

# 泗水县“六个维度”练兵赛绩 锻造高素质专业化干部队伍



中共济宁市委组织部  
济宁市党的建设学会  
济宁日报社 主办

## 嘉祥县建立完善督事察人 一体推进机制

本报嘉祥讯(通讯员 嘉祖轩)近年来,嘉祥县围绕提升干部队伍执行力和推动“三重一大”工作,整合县委纪委监委机关、组织部、“两办”督查室等精干力量,成立干部执行力评价中心,建立督事察人一体推进机制,在督导推动重点项目建设的同时,一线精准考察识别优秀干部。

突出项目督查,实现“进度+质效”双促进。坚持专班推进、挂图作战,每年筛选百余个项目、城镇、文旅等重点项目,分别成立项目推进专班,明确县级包保领导、责任人及项目推进人员,画好“作战进度图”和“作战保障图”,形成重点项目挂图作战体系。干部执行力评价中心对重点项目进展情况实行周调度、月通报和定期分析研判,写实性记录挂图作战进展情况,安排部署项目攻坚工作,研究解决各作战专班提交的重大事项和存在问题。先后开展实地督查50余次,现场办公60余次,召开项目协调会100余次,实地解决项目卡点31个。

创新评价机制,实现“督事+督人”双督导。建立干部执行力评价体系,明确评价内容、评价对象、评价标准、评价流程和评价结果运用。将挂图作战项目、阶段性重点工作等15项重要事项纳入评价范围,每月结合督查情况对重点项目、阶段性重点工作相关镇街、部门负责人评价信息进行收集汇总,每季度末由县级领导同志对各分管的县直部门主要负责人履职履责情况进行评价排名,收集信息和评价结果记入干部执行力档案。去年以来,对各镇街、县直各部门单位129名主要负责人及相关分管负责人、具体负责人建档立卡、分类管理,收集记录执行力评价信息1045条,印发专报26期。

坚持一线督查,实现“项目+干部”双管理。由干部执行力评价中心2名科级干部带队,分批次选派20名干部入驻全县各重点工作领域指挥部,对全县重要会议、重要文件和批示文件落实情况开展实地督查,写实性通报。制定“蓝黄红牌”督查奖惩办法,每月对重点项目、重要事项、重点工作进展情况定期通报,对挂黄、红牌的及时督办。目前,已印发重点项目督查通报9期,重点工作督查通报26期。通过常态化参与专班决策、融入日常工作,一线听意见、一线察干部,一线看成效,近距离了解干部在推动项目建设、解决难点问题中展现的能力素质和斗争精神、斗争本领。去年,印发表扬干部文件16期,批评干部通报1期。

注重结果运用,实现“评价+考核”双激励。将日常通报情况与干部执行力挂钩,通过客观评价干部日常工作表现,形成干部综合分析报告,注重发现埋头苦干、实绩突出、群众公认的干部,牢固树立“以工作论英雄、以实绩用干部”鲜明导向。2022年以来,492名干部、106个集体受到通报表扬,96名在重点工作一线表现突出的干部得到选拔使用(晋升职级)。建立干部评价与年终考核衔接体系,将干部执行力评价结果纳入年度综合目标管理绩效考核总成绩,作为干部年终评优树先、考核任用的重要依据,并作为配备班子、调整干部的重要参考。

## 曲阜市王庄镇“三个突出” 抓好干部队伍建设

本报曲阜讯(通讯员 王帅 卢欢欢)2023年以来,曲阜市王庄镇把干部队伍建设当作组织工作的重中之重,突出“思想引领”“有为有位”“创新提质”,全方位立体式抓思想、抓执行、抓效能提升,着力打造一支阳光、活泼、干练、团结的干部队伍。

突出“思想引领”,抓好站位提升。一个会议统一思想,年初即召开“思想大解放 工作大改进”会议,班子成员深入查摆作风问题,剖析问题根源,制定有效措施,强化问题整改,进一步统一思想认识,明晰发展思路。两项措施强化执行。出台印发《关于机关干部担当作为、改进作风的十条措施》和《关于推进村党支部书记干事创业、担当作为的十条措施》,对镇村干部作风“精准画像”,以制度约束助推镇村干部作风转变,提升执行力和战斗力。

