



# 宁夏党建研究

中共宁夏区委组织部  
宁夏党建研究会 **主办**

2014/09 总第075期

ZHONGGONG NINGXIA QUWEI ZUZHIBU  
NINGXIA DANGJIAN YANJIUHUI

# 傅兴国在全区培养选拔年轻干部工作会议上强调： 要培养造就大批能担当重任的优秀年轻干部



9月4日，全区培养选拔年轻干部工作会议在银川召开，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，培养选拔优秀年轻干部，是保证党的事业后继有人和国家长治久安的根本大计，也是建设开放、富裕、和谐、美丽宁夏的现实需要。全区各级党委（党组）及组织人事部门要用习近平总书记系列重要讲话精神统一思想，坚持新时期“好干部”标准和“三严三实”要求，拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量，健全年轻干部培养选拔机制，努力建设一支来源广泛、数量充足、结构合理、素质优良的年轻干部队伍。

傅兴国要求，各地、各部门要充分认识到培养选拔优秀年轻干部是一项系统工程，坚持育、选、用、管相结合，环环相扣、突出重点。要以坚定理想信念为核心，不断强化思想理论建设。要以实践锻炼为基础，注重在完成急难险重任务中锻炼干部、检验干部。要以选准用好为根本，不断拓宽选人用人视野渠道，建立常态化选拔机制，实现科学合理配备。要以从严管理为保障，坚持抓小、抓早、抓日常，既要加大从严惩处力度，又要关心爱护年轻干部。

傅兴国强调，培养选拔少数民族优秀年轻干部，要始终如一严把政治关，要敢于在关键和重要岗位放手使用，要坚持不懈抓好培养选拔基础工程，确保有一支数量充足的少数民族干部队伍。



【卷首语】

# 抓紧抓好培养选拔优秀年轻干部

● 本刊评论员

培养造就大批优秀年轻干部，是党和人民事业继往开来、薪火相传的根本大计，也是我们党在革命、建设、改革各个历史时期高度重视并常抓不懈的一项工作。当前，我区正处在改革发展的关键时期，建设“四个宁夏”、实现与全国同步进入全面小康社会的奋斗目标，需要一大批优秀年轻干部，必须把培养选拔优秀年轻干部作为管根本、管长远的大事来抓。

要牢牢抓住坚定理想信念这个核心。“能够激发一颗灵魂的高贵和伟大，唯有虔诚的信仰。”年轻干部是党的事业发展的生力军和接班人，习近平总书记指出，年轻干部的理想信念是否坚定，直接关系到党和国家的发展方向，关系红色江山的基础稳固。现实中，绝大多数年轻干部是有理想、有抱负的。但在社会思想多样多变、各种思想文化交流交融交锋的新情况下，也有一些年轻干部出现了信仰动摇、理想迷失的问题。信仰的坚定源于理论的清醒，要坚持不懈地抓好理论武装，引导年轻干部打牢思想根基、补足精神之“钙”，增强道路自信、理论自信、制度自信，做社会主义核心价值观的践行者、引领者。

要牢牢抓住实践锻炼这个基础。实践是大熔炉、大学校，是培养年轻干部最管用、最有效的办法。当下，很多的年轻干部不缺知识学历、不缺聪明才智，缺的是与广大群众同甘共苦、共同奋斗的经验，缺的是解决难题的实践能力。“艰难困苦，玉汝于成”，不经历非常之事，难成非常之才，越是条件艰苦、困难较多，越能磨练人的意志，越能培养优良作风，对于年轻干部树立正确的世界观、人生观、价值观，大有裨益。要强化实践导向，坚持必要台阶、递进式历练，让年轻干部多到基层一线和艰苦地区经风雨、见世面、“墩墩苗”，在急难险重任务中锻炼提高，在改革发展稳定的实践中增强担当，始终走与人民群众实践相结合的成长道路。

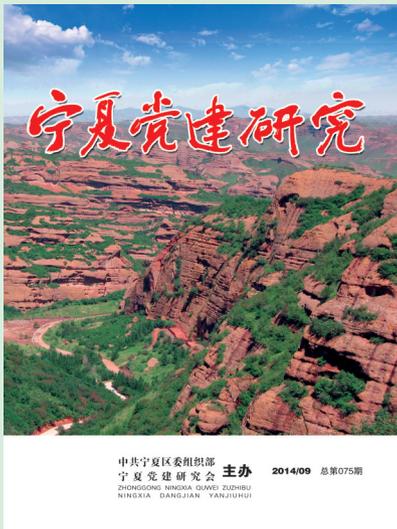
要牢牢抓住选准用好这个根本。“问渠哪得清如许，为有源头活水来”。要把培养选拔年轻干部作为建设高素质执政骨干队伍的源头来抓，着眼事业的长远发展，抓住选准用好这个根本，以登高望远的眼光、海纳百川的胸襟和不拘一格的气魄，拓宽来源、严格标准、把好关口、提高质量，以天下人之眼观之、以天下人之耳闻之，广泛听取群众的意见，充分尊重群众的选择，把真正优秀的年轻干部选出来、用起来。要建立健全常态化的选拔机制，严格选拔标准和程序，把最优秀的年轻干部选拔到最合适的岗位上来。要切实加强后备干部队伍建设，让优秀年轻干部有脱颖而出的机会和通道。要狠刹选人用人不正之风，加大对跑官要官、说情打招呼等问题的查处力度，使选人用人风气真正清朗起来。

要牢牢抓住从严管理这个保障。好干部是教育培养出来的，也离不开有效的监督管理。当前，一些地方和单位在干部管理上还存在失之于宽、失之于软的现象，“小毛病”难免会演化为“大问题”。对年轻干部，要坚持严是爱、宽是害的理念，从严要求、从严教育，从严管理、从严监督，引导年轻干部强化规矩意识、增强纪律观念，心存敬畏、手握戒尺，清白做官、踏实做事。

伟大时代催人奋进，美好蓝图令人憧憬。让我们站高望远，进一步开阔眼界、开阔思路、开阔胸襟，及早把优秀年轻干部纳入组织视野，做到用当其时、人尽其才，让年轻干部在个人成长的“黄金期”有充分的空间施展才干，让千千万万年轻干部在实现“中国梦”的伟大进程中，在建设“四个宁夏”的实践中谱写出一曲曲动人的“青春之歌”。

# 目 录

# 宁夏党建研究



## 编委会

主 任：傅兴国

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 马宇桢 马丽君 马福贵

王 刚 王 铎 王少林 王泽庶

王海如 王彩琴 尤建清 叶 旭

白建军 冯志强 朱利军 刘汉立

刘成孝 刘亦农 孙 瑛 杨 琳

杨 靖 李 喆 李卓辉 李泽峰

李秋玲 李俊章 李耀松 宋志霖

宋弘阳 宋建钢 张 举 陈顺萍

周云峰 周兆川 孟占忠 郎治钧

赵志强 赵建峰 哈 贇 饶彦久

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 杨 靖

执行编辑：张 茵

责 编：石育平 杨金云 雷利军 张 强

袁 洋 孙玉虹

编 务：张学元

## ● 卷首语

抓紧抓好培养选拔优秀年轻干部

本刊评论员

## ● 重要言论

做弘扬组织工作特质的优秀组工干部

赵乐际/4

## ● 领导论坛

始终坚持“三严三实”不放松

傅兴国/8

## ● 调查研究

提高做好新形势下民族地区群众工作能力研究

吴忠市委组织部/10

健全改进作风常态化机制的研究与思考 彭阳县委组织部课题组/15

新形势下培养、选拔、使用、管理年轻干部研究

平罗县委组织部/20

## ● 实践探索

关于人才向移民地区流动问题的探索与思考

吴忠市红寺堡区委组织部/23

兴庆区突出“四化”提升社区党组织服务水平 兴庆区委组织部/26

新形势下机关党建工作新尝试

宋武平/28

“两管三联五关心”聚社会力 暖党员心

刘慧平/30

## ● 干部心得

在领导干部作风建设上敢担当 作示范

周云峰/32

理论性 探索性  
实践性 创新性

国资委系统加强基层服务型党组织建设之我见 魏克熹/34

充分发挥非公有制企业党组织和党员作用 李凤川/38

弘扬井冈山精神 扎实践行群众路线 鲁鹏飞/42

● 理论研究

习近平总书记强调的六大思维方法 杨永加/47

群众路线教育实践活动的特点与经验 李 珍/52

● 他山之石

世界反腐败机构概况：各国政党如何执纪监督 冉 刚/54

江苏：转换用人机制 搞活用人制度 陈济朋/57

● 以史为鉴

雍正的干部路线 习 骅/59

邓小平选人的五条标准 倪德刚/62

● 思想纵横

用人贵“扬长” 韩志金/64

封面摄影 宁夏火石寨

孙玉虹

封底摄影 石嘴山风光

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] 0531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9月

内部刊物 免费交流



# 做弘扬组织工作特质的优秀 组工干部

● 赵乐际

我们学习部史部风、体悟组织工作的基本特质、领会部史部风与党史党风的密切联系，是为了启迪现在、开辟未来。习近平总书记在全国组织工作会议上指出，“组织部门作为管党治党的重要职能部门，必须带头改进作风，继承发扬组织部门优良传统和作风，树立和维护组织部门良好形象”。刘云山同志强调，组织部门要在增强党性修养中、在坚持组织原则中、在开拓进取中锤炼优良作风。我们怎样落实这些重要要求，以好作风做好组织工作、建设模范部门、争做优秀组工干部？

**第一，要以好作风做好新形势下的组织工作**

党中央和习近平总书记、刘云山同志对组织工作的要求非常明确，我们的责任，就是以坚决的态度、过硬的作风、管用的措施、务实的工作，把这些要求落到实处。

对于干部工作，着眼点是：牢牢把握“怎样是好干部”的要求，按照“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”20字标准，培养选拔党和人民需要的好干部；牢牢把握“怎样成长为好干部”的要求，教育引导干部自身作出不懈努力，履行好加强组织培养的职责；牢牢把握“怎样把好干部用起来”的要求，做到选贤任能、用当其

时，知人善任、人尽其才。根本目的是：建设一支宏大的高素质干部队伍，团结带领人民为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗。工作重点是：严格执行《干部任用条例》，坚持按原则、条件、程序、方法、纪律办事；切实加强和改进优秀年轻干部培养选拔工作，确保党的事业薪火相传和国家长治久安；把从严管理贯彻落实到领导班子和干部队伍建设全过程，严格要求、严格教育、严格管理、严格监督，着力解决理想信念动摇、宗旨意识淡薄和形式主义、官僚主义、享乐主义、奢靡之风等问题。从当前情况看，重中之重是坚决落实党要管党、从严治党要求，把干部作风建设抓常抓细抓长。习近平总书记在中央政治局第16次集体学习时强调，要坚持从严治党，落实管党治党责任。组织部门落实这一要求，关键是要认真起来、严格起来、自觉起来。对党员干部、对自身，都必须突出一个“严”字，有那么一股“认真”劲，加强经常性的管理监督，越严格越好、越及时越好。

对基层党组织建设，基本目标是：使每个基层党组织都成为坚强战斗堡垒，使每个党员都能发挥先锋模范作用。基本思路是：一要坚持政治属性与强化服务功能相结合，寓管理于服务之中，在服务中更好地发挥基层党组织的领导核心、政治核心等作用。二要依章依法管理与民主管理相结合，依据党章和村民委员会《组织法》等，统筹各领域基层党组织建设，推进基层协商制度化，促进群众在城乡社区治理、基层公共事务和公益事业中，依法自我管理、自我服务、自我教育、自我监督。三要推广典型与整顿软弱涣散基层党组织相结合，构建严密的基层组织体系、形成管用的群众工作机制，提高基层党建工作的整体水平。四要加强教育与查处违法违纪问题相结合，选好、用好、管好基层党组

织带头人，加大严肃查处不正之风和违法违纪行为工作力度。五要坚持调控总量与提高质量相结合，加强党员队伍建设，落实“控制总量、优化结构、提高质量、发挥作用”方针，确保进口严、出口畅、管得好、作用大。

对人才工作，要坚持体制改革与具体政策创新并重，实施“千人计划”与推进“万人计划”并重，抓高层次人才与抓高技能人才并重，尊重关心人才与加强政治引领并重，牵头抓总与发挥各方面积极性并重，在全社会大兴识才、爱才、敬才、用才之风。

党章是党的根本大法，是全党必须遵循的总规矩。党章规定了“党的建设必须坚决实现的四项基本要求”，就是坚持党的基本路线，坚持解放思想、实事求是、与时俱进、求真务实，坚持全心全意为人民服务，坚持民主集中制。党章对党员、党的组织制度、党的地方组织和基层组织、党组、党的干部、党的纪律等，都有明确而严格的规定。我们开展组织工作，要把党章作为根本依据。同时，要在提高制度执行力上作表率。十八大以来，我们按照中央要求和习近平总书记系列重要讲话精神，修订、制定了一系列文件。这些制度，是过去经验的总结、内在规律的体现、今后工作的依据，一定要凝心聚力、锲而不舍地落实好，全力维护制度的严肃性权威性。

## 第二，以好作风建设模范部门

习近平总书记在全国组织工作会议上强调，要“把各级组织部门建设成为讲政治、重公道、业务精、作风好的模范部门”。这就是组织部门自身建设的主题，就是检验自身建设成效的标准。

要讲政治。组织部门是政治机关，讲政治是第一要求。讲政治是具体的、是有实质内容的，必须见人见事见思想。一要有内心深处的政治坚定，始

终认定自己是党的人。坚定共产主义远大理想，坚定中国特色社会主义信念，坚决与以习近平同志为总书记的党中央保持高度一致，落实中央部署坚定不移、贯彻中央要求自觉主动。二要有实际工作中的政治坚守，始终从政治上看问题。邓小平同志曾说，“经常工作中有政治，有思想”。干部工作，要有鲜明的政治标准、党性原则，决不能选用那些与党离心离德的人，对党的大政方针说三道四的人，搞政绩工程、形象工程的人，侵害群众利益的人，以权谋私的人。基层党建工作，要看到，西方敌对势力、非法宗教组织与党争夺阵地、争夺群众一刻也没有停止过，要夙兴夜寐把基层组织这个“地基”夯实、把基层干部队伍这个“钢筋”筑牢。三要有至信至笃的政治坚毅，始终保持政治定力。无论环境如何变化，思考问题、发表意见、制定政策、推动工作，都要坚持党和人民的利益高于一切，坚持立党为公、执政为民，在党言党、在党忧党、在党兴党。

要重公道。组织部门改进作风，最核心的是坚持公道正派。大家看组织部，主要看这一条。怎样做到公道正派？一要把党的事业作为公道之本。真正从党和人民事业出发，公道对待干部、公平评价干部、公正使用干部。不以人划线，不搞亲亲疏疏，不为人情关系所累、所缚。如果搞乐山爱山、乐水爱水，甚至爱屋及乌那一套，就没有公道了。二要把实际表现作为公道之据。要想公道，必先“知道”。组工干部不知道班子哪个强、哪个弱，不知道干部哪个优、哪个差，那就是失职。一定要近距离接触干部，加大日常了解熟悉干部力度，坚持实事求是、以事论人，做到识人有据、用人有方。千万不能大而化之，不能凭印象、凭感觉论优劣，不能被表象所迷惑。三要把群众口碑作为公道之基。在干部工作中，坚持走群众路线，认真听取群

众的真实意见。四要把敢于担当作为公道之责。组工干部要坚持原则，决不能想落好、怕得罪人，必须旗帜鲜明地反对跑要风、说情风等不正之风，敢于为好干部说公道话。

要业务精。对一个部门来说，业务精体现的是工作水平、整体形象；对一个干部来说，业务精体现的是精神境界、价值追求。对于组织部门的干部，什么是业务精呢？就是对党的理论和路线方针政策学习深入、领会透彻；对相关政策了然于胸、运用自如；对基层情况知根知底、能接地气；对联系的班子和干部很了解、很熟悉；对问题研究全面系统、见解深刻；对推动工作有力有序、有质有效。既有办事的才干，又有研究问题、谋划工作的能力。怎样做到业务精呢？必须勤学习、勤思考、重实践、抓落实，这其中，重要的是要有“安专迷”精神。材料科学家师昌绪、建筑学家吴良镛等，都是“一生干好一件事”。优秀组工干部杜洪英，30年潜心档案室，小屋里做出了大事业；最美基层干部涂红刚，14年专注本职，成为政策通、活档案、一口清。这些同志，用行动诠释着“安专迷”的深刻内涵。组织工作责重如山，必须安下心来，这是一种淡泊、淡定、淡然；组织工作深无止境，必须专心致志，这是一种真心、用心、恒心；组织工作光荣神圣，必须迷恋至深，这是一种挚爱、挚诚、挚着。

要作风好。组织部门天天与党员、干部和人才打交道，只有把自身作风搞好了，管理别人才有底气，要求别人才让人服气；组织工作事关大局，只有做到严以修身、严以用权、严以律己，谋事要实、创业要实、做人要实，才能不负重托、不辱使命。要密切联系群众，深入基层、体察民意、掌握实情，在联系服务群众中汲取智慧和力量、寻求解决问题的办法和对策。要坚持求真务实，发文件、

作规定要实，评价干部、反映情况要实，推进工作要实，不浮躁、不急躁、不粗糙。要始终艰苦奋斗，厉行节约、勤俭办一切事情，改进会风文风，精简会议文件简报，坚决杜绝奢侈浪费现象。

### 第三，以好作风争当优秀组工干部

建设模范部门，需要每个组工干部不懈努力；组工干部个个争优秀，才能实现建设模范部门的共生和鸣。前不久，习近平总书记到中办调研，提出“五个坚持”的重要要求，我们要深入学习、认真落实。从整体上说，争当优秀组工干部，必须带头落实党章规定，做自觉学习党章、遵守党章、贯彻党章、维护党章的模范。党章规定的入党誓词80个字，庄严神圣、言简意深，规定了对党员的信仰要求、思想要求、作风要求、品行要求、纪律要求；还有党章规定的党员“8项义务”等，都是必须融入血脉、一生践行的。

组工干部是否可信可亲可敬，取决于道德的力量。面对纷繁复杂的社会现实，党员干部必须把加强道德修养作为重要的人生必修课，组工干部更要把这个课程修好。道德修养体现在哪里？一是对党要忠诚。这是“大德”，是生命线。入党誓词中就有“对党忠诚”。每个组工干部都要把这一条作为首要政治原则、政治本色、政治品质，任何时候都不能含糊。二是对事业要赤诚。赤诚于心，才能奉献于行。把职业作为事业来追求，才能体味到辛苦中的甘甜，才会甘于奉献、甘做人梯。三是对同志要真诚。“不精不诚，不能动人。”大家来自五湖四海，为了共同的事业走到一起，一定要珍惜珍重、相互支持。四是对干部要平等。别人对组工干部往往“高看一眼”，但自己不能“看高一分”。要养成平静、平实、平和的心态，默默地、实实在在地工作，低调做人、平等待人，谦虚谨慎、戒骄戒躁。五是对家庭要负责。毛泽东同志说，要建立模范家庭，

和和气气过光景。组工干部要恪守家庭美德、保持良好家风，做到尊老爱幼、夫妻和睦、勤俭持家，同时对家人要严格要求。

纪律严明，是组工干部秉持的好传统。1925年，毛泽东同志在韶山组建特别支部的入党誓词，就有“服从组织、严守秘密”。要坚持从严治部、从严治局、从严治处，切实履行好主体责任、监督责任，真正在纪律上严起来。要严守政治纪律。党中央提倡的坚决响应、党中央决定的坚决照办、党中央禁止的坚决杜绝。决不能说出任何与党的大政方针不一致的话，决不能干出任何与党的部署要求相违背的事。要严守组织纪律。我们有组织人事干部行为规范、有“十严禁”，前不久又下发了《部机关改进作风纪律要求》，这些都必须落到实处。要严守廉政纪律。“从善如登，从恶如崩。”贪欲的口子一旦打开，就可能一泻千里。明代《松窗梦语》中有一则“新鞋溅泥”的故事。哲学家王廷相乘轿进城，偶遇大雨，轿夫穿着新鞋，便择地而行。后来，一不小心踏入泥水之中，就不复顾惜、随意而踏了。王廷相感慨地说，居身之道，也是这样，如果一失足，就无所不至了。物类所起，必有所始。每个组工干部都要做到慎始、慎独、慎微。在日常生活中，可能会有一些必要的应酬，但要有原则、有规矩、有底线。山有山道、水有水道，当干部特别是当组工干部，一定要有如履薄冰、如临深渊的警觉，有守住根本、耐住寂寞的坚毅。包括交友，不能什么友都交。“势利之交、难以经远”，交友不慎，会毁一生。要时刻把自己的一言一行，同中组部的形象联系起来、同肩负的责任联系起来，扣好人生每一粒扣子。

（本文系赵乐际同志2014年7月1日在中组部机关纪念建党93周年、建部90周年所作主题报告节选）

# 始终坚持“三严”

● 傅兴国

习近平总书记关于“三严三实”的重要论述，具有很强的针对性和指导性，是对广大党员领导干部的基本要求，是广大党员领导干部特别是组工干部的做人准则、成事之要、为政之道，也是做好新形势下组织工作的重要遵循。

做人要带头践行“三严三实”。“其身正，不令而行；其身不正，虽令不行”。组工干部作为管党员的党员、管干部的干部，身负重任，各方关注，其言行举止直接影响党的形象。组工干部必须带头严以修身、严以律己，在学习、工作、生活的方方面面从严约束自己，实实在在做人。修订完善组工干部行为规范，要求别人做到的自己首先做到，要求别人不做的自己首先不做，做老实人、不做老好人，说老实话、不说违心话，干老实事、不干虚假事，切实珍惜和维护组工干部的良好形象。要大力弘扬“人梯”精神，清醒地认识到自己肩负的责任

和义务，把功名利禄看得淡一些，把个人得失看得轻一些，陶冶情操、心胸坦荡，知畏、知足、知止，在奉献中提升自己的思想境界，在奉献中实现自己的人生价值。

干事要始终坚持“三严三实”。切实履职尽责，以“干”为本，“不干，半点马克思主义都没有”。时刻增强服务大局意识，发扬“安专迷”精神，树立干不好事、干不成事就“食不甘味、寝不安席”的责任意识，努力创造经得起实践、人民、历史检验的一流业绩。要把“三严三实”要求贯穿于组织工作全过程和各个方面，将“三严三实”作为干部教育培训的重要内容，作为干部考核评价和选拔任用的重要标准，作为监督管理干部的重要依据，加大干部平时考核和日常管理力度，大力培养选拔修身严、用权严、律己严、谋事实、创业实、做人实的干部；深入推进基层服务型党组织建设，

# “三实”不放松

强化服务功能，提升服务能力，大力整顿软弱涣散党组织，从严管理教育党员；积极推进人才工作机制创新，做到谋划人才工作、出台人才政策、服务人才措施要实，从严从实评价人才，教育引导各类人才严以律己、扎实创业。要以抓铁有痕，踏石留印的恒心和韧劲，狠抓重点工作任务的落实、狠抓党员干部群众期望问题的解决，不做表面文章，不搞“半拉子”工程，干实事、干成事，干一件、成一件。

为政要自觉恪守“三严三实”。自觉加强党性修养，坚定理想信念，严守政治纪律和组织纪律，保持“咬定青山不放松，任尔东南西北风”的政治定力，在任何时候、任何情况下都要自觉做到信仰不变、立场不移、方向不偏，在思想上政治上行动上同党中央始终保持高度一致。“士有公天下之

