

干部调整会议讲话 干部调整会议上的讲话 (大全5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

干部调整会议讲话篇一

今天上午的党委会议，讨论确定了长白山管委会第一批处级领导干部。管委会所辖三个区、内设的十几个机构以及直属事业单位的主要负责同志，已经明确，这标志着我们长白山管委会的工作，将步入新的历史阶段。

今天与会的同志，都走上了新的领导岗位，这既体现了管委会党委对大家前一阶段工作的肯定，也包含了党委对同志们今后工作的信任和期待。希望同志们走上领导岗位以后，能够充分发挥才能智慧，真正担当起各自肩负的职责和任务，与管委会班子一道，为长白山的创业和发展，为全省旅游经济的振兴，做出应有的贡献。

由于这次干部调整涉及的面比较宽，管委会党委经过几个月的考察、了解和调查研究，在通盘考虑，征求各个方面意见的基础上，严格按照中央《党政领导干部选拔任用工作条例》有关规定，确定了拟任干部人选。

这次任职的干部大体上有四个部分：第一部分，是原保护局和两个开发区，一共有九位副处级领导干部，这次经过民主推荐和严格考核，都任用为正处的领导岗位上。第二部分，是管委会筹建期间，就参与工作的四位同志，管委会党委认为，这些同志懂专业、会管理、勤奋敬业，是我们管委会未

来发展迫切需要的骨干力量。第三部分，是省委组织部为了加强管委会的工作，下派的三十几位同志。这些同志，在管委会近五个月的筹建工作中，付出了心血和汗水，克服了重重困难，为长白山的起步和发展，奠定了基础，所以这一次，我们绝大多数都放在了比较重要的岗位上。第四部分，就是我们聘任的五位同志。这五位同志，都是在水利、交通、建设、冰雪体育以及融资方面的优秀人才，是我们目前急需的专业人才。

这次干部任用，给大家提供了一个展示和锻炼自己才能的广阔舞台，同时对大家也是考验。公示确认以后，各位同志就要走向新的工作岗位，就要面对一个区域、一个单位、一个部门的工作。现在是管委会的创业时期，各项工作任务都非常繁重，责任和任务也非常艰巨。为了更好地做好今后的工作，我想和同志们谈三个方面的意见，供大家参考。

一、要以高度的责任感和良好的心态，投身于长白山开发建设事业。

这次管委会共讨论任用了四十五名同志，其中，原正处级的同志只有三位(不含聘任的主任助理)，其余的同志都是由副处级岗位进入到正处级岗位。这样大规模的任用干部，在全省都是不多见的。

首先，这次干部任用，不是嘉官晋爵。对在座的同志们来说，得到提拔和重用，当然是人生的一种经历，但是我想提醒大家，内心不要存有嘉官晋爵的状态和感觉，而是要认识到，这是管委会赋予我们的一种责任和使命，是给担子、给压力，给个人展示才能智慧的一种机遇。长白山管委会是一个新组建的机构，刚刚开始工作运行。同志们对我们这个机构的认识 and 了解，特别是对我们面临的繁重任务，都要有一个清醒的认识和理解。否则，只把它做为一个阶梯、做为一种荣誉、做为一个标明自己身价的标签，那就错了。在长白山管委会工作，特别是做为第一任的创业者们，不是来做官、做文章

的，更不是来混日子、混资历的，我们必须要有当牛做马、兢兢业业的勤奋精神，一种艰苦卓绝、任劳任怨的创业精神，才能干好工作。所以，我们任用干部也不是嘉官进爵，是给担子、给压力、给责任的一个过程。长白山管委会是一个集部门与地域管理职能于一身的一级管理组织，她不同于我们原来的单位，也不同于原来的两个开发区，她是按照省委、省政府的决策，在宏观上研究长白山的未来发展，在微观上又要操作、实施、开拓、创业的一种工作性质，不是一个简单的地域概念。希望我们大家都有这样一份责任感和使命感，无论是老同志还是年轻同志，无论是挂职同志还是原本地的干部，大家都要把思想统一到我们是一级组织的高度上来，不要把我们混同于一个一般的职能部门。我们是一种社会管理，我们面对的不是哪个人、不是哪个厅局，我们面对的是省委、省政府，面对的是全省人民。那么我们的素质、能力、工作水平，就必须要达到适应这种目标的、更高的要求。

第二，要立足自身素质的提高，追求长高，不要长粗。要寻求在专业上发挥自己的长处和优势，也就是提高自身素质。过去，保护局和两个开发区毕竟是基层单位，而我们今后面对的是一级组织。长白山创业的要求和长白山未来发展的目标，需要我们每一位领导同志，都能成为行业的优秀管理者，或者是专业的优秀人才。平时，当我们议论某个话题的时候，大家都有话可说、都能谈笑风生，但是这些都是横向的东西。我们要长高不要长粗，要向纵深发展，就是说要认真真的按照我们的管理职能，深入学习本专业方面的知识，进行科学细致的分工，切实研究解决当前存在的关键问题，而不是浮在上面，仅仅把工作局限于表层状态。当前管委会急需很多方面的专业人才，这次交通局长的位置空缺，就说明我们还没有找到合适的人选。另外，各部门在行政管理方面的能力也亟待加强，省里对长白山实行的是“九加一”管理体制，我们的工作向省委、省政府负责，有时提交一个汇报材料都比较吃力，如何面对“九加一”格局，如何让省委、省政府以及省直部门继续关爱和信任我们。今后，在座的各位

同志都要根据自己职责职能，深入研究自己管辖领域的工作，深入学习专业方面的知识，少扯皮、多看书，少议论、多学习。总之就是我们要长高，不要长粗、长胖，素质方面，就是这样一要求。

第三，要以长白山管委会整体为重，树立形成“长白山人”的新风貌。今后，我们的思想作风、工作作风，都要有一个新的方向。我们大家来自五湖四海，都有各自不同的经历、长处和特点，但是我们都有一个共同的目标，就是开发长白山，建设长白山，就是发展和提高。我们是长白山创业的同路人，共同的目标要求我们必须树立起积极向上、奋发昂扬的精神风貌，要融为一个集体，要相互学习、取长补短，而不要产生隔阂、猜疑和戒备。要多干事，少议论，更不要无事生非，这是我在管委会第一次干部大会上讲过的，小平同志就提倡不搞争论，要潜下心来干事。对长白山发展的问题，全哲洙同志也在这个位置上讲过，现在不是说干不干的的问题，而是怎么干好的问题，是怎么形成共识，共同往前走的问题，他还要求省直部门为长白山的事情要多开绿灯、不开红灯，顶多开个探照灯，就是要鼓励探索、鼓励干事。现在对于管委会来说，一切都在改革和发展当中，我们是个新生事物，打个比方说，管委会是个“四不象”的机构，她既不是地区行署，不是完全承担行业职能的省直部门，也不是旅游专业部门，又不是林业保护部门。面对这样一个现实，有大量的工作需要我们去探索、实践，就像小平同志提倡的“三个有利于”思想，只要是有利于发展的，只要是有利于长白山资源得到合理利用和开发的，只要是有利于提高人民群众生活水平的，我们就去实践、就去探索，把主要的精力投入到开拓性的工作中去。

在廉政建设方面，更要以高标准要求自己。长白山的开发建设涉及方方面面，与社会各个层面的交往也很紧密，加强廉政建设是管委会今后的一项重要工作。无论是那位同志，无论是负责什么工作，都要以民为本、为民服务，不要为个人的利益服务，更不允许贪赃枉法、行贿受贿、吃拿卡要。在

这个问题上，我要郑重的提醒所有同志，不能出任何问题，谁出了问题，谁自己负责，管委会将从严惩处、决不留情。我们当前面临的是一种特殊复杂的环境，我们的机制和体制有的还没完全建立起来，有的还不很完善，加强修养、自我约束和廉洁自律，从源头上遏制腐败，在这个时期就显得尤其重要，这一点我们一定要牢记。

以上是我对大家个人素质和修养方面提出的几点要求，有些话可能说的重了一点，目的是为了大家更好地做好本职工作，促进长白山事业的发展。

二、从实际出发，明确重点，精心组织落实好当前工作。

经过半年来的艰苦努力，长白山的各项主要规划已经基本成形，今年的主要任务也基本明确，要把我们确定的目标变成现实，还需要付出大量的心血和汗水。现在看，最主要的就是抓好三件事：

第一件是初步构建起管委会的运行机制，确保稳健高效运转。主要负责同志确认以后，下一步我们就是选配副职、选配人员、做好三定方案，这是我们今天在座同志到任后要首先思考的问题，要抓紧和主管领导汇报沟通，在一周内提出方案。然后着手选拔任用人才，在用人上我们大体采取三种方式：一是内部选拔一批，二是公开竞争上岗一批，三是通过组织上在周边地区(如通化、白山、延边、森工企业等)推荐一批。我们希望广泛的吸纳人才，也希望我们所有的同志广泛的推荐人才。在这个问题上，我想指出，管委会用干部一定要因人因才使用，绝不会因情、因故、因利使用干部。我在班子会上说过，最近一段的说情风很厉害，这很不好，你是什么素质就适合什么位置，说情风就不要再刮了，在用干部的问题上，我们必须形成良好的风气。三定方案落实以后，各部门还要抓紧建立起自己的规章制度、实施细则等，这个方面最近周波副主任牵头搞出了几个方案，各部门也要尽快出台，然后在工作中逐步完善。这是保障我们工作正常运转

的基本条件。

第二件是围绕今年创新性、突破性的发展要求，确立自己的工作目标和职责。这次管委会班子会上确定了今年的重点工作，任务很繁重、也比较艰巨，需要我们管委会所有的同志共同努力去完成。长白山管委会的工作，是开创性、建设性、发展性的工作，全部工作都要从基础做起，而且要实现创新、实现突破，这是对我们的根本要求。因此我们必须明确本地区、本部门今年到底要完成哪几件事情、从哪里寻找资金、从哪里争取项目、通过什么渠道解决问题、最后达到什么效果，这是衡量我们工作的一个刚性标准。

第三件是要积极和省直相关厅局衔接沟通，下大气力争取省直相关部门在技术、项目、资金上的支持和帮助。我们现在的财源基础很薄弱，要办的事情却很多，这个矛盾一个时期内难以得到解决，因此我们一定要树立过紧日子的思想，千方百计利用各种渠道争取上级对我们的支持和帮助。目前，省直各个厅局都有一定的专项资金额度和项目方面的优惠措施，我们想办法多争取一些，我们的事业发展就会更快一些。我觉得只要我们大家共同努力，从不同渠道、通过不同方式脚踏实地、认认真真地去做，就一定会做到。我们确实确实是面临着艰苦创业，积少成多，集腋成裘，能为这个地区多争取资金，就是为这个地区的基础设施改善、为这个地区的老百姓、为这个地区的公益事业，多做点事情，这既是我们不可推卸的责任，也是我们的光荣使命。

