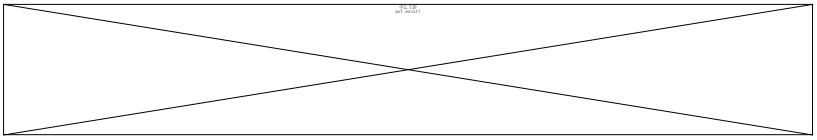
系好人生第一粒扣子

习近平总书记强调，干部的党性修养、道德水平，不会随着党龄工龄的增长而自然提高，也不会随着职务的升迁而自然提高，必须强化自我修炼、自我约束、自我改造。年轻干部要筑牢道德修养基石，系好人生第一粒扣子。

首在树德修心。“种树者必培其根，种德者必养其心。”修好道德修养的“心学”，就要不断砥砺自我，涵养良好品德素质。要强化党性修养，加强马克思主义理论学习，把提升政治能力贯穿党性锻炼全过程。要增强宗旨意识，不断强化联系服务群众的本领，以实践实干寻求为群众谋福祉的实效。要强化家国情怀，始终以“位卑未敢忘忧国”的执着信念对党尽责、以“一张蓝图绘到底”的战略定力对历史负责、以“民惟邦本，本固邦宁”的民本精神对群众履责。

重在明德立身。只有持身以正、处事以公、行有所止，才能行稳致远。要坚持艰苦奋斗的优良传统和扎实苦干的工作作风，保持健康的生活情趣、高尚的精神追求，切实规范社交圈、生活圈、娱乐圈、家庭圈。要从严从实严肃家风，当好廉洁修身、廉洁齐家的典范，在管好自己的同时，严格约束亲人家属。要严格遵守社会公德，提高自身道德品质，坚持诚实守信，维护公平正义，以人格魅力感召人、影响人、带动人，引领道德风尚，形成正能量充盈的社会风气。

要在正德为政。“才者，德之资也；德者，才之帅也。”要保持蓬勃朝气，不醉心于“自我设计”，不汲汲于“坐等提拔”，努力在最精彩的年华绽放出最夺目的光彩。要严守纪律规矩，坚守用权底线、保持纯粹初心，面对任何诱惑腐蚀保持清醒头脑，面对风险挑战保持坚定立场。要当好担当作为“排头兵”，做到平常时期看得出来、关键时刻冲得上去、危难关头豁得出去，真正成为想干事、真干事、干成事的实干家。



2019 年第 2 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 2019 年 4 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 系好人生第一粒扣子

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 全面推进新时代组织工作上水平 陈雪松

11 健全干部选拔任用体系 建设忠诚干净担当的高素质干部队伍 于长富

聚焦第一书记

13 带领群众谋发展 一腔热血助兴隆

——记永吉县西阳镇兴隆村第一书记蔡来臣

15 党建引领开拓振兴之路 倾力扶贫打造美丽乡村

——记蛟河市拉法街海青村第一书记于洋

调查研究

18 加强新时代基层党建工作的研究与思考

丰满区委组织部课题组

23 关于吉林市街道管理体制改革的调研报告

市委组织部城市组织处课题组

组工论坛

28 关于促进机构改革干部队伍融合的思考

任　涛

31 关于全市机关干部挂职工作的思考　杨　勇

33 关于加强领导干部日常监督管理的几点思考　崔晟铭

35 关于做好党建信息化工作的几点思考　李　滔

38 关于加强人才工作引领　加快推进昌邑转型发展的思考　左少军

40 激活全面振兴的人才动能　董　雪

组工动态

42 永吉县“三个强化”全面推进基层党组织建设等4则

重温党史

46 党史视角下的“四个意识”

学习园地

48 陈云的读书法

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　戬　孙继亮
李晓恒　吴　悠
何玉国　张　君
陈国辉　单　良
赵长山　耿楚翔

主　编 刘德宏

副主编 何玉国

编　辑 曲　爽

习近平:在常学常新中加强理论修养 在知行合一中主动担当作为

要深刻认识和领会新时代中国特色社会主义思想时代意义、理论意义、实践意义、世界意义,深刻理解其核心要义、精神实质、丰富内涵、实践要求。要紧密结合新时代新实践,紧密结合思想和工作实际,有针对性地重点学习,多思多想、学深悟透,知其然又知其所以然。学习理论最有效的办法是读原著、学原文、悟原理,强读强记,常学常新,往深里走、往实里走、往心里走,把自己摆进去、把职责摆进去、把工作摆进去,做到学、思、用贯通,知、信、行统一。

要忠诚干净担当,忠诚始终是第一位的。对党忠诚,就要增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,严守党的政治纪律和政治规矩,始终在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同党中央保持高度一致。这种一致必须是发自内心、坚定不移的,任何时候任何情况下都要站得稳、靠得住。忠诚和信仰是具体的、实践的。要经常对照党章党规党纪,检视自己的理想信念和思想言行,不断掸去思想上的灰尘,永葆政治本色。

要坚持立党为公、执政为民,虚心向群众学习,真心对群众负责,热心为群众服务,诚心接受群众监督。要拜人民为师、向人民学习,放下架子、扑下身子,接地气、通下情,深入开展调查研究,解剖麻雀,发现典型,真正把群众面临的问题发现出来,把群众的意见反映上来,把群众创造的经验总结出来。要怀着强烈的爱民、忧民、为民、惠民之心,心里要始终装着父老乡亲,想问题、作决策、办事情都要想一想是不是站在人民的立场上,是不是有助于解决群众的难题,是不是有利于增进人民福祉,不断增强人民群众获得感、幸福感、安全感。要胸怀强烈的政治责任感、历史使命感,积极投身伟大斗争、伟大工程、伟大事业、伟大梦想的火热实践,把人生理想融入国家富强、民族振兴、人民幸福的伟业之中。

要坚守精神追求,见贤思齐,见不贤而内自省,处理好公和私、义和利、是和非、正和邪、苦和乐关系。要立志做大事,不要立志做大官,保持平和心态,看淡个人进退得失,心无旁骛努力工作,为党和人民做事。

要牢记空谈误国、实干兴邦的道理,坚持知行合一、真抓实干,做实干家。干部要面对大是大非敢于亮剑,面对矛盾敢于迎难而上,面对危机敢于挺身而出,面对失误敢于承担责任,面对歪风邪气敢于坚决斗争,做疾风劲草、当烈火真金。干部成长无捷径可走,经风雨、见世面才能壮筋骨、长才干。要做起而行之的行动者、不做坐而论道的清谈客,当攻坚克难的奋斗者、不当怕见风雨的泥菩萨,在摸爬滚打中增长才干,在层层历练中积累经验。

——2019 年 3 月 1 日在中央党校(国家行政学院)中青年干部培训班开班式上发表重要讲话强调

习近平:用新时代中国特色社会主义思想铸魂育人 贯彻党的教育方针落实立德树人根本任务

思想政治理论课是落实立德树人根本任务的关键课程。青少年阶段是人生的“拔节

孕穗期”,最需要精心引导和栽培。我们办中国特色社会主义教育,就是要理直气壮开好思政课,用新时代中国特色社会主义思想铸魂育人,引导学生增强中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信,厚植爱国主义情怀,把爱国情、强国志、报国行自觉融入坚持和发展中国特色社会主义事业、建设社会主义现代化强国、实现中华民族伟大复兴的奋斗之中。

推动思想政治理论课改革创新,要不断增强思政课的思想性、理论性和亲和力、针对性。要坚持政治性和学理性相统一,以透彻的学理分析回应学生,以彻底的思想理论说服学生,用真理的强大力量引导学生。要坚持价值性和知识性相统一,寓价值观引导于知识传授之中。要坚持建设性和批判性相统一,传导主流意识形态,直面各种错误观点和思潮。要坚持理论性和实践性相统一,用科学理论培养人,重视思政课的实践性,把思政小课堂同社会大课堂结合起来,教育引导学生立鸿鹄志,做奋斗者。要坚持统一性和多样性相统一,落实教学目标、课程设置、教材使用、教学管理等方面的统一要求,又因地制宜、因时制宜、因材施教。要坚持主导性和主体性相统一,思政课教学离不开教师的主导,同时要加大对学生的认知规律和接受特点的研究,发挥学生主体性作用。要坚持灌输性和启发性相统一,注重启发性教育,引导学生发现问题、分析问题、思考问题,在不断启发中让学生水到渠成得出结论。要坚持显性教育和隐性教育相统一,挖掘其他课程和教学方式中蕴含的思想政治教育资源,实现全员全程全方位育人。

各级党委要把思想政治理论课建设摆上重要议程,抓住制约思政课建设的突出问题,在工作格局、队伍建设、支持保障等方面采取有效措施。要建立党委统一领导、党政齐抓共管、有关部门各负其责、全社会协同配合的工作格局,推动形成全党全社会努力办好思政课、教师认真讲好思政课、学生积极学好思政课的良好氛围。学校党委要坚持把从严管理和科学治理结合起来。学校党委书记、校长要带头走进课堂,带头推动思政课建设,带头联系思政课教师。要配齐建强思政课专职教师队伍,建设专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的思政课教师队伍。要把统筹推进大中小学思政课一体化建设作为一项重要工程,推动思政课建设内涵式发展。要完善课程体系,解决好各类课程和思政课相互配合的问题,鼓励教学名师到思政课堂上讲课。各地区各部门负责同志要积极到学校去讲思政课。

——2019年3月18日主持召开学校思想政治理论课教师座谈会时强调

习近平:把稳方向突出实效全力攻坚 坚定不移推动落实重大改革举措

当前,很多重大改革已经进入推进落实的关键时期,改革任务越是繁重,越要把稳方向、突出实效、全力攻坚,通过改革有效解决困扰基层的形式主义问题,继续把增强人民

群众获得感、幸福感、安全感放到突出位置来抓，坚定不移推动落实重大改革举措。

加强和改进乡村治理，要建立健全党委领导、政府负责、社会协同、公众参与、法治保障的现代乡村社会治理体制，抓实建强基层党组织，整顿软弱涣散的村党组织，选好配强农村党组织带头人，深化村民自治实践，发挥农民在乡村治理中的主体作用，传承发展农村优秀传统文化。

对改革过程中出现的新情况新问题，要深入调查研究，完善政策和制度设计。要增强风险意识、强化底线思维，要把困难估计得更充分一些，把解决问题的措施想得更周全一些，把各项工作做得更扎实一些。改革任务是实打实的，责任也是实打实的，必须一级抓一级。各级党委和政府都要想为敢为、勤为善为。要发挥督察促落实作用，避免多头督察、重复检查。

——2019年3月19日主持召开中央全面深化改革委员会第七次会议时强调

陈希：把习近平新时代中国特色社会主义思想作为干部学习培训的重中之重

习近平总书记所作《序言》，深刻阐述了新时代全党加强学习培训的重大意义，对加快推进马克思主义学习型政党、学习大国建设提出明确要求，是全党大学习、干部大培训的再部署、再动员，是新时代中国共产党人的“劝学新篇”。要学懂弄通做实习近平新时代中国特色社会主义思想，大力弘扬马克思主义优良学风，做到学思用贯通、知信行统一，学出对党忠诚、坚定信念、自觉自信、责任担当、能力水平。要紧扣新时代新任务新要求，学好用好这批教材，科学设置教学课程，创新教学方式方法，加大案例教学力度，不断增强学习培训的时代性、针对性、有效性，使干部的思想、能力、行动跟上党中央要求，跟上时代前进步伐，跟上事业发展需要。

——2019年3月25日在学习习近平总书记《序言》暨第五批全国干部学习培训教材出版座谈会上指出

陈希：党员干部要为实现人民对美好生活的向往担当作为

中国共产党因民而生、为民而兴，从诞生之日起就把全心全意为人民服务写在自己的旗帜上，矢志不渝为中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴。实现人民对美好生活的向往，必须坚持和加强党的全面领导，不断增强党的政治领导力、思想引领力、群众组织力、社会号召力。各级党组织和广大党员干部要深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，不忘初心、牢记使命，真抓实干、攻坚克难，勇于担当、善于作为，坚决反对形式主义、官僚主义，团结凝聚人民群众为实现党的执政使命、实现人民对美好生活的向往不懈奋斗。

——2019年4月14日在第七届中新领导力论坛上强调

全面推进新时代组织工作上水平

陈雪松

全市组织部长会议着重强调，新时代组织工作要以习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神为指导，服从全党工作大局。作为县一级组织部门，我们必须深刻领会党的政治建设的原则方向，贯彻执行党的组织路线的实践指向，深入理解党的组织工作的价值取向，准确把握党的建设质量的标准定向，通过在“思想建党”上见行动、在“从严治吏”上出实招、在“固本强基”上求突破、在“人才强县”上重创新，全面推进新时代组织工作上水平。

一、以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，着力强化党员干部政治素质教育

党的十九大报告明确指出：“党的政治建设是党的根本性建设，决定党的建设方向和效果”。我们必须以政治建设统领组织工作，强化政治素质教育，引导全县党员干部做习近平新时代中国特色社会主义思想的坚定信仰者和忠实实践者。第一，把政治觉悟、政治能力贯穿干部教育培训全过程，开展多形式分层次全覆盖的大学习大培训大教育。把对党忠诚老实融入日常的学习、工作和生活之中，时时处处从政治和大局上向核心看齐，始终在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。第二，突出用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，开展“不忘初心、牢记使命”主题教育。通过精心谋划、周密组织，着力解决党内存在的突出问题，不折不扣把习近平总书记重要指示批示和党中央决策部署落到实处。第三，严肃党内政治生活，推动学习习近平新时代中国特色社会主义思想常态化，严格“两学一做”学习教育常态化制度化，大力弘扬共产党人忠诚老实、公道正派、实事求是、清正廉洁的价值观，凝聚实现新时代新使命的思想共识和行动力量。第四，围绕“4+4”内容，在全县乡科级领导班子和领导干部中开展“强思想、实作风”主题实践活动，作为“不忘初心、牢记使命”主题教育的载体和延伸。通过“读原文、温党史、上讲坛（上电视）、讲党课”，进一步加强干部思想政治建设；通过组织全县领导干部开展“包村屯、入农户、广谈心、办实事”，进一步形成勤政务实、敢于担当、清正廉洁的良好作风。

二、以建设忠诚干净担当的高素质干部队伍为目标，坚定不移选好用准严管干部

习近平总书记在全国组织工作会议上指出:“贯彻新时代党的组织路线，建设忠诚干净担当的高素质干部队伍是关键”。这一论述充分体现了习近平总书记选人用人的核心思想，是对新时代选人用人规律的深刻揭示，为基层加强新时代干部队伍建设指明了方向。第一,要在选优配强干部这个核心工作上下功夫。要认真学习贯彻新修订的《干部任用条例》,严格贯彻新时期好干部标准,采取作风、作为、民意“三维扫描”的方式检验干部,建立干部政治素质档案,坚决防止“带病提拔”。要建立干部“到基层一线锻炼、从基层一线选拔、在基层一线使用”的工作链条,重点使用那些在基层一线真抓实干、业绩突出的干部,有效激发干部干事创业活力。要结合机构改革,统筹把握干部专长和岗位需要、整体布局和局部配置、立足当前和着眼长远,全力做好全县乡科级领导班子配备工作，进一步优化和改善干部队伍结构。第二,要在强化教育培养这个基础环节上花力气。要探索实行干部培训积分制管理制度。将干部参加各级各类学习情况列入干部日常监督管理记实档案。要继续办好“周末大课堂”和“干部周末电视讲坛”，通过组织开展经常性学习，不断提高领导干部理论素养和业务能力。要加强专业能力培养。围绕脱贫攻坚、经济发展、现代农业等方面,通过开展小班制专题培训、域外培训等形式,拓宽干部专业化视野和思维，提升干部专业能力和专业精神。要突出年轻干部实践锻炼,加强后备干部、优秀年轻干部培养管理，实施“3+1”培养工程,“3”,即三项工程:“党建助理工程”“年轻干部成长工程”“中青年后备干部培训工程”;“1”,即实施“年轻干部培养巩固提升计划”。第三,要在严格管理监督这个保障措施上加马力。要把落实“六个是否”作为考察识别干部政治素质的重要内容,全面掌握干部的活情况、新变化。要继续实行组织部长“谈话日”、经济责任审计党政同审、个人重大事项请示报告等制度。要加强请销假的监督管理,严格领导干部出国(境)管理,实行因私出国(境)承诺制度。要按照“三个区分开来”要求,从政治忠诚上教育干部主动担当，从选拔任用上引导干部争相担当,把敢不敢扛事、愿不愿做事、能不能干事作为识别干部的重要标准和选拔干部的根本依据。

