

加强新疆基层公务员队伍建设的思考

范凯

新疆 乌鲁木齐中国石化西北油田分公司

[摘要]今天的中国已经实现了第一个百年奋斗目标，在中华大地上全面建成了小康社会，历史性地解决了绝对贫困问题，正在意气风发向着全面建成社会主义现代化强国的第二个百年奋斗目标迈进。基层公务员队伍是党和国家治国理政的重要主体，是党的执政能力建设、先进性建设和纯洁性建设的鲜活形象代言人和开拓者，是学习宣传贯彻落实党和国家各项方针政策的具体组织者和执行者，是党同人民保持血肉联系的桥梁和纽带，是党团结带领各族人民群众全面建成社会主义现代化强国的第二个百年奋斗目标的建设者。基层公务员队伍建设的好坏影响着党的领导水平和执政能力，决定着政府的管理水平和工作效率，关系到中国特色社会主义事业的成败兴衰。加强基层公务员队伍建设，是摆在我们面前的一项重要而紧迫的任务。本文以新疆地州县以下的基层公务员队伍建设为切入点，深入研究和思考基层公务员队伍建设中的问题和薄弱点，有针对性地提出改进措施，推动基层公务员队伍建设的不断提升，更好地保障新疆长治久安繁荣发展。

[关键词]基层；队伍建设；人才

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.2137

一、加强基层公务员队伍建设的意义

基层公务员队伍是党和国家各项方针政策的贯彻者和执行者，其素质的高低、能力的强弱关系着党和国家的形象，关系着人心向背，关系着社会和谐稳定，加强基层公务员队伍建设是提高党执政能力的内在要求，是推进国家治理体系和治理能力现代化的必然要求。总书记曾多次强调建设一支高素质基层党员干部队伍的重要性。

近年来，基层公务员队伍中涌现出了一大批恪尽职守、担当作为的先进典型，他们在基层工作一线扛重活、打硬仗，与基层群众打成一片，真抓实干助脱贫，争分夺秒抗疫情，不顾安危抗洪灾……他们以迎难而上、舍我其谁、勇挑重担、真诚贴心的优良品质彰显了人民公仆本色。总的来讲，基层公务员队伍是一支有战斗力的、党和人民信赖的队伍。但也要清醒地认识到，部分地方的人民群众对基层公务员的工作还有一些不满意的地方，基层公务员队伍中道德失范、为政不廉、作风不实的问题还或多或少地存在；且随着我国机构改革的不断深入和人民群众对公务员期望的不断提高，如何充分调动基层公务员的工作积极性，为人民群众和社会提供优质的服务，在奋力实现第二个百年奋斗目标中发挥应有的作用，是一个值得重视的、很迫切的、现实的问题。

二、新疆基层公务员队伍建设存在的主要问题及原因分析

（一）人员进出不畅，难以良性循环。

1. 报考基层公务员岗位的意愿性不高。

基层公务员由于所处工作生活环境差、工作强度大、晋升空间相对不畅等特点，每年公务员招录时，大部分人都倾向于报考大城市的公务员，基层公务员岗位很难吸收到高水平人才，甚至还会出现招不到人的情况。

2. 部分编制还存在合理现象。

从工作生活中了解到的情况看，有些基层部门并不缺人员，但部分存在占编不做具体工作、做具体工作的入不了编的情况。出现这种问题的原因一是机构改革人员分流不到位，老人员流不出，新成份进不来；二是机关补员渠道单一，新生力量的补充形式只限于少量的选调生分配和面向社会的公务员招录，特别是专业人才无法通过其他通畅的路子进入公务员队伍。这种情况不仅是在新疆，在许多地方均不同层次存在。

3. 公务员队伍渠道不畅通。

新疆基层公务员的“血液交换”大部分停留在依靠全疆公务员考试录入和选调生分配这两条主干道上；援疆工作虽然一直在持续，但援疆人才留驻基层一线长期扎根的寥寥无几；“大学生村官”、“三支一扶”、“大学生西部计划志愿者”等四项人员虽然有固定的渠道，但竞争日益激烈，能够进入队

伍的人数和愿意留下的人数不成正比。如何留住已有的优秀人才、如何多向吸引更多优秀人才、引进更多愿意扎根的人才进入公务员队伍，如何规范新老交替、稳步推进干部人事制度改革，依然还是需要进行深入探索研究的问题。

