱和局领导信箱，广泛听取群众意见，接受群众监督。

**第三篇：局机关人员竞争轮岗工作领导组办公室各工作小组分工职责**

局机关人员竞争轮岗工作领导组办公室各工作小组分工职责

一、制定工作方案和实施细则

（1）综合组负责起草、修改和印发，考评组、监督组负责参加会议研究，思想工作组负责组织讨论。

（2）征求意见由思想工作组负责组织，意见和建议汇总由综合组负责。

二、宣传动员

（1）综合组负责动员会议会务（会务主要是发布通知、安排会场、落实参会人员等，以下同。）；

（2）各支部传达贯彻会议精神，开展谈心活动，由思想工作组负责。

三、确定职责岗位

综合组负责起草、修改和印发，考评组、监督组、思想工作组负责人参加会议研究。

四、公布范围条件

综合组负责起草、公布。

五、报名审查

（1）发布报名通知由综合组负责；

（2）报名事宜由考评组负责；

（2）报名情况审查和公示由监督组负责。设立举报电话、举报信箱和局领导信箱.六、组织考试

（1）综合组负责发布通知、考场、参考人员等事宜；

（2）考评组负责考试的命题、监考、阅卷、登分等事宜；

（3）监督组对考试全程监督。

七、述职述廉

（1）综合组负责会务；

（2）考评组负责组织述职述廉和满意度测评具体事宜；

（3）监督组现场监督。

八、民主测评

（1）综合组负责会务；

（2）考评组负责民主测评具体事宜；

（3）监督组全程监督。

九、会议投票推荐

（1）综合组负责会务；

（2）考评组负责会议投票推荐具体事宜；

（3）监督组现场监督。

十、个别谈话推荐

（1）综合组负责召集谈话人员；

（2）考评组负责谈话具体事宜；

（3）监督组参加谈话。

十一、组织考察

（1）综合组负责发布考察预告；

（2）考评组负责考察具体事宜；

（3）监督组参加考察。

十二、任前公示

（1）综合组负责公示；

（2）监督组受理情况反映。

十三、考评量化

（1）考评组负责计分汇总；

（2）监督组全程参与监督；

（3）综合组负责考评量化结果公布。

十四、申报岗位

（1）综合组负责公布不参加轮岗的科室和人员名单、公布参加竞岗人员名单；负责报岗的具体事宜和结果公示；

（2）监督组参加报岗工作。

（3）思想工作组负责谈心活动。

十五、竞岗演讲

（1）综合组负责会务；

（2）考评组负责竞岗演讲具体事宜；

（3）监督组现场监督。

十六、定岗推荐

（1）综合组负责会务；

（2）考评组负责竞岗推荐具体事宜；

（3）监督组现场监督。

十七、综合考评

（1）考评组负责计分汇总；

（2）监督组全程参与；

（3）综合组负责综合考评结果公示。

十八、确定人选和报请备案

（1）综合组负责定岗结果公示；

（2）考评组负责报请备案的具体事宜；

（3）综合组、监督组负责工作交接、固定资产和档案资料移交。

十九、科员定岗和事业人员补充

（1）综合组负责实施；

（2）考评组提供补充人员考评情况；

（3）监督组现场监督。

二十、工作总结和资料建档

综合组负责。

**第四篇：局机关事业单位工作人员交流轮岗暂行办法**

市××局机关事业单位工作人员

交流轮岗暂行办法

第一章

总

则

第一条 为进一步深化干部人事制度改革，加强干部队伍建设，使局系统工作人员（包括局管干部、各单位中层及一般干部职工，下同）在多个工作岗位经受锻炼，丰富经验，勤政廉洁，提高工作能力和管理水平，根据《中华人民共和国公务员法》、《党政领导干部选拔任用工作条例》、《党政领导干部交流工作规定》和有关法律法规，结合本局实际，制定本办法。

第二条 交流轮岗工作以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，坚持党管干部的原则，完善干部管理机制，促进干部多岗位锻炼成才，增强干部队伍活力，促进干部队伍勤政廉政，提高干部队伍整体素质和执政能力，为实现环境保护工作的历史性转变提供强有力的组织保证。

