

宁夏党建研究



中共宁夏区委组织部
宁夏党建研究会 **主办**

ZHONGGONG NINGXIA QUWEI ZUZHIBU
NINGXIA DANGJIAN YANJIU HUI

2015/03 总第081期

2015年自治区非公经济组织工委扩大会议

自治区非公经济组织工委扩大会议在银川召开 傅兴国要求适应经济发展新常态 开创非公企业党建工作新局面



3月25日，自治区非公经济组织工委召开扩大会议，回顾总结近年来全区非公企业党建工作，安排部署今年工作任务。自治区省委常委、组织部部长傅兴国出席会议并讲话。

傅兴国指出，要适应经济发展新常态，自觉把思想和行动统一到中央和自治区党委要求上来，切实增强做好党建工作责任感，把非公企业党建工作放到“四个全面”战略布局中去谋划、去推进。要强化非公企业党组织政治功能和服务功能，广泛开展“双强六好”党组织创建活动；要注重骨干队伍建设，壮大党员队伍，选优配强党组织书记，建强党建工作指导员队伍，加强企业出资人教育引导；要加强党员教育管理，建立健全流动党员双向共管、协调保障、信息化管理、党内激励帮扶机制；要落实工作保障，加强党组织活动场所建设，拓宽经费来源，建立健全多元化、多渠道的党建工作经费保障机制。

傅兴国强调，要认真落实基层党建工作责任制，发挥各级工委委员单位职能优势，建立协同推进工作机制和“常态化”服务机制，开展“走企业解难题”专题活动，积极帮助企业排忧解难。要建立党建工作联席会议制度，定期研判分析问题，交流工作经验，形成全面推进非公企业党建工作的合力，为建设开放、富裕、和谐、美丽宁夏提供坚强组织保障。



从严治党 必须狠抓“关键少数”

● 本刊评论员

3月5日，习近平总书记参加十二届全国人大三次会议上海代表团审议时指出，全面从严治党，是我们党在新形势下进行具有许多新的历史特点的伟大斗争的根本保证，关键是要抓住领导干部这个“关键少数”。

在全面从严治党的新常态下，抓住领导干部这个“关键少数”，可以说是牢牢牵住了治国理政、整顿社会风气的“牛鼻子”。古人云，上有所率，下有所进；上有所行，下有所仿。领导干部的一言一行、一举一动，无形中在社会上营造一种风气、提倡一种追求、引导一种方向。像焦裕禄、孔繁森等好干部，“关键少数”的行为对社会产生了长期的、极大的感召力和凝聚力。现实生活中，也有一些领导干部法治意识淡薄，有法不依、执法不严乃至徇私枉法，不仅自己贪污腐化，还像癌细胞扩散传染，戕害健康的政治肌体，严重影响党的威信和国家的形象。

办好中国的事情，关键在党。党的十八大以来，以习近平同志为总书记的党中央坚持从严治党，从严管理干部，从出台改进工作作风、密切联系群众的“八项规定”，开展党的群众路线教育实践活动整治“四风”，到高压反腐坚持“老虎”“苍蝇”一起打，在这过程中一些干部包括一批手握重权、身居要职的领导干部因违犯党纪国法纷纷落马，彰显了中央刮骨疗毒的勇气和根治贪腐的决心，党风政风为之一新，党心民心为之一振。由此可见，从严治党首先要狠抓领导干部这

个“关键少数”，只有从严管理领导干部，才能有效打击当前各种腐败行为，营造风清气正的从政环境和政治生态，才能提高党的领导水平和执政水平、夯实党的执政基础和执政地位。

要从思想上严起来。引导领导干部不断加强马克思主义和中国特色社会主义理论的系统深入学习，帮助领导干部加强党性修养，坚定道路自信、理论自信、制度自信。教育干部对权力常怀敬畏之心，以平常心看待权、以责任心用好权，把敬畏权力、慎用权力作为一种原则、一种习惯、一种操守。对信仰缺失、精神滑坡、党性观念不强、宗旨意识淡化的党员干部，党组织要及时进行谈话提醒和跟踪帮扶，帮助干部清扫思想上的灰尘，校正行为上的偏差。要从制度上严起来。实行干部监督常态化，建立“事前防范、事中约束、事后惩戒”的监督机制，完善领导干部个人有关事项报告、函询诫勉、经济责任审计等制度，坚持用制度管人管事。对容易出问题的环节、领域、岗位以及“四风”方面的问题，要重点监管，消除盲区，不留死角。要从执纪上严起来。坚持制度面前人人平等、执行制度没有例外，不留“暗门”、不开“天窗”，体现制度的严肃性和权威性。要抓早抓小，加强日常管理，只要违反了党的纪律，无论职务有多高，贡献有多大，该纪律处分的及时处分、该组织处理的及时处理，有效发挥纪律的正面引导和惩戒警示两方面作用，防止小错酿成大错。

目 录



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 赞 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：刘汉立 杨 靖

执行编辑：郭立川

责 编：杨金云 张 强 雷利军 袁 洋
孙玉虹

编 务：张学元

宁夏党建研究

● 卷首语

从严治党 必须狠抓“关键少数”

本刊评论员

● 重要言论

领导干部要始终做到忠诚干净担当

刘云山/4

● 领导论坛

适应经济发展新常态 开创非公企业党建工作新局面 傅兴国/10

● 调查研究

调动各年龄段干部工作积极性问题研究

自治区党委组织部干部一处/15

石嘴山市实行非公党建区域化网格化管理的实践与探索

石嘴山市委组织部/19

创新机制 狠抓落实 不断提升机关党建工作科学化水平 陈树华/25

● 实践探索

提升干部考察工作科学化水平的实践与思考

固原市委组织部课题组/28

平罗县积极探索人才协会化管理模式

陈晓亮/34

● 干部心得

领导干部要带头守纪律讲规矩

任建耀/36

理论性 探索性
实践性 创新性

把抓好党建作为最大的政绩

鲁鹏飞/39

后备干部的管理关键在动态

王广平/43

● 经验交流

2015年自治区非公经济组织工委扩大会议发言摘编

/44

● 理论研究

我国社会深刻变革对党群关系的影响

王宇华/49

● 他山之石

英国行政权力的法治约束

王 伟 郭福伟/52

德国的党代会怎样开

郑 寰/55

● 以史为鉴

古代“清官文化”的启示

王 杰/58

也说历史上的朱元璋反腐

王也扬/61

● 思想纵横

慎独·慎德·慎权

杨治安/63

封面摄影 笑春风

孙玉虹

封底摄影 大漠春来迟

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：nxdjyjh@163.com

准 印 号：宁新出管字 [2015] 0212号

印刷单位：自治区党委机要印刷厂

电 话：(0951) 6668972

出版日期：2015年3月

内部刊物 免费交流

领导干部要始终做到忠诚干净担当

●刘云山



党的十八大以来，习近平总书记高度重视干部队伍建设，就培养党和人民需要的好干部作出一系列重要论述。2013年6月，在全国组织工作会议上，提出好干部“二十字”标准；2014年3月，在参加十二届全国人大二次会议安徽代表团审议时，对党员干部提出“三严三实”要求；今年1月，在同中央党校县委书记研修班学员座谈时，对县委书记提出“四有”要求。总书记还在多个重要会议和场合，强调领导干部要始终做到对党忠诚、个人干净、敢于担当。这里，我着重就学习贯彻习近平总书记重要指示精神、领导干部做到忠诚干净担当，谈一些认识和体会。

一、忠诚、干净、担当是领导干部的核心素养

办好中国的事情关键在党，首先在党的各级领导干部。领导干部素养是多方面的，贯穿其中最重

要的内容，可以集中到忠诚、干净、担当这三个方面。忠诚，就是心中有党、对党忠诚，保持了忠诚，关键时刻才能靠得住；干净，就是清正廉洁、一尘不染，做到了干净，才能赢得群众认可；担当，就是牢记责任、恪尽职守，敢担当、善担当，才能完成党和人民赋予的使命。忠诚、干净、担当，内含着正确政治方向、政治立场，内含着高尚精神境界、道德操守，内含着强烈责任意识、进取精神，是领导干部理应具备的人格、品格、风格。忠诚、干净、担当，与好干部“二十字”标准、“三严三实”和“四有”要求内在一致，对于锻造党的执政骨干队伍具有重要意义。

强调领导干部做到忠诚、干净、担当，具有很强的针对性。现在大多数领导干部政治上是可靠的、作风上也是好的，同时要看到，一些人对党不

忠、为政不廉、为官不为的现象还比较突出。有的信仰信念动摇，对马克思主义、中国特色社会主义心存疑虑，甚至求神拜佛、迷信西方；有的与党和人民离心离德，把党的宗旨、群众利益抛在脑后，信奉个人主义、拜金主义；有的台上一套、台下一套，成了表里不一的“两面人”；有的热衷于“潜规则”、“小圈子”，搞团团伙伙、亲亲疏疏；有的无视党纪国法，搞权钱交易、权色交易、权权交易；还有的浑浑噩噩、无所作为，碰到难题绕着走，等等。这些现象和问题如果任其发展，就会像病毒一样侵害党的肌体。强化忠诚、干净、担当，已成为加强干部队伍建设的紧迫任务。

忠诚、干净、担当，相辅相成、有机统一。忠诚是为政之魂，干净是立身之本，担当是成事之要，三者犹如鼎之三足、缺一不可，共同铸就着共产党人的精神风范，共同诠释着领导干部的政治本色，共同支撑着党的事业的健康发展。现在，我们党正在协调推进“四个全面”战略布局，肩负的任务艰巨繁重，需要攻克的难题也很多。同时，面临的国内国际环境也十分复杂，政治考验增多，风险挑战增多。所有这些，都迫切需要各级领导干部增强忠诚、干净、担当的思想自觉和行动自觉，切实贯穿到改造主观世界之中，更好地为党分忧、为国奉献、为民谋利。

二、永葆对党忠诚的政治品格

我们的干部是党教育培养起来的干部，对党忠诚应当是基本的政治要求。党章明确规定，对党忠诚老实是党员必须履行的义务。每个党员在入党时，都庄严宣誓对党忠诚、永不叛党。如果背离了入党时立下的誓言，党员就不成其为党员，党的干部也不成其为干部。

对党忠诚，首先要忠诚党的信仰。共产党人的命脉和灵魂是什么？就是对马克思主义的信仰，对社会主义和共产主义的信念。现在一些党员干部蜕化变质，说到底也是由于信仰迷失、理想缺失。各级领导干部一定要把坚定理想信念作为安身立命的主心骨，作为修身立业的压舱石。要坚持思想建党这个传家宝，注重理论素养这个必修课，深入学习马克思列宁主义、毛泽东思想，深入学习邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观，从思想深处解决好信仰信念问题。习近平总书记系列重要讲话是中国特色社会主义理论体系的最新成果，是指导具有许多新的历史特点的伟大斗争的鲜活的马克思主义，贯穿着“革命理想高于天”的红线，体现着共产党人“永不动摇信仰”的品格。要把深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神作为重大政治任务，更好地补精神之“钙”，固思想之元，守为政之本，坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信。

对党忠诚，还要忠诚党的宗旨、忠诚人民。我们党的根本宗旨是全心全意为人民服务，共产党人最大的爱就是爱人民，最大的追求就是实现人民幸福。县委书记的好榜样焦裕禄，“心中装着全体人民、唯独没有他自己”，以对人民的无限忠诚铸就了精神上的永恒；草鞋书记杨善洲，“捧着一颗心来，不带半根草去”，用自己的生命为大凉山百姓留下了一片绿野；一心为民的好县长高德荣，把“不忘根、不忘本”作为人生信条，长期坚守在条件艰苦的独龙江畔，一心扑在群众脱贫致富上。各级领导干部都应当像焦裕禄、杨善洲、高德荣那样，把人民放在心中最高位置，牢记自己是人民的公仆而不是主人，是人民的勤务员而不是“父母

官”，以人民忧乐为忧乐，以人民甘苦为甘苦，切实解决好“为了谁、依靠谁、我是谁”的问题。感情体现立场，深入群众才能有深厚的群众感情。现在，有的领导干部忘了自己的根在哪里、本在哪里，只愿“盯上级”“傍大款”，不愿见群众，甚至害怕群众。还有的奉行实用主义，把干群之间的“鱼水”关系搞成“蛙水”关系，需要的时候就跳进水中，不需要的时候就像青蛙一样跳到岸上。这些都是很不正常的现象。领导干部要牢固树立马克思主义群众观点，切实增进对群众的感情，不能只在大楼里讲群众、口头上谈群众，而要深入到最基层，近距离接触群众，同群众坐在一条板凳上。只有对群众掏出了真心、倾注了真情，做到民有所呼我有所应、民有所需我有所为，才能拆除心的围墙、架起心的桥梁。

对党忠诚，还要忠诚党的组织。我们党是以民主集中制为原则建立起来的政治组织，不是松散的俱乐部。每一名党员领导干部都要牢记自己的第一身份是共产党员、第一职责是为党工作。能否做到这一点，是对党员干部党性的重要考验，是对党忠诚度的重要检验。要牢固树立纪律意识和规矩意识，特别要把政治纪律和政治规矩摆在首位，做政治上的“明白人”。要坚定自觉地在思想上政治上行动上同以习近平同志为总书记的党中央保持高度一致，坚决维护党中央权威，坚决维护党的集中统一领导，任何时候任何情况下都要与党同心同德，决不允许阳奉阴违、自行其是。要严格遵守组织纪律、服从组织决定，决不搞非组织活动，决不搞拉帮结派。对党忠诚不是抽象的而是具体的，具体到对党组织所有的纪律、规矩都要不折不扣、老老实实在地执行，没有什么可以隐瞒的。如果重要决策、

重要事项不请示，如果个人和家庭的重要事项不报告，如果在个人档案上搞假年龄、假学历、假履历，这样的干部哪里还谈得上对党忠诚？又怎么值得党组织信任？社会主义核心价值观强调诚信，作为共产党的干部，更要带头讲诚信，做到光明磊落、行为有矩、诚实做人，该请示的必须请示，该报告的必须报告。

三、坚守个人干净的为官底线

为政清廉是党的性质的根本体现，是我们党赢得民心的重要法宝。当年斯诺访问延安，赞叹我们党的领袖廉洁奉公、勤俭朴素的作风，称之为“东方魔力”、“兴国之光”。今天，坚持清正廉洁，依然是领导干部必须守好的基本底线。现在，党员干部面临的最大考验不是“枪弹”而是“糖弹”，不是生与死、血与火，而是名与利、得与失。各级领导干部一定要算清廉政这本账，切实增强思想上的免疫力、党纪国法的执行力、为官用权的约束力，清清白白做人、干干净净干事、坦坦荡荡为官。

思想上一尘不染，行动上才能一身正气。一个人能否廉洁自律，最大的诱惑是自己，最难战胜的敌人也是自己。怎样才能管住自己、战胜自己？关键是筑牢思想防线，做到自警自律、慎独慎微。一个干部，自己的病自己知道，解决自己的问题首先要靠自己。中国共产党的伟大，就在于能够自我净化、自我完善、自我革新、自我提高，能够自己拿起手术刀革除自己身上的毒瘤。各级领导干部一定要树立正确的世界观、人生观、价值观，不断锤炼党性、磨炼心性，常思律己之益、常思放纵之害，认清欲望的背后是陷阱，明白贪婪的尽头是毁灭，从而勒紧心中的“紧箍咒”。要经常对照“三严三实”要求检视自己，对照先进典型之镜反思自己，

随时发现和清除思想上的灰尘和污渍，始终坚守共产党人的精神高地。

厉行党纪国法，既是对党和人民事业的负责，也是个人干净的重要保障。不念纲纪、不守法度，廉政上必然出问题。领导干部要切实增强法治意识，心中高悬法律的明镜，手中紧握法律的戒尺，筑牢廉洁从政的法治屏障。要深刻认识领导干部这个“关键少数”在全面依法治国中的关键作用，自觉做尊法学法守法用法的模范。要习惯于在法律约束下作决策，在制度笼子里办事情，严格按照法定职责、法定权限、法定程序，公开透明地履行职责。尤其是涉及人财物的管理，涉及项目审批、土地开发、工程建设等腐败易发多发领域，更要严格依法依规办事，不能视制度为无物、视程序为儿戏，不能搞违规操作、徇私枉法。

领导干部能不能做到个人干净，最经常的检验就是能不能正确对待和行使权力。现实中，一些人权力观扭曲，奉行有权不用、过期作废，一朝权在手、便把令来行，用手中权力给自己谋私利。我们党一再强调，领导干部手中的权力来自人民，必须用之于人民、服务于人民。这就要求各级领导干部树立正确的权力观，坚持为民用权、秉公用权、依法用权、廉洁用权，不能擅自滥用，不能被家人利用，不能给朋友借用，也不能搞交易使用。一些不法商人拉拢领导干部，往往不是因为领导干部本人有多大魅力，而是因为手中有可以让他们牟利发财的权力；一些人向领导干部讨好、献媚，实际上也是奔着领导手中的权力而来的。作为领导干部，要牢记人情里面有原则、交往之中有纪律，决不能飘飘然、昏昏然，在别人围猎中掉进圈套。领导干部在管住自己的同时，还要管好自己的亲属和身边工

作人员，防止别有用心的人在他们身上打开缺口。

四、强化敢于担当的责任意识

领导干部肩负着重要职务，有职就有责，有责就要担当。共产党人干革命、干工作为了什么？不是为了当官图享受，而是为了实现国家富强和人民幸福。应当说，现在我们的领导干部总体上是具有担当精神的，但也确实有不少人存在不愿担当、不敢担当、不能担当的问题，必须下大力气加以解决。

敢于担当，就要坚持守土有责、守土尽责。邓小平同志在南方谈话中最后一句话讲到，“我们肩膀上的担子重，责任大啊！”这句话意味深长，实际上是对我们党、对党的干部的政治交待。共产党的干部、人民的干部就应当勤政敬业、先之劳之、以上率下，用铁的肩膀扛起应该肩负的担子。现在，随着各种约束的收紧，有些人发出“为官不易”的感叹。其实，“为官不易”是正常的，做官容易了、轻松了反而不正常。做人民的公仆，就要多一份责任、多一份辛劳、多一份担当。为官不为了是官之耻辱，为官有为才是官之本分。如果只想当官不想干事，只想揽权不想担责、只想出彩不想出力，是没有资格做领导工作的。对各级领导干部来说，现在担当尽责的最大着力处在哪里？就是推动“四个全面”战略布局的落实。要聚焦全面建成小康社会这一奋斗目标，切实担当起促进经济社会持续健康发展的责任，主动适应和引领经济发展新常态，更好地促进经济结构转型、产业优化升级、创新驱动发展，更好地保障和改善民生；切实担当起促进全面深化改革和全面依法治国的责任，勇于破除体制机制障碍，积极推动法规制度体系完善，坚持在法治下推进改革、在改革中完善法治，更好地推进国家治理体系和治理能力现代化；切实担当起

促进全面从严治党的责任，认真研究党建工作面临的新课题，敢抓敢管、真抓真管，在落实从严治党要求上严起来、实起来、强起来。

敢于担当，就要强化问题意识、勇于直面矛盾。现在，我国发展正处于爬坡过坎的关键时期，处于矛盾和问题多发期，思想认识问题与现实利益问题交织，长期积累的问题与新出现的问题叠加，问题绕不开、也躲不过。作为领导干部，就应当敢于冒风险、敢涉险滩、敢于攻坚克难，不能做太平官、庸懒官。要抓住事关改革发展稳定的重大问题，抓住群众普遍关心和反映强烈的突出问题，着力寻求破解之道。要拿出“明知山有虎、偏向虎山行”的勇气，哪里困难大就到哪里去，哪里情况复杂就到哪里去，决不能有了困难就逃避、遇到挑战就退缩。敢于担当不仅体现在平时工作中，更体现在关键时刻。这就需要领导干部遇到突发紧急情况果断处置，遇到重大灾情事故靠前指挥，真正成为带领群众战风险、渡难关的主心骨。

敢于担当，就要抛开私心杂念、树立一心为公的情怀。担当的背后是无私无畏的境界，担当精神实质上也是献身精神，是先天下之忧而忧的精神。如果一事当前先为自己考虑，如果多付出一点就觉得吃亏，如果干事情患得患失，怎么可能做到担当？以为当了官就可以享受，就可以有特权，就可以与众不同、高人一等，就可以一人得道、鸡犬升天，这是封建思想在作怪，与我们党的性质和宗旨格格不入。做领导干部，就应当有胸怀天下、情系苍生的胸襟，时刻牢记自己的身份是公职、公仆，职责是公务、公干，维护的是公益、公利，坚持权为民所用、责为民所担，做到吃苦在前、甘于奉献。现在，一些干部面对错误言论不敢批评，面对

歪风邪气不敢斗争，这实际上也是计较个人利害得失，怕给自己惹麻烦。作为党的干部，在大是大非问题面前，就应该做“战士”而不做“绅士”，要敢于亮剑、敢于站出来说话、敢于表明态度，决不能搞“爱惜羽毛”那一套。

还需要指出，我们强调领导干部敢担当，既反对不作为，也反对乱作为。真正的担当是有胆有识的担当，而不是不守规矩的乱作为。现实中，有的领导干部决策议事搞一言堂、个人说了算，有的拍脑袋乱决策、拍胸脯蛮干，有的急功近利搞“面子工程”和“形象工程”，还有的滥用职权、目无法纪、为所欲为，等等，这些都背离了担当的本意。各级领导干部一定要坚持按制度、按规矩办事，进行决策时既要讲求效率又要符合程序，化解矛盾时既要敢做敢当又要合规合法，推进工作时既要雷厉风行又要注重实际效果，努力创造经得起实践、人民、历史检验的实绩。

五、营造有利于领导干部忠诚干净担当的良好政治生态

领导干部做到忠诚、干净、担当，要靠内在的自觉和自律，也要有良好的政治生态来保障。有一位老同志说：如果河水里有一两条鱼死了，这是鱼的问题；如果有一片鱼、一群鱼死了，可能就是水受污染了，水生态出问题了。现在，有的地方出现了群体性腐败、家族性腐败、塌方式腐败，说明这个地方政治生态有问题，形成了形形色色的潜规则、大大小小的关系网，这严重损害了党员干部队伍的正能量。