突出“有为有位”,抓好本领提升。班子层面,聚焦提升攻坚克难、对上争取能力,建立班子成员实绩清单和奖惩制度,每月展示、定期通报,营造比学赶超良好氛围。管区层面,召开管区书记座谈会,与会人员畅所欲言、各抒己见,培养“声声入耳、事事关心”的管区干部。机关层面,坚持每日开展“五分钟微课堂”学习,创建学习型机关,提升党员干部综合能力;打造“习语润儒乡·西北新声”青年宣讲品牌,加强青年干部锻炼成长,着力培养一批提笔能写、开口能讲的高素质干部。村级层面,举办“鸿雁论坛”专题讲座培训,坚持每月一主题,以问题为导向,按需求设课程,定时“充电”,提高镇村干部履职能力。

突出“创新提质”,抓好效能提升。实施“一线党工委”工作法,深化“解忧百家事”活动,坚持发展导向,优化村级考核评价机制,聚焦产业发展、民生工程、精神文明建设等方面,切实解决群众期盼问题,干成一批好事实事,让干部在一线履责,政策在一线落实,问题在一线解决,形象在一线树立。深化开展“唯旗是夺·夺旗行动”,每月评选优秀村级带头人、干事创业好支部、担当作为好部门、岗位明星,激发镇村干部干事创业热情。创新开展“我是如何当好村级带头人”的——优秀支部书记进王庄”系列交流培训,邀请兄弟镇街优秀村党支部书记交流切磋,用好“他山之石”,拓宽村级带头人干事创业思路,为乡村振兴事业发展注入新活力。



- 政策发布平台
- 工作展示窗口
- 党员学习园地

扫描二维码, 关注“济宁组工”

。 “干部夜校”提素质。探索“短平快、小班化”专业培训模式,创新开办“干部夜校”,着力培养基层干部“真懂会干”本领。去年以来,举办了涉及自然资源规划、安全生产、经济金融、行政执法、乡村振兴等专业培训班次100余期,培训干部1.02万余人次。定期开展青春读书会、演讲比赛、知识竞赛、优秀学员上讲台等特色培训活动,每年锻炼年轻干部600人次左右。通过组织开展座谈会、业务研讨会,搭建互动平台,破解堵点卡点问题,增强了广大干部在干事创业中的真本领。

“写讲比选”激活力。为激发年轻干部活力,创新举办“泉乡菁英擂台赛”,设定“建言征文”“青年论坛”“情景面试”“现场答辩”等“写、讲、比、选”竞赛环节,组织1048名年轻干部上台打擂,精选优秀年轻干部,其中10名被授予“青年干部标兵”,并建立“213”金字塔式后备干部库,储备了一大批优秀年轻干部。泗水共青团微信公众号开设《青年

说》专栏,对优秀干部作品进行集中展播,激发了全县青年干部竞技比拼、奋进争先的活力。

“一线练兵”强本领。坚持把干部放在疫情防控、信访维稳、安全生产、生态环保、助企攀登等重点工作一线培养锻炼。精选优秀干部纳入优苗共培范围,搭建选上、派下、内培、外挂、援企“五个一批”培养锻炼工程,推动干部在体悟实训中经风雨、见世面、长本领。今年以来,选派20名年轻干部到县行政审批局、县信访局帮办代办学习锻炼,同时选派20名优秀干部到潍坊市学习锻炼。截至目前,230余名优秀干部参与“五个一批”工程并得到长足锻炼成长。出台《关于组建泗水县疫情防控青年干部突击队的通知》,全县549名年轻干部踊跃报名,组成55个突击队,充实到社区卡口值班、网格楼长队伍中,在疫情防控一线锻造了干部勇于担当的品格。

