

乡村振兴先锋

鱼台县“三抓三强”着力提升第一书记履职能力

本报鱼台讯(通讯员 任启伟 曲业元)新一轮选派工作开展以来,为快速推动第一书记“身入、心入、融入”基层工作,鱼台县采取“三抓三强”有力举措,通过抓学习强理论、抓业务强能力、抓作风强形象,着力提升第一书记抓党建促乡村振兴履职能力。

抓学习强理论提升,人人都是乡村振兴“主讲人”。组织全体人员深入学习习近平总书记关于“三农”工作的重要论述和中央一号文件精神,牢牢把握中央、省委、市委关于驻村帮扶工作的部署要求,在跟进学好抓党建促乡村振兴创新理论中扎实推进理论武装。用好活用“第一书记联盟”“第一书记大讲堂”“第一书记擂台比武”等平台资源,持续发挥“关键少数”示范带动作用,切实把讲政治全面融入驻村帮扶工作实践,用实际行动将“两个维护”落实到驻村帮扶工作全过程、各方面,推进鱼台乡村全面振兴、全方位振兴。派驻以来,组织开展集中学习、观摩交流、原文研学、主题宣讲、专题讲座、研讨座谈和外出考察活动

417次。

抓业务强能力提升,人人争当乡村振兴“多面手”。各级第一书记认真总结第一季度工作经验,剖析问题根源,以更严的标准、更高的目标、更实的举措奋力比学赶超。为确保项目规划合理可行,项目后续健康发展,加快推动帮扶资金落地见效。鱼台县坚持问题导向,充分发挥自身优势,聚焦镇村工作重点领域和关键环节与镇街同谋划,压实工作责任,先后到谷亭街道、唐马镇、王鲁镇、王庙镇等开展项目计划制定情况调研,与镇街党(工)委书记、项目负责人和第一书记座谈交流15次,了解帮扶项目总体情况,确保帮扶项目选定科学精准、实施程序规范有序、资金使用安全合理,切实将项目谋划好、落实好,真正发展壮大村集体经济,促进村民增收致富。组织县行政审批局、县乡村振兴局召开项目政策对接会议,镇街项目负责人围绕项目任务、资金来源、实施期限和绩效目标等方面进行汇报,开展项目可行性初审初核,

助推项目更好更快建成,及时向县委、县政府汇报项目思路打算,与县直有关部门沟通项目方案21次。共谋划产业项目92个,制定帮扶计划175个,邀请山东农业大学农学专家现场进行技术指导,并成功将“山农酥”梨引入鱼台。协调优质红叶石楠、中杉树、冬青、瓜子杨、百日红、嫁接月季、桂花树等树种共计2215棵。

抓作风强形象提升,人人争做乡村振兴“主人翁”。该县大兴务实之风,抓紧抓实第一书记工作作风。采取“四不两直”的方式,第一时间对38个帮扶村进行集中走访调研,多维度了解群众所想所需所盼,找到症结,做到心中有数、处事有方。访谈县级分管领导10人,召开座谈会12次,先后调研镇街11个,农村、城市社区、“两新”组织等各领域基层党组织51个,收集意见建议36条,累计走访党员群众614人,掌握第一手资料,全面了解基层各领域基本情况、经验做法、存在的困难问题以及意见建议等,明确下一步发展规划与工作重点。坚持“五必访、五必

问”工作要求,组织各级第一书记开展“大走访、大调研”活动,全县共计走访139个村,做到“三知道、四清楚”,形成高质量调研报告142篇。慰问困难群众556户,开展防范一氧化碳中毒、安全过冬等主题宣传活动166次。通过走访帮助解决群众实际困难527个,为帮扶村冬小麦灌水施肥1832亩,依托村级党群服务中心开展健康大讲堂、拔河比赛、健康义诊、送春联等群众喜闻乐见的活动509次,开展“学雷锋志愿服务月”主题实践活动140次,对村文化广场、街道、邻里中心等公共场所进行卫生大扫除,美化环境,消除“四害”,用实际行动践行雷锋精神。

