

打造高素质干部队伍

# 汶上探索干部教育培训新途径

本报汶上讯(通讯员 郭虎 翟志恒)汶上县探索实施“互联网+干部教育”模式,开设“云端课堂”,变干部教育“面对面”为“屏对屏”,确保常态化疫情防控期间干部教育培训工作“不断档”“不打烊”。

用好“软件云”,坚定理想信念“铸魂”。实行分级分类管理,压实党委(党组)主体责任,组织全县1000余名科级干部“触网”学习,有效保证党的十九届四中全会专题学习时间不少于24学时。注重优质课程筛选,对“学习强国”等有关课程进行全面过滤,优选《学习贯彻十九届四中全会精神20讲》等12门精品课程向党员干部

重点推荐,有效提高学习“靶向性”。开展“录课送教”活动,县委党校5名高级教师结合本地情况录制免费公开课程,借助“光盘”向全县推广,扩大了干部的选择空间,增强了参与培训的主动性。

借力“清华云”,提升综合素质“赋能”。积极拓展课程渠道,与清华大学远程教育项目签订5年战略合作协议,借力高端培训课程,开拓干部视野格局,更新知识架构。清华大学课程开播前,通过“汶上党建”微信公众号发布课程预告,介绍授课时间、内容、师资等,并通过微信工作群,提醒党员干部扫码观看学习课程。同时,根据

课程主题,向有关职能部门印发调训通知,要求科级干部、中层干部、业务骨干等人员重点学习,确保重点领域重点人员接受培训。县委组织部通过微信视频、实地到访等方式检验培训落实情况。截至目前,相继开设《突破农产品电商运营困局》《人工智能算法原理与实践应用》等培训课程10次,累计培训乡村振兴指挥部、农业农村局、乡镇(街道)等27个单位党员干部1800余人次,实现了“停课不停学”“学习不延期”。

打造“师资云”,夯实教学基础“固阵”。狠抓干部教育专职队伍建设,开展

“讲台大练兵”活动,县委党校定期组织教职工开展理论调研活动,并将精品课程开发情况作为硬性任务,与年终评优挂钩。严把教学质量关,实行新课试讲制,对达不到质量要求的,不纳入主体班次教学计划。截至目前,县委党校已新开发课程15节,其中13节通过试讲。深挖本地优秀师资资源,举行干部教育师资库优秀师资选拔活动,设置单位初选、试讲评定等多个环节,共有98名党员干部踊跃参加,构建起以党校教师为主体,县级领导、部门负责人、专家学者组成的“师资云”,为全县干部教育工作注入“一池活水”。



## 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

曲阜

## 成立支部领办合作社联盟

本报曲阜讯(通讯员 张新志)曲阜市统筹支部领办合作社、农业龙头企业、电商平台等资源,成立支部领办合作社联盟,推动支部领办合作社由“单打独斗”向规范运作、“抱团发展”转变。

坚持党建引领,上下联动推进。组织召开5次会议研究推进,印发《关于成立支部领办合作社联盟的通知》《关于推进支部领办合作社联盟的办法》,成立由市委组织部和市农业农村局牵头、15个部门组成的工作专班,建立专班成员单位联系联盟基地制度,设立12个镇街分中心,形成“市级联盟、镇街分中心、产业分基地、村级合作社”的四级组织体系。

建立联盟基地,实现抱团发展。按照分区域有特色、分产业有组织、全链条共同参与的要求,分片区、分产业建立9个联盟分基地,呈现良好发展势头和广阔发展前景的合作社发挥示范引领作用,实现了各类合作社经验共享、技术共撑、产品共销的组团式发展。联盟生态莲藕基地发挥示范作用,免费为合作社的莲藕种植提供技术指导,辐射带动全市莲藕种植达500余亩。

搭建六大平台,提高服务水平。充分发挥联盟作用,让联盟成为模式创新、政策资金、人才培养、金融服务、风险保障和品牌提升的“六大平台”。编印《典型案例汇编》《操作实务手册》,制作支部领办合作社注册流程图,聘请专家学者、乡土人才组成“联盟顾问团”,召开4次政银企政策对接座谈会,为合作社发放“强村贷”300万元。联盟电商基地成立后,与24家合作社签订合作协议,5月份以来销售樱桃、网纹瓜15余万单,有效降低了疫情给合作社带来的经营销售风险。

