

战“疫”战“贫”两手硬两手赢

习近平总书记在决战决胜脱贫攻坚座谈会上指出,要克服新冠肺炎疫情影响,凝心聚力打赢脱贫攻坚战,确保如期完成脱贫攻坚任务,确保全面建成小康社会。面对国内外疫情形势的紧迫性和严峻性,必须充分发挥各级党组织领导核心作用和党员先锋模范作用,坚持疫情防控和脱贫攻坚“两手抓、两手硬、两手赢”,奋力夺取双胜利。

掘井九仞不及泉,犹为弃井;胜利在望未全功,仍需努力。各级党组织要统筹抓好疫情防控和脱贫攻坚,时刻绷紧思想这根弦,不能停顿、不能大意、不能放松,一方面发挥村(社区)网格化管理优势,加强联防联控,对外来输入人口进行严格管控,另一方面要凝心聚力“战”,瞄准脱贫攻坚最突出的短板,最艰难的问题,念好精准施策、分类施策的经,下足真抓实干、吹糠见米的功夫,夺取脱贫攻坚战全面胜利。

脱贫攻坚任务能否高质量完成,关键在人,关键在干部队伍作风。党员干部要充分发挥先锋模范作用,“拧成一股绳”协同用力、冲锋在前。在走村入户进行疫情摸底排查和防控宣传的同时,高度关注村(社区)“两不愁三保障”问题,全面排查梳理贫困家庭人口家庭状况、扶贫政策落实情况,循道而行,功成事遂。加强对复工企业、春耕农户、扶贫项目的服务指导,最大限度减少疫情的影响,全力做好精准扶贫。

为山九仞,须防功亏一篑。越是决胜时刻,剩余的“尾巴问题”解决起来难度越大。要防疫复工脱贫齐发力,做到防控不松劲、疫情不反弹、复工不影响。要严防“急脱贫”或脱贫后“喘口气”的思想,认真对照全面建成小康社会指标,查短板、强弱项,定期开展“回头看”,建立脱贫防贫长效机制,持续巩固脱贫成果,确保经得起实践、人民、历史的检验。

研究与交流

2020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 2020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 战“疫”战“贫”两手硬两手赢

高层动态

04 习近平近期讲话摘要 / 陈希近期讲话摘要

组织工作动态

07 省委常委、组织部部长王晓萍到我市调研等

贯彻全市组织部部长会议精神

11 基层党建引领乡村治理的实践与思考

/ 陈雪松

14 突出全链条培养 努力造就新时代优秀年轻
干部队伍

/ 程仁才

17 坚持把制度建设贯穿组织工作全过程

/ 刘秋伟

20 建好年轻干部“蓄水池” 为桦甸新发展注入
新活力

/ 李晓恒

城市基层党建服务品牌

22 搭智慧党建平台 汇“e站联盟”合力

/ 延安街道党工委

25 红色驿站打通服务群众“最后一公里”
/ 龙华街道党工委

28 防走失驿站让走失老人“码”上回家
/ 江南街道党工委

调查研究

31 关于乡村振兴人才队伍建设的思考
/ 周建华

35 关于建立科学的干部考察评价体系问题研究
/ 李德睿

组工论坛

40 优化年轻干部成长路径 全方位构建人才梯
次培养链
/ 郭艳波

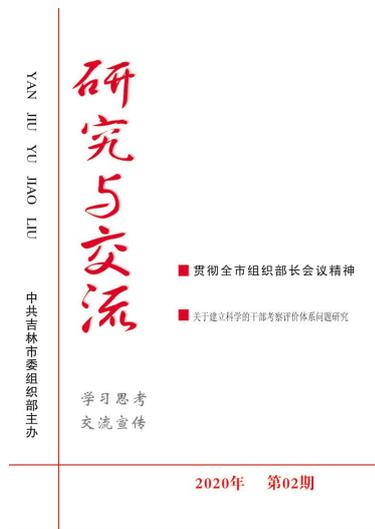
43 释放人才创新创业新动能 激活推动高质量
发展强引擎
/ 于伟东

党务知识

46 调整不适宜担任现职干部的程序有哪些等 2 则

理论评论

47 党建引领城市基层治理创新



编委会主任 高海珠
编委会副主任 关树维 王宗英
 刘德宏 张艳龙
 耿楚翔
主 编 刘德宏
责任编辑 初秋阳 张广俊
编 辑 张宇恒

习近平:加强党对打赢脱贫攻坚战的领导

到2020年现行标准下的农村贫困人口全部脱贫,是党中央向全国人民作出的郑重承诺,必须如期实现,没有任何退路和弹性。这是一场硬仗,越到最后越要紧绷这根弦,不能停顿、不能大意、不能放松。脱贫攻坚任务能否高质量完成,关键在人,关键在干部队伍作风。要加强扶贫领域作风建设,坚决反对形式主义、官僚主义,减轻基层负担,做好工作、生活、安全等各方面保障,让基层扶贫干部心无旁骛投入到疫情防控和脱贫攻坚工作中去。要加强脱贫攻坚干部培训,确保新选派的驻村干部和新上任的乡村干部全部轮训一遍,增强精准扶贫、精准脱贫能力。

——2020年3月6日在决战决胜脱贫攻坚座谈会上强调

权威解读:习近平总书记强调,“脱贫攻坚越到最后越要加强和改善党的领导。各级党委(党组)一定要履职尽责、不辱使命。”党的十八大以来,我国实施精准扶贫精准脱贫,全面打响了脱贫攻坚战,扶贫工作取得了决定性进展。而这一切都离不开中国共产党的领导,这源于中国共产党全心全意为人民服务的根本宗旨,源于广大党员干部不忘初心、牢记使命的执着追求、拼搏进取,源于广大人民群众的爱党爱国、艰苦努力。党的领导是打赢脱贫攻坚战的“定盘星”。脱贫攻坚越到最后越艰难,越需要党的坚强领导和坚定必胜的信念,面对各种困难和挑战,对党的领导也就提出了更高的标准和要求。党的领导为脱贫攻坚提供坚强政治保障。改革开放以来,中国贫困人口减少了上亿人,是世界上减贫人口最多的国家,也是世界上率先完成联合国千年发展目标的国家。没有共产党的领导这是不会实现的。

脱贫攻坚工作一直都是在党中央领导下进行的。通过抓好党建促进脱贫,是贫困地区脱贫致富的一条重要经验。这说明党的领导是打赢脱贫攻坚站的重要保证。党的领导为脱贫攻坚提供思想保证。习近平总书记关于脱贫攻坚的诸多论述是习近平新时代中国特色社会主义思想的重要组成部分。我们要深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,为脱贫攻坚提供思想保证。党的领导为脱贫攻坚提供组织保证。要加强党的组织建设,充分发挥基层党组织在脱贫攻坚中的战斗堡垒作用;充分发挥党员脱贫攻坚中的先锋模范作用;充分发挥干部在脱贫攻坚中的骨干引领作用。党的领导为脱贫攻坚提供作风保证。要加强扶贫领域作风建设,坚决反对形式主义、官僚主义,减轻基层负担,做好工作、生活、安全等各方面保障,让基层扶贫干部心无旁骛投入到疫情防控和脱贫攻坚工作中去。

习近平:这次疫情防控斗争是对各地区各单位管党治党水平、领导班子和党员干部队伍建设水平实打实的考验

各级党委(党组)要把党建工作紧紧抓在手上,把党员、干部的经常性教育管理抓实,把基层党组织这个基础夯实,把全面从严治党的要求落实到位。各级党组织特别是基层党组织要在联系服务群众上多用情,在宣传教育群众上多用心,在组织凝聚群众上多用力。要聚焦形式主义、官僚主义问题开展全面检视、靶向治疗,切实为基层减负,让干部有更多时间和精力抓落实。

——2020年3月29日至4月1日在浙江考察时强调

权威解读:在此次疫情中,党建工作的保质保量,关系到疫情防控阻击战的胜利,关乎着社会主义经济的健康发展。高质量的党建工作是助力经济社会渡过难关的保障。因此,各级党委和领导干部要加强党的全面建设,推动疫情防控和经济社会发展工作顺利发展。一方面,提高政治站位。各级党委和领导干部要增强“四个意识”,充分认识疫情防控工作的严峻性紧迫性,坚决贯彻党中央进一步加强疫情防控工作的重大部署,把群众的安全健康放在第一位。另一方面,强化责任担当意识。在此次疫情中,各级党委和领导干部必须守土有责、守土尽责,牢记疫情防控是“实打实”的大仗硬仗,切忌“空对空”的只说不做,危难时刻挺身而出,把责任扛在肩上,把工作抓在手上,把防控疫情和推动经济发展作为检验工作能力的一个重要内容,切实把宗旨意识转化成实实在在的为民行动,以强烈的责任担当意识为疫情防控 and 经济发展工作贡献力量。

在疫情防控斗争中充分发挥各级党组织和广大党员的作用,这是坚持党的集中统一领导和中国特色社会主义制度的突出政治优势。疫情发生以来,我们能在较短时期内取得最大成效,其中一个重要经验就是发挥了党员干部身先士卒、投入战“疫”第一线的先锋模范作用,充分发挥了各级党组织的坚强战斗堡垒作用,哪里有困难,哪里就有广大党员的身影,党旗始终在战“疫”第一线高高飘扬。抗击疫情的整个过程,进一步彰显了广大党员不忘初心牢记使命的宗旨意识,考验了党员干部守土有责的能力和品格,也提高了管党治党的水平,使得我们不但经受住了严峻考验,党的政治领导力、思想引领力、群众组织力、社会号召力也更加坚强。

在这场人民战争中,广大党员始终战斗在战“疫”的最要处、最难处、最险处,发挥了稳定人心、凝聚力量的模范作用。这说明,党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用的发挥为疫情防控提供了保证。所以,各级党委要重视党建工作,通过抓党建提升工作能力。一是通过抓党建提高各级党委和广大干部武装群众、动员群众、组织群众的能力。疫情防控是人民战争,人民是抗击疫情的主体力量,要善于武装群众、动员群众、组织群众。二是

通过抓党建提高各级党委和领导干部决策能力和执行能力。要健全决策机制,加强重大决策的调查研究、科学论证、风险评估,强化决策执行、评估、监督。三是通过抓党建提高各级党委和领导干部的治理能力。总结经验、汲取教训,着力提高各级党委和领导干部的系统治理、综合治理、依法治理、源头治理的能力。

习近平:要自觉讲政治,对国之大者要心中有数

关注党中央在关心什么、强调什么,深刻领会什么是党和国家最重要的利益、什么是最需要坚定维护的立场,切实把增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”落到行动上,不能只停留在口号上。

——2020年4月20日至4月23日在陕西考察时强调

权威解读:秦岭违建别墅暴露的不仅是自然生态问题,还有政治生态问题。这是习近平总书记陕西考察之行备受关注的一件事情,对国之大者要心中有数,绝不允许地方领导各行其是、阳奉阴违,要知道中国该做什么?底线是什么?总书记的秦岭之诫,是一个警钟长鸣,痛定思痛。秦岭之诫不光是提醒在场的干部,实际上也是提醒全党的干部要从秦岭别墅区违建这个案件中汲取教训,强化政治纪律、政治规矩、强化政治意识。“不谋全局者不足以谋一域,不谋万世者不足以谋一时。”今年是全面建成小康社会和“十三五”规划收官之年,也是决战决胜脱贫攻坚之年,广大党员干部要自觉树立大局意识,以“国之大者”的姿态、“侠之大者”的情怀,统筹抓好疫情防控与复工复产两不误,全面夺取脱贫攻坚与经济发展双胜利。

陈希:组织部门要扎扎实实做好抓党建促决战决胜脱贫攻坚各项工作

要增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,进一步推动各级领导班子、领导干部冲在一线、英勇奋斗,进一步推动基层党组织和广大党员发挥战斗堡垒作用、先锋模范作用,确保实现决胜全面建成小康社会、决战脱贫攻坚目标任务。要深入推进抓党建促决战决胜脱贫攻坚,激励引导广大干部勇于担当、凝心聚力投入脱贫攻坚的战斗,重视在脱贫攻坚一线考察、识别干部,着眼实战加强脱贫攻坚干部培训。要着力推动整顿软弱涣散村党组织常态化、长效化,持续抓好软弱涣散贫困村党组织整顿工作,推动第一书记和驻村工作队充分发挥作用。要推动急需人才向贫困地区基层一线集结,切实加强乡镇领导班子建设,关心关爱基层干部、扶贫干部。要坚决反对形式主义、官僚主义,对不担当不作为的,对作风漂浮、落实不力、失职渎职的,要严肃批评教育、坚决纠正和处理。

——2020年3月30日在中央组织部电视电话会议上强调

全市组织工作动态

吉林市

省委常委、组织部部长王晓萍到我市调研。4月13日,省委常委、组织部部长王晓萍到我市就“万人助万企行动”开展情况和基层党建工作进行调研。王晓萍先后来到“万人助万企行动”联系企业吉恩镍业股份有限公司和吉林炭素有限公司,走进生产车间,深入了解企业疫情防控和复工复产情况,实地踏查企业生产经营状况,详细询问企业存在的困难和问题。王晓萍强调,在经济下行和疫情防控的双重压力下,市县要认真贯彻落实中央和省委各项部署安排,统筹疫情防控和经济社会发展,进一步增强服务意识,采取有力措施,更加细致快速地解决好企业难题,积极有序推进企业安全复工复产,确保经济健康发展。企业要科学研判形势,树立必胜信心,发挥主观能动性,加快产品研发,拉长产业链条,不断提高市场竞争力,为经济社会发展做更多贡献。在磐石市富太镇南长岗村,王晓萍走进村党建长廊、村委会、医务室,详细了解基层党建、脱贫攻坚、村集体产业发展等情况,对磐石市开展的“五好一满意”党支部建设工作给予肯定。王晓萍强调,要把习近

平总书记关于扶贫工作重要论述作为打赢脱贫攻坚战的根本遵循和行动指南,不断加强基层党组织建设。要进一步增强脱贫攻坚的责任感、使命感,通过抓党建来促脱贫,通过促脱贫来强党建。要持续在建强村党组织、推动村产业发展上下功夫,把基层党组织建成坚强前哨和坚固堡垒,在脱贫攻坚一线再立新功,坚决夺取脱贫攻坚战全面胜利。在全省基层党建重点任务暨质量提升工程推进会上,王晓萍部长再次对我市对“五好一满意”党支部创建工作给予了高度评价,要求在全省推广。

市委组织部就 2021 年村党组织换届提出“4243”工作要求。“4”即村级换届的四个指导思想:要换出基层党组织凝聚力战斗力、要换出新局面新气象、要换出新机制新活力、要换出符合乡村振兴和建设现代农业新任务新要求的干部队伍;“2”即达到两个百分百目标:村书记村主任一肩挑 100%,一次性选举成功 100%;“4”即与 2016 年换届有 4 个区别:换届大方向有区别,要围绕乡村振兴战略选干部配班子;任期有区别,村党组织书记任职由 3 年变为 5 年;选任程序有区别,先选任村书记然后进行村主任选举;选任方式有区别,自 2020

年4月起村党组织书记由乡镇党委提名人选,组织部门研究任命;“3”即做好换届前三项准备工作:政策准备、组织准备、人选准备。

县(市、区)

