完善机制 搭建平台 创新模式 优化环境

任城大力实施人才强区战略

本报济宁讯（通讯员 **巫纪超**）近年来，任城区从完善机制、搭建平台、创新模式、优化环境入手，加快高端人才引进和本土人才培养，为推动新旧动能转换提供有力的人才支撑。

实施“一把手工程”，落实人才优先发展战略。紧紧抓住人才工作系统化建设这个“牛鼻子”，聚焦领导重视、部门协同和经费保障三大关键。落实一把手责任。坚持一把手抓第一资源，调整区人才工作领导小组，区委书记任组长，涉及人才工作职能的18个区直部门“一把手”为小组成员，每1至2月召开一次推进会，经常调度，压实责任。各方面协同推进。先后出台人才工作《成员单位联席会议制度》《重要事项通报制度》《考核实施细则》等，分解任务、严格考核，考核结果计入综合考核成绩，增强人才工作合力。优先保障投入。设立每年5000万元的人才专项资金，对创业人才给予50至500万元研发资助，并奖励引才企业5至20万元；对获评国家级、省级人才工程的奖励100万元、30万元，为牵线搭桥引才的奖励5万元。去年，对企业引进的急需专业大学生发放补助110余万元。

坚持“引育并举”方针，加强各类人才队伍建设。根据全区发展需要，在大力引进产业领军人才的同时，重视做好本土各类人才培养。一方面，实施产业领军人才集聚工程。开展人才政策“三进三促”活动，多次赴北上广深等人才聚集区推介政策、招揽人才。2017年，引进了4名“两院”院士，6名国家“千人计划”专家，引进各类省级以上高层次人才20余人，自主申报国家和省市级人才工程10余人，其中1人进入中组部“千人计划”答辩，1人获评省泰山产业领军人才。另一方面，实施“运河英才”系列人才工程。先后启动“运河文化之星”“运河金融之星”“运河工匠”评选活动，培育了一支留得住、用得好的本土人才队伍。

深化人才政策创新，推进产学研一体发展。出台《“233”人才引进计划》《深化人才发展体制机制改革实施办法》等文件，创新人才引育举措。实行“院地合作”，推动新旧动能转换。联合北大光华管理学院建立“北京大学——任城区沃土计划”社会实践基地，与北大经济学院共同筹建“产学研”基地；与山东财经大学共建淮海财金研究院，举办了首届“淮海财金论坛”；与青岛科技大学共建“淮海化工研究院”，与中国水产科学院共建了南四湖生态“产学研基地”。2017年新成立产学研机构10余个，集聚了一大批高端人才，加快了新旧动能转换。引进社会资本，加强科技金融扶持。成功引进专业从事海外人才引进孵化投资的海邦人才基金，在任城区设立10亿元人才产业投资基金，并与以色列英菲尼迪、赛伯乐等人才创业投资合作，以资本助推产业人才项目快速成长。

涵养人才“生态圈”，持续优化人才环境。把优化环境作为人才工作的重要内容，关心人才成长。办实事解难题。建立党委联系专家工作制度，去年开展各类人才走访、座谈交流活动9次。实施人才安居工程，今年高标准建设、精心装修人才公寓128套，实现“拎包入住”。强化平台载体支撑。持续提档升级孵化基地、研发平台、产业园区，2017年新增市级以上研发平台22家，任城区创业创新孵化园发展为鲁西南最大的创业孵化基地，CCI众创空间获评国家级众创空间。开发人才产业资本互联手机APP，方便高效对接。广泛宣传人才工作。2017年，共在国家、省级媒体发表人才稿件27篇，其中新华网、科技日报、大众日报等对任城“院地合作”模式进行了重点报道。

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

梁山做好招才引才用才“三篇文章”

本报梁山讯（通讯员 **吴季新**）梁山县牢固树立“人才第一资源”的工作理念，大力实施人才强县战略，创新人才工作机制，整合人才工作资源，优化创新创业环境，在人才“招、引、用”上下功夫，为促进全县经济社会发展提供了强有力的智力支撑。

健全政策机制引才。完善县委人才工作领导小组运行机制，健全人才工作机构，成立梁山县人才工作办公室。制定出台《关于推动全县人才发展的实施意见》，分类制订五年人才规划和支持政策，设立1000万元的人才发展专项资金。将人才引进培育和企业家培训纳入梁山县工业创新发展十大行动计划，先后组织200余名企业家到中国人民大学、厦门大学、长安大学、浙江大学参加培训。积极开展人才工作调研，组织相关部门单位到临沂兰陵县、江苏江阴市和昆山市考察学习人才工作，积极总结和借鉴先进经验。集中开展“送人才政策进企业”活动，共走访企业179家，发放《企业人才支持政策汇编》270余本。