三、以党的组织体系建设为主线,牢固树立大抓基层鲜明导向，全面增强基层党组织政治功能和组织力

充分发挥基层党组织的政治功能,使每个基层党组织都成为坚强战斗堡垒，这是习近平总书记对基层党组织基本属性的深邃把握，为我们做好新时代基层党建工作指明了正确方向、提供了根本遵循。第一，要建强用好基层党组织活动场所，充分发挥活动场所议事决策、党员活动、教育培训

主阵地作用。进一步压实基层党建主责,深化基层党委书记述职评议制度。采取设立“党员创业基金”“无职党员活动经费”,建立结对帮扶制度,开展技能培训等方式,加强党内帮扶关爱,营造温暖党员、凝聚群众、共谋发展的良好氛围。第二,要坚持以抓党建促脱贫攻坚、促乡村振兴为统领,突出抓好“人”、集体经济、示范点示范带建设等重点工作。优化提升“三大书记”队伍,实行村党组织书记县委组织部备案管理制度,村干部调整实行“乡镇初审、县级联审”机制,向软弱涣散村、集体经济空壳村全面选派第一书记。探索实施优秀村党组织书记财政员额管理。开展“村级集体经济提升年”活动,实施支部联建共进行动,探索建立中心村党委,通过贫富联合、强弱结合、大小组合等方式,做大做强集体经济项目,实现村集体经济收入“清零”目标。积极打造县域党建示范点示范带,实现党建示范带与乡村振兴示范带“双带融合”,打造红色党建示范引领集群。第三,要强化对县直部门、社区、非公企业和社会组织、中小学和医疗卫生机构等各领域的工作统筹,推动形成以城市基层党建为统领的大党建工作格局。在社区,抓实社区党建联盟,继续开展“在职党员进社区”活动,探索推进“社区吹哨、部门报到”,切实解决群众关注的“关键小事”,推动社区服务群众能力全面提升。在非公企业和社会组织,全面开展以抓组建促覆盖、抓规范促提升、抓服务促发展为主要内容的“三抓三促”行动,开展“蒲公英党建指导服务中心文化体育年”系列活动,在丰富全县“两新”党建工作内涵的同时,进一步提升指导中心知名度、影响力。在机关事业单位,全面开展“强责提质创标”行动,推进机关党组织标准化规范化建设。在中小学校,全面开展“强基领航”行动,推进习近平新时代中国特色社会主义思想进课堂、进头脑,推动师德师风建设。在医疗卫生机构,实施“固本强基”行动,把党的领导融入医院治理全过程各环节,推进医术医德医风建设。第四,要切实发挥组织部门职责作用,深入开展扫黑除恶专项斗争。聚焦换届把关、重点整治、排查清理、跟进建强、日常监管五项主要任务,建立任务、问题、整改、责任“四个清单”。深入推进“一案一整治”,对农村涉黑涉恶案件逐一排查、重点整顿,及时清理余毒。对村级换届进行“回头看”,集中清理存在前科劣迹的现任村干部并及时补齐配强,进一步净化干部队伍。围绕扫黑除恶专项斗争推进软弱涣散党组织整顿,夯实组织基础,抓帮扶、抓转化、抓提升。严把发展党员入口关,提高党员发展质量,防止涉黑涉恶人员混入党员队伍。第五,要认真贯彻落实《党支部工作条例》,深入推进各领域“五好一满意”党支部创建工作,重点围绕着力加强基础工作、基本制度、基本能力建设,严格执

行党内组织生活制度、基层党组织按期换届、党费管理等基本组织制度。加大“新时代e支部”、新时代永吉党建微信公众号使用力度，创建永吉红色抖音，切实加强党支部标准化规范化建设。

四、以激发人才活力为根本，扎实做好人才引进和政治引领，助力经济发展和乡村振兴

对人才工作牵头抓总，是组织部门的一项重要职责。要深化人才体制机制改革，突出政治引领、政治吸纳，在聚焦增强党管人才工作、提升人才整体素质、培养优秀人才队伍上精准发力，为推动永吉全面振兴发展提供强有力的人才支撑和智力保证。第一，要落实“一个责任”，即落实党管人才责任。要按照《永吉县人才工作领导小组成员单位职责》要求，进一步形成重要政策、重大投入、重点项目提交人才工作领导小组审议，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职密切配合，社会力量发挥重要作用的人才工作格局；要进一步压实人才工作责任，将人才工作列入党委书记抓基层党建述职的重要内容，增强各级党组织书记谋划部署推动人才工作意识；要形成联席会议制度，定期开展调研，及时研究解决“短板”问题。第二，要强化“一个保障”，即强化人才服务保障。要进一步完善《人才工作专项经费管理使用办法》，加大经费保障力度，发挥财政投入的引导和撬动作用，建立多元投入格局；要将行业、领域人才队伍建设列入相关部门职能范畴，细化分解人才工作任务目标，加大督查考核力度，及时传导压力；要强化政治引领和政治吸纳，落实领导干部直接联系人才制度，建立专家决策咨询制度；要对在科技兴农和带民致富中做出突出贡献的各类人才进行广泛推介宣传，发挥典型引路、人才引领作用。第三，要实施“五项工程”，即实施“高端人才柔性引进工程”，提升企业整体研发水平、创新能力和竞争能力；实施“乡土人才回引工程”，制定并落实相关扶持政策，确保乡土人才引得回、留得住、干得好；实施“农村实用人才三培养”工程，将农村实用人才培养成产业带头人、培养成党员、培养成村干部，为新一届村“两委”换届储备后备人才；实施“人才培育工程”，推行“人才＋产业＋基地＋”的“3+”孵化培养模式，推动本土人才队伍壮大提质；实施“民企助力工程”，通过开展“技能大赛”、“岗位练兵”等活动，为企业技能人才搭建发展平台，激发活力。

（作者为永吉县委常委、组织部长）

健全干部选拔任用体系 建设忠诚干净担当的高素质干部队伍

于长富

习近平总书记在党的十九大报告中指出，党的干部是党和国家事业的中坚力量，必须建设高素质专业化干部。这是新时代对干部工作的新要求，作为基层组织部门，选准人、用好人，直接关系到我们党联系群众“最后一公里”的路基是否牢固，要通过建立完备的干部考核、培养、激励、任用体系，“知事识人、因事择人”，在精准考核中鉴别干部、在基层一线中磨砺干部，在关心关爱中激励干部，在梯次培养中选用干部，着力建设一支忠诚干净担当、堪当发展重任的高素质干部队伍。

一、健全考核体系，近距离考准考实领导班子和领导干部

习近平总书记在全国组织工作会议上指出，要建立日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系，强化分类考核，近距离接触干部，使选出来的干部组织放心、群众满意、干部服气。习近平总书记的这段论述为科学考察识别干部指明了前进方向，提供了根本遵循。一是突出日常考核。“知人之道，圣贤所难”，识人是做好干部工作的一项基础性工作，但是人的思想行为的复杂性、多变性和两面性也决定了识人的难度。要坚持经常化、制度化、全覆盖原则，把考核之功下在平时、用在日常，变“期末考试”为“平时小考”，全方位、多角度考察识别干部，对不同领域、不同岗位的干部，设置不同的考核要求，切实将忠诚干净担当的干部发现出来、培养起来、使用上来。二是深化近距离考核。传统的考核体系主要采取年度考核和集中考察方式，年度考核结果不充分，集中考察程序大于内容，谈话了解多，推荐测评多，对干部的评价宏观抽象，大多停留在大其概的层面，在工作留痕和群众评价上，缺少信息、事例和数据作支撑，干部画面感不强。要立足差异化要求，拓展考察广度，建立组工干部联系点制度，让组工干部到部门去，和部门的干部广泛接触，进入到他们的岗位和圈子，参与重点工作、重要活动，同干部零距离沟通、心贴心交流，及时掌握干部的思想动态、工作状态，将每名干部特长优势全面掌握，综合年度考核个别谈话、民主测评等途径，横纵对比，在关键时刻政治立场中辩“德”，在落实急难险重任务中识“能”，在日常工作状态中看“勤”，在荣誉名利中察“廉”，相互印证、互为补充，形成精准的“成绩单”。

二、健全培养体系，建设高素质的干部队伍

万物生长靠太阳，干部成长靠培养，健全的培养体系，对于建设高素质干部队伍至关重要。一是注重党员干部政治素质培养。要以“政治过硬”为标准，全面加强党员干部的政治素质、思想素质、道德素质和纪律素质，促进干部的政治意识、纪律意识大提高，努力培养出思想政治意识硬，业务素质高，纪律意识强的党员干部。二是注重组工干部政治培养。组工干部作为“伯乐”，首要的是自身“相马”的水平要高，要全力建设一支专业化的组工干部队伍。对党忠诚是组工干部的“灵魂”，组工干部要政治素养好、政治立场坚定，要树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，自觉锤炼对党忠诚的政治品格，做对党忠诚、勤恳担当的表率，坚决维护以习近平同志为核心的党中央权威和集中统一领导，坚决响应党中央号召和倡议，以始终对党组织讲实话、做实事的作风，自觉同违背原则、违反党规党纪，损害党中央权威作斗争，鉴别干部队伍中的“两面派”“两面人”。三是注重年轻干部业务能力培养。把干部教育培训纳入总体规划，按照“缺什么、补什么”的原则，充分运用网络教育、讲党课、办培训班等形式，多渠道培训年轻干部，增强工作岗位的适应能力，确保干部在工作和培训中实现“双提升”。

三、健全激励体系，激发干部干事创业的内生动能

当前，基层干部身上存在一些不容小视的问题。年轻干部只看宏观、不看微观，眼高手低，有些只盯着上级部门遴选，不钻研实际业务；少数领导干部，在从严治党的大背景下，认为“多干多错、少干少错”，存在严重的“洗碗效应”；中层干部工作动力不足，个人自我实现要求不高，缺少向上的劲头。这些问题要从用人导向、容错纠错等方面入手，减轻干部身上的包袱，避免干部因工作失误而被问责，让干部轻装上阵，主动担当作为。一是建立鲜明的选人用人导向。把选人用人视野向基层一线、经验阅历丰富的干部倾斜，向年轻优秀、有干劲有闯劲的干部倾斜，向踏实苦干、敬业奉献的干部倾斜，向敢于负责担当、能够破解难题的干部倾斜，重点选拔那些长期在经济发展、乡村振兴、脱贫攻坚等事业一线的主战场且工作干劲足、业绩优的干部。二是鼓励担当、宽容失误。建立容错纠错机制，对产生问题的原因做出具体界定，区分哪些是主观错误决定造成的，哪些是无意造成的，营造为创新者容错、为担当者容错、为实干者容错的良好氛围，全力保护担当作为的干部。三是真诚关爱干部。基层干部作为离群众最近的人，对群众感情深厚，即使“5+2”“白加黑”已成为常态，也无怨无悔。对基层干部特别是奋战在征收拆迁、信访维稳、脱贫攻坚一线的干部要多给予理解和支持，不仅仅是口头上的表扬，要化成实实在在的机制举措，激励他们新担当新作为。

四、健全梯次成长体系，架好年轻干部成长阶梯

习总书记强调，优秀年轻干部既要数量充足，又要质量优良。培养(下转 47 页)

带领群众谋发展 一腔热血助兴隆

——记永吉县西阳镇兴隆村第一书记蔡来臣

永吉县西阳镇兴隆村位于永吉县西南,下辖8个自然屯,是一个拥有近4000人口的大村。三面环山,人多地少,农业产业结构单一,村班子长期软弱涣散,集体经济收入几近为零,2015年被确定为省级贫困村。守着绿水青山就是变不成金山银山,兴隆村干部和群众计无所出、一筹莫展。

开方子,寻求脱贫攻坚新出路

2016年,脱贫攻坚战正式打响,吉林市农业委员会开始包保永吉县西阳镇兴隆村。接到关于选派优秀干部到村任第一书记工作的通知后,市农委高度重视,领导把目光锁定到了蔡来臣身上,这个从事了30年园艺特产技术推广工作的优秀干部,也是省内首屈一指的园艺产业专家。领导找到蔡来臣谈话,他说:“我生在农村,长在农村,工作从来没有离开过农村,心思始终没有离开过土地,驻村当第一书记也是在主场干主业,请领导放心,一定干好”。

打赢脱贫攻坚战需要争分夺秒,初到兴隆村,蔡来臣马上投入到工作中。他在实地踏查和与村干部交流中发现,兴隆村虽然是省级贫困村,但紧邻202国道,距离城区和市区不远,交通极其便利。兴隆村优势条件和多年来的工作经验告诉他,以种植特色果蔬作为脱贫主导产业,为城市配套“菜篮子”和“果盘子”是一条适合兴隆村的致富路子,一定能够帮助兴隆村实现精准脱贫。

抓产业,让村里有了一座绿色银行

为了让兴隆村棚膜果蔬示范基地项目尽快上马开工,2016年初,蔡来臣组织专家设计人员进行现场踏查和广泛论证,亲自编写《棚膜园区项目意见书》。3月份项目就正式开工建设,是全市最早开工的扶贫产业项目之一。5月份一期10栋大棚建设完成,为了争取最大收益,蔡来臣决定采取边建设边生产方式推进项目建设。到了7月份总投资600多万元,建有74栋棚膜以及包装办公区的棚膜基地全部建成投产。项目建设过程中,蔡来臣多方面沟通协调,当年就争取到省市扶贫惠农资金200多万元和农委扶持资金80余万元。

作为园艺专家,蔡来臣不分白天黑夜,整天“泡”在棚膜示范园区,参与指导,全程把关。由于品种优选,茬口准确,口感上乘,园区产品一上市就供不应求,春茬果菜和叶菜售价高于市场同期50%,秋茬叶菜售价高于市场同期20%。2016年当年园区总收入131.3万元,实现利润55.3万元。2017年园区总收入160多万元,实现利润50余万元。2018年园区新引进绿箭、密刺、京蜜等品种市场表现依然很好。昔日贫穷的西

阳镇兴隆村已经逐渐焕发出勃勃生机。

重长远,新模式实现贫困户全覆盖

兴隆村贫困户中,因病致贫的占51%,年老丧失劳动力致贫的占36%。蔡来臣经过深入研究,反复走访,研究制定了一套科学合理的收入分配方法,着手成立了永吉县西阳镇隆兴土地股份专业合作社,又创新提出了土地变股权、资金变股金、贫困户变股东的“三变”模式。为实现贫困户全覆盖,蔡来臣建议利用省发改整村推进脱贫资金,设立贫困户保障股,103户贫困户每户一股。为解决土地从哪儿来的问题,蔡来臣提议设立土地股,流转贫困户和农户土地入股。为提高集体经济收入,蔡来臣提出设立村集体股。为解决能人缺失、脱贫内生动力不足问题,蔡来臣倡议设立现金发展股,吸纳村里的产业能人自愿现金入股。

