

宁夏党建研究



中共宁夏区委组织部
宁夏党建研究会 **主办**

2014/02 总第068期

ZHONGGONG NINGXIA QUWEI ZUZHIBU
NINGXIA DANGJIAN YANJIUHUI

傅兴国强调：大力推进组织工作改革创新 为建设“四个宁夏”提供坚强组织保证



2月13日，全区组织部长会议召开。会议传达学习全国组织部长会议精神，总结去年全区组织工作，安排部署今年工作任务。自治区党委常委、组织部部长傅兴国出席会议并讲话。

傅兴国指出，2014年是全面深化改革的开局之年，改革任务非常艰巨。要增强服务改革的自觉，审时度势、因势而谋，紧紧围绕全面深化改革的总体目标、建设“四个宁夏”的宏伟目标和“稳中求进、改革创新”的核心要求谋划组织工作，大力推进组织工作改革创新，做改革的参与者、实践者、推动者。

傅兴国强调，扎实做好2014年组织工作，要高标准严要求扎实推进教育实践活动，切实加强领导干部思想理论和能力建设，大力选拔建设“四个宁夏”需要的好干部，坚持从严管理监督干部，大力推进基层党建工作创新，建立集聚人才的体制机制。

傅兴国要求，要努力建设模范组织部门和过硬组工队伍，自觉增强政治意识、坚持公道正派、树立担当精神、提升能力素质、锤炼良好作风，认真落实“双向约谈、深入走访”制度，为党员干部人才服务，识准“千里马”，用好“千里马”，努力形成一马当先、万马奔腾的生动局面。



有严格监督 才有为民本色

● 本刊评论员

“为官不易”“官不好当了”，随着中央规范各级干部行为的多项“紧箍咒”密集出台，有人发出了这样的慨叹。一些干部说，想吃点喝点，送点收点，办公室大点，车配得好点，这在以前根本不算个事儿，现在处处受到掣肘。好像不管做什么事情，总感觉头上悬着一把剑，身边有一双眼，伸手就怕碰上高压线。总归一句话，当官越来越不自在、日子越来越不好过了。

扪心自问，“为官不易”的慨叹在理吗？中央是对领导干部的不少行为划定了“红线”、通上了高压线，但平心而论，规范干部“吃、住、行、游”的桩桩件件，哪一项管得过分、管得过度了？用公款送年货节礼，应该吗？公款吃喝奢侈浪费，不该管吗？腐化挥霍、劳民伤财，能行吗？所谓的“为官不易”，只不过是让各级干部守住底线、坚持原则、不要违法乱纪而已，还不到为官不易的程度，更不到“官不聊生”的地步。

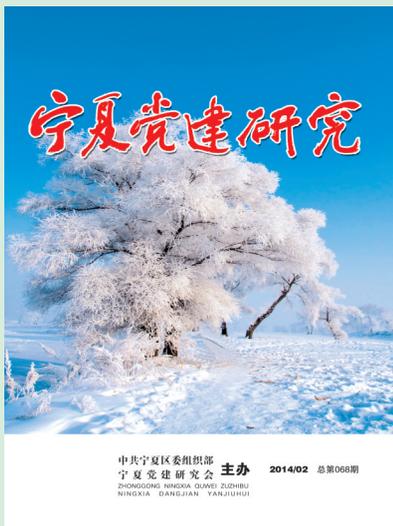
权力的本质是责任，权力的本色是为民。要为民尽责，立规矩、定底线、划红线，就是对各级干部最起码的要求，而不是什么难以承受的过高标准。一些人抱怨“为官不易”，实质是一种权力观的错位、宗旨意识的淡薄。真要彰显为民本色，远离不正之风才与群众保持血肉联系，首先就要从弘扬清风正气开始。一个领导干部，如果有为官一任造福一方的自我期许，有为政清正、为人廉洁的自我要求，反而最欢迎这种“为官不易”的清新环境，觉得更有利于开展工作。“为官不易”，说到底并不是官不好当了，而是如群众所言，是贪官不好贪了，庸官不好混了，坏官不好受了。

“为官不易”感叹，恐怕也对应着以前“为官太易”的现实。说白了，正是因为思想观念、行为习惯、工作作风上缺乏足够的束缚，让一些人对不正之风习以为常，误以为这就是“当官”的应有状态。显然，各级干部只有从思想深处纠偏，才能赢得行为的主动，要看到在中央下大力气整饬作风的形势下，这种“为官不易”的状态，必然是一种常态。从今而后，权力不仅不会带来种种方便、福利、好处，相反，面临的约束只会越来越多，受到的监督只会越来越严，遵从的标准只会越来越高。

“我们不舒服一点、不自在一点，老百姓的舒适度就好一点、满意度就高一点，对我们的感觉就好一点”、“政府过紧日子，群众才能过好日子”。在不同的场合，习近平总书记语重心长地反复强调这样的观点。在密切与人民群众血肉联系的政治要求下，在转变政府职能的时代背景下，在增强现代治理能力的改革目标下，我们应该对“为官不易”有更为深刻的理解。权力只有被关进制度的笼子里，建立起为公用权的底线原则，建树崇高的价值理念和追求，才能干干净净地为人民谋福祉，我们也才能赢得人民的信任和拥护。学会在约束中工作，习惯在监督下干事，我们摆脱的是名缰利锁的束缚，赢得的是有理想更自由的人生。

目 录

宁夏党建研究



编委会

主 任：傅兴国 马金虎
副 主 任：李泽峰 冯志强 王 铎 王少林
委 员：（按姓氏笔画为序）
于建文 万玉忠 马丽君 马金虎
马福贵 王 刚 王 铎 王少林
王彩琴 王紫云 尤建清 布青沪
叶 旭 田 斌 白建军 冯志强
朱利军 刘日巨 刘汉立 刘成孝
刘亦农 刘凯华 孙 瑛 杨 琳
李 喆 李占山 李志强 李卓辉
李泽峰 李秋玲 李俊章 李耀松
宋建钢 宋弘阳 张 举 金万宏
周云峰 周兆川 孟占忠 郎治钧
赵建峰 哈 贇 袁进琳 郭 虎
高瑞莉 陶 进 梁 红 黄占华
景 瑜 傅兴国 蔡 珺 蔡旭东
霍 丽 魏 波
主 编：王 铎
副 主 编：赵建峰
李卓辉
执行编辑：张 茵
责 编：石育平 杨金云 孙玉虹
编 务：张学元

● 卷首语

有严格监督才有为民本色 本刊评论员

● 重要言论

着力培育和践行社会主义核心价值观 刘云山/4

● 领导论坛

大力推进组织工作改革创新 为建设开放宁夏富裕宁夏和谐宁夏
美丽宁夏提供坚强组织保证 傅兴国/9

● 调查研究

当前灵武市人才工作存在问题的调研与思考 灵武市委组织部/18
健全机制 力促干部交流常态化 固原市原州区委组织部/23

● 基层党建

优化社区服务 夯实社会基础 吴忠市委政策研究室写作组/27
实施“首善堡垒”工程 发挥党组织和党员引领示范作用
马伏江 吴彩虹/31
泾源县“三管齐下” 全方位加强大学生村官管理服务
于永平 伍福升/33

● 经验交流

突出“三个坚持” 规范选人用人行为 自治区民政厅党组/35
坚持人才优先发展 建设高素质的卫生事业人才队伍
自治区卫生和计划生育委员会党组/37
继承发展 改革创新 不断提升组织工作科学化水平
银川市委组织部/39

理论性 探索性
实践性 创新性

严把“三个关口” 强化教育管理 切实增强党员队伍生机活力

大武口区委组织部/41

建立“三制两考一提名”机制 增强干部考核的科学性和实效性

青铜峡市委组织部/43

建立“五个好”工作机制 提升基层党建工作科学化水平

彭阳县委组织部/45

● 干部心得

防止简单以票取人关键在于对“票”的科学分析运用 王广平/47

建设农村服务型党组织要解决好四个问题 袁红起/48

● 理论前沿

坚持“三个成果”一起要 全国党的建设研究会/50

● 他山之石

渐进思维打造成的“好政府” 王韶辉/54

● 以史为鉴

汉唐明清官场如何反奢靡之风 完颜绍元/56

● 思想纵横

年轻领导干部须克服六种心理障碍 黄梦其/60

善于给对手机会 牛撇捺/63

“土豪”拷问社会价值 李拯/64

封面摄影 雪淞 孙玉虹

封底摄影 雪淞 孙玉虹

主办:

中共宁夏区委组织部

宁夏党的建设研究会

承办:

中共宁夏区委组织部党建研究所

宁夏党的建设研究会秘书处

地址: 宁夏银川市金凤区北京中路61号

信通大厦22层

邮编: 750066

电话: (0951) 5166855 5166857

5166858 5166859

邮箱: nxdjyh@163.com

准印号: 宁新出管字 [2014] 0060号

印刷单位: 自治区党委机要印刷厂

电话: (0951) 6668972

出版日期: 2014年2月

内部刊物 免费交流



着力培育和践行 社会主义核心价值观

● 刘云山

前不久，中共中央办公厅印发《关于培育和践行社会主义核心价值观的意见》（以下简称《意见》），这是我们党推进社会主义核心价值体系建设的重要举措。要认真贯彻习近平总书记系列讲话精神，切实抓好《意见》的落实，努力建设中华民族的共有精神家园，推动形成奋发向上、崇德向善的强大力量。

一、把握好核心价值观与核心价值体系的关系

最初提出建设社会主义核心价值体系，现在又强调培育和践行社会主义核心价值观，这两者之间到底是什么关系？社会主义核心价值观是在社会主义核心价值体系基础上提出来的，正如《意见》指出：社会主义核心价值观是社会主义核心价值体系的内核，体现着社会主义核心价值体系的根本性质和基本特征，反映着社会主义核心价值体系的丰富内涵和实践要求，是社会主义核心价值体系的高度凝练和集中表达。这四句话，实际上是对核心价值观和核心价值体系两者关系的一个基本定位。

把握好核心价值观与核心价值体系的关系，首先要充分认识到两者的内在一致性。核心价值观与核心价值体系方向一致，都体现了社会主义意识形

态的本质要求，体现了社会主义制度在思想和精神层面的质的规定性，凝结着社会主义先进文化的精髓，是中国特色社会主义道路、理论体系和制度的价值表达，是实现中华民族伟大复兴的中国梦的价值引领。核心价值观与核心价值体系都坚持重在建设，就是要弘扬共同理想、凝聚精神力量、建设道德风尚，都是为了形成全民族奋发向上、团结和睦的精神纽带，使我们的国家、民族、人民在思想和精神上强起来，更好地坚持中国道路、弘扬中国精神、凝聚中国力量。

把握好核心价值观与核心价值体系的关系，还要认识到两者各有侧重，特别要看到相比于社会主义核心价值体系，社会主义核心价值观有这样几个鲜明特点：一是更加突出了核心要素，社会主义核心价值体系包括马克思主义指导思想、中国特色社会主义共同理想、民族精神和时代精神、社会主义荣辱观四个方面，是一个系统性、总体性的框架；而社会主义核心价值观强调的“三个倡导”，则更清晰地揭示了这个价值体系的内核，确立了当代中国最基本的价值观念。二是更加注重了凝练表达，社会主义核心价值观倡导的富强、民主、文明、和

谐，自由、平等、公正、法治，爱国、敬业、诚信、友善，明确了国家、社会、公民三个层面的价值目标、价值取向、价值准则，是社会主义核心价值观体系的凝练表达，符合大众化、通俗化要求，便于阐发、便于传播。三是更加强化了实践导向，社会主义核心价值观强调的“三个倡导”指向十分明确，每个层面都对人们有更具体的价值导向，是实实在在的要求，规范性和实践性都很强，便于遵循和践行。培育和践行核心价值观，为推进核心价值观体系建设进一步明确了切入点和工作着力点，有利于更好把各项任务落到实处。

二、深化宣传普及、增强认知认同

核心价值观的培育贵在知行统一，而知是前提、是基础，内心认同才能自觉践行，春风化雨才能润物无声。培育和践行核心价值观，一定要在增强认知认同上下功夫，使其家喻户晓、深入人心。

培育核心价值观离不开持续的灌输，抓好宣传教育始终是一项基础性工作。积极健康向上的思想和精神在人们心里播下种子，就能生根、开花、结果，就能转化为崇德向善的实际行动。要把“三个倡导”基本内容讲清楚，引导人们牢牢把握富强、民主、文明、和谐作为国家层面的价值目标，深刻理解自由、平等、公正、法治作为社会层面的价值取向，自觉遵守爱国、敬业、诚信、友善作为公民层面的价值准则。要把当代中国价值观念的传播展示同中国梦的宣传教育有机结合起来，深入阐释中国梦是当代中国人民共同理想和价值追求的形象表达，是中华民族团结奋斗的最大公约数。认知认同不仅要体现在理性认知上，也要反映在情感认同上，真理的力量加上道义的力量，才能行之久远。这就需要找准宣传教育同人们思想道德情感的契合点，善于用讲故事的方式，宣传最美人物、弘扬最

美精神，用身边事教育身边人，用小故事阐发大道理，做到深入浅出、情理交融。要善于运用大众媒体传播核心价值观，加强核心价值观的网上传播，最大限度地唱响正气歌，使核心价值观真正成为人们心灵的罗盘，成为人们情感的寄托。

培育核心价值观，重要的是增强人们的价值判断力和道德责任感。社会主义核心价值观是追求真善美的价值观，中华民族是自强不息、厚德载物的民族，每个人心底蕴藏的善良道德意愿、道德情感，就是我们培育社会主义核心价值观最深厚的土壤。要把增强全社会的价值判断力和道德责任感作为宣传教育的重要着力点，引导人们辨别什么是真善美、什么是假恶丑，自觉做到常修善德、常怀善念、常做善举。现在突出问题是，在一些领域和一些人当中，价值判断没有了界限、丧失了底线，甚至以假乱真、以丑为美、以耻为荣。一定要正视问题，把正面教育与舆论监督结合起来，把热点问题引导与群众道德评议结合起来，旗帜鲜明地弘扬真善美、贬斥假恶丑，树立正确导向、澄清模糊认识、匡正失范行为，形成激浊扬清、抑恶扬善的思想道德舆论场，引导人们自觉做良好道德风尚的建设者，做社会文明进步的推动者。

培育核心价值观，必须坚持从小抓起、从学校抓起。青少年阶段是价值观形成阶段，是可塑性最强的时期。抓好了青少年思想道德教育，也就抓住了未来、管住了长远。要把青少年价值观教育摆在突出位置，坚持育人为本、德育为先，融入国民教育的全过程，贯穿到学校教育、家庭教育、社会教育的各个环节和各个方面。要针对不同年龄段的青少年采取不同的引导方式，形成课堂教学、社会实践、校园文化多位一体的育人平台，建立爱学习、爱劳动、爱祖国活动的长效机制。要以对国家和民

族高度负责的态度，净化社会文化环境，整治网络环境，对那些危害青少年身心健康的违法犯罪行为要坚决查处、严厉打击，让广大青少年健康成长。

三、从优秀传统文化中汲取营养

源远流长、博大精深的中华优秀传统文化，积淀着中华民族最深层的精神追求，包含着中华民族最根本的精神基因，是社会主义核心价值观的深厚源泉。培育和践行社会主义核心价值观，就要从中华优秀传统文化中充分汲取思想道德营养，结合时代要求加以延伸阐发，既使中华民族最基本的文化基因与当代文化相适应、与现代社会相协调，又让社会主义核心价值体系之树深深植根于中华优秀传统文化沃土。

不忘本来才能开辟未来，善于继承才能更好地创新和发展。习近平总书记在山东考察调研时指出，对历史文化特别是先人传承下来的价值理念和道德规范，要坚持古为今用、推陈出新，有鉴别地加以对待，有扬弃地予以继承。培育和践行社会主义核心价值观，一定要以优秀传统文化为根基，增添文化的内涵、实现文化的关照，努力做到以文化人、以文育人。要结合“三个倡导”的基本内容，讲清楚中华文化的历史渊源、发展脉络、基本走向，讲清楚中华文化的独特创造、价值理念、鲜明特色，增强我们的文化自信、价值观自信。要认真汲取中华文化的思想精华、道德精髓，大力弘扬以爱国主义为核心的团结统一、爱好和平、勤劳勇敢、自强不息的思想和精神，深入挖掘和阐发中华优秀传统文化讲仁爱、重民本、守诚信、崇正义、尚和合、求大同的时代价值，使中华传统美德实现创造性转化、创新性发展。当然，对待传统文化，也要辩证地对待，加强鉴别、合理扬弃，取其精华、去其糟粕，真正把中华传统文化这个宝库开掘好、利

用好。

通过文化传承来以文化人、以文育人，既要内容还要有载体，要有文化活动还要有文化产品。要广泛开展中华优秀传统文化的宣传普及活动，在国民教育中增加优秀传统文化内容，更好地用中华优秀传统文化滋养人们心灵、陶冶道德情操。现在，一些地方举办的经典诵读、道德论坛、文化讲堂，利用传统节日举办民间民俗活动，都是弘扬传统文化的好形式、好载体，近年来开展的“我们的节日”活动已成为传承中华文化、建设精神文明的一个品牌，这些都要在总结经验基础上继续抓好。要深入实施中华文化遗产工程，围绕反映中华民族历史特别是近现代史、党史、国史，围绕实现中华民族伟大复兴的中国梦，制定工程规划、加强重点扶持，推出一大批弘扬爱国主义、集体主义、社会主义思想和当代中国价值观念的精品力作。这里还要强调，所有精神文化产品都应当有一股精气神，有利于引导人们树立和坚持正确的历史观、民族观、国家观、文化观，增强做中国人的骨气和底气。

四、推动人人参与、人人实践

核心价值观的生命力在于实践，在于每一个社会成员自觉行动。参与面越广，践行核心价值观的社会基础就越深厚。培育和践行核心价值观，必须坚持教育和实践两手抓，以教育引导实践、以实践深化教育。

天下大事必作于细。对核心价值观的践行是具体的，必须坚持由易到难、由近及远，动员人们从身边小事做起、从一点一滴做起，把“三个倡导”要求变成日常的行为准则，进而增强自觉奉行和日常践行的能力。要坚持不懈推动实践养成，广泛开展学雷锋、志愿服务活动，开展群众性精神文明创

建活动，引导人们在实践中深化对核心价值观的理解。要充分利用重大节日、重大活动，开展面向大众的主题实践活动，开展必要的礼仪活动，让人们更好感悟核心价值观的真谛和要义。活动不在多，关键要有效果。如果离开实际生活和工作去搞道德实践活动，不管口号提得再响，活动规模再大，最后只能是空对空。推动核心价值观的践行，一定要注意贴近性、对象化、接地气，实现内容和形式的有机结合，让人们便于参与、乐于参与。

弘扬正气，就得压住邪气。推动核心价值观的践行，还应当把抓建设与抓治理结合起来，集中力量对人们反映强烈的道德领域突出问题进行专项整治。对那些伤风败俗的丑恶行为，对那些激起公愤的缺德现象，要充分运用舆论手段、经济手段、法律手段等，予以遏制、加强惩戒，形成社会压力，决不能听之任之。政务诚信、商务诚信、社会诚信和司法公信，一直是各方面关注的焦点，这方面的治理取得了一些成果，但还远远不够，一定要坚持不懈地抓下去，下大气力解决食品药品安全、社会秩序、公共服务等方面的突出问题，务求取得看得见、感受得到的成效。随着我国经济快速发展和人民生活水平不断提高，出行旅游越来越成为人们生活的一部分，旅游中不文明现象日益凸显出来。要在已有工作基础上，进一步加大治理力度，引导公众增强文明出游意识，不断提升道德素养，更好地塑造和展示良好国家形象。

五、党员干部要引领带动

党风促政风、带民风。党员干部在弘扬先进思想道德上作出表率、见诸行动，就是重要的导向和最有说服力的教育。党的十八大以来，我们党抓作风建设，坚持领导带头、党员干部带头，自上而下、以上率下，带动整个社会出现新的气象。这深

刻启示我们：培育和践行社会主义核心价值观，必须抓好党员干部这个重点，发挥好党员干部的引领带动作用。

党员干部的引领带动作用，就是要求我们的党员干部以更高的标准、更严的要求，自觉践行社会主义核心价值观，做时代的先锋、社会的楷模。党员干部特别是各级领导干部应当带头坚定理想信念，带头保持良好的思想道德情操，带头树立正确的世界观、人生观、价值观，始终坚守共产党人的精神高地。要求普通群众做到的自己首先做到，要求别人不做的自己坚决不做，以实际行动影响和带动全社会。当前，要把践行社会主义核心价值观作为党的群众路线教育实践活动的重要内容，作为党员干部教育培训的重要方面，加强党性党风教育，加强党的优良传统教育，坚决反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风，以良好的党风政风带动社会风气的好转。

重德是我们党选人用的一个重要原则，这个“德”从根本上来讲就是社会主义核心价值体系和核心价值观。让党员干部发挥引领带动作用，就要把践行核心价值观的情况，作为考核评价、选拔任用干部的重要依据，真正把“德”的要求、把核心价值观的要求落到实处。对那些信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部，要及时提拔任用到合适岗位上来，形成鲜明的以德为先用人导向。对那些信念动摇、精神颓废的干部，对那些腐化堕落、道德败坏的干部，对那些在关键时刻逃避责任、引起民愤民怨的干部，要及时作出组织处理，决不能让“问题干部”消解思想道德建设的正效应。

六、全党全社会的共同责任

培育和践行社会主义核心价值观，涉及各个领

域、各个方面，不仅是宣传部门的事情，更是全党全社会的共同责任。各级党委一定要贯彻两手抓、两手都要硬的方针，把培育和践行核心价值观摆在重要位置，加强统筹规划、加强工作指导，切实负起政治责任和领导责任。

各级宣传部门要在党委领导下，切实履行好组织实施、协调推进的重要职责，加强与各部门的联系和沟通，加强对重点工作的谋划和督导，推动核心价值体系建设各项任务落到实处。中央文明委各成员单位，各条战线各个部门都要认真落实《意见》精神，把核心价值观的要求融入到各自工作中，密切配合、形成合力。

政策法律，对培育和践行核心价值观有着重要的导向作用。要结合推进国家治理体系和治理能力现代化的实践，结合全面深化改革的进程，做好有关政策、法规的制定和修订工作，使之有利于培育和践行核心价值观。要始终坚持正确的政策导向，使经济建设、政治建设、文化建设、社会建设和生态文明建设等政策措施都有利于弘扬社会主义核心价值观，防止背离现象、脱节问题。要善于通过科学的立法、执法、司法实践推动核心价值观的培育和践行，用有效的制度机制来规范人们的行为，使符合核心价值观的行为受到鼓励，使违背核心价值观的现象受到制约。要加大对先进典型、道德模范的关心和帮助，不仅要给予舆论上的推崇和道义上的支持，还应当给予物质上的激励和生活上的关心，推动形成好人好报、善有善报的正向机制，形成崇德向善、见贤思齐的社会氛围。

（本文系中共中央政治局常委、中央书记处书记刘云山同志2014年1月4日在培育和践行社会主义核心价值观座谈会上的讲话，发表时有删节。）

大力推进 宁夏富裕宁夏

一、2013年全区组织工作取得新进展

第一，认真抓好党的群众路线教育实践活动这件大事。按照中央和自治区党委部署，会同有关部门精心谋划、加强指导、积极服务，坚持把学习教育、查摆问题、整改落实、建章立制贯穿活动始终，组织开展“四查三对照”、“四项清理”、机关干部“下基层”、领导干部下乡驻村等特色工作，查找和解决了“四风”方面存在的突出问题，第一批教育实践活动扎实推进，展示了党内生活新气象，促进了干部作风新转变，推动了改革发展稳定各项工作。

