

人才领航 科创未来

嘉祥县：实施“青蓝工程” 打造高素质年轻干部队伍

本报嘉祥讯(通讯员 王谦 孙畅畅)今年以来,嘉祥县大力实施年轻干部培养“青蓝工程”,坚持从加强思想教育、强化实践锻炼、优化管理使用等方面下功夫,着力建设一支高素质专业化年轻干部队伍。

坚持从严教育,提升年轻干部综合素养。按照培养在先、使用在后的工作思路,把抓学习作为年轻干部的政治责任和立身之本,为年轻干部提高素质铺路搭桥。突出党性教育这个首要任务,积极搭建多元化的培养平台,力促年轻干部理论上成熟。把党的政治建设摆在首位,充分利用党校、干部政德教育基地等教育资源,加强年轻干部理想信念教育、宗旨观念教育和政德教育。今年以来,举办中青年干部培训班、优秀中层干部示范培训班等各类重点班次7期,累计培训年轻干部400余人次。围绕提升年轻干部履职能力,实施“立根铸魂、赋能强基”行动,以基层社会治理、工业经济高质量发展、法治政府建设等专题为基础,举办“嘉沐春风夜讲行动”系列专题培训班7期,邀请县级以上领导干部及相关单位单位负责同志、业务能手上台授课,累计培训干部800余人次。加强与国内高校等高端培训机构合作,组织学员赴高校开展专题培训,进一步加强干部专业知识、专业能力、专业作风

培养。截至目前,赴井冈山、江苏、浙江等国内先进地区及知名高校举办外出高端班次6期,培训干部300余人次。

坚持实践锻炼,增强年轻干部专业能力。针对年轻干部队伍中存在的思想不够解放、眼界思路不宽、专业能力专业精神不足等问题,大力实施年轻干部系列培养锻炼计划,多渠道全方位进行培养锻炼。从县直部门选派21名干部到中直、省直部门进行为期一年的学习锻炼,其中3名干部到国家发改委、财政部、商务部学习锻炼,重点了解掌握中央、省最新政策精神,近距离学习上级部门的工作理念、工作标准、工作方法,提升工作标杆和业务能力。积极与江苏省无锡市对接,已选派第一批10名优秀年轻干部到锡山区、江阴市学习锻炼,重点学习经济发达地区在城镇建设与规划、金融融资、园区建设、招商引资等方面的发展理念、先进经验,开阔眼界、增长才干。围绕全县重点项目、重大工程、重要事项需要,建强用好“年轻干部突击队”,助推重点工作提速增效,让干部在谋划布局、项目推进、问题破解中补短板、强弱项,壮筋骨、长才干,提升服务高质量发展和解决实际问题的能力。

坚持动态管理,强化年轻干部分类储备。充分运用年度考核、干部队伍专题调

研、重大事项跟踪了解、后备干部推荐等方式,及时发现、储备一批想干事、能干事、干成事的优秀年轻干部。制定《嘉祥县公务员平时考核实施办法(试行)》,常态化收集干部执行力信息,注重从重点项目、乡村振兴等一线考核年轻干部,并将承担市考核任务完成情况作为评价年轻干部的重要内容。组织对全县县直部门和镇街开展干部队伍专题调研,重点了解年轻科级干部和中层干部现实表现情况,加强对年轻干部政治素质、工作实绩、专业素养、性格特点、发展潜力等方面分析研判,将年轻干部信息库分10个专业类别分类管理,重点储备一批熟悉经济金融、招商引资、城市规划、乡村振兴等领域的高素质专业化年轻干部。干部信息库调整采用集中调整、年度调整、即时调整相结合的方式,集中调整一般于年度干部队伍建设专题调研后进行,年度调整主要结合市对县考核、年度考核、“争一流、争第一、争唯一”情况进行,即时调整主要根据日常了解、一线考察掌握情况进行。对工作长期打不开局面、受党纪政务处分、群众认可度不高的年轻干部及时调整出库,推动年轻干部蓄水池“扩容更新”。