心，然后能举天下之贤”。要把严以用权、公道正派作为组工干部的立身之本、为政之基，牢固树立正确的权力观和用人观，严格执行《干部任用条例》，坚持按政策办事、按原则办事、按纪律办事，用好干部标准选人用人，从党和人民事业需要出发选人用人，坚持五湖四海选人用人，自觉做到公道待人、公平识人、公正用人。组织工作能不能干好、党和群众是否满意，说到底，要看组工干部是不是讲认真、敢负责、勇担当。要针对工作中存在的问题，主动出主意、想办法、拿措施，大胆负责、大胆推进，关键环节坚持标准，关键时刻顶住压力，敢于反映真实情况，敢于抵制不正之风，大力营造风清气正的良好政治生态。

（作者系自治区党委常委、组织部部长）



# 提高做好新形势下 民族地区群众工作能力研究

● 吴忠市委组织部

做好民族地区群众工作是贯彻党的民族政策和路线、坚持执政为民、构建和谐社会的本质要求。当前，随着经济社会快速发展、思想观念深刻变化、利益关系纵横交织、民族宗教互相影响，各种新情况、新问题、新矛盾不断涌现，民族地区群众工作对象更加多样，内容更加丰富，环境更加复杂。面对新形势，如何做好民族地区群众工作、提高群众工作能力是我们面临的一项重大政治任务和研究课题。

## 一、宁夏在新形势下加强群众工作的实践与探索

宁夏是中国回族最大的聚居区，回族人口230万，占全区总人口的35.5%，占全国回族人口的1/5，22个县（市、区）中国家级贫困县9个，贫困人口101.5万。近年来，自治区党委、政府始终把做好

民族地区群众工作作为建设“四个宁夏”的重要任务，积极探索改进群众工作方法，着力解决群众最关心最直接最现实的利益问题，全区经济繁荣发展、民族团结进步、社会和谐稳定，形成了鲜明的民族工作特色。2012年，宁夏被评为全国民族团结进步先进区。

（一）紧密结合宁夏实际推动科学发展。坚持把经济发展作为解决民族地区所有问题的关键，全面认识把握发展不足这个最大区情，紧紧抓住国家深入实施西部大开发战略、建设丝绸之路经济带机遇，实施“沿黄经济区发展和中南部地区扶贫攻坚”战略，推动沿黄经济区跻身全国18个重点开发区、六盘山集中连片特困地区列入国家新一轮扶贫开发重点区域；推动中阿经贸论坛升格为中阿博览会，为向西开放创造有力条件；争

取国家批准设立“宁夏内陆开放型经济实验区和银川综合保税区”，全面提升了宁夏在国家发展大局和对外开放格局中的战略地位。同时，把改革创新贯穿于经济社会发展各个领域各个环节，通过全面深化改革开放、推进产业结构调整、加强生态环境建设等系列重大举措，积极营造“两优”发展环境，切实提高发展的质量和效益，努力打造宁夏经济升级版。2013年，全区实现地区生产总值2565.06亿元，完成地方公共财政预算收入308.14亿元，城镇居民人均可支配收入21833元，农民人均纯收入6931元，全区经济“稳中有进、稳中向好”、发展后劲持续增强。

（二）着眼群众切身利益保障改善民生。坚持把各族群众过上幸福生活作为根本出发点和落脚点，2007年至今连续八年实施10项民生计划、为民办30件实事，70%以上的财政用于改善民生。全民创业带动充分就业，失业率控制在4.1%以内。提高城乡低保标准和补助水平，建立高龄老人、孤儿养育和残疾人津贴制度。大力推进“造血式”扶贫开发，搬迁安置生态移民36.8万人，合理布局产业，狠抓技能培训，确保移民群众搬得出、稳得住、逐步能致富。统筹推进其他65万贫困群众脱贫致富，启动500个重点贫困村整村推进扶贫攻坚。中南部山区农村义务教育学生营养改善计划惠及32万中小學生。农家书屋实现行政村全覆盖，率先在全国实现直播卫星公共服务“户户通”，受益群众70.4万人。行政村卫生室标准化建设全面完成，所有县级公立医院取消药品加成，启动重大疾病医疗保险和“先住院、后付费”诊疗服务试点。推进美丽乡村建设，建成重点小城镇22个、幸福村庄95个、改造危窑危房4.9万户。加大城市棚户区改造力度，实施廉租住房保障10万多

户，努力实现学有所教、病有所医、老有所养、住有所居，让人民群众切实享受改革发展成果。

（三）围绕联系服务群众改进干部作风。坚持把群众满意作为检验标准，以开展群众路线教育实践活动为契机，教育引导党员干部树立群众观点、回应群众关切，畅通联系服务群众“最后一公里”。在全区掀起政府“效能改革”风暴，从转变政府职能、简政放权、减少行政审批环节入手，对行政审批和中介服务事项进行“全流程再造”，取消、下放、转移行政审批事项223项，17个市、县（区）政务中心开展双休日便民服务，机关效能进一步提高，政务环境进一步优化。扎实推进“下基层、解民忧、帮发展、促和谐”活动，3.9万名机关干部深入基层单位，与群众同学习、同吃住、同劳动，为群众送政策、送科技、送资金、送法律、送文化、送卫生，帮建基层组织、帮定发展规划、帮扶致富项目、帮解矛盾纠纷。各级领导干部带头深入难点村、重点村及矛盾突出村，与干部群众拉家常、话发展，了解群众疾苦、倾听百姓心声。吴忠市“三同”实践、固原市“三同六送六帮”、永宁县“连心富民”工程、灵武市“五送两带一帮”等实践载体，既转变了机关和干部作风，增进了与群众的感情，又教育锻炼了党员干部，推动了基层发展，赢得了群众的信任，使党群干群关系更为融洽。

（四）管理服务并重筑牢群众工作根基。坚持把维护好民族地区的社会和谐稳定作为硬任务，充分发挥基层党组织在群众工作中的领导核心作用，不断扩大党组织覆盖面，全面推进非公企业、社会组织党建工作，健全群团、综治等其他组织，实现基层党组织的全面覆盖、全面延伸，把党的群众工作触角拓展到社会各个层面。认真贯彻党的民族宗

教政策，深化民族团结进步创建，加强民族团结宣传教育，开展“民族团结月”活动，使“两个共同”“三个离不开”“四个认同”的思想家喻户晓、深入人心。妥善解决移民新村宗教活动场所，探索教职人员参加社会保障办法，帮助信教群众解决生产生活困难。完善自治区领导与宗教界代表人士联系交友制度，加强对宗教界人士的培训，主动帮助他们解决实际问题，引导宗教界人士既念好“古兰经”，也念好“致富经”。依法加强宗教事务管理，创建和谐寺观教堂，及时妥善处理涉及民族宗教因素的突发事件和敏感问题，坚决打击非法宗教活动。落实领导干部信访责任制，健全群众权益维护机制，畅通公众诉求表达渠道，建立矛盾排查调处、社会治安防控、公共安全应急管理、社会舆情分析引导等工作机制，完善人民调解、行政调解、司法调解联动机制，社会管理水平进一步提升，民族和睦、宗教和顺、社会和谐的政治局面得到不断巩固和发展。

### 二、新形势下民族地区群众工作面临的问题与挑战

(一) 利益诉求复杂多元。民族地区经济快速发展和市场化程度的不断提高，促使社会各阶层因经济、政治、社会地位的差异呈现出利益诉求多样化态势，群众利益诉求逐步向精神需求和民主权利需求转变，群众关心的热点、难点问题，逐渐扩大到社会福利保障、土地房屋征迁、党员干部作风、劳动分配体制、贫富差距等多个层面。对我区来讲，固原、吴忠等少数民族地区群众对加快经济社会发展的迫切期望，数十万生态移民对脱贫致富奔小康的向往、对改善生活质量的期盼，迁入区“原住民”对迁入移民的民族、文化、心理认同等等，都给新时期的群众工作带来了新挑战。

(二) 民族宗教交织影响。从国际看，一些西方国家利用民族宗教问题插手他国内政、挑动地区冲突、制造摩擦分裂，成为影响国际政治经济格局的重要因素。从国内看，作为多民族国家，我国民族宗教问题呈现长期性、复杂性、群众性的特征，国外敌对势力与国内宗教极端组织遥相呼应，以民族权利、宗教自由为幌子煽动民族分裂思想和宗教狂热情绪，甚至发动暴力恐怖袭击。国内不法分子为达到个人目的，通过先进的通讯手段、互联网络恶意炒作、借机发挥，使民族宗教热点问题炒作更快、舆情管控难度更大。从我区看，五大宗教全部分布，特别信教群众多、宗教活动场所多、伊斯兰教影响大等的特殊区情，决定了我区做好民族宗教工作的极端重要性。有时简单的个体事件处置稍有不慎，就会演变成掺杂民族问题的群体事件。

(三) 自身发展能力不足。从全国看，80%的贫困人口集中在西部地区，民族地区人均GDP只有全国平均水平的78%，东西部人均GDP的差距更是高达2.1万元；民族地区的城镇化率远低于全国平均水平，到2020年能否全面建成小康社会，少数民族和民族地区是短板、难点和重点。从宁夏实际看，回族占主体的少数民族群众主要集中分布在西海固等南部山区和红寺堡区、盐池县、同心县等中部干旱带，呈现“大分散、小集中”的特点。因自然条件、历史原因、资源禀赋的差异，汉族相对集中的川区与回族相对集中的南部山区和中部干旱带在经济社会发展上存在较大差距。据2009《宁夏统计年鉴》显示，回族集中的山区2008年农民人均纯收入的平均水平远低于全区平均水平，更低于川区的平均水平；回族最为集中的固原市农民人均纯收入水平也低于全区平均水平和川区平均水平。南部山区、中部干旱带广大回族群众迫切要求

发展与自身发展能力不足的矛盾已经成为宁夏最突出的民族问题。

(四) 干部能力还不适应。当前, 干部队伍整体素质基本能够适应民族地区经济社会发展的需要, 但也存在一些不容忽视的问题, 主要表现在: 有的地方和部门怕麻烦、怕出事、怕担责, 对涉及民族因素的问题不愿管、不敢管、不会管, 有的干脆绕着走, 或者简单“花钱买平安”, 让一些小纠纷埋下大隐患。个别地方的基层干部对做好民族地区群众工作的重要性和紧迫性认识不到位, 群众立场不坚定, 群众观念淡薄, 宗旨意识不强, 对少数民族群众疾苦漠不关心、呼声置若罔闻、利益麻木不仁; 有的个人主义严重, 做决策、办事情不尊重群众意愿, 甚至物欲膨胀、见利忘义、以权谋私, 严重侵害群众利益; 有的民族宗教知识欠缺, 不熟悉少数民族信仰、习俗, 导致工作方法简单粗暴, 有时甚至伤害少数民族群众感情, 等等。

### 三、新形势下民族地区提高群众工作能力对策与建议

(一) 牢固树立群众观点, 感情上融入群众。一要强化群众观点教育。采取集中轮训、理论研讨、讲座交流、专题调研等形式, 充分运用远程教育、网络媒体、手机党课等手段, 组织党员干部深入学习马克思主义唯物史观和党的群众路线, 学习党的光辉历史和优良传统, 引导党员干部进一步坚定中国特色社会主义的共同理想, 牢固树立全心全意为人民服务的宗旨意识, 真正从感情上贴近群众。二要强化民族团结教育。深入开展马克思主义祖国观、民族观、宗教观“三观”教育, 切实加强党的民族政策理论和法律法规宣传, 不断深化民族团结宣传教育和民族团结进步创建活动, 使“两个共同”“三个离不开”“四个认同”思想深入人心,

成为各族党员干部的高度共识和自觉行动。三要强化实践锻炼教育。牢固树立“民族工作重在平时、抓好平常, 民族团结重在交心、以心换心”的理念, 大力拓展党员干部直接联系服务群众的实践方式, 坚持机关干部“下基层”“三同”实践锻炼、“深交朋友”等有益经验, 推动党员干部眼睛向下、身子下沉, 多到少数民族群众最需要的地方去解决问题, 多到发展最困难的民族地区去打开局面, 真心与少数民族群众打成一片, 培养深厚的群众感情。

(二) 拓宽联系群众渠道, 作风上深入群众。一要坚持问政于民。对事关少数民族群众切身利益的重大决策, 要采取公示、听证等方式, 广泛听取意见, 充分考虑可能出现的社会风险、环境影响、矛盾纠纷以及各类不稳定因素, 确保决策的合法性、合理性和可行性。二要坚持问需于民。组织党员干部深入民族欠发达地区、老少边穷地区, 访民情、知民意、解民忧、暖民心。当前, 特别要注意处理好生态移民的生产生活、劳动就业、社会保障等突出问题, 确保自治区党委、政府的决策部署能够不折不扣地落实到位, 切实维护移民群众和迁入区群众的合法权益。三要坚持问计于民。积极推行“四议两公开”“民主议政日”“党代表工作室”“党群议事会”等有效做法, 深入推进党务、政务、财务公开, 不断加强基层民主管理机制, 拓宽群众参与公共事务的领域, 确保群众意愿表达到位。

(三) 提高群众工作本领, 方法上贴近群众。一要提高教育引导群众的能力。重视加强对信教群众的社会主义核心价值观、爱国主义、法制道德教育, 引导将党和国家的利益放在首位, 在正确行使宗教信仰自由权利的同时, 遵守国家的宪法法律和政策。注重用各族群众喜闻乐见、形式多样、生动

活泼的民俗活动进行党的理论和政策宣传，让群众在轻松愉快的氛围中接受教育。结合本地本民族实际情况创制具有民族特色、图文并茂的宣传资料，充分运用广播、电视、报刊、互联网媒体开展宣传教育，提高群众工作的时代性和实效性。二要提高服务群众的能力。着眼各族群众的所思所盼和切身利益，切实加快以保障和改善民生为重点的民族地区经济社会发展，从涉及群众利益的小事做起，从解决群众就业、教育、医疗、住房、保障等最关心最直接最现实的利益问题入手，把好事办在群众开口之前，把实事办在群众急需之处，让各族群众得到看得见、摸得着的利益，确保民族地区与全国同步全面建成小康社会。三要提高化解矛盾的能力。坚持深入群众、贴近群众，了解分析群众产生意见的原因，找准问题的症结，提高化解矛盾的针对性。综合运用调解、疏导甚至法律等手段，及时有效地解决矛盾纠纷。对涉及少数民族的群体性事件，第一时间安排少数民族党员领导干部到现场，开展疏导和舆论引导工作，切实保障少数民族群众合法权益，依法妥善处理涉及民族因素的矛盾和纠纷。

（四）健全群众工作机制，目标上造福群众。一要健全直接联系群众制度。以党的群众路线教育实践活动为契机，积极开展干部直接联系群众活动，完善领导干部下乡住村、干部入户连心、部门结对帮扶等制度，切实让党员干部“下得去”“呆得住”，让人民群众得到更多实惠，党群干群关系进一步融洽，社会环境更加和谐稳定。二要健全基层组织服务群众制度。全面推进基层服务型党组织建设，针对基层党组织覆盖面不够、队伍老化、干部素质偏低、活动不正常、制度不规范、服务不到位等问题，从制度设计入手，健全组织，建强班

子，完善基层党员干部服务群众的网络体系，提高党组织服务群众能力。三要健全维护群众权益制度。在就业、教育、医疗、社会保障、征地拆迁、土地流转等与群众利益密切相关领域作重要决策时，实行严格的公示、听证和评估制度，鼓励支持群众参与公共事务，扩大群众对政府决策的知晓面，充分听取群众意见，发挥群众的主动性、创造性，切实维护群众利益。

（五）完善考核评价体系，监督上依靠群众。一要创新考评机制。把目标管理和制定切实的考评体系作为调动基层干部做好群众工作积极性的重要措施，增加群众工作能力和群众工作状况考核比重。对不同领域的干部，制定并细化联系和服务群众工作目标任务，建立组织考核、民主评议、群众测评等全方位考核评价体系。二要改进考核方法。建立综合体现经济、社会和人物的全面发展实际情况的指标体系，在考核方式方法上实行定性与定量考核相结合、平时考核与集中考核相结合，引进社会评价机制，提高群众在政绩考核中的参与程度。根据不同地区的不同客观条件、不同的岗位要求有所侧重实行分类考核，努力使考核结果全面、客观、公正地反映领导干部的实绩。三要吸收群众参与。完善群众测评制度，增加群众评价的权重，真正把群众的认可度作为考核干部德能勤绩的主要依据。坚持开展“三直评”活动，不断完善乡镇“两管三评一推优”管理考核机制，使广大党员干部广泛接受群众监督和评价。对联系和服务群众好、成绩突出、群众公认的少数民族党员干部，要大力培养、大胆选拔、充分信任、同等使用，使其更好的发挥联系各族群众的桥梁纽带作用，起到事半功倍的效果。

# 健全改进作风常态化机制的研究与思考

● 彭阳县委组织部课题组



党的作风关系党的生死存亡，关系国家的兴衰成败，也关系到中华民族伟大复兴中国梦能否实现。党的十八大中也特别指出以密切党同人民群众的血肉联系为重点加强党的作风建设，始终是党的建设的一项重大任务。彭阳县作为中央党的建设领导小组秘书组确定的农村基层党建联系点，始终坚持将造就一支干事创业的好队伍作为加强“零距离”基层服务型党组织建设的人才支撑和力量源泉，积极探寻健全改进作风常态化机制的新途径，以作风建设的新成效助推全县经济社会发展。

一、彭阳县加强作风建设的有效做法和经验

(一) 紧紧把握教育引导这个

“切入点”，常照“镜子”以自省。一是以党性为镜。把党性教育与作风教育、诚信教育、道德教育有机结合，以思想理论为根本、党性教育为核心、道德建设为基础，扎实开展“八个一”活动（一次下基层调研活动、一次同基层贴心与群众连心活动、一次“零距离”党群互动活动、一次公开承诺活动、一次“诚信彭阳”民风建设活动、一次“作风建设建言献策”活动、一次“作风察访”活动和一次“电视问政”活动），采取集中培训、课堂讲授、案例分析、研讨交流、观摩学习等多种形式，不断深化群众路线、革命传统、作风警示、理想信念、宗旨意识“五项专题教育”，大力弘扬“彭阳精神”、发扬“三苦”

作风，切实增强深学、细照、笃行群众路线、“三严三实”的思想自觉和行动自觉。二是以典型为镜。严格落实县级领导班子和党员领导干部“六带头”（带头参加学习、带头深入基层群众、带头查摆剖析“四风”问题、带头开展批评和自我批评、带头抓好整改、带头建立完善贯彻群众路线制度）要求，全面推行“一把手”下访、走访、接访活动，以上行下效推动作风建设。充分发挥先进典型的示范引领作用，选树了虎彩虹等一批党性观念强、“双带”能力强、奉献精神强的“三强”型农村党员干部，杨凤鹏等一批党性修养好、群众基础好、工作实绩好的“三好”型机关党员干部，进一步加大典型宣传力度，传播改进作风的“好声音”、为民务实清廉的“正能量”，让干部学有榜样、赶有目标，形成了以点带面、整体推动的良好氛围。三是以评鉴为镜。建立群众评议机关和干部作风长效机制，2013年，通过单位自评、政风行风热线反馈、政风行风监督员评议等环节，全县参评单位平均得到9.73分，副科级以上参评干部平均得到9.98分。特别是在群众路线教育实践活动中，始终坚持问题导向，通过走访调研、网络征求、民主评议等多种形式，广泛听取和征求意见建议。截止目前，共征求并梳理出对县四套班子和县级党员领导干部的意见建议1118条，目前已整改落实86条。

（二）紧紧把握联系群众这个“关键点”，常校“标尺”以量行。一是推行机关干部“下基层”活动，校准距离“定位尺”。坚持把“下基层”活动作为教育实践活动的重要载体，将区、市、县、乡1730名党员干部合理编排到377个基层单位，做到了定人、定点、定时全覆盖。进一步细化了牵头部门、基层单位、派出单位和“下基层”干部工作职

责，制定了活动《考核评价办法》和《问题收集办法》，深入开展干部到户、政策到户、项目到户、联系到户、服务到户“五到户”活动。今年以来，全县“下基层”干部共开展政策宣讲、文化下乡、送课进校、义诊入户、技术培训等服务活动1094场次，帮助基层和群众解决问题1396个，落实各类帮扶资金3107.2万元。二是推行党员干部“结一联五”活动，校准服务“基准尺”。全面推行党员干部直接联系服务群众“结一联五”制度，“结一”即每名党员干部与1个村（社区）党组织结对联系，每名非党员干部与1个村（居）民委员会结对联系；“联五”即每名干部至少与1户农村贫困户、1户城镇困难户、1户“双带”标兵户、1户致富典型户、1户村组干部户结成“1+5”帮扶对子。目前，已建立党员干部与群众直接联系、结对帮扶、定点服务关系10000多个，帮助群众解决实际困难和问题14000多个。三是推行“七个一线”工作法，校准成效“评判尺”。全面推行“七个一线”（领导在一线指挥、干部在一线工作、情况在一线了解、感情在一线融合、措施在一线落实、作风在一线转变、问题在一线解决）工作法，建立县级党员领导干部基层党建联系点、联系乡镇抓亮点工作和精品工程、县党建领导小组成员单位包抓示范点、软弱涣散基层党组织“五位一体”（县级领导干部带头抓、县直部门（单位）结对抓、乡镇党委书记直接抓、党建工作指导员具体抓、“第一书记”下派抓）整顿建设责任制，采取基层组织联建、发展大计联议、富民产业联抓、惠民实事联办、党员干部联管、党群关系联促“六联”措施，促使城乡人才、信息、技术、资金等各类服务资源，在推动产业发展、项目建设、民生改善等中心工作中科学配置、合理流动。

(三) 紧紧把握选人用人这个“着力点”，常树“导向”以正风。一是把作风导向贯穿到选拔任用干部全过程。按照好干部标准，注重到基层一线、到党员干部、到广大群众中发现干部、识别干部、选拔干部，树立重基层、重实绩、重诚信、重公认、重作风的用人导向。全面推行“两公开四差额”、“公推直选”、“两推一选”等择优选拔制度，创新完善民主推荐和民主测评、干部考察和延伸考察、讨论决定和公示等制度，开辟干部多岗位锻炼渠道，不断提升选人用人工作的科学化水平。二是把作风导向贯穿到从严管理干部全过程。修订完善了《关于进一步从严管理干部的实施意见》，探索建立干部考试制度和征信档案，对干部出现的苗头性、倾向性问题做到早发现、早提醒、早纠正，防止小毛病演变成大问题。全面推行“两管三评一推优”制度，严格落实谈心谈话、函询问责、个人有关事项报告、经济责任审计等制度，不断加强对重点人员、重点岗位、重点项目、重点工作的监督管理，切实做到制度面前没有特权、制度约束没有例外。三是把作风导向贯穿到考核评价干部全过程。健全干部作风考核评价办法，从思想作风、工作作风、生活作风等方面进一步细化评价指标。采取把重点工作考核与日常工作考核相结合、阶段性工作考核与常规性工作考核相结合，平时考核与年终考核相结合等多种形式，综合运用民主测评、定向测评、抽样调查、实地考察、德的反向调查等多种方法，力求全面掌握干部作风情况，作出科学准确评价。把干部作风考核的结果作为绩效考核和干部选拔的重要依据，使作风建设由“软约束”变为选人用人的“硬杠杠”。彭阳县干部选拔任用、防止和纠正不正之风等方面群众满意度测评，连续4年位列全区第一档。