蔡来臣常说:“把兴隆真正变兴隆是我最大的愿望和最重要的使命”。三年来,兴隆村每户贫困户获得分红达到了5000元,村集体分红收入11万元,园区累计吸纳120多名贫困户股东在园区打工收入328万元,形成了租地有租金、入股能分红、打工能赚钱的脱贫带动效应,既解决了对无劳动能力贫困户的“造血式”扶贫难题,同时兼顾了村集体收入,又带动了其他农户致富,实现了多赢、共赢。

建机制,为脱贫攻坚奠定坚实基础

现在走进兴隆村村部大院,“不忘初心、牢记使命”八个大字熠熠生辉,活动场所宽敞明亮,便民服务大厅、多功能室、文体室、卫生室一应俱全,标准化服务窗口功能明确,规章制度、办事流程、村务信息一目了然,“党建元素”光彩夺目。看到此情此景,有谁会想到,这里曾是软弱涣散党组织。

“帮钱帮物,不如帮助建个好支部”。驻村工作后,蔡来臣认识到,农村要发展,农民要致富,关键是靠支部。抓好党建促脱贫,是第一书记与以往包保帮扶干部的最大不同。工作中,蔡来臣一方面积极引导村干部加强政策理论学习,增强服务意识,提升服务能力。他一有机会就找到村干部和村里的年轻人,带他们外出参观考察,开眼界、换思想,一来二去,村干部敢拿主意敢做事,增强了带领贫困户脱贫致富的决心。另一方面,严格支部组织生活,带头执行“三会一课”、组织生活会、主题党日等制度,组织开展了“亮旗帜、亮身份、亮作为”活动,组建党员先锋队和“小红帽”志愿服务队,围绕“主题党日+”活动,以中心工作、民生实事为抓手,开展形式多样的为民服务活动,扎实推进村级组织规范化建设。

抓代言,党建引航助力产品畅销

有人说:蔡来臣是属于第一书记的年纪里最老的那个段位的,可大家又不得不承认,姜还是老的辣。为提升产品的市场竞争力,蔡来臣设计了代言口号:大岔屯牌无公害蔬菜,小时候的味道,越吃越好。在包装上,统一使用“第一书记推荐的江城农业品牌——大岔屯牌无公害棚膜蔬菜”标识,将“大岔屯牌无公害”蔬菜简介、产品图片、个人简介等统一制作成专辑,积极向吉林市各大商超推荐,同欧亚综合体、利雅德、大润发等多家商超达成合作协议。采取“互联网+菜园”的方式,建立可视农业溯源机制。借助电视、报纸等新闻媒体开辟专栏,宣传“大岔牌无公害”蔬菜生产技术,传播无公害知识。创新定点销售模式,倡导建立永吉县优质农产品直销店,多次组织市区居民到棚膜园区实地参观(下转第44页)

党建引领开拓振兴之路 倾力扶贫打造美丽乡村

——记蛟河市拉法街海青村第一书记于洋

于洋，这位来自吉林市住房保障和房屋管理局的80后年轻处长，从2016年3月挑起贫困村第一书记的重任开始，已踏遍了全村的每一寸土地，走访了所有贫困家庭及近百个非贫困农户。他坚持“抓党建强基础、抓扶贫惠民生、抓产业促发展、抓环境促振兴”的总体思路，用踏实赢得信任，用真情凝聚民心，带领党员干部，团结全村百姓，让海青村的党建、扶贫、村容村貌发生了翻天覆地的变化：224平方米的新村部宽敞明亮、5000延长米的标准化围墙衬着村民的喜悦、160盏路灯在所有村屯亮起、2.65公里的柏油路通向即将实现的小康……村集体经济收入实现从无到有，2018年已突破20万元。贫困户人均收入逐年增加，由2016年不足3000元增长到5125元，2017年底海青村实现摘帽脱贫。

——主动请缨，勇挑重担

下派到海青村担任第一书记，是于洋自告奋勇争取的。确定这次下派名单之前，局长崔振林同志找他谈话：“虽然你有过挂职锻炼的经历，但这次下派不同以往，是农村，是贫困村，带领贫困村脱贫，任务很光荣，但是也很艰巨，必须完成，而且必须出色完成。农村情况复杂，需要克服很多意想不到的困难，而且，你家里是否有什么困难，这些你都想好了吗？”于洋没有犹豫：“我想好了。我申请去，一是因为脱贫攻坚是党中央心系贫困群众、实现全民奔小康的战略安排，作为一名党员、一名青年干部，能在脱贫攻坚中贡献一份力量，藉此体现我的人生价值，这是我的光荣。二是我生在农村、长在农村，虽然后来工作在城里，但是我对农村还是熟悉的，一直有农村情怀，以前没有机会为农村做些事情，现在机会来了，我不能放过。三是因为我是局里最年轻的干部，年富力强，愿意把这满腔热情倾注到农村，也有信心克服重重困难，带领贫困村脱贫。困难是有，虽然孩子小，妻子工作也没有个黑白，父母身体也不是很好，可是谁家没有点困难呢?这都不是事，和他们沟通过了，他们都支持我。请局党组和领导放心，我有心理准备，愿意担负起这份责任和使命，而且，我不是一个人在攻坚，有局里和社会各界的支持，还有当地的基层组织和党员干部，我会和他们融为一体，拧成一股绳，聚成一股力，保证不给局党组和领导丢脸，绝不辜负当地百姓的期望。不完成任务决不离开！”就这样，于洋坚定地走

上了“下乡路”。

——踏实干事，赢得人心

海青村位于302国道两侧，但该村既没有肥田沃土，也没有特色产业，作物产量不高，也没有副业收入，全村316户1045人中，贫困户达到39户75人，2015年底被列为省级贫困村。为方便开展驻村工作，于洋谢绝了街道安排在政府的住处，在村内租了一间屋子，稍作布置就住了进去。过起了常年吃住在村里的日子，有时候周六周日仍在村里奔忙，入村以来，他每年呆在村里的时间都在260天左右。他一有时间就到村干部、党员、贫困户、村民家中走访、唠家常，倾听群众的真实想法，详细了解村民生活和生产状况。渴了，舀一瓢缸里的冷水就喝，进屋脱鞋就盘腿上炕，唠的是家常嗑，谈的是农村事，聊的都是致富路。所有关系老百姓的事，他都一一做好笔记，回去之后认真研究、落实。

贫困户郭玉波一家5口，夫妻均轻度残疾，母亲年迈多病，两个女儿一个在外务工，一个在上小学，除1.5公顷土地外，没有其他收入来源。得知情况后，于洋立即和村班子研究，为郭玉波安排了“村容保洁员”的岗位和烧锅炉工作，当年家庭增收1万元，郭玉波成功脱贫。

在走访中，于洋得知老军人遗孀高素艺的孙女刘婷卫校毕业在家没有工作，儿子、儿媳一家四口以种地为生，家里负担很重。于洋利用周末时间，为刘婷能够找到一份合适的工作四处奔走，最终成功介绍到丰满吉化疗养院工作，同时，在于洋的鼓励下，刘婷边工作边学习，考取了护士资格证，后被蛟河市医院聘用为护士，改变了人生命运。

这样贴心的实事、好事一件件做下去，越来越多的村民知道海青来了一个不一样的第一书记，一心为民、脚踏实地的作风，真心实意为老百姓办实事。这个不一样的第一书记逐渐得到了全村百姓的认可。

——党建引领，夯实堡垒

“班子弱、队伍散、民心难聚”，这是大多数贫困村的共性问题，海青村也不例外。于洋决定从抓党建入手，建强班子、带好队伍，把村党支部打造成带领村民脱贫致富的坚强堡垒。为了改善办公环境，他历经3个月的奔波协调，建成224平方米的新村部和1500平方米的文化活动广场，成了全村百姓最喜欢的议事场所和最热闹的活动阵地。

为了建强班子，于洋反复和村“两委”班子及全体党员阐明：“我们是党员，我们是干部，我们要为党为民多贡献一份力量，这是责任，是义务，也是我们的光荣。凭什么百姓尊重我们，凭什么百姓愿意跟着我们走，凭的就是我们履行了党员干部的责任和义务，我们个人的力量和影响是有限的，但是绑在一起，紧密团结在一起，支部就是一个强大的战斗堡垒。”于洋一边用朴实的话语讲清道理，统一思想；一边用实际行动率先做出榜样。他建议大家互相提醒、互相监督、互相鼓劲，尤其对他要更加严格

一些。发自内心的话语，加之躬身实践，于洋和支委同志及其他党员结成了知心朋友，真正成为了支部和党员的核心，组织生活也发生了重大改观——活跃、认真、务实，不再是走过场，搞形式，敷衍了事。“三委”成员都成长为推进工作的中坚力量。

——把脉会诊，攻坚克难

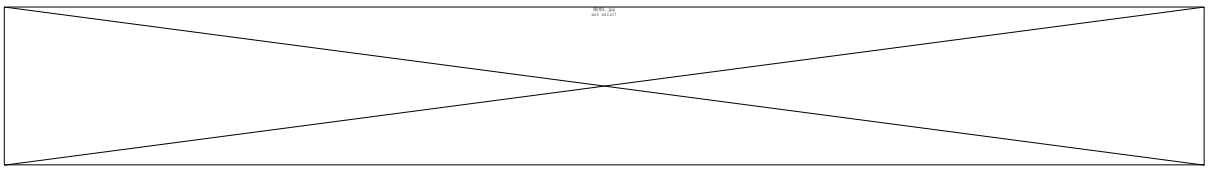
于洋把抓好扶贫作为核心任务时刻挂在心间，抓在手上，既在全村产业发展上谋出路，又在“一户一策”帮扶上下功夫。于洋把发展集体经济作为突破口，他积极地同街道党委、包保部门以及上级领导沟通、研讨，先后谋划发展了山黑猪养殖项目、光伏项目、黑木耳和晒烟种植四个项目。目前，山黑猪养殖项目和海青村大地光伏项目已分别实现每户年分红1000元和1500元的目标。

扶贫无小事，枝叶总关情。为了随时掌握每一个贫困户的生活状态，于洋同村班子成员每月到贫困户家中至少走访一次，因户施策定向帮扶，并指派党员干部跟踪服务，目前39户75人全部脱贫。

——全面治理，提升效果

抓党建促脱贫取得一定成效的同时，于洋也把美丽乡村建设提上日程，初到海青村所见到的破旧、凌乱景象，一直在他脑海挥之不去，他早就暗下决心，要整合资源，集中发力，把美丽乡村建设作为提升贫困村治理水平、纵深推进扶贫工作的有效方式，彻底改变村容村貌。为此，于洋投入大量精力协调资金，做群众思想工作，完善基础设施建设。他先后筹集资金600余万元，规划建成5000多米的村路两侧围墙、144个统一规格式样的村户大门、6公里水泥路，安装了160盏路灯，为6个自然屯安上了自来水、为61户村民安装了室内厕所，先后20余次组织党员群众在全村开展环境整治工作，清理垃圾、栽花种树，一系列硬化、美化、绿化、亮化工程，带来新风貌新气象，也带来了村民幸福指数的提升。

两年前，于洋第一次参加海青村党支部党员大会，面对老党员的不信任，他说：“谢谢前辈和老同志的提醒。在此，我向大家郑重声明：此次来海青村开展驻村工作，我是带着艰巨任务的。为了完成这个任务，我带着两颗心来到咱们海青村，一颗是责任心，要挑起担子，埋头实干；一颗是平常心，我现在是海青村的一员，不是过客，也不为镀金，我要扎根海清，踏踏实实做一回农民，请各位党员监督我，鞭策我。”为此，于洋无数次独自加班到深夜，无数次错过父母妻女的团圆，无数次拖着因滑膜炎而疼痛的双腿在不停奔走，今天，他奋斗的身影依然忙碌在扶贫攻坚和乡村振兴的征途上……



加强新时代基层党建工作的研究与思考

丰满区委组织部课题组

党的力量来自组织，党的全面领导、党的全部工作要靠党的坚强组织体系去实现。面对新形势、新要求、新变化，新时代基层党建工作必须坚持以创新为引领，以提升组织力为重点，突出强化基层党组织政治功能，坚持党建引领社会治理，全面激发基层党组织活力，确保党建工作全面进步、全面过硬。

一、基本情况

丰满区幅员面积1,062平方公里，辖3乡1镇、6个街道、1个省级经济开发区。全区49个建制村，39个社区，共有36个党(工)委，23个党总支，359个党支部，10988名党员，其中农村党员2342名，社区党员5499名。建立台账管理的非公企业118户，共建立党组织58个，其中：独立党组织30个，联合党组织6个(覆盖14户企业)，派驻党支部22个(覆盖74户企业)；社会组织79家，建立独立党支部3个，联合党支部3个(覆盖15家社会组织)，派驻党支部17个(覆盖61家社会组织)。近年来，丰满区深入贯彻落实新时代党的建设总要求和党的组织路线，与时俱进地探索新路子、展现新作为，全区党的建设科学化水平得到明显提升。在全省农村星级评定工作中，连续两年被评为三星级党委，探索出的农村“五型村集体经济发展之路”、农村党员“两推两考一确定”发展模式以及抓党建促脱贫攻坚经验做法分别在《中国组织人事报》《吉林组工信息》《新长征》等主流信息媒介予以宣传推广。

二、主要做法及成效

丰满区聚力聚焦基层党组织组织力提升，科学运用创新思维、问题思维、发展思维，坚持党建引领，使基层党组织进一步释放出了强大的战斗力和凝聚力。

(一)聚焦党建引领，提升政治领导力

一是意识形态强党建。结合区位优势，精心设计打造环松花江风景区、环磨盘山风景区、万科松花湖风景区和唐家崴子风景区“两环两线”党建示范带。统一为沿线基层党组织制作设立“红色地标”，充分利用道路沿线基础设施、文化墙、桥涵、宣传橱窗等，增加沿线党建元素，不断营造浓厚的党建氛围。二是典型引领强党建。紧紧围绕“实用、惠民、接地气”的出发点，结合“五好一满意”党支部争创活动，打造永庆村、龙城社区、山河社区等一批“硬件过硬、软件不软”的党建示范点，充分发挥典型的影响力、吸引力和号召力，推动基层党建工作

水平提升。三是载体创新强党建。创新设计打造“服务先锋,志愿领航”载体平台,有效整合全区志愿服务资源,建立涵盖农村、社区、机关、非公、大专院校等六大领域的志愿服务分队 114 支,志愿者 5180 名,开展志愿服务活动近千次,在全区营造了“有困难找志愿者,有时间做志愿者”的浓厚氛围。

(二)聚焦党建融合,提升组织聚合力

一是打造区域化党建联盟。整合多方资源,成立了江南街道融合发展党建联盟、泰山街道高校党建联盟和田园社区双社联动党建联盟,将区直部门、驻区企事业单位党组织纳入到城市基层党建中来,通过组织共建、资源共享、活动共办,推动区域经济和社会各项事业全面融合发展。二是打造精品特色社区。在泰山街道和江南街道打造智慧社区示范点,建设社区综合信息管理和服务平台、“吉林智慧社区”系统和微信公众号,将社区服务的提供者、接受者、参与者整合到一起,各驻街区单位在网络平台上实现扁平化对接,形成区、街、社三级联动体系,推动各方力量在基层融汇。三是打造新兴产业党支部。紧盯新兴领域和新兴产业,先后在东杰科技等一批非公企业和社会组织建立了党组织,在小微企业比较集中的中海大厦成立党建孵化基地、党建工作指导中心,党组织组建率和党建工作水平得到“双提升”。通过“让支部活跃在产业链上”的新举措,成立了庆丰乐采摘园党支部等 3 家非公新型农业经营主体党支部,实现了党组织引领经济发展、服务脱贫攻坚、推进乡村振兴。