三、更新发展观念，建立办事高效、运转协调的行政机制。

要确保今年的各项工作落到实处。工作目标确定了，我们就要研究落实的渠道和方式，拿出解决问题行之有效的办法。在迎接挂职干部时我讲过，无论专业熟悉与否，无论人事熟悉与否，最后都要把自己负责的事情办成。长白山发展的事情，更多的不是我们在这里开会、研究、讨论能解决的，更多的是在长春、是在北京，跑来项目、跑来资金，在这方面，

聪明人有聪明办法，笨人有笨办法，提倡八仙过海、各显其能。大家都坐在这里天天讨论，闭上门你请我我请你说的天花乱坠，解决不了问题。没有完成任务，说什么都没用。我常说的一句话，叫只看结果，不看过程，这就是我们的尺度，没有达到这个尺度，做的都是无用功。

要建立一种良好的考评机制。在这方面我有一个建议，今年从管委会班子做起，实行周记制度，大家在局域网上，把一周来做过的主要工作，在网上实行公示，并且和个人的工作效率、工作成绩测评联系起来，谁干事，谁没干事，一目了然。同时有关部门也要结合现代化办公方式和现代化工具，认真研究出台一些其它相关措施。

要建立良好的奖惩机制。我在班子会上提议，今年计划设立三个奖：一是创新奖，如果在工作方式上、方法上实现了创新，包括出了好的建议、好的想法、好的方案，而且确实有突破，那么就实行奖励。二是招商引资奖，长白山发展需要大量的资金投入和经营性项目的投入，不管什么渠道、什么方式，只要把资金、把项目引进来，我们就重奖。三是辛勤奖，奖励那些真正兢兢业业、勤勤恳恳工作的同志，据了解有些开发区给职工搞一些补贴和福利，就通过加班这种办法，例如每天加一个小时的班、每周休一个休息日、或者节假日不休息等情况，可以按照两倍或三倍的工资标准给予补贴，这样同志们的待遇也可以得到提高。

最后说一句，这次任用的干部，不论是来自哪里，不论从事于什么行业，今后都要相互支持、相互帮助、共同促进、共同提高。长白山的未来，长白山的起步，取决于我们在座的同志们，殷切地希望大家做好今后的工作。

谢谢大家。

干部调整会议讲话篇二

同志们：

向社会各界人士通报干部调整情况，！既是县委进一步扩大干部工作中的民主，全面落实群众对干部工作的“四权”，提高干部调配工作的透明度的创新举措；同时也是县委开门纳谏，广泛听取社会各界对干部工作的意见和建议，不断改进和完善干部选拔任用工作的现实需要。近年来，县委多次通过社会各界人士情况通报会这种形式，向社会各界公开干部工作的相关情况，积极听取和采纳各界人士对干部工作的意见和建议，大力推进干部工作的民主化进程，在全县形成了群众有序参与、大胆监督和客观评价的良好局面，使我县干部工作水平得到了有力地提高。在此，我代表中共××县委，向长期以来积极参与、支持、配合干部工作，给我们的工作提出了许多宝贵的建议和意见，为建设坚强有力的领导核心和高素质的干部队伍作出了积极的贡献的社会各界人士致以崇高的敬意和衷心的感谢！

下面，我将乡镇党委换届不再提名人员安置情况和部分县直部门领导班子调整情况向各位，并通过你们向社会各界予以通报：

一、关于乡镇党委换届未继续提名干部安置和部分县直部门领导班子调整配备的背景

按照中央要求和省、市委的统一部署，我县乡镇党委换届工作从6月上旬开始，到8月底已全面结束。由于受领导职数限制和个人年龄、身体状况等原因，原乡镇领导班子中共有52名干部未被继续提名为新一届乡镇领导班子成员。除其中4名同志因工作需要已调回县直部门安排工作外，还有48名不再提名干部未重新安排工作。同时，由于部分县直部门机构的变化和人事的变更，有一部分班子出现缺额，已经影响到正常工作的开展。当前正值全县上下深入贯彻落实县委十二届

六次全委会议精神，全面落实“一县一业”发展思路，全力推进新农村突破发展的关键时刻，全县改革发展稳定的任务十分繁重，迫切要把各级领导班子配齐配强，把干部的积极性充分调动起来，聚精会神地推进全县经济社会率先突破发展。为此，县委决定在安置乡镇不再继续提名干部的同时，根据县直部门领导班子建设的实际需要，对部分县直部门领导干部进行适当调整，对空缺的领导职位进行补配，对部分乡镇和县直部门干部队伍进行充实，从而进一步优化各级领导班子和干部队伍结构，增强整体功能，提高执政能力。

根据《党政领导干部选拔任用工作条例》和市委有关规定，乡镇党委换届未继续提名干部安置和部分县直部门领导班子调整配备工作的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻党的xx大、xx届三中、四中、五中全会精神和县委十二届六次全委会精神，全面落实科学发展观，紧紧围绕加强党的执政能力建设和先进性建设，坚持党的干部工作的各项路线方针政策，坚持干部“四化”方针和“德才兼备”原则，以提高素质、优化结构、增强团结、加强工作为重点，解放思想，实事求是，与时俱进，广泛发扬民主，坚持走群众路线，坚持视能力给位置、凭实绩用干部，注重在基层单位和经济工作一线发现干部，注重在工作成绩突出的单位选拔干部，注重根据各部门的工作需要调整干部，充分保护和调动干部积极性，积极解决一些班子和个人的问题和困难，努力把全县各级领导班子建设成为坚决践行“三个代表”重要思想的坚强领导集体，为全县顺利实现率先突破发展提供坚强的组织保证。

这次干部调整主要遵循了以下几个原则：党管干部原则；干部“四化”方针和德才兼备原则；注重群众公认度和工作实绩原则；民主集中制原则；到龄不提名原则；不超编制配备原则。同时注意合理搭配班子年龄、文化、气质和专业结构，注意调动各层次干部的工作积极性。同时，未提名乡镇领导班子成员安置工作还遵循了以下原则：一是逐层逐级安置原则。根据县直部门、乡镇领导和非领导职务岗位空缺现状，优先

安排未继续提名的乡镇党委书记、乡镇长和乡镇人大主席团主席;未继续提名的乡镇副职先妥善安排党委副书记、党委副书记兼纪委书记,副乡镇长、人大主席团副主席次之。二是基层一线安置为主原则。适当控制乡镇不再继续提名干部调回县直部门数量,副职一般在乡镇转任非领导职务和调任其他相当职务岗位工作。对家庭困难较大和身体等原因不再提名干部,工作能力和成绩特别突出、群众公认度高的安排为部门副职,其余人员均转任副主任科员。三是兼顾个人困难原则。坚持以人为本,尽最大可能解决不再继续提名干部的实际困难。对存在长期患病、家庭特别困难、多年在偏远乡镇工作等困难的干部,尽可能调整到条件比较好、离家较近的乡镇或县直部门工作。

乡镇党委换届未继续提名干部安置和部分县直部门领导班子调整配备工作,既是乡镇党委换届干部调整工作的延续,又是县委从不断优化班子结构、促进全县经济社会快速发展的角度出发,慎重作出的决定。调整方案合理运用了乡镇党委换届干部考察考核结果及近几年年度考核结果,充分尊重了各部门及方方面面的意见,尤其是注重把握了以下几点:

一是坚持从工作需要出发。近年来,在县委、县政府的领导下,我县经济社会取得了长足发展。全县各级领导班子是团结务实、开拓奋进、干事创业的;包括不再提名干部在内,广大干部都能够自觉主动地讲政治、讲大局、讲奉献,勤恳敬业,扎实工作,做出了比较突出的工作成绩。但是也有一些县直部门班子不健全,出现缺职;个别班子整体效能发挥不够,有的班子结构不尽合理,活力不足。为此,县委在稳妥安置乡镇党委换届未提名干部的同时,从有利于调动各层次干部的积极性和创造性,有利于工作,有利于发挥个人特长出发,按照《干部选拔任用工作条例》的规定,从县纪委、县委组织部、政法委、县直机关工委等部门抽调36名干部,先后组成13个考察组,对县直部门58个职位进行了民主推荐拟人人选,并依据被推荐对象德才表现、年龄、学历、推荐得票情况及近三年年度考核情况,由县委研究决定,将32名民主推

荐得票率在50%以上、群众综合评价高的干部作为拟任人选考察对象，严格按照《条例》规定的程序，进行了深入全面的考察，并充分征求了有关部门意见，经组织部部务会、县委书记办公会研究，全体县级领导书面发表意见，县委会决定，将其中的26名同志提拔充实到县直部门领导班子。这26名同志中，有2名同志来自于多年未提拔干部的单位，有3名同志是为新设立单位而配备的，有10名同志是部门急需熟悉业务的领导，有11名是单位培养多年的后备干部。从而进一步优化了班子结构，提高领导班子的整体功能和执政能力，充分调动各级干部的积极性和创造性。

二是突出实绩，注重公论。坚持正确的用人导向，坚持凭实绩用干部、凭发展论英雄，这是近年来县委一再强调、反复申明并且一贯坚持的干部工作原则和用人导向。这次乡镇党委换届未继续提名干部安置和部分县直部门领导班子调整配备工作，县委始终坚持严把思想政治素质关，坚持以人为本，坚持立足当前、着眼长远，把党管干部的原则同干部工作走群众路线相结合，个人愿望与整体布局相结合，现实需要与中期发展相结合，既重能力又重德行，既重实绩又看潜力，特别重视在群众中的口碑。坚持把领导班子和领导干部年度考核、换届民主测评和推荐、实绩考核及全面考察谈话情况作为重要依据，有意识地将德才素质优良、实绩明显、群众公认度高的干部安排在重要岗位。在确定县直部门新提拔人选时，采取民主推荐、谈话推荐、民主测评、征求有关部门意见等方式方法，多方面全方位了解被考察人的德、能、勤、绩、廉和群众公认程度，对民主推荐得票率在50%以下，多数群众不拥护的干部，坚决不予考察和提拔使用；对在考察中有实名举报问题且有线索的，不予使用。

三是反复酝酿，严格程序。这次县直部门领导班子调整配备人选的产生和确定过程中，县委自始至终贯彻了《干部任用条例》规定的原则、条件和程序，按照德才兼备、注重实绩、群众公论的要求，对提拔使用的每名干部，都经过了民主推荐，民主测评，全面考察，廉政、综治、计生鉴定，生活圈、

