

作风建设追求“过得硬”

党的十八大以来,全面从严治党不断深化,“打虎”“拍蝇”“猎狐”等一系列组合拳成效显著,营造了风清气正的政治生态。然而,少数党员干部仍然存在不求“过得硬”,但求“过得去”的问题:困难面前,能不上就不上;职责之外,能推脱就推脱;权力之内,能通融就通融;规则边缘,能享受就享受,严重破坏了党组织和党员形象。纠正“四风”不能止步,作风建设永远在路上。“过得去”不过是自欺欺人、掩耳盗铃,只有“过得硬”才能经得起真正考验。

眼中要有规矩。没有规矩不成方圆,加强作风建设,必须把规矩意识竖起来。既要晓之以理,强化党规党纪的学习教育,使党员干部知敬畏、明底线、受警示;又要动之以情,深挖思想教育特别是党史党纪党风教育方面的“富矿”,让党员干部从内心深处受到感动和感召,自觉地拥护党的决定、接受党的“严管”、维护党的纪律。

手上要有戒尺。坚持监督过硬,健全党内监督体系,完善党外监督渠道,不断提升党员干部言行的“外在约束”,不断缩减党员干部“混日子”“擦边球”的空间。完善“能上能下”的用人机制和考评体系,推进“能者上,庸者下”,为愿干事、能干事、不出事的干部提供平台和机会,让只求“过得去”的干部过不去,让真正“过得硬”的干部腰板硬,激发干部干事创业、恪守规矩的内生动力。

腿上要有力气。能力不够、本领不足,说话没有底气,干事就很难有劲头,作风建设就容易懈怠下来。要强化教育培训,让党员干部在工作中能有的放矢,明辨突破方向,具备带领团队一起攻坚的领导能力。要注重经验传承,在实践中不断吸取教训、总结规律,既做到“博学之、审问之”,又做到“慎思之、明辨之、笃行之”,把从实践中得到的宝贵经验适当地运用到新的实践中去,创造符合本地区、本领域需要的特色工作方法,争当勇于担当、善作善成的“狮子型”干部。

研究与交流

2018 年第 5 期

学习 思考 交流 宣传

主办 中共吉林市委组织部

编辑 市委组织部研究室

《研究与交流》编辑部

地址 吉林市北京路 86 号

邮编 132011

电话 0432-62010336

信箱 zzbyjyjl@163.com

出刊 2018 年 10 月

印刷 吉林市德宝彩色

印刷有限公司

(内部刊物 免费赠阅)

[本刊欢迎投稿]

目 录

卷首语

01 作风建设追求“过得硬”

高层动态

04 习近平近期讲话摘要 / 陈希近期讲话摘要

工作研讨

07 加快提升永吉核心竞争力 推进全面建成小康社会
社会进程

尚忠诚

基层党建

12 红色党建引领绿色发展
——舒兰市农村党建工作纪实

舒兰市委组织部

14 党建领航不负韶华 教育发展砥砺前行
——吉林市教育事业改革开放 40 周年发展巡礼
市教育局党委

17 “十传十树”打造党建特色品牌
——市卫生计生委强化党建提升全方位全周
期健康服务纪实

市卫生计生委党委

调查研究

21 创新人才发展体制机制 提高服务新一轮振兴
发展成效研究

丰满区委组织部课题组

24 关于对我市科(处)级干部宏观管理工作的调查
与思考

市委组织部干部一处课题组

乡村振兴

28 以全新姿态落实乡村振兴战略

船营区搜登站镇党委

组工论坛

31 提升高层次人才爱国奋斗精神的思考 赵志博

33 关于做好干部教育工作的思考 邵 壮

35 关于解决新时期农村党员党性意识淡薄
问题的思考 王涌波

38 关于加强年轻干部监督管理的思考 李明洋

干部作风大整顿

40 永吉县以专项行动推动干部作风大整顿取得实
效等 8 则

学习园地

48 理、看、学、练、读、改

——公文六字箴言学起

编委会主任 高海珠

编委会副主任 关树维 王宗英

刘德宏

编委(按姓氏笔划为序)

于 强 权 刚

朱 骥 刘岚巍

孙继亮 李晓恒

吴 悠 何玉国

张 君 陈国辉

周 伟 单 良

赵长山 耿楚翔

主 编 刘德宏

副主编 何玉国

编 辑 张广俊 曲 爽

习近平:把乡村振兴战略作为新时代“三农”工作总抓手 促进农业全面升级农村全面进步农民全面发展

农业农村现代化是实施乡村振兴战略的总目标,坚持农业农村优先发展是总方针,产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕是总要求,建立健全城乡融合发展体制机制和政策体系是制度保障。要坚持农业现代化和农村现代化一体设计、一并推进,实现农业大国向农业强国跨越。要在资金投入、要素配置、公共服务、干部配备等方面采取有力举措,加快补齐农业农村发展短板,不断缩小城乡差距,让农业成为有奔头的产业,让农民成为有吸引力的职业,让农村成为安居乐业的家园。要推动农业农村经济适应市场需求变化、加快优化升级、促进产业融合,加快推进农村生态文明建设、建设农村美丽家园,弘扬社会主义核心价值观、保护和传承农村优秀传统文化、加强农村公共文化建设、提高乡村社会文明程度,推进乡村治理能力和水平现代化、让农村既充满活力又和谐有序,不断满足广大农民群众日益增长的美好生活需要。

实施乡村振兴战略,首先要按规律办事。在我们这样一个拥有13亿多人口的大国,实现乡村振兴是前无古人、后无来者的伟大创举,没有现成的、可照抄照搬的经验。要突出抓好农民合作社和家庭农场两类农业经营主体发展,赋予双层经营体制新的内涵,不断提高农业经营效率。我国农耕文明源远流长、博大精深,是中华优秀传统文化的根,要在实行自治和法治的同时,注重发挥好德治的作用,推动礼仪之邦、优秀传统文化和法治社会建设相辅相成。要走城乡融合发展之路,向改革要动力,加快建立健全城乡融合发展体制机制和政策体系,健全多元投入保障机制,增加对农业农村基础设施建设投入,加快城乡基础设施互联互通,推动人才、土地、资本等要素在城乡间双向流动。要建立健全城乡基本公共服务均等化的体制机制,推动公共服务向农村延伸、社会事业向农村覆盖。打好脱贫攻坚战是实施乡村振兴战略的优先任务。贫困村和所在县乡当前的工作重点就是脱贫攻坚,要保持目标不变、靶心不散、频道不换。

——2018年9月21日主持中共中央政治局第八次集体学习时强调

习近平:解放思想锐意进取深化改革破解矛盾 以新气象新担当新作为推进东北振兴

东北地区是我国重要的工业和农业基地,维护国家国防安全、粮食安全、生态安全、能源安全、产业安全的战略地位十分重要,关乎国家发展大局。新时代东北振兴,是全面振兴、全方位振兴,要从统筹推进“五位一体”总体布局、协调推进“四个全面”战略布局的角度去把握,瞄准方向、保持定力,扬长避短、发挥优势,一以贯之、久久为功,撸起袖子加油干,重塑环境、重振雄风,形成对国家重大战略的坚强支撑。

一是以优化营商环境为基础,全面深化改革。要坚定改革信心,在谋划地区改革发展思路上下功夫,在解决突出矛盾问题上下功夫,在激发基层改革创新活力上下功夫。要重

点从有利于深化供给侧结构性改革、有利于加快培育经济增长新动能、有利于激发各类市场主体活力、有利于增强人民群众获得感、有利于调动保护广大干部群众积极性等方面完善改革思路,做实改革举措,释放改革活力,提高改革效能。要多方面采取措施,创造拴心留人的条件,让各类人才安心、安身、安业。二是以培育壮大新动能为重点,激发创新驱动内生动力。要依靠创新把实体经济做实、做强、做优,坚持凤凰涅槃、腾笼换鸟,积极扶持新兴产业加快发展,尽快形成多点支撑、多业并举、多元发展的产业发展格局。三是科学统筹精准施策,构建协调发展新格局。要培育发展现代化都市圈,加强重点区域和重点领域合作,形成东北地区协同开放合力。要以东北地区与东部地区对口合作为依托,深入推进东北振兴与京津冀协同发展、长江经济带发展、粤港澳大湾区建设等国家重大战略的对接和交流合作,使南北互动起来。四是更好支持生态建设和粮食生产,巩固提升绿色发展优势。要贯彻绿水青山就是金山银山、冰天雪地也是金山银山的理念,落实和深化国有自然资源资产管理、生态环境监管、国家公园、生态补偿等生态文明改革举措,加快统筹山水林田湖草治理,使东北地区天更蓝、山更绿、水更清。要充分利用东北地区的独特资源和优势,推进寒地冰雪经济加快发展。五是深度融入共建“一带一路”,建设开放合作高地。要加快落实辽宁自由贸易试验区重点任务,完善重点边境口岸基础设施,发展优势产业群,实现多边合作、多方共赢。六是更加关注补齐民生领域短板,让人民群众共享东北振兴成果。要确保养老金按时足额发放,确保按时完成脱贫任务,完善社会救助体系,保障好城乡生活困难人员基本生活。要加大东北地区公共基础设施领域的投资力度,支持东北地区轨道交通、集中供热、网络宽带等城市基础设施建设。

坚持和加强党的全面领导是东北振兴的坚强保证。要加强东北地区党的建设,全面净化党内政治生态,营造风清气正、昂扬向上的社会氛围。要加快建设一支高素质干部队伍,提高领导能力专业化水平。领导干部要带头转变作风、真抓实干,出真招、办实事、求实效,防止和克服形式主义、官僚主义。政治生态同自然生态一样,污染容易,治理不易。要坚持无禁区、全覆盖、零容忍,坚决查处各类腐败案件,始终保持党同人民的血肉联系。

——2018年9月25日至28日在东北三省考察并主持召开深入推进东北振兴座谈会时强调

习近平:大力提高我国自然灾害防治能力 全面启动川藏铁路规划建设

提高自然灾害防治能力,要全面贯彻新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神,牢固树立“四个意识”,紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局,坚持以人民为中心的发展思想,坚持以防为主、防抗救相结合,坚持常态救

灾和非常态救灾相统一,强化综合减灾、统筹抵御各种自然灾害。要坚持党的领导,形成各方齐抓共管、协同配合的自然灾害防治格局;坚持以人为本,切实保护人民群众生命财产安全;坚持生态优先,建立人与自然和谐相处的关系;坚持预防为主,努力把自然灾害风险和损失降至最低;坚持改革创新,推进自然灾害防治体系和防治能力现代化;坚持国际合作,协力推动自然灾害防治。

要针对关键领域和薄弱环节,推动建设若干重点工程。要实施灾害风险调查和重点隐患排查工程,掌握风险隐患底数;实施重点生态功能区生态修复工程,恢复森林、草原、河湖、湿地、荒漠、海洋生态系统功能;实施海岸带保护修复工程,建设生态海堤,提升抵御台风、风暴潮等海洋灾害能力;实施地震易发区房屋设施加固工程,提高抗震防灾能力;实施防汛抗旱水利提升工程,完善防洪抗旱工程体系;实施地质灾害综合治理和避险移民搬迁工程,落实好“十三五”地质灾害避险搬迁任务;实施应急救援中心建设工程,建设若干区域性应急救援中心;实施自然灾害监测预警信息化工程,提高多灾种和灾害链综合监测、风险早期识别和预报预警能力;实施自然灾害防治技术装备现代化工程,加大关键技术攻关力度,提高我国救援队伍专业化技术装备水平。

规划建设川藏铁路,是促进民族团结、维护国家统一、巩固边疆稳定的需要,是促进西藏经济社会发展的需要,是贯彻落实党中央治藏方略的重大举措。要把握好科学规划、技术支撑、保护生态、安全可靠的总体思路,加强统一领导,加强项目前期工作,加强建设运营资金保障,发扬“两路”精神和青藏铁路精神,高起点高标准高质量推进工程规划建设。

——2018年10月10日主持召开中央财经委员会第三次会议强调

陈希:做新时代党的组织路线的坚定践行者

要深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位,坚决维护党中央权威和集中统一领导,自觉践行新时代党的组织路线,以更好的状态、更实的作风奋力谱写新时代中国特色社会主义新篇章。

习近平总书记在全国组织工作会议上开创性提出新时代党的组织路线,突出了我们党具有严密组织体系这个独特优势,揭示了着力培养忠诚干净担当高素质干部的本质要求,阐明了爱国奉献这个优秀人才的价值追求,指明了为坚持和加强党的全面领导、坚持和发展中国特色社会主义提供坚强组织保证的目标取向,为做好新时代党的建设和组织工作提供了根本遵循。要认真学习领会新时代党的组织路线,结合实际抓好贯彻落实。领导干部要把忠诚干净担当作为从政之基、立身之本,主动担责、敢于负责、全力尽责,为党和人民事业不懈奋斗。

——2018年9月1日在中央党校(国家行政学院)2018年秋季学期入学学员开学典礼上强调

加快提升永吉核心竞争力 推进全面建成小康社会进程

尚忠诚

未来五年是加快推进“调转促”的攻坚期,是全面深化改革的关键期,也是全面建成小康社会的决胜期。我县第十四次党代会在科学分析、集思广益的基础上,明确提出实现未来五年谋划的各项任务目标,要做到“三个坚持”,即坚持一张蓝图绘到底;坚持提升核心竞争力;坚持开放融合发展,其中,提升核心竞争力是核心、是关键,需要坚持不懈、牢牢把握。

一、正确审视,充分认清我县存在的优势与困难

优势方面:从外部环境看,我国经济发展步入新常态,新的增长动力正在孕育形成,国家“一带一路”和新一轮东北老工业基地振兴战略深入实施,长吉图开发开放先导区、吉林省中部经济转型创新核心区、长吉一体化和长吉产业创新发展示范区等建设进程不断加快,为我县承接辐射,进一步释放发展优势和潜力带来了叠加的新机遇。从永吉自身看,一是区位优势。永吉位于长吉两市之间,是长吉图开发开放先导区重要腹地和长吉一体化重要节点。随着吉林市与永吉县对接式发展战略的逐步实施,特别是吉林市南部新城建设的快速推进,吉林市与永吉县城的同城化发展趋势

正逐步显现,势必将带动永吉的全面发展。二是产业基础优势。经过多年的发展,形成冶金、建材、装备制造、汽车部件、农产品加工等“五大”工业主导产业,战略新兴类企业发展势头良好,金洪汽车、恒涛锅炉、维尔特刀具、聚能炭材等企业技术优势显著,在国际国内市场具有一定竞争力。县域内绿色水稻种植面积达到18万亩,芦笋、紫苏、藜麦等特色农产品种植已形成规模。三是资源优势。钼金属储量109万吨,居亚洲第二。地热资源蕴藏量巨大,水温60℃-75℃,日出水量500立方米。西大岗、紫薇山、星星哨水库等旅游资源丰富。四是园区优势。永吉域内有工业、食品、旅游三个专业省级开发区和一个现代农业示范区,且永吉全境被列为国家无规定动物疫病区。各种不同功能的园区与永吉产业关联度高,上下游配套紧密,拉动作用明显,与周边外县市相比,具有绝对优势。

挑战方面:永吉经济发展中存在的问题具体体现在:经济起点低,规模总量偏小,县域特色不明显,财力有限,经济增长质量有待提高。造成这些差距的原因是多方面的,一是基础设施建设压力较大,我县遭受3次洪水侵袭,全县多数道路及桥梁损毁,

县城防洪工程和水利基础设施大面积被冲毁,城市地上公共服务设施和地下管网不同程度受到损坏,基础设施恢复建设任务繁重,加之修缮重建资金不足,严重制约我县基础设施建设。二是由于思想观念落后,个别领导干部长期以来受封闭保守、固步自封、小富即安等传统观念的束缚,市场经济意识不强,缺乏开拓创新精神,没有很好地发挥、挖掘自身的优势和潜力。基层干部工作积极性不高,工作畏首畏尾,怕担责任,严重制约经济社会发展。三是产业结构不优,一产比重过大、效益不高,二产工业企业数量少、规模小,三产服务业比重虽然有所提升,但发展质量有待提高,产业经济整体缺乏大企业大项目和具有引领作用的行业。缺乏优质人才,高端人才外流,拴心留人吸企越发困难。四是企业发展速度缓慢,研发投入不足,缺乏科技创新和自主研发能力,市场竞争力较弱。部分企业信用等级低、有效资产抵押能力差、融资渠道单一、投资担保服务体系不完善,企业贷款融资难问题突出,企业发展资金匮乏。

