

嘉祥：实施“1224”全域提升工程 共建城市社区幸福家园

本报嘉祥讯（通讯员 马士趁 李永鑫）近年来，嘉祥县实施“1224”全域提升工程，聚焦“两抓两线”，抓实“软件”与“硬件”，畅通“线上”与“线下”，积极探索城市社区治理新路径，有效提升城市社区的凝聚力、服务力和治理水平。

抓实“软件”建设，构建全域覆盖、一贯到底的组织体系。坚持把建强组织体系作为提升治理效能的根本保证，确保党的领导在基层治理中全面覆盖、坚强有力。筑牢一线“桥头堡”。大力实施“强基固网”工程，健全完善“街道党工委—社区党委—小区（网格）党支部—楼栋党小组—党员中心户”五级组织链条，将党组织建在治理单元上，实体化、规范化建设102个小区党支部，创新推行以“织密小网格、用活小阵地、巧用小积分、推广小微商、搭建小平台、领办小项目”为核心的“六小”工作法，做优居民小区党建。织密精细“服务网”。依据地域面积、人口密度、管理难度等因素，精准划分为200个基础网格，推动“多网合一”，打造集信息采集、事件处置、服务代办、考核评价于一体的智慧网格管理平台，实现“人在格中走、事在格中办、情在格中结”。横向联动，打造共建“共同体”。强化社区党组织“轴心”作用，深化区域化党建，统筹整合小区党支部、业主委员会、物业服务企业、驻区单位、社会组

织等多方力量，健全完善需求、资源、项目“三张清单”，推动110家“双报到”单位常态化下沉社区、开展服务。

抓实“硬件”建设，打造功能集成、亲民便民的实体阵地。坚持将党群服务阵地作为联系服务居民、凝聚党心民心的重要载体。推动阵地“规范化”提升。实施党群服务中心“迭代升级”专项行动，出台《关于构建“1+N”党群服务中心体系强化基层治理阵地保障的实施方案》。坚持补齐短板、优化布局、功能完善、使用高效，对嘉和、祥和等12个社区党群服务中心及71处小区“红帆驿站”进行改造提升。推动服务“一站式”供给。科学设置党员活动、便民服务、文体休闲、协商议事等功能区域，常态化开展政策宣讲、公益市集、健康义诊、文化沙龙等活动，确保“月月有主题、周周有活动”。全面推行“一窗受理、全科服务”模式和“延时服务”“周末不打烊”等弹性工作机制，公开服务事项、流程和时限，变“居民跑腿”为“信息跑路”“干部代办”，提升居民办事体验。推动效益“最大化”释放。秉持“办公空间最小化、服务功能最大化”理念，压缩行政办公面积，拓展群众活动空间，打造“邻里会客厅”“共享书房”等亲民场景。鼓励引导驻区单位、社会组织、志愿者团队等共享阵地资源，开展技能培训、法律咨询、亲子教育、为老服

务等各类活动。

畅通“线上”服务，构建智慧便捷、响应迅速的治理格局。推动智慧社区建设与社区治理深度融合，以“智治”助力“善治”。打造社区“智慧脑”。坚持“试点先行、示范提升、全面推广”，实施智慧社区“便民善治”行动，联合大数据中心、联通公司调研梳理社区高频事项24项，收集建议50余条，整合党建、治理、服务信息至平台，录入小区信息226条、居民信息23万余条，实现数据共享。畅通诉求“直通车”。完善数据采集、信息发布等基础功能，开发诉求办理、物业服务等特色场景，形成“收集—研判—处置—反馈—评价”的线上闭环，让数据多跑路、群众少跑腿。2025年高效处置网格事件5500余件，进一步畅通民意表达渠道，提升问题处置效率，有关做法入选2025年度中国数字政府数字治理十佳创新案例。提升服务“耦合度”。在社区管理端打造数字驾驶舱，集成社区党建、网格分布、志愿服务等多维信息，实现“一图管全域、一屏观全局”，推动社区治理向数字化、精细化转型。以“场景化服务”为核心，将志愿服务项目、社区活动预告等在线上平台发布，拓展居民参与渠道，链接爱心山东、医疗服务等小程序，推动就医问诊、社保缴费等10余项高频事项实现掌上办理。