(三)聚焦党建活力,提升发展驱动力

一是激发基层党组织内生活力。重点强化了“第一书记、党建指导员、组工干部”三支队伍建设。面向全区 49 个村选派了 55 名党员干部担任农村党建指导员,创新开展组工干部和乡镇组织委员包保联系村级党组织活动,将第一书记代言活动延伸到全区所有党建指导员,夯实了基层党建工作内生力量。二是激发村集体经济发展活力。坚持把村集体经济作为农村发展的重要任务,因村制宜、因村施策,不断丰富和扩展农村集体经济发展的“五型”之路,扩大村集体项目建设的成果,全区村集体经济收入连续三年超过 5000 万元。三是激发党员干部学习活力。组织了部分乡镇街书记、副书记和村、社区书记分批次赴发达地区考察学习,将党群服务中心建设、志愿服务载体设计、流动红旗评比等好做法在我区探索实施推广,进一步拓展了基层党建工作思路。搭建学习、锻炼和展示的平台,举办了新一届社区“两委”干部培训班、十九大精神知识竞赛和主题演讲比赛,着力发现和培养了优秀社区干部人才。

三、存在问题

党的十九大以来,我们在基层党建工作中持续进行着一些尝试和摸索,通过推进基层党组织向社会治理发力、推进城市街道体制改革、推进非公党建工作有效覆盖等举措,取得了一些成效,但是还存在一

些问题。一是基层党组织创新意识不足。一些基层党组织在实践中对于工作对象、工作重点、工作方式在新时代的创新缺乏规划，习惯于传统思路，束缚了自身创新意识。缺少对党建工作载体的设计、融合及创新，党的活动方式形式单一，缺乏吸引力。个别基层党组织带头人能力水平还有待提升，尤其表现为村书记队伍发展还不够均衡，个别村书记还存在组织观念、责任意识、担当精神不强的现象，引领村级组织发展和带领群众致富作用的发挥不突出。二是社区“大工委”功能发挥不明显。社区与机关、企事业单位之间存在的行政隶属壁垒，条块分割现状还没有根本打破，共驻共建的方式、内容还比较单一。街道社区对整合域内党建资源和调动共驻共建单位参与社区建设还缺乏行之有效的办法，社区“大工委”成员单位的工作主动性还没有充分调动，多数工作和活动开展依靠街道社区的感情维系，缺乏制度的约束，个别存在社区“大工委”建设“一头热”的现象。三是基层党组织内生动力和活力不足。个别基层党组织书记抓党建工作主动意识不到位，存在“党建是虚工”“干好干坏没多大区别”思想倾向，导致有的村级党建作用发挥不明显或流于形式。部分基层党员宗旨意识淡化，不愿参加党组织生活，不能有效发挥示范带头作用。一些党的规章制度执行的不严格，对“三会一课”“主题党日”等制度只是“挂在墙上，动在嘴上”，组织的活动质量不高，党员的教育管理效果不突出。还有的基层党组织对党建工作缺乏合理的谋划、着实的举措和破解难题的能力，难以汇聚党员和群众力量，一定程度上削弱了党组织的凝聚力和战斗力。

四、对策与思考

（一）以创新为引领，推动基层党建工作新发展

一是在基层党组织人才培养和选拔管理上进行有效创新。提升基层党建工作水平，“选、用、管、育”好基层党组织带头人是关键。要创新基层党组织带头人选任机制，按照守信念、讲奉献、有本领、重品行标准，从现任中择优“留”、从能人中择优“引”、从退休和退居二线的干部中择优“请”、从机关和企事业单位党员干部中择优“派”，选好配强各领域、各层次基层党组织负责人。全面开展基层党组织书记轮训工作，每年至少组织一次基层党组织书记集中轮训和外出参观考察学习，开阔视野、启发思维。推广擂台赛、观摩评比等经验模式，在同层次基层党组织书记间开展“比能力、比水平、比提高”活动，形成“比学赶帮超”浓厚氛围。建立保障激励约束机制，落实好基层党组织负责人待遇和报酬，真正使干部才有所展、劳有所得、功有所奖、劣有所罚。

二是在党的组织体系和运行方式上进行有效创新。提升基层党建工作水平，支部联建是途径。要探索党的基层组织设置从有形设置向有效提升转变，推动基层党组织多元对接，向全面联建转变。围绕带动发展，先进村和落后村、经济强村和弱村整合

组建中心村党委，开展“支部联支部、支部带支部、支部帮支部”活动，带动后进村加快实现转化提升。围绕统筹发展，驻区企业与所在村、社区联建党组织，通过企业帮助基层党组织搞建设，基层党组织支持企业发展，消除民企矛盾，营造良好环境，实现“把支部建在产业链上、把党建聚在产业链上、让群众富在产业链上”。探索“党群部门联软村、政法部门联乱村、经济部门联穷村”机关和村联建模式，下派干部开展驻村工作，促进城乡组织互助、人才互益、发展共享。

三是在基层党组织的活动方式和服务方法上进行有效创新。提升基层党建工作水平，凝聚力是重点。要创新活动形式，增强组织生活吸引力，使党员从“让我参加”到“我要参加”的转变。组织党员开展活动可以少集中、多分散，少开会、多交流，由把单向灌输向双向交流转变，增强活动的针对性和有效性。要创新活动载体。借助现代信息网络技术手段，创新载体开展形式多样的活动，利用新时代e支部和丰满党建微信平台，开通“菜单式教学”和“点播式服务”，进一步提高党的组织生活效率。要创新活动内容，充分发掘“主题党日”内涵，积极探索以“支部党日”为主体，以“扶贫党日”“文化党日”“网络党日”等为补充的主题党日新模式，提高党员主动参与意识，增强党员队伍的活力。

（二）以融合为目标，构建城市大党建新格局

一是用“五项权力”明确城市基层党建主体。城市基层党建的主体是街道社区，为进一步强化街道社区党组织的领导核心作用和统筹协调功能，要从区级层面推动，赋予街道“五项权力”，建立驻街单位和各区直部门到街道报到制度，将街道党组织对相关部门单位的考核纳入其年度考核，街道党组织有权对相关部门单位人事任用方面提出意见建议，相关部门单位在制定城市规划、做出事关群众利益重大决策和谋划重大项目建设之前，也应征求街道意见。同时，在一定范围内赋予街道综合管理权。

二是用特色载体盘活各方资源力量。继续深入开展“服务先锋，志愿领航”活动，扩大志愿者队伍、丰富志愿服务内容，探索与互联网融合，健全志愿服务积分制管理等规章制度，使志愿服务更加专业化、精准化。持续推进党建联盟作用发挥，运用党建联席会议、“四项清单”等制度工具，将驻区单位、区直部门和“两新组织”纳入城市基层党建工作中来，形成优势互补、融合发展。建立“双报到、双报告”制度，推动驻区单位党组织到社区报到，组织关系不在现居住地的在职党员、离退休党员和流动党员到现居住地报到，根据参与社区工作情况，由社区出具驻区单位社会责任报告和党员参与社区活动报告，有效激发各领域党组织和党员参与城市基层党建的积极性。

三是用思维转变确保形成长效机制。转变以往“索取式”的共建方式，探索建立

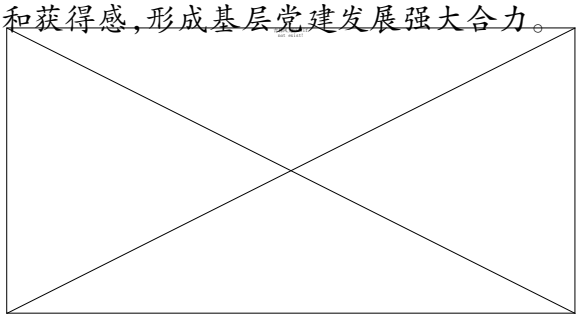
街道社区党组织和共建单位合作共赢机制。在制度方面，党建联席会议不仅要探讨共建单位能为社区做些什么，也要探讨社区能为共建单位破解哪些难题。在人才培养方面，注重发挥街道社区党组织的组织优势和政治优势，把共建企业中的业务骨干培养成党员，把党员培养成业务骨干，以党建促进企业发展。在载体活动方面，向共建单位全面开放社区活动场所，并根据共建单位特点，有针对性的设计载体活动，吸引一线工人、企业白领、个体工商户等走进社区、了解社区。从而真正实现街道社区与共建单位“组织联建、资源联合、活动联做”。

（三）以组织力为重点，激发基层党组织新活力

一是要强化党建引领意识。要坚持把思想政治学习作为加强党建工作的首要任务来抓，区分不同领域、不同层级、不同类别开展差异性、针对性、实效性的教育培训。对基层党员领导干部，着重加强创新管理、优化服务体系和树立正确的政绩观、群众观的教育；对基层党员群众，着重加强理想信念、宗旨观念和业务技能的教育培训。要密织基层服务网络建设，以党员干部示范引领发展为着力点，深入挖掘和注重发挥社区网格员、农村无职党员设岗定责、志愿者队伍实际作用，充分汇聚广大党员群众在基层服务中的智慧和力量，激发基层服务内生动力。

二是要强化基层工作力量。深入推进街道班子成员担任社区“第一书记”、农村党建指导员、部门（单位）包保定期走访联系等工作制度，推动党建资源和力量向基层倾斜和延伸。要开拓基层党组织带头人视野，创新教育培训方式，逐步推动传统直授式教学向参与式教学转变，由“请进来”变“走出去”，由“学习身边的典型”变“学习全国的典型”，使学习教育内有动力，外有压力，增强“比、赶、超”的创新争优思想动力。

三是要强化选人用人导向。进一步建立完善基层干部“选育管用备”制度机制，大胆使用和表彰一批政治素质过硬、工作成效显著、示范带动力强、群众威信较高的党员干部，让基层干部有机会、有舞台、有希望。要突出典型示范带动，结合全区干部作风大整顿活动以及长效抓好“四个一批”要求，健全赏罚分明的激励机制，在全区各层级、各领域各条战线上挖掘选树叫得响、过得硬的先进典型，鼓励带动更多干部积极担当、奋发进取。要突出关心关爱激励担当，完善落实党员干部谈心谈话制度，经常性为敢于担当、勇于奉献的鼓劲打气，通过政治上奖励、工作上支持、心理上关心、待遇上保障等措施，增强干部荣誉感、归属感和获得感，形成基层党建发展强大合力。



关于吉林市街道管理体制改革的调研报告

市委组织部城市组织处课题组

按照中组部、省委组织部关于深入推进街道管理体制改革的有关要求，市委组织部城市组织处成立了街道管理体制改革调研组，利用两个月左右的时间，采取发放调查问卷、召开座谈会、实地走访、查阅资料等方式，开展了专题调研。现将有关情况汇报如下：

一、改革背景

1954年9月21日通过的《中华人民共和国地方各级人民代表大会和地方各级人民委员会组织法》规定：市辖区、不设区的市的人民委员会在必要的时候，经上一级人民委员会批准，可以设立若干街道办事处，作为它的派出机关。这是我国首次以法律形式对街道办事处的性质及设置作出了明确规定。

1954年12月31日，《城市街道办事处组织条例》规定，当时街道办事处的任务有三项：1.办理市、市辖区的人民委员会有关居民工作的交办事项；2.指导居民委员会的工作；3.反映居民的意见和要求。当时街道办事处的工作对象只是极少数的社会无工作人员、闲散人员、民政救济和社会优抚人员等，只是为了把不属于工厂、企业、机关、学校的无组织的街道居民组织起来，以减轻区政府和公安派出所的负担。可以说，在单位体制下，街道在社会管理中只起辅助作用，是对单位体制的补充。

改革开放以来，我国经济社会高速发展，社会结构深刻变革，城镇化进程加快。大量流动人口进入城市，新的社会矛盾不断增多，新经济新业态改变了城市传统社会格局，互联网加速传导渗透到经济社会发展各领域各方面，人民群众在民主、法治、公平、正义、安全、环境等方面的需求日益增长。与此同时，传统单位的性质发生了变化，逐渐放弃了原有的全能性的行政功能，新型经济组织和社会组织不断涌现，且不以建立党组织为前提，党的基层组织与社会各类组织之间出现了“位移”，组织覆盖出现空白，社会形态越来越呈现扁平化特征和横向依赖的特点，与党的“树状”组织架构有较大差别，党的基层组织在新兴领域既不是天然存在也不处于核心地位。这越来越需要发挥基层党组织的组织优势，把日益分化的社会凝聚起来，发挥不可替代的社会整合功能。实际上，城市经济社会发展的新情况新变化新要求，已迫使街道职能不断扩张。据统计，80年代中期，街道办事处的任务已拓展至70-80项，至

2018年，大都已达到200项左右，有的甚至高达300项。可以说，在单位制取消后，街道在城市基层治理中已处于主导地位，发挥核心作用的迫切性日益突出。

党的十八大以来，习近平总书记多次强调，要主动适应城市社会群体结构和社会组织架构的变化，推进基层党建工作创新。2017年7月，“上海会议”首次提出“城市基层党建”的概念，指出“城市基层党建，是以街道社区党组织为核心，有机联结单位、行业及各领域党组织，实现组织共建、资源共享、机制衔接、功能优化的系统建设和整体建设”，传统的街道社区党建迈进了“城市基层党建”的新阶段。2018年11月，全国城市基层党建工作理论研讨会点明了城市基层党建的本质——加强党的组织体系建设、提升党组织组织力，并强调要增强街道社区党组织领导作用和统筹协调功能。

十九届三中全会作出深化党和国家机构改革的重大决定，提出要构建简约高效的基层管理体制；中组部将街道体制改革作为城市基层治理和城市基层党建的先手棋。韩正同志在上海工作时提出，“条条要围着块块转、机关要围着基层转、上级要围着下级转”；蔡奇同志在北京推行“街乡吹哨、部门报到”模式；陈希部长在今年的全国组织工作会议上强调，“在城市要强化街道党组织统筹协调功能，确保基层治理有魂、有序、有力。”这些新形势给街道办事处的职能定位和履职方式提出了诸多调整与改进的要求，总体而言，它要求街道必须进一步聚焦抓党建、抓治理、抓服务主责主业，充分发挥区域领导核心作用，强化统筹协调功能，调整完善管理体制机制。

二、基本情况及主要问题

吉林市共有61个街道，其中城区街道42个，外县（市）街道16个，开发区街道3个，共有街道干部1834人。2001年，按照市委、市政府关于机构改革的相关要求，各区都制定了街道的“三定方案”，对街道的职能设置、内设机构和人员编制作了明确规定。按照“三定方案”，在职能设置上，街道的职责主要包括：贯彻落实党的路线方针政策、精神文明建设、社会治安综合治理、基层党组织建设、党员教育管理、统战、本辖区内经济和社会发展计划、财政预算、计划生育、市容市貌等方面；在内设机构上，我市街道普遍设有4个科室：党政综合科、社会事务科、城管卫生科、财政经济科；在人员编制上，我市街道普遍核定行政编制20-30人，普遍核定领导职数5人：党（工）委书记1人、办事处主任1人、党（工）委副书记2人、办事处副主任2人，其中办事处主任兼任党（工）委副书记。目前，我市街道仍沿用着2001年的“三定方案”，已不能适应街道新的工作形势，存在很多问题。

（一）工作职责不清，聚焦主责主业不够。自2001年以来，街道职责一直未作修改完善，街道工作任务准入制度也没有建立起来，一些职能部门随意下沉工作职责，将任务和责任下派到街道，有的还纳入绩