社交圈考察，充分酝酿，会议讨论，组织决定等程序，实行了考察预告、差额考察，并专门召开了全体县级领导干部大会，充分征求县级领导对干部调整方案的意见，全面落实干部群众在干部工作中的知情权、参与权、选择权和监督权。所提人选都是自下而上，自上而下，反复酝酿，充分征求有关方面意见，各方面达成共识，意见一致后，由县委慎重研究确定的。

四是重视基层，关注一线。针对基层各种矛盾集中、工作任务繁重、群众要求发展的愿望强烈的实际，县委着眼于充实和加强乡镇领导力量，将因职数限制未继续提名的15名工作实绩突出、农村工作经验丰富、在群众中有较好口碑的优秀干部，兼顾其个人困难，安排在条件较好、离家近、社会主义新农村建设任务重的乡镇任同级相当职务，继续为推进社会主义新农村建设而建功立业。同时，在县直部门领导职位资源紧缺的情况下，根据个人要求，将35名家庭困难大、或因身体等原因不适宜在乡镇工作，在基层埋头苦干多年并取得显著成绩的干部调回县直部门任职，并根据年龄、经历、能力及特长，将其中27名同志安排在重要岗位担任领导职务。这充分体现了县委对基层干部的关心、爱护和重视。这就是要向基层干部传递一个导向，对那些默默无闻、兢兢业业、在条件艰苦的地方、在改革发展的一线干出成绩的干部，组织上始终是关心和重视的。！

这次干部调整配备共涉及141人，其中乡镇正职调回县直部门任职18人，乡镇副职调回县直部门任职17人，乡镇副职交流轮岗和转任非领导职务15人，县直部门、事业单位轮岗交流28人，县直部门新提拔31人，县直部门、事业单位领导到龄转任非领导职务19人，工作需要兼职5人，单位更名重新任职5人，解决待遇3人。涉及调整的干部将由县委组织部派员在9月12日前全部派送到位。

县委认为，以上人事安排方案都是依照有关法律法规确定，符合上级有关规定，班子的年龄、性别、党派、民族结构是

比较恰当、合理的，提拔人选符合任职资格、条件，符合××发展的需要。

同志们，“为政之要，惟在得人，用非其才，必难致治”。干部选得准不准，用得好不好，历来是个大问题，它不仅直接关乎××发展的大局，关乎到一个地方经济社会的发展，关乎用人导向，还关乎着大家的切身利益。为此，我们殷切希望，在今后的工作中能够得到社会各界一如既往的支持和关心，积极为选拔、培养、使用人才建言献策，齐心协力开创我县人才济济、群贤毕至的大好局面，为实现全县经济社会率先突破发展提供强有力的组织保证和人才支持。

谢谢大家！

干部调整会议讲话篇三

让干部走的顺心，留的安心，是搞好干部调整交流的关键。下面是本站小编给大家整理的干部调整会议讲话材料，仅供参考。

同志们：

刚才，部长宣读了干部调整方案。这次调整的目的是，进一步优化领导班子结构，增强发展活力，特别是挑选一批优秀的年轻同志到基层一线工作，为灌云当前和今后的更好更快发展奠定更加坚实的组织基础和人力支撑。调整的原则是，坚持群众公认，注重工作实绩。这次干部调整既有新提拔的领导干部，又有转岗交流的干部，还有部分同志因为年龄的原因而离开了领导岗位，我们这些同志多年来一直勤勤恳恳、扎实工作，在各自的岗位上都取得了一定的业绩，大家虽然离开了领导岗位，但单位不会忘记你们，组织不会忘记你们。在此，我代表县委向大家所作的贡献表示衷心的感谢。同时，也希望你们继续关心、支持、参与全县的经济建设和社会发

展，力争再作出新的贡献。借此机会，我对全县各级干部特别是新提拔的干部提几点要求：

首先，要坚定信念，激情奋斗。理想是人生旅途的航标，信念是人生征程的动力。只有树立远大的理想和坚定的信念，才能有崇高的思想境界和道德情操，才能有远大的人生抱负和奋斗目标，才能有旺盛的拼搏斗志和忘我的奉献精神。一名领导干部如果没有理想信念，就等于没有了灵魂，就不可能做到立党为公、执政为民，就不可能为党和人民的事业鞠躬尽瘁、尽心尽责。人的一生总得要做出点什么，总得要有自己的长远理想和人生追求，只有这样，才不会碌碌无为、虚度年华，才能让自己活得更有价值、更有意义，才能使自己的工作和生活更加丰富多彩。对灌云的各级干部来讲，加快跨越发展、崛起振兴是我们所肩负的神圣使命，理应成为我们最大的理想抱负。理想不会自然成真，抱负更不会凭空实现，需要我们坚持不懈地努力和持之以恒地奋斗。现在，灌云的发展已经站在了一个新的起点上，也为我们各级干部创造了更加宽阔的舞台。应该说，我们施展才华的条件比过去更好了，实现抱负的机遇比过去更多了，展示价值的空间比过去更大了，我们一定要进一步增强责任意识、拼搏意识、奉献意识，立志为灌云的发展多挑重担、多作贡献，更加自觉地投身到推进又好又快发展的生动实践中，努力创造出无愧于历史、无愧于时代、无愧于人民的显著业绩。

第二，要珍惜岗位，干事创业。干部就要干事。干事创业是对一个干部最起码的要求，也是组织评价一个干部最基本的依据。近年来的实践已经充分证明，灌云的各级干部是能干事、肯干事、能干成大事的，一大批干部正在加快成长、成熟，有相当一部分同志先后走上了各级领导岗位，今天，我们又提拔、重用了一批干部特别是年轻干部。但是，由于领导岗位的设置有一系列的原则和规定，比如职数的限制、结构的要求等等，还有许多工作实绩突出的干部因为没有足够合适的岗位而没有得到提拔。其实，每个岗位都是组织为干部成长而搭建的一个发展平台，无论哪种安排，都包含了组

组织的信任和重托。坚决服从组织决定，是每个干部应有的态度和觉悟。我们都要清醒地认识到，进、退、留、转不是干部个人的行为，而是干部队伍新陈代谢的自然规律，是实现干部循环的必然要求，也是推动灌云跨越发展的根本需要。“进”的同志要振奋精神，开拓进取，以一流的业绩来回报组织和人民；“留”的同志要发扬成绩，勤勉干事；“转”的同志要愉快到任，迅速进入状态，开创新的局面。组织上评价一个干部，不是看一时的作为，而是看一贯的表现；不是看某一个方面，而是看综合素质；不仅要看平常时段，更要看关键时刻。我们各级干部都要正确对待组织的决定，自觉服从组织的安排，以一种平常的心态来看待升迁去留，做到心胸开阔，境界高远。要立志做大事而不能只求做大官，珍惜现有岗位，勤勤恳恳、踏踏实实、心无旁骛地干好本职工作。

第三，要加强学习，提升本领。学习和思考是领导干部提高能力水平的基本途径，也是必须具备的基本素质。现代社会是不断变革的社会，新观念、新思维、新事物层出不穷。如果我们的知识水平、知识层次、知识结构总是停留在原来的水平上，不及时更新、及时补充、及时提升，那么，无论担任什么样的领导职务，都不可能履行好岗位职责。当前，我们正在加快推进创新型经济发展和创新型城市建设，有许多新的领域需要我们去探索，有许多新的课题需要我们去研究，有许多新的矛盾需要我们去解决，只有不断加强学习，丰富知识，才能更加从容地应对各种挑战，更加有力地推进创新发展。全县各级干部特别是新提拔的干部，都要牢固树立“终身学习”的理念，坚持把学习作为一种政治责任，作为自我发展的第一需要，作为履行职责的前提条件，少一些应酬、多一些阅读，少一些娱乐、多一些思考，少一些空谈、多一些调研，掌握真知识，练就真本领，真正具备与岗位职责相匹配的能力水平。要进一步大力弘扬求真务实、不事张扬、埋头苦干的工作作风，把全部心思和精力都用到工作上，用到发展上，全力以赴地抓项目，一着不让地抓推进，不遗余力地抓落实。

第四，要严格自律，永葆本色。廉洁从政是我们时刻提醒、反复强调的问题，因为这不仅关系到领导干部的政治生命，更关系着灌云的发展大业。作为一名干部，尤其是走上领导岗位很不容易，既有组织的培养，又有个人的努力。我们一定要倍加珍惜社会给我们提供的机遇和舞台，倍加珍惜组织对我们的厚爱和重托，倍加珍惜群众对我们的信任和期盼，倍加珍惜现在的岗位和待遇，把党的事业看得更重一些，把个人的利益看得更轻一些，以感恩之心来对待组织，以公仆之心来对待权力，以平常之心来对待地位，以奉献之心来对待事业，永葆一个共产党员和领导干部的政治本色。要牢记全心全意为人民服务的根本宗旨，立足各自岗位，多创体现跨越发展要求的政绩，多创得人心、暖人心、稳人心的政绩，多创经得起实践、群众和历史检验的政绩。要大力弘扬艰苦奋斗、崇尚节俭的优良传统，做到只在工作上比学赶超，不在待遇上盲目攀比，勤俭办事，艰苦创业。要牢固树立正确的世界观、人生观和价值观，严于律己，克己奉公，努力成为多干事、干实事、干好事的表率，成为守纪律、重操守、讲形象的模范。要不断强化廉政意识，严格执行廉洁自律的各项规定，正确运用手中的权力，以身作则，率先垂范，带头规范从政行为，自觉抵制各种腐朽思想和不正之风的侵袭，干干净净地为党和人民工作，以一身正气、两袖清风树立起领导干部为民、务实、清廉的良好形象。要大力弘扬团队精神，班子成员之间要互相信任、互相尊重、互相支持，在合作共事中加深了解，在相互协作中增进团结。每一名干部都要胸怀坦荡，不要小肚鸡肠，倍加珍视团结，精心维护团结，进一步营造齐心协力干事业、和衷共济谋发展的良好局面。

同志们，组织和人民把我们推上了领导岗位，既赋予了权力，更赋予了责任，大家一定要牢记使命，恪尽职守，扎实工作，不负重托，努力为灌云的又好又快发展作出新的更大的贡献。

同志们：

关于干部调整大家一直都很关心，议论的时间比较多，期盼

的时间比较长。去年因为开两会，没有调干部。开完两会就过年了，让大家安安稳稳过个年，也没有调干部。调整干部实实在在是一件非常复杂的事，远比我们处理具体事情要费工夫。虽然我们不断加强干部人事制度改革，建立起这样那样的制度，进一步完善这样或者那样的制度。但是，说到底干部工作的对像是人，无法避免主观因素。怎样避免在用人上大的失误呢？反反复复地推敲！这次调干部也是我们县近年调整干部规模较大的一次。这次是以镇为主，兼顾部门。按照组织系统的规定，两个月内提拔的干部不能超过五十个人。但现在各镇机关干部缺额情况非常普遍，摆布起来就更难了。另外，这次干部调整还涉及到各个乡镇干部排序的变化。