第二，高素质骨干队伍建设取得重要进展。加强领导班子和领导干部思想政治建设，突出抓好十八大、十八届三中全会精神学习培训，举办培训班12期，培训干部750多人次。着眼提升干部能力，举办各类专题培训班53

组织工作改革创新 为建设开放 和谐宁夏美丽宁夏提供坚强组织保证

——在全区组织部长会议上的讲话(摘编)

● 傅兴国

期、培训干部3200多人次。自治区党委下发《关于加强和改进市县党校工作的意见》，积极推进市县党校办学体制和教学改革。圆满完成自治区人大、政府、政协换届选举工作。科学配置干部资源，选优配强领导班子，及时做好机构改革人事调整工作。加大“双向”挂职力度，协调中央单位和发达省市37名厅处级干部来宁挂职，选派54名领导干部到发达地区挂职。印发《选调生工作办法》，公开选调69名优秀高校毕业生到乡镇（街道）工作，首次面向北京大学、清华大学定向考录14名。修订《组织系统“12380”举报受理工作规定》，对市县（区）和20个区直部门落实《干部任用条例》情况进行专项检查，认真开展“一报告两评议”工作，营造风清气正的用人环境。

第三，干部选拔任用制度改革扎实有效推进。完善干部考核评价体系，修订《自治区党政机关、地级市领导班子和领导干部年度考核实施办法（试

行）》，制定《关于加强公务员平时考核的意见》，提高了考核的科学性和针对性。印发《关于进一步规范自治区区直机关、部门及直属机构和单位正处级干部任免工作的意见》，理顺正处级干部任免程序，解决了“重复考察”等问题。完善竞争性选拔领导干部工作，坚持“为用而考”、“人岗相适”，公开选拔副厅级领导干部14名、处级领导干部34名、国有企业领导人员5名，指导市、县（区）公开选拔处科级领导干部124名，促进优秀年轻干部脱颖而出，选人用人公信度进一步提高。

第四，基层党组织和党员队伍建设进一步加强。设立基层党建专项资金，在22个村和社区开展基层服务型党组织建设试点工作。下发《关于充分发挥村级组织活动场所作用的意见》。指导完成村“两委”换届选举，“两委”班子结构进一步优化。公开选聘564名大学生村官，下发《关于加强和改进大学生村官工作的实施意见》。考录了17名

优秀村干部和社区工作者为乡镇（街道）公务员。组织开展了“五有一好”机关党建服务品牌创建活动。对53家非公有制企业“双强六好”党组织进行表彰，开展社会组织组建“复合式”党组织试点工作，非公有制企业党组织和社会组织党组织覆盖率分别比上年提高19.9%和16.6%。自治区党办下发《关于在全区乡镇（村）、街道（社区）建立党代表工作室的指导意见》，指导建立党代表工作室1900多个，安排17500多名各级党代表入室工作。制定《关于加强新形势下发展党员和党员管理工作的实施意见》，开展处置不合格党员试点工作。打造党建品牌，总结推广了彭阳县、自治区地矿局、神华宁煤集团等党建工作经验。

第五，人才队伍建设有了新突破。自治区党办下发《关于进一步加强党管人才工作的实施意见》，进一步健全党管人才领导体制、运行机制和工作格局。首次评选了24名“塞上英才”和13名“国内引才312计划”人选，有5名领军人才入选国家第一批“万人计划”。举办引进海内外高层次人才合作洽谈会，柔性引进两院院士28人、知名专家57人，全职引进博士30人。主动走出去，加强与北京大学、清华大学等院校联系，促进校地、校企人才合作。以石嘴山老工业基地为依托，建设高技能人才培养基地。以我区优势特色产业为依托，建设葡萄产业、设施农业、特色林木选育与应用等人才高地，推动优秀人才和优势产业相互支撑、相互促进。

第六，组织部门自身建设水平得到新提升。扎实开展群众路线教育实践活动，自觉把组织工作、组织部门、组工干部摆进去，带头查摆问题，下发改进行作风若干规定，建立组织部门与党员干部人才“双向约谈、深入走访”制度。印发《关于加强全

区组工干部能力素质建设的意见》，开展“组织工作理念和方法创新”专题讨论，大力弘扬“安、专、迷”精神，组工干部服务保障大局能力不断提升。

加强组织工作宣传和舆论引导，建立区、市、县三级联动机制，在《人民日报》《中国组织人事报》《宁夏日报》等刊发500多篇稿件，扩大了全区组织工作影响力。加强党的建设和组织工作调查研究，印发《调查研究工作制度》，我区课题报告获得中组部、全国党建研究会特别奖1项、一等奖1项、二等奖4项；组织评选出2012—2013年全区组织工作创新成果27项，2013年调研成果44篇。我区8部作品在全国党员教育电视片观摩交流活动中获奖，一等奖、二等奖各3部。党内统计年报被中组部评为全优报表。组织工作信息化建设取得新成效。

二、紧紧围绕中央和自治区重大部署谋划推进组织工作

今年是全面深化改革的开局之年，改革任务非常艰巨。各级组织部门要增强服务改革的自觉，审时度势、因势而谋，科学谋划组织工作，大力推进组织工作改革创新，做改革的参与者、实践者、推动者。总的要求是：深入贯彻落实党的十八大和十八届二中、三中全会精神，贯彻落实习近平总书记系列讲话精神，贯彻落实全国组织工作会议和组织部长会议精神，贯彻落实自治区党委十一届三次全会和全区组织工作会议精神，坚持围绕中心、服务大局，坚持稳中求进、改革创新，解决问题、狠抓落实，深入开展党的群众路线教育实践活动，大力培养选拔党和人民需要的好干部，切实从严管理监督干部，加强基层服务型党组织建设，积极创新人才发展体制机制，为全面深化改革、全面建设开放宁夏、富裕宁夏、和谐宁夏、美丽宁夏，推动全区

经济社会又好又快发展提供坚强组织保证。

(一) 紧紧围绕全面深化改革的总体目标谋划推进组织工作。十八届三中全会《决定》，通篇贯穿着对党的建设和组织工作的新要求。自治区党委十一届三次全会《决定》确定的9个方面33项改革任务，许多内容涉及组织工作，特别是对领导干部的骨干作用、基层党组织的战斗堡垒作用、党员的先锋模范作用和人才的支撑作用提出了新的更高要求。建华书记指出，改革是推进我区发展的必由之路，要把改革创新贯穿于经济社会发展和党的建设各个领域各个环节。各级组织部门要紧紧围绕中央和自治区党委《决定》，强化措施、健全机制，把深化改革的总体目标同组织部门职能科学地、历史地、具体地结合起来，深入研究组织工作改革创新思路、方案、举措、步骤，积极推进干部人事制度改革、组织制度创新、人才发展体制机制改革和政策创新，着力提高党员、干部、人才的能力水平，确保改革任务在组织部门和组织工作中落到实处。

(二) 坚持按照建设“四个宁夏”的宏伟目标谋划推进组织工作。建设开放宁夏、富裕宁夏、和谐宁夏、美丽宁夏，是自治区党委重大决策部署，是宁夏回汉各族人民的共同愿景，也是组织工作当前及今后一个时期服务和保障的中心任务。各级组织部门要紧紧围绕建设“四个宁夏”，加强各级领导班子和干部队伍建设，培养选拔党和人民需要的好干部；加强基层党组织建设，提升服务保障能力，筑牢深化改革的战斗堡垒；加快形成具有区域竞争力的人才制度优势，努力打造西部人才高地。要通过充分发挥各方面积极性创造性，努力把组织资源转化为改革发展资源，把组织优势转化为改革发展优势，把组织活力转化为改革发展活力，凝聚

建设“四个宁夏”的强大正能量。

(三) 牢牢把握“稳中求进、改革创新”的核心要求谋划推进组织工作。行稳才能致远。要坚持正确方向，把握好胆子要大与步子要稳的关系，稳扎稳打、步步为营，做到稳中求进、稳中有为、稳中提质。要坚持问题导向，对需要解决的问题，要心中有数、重点突破，拿出具体办法，使工作更有针对性、实效性。要坚持统筹推进，使干部工作、基层党建、人才工作各项改革相互促进、相得益彰。要坚持分类指导，明确近期、中期和长期目标，明确各阶段重点难点，把超前性与现实性、指导性与操作性结合起来，确保组织工作各项措施切合实际、行之有效、行之久远。要坚持上下联动，深入研究实践规律，既重视从全局谋划推进，又充分尊重群众的首创精神，及时总结推广基层和群众创造的改革经验，同人民群众一道把组织工作改革创新推向前进。

三、扎实做好2014年的组织工作

做好2014年的组织工作，要把中央和自治区党委关于深化改革的部署要求贯穿始终，重点抓好以下6项工作。

(一) 高标准严要求扎实推进教育实践活动。开展党的群众路线教育实践活动，是今年全党的重大政治任务，是组织工作的重中之重。昨天，自治区党委召开全区教育实践活动第一批总结暨第二批部署会议，建华书记作了全面动员部署。组织部门作为教育实践活动的参与者、组织者和推动者，要增强责任意识，在各级党委领导下，充分发挥沟通协调和具体指导作用，会同有关部门把活动抓实抓好。一是指导要及时到位。从活动一开始，就要认真研究怎样使“三个环节”更深入更有效，督促指导相关领导班子和党员干部提高认识，听取意见，

拿起批评和自我批评的武器，剖析思想根源，制定并落实整改方案，健全完善各项制度，形成长效机制。二是作风要深入务实。深入基层、深入群众，摸清底数、靠前指导，对活动中出现的苗头性、倾向性、潜在性问题，要及时分析研判，提出有效的预防和解决对策。要督促各地各单位把“规定动作”做到位、把“自选动作”做扎实。三是协调要有力有序。加强与教育实践活动领导小组各成员单位的沟通联系，充分发挥有关部门作用。尤其要在领导同志联系点、督导组开展工作、召开专题民主生活会、宣传先进典型、剖析反面案例等方面，加强协调、搞好服务。

开展教育实践活动，为推进组织工作提供了新的契机。要牢牢抓住这一有利时机，实现活动与组织工作相互促进。一是市县组织部门要带头开展活动带头改进作风。坚持“三个摆进去”，深入开展调查研究，听取群众意见建议，查找工作薄弱环节，制定切实有效对策，自觉在反对“四风”中走在前列。二是要在推进活动中考察识别和培养干部。在活动中看班子、看干部，从征求群众意见上看德才、看口碑，从查摆剖析问题上看党性、看觉悟，从开展批评与自我批评上看胸襟、看态度，从整改落实上看担当、看作风。要借鉴固原市“三同六送六帮”、灵武市“五送两带一包”等经验，组织开展好干部“三同”锻炼和入户结对子，使干部在直接联系服务群众中改进工作作风、增强为民情怀、提高服务本领。三是要在推进活动中加强基层党组织建设。第二批活动涉及我区1.2万多个基层党组织、28.6万多名党员。活动中要注重解决群众反映强烈的突出问题，加强和改进基层便民服务工作，保证群众话有地方说、事有地方办，困难有人帮、问题有人管，使基层党组织都成为坚强战斗堡垒。

(二) 切实加强领导干部思想理论和能力建设。一要抓好三中全会精神和习近平总书记系列讲话精神学习培训。思想理论引领方向，要下大气力抓科学理论武装、抓理想信念教育、抓党性党风党纪教育，在补好党员干部精神之“钙”上积极作为。当前要特别抓好十八届三中全会和习近平总书记系列讲话精神学习培训。自治区将举办4期区管干部专题培训班，培训700多人次；举办7期示范班，培训1000多名县处级干部。各地各部门要分类分层次开展习近平总书记系列讲话精神专题轮训，组织党员干部认真学习、深入领会，用讲话精神坚定理想信念，统一思想和行动。二要严肃党内政治生活组织生活。运用好习近平总书记强调的加强党的自身建设“四大法宝”。认真贯彻执行民主集中制，重点落实好自治区党委修订的全委会工作规则和自治区党办印发的《市县（区）党委重大事项集体决策制度（试行）》《区直部门党组（党委）集体决策制度（试行）》。各级领导干部尤其是一把手要带头发扬民主，把集体领导与分工负责结合起来，把统一意志与集思广益结合起来，提高民主决策、科学决策、依法决策水平。三要加强领导干部能力建设。从第一批教育实践活动征求的意见看，我区干部的敬业精神总体是好的，但在领导改革发展能力上还要加强，特别是创新意识还不强，改革的办法还不多。要加大开放型经济、经济转型升级、金融经贸、“两优”投资环境建设等培训力度，增强领导干部运用市场经济规律能力，驾驭复杂局面能力，创新思维和创新实践能力，依法办事、做群众工作能力，特别是推动改革发展的能力。四要加强和改进干部教育培训工作。建华书记强调，干部教育培训一定要按需施教，突出实效，一定要联系实际，大胆创新。自治区党委即将印发

《2014—2018年宁夏干部教育培训规划》。各地各部门要采取有效措施，落实好《规划》，增强干部教育培训的针对性和实效性。要遵循干部需要什么就培训什么、缺什么就补什么的原则，围绕重点领域和关键岗位，从培训内容、培训方式、培训载体、培训资源等方面，深化干部教育培训改革，着力打造符合宁夏特点的干部教育培训品牌。

（三）大力选拔建设“四个宁夏”需要的好干部。全面深化改革，建设“四个宁夏”，关键在党，关键在各级领导班子和领导干部。要把构建有效管用、简便易行的选人用人机制，选拔好干部作为关系事业成败的关键性、根本性问题来抓。

一要深入学习宣传贯彻《条例》。年初，中央印发了新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，这是培养选拔好干部的制度保证，要学习好、贯彻好，关键是党政主要负责同志和组织部门要学习好、领会好、执行好。在这方面组织部门责无旁贷，要全面把握精神实质，精通各项措施规定，一方面监督各级党委执行好文件规定，另一方面要带头执行。自治区层面将适时举办学习贯彻《条例》专题培训。各地各部门也要把《条例》学习纳入党委（党组）中心组学习，纳入党校、行政学院对各级领导干部的培训内容，纳入组织人事干部培训的常规内容，使领导干部熟悉和带头遵守《条例》，使组工干部精通和严格执行《条例》、成为行家里手，使干部群众了解和监督干部选拔任用工作。要坚决落实《条例》规定的基本原则、标准条件、程序方法、纪律要求，坚持原则不动摇、执行标准不走样、履行程序不变通、遵守纪律不放松，切实做到知人有“道”、识人有法、用人有据、公正公信。

二要选优配强各级领导班子。按照新时期“好

干部”标准，适应建设“四个宁夏”需要，要特别重视班子整体能力建设，促进班子“干事”。要加强领导班子综合研判，准确把握各级各类领导班子知识结构、年龄结构和整体功能，认真分析班子成员所学专业、工作经历、性格特点和兴趣特长等因素。要做好各级领导班子届中调整有关工作，按照建华书记强调的，对于那些勇于改革、敢抓敢管、敢于碰硬的干部，要给予保护；对于那些长期在艰苦地区工作，扎根基层、默默无闻、任劳任怨的干部，要大胆使用；对于那些空喊口号、不落实和抓落实不力的干部，对于那些畏首畏尾、求稳守摊、不思进取的干部，对于那些遇到问题绕道走、自己不思改革、却“说三道四”的干部，对于那些“圆滑官”“老好人”“墙头草”，要请他们挪挪板凳、动动位子。要着力培养和充实政治坚定、坚持原则、维护民族团结的干部，充实熟悉现代工业、现代农业、新型城镇化、金融服务业、现代物流业等方面的干部，充实实践经验丰富、勇于攻坚克难、真正对老百姓有感情的干部，切实把好干部选拔充实到我区改革发展的主战场和最需要的岗位上来。要科学统筹干部资源，大力培养选拔优秀回族干部、女干部和非中共党员干部。要研究制定党政机关、企事业单位、社会各方面人才顺畅流动的制度措施，加强干部跨条块跨领域交流，开展区直部门和市县（区）干部双向交流任职工作，增强干部队伍活力。

三要深化干部选拔任用制度改革。要围绕《条例》的贯彻实施，有针对性地研究新情况、解决新问题，不断提高选人用人工作科学化水平。要把加强党的领导和充分发扬民主结合起来。始终坚持党管干部原则，管方向、管政策、管制度、管人头，切实发挥主导作用和把关作用，掌握好党委在干部

问题上的话语权和决定权。要重视“动议”这个首要环节，强化党委（党组）、分管领导和组织部门在干部选拔任用中的权重和干部考察识别的责任；要重视“确定考察对象”这个核心环节，完善民主推荐、民主测评制度，特别要根据工作需要和干部德才条件，将民主推荐与平时考核、年度考核、一贯表现、人岗相适等情况综合考虑、充分酝酿，不简单以推荐票取人；要把住“讨论决定”这个关键环节，重党性、重品行、重实绩、重公认，强化集体讨论把关。要提高竞争性选拔干部工作科学化水平。认真执行《关于完善竞争性选拔领导干部工作的意见》，坚持“为用而考”“人岗相适”，合理确定竞争性选拔范围和规模，科学设置资格条件，完善选拔方法程序，科学衡量干部综合素质能力，引导干部在实干、实绩上竞争，解决唯分取人等问题。要完善基层公务员考录机制，通过降低门槛、单独划定合格线等方式，有效解决艰苦边远岗位招不上人的问题。要科学考核评价干部，引导干部树立正确政绩观。认真执行《自治区党政机关、地市级领导班子和领导干部年度考核实施办法（试行）》，研究制定不同区域、不同类型、不同层次领导班子和领导干部综合考核办法，把有质量有效益可持续发展的经济发展，把民生改善、社会和谐、文化建设、生态文明建设、党的建设等，作为考核的重要内容，强化资源消耗、环境保护、安全生产、新增债务等约束性指标的考核。按照建华书记要求，要把勇于改革、敢于担当、作风过硬、狠抓落实作为考核评价干部的重要依据。考核干部，不能光听说得有多好、表态有多及时，关键要看工作落实程度和实际成效；深化改革，不能光听提出了多少改革措施，关键要看有没有勇于改革、敢于担当的精神，改革的效果如何；推动发展，不能只看数

据，不能只看GDP增长了多少，不能只看铺了多大摊子、搞了多大场面，关键要看经济增长的质量和效益，看引进了多少打基础、利长远的项目，看给老百姓带来了多少实惠；衡量干部的德，不能只看得了多少票、会左右逢源，关键要看政治品德、工作实绩，看是否真正群众公认；教育实践活动，也不能光看征求了多少群众的意见、查摆了多少问题，关键要看能不能以百姓之心为心、真心实意为群众办实事，能不能廉洁自律、严格执行中央八项规定。要强化考核结果运用，真正使那些重实际、干实事、求实效的干部受到褒奖和重用。

四要大力培养选拔优秀年轻干部。从我区干部队伍实际情况看，优秀年轻干部储备不足、比例偏低。建华书记指出，年轻干部不足是我区的危机，要把培养选拔后备和年轻干部作为一项重点工作抓紧抓好。要加强长远规划。着眼于未来5到10年，按照“拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量”的总体思路，研究制定《关于进一步加强培养选拔优秀年轻干部工作的意见》。综合分析领导班子和后备干部队伍现状，对年轻干部进行全面摸底，从整体和类别提出中长期战略安排，重点对3年以内、3至5年和5至10年的年轻干部培养选拔工作作出规划，努力储备一批有潜力的优秀年轻干部。要拓宽来源渠道。突破部门界限和领域归属，面向企业、高校、科研院所等领域选拔优秀年轻干部，千万不能局限在本地区本单位和周围的小圈子。进一步改进选拔方式，完善多渠道、多领域发现、识别、举荐办法，坚持跟踪了解、差额比选、择优选任。继续开展面向国内知名院校公开考录选调生工作，做好从有基层工作经历人员中考录和遴选公务员等工作。要强化培养使用。对那些有发展潜力的年轻干部，要压担子、交任务，把他们放到

基层和艰苦岗位上培养锻炼、经受考验，促进健康成长。对通过多方考察、层层筛选出来的优秀年轻干部，要大胆使用、量才施用。按照中央统一部署，自治区将组织开展厅级和县（区）党政正职后备干部调整补充工作，各地各部门也要按照干部管理权限，做好后备干部调整补充工作。

（四）坚持从严管理监督干部。坚持党要管党、从严治党，这是以习近平同志为总书记的党中央鲜明的执政思想和执政实践。抓住了从严管理干部这个关键，就抓住了从严管党治党的“牛鼻子”。一是日常监督要从严。修订完善《对党员领导干部进行提醒教育、诫勉谈话和函询的暂行规定》，经常性开展警示教育，通过个别谈话和任职谈话、巡视、年度考核、日常了解、信访举报、函询诫勉等，早提醒、早发现、早打“预防针”，让干部时刻保持警醒，防止小毛病演化成大问题，避免“亚健康”恶化成“重症病”。组织部门要敢抓敢管、敢于批评、敢于碰硬、敢于同不正之风作斗争，不能掩着护着、当“老好人”，到头来却害了干部。对一些地方和部门存在的干部档案管理、职数管理、职级晋升、出国（境）审批等规定执行不力等问题，要进行专项清理。二是把手监督要从严。管好领导干部，重点和难点是管好一把手。一把手好，就能带出一支好队伍，造福一方百姓；反之，一把手出问题，就可能影响一批干部，贻误一方发展。加强对一把手的管理，一定要严上加严，无论是工作还是生活，无论是用权还是用钱，无论是说话还是办事，都要有硬约束。要教育引导领导干部从严要求自己，正确认识自己，敬畏法纪、敬畏组织、敬畏群众，自觉遵守政治、组织、工作、生活等各项纪律，使纪律真正成为带电的高压线。三是制度执行要从严。按照中组部近期下发的一系

列干部管理监督方面的制度文件精神，自治区正在抓紧制定贯彻落实的措施办法。各地各部门要强化制度意识，做到有制度必须执行、执行必须严格、违反必须严查，切实发挥制度的约束、规范和引导作用。今年重点是严查超职数配备干部。各级组织人事部门要认真开展全面自查，摸清底数，明确整改措施和完成时限，对违规超领导职数配备干部要尽快消化，未消化前不得新配备干部；对违规超非领导职数配备干部要逐步消化，争取用2到3年时间基本完成消化任务。从现在起，仍违规超职数配备干部的，要严肃追究党委（党组）及其组织人事部门主要负责人的责任。要做好领导干部个人有关事项报告抽查核实工作，规范党政领导干部在企业兼（任）职或领取报酬工作。四是干部选拔任用监督要从严。以贯彻落实《条例》为主要内容，加强选人用人工作监督检查，着力检查程序是否合规、导向是否正确、风气是否清正、结果是否公正，对违反规定作出的干部任用决定坚决纠正。认真执行干部选拔任用纪实、“一报告两评议”、离任检查、责任追究等制度，加大对“带病提拔”、突击提拔、违规破格提拔等选人用人问题的倒查，坚决整治跑官要官、买官卖官、拉票贿选等不正之风和说情打招呼、干预下级干部任用等行为，匡正用人风气。

（五）大力推进基层党建工作创新。提升基层党组织建设水平、服务水平，是推进治理体系和治理能力现代化的重要内容，要牢牢把握基层党组织基本定位、基本属性，着眼于履行党的政治责任、巩固党的执政基础、实现党的执政使命来进行，调动一切积极因素，激发各方面的发展活力。一要抓好扩大组织覆盖这个基础。主动适应城镇化和新农村建设，加大在农民合作社、农业科技协会、城乡结合部、流动人口聚集地、片区楼宇、产业园区建