二、把握重点,打造提升核心竞争力的产业基础

实践证明,县域经济发展的竞争力取决于产业竞争力,产业竞争力是县域竞争力的核心。产业竞争力的提升要立足永吉的比较优势和竞争优势,科学确定产业集群,研究制定集群发展的政策措施,着力扶持产业集群的发展,形成核心产业。

(一)全力抓好产业发展,为县域经济提供坚强支撑。主导产业决定着县域经济发展的方向、速度、水平和规模。要立足产业

优势,围绕发展县域特色经济,选择带动力强的项目,培育县域的主导产业,通过主导产业带动整个县域产业的发展,提升产业竞争力。

1、突出发展工业产业。加快工业主导产业壮大升级,建设口前-西阳-双河镇工业发展带,实现产业集群发展,打造具有永吉特色的“311”工业产业体系。“3”就是突出发展三个新兴支柱产业:突出发展装备制造产业。从产业对比来看,我县的装备制造在外县市是具有领先优势的。恒涛、维尔特、诚信实业等一批龙头企业,具备国内乃至国际领先的核心技术,成长性非常好。我们要下足功夫,支持和扶持企业做大做强,拓展上下游产业链条,形成产业规模。到2021年,装备制造产业产值超过40亿元。突出发展汽车部件产业。抓住一汽大众DY项目落户吉林市的有利契机,发展壮大金洪、赛金得、伊斯德等一批龙头企业,建设具备综合配套能力的汽车部件产业基地。到2021年,汽车部件产业产值达到40亿元。突出发展新材料产业。依托吉林市打造“中国碳谷”建设,大力引进新材料企业,重点培育聚能炭材、联科石墨等新材料企业加快发展。到2021年,新材料产业产值达到10亿元。“1”就是稳固发展传统产业:推进冶金、建材等传统资源型产业提质增效,注重解决“去产能”进程中的瓶颈问题,巩固提升冀东水泥、大黑山铝业等传统工业企业。到2021年,冶金、建材等传统产业产值达到23亿元。另一个“1”就是加快提升农产品加工产业:做大做强水稻、果蔬、芦笋等农产品加工龙头企业,培育一批质量

安全、品质优良、附加值高的名优特新产品,依托中新食品区,提升国内市场占有率,扩大国际市场份额。到2021年,农产品加工产业产值实现93亿元。同时,补齐生物医药产业短板。实施“健康永吉”战略,发挥资源和区位优势,推进生物医药产业发展。建设医药原料种植基地,重点推进北大未名集团北药种植基地项目建设。大力引进知名药企和保健品企业,全力推进深圳唐华集团中药饮片、国药保健食品加工、大连中红保健品加工等项目建设。建设医药健康产业孵化器,构建“原料种植、研发实验、成果转化、生产流通、医疗服务”的产业链。

2、壮大做精现代农业产业。紧紧围绕《吉林省率先实现农业现代化总体规划(2016-2025年)》,抓住省、市支持永吉率先实现农业现代化的重大战略机遇,坚持以国家现代农业示范区和万昌现代农业先导区为统领,加快构建现代农业“三大体系”,发展具有永吉特色的现代农业。建设高标准农田,发展适度规模经营,提升农业机械化、信息化、标准化、科技化水平,全面提高农业综合生产能力。加快农业产业结构调整,发展壮大芦笋、紫苏、藜麦生产基地。提升粳稻贡米品质,把“万昌大米”品牌做响、品质做优、企业做强、效益做大。以中新食品区为平台,围绕水稻、紫苏、芦笋、藜麦、柞蚕等农特产品,提高精深加工水平,打造知名“永吉品牌”,开拓国际市场。在全省建设国家无规定疫病区基础上,按照世界动物卫生标准(OIE),提升永吉县无疫区建设水平,实现畜牧业生产标准化、国际化,持

续增强牧业综合生产能力。

3、大力发展服务业。依托独特的区位优势,本着与城市差异化发展的原则,以打造长吉两市“后花园”为目标,重点发展旅游业。注重开发“一冷一热”资源,“冷”即充分借助北大壶冰雪旅游区、万科松花湖度假区(大青山滑雪场)辐射带动,发展雪村、农家乐、餐饮住宿等冰雪旅游配套服务业。“热”即围绕万昌至一拉溪温泉带,依托省养老服务中心、玉汤泉、卓远温泉、稻梦天地等重点项目,发展集温泉旅游、健康养老、农事体验为重点的特色休闲旅游业。加快紫薇山、西大岗、巴虎河、兴光村、城东城西服务业集中区等资源的开发建设进程,提升旅游服务质量,建设成为长吉两市居民“一日游、周末游”最佳去处。

(二)做大做强企业,提升县域经济发展活力。企业是经济的基本组织单元,具有竞争优势的企业是县域经济发展的主力军,是支撑县域经济发展的支柱。一要着力发展龙头企业。支持汽车零部件、装备制造、冶金建材、农产品加工和旅游业等方面的龙头企业发展壮大,积极推动促进龙头企业改制上市。充分发挥龙头企业辐射带动作用,加快发展与龙头企业关联度高的中小企业,促进产业集群的形成。二要大力培育中小企业。降低企业准入“门槛”,简化创办企业程序,大力引进和扶持绿色食品、医药健康等方面有发展前景、有发展潜力的中小企业。围绕吉林市“6411”产业体系,构建以企业成长为主线的“科技型中小企业—科技小巨人企业—高新技术企业”全链条创新服务体系,着力培育一批核心技

术能力突出、引领重点产业发展的高成长性创新型企业,推进中小企业与高校的产学研合作,让科技转化为生产力和竞争力。三要强化企业管理。推进现代企业制度试点企业改革,开展试点企业与中介机构专业对接,进一步提高企业财务管理、物资管理、生产管理、技术管理、营销管理和人力资源管理水平,加大培育企业文化力度,提升企业活力和竞争力,增强企业的抗风险能力。加快建设集行政审批、便民服务、政务公开等功能于一体的中小企业公共服务平台,开展中小企业“一站式服务”,积极搭建“政企智一体化”管理创新咨询平台。

(三)建立健全体制机制,提升发展环境竞争力。在市场经济条件下,环境就是资源,环境就是资本,环境好就是最大的优势。良好的经济发展环境,将有利于吸引和聚集资金、技术、人才、管理等经济发展的重要要素,打造“洼地效应”。一要激发创新活力。营造一种良好的创新文化,鼓励勇于创新、敢于争先,宽容失败,支持敢创敢试、敢拼敢打,倡导奉献精神、团队精神。实施好“借脑工程”,积极探索“校、院、所、企合作”的发展模式,充分发挥域内外大专院校及科研院所在科研及创新方面的优势,加大企业技术研发及技改力度,着力抓好实用技术的开发和引进,通过创新形成有生命力的核心竞争力。二要紧紧围绕环境竞争力的提升,加强生态环境、发展环境、干事创业环境、和谐稳定环境建设,为招商和项目建设提供坚实基础。充分挖掘在长期的经济社会发展中形成的永吉地域文化及

人文精神,打造“永吉精神”,结合发展软环境,培育招商、安商、亲商、扶商、富商的文化。三要着力转变执政理念,规范政府行政行为,大力创造高效廉洁的政务环境、公平竞争的市场环境、公正司法的法制环境、诚实守信的信用环境。加快宣传引导力度,使永吉人人都知道为什么抓环境、抓什么环境、在什么时候抓环境、在什么地方抓环境、谁去抓环境、如何抓环境,真正形成全民讲环境、全民抓环境的良好氛围。

三、抓住“人”这个关键,切实加快提升永吉核心竞争力

没有县域人才的培养和储备,就没有县域核心竞争力。大力实施“人才兴县”战略,加强党政领导干部队伍、企业经营管理人才队伍、高技能人才队伍、专业技术人才队伍及农村乡土人才队伍“五支队伍”建设,强化人才的培养、使用和管理,为提升核心竞争力提供人才支撑。

1、加强党政领导干部队伍建设。在全县各级领导班子中开展“三比三看”主题活动,促使各级领导班子和领导干部不断树立争先意识。“三比三看”,即比思想看信念、比作为看业绩、比奉献看担当。引导广大领导干部在班子中比一比谁的思想更牢靠、看一看谁的信念更坚定;比一比谁的工作最努力、看一看谁的业绩最佳;比一比谁在改革发展稳定上的奉献最多、解决的难事最多,看一看谁的群众观念更强、工作担当更突出。力争通过开展主题活动,促使各领导班子换届后有新的面貌、新的形象、新的作为。

2、加强企业经营管理人才队伍建设。为

适应我县经济发展的需要,采取多种形式,对重点高新技术、支柱产业、重大项目等领域内的高级管理人才及紧缺人才,不拘一格、千方百计加以引进。充分利用经贸洽谈、招商引资和科技恳谈等活动,以优惠的政策和宽松的环境吸引外地企业家来我县投资创业。鼓励和引导有条件的企业面向国内外招聘一流的首席执行官、总工程师、总会计师、总设计师等经营管理人才,不断提升我县企业经营管理人才的层次和水平。重点抓好装备制造、汽车部件、新材料、现代服务业等产业企业经营管理人才队伍的建设。抓好企业家后备人才队伍建设,引导和督促企业法人加强对企业接班人的培养,确保企业健康持续发展。

3、加强高端人才队伍建设。加大高层次人才引进力度。积极争取省市人才政策和配套资金支持,面向全国吸引高精尖人才,特别是有望在我县产业发展中发挥关键领军作用的专家人才到永吉创业和工作。依托新近成立的市科技领军人才创新驱动中心,帮助县内重点企业与相关人才和科研团队建立联系,通过短期聘用、技术入股等柔性合作方式推进产业创新和技术攻坚。加快推动校、企、所合作,帮助企业与域内外高校和科研院所对接并达成合作意向。吸引高校、科研院所选派科技人才到企业从事科技创新和成果产业化研究。

4、加强专业技术人才队伍建设。提升本土专业技能人才孵化能力。发挥企业党组织作用,组织职工广泛开展岗位练兵、技术攻关、技术创新活动,逐步培养一批适应我县企业发展需要的高技能人才队伍。科学

制定公务员和事业编制人员招录计划,将招录重点向专业技术岗位倾斜。组织人社、编制、教育等部门(单位),建立永吉籍高校毕业生信息库,建立长期联系。在每年的大学生毕业前夕,组织县内企业和教育、卫生等专业技术人才需求较大的部门(单位),赴省内各大高校召开岗位推介会,吸引各专业领域优秀人才尤其是永吉本土人才回乡创业和工作。

5、加强农村乡土人才队伍建设。扎实推进乡土青年实用型人才链式培养工程。将工作重点逐步从学历教育转移到毕业学员的后续培养上来,强化对学员的政治引领和产业服务。加大在学员中发展党员力度,将优秀学员纳入村级后备干部培养范畴,计划组织2期村级事务管理专题培训班,着力提升学员处理村级事务和为民服务能力,力争在下届村级组织换届选举时,新发展学员党员50名,有100名左右学员进入村两委班子,其中村级主官达到50人。聘请合作高校农业专家定期对学员进行种养殖技术辅导,实施产业组团发展,将更多的乡土青年人才培养成农业产业带头人,力争三年内新增种养殖大户30户,成立专业合作社15个。做好农村教育卫生人才素质提升工作,每年选拔30名医护人才到上级医疗单位进行深造学习。加大农村教育卫生人才对口支援工作力度,每年选送40名骨干教师和40名医护骨干人员到农村中小学和乡镇卫生院对口支援。

(本文是全市“六个一”学习活动调研文章,作者为永吉县委书记)

红色党建引领绿色发展

——舒兰市农村党建工作纪实

舒兰市委组织部

“务农重本，国之大纲”。党的十九大召开以来，舒兰市委组织部以打造“五好一满意”农村党支部为载体，聚焦“党建促脱贫攻坚、党建促乡村振兴”，通过抓村书记队伍建设、抓党员模范作用发挥、抓第一书记管理，让红色党建引领绿色发展。

村书记带头创业 促进产业越来越强

农业强不强，村党组织书记带头创业领富是关键。天德乡三梁村是舒兰市村集体经济的样板村。连续两届高票当选村党支部书记的李林森，以自家的李氏牧业为基础，带动党员、群众、贫困户创办了六合源生猪养殖牧业公司 and 三稻梁农作物种植专业合作社，建立了养殖、种植、加工、销售完整产业链，带领村民走上了发展壮大村集体经济这条致富路。去年，该村集体经济实现利润150万元，100多户入股、入社和打工村民增收近300万元，29户60名贫困户分红4万多元。在发展村集体经济、带动全村人脱贫致富的同时，他还强力抓村班子建设和村基础设施和环境建设，使村班子成为名副其实的战斗堡垒，使全村成为远近闻名的美丽乡村。

抓实农村带头人队伍建设是新时期农

村基层党建的一项重点工作。为此，舒兰市委组织部在乡局级领导班子中开展了争创“一流班子”竞赛活动，提升乡村两级班子成员的执行力和战斗力，推动重点工作落实。通过选准人、管好人、用好人、激励人，加强乡村两级党组织书记队伍建设，依托村书记发展产业带动了乡村振兴发展，推动了农村产业兴旺，出现了生猪产业推动强村天德乡三梁村、合作社助贫强村平安镇双河村等一批特色经济强村。2017年末，全市210个村村集体经济收入全部超过5万元。

党员发挥模范作用 推进乡村越来越美

农村美不美，党员埋头实干引领是基础。溪河镇松凤村是舒兰市党建文化推进美丽乡村建设的样板村，是第五届全国文明村。平整的水泥路和水泥边沟、艳丽的路边树木和花草、古色的文化墙、现代的垃圾箱和垃圾清运车、崭新的砖瓦房，以及藏有奇石、书画和古籍的文化馆……让人仿佛置身于田园画卷和艺术殿堂里。在美丽乡村建设中，松凤村在镇党委和镇政府牵头下，成立了由党支部书记任组长的环境综合整治领导小组，完善《村规民约》，实行农

户门前三包三责和全村网格化管理,做到生活垃圾日产日清。同时,松凤村还积极构建村、组、户的“三级联动”机制,转变村民生活观念和习惯,合力推进环境整治常态化,形成人人参与清洁家园行动的良好氛围。

美丽乡村建设离不开乡村两级班子的强有力推动,更离不开广大党员的示范带动。舒兰市委组织部出台《关于加强全市农村党组织建设七项规定》,全面提升了农村党员的党性,激发了党员先锋模范作用,发挥,该市农村党员主动认领环境监督岗、矛盾纠纷调解岗等岗位 4026 个,真正让村级党组织成为宣传党的主张、贯彻党的决定、领导基层治理、团结动员群众、推动改革发展的坚强战斗堡垒。

第一书记全身心投入 带领农民越来越富

农民富不富,第一书记助力作用发挥是保障。小城镇庆岭村是舒兰市的省级贫困村。走进这个村,到处都能闻到水果的芳

香。在舒兰市水利局的支持和该局下派到该村担任第一书记的王宇滨的推动下,该村去年采取合作社+能人+贫困户的模式,建起了拥有 3000 多棵果树的采摘园,预计在进入盛果期后能实现年纯收入 8 万余元。今年,该村又在贫困户家里的菜园推出了给每户增收 2500 元以上的休闲菜园项目。这两个项目为该村贫困户提供了长期稳定的收入,使该村脱贫攻坚工作取得了实质性突破。

紧紧抓住第一书记这个关键少数,发挥他们综合素质强和人脉资源多的特长,是我市做好脱贫攻坚工作的重要措施。截至目前,全市共派驻 24 名机关干部到建档立卡贫困村任第一书记,制定了《舒兰市第一书记管理办法》,明确了项目、资金和责任三个捆绑;经常召开第一书记工作培训会、汇报会、调度会,明确第一书记的工作职责,采取随机抽、远程看、微信定位等方式进行考勤,分年中、年末对第一书记进行考核,考核结果与包保部门年度考评等次挂钩。