多方寻求合作招才。编制发布《梁山县2017年度重点产业紧缺人才需求目录》，强化人才招引的针对性，全年共引进高层次人才84人。县财政列支人才发展专项资金，按照“一事一议”方式，扶持高层次人才创新创业，如给予山东良福制药有限公司引进的高层次创新团队38万元扶持经费。与济南大学签订全面战略合作协议，建立全面战略合作关系，在人才培养、政产学研、智力引进等方面进行深度合作，计划组织开展“百名博士梁山行”活动，引进6至10名高端专家担任梁山县政府发展顾问。建立梁山县决策咨询专家库，出台《梁山县决策咨询专家库管理办法（试行）》《梁山县决策咨询专家库建设及运行办法》等制度文件，共聘请25名专家，为全县经济社会发展提供高质量“思想库”。

强化平台支撑用才。鼓励企业建设创新平台，提高自主创新和研发能力，2017年共创建省级工程实验室1个、省级企业技术中心1个、市级工程实验室2个、市级企业技术中心5个，4项科研成果获得市级科技进步奖三等奖。加强现有平台运行管理，支持企业创新平台充分利用先进设备和人才优势，积极承担重大科技项目和关键技术攻关，为产业提供技术支撑和服务。支持企业加强与高校研究院产学研合作，加快现有平台成果转化。组织开展首批梁山县有突出贡献的中青年专家和梁山名家、梁山名师评选工作，营造尊才爱才的良好环境。

曲阜“五个一”举措推进“两新”党建

本报曲阜讯（通讯员 **陈彭飞**）曲阜市坚持目标导向、问题导向，通过“五个一”举措，扎实推进“两新”组织党的组织和工作全覆盖。

健全一套领导体制。依托市委组织部设立“两新”组织党工委，在市开发区和12个镇街设立“两新”组织综合党委进行兜底管理，将“两新”组织党建列入党（工）委书记抓基层党建工作责任清单，着力形成领导体制明确、工作责任清晰的“两新”组织党建管理体制。建立一组精准数据。开展“两新”组织调查摸底，分级分类建好“两新”组织单位、党组织、党务人才“3项台账”，定期盘点数据库，确保“两新”组织党建基本数据全面、真实、准确。覆盖一批重点领域。通过“三找”活动（党员找党员、党员找组织、组织找党员）、“三建”模式（单独建、联合建、挂靠建），加大党组织组建力度，目前，全市共有非公有制企业210个，党组织组建率为88.7%，党的工作覆盖率为100%；共有社会组织131个，社会组织党组织覆盖率为77.1%，党的工作覆盖率为100%。落实一套保障措施。以落实“三年行动计划”、实施“红帆领航”行动为抓手，市财政设立“两新”组织党建工作经费，引导非公有制企业按照要求落实党组织运转经费。打造一批党建品牌。注重培树典型，抓好示范点创建，结合弘扬儒家优秀传统文化，在全市打造天博汽配公司、曲阜夫子学校等10个“两新”组织党建示范点，以点带面推动整体工作上水平。

近期，泗水县组织开展第一书记现场观摩交流活动，通过现场看、亲耳听，促进第一书记找差距、阔眼界、拓思路，更好发挥“尖兵”作用，助推乡村振兴。图为圣水峪镇东仲都村第一书记介绍龙湾湖木耳种植基地项目有关经验做法。 ■通讯员 **单继伟** 摄

汶上推行“乡贤治理”试点

本报汶上讯（通讯员 **宋毅**）汶上县紧扣乡村振兴战略要求，积极推行新乡贤治理模式，以次邱镇朱庄村、郭楼镇古城村、白石镇寨子社区为试点，探索让乡贤参与农村社会治理新模式。

发挥“乡村贤达”作用，弥补村级治理短板。充分发挥新乡贤“有威望、接地气、能带头、起作用”的巨大优势，切实解决村“两委”班子力量薄弱、精力不够等问题。次邱镇朱庄村乡贤理事会、白石镇寨子社区五老协会等在村党支部领导下，积极协助村“两委”谋划和处理村级公共事务，变少数人议事为众人参与决策，有效提升了村级决策的民主性和科学性。朱庄村乡贤理事会先后形成10条促进全村发展的建议，经党员和群众代表讨论通过后列入村“两委”工作计划，引导7户群众主动配合“美丽乡村”建设进行了搬迁。白石镇寨子社区五老协会通过监督考核物业、组建社区治安巡逻小组，组建秧歌队、腰鼓队，推荐选取楼长、单元组长化解矛盾纠纷等形式，确保了社区群众安全有保障、娱乐有地方、生活有人帮。