营造良好的政治生态，重要的是让党内政治生活真正严肃起来。要推动党员干部严格遵守党内政治生活准则，增强党内生活的政治性、原则性、战

斗性，切实解决自由主义、分散主义、好人主义、个人主义的问题，解决好平淡化、随意化、庸俗化的问题。要加强忠诚干净担当教育，引导党员干部充分认识忠诚干净担当的重大意义，深刻把握忠诚干净担当的实践要求，更好地加强党性修养、改进工作作风，做良好政治生态的建设者和促进者。要以反面典型案例为教材，让领导干部受警醒、明底线、知敬畏，切实做到警钟长鸣、警惕长存。

营造良好的政治生态，还必须解决好选什么人、用什么人的问题。一个地方风气好不好，选人用人是一个晴雨表。忠诚、干净、担当是好干部标准的重要体现，应当作为选人用人的重要导向，鲜明确立起来，认真贯彻下去。要大力选拔信念坚定、心系人民、襟怀坦白的干部，坚决不用信念动摇、背离人民、欺骗组织的干部；大力选拔遵纪守法、为政清廉、品行端正的干部，坚决不用目无法纪、以权谋私、道德败坏的干部；大力选拔坚持原则、认真负责、敢抓敢管的干部，坚决不用投机钻营、敷衍塞责、争功诿过的干部。只有形成干部工作的清风正气，党和人民需要的好干部才能大量涌现出来。

营造良好的政治生态，严明吏治、严格管理是不可或缺的重要一环。严是爱，宽是害。要加强对干部的日常管理和监督，进一步完善相关措施，强化组织监督、舆论监督、群众监督，使领导干部无论八小时之内还是八小时之外，都受到约束。要完善干部考核评价制度，既重视考察干部的业务素养、工作能力，又重视考察干部的政治表现、作风表现；既用好组织部门考核的结果，又注意用好纪检、巡视、审计、信访等方面反馈的信息，从而更好地掌握领导干部的思想作风和履职情况，及时发现和解决存在的问题。要把领导干部践行忠诚干净担当的情况，纳入干部年度述职述廉之中，纳入领导班子年度民主生活会之中，有针对性地开展批评和自我批评，使领导干部保持共产党人的应有操守，做到政治上清醒坚定、作风上清正廉洁、事业上奋发有为。

（本文系中共中央政治局常委、中央书记处书记、中央党校校长刘云山2015年3月1日在中央党校2015年春季学期开学典礼上的讲话，发表时有删节）



适应经济发展新常态

——在自治区非公经济

● 傅兴国

这次召开非公经济组织工委扩大会议，主要任务是认真总结近年来非公企业党建工作，安排部署今年非公企业党建工作任务。

刚才，6位同志作了经验交流，这些经验很典型、很鲜活、很有特点，听后很受启发、很受鼓舞，充分反映了近年来全区非公企业党建工作的新进展、新举措、新成效。刚才还有6位同志对非公企业党建工作提出好的建议，非公经济组织工委要认真吸纳，提出处理意见。

自治区党委高度重视非公企业党建工作，各级组织部门、非公经济组织工委认真履职、真抓实干，工委委员单位主动作为、通力合作，全区非公企业党建工作取得了新进展、新成效。主要表现在5个方面：

一是组织领导进一步加强。2012年6月，自治区党委成立非公经济组织工委，作为党委的派出机构，统筹负责全区非公企业党建工作。工委由10个委员单位组成，配备了专职副书记，明确了工委和委员单位的工作职责。全区各市、县

（区）也建立了相应机构。同时，加强基层力量，明确了各类开发区、工业园区党工委，乡镇、街道党委（工委）负责领导和人员，确保非公企业党建工作有人抓、有人管、能落实。

二是党的组织和工作覆盖进一步扩大。连续3年，在全区开展了非公企业集中组建党组织活动，采取“百日攻坚”、定期召开推进会、组织专项督查、每月通报、实行盘点销号等方式，强力推动组建工作，非公企业党组织组建率达到75.96%。

三是骨干队伍建设进一步加强。选优配强党组织书记，开展以党组织书记为重点的党务工作者培训，全区举办各类培训班累计679期，培训3.6万多人次；研究制定了《全区非公有制企业党建工作指导员管理办法》，加强对党建工作指导员的服务管理，推动作用发挥。近年来，共向非公企业派驻党建工作指导员2970名，指导帮助1.42万家企业开展工作，实现了非公企业党建工作指导员全覆盖。

开创非公企业党建工作新局面

组织工委扩大会议上的讲话

四是党组织的作用进一步发挥。深入开展“双强六好”非公企业党组织创建活动，全区共创建各层级“双强六好”非公企业党组织563个，自治区首批命名表彰了53个“全区非公企业‘双强六好’党组织”；健全直接联系服务企业党组织工作机制，全区各级工委委员建立党建工作联系点1066个。出台具体意见，指导出租车行业开展“挂牌评星”活动，并在交通运输行业全面推广，得到中组部部长赵乐际，自治区党委书记李建华的批示肯定。成立了全国首家新型金融机构党委，对全区288家新型金融机构党建工作进行指导，在规范行业党建方面进行了有益探索。

五是基础保障水平进一步提升。区市县三级均设立了非公经济组织专项经费。按照“有场所、有设施、有标志、有党旗、有书报、有制度”六有标准，采取企业自建、上级帮建、共建共享等方式，建设党组织活动场所1876个。

在肯定成绩的同时，也要清醒看到我区在非公企业党建工作方面还存在一些问题：比如，党组织

的“有效覆盖”还需要进一步提升；非公企业党建工作仍是全区党建工作的薄弱环节；非公企业党建工作中的难点问题还需要进一步破解，有的企业党建工作与企业发展联系不够紧密，融合不够；个别地方、部分企业存在思想认识不到位，对非公企业党建工作重视不够等问题。下一步，要采取得力措施，认真加以解决。

第一，适应新形势，切实增强做好非公企业党建工作责任感

党的十八大以来，以习近平同志为总书记的党中央从坚持和发展中国特色社会主义全局出发，提出并形成了全面建成小康社会、全面深化改革、全面依法治国、全面从严治党“四个全面”的战略布局，确立了党和国家各项工作的战略方向、战略重点、战略目标，开辟了我们党治国理政的新境界。我们要增强大局观念，强化责任意识，自觉把思想和行动统一到中央和自治区党委要求上来，深刻认识经济发展新常态对党的建设提出的新任务、新要求，找准定位，把非公企业党建工作放到“四个全

面”战略布局中去谋划、去推进，为建设开放、富裕、和谐、美丽宁夏提供坚强的组织保证。

一要把全面建成小康社会目标，贯穿到非公企业党建工作中去。全面建成小康社会从本质上说是发展问题。当前，非公企业迅猛发展，成为推动经济社会发展的重要力量。从我区情况看，2013年全区非公有制法人单位1.42万户（不含个体工商户），从业人员94.08万人，非公有制经济实现增加值1207.85亿元，占全区经济总量的46.5%，对全区经济增长的贡献率为31.3%；完成税收收入286.46亿元（含中央级税收），对全区税收收入的贡献率为62.6%。面对经济发展新常态，我们要通过加强非公企业党建工作，更好地把职工凝聚起来，把党的政治优势和组织优势转化为发展优势，促进非公企业持续健康发展，为全面建成小康社会提供有力支撑。

二要把全面深化改革要求，体现到非公企业党建工作中去。中央和自治区党委对全面深化改革作了部署，对激发非公企业活力和创造力，支持非公企业可持续发展等，提出了新的更高要求。作为党的建设新领域，加强非公企业党建工作，要坚持以改革创新为动力，准确把握经济基础、体制机制、社会转型等变革带来的工作环境变化，准确把握非公企业快速发展带来的工作任务变化，准确把握党建工作对象的流动性、多样性带来的工作要求变化，积极探索实践，改进方式方法，持续推动非公企业党建工作深入开展。

三要把全面依法治国部署，贯彻到非公企业党建工作中去。要自觉运用法治理念和法治方式，引领、规范非公企业党建工作。一方面，组织部门、非公经济组织工委要按照于法周延、于事简便原则，及时把非公企业党建工作中创造的好经验进行

进一步规范，上升为制度，推动党建工作制度化、规范化；另一方面，要充分发挥非公企业党组织在全面推进依法治区中的战斗堡垒作用，引导非公企业守法经营、依法办事，教育职工群众增强法治观念，依法依规维护各方权益。

四要把全面从严治党责任，落实到非公企业党建工作中去。习近平总书记强调全面从严治党，关键在治，要害在严。非公企业党建工作起步较晚，是党建的薄弱环节，整体水平还不高。落实全面从严治党责任，对于抓非公企业党建工作的同志来说，要进一步明确责任制，坚持高标准、严要求；要进一步加大推进力度、强化工作措施，努力把工作抓得更好、抓得更实，把非公企业党建工作责任制落实到位。

第二，开创新局面，不断提升非公企业党建工作整体水平

前不久，自治区党委书记李建华对组织工作作出重要批示，强调要树立大抓基层的鲜明导向，深入推进服务型党组织建设，切实提高基层党组织的创造力、凝聚力和战斗力。我们要按照中央和自治区党委的要求，积极工作、勇于创新，努力开创我区非公企业党建工作新局面。

一要在扩大党的组织和工作有效覆盖上进一步提升。目前，我区非公企业党组织组建率已达75.96%，但大部分是联合组建，单独组建率只有14.81%。同时，非公企业始终处于变动状态，每天都有“新生的”，也有被市场淘汰的。针对这一情况，要采取有效措施，使非公企业党组织组建率保持在较高水平，尤其要注重提高单独组建党组织比例，努力实现党的组织从有形覆盖向有效覆盖转变。要进一步抓好党群共建等工作，支持群团组织发挥优势、依法按章开展工作，不断扩大党的工作

覆盖。

二要在充分发挥党组织作用上进一步提升。开展非公企业党建工作，最根本的是发挥党组织在企业职工群众中的政治核心作用、在企业发展中的政治引领作用和党员的先锋模范作用。近日，自治区党的建设工作领导小组印发了《关于开展星级基层服务型党组织创建活动的指导意见》，我们要按照这个指导意见的要求，指导非公企业党组织紧紧围绕强化政治功能、增强服务功能发挥作用。在强化政治功能方面，重点是要指导党组织履行好党章赋予的基本任务，从思想上政治上组织上教育群众、宣传群众、发动群众，把党员和群众团结凝聚在党组织周围，为企业发展多作贡献。在增强服务功能方面，主要是指导党组织搭建活动平台、丰富活动内容、优化活动载体、改进活动方式，提高吸引力和影响力。要继续广泛开展“双强六好”企业党组织创建活动，注重培育先进典型，及时总结可复制、能推广的先进经验，充分发挥典型的示范带动作用。

三要在骨干队伍建设上进一步提升。党建工作能否在非公企业落地生根、取得实效，取决于党员、党组织书记、党建工作指导员作用发挥得好不好，一定程度上也取决于非公企业出资人支持不支持。要壮大党员队伍。按照“控制总量、优化结构、提高质量、发挥作用”的要求，将发展党员计划指标向非公企业适当倾斜，通过抓好入党积极分子和发展对象的持续培养，采取多种措施向非公企业推荐输送党员等，大力加强党员队伍建设。要选优配强党组织书记。扩大选人视野、拓宽选拔渠道，提高非公企业党组织书记整体素质，加强党务工作人才库建设，培育党组织书记后备队伍，保证工作有人干、能干好、可持续。要建强党建工作指

导员队伍。严格指导员选派条件，抓好教育培训、加强管理服务、从严监督考核，保证指导员队伍规模适度、素质较高，能够充分发挥作用。要加强非公企业出资人教育引导。按照中央、自治区党委要求，抓好企业出资人的评先评优、政治安排、教育培训等工作，做到激励与约束并举、服务与教育并重，使出资人理解、重视和支持党建工作，始终在建设中国特色社会主义道路上与我们党同心同德、风雨同舟。

四要在加强党员教育管理服务上进一步提升。非公企业中的党员，分布面广、流动性强、个体差异明显，教育管理和服难度较大，希望大家积极探索创新，寻找解决问题有效办法和途径。要紧扣特点，提高教育党员的针对性，进一步改进教育内容和教育方式，在引导党员自我教育、自我提高等方面探索创新。要建立机制，提高管理党员的规范性，在建立健全流动党员双向共管机制、协调保障机制、信息化管理机制等方面积极探索创新。要适应需求，提高服务党员的实效性，在落实党内激励关怀帮扶制度、选准选好服务项目、帮助党员成长发展等方面积极探索创新。

五要在人才队伍建设上进一步提升。2月28日自治区党委、政府召开了自治区第二批“塞上英才”表彰暨全区人才工作座谈会，对全区人才工作作出全面部署。自治区党委、政府下发了《关于创新体制机制促进人才与经济社会协调发展的若干意见》，明确了非公企业人才工作的政策和体制机制。非公企业要把人才工作作为企业创新发展的第一资源，把自治区党委、政府关于人才工作的政策用足用好用活，形成人才引领产业、产业集聚人才的良性循环，实现以人才优先发展促进企业转型升级。

六要在落实工作保障上进一步提升。场所、经费等基础保障是抓好党建工作的必要条件。要推进场所建设,按照“六有”标准,加强非公企业党组织活动场所建设,实现单独组建的企业党组织基本建成固定活动场所。各地要研究制定党群活动服务中心建设标准,提出具体要求,加强督导检查。要强化经费保障,前不久,中组部、财政部、国家税务总局就经费保障问题专门下发通知,各地要认真贯彻执行,拓宽经费来源,建立健全多元化、多渠道的非公企业党建工作经费保障机制。要提升信息化水平,充分运用网络等新媒体开展党的建设工

作,宣传典型、交流经验、展示成果、营造氛围。

第三,发挥职能优势,推动非公企业党建工作落到实处

当前,区、市、县三级党委均成立了非公经济组织工委,形成了在各级党委领导下,组织部门牵头抓总、非公经济组织工委具体负责、相关部门齐抓共管的领导体制和工作机制,这是我区非公企业党建工作的一大特色。

一要突出工委委员单位的部门协同。非公经济组织工委委员单位要履行好各自的职责,在其位谋其职,共同为推进非公企业党建工作出力献策。各级非公经济组织工委要打通工委委员单位协同推进的工作机制,实施重点工作项目管理,要将年度工作要点按照工委委员单位职责逐项分解为重点工作任务,推动委员单位认真履职。根据工作需要,及时组织工委委员单位开展工作督查和专题调研,了解各地进展情况,研究解决存在问题,共同推进面上工作。

二要加强工作指导落实。习近平总书记在十八届中央纪委五次全会上强调,各级干部要守纪律、

讲规矩,并提出“五个必须”的明确要求。各级非公经济组织工委一定要清醒认识肩负的重要责任,时刻牢记使命,保持政治坚定,对党绝对忠诚。加强政治纪律、组织纪律教育和专业化能力建设,强化各项工作的督促落实。自治区非公经济组织工委要切实加强对市、县(区)非公经济组织工委指导,协调督促各地配强班子,配足工作力量,确保有效运行。

三要构建“常态化”服务机制。各级非公经济组织工委和委员单位要重点围绕企业在经济新常态下的困难和问题,构建常态化的服务机制。要开展“走企业解难题”专题活动,组成专项服务小组,实地走访企业,认真听取企业经营者和职工群众的意见建议,积极帮助企业排忧解难,增强企业发展信心。

四要建立党建工作联席会议制度。区市县三级都要建立非公企业党建工作联席会议制度,明确联席会议成员单位职责,分年度确定工作任务,充分发挥各有关部门的职能作用,推动形成工作合力。要定期召开非公企业党建工作联席会议,对一些难点问题进行集中研究、联合攻关。每年区市县三级非公经济组织工委都要给每个联席会议成员单位确定1-2项具体任务,年中进行督查、年底进行考核。

面对经济发展新常态、面对从严治党新要求,做好新形势下的非公企业党建工作意义重大而深远。我们要在自治区党委的坚强领导下,以高度的政治责任感,坚持改革创新,全面推进非公企业党建工作,为建设开放、富裕、和谐、美丽宁夏提供坚强的组织保证。

调动各年龄段干部工作积极性问题研究

● 自治区党委组织部干部一处

干部在推动事业发展中担负重要职责、发挥关键作用。如何使干部队伍保持积极进取、务实苦干、开拓创新的精神状态，为建设开放、富裕、和谐、美丽宁夏提供坚强干部保证，是我区各级组织部门必须认真研究的课题，也是组织工作围绕中心、服务大局的应有之义。为此，我们组成调研组，先后深入银川、吴忠、固原3市和部分县（区）、乡镇，就调动各年龄段干部工作积极性问题进行了专题调研，找出了一些比较突出且带有共性的问题，深入分析了产生问题的原因，并结合实际提出了具体的解决办法和措施。

一、当前各年龄段干部工作积极性方面存在的突出问题

近年来，各地、各部门（单位）按照中央和自治区党委的要求，在调动各年龄段干部工作积极性方面，采取了一些行之有效的措施，取得了一定效果。比如，银川市积极创造条件，让退出领导岗位的干部担任党建工作指导员、重点工作监督员、群众路线教育督导员等，为他们继续发挥作用搭建平台，成为推动各项工作落实的重要力量。吴忠市认真实施“2312年轻干部成长工程”和“墩苗育才工程”，促进年轻干部成长成才。固原市加大干部交流调整力度，加强干部实践锻炼，盘活了干部资源，激发了干部的干事创业热情，等等。但是在调研中，我们也明显感觉到，当前各年龄段干部在工作积极性方面，仍然存在一些比较突出的问题。

（一）退出领导岗位的干部返回单位后作用发挥不明显。在去年清理超职数配备领导干部工作中，按照自治区党委组织部安排，各地均要求“一刀切”退出领导岗位的干部返回原单位上班。然而，这部分干部已经习惯了“领工资、不上班”的生活，对重新返回岗位工作的积极性不高。有的不但不认为这种提前“退休”是干部资源浪费，而且认为强行要求回来上班是组织上的“一厢情愿”。有的为了“省事、不惹人”，不愿意承担具体的工作任务。有的部门负责人反映，这些干部大多是单位的老领导，返回单位上班工作任务不好安排，如果“仍然喜欢参政议政”，不但发挥不了积极作用，还会带来消极影响。

（二）年龄较大的干部等待“平稳着陆”现象普遍。调研中了解到，基层一些50岁左右的干部认为即将“船到码头车到站”，辛辛苦苦工作了几十年，各方面都已经“定型”，没什么“盼头”，该歇歇了。特别是这个年龄段的一些领导干部，受“绩效考核指标多、责任追究力度大”等因素影响，在工作中信奉“多一事不如少一事”的从政哲学，期待着“软着陆”、“平安回家”。一位正科级领导干部讲出了这类干部的心声“也想着动真碰硬、敢抓敢管，可是弄不好还得背个处分退休，算算账，真划不来。”

（三）部分中青年干部激情干事的劲头不足。在基层，那些既没有行政职务，又没有专业特长的

40-50岁干部，普遍感到职务晋升没有希望，职称评聘没有机会，付出与回报不成正比，工作缺乏主动性、积极性，敢闯敢干、开拓创新的锐气荡然无存。其表现是“领导安排什么干什么，一推一转、不推不转”，有些干部认为“即使不干工作也不能把我怎么样”“干多干少一个样”，“慵懒散混”现象不同程度地存在。

（四）新录用公务员“备考”“过渡”的不在少数。一些年轻干部，特别是新招录的乡镇公务员，本来是基层干部队伍的新鲜血液、推动事业发展的新生力量，但不少到乡镇工作一段时间后，认为“理想和现实差距太大”，不安心在乡镇工作，热衷于参加各类公开选拔、上级部门遴选等；有些“有学历没能力”，却没有“安、专、迷”的精神，缺乏“墩墩苗”的意识，无法适应基层工作环境，个别有“混日子”的现象。

二、干部工作积极性方面产生问题的原因分析

综合分析存在的以上问题，既有干部自身能力素质、思想观念等方面的原因，也有体制机制不健全、不完善，政策不连续等方面的原因，概括起来有以下几点：

（一）领导干部“退二线”观念固化。由于各方面原因，默许式“退二线”政策实施近10年来，干部的思维已经从实施前的“不想退”变为现在的“等着退”，科级干部52岁左右，处级干部55岁左右，就有了“退休回家”的心理预期，甚至想好了退下来要干的事，谋划好了出路，不让退反而没有积极性。

（二）基层干部职务晋升空间相对较小。在调研中，基层干部反映“没有尊严”“没有被尊重”的呼声比较高。由于受职数限制，基层只有一部分干部能够解决职级职务待遇。从5个地级市的情况看，科级以上干部只能占到公务员总数的55%左

右，45%的公务员没有任何职务或职级待遇。特别是在县（区）和乡镇，有近35%左右的公务员退休时也不能解决职级待遇；有些干部甚至形象地说，“那怕到退休时能有个职务名称让别人叫着也觉得挺光彩”。受干部退出机制不健全因素的影响，干部能上不能下、能进不能出的问题目前还比较突出，一些干部担任领导后，除有特殊原因，一般很难退下来，特别是叫停“一刀切”后，年龄大的干部不能及时退出，使得一大批40-50岁左右的干部自我感觉升迁无望，年轻干部的“等待期”相应被拉长，干部的职务预期无法实现成为影响其工作积极性的一个重要因素。

（三）基层干部经济待遇普遍不高。基层干部受职务职级影响，待遇普遍偏低。一位乡镇干部算过一笔账，乡镇科员每月工资2900元左右，扣除住房公积金、医保等，实际领到手2500元左右，每个月燃油费、餐费大概需要1000元左右，剩下不到1500元用来养家糊口。很多干部全家就一个人“挣工资”，没有其他任何收入来源，一家人的生活、孩子上学、照顾老人全靠剩余的这点工资，生活很困难。长时间的超强工作量，使得一些干部的健康状况也不容忽视，有些干部由于疾病等原因，50岁左右精力已不能胜任工作需要。

（四）基层干部结构不够合理。在年龄结构上，县乡干部总体年龄偏大，承担主要工作任务、在单位“挑大梁”的主要以40-50岁左右的干部为主体，有些干部快到退休年龄了还任一线工作，“退不了，干不动，工作应付的多，创新性的少，不求有功，但求无过”。新招录的公务员虽然有基层服务年限限制，但仍有很多人只是把到基层工作作为跳板，心态浮躁，缺乏长期扎根基层的打算。知识结构上，基层干部第一学历以中专居多，大学学历多为函授取得，所从事的工作大多与所学专业