永吉县:构建“三大体系”强化农村基层党建。一是构建党建引领基层治理体系。突出抓乡促村,赋权明责,研究制定由基层党组织主导的决策议事机制,强化党组织领导地位,完善村级“四议两公开”决策机制。二是构建党建引领脱贫攻坚、乡村振兴体系。打造特色农产品常态长效推广销售平台,深化拓展“第一书记代言”,组织开展“村书记代言”。充分发挥党组织在美丽乡村建设和人居环境整治中的突出作用,集中创建一批党建样板村,推进党建示范带与乡村振兴示范带深度融合。开展“我为家乡做贡献”倡议活动,引导外出创业人才为所在乡、村出资出力、代言献工,助力家乡发展。三是构建党建引领建设镇村干部队伍体系。严格落实村社干部“三级联审”制度,认真抓好乡村两级干部队伍建设,配齐配强两级书记、乡镇副书记和党务工作者。打破行政区域限制,大力推行优秀村书记“跨村兼职”、“中心村联建”。创新培训模式,依托镇村党群服务中心,全面推行小班额现场教学和村干部上挂学习锻炼。

舒兰市:“七步走”公选村级党组织书记。舒兰市委组织部创新选任方式、拓宽村书记选任渠道,面向社会公开选聘高素质人才担任村党组织书记。面向社会“招”。通

过舒兰电视台、舒兰发布微信公众号等媒体平台对外发布公告,明确选聘岗位、范围及条件、岗位职责及待遇保障等。将退休干部、在职干部、退役军人、优秀大中专毕业生等人员纳入选聘范围,优化村书记队伍年龄、学历、专业来源结构。组织面试“谈”。由市委组织部分管领导、相关科室负责人、选聘岗位所在乡镇党委书记组成面试评审组,采取结构化面谈法对19名初审合格人员进行面试。评审组以政治素质高、文化水平高、群众威信高,发展能力强、服务能力强、协调能力强等“三高三强”的标准,围绕个人形象、语言表达、工作思路、岗位适应等方面对进入面试人员进行综合分析,形成总体评价,最终确定入围考察环节12人。深入实地“察”。由选聘岗位所在乡镇副乡局级领导干部和市委组织部干部组成考察组,深入人选工作单位和组织关系所在地,采取走访亲戚邻里、访谈单位领导和党员干部等方式,对人选进行实地考察。全面了解考察对象工作生活、产业发展情况,与其报名提供的有关内容进行相互印证,进一步掌握考察对象现实表现。召开会议“研”。召开部长办公会听取考察情况,运用“五比五看”的方式对考察对象进行深层次分析研判,通过比品德看政治修养、比阅历看工作经验、比学历看综合素质、比收入看带富能力、比可塑性看发展潜力,实现好中择优、优中选适,全面衡量人选资质条件,保障选聘的村干部能力素质过硬。集中力量“审”。召开联审工作会议,组织市纪委监委、市公安局、市法院、市检察院、市司法

局、市信访局等相关部门对拟定人选的现实政治表现、遵规守纪情况进行联审,对受过刑事处罚、涉黑涉恶人员和信访参与者坚决不予录用,严把人选政治素质关口。经过各部门联审,确定拟聘村书记人选4人。人岗相宜“用”。经综合分析选聘人选的能力特点、现实表现、专业水平等方面,结合岗位目标责任制和乡镇党委需求,确定选聘人员岗位。乡镇党委与选聘人员签订3个月的试用协议,试用期满后,市委组织部将征求乡镇党委意见,最后进行综合评定,合格人员由市委组织部下发正式任职文件,进一步突出选聘人员人岗相宜。待遇保障“足”。选聘村书记的工资待遇在村党组织书记工资标准的基础上,每月额外发放生活补助、交通补助和通讯补助,并办理人身保险。舒兰市委组织部将根据选聘村书记的现实表现和综合素质,认真落实“四方面人员”进入乡镇领导班子常态化工作机制,将表现优秀的年轻村党组织书记列为乡镇领导班子后备力量来重点培养,进一步激励优秀人才扎根基层,助力脱贫攻坚和乡村振兴。

桦甸市:实施“薪火计划”,加强村级后备人才队伍建设。强化“选、育、管、用、备”五项措施,形成常态化、规范化的农村后备人才培养工作机制,为2021年村“两委”换届和推进乡村振兴发展提供有力的后备人才支持和组织保证。精心“选”,拓宽村级后备人才选拔渠道。采取从在外务工经商人员中“请”,从致富致富能手中“挑”,从农村实用人才中“选”,从退伍军人和待业大学

生中“引”、从退休干部职工中“聘”等方式,通过“一荐、两推、一提、一测、一审查”的选拔程序,建立一支具有一定组织协调能力和创业致富本领的村级后备人才库。细心“育”,提升村级后备人才能力素质。实行定人帮带、定岗锻炼、定期培训”三项制度。因人施策,解决后备人才成长中的实际问题,积极给后备人才交任务、压担子,使其在实际工作中接受历练,增长才干,把后备干部培训纳入村干部教育培训计划,强化村级后备人才教育培训工作。严格“管”,提高村级后备人才管理水平。建立健全“两考核”制度,采取年中考核与年度考核相结合的方式管理村级后备人才,将考核结果记入村级后备人才库,作为今后选拔使用的重要依据。有效“用”,增强村级后备人才使用效果。通过加强村级后备人才岗位锻炼,加大村级后备人才使用力度,提升村级后备人才政治待遇三种模式,切实解决后备人才备而不用问题,让后备人才有干劲、有盼头。及时“备”,保证村级后备人才衔接有序。切实将优秀青年农民培养成党员,将优秀青年农民党员培养成村级后备人才,将村级后备人才培养成村“两委”班子成员三个“培养梯队”,实现人才的有序衔接。

龙潭区:“三步走”启动党建示范点建设。一是全面梳理,精心谋划。龙潭区结合基层党建重点工作任务,着眼于提升抓基层党建的规范性和系统性,按照“抓两头带中间”的工作思路,打造支部规范化建设体系,不断扩大先进支部增量,提升中间支部质量,减少后进支部存量,按一定比例在农

村、城市、非公企业等各领域打造精品样板支部。二是实地踏查,精细调研。区委组织部成立调研小组进行实地踏查。结合示范点的基础情况,自身特色,充分研判方案的可行性。初步确定在农村领域,打造整乡推进示范乡镇2个,乡村旅游示范带1个;在城市领域,打造“六精品六提升”社区品牌套餐;在非公领域,打造化工龙头、零售业、新兴领域、行业协会、派驻支部等5个层面特色化示范点;在党员教育管理方面,按照“六有”标准,打造4个党员档案规范化示范点。三是分步指导,精准推进。各党(工)委按照初步确定的示范点名单,列出任务书、时间表、路线图,分阶段、分步骤集中力量推动落实。区委组织部采取定期调度、专项检查、督导调研等形式,实时跟踪了解示范点建设情况。同时,为保障示范点建设工作有序推进,拟利用区管党费及非公党建工作经费对基层党建品质全域提升行动提供资金支持。

丰满区:“三个强化”全力做好村党组织书记队伍蹲点摸排评估工作。组成四个蹲点调研组分别到江南乡、小白山乡、前二道乡和旺起镇开展蹲点摸排调研,通过“三个强化”,为2021年村级党组织换届做好摸排评估工作。强化组织领导,层层压实责任。区委组织部领导班子成员和民政局主要领导各自分片包保一个乡镇,组成蹲点摸排评估工作组,包片领导亲自安排、亲自部署、亲自推动、亲自带队,蹲点干部积极组织协调、梳理汇总,确保蹲点摸排评估工作落实落细落到位。强化线索摸排,全面掌

握情况。在村级层面实行“四个一”工作法,通过组织村“两委”班子和村民代表召开一次民主测评会、与村党组织书记进行一次面对面访谈和查阅资料、与村“两委”班子其他成员及村民代表逐一进行谈话、随机选取一批村民进行入户走访等形式进行摸排。在乡镇层面主要采取听取汇报、座谈讨论等方式,到乡镇召开会议,听取乡镇党委书记汇报,并与乡镇党政一把手、副书记、分管民政的副职领导座谈交流,全面了解村党组织书记履职尽责情况、领富带富情况、参与2021年换届选举的想法意愿及村党组织书记后备人选现实表现,重点掌握乡镇对本地换届工作的总体考虑以及对本地各村换届的初步研判。强化工作统筹,综合分析研判。结合村级层面蹲点摸排和座谈讨论情况,对村党组织书记队伍情况和各村换届选举形势进行综合分析研判,按照能够实现“一肩挑”的村;有合适人选,但“一肩挑”存在一定难度的村;没有合适人选、村“两委”主要负责人竞争激烈、实现一肩挑难度较大、选情比较复杂的村三种情况,对所蹲点摸排村进行分类建档,提出措施办法。就蹲点摸排存在的重点难点问题,召开包保领导会议会商研究确定下一步工作方案,并反馈包保乡镇党委跟踪推动实施。



基层党建引领乡村治理的实践与思考

陈雪松

乡村治理是国家治理体系和治理能力现代化的重要组成部分，是乡村振兴的重要保障，基层党组织作为党在农村的执政根基，必须在乡村治理中发挥政治引领作用。

随着经济社会的日益发展、社会条件的深刻改变，农村的基本结构和社会关系正在逐步改变与重构，这意味着乡村治理面临着许多新挑战、新问题。一是农村基层党组织“引领”作用不强，领导核心弱化，甚至出现软弱涣散问题。二是“三类人员”作用发挥不明显。一些村书记受能力素质等因素制约，在抓党建工作和乡村治理深度融合方面缺乏深入思考；部分村干部对乡村治理认识不到位，工作作风还不够扎实；农村党员对乡村治理参与的热情不够，示范引领作用不突出。三是农民作为乡村治理的主体，受优秀人才外流以及服从政府指令性管理方式的传统思维影响，在乡村治理中普遍“缺席”。四是一些乡镇党委在创新“乡村治理”工作中，只谈概念，放权、赋责、指导、监管都不到位。

今年中央一号文件在加强农村基层治理方面明确要求，“充分发挥党组织领导作用。要认真落实《中国共产党农村基层组织工作条例》。”全市组织部长会议提出“要强化基层党建引领城乡基层治理，实施‘基层党建引领基层治理’提升行动，构建基层党组织统一领导、各类组织积极协同、广大群众广泛参与的基层治理体系。”构建乡村治理新格局，啃下乡村治理“硬骨头”，要强化党建引领，充分发挥4个方面作用。

第一，要充分发挥农村基层党组织在乡村治理中的政治引领作用。推动组织体系建设与乡村治理深度融合，充分发挥党建引领作用，持续夯实基层党组织在乡村治理中的领导核心地位。一要强化政治引领效用。加强农村基层党组织对农村各类组织的政治领导，将党组织意图变成各类组织的共同意愿。要紧紧围绕脱贫攻坚、乡村振兴、社会综合治理、扫黑除恶等中心工作，建立“中心工作引领机制”，突出“抓党建促引领”核心目标任务，不断加强党对农村工作的全面领导，把基层党组织建设成

为最坚强的战斗堡垒。二要严肃党内政治生活。以严格“四议两公开”为抓手,持续规范“三会一课”活动内容、组织形式,全面推行党员大会“三段十步工作法”,通过采取村“两委”班子集中领学、先进党员结对带学、流动党员短信促学、青年党员微信帮学“四学”方式,广泛开展集中学习、研讨交流等活动,以党内政治生活规范化助推党建引领乡村治理常态化。三要探索实施“三个联建”。通过城乡联建、村企联建、先进村和后进村支部联建等形式,把党建工作链条延伸到各个领域,不断提升农村基层党组织政治引领能力、社会治理能力和服务群众能力,实现建强班子队伍、发展壮大集体经济、建设美丽乡村等工作目标。

第二,要充分发挥村干部在乡村治理中的带头作用。“提衣提领子,牵牛牵鼻子”,办好农村的事,关键要有一个好的村班子,要抓住村干部这个乡村治理的“关键少数”。一要拓宽选拔视野。坚持能中选优、优中选强,打破行政区域限制,拓宽选人用人视野,把信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬的各类优秀人才充实到村两委中来,为推进提升乡村治理水平提供人才支撑。二要发挥问效作用。全面推行优秀村班子奖励机制和村党组织书记县委组织部直接管理机制,充分发挥村务监督委员会作用,建立村书记重大事项报告制度,实现村书记监督管理常态化、动态化。

探索实施末位淘汰制,打破能上不能下格局,通过优秀村干部“跨村兼任”,及时补齐配强,淘汰不合格村干部。三要提升能力素质。建立县乡村三级的立体培训体系,全面推行村干部小班额培训和上挂学习制度,把乡村治理纳入村干部培训重要内容,作为常态化培训课程。同时,本着“缺什么补什么”、“需要什么就学什么”的原则,结合乡镇改革和人居环境整治工作,实施包保职能部门下挂式培训,提高培训的针对性,发挥农民夜校、实训基地作用,进一步提高村干部在组织、管理、宣传、协调等方面的综合治理能力。四要完善激励机制。探索试行“基本工资+人口工资+绩效工资”结构工资制度,进一步优化村干部工资构成模式。常态化选拔优秀“四方面人员”进入乡镇领导班子,打破“身份壁垒”,搭建村干部成长晋升平台。科学设定考核指标,坚持全方位多角度考评村干部,采取上级点评、村组干部互评、群众和服务对象测评等评价方式真实反映村干部工作业绩。

第三,要充分发挥农村党员在乡村治理中的带动作用。农村党员活跃在基层,最了解基层,是推动乡村治理水平提升不可或缺的主体性因素,因此必须让农村党员在乡村治理过程中刷足“存在感”。一要强化党员联系群众。构建“1+N”党员联系群众制度,以基层党支部为单位,建立党员+群众网络,由每名党员对口联系1名或以上

群众,确保所有群众都有对口联系党员,实现全员覆盖。通过开展“三诺一评”、“党员联系农户”、“党员户挂牌”、志愿服务等活动,把上级政策宣传到户,把支部决议传达到户,把公益活动发动到户,把意见建议征求到户,搭建党组织与基层群众的桥梁,密切党员与群众关系。二要强化党员服务群众。组建常态化党员突击队和党员志愿者服务队,广泛争取无职党员、返乡创业人员、退役军人、大学生、有一定口碑和威望的基层群众参与基层治理,推动形成以党员为中坚的基层治理志愿服务体系。建立党员积分管理档案,把为民服务的党性要求量化成具体分值,将党员完成事项详细记录在册并存档,全程实行“痕迹化”管理,做到“有事必有分、有分必有档”。同时制作党员积分公示栏,每月依据党员积分情况进行排名,表彰先进,激励后进。三要强化党员引领群众。实施“党员先锋引领工程”,引导农村党员加强对党的方针政策的学习宣传,自觉成为党的方针政策在农村的传播者、执行者和维护者,进而团结带领基层群众正确理解、掌握和执行党的政策。充分挖掘党员致富先进典型,收集整理“致富小案例”“脱贫小故事”,通过抖音先锋、新时代永吉党建等线上宣传平台进行广泛宣传,增强群众奋发进取的精神力量。

第四,要充分发挥乡镇党委在乡村治理中的指引作用。乡镇党委作为党执政的

基础层级,决定了其在乡村治理工作中的中心地位。实现乡村善治,就必须让其真正发挥指引指导作用。一要建立科学考核机制。结合乡镇机构改革,推动乡镇党委把引领乡村治理作为重要职责任务,形成以辖区群众满意度为主、职能部门评价为辅、监督检查和第三方评估相结合的考核评价体系,并将评价结果纳入年度政绩考核与绩效考核重要组成部分。二要建立互助联动机制。依托乡、村两级党群服务中心,积极探索以乡镇党委为龙头、农村党支部为主体的乡村互助联动机制,通过建组织强队伍、建网格强管理、建机制强服务,有效整合区域公共资源,积极开展形式多样的党群服务活动,满足群众需求。注重发挥基层群众性自治组织的基础作用,加强基层群众性自治组织的规范化建设,实现行政管理和基层群众自治有效衔接和良性互动,提高乡村治理能力。三要建立责任落实机制。突出抓乡促村,赋权明责,制定党建工作考核指标清单,明确乡镇党委抓农村基层党组织建设和乡村治理的直接责任,切实加强乡镇对村级各类组织、各项工作的领导。引导乡镇把乡村治理工作纳入经济社会发展总体规划和乡村振兴战略规划中,将乡村治理工作作为乡镇党委书记抓基层党建述职评议考核的重要内容,推动责任落实。