下一步,鱼台县将紧紧围绕抓党建促乡村振兴主责主业,按照“三争四敢抓落实,乘势而上再突破”要求,以更加坚定的意志、更加昂扬的斗志、更加饱满的精神、更加务实的作风,全面推进各项帮扶工作落实落地落细,集中打造连片发展的示范片区,全力谱写乡村振兴齐鲁样板的鱼台新篇章。



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

金乡县

建强“蒜都银龄人才库”
打造作用发挥全链条

本报金乡讯(通讯员 李笑亚)金乡县实施“六大赋能行动”,聚焦“选育用”三个环节,积极推进“蒜都银龄人才库”建设,打造作用发挥全链条,引导离退休干部为推动高质量发展蓄势赋能。

多渠道选“才”,建强银龄队伍。举办“银龄金辉·长者有为”六大赋能行动启动仪式,采取“组织动员、自愿参与、分类遴选、逐级建档”的原则,通过单位动员、组织推荐、个人报名、上门寻访等多种形式,从各镇街、县直部门、老年大学、老年社团等涉老团体中广泛吸纳政治意识强、专业造诣高、身体素质好、奉献精神强的退休干部专家型人才入库。结合新退休干部适应期培训,对退休后心理调适、养生保健、作用发挥等进行专题培训,鼓励引导入库,丰富退休生活,不断为“蒜都银龄人才库”注入新活力。目前,已优选教育、卫健、农业农村、自然资源等部门系统的135名“银龄人才”入库。

分类别育“才”,提升素养能力。对纳入“银龄人才库”的退休干部,根据个人意愿和特长编入理论宣讲、银龄智囊、专家服务、调解顾问、乐学支教、“五老”关爱等6个老干部服务团,实行分类建档,分层培育人才,精准动态管理。组织开展红色游学、集中培训、交流互动等活动28次,切实提升银龄人才素养和服务中心大局的能力。礼遇银龄人才,通过开展“最美老干部”风采展、“最美老干部志愿者”评选等活动,让银龄人才有荣誉感、获得感。注重培育选树示范典型,先后有19名老干部典型事迹在省级以上媒体刊发,退休干部许昌峰荣获“全国最美家庭”和全省“最美老干部志愿者”荣誉称号。

全方位用“才”,精准发挥优势。依托老干部宣讲团,组织开展“永远跟党走·奋进新征程”“弘扬王杰精神·赓续红色血脉”等宣讲活动84场。开展“退休不褪色、建言促发展”活动,26名老干部党员进镇街、进企业、进村居,累计提出意见建议38条,为高质量发展献计出力。开展“老专家下基层”“田间课堂”等一线助农服务,助力乡村振兴。实施“社会治理”行动,42名老干部党员就近担任小区“红管家”,开展“群众说事·老干部解事”等志愿服务活动,累计解决各类问题80余件。组织乐学支教团开展“送演出进基层”、业务培训等活动6期,助力文化养老。“五老”关爱团开展“老少共筑中国梦”、法治进校园、“结对关爱”等活动,赋能青少年健康成长。

梁山县

聚焦三个关键
全面加强城市治理

本报梁山讯(通讯员 高鑫鑫)近年来,梁山县聚焦“抓引领、抓队伍、抓服务”三项关键,在深化品牌打造、筑牢基层基础、优化社区治理上精打细磨,全面加强城市党建工作,群众满意度、幸福感持续提升。

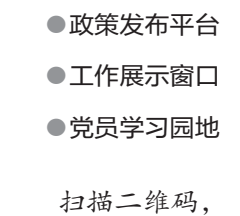
打造党建品牌,引领治理新格局。指导城市社区党建工作阵地提档升级,形成“居民说事、社区议事、协同办事”“0537有事找书记”“万家帮帮万家”等城市基层党建服务品牌;加快推进红帆驿站建设,统筹用好社区综合服务用房、物业服务用房及其他闲置场所等资源,通过新建一批、改扩建一批、配套完善一批等方式,全域覆盖城区网格。坚持边建边总结边推广,持续发挥“红帆驿站”服务居民、服务员工、服务群众职能作用,全面提升阵地综合质效。在居民小区,以“红帆驿站”为中心向外拓展辐射,把服务阵地延伸到最后一百米,打造群众家门口“服务站”,构建“5分钟便民服务区”。2023年以来,全县90个居民小区“红帆驿站”共开展便民服务3200余次,受益群众1万余人次。