不符，在一些相对专业性要求高的工作岗位上力不从心。基层干部参加培训的机会不多，视野不够开阔，面对复杂局面、突发事件，依法处置的能力欠缺。

（五）干部交流力度不大。有些干部在一个乡镇或一个部门工作了几十年，有些只是对工作岗位进行了调整，有些则一直在同一岗位工作，有厌倦心里，产生惰性，缺乏奋斗的激情。有个别干部长期在乡镇工作，无法照顾家人孩子，有“组织把我们淡忘了或像犯错误了”的感觉，对组织产生不满情绪，事业心、责任感不高，得过且过，推日下山。有些偏远乡镇干部还有“我不好好工作，还能把我调到哪去”的消极想法。

（六）干部培养选拔任用机制不科学。一些地方在干部选用时，在年龄、学历等方面设置的门槛过高，比如有些县（区）在公开选拔、竞争上岗时规定的年龄界限为不超过30岁，学历为全日制本科学历，虽然选拔出了一批年轻干部，但所产生的“少帅老兵”现象也使大多数干部感到“没有机会”。有的县（区）在干部提拔动议时，以年龄划线，47、48岁的干部就已经不纳入考虑范围，使一些干部过早就感到“工作没个盼头”。一些地方在选人用人方面操作不规范，公信度不高，干部选拔存在少数人说了算的现象，“庸者可上、能者不提”，使一大批干部的积极性受到打击。一些地方有效盘活干部职数资源的水平不高，在平时没有注意干部的梯次配备，没有形成良性循环，受超职数清理的影响，近3年内都不能提拔使用干部，“一管就死”的现象十分普遍。

（七）从严管理干部的各项措施落实不到位。干部考核中存在“好人主义”，对没有违纪但出工不出力的干部惩戒不足；平时考核缺失，对干部的监管措施和办法不多，奖惩不分明，有的干部存在

“反正我不指望提拔，看你能把我怎么样”的思想。领导干部到一定年龄或任职到一定年限后，能提拔的就有积极性，不能提拔的就产生了“任职疲劳”，习惯于按部就班，“腾位子后拿全额工资回家”成了不少干部的基本选择。公务员引咎辞职、责令辞职，调整不适宜担任现职等制度缺乏可操作的细则和配套机制，缺乏公务员转到其他行业工作的激励办法和保险福利政策，基层陷入“不干事的没办法退，想出去的舍不得走，组织想用的进不来”的几难局面。

三、对调动各年龄段干部工作积极性的几点建议

（一）加强理想信念教育。面对新形势，对“理想信念教育”这个貌似老生常谈的措施必须谈、必须抓，而且要长抓抓常。要始终把学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和“四个全面”战略布局作为当前和今后一个时期的重点内容，教育引导干部原原本本、深入细致地学，掌握其中的理论精髓、主要内涵和科学方法，不断增强对中国特色社会主义的道路自信、理论自信、制度自信。要围绕“四个宁夏”建设，不断创新学习教育的方法和形式，针对不同年龄段干部的特点，把理论灌输与贴近实际相结合，使干部在学习中深化对国情、党情、区情的认识，增强做好工作的内生动力和责任心、紧迫感。要高度重视作风建设，持续开展机关干部“下基层”“三同”锻炼等活动，增强干部同群众的感情，巩固和拓展群众路线教育实践活动成果，提高干部的尽责担当意识，始终做到面对工作不推诿、面对矛盾不回避、面对困难不绕道，保持奋发有为的精气神。

（二）严肃干部工作纪律。一要不折不扣地贯彻落实新修订的《干部任用条例》，严格遵守干部选拔任用的程序规定，不唯票、不唯分、不唯年

龄、不唯 GDP，坚决杜绝干部选拔任用中的不正之风，不让老实人吃亏，让踏实干事、勇于担当、无私奉献的干部有希望、有干头、有奔头。二要下大力气纠正在选人用人方面存在各类突出问题，选用领导干部要重点考察了解干部的德才表现、群众口碑等，不能搞亲亲疏疏、团团伙伙，不能简单以年龄划线，始终保持各年龄段干部的合理配备，保持干部队伍的整体活力。三要始终坚持注重基层的鲜明用人导向，凡不具备相关条件者，一般不得提拔使用，为基层干部脱颖而出创造条件。四要按照中央和自治区党委的要求，旗帜鲜明地叫停“一刀切”“退二线”做法。在这方面，不能搞“老人老办法”、不能搞下不为例，彻底打破“退二线”的固化观念，不给干部“这可能又是一阵风”的等待观望，尽快形成按法定年龄退休的新常态。已经“退二线”的干部，原单位要因人而宜合理安排工作岗位，既要让他们发挥作用、有事可干，又要让现任领导放手工作、不受干扰，坚决杜绝和防止“起反作用”。

（三）坚持从严管理干部。坚持严字当头，切实解决好干部管理失之于宽、失之于软的现象。加大考核力度，注重对考核结果的综合运用，依据考核结果，该调整的要调整、该降职的要降职，维护考核的严肃性和公正性，防止考核流于形式，切实发挥考核“指挥棒”作用。要落实好干部管理监督的各项制度规定，形成要求从严、制度从严、惩戒从严的氛围，倒逼干部干事，切实解决“慵懒散混”问题，让不思进取、碌碌无为的干部得到惩戒。加大违规违纪惩处力度，对工作中不胜任、不称职、作风漂浮的，要及时进行诫勉谈话或组织调整；对因工作失职，给国家利益、人民生命财产、公共财产造成重大损失或者恶劣影响的，要严格问责；对以权谋私、腐化堕落的，要依法依规严肃查

处，真正让干部不浮躁、不虚华、有定力。教育引导干部以身作则、率先垂范，带头落实好各项制度规定，以自己的模范言行为干部树立标杆。

（四）加大干部交流力度。积极探索干部跨部门、跨行业交流的形式和办法，始终保持干部队伍的流动性和生机活力，使干部在适应不同单位、不同岗位工作的过程中能够感受到能力危机，促使以积极向上的精神状态投身到全新的工作当中。建立推进干部交流的规划和计划，在不影响正常工作开展的情况下，加大部门与部门、乡镇与乡镇、乡镇与部门之间的干部交流力度，对在同一个地方、同一个部门任职时间较长的干部，要及时进行交流调整；对综合素质高、工作实绩突出的优秀干部，更要舍得交流调整，让他们在多岗位锻炼中尽快成长成才。

（五）落实关心关爱措施。对干部既要从严管理，更要关心爱护，让干部更多地感受到组织的温暖，激发干事创业的热情与激情。要坚持以人为本，健全谈心谈话机制，积极帮助干部解决在工作、学习、生活、家庭等方面存在的实际困难和重大问题，关心关注干部的心理和身体健康。有条件的单位可定期组织干部集中体检。按照中央要求，尽快制定干部职务与职级并行的实施办法，实行工资待遇向基层倾斜政策，县（区）要严格按照规定为乡镇配齐主任科员和副主任科员，优先解决在乡镇工作时间较长、年龄较大、工作成绩突出干部的职级待遇问题，让基层公务员通过级别晋升改善待遇、体现自身价值。进一步加大投入，改善基层办公环境条件，在医疗、教育、住房等政策上适当向基层倾斜，让基层干部工作舒心、生活安心。各地要结合不同行业、不同乡镇在自然条件、基础设施等方面的差异性，探索对干部在享受有关补贴、福利待遇等方面实行分类区别对待的有效办法。

石嘴山市实行非公党建

区域化网格化管理的实践与探索

● 石嘴山市委组织部



近年来，随着社会主义市场经济的深度推进，非公有制经济快速发展和新社会组织的大量涌现，如何把党组织建在经济社会最活跃的细胞上，切实发挥党的政治核心作用和组织优势，形成非公党建和非公经济共促共赢的发展格局，是新形势下加强服务型党组织建设的重要课题。石嘴山市结合实际，从破解非公党建的突出问题和难点问题入手，采取试点先行、有序推进的原则，探索性地开展了构建非公党建城乡统筹的区域化网格化管理服务工作，形成了区域全面覆盖、责任逐级落实、城乡齐抓共管、服务开放共享的非公党建工作新格局，有效解决了服务党员、服务职工、

服务企业和服务发展“最后一公里”的问题。探索出了一条符合地方实际的非公企业党建新路子。

一、背景及起因

石嘴山市辖区现有2466家非公企业、13.8万从业人员、607个党组织、4256名党员，党组织覆盖率达到74.78%。通过多年的努力，非公党组织在提高覆盖率、组建率等方面取得了一些成绩，但在实际工作中仍然存在着一些不容乐观的问题，对党的基层组织建设及其作用发挥提出了新的挑战，主要表现在：一是现实工作困难多。现有企业存在着点多面广、基础不平衡，阵地不配套、企业不重视，经费难保障、力量不强大，覆盖不全、指

导不深、服务不优，发展党员难、党组织组建难，活动难开展、党员管理难、作用发挥难。二是管理服务不到位。受工作人员数量的制约，规模以下非公经济、新社会组织党组织“纵向管不到底、横向管不到边”，行业归口纵向管理与基层组织横向管理存在中间“空白点”。受理念的束缚，以管为主、服务滞后的观念没有根本性转变等，出现了应管未管或管不到位的现象。三是传统模式效果差。传统的“说教式”管理、“线状直管”“行政命令式”党建工作模式无法适应非公经济快速发展的要求，使党建工作和非公经济组织业主的利益主体差异、工作价值目标的矛盾和冲突不能有效化解，衍生出不支持、不配合等诸多的难点和制约瓶颈，导致出现非公党建和企业发展“两张皮”的现象，影响了非公党建的实际效果。

为从根本上转变这一局面，有效破解这一难题，提升非公党建工作科学化水平和实际效果，石嘴山市从转变非公企业党建工作方式、提升服务内涵、健全长效机制入手，以构建服务型党组织建设为突破口，在三大工业园区和道路运输行业党委、社会组织工委，积极探索建设了5个开放式党群服务中心。建立了条块结合、分级负责，集约化服务、网格化联络的非公党建区域化网格化管理服务新机制，实现了从点上突破到面上延伸，解决了服务党员、服务职工、服务企业和服务发展、服务群众“最后一公里”的问题，为构建“区域化统筹组建、网格化管理服务、多元化参与互动”的非公企业党建模式趟出了新路。

二、主要做法及成效

石嘴山市按照“建立一个体系、搭建一个平台、探索一个模式、强化三个服务、二个保障”的工作思路，着力构建了以园区为龙头、以乡镇街道

行政辖区和园区功能片区为单元，责任逐级落实、区域全面覆盖、服务开放共享的区域化网格化管理服务体系，有效提升了非公企业“两个覆盖”，深化了服务内涵，提升了党组织的凝聚力和影响力。

（一）统分结合，构建区域化管理网格化联络的新体系。一是调整隶属关系。制定出台了《石嘴山市非公企业党建区域化网格化管理的实施意见》，将工业园区的非公企业一律划归园区党工委管理，将园区以外的非公企业，除个别规模较大的企业由市区区直接管理、个别行业性强的企业实行行业管理外，其他均由乡镇、街道进行属地管理。此举使168个非公企业党组织调整划归乡镇、街道管理，有效分解了职责任务。二是划片区分网格。将工业园区划分若干功能片区，对规模大的片区进一步细分网格，择优确定网格牵头党组织，将牵头党组织负责人确定为联络员，开展网格联合党组织活动，缩小了管理单元，从机制上实现了非公企业党建责任层层落实、片区无缝连接、区域全面覆盖，提高了服务效能。三是定人员定责任。组织园区党员干部或党建指导员以“企业片警”身份包抓各功能片区，将每个网格牵头党组织书记或党务工作者确定为联络员，具体负责对网格内所有企业党群活动的联络协调，做到每个片区有一名党建指导员、一名责任领导，每个网格有一个牵头党组织、一名党建联络员，实现了园区、乡镇、街道“齐抓共管、守土有责”。截至目前，经调整后的非公企业党组织实行园区管理的280个，实行乡镇街道管理的40个，实行部门、行业管理的140个，占全市非公企业党组织总数的76%，有效分解了市区非公党工委的管理责任。

（二）建设阵地，搭建区域化集中与网格延伸服务新平台。一是统筹建设阵地。按照“一区域一

中心”和龙头先行的原则，于2013年高标准规划建设了三大工业园区和道路运输行业、社会组织5个党群服务中心，2014年进一步丰富拓展，在全市企业、乡镇、街道建设了24个服务型党组织试点。同时，科学定位服务功能，着力构建非公企业党建的区域服务中枢、指导中枢和管理中枢，使区域化网格化平台辐射到辖区或行业非公企业731个、企业党组织302个，分别占全市非公企业和党组织总数的29%和50%。二是统筹工作力量。将园区党工委领导干部和派驻园区的党建指导员、工会干部进行整合编组，分片进行联系服务，坚持经常深入走访片区和重点企业，将党群服务中心的服务、信息和资源带下去，把企业和职工的需求及困难带上来。在查找“隐形党员”“口袋党员”、帮助企业解决职工困难等工作中，有效延伸了党群服务中心的工作触角。三是统筹活动内容。5个党群服务中心和24个网络式服务党组织，围绕服务企业、服务员工、服务党员、服务发展，重点开设了园区党校、企业家沙龙、两代表一委员接待室、党史教育基地、人才工作站等十余个功能室，开通了党群服务热线电话，党群服务QQ群和网站，开展

集中式活动、延伸式服务。通过举办党员员工教育、心理健康讲座、经营管理培训等活动近50场次，协调解决企业实际困难和问题40余件，成功化解道路运输纠纷140余起、运输投诉事件606起，极大地调动了企业、党员、员工参与的积极性，使党员找到了“根据地”，党组织发挥作用找到“平台”。

（三）集中孵化，创建区域网格内党组织和党员管理新模式。针对部分企业特别是小微企业没有条件组建、不具备联合组建党组织的实际，积极探索区域党群服务中心作为活动阵地和党组织的双重职能。一是集中孵化党员。先后依托石嘴山高新区党群服务中心和中小科技企业孵化园党群分中心，成立了两个区域孵化器党支部，将集中选派到党群服务中心的专职党建指导员吸收进入区域孵化器党支部，重点面向党组织空白的企业集中发展党员、培养积极分子。先后共发展党员5名，接收流动党员11名，22名员工向党组织递交了入党申请，培养入党积极分子近30名，发挥了“兜底覆盖”作用。二是集中孵化组织。采取延伸式服务，结合“双找、双管、双帮”活动，对园区党组织和党员





队伍状况进行摸底调查，集中指导组建了3家企业党组织，托管了4个涣散党组织。通过“三个孵化”，实现了对辖区140个党组织空白企业的工作覆盖，延伸了区域化网格化管理的功能。三是集中孵化活动。充分利用党群服务中心优势资源，在指导企业开展党群活动的同时，集中开展大型的企业转型发展座谈会、产业结构转型座谈会、装备制造企业内部循环配套合作协调会等党群活动，使党组织的凝聚力得到强化，拉近了企业与企业、企业与党员的距离，增强了企业和党员的认同感和归属感。

（四）强化服务，为区域网格内企业成长发展安装新引擎。一是成立企业生产力促进中心服务企业。引进石嘴山市尉元信泰生产力促进中心有限公司，主要为中小微企业在成立初期、成长中期、后期发展提供申报项目资金、人才培养、企业建设相关报批协调等服务。二是帮助企业解决实际困难问题。搭建政府与企业、企业与企业之间的桥梁和纽带，先后协助80余家企业申报“中小企业发展专

项资金”“五优一新专项资金”和“贷款贴息资金项目”共计1403余万元。三是成立中小微企业创业促进中心服务企业。在园区建成8800多平方米集服务、办公、培训、科研等为一体、功能齐全的创业服务中心，引入用友软件等10多家中介服务机构，为企业提供生产经营场地及产品技术实验平台，协助办理企业登记注册等，实现基础条件资源共享、技术人才资源共享、创新技术资源共享、社会信息资源共享，满足园区各类创业群体的创业需求。四是成立融资促进中心服务企业。引进成立了石嘴山市融联中小企业担保有限责任公司，解决中小企业融资贷款难问题，通过召开银企对接会，实地为企业贷款“把脉开方”；组织园区干部和网络联络人员定期深入企业调查了解企业困难，梳理担保潜在项目，先后为企业协调及担保贷款8300万元，为缓解中小微企业融资难问题做出积极贡献。

（五）强化保障，激发区域网格内党务工作者新动力。一是统筹人员配置强力量。改进党建指导员选派方式，重点由派企业转变为派园区，由包企业转变为包片区，由兼职转变为专职，开展党建指导工作。先后向三个园区集中选派7名挂职干部和12名退出领导岗位干部，担任专职党建指导员。积极推进企业管理层与工会双向进入、交叉任职，全市非公企业党组织书记进入领导班子比重达95%以上，与工会组织双向进入比重达70%以上。乡镇、街道对每个网络服务点确定了1名联络员，组织开展集中式党群活动，指导片区企业党组织加强规范化建设。二是实行党务工作者津贴制度。通过市、县区财政共担的方式，每年拿出近200万元为

全市840多名党务工作者发放津贴，全面发放后，每人（按每个党组织1名）每月增加收入180元，20%的党务工作者每年可获得考核奖励1000元，有效稳定和调动了党务工作者队伍积极性，增强了管理服务的有效性。

三、工作中存在的主要问题

一是乡镇街道抓非公党建的意识不强。全市目前只有平罗县和惠农区部分乡镇承担属地管理责任，管理的非公企业党组织40个，占全市非公企业党组织总数的7%。全市65%的乡镇街道尚无管理非公企业党建工作的经历，且绝大部分乡镇街道人少事多，对新职责在思想认识、制度建设和管理办法上的跟进意识还不强。

二是服务的内容还不够全面有效。受条件和经验的制约，目前建成的党群服务中心服务项目还比较单一，部分项目缺乏针对性；党群服务内容还不够丰富有效，对企业发展的服务和支持还缺乏资源。

三是建设运行还缺乏长效保障。全市工业园区均没有开展党群服务的岗位编制、场地设施和基本的工作经费，建成使用的党群服务中心一般通过管委会和上级有关部门的支持解决建设和活动经费，缺乏长效保障措施。

四是工作力量还不能满足工作需要。区域网格化管理离不开党建指导队伍的有力支持，但目前真正能发挥作用的专职党建指导员数量不多，覆盖面有限，开展区域党群服务的经验有待提高，亟需加大选派和培养力度。

五是企业的认识和参与度不够。特别是受产业结构调整和经济下行压力的影响，全市规模以上工业企业生产经营普遍下滑，一些企业对党群服务中心开展的集中活动和部署参与不够。

四、对策和建议

党群服务中心的建设是以服务的理念抓党建的重要实践成果，体现了服务型党组织建设的根本要求，通过发挥党群服务中心的中枢服务和带动作用，推动非公党建区域化网格化管理，是加强和改进非公企业党建工作重要突破口，也符合中央《意见》精神。一些问题和困难必须坚持在实践中逐步探索，坚持从制度建设、内涵建设、队伍建设和保障措施建设等方面统筹解决。

（一）强化区域化管理任务，构建责任分解落实机制。一是结合区域化网格化管理需要和党群服务中心职能，进一步理顺管理体系，重点强化乡镇街道和工业园区工委的非公党建工作责任。在面向辖区非公企业及其党组织，宣传贯彻党的路线、方针、政策的基础上，指导和落实非公企业党组织规范化建设、党组织生活、党员教育管理、发展党员、接受和管理流动党员，组建非公企业党组织等工作。二是改进完善对乡镇街道和工业园区的党建目标考核和党工委书记述职制度，把区域内非公企业党建工作任务纳入考核和述职内容，加强督查落实，实现以考促事。三是健全完善乡镇街道和工业园区非公企业党建的分管负责人、具体承担科室和工作人员的分工，确保有人管事。要在全面调查摸底的基础上，按照新的责任主体建立工作台账，完善工作制度，确保规范履职。

（二）完善区域党群服务中心建设，发挥服务中枢作用。有效整合优势资源，立足于把党建工作定位于“帮助、促进、监督、协调”企业发展，使党建工作主阵地的凝聚力、生命力、推动力得到彰显。一是巩固提升现有功能。要加强管理，不断提升服务水平，对现有功能进行拓展，不断丰富内容，适应企业形势发展需要和党员群众需求，重点

借助企业优势资源，以信息化手段推进服务，充分利用现代网络打造“数字化党建”，开辟网上党员教育等服务专栏，实现职工群众互动交流多元化、便捷化，推动企业科学健康发展。二是扩大区域服务中心建设。在扩点带面建设工业园区党群服务中心的基础上，按照“一区域一中心”的要求，进一步在乡镇街道和有条件的商贸集中区，通过共享现有办事窗口、便民服务机构、党群活动阵地等资源，扩展服务范围，建设覆盖辖区非公企业的开放式党群服务中心，发挥区域服务中枢作用，保障和带动辖区非公企业党建工作的提升。三是推进党建经济工作融合。把区域党群服务内容同区域经济发展的目标任务紧密结合起来，使党群服务中心的功能与促进企业发展相融共促。研究建立党组织进入企业合理合法的体制机制，切实发挥党组织的“政治核心”作用。重点是立足于帮助企业发展，通过开展多方协调会、联系会，帮助企业协调贷款、引进人才公关技术难题、建好基础设施服好务。

（三）加大人员选派力度，建立区域化网格化管理核心队伍。按照精简高效、点面结合、全面覆盖的原则，加强工作队伍建设。一是扩大专职党建指导员的选派。重点通过选派挂职干部、退出领导岗位干部、党员大学生村官、返聘退休干部等方式，为工业园区、街道和非公企业比较集中的乡镇配备专职化党建指导员。通过驻点包片，实现党建指导工作全覆盖。二是扩大兼职党建指导员队伍。重点整合街道、乡镇和园区党员干部、企业指导员、下基层干部资源，落实一岗双责，确保每个街道和乡镇有1名非公企业党建分管负责人、1名具体责任人，确保工业园区的每个片区有1名兼职党建指导员。三是加强专兼职党建指导员业务培训。按照分级落实的原则，加大对各个层级的党建指导

员和退出领导岗位的党员干部进行党建业务培训，确保党建指导员即懂经济，又懂党建。同时，按照“菜单式”培训模式，定期主动征求党员意见建议，了解党员所思所盼，采取“预约式”服务，提升培训效果。

（四）健全保障措施，确保党组织和党务工作者激情干事。一是根据非公企业党建目标考核结果，市、县区每年专项安排一定数额的以奖代补资金，重点用于乡镇街道、工业园区落实非公党建区域化网格化管理、建设和运行党群服务中心的经费补贴，建立固定的非公党建经费补偿机制，做到干事“不差钱”。二是认真抓好非公企业党务工作者津贴制度的落实。坚持市、县区两级财政共担，纳入年度预算，定期登记审核，实行以考定奖，通过规范党务工作者津贴发放，真正发挥待遇保障留人、激励措施促事的双重作用，把企业党组织的工作调动起来，确保非公党建区域化网格化管理的顺利推进，取得实效。