“五争五赛”比实绩。创新开展以争位次、争创新、争现场会、争典型发言、争先进,

赛实绩、赛担当、赛形象、赛成效、赛作风为主要内容的“五争五赛”活动,实行考核即时加减分,设立“争先创优榜”和“后进提升榜”,进一步激励先进、鞭策后进,推动各级各部门比实绩、晒实绩、争先锋,有效提振了干部队伍干事创业精气神。活动开展以来,获得国务院、中央部委、省委、省政府表彰奖励6项,泗水县现代农业产业园成功入选国家现代农业产业园创建名单,10项典型经验获得省级以上发文推广,7项省级以上改革试点落地,其中国家级2项;一般公共预算收入增幅、税收收入增幅、边界内外社区建设等重要指标、重点工作长期处于济宁市前列。

“强化激励”树导向。积极培树正面典型,运用通报表扬、及时奖励、提拔重用等多种方式,对优秀干部大张旗鼓表扬奖励。目前,通报表扬疫情防控先进个人23名,在统筹疫情防控和经济社会发展、“三争”工作中取得重大突破的先进个人4名,在全县形成了比学赶超、争当先锋的浓厚氛围。

## 鱼台县建立“一畅通两提醒三保障”工作机制 提升组织系统信访工作质效

本报鱼台讯(通讯员 张腾)去年以来,鱼台县探索建立“一畅通两提醒三保障”工作机制,推动信访举报转化为干部监督效能,从源头上预防和减少信访问题发生。

畅通信访举报一个渠道。坚持“开门接访”,发挥信访举报平台在干部监督工作中的“观察哨”作用。多渠道公布举报受理平台,健全短信、电话、网站、来信、来访“五位一体”信访受理机制,细化受理范围。建立AB岗制度,确保受理渠道时时畅通,重点关注“7900000”鱼快办融诉求平台,安排专人对涉组涉干信访事项进行抢单办理。多渠道捕捉信息,加强部门间协同配合,依托干部监督工作联席会议机制,主动加强与纪检、政

法、信访、人社等职能部门的沟通联系,实现信息共享、多方联动。

开展“事前+事中”两次提醒。坚持以提醒传导压实责任,防范风险隐患,从源头上预防和减少信访举报问题。事前风险预警提醒。梳理近5年来已受理重点信访事项,向责任单位逐一进行“过筛子”式的反馈,“点对点”“面对面”与主要负责人沟通,通报提醒最新工作进展情况,有针对性做好预防,对风险隐患提出合理预警建议。事中管控责任提醒。实行“月调度”工作机制,梳理当月信访事项,向信访问题比较突出的部门单位及时发送提醒函,卡准时间节点,拧紧责任链条,推动责任落实,确保问题一次解决

到位,避免反弹回潮。

强化“督导+排名+考核”三项保障。强化考核“指挥棒”作用,助推信访举报工作高质量发展。开展现场督导。通过查看资料、个别谈话等方式,了解信访事项、积案化解最新进展,对推诿扯皮、敷衍应付造成不良后果的,严肃追究责任。加强综合评估,印发实施《组织部信访举报督查评估考核通报暂行办法》,建立信访举报“季排名、年通报”机制,将相关涉及部门单位纳入评估范围,倒逼责任人做好事项化解工作。完善信访考核,将涉组涉干信访举报化解情况纳入全县高质量发展综合考核指标,进一步明确“加减分”标准,以考核倒逼责任落实。

## 邹城市突出党建引领 打造基层社会治理新模式

本报邹城讯(通讯员 郑健)近年来,邹城市坚持把加强党的全面领导贯穿基层治理全过程各方面,以完善基层治理体系、提升社会治理效能为主线,持续优化组织体系,健全网格管理、解决群众诉求,提升基层治理效能。

构建上下贯通机制,把牢组织建设“方向盘”。建立高位推进体制。成立由市委书记任组长的市委基层党建引领基层治理领导小组,统筹建立党委统一领导、组织部门牵头抓总、相关职能部门共同发力的基层治理领导体制。强化镇街统筹能力。赋予镇街机构设置“自主权”,探索“固定编制+周转编制”管理新模式,统筹180名事业编制,创新设立镇街事业周转编制专户,保障基层用编需求。完善五级组织架构。健全完善“街道党工委——社区大党委——网格(小