(作者为永吉县委常委、组织部部长)

突出全链条培养 努力造就新时代优秀年轻干部队伍

程仁才

习近平总书记指出：“实现中华民族伟大复兴，坚持和发展中国特色社会主义，关键在党，关键在人，归根到底在培养造就一代又一代可靠接班人。”年轻干部是干部队伍中不可或缺、至关重要的组成部分，是党的事业和地区经济社会发展的坚强保证，发现培养选拔优秀年轻干部，是新时代组织工作的重要内容，更是各级组织部门的重要政治责任。

今年全市组织部长会议对年轻干部工作提出了具体要求：“当前，全市年轻干部比例还比较低，要从健全培养链条、加强教育培训和基层实践锻炼等方面着手，大力发现培养选拔优秀年轻干部，确保党的事业薪火相传”。全面贯彻落实全国、省市组织部长会议精神，我市将坚持日常发现培养选拔年轻干部，打造年轻干部“选、育、管、用”全链条，源源不断为各条战线输送新鲜血液，推动我市经济社会实现高质量发展。

一、唯贤是举，严把标准“选”苗

培养造就一支新时代优秀年轻干部队伍，首要的任务是能够把真正优秀的好干

部甄别出来、挑选出来，做到大浪淘沙。这就需要各级党委和组织部门把选好年轻干部作为义不容辞的政治责任，善于在工作和生活中发现好“苗子”，真正把有潜力的优秀年轻干部“选”出来。

千里马常有而伯乐不常有。如何选拔优秀的年轻干部，需要科学的制度做支撑。全市组织部长会议上重点强调：“形成日常发现、动态管理、持续培养的工作机制，防止急用现找、降格以求的问题。实施年轻干部常态化调研储备”。发现培养选拔优秀年轻干部是一项基础性工程，不可能一蹴而就，坚持日常发现和常态化调研储备是“选”的关键。今年，我市将结合单位推荐和组织日常掌握，放眼各个领域、各条战线，多渠道、全方位了解年轻干部，常态化开展对年轻干部的摸底排查，动态掌握 100 名左右优秀年轻干部活情况，“一人一档”建立年轻干部基础档案和年度成长档案，形成日常发现、动态管理的工作机制，真正把好“苗子”选出来。

选拔要有标准，有所遵循。我市在选拔

年轻干部时,坚持广比优选、严把“三关”。一要严把政治关。习近平总书记强调:“优秀年轻干部必须对党忠诚,坚持走中国特色社会主义道路,坚定不移听党话、跟党走。”选拔年轻干部一定要将政治标准放在首关,首关不过,余关莫论,加强对政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律的考察,政治上不合格的直接“一票否决”。二要严把品行关。坚持德才兼备、以德为先,注重发现年轻干部在社会公德、职业道德、家庭美德方面是否存在问题,坚持选群众口碑好的干部。三要严把能力关。在日常工作中考察识别干部,看关键时刻是否靠得住、顶的上,切实选拔综合素质好、能力出众又始终埋头苦干、务实重行的干部。

二、百炼成钢,基层一线“育”苗

玉不琢,不成器。选出“好苗子”是基础,持之以恒“育苗”则是培养造就新一代接班人的必经之路。习近平总书记曾指出:“成长为一个好干部,一靠自身努力,二靠组织培养。”两者辩证统一,内外因缺一不可。培育年轻干部,就要把他们放在重要岗位、吃劲岗位上磨砺锤炼,多压担子、压重担子,在组织引导和个人探索中不断成长。

组织培养是年轻干部能否沿着正确方向快速成长的关键。全市组织部长会议对培养年轻干部这样部署:“要加强教育培训,开设年轻干部培训班,进行系统的政治理论培训和专业化培训;要加强基层和实践锻炼,有针对性地要把年轻干部放到关键

岗位上历练摔打。”教育培训和实践锻炼是培养年轻干部的有力手段,我市今年将重点实施“年轻干部理想信念宗旨教育计划”,举办4期年轻干部专题培训班,以习近平新时代中国特色社会主义思想作为学习为主要内容,加强扶贫、信访、法制、环保、金融、党建等培训,采取座谈交流、开设专题班现场教学、驻村体验、服务基层等方式有针对性地开展教育。同时,有计划选派年轻干部承担重大工程、重大项目、重点任务或到基层一线培养锻炼、跟班学习,到信访维稳、脱贫攻坚、项目建设、乡村振兴等关键岗位挂职、历练摔打。

自身努力是年轻干部成长的内在动力,也是决定性因素。绳短不能汲深井,浅水难以负大舟,没有过硬的本领,就难以肩负起党和人民交给的重要使命。在日常培养中,我们将建立起年轻干部理论学习小组,以10人为一组,定期下任务、定目标,明确一名乡局级领导干部为组长,发挥传帮带作用。不断加强对年轻干部的教育引导,及时纠正年轻干部存在的“坐等伯乐”“坐等升迁”思想,教育年轻干部要主动作为、积极有为,真正做到“但行好事,不问前程”,做好当下的每一件工作。对那些热衷于自我设计,做“两面人”的年轻干部,组织上要及时进行“间苗”。

三、防微杜渐,严“管”即是厚爱

早熟果儿长不大,溺爱花草易夭折。年轻干部要想从一株好“苗子”成长为可用之

材,松土除草、剪枝修叶必不可少。从严管理,是各级党委和组织部门在发现培养年轻干部过程中应当高度重视的环节,严管体现的是对年轻干部的负责,更是组织对年轻干部的厚爱。一个“严”字重比千金,只有将从严要求贯穿年轻干部培养全过程,坚持一切从严,强化纪律约束、监督管理,才能帮助年轻干部走得更稳、行得更远。

年轻干部参加工作时间短,经验不足,党性修养和规矩意识树立还不够牢靠,拒腐防变抗腐蚀的能力还很薄弱,这就需要组织上及早介入,及时发现倾向性、苗头性、潜在性问题,早提醒、早纠正。在年轻干部监督管理上,我市将坚持抓日常、抓经常,抓早抓小、防微杜渐,落实好各级党委和组织部门对年轻干部的日常谈心谈话,常态化了解年轻干部思想动态、工作动向,对出现的苗头性、倾向性问题,及时咬耳扯袖,打上“预防针”,该提醒时提醒、该批评时批评,坚决避免“好人主义”,坚持严管就是厚爱原则,教育引导年轻干部知戒律、重警醒、严自律。

在加强日常管理的同时,更要注重在实践锻炼中考验年轻干部,让年轻干部“壮壮苗”。我市将对选派到关键岗位、重要岗位、一线岗位的年轻干部,进行跟踪培养、全程监督,不定期听取年轻干部的思想汇报,向选派单位了解其工作表现,重点看年轻干部在急难险重特别是年初以来在抗击疫情工作中的表现,能否在大是大非面前旗帜

鲜明,在大风大浪面前无所畏惧,在各种诱惑面前立场坚定,关键时刻让党和人民放心,立得住、信得过,经受得起考验。选派的同时,也要坚决纠正个别年轻干部有到基层“镀金”“攒经历”的思想。

四、不拘一格,坚持“用”当其时

“用人当其时,用人当其壮”,墩好的苗就要大胆启用。年轻干部及时得到提拔使用,对优化班子结构、促进年轻干部自身成长都有很大帮助。年轻干部身上有很多优点和优势,学历高、年纪轻、精力旺、有干劲,提拔使用年轻干部,能够不断改善党政领导班子梯次结构,降低班子平均年龄,有效激发班子干事创业活力。同时,也能对整个年轻干部队伍起到极大的激励作用,优秀人才将源源不断涌现,形成一汪活水。

今年恰逢乡镇机构改革,我市将按照以事择人、人岗相适的原则,对没有配备年轻干部和有空缺职数的班子,优先选拔使用一批工作表现突出的优秀年轻干部,做到审慎稳妥,避免拔苗助长。在提拔使用时坚持不拘一格、用当其时、用其所长,敢于打破常规,不搞唯台阶、唯资历,合理利用职数资源,只要政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的优秀年轻干部,都要择机提拔到领导岗位,促进年轻干部作用发挥最大化,为我市经济社会实现高质量发展提供不竭动力。

(作者为舒兰市委常委、组织部部长)

坚持把制度建设贯穿组织工作全过程

刘秋伟

党的十九大报告提出,中国特色社会主义进入了新时代,这对党的建设提出了新要求,要全面推进党的政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设,把制度建设贯穿其中,深入推进反腐败斗争,不断提高党的建设质量。党的十九届四中全会又明确提出了坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化的总体要求,鲜明提出了13个“坚持和完善”的具体要求,为建立完善各项组织制度提供了基本遵循。组织工作要适应新时代发展要求,必须不断强化制度建设,通过健全思想理论武装、干部激励培养、基层组织建设和人才引育管用等制度,推动组织工作体系更加成熟、更加有效。

一、建立和落实不忘初心、牢记使命的制度是切实加强党的政治建设的内在要求。党的初心和使命是党的性质宗旨、理想信念、奋斗目标的集中体现。建立不忘初心、牢记使命的制度,是以习近平同志为核心的党中央从战略和全局高度作出的一项重大制度安排,是全面从严治党和深入推进自我革命的必然要求。新时代建立不忘

初心、牢记使命的制度,必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导。习近平新时代中国特色社会主义思想是加强党的建设、做好组织工作的根本指针。建立不忘初心、牢记使命的制度,首要任务是把习近平新时代中国特色社会主义思想学懂弄通做实,坚持读原著学原文悟原理,真正做到学思用贯通、知信行合一。新时代建立不忘初心、牢记使命的制度,必须持续加强理想信念教育和对党忠诚教育。一方面围绕习近平总书记关于东北振兴重要论述和中央、省委、吉林市委重大决策部署设置专题开展集中轮训,依托“江城·石城夜校”开展专项培训。另一方面利用红色历史教学点,进行革命传统教育,加强党史、新中国史教育,教育引导党员干部自觉筑牢信仰之基、补足精神之钙、把稳思想之舵、凝聚奋斗力量。新时代建立不忘初心、牢记使命的制度,组织部门要做表率走在前。要带头尊崇党章,带头遵守中央八项规定,带头执行《关于新形势下党内政治生活的若干准则》和廉洁自律准则,带头贯彻落实民主集中制,带头过好组织生活,带头开展批评与

自我批评，推动各级党组织和党员干部落实好各项党内政治生活制度。

二、健全和落实科学精准的选贤任能制度是建设忠诚干净担当高素质干部队伍的现实需要。党的十八大以来，习近平总书记鲜明提出了新时期好干部标准和忠诚干净担当、“三严三实”、“四有”、四个“铁一般”等一系列要求。在党的十九大报告中，习近平总书记又强调指出，要突出政治标准，提拔重用牢固树立“四个意识”和“四个自信”、坚决维护党中央权威、全面贯彻执行党的理论和路线方针政策、忠诚干净担当的干部。习近平总书记的这些要求，充分体现了组织路线为政治路线服务的根本原则，凸显了干部工作的政治定位，具有鲜明的导向性和现实针对性。要贯彻落实习近平总书记一系列重要论述，应该着重抓好四方面工作。一要突出政治标准。不论考察干部还是选用干部，要着重看干部政治忠诚度高不高，是否牢固树立起“四个意识”；要着重看干部政治定力强不强，是否坚定“四个自信”；要着重看干部政治担当够不够，是否坚持原则、敢于斗争；要着重看干部政治能力行不行，是否善于从政治上观察和处理问题；要着重看干部政治纪律守不守，是否严格遵守党的政治纪律和政治规矩。二要树立战略观点。要从一个地方的战略需要出发，来研究干部的储备、开发、选拔、培养。把立足当前发展需要对班子的调整配备，与今后5年、10年甚至十几年的

经济社会发展对干部的知识、专业、能力等提出的要求而进行的培养选拔和储备结合起来。三要转变用人观念。在坚持政治标准的前提下，树立“德”看对党的事业的责任心、“才”看驾驭市场经济的本事、“德才”综合起来看政绩的观念。把日常了解、年中考核、专项考核和年度考核结合起来，体现考核结果差异化，提拔重用、评先评优和绩效奖励要向招商引资、项目建设、乡镇基层、脱贫攻坚等重点领域业绩突出的干部倾斜。四要完善容错纠错机制。要贯彻落实好省委《关于建立容错纠错机制激励干部担当作为的办法(试行)》和《关于加强受处理处分干部教育关怀和管理使用的办法(试行)》两个文件精神，结合本地实际健全容错纠错机制，加强受处理处分干部的教育帮扶和管理使用，真正把总书记提出的“三个区分开来”贯彻落实到位，为敢于担当作为的干部撑腰鼓劲。

三、健全和落实科学严密的组织制度是提升基层组织建设质量的重要途径。党的十九届四中全会强调，“健全维护党的集中统一领导的组织制度，形成党的中央组织、地方组织、基层组织上下贯通、执行有力的严密体系”。加强基层党组织建设，打造高效、先进的基层党组织是组织部门的职责所在，必须牢固树立大抓基层的鲜明导向，坚持以“五好一满意”党支部建设为统领，全面提升基层组织力和政治功能，切实发挥好基层党组织的战斗堡垒作用和党员的

先锋模范作用。一要抓示范带动。在整体推进党支部标准化建设的同时,集中力量打造一批规范化水平高、实践特色鲜明、示范带动作用强的先进典型样板,拓展党建品牌效应,通过以点带面,提升基层组织建设整体水平。二要抓整顿提升。加大后进党组织整顿工作力度,按照不设比例、应整尽整的原则开展软弱涣散村党组织整顿,坚持每个软弱涣散村“由一名市级领导包保、安排一个市直部门帮扶、选派一名第一书记驻村工作”,采取一村一策形式,有针对性整顿提升。三要抓融合共建。积极组织村(社区)企、村村、党群之间开展联建共建,整合各方面资源优势,发挥各领域党组织工作合力,为抓党建促脱贫攻坚、促乡村振兴提供坚强组织保障。四要抓服务引领。积极搭建党群服务平台,全面提升服务群众水平;持续打造“红色孵化器”,组建“红色发展服务团”,全面提升服务企业水平;深入推进“一社区一品牌”特色服务创建行动,构建“社区党组织+业主委员会+志愿服务队”模式,全面提升志愿服务水平,形成组织有秩序、服务有提升的基层治理新格局。

四、健全和落实科学有效的人才制度是激活高质量发展人才引擎的动力所在。习近平总书记指出:千秋基业,人才为本。他多次强调,“人才是事业发展最宝贵的财富,人才资源是党执政兴国的根本性资源”“要健全工作机制,增强服务意识,加强教

育引导,搭建创新平台……促使优秀人才脱颖而出”。贯彻落实习近平总书记这些重要思想,是我们做好新形势下人才工作的先导和前提。一要抓增量,扩大人才总量。坚持招商引资与招才引智并举,培养和引进并重,突出以商招商,以才引才;聚焦与经济社会发展和产业发展关联度高的主导产业,支持企业靶向引才、精准引才,把人才放到合适的位置;以企业经营管理人员、专业技术人员和高校毕业生等为对象,实施“招才引智”工程,着力解决人才储备不足和经济社会紧缺人才引进难的问题。二要加大政策扶持,优化人才服务。整合梳理现有人才政策,进一步明确政策兑现责任部门,定期督导、跟踪推进人才政策有效落实;研究制定高层次人才扶持办法,积极构建政府、用人单位、社会资金共同参与的多元化投入机制,为人才引进搭建平台;聚焦重点人才、重点团队,点对点、一对一做好政策保障和跟进服务。三要盘活存量,提升人才质量。鼓励引导人才进修深造,开阔眼界。积极组织专业技术技能人才立足本职岗位开展“练兵比武”活动,让人才创新创造活力充分释放出来;充分利用农村实用人才实训基地,对发展潜力好、带动能力强的农村实用人才进行重点培养、跟踪扶持,加快形成一批产业大户,实现人才带富,助力乡村振兴。