效考核“一票否决”。街道作为政府派出机构,没有行政管理权,常常有责无权或责大权小,同时,经费、人员、专业水平受限,开展工作困难较大,负担沉重。举例来说,目前我市大部分街道都有招商引资任务,有的纳入考核,有的随时通报,街道要完成指标就要投入大量人力物力。此外,街道在开展消防安全检查时没有专业知识和执法权,在进行建筑垃圾清理时没有相应的人员和设备。据调查,大部分街道除“三定方案”规定的职责外,还承担着清理河道(河长制)、环保督察、拆违监督、安全生产、信访维稳、纪检监督、卫生整治、清雪、招商引资、打造宣传文化阵地、固定资产投资及经济指标统计等工作任务,牵扯了大量工作精力,在一定程度上影响了街道聚焦主责主业。

(二)统筹功能不强,轴心作用发挥不充分。一方面,街道党建联席会议制度不健全不规范。部分街道尚未明确城市基层党建联席会议的成员单位,部分街道从未召开过党建联席会议,街道党(工)委在推进街道社区党建、单位党建、行业党建互联互动、统筹融合上力度不足,驻区单位主动融入街道中心工作和党建工作、共同研究落实城市基层党建工作任务的积极性不高,街道在有效整合党建资源、协调驻区单位形成合力的成效不明显。另一方面,街道党建力量相对薄弱。按照纪委统一要求,我市街道已设有专职纪工委书记,专职负责纪检工作。当前,党建任务日益艰巨,但我市街道还没有配备专职党建书记,街道党建工作普遍由纪工委书记或其他人员兼职负责,街道党建工作主体责任不明确,党建力量配备不足,这在客观上影响了街道推进党建工作的力度和成效。

(三)机构设置不科学,跟不上街道工作形势。近年来,街道工作职能不断扩展,任务不断增加,承担着10多个大项50多个小项的工作任务,对应的上级部门也越来越多,单就党政综合办公室就对应22个上级部门。然而,目前我市各街道执行的“三定方案”还是2001年的文件,原有的科室设置已不能满足新的工作需要。大部分街道已根据实际需要自行设立了计划生育、安全生产、民政、城管等7-10个科室不等。如船营区街道普遍设置了7个职能科室和1个服务中心:党政综合科(党建工作办公室)、民政科、计生科、财政经济科、城管物业科、综合治理科(安全生产监督管理办公室)、司法所,以及社会管理服务中心;丰满区普遍设置了10个科室:党政综合办公室、财政所、商贸办、安监站、综治办、劳保所、民政科、计生办、城管所、社会办。可以说,当前街道的科室设置在合理性上自行其是,在合规性上无文可依,五花八门,很不规范。

(四)队伍建设水平不高,工作力量有待加强。目前,我市城区街道工作人员共1275人,行政编制624人,事业编制621人,工勤编制30人,行政编制领导职数210人,各类编制混岗办公。总体来看,街道现有人员编制绝对数量尚可,实际工作力量不足,具体表现在以下几个方面:一是年龄

结构老化。全市街道35岁以下工作人员不足20%，且流失严重，35岁以下在街道工作3年以上的占比不到11%。二是能力素质不优。现我市街道工作人员全日制大学本科以上学历的仅占17%，在接受新理念、运用新媒介等方面普遍滞后；街道工作人员在绝对数量上基本够用，在骨干力量上普遍缺乏。三是留人难现象严重。一方面，职务上升通道不畅通，与其他单位交流任职的机会也较少。另一方面，街道处于基层一线，面临的问题矛盾较多，任务繁杂。此外，混岗混编矛盾突出，同工不同酬，一定程度上影响了事业编制人员的工作积极性。

三、意见建议

根据省委组织部指示精神，结合我市实际，现提出以下意见建议：

（一）构建新的街道职责体系。一是明确街道党（工）委职责定位。街道党（工）委作为党委的派出机关，根据授权在本街道发挥总揽全局、协调各方的领导核心作用，领导本街道的工作和基层社会治理，主要履行抓党建、抓服务、抓治理等职能，具体应包括以下几方面：1. 加强党的建设；2.党建引领基层社会治理；3. 统筹区域发展；4.组织公共服务；5.实施综合管理；6.加强社区建设；7.维护辖区平安；8.领导基层自治；9.完成上级党组织交办的其他任务。二是建立职能部门职责下沉准入机制。结合机构改革建立并全面实行街道权责清单和公共服务事项目录清单制度，按照街道“负责承担”“组织协调”“参与配合”三类，厘清县级职能部门与街道、街道与社区的职责关系、事权边界，县级职能部门擅自转移给街道社区的工作任务责任一律取消，严禁以签订“责任状”、分解下达指标、考核验收等形式将责任任务转嫁给街道社区承担，如有阶段性、临时性的工作任务确需街道承办的，须由县级党委、政府研究提出意见，并明确工作目标、内容、权限、分工、期限等具体要求，落实人员、经费以及业务培训等保障措施。三是健全街道考核评价机制。由县（市、区）党委组织部门牵头组织相关部门对街道进行综合考核，增加基层党建、基层治理、服务群众等方面内容的考核权重，除法律法规另有规定外，县级职能部门不再单独对街道进行专项工作考评。四是推进街道聚焦主责主业。推动街道党（工）委把工作重心转移到加强党的建设和公共服务、公共管理、公共安全等上来，转移到抓营商环境建设上来，淡化街道经济发展职能，取消街道招商引资职能及相应考核指标，逐步取消协税护税职能。通过减负增效，推动街道集中精力抓党建、抓治理、抓服务，强化街道党组织“龙头”带动作用，使之成为联结辖区内各领域党组织的坚强核心，确保党的领导在基层治理中站在高处、挺在前面、贯穿其中、提供支撑。

（二）强化街道区域统筹管理能力。一是建立街道统筹协调工作机制。推行街道“大工委”领导体制，强化街道党组织领导核心作用；推动建立街道“党建联盟”，广泛吸纳驻街机关、企事业单位等作为联盟成员单位，将公安、城管、安监、城建、卫生、环

保等部门(单位)的班子成员或中层正职纳入街道“党建联盟”负责具体工作,推动街道社区党建、单位党建、行业党建互联互动、统筹融合;规范街道党建联席会议制度,由街道党(工)委负责人定期主持召开工作例会,组织规模大、影响面广的驻区单位党组织负责人参加,共同研究落实城市基层党建工作任务;在街道建立城市基层党建工作联盟,每季度至少召开一次会议,共商本区域党建工作。二是赋予街道相应职责职权。赋予街道党(工)委对职能部门派驻街道机构负责人人事考核、选拔任用的征得同意权、街道规划和公共服务设施布局规划的参与权、街道公共事务的综合管理权、对区域内事关群众利益的重大决策和重大项目的建议权、对驻街区单位创先争优、文明单位创建的审核建议权,各县(市、区)要研究具体有效的操作规范,建立街道权力和责任清单,确保街道职责和职权相互匹配。三是健全街道考核考评体系。健全与职责相适应的考核考评体系,强化街道与驻街单位双向反馈评价、双向激励约束,对街道党政领导班子和领导干部年度考核,要书面征求相关职能部门和有关驻区单位意见,对县级职能部门重要人事变动、绩效考核等,要书面征求所在街道党(工)委意见,并作为提拔使用、等级评定、评先评优的重要依据;尤其要抓住关键环节,重点研究建立街道对相关部门(单位)的考核权,加大对相关部门(单位)年终考核的赋分权重。通过理顺关系、健全机制促进共驻共建、条块融合,推进各领域各方面资源向街道集聚,切实增强街道党组织的“轴心”作用。

(三)优化街道党政机构设置。一方面,调整街道党政内设机构,原则上推行“1+4+N”模式,独立设置党建办公室,统筹设置综合办公室、公共管理办公室、公共服务办公室、公共安全办公室,各地可根据实际,在机构编制限额内增设1-2个内设工作机构。另一方面,建好街道社区综合服务管理平台,一般按党群服务、综合治理、市场监管、综合执法、便民服务等设立功能性前台,面向基层群众开展“一门式办理”“一站式服务”。

(四)加强街道队伍建设。一要强化党建力量。配齐配强街道党组织领导班子特别是党(工)委书记,每个街道党(工)委都设有1名副书记专职专责抓党建;每个街道党建办公室配备2名以上专职党务工作者;坚持从机关、企事业单位等定期选派优秀党员干部到街道挂职锻炼、到社区担任“第一书记”。二要加大培训力度。深入推进我市社区干部培训基地建设,统筹安排街道、社区党组织书记、副书记、专职党务工作者每年集中轮训一遍。三要调动工作积极性。注重从街道社区一线培养选拔优秀干部,畅通上升通道;优化对街道干部的考核办法,用好用足考核结果,真正与提拔使用、评先选优、绩效管理等衔接挂钩,形成实干争先的浓厚氛围。

关于促进机构改革干部队伍融合的思考

任 涛

今年年初，根据中央、省委有关精神，我市机构改革全面启动。此次机构改革调整幅度之大、触及利益之深、涉及范围之广、关系人员之多，为改革开放40年来之最。有些长期存在的部门被取消，有些更适应国家治理的机构全新组建，新组建和涉及调整的干部队伍容易出现这样那样的波动，作为组织部门，必须提前谋划，深入思考，促进涉改部门干部队伍全方位融合，尽快形成合力，以机构改革激活创新发展动力。

一、强化思想政治建设，推动干部队伍思想融合

一是把思想政治教育贯穿机构改革全过程。机构改革涉及单位和领导干部比较多，整合后部分工作容易出现真空失管现象，调整的领导干部思想上也容易出现波动。面对这样的情况，组织部门和涉改单位要提前搞好政策解读、加强宣传引导，让涉改干部充分认识这次机构改革的重要意义，加深对机构改革的各项政策、措施的理解，引导干部以积极、乐观、阳光的心态和精神风貌面对机构改革。在干部调整前、任职后认真开展谈心谈话，把思想政治工作做深做细做实，教育领导干部带头讲政治、顾大局、守纪律、促改革，坚决维护党中央改革决策的权威性和严肃性，确保机构改革平稳有序进行。

二是加强涉改部门党组织建设。机构改革是检验党组织政治领导力的“试金石”，也是增强党组织战斗力的“磨刀石”。涉改部门组建初期，党内政治生活相关制度、规则还不完善，组织部门要帮助新组建班子按照《关于新形势下党内政治生活的若干准则》要求，严格落实党组工作条例和党的工作机关条例，认真贯彻民主集中制，规范化开展党内政治生活，明确议事规则，把加强党对一切工作的领导贯穿机构改革全过程。通过加强党组织建设，增强干部队伍自我净化、自我完善、自我革新、自我提高能力，着力在深谋、笃行、创新、落细上下功夫，切实掌握正确方法、及时化解矛盾，处理好机构改革和经济社会平稳有序发展之间的关系，确保各项改革任务蹄疾步稳。

三是结合主题教育活动增强领导班子党性修养。今年，中央、省市委将开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，这是以习近平同志为核心的党中央统揽“四个伟大”作出

的重大部署，是必须完成好的一项重大政治任务。涉改部门应该更加重视，严格按照中央、省市委相关部署要求，创新形式开展主题教育活动，高质量完成好各环节工作任务，通过重温入党誓词、参观红色教育基地、观看警示教育片等方式丰富机关政治生活，密切党员干部之间的联系，促进党内和谐，激发党员干部实干精神。同时，通过主题教育活动，进一步加深干部之间相互了解、增强互信、促进团结，推动机构改革从“整合”向“融合”加速转变。

二、深入开展调研考察，促进干部队伍工作融合

一是加强领导干部政治素质考察。机构改革是考察领导干部政治素质、大局意识的重要契机。新组建班子各项工作刚刚起步，要保证“健康成长”，必须对班子成员进行“政治体检”。组织部门要通过机构改革这一难得时机，观察领导干部特别是涉改领导干部在整个机构改革过程中是否始终拥护中央、省市委改革决策，带头做到识大体顾大局，坚决服从组织安排。新班子组建后，要对标“六个是否”，通过领导打分、群众评议、组织审查等方式，全方位、多角度、近距离、立体式、深层次考察干部政治素质，精准评判干部政治表现，加强对干部的政治识别，逐人形成政治表现鉴定材料，建立干部政治素质档案，为班子形成工作合力提供健康的政治基础。

二是择机开展领导班子和领导干部调研。新班子组建后，经过几个月的磨合，班子成员工作配合会有一个提升，也会暴露出一些问题。这时，要对涉改部门领导班子整体运行情况进行深入调研，通过谈话、测评等方式听取不同层级干部对新班子运行情况的评价和意见建议。特别要与主要领导、班子成员进行深入交流，倾听他们对新岗位、新工作的适应情况，新班子组建至今存在哪些问题，今后工作有什么打算，通过调研掌握一些新情况、活情况。调研结束后，综合了解到的情况，对新组建领导班子存在的突出问题进行梳理，综合分析原因，提出解决方案，反馈给班子主要领导，及时跟进。针对影响工作、影响团结的问题要和领导班子共同研究、找准症结、及时根除，坚决保证机构改革成效，真正把思想不乱、工作不断、队伍不散、干劲不减的要求落到实处。

三是通过交流培训推动工作深度融合。新组建部门经过职能整合后，每名干部都会面临人员新、职能新、业务新的实际状况。在这种情况下，应该充分调研合并后新机构部门和岗位职责情况，详细了解干部的学历情况、年龄结构、工作特长、性格特点，打破原有的业务界限，加强干部横向交流，充分发挥干部特长，形成默契配合、优势互补、互学互鉴的良好局面。加强业务培训，以丰富知识面为导向，缺什么补什么，

通过传帮带、专题辅导和交流研讨等形式，达到相互促进、共同学习的目的，努力营造和谐融洽、心齐气顺的良好氛围。

三、加大班子优化共融，带动干部队伍整体融合

一是通过年度考核推动班子人员融合。新班子运行一年后，要及时开展年度考核，按照新修订《条例》要求，把“敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出”作为考核的重要标准，同时，结合机构改革的相关要求、目的和预期效果科学制定考核内容，力求考核结果全面详实。考核时，重点了解主要领导和新组建班子成员一年来的工作状态、配合程度、工作打算和个人发展的真实想法，全面客观地考评班子整体合力和工作成效，及时发现问题，加速班子人员融合，尽快调整到最佳状态。

二是根据日常了解调整优化班子结构。将调研、座谈、民主生活会和年度考核等多种渠道收集的意见和建议进行分类梳理，将发现的主要问题反馈给领导班子，建立问题台账，逐项整改、逐项落实、逐一销号，并将整改结果及时向干部反馈。要综合班子组建以来掌握的详细情况分析研判，对工作成效不佳、不胜任新岗位、工作热情不高、不敢担当、影响班子团结的干部尽快做出调整，确保新班子各项工作发挥最佳效能。

三是结合中心工作促进干部队伍整体融合。2019年，我市振兴发展形势依然严峻，改革任务依然艰巨，涉改部门应主动围绕全市中心工作、结合自身职能改革优势谋划各项工作。按照全市“明确一个目标、构建两大格局、打好三大攻坚战、推进六城建设”发展目标，让每名干部在推动全市经济社会发展中找准自己的位置，贡献自己的力量，促进干部队伍树立共同的发展目标、共同的价值追求，让整个干部队伍在推动各项工作中增进交流、增进了解，增强干部队伍团结向上干事创业的向心力和凝聚力。

机构改革职能、人员调整已基本完成，但促进涉改部门干部队伍融合需要做的工作还很多。以习近平同志为核心的党中央以对党、对国家、对人民高度负责的态度，下定决心深化党和国家机构改革，以适应党和国家事业长远发展要求。作为组织部门，必须抓好干部队伍融合工作，为实现改革目标保驾护航，最大程度释放改革红利，让新机构新队伍在推进吉林市全面振兴进程中展现新气象新作为。