1月23日，县委开会研究通过了干部工作的一些基本原则，为这次干部调整作准备，对干部的提拔、安置、交流进行规范。

一、提拔使用方面

第一，镇人大主席继续保留，仍由党委副书记兼任。这也是我们县争取的一项政策。乡镇综合改革的重要内容是党委书记和镇长由一个人兼任，或者党委书记兼任人大主席，镇长单设，副书记每个镇只设一名。我们慎重研究认为，农村乡镇综合改革非常必要，我们也应该推行，但是目前正处在突破发展的关键时期，应该把大家的主要精力集中在抓发展、上项目上。如果这个时候用更多的精力去消化干部，会把好不容易鼓起来的气给泄下去，至少是分流出去。因此经过慎重研究，暂缓执行，让更多的岗位能够有人干事。

第二，党委书记缺位。如果没有特殊情况，原则上由镇长接任。镇长空缺的，从具有潜质的优秀干部中选拔。什么意思呢？就是选拔镇长，至少现在判断具备将来当书记的一些基本条件。否则的话，原则上也不要选来当镇长，不然将来不好办。目的是使规则明朗化，减少乡镇党政主职的恶斗。规则一旦不明，党委书记不知道自己今后向何处去，镇长也不知

道自己能不能接任书记，会加剧矛盾纠纷，矛盾也更容易被其它方面利用。

第三，镇后备干部原则上异地交流提拔使用。党委书记推荐某些同志，如果民主推荐也过关，个人条件符合要求，可以提拔。但是一定要去其它地方，不能在原地。圈子太多。一个干部提拔几个人，慢慢形成人事依附关系，也就成了圈子。圈子看起来是对某一个人有利，实则有害，且害处更大。就像我们物理学上的原子一样，它既有吸引力也有排斥力。某些干部陶醉于小圈子或者自觉或者不自觉地做着这个小圈子的头儿，可以获得短暂的精神满足。但是一旦有具体利益，圈子和圈子之间必然会产生矛盾冲突。干部走不出去，这是一个非常重要的原因。我建议同志们不要搞什么圈子，另外一方面，我们也采取相应的措施让一些人形不成圈子，主观上是对干部的一种制约，客观上是对干部的一种保护。当小圈子基本上没有的时候，不再以政治势力范围来划分地域的时候，干部提拔一定是最快的时候。

第四，机关干部提拔使用，原则上安排到基层经受锻炼。会纪要的原文表述是可适当考虑到镇任职。为什么没有限定必须到镇里任职呢？因为有些专业技术性非常强的岗位，可以留在机关使用。除此以外，要在机关提拔，必须要到镇里去锻炼。在具体的工作当中，锻炼自己的才干。

二、回城安置方面

镇党委书记回城，一般安排局长或党委书记职务，这就叫安排回城。镇长回城，若无特殊情况，一般安排为党委副书记、副局长、主任科员。公务员制度最大特点是等级森严，长幼有序，不能乱了规矩。有极个别的镇，镇长不知道自己应该干什么，为所欲为，出差了，书记居然不知道，我行我素。县委现在把所有细节尽可能给大家做个规范。第二，人大主席进较大单位任副局长或副书记。第三，党委副书记进城一般进较大单位任纪委书记、纪检组长、工会主席或小单

位副局长、副主任。第四，人大副主席、副镇长、组、纪、宣、武、统回城安置原则上不安排领导职务，但特别优秀的属于提拔使用的除外。那么党委书记的出路在哪里？第一，你在党委书记的位子上充分展示了自己的才干，这本身就是一种出路了。在一个县里面，除了四套班子领导之外，很难有哪一个职位像党委书记的位子一样重要了。第二个出路呢？由于年龄等原因，在党委书记的岗位上干完回城，就安排局长或者党委书记。第三个出路，我们已经向市委汇报过了，在党委书记中，当然也包括其它比较优秀的部委办局主职，但总体上是以党委书记的职位为主，推荐明确一部分副处级。至于哪些同志能进入这么一个圈子，看个人业绩，看群众公认度。第四个出路，条件具备，并且机缘也很好，进入四套班子，当然不一定只是在本地，去外地也可能。党委书记的出路明确之后，镇长要好好干，你不要和党委书记别扭，别扭没好处。书记走了，把你拎上来，一步一步往前走，形成一个良性循环。以上这些就是我们常讲的一句话，叫有言在先，让大家吃下定心丸。

另外，各镇干部原来排序比较乱，现在把排序规范化。第一，党委书记；第二，副书记、镇长；第三，副书记、人大主席；第四，副书记；第五，党委委员（包括纪委书记、组织委员、宣传委员、武装部长、统战部长、政法委员以及其他几个党委委员。他们之间的排序按照任职时间先后排序）；第六，人大副主席；第七，副镇长；第八，副科级干部；第九，股级党委委员。坚持顺序，减少人为的冲撞和干部之间的恶斗。在这次干部调整之前，我们评选“一对好搭档”，在经济工作会议上要隆重地表彰。在这次评选为“一对好搭档”的镇和综合考核前三名的镇的后备干部和其班子成员优先提拔重用，使用的比其它镇多。“一对好搭档”的镇有李集、桃园、官山、王集、庆安、沙集。“一对好搭档”的镇干部优先使用、综合考核前三名的镇干部优先使用。极个别镇不团结，责任在主职，成员都有责任，人人受害。主职调整，其他成员一个都不动，一荣俱荣，一损俱损，在不团结的班子里没有一个受益者。让任何人都不敢再轻易胡来。必须采取这些相对极

端的措施。

刚才敬峰部长宣布了调整方案，以镇为主兼顾部门，调整的人数为207人。其中，二线33人，提拔50人，被提拔的女干部5人，女干部也要占一定比例。今天为什么通知这么多人开会呢？第一，党委书记你的干部调整了，你得来了解情况并且带人；其他的同志呢？因为涉及到排序的变化，得了解了解情况，请你们来听听会议。原来坐一张桌子吃饭，你坐上席，今天开完会回去你可能得坐下席，心理上自己要调整过来。在规范化的秩序当中，找准自己的位置，开展好自己的工作。今天所做的工作是强制性地推进干部工作规范化，让大家守规矩，按规矩办事。以乡镇为主，兼顾部门，因为乡镇要开展招商引资工作、上项目，抓紧调整到位。两个月以后，我们再调整机关干部。在原则把握上，总体上保持稳定，不会为了调整干部而调整干部。这次调整干部严格坚持以下几个原则：

第一，工作上去，干部上去；工作下来，干部下来。总体调整是在一线用人，用在一线。大家比较关心的综合考核处于末位、总分低于65分的乡镇党政主职的前途命运，县委是否认真兑现。刘超同志和田海同志被免职，刘超同志到城建指挥部协助工作，田海同志到化工园区指挥部去协助工作。应当说这两个同志人品都很好，工作都认真负责。姚集有它的特殊情况，客观上区位优势 and 交通优势在全县是最差的。招商引资、上项目比较难。虽然现在探出了煤炭，但能否开采还是未知数，而且即使可供工业化开采，我们也不一定开采。主观上也要找原因，工作为什么老在最后，要认真思考、反思，以图东山再起。刘超同志和田海同志明知道自己要免职之后的表现是令人赞赏的。第一，精神状态比较乐观，积极向上，没有显得很颓废，没有怨天尤人；也没有把责任推卸出去，很难得。第二，尽管两人已经知道自己要离职，但是手头的工作一点没耽误，稳定工作抓得很好。今年以来的财政收入，完成的也是比较好的。他两个人的表现给很多干部以启发。所以我对他们两个人的未来充满信心。这样的干部可

能会有挫折，但是倒不下。这一次我们用干部，有的干部工作出色好几个镇要，像双沟的武装部长徐威，最后调到梁集得到提拔重用。干事和不干事不一样，人心有公道。我们按照拉练工作法的要求，能干事，干成事，工作出色的干部予以重用，真正做到了工作上去，干部上去；工作下来，干部下来。这次用到一线主职的，没有一个是靠托关系、打招呼上来的，没有一个是靠送礼上来的，哪怕给我送过一块糖，请同志们监督。

20xx年对是最为关键的一年□ 20xx年这个基础打得不错□20xx年宏观上遇到了金融危机和经济危机，微观上企业运行遇到了不少麻烦，中观上基础打牢之后，干部会不会疲劳，思想会不会疲劳，体力会不会疲劳□20xx年“两风”转变会不会回潮？所以我们要咬紧牙关□20xx年的工作力度现在不但不能减小，而且还要继续加大。无论是软环境治理、“两风”转变、招商引资和项目建设力度只会比20xx年大，不会比20xx年小。我们究竟在留下什么印记？是不是像一颗流星一样！第一年很好，第二年滑下来，第三年让大家看看也不过如此平庸而已□20xx年是一个节点。因此□20xx年我们一定会咬紧牙关，同志们要共赴前程。如果信任，一定追随！如果受处理，从自己身上找原因；如果受提拔，希望能够激励更多的人。

第二，后备优先，次第使用。用什么样的干部，这是最重要的导向，最根本的导向。行政的公正是第一道防线，司法的公正是最后的底线，吏治的腐败是最大的腐败。而在吏治当中，最重要的就是对后备干部的提拔使用。我们这次调整干部实行老中青三代相结合，注重年轻化，让那些有相当文化程度，接受外部能力比较强，并且有能力有干劲，没有复杂关系和背景的后备干部走上领导岗位，真正树立起平民英雄的形像。后备干部的使用，按名次排，各个乡镇，用后备干部就用排名第一名，第一名用完，后面再补，用到“一对好搭档”和综合考核排名前三名镇的第二名后备干部，依次往下，次第使用。如果弃第一名而用第二或者第三名，必须有