立党组织力度。继续扩大社会组织和非公有制企业党的组织和工作覆盖面，扩大社会组织“复合式”党组织设置方式试点。未建立党组织的要分类推进、抓紧组建；已建立的要晋档升级、巩固提高；软弱涣散的要下定决心进行整顿。今年在组建、提高、整顿3个方面都要见到新成效，能量化的要量化。二要抓好服务型党组织建设这个重点。深刻把握“服务型”内在要求，研究制定《关于加强基层服务型党组织建设的实施意见》及各领域考评标准，扩大基层服务型党组织建设试点，把工作重心转到服务改革、服务发展、服务民生、服务群众、服务党员上来。要拓展基层党组织设立专项资金、机关干部“下基层”、在职党员到社区报到等为民服务平台，完善机关党建“五有一好”、推行街道“大工委制”和社区“大党委制”、国有企业党建“四强四优”、非公有制企业党建“双强六好”等工作载体，打通联系服务群众的“最后一公里”，在服务中更好发挥基层党组织领导核心和政治核心作用。要落实好《关于充分发挥村级组织活动场所作用的意见》，整合资源，建好“六个中心”，推动村级活动场所建设上台阶、上水平，充分发挥作用。三要抓好带头人队伍这个关键。创新培养选拔机制，通过上级选派、跟踪培养、群众推荐等方式，将党性强、能力强、改革意识强、服务意识强的党员，及时充实到基层党组织书记岗位上。分批次对换届后全区村干部特别是新任村“两委”班子成员、社区党组织书记进行培训。完善向非公有制企业和社会组织选派党建工作指导员机制。加强大学生村官培养管理工作，继续抓好从优秀村、（社区）干部中考录公务员和选拔乡镇领导干部工作。认真落实加强乡镇干部队伍建设的意见，健全基层干部报酬待遇稳定增长机制，保护和调动基层干部

积极性，激励和鼓舞基层干部更好地为群众服务。四要抓好党员发展和管理这个根本。认真落实《关于加强新形势下发展党员和党员管理工作的实施意见》，坚持“控制总量、提高质量”，把好入口、畅通出口、引导发挥作用。创新流动党员管理手段，在全区推行流动党员组织关系一方隶属、双重管理模式，建立健全城乡一体党员动态管理机制。制定《2014—2018年全区党员教育培训工作实施意见》，探索利用互联网、手机、远程教育站点等信息平台教育管理党员。推进党员干部现代远程教育设备更新和优化升级。继续抓好处置不合格党员试点工作，出台处置不合格党员办法，保持党员队伍的先进性和纯洁性。

（六）建立集聚人才的体制机制。进一步解放思想、解放人才、解放生产力，创新人才工作机制，把各方面优秀人才吸引集聚到“四个宁夏”建设上来。一要用好现有人才。坚持以用为本，充分利用已建设的3个“人才高地”和47个创新团队凝聚、激励、支持人才干事创业。研究制定《自治区支持企业培养和引进人才暂行办法》，加强自治区院士工作站、专家服务基地建设，鼓励企业建设高水平技术中心，为人才发挥作用创造良好工作条件。二要培养本土人才。充分发挥“塞上英才”、“313”人才培养、专业技术人员知识更新等人才工程的示范引领作用。以五个地级市为带动，实施“5+X”特色人才项目，推进银川“人才特区”、石嘴山“高技能人才培养基地”、固原“农村实用人才培训示范基地”建设，促进吴忠、中卫及县区和各有关单位建设特色人才项目。制定《自治区高层次人才服务管理办法》，建立健全高层次专业技术人才研修、科研助手、师承等制度。三要引进急需人才。加大人才政策开放力度，以特殊政策、特优

环境广纳英才。积极争取国家“千人计划”“万人计划”人才项目，提升自治区“海外引才百人计划”和“国内引才312计划”的层次和水平。继续加大与国内知名高校、科研院所人才合作力度，引导用人单位主动走出去引进高层次人才。办好中国（宁夏）海内外高层次人才合作洽谈会，面向国内外引进急需紧缺高层次人才。积极探索知识、技术、管理、技能等要素按贡献参与分配的激励办法，切实改善高层次人才的工作生活条件，让人才进得来、干得成、过得好、留得住。

组织工作是一个有机整体，要统筹兼顾、全面推进。要加强公务员管理工作。进一步做好老干部工作，提高服务管理水平，加强离退休干部党支部建设和思想政治建设。进一步加强党的建设和组织工作调查研究，做好组织工作宣传和舆论引导，加强和规范干部档案管理，推进组织工作信息化。

四、努力建设模范组织部门和过硬组工队伍

大力推进组织工作改革创新，最终要靠组织部门和组工干部过硬的作风和素质。要认真贯彻“讲政治、重公道、业务精、作风好”要求，增强政治自觉、思想自觉和行动自觉，做模范的党的工作部门，做模范的党员干部。一要自觉增强政治意识。讲政治是组织工作第一位的要求。评价党员考察干部要讲政治标准、政治表现，组工干部自身也必须在政治上更加清醒、更加坚定。要时刻强化党的意识，加强理想信念教育、党性党风党纪教育，时刻牢记自己的第一身份是共产党员，第一职责是为党工作，讲规矩、讲程序，自觉同中央和自治区党委保持高度一致。二要自觉坚持公道正派。这是组织部门在长期实践中形成的优良传统，是组工干部最基本的价值追求和工作要求。要坚持按政策办事、按原则办事、按纪律办事，过得了人情关、说情

关，顶得住压力、顶得住歪风，顶得住“关系网”的干扰，公道待人、公平识人、公正用人。每一名组工干部都应当始终高举公道正派旗帜，当好“伯乐”，识准“千里马”，用好“千里马”，努力形成一马当先、万马奔腾的生动局面。三要自觉树立担当精神。讲求“认真”、敢于担当，是党性原则问题，也是关系能否落实中央和自治区党委重大决策部署的大问题。组织工作能不能干好、党和群众是否满意，说到底，要看组织部门和组工干部是不是讲认真、敢负责、勇担当。各级组织部门要强化带头意识，有“向我看齐”的勇气，做敢于担当的模范，靠认真和担当提升实效，靠认真和担当做出实绩，靠认真和担当推进工作。四要自觉提升能力素质。坚持解放思想，开阔视野，通过举办组织工作改革论坛、加强组织工作改革研讨等，提高组织工作理论研究和实践创新水平。认真落实《关于加强全区组工干部能力素质建设的意见》，深入开展业务培训、岗位练兵、“传帮带”等活动，不断提高组工干部业务能力。要带头推进内部人事工作创新，建立完善组工干部交流轮岗、挂职锻炼、竞争选拔等机制。要推进组工文化建设，激发组工干部队伍活力。五要自觉锤炼良好作风。认真落实“双向约谈、深入走访”制度，主动为党员干部人才服务。自治区党委组织部建立了处室联系县区制度，要上下联动，形成整体推进组织工作的良好局面。要狠抓工作落实，发扬钉钉子的精神，一锤一锤接着敲，久久为功、抓出实效。坚持从严治部、从严律己、从严带队伍，严格执行干部选拔任用“十不准”和组工干部“十严禁”等纪律规定，制定组工干部从严管理规范，让人人、时时、处处遵守纪律成为常态。

（作者系自治区党委常委、组织部部长）



当前灵武市人才工作存在问题的 调研与思考

● 灵武市委组织部

一、灵武市人才工作的主要做法

近年来，灵武市紧紧围绕全市经济社会发展大局，以建设“人才特区”和“人才强市”为目标，统筹推进各类人才队伍建设，为推动灵武经济社会事业发展提供了强有力的人才保障和智力支持。

（一）以政策支撑为先导，多路并进“聚”人才。牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，将人才强市作为推动经济发展的重要工作来抓，以《灵武市“十二五”人才发展规划（2011-2015）》为总揽，为广聚贤才提供了坚强的政策基础。设立人才发展专项资金100万元，市财政安排的500万元党建经费向人才的引进和培养倾斜。以羊绒技术研发、农产品加工等优势特色产业为依托，先后承担国家、自治区科技支撑计划项目、科技型中小企业创新基金项目40多项；

发挥中银集团公司等知名企业的品牌效应，实施“硕士研究生联合培养基地”项目，近年来引进各类人才960余人，其中硕士研究生以上人才42人，本科以上人才366人，其他专业技能人才560余人。建立宁夏羊绒产业技术创新联盟，协调国内70余名专家学者开展产业产学研对接活动。全市累计批准20名科技人才享受政府津贴、授予4名企业优秀人才为灵武市经济发展功臣、评选了13名科技明星，为做大做强支柱产业创造了良好的政策和发展环境。

（二）以提升素质为重点，因材施教“育”人才。一是大规模进行专业人才培养。鼓励1000多名在职科技人员自学、读研、进修，建立专业技术人才对口继续教育培训基地；采取“订单培养”人才模式，企业负担30%学费，学生毕业后到企业服务；安排校长队伍建设专项经费50万元、

教师队伍建设专项经费120万元，累计培训达5413人次，有效提升了教师队伍学历水平和教学技能；在全区范围内招聘医学院校毕业生122人，公开招聘192名乡镇卫生院和社区卫生服务站卫生人员，改变了卫生技术人员结构不合理、人才断层的局面；启动灵武长枣产业“基层之光”人才培养计划，建立天津科技大学研究生工作站，引进和培养研发性人才和贮藏保鲜加工专业技术人员60名，推动灵武长枣产业的后续发展。二是全方位进行实用人才培养。有效整合我市各类培训资源，充分利用市委党校、职业教育学校、科技特派员创业基地及“双培双带示范户”的带动，加大对务工农民的岗位技能培训、专业农民的农村实用技术培训力度。实施“阳光工程”、“充电工程”，完善农业科技服务“110”信息化服务网络，着重培养造就懂经济、会管理的农村致富带头人和农业生产“土专家”，全市农村实用人才达5000多人，有效地带动了农村经济发展和农民增收致富。资助企业自主培养设计人才，大力培养品牌推广、会展营销、店长等销售骨干；实施一村一名大学生计划，市财政出资支持76名村干部取得在职大专学历；健全行政村农民技术学校以及远程教育培训宽带网络，年培训农民6000多人次。

（三）以激发活力为目标，因势利导“用”人才。一是充分发挥专家服务团作用。先后申报国家级项目6个，自治区科技项目11个，银川市科技项目4个。在生态移民区，帮助指导建设优质肉羊科技示范实训基地1个，累计培训技术创新团队和技术研发团队专业技术人员145人次。二是实现农技人员全员服务。以做大做强灵武长枣、有机大米、优质林果为重点，在农技专业技术人员中推行“全员竞争上岗，人员优化组合，待遇与实绩挂钩”的

激励管理制度，鼓励技术干部竞争上岗，促进了专业技术人员合理配置和优化组合。加大农林科技人才投入，对土地流转经营面积5000亩以上的给予10万元奖励，2000亩以上的给予5万元奖励，实现了农业科技人才通过信息技术为“三农”服务的目的，为科技人才发挥作用提供了新的平台。三是推进各类人才参与全民创业。立足产业发展，从农民和民营企业一线职工中选拔乡土人才。实施科技特派员创业行动，选派145名科技特派员实施创业项目77个，在全市范围内起到很好的示范带动作用，为新农村建设和企业创新发展注入了生机和活力。

（四）以创新机制为依托，千方百计“留”人才。一是待遇“留人”。设立灵武市拔尖人才、“灵州功勋奖”、“民营企业重视人才（科技）奖”，五年评选三批拔尖人才，每两年评选一批“灵武市政府津贴”获得者。获“灵州功勋奖”、“民营企业重视人才（科技）奖”，由市委、市政府给予20万元奖励。结合安居工程建设，企业出资49%政府出资51%在龙凤佳园建设1956套职工公寓，供园区职工使用，为500多名企业技术骨干解决了住房。二是环境“留人”。建立完善人才保护、评价体系、成就奖励、创新失败的宽容等机制，在四个产业园区建立人才服务中心，贯彻人才各项优惠政策，全程为人才提供优质服务。通过节日慰问、帮助解决家庭困难等方式，努力创造留住人才的环境，吸引大批不同职业背景的优秀人才服务企业。三是事业“留人”。在骨干企业中推行高管和研发人才股权激励模式，以股东身份参与企业决策、分享企业利润。建设中小企业孵化基地和全民创业园建设，发放青年就业创业小额贷款100万元；建立政府资助科研项目的成果转化和技术转让制度，在企

业工程技术中心牵头从事科研成果转化、高新技术产品研发以及解决重大技术难题的，给予不低于30万元的课题经费支持；支持专业技术人才创办领办科技型企业，实行科技人员创办领办科技型企业审批、注册优惠政策。在企业推行“倒逼成本”管理，对本工段压缩成本节流部分由工段员工分配，分配时向高技能人才倾斜。企业全面推行劳动合同制时，对高技能人才实行中长期聘任制。

二、当前灵武市人才工作存在的问题

(一) 人才总量相对不足。随着“两区”建设及区域经济的发展，我市急需的城市规划、外经外贸、现代物流、高新技术产业等领域的专业人才尤为奇缺。现有人才从年龄结构看，各类人才中30岁以下3674人，31至45岁8367人，46岁及以上3397人；高层次人才大都集中在40岁以上，35岁以下具有中级以上职称或技师资格的相对较少；从人才学历看，研究生105人，大学本科5917人，大学专科5351人，高中及中专（农村实用人才）4065人。研究生、大学本科占比例小，大学专科、高中及中专（农村实用人才）占比例大；从专业职称看，高级职称486人，中级1578人，初级1820人，其他947人；高级职称占比例小，中级以下比例大；从分布领域看，教育系统2388人，卫生系统519人，农科人员542人，企业1000人，其他382人。教育、卫生系统占比例较大，农科人员、企业占比例相对小；非生产性领域分布多，经济建设一线分布少；事业单位分布多，企业分布少；人才队伍中学科、学术、技术带头人严重短缺，不能满足我市产业升级发展的实际需要。

(二) 人才引不进与人才留不住并存。一是引进机制上，人才引进的“绿色通道”尚未真正畅通

起来。由于不能及时解决编制、待遇问题，导致所需人才无法引进。二是收入分配机制上，工资收入与学历、职称、工龄等因素挂钩，而不是根据能力、水平、实绩确定，特别是对技术创新人才和经营创业人才，不论是工资还是奖励的幅度，都没有真正做到与能力、贡献和取得的劳动成果相挂钩。近年来，我市卫生和教育行业流失了一批具有丰富实践经验和技能的骨干人才，企业招聘的专业对口的高校毕业生，普遍存在练练手积累一些工作经验，待大城市有好岗位，就一走了之的想法，企业、部门因此变成了培训学校。

(三) 人才缺乏与人才浪费并存。一是人才“部门所有、单位所有”。计划经济时代的人才管理体制仍然没有打破，在人才资源开发上，各自为政，形不成合力，在这种管理方式下，加重了专业技术人才对单位的依赖性，形成了“单位人”的固化现象。二是人才“地区所有、条块分割”。人才资源管理各自条块分割，尤其是事业单位与企业之间很难实现人才资源的共享，在某种程度上造成了我市人才整体使用效率不高和人才资源浪费。三是人才浪费现象依然存在。人才学非所用，专业不对口，专业技术人才隐性流失现象（即专业技术人员从事行政工作和管理工作）依然存在；科技成果转化率低，造成无效劳动；现有人才评聘制度有待进一步完善，人才闲置问题有待进一步解决，人才使用效率有待进一步提高。

(四) 个别部门单位重视人才工作不够与人才使用主体热情不高并存。一些单位部门的领导缺乏对人才工作重要性的认识，部门联动效应差。这种认识上的不到位，突出表现在对人才工作的投入不足。人才培养大多依靠职能部门，绝大多数部门、单位根本没有人才培养的专项投入。个别部门和单

位在服务人才发展、落实人才政策等方面还有不到位的情况。特别是作为人才使用主体的企业，对人才重要性的认识有待进一步提高。“外来的和尚会念经”，热衷于引进外来人才，对引进人才较为重视，忽视了本地现有人才潜力的挖掘和作用的发挥。

三、进一步完善人才工作机制的对策建议

完善人才工作机制，要紧紧抓住吸引、培养、使用人才三个环节，破除束缚人才合理流动的观念，改革不利于人才施展才华的体制，调整不利于人才创新创业的政策，使人才得到充分尊重，人才价值得以充分体现。

（一）解放思想，构建人才汇集机制

1. 强化人才意识，牢固树立科学人才观。进一步解放思想，更新观念，充分认识人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用。进一步构筑党管人才工作格局，发挥组织部门牵头抓总、相关部门密切配合作用，加强和完善人才工作协调机制。坚持把人才建设规划纳入产业发展的总体规划中，统筹部署；从管理思路、资金投入、政策措施等方面保证人才开发的适度超前，力求人才总量、人才结构与产业的发展 and 结构相适应，人才素质的提高与快速发展的要求同步，以实现人才资源持续开发与产业长期稳定增长的良性互动。具体到我市来讲，围绕“兴工强市”和特色优势产业带动战略，以灵武临港工业园区建设、生态纺织产业示范园区等重点项目建设为依托，坚持招商与引资相结合、引资与引智相结合、长引与短引相结合、政府引进与民间请进相结合，不断扩大引智范围。

2. 拓宽思路，创新人才引进机制。首先，明确人才引进方向。认真分析全市的人才资源包括人才

的总量、结构以及市场价值等情况，在对本地的人才加以充分利用基础上，根据全市急需人才状况和需要确定引进对象，避免产生人才浪费和紧缺并存的现象。其次，完善人才引进机制。健全人才柔性流动机制，本着“不求所有，但求所用”的原则，打破部门、行业、地域、所有制的界限，通过联合攻关、委托开发、技术转让、技术入股、团队引进、核心人才带动、项目引进和高薪聘用等形式，吸引各方人才参与灵武市的建设。探索建立户口不迁、关系不转、双向选择、自由流动的人才柔性流动政策，变户籍管理为身份管理，变人员引进为智力引进，让人才获得更大的选择空间和发展空间。对急需的专业技术人才、学术带头人、海外留学人员、拥有专利或专利技术的发明人，以及其他具有特殊才能的各类专业人才，一律从速、从简办理引进手续。事业单位引进紧缺的具有硕士、博士学位或高级专业技术职务任职资格的人才可根据编制空缺情况逐步引进人才，纳入编内管理。第三，创建人才集聚载体。人才载体或平台主要有三个方面：高等院校、科研机构和企业研发机构，根据全市经济和社会发展的需要，依托科研院所、高校和企业的研发机构，建立创业园区和科技成果示范园，培养和引进产业集群急需短缺的各类高层次人才。

3. 夯实基础，完善人才保障机制。进一步消除体制和政策障碍，让外来人才与灵武市民在就业就医、社会保障等方面享受同等待遇。对来灵武落户的硕士以上学历或中级专业职称以上人员的配偶、子女及其父母等户籍关系可与本人一并随迁；对引进的学术技术带头人、区市有知名度专家、具有高级职称人员、博士的配偶工作安排列入政策性安置，其子女就学政府负责安排并免收所有费用，用人单位为引进人才解决生活住房。发挥工商联、商

会、工青妇等社团组织的作用，培养一批熟知人才政策、精通人才业务、擅于招才引智的人才联络员，做好灵武籍人才回引工作，以多种方式集聚他们的力量和才智。

（二）明确重点，建立人才培养机制

1. 灵活各类人才培养方式。采取“请进来、走出去”的方式，强化知识培训和技能培训。邀请专家、学者到灵武讲学、培训，为灵武经济社会建设建言献策、“把脉问症”；组织人员到外地学习先进经验，实现又好又快发展；依托自治区和银川市人才培养计划，积极向自治区外专局申请在境外举办紧缺领域科技人才培训班，每年组织参加国内各类人才培训班；吸纳高校毕业生就业，大力开展岗前培训和在职培训，不断提高现有人才的创新能力和实践能力。建立选派优秀年轻干部到工业企业挂职锻炼机制，安排机关科级干部下企业挂职锻炼，挂职期间原则上工作与原单位脱钩，保留原职务，原单位的行政关系、工资福利待遇不变，不在企业领取报酬，不增加企业负担。让挂职干部充分发挥桥梁、纽带作用。

2. 优化人才资金投入机制。优化配置各类人才培养和开发资金，提高资金使用效益，突出投入重点，将人才开发资金向高层次创新创业人才、高技能人才和农村实用人才倾斜。市财政每年列支100万元设立的人才专项资金，主要用于人才的培养、引进和奖励工作，并随着财政收入增长逐年递增。确保教育、科技支出、卫生投入增长幅度高于财政经常性支出增长幅度。在重大建设和研发项目经费中，安排部分经费用于人才培养。鼓励和支持用人单位、个人和社会多渠道进行人才投入，鼓励企业和社会组织设立不同的人才资助或发展基金。

3. 优先培养三支人才队伍。一是加快培养高级

企业经营管理人才，建立一支熟悉国内外市场、具有现代管理经验和驾驭市场能力的企业家队伍。通过集中培训，提高企业家整体素质。二是加大高能专业人才的培养、引进力度，建立一支结构合理、自主创新能力强的高技能人才队伍。三是大力发展职业教育，紧密结合全市支柱产业、优势产业、特色产业、新兴产业和市场需求，加强职业技术教育学科和专业建设，积极拓展培训领域，不断扩大培训规模，建立培养一支数量充足、结构合理、技术过硬的基础性专业人才队伍。

（三）强化根本，完善人才使用机制

1. 建立健全人才评价机制。按照企业经营管理人才重在市场和出资人认可，专业技术人才重在社会和业内认可的要求，分别构建以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系，破除对人才求全责备的观念，引导企业摆脱家族化管理的束缚，摒弃人才闲置浪费的现象，努力做到客观看人、公正评人、准确识人。

2. 建立健全人才选拔机制。一是适岗，把专业技术型人才放到最合适的岗位；二是适位，把优秀人才放到最需要的岗位。比如熟悉经济、管理工作的优秀人才，可把他们选送到招商引资、园区建设、城市发展等主战场，真正实现人尽其才。

3. 建立健全人才激励机制。在专业技术人才的选拔任用上，依据成果、贡献和能力，健全完善专业技术职务评聘分开制度，使确有真才实学者脱颖而出。制定和实行有效激励各类人才创新创业的多元化分配政策，真正做到一流人才、一流业绩、一流报酬，使人才价值在拉开分配档次中得到体现。在保障各类人才基本生活的前提下，关心他们的政治生活，为他们参政议政提供平台。

健全机制 力促干部交流常态化

● 固原市原州区委组织部



干部轮岗交流，是通过在不同的单位和工作岗位上培养、锻炼干部，促使其尽快成长的重要手段和有效方法。坚持干部轮岗交流制度，对培养锻炼复合型干部有着十分重要的意义。原州区健全机制，积极推进干部轮岗交流，力促干部轮岗交流常态化，取得了较好成效。现结合干部轮岗交流工作中的具体尝试和取得的成效，浅析干部轮岗交流的有关问题。

一、现状分析

2010年原州区普通干部轮岗交流50人次，占在编公务员（科员）的12.7%；科级干部调整交流198人次，占科级干部的50%。2011年普通干部轮岗交流33人次，占在编公务员（科员）的9.3%；科级干部调整交流138人次，占科级干部的32%。2012年普通干部轮岗交流21人次，占在编公务员