（作者为市委组织部干部三处副主任科员）

关于全市机关干部挂职工作的思考

杨 勇

干部挂职工作是培养锻炼干部成长的重要平台，也是提升干部队伍整体素质和领导班子执政能力建设的重大举措。做好干部挂职工作，就要从“选、育、管、用”四个方面着手，打好培养选拔组合拳，为全市振兴发展提供坚强的干部人才保障。

要立足“选”。选拔挂职干部，千条万条，第一条就是看对党是否忠诚，在大是大非问题上态度是否坚决，“两个维护”践行的怎么样。这是我们的硬杠杠、硬要求，是高素质专业化干部队伍建设所要求的第一素质。这就要求各级党组织在选派时，要高度重视人选的政治表现，在政治把关上下实功夫、细功夫，把政治品行、政治素质了解清楚，严把政治忠诚、政治定力、政治担当之关，对有政治瑕疵的坚决“一票否决”。在程序上可以参照竞争性选拔领导干部的做法，逐步尝试竞争性选拔挂职干部。为体现选拔挂职干部的公正性和竞争性，在个人自荐、组织推荐的基础上，再进行相关的理论知识和专业技能测试，将各方面表现较为优秀的干部纳入选派挂职范围，有计划分期分批地选派到合适的岗位进行挂职锻炼。在结构上应当根据实际情况，尽量保证少数民族干部、女干部和党外干部有适当的比例，真正把那些综合素质好、有一定发展潜力的干部选派出来挂职培养。2015年以来，我市先后选派了29名政治素质好、业务水平高的年轻干部和专业骨干到市扶贫办挂职锻炼；109名工作作风扎实、综合能力强的优秀干部任驻村第一书记；86名熟悉招商工作、善于沟通协调的经济干部开展域外和产业驻点招商；全市脱贫攻坚战和招商引资阶段性目标任务完成的都比较好。

要精细“育”。挂职干部既要选拔好，更要培养好，我们应该始终坚持“因岗用人、人岗相适”原则，突出强弱项、补短板，结合挂职干部特点和业务特长，妥善安排挂职工作岗位，充分发挥挂职干部的工作主动性和积极性，为挂职干部提升能力、施展才干提供机遇和舞台。对于上级机关和对口援建地区来吉挂职的干部统一经过市委常委会研究后，可以安排为市委常委、市政府副秘书长或副县（区）长等职务；对于长期在省市机关工作缺乏基层工作经验的优秀年轻干部，可以将他们放到基层墩苗锻炼，提升做好群众工作的本领和解决实际问题的能力，我市2016年以来选派的7名优秀年轻干部任乡镇党政正职后作用发挥的都很好，2019年4月有2名提拔到副县局级领导岗位；对于“银企互派”的挂职干部，可安排到市属重点国有企业经理层和市直经济部门班子中任职，我市选派的干部也建议相应挂职担任省属金融机构的中层管理人员，从而进一步夯实我市与省内金融机构干部双向挂职、交流锻炼平台，更好的在实践中提升干部综合素质，尽快培养锻炼

一批金融专业干部，逐步破解我市金融专业干部匮乏的现状。2018年，从6户省内金融机构选派的5名专业金融干部，分别安排到市属重点国有企业经理层和国土局班子中任职，我市抽调的4名干部也相应挂职担任省国开行和农发行中层管理人员，这批干部发挥了较好的作用，2018年9月，市吉发集团获得了远东资信评估公司AAA主体信用评级。针对一些挂职时间较长的干部，可以积极探索多岗位挂职锻炼方式。在挂职期间，可以探索让其轮岗分管一些不同性质的工作，以增加其锻炼的机会，使其尽快熟悉工作环境，掌握工作方法，丰富阅历，提高挂职锻炼的实效。

要强化“管”。常态化管理监督挂职干部，挂职干部管理难在经常、重在经常，应把管理监督的着力点放在抓经常、管日常上。首先是建立双重管理和传帮带制度。派出单位要有专人负责挂职干部的管理，接收单位要指定一名班子成员作为挂职干部的培养人，帮助挂职干部尽快适应环境，定期与挂职干部沟通思想，肯定成绩，指出不足，明确努力方向。其次是建立信息互通制度。接收单位要定期向市委组织部和选派单位通报参加挂职干部的政治表现和工作完成情况，提出进一步培养使用的建议。对于集中选派的挂职干部，选派单位可在挂职地方成立临时党支部或党小组，具体负责干部挂职期间的学习、教育和管理。再次是建立严格的纪律监督制度。挂职期间严格执行挂职单位考勤制度，挂职干部因事、因病等原因离开挂职工作岗位，必须严格执行书面请销假制度。挂职干部因表现较差或因患病等原因不宜继续在挂职岗位工作的，由接收单位主管部门提出建议，经派出单位主管部门同意，可中止挂职锻炼，返回原工作单位；对作风飘浮，群众意见较大，或在挂职单位造成不良影响的，及时予以调回；对违反党纪法规的，按照干部管理权限和有关规定，由有关部门调查处理。最后是逐步建立挂职干部经费保障机制。建议市县两级组织部门积极争取同级财政部门的支持与帮助，对挂职工作的经费、挂职干部的生活住房、差旅费等方面进行明确规定，使挂职干部能够切实解除后顾之忧，全身心地投入挂职工作。同时要尽快健全定期汇报、督促检查、调查研究、综合分析等制度机制，确保年轻干部管理工作制度化、规范化、常态化。

要突出“用”。不拘一格，用当其时。最好的培养就是使用，跑场练马不如赛场赛马。在挂职干部使用上，要坚持成熟一个使用一个，使用一个带动一批，切实让广大优秀挂职干部在最好的年龄，在适合自己的岗位上发挥应有作用。对于经过长期考验、基层经验丰富、各方面都比较成熟的优秀挂职干部，各级党组织和组织人事部门要敢于破除论资排辈、平衡照顾、求全责备观念，尽早安排在重要和关键岗位，尤其是要格外注意那些在艰苦地区和复杂环境中担任过领导职务的、在完成重大任务、应对重大事件的实践中表现突出的优秀挂职干部，要不拘一格，大胆使用，2013年以来，我市先后将87名挂职干部按程序提拔为副县（局）级领导干部，真正让挂职干部有位子、有舞台。

（作者为市委组织部干部四处副主任科员）

关于加强领导干部日常监督管理的几点思考

崔晟铭

高海珠部长在全市组织部长会议上强调“要严格日常监督，使咬耳扯袖、红脸出汗成为常态。”近年来，我市紧紧围绕从严治党、从严治吏的要求，全面从严监督管理干部，此次会议再一次对严格干部日常监督提出了具体要求，为我市深化干部监督工作指明了方向。为此，笔者就如何加强领导干部日常监督管理谈一谈思考和体会。

一、加强领导干部日常监督的重要意义

好干部是选出来的，更是管出来的。加强领导干部的日常监督，对建设一支忠诚干净担当的高素质干部队伍有着重要意义。

加强日常监督可以防患未然，“治未病”。健全日常监督机制，加强对干部的日常监督管理，就是在领导干部面前立起了一面镜子、一把尺子、一块指路牌子，让领导干部明确知道什么是对的，什么是错的，时时刻刻注意审视自我的思想言行，规范自我的行为举止，纠正前进的脚步，避免开小差、走错路，让领导干部真真切切感受到监督就在身边、就在眼前，每时每刻敲响警钟，防止犯错。

加强日常监督可以防微杜渐，“治欲病”。从好干部到阶下囚，是一个量变到质变的过程，在日常监督过程中，如果能够做到早发现早纠正，对苗头性、倾向性问题及时批评教育，经常敲响思想警钟，使咬耳扯袖、红脸出汗成为常态，干部腐化变质的可能性就会大大减小，真正起到防止“小病成大病、大病入膏肓”的作用。从这个意义上说，严管就是厚爱。

加强日常监督可以惩戒警示，“治已病”。通过日常监督发现的问题，已经查实的，严格依规提出问责处理意见，这是对干部最直接、最有威慑力的监督手段。实际上查处本身也是一种预防，只有查处到位，才能真正发挥惩戒警示作用，即警示自己也警示他人。在挽救出现问题的领导干部继续滑向泥潭的同时，也使得错误得到及时纠正，及时挽回损失，党在人民群众中的威信得到维护。

二、加强干部日常监督的几点建议

习近平总书记指出，加强党内监督，管好关键人、管到关键处、管住关键事、管在关键时。加强领导干部日常监督管理，也应当紧紧抓住这“四个关键”，综合施策、协同推进。

管好关键人。这里的关键人我认为主

要是“一把手”。一方面由于“一把手”岗位的特殊性，使其成为最容易出问题的人群，这一点在以往查处的案件中“一把手”涉事比例之高即可看出，因此必须加强“一把手”的有效制约和监督。另一方面，从严治党“一把手”是第一责任人，一个单位、一个地方的风气好坏主要取决于“一把手”能否正确履行第一责任人职责。因此，管好“一把手”，能够起到事半功倍的效果。当然除了“一把手”，对那些身处重要岗位、要害部门，掌管人财物、涉密等岗位的领导干部也要进行重点关注。

管到关键处。一是促进干部“忠诚”。充分用好巡视巡察、专项督查、干部考察等手段，加强对领导干部政治表现的了解，督促领导干部遵守政治纪律和政治规矩，树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个坚决维护”，自觉在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。二是督促干部“干净”。抓好个人有关事项报告抽查核实，严格落实“凡提必核”、随机抽查要求，严肃查处不如实报告问题。落实经济责任审计制度，做好离任审计、任中审计、自然资源资产审计等工作，加强结果运用。三是强化干部“担当”。即要严格压责问责，也要注重减压减负，杜绝问责的泛化滥用，实施容错纠错、信访澄清保护等机制，为担当者撑腰，为干事者鼓劲。

管住关键事。一是抓好举报受理查处。利用信访、电话、网站、短信“四位一体”举报受理平台收集线索，全力做好信访举报案件的查办，提高自身查处能力，敢于坚持原则、较真碰硬，严格依规提出问责处理意见。二是用好提醒函询问询诫勉制度，对信访举报、个人有关事项报告查核、经济责任审计等工作中发现的问题，及时提出函询问询意见，有针对性地进行提醒诫勉。帮助领导干部改正错误、解决问题、健康成长，当好干部的“护林员”。三是抓好信息化建设。探索干部监督信息整合机制，收集整合纪检监察、巡察、审计、个人事项报告、信访举报等信息，充分运用现代网络技术，构建更加全面的干部监督信息库，为每名领导干部逐一“画像”，对其可能存在的潜在性风险和问题做好分析和预警。

管在关键时。一是注意节假日等关键时间点。紧盯节假日等人情往来密集期，领导干部涉及婚丧嫁娶等“四风”问题易发多发时段，结合领导干部重大事项报告机制的经验，研究探索建立领导干部重大节假日行程预报告和事后报告机制、群发廉政提醒短信微信机制。二是关注领导干部工作八小时以外情况。从近年来查处违纪违法案例中可以看出，大多数违纪违法行为都发生在八小时以外。领导干部职务权力和纪律底线因为披着私的外衣容易被忽视，成为监督管理的盲区。因此，应注意领导干部八小时工作外社交生活情况，尤其是敏感岗位、敏感部门的领导干部，坚持预防为主，加强监督管理，努力做到防患于未然。

（作者为市委组织部干部监督室副主任科员）

关于做好党建信息化工作的几点思考

李 滔

党建信息化工作，即通过运用现代信息技术开展党建工作。党的十九大报告指出，要“善于运用互联网技术和信息化手段开展工作”，2019年全市组织部长会议也再次强调，要“推动基层党建传统优势与信息技术深度融合”，为我们开展党建信息化工作提供了根本遵循。近年来，全国各级组织部门积极推动基层党建传统优势与信息技术深度融合，对党建信息化工作进行了大量探索，利用在线学习平台、微博、微信、手机APP等即时学习工具，丰富了党员教育方式，拓宽了党员教育途径，取得了很好的成效。吉林省委组织部也积极进行探索与实践，创办开通了“新时代e支部”，通过手机客户端，让所有党员都进入“新时代e支部”过组织生活、参加组织活动，进而推动线上线下党组织建设全面进步、全面过硬。我市创办开通了党员学习教育微信公众平台—“江城党建”，并依托此平台，整合资源，不断打造“江城党建”宣传品牌。可以说，开展党建信息化工作以来，基层党建传统优势与信息技术融合进展迅速、成效显著，但在工作开展过程中也暴露出一些问题，比如，一些党员干部对党建信息化认识不足、重视不够，参与相关工作的积极性不高；有的地方总体设计和工作统筹不够，党建信息化整体性、协调性较弱；一些地方人才匮乏，保障不力，等等。如何解决这些问题，是党建信息化工作开展过程中必须要思考的。

一、提高政治站位，转变思想观念，为开展党建信息化工作筑牢思想根基

现代信息技术的高速发展为基层党建工作带来了重大机遇，使党建宣传工作有了新平台、党员干部队伍建设有了新载体、党的政治建设有了新途径。各级党组织和党员干部要提高站位，解放思想，转变传统党建工作理念，充分认识现代信息技术对新时代党建工作的重要作用，牢固树立党建信息化理念，强化党建信息化平台的日常运用和管理，促进党建工作水平不断提升。通过信息化手段，让传统党建的“面对面”与智慧党建的“键对键”有机结合起来，实现基层党建指导方式、组织方式、管理方式、服务方式的创新转变，因势利导，使广大党员干部切身体会到党建信息化的高效、便捷，充分认识现代信息技术对新时代党建工作的重要作用。同时，各级党组织和

党员干部要提高推进党建信息化工作的思想自觉和行动自觉，牢固树立党建信息化理念，主动站在党建信息化工作的前沿，承担起推动基层党建传统优势与信息技术深度融合的责任。要严格落实各级党组织和党组织书记党建信息化第一责任，重点解决认识不足、重视不够和心里抵触等突出问题。各级党组织和党员干部要通过对党建信息化平台基础功能的熟练运用，不断完善平台运行管理机制，形成制度管人、管事、管思想的工作常态，全面推进各项党建工作的在线部署和在线落实，为推动党建信息化平台功能不断丰富、不断扩展、不断完善打好坚实基础。

二、加强技术培训，培育后备力量，为开展党建信息化工作提供人才保障

当前，既熟悉信息技术又精通党建工作的人才严重缺乏，已成为制约基层党建传统优势与信息技术深度融合工作开展的重要因素。党建信息化人才不同于其他信息行业的专业技术人才，需要具备比较扎实的党建知识体系和工作理念，熟悉党务工作，同时也要熟练掌握信息技术的相关知识。因此，推动基层党建传统优势与信息技术深度融合，一要研究建立党建信息化人才培养管理体系，努力培养一支既懂党建业务又熟悉信息技术的复合型党务工作者队伍。加强对党建信息化知识特别是“互联网＋党建”“智慧党建”等方面信息技术知识的教育培训，把信息技术知识培训纳入各级党员干部的教育培训规划和年度学习计划，强化党员干部信息化意识、互联网思维，解决一些党员干部由于知识储备不足不敢用网、不会用网、不善用网的问题。二要深化信息技术在党建工作中的应用，用线上党建支持线下党建、用线上活动促进线下管理，实现线上线下统筹推进、良性互动、相得益彰。如我市开展的依托“新时代e支部”推动基层党组织生活规范化活动，积极探索基层党组织组织生活管理新办法，对各级党组织党的组织生活计划、开展、落实事项实现线上全程把关督导，线上引领线下落实，推进了党组织生活标准化规范化开展。三要建立健全对信息化技术人才的吸引、激励政策。吸引、激励更多的信息技术人才主动了解党建工作、投身党建信息化工作，为党建信息化进一步发展积蓄后备人才力量。