(四) 紧紧把握正风肃纪这个“发力点”，常鸣“警钟”以为戒。一是抓制度明纪律。把落实党风廉政建设责任制作作为反腐倡廉的重要抓手，建立了乡（镇）党委、政府“抓责任、抓落实”，牵头部门“谁主管、谁负责”，县纪委监察局“抓督查、抓指导”工作机制，把党风廉政建设责任延伸到村组、到站所，实现目标、任务、责任“三落实”。全面推行领导干部“一岗双责”、“述职述廉”和“三书两报告”（责任分工报告书、牵头单位任务函告书、落实责任制建议书，牵头单位专项工作落实情况报告、负责领导专项工作落实情况报告）等制度，研究制定了规范性文件清理审查、“三公”经费公开、组织处置不合格党员、党政主要负责人公开述廉、不直接分管五项工作等相关制度，切实做到用制度管人、管事、管钱。二是抓监督强约束。严格执行《中国共产党党内监督条例》，把党内监督与人大法律监督、行政监督、司法监督、政协民主监督、社会监督结合起来，建立全方位作风监督体系。充分发挥廉政谈话的教育监督作用，做到任前谈话、要求在先，廉政谈话、教育在先，日常谈话、警示在先，工作谈话、提醒在先，年度谈话、诫勉在先，时刻绷紧廉洁勤政这根弦。进一步加强党务、政务公开，确立县委常委会职权152项，部门职权93项，通过明确公开内容、拓宽公开方法、搭建公开平台、健全公开机制，将县委、政府权力运行置于阳光之下，确保科学确权、规范用权、阳光示权和有效制权。三是抓整治促巩固。严格执行中央八项规定和区市县改进工作作风、密切联系群众的若干规定，结合实施自治区“六个专项整治”行动和固原市“三大专项行动”，对建县以来的规范性文件进行了清理和审查，废止98件，宣布失效7件；减少县直部门行政审批事项102

项、行政事业性收费18项；取消考核评比3项、表彰活动4项，腾退、调整使用乡镇和部门办公用房3522平方米；“三公”经费较上年同比下降36%。同时，制定《关于建立健全损害群众利益责任追究机制切实维护群众合法权益工作的实施方案》，从7个方面建立责任追究制度，着力整治干部履职不力、作风不正、状态不佳、为政不廉等“庸懒散奢”问题，取得了明显的效果。

### 二、当前党员干部队伍中存在的突出问题

（一）联系服务群众不够扎实。干部联系服务群众渠道单一，以给钱送物、走访慰问等单项填充式服务为主，解决群众困难和问题不彻底；一些干部基层经验少、观念陈旧，联系和服务群众的办法不多、操作性不强、效果不明显；有的干部服务群众被动应付，坐等群众上门办事，特别是部分干部觉得和群众“同学习、同吃住、同劳动”，条件上太艰苦、面子上下不去，缺乏全心全意为群众服务的主动性。

（二）干部作风监督不够有力。监督形式多是以同级监督或上下级监督为主，监督主体在履行监督职责的过程中有思想顾虑，受到隐形约束，监督效力不强；监督渠道不畅通，以部门（单位）内部监督为主，发挥网络媒体、社会舆论监督作用的渠道还不够畅通，缺乏群众参与的有效途径；监督的侧重点不明确，尤其对管财、管物等容易出现作风问题的重点岗位缺少有效监督。

（三）作风考评办法不够合理。作风考核评价指标以部门（单位）落实党风廉政责任制、民主决策、财权管理、健全相关制度为主，对涉及干部个人的思想和工作作风考核比重偏少；考核的方式主要以同行业、上下级考核为主，评价上以部门（单位）内部评价为主，没有注重将服务对象纳入到评

价范围；作风考评评价结果没有起到应有的警示和约束干部的作用，对发现的问题，以当面口头诫勉谈话为主，不痛不痒，考核评价结束往往是“你好我好大家好”。

（四）干部激励制度不够科学。荣誉激励与物质激励结合不紧密，单纯的口头奖励、发放荣誉证书等在激励干部上效果不够明显；对干部个人成长和生活上的关爱不够，一些干部长期工作于同一单位，还有些生活条件困难的干部，没有受到适当的照顾和帮扶，工作积极性受到不同程度影响；对基层干部政治待遇问题重视不够，特别是一些基层工作年限长，年龄较大甚至临退休的干部，受年龄、学历等其他因素限制，待遇迟迟未得到解决。

### 三、健全改进作风长效化机制的几点思考

（一）建立健全联系服务群众制度。一是建立定期深入基层制度。要建立党员领导干部下基层联系点，定期开展信访接待、带案下访、现场办公等活动，确保每季度深入基层联系服务群众不少于三次，每月接待群众信访不少于3天，逐渐形成领导干部和机关干部抓基层、帮基层、带基层的良好局面。二是建立定人结对帮扶制度。结合开展干部“下基层”活动，健全党员干部与群众直接联系、结对帮扶、定点服务体系，组织干部与基层联系点农村贫困户、城镇困难户、“双带”标兵户、致富典型户、村组干部户等结成帮扶对子，建立结对帮扶台账，帮助群众解决实际困难和问题，打通干群“隔音墙”。三是建立定责解决关系群众切身利益问题制度。建立“民情台账”制度，把群众诉求详细记录在册，对收集到的问题分层分类处理。能够立即解决的，不推不脱，当即办结；暂时不能解决或需要联系相关部门（单位）协调解决的，确定具体责任人，划定办理期限，定责限期“结账”，并将

办理结果进行公开，接受群众监督、质询、评判。

(二) 强化干部管理监督机制。一是完善选人用人管理监督体系。在干部选拔上，要把作风作为考察选拔干部的重要指标，对推荐职位、选拔事由、职务标准、入围人选、选拔过程等环节内容进行全方位公开，主动接受广大干部、群众的评论和监督。同时，要建立健全组织考评、干部互评、群众测评制度，构建多渠道、多层次干部作风监督体系。二是健全领导干部及重点岗位管理监督体系。一方面要按照“责权对等”的原则，界定和划分领导干部职权，防止有职无权、权大于职的情况出现，影响工作的正常开展。另一方面要进一步完善权力公开机制，严格落实决策公开咨询、重大事项听证等制度，加大对“一把手”和管人、管财、管物等重点岗位的监督管理，将监督圈向干部的工作圈、生活圈、社交圈延伸，确保权力行使到哪里，监督管理就落实到哪里。三是完善社会监督体系。健全党务、政务公开制度，要通过新闻、网络、文件、公开栏等方式，对关系群众切身利益的行政事务和民生事项及时公开，有效发挥社会舆论监督力量。同时，要对损害群众利益、涉及违纪违法的，一律交由纪检监察和司法机关依法依规严肃处理。

(三) 健全干部作风考评机制。一是健全完善考核评价指标。要进一步加强部门(单位)廉政建设、优化服务、依法办事、民主决策等方面指标的综合考核评价，同时把作风考核评价对象精确到人，把德能勤绩廉、服务质量、联系群众、落实廉政制度情况等作为考核评价的重要指标，保证干部作风考核评价的全面性和准确性。二是要建立更加科学、合理的考核评价方法。要加强干部日常考核，建立干部日常表现登记册，将其纳入到年终考核指标中，使考核评价结果更加科学合理。同时，

要建立全方位、常态化社情民意收集机制，通过发放群众评议表、随机电话问政、网络问卷调查、开设新闻舆论信箱等方式广泛收集民情民意，让群众参与到干部作风评价中来，提高考核评价的权威性和科学性。三是考核评价结果的有效运用。建立干部作风考核结果公开制，将干部考核结果在领导班子内部和单位内部进行适当公开，便于班子成员之间相互比较、相互监督、整改不足。同时，要把作风考核评价结果与干部选拔任用、绩效考核、党风廉政建设、职权评估等工作相结合，为相关部门制定相关决策和政策提供重要参考依据。

(四) 健全干部激励制度。一是健全基层干部职务激励制度。通过职务提拔使用、解决职级待遇等方式对一些工作扎实、成绩突出，踏实干事、生活困难的干部给予更多政治上的关心，同时，树立典型、弘扬先进、激励后进。二是坚持物质激励与精神激励相结合。要深化绩效考核，对不同等级的干部实行差额经济奖励或给予其他物质奖励，有效激发干部的内生动力。同时，要注重使用精神激励手段，通过表扬、嘉奖、记功、授予荣誉称号等方法，引导干部争当先进，实现自我价值。三是要完善干部“能上能下”制度。进一步创新完善干部“能上能下”机制，破除领导干部职务级别终身制。将干部升降与作风优劣直接挂钩，提拔重用作风务实、清正廉洁、工作能力突出的优秀干部，对“庸懒散软”的干部要实行诫勉谈话，及时教育引导，并采取降级交流和平调锻炼等方式，督促其尽快整改自身问题，提升工作水平，推动形成党员干部居安思危、创先争优的良好工作氛围。

(课题组组长：马秀梅，课题组成员：乔升杨 阳)

# 新形势下培养、选拔、使用、 管理年轻干部研究

## ● 平罗县委组织部

习近平总书记在2013年全国组织工作会议强调，培养选拔年轻干部，事关党的事业薪火相传，事关国家长治久安；近期，中央办公厅印发了《关于加强和改进优秀年轻干部培养选拔工作的意见》，对优秀年轻干部的培养、选拔、使用等方面提出了新的要求。为把中央要求落到实处，切实加强和改进平罗县年轻干部培养选拔和使用管理工作，平罗县成立专题课题组，认真总结全县年轻干部培养选拔和使用管理的经验做法，梳理分析存在的问题，结合实际提出了对策或建议，现报告如下。

### 一、主要做法及成效

一是强化教育培养，为提升年轻干部综合能力夯实基础。坚持重在培养的工作思路，开展大规模干部教育培训工作，强化年轻干部政策理论学习和理想信念教育。把基层作为培养干部的“大课堂”，先后选派200余名年轻干部到信访局、非公有制企业、乡（镇）村挂职，参与市县重点工作，提高年轻干部应对难点、复杂工作的能力。加强对各类年轻干部的培养，建立35岁以下年轻干部库和后备干部库，重点加强自治区选调生、有大学生村官经历的公务员和研究生学历干部的培养。有计划、有步骤地对科级干部进行多

岗位锻炼。

二是强化改革创新，为激励年轻干部脱颖而出搭建平台。健全干部能上能下的选任渠道，形成年轻干部优进绌退、动态管理的激励机制。完善《平罗县科级领导干部选拔任用初始提名暂行办法》，适度开展公开选拔、竞争上岗、公开竞聘等竞争性选拔干部工作，形成了争先进位的良好氛围。采取不胜任现职退出、绩效考评末位退出、效能问责退出、自愿离职等退出现职措施，疏通领导干部出口，给年轻干部“腾位子”，让他们有更多机会走上领导岗位。

三是强化监督管理，为促进年轻干部健康成长提供保障。通过举办专题讲座、实地参观“党员干部教育基地”和“反腐倡廉警示教育基地”、组织廉政知识测试等形式，进一步强化各级领导干部廉洁从政和拒腐防变意识。实施《平罗县经济责任审计对象分类管理办法》，建立党政主要领导不直接分管财务、干部人事、工程项目建设等制度，规范权力运行制约。实施《科级干部责任追究暂行办法》和《干部“干事档案”积分管理暂行办法》等制度，启动“电视问政”，从严管理年轻干部。

### 二、存在问题及原因

(一) 年轻干部队伍结构还需进一步优化。目前全县35岁以下年轻干部中,研究生学历的仅占1.5%,女性占61.4%,事业单位干部占75%,高层次学历少,男女比例失衡;学习行政、法律、农业、教育、卫生等专业的多,学习城市规划、经济、社会管理等专业的少,复合型干部较为紧缺;优秀年轻干部的数量和素质还不能满足领导班子建设需要,全县35岁以下科级实职干部占年轻干部总数不到2%,能够担任乡镇、部门党政正职的优秀年轻干部数量偏少。

(二) 年轻干部“断档”问题在一段时期内仍存在。近十多年来,平罗县先后经历了乡镇撤并、区划调整、平陶两县合并、事业单位机构清理整顿等重大机构改革,造成干部政策性超配。为消化超配领导,一定时期内实行了干部退二线年龄“一刀切”,大量的“退居二线”干部,仍占机关编制,个别单位虽然对空缺职位进行了公务员招录,但大多数单位处于“满员”状态,年轻干部进不来,后续力量储备难以满足工作需要。

(三) 事业单位优秀人才选拔使用“受堵”。自治区《公务员调任实施办法》规定,专业技术人员调入机关任职的,应当聘任副高级专业技术职务2年以上,或任正高级专业技术职务。实际情况是,聘任副高级或高级专业技术职务干部工资待遇相对应处级干部工资,有的甚至高于处级干部工资,县乡机关领导干部职级为科级,调任后工资下降,一部分人不愿到机关工作,而一些具有中级技术职务的优秀年轻干部却因不符合调任条件被关在体制之外。

(四) 干部跨系统跨部门交流存在制度“瓶颈”。受身份限制,机关干部不愿交流到事业单位,怕公务员身份丢失,事业单位干部又无法交流到机关工作。即便是事业单位之间,也因为干部专

业技术职称不相符而无法交流;机关之间有时也因为一些岗位特殊性或专业性较强而不便交流,干部交流范围小,渠道窄,造成一些干部经历单一,不利于年轻干部成长和加强廉政风险防范。

(五) “天花板”效应影响干部积极性。受县(区)科级领导职数、非领导职务职数和职级限制,县乡机关“天花板”效应突出,干部晋升空间小,一些优秀年轻干部常常因为职数所限不能被及时选用,错过“最佳冲刺期”,影响了工作积极性;一些干部接近退休仍为科员级别,对干部选拔任用工作意见较大;即使是领导干部,大部分退休前职级最高能达到正科级,个别有“船到码头车到站”的消极心理,缺乏工作激情和动力,影响干部队伍整体作用发挥。

(六) 基层干部队伍不稳定。随着公务员遴选力度不断加大,县乡新录用公务员向区、市流动过快,年轻干部有短暂的基层经历但缺乏有效的历练和群众观念,不利于他们健康成长,同时导致基层干部队伍不稳定。乡镇相对机关工作条件差、待遇低,个别干部怕吃苦、不安心基层工作也是干部流失较快的重要原因。自2008年以来,通过区市机关遴选、调动等方式,先后有60名乡镇新录用公务员调离,流出率达46%。

综合分析以上问题,我们认为有以下三方面原因:

(一) 制度建设不完善。年轻干部培养选拔缺乏综合规划、长期规划,不能一以贯之。如在乡镇公务员考录上,1998年至2007年停止招考分配,近10年乡镇未招录年轻干部,造成干部队伍老化、青黄不接;既使开始招录,也缺乏在结构方面进行综合统筹,致使目前乡镇干部队伍乃至全县年轻干部队伍结构不优,一定时间难以改善。在领导班子配备上,只对换届时结构配备作相关规定,对

平时年轻干部培养储备要求不具体、随意性大，有时急用现找，甚至降格以求。

(二) 体制机制有壁垒。《干部任用条例》第十条规定了“党政领导干部可以从党政机关选拔任用，也可以从党政机关以外选拔任用”，第五十四条在加强干部交流统筹上规定了“……推进党政机关与国有企事业单位及其他社会组织之间的干部交流”，而《公务员法》等干部政策法规在干部选拔任用中关于公务员“身份”的硬性规定，使县乡机关领导干部选拔任用和交流基本在党政机关内进行，导致全县近75%的事业单位干部及专业技术人员被关在体制之外，存在“在少数人中选人”现象。尽管出台了《公务员调任办法》，但从基层的实践运用来看，限制条件过多，可操作性不强。

(三) 制度执行有偏差。《新录用公务员任职定级规定》第六条明确要求：“新录用公务员在机关最低服务年限为五年（含试用期）”，而《公务员公开遴选办法》第十一条第（二）项规定：“报考参加公开遴选的公务员应当具有2年以上基层工作经历和2年以上公务员经历”，缩短了新录用公务员最低服务年限。县区在执行这项政策上也存在变通情况，考虑干部成长，为一些服务期未满公务员办理调动手续，变相缩短服务年限。同时个别机关以缺人为由，私自借调乡镇公务员到机关工作，导致乡镇公务员流动性大、干部队伍不稳定。

### 三、对策或建议

(一) 完善年轻干部培养长期规划。要加紧制定年轻干部尤其是优秀年轻干部培养选拔工作规划，以市、县或系统为单位，明确短期、中期、长期各级领导班子各年龄段干部配备总体比例，以及年轻干部队伍总体结构要求，为今后5到10年乃至更长时期事业发展需要储备更多优秀年轻干部。

(二) 合理设置公务员考录条件。公务员招考

中，应根据公务员年报等数据等对各县区各系统各行业现有年轻干部队伍结构进行分析，允许各招考单位分年度、分批次适度对报考人员的学历层次、专业、性别等规定一定比例，逐步提高干部队伍学历整体水平，改善性别比例失衡、专业单一等结构不合理现状。

(三) 不断拓宽年轻干部进口。建议借鉴“特岗教师”做法，公开招录一批乡镇“特岗公务员”在基层一线锻炼成长；进一步加大从优秀年轻村（社区）党组织书记中录用公务员力度，调动基层干部积极性，提高本地干部比例，促进基层干部队伍稳定；加大选调生和大学生“村官”选派数量，储备更多优秀人才资源。

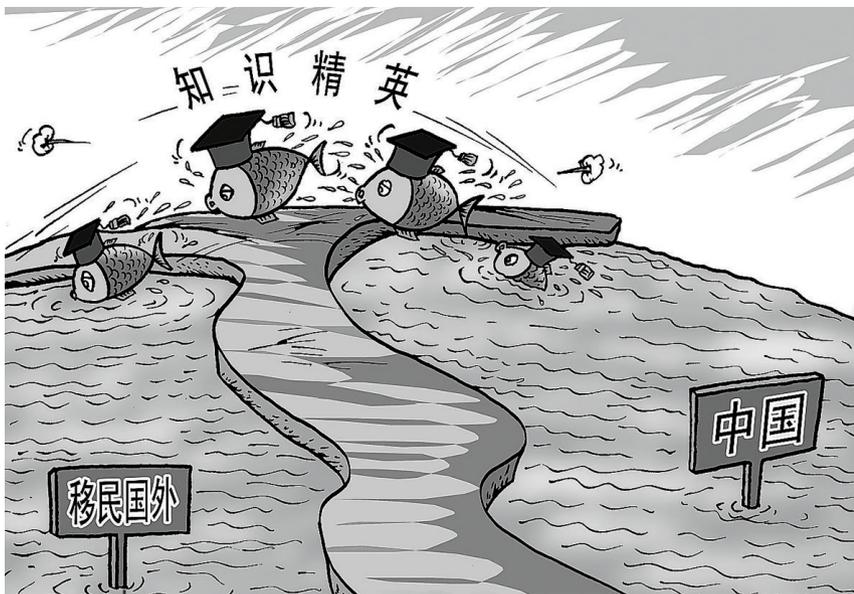
(四) 健全干部选拔及交流机制。落实好《干部选拔任用条例》相关要求，制定“从党政机关以外选拔任用党政领导干部”的具体办法；进一步修改完善《公务员调任办法》，使之更符合县乡实际、更具操作性；健全党政机关与国有企事业单位及其他社会组织之间的干部交流工作机制，最大限度打破身份壁垒，为机关事业单位干部有序流动、多岗锻炼提供政策支持。

(五) 落实好重视基层的政策。尽快推行公务员职务与职级并行制度；提高县（区）科级非领导职数设置比例，提升优秀年轻干部选拔使用和职务晋升空间；出台县（区）事业单位专业技术人才职称及职位设置优惠政策，适度放宽县乡专业技术人才中、高级岗位设置比例，提升基层岗位的吸引力，引导更多年轻干部向下“扎根”；严格执行新录用公务员服务年限，保持基层干部队伍稳定；提高基层干部工资待遇，改善基层干部工作生活条件，提供“拴心留人”的物质保障。

（课题组长：薛志达，课题组成员：樊利军 许峰 祁秀红 曹佳）

# 关于人才向移民地区流动问题的探索与思考

● 吴忠市红寺堡区委组织部



红寺堡位居宁夏中部干旱带，是全国最大的生态移民扶贫集中区，1998年开发建设，2009年9月经国务院批复正式设区，行政区划总面积2767平方公里，现有人口17.9万。自开发建设以来，红寺堡经济社会各项事业经历了从小到大的发展变化，这些成绩的取得与各类人才的贡献是密不可分的。近年来，红寺堡区结合实际，不断总结和改进工作方法，积极助推人才作用的充分发挥，人才工作呈现出

较好的发展势头。

## 一、主要做法

(一) 更新人才工作观念，不断完善人才管理机制。一是建立人才工作联系制度。建立红寺堡区委、政府领导联系人才工作制度和成员单位联席会议制度。区委、政府领导联系重点人才部门，定期深入联系部门开展调研，指导人才工作；坚持每半年召开一次人才工作联席会议，听取联系部门、成员单位人才工作情况和对人才工作的意见建议，

研究人才工作。二是建立人才工作考核制度。把人才工作纳入红寺堡全区重点工作，与重点工作同部署、同考核。制定人才工作考核办法，进行任务分解，与成员单位签订《目标管理责任书》，并与党建工作、效能建设一同进行述职，分半年及年度实行量化考核，强化责任落实，使人才工作在推进重点工作中得到提升。三是完善人才工作领导体制机制。建立和完善由红寺堡区委统一领导、组织部门牵头抓总、成员单位各负其责、齐抓共管的人才工作格局。四是完善人才工作投入激励机制。建立人才工作专项基金，每年拿出100万元，专门用于各类人才的引进、培养和扶持奖励。2012年，以加大经费投入、量化考核为突破点和带动点，将人才工作专项基金提高到200万元，并以每年15%比例递增。六是出台了《人才工作实施意见》《红寺堡区人才强区实施办法（试行）》《人

才工作考核办法》等意见、实施办法，形成了培养引进人才的政策机制。

(二) 创新人才工作载体，在培养本土人才上见实效。一是依托自治区专家服务团围绕红寺堡区葡萄产业、设施农业两大产业的需要，组建了葡萄产业服务组和设施农业产业服务组，分别确定专家服务站点，建立示范园，针对性培养技术人员，有效助推了红寺堡区主导产业，提升了专家服务团的影响力。二是借助“基层之光”、自治区高级农村实用人才实训基地，分别在教师、医疗、农村实用人才队伍中，每年推选3-5名到银川一中、唐徕中学、宁医科大附属医院、青铜峡红十月葡萄基地研修实训学习。三是依托“校地合作”模式，实施人才工作创新项目。与宁夏司法警官职业学院联合实施“和谐服务人才”培养工程，培养了90名具有专业化水平的“和谐服务人才”。与宁夏大学等高等院校合作实施“名校名师名校长”培养工程，培养了名师36名，名校长2名，名校3所。与宁夏附属医院合作实施“名医名护名科室”培养工程，培养多名医疗技术人才。与北方民族大学合作实施“农业科技创新人才培养”项目，培养了50

名农业科技创新人才。2013年实施“移民文化创新人才培养”项目，获得吴忠市人才工作创新项目的资金支持，举办各类培训班5次，培训人次300余人次。2014年，提出了移民地区“五个一百”人才培养工程，利用3至5年时间，培养具有较高水平的移民地区人才500名（即100名少数民族党政人才、100名农业科技人才、100名移民文化人才、100名骨干教师人才、100名骨干医护人才）。