(上接 16 页)字化学习”,开展规模居全省领先。全市 140 多所学校配备多功能录播室、3D 打印实验室、创客教育实验室、机器人实验室、物联网实验室等信息技术应用实验室,实现了从无到有。2016 年,我市正式启动“互联网+教育”创新行动计划,努力推进区域教育更加开放、均衡、创新、公平发展。

我市走进“互联网+教育”新时代。2016 年 7 月,全球未来教育大会暨“互联网+教育”高峰论坛在我市召开,展示了我市教育信息化快速发展的阶段性成果。吉林

市智慧教育云平台正式启动运行,“区域推进‘互联网+教育’创新行动”项目获教育部全国教育信息化优秀在线教育项目奖。目前,我市正在创办一所新型的学校——吉林市互联网学校,届时,学生可以在家通过电脑、手机、电视等多种方式,实时收看互联网学校的课堂教学。

40 年改革开放的经验提醒每一位教育工作者:发展是路径,改革是源泉,人民是土壤。历史的车轮滚滚向前,教育事业的方向有且只有前方。

党建领航不负韶华 教育发展砥砺前行

——吉林市教育事业改革开放40周年发展巡礼

市教育局党委

“激流40年”，这是历史的表达。

1978—2018，吉林市教育事业作为改革开放的果实之一，这一次站在历史的台前，等待人民的检阅。

40年前，吉林市的教育事业发展缓慢，办学条件简陋。如今，我市教育事业呈现出科学健康的发展态势，学前教育与基础教育竞相争妍，公办教育与民办教育齐头并进，职业教育与成人教育蓬勃发展。

数字不说谎。这是一组来自1978年的数字：全市仅有学校316所，在校生262661名，教职工14216名，校舍建筑面积49.8万平方米。

这是2018年吉林市教育事业交出的答卷：全市拥有学校733所，在校生316981名，教职工34416名，校舍建筑面积突破300万平方米。

在果实落地之前，吉林市教育事业有着更多鲜为人知的细节。

坚持党建领航，凝心聚力发展教育

党的十八大以来，吉林市教育局党委紧紧围绕立德树人这一根本任务，牢固树立“抓好党建是最大政绩”的理念，不断强化党要管党意识，严格落实全面从严治党责任，形成了教育领域综合改革和党的建设同步

发展、同频共振的良好局面，为办好人民满意教育提供了坚强的政治和纪律保障。

大力加强党的政治建设，坚决维护党中央权威和集中统一领导。市教育局党委把学习宣传贯彻习近平总书记系列重要讲话精神 and 党中央治国理政新理念、新思想、新战略作为重中之重，组织广大党员干部读原著、学原文、悟原理。全局上下接续开展党的群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育、“两学一做”学习教育，并扎实推进“两学一做”学习教育常态化制度化。

强化意识形态阵地建设。成功举办了以纪念建党为主题的系列活动，为促进学习成果转化，深入开展了“三亮三比三评”和党员义务辅导站等活动，局直属单位4000余名党员积极参与，亮出了责任和担当，比出了师德和师能，评出了压力和干劲，涌现出以党的十九大代表金七仙为代表的一批优秀共产党员，使广大党员、干部自觉的与以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，凝心聚力发展教育。

从严把好选人用人关，精心培养选拔党和人民需要的好干部。局党委每年对各直属单位领导班子和校级领导干部进行工作政

绩与党风廉政建设工作集中考核,年终开展党组织书记抓党建述职评议考核,“基层党建大考”已经成为常态。为选好配强局直属单位领导班子,打破了原来那种“不犯错误不调整、没有硬伤不处理”的惯例,让领导干部能上能下成为常态,积极推动领导干部比实绩、赛作为,树立了良好的用人导向。持续开展创建“五好班子”和“五型”基层党组织活动,在直属教育系统培树了一批叫得响、立得住、推得开的党建示范点。

教育无小事,事事关民生。为找准全面从严治党的着力点,局党委深入开展党建工作调研,仅2017年局领导班子成员就分头深入4个城区教育局、30所各级各类学校,召开59场座谈会。针对问题,积极实施“优质学校覆盖工程”,深化初中大学区改革,建立吉林一中教育集团,推进教育均衡发展;开展“名优教师培养工程”,完善教师交流轮岗制度,举办“大练功、大比武”暨星级教师表彰活动,大力推动了全系统师德师风建设。

实现教育公平,推进义务教育均衡发展

近年来,吉林市教育事业取得了长足的发展。办学条件进一步改善,校长和教师队伍建设进一步加强,教育“阳光行动”深入人心,大学区管理试点经验全面铺开,民办教育蓬勃发展,学校安全稳定得到保障,人事编制管理取得实效,教育“三乱”得到有效遏制,扶困助学行动成效显著,有力促进了全市义务教育均衡发展和教育公平。

义务教育均衡发展成效显著。目前,全市义务教育阶段小学入学率99.96%,初中入学率99.58%,九年义务教育巩固率

99.13%,达到省规定要求。2015年推行了“大学区”试点工作,全市321所义务教育学校,共组建各类型大学区88个,覆盖城区义务教育学校287所,覆盖率达89.4%。我市实现9个县(市)区一次性通过国家义务教育均衡发展督导评估认定。为了给中小學生提供公平教育的机会,我市率先实施“阳光入学”“阳光分班”“阳光排座”等系列“阳光”教育活动。坚持举办阳光体育系列竞赛活动和系列艺术竞赛活动,成功承办了全国艺术教育经验交流会,全国体育传统项目学校田径联赛北方区比赛,素质教育全面展开。

学前教育持续健康发展。从2014年开始调整幼儿园办园结构,完善三年保教学制,全面取消校带学前班,小学一年级“零起点”教学,基本实现“广覆盖、保基本”公共服务体系。每个乡镇都建成了一所中心幼儿园,学前三年毛入园率达到80.33%。我市的省级示范性幼儿园数量由2012年的17所增至现在的25所,位居全省第二位。

普通高中教育水平不断提升。逐年加大重点高中指标生分配比例,至2015年指标生比例扩大到80%,并重点向农村和薄弱初中学校倾斜。同时还下调了“指标生”录取分数线,使更多农村和薄弱学校的困难家庭学生能够免费上优质高中。教育教学质量不断提升,2013、2015、2016年三次夺得全省高考理科第一名,2017年夺得全省高考文科第一名,普通高中学业成绩优秀率全省领先,优质化教育水平不断提高,为我市教育史上增添了浓墨重彩的一笔。

全面加强教师队伍建设。为了改善全市

教师队伍结构,通过公开招聘、组织下派、志愿服务和考试转正等多种渠道充实教师队伍。2011年市教育局率先在全省实施交流期限为一年的校长教师交流工作,目前,我市已经形成了市直和县(区)直义务教育学校间教师交流、县(市)区域内校长教师交流、大学区内教师交流、城镇教师特设岗位交流、乡镇教师走教交流等多种形式的教师交流。近五年共有1500余名校长教师参与了交流。

发展职业教育,打造大国工匠

近几年,吉林市职业教育蓬勃发展,完成了12所学校整合和6所学校隶属关系划转,打造了吉林女子学校、吉林机电工程学校、吉林省城市建设学校和吉林工贸学校等一批有规模、有特色、有影响的国家级示范校和省级示范校。打造了集约办学、产教融合的职教园区,全面推进了我市职业教育改革发展。

全面发展现代职业教育。按产业需求优化专业结构,面向市场增设了12个专业,停办23个专业,开发工业机器人、航空无人机、3D打印技术和休闲体育等适应社会发展需要的新型专业,拓展新兴专业方向20余个,组建30余个专业集群,形成了“专业对接产业,专业服务产业”的办学特色。围绕我市支柱产业,全市现成立了13个职业教育集团,参与企业、行业协会、科研院所和高校多达597家,域内中职学校实现集团化办学全覆盖。我市被教育部确定为“全国实施现代学徒制试点城市”,现代学徒制和双元制协同推进的格局基本形成。

职业教育硕果累累。不断建立完善市校

两级大赛机制,组建省市两级“技能导师工作室”,国赛、省赛成绩跃居全省前列,近5年来学生获得国赛金牌9块、银牌24块、铜牌63块。教师勇夺全国信息化大赛1金1银4铜,取得历史性突破。2017年,我市获得国赛中职组《通讯与控制系统(高铁)集成与维护》项目承办权,并有32个项目进军国赛。

推进教育信息化,走进“互联网+教育”新时代

改革开放40年以来,随着世界经济的快速发展,科技的日新月异,信息化技术和互联网技术极大的改变了传统的教育理念以及教育方式和教育效果,吉林市教育信息化也迈出了新步伐。近年来,吉林市教育局全力推进我市教育信息化发展,使更多的学生能够通过互联网享受公平、均衡的优质教育。吉林市教育实施“三通两平台”建设与应用,初步构建起网上培训、备课和视频会议、安全监控等数字化平台,推进了教学方式的有效变革。

全面推进教育信息化。截至目前,全市中小学校全部接入互联网,实现“宽带网络校校通”,宽带接入率由2012年的36%提升到100%。全市中小学班级多媒体等大屏显示设备,从2012年不到30%增加到87.6%,城乡学校的教室计算机装备率分别提升到93.71%和65.35%，“优质资源班班通”不断普及深化,“课堂用、经常用、普遍用”的信息化教学新常态已初步形成。全市15274名教师、122321名学生在国家、省及本地教育资源公共服务平台开通个人空间。16所学校的25个班级实现了“一对一数(下转13页)

“十传十树”打造党建特色品牌

——市卫生计生委强化党建提升全方位全周期健康服务纪实

市卫生计生委党委

党的十九大以来,吉林市卫生计生委以“十传十树”为载体,以干部作风大整顿活动为牵引,深为江城人民提供全方位全周期健康服务,切实增强了人民群众的获得感、幸福感,打造出党建的特色品牌。

传理论 树意识

市卫生计生委坚持每年召开一次全市卫生计生系统党建暨党风廉政建设工作会议,切实把全系统党员干部思想行动统一到贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神上来,将习近平新时代中国特色社会主义思想和党章、党规作为市直卫生计生系统各级党委理论学习中心组学习的必学内容、领导干部讲党课的核心内容和干部教育培训的经常性内容。党的十九大以来,市直卫生计生系统各级党委共开展理论中心组学习 151 次,各级党员领导干部讲党课 256 次,各级党组织共组织党的十九大精神学习培训 140 期,学习培训 12118 人次。通过强有力的理论传送,推动市直卫生计生系统全体党员干部牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识,坚决维护习近平总书记在党

中央和全党的核心地位,坚决维护党中央权威和集中统一领导。

传压力 树作风

市卫生计生委制定下发《党风廉政建设考核评价办法》,细化党风廉政建设任务,层层传导压力,夯实党风廉政建设党委主体责任和纪委监督责任。确保党风廉政建设的各项决策和部署得到有效贯彻落实。全市干部作风大整顿活动中,市卫生计生委在市直卫生计生系统干部对标“宽松软”“躲怕推”“虚飘浮”“粗浅慢”“庸懒散”等问题开展作风大整顿活动的基础上,将活动拓展到全系统所有合同制员工及劳务派遣人员,以大破大立的决心和气魄坚决抓好作风整顿,着力解决形式主义、官僚主义,不严不实不深不细等作风问题,努力推动全系统干部职工作风有一个革命性锻造、颠覆性重塑、根本性转变。

传纪律 树警示

一是加强纪律建设,增强党员干部纪律意识。各级纪检组织紧紧围绕落实全面从严治党的责任,协助各级党组织开展“两个责任”约谈、述责述廉,党的十九大以来,两级

纪委约谈 185 人次,述责述廉 135 人次。二是坚持从严执纪,保持惩治腐败高压态势。坚持有案必查、有信必核、违纪必究的原则,重点查处了违反中央八项规定精神和“四风”突出问题的案件,重点查处医药购销、医疗服务中损害群众利益的突出问题,特别是违反“九不准”的案件。三是坚持抓早抓小,积极实践运用“四种形态”。党的十九大以来,运用第一种形态处理 11 人次;第二种形态处理 4 人次。四是强化问责追责,倒逼责任落实严格执行《问责条例》及市委《实施办法》,对履行“两个责任”不力、损害群众利益等工作中发现的失职失责问题严肃问责追责。党的十九大以来,全系统问责追责领导干部 9 人。

传法律 树操守

市卫生计生委组织全系统党员干部深入学习“宪法修正案”,深化依法治卫,依宪治卫,将宪法精神融入日常的卫生计生工作之中,在法治轨道上推动全市卫生计生事业更加平衡更加充分发展。组织医务人员持续深入学习中央领导对卫生计生工作的重要指示和批示,学习《健康中国 2030》《中国医师道德准则》《医疗卫生机构从业人员行为规范》《吉林省医疗机构工作人员医德与服务规范》等行业法规,打牢医务人员“患者至上”“文明行医”的职业操守意识。

传事迹 树典型

党的十九大以来,市卫生计生委在公立医院培树医疗、护理、医技、后勤、医药卫生

体制改革、紧急医疗救治、学科建设、业务工作、医疗服务、医疗惠民、医院文化、党风廉政建设、行风建设、脱贫攻坚等方面表现突出的先进集体和先进个人;在卫生单位培树献血采血、疾病控制、紧急医疗救治、妇幼健康、学科建设、业务工作、医疗服务、卫生惠民、党风廉政建设、行风建设等方面表现突出的先进集体和先进个人;在计生单位培树计划生育、学科建设、业务工作、计生服务、计生惠民、计生宣传、党风廉政建设等方面表现突出的先进集体和先进个人。通过上述培树模式,取得了明显成效,培树出一批先进集体和先进个人。如全国文明单位吉林市中心医院;全国无偿献血先进单位吉林市红十字中心血站;全国医德楷模标兵、全国先进工作者、全省优秀共产党员标兵吉林市人民医院消化中心主任王宏光;吉林省五一劳动奖章、吉林市感动江城人物医德标兵、吉林市最美健康卫士吉林省吉林中西医结合医院电诊科主任郑志明等一批先进集体和先进个人。

传文化 树导向

一是传习“励志”文化,深入开展“争一流站排头”活动,见第一就争、见金牌就夺、见红旗就扛的争先创优进取精神在市直卫生计生系统蔚然成风。二是传习“家文化”。通过保证党员干部传统节日的正常福利待遇,干部生日当天送去真诚祝福,干部生病住院时分管领导和党组织负责人前去探望,干部的双方老人去世后送去慰问,以及不定期举办登山、拔河、棋类比赛等健康向

上的活动,增强了党员干部的归属感、亲情感、荣誉感和做好本职工作的使命感。三是传习“特色文化”。在吸收中华优秀传统文化、传统医学文化精髓,吸收和借鉴先进企业文化、国内外各级各类医院文化先进经验的基础上,充分挖掘各直属单位内涵和优势,浓缩和升华为各单位的院训、所训、站训和标志并一以贯之。

传监管 树信誉

针对市直卫生计生系统个别服务窗口单位存在的慵懒散和群众反映较强烈的“排队”“开大方”“滥用药”“收红包”“拿提成”等影响软环境、廉洁行医问题进行重拳整治。一是细化责任。按照“谁主管,谁负责”和“管行业必须管行风”的原则,全委自上而下层层签署《吉林市卫生和计划生育委员会纠风目标责任书》,使责任和任务细中加细,严上加严。二是健全制度。制定下发行风专项指导文件6份,使与医德医风相关的制度建设进一步建立健全,使医德医风建设有规可依,有规必依。三是加强行风监管。强化行风暗访力度,截至10月上旬,市卫生计生委按照“双随机,一公开”的要求共组织行风专家社会义务监督员完成行风暗访57次,查证属实32件次,接收各单位整改报告11份,对反映的医德医风问题均已落实整改。四是树立信誉。在经过多次论证的基础上创新性提出:吉林市卫生计生系统所有医务人员的《医德医风档案》全部纳入市政府统一牵头的征信体系建设中,将监督关口前移和违纪成本