三、统筹系统建设，整合有效资源，为开展党建信息化工作提供技术支撑

目前，党建信息化呈现百花齐放的局面，但是互融互通方面存在很大空间。在利用信息技术开展党建工作的工程中，要牢固树立“一盘棋”思想，避免多平台、不互通、资源难整合的情况出现，避免重复建设和“数据孤岛”等问题。一是加强组织领导，强化统筹协调，数据互联互通，资源融合共享。党建信息化平台的搭建，离不开各级组

织部门的协调配合；党建信息化平台的完善，离不开各级党组织和党员干部的信息录入、维护管理、推广应用。以“新时代e支部”为例，在各级党组织的共同努力下，“新时代e支部”推广应用工作已取得了一定的成效。但是，县（区）级组织部门只是承担着组织协调信息录入的职能，缺少对基层党组织活动的统计和管理功能，使得县（区）级组织部门作用发挥单一，无法直接通过平台掌握所辖党支部党建工作开展情况。如果为县（区）级组织部门增加统计功能和开放管理权限，使其能够通过数据分析结果及时掌握党支部党建工作开展情况，随时发现问题并督促其整改完善，有利于更好地对各党支部进行管理和监督。二是与时俱进，以人为本，不断完善功能设置，贴近基层党员群众需求。随着信息技术的不断发展，党建信息化平台也需要不断探索、完善，不断进行功能优化和板块创新。要关注了解党员需求，注重提高实用性和可操作性，通过数据信息感知用户需求，使功能设置不断满足广大党员的使用体验。如，引入人工智能、5G等先进技术手段，在城市社区和广大农村，逐步建立人机对话、远程协助的智能服务终端，把普遍化、普惠化服务引向深入。充分运用党建信息化平台为民办实事、办好事，简化办事程序，实现便民服务方便快捷。

（作者为市委组织部党员教育中心科员）

（上接39页）

（二）科学用好内生动力和外部环境。人才工作中要重视激发和增强自身内在动力，同时精准认识并利用好外部环境，这样才能将独特的区位优势转化为持续的人才发展优势。要健全完善人才工作领导小组各项议事制度，在领导小组的领导下研究重大政策、部署重大活动、协调解决重大问题。围绕党委政府的中心工作，统筹好经济社会发展规划与人才工作政策体系建设、中心工作和重点任务落实与人才队伍建设，弄明白缺什么样的人才，把握好人才政策，制定出人才的规划。围绕本地产业发展，深入实施人才重点项目，引进培养一批创新创业领军人才，拉动一个产业、振兴经济，实现依托产业优势打造人才工作优势、依靠人才优势支持产业发展的局面。

（三）坚持统筹协调、服务为主的发展理念。一是在加强领导小组自身建设的同时，进一步配齐配强工作人员，健全完善规章制度，创新工作机制方法，不断增强工作的活力和张力。二是重视对人才工作者的培养，通过学习培训、挂职锻炼等形式，打造一支有先进人才理念、有创新工作方法、有实际能力、有较高服务意识的队伍。三是要坚持“以人为本”的思想，最大限度地满足各类人才身心健康的需求，用心留人、以情待人，给各类人才以安全感、舒适感和归宿感。

（作者为昌邑区委组织部副部长）

关于加强人才工作引领加快推进昌邑转型发展的思考

左少军

人才是事业发展的基石，谋人才就是谋未来。当前，人才已成为县域经济发展最活跃、最具竞争力的要素之一，本文针对昌邑区人才工作实际，就组织部门如何发挥在人才工作中的牵头抓总作用，为推动社会发展提供人才保障和智力支持，进行了认真思考和分析。

一、我区推进人才工作加快转型发展的实践做法

人才工作是组织部门三个轮子之一，切实抓好各类人才队伍建设是组织部门的重要职责。面对新时期、新形势赋予人才工作的崭新课题，树立强烈的责任意识，切实增强紧迫感和使命感，用心把握人才政策、用心研究人才发展、用心抓好工作落实，以高度的工作热情，想长远、抓关键、管根本，着眼于社会发展之需，把人才工作融入到社会经济发展的大局中来，在发现、培养和凝聚人才工作中积极探索、实践，取得了初步效果。

（一）以平台留人才，推进“大众创业、万众创新”。主动学习借鉴北京、深圳等地“双创”经验，积极盘活闲置的商业用房、工业厂房、企业库房等资源，探索发展创新工场、众创空间、创客平台等新型孵化器，与天使投资、创业投资相结合，推动一批低成本、便利化、开放式的“双创”平台不断生成壮大。巩固创新创业大赛成果，降低创业门槛和成本，进一步激发人才的创造潜能和创业热情，促进创业与创新、创业与就业、线上与线下相结合，积极扶持中小微企业加快发展，打造了人才干事创业的“温暖土壤”。

（二）以产业聚人才，提升企业创新能力。发挥左家特研所、农科院等高校科研优势，深化校企合作；发挥兰天创客科技城集聚效应，支持重点企业与科研院所、高等院校合作建立重点实验室、检测中心等研发机构，积极搭建产学研合作项目；发挥北斗航天技术优势，打造线上线下相结合的技术交易平台，努力推动科技成果转化为新动力。通过产业发展带动高层次人才聚集，引进中国工程院院士王汉中推进左家北药健康特色小镇建设、“行业领军人才”张微助力北斗集团壮大、“双百专家”服务团入企答疑解难。同时鼓励企业实施品牌战略，带动科技创新，打造了“昌邑制造”特色品牌。

（三）以科技育人才，创新升级“领军者”。深入落实《科技小巨人企业培育计划》，加大财政投入，带动企业加大研发投入，引导企业人才发挥技术和市场优势，完善产品、信息流等体系建设，在产品、经营模式等方面加快创新，走“专精特新”发展

道路，实现了以科技引导人才创新，以科技推动产业发展，形成了一批创新型龙头企业。

二、当前基层人才工作中存在的问题及原因分析

（一）职能定位不准、职责不清的问题。组织部门牵头抓总根本要求是管宏观、管政策、管协调、管服务，但实际工作中，人才工作具体该怎么抓、抓哪些方面、抓到什么程度，规定还不具体。同时，各成员单位也没有很好地把握各自的职责要求，还存在各自为战的局面，造成人才体制不顺、机制不活、工作不力。

（二）“就人才抓人才”的问题。在推进人才工作和人才队伍建设中，虽然各方面的投入很大，但是工作成效却不明显。造成这种局面的原因：一是工作中急功近利，“重个体，轻群体”“重高层次人才，轻一般人才”“引才热，用才冷”“重使用，轻培养”，工作没有规划，不成体系，往往是“捡了芝麻丢了西瓜。二是和实际结合不紧密，人才工作和辖区经济社会发展实际不匹配，急需的人才引不来，引来的人才不好用，导致人才工作浮于表面、流于形式。

（三）人才难界定、底数不清晰的问题。我们对于党政人才、专业技术人才可以进行准确统计，但对于非公企业经营管理人才、农村实用技术人才、乡土人才如何进行界定相对较难，这就造成这几类人才的底数不清晰，在数量及结构统计上存在较大不确定性。在乡镇近年来涌现了一大批好项目，但是人才工作为项目建设、经济社会发展服务的支撑作用难以及时跟进，人才短缺的矛盾日益凸现，导致总量上“不够用”、结构上“不均衡”。

（四）工作力量薄弱的问题。人才工作涉及面广、内容丰富、专业性强，没有一个有力的领导机制、没有一支综合素质和工作能力很强的工作者队伍，人才工作很难有效开展。目前在基层，人才工作力量相对还比较薄弱。领导层面，人才工作领导小组虽然均已成立，但其规格、投入等还不够完善，领导小组各成员对这项工作的关注也大多体现在与其分管领域相关的活动上。组织层面，人才办工作力量相对薄弱，专业人员还不多；镇街层面，人才工作没有明确分管领导和工作人员的占多数，人才工作网络不健全，导致基层的情况很难收集上来，上面的政策要求很难落实下去。

三、推进人才工作引领经济转型发展的对策建议

（一）正确处理引导和主导的关系。在推进人才工作中，组织部门扮演着“动员者”“清障者”“服务者”的角色，要在宣传发动、政策驱动、组织推动上多用力。一是“牵好牛鼻子”。定期组织开展一些对人才工作有积极推动作用的重大活动，进一步扩大人才工作的社会影响，营造人才工作的良好氛围，更广泛地吸引社会各界参与人才工作。二是学会“弹钢琴”，正确处理好“组织部门牵头抓总”与“有关部门各司其职”的关系，该组织部门抓的，一抓到底；该职能部门抓的或职能部门可以抓好的，要敢于放手，积极支持。 （下转37页）

激活全面振兴的人才动能

董 雪

人才是创新驱动的核心要素，是推动全面振兴、全方位振兴的第一资源。习近平总书记强调，要加快实施人才强国战略，确立人才引领发展的战略地位，努力建设一支矢志爱国奉献、勇于创新创造的优秀人才队伍。充分激发人才活力，必须要破除桎梏人才发展的机制体制藩篱，创新人才工作思路，优化人才服务环境，实现人才集聚与产业发展深度契合，人才质量与发展水平同步提升。

破除藩篱，充分释放政策红利。全国组织部长会议强调，实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，把各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来。积极开放有效的人才政策代表着一个地方能够拿出最大的诚意、对人才的尊重以及百川归海的襟怀。禁锢人才发展的思想枷锁和体制机制藩篱不打破，积极开放有效的人才政策就无从谈起，也必然导致人才工作中出现越位、缺位、错位的现象，政策红利难以释放。为人才松绑，需要一场思想观念的变革，切实向用人单位放权，促进人才顺畅流动，改革科技成果转移转化激励政策，改进科研项目及资金管理，完善与人才创造的效益相挂钩的分配激励机制，建立健全党委政府荣誉激励和市场化激励相结合的人才奖励机制，最大限度激发和调动人才创新创业激情与活力，让人才在创新成果运用中有收益、有份额，实现一流业绩一流待遇、一流贡献一流报酬，彻底激发人才的积极性，才能源源不断地将人才红利“变现”，把人才资源的“一池春水”激活。政策红利想要快速释放，关键在于落实的速度与温度。要针对既定的政策框架和要求，加快制定出台相关配套的实施细则，超前谋划、创新思路，努力把工作干在细处，确保人才政策“掷地有声”。脚上沾满泥土，心中才装着群众，与人才并肩同行，才能深切理解人才所需所盼。人才政策落实的“温度”就来自于人才的所思所想。因此必须强化政策落实的全程跟踪，加强过程把控，注重发现新问题和新需求，及时调整优化人才政策，使其更具针对性、实效性和领先性，进一步增强政策的吸引力。

刚柔并济，加速集聚紧缺人才。“思皇多士，生此王国。王国克生，维周之桢；济济多士，文王以宁。”习近平在两院院士大会上引用了《诗经·大雅·文王》中的这段话来表达求贤若渴的心情：“周文王尊贤礼士，贤才济济，所以国势强盛。千秋基业，人才为先。实现中华民族伟大复兴，人才越多越好，本事越大越好。”要聚集推动全面振兴全方位振兴的各类人才，就必须种好招揽人才的“梧桐树”，支持高校在企业设立科研工作站、技术研发中心、工程实验室等，引导金融机构设立种子期天使基金、成长期风险投资基金、成熟期产业发展基金等闭环资金链条，推动要素配备、产业链条、各类人才相融合，构建形成从孵化器、加速器到产业园区的一体式平台体系，全力打

造“万类霜天竞自由”的发展空间，让人才有“用武之地”。欠发达地区需正视差距，围绕特色资源和产业集群，集中优势力量来打造人才高地，灵活运用柔性引才，缓解人才“刚需”。对急需紧缺的高层次人才要坚持“不求所有、但求所用”，通过顾问指导、导师带徒、短期兼职、项目合作、人才租赁等灵活多样的方式，吸引科研院所、先进企业等专家学者候鸟式地服务，鼓励同行业企业以“一家引、多家用”方式降低引才成本，激发企业主动性和积极性。

一视同仁，发掘培养本土人才。在引进人才的问题上，一些地方和部门还不同程度地存在“外来和尚会念经”的误区。对域外境外、留洋海归有名望、有头衔、有地位的人才青睐有加、趋之若鹜，不计代价、不惜重金地予以引进；而对门内冯谖、帐下韩信却熟视无睹、不屑一顾。这种“引来女婿气走儿”错误人才观念，严重阻碍本土人才作用的发挥，也让外来人才心存芥蒂，不利于人才的长远发展。从短期效用看，人才引进固然能解一时之痛，但放眼长远，本土人才具有社会环境熟悉、乡土观念较强、投入成本小等先天优势，加强本地人才梯队建设，方能“细水长流”。几年前，习近平总书记在河南考察时说，要重视本土“永久牌”人才。要常态化对本土人才发掘摸底，及时精准地掌握一批善经营、有技艺、带富能力强的本土能人和名人。紧扣市场和企业需要，整合优质资源，充分利用本地教育培训基地和科研院所、企业技术研发中心等产学研合作平台，推进校企融合，对不同类型、领域、特长的本土人才进行“精准滴灌”式培训，加快知识更新步伐，培育更多适用、实用的“土专家”“田秀才”。挖掘培育的最终目的在于使用。要多层次、多渠道为本土人才搭建施展才华、建功立业的广阔舞台，实现因才上岗、用其所长、用当其时，努力把优秀的人才放到最为合适的岗位，让人才如鱼得水，游刃有余，实现本土人才使用效益的最大化。

拴心留人，着力营造环境氛围。人才能不能引进来、留得下、用得好，往往取决于这个地方的政策环境、服务环境和社会环境。良好的人才发展环境是一个地区名片，是“清”“亲”的政商关系，是“三顾茅庐”的姿态和诚意，更是尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会舆论。习近平总书记反复强调，要真诚关心人才、爱护人才、成就人才。只有经常深入人才，才能与人才交朋友，走进人才内心。但实际上人才服务大多仍满足于在办公室里“电话”服务，不顾差异化的“一刀切”服务。人才服务上的形式主义和“不走心”，直接导致人才服务质量不高、效果不优。优化人才发展环境，必须摒弃人才服务管理行政化的官僚主义，加快转变人才管理职能，健全人才服务体系，大力实行非经济投入的无障碍政策，特事特办、一事一议，使人才进入成本和代价最低、解决问题最顺畅，让人才情有所依。要深化党委联系服务专家工作，加强对人才的关心和爱护，把党委联系服务专家工作作为制度性安排，细化各项联系服务措施，实现每位领导干部都联系专家、每位专家都有领导干部联系“双覆盖”，当好人才的“后勤部长”，切实打通人才服务的“最后一公里”。要构建人才荣誉体系，加大优秀人才典型的表彰激励和宣传力度，在全社会营造识才爱才敬才用才的良好氛围。

（作者为磐石市委组织部人才科科长）

永吉县

“三个强化”全面推进基层党组织建设

欲筑室者，先筑其基。2018年以来，永吉县委组织部始终把加强基层党建工作摆在重要位置，注重“三个强化”，夯实基层基础，不断提升基层党组织建设质量和水平。

强化基层组织力提升。以提升基层组织力为重点，分领域推动基层党建工作整体跃升。在农村，制发《关于进一步推进全县抓党建促脱贫攻坚工作的实施意见》等文件，整县推进光伏发电项目，采取在吉林市区建立永吉农产品直营店、推进“第一书记代言+电商+扶贫”两种模式，拓宽产品销售渠道，代言产品总销售额全年达700余万元。在城市，全面推行“一站式”、“菜单式”、“项目式”、“社会化”服务模式，打造综合示范社区2个，设立党组织民生服务示范点1个。在非公有制经济组织和社会组织，指导成立全县个私协党委，建成面积2000平方米的蒲公英党建指导服务中心，有效提升服务非公企业和社会组织能力。