区)党支部——楼栋党小组——党员中心户”组织架构,设立48个城市社区党组织,436个网格党支部,175个党小组,推动党组织从“有形覆盖”向“有效覆盖”转变。

做实网格管理服务,激发融合共治“新动能”。构建网格化“新格局”。将全市划分成1410个网格,统筹党的建设、新时代文明实践、综合治理、社会救助等工作,将社区居民、退休职工、流动人员中的党员以及在职党员全部纳入网格化管理体系,做到“多网融合”“一网到底”。发挥网格员“大作用”。按标准配备网格员,开展民意收集、事项上报、隐患排查等工作。去年以来,共转办事项1228条,化解矛盾纠纷97760条。探索网格内“全服务”。推行“一窗受理、全科服务”,开发智慧社区服务平台,实现群众需求和

服务供给的精准匹配。

解决群众利益诉求,跑出纾难解困“加速度”。画好社区治理“同心圆”。统筹社区工作者、专兼职网格员、志愿者、下沉干部、网格员、楼栋长、单元长等社会力量参与社区治理,构建“专兼结合、多员联动”的队伍建设体系,打响了“泉多水”“管得宽”等一批社区红色志愿服务品牌。架好政务热线“连心桥”。建立“济时办”平台定时抢单机制,每天固定“抢单”时间,细化工作流程和奖惩考核办法,提高各承办单位主动性、自觉性。用好督查督办“助推器”。成立大督办专班,对于群众反映的堵点、难点问题,坚持现场督办、提级督办、点穴式督办等各类督查方式,紧盯不落实的人、不落实的事,确保群众合理诉求“件件有着落,事事有回音”。

### 梁山县小安山镇安民山村工作队

## 用好联盟平台 破解“五难”困境

就就医难的问题。

解决幼儿托管“难”。为更好回应社区居民的“幼有所托”期盼,工作队充分发挥县文化中心教育资源优势,联合多家教育服务企业,开展“服务联盟发展,关爱儿童成长”行动,协调资金100多万元,对社区幼儿园活动室、厨房、户外活动场地设施等进行升级改造,同时购置了新的办公桌椅,增加了滑梯、蹦床、攀爬等户外游戏设施,助力园舍规范化建设。目前在园儿童已有70多名,推动了学前教育从“幼有所育”迈向“幼有优育”。

解决居民购物“难”。为解决社区居民购物难、购物难问题,工作队利用帮扶资金建设小微企业创业园暨党群服务中心项目,计划引入一座综合性超市。工作队利用联盟微信群等信息平台,公开发布

招租信息,指导帮扶村与超市签订租赁协议,让居民在家门口就能买上米面、粮油、鸡蛋、新鲜蔬菜水果、纸巾、牙膏等生活用品。同时,工作队发动党员、社区志愿者为孤寡老人、残疾人等特殊群体提供“跑腿”服务,切实做好服务群众的“最后一公里”。

解决社区治理“难”。工作队以每月联盟工作例会为契机,组织村“两委”干部到梁山街道学习社区治理经验,帮助开阔视野、拓展工作思路,不断破解社区治理难题。工作队还通过入户走访、广播宣传、公示公告等形式,大力宣传文明社区行为方式,引导社区居民树立良好的生活习惯。联合村“两委”、物业服务部门开展“美丽庭院”创建活动,对楼道、公共区乱堆乱放物品进行集中清理,努力提升社区环境治理水平。同时还

在社区内安装路灯67盏、庭院灯103盏、监控摄像头185个,极大提升了群众的幸福感和安全感。

解决集体收入“难”。“村集体有钱了,才能更好地带动村民致富,更好地服务群众。”为了增加村集体收入,工作队充分发挥小微企业创业园暨党群服务中心项目的资源优势,合理设置物业管理办公室、党群服务中心,将部分房屋租赁给卫生室、便民超市等,引进服装加工小微企业,每年可为村集体增加收入近10万元。借助“第一书记联盟”平台,工作队根据群众需求,有针对性地开展电商经济、农产品销售、种养技术培训等知识讲座,提高群众致富能力。

在工作队的努力下,安民山村悄然发生了改变,社区环境越来越美,社区管理服务越来越有温度,居民幸福指数越来越高。

本报泗水讯(通讯员 申晓斐)去年以来,泗水县紧紧围绕干部培养选拔使用的各个环节,从“六个维度”持续发力,练兵赛绩,推优提质,着力锻造一支领跑有势头、发展有后劲、克难有力度、干事有氛围的高素质干部队伍,为泗水高质量发展提供干部支撑。