加强阵地建设,提供服务新体验。加快多网深度融合,整合综治、警务、城管、创城等各类网格,依据服务人口、地缘经济等因素重新“划网定格”,全覆盖城区96个居民小区;启动城区网格“红帆驿站”星级化评定管理行动,建立“红帆驿站0537”运行维护评估验收体系,指导街道社区高标准创建运行“红帆驿站”106处。根据社区网格承载服务居民户数进行动态增补,以县级财政预算兜底保障为主,党费补助、集体补贴、社会捐助等为补充,为城市网格党组织规范落实3000元网格党建工作经费。明确社区党组织服务群众专项经费可向网格党组织阵地建设等项目适当倾斜,各级投入至社区经费,原则上由街道党工委统筹安排,社区党委统筹承接。

建优名师工作室,培养社区新头雁。从经验丰富的街道班子成员、社区党委书记、社区“两委”成员等群体中选配社区名师工作室导师团队,建立导师库。各街道结合社区特点举办各类培训、教育活动。制定后备干部导师帮带跟班计划,实现导师与后备干部“一对一”结对帮带。网格党支部推行每月10日“居民说事”制度,通过“书记直通车”工作载体,面对面倾听群众诉求,帮助解决困难和问题,累计开展议事协商500余次,解决居民急难愁盼问题80余项。



●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“济宁建工”

强化党建统领 推进双基工作

嘉祥县

全面加强和改进
流动党员管理

本报嘉祥讯(通讯员 姜红绅 王新懿)嘉祥县认真贯彻落实中央和省、市委关于加强和改进流动党员管理工作的部署要求,不断提升流动党员管理服务质效。

加强组织管理。建立“县流动党员党委—在外流动党员党委(总支)—流动党员党支部”三级组织架构,构建以流动党员党组织管理为主,流入地、流出地协同共管的“一方为主、三方协同”管理机制,先后在北京、辽宁等地设立流动党员党委13个,与北京市海淀区、沈阳市大东区等签订共管协议,明确共管职责。依托在外商会力量,财政、党费列支专项资金,在北京、沈阳等地打造13处流动党员党群服务中心。依托党员企业家,设立36处“暖流驿站”,明确49名“红色代办员”,为流动党员提供便利,让“服务小阵地”变成“聚流暖流大平台”。

加强日常教育。建立“线上全时段+线下全覆盖”教育培训机制,在线上依托“嘉祥红色港湾”公众号开设“空中课堂”,将学习内容上传至相关栏目,流动党员可随时打开微信在线学习。灵活开展组织生活,在流动党员党群服务中心设置“党性体检站”,制作34集组织生活制度动漫小视频,列出支部和党员“体检清单”,帮助流动党员真“体检”真提升。对返乡创业、回村任职的流动党员,充分整合组织、人社、农

业农村等部门资源,分领域分行业开展创业就业技能培训80余场次,提高流动党员能力素质和履职水平。

加强关心关爱。对生活困难的流动党员,建立“四联五访六必谈”机制,以行动“暖流”。在家建立“1+N”结对机制,每名流动党员明确1名镇村干部、1名党员结对,帮助解决家中困难,实现后顾之忧。聚焦流动党员所需,对接流入地,举办“暖流人才夜市”活动等,600余人受益。以流动党员企业为依托,创建“创业就业示范基地”20处,帮助260余人解决就业问题。同时,开发“红色暖流”小程序,推出教育、医疗、民政等5类42项“指尖上的服务”,实现党员在外办理家乡业务“零跑腿”。

加强作用发挥。出台“嘉人兴家”10条,对返乡创业且项目入驻园区的,给予最高30万元创业补贴;对回村领办合作社、家庭农场的,给予单户最高300万元贷款。目前,全县共有281人回村创业,37人任村党支部书记。选聘29名在外流动党员担任“村事顾问”,为家乡发展建言献策、牵线搭桥。与北京市海淀区、大兴区等流入地开展联建共建活动10次,深化“在异地担当、为家乡争光”行动,开展“在京企业家党员家乡行”、捐资助学活动等,助力两地发展。

