



## 全国基层党建工作创新创优工作汇报材料

### 目录

1 山东潍坊：推进党校教育全覆盖为每名共产党人修身养性打造“红色殿堂” .....	4
2 国网杭州供电公司：实施问题管理，提高企业思想政治工作针对性、有效性.....	14
3 四川成都：依托大数据提升干部教育培训精准度——成都市“互联网+干部教育”的实践与探索 .....	30
4 新疆油田公司：开展“1+4+1”党员意识提升工程搭建“学”“做”间的桥梁.....	39
5 重庆沙坪坝：“诚信先锋”引领出“全国诚信示范市场” .....	48
6 南方电网公司：贯彻全面从严治党要求 创新优化企业党员理想信念教育方法 .....	58
7 安徽省黄山市黄山区：建立“两学一做”学习教育“两个指数”成效评价体系.....	69
8 江西省吉安市国税局依托红色文化资源开展理想信念教育 .....	79
9 北京房山区燕山直属机关党委：“惜时励志”机关青年晨讲 .....	88



10 云南大理市：农村无职党员义务值班奏响小阵地为民服务大乐章 .....	95
11 北京石景山：坚持从严治党 传承红色基因 积极探索非公党建新途径 .....	103
12 地方海事局：晨学三分钟 润物细无声 .....	116
13 齐齐哈尔市实施“选青推优”计划切实加强农村后备人才队伍建设 .....	123
14 中国信达：国有企业基层党支部书记培训创新实践 .....	129
15 河南唐河：党委“摆擂” 支书“比武” 全面激发村支部书记干事创业新动能 .....	136
16 贵州凤冈：实施干部召回管理制度推进全面从严治党 ..	147
17 江苏通州区：“能上能下、容错纠错、鼓励激励”推动干部担当作为 .....	156
18 黑龙江绥化市：健全选育管退机制提升村党组织书记队伍建设水平 .....	165
19 晋煤集团成庄矿党委夯实党建“三基”工作的探索与实践 .....	172
20 厦门海沧：“党日五件事”舞动基层党建龙头 .....	182
21 山东临沭农村“合格党员”评定的探索与实践 .....	190
22 云南大姚：“五联五创”把从严管理党员干部延伸到8小时之外 .....	196



23	国电石嘴山发电公司：星级党支部创建强堡垒 .....	202
24	江苏连云港市海州区：“以讲促学”助推基层组织生活常态 长效 .....	212
25	电信党委：打造“先锋沙龙”学习交流互动平台积极探索创 新党内政治生活模式 .....	219
26	武汉市新洲区：全面推行“直评村官”的实践与探索 ..	228
27	河南台前县：“党员主题日”以“小切口”解决“大问题” .....	237



## 1 山东潍坊：推进党校教育全覆盖为每名共产党人修身养性打造“红色殿堂”

党校是培训轮训党员干部的主渠道，承担着为党员干部补钙壮骨、立根固本的重要任务。今年以来，潍坊市委党校坚持以习近平总书记系列重要讲话精神和全国党校工作会议精神为指导，探索改革党校办学模式，在市属开发区、市委直属党(工)委和县市区镇（街道）、有关直属部门成立基层党校，延伸党校设置架构，建立健全党校教育全覆盖体制机制，发挥党校政治优势，创新推进党员教育培训，构建形成了“全域覆盖、全员轮训、全面提升”的党校教育新格局，为每名共产党人修身养性找到了自己的“红色殿堂”。

### 一、工作动因

党校是党的事业的重要组成部分，因党而立、为党而办，始终与党的路线方针政策、重大战略决策以及党的建设紧密联系在一起。特别是当前，我们党正带领人民进行具有许多新的历史特点的伟大斗争，奋力夺取全面建成小康社会的伟大胜利，实现中华民族伟大复兴的中国梦，党校担当着新的历史使命，党校的建设与发展亟需进一步加强和改进。



**第一，加强基层党校建设是深入贯彻落实全国党校工作会议精神的需要。**2015年12月，习近平总书记在全国党校工作会议上，对基层党校建设提出了新的更高要求。《中共中央关于加强和改进新形势下党校工作的意见》明确规定，“因地制宜推进县（市）委党校办学体制改革”。2016年4月，山东省委、潍坊市委在全省和全市党校工作会议上，分别对推进党校办学体制改革作了强调和部署。因此，潍坊市从实际出发创新办学体制，采取“建党校、设分校”的办法，推进市、县两级党校职能延伸，全面加强基层党校建设，尝试建立横到边、纵到底的党校教育全覆盖体制机制，探索市、县党校办学体制改革的“潍坊方案”，以改革精神、创新思维推动全国、全省党校工作会议精神在基层落地生根。

**第二，加强基层党校建设是落实“党委办党校、管党校、建党校”要求的需要。**习近平总书记指出，“各级党委是办党校管党校建党校的主体，党委书记是办党校管党校建党校的第一责任人”。在党校改革发展过程中，各级党委应加强宏观指导和沟通协调，督促相关部门齐抓共管，形成有利于党校建设发展的正确导向和氛围环境。从当前党校办学体制上看，上有中央党校，中间有省委党校和市委党校，基层是县级党校。可以说，中央、省委、市委、县市区委办党校管党校建党校的主体责任非常明确。但到了市属开发区、市县机关、乡镇（街道），目前尚未设立党校，这些党（工）委办党校管党校建党校的主体责任得不到发挥。建设基层党校，从架构



体系、人员配备、职责任务、运行管理等方面进行设计，完善党校工作构架，有利于为各级党委办党校、管党校、建党校搭建平台和载体，推动形成“党委办党校、部门大合唱、党校有作为”的大格局。

第三，加强基层党校建设是推进全面从严治党向基层延伸的需要。全面从严治党，首要的、也是最重要的就是从严格党员教育培训开始，切实解决好党员、干部的理想信念问题，解决好世界观、人生观和价值观这个“总开关”问题。党校承担着强化理论武装、加强理想信念教育的重要职责，肩负着加强党性党风教育、传承党的优良传统的重要使命。目前，市、县党校培训对象主要是机关、事业单位科级以上干部和基层党组织书记，对机关、企事业单位普通党员、农村党员以及“两新”组织党员尚未实现全覆盖。特别是大多数农村党员一辈子都没进过党校，接受过正规化的党校教育。这种状况，与党校应承担的工作任务极不相称。加强基层党校建设，有利于整合党校教育资源，对全市各领域、各行业党员干部进行全员轮训、正规培训，加强思想政治建设，不断提升基层党员队伍素质。这是一个大抓基层、固本强基的务实之策，也是推进全面从严治党向基层延伸、形成常态的有效路径。

## 二、主要做法



（一）规范机构设置，配齐配强工作力量。在机构设置上，各市属开发区、市委直属党（工）委设立党校，择优加挂“潍坊市委党校分校”的牌子；各县（市、区）本着“有利于关系理顺、有利于运行管理、有利于作用发挥”的原则，立足各自实际和特点，在镇（街道）、重要系统部门科学规划和设置基层党校，因地制宜，不搞“一刀切”、“大而全”，择优加挂“县（市、区）委党校分校”的牌子。在人员配备上，基层党校设校长、副校长和教务长 3 职领导干部，校长一般由党（工）委书记兼任，副校长由党（工）委分管负责同志兼任，教务长由组织人事部门主要负责同志兼任。在干部任免上，市属开发区党校和市委直属党（工）委党校的校长、副校长由市委组织部任命，教务长由所在党（工）委任命；县市区镇（街道）党校和有关直属部门党校的校长、副校长、教务长参照市一级做法任命公布。

（二）明确职责定位，聚焦主业主课教育。基层党校在同级党（工）委的领导和上一级党校业务指导下，认真贯彻落实“党校姓党”的根本原则，坚持实事求是、质量立校、从严治校，突出主业主课，重点加强对所辖党员的理想信念教育和党性教育。在班次设置及培训对象上，基层党校本着分类别、分层次的原则，研究确定培训班次、调训对象和教学计划，确保党的理论教育和党性教育课在教学安排中不低于总课时的 70%，确保每名党员每年到同级党校集中培训不少于 2 天。其中，市属开发区党工委党校，重点抓好辖





区内科级以下干部和党员的培训轮训；根据各自实际和工作需要，视情况开设进修类、培训类班次以及专题研讨班。市委直属党

（工）委党校，重点抓好系统内科级以下干部和党员的培训轮训；根据工作需要，可开设专题研讨班。镇街党（工）委党校，重点抓好辖区内农村、社区以及“两新”组织党员的教育培训。县（市、区）重要系统部门党校，重点抓好系统和部门内党员干部的教育培训。

**（三）坚持上下联动，统筹推进工作落实。**围绕协调、联动、统筹发展，进一步强化业务指导，督促基层党校抓实、抓细党员培训。一是加强业务指导。市、县（市、区）委党校制定年度业务指导计划、培训清单以及办学质量评估办法，加大对下级党校（分校）的业务指导力度，协调解决基层党校运行中存在的困难和问题。同时，建立党员培训协调会商办法，市、县（市、区）委党校会同下级党校（分校）研究确定需求调研、班次设计、教学计划等事项，推进“党校教学供给侧改革”，不断提升基层党校办学质量和水平。二是实行师资共享。在全市党校系统建立开放、兼容、共享的“师资库”，将市、县（市、区）直属部门有关领导干部、农村（社区、企业）先模人物以及党校系统师资骨干等纳入“师资库”，健全完善师资管理使用、考核评价、准入与退出制度，统筹使用和调配师资力量，为基层党校办班提供有力的师资保障。三是开展全员培训。把“实现党员培训全覆盖”作为基层党校教育的一





项重要任务来抓，因人而异、分类培训，多形式、多渠道培训基层党员。特别是对外出流动党员，指导基层党校利用手机、计算机互联网技术，创建“网上党校”，开发“微课公众号”、“微党课”、“网络视频”等，开展网上自主学习；对年老体弱农村党员，选派师资力量，包靠到人，送教上门。

**（四）健全管校机制，提升办学办校质量。**坚持建章立制，健全科学有效的管校治校体制机制，为质量立校、从严治校提供制度保障。一是领导保障机制。突出各级党（工）委办党校、管党校、建党校主体责任，把党校工作纳入党（工）委中心工作部署，每年至少专题研究1次党校工作。各级党（工）委书记要认真履行第一责任人职责，坚持时间、精力、工作、责任“四个到位”，及时研究解决办学办校过程中的实际问题。二是办学保障机制。各级党（工）委落实办学经费、培训场所、人员配备，抓好组织管理工作，确保基层党校能够正常运行、发挥作用。特别是对办学经费，由各级财政、党费结合各自实际，按实际参训人头比例给予适当补助；对培训场所，基层党校坚持“因校制宜、一校一策”，合理确定场所，配套教学设备。三是学风建设机制。制定基层党校学员管理办法，从严要求、从严管理，抓好学风校风建设，特别是要把党员干部参加党校培训情况纳入述学述职的重要内容。各级组织部门坚持在培训中考察干部、识别干部，把机关党员干部在党校学习和表现情况作为选拔任用的重要依据，促进严以治学落到实处。四是



责任考核机制。市委把各级党（工）委办党校、管党校、建党校情况作为履行党建工作责任制的重要内容，作为考核领导班子和领导干部的重要依据，纳入党建工作考核，按比例折算计入各级年度科学发展综合考核；把兼任党校校长、副校长职务的领导同志、分管负责同志履职情况，纳入本人工作责任年度考核。每年年底，市、县（市、区）委党校依据办学质量评估办法，对下级党校建设发展及作用发挥情况进行量化考核，奖优罚劣。

### 三、初步成效

1、延伸了党校组织架构，促进了各级党（工）委办党校、管党校、建党校主体责任落实。以镇街、党委工作部门为依托建设基层党校，拓展和延伸了党校组织架构，建立起了市、县、镇三级党校工作网络，在全市范围内构建起了覆盖广泛、组织完备的党校架构体系，为各级党（工）委特别是基层党委履行办党校、管党校、建党校责任搭建了载体，有力地促进了主体责任落实。今年，潍坊市共成立 295 个基层党校，其中 4 个市属开发区党校、23 个市委直属党（工）委党校、149 个镇（街道）党校、146 个县（市区）直部门党校。

2、创新了党校办学模式，开创了基层党员干部教育培训新局面。通过建设基层党校，进一步创新优化了党校教育布局和办学模式，使党校触角延伸到了最基层，使党校教育覆盖到了每名党员，



实现了党员教育的全面覆盖和正规培训。特别是通过党校系统共享、联动等机制建设，进一步整合了党校系统的优质教育资源，向基层一线“倾斜”，向普通党员“开放”，使普通党员能够走进党校殿堂“补钙”、“充电”、“加油”，不断提升了全市党员教育培训的针对性和实效性。

3、强化了主业主课教育，为培养和锻造“四铁”干部队伍贡献了党校力量。在党校教育中，始终聚焦主业主课，突出加强理想信念教育和党性教育，正心修身，养性育德，引导各级党员干部从思想观念深处切实把从严治党规矩和责任立起来、强起来。通过党校集训，党员干部政治理论水平和党性修养得到了进一步提升，特别是对习近平总书记系列重要讲话精神有了更全面、更深刻、更精准的理解和把握，更加坚定了理想信念和政治信仰，进一步增强了全面建成小康社会和实现中华民族伟大复兴中国梦的信心，全市党员领导干部进一步焕发了忠诚、干净、担当的“精气神”。