提升有机结合,为下一步推进全市卫生计生系统征信体系的建设奠定了坚实基础。通过集中整治,医德医风得到明显改变,人民群众对全市医疗卫生机构和医务人员信任度明显提高。

传科技 树品牌

一是加强医疗合作。全市公立医院与国内外数十家知名医疗机构和高校建立协作关系,积极推进区域医疗联合体建设和远程会诊。10家公立医院利用“心医国际”等远程会诊系统,为患者提供病历分析、病情诊断、确定治疗方案等服务。二是抓好继续教育。继续医学教育覆盖全市2000余家医疗卫生单位的25000余卫生技术人员,目前继续医学教育覆盖率基本达到100%,学分审验合格率超过99.8%。三是加强学术交流。党的十九大以来,组织卫生技术人员参加各级各类学术交流500余项,开展送教下乡巡讲35场次,培训卫生技术人员1537人,有效提高了医疗卫生人员学术水平和医疗救治能力。四是强化基层人才培养。坚持每年一次对全体基层卫生技术人员开展高质量的全科医生转岗培训,在全省组织的两次评估中均列第一。通过内引外联,多维拓展,打造出吉林市中心医院国家高级卒中中心、吉林市人民医院消化内科、吉林省吉林中西医结合医院体检中心等一批知名品牌。

传服务 树满意

一是实施减免费用的优惠政策。辖区内公立医院全面启动城市公立医院综合改

革,22家公益一类医疗卫生单位同步取消药品加成(中药饮片除外),实行零差率销售,同时调整医疗服务价格,降低核磁、CT等大型医用设备检查治疗和检验等价格。对农村贫困患者县域内就诊实行“先诊疗、后付费”及“一站式结算”政策;城镇职工低保困难家庭患者持有效证件,在吉林市中心医院、吉林市人民医院、吉林省吉林中西医结合医院3家定点医院进行核磁共振、CT检查时,享受减免70%费用的优惠政策。二是深化医疗卫生服务领域“只跑一次”改革。围绕让群众看病“少跑腿”“就近跑”“不跑腿”,从群众就医感受度最高的“关键小事”改起,开辟了急诊绿色通道,设置了老年人绿色通道,创新急诊急救服务,有效解决了挂号、就诊、住院等就医环节的难点堵点痛点。通过加强相关专业统筹协调,提升了重大急性病医疗救治质量和效率,构建出快速、高效、全覆盖的急危重症医疗救治体系。三是加强预约诊疗服务。实行集预约挂号、分时段诊疗、智能叫号为一体的预约诊疗服务,整合门诊医疗资源,按疾病系统分区,使接受预约诊疗服务的患者错峰就诊,提高门诊服务效率。

传健康 树保障

党的十九大以来,市卫生计生委全力推进惠民事项落实。一是健康扶贫工程扎实推进。扎实开展“三个一批”行动,需大病集中救治3092人,已救治2911人,救治进展96.7%。慢病签约服务需救治24722人,已

救治24525人,救治率99.2%。国家9种大病专项需救治760人,已入院治疗或签约服务730人,救治进展96%。一人一策签约救治27249人次。优化补偿倾斜政策,“五提高”报销百分点提高到85%。先诊疗后付费机制全面施行,定点医疗机构增至154家,为6434名患者垫付医疗费3201万元。二是抓好奖励扶助和减免政策的落实。计划生育“两项制度”奖励扶助政策扶助人数70173人,奖励扶助资金1.1亿万元。奖励退休后城镇独生子女父母4994人,奖励资金613.1万元,资金兑现率100%。为低保困难家庭患者减免医疗费用118.69万元,惠及20196人次。三是抓好健康宣传。农村留守儿童健康关爱和流动人口关怀关爱活动广泛开展,发放宣传品13.8万份,发放慰问品和慰问金达28.7万元。96696医疗健康公共服务平台在江城日报刊登专版38期,联合科协开展“科普大讲堂”系列科普活动20期,参与群众2000余人。共举办96696公共服务及健康扶贫大型义诊活动2次,服务群众400余人次,发放药品1600余盒。四是开展对口医疗援藏。2018年9月中下旬,市卫生计生委派出工作队对西藏自治区日喀则市吉隆县开展对口医疗援助,将价值近8万元的援建物资赠送给吉隆县卫生服务中心,同时3位医疗卫生专家克服严重高原反应,为全县医疗工作者进行了专业讲座和业务查房,对口医疗援藏行为得到当地干部群众的高度赞誉。

创新人才发展体制机制 提高服务新一轮振兴发展成效研究

丰满区委组织部课题组

按照《2017年全省组织工作重点调研课题及任务分工方案》要求,为了全面了解掌握我区人才工作现状,总结成功经验,提出对策建议,推动人才强区战略深入实施,为区域经济新一轮振兴发展提供人才保障和智力支撑。我们在5月下旬开始,集中利用4周时间,深入教育、农牧、人社、发改、经济和非公企业等28个部门和单位采取座谈交流、个别谈话、征求意见、走访了解等形式,对全区人才工作进行了专题调研。现将调研情况报告如下:

一、我区人才队伍现状

近年来,在区委、区政府的高度重视下,全区人才工作以《国家中长期人才发展规划纲要》为指导,按照“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的指导方针,坚持党管人才,围绕“6411”产业体系建设,坚持“六支队伍”一起抓,以人为本,突出人才作用发挥,重视人才“培养、吸引、使用”三个环节,多方集聚人才智力资源,强化人才激励机制,充分发挥各类人才在区域经济社会发展中的作用,使我区的人才队伍建设无论在数量

上还是在质量上都取得了长足的发展。目前,全区有各类人才6365人,占全区总人口的3.50%。六支人才队伍中,党政人才1087人,占人才总量的17.08%;专业技术人才2908人,占人才总量的45.68%;企业经营管理人才1009人,占人才总量的15.85%;高技能人才365人,占人才总量的5.73%;农村实用人才984人,占人才总量的15.46%;社会工作人才12人,占人才总量的0.19%。在学历方面,研究生学历106人,占人才总量的1.67%;大学本科学历2856人,占人才总量的44.87%;大专学历2095人,占人才总量的32.91%,中专学历959人,占人才总量的15.06%。在专业技术职称方面,具有正高级专业技术职称9人,占专业人才总量0.31%;副高级专业技术职称342人,占专业人才总量11.76%;具有中级专业技术职称992人,占专业人才总量34.11%;具有初级专业技术职称1565人,占专业人才总量53.82%。在省市区专业技术人才方面,有省级突出贡献的拔尖人才1人,市级突出贡献的拔尖人才17人,区级突出贡献的专业技术人才113人。

二、主要做法及成效

近年来,全区上下牢固树立“人才资源是第一资源”的观念,始终把人才工作摆到突出位置,紧紧围绕“突出三产,全面发展”战略目标和围绕我区绿色休闲旅游示范区、现代服务业基地和生态花园都市区建设目标要求,坚定不移地实施人才强区战略,不断加大人才资源开发利用力度,为全区经济社会发展提供了强有力的人才保障和智力支撑。

(一)党政齐抓人才,形成人才工作合力。始终坚持党管人才原则,成立了区人才工作领导小组,设立了办公室,配备了专职人员,明确了各成员单位的工作职责,建立健全了领导小组联席会议制度,形成了党委统一领导,组织部门牵头抓总,相关职能部门各司其职、密切配合,社会力量广泛参与、齐抓共管的人才工作新格局。不断优化人才工作思路,制定下发组织工作要点和人才年度工作计划,为全区各部门开展人才工作提供了依据。建立了领导干部联系优秀人才制度、科技人才包保种养殖大户等制度,创优了人才工作环境,加大了各类人才培养、选拔力度,使全区人才工作呈现出谋发展、快发展的良好态势。

(二)强化教育培训,进一步提高人才队伍的整体素质。几年来,以提高全区党政人才和专业技术人才综合素质为重点,加大了对各类人才的培养教育工作,将各类人才的培养教育工作纳入到全区教育培训计划当中,每年都根据不同的形势和全区的实际情况分别制定了相应的干部教育计

划,进一步明确全区对各类人才教育培训工作的重点。同时,根据不同类型、不同层次人才的实际和需要出发,建立了各具特色的培养机制。并通过考试、考核和理论交流等手段验证培训工作的质量,从而极大的调动各类人才自觉参加学习培训,更新知识的积极性,使各类人才的整体素质不断提高。2015年以来,全区共举办各类培训班35个,培训各类人才5677人次。此外,选派4名懂经济、会管理的党政人才到企业、乡镇街道进行挂职锻炼,并择优推荐1名技术人才到市直部门进行定向培养。

(三)强化机制、拓宽渠道,切实抓好各类人才的管理使用工作。进一步加大对党政人才的管理使用力度,按照《党政干部选拔任用条例》的要求,我们相继制定出台了党政领导干部公开选拔、竞争上岗制度、干部试用期制度、任期制度、辞职制度和考核制度,并重新修改完善了《丰满区乡局级领导班子和领导干部政绩考核实施办法》,明确了考核评价干部的方式、标准和奖惩措施,在对有突出贡献的各类人才予以重用。几年来,提拔和调配12名专业技术人才到专业技术要求较强的部门和岗位就职。同时,为进一步发挥我区专业技术人才的作用,开展人才服务团服务基层活动,以“一下四送”活动为载体,提高教育、卫生、法律和农业科技等方面服务水平和质量,满足基层群众的实际需求。2015年以来服务团共举办各类培训班42期,培训3449人次,开展基层服务24次,收集问题需求321个,现场答疑1256人次,接受电话咨询

721 人次,帮助群众解决生产生活和技术方面问题 241 个。

(四)增强服务意识,努力营造“四尊”氛围。近年来,我们丰满区立足于实际不断优化我区人才工作环境。在落实人才政治待遇方面,我们将评选“区级有突出贡献的专业技术拔尖人才和农村乡土人才”作为我区对人才的最高评比表彰方式。1992 年以来,我区共命名表彰了六批 113 名有突出贡献的专业技术人才,四批 84 人乡土人才;有 17 名优秀的知识分子被评为市级有突出贡献的中青年专业技术拔尖人才,省级 1 人;有 8 人被评为市级乡土人才专家,省级 1 人。在落实人才生活待遇方面,依据《丰满区有突出贡献的专业技术拔尖人才享受有关待遇的规定》,每月区级专业技术人才发放 100 元的政府津贴,三年一次免费体检和一次外出度假疗养,并规定了一系列优惠政策。通过以上一系列措施的实施,极大的增强了我区人才的影响力,调动了各类人才投入我区经济建设的积极性,为促进经济及社会各项事业发展打下了坚实的基础。

三、存在的问题

(一)人才总量不足,高层次人才缺乏。从总量上看,我区人才仅占全区人口的 3.5%,不能满足我区各项事业发展对人才的需求。特别是高学历高层次人才、企业家人才和科技创新人才较少,不能适应我区经济的快速发展要求。

(二)人才开发、使用和培养还不够科学。基层各企事业单位人才开发意识普遍

还不够强,没有树立起“人才投资为回报率最高的投资”的理念。人才培养还存在一定的盲目性,各领域人才工作开展不够平衡,人才引进招法不多、人才培养方式单一、人才使用效能不高、人才保障投入不大等现象,特别是对高层次人才吸附、承载能力仍较低。

(三)人才工作制度体系建设还不够健全完善。基层人才工作的跟踪、督导、问效、反馈、追责等工作机制还不完善,重人才的用人导向还没有完全树立起来。有些人才工作制度执行情况监督还不够严格,没有起到应有的约束作用,职能部门对人才工作认识不深,对人才工作重视不够,工作标准质量不高,人才支撑发展的成效不够明显。

四、措施建议

(一)健全完善人才工作机制。健全人才“柔性流动”机制,树立“大人才观”,以项目带动为载体招才引智,以产业为支撑聚集人才,以需求为导向借脑用才。建立以业绩为重点,由品德、知识、能力、业绩构成的人才评价体系。建立人才工作定期调度机制,对人才工作进行全程跟踪推进。建立区级领导联系重点人才工作机制,及时帮助解决生产生活中遇到的困难。建立党委对人才述职评议机制,定期开展人才工作专项考核和人才工作述职评议考核,从严落实“一把手”抓“第一资源”责任。

(二)从严落实抓人才第一责任。把落实人才工作责任作为第一要务,对人才工作全面梳理、深入思考、整体设计 (下转 37 页)

关于对我市科(处)级干部宏观管理工作的调查与思考

市委组织部干部一处课题组

加强科(处)级干部宏观管理,建设结构合理、素质优良的干部队伍,是新形势下我市深化干部人事制度改革、推动经济转型升级的重要任务。新修订的《党政领导干部选拔任用条例》颁布以来,吉林市严格遵循中央对干部工作的新精神新要求,并结合实际,出台一系列文件,建立健全科学的选拔任用机制,进一步规范了干部选拔任用工作,有效地提高了干部工作质量。但随着干部工作形势和干部队伍状况的变化,也暴露出一些问题,需要认真加以研究和完善。为此,我们以问题为导向,采取面上调研和重点调研相结合的方式,通过发放调研提纲、填写调查表、召开座谈会、查阅资料等方式,就如何加强我市科(处)级干部宏观管理进行了一次专题调研。

一、干部队伍现状及宏观管理的主要做法

(一)干部队伍现状

据不完全统计,我市市直机关有科(处)级领导干部1408人,其中,女干部374人,占总数的26.56%;非中共党员干部34人,占总数的2.41%;少数民族干部156人,占

总数的11.08%。

从年龄结构看:35周岁以下干部50人,占总数的3.55%;36-40周岁干部183人,占总数的13%;41-45周岁干部377人,占总数的26.78%;46-50周岁干部397,占总数的28.8%;51周岁以上的干部401人,占总数的28.48%。

从专业结构看:具有全日制专业学历的干部493人,占总数的35.01%;具有在职专业学历的干部348人,占总数的24.72%。

从学历结构看:全日制学历为高中的533人,占总数的37.86%;全日制学历为大学专科的409人,占总数的29.05%;全日制学历为大学本科的453人,占总数的32.17%;全日制学历为硕士研究生的13人,占总数的0.92%;全日制学历为博士研究生的0人。

(二)宏观管理的主要做法

一是不断加强制度建设,强化执行力度。进一步深化干部人事制度改革,制定完善全市科(处)级干部选任等方面制度及规定,2015年,市委组织部制定出台了《吉林市市直部门(单位)科(处)级领导干部选拔

任用工作暂行办法》，明确了选任原则、选任方式、资格条件、选任程序和纪律监督，进一步提升了科(处)级干部选拔任用工作制度化、规范化水平。

二是突出抓好选任预审、备案重点环节。坚持任前预审、任中指导、任后备案，严格把好领导职数、选任条件、选任程序“三关”。党委(党组)动议工作方案形成后，要向市委组织部提交书面报告和选任工作方案，详细说明机构编制、领导职数、选任职位、资格条件、选任程序、拟任人选等情况，任职公示结束以后，由市委组织部负责对其备案管理，有效防止了选任用人不正之风，提高了人岗相适度和选人用人公信度。

三是扎实做好科(处)级干部任职培训。结合我市经济社会发展需要和干部队伍现状，积极探索培训规律，推进改革创新，丰富培训内容，拓展培训形式，着力增强培训的针对性和实效性。以提升干部的领导力、决策力和应对突发事件能力为重点，主要包括政治理论、领导科学与艺术、依法治国与依法行政、公共服务和廉政教育等方面内容，实现了统一部署、统一标准、统一考核、统一管理。

二、存在的主要问题及原因分析

(一) 年轻干部少，干部年龄结构不合理。市直机关中，35周岁以下干部50人，占总数的3.55%；36-40周岁干部183人，占总数的13%。经统计，科(处)级干部平均年龄在45周岁以上，干部队伍年龄结构老化。

造成这一问题的主要原因：一是年轻干

部成长需要时间培养，刚进入机关承担的工作任务相对较轻，缺少锻炼成长的平台；二是干部队伍出口不畅，原有提前离岗政策不再执行，年龄较大的科(处)级干部无法退出现岗，年轻干部受职数影响，不能及时提拔使用；三是有论资排辈的思想，在用人问题上求稳怕乱，全市对年轻干部比例没有提出明确要求，党委(党组)在考虑人选时，多倾向于具有一定资历的干部，普遍反映提拔年轻干部有一定压力。

(二) 干部队伍学历层次偏低，高层次人才较少。近年来通过考试录用、遴选等方式，陆续招录了一些大学毕业生，一定程度上改善了干部队伍的学历层次，但是高层次人才依旧紧缺，全日制硕士研究生、博士研究生较少，重点院校的毕业生还不够多。全日制学历中，高中学历超过总数的三分之一，硕士研究生仅有13人，没有博士研究生，在职教育学历中，硕士研究生201人，博士研究生仅有2人。