“优劣双推”选苗子。推行“优劣双推”制度,根据“优秀年轻干部动态管理信息库”对全县年轻干部实行动态管理、动态调整,完善县委组织部领导班子成员和镇街、县直部门单位、国有企业和指挥部的联系制度,畅通干部“进出”渠道。坚持“到一线去、从一线选”理念,注重从基层一线发现识别优秀干部,建立优秀年轻干部动态管理信息库,实行动态管理、动态调整。实行主体班次专人跟班制度,注重在教育培训中发现优秀干部;开展干部队伍建设常态化调研,注重在重大任务、斗争一线、艰苦岗位发现优秀干部。真正做到把政治素质好、工作实绩突出、群众公认的优秀干部纳入重点管理范

围。

“写讲比选”激活力。为激发年轻干部活力,创新举办“泉乡菁英擂台赛”,设定“建言征文”“青年论坛”“情景面试”“现场答辩”等“写、讲、比、选”竞赛环节,组织1048名年轻干部上台打擂,精选优秀年轻干部,其中10名被授予“青年干部标兵”,并建立“213”金字塔式后备干部库,储备了一大批优秀年轻干部。泗水共青团微信公众号开设《青年

说》专栏,对优秀干部作品进行集中展播,激发了全县青年干部竞技比拼、奋进争先的活力。

“一线练兵”强本领。坚持把干部放在疫情防控、信访维稳、安全生产、生态环保、助企攀登等重点工作一线培养锻炼。精选优秀干部纳入优苗共培范围,搭建选上、派下、内培、外挂、援企“五个一批”培养锻炼工程,推动干部在体悟实训中经风雨、见世面、长本领。今年以来,选派20名年轻干部到县行政审批局、县信访局帮办代办学习锻炼,同时选派20名优秀干部到潍坊市学习锻炼。截至目前,230余名优秀干部参与“五个一批”工程并得到长足锻炼成长。出台《关于组建泗水县疫情防控青年干部突击队的通知》,全县549名年轻干部踊跃报名,组成55个突击队,充实到社区卡口值班、网格楼长队伍中,在疫情防控一线锻造了干部勇于担当的品格。

“五争五赛”比实绩。创新开展以争位次、争创新、争现场会、争典型发言、争先进,

赛实绩、赛担当、赛形象、赛成效、赛作风为主要内容的“五争五赛”活动,实行考核即时加减分,设立“争先创优榜”和“后进提升榜”,进一步激励先进、鞭策后进,推动各级各部门比实绩、晒实绩、争先锋,有效提振了干部队伍干事创业精气神。活动开展以来,获得国务院、中央部委、省委、省政府表彰奖励6项,泗水县现代农业产业园成功入选国家现代农业产业园创建名单,10项典型经验获得省级以上发文推广,7项省级以上改革试点落地,其中国家级2项;一般公共预算收入增幅、税收收入增幅、边界内外社区建设等重要指标、重点工作长期处于济宁市前列。

“强化激励”树导向。积极培树正面典型,运用通报表扬、及时奖励、提拔重用等多种方式,对优秀干部大张旗鼓表扬奖励。目前,通报表扬疫情防控先进个人23名,在统筹疫情防控和经济社会发展、“三争”工作中取得重大突破的先进个人4名,在全县形成了比学赶超、争当先锋的浓厚氛围。

“突出项目督查,实现‘进度+质效’双促进。坚持专班推进、挂图作战,每年筛选百余个项目、城镇、文旅等重点项目,分别成立项目推进专班,明确县级包保领导、责任人及项目推进人员,画好‘作战进度图’和‘作战保障图’,形成重点项目挂图作战体系。干部执行力评价中心对重点项目进展情况实行周调度、月通报和定期分析研判,写实性记录挂图作战进展情况,安排部署项目攻坚工作,研究解决各作战专班提交的重大事项和存在问题。先后开展实地督查50余次,现场办公60余次,召开项目协调会100余次,实地解决项目卡点31个。