(作者为磐石市委常委、组织部部长)

建好年轻干部“蓄水池” 为桦甸新发展注入新活力

李晓恒

全市组织部长会议强调，要大力发现培养选拔优秀年轻干部，健全培养链条，形成日常发现、动态管理、持续培养的工作机制。发现培养选拔优秀年轻干部，是加强领导班子和干部队伍建设的一项基础性工程，同时也是推进桦甸高质量发展、全面振兴全方位振兴的重大战略任务。

立足事业所需，明确战略目标。“为政之要，莫先于用人。”着眼于全面建成小康社会和“十三五”规划圆满收官，着眼推进国家治理体系和治理能力现代化，着眼党的事业后继有人、兴旺发达，组织部门要担负起培养年轻干部的主体责任，始终把年轻干部培养工作摆在重要位置，摆上议事日程；各级党组织必须进一步增强责任感和使命感，以更长远的眼光、更有效的举措，大力发现培养选拔优秀年轻干部。去年，经过全面摸底和综合分析研判，我们制定了《2019—2023年桦甸市干部教育培训规划》和《桦甸市年轻干部培养使用实施方案》，创新推进了优秀年轻干部“四种培养模式”，主要是基于三个方面考虑：一是着眼于建设高素质专业化干部队伍，聚焦、解决我市干部队伍年龄结构老化、源头渠道单一、优秀年轻干部总量偏少等问题；二是着眼于我市全面振兴发展，立足“新型能源

强市、健康产业基地、生态旅游新城”发展定位，把选拔培养优秀年轻干部作为一项战略之举、基础工程，确保事业发展后继有人；三是着眼于我市未来5年、10年乃至更长时期发展需要，每年动态掌握一定数量和比例的优秀年轻干部，确保政治上靠得住、素质上过得硬、使用上有梯队、选择上有空间。今年，我们将按照《规划》和《方案》进度要求，精心组织、稳步实施，持之以恒抓下去，以变化见成效。

拓宽视野渠道，持续发现培养。选育年轻干部，首先在于发现，必须打开视野、拓宽渠道，坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派，真正将各方面各领域优秀人才聚集到干部队伍中来。具体工作中，要坚持做到“四个注重”，即：注重在基层一线选拔优秀年轻干部，注重在专业岗位上发现优秀年轻干部，注重在实践锻炼中培养优秀年轻干部，注重在急难险重关键时刻识别优秀年轻干部。去年以来，通过“播种式”集中培养和“滴灌式”“六个一”活动，120名优秀年轻干部脱颖而出。年初以来，我们持续启动了“牵引式”培养模式，为全市334名年轻干部配备“成长导师”，逐人建立成长档案，全程跟踪纪实，相信更多政治上靠得住、工

作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的优秀年轻干部会脱颖而出、不断涌现。

注重精准滴灌,加强“墩苗”历练。习近平总书记强调,年轻干部培养,不能搞大水漫灌,要精耕细作,强化实践磨炼。年轻干部不缺知识,缺的是实践锻炼;不缺学历,缺的是经历和阅历;不缺活力,缺的是定力和韧劲。所以,对那些看得准、有潜力、有发展前途的年轻干部,要有计划地安排他们到基层一线和重要岗位经受锻炼,通过上挂下派、多岗交流、驻村到点等方式,多岗位、多角色、多阶段历练年轻干部,让他们在实践中成长成才、大有可为。今年,我们还将逐步推进“嫁接式”培养,把跨领域交流作为培养干部的有效途径,选派优秀年轻干部到重点企业等七个领域开展服务,开展“百名机关干部助力百户企业发展服务行动”,帮助他们在工作中扬长补短,加快成长。

实行动态管理,全程跟踪培养。习近平总书记强调,培养选拔年轻干部,要动态更新,始终保持一池活水。要用好干部工作大数据,构建全程留痕、信息完备、动态更新、使用方便的全市优秀年轻干部人才库。要把干部考察和综合评估贯穿培养各阶段、全过程,重点开展“三项评估”,促进履职尽责。日常评估。始终把接受培养的年轻干部纳入组织视野,及时了解掌握日常表现,特别是在困难逆境、关键时刻、重要节点的表现,作为干部使用的重要参考。中期评估。干部锻炼半年左右时,要围绕干部的适应度、融入度,“一人一策”开展分析研判,有针对性地提出培养方向和具体措施。考核

评估。结合实践锻炼期满考核,重点评估干部的人岗匹配程度、干事创业能力和精神状态,检验年轻干部的“含金量”,评估结果将作为干部进一步使用的重要依据。

坚持用当其时,激励担当作为。习近平总书记强调,对有潜力的优秀年轻干部,要让他们经受吃劲岗位、重要岗位的磨炼,把重担压到他们身上。选育干部,要坚持在萌芽期发现、成长期培养、成熟期使用、成就期重用,抓住年轻干部发挥作用的“黄金时间段”,及时用好各方面条件比较成熟的优秀年轻干部,更好地激励他们担当新使命、展现新作为。去年以来,统筹考虑事业发展、班子建设、干部培养需要,提拔、调整了7名35岁左右政治过硬、具有专业素养、工作实绩突出的年轻干部,我们把团委锻炼出来的干部放到吃劲岗位上,重用一名35岁研究生学历、女领导干部任乡镇长;着眼于调整乡局级领导班子结构,将一名农村工作经验丰富、担当负责、实绩突出的32岁女乡镇党委副书记、乡镇长提拔为党委书记;着眼于多岗位历练,调整一名36岁乡镇党委书记到其他乡镇任职;将一名长期扎根基层、任劳任怨的组织委员提拔为武装部长,树立起鲜明的选人用人风向标。今年,还要以正确的用人导向和新时代好干部标准选人用人,以乡镇(街道)机构改革为契机,对德才兼备、担当负责、表现优秀、业绩突出、符合条件的优秀年轻干部在同等条件下优先提拔任用。

(作者为桦甸市委常委、组织部部长)

搭智慧党建平台 汇“e站联盟”合力

昌邑区延安街道党工委

昌邑区延安街道党工委创新工作思路,拓展服务领域,在提升居民服务需求的同时,运用“互联网+党建”思维,以鸿博嘉园社区党委为试点,创新打造“e站联盟”服务平台,以“发动社会力量广泛参与”为举措,有效整合优质资源,结合党员电子积分卡,通过积分兑换等方式将党员积分、联盟资源、公益项目联动循环,提高社区党员、辖区单位参与社区管理和服务的积极性,真正实现线上线下“零障碍”,服务项目“无缝隙”,贴心服务“零距离”。

一、具体做法

(一)注重需求设计,确保探索有方。嘉园社区党委成立党建联盟专项工作小组,依托社工服务站专业人员对社区服务及辖区综合治理建设等工作进行全面摸底调查,通过入户走访、网上宣传、发放“三色征集卡”,召开座谈会、征求意见会、党员大会等方式充分了解党员、居民、辖区企事业单位的需求及服务资源。根据摸底调查中反应出的服务需求与联盟资源匹配不够及时顺畅等问题,嘉园社区党委创新打造了“智慧党建e站联盟”服务平台,将社区党建联盟中的公益、生活、商业等资源深度融合,

进一步实现资源的有效配置,形成治理的有效途径。

(二)注重上下并行,确保推进有力。“智慧党建e站联盟”服务平台在探索之初,就注重构建同联系、同学习、同治理、同服务、同活力的党建引领同心圆。线上与“党员电子积分卡”有效结合。通过e学党建、e享生活、e用积分三大版块,实现积分兑换。e学党建包括时政要闻、党史党课、街道动态三个版块,内含党的文化、街道资讯、视频、课件等资源,可通过学习观看进行有效积分;e享生活版块中含有政务公开、领办代办及服务热线,社区党委定期更新政务公开、惠民政策及各部门的热线服务电话,搭建便民服务新平台,提高服务居民群众水平;e用积分将所有联盟资源及积分兑换说明进行展示,并通过此版块开展积分换服务、换礼物等活动。线下与联盟成员有效互动。嘉园社区党委统筹整合平台上联盟单位的优质资源,定期开展“三会一课”、主题党日、志愿服务等活动,对参与活动的党员给予线下双倍积分或现场摇奖等激励措施,通过线上e站搭平台,线下服务学用享,实现了党员群众参与活动热情度

的再提升。

(三)注重项目对接,确保服务有效。嘉园社区党委借助“智慧党建e站联盟”服务平台,打造党建联盟共同体。目前,服务平台已有31家联盟单位入驻,社区党委通过平台收集居民的需求清单和企业的资源清单,对不同类型需求进行分类整理,对各种资源进行统筹整合,设计形成了党课配送、法律服务、医疗保障、困难帮扶等23个特色项目清单。党建联盟成员单位主动对项目清单进行认领,并签订党建联盟服务项目协议书,实现了需求与资源的无缝对接,形成了政企共促、资源共享、实事共办的党建工作格局。同时,通过“e站联盟”平台,还实现了服务项目与党员电子积分兑换的有效衔接,党员可以通过获得积分兑换56样实物和42项服务。围绕“组织有活力、党员起作用、群众得实惠”这个共同目标,各党建联盟单位依托“智慧党建e站联盟”服务平台,联动开展学习教育、为民服务、文化娱乐、社区治理等各类共建活动,实现了党员积分、联盟资源、服务项目的联动循环。

(四)注重凝聚合力,确保工作有为。精心打造“党建联盟负责人-社区书记-社区委员-楼栋长-单元长”为主要框架的网格党员管理队伍,定期走访,对群众反映的问题第一时间通过手机拍照上传到“e站联盟”平台进行反馈,社区定期召开党委会议梳理反馈问题,将收集到的城管执法、小区整治、社会治安等治理难题上报街道,再由街道党工委组织联盟成员单位召开联盟会议,对问题进行认领,限时整改,精准施策,问题不解决绝不消号。结合“双城同创”工

作,社区与“e站联盟”服务平台内的成员单位共同开展“我爱我家,共建美丽家园”活动,吉林化工学院春天之约志愿者服务队在龙江小区进行了创城墙体绘画等联盟治理活动。鸿博嘉园社区通过开展各类活动使联盟单位服务群众的神经末梢更加灵敏,让曾经的治理难点、痛点变成了亮点,有效提升了党建引领基层治理水平。

二、工作成效

(一)建智慧平台,让党建工作“实”起来。嘉园社区党委在“党建联盟”基础上创新推出的“智慧党建e站联盟”平台,有效促进了党建联盟作用发挥,夯实了基层战斗堡垒,服务了辖区党员群众。截至目前,“e站联盟”服务平台注册用户2000余人,开展公益活动52场,参与活动居民近万人次,参与单位百余家,累计积分20000余分。社区党委携手党建联盟成员单位就业局开展技能培训10次,提升了居民的就业技能;携手市中级人民法院开展法律讲堂5次,与延安路派出所开展“扫黑除恶专项斗争”排查宣传30次,共同推动社区法治建设,提高居民法律意识;携手雾凇口腔、社区卫生服务中心开展医疗卫生知识宣传活动21次,提高社区群众的健康保健意识。“e站联盟”服务平台使社区党建工作和社区服务管理深度融合,让社区党建工作由虚到实,为社区居民带去了便利和实惠。

(二)燃党员热情,让党建服务“动”起来。“e站联盟”服务平台激发了党员参与社区活动的动力。平台全面整合社区内外各大企业,以用户积分的“即时回馈”,吸引更多企业加入平台服务队伍,实现智能化记

录与兑换模式的创新与探索。结合“党员电子积分卡”，依托平台建立积分制度，充分激发了广大党员的内生动力，积极参加支部各项组织生活，党员的荣誉感、责任感、使命感显著增强。截至目前，水务集团、雾松口腔、邮储银行等联盟企业在联盟平台上提供免费换白菜、换日常生活用品等实物小礼品千余件，提供免费拔牙、管道维修、商品折扣、体检、读报等积分兑换服务项目 100 余次。积分激励更多的党员因“我为人人”而积分，享“人人为我”得回馈，在学习上已经从过去的“要我学”变成了“我要学”，在活动上也从“让我来”变成了“我要来”，党员在各项活动中的先锋模范作用进一步显现。

（三）聚联盟合力，让基层治理“强”起来。通过“智慧党建 e 站联盟”平台，嘉园社区进一步增强了党建联盟单位的粘合度，缩短了党建联盟单位之间的距离，让辖区内原本分散的社会力量攥成了一个“拳头”，为社区治理提供了强大助力。在“双城同创”期间，社区党委与党建联盟成员单位昌邑区执法大队共同拆除违章建筑 100 余处，清运楼内外杂物 100 余车，与党建联盟成员单位联合开展了清理野广告等专项整治行动 50 余次。在疫情防控期间，党建联盟成员单位充分发挥作用，切实扛起责任，尽己所能提供人力物力支持，吉林市雾凇口腔医院捐献酒精 1500 斤，社区优享平台充分利用优势为社区捐献酒精、84 消毒液以及口罩、湿巾等防控物资，蓝天救援队、鼎力物业对辖区无物业小区进行全面消杀。社区党委与联盟成员单位共同参与基

层治理，已逐渐成为党建引领基层治理的源动力。

三、工作启示

一是坚持统筹引领，提升服务效率。街道党工委进一步发挥统领平台的核心作用，社区党委充分发挥协调各方的联系协作作用，不断畅通辖区单位、企业、社会团体参与的渠道，把辖区内外的各级党组织及非公企业、社会组织党组织吸纳进来，从而提升整个党建联盟和智慧党建平台的协作及服务效率。

二是坚持问题导向，完善服务功能。以辖区居民群众的实际需求、辖区单位党组织对社区服务的实际需求为平台功能建设的依据，积极为驻区单位党组织开展党建工作，提供区域性党建资源，最大限度的调动主动性和参与度，形成“大家的事大家办”的“同频共振”，使“e 站联盟”平台更接地气，更便于操作，让其真正成为社区党建工作的“好管家”，党务工作者的“好助手”，广大党员履职尽责的“好向导”，群众解难题的“好驿站”。

三是坚持开拓创新，优化服务项目。以做实服务项目，提升社区治理能力为出发点，不断创新完善“智慧党建 e 站联盟”平台，让服务平台成为党员指尖上的小阵地，成为基层综合治理的线上“贴心站”。通过精心设计载体，丰富应用功能，以线上活动激发线下活力，推动党的各项工作融入基层、融入群众，为辖区居民群众提供更加便捷优质的服务，让党建联盟引领城市基层治理落地生根、开花结果，让辖区企业、居民群众得到真正的实惠。

红色驿站打通服务群众“最后一公里”

龙潭区龙华街道党工委

随着城市基层党建治理工作的不断深入,龙潭区龙华街道龙华社区结合城市基层治理特点和居民群众的实际需要,在党建工作创新发展上进行了探索与实践,进一步强化区域优势,突出政治功能和服务属性,推进社区党组织服务功能横向拓展、纵向延伸,以党建工作为引领,带动基层治理,整合辖区资源,一体化打造“红色驿站”,打通服务群众“最后一公里”,提升群众获得感和幸福感。