坚持择优选任,激励年轻干部担当作为。严格落实新时代好干部标准,对年轻

干部坚持条件不减、标准不降,树牢“以发展论英雄、以实绩论英雄、以结果论英雄”的鲜明导向。构建科学精准的知事识人体系,研究制定《嘉祥县常态化一线考察识别办法》,综合运用年度考核、干部队伍专题调研与重大事项跟踪考察相结合的方式,通过谈心谈话、实地走访、查阅资料等多种考察方式,切实将年轻干部情况了解准、掌握透。注重在工作一线选拔任用优秀年轻干部,对重点项目或重大工程建设中作出突出贡献的干部及时选拔使用;聚焦市考县指标完成情况用干部,对承担市考县指标连续两年保持全市第一的县直部门有关科室或所属事业单位负责人优先考虑;聚焦年度考核结果用干部,对在年度考核中记三等功的、获得嘉奖的干部同等条件下优先考虑。研究制定《嘉祥县中层干部选拔任用有关事项报告备案办法》《关于加强中层干部队伍管理的办法(试行)》等文件,进一步规范中层干部选拔和调整程序,推动优秀干部、年轻干部和专业化干部资源合理流动。全县轮岗交流中层干部302人,其中通过“比选”担任中层正职58人,新任职中层干部136名;35周岁以下的51名,“90后”干部37名,中层正职干部平均年龄降低3.1岁。

曲阜市实施人才政策服务大提升行动

本报曲阜讯(通讯员 吴祎瞳)今年以来,曲阜市深入实施人才政策服务大提升行动,创新推行“互联网+人才服务专员”模式,精准推送人才政策,优化政策兑现流程,信息赋能提质增效,着力提升用人单位和各类人才的获得感和幸福感。

聚合合力,建强服务专员队伍。围绕做优做实人才政策服务事项,统筹27家人才工作领导小组成员单位职能,优选20名年轻干部担任人才服务专员,组建人才政策宣讲团,通过集中宣讲、远程推送等多种方式与社区、企业等建立常态化政策推送机制,做好“点餐式”政策解读。围绕打造人才服务网络体系,设立镇(街道)、开发区人才服务联络站13处,明确人才项目专员、金融服务专员等专业化政策服务联络员,

形成覆盖项目申报、金融扶持、引才补贴等元素的区域化、集成化政策宣传平台,近距离、常态化开展政策推送,打造“不落暮”的宣讲。围绕提升人才服务专业化能力,举办人才服务专员能力提升培训班,强化职能部门、属地镇街、重点企业三级人才服务专员队伍建设,重点围绕党的二十大精神解读、省市县人才政策解读、人才工作实务内容等展开学习,确保人才政策宣传“一插到底”。

明需求,精准推送人才政策。精细摸底企业政策需求,面对面倾听企业在人才支持政策方面的真实诉求,按照顶尖人才、领军人才、经营管理人才、青年人才、技能人才等分类梳理形成《企业人才需求目录》,明确需求解决责任部门及解决时限,

全力以赴帮助企业逐一攻克需求问题23项。精确匹配人才支持政策,针对企业差异化政策需求的实际,积极推行“菜单式”政策推介模式,人才政策宣传从“政府端菜”转向“企业点单”,提升人才政策与产业培育、企业发展的“适配度”,推动人才政策优势向创新发展优势加快转化。精心打造政策推介平台,借助政府门户网站、新闻媒体平台等渠道,打造优厚政策“发布厅”,采用视频推送、宣传页转发等方式发布政策宣传信息35条,发放人才政策手册、政策问答口袋书、宣传海报等280份,引导人才第一时间了解、掌握和享受到政策红利。

重联动,优化政策落实机制。健全分工明确、简洁高效的运行机制,人社、住建等多部门联动,优化整合人才补贴申请、

办理、兑现流程,将分散在职能部门的服务事项集成3大类12个子项服务,确保补贴政策落实科学化、有序化、高效化。健全信息互通、数据共享的联动机制,针对政策兑现过程中需要高频次提供的人才基本信息、学历信息、求职信息等7项数据进行资源共享,信息比对,打破“数据孤岛”,打造“互联互通、高效便捷”的数据资源体系,真正实现“让数据多跑路、人才零跑腿”。健全免申即享、免审即办的兑现机制,定期筛选比对引进人才信息,向符合申请补贴条件的用人单位推送《引才情况反馈表》,综合运用大数据资源,主动检索、交叉比对,及时将相应补贴发放到用人单位账户,为各类人才提供精准化、便利化、优质化服务。

泗水县“四学模式” 为机关党务干部 补钙提能

本报泗水讯(通讯员 孔敏)为加强全县县直机关党务干部队伍建设,泗水县多形式开展机关党建工作业务培训,全面提升县直机关党务干部业务能力和水平。

以会代训“集中学”,提升机关党务干部理论素养。采取以会代训的方式,先后召开县直机关党委(党组)书记抓党建述职评议会议、全县机关党的建设工作会议等。以基层党组织“四强支部”创建标准化为重点,每月组织党务干部进行全覆盖培训,在业务讲解和答疑解惑的基础上,多方面多层次地开展每月不同主题的干部讲堂,目前已开展医保知识课堂、发展党员培训、党建信息写作培训、党务干部经验分享等,通过融合业务培训、交流研讨、能力提升、问题整改等重点环节打造“多维立体”党建工作格局,不断提升机关党务干部抓基层党建工作能力水平和业务能力。