#### 四、启示经验

基层党校运行中，必须处理好四方面关系，创造良好的内外环境和体制机制，推动基层党校持续、健康、科学发展。

1、要处理好基层党委领导与上级党校指导的关系。基层党委是办党校、管党校、建党校的主体和主角，与同级党校之间是领导与被领导的关系；而上级党校与基层党校之间，仅是业务指导关系，



即使上级党校与分校，也不存在领导关系。因此，在基层党校办学中，必须突出基层党委的主体责任，压实基层党委书记的第一责任人职责，把党委主体挺在最前面，不断增强抓好党校教育的自觉性和创造力。上级党校作为业务主管，需要当好基层党委的“配角”，加大业务指导力度，从课程设计、师资调配、教材编写等方面提供支持和保障，做到指导不领导、到位不越位。

2、要处理好基层党校培训与其他党内学习教育活动的关系。党校是党员干部加强理论武装的“主阵地”，是锻炼党性、纯洁党风的“大熔炉”，不同于其他党内学习教育。为此，各级党委要充分认识基层党校建设的重要政治意义，处理好基层党校集训与其他党内教育活动的关系，既不能以其他党内教育活动替代基层党校教育，也不能以基层党校教育代替党内支部学习教育活动。

3、要处理好主业主课教育与专业知识教育的关系。“党校姓党”是党校办学办校的根本原则，也是党校教育的鲜明特色。工作中，必须把“党校姓党”的要求贯穿到办校的全过程，体现在办学的各方面，其中最重要的就是在教学上必须突出理论教育和党性教育主课的主体地位；对其他专业知识，基层党校可以根据培训对象特点，适当开设，但不能影响主课地位，不能本末倒置。

4、要处理好工与学的关系。基层党员规模庞大、情况复杂，工学矛盾显得更突出。因此，基层党校在办学中，要发挥“短、平、



快”的优势和特点，利用农闲、休息日等业余时间，集中时间办班，有计划、分类别抓好党员培训，集中精力学精髓、捞干货，不求多、只求精，妥善处理好工学关系，力求实现工与学的“同频共振”、“互动双赢”。



## 2 国网杭州供电公司：实施问题管理，提高企业思想政治工作针对性、有效性

近年来，由于环境和形势的变化，供电企业思想政治工作正面临着严峻的挑战和难题。供电企业员工思想正呈现多样化、复杂化等趋势和特征。基于这样的背景，国网杭州供电公司党委探索开展了思想政治工作“问题管理”。“问题管理”是当代四大管理模式之一（另三种是科学管理、人本管理和目标管理），指的是在查找问题的基础上，科学地分析问题，最终正确地解决问题，以此来防范“问题”演化为危机的一套理念流程和方法工具。将“问题管理”融入企业思想政治工作，体现了现代管理的内涵和导向，更是思政工作科学化发展的有益探索。

本案例首先阐述了“问题管理”的基本涵义和实施背景，调查分析了供电企业员工思想上存在的8大突出问题，重点论述了“1234”工作法，从“1”，即一项基本流程（“查找问题—分析问题—解决问题”）；“2”，即在查找问题上，坚持“两个结合”（在查找方式上，坚持“走下去”和“请进来”相结合；在活动载体上，坚持“正激励”和“硬约束”相结合）；“3”，即在分析问题上，建立公司、部门（二级单位）、班组“三级架构”问题库；



“4”，即在解决问题上，实行“三方会议”、“分类管理”、“督办和反馈”、“最佳实践共享”的“四位一体”管控模式等，全面介绍了在供电企业开展思想政治工作“问题管理”的模式和举措，并制定了针对实际问题的 10 条具体举措：开展员工思想动态“大数据”分析、大力加强员工心理疏导、实施班组“减负‘定向突破’”计划、开展员工“三能”提升行动、建立青年职工“定苗助长”培养模式、开展“办实事”活动、推行领导班子“走动式”管理、实施思政工作“柔性管理”、幸福企业“和谐管理”和企业文化建设重点突破行动。以实现思想政治工作从“灌输式”向“互动式”、从“粗放型”向“精益型”、从“阶段性”向“实时性”、从“简单化”向“科学化”的“四个转变”说明了此项工作的创新意义和主要成效。最后，从管理、考核、队伍等方面提出了推动思想政治工作“问题管理”长效化发展的做法。

### 一、实施背景

一直以来，思想政治工作在供电企业的改革发展进程中发挥着引领思想、凝聚力量、稳定队伍的“生命线”作用。但当前，由于系统内外两方面环境和形势的变化，供电企业思想政治工作正面临着严峻的挑战和难题。一方面，当今中国正处于社会转型期，人的思想观念、价值体系、心理状况、行为方式等都发生着剧烈变化，人们思想上产生了一些严重问题，例如信仰缺失、诚信缺失、责任感淡漠、价值观趋利等等；另一方面，国家电网公司系统内体制改





革、争当“两个一流”排头兵等改革任务、以及社会舆论政府监督更加严格等等，都使员工思想上产生了新的动态和问题，工作和服务压力增大，且面对一系列新的变化，员工思想上需要有转变和适应的过程。

从上述分析可以看出，供电企业员工思想正呈现多样化、复杂化等趋势和特征。基于这样的背景，近年来，国网杭州供电公司党委探索开展了思想政治工作“问题管理”。“问题管理”是当代四大管理模式之一（另三种是科学管理、人本管理和目标管理），指的是在查找问题的基础上，科学地分析问题，最终正确地解决问题，以此来防范“问题”演化为危机的一套管理理论和方法。将“问题管理”融入企业思想政治工作，体现了现代管理的内涵和导向，更是思政工作科学化发展的有益探索。

## 二、主要做法

### （一）调查分析供电企业员工思想上的突出问题

本案例汇总分析了国网杭州供电公司近五年来的员工思想调研报告，并吸收、综合了浙江省电力公司系统部分兄弟单位的相关数据和情况，经研究得出：当前供电企业员工思想上主要存在 8 个方面的突出问题：

1、班组负担重引发的焦虑。班组是企业的基本单元、管理的“末梢神经”。但目前，上级越来越多的管理任务和压力传递到班



组，上报材料、报表、检查评比等面广量大，事务性工作牵扯了班组成员、特别是新进大学生过多的时间和精力，不仅使他们在现场积累经验、提升技能的机会减少，更严重影响到班组日常工作。

2、争先进位和结构性缺员造成了较大的心理压力。目前，省市县3级公司在同业对标中的争先氛围浓厚，很多单位“马不扬鞭自奋蹄”，高点定位，严格考核，所有指标都明确了责任人、所有指标都公布排名，并且和薪酬分配、人才培养、评先评优紧密结合。同时，基层单位结构性缺员的状况非常严重，职工、尤其是管理专职工面对指标排名、考核、管理创新等繁重任务时，压力大、情绪重、抱怨多。

3、部分员工对职业前景的困惑。近年来，省市公司均成立了一些新的机构和单位，这些单位员工主要从全省各供电公司抽调而来，平均年龄小，人才当量普遍高，集中到一个单位后，面对职业发展空间狭窄和通道拥挤，积极性受到一定影响。县域运维站的员工也感觉上升通道不够畅通，和县公司职工相比、无论是政治或专业技能上提升的机会都相对少。

4、对标考核与实际工作脱节产生的纠结。同业对标是现代企业管理的必然要求和最佳手段。但由于形势发展、区域差异、基层特殊性等原因，在目前的对标体系中，有部分指标在设定和对下考核



上还不够科学，和实际工作相脱节，特别是有些指标的客观制约因素多、并非主观努力就能提升，从而造成了员工思想上的困惑和纠结，导致“为了指标而指标”，滋长了形式主义，并耗费了大量时间和精力。

5、竞赛调考带来的思想包袱。为提升队伍专业素质、有效解决缺员问题，近年来，系统内各种培训、竞赛、调考活动日益增多。一方面，工学之间存在矛盾，竞赛要出成绩，必须投入更多的精力备战，从而不可避免地影响日常工作；另一方面，竞赛本身的“残酷性”，也给大部分参赛人员背上了“想赢怕输”的包袱。

6、农电及集体人员的归属感问题。自农电体制改革以来，农电系统划归国网统一管理，农电人员进入系统已有十几年，一直以来，农电员工辛勤工作，为农村供电的建设、运维和服务贡献力量。但由于与全民职工在编制、收入、职业发展等方面的差别，农电人员对企业的归属感还有待进一步增强。集体企业的员工也存在着同样的问题。

7、不同身份人员在价值认同上的差异。公司目前有全民、集体、农电及劳务派遣等不同性质的用工人员，因为政策和管理体制的不同，各类用工人员的职业愿景也尽然不同。价值观和事业观的差别，导致了员工的“不同欲”，想干事、不想干，干得好、混日子，干得快、磨洋工的等等，不同追求和定位的人员交织在一起，



增加了管理难度，影响了团队风气，引发了员工思想上的混乱，隐藏着稳定风险。

8、收入福利减少带来的不良情绪。相对于主多分开前，员工的总收入和福利在下降，集体企业发展没有给员工收入带来较大增量。同时，反“四风”和执行“八项规定”使各单位执行政策更加严格、管理更加规范，以至于职工的一些需求得不到满足。少部分员工对政策的不理解，思想上不能正确面对，以及“从奢入俭难”的心理作祟，产生了不满和抱怨情绪。

从以上 8 个问题可以看出，虽然目前基层供电企业的绝大部分员工思想是积极向上、健康稳定的，但少数员工思想上存在着严重问题，且思想上的问题具有“传染性”，若不及时有效地解决，就会“发酵”、“蔓延”，影响队伍稳定。因此，面对纷繁复杂的“思想问题”，我们不能再套用过去粗放、简单的方法，而是要以提升科学性针对性为目标，运用马克思主义基本原理，探索与时俱进、务实管用的思想工作方法。“问题管理”正是这样贴近实际、富有成效，应大力倡导的新途径新方法。

### （二）思政工作问题管理“1234”工作法

在开展思政工作问题“1234”工作法：“1”，即一项基本流程；“2”，即在查找问题上，坚持“两个结合”；“3”，即在分



析问题上，建立“三级架构”；“4”，即在解决问题上，实行“四位一体”管控模式。

### 1、制定一项基本流程，确保工作有序开展

“查找问题—分析问题—解决问题”，这是问题管理的基本流程，也是开展思政工作问题管理所应遵循的步骤，这三个步骤逻辑合理、层层推进，属于“链条式”管理流程，符合思想政治工作的规范管理和创新需求。

### 2、坚持“两个结合”，确保查找问题全面深入

在查找问题这一环节，我们坚持以“两个结合”为抓手：

（1）在查找方式上，坚持“走下去”和“请进来”相结合。走下去，即定期开展“五访三问”等活动，组织政工人员走进基层一线，与职工群众打成一片，广泛了解情况、挖掘问题；请进来，即通过深化民主管理工作，推行涉及员工切身利益的重大事项“职工代表听证会、普通员工评议会、离退休职工通气会”制度，完善“问题”反映渠道和途径，让员工的诉求充分表达、思想上的问题及时暴露。

（2）在活动载体上，坚持“正激励”和“硬约束”相结合。正激励，即开展“问题有奖征集”等活动，通过奖励调动职工的积极性，引导职工群众主动地查找、发现并上报问题；硬约束，即建立“六融入”（融入基层、现场、班组、员工、客户、课题）工作



法、推行基层单位班子成员担任供电所或班组第一所长（班长）制度，规定各级领导干部定期、不定期深入基层发现问题，推动干部直接面对问题并解决问题。

### 3、建立“三级架构”，确保分析问题科学有效

以公司、部门（二级单位）、班组这三级架构为基础，对应建立思政工作三级“问题管理库”，分层分类研究分析。

（1）建立面向基层的 1 级问题管理库。基于班组、供电所这一层面，重点分析一线队伍因生产生活原因产生的思想问题，坚持“守土负责”原则，认真分析、找出本班组或供电所员工思想问题的根源，加强与有关职工沟通，全面了解信息，明确工作方向。

（2）建立面向部门（二级单位）的 2 级问题管理库。基于职能部室、二级单位这一层面，重点收集、分析 1 级库提交的问题、因管理原因造成员工思想压力大等问题，从管理上分析根源，并与公司和供电所、班组这一层面加强联络、征询和反馈，发挥好桥梁纽带作用，使问题的流转更畅通。

（3）建立面向公司的 3 级问题管理库。基于公司领导班子，研究分析 1、2 级管理库无法解决、提交上报的问题，此类问题都较为突出，具有严重性和集中性，处理不当，甚至会影响企业工作大局。因此，通过建立领导层面最高、资源最为集中的第 3 级管理库，解决最棘手、最紧迫的问题。



### 4、实行“四位一体”管控模式，确保解决问题闭环管理

“解决问题方见真章”。为确保问题得到有效解决、形成闭环管理，探索推行“四位一体”管控模式：

（1）召开“三方会议”。每月召开一次专题会议，会议由问题发现者（政工人员）、问题涉及人员单位、解决问题相关部门单位三方人员参加。会议主要有三项议程：分析界定问题、制订问题解决方案、明确处理问题的“第一责任人”，即在分析“问题”的根源、难易程度、涉及面基础上，制订解决方案，指定一名“第一责任人”，由其负责问题的全过程管理。

（2）实施“分类管理”。召开“三方会议”后，政工部门对所有的员工思想“问题”汇总和分类，根据会上对问题性质的界定分为“急难、重大、一般、萌芽”四个等级，对应采取“快速办理、重点突破、稳步解决、提高重视”四类处理态度和办法，在解决问题的“时间表”、“任务书”、“责任状”上都有所区别，加强精益化管理。