（科员）的5.0%；科级干部调整交流199人次，占科级干部的47%。从实际情况来看，大多数部门和单位干部的交流轮岗，主要是针对科级干部进行，而普通干部交流很少。

二、做法及成效

（一）明确方向，统一思路。原州区根据《党政领导干部选拔任用工作条例》、《党政领导干部交流工作规定》、《宁夏党政领导干部交流工作实施办法》和有关法律、法规，结合实际，明确干部轮岗交流的指导思想、交流范围、原则和形式。明确“三结合”指导思想。即着眼于干部培养锻炼，把推进干部交流与领导干部选拔任用结合起来；着眼于干部健康成长，把推进干部交流与实行领导干部职务任期制、回避制结合起来；着眼于干部的科学使用，把干部交流与调整优化班子结构结合起来。

明确轮岗交流范围。即干部交流轮岗范围在党政机关之间、事业单位之间、群团组织之间，本单位或本系统内部，区直部门（单位）之间、乡镇之间、区直部门（单位）与乡镇之间交流。明确干部轮岗交流五项原则。即：公开透明原则、交流时限原则、锻炼助长原则、职能相近交流原则、考察反馈原则。明确干部轮岗交流六种形式。这六种基本类型是：任期交流、培养交流、调整交流、回避交流、转任交流和提拔交流。

（二）积极探索，健全机制。干部交流是一项系统工程，也是一项政策性、原则性、实践性很强的工作，在探索干部交流工作的同时，进一步建立健全干部交流机制。第一，采取横向、纵向方式增进干部轮岗交流，优化干部队伍结构。对缺乏基层工作经验的年轻干部纵向交流，从区直部门（单位）挑选有培养前途的干部提拔交流到乡镇锻炼。对经历单一的干部进行横向交流，使一批年轻干部在各种岗位上锻炼成长，同时有重点的将有发展潜力干部交流到条件艰苦、情况复杂、任务繁重的地方经受锻炼和考验。同时我们把部门（单位）、乡镇干部交流轮岗作为推进干部人事制度改革的一项重要措施，结合乡镇、部门（单位）工作需要，根据干部的工作能力和工作实绩，坚持合理使用，优化组合的原则，按照人岗相适、专业接近的要求，科学调配、合理交流。第二，分类指导，形成干部轮岗交流常态化。一是选取部分业务相近的部门（单位），在系统内开展干部轮岗工作，及时总结经验，以指导和推动面上工作开展。二是轮岗交流与培养锻炼后备干部相结合，优先选拔优秀年轻干部，有意识地交流到新的岗位任职锻炼，使他们丰富经验，锻炼成长；与领导班子、中层干部调整结合进行，通过交流，改善领导班子结构，加强中层干部队伍建

设，优化组合，配好队伍；与回避工作相结合，落实回避的有关规定，减少和消除亲属聚集现象，简化一个部门（单位）复杂的人际关系等。三是认真做好交流干部思想政治工作。在干部调出前，区委组织部、人社局责成本单位领导干部与被调整干部谈话，通过多种途径，引导干部正确认识轮岗交流工作的重要意义，最大限度地激发交流干部干好新工作的积极性、主动性和创造性。第三，跟踪管理，做好交流轮岗工作成果的运用。通过回访、谈话、跟踪培养、考察轮岗交流干部，及时全面了解轮岗交流干部的思想动态、工作表现与生活情况，及时研究和解决轮岗交流工作出现的新情况、新问题。同时把轮岗交流工作同干部的培养、考察、使用等工作紧密结合起来，对轮岗交流后表现优秀的干部，大胆提拔使用；对素质较高、有培养潜力的，列入后备人才库进行组织培养，促进其成长；对进入角色快，工作成绩突出的干部，实行表彰奖励。

（三）创新机制，务求实效。原州区通过资格审查、笔试、面试、考察、公示等环节，积极创新机制，在干部交流轮岗工作中务求实效。一是科级领导干部选拔交流。积极推行公开选拔和竞争上岗工作，2009年以来，面向固原市先后公开选拔17名年轻科级领导干部。开展法检两院中层领导干部竞争上岗工作，先后有69名年轻干部通过竞争性选拔到领导岗位工作，其中，正科级2名，副科级67名。二是选聘事业单位工作人员。结合部门实际，先后在教育和卫生系统开展中小学校长、幼儿园园长和乡镇卫生院院长公开选聘工作，共选聘中学校长10名，小学校长32名，幼儿园园长4名，乡镇卫生院院长13名。三是选拔移民村村支书。尝试在现有在职干部（科员）中为移民村公开选拔5名党支部书记。四是挂职交流锻炼。对年轻优秀的、

有培养前途的基层干部，有意识地交流到新的部门（单位）重要岗位任职锻炼，使他们丰富经验，锻炼成长。近两年来，先后选派13名年轻领导干部到自治区有关部门和生态移民安置地挂职锻炼，选派79名后（预）备干部挂职任农村工作指导员或党建工作指导员。通过以上措施，促进了普通干部中的优秀人才脱颖而出，进一步拓宽普通干部轮岗交流范围，逐步形成各类人才合理流动的工作新机制。

（四）严格程序，严肃纪律。干部轮岗交流因行业或专业不同，加之各单位性质、交流干部的专业、文化程度各异以及人们对轮岗交流的认识程度也不尽相同，因此，在轮岗交流工作中要以极稳妥的原则，加强领导，精心组织，确保这项工作的顺利开展。一是本单位内部轮岗工作由各单位负责拟定干部轮岗初步方案，经本单位党委会议研究后，由本单位负责落实。二是跨部门（单位）干部交流工作按照干部管理权限，由区委组织部、人社局负责拟定干部交流初步方案，并分别征求调出、调入单位意见后，区委组织部、人社局报编委会，集体研究干部轮岗交流方案。三是在干部调转任工作中，严格按规定的权限和程序进行调任和转任审批，事业单位副科级以上干部调任，按照《宁夏回族自治区公务员调任实施办法（试行）》的规定办理，并按规定办理登记手续，没有超范围、超编制、超职数调转任人员。四是加强干部交流工作纪律，做出明确的规定。干部轮岗交流是一项政策性强、非常严肃的工作，坚持民主集中制和公道正派的原则，严格按照有关规定和程序办事，坚持集体研究确定交流对象，不准个人或少数人说了算，不准借干部交流突击提拔干部。五是严格执行干部交流工作责任追究制度，对违反纪律或者执行纪律不

严格的，进行严肃批评教育；对造成严重后果的，要追究主要责任人以及其他直接责任人的责任。

三、存在的问题

普通干部轮岗交流虽然在干部队伍管理、选拔培养年轻干部、深化干部人事制度改革方面有许多好处，但在实际运作中还存在一些问题，主要表现在：一是普通干部轮岗交流覆盖面低。从我区实际情况来看，部分普通干部（科员）在原单位一呆就是好多年，“多年媳妇熬成婆”的现象屡见不鲜。二是交流干部思想认识不到位。轮岗交流到一些重要岗位上的干部容易接受，若把重要岗位干部交流到一些普通岗位，许多干部群众首先想到的是交流干部有问题，而不会认为这是工作、培养锻炼干部的需要，给被交流干部造成很大的思想包袱。三是干部交流制度还不够完善。由于缺乏干部交流激励制度，一些被交流干部到岗后，工作上缺乏主动性和积极性，造成本单位开展工作比较被动。四是交流干部的监督和管理还有待进一步提高。目前对干部交流后到岗工作情况的监督检查力度还不够，对工作中出现的新情况、新问题的研究解决办法不是很多，存在为交流而交流、重交流轻监督管理等现象。

四、对策建议

干部轮岗交流要根据上级有关文件精神，结合实际，有针对性地开展，做到明确轮岗交流的原则、形式、范围、程序、纪律。

一是实现合理有序交流，扩大覆盖面。在充分调查研究的基础上，结合本部门（单位）、本系统实际情况，按照干部管理权限，制定具体的工作实施计划，进一步扩大干部交流的覆盖面，有计划、有步骤地稳步推进，力求避免不利因素的产生。同时要坚持用人所长、量才适用原则，做到被交流干

部能够学有所用，用其所长，提高人才的使用效率。

二是加强宣传引导和正面教育。要加强宣传引导,通过让轮岗的同志介绍体会等方式,缩短被交流干部的适应过程。同时注意激发交流干部自身的积极性,把交流工作同他们的培养锻炼和提拔任用结合起来,把他们的发展愿望联系在一起。对那些从“重点”部门(单位)、轮岗交流到“一般”部门(单位)和岗位的干部,要注意做细致的思想工作,教育干部以锻炼提高为准则,不论部门(单位)、乡镇(街道),还是“重点”、“一般”岗位,都要勇于去试一试、干一干、闯一闯,让交流干部认识到,这是组织的信任和爱护,是组织在有意识地锻炼我,给我压担子、加任务,是在轮岗中让我增长才干,更好地锻炼成长,从而使这项工作有序、稳妥、正常地开展起来。

三是完善干部交流制度。实行轮岗交流工作目标责任制,交流干部在任期内工作目标任务完成

好,业绩突出,特别是在艰苦地方工作取得突出成绩,且群众公认度高的,可优先考虑提拔使用,通过进一步完善干部交流激励机制,充分调动交流干部工作积极性和主动性,使干部处于自我约束和激励之中,增强事业心和责任感,从而在整体上增强干部队伍的生机与活力。

四是加强对交流干部的监督和管理。加强监督和指导交流干部工作的力度,经常检查干部调整到新岗位后的工作情况,积极帮助和解决他们在工作开展中遇到的问题,边检查边指导,尽快实现人与岗位的最佳匹配。干部能力是差异不齐的,多数干部能够很快适应工作环境,并在新的工作岗位上干出一番成绩来。但是也有极少数干部进入角色慢,工作很难打开局面,与岗位不适应。对于这类干部,要本着对事业对本人高度负责的态度,及时进行培训和教育,必要时予以调整。毕竟,使每位干部人尽其才是更好地促进事业发展的出发点和落脚点。

微 阅 读

选拔任用党政领导干部纪律“十不准”

(一) 不准超职数配备、超机构规格提拔领导干部,或者违反规定擅自设置职务名称、提高干部职级待遇;

(二) 不准采取不正当手段为本人或者他人谋取职位;

(三) 不准违反规定程序推荐、考察、酝酿、讨论决定任免干部;

(四) 不准私自泄露动议、民主推荐、民主测评、考察、酝酿、讨论决定干部等有关情况;

(五) 不准在干部考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相;

(六) 不准在民主推荐、民主测评、组织考察和选举中搞拉票等非组织活动;

(七) 不准利用职务便利私自干预下级或者原任职地区、单位干部选拔任用工作;

(八) 不准在工作调动、机构变动时,突击提拔、调整干部;

(九) 不准在干部选拔任用工作中封官许愿,任人唯亲,营私舞弊;

(十) 不准涂改干部档案,或者在干部身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

优化社区服务 夯实社会基础

——吴忠市城乡社区服务工作的实践与启示

● 吴忠市委政策研究室写作组

随着社会主义市场经济的发展和城镇化进程加快，社区已经成为各种社会群体和社会矛盾的聚集点，提高社区服务质量和水平，对于巩固党的执政基础，加强民族团结，协调各方利益，化解社会矛盾，维护社会稳定，提升人民群众幸福指数，构建和谐社会，具有十分重要的意义。最近，我们组织力量就吴忠市城乡社区服务工作进行了专题调研、分析探讨，提出了一些对策建议，仅供参考。

一、社区服务蓬勃发展：基础设施日臻完善，服务体系渐趋健全，服务能力大幅提升，人民群众满意度逐年提高

近年来，在吴忠市委、政府的领导下，坚持居民自治为方向，服务群众为重点，基础设施建设和干部队伍建设为突破口，积极探索建立了适应我市实际的社区服务体系和制度机制，社区服务能力有了较大程度提高。

（一）党委政府强有力领导，推动社区服务蓬勃发展。为加强和创新社区服务工作，市委常委会多次对社区工作进行专题研究，解决社区办公场所、工作者工资待遇等实际问题。市委书记、市长高度重视社区工作，多次深入到社区调研、视察，并召开专题会议解决社区建设和履行服务职能中存在的困难和问题，促进了社区建设和服务能力快速发展。

（二）社区服务体系日趋完善。市委、政府以推进社区组织建设为抓手着力改善民生，基本形成了以街道（镇）、社区为依托、以服务中心（站）为平台，以城市低保、“4050”帮扶、社区卫生、社区文化和便民利民服务为主要内容的社区服务体系。全市共有城乡社区399个，工作人员1874人。其中，城市社区63个，工作人员402人，五星级社区22个，四星级社区22个，三星级社区8个、新成立未评星社区11个。先后建立农村社区336个，工作人员1472人，青铜峡市、盐池县率先实现农村社区全覆盖。98%的社区有办公场所，“六室一场两栏”达到60%。面积最大的社区办公场所达1500平方米，最小的90平方米，其中1000平方米以上17个，1000—600平方米的有33个，600平方米以下的有349个。目前，全市共有区（县）级社区服务中心1个、街道（镇）级服务中心38个。多功能服务大厅、社区卫生（计生）服务站、计生服务站、图书阅览室、文体活动室等服务场所配置率分别达到98%、87%、63%、77%、74%。

（三）社区服务功能日趋健全。全市90%的社区依托一站式服务大厅平台，构建了综合服务、治安防范、卫生保健、劳动保障、文化娱乐等服务网络，通过“一站式受理、一门式服务”基本实现了公共服务全程化代理，极大地方便了群众办事。部

分城镇社区采取设立社区求助电话、发放社区联系卡、建立“网上社区”、社区爱心超市等方式，使居民不出小区大门就能享受到快捷便利的服务。80%的城镇社区组建了文艺队、老年秧歌队、老年拳操队，长年坚持开展广场文艺。在区域上，社区服务逐步由县（区）级服务中心、街道服务中心、城镇社区服务站，向农村社区拓展辐射。在对象上，已从传统的民政对象扩展到社区居民及社区内机关、企事业单位及其职工、企业下岗人员、社会闲散人员和“两劳”人员。服务内容逐步发展到向下岗失业人员的就业再就业和城市低保、培训就业、社区治安、社区环境、社区卫生、社区文化、法律援助等多达二十多种便民利民服务。

（四）社区服务队伍逐步加强。通过“公推直选”、“一肩挑”、公开招聘等方式，使一批年富力强、文化程度高、热爱社区工作的同志进入社区工作，有力的改善了社区工作者队伍结构。2012年全市52个社区依法选举产生社区成员328名，其中女干部269名，党员211名；大专以上文化程度227名，高中文化程度92名；社区干部平均年龄为36岁。盐池县公开招考83名年轻干部充实到社区。同心县选派8名优秀干部担任社区书记、副书记，3名社区主任落实副科级待遇，公开招考10名工作人员到社区工作。同时，社区干部待遇大幅度提高，全市社区干部平均工资由过去1000元左右提高到2000元，盐池县社区干部工资更是达到3400元，统一为社区干部办理了养老、医疗、失业等保险。

二、人民群众追求幸福的愿望日益迫切，对加强社区服务提出了新的更高的要求，当前社区服务工作已显现出一些不相适应

美丽中国是人民群众追求美好生活的期待，也是经济社会永续发展的客观要求。人民群众幸福指数提高，离不开优美的人居环境、和谐的邻里关系、完善的社区服务。我市社区服务工作纵向看发

展快速，但服务内容、服务项目与形势的发展、群众的需求还不相适应。

一是社区服务与社会结构转型不相适应。随着社会主义市场经济体制的逐步健全完善，传统单位制社会结构逐渐弱化，产生了大量完全不同于传统单位的各种新经济组织和新社会组织。同时，社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式日益多样化，人们思想活动的独立性、选择性、多变性、差异性表现的愈加明显。现阶段，我市社区服务对象依然以低收入群体、残疾人、老年人为主，服务内容也还是以低保动态管理、计生服务、社区卫生服务、文化宣传等政府部门延伸业务为主，延用过去的服务模式来服务已经发生深刻变化的社区，滞后性、不实用性比较突出。

二是社区服务与人民日益增长物质、精神需求不相适应。随着经济快速发展和人民物质生活水平的不断提高，我市人民群众精神文化需求迅速增长，呈现出多方面、多层次、多样性的特点。我市大多数社区适合学习、交流、愉悦身心的场所较少，丰富多彩的社区活动缺乏，多样化的文化消费稀缺。在走访中，85%的群众希望社区能提供物业管理、家政维修、居家养老、幼儿托管、水电暖费代收代缴等方面服务，往往遇到这方面的困难，就会严重影响生活。55%的群众认为应提供更多的精神服务，有更多的地方休闲娱乐。

三是社区服务与社会和谐的要求不相适应。目前我市经济社会发展进入关键时期，面临许多新问题，各类矛盾也出现多发现象。首先是随着城市发展、旧楼区改造，安居成为居民群众第一愿望，但是一动迁，又往往不能满足某些居民期望而发生矛盾，甚至引发上访。其次是下岗职工、大中专毕业生以及农村剩余劳动力进城等，交织在一起引起就业问题，已成为不可忽视的社会矛盾。再次是改革深化带来利益的深层次调整，不同利益群体之间的矛盾日益复杂。第四是社区物业管理、青少年教

育、邻里矛盾引发的不稳定因素。第五是农村留守儿童管理、留守老人服务问题突出。目前社区服务还停留在完成考核任务和部门下达指标，以及做好各种检查验收工作方面，对于居民关心的热点、难点问题不够深入，掌握不全面。造成了一方面是居民大量诉求无处表达，出现“肠梗阻”，引发上访或者群体性上访事件，另一方面是社区服务工作者陷于大量行政性事务中，无暇履行服务居民这一本职工作要求。

上述种种不适应，严重影响了居民幸福指数提高，制约小康社会进程，使社区的“稳压器”作用无法得到充分发挥。究其原因在于以下几个方面。

一是社区服务职责不清。调研中发现，导致社区服务职责不清的原因有两个方面。一方面来自于上级，各乡镇（街道办）把社区当做下属部门，直接安排完成大量行政性事务，予以考核；各政府部门把社区当做工作延伸，挂牌设立机构，下达工作任务，也进行量化考评。为此，社区为完成考核任务，内设机构的设置也与上级尽量保持一致，成为一个“小政府”，其自治职能和服务职能被搁置、虚化。另一个方面，社区和居（村）委会实行两块牌子，一套人马，受惯性思维和经费因素，行政和服务难以分开，且服务在很大程度被无奈弱化。社区、物业公司、业主委员会都参与社区服务，按照规定，社区应对物业公司进行监督，对业主委员会行使权力进行指导。但事实上，由于利益驱使和隶属关系各异，社区的监督和指导起到的作用很小，加之目前社区服务工作主动性不强，服务盲点无人补位，一定程度上造成社区凝聚力不强。

二是农村社区功能弱化。全市现有农村社区大多数只是加挂了一块牌子，没有增加阵地、设施和工作人员，虽然增加新的服务内容但缺乏专职人员，还只是停留在原村委会的管理和服务模式上。加上在农村，大部分年轻力壮人员外出经商或务工，留守的多属妇女儿童、老弱病残，农村社区建

设缺乏有力的主体，开展活动面向的服务对象就较单一。城中村社区、新庄点、移民新村社区、农村拆迁集中安置小区已和城市社区一样，但社区管理还是由原村委会进行管理，没有向城市社区一样，增加管理人员和工作经费。

三是服务主体培育层次低。由于，我市城市化水平低，大部分社区服务刚处于起步阶段，仍停留在政府发动、组织的状态。社区服务仅局限于民政对象、低保户、残疾人等福利型、公益型服务方面。社区服务各自为政，缺乏统一的规划、整体的协调。服务网络没有建立起来，离产业化、社会化目标甚远。

四是物业服务差强人意。调查发现，目前我市尚有不少老小区没有成立业主委员会，虽然有极个别成立了业主委员会，但由于业主委员会自身缺乏对物业相关政策和规定的了解、理解及运用，致使物业企业单方说了算，而业主委员会却对物业的管理事项难以决策，没有形成和发挥业主与物业公司之间桥梁与纽带的作用。物业公司的服务质量监管工作没有真正开展起来，对物业服务与公共财务的收支缺乏透明度。业主对物业服务企业和业主委员会不理解、不支持，甚至采取不缴费的方式对抗物业服务企业，致使物业服务水平无法提高，业主满意率无法得到提升。物业服务公司服务不到位、收费不合理、财务不透明是物业服务收费难的另一个原因。座谈中大部分群众诉苦，物业公司收费是按照小区等级一分不少，服务却只是提供安保、清洁，对于公共绿地常年不绿化，基础设施也不维护，家里出现房顶漏雨、下水道堵塞等问题根本不管。而形成鲜明对比的是，群众缴纳的物业维修储备金却在闲置，作用没有充分发挥。一位家住一楼60多岁的老奶奶说，自己腿脚不方便住在一楼，下水道不通找物业公司没人管，找社区也没人管，只能找街上家政公司修理，花费再向楼道住户收，心里觉得很憋屈。

五是便民服务难遂人心。走访社区居民，多数人认为社区服务太少，自己想要的服务没有。归集群众反映急需提供的便民服务有：孩子托管、老人照料、费用代缴等服务。调研了解，利通区、青铜峡市也在积极探索居家养老，仅面向鳏寡孤独的老人，对于子女不在身边的大部分老人不再服务范围。且由于自我造血功能较差，仅靠财政补贴勉强维持。孩子托管服务目前依托“小饭桌”、“四点半”开展，但是数量少，规范性差，卫生、安全等方面缺乏监管，群众还不放心。

六是社区工作者素质有待提高。随着社会发展，社区服务的内涵和外延在不断扩展，服务内容包罗万象，要想把社区服务做好，仅靠爱管闲事、热心肠是不够的，需要社区工作专业人才。我市从事社区服务工作者中，具有专业知识和经过系统专业培训的不足30%，85%的社区主任是由居（村）委会主任兼任。尽管近年来市委、政府通过公开招考等形式，一大部分大学生进入社区从事服务工作，但是“身在曹营心在汉”的情况大有人在，没有把社区工作作为终身事业去做，只是作为一个跳板，工作也是得过且过，社区成为一个名副其实的“就业机构”。这些问题的存在，影响了社区服务职能的发挥和社区服务产业化发展。

三、加强社区服务，提升幸福指数任重道远，重在理顺职能、健全机制、规范服务

针对当前人民群众加强社区服务的呼声颇高，愿望强烈的现状，必须先要重点加强以下工作：

（一）进一步理顺社区居委会职能。一是按照“政府依法行政、社区依法自治”的原则，明确政府部门和社区主要职责，积极为社区依法自治创造条件，主动地指导、支持和帮助社区居委会工作，实现由领导、管理到指导、服务的角色转变。二是扩展社区居委会自治功能。坚持从社区居民迫切要求解决的问题入手，拓展社区服务的新领域，增加社区服务的新内容，探索社区服务的新载体，努力

满足社区居民群众多层次、多样化的服务需求。三是强化社区居委会监督职责。增加社区居委会对物业管理企业监督检查职能，对于服务不到位、群众意见大的物业企业，可以责令整改或退出物业服务。

（二）健全完善社区服务机制。一是加快构建政府主导、社区组织的劳动就业、社会保障、公共卫生、公共文化、社区环境服务、社区安全服务、社区综合救助等公共服务体系。二是加快构建政府支持、社区服务的居家养老、家政维修等准市场化服务体系。三是加快构建以志愿者为主体、各类社会组织积极发挥作用的公益服务体系。整合社区成员单位资源，把现有操场、健身房等体育设施，礼堂、图书馆、培训中心等教育、文化、娱乐设施，食堂等生活设施以及卫生设施向社会开放。四是梳理、整合各类服务热线、呼叫热线，建立社区信息化平台，形成社区公共资源共享机制。