创新评价机制,实现‘督事+督人’双督导。建立干部执行力评价体系,明确评价内容、评价对象、评价标准、评价流程和评价结果运用。将挂图作战项目、阶段性重点工作等15项重要事项纳入评价范围,每月结合督查情况对重点项目、阶段性重点工作相关镇街、部门负责人评价信息进行收集汇总,每季度末由县级领导同志对各分管的县直部门主要负责人履职履责情况进行评价排名,收集信息和评价结果记入干部执行力档案。去年以来,对各镇街、县直各部门单位129名主要负责人及相关分管负责人、具体负责人建档立卡、分类管理,收集记录执行力评价信息1045条,印发专报26期。

坚持一线督查,实现‘项目+干部’双管理。由干部执行力评价中心2名科级干部带队,分批次选派20名干部入驻全县各重点工作领域指挥部,对全县重要会议、重要文件和批示文件落实情况开展实地督查,写实性通报。制定‘蓝黄红牌’督查奖惩办法,每月对重点项目、重要事项、重点工作进展情况定期通报,对挂黄、红牌的及时督办。目前,已印发重点项目督查通报9期,重点工作督查通报26期。通过常态化参与专班决策、融入日常工作,一线听意见、一线察干部,一线看成效,近距离了解干部在推动项目建设、解决难点问题中展现的能力素质和斗争精神、斗争本领。去年,印发表扬干部文件16期,批评干部通报1期。

注重结果运用,实现‘评价+考核’双激励。将日常通报情况与干部执行力挂钩,通过客观评价干部日常工作表现,形成干部综合分析报告,注重发现埋头苦干、实绩突出、群众公认的干部,牢固树立‘以工作论英雄、以实绩用干部’鲜明导向。2022年以来,492名干部、106个集体受到通报表扬,96名在重点工作一线表现突出的干部得到选拔使用(晋升职级)。建立干部评价与年终考核衔接体系,将干部执行力评价结果纳入年度综合目标管理绩效考核总成绩,作为干部年终评优树先、考核任用的重要依据,并作为配备班子、调整干部的重要参考。

突出动态管理,做好激励保障工作。加强党建指导员日常教育,结合联系企业性质,分批开展专业知识培训班,每年组织赴先进地区学习经验做法,提升业务素养。研究出台系列考核评估办法,建立党建指导员工作档案,每季度根据日常表现、工作实绩、企业评价等项目进行1次考评排名,及时给予表彰奖励。同时,年底汇总年度成绩,与年度考核相挂钩,结合干部队伍建设总体情况,在提拔重用、职级晋升等方面予以倾斜,先后在党建指导员队伍中提拔晋升10余人,及时宣传总结优秀党建指导员的先进事迹和典型经验,擦亮“微小助”党建指导员工作品牌。

突出挑精细选,建好党建指导平台。按照个人申请、单位推荐、组织选派程序,统筹县委两新工委、街道党工委、社区党组织三级干部队伍力量,精准选聘31名党员干部为专职“微小助”党建指导员,150名党员干部为兼职指导员。成立10个党建联络指导组对接联系企业党支部,实现5家市级、74家县级重点企业培育对象专人服务全覆盖。在企业规模相对集中的开发区设置“微小助”党建工作指导办公室,编制《党建指导员管理办法》,统筹制定“微小助”工作小组及指导员工作职责,明确工作要求,确定18项具体工作任务,确保工作落实落细、有序开展。

突出紧密联系,规范工作指导机制。聚焦持续提升党组织覆盖,“微小助”党建指导员推动企业新建60余个党组织、100余个群团组织,今年以来新发展近100名党员。定期到联系支部参加“三会一课”、主题党日等活动,指导提升党员教育管理、党组织标准化水平。围绕党建与发展共融共促目标,建立“新心相连直通车”机制,“一对一”到企开展红雁领航、红旗车间、红色帮办等7大专项行动,收集意见建议、帮助解决诉求、提供全方位服务。目前,微山经济开发区帮助解决企业难题117个,新增省级创新创业平台4个,入选省重点扶持区域引进急需紧缺人才项目1个。

突出动态管理,做好激励保障工作。加强党建指导员日常教育,结合联系企业性质,分批开展专业知识培训班,