（3）强化“督办和反馈”。政工部门负责督察督办员工思想“问题”的整改落实情况，直接联系责任部门和第一责任人，下发“督办通知单”，告知时间节点要求，了解工作进展，协调解决困难，并定期编发《督办简报》。在工作任务完成后，政工部门即与





涉及人员或所在单位取得联系，确认“问题”处理的效果和满意度，并在下一月的“三方会议”上反馈通报。

（4）推行“最佳实践共享”。思想上的“问题”具有规律性和反复性，开展“问题管理”的目的之一，即通过对单一问题的研究处理，“解剖麻雀”，找准（同一类问题）规律，掌握方法，实现举一反三、以点带面。因此，我们应及时总结提炼经验，建立员工思想问题管理的“案例分析库”、“典型经验库”、“知识援助库”，供学习和交流，实现“最佳实践共享”，提高干部员工的思政工作能力。

### 5、应对员工队伍思想问题的具体举措

针对员工思想上存在的主要问题，运用“问题管理”，我们制定实施了相应举措：

（1）开展员工思想动态“大数据”分析。建立网络平台和数据库，开展员工思想动态“大数据”调研分析，一方面分析出代表性问题的根源，另一方面把准队伍思想状况的发展趋势。同时，实施“流处理”和“批处理”两项举措，“流处理”，即针对个别性、但易导致恶劣影响的思想问题，立即处理和解决；“批处理”，即针对普遍性、且需要稳妥处理的问题，摸索出“最佳实践”后，进行问题“批处理”。



(2) 大力加强员工心理疏导。人的思想和心理问题紧密相连，在创新思政工作方法时，对员工的心理疏导和帮扶也应同步加强。实施“员工心理帮扶计划”，建立“心理培训课堂”、网上“连心桥”、“心理咨询日”等平台 and 制度，组织政工、中层、班长等管理人员报考心理咨询师，提高本领，加强沟通，真正做员工的“贴心人”。

(3) 实施班组“减负‘定向突破’”计划。以减轻班组负担为目标，查找梳理问题的症结所在（非生产性事务、工学矛盾、人力资源等），每年明确相关的改进和提升目标，实施“定向突破”，并以此进一步推进班组思想政治建设，帮助基层解决实际难题，激发班组的凝聚力、战斗力和活力。

(4) 开展员工“三能”提升行动。以提升员工“三能”（智能、技能、体能）为目标，帮助员工建立正确的心智模式，主动调节压力，增强工作动力；不断提升专业技能，激活人力资源，缓解缺员矛盾；引导员工积极参加文体运动，保持健康的生活方式，减轻和释放各方面的压力。

(5) 建立青年职工“定苗助长”培养模式。针对公司广大青年员工，有针对性地实施“定苗助长”培养计划，帮助优秀青年人才规划职业生涯，选择职业发展“辅导员”，打通和拓宽市县供电企



业与五大新单位之间的人才交流通道，对优秀青年员工实施跟踪培养管理，加快其成长成才。

（6）开展“办实事”活动。进一步加强对农电、集体员工的人文关怀，广泛征集农电、集体员工的需求和想法，每年科学制定为员工“办实事”项目，开展专题活动，在政策范围内，为农电、集体员工多解决些实际困难，合法合规地提高待遇，有效满足合理诉求，不断增强农电、集体员工的“我是国家电网人”意识。

（7）推行领导班子“走动式”管理。把走动式管理的相关理念、流程、制度运用到领导班子群众路线作风建设中，推行领导班子“走动式”管理，使感情交流和现场管理相结合，开展六走向活动（走向现场、走向班组、走向职工、走向客户、走向政府、走向媒体），体察民意，了解真情，解决问题。

（8）实施思政工作“柔性管理”。设立职工黄金心态工作室，缓解精神压力、塑造阳光心态，保障员工心态健康向上。建立公司政工干部联企、基层党支部书记结班、班组长负责、党团员协助的全方位立体化的思想政治工作覆盖体系，宣传政策、化解矛盾、凝聚人心。

（9）实施幸福企业“和谐管理”。构建员工幸福指数指标体系模型，以“三向四维”（面向基层、面向员工、面向家庭，涵盖物



质、精神、政治、环境四个维度）为基本出发点，营造“和谐友爱、快乐工作、身心健康”的良好氛围，推进幸福企业创建。

（10）实施企业文化建设重点突破行动。不断创新文化传播的载体，持续改善班组、供电所的文化环境建设，积极培育基层企业文化建设示范点，把企业文化融入管理制度、考核体系、员工行为规范中，切实发挥企业文化融入管理、促进和谐、引领发展的重要作用。

### 三、主要成效

思政工作问题管理，一定程度上创新了思政工作方式方法，具体表现为“四个转变”：

1. 实现了从“灌输式”向“互动式”的转变。传统的思政工作多采用单向灌输式的说教，显得枯燥乏味。推行“问题管理”后，思政工作实现了重心下移，政工人员需要真正到群众中挖掘问题，增强互动交流，使职工充分地反映问题，既吸引了职工参与，也提高了思政工作的实效性。

2. 实现了从“粗放型”向“精益型”的转变。以往的思想调研，多采用问卷、座谈等形式，提出的问题都是些原则性、面上的，提不起职工兴趣，收集的数据和信息价值也不高。问题管理要求思想调研在形式内容的设计上更加精细，带着问题开展调研，提出的问题更具针对性，收到的效果务实管用。



3. 实现了从“阶段性”向“实时性”的转变。以往，员工思想调研一般都是以月、季、半年为周期开展，属于阶段性的工作。实施问题管理后，一旦出现员工思想问题，立即启动问题管理流程，采取举措，整改落实，使思政工作实现全时段、实时性的动态管理。

4. 实现了从“简单化”向“科学化”的转变。思政工作问题管理是一项系统工程，从理念、做法、机制等都要相应的配套完善。这项工作进入规范化、常态化运作后，必然有一整套的支撑流程和机制，从而形成了科学化的工作体系。

通过实施问题管理，提高了企业思想政治工作的有效性和针对性，使思想政治工作不断焕发新的生命力和战斗力，更加贴近中心、贴近基层、贴近职工，提高了对中心工作的贡献度。在 G20 杭州峰会召开期间，公司圆满完成有史以来标准最高、规模最大、责任最重的保电任务，实现“四个零”的保电目标。公司阿斌共产党员服务队作为十大典型、唯一的企业代表在全国党员志愿服务现场会上作典型发言，获评全国“工人先锋号（岗）”、国家电网公司“为民服务”典范团队和“金牌共产党员服务队”等多项荣誉。公司物质文明和精神文明建设获得双丰收，在国家电网公司大型供电企业同业对标中进入标杆，获得省会城市第一和综合第三名的优异成绩；在浙江省电力公司系统同业对标中综合排名以及业绩、管理



排名一举囊括三项第一，并以最高分被评为综合绩效优胜单位，全面创造了历史最优业绩，同时还荣获全国文明单位称号。

### 四、经验启示

开展思政工作问题管理，是一项系统工程，不仅要有理念和做法，也要有相应的支撑保障机制，实现长效发展。我们通过坚持“四个一”，推动思政工作问题管理长效化。

1. 建立一套管理制度。从思政工作问题管理的工作职责、任务、流程、标准等方面作出明确要求和规定，出台相应的文件制度，切实加强制度的宣贯和执行，在企业内部形成统一认识和浓厚氛围，推动工作常态化开展。

2. 建立一套信息系统。日常实现员工思想动态的分析、问题汇总、流程记录处理、典型经验梳理等功能，并能满足“大数据”分析和运用，进行信息的研究和预判，提供丰富的数据资料和研究结果，为扎实有效地做好思政工作提供科学依据和保障。

3. 建立一套考核机制。针对企业内各基层党组织，把思政工作问题管理作为重要的考核内容，依据员工思想“问题”的查找及解决数量、员工满意度、典型经验创造等设计科学合理、定性和定量相结合、可操作的考评体系，并与业绩考核、党建考核等挂钩，加强激励和表彰。



4. 打造一支过硬队伍。对照实施思政工作问题管理所必需的管理和能力素质要求，加强专职政工人员、基层党政负责人、供电所所长书记、班组长的能力建设，提升相关人员的群众工作能力、创新实践能力、组织协调能力等，打造一支政治过硬、服务意识强、能力水平优的政工队伍。





### 3 四川成都：依托大数据提升干部教育培训精准度 ——成都市“互联网+干部教育”的实践与探索

#### 一、背景介绍

随着信息技术产业的蓬勃发展，2015年3月5日上午十二届全国人大三次会议上李克强总理首次在政府工作报告中提出了“互联网+”行动计划，中央、省市级政府纷纷探索互联网与各个行业的融合。在干部教育培训领域，中共中央在《干部教育培训工作条例》中明确指出干部教育培训工作应遵循改革创新、与时俱进，改进培训方式、整合培训资源，充分运用包括网络培训在内的多种培训方式，并明确要求网络培训要充分运用现代信息技术，完善网络培训制度，建立兼容、开放、共享、规范的干部教育培训体系，提高干部教育培训教学和管理信息化水平，用好大数据等技术手段。

近年来，各级各地干部培训机构纷纷尝试改革创新培训内容和培训方式，取得了一定的成效。但目前这些做法仅仅解决了“教”的问题，对于参训学员的学习意愿、工作实际、知识短板等“学”的问题涉及较少，这就造成“教”与“学”的分离，培训效果难以提升。其次，单纯的指标调训往往造成“重复培训”、“培训专业户”等问题，从而导致培训针对性差、实效性不足。第三，就大多数组织部门已建立的干部培训管理信息系统来看，其只是对干部培



训学时学分等量的记录，对于参训内容、干部参训知识储备度等培训结果性数据体现不足，且各部门之间没有实现数据互通，培训结果自然难以与干部任用挂钩，从而形成了一个信息孤岛，囤积了大量“无效”数据。

基于以上难题，成都市在干部教育培训工作中积极探索，充分发挥信息化手段开展培训管理的优势，以网络化手段加强培训管理载体建设，突破培训管理部门、培训机构和参训干部各个环节之间的“信息孤岛”，搭建组织部门和培训机构之间的网络化桥梁，科学运用培训数据，实现培训管理和数据使用“一体化”，利用移动终端、pc 机等多种方式连接参训干部，形成干部教育培训的闭环式管理，汇集平台化数据，有效利用大数据分析等技术手段，实现干部教育培训供给与组织需求及岗位需求精准对接，从管理理念、技术手段等多个方面共同提高干部教育培训的实效性、针对性。

成都市率先建立干部教育培训体系的先进经验得到了全国的广泛关注，大力开展网络培训的创新型做法也到了相关领导的肯定性批示，相关负责人多次应邀在中央党校、国家行政学院、中央社会主义学院等做经验性发言，中组部、中国浦东干部学院、深圳市委党校等多家单位先后对成都市干部教育培训工作进行专题调研。

## 二、具体做法

### (一) 闭环管理，建立干部教育培训管理体系



“一锅煮”、“大杂烩”是传统干部教育培训的弊端，在传统培训模式下，培训组织部门采用指标调训方式，培训机构承接并实施培训任务，参训单位安排干部学习，学员干部参加学习，四者实际只形成了单向静态的关系（如图 1 所示），培训组织部门在调训干部与选用干部之间、培训机构在实施培训与培训组织部门调整规划之间、参训单位在安排干部学习与干部本身意愿之间、学员在参加学习与工作实际之间都没有形成良好的数据互通，从而导致培训实效性差、针对性不足。

组织部门的职能是培训规划、调训管理及干部选拔与任用，培训机构的职能是制定培训计划与实施培训，参训单位组织干部参加培训，参训干部的职能是参加学习与运用工作实际，将四者的职能与活动环环相扣、相互影响，才能形成干部教育培训生态链。在该生态链中，将组织部门、培训机构、参训单位、参训干部四者有机结合起来，形成动态的闭环管理体系，将实时培训数据汇集起来，科学运用分析培训数据，由此就能实现培训管理和数据使用“一体化”。

首先，搭建信息化培训管理平台。坚持全域覆盖、流程联通，突破培训各环节之间的“信息孤岛”，建设覆盖所有市级部门和区（市）县的干部教育培训管理系统，对全市干部教育培训工作实施网络管控，使培训管理部门、培训机构、干部自身及其所在单位融为一体，形成了市和区（市）县分级干部教育培训大数据库。其



次，建立实名调训制度，统一规划各类板块培训项目，将“学员管理”、“培训电子档案”、“教学管理”、“培训结果分析”连接起来，形成了全程闭环式的数字化管理体系。干部教育培训闭环管理体系如图 2 所示。

在该体系中，组织部门坐拥干训系统管理，对干部培训工作进行总体规划，对干部采取实名调训制度，根据学员的参训情况、知识储备等多方面的数据有针对性地调训与任用干部。培训机构在组织部门的宏观把控下，在干部培训工作中采取“训前需求分析、训中监督考核、训后评价总结以及对学员的个性化服务”的三机制一服务模式。参训干部在完成组织部门的调训要求的同时，还能根据自身兴趣、岗位需求及工作进度在一定范围内自主选择参训项目，实现组织需求与岗位需求的结合，实现“要我培训”和“我要培训”的统一