（三）强化社区服务保障。首先要认真落实《自治区人民政府贯彻落实〈国务院关于加强和改进社区服务工作的意见〉的实施意见》，把服务居民作为和谐社会建设的永恒主题，充分发挥社区党组织、居委会、民间组织、志愿者队伍、驻社区单位、企业及居民在社区服务中的作用。其次要建立社区工作准入制度，减轻社区组织的行政性负担。对确需社区居委会协助的工作，实行“权随事转、人随事转、费随事转”的工作机制。再次要加快建立通过政府“购买服务”、项目管理等多种形式，调动社会组织参与社区服务的积极性，促进公共服务社会化。最后加强社区服务工作队伍建设。按照“养事不养人”原则，科学核定社区服务工作岗位，以岗定责，以责定薪，并使待遇水平随经济发展而适当增长。经常开展对社区工作者的思想教育和业务培训，不断提高他们服务居民、管理社区的能力。

（执笔人：徐东 蒋波 魏建刚）



实施“首善堡垒”工程 发挥党组织和党员引领示范作用

● 马伏江 吴彩虹

利通区按照吴忠市基层党建“强龙工程”的安排部署，结合区情大力实施“首善堡垒”工程，切实发挥基层党组织和基层党员干部在保障发展、服务发展、推动发展中的引领示范作用，有力提升了基层党建工作科学化水平。

以深化理论武装为重点，构筑坚强的思想堡垒。利用党建网、手机报、远程教育、党建信息平台等现代教育手段，采取集中轮训、理论研讨、讲座交流、专题调研、知识竞赛、主题党课、文艺展演等形式，分期分批开展党的十八大精神专题学习，用党的最新理论成果武装头脑、指导实践、推动工作。深入开展社会主义核心价值观体系、党风廉政、爱国主义、集体主义、社会主义等教育，深化

拓展“学党章、守纪律”活动，大力弘扬“吴忠精神”和“利通精神”，切实加强各级领导班子和党员干部思想道德建设。扎实开展党的群众路线教育实践活动试点工作，深入推进机关干部“下基层”、中青年干部“三同”实践锻炼和“聚焦百姓百件事”活动，建立干部作风建设、廉政建设与工作绩效挂钩机制，促进各级干部带头转变工作作风。

以夯实执政基础为重点，构筑坚强的组织堡垒。通过在农村专业经济组织建立党组织、探索建立社区大党委制、提高非公企业党组织组建率、试点建立社会组织“复合型”党组织等措施，不断扩大党组织覆盖面。按照抓点带面、整体推进的思

路，围绕7个沿黄乡镇的44个村、13个社区打造“黄河金岸基层服务型党组织示范带”，从建设服务阵地、完善服务制度、培育服务队伍、提高服务质量入手，着力提高基层服务型党组织创建成效。开展基层组织活动场所规范化集中整顿活动，按照“五室一厅一场”的标准进行建设和改造，按照“五有”标准配备相关设施，切实发挥基层组织活动场所议事中心、培训基地、服务窗口、文化舞台的功能作用。深化机关“三优两创一提升”、农村党建“先锋工程”、“智慧社区”与“和谐社区”建设、非公企业“双强六好”党组织创建等载体，开展村居、村企、村村联建等活动，统筹城乡党建和各领域党建全面发展。全面推行村级“四权治理”、“一部三会”民主管理模式，落实“民主议政日”、“五牙子章”理财、“六位一体”党务政务公开、党代表任期制等制度，建立覆盖乡镇、村（社区）的党代表工作室，切实加强党内基层民主建设。引导村级组织整合土地资源、盘活集体资产、兴办经济实体，采取土地流转、产业带动、资源开发、物业服务、资产运营、合作服务等措施发展壮大村集体经济。深化“工人先锋号”、“青年文明号”、“巾帼示范岗”等创建活动，探索“组团式

创建”模式，以党建带动工建、团建、妇建共同发展。

以培育骨干力量为重点，构筑坚强的队伍堡垒。注重从具有农村工作经验的机关优秀干部、乡镇科级后备干部中选拔乡镇党委书记，开展乡镇领导班子“我承诺、我服务”活动，健全完善“两管三评一推优”管理考评机制，推行“文建明工作法”，切实加强乡镇党委书记和乡镇干部队伍建设。实施“领头雁”工程，通过集中培训、参观学习、现场观摩等形式加强基层党组织书记教育培训，大力培育“产业型”、“市场型”、“创业型”、“引领型”基层党组织书记，开展“百姓直评村干部”活动，注重从退伍军人、退休干部、企业管理层、技术能手中选配非公企业党组织书记，着力提高基层党组织书记综合素质。严格执行发展党员制度，规范发展党员工作程序，落实党员“三步六制周期化”管理模式和“三建三联六关心”党内关怀机制，深化党员创“五业”活动，健全流动党员“双管”制度，严把党员入口，畅通党员正常退出渠道，保持党员队伍的先进性和纯洁性，发挥党员的“双带”作用。

（作者单位：利通区委组织部）



泾源县“三管齐下” 全方位加强大学生村官管理服务

● 于永平 伍福升



泾源县真情育、从严管、真心用，“三管齐下”为大学生村官搭建干事创业大舞台，确保他们在农村留得住、干得好、能创业。

真情育

一是强化培训。把大学生村官纳入基层干部教

育培训规划，采取以会代训、专题培训、参观学习等多种方式，着重培养大学生村官在农村基层党建、政策法规、村务管理、实用技术等方面的能力和水平。二是典型引领。注重用身边成功创业的典型为大学生村官引路，激励大学生村官干事创业热情。县委组织部经常组织召开大学生村官经验交流会，邀请扎根基层的优秀高校毕业生、社会成功人士，讲述他们的创业历程，组织参观先进党建示范点、苗木基地、养殖基地，起到了典型带动作用，在大学生村官中引起了强烈反响。三是实践锻炼。有意识安排大学生村官参与党的建设、信访维稳、综合治理、计划生育和新农村建设等各项重点工作，通过锻炼，逐步使他们成为农村工作的“多面手”。组织新任大学生村

官开展“六个一”活动，要求大学生村官每天记录一篇工作日志、每周反馈一次工作动态、每月进行一次工作汇报、每季度开展一次专题调研、每半年做一次工作总结、每年提出一条实用建议。据统计，今年全县大学生村官共提出意见建议271条，帮扶致富示范户135户。

从严管

一是服务周到。对大学生村官实行“四同”政策，即：保证大学生村官与乡（镇）干部生活待遇相同、办公条件相同、学习环境相同、社会保障相同。将所有大学生村官安排在乡（镇）机关居住，与乡（镇）干部同吃住、同工作、同学习；实行“一卡通”，帮助大学生村官统一办理工资、养老保险、医疗保险、意外伤害保险等。截止目前，2013年选聘的10名大学生村官相关手续已全部妥善办理，全部到岗正常开展工作。二是注重帮扶。建立县级领导联点、乡镇领导结对、村干部帮带“3+1”式的联系帮带模式，及时帮助大学生村官解决实际困难。2008年以来，县乡联系领导先后与大学生村官开展交心谈心活动260余次，帮助解决生活、工作中遇到的各种难题80余个。三是管理严格。制定下发了《泾源县大学生村官管理考核制度（修订）》，全面加强大学生村官管理。建立定期召开例会制度，每半年召开一次大学生村官例会，由大学生村官汇报学习、工作和生活情况，交流心得体会，由县委组织部领导进行点评，逐一总结成绩，指出存在的不足和今后努力的方向。健全考核制度，每年年终由乡镇对大学生村官在任职期间的“德、能、勤、绩”等情况进行全面考核，考核结果计入个人档案并由县委组织部备案。2013年，参加年度考核的29名大学生村官，4名被考核为优秀等次，其余均考核为称职等次；参加聘期考核的

9名大学生村官，1名被考核为优秀等次，其余均考核为称职等次，并全部予以续聘。

真心用

一是递进培养。注重把表现优秀、党员群众认可的大学生村官培养成党员，把党员中政治成熟、能力突出、业绩显著的大学生村官选拔任用为村党支部书记、副书记。目前，全县有1名大学生村官被选为出席固原市第三届人民代表大会代表，1名当选为泾源县第十六届人民代表大会代表，1名当选为中国共产党泾源县第十三次代表大会党代表。2013年全县村“两委”换届选举工作结束后，全县共有11名大学生村官当选为村党支部书记，18名当选为村党支部委员，10名当选为村委会委员。二是引导创业。大力支持大学生村官在村务管理、发展经济、维护稳定、农民致富等方面开拓创新，开创工作新局面。六盘山镇马西坡村党支部书记王金福组织成立了苗木种植协会、农民专业合作社，通过推广“支部+协会+合作社”的模式，有力推动了马西坡村苗木示范基地建设，真正让村民得到了实惠；黄花乡平凉庄村党支部副书记李继广利用该村交通方便的区位优势，积极引导村民发展苗木种植，帮助村民注册成立4个苗木合作社；香水镇上桥村党支部副书记冶丽霞帮助村民发展肉牛养殖，发展势头强劲；兴盛乡上黄村党支部书记李鑫积极发展劳务产业，本村劳务输出如火如荼；泾河源镇冶家村村委会主任助理杨慧芳利用该村有景区的地理优势，引导村民发展农家乐，生意红红火火。三是畅通出路。积极创造条件，鼓励大学生村官参加各级公务员和事业单位考试。截至目前，全县大学生村官中有1人公选为乡镇副科级领导干部，14人考录为公务员，5人考录为事业干部。

（作者单位：泾源县委组织部）



突出“三个坚持” 规范选人用人行为

● 自治区民政厅党组

近年来，自治区民政厅党组以《干部选拔任用条例》为遵循，认真贯彻中央和自治区党委的新部署、新要求、新举措，严格执行政策、严把环节程序、严守组织纪律，规范领导班子用人行为、提高选人用人公信度，取得了良好成效。

一、坚持以正确的用人导向凝聚人心

一是强化学习培训凝聚思想共识。创新学习方法和载体，注重发挥中心组学习的引领带动作用，搭建“周末大讲堂”平台，使机关学习全员化、常态化、制度化。分批次分类别对民政系统干部特别是新录用、新提拔和新接收安置军转干部进行培训，三年来共举办各类业务及专题培训班55次，培训干部2200多人次，引导干部坚定理想信念，树立正确的政绩观、人生观和价值观，把心思和精力凝聚到干事创业、促进科学发展上来。二是强化实践锻炼提升能力素质。结合民政工作特点，把防汛抗旱、抢险救灾、社会救助、信访接待和处理突发事件作为考察、识别、培

养、锻炼干部的有效途径，把信访工作做为培养锻炼干部、密切干群关系的重要途径，成立信访接待室，业务处室副处长轮流坐班，实行包案制度、每信必复制度、问责制度等。既提高了干部处理疑难复杂问题的能力，又增进了与群众的感情。积极搭建干部实践锻炼平台，先后选派5名处级干部到县（区）和国有大型企业挂职锻炼，让优秀干部在更大的平台上挑担子，长才干。三是强化基层培养促进作风转变。深入开展“民政为民、寒冬送暖”和“查实情、找问题、解民忧”主题实践调研活动。结合党的群众路线教育实践活动，组织9名厅领导、100名处级干部、1000名民政系统党员干部开展亲民大走访活动，机关干部进社区、进农户、下一线，问计于民、问需于民。增强机关干部宗旨意识和群众观念。有计划地组织35岁以下机关年轻干部到信访室、民政窗口和厅属单位跟班学习，通过主题调研、岗位服务、记录日志等方式，帮助年轻干部了解国情、

区情和社情、民情，提升本领、锤炼品质。

二、坚持以创新的举措推进干部人事制度改革

一是公开竞争拓宽选人视野。科学组织实施竞争性选拔，合理确定选拔的职位、数量和范围，通过竞争上岗选拔了7名副处级领导干部，面向全区公开选拔慈善事业促进处处长和社会救助处副处长，从担任过县、乡党政领导职务的干部中选拔处级领导干部5名。三年来，通过公开招考、遴选、选调、军转安置等方式，补充各类干部70多人，为干部队伍注入了新鲜血液，激发了干部队伍活力。二是轮岗交流盘活干部资源。把内部轮岗交流作为提高干部综合素质的有效途径和优化干部队伍结构的重要举措，先后对24名处级干部进行内部轮岗交流，使干部在多岗位得到锻炼，促进了干部全面成长。三是合理配备优化队伍结构。重视优秀少数民族干部、妇女干部和党外干部培养使用，在近三年选拔任用的70名处科级干部中，少数民族干部、女干部、党外干部分别占到23%、43%和8%，进一步优化干部队伍结构。

三、坚持以全方位的监督提高选人用人公信力

一是严肃执行保障监督。不折不扣地执行民主集中制、民主生活会、领导干部个人事项报告、一把手定期汇报、一报告两评议等制度，用制度规范

干部选拔任用工作，确保干部选拔任用制度的严肃性和权威性。二是严把关口强化监督。规范干部任前公示，严格把握公示时间，认真审核公示内容，将民主推荐情况和主要优缺点纳入公示内容，把好“任前公示关”；加强纪检监察部门在干部选拔任用中的权重，认真听取纪检监察部门意见，关键环节纪检部门全程参与，把好“纪律检查关”；对试用期干部考核不走过场，突出工作实绩，坚持群众公认，注重全面了解，对干部在试用期间的任职表现进行客观公正、全面细致的综合评价，把好“试用期满考核关”。三是严格管理落实监督。坚持从严管理干部，规范日常管理，制定了《关于进一步从严管理干部的意见》，开展治理庸懒散奢，改进工作作风专项整治活动，加强机关工作人员平时考核，加强重大项目、专项资金、节庆活动和“社交圈”“生活圈”的监督，使干部始终处在组织的监督和管理之下，树立了民政干部“亲民为民爱民”的良好形象。

今后，我们将进一步，深刻领会中央和自治区关于干部选拔任用工作的新思想新观点新要求，认真学习兄弟单位的先进做法和经验，进一步提高干部工作的科学化水平，推进民政事业创新发展。



坚持人才优先发展 建设高素质的卫生事业人才队伍

● 自治区卫生和计划生育委员会党组



近年来，宁夏卫生和计划生育委员会党组把人才强卫作为卫生事业优先发展的战略，从保障人民群众健康需求出发，科学规划，突出重点，创新机制，扎实推进人才队伍建设，取得了明显成效。

一、着力培养一批支撑引领卫生队伍的高层次人才

着眼于营造良好的引才、育才政策环境，先后制定出台了9项高层次人才引进、培养、使用政策

文件，建立了绿色通道、学术促进、跟踪考核、表彰奖励等多项机制。先后投入2000多万元，筑巢引凤，全力构筑人才高地。5年来共招聘、引进、培养学科带头人29名，海归专家8名，博士41名，硕士366名，硕士博士总量比五年前增长4倍以上。充分发挥高层次人才在学科建设中的引领带动作用，使眼科、麻醉科

等一批临床学科成为国家级和自治区级重点专科；由各层次人才牵头先后获得国家自然科学基金项目11项，自治区科技攻关项目15项；4人入选自治区“百人计划”。引进的盛迅伦和田明国两位专家分别牵头成立了宁夏眼科学和外科学两个院士工作站，使这两个学科在医疗、科研、学术等方面取得了长足发展。海归博士朴文花牵头建立了西北一流的临床检验中心。

二、着力培养一批保障基层卫生需求的实用性人才

针对我区基层卫生人才严重短缺、素质不高等问题，采取一系列政策措施“扩总量”、“提素质”，大力培养选拔基层实用卫生人才，保证农村群众在家门口就能够“有人看病、看得好病”。在“扩总量”上，按照选派一批、招聘一批、培养一批、支援一批的工作思路，先后实施了选派特岗医生项目、乡镇卫生院专项招聘项目、“两补三定向”项目和城市医疗机构支援农村工程。5年来共选派特岗医生1600余名，为农村定向培养医学生2200余名，派出800余名大医院医生支援基层。协调自治区编办增编1184名，采取“分类别、分地域、定时间、切块招聘”的方式，为全区乡镇卫生院一次性招聘997名专业人员，选出了一支“下得去、用得上、留得住”的基层人才队伍。在“提素质”上，大规模开展了基层卫生人才的培训，建立了一批农村和社区卫生人员培训基地。在乡镇卫生院实施“一乡一人一年”培养计划，在社区开展全科医师和社区护士全员岗位培训，对所有的村卫生室人员进行集中轮训。5年来，共培训全科医师、

技术骨干等3700余人次，村卫生室技术人员1万余人次，基层卫生人才素质明显增强。

三、积极创新人才工作机制

积极拓宽人才培养渠道，建立省际卫生人才合作机制，实现资源共享和联合。积极促成宁夏回族自治区先后和上海市、北京市政府达成卫生合作协议，明确3年内从宁夏遴选240名临床骨干医师到北京、上海各大医院研修，实行导师制，培养学科带头人。积极联系协调北京市、上海市与我区互派卫生管理干部挂职锻炼，学习借鉴大医院的先进管理经验，培养掌握国内先进医疗管理和技术理念的骨干卫生队伍。举办了中华医学会“宁夏行”活动，邀请、组织国内130余名知名专家参加，促成中华医学会签署“支持宁夏医疗卫生科技发展意向书”，为23位院士和专家颁发了“自治区政府医学顾问”聘书，建立了国内顶级医学专家服务宁夏卫生事业发展的柔性工作机制。

卫生事业的发展关键在人才。今后，我们将继续全力实施人才强卫战略，不断完善符合卫生人才发展规律的新机制，努力造就一支素质精良的卫生人才队伍。



继承发展 改革创新 不断提升组织工作科学化水平

● 银川市委组织部

当前，银川正处在转型升级、跨越发展的关键时期，肩负着在“四个宁夏”建设中走在前列、做出表率的重任。近年来，我们围绕中心、服务大局，在一些重点领域和关键环节积极探索、大胆实践，在发现问题、分析问题、解决问题中不断提升组织工作科学化水平，取得了一定成效，积累了一些宝贵经验。

一、在深化改革中推进干部队伍建设

跨越发展是银川第一要务，组织工作服务跨越发展，必须抓住干部这一决定因素，把好干部及时培养出来、科学选拔出来、合理使用起来。一是把好干部标准贯穿于选人用人始终。在全市各级党组织、领导干部、基层群众等不同层面，开展了银川好干部具体标准大讨论活动，使中央关于好干部的总要求在银川具体化、在实际运用中落实好。在深入讨论、广泛征求意见的基础上，将“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的要求细化为15项具体标准，运用到领导班子和领导干部考核中。大家普遍认为导向鲜明，针对性、操作性强，考核结果更加符合领导班子和班子成员的思想和工作实际。二是着力提高干部选任工作质量。完善全市领导班子和领导干部考核评价体系、公推比选等竞争性

选拔领导干部有效办法，成立专门考评机构，加强干部考核考察队伍建设，建立领导班子综合研判制度，努力形成灵活有效、简便易行的选人用人机制。坚持“从实绩看德才、凭德才用干部”，市委组织部全程参与“两区”建设、道路畅通、洁净银川、旧城改造等重点工程、重点项目建设的巡视督查，在工作一线考察识别干部，旗帜鲜明地表彰奖励和提拔重用重点工程、重大项目和重要工作中表现突出的干部。加大干部交流，组织实施市直单位跨县区竞争上岗和政法系统干部跨部门、跨县区交流任职工作。统筹干部资源，充分调动不同层面、不同年龄段干部的工作积极性，对担任处级或科级时间较长、工作实绩比较突出的一批干部予以提拔任用，在全市干部群众中引起了较大反响、产生了积极效果。三是积极实施年轻干部成长工程。着眼干部队伍建设战略需要，公开选拔644名年轻干部培养对象。遵循年轻干部成长规律，制定了培养管理办法，安排60名优秀年轻干部挂任县区政府、市直部门主要负责人助理；安排80多名科级年轻干部到重点项目、重点工作、基层一线中压担子、接地气、打基础；安排外语专长年轻干部参加中阿博览会和穆斯林峰会的筹备服务工作；选派市直部门和

县（市）区科级年轻干部双向挂职锻炼。建立年轻干部个人成长纪实档案，实行分类管理、结对培养、谈心谈话、动态考察，开展专题讨论、案例教学和订单式培训，结合领导班子和领导干部考核，采取个人总结、实绩认定、民主测评、集体面谈、互评打分、综合评价等方式，对年轻干部专项考核。

二、在破解难题中推进基层组织建设

一是创新基层服务型党组织建设措施。采用社会调查的方式，开展了基层服务型党组织建设专题研究，初步建立起评价指标体系。针对基层党组织服务能力不强等问题，设立村（社区）为民服务和专项发展资金，赋予基层党组织更多的事权和财权，让基层党组织在为民办事中提高战斗力和凝聚力。市、县（区）两级实际投入3800多万元，通过基层党组织，着力解决群众普遍关心、反映强烈的实际问题。共实施文化建设项目101个、基础设施和环境建设项目98个、公共服务项目55个、医疗卫生和教育等社会服务项目71个。二是创新基层党建工作思路。借鉴经济工作项目化理念，按照“确有创新、实际可行、好中选优”的原则，严把项目选题关、答题关和结题关，强力推进党建工作项目化。整合资金1100多万元，实施46个党建重点项目，59个鼓励项目。“聚力工程”得到了自治区党委书记李建华的批示，公交出租车行业评星定格争先锋活动在全区推广，探索实践的新华商业圈党建等体制机制成果为推进基层服务型党组织提供了鲜活的经验。采取市场化运作的方式，建立发展壮大村集体经济及党员创业贷款担保资金，撬动资金2000万元，鼓励和支持村级党组织发展壮大村集体经济。三是打造银川基层党建品牌。把具有普遍指导意义的好经验、好做法用制度固定下来，打造

一批在全区领先、全国有影响的银川党建品牌。正确处理好经常性教育和集中教育二者关系，着力打造“党建月”品牌。实施以“评星定级”为主要内容的堡垒工程和以“评星定格”为主要内容的先锋工程。全面推行社区大党委，在全市乡镇（街道）、村（社区）和各类产业园区普遍建立党代表工作室。

三、在借势引智中推进人才队伍建设

一是构建大格局。制定了加强党管人才、完善人才工作领导机制等12项政策文件，实施人才工作项目化，创建人才工作示范点，统筹整合各类资金，建立人才发展基金。市财政每年投入5000多万元用于人才的培养引进和科技成果转移转化。二是实施大项目。加快银川科技园建设，永成生物、宝塔石化、夏盛集团等企业研发机构入驻，投资5亿元，建筑面积4.4万平方米的人才科技大厦13天建成并交付使用，创造了“银川速度”。银川IBI育成中心一期建成，建筑面积15万平方米，入驻企业近200家，创业人才2000余人。三是开展大合作。积极推进中、俄、韩医疗项目合作，成立了银川卡瓦心脏中心。邀请国际知名规划设计专家，开展城市总体规划、“全域银川”发展策划和“产城一体”等合作项目。大力开展双招双引（招商引资、招才引智）推介会，成功举办北京投融资座谈会、中韩宁夏友好交流周、国际穆斯林企业家峰会等10多项重大活动，与广州、深圳、长沙等20多个城市加强了合作。

我们将按照“围绕中心、服务大局，稳中求进、改革创新，解决问题、狠抓落实”的总基调，进一步增强责任意识、机遇意识、服务意识，锐意进取，求实创新，推动全市组织工作再上新台阶！