畅通“线下”服务，创新多元参与、富有

温度的服务模式。坚持把服务居民、造福居民作为出发点和落脚点，推动社区服务从“供给导向”向“需求导向”转型。项目化运作，破解民生“关键事”。在社区层面，建立“党组织领导、多方参与、居民评价”的服务项目机制，指导各社区党组织每年聚焦治理难点、民生痛点，策划实施2个普惠性、示范性的为民服务项目。在小区层面，推行“微项目”认领，由社区工作者、网格员、物业人员等围绕环境整治、设施维护、安全隐患排查等共同认领、合力解决。协商化议事，凝聚社区“公约数”。健全党组织领导下的协商议事机制，培育打造“乐邻议事厅”“五老调解室”“小南说事”等特色协商品牌，规范完善“民事民提、民事民议、民事民决、民事民办、民事民评”的“五步议事”工作闭环。针对老旧小区改造、物业费调整、公共空间使用等问题，通过规范协商有效化解矛盾、达成共识，提升居民自治能力和社区认同感。社会化协同，壮大治理“朋友圈”。积极搭建“红色合伙人”平台，广泛链接社会资源，将小区能人、驻区商户、社会组织、志愿者团队等纳入“合伙人”队伍，建立资源、需求、项目对接机制。2025年以来，全县“红色合伙人”累计实施共驻共建项目106个，开展“组团式”“专业化”惠民服务活动300余场，形成了“社区是我家，治理靠大家”的生动局面。

微山“分类精培”提升党员教育质效

本报微山讯（通讯员 屈娅）近年来，微山县立足湖区特色，紧扣“精准滴灌、靶向提升”目标，深入实施党员“分类精培”行动，着力破解培训中存在的“需求脱节、工学矛盾、实效不足”等问题，推动党员教育从“大水漫灌”向“精准滴灌”转变。

精准对接需求，定制“靶向课程”。为确保培训贴合党员需求，推行“乡镇点单、组织派单、党员选单”模式。通过线上问卷、座谈走访、微信群征集等方式，累计收集农村、社区、机关、企业等领域培训需求1200余条。依托县级师资库和课程体系，结合产业特点，细化形成乡村振兴、旅游服务、生态渔渔、商贸服务等4条专业培训链条，为不同领域、不同岗位党员量身

定制“培训菜单”，做到“干什么学什么、缺什么补什么”，使培训内容更接地气、更合实际。

整合优质资源，搭建“多元课堂”。整合县乡党校主阵地、红色教育基地、乡村振兴示范点等优质资源，构建“师资库+课程库+基地库”教学体系。师资库吸纳党校教师、农技专家、非遗代表性传承人、优秀共产党员书记等，按政治理论、产业发展、基层治理等类别管理。课程库涵盖政策解读、技能实操、经验分享等内容。基地库串联铁道游击队纪念馆、微山湖抗日英烈纪念馆等红色资源以及渔家民宿、渔业产业园等产业一线点位。通过开设“湖上微党课”，在渔船、荷塘、产业园区打造“测

土配方施肥”“非遗直播带货”“田间辩论会”等实景课堂，并开展“重走湖上秘密交通线”等沉浸式红色教育，推动教学场景与生产实践深度融合，让党员在身临其境中学深悟透、学以致用。

破解工学矛盾，实现“全员覆盖”。针对农村党员农忙、企业党员岗忙、机关党员事忙等实际情况，推行“错峰培训”，通过训前调研掌握党员工作淡旺季，灵活安排培训时段。在集中授课基础上，广泛采用“田间课堂”“晚间研讨”“小组交流”等灵活形式，减少工学冲突。同步推行“现场授课+线上录播”，录制政策解读、技能培训等精品课程，搭建线上学习平台，方便党员利用碎片时间随时补学，确保理论学习全员覆

盖、不断线。截至目前，已开展各类专题培训120余期，累计培训党员3.5万余人次。

强化学用转化，彰显“培训实效”。坚持“培训为用、学以致用”导向，建立“党员主学、群众参与、成果共享”的学用转化机制。对培训后示范作用突出的党员经营户、创业带头人加挂“党员示范户”标牌，引导其发挥标杆作用，推动每名参训党员结对帮扶3至5户群众，在技术指导、创业扶持等方面提供精准支持。实行“一课一评”即时评价制度，组织党员从教学内容、师资队伍、授课方式等方面进行评价，并收集群众反馈意见，及时更新课程、调整教学安排、优化师资配置，持续提升党员教育培训的针对性和实效性。

邹城市

“三个建设” 抓实党员档案管理

本报邹城讯（通讯员 时龙祥）党员档案是党员身份的重要标识，也是党组织对党员管理的重要依据。为解决党员档案内容不全、保管分散、材料易丢失等突出问题，近年来，邹城市持续深化党员档案标准化、制度化、数字化建设，不断健全党员档案长效管理机制，全面提升党员档案管理水平，为进一步强化党员队伍管理提供坚强保障。