### (二) 互联互通，汇集平台化数据

通过干部教育闭环管理体系连接起来的组织部门、培训机构、参训单位、参训干部之间不再是单向的直线关系，而是多向互动流通的关系。将干训系统、教务管理系统、网络培训平台、移动端的数据接口进行对接，实现管理、培训、参训三类数据互联互通，汇集的平台化数据为精准干部教育培训提供了基础。



首先，为单位、干部、师资、教学基地等信息建立实名电子档案，坚持全覆盖、实时更新，在符合国家保密法的前提下一手掌握到学员的基本信息、职务特征，随时完善更新师资库、教学基地等信息。其次，统一规划培训模块，根据培训模块的不同特点设立相应的培训类别，建立脱产培训、专题网络培训、网络自主选学、移动学习等多种学习途径，融合实体培训、网络培训、混合式培训等多种培训方式，掌握多方培训数据。第三，对接管理平台与培训平台的数据接口，将培训数据实时传送到管理平台中，实现各级各类平台数据的互联互通。

### **(三)大数据分析，精准对接组织需求及岗位需求**

培训平台的数据通过数据接口与干部培训管理系统互联互通，从而能对汇集起来的学员基本数据、培训过程数据、培训结果数据进行分析。通过大数据分析，一方面组织部门能够根据学员的参训情况与参训知识储备度等信息更加针对性地调训与任用干部，提高干部供给质量，将干部实际供给与组织部选拔任用需求进行对接。另一方面组织部门能够根据这些平台化数据规划、调整培训布局，培训机构进行课程设计、教学管理等一系列培训实施活动，提高培训内容供给质量，将培训内容供给与组织需求和岗位学习需求进行对接。



如图 3 所示，通过平台化数据汇集以及大数据分析得到了某干部参训知识储备度，组织部即可以根据该图对该干部进行调训安排（如从图中可以看出该干部在理想信念、道德品行方面的知识储备度薄弱，即需要加强该干部在相应专题的学习）。

在培训机构的内容供给与培训需求对接方面，培训机构通过平台化数据掌握学员基本信息、培训专题、培训课程、历史培训记录等数据分析出干部参训知识储备度、学习需求、课程评分、教学评价等信息。图 4 展示了某市某单位近年培训布局情况，根据该图不仅能够了解到该单位培训薄弱点，还能够针对该单位的培训现状进行专题培训设计，提供符合该单位实际情况的培训内容，解决其培训需求；根据学员对所学课程的评分，对主讲教师的评分，筛选出真正优质、受欢迎的课程；根据学员的历史培训记录调整其所在班级的专题配置、课程配置、师资配置等信息；对于干部教育培训中的教辅管理人员，同样根据其专业背景及学员对其的评分将其配置到最合适的班级中去，使他们对学员的服务达到个性化，发挥其最大的优势。

### 三、成效

在闭环管理体系下，秉持“统一建设、自主管理、资源共享”的原则，成都市建立了成都市干部培训管理系统和成都市干部网络培训平台，采用实体培训和网络培训双管齐下的模式，使其充分发





挥各自的优势，创新各级各类培训的教学方式，化单一培训为多样化培训，满足不同学习风格的干部的学习需求，培训范围涵盖市级部门处级领导干部、乡镇（街道）党政主要负责人和区（市）县部门主要负责人，其中仅网络培训版块培训总人次达 10 万。参训干部的学习数据经过收集、整理与分析，初步形成干部的参训知识储备状况，既为组织部门对干部的调训与选拔任用提供了参考，也为组织部门规划培训布局提供了依据，还为培训机构开展、调整培训提供了反馈，同时为干部查缺补漏提供了方向。成都市由此将各级各类干部教育培训平台的数据汇集起来，形成“一系统，两平台，三机制一服务，六大板块”的良好布局。

依托大数据技术的干部教育培训模式在国内尚属首创，因此在全国获得了广泛关注，相关做法和经验也得到了国家级干部培训机构领导的肯定性批示，相关负责人多次受邀在中央党校、国家行政学院、中央社会主义学院等作经验发言，《学习时报》、《全国教育干部通讯》、《中华工商时报》、《四川日报》、《成都日报》等刊物多次作了专题报道，相关新闻多次被人民网、新华网、中国日报网等中央重点新闻网站转载，如图 5 所示。

#### 四、启示

从成都市依托“大数据分析”进行干部教育培训改革的实践中，我们总结出以下经验。





第一，干部教育培训要主动运用新思维、新技术。面对“四个全面”战略布局和“五大发展理念”，干部教育培训必须创新思维，主动运用“互联网+”思维和大数据技术，建立干部教育培训体系，以提高培训效能和质量。

第二，科学规范培训管理，建立协调、创新、共享的干部教育培训生态链。干部培训工作中，组织部门、培训机构、参训干部及其所在单位职能环环相扣，相辅相成，如果将四方数据汇集起来，建立起立体化的闭环干部培训管理系统，实现集中培训、专题培训、网络培训、涉外培训、高端培训等网络化、平台化管理，就能为干部培训管理规范化和科学化打下基础。

第三，运用大数据分析精准对接供给侧与需求侧。针对性是干部教育培训的基本要求，根据汇集的平台化数据及大数据分析技术，其一，可以分析领导干部个人参训知识储备结构，从而有针对性地开展重点专项培训，弥补其专业知识的缺陷，实现培训内容供给与组织学习需求的对接。其二，组织部门在实施干部调训时，可针对性地调训配置学员，实现干部实际供给与组织选拔需求的对接。其三，可以根据学员的历史培训记录，针对性调整其班级培训课程、培训师资等方面内容，避免重复培训，实现培训内容供给与个体学习需求的对接。同时，可以分析学员个体的课堂教学、实践调研等微观状况，对于调整干部培训行为，实现个性化服务、需求培训等具有重要现实意义，从而真正实现“围绕中心、服务大



局”、“遵循干部个人成长规律”和“以人为本”的培训目标。其四，通过运用大数据，使干部培训与干部任用有机结合，通过建立起干部培训的电子档案，使干部培训管理数字化，通过查看培训档案和分析培训结果，可以动态了解干部在若干年内的参训知识储备，能更好地实现把干部教育培训作为培养干部、发现干部、考察识别干部重要渠道的目的，提高干部任用的匹配度。



## 4 新疆油田公司：开展“1+4+1”党员意识提升工程搭建“学”“做”间的桥梁

党的十八大指出，“党员意识是共产党员的立身之本，是党员理想信念和政治觉悟的具体体现”。随着全面从严治党和“两学一做”学习教育的深入推进，以及企业发展新形势新要求，迫切需要一套积极性、激励性、导向性和前瞻性强的教育管理新模式与之配套适应，让党性意识真正内化于心、外化于行，打通党员党性教育的最后一公里。新疆油田公司党委在继承经验、结合实际、融合创新的基础上，探索形成了以“亮明党员身份；开展承诺践诺、教育培训、主题活动、党内关怀四项行动；量化管理示范带动”为内容的“1+4+1”党员意识提升工程，为党员意识提升工作找到了抓手、形成了机制，取得了良好效果。

### 一、实施背景

党的十八大指出，“党员意识是共产党员的立身之本，是党员理想信念和政治觉悟的具体体现”。新形势下从严教育管理党员，是全面从严治党的主要内容，也是深化“两学一做”学习教育，提升基层党组织凝聚力和战斗力的现实要求。

新疆油田公司现有党员 2.9 万余人，基层党委 45 个，党总支 77 个，党支部 968 个。一直以来，新疆油田公司党委把建强党员队



伍、发挥党员作用作为抓基层、打基础的重要内容，持续探索党建与生产经营一体化运行模式，着眼党员的素质能力提升、作用发挥、量化管理等关键问题，探索形成了“党员目视化管理”、“党员政治责任区”、“党员积分制”等一系列特色有效载体，为加强党员教育管理提供了有效方法。随着全面从严治党和“两学一做”学习教育的深入推进，以及企业发展新形势新要求，迫切需要一套积极性、激励性、导向性和前瞻性强的教育管理新模式与之配套适应，让党性意识真正内化于心、外化于行，打通党员党性教育的最后一公里。新疆油田公司党委在继承经验、结合实际、融合创新的基础上，探索形成了以“亮明党员身份；开展承诺践诺、教育培训、主题活动、党内关怀四项行动；量化管理示范带动”为内容的“1+4+1”党员意识提升工程，为党员意识提升工作找到了抓手、形成了机制，取得了良好效果。

## 二、具体做法

“1+4+1”党员意识提升工程是指：“1”即亮明党员身份；“4”即承诺践诺履行责任、教育培训强化党性、主题活动提升意识、党内关怀凝聚力量；“1”即量化管理示范带动。具体做法是：

（一）亮明党员身份，在阳光下学，在监督中做。亮明党员身份，就是将党性意识转化为行动自觉，解决党员意识淡化的问题。采取佩戴党徽、张贴或摆放“党员先锋岗”、“党员示范岗”标



识、配发“党员证”等办法亮明党员身份，全面接受职工群众监督，让广大党员产生压力，形成动力。实施“三个必戴”，即凡窗口单位和服务行业中的党员必戴党徽，凡回社区报到服务群众的党员必戴党徽，凡工作期间、参加重要活动时的党员必戴党徽。开展“四个公开”，即公开形象（照片）、公开姓名、公开职务、公开联系方式，让广大党员从自家的“箱底”站上了群众的“舞台”。推行“五个亮明”，实施党员目视化管理，通过“亮身份”“亮承诺”“亮示范”“亮学习”“亮服务”的“五亮”举措，实现从学习到践诺全方位亮明，让全体员工看到了党员身影，瞧见了党员作为，听到了党员声音，促进了党员意识的提升。

### （二）落实四项行动，在实践中学，在践行中做。

承诺践诺强责任。积极引导广大党员围绕企业中心工作、目标任务和党员自身岗位工作特点，通过公开栏、承诺书、网络等形式作出公开承诺，接受群众监督。定期对党员承诺践诺情况检查、督导，并作为民主评议党员的重要内容。履行政治责任，建立党员政治责任区，将党员带头参与“民族团结一家亲”活动、“去极端化”宣传教育、党员家庭成员自觉抵御宗教极端思想渗透纳入责任区和党员承诺践诺范畴，注重与日常教育相结合，与党员干部联系服务群众相关制度相结合，积极促进民族团结、宗教和谐，落实反恐维稳的政治责任。履行生产责任，深化党建“三联”责任示范点、党员示范岗等措施，引导广大党员围绕企业提质增效、生产经



营等重点任务，立足本职工作，积极参与开源节流降本增效、技术比武等群众性生产实践活动，树立了当先锋、做表率、争一流的先进形象，增强了全员打好低油价攻坚战的信心和动力。履行社会责任，开展“红细胞”工程，广大党员主动回社区报到，认领服务岗位，利用业余时间参与社区（村）建设和服务群众活动，像血液中的红细胞一样，为和谐社区建设注入活力、增添力量。目前，公司在职党员回社区报到率达到 100%，两级机关党组织与社区结对率达到 100%。

教育培训强党性。建立健全述学、考学、评学制度，构建起包含学习内容、学习培训考勤、学时登记、述学考学评学等内容的党员教育培训信息，全面掌握党员教育培训情况。强化党员教育培训工作考核结果运用，将党员教育培训考核结果作为党组织和党员评先评优的重要依据。明确规定党员每年集中学习培训时间不少于 32 学时。基层党组织书记和班子成员每年集中学习培训时间不少于 56 学时，至少参加 1 次集中培训。创新推广运用“微型党课”等品牌载体，利用党建微信、网络课堂、微电影等灵活便捷的教育模式，保持了党员日常教育覆盖面 100%。建立专兼职教师库、27 个教学点、10 个观摩交流点，采取“示范培训、定制培训、普遍轮训”方式加强党员队伍建设，重点提升党支部书记“三会”能力（会选树典型、会总结经验、会做思想政治和教育帮扶工作）。建成英雄



193 井、陆 9 井、101 窑洞等弘扬爱国主义和“石油精神”的党性教育基地，深化党员党性教育，凝聚干事创业力量。

主题活动强意识。每月确定一天作为主题党日或党员活动日，组织党员交党费、读党章、学党规、开展志愿服务等活动，为党员搭建了便于参加、乐于参加的“学”“做”的平台，使支部“活”了起来、党员“动”了起来，让党员受教育有课堂、起作用、有舞台。开展“与肉孜麦麦提·巴克同行”主题实践活动，组织广大党员与全国优秀共产党员在思想学习上、岗位建功上、奉献行动上同行，带头履行思想教育、安全生产、服务群众、维护稳定等多方面责任。每年以“党旗飘扬·党徽闪光”主题统揽庆“七一”系列活动，各级党组织通过党内先进表彰、党员义务奉献、“微型党课”集中展示、传唱红歌等形式，激励广大党员“永远跟党走、奉献当先锋”。

党内关怀聚力量。开展党员政治生日活动，通过建立一封党员政治生日登记册、赠送一张党员政治生日电子贺卡或发送一条手机问候短信、进行一场主题谈心谈话、重温一次入党誓词等方式，让党员感到组织就在身边，时刻牢记党员身份。各级党员领导干部主动到党建工作联系点进行一次调研、讲一次党课，帮助和指导基层解决党建工作中存在的难题。深入推进慰问老党员、困难党员等活动，让党员感到组织的温暖，不断增强党员的归属感、凝聚力和执行力。