(三) 立足岗位需求，加快重点领域人才引进步伐。积极向上级部门争取，申请招录一部分公务员和专业技术人员，不断扩充人才队伍，改善人才队伍结构。近年来，共招录公务员92名、专业技术人员501名，积极联系争取“三支一扶”大学生志愿者492名，有效缓解了人才短缺的现状。为解决教师队伍结构比例失调、教学骨干不足、高素质和专家型人才稀少，教育系统共引进免费师范生16人，招聘特岗教师395名。同时根据各企业用工需求，通过系列用工招聘活动，为企业、各类技术人员搭建供需平台，大中专毕业生招聘比例逐年提升，优化了企业人才队伍，提升了企业生产效益。

## 二、存在的突出问题

1. 人才总量少且流失严重，后续发展动力不足。截至2013年底，红寺堡区各类人才总量为3889人，仅占总人口的2.1%。其中，党政人才611名，占人才总量的15.7%；专业技术人才2105名，占人才总量的54.1%；企业经营管理人才186名，占人才总量的0.5%；高技能人才12名，占人才总量的0.03%；农村实用人才782名，占人才总量的20%。同时，近年来通过自治区公务员遴选和吴忠市公开选调、公务员招考等方式有74名公务员和专业技术人员流失。由于自身财力很弱，政府对人才工作的投入严重不足，缺乏吸引人才的有力物质载体，人才的各种待遇无法保障，对一些急需的高层次人才难以引进。

2. 人才结构不合理且整体素质偏低，高层次人才匮乏。党政人才队伍中，政务管理类人才比较多，而熟悉工业经济、商务贸易、金融财政、规划建设等知识的管理型和专业技术型人才比较少。一些经济管理部门急需熟悉商务贸易、项目规划工作的人才。专业技术人才队伍中，初级职称专业技术人员2105名，占人才总量的54.1%；中级职称509名，占人才总量的

13.1%；高级职称92名，仅占人才总量的2.4%，中级以上专业技术人才严重缺乏。其他各类人才中，企业经营管理人才181名，占人才总量的4.7%；高级技能人才12名，仅占人才总量的0.3%。

3. 缺少人才发挥作用的平台，人才有效利用的机制不健全。一些部门对人才缺乏足够的认识，重使用，轻培养，人才工作配套制度体系不够完善。由于红寺堡建区时间短，受生态环境恶劣、基础条件薄弱和人才工作机制不完善等因素的制约，吸引人才、关爱人才等激励机制还不健全，人才作用发挥平台搭建不足，人才的最基本需求不能满足，部分专业技术人才在所学专业领域不能很好地发挥自己的特长。

### 三、对推进人才向移民地区流动的几点建议

(一) 建立优势产业高地，引进和使用人才。近年来，红寺堡区紧紧抓住区位优势和环境优势，倾力打造葡萄这一主导产业，葡萄产业得到了空前发展。截至2013年底，葡萄累计种植总面积达到12.6万亩，保存面积6.67万亩。目前引进了内蒙古汉森、宁夏紫尚等11家企业，总投资额近8亿元，基本建成葡萄

酒厂6家，酒庄2家，葡萄年加工能力达4.8万吨。红寺堡区应抓住葡萄产业的发展势头，不断扩大规模，扩展产业链，加大葡萄产业园区建设，扩大葡萄产量，打造品牌企业，出台相关支持政策，大力引进涉及葡萄种植、加工、检测、管理等一批专业技术人才，通过建立优势产业来吸引和使用人才。

(二) 围绕招商引资和园区建设，引进和使用人才。针对工业园区发展的人才瓶颈问题，应成立专门临时性机构，利用一定的时间，深入各乡镇、部门、企业和区内外相关高校，开展经企型人才调查，经过筛选确定各类经管型、复合型人才，进行重点掌握，为各园区引进、选调和储备经济管理干部。要全力向上争取和协调有关方面，在政策方面给予红寺堡一定的倾斜，以便于从高校优秀应届毕业生、在红寺堡服务期满的西部志愿者、“三支一扶”人员、大学生“村官”以及党政机关、事业单位干部中选拔不同类型的人才充实到园区，尽可能的满足园区建设的人才需求。

(三) 借力区内人才政策，引进和使用人才。借力自治区出台的各类培养引进优惠政策，通过积极争取，为红寺堡区乡镇、

部门和农村、社区特别是教育、医疗、农林、水利、司法等领域配备急缺的人才，让大学毕业生充分发挥他们所掌握的专业技能，解决红寺堡人才匮乏的燃眉之急；同时，制定可行的人才挽留规划，通过公务员和事业编制人员招录、企业招聘、行政村和社区选聘、支持就地创业等方式，尽可能多的争取在红寺堡服务期满的“三支一扶”人员、大学生“村官”等熟悉红寺堡区情的大学毕业生留在红寺堡，继续为当地经济社会发展贡献力量。

(四) 加大宣传力度，营造浓厚舆论氛围。积极发挥各种媒体的舆论导向作用，多方协调、大力宣传报道各类优秀人才的先进事迹、重要贡献和各用人单位鼓励、支持人才开展创新、创业活动的先进经验，在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会舆论氛围。要坚持公平、公正、和谐的原则，着眼于事业和发展，正确分析和处理好人才队伍中的各种关系，使各类人才和谐发展、健康成长。要尊重人才的成长规律，善于调动各类人才的工作积极性，真正形成千帆竞发、百舸争流的人才发展环境。

(课题组组长：汪洋，课题组成员：王成虎 周鹏)

# 兴庆区突出“四化” 提升社区党组织服务水平

● 兴庆区委组织部

近年来，兴庆区委在推进基层党建工作中，注重服务的区域化、精细化、长效化和多元化，充分发挥基层党组织服务群众、凝聚人心、促进和谐的作用，有效提升了社区党建的科学化水平。

## 一、突出区域化，拓展基层党组织服务范围

以便于党组织管理、党员发挥作用为原则，创新党组织设置模式，形成“街道—社区—网格—楼宇”四级联动、全面覆盖的党组织构架，有效整合区域内党组织资源和服务资源。一是成立街道“大工委”。采取“街道党工委委员+驻地单位党组织聘任委员”的组织设置模式，选择部分驻地单位党组织负责人担任街道党工委聘任委员，组建街道“大工委”。二是组建社区“大党委”。以社区党组织为核心，采取“1+n”方式，吸纳辖区机关事业单位、群团组织、非公经济组织和社会组织负责人担任社区党委兼职委员，形成党建工作共抓、服务资源共享、民生难题共解、和谐社区共建的社区

党建新格局。三是建立网格党支部。按照便于服务管理、资源整合、群众认同的原则，以一个网格300-700户为标准，将兴庆区城市社区统一划分为561个网格，全部建立网格党支部。通过推行党组织设置进网格、资源配置进网格、管服务进网格、党员活动进网格，进一步扩大了基础党组织在社区的覆盖面和影响力。

## 二、突出精细化，提升基层党组织服务质量

坚持以群众需求为向导，以社区党组织为主体，充分发挥各类社会组织和行政配置的优势，为群众提供全方位、复合式、立体化服务。一是着力构建便民服务体系。借助“智慧宁夏”、“智慧民政”平台深入开展便民商业进社区、便民服务进家庭活动，满足居民购物、餐饮、家政服务等基本生活需求。建立了连接兴庆区直29个部门、11个街道办、561个网格的信息平台，为每位网格员统一配备专用手机，24小时为民服务，实现“掌上网格”。通过网络快速收集居民反映的热点、难点，及时帮

助、协调解决。二是着力构建公共服务体系。按照精简放权的要求，建立街道市民服务中心，承办职能部门依法延伸到街道的55项公共服务内容。扭转社区行政化倾向，让社区干部腾出精力开展社区便民服务。成立社区市民服务站，承办区域内自助互助服务、代办事务及公共服务项目，如为老服务、青少年服务、文体活动服务类等内容，不承担行政事务。

### 三、突出长效化，完善基层党组织服务机制

健全完善规章制度，优化工作运行模式，实现党员直接联系服务群众的规范化和常态化。一是建立民意收集反馈机制。不断完善民情日记、社区议事园、民情地图、民情微博、掌上网格等做法，及时掌握社情民意。建立民情分析机制，大力推行街道社区协调会、听证会、评议会三项民主协商制度，充分行使居民自治权。建立民事办结通报制度，业绩考核、奖惩分明，使群众反映的问题事事有回音。二是建立服务品牌创建机制。以满足群众实际需要为目标，在兴庆区范围内推广“北关携手小课堂”、“微心愿微服务”、“新市民学校”、“自强秦腔社”、“流动花园”等做法，在每个社区打造1-2个特色鲜明、效果明显、影响广泛的服务品牌，受到了社区居民的普遍欢迎。三是着力构建党员志愿服务机制。从保持党员志愿者服务热情出发，制定党员星级志愿者考评管

理办法，推行“小时制”志愿者星级服务认证制度、活动登记、评价反馈制度，根据党员服务时间长短和服务质量，分别授予“星级党员志愿者”荣誉称号，颁发星级党员志愿者服务荣誉奖章，并予以适当奖励，同时作为推荐申报各级优秀共产党员的依据。

### 四、突出多元化，建立基层党组织服务保障

围绕加强社区党组织建设，探索建立以财政投入为主、社区自我补充、社会各方支持的多元化服务经费投入机制，一是为民服务和发展专项经费。按照银川市出台的为民服务和发展专项资金的实施意见，兴庆区财政每年筹措资金300万元左右资金，严格按照四议两公开的程序，完全根据居民提议、表决把资金用在民生问题上。二是设立社区建设专项经费。按照每个社区7万元的标准设立专项经费，对经费的来源、使用范围、监督管理都作出了明确规定，确保做到专款专用，扭转社区“无钱办事”的尴尬局面。同时，坚持“费随事转”原则，凡各部门和属地单位要求社区协助完成工作的，严格按照标准为社区提供人力、物力和经费支持。三是拓宽经费来源渠道。通过党建联席会的方式展现社区党建工作业绩，吸引辖区单位和群众捐款。目前为止，兴庆区党内关爱资金中，通过捐款方式筹集资金27万元，专门为特困大病党员提供帮助。

# 新形势下机关党建工作新尝试

——自治区党委政研室党建政治处党支部党建共建情况的调查

● 宋武平

机关党的建设是保证机关工作顺利进行的根本。从2010年开始，自治区党委政研室党建政治处党支部在机关党建工作中主动走出机关，发挥优势，联合宁夏环境监察总队党支部、宁夏电信公司政企客户事业和党政营销部党支部，开展机关党建共建活动，丰富机关党建内容，改进机关作风，增强了机关活力，密切联系了群众，取得了实效。

## 一、积极探索，为机关党建工作寻求新路

政策研究室党建政治处党支部共有6人，根据政研室领导的工作要求和自治区直属机关工委、室机关党委关于机关党建工作的安排部署，结合自身工作业务和研究课题，决定把机关党的建设作为党建政治处一项研究课题，在工作中积极探索机关党的建设新路子。经过调查研究，大家认为，要克服就机关党建抓机关党建的思维，充分发挥党建政治研究工作的人才信息优势，把自身业务工作和机关党的建设延伸到基层去，做到两不误，两促进。经过积极协商，党建政治处党支部和自治区环保厅宁夏环境监察总队党支部、宁夏电信公司政企客户事业和党政

营销部党支部，作为机关党建共建单位。起草并签订《党支部结对共建协议书》，协议包括“互相学习交流”“开展主题座谈”“进行调查研究”“实现资源共享”“参加社会实践”“组织联谊活动”等6个方面，严格规定了共建党支部的工作目标、要求、范围、内容等，每年年初根据实际情况制定一个共建活动安排，明确开展活动的主题、时间、内容、地点，确保活动按时有效开展。确定共建工作第一责任人，建立了共建工作联络员制度，保证共建工作制度化、规范化。

## 二、丰富内容，党建共建不流形式

开展共建活动以来，按照协议书和活动安排，集中开展学习交流、召开主题座谈会、组织联合调研、进行社会实践、讲党课、开展党建联谊，不定期联合开展读书演讲、互赠图书、社会实践、体育比赛等活动，以丰富的内容激发了党员的活力，增强了部门间的沟通，加强了党组织的凝聚力。2011年4月，共建单位开展“四红”主题教育活动。5月，上一堂党课。6月，开展一次参观学习活活动。7月，开展“抓班子、带队伍”主题调研活动。8月，开展一次“全员健身爬山比

赛”。9月，举办一场“生活方式与心理健康”主题教育讲座。10月，举行一次“全员健身体育比赛”。2012年，党政处支部就环境监察总队支部党群共建创新情况进行了联合调研，共同形成了《创先争优添活力、环境监察创佳绩》的调研材料。2013年4月“学党章、守纪律”活动伊始，共建党支部联系区党委讲师团教授开展理论讲座。三个支部各自发挥优势，充分拓展共建内容。党建处充分利用结对共建活动，深入环保部门一线，调研基层环保部门执法中遇到的困难，形成调研报告，上报供党委领导决策。宁夏电信公司政企客户事业和党政营销部党支部选派有专业特长的技术人员为各共建支部开展通信业务知识专业讲座，使兄弟支部对宁夏电信公司提供的VPN、IPTV、3G手机行业应用、物联网、云计算等业务有了进一步的了解，为今后多领域合作奠定了坚实基础。

### 三、结合实际，党建共建成效明显

共建活动中形成的《围绕中心，彰显特色，着力提高机关党的建设科学化水平》调研报告，得到了区领导的批示。2011年共同形成的党建共建调研材料，在《宁夏工作研究》刊发，得到领导认可和党员群众好评，共建活动的影响力也不断加强。两年来，党政处支部与总队支部以党建促业务提升、促作风转变、促效能增强，在各自单位都取了良好业绩。党政处支部连续两年被评为政研室优秀党支部，干部素质能力都有了新提升，调查研究水平不断加强，调研报告、理论文章多次在区内外获奖。宁夏环境监察总队2009年单位20多人只有11名党员，共建活动开展之后连工龄20多年的老同志都积极递交了入党申请书，现在总队43名职工，只有5个非党员。2012年，环境监察总队被自治区党委、政府授予“全区惩治和预防腐败体系建设和落实党风廉政建设责任制先进单位”。宁夏电

信公司政企客户事业和党政营销部党支部也进一步了解了现代信息技术对环境管理工作的重要意义，为企业进一步研发新技术提供了空间。宁夏电信公司政企客户事业和党政营销部党支部书记马晓宏感触最深：“作为一个企业，我们首先追求的是经济效益，我们的人员忙于业务，党建活动很少，开展共建活动之初，签订的共建协议让我产生了很深的责任感，这是根本没有想到的，以前以为共建活动就是一起听听课、搞搞活动，流于表面，协议签订让我们的重视程度加深了，这是一个从被动到主动的转变。”

### 四、积极推进，党建共建谱新篇

2013年，为了认真贯彻“党的十八大”中关于加强基层党组织建设的要求，加大整合共建党支部资源力度，共建党支部签订了《区环境监察总队党支部与共建党支部2013年党建共建活动安排意见书》，以“进一步加强和改进党的基层组织和党员队伍建设，提高基层党组织的整体建设水平”为主题，以共建支部共听一堂党课（学党章）、共搞一次活动（全民阅读演讲比赛活动）、共破一个难题（研究解决党建工作中遇到的困难和问题）、共建一大工程（开展凝聚党员、凝聚职工、凝聚队伍三大目标这一“凝聚力工程”建设）、开展“促环保献言献策”主题调研活动、信息化及智慧宁夏知识讲座等活动为内容，深入构建了党建结对工作的长效机制。在共建活动推进过程中，共建党支部结合实际，以主动服务为导向，积极创新活动载体，注重调动机关和企业两方面的积极性，上下沟通联动，加强组织协调，保持整个共建活动的力度不减。“结对共建”取得了实实在在的效果。2014年是结对共建的第四个年头，在经过了摸索、实践、创新后，进入了一个相对比较成熟的合作阶段。

（作者单位：自治区党委讲师团）



## “两管三联五关心” 聚社会力 暖党员心

● 刘慧平

青铜峡市直机关工委下辖党总支10个（党总支下属党支部32个）、直属党支部51个，其中离退休党员党支部10个。党员人数为1536人，其中离退休党员354人，占党员总数的23%。

随着离退休党员的逐年增多，离退休党员管理问题日益凸显。表现在：一是单位党组织“不好管”。单位党组织面对繁重的工作任务，分不出太多精力去了解 and 关心离退休党员的思想状况和生活困难，除慰问和收缴党费，基本很少和离退休党员联系。加之党组织活动以学习为主，离退休党员难以接受，不愿意参加。二是社区党组织“不愿管”。社区党组织认为离退休党员党组织关系和人事关系都在单位，属于“单位人”，在社区党务工作人员有限的情况下，不愿意管离退休党员，加之社区活动阵地有限、人员素质一般、经费不足，活动的内容和形式难以吸引机关离退休党员。三是离退休党员“不

让管”。少数离退休党员有“工作退休，党员也退休”的想法，不再主动学习和参与组织生活，极少数离退休党员把参加组织生活看作是一种负担，开会靠叫，党费靠要，甚至极个别还要求退党。

针对以上状况，青铜峡市直机关工委在机关离退休党员中开展了以“单位党组织管、社区党支部管；党支部班子成员、在职普通党员、社区管片干部联系离退休党员；关心党员思想进步、身心健康、家庭幸福、余热发挥、形象树立”为主要内容的“两管三联五关心”活动，聚合单位和社区管理资源，由单位和社区共同管理，双管齐下，相互借力，改变单位管理离退休党员唱“独角戏”的局面，实现离退休党员由单位人向社会人的背身转向，主要做法是：

**两管：摸底建档，划分类型，制定管理方案**

对离退休党员进行充分摸底，并按照

“一人一档”的要求，建立离退休党员个人档案，主要包括党员基本情况、家庭状况、健康状况、经济收入、参加单位及社区活动记录、党内民主评议、党费收缴情况记录、组织关系接转记录等。单位和社区通过摸底，各建立一份离退休党员档案，互通有无，并按照身体状况、本人特长、居住状况等，将党员划分成特长型、居家型、流动型、特护型四个类型进行管理，制定不同类型的管理方案，分类侧重管理。

### 三联：联系沟通，明确职责，建立共管机制

单位党组织与离退休党员所在社区党支部签订共管协议，明确单位党组织以党内管理为主，侧重党内事务管理，社区党组织以党外管理为主侧重居民事务管理。并建立支部班子成员、在职党员和社区管片干部“3+1”联系离退休党员机制，制作由单位党组织班子成员、普通党员、社区包片干部三方共同联系离退休党员的“三联卡”，卡上标明各方责任及联系人和离退休党员各方的联系电话，离退休党员电话联系三联卡上的任何一个责任人，其合理诉求都能够被三方联系人通过相互协作进行解决，大到生病住院，小到送书送报。

### 五关心：制度先行，关爱随行，促进党内和谐

建立健全完善离退休党员党内谈心谈话、党内走访慰问、困难党员救助、健康关爱、党日活动、民主评议等六项制度，共同解决老党员思想、生活等方面存在的困难和问题，增强其“离岗不离党，退休不退党”

的归属感。

一是开展谈心谈话活动。以思想、学习、生活情况为主要内容，党支部、支部委员、在职党员和社区管片干部定期或不定期地与离退休党员开展谈心谈话，听取意见建议，沟通思想，推动思想进步。二是开展走访慰问和帮扶救助活动。采取定期与随时相结合走访慰问离退休党员，每年“七一”、春节等重大节日，对老党员、困难党员进行慰问，及时了解他们的生活情况，党支部、支部书记、全体党员干部共同参与结对帮扶，帮助解决实际问题，推进家庭幸福。三是开展党员健康关爱活动。每年定期组织离退休党员进行健康体检一次，及时传达党组织的关怀和温暖，推进其身心健康。四是开展党员教育月和党日活动。结合党员教育月活动，组织在职党员和离退休党员与所在社区开展义务服务活动以及座谈、观摩、文体活动等，推进余热发挥。五是开展党员民主评议和评先评优活动。召开党员民主评议会，评议离退休党员一年来参加组织活动、义务服务、社区活动情况，并在离退休党员中开展评先评优，推进形象树立。

通过活动的开展，单位党组织的凝聚力、向心力明显增强，一些曾经将党组织关系转到其他地方的离退休党员自动将组织关系转回了单位党组织；被需要、被关心、被关爱，离退休党员的归属感、责任感和幸福感稳定回升；单位党组织助力，社区有力可借，服务能力进一步提升，服务体系更加完善。

（作者单位：青铜峡市直机关工委）

# 在领导干部作风建设上敢担当 作示范

## ● 周云峰

8月18日-20日，自治区党委书记李建华在银川调研时强调：银川要在转型升级、打造“两优”环境、改进作风上为全区作出示范。这是对银川寄予的殷切期望，也是对全市各级党组织和全体党员干部的重大考验，使命光荣，责任重大。实现“三个示范”，关键在于建设一支政治坚定、能力过硬、作风优良、奋发有为的执政骨干队伍。组织部门是党的重要职能部门，理所当然要在加强作风建设上敢担当、作示范，把作风建设贯彻到组织工作的各个方面，抓紧抓实，抓出成效。

树立鲜明的用人导向，选用作风好的干部。用人导向是一面旗帜，用什么样的标准选人，选什么样的人，关乎民心向背、影响社会风气、关系事业成败。要把好干部标准贯穿于选人用人始终。2013年，我们在全市深入开展“银川市‘好干部’具体标准”大讨论活动，并把好干部标准细化为5项15条纳入年终领导班子和领导干部考核中。今后，要围绕贯彻执行新修订的《干部选拔任用工作条例》，围绕全市“端正作风形象、树好四个样子”教育实践活动的开展，围绕实现银川跨越式发展，体现银川特点，把银川好干部标准运用到选人用人中，在一些重点领域和关键环节积极探索，使测评内容更加详细具体，考核要素更加清晰，实绩导向更加明显，岗位匹配度更加突出，让好干部具体标准成为全市干部的共同追求。要坚持一线培养干部、锤炼干部、检验干部。重视基层，关注一

线，进一步完善《银川市在重点项目建设 and 重点工作中跟踪考察干部办法》，深入重点工程、重点项目建设一线，通过实地调研、专项督办、年度考核，在基层干部群众、乡语口碑中了解干部，跟踪掌握干部工作中的现实表现，把纪检、审计、计生、维稳、信访等平时掌握情况有机整合，形成干部活档案，开展综合分析研判，确保选准用好干部。要旗帜鲜明表彰奖励干事创业者。结合全区、全市“转作风、促发展”活动的开展，充分运用年度考核工作结果，评选表彰一批在转作风、促发展中表现突出的好干部，及时发现一批、储备一批优秀年轻干部，完善充实后备干部库，提拔重用一批敢于担当、勇于负责、实绩突出、作风扎实的好干部，做到以好的作风选作风好的人，以好的品行选品行好的人，引导广大党员干部在改革发展主战场上比贡献，在项目建设一线上比高低，在完成急难险重工作任务中比能力，在发现问题、解决问题中比水平。

加强干部教育培训，以好的思想锤炼作风。加强干部的思想教育是作风建设的基础性工作。始终把思想教育放在突出位置，把干部作风建设贯穿于干部教育培训的全过程。要抓好党员干部党性教育。制定实施全市干部教育培训工作五年规划，启动新一轮大规模培训干部工作。充分发挥党校“主阵地”作用，把加强领导干部作风建设纳入到主体班的内容，把学习习近平总书记系列讲话精神作为