严把“三个关口” 强化教育管理 切实增强党员队伍生机活力

● 大武口区委组织部

党员队伍建设是党的建设基础工程。党的十八大以来，我区按照自治区、市加强新形势下党员队伍建设的根本要求，认真开展不合格党员组织处置试点工作，积极探索党员教育管理新机制，有力地增强了党员队伍的生机与活力。

一、严把“入口关”，注重作用发挥

一是保证发展党员质量。坚持把政治标准放在首位，借鉴考察干部的方法，广泛听取单位、社区、邻居等意见建议，全面考察发展对象的入党动机。实行入党积极分子“两评一议”，即通过群众、党员测评，支委会研究确定。严格发展党员预审制、表决制和公示制，坚持做到“六不发展”，即未达规定时限、未经政治审查、未经培训考试、未达民主测评满意票数、未经公示、未能充分发挥作用的坚决不发展，防止“带病入党”。

二是拓宽党员参与渠道。推行党代表列席区委常委会、党员旁听基层党（工）委会议做法，保障党员知情权、监督权等权利，通过开门纳谏，问计

于民，阳光决策，有效解决了一批涉及棚户区改造、社会保障、生态环境、社会治安等群众关注的热点难点问题。

三是搭建服务群众平台。设立了53个党代表工作室，结合机关干部“下基层”活动，大力实施“521”工程（区级领导每人联系5个基层单位、科级干部联系1个社区（村）和1户困难户、一般党员干部联系1户困难户），开通了“大武口区志愿者网”，组建党员志愿者服务队伍，结合创建全国文明城市开展志愿服务活动。对涌现出一批热心公益事业的优秀党员志愿者、党员创业先锋进行了表彰奖励，通过典型示范带动，激发全区广大党员创先争优。

二、强化“教育关”，提升党员素质

一是完善教育模式。进一步理顺党员组织隶属关系，严格党内组织生活，将23个社区、村党支部升格为党委，建立了335个网格党小组，确保每个党员都能有效纳入教育管理之中，确保党员教育

管理有序、有效开展。

二是分类抓好培训。在党员干部中实施大培训大教育工程，去年集中1个月时间，在市委党校举办7期培训班，对全区科级干部、科级后备干部，社区、村党组织书记、主任，大学生村官，非公企业和社会组织党务干部等800余人进行培训。按不同领域党员实际需求，用3个月时间分110场次对全区8000多名党员开展集中轮训，邀请党校教授、优秀党务干部、道德模范等组成授课团，采取党员“点餐”、送课下基层的方式，开展辅导培训。同时开展了普通党员讲党课活动。

三是注重以考促学。更加注重党务干部的素质提升，为全区421个党组织书记购买《基层党组织工作怎么做》等学习资料，开展党务知识闭卷测试，对考试成绩不合格的党务干部进行通报和补课，对不胜任的18名党组织书记进行组织调整。

三、疏通“出口关”，纯洁党员队伍

一是科学界定标准。制定了《不合格党员组织处置试行办法》，严格界定不合格党员10个方面共性表现和15个方面的个性表现，通过调查摸底、民主评议、组织谈话等11个步骤，采取限期改

正、劝其退党、除名3种方式，确保处置工作事实清楚、理由充分、处置恰当。

二是严格处置程序。大力开展以“党员找组织、组织找党员”为主要内容的“双找”工作，对8000多名党员进行大排查。对于长期失去联系的党员，区委组织部在《石嘴山日报》、石嘴山电视台等新闻媒体发布寻找公告；通过召开座谈会、发放调查问卷等方式广泛听取意见，了解掌握党员个人存在的突出问题；扎实做好民主评议党员工作，吸收部分群众代表参加评议大会。对评议中反映党员存在的具体问题，组织专人调查核实，开展组织谈话，听取本人的说明和申辩，然后按程序召开支委会、党员大会，形成处置决议。

三是突出帮教转化。选派15名指导员，成立由离退休干部党员和道德模范组成的帮教队伍，做好思想政治教育转化工作。不合格党员组织处置工作取得了明显成效，一批经教育仍无转变的不合格党员被从党员队伍中清除出去，351名失去联系的党员重新回归组织，139名“空挂”的党员及时办理了组织关系转接手续。





建立“三制两考一提名”机制 增强干部考核的科学性和实效性

● 青铜峡市委组织部

近年来，青铜峡市探索建立了以“目标责任制、落实限时制、公开承诺制，工作目标考核和干部实绩考核，依据考核结果确定干部提名”为内容的“三制两考一提名”干部初始提名机制，有效增强了干部考核的科学性和实效性，保证了选准用好干部。

一、“三制”管理，强化责任落实

实行目标管理责任制。防止简单以GDP论英雄的倾向，突出领导班子和领导干部推动科学发展的成效，从调整产业结构、密切联系群众、创新社会管理、推进生态建设、提高群众幸福指数等5个方面，设置目标任务，分解到干部头上，年初建帐、年中查账、年底结账，让领导有责任、干部有任务、层层有压力。

实行工作推进限时制。为了确保工作任务全面落实，制定了每月、每季度、每阶段工作任务推进计划表，市委督查领导小组分成6个组，定期不定期进行抽查和跟踪督查，紧盯不落实的事、严查不落实的人，促使领导班子和领导干部“钉钉子”抓落实。

实行监督公开承诺制。市委、政府领导班子成员、各部门、单位“一把手”，每年初在市电视台“冲锋号”专栏中向全市公开承诺；其他科级领导干部采用会议、公示栏等形式向服务对象承诺，主动接受社会监督。市级领导围绕改进作风、提高效率、服务群众等方面，结合分管工作作出服务承诺；各镇、各部门、单位领导班子根据职能特点，围绕经济社会发展重点、创新亮点、转变作风、服

务民生等作出服务承诺；科级领导干部围绕解决突出问题、扶贫帮困、解难题办实事等作出服务承诺。每年底由市委根据考核情况，向全市通报干部承诺兑现情况。

二、“两考”机制，多维度考实干部

以业绩考核排单位效能目标管理位次。在考核指标设置上，精简常规性指标、压缩一般性指标、归并同类性指标、突出特色性指标，将考核内容分为重点工作、共性目标任务、综合评议、领导班子综合考核、督察工作、加分考核、减分考核七类，个性目标不超过10项。在考核对象设置上，将被考核单位分为镇、市直部门和事业单位、驻青区属单位三大类、13个组进行考核（8个乡镇分为1个组；106个市直部门和事业单位分为9个组；30个驻青区属单位分为3个组）。市委成立了由市委副书记任组长的考核领导小组，聘请人大代表、政协委员全程监督，确保考核工作客观公正。

以实绩考核定领导班子和领导干部排名。镇领导班子重点从推动科学发展、保障改善民生、维护社会稳定、加强党的建设等方面进行考核，研判班子结构优不优、发展思路清不清、作风好不好、成效是否明显、群众是否满意；市直部门、单位领导班子重点从落实工作部署、服务中心工作、转变工作作风等方面进行考核，研判班子抓落实的力度大不大、工作效率高不高、公众形象好不好。领导干部重点从“德、能、勤、绩、廉”方面进行考核，研判其专业、经历、能力等与岗位是否适宜。在公开述“绩”、民主评“绩”、谈话荐“绩”、综合评价定“绩”、考准干部实绩基础上，还注重从服务对象评价、群众口碑中，分析干部品行才能。同时，加大对一般干部的考核力度，对镇干部采用“两管三评一推优”方式进行综合考核；对机关和

事业单位干部，推行日常表现纪实制，每季度由单位评定考核等次，作为年终考核的主要依据。

三、“一提名”方式，选优配强好干部

一方面，坚持把考核结果与干部的选拔任用紧密结合起来，领导职位空缺时，优先把年度综合考核成绩名列各小组前4名单位的干部纳入提名范围，对群众公认、实绩突出的干部，优先给予提拔重用，努力做到人岗相适、人尽其才。

另一方面，真正发挥考核的“指挥棒”作用，明确界定“四不”的提名原则，即民主测评“优秀票”低于60%的不予提名；民主测评“不称职票”高于10%的不予提名；民意调查“满意率”低于60%的不予提名；民意调查“不满意率”高于10%的不予提名。对班子运行不畅、工作不力的领导班子进行补充调整；对不适宜担任现职或表现一般的干部，提出交流或调整意见；对群众反映意见较大、工作实绩排名靠后，且整改不力的干部进行诫勉谈话或免职。自2012年以来，采用“三制两考一提名”方式，共提拔使用干部49名，交流干部63名，对考核排名倒数的11个部门、单位的负责人和班子成员进行了诫勉谈话，实现了“能者上、平者让、庸者下”，激发了干部干事创业的工作热情和内在活力。

通过建立“三制两考一提名”干部初始提名机制，使“以发展论英雄、凭实绩用干部”的用人导向更加鲜明，让实绩突出、群众公认的干部脱颖而出，提升了选人用人公信力。下一步，我们将严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，进一步健全完善“三制两考一提名”干部初始提名机制，着力培养选拔好干部，为建设美丽富饶文明和谐青铜峡提供坚强保证。



建立“五个好”工作机制 提升基层党建工作科学化水平

● 彭阳县委组织部

近年来，彭阳县以中央党建领导小组秘书组农村党建联系点工作为契机，探索建立了“五个好”工作机制，提升了全县基层党建工作科学化水平。

（一）创新完善工作思路，走出了一条符合山区农村党建的好路子。2003年，县委提出了“思想政治建设要有新提高，领导班子和干部队伍建设要有新进展，党的基层组织建设要有新突破，党的作风建设要有新加强”的农村党建“四个新”目标要求。2006年，深化提出了以党建“四个新”（思想政治建设要有新提高、领导班子和干部队伍建设要有新进展、基层组织建设要有新突破、作风建设要有新加强），推动做好地、水、人和环境“四篇文章”，实现党建资源向发展资源、党建优势向发展优势、党建成果向发展成果的转化，建设山川秀

美、经济繁荣、社会和谐新彭阳的“四四三”党建工作思路。2012年，确立了“抓党建、促发展、帮民富、惠民生、保和谐”主题，突出“双带”能力建设、项目化推进、零距离服务，实现了党建资源、优势、品牌、成果向发展资源、优势、品牌、成果的转化，助推生态彭阳、宜居彭阳、富裕彭阳、诚信彭阳、和谐彭阳建设。

（二）突出“双带”能力建设，开创了一个抓党建促发展的好局面。用抓经济工作的方法抓党建工作，采取项目化管理的方法，实施了农村党员“双带”能力建设，采取党费补、财政拿、部门帮、企业捐等途径，建立农村党员“双带”发展基金，扶持党员带头致富、带领群众共同致富。根据党员确定的致富项目，每户无偿贷款5000-20000

元，按期还本，破解了农村党员群众“想发展缺资金”的难题。目前，基金总额已扩大到3000万元，先后扶持党员及其他农户5万户，受益群众人均纯收入高出全县平均水平620元，真正使党建工作成效体现到了推动农村发展和促进农民增收上。

(三) 创建“零距离”服务型党组织，建立了一套服务群众的好机制。围绕承诺、评议、考核，探索建立党组织和党员联系服务群众工作长效机制，制定了基层党组织和党员干部为民服务实绩考核细则，采取随机检查、重点抽查和年终考核相结合的办法，“考”出为民服务的能力和实绩。在全县所有乡镇建成“农信通”、QQ群等服务平台，宣传政策、发布信息、收集意见。先后投资4000多万元，搭建“县服务中心、乡镇服务大厅、村服务室、组服务点”四级便民服务网络体系，把服务延伸到村组、到农户，实现了零距离、面对面服务。在乡村全面推行以自办、交办、代办和定责任领导、定责任人为主要内容的“三办两定”工作法，变群众跑为干部跑，很好地方便了群众、服务了群众。

(四) 开展“三同六送六帮”活动，形成了一种联系群众的好作风。丰富和创新下基层方式，开

展“三同六送六帮”活动，将1481名干部安排到农村、社区、学校、医院、非公有制企业和社会组织，干部党员每年下基层与群众同学习、同吃住、同劳动，送政策、送科技、送资金、送法律、送文化、送卫生，帮助建设党组织、制定发展规划、解决实际问题、协调致富项目、提供服务活动、化解矛盾纠纷，实现了机关干部全参与、基层单位全覆盖、服务群众全天候。截至目前，下基层干部共解决问题1661件，落实帮扶资金1650万元。

(五) 坚持“20字”好干部标准，造就了一支干事创业的基层组织带头人队伍。按照“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”好干部标准，注重在基层一线、急难险重工作中，识别、培养和选拔干部。结合乡镇党委、人大、政府换届，先后提拔调整乡镇干部38名，树立了重基层、重实绩、重公认的用人导向。利用村“两委”换届的契机，大力选好配强村级班子。去年换届后，当选的村党支部书记和村委会主任中，60%以上的是农村合作经济组织负责人、返乡务工经商人员等致富能手，一大批政治素质高、群众威信高，致富能力强、带动能力强的“双高双强”型干部进入村“两委”班子。



上帝的延迟 并不是上帝的拒绝

他21岁，做生意失败；22岁，角逐州议员落选；26岁，爱侣去世；27岁，一度精神崩溃；34岁，角逐联邦众议员落选；45岁，角逐联邦参议员落选；47岁，提名副总

统落选；52岁，当选美国第十六任总统。他就是林肯，因为他坚信上帝的延迟，并不是上帝的拒绝。

防止简单以票取人 关键在于对“票”的科学分析运用

● 王广平

根据《党政领导干部选拔任用工作条例》规定，民主推荐、民主测评是干部提名、考察的主体阶段，这个阶段主要是围绕了解和掌握干部的德才素质、工作表现和民意情况进行的，主要任务是经过民主推荐提出考察对象，根据民主推荐、民主测评结果准确地把握考察对象的全面情况，形成初步的印象和概念，为综合评价干部做好准备，是扩大干部工作民主的一项重要改革措施，对革除“少数人在少数人中选人”、“少数人说了算”等弊病发挥了重要作用。但从近些年来的实际情况看，这项改革措施也出现了一些负面影响。自治区党委书记李建华同志在宁夏全区组织工作会议上指出：简单以票取人，不仅会助长拉票贿选等不良风气、使一些埋头苦干的干部吃亏，而且也容易在干部中形成奉行好人主义的不良习气、使一些敢于碰硬的干部丢票，更重要的是党管干部的原则无法落实。简单以票取人，实质上也是党组织不敢负责、不敢担当的表现。

民主推荐是把人选准用好的手段之一，而不是目的。在干部工作中发扬民主，还有个别谈话、实地调查、广泛听取各方面意见等多种形式，体现在酝酿动议、考察预告、沟通协商、讨论决定、任前公示等各个环节。因此，把一个干部考准、考实究

竟采用什么方法，不能用一个“模子”去套，而应根据具体情况灵活运用。推荐票只是一个方面，得票数的高低，只能作为用人的重要参考，而不能作为用人的唯一依据。因此，防止简单以票取人，关键在于对“票”的科学分析运用。一是要科学界定民主推荐范围，增加票的“含金量”。让了解干部的人参与推荐，让熟悉干部德才表现和岗位需求的领导班子、分管领导和组织部门增加话语权。比如，可以充分发挥党委（党组）领导和把关作用，运用好协商民主，加强推荐前的酝酿沟通。二是要全面客观地分析民主推荐得票结果。得不到大多数人拥护的人，不能用；得票很多，但有拉票行为或者是老好人的，也不能用；得票相当时，不能简单以几票之差论取舍，重要的是看组织掌握的干部综合素质和一贯表现，要把干部推荐得票情况，与领导班子、分管领导、组织部门平时了解的情况，与干部一贯表现，与班子结构、工作需要结合起来，综合考虑后再确定考察人选。三是要将民主推荐得票与个别谈话、实地调查、广泛听取意见等互相印证、互为补充，科学分析得票缘由，合理确定得票权重，准确用好得票结果，达到“看票”而不“唯票”的目的。

（作者单位：自治区党委组织部）

建设农村服务型党组织要解决好四个问题

● 袁红起

“服务型”是党的功能定位的转型，建设服务型党组织是各级党组织面临的重大现实课题。当前，我国农村正在发生新的变革，深入推进农村改革发展任务艰巨，农村基层党组织要强化服务功能，关键要解决好以下四个方面的问题。

建设农村服务型党组织，要解决好“干什么”的问题。随着农村经济社会发展的深刻变革和转型，乡村党组织和党员干部的职能作用也随之发生变化，但由于受农村传统管理模式，尤其是村党支部书记自身素质的影响，一些村党组织和班子成员往往思路不清，方向不明，对本村的发展没有规划，没有措施，不知道干什么；有的还以管理代替服务，拍脑袋决策、替群众做主，出力不讨好。实践证明，建设农村服务型党组织，首要的任务是明确功能定位，解决好干什么的问题。上级党组织要帮助村班子制定发展规划、调整主导产业结构，大力培养选拔素质过硬的村干部，着力打造村党支部书记队伍建设，提高村级党组织领导水平和村干部的致富带富能力。农村基层党组织要发挥好作用，推动科学发展、带领农民致富、密切联系群众、维护农村稳定。农村的各项工作都要围绕这一主要任务展开。

建设农村服务型党组织，要解决好“怎么干”的问题。有的农村基层党组织战斗堡垒作用不强，甚至软弱涣散，一条重要的原因就是村党支部和村干部不知道怎么干。有的强调管理，淡化服务；有的做事霸道，搞个人说了算，导致有些农村公益事业群众不热心，为群众办好事群众不理解、不领情。实践证明，建立健全村民自治组织网络，实行“党组织领导、村代会决策、村委会执行、村监会监督”的村级事务工作流程，让权力在阳光下运行，不仅能推动村级民主建设进程，而且能赢得群众的支持和拥护。实行村民自治，“百姓的事情让百姓说了算”，是农村基层党组织解决好“怎么干”问题的关键。农村基层党组织要鼓励和支持农民自我管理、自我服务、自我教育、自我监督，履行好对村级自治组织的政治领导、工作领导和思想指导的职能，做到总揽不包揽，领导不包办，夯实村党组织的民意基础。

建设农村服务型党组织，要解决好“靠谁干”的问题。群众是推动经济发展、维护社会和谐稳定的主体，农村经济社会的发展，说到底还是要靠农民群众自己。要结合本地农村实际，注

重教育引导农民群众增强主人翁意识，发挥主体作用，给农民群众送政策、送信息、送资金，送技术，倡导和扶持农民大力发展农村经济，形成符合实际的优势特色产业，广大农民在党委政府的扶持下，靠自己勤劳的双手创造美好的未来。实践证明，建设农村服务型基层党组织，要始终依靠群众，在工作中尊重民意，集中民智，依靠民力，干群一心、齐心协力，不断汇聚发展的正能量。

建设农村服务型党组织，要解决好“为了谁”的问题。当前，有些村党组织和村级班子成员宗旨观念不牢，服务意识淡薄，摆不正与群众的关系，对农村经济社会发展不关心，对群众疾苦不上心，

归结到一点，就是没有真正解决好发展“为了谁”的问题。要在强调全心全意为人民服务宗旨的前提下，把农村经济社会发展与村党组织建设和村干部的切身利益挂钩，提高村党组织和村干部的工作积极性。实践证明，建设农村服务型基层党组织，要适应时代的发展变化，紧跟市场经济发展，既要教育广大农村基层党员干部牢固树立全心全意为人民服务的宗旨，又要结合实际，本着以人为本的原则，把农村经济社会发展与农村党员干部的切身利益统一起来，激发工作动力，调动创业激情，推动农村经济社会又好又快发展。

（作者单位：自治区党委政研室）

微 阅 读

和上司沟通的八个技巧

1、句型：我们似乎碰到一些状况

妙处：以最婉约的方式传递坏消息。如果立刻冲到上司的办公室里报告这个坏消息，就算不关你的事，也只会让上司质疑你处理危机的能力。此时，你应该不带情绪起伏的声调，从容不迫地说出本句型，要让上司觉得事情并非无法解决，听起来像是你将与上司站在同一阵线，并肩作战。

2、句型：我马上处理。

妙处：上司传唤时责无旁贷。冷静，迅速地做出这样的回答，会令上司直觉地认为你是名有效率的好部属；相反，犹豫不决的态度只会惹得责任本就繁重的上司不快。

3、句型：安琪的主意真不错。

妙处：表现出团队精神。安琪想出了一条连上司都赞赏的绝妙好计，你恨不得你的脑筋动得比人家快；与其拉长脸孔，暗自不爽，不如偷沾他的光，会让上司觉得你富有团队精神，因而另眼看待。

4、句型：这个报告没有你不行啦！

妙处：说服同事帮忙。有件棘手的工作，你无法独立完成，怎么开口才能让那个在这方面工作最拿手的同事心甘情愿地助你一臂之力呢？送高帽，灌迷汤，而那个好心人为了不负自己在这方面的名声，通常会答应你的请求。

5、句型：让我再认真地想一想，3点以前给你答复好吗？

妙处：巧妙闪避你不知道的事。上司问了你某个与业务有关的问题，而你不知该如何作答，千万不可以说不知道。本句型不仅暂时为你解危，也让上司认为你在这件事情上很用心。不过，事后可得做足功课，按时交出你的答复。

6、句型：我很想知道你对某件事情的看法

妙处：恰如其分的讨好。你与高层要人共处一室，这是一个让你能够赢得青睐的绝佳时机。但说些什么好呢？此时，最恰当的莫过于一个跟公司前景有关，而又发人深省的话题。在他滔滔不绝地诉说心得的时候，你不仅获益良多，也会让他对你的求知上进之心刮目相看。

7、句型：是我一时失察，不过幸好……

妙处：承认疏手但不引起上司不满。犯错在所难免，勇于承认自己的过失非常重要，不过这不表示你就得因此对每个人道歉，诀窍在于别让所有的矛头都指到自己身上，坦诚却淡化你的过失，转移众人的焦点。

8、句型：谢谢你告诉我，我会仔细考虑你的建议

妙处：面对批评表现冷静。自己的工作成果遭人修正或批评，的确是一件令人苦恼的事。不需要将不满的情绪写在脸上，不卑不亢的表现令你看起来更有自信，更值得人敬重。



坚持“三个成果”一起要

● 全国党的建设研究会

习近平同志指出，这次教育实践活动“既要立足当前、切实解决群众反映强烈的突出问题，又要着眼长远、建立健全促进党员、干部坚持为民务实清廉的长效机制。”这就要求我们下大气力、真功夫，努力取得丰硕的实践成果、制度成果和理论成果，把党的作风建设提高到一个新水平。

一、努力取得人民群众满意的实践成果

能否取得人民群众满意的实践成果，是衡量这次教育实践活动成效的首要标准。检验实践成果，就要看是否达到了这次教育实践活动的目标要求，包括思想认识的提高、群众观念的强化、突出问题的解决、党群干群关系的改善、为民务实清廉形象的树立等。集中起来，就是要落实到解决“四风”

问题的成效上，落实到做好群众工作能力的提升上。

着力解决思想认识问题，牢固树立宗旨意识、群众观点，增强贯彻党的群众路线的自觉性。贯彻群众路线、转变工作作风，前提在于思想认识的提高。思想认识的提高不可能一蹴而就，理想信念、宗旨意识、党性修养、政治纪律的加强，需要长期的实践和艰苦的自我修养。这次教育实践活动把学习教育和提高思想觉悟贯穿全过程，收效是明显的。通过多种形式的学习讨论，进一步增强了宗旨意识和群众观念，克服了对作风建设的轻视思想、观望心理、敷衍态度和担心情绪，把思想统一到中央的要求上来。围绕世界观、人生观、价值观这个