（三）量化管理示范，在评价中学，在提升中做。实行积分管理，以“分”促做。探索完善党员考核评价体系，各单位结合实际，针对不同类型的党员特点以及年龄、职务、身体状况和工作特点等，制定出台了党员积分制管理办法，合理设置加分、减分和“一票否决”项目，根据党员日常表现、学习效果、履行义务、作用发挥以及完成工作等情况，以党支部为单位定期开展量化评分、公示结果接受监督，并作为年度民主评议、评先选优的重要依据。坚持问题导向，以“改”促行。严格规范落实“三会一课”基本组织制度，紧扣“加强党的建设、弘扬石油精神”主题，深入开展“四讲四有”专题学习研讨和“对党绝对忠诚”专项教育，让党员对照《准则》《条例》，认真检视理想信念是否坚定、纪律观念是否强化、工作作风是否严实、担当作为是否尽责、组织生活是否规范、落实全面从严治党责任是否过硬。针对问题，自觉整改落实，通过践诺承诺、定期“回头看”，接受组织和群众监督，及时“补课回炉”，真正让党员合格、让群众满意、让组织放心。

### 三、主要成效

在“两学一做”学习教育中，探索实施“1+4+1”党员意识提升工程，通过一年多的实践，取得了初步成效：

一是党员教育管理有了“指南”。“1+4+1”党员意识提升工程充分体现了“两学一做”学习教育“学做”结合的要求，结合新时



期党员教育管理的特点，吸收基层党建实践创新的鲜活经验，具有较强的代表性、操作性和指导性，为广大党员在学习党章党规学习系列讲话、做合格党员之间架起了桥梁，打通了通道。

**二是党员作用发挥有了“动力”。**“1+4+1”党员意识提升工程通过亮明身份，接受监督，唤醒了广大党员的党性意识，让广大党员把合格党员要求体现到了服务生产经营、维护和谐稳定的工作实践中，体现到了党员的日常生活一言一行中，主动强党性、强本领、树形象。同时，解决了当前个别党员意识弱化，作用发挥不明显，甚至等同于普通职工群众等问题，提振了党员的精气神。

**三是党员日常学习有了“活力”。**“1+4+1”党员意识提升工程积极适应新形势新要求，践行“互联网+党建”理念，创新教育方式方法，推广形成了“微型党课”品牌，丰富了党建微信、网络课堂等学习方式，紧贴油田实际，开展了“石油精神”和典型人物学习教育活动，富含浓郁的石油文化气息，有力增强了学习教育的活力和吸引力，在广大党员中见实效受欢迎。

**四是党员意识提升有了“标准”。**“1+4+1”党员意识提升工程，量化了党员教育管理手段，使党员作用发挥、党性意识强弱有了标准和尺度，党员合不合格，形象好不好，做到了用事实说话、用数字说话，靠群众测评，有效地激发了党员创先争优的意识，更加自觉地为企业及员工群众办实事、解难事。



#### 四、工作探讨

在“两学一做”学习教育中，探索实施“1+4+1”党员意识提升工程，通过一年来的实践，我们认为，开展此项工作要达到预期效果，必须注意以下四点：

**一是必须坚持围绕中心，服务大局。**在“两学一做”学习教育中，开展“1+4+1”党员意识提升工程的核心是要与全面从严治党紧密结合，让广大党员在加强和规范党内政治生活、严守政治纪律政治规矩中增强党性、提升素质；要与企业中心任务有序衔接，让广大党员在完成中心任务中当先锋、做表率，使推动科学发展、和谐稳定的目标在党员“学做”中落实、见效。

**二是必须发挥主体作用，营造氛围。**在“两学一做”学习教育中，开展“1+4+1”党员意识提升工程的力量是基层党组织和广大党员，要凸显基层党组织的基础作用和党员的主体地位，充分激发内生动力，引导各级党组织和广大党员普遍参与，充分调动广大党员积极性，使参与活动的过程成为党员自我教育、自我提高、自我完善的过程。要对主题突出、形势新颖、实效显著的活动进行宣传，及时反映活动中涌现出的先进典型和先进做法，确保活动扎实有序开展。

**三是必须调动群众参与，接受监督。**在“两学一做”学习教育中，开展“1+4+1”党员意识提升工程的关键是亮明党员身份，调动



群众参与，始终把广大群众参与贯穿全过程，做到党员身份群众明了、承诺事项群众知晓、践诺过程群众监督、践诺结果群众评议、整改落实群众满意，扩大群众参与渠道，加强群众的知情权、监督权、评价权，使工作更加贴合民意、符合民生。

**四是必须尊重基层首创，完善机制。**在“两学一做”学习教育中，开展“1+4+1”党员意识提升工程的特色是与基层党建实践创新项目相结合，尊重和鼓励基层首创，先后将来源基层经过实践证明确有成效的好经验、好做法，用制度的形势固化下来，融入其中，不断为“1+4+1”党员意识提升工程注入新鲜血液，形成了一个不断完善、充满活力的动态机制。



## 5 重庆沙坪坝：“诚信先锋”引领出“全国诚信示范市场”

### 一、背景和起因

2015 年 12 月，重庆市沙坪坝区临江建材市场，捧回了由国家工商总局颁发的“全国诚信示范市场”的牌子。这是重庆临江集团党支部坚持诚信经营，进行基层党建创新实践的成果。

2015 年 6 月，在国家工商总局非公有制经济组织党建工作会上，临江集团党支部以“诚信先锋”为主导，并引领党员同时争当“活力先锋、创业先锋与和谐先锋”的党建创新，作为典型案例，已向全国工商系统和重庆市推广，并被工商总局确定为全国非公党建示范联系点。这是非公经济和社会组织基层党建创新的一次成功实践。

位于重庆市沙坪坝区马家岩的临江建材市场，经营面积有 5 万多平方米，经营户 450 多户，从业人员 1000 多人。

这个 1997 年开业，在重庆主城区内以装饰建材经营为主的市場，由非公企业重庆临江实业（集团）有限公司开办并管理。市场内经营的 2000 多个建材品牌、2 万多个品种，辐射重庆全市及周边的四川、贵州、湖北、湖南等地，是重庆市最重要的装饰建材市场之一。



然而，市场开办初期，进入市场内的商家鱼龙混杂，经营的产品良莠不齐，不讲诚信的经营者也并非极个别，商家与消费者之间因产品质量、售后服务等经常扯皮，甚至打架斗殴，导致市场的信誉下降，经营出现困难。

2011年7月，在沙坪坝区委非公党工委、区工商分局党组的引导下，将市场内的党员组织起来，组建起重庆临江实业（集团）有限公司党支部。

## 二、探索和实践

### 1、发挥党员作用，激发基层组织活力

党支部有7名经营户党员、17名公司管理人员及员工党员。为便于党员开展活动，支部设置经营户、保安队、分公司、行政管理人员4个党小组。党支部书记由公司行政总经理担任，其他4名党支部委员分别担任公司财务总监、人力资源部部长、财务部出纳、保安部部长，实现党支部班子成员与管理层交叉任职。

一是“三会一课”常态长效。党支部把发挥政治功能摆在首位，不断提高“三会一课”质量，坚持做到“四个一”，即：每月召开一次党支部委员会和党小组会，每季度召开一次党员大会，每半年上一次党课，每年至少开展一次专题组织生活会。“三会一课”主要利用业余时间开展，有时结合行政办公会、经营户大会等



灵活进行，党员参加率基本达到 100%，防止了有组织无活动的现象。

二是开展红色主题教育。市场经过多年经营，已进入转型升级发展期。党支部利用“红岩”资源，组织开展红色主题教育活动，组织党员、入党积极分子、骨干经营户参加“红岩”读书日，参观烈士墓、渣滓洞、白公馆等革命教育基地，重温入党誓词，并结合市场及经营户实际开展讨论，使大家真正认识到没有党的好政策就没有今天的创业成果，引导经营户致富思源、富而思进，永远感恩党，用实际行动跟党走、正道走、快步走。

三是开展民主议事。市场是一种比较特殊的组织形式，管理上具有约定性和自律性，既有企业管理特点，也有行业自律特点，需要民主管理。支部引导市场开办方发挥经营户主体作用，把经营户作为市场的主人，开展民主议事，每半年结合“市场经济形势分析会”，由党支部组织全体党员、入党积极分子、骨干经营户围绕党支部工作、市场发展、经营管理等重要事项，民主讨论，集体商议，寻求对策。同时，定期开展“我为市场献一策”活动，评出“金点子”给予奖励。结合民主议事和平时收集到的经营户和党员的意见建议，由党支部和公司管理层逐一落实，争当“活力先锋”有力地促进了市场发展，有的转化为市场经营效益。比如，市场负一层原来是水暖管件销售区，不能满足客商消费需求，亟待调整，





通过民主议事，党支部将意见反馈给管理层，市场重新规划布局，在负一层增加五金销售项目，同年该层的销售额同比提高了 10%。

### 2、开展两项活动，引领诚信市场建设

诚信是市场生存发展之本。支部积极在党员中开展“三亮”活动，在经营户中开展诚信指数评定活动，引领诚信市场建设，有力地促进了市场经营效益提升。

一是推行党员“三亮”。在沙坪坝区工商分局指导下，制定党员“三亮”具体办法，引导 7 名党员经营户全部亮身份、亮职责、亮承诺，在店内醒目位置悬挂区工商分局统一制作的“共产党员经营户”牌子，履行“六要六不”承诺。党支部每年进行一次评选，对“共产党员示范经营户”授牌，对违反承诺的及时督促整改。公司管理层和员工中的党员以党员岗位牌的形式亮明身份。党员经营户袁银丰亮牌经营后，自身还另行作出“服务、环保、价格、品牌”四项售后保障承诺，若是违反一项承诺一律无理由退换货，销量明显提升。经营户反映，亮与不亮效果不一样，许多顾客冲着“党员经营户牌子”来买货，党员成了经营户的榜样。

二是推行经营户诚信指数评定。在党支部倡导下，市场制定经营户诚信指数评定办法，明确服务规范、信用规范、经营规范、安全规范、遵守法律法规及场规场约等 5 个方面 16 项具体标准，通过宣传发动、自评自荐和市场、消委会小龙坎分会综合测评，定期对



所有经营户进行诚信指数评定，评出一星级、二星级、三星级经营户，并公示结果，集中授牌。对诚信指数达到“三星”的经营户进行宣传、表彰和奖励，对违反诚信指数评定标准的经营户，降低诚信指数或摘“星”，并按相关规定进行处理，奖惩分明。与此同时，在工商部门支持下，组织党员和骨干经营户参加“315”消费维权宣传、整治假冒伪劣产品、商品抽检等专项活动，实行先行赔付、24小时内处理投诉、24小时呼叫服务等制度，形成人人争当诚信先锋的良好风尚。

### 3、推行三项制度，助推市场健康发展

党支部把助推市场发展、促进经营户效益提升作为落脚点，建立党员“联摊”制度、红岩党员志愿服务制度和培训提升制度，激励党员争当创业先锋、和谐先锋。

一是建立党员“联摊”制度。根据经营户和摊位分布情况，划分党员责任区，明确责任人、联系对象、联系职责，制作成“联摊”责任图，在市场显眼位置公布，让客户一目了然。每名党员分片联系10户以上经营户，24名党员全覆盖联系市场经营户。在“联摊”过程中，党员定期走访、平时随访，宣传政策、调解纠纷、帮助经营、监督诚信守法。对经营户提出的问题能当场解决的就当场解决，不能解决的由党支部汇总，分析研判，会同市场有关方面解决。“联摊”不仅亮出了问题、晒出了办法，还促进了经



营。2014年，通过“联摊”就化解纠纷21起、解决困难问题6件。党员经营户高彬在走访中了解到，经营户瞿建乐经营的金牌卫浴因为上游供货商物流的问题，商品出现短缺，党支部得知这一情况后，立即协调组织货源，帮助他解决了燃眉之急。根据“联摊”了解到有的经营户销售下滑的情况，党支部及时建议市场开办方开拓区县二级市场，建立分销网络，实行建材下乡，得到市场和经营户的认可，提高了经营业绩。

二是建立红岩党员志愿服务制度。建材市场拥有水电施工、建材安装等人才资源优势。党支部因势利导，建立红岩党员志愿服务制度，根据党员和骨干经营户的特长优势，组建红岩党员志愿服务队，送服务进市场、进摊位、进社区。在市场内，消防志愿服务队开展消防宣传、消防巡查、消防演练和消防设施检修等；市场环境志愿服务队，轮流进行交通疏导，维持停车秩序，解决停车难、停车乱等问题。在社区，红岩党员志愿服务队，免费为居民维修水电、家具、厨卫等设备，打扫环境卫生，捐款捐物奉献公益事业。近年来，组织市场经营户捐款捐物30余万元，纷纷向孤寡老人、困难群众献爱心。

三是建立培训提升制度。近年来，建材市场竞争越来越激烈，临江建材市场周边同行业市场就有5家。对此，党支部牵头建立培训提升制度，对党员、入党积极分子进行教育、管理和培训，不仅对经营户进行培训，还对其从业人员进行培训，不仅培训商品销



售、还培训后续服务，引导全体经营户和从业人员苦练内功，在市场竞争中站稳脚跟。几年来，举办培训班 17 期，邀请行业专家、成功人士讲授培训，参训 2500 多人次；组织经营户到上海、浙江等地学习考察市场经营管理经验。公司董事长亲自授课，与经营户分享他 20 多年的从业经验。目前，市场已开办了 19 年，有 80% 的经营户都是经营 5 年以上的老商户，由于效益好，市场内的商户不愿离开，市场外的还想入驻经营，市场内有时一铺难求。