传承“家风教化”美德，弘扬优秀传统文化。在继承发扬优秀传统、加快乡村文明建设中，次邱镇朱庄村、郭楼镇古城村依托乡贤理事会平台，把反对铺张浪费、反对婚丧大操大办作为农村精神文明建设的重要内容，推动移风易俗。村乡贤理事会成立了移风易俗监督小组，对村内婚丧嫁娶中的不文明行为进行劝导，对封建迷信活动进行教育清理。朱庄村乡贤理事会发挥个人社会关系和财力优势，对村委东侧荒片进行整修，新建2000平方米孔子文化广场，为广大村民提供了休闲活动场所，展现了孔子儒家文化传承。古城村乡贤理事会立足以家风带动村风民风，目前正在收集家风家训家谱，广泛开展倡树新风活动。

借力“乡贤回归”优势，助推村集体经济发展。在发展壮大村级集体经济工作中，新乡贤在人才支持、资源反哺、市场引导、人脉嫁接等方面发挥着重要作用。次邱镇朱庄村由村“两委”牵头，乡贤理事会参与成立了全县唯一一家由农民土地入股、资金入股参与分红的专业种植合作社，参与村民92户，其中半数为理事会成员，每年可为村集体增收约5万元。2017年在外做企业老板的朱来银通过自己的关系为村里联系到安徽亳州的一家中药基地，并成功引来了芍药种植项目。白石镇寨子社区依托“党支部+老年协会”，在协会搞服务、社区治理有效的基础打好以后，广泛借力外来资金，探索出了一二三产业融合发展的新路子，村级集体经济年可增收100余万元。

嘉祥实施农村党支部书记双向挂职

本报嘉祥讯（通讯员 **李拓 曹宝龙**）今年以来，嘉祥县大力实施农村干部素质能力提升年工程，选派28名农村党支部书记进行双向挂职，通过到其他村融入式锻炼，进一步提升农村党支部书记素质能力，以“头雁”引领助推乡村振兴。

精准选派挂职对象。选派8名传帮带意识强的经济强村党支部书记、8名有担当的经济薄弱村党支部书记和10名有潜力但缺乏经验办法的村党支部书记进行挂职。挂职采取强、弱村党支部书记县内互挂、潜力村党支部县外挂职两种方式进行，薄弱村党支部书记到经济强村挂任党支部副书记，同时经济强村党支部书记挂任薄弱村“第一书记”；潜力村党支部书记到与嘉祥地域相近、发展较好的先进村挂职学习，担任党支部副书记。通过融入式锻炼，进一步开阔眼界、提升素质，增强村支部书记“头雁”引领作用。

分类明确任务目标。挂职县内薄弱村“第一书记”参与协助挂职村整体工作，为挂职村全体党员上一次介绍经验的专题党课，开展一次走访活动，组织一次联建活动，指明一条发展路子，牵引一个发展集体经济项目，推动强村富民。挂职经济强村党支部副书记全面参与村内工作，重点拜访一次村集体经济发展带头人，参加一次村“两委”联席会议，参加一次镇村组织的志愿者公益活动，组织一次观摩学习活动，争取引进或新上一个村级集体发展项目。挂职县外先进村党支部副书记参照县内薄弱村党支部书记“四个一”活动落实具体任务，加强总结和吸收先进经验，增强自身本领。挂职结束后，根据外出挂职经验完善年度工作计划，确定并完成1项体现学习成果的工作任务。

科学制定管理机制。采取从县管党费列支、镇街财政和村集体适当补贴等方式，落实双向挂职工作经费，重点用于交通、食宿、两地党员开展活动。挂职期间，补贴待遇不变，接受任职村及挂职村所在镇（街）党（工）委的双重领导，并以挂职村镇（街）党（工）委管理为主。到经济强村及县外挂职的村党支部书记，每周至少到挂职村工作2天。到薄弱村挂职的村党支部书记，每周至少到挂职村指导1次。所有挂职的村党支部书记每周要向县委组织部、派出镇街报送本周工作情况和下周工作打算，每月汇报一次工作进展情况，每季度开展一次专项述职。挂职期满后，县委组织部会同派出镇街组织专人到挂职村进行考核，考核不合格的延长挂职期限，进行约谈，将挂职工作成效作为激励表彰的重要依据。

邹城加强年轻干部跟踪培养

本报邹城讯（通讯员 **孟令浩**）邹城市注重在一线培养锻炼年轻干部，动态完善年轻干部后备库，对表现突出的优秀干部大胆提拔重用，促进年轻干部成长成才，激发了干部队伍生机活力。