“总开关”，突出坚定理想信念这个根本，进一步明确了什么是正确的权力观、事业观和政绩观，使思想得到升华，心灵受到震动。围绕本地区本部门本单位“四风”具体表现和危害，围绕为民务实清廉的具体要求深入研讨，边学边改，立改立行。我们所要的实践成果，就是要从理论与实践的结合上使广大党员、干部特别是领导干部牢固树立马克思主义群众观，始终坚持党的根本宗旨。马克思主义群众观在心里扎下根，贯彻党的群众路线才会有自觉性。

切实解决形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风等突出问题，以改进作风的新成效新气象取信于民。各地各部门紧密结合实际聚焦“四风”，查摆问题，通过多种方式把问题找准、找实、找具体，形成围剿之势。“文山会海”、奢靡浪费得到遏制，公款吃喝、送礼逐渐收敛。规范“三公”经费管理、清理领导干部违规占用住房、办公用房，杜绝高消费、开展会员卡自行清退等，取得初步成效。各级纪检监察机关充分发挥职能作用，强化监督检查，对顶风违纪的，发现一起，查处一起，对典型案例予以通报曝光，发挥警示教育作用。国家统计局对中央八项规定精神落实情况进行了民意调查，结果表明，九成以上群众对八项规定的制定和执行表示满意，分别有超过七成和八成的群众肯定身边的党员领导干部工作作风和社会风气的改善；八成以上群众对中央八项规定长期执行有信心。我们所要的实践成果，就是要从群众感受最直接、反映最强烈的问题改起，真正解决领导机关、领导干部中存在的“四风”问题，以实实在在的成效让人民群众满意。

党员、干部深入群众、深入基层、为群众办实事解难事，提高新形势下做群众工作的能力和本

领。这次教育实践活动的一个鲜明特点，就是坚持开门搞活动，树立问题导向，全方位多渠道听取干部群众的意见建议。党员干部直接联系群众的制度普遍建立，许多干部走出机关大门到农村、社区抓党建促脱贫，深入到条件艰苦、困难多、问题多的地方，直接联系特困家庭，帮助解决实际问题。与群众交朋友、攀“穷亲”，拜群众为师，向群众学习，把帮助群众解决困难的过程变成增进与群众感情、探索群众工作方法、提高做群众工作能力的过程。转变机关职能，优化公共服务，深化政务公开，推进阳光服务，在履行职责中使做群众工作的本领得到提高。我们所要的实践成果，就是要使党员、干部真正把群众当作亲人，想群众之所想、急群众之所急，真心实意为群众谋利益，成为党联系广大群众的纽带和桥梁。

拿起批评和自我批评的武器，提高解决自身矛盾的能力，自我净化、自我完善、自我革新、自我提高的自觉性增强。以整风精神开展批评与自我批评，深入分析问题的原因，清洗思想和行为上的灰尘，既解决实际问题，又解决思想问题，是这次教育实践活动的又一特色。各地采取群众提、自己找、互相帮的方法，集中查摆问题，开好民主生活会。各种尖锐意见原汁原味地直接反馈给领导干部，促使他们认真反思，撰写对照检查材料，深刻的自我剖析使灵魂受到触动。谈心交心、真诚沟通，动真碰硬、揭短亮丑，通过开展积极健康的思想斗争，达到“团结——批评——团结”的效果。我们所要的实践成果，就是要使党的优良作风在新的历史条件下得到保持和发扬，自由主义、好人主义得到克服，党内生活庸俗化、随意化、平淡化的倾向得到纠正，党内矛盾和存在的问题通过批评和自我批评得到及时有效解决，自我净化、自我完

善、自我革新、自我提高的能力得到提高。

二、努力取得能够长期起作用的制度成果

实践证明，作风问题具有反复性和顽固性，解决起来不可能毕其功于一役，必须依靠制度建设，建立行为规范和有力约束，真正形成长效机制。正如邓小平同志指出的，制度问题不解决，思想作风问题也解决不了。能否形成能够长期起作用的制度成果，是评价这次群众路线教育实践活动成效的重要标准。从实际情况看，“四风”的背后既有根深蒂固的陈旧观念，也有习以为常的“潜规则”，还有错综复杂的利益纠结。解决“四风”背后的深层次问题，必须建立健全切实有效的理想信念和党性教育机制，严密管用的监督制约机制。只有把中央要求、实际需要和新鲜经验结合起来，建立切实管用的制度机制，才能从根本上消除“四风”，使群众路线的贯彻常态化，使优良作风不断得到弘扬，不良作风及时得到纠正。

用制度固化成果。这次教育实践活动中取得的实践成果需要巩固，积累的丰富经验需要总结，要通过制度加以系统化和规范化，本着于法周延、于事简便的原则，抓紧建立健全各项工作制度、管理制度、干部作风状况考核评价制度等，针对薄弱环节，堵塞制度漏洞。

提高制度的执行力。制度的生命和力量在于严格执行。我们所要的制度成果，不是束之高阁的摆设，而是真正能起到制约规范作用的行为准则。这就要靠高度的执行力来保证制度的有效实施。要强化制度意识。坚持在制度面前人人平等，谁也没有特权、没有例外，不管是谁违反制度都应当受到追究。把执行制度作为选人用人的一项基本条件，在干部的考核、选拔、监督和管理等各个环节，重视干部执行制度情况，不严格执行制度的干部不能提

拔重用。强化监督制约，切实加强对制度执行情况监督检查，建立违反制度的追究问责办法，坚决纠正各种有令不行、有禁不止的行为，维护制度的严肃性和权威性。

用法治思维解决作风问题。党的十八大报告指出：“要提高领导干部运用法治思维和法治方式深化改革、推动发展、化解矛盾、维护稳定能力”。解决作风问题同样要有法治思维和法治方式。把权力关进制度的笼子里，首先是关在法律法规的笼子里。党员、干部特别是各级领导干部要带头学习法律、严格执行法律、自觉依法办事。想问题、作决策、办事情，时刻牢记人民授权和职权法定。进一步规范公务接待、财务审计等相关法规制度，从法律法规上堵塞滋生不正之风的漏洞。

三、努力取得深化规律性认识的理论成果

能否形成深化规律性认识的理论成果，是衡量这次群众路线教育实践活动成效的重要标准。在教育实践活动中，我们形成了许多管党治党和党的作风建设的新认识、新经验、新启示，这些都需要认真总结提炼，归纳升华，形成理论成果。

深刻认识马克思主义群众观和党的群众路线新的时代内涵。习近平同志指出，我们党在长期奋斗中形成了自己的理论优势、政治优势、组织优势、制度优势和密切联系群众的优势，其中密切联系群众的优势是我们党的最大优势，我们任何时候都不能削弱。党的十八大后，习近平同志鲜明地提出，“人民群众对美好生活的向往，就是我们的奋斗目标。”他强调，“中国梦归根到底是人民的梦，必须紧紧依靠人民来实现，必须不断为人民造福。”他还指出，“我们要适应新形势下群众工作新特点新要求，深入做好组织群众、宣传群众、教育群众、服务群众工作，虚心向群众学习，诚心接受群众监

督，始终植根人民、造福人民，始终保持党同人民群众的血肉联系。”这些重要论述，为马克思主义群众观和党的群众路线增添了新的时代内涵，我们要认真学习领会，贯彻落实。要从这次教育实践活动的实践中汲取丰富的营养，深入研究新的历史条件下群众观点和群众路线的新内涵，不断升华理论认识。

充分认识在长期执政和改革开放、发展社会主义市场经济条件下贯彻党的群众路线的新要求新任务。全面建成小康社会，实现中华民族伟大复兴的中国梦，党必须团结带领人民长期艰苦奋斗，这对我们贯彻群众路线提出了新的更高的要求。各级领导干部如何紧紧围绕党的中心任务，坚持问政于民、问需于民、问计于民，从人民群众的伟大实践中汲取智慧和力量；如何正确认识和处理各种利益关系，把握不同社会群体的需要和诉求，化解矛盾冲突，实现好、维护好、发展好最广大人民的根本利益；如何把保障民生摆在更加突出的位置，真情关心群众疾苦，让广大人民群众共享改革发展成果；如何树立正确的权力观、事业观、政绩观，始终保持谦虚谨慎、奋发进取的精神状态，努力做出经得起实践、人民、历史检验的实绩，等等。这些问题不仅要在理论上回答，更要在实践中回答。我

们要在总结这次教育实践活动丰富经验的基础上，深刻认识新形势新任务对贯彻党的群众路线提出的新要求，从理论和实践的结合上推动党的作风建设和贯彻群众路线的各项工作。

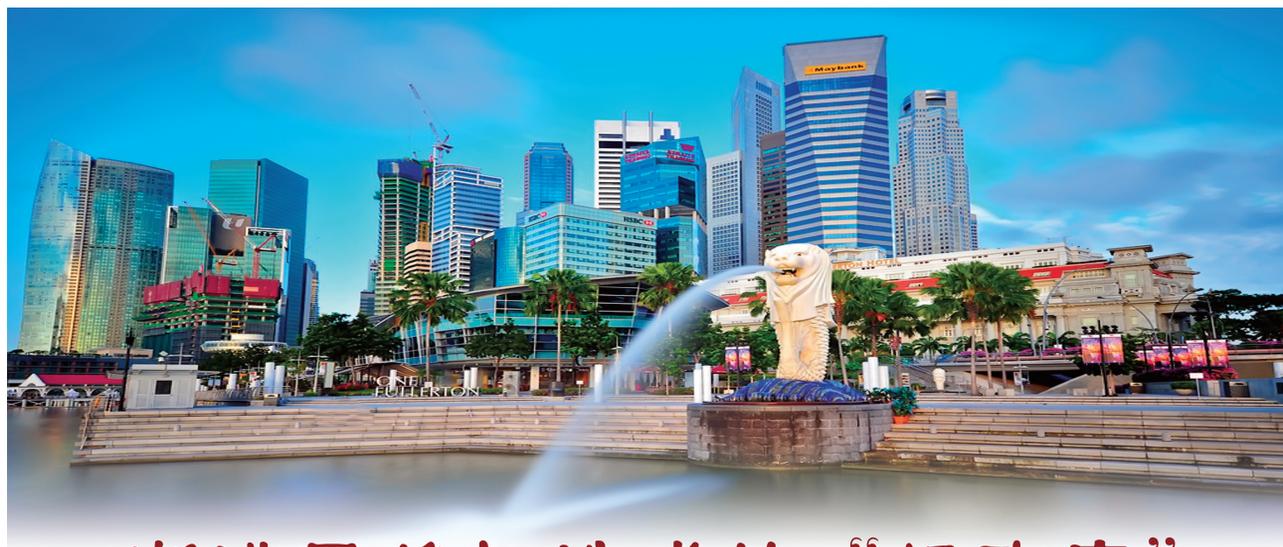
深入研究新形势下贯彻群众路线、密切党群关系遇到的新情况新问题新挑战。在世情国情党情发生深刻变化的新的历史条件下，我们党面临着长期执政、改革开放、市场经济和外部环境的考验，党内存在着精神懈怠、能力不足、脱离群众、消极腐败的危险。经济社会的发展，社会阶层结构的变化，社会矛盾呈现的新特点，广大群众需要和诉求的多样化，给党的群众工作带来新挑战。而一些中青年干部缺少基层工作经验和与群众同甘共苦、打成一片的经历，缺乏对群众的深厚感情。还要看到，彻底清除形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风需要作出长期艰苦的努力。把集中进行教育实践活动的好经验好做法融入经常性工作，使好作风成为党员、干部的行为习惯，还有大量工作要做。我们要紧密联系这次教育实践活动的实际，深入思考和研究这些重要课题，认清现实，把握规律，从战略上、思路、对策上形成新的认识，以新的理论和实践成果回应时代的呼唤和人民的期待。

微 阅 读

不能把悲痛与怨恨留在身后 那么我仍在狱中

南非总统曼德拉曾被关压27年，受尽虐待。他就任总统时，邀请了三名曾虐待过他的看守到场。当曼德拉起身恭敬地向看守致敬时，在场所有人乃至整个世界都静了下来。他

说：当我走出囚室、迈过通往自由的监狱大门时，我已经清楚，自己若不能把悲痛与怨恨留在身后，那么我仍在狱中。



渐进思维打造成的“好政府”

——赴新加坡学习考察有感

● 王韶辉

新加坡人民行动党所选择的是好政府模式，而不是西方的民主政府。人民行动党清醒而现实地认为政府应当时时替人民着想，处处为人民谋利。执政31年的李光耀，用渐进性的思维、从务实的角度形成的价值观是政府必须廉洁有效，能够保护人民，让每一个人都有机会在一个稳定有序的社会里取得进步，并且能够在这样一个社会里过着美好的生活，培养孩子，使他们取得更好的表现。

人民行动党强调“有好的领袖才能有好的政府”。这里散发着浓厚的儒家思想：为政在人。新加坡非常注重法治建设，其执法之严格也闻名于世，然而，执政者却坚定地认为，法制若没有贤人这一决定因素，再先进的执政理念，再好的法律制度，可能只是政客的口号或行政的空文。

新加坡的治国精英、贤能的产生概括起来有两个鲜明的优势：其一，是由人民民主选举产生，从

群众中来，这样一方面他们有民众基础，另一方面他们具有合法性。其二，人民行动党有一套七个程序，完善而严格的发现、选拔、任用的制度和办法。其过程是公开的，是集体过关的。前者保证其具有民众基础，后者筛选使其具有贤能资质的保障。这样的执政者综合素质是可靠的，无论是政党，还是民众，抑或社会是有信任感和值得期待的。

2012年全球反贪机构透明国际公布的年度清廉指数显示，新加坡以87分蝉联第五名，为亚洲唯一进入前十名的经济体。之所以有这样成就，从本次笔者的考察中发生的一个小故事可以透一斑而窥其全貌。

在我们回国的前一天中午，新加坡外交部设宴送行，陪同我们就餐的一名外交官，看到笔者手中的一本袖珍小书，非常好奇，听说是《孙子兵

法》，更为感兴趣。出于对她的友善和热情的感谢，笔者将价值6元人民币的小书签名赠送与她。她先是委婉拒绝，后在同学们的劝说下，以“文化交流”之名，才收下。不过，她说了如下的话：“这本小书，由于您真诚的写上了我的名字，有可能是我的。在我拿回去之后，上报进行登记和评估，我购买，归我本人，谢谢您，中国朋友。”

从这个细小的事情上不难看出，新加坡对公务员廉洁管理是有明确有效的事前事中事后制度的，公务员执行制度是自觉而常态自然的，已经具有文化浸透的力量。这样的政府官员或公务员是集体行为而非个案。还有一例，一名警察在处罚一名交通违章者，这个违章者欲贿赂警察，警察警告他，你若通过贿赂来免于处罚，实际上你会两罪并罚，即增加贿赂罪。而警察上报之后会得到加分等激励。如果，警察接受了贿赂而被查实，其结果可能会失去饭碗，被记录在案，同时搭进了未来的成本。于是，可能的对法律尊严的挑战行为和腐蚀执法人员的行为就会终止。

新加坡在人民行动党执政之前的很长一段时间，一直是个贪污盛行、腐败成风的地方。公务员利用职权索取“咖啡钱”即保护费等现象比比皆是。李光耀领导的人民行动党执政后，于1960年制订了《防止贪污法》，赋予贪污调查局有效的职权，整饬腐败。并逐步配以其他制度的、文化的、法律的手段和措施，从而达到：以德倡廉，使人不想贪；以俸养廉，使人不必贪；以规固廉，使人不能贪；以法保廉，使人不敢贪。赢来了吏治清明，民风淳朴，政府清廉。

在新加坡学习考察中，有幸观摩了新加坡议员接待民众的情况。我们去的是蒙巴登单选区。该区只有一个国会议员林谋泉先生，林先生是人民行动

党党员，他是新加坡著名律师。每周二是该区议员约定接待日。我们亲历了两个接见案例。一个是一家三口，其问题是，男主人是新加坡人，妻子是菲律宾人，其妻子刚取得新加坡永久居民身份，现在反应的诉求是，孩子也要求获得新加坡永久居民身份，因为，会有好多的公民待遇。林先生向其作出将帮助的答复，并在问题登记表上签字，其团队的义工会按照权属和职责函件至有关政府部门，并跟踪解决。另一个是一个青年人，因骑摩托车，闯红灯被罚款，欲寻求减轻处罚。林先生向其做了帮忙的承诺及可能性的分析与解释。时间共计不到5分钟，两拨人都带着满意与放心的表情离开了接见所。当晚有二三十个民众，有序地在按照程序进行着，各种大大小小问题都有，但都会被准确记录和耐心的接待。

身为议员，就在民众身边，时刻代表着、倾听着民众的声音，解决着民众反应的问题，拉近了政府与民众的距离，在民众与政府之间建立有效的桥梁，既解决民众反映的问题和诉求，又凭借着自己对政策的了解起到宣传政策运用政策的作用。

新加坡用50多年，取得如此的成就。不是好高骛远理想化的一步到位实现的，而是选择渐进性的务实推进。从治国理念到党的宗旨，从法律制度不断完善到政府政策务实调整，从廉洁政府到清廉官员的打造，从权力公用到权力制衡，从民主的有效性放开到权威政府的代议制作为，从议员的从民众中来到民众中去，从法治政府到和谐社会的形成，从精英治国到民众普遍的素质提高，无不是在务实中渐进性的形成。有效地将西方民主法制思想与中国传统儒家文化相结合，成功地走到先进发达国家前列，值得我们借鉴和学习。

（作者系新疆自治区煤炭工业管理局副局长）



汉唐明清官场如何反奢靡之风

● 完颜绍元

唐代文宗大和四年（830）四月十八日，一个题为《申禁车服第宅逾侈敕》的中央文件自上而下颁布全国，要求各级官吏立即刹住车服宅第互争豪华的奢侈之风，“各务素朴，弘兹国风”。有敢继续犯规者，御史马上劾奏。

此前此后，像这种以惩革积弊、振刷风气为取向的倡俭黜奢，还有汉代昭宣中兴、明代弘治新政、清代嘉庆维新等多个历史片断，利钝得失，异同互见，正可合并观照。

“经济富足—奢侈享乐—贪污腐败”的内在逻辑

历代倡俭反奢的缘由，几乎都是因富启奢、由奢滋腐、乃思惩革除弊的规律。以西汉为例，汉初

国穷民困，皇帝乘车配不起四匹毛色相同的马，将相只能乘牛车。后经文景之治，国家财政在经济持续发展的基础上日渐富足，于是“公卿大夫以下争於奢侈”。今非昔比，京师储币累百巨万，太仓陈粟充溢露积。钱太多了挠心，“宫室、列观、舆马益增修”，到处兴造楼台馆所、豪华车辆，乃至谁若驭行母马便遭人耻笑。如此折腾的后果，不仅是海内虚耗，还败坏了吏治与风气，司马迁所谓“物盛而衰，固其变也”的感叹，以及昭宣新政的推行，皆由此而来。

历史上，打江山的胜利者多能记取“成由勤俭破由奢”的教训，因而大都注重“制奢俗以变俭

约，止浇风而反淳朴”，其主要手段就是用法令制度的形式，对广大臣民的各种消费性行为加以严格的规定。不同品级的官员，居、行、服、器各有定式，不许僭越；典礼、巡行、差出、宴饮等各种职务消费，也都有相应规定。

不过从历史上看，好像任何一代“舆服制度”的执行都很难摆脱前紧后松的通例。随着生活富裕，奢侈之风滋生蔓延，住房、乘车、服饰器用等多有违规。更有不少现任官员利用职权以逞奢华。公吃公喝时时可见，“虽有禁例，多不遵守”，凡欢迎到任、接待差使等种种名义，大都“制备酒席、礼物，互相好盛，用度无节”。有一份写于明成化十五年八月的奏疏说：各地有司“多有妄兴造作”，重点都是修建气势奢华、起居舒适的机关楼所，“无故改造衙门，欲其壮观，增修公廨，取便安居”；同时自家的豪邸也一幢一幢盖了起来，基本门径都是借公家建筑之名，“多派行木灰瓦，私下克落，盖造自己私宅，斗富夸能，动岁经年，不知停罢”。这种利用公权牟取私利的现象在清代乾嘉时同样常见。嘉庆皇帝说，“朕闻向来兴举大工，每于工次搭盖馆舍，并开廛列肆，玉器钟表，缎皮衣，无物不备，且有倡妓优伶争投觅利。其所取给者，悉皆工员挥霍之费；而工员财贿，无非由侵渔帑项而得。”

官场中“奢靡相尚”的最先效应是上下追求享受，层层耽于安逸，对公务活动因循塞责，以致“懒政”蔓延。汉宣帝抱怨地方政府年终述职虚应故事，“具文而已，务为欺漫”，而职在考核监察的相、尉、御史等有关部门居然也“不以为意”。唐文宗说“如闻诸司刑狱例多停滞”，衙署形同虚设，案牍大量积压。嘉庆帝痛论“当今大弊，在

因循怠玩四字，实中外之所同”。当时有个来自湖州的学者沈垚在北京官宦家做家教，由此得以对京师官场作近距离观察。据他在与友人信中所写，京师里官员聚会，从无一人言及四方水旱，大家都在忙应酬，结人脉，跑官缺，“终日华轩快马，驰骋于康庄。翰林则谒拜同师，部郎则进谒台长”，公事全都交给胥吏办理，自己只管画诺签名。“私退则优伶横陈，笙歌鼎沸”，追求感官享乐。

以上这些“光鲜”场面，都需要有财力支撑，仅靠“廉俸”肯定是不够的，所以官场奢靡相尚而致政风衰颓之后，必是贪风兴起，吏治腐败。唐文宗朝反奢文件说：“车服第室，相高以华靡之制；资用货宝，固启于贪冒之源”；明孝宗朝反奢文件说：“盖奢侈则用必多，用多则财必不足，财不足则贪暴行”，都是对因奢启贪之内在逻辑的精辟揭示。

政治革新从抑奢崇俭入手

因奢滋腐，百弊相生，所以历史上的“锐意惩革”，多从抑奢崇俭、振刷风气入手。唐文宗在即位诏书中宣布“以慈俭为宝”，除了立即停建或拆毁御马坊、马球场等一应建筑，对皇家戏剧音乐歌舞娱乐等单位大加裁减外，还明令改革皇帝巡行的应接礼仪，不得陈设花蜡，不准结彩华饰，也不许拆毁民众坟丘以拓宽道路等。明孝宗从即位起便以革除奢弊、节用恤民为急政，“内外衙门修建寺塔、庵观、庙宇、房屋、墙垣等项一应不急之务，悉皆停止，不许擅自移文兴工，违者治以重罪”。还多次取消上元、端午、冬至、庆成等节日官宴，“以节钱钞”。嘉庆一朝反对奢华，尤称雷厉风行。亲政伊始便革除了严重败坏官风的进呈古玩器物的积年大弊，违者以抗旨论。颁旨罢贡玉石后，“一

时珠玉之价，骤减十之七八”。

欲求惩弊黜奢的长效，必须加强对相关制度的维护。唐文宗说“理道所关，制度最切”，就是这个道理。本文开篇提到的《申禁车服第宅逾侈敕》，在强调“俭以足用，令出惟行”的同时，坦言“积习流弊，余风未革”，并指出主要原因便在于“有司不禁”，制度废弛。鉴于违规现象普遍，而且现行舆服制度多是玄宗时期修订，迄今已有一百多年，不少细则同现实脱离，文宗遂特命尚书左仆射王涯主持对这些制度重加整理。王涯在综合各部门意见的基础上，依据律令格式，结合现实情况，拟成一个《准敕详度诸司制度条件》，内容包括服饰、车马、导从、住房、器用等多个方面，对于官员各依品秩高低、职事繁简的不同待遇，皆有具体的限制性规定。大和六年十月七日，该《制度条件》经唐文宗诏准生效。翌年八月唐文宗又诏令“百官士族”必须遵守这个制度，“如有固违，重加黜责”。