各级党委（党组）中心组学习的重要内容；根据不同层次干部的特点确定培训内容，增强培训的针对性、实效性；注重培训效果，切实解决培训与使用脱节的问题，解决工作与培训的矛盾，下决心把那些工作在第一线的领导干部选送到党校、干部学院进行定期脱产培训，不断提高他们的思想理论水平。要突出“四风”问题整改落实。强化问题意识，紧盯问题不放。围绕“为民、务实、清廉”这条主线，采取民意调查，对中央和区、市党委安排部署的26个方面31项专项整治行动进行全面评估验收。对整治效果不明显、群众满意度较低的专项整治行动，开展“回头看”，限期整改；对各级领导班子和班子成员建立问题清单，实行限时销号，坚决做到定一项改一项、改一项成一项；对整改华而不实、大而化之、做表面文章的一查到底、严格追责。要强化干部作风锤炼。注重在发展稳定一线和完成重大任务、应对重大事件中培养锻炼干部，提高应对复杂局面、处理复杂问题、做好群众工作和解决自身问题等方面的能力。建立来自基层一线的干部培养选拔链，从市直机关、县市区、企业等基层单位互派一批优秀年轻干部交流挂职，从基层选拔一批具有较丰富基层工作经历的优秀干部充实到各级党政机关，形成人才从基层培养、干部从基层选拔的长效机制。

建立健全监督机制，以好制度培育好作风。加强制度建设，是推进领导干部作风建设的治本之策。要不断完善监督制约机制。坚持用制度管人管钱管事，研究制定干部选拔任用责任追究制度，坚持和完善《规范市直单位党组（党委）选人用人行为办法》、领导干部谈心谈话、述职述廉和诫勉谈话等制度。坚持和执行好民主集中制，完善规范议

事规则和决策程序，落实好党内重要情况通报和报告、情况反映等制度，严格执行领导干部个人重大事项报告、述职述廉、民主评议、诫勉谈话、民主生活会、经济责任审计和质询制、问责制等党内监督制度，完善对党政“一把手”用人权、决策权的监督制度，强化组织监督。要健全干部日常管理机制。加强对干部的经常性了解，发现苗头性、倾向性问题，及时对干部进行谈话提醒、函询或诫勉。加大对“一把手”、新提拔干部、年轻干部和管人管钱岗位干部的监督管理。严格执行《党内监督条例》和《关于加强组织部门干部监督工作的意见》，强化干部选拔任用工作专项检查，充分运用巡视检查、民主生活会、述职述廉、民主评议、诫勉谈话、重大事项报告、经济责任审计等方式，教育、帮助领导干部查找作风上存在的问题并督促改正。杜绝事前不报告、不提前报告或事后不按要求报告的现象发生。要建立更加科学的考核机制。修订完善县处级干部实绩考核办法，把改进作风的情况纳入干部考核之中，通过随机抽查、明查暗访、跟踪检查等形式，及时查处群众反映强烈的作风问题。修订完善《银川市调整不胜任现职领导干部办法》，对照定量、定性标准，深入查找和发现一批工作不在状态、不作为、不担当、推动工作不力、现实表现与岗位职责不相适应的县处级干部，通过调整岗位、待岗学习、改任非领导职务等方式，用硬指标、硬杠杠坚决把不胜任现职的干部调整出来。积极推行跨部门交流轮岗、跨部门竞争上岗、干部定期交流轮岗，用好用活干部调任、公开遴选等各项政策，打破社会各类人才进党政机关、企事业单位身份限制，顺畅干部正常流动渠道。

（作者系银川市委常委、组织部部长）

# 国资委系统加强基层服务型党

● 魏克熹

加强服务型基层党组织建设，是党的十八大作出的创新基层党建工作的重大部署，是实现基层党组织由管理型向服务型转变的重要举措。建设国有企业服务型党组织，应更加突出服务理念，不断提升服务能力，通过服务更好地发挥党组织的战斗堡垒作用。

## 一、应明确目标要求

以为企业发展服务、服务凝聚职工群众为主题，以更好地服务发展、服务社会、服务群众、服务党员为目的，以群众满意为根本标准，通过打造“标杆支部”“标杆党员”，创优质服务品牌，使基层党组织服务理念进一步升华，服务体系进一步完善，服务质量进一步强化，群众满意度进一步提升。应选择党建搞的较好的不同类型的基层党组织

进行试点，及时总结经验，适时全面推开，选树先进，集中表彰，深入推进，使组织有活力、党员起作用、群众得实惠，逐步达到服务型党组织建设“六有”目标，为推动企业创新转型提供政治和组织保障。

## 二、应健全联系服务党员群众的机制

把制度建设作为服务型党组织建设的重要内容，实现党组织服务群众、做群众工作的常态化、长效化。

健全群众诉求表达回应机制。通过职工代表大会、网络信箱等途径，了解职工意愿；在党务公开栏等醒目位置公开党组织联系方式。健全各企业党委(总支、支部)联系基层、党政领导定期走访一线职工制度，掌握基层单位和职工群众的思想动态和

# 组织建设之我见



工作生活上的困难，了解社会和服务对象的反映，及时排忧解难。建立职工诉求办理制度，完善诉求回应机制，及时回复职工意见建议，解决实际问题。

健全思想引领教育机制。发挥党组织的政治优势，通过领导宣讲、专家辅导、案例分析等多种形式，认真做好党员、群众的思想工作，积聚改革发展共识，以党建带动企业发展。坚持把理想信念教育贯穿员工管理教育的全过程，帮助员工坚定理想信念，树立艰苦奋斗的思想。突出职业道德教育，教育和引导员工以主人翁的姿态来关心企业、服务企业，为企业又好又快发展作出新贡献。

健全激励关爱帮扶机制。开展结对帮扶、党员志愿者服务、党员义工等系列活动，规模较大的企

业要设立关爱困难党员和职工群众专项资金，为生活困难的党员和职工群众提供救助与帮扶。打造党员学习交流平台，为党员发挥作用创造条件。

建立群众参与的考核评议制度。各级党组织建立联系基层、帮助群众解决实际问题的档案(有条件的要建立电子档案)，通过召开大会集中评、邀请服务对象评、发放调查问卷评等多种形式，定期征求职工意见。通过开设网上群众评议专栏、评议热线、电子邮箱等方式，拓宽群众监督渠道，扩大群众参与，力求全面覆盖。

### 三、应完善基层服务型党组织体系

适应服务对象、服务内容、服务方式的变化和需求，优化组织设置，扩大组织覆盖。各企业可根据组织结构、股权结构和党员人数变化情况，按照方便、简化、有利于开展工作的原则，因企制宜，因地制宜，及时调整和创新党组织设置。注重发挥工、青、妇和职代会等群团组织作用，增强和拓展党组织和群团组织的服务功能，构建完善的服务格局。健全以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，保障职工参与管理和监督的民主权利，搭建群众广泛参与的平台，推进群众自我服务方法。

### 四、应发挥党员队伍主体作用

党员队伍是加强基层服务型党组织建设的主体，要充分发挥党员在联系服务群众中的先锋模范作用。

加强党员培养教育管理服务。发展党员坚持质量至上，注重思想入党，注重在生产一线职工、农民工中发展党员，重视在优秀青年中发展党员，优化党员队伍结构。各企业党组织按照分级负责、分级组建、分类培训、形式多样的原则抓好党员教育培训，对党员经常性地加强理想信念和宗旨意识教育，激发党员服务群众的内在动力。规范“三会一

课”制度，将企业发展、党员需求与组织生活会结合起来，确保组织生活有主题、有讨论、有共识。党员领导干部过好“双重”组织生活，每年至少讲一次党课。严格执行党员管理有关规定，严肃处置不合格党员。

大力实施“岗位先锋”创先争优行动。围绕企业党建“四强四优”，紧密结合企业生产经营活动，教育引导广大党员带头恪守职业道德，带头提高专业素养，带头攻关技术难题，带头创造工作业绩。教育引导党员立足岗位创先争优，坚持亮标准、亮身份、亮承诺，积极开展党员先锋岗、党员责任区、“比技能比作风比业绩党员走在前”等岗位建功活动；对照本行业和本单位工作规范和服务标准，对标定位，开展服务标兵、星级窗口创建活动，开展诚信服务、阳光服务、微笑服务、廉洁服务、网络服务。建立经常性的发现、整顿软弱涣散党组织工作机制，每年结合分类定级、晋位升级工作对软弱涣散基层党组织开展摸底排查、整顿，促进转化提高。

### 五、应探索联系服务凝聚群众的新载体

各企业党组织可围绕打造“标杆支部”“标杆党员”，或设置一个服务主题，创优质服务品牌，精心设计活动载体，丰富活动内涵，形成自身特色。

明确服务内容。机关党组织重点围绕服务中心工作、服务基层，推动作风转变，提高服务效能。国有企业党组织自觉服从服务于国有企业科学发展大局，立足于基层实际，带领群众把上级下达的目标任务真正落实到基层；积极参与决策，进行有效监督，维护职工权益，组织职工建言献策、攻坚克难，把党的温暖送到职工心坎上，把企业发展与职工群众得实惠很好地统一起来；尊重党员主体地

位，维护党员民主权利，使组织真正成为党员信赖的“温暖之家”，把党组织的政治优势转化为企业核心竞争力。

运用现代企业管理、现代信息网络开展服务。利用企业网站、手机短信、QQ群等，开展“键对键”联系，通过党员排头兵、突击队等有效载体，为党员发挥作用搭建平台，使党组织活动真正为企业所需要、党员所欢迎、员工所拥护。

借鉴党建项目化管理服务企业发展。借鉴技术攻关和工程立项的做法，选择改革发展、生产经营、群众工作中的重点、难点问题和薄弱环节以及前瞻性工作作为项目，以基层支部为单位，采取项目申报、审定、实施、成果评估以及有效激励等程序，实施党建工作项目化管理，使党建工作在服务中成为企业价值链上的重要环节。

### 六、应加强组织领导和保障

加强企业服务型党组织建设是各级党组织的重要职责，基层党建经费是推进服务型党组织建设的保障，在服务型党组织建设中只能加强。

强化领导责任。加强基层服务型党组织建设是各级党组织的重要责任。各级党组织负责人要切实履行第一责任人的职责，要亲自抓，分管领导要具体抓，班子成员要率先垂范，带头参加创建。把服务中心工作、推动科学发展作为出发点和落脚点，坚持党建工作与生产经营同步规划、同步部署、同步推进、同步考核。大力开展党群共建活动，整合各方力量，形成服务发展、服务企业、服务群众、服务党员的强大合力。市国资党工委领导及企业负责人要继续开展“党员领导干部下基层”活动，主动到企业、重点项目、重点工作一线，加强分类指导，及时发现和解决问题，推进基层服务型党组织建设深入开展。

建设骨干队伍。把加强党组织书记队伍建设，作为创建基层服务型党组织的关键来抓，把服务意识强、服务本领强、服务作风好的党员选拔到党组织书记岗位上来。注重从优秀的经营管理、专业技术、技能操作人员中选配基层一线党支部书记，拓展各领域基层党支部书记职业发展空间，把党支部书记工作经历作为培养选拔领导和管理人员的重要条件。大力培养复合型党务干部，使他们既懂党务工作和思想政治工作，又熟悉企业经营和管理工作，同时建立党务工作者与经营管理者、专业技术人员同地位的职业发展通道，完善目标责任制，为基层党务工作者做好思想解惑、工作解压、生活解困工作。建强服务型党员队伍，引导党员在服务中发挥先锋模范作用。

落实基层党组织工作经费。进一步落实市委有关文件精神，通过纳入财政经常性项目等建立稳定规范的国有企业党组织工作经费保障制度。党费对基层党组织创建服务型党组织中有开创性和全局意义的党建项目给予扶持。各企业要将党组织工作经费纳入企业年度预算，单独列支、专款专用。原则上企业党组织工作经费，按党员总数计每年人均一定数量拨付企业党组织。同时，可通过党费拨返、党员自愿捐助等途径，多渠道解决企业党组织的工作经费问题，建设好党员职工活动中心、党员活

动室。

强化典型带动。积极培养和选树典型，充分发挥先进典型在建设服务型党组织中的引领带动作用。结合“七一”建党节时机，市国资党工委每1-2年对国资系统涌现出来的“标杆支部”“标杆党员”表彰一次。各企业党委、总支、支部应每年表彰一次。各基层党组织要综合运用内部网站、刊物、简报、企业宣传栏等多种形式，大力宣传服务型党组织建设的好经验、好做法，形成良好舆论导向，积聚推动服务型党组织建设的正能量，营造浓厚的活动氛围。

加强督查考核。市国资党工委把基层服务型党组织建设纳入国资系统基层党建责任制检查和领导班子、党组织负责人、企业党建考核的重要内容、党组织书记“双述双评”的重要内容。把党员、群众满意作为评价服务型党组织创建水平的重要标准，按照“六有”目标，制定考评体系和考核办法，突出对基层党组织服务意识、能力和业绩的考评，按照基层自评、群众测评、组织考评的步骤进行考核。加强督促检查，及时了解情况，发现、分析和解决问题，不断把基层服务型党组织建设引向深入。

（作者系银川市新华书店纪委书记，宁夏党建研究会特邀研究员）



# 充分发挥非公有制企业党组织和党员作用

● 李风川

非公有制企业是国民经济中最具活力的力量，积极探索如何充分发挥非公有制企业党组织和党员作用，促进企业健康快速发展，对于贯彻落实科学发展观，应对国内国际形势的新变化，保持经济平稳较快发展，具有十分重要的意义。

## 一、永宁县非公有制企业党组织和党员发挥作用的现状

第一，积极发挥党组织政治核心作用。一是党组织在思想政治工作、精神文明建设和工、青、妇工作中注重政治作用的发挥。宁夏建成建材有限公司党委经常组织党员完成突击性的任务，对评为公司级的劳模党员，组织他们到区内外参观，使他们以优秀的品质、高尚的情操为企业员工作出表率，带动其他员工提高思想道德水平，树立正确的世界观、人生观和价值观。宁夏伊品集团公司、宁夏紫荆花集团公司等党组织还注重以党建工作带动工、青、妇组织的工作，在建立这些组织的同时，加强党组织对这些组织的领导，使他们依照法律和各自章程有效地开展工作，积极发挥这些组织的作用，团结和依靠职工群众，关心和维护职工的权益，协调企业内部各方面的关系，调动了职工生产积极性。二是党组织充分监督非公有制企业合法经营、依法经营、依法纳税、坚持走中国特色社会主义道

路。各非公有制企业党组织在支持业主依法经营的同时，监督企业自觉遵守国家的法律法规，引导企业健康发展；通过各种有效途径积极渗透和影响企业经营决策，保证企业的发展方向。三是协调为企业发展创造良好的内外部环境。党组织注重发现培养依法经营、为国家和社会作出贡献的业主，向各乡镇党委、人大主席团、县人大、政协等部门推荐，为他们提供参政议政的途径和渠道。四是深入开展“双强六好”党组织创建活动。结合非公有制企业实际，按照市委和县委组织部安排，园区党工委党员服务中心积极指导各非公企业党组织开展“堡垒工程”活动，搞好党组织评星定格工作。宁夏泰瑞制药有限公司、宁夏旺元投资实业有限公司等党组织以“党建强、发展强”为目标，广泛开展“双强六好”党组织创建活动和党员示范岗、党员责任区、党员公开承诺活动，促进企业党组织履职尽责创先进、广大党员立足岗位争优秀。通过培育和选树一批“双强六好”企业党组织，纳入直接联系和重点管理范围，发挥其示范带动作用。

第二，积极发挥党员先锋模范作用。按照市委和县委组织部安排，园区党工委党员服务中心积极指导各非公企业党组织在党员中开展“先锋工程”活动，搞好党员的评星定格工作。宁夏伊品集团有

限公司、宁夏紫荆花集团有限公司、宁夏泰瑞制药有限公司等党组织教育党员在本职岗位做到六带头：一是带头宣传贯彻执行党和国家的方针政策、法律法规，监督、保证非公有制企业依法经营，照章纳税，确保非公有制企业健康发展；二是带头维护党和国家的根本利益，维护企业所有者、经营管理者 and 职工的合法权益；三是带头完成生产经营任务，为企业的发展献计献策，在工作岗位上建功立业；四是带头关心职工疾苦，做好职工的思想政治工作，维护企业和社会稳定；五是带头遵纪守法，敢于同违法违纪行为作斗争；六是带头学习政治理论和先进生产技术知识。个带头活动的开展，消除了一些党员在非公有制企业中要不要发挥先锋模范作用、保持共产党员先进性的疑虑，使党员消除了用简单的经济观念代替党的观念，用等价交换原则代替党性原则等模糊认识，在各项工作中，为企业的发展作出了积极贡献。

## 二、制约非公有制企业党组织和党员发挥作用的问题及原因

一是思想认识上不到位。一些企业注重企业生产经营，片面理解“发展是第一要务”，害怕党组织活动开展过多会干预企业生产经营，从而影响企业发展；还有一些企业业主怕自己大权旁落，怕占用经营时间，怕增加经费开支，对党建工作有抵触情绪，党组织和党员作用发挥受到限制。

二是党组织作用难发挥。从实际情况来看，由业主担任党组织负责人的企业，党组织的活动往往受到牵制，难以监督企业依法经营；由业主以外的人员担任党组织负责人的企业，因雇佣关系可能时时处处听命于业主；而一些采取联合、挂靠方式建立的党组织负责人因本部门工作等原因，党务工作不实或名存实亡，党组织的作用就更难发挥。

三是党员队伍不稳定。非公有制企业歇业、停

业、分立、合并的情况时有发生，员工流动性比较大，党员队伍很不稳定。特别是一些中小非公有制企业的党务工作者、党组织负责人由管理人员和普通党员担任，这部分人员随时都有被解雇或换岗的可能，实际上也处于不稳定状态，党员难以发挥作用。

四是党员参与活动热情不高。非公有制企业的党员大都存在临时观念和雇佣心态，有些不愿亮明身份，有些不愿参加组织生活，还有些不愿发挥带头作用。对于那些没有建立党组织的企业而言，党员的先锋模范作用就更难发挥。

五是党务工作者不专业。当前一些非公有制企业党务工作者特别是党组织负责人的能力还难以适应现实工作的需要。一方面，熟悉经济工作的多，熟悉党务工作的少，工作思维受到局限，缺乏开拓创新意识，不能把党建工作同非公有制企业的实际有机结合。另一方面，非公有制企业党组织基本上没有专门的党务工作机构，大多与办公室、人力资源部门合在一起开展工作，由于党务工作投入的精力不足，党组织发挥作用时就大打折扣。

六是经费来源不稳定。非公有制企业党组织开展活动经费来源主要靠党费返还和企业的支持，从目前来看，党组织活动经费主要还是由企业自己承担，经费支出的多少要看企业主的觉悟和意愿，因此，普遍存在活动经费匮乏问题，影响了企业党组织作用的更好发挥。

## 三、实现非公有制企业党组织和党员发挥作用的途径

(一) 党组织要积极发挥政治引领作用。组织党员深入学习马克思列宁主义、毛泽东思想、中国特色社会主义理论，认真贯彻落党的十八大和十八届三中全会精神，宣传贯彻执行党的路线方针政策，教育党员和职工群众自觉遵守国家法律法规和

有关规章制度，引导和监督企业合法经营，自觉履行社会责任，促进企业健康有序发展。作为党组织负责人，要注意尊重业主的人格尊严和财产所有权，多做正面宣传和说服工作。对业主违反国家政策法规的行为，既要敢于批评，又要注意方法。

(二) 党组织要推动企业生产经营。组织带领党员和职工群众围绕企业发展创先争优，围绕企业生产经营开展工作，广泛开展“一个党员一面旗”“党员志愿者”“党员责任区”“党员示范岗”“党员突击队”活动，组织党员积极为企业发展献计献策，积极进行技术攻关、市场营销和节能减排等，充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，促进企业又好又快发展。

(三) 党组织要营造和谐的劳资关系。引导非公有制企业正确处理好与国家、职工的利益关系，遵纪守法，依法纳税；教育党员和职工尊重出资者、经营者的经营自主权、财产处置权、收益分配权以及用人自主权。坚持党的宗旨，注意倾听职工群众的呼声，了解职工群众的疾苦，积极反映群众诉求，畅通和拓宽表达渠道，依法维护职工群众合法权益，协调各方利益关系，及时化解矛盾纠纷，构建和谐劳动关系，促进企业和社会稳定，使党组织真正成为职工的“救助站”“主心骨”，党员真正成为职工的“贴心人”。

(四) 党组织要团结凝聚职工群众。加强和改进思想政治工作，密切联系群众，注重人文关怀和心理疏导，主动关心、热忱服务党员和职工群众，帮助解决实际困难，把广大职工群众团结在党组织周围。

(五) 党组织要做好企业人才工作。主动做好优秀企业人才推荐、服务等工作，把党建工作与人才工作紧密结合起来，为壮大人才队伍、优化人才结构、增强人才竞争力、营造拴心留人环境服务，激

发广大企业人才干事创业的活力。

(六) 党组织要引领企业文化建设。坚持用社会主义核心价值观引领企业文化建设，加强党员和职工的理想信念、社会公德和职业道德教育，培养党员和职工的团队意识、责任意识和进取意识，组织开展丰富多彩的企业文化活动，塑造积极向上的企业精神，树立高尚的职业道德，促使企业诚信经营，引导企业致富思源、富而思进、回报社会。

(七) 党组织要领导企业群团组织开展活动。加强对企业工会、共青团、妇联等群团组织的领导，支持群团组织依照法律和各自章程开展工作，充分发挥其联系职工群众的桥梁纽带作用，疏通职工反映利益诉求的多种渠道，以群团组织推动党组织自身建设。还不具备建立党组织条件的非公有制企业，要依托工会、共青团、妇联组织宣传贯彻党的方针政策，防止出现党建工作空白点。

#### 四、保障非公有制企业党组织和党员发挥作用的措施

(一) 明确非公有制企业党建工作的重要地位。各级主管部门要高度重视支持非公有制企业党建工作，只有非公有制企业党建工作“有位”，才能解决企业业主及中高层管理人员拒绝、冷淡和敷衍党建工作的问题。要大力宣传党组织对非公有制经济发展的促进、支持和保障作用，用鲜活的事例做好业主的引导、说服和教育。对那些支持非公有制企业党建工作的业主及中高层管理人员，要优先推荐参选各级党代表、人大代表、政协委员、劳动模范、优秀企业家和杰出创业青年等。对党务工作成绩突出者，推选优秀党员和优秀党务工作者等。

(二) 加大和保障经费投入的力度。按照中共中央办公厅《关于加强和改进非公有制企业党的建设工作的意见（试行）》的规定，将非公有制企业党组织工作经费纳入企业管理费用，建立并落实税前

列支制度。建立党费拨返制度，企业党员交纳的党费可全额返还企业党组织，用于开展党建活动；还可从各级党组织留存党费中，按照一定比例，采取以奖代补等方式，支持非公有制企业党建工作。有条件的地方，可对非公有制企业党建工作给予必要的经费支持。探索采取企业赞助、党员自愿捐助等方式，多渠道解决经费问题，支持非公有制企业开展党的活动。

（三）加强活动场所规范化建设。按照中共中央办公厅《关于加强和改进非公有制企业党的建设工作的意见（试行）》的规定，加强活动场所建设，按照有场所、有设施、有标志、有党旗、有书报、有制度的“六有”标准，加强非公有制企业党组织活动场所规范化建设。采取资源整合、企业自筹、上级党组织支持相结合的方式，帮助党员数量较多、条件具备的企业，建设相对固定的活动场所。有条件的地方，特别是在非公有制企业集聚的区域，要科学规划，合理布局，统一建设区域性、开放性、综合性的党群活动服务中心。

（四）积极提供党建工作人才保证。要把政治素质强、发展能力强，兼通经济和党建工作的人员选配到非公有制企业党组织负责人或党务工作者岗位；要建立非公有制企业党组织负责人报县级以上党委组织部门备案审批制度；要定期举办企业党组织负责人和党务干部培训班，提高其党建工作水平。