党支部主动作为，得到公司大力支持，公司将 200 平方米的办公场所调整给党支部作为活动室和党群服务中心，做到有场所、有设施、有标志、有党旗、有书报、有制度，每年从行政经费中安排 6 万元作为党支部活动经费。党支部工作凝聚了党员，党员由过去不愿表明身份、不愿参加活动变为主动表明身份、积极参与活动。

### 三、亮点和成效

一是党支部着力打造“诚信先锋”，成为了市场建设的坚强战斗堡垒，党组织的影响力、凝聚力得到实实在在的加强。

近两年来，市场内的个体经营者中，已有 6 名向党组织递交了入党申请书，通过严格的考察，目前已发展了 4 名新党员。

二是党员的先锋模范作用得到了最大的发挥。

目前，在临江建材市场内的所有党员经营户，都挂上了“星级”的牌子，成为诚信经营的典范。今年 10 月下旬，距市场 70 多



公里远的长寿区一位顾客，到党员经营户李怡的店订购了一批灯具，并要求尽快安装。当店里的安装人员带着灯具到这位顾客家里安装时，因运输途中的颠簸，玻璃灯具中有两个小配件损坏。因顾客急需，李怡立即带着新的配件，专程送到长寿顾客家，让安装人员及时安装好。这位顾客感动地对她说：“从你这位党员身上，我看到了临江建材市场的诚信，也看到了这家市场内党员经营者的风采。”

在这些“三星级”党员诚信经营户的引领下，市场内经营户都以诚信经营为荣，目前，市场内的 450 多户经营户，都挂上了“一星级”以上的牌子。

三是党支部的积极作为不仅促进了市场发展和经营，更增强了市场的辐射力和影响力。

近几年来，市场内的经营户、特别是党员经营户和挂上了“三星级”牌子的经营户，经营业绩每年都以 10%——30% 的速度上升。市场的年销售额，也上升到 15 亿元。市场的辐射力，也从重庆主城区，不断地扩展到重庆周边的省市。

#### 四、探讨和启示

非公党组织要突出企业特色，强化阵地建设，创新制度，充分调动党员的主动性和积极性，发挥党员的先锋模范作用，以点带面，强力打造服务型党组织。



一是要突出非公经济组织特色抓住主要着力点。

临江建材市场的主体是非公有制经济，市场发展的主要活力在于诚信的建设。临江党支部在党建创新中，把重点放在抓市场诚信、抓经营户诚信上，这既抓住了主要矛盾，又激发了党组织的活力，让党员在发挥先锋模范作用中，明确了自己的角色，找准了着力点。

基层党建工作不是孤立的，是与所在单位的经济和社会发展相联系的。临江建材市场作为一个非公有制经济体，其经济发展的特点是服务社会，其发展的核心竞争力是诚信经营，以此为引领的“四个先锋”创新，正是契合了市场发展需要提升的核心竞争力。因而，找准了创新的着力点，激发了党组织的活力。

二是要围绕着力点和党员作用的发挥，进行制度创新。

临江党支部“四个先锋”的党建创新，并非只是提一句口号，对党员作一些要求。而是从制度上进行了创新，用制度来规范党员的行为，激发了党员自身诚信经营、带领其他经营者共创诚信市场的自觉性、主动性。

临江党支部所建立的党员“联摊”、红岩党员志愿者、培训提升等三项制度，与市场管理部门和消委会共同建立的诚信指数评定及“星”级经营户评定挂牌等，都是规范党员要带头的制度。实践的效果证明，这些制度建设，不仅规范了党员经营户的经营行为，



为市场内的经营者树立了党员是诚信经营典范的形象，也体现出了党支部在引领市场诚信建设中的战斗堡垒作用。

三是要增强党组织在非公经济组织中的地位和作用。

临江党支部的党建创新，由于是紧紧围绕市场建设来进行的，就促进了市场的建设、经营的发展，起到了市场管理者难以发挥的作用。因而，使党组织在市场经营管理和市场经营者中的地位明显提升，在推动市场发展中所起的凝聚人心等作用越来越大。

“诚信先锋”引领的党建创新，为市场建设带来的声誉、经营等效益，也使临江建材市场的业主临江实业（集团）有限公司感受到了党组织的重要作用，因而，也更支持党支部的活动。





## 6 南方电网公司：贯彻全面从严治党要求 创新优化企业党员理想信念教育方法

### 一、背景

十八大以来，“全面从严治党”成为党的建设方面最鲜明的特征和最大亮点，理想信念教育在各地广泛开展。然而，实际效果与预期仍有相当差距，学员反映最普遍的“理论认知与情感认同脱节、课堂学习与精神修炼脱节、历史学习与现实行为脱节”等问题未得到很好解决，传统教育“方法单一，内容陈旧，缺乏吸引力和实效性”的局限愈加明显。

作为央企，南方电网系统（以下简称“南网”）现有逾 10 万党员，开展教育的需求量十分巨大；因南网党校新成立不久，师资和课程储备不足，暂时采取和中国井冈山干部学院等单位合作培训的形式。但这些院校接待容量有限，无法满足规模化培训，且远距离外出培训往返成本较高，与南网勤俭办培训的思路不相适应。“全面从严治党”新要求与内部教育资源能力不足引发的革新需求、培训实效性差引发的改进需求和大量红色教育资源浪费引发的整合需求，促使南网作出自己的思考。2014 年，南网成立专项工作小组，



贯彻中央全面从严治党、“两学一做”和加强理想信念教育的相关精神，研究新形势下开展教育的新途径新方法。

体验式学习作为一种情境化学习模式，以“在做中学”、“体验式学习圈”、“发生认识论”等教育学、心理学理论为主要理论架构，学习效率、记忆持久度是传统学习方法的5~10倍。受其启发，在经过多次理论研究、深入标杆单位调研和内部试点开发后，南网在所在的粤、桂、滇、黔等长征故事发生地，立足行业和地缘特色，创新教学内容和模式，打造了自有品牌——“信仰的力量——理想信念教育体验式培训”项目（以下简称“培训”）。

## 二、主要思路及做法

开发以来，在“体验”的基础上，培训坚持“在历史的发生地讲历史”、“以党史促党建”，优化教学目标、改进课程内容、创新培训方法，使培训更富于行业特色和时代色彩，更突出系统性和实践性，使教育方法实现传统与现代有机的结合。主要思路和做法包括：

“一个主题”。以“信仰的力量”为主题。

“两个定位”。“立足南网，面向央企”，在做好内部培训基础上，为其它央企开展理想信念教育提供平台。



“三个目标”。“明之以理、动之以情、见之以行”，针对性解决传统理想信念教育“学不到位、识不到位、行不到位”的问题。

“四大篇章”。以“追溯救国路”、“重走长征路”、“见证强国路”、“筑就中国梦”为四大篇章，分别展现近代救国路、红军长征史、革命老区换新颜、改革开放前沿、筑就中国梦等内容。

“五项内容”：以理想信念、道德品行、党史国史、国情党情、西电东送及网情为五大教育模块。

“五种做法”。坚持“在历史的发生地讲历史”、“用党史讲党建”，启发学员知、情、意、行的深度参与，形成五大特色具体做法。

（一）把情感体验融入到理性思考。改变“‘背书式’讲课+‘导游式’参观讲解”的刻板做法，尊重个体差异。遵循“学习（重温）—体验（唤醒）—内化（转化）”的规律，创造情境让学员开展行动与反思。例如：在贵州路线教学设计中，遵循“体验式学习圈”和情绪学习曲线（见附图1、2），通过情绪的触发为学习提供基础；采取深入体验、情感沉浸、环境再现等体验式教学方法，以环境和感观刺激使学员进入角色，激发情感共鸣；在遵义会议博物馆，以声光电三维视频仿真技术真实复原遵义会议过程；在息烽集中营，以情景剧等蒙太奇的教学手法使学员身历其境，邀请



学员亲入不足 1 米高的“感化室”，接触各种刑具，体验当时情境。

（二）把室内授课拓展到室外走学。通过把要开展的课程搬到现场，把简单的讲解转化为系统的课程，实现现场课程化、课程现场化以及从抽象到具体、从理论到体验。例如：除“重走长征路”等体验环节外，培训还聘请各省党校教授、研究学者到现场与学生开展研讨式的“走学”，提升授课科学化、情境化水平，使理想信念教育之于学员不只是震撼、激动一阵子，还能铭记、影响一辈子。

（三）把单体知识串联成系统认知。串联整合零散观点，找出历史事件、人物和多学科知识间的内在关联，构建起“一人一会一战役”等教学理论概念体系，更具理论支撑和张力。多角度开发“遵义会议对党的执行力的影响”、“从四渡赤水体现毛泽东战略思想与现代企业经营管理理念相结合”等现代管理学专题，帮助学员开放思辨、多维思考，深入发掘历史经验的时代价值。

（四）把历史经验投射到企业发展实际。突出“关键在做”，开发“如何在工作中践行长征精神”、“南网人实践长征精神”、“西电东送及网情教育”等模块研讨教学。引入前沿的行动学习法，组织学员选择最关乎群众利益和当地发展、与自身工作有关的



实际问题开展考察和结构化研讨，形成解决方案，实现教育从浅层认知到深入实践的转变，实现社会效益。

（五）以“互联网+”技术融入时代表达。为使 80 年前的长征精神更好地为年轻人理解、接受，于 2016 年原创设计了“理想信念线上学习”系列（见附录 1-5），糅合了微课、动漫、VR 技术和 APP 应用等多种元素，以其更加多元、更接地气的方式讲述长征，有效扩大了学习和分享活动的辐射范围，建立社会心理学所说的“体验式学习圈”。该系列微课部分还获得第二届中国企业微课大赛“最佳音效奖”和“最佳呈现奖”，南网获“企业微课实践先锋奖”。

### 三、项目成效及主要价值

目前，培训相继完成几条路线的开发，开发课程 68 门，编制教材 3 本，并形成灵活的菜单式教学模式；在遵义干部学院等六地成立“理想信念教育教学点”；培训 47 期 3700 多人次，包括向中国电信、宝钢、神华等央企培训 6 期 200 多人次，提供了学习交流平台；培训经验总结在中组部《全国干部教育通讯》刊发，获中组部组织工作教学案例三等奖；在第六届中国企业大学发展论坛上获评“中国企业最佳学习项目”；鉴于在理想信念教育上对央企的贡献，南网获中国企业高管培训发展联盟（国务院国资委干部教育培训中心等主办）颁发“年度最佳贡献奖”。2016 年 6 月，中组部干



部教育局局长时玉宝同志赴南网调研，对南网在理想信念教育上的探索予以充分肯定。培训的价值主要体现在以下几方面：

### （一）促进了学员理想信念的“两个转变”

一是把“全面从严治党”理念贯穿培训全过程，实现理想信念从模糊的到清晰的转变。按照中央党校主体课程的理论结构设计课程，确保理论学习原汁原味。学员们通过革命老区实地体验，更加深刻认识到保持艰苦奋斗作风的重要性。二是坚持“学、思、行”一体式，使学员实现了理想信念从浅层认知到深入实践的转变。将理论学习与教学点特色相结合，革命历史与改革发展新常态相结合、将国际国内形势与党中央治国理政理念相结合，运用历史、辩证的方法，帮助学员夯实理想信念的理论基础。

### （二）促进了坚定理想信念和服务群众“两个结合”

一是学习的过程深化了学员对企业使命的认识。学员通过与当地群众和企业互动，深刻感受革命老区群众淳朴，了解老区发展的现实需求，对电网建设如何更好服务地方发展有了更直观的认识，深刻理解了“主动承担三大责任，全力做好电力供应”的企业使命。二是学习的成果体现了学员对服务群众的思考与实践。每个学习单元引入行动学习法和结构化研讨，引导学员动手，形成实际问题解决方案，实现了社会效益与企业效益的双促进。

### （三）促进了干部培训的“两个突破”



一是立足自身队伍、资源打造特色教育品牌，实现自主研发能力的突破。通过整体设计，最大程度利用南方五省红色资源，通过课程层次化、模块化开发，路线特色化设计和项目整合化开发，实现教育的系统性、专题性和培训资源的集约、培训成本的大幅降低，避免了培训目标不统一和效果参差不齐。二是传统教育方法与现代方式有机结合，实现培训模式的突破。通过情景教育、体验教育和实践教学等行之有效的方式，找准理想信念教育和南网文化的契合点，挖掘地方特色和行业特点，使党员置身其中、潜移默化。

#### 四、项目经验及特色探讨

近年来，各地以体验式培训方式承载理想信念教育的尝试并不少见，而南网的这个培训之所以能取得预期效果，获得内外的广泛肯定，主要是抓住了几个重点、做出了几项特色：

##### （一）领会了“信”的关键，科学构建理性和感性认同

准确把握党中央对理想信念教育的新精神新要求，是开发成功的前提。“信”的关键，是要引导学员建立对科学理论的深刻认同，和对历史规律、基本国情的正确把握。因此课程体系上突出了几项内容：一是强化中国特色社会主义理论体系的学习，特别是深入学习习近平总书记系列重要讲话精神；二是强化党史学习。把党领导人民的奋斗史、创业史、改革开放史作为必修课；三是强化行