（五）创新工作方式，精心设计各类活动载体凝心聚力。充分发挥各类区域内党群服务中心作用，坚持以党建引领企业文化建设，找准企业文化与党建工作结合点，增强非公企业党员和员工对党建工作的认同感。紧密贴近企业生产发展，组织开展提合理化建议、各类技术大比武、创新创业比赛等，引导企业党员在服务企业生产发展中创先争优。在小微企业和商贸市场党员中广泛开展“亮身份”“公开承诺”“党员示范经营户”等活动。通过各类活动凝心聚力，通过着力解决突出问题，实现把党的组织优势转化为经济发展优势，把组织活力转化为经济发展活力。

（执笔人：吴少斌 蒋晓忠）

（此文获2014年全区组织工作调研成果二等奖）

创新机制 狠抓落实 不断提升机关党建工作科学化水平

● 陈树华

青铜峡市设立市直机关工委1个、机关党委7个，各党委下设总支12个、支部196个，机关党员4269名，占全市党员的32.77%。近年来，青铜峡市机关党建工作，以全面贯彻《中国共产党党和国家机关基层组织工作条例》和自治区《实施办法》为主线，紧紧围绕全市工作大局，着力抓好责任落实、强基固本、作风转变、载体创新、勤廉为民五项重点，努力提升机关各级组织的执政能力和服务水平，为建设美丽、富饶、文明、和谐青铜峡提供坚强的政治和组织保证。

一、明确主体责任，落实党要管党、从严治党要求

1. 认真履行机关党建工作职责。全市各级机关党组织认真贯彻执行《机关基层组织工作条例》，认真履行机关党建主体责任，坚持一级抓一级，一级带一级，切实加强对机关党建工作的领导和指导。每年年初，市委与各机关党（工）委签订目标责任书，各机关党（工）委分别与下级党组织签订《党建目标责任书》，把相关重点任务列入年度工作计划，作为年终考核重点，并在推进过程中采取量化考核办法对各支部落实党建工作进行考评，做到党建工作年初有安排、年中有检查、年末有考核。为推进党建工作目标责任制的落实，各机关党（工）委还根据各自实际，确定上报了年度

“书记项目”，强化了机关党（工）委书记牵头抓总、负总责的责任意识。

2. 着力加强机关党建工作队伍建设。坚持机关党组织书记由部门党员负责人兼任，除机关党（工）委书记由市委任命外，机关各总支、支部书记、副书记原则上通过党员大会“公推直选”选举产生。各机关党委配备专职党务工作人员，包括组织干事、纪检干事和宣传干事等，专职从事党务工作。市委高度重视党务干部的培养，把机关党务工作人员特别是机关党组织负责人培训纳入到党员干部教育培训范畴内，通过举办专题培训班、调研指导、交流互学等多种方式加强教育培训，先后举办了党内统计、信息写作、公务礼仪等精品培训班次，提升党务工作者的工作能力。结合干部调整，将部分机关党组织负责人交流到行政岗位任职，注重关怀激励，充分调动他们的工作积极性，为党建工作与业务工作更好地融合培育了骨干力量。

3. 积极延伸机关党建工作领域。深化城乡基层党组织联动共建工作，构建机关党员联系和服务群众工作体系，组织机关党员干部积极投身到干部“下基层”、进百村（社）、走千家、联万户等多种形式的服务民生活中去，全市206个机关党组织与105个村（社区）结对帮扶，400余名科级干部与1100余名困难群众结成帮扶对子，3200余名在

职党员干部到社区报到服务，4600余名机关干部深入基层一线为民排忧解难，以实际行动践行党的群众路线，助推农村经济社会发展，维护基层和谐稳定。强化党内关怀，大力开展离退休党员“两管三联五关心”活动，明确单位和社区职责，签订共管协议，党支部班子成员、在职党员、社区管片干部共同联系服务机关离退休党员，认真落实离退休党员思想进步、身心健康、家庭幸福、余热发挥、形象树立等关爱制度，实现了离退休党员有人管、管得实、管得好。

二、健全制度机制，推进机关党建工作规范化

1. 健全党组织生活制度，有效提高党组织生活质量。在各机关党组织实行党建目标责任制管理，健全完善“三会一课”、民主评议党员、党费收缴管理等一系列制度，形成了一套规范的党员管理机制，成为加强机关党组织建设的重要保证。各级党组织每半年召开一次民主生活会。每年进行一次党员民主评议，党组织书记定期与党员进行点评及谈心谈话，开展经常性的批评和自我批评，虚心接受党员群众监督，及时发现作风建设中存在的苗头性问题和不良倾向，及时整改落实，大力营造民主向上，团结共事的和谐工作氛围，形成讲团结、讲工作、讲奉献的良好风气。

2. 完善党员教育管理制度，切实提升党员教育管理水平。大力开展党员“一证一册一库一档一卡一网一站一栏目”的“八个一”教育管理服务工作，为各机关党组织全部发放党建一本通台账，为机关党员全部建立了个人信息库和党员档案，并定期对党员信息库进行维护更新。推行“一建双育三评四先五制”的发展党员机制，做好发展党员工作，严把党员入口关，强化不合格党员处置，对经民主评议确定为不合格的党员进行帮扶教育、限期整改。各级机关党组织始终把抓学习教育作为机关

党建工作的重点，把主题教育、党课教育和警示教育相结合，重点加强马克思主义群众观点和群众路线教育、党性党风党纪教育和道德品行教育，增强机关党员干部的理想信念、宗旨意识和群众观点。市直机关工委在所属总支、支部中开展了以“人人登台、个个讲课”为主要形式的“机关讲堂”活动，设置理论、业务、廉政、法律、道德等9大讲堂，采取个人讲学、领导评学、全员测学、组织奖学的方式，组织机关党员干部广泛涉猎政治、经济、法律、心理、历史等方面知识，不断提高自身综合素质，形成了领导干部带头讲、业务骨干重点讲、干部职工轮流讲的浓厚学习氛围。

3. 持续改进作风，建设廉洁高效的机关党组织。开展了“执行纪律从我做起、落实规定向我看齐”百日专项整治行动，对各机关单位存在的作风问题进行集中整治。在党的群众路线教育实践活动中，各部门、单位深入查摆“四风”问题，坚持边查边改、立行立改。组织开展了“慵懒散、奢吃贪、蛮横硬”，公款送礼、公款吃喝、奢侈浪费，侵害群众利益，收受“红包及购物卡”，婚丧事宜大操大办等九个专项整治，取得显著成效。同时，强化制度机制建设，市委出台了《全面实行党政一把手“五不直接分管”九条规定》，对“一把手”不直接分管干部人事、财务、行政审批、物资采购和工程项目建设工作的具体操作流程、资金审批数额都做了具体详细的规定，强化了对权力行使过程的监督制约，从源头上消除和遏制腐败，做到了业务工作管到哪里，党风廉政建设任务就延伸和落实到哪里。

三、创新载体推动，实现党建工作与业务工作的有机结合

1. 服务型党组织建设活动特色彰显。各机关党组织从服务基层、服务群众、服务发展的角度出

发,围绕本部门、本单位的中心工作,在抓班子、带队伍、转作风、促提升上下功夫,较好地实现了抓好党建促业务提升的目标。如法院总支开展的以“比学习、比作风、比规范、比效能、比廉洁、比贡献,争创自治区级‘青年文明号’‘巾帼文明示范岗’‘党员模范先锋岗’”为主要内容的“六比三创”活动,让当事人少跑一次路、少花一分钱、少等一分钟;市交通运输局党总支把践行社会主义核心价值观作为客运行业开展“挂牌评星”活动的主要内容,并贯穿于交通运输行业整体工作中,涌现出了一批救死扶伤、拾金不昧、默默奉献、任劳任怨的楷模;气象局支部开展的“五星党员”评比,通过个人自评、党员互评的形式,向先进党员学习,促后进党员转化;环保局支部开展的“雷锋志愿者服务年”活动每月一次主题志愿者服务,进社区、进农村、进企业,倡导涵养水源、节水节电、节能减排、绿色出行的健康生活方式,开展种树除草、宣传巡查、清扫垃圾等义务志愿者服务活动,通过这些创建活动的开展,充分调动党员干部职工的工作积极性,他们自觉自愿地投身到服务广大基层群众的洪流中,争做服务的先锋,争当服务的标兵,形成了支部夺红旗、党员争先锋、人人当标兵的良好氛围。

2. 党日活动内容丰富精彩纷呈。每逢建党、国庆等纪念活动和重要节日,市直机关工委都牵头组织开展先进党组织、优秀共产党员、优秀党务工作者评选表彰、祭扫烈士陵园、大型主题文艺汇演、机关体育运动会、主题书画笔会等形式多样、内容丰富的纪念庆祝活动,各机关党组织也结合实际开展多种形式的党日活动,丰富党员干部的文化生活,增强党组织的凝聚力和向心力。

四、存在的问题及建议

一是机关党建工作培训交流不够。各级组织安

排的各类党建业务培训,针对机关党务工作者的比较少,培训内容涉及机关党建业务知识的也比较少。各地机关党建工作相互交流学习不够,由于上一级机关工委对下一级机关工委没有直接的上下级指导关系,所以,各县市的机关党建工作就围绕本县市这块小天地开展,同外县市、外省市的交流和学习处于无人问津的状况,各地创造的一些先进经验得不到交流和推广,这也是机关党建缺乏活力、缺乏创新的原因之一。因此,建议定期组织机关党务工作者外出培训交流,开阔视野,相互借鉴,共同提高。

二是机关党的基层委员会领导职务设置不尽合理。《条例》第八条规定“党员人数和直属单位较多的机关党的基层委员会,设专职副书记”,实际情况是,编制部门没有给核定专职副书记的职数,书记也由行政负责人兼任,造成机关党建工作领导力量不足。从机关党建工作的长远发展来看,建议在机关基层党组织书记兼职的情况下配备专职副书记,以加强对机关党建工作的领导,同时,建立机关党委副书记作为机关行政“一把手”的后备干部培养选拔机制,形成良好的党建和行政工作同时受重视、抓推进、见成效的局面。

三是机关党建工作缺乏行之有效的考核激励机制。虽然制定了《机关党建工作目标管理责任书》,但考核的成效不显著,缺乏“含金量”。一些单位出现党建工作同业务工作“两张皮”的现象。有些单位基层党务干部不安心本职工作,不愿钻研党建业务,工作缺乏积极性和创造性。有的单位党务干部不稳定、频繁更换,党务工作力量不足。建议从制度层面出台更为有效的机关党建工作考核奖惩办法,加大对基层机关党建工作的指导推动力度,促进机关党建工作创新发展。

(作者单位:青铜峡市委组织部)

提升干部考察工作科学化水平的实践与思考

● 固原市委组织部课题组

干部考察是干部选拔任用工作的一个重要环节，在干部选任工作中起着承上启下的作用。如何进一步改进和完善干部考察的方式方法，提高选人用人质量，防止考察失真、识人失准、用人失误，真正把党和人民需要的“好干部”选拔出来，是各级党委和组织部门面临的一项重要课题。近年来，各地各部门围绕做好干部考察工作进行了积极的探索与实践，对提升干部考察工作科学化水平具有一定的借鉴和指导意义。

一、主要做法及取得的成效

（一）严格考察标准，明确“选什么样的人”，不选“什么样的人”。新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》规定了群众公认度不高、近三年年度考核结果中有被确定为基本称职以下等次的，有跑官、拉票行为等6种干部不得列为考察对象，明确了什么样的人不能选。近年来，全区各级党委和组织人事部门立足区情实际，围绕中心，服务大局，紧密结合建设“四个宁夏”目标要求，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持德才兼备、以德为先，坚持注重实绩、群众公认，把是否能够推动经济社会科学发展、是否维

护民族团结和谐稳定、是否促进社会事业协调发展作为考察干部的重要标准，注重考察那些自觉贯彻落实科学发展观、坚持又好又快发展、工作实绩突出的干部，那些勇于改革、敢抓敢管、敢于碰硬的干部，那些在艰苦地区和生产一线工作，扎根基层、默默无闻、任劳任怨的干部，那些善于维护民族团结、宗教和顺的干部，那些思想解放、作风扎实、敢于担当、锐意进取的干部，那些想干事、能干事、干成事，能为人民造福、得到群众拥护的干部。对那些畏首畏尾、求稳守摊、不思进取和遇到问题绕着走、自己不思改革、却“说三道四”的干部，对那些“圆滑官”“老好人”“墙头草”不得列为考察对象。为考察定立了标准，使得组织考察有依据、干部努力有方向、群众评价有参考。

（二）建立科学考评体系，有效避免干部考察工作“一锤定音”的问题。自治区党委组织部制定出台了《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）》，石嘴山市建立了干部干事档案、固原市出台了《公务员平时考核办法》，青铜峡市推行“三制两考一提名”

工作机制，这些措施，完善了考核内容，更新了考核方式，强化了考核结果的运用，形成了年度目标管理考核、重点任务与单项工作考核、换届考察与届中考核及日常考核相互配套、相互印证的考核评价机制。全区组织系统建立了组织部门“双向约谈、深入走访”、组织工作大调研等工作机制，通过集中调研、个别谈心谈话、深入基层群众走访等形式不定期了解考察对象的优缺点。实现了干部考察由单方面到多角度、多维度的转变，把干部考察由点的考察延伸拓展到线和面的考察，改变了以往干部不换届不考察、不提拔不考察、不调整不考察的思维定势和工作方法，有效避免了干部考察“一次考察定终身”的现象，为准确选拔任用干部提供依据。

（三）增强考察民主，解决考察对象“谁来评价、怎样评价”的问题。民意在干部考察工作中有至关重要的作用。这些年来，在干部考察工作中，不论从制度设计，还是从具体实践，都始终围绕增加民意权重来探索和完善。2011年以来，全区在干部考核考察中专门增加了民意调查环节，根据知情性、代表性和相关性原则，采取“管他的”、“他管的”、“他服务的”等标准来确定参加民主测评和民意调查的人员范围，使民意在选人用人工作中制度化、程序化、常态化，让广大群众更客观、更具体地对考察对象进行满意度评价，做到“干部行不行、群众来评定”。同时，为了在更大范围了解民意，固原市修订完善了干部任前公示制度，把体现民主推荐测评和组织遴选把关的结果向社会公示，公示内容拓展到拟提拔任用干部的主要经历、现实表现、工作实绩、优点缺点、民主推荐情况和民意调查情况等，广泛接受群众的评判和监督。灵武市在考察测评环节，实行了由单位干部职工、“两代表一委员”、服务对象组成的评委共同打分的“大

评委制”，拓宽了考察面。公开化和民主化打破了干部工作的封闭性和神秘感，让群众的意愿在事前、事中就得到充分表达，充分了解了考察对象的群众公认度。

（四）突出德和作风考察，把“软约束”变成选拔使用干部的“硬杠杠”。新《条例》提出要突出考察道德品行，加强作风考察。近年来，全区上下坚持“德才兼备、以德为先”的标准，对考察对象实行德的正反双向测评，正向测评由参加测评人员对考核考察对象德的表现进行打分；反向调查通过对考察对象是否存在不服从组织安排、与组织讨价还价，铺张浪费、以权谋私，不孝敬父母等一些不良状况的调查，对考察对象德的表现进行定性评价，提高了考“德”的针对性。在作风考核方面，固原市制定了《关于在干部考核考察工作中加强工作作风考评的通知》，把作风考评作为识别干部的重要标尺、选拔干部的重要标准、使用干部的重要依据。通过这些举措，对干部的德和作风进行全方位、多角度考核考察，改变了以往干部“德”和作风无从考核评价、无从抓手的弊端，更加全面直观地了解考察对象德和作风的现实状况，在选人用人上树立了正确的道德和作风导向，增强了领导干部的道德观念和诚信意识，为干部提拔任用、年度考核和评优选先提供重要依据。

（五）发挥档案基础作用，有效解决干部“资历真不真”和“条件够不够”的问题。干部档案是干部选任工作的基础，是不会说话的“干部考察员”。在干部考察工作中，发挥好干部档案管理功能，是干部考察工作中的一个关键环节。为了有效防止和克服“问题档案”造成的干部“带病上岗”和“带病提拔”等问题，我们把干部档案“任后接收”变为“任前把关”。在对拟提拔对象进行考察时，由考察组和干部档案主管科室负责档案的任前

审核，对材料的真实性和完整性逐一进行审核、严格把关。重点做到“三看”。一看干部档案材料是否齐全。二看档案内容是否真实。三看“三龄二历一身份”等信息是否准确。对档案材料中有严重涂改、或缺少重要原始依据材料和材料虚假无法查清，不能完整真实的反映干部情况，且不能在规定的时间内补齐材料或对存在的问题没有结论的，一律暂缓使用。真正做到了干部“资历真不真”、“条件够不够”，干部档案说了算。

（六）实行差额考察，努力解决“人岗相适”和“优中选优”的问题。传统考察中考察对象是特定的，而差额考察中则岗位是特定的，一般考察人选都要多于岗位数，把考察的目的由“因人择岗”转变为“为岗选人”。近年来，差额选拔多用于换届考察和竞争性选拔干部工作中，是对传统干部考察工作的一个有益补充，有助于提高干部考察质量，更加全面、客观、准确地识别干部，更好地解决了“人岗相适”和“优中选优”的问题。2011年市县（区）党委换届，市县（区）常委均按多于实际职数1名的办法进行差额考察，参加个别谈话的同志按照“谁更适合的”要求，对几名考察对象进行排队，考察组根据考察谈话情况和班子建设的实际，反复比对，提出差额提名人选建议。自治区地税局采取“公推比选”的方式选拔领导干部，按照1:2的比例差额考察拟任人选，实现多中选好、好中选优。固原市委采取“全员考核、两轮差额、六个环节”的革新举措，对县（区）政府班子空缺的副县（区）长人选进行了民主推荐，差额考察。彭阳县和西吉县开展了“四差额”试点工作，2009年以来两县通过“四差额”方式选任干部48名，得到了干部群众的广泛好评，收到了良好的社会效应。

（七）实行全程监督，解决“谁考察谁负责”

和“出了问题倒查谁”的问题。固原市实行干部考察全程纪实，详实记录考察对象基本信息，初始提名推荐、民主推荐、谈话推荐结果、考察组成员、常委会票决结果、干部公示结果等基本情况，《全程纪实表》记录完毕后经记录人、考察组负责人、组织部门负责人签字后归档，实现了干部考察每个环节都有具体的责任人。同时，畅通干部监督渠道，实行12380举报电话24小时开通，建立专项查核制度，及时受理和查处群众反映和举报。做到关口前移，在考察对象确定后，及时征求纪检监察、计生等部门的意见，准确了解考察对象遵纪守法情况，注重听取考察对象分管领导的意见建议，及时掌握考察对象的思想工作动态。对政法委、法院、检察院等一些特殊部门（岗位）的任用对象，主动征求上级业务部门、协管部门的意见或协同有关部门共同进行考察。灵武市建立了干部考察员制度，综合选拔了一批政治过硬、专业搭配、结构合理的干部考察员，实行持证上岗，实现了干部考察队伍专业化，有效提升干部考察工作质量。

二、干部考察工作中存在的问题及原因分析

把干部考准考实自古就是难题。近年来，从中央到地方都有针对性地制定实施了一系列加强干部考察工作的制度和措施，进行了一些有益的探索和尝试，取得了较好的成效和经验。但从干部考察工作的实践来看，由于受到内部机制和外部环境等因素的影响，干部考察工作真实性和准确性方面仍然存在一些薄弱环节。主要表现在：

一是考察工作参与者思想认识不够高。对于考察者来讲，都能严格按照考察程序履行工作职责，但对一些值得分析和研究的问题没有进行深入了解，导致在一些考察工作中存在“走过场”的现象。从参与测评和谈话的干部群众来看，抱着成人之美的心态，尽可能拣好的方面说，一般不会发表

否定性意见，真实情况难以全面反映出来。还有一种情况，对一些棱角分明，敢于担当的干部因为工作中有些地方得罪了人，考察中有人存在报复心理、恶意中伤，发表一些负面的言论，给组织上准确识人用人增加了难度。

二是考察内容侧重点和针对性还不强。虽然考察干部内容体系已经比较健全，考察内容设计的也很细致，但侧重点和针对性还不强，对考察对象现在从事的工作考察的比较多，但对考察对象以往工作历程以及考察后拟任职岗位匹配性方面综合分析的比较少，人岗相适的要求体现的还不够贴切。另外，考察内容有时过分偏重于工作能力和工作实绩，忽略了对被考察对象在思想政治和品德等方面情况的掌握了解。有的考察范围仅限于被考察人“八小时以内”的工作圈，而忽视了对其“八小时以外”社交圈、生活圈等方面情况的考察；有的考察层次仅限于对被考察人所共知的表面现象的考察，而忽略了对其一些深层次问题的深入调查。

三是考察的方式方法还不够科学。主要是干部考察的方式和方法比较单一，个别谈话获得的信息还不够全面、准确。没有建立分类考察干部的办法和指标体系，对不同职位、不同部门、不同岗位的考察一般多为任前考察，针对性还不强。考察过程中，听干部自己述职的多，实地考察了解的少；看书面总结的多，进行调查核实的少；按程序采取个别谈话听情况的多，实地走访听群众意见的少。这些不够科学的考察方法，往往只能了解考察对象的某一方面特点，大多数时候了解到的多是优点，从而形成了干部考察评价中的“晕轮效应”，导致了干部考察工作的片面性。

四是对干部的考察面还不够宽。对干部的考察多为任前考察，偏重于集中性、临时性，常常处于时间紧、任务重的状态，要求在较短的时间内完成

民主测评、个别谈话、同考察对象面谈等多项任务，很难对考察对象有深入细致的了解，加之没有形成日常定期考察干部的有效机制，存在对干部不到年终不考核，不遇调整不考察，忽视“平时测验”，只搞“期末考试”，缺乏对干部平时表现的积累掌握，有的对干部的认识仅仅停留在感觉、印象中，摸不清特点，以至于出现“粗看谁都像，细想不知谁”的考察报告，不能为选准用好干部提供真实准确的依据。

五是考察队伍专业化水平不够高。考察组成员一般都是从有组织人事工作经历的干部中临时抽调，没有经过专业化的培训，存在专业化不强，结构不合理的问题。个别考察人员甚至抱着“例行公事”、单纯实现组织意图等错误认识，考察中只求完成任务，没有深入考察了解干部。有的考察人员业务能力不够强、专业水平不够高、知识面不够广，不能正确引导介绍人反映真实情况，缺乏贯穿、判断、综合分析的能力，不能准确地评判干部的德才和实绩。