一个正当的理由。这次没有这样的情况。机关这次没有考虑次第使用，只用第一名。

第三，德才兼备，以德为先。这既是中央、中组部的要求，也是必然。我们主要是坚持“四看”：看实绩、看口碑、看人品、看潜力。凡是干出实实在在的业绩，有激情、有抱负、有思想、有能耐的同志，优先予以提拔和重用；那些平庸无能、碌碌无为、无所事事、浑天了日的同志，坚决不予提拔使用。这次我们原计划要提拔使用几个人做镇长，能力较强。但是深入了解，德行出问题了，那就没办法，放下来了。有些干部看上去很有能力，有闯劲，但是目前群众已经有种种反映了。刚才唐健书记也隐隐约约和大家讲了些，所以我们这次及时调整，不让他陷得太深，对干部是一种保护。这个社会已经是一个比较开放的社会，做了什么事，很快都会公开流传。但是我希望被交流的干部到了新岗位以后不要认为原来的事了了，又可以在新地方开始靠山吃山，靠水吃水，再捞一把。如果这样做的话，可能很快就会出事，并且新帐老账一起算。我们希望通过调整，能够平息个别地区或单位的民怨。但前提是你从此要收敛，还是希望大家好自为之。说实话，现在工资也不算低，待遇也不低，而且更为难得的是这种社会地位是花钱买不来的。希望要珍惜，别最后鸡飞蛋打，什么都失去。

第四，结构优化，增强活力。这次组织部拿方案，按照结构布局图的要求来拿。书记年龄大点，镇长年龄就会年轻点；书记如果属于沉稳的，镇长就是有冲劲的；如果书记有闯劲，镇长一定都是比较稳当的。这是从性格特点上搞结构区别。另一个，就是年龄上有大有小，老中青三代相结合。老的有五十；中年有一部分；青年我们用一部分，姚集的陈楚比较年轻，还有几个镇长是77年、76年的。

干部提拔得少，原因之一当然在内耗，这个不要避讳。第二，确实也没有可以用的人。举个例子，假如团市委要选一个副书记，**县现在科级干部当中没有一个符合年龄条件的，因

为你现在要去团市委当副书记，年龄应该是80后。如果是5年以后，要选一个团市委书记的话，不能超过35。那就意味着我们现在必须有一名28岁左右的科级干部，到那时候才能勉强具备被选拔上的资格，最好现在是二十五六岁的科级干部，才有比较大的可能进入。如果现在进行县委县政府换届选举，每一个班子都要有一个35岁以下的成员，**县基本没有具备条件的。所以我们现在必须要用一批年轻的干部，既是为哪一个镇，更是为未来。这样做，才能让我们更多的干部冲出去。干部冲出去，就意味着会腾出更多更好的位置，干部发展就有可能走出恶性循环。当然，用年轻干部决不意味着揠苗助长，要给年轻干部脱颖而出的机会和晋升的台阶。另一个呢，性别结构，没有一个女镇长，反反复复选，综合各个方面因素，最后提拔使用一个人，叫宋晓莉，77年出生的，公推公选考上了副镇长，去年考省环保厅公务员第一名，人家不要女同志，没能走成。但是我们并没有只用年轻的干部，老中青三代相结合，大家都有希望。

第五，充分尊重党委负责人的意见。对乡镇干部的调整，我们分别征求党委主要负责人的意见，有极少数我没时间去直接征求，也委托李部长征求意见。而且下一步，有极少数没去的镇，我还是要去的，同他们的班子成员逐一见面。因为马上还要调整机关干部，乡镇干部这次也没有完全调整到位，仍然空了不少职位。对党委主要负责人提出来的合理化意见，予以吸收。因为，党委书记是一方的负责人，第一责任人，放在一个地方干，就要授权于他，给他构建一个比较顺手的班子。但是，有的镇推荐的后备干部，我们去了解情况，除了书记推荐以外，班子里的其他成员一致反对，最后还是没有使用。一把手要慎用手中的权力，一定要让手里的权力和民意相一致，至少要大体一致。这样你的权力才能用好，违背民意的话，权力用不成。这一次，调整的后备干部交流出去使用，目的在于新提拔的干部没有人身依附关系，只有事业上的感恩之情。否则慢慢形成人身依附关系，慢慢地形成一个小圈子。等这任书记走了，换一个书记都难以打开局面。所以，县委尊重书记提出的干部使用意见，但是需要交流使

用。对个人、对集体、对组织都是有好处的。

背景也讲过了，原则也讲过了，那么我再作一些具体的讲解。第一，非正常调整。一个是姚集，一个是邱集。姚集我说过了。邱集，社会舆论一致认为班子该调了，不调不行了，早调早好。我本人非常重视，和三套班子成员人人见面，并且又谈了两位村支部书记，可以说把底摸清楚了，责任分得很清楚。我们不去搞各打五十大板那一套，相信县委还是能分清是非的，一定要分清楚主次责任。在安排上，要体现出主次责任。刚才李部长给大家宣布了这种安排，完全就是按照责任的主次来区分。党委书记要当得像书记，该抓的事情要硬梆梆的抓起来，要抓好，抓住权威来，不该抓的事要放手、放权；镇长当的要像个镇长，干什么，不该干什么，权有多大，要明白，不要出这个圈子。不能书记不像书记，镇长不像镇长。对非正常调整的两个镇，班子成员一个也不动，一个不提拔，一个不调整。但是也不往你那派人，给两个镇的同志留下希望。希望姚集的同志在新班子到任以后，痛下决心，扎扎实实发展经济，迎头赶上，甩掉落后的帽子。到时候，班子成员该提拔的提拔；该重用的重用；该调整的调整。邱集的班子成员要认识到，覆巢之下安有完卵！不要做看客，书记、镇长不团结，每个人都有责任。也希望这种鲜活的事例启发在座所有的同志。在班子团结中，要积极发挥自己的作用。所以你们这两个镇既不动，也不派；既对你们抽一鞭子，也给你们留有足够的出路。第二，正常调整。魏集和其它几个镇的书记、镇长。魏集的王凯同志到政法委，负责日常工作，希望不要让我们失望，因为这个任务还是比较重的，这个职务安排也是对你的信任。仇凤仙同志兼政法委副书记，除了分管解困办以外，还要分管法制学习班，负责日常的社会稳定工作，涉法涉诉的信访。另外，从公检法再派两名业务干部过去，充实和强化政法委的力量。你们要迅速进入角色，开创工作的新局面。前面我讲过要树立“平民英雄”。所谓“平民英雄”，第一，没有任何复杂的关系和背景，第二，实干，第三，有业绩，第四，人品好。这次用的干部整体上是这种类型，举一个例子，沙集的张玉超，南京农业大学毕

业，科班出身，从机关下到乡镇，自身条件很好，单位反映也很好。后来我就到班子里了解，个人条件在还是很不多的，为什么成长比较慢？原来是党外干部，但后来又入党了，几个机会都错过了。你从这些同志的背景上去找，找不到其它事。当然也有一个例外，姚集的镇长陈楚同志例外。他是一位老同志的亲属，但是这位老同志我很敬重，他从未向我打过招呼，哪怕暗示。我们是按照业绩，由单位推荐出来的。我今天点评，把一切都亮出来给大家，给大家讲干部使用的决策过程，接受监督。第三，缺额部门的配备。一个是规划，一个是环保。规划局长空了很长时间，因为市规划局要给我们派干部，但后来又不派了。我们自己配谁呢？李林，河海大学土建工程毕业，本科毕业，从专业上讲和规划局是一致的。规划局要用一个本分的干部，守规矩的干部。规划是一个实权部门，权力太大了，红线歪一歪可能就是几百万，这个干部一定要经得起检验，靠得住。不仅组织上要靠得住，人品上也要靠得住。李林同志镇长就当过两个了，沙集镇的镇长，凌城镇的镇长，而且因为安全生产背过处分。有的同志讲砸盘子砸多了会影响提拔重用，这是个典型的砸盘子的人，我们不也重用了吗？所以，砸盘子不一定会影响提拔重用，我们处理的是连盘子带菜端回家的人。环保局党委书记王涛同志应当讲也不错的，班子评议中，优秀票得票第一名，而且也很集中。我了解很多和王涛同志共过事的人，对他的评价也不错，实事求是地讲，王涛同志优点和缺点都比较突出。考虑到方方面面的价值判断和公认度，决定让王涛同志换个位置，调到行政审批中心任主任兼政府办副主任，由薛静同志担任环保局长，薛静同志在城管局工作期间比较长，交流使用。财政局是一个大局，孙武同志对县委、县政府安排的工作，积极性非常高，兢兢业业，很辛苦。但是毕竟年龄摆在那，我们要给他选一个比较好的出路，往上走的出路。所以到工会任党委书记，在那个位子排队，先坐凳子。财政局局长的位子是非常费心思的。第一，要懂业务，因为这个岗位业务性太强了。第二，还不能是一个纯粹的业务型的干部，不能只考虑收收支支。就狭意而言，它是财政经济；就大的方面而言，它几乎是全部的经济的表现。所以，既要业务能力

强，还要有全局观和把握全局的能力。选了赵凤羽，他是西南财经大学毕业，现任李集镇党委书记，多岗位锻炼过，我们认为比较适合。其它几个单位，主要是轮岗交流。交流是有好处的，就不多说了。大体上，调整的思路就是这样，今天就要调整到位，迅速展开工作。在这里，我就当前工作再提几点要求：

第一，统一思想、尽快到位。能否服从组织安排，正确对待个人的进退流转，是对领导干部党性的一次考验。县委对人事调整，都是从工作需要出发，从加强领导班子建设出发，严格按照民主推荐、组织考察、个别酝酿、集体研究、会议决定等干部工作程序来调整配备干部的。一方面，要求干部服从组织安排，相信绝大多数的干部是非常高兴服从今天安排的，有些同志根本没有想到自己能够做镇长、局长、书记，也有很多年轻干部没有想到能被提拔安排到这样的位置，希望你们能够珍惜。如果有不服从的，历史上也有过，而且搬着小板凳到领导家门前闹事，最后逼着领导更改对他的任命。欢迎来闹，正好还觉着他那些事情保护起来不容易呢，咱们把事情弄清楚，正好去掉这个包袱。我们可以把好的同志放在好的位置上使用，也能根据事实，追究相关人员的法律责任。我这么讲，是针对出现过的一些事情发的感慨，是针对一些痼疾痛下的决心。县委组织部要抓紧衔接。我今天下午去南京参加“两会”，所以这次召开集中谈话会议。会后，请王县长、亚伟书记、敬峰部长以及其他县委把调整的同志送到位，我就来不及送了。这次的主职干部，我在“两会”结束回来还要分别进行一对一交心谈话，有利于以后开展工作。县委组织部要抓紧时机把干部送到位，有两个例外，一个是刘超，一个是孙雪松，你们两个人在一周内先不要到新单位报道，帮助新书记把稳定工作做好，认认人头带带路，然后再去新岗位。涉及到的镇和部门要尽快做好分工调整，做到无缝对接。被调整的同志要以新岗位为新起点，以更强的事业心和责任感，更高昂的斗志，更务实的作风，扎实工作，以更加优异的成绩报答组织的信任。