一、驿站简介

红色驿站秉承“群众需求、治理需要、功能聚焦、主题突出”原则,在社区、商圈、学校、广场等人员密集区,通过单独建设或利用临街单位、个体工商户店面资源等方式设立,每个“红色驿站”实行统一悬挂标识牌、张贴党建展示板、公示服务事项、设立特色功能区、配备必要服务设备,并有专门的驻站党员志愿者提供志愿服务。通过“红色驿站”吸引党员志愿者、社会爱心人士、热心群众、慈善组织等参与“红色驿站”的特色服务活动。依托“红色驿站”建立的党支部或党小组,构建了以街道社区党组织为核心,辖区内各类党组织为支点的网

格化组织体系。

二、主要做法

(一)家长联盟凝聚志愿服务力量

2018年6月龙华社区党委在区委组织部、街道党工委的领导支持下,结合辖区内学校多的特点,联合社校资源,组织学生家长设立红色驿站——家长志愿者联盟,聚焦发展,互助共赢。凝聚服务力量,依托辖区学校资源,有效整合教师、家长和学生资源,设立3支志愿小分队,提供9大项16小项志愿服务,共吸纳家长志愿者521名。家长志愿者联盟全年围绕家政服务、文明安全、困难帮扶、维护交通、综治服务、家长助教、医疗救助、环境整治、科普服务九大项、五种形式开展志愿服务。家长志愿者联盟设立医疗、民政、救助小分队;环境、安全、文明小分队;助教、科普、宣传小分队。在社区党委的组织下,家长志愿者和学生共同参与到辖区志愿服务活动当中,以结伴的形式定期到辖区内的敬老院进行慰问,为老人送去物资、表演节目、包饺子;到孤寡老人、失独家庭、低保家庭、高龄老人家中慰问走访,帮助清扫居家卫生,将温暖和关爱送到需要的人家中。截止2019年,

龙华社区家长联盟提供服务受益人数达3000余人。

(二)科普驿站搭建公益服务平台

2019年,在市、区科协的支持下,龙华社区流动科技馆落成,依托科技馆,社区党委设置了科普功能室、创客空间、牛顿小课堂和库普图书角等多个功能区。科普功能室包含了科普光纤传输原理、豆瓣的旅行、手眼协调、吸烟与健康、食物金字塔等科普仪器,社区组织开展以“科普知识进社区”,“科技之光、启迪智慧”为主题的社区科普活动,邀请学校学生及社区周边居民参加,社区志愿者向学生及居民演示、讲解科普知识,学生和居民通过实际运用,体验科技的奇妙。举办“科技龙华,你我同行”的科普活动,组织老党员和辖区内的学生共同学习科普知识并进行趣味小比赛,以老少同行的方式共同探索科学的奥妙。

寒假期间,依托科普驿站开展“假期科普营地”活动,提供寒假学生“托管”服务,一边由社区志愿者和工作人员带领学生参与科普活动,一边为学生提供伴书、伴读服务,既缓解双职工家庭假期无人看管孩子的尴尬,又丰富和拓展了孩子的假期生活。社区开设小牛顿公益课堂,通过小实验的形式向学生展现生活中的奥妙、普及科学知识;经党建联盟单位龙潭区教育局协调,在社区开设了美术公益课堂,为贫困、低保家庭孩子提供走进绘画世界的机会。

(三)志愿队伍提升特色服务水平

志愿队伍秉承互助、友爱的志愿者精神,将志愿活动融入到基层治理中来,让小阵地

发挥大作用。便民服务志愿队长期对辖区内的弃管楼进行野广告清理、积雪清扫,在校园周边常态化开展环境整治;爱心服务志愿队为孤寡老人义务理发,定期为居民免费维修家电,并通过春节、端午节、母亲节、重阳节、中秋节等重大节日开展形式多样的主题志愿活动,弘扬中华传统美德;校园服务志愿队在学校门口开展交通疏导、普法宣传等活动,助力形成良好的校园周边环境秩序。医疗志愿队提供“让医疗进家门”服务,免费为行动不便的老人提供日常健康服务,定期举办义诊活动,向居民提供基础体检、健康咨询等服务;交通志愿队到公交车站、十字路口,引导居民有序乘车,为文明出行引领新风;关爱志愿队开展“暖心行动”,慰问辖区内的孤寡老人,为特殊家庭送温暖,为温暖行动贡献力量。

(四)共抗疫情践行红色服务精神

2020年春节,新冠肺炎疫情爆发,街道、社区全体人员放弃休假全力投入疫情防控阻击战中来,将防控措施责任落实到“最后一米”。居民志愿者和党员志愿者迅速响应号召,积极参与到全民抗击疫情战役中来。

以社区党建联盟为平台,在疫情防控期间,社区党委号召党员及志愿者发挥先锋模范作用。由党员和家长志愿者组建的志愿小分队配合物业对小区进行封闭管理,在小区门口设立监测值班站岗,对进入小区人员进行测温、登记,同时配合物业和社区为小区居民发放居民和车辆通行证;志愿者配合蓝天救援队对弃管小区共计4

个楼17个单元进行了消杀,有效保障了居民的健康安全。

根据实际工作需要,社区党委将辖区分成三个区域,由志愿者全天候分时段利用小喇叭在小区内走街串巷播放疫情防控的相关音频、摸排外地车辆、劝导辖区居民出行佩戴口罩等,让疫情防控的声音传遍了千家万户,确保了群众人人知晓,严格遵守疫情期间的各项规定。同时为了减轻返吉隔离人员的生活上的不便,志愿者定期为返吉隔离人员进行便民物资采买,让他们可以安心在家隔离,保证辖区稳定。通过人员排查、外来人员管控、发放疫情防控宣传传单,沿街流动宣传等手段,切实把疫情防控推进落实到每个小区、每个网格、每户家庭和每个居民。

为了确保疫情期间复工企业、网点能够有效做好疫情防控,志愿者们通过配合社区网格员逐户走访传达防控疫情政策和复工政策、协助企业申报复工手续,做好企业复产复工“守门人”。

三、成效反响

(一)志愿队伍促动精神文明建设。通过志愿服务队伍的设立,融合了辖区内外志愿者资源,为强化志愿服务精神,带动更多的人加入到志愿服务队伍中,为提高市民文明素质提供了平台。

(二)志愿服务带动志愿文化发展。依托各类志愿者队伍,充分发挥“穿针引线”的作用,进一步延伸各个分站和志愿服务的工作触角,将文化力量融入服务之中,促

进志愿服务文化生根开花。

(三)联盟网络推动党建引领服务。以点连面,从而带动社区各类型党组织的融合,促进了社区区域化党建格局的形成。志愿者联盟以多层次、多形式的志愿服务扩大志愿服务平台的覆盖范围,着力构建横向到边、纵向到底、全域覆盖的党员联系群众网络,实现了党建引领,居民自治的良好社区氛围。

四、经验启示

(一)以平台凝聚服务力量。红色驿站的设立,为辖区的各类志愿活动、民生服务提供了平台,合理化的布局、标准化的建设、堡垒型的定位使一个个“红色驿站”成为城市一道亮丽风景线,让群众时刻感受到党组织就在身边,为基层党建引领基层城市治理提供了阵地。

(二)以网格引领服务风尚。依托“红色驿站”建立的党建联盟和志愿服务队,实现了街道社区党组织体系的向下延伸扎根,构建了以街道社区党组织为核心,辖区内各类党组织为支点的“一核多元”的网格化组织体系,使辖区大党委建设更加具有凝聚力和向心力。

未来,龙华社区将继续以奉献、友爱、互助、进步的志愿者精神将志愿服务融合到基层各项治理工作中来,牢记并践行全心全意为人民服务的宗旨,不断壮大红色驿站的覆盖面,将红色驿站办的更多更好,携手共建美好家园。

防走失驿站让走失老人“码”上回家

丰满区江南街道党工委

龙城社区成立于2017年7月,域内多是新建小区,青年和老年人口居多,青年人日间多忙于工作,照顾老人时间少,部分老年人患有阿尔茨海默症、小脑萎缩或抑郁症等疾病,导致社区平均每周都会接到一到两起有关老人走失的家属求助电话。老人频繁走失,成为社区和居民“急难愁盼”的问题。为了给社区近190名60周岁以上的老人提供安全保障,龙城社区于2019年打造“防走失驿站”,以二维码为核心,集登记信息、定制胸牌、求助热线、接管老人等服务为一体,有效降低老人的走失风险,提高寻回老人的效率。

老人走失,引发社区思考

2019年,张奶奶在龙城社区辖区内走失,热心群众联系到了社区。社区工作人员询问老人的家庭地址、子女联系方式等信息,但老人总是答非所问,且其未携带任何随身物品。随后,经过社区工作人员的耐心引导,老人终于说清了自己的姓名和居住地址,在社区的帮助下,老人最终回到了家。无独有偶,社区一名工作人员的外公因患有小脑萎缩,在一年内走失了3次,每次

都是费尽千辛万苦才找到老人,子女尝试为老人佩戴写有联系方式的纸质挂牌和防走失手环,却接连被老人以不美观、不会用、太麻烦等理由拒绝,这一问题让老人的子女十分苦恼,老人独自在外存在非常大的安全隐患,如果有热心群众能够帮忙报警或联系社区还好,如果老人没有得到帮助,那么后果不堪设想。针对社区老年人口居多、老人走失难以寻找的实际情况,龙城社区萌生了为老人佩戴防走失产品的想法。经多方了解,社区发现目前市面上的防走失产品都存在一些明显的缺点:标注老人信息的塑料胸牌很容易造成老人个人信息泄露,防走失电子手环和电子手表使用繁琐、价格偏贵,大部分家庭不太接受。制作一款符合社区实际情况、方便老人佩戴和使用的防走失产品成为了困扰社区工作人员的难题。经过社区工作人员和志愿者的“头脑风暴”,搭建一个“驿站”的想法成为了大家的共识,在近3个月的筹划后,“防走失驿站”正式成立。

建立驿站,解决老人问题

为了给走失老人搭建第二个“家”,社区

党组织书记邀请了居民代表来共同研究如何设计防走失产品，经过多次反复的推敲和修改，本着实用、美观、低成本的原则，在精通计算机操作的社区志愿者帮助下，研究制作出“防走失二维码胸牌”。胸牌小巧精致，直径大约5厘米，亚克力材质，上方印有“龙城社区防走失驿站”，底端印有“扫码、找家、救人”3个关键词，中间则是一个醒目的二维码，颜色醒目、使用方便。二维码从外观上看没有什么区别，但每个二维码都是针对老人定制生成。二维码中包含着老人的个人信息，和防走失驿站工作人员的24小时值班电话，只要使用智能手机中任意软件扫描这个二维码，就会显示出该老人的身体情况、病史和防走失驿站24小时值班电话，与防走失驿站工作人员取得联系后，工作人员会根据热心群众提供的所在位置，第一时间将老人接回防走失驿站，等待老人家属将老人带回家。

“防走失二维码”设计好后，社区通过居民微信群和自建的“雾凇美事”公众号向居民征集试戴者后，一些居民产生了质疑：“这么小的东西，能管用吗？”“胸牌会不会很容易泄露老人个人信息呀？”但更多地居民选择相信社区党组织，第一批共有15名老人主动申请试戴了胸牌。没想到，刚刚发放完后的一个月，“防走失二维码胸牌”就发挥了作用。家住龙城帝景小区105号楼的肖大爷佩戴着胸牌在楼下散步时，不小心摔倒在绿化带旁，头部出血、双目紧闭、

说不出话，面对热心群众的询问，只会用手比划，无法提供关键信息。一位围观的热心居民发现老人胸前佩戴了一个二维码胸牌，于是试着用手机扫描了一下，结果手机中出现了老人姓名和社区防走失驿站的电话，这位热心居民就联系了社区防走失驿站。接到电话后，防走失驿站的工作人员迅速分成两个队伍，一队赶到老人摔倒地方，帮助老人拨打了120急救电话，另一队则在社区查询老人儿女的联系电话和住址。联系到老人的亲属后，及时把老人送到吉林医药学院附属医院，经过抢救，老人逐渐恢复清醒，当天晚上就回到了自己家中。还有一位居民刘阿姨，在大润发超市购物结账后，她却突然想不起来家里的地址，也想不起来儿女电话。周围的热心顾客发现了刘阿姨胸前的二维码，扫码后及时联系到了防走失驿站，经过驿站工作人员的帮助，老人最终安全到家。

党建引领，助推服务升级

第一批“防走失二维码胸牌”虽然受到了走失老人和其他社区居民的好评，但在使用过程中社区发现，这种胸牌还存在着二维码包含信息少、制作过程繁琐、驿站服务能力不足等缺点。2019年，丰满区实施社区治理能力提升工程，大力推进“互联网+党建”模式，运用惠民通APP推进城市党建融合发展，社区积极与研发惠民通的网络公司沟通联系，借助网络公司的技术力量对二维码胸牌进行了进一步升级，使二维

码生成、制作过程得到简化,所包含的信息更多样、更全面,居民只要下载注册惠民通APP,上传身份证,填写好相关信息就可足不出户申请防走失二维码胸牌,社区工作人员只需两分钟就能完成老人信息的录入,两天内就能制作好胸牌,并送到老人手中。截至目前,社区已发放二维码胸牌120个。走失老人被热心群众“扫码”后,不仅能联系到老人居住地社区书记,同时,通过网络公司的技术手段,走失地社区书记及老人家属在第一时间就能通过手机获取老人所在位置,热心群众也能更加详细的了解老人的病史等重要信息,从而选择恰当的方式对老人进行帮助。随着后台的不断升级,二维码包含的信息越来越全面,防走失驿站能够更快速找到老人,为老人的安全保驾护航。通过社区的宣传和“防走失驿站”在寻回走失老人过程中发挥的积极作用,越来越多的居民加入了社区关爱老人志愿者队伍,成为“防走失驿站”的一员,为“防走失驿站”注入了“志愿”力量。社区将“防走失驿站”与街道“小红帽志愿服务活动”相结合,防走失驿站的志愿者可以通过志愿服务积分,兑换生活用品。目前,有十余位党员加入到志愿者的队伍当中,成为“防走失驿站”中不可或缺的重要力量。

延伸服务,探索防范体系

“防走失驿站”的关键在于“防”,虽然“防走失驿站”能帮助走失老人迅速找到家,但相比于冰冷的技术和陌生人提供的

社会服务,老年人更需要的是家人的关心和陪伴,只有家人真正重视、关怀老人,才能进一步降低老人走失的风险。为此,龙城社区依托“防走失驿站”,邀请专业人员为社区内老人及其家属提供医疗护理讲座、防范走失咨询、普及疾病救助知识,并适时组织开展预防老人走失的经验交流等活动,将服务延伸到老人家里,将防范意识铭刻在居民心中,构建起从家庭到驿站、从家人到社区工作者和志愿者的全方位防范体系。防走失驿站与老人的密切联系和深入交流,使社区了解到老人更多的需求,为改善社区老人生活便利性。防走失驿站的工作人员积极协调相关专业机构,对老人家庭进行“适老化”改造,例如在家中马桶旁安装便于老人起身的扶手、在老人床边安装“一键呼叫”紧急按钮等,从多方面延伸了“防走失驿站”的为老服务。

“防走失驿站”是龙城社区党支部落实城市基层党建“示范引领行动”的一个重要载体,小小的驿站,将社区人员、居民群众、志愿者队伍紧密联系在一起,让社区更具人情味。小小的二维码,让老人们感受到了社区党组织的关怀与温暖,照亮了他们回家的路。



关于乡村振兴人才队伍建设的思考

周建华

乡村振兴战略是党的十九大提出的一项重大战略，是关系全面建设社会主义现代化国家的全局性、历史性任务，是新时代“三农”工作总抓手。贯彻实施乡村振兴战略，人才是关键，因此建设一支高素质、高水平的乡村振兴人才队伍已成为目前乡村振兴的当务之急。对此，我深入到桦甸市红石镇、公吉乡等乡镇，采取召开座谈会、实地走访、查阅资料等方式，就如何建设乡村振兴人才队伍进行了调研，思考现阶段乡村振兴人才队伍建设的主要做法和成效，深入分析吸引和留住乡村振兴人才面临的困难和问题，提出了破解乡村振兴人才瓶颈的对策和建议。