三、提高干部考察工作科学化水平的对策建议

中央颁布了新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，针对存在的干部考察知人不深、识人不准的问题，提出了一系列改进措施，对我们进一步做好干部考察工作，提高干部考察科学化水平指明了方向。在学习贯彻《新条例》的基础上，结合目前干部考察工作中存在的突出问题，我们进行了认真探讨和思考，提出如下对策措施，供今后工作中借鉴和参考。

（一）“平时考察”与“任用考察”相结合，提升干部考察工作的全面性。一是建立完善综合考察评价体系。坚持以平时考核、年度考核为基础，以换届考察、任职考察为重点，积极探索建立领导干部综合考察评价体系，重点放在体现科学发展、急

难险重任务面前和关键时刻的表现等考核评价指标，健全实地走访考察机制，全方位了解考察对象的工作实绩，力求使平时考察、年度考核与任前考察相互补充、相互印证、相互参考。二是建立重点工作跟踪考察机制。重点工作任务完成的好坏，是评价领导班子和领导干部最为直接的标准和尺度。组织部门作为干部考察工作的主体，应当紧紧围绕、主动参与到重点工作和重要活动中来，及时了解和掌握进展情况，收集有关信息，了解班子和干部在重点工作进程中的现实表现和能力素质，对干部做出准确、客观的评价。三是开展不定期专项考察。对那些群众反映好或者群众意见大的班子和干部进行专项考察，其结果作为干部选任的重要依据，通过专项考察，使组织部门更准确了解班子、认识干部，避免“一次考察定终身”可能造成的失误。四是健全完善组织部门“双向约谈、深入走访”等工作机制。通过约谈、走访等形式，从干部本人以及乡语口碑中多渠道、多层次、多侧面了解干部的见识见解、品质情怀、能力水平，及时发现掌握一批优秀的干部，及时对各级领导班子运行情况进行分析研判，为党委决策提供重要可靠的依据。

（二）“定性评价”与“定量评价”相结合，提升干部考察工作的准确性。近年来，按照建立健全促进科学发展的党政领导班子和领导干部考核评价机制的要求，通过合理设置考评内容，积极探索“定性评价”与“定量评价”相结合的方式，对干部德、能、勤、绩、廉进行全方位考察，进一步增强干部考察工作的准确性。在考察过程中，要根据不同职务的职责要求实际，如：党群部门干部、经济综合部门干部、司法部门干部等进行分类，适用于定量考察的，要细化考察内容的分值，做到赋分有参照、高低有区别；适用于定性分析的考察内

容，要界定考察内容的定性指标，做到对照有标准、定性有依据，使定量与定性结合的更加紧密。尤其是集中换届考察中，考察组要在综合统计部门和有关单位提供的经济社会发展以及党的建设等方面的数据基础上，结合民主评议、信任度测评、考察谈话、干部德的反向调查等，调取考察对象近三年的年度考核结果和专项考核结果对述德述廉报告反映的工作实绩进行综合分析比对，客观公正的综合评价领导班子思想政治建设、领导水平、工作实绩、反腐倡廉、完成重点目标任务、落实科学发展观等方面的情况，综合评价领导干部德、能、勤、绩、廉和个性特点、工作专长、存在的不足等情况，并在综合评价的基础上，形成现实表现材料和考察材料，这些材料既有定量的分值也有定性的表述，增强干部考察的准确性。

（三）“扩大民主”与“综合研判”相结合，提升干部考察工作的真实性。一方面要增强干部考察工作的公开性和透明度。公开性和透明度是做好干部考察工作“民主”的基础。考察开始前，要做好考察工作预告，考察组进驻考察对象所在单位后，通过适当途径向干部群众公告考察工作的主要安排，使干部考察的全过程都在干部群众的监督下进行。考察过程中，无论是进行民主测评、民意调查还是谈话考察，要将考察对象的工作总结、民意调查的主要内容以及谈话提纲等提前发给干部群众，保证有足够的考虑时间。有条件的可以将考察范围延伸到考察对象“八小时之外”表现情况。考察结束后，向考察对象所在单位主要领导反馈考察情况，必要的时候，在适当范围内予以公布。另一方面，在扩大民主的同时，也要注重深入调查，从统计、审计、纪检监察、公检法司等部门了解考察对象近年来的工作实绩、廉洁自律、遵纪守法、综合表现等等，结合组织部门掌握的具体情况，对收集

到的信息进行分析研判，客观的看待考察对象的“功”与“过”，做出全面、准确、真实的考察结论。

（四）“严格程序”与“完善方式”相结合，提升干部考察工作的实效性。干部考察程序是考准考实干部的重要保证，新修订《干部任用条例》规定的7条干部考察程序是做好干部考察工作的基本遵循。其中的民主测评、考察谈话是考察工作中两个重要的程序，也是决定考察效果和考察质量的关键环节，同时也是做好干部考察工作需要深入思考、认真探索的重点领域。一是要合理界定参加民主测评和考察谈话人员的范围。考察对象确定以后，要认真分析被考察者的职权范围、工作履历和行业特点，科学地圈定参加测评和谈话人员的范围，应当坚持知情性、代表性原则，力求从最了解他的人当中，了解到最想了解的情况，既要有“体制内人”，还应扩大“体制外人”在干部考察中的参与权和话语权。二是要科学设定测评内容。要以以往“德、能、勤、绩、廉”五个类别为基础，在此框架下，拓展测评项目，比如说政治立场、大局意识、政策水平、组织协调、业务能力、心理素质、精神状态、工作作风等，还可以针对岗位特点设置文字表达能力、组织协调能力、专业技术水平等等一些个性化的测评项目，真正达到测评目的。三是要改进谈话的技巧。谈话对象对考察组成员的信任程度，往往直接影响考察组能否获取更多的真实情况。考察组成员与谈话对象之间要注意建立有效的交流平台，既不能以势压人，也不能过于随便，要给谈话对象以安全感和信任感，问问题要细一点、透一点，以获取更多的真实信息。同时要增强敏锐感，善于抓住细节，听出“弦外之音”，把握重要线索。

（五）“从严管理”与“责任追究”相结合，提

升干部考察工作的严肃性。打铁还需自身硬。考察人员的素质高低，对考核工作效果起着重要的作用。一是要建立高素质的干部考察队伍。以组织人事、纪检监察部门干部为主体，吸收一些有组织人事工作经历的领导干部、统战、审计、统计等业务部门干部在内的专兼职相结合的复合型干部考察队伍，针对不同职位干部考察任务的需要，配备熟悉考察职位人选相关专业知识的干部参与干部考察，全面准确地了解干部的德才表现，准确、公正、客观地评价干部，考察组在考察工作中需要履行好干部选拔任用风气监督职责。二是建立干部考察责任制。责任制应包括干部考察职责分工，考察人员的责任权利，考察的程序和要求，考察人员的素质要求，考察的纪律和监督等内容。要本着谁考察谁负责的原则，进一步明确干部考察部门、考察组和考察人员的责任。实行责任追究制度，按照中组部《关于加强干部选拔任用工作监督的意见》，细化监督措施和追责办法，强化干部选拔任用包括考察工作的责任追究。三是要加强对考察人员监督管理。通过岗位培训、定期培训和专职培训等形式，加强对考察人员的政治、业务、职业道德教育培训，不断提高干部考察人员的政治和业务素质。党委党组、组织人事部门和纪检监察部门对考察工作要实施有效监督，对考察工作中违纪行为要严肃处理。赋予考察主体进行考察工作应有的权力，放手让考察组相对独立地开展工作，尊重考察组的结论和意见。四是建立完善干部考察纪实制。在干部考察过程中，要对干部的提名、推荐、测评、民意调查、实绩分析、个别谈话、综合分析、沟通酝酿等全过程进行如实记载。尤其对谈话记录或信访调查过程中的重要线索，要加以明确标注，或借鉴纪委、法检系统的调查取证方式，由当事人签字并如实装档，以增强干部考察工作规范性。



平罗县积极探索人才协会化管理模式

● 陈晓亮

2012年以来，平罗县为了解决人才成长封闭化、人才交流扁平化、人才服务体系零散化等县域人才队伍管理中普遍存在的一些问题，先后组建了人才协会和青年英才联谊会两个人才协会组织。协会成立后，围绕协会这一松散的组织形式如何更好地发挥作用、解决好上述问题这一课题，平罗县进行了三年多的探索，逐步增强了人才协会对人才的服务力、吸引力、影响力，受到了广大人才的欢迎和支持。

（一）以协会加速人才集聚。一方面，把县内具有较高知识水平和技能素质的人才组织起来，运用讲坛、沙龙、读书会、笔友会等形式，组织会员开展合作交流，把县域优秀人才聚拢起来，实现人才智力的高效利用。另一方面，通过协会

打开引才大门，引导会员发挥以才招才的作用，为会员单位推荐引进高端人才20多名，有效发挥了引进一个带头人、带动一批优秀团队、盘活一群人的效应，构筑各类产业、行业人才小高地。

（二）以协会促进人才成长。鼓励协会内设活动小组探索与企业 and 有关单位合作实践新途径，在各类工农业示范园区、医疗卫生、中小学校建立产业“孵化基地”、人才“培训基地”和人才工作站，组织各类人才外出考察和培训学习，引导会员和优秀人才领办人才培育基地，通过实践锻炼提高各类人才。组织开展学术研讨、咨询服务、展览展销等活动，举办不同专业协会之间的联谊交流活动，加强与区内外专业人才协会的交流合作，促使县域人才增长见识、放宽视野，推

动人才成长成才。

(三) 以协会强化人才服务。为人才开展学术研究、科研攻关、技术创新、成果推广、服务咨询搭建平台,实现协会人才与政府部门、人才之间的资源共享与服务对接,不断激发人才创新创业的热情活力。通过政府资助、协会自筹和社会捐赠等方式,设立协会人才服务基金,用于对人才协会活动小组开展活动经费的补助,切实提高协会服务人才的能力。主动参与县委、政府关于人才培养、使用、评价、交流等方面的政策体系建设,积极举荐和表彰优秀人才,切实维护人才合法权益。

(四) 以协会实现人才价值。鼓励各类人才参与创业园区和创业基地建设,为政府实施重点项目工程、开展重大活动提供咨询论证服务,把智力资源凝聚到经济社会发展的主战场。在协会中推行“会员+基地+农户”“会员+中介组织”“会员+小微企业”“会员+课题”等经营管理模式,鼓励会员领办、创办各类经济实体,牵头开展课题研究,进而促进相关产业和行业整体科技水平的提高,使协会人才在创新创业中充分发挥聪明才智,实现自身价值。

平罗县通过组织优秀人才成立人才协会,走出了一条人才协会化管理的新路子,为创新人才工作方式、特别是在探索县域人才服务管理模式方面提供了有益启示:

人才引进人才,产生放大效应。和政府主导的招聘会引才、项目引才等方式相比,通过协会帮助用人单位引才更多地体现了民间引才特色。协会会员利用亲情、乡情、友情这些宝贵资源,用浓重的真情感动吸引人才,通过他们像滚雪球一样聚拢更多人才。实践证明,打好协会引才这张牌,引导会员依靠人脉关系吸引人才,逐步形成人才引进的放

大效应,可以为县域经济社会发展源源不断地输送人才。

人才培养人才,打造互动平台。在协会内部,通过协会会员专业技术培训、新老会员结对、名师带徒等形式不断提高会员专业技能,同时遴选领军人才带头创建个人工作室,在行业领域内形成了人才聚集小高地,一定程度上解决了县域人才培养缺乏高校、科研院所等优质培养平台支撑的问题。实践证明,人才协会是一台“发动机”,通过激发高层次人才带动作用,推动人才之间的经常性联系、交流、互动进一步推动县域人才培养工作,建立新的人才培养途径。

人才服务人才,创建温馨之家。相较组织部门这个“人才之家”,协会会员来自于人才,通过会员联系服务人才,相似的工作经历、相近的工作环境更容易产生“同心相应、同气相求”的效果。这种以人才服务人才的方式,有效拉长了组织部门作为“人才之家”的手臂,更有利于团结和凝聚人才,推进“人才之家”建设,真正使人才感受到“家”的关怀,体会到“家”的温暖。

人才开启人才,注入发展活力。充分发挥人才智力支撑作用,注重人才智力开发、思想碰撞,集聚各类人才智慧,形成了推动发展的思想宝库。经常发动专家会员参与全县重大事项的咨询论证,围绕新型工业化、农业特色优势产业、现代服务业等重点方向组织开展调研,为县域经济社会发展建言献策,发挥参谋作用。实践证明,抓住协会高知性的特点为县委、政府决策建言献策,引导会员为改革与发展释放潜能、展现才华,以协会这个“小杠杆”撬动经济社会发展的大舞台。

(作者单位:平罗县委组织部)

领导干部要带头守纪律讲规矩

● 任建耀

习近平总书记《在十八届中央纪委五次全会上的讲话》指出，“要加强纪律建设，把守纪律讲规矩摆在更加重要的位置。”“各级领导干部特别是高级干部要牢固树立纪律和规矩意识，在守纪律、讲规矩上作表率。”领导干部要认真学习深刻领会总书记守纪律、讲规矩的重要论述，主动适应从严治吏新常态，以严的纪律约束自己，自觉做到心有所畏、言有所戒、行有所止，在守纪律、讲规矩上作表率。

领导干部要带头重视纪律建设。党章是全党必须遵循的总章程，也是总规矩。党的纪律是刚性约束，政治纪律更是全党在政治

方向、政治立场、政治言论、政治行动方面必须遵守的刚性约束。政治纪律是我们党最重要、最根本、最关键的纪律，遵守党的政治纪律是遵守党的全部纪律的重要基础。从现代政党历史的经验教训看，一个政党，不严明政治纪律，必然会分崩离析。

纪律严明是我们党的光荣传统和独特优势。我们党是靠革命理想和铁的纪律组织起来的马克思列宁主义政党，党历来重视党的纪律特别是政治纪律建设。早在1929年毛泽东同志在《关于纠正党内的错误思想》中就指出“党的纪律之一是少数服从多数。少数人在自己的意见被否决之后，必须拥护多数

人所通过的决议。除必要时得在下一次会议再提出讨论外，不得在行动上有任何反对的表示。”1938年毛泽东同志在《论新阶段》中指出：“纪律是执行路线的保证，没有纪律，党就无法率领群众与军队进行胜利的斗争。”1947年毛泽东在《中国人民解放军宣言》中指出：“必须提高纪律性，坚决执行命令，执行政策，执行三大纪律八项注意，军民一致，军政一致，官兵一致，全军一致，不允许任何破坏纪律的现象存在。”无论是革命战争年代，还是建国以后的和平年代，毛泽东同志都十分重视党的纪律建设。邓小平、江泽民、胡锦涛等领导同志也都对党的纪律建设有重要论述并十分重视纪律建设。习近平同志在中纪委十八届二次全会上指出：“革命战争年代，我们党团结带领人民打败穷凶极恶的敌人、夺取中国革命胜利，靠的是铁的纪律。新的历史条件下，我们党要团结带领人民全面建成小康社会、基本实现现代化，同样要靠铁的纪律。”面对越来越复杂的形势、越来越艰巨的任务，领导干部就越要带头加强纪律建设、越要带头维护党的团结统一，才能确保全党统一意志、统一行动、步调一致前进。

领导干部要带头守纪律。严明政治纪律，必须从遵守和维护党章入手。严明政治纪律，必须坚定政治方向、政治立场。遵守党的政治纪律，最核心的，就是坚持党的领导，坚持党的基本理论、基本路线、基本纲领、基本经

验、基本要求，领导干部要自觉同以习近平同志为总书记的党中央在思想上政治上行动上保持高度一致，自觉维护中央权威。严明政治纪律，要自觉维护大局、服务大局。任何时候、任何情况下都要做到局部服从全局、小道理服从大道理，认真贯彻落实党的各项路线方针政策，确保中央各项决策部署落到实处。决不允许“上有政策、下有对策”，决不允许有令不行、有禁不止，决不允许在贯彻执行中央决策部署上打折扣、做选择、搞变通。党组织和党员对中央已经做出的重大方针和政策有不同意见，在坚决执行的前提下，可以经过一定的程序提出，但决不允许自行其是，公开发表与党的路线、方针、政策和决议相反的言论，采取同中央的决定、决议相违背的行动。身为领导干部，铁的纪律就必须执行。领导干部要“心中有党”，自觉用党章规范自己的一言一行，坚定“三个自信”，做到“三严三实”，在任何情况下都要做到政治信仰不变、政治立场不移、政治方向不偏。不论担任何种职务、从事何种工作，首先要明白自己是一名在党旗下宣过誓的共产党员，要用入党誓词约束自己。

领导干部要带头讲规矩。没有规矩不成文方圆。党章、党纪、国法，还有党的优良传统都是全党必须遵守的规矩。党在长期实践中形成的优良传统和工作惯例也是重要的党内规矩。纪律是成文的规矩，一些未明文列入纪律的规矩是不成文的纪律；纪律是刚性的规矩，

一些未明文列入纪律的规矩是自我约束的纪律。我们党在长期实践中形成的优良传统和工作惯例，经过实践检验，约定俗成、行之有效，需要全党长期坚持并自觉遵循。

讲规矩是对领导干部党性的重要考验，是对领导干部对党忠诚度的重要检验。领导干部要按照“五个必须”的要求，自觉遵守政治纪律和政治规矩。对于领导干部来说，规矩既包括党纪国法、规章制度，又包括政治要求、道德规范等。领导干部懂规矩，是工作所需、事业所需、发展所需，也是领导干部健康成长的必然要求。领导干部懂规矩，就是要知晓规矩、认同规矩、遵守规矩、维护规矩。但现实当中，的确有一些领导干部不懂规矩，甚至将自己置身于规矩之外，习惯于搞特殊、耍霸道，甚至目无法纪，为所欲为，走上不归之路。领导干部懂规矩，就是要让规矩和制度入脑入心，明白哪些该做、哪些不该做，做到知大知小、知进知退、知荣知辱、知是知非，增强守规矩的自觉性和坚定性，靠制度来规范和约束自己的言行。

领导干部要带头抵制和反对不守纪律、不讲规矩的言行。领导干部要牢固树立纪律和规矩意识，把严守纪律、严明规矩作为重要政治任务亲自抓，在守纪律、讲规矩上作表率，对不守纪律、不守规矩的行为要敢于亮剑、严肃处理。“纪律面前人人平等、遵守纪律没有特权、执行纪律没有例外。”领导干部不守纪

律、不讲规矩，既是理想信念不坚定的表现，也是世界观、人生观、价值观、政绩观和权力观畸形扭曲的结果。不能守纪律、讲规矩，是领导干部党的观念强不强的试金石。心中明明白白，牢记纪律和规矩，才不会走岔了路、走偏了方向。多少腐败分子，不就是从不讲规矩始、以腐化堕落终。从这个角度看，守纪律、讲规矩，对领导干部既是约束更是爱护，既是限制更是保护。党的各级组织要自觉担负起执行和维护政治纪律的责任，加强对领导干部遵守政治纪律的教育和监督。领导干部要做守纪律、懂规矩的表率，就要对纪律心存敬畏，把纪律作为悬在头顶的“三尺利剑”，时时事事从党性原则出发，自觉把守纪律、懂规矩体现到学习、工作、生活中，对不符合纪律、规矩的事，敢于说不、勇于碰硬，坚决维护纪律的严肃性和权威性。对大是大非问题要有坚定立场，对背离党性的言行要有鲜明态度，不能听之任之、置身事外。发现违反政治纪律的苗头性倾向性问题要及时提醒和纠正，对违反政治纪律的行为要坚决制止。只有坚持不懈地严格执行党的纪律，严格按照规矩行事，纪律、规矩才能体现刚性，正气才能得以弘扬。领导干部要以钉钉子精神，带头执行党规党纪，率先垂范，自觉担负起维护和执行党规党纪的责任，把党要管党，从严治党真正落到实处。

（作者系自治区党委党史研究室副巡视员、机关党委副书记）

把抓好党建作为最大的政绩

● 鲁鹏飞

习近平总书记在党的群众路线教育实践活动总结大会上的讲话指出，各级各部门党委（党组）必须树立正确政绩观，坚持从巩固党的执政地位的大局看问题，把抓好党建作为最大的政绩。自治区党委书记李建华强调，不抓党建，就不能当书记。历史和现实告诉我们，党要管党、从严治党，必须落实管党治党的责任，这个责任应当包括党委负总责的全面责任、党组织书记的领导责任、党建部门的落实责任、基层组织的具体责任。如果不明确责任、不落实责任、不追究责任，党建工作就会泛化、俗化、口号化，从严治党就会成为写在纸上的一句空话。

一、明确和落实党委负总责的全面责任

管党治党仅靠中央来抓是不现实的，需要我们各级党组织负起责任，齐抓共管。只有把从严治党的责任承担好、落实好，才能把党建设好，才能更好地领导人民、治理国家、实现中国梦。如果各级

党委不管党、不治党，我们党就会如同一盘散沙，没有凝聚力、战斗力，长期下去就会影响党的执政地位。落实党委主体责任和全面责任，就是要打好“整体战”，集体领导不松手，聚精会神抓党建，把党建放在心上、担在肩上、抓在手上，形成一条线，拧成一股绳。各级党委要坚持党建工作和中心工作一起谋划、一起部署、一起考核，把每条战线、每个领域、每个环节的党建工作都能抓具体、抓深入，坚决防止“一手硬、一手软”，坚决防止党建工作与经济工作各吹各的号、各唱各的调、各走各的道。近年来，惠农区委认真履行管党治党责任，既算好经济账，又算好政治账，始终把党建工作想在前面、把在前位、走在前列、闯在前头，做到统筹谋划有高度，部署推动有深度，督查考核有力度。每年年初，区委召开全区党的建设工作会议，落实自治区党委、市委开展党建工作的决策部署，确定本年度党建工作目标任务，再细化分解到