第二，团结一心、众志成城。团结出战斗力，团结出政绩。班子成员之间要坦诚相见、精诚协作。20xx年，我们提出“团结就好，干事就好，成功就好”，把团结放到了第一位。我们还进行“一对好搭档”评选，目的也是让大家相互团结。我向来关注班子的团结，对于团结和谐的班子，优先提拔使用。对于不团结、不和谐的班子，不仅不予提拔重用，还要做出必要的调整。也就是说，在各级班子里，决不允许勾心斗角，决不允许搞团团伙伙，决不允许搞尔虞我诈，决不允许搞斗斗争争。这四个“决不允许”，是团结和谐的基础，是事业发展的保证，更是“突破”的要求。所以说，大家要加强团结。要坚持民主集中。在议事决策上，要按程序、按制度办事；该党委书记办的事情要办到位，不该办的事情不要越位。镇长该你办的事情一定要尽力办好，不该办的事情不要抢台。我觉得就目前而言，我和王县长都给你们作出了榜样，做镇长你们应该好好向王县长学习，我做书记还有许多不足之处需要努力改进。但是就做行政长官而言，王县长是在座同志的榜样，无论做人做事你们都要学习。凡重大事项，都必须提交集体研究决定，集体一旦作出决策，个人要坚决执行。镇党委会开完了，镇长不能还说不同意、不办，如果再出现这样的情况，镇长也就不要再干了。有些只要把自己要表达的意见表达清楚，不承担相应的责任，但是只要形成集体决议，个人必须服从，必须去落实办理。就和带兵打仗一样，上级决定事情，下级必须服从。凡事要以事业为重、以诚为先、以和为贵，心往一处想，劲往一处使，不计较个人恩怨和利益得失，不纠缠细枝末节，有不同看法要做好事先沟通，相互尊重，大事讲原则，小事讲风格。要真诚共事，实事求是，光明磊落，同甘共苦，同舟共济。要互相信任，互相支持，互相补台，互相谅解。镇长干好了，把成绩干上去了，把书记推上去，位置自然就让出来了。书记一定要好好提携镇长，才能把大家的心劲聚到一起，干出来的所有成绩都是乡镇集体的。今天把大道理放在一边，全都给大家讲实话。局长和局机关书记也是如此。在困难面前不推诿，共度难关；在荣誉面前不争先，相互谦让；在责任面前不推托，勇于承担。要有宽阔的胸怀容纳对方的失误和缺点，善于理

解和尊重他人，学人之长、补己之短，严于律己、宽以待人，以人为善、坦诚相处，共创伟业。

第三，立即进入角色、投入工作拉练。目前，干部调整已基本到位。工作任务还等待大家去一一完成，拉练战场还等待大家去崭露头脚。今年，我们继续推行拉练工作法，在各项工作中开展大拉练，逐级分解任务、压力层层传递，挂出“作战图”、列出“时间表”、立下“军令状”，打破干部任用的传统方式，根据工作需要，火线使用干部。拉练工作办公室最近启用，和县委县政府督查室合署办公，安排彭燕同志任县委县政府督查室和拉练办公室主任，继续保留县纪委职务。拉练掉队，仍然像20xx年一样随时免职，决不手软。在拉练中练活，在拉练中淘汰一批干部，在拉练中提拔、使用一批干部。所以，大家要认清形势，沉下心来，积极投身到招商引资拉练，项目建设拉练，城建工作拉练，高效规模农业拉练等中去，不要在拉练中掉队，不要在拉练中被淘汰。

第四，加强自身修养，当好人民的长工。要加强学习，加强自身修养，要做一个正派的人，做一个对人民有益的人，做一个受别人尊重的人。仅仅拥有权利并不能受到别人尊重，在座的各位都是精英，不论在何种工作岗位，都是别人羡慕的。能够进入公务员队伍、事业单位干部队伍已经不容易，再进入领导岗位更加不容易，一定要注意自己的一言一行，像一个干部的样子。不该说的不说，不该做的不做，不该去的地方不去。对于干部工作上的问题并不害怕，怕就怕的是个人问题。因此，领导干部个人一定要加强自身修养。另外，要加强锻炼，深入调查研究本职工作的特点，抓好各项工作的落实，让各项工作能够在我们手里抓出成效，获得成功。同志们，一定要重视老百姓的呼声，尤其重视老百姓反映的一些具体问题，认真对待，采取切实可行的措施，为群众排忧解难，赢得群众的信任。如果我们不能加强自身修养，当好人民长工，必然会被淘汰。我不希望我们干部像飞蛾扑火一样去追逐不当利益，最后受到惩处。

第五，做到廉洁自律，不许搞迎来送往。一些干部被提拔或重用，的确是值得高兴的事。但是，大家不能为此而推杯换盏、举杯庆贺。不要乐极生悲。如果这样，一方面显得轻浮，另一方面会给老百姓一个很坏的印像，使我们一年以来干部作风转变上的成果、在群众心目上铸就的良好形像毁于一旦。大家要把更多的喜悦、更多的激情投入到工作中去。新提拔的干部更要正确对待手中的权利，要畏惧手中的权利，决不能把权利变成私器。靠山吃山，靠水吃水在大自然中行得通，在官场上决不允许。各级干部对事胆要大，对权胆要怯，对利胆要小。无论哪一级干部都不得借调整的机会突击签发票报销，回去以后就不能再签。有事说清楚，继任者接着办理。纪委、组织部以及县委县政府督查室抓好督查。发现一起，查处一起，绝不姑息迁就。

同志们，新的岗位就是新的征程。县委对大家寄予厚望，全县人民对大家也寄予厚望，希望同志们积极发扬“敢于担当，勇于奉献，勤于工作，善于落实”的工作作风，励精图治、团结奋进。对县委、县政府追随、追随、再追随，对事业和个人进步向前、向前、再向前。谢谢大家！

同志们：

向社会各界人士通报干部调整情况，！既是县委进一步扩大干部工作中的民主，全面落实群众对干部工作的“四权”，提高干部调配工作的透明度的创新举措；同时也是县委开门纳谏，广泛听取社会各界对干部工作的意见和建议，不断改进和完善干部选拔任用工作的现实需要。近年来，县委多次通过社会各界人士情况通报会这种形式，向社会各界公开干部工作的相关情况，积极听取和采纳各界人士对干部工作的意见和建议，大力推进干部工作的民主化进程，在全县形成了群众有序参与、大胆监督和客观评价的良好局面，使我县干部工作水平得到了有力地提高。在此，我代表中共××县委，向长期以来积极参与、支持、配合干部工作，给我们的工作提出了许多宝贵的建议和意见，为建设坚强有力的领导核心和

高素质的干部队伍作出了积极的贡献的社会各界人士致以崇高的敬意和衷心的感谢！

下面，我将乡镇党委换届不再提名人员安置情况和部分县直部门领导班子调整情况向各位，并通过你们向社会各界予以通报：

一、关于乡镇党委换届未继续提名干部安置和部分县直部门领导班子调整配备的背景

按照中央要求和省、市委的统一部署，我县乡镇党委换届工作从6月上旬开始，到8月底已全面结束。由于受领导职数限制和个人年龄、身体状况等原因，原乡镇领导班子中共有52名干部未被继续提名为新一届乡镇领导班子成员。除其中4名同志因工作需要已调回县直部门安排工作外，还有48名不再提名干部未重新安排工作。同时，由于部分县直部门机构的变化和人事的变更，有一部分班子出现缺额，已经影响到正常工作的开展。当前正值全县上下深入贯彻落实县委十二届六次全委会议精神，全面落实“一县一业”发展思路，全力推进新农村突破发展的关键时刻，全县改革发展稳定的任务十分繁重，迫切需要把各级领导班子配齐配强，把干部的积极性充分调动起来，聚精会神地推进全县经济社会率先突破发展。为此，县委决定在安置乡镇不再继续提名干部的同时，根据县直部门领导班子建设的实际需要，对部分县直部门领导干部进行适当调整，对空缺的领导职位进行补配，对部分乡镇和县直部门干部队伍进行充实，从而进一步优化各级领导班子和干部队伍结构，增强整体功能，提高执政能力。

根据《党政领导干部选拔任用工作条例》和市委有关规定，乡镇党委换届未继续提名干部安置和部分县直部门领导班子调整配备工作的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻党的xx大、xx届三中、四中、五中全会精神和县委十二届六次全委会精神，全面落实科学发展观，紧紧围绕加强党的执政能力建设和先进性建设，坚持

党的干部工作的各项路线方针政策，坚持干部“四化”方针和“德才兼备”原则，以提高素质、优化结构、增强团结、加强工作为重点，解放思想，实事求是，与时俱进，广泛发扬民主，坚持走群众路线，坚持视能力给位置、凭实绩用干部，注重在基层单位和经济工作一线发现干部，注重在工作成绩突出的单位选拔干部，注重根据各部门的工作需要调整干部，充分保护和调动干部积极性，积极解决一些班子和个人的问题和困难，努力把全县各级领导班子建设成为坚决践行“三个代表”重要思想的坚强领导集体，为全县顺利实现率先突破发展提供坚强的组织保证。

这次干部调整主要遵循了以下几个原则：党管干部原则；干部“四化”方针和德才兼备原则；注重群众公认度和工作实绩原则；民主集中制原则；到龄不提名原则；不超编制配备原则。同时注意合理搭配班子年龄、文化、气质和专业结构，注意调动各层次干部的工作积极性。同时，未提名乡镇领导班子成员安置工作还遵循了以下原则：一是逐层逐级安置原则。根据县直部门、乡镇领导和非领导职务岗位空缺现状，优先安排未继续提名的乡镇党委书记、乡镇长和乡镇人大主席团主席；未继续提名的乡镇副职先妥善安排党委副书记、党委副书记兼纪委书记，副乡镇长、人大主席团副主席次之。二是基层一线安置为主原则。适当控制乡镇不再继续提名干部调回县直部门数量，副职一般在乡镇转任非领导职务和调任其他相当职务岗位工作。对家庭困难较大和身体等原因不再提名干部，工作能力和成绩特别突出、群众公认度高的安排为部门副职，其余人员均转任副主任科员。三是兼顾个人困难原则。坚持以人为本，尽最大可能解决不再继续提名干部的实际困难。对存在长期患病、家庭特别困难、多年在偏远乡镇工作等困难的干部，尽可能调整到条件比较好、离家较近的乡镇或县直部门工作。