巧用资源“赴外学”,增长机关党务干部见识才干。注重年轻干部培养和业务交流,先后组织50余名党务干部赴郑州、汶上、金乡等地,学习先进经验,增强青年干部“破难题、挑重担”的干劲。参观县直机关单位、观摩党建示范点建设、学习党建档案材料整理、填补知识短板,提升驾驭复杂局面、应对突发事件的能力,动员党务干部在乡村振兴、抗旱防汛、重点项目建设等攻坚一线突显担当。

成效互检“交叉学”,提升机关党务干部综合能力。轮流抽取部分党务干部参与每季度的党建材料“互学互检”工作,深入到县直各单位单位,对各级党组织逐一“把脉问诊”,主要采取查看资料、座谈交流等方式,结合实际对组织建设、制度运行以及完成工委布置的重点党建工作任务等内容进行重点督查,将工作任务推进和完成情况进行“账本登记”,及时开展“回头看”,对账销号,形成闭环式党建。通过交叉检查的方式,在完成党建材料检查工作的同时实现了相互学习相互促进的目的,在发现问题的同时也提升党务干部的业务能力。

强化党建统领 推进双基工作

太白湖新区实施“强网赋能”工程做优城市基层治理

本报济宁讯(通讯员 李烁 李建坤)今年以来,太白湖新区坚持以党建引领城市基层治理,以网格化治理为突破口,实施“强网赋能”工程,提升城市基层治理能力和治理水平。

健全架构,夯实基础。实行网格组织管理“三三三”工作制,建立区、镇街、社区服务管理中心三级平台,划分2个镇街网格,57个社区网格,219个基础网格三级网格,构建“社区党组织—小区党支部——网格党小组(党支部)”三级网格党建模式,组建网格党支部64个、党小组163个,实现网格党组织全覆盖。配备专职网格员219名、社区工作者184名,实行“定岗网格”制度,建立镇街、社区对网格员共同评价考核机制,做到基层党建和网格化工作同谋划、同部署、同考核、同奖惩。

本报邹城讯(通讯员 郑义)近年来,邹城市积极探索村党组织建设与乡村治理的契合点,创新党建引领乡村物业服务模式,打造“邹乡物业 城心为农”服务品牌,推动村党组织战斗力、凝聚力和群众获得感、幸福感同步提升。

党建引领,厚植乡村物业政治优势。采取“党建引领、政府主导、部门参与、镇村落实”的方式,将“党组织+群众+服务”紧密融合,推动“小物业”服务“大民生”。高点定位、强化引导。制定《关于开展“邹乡物业 城心为农”乡村物业管理试点工作的实施意见》,明确五大推进措施、四个工作步骤、三项具体要求。各镇街结合实际,科学制定推进方案,全力抓好一线落实。各职能部门同频共振、靠上指导,确保工作求真务实、服务精准高效。因地制宜、试点先行。深入开展“敲门入户、听民声、办实事”活动,全面摸清村情民意。坚持“以点带面、示范引领”,科学选取20%的村庄开展试点。每年组织4次以上“物业服务擂台比武”,镇街之间比推进、比服务,同改进、共提升。党员带头、强化队伍。充分发挥村级党组织战斗堡垒和党员先锋模范作用。实施初期,党员志愿服务队聚焦民生需求,拓展服务范围,细化

整合力量,协同共治。扎实推进“四网”力量下沉,安排84名警务网格员、50名城管网格员、67名创城网格员等201名专业人员下沉基层一线网格,与网格长、网格员、社区“两委”成员等协同工作,有效开展网格内巡查走访、事务处理等工作。完善网格事件流转办理和社区网格议事协调机制,实现网格内事项的高效流转、会商联办。全面落实“四定一公示”机制,在全区116个小区醒目位置设置网格化服务管理力量公示牌,营造网格治理浓厚氛围。

数字赋能,提升效能。建成党建引领网格化治理智慧平台,收录人口数据17万余条、房屋数据10万余条、城市部件4.8万个、视频监控3423路,实现了人、地、事、物、组织等全要素“一网打尽”。探索开发信息汇聚、事件管理、矛