（五）进一步加强党员队伍建设。坚持把培养入党积极分子、壮大党员队伍作为加强企业党建的基础性工作，按照党工委年度发展党员计划，非公企业党员发展工作重点在“四个培养”上下功夫，即把企业主培养成党员，把技术骨干、优秀员工培养为党员，把优秀党员培养成技术骨干，把党员技术骨干培养成服务企业的领头人，力促企业业主、经营管理人才、业务骨干、生产一线员工积极向党组

织靠拢。

（六）加强党建工作指导。主管党委要指导非公有制企业党组织在组织设置、阵地建设、队伍管理、活动开展和制度建设上实现规范化。切实发挥党建工作指导员的作用，实行网格化管理。定期举办党组织书记培训班，对企业党组织建设情况、经济发展情况、党员发展情况、党组织制度建设情况、“双强六好”党组织创建活动情况、党组织规范化建设情况和群团组织建设情况进行专题调研指导，全力推进企业党建工作。

（七）深入开展“双强六好”党组织创建活动。“双强”即党建强、发展强。“六好”即生产经营好、企业文化好、劳动关系好、党组织班子好、社会评价好。通过开展“双强六好”党组织创建活动，充分发挥党组织的政治引领作用和战斗堡垒作用，真正实现企业党建强、发展强的双赢目标。

（八）创新党建工作机制。建立非公有制企业党员登记制度，对不愿公开党员身份和不愿转入组织关系的党员，与其组织关系所在地联系，共同做好思想疏导和教育转化工作。对拒不过组织生活，拒不交纳党费，拒不完成党组织分配工作的党员，坚决按权限、按程序作出组织处理。建立非公有制企业党务干部激励机制，对完成任务较好的给予适当职务补贴，任期表现好的给予物质奖励、政治鼓励和精神勉励。

（九）认真落实党建工作领导责任。要健全党建工作网络，明确有关部门的职责，安排专人专抓。各级党委定期召开联席会议协调解决相关问题。强化目标考核，将非公有制企业党建工作，作为各级基层党建工作、党组织领导班子任期考核、党员领导干部岗位责任制考评和年度考核的重要内容。

（作者系永宁县望远工业园党员服务中心主任）



弘扬井冈山精神  
扎实实践行群众路线

● 鲁鹏飞

井冈山是中国革命的摇篮。井冈山精神是中国革命精神的源头。不难忘记，小学课文《八角楼的灯光》《朱德的扁担》《井冈翠竹》曾经是几代中国人传诵的经典内容。作家巍巍说：“不朝圣来不拜仙，我来朝拜井冈山”。今天，当我们怀着神圣的心情完成了一次寻根之旅、补钙之旅、加油之旅，回到各自工作岗位上的时候，我的心情久久难以平静。习近平同志在参观井冈山革命博物馆时曾说，“无数革命先烈留下的优良传统是永远激励我们前进的宝贵财富。”他指出，“我们党在长期革命斗争中形成了井冈山精神、长征精神、延安精神、西柏坡精神。这些优良传统、优良作风是几代中国共产党人流血牺牲凝聚而成的宝贵精神财富。”

是的，逝去的是硝烟，不灭的是精神。时隔八十多年，井冈山精神穿越时空，依然光芒四射。今天的共产党人要肩负起时代赋予的重任，实现“两个百年目标”和伟大的中国梦，必须要大力学习和弘扬井冈山精神，使之存之于心，见之于行。

一、弘扬井冈山精神，坚定理想信念

理想信念是一个国家、民族和政党团结奋斗的精神旗帜，理想信念动摇是最危险的动摇。习近平同志指出，“理想信念就是共产党人精神上的‘钙’，没有理想信念，理想信念不坚定，精神上就会‘缺钙’，就会得‘软骨病’，就可能導致政治上变质、精神上贪婪、道德上堕落、生活上腐化。”因此，信

念有多坚定，道路就能走多远。在井冈山斗争时期的两年多时间里，有一大批知识分子义无反顾地来到井冈山，他们当中有海外留学生、国内名牌大学毕业生、归国华侨、官宦之后、富家子弟，他们经历了一次又一次血与火、生与死的考验。他们正是为理想而来、为信仰而战，忠贞不二、至死不渝。“砍头不要紧，只要主义真”。一名真正的共产党人，除了信仰之外，一切都是可以舍弃的，包括自己的生命。当他们面对敌人的酷刑和屠刀时，大义凛然、铁骨铮铮，高呼中国共产党万岁，心甘情愿地将自己的青春热血，甚至生命都献给了壮丽的共产主义事业。据统计，井冈山斗争时期，先后有4.8万名革命先烈长眠在红土地下，其中有名有姓的只有15744人，其余都是无名英雄，他们既没姓，也没名；既没墓，也没碑。人们不禁要问，是什么支撑着他们连牺牲生命也在所不惜？那是因为他们胸怀共产主义的坚定信仰，坚定“星星之火、可以燎原”的必胜信心。是信仰的力量让他们在衣不蔽体、食不果腹、伤痛折磨的情况下，不畏难，不怕死，为主义而牺牲。理想是一面旗帜，是一种信仰。它是茫茫夜色中的启明灯，它是漫漫征程中的导航仪，指引着我们攻坚克难，奋勇前进。革命理想高于天。试想，一个人如果没有理想和对理想的追求，就算心在跳，也不过是一块麻木的肉；一个共产党人，如果没有信仰和对信仰的坚守，就算血在流，也不过是一腔红色的水。坚定理想信念，始终是共产党人安身立命的根本。坚定理想信念，就是要坚守共产党人的精神追求。对马克思主义的信仰，对社会主义和共产主义的信念，是共产党人的命脉和灵魂。新形势要求各级党组织要教育引导广大党员、干部把践行中国特色社会主义共同理想和坚定共产主义远大理想统一起来，做到虔诚而执

着、至信而深厚。有了坚定的理想信念，站位就高了，眼界就宽了，心胸就开阔了，就能坚持正确政治方向，在胜利和顺境时不骄傲不急躁，在困难和逆境时不消沉不动摇，经受住各种风险和困难考验，自觉抵御各种腐朽思想的侵蚀，永葆共产党人政治本色。坚定理想信念，是好干部的重要元素之一。现实生活中，一些党员、干部出现这样那样的问题，说到底还是信仰迷茫、精神迷失。在全国组织工作会议上，习近平总书记用20个字描摹出好干部的“时代肖像”，强调新形势下，理想信念坚定依然是好干部的第一位标准。是不是好干部，首先要看这一条。如果信念不坚定，政治不合格，经不起风浪，扛不住考验，这样的干部能耐再大也不是我们需要的好干部。笔者认为，好干部就要像井冈翠竹那样，不向残暴低头，不向敌人弯腰；压不倒、烧不光，永远那么青翠，永远那么挺拔，风吹雨打，从不改色；刀砍火烧，永不低头，“野火烧不尽，春风吹又生”。所以，弘扬井冈山精神是坚定理想信念，坚守共产党人追求的必然要求。坚定理想信念，要求党员干部要始终保持忠于党、忠于国家、忠于人民的政治本色。要在党言党、在党为党、在党忧党，要随时随地想着自己是党的人，对党有一种归宿感，自觉解决好世界观、人生观、价值观这个“总开关”问题。要不断增强政治意识，大局意识。在政治思想行动上始终与党中央保持高度一致，不断增强政治敏锐性，始终做到在重大原则问题上立场坚定，在大是大非面前旗帜鲜明，在关键时刻和重大事件中经得起考验，不断提高用马克思主义立场、观点和方法分析解决实际的问题的能力。尤其是面对复杂、敏感问题要具备高度的警觉性，时刻保持清醒头脑。坚定理想信念，必须要坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度

自信。要求我们要自觉维护党的良好形象。要始终坚持正确的政治立场、政治方向，坚定正确的理想信念，毫不动摇地坚持党的基本理论、基本路线、基本纲领和基本经验、基本要求。坚定的理想信念是战胜一切艰难险阻的强大精神支柱和力量源泉。在推进改革开放和社会主义现代化建设的征途上，我们肩负的任务仍然十分艰巨，面对新的挑战和考验，我们必须始终坚定理想信念，以昂扬向上的精神状态和百折不挠的斗志，攻坚克难，顽强拼搏，扎扎实实做好各项工作，把党的事业不断推向前进。

### 二、弘扬井冈山精神，坚持群众路线

井冈山斗争史就是一部党群同舟共济、军民同仇敌忾，最终取得胜利的历史。重温毛泽东的《西江月·井冈山》，我们仿佛看到了当年“早已森严壁垒，更加众志成城”的战斗场面。站在黄洋界峭口，我们仿佛又看到当年的妇女、儿童、暴动队埋竹钉、挖战壕，构筑五道坚固防线的忙碌身影；仿佛又看到赤卫队、群众组织的担架队、运输队在硝烟弥漫的战场上往来穿梭。可以说，黄洋界保卫战的胜利，凝聚了根据地人民的心血和汗水，集中体现了人民战争的巨大威力。因此，黄洋界保卫战打的是一场民心战，是一场人民战争。毛泽东曾经说过：“真正的铜墙铁壁是什么？是群众，是千百万真心实意地拥护革命的群众”。当年毛泽东经过调查后发现，边界80%的土地掌握在20%的地主和豪绅的手里，老百姓怎么能过上好日子？为此，红军打到哪里，土地就分到哪里，使无地少地的农民第一次感受到了做人的尊严。在井冈山根据地遭到敌人经济封锁的年代里，红军指战员与当地群众“有盐同咸、无盐同淡”，同甘共苦，共渡难关。红军战士还帮当地群众挖水井、耕田种地、收庄稼、

免费修理农具、看病送药等。民心是一杆秤。农民是最纯朴的，正是这不起眼的“一枝一叶”的事情，维护了他们的切身利益，实现了他们的迫切愿望，解决了他们的实际困难，使他们认识了共产党，把共产党和红军当成自己的亲人，自觉接受共产党的领导，形成了当年的军民鱼水关系。据工作人员介绍，当年只有5万人口的宁冈县，参加红军和地方武装的就有1万多人。根据地到处出现了“母送子、妻送郎，参加红军上战场”的动人场景。正因如此，井冈山的人民才会冒着生命危险，为红军送粮、送盐，支援革命战争。联系到当前，一些干部混淆了党群关系，颠倒了主仆位置，高高在上、脱离群众。据媒体报道，郑州市一名政府官员在接受记者采访时，竟说出雷人语录：“你是准备替党说话，还是准备替老百姓说话？”可谓是一语惊四座。党章明确：中国共产党是中国最广大人民根本利益的代表，全心全意为人民服务是党的根本宗旨。因为，党和政府的宗旨是为人民服务，所以，党和人民的利益从根本上讲是一致的，可为什么在一些干部眼里，党和百姓却成了对立的双方？我们必须承认，在我们党的队伍里确有一些领导干部已经把党章抛到了九霄云外，成了最广大人民根本利益的破坏者和吞噬者，他们已经是与广大人民群众势不两立的特权阶层，早已站到了人民群众的对立面去了。还有一些地方在征地、拆迁等行政行为中损害民众利益，吃拿卡要，与民争利，或者工作方法简单粗暴，目无群众，甚至欺压百姓。对此，我们必须清醒，高度警惕，努力整治，加以改变。人民对美好生活的向往，就是我们的奋斗目标。每一个党员干部都应该好好想一想，我们当初入党是为了什么，现在应该做些什么，将来身后应该给党留点什么？要经常问问自己，我们是不是在

忙着与党的根本宗旨毫不相关的事情？有没有一心一意在为老百姓做事情？是不是在围绕党和国家中心任务而工作？坚持群众路线，要求党员干部要深入基层调查研究，亲近群众、联系群众、服务群众，问政于民、问计于民、问需于民。领导干部就应放下架子，多同群众交朋友，多向群众请教，甘当群众的小学生，从群众中汲取智慧和营养。坚持群众路线，要求各级领导干部要时刻把群众的安危冷暖放在心上，多想想困难群众，多想想贫困地区，多做一些雪中送炭、急人之困的工作。要时刻把群众安危冷暖放在心上，及时准确了解群众所思、所盼、所忧、所急，把群众工作做实、做深、做细、做透。坚持群众路线，就要正确处理最广大人民根本利益、现阶段群众共同利益、不同群体特殊利益的关系，切实把人民利益维护好、实现好、发展好。要不折不扣地贯彻落实中央各项惠民政策，把好事办好、实事办实，让群众时刻感受到党和政府的关怀。努力在学有所教、劳有所得、病有所医、老有所养、住有所居上持续取得新进展，让群众共享改革发展成果。

### 三、弘扬井冈山精神，坚决改进作风

井冈山斗争时期，毛泽东同志为工农革命军制定了著名的“三大任务”：打仗消灭敌人；打土豪筹款子；宣传群众，组织群众，武装群众，帮助群众建立革命政权。同时他又强调指出，必须做到“三项纪律、六项注意”（后发展到“三大纪律、八项注意”）。这些不仅明确了工农革命军所担负的任务，密切了军队与人民群众的血肉联系，也集中体现了红军秋毫无犯的群众纪律和军民一致的新型军民关系。当年在井冈山，以毛泽东、朱德为代表的红军领袖们处处以身作则、率先垂范，艰苦朴素、廉洁奉公，与战士们同吃同住同劳动，一起爬

山越岭、徒步行军，没有任何人搞特殊化。他们的表率作用就像无声的命令和润物的细雨，带动和培育着根据地的好作风。在重走朱毛挑粮小道的体验式教学中，大家汗流浹背，走一走、歇一歇，这更使我们深刻领会了“小道上的挥汗如雨，胜过书本里的千言万语”，使我们震撼无比。由此可见，当年的红军指战员是如何吃苦耐劳、艰苦奋斗的，他们那种优良的传统和作风永远值得我们后人去学习。习近平指出，大量事实证明，一个地方的工作，成在干部作风，败也在干部作风；一个地方的事业，兴在干部作风，衰也在干部作风。作风建设只有进行时，没有完成时，作风建设永远在路上。我们要认真学习革命先辈们的崇高追求，用井冈山精神打好立党为公、执政为民的“作风底色”。改进作风，要从党员干部带头做起。要求别人做到的自己先要做到，要求别人不做的自己坚决不做。作为党的干部，就要立标杆、树榜样，发挥模范带头作用。要讲大公无私、公私分明、先公后私、公而忘私，只有一心为公、事事出于公心，才能坦荡做人、谨慎用权，才能光明正大、堂堂正正。真正做到公款姓公，一分一厘都不能乱花；公权为民，一丝一毫都不能私用。领导干部必须时刻清楚这一点，做到公私分明、克己奉公、严格自律。改进作风，就是要厉行节约、艰苦奋斗。坚持勤俭办一切事情，坚决反对讲排场比阔气，坚决抵制形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风。多做打基础、利长远的事，不搞脱离实际的盲目攀比，不搞劳民伤财的“形象工程”“政绩工程”。要廉洁自律，守住底线。只要能守住做人、做事、用权、交友的底线，就能守住党和人民交给自己的政治责任，守住自己的政治生命线，守住正确的人生价值。改进作风，要坚决贯彻落实“三严三实”的要

求。要多一点学习思考、调查研究，少一点应酬接待、文山会海。既要踏踏实实做事、又要清清白白做人。要把远大目标和务实工作结合起来，既有老黄牛的品格，又有千里马的气势，既是一个有胆有识的战略家，又是一个脚踏实地的实干家。要坚决改掉唱高调、尚空谈等假大空恶习，改变单纯靠会议和文件指导工作的做法，提倡说短话、开短会，切忌空话、套话。用心想事、用心做事、用心抓落实。改进作风，要求各级党组织要深入开展以“为民务实清廉”为主题的党的群众路线教育实践活动。要从思想基础、工作作风、工作方法和能力、工作结果以及廉洁自律等方面去衡量、检验我们联系服务人民群众的工作情况，要在不断的检查、检验中提升我们的工作水平、扩大实际工作成果。广泛开展向全国优秀共产党员王胜、于海河、毕世祥、文朝荣同志学习活动，促进各级干部切实转变作风。要把加强作风建设与正在开展的机关干部下基层、“两代表一委员工作室”、在职机关党员向社区报到服务、党员干部访贫思廉、处置不合格党员等活动结合起来，进一步锤炼干部作风。要以解决

问题为导向，锲而不舍、不折不扣地抓好“6+2+3”专项整治工作，以实际行动取信于民。要抓好建章立制工作，目前，惠农区已“晒”出58项制度清单，以制度抓人促事，有效解决了个别部门（单位）不作为、乱作为、慢作为和一些干部“等着干”“不想干”“不会干”的问题，使各项工作提质增效。通过建立完善相关制度，确保作风建设常态化、长效化。通过持之以恒、坚持不懈地抓作风，真正使干部受教育，让群众得实惠。改进作风，要从当下抓起。要按照自治区党委的要求，把开展“转作风、抓发展”活动的成效，转化为稳增长、促改革、调结构、惠民生的正能量，以改革发展的成效检验干部作风的转变。要以作风建设为突破口，形成“九牛爬坡、个个出力”的生动局面，大力营造“比实绩、促发展”的氛围。每一名党员干部都要以一种坐不住、等不起、慢不得的紧迫感，苦干实干150天，坚决打赢保增长攻坚战，确保全面完成全年各项目标任务。

（作者系惠农区委常委、组织部部长）



# 习近平总书记强调的 六大思维方法

● 杨永加



十八大以来，习近平多次强调各级领导干部要努力学习掌握科学的思维方法，防止出现“新办法不会用，老办法不管用，硬办法不敢用，软办法不顶用”的情况，以科学的思维方法保证各项改革顺利推进。本文根据习近平一系列重要讲话，梳理出习近平强调的六大思维方法，供各级领导干部学习参考。

## 辩证思维

唯物辩证法是马克思主义哲学的核心方法，习近平非常重视辩证思维，要求干部提高辩证思维能力。2012年12月，习近平在广东考察时指出：“改革也要辩证施治，既要养血润燥、化痰行血，又要固本培元、壮筋续骨，使各项改革发挥最大效能。”十八届三中全会第二次全体会议上习近平又指出：“在推进改革中，要坚持正确的思想方法，坚持辩证法……”在之后召开的中央经济工作会议上，习近平再次强调：“‘稳’也好，‘改’也好，是辩证统一、互为条件的。一静一动，静要有定力，动要有秩序，关键是要把握好这两者之间的度。”这些重要论述，充分显示习近平对

辩证思维的高度重视。

唯物辩证法认为，世界是普遍联系、永恒发展的，内在的矛盾运动是事物发展的根本动力，必须坚持用全面、联系和发展的眼光看问题。在信息化、全球化的今天，世界已经成为地球村，国内外各种矛盾相互交织，新问题层出不穷，如果孤立、静止、片面地看问题，一定会寸步难行。

领导干部应在实践中坚持和运用辩证思维。首先要坚持一分为二地看问题。既要看到有利的一面，也要看到不利的一面；既要看到自身的优势，也要看到面临的困难和问题；既要看到发展的机遇，也要看到存在的风险与挑战。在“一分为二”的基础上扬长避短、化危为机，发掘本地区、本单位的比较优势。有些地方东施效颦、盲目跟风，结果以己之短同他人之长竞争，留下了一个个空壳的工业园、一座座黑灯瞎火的鬼城、一栋栋杂草丛生的烂尾楼，这些现象应该认真反省。其次要抓主要矛盾和矛盾的主要方面。古人讲“得其大者可以兼其小”，当前我国改革开放正处于深水区 and 攻坚期，问题错综复杂、矛盾空前

尖锐，关键是要找准重点、抓住关键，在关键点和症结点上出实招、出妙招，多打歼灭战、少打运动战、不打游击战。再次要科学把握事物之间的联系。谋发展、定战略、做决策都要具有开放的胸怀和宽广的世界眼光，在科学把握本地区、本部门、本单位与世界的联系、与其他地区的联系中谋划发展，在深刻理解各个行业、各种要素间联系的基础上制定产业发展战略。最后要坚持用发展的眼光看问题。所谓发展是对历史的继承和给未来奠定基础，要在继承与创造的有机统一谋划发展，多添砖加瓦而少另起炉灶，积跬步以至千里。要多干打基础、管长远的事，不做涸泽而渔焚林而猎的事，不能让自己的政绩变成后任的包袱。

### 系统思维

习近平反复强调改革开放是复杂的系统工程，各级领导干部要有系统思维。2012年12月，在广东考察时习近平指出：“我国改革已经进入攻坚期和深水区，进一步深化改革，必须更加注重改革的系统性、整体性、协同性，统筹推进重点领域和关键环节改革。”在十八届中央政治局第二次集体学习时习近平又指出：“改革开放是个系统工程，必须坚持全面改革，在各项改革协同配合中推进。”2013年9月17日在跟党外人士座谈时习近平再次指出：“全面深化改革是一项复杂的系统工程，需要加强顶层设计和整体谋划，加强各项改革关联性、系统性、可行性研究。”

科技越发达、交往越密切，社会的关联度和系统性就越强。全面深化改革过程中，各项工作、各类要素相互交织，牵一发而动全身，只有坚持系统思考，科学统筹，推进经济、政治、文化、社会、生态等各方面的改革举措良性互动、协同配合，把推进理论创新、制度创新、科技创新、文化创新以

及其他各方面创新有机衔接起来，才能形成强大合力，将改革事业顺利推向前进。

系统具有鲜明的整体性、关联性、层次结构性、动态平衡性、开放性和时序性特征，领导干部在实践中必须坚持和运用系统思维。首先，要有全局意识、协同意识，要注重改革措施整体效果，聚合各项改革协调推进的正能量。对涉及面广的改革，应在基本确定主要改革举措基础上，深入研究各领域改革的关联性和各项改革举措的耦合性，同时推进配套改革，使各项改革举措在政策取向上相互配合、实施过程中相互促进、实际成效上相得益彰。其次，抓工作要注意区分层次、分类指导。既要有顶层设计和总体目标，也要有具体的任务分解，做到“立治有体、施治有序”，避免零敲碎打、碎片化修补。不少领导干部习惯于头疼医头、脚疼医脚，工作缺乏整体筹划，整天打乱仗，不仅个人苦不堪言，而且工作效率低下。再次，推进工作，要把握好力度与节奏，既要有雷厉风行的作风，也要有闲庭信步的定力。应加强不同时期改革的配套和衔接，防止畸重畸轻、单兵突进、顾此失彼。该中央统一安排的地方不能抢跑，该尽早推进的不能拖延，该试点的不能急于在面上推开，该先得到法律授权的不能超前推进，不能以既成事实绑架中央和法律，避免各行其是、相互掣肘。

### 战略思维

万古基业，必出自雄才伟略。在纵论国际国内大势、描绘改革发展蓝图时，习近平反复强调领导干部要有战略思维和战略眼光。十八届中央政治局第三次集体学习时习近平强调：“我们要……加强战略思维，增强战略定力，更好统筹国内国际两个大局……”其实，早在2003年任省委书记时，习近平就在《浙江日报》上发表文章指出：“要有世

界眼光和战略思维”，“各级党政‘一把手’要站在战略的高度，善于从政治上认识和判断形势，观察和处理问题，……要努力增强总揽全局的能力，放眼全局谋一域，把握形势谋大事，……用战略思维去观察当今时代，洞悉当代中国……”