各基层党组织，做到职责明确，责任到人。强化目标考核。以区委名义下发目标管理考核责任书，把党建任务划分为若干方面的具体内容，制定面向党群部门、经济部门、公共管理部门等不同行业党组织的党建工作目标责任管理分类考核评价办法，制定考核细则，量化评分标准，使考核分类更科学、更合理。每年年底，区委党建工作领导小组组织考核、分类排名。区委常委会议不定期研究部署党建工作、把关定向。区委理论中心组认真组织学习中央、自治区党委关于加强党建工作的新要求，及时编印有关学习材料。全区24名区级党员领导干部共建立109个基层党建联系点，指导推动联系点的党建工作，做到真抓点、实抓点，以点带面推动基层党建工作齐头并进，逐渐形成了大党建、大管理、大考核的党建工作新格局，在各级党委中树立了“不抓党建不行、抓不好党建更不行”的工作理念，营造了“党建强、发展强”的氛围，形成了层层重视党建、事事融合党建、处处依靠党建的良好格局。

二、明确和落实党组织书记的领导责任

“领导带头，万事不愁”。群雁高飞头雁领。强调的都是领路人的重要作用。党组织书记是管党治党的责任人，是党建工作的第一责任人。抓党建要靠第一责任人，第一责任人必须把抓党建作为分内之事、应尽之责。由于党组织书记在党建工作中起决定性的导航作用，所以，抓住了党组织书记，也就抓住了党建工作的牛鼻子。现在，一些党组织书记管党治党的意识不强，“只挂帅，不出征”，把党

建工作当“副业”；有些党组织书记抓党建工作思路不宽，办法不多，满足于开个会、讲个话、签订责任书。一谈经济工作就眉飞色舞，一说党建工作就大而化之；甚至还有一些党组织书记“以党代政”，热衷于抓权、要权，习惯于争资金、上项目，结果是种了别人的地，荒了自己的田。抓党建是各级党组织书记的必修课、基本功。各级党组织书记一定要思想认识到位，正确认识第一要务与第一责任的关系，强化“第一责任人”意识，做到守土有责、守土负责、守土尽责。要坚持书记抓、抓书记，强化党委书记“抓好党建是本职，不抓党建是失职，抓不好党建是渎职”的工作理念，切实履行党组织书记抓党建的领导职责。拿出更多的时间，投入更多的精力，在贯彻落实党的路线、方针、政策上下功夫，在抓好本地区、本单位思想、组织、作风、制度、廉政建设上下功夫。同时，党组织书记要发挥“班长”作用，督促班子其他成员认真履行“一岗双责”的职责，对班子成员履行党建责任出现的失职、失责、失管等问题要及时约谈、提醒、督导，促使党组织成员把抓好党建工作转化为自觉行动。上级党组织还要加大对基层党组织书记抓党建工作的考核权重和问责力度，督促各级党组织书记守好主业，精耕责任田。党建抓不好，队伍管不住，首先要追究党组织书记的责任。去年，我们从自身实际出发，完善程序环节，根据平时掌握情况，结合基层党建述职评议考核结果，对党建考核排名靠后的三名乡镇(街道)党(工)委

书记进行约谈。对个别不把党建工作“当回事”的区直部门的党组织书记进行组织调整。一些党组织书记感慨地说：“要想台上不冒汗，就得平时多流汗。”总之，通过这些手段警醒教育党组织书记必须在其位谋其政，必须自觉地把管党治党放在一切工作的核心位置，必须拿出更多时间、投入更多精力，以硬邦邦的举措、实打实的推动、满当当的实效来落实党建目标任务。特别对党建工作中的一些突出问题、关键环节、重点工作，党组织书记要亲自研究、亲自督查、亲自协调，层层传导压力、层层拧紧螺丝、层层夯实责任，形成上行下效、以上率下的示范效应，以党建工作的最大政绩来保障其他政绩。

三、明确和落实党建部门的落实责任

对于一个县区来讲，组织部门是管党治党的重要职能部门，组织部门也是县区党委抓党建的“参谋部”和“司令部”，组织部门必须把党建摆到首要位置去谋划和落实，抓住主线、聚焦主业，在县区党委的领导下发挥好牵头抓总的作用。履职尽责抓党建。这几年，我们深切地感受到，组织部门作为重要的党建部门，既要当好“军师”，替党委分忧解愁，把上级的各项党建任务细化分工，安排部署，又要及时挖掘总结推广基层党建工作的好做法，好经验，把具有普遍意义的做法上升到制度层面固定下来、推广开来；还要唱好“黑脸”，抓好党建考核，加大问责力度，该提醒的提醒，该批评的批评，该通报的通报，以起到警示鞭策的作用。

组织部门还要在干部工作中体现“党建导向”，坚持述职述党建，评议评党建，考核考党建，使善于抓党建的人既“吃苦”又“吃香”。组织部门要按照县区党委及党建领导小组的安排部署，分解责任，督导落实，促使各乡镇、街道及部门党组织守好“责任田”，抓严“指挥棒”，定好“风向标”，使不抓落实、落实不力的人坐不住，形成抓落实的倒逼机制。这几年，我们通过“请进来、走出去”的方式，大规模、大力度培训党务干部，切实提高党务干部抓党建、干党建的能力和素质。创办了惠农党建网，开设论坛、发布信息、互动交流。每年牵头组织党建工作观摩评比交流会，开展基层党务工作者评先表彰活动、党建工作优秀案例征集评选活动。选派优秀机关党务工作干部挂任软弱涣散党组织的“第一书记”。坚持把做好党建工作作为组工干部的看家本领，建立了组工干部包抓基层联系点制度，组工干部双向约谈、深入走访制度，引导每一位组工干部自觉抓党建，勇于担当党建之责。去年以来，惠农区作为石嘴山市的试点县区，率先开展了在职党员到社区报到开展志愿服务，1021名在职党员为群众办实事631件。建立了54个“两代表一委员”工作室，644名“两代表一委员”驻室开展接待活动，受到了群众的赞誉。率先在全市试点推行乡镇党代会年会制，使党代表联系服务群众、表达社情民意更加常态化、制度化，进一步发挥党代表“知党情、听民意、谋发展、促发展”的纽带作用。通过采取这些措施和办法，使

各级党组织更好地发挥战斗堡垒作用，更好地服务改革、服务发展、服务民生、服务党员、服务群众。

四、明确和落实基层党组织的具体责任

习近平总书记指出，党的工作最坚实的力量支撑在基层。基层党组织作为整个党组织的“神经末梢”，承担着推动党的路线方针政策在基层落地生根的重要责任。同时，基层也是好经验的发源地，基层干部群众更是好做法的首创者。对一个县区来说，工作的对象在基层，工作的任务就是打基础，只有把基层党组织的创造性调动起来，热情激发出来，切实、全面、充分地履行好各自具体工作职责，才能把党的建设各项任务落到实处，推动基层党建工作制度化和规范化、标准化。近年来，惠农区490多个基层党组织吃透上级精神，追求结合转化，以灵活多样的方式开展基层党建工作，着力破解“老问题”，积极做好“新课题”，不断创新活动载体，大力推进基层党建工作创先争优，致力于打造基层党建工作特色品牌，努力加强基层服务型党组织建设。一些基层党组织坚持做“减法”与做“加法”相结合，通过减轻基层事务，推动基层组织由“忙事务”向“忙服务”回归；精简评比检查，推动基层组织由“忙评检”向“忙事业”回归；提升服务功能，推动基层组织由“机关化”向“服务型”回归。各乡镇、街道探索实施了“双诺双述双评”工作机制，通过年初建账、半年查账、年底交账，促使基层党组织一心一意抓党建。非公

企业党工委、社会组织党工委着眼于“建强根系、建强基础”，做到工作覆盖和组织覆盖相得益彰，有形覆盖和有效覆盖有机统一。发挥基层党组织在基层治理法治化中的作用，重点健全民主管理和协商制度，落实“四议两公开”工作法。以“民主议政日”、党群民主议事等活动为载体，村和社区全面推进了“四议两公开”工作法。以民生和社会治理“两个中心”为平台，以网格为基本单元开展综合治理和服务群众工作，推动基层网格治理体系向农村延伸，推进基层依法治理，做到“小事不出网格、大事不出社区”。各乡镇(街道)党(工)委注重加强带头人队伍建设，每年组织对村、社区党支部书记进行3天以上的全员培训。注重在优秀大学生村官和选调生中发现和培养好的“苗子”。工青妇等群团组织党支部突出群众性和基础性，以“惠民生、促和谐”为主题，开展了丰富多彩、卓有成效的工作，充分发挥了凝聚人心、集聚力量的重要职责。教育、卫生、农牧等部门党委建立了基层党代表列席部门党委会议制度，使党委决策更好地“接地气”，更贴近基层实际。由于各基层党组织履职尽责抓党建，使基层党建工作得到了切实重视，基层党组织建设得到了全面加强，基层党员先进性得到了充分体现，开创了惠农区干群一条心、上下齐发力，百舸争流、千帆竞发，经济与党建发展双丰收的生动局面。

(作者系石嘴山市惠农区常委、组织部部长)

后备干部是各级领导干部的重要来源，其整体素质的高低，直接影响着领导干部队伍素质的高低。目前，大部分省、区（市）完成了后备干部集中调整工作，并建立了后备干部名单，中组部也正在开展后备干部调研工作。动则一池活水，充满生机与活力，当前，各级组织部门应抓住后备干部管理的关键点——动态管理，建立健全后备干部能上能下、有进有出的管理机制，实现后备干部队伍管理优胜劣汰，始终充满生机与活力。

动态管理打通后备干部“上”的渠道。对德才兼备、实绩突出、群众公认的后备干部，根据工作需要、本人专业、性格特点和年度考核等情况，及时调整到拟提拔人选名册，适时提拔任用。对发展潜力大，符合《干部任用条例》关于破格提拔规定的后备干部，可采取破格提拔等“小步快跑”的方式进行选拔使用。各地、各部门在提拔使用干部时，首先应从满足资格条件的后备干部中进行选拔，不要让后备干部停留在名册上，不要让干部资源浪费在表册中，要以动态管理的方式打通后备干部“上”的渠道，消除各类隐形台阶，使能提拔的及时予以提拔，能交流调整的及时任命到相应岗位上，充分调动后备干部积极性。

动态管理打开后备干部“下”的出口。对不适应、不适宜作为后备干部的，要制定“不胜任”的具体标准，由组织部门会同单位党委（党组）及时调整出后备干部队伍。后备干部在遵守政治纪律、履行岗位职责、遵守廉洁自律规定等方面存在问题，被组织上诫勉谈话的；因决策严重失误、工作失职等造成重大损失或恶劣影响，受到问责追究的；年度考核中被评定为基本称职或不称职的；对个人有关重大事项，未如实报告或隐瞒不报的；或因其他原因，不适宜继续作为后备干部的，由单位党委（党组）研究提出调整意

见，报上级组织（人事）部门审批，及时调整出后备干部队伍。对违纪、违规甚至违法的，要坚决清退出后备干部队伍，确保后备干部队伍的纯洁性。

动态管理敞开后备干部“进”的大门。结合班子建设需要和干部表现，把一些理想信念坚定、综合素质好、表现优秀的干部，及时充实到后备干部队伍。特别是在反分裂斗争等关键时刻，为增进民族团结、维护社会稳定做出突出贡献的；在应对重大自然灾害和突发性事件以及完成急难险重任务中表现特别突出的干部，要及时补充到后备干部队伍中。同时，要结合竞争性选拔领导干部，对一些表现优秀、发展潜力大、群众认可度高，暂时不能提拔使用的年轻干部，要结合领导班子换届、日常调整等工作，按照后备干部选拔工作程序对人选情况进行调研，在保证人选质量的前提下，及时择优充实进后备干部队伍，以保持后备干部队伍的稳定性和充足的数量，合理的结构。

动态管理增强后备干部“动”的压力。对继续留任的后备干部，应加强培养教育和实践锻炼力度，强化其“动”的压力。建立健全后备干部考核评价机制，不定期对后备干部的精神状态和工作情况进行考察了解，及时对后备干部能力素质、岗位胜任情况进行综合评估，并根据评估情况，适时进行谈话，对照“三严三实”要求，点出后备干部存在的问题，帮助改进提高。建立后备干部能力素质跟踪机制，要利用干部考察、考核，调研工作等时机了解掌握后备干部能力素质和实绩表现，对那些想“歇歇脚”的后备干部，要及时提醒谈话，必要时启用“下”的程序做法，调整后备干部队伍，使动态管理成为调动后备干部积极性、能动性的常态化做法，始终保持后备干部一池活水。

（作者单位：自治区党委组织部）

后备干部的管理关键在动态

● 王广平

2015年自治区非公经济组织工委扩大会议 发言摘编

编者按：

3月25日，自治区非公经济组织工委扩大会议在银川召开，会议总结了近年来全区非公企业党建工作，对今年工作任务作出部署。自治区工商联、宁夏宝丰能源集团有限公司党委、石嘴山高新技术产业开发区党工委、宁夏恒丰科技股份有限公司党支部、宁夏天豹固原汽车运输有限公司党委、宁夏锦宁铝镁新材料有限公司党支部介绍了党建工作的经验、思路、措施、成效。现将发言摘编如下：

发挥优势抓党建 助推我区非公经济健康发展

● 自治区工商联

抓基层，夯实党建工作基础。将党建工作纳入全区工商联会员发展和组织建设规划中全面推动，不断提高非公企业和商（协）会党组织覆盖面。注重发挥商会在党建工作中的纽带作用，引导不符合设立党组织条件的小微企业以商会为依托开展活动。引导企业开展党员挂牌上岗、党员责任区、党员示范岗等活动，发挥党员先锋模范作用。

抓引导，加强思想政治教育。开展以“企业

家与中国梦”为主题的理想信念教育活动和“全区优秀中国特色社会主义事业建设者”评选表彰活动，组织非公企业代表赴西柏坡、延安、井冈山开展革命传统教育，开展“感恩行动”“宁夏光彩事业六盘行、吴忠行”等活动，引导民营企业家主动承担社会责任。通过多种方式，实现思想政治教育经常化。

抓培训，全面提升综合素质。制定《非公经济人士教育培训规划》，通过巡回宣讲、报告会等

形式，加强培训。合理安排培训内容，特别是注重将党建知识培训和业务能力培训结合起来，仅2014年，举办4期重点班、4场专题讲座，组织参观考察5次，培训非公经济人士1744人。

抓服务，促进企业健康发展。组织企业家参加“世界华商大会”“中博会”等大型经贸活动，寻找

商机，开阔眼界。举行银企合作恳谈会，缓解小微企业融资难题，沟通有关商业银行向8526户中小微企业发放贷款97.26亿元。举办非公企业加快转变经济发展方式论坛，支持有条件的企业开展科技奖申报，深入企业宣讲党的政策，引导企业适应经济发展新常态，创新发展、转型升级。

坚持“五个突出” 让党建工作成为企业发展重要推动力

● 宁夏宝丰能源集团有限公司党委

突出服务企业。集团党委坚持把党建工作与企业发展同谋划、同部署。集团进行的每一项重大决策，都邀请党委书记列席公司总裁办公会、经营分析会、管理干部会。制定《党建工作标准》《员工行为准则》《员工违纪违规行为处分办法》《管理人员问责办法》等制度，完善了党建工作流程，促进了集团管理的规范化建设，提高了集团党建科学化水平。

突出党群共建。抓好党组织和群团组织的组建工作，组织成立了篮球、书画、摄影、仪表自动化等10大协会，坚持“季度有主题，月月有活动”，开展了“我是发明家”，青年志愿服务，师徒结对、结对子等教育培训活动，为企业培养了一批岗位能手和业务骨干。

突出文化建设。坚持把社会主义核心价值体系融入宝丰文化建设全过程，提炼了用共同的信仰凝聚人，用合理的制度规范人，用高尚的人格感化

人，用宽广的胸怀容纳人的企业精神。每年开展建党纪念、文化研讨、节日庆祝、道德讲堂、文化娱乐等活动，开展了“忠诚、感恩、敬业”主题宣讲、“我爱宝丰，放飞梦想”专题座谈会、妇女代表专题座谈会、质量安全知识竞赛、技术大比武、班组建设现场推进会等活动，凝聚奋斗力量，形成团队合力。

突出廉洁教育。通过普法宣传，开展警示教育，定期举办法律讲座、召开企业领导人员和关键岗位员工廉洁自律专题会。制定《举报管理制度》等，强化企业内部管理，确保集团健康有序发展。

突出人文关怀。认真落实工资集体协商制度，通过建立员工工资增长长效机制，设立企业内部困难员工帮扶基金，努力使集团改革发展成果惠及每一位员工，营造集团和谐稳定持续发展的良好环境。

以党群服务中心为平台 构建开发区服务型党建工作新格局

● 石嘴山高新技术产业开发区党工委

为有效破解园区党建力量不强、覆盖面不广、指导服务不到位等突出问题，石嘴山高新技术产业开发区通过规划建设党群服务中心，推行非公企业党建区域化网格化管理，形成了责任逐级落实、区域全面覆盖、服务开放共享的非公企业党建工作新格局。

落实主体责任，推行区域化网格化管理。按照产业相近和区域相邻的原则，将非公企业划分机械装备、新材料、新能源等5大功能片区，组织园区干部和党建工作指导员包片指导。以企业组团的形式，细分了10个企业网格，每个网格择优确定牵头党组织和网格联络员。包片的园区干部和党建工作指导员先后深入企业300多人次，摸清了情况，细化了台账，帮助企业党组织解决了实际问题。

建立党群中心，提供全方位综合性服务。为有效解决非公企业党群活动资源少、场地缺等问题，

按照整合资源、开放服务的原则，规划建设了党群服务中心，开设了开发区党校、企业家沙龙、人才工作站等10个功能室，实施了开发区大讲堂、志愿行动、企业家论坛、交友派对等特色项目。依托党群服务中心，组建了新材料、新能源产业协会和企业服务中心，针对部分企业生产下滑、融资困难、亟需转型等突出问题，召开专家恳谈会，为企业发展“把脉”，解决实际问题40余件。

实行集中孵化，探索“两个覆盖”新途径。依托党群服务中心和科技企业孵化园，组建孵化器党支部，通过集中孵化组织、集中孵化党员、集中孵化活动“三个集中孵化”，实现了非公企业党建从有形覆盖到有效覆盖转变。2013年成立至今，共培养入党积极分子168人、接收流动党员10人，指导组建党组织8个，对4个软弱涣散党组织进行了集中托管。

健全机制 党企共建 助推企业和谐有序发展

● 宁夏恒丰纺织科技股份有限公司党支部

“三包两联”构建企业党建网格化管理。建立党员、管理人员网格化联系服务员工制度。党支部班子成员通过开展村企联建活动，每人包一个村、

每人包一项重点项目、每人包一项重点工作，每名党员联系一个班（组）、联系一名困难职工的“三包两联”网格化管理，解决了党员、员工的困难和

问题，受到了好评。

“四服务”促进企业和谐有序发展。服务发展，党支部坚持围绕企业项目建设和生产经营中心工作，发挥党员先锋模范作用，开展比思想觉悟，争当爱岗敬业先锋，服务员工凝聚人心；比业务技能，争当安全生产先锋，服务企业推动发展；比服务发展，争当技术革新先锋、服务社会促进和谐的“三比三争三服务”。开展“最美恒丰人”评选活动，截至目前，共评出288名“最美恒丰人”。服务社会，与利通区金银滩镇灵白村等5个村结对联建，每个村给予1万元的资金支持，帮助解决失地农民5000人就业。出资帮助15名留守、残疾儿童圆了去北京的梦想。服务党员，建设高标准党群活动中心，设立党员责任区、党员示范岗、党员评星

公示栏，定期给予优秀党员一定的奖励。服务职工，开设清真食堂，建立员工公寓，设立员工爱心基金会，使员工感受到了家的温暖。

“四着力”提升企业综合竞争力。着力打造党建工作新模式，健全一套班子，建立“党群服务中心”“党政议事平台”两个平台，坚持创建服务型党组织与打造企业文化相结合，与兑现企业安全效益目标相统一，与推进人才培养相结合；着力推进项目进度，创造“恒丰速度”；着力推进人才培养，注重在生产一线发展党员，把企业中最优秀的人才培养成党员；着力推进文化建设，提升发展软实力，秉承“上善若水、厚德载物”企业精神，演绎独树一帜的精品纺织物质和文化产品。

突出“五抓”增强“五力” 着力打造“双强六好”党组织

● 宁夏天豹固原汽车运输有限责任公司党委

突出抓思想政治建设，增强党组织的凝聚力。深入开展理想信念、职业道德和社会主义核心价值观等主题教育，引导党员坚定理想信念，提高思想认识。坚持抓基本，认真落实“三会一课”、民主评议党员、党员党性定期分析、按期交纳党费、党组织按期换届等制度。

突出抓班子队伍建设，增强党组织的战斗力。建立公司党委和董事会互通工作机制，在基层12个党支部推行班子成员交叉任职，基层一把手兼任支部书记，明确书记抓党建工作职责。注重从一线、技术骨干、经营管理人员和年轻员工中培养发展党员，近年来，发展新党员30名，优化了党员

队伍结构。

突出抓企业文化建设，增强党组织的吸引力。编辑出版《天豹固运》，组织开展“安全服务大讲堂”“交通（消防）安全演练”等活动，提高了员工安全生产意识、职业道德素质。重视员工维权工作，协调董事会坚持党代会、职工代表大会、工资专项集体协商，为员工缴纳“五险一金”。建立健全党内激励关怀帮扶机制，近几年来，对困难党员职工、劳模和离退休职工进行慰问，发放慰问金360多万元，增强了党组织的吸引力。

突出抓制度机制建设，增强党组织的执行力。制定了《关于开展基层服务型党组织建设试点工作

实施方案》，完善了民主管理、司务公开、参与企业生产经营决策、法制教育、廉洁经营和《党建工作指导意见》《党支部党建考评办法》等制度规定，加强经营管理和党建工作规范化建设。

突出抓服务载体，增强党组织的带动力。以先进单位（集体）、文明员工、“文明号”车等为争创载体，以“三优三化”（优美环境、优质服务、优

良秩序，服务规范化、标准化、程序化）为目标，通过设立“党员先锋示范岗”“党员责任区”，开展党员公开承诺活动，推行阳光服务，打造“天豹”安全优质服务品牌，赢得乘客信任，社会认可。2014年底，公司资产总额2.6亿元，营业收入3亿元，上缴利税720万元，实现了企业发展和党建工作的同向共赢。

突出重点 增强实效 推动党建与企业发展互促共进

● 宁夏锦宁铝镁新材料有限公司党支部

宁夏锦宁铝镁新材料有限公司是一家以铝镁新材料制作为主营业务的现代企业，党支部紧扣“党建强、发展强”这一目标，突出党建工作重点，增强党建工作实效，促进了企业健康有序发展。