充分培养锻炼，增强实际本领。坚持把基层一线作为培养年轻干部的“主阵地”，抽调年轻干部到重点工作指挥部、项目建设、服务群众窗口等工作一线培养锻炼，从市直部门单位和镇街科级干部、优秀中层干部中抽调人员担任驻村第一书记，从镇街和市直部门选派41名年轻干部到村担任支部书记。结合全市“三重工作”推进和“四区同建”需要，从市直部门、镇街遴选一批优秀年轻干部到相关中直、省直部门挂职，跟班学习经济项目审批、重大资金扶持、惠农项目落实、民生政策实施等领域工作，协助做好相关重点事项的协调推进。积极与经济发达县市区沟通协调，确定无锡昆山市、苏州张家港市、嘉兴南湖区、深圳南山区等为学习标杆，选派重点部门优秀年轻干部赴发达地区跟班学习，进一步解放思想、学习经验、提升能力。

强化战略储备，积蓄后备力量。结合全市领导班子及领导干部年度综合考核，将各单位优秀中层干部推荐工作和培养选拔干部结合起来，发现掌握一批表现优秀的干部，根据干部成熟度建立起年轻干部后备库。拓宽选人视野，看重发展潜力，面向镇街、村（社区）、市管企业优选一批年轻干部补充到后备干部信息库。结合全市13个指挥部重点项目推进情况，对在重点工作中表现特别出色的干部，打破论资排辈、隐性阶梯，纳入年轻干部后备库重点培养。开发建设干部成长综合管理信息系统，将年轻干部后备库作为系统重要模块，实现年轻干部后备库管理信息化。强化日常管理考核，经常开展走访调研，及时掌握年轻干部现实表现，根据表现情况及时帮助提醒。

优化成长路径，重用优秀干部。结合平时调整，用好年轻干部后备库，着力打破“论资排辈”的传统观念，成熟一批、使用一批，真正把那些有真才实学、有群众基础、有发展潜力的年轻干部选出来。注重在发展一线、维稳一线、基层一线培养选拔年轻干部，真正把经过重要考验、实践经验丰富、工作实绩突出的好干部选拔到领导岗位上来。加大对乡镇干部的提拔重用力度，对在急难险重工作和经济发展工作中取得成绩的同志，优先考虑提拔到重要岗位。在市直部门调整过程中，有针对性地对年轻干部进行了摸底调研，一批综合素质好、工作能力较强的年轻干部得到提拔使用，一批表现出色的年轻干部纳入后备干部库。

微山“星级化管理”打造过硬党支部

本报微山讯（通讯员 **龚延涛 宫衍猛**）为进一步推动实施党支部建设整体提升工程，深化过硬支部建设，微山县启动实施基层党组织评星定级工作。

明确范围等次。评星定级工作以党支部为单位，在农村、城市社区、机关事业单位、“两新”组织、国有企业、中小学校等领域基层党组织中开展。设置五个星级评定等次，实行“百分制”考核，按一定分值赋予相应星级，其中95分（含）以上为五星级，85分（含）至95分为四星级，75分（含）至85分为三星级，65分（含）至75分为二星级，65分以下为一星级，同时对农村领域基层党组织各星级评定比例作了具体规定。

严格标准程序。从组织基础、党员队伍、制度执行、工作业绩、群众反映五大方面细化各领域基层党组织评星定级具体内容，明确创建要求和具体分值。组织基础方面，主要对班子自身建设、活动阵地建设、后备干部队伍建设等进行量化评定；党员队伍方面，主要对党员发展、党员教育培训、党员记分管理等进行量化评定；制度执行方面，主要对落实“三会一课”、主题党日、谈心谈话制度等进行量化评定；工作业绩方面，着眼抓重点见实效，农村领域突出抓党建促乡村振兴情况，城市社区突出实施“聚力先锋工程”情况，机关事业单位突出“走在前列”提升机关党建规范化水平情况，“两新”组织突出抓党建促生产经营情况，国有企业及中小学校领域突出党组织领导核心作用发挥情况等；群众反映方面，主要对党员群众满意度进行量化评定。基层党组织评星定级工作每年评定一次，通过自评“创星”、考核“定星”、公示“晒星”等阶段对基层党组织进行精准认定。

加强督导推进。强化日常调度、随机抽查、实地调研，及时掌握工作进展情况，研究解决基层党组织评星定级工作中的新情况、新问题，推动评星定级工作稳步推进。根据基层党组织评星定级情况，对评定为四星及以上等次的基层党组织进行授星表彰，通过抓示范、树品牌引导基层党组织比学赶超、争星创星；对评为三星级及以下的，取消党组织书记年度考核评先树优资格；对评定为二星级及以下的，视情况纳入软弱涣散党组织序列，采取县乡领导班子成员挂点、派驻工作组、选派第一书记等方式，抓好集中整顿，促进转化提升。建立评星定级管理台账，加强星级党组织实时动态管理，对基层党组织工作不力、与所属星级不符的星级党组织，及时予以降星。

●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”