造成这一问题的主要原因：一是受区域位置、经济发展等因素影响，高学历、高层次人才集中在发达省市，愿意到我市工作的不多；二是对人才重视程度不够，缺少引进高学历、高层次人才的意识和手段，有的单位觉得机关用不上学历太高的干部；三是缺少人才发挥作用的平台，重视引进，轻视培养和使用，导致人才流失。

(三) 专业型干部少，干部队伍专业结构不合理。业务部门缺少具有专业学历的干部，很多干部是半路出家，边学边用。专业结构不合理主要体现在三个方面，一是学

历获得途径的不同导致专业“含金量”有差异;二是缺乏对新领域、新学科知识的吸纳和储备;三是专业精深度不够,技术型、专家型干部紧缺,能独挡一面的干部不多。

造成这一问题的主要原因:一是原有干部专业结构不合理,随着近几年引才力度不断加大,干部队伍专业结构有一定改善,但干部队伍基数较大,与我市经济发展的需要还有一定差距;二是每年接收军转干部压力较大,军转干部所学专业与本单位业务普遍不符,一定程度上影响了干部队伍的专业化程度;三是来源方式不够灵活,优秀大学生双招工作刚刚实施,还没有形成规模效应,以往公开遴选的范围只限定在本地区,其他地区符合专业条件的人才缺少来源渠道,国有企事业单位人才受身份限制,调任不易操作。

(四)干部队伍活力不足。干好干坏一个样,干多干少一个样的现象还不同程度存在,一些干部懒政、怠政。2015年中央办公厅出台了《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》,从目前情况看,干部“上”的机制比较成熟,“下”的机制还未形成。有的干部明显不能胜任现职,但工作中又没有大的过错,这样的干部下不来,想干事、能干事的干部上不去,逐渐造成劣币驱逐良币的现象,影响干部队伍干事创业的积极性。

造成这一问题的主要原因:一是干部考核奖惩机制没有充分发挥作用,工作量化细化、责任分解还不到位,干部考核奖惩机制不够完善,以“奖”为主,对“惩”的界定与实施研究的还不够,注重年末绩效考核,平

时考核流于形式;二是干部交流机制不够完善,导致干部经历单一,眼界不够开阔,干工作缺少办法和激情。有的单位出于保持工作连续性的考虑,觉得换一个人不仅得重新适应工作,还可能没有原来同志干的好,所以主动交流的愿望不强;有的单位干部常年不流动,干部队伍缺乏活力与激情。

三、对科(处)级干部宏观管理工作的意见建议

(一)注重培养年轻干部,改善干部队伍年龄结构。一是完善选人用人机制。研究制定年轻干部成长工程实施意见,引导各单位合理使用年轻干部。经过调研,我们认为,35周岁以下年轻干部占科(处)级干部比例一般应不低于10%为宜,对目前达不到比例或者短时间内达到有困难的,可以利用一段时间逐步达到。二是注重培养选调生。招录选调生的初衷就是为党政机关培养后备干部,目前在市直机关工作的选调生大多是具有较高学历层次,在校期间比较优秀的毕业生,且具有基层工作经历,可以充分发挥选调生学历、经历、年龄的优势,集中培养一批年龄小、经历丰富、专业对口、有发展潜力的选调生,将这部分选调生列为上一级职务后备干部管理。三是畅通干部队伍出口。制定形成领导干部退出现岗机制,身体不好或年龄较大的干部,自愿退出现岗的可以保留原工资待遇,或给予上一级职务医疗待遇,这样能够为年轻干部空出职位,有效促进干部流动。

(二)着力加强干部队伍专业化,改善干

部队伍专业结构。着力提高业务局、业务处室专业型干部的比例,改变专业局不专业,外行管理内行的尴尬局面。我们认为,业务局、业务处室,专业型干部比例一般应不低于60%为宜。一是进一步优化考录机制。今后,市直机关考试录用公务员,一律招录专业型人才,不允许设置综合管理类职位,非业务局,比如党务口的单位,尽量通过公开遴选补充工作人员;二是把遴选和调配相结合。根据省委组织部下发的《吉林省公务员公开遴选实施办法(试行)》文件精神,探索从地区外遴选专业人才的途径;适当放开调配专业型干部工作,探索开展系统内紧缺、专业型干部的调配工作,注重从国有企事业单位调任专业人才;三是加强科(处)级领导干部选人用人预审工作。增设任前审核环节,充分发挥把关作用,坚持以事择人、人岗相适的原则,根据干部年龄梯次、专业特长、工作经历、能力特点,指导各单位合理配备科(处)级领导干部,特别注重选拔熟悉经济运行管理、工业、服务业、金融、信息、旅游等产业的干部,切实做到资格条件不合格不上会,人岗相适度不高不上会。

(三)注重人才引进和培养,形成近者悦、远者盼的浓厚人才氛围。进一步加大引才力度,激活干部队伍源头活水,注重对引进人才的教育、培养和使用,加强人文关怀,搭建合适的平台,让引进的人才充分发挥才干,避免召之即来,来之不管,来之不用,来之就走的现象,努力营造来得了、用得好、留得住的人才工作环境。一是坚持做

好优秀大学生双招工作。继续做好面向国内重点院校定向招录选调生工作,适时开展面向国内重点院校定向招聘大学毕业生工作。二是完善激励保障机制,满足人才多样化的需求。加强以职务激励、选拔激励、培训激励为主的政策激励方式,促进以资金激励、住房保障等为主的物质激励方式,完善以荣誉激励、情感激励、信任激励为主的精神激励方式,努力激发人才的干事创业热情。

(四)进一步完善干部交流机制,促进干部队伍合理流动。经过调研,我们认为在同一职位任职满5年的交流为宜,在同一科室任正副处长最长不超过10年;执纪执法、干部人事、审计财务、项目审批和资金管理等重点热点岗位,任职满5年的必须交流,在同一科室任正副处长最长不超过7年。一是合理优化配置,推动干部多种方式交流。着眼于改善结构、增强活力、激发动力,促进干部队伍有序流动和人才资源合理配置,立足重点岗位、重要节点、重大契机,通过实施纵向交流、横向交流和外向交流等方式,推动干部队伍交流常态化。二是创新方式方法,推动干部多渠道交流。有计划安排各年龄段、综合素质高、发展潜力大的干部,到重点工程建设、艰苦复杂环境和工作难度大的单位进行锻炼,实行培养性交流;对政治素质欠佳、事业心不强、自我要求不严的干部,实行降职性交流;对年龄偏大或身体不好、不适宜担任现岗的干部,实行非领导岗位的安置性交流;对在一个单位工作时间过长的干部,实行轮岗性交流。

以全新姿态落实乡村振兴战略

船营区搜登站镇党委

年初以来,搜登站镇积极践行“产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕”的乡村振兴战略总要求,在船营区委、区政府的领导下,以新动能促进新发展,以新举措创造新成效,全镇经济和社会事业实现良好开局。

一、经济发展构建新格局

搜登站镇区位优势,距吉林市市区 20 公里,距长春市仅 60 公里,处于长吉一小时经济圈内;交通便利,北临长吉高速,南邻临 302 国道,西临桦口公路,东临黑大公路绕越线,能够方便汇聚大量人流物流;资源丰富,地热温泉、森林水域、驿站田园,构成一幅纯天然的绝美生态景观。

搜登站镇充分挖掘整合这些优势,确立起“项目立镇、旅游兴镇、特色强镇、产业富镇”的发展思路,以总投资 50 亿元的圣德泉温泉小镇为发展核心区域、核心项目和核心品牌,以“福祉孕育之城、健康养生之地”为总体定位,精心谋划了旅游休闲、健康服务、绿化农业、生态居住、教育培训、文化创意等六大产业体系,着力提升温泉小镇竞争力,力争将温泉小镇打造成为辐射东三省的全域温泉旅游度假区。

目前,圣德泉温泉小镇的核心区路网项

目,已经完成 4 条路部分基础换填,圣德泉大街南段绿化已全部完成。湿地公园,银杏树、蒙古栎、水曲柳、核桃楸、白桦树、榆树等 4776 株植被正在等待适宜气候栽种。古生物化石博物馆混凝土基础浇筑完成,门前 429 棵树化石放置到位,馆外荷花池、假山、恋乡亭全部改造完成。占地 4.37 万平方米的养生栖居区项目征地拆迁、场地平整、农用地转性手续都已完成,正在启动项目前期手续办理工作。国际医联体项目已经与日本龟田医疗情报株式会社等 3 家医疗机构签订了合作协议。夏宫水乐园、游客集散中心项目全部征收完成。核心区域整治项目已经确立了生态水系打造,微地形改造,植物花卉栽种,景观打造及景观小品等建设方案。圣德泉温泉小镇项目全部建成后,将转化农业劳动力 3000 人,预计接待游客 1000 万人次每年,直接和间接带动 15000 个就业岗位,实现 GDP 超过 50 亿元。市委庭凯书记到搜登镇调研时,对搜登站镇项目建设给予了充分肯定。

二、乡村环境展示新形象

最淳朴的乡村生态环境是乡镇群众赖以生活劳作的根本,也是乡镇产业赖以发展的根本。因此,搜登站镇紧盯环境卫生提

升,把镇村建设的“面子”和“里子”有机结合起来,既抓镇村形象,让游玩群众有美好观感和舒适体验,又抓乡风文明,让广大村民身体健康和心情愉悦,镇村软硬两方面环境的竞争力大幅提高。

一方面以“六清”工作为主线,全力推进“两重点、两突破、两覆盖”。把握美丽乡村和特色产业小镇两个重点,持续保持镇区整洁起来、农村干净起来的良好态势;实现片区联动建设和路域环境整治两个突破,沿线成片提升美丽乡村建设水平;做到垃圾绿色收运体系和乡镇政府所在地“三线下地”工程建设两个覆盖,补齐农村环境整治的短板。在具体实施过程中,镇委、镇政府成立了“六清”为重点的农村人居环境整治工作领导小组,制定了以“六清”为重点的农村人居环境整治工作方案。截至目前,全镇共动用翻斗 29 台次,铲车 9 台次,挖掘机 37 台次,合计清理垃圾约 5800 立方米,人民群众满意度和获得感不断提升。

另一方面以环境整治为切入点,扎实开展“科学有序、高效绿色”理念。鳌龙河、搜登河、太平河等 8 条河流,全面推行“河长制”,严格落实“一河一策”规划,开展“水岸同治”行动。目前,已清理河道两侧垃圾 150 立方米,顺利通过省市第一轮检查。下一步,将以农村河道疏浚整治工程实施为契机,不断加快生态河道建设步伐,努力营造“水清、流畅、岸绿、景美”的农村水环境。大力推广病虫害综合防治新技术,提倡使用新型、高效、低毒的农药进行化学防治,推广新型喷药器械,提高药效、减少污染。积

极发展农村清洁能源利用和秸秆综合利用,将禽畜粪便和秸秆混合制成生物肥料,降低成本,保护环境。充分利用土地资源,以尊重农民意愿为前提,宣传引导农民调减玉米种植面积 8750 亩,促进农业产业结构调整,为秋季秸秆禁烧和农民增收打下坚实基础。

三、脱贫攻坚争创新作为

搜登站镇柏树村为省级贫困村,共有贫困户 33 户 40 人,其他插花村共有贫困户 15 户 34 人。镇委、镇政府始终将这些群众是否能脱贫作为衡量工作成效的第一标尺,认真贯彻落实市、区扶贫工作精神,结合本镇实际,因地制宜,精准制定脱贫措施,以新模式推动、新产业驱动、新政策拉动,强力加快脱贫进程,为顺利实现全面脱贫打下了坚实基础。

柏树村村集体经济弱,人均耕地仅 0.2 公顷,没有稳定的增收项目,基础设施也不完善。根据柏树村实际情况,镇领导班子下功夫研究脱贫方案,在经过全村党员及村民代表讨论认证后,创新采取“公司+农户”脱贫模式,将村里有劳动能力且有技术的村民集结起来,组建工程队,承揽建筑工程实现增收。队伍成立后,镇领导积极协调有关部门,帮助工程队承揽业务,日前,部分工程项目已经对接成功。镇领导班子还积极探索农户入股壮大村集体经济的方式,促进集中连片规模发展。以柏树村为主体注册成立了苗木公司,区、镇为产业基地提供相应的苗木、技术与管理、销售服务,解决贫困户产业发展过程中的难题和销售

的后顾之忧。

在其他“插花村”也都着力发展新型农业产业,建立试验田,发展蟹稻、鸭稻等,通过种养结合、互利互促的绿色种养模式,增加农产品附加值,形成良性循环的生态农业模式。

针对部分不具备劳动能力的贫困户,镇党委、镇政府按照“精准扶贫、不落一人”要求,认真落实市区兜底政策,加快发展农村医疗卫生服务,完善农村困难群众医疗救助制度,健全农村社会保障体系;符合低保条件的农村低收入人口全部纳入低保,做到“五保户”应保尽保;大力推进五保户、低保户危房改造工程,危房踏查4月底前可鉴定完毕,5月份全部开工,入冬前可全部竣工,保证贫困群众温暖越冬。

四、班子干部激发新状态

基层工作琐碎繁杂,紧贴群众生活,必须做实做细。而要做好基层各项工作,关键在基层党组织,关键在基层党员干部。年初以来,镇党委以提高基层党组织建设整体水平为目标,把从严教育、从严管理、从严监督贯彻落实到抓班子、带队伍的全过程,基层党组织和党员干部战斗力不断提升。

以“两学一做”为统领,扎实推进“五好一满意”党支部建设。发挥村党组织主心骨作用,带头执行“六步”工作法,健全村议事规则和决策程序,不断提高村级治理法治化水平。实行帮带制度,有效激活农村后备干部力量,健全配强村班子,为乡村振兴提

供组织保证。对经济相对薄弱的村屯,有计划地安排村干部到结对村、较好村参观学习,借助中央下拨和各级留存补交党费,组织村书记到经济发达地区考察、学习,达到开阔视野、借鉴经验、完善思路、促进农村经济发展、壮大农民收入的目的。

强化村班子管理。对村干部党性修养、工作作风、综合素质等方面实行跟踪管理,同“星级村组织评定”结果一并作为年底村班子考核依据,使之成为推进农村基层党建工作的“指挥棒”和有力抓手。完善谈心、谈话和双述职双评议制度,注重发现、宣传、表彰优秀村干部,让这支队伍心里始终装着群众,始终保持干事创业的精气神。在培养和严管上下功夫,切实加强农村基层党组织建设的核心作用,造就一支想干事、能干事、干成事的“三农”工作队伍。

大力推进“五类党员”标兵评选活动。年初,镇党委制定了《搜登站镇关于在农村党员中开展争创“五类党员”标兵活动的实施方案》,明确评选范围和类别,通过镇村发动、培树创建、征集推荐、综合评选、表彰奖励五个阶段,确保把具有代表性的先进共产党员推荐出来、评选出来。在评选过程中采用多种形式进行宣传和报道,在广大党员干部队伍中形成争当“五类党员”标兵的良好氛围,充分发挥典型示范和引领作用,在全镇营造党员示范带头、人人学习楷模、个个争当先进的浓厚氛围,打造一批党在基层的最佳形象代言人。

提升高层次人才爱国奋斗精神的思考

赵志博

习近平总书记深刻指出,我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标,我们比历史上任何时期都更加苛求人才。人才作为党执政兴国的第一资源,在广大人才中弘扬爱国奋斗精神,涵养家国情怀,激发使命担当,让各类人才紧紧凝聚在党的周围,更加自觉爱党爱国,更加坚定跟党走,对于构筑“因信仰而执着、因热爱而眷恋、因梦想而奋斗”的新时代吉林精神高地,进一步汇聚广大知识分子在创建“旅游文化名城”“新型产业基地”“生态宜居城市”建设中提供强大智力支撑具有深远意义。

近年来,吉林市在人才工作中切实落实党的人才政策,对高层次人才政治上充分信任、思想上主动引导、工作上创造条件、生活上关心照顾,特别是注重强化对高层次人才的政治引领和政治吸纳,突出思想引领安心、强化关怀服务暖心、注重吸纳使用聚心,通过理论学习提高认识、走访联系拉近距离、参政议政发挥作用等方式,达到思想凝聚、情感认同的效果,增强了各类人才在思想政治上的组织归属感,激发了各类人才为地方发展积极贡献智慧和力量,实现了增“人数”与得“人心”的相得益彰。工作中,虽然对高层次人才的政治引领和政治吸纳取得了一定效果,但在吉林市日趋增长的高层次人才队伍中仍出现了政治信仰迷茫、理想信念模糊、社会责任感缺乏、艰苦奋斗精神淡化、团结协作观念较差