深化“标准化”建设，推动党员档案建立规范有序。梳理制定党员档案归档材料清单，建立党员档案“审核—反馈—完善—入库”全链条归档机制，指导基层党组织按照“一人一档”的要求，建立发展党员全过程档案。每年对新发展党员、转正党员档案进行全覆盖集中审核，建立共性问题、具体问题“两张清单”，强化整改落实和跟进指导，不断提升党员档案标准化规范化水平。2023年以来，集中审核党员档案3300余份，反馈整改党员档案问题1.4万余条。同时，及时做好党员奖励材料、处分材料及保留组织关系、恢复组织生活、停止党籍、恢复党籍等材料归档工作，确保党员档案完备齐全。

深化“制度化”建设，推动党员档案管理严谨高效。建立党员档案保管、查（借）阅、转递、保密四项工作制度，形成权责明晰的管理体系，确保档案管理有章可依。充分利用市党员档案电子化管理系统，严格党员组织关系转接、党员档案转递，确保“档案随人走”，防止出现“人档分离”现象。建立党员档案县级分类集中管理制度，对有人事档案的党员转正后，按照管理权限，及时将党员档案移交邹城市委组织部、市人力资源和社会保障局等部门存入本人人事档案集中管理；对于无人人事档案的农村、城市社区等领域党员转正后，党员档案统一移交市党员档案馆进行集中管理。目前，邹城市6.4万份党员档案全部实现县级分类集中管理。

深化“数字化”建设，推动党员档案利用便捷高效。高标准建设党员档案馆，配套开发党员档案电子化管理系统，实现对党员档案的“收、管、存、用”全周期管理，通过对党员档案的移交迁出、借阅归还等信息的实时监控，有效确保了在馆党员档案的安全性。稳步推进党员档案数字化扫描工作，分批次开展档案数字化转换，目前累计完成1.8万份党员档案数字化转化工作，有效实现了党员档案信息快速检索、远程调阅与安全共享，为基层党建工作信息化、科学化发展提供了可靠支撑。

梁山县

构建离退休干部 “三为”志愿服务体系

本报梁山讯（通讯员 王秀秀）梁山县委聚焦离退休干部志愿服务精准化、专业化、常态化目标，从强组织、树品牌、优机制三方面发力，构建“能为有平台、乐为有舞台、善为有保障”的志愿服务体系，推动离退休干部在服务大局中展现担当作为，切实将银龄优势转化为基层治理效能。

强组织固根基，厚植“能为”底色。坚持把组织建设作为志愿服务的基础支撑，推动离退休干部从“分散参与”向“体系作战”转变。思想铸魂强引领。通过组织专题学习、主题党日、先进典型宣讲等形式，持续强化政治引领，引导老同志坚守革命初心、永葆政治本色，自觉将智慧力量汇聚到服务奉献中。织密网络促融合。以离退休干部党支部为核心纽带，推动机关企事业单位与社区党组织融合共建，畅通党组织牵引下的服务响应机制，实现离退休干部所能所长与基层所需所盼精准对接。阵地支撑强保障。盘活县老年大学、老干部活动中心及社区（村）党群服务中心、新时代文明实践站等资源，为常态化、就近化开展志愿服务活动提供便利平台与安全保障，让离退休干部服务社会有“位”更有为。

树品牌展风采，激发“乐为”活力。发挥离退休干部经验优势，着力打造专业化、特色化服务品牌，让离退休干部在服务中收获价值感、归属感。建强银发人才库。精准对接社会需求，按专业特长、兴趣爱好、服务意愿分类，建立涵盖党建、教育、科技、法律、医疗等多领域的“银龄智库”。健全组织体系。成立县级“霞满水泊”志愿服务总队，统筹全县资源；依托离退休干部党支部设立乡村振兴、生态保护等6类分队，形成“总队+分队”联动格局。打造项目矩阵。推出“银龄·初心传承”项目，组织老同志讲好梁山红色故事、传承红色基因；“银龄·助力发展”项目，发动老专家开展农技指导、企业帮扶、课后辅导及法律咨询、健康义诊等专业服务；“银龄·文明共建”项目，引导离退休干部投身社区治理、矛盾调解、家风建设及生态保护，弘扬时代新风。