战略思维是高瞻远瞩、统揽全局、善于把握事物发展总体趋势和方向的思维方法，展示的是看问题的高度和深度。古人讲：“不谋万世者，不足谋一时；不谋全局者，不足谋一域。”当前各级领导干部有没有战略思维、具有什么样的战略思维，一定程度上决定着全面深化改革和中国特色社会主义伟大事业能登多高、能走多远、将抵达何处。

战略思维能力强弱，取决于思考问题的高度、理论研究的深度、知识视野的广度和观察世界的时间跨度。领导干部应在实际工作中培养和运用战略思维。首先要有大局意识，树立正确的政绩观和价值观。个人的格局大，是因为关注的问题大，心中时刻装着全局和长远，才能登高望远。应多思考改革发展的大问题，少琢磨个人的功名利禄；要有以身托天下的担当，将个人的荣辱排除在事业的成败之外。那些整天蝇营狗苟、只顾个人升迁的官员，鲜有能制定出地方长远发展科学战略的。其次要有机遇意识。要善于判断和区分长程因素与短程因素，在长程因素决定的发展趋势与短程因素的干扰中找到平衡点，在机遇窗口开启时牢牢把握住机遇。而且机遇向来青睐有准备的头脑，在机遇出现之前，要自强不息、艰苦探索、超前谋划，让工作富有前瞻性和预见性，为将来升级发展做准备。再次要找到并点亮未来点。找出影响全局发展的主要因素、关键变量和薄弱环节，据此确定战略布局、主攻方向和工作着力点，确保战略方案能够落地。在战略制定阶段，应该充分运用管理科学的战

略分析方法，力求战略方案科学可行，避免拍脑袋决策、拍胸脯保证。最后要加强战略管控。既要有明确的战略目标、战略重点、优先顺序、主攻方向、工作机制、推进方式和时间表，又要善于根据内外环境变化及时调整战略方案，保持战略方案与时俱进。

### 法治思维

法律是对社会行为的基本约束，也是治理国家的基本方式，古代明君贤臣无不儒法并用、德法并施以开创盛世。习近平高度重视法律制度在治国理政中的重要作用。在首都各界纪念现行宪法公布施行三十周年大会上习近平指出：“依法治国是党领导人民治理国家的基本方略，法治是治国理政的基本方式，要更加注重发挥法治在国家治理和社会管理中的重要作用，全面推进依法治国，加快建设社会主义法治国家。”他还要求：“各级党组织和党员领导干部要带头厉行法治，不断提高依法执政能力和水平，不断推进各项治国理政活动的制度化、法律化。”在中央政法工作会议上习近平再次强调：“党既领导人民制定宪法法律，也领导人民执行宪法法律，党自身必须在宪法法律范围内活动，做到党领导立法、保证执法、带头守法。”

法治思维说到底是将法律作为判断是非和处理事务的准绳，它要求崇尚法治、尊重法律，善于运用法律手段解决问题和推进工作。在市场经济条件下，人们的思想观念多元多样多变，各种利益分歧、矛盾冲突相互交织，只有法治才能有效整合各种张力、化解各种冲突，为社会和谐稳定奠定根基。当前各级领导干部的法治思维和依法治国能力强弱，直接影响着党的执政根基和国家的长治久安。因此习近平要求：“各级领导干部要提高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，努力推动形成办事依法、遇事找法、解决问题用法、化解矛盾靠法的良好法治环境，在法治轨道上推动各项工作。”

各级领导干部应在实际工作中培养和运用法治思维。首先要坚持依法行政。无论是决策、执行，还是解决矛盾、推动发展、深化改革，都要不断审视行政行为的目的、权限、内容、手段、程序是否合法，自觉做到“有法可依、有法必依、执法必严、违法必究”。应该大力推进权力清单制定工作，将权力关进制度的笼子里，保证权力在阳光下运行。其次要自觉守法、坚决护法，维护法律和制度的严肃性，维护他人和组织的合法权利。任何人不能搞权大于法、以言代法、选择性执法。尤其是在关涉自身利益时，要做到自律自省、遵章守纪，不搞特权、不搞潜规则。要大力推动政务公开，自觉接受社会和公众监督，以公开透明保护自己、维护法律尊严。再次要大力支持深化司法体制改革，维护社会公平正义。司法腐败是危害最大的腐败，是压垮政府公信力的最后一根稻草，要坚决抵御和打击司法腐败，加快司法体制改革，提高司法公信力，让法律真正成为维护社会公平正义的最后一道防线，让全社会充分相信法律、依赖法律。最后要带头学法，有效普法，大力弘扬社会主义法治精神，以实际行动引导全社会自觉依法维护权益，又自觉履行法定义务。

### 底线思维

“君子以思患而豫防之”，有备才能无患，习近平十分重视底线思维。在2013年初的一次重要会议上习近平强调：“要善于运用底线思维的方法，凡事从坏处准备，努力争取最好的结果，做到有备无患、遇事不慌，牢牢把握主动权。”在2013年7月25日召开的党外人士座谈会上，习近平又强调

要“坚持底线思维，切实做好工作”。在2013年底的中央经济工作会议上，习近平再次强调：“要继续按照守住底线、突出重点、完善制度、引导舆论的思路，统筹教育、就业、收入分配、社会保障、医药卫生、住房、食品安全、安全生产等，切实做好改善民生各项工作。”

底线是不可逾越的警戒线、是事物质变的临界点。一旦突破底线，就会出无法接受的坏结果。底线思维注重对危机和风险等负面因素进行管控，而不是降低标准、无所作为。善于运用底线思维，防患于未然，才能赢得工作的主动权。古人讲“君子安而不忘危，存而不忘亡，治而不忘乱，是以身安而国家可保也”，说的就是这个意思。当前我国经济社会发展中各种结构性的深层次矛盾日益凸显，在全面深化改革进程中如何管控风险、守住底线，是决定各项工作成败的前提。

领导干部必须善于运用底线思维。首先要有原则意识。无论干什么工作，都要明确基本原则、基本方向和基本目标，不能脚踩西瓜皮，滑到哪里算哪里。例如针对改革，习近平指出：“改革是社会主义制度自我完善和发展，怎么改、改什么，有我们的政治原则和底线，要有政治定力。”对于那些不能改的，再过多久也不能改。其次要有短板意识。木桶的容量取决于最短的那块木板，要处理好亮点、成绩与安全阀、稳压器和保险杠的关系，防止一着不慎而导致满盘皆输。有的地方急于上项目搞开发，忽视生态环境的容纳能力，没有考虑社会民生的承受能力，激化社会矛盾，甚至引发群体性事件，导致所有努力付诸东流。再次要有边界意识。对法纪制度要时刻怀有敬畏之心，做到不越边界、不踩红线、不碰高压线，这样才能少走“弯路”、不入“歧途”。最后要有小节意识。道德

修养、生活情趣上要注意小节，做到防微杜渐，时刻自厉自省，勿以恶小而为之，勿以善小而不为。客观地看，那些贪腐官员也并非天生如此，他们中不少人也曾以清正廉洁、爱党敬业要求自己，有的还取得过不少成绩、作出过不小贡献，但是他们往往是在成绩和贡献面前骄傲自满、放松警惕，最后倒在糖衣炮弹面前，成为酒色财气的牺牲品。

### 精准思维

习近平向来重视精准化做事方法，2014年5月9日在指导兰考县委常委班子专题民主生活会时习近平特别强调：“要从细节处着手，养成习惯。如果对工作、对事业仅仅满足于一般化、满足于过得去，大呼隆抓，眉毛胡子一把抓，那么问题就会被掩盖。”“当前，干部群众特别是基层群众反映的作风问题都很具体，不能以原则应对具体，要一一回应，具体解决。”十八大以来，中央抓“八项规定”落实，如严禁过节送礼、中秋节送月饼等，都是精准思维的体现。

精准思维是一种非常务实的思维方式，它强调具体和准确，要求动作精准到位、在一个个具体的点上解决问题，排斥大而化之、笼而统之地抓工作。现实矛盾都是由一系列具体问题累积起来的，化解矛盾、推进工作必须养成精准思维，从一个个具体问题入手，积小胜为大胜。没有解决问题的具体办法，只会“高屋建瓴”地提原则性的要求和空洞的口号，不仅什么问题也不能解决，而且还败坏了实事求是、求真务实的优良党风。尤其是当前各种问题和矛盾错综交织，更需要有精准思维，科学高效地解决问题。

领导干部应培养和运用精准思维。首先要有强烈的问题意识。抓住了问题就抓住了具体。习近平指出：“要有强烈的问题意识，以重大问题为导

向，抓住重大问题、关键问题进一步研究思考，找出答案，着力推动解决我国发展面临的一系列突出矛盾和问题。”无论是做决策、定方案，还是抓落实，都要紧紧抓住核心问题和关键问题不放，在问题的症结点和关键点上做文章、出实招。其次要有实操意识。无论是谋划发展、制定战略，还是提出建议、指导工作，都要从实际情况出发、从可行性出发，不能照搬照抄别人的成功经验，或者套用几个“大概念”忽悠人，更不能把不着边际的天方夜谭当作宏伟蓝图来推进。尤其是下发文件，不能满足于提些一般性的原则要求，要对关键点上的动作有十分具体的规定，防止落实过程中走样变形。再次要有强烈的到位意识。0.99的1000次方接近于0，每一个工作环节都差那么一点点，最终的结果会谬以千里。当前许多工作都是因为管理不到位、操作不标准，造成质量不高、效率低下，甚至酿成严重事故，危害人民生命财产。有许多制度，因为执行不严格，总是搞下不为例、特殊情况，结果造成制度虚设、程序空转。精准思维要求必须摒弃原来那种“不拘小节”的思维陋习，在每一个细节处严格标准、严格程序，认认真真把工作做细做实做到位。最后要深入调查研究。办法措施的精准程度取决于对实际情况的掌握深度，没有调查不仅没有发言权，更没有决策权。制定改革的思路和举措，刻舟求剑、闭门造车都不行，异想天开更不行。提高精准思维能力的前提是要深入调查研究，摸清情况，把握规律。

工欲善其事，必先利其器。改革发展的任务越是繁重，各级领导干部越是需要加强学习、改善心智模式，以科学思维方法保证善做善成。

(来源：学习时报)



## 群众路线教育实践活动的特点与经验

● 李 珍

党的群众路线教育实践活动是新的历史条件下全党开展的一次深刻的马克思主义教育实践活动。活动开展以来，党风政风明显好转，得到了党内外和社会各界高度评价。遵循党的建设客观规律，运用科学方法，是此次活动能够取得成效、取信于民的重要经验和启示。

第一，改进党的作风建设与推进全面深化改革有机结合。在全面推进党的建设新的伟大工程中，作风建设是重要的切入点和着力点，它与党的思想建设、组织建设、反腐倡廉建设、制度建设息息相关，是贯彻、落实党的思想路线、政治路线的重要保证。

党的十八大以来，党中央反复强调党要管党、从严治党，切实解决党自身存在的突出问题，切实改进工作作风；通过群众路线教育实践活动，增强了党员干部的群众观点，提高了各级党员干部密切联系群众的素质和能力。当前，要结合党在现阶段的历史任务抓作风建设，使作风建设更加有的放矢，重点突出，使改进作风的过程成为贯彻执行党的理论和路线方针政策的过程，成为推进全面深化改革和社会主义现代化建设顺利进行的过程。

第二，作风建设的“破”与“立”有机结合。

在不同历史时期，根据不同时代要求、历史特点，党的作风建设有不同侧重点。破什么，立什么，如何破，如何立，内容和方法也各不相同。“立”的核心内容，就是要从思想根源上挖掉“四风”产生的土壤。一是坚定共产主义理想信念，保持和发扬党的优良作风，补足精神上的“钙”，这是党的作风建设的根本保证；二是坚持求真务实，一切从实际出发，察真情、说实话，出真招、办实事，下真功、求实效，这是践行党的群众路线的必然要求。

做好“破”与“立”，首先，要坚持认真的态度，以踏石留印、抓铁有痕的标准和劲头，直面作风建设中的矛盾和问题，对大是大非敢于“亮剑”，对困难危机敢于挺身而出，对失误错误敢于承担责任，对歪风邪气敢于坚决斗争。其次，要坚持严格的党内生活，用好批评与自我批评的有力武器，通过积极健康的思想斗争，启迪每一个党员干部的思想灵魂，既“红脸”“出汗”，又治病救人，统一思想，加强团结，进而提高党的自我净化能力。其三，要坚持清正严明的规范和纪律保障。

第三，领导干部带头与广大人民群众积极参与有机结合。党风对社会风气有重要的示范影响作用，党的领导干部的作风对全党作风建设也有着重

要的示范影响作用。在群众路线教育实践活动中，中央和各级领导干部带头示范，以身作则，以普通党员的身份参与活动，并将领导班子的专题民主生活会、开展批评与自我批评的情况向党内作出通报。这些举措，确保了活动扎实推进，健康发展。

群众路线教育实践活动中，坚持开门搞活动，调动领导干部和广大群众两个积极性，是使活动顺民意，聚民心的根本举措，也是中国特色社会主义民主的生动实践。这里的人民群众，既包括党内普通党员干部，也包括广大非党员干部和其他党外人士。两个积极性中，领导干部的态度是关键。领导干部尤其是中央领导干部带头与开门搞活动相结合，上下联动，双向用力，才使整个活动不虚、不空、不偏，取得了人民群众满意的效果。

第四，党员干部自我教育与组织教育有机结合。自我教育与组织教育相结合，批评与自我批评相结合，是我们党的优良传统。在群众路线教育实践活动中，自我教育与组织教育及两者相结合的方式方法，都被赋予了新特点、新内容。

党的群众路线教育实践活动，首先，突出一个“严”字。无论是自我查找问题，还是开展相互批评，活动中都反复强调要以整风精神来抓，要使批评与自我批评重新成为加强党的建设的“利器”。“四风”问题是作风建设中的顽症。“沉疴需下猛药”，在整个活动中，党员干部抛开面子，有动真碰硬的精神，表现出揭短亮丑的勇气。其次，突出一个“深”字。党员领导干部查找自身问题注意深挖根源，触动灵魂，不把自我批评变成工作介绍甚至自我表扬；党内民主生活会开得严肃认真，相互批评坦诚相见，实事求是，围绕大局，出于公心，不马虎敷衍，不搞“礼炮”、“哑炮”那一套。

自我教育与组织教育相结合，靠的是两个重要

“桥梁”，一是广泛谈心活动，二是严格的组织生活。领导干部之间、领导干部与群众之间一对一地谈心，使人民群众的意见得到充分反映，领导干部的作风问题看得更清楚，沟通情况顺畅，保证了民主生活会不跑偏、不落空。严格的党内组织生活，保证不把民主生活会开成评功摆好会，而是真正谈问题、谈错误，领导干部尤其是主要领导干部带头，既诚恳进行批评与自我批评，又真诚地欢迎批评包括尖锐批评。这两个“桥梁”相互配合，是此次活动的重要特点。

第五，集中开展活动与建立长效机制有机结合。集中开展思想教育活动，是加强党性教育，促进党的团结统一，推动党的路线方针政策更好落实的重要途径。与党的其他方面建设相比，作风建设更具有长期性、顽固性和反复性，巩固集中教育成果难度大。教育实践活动有期限，但贯彻群众路线没有休止符，作风建设永远在路上。要在抓常、抓细、抓长上下功夫，积小胜为大胜，持之以恒，久久为功。

建立作风建设的长效机制，一是完善和改进相关工作制度、管理制度、考核制度，把教育实践活动中产生的新鲜经验，以制度化方式确定下来，建立健全长效机制，使其长期发挥积极作用。二是坚决维护制度的严肃性和权威性，使制度真正成为党员干部联系和服务群众的硬约束。只有言必行，行必果，制度才能真正发挥约束作用，整改落实才能具备前提条件，思想教育的成果才能真正体现在实践环节中，体现在解决问题、促进发展的过程中。三是营造良好社会风气，为制度落实提供坚强保证。党的群众路线教育实践活动的一个重要目的，就是以改进党风政风带动改进社风民风。

（作者单位：中央文献研究室）



# 世界反腐败机构概况： 各国政党如何执纪监督

● 冉 刚

**腐败是和平时期执政党的最大危险**

金钱和权力是政党政治绕不过的迷宫。在和平建设时期，执政党最大的危险是腐败。无论是法定执政型政党，还是自由竞选型政党，很容易受到腐败滋生、党纪废弛、派系斗争等“政党疾病”困扰。特别是长期执政的政党，因长期掌握国家权力和公共资源，一旦监督制约力量受到削弱，极易导致累积性腐败，有的甚至出现政权易

手、党旗变色。

苏联共产党在有20万党员时顺利建国，有200万党员时成功卫国，有2000万党员时却亡党亡国，主要原因之一是腐败蔓延，党纪涣散，干部群众离心离德。苏共于1920年成立中央监察委员会，与中央委员会平行地行使职权。斯大林时期，中央监察委员会变成中央委员会的下级机构，监察机关地位急剧下滑。赫鲁晓夫时期，重

建国家监察委员会，合并党和国家的监察机构，监察工作呈现出新气象。但勃列日涅夫上台后，行政监察机构被分拆为党的监察委员会和人民监督委员会，人民监督委员会主席不再兼任中央书记和部长会议副主席，地方监察委员会完全归当地党委领导。自此，苏联权力监督体制彻底遭到破坏，并最终造成灾难性后果。

印度国大党作为百年老党，历次选举失利都与腐败有或多或少的关系，特别是取消党内监督委员会后，腐败之风愈演愈烈。1977年选举失败与英迪拉总理的选举舞弊和家人干政行为直接相关。1989年选举失利主要是因为拉吉夫政府因“博福斯军火贿赂案”名誉扫地。1996年惨败是因为拉奥政府牵涉“哈瓦拉贿赂案”，一半以上的内阁部长涉案。2014年全国大选中，腐败丑闻缠身和反腐败不力依然是国大党的最大软肋。

墨西哥革命制度党连续执政71年，但由于长期忽视党的自身建设，贪污腐败丑闻迭曝，党的威信一路下滑。1995年，前总统萨利纳斯的哥哥因涉嫌贩毒和巨额财产来源不明被捕，萨利纳斯流亡海外。1997年，国家缉毒局局长雷沃略将军因参与贩毒被捕。2000年总统大选期间，国家旅游部长比利亚雷亚尔因涉嫌贪污4500万美元逃往国外，使革命制度党因成功发展经济建立起来的威信瞬间瓦解，最终丧失执政地位。

日本自民党成立于1955年，曾一党连续单独执政长达38年，但党内腐败丑闻不断，特别是1992年佐川快件公司贿赂丑闻牵涉到竹下登、金丸信等党内元老，导致1993年大选失利，不得不黯然下台。

#### 执政党坚定反腐败是国家廉政建设的根本保证

政党一旦执政，就变成了权力的主人。执政

党的反腐败决心和反腐败举措，不仅关系到民心向背和政党命运，还直接决定了国家反腐败事业的兴衰成败。在当今法治时代，实现依法用权和加强监督制约成为政党政治并行不悖的发展趋势。

在发达国家，履行党内监督职责的主要机构是议会党团，议会党团内的督导员或干事长（又称“党鞭”）由党的领袖直接任命，负责贯彻党的意志，防范权力和金钱的腐蚀作用，维护政党的生命力。美国民主党、共和党等过去比较松散，现在越来越强调严格党的组织纪律，加强党的团结统一，发挥议会党团和党鞭的独立监督作用。英国保守党将议员党团、中央总部和全国联合会合并为“保守党管理委员会”，督导员改由党的领袖直接任命，实现监督力量的集中统一。德国社会民主党设有监察委员会，监察委员会委员不得担任党的其他领导机构的职务，规定党员遵守纪律不分八小时内外，并为每个党员建有诚信档案。法国社会党、德国基督教民主联盟等建立了完善的党内仲裁制度，仲裁委员会由各级党员代表大会选举产生，享有独立的裁判权，仲裁制度和诉讼程序皆仿照国家司法体制，以此体现“依法治党”。

2008年全球金融危机以来，发展中国家，特别是新兴经济体的执政党，纷纷强化党内纪律检查机构建设，健全党内法规，加大惩治腐败力度。巴西劳工党于2009年出台《劳工党道德和纪律条例》，强化全国道德纪律委员会的职能，要求对违反党纪的党员必须给予处分，若涉嫌犯罪，党组织和个人必须支持司法机关进行调查处理。越南共产党第十一届五中全会决定加强党中央对反腐败工作的直接领导，中央反腐败委员会

主任由越共中央总书记担任，重点是加强顶层设计，解决党政机关负责人反腐败决心不足、惩治不严等问题。南非非洲人国民大会于2012年底成立廉政委员会，负责党内财产申报，治理党员干部贪污腐败问题以及捍卫党的核心价值观，凡是挑战党的权威、违背党的决议、违纪违法的党员可立即开除党籍。尼日利亚人民民主党学习中国经验，于2013年9月成立全国纪律委员会，加强党内纪律建设，保证党员廉洁从政。印度国大党于2013年底联合主要在野党通过1968年就列入立法计划的《公民监察法》，为建立独立的最高反腐败机构扫清了法律障碍，被印司法部长称为“具有里程碑式的历史意义”。

### 精英党员是党和国家的反腐败执法重点

精英党员在国家政治生活中发挥着关键性作用，是各个政党获得和维护执政地位的领导力，但权力掌握者被权力腐蚀的风险亦较高。新加坡前领导人李光耀多次表示，“如果我要贪污，没有人可以阻止，但代价是整个制度的崩溃”。因此，加强对精英党员的监督一直是各个政党和各个国家反腐败工作的重点和难点。

在西方，党内监督主要体现在督促议会党员遵守党纪。一般情况下，议会党团事先会将党内立场通知本党议员，议员投票时必须与本党保持一致，违者将受到严厉惩处，甚至葬送掉政治生命。据加拿大学者霍尔曼的统计，2001年6月至2012年4月，加拿大不列颠哥伦比亚省议会的32328张投票中，仅有80张票（占比0.25%）不符合所属政党的政策主张；2004年10月至2013年5月，加拿大众议院仅有0.7%的投票与党内其他议员存在差异。

除政治纪律外，随着世界各地反腐败呼声的高涨，越来越多的政党对腐败采取“零容忍”态度，支持国家大力惩治腐败。英国议员违规报销事件曝光后，373名议员或前议员被勒令退款，27人辞职，迈克尔·马丁成为英国300余年来首位被迫下台的下议院议长。2012年以来，德国前总统武尔夫、巴西前总统卢拉、菲律宾前总统阿罗约、意大利前总理贝卢斯科尼、爱尔兰前总理埃亨、斯洛文尼亚前总理杨沙等因涉嫌贪污贿赂或利益冲突，先后被立案调查或被判入狱。

巴西劳工党以“反腐斗士”形象上台执政。2011年以来，罗塞芙政府先后将涉嫌腐败的总统办公厅主任、交通部长、农业部长、旅游部长、体育部长、劳工部长、城市部长等一大批高级官员解职。在最高法院审理“大型月费案”过程中，劳工党两任前主席、前财务主管等党内高官银铛入狱，罗塞芙顶住了党内部分元老压力，支持司法机关独立办案，并提拔案件主审法官巴尔博萨为最高法院院长和国家司法委员会主席。

俄罗斯反腐败工作经常被认为是“只抓小虾，不动大鱼”。普京第三次就任总统后，强调反腐败没有“不可触碰的人”，要“用烧红的铁燃尽腐败”。2012年11月，深得普京信任的国防部长谢尔久科夫被解职，这是俄罗斯20年来第一次以涉嫌腐败名义解除部长职务，国防部三名副部长和国防订购总局局长沃罗比约夫也相继被解职。此后，彼尔姆州前州长帕诺夫、农业部前部长斯克伦尼克、俄罗斯航天系统公司总经理乌尔利奇和联邦资产管理机构负责人斯捷尔秋克等均因涉嫌腐败接受调查，有的甚至被判刑。