（二）基层公务员中年轻后备力量明显不足，队伍趋于老化。

近年来，县级以上基层部门补充人员不多，网上数据显示，年轻公务员相对集中在政法系统，其他公务员机关老龄化趋势严重，导致基层公务员队伍整体素质的提升速度缓慢，其年龄结构、文化结构、专业结构已难以满足科技突飞猛进、经济、文化多元发展的现实需要，有些领导层会表现出视野狭窄、观念陈旧、措施不利，一些工作人员表现出思想僵化、方法简单、效率低下，工作质量低的问题。基层业务型公务员偏少，难以满足日益科学化、精心化的社会职能需求，一些业务性、专业性较强的部门依然缺乏能挑重任的业务类干部，在个别管理部门甚至出现外行审内行、“学徒”管专家的尴尬局面。如果年轻且专业性较强的公务员得不到及时的补充和引进，随着时间的推移，伴随着年龄的增长，基层公务员队伍年龄结构老化的问题将愈演愈烈，科级干部队伍也将面临断档的问题。

（三）人才流失严重，尤其是年轻干部流失较为严重。

1. 艰苦的自然环境和经济政治待遇的差距。

基层公务员由于所处的自然环境普遍较差，特别是南疆的基层公务员，由于干旱少雨、交通不便、经济落后等原因，很多公务员，特别是内地招录的公务员，到了新疆的基层任职，会因为适应不了艰苦的工作生活环境而选择离开。经济待遇方面，边远艰苦地区公务员的津补贴虽然有一定优势，但相对首府、地州城市优势并不明显；政治待遇方面，由于受县、乡本身机构级别、领导职数等各方面的限制，公务员职务晋升的空间相对狭窄。这种在自然、经济、政治待遇等方面的现实差距，短时期内不可能从根本上得到改变，而当前人们的物质文化需要越来越强烈，个人主体意识日渐增强，适当的追求生活条件、经济待遇、政治待遇的改善逐渐成为大多数人非常直白的目标，面对这种现实情况和未来预期，势必给留住人才带来极大的现实压力。

2. 年轻干部思想观念变化及干部人事制度改革的推进成为重要催化剂。

近年来，90后、95后已经成为新招录干部的绝对主体，由于成长环境、学习经历、教育环境等多方面的差别，这些年轻干部在价值观等方面与老干部的确存在一些文化上的差别，他们的主体意识和权利意识不断增强，思维、眼光日渐活跃，在

他们眼中，工作是自己考的，不是国家分配的，根据自己的需要，可以也应当自由流动，不应该有一辈子效力一个单位的想法，只要自己有能力，就应该得到认可，就应该通过必要的手段，追求适当的物质享受，追求适当的政治前程，当眼前的环境难以在短的时间内满足这些要求，又不能给他们提供足够明朗的预期时，调离也就自然成为了他们的当然选择。而在当前干部人事制度改革日益推进的情况下，公务员考试日益正常化，上级机关从下级机关遴选公务员逐渐走上正轨，公开选拔、选调、竞争上岗等机会日益增多，摆在人才面前的路子也越来越多，客观上都助推了人才的流失。

三、加强新疆基层公务员队伍建设的意见和建议

(一) 合理争取基层公务员编制，加强队伍管理，充分激发工作积极性。

1. 合理增减基层机构编制。

要充分考虑基层的实际情况，认真分析基层公务员队伍的构成状况，动态掌握每年退出基层公务员队伍的人数，在进一步深入调研、科学分析的基础上，合理增补相应部门的人员编制，同时按照人员编制“弱减强增”的原则，在编制总额内适度调整。对于职能弱化的机构，在撤并同时可以考虑减少编制。对从领导岗位上退下来的非领导职务人员，明确达到一定年龄（如：男性55周岁，女性50周岁）后，鼓励提前退休，或不再占用机关编制，其它待遇不变，腾出的编制用于招录新人。

2. 强化基层公务员队伍的培训交流考核

加强对基层公务员的培训力度，优化能力、政绩考核指标，坚持激励和约束并重，着力培养、重用年轻公务员，让基层公务员能够留得住。通过公务员初任培训、学习强国、干部网络学院等平台加强对基层公务员队伍的培训力度，不断提升基层公务员服务基层的思想意识和为民服务的业务水平；并将年轻公务员放到重要工作岗位进行历练，在提升业务水平的同时，增强与基层群众的接触，培养与基层群众的感情，逐渐培养年轻公务员的责任感和使命感，从而打造一批留得住的基层公务员队伍。

3. 适当进行内部优化。

通过合并职能相近的机构和部门，减少正职、适当核减副职和控制机关中层非领导职务核定比例等办法，减少现有机关中层干部的总量，增加一线工作人员，做到能上能下，使机关的领导干部整体结构得到改善，提高工作的实际效能。对一些在专业上有特殊要求的岗位，在不增加部门编制的前提下，可以通过先进后退、临时超编、自然过渡的办法，解决人员结构问题。通过充分整合现有公务员队伍，完善激励机制，做到人尽其才，才尽其用，充分调动公务员个体的工作积极性，提高整体工作效率。