盾调解等“五大中心”应用,深度分析网格化治理运行态势,为科学决策提供依据。大力推广“新南向”小程序平台,发动新业态新就业群体通过“随手拍”上传社区治理问题,逐步成为基层治理的新生力量。

示范引领,打造样板。建成南风花园、京杭佳苑、高校生活园3个社区网格化治理示范点,先后落地“睦邻惠客厅”“议事半月谈”“说事拉呱儿”等社区服务项目,打造政治、自治、法治、德治、智治“五治融合”工作体系。打造“五彩志愿服务”品牌,组建红色教育、橙色关怀、蓝色调解、绿色志愿、紫色便民“五彩服务”志愿者队伍109支,队伍成员1035人,开展节庆活动、防电信诈骗、普法宣传、为民服务等志愿活动160余次,群众满意度不断提升。

邹城市创新党建引领乡村物业服务模式

服务职能,积极吸纳后备人才、退休干部、具有专业技能的村民组建乡村物业服务队,党组织书记任服务队长,党员全体参与、率先垂范。组建党组织领办乡村物业服务队160支。

创新驱动,推动为民服务精准精细。探索构建“闭环式+数字化+积分制”管理体系,努力营造共建共治共享社会治理格局。闭环式管理,保证服务成效。建立“接单——派单——评单”闭环式运营制度,村党组织物业服务中心开设24小时服务平台接收群众“服务订单”,按照“位置临近、服务相符、党员优先”的原则进行派单,定期开展服务回访,评价结果作为“党员星级评价、优秀志愿者评选”重要指标。数字化管理,保证服务时效。为空巢老人、残障人士等特殊人群免费配备一键呼叫器,群众放置即可直接联系,系统确定呼叫人员及位置,服务人员迅速对接,上门服务,零距离、零延迟解决群众诉求,确保群众在家安全,子女在外放心。积分制管理,保证服务长效。坚持“寓奖于管”,创新“乡村振兴积分超市”,为村民发放积分存折,划分包保区域,围绕“党建氛围浓、邻里民风好、生态环境优”等方面定期检查验收、发放积分,所得积分在“乡村

振兴积分超市”兑换物品,力争把“积分超市”变成群众互学互比互促的载体。

文化赋能,涵养基层治理和谐善治。秉承孟子“和为贵”“民为本”理念,将邹鲁文化融入乡村物业,用传统文化推动乡村治理,建设宜居宜业和美乡村。注重发挥文化涵养作用。充分挖掘儒家思想“仁和”理念,探索文化“两创”与乡村物业有机融合。在村庄定期举办“邹鲁新声”“习语润儒乡”等宣讲活动,传播孟子思想、家风家训等优秀传统文化,引导村民“守望相助”。切实增进民生福祉。深化“民为本”思想,始终坚持党建强基为民、物业服务为民,以“维修维护、实用培训、跑腿代办”等基础服务为切口,用心用情用力纾民困、解民忧、惠民生,接听群众来电5万余条,上门服务1万余次,开展维修服务2万余次,代购代办业务1万余次。完善矛盾化解体系。市镇村同步建设“和为贵”社会治理服务中心,构建党建网格治理体系,物业服务队员与网格员信息互通,实现“整体覆盖、无缝衔接、一网通办”,即时、主动解决群众诉求、化解群众矛盾,基本实现了“小事不出村居、大事不出镇街、矛盾不上交、能调则不调”。



党的建设
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

兖州区“兴兖论坛” 让流动党员“聚”起来

本报济宁讯(通讯员 郭宗卫)今年以来,为进一步加强和改进流动党员服务教育管理,兖州区常态化举办“兴兖论坛”,通过流动党员的牵线搭桥,为兖州区高效嫁接流入地的优质资源,推动流出地与流入地党组织工作“无缝衔接”。

优化运行方式,全面提高融入度。依托流动党员党支部这一组织“纽带”,让“漂泊在外”的党员在驻地“安心”,实现流动党员从“流入”向“融入”转变。先后在北京、上海、杭州、青岛等地成立流动党员党组织,由镇(街道)按照流动党员分布数量和流出范围,同在外流动党员党组织建立“一对一”“包保联络机制,镇(街道)党(工)委组织委员兼任在外流动党员党组织副书记,协助做好管理服务工作,着重解决流动党员的后顾之忧,达到流出“心不远”的效果。加大招募力度,对照流动党员信息库和在外人才信息库,发放《致在外流动党员和在外人才的一封信》600余封,依托商会、老乡会、驻外机构等发布招募令,先后招募760余名在外流动党员、优秀企业家、新业态从业人员、青年人才等加入“兴兖论坛”。