等不容忽视的现象。究其原因主要包括以下几方面:一是组织部门虽然是牵头抓总部门,但人才工作部门管理、条块分割的问题长期没有解决,政治引领吸纳工作看似落实了责任,但尤如“九龙治水”形不成合力。二是吉林市是典型的老工业基地城市,经济不够发达,对高层次人才的吸引力有限,现有获得市级以上荣誉称号的人才不到400人,基础人才多,高层次人才少,造成人才引领吸纳的基础数量小。三是对高层次人才开展专家国情研修、国情省情市情考察、形势政策教育等专题活动不深入,载体活动少。四是市场经济自身固有的规律性造成某些领域片面追求物质利益,多种经济成分和多元利益格局使个人主义观念、拜金主义思想有了一定生存空间。五是部分高层次人才思维比较活跃、个体意识比较强,反应敏感,但政治信仰迷茫、理想信念模糊、职业情感与职业道德淡化、服务意识不强,缺乏艰苦奋斗和吃苦耐劳精神。

面对新形势下出现的新情况、新特点,如何真正发挥党管人才作用,加强对高层次人才爱国奋斗精神的引领和塑造,建设一支矢志爱国奉献、勇于创新创造的优秀人才队伍,让各类人才更加自觉爱党爱国,更加坚定跟党走,是当前人才工作的重要课题。

一要强化政治引领,筑牢思想防线。把教育培训作为强化人才政治引领的重要途径,坚持把党的十九大精神和习近平新时

代中国特色社会主义思想作为核心内容,抓住爱国和奋斗两个关键词,在全市广大知识分子中深入开展“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”活动,通过学习黄大年、郑德荣等先进事迹和崇高精神等方式,引导广大人才增强“四个意识”、坚定“四个自信”。把爱国奋斗精神学习教育纳入党支部“三会一课”和主题党日活动,切实增强对新时代爱国奋斗精神、党和国家奋斗目标的思想认同、情感认同、价值认同。定期举办专题培训班和国情研修班,增进知识分子对世情党情国情省情市情的了解认识,进一步巩固共同思想政治基础。加强人才典型挖掘,在全市广泛持续开展“发现身边人才”活动,选树一批群众公认、可信可学的弘扬践行爱国奋斗精神的江城人才典型,用先进典型这个最鲜活的教材、最直观的导向,构筑吉林市优秀人才群像,传承爱国奋斗红色基因。充分运用驻市中省直媒体、省市主流媒体、“新时代e支部”和新时代传习所等,大力弘扬爱国奋斗、攻坚克难、勇攀高峰、建功立业的科学精神,切实引导激励广大知识分子投身新时代我市全面振兴发展。依托党的组织优势和政治优势,开展各类优秀人才评选,通过实施荣誉激励引导人才立足岗位建功立业。坚持把致力脱贫攻坚和投身乡村振兴作为各类人才作用发挥的“练兵场”,引导广大农村人才投身乡村振兴战略和脱贫攻坚,强化扎根农村、服务发展、报效祖国的赤子情怀。

二要强化政治吸纳,服务发展大局。在坚持政治标准、综合素质过硬的基础上,大力推荐作出突出贡献的各类人才担任“两代表一委员”,增强高层次人才对党组织的认同感和归属感。注重发挥人才专长,吸收

专家人才参加各级政府专家咨询委员会。针对企业发展实际需求,组织开展千名专家服务千家企业活动,为企业提供党建、法律、财税、科技、人才等方面的咨询服务,搭建地方、企业、专家交流服务平台。实施“人才特派员助力振兴乡村发展计划”。从高校、科研院所选派优秀中青年干部、专家到县乡挂职,担任科技副县(乡)长,为经济社会发展提供智力服务、技术服务、项目服务。面向行业领军人才、高新技术人才、农村实用人才等重点人才群体培养发展党员,适度稳妥把优秀人才特别是青年人才吸收到党内来。畅通人才在不同体制间的流动渠道,鼓励各类人才以兼职、项目合作、技术咨询等形式创新创业。

三要强化联络关怀,完善保障体系。严格落实党委联系服务专家制度,加强与高层次人才交流联系,通过走访慰问、电话沟通等方式,密切思想联系和情感交流,做到每个领导干部都联系专家、每位专家都有领导干部联系,激发人才矢志奉献激情。坚持待遇留人,合理提高高层次人才的薪资待遇、医疗住房水平,为他们解决后顾之忧,实现增“人数”与得“人心”有机统一。搭建专家人才、企业、高校、投资机构多方互动的双创“朋友圈”,促进专家人才项目合作交流,推动产学研一体化发展,更好的支持专家企业做大做强。坚持优先发展保障,综合运用产业政策和财政、税收杠杆等措施,帮助安心安身安业,激励他们为党和国家事业贡献力量。建立人才工作专项述职评议制度,细化考核指标,常态化督导检查,倒逼任务落实。

(作者为市人才工作领导小组办公室主任科员)

关于做好干部教育工作的思考

邵 壮

党的干部教育工作是建设忠诚干净担当的高素质干部队伍的先导性、基础性、战略性工作。重视干部教育是我们党的优势和传统,中国特色社会主义进入新时代,党要担起新时代的历史使命,党员干部队伍必须政治过硬、本领高强,需要通过干部教育培训,进一步坚定理想信念、提升能力素质,为建设忠诚干净担当的高素质干部队伍提供保障。现结合工作,谈几点思考。

一要坚持好干部教育培训的基本原则

要坚持旗帜鲜明讲政治。要以正确政治方向为前提,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党的基本理论、基本路线、基本方略,严格贯彻落实党中央和省市的决策部署,围绕国家、省市发展大局需要,教育引导广大干部始终坚持正确的政治方向。

要坚持以德为先,注重能力提升。要把干部的理想信念教育摆在首要的位置,突出党的理论教育和党性教育,加强道德教育,同时抓好专业化能力培训,全面提升干部德才素质和履职本领。

要坚持全面精准,注重质量实效。要按照干部管理权限,在充分调研掌握培训对象实际需求的基础上,分级分批开展培训,既要保证教育培训无死角,又要结合不同层次、岗位干部的特点和需求,突出针对

性,因材施教,确保培训质量和实效。

要注重制度建设,加强管理与创新。要遵循干部教育培训规律,以实效为导向,聚焦工作中存在的问题,积极探索创新,不断完善干部教育工作制度建设,将严格治学与改革创新贯穿干部教育培训的各方面全过程,为干部教育不断取得新成效提供制度保障。

二要突出重点内容教育培训

要扎实开展党的理论教育和党性教育。要认真贯彻落实党中央要求,将党的理论教育和党性教育作为根本,把道德品行教育作为重点内容,不断加大课程开发力度,完善课程体系,坚持领导干部自学与集中培训相结合,线上专题辅导与线下交流研讨相结合,与“两学一做”学习教育、“不忘初心、牢记使命”主题教育相结合,综合运用专题培训、学习研讨、警示教育、重温入党誓词、教育基地体验等教学方法,不断加强党员干部理想信念教育、党性党风教育和道德品行教育,引导广大干部夯实理论基础,提升党性修养,提高政治素质,增强政治定力。

要积极开展专业化能力培训。着眼于培养干部的专业能力和专业精神,围绕我市重点产业发展和社会管理创新需要,坚持“干什么学什么、缺什么补什么”的原则,通

过采取专题培训、对口合作、联合培训等方式,综合运用“走出去、请进来”,大力开展经济社会发展、依法治国、战略性新兴产业、现代服务业、生态文明、社会管理创新等方面的专业化能力培训,帮助领导干部更新理念、拓展思路,提升破解难题和推动发展振兴的能力。

要创新抓好经常性教育工作。要从务实角度出发,引导领导干部根据形势任务、岗位需要、兴趣爱好、时间节点等因素确定所学内容,有的放矢。充分发挥领导干部学习的自主性,增强经常性教育的针对性和实效性。持续开展好全市县(局)级领导干部“六个一”学习活动,确保每名县(局)级领导干部每年精读一本理论书籍,进行一次业务辅导,选定一期网上专题班学习,撰写一篇调研报告,参加一次随机抽考,组织一次学习效果评估,并结合新时代新形势新要求,不断创新活动方案,更新学习内容,完善活动制度,努力探索出一条将干部教育由集中性、强制性培训与经常性、自发性培训相结合的新路径。要加强“吉林市干部网上学习园”建设,充分利用网络学习平台,把组织学习要求和干部个人需求有效结合起来,及时补充更新培训课程,抓好网络学习“供、选、教、管”各个环节,不断提高干部自主学习质量,有力推动我市高素质专业化干部队伍建设水平。

三要抓好重点对象培训

要组织好“一把手”培训。围绕培养造就信念坚定、严守党规、依法执政、作风优良、清正廉洁、改革创新、敢于担当、能力过硬的领导干部队伍,分期分批举办县(市)区

和市直部门党政主要负责人,市属院校党委书记、校长、国有企业负责人以及乡镇党委书记等各层级“一把手”专题培训班,抓紧抓实“一把手”培训。

要开展好新提拔任职领导干部培训。结合我市干部队伍实际情况,抓好新提拔任职干部培训。把提升政治能力、领导能力和专业化能力作为任职培训的主要内容,结合守纪律讲规矩意识和履职尽责能力培训,使新提拔任职领导干部尽快进入新的工作角色,切实发挥好作用。

要实施好重点领域、重要岗位干部培训。聚焦全市发展大局需要,围绕构建“6411”产业体系、打好防范化解重大风险、脱贫攻坚、污染防治攻坚战、依法治市、安全生产、建设“数字吉林”等重点工作,运用专题培训、高端讲坛、网上在职自学等方式,抓好专业能力和党性党风道德品行培训,注重理论联系实际,切实提高重点部门、重要岗位干部干事创业能力。

要大力实施各级机关干部培训。围绕建设高素质专业化公务员队伍,以加强思想政治建设、职业道德建设和业务能力建设为重点,准确把握各级各类干部特点和需求,通过脱产培训、专题讲座、在线学习、远程教育等手段,分类分层开展培训。

四要夯实基础强化保障

要充分发挥党校干部教育主阵地作用。积极协调市委党校围绕省市中心工作和干部需求热点,进一步深化教学改革,完善试讲、评课制度,加大新专题开发力度,实现精准施教,提升整体教学质量。进一步加强师资队伍建设,选派骨干教师(下转 47 页)

关于解决新时期农村 党员党性意识淡薄问题的思考

王涌波

党性是党员干部立身、立业、立言的基石,党性意识强是党员干部应有的本色。关注了解农村党员思想现状,积极解决农村党员教育管理问题,提升农村党员党性意识,是事关长远又迫在眉睫的大问题,也是提升组织力、建强基层战斗堡垒的应有之义。近期,通过深入基层座谈了解,对解决农村党员党性意识淡薄问题进行了认真思考。

一、农村党员党性意识淡薄的主要表现

农村大多数党员处于农业生产第一线,是我们党联系广大农民群众的桥梁和纽带。近年来,党员队伍的主流是好的,但部分农村党员党性观念有所淡化、弱化,主要表现在以下几个方面:

(一)学习意识差。农村党员普遍政治理论水平较低,且满足于现状,对国家大政方针政策、时政热点等不关心、不重视,进取意识不够强。部分农村党员认为自己只要种好地、过好日子就可以了,没必要学的太多太深,放松了对自己的要求,降低了党员标准。

(二)大局观念差。在农村,宗族思想还在一定范围内存在。一些农村党员仍然信奉宗教不信唯物主义。部分村“两委”班子

成员间不能团结合作,表面上过得去,私下里争权夺利、拉帮结派,存在内耗现象,没有把主要精力放在研究村级事务上,上级精神贯彻落实不力。

(三)组织纪律差。个别农村党员不愿参加党的组织生活,“召集会议难”的现象在农村党组织中普遍存在。据了解,大多数村级党组织召开会议、布置任务很困难,参会党员不到半数。有的农村党员因为长年在外打工或者年老体弱不能到会,有的则是因为不愿耽误农活,借故推托,甚至讨价还价,要误工报酬。

(四)带动作用差。部分农村党员存自私心理,只关注自身利益,不注重发挥党员模范带头作用。个别农村党员与普通群众无根本区别,甚至不如普通群众。如,在村党组织评估低保等优惠政策时相互攀比、争抢,严重影响党的形象,失去了群众感召力。

(五)履责意识差。部分农村党员不能自觉履行党员义务,不按时缴纳党费,有的村为了完成党费收缴工作,只能由村干部垫交。部分党员对自己的权利认识不充分,不能正确行使民主权利,对待选举不慎重,人云亦云。

二、产生问题的主要原因

(一)党员自身的因素。一些农民党员觉悟低、观念老,放松和忽视理论知识、技术能力的学习。有的认为,学习学不来粮食,学不饱肚子,视学习无用;有的认为年龄大了,“修成庙来和尚老了”;有的则是干脆对政治理论学习打不起精神,长期“失学”。

(二)客观环境的因素。由于土地收入有限,青壮年党员大都出去打工,流动性较大。这些党员缺少与党组织接触和交流的机会,久而久之造成党性观念淡漠。另外,党员老龄化问题也比较严重。在家党员多数年龄大、能力素质相对较差,不能正常发挥党员作用。

(三)组织管理的因素。一是部分村级党组织号召力和凝聚力低,部分村党组织带头人能力弱,工作没有思路和招法,对村里的发展缺少整体的规划和认识,不能帮助群众发家致富或有效解决群众生产生活中的困难和问题。这些因素导致部分农村党员对村党组织不信服、不支持,不愿向党组织靠拢。二是党员教育培训落后。由于缺少党员教育培训经费,一些乡镇党委对农村党员教育培训不能及时跟进,大多只培训到村干部层级,且次数有限。村里的党员普遍反映党员活动形式不新颖,党员学习培训内容与农村党员生产生活实际结合不紧密。

三、解决农村党员党性意识淡薄的对策建议

(一)大力加强农民入党积极分子的培养,提高党员队伍整体素质。一是从源头上

为发展党员储备新生力量。在农村党员发展上,将农村返乡大学生、复员队伍军人、创业致富带头人、大学生村官等年轻力量列为重点发展对象,扩大发展党员名额,有效缓解农村党员“青黄不接”、整体素质弱化的问题。二是要建立外出务工人员联系制度。既联系外出务工人员本人,也联系务工人员单位,及时掌握外出务工人员的思想动态和现实表现,为入党考察提供第一手材料。

(二)多渠道解决党员生活困难,使贫困党员感受集体温暖。倡导建立党员间帮扶关爱机制。为村里的年老体弱、困难党员“牵线搭桥”建立帮扶对子,使党员在生产生活上、思想上互帮互助,增强村党组织的凝聚力;建立村级帮扶关爱基金并推选专人负责资金管理,定期召开支委会、党员大会集体讨论后,向贫困党员发放帮扶款,使党员感受到来自支部的集体温暖,提升归宿感。

(三)加强外出务工党员管理和服务,使打工党员不忘家。一是加强与外出务工党员的联系和沟通。利用春节回乡探亲契机,组织座谈、走访活动,让外出务工党员感到党组织的重视、鼓励。二是对外出务工党员给予政策倾斜。如在子女就学、父母看病、农业生产等方面给予关怀和照顾。三是加强对外出务工党员的管理。由上级党委与外出务工党员相对集中的地方党组织取得联系,定期对外出务工党员的表现进行考察。对于较为分散的,也要利用回乡探亲机会了解其现实表现情况。

(四)强化基础设施保障,让群众看到希望。一是进一步强化村部建成使用率。丰富村部功能,把村部建设成聚拢党员群众、丰富文化生活、宣传贯彻党的活动场所,成为村级党组织加强与党员群众联系的重要阵地。二是大力发展村级集体经济。结合实际,研究发展前景好、风险小、见效快的经济项目,采取上级党组织筹备、村党员自筹等形式解决项目资金问题。项目见效后,利用盈利兴办公益事业、帮扶困难党员,切实提升村党组织信服力、凝聚力。