主动参与创新，为企业发展“献计”。将创新能力作为各类先进评选、推优入党、提拔使用的重要依据。推动广大职工为企业创新发展建言献策，深入开展“我为创新党建进一言、我为企业发展献一策”“金点子”活动。3年来，党支部征求到建议2万多条，筛选评出党建工作“金点子”50多条，工艺改进和技术革新“金点子”28条，把党建工作融入到企业发展实践全过程。

壮大党员队伍，为企业发展“强骨”。把政治素质好、组织能力强的业务骨干选配到企业党支部班子和党小组长岗位。深入开展“双培双推”活动，实行关键岗位党员优先上岗、核心技术党员优先掌握、经营管理层党员优先进入、外出培训党员优先参加的“党员四优先”制度，推动党员在企业

发展中挑重担、扛大梁，企业85%以上骨干是党员。

强化教育培训，为企业发展“充电”。采取“走出去”和“请进来”相结合，行业专家和“本土党员人才”相结合的模式，通过案例分析、视频讲解、现场模拟、评点互动等多种方式，全方位、多角度对党员进行培训，与企业人力资源部合作实施“3344”的职工教育培训工程：每月组织3次集中学习，每季度开展3次电化教育，每年举办4期专题培训、开展4次政策理论教育，使教育培训成为职工提高技能、提升素质的“充电器”。

打造企业文化，为企业发展“塑魂”。确立“多彩、关爱、奉献”企业文化，让党员职工拥有丰富多彩的精神文化生活，感受党组织的真情关爱。营造和谐劳动关系，成立“职工维权中心”，协调解决党员职工维权矛盾纠纷。建立激励关怀帮扶机制，设立专项救助基金，使困难职工得到爱心救助。



我国社会深刻变革对党群关系的影响

● 王宇华

得人心者得天下。党群关系始终是党的生命所在，也是国运所系。反思国际共运史和世界政治史，分析当前世情、国情、党情的深刻变化，我们必须高度警醒党群关系面临的新挑战，主动适应我国社会深刻变革中的要求，巩固和加强党与人民群众的血肉联系。

一、我国社会深刻变革使党群关系面临新情况新挑战

改革开放以来，我国发生了经济体制从计划转向市场、国家治理从人治转向法治、人民生活从温饱型转向全面小康、对外交往从基本封闭转向全方位开放、社会生产生活方式和政治文化意识由单一转向多元等重大变革。这些变革总体上有利于增进党群“血肉联系”，同时也给党群关系带来了新挑战。

发展不够、发展不好仍然是影响党群关系的根本问题。由于我国人口多、底子薄，仍然处于社会

主义初级阶段，人均财富处于世界后列，还有几千万人口处在贫困线以下，发展水平与人民群众的期望有较大差距。同时，发展不平衡不协调不可持续问题，特别是贫富差距拉大、民主法治滞后、公平正义缺失等问题日益突出，部分群众出现了不满心理和焦虑情绪。发展不够、发展不好的问题，如果长期得不到有效解决，就会从根本上动摇人民群众对党的信任、信心。

市场经济滋生的不健康思想使党群关系的基础受到损害。比如，市场经济的等价交换原则，助长了利益至上、个人主义思想；市场经济的竞争性、逐利性，诱发了拜金主义、享乐主义、利己主义思想；市场经济的开放性，带来了放任、分散无序现象，也带来了多元文化思想，这些都使党对干部群众的思想教育受到消解、分化，密切党群关系的基础有所弱化。

社会结构多样化使党整合社会利益关系、组织

引导群众的难度增大。一是新的社会阶层不断涌现,导致利益格局发生深刻变化。新兴阶层特别是企业主阶层虽然同为社会主义事业的建设者,但其利益诉求与工农群众差异极大,协调平衡不同阶层的利益关系难度越来越大。二是新兴社会组织良莠不齐,有的被国内外别有用心者用来与我们党争夺群众、争夺阵地。三是阶层分化加剧了社会流动,大量的“单位人”变成了“社会人”、“实体人”变成“网络人”,以农民工为代表的一部分社会群体归属感下降,这些都对党组织联系服务群众的方式、手段提出了新要求。

经济全球化和信息网络化客观上疏离了群众对党的政治理念认同和情感认同。一是为西方对我实施思想文化渗透提供了便捷途径,他们加紧宣扬和传播其价值观念、政治理念,对我国主流意识形态形成强烈冲击。二是为我国民众了解世界打开了窗口,特别是国外一些老党大党相继下台、一些长期执政的政权突然垮台等信息,对我国民众产生了不安的心理暗示。三是为多元思想文化相互激荡搭建了平台,部分群众的思想观念和价值取向多元多样多变,不再像过去那样对党组织的思想宣传高度依赖和信任。

长期的和平环境和执政地位使部分党员干部滋长了脱离群众的倾向。党和国家在长期和平环境下形成了机关化的组织方式、工作方式,很多工作不再像过去那样直接依靠群众。因此,有些干部滋长了形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风,对群众的感情淡化,有的甚至蜕化为腐败分子,败坏了党的形象,致使部分群众产生了“仇官”心理。

党员干部队伍构成的变化使党联系服务群众的力量相对变弱。在改革开放和市场经济条件下成长起来的新一代党员干部,年纪轻、富有活力,理论

水平、文化素质较高,但多数缺乏实践锻炼,缺少与群众“一块苦、一块干”的亲身经历,其思想的纯洁性、对党的忠诚度、宗旨意识和群众观念尚需进一步提升。

二、新形势下密切党群关系的对策

应对我国社会深刻变革对党群关系带来的新情况新挑战,最根本的出路是真正在党的全部工作中践行群众路线,巩固扩大密切党群关系的成果。

坚持把党群关系建立在科学发展、和谐发展基础上。密切党群关系的核心是维护群众利益,而发展是维护群众利益的根本途径。只有紧紧抓住经济建设这个中心不动摇,不断解放和发展生产力,才能不断彰显社会主义优越性,赢得人民的信任和拥护。必须立足于社会主义初级阶段这个实际,坚持党的基本路线不动摇,集中力量把经济搞上去,让人民生活更加殷实、安康。这样,密切党群关系才有稳固的基础。

加快构建密切党群关系的制度体系。为什么会出现有的党员干部“对上负责、对下糊弄”,作风建设“抓一抓有好转、松一松就反弹”等现象呢?根本的原因在于制度问题,在于制度建设实施不严、不细。因此,要把群众路线贯彻到干部培养教育、考核评价、选拔任用、管理监督全过程;健全体现群众意愿的科学民主决策制度,拓宽民主诉求表达渠道;完善基层党组织和党员干部直接联系服务群众的制度;构建保障社会公平正义的司法制度,使群众利益特别是弱势群体利益得到公正的法律保护。

更加重视整合、协调社会利益关系。中国共产党要当好人民利益的代表,必须适应人民对利益发展的新期待,整合、协调好社会各方面的利益关系,维护社会公平正义。要通过经济、政治、法律

等手段，健全利益协调与共赢机制、“先富带后富”机制。正确处理效率与公平的关系，积极发挥宏观调控作用，创造平等竞争的社会环境，加强收入分配调节，保障社会财富流向最大多数人民群众；正确处理改革发展与维护人民利益的关系，把改革的力度和幅度与人民群众能够接受的程度结合起来，把经济发展与改善民生有机结合起来；正确处理人民根本利益与切身利益的关系，在推进工业化、信息化、城镇化、市场化过程中要坚持长远利益、根本利益优先，兼顾群众的眼前利益和切身利益，纠正与民争利、加重群众生活压力的政策和行为。

扩大人民群众有序的政治参与。在改革开放成长起来的多元利益主体，都有着各自的利益诉求和政治参与期望，这些诉求和期望随着时间推移会越来越强烈。因此，要循着政治文明的基本原则，拓宽民意传达与沟通的渠道。第一，巩固和完善我国民主政治制度。这一框架体系下扩大人民民主的空间和潜力非常大，是扩大人民民主的现实途径。第二，充分发挥基层党组织和工青妇及其他群众组织的桥梁纽带作用。要重视发展形式多样的合法群众组织，让体制内的“单位人”和散居各处的“社会人”都有表达诉求的渠道，增进群众对党的情感认同和政治归属感。第三，努力创造群众有序政治参

与的新形式、新手段。比如，利用网络渠道来沟通群众、联系群众，加强网上党的建设。这是广开言路、便利“草根阶层”参与政治、增强执政党网上领导力的重要途径。

充分发挥党的思想政治工作优势。要旗帜鲜明地加强正面宣传特别是网上宣传，培育社会主义核心价值观，加强对群众的思想引领和文化感染，对攻击、污蔑党的领导和社会主义制度的言论要敢于斗争，筑牢党和人民团结奋斗的共同思想基础。要切实解决思想政治工作“沙滩流水不到头”“风大雨疏空白多”“鸭背泼水表面过”等问题，使之落实到基层、覆盖到每个人，同时增强其针对性实效性。

坚持不懈抓好党的建设特别是作风建设、党风廉政建设，做到抓常、抓细、抓长。教育党员干部要改变那种认为党员干部是主导者和支配者，群众则是被动者和只需要“深入”的对象的错误观念，真正树立与群众平等、群众是国家主人和发展主体的观念；坚持党要管党、从严治党，深入持久开展反腐败斗争，全面推进惩治和预防腐败体系建设，形成不敢腐的惩戒机制、不能腐的防范机制、不易腐的保障机制。

（作者单位：中组部办公厅）





英国行政权力的法治约束

● 王 伟 郭福伟

被称为“议会之母”的英国自古就有“王在法下”的法治传统，特别是经过“自由大宪章”运动和“光荣革命”后，充分吸取了洛克的议会主权理论，确立了议会至上的宪法原则，建立了历史上第一个君主立宪制国家，形成了所谓的英国式的议会模式。从此，英国的王权和政府内阁的行政权力被纳入宪法和法律的轨道中，建立了对议会负责的责任内阁政府。

议会高度权威确保对政府的有效控制

英国奉行议会至上的原则，议会是英国的最高权力机构。英国议会分为上议院和下议院，从最初对王权的限制发展到对内阁政府行政权力的制约。英国责任内阁的首相由下议院多数党领袖担任，内阁的其他人员由多数党主要人员组成，对议会负责，受议会监督。英国议会对内阁行政权力的制约，主要表现为立法权、财政监督权、质询权、不信任投票权、调查

权等五个方面。英国是世界上第一个实行两院制的国家，但是议会下院相对于议会上院，在权力上具有极大的优越性。下议院对内阁的制约和监督主要体现在以下几个方面。

立法权。英国下议院拥有绝对的立法权，其立法范围十分广泛，而且不受其他任何机关的限制。下议院根据自己的需要，可以主动提出并通过内阁的政策及行政法规的立法议案，又可以修改甚至否决政府的立法议案。对于政府的部分立法权，内阁所提出的各项政策和行政法规，只有通过下议院的审查才具有合法性，否则就是非法。相比较而言，上院只能提出所谓的私法案，且不能从实质上否认下院的立法案。

财政监督权。财政监督权既是下议院限制内阁的重要职权，也是过去议会制约王权的传统权力。根据英国相关法律制度，下议院控制政府财政预算和决算，控制政府财政收入和支出。特别是征税和发行国债也必须经过议会的批准。下议院通过财政监督权有效制约了行政权力，没有议会的财政支持，内阁将无法正常运行。

质询权。质询权是下议院制约内阁的一项经常性的重要的权力。根据议会的相关规定，下议院的议员可以在固定的时间内，直接、公开地向首相及高级官员提出质询，并要求他们必须在规定的时间内作出答复。为了更好地监督政府的工作，下议院还设立了与政府工作相对应的14个专门委员会，以便更好地对政府进行对口监督。

不信任投票权。不信任投票权又称为倒阁权，是由弹劾权发展过来的。当下议院认为内阁整体或者个别成员有严重违法失职，政府的政策、措施严重错误时，可以对本届内阁提出并通过不信任案。下议院可以要求内阁全体辞职，而内阁首相也可以

请求国王解散下议院，重新选举，由下届议会决定内阁的去留。

调查权。为了更好地监督和促进行政运行，英国下院拥有对行政部门的调查权，调查权的范围通常包括有关行政部门违法行为的政治调查和国家行政机关侵犯公民权利的问题调查。调查程序也逐渐具有司法性，可以运用听证调查、国政调查和特别委员会调查，对国家机关的行为予以了解和确认。在英国，调查权是英国下院制约行政权力的一种经常性的手段。

司法审查约束政府行为

在英国，司法部门对行政机关具有司法审查权，主要是由英国的高等法院对行政行为的合法性进行审查。司法审查主要体现在对行政机构委托立法的监督、对行政酌处权的监督和对侵权行为的监督。

对委托立法的监督。英国下院把部分立法权委托给行政部门，但这种授权是有限的。不仅下院对行政机关的委托立法进行监督，司法部门也对这种委托立法进行制约。法院可以对下面几种情况的委托立法宣布无效：越权的立法、具有溯及力的法律文件、程序不当的立法、与一般法律相冲突的立



法、不合理的立法等。

对行政酌处权的监督。英国的行政机关必须根据原有目的和根本原则真诚地行使酌处权。当行政部门别有用心地运用酌处权时，法院将该行政行为视为越权行为而宣布无效。

对侵权行为的监督。传统上，行政机构在执行公务过程中侵犯了公民权利时，受害人要向法院请求起诉令，否则无法提起诉讼。1947年颁布的《政府诉讼程序法》改变了这一做法，确立了行政机构侵权承担同公民侵权同样的法律责任，进一步制约了行政机构的侵权行为。

卓有成效的内部牵制

在英国，行政部门的内部监督主要包括行政裁判所、行政监察专员、国家审计署等制度。

行政裁判所制度。英国行政裁判所是行政复议制度的途径之一。为了更公平、更经济地解决行政机关与公民之间的争议和纠纷，英国建立了行政裁判所，即运用行政机构所在系统以外的非法院的其他行政机构对行政相对人实施救济。英国于2007年颁布了《裁判所、法院和执行法》，对行政裁判所进行了重大改革。该法案规定，英国实行初级裁判所和上级裁判所两级审级，初级裁判所分为社会资格法庭，健康、教育和社会福利法庭，战争抚恤和军事赔偿法庭，税法庭，移民和避难所法庭，一般监管法庭等六个法庭，上级裁判所分为行政上诉法庭、财政和税收法庭、土地法庭、移民和避难所法庭等四个法庭。这些措施强化了行政裁判所对行政部门的监督。

行政监察专员制度。1967年英国建立了议会行政监察专员制度，任务是调查行政机构及非中央政府部门的公共机构在执行公务过程中，因其不当行政行为给公民造成损害，被公民提出的申诉。四

十多年来，英国对此制度进行了完善和发展，创建了议会行政监察专员、卫生行政监察专员和地方行政监察专员三种类型的监察专员，后来又扩大到其他社会组织领域，建立了公共服务监察专员机构。行政监察专员制度程序简单，成本低、效率高，在多个领域为行政相对人提供了救济途径，对行政权力的运行形成了强有力的制约。

国家审计署制度。根据英国的《国家审计法案》，审计署主要负责对所有政府部门和一半以上的非政府公共机构财政支出及国家性贷款资金进行审计，并将审计结果直接报告议会。

强大的新闻监督

新闻媒体和社会公众有权对政府进行监督和批评，以防止政府滥用职权，这是英国长期以来形成的传统。尤其是英国的新闻媒体，由于在公众中建立起了相当高的威信，俨然已成为继议会、政府、司法部门之后的第四权威。2000年，英国政府颁布了《信息公开法》，由此，公众有权按照合法的程序要求政府信息公开。在一定程度上，新闻媒体和社会公众的监督已成为监督政府及其官员的重要有效制约手段。例如，2009年5月8日，英国《每日电讯报》率先质疑时任首相布朗及其内阁大臣的议会经费开支项目的正当性，首相布朗被揭露将其私人公寓的“清洁服务”费用用于公款报销，迫使布朗首相代表公开道歉，并导致一批责任议员和直接责任领导人被迫辞职。然而，由于英国媒体接连爆出窃听以及BBC主播性侵等丑闻，英国媒体在公众中的形象受到了严重损害，英国社会开始反思媒体过度商业化的重重弊端，英国政府也正在寻求对媒体的有效监管之道。

（来源：学习时报）

德国的党代会怎样开

● 郑 寰

2013年11月，我作为嘉宾参加了德国召开的基社盟全党代表大会，得以近距离地观察到德国政党的运作实情。

基社盟的党代会每年召开一次，会期一般为两天，主要听取和讨论年度党内重要事项，会议在慕尼黑和纽伦堡这两个大城市轮流举办。由于基社盟总部地方太小，党代会一般放在慕尼黑国际展览中心举办。党代会是半开放的，要事先登记和介绍才能进入。

在登记大厅里，各区代表、记者

席、党主席团、嘉宾登记都有工作人员引导确认，然后通过安检进入会场。在主会场外的大厅，40多家机构占满了各个角落，到处都是企业、基社盟社团组织、基金会的广告，免费提供宣传材料和小礼物。参展的有航空航天、新能源等知名的大品牌，都把自己的产品模型直观地陈设在外，感觉商业气氛很浓。可见德国利益集团影响政治的方式是显而易见的，这些大公司试图间接地游说政党的决策者，增进企业和机构的

影响力，同时也按照法律规定公开地给政党资助。

在两侧布展的是基社盟的青年组织和妇女组织等，基社盟妇女委员会就贴出了一副醒目的以血肉为背景的女郎像，意思抵制没有道德的肉体交易，保护妇女的权利和利益。在展区的中心是一个模拟的啤酒屋，向参加大会的党员免费提供咖啡、啤酒和德国香肠等，人群熙熙攘攘，气氛十分轻松，突然感觉自己是在参加某个展会。

会场和展区相隔无几，人流可随时进出，大家都很遵守秩序。会场可容纳2000多人，会场中心前排就座的是党的领导机构成员，左、右、后排都是按照巴伐利亚州71个区县和25个独立市分区居坐的党代表。嘉宾和记者座在最后十排，四五家转播的电视台紧靠幕墙，正在直播主持人采访资深政治学者，讨论这次大会的看点。每个塑料桌上事先都摆好了选票本以及议事日程。会议很随意，可以边开会边吃面包甜点，还有一些女代表带了自己的小孩在会场跑来跑去。

会议从九点半开始。在党的秘书长主持下，全场起立默哀，纪念过去一年里去世的基社盟党员，在肃穆的音乐中，主持人一一念过每个逝者的名字和头衔，会场悄然无声。在五分钟的默哀结束后，由一位资历颇深的神父走上主席台，向大家讲基督教精神和政党政治。基社盟和教会长期以来都保持着良好的关系，但在党代会上邀请神父来做祷告，还是让我这个异邦人有点意外。

在神父祷告结束以后，由党的财务负责人鲍尔教授汇报年度预决算执行情况，这位教授用通俗易懂的语言介绍了政党经费的来源构成，以及款项使用的基本情况。他提出，民主需要经济援助，政党不能仅仅依靠国家，而要依靠人民。而民主的参与意味着要贡献，现在企业越来越大，

但是给政党的钱越来越少，因此让这次大选吃紧。

他鼓励大的企业要更好地参与和支持基社盟，为德国民主做出应有的贡献。讲话结束赢得了全场雷鸣的掌声，大家纷纷起立叫好。由于德国联邦政府为了避免金钱政治，对政党经费实行了与选票绑定的规则，因此导致了很严重的“政党国家化”现象，鲍尔教授正是针对这一问题，强调政党不能过度依赖国家，要保持与人民的直接联系。在财务报告结束后，独立的审计部门负责人汇报本年度经费的审计情况。然后，留时间让大家在选票本上表决同意与否。

主角终于上场了，现任巴伐利亚州州长、基社盟党主席霍斯特泽霍夫开始上演他的独角好戏。这位精明强悍的政治家从2008年接手烂摊子，今年带领基社盟浴火重生，在德国政界拥有良好的声誉和口碑。他先祝贺了前州长的生日，然后就开始很轻松地谈起昨天默克尔总理的演讲，说总理同意要推动一项政策，即外国人开车进入德国需要付钱，进行年度审核。全场起立鼓掌欢呼。他向大家回忆着2008年的失败，然后回顾了今年基社盟的大胜。接下来，他开始谈执政党的理念，基社盟既是一个保守主义的政党，也同时是一个适应全球化



的政党，要把现代化和保守联结起来，关键就是要在全巴伐利亚州实现均等生活，促进经济发展。未来最重要的任务就是实现对人民的承诺。为人民服务，而不是控制人民。然后，他开始谈到政策的具体内容：在家庭政策上，要给不上班母亲在家培育小孩更多的补贴；在最低工资政策上要根据不同地区和行业调整，而不是像社民党一样绝对平均给任何雇员 8.5 欧元的时薪等等。全场演讲干净利落，完全脱稿演讲。全场党员起立，抱以长达 7 分多钟的掌声。

在泽霍夫演讲结束后，本次党代会的另一项主要议程就是选举新任党的执委会。执委会是基社盟的领导机构，每两年选举一次，包括一名主席，四名副主席，两名财务长、两名秘书。主席团介绍了选举规则和流程，宣布党的执委会正式卸任。党主席一职位，由于泽霍夫魅力超凡，没有人报名和他竞选。原来的四个副主席中，担任原联邦司法部长的比特女士不愿意参选，由对欧元持怀疑态度的老派政治家高威勒参选副主席，替补空缺竞选。同时，还要选举产生新的审计长、财务长。党代表们按照选票本上不同的颜色，按照程序分别勾选同意，或不同意，还可以写其他人选。最后结果显

示，泽霍夫以 95.3% 的高票当选成为新任党主席，而保守政治家高威勒，只得到了 79.1% 的选票，显示出党内部分人对他的不满。在选举完执委会以后，还要选举 10 名地区委员会成员、12 名妇女委员会成员、10 名其他委员会成员。各地代表候选人轮番上台发言，自动报名即可上台。有的候选人仅仅上去露个脸，介绍自己叫什么名字。在 30 多名委员上台发言后，再进行投票选举。这部分的选票公布没有占用大家的时间，在网络上公布。

经过 4 到 5 个小时的会议议程，党的新任组织就这样建立起来了。党代表们在主持人的宣布下，全体起立高唱巴伐利亚州州歌，随后唱德意志联邦国歌。新的党领导在会议后即奔赴柏林为政党结盟展开谈判，为巴伐利亚州奔走争取权利，影响联邦的政策。

在德国其他联邦州看来，基社盟就是这样一个有点奇怪的党，甚至也有一些人对巴伐利亚州这样的“独立王国”略感不快。但就是这样一个略带保守的政党却拥有骄人的执政战绩：把贫弱的农业巴伐利亚带向了今日很多方面傲居全德第一的高科技巴伐利亚，让任何德国政治力量都不敢小觑。