本报泗水讯(通讯员 孔敏)泗水县坚持传承弘扬“四下基层”优良作风,以党建统领为抓手,聚焦“三个紧贴”,以实绩实效推动“四下基层”走深走实,让有温度的党建带来有质感的幸福。

紧贴工作要求,把为民办实事办对头。坚持“时刻不忘基层、始终着眼基层”的工作要求,强化宗旨意识,自觉投入到“我为群众办实事”实践活动中。制度保障。研究出台《党的建设工作要点》,印发《每月重点工作提醒》,将“我为群众办实事”作为重要内容进行安排部署。干部先行。领导干部作为民情书记、包保责任人履行职责,带头下基层、办实事、解难题,扎实开展“我为群众办实事”、民意“5”来听、双报到、联系点等工作。团队担当。组建“党员先锋队”、“民意书记”团队,充实骨干力量和青年力量,在乡村振兴、抗旱防汛、重点项目建设等攻坚一线上突显担当,确保把办实事办好。

紧贴基层需求,把为民办实事办出彩。坚持走进基层、走进群众,把实事办到群众身边,办到群众心里。创新理论宣讲。结合“三会一课”、主题党日、共驻共建活动等,打破以往“刻板化”上课模式,发动党员以微党课、微宣讲等充满“烟火气”的形式,宣讲党的创新理论、方针政策,确保党的路线方针政策在基层群众中入脑入心。创新活动载体。扎实推进规范机关、清廉机关、书香机关创建,开展文明机关创建暨

“最美办公室”评选、家属助廉座谈会、“阅荐美好”荐书等活动,发掘提炼创建工作中的好经验好做法,供各基层党组织学习借鉴,全年累计刊发“机关党建专刊”10期,刊登经验做法70余篇。创新激励措施。推行晾晒机制。推动党员亮身份、科室亮职责、单位亮目标,通过晒成绩、晒亮点、晒差距,“比学赶超”氛围日益浓厚,“揭榜挂帅夺红旗”“红黄旗擂台赛”等一批特色活动成效日渐显现。

紧贴群众渴求,把为民办实事办到心坎上。坚持把群众的意愿作为第一导向,想群众所想、急群众所急、办群众想办,把实事办在关键处,落到实效上。开展调查研究。扛起主体责任,把办公场所从“会场”搬到“现场”,落实包保制度,将县直机关78个部门单位按照“强配弱、大配小”的方式分别划分5个组,常态化深入基层党组织开展调查研究,向78个县直部门单位反馈共性问题41条,个性问题150余条,全部完成整改。坚持真抓实干。每月梳理落实进展,每季度核查检查,坚持把“改”字贯穿始终。建立起“三张清单”,对查摆出的问题实施对账销号管理,做到可以当下改的,立行立改、即知即改,一时解决不了的,紧盯不放、持续整改,确保真改实改、应改尽改,确保“件件有回音,事事有着落”。推进党内关怀帮扶。结合重要节点,走访慰问困难党员、老党员、老干部,及时发放慰问金,召开县直机关“光荣在党50年”纪念章颁发仪式。

邹城市坚持“1234”工作法 推动绩考融合走深走实

本报邹城讯(通讯员 侯康 杜强)近年来,邹城市紧紧牵住干部队伍建设这个“牛鼻子”,坚持“1234”工作法,深入推进绩考融合,有效激发干部内生动力,推动全市形成了“人人思进、事事争先”的绩效氛围。2023年12月,邹城市作为县级唯一代表,在中组部公务员绩效考核试点扩大会上作典型发言。

坚持“1套体系”,突出同工同考。围绕整治形式主义为基层减负的工作要求,实施“扎口式”考核,由考核部门统筹组织全市各类考核工作,建立“大考核”格局,一改往日因干部管理权限不同,导致的“多头考核、标准不一”问题。立足县层级层面实际,结合《公务员考核规定》等文件精神,坚持系统思维、整体观念,将领导成员、机关公务员、事业单位工作人员合理整合,建立统一的考核制度,不唯身份,