一、乡村人才队伍建设基本情况

桦甸市位于吉林省东南部，幅员 6521 平方公里，全市总人口 42.6 万，其中，农业人口 20.88 万人。截止目前，全市共有农村实用人才 25150 人，占全市农业人口的 12%。其中，种植类 19900 人，养殖类 4300 人，加工类 2950 人，农村经纪人 2200 人，科技服务人员 296 人，村级卫生医疗人员 274 人，中级农技师 56 人，高级农技师 9

人。总体来看，拥有一定数量的农村实用人才，具有一定专业素质和实践经验，在带动农民致富和推动农业现代化方面起到了积极作用。

二、现阶段乡村振兴人才队伍建设的主要做法及成效

桦甸市委市政府深刻认识到，实施乡村振兴战略是党的十九大作出的重大决策部署，是决胜全面建成小康社会、全面建设社会主义现代化国家的重大历史任务。实现乡村振兴必须依靠人才。近年来，桦甸市坚持在乡村人才培育、吸引、留住、使用等方面下功夫，为推进乡村振兴提供了有力保障，主要做法如下。

一是以农村实用人才培育为抓手，为乡村人才振兴“强能力”。一方面，坚持实施农村实用人才培育工程，2014-2019 年，依托国家新型职业农民培育工程，共培育新型职业农民 4100 余人，其中有一大批学员成为产业带头人。依托强村富民工程，健全以职业农民为主体的农村实用人才培养机制，培养各类职业农民人才 650 人，发展农村产业大户 1580 个。扎实开展 2 批农村优

秀实用型人才评选活动,其中5类55名优秀农村实用人才脱颖而出,1人获评吉林省乡土专家,5人获评吉林市农村实用型专家,49人入选吉林市千名实用人才培育工程培养对象。另一方面,大力推动农村实用人才实训基地建设,立足金牛牧业、吉元土产、坤合食品3个吉林市农村实用人才实训基地,打造“农村+实训基地+产业带动”发展模式,有计划组织黄牛养殖,食用菌、山野菜、瓜子种植培训班,发挥农村实用人才实训基地示范带动作用。依托电商示范县项目,建成156个村级电商服务站,采取“互联网+企业+人才”模式,实施电子商务人才培养计划。截至目前,已培育100余名电商创业者,开犁网上开设的店铺近200个,淘宝网总店总数发展到600家。

二是以引进人才和回乡创业为抓手,为乡村人才振兴“强引力”。一方面,加大乡镇党政机关和事业单位招录力度,尤其是大学生村官(选调生)招录力度,吸引高素质年轻人才向乡村一线流动;持续实施“三支一扶”、特岗教师计划,切实把人才“引”入农村。另一方面,实施外出能人返乡创业工程,成立市乡村三级“新时代乡贤会”,采取“返乡创业示范乡镇街+示范基地+企业示范户”模式,发挥乡贤的引领带动作用。目前,已有市级、乡镇级、村级新时代乡贤1700余名,初步形成了“乡乡有基地、村村有项目”的产业发展格局。强化返乡下乡本土人员创新创业的重要载体和平台建设,

金牛牧业有限公司创业基地、金色农华种植专业合作社创业基地、森特大学生创业园上榜2017年全国农村创业创新园区(基地)目录。

三是以优化政策待遇为抓手,为乡村人才振兴“强定力”。一方面,围绕“431”产业体系,对重点返乡创业项目实行“四位一体”联合包保,即市级领导、责任部门、属地单位共同包保和企业主体推进形成一体,切实保障企业水、电、路、讯等生产要素到位,整体提升服务水平。另一方面,制定落实桦甸市招商引资鼓励政策、大学生就业创业优惠政策、启动农民工等人员返乡创业工程促进农民增收实施意见等相关政策,从政策、资金、项目、技术上对返乡创业者给予大力扶持,积极为返乡创业者搭建创业平台,支持创业。近3年,累计发放创业担保贷款3300余万元,扶持创业者250余人。同时,对返乡人员进驻各类园区创业的,适当减免租金、物管费、卫生费等费用;结合“只跑一次”改革,农村外出人员在返乡创业办理项目手续时,持乡镇党委出具的证明材料,可享受在政策允许范围内简化办理程序、缩短办结时限。

四是以选贤任能参政议政为抓手,为乡村人才振兴“强动力”。一方面,注重将有能力、有作为、有业绩的乡村干部选拔为乡科级领导干部。2016年乡镇换届期间,按照换届政策规定,将2名80后优秀大学生村官和2名优秀村党组织书记选拔到乡镇副乡

镇长岗位。目前,从村党组织书记考录到乡镇公务员岗位,经过多岗位历练,后提拔走上领导岗位的乡镇干部已有6名,真正让在乡村一线的优秀人才事业上有干劲、政治上有待遇。另一方面,着力构建“富余劳动力—创业生力军—村级领头雁”的人才培养模式,探索从农村外出人员中培养村“三委”干部或纳入村干部储备人才库,鼓励引导其返乡,担任村级“领头雁”;将有成就、贡献大的返乡创业者吸纳为党代表、人大代表和政协委员,充分发挥党组织作用吸引农村外出人员返乡创业。目前,返乡创业人员中“两代表一委员”有56人,进入村“三委”班子的有76人,纳入村级后备人才管理160人。

从目前乡村振兴实际情况来看,桦甸市还急需懂农村发展规划,按照产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕的总要求筹划工作,完善乡村治理体系的复合型人才;懂农业技术,能将现代农业新技术新工艺和我市的种养殖业结合起来的技术型人才;懂农业营销,熟悉乡村旅游、农村电子商务,能够提高农民的市场经营水平的经营型人才。

三、吸引和留住乡村振兴人才面临的困难和问题

通过本次调研,虽然桦甸市在推进乡村人才振兴方面进行了一些探索,取得了阶段成效,但与中央和省市委要求,与乡村振兴发展需要和人民群众期望,还存在一定

差距和不足。

一是培育人才的招法还不多。虽然目前开展了一些农村实用人才项目,取得了一定效果,但缺少对全市乡村振兴人才培养的整体规划,培育方式单一,没有形成合力,效果不明显。比如,涉农部门对应的上级部门每年都安排一定数量的人才培养项目,但多以简单学习考察为主,在长期专业深造和系统学习提升方面组织的还不够。

二是人才激励政策还不完善。乡镇、村社条件艰苦,交通不便,没有人才公寓,而且工资标准与地区和省里相差较大。目前,缺少面向乡村振兴人才激励保障政策,人才引不来、留不住问题比较突出,一定程度上制约了经济和社会发展。

三是人才成长空间不够宽。县域人才引进主要受地理区位、环境建设、就业观念等因素影响,产业项目和企业规模相对较小,对高端人才、专业人才,尤其是优秀年轻人才吸引力不大。比如,我市每年平均考入全国重点院校学生450人左右,但每年回乡创业人员却不超20%。又如,金牛牧业招聘的1名吉林农大研究生,企业付给其超过同等研究生就业的工资待遇,在企业工作三年,但最终还是选择到成长空间更大、发展前景更好的经济发达地区工作。

产生以上问题的原因主要有三个方面:一是思想认识还不到位。虽然能够辩证认识人才振兴对乡村振兴的重要性和关键性,但对乡村振兴人才队伍建设工作统筹

规划还不够,结合实际做的还不到位。二是缺乏理念和实践创新。敢闯敢试的劲头还不够足,对面临的新情况新问题缺乏深入研究思考,在采取超常举措上胆子不够大、路子不够宽,按部就班多、创新举措少。三是执行制度力度不够。虽然建立健全了一些制度和措施,但在实际工作中,对制度执行缺乏决心和力度,激励问责和加压推动力度不够,工作效果与预期存在差距。

四、破解乡村振兴人才瓶颈的对策和建议

人才工作,特别是乡村人才队伍建设是一项复杂的系统工程,还有很多工作细节和难题需要破解。必须加强顶层设计,统筹多元要素进行改革推进。通过调研,提出三点对策建议,供参考。

一是要在体制机制上敢创新。建议出台推动乡村人才振兴统筹规划、协调发展的新机制。坚持党管人才,切实发挥农村基层党组织作用,为乡村人才提供服务和保障。做好政治引领和吸纳,充分激发乡村现有人才活力,引导乡村人才在思想上紧跟时代,积极主动发挥乡村振兴发展人才支撑作用。建议完善乡村人才成长成才培养机制,有针对性地制定人才培养规划,培养农村“学得精、用得着、留得住”的实用人才,不断为农业农村发展注入新活力。

二是要在吸引人才上出实招。建议加强顶层设计,抓住当下“新回乡现象”、“逆城市化”的机遇,从全省推进乡村振兴实际出

发,多措并举吸引人才。营造良好的创业环境,制定乡村引进人才和乡村产业项目财税减免等优惠政策,为人才搭建干事创业的平台,吸引各类人才返乡创业,激活农村的创新活力。建立乡村人才专业技术职称评定制度,把乡村人才的选拔同其职称评定结合,让“土专家”、“田秀才”有名份、有地位,并落实相应的待遇,规定权力和义务,增强其责任感,引导他们干事创业、振兴乡村。同时,建议构建科学的基层机关干部激励机制,把选人用人的天平向助力乡村振兴、驻扎在脱贫攻坚一线的干部倾斜,优化基层干部薪酬激励结构,提高绩效工资激励效能。

三是要在搭建平台上有举措。建议搭建大专院校、科研院所专家人才助力乡村振兴平台,推动高校与乡村建立战略合作关系,促进高校科技、人才、学科与乡村产业发展全面对接。找准高校专业与乡村产业结合点,建立职业教育与产业融合发展模式,实施定向、订单式人才培养计划,构建校产全面合作对接、产学研协同创新、经济社会发展成果共享的发展模式。建立引导和鼓励高校毕业生到基层工作“下得去、留得住、干得好、流得动”的长效机制,激励更多有志青年扎根基层、服务乡村振兴,充分发挥人才在乡村振兴中的关键引领和重要支撑作用。

(作者为桦甸市委组织部副部长)

关于建立科学的干部考察 评价体系问题研究

李德睿

建立科学的干部考察评价体系，是落实新时期好干部标准，激励干部担当作为重要举措，对于加强干部管理，树立正确用人导向，建设忠诚干净担当的高素质干部队伍具有十分重要意义。对此，我通过基层调研、查阅相关材料、发放问卷调查、征求意见、个别走访和谈话等方式，对丰满区干部考察评价工作进行了深入调研，认真分析了当前干部考察工作中存在的问题，研究了进一步完善干部考察评价体系、加强干部队伍建设的具体工作措施和办法，报告如下。

一、我区干部考察评价工作的基本做法

近年来，我们认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》精神，积极探索，不断完善，把干部实绩考察评价作为提高考察工作质量的一项有效措施，逐步形成了以年度考核、日常考核和任职考核为主线的考察评价体系，在认定干部工作实绩、优化干部队伍结构等方面发挥了较好的作用。

(一)坚持指标考核与分类考核相结合，不断完善政绩考核实施办法。在总结以往

有益经验的基础上，探索建立指标考核与分类考核相结合的工作机制，使政绩考核工作更加全面、科学、精准。在指标考核方面，规定乡局级领导班子和领导干部政绩考核内容由业务性工作、基础性工作和创新性工作三项指标组成。业务性工作指标主要指区委、区政府和上级业务部门安排的工作任务，与履行自身职能有关的工作任务。基础性工作指标主要指领导班子和干部队伍建设工作。创新性工作指标主要指体现新思路、新举措，突破原有模式，能以改革创新精神开创新局面，社会效果明显，群众满意的工作。通过设立以上指标，进一步提高了乡局级领导班子和领导干部工作的积极性，解决了部分班子和干部动力不足的问题。在分类考核方面，引入竞争性机制，将全区被考核的部门，按部门职能、工作领域等，分为乡镇类、街道类、党群类、经济调节与管理类、社会管理与政务管理类和市场监督与执法监督类六个类别，把具有可比性的单位放在同一起跑线上，切实起到了激励先进、鞭策后进的作用，有

力促进了全区经济及社会各项事业发展。

(二)坚持日常考核与专项考核相结合,不断丰富考察的方式和内容。以及时了解领导班子和领导干部的日常表现为基本要求,在坚持个别谈话、民主生活会、个人有关事项报告等考察方式的基础上,制定出台了《关于加强乡局级领导班子和领导干部日常考核工作的实施意见》。通过坚持《联席会议制度》、《组织部干部联系乡(镇)街、部分区直部门工作制度》及《组织部干部参与全区重点工作加强日常了解考察干部的工作制度》,全面及时了解掌握乡局级领导班子和领导干部自身建设情况、工作开展情况和班子建设情况。同时,注重在打赢三大攻坚战、新冠肺炎疫情防控等重大任务、重大斗争、关键时刻考察识别干部,为全方位、多角度、近距离了解考察干部提供翔实依据。

(三)坚持扩大民主与群众公认相结合,不断改进任职提拔考察。坚持把群众公认作为选拔任用干部的“硬杠杠”,在任职考察中认真落实群众公认和民主制原则,切实提高组织工作满意度和选人用人公信度。坚持考察预告、实绩公示、任职公示和“一报告两评议”等制度,切实保障干部群众在干部选拔任用工作中的知情权、选择权、参与权和监督权。拓宽干部评价主体,把与干部工作、生活关联度较高的上级、下级、服务对象、基层组织负责人以及辖区内“两代表一委员”都纳入评价主体中来,明

确要求考察组对考察人选的生活圈、娱乐圈和社交圈进行重点考察,充分了解考察人选家庭情况、任职心态及考察人选的社会公信力,注意征求上级主管部门和业务关联部门的意见,发挥好纪检监察、审计、政法、环保、网络、信访、统战等部门在干部考察评价中的重要作用,更加广泛的掌握群众的认可度,将民主与群众公认原则落到实处。

(四)坚持用人导向与政治标准相结合,不断强化干部品德考核。坚持把政治标准放在首位,政治上不合格,必须“一票否决”,绝不姑息和降格以求。将“德才兼备、以德为先”的要求落到实处,将干部政治品德、职业道德、社会公德和家庭美德四方面情况的考核标准和内容进一步细化。一方面通过联席调度会议、考德信息通道、专项了解调查等形式,注重考核干部在日常重大活动和工作时间以外的生活表现,将考核工作向“八小时”以外延伸,做到随机性、即时性和经常性监督考察。另一方面结合年度考核,采取民意调查、个别谈话、实地走访、征求意见等方式,全面了解和掌握干部自身建设情况和“四德”表现情况,对新提拔任职的干部,将政治标准和“四德”考核作为推荐考察的重要内容。对考察评价优秀的,优先提拔重用。通过一系列的强化措施,切实提高了干部政治标准和品德考察工作的科学性、准确性。

(五)坚持结果运用与科学管理相结合,

不断提高干部队伍管理水平。坚持把考核结果作为领导班子建设和领导干部选拔任用、教育培训、管理监督、激励约束的重要依据。一是将考核结果与班子和干部的奖惩相挂钩。明确提出被评为政绩突出的领导班子和领导干部由区委、区政府通报表扬,党政主要领导可以评为优秀领导干部。被评为政绩比较突出领导班子的党政主要领导原则上不能评为优秀领导干部。被评为政绩一般的领导班子,对主要领导干部进行诫勉。被评为政绩较差的领导班子,对主要领导实行问责,区委视具体情况,对主要领导及班子有关人员予以降职、免职、追究责任等处理。二是将考核结果与干部提拔任用相挂钩。建立干部成长专项档案,对干部的各项考核结果和考察信息全部记录在档,在提拔任用和评先评优时,将考核成绩优异、考核名次靠前及群众威信较高的干部优先考虑。三是将考评结果与干部教育培训相挂钩。针对干部在考核中发现的问题和不足,认真分析原因,制定改进措施,并按照缺什么补什么的原则,有针对性地培养教育。