（作者单位：中央党校党建部）





古代“清官文化”的启示

● 王 杰

包拯、海瑞、于成龙、张伯行、张养浩……这些古代清官，既给一代又一代人留下难以释怀的廉洁情结，也启发人们思考这样一条千古不变的历史规律：官员清廉则国运兴盛，官员贪腐则国家败亡。对任何一个政权来说，如果不解决官员的贪腐、奢靡、纵欲、享乐问题，必然会导致人亡政息、国将不国。

清官之念

长期以来，在古代史料典籍的文字中，在千千万万的百姓心中，对官员都有这样一种理想期盼：他们心中装着百姓，恪守着“清、勤、慎”为官箴言；他们公正无私、廉洁自律、大义灭亲；他们为了百姓，不惜丢掉乌纱帽，自毁锦

绣前程，敢与贪官污吏、豪强权贵做斗争；他们不惜牺牲身家性命，犯颜直谏，抨击皇帝的误国政策、荒唐行为……这就是历史上的“清官”，百姓心目中的“好官”。

从历史上看，“清官”一词出现的时间要比“循吏”“良吏”“廉吏”等词汇稍晚一些。最早见于《晋书·何遵传》中：（何嵩）“宽弘爱士，博观坟籍，尤善《史》、《汉》，少历清官，领著作郎。”“清官”是中国话语中的一个特有的概念，是中国古代社会中特有的一种政治文化现象，是在中国独特的文化土壤中形成与发展起来的，是受宋元民间清官文学的影响，由民间用语转而被吸纳至官方法律文书中的。

那么，清官（好官）的标准是什么？什么样的官才能算得上是一个清官呢？应该说，不同时期衡量清官标准的侧重点是各不相同的。在崇尚法家政治的战国、秦及汉初，“守法”是最主要的“好官”标准。汉代中期以后，推行教化又成为好官的标准。但是，教化的成效往往很难考核，所以从三国末年开始，“清、慎、勤”又成为衡量“好官”的标准。一身正气、两袖清风、严于律己、鞠躬尽瘁、言传身教、秉公执法、公正不阿、犯颜直谏……都是用来形容“清官”形象和品行的。

在奉行官本位思想的封建社会，“清官文化”是中国传统文化的重要组成部分，是古代

官德与廉政文化的重要内容。时光荏苒，时移世易。近代中国，经历了百年的沧桑，传统文化中的许多内容逐渐式微甚至消亡。然而，“清官文化”却是长兴不衰。在反腐败斗争日渐深入的今天，报刊上在宣传清官，影视剧在热播清官，老百姓也在热切地呼唤清官，充分显示着“清官文化”在中国文化中的重要地位，表达着中国人心中浓厚的“清官”情结。

清官之德

自汉武帝“罢黜百家、独尊儒术”始，在此后的两千多年中，儒家思想是中国社会的统治思想。“修身、齐家、治国、平天下”，既是儒家的内圣外王之道，也是其治国理政的基本路径。

儒家主张以德治国。早在三千年前，周公就提出敬德保民、以德配天、明德慎罚的思想。孔子说：“为政以德，譬如北辰，居其所而众星共之”（《论语·为政》）。

同时，儒家还主张以德修身。“自天子以至于庶人，壹是皆以修身为本”（《中庸》）。儒家文化向来重视个人的道德操守。“自强不息，刚健有为”的进取精神，“先天下之忧而忧，后天下之乐而乐”的政治抱负，

“位卑未敢忘忧国”“苟利国家生死以，岂因祸福避趋之”“天下兴亡，匹夫有责”的报国情怀，“富贵不能淫，贫贱不能移，威武不能屈”的大丈夫精神，“人生自古谁无死，留取丹心照汗青”“鞠躬尽瘁，死而后已”的献身精神，“海纳百川，有容乃大”的包容精神等。这些思想构成了中国优秀传统文化的核心价值观，是传统文化中最闪光的思想内容，也是传统“清官文化”的基因与来源。

清官之德，核心在“清廉”二字。三国时期的司马懿说，为官长当清、当慎、当勤，修此三者，何患不治乎。“清廉”是为政的首要前提。

一方面，“清廉”乃为政之本。“吏不廉平则治道衰”（《汉书·宣帝纪》），“廉非政之极，而为政必自廉始”（《揭溪斯全集》第三卷）。可以说，官廉则政举，官贪则政危。

另一方面，“清廉”是士君子之大德。“理官莫如平，临财莫如廉。廉平之德，吏之宝也”（《臣规·廉洁》），“士之不廉，犹女之不洁。不洁之女，虽功容绝人，不足自赎。不廉之士，纵有他美，何足道哉”（真德秀《西山政训》）。可以说，为政清廉，不以权谋私、不贪污

受贿、廉洁奉公都是清官必备的品德。

清官之行

在中国历史上，尽管官吏贪污腐败是官场上的一种常态，但也不乏一些品行高洁、为人正直、处事公道、不贪不虐的清官。像西门豹、赵广汉、黄霸、徐有功、狄仁杰、包拯、况钟、海瑞、袁可立、于成龙等人。他们居“天下之广居”，立“天下之正位”，行“天下之大道”，铸就了人“清”、官“清”、政“清”、国“清”、民“清”、风“清”的青天寰宇。

北宋时期的包拯，一生铁面无私，不避权贵，执法如山；对皇亲国戚、宦官权贵的不法行为，一律极力主张绳之以法；大力平反冤狱，深为百姓所赞扬和称颂，家喻户晓。明朝的海瑞，为官历经嘉靖、隆庆、万历三朝，多次冒死进谏，得到了百姓的广泛拥护。清代的于成龙，三次被举“卓异”，以卓著的政绩和廉洁刻苦的一生，深得百姓爱戴和康熙帝赞誉，以“天下廉吏第一”而蜚声朝野。他天南地北，宦海沉浮20余年，只身天涯，不带家眷，只一个结发妻，阔别20年后才得一见。他的清操苦节享誉当时，卒后，居室中只看到“冷落菜羹……故衣破



靴，外无长物”。

这些“清官”，他们做官“清廉”，不只是为了人生的点缀和粉饰；他们做人“刚正”，不只是为了做官的荣誉和名声。他们将“做人”和“做官”融为一体、贯通一片，在“做人”中完成“做官”的责任和义务，在“做官”中完成“做人”的本性和尊严。

清官之思

古代“清官文化”是中国传统文化的重要组成部分，是一个弥足珍贵的思想宝库，可以为当代廉政文化理论建设提供充分的思想支持。魏征“犯颜直谏”、包拯“秉公执法”、范仲淹“刚正不阿”、司马光“直言正论”、海瑞“两袖清风”、于成龙“铁面无私”、张养浩“宁屈官宦，

不曲小民”……这些古代清官们所展示出来的是中华民族的魂魄和中国古代官员的铮铮铁骨，已经渗透到“清官文化”之中，潜移默化地影响着官德的建设。

习近平总书记指出，研究我国反腐倡廉历史，了解我国古代廉政文化，考察我国历史上反腐倡廉的成败得失，可以给人以深刻启迪，有利于我们运用历史智慧推进反腐倡廉建设。我们应该加强对“清官文化”的研究，借鉴传统“清官文化”中的合理因子，弘扬“清官文化”中积极健康且符合时代精神的东西，大力宣传清官的清廉思想和事迹，对于在全社会形成反贪倡廉的社会风气，促进廉政文化建设大有裨益。

“清官”是人治社会的产

物，“清官情结”反映出的是老百姓的一种期盼。正是因为“清官”具有历史和时代的局限，所以，若把社会治理的希望完全寄托于“清官”身上，那是根本靠不住的。我们进行反腐倡廉建设，法治和制度建设是根本。

为此，一方面，必须要大力加强法治建设。“法者，国之权衡也”（《商君书·修权》）。在现代法制社会里，人们依法办事，借用法律保护自己，法律面前人人平等，而无须乞求于“清官”的庇护。过分强调清官政治，既不利于法制建设，也与民主精神根本相悖。实现国家廉政治理的现代化，必须全面推进依法治国，通过法度来震慑和要求官员，使其“不敢腐”。

另一方面，必须要健全体制机制上下功夫。全面深化体制机制改革，建立健全各项法律法规制度，这是遏制腐败、铲除腐败的根本出路。加快形成“用制度管人”“用制度管事”“用制度管钱”的机制，堵塞各种制度上的漏洞，铲除腐败滋生蔓延的土壤，遏制腐败产生的源头，让权力在阳光下运行，使官员“不能腐”。

（作者单位：中央党校）

也说历史上的朱元璋反腐

● 王也扬

近来不少人谈论历史上的朱元璋反腐故事。有明史专家在电视讲座中说，明太祖注重用制度反腐，他订《大明律》，编《大诰》，对惩治腐败做出详细规定，并严厉实行之。这位专家没有再进一步解释，引得笔者想接着说些补充的话。

大家知道，明代开国皇帝朱元璋出身贫苦，对贪官污吏深恶痛绝，其于洪武一朝展开严厉的反腐运动，为中国历朝历代所鲜见。朱氏反腐也确以颁布种种律令为特色，有规定，有案例，如贪污60银两，除了枭首，还要剥皮制作标本警示后人。他不但坚决实施各项反腐规定，还要求全国官民认真学习诵读，时时检查、对照，甚至将规定铸成铁牌，立于大庭广众之中。这样的反腐运动，说它注重制度，似乎也说得过去。不过需要指出的是，这与我们今天所谓“把权力关进制度的笼子”里的制度，可完全是两码事。

简单说来，朱元璋反腐，尽管颁布了许多律



令与规定，却脱不出人治的窠臼，而我们今天要追求的则是法治反腐。差别就在于：《大明律》《大诰》等法律规章是朱元璋及其统治集团少数人制定的，且管不着他朱皇帝，他可以为所欲为，权大无边；我们今天的法律必须经由全体公民（通过代表）制定，且法律面前人人平等，权在法下，任何个人和团体都不能逾越法律。朱元璋在反腐过程中，凭一时之怒，“法外加刑”，任意

滥杀达数万千计，他自己也觉得过分，晚年曾找理由加以开脱，表示“以后嗣君统理天下，止守《律》与《大诰》”。当然在皇权至上的制度下，这属于空话。

人治时代，百姓痛恨官员腐败，寄望于反腐强人的出现，朱元璋恰是这样的强人。他统帅三军，开国打得天下，树立了绝对权威。洪武十三年杀宰相胡惟庸后，进而取消宰相制，朱皇帝便集国家各项最高权力于一身，只见贪官如割韭菜般一茬茬倒地，成效不可谓不显著，直杀到政府

机关无官办事，不得不发明案犯戴镣回衙上班的“徒流”办法。可是贪官前赴后继，韭菜割了一茬又一茬，怎么也反不完！洪武十八年，户部侍郎郭桓贪污案牵出各地官员，有几万人被杀。老朱叹曰：“其贪婪之徒，闻桓之奸，如水之趋下，半年间弊若蜂起，杀身亡家者不计其数。出五刑以治之，挑筋、剥指、刖足、髡发、文身，罪之甚者歟！”他想不明白“朕自即位以来”，以如此强力的手段和残酷之极的刑罚，仍不能遏阻腐败，众官“俱系奸贪”是何道理？直到560年后，毛泽东在延安窑洞与黄炎培对话，才回答和解决了这个问题，毛说，“我们已经找到新路，这条新路就是民主”，“只有让人民来监督政府”，才能够跳出中国传统政治腐败亡国的周期律。

说到这里，还须提及史载朱元璋也曾许民执贪官进京，这种事即使有也没什么意义，其与毛泽东上述“让人民来监督政府”的性质根本不同。朱起兵草莽，但他一旦掌握政治权力，当上皇帝，就变质成为了“民”的“主子”，他对贪官的仇恨或许还与其民间出身有那么一丝联系，然其反腐的目的已完全是为了维护朱家的私天下，而朱家天下绝对不可以抬高“民”的地位，让“民”来参与政事的，他极其敏感、毫不含糊。朱元璋读《孟子》，对“民为贵，社稷次之，君为轻”，“天视自我民视，天听自我民听”，“君有大过则谏，反复之而不听，则易位”等语极为恼怒，说孟子“这老儿要是活到今天，非严办不可”。他下令把孟子牌位扔出孔庙。朱家王朝对人民的榨取和欺压一点不比历朝逊色，洪武末年供诸王府消费的禄米就占到全国收入的1/4以上；有官员上书建议朱皇帝不要选已经许配人家的女孩进宫，竟被他活活剥成肉泥。

当然朱元璋也知道反腐没有监督不行，他采取

一种体制内的自我监督，即派亲信巡视，“专主察听在京大小衙门官吏不公不法，及风闻之事，无不奏闻”。这些亲信人员叫作“检校”，后来发展成为一个独立的机构——锦衣卫。锦衣卫与政府其他部门无隶属关系，由皇帝直接指挥，只对皇帝负责。原来的检校只有侦察权，没有审判、处刑权，锦衣卫则集侦察、审判、处刑于一身，权力越来越大，也越来越可怕，全国各地大小官员均在其监视之下，惶惶不可终日。由于这种监督权力自身不受监督，锦衣卫特务们横行霸道、为非作歹，成为有明一代最黑暗的事迹。

我们现代社会反腐败，舆论监督不可或缺。当年朱元璋虽没有念过什么书，却深知钳制思想舆论，对维持专制统治的重要性。他下令《孟子》一书中那些“民贵”“君轻”的有害言论必须彻底删除，方可印行；并且镇压那些不肯合作的读书人。《大诰》中有条律说：“寰中士大夫不为君用，是自外其教者，诛其身而没其家，不为之过。”随着宫廷政治斗争日趋激烈，朱皇帝愈发不信任读书人及其文章，总觉得他们不满现实，在变着法子骂自己。洪武年间的文字狱迭出，且荒诞不经，如因老朱造反起家，当过和尚，读书人作文须忌“则”字（安徽口音同“贼”），还须避“秃”“光”等字，否则就会带来杀身之祸。朱氏这种所作所为，给中国历史文化增添了一页耻辱。

强人政治的特点是人亡政息。洪武三十一年朱元璋病死，其反腐运动亦随之偃旗息鼓。具有讽刺意味的是，不久朱家叔侄便因争夺国家最高权力大打出手；朱元璋在世时，曾订太监不得干政铁律，甚至不许太监识字，他的子孙们却演出了纵容刘瑾、魏忠贤等阉党乱政、腐败得一塌糊涂的丑剧。

（来源：学习时报）

习近平总书记结合自身基层从政体会，在同中央党校第一期县委书记研修班学员座谈时指出：“做县委书记就要做焦裕禄式的县委书记，始终做到心中有党、心中有民、心中有责、心中有戒。”这既是对所有县委书记的要求，更是对广大党员干部的希望，对我们如何履职尽责、为党和人民干事兴业指明了努力方向。

克服侥幸心理，始终坚守慎独自律。小不慎则酿大患。《中庸》有言：“君子戒慎乎其所不睹，恐惧乎其所不闻。莫见乎隐，莫显乎微，故君子慎其独也”，就是强调修身

要“慎独”，要在“隐”和“微”处下功夫。党员干部尤其是手中掌握着权力的领导干部，“各种诱惑、算计都冲着你来，各种讨好、捧杀都对着你去，往往会成为‘围猎’的对象”。而且每天都要单独处理许多问题，外出开会、学习等机会又相对较多，在单独活动的情况下，容易产生“天知地知别人不知”的侥幸心理，也就容易铤而走险，明知故犯。辩证唯物主义告诉我们，任何事物都不可能单独存在，事物之间总有相互联系，随着时间的推移和事物本身的发展变化，隐藏的事物也总会曝光的。中外历史上之所以在官场上有那么多丑陋的“秘闻”，就是官员慎独功夫太差。正所谓“若要人不知，除非己莫为”。作为共产党员和党的干部，应该非常珍惜自己的人格脸面，非常珍惜个人的政治生命，不论何时何地，

都能把独处当成“十只眼睛都在看着，十只手都在指着”的地方，绝非分之想，拒非分之物，不妄没于势利，不受惑于事态，严格遵从道德规范和从政准则，牢牢守住党性原则、思想道德和法规纪律三道防线。



独德权

● 杨治安

克服攀比心理，始终崇尚慎德重责。县委书记是县里的权力人物和公众人物，习总书记提醒要注意道德操守，并指出“道德上失足有时比某些工作失误杀伤力还要大”。县委书记如此，党员干部一样。如果见到别人一掷千金、灯红酒绿，便产生失落感，觉得清正廉洁吃了亏；如果看到别人既升官又发财，觉得“不捞白不捞，捞了也没事”；如果经常想当年手中没权时，想捞也捞不上，现在有权了便“捞一把”……这种攀比心理，越比就越觉得自己失去的多而得到的少，越比个人的私欲就越膨胀，越比党纪法规的观念就越淡薄，逐渐地就会耐不住寂寞、挡不住诱惑而发展到不择手段地追逐声色犬马、粉白绿黛，从而弱化对“病毒”的免疫力和抵御力。作为共产党人，在对待名利地位和进退走留的问题上，要以积极的健康心态比，以应有的精神状态比，以基本的党性觉悟比，更要经常问一问自己，思想有没有邪念，是否还有不坚定的倾向；道德有没有滑坡，是否存在不健康的东西；工作有没有差错，是否还有未尽到责任的地方；行为有没有越轨，是否出现过违犯党性原

则、违犯纪律规定的事，以深刻的自省精神，把外在的社会规范内化为高度的自觉行动，实现自我完善，永葆共产党人的蓬勃朝气、昂扬锐气和浩然正气。

克服失衡心理，始终保持慎权清醒。习近平总书记指出，我们的权力是党和人民赋予的，是为党和人民做事用的，只能用来为党分忧、为国干事、为民谋利。历史和现实反复证明，党员干部把用权问题解决好了，其他问题就都变得迎刃而解。一个人刚走上领导岗位之时，大都头脑清醒，为人谦虚，工作敬业，做事谨慎。随着职务不断提升，赞扬、吹捧之声逐渐增多，慢慢地头脑就发热了，甚至变得飘飘然、昏昏然了。特别是感到在领导岗位上的工作时间越来越有限，“人走茶凉”的境况日益迫近，便容易产生失衡心理，秉公用权的行为准则就会发生偏移。党员干部应经常提醒自己，领导就是服务，权力就是责任。“权为所民赋”，人民才是权力的所有者，党员干部只是替人民掌管权力，

这个权力也只能用来为人民服务，共产党也绝不允许以权谋私，更不允许形成既得利益集团。只有始终牢记“官”是为人民服务的岗位，“权”是为人民服务的工具，切实做到“民之所好好之，民之所恶恶之”，真正做到心有所畏、言有所戒、行有所止，依法用权、秉公用权、廉洁用权。若只记得手中的权力和待遇，而忘记了责任和义务，就必然会发生权力错位，导致滥用权力，最终沦为人民的罪人。对此应深察之、深省之、深警之。

胜，要费九牛二虎之力；败，只是一念之差，就落花流水，不可收拾。我们是党的人，就要在党言党、在党忧党、在党为党，自觉弘扬和践行社会主义核心价值观，按照“三严三实”要求，把爱党、忧党、兴党、护党落实到工作生活各个环节，既遵守成文的规矩又严守不成文的纪律，清清白白做人、干干净净做事、坦坦荡荡为官。唯如此，我们才配拥有共产党员这个光荣的称号！

（作者系石嘴山市大武口区人武部原政委）

微 阅 读

职场上，须铭记的六句名言

第一句话：“拥有做事的智商只是成功的一半，另外的一半则是依赖做人的情商达成。”——李契腾柏格（Clear Peak Communications公司总裁）

第二句话：“中国的古老俗语里隐藏着伟大的智慧——良言一句三冬暖。这也正是我的座右铭。”——考利（美国MB-NA银行总裁）

第三句话：“对上司谦虚，是一种责任；对同僚谦虚，是一种礼遇；对部属谦虚，是一种尊贵。”——富兰克林（美国政治家与哲学家）

第四句话：帮助他人获得他们所要的，然后你将会获得你所要的。——艾许（玫琳凯化妆品公司创办人）

第五句话：“你不可能因为给人一个微笑而丧失什么，因为它总是会很快地回来。”——萝安（美国公关专家）

第六句话：“如果你能让人觉得特别，那他们便会为你做特别的事。”——墨林（墨林广告公司创办人）

傅兴国在银川市调研社区党建时指出： 以社区“两委”换届为契机 扎实推进服务型党组织建设

3月18日，自治区党委常委、组织部部长傅兴国到银川市调研城市社区党建工作，与部分街道、社区党组织书记、居委会主任和党员干部座谈交流，听取他们对社区“两委”换届的意见建议，就社区党建和“两委”换届工作提出明确要求。

傅兴国指出，社区虽小，却连着千家万户，社区党组织是党在城市执政的组织基础，是联系服务群众的桥梁和纽带，要善于把自身的政治优势、组织优势转化为服务群众优势，为构建和谐社区提供坚强组织保证。

傅兴国强调，今年社区党组织和居委会要进行换届。各地要把换届工作与服务型党组织建设结合起来，通过换届组建懂服务、愿服务、会服务的服务型班子。要早谋划、早安排，提前调查摸底，掌握“两委”班子运行情况，制定好工作方案，为换届选举奠定良好基础。要拓宽选人视野，优化班子结构，提高班子整体素质，增强班子服务功能。要通过公推直选、机关下派、公开招聘等多种方式，把政治素质高、服务态度好、服务本领强、敢于担当、有工作经验、群众认可、作风民主、廉洁自律的党员和居民选任到党组织书记和居委会主任岗位上来。

傅兴国要求，社区党组织要明确定位，强化政治属性，注重从思想上政治上组织上引导教育党员和群众，增强党组织的凝聚力战斗力影响力。社区党员干部要真正走进群众，与群众身挨身坐、心贴心聊，诚心听取意见，把握群众需求，把服务送到群众心坎上。要围绕服务发展、服务民生、服务居民、服务党员，强化服务功能、改进服务作风、提高服务能力、完善服务保障。要认真落实自治区党委政府关于深化和谐社区创建工作的意见，推动街道社区职能转变，落实阵地建设要求，提高社区工作者待遇。要贴近居民需求搞好服务，关心弱势群体，关爱困难党员。要推行街道“大工委”、社区“大党委”工作机制，构建区域化党建新格局。



宁新出管字【2015】第0212号



宁夏党建研究

NINGXIADANGJIANYANJIU