反对奢靡之风，重在提倡勤政实政

反对奢靡之风，加强制度维护的意义，不仅仅是对消费的抑制。关于这一点，唐文宗在批准王涯所奏《制度条件》的诏书中讲得很到位：这些制度的目的，在于藉“务从俭朴”以清除“颓风”。所谓“颓风”，特指因奢侈而导致的颓败的官风政风。从史料记载看，汉唐明清振刷风气的历史样本，都毫无例外地把抑奢倡俭的成效，落脚到惩革虚饰怠惰、提倡勤政实政上。

汉代昭宣之治的实政特色，史家已有“信赏必罚，综核名实”、“吏称其职，民安其业”的津津称道。本始三四年间，各郡国连遭旱灾，中央除了免除受灾地区租税劳役，并及时遣使对贫困户赈济

外，还对乐府等吃财政的文艺单位实行裁员，“使归就农业”。宣帝还有个特点，不为虚假套话蒙蔽，也不为谄媚言迷惑。听取地方领导汇报，“考察所行以质其言，有名实不相应，必知其所以然”。有个益州刺史王襄，找人创作了《中和》《乐职》《宣布》三部曲，热忱歌颂今上开创“天下和平，四夷宾服”新时代，因而“屡蒙应瑞”的“盛德”，组织青少年合唱团进京演唱。宣帝摇头说：“吾何足以当之哉！”下令将合唱团退回益州。这种不尚空谈、勉干务实的思想作风，对官场正能量的释放很起作用，“汉世良吏，於是为盛”，涌现出许多被誉为“循吏”的实干家，“所居民富，所去见思，生有荣号，死见奉祀”。

唐文宗和汉宣帝一样以勤政务实著称，即位后严格遵守按时主持朝会的制度，每次都很晚才退朝。曾经与宰相郑覃、李石一起协商如何整治各部门工作拖拉效率低下，李石认为这都是官吏生活安逸、无所事事造成的结果，郑覃也说“三十年以来，多不务实”，建议“丕变风俗，当考实效”。由是决定“振举法度”，包括加强任职考核、重视施政实效、严肃风纪监察等一系列措施。尚书左丞韦弘景纠举吏部授官不公，吏部尚书、侍郎俱受处分，有六十七人被取消任官资格。将作监王堪因太庙修缮懈怠废职，拖成一年多的烂尾工程，被扣罚俸禄，免去职务。还有翰林学士薛廷老因“终日酣醉”被罢职，桂管观察使裴弘泰因赴任迟滞被降职。

在明代，弘治帝也许是太祖、世祖之后最为勤政的君主，几乎每天主持朝会，因早朝时间太短，再开午朝，此外还通过日讲、经筵、召对等增加咨访议政时间。为扭转官场中拖沓怠惰的风气，最高

当局给六部、都察院等中央部门处理政务的时间规定了程限，“有旨令即看详以闻者，复奏无过二日；看详以闻者，无过三日。事干他司，须行查者，无过十日”；又向地方官发布书面指示：“凡尔有司，莫非天职，勿以一事不修为无损，勿以一民不获为不足忧，勿以一郡一邑不安为无害于治”。当时对官员的政绩考察，都一再强调“务得实迹，不可偏听枉人”——干部的进用斥退，全看你怎么做，而不是听你怎么说。备受史家称道的“弘治新政”，正是靠这种勤政务实之风造就的。

扭转奢靡之风中的正能量和负能量

无论除奢返俭还是惩虚崇实，凡振刷风气，都不能缺少庙堂高层欲正他人先正自身的表率作用。唐文宗不仅本人衣食俭朴，励行节俭，还要求皇亲国戚和上层官员“皆务俭薄，率先兆人”。其女儿延安公主只因所穿衣裙宽大费料，即以“衣服逾制”遭父皇面斥，按照各人管好太子女的原则，连累驸马窦瀚被扣两月俸钱。明代陈洪谟历仕弘治、正德、嘉靖三朝，孝宗励精图治，认为弘治时期宣称“治世”。在他所写的《治世余闻》中提到，弘治皇帝勤政，带动了凡有资格参加朝会的大小官员，都积极赴会。机关里谈话，说起早朝话题，有应答不上的，就会被视为懒货，“人自愧悔，盖有不令而自不能安寝者”。先后辅弼如王恕、马文升、刘大夏等大臣，亦多为气正风清的楷模。以王恕为例，据熟悉他的官员说，有一次王恕的儿子从故乡三原来北京探亲，“只如贫士，止骑一骡而已”；王恕把闺女嫁给一个姓宋的国子监学生时，只从市井雇了一乘双人小轿，国家给父亲的待遇，闺女没沾上一点光；王恕太太拿二两银子托云南的官员买颗宝石给女儿做首饰，再三叮咛千万

不能让老头子知道。从讲述者充满敬佩的口吻看，可知王恕传递给朝士们的多是正能量。

有正能量，自然也有负能量，振刷风气的利钝迟速，便是两种能量的此消彼长。比如唐文宗的宰臣们对皇帝带头“恭勤节俭，冀革其风”的成效，有个客观评价：“陛下节俭省用，风俗已移，长裾大袂，渐以减损。若更令戚属绝其侈靡，不虑下不从教”。听话听音，距真正“绝其侈靡”还远，主要是因为亲贵外戚这个特权阶层在释放负能量。正史记载，王涯主持制定的《准敕详度诸司制度条件》经文宗批准颁发后，马上引出权贵们的激烈反对。监督法令实施的京兆尹兼御史大夫杜惊不敢得罪这些人，只好采取变通办法，先拣比较容易实施的部分推行，其他则放宽限制。结果，“事竟不行，公议惜之”。相似的情况也出现在明代：弘治元年朝廷就诏令内官不许僭穿蟒衣，其后又两度重申禁令，直到弘治十七年，皇帝仍在向阁臣抱怨，“内臣僭妄尤多。”即如《明史》所言：“孝宗加意钳束，故申饬者再，然内官骄恣已久，积习相沿，不能止也”。所以不仅编织笼子不易，想把骄纵惯了的人关进笼子也难。

积习难改、抗令违禁之外，还有见风使舵、弄虚作假的。嘉庆帝倡俭反奢时，皇族中有个叫昭榘的私下写道：“今上复以恭俭率天下，故在朝大吏，无不屏声色，减驺从，深衣布袍……以自诩其节俭”，并具体点出什么人什么人，都是声色自娱的底子，眼下仅仅是为了迎合“今上”才装模作样，“亦一时风气然也”。等风头一过，故态复萌或当不免。由此看来，怎样才能使改变风气的一时成效转为常态化、长效化，似乎是一个永恒的课题。

（作者为上海书店出版社编审）



年轻领导干部须 克服六种心理障碍

● 黄梦其

近年来，一大批年轻干部经过短暂的基层锻炼，或因学历职数、或因公开考选等政策机遇相继走上了各级领导岗位，给党的干部队伍注入了无限的生机和巨大的活力。但是，部分年轻干部走上领导岗位之后，其心理随着生活环境、工作对象的全新变化相应地发生了微妙变化，甚至存在一定的心理障碍。作为年轻领导干部，对此务必引起高度重视并认真加以克服。

（一）骄傲自大的心理。有的年轻领导干部自认为学历高、层次高，加上组织的重点培养，潜意识里感觉自己“高人一等”；有的年轻领导干部是通过考试竞聘等途径走上领导岗位的，总认为自己“胜人一筹”；还有极个别年轻领导干部是靠关系和

背景（秘书、亲友等裙带关系）上来的，总觉得“谁也奈何不了自己”。存有上述心理的年轻领导干部，往往自信有余，谦虚不够。集中表现为：他们在职务得到提升、工作取得成绩时，居功自傲、忘乎所以，自以为“老子天下第一”；在处理实际问题、社会人际交往当中，刚愎自用、我行我素，容不得半点不同意见和建议，长此以往下去，很容易形成孤立的局面，甚至走上不归之路。因此，年轻领导干部必须努力克服这种骄傲自大的心理障碍，始终保持清醒头脑、时刻注意正视自己，不自矜、不自满，不自大、不自夸，谦虚好学、戒骄戒躁，低调做人、高调做事，取人之长、补己之短，从而不断充实自我、超越自我，努力将年轻有为的资本

转化为开拓进取的动力，这样才能在人生道路上越走越精彩。

(二) 急功近利的心理。不少年轻干部一旦走上领导岗位之后，急需建立威信、有所建树，急需干出一番事业、做出一番成绩，急需拿出骄人的成绩、业绩来证明自己的能力、水平，有的甚至为了个人升迁不惜搞形式主义、做表面文章，抑或不讲客观现实条件、不顾群众承受能力，搞一些脱离实际、劳民伤财的“路边工程”和“花边方案”；只想干出人头地的“大事”，不愿做默默无闻的“小事”；小事不愿干，大事干不了。毋庸置疑，这种好大喜功、急功近利的行为，最终只会导致工作重大失误，甚至丧失自己美好前程，给党和人民的事业带来巨大的损失。因此，年轻领导干部必须努力克服这种急功近利的心理障碍，不断强化自身的修养、牢固树立正确政绩观，用好手中的权力、发挥自身的优势，始终做到一切从实际出发、尊重客观规律，实事求是、脚踏实地，立足当前、着眼长远，尽力而为、量力而行，紧紧抓住大事、敏锐关注小事，从点滴做起、从现在做起，通过做好每一件琐碎小事、解决每一个实际问题，真正为党和人民做出实实在在的成绩。唯有这样，才能赢得组织的赏识、同事的认可、群众的信赖，才能为下一步的升迁奠定基础。

(三) 浮躁虚荣的心理。浮躁虚荣是一种不诚实、虚假的争宠求荣的心理。这种情绪和心态，如今也或多或少地表现在一些年轻领导干部身上。有的忙于应酬，迎来送往。热衷于在上级和下级面前刻意展示自己，片面追求“好印象”；有的自我标榜，自吹自擂。做了一点事情生怕别人不知道四处张扬宣传；有的只有唱功，没有做功。平时只说不干，工作一塌糊涂，但汇起报来头头是道，欺上瞒

下，把心思和精力用在骗取上级的信任、荣誉和奖励上；有的嫉贤妒能，揽功诿过。外表宽仁温和、内心十分狭窄，不能容忍品德才能比自己强的人；功劳无论如何是自己的，过错不管怎样是别人的。过分关注自己的能耐和地位，形成强烈的以我为核心的心理定势，最后逐渐失去他人的扶持和帮助，自己变得势单力薄。显而易见，这种浮躁虚荣的心态，极易使年轻领导干部由昂扬向上变得消极攀比，由团结奋进变得松懈懒散。因此，年轻领导干部必须努力克服这种浮躁虚荣的心理障碍，锤炼品德意志，矢志奋斗拼搏，始终坚持把个人前途命运同实际工作中的不懈努力有机结合起来，察实情、讲实话、出实招、办实事、求实效，以自己的诚信和行动赢得部属的信服和敬重。

(四) 好高骛远的心理。年轻干部对自己的前途充满期待和幻想，这本无可厚非，但是如今多数年轻干部却把理想志向定格在“当大官”上，甚至把干事创业作为自己飞黄腾达的跳板和谋求升迁的筹码，以政绩向组织要官。有的刚刚提拔，还没有什么作为，又沉不住气，把心思和精力用于谋求更高的职位上；有的只顾眼前利益、没有长远打算，只会高谈阔论，而且专谈自己的前途、不做当下的事情；有的过高估计自己的能力、不分析客观条件，总想一步登天、一口吃成胖子，一心只想干大事、立大功、做大官；有的从不静心学习、安心工作，这山望着那山高、整日整夜在做不切实际的“升迁梦”，然而一旦委以其重任却又畏首畏尾，结果不仅误了生命之中最宝贵的时光，而且还贻误了党和人民的事业。因此，年轻领导干部必须努力克服这种好高骛远的心理障碍，端正心态，时刻注意修正不正确的“政治观”、“欲望观”，牢固树立正确的“政绩观”、“名利观”，长修为政之德，积小

德养大德。既善于从长远的、大局的高度科学谋划工作，又坚持脚踏实地、善始善终抓好各项工作。这样就一定能够在人生道路上越走越宽。

(五) 拈轻怕重的心理。年轻干部大都没有吃过什么苦，从小生活条件就比较优越，再加上受当今社会上流行的各种不正之风的侵蚀影响，时下的不少年轻领导干部在工作上拈轻怕重，在生活上盲目攀比。有的不愿下基层、下苦功、下真功，不愿到艰苦的岗位上锻炼，不服从组织调配和工作安排；有的生活上贪图享乐，只讲索取不讲奉献、只讲权力不讲义务、只讲关系不讲原则，热衷于攀“高枝”、傍“大款”；有的甚至把到基层一线、艰苦环境、“苦、难、险、重”岗位上，以及“高、精、尖、难”工作领域进行实践锻炼，纯粹视其为自己提拔重用的资本和捷径。凡此种种，都不利于年轻干部的健康成长，更有损党和人民的事业发展。因此，年轻领导干部必须努力克服这种拈轻怕重的心理障碍，在实际工作和平时生活当中，切忌耍滑头，避重就轻，一定要敢于面对困难、正视矛盾、勇挑重担，主动到条件艰苦、环境复杂、矛盾集中的地方去，用强烈的事业心、责任心、使命感树立吃苦耐劳、勤勉敬业、开拓进取的良好形象，并坚持在艰苦环境中锻炼、在实践锻炼中成长、在健康成长中发展。只有这样，才能学到知识，经受考验，增长才干，赢得威信。

(六) 摆阔斗富的心理。由于拜金主义、享乐主义的

奢靡之风对社会生活深层次的长期渗透等原因，部分领导干部尤其是年轻领导干部的人生价值取向随之也发生了相应的偏移。集中表现在：如今不少年轻领导干部的工作环境和生活条件之改善和提高的程度，远远超过部分人民群众生产条件和消费水平提高的水准。有的地方、机关办公大楼越盖越高档，干部用车越来越豪华，有些年轻领导干部甚至认为车子、房子、票子低了、差了、少了怕别人看不来、瞧不起、说“土气”，便不自觉地凭借自己手中的权力，利用公款斗富，竞相攀比。尤其值得注意的是，当下有不少的年轻领导干部在对待业余生活上，羡慕一些人的一掷千金、挥霍浪费，甚至追求一些醉生梦死的生活，如此等等，严重损害了党的形象，疏远了党群、干群关系。因此，年轻领导干部必须努力克服这种摆阔斗富的心理，牢固树立居安思危的忧患意识，积极培养健康向上的生活情趣，始终坚持以苦励志、以俭修身，带头艰苦创业、励精图治，自觉做道德高尚、清廉节俭的表率。



中国棋院院长、围棋八段华以刚先生在解说一盘比赛时说，下围棋要善于给对手留机会。就是说不可以手法太凶，逼得太紧，让对方压力太大，让人家无路可走。当你把别人逼入死角、逼入绝境时，人家会“破釜沉舟”，奋起反抗的。当你处于有利位置时，你用力轻柔一些，给对方以机会，是最好的选择。实际上，你给对方的是小机会，留给自己的才是大机会。对方如果接受了你给的机会，就等于上了你的套，等着“乐败”。从这个意义上说，给对手以机会是一种战略，也是一种战术，是围棋选手必备的心理素养与业务技能。

这一段时间搞“学党章、守纪律集中教育”活动，单位发动群众给领导提意见。我们单位的干部职工非常厚道，提了一些“希望”之类，靠得上“意见”这一词的，只有一条，即对干部应少批评指责，多鼓励指导。这条意见，让我想起了华以刚先生的话。他讲的是给对手留机会，如果改动一下，就是应当给部下留机会，留面子，留自尊心与自信心。从某种意义上说，在漫漫仕途上，部下也是“对手”。当然，

善于给对手机会

● 牛撒捺

这种“留机会”，不是为了打败部下，而是团结部下，干事创业，赢得辉煌。话又说来，你干得好了，也就少一些让部下后来居上的可能，你的位子就更稳一些。

作为领导者，已经处在很有利的地位，对部下应多几分体恤、宽容与谅解，不可以苛责，不可以咄咄逼人，不可以动辄批评、指责、训斥甚至辱骂。如果不尊重部下，时间长了，事情多了，事态严重了，你就失去了部下的尊重、认可与支持。你的支持率、得票率就会下降，你的指示就可能被打折扣，你想要完成的工作就可能被拖延，被敷衍，成为“胡子工程”、“烂尾工程”。你

的位置就有可能被别的单位的人或者你的部下所取代。

“威风”是可以抖的，但要适度。抖得太厉害了，就是东北人说的“得瑟”，就是俗话说说的“烧包”。越想表现出领导者身份与威严，越让部下让公众小瞧。对于恨不得将职务写在脸上，恨不得弄一班人为其鸣锣开道、大喊回避的某些官员，百姓通常称之为“烧包”，斥为“小人得志”，并预言此人仕途走不了太远。百姓的预言有时是很准的。

中国传统文化的核心是孔孟之学，孔孟之学中有一条核心的内容是“恕”。有人说，“夫子之道，忠恕而已”。“恕”者，是对世界的大度、对事对人的宽恕之谓也。有修养的人，能干成大事的人，通常都是“忠恕”之人。小肚鸡肠之人，偏狭之人，眼睛里揉不得一粒沙子的人，想将便宜占尽的人，不给别人“机会”，欲将“对手”置于绝境的人，往往成不了大材，也难以干成大事。

下围棋时给对手留“机会”是为了自己取胜，当领导时给部下留“机会”是为了成就事业，做人时给别人留“机会”是为了有更加顺畅、丰富、多彩的人生。

“土豪”拷问社会价值

● 李 拯

盘点2013年的文化日历，“土豪”的异军突起是一道独特风景。先是，“土豪”短短一个月在微博上被提及5000万余次，让“高富帅”等流行语黯然失色；接着，“土豪金”在营销市场独领风骚，叙说着人人都爱土豪金的传奇。就连《牛津英语词典》的编辑，也在密切关注“土豪”的英译问题。

那么，谁是土豪？顾名思义，“土”意味着土气或粗野，“豪”意味着显赫或华丽。既豪且土，则意味着广有钱财而品位不高，追求奢侈而审美不足，炫耀消费而内涵不够。于是，“只买贵的，不选对的”，充满喜感的消费方式，最能契合人们心中的土豪形象：到国外像买白菜一样狂扫LV包，把迎娶新娘的百元大钞拼成羊肉卷形状，年终分红用数百斤现金垒成“钱墙”……总之，土豪们的鲜明特点就是：有钱，有钱，有钱；座右铭就是，能用钱摆平的都不是事儿。

然而，一掷千金固然豪气，也难掩炫耀财富的骄气；挥金如土自然霸气，也难免流露“穷得只剩下钱”的俗气。事实上，有钱无脑的调侃也好，富而不贵的揶揄也罢，都说明人们期待土豪们物质丰盈之后，更应追求精神富足，对弱势群体多一点感同身受，对公共事务多一些积极参与，对社会责任拿出勇气担当。当107岁的邵逸

夫先生溘然长逝，就有人提出来，土豪们真该向邵六叔学习，有一点兼善天下的情怀，多一些扶危济困的善举。

不过，如果进行历史比较就会发现，人们对“土豪”的态度还算和风细雨，不再像当年对“暴发户”那样不屑一顾、嗤之以鼻甚至满腹怨恨。如果说“暴发户”这个概念折射出人们对财富的嫉妒、对获取财富方式的猜疑，那么“土豪”流行则隐喻着人们对富裕群体精神追求、文化内涵和社会责任的更高要求。“土豪”的涅槃，应该成为具有审美趣味、具备奉献精神、充满敬畏之心的现代公民，在这个物质冲刷的“小时代”追求精神的高贵，这何尝不需要基于整个社会财富观念和文明程度的进步？

事实上，娱乐化本身，也说明人们对“土豪”的态度日益多元，对财富的看法渐趋多样。多重态度本身就说明，随着社会发展，物质财富不再是衡量成功的最高标准，人们的价值取向越来越多元，选择也越来越多样，人们有权利定义自己的幸福，选择自己的生活。

财富并非是优质生活的标志，只有那些懂得关怀、学会仁爱、具备修养的人，才能真正撕掉“土豪”的标签，受到社会和大众的尊重。

师者如兰

——记第五届全国优秀科技工作者姜黛珠



从第一颗引进灵武的蔬菜种子到领办宁夏最早的科技型企业，她用坚实的脚步朝着绿色梦、科技梦一路向前。她就是宁夏知名的农业科技推广专家、第五届全国优秀科技工作者——姜黛珠，她在宁夏山川大地上被农民兄弟尊为最权威的蔬菜种植老师。

北方的冬天绿了起来

在宁夏高效节能日光温室的建设史上，不能不提起姜黛珠。二十世纪八十年代末期，姜黛珠开展了“宁夏温室结构改造和提高温室效应研究”工作，初步研发出了不生火加温的节能型日光温室。温棚蔬菜的成功种植并未让姜黛珠止步。为了让更多农民盖得起蔬菜大棚，她和同事们从降低成本入手，将日光温室设计成只用一排水泥立柱支撑后屋面，并将温室骨架变成钢、竹混合结构，使1亩温室造价仅七、八千元，远远低于由政府投入、科研部门试验的两万元造价。随后，在全国农业技术推广总站的指导下，姜黛珠筹集了七万块钱，在青铜峡、灵武两地集中建造了近50个棚，开展集中连片的试验示范。1992年元月，由姜黛珠主持的“蔬菜温室结构的改造及提高温室效应的研究”课题，通过了自治区科委的鉴定并于同年获科技进步二等奖。

最自豪的科技勋章

2001年，五十七岁的姜黛珠办理了提前退休手续，筹集资金一百余万元，带领十多个园林等专业毕业的大、中专学生，创办了宁夏第一家科技型企业——“天缘园艺高新技术开发有限责任公司”。通过公司运作，切实解决了集约化育苗技术的物化问题，如今宁夏的近百万亩设施农业和大面积的露地瓜、菜生产已全面进入育苗集约化阶段，宁夏菜农对工厂苗的接受程度高达90%以上。与此同时，该项全国领先的蔬菜育苗技术已向新疆、甘肃、陕西北部和内蒙西部的部分地区辐射。

心有多大，人生舞台就有多大。姜黛珠用满腔的真诚赢得了农民的尊重，用对科研的赤诚之心赢得了科技勋章。由于在农业科技领域的出色成就，姜黛珠多次受到表彰奖励，先后获得国家及省、部级科技进步一、二等奖7项。1993年享受国务院特殊津贴。1994年被评为自治区农业战线先进工作者，同年被自治区人民政府评为科技兴农先进个人。1996年被自治区党委和政府评为“八五”期间全区农业战线先进个人。1997年受国家科委表彰。1998年被国家妇联授予全国“巾帼建功标兵”和全国“三八红旗手”称号，同年被自治区党委、政府评为自治区第四次民族团结先进个人。1999年，当选为自治区十大科技明星。2000年被评为全区先进工作者，并被国务院授予全国先进工作者称号。2001年被国家科技部等四部委评为全国农业战线先进工作者，同年获得自治区科技金桥奖。2009年被评为100位为宁夏经济建设作出突出贡献模范人物。2012年被授予全国优秀科技工作者荣誉称号。

宁新出管字【2014】第0060号



宁夏党建研究

NINGXIADANGJIANYANJIU