(五)加强村级培训教育,提高党员素质和能力。一是强化村干部队伍建设。建立科

学合理的村干部工作考核评价和激励机制。对党员群众反响不好、进取意识差、不作为、搞不团结的村委班子成员坚决撤换。同时,强化村干部教育培训。狠抓能力、作风、思想建设,对村干部的工作态度、责任意识进行强化教育。二是创新培训教育模式。加大对农村党员教育培训经费投入力度,改变枯燥死板、照本宣科的培训教育模式,可结合当地实际,考察产业项目、传授致富经验。

(作者为永吉县委组织员办公室组织员)

(上接 23 页)和系统研究,聚精会神抓好人才工作,增强做好第一责任人的责任感。建立落实人才工作的责任体系,量化目标任务,从严督查、从严考核、从严问责,督促引导各级干部牢固树立抓人才工作的主体责任。

(三)培养和使用好本地人才。加大培育服务商旅宜居新城区和东北旅游度假名胜区建设的人才投入力度,建立起一支有技术、有思路、有干劲的高素质人才队伍。开展《丰满区第七批中青年专业人才和第五批农村乡土人才评选》,营造人才工作氛围。依托人才服务团活动,积极发挥城市人才和农村乡土人才引领示范作用,为农村培养一批能力强、留得住的本地人才。进一步整合全区人才资源,为基层开展联合式服务。采取人才定点帮扶的方式,解决基层在法律、农业科技、教育卫生等方面实际需

求,实现人才作用发挥全覆盖。

(四)拓宽专业人才引进渠道。紧紧围绕我区“突出三产、全面发展”战略,通过项目技术合作、政策扶持、校企合作、院校+政府+企业等方式,积极引进绿色休闲旅游示范区、现代化服务业基地、生态花园都市区建设发展中所需的国内行业领军人才、高层次创新创业人才和紧缺的管理人才,不断优化我区人才结构,提升人才服务发展的功能水平。

(五)加强人才政策、环境支撑。研究制定创业人才资金资助、税费减免等扶持政策。积极搭建人才聚集发展平台和人才创业基地,适时举办创业人才论坛和人才联谊会,加强人才之间的互动交流。充分利用媒体、网络宣传人才政策、培树人才典型,积极营造人才工作舆论环境。

关于加强年轻干部监督管理的思考

李明洋

加大对年轻干部选拔培养力度,是新时期建设一支高素质专业化干部队伍的基本要求。我党始终高度重视年轻干部选拔培养工作,习近平总书记在2018年全国组织工作会议上对做好年轻干部工作进行了系统安排部署,强调“年轻干部培养,不能搞大水漫灌,更不能任其自然生长,要精耕细作,加强田间管理,及时施肥浇水、修枝剪叶、驱虫防病。”充分阐释了年轻干部培养选拔并不是选上来就万事大吉,扶上马还需送一程,要大力加强对年轻干部的监督管理,使他们真正做到政治成熟、干净担当、本领过硬。当前,我们对年轻干部的监督管理,还缺乏系统性和针对性,没有形成行之有效的监督管理体系,针对年轻干部监督管理的机制还不够完善。对年轻干部的监督管理,需要根据其自身特点,突出重点,做到有的放矢。

一要突出政治监督,引导年轻干部树立正确的政绩观

政治立场是领导干部立身从政的根本立足点和出发点。当前有些年轻干部身上还存在理论不自信、政治自负等事关根本的问题。理论上不自信主要表现在理论功底薄弱,对党的一些大政方针一知半解,对

共产主义信仰感到迷茫等;政治上自负表现在年纪轻轻走上领导岗位后,骄傲自大,听不进意见,受不得批评,一切以自我为中心,脱离群众。这些都是政治不合格的表现,因此要重点加大对年轻干部的政治监督,打好政治基础。要坚决把好入口关,在对年轻干部推荐考察中,重点对年轻干部政治性进行考察和分析研判,对政治不合格的年轻干部实行一票否决。在日常监督管理中,要强化政治监督,通过与年轻干部谈心谈话,了解他们的政治见解、政治表现;要善于通过日常考核、年终考核、巡视巡察等途径全面了解政治表现;要加强对年轻干部政治立场观点的综合研判,从参加组织生活、民主生活会等党内政治生活中看一时、看一贯,全方位多角度研判政治立场、政治定力、政治站位。

二要突出经常性教育监督,不断提高年轻干部能力素质

新时代年轻干部大多是80后、90后,普遍受过高等教育,学历高、基础好,文化理论基础坚实。但是由于他们参加工作时间较短,阅历少,普遍存在政治理论基础薄弱、理论联系实践能力不强、理论与实践脱节、缺少泥土味等问题。这就需要对他们进

行经常性的教育监督,根据年轻干部的理论知识和能力短板,按照缺什么补什么、干什么学什么的原则,有针对性的进行教育引导。建立年轻干部学习教育监督制度,定期对年轻干部学习情况进行量化监督检查,分析年轻干部个人在学习上的短板,因人而异制定学习方案。在加强学习教育监督的同时,建立符合年轻干部成长规律的培养体系,定期组织年轻干部到信访、招商、基层镇村等急难险重部门单位一线实践锻炼,并强化监督管理,确保年轻干部通过实践锻炼真正能够强素质、提能力、转作风。

三要突出思想动态监督,强化年轻干部成长跟踪管理

思维活跃、想法多、敢于创新,这是大部分年轻干部的优点。但相对于阅历深、经验足的“老干部”,年轻干部身上还存在心浮气躁、定力不足等问题。他们的心理变化较快,受外界影响,容易大起大落。有些年轻干部会因为取得一点成绩便沾沾自喜、忘乎所以,有些年轻干部会因为遇到一点挫折便精神萎靡,一蹶不振。这就需要各级组织部门加强对年轻干部的人文关怀,强化心理疏导,在严管的同时做好厚爱,定期与年轻干部谈心谈话,了解工作生活情况。对没有问题的年轻干部通过谈话了解他们的想法,让他们感受到组织的关怀,增强工作内在动力;对出现苗头性倾向性问题的年轻干部,要多“扯扯袖子”,常“咬咬耳朵”,达到红脸出汗的警示效果,防止小毛病变成大问题,引导年轻干部强化规矩意

识、增强纪律观念,清白做官、踏实做事。

四要突出八小时以外监督,加强年轻干部社交圈联动管理

当下一些年轻干部讲自我,崇尚个人主义,将八小时之内和八小时之外分的很清楚,在工作时间能严格要求自己,但工作之外脱去“公职人员”“党的干部”外衣,认为是属于自己的时间,可以做回自己,甚至是“为所欲为”。有些年轻干部喜欢呼朋唤友,吃吃喝喝;有些乐于互相攀比,奢侈浪费;有些不注意言行,狂妄自大。这些行为不仅影响了党员干部在群众中的良好形象,同时也为年轻干部腐化堕落埋下了种子。因此对年轻干部八小时之外监督尤为重要。要进一步强化政治思想教育,提高自身免疫力,让年轻干部充分意识到,八小时之外的不当行为,影响的不仅是自身,还有党和政府形象,让年轻干部明白什么能做,什么不能做,切实增强自律能力;要进一步加强加强对年轻干部“身边人”的教育,发挥亲友八小时之外的监督作用,采用给家属写提醒函、定期有针对性的约谈走访家属等方式,了解年轻干部八小时之外表现,与家属一起约束年轻干部不当行为,督促其健康成长;要进一步建立织密群众监督网。发挥社区、物业和群众监督员的监督作用,组织专人不定期到酒店、歌舞厅、棋牌室等娱乐场所进行明查暗访,通过多方联动,对年轻干部八小时之外不当行为进行约束和监管。

(作者为磐石市委组织部干部监督室主任)

编者按:8月29日,干部作风大整顿活动开展以来,全市各级党组织按照“严、实、深、细”要求,突出重点领域,聚焦重点问题,创新载体、靶向发力、深挖实改,推动了全市干部作风大整顿活动从严从实开展。现将部分活动单位特色亮点做法予以刊发,供学习交流。

永吉县

以专项行动 推动干部作风大整顿取得实效

干部作风大整顿活动开展以来,永吉县科学谋划、精心组织,通过实施“七个专项行动”,全力推动活动取得实效。

加快推进项目建设专项行动。以着力构建“一脊两翼”发展格局、全力打造全县“3111”工业产业体系为核心,以推进项目建设特别是恢复重建工程为重点,通过开展专项行动,引导干部担当务实、干事创业,推动项目早完工、早投产、早见效,助力全县经济社会加快发展。

脱贫攻坚“百日会战”专项行动。围绕脱贫攻坚重点任务,引导干部牢固树立责任意识,增强等不起、慢不得、坐不住的紧迫感,落实“同劳动”“解难题”“处感情”要求。强化包保帮扶部门责任意识和支持力度,以作风整顿成果推动脱贫任务目标顺利实现,坚决打赢脱贫攻坚翻身仗。

环保督察反馈问题整改攻坚月专项行动。针对中央和省环保督察组反馈的重点问题,要求干部细化目标、时限、措施和责任,加大问题整改力度,确保各项问题严格

按要求完成整改。同时,实行清单式管理和销号制度,通过健全监管机制,制定长效机制,从根本上解决涉及群众利益的突出问题。

安全隐患集中排查治理专项行动。牢固树立安全发展理念,健全安全生产责任体系,要求干部加大安全监管力度,对非煤矿山、建筑施工、危险化学品及烟花爆竹等7个重点行业领域进行排查治理,全面规范生产经营行为,遏制各类生产安全事故发生,保证人民群众生命财产安全,进一步提升人民群众的满意度。

信访积案集中化解专项行动。践行落实以人民为中心的发展思想,强化群众观念,加强对信访积案化解工作的组织领导,认真执行信访法律法规,落实领导干部接访、下访制度,逐件落实领导包案责任,加强包保稳控措施,切实解决信访群众最关心最直接最现实的利益问题,推进信访问题化解,维护社会和谐稳定。

转作风、强服务、树形象效能服务专项行动。围绕转化干部作风提升服务效能,纠正和解决纪律作风和服务态度、工作效率和工作质量、文明办公和廉洁自律等方面存在的突出问题,开展“优质服务窗口”和“窗口服务标兵”大比拼活动,举办“做好人民的服务员”主题交流,增强干部的责任心

和使命感,推动各级机关单位作风形象明显转变。

食品药品安全大排查大整治专项行动。围绕当前食品药品生产经营领域存在的突出问题,要求各级干部从食品、药品、保健食品、化妆品、医疗器械、饮用水等方面,开展大排查大整治行动,全面排查食品药品领域安全隐患,严厉打击违法犯罪行为,细化任务要求,做到不留死角盲区,提高食品药品安全风险防控水平,切实解决与人民群众生活息息相关的安全问题。

船营区

坚持征求意见“三个结合” 推进作风大整顿活动落地见效

干部作风大整顿活动开展以来,船营区坚持“开门搞活动”,突出抓好征求意见“三个”,引导各级领导干部在群众的反馈中兜实作风问题,在百姓的关切中抓实民生改善,在服务群众中发现正面典型,做到了“三个结合”。

一是与民生实际相结合,回应群众关切。各部门各单位在走访过程中除了按照《征求意见提纲》详细征求党员、群众等6类人员对各级领导干部作风问题的意见外,围绕解决群众最关心、最直接、最现实的利益问题,对群众反映的道路出行、环境卫生、食品安全等民生问题一一记录,并及时向相关部门反馈,安排专人进行整改和回访,以群众满意为目标,切实将作风整顿

贯穿活动全过程。

二是与发现典型相结合,注重榜样引领。榜样是引领干部成长最好的“方向标”,为确保选树的正面典型叫得响、过得硬,在干部中有威望、在群众中有威信,全区各级干部在落实“三个一”征求意见过程中,注重从发现“群众身边人”的角度切入,密切关注百姓记得住、了解多、评价好的基层干部,对干部进行具象化,并将信息及时向组织部门反馈,为评价、选树、使用干部提供最直接的依据。

三是与推动工作相结合,弥补落实短板。群众理解和支持是各项工作在基层落地生根的基石,全区各部门各单位以“三个一”征求意见活动为契机,带着问题虚心向群众求教,注重在群众的反馈中分析上级政策与百姓利益的结合点,找准抓工作落实的重点、难点和着力点,全力破解个别工作落不实的现实短板,杜绝矛盾产生的根源,真正打通中央、省、市精神在基层落地生根的“最后一公里”。

桦甸市

创新开展“企业驻点”服务活动 以作风大整顿提升经济发展软环境

为全面落实干部作风大整顿活动要求,加强机关作风效能建设,全面提升经济发展软环境水平,桦甸市创新开展重点岗位负责人“企业驻点”服务活动。

明确职责,为企业当好“五员”。“企业驻

点”服务活动时间从2018年9月至2019年末,以服务企业作为转变机关作风的重要抓手,组织全市213名重点岗位负责人结对联系服务企业,当好惠企政策的“宣传员”、手续办理的“代办员”、企业发展的“勤务员”、招商引资的“信息员”和产业升级的“观察员”,帮助解决企业发展中的困难与问题,推动企业健康发展,切实推动重点岗位负责人履职尽责、担当作为。

明确目标,为企业整合优势资源。活动以打造全省最优投资营商环境,实现桦甸全面振兴发展为目标,在实施“四位一体、五项联保”和重大项目服务秘书工作机制的基础上,充分发挥部门职能作用和资源优势。是对年初省和吉林市软环境建设办公室“企业大走访、大调研”工作的深入推进;是桦甸市围绕“只跑一次”改革工作提升部门服务效能和营商环境的创新举措;也是桦甸市软环境建设办公室根据自身工作职责,结合干部作风大整顿活动,深入抓好落实、帮助组织选树新典型的一个工作载体。

务求实效,为企业提供“个性化”服务。活动以“走进企业、直面困难、助推转型、服务发展”为主要任务,大力整治涉企“四乱”问题和不作为、乱作为、慢作为、懒政怠政等现象。按照责任分解和任务要求,坚持“相对就近、方便服务”的原则,定期到包保企业开展驻点服务。各驻企干部采取深入走访、蹲点调研、现场办公等方式,主动开展送思路、送政策、送科技、送服务等系列活动,努力帮助企业解决实际难题,在全市

形成政企联动、群策群力、合力破难的良好氛围。同时,将在213名重点岗位负责人中,重点围绕服务成效、推进“只跑一次”改革、推进项目建设等方面选树一批迎难而上、埋头苦干、开拓进取,为经济发展作出重大贡献的先进典型,在全市上下营造干事创业的良好氛围。

蛟河市

深化脱贫攻坚“一口清” 不断加强扶贫领域作风建设

蛟河市在开展干部作风大整顿活动中,认真落实“严、实、深、细”要求,深入开展脱贫攻坚“一口清”,着力发现和解决扶贫领域作风问题。

严格要求,让扶贫更精准。按照不落一村、不落一户的工作要求,市级领导以上率下、示范引领,带动全市各级干部开展为期一个月的集中大走访活动,详细填写所包村和所包户调查情况表。细化“一口清”内容,把贫困户基本信息情况、划档分类情况、“两不愁三保障”情况、包保帮扶情况、家庭突发情况、亟需帮助解决的问题情况等全部涵盖在内,确保将全市4441户8891名贫困人口情况调查清、研究透,作为调整细化“一户一策”的重要依据。

实事求是,让扶贫更具体。坚持扶贫工作阵地在村、岗位在村,严格落实乡镇领导干部脱贫攻坚包片制度,成立以班子成员

为队长，站办所长、村书记为队员的工作队。结合市直部门扶贫包保、行业部门工作职责，成立以分管领导为组长，部门精干力量为组员的扶贫工作组。定期开展帮扶工作，每月深入贫困村、贫困户家中不少于1次。开展建档立卡人居环境整治百日攻坚活动，各乡镇街和包保部门共同行动，对贫困户的庭院卫生和居家卫生进行集中整治，在摸清贫困户实际情况，充分听取他们意见的基础上，因户制宜，用人居环境的美化带动脱贫信心的提升。

深入剖析，让扶贫更务实。组织全市各级部门深入贫困村、贫困户开展1次集中走访，采取入户座谈、发放征求意见、开展座谈会、联席会等方式，广泛征求贫困户对扶贫工作的意见建议。分别召开党委（党组）会和扶贫工作组会，对征求上来的意见建议进行认真梳理、深入剖析，反思主体责任落实不到位、扶贫作风不实、帮扶措施不到位、群众满意度不高等问题存在的原因，找准病灶，对症下药，做到工作关口前移，工作力量下沉，扶到点上、扶到根上。