完善运行机制,提升品牌效应。建立月度轮值、观摩交流等8项运行机制,先后举办5次经验分享和主题沙龙活动,推动联盟规范运行。健全完善常态化暗访调研机制,抽调力量开展明察暗访,实行周一调度、一月通报制度,督促各项工作落实落地。截至8月底,全市支部领办合作社达到154个,集体收入过5万元村达到99.7%,过10万元村达到63%。

嘉祥

## 做好四个坚持 提升乡村治理能力

本报嘉祥讯(通讯员 赵行博)嘉祥县全面提升农村党组织乡村治理能力,推动乡村振兴向纵深发展。

坚持党建统领,发挥党组织战斗堡垒作用。强化党组织在乡村治理中的领导核心和战斗堡垒作用,建立以基层党组织为领导、村民自治组织和村务监督组织为基础、集体经济组织和农民合作组织为纽带、其他经济社会组织为补充的村级组织体系,大力实施农村党组织规范提升、村级集体经济发展“双培双管”,进一步夯实基层基础。目前,村集体年收入5万元以上的村达94.1%,党支部领办合作社共178个。

坚持队伍建设,发挥党员干部先锋模范作用。深化农村党员队伍培源提质,持续用好第七、第八党支部,抓好农村发展党员三年纳新行动。通过深入推进党组织带头人队伍“四雁齐飞”行动,全面提升基层党组织组织力,进一步增强服务群众、联系群众、凝聚群众、造福群众能力。截至目前,共选派97名支部书记参与村党组织书记“双向挂职”,今年共选派13对强弱村在县内进行双向挂职,15名村支部书记到任城、鱼台等地进行融入式挂职锻炼。

坚持三级联动,发挥部门组织共建共治作用。强化党组织在社会治理中的领导核心作用,深化部门协同联动,充分发挥群众自治组织主体功能。制定印发《关于进一步深化县镇村三级联动抓规范的意见》,明确县镇村三级推进目标。组建党员志愿服务队,将主题党日开到群众身边。以新时代文明实践站为平台,组织开展丰富多彩的精神文明创建活动。开展“零上访、零事故、零案件”村(社区)创建行动,定期开展矛盾纠纷排查。以平安周例会为载体,深化平安群建建设。建设“空中有监控、地面有巡逻、社区有联防、群众懂自防”的大防控体系,加快形成一体化社会治理新格局。上半年,全县信访批次、人次同比大幅度下降,群众满意度逐步攀升。

坚持群众主体,发挥常态联系服务机制作用。深化党员联系农户制度,建居民档案、记民情日记、解基层难题。实施“民意5来听”行动和“双帮双促”活动,建立“双向互通”化解群众问题的工作机制。截至目前,1373名县直部门机关干部、1696名镇街机关干部、2654名村干部实现联户工作全覆盖,完成24.8万户信息采集任务,为群众解决各类难题6800件,构建常态化联系服务群众制度,确保群众反映问题快速、有效解决,不断提升城乡居民满意度。



- 政策发布平台
- 工作展示窗口
- 党员学习园地

扫描二二维码,关注“济宁组工”

任城

## 建立干部政治素质识别和评价机制

本报济宁讯(通讯员 谢瑞阳)任城区围绕考什么、怎么考、如何用,制定干部政治素质考察办法,精准识别评价干部政治素质。

明确考察指标,亮出评判标准。重点从政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律等5个方面考察干部政治素质。分别从10个方面设置干部政治素质正面清单和负面清单,并将其作为年度考核、任前考察、试用期满考核和述职评议的重要内容。正面清单将干部政治素质具象为旗帜鲜明讲政治、敢于担当作为、廉洁自律、为民服务等内容;负面清单将干部政治素质具象为对党不忠诚、当“两面人”、干事创业精气神差、形式主义和官僚主义突出等内容。在开展考察考核时,由评价主体依据正面负面清单对干部政治表现进行客观评价,并列出具体的表现。