二、当前我区干部考察评价体系存在的主要问题

经过近几年的思考、探索和实践,我们的干部考察评价工作取得了一些成就,但是更加精准开展干部考核评价,还存在着一些问题,主要表现在:

一是考察方法不够灵活。目前干部考

察工作仍然以任职考察、年终一次性考核为主要形式,在日常考察、跟踪考察和绩效考核等方面的力度还不够大,相关措施还不够完善,对领导班子和领导干部情况的了解往往停留在表面层次上,重结果,轻过程,不能准确反映领导班子和干部的真实表现,考察过程中也往往偏重于民主测评、个别谈话、查看资料等静态考核,致使考核者对干部情况的了解较多停留在感性认识阶段,缺乏对全过程的动态掌握。另外,无论考核哪种类型的领导班子和领导干部,几乎都采取相同的方法,即领导述职、民主测评和个别谈话等,方式比较单一。

二是考察程序不够科学。在测评项目构成和内容体系上,评价被测评对象仅是一次性选择“优秀、称职、基本称职、不称职”等几个简单的固定档次,量化程度不够。在测评的组织形式上,往往局限于被测评人员所在单位,缺乏纵向管理部门和横向联系部门等相关领导和同志的参与,影响了测评的全面性。同时,个别谈话机制还不够规范,在谈话范围上由于各方面客观原因,无法涵盖各个层面的人员,尤其是人数较多的单位,由于时间等方面的客观原因,没有做到广泛听取群众意见。有时也存在谈话对象不愿讲真话的问题,很难采集到真实的信息。

三是考察标准不够规范。由于乡镇之间、部门之间、乡镇与部门之间,工作职能、性质、环境、基础各不相同,以及不同乡镇、

不同部门和职位领导干部履行职责个性化、多样化,每个岗位领导干部工作质量及工作效率难以横向比较等客观原因,很难制定一套十分完美的考核评价内容和标准,也难以用固定模式和方法进行评价。因此,在现行的干部考核中,都是习惯于用统一的标准对所有干部泛泛地从思想政治素质、组织领导能力、工作作风、工作实绩、廉洁自律、综合评价等方面进行考核,无法准确、客观地反映出不同类型、不同层次的领导干部的实际情况,在很大程度上影响考核评价的准确性。

四是考察结果运用不够充分。一方面由于考核内容和程序还不够科学化、客观化,容易出现千篇一律的测评结果以优秀、称职占绝对大多数的现象,一些基本称职或不称职的干部没有通过现有的考察界定出来。另一方面,由于在干部考核后没有及时的将表现优秀、政绩突出的正面典型宣传报道,对出现问题的反面典型缺少一定的剖析和反思,因此实绩考核结果与干部的升降去留结合的还不够紧密,容易造成“干好干坏一个样”的思想情绪,不利于调动部分领导干部特别是副职领导干部的积极性。

三、构建科学合理的干部考察评价体系的基本思路

干部考察评价体系要坚持新时代好干部标准,紧紧围绕“三区一建”的发展目标,突出中心工作,最大限度地考虑指标的可

操作性,强化考核目标的导向作用,引导广大领导干部树立正确政绩观,其具体思路如下:

(一)进一步完善考核内容。要针对不同的工作实际,从考核内容入手,建立不同类别、不同领域班子和干部的考核标准,以客观全面、实事求是、反映政绩为目标,进一步健全政绩考核体系,既看经济建设,又看社会进步;既看城市变化,又看农村发展;既看硬环境的加强,又看软环境的改善,使考核内容更加趋于科学化、全面化、合理化。加强考核内容的激励性和约束性。突出对服务和促进科学发展实践中创造精神、创新能力和创业成效的考核,激发领导班子和领导干部解放思想、实事求是、开拓进取。强化刚性约束,突出对脱贫攻坚、社会保障、环境保护、安全生产、社会稳定、党风廉政等约束性指标考核,引导领导班子和领导干部立足当前,着眼长远,在加强经济建设的同时,统筹推进各方面的发展。

(二)进一步改进考察方式。要改进传统考察方式,突出实绩考核,坚持以日常考核、年度考核为基础,以任职考察为重点,相互补充,相互印证,增强考核方式的完整性和系统性。一是要拓宽考察渠道,加大日常考察力度,通过个别谈话、专项调查、巡视组巡视、领导干部经济责任审计,参加领导班子民主生活会等多种形式和渠道,加强对领导班子和领导干部日常情况的考核。特别是在急难险重任务和重大突发事

件等关键时刻,在重大项目、重点工程组织实施中以及涉及个人利益时,要及时跟踪考核领导班子和领导干部的政治态度、负责精神、处理能力、自我要求等现实表现。二是要健全年度考核。围绕完成年度工作目标和履行岗位职责的情况,加强对领导班子和领导干部的严格管理,推动领导班子和领导干部总结经验,改进工作,提高能力和水平。实行主要领导评价、领导班子成员评价和干部群众考核评价相结合,明确考核要求,规范考核办法,增强考核效果。注重分类分项对年度考核测评结果进行分析,对反映出来的突出问题,要及时反馈、督促整改。三是要改进任职考察。围绕岗位职责要求,进一步加强对拟提拔考察对象综合素质和发展潜力的考察。突出政治标准,充分发挥组织上的把关作用,坚持根据民主推荐结果,结合平时考核、年度考核掌握了解的情况,研究确定考察对象,把群众意愿和组织意见有机结合起来。同时改进考察方法,加强综合分析,切实防止干部带病提拔、带病上岗。

(三)进一步扩大考察民主。要坚持党内外干部群众对于考察工作的参与和监督,把上级评价、相关职能部门评价、本单位评价、基层群众以及社会评价结合起来,多层次、多渠道、多角度地了解评价干部,避免以偏概全。要把群众的参与面进一步拓展到党代表、人大代表、政协委员、服务对象、以及基层组织负责人。以扩大知情权

为重点,进一步公开考核内容、考核程序、考核方法、考核结果,采用以民主、公开的方式确定考核项目的目标值与权重,增强考核工作的透明度。同时,探索乡局级领导班子及领导干部工作实绩“公开、公示、公议”等做法,深入了解领导干部在群众中认可度,尝试建立相关制度,逐步加大群众满意度在考核评价中的分量。坚持民主与集中相结合的原则,加强集体研究和客观分析,既尊重民意又不简单地以票取人。

(四)进一步强化考核结果运用。要注重公认性和导向性,加强考核结果的运用和反馈。对那些敢担当善作为、实绩突出、群众公认的优秀干部,给予表彰奖励、提拔重用。对那些患得患失,不敢担当、不敢作为、不善作为和乱作为,急功近利、搞形式主义和形象工程,以及完成约束性指标方面发生问题的,视情况进行批评教育、诫勉谈话、组织调整和纪律处分。对群众意见较大、不胜任现职岗位的,因工作失误、失职造成损失的,严格实行问责制,必要时进行依法依规处理。考核结果要做到及时客观地向领导班子和领导干部本人反馈。同时,要严格落实“三个区分开来”,制定配套合理且有利于激发干部干事创业激情的容错纠错和激励措施。

(作者为丰满区干部档案室主任)

优化年轻干部成长路径 全方位构建人才梯次培养链

郭艳波

年轻干部是社会的资源，是社会发展的力量源泉。习近平总书记指出，实现中华民族伟大复兴，坚持和发展中国特色社会主义，关键在党，关键在人，归根到底在培养造就一代又一代可靠接班人。近年来，船营区坚持系统培养、梯次配备，努力建设一支来源广泛、数量充足、结构合理、素质优良的年轻干部队伍，为新时代吉林全面振兴全方位振兴提供坚强人才支撑。

突出政治素养，构建梯次成长基石。对党忠诚，是党员干部最根本的政治品格。年轻干部作为党培养的接班人，必须将对党忠诚作为第一标准，唯有建设一支忠诚、干净、担当的高素质干部队伍，中国革命的火种才能薪火相传、永不凋谢。以“不忘初心、牢记使命”主题教育活动为主要抓手，不断加强年轻干部的理想信念教育，在学原文、读原著、悟原理中考察年轻干部对党的理论重视程度，在破解问题中考察年轻干部对群众的感情，在脱贫攻坚、“双城同创”、乡村振兴等实践活动中考察他们的党性。

同时，善于从年轻干部参加主题党日、撰写个人学习笔记和参加“三会一课”等大事小节中观察他们的德行，确保年轻干部政治素质过硬，在风浪考验面前无所畏惧，在关键时刻靠得住、信得过、能放心。

明确培养重点，分类梯次储备干部。着眼长远发展和现实需要，加大源头建设力度，努力做大年轻干部总量。通过日常考察了解发现掌握一批对党忠诚、实干担当、作风优良的优秀年轻人才。在产生方式上，坚持灵活多样；以“民主+非定向”方式，“分门别类”建立各级后备干部库，改变以往“定岗定向”推荐方式，采取非定向原则，按照党委群团类、财政经济类、科教文卫类、农林执法类、县区或乡镇街道类等5大类使用方向推荐各级后备干部，不推荐具体岗位；以“等额+定向”方式，“有的放矢”建立各级后备干部库，按照领导干部职数“一职一备”把握，采取单位推荐、组织了解以及定向补充推荐方式进行；以“选拔+考察”方式，“不拘一格”建立“两高一低”（高

素质、高学历、低年龄)人才库和优秀年轻人才库,实行职务零起点推荐,入库无人数量限制,遵循成熟一个入库一人的原则。除具备政治立场坚定、工作实绩较为突出等基本条件外,“两高一低”干部需符合全日制大学本科及以上文化程度,年龄一般不超过30周岁。

坚持实践砺才,淬炼干部过硬本领。下大力气抓好培养工作,把坚定理想信念与提高专业素养结合起来,把教育培训与实践锻炼结合起来,把组织培养与个人努力结合起来,建立上下联动、长期关注的干部接续培养锻炼机制。一是开展教育培训,夯实素质提升“第一步”。多渠道举办年轻干部培训,利用好船营夜校、干部初任培训、“万人大培训”轮训班等培训载体,系统的学习马克思主义理论,严格党性教育,帮助他们牢固树立为人民服务的宗旨意识,补足精神之“钙”。同时,实行干部教育培训联席会议,综合运用好市县(区)两级培训经费、师资力量和场地资源,根据年轻干部知识结构和能力特点,有针对性地制定教育培训方案。注重党性教育,在依托市县(区)两级党校开展习近平新时代中国特色社会主义思想、党的十九大精神、党的基本理论、党史党章等重点内容基础上,组织重点岗位年轻干部到省内外爱国主义教育基地、廉政教育基地开展理想信念教育培训;注重培训形式,联合域内高校,成立“青年

干部学校”,以优秀年轻干部为学员主体,其他干部自主选学。培训方式上突出创新性和实效性,开展研讨式、案例式、模拟式、体验式等方法运用的示范培训,探索运用访谈教学、论坛教学、行动学习、翻转课堂等方法,提升教育培训的实效性;注重培训内容,按照“缺什么、补什么,需要什么、培训什么”的原则,利用网络平台调研培训需求,科学合理设置课程,以提升干部履职能力为目的,突出公文写作、基层党建、乡村振兴、社会心理学等实务教学。二是强化实践磨练,走好能力提升“第二步”。统筹事业发展、领导班子建设和干部成长需要,把实践锻炼作为干部成长最好的课堂,促进年轻干部经风雨、见世面、壮筋骨、长才干,提高解决实际问题、处理复杂矛盾和做群众工作的能力。实行域外交流、双向挂职等挂职模式,继续有针对性地选派优秀年轻干部到基层一线、急难险重岗位进行“定向挂职”“岗位攻坚”锻炼,帮助年轻干部提格局、增视野、强本领。三是发挥组织优势,跟好全程培养“第三步”。突出源头培养、跟踪培养、全程培养,建立年轻干部成长档案,破除全才式思维,逐人提出培养方向,落实培养措施,及时研判培养效果。培训、挂职期间,严格进行全程管理,建立干部教育培训、挂职锻炼考核评价机制,探索对干部在理论知识、能力素质、社会实践、考勤等方面进行量化评分,将干部日常表现及考评

情况纳入“成长档案”,加强结果运用,将结果和使用相结合,为市县区两级党委选人用人提供有效参考。

宽严相济结合,梯次把好成长“三关”。把全面从严管理干部要求贯穿于发现培养选拔全过程,保证年轻干部健康成长。一是坚持日常教育,把好“预防关”。强化日常跟踪了解,注意分析思想状况,教育引导年轻干部正确认识自己,摆正位置,在本职岗位上踏实工作,做到个人发展服从工作需要、组织决定,不搞自我设计,克服不敢担当、“坐等提拔”等消极思想。建立健全谈心谈话制度,组织部门和年轻干部所在党组织主要领导要同年轻干部开展经常性的谈心谈话,及时了解和掌握干部思想、工作和生活情况,帮助干部克服自身不足,解决工作和生活中遇到的实际困难。二是完善考评机制,把好“考核关”。建立科学合理的年轻干部跟踪考核机制,充分依托组工干部联系点制度,信息化开展日常考察、差异化开展分类考察以及精准化开展近距离考察,广泛采取重点工作跟踪评价、培训跟踪考核、年度考核、数字化测评等多种方式,对年轻干部的德才表现和工作实绩进行客观准确的评价,并将考核结果作为年轻干部培养、使用、调整的重要依据。将年轻干部队伍建设与领导班子建设紧密结合起来,在领导班子配备及干部调整时,从年轻干部队伍中优先选拔,为年轻干部搭建成长平台。三

是实行动态管理,把好“出入关”。不断拓宽优秀年轻干部推荐、选拔的渠道和视野,注重在基层一线和急难险重任务中发现优秀人才,及时把各方面优秀人才充实到优秀年轻干部队伍中来。注重优进拙退,细化调整出优秀年轻干部队伍的情形,把存在政治素质差、不服从组织安排、个人能力差、公认度不高等问题或因身体原因、职务变动不再适合继续培养的干部调整出优秀年轻干部队伍,保证优秀年轻干部的数量、质量和活力。

发现培养选拔优秀年轻干部是加强领导班子和干部队伍建设的一项基础性工程,是关系党的事业后继有人和国家长治久安的重大战略任务。我们正处在千帆竞发、百舸争流的新时代,新时代要求我们必须增强责任感和紧迫感,以更长远的眼光、更有效的举措,及早发现、及时培养、源源不断选拔使用适应新时代要求的优秀年轻干部,不断为吉林市发展注入新的生机活力。

(作者为船营区委组织部副部长)



释放人才创新创业新动能 激活推动高质量发展强引擎

于伟东

习近平总书记提出“聚天下英才而用之”“在全社会大兴识才、爱才、敬才、用才之风”。知识就是力量，人才就是未来。推动全市实现高质量发展，人才资源是第一资源，只有大力培养引进用活各类人才，形成“引才、育才、留才、用才”的良性体系，变人口红利为人才红利，以人才结构的调整促进产业结构的调整，以人才的集中集聚促进产业的集中集聚，才能将人才创新活力转化为经济社会发展的强劲引擎。

一、突出市场主体作用，坚持市场主导与政府引导同向“引才”