业特色，加强南网人实践革命精神的学习和研讨；四是强化道德品质教育，强化优秀传统文化和社会主义核心价值观教育。

### （二）把握了“教”的规律，促进“体验”与“学习”相交融

实事求是，改变“背书式授课+走马观花参观”的刻板程式化做法，尊重人的认知和行为改变规律，促进“体验”与“学习”相交融。具体教学中，注意以下细节打造：

以情动之，化“硬”道理为“软”故事。信仰需要情感的共鸣，而非意识形态的灌输。培训没有选择皇皇巨著、长篇大论，而是给学员讲家庭、个人，讲战友友谊、军民情谊，讲大小生动的轶事、典故，并以诗歌朗诵、舞台剧等直观感性的方式，触动内心最柔软、最敏感的神经，以情感为触发思考的引子。

以理明之，在新的文化语境中评史述理。心态和文化价值观的培养是一个持久的工程。课堂上，允许学员有疑惑、有意见空间，承认对日作战时期国民党正面战场上的努力，支持学员从疑惑入手，查找史料、自由讨论、自主思考。“为什么是我们党坚持到了最后？因为当时的国民党，放眼皆是失去信仰、忙着捞油水的‘聪明人’。长征就是一场信仰和现实的对决，‘聪明人’和‘傻瓜’的对决。”一位学员在讨论后，理解更深了一层。

以行贯之，以“走学”实现历史与现实对接。课堂学习与精神修炼紧密结合，如每次外出教学活动，学员都要佩戴红色标示带、



高唱革命歌曲，强化认同感、荣誉感和责任感；“重走长征路”环节，学员身体力行体验长征的艰苦卓绝；在教学现场，学员们向烈士敬献花圈、默哀，重温入党誓词，把感悟内化为自觉行动，从历史和现实的对接中体悟理想信念。

### （三）突出了“学”的主体，塑造学员“四个铁一般”素质品德

2015年全国党校工作会议上，习总书记对党员干部提出“铁一般信仰、铁一般信念、铁一般纪律、铁一般担当”的思想素质标准，也为学员培养指明了方向。据此，培训开展了学习对象的管理，从以“教”为主线，专注于“教”了什么、教了多少，转变为以“学”为主线，专注于学员“悟”到什么、怎样实践，积极创造条件，引导学员寻根塑魂、涵养正气、修炼品格、内化修为。

增强历史事件的即视感和体验学习的代入感。坚持“在历史的发生地讲历史”、“用党史讲党建”，通过看、听和体悟，启发知、情、意、行深入参与。如在遵义博物馆的声光电技术和在息烽集中营运用的蒙太奇教学手法，都有效塑造了真实情境，增强了体验学习的代入感。

从“真性情”到“真信仰”、“真担当”。有情方能“有责”。新民主主义革命集中体现了先烈的家国情怀，涵括了无数母子、夫妻、兄弟、战友、军民之情，正是党性根源所在。培训遵循



情绪激励曲线，将这些“情”发掘提炼、集中体现，以人之常情作引子，打动人性；以家国情怀作基调，根植党性；以正邪对比作铺陈，激发血性，使淳挚感情成为心底党性的感性来源，激发责任感。教学中，小萝卜头与张露萍的诀别，贺子珍战乱中艰难产子和舍子战斗等故事，先烈“以国为家”的胸怀和风骨，都是让学员印象最深的。

养成五种自我品行。为从感性到理性，培养学员作为党员的自豪、自信和自强、自律、自觉，在课程体系中糅合了近现代救国路、长征史、革命老区换新颜、改革开放前沿等内容，使学员深入、全面地了解先烈追求理想信念的心路历程，课程内容更丰满、内涵更丰富。

### （四）聚焦了“做”的实效，落实“问题导向”、“关键在做”

贯彻“两学一做”的要求，摒除“走走老区、流流眼泪、背背理论、交交论文、光说不练”的形式套路，始终着眼于“解决一些问题、取得一些实效”，坚持“学、思、行”一体式，帮助学员有效践行理想信念。

首先，课程设计突出“关键在做”，以史喻今、以史资政，消除学员对理想信念的“疏离感”和“渺茫感”；根据地缘历史和企



业发展的关联进行课程设计，使学员更直观地如何运用所学指导实践，认识电网如何更好服务地方。

其次，学习目标设定突出“问题导向”，以解决实际问题为依据。引入前沿的行动学习法，引导学



## 7 安徽省黄山市黄山区：建立“两学一做”学习教育“两个指数”成效评价体系

2014年10月，习近平总书记对云南工作作出重要指示，要求党员干部要“对党忠诚、个人干净、敢于担当”。2015年4月，中共中央办公厅印发《关于在县处级以上领导干部中开展“三严三实”专题教育方案》，指出：“聚焦对党忠诚、个人干净、敢于担当，着力解决‘不严不实’问题”。黄山区在“两学一做”学习教育中，针对效果评判难、学做统一难等问题，积极探索以忠诚指数和担当指数来评判“两学一做”学习教育的实际成效，具有一定的针对性、实践性和可操作性。

### 一、背景动因

黄山区现有733个基层党组织、11766名党员，他们是推进全区改革开放和现代化建设的重要保证。近年来，黄山区充分应对经济下行压力和国家宏观调控影响，经济社会发展保持了良好势头，各项事业取得长足进步，一个重要原因，就是广大基层党组织和党员始终冲在前、干在前。当前，全区正处在奋战“十三五”、决胜全面小康的关键时期，如何适应经济发展新常态、以新发展理念引领新发展实践，更需要发挥好每个基层党组织的战斗堡垒作用和每名共产党员的先锋模范作用。



正在开展的“两学一做”学习教育，把全面从严治党的要求落实到每个支部、每名党员，按照思想建党和制度治党相结合的要求，立足于抓常、抓细、抓长，让党的每一个细胞都健康起来、每一个组织都坚强起来，始终保持党的先进性和纯洁性。但在具体实践过程中，如何衡量“两学一做”学习教育的成效？如何以“两学一做”推动工作、取信于民？需要有一个科学实用的评价系统。为此，黄山区在“两学一做”学习教育中，围绕党委政府中心工作、急难险重任务等，于关键节点设定考评项目并量化分值，突出在脱贫攻坚、美丽乡村建设、项目建设和征地拆迁一线测评基层党组织和党员干部的忠诚指数、担当指数（以下简称“两个指数”），作为评价“两学一做”学习教育成效的重要指标，使党组织和党员学有方向、做有目标，杜绝出现学做“两张皮”现象。

## 二、主要做法

一是绘出“加强线”。按照“两学一做”学习教育总体目标任务，制定了组织施工图，使各党支部按图索骥，确保规定动作不走样。根据农村、社区、机关、非公等7种类型参学单位的特点，科学设置“1+1+7”模式，即1个总体方案、1个督导工作方案、7个子方案，明确支部开展学习教育的基本途径，确保分类施策、取得实效。根据日常督查、党支部自查和党员群众评议结果，分别排查出各基层党支部“两学一做”成效不实、需要回炉补课和规定动作中普遍落实不到位、党员群众不满意的共性问题，以督导组为单位



绘出两条“加强线”，作为“回头看”的观察点。按照“更加突出学习重点、更加突出问题导向、更加突出党支部建设、更加突出工作实效”的总体要求，采取周工作报告、月工作调度、旬工作提示、双月集中“回头看”、全程工作纪实等措施，使各党支部和广大党员在学习教育中真正得到提升。

二是打造“闪光线”。彰显不同领域、不同行业特色，分层打造、分类设题，编发党支部学习教育工作“七色”纪实本。在机关党支部，开展“走乡村、进社区”活动，通过机关党员干部“结对结亲”、“驻村走访服务日”、进社区报到等活动，促使工作重心下移、缩短服务距离；在农村党支部，开展“三清一满意”活动，通过“问题清零”、“矛盾清仓”、“制度清障”，使群众满意度进一步提升；在社区党支部，开展满意“365”活动（推行3项服务承诺，创新6项服务方式，夯实5大服务基础），通过建立社区服务评价标准，以评价考核促服务能力提升；在窗口服务行业党支部，开展“四亮三创”活动（亮形象、亮标准、亮身份、亮承诺，争创群众满意窗口、争创优质服务品牌、争创优秀服务标兵），进一步提高服务水平和能力；在非公企业和社会组织党支部，开展“三争创、四带头”活动（争创党员示范岗、争创党员责任区、争创党员服务窗口，带头建设现代企业、带头强化制度落实、带头规范执行决策、带头落实勤俭节约），不断增强企业内生动力、市场竞争力和发展引领力。围绕争创“先进党支部、优秀共产党员”，理出





“两学一做”好的做法、鲜活经验、重点单位、“美丽太平人”事迹和群众最满意的事，通过“一日一支部、一日一党员、一日一刊播”，加大宣传推广，作为展示工作成效的观摩点。

**三是制定考评指数。**按照有利于夯实基层堡垒、有利于强化党员管理、有利于推动工作落实的要求，对基层党组织和党员的忠诚指数、担当指数进行分类考评。基层党组织和党员“两个指数”考评分为共性指数（80分）、个性指数（20分）。其中，党组织和党员“忠诚指数”设定为“忠诚于信仰、忠诚于组织、忠诚于人民、忠诚于事业、忠诚于同志”五个方面31个小项，“担当指数”设定为“能够担当、主动担当、敢于担当、善于担当”四个方面23个小项；党组织和党员个性指数按照农村、社区、机关事业单位、非公经济和社会组织等不同类型，就落实相关制度、承担重点工作和具体任务情况进行分类考评。基层党组织和党员“两个指数”分类考评在区委组织部的指导下，由各党（工）委负责组织实施，依自评、互评、定评的程序进行。考评工作结合“七一”活动和基层党建述职评议、党员民主评议等工作，每半年开展一次，综合分值按年中40%、年底60%的比例加权计算。

**四是强化结果应用。**将党组织“两个指数”考评结果按10%比例纳入基层党建考核分值，并与“好领导班子”评选和先进基层党组织表彰、推荐工作相挂钩。农村党员“两个指数”考评结果纳入评星定档一并实施，考评优秀的可优先列入村级后备干部培养；机关



党员“两个指数”考评结果作为党员评先评优的重要依据，并作为公务员年度考核结果的重要参考；其他领域党员“两个指数”考评结果作为民主评议党员的重要内容。根据基层党组织和党员“两个指数”量化考评分值，从高到低进行“1261”定档管理：前10%为先进基层党组织（优秀党员）、20%为良好基层党组织（先锋党员）、60%为合格基层党组织（合格党员）、10%以内为软弱涣散基层党组织（需提高党员），连续两年考评为需提高党员的确定为不合格党员（考评分值低于60分的直接定为不合格党员），并按规定程序进行组织处理。确定为软弱涣散基层党组织的纳入集中整顿范围。

### 三、主要成效

通过实施“两个指数”成效评价体系，推动了党内教育从集中性向经常性延伸，尤其是突出了“做”这个关键，确保了“两学一做”学习教育接地气、管长远。

**一是实现了醒目提神的功效。**组织生活更加鲜活。以建设“五好”党支部和做“四讲四有”党员为目标，按照突出政治性、强化严肃性、提升实效性要求，细化“三会一课”制度，制发《党支部工作纪实本》，做到月月有主题，次次有纪实，先后形成党小组量化考核、驻村工作站、党小组长“1+2”机制等一批鲜活做法。党员教育更加具体。以党性教育日、党员奉献日为主要形式，建立“主



题党日+”活动机制，每月固定一天为党员集中活动日，探索开展体验式、开放式组织生活，落实党员目标管理和党组织量化考核制度，组织实施了农村党员评星定档行动。推行“四联动五制度”工作模式，使 48 名失联党员纳入党组织正常管理，为 5 名口袋党员办理“落地”手续。制度建设更加完善。先后建立完善流动党员双向报告、基层党委缴纳党费季度通报、基层党组织按期换届备案报告、差额发展党员等一批制度，以定性定量相结合方式强化对党组织和党员的监督管理。规范化水平更加提升。以“党支部建设年”活动为抓手，坚持问题导向，完善组织设置、组织生活、党员队伍管理、组织保障“四本台账”，建立问题、整改、责任、销号“四个清单”，全区 625 个党支部先后梳理党支部班子共性问题 123 个，党支部书记问题 114 个，党员主要问题 141 个，整改落实销号 375 个共性问题。

**二是实现了推动工作的功效。**机关效能建设提升创优。为抓实工作落实，成立六个督导组，对 14 个乡镇、88 个区直单位、79 个村、5 个城市社区、38 个企业进行精准督导，先后召开工作协调会 6 次，开展专题调研 5 次，全区共选树 28 个“闪光点”，确定 19 个“加强点”。先后开展机关干部提前下班、“酒桌办公”、会风会纪、中心城区创卫复评、非法采砂和预制砖厂整治、太平湖水上非法浮动设施整治等专项督查，对 17 家单位予以点名通报，对 3 起效能投诉交办督办。重点项目建设提速加码。先后开展“大干 60



天，项目建设攻坚战”、“重点项目百日攻坚战”活动，全区党员通过“一条龙”、“保姆式”服务，推进全区 20 个重点项目顺利开工建设，重点项目固投及财税进度均超时序进度。村级集体经济发展提质增效。为推进村级集体经济二次创业，区委区政府出台了《扶持壮大村级集体经济发展奖励考核办法》，并统筹 3100 万元专项资金用于扶持发展村级集体经济项目，全区 79 个村居先后制定三年村级集体经济发展规划，先后召开发展村级集体经济研讨班、培训班 800 人次，初步形成了全域旅游发展、香榧产业、泉水鱼养殖等一批特色发展项目。文明城市创建提档升级。以党建促创建，先后开展党建引领脱贫攻坚、美丽乡村建设红色引领计划、百千万结对共建美丽社区、全域环境整治先锋行动等系列载体活动，全区 116 个机关、企事业单位党员干部与 5 个城市社区进行共驻共建，2288 名在职党员到社区报到开展创建活动，2714 名干部职工到社区注册志愿者，文明城市创建取得积极成效。