改进考察方式,确保考实考准。建立干部执行力和工作实绩档案,把落实力作为干部政治素质考察的重要标准。做好日常调研谈话,深入谈、仔细问,力求谈深

谈透谈到位,大量掌握干部“活情况”。开展区直部门干部调研,共与750名科级干部进行谈心谈话,进一步掌握干部政治素质表现情况。开展“政声人去后”评价,镇街党政正职或区直部门单位正职离任一年后,派出考察组进行回访考察,全面辩证地评价干部。

抓好结果运用,树立鲜明导向。建立干部政治素质电子档案,整合收存考核鉴定、考察结论、表彰奖励、违规违纪等各类定性信息。深入开展分析研判,按照“好、较好、一般、差”4个等次,对干部政治素质作出结论性评价。坚持把政治标准作为选拔任用干部的首要标准,对政治过硬的干部,优先提拔重用;对存在倾向性苗头性问题的,及时谈话提醒、咬耳扯袖;在考察中发现政治素质方面存在问题的,坚决取消考察资格。今年以来,提拔重用20名政治过硬、实绩突出的干部;公开选聘23名政治素质高、综合能力强的干部到运河经济开发区任职,进一步树立了讲政治、重实干的选人用人鲜明导向。

邹城

## 开发干部成长综合管理系统

本报邹城讯(通讯员 葛新 张传磊)邹城市探索开发干部成长综合管理系统,为加强干部队伍建设和提供有力信息支撑。

拓宽信息采集渠道,全方位纪实干部日常表现。将精准采集干部信息作为选人用人的重要基础性工作,着力打破“数据烟囱”,建立起以组织部门为数据中心,相关部门和基层单位协同联动的信息采集机制,实现了干部信息数据的互联互通、资源共享。通过有效整合组织人事、纪检监察和编制等部门数据,动态维护综合管理系统,建立20余类信息集,收集干部各类数据43000余条,搭建起干部成长信息的“大数据”。为更加直观展示干部主要表现,专门开发干部执行力实绩档案手持终端,进一步提升了系统的便利性和实用性。

提升数据分析水平,立体化展示干部成长轨迹。科学设置执行力实绩档案、干部考察、干部考核、教育培训、监督信息、编制管理、领导查询等七大功能模块,定期采集干部工作实绩、全员绩效考核、年度考核、奖励处分、教育培训等信息,系统自动生成坐标系、平面图等,全方位、立体化展示干部特点与成

长经历,每年采集更新干部执行力、考核奖惩等信息5000余条,为干部队伍分析研判、统筹规划提供数据支撑。建立起优秀年轻干部、专业型干部、女干部、少数民族干部、非党干部五类干部储备库,综合干部调研、一线考察、单位评鉴、督导考核等掌握的情况,对储备库中400余名干部实行动态管理,实现“优进劣出”,激活干部队伍“一池春水”。

优化筛选识别功能,精准化服务干部选拔任用。完善分类查询功能,通过“模糊查询”,输入学历专业、熟悉领域等信息,即可快速识别全市符合条件人选;通过“深入筛查”,设定年龄、性别、工作经历、个人能力倾向等指标,根据工作需要,可快速筛选出相应人选。探索开发模拟调整系统,对全市所有市直部门单位、镇街班子配备情况和运行现状进行分析,实现线上调整推演。将全市1100余名科级干部和各类优秀年轻干部全部纳入系统管理,结合年度干部推优推劣和干部专题调研等情况,依托模拟调整数据进行综合分析研判,为干部调整配备提供科学参考,有效提高了选人用人精准度。

泗水

## “十二分制”管理办法 精准教育管理农村党员

本报泗水讯(通讯员 刘超 周亚天)泗水县实施农村党员“十二分制”管理办法,精准化、科学化推动教育管理工作,持续提升农村党员干事创业、攻坚克难的能力和水平。

科学设置指标。结合农村党员特点实际,细化指标细则,将除因年老体弱、疾病等原因确实不能参加组织生活的党员外,党组织关系在农村党组织的全部列入“十二分制”管理。

严格规范程序。农村党员“十二分制”管理由农村党组织负责实施,支部委员会每月25日前根据党员申报、日常表现纪实、群众反映和党组织掌握情况,提出扣、加分意见,提交支部党员大会审