(二) 强化基层年轻公务员队伍建设，改善公务员队伍梯次结构。

1. 规划先行，动态实施。

研究制定和有效实施公务员队伍建设规划，做到既与时俱进又未雨绸缪，定期分析公务员队伍的动态，根据发展的需要，不断调整完善相应的规划措施。

2. 加大选拔力度，拓宽公务员“入口”。

一是完善考试录用政策，适当拓宽基层公务员来源渠道。对于公务员考试岗位条件要求要有适当倾斜，尤其是对于一些冷门专业、偏远艰苦地区等，放宽招聘年龄、学历、经验等方面的限制，拓宽基层公务员来源渠道，增加报名人员比例和人数，缓解基层公务员招聘遇冷的情况。二是采取调入任职、协议聘用、兼职顾问等办法，注重高层次人才引进和优秀人才的选拔使用；建立健全从大学生村官、“三支一扶”和大学生

志愿者等基层一线人员中考录公务员制度，把真正有能力的人才选拔上来。

3. 推动合理流动，疏通公务员“出口”。一是认真贯彻执行公务员个人申请辞职、引咎辞职、责令辞职等制度，加大辞职制度落实力度，对工作中出现重大失误、造成重大影响的公务员，坚决予以调整。二是进一步完善不胜任、不称职公务员调整办法，细化、量化不胜任、不称职公务员的标准。认真研究探索被调整公务员的安置渠道和方式方法，坚持免职、降级降职，改任非领导职务、待岗等多种方式并举。三是加大公务员交流轮岗力度。加大部门之间、行业之间的交流力度，特别是加大上下级机关单位、党政机关与企事业单位低岗位人员的交流轮岗力度，促使公务员在合理流动中得到优化配置，使每名公务员找到最适宜自己工作的部门和单位。

(三) 改善现有条件，大力营造拴心留人的良好氛围。

1. 合理提高薪酬待遇。

在原本自然条件就相对恶劣的情况下，除了努力提高自身经济发展速度，还要积极争取上级党委和政府的大力支持，努力提高基层公务员待遇。无论什么时候抛开物质，只谈精神都是唯心的，我们是要讲吃苦，讲奉献，但吃苦奉献是一种精神，不是一种职业。因此，在待遇留人上，要竭力尽快解决基层公务员待遇差距问题，推动政策向基层倾斜，最大限度改善福利待遇，努力缩小与外界的距离，增强基层公务员的岗位吸引力。

2. 加快年轻干部的培养使用。

近年来，随着干部队伍年龄结构的变化，90后已经成为了基层公务员的主干力量。时代造就了新一代不同的性格文化特点，我们要尊重年轻干部的性格、文化特点，既要在法律法规以及单位规章制度范围内一视同仁，又要敢于用他们的优点，包容他们的缺点，多交流、多倾听，对年轻干部要大胆放手培养和使用，消除资历、经验等方面不必要的顾虑，大胆放权，给年轻人搭平台、压担子，加强辅导和教育，充分发挥年轻人的激情和智慧，让他们把青春活力更多地投入到本职工作中，对他们的工作及时予以评价，对于正面的成绩及时予以肯定，对于工作中的不足也要及时批评指正，从而切实增强他们在工作中的主体意识，帮助他们产生成就感和自豪感，进而增强他们对在基层工作的认同感和归属感，创造个人发展的良好空间。

3. 注重解决基层干部实际困难，加强人文关怀。

当前，基层公务员许多家在外地，虽然都能安心工作，为基层经济和社会发展做贡献，但作为异地干部，在踏实工作的同时，因为无法每天和家人团聚，无法及时照顾家小，在心理上上的确存在相当的孤独、愧疚、恐慌等问题，对于这些客观问题我们也必须积极面对，并给予热情、真诚的帮助，力所能及的解决一些现实困难，例如通过探亲假、年假的落实适当增加他们与家庭的团聚机会，通过集资建房、宿舍、食堂建设解决他们的住宿、吃饭等问题，通过组织一些娱乐互动活动，解决他们交际圈窄、心理孤独等问题，对于遇到的具体的现实问题，也应当及时倾听并尽力解决，让他们感受到热情、感受到尊重，引导他们踏踏实实干好本职工作，回报组织的关心。

参考文献：

- [1] 陈雪莹. 以服务型政府为视角: 公务员队伍建设研究[J]. 经贸实践, 2018(15).
- [2] 王兵. 我国公务员行为失范归因及对策研究[J]. 学理论, 2012(11).
- [3] 武功孟. 越南公职考试录用的存在问题研究[D]. 2014.
- [4] 闵光英. 行政机关中公务员团队建设研究[D]. 2010.