（来源：中国纪检监察报）



# 江苏：

## 转换用人机制 搞活用人制度

近年来，江苏以强力推动转换用人机制和充分搞活用人制度为核心，以建立聘用制度、岗位管理制度和公开招聘制度三项基本制度为重点，不断健全管理体制、完善用人机制，持续加强制度建设，着力实施信息化管理，基本实现了由身份管理向岗位管理转变、由固定用人向合同用人转变。

### 岗位管理制度从入轨到完善

按照“先入轨、后完善”的工作思路，江苏于2008年以省委办公厅、省政府办公厅名义印发了《江苏省事业单位岗位设置管理实施意见》，并召开全省深化事业单位人事制度改革工作会议进行专题部署。该省坚持因事设岗、按需设岗，杜绝“因人设岗”，在国家 and 全省确定的岗位结构比例范围内，结合所承担社会公益服务职责的实际需要，科学合理地设置并确定岗位类别、岗位等

级和各类岗位内部结构比例。在公开招聘、竞聘上岗、岗位调整时，他们根据事业单位履行公益性服务职责的需要来聘用适岗人员，严格岗位任职资格和条件，做到“为用而聘”。此外，该省认真组织专业技术二级岗位聘用人员的申报、审核、认定工作，较好地调动了高层次专业技术人才的积极性和创造性。目前，江苏已建立起以“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”为核心内容的岗位管理制度，确立了岗位管理制度的基础性作用，实现了由身份管理向岗位管理的转变。

### 人员聘用制度从建立到健全

早在1997年，江苏就在事业单位开展了人员聘用制度的试点工作。国家关于事业单位实行人员聘用制度的文件出台后，他们结合当地实际，研究制定了配套政策。在聘用制度推行工作中，

他们明确将人员聘用制度确立为事业单位的基本用人制度，不断提高聘用合同的覆盖面和签订率，通过规范事业单位聘用合同的签订实现事业单位用人的契约化、法治化，以促进用人机制的转变。截至今年一季度，全省实施人员聘用制度的单位及人员比例均超过了95%。随着岗位设置管理制度的实施，他们及时修改完善了事业单位聘用合同书模板，明确了岗位类别、岗位等级及其岗位职责，为规范用人奠定了基础。在着重规范聘用合同订立、变更、续订等重点环节的同时，他们注重引导用人单位根据岗位需要来签订聘用合同，不搞“一刀切”，防止以“岗位聘用合同”代替聘用合同的倾向，不断完善以合同用人、合同管人的新机制，基本实现了事业单位由传统的固定用人向合同用人的转变。

### 公开招聘制度从覆盖到规范

2004年底，江苏就出台了《江苏省事业单位公开招聘工作人员实施意见》，规定从2005年1月1日起，全省所有事业单位招聘工作人员，都应当采取面向社会公开招聘的方式择优聘用。《事业单位公开招聘人员暂行规定》出台后，江苏结合省情，相继研究出台了《江苏省事业单位公开招聘人员办法》以及面试暂行办法、面试评委培训办法等相关配套政策。为充分体现招聘工作的公正性、科学性和规范性，自2012年起，江苏对省属事业单位的管理岗位、通用类专业技术岗位和工勤技能岗位组织了相对统一的招聘工作。目前，大部分省辖市也参与到该省组织人社部门组织的统一公开招聘工作之中，实行“省市联动、统一笔试、分开面试、专业加试”。对事业单位专业技术岗位的公开招聘则注重体现行业特点和专业性，由事业单位或主管部门按照公开招聘的制度规范自行组织招聘，

人社部门加强指导与监督。自2005年实施公开招聘制度以来，江苏已有近30万人通过公开招聘进入全省各级各类事业单位，基本实现了公开招聘制度的全覆盖，公开招聘的社会公信力和影响力明显提升，取得了用人单位满意、应聘人员满意和社会满意的良好效果。

### 建立科学的考核机制

根据事业单位人事管理制度的新要求，江苏认真研究事业单位工作人员考核机制，研究出台了《江苏省事业单位工作人员考核实施办法（试行）》。坚持客观公正、民主公开、注重实绩的原则，以年度考核为主，结合聘期考核和平时考核，以聘用合同和岗位职责为主要依据、以工作绩效为重点内容、以服务对象满意度为重要基础，从德、能、勤、绩、廉五个方面，对事业单位工作人员分类考核，客观地评价工作人员的德才表现和工作实绩，建立了一套科学合理的考核评价机制，为工作人员的岗位晋升、聘用合同管理、奖惩以及调整工资待遇等提供了依据，较好地激励了工作人员履职尽责的积极性。

### 以信息化管理系统为支撑

在推进事业单位岗位管理制度之初，江苏就提出了“把制度嵌入系统、用系统实施管理”的新理念，研发并使用事业单位人事管理信息系统，借助现代信息技术，对岗位设置数量和结构比例、岗位聘用情况和人员基本信息实行动态分析和监控，为事业单位公开招聘、人员聘用、竞聘上岗、人员流动以及核定工资等人事管理工作业务提供了信息支撑。据了解，目前江苏有关部门正在研发网上直连信息系统，以期实现事业单位人事管理工作的网络化、规范化、精细化和科学化。

（摘自《中国组织人事报》）

# 雍正的干部路线

● 习 骅



在干部问题上，雍正移动的棋子常让人感到不可思议，但他考虑的是整个大棋局。

## 考核县太爷

对官员每三年考核一次，是清朝官场例行公事，一般不会有什麼新闻。1724年又是考核年，登基不到两年的新君雍正，对一个县官的处理不同以往，让各级干部吃了一惊。

此人名叫常三乐，直隶吴桥县令，负责考核他的是直隶巡抚

李维钧。

通过认真听取下属意见，查阅文书档案，走访地方士绅，李维钧给常三乐写了两条评语，一是“操守廉洁”，是个清官；二是“懦弱不振”，工作打不开局面。他据此建议平调常三乐去管教育，因为教书育人对操守要求高，工作量却不大，对他比较适宜。

吏部看了考核报告，向李维钧提出一个问题：你说老常工作

不胜任，到底有什么具体表现，给吴桥县造成了什么严重损失？

尽管常三乐工作吃力，但是钱粮该收也收了，社会治安也说得过去，也没发生过什么群体性事件，还真挑不出大毛病来。

吏部说，既然没发现实质性问题，把人家调离重要岗位，理由不充分，也不符合惯例，提醒提醒算了。

李维钧坚持自己的看法。吏部自信地说，咱也别争了，还是请示领导吧。

雍正看了报告，朱笔一挥：撤职！理由很简单，县域是社稷基石，县令责任重大，常三乐没有责任心，本身就是失职渎职，还要等着出大事吗？

其实常三乐真该偷着乐。山东曹县盗贼猖獗，社会治安很成问题，老百姓直叫苦。县令王锡玠不敢抓不敢管，结果被摘掉乌纱，还判了5年徒刑。正二品的云南开化总兵仇元正，为人老实本分，但作风拖拉，工作长期没起色，雍正勒令其马上退休回家。

回想康熙朝后期那些年，官员们实在是太爽了，正如晚清的李鸿章所说，如果一个人连官都不会当，真是太笨了！那时，皇上的脑血栓比较严重，对人对事

“睁一只眼闭一只眼”，常说“多一事不如少一事”，官场的贪、懒蔚然成风，通不过考核的很少，被严肃处理得更少。实在看不下去了，往往罚俸了事，官员经济上吃点亏，政治前途一点不受影响。

眼看雍正帝的治吏新政如此严厉，各级官员在震惊之余，终于回过味来：看来，官是不好当了！不但要两手干净，这双手还必须干活呢。

但是，有的人思想一时转不过来。代理湖广提督岳超龙表决心说：为报答皇上厚爱，我一定做到廉洁自律，两袖清风。雍正不以为然，批示道：要求太低了吧！当官本来就不该贪，这算什么高标准？如果只满足于“清官”的好名声，却倒了油瓶不扶，不就是绣花枕头吗？

清廉是官员的起码条件，否则一切免谈。贪能误国，懒也误国，无所作为的“清官”就是庸官，跟利欲熏心的贪官一样，都不是好官。作风上正派廉洁，工作上敢于担当，二者缺一不可。这就是雍正的用人观。

改变观念谈何容易。无官不贪是中国封建社会的常态，所以有一种非理性的官员评价标准：只要不贪腐就是“好官”，至于

这“好官”为国为民有啥贡献，倒没人在意，可谓“一白遮百丑”。为了纠偏，雍正不能不创新工作方法。

### 提拔工勤员

1728年（雍正六年）元宵夜，内阁工作人员小蓝正在顶班，忽然进来一位高个子中年人，应该是出来散步的内廷值班员。两人一见如故，边喝茶边侃大山。

高个子问，你是什么官？小蓝不好意思地说，不是官，小小工勤员，收收发发，给领导沏沏茶。高个子问：其他人呢？小蓝回答，都回家看灯去了。高个子很好奇：你不喜欢看灯吗？小蓝说，当今皇上励精图治，听说晚上都不睡觉，万一有个急件，没人跑腿可要误大事！

高个子点点头，又问小蓝将来有什么打算。小蓝说，假如天上掉馅饼，能到船舶管理所工作就好了。我家孩子多，这样就是闹饥荒也饿不死。高个子哈哈大笑，告辞。

第二天一上班，雍正就问：哪个船舶管理所有空缺？下面说广州有。雍正说，让内阁的小蓝去吧。大家正在惊讶中，雍正又让人告诉小蓝，要吃鱼自己下水捞，不能讨渔民便宜。

只要正派能干，雍正都会重用，哪怕有不同看法。

田文镜主政河南、山东的时候，配合雍正新政，狠狠打击贪官污吏，大力整顿官场作风，就连中央官员到地方收了礼，他也敢向皇上报告，得罪了不少人。雍正把他树为模范总督，号召高级干部向他学习。

户部向各省要钱扩充小金库，是公开的秘密，只是没人敢点破。户部一个叫李卫的中层干部，曾多次向一把手提意见，人家就是不理。李卫就弄来一只柜子，写上“尚书专用钱柜”字样，放在衙门口羞辱领导。当时雍正还是雍亲王，他记住了李卫的名字。当皇帝后，几乎年年提拔李卫，李卫也不含糊，在哪儿都大刀阔斧工作，政绩斐然。

但是李卫为人粗粗拉拉，比如直呼领导“老张”“老李”，工作方法也简单粗暴，所以对他的举报就没断过。雍正给大家做思想工作：这个人浑身是刺不假，但都是为了工作。你们要不服气，给我推荐个又能干又温柔的完人吧。

不管大家对雍正的团队有什么意见，但是，他们大多为人清白，勤奋能干有建树，这是公认的。

### 惩贪治懒两手抓

有其臣必有其君，雍正本身就是中国历史上最勤奋、最有作为的君王之一。

雍正每天睡眠不超过4小时，只有过生日那天才给自己放天假。现存档案表明，他光在奏折上就批了1000多万字，是全部《资治通鉴》字数的3倍多。

雍正的父亲康熙创造了一个盛世神话，最后也留下了一堆问题：吏治腐败、效率低下、国库空虚。早在当藩王时，雍正就深为忧虑。

雍正上任后，既不容忍“贪”，又不容忍“懒”，两手抓，两手硬。他首先诛杀贪官，保持高压，让官员们听到“钱”字就发抖。在对贪官执行死刑时，常组织官员到场观摩，他认为现场警示教育，比让官员学习《论语》管用得多。

与此同时，雍正奖掖勤能、责罚庸懒，逼迫官员改变作风，不换脑筋就换人。大家如梦初醒，意识到不是现在官不好当了，而是过去当官太容易了；谁再像以前那样混日子，就是跟自己过不去。

于是，各级官员很快适应了新形势，纷纷行动起来。官场风气迅速扭转，号称“雍正一朝，

无官不清”，这实在是中国封建社会的奇迹，也为推进各个领域的改革提供了保障条件。创设军机处，集中权力推进改革；取消人头税，缓解社会矛盾；改土归流，维护国家统一等大动作，如果没有肃贪治懒的铺垫，是不可想象的。

数字最能说明问题。康熙末年，国库存银仅3200多万两，到雍正七年，已增长到6000多万两，几乎翻番。雍正的父亲康熙遗留的烂摊子，儿子乾隆可能会遇到的障碍，在他手中基本收拾停当。华裔日本学者杨启樵感叹：“康熙宽大，乾隆疏阔，要不是雍正的整饬，清朝恐早衰亡。”

康乾盛世是中国古代文明的巅峰，雍正承前启后，是康乾盛世成型的关键人物，所以“康乾盛世”又称“康雍乾盛世”。然而，康熙和乾隆总共执政124年，夹在中间的雍正时代只有短暂的12年8个月，考虑到这个事实，人们对雍正的卓越成就和超凡智慧，对他的执政团队奋发进取的实干作风，不能不肃然起敬！

时光川流不息。让官员告别“贪”“懒”形象，插上“廉”“能”双翅，扶摇天地，大有作为，这个雍正成功的秘密，在中华民族走向伟大复兴的新时代，仍然在闪着光。

（来源：《新湘评论》）





## 邓小平选人的五条标准

### ● 倪德刚

1989年5月31日，在征得陈云、李先念同意后，邓小平找李鹏、姚依林进行了一次长谈，这次谈话的核心内容之一是选什么样的人进中央领导班子。

邓小平深知选人重于泰山。他结合自身经历讲了一段党史，他说：从毛刘周朱开始，中国共产党才真正形成了一个稳定成熟的领导集体。以前的领导都是很不稳定，也很不成熟的。从陈独秀起，一直到遵义会议，没有一届是真正成熟的。在这中间有一段时间，说是要强调工人阶级领导，就勉强拉工人来当领导。我

们党的历史上，真正形成成熟的领导，是从毛刘周朱这一代开始。那么，改革开放后，怎样选出“成熟”的领导人 and 领导集体呢？邓小平在这次谈话中讲了五条标准。

选改革者。改革大业不半途而废，改革巨轮顺利航行，必须选坚定的改革者。其一，选改革者是最重要的一条。邓小平说：“新的中央领导机构要使人民感到面貌一新，感到是一个实行改革的有希望的领导班子。这是最重要的一条。这是向人民亮相啊！人民是看实际的。”其二，

选改革者是大局。邓小平指出：“有一个新的改革的面貌，是确定新班子成员的一个十分重要的问题。不是九分九，而是十分重要的问题。我们要看到这个大局。”其三，不选改革者就会经常闹事，就会永无宁日。邓小平强调：“如果我们摆一个阵容，使人民感到是一个僵化的班子，保守的班子，或者人民认为是个平平庸庸体现不出中国前途的班子，将来闹事的情形就还会很多很多，那就真正永无宁日。”

邓小平强调选改革者是因为只有改革才能救中国、发展中国、强盛中国，决定改革大业的成败在于改革者、在于改革者在改革历史进程中大有作为。

选开放者。放眼世界搞改革，打开国门搞建设，选开放者同样决定中国命运。邓小平交待了两点：一是不许关门，封闭就会造成灾难。邓小平说：“关门可不行啊，中国不可能再回到过去那种封闭时代。那种封闭的方式也造成了灾难啊，例如‘文化大革命’。在那种状态下，经济不可能发展，人民生活不可能改善，国家力量也不可能增强。现在世界的发展一日千里，每天都在变化，特别是科学技术，追都难追上。”二是要干起来，大开放。邓小平指出：“一个好班

子，搞改革开放的班子，就要明白地做几件开放的事情。凡是遇到机会就不要丢，就是要坚持，要干起来，要体现改革开放，大开放。”选开放者，邓小平进一步设想：我们要再造几个“香港”，就是说要开放，不能收，要比过去更开放。不开放就发展不起来。我们本钱少，但可以通过开放，增加就业，搞税收，利用地皮得点钱，带动发展各行各业，增加财政收入，获得益处。

邓小平强调选开放者是因为开放才能走向世界、走向现代化、走向民族复兴。

选实干者。实干兴邦，威信来自干实事、干成实事。选建设中国特色社会主义实干者，特别是把在改革开放中干出实绩的人选进中央领导班子是邓小平一贯的用人标准。他指出：“一个是组成具有改革开放形象的中央领导班子，使人民放心，这是取信于民的第一条。第二条是真正干出实绩，来取信于民。”邓小平还考虑一个更深层次的长远问题，即新当选的中央领导人和新组建的中央领导班子，怎样在较短时间内树立威信，邓小平深知靠老同志的威望和提携都不是长久之计。他的办法和出路就是“实干”，邓小平说：“新的领导机构应该做几件改革开放的事情

给大家看。三个月内，半年内，形象就可以树立起来了。”他还交待说：“新的领导班子一经建立了威信，我坚决退出，不干扰你们的事。”总之，“取信于民，要干出实绩”。

邓小平强调选实干者是由党的中心任务、党的阶段任务、党的历史任务所决定的。

选公认者。邓小平说：“我诚恳地希望，在选人的问题上，要注意社会公论，不能感情用事。要用政治家的风度来处理这个问题。”公认，邓小平强调：“使党内信得过，人民信得过。”

邓小平用“诚恳”二字讲“公认”和两个“信得过”，怎样识别公认者和信得过者。在这次谈话中，他提出四条原则：一要在改革开放方面做出实绩。二要在四项基本原则方面坚定不移。三要在反腐败方面动真格的。四要在团结方面不搞小圈子。

邓小平强调选公认者是由党的性质、人民的愿望、社会的稳定所决定的。

选人“三要”。一是“要抛弃一切成见，寻找人民相信是坚持改革路线的人”。二是“要抛弃个人恩怨来选人，反对过自己的人也要用”。三是“考虑人的角度，也要深化，这也是一种改革，是思想上的改革，思想上的

解放”。邓小平讲的“三要”，核心是用坚持和敢于改革的人，在这个前提下摒弃个人私见，以党的大业为重，放宽视野选人。也就是说，在深化改革用人思路和方式中选“准”人。

邓小平强调“三要”是由党的新老交替、党长期执政、执政有力所决定的。

在改革开放时代选党的中央领导人，邓小平特别强调两点：其一，“进入新的政治局、书记处特别是常委会的人，要从改革开放这个角度选”。其二，“我们现在就是要选人民公认是坚持改革开放路线并有政绩的人，大胆地将他们放进新的领导机构里，要使人民感到我们真心实意要搞改革开放”。

总之，选改革者、开放者、实干者、公认者以及“三要”思路是邓小平在建设中国特色社会主义并最终取得胜利的历史时期的主要用人原则和标准。

邓小平最后明确讲：“我请你们把我的话带给将要在新的领导机构里面工作的每一个同志。这就算是我的政治交待。”邓小平关于怎样选好中央领导人的五条标准集中体现在《邓小平文选》第三卷《组成一个实行改革的有希望的领导集体》一文中。

（来源：学习时报）

扬长避短是用人的一个基本理念，也是领导干部的一项基本功。在“扬长”与“避短”的关系中，“扬长”应是主要方面，因为长处决定一个人的价值，“扬长”不仅可以避短、抑短、补短，而且能够强化人们的才干和能力，使其更好地开展工作，服务国家和社会。

清人申居郢说：“人才各有所宜，用得宜，则才著；用非其宜，则才晦。”意思是说，人的才能各不相同，用其所长，就能使其充分发挥作用；用非所长，就会埋没其才能。这告诉我们：人们往往只能熟悉和精通某一领域的知识或技能，只能在相应的领域施展拳脚，否则特长就可能被抑制甚至埋没。因此，用人重在“扬长”，不能唯用责人，更不能削足适履。

如何做到“扬长”？首先需要明确拟用人才的特长是什么，这种特长适用于哪个领域；然后根据其特长区别任用，使工作领域与人才的特长对口。明太祖朱元璋打天下的时候，从浙西得到“四贤”，甚为高兴。他根据四位才子各自的长处予以不同使用：刘基善于谋略，就让他参与军国大事；宋濂长于诗文，就叫他主理文化典籍修撰；叶琛和章溢有政治才干，就派他们担任地方大员。可以说，善于“扬长”，使智者尽其谋、勇者竭其力、仁者播其惠、信者效其忠，是古今成功领导者一种具有共性的智慧。

善于“扬长”，还体现在能够抓住选用人才的最佳时机，及时把那些有潜力的人才选拔出来，放在最能充分展示其才华的位置上。人才是发展变化的，不是一成不变的。人的年龄在变，身体条件在

变，周围的环境也在变，在此地是人才，在彼地不一定是人才；此时是人才，彼时不一定是人才。有关部门的一项调查发现，人的特长随着年龄和精力的变化而变化，其轨迹呈倒“U”字形，一般是开始向上增长，当增长达到高峰期，也就是进入个人能力的黄金阶段时不再增长，并保持一段时间之后逐渐衰退。这就表明，用人要用当其时、用当其位。错过增长期和高峰期，能力就会“退化”，热情就会“降温”，“扬长”的效果也就会被削弱。

人们的特长不仅具有领域性和阶段性，而且具有一定的可变性，可以从一个领域向另一个领域发展，甚至新的特长超过原有特长。这种特长转移的现象有很多例子，如新闻记者休斯发明电炉，兽医邓洛普发明轮船，画家莫尔斯发明电报等。这些特长转移的人思维活跃、敢于创新，是难得的优秀人才。因此，在发现特长转移之后，领导者要及时调整对人才的任用方式，尽可能将其安排到适合发挥新特长的领域工作，并为保护和促进新特长创造良好环境和条件。

还需要指出的是，特长具有用进废退的特点，越用越能促进其发展、增进其优势。相反，发现人才的特长而不用，久而久之，其特长就会退化萎缩，最终造成人才浪费。由此看来，领导干部一定要有爱才惜才之心、知人善任之能，讲德才兼备又不求全责备，让岗位需要对接人的才能，做到人尽其才、才尽其用，用当其时、各展所长。这样，我们的事业才能人才辈出、长盛不衰。

（摘自《人民日报》）

# 用人贵「扬长」

● 韩志金

# 傅兴国：坚持“严”字当头

## 大力营造良好政治生态

9月4日下午，全区干部监督工作会议在银川召开，会议深入学习贯彻了习近平总书记系列重要讲话精神和全国干部监督工作会议精神。自治区党委书记李建华作出批示，对全区干部监督工作提出要求。自治区省委常委、组织部部长傅兴国出席会议并讲话，强调要坚持“严”字当头、严肃纪律，坚持抓早、抓小、抓预防，坚持有规必依、有违必查、有责必问，大力营造良好政治生态。

傅兴国指出，要抓好对“一把手”的监督，对苗头性问题要早发现、早预防；要把干部监督工作做在平时，强化日常监督意识，拓宽日常监督渠道，提高规章制度执行力；要严格党内政治生活，监督民主集中制的贯彻，严格落实“三会一课”、党性定期分析、民主评议等制度，严肃党的政治纪律、组织纪律、财经纪律、工作纪律；要针对违反干部任用标准、程序，“三超两乱”，跑官要官、说情打招呼、隐性拉票，干部档案造假，领导干部违规兼职，“裸官”和领导干部“天价”培训等问题，深入开展专项整治，坚决防止和整治选人用人上的不正之风。各级组织部门和组工干部要按照“三严三实”的要求，聚焦选人用人和干部日常管理，强化监督责任，抓好制度建设，整合工作力量，树立担当精神，切实把干部监督工作抓实抓好抓到位，为建设开放、富裕、和谐、美丽宁夏提供坚强组织保证。



宁新出管字【2014】第0531号



# 宁夏党建研究

NINGXIADANGJIANYANJIU