议,审议通过后报上级党委审核。每月27日前,各镇(街道)党(工)委审核扣、加分情况,形成反馈结果,及时进行公示。

强化结果运用。结合农村党员评星定级,每年底对农村党员进行综合评定。县级层面成立工作组,每月到村指导,将农村党员年度“十二分制”情况与党员评先评优、不合格党员处置相结合,推动结果运用。目前,泗水县14055名农村党员参与“十二分制”管理,其中,3664名有扣分情形,64名积分低于9分。通过赋分激励和倒逼整改,农村党员主动参与疫情防控、脱贫攻坚,助力农村发展,干事创业劲头明显提升。



自实施基层党建目标认领工作机制以来,微山县各级党组织和广大党员积极践行工作目标,创先争优的内生动力得到有效激发。图为微山县驪城镇尹洼村党员自觉加压、主动争优,踊跃参与村集体桃园栽培等志愿服务活动。  
■ 通讯员 王彤 摄

兖州

## 实施人才引育工程

本报兖州讯(通讯员 陈晨 彭明星)今年以来,兖州区通过创新机制、搭建平台、优化环境,全力推动新时代人才工作新发展,为推动高质量发展提供强有力的智力支持和人才支撑。

建立人才工作清单。按照“理顺责任体系,完善工作机制”的思路,从压实责任入手,建立《2020年度区委书记抓人才工作责任清单》《2020年度重点人才和平台申报清单》等七张工作清单,强化“一把手”抓“第一资源”责任。对标清单,深入落实“一把手”抓“第一资源”责任。对清单,深入落实“一把手”抓“第一资源”责任。对清单,深入落实“一把手”抓“第一资源”责任。

盘活在外人才资源。组建天南海北“兖州人”人才库,建立健全“走出去”“请进来”和“留得住”的工作机制。坚持“走出去”,以“亲情、乡情、友情”为情感纽带,在上海等发达地区成立人才联络服务工作站,搭建兖州籍高层次人才交流平台。突出“请进来”,深入实施“校企联盟”工程,有效对接高等院校专家人才、专利项目和创投资本,拓宽校企合作渠道,实现院校与企业的良性互动。注重“留得住”,用足用好各级人才政策红利,留住人才助推企业发展。截至目前,全区拥有两院院士等国家级人才14名,省泰山产业领军人才等省级人才24名,引进对接高校、科研院所副高级以上职称人才50余名。

深化人才平台建设。坚持“提升能力、以用为本、融合推动、梯队建设”工作思路,建好各类人才平台,不断孕育新成果。强力推进中科院新材料研究院和产业基地、国家钢结构工程技术研究中心钢结构建筑经典研究院等一系列人才平台载体建设。今年以来,新增国家级技能大师工作室等省级以上平台载体4家,市级工程实验室3家。积极搭建人才成长发展平台,坚持每年举办青年职业技能大赛和职工职业技能大赛,连续两年承办齐鲁首席技师培训研修班。截至目前,全区高技能人才总量达到1万余人,其中齐鲁首席技师10人,享受国务院津贴1人,泰山产业领军人才(技能类)1人。

金乡

## “管引育用留”提升人才工作效能

本报金乡讯(通讯员 代登义 殷闯闯)金乡县把人才作为支撑发展的第一资源,坚持管引育用留“五向发力”,全面提升人才工作效能。

完善政策体系“管”才。制定出台《关于支持人才来金创新创业的十条措施》,进一步优化升级人才政策体系,激发各类人才创新创业活力。建立党管人才工作责任清单,完善招才引智差异化考核体系,编制《年度任务清单》,明确5大类85项重点事项,压实镇街、园区和相关部门责任目标。