优机制提质效，强化“善为”保障。聚焦志愿服务精准落地，构建高效协同运行机制，确保服务靶向发力、常态长效。清单管理明需求。制定《梁山县建立“四张清单”工作机制推进机关企事业单位离退休干部党组织与社区党组织融合共建的实施方案》，依托“需求、资源、服务、提醒”四项清单，通过社区网格员、居民议事会、离退休干部联络员等多元渠道动态收集群众需求，精准匹配“银发人才库”资源。精准调度促匹配。综合需求类型、服务场景及离退休干部专业特长、身体状况等要素，科学调配服务力量，实现“人岗相适、供需契合”，提升服务实效。协同联动聚合力。主动对接文明办、民政及工青妇等部门、社会组织，共享资源信息，协同开展专项服务，融入县域志愿服务体系，凝聚多方合力扩大服务覆盖面与影响力。

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

- 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”

太白湖新区 “微讲堂”助力 年轻干部成长成才

本报济宁讯（通讯员 李建坤 赵蒙蒙）近年来，太白湖新区将年轻干部教育培养作为基础性、战略性工作，以打造一支政治素质高、工作作风硬、能力本领强、干事热情足的年轻干部队伍为目标，开办年轻干部“微讲堂”，组织年轻干部“上讲台”，小步快跑推动年轻干部成长成才。

坚持轻量高频，减轻学员压力负担。坚持轻量灵活、高频长期的培训思路，坚持“一年一期、一月两训、一次半日”，着力拉长周期、加大频率、缩短课时，帮助学员克服工学矛盾，促进培训内容消化吸收。通过日常掌握、调研发现、单位推荐等方式，选调新人职年轻干部、35岁以下年轻干部参加培训。着力缩小班额，实行编组管理，每期选调年轻干部40人左右，划分多个学习小组，每组选拔1名组长、1名联络员，便于学员管理和活动开展，营造组内团结协作、组间比学赶超的浓厚学习氛围。2025年度年轻干部“微课堂”共选调学员38人，开展培训13次。

坚持教学相长，推动学员互学互比。年轻干部“微讲堂”以年轻干部“上讲台”讲业务工作、谈心得体会、说经验教训为主要培训形式，参训年轻干部既是学员也是讲师，推动学员在听课授课、交流研讨中温故知新、查缺补漏、开阔视野、拓展思路、增长才干，达到教学相长、互学互比共同提升的效果。建立课程“四维评价”体系，授课结束后组织在线问卷调查，从“课程设计、创新价值、专业深度、授课实效”4个维度收集并分析学员的评价反馈和意见建议，将精品课程收录至“干部教育精品课程库”。截至目前，已收录《干部工作视野下的年轻干部锻炼提升》《纪检监察工作全解析》等精品课程10堂。

坚持深挖细培，储备培养优秀师资。着力从“微讲堂”学员中挖掘授课水平高、课程质量优、学员评价好的优秀学员，纳入“太白讲师团”管理培养。鼓励和引导“太白讲师”积极参加各种培训授课，在实践中不断打磨授课内容，提升授课能力水平。建立健全“太白讲师”激励机制，将“太白讲师”授课情况记入干部执行力档案，作为考核评价、评优树优、选拔任用的重要参考，打造理论优、业务优、经验优、实绩优、作风优的“五优”本土干部教育培训讲师队伍。截至目前，已通过“微讲堂”挖掘优秀讲师10名，全部纳入“太白讲师团”培养管理。

金乡县

“三个坚持”助推干部教育培训提质增效

本报金乡讯（通讯员 随军武 柳纹纹）2025年以来，金乡县聚焦新时代干部教育培训新要求，紧扣全县高质量发展大局，在强化政治引领、做实基础培训、加强教学管理上持续发力，不断提升干部教育培训质效，为县域经济发展锻造高素质干部队伍。

坚持正确方向，强化政治引领。把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为干部教育培训的主题主线，将党的二十大精神及二十届历次全会精神等纳入各类培训班次课程，开设相关专题学习班次10个，持续用党的创新理论凝心铸魂、固本培元。突出党性教育和革命传统教育，充分利用县内外红色文化资源，组织党员干部到王杰纪念馆、鲁西南战役纪念馆、重庆红岩革命烈士纪念馆等开展学习，实地体悟革命先辈忠诚担当、攻坚克难的优良作风，去年以来，开展现场教学158期，培训干部6000余人次。加强党风廉政建设教育，在各类主体班次中