创新活动载体,着力提高认同感。为确保流动党员集结在党旗下,在流动中为党旗争光,真正实现为流入地精准匹配兖州区的需求清单,兖州区探索实施“1+3+N”工作机制,即每期“兴兖论坛”举办前,明确1个专题进行集中学习;举办过程中,组织开展党事快报、招商推介、“我为兖州建言献策”3项规定活动;结合实际开展实地观摩、志愿服务、红色教育等N项自选活动。今年以来,各在外流动党员党组织充分利用北京、上海等地红色资源多、红色场馆多的优势,开展“兴兖有我 红色先锋”活动50余次。从区管党费中列支经费定向扶持在外流动党员党组织开展活动,累计发放《习近平新时代中国特色社会主义思想专题摘编》《习近平著作选读》等书籍600余册。

强化人才引育,充分发挥战斗力。突出服务导向,对纳入“兴兖论坛”的每名流动党员和在外人才,区、镇(街道)分别明确1名党代表、1名机关干部和1名流出地党支部委员结对联系、靠上服务。流动党员可以把在外学习到的先进技术、市场信息通过结对联系人传回家乡,带动兖州区经济社会发展。今年以来,为在外流动党员提供医学诊疗、入学咨询、司法援助等服务310余次。在北京市挂牌成立“归雁回引”工作站,在上海、杭州、青岛等地成立“双招双引”联络处,常态化联系在外优秀人才400余名。充分发挥流动党员信息灵通、接触广泛的优势,鼓励在外优秀人才返乡创业和任职。近年来,兖州区从流动党员和在外人才中回引248人,其中返乡创业127人、返乡任职121人。

汶上县抓实四项监督 提升干部履职能力

本报汶上讯(通讯员 孟树霞 姬国庆)今年以来,汶上县委组织部认真落实全面从严治党 and 全国组织工作会议精神,聚焦四项监督内容,不断完善干部监督工作体系,切实提高监督质效,推动干部履职尽责。

严把前沿关口,加强选任监督。建立处理处分信息检索库,前移干部档案审核关口,常态化审核后备干部和重点人群档案,提前做好干部调整前风险预警。突出政治标准选人,制定《汶上县干部政治素质考察实施办法(试行)》,考察时发放《政治素质执行力情况民主测评表》,推动考准考实干部。压实党组织负责人责任,对履行推荐考察程序的干部,全面实行署名推荐,今年以来共填写《推荐书》98份。延伸考察范围,制定《汶上县“进社区(村)”延伸考察干部实施细则》,深入了解“八小时外”干部表现,目前已下沉社区考察干部80余名。

健全督考机制,加强履职监督。建立干部执行力档案,按照可量化可量化、可公开全公开、易操作好执行原则,制定“共性+个性”指标体系,“共性”指标涵盖“德能勤绩廉”5大类60项内容,“个性”指标重点考察干部在“三重”工作、急难险重任务等重大斗争一线表现情况,累计识别表现“两头”干部69名。探索实施分管领导工作实绩大排名,建立“分解+提醒+督办”闭环运行机制,实施“蓝黄红”三色动态管理,通过“周通报、月排名、季点评”,梳理排名“前三”“后三”事项,及时量化打分并录入干部实绩台账,实现单位绩效目标与个人考核指标高度统一。

聚焦关键少数,加强重点监督。建立新任职“一把手”任职函告制度,制作应知应会政策汇编,推动依规履职,今年以来已发放18人次。完善领导干部经济责任审计程序,县委组织部派员参加审计工作进点会,持续加大任中审计比例,今年共委托经济责任审计10人次,其中任中审计9人次。持续加强单位“一把手”离任交接工作,乡镇(街道)、县直部门单位主要领导调整时,联合县纪委监委、县财政局、县审计局,为离任领导和接任领导现场办理重大工作事项和财务事项交接工作,明晰交接双方责任,今年以来累计办理交接20次。

畅通沟通渠道,加强共同监督。围绕机构改革现实情况,调整补充干部监督工作联席会议成员单位,重新明确各成员单位职责任务,建立干部监督联席会议成员单位定期沟通制度,每月集中收集一次各单位掌握的问题线索,确保重要情况随时沟通,今年以来共收到成员单位沟通信息72条。聚焦涉及组织工作重大问题,重要事项报告工作,每季度对工作开展情况进行梳理排查,引导各单位和领导干部做到应报尽报。开展党员干部约谈组织部长工作,常态化在全县范围内开展集中谈心谈话活动,畅通沟通渠道,摸清干部思想状态,累计谈心谈话5000余人次。