解放和增强人才活力，关键一环是“放”活用人主体。长期以来，政府是人才管理主体，对人才资源配置发挥决定性作用，在人才管理中，经常出现企业“缺位”，政府“失位”的现象。要充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，将主导权由政府转向市场，转到用人主体。一要加强宏观引导。针对企业对人才投资缺乏耐心，引才动力不足，人才引进在政府和市场“一头热一头冷”现象，要积极整合资源，主动对接市场导向，树立精准引才理念，借助市场力量

优化引才举措，面向国内外人才密集地区，积极推介本地区企业、高校、科研院所等产业态势、人才需求、特色优势等信息，寻找和吸引为我所需的人才。二要完善激励机制。将项目资金向推动创新创业、积极引才的企业倾斜，让项目成为撬动人才与企业紧密合作的有力杠杆，通过政策导向作用，调动企业引才积极性。同时针对人才的难处、痛处、堵处，建立个性化人才关爱激励机制，解决他们的后顾之忧。三要建立需求导向。依托重点项目、重点企业、高科技企业，帮助各类企业建立科研工作站，建立企业人才项目库、产业项目库、技术项目库，支持企业面向国内外重点高校院所、行业领军企业，通过顾问指导、技术合作、成果转化等方式，引进高端人才和关键核心技术人才，同时发挥好行业协会、社会组织、社区以及人力资源服务机构的发现、联络、推荐、举荐等作用，提高引才的“匹配度”。

二、突出产业发展方向，坚持按需培养与实用培养共进“育才”

破解当下的“人才困境”，除了眼光“向上”之外，还应做到眼光“向下”，在调动现

有人才的积极性、培育实用人才方面充分挖掘潜能。以务实、实用、有效为目的,发挥好政府、企业、学校作用,紧盯产业需求“精准培养”。**一要加强职业教育。**借助职教园区整合契机,鼓励引导职业院校紧密结合全市产业发展需求,本着实际实用原则,实行源头式塑造、精准化培养,加大热门、紧缺技术工种的师资队伍建设,不断优化课程设置,强化实验室、实训基地建设,努力构建学用结合、产教融合的培养模式,同时积极推动“校城融合”战略,制定出台鼓励“校企合作”的优惠政策,保障学生从“校门”到“厂门”的无缝衔接,同时要引导职业院校、企业主动“走出去”寻找合作伙伴,开阔发展视野、拓展创新思路,实现教育资源、培养模式、技术设备等方面的优势互补,真正培育一批“工匠人才”。**二要打造“职业光环”。**搭建完善技能大赛、技工比赛等平台,开展形式多样的技能人才评选活动,加强表彰激励,让技能人才有更多出彩机会,增强社会认同感,提高他们的职业荣誉感、获得感,让更多的后来者愿意成为其中一员。**三要利用好本土人才。**在发现和使用乡村人才上,既着眼域外引进人才,又注重从脚下的土地上发现培养实用人才,发挥“土专家”“田秀才”在农村经济发展和转型升级中的骨干作用,打造一支技能出众、示范突出的人才队伍。用好农村人才实训基地,每年从具有丰富农业生产经验,掌握一定先进农业新技术,且经营主体规模较

大、效益较好的本土人才中,选拔一批实行按需培训,提高带富能力。积极对接全省“农科生”订单培养计划,组织优秀农村青年到高等院校、科研院所、规模新型农业经营主体进行专题培训,达到一个实用人才“创造一个产业、带动一个品牌、带富一个区域”目标,助力乡村振兴。

三、突出环境质量优势,坚持生态环境与人文环境同创“留才”

“鱼无定止,渊深则归;鸟无定栖,林茂则赴”。如何留才是人才工作中的一个“老大难”问题,如果只是通过签订聘用合同,约定服务年限等举措引才,短期内可能起到效果,但从长远来看给人才流动套上“枷锁”,这样一来不仅极大地打击了人才的积极性,也不利于发展。留才要在“硬环境”和“软环境”两个方面下功夫,把引进人才、培养人才与经营城市相结合,对标城市总体规划和自然环境、教育资源、产业发展优势,高起点、高定位、高水平谋划布局,传递出尊才、留才、用才的决心。**一要发挥生态优势。**围绕山水吉林宜居宜业的自然环境,借助“吉马”赛事、“北大湖”冰雪品牌,提升城市基础设施建设,全力打造成为四季皆宜的旅游度假名城;围绕全面深化改革,进一步优化营商环境,加大对“政府依法行政,平等保护投资者和群众的合法权益,执法部门和司法机关规范执法、公正司法”的宣传力度,广泛培育人才创新创业的“优良土壤”。**二要发挥人文优势。**结合“双城同创”,

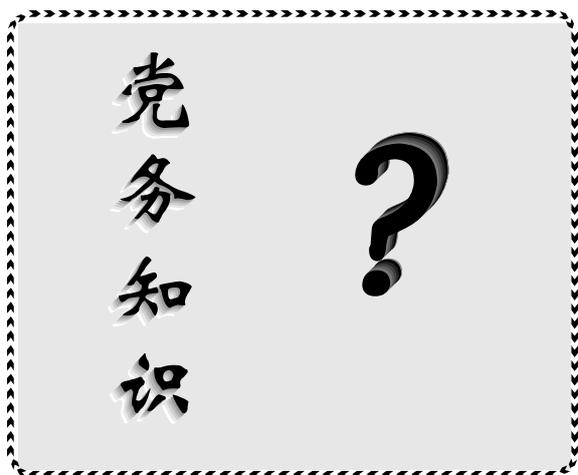
将“讲文明、树新风”公益活动、“吉林好人”评选等一系列主题鲜明的活动融入其中，不断提升全市的人文环境，让人感受到核心价值观的正能量。三要发挥服务优势。持续优化和完善人才扶持、服务政策，为各方面优秀人才工作、生活、交流及子女上学提供便利。加大人才宣传表彰力度，对推动社会经济中作出重大贡献的人才，大张旗鼓地进行表彰宣传，给予物质奖励，增强人才的归属感和荣誉感，让其留得舒心。

四、突出激励保障机制，坚持管理创新和服务创新并举“用才”

人才吸引力的竞争，除了政策因素外，更多是区域综合发展环境的竞争，特别是人才发展保障服务机制的竞争。在以往的人才管理上，通常都是刚性有余，柔性不足，制约了一些不适应本地“土壤”人才的发展潜力，造成政府和用人单位“双向资源”的浪费。面对发展新变化、新趋势，需要更深刻理解新时代人才工作特点，在发掘、服务和管理人才上持续用力，从根本上有效激发人才的潜力和作为，使人才更好的服务于社会发展。一要放活人才流动，畅通“来去通道”。树立“不求所有、但求所用”的观念，千方百计让各类人才为我所用。立足市情实际和发展定位，通过讲课讲学、项目合作、决策咨询、智囊顾问等多种形式“柔性引才”，对于行业紧缺型人才，用活“人才专项编”，吸引重点高校毕业生创业就业；对于顶尖人才，采取建立“候鸟型”人才工

作站、院士(专家)工作站方式，让各类高端人才为吉林市发展尽心尽力。对已有人才，要树立人才外流也是人才交流、在外人才也是在外资源的观念，保持与他们的联系与合作，只要能够继续为我所用，外流人才也是“本地人才”。二要加强政策保障，让人才发光发亮。进一步优化整合现有人才政策，释放优惠政策吸引力，为各类优秀人才创新创业提供保障。制定有利于吸引各类人才、调动各类人才积极性的用人机制和分配机制，使每个人的创造权益得到切实保障，让人才得到合理回报，实现“名利双收”。鼓励人才创新创造，加强高端人才智库建设，充分发挥人才在科技创新、促进发展、咨议政务等方面的重要作用，贯彻落实好党委直接联系专家制度，提升人才的获得感和成就感，更好地贡献聪明才智，助推经济社会发展。三要强化资金支持，解决人才“后顾之忧”。坚持重大发展战略部署到哪里，人才政策就要跟进到哪里，对具有广阔发展前景的重大科学技术研究、转化、孵化给予重点支持。探索建立人才专项资金保障机制，采取“一事一议、按需支持”方式，对人才创新创业“扶上马、送一程”，保证人才培养、引进、激励以及科学技术研究、人才团队运行的资金需要，搭建人才施展才华的舞台，为人才发展提供强力支撑。

(作者为市委组织部人才工作处一级科员)



问：调整不适宜担任现职干部的程序有哪些？

答：根据《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》第九条要求，调整不适宜担任现职干部，一般按照以下程序进行：

(1) 考察核实。综合分析年度考核、平时考核、任职考察、巡视、审计、个人有关事项报告抽查核实、民主评议、信访举报核实等情况，有针对性地考察核实，作出客观公正评价和准确认定。要注重听取群众反映、了解群众口碑，特别是听取工作对象、服务对象等相关人员的意见。(2) 提出调整建议。党委（党组）或者组织（人事）部门根据考察核实结果，对不适宜担任现职干部提出调整建议。调整建议包括调整原因、调整方式等内容。提出调整建议前，应当与干部本人谈话，说明调整理由，听取其陈述意见。(3) 组织决定。党委（党组）召开会议集体研究，作出调整决定。作出决定前，应当听取有关方面意见。(4) 谈话。党委（党组）负责同志或者组织（人事）部门负责同志与调整对象进行谈话，宣布组织决定，认真细致做好思想工作。(5) 按照有关规定履行任

免程序。对选举和依法任免的干部，按照有关法律法规规定的程序进行。

问：领导干部出现哪几种情况会被认定为不适宜担任现职？

答：《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》第八条要求，对不适宜担任现职的干部应当进行调整。不适宜担任现职，主要指干部的德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符，不宜在现岗位继续任职。干部具有下列十种情形之一，经组织提醒、教育或者函询、诫勉没有改正，被认定为不适宜担任现职的，必须及时予以调整：(1) 不严格遵守党的政治纪律和政治规矩，不坚决执行党的基本路线和各项方针政策，不能在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致的；(2) 理想信念动摇，在重大原则问题上立场不坚定，关键时刻经不住考验的；(3) 违背党的民主集中制原则，独断专行或者软弱涣散，拒不执行或者擅自改变党组织作出的决定，在领导班子中闹无原则纠纷的；(4) 组织观念淡薄，不执行重要情况请示报告制度，或者个人有关事项不如实填报甚至隐瞒不报的；(5) 违背中央八项规定精神，不严格遵守廉洁从政有关规定的；(6) 不敢担当、不负责任，为官不为、庸懒散拖，干部群众意见较大的；(7) 不能有效履行职责、按要求完成工作任务，单位工作或者分管工作处于落后状态，或者出现较大失误的；(8) 品行不端，违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德，造成不良影响的；(9) 配偶已移居国（境）外，或者没有配偶但子女均已移居国（境）外，不适宜担任其所任职务的；(10) 其他不适宜担任现职的情形。

党建引领城市基层治理创新

党的十九届四中全会明确提出“完善党委领导、政府负责、民主协商、社会协同、公众参与、法治保障、科技支撑的社会治理体系”的要求。城市治理是国家治理体系的重要组成部分,城市基层社会治理是城市治理的基础和重点。基层工作做得好不好,关系千家万户,影响百姓冷暖。只有充分发挥党建引领作用,改革创新体制机制,才能广泛凝聚各方力量,激发基层治理活力。

坚持以人民为中心的根本立场,明确党建引领的价值追求。习近平总书记指出,人民是我们党执政的最大底气。城市基层社会治理,人民群众是参与治理的主体,同时治理成果又由人民群众共享。一方面,要坚持以人民为中心的发展思想,从维护人民群众的切身利益做起,本着“人民群众的事无小事”的原则,着力解决人民群众最关切的公共安全、权益保障、公平正义等问题。另一方面,要密切党同人民群众的血肉联系,真正把尊重民意、汇集民智、凝聚民力、改善民生贯穿党建工作始终和各方面,贯彻落实好党的群众路线,创新新时代群众工作机制,切实做到为了群众、相信群众、依靠群众、引领群众,深入群

众深入基层。

准确把握城市基层党组织的地位作用,夯实党领导基层社会治理基础。基层党组织是城市基层社会的领导核心,只有准确界定基层党组织的职责定位,充分发挥其战斗堡垒作用,切实加强对基层社会治理的领导,才能统领全局、协调各方、形成合力,迎接各种挑战。基层党组织在城市基层治理中发挥作用,是城市内各领域党建工作主体的协同用力、整体推进。要树立城市大党建理念,推动传统街乡社区党组织与驻区单位、“两新”组织和新兴领域党组织形成合力,不断激发城市基层治理活力。基层党组织在城市基层治理中发挥作用,重在以党的建设引领各治理主体、要素、资源有机融合。基层党组织要积极适应城市管理体制改革带来的新变化,健全完善领导城市基层社会治理的机制,着力解决关系群众切身利益的问题,服务好城市各类群体。基层党组织是城市基层治理的领导核心,是夯实党在城市执政基础的战斗堡垒。要通过创新理念、创新机制、创新载体、创新方式,不断增强基层党组织整体功能,为基层社会治理提供坚实的组织基础和力量支撑。

深入推进体制机制改革,构建协同高效的治理体系。针对基层治理“条散块虚”的痼疾,强化街道乡镇的自主权,做到权责一致,才能有效解决城市基层治理“最后一公里”难题。在区级层面,注重“融合”,提升城市综合服务管理效能。区级层面委办局“条”的统筹、综合是前提,解决政府相关职能部门统筹不了、相互掣肘的问题。对社区和街道的关系、街道和部门的关系、区级层面的部门关系都要进行改造,完善街乡和委办局的职责清单,明确各自的权责边界。在街乡层面,坚持综合化、扁平化原则,推动工作重心下移、权力下放、力量下沉,深化“大部门制”改革,着力提升街乡内设机构整合能力,加强对区域的统筹,畅通与职能部门的接口。在社区层面,注重回归本源,充分发挥下沉力量作用,持续推动社区减负,让社区干部真正围着群众转,全身心做好服务群众的主责主业。打造全科医生式的社区工作者队伍,培养其掌握各条线基本业务,具备全方位服务群众的能力,做到既懂业务、也懂党务,实现“一专多能、全岗都通,一人在岗、事项通办”。

大力推行开门搞党建,充分整合资源凝聚力量。基层党组织要加大开放力度,不断开阔视野和思路,善于借智借力,调动各治理主体能动性,联合专业力量,共同开展基层社会治理。推行区域化治理,以区域化党建助推区域化治理,充分发挥区、街乡、社区村三级党建工作协调委员会作用。探索建立区、街道党员领导干部担任下一级党建工作协调委员会

主任制度,坚持属地和驻区单位的双向需求征集、双向提供服务、双向沟通反馈、双向考核评价的“四个双向”工作机制,摸清并落实好党建资源、需求和项目三项清单。引入外部专业力量,加强与企业、社会组织合作,变零敲碎打治理为项目制改造、专业化服务,聚集更多专业的人来做专业的事,提高党建引领基层社会治理效能。

引领基层法治德治智治自治,推进社会治理方式现代化。在基层社会治理中,法治具有保障作用,德治具有教化作用,智治具有支撑作用,自治则是强基作用,党建引领基层社会治理就要把政治引领贯穿社会治理全过程各方面,贯穿其他“四治”始终。把党建引领写入党规制度,引导各级领导干部和各类组织运用法治精神审视社会治理、运用法治思维谋划社会治理,运用法治方式破解治理难题,引导人民群众依法购买社会服务,依法参与社会治理。推动理想信念教育常态化、制度化,弘扬民族精神和时代精神,以社会主义核心价值观为统领,引导全社会发扬新风尚、传播正能量。面对个体化社会凝聚愈加难的困境,引导基层通过物理网格+数据网格,对人民群众重新进行组织,推动网格化治理。同时注重建立信息化平台,畅通诉求渠道,深度挖掘、充分运用大数据,为精准科学治理提供有力支撑。党建引领基层群众自治,引导群众自我管理、自我教育、自我服务、自我监督,让群众自己的事自己做。