设置典型案例剖析、观看警示教育片、实地参观等模块，累计开展集中警示教育9次，切实增强党员干部的纪律意识和规矩意识。

坚持分类施策，做实基础培训。围绕干部政治理论素养提高、高质量发展需要和干部履职能力提升，构建“一个常规、两个系列”培训体系，举办常规主体班次、高质量发展“走在前、勇争先”系列专题培训班、干部履职能力提升系列培训班319期，培训干部3.4万余人次。加强领导干部高层次培训动态调度，综合考量干部参训经历与发展需求，在全县范围内挑选政治素质好、作风能力强的党员干部参加培训，完成市级以上培训班53个、调训160余人次，网络专题培训班8个、调训310余人次，推动上级培训要求落地见效。开展“领导干部上讲台”活动，从项目建设、乡村振兴、基层治理等领域，邀请领导干部授课31次，通过政策解读、经验分享、案例分析，传授实践

本领，提升干部应对复杂局面、解决实际问题的能力。

坚持跟踪问效，加强教学管理。构建“训前问需、训中问计、训后问效”的管理体系，提升干部教育培训严肃性、规范性。训前精准问需，发放调查问卷，全面摸排干部的能力缺口和培训需求，联合党校开发理论课程和现场教学课程8节，做到培训内容与工作实际紧密结合。训中动态问计，将干部教育培训质量评估贯穿干部教育培训全过程，邀请学员对教学内容、教学方法、师资水平、教学管理等内容进行全面评估，全年收集学员反馈意见建议27条，为精准送教提供重要依据。训后及时问效，设计《培训考核登记表》，培训结束后由培训主办单位、班委对学员进行综合测评，测评结果放入干部档案，作为干部考核、评优评先、提拔任用的重要依据，推动学员在培训中沉心深学细悟，锤炼优良学风。

汶上县

实施干部动态匹配工程 推动人尽其才更善为

本报汶上讯（通讯员 续昌辉 张伟凌）近年来，汶上县始终将干部队伍建设作为推动县域高质量发展的基础性、先导性、战略性工程，坚持人岗相适原则，科学优化干部配置，有效激发了干部队伍的整体活力与担当精神，为县域经济社会发展提供了坚实组织保障。

拉近距离识别，把合适的人看得更准。坚持把知事识人的功夫下在平时、沉到一线，通过日常了解与集中调研相结合的方式，将考察识别干部触角延伸到基层工作一线和急难险重任务前沿。聚焦“日常性”“阶段性”，建立项目一线干部调研常态化机制，动态掌握干部履职情况及作风表现。聚焦“随机性”“突发性”，面对临时突发事件或急难险重任务，组织机动专项调研，考察干部担当精神与处理复杂棘手问题的能力。围绕干部履职情况，坚持将平时记录与战时记录相结合，建立干部一贯

表现纪实档案，作为精准画像、岗位调整的重要参考。去年以来，识别发现表现优秀的科级干部169名、储备优秀后备干部204名。

拓宽视野比选，把优秀的人选得更好。紧盯项目招商、乡村振兴等重点工作一线，开展“不预设岗位、不带有意图”的无任用调研推荐，结合日常研判、年终考察、一线走访等方式，在全县范围内对近期成熟可用人选、优秀中层干部进行摸底，针对专业化岗位需求，储备一批优秀年轻干部、专业型干部和具有乡镇党政工作经历的干部。利用优秀年轻干部素质提升培训班等集体培训机会，面向储备库人员启动“比选式交流”，围绕课堂表现情况、组织领导能力、综合协调能力等制定考察评价清单，设计即兴演讲、无领导小组讨论、主题辩论赛等互动活动，重点观察干部在研讨互动中发言是否主动、思考是否深

入等表现，截至目前，已通过4个培训班次识别考察干部200余名。

动态管理调配，把用好人配得更强。根据干部的专业特长、性格特点和工作经历综合分析研判，合理安排岗位。对有潜力的年轻干部，主动给平台、压担子，让其在一重要岗位上历练成长；对优势突出的干部，适时调整到关键业务岗位发挥专长；对经验丰富的老专家，注重发挥其“传帮带”和决策咨询作用。干部到任两年后，适时开展“回头看”追踪问效调研，聚焦是否有效解决核心问题、推动重点工作、发挥预期作用等方面，精准研判岗位匹配度，及时发现“水土不服”、能力短板或潜力未充分释放等情况。依据研判结果，采取谈心谈话、能力培训、岗位微调或跨部门交流等方式进行“二次配置”，将干部调整到更合适的岗位，持续提升干部队伍推动高质量发展的能力。