乡镇党委换届未继续提名干部安置和部分县直部门领导班子调整配备工作，既是乡镇党委换届干部调整工作的延续，又是县委从不断优化班子结构、促进全县经济社会快速发展的

角度出发，慎重作出的决定。调整方案合理运用了乡镇党委换届干部考察考核结果及近几年年度考核结果，充分尊重了各部门及方方面面的意见，尤其是注重把握了以下几点：

一是坚持从工作需要出发。近年来，在县委、县政府的领导下，我县经济社会取得了长足发展。全县各级领导班子是团结务实、开拓奋进、干事创业的；包括不再提名干部在内，广大干部都能够自觉主动地讲政治、讲大局、讲奉献，勤恳敬业，扎实工作，做出了比较突出的工作成绩。但是也有一些县直部门班子不健全，出现缺职；个别班子整体效能发挥不够，有的班子结构不尽合理，活力不足。为此，县委在稳妥安置乡镇党委换届未提名干部的同时，从有利于调动各层次干部的积极性和创造性，有利于工作，有利于发挥个人特长出发，按照《干部选拔任用工作条例》的规定，从县纪委、县委组织部、政法委、县直机关工委等部门抽调36名干部，先后组成13个考察组，对县直部门58个职位进行了民主推荐拟人人选，并依据被推荐对象德才表现、年龄、学历、推荐得票情况及近三年年度考核情况，由县委研究决定，将32名民主推荐得票率在50%以上、群众综合评价高的干部作为拟任人选考察对象，严格按照《条例》规定的程序，进行了深入全面的考察，并充分征求了有关部门意见，经组织部部务会、县委书记办公会研究，全体县级领导书面发表意见，县委会决定，将其中的26名同志提拔充实到县直部门领导班子。这26名同志中，有2名同志来自于多年未提拔干部的单位，有3名同志是为新设立单位而配备的，有10名同志是部门急需熟悉业务的领导，有11名是单位培养多年的后备干部。从而进一步优化了班子结构，提高领导班子的整体功能和执政能力，充分调动各级干部的积极性和创造性。

二是突出实绩，注重公论。坚持正确的用人导向，坚持凭实绩用干部、凭发展论英雄，这是近年来县委一再强调、反复申明并且一贯坚持的干部工作原则和用人导向。这次乡镇党委换届未继续提名干部安置和部分县直部门领导班子调整配备工作，县委始终坚持严把思想政治素质关，坚持以人为本，

坚持立足当前、着眼长远，把党管干部的原则同干部工作走群众路线相结合，个人愿望与整体布局相结合，现实需要与中期发展相结合，既重能力又重德行，既重实绩又看潜力，特别重视在群众中的口碑。坚持把领导班子和领导干部年度考核、换届民主测评和推荐、实绩考核及全面考察谈话情况作为重要依据，有意识地将德才素质优良、实绩明显、群众公认度高的干部安排在重要岗位。在确定县直部门新提拔人选时，采取民主推荐、谈话推荐、民主测评、征求有关部门意见等方式方法，多方面全方位了解被考察人的德、能、勤、绩、廉和群众公认程度，对民主推荐得票率在50%以下，多数群众不拥护的干部，坚决不予考察和提拔使用；对在考察中有实名举报问题且有线索的，不予使用。

三是反复酝酿，严格程序。这次县直部门领导班子调整配备人选的产生和确定过程中，县委自始至终贯彻了《干部任用条例》规定的原则、条件和程序，按照德才兼备、注重实绩、群众公论的要求，对提拔使用的每名干部，都经过了民主推荐，民主测评，全面考察，廉政、综治、计生鉴定，生活圈、社交圈考察，充分酝酿，会议讨论，组织决定等程序，实行了考察预告、差额考察，并专门召开了全体县级领导干部大会，充分征求县级领导对干部调整方案的意见，全面落实干部群众在干部工作中的知情权、参与权、选择权和监督权。所提人选都是自下而上，自上而下，反复酝酿，充分征求有关方面意见，各方面达成共识，意见一致后，由县委慎重研究确定的。

四是重视基层，关注一线。针对基层各种矛盾集中、工作任务繁重、群众要求发展的愿望强烈的实际，县委着眼于充实和加强乡镇领导力量，将因职数限制未继续提名的15名工作实绩突出、农村工作经验丰富、在群众中有较好口碑的优秀干部，兼顾其个人困难，安排在条件较好、离家近、社会主义新农村建设任务重的乡镇任同级相当职务，继续为推进社会主义新农村建设而建功立业。同时，在县直部门领导职位资源紧缺的情况下，根据个人要求，将35名家庭困难大、或

因身体等原因不适宜在乡镇工作，在基层埋头苦干多年并取得显著成绩的干部调回县直部门任职，并根据年龄、经历、能力及特长，将其中27名同志安排在重要岗位担任领导职务。这充分体现了县委对基层干部的关心、爱护和重视。这就是要向基层干部传递一个导向，对那些默默无闻、兢兢业业、在条件艰苦的地方、在改革发展的一线干出成绩的干部，组织上始终是关心和重视的。！

这次干部调整配备共涉及141人，其中乡镇正职调回县直部门任职18人，乡镇副职调回县直部门任职17人，乡镇副职交流轮岗和转任非领导职务15人，县直部门、事业单位轮岗交流28人，县直部门新提拔31人，县直部门、事业单位领导到龄转任非领导职务19人，工作需要兼职5人，单位更名重新任职5人，解决待遇3人。涉及调整的干部将由县委组织部派员在9月12日前全部派送到位。

县委认为，以上人事安排方案都是依照有关法律法规确定，符合上级有关规定，班子的年龄、性别、党派、民族结构是比较恰当、合理的，提拔人选符合任职资格、条件，符合××发展的需要。

同志们，“为政之要，惟在得人，用非其才，必难致治”。干部选得准不准，用得好不好，历来是个大问题，它不仅直接关乎××发展的大局，关乎到一个地方经济社会的发展，关乎用人导向，还关乎着大家的切身利益。为此，我们殷切希望，在今后的工作中能够得到社会各界一如既往的支持和关心，积极为选拔、培养、使用人才建言献策，齐心协力开创我县人才济济、群贤毕至的大好局面，为实现全县经济社会率先突破发展提供强有力的组织保证和人才支持。

谢谢大家！

干部调整会议讲话篇四

同志们：

大家下午好！

今天我们召开机关全体人员和工商所副所长以上人员参加的股级干部调整工作会议，主要任务就是对最近新提拔的14名正股级干部和4名副股级干部，进行职务任免安排，对部分人员进行工作调整。刚才，局党组宣布了人事任免决定，首先让我们对新提拔的18名同志表示热烈的祝贺！下面根据局党组安排，我就本次干部调整讲几点意见。

一、正确对待本次调整

这次股级干部选拔，是局党组按照市局党组的要求作出的一项重要决策，是在对干部职工进行全面考核的基础上，结合干部队伍实际情况，经过充分酝酿和认真研究之后作出的重要决定。这次调整，是优化工商干部队伍知识、年龄、专业等结构的需要，是建设“三过硬”干部队伍的需 要，是实现高唐工商事业发展的需要。希望同志们以平常的心态来看待、以平常的姿态来对待这次调整交流结果。有人进，有人退，有人留，有人转，这是历史发展的必然规律。进、留是工作需要，退、转也都是工作需要；进、留当然可以做贡献，退、转依旧可以做贡献！能否正确对待个人的进退留转，是一个干部政治成熟与否的重要标志。对待别人的成功，我们要善于欣赏，乐于鼓掌，见贤思齐；对待自己的暂时失意，我们要心平气和，波澜不惊，奋起直追。当然，这次调整有些优秀的同志因领导职数的限制未能提拔，但需要强调的是，今后县局每年都要对干部进行绩效考核，并依据年度考核结果进行调整交流，进一步加大奖惩力度，在全局真正形成“凭实绩看能力、凭德才用干部”的良好氛围。

二、尽快完成角色转换

干部调整之后，面临着新的要求，在最短时间内熟悉工作、进入角色是对大家的基本要求，是否能够尽快适应新的工作本身也是干部能力强弱的反映。因此，此次干部调整的第一条要求就是，所有调整的干部都要在规定的时间内尽快完成交接，尽快熟悉新岗位工作，保证各项工作的正常进展。

大家到了新的岗位，工作变换了，职责改变了，要求也更高了，这就要求我们的思想意识、思维方式首先要实现转变，在新的岗位上必须用新的形象、以新的标准来履行好新的职责要求。大家到了新的岗位后，要尽快熟悉和掌握新的工作规则、工作制度、工作要求；新同志要多向老同志学习有效的工作经验；要多深入基层，了解和掌握更多的实际情况，提出新的工作思路和举措，推动本部门、本单位工作的顺利开展。

三、关于对被调整同志的几点希望和要求

我们的每一名同志，特别是新提拔的同志，一定要谦虚谨慎，戒骄戒躁，虚心向同志们学习，勇于接受监督，经受新的考验，自觉锻炼，全力提升综合素质，使自己的思想水平、工作能力等各个方面都取得更大的进步，不辜负局党组的期望。

一是要增强使命感和责任感。为政就要为民，干部就要干事。对真正为工商事业谋发展、为老百姓谋利益的干部而言，当干部就意味着受苦！有权力就意味着负责！希望这次调整的干部，要树立强烈的责任感和使命感，认清形势，找准差距，不断增强加快发展的紧迫感。我们一定要认真履行自己的职责，科学理清发展思路，准确把握发展主题，努力提高工作水平，扎扎实实为工商事业谋发展、为干部职工谋利益，不辜负局党组和广大职工的期望。

二是要增强团结共事能力。团结是单位发展、个人进步的重要前提和基础。团结不仅能出凝聚力、出成绩、出生产力，而且能出成果、出人才、出干部。当前，工商事业发展正处在大发展、大提升阶段，尤其需要一支团结和谐的队伍，特

别是要有一个团结和谐的领导班子。各单位负责同志，特别是本次新提拔的同志，要胸怀坦白、光明磊落，严以律己、宽以待人，要有容人容事的雅量和气度，善于团结其他同志包括与自己意见不同的同志一道工作。不会共人，难以共事！每位同志也要顾大局、讲团结，不能固执己见，不能意气用事。讲团结，必须坚决贯彻执行民主集中制，按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则决策和办事。讲团结，必须大事讲原则，小事讲风格。原则性是领导干部第一位的素质，不坚持原则，做“老好人”，就丧失了担任领导的基本素质！

三是要增强主动学习能力。俗语讲得好：刀不磨要生锈、人不学要落后！追求知识是人类认识世界、探求真理的强大思想武器。无论我们在什么岗位、从事哪一种工作，只有不断丰富自身的知识、大力提高自身的素质，才能够紧跟时代前进的潮流而不至于被抛弃。这不仅是大家能够胜任新的工作的基本要求，也是工商事业发展的本质要求。希望此次调整的干部要立足于当前、着眼于长远，努力保持高昂的学习热情和旺盛的求知欲望，不懈追求知识，不断拓宽视野，把学习当工作，把工作当事业，把事业当追求，不断充实自己，努力提升自己，争当优秀人才。这里我要特别强调的是，我们的学习一定要注意理论联系实际。我们不仅要向书本学，还要向群众学、向实践学，要在干中学、在学中干。