只看定位,注重以岗论绩,实现全市机关干部“同工同考、同工同奖”。

坚持“2个统一”,突出以考促管。邹城市聚焦考管结合不紧密的问题,把绩效管理和平时考核紧密结合,做到“两个统一”。组织绩效和个人绩效相统一。坚持“考人”和“考事”相结合,强化目标量化管理,建立“年初目标、季度述职、半年考评”绩效管理体系,按照“跳一跳够得着”的原则,拉高定位确定目标,抬高标杆制定标准,实现“以事励人,以人促事”的良性互动。考核维度与管理维度相统一,坚持“管理者认定”“知情者评价”,加大直接领导的评价权重,突出直接领导的考核权威。实施“360度”全方位评价,开展“上评下、下评上、同级互评”,以上评下为主,综合各维度评价意见,精准识别干部工作实绩,真正让

干部“躺不住、卧不起”。

坚持“3大排名”,突出分级分类。按照“市考镇街部门、镇街部门考科室”原则,针对部门镇街差异,建立分级分类考核模式,创新实施“三大排名”,精准区分优劣。在镇街开展同职位领导干部大排名,镇街同一职位的领导干部根据分管工作和位次进退情况,结合多维评价综合计分,实行名次通报;在部门按系统开展领导干部大排名,根据部门职能定位,把部门按系统分类,对每个系统的领导干部进行工作评议、统一排名;对非领导干部实施全员绩效大排名,定期述职评议,根据工作实绩和现实表现综合评价计分,实施分档排名。

坚持“4个挂钩”,突出正向激励。把干部绩效考核结果与物质奖励、评先树优、选

汶上县发挥编制“磁吸效应” 激活人才“一池春水”

本报汶上讯(通讯员 赵洪顺 苏文浩)近年来,汶上县大力实施“人才强县”战略,紧紧围绕经济社会发展规划和人才刚性需求,以体制机制创新为突破口,破解县域高层次和专业人才引进难题,为高水平建设区域人才中心和创新高地上提供坚实机构编制保障。

优化体制机制,搭建引才“强支撑”。加强党的全面领导。坚持党管机构编制工作与党管人才工作有机融合,落实党对人才工作的全面领导,将县人才工作领导小组变更为县委人才工作领导小组,由县委书记、县长任双组长,领导小组办公室设在县委组织部,下设农村实用人才、社会工作人才、高层次创新型人才等6个专业小组,构建起党委统一领导、组织部门牵头抓总、职能部门各司其职、社会力量广泛参与的“立体式”人才

工作架构。完善机构设置。成立县人才事业发展中心,参与拟定全县人才工作政策和规划,负责协调推进全县人才服务体系建设。在县人力资源和社会保障局设立公共就业和人才服务中心,负责人才资源调查、开发、培养、管理和人才流动等工作。实行专编专用。县委编委统一领导高层次人才周转编制管理工作,设立高层次人才专项编制,联合县人社局印发《汶上县引进高层次人才使用编制实施细则》,实行全县统筹、动态管理、专编专用,优化引进程序,破除编制“部门所有”固化思维,确保编制资源的精准高效使用,为打造人才聚集高地提供强有力的编制保障。

强化服务保障,涵养留才“良生态”。搭建校企合作平台。充分发挥编制在人才工作中的桥梁纽带作用,围绕“校企协同引才育

才”工程,依托汶上县高级职业技术学校成立人才创新发展院,作为人才引进主体,单列专项事业编制50名,用于招引一批硕士以上高层次人才。完善人才配偶安置配套政策。联合县委组织部、县人社局等部门印发《汶上县机关企事业单位人才配偶随迁回汶工作的实施意见(试行)》,明确引进人才配偶随迁安置条件、途径及办理流程,积极解决人才配偶随调随编问题,确保人才引进无后顾之忧。提升人才服务效能。简化人才入编流程,协同组织、财政、人社等部门,实行编制审核、入编、实名制系统登记、工资认定审核等业务“一条龙”服务。放宽部门用人权限,聚焦教育卫生等领域人才需求量的现状,赋予行业主管部门下发公告、校园招聘等更多自主权,充分发挥能动性、积极性。

规范编制供给,激发人才工作“源动