抓深抓细，让扶贫更扎实。把解决问题作为扶贫领域干部作风大整顿的根本目的，细化问题整改的具体措施，明确整改时限和具体要求。制定《蛟河市脱贫攻坚工作专项督查方案》，每季度开展一次全面督查，结合工作需要，随时进行不定期督查，检验整改成效、扶贫效果，对浮于表面、流于形式的下发工作通报，督促整改提升。持续开展“一口清”监督检查，通过入户了解、随时提问、开会调度等办法，及时了解各级

干部“一口清”情况和包保帮扶情况，对仍然存在不严不实、不深不细的严肃问责追责。

昌邑区

通过实施“四项行动” 推动基层党组织建设实现新提升

在干部作风大整改活动中，昌邑区以“四项行动”为抓手，以基层干部队伍作风大转变推动基层党组织建设实现新提升。

一是实施党建成果宣传行动。区委充分发动基层党组织力量，以建设党建示范带工作为契机，指导各基层党组织按照政治功能具体化、显性化、实效化的要求，引导党员干部举旗帜、亮身份、树形象，充分利用公示栏、宣传板、微信公众号、微信群、QQ群等平台，宣传党的政策、传播党的声音、弘扬党的精神，让群众明白谁在服务、惠从何来、铭记党恩。目前，昌邑区红色党建示范带工作已全面铺开，共打造红色阵地15处，设置红色宣传栏、宣传标语450余处，受益群众50000余人，红色元素充分彰显，党性观念深入人心。

二是实施群众诉求排查行动。在全区开展“倾听群众诉求”行动，由各乡镇、街道党（工）委抽调精干人员下派到所辖村、社区，成立问题收集组、沟通协调组和意见反馈组，通过入户走访的方式，集中时间对所辖区域的居民群众、单位（部门）、行业、非公

企业和社会组织进行入户排查,一对一、面对面的听取各方诉求和意见建议。要求所有走访必须有登记、有记录,做到域内居民情况清、特点清、需求清,辖区单位、行业、非公企业和社会组织基本情况清、党建情况清,避免形式主义、弄虚作假。截至目前,全区共收集群众诉求、企事业单位诉求370余件,为推进基层党组织建设提供了坚强保障。

三是实施“四项清单”落实行动。为解决个别干部等、靠、推和虚报瞒报等问题,区委以“党员电子积分卡”为载体,实现基层党组织由粗放服务向精细服务转变。将《党建与服务需求清单》《党建与服务资源清单》《党建与服务项目清单》《党建与服务责任清单》与党员积分制管理办法有机融合,通过年终积分评比的方式,有效激发了党员干部在“作风大转变、服务大提升”活动中服务奉献的内生动力。截至目前,全区党员积分已超过8万分,解决群众难题240余件,群众满意度显著提升。

四是实施民生实事办理行动。为解决干部不想担当、不愿作为、不敢碰硬的问题,区委从提高服务效能入手,针对群众反应的突出问题,通过与驻地单位建立共驻共建联系机制,充分利用域内各企事业单位资源力量,共同破解民生难题。以昌邑区文庙街道天胜社区为例,与辖区内12家企业签订了共驻共建协议,驻街单位累计为社区投入资金70余万元,开展活动百余场次,成功的解决了社区活动资金短缺、参与度不高、影响力不够等问题。

吉林经开区

“四抓四提升”

推进干部作风大整顿活动见实效

吉林经开区通过抓项目建设、招商引资、环境提升、民生改善,荡涤党员干部作风之垢,全面提升勇于担当、敢于作为、乐于奉献的干事创业精神,为开发区在新一轮老工业基地振兴中“当尖兵、站排头”打下坚实基础。

一、抓项目建设,提升担当实干之风

项目是立区之本。经开区围绕服务项目建设开展“强服务、固基本、保安全、促发展”3年攻坚行动,用务实举措践行“视企业为上帝”的诺言;建立实施“项目秘书制、企业保姆式、包联常态化”“百名干部包联百户企业”特色服务,全程跟踪服务企业,提升干部责任意识;建立骨干企业推进组、资金融通推进组、盘活闲置资产推进组、前期手续推进组、安全生产推进组、非公党建与人才推进组、服务企业推进组7个专项推进组,以问题为导向,全面梳理制约产业转型升级、企业发展、项目建设的瓶颈难题,体现干部作风大整顿活动成效。截止目前,已解决吉林化纤、博大生化等5户企业13项手续办理问题,以“联席会”方式破解项目建设手续办理过程中存在的“躲怕推”问题。

二、抓招商引资,提升创新奉献之风

为紧紧抓住全国化工产业转移的重大

机遇，经开区集中开展招商引资“百日攻坚”活动，管委会领导带队，组建8个产业招商组，以精细化工、医药、碳纤维新材料为重点产业，以长三角、京津冀为重点区域，以搬迁类企业为重点目标，创新开展小分队走访、驻地接洽、专题推介等专项招商活动，力争引进一批符合产业发展的大项目、优质项目，再掀招商引资新高潮。活动期间，每个招商组在外招商时间达到50天以上，拜访企业120户，推进亿元以上招商引资项目40个。截止目前，先后在淄博、连云港、常州等地开展了专题推介会，洽谈拟入重点招商引资项目20个，项目总投资164亿元，其中10亿元以上项目7个，5-10亿元项目11个，以实实在在的招商引资成果检验作风整顿成效。

三、抓环境改善，提升守纪作为之风

坚持以提升部门服务效能为中心，在制度建设、案件办理、作风检查、依法行政和督查督办等方面下功夫，推动软环境建设再上新台阶。在全区开展招商引资违约失信问题专项整治、道路通行软环境专项整治、垄断行业涉企服务问题专项整治3项行动，重点解决侵害企业利益、损害政府形象问题。对照中央八项规定精神，在全区开展办公用房使用、吃空饷等专项督查，防止“四风”问题死灰复燃；开展规范性文件清理工作，对全区机关企事业单位办公室主任进行业务培训，提高办文、办会能力水平；利用双节期间开展对口扶贫，让贫困户过上欢乐祥和的春节。截至目前，开展作风明察暗访10余次，查处办理涉软案件9起。

四、抓民生改善，提升为民务实之风

把群众满意作为活动落脚点，深入推进“建设美好家园·我行动”“作风大转变·服务大提升”“我与企业共成长”“双百双争”等领域党建活动，全区农村党组织共清理河道4条，开展环境整治39次，清理垃圾820余吨；社区党组织充分发挥“新时代传习所”作用，打造1条红色主题街路；非公企业党建指导服务中心被评为省级“精品党建指导服务中心”，凝聚力和吸引力显著增强。全力推动安居、就业、卫生、教育等30余项民生实事，充分发挥党组织的政治引领和服务功能。狠抓环保问题整改，深入推进水、大气、土壤、秸秆焚烧等污染防治，空气优良天数提高到107天，同比增加15天。群众反映强烈的生活环境脏乱差、文体活动设施缺乏等一批民生问题得到有效解决，群众满意率不断提升。

市教育局

坚持破立并举 扶正祛邪 严格落实“四个一批”要求

在全市干部作风大整顿活动中，市教育局严格按照“四个一批”要求，坚持破立并举，扶正祛邪的原则，以先进典型为标杆，以反面案例为镜鉴，革弊立新，推动干部作风大整顿活动向纵深开展。

选树先进典型，发挥正面引领。以作风大整顿活动为契机，通过在局机关和直属单位开展“实干担当典型选树”活动，重点

选树了一批扎根基层、敢于担当、善于作为的基层一线教师队伍,杨文纪等20名教师被授予“功勋教师”称号,张慧等55名教师被授予“五星级教师”称号,李金良等72名教师被授予“四星级教师”称号,郝焰等305名教师被授予“三星级教师”称号。通过典型选树,强化了正向激励、提振了干部信心,营造了新时代新担当新作为的良好氛围。

树立师德模范,弘扬行风正气。以作风促行风,加强师德师风建设,推动教师队伍向“四有”好教师标准迈进,徐淑进等25名教师被授予“教书育人楷模”称号,梁淑华等50名教师被授予“师德标兵”称号,金七仙等138名教师被授予“师德先进个人”称号。以孙金士、金香花等为代表的师德楷模,被吉林日报2018“吉林好人·最美教师”楷模、“吉林好人·最美教师暨黄大年式好老师”专栏刊登。26年教龄的孙金士老师扎根农村教育18年,独自一人坚守蛟河市漂河镇九年制学校洋湖沟教学点8年,“用仁爱之心托起了山村的教育”,被称为“大山深处一盏明灯”。吉林朝中金香花老师扎根民族教育前沿20余年,为我省少数民族教育事业的发展做出了巨大贡献,面对班级90%的留守儿童,金老师亦师亦友亦家长,被誉为“校园金达莱”。

查处反面案例,形成高压震慑。结合作风大整顿活动,全面开展侵害群众利益专项整治行动。通过组建教育行风督查组,在课后、双休日和假期等重要时间节点,采取定期广泛督查和针对线索突击检查相结合的方式,对在职教师兼任任课、违规办班等

行为进行严查严处。目前,共查处教师违规办班补课12人,公开通报损害群众利益的典型案例36起。群众反映强烈的办班补课问题明显减少,2018年的举报量比去年同期下降了29%。

市国土资源局

开展干部作风“四查四看”活动

在全市干部作风大整顿活动中,市国土资源局立足部门实际,设计开展了干部作风“四查四看”活动,将干部作风大整顿活动不断引向深入。

一是查工作责任心是否缺失,看有无工作无创新和遇事怕风险现象。结合《2018年市政府重点工作目标责任制》和年初全省、全市国土资源工作要点,针对确定的重点工作,梳理排查全年工作进展情况和创新工作开展情况,对未完成和工作创新不足的情况进行督促督办,确保高质量完成年度工作任务。建立了周工作调度制度,每周对全局重点工作和各处室各单位工作进行调度,对完成的任务进行点评,对未完成的要求说明原因,并明确完成时限。目前,2018年市政府重点工作目标责任制事项和年初确定的国土资源各项重点工作均按计划顺利实施。

二是查工作作风是否漂浮,看有无工作不深入和人浮于事现象。认真厘清各单位和派出机构职责问题,把互相有交叉或前后有接续关系的职责,按工作程序和步骤

进行梳理,使各项工作和环节落实到每个处室(单位)和责任人,做到每项工作有分解步骤,每个环节有落实单位,每项任务不重复。印发了《吉林市国土资源局政风建设自查自纠工作实施方案》,认真查找和梳理在懒政怠政、不作为方面存在的突出问题,深入剖析问题产生的原因,逐项逐条进行整改。组织机关纪委对各城区分局、机关处室、直属单位特别是政务大厅窗口和不动产登记大厅开展明察暗访,对迟到早退、工作时间内上网聊天、玩游戏、炒股、午餐饮酒等现象进行督查,设立举报电话,对违反中央八项规定和机关纪律等问题受理和处理。

三是查依法行政意识是否淡薄,看有无行政不作为和乱作为现象。印发了《进一步加强国土资源执法监察工作的通知》和《进一步加强城区执法监察工作的意见》,对市局和城区(开发区)分局执法监察职责进行了明确,同时按照职责分工,认真履行职责,切实做好行政执法工作,确保工作上下贯通、运转顺畅,防止出现思想混乱、队伍涣散、工作断档现象。市局不定期到各城区(开发区)分局进行监督检查,通过查、问、

看等形式,确保行政执法工作落到实处,对违反规定的,要严肃查处、追究责任。

四是查形式主义是否抬头,看有无弄虚作假和报喜藏忧现象。研究拟订《吉林市国土资源局机关行政效能考核追究机制》,定期对各处室、单位履行职责情况进行量化考核评议,考评结果作为衡量政绩的重要依据,并作为考察领导班子和主要负责人的重要内容。建立《吉林市国土资源局领导班子联系基层制度》,规定领导班子成员每人每季度必须下县(市)局、城区分局一次,每半年下基层国土所一次,通过沟通交流,确实掌握基层干部思想及面临困难情况,并在政策上给予倾斜,切实解决实际问题。印发《吉林市国土资源局深入开展大调研活动实施方案》,局级领导和分局、直属单位负责人每人负责一个课题,全方位了解国土资源领域和基层的实际情况,拿出有深度、有见解、有分量的调研成果和建设性、操作性强的工作建议,并转化为推动工作的具体方案或实施意见,充分发挥调研服务决策的重要支撑作用。

(上接34页)和具有潜力的年轻教师赴中央党校、国家行政学院和吉林大学、东北师范大学等院校进修深造;加强兼职师资队伍建设,大力推动领导干部上讲台。持续深化县级党校改革,加大对县市党校建设工作督导力度。

要进一步树立干部教育培训互联网思维。加强“互联网+”干部教育培训模式,统筹整合网络培训资源,加强网上学习平台

建设,优化课件更新机制,完善课程内容结构,丰富教育培训内容。同时,加强培训信息化建设,把教育培训的组织管理、资源开发、制度建设、需求调研、考核评价等功能与我市网上学习园相融合,逐步提升教育培训工作的信息化管理水平,提高网络培训成效。

(作者为市委组织部干部教育处科员)

理、看、学、练、读、改

——公文六字箴言学起

公文写作水平的提高非一朝一夕之功，不能一蹴而就，也不能蹩脚郎中治病——头痛医头、脚痛医脚，就写而写、为练而练。古语有云：“博观而约取，厚积而薄发”，只有不断积累、兼收并蓄，多方面汲取养分，辅之以不断的练习和强化，下一番水滴石穿、绳锯木断的功夫，方能渐入佳境。下面，从“理、看、学、练、读、改”六个方面入手谈谈有关公文写作水平提高的技巧。

掌握发展脉络要多“理”

劈柴不照纹，累死劈柴人。我们进行公文写作的“纹”，就是所在部门的发展脉络，即所处发展阶段、发展态势、优势特点、存在短板等情况。可以通过查阅上级来文、下级呈文、本部门成文、信息简报、发展规划以及历年工作部署、总结等文件资料来熟悉和掌握。对发展脉络有了宏观性、格局性的把握，起草公文才能更具指导性和针对性。

强化语感培养要多“看”

多浏览党报党刊、上级讲话、条例办法，认真研究领导在各种场合的发言，领会公文的写作要求、写作要领，参悟行文习惯、行文特点，并不断深化理解、咀嚼揣摩。这样起草公文时才能“卖什么吆喝什么”“到哪山唱哪歌”，既不讲外行话，又符合行文习惯。

加强逻辑认知要多“学”

逻辑是思维的体操，学习一些基本的逻辑常识，掌握一些概念关系、性质命题、推理方法等方面的逻辑知识，了解一些常见的逻辑错误、逻辑理念、逻辑方法，不但可

以防止写文章过程中出现主次不分、条理不清、概念混乱、逻辑跳跃等多种问题，还可以让思维更加全面、深刻和理性，对矛盾问题的处理更加科学合理，起草公文也会更加得心应手。

提高语法水平要多“练”

词汇是语言的材料，语法是使词汇材料有机组合的规则。学习巩固基本的语法知识，掌握主、谓、宾等成分的概念、位置、作用，学会分析句子成分并经常加以练习。在起草公文时就会比较敏感，对语句不通顺、存在语法问题的病句就能直指要害并加以纠正。

积累文学素养要多“读”

多阅读古今中外的经典著作，揣摩名家感知世界、描述事物、评论说理的功夫和本领，对于一些脍炙人口的经典段落，可以进行摘抄，加深体会。日积月累，才会使文字的使用更精准、更到位。

不断推敲研究要多“改”

一篇相同命题的公文，要看“高手”和前辈们是如何切题、阐述、论证的，再对照自己的文章，看看问题在哪、差距在哪。自己写成的公文要及时“热处理”，多读几遍，看看行文方式、逻辑关系、遣词造句有无问题。如有条件还可以进行“冷处理”，搁置一段时间再拿出来，以旁观者角度查找不足。对于上级修改过的文稿要认真保存、经常翻阅，学习写作思路、写作方法，对自己文稿中出现过的问题要避免再犯，对不理解的问题应及时查阅和请教。