四是要增强改革创新能力。观念决定思路，思路决定出路。我们一定要解放思想，更新观念。改革创新不但有制度、体制和机制的问题，而且还有一个思想方法和工作方式的改革创新问题，而且后者往往会对前者产生良好的促进作用。无论是前几年开展的小局大所改革、工商所属地综合监管，还是最近开展的食品“四制”、网格化监管，无不蕴涵着改革和创新。可见，改革创新对于我们的干部而言是一个非常重要的能力。此次调整的干部，不管是股级干部还是一般同志，在日常工作中都要注意思考和运用改革创新的办法来解决前进中遇到的问题。

五是要增强工作实践能力。江山是打出来的，成就是干出来的；时代呼唤实践精神，实践成就精彩人生。实践精神是经济发展、社会进步的活力所在，是国家强盛、民族振兴、单位发展的活力所在，是我们工商事业发展的活力所在，也是我们每个人进步的活力所在。在工商事业大发展大提升的今天，我们尤其需要弘扬实践精神。局党组希望全体同志要要从身边事做起，从点滴事做起，脚踏实地，不畏艰难，兢兢业业，埋头苦干。

在此，我特别希望每位同志要全心全意支持新提拔同志、特别是新提拔部门负责同志的工作，对于他们工作中的缺点和不足，要充分发挥民主管理的作用，给予善意的、积极的和有效的监督，促使其改进，同时也要自觉接受领导，积极发挥聪明才智，在工作中做出更大的贡献。

同志们！新的一年已经开始，高唐工商事业的发展也站在了一个新的起点，这也为广大干部施展个人才华提供了广阔的空间和崭新的舞台。希望同志们以本次调整为契机，进一步增强使命感、责任感和紧迫感，大力弘扬不甘落后、创先争优的团队精神，在新的工作岗位上，脚踏实地，奋发努力，不畏艰难，勇创一流，以无愧于历史和时代的业绩，向党组织、向全局同志交上一份满意的答卷，为高唐工商事业的发展做出新的更大的贡献！

谢谢大家！

干部调整会议讲话篇五

同志们：

这次调整干部所遵循的指导思想是：以“三个代表”重要思想和党的xx届四中、五中全会精神为指导，认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》，坚持干部“四化”方针和德才兼备原则，以提高素质、优化结构、增强活力为重

点，进一步配强配优领导班子，切实把“想干事、能干事、干成事”的干部选拔到领导岗位上来，形成朝气蓬勃，奋发有为的领导干部队伍，为今后全县经济社会的发展，奠定一个良好的基础。

在这次调整中，我们主要把握了以下几项原则：

一是坚持注重实绩和群众公认的原则。这次调整，充分考虑了各单位以及每名领导干部几年来的工作实绩情况，同时，参考了每个领导干部的民主测评情况，对那些真抓实干、工作实绩突出、群众公认的领导干部坚决予以重用。对那些工作不利，成绩一般的干部，进行合理地调整。使各级领导班子更能够适应新形势新任务的要求。

二是充分依据考核结果的原则。今年年初，县委依据20xx年下达的考核目标，对旗乡镇、县直机关的领导班子和领导干部的工作实绩进行了全面的考核，为这次干部调整提供了可靠的依据。同时，县委高度重视对干部日常考评和民主推荐，既注重工作实绩，又考虑到了工作的连续性；既侧重了解干部的个体情况，又综合考虑了每个领导班子的整体情况；既尊重民主推荐结果，又广泛征求县几大班子领导和有关部门的意见，使这次领导班子及领导干部的调整更加合理，更加符合全县经济社会发展的需要。

三是坚持实行岗位交流的原则。坚持岗位交流，使领导干部经历不同的岗位和环境，这是培养复合型人才的需要，也是党政干部选拔任用的基本要求。这次干部调整，县委从干部队伍建设现状和实际工作的需要出发，加大了干部交流的力度，一方面使干部尤其是一些年轻干部，能够丰富经历，增加阅历；另一方面有效避免干部在一个岗位上时间过长带来的弊端和矛盾，使干部能够消除顾虑，轻装上阵，全身心地投入到工作中去。

四是坚持实事求是的原则。这次干部调整根据职数配备的要

求，对一些干部实行了转任非领导职务，这是改革形势的需要，对于稳定干部队伍，推动各项工作都有积极的作用。在调整中，县委始终坚持实事求是，依据干部的工作实绩和能力，确立了选贤任能的导向，把工作上有思路、有能力、有魄力、有办法的干部选拔到重要岗位上，让他们发挥更好的作用。

总之，这次干部调整，是县委从全县发展的大局出发，从乡镇领导班子建设的实际出发，慎重做出的决定，调整方案力求做到公正合理。当然，任何事情都不是绝对的，达到个人百分之百满意是不现实的。可以说，在这次调整中，县委尽最大努力做到公开、公正、公平、民主，让绝大多数干部感到满意。但由于受领导职数的限制，一部分优秀干部的使用不尽如本人的意愿，对此，我们都应该有一个正确的态度，特别是对一刀切问题要有一个正确的心态。这次乡镇机构改革，按照方案要求，全县乡镇科级领导干部职数减少名，工作难度和压力相当大。县委经过再三考虑，对旗乡镇领导干部正职切到岁，副职切到岁。应该说，绝大部分退下来的领导干部都表现出了很强的党性观念和大局意识，能够真诚理解县委的难处，全力支持这次干部调整。对此，我代表县委、县政府对这些干部识大体、顾大局的奉献精神表示衷心的感谢！

这次调整，共涉及人。其中，乡镇人、县直部门人；交流任职人、改任非领导职务人。可以说通过这次调整，使旗乡镇领导班子在年龄、学历等方面得到了明显改善。在干部任免的程序上，严格按照《干部任用条例》规定和《票决制》的办法，更加公正、科学、合理。

下面，我代表县委向各位提出几点希望：

第一，摆正心态，正确对待个人的进退留转。干部新老交替是干部队伍建设的必然规律。作为党员干部，能否正确对待个人的进退留转，某种程度上反映了一个干部素质高低、涵

养深浅和政治上的成熟与否。如果能客观正确对待，不仅有利于工作，有利于大局，也有利于个人的成长进步和身心健康。因此，希望大家要正确的对待这个问题。留在岗位上的同志要积极努力，勤奋工作，在新的岗位上做出更好的成绩。调整工作岗位的同志，也不要思想包袱，不是说你的能力不行，而是岗位所限，希望在新的岗位上继续发扬过去那种拼搏精神，把工作做好。退下来的同志，希望也要安心，力所能及地发挥好余热。

第二，强化学习，不断提高自身素质。学习，是人类进步的阶梯，是干部不断成熟的重要条件；是提高个人素质的重要渠道。当今世界新事物、新思想层出不穷，科学技术日新月异。形势的发展、岗位的变更，都给我们提出了新的课题。要履行好自己的岗位职责，在本职岗位上取得更好成绩，必须树立终身学习的观念，始终把加强学习放在第一位，这是每个领导干部成长的根本，也是提高自身修养的前提。一要加强政治理论学习，提高马克思主义理论素养。只有理论上的成熟，才能标志政治上的成熟。加强政治理论学习，就是要掌握科学的理论，运用科学的理论指导实践。二是要加强法律知识学习，增强依法行政的能力。三是要加强政策学习。只有不断地加强对党的路线方针政策的学习，才能深刻理解党的方针政策，才能创造性的落实好党的各项方针政策。四是要加强专业知识学习，提高科学文化素质。要注重掌握第一手材料，了解社情民意，不断发现、总结和推广人民群众创造的新经验、新典型，用理论指导实践，提高工作水平，促进理论与实践的有机结合。

第三、加强团结，努力增强班子的凝聚力和战斗力。团结是一个集体的最大优势，只有团结，才能集聚外力，激发内力，形成合力。常言说得好，“相互补台，好戏连台，相互拆台，全都垮台”，这是大家都明白的一个道理，也被无数事实所证明。但在实际工作中，要真正做到这一点并不容易。加强团结，要重点希望大家把握好以下两点。一是把握好集体和个人的关系。党的各级组织执行的是集体领导与个人分工相

结合的民主集中制。干部必须树立大局意识，特别是领导干部，必须把团结放在首位，搞好本职工作，承担起应尽职责，不能把自己凌驾于组织之上，我行我素、自由发展。如果不遵守集体领导与个人分工相结合这一原则，就会失掉领导岗位，被淘汰出局。二是把握好正职与副职的关系。一个领导班子战斗力强不强，取决于班子成员之间的关系和正副职之间配合的怎样。班子成员要识大体、顾大局，既要按照分工，积极主动地做好所分管的工作，又要维护班子的集体领导，不利于团结的话不说，不利于团结的事不做。正副职要有共同的责任感，这是开展工作的前提。副职领导要把握好自己的角色，给自己准确定位，尽心、大胆开展工作，切实做到主动而不越位，对自己分管的工作和正职交办的各项工作任务应该积极主动、创造性的开展并力争出色完成，对分管工作中存在的矛盾，不能往上推，要主动揽过来，大胆处理。

第四、要全力抓好当前机构改革工作。抓好乡镇机构改革，这是当前一项非常紧迫的工作，是涉及全县的稳定和全县经济社会各项目标实现的大事，更是影响到乡镇干部的工作积极性以及社会主义新农村发展的大事，必须竭尽全力做好，容不得有半点马虎。我们已经按照上级的要求做了充分的前期工作，根据省委的批复，我县已制定了具体的实施方案，并进行了全县动员。这次干部调整后，立即进行乡镇机构撤并和人员定岗分流。这次调整配强了乡镇领导干部，目的之一是做好乡镇改革的各项工作。各乡镇和部门要切实履行职责，认真地、不折不扣地把改革方案贯彻下去。要向各乡镇的干部群众做好宣传解释工作，把各项工作落实到位，保证农村的稳定和发展。对工作中遇到的新情况、新问题要加紧研究解决，及时上报。财政部门要在清产核资的基础上，研究清理方案，协助乡镇理顺财政关系，做好财经工作。民政部门抓紧研究合村并组工作，作为乡镇改革的配套改革，以节省开支，提高农村基层组织的工作效率和干部的积极性。

同志们，县委对大家寄予了厚望，希望同志们把思想统一到县委、县政府的工作部署上来，坚定信心，转变作风，扎实

工作，在新的岗位上奋发努力，为我县经济发展和社会进步做出更大的贡献。