强化支部规范化建设。坚持一切工作到支部的鲜明导向，扎实推进党支部建设标准化规范化。制发《月工作任务推进表》，细化工作任务，推动基层党建工作落实；推行“一报三查”、“三级联审”制度，对基层党建任务完成情况定期检查、每月抽查，共开展了全面督导6轮、专项督查20余次，下发基层党建督导检查整改督办通知单和问题整改清单200余份，推动基层支部建设规范化制度化。认真抓好农村基层党组织“带头人”队伍建设，开展农村外出务工经商人员的联系走访、人才回引工作，联系走访人员133名。强化基层阵地保障，筹措资金630余万元，高标准新建、改扩建标准化活动场所13个；加大财政投入力度，强化基层经费保障，全县各村村级组织运转经费达到17.5万元；推进党建示范点、示范带打造，重点打造了涉及3个乡镇、10个村的精品党建示范点，形成了302国道及206省道风格显著的党建示范带。

强化党员发展和管理。在入党积极分子及新发展预备党员中全面开展“四诺”活动，指导各级党组织认真建立全程记实档案，认真落实部门发展党员“联审”机制，严把发展党员政治关；加强对省级贫困村、空心村支部及非公企业和社会组织派驻支部等力量薄弱党组织的党员发展力度，发展非公企业党员49人、空心村党员4人、省级贫困村党员15人。制定农村党员积分制管理办法以及管理实施细则，推动广大党员积极发挥先锋模范作用，切实增强服务群众的行动自觉；结合党员结对帮扶活动、无职党员设岗定责活动，采取成立党员示范先锋队、党员志愿服务队等多种形式，组织各村引导党员广泛参与到社区服务、脱贫攻坚和乡村振兴工作中来。

船营区

聚焦“三化模式” 提升城市基层党建工作整体水平

党的十九大以来，船营区持续巩固基层党建”以人民为中心”的价值追求，务实谋划、主动作为，通过精准定位中心老城区“老龄人口多、老旧小区多、服务业态多、地域资源少”的三多一少区域特点，通过聚焦“三化模式”，引领城市基层党建工作整体提升，为城市基层党建示范市建设全力贡献“船营力量”。

定位标准化基建模式，以红色阵地建设引领政治功能显性提升。为最大限度保证红色文化覆盖全面、标准规范，围绕市委组织部《关于打造红色党建示范带（点）》安排部署，在建设数量与方式等方面进行细化研究，创新开展党建文“画”进家园活动。统筹全区 11 个街道明确建设原则、确定示范阵地，按照宣传主题更加旗帜鲜明、载体形式更加丰富多样、设计要素更加契合环境、表现内容更加体现服务内涵、建设方式更加整合有效的“五个更加”打造标准筹建施工，先后建设党群服务中心 2 处，红色文化社区 17 处，红色文化广场、小区、楼栋、景观带等 40 余处，“一区一街创品牌、一楼一栋见特色”的基层红色文化氛围已初见规模。

搭载区域化党建模式，以组织资源共享引领服务功能示范提升。各街道紧密围绕城市基层党建示范市建设“并轨行动”要求，充分利用驻区党建联盟组织作用，发动大专院校教师、学生，辖区党员群众组建志愿者队伍，以共筹党建资金、共建红色小组、共创红色氛围等方式参加到红色文化共建活动中，各党建联盟累计共筹资金 26.6 万元，联盟单位党组织自建红色展板 400 余平方米。通过在活动载体方面不断深入探索具有融合性、全局性的内容形式，实现以最少的物资投入带动基层党建工作聚人气、解民需、惠民意的最大红色效益，切实盘活区域化党建工作在“人、财、物”等资源共享共用方面的组织运行机制，促进城市基层党建工作在改革转变中落实责任，在务实发展中同步提升。

建立融合化发展模式，以城市基层党建引领基层治理创新提升。作为建立在城市基层的党支部，时刻与群众有着最直接、经常、密切的联系。在红色文化示范带（点）打造过程中始终坚持“党建为民”的工作理念，将党建引领贯穿基层社会治理的各项环节。结合区委社区内涵品质提升工程，重点突出辖区群众普遍关心的生活环境问题，统筹做好老旧小区整治、健康宜居环境打造等工作，突显城市基层党建工作的实际作用，真正达到“红满千条街巷，惠泽万家百姓”的预期景象。

经开区

以“转作风”促“三抓”工作落实

为将省、市“三抓”会议精神落到实处，近日，经开区召开了“抓环境、抓项目、抓落实、转作风”动员大会，并决定利用项目建设开工前的有效时间，在全区开展为期一个月的“机关作风建设提升月”活动，以“六个一”有效举措，着力整治机关作风建设中的“五弊”之疾，以“开局就是决战、起步就是冲刺”的精神，为全年工作开好局、起好步提供作风保障。

开展一次理论集中学习。以理论中心组学习等方式，深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，树牢“四个意识”、坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”。

开展一次重点工作研讨。深入学习贯彻落实胡秉吉同志在2018年度全区工作总结表彰大会和全区“抓环境、抓项目、抓落实、转作风”动员大会上的讲话精神，立足部门（单位）职能开展研讨，明确目标任务，迅速推动落实。

召开一次组织生活会。围绕学习贯彻落实《中国共产党支部工作条例（试行）》，召开年度组织生活会，做好民主评议党员工作，领导干部要带头以普通党员身份参加会议。

开展一次作风建设调研。结合项目建设“三年攻坚”、脱贫攻坚“五级链式包保”活动，深入包联的村、社区和企业开展调研，查找作风方面存在的问题，帮助解决基层遇到的难题，以作风转变推动发展。

开展一次主题党日活动。要以主题党日活动形式，组织党员干部参观经开区建区20周年图片展，并向身边先进典型学习，见贤思齐、对标笃行、创先争优。组织新党员开展入党宣誓和老党员重温入党誓词活动，提高党员干部的责任感和使命感。

开展一次纪律督促检查。围绕解决纪律作风顽疾，采取明察暗访的方式，对机关作风进行“随机督查”，对发现不按时出勤、考勤，在岗不在状态，做与工作无关事情等问题进行通报。

（上接第14页）蔬菜生产过程。进一步拓宽销售渠道，提高知名度和影响力。据统计，通过代言活动，2017年“大岔屯牌无公害”蔬菜线上线下共实现销售收入52万元，净利润达到46万元。2018年6月5日、6日代言活动取得空前成功，仅两天时间就实现收入3万余元。

励精图治谋发展，凝心聚力促脱贫，真情实意为民生，尽心竭力释担当。蔡来臣取得了的成绩，得到了广大群众的认可，也获得了省市的高度关注。2018年10月17日，“吉林好人·脱贫攻坚先锋”专场发布会上，蔡来臣荣获吉林省脱贫攻坚贡献奖。10月18日，吉林市委组织部授予蔡来臣全市实干担当先进典型称号。10月23日，吉林电视台《乡村四季12316》节目播出了他的专访。

如今的兴隆村，最出名的是两道“菜”，一道是棚膜园区里一畦畦生机勃勃、秀色可人的蔬菜，另一道就是每天“泡”在园区播撒智慧、收获富足的老蔡。

龙潭区

“加减乘除”助推非公党建“品·质”提升

龙潭区聚焦聚力组织体系建设，推进落实新时代吉林基层党组织建设质量提升工程，实施龙潭党建“品•质”规划。在非公领域，巧用“加减乘除”四步法助推党建工作“品•质”提升。

“加”压力，推动责任落地生根。建立了更加完善的非公党建工作机制，基层党组织书记首责主业意识不断提高。区委与各乡（镇）街党（工）委、园区企业党委签订非公党建工作责任状，明确目标任务，通过一级抓一级、层层抓落实，构建了责任明确、机制完善、保障有力、氛围良好的基层党建工作格局。结合街道社区体制改革，切实发挥成员单位“外溢”作用，人社、民政、教育等职能部门深入企业和社会组织开展对口服务，探索了一条社会组织参与社会治理的新途径。

“减”难度，促进管理规范提升。立足提升非公党支部的组织力，制定了基层党支部创建标准，以《中国共产党支部工作条例（试行）》为依据、《新时代吉林基层党组织建设质量标准体系（试行）》为重点，制定《龙潭区非公党建质量标准体系（试行）》。确定了北建、万森等10家试点企业作为区级非公企业规范化联系点。通过捋顺流程，规范管理，减少不必要的环节，降低了党建工作在实际操作中的难度，非公党建落地生花。

“乘”能量，凝聚企业发展合力。充分发挥示范引领的倍数效应，深化党员“一岗双责”制度，在企业设置党员先锋岗，党员责任区，推动党组织进项目、进车间、进班组。进一步加大非公党建示范点培育力度，在互联网、出租车等新兴领域、重点行业打造了一批叫得响、有特色的非公党建标杆。持续深化派驻非公“首席服务官”工作，规范企业党建工作，促进企业健康发展。

“除”难题，着力补齐党建“短板”。作为全市非公党建管理系统试点城区，率先完成城市非公企业和社会组织基础数据统计整理工作，为下一步录入全市系统做好充分准备。建立更加完善的经费保障制度，完成2019年非公党建工作经费预算工作。制定非公党务工作者培训计划，预计年内完成区内非公企业和社会组织党务工作者轮训。

党史视角下的“四个意识”

中国共产党成立近百年来,从小到大、从弱到强,攻坚克难,一路成长,成为当今世界第一大党。回望历史,不难发现,这和中国共产党有着强烈的政治意识、大局观念、维护核心、强调看齐有很大关系。

什么时候都得讲政治

1921 年 7 月,党的一大把“宣传共产主义”写入党纲,并明确规定入党的前提是“承认本党纲领和政策”,体现了明确的政治要求和鲜明的政治意识。1929 年,毛泽东在古田会议决议中提出,“教育党员使党员的思想和党内的生活都政治化、科学化”,进一步明确了加强党的政治建设的方向。新中国成立后,我们党依然高度重视增强党员干部的政治意识,不久就开展整风整党。1955 年,毛泽东提出,“政治工作是一切经济工作的生命线”。

坚持以大局为重

1922 年党的二大通过的第一部党章指出,“区或地方执行委员会及各组均须执行及宣传中央执行委员会所定政策,不得自定政策”,“中央执行委员会未发表意见时,区或地方执行委员会,均不得单独发表意见”,这是党的历史上大局意识的最初表达。毛泽东同志说过,“指挥全局的人,最要紧的,是把自己的注意力摆在照顾战争的全局上面”,强调以此为指导的工作方法是,“党委要抓紧中心工作,又要围绕中心工作而同时开展其他方面的工作”。邓小平指出,“考虑任何问题都要着眼于长远,着眼于大局,眼界要非常开阔,胸襟要非常开阔”。解放战争时期,刘邓大军执行中央命令,千里跃进大别山,演绎了一段顾全大局佳话,深得党中央和毛泽东的赞许。

领导核心至关重要

1922 年党章明确规定,“全国大会及中央执行委员会之议决,本党党员皆须绝对服从之”。这被视作核心意识的早期表达。1935 年遵义会议前,党的事业几经挫折,甚至面临失败危险。其重要原因就在于没有成熟的党中央。遵义会议后逐渐确立了毛泽东在党中央和红军的领导地位,在全党努力下党的革命事业才不断取得胜利。我国革命历史表明了领导核心的重要性。毛泽东鲜明指出:“中国共产党是全中国人民的领导核心,没有这样一个核心,社会主

义事业就不能胜利。”改革开放以来，邓小平在与中央领导集体谈话时指出，“任何一个领导集体都要有一个核心，没有核心的领导是靠不住的”，“国家的命运、党的命运、人民的命运需要有这样一个领导集体”。

向党中央看齐

党的二大通过的党章特别强调中央执行委员会的地位，如各地党组织“直接受中央执行委员会之指挥监督”“全国大会及中央执行委员会之决议，本党党员皆须绝对服从之”“下级机关须完全执行上级机关之命令”等，就是看齐意识的早期表达。毛泽东在党的六届六中全会上指出：“只要我们共产党的队伍是整齐的，步调一致的……那末，任何强大的敌人都是能被我们打倒的。”1945年，毛泽东在党的七大预备会上指出，“一个队伍经常是不大整齐的，所以就要常常喊看齐，向左看齐，向右看齐，向中间看齐。我们要向中央基准看齐，向大会基准看齐”。改革开放后，邓小平指出，要“加强党的领导，反对派性，把毛泽东同志树立的优良作风发扬起来”。

（上接12页）选拔年轻干部，要结合干部成长规律，进行系统培养、梯次搭配，架好年轻干部成长阶梯。一是坚持源头储备优秀干部。目前，县区级普遍存在干部年龄断档断层，年轻干部流动大、总量不足，来源渠道趋窄，成长路径趋同等问题，这就迫切需要着眼于近期需求和长远需要，放眼各个领域，发现储备年轻人才，利用好“选调生”这一渠道，继续发挥“三支一扶”等政策优势，吸纳更多优秀高校毕业生，引导更多年轻人才在基层扎根成长。二是搭建一线锻炼平台。建立多岗位锻炼、基层蹲苗磨炼、吃劲岗位锤炼和急难险重任务历练相结合的完整培养周期，把年轻干部放在脱贫攻坚、乡村振兴、信访维稳等基层一线锻炼，经常性开展轮岗交流，打破部门壁垒和上下级隔阂，提升年轻干部接触新领域、储备新素质、开拓新局面的能力。三是在选拔使用上倾斜。大胆使用是对年轻干部最好的培养，要打破论资排辈的隐性台阶，对经过基层多岗位历练，经过重大任务考验的优秀年轻干部予以重用，早给他们压担子、赋重任。在理解和信任中，增强年轻干部的勇气和信心，推动其再烈日下、风雨中成长成熟。

（作者为船营区委常委、组织部长）

陈云的读书法

陈云同志是伟大的无产阶级革命家、政治家，杰出的马克思主义者，曾任中央纪委第一书记。

陈云非常热爱读书，也非常重视读书方法。他认为，各人的程度不同，环境不同，读书应该采取不同的办法。他说：“像我们这样没有什么底子，各种知识都很缺乏的人，要老老实实做小学生。要将现有的主要教科书一本一本地读，既不是弛怠，也不用着急，一步一步来。可以每个星期读三四十页，每字每句都要读懂，不懂的就要认真请教。”

陈云总结了五条读书方法：一是读懂一本书的办法很重要。有些人书拿到手上，这句不懂那节不晓，而又不曾想要一句一句地弄通。这样，没有益处，而且不能坚持，必然半途而废。要改变这种状况就得下一些笨功夫，要读就读懂，不要一知半解。这种力求把书上的意思都读懂的办法，是达到融会贯通的必经步骤，得益更多些。二是学习理论一定要联系实际。如果书还没有读懂，就不要急于去“联系实际”，弄得牛头不对马嘴，还不如先把书上的东西读懂。读懂就是消化。掌握了马列主义的原理和思想方法，就会自然地同自己的实践经验结合起来，把具体经验提高到一般理论，再拿这种一般理论去指导实际工作，不唯上、不唯书、只唯实。三是读书要做笔记。这有两个好处，一是让你多读几次，一是逼着你聚精会神，认真思索，使你了解深刻些，而不像随便看过去那样模模糊糊。四是读书最好有个小组。几个人在一起讨论一下，可以互相启发，程度低的还可以得到程度高的同志的帮助。五是读书要与懒惰作斗争。要订出一个切实的读书计划，照着去办，坚持不懈。

陈云曾规定自己每星期至少读三四十页书，并且每字每句都必须读懂。正是日积月累的勤奋研读，使陈云能够敏锐地从经济与政治的角度纵观历史、认识世界。这为他坚持实事求是和创造性探索提供了深厚的理论、知识基础和开阔的视野。陈云的读书方法意义深远，启示良多，值得我们认真学习，学以致用。