第三条 本办法所称交流，是指工作人员因工作需要或其他原因在局机关处室、市区环保分局、局属事业单位之间的调动任职。

第四条 本办法所称轮岗，是指同一工作单位（处室）内部，工作人员有计划地轮换岗位。

第五条 工作人员交流轮岗工作坚持公开、合理、高效的原则和个人服从组织的原则。

第二章

范围和条件 第六条 交流轮岗的重点是：

（一）局管领导干部；

（二）局管后备干部和工作满5年的优秀年轻干部；

（三）任职超过一定年限应当交流轮岗的工作人员；

（四）在执纪执法、组织人事、财务审计、项目审批、资金管理、行政后勤管理等专职岗位上的工作人员。

第七条 工作人员符合下列情况之一的，原则上应有计划、按比例进行交流：

（一）局管领导干部在同一职位任正职满5年、副职满8年的。其中，负责组织、人事、财务和项目审批、执纪执法等工作的局管领导干部，任职满规定年限的，必须交流；

（二）局管领导干部在同一单位（处室）任正、副职满10年的；

（三）缺乏两个以上单位（处室）任职经历的局管后备干部，或在本单位（处室）工作满5年的优秀年轻干部；

（四）在同一单位（处室）连续工作满5年，本人自愿提出并经本单位领导同意的；

（五）按照《公务员法》和《干部任用条例》等规定须进行任职回避的；

（六）因工作需要、改善干部队伍结构、发挥干部特长或其他原因需要交流的。

第八条 有下列情形之一的，经同意，可不交流或暂缓交流：

（一）考核被确定为不称职（不合格）的；

（二）涉嫌违法违纪正在接受纪检监察或者司法机关审查，尚未作出结论的；

（三）因患重大疾病正在治疗，不宜交流的；

（四）其他原因不适合交流的。

第九条 工作人员符合下列条件之一的，原则上应有计划、按比例进行轮岗，必要时也可以在不同单位同类性质岗位之间进行交流：

（一）在同一岗位工作满8年的；

（二）在执法执纪、组织人事、财务审计、项目审批、资金管理、行政后勤管理等同一专职岗位工作满5年的；

（三）因工作能力、专业知识、身体状况等原因，不适应现职岗位的；

（四）应当进行交流的对象，因交流名额限制或其它原因而未能交流的；

（五）其他需要轮岗的。

第十条 下列人员可不作为轮岗对象：

（一）非行政管理职位中部分专业技术要求较高的；

（二）涉及党和国家重要机密的；

（三）职位条件有特殊要求的；

（四）其他原因不适合轮岗的。

第三章 程序与纪律

第十一条 工作人员交流轮岗工作在局党组统一领导下进行，并按干部管理权限，实行分级负责。第十二条 工作人员的交流，一般按照以下程序组织实施：

（一）各单位（处室）根据工作需要，提出交流人员的建议名单；

（二）局人事处（组织处）征求有关单位（处室）意见，了解拟交流人员的有关情况，必要时听取本人意见；

（三）局人事处（组织处）拟定工作人员交流方案；

（四）局党组集体讨论决定；

（五）局党组指派专人与本人谈话；

（六）局人事处（组织处）办理相关手续。其中按规定需进行离任审计的，应进行离任审计。

第十三条 根据上级指示或实际工作需要等情况，局党组对局管干部和其他有关人员进行调整交流，按照上级有关规定程序进行。

第十四条 工作人员的轮岗，由各单位（处室）组织实施，科级领导干部的轮岗需报局人事处（组织处）备案。

第十五条 交流轮岗工作应严格执行以下纪律：

（一）工作人员交流轮岗应严格执行领导干部职数和人员编制规定，不准超职数、超编制配备；

（二）各单位（处室）必须严格工作人员交流轮岗工作程序，集体研究决定交流轮岗对象，不准个人或少数人指定对象；

（三）各单位（处室）必须严格执行上级关于工作人员交流轮岗的决定；

（四）工作人员必须服从组织作出的交流轮岗决定，接到通知后，必须尽快办理工作交接手续，在规定时间内到新的工作单位或岗位上班。对违反上述纪律的当事人或责任者，视情节轻重，予以处理；对无正当理由，拒不服从交流轮岗决定的人员，依照有关规定进行处理。