拓宽选用渠道“聚”才。实施“高精尖缺人才集聚计划”,大力推行“10+1”人才引进模式,组建“四合一”引才团队,通过开展“产学研合作对接会”“产业发展高端

论坛”“人才夜市”“线上招聘”等系列引才活动。今年以来,引进省级人才5名、高校院所副教授及以上职称人才28名,全职引进本科以上学历急需专业人才64名。

强化产业扶持“育”才。实施“产业领军人才培养计划”,加大产业领军人才扶持力度,对入围2019年省高层次人才创业大赛的2个项目,对照入选标准,全力保障项目建设。同时按照国家、省市级人才工程申报要求,抓好重点人才工程申报,精准筛选人才和项目,通过泰山产业领军人才答辩环节1人,通过省重点扶持区域急需紧缺人才项目尽职调查1人,通过省高层次人才创业大赛资格审查8人。

搭建平台载体“用”才。实施“人才平台载体创建计划”,开展“三园三业三所”

创新引领行动,全面做实新材料、智能制造、大蒜产业技术研究院,加快推进北工大国家科技产业园金乡分园建设,打造人才资源向产业园区集聚“洼地”。加大企业研发平台组建设力度,推动一批科研平台实现“市转省、省转国”,为各类人才搭建创新创业舞台。截至目前,成功创建省级创新创业平台1家、市级6家。

提升服务质量“留”才。启动建设人才公寓,开辟引才绿色通道,设立高层次人才服务窗口,开展“送策入企”活动8期,妥善解决高层次人才子女入学、精准服务人才实际需求。设立人才发展专项资金,组织开展专家人才健康体检、人才走访慰问活动,举办企业家素质能力提升、国情省情研修等培训班,全力打造拴心留人的服务环境。

梁山

## 精准施策着力破解县域引才难题

本报梁山讯(通讯员 吴季新 段伟伟)梁山大力实施人才强县战略,多措并举引高层次人才及创新创业团队,为全县经济社会高质量发展提供坚强保障。

夯实政策要素保障。制定《实施新旧动能转换人才支撑行动的意见》《鼓励支持工业企业创新发展的意见》,围绕人才引进聚集、培养开发、管理服务等关键环节,出台入园、出新招、出硬招。开展送人才政策进园区、进企业活动,组织人才政策集中宣讲会4次,服务企业300余家,增强企业和人才的政策获得感。每年设立1000万元人才发展基金、1000万元科技发展基金、1000万元工业创新基金,连续五年召开创新创业品牌大赛,累计发放奖金5000余万元,“真金白银”重奖创新人才和团队,为人才和产业发展提供有力保障。

深化政产学研合作。与长安大学、吉林大学、同济大学签订全面战略合作协议,与武汉理工大学共建“梁山专用车技术研究院”,与山东大学共建“梁山产业技术研究院”,充分发挥研究院引才聚才作用。目前,研究院已深入调研企业50余家,组织开展对接交流活动7次,引进副高级以上人才22人。实施“科研项目+人才”模式精准引才,面向企业征集科研项目26个,由科技、人社等部门陆续向高校、科研院所推介,达成合作项目9个,引进创新创业团队10个。引导企业发挥招才引智主体作用,分别邀请中国科学院院士团队和泰山学者团队到县专用汽车及零部件企业考察对接,并在山东梁轴科技有限公司建立了泰山学者工作站,梁山专用汽车产业科技中心成功备案国家众创空间,梁山致能车辆产业技术研究院

有限公司牵头的“济宁市专用汽车产业创新创业共同体”获批建设第一批市级创新创业共同体。

优化人才发展环境。加强对人才的政治引领和政治吸纳,将人才培养纳入县委党校主体培训,召开人才代表座谈会3次,举办人才素质能力提升培训班1期。建立人才亲情关怀机制,深化落实党委联系服务专家制度,通过座谈交流、走访慰问、信函电话等方式,帮助协调解决难题。制定《梁山县人才服务绿色通道实施办法》,为人才创新创业提供子女入学、医疗保健等便利服务。确定两批“梁山英才卡”发放人才346人,增强人才荣誉感。建设完成人才信息中心、科技中心、后勤保障中心,正在建设108套专家别墅及50套人才公寓,为来梁工作的人才提供舒适生活环境。