第四章

附

则

第十六条 本办法未涉及的事项，按上级有关规定执行。第十七条 本办法由局人事处（组织处）负责解释。第十八条 本办法自印发之日起执行。

**第五篇：X局机关中层干部轮岗交流工作总结**

X局机关中层干部轮岗交流工作总结

为了进一步深化机关作风和效能建设，优化干部队伍结构，推动机关干部切实做到“在岗、在行、在状态”，努力增强机关执行力、创新力、落实力，不断提升行政效能和公共服务水平，我局严格按照X人社通〔X〕X号文件要求，全面推进机关中层干部轮岗交流工作，现将工作开展情况总结如下：

一、统一思想，提高认识。

我局党支部深入贯彻落实上级指示精神，高度重视干部交流轮岗工作，将其作为提高干部素质、加强自身建设、强化内部监督的一项重要措施。针对我局干部特点与岗位要求，领会精神、全面动员、制定方案，促进干部交流轮岗工作朝政治坚定、廉洁勤政、务实创新方向健康发展。

（一）认真学习，领会精神。

文件下发后，我局庚即召开了职工大会，对如何推进机关中层及以下干部交流轮岗工作进行了专题研究，要求大家统一思想，提高认识，领会精神，全面推进干部交流轮岗工作的落实。班子成员按分管科室，摸清机关工作人员的思想脉博，广泛听取大家的意见，形成统一的思想认识，抓好本局干部交流轮岗。

（二）积极调研，制定方案。

本次干部交流轮岗工作在局党组支部的统一领导下有序推进，由局办公室负责组织实施，主要采取局内部中层职位不同科室间交流轮岗的方式进行。我局通过对所有岗位进行调查分类，确定了拟交流轮岗岗位名单。为确保这项工作顺利有效地开展，我局在充分调查摸底和广泛征求意见的基础上，研究制定了中层干部轮岗交流方案，对轮岗交流的对象、方法、程序作了具体规定，明确了此次轮岗交流工作开展的时间要求，并排出序时进度，把推进交流轮岗工作与干部队伍能力建设结合起来，把交流轮岗与加强年轻干部培养结合起来，把推进交流轮岗工作与完善干部培养管理机制结合起来，全面推进干部交流轮岗的工作开展。

二、加强领导，全面督查

干部轮岗交流工作是推进干部人事制度改革、全面提升管理队伍战斗力的重要举措，是加强干部队伍建设的内在要求，对于局机关人才队伍的建设、发展和创新，具有重要意义。局党支部高度重视干部轮岗交流工作开展，采取扎实有力的措施，把干部轮岗交流工作落到实处。

（一）成立机构，明确责任。

为了切实加强对中层干部轮岗交流工作的组织领导，提升房管局作风建设水平，我局成立了由局主要领导任组长、其余班子成员任副组长、局各科室负责人为成员的领导小组，为工作开展提供了有力的组织保障。

（二）全面实施，确保实效。

在干部轮岗交流工作中，局党支部把该项工作作为全局工作的重中之重，坚持个人自荐与群众推荐相结合，民主推荐与组织引导相结合，干部交流与储备人才相结合，按照民主推荐、个人自荐、综合考察、党支部讨论决定的方法逐一落实。

（三）阳光督导，及时跟踪。

在我局中层干部轮岗交流工作全面开展的过程中，局领导立足于工作交接的平稳过渡。一方面，深入轮岗干部所在科室，及时了解轮岗干部在工作中遇到的实际困难，广泛交流工作经验和体会，并与其它科室做好相关协调工作。另一方面，积极做好思想疏导工作，努力消除轮岗干部的思想顾虑，鼓励轮岗干部尽快转变角色，进一步强化岗位自律意识，争取在新的岗位上得到更广泛、更全面的锻炼。

三、总结经验，提升水平

目前，在上级部门的指导下，在各科室的积极配合下，我局干部轮岗交流工作圆满实现预定目标，各项工作顺利交接。此次轮岗交流工作的顺利开展，让全体干部进一步认识到干部轮岗交流是保持并增强机关活力的内在要求；认识到干部轮岗交流是提高队伍素质与办事效率的有效途径；认识到干部轮岗交流是配置人才资源的重要环节；认识到干部轮岗交流是监督干部、防止腐败的重要手段。

今后，我局将在充分调研的基础上，继续优化干部资源配置，加大交流的跨度和内部轮岗的力度，健全干部轮岗长效机制，进一步促进干部轮岗工作的制度化、规范化、经常化，使其真正成为培养干部、优化干部资源配置的有效途径。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找