**三是实现了群众满意的功效。**群众服务网络更加完善。建立了党代表“履职践诺、联络联动”服务群众机制，在乡镇，采取“1+5+5+N”联络联动模式（即每名乡镇领导班子成员联系 5 名左右党代表、每名党代表联系 5 名左右党员、每名党员联系若干名群众）；在区直，采取“1+1+5+N”联络联动模式（即每名党（工）委班子成员联系 1 名党代表、每名党代表联系 5 名党员、每名党员联系若干名群众）。目前全区已建立 1067 名党代表、5435 名党员、



74699 名群众联络联动“树状图”，各级党代表联名提案达 53 件，带头承诺事项 641 件，成功调处矛盾纠纷 131 件，开展奉献日活动 37 场次，解决民生问题 51 件。困难群体帮扶更加夯实。抓党建促脱贫，扎实开展“万名党员干部帮万户”活动，建立了脱贫攻坚“三个五个一”和“1+3+X”驻村帮扶工作机制，全区 2398 名机关党员干部与 686 户、1812 名“三有”贫困户接亲结对帮扶。市区帮扶单位及党员干部到村到户帮扶 472 人次，帮扶款项 129 万元，帮助贫困村对上争取资金 1921.2 万元，帮建民生工程 33 个、受益人口 6334 人，落实扶贫类招商项目（企业）10 个，为确保 2017 年底 19 个贫困村全部出列奠定了坚实基础。群众安全感更加提升。各基层党组织成立各类志愿服务队 168 支，3800 多名党员立足自身实际进行即时承诺，涌现出了“三丰”片党员突击队、龙门乡“红色渡船”、仙源镇抗洪抢险先锋队、新明乡猴坑村女子党员洗衣队、汤口镇旅游行业党员应急分队、党员民警巡逻队等一大批志愿服务队，为民服务取得满意成效。

#### 四、启示探讨

启示一：成效评价要以抓好党建、干事创业为目标。习近平总书记强调要“保持锐意创新的勇气、敢为人先的锐气、蓬勃向上的朝气”，黄山区紧抓“争创先进党支部、争当优秀共产党员”活动，以提振党员干部精气神，激发干事创业正能量为目标，强化考评结果运用，通过及时反馈、严格奖惩、整改提高等措施，实现刚



性运用、以评促干，推动党支部及党员解放思想、奋勇争先，通过不断补齐短板、改善民生，推动发展，从而促进全区各项工作扎实有序推进。

**启示二：成效评价要以围绕中心、服务大局为重点。**摒弃“就党建抓党建”的工作怪圈，学习教育不是单纯的学习，而是要找准结合点，将党建工作虚功做实，实现党建与经济社会发展双提升。黄山区通过围绕区委区政府中心工作，以脱贫攻坚“万名党员干部帮万户”，美丽乡村、美丽社区建设，创建全国文明城市、争当“美丽太平人”、机关效能建设等系列活动作为“两个指数”成效评价载体，有效推动了区委区政府中心工作落实。

**启示三：成效评价要以民主集中、程序规范为关键。**民主集中制是党的根本组织原则，是党内政治生活正常开展的重要制度保障。黄山区在考核评价“两个指数”时，坚持公开公正，严格按照自评、互评、定评程序进行，广泛听取各方面意见特别是基层党员、群众意见，还根据党组织日常工作情况，综合考虑，全面分析，真实反映和准确评价被考评单位和党员的学习教育工作情况。

**启示四：成效评价要以持之以恒、常抓不懈为保证。**抓好“两个指数”的成效评价，要坚持不懈，不能“一刀切”、“一阵风”，而是要将考核工作常态化、制度化。黄山区实行每半年开展一次，打破年底一次性检查考核的惯例。按年终考核占40%、年终



考核占 60%的权重，量化各单位全年党建工作分值，达到了创先争优、激励鞭策的作用。





## 8 江西省吉安市国税局依托红色文化资源开展理想信念教育

习近平总书记指出，“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’”。近年来，地处革命摇篮井冈山的江西省吉安市国税局积极依托辖区丰富的红色文化资源，精心打造出一个体现地域特点、行业特色、时代特征和文化特性的干部思想教育平台——井冈山税务干部理想信念教育基地，并且通过这个平台对全市国税系统广大干部大力开展理想信念教育，从而为吉安国税事业又好又快发展提供了强大的精神动力和智力支持。

### 一、背景

理想信念，被誉为人生奋斗之帆、事业发展之基、社会进步之源、党性纯洁之本，对党的事业、组织的发展和个人的目标取向起着决定性作用。当前，我国改革开放已进入攻坚期和深水区，经济发展也进入了新常态，我们国税干部肩负的责任和担子，越来越重；面对的诱惑和考验，越来越多；干部思想活动的独立性、选择性、多变性和差异性，越来越强。面对这种形势，作为经济执法部门的吉安国税干部，怎样才能践行好“为聚国财，为民收税”的神圣使



命，怎样才能做到“常在河边走，就是不湿鞋”，我们觉得最根本的就是要有一支理想信念坚定、业务能力过硬、纪律作风严明的干部队伍作保证。

习近平总书记指出：“要利用好中华优秀传统文化蕴含的丰富的思想道德资源，使其成为涵养社会主义核心价值观的重要源泉。”吉安历史红、山林好，文化底蕴深厚，这些丰富的地域文化资源为我们开展理想信念教育提供了非常好的条件，表现在：一是博大精深的井冈精神为开展理想信念教育提供了充分保障。80多年前，毛泽东、朱德等老一辈无产阶级革命家在吉安这块红土地上创建了第一个农村革命根据地，培育了被誉为中国革命精神源头的井冈山精神。井冈山精神是中华民族的宝贵精神财富，是新形势加强税务干部队伍建设的重要载体。二是底蕴深厚的庐陵文化为开展理想信念教育提供了丰厚滋养。吉安自古人杰地灵，素有“江南望郡”、“金庐陵”的美称，曾有“隔河两宰相，五里三状元”的历史盛事。“唐宋八大家”之一欧阳修、民族英雄文天祥、《永乐大典》主纂解缙、宋代大文豪杨万里等一批历史文化名人先后诞生在这里，形成了中国文学史上独树一帜的，以正气、才气、灵气为精髓的庐陵文化。三是善谋实干的干部队伍为开展理想信念教育提供了人才支撑。多年来，吉安国税始终把实施文化兴税作为一项战略性工程来抓，通过充分发挥先进文化的导向、激励、约束、凝聚和辐射功能，以文化人、以文育人，历练了一支勇于开拓、敢于担



当、善于学习的干部队伍。四是建设社会主义文化强国的生动实践为开展理想信念教育提供了强大动力。党的十八大以来，全党上下坚持“二为”方向，贯彻“双百”方针，以高度的文化自觉、文化自信和文化自强，深入推进文化事业发展，深入开展社会主义核心价值观教育。

## 二、做法

结合时代要求、工作需求和干部诉求以及前面讲的天时、地利、人和各方面因素，吉安市国税局决定在革命摇篮井冈山打造一个体现地域特点、行业特色、时代特征和文化特性的干部思想教育平台——井冈山税务干部理想信念教育基地，并将其功能定位为理想信念的高地、廉政教育的基地、税收宣传的阵地和国税文化的园地。

### （一）搭建教育平台

整个教育基地分序厅、“信仰如炬”、“税月如歌”和尾厅四个部分，围绕理想信念这根主线，采用以点带面、点面结合的方式，通过图表、文字、展板、实物、色彩、光线、几何图形等元素的排列、组合、钩沉、提炼、推送，将中国革命、建设和改革3个时段的奋斗历程，共和国税收的发展轨迹，吉安国税服务科学发展的点点滴滴进行了很好的诠释，被誉为一张精美的“国税名片”。



序厅部分以“信仰炬火，税月长河”为主题，通过选取体现井冈山精神、庐陵文化、税收工作等内容的元素进行组合和演绎，淋漓尽致地展现了庐陵文化的厚重凝炼、井冈山精神的气势恢宏以及历代税务人肩负使命，砥砺前行的高尚情操。

“信仰如炬”部分包括“理想信念”和“井冈山精神”两个展区，分别展示了毛泽东、邓小平、江泽民、胡锦涛、习近平五位领导人关于理想信念重要性的经典论述，新民主主义革命、社会主义改造和建设、改革开放 3 个时期具有标志性意义的革命精神以及一批勇立时代发展潮头、胸怀革命理想信念、忠实践行为民宗旨的典范人物。而被誉为革命精神之源的井冈山精神，则单独用一个展区的篇幅进行专门介绍，以突出其特殊地位。

“税月如歌”部分包括“税路回眸”、“税海扬帆”和“税苑清风”三个展区，展示了不同时期的税收理念、税收制度、征管模式以及纳税服务的发展历程；讲述了当年在吉安这块烽火连天的红土地上，从事税收工作的先辈们，用鲜血和生命描绘出一幅幅波澜壮阔的税史画卷；展现了新世纪新阶段吉安国税人在总局、省局以及吉安市委、市政府的正确领导下，与时俱进、开拓创新，以实际行动践行税收现代化的精彩片断和感人瞬间，展示了吉安国税风清气正、昂扬向上的精神风貌，抒发了吉安国税人敢于筑梦、勇于追梦、实干圆梦的豪迈激情以及对祖国、对人民、对国税事业的无限挚爱。



尾厅部分以“绘描蓝图”为题，以“始于梦想，成于践行”为纲，阐述了吉安国税人在“四个全面”战略布局和“五位一体”总体布局的引领下，奋力开创税收事业美好明天，共同构筑伟大中国梦想的高度自信。

### （二）开展系列活动

井冈山税务干部理想信念教育基地启用以来，吉安国税以之为平台，大力实施“连心、强基、模范、正气”四大工程，让宝贵的精神财富彰显时代价值，激发队伍活力。

一是实施“连心工程”增强政治定力。通过组织干部参观井冈山税务干部理想信念展厅，重温入党誓词，重走红军挑粮小道，重寻“三大纪律、六项注意”发源地，听理想信念辅导课，与红军后代进行互动教学，观看《信仰》教育片等形式，引导干部深刻感悟井冈山精神内涵，加强党性修养，筑牢思想防线。

二是实施“强基工程”加强基层建设。一方面以整顿软弱涣散基层党组织为切入点，着力解决少部分基层党组织不够健全、班子软弱无力、党员队伍不起作用等突出问题，进一步强壮基层组织，使每一个党支部都成为强有力的战斗堡垒。另一方面按照“筑牢基础、凸现特色、内生动力、外树形象”要求开展“优秀农村分局”评选活动，投入资金 260 万元，为基层分局解难事、办实事、做好事，尽力改善基层工作、生活条件。



三是实施“模范工程”营造争先氛围。开设“道德讲堂”，举办演讲比赛，开展寻找“身边最美税官”活动，在全市国税系统挖掘一批爱岗敬业、勤奋好学、孝老爱亲、扎根基层的“最美身边税官”，弘扬新风正气，传递正能量，唱响好声音。

四是实施“正气工程”弘扬清风正气。邀请党史专家作井冈山精神辅导讲座，以支部为单位组织参观井冈山革命博物馆，在清明节期间组织干部赴井冈山烈士陵园扫墓，开展“忆井冈先贤，树清风正气”为主题的征文比赛，营造清正廉洁之风。

### 三、成效

通过开展理想信念教育，凝聚了干部人心、激发了队伍活力、提高了工作效率、促进了事业发展。

（一）实现了税收经济和谐发展。近年来组织收入工作均取得可喜成绩，2015 年全市双口径国税收入总量均创历史新高，其中入库省局口径收入 79.13 亿元，同比增收 8.89 亿元，增长 12.65%，比全省平均增幅高出 5.7 个百分点，增幅列全省第 2 位；入库政府口径收入 74 亿元，首次突破 70 亿大关，同比增收 8.81 亿元，增长 13.51%，比财政总收入增幅高出 0.8 个百分点。

（二）实现了征纳双方和谐互动。全市纳税人的纳税遵从度不断提高，在近年来开展的纳税服务需求调查中，吉安国税纳税人满意率均保持在 97%以上。泰和县局三都分局被列为全国第一批基层





政府管理服务公开试点单位，是总局 24 个国税基层试点单位之一和省局唯一一个试点单位。

（三）实现了干部队伍和谐奋进。系统上下人心思上、人心思进，队伍整体素质明显提高，管理创新氛围日益浓厚，在今年全省国税系统组织的“岗位大练兵、业务大比武”中，吉安国税荣获个人总分第一、团体比赛第二的好成绩；在全省国税系统开展的管理创新活动中，吉安国税多个创新项目被评为优秀创新项目。

（四）实现了系统内外和谐相融。吉安国税蝉联四届全国文明单位，全系统 3 个单位荣获全国文明单位，位居全省国税系统第一，并被评为全市经济社会发展先进单位、市直政府系统绩效考评先进单位。总局王军局长、孙瑞标副局长以及江西省局、吉安市委市政府领导多次对吉安国税工作进行批示。

井冈山税务干部理想信念教育基地的成功打造不但有力地促进了吉安国税工作的开展，还有效地提升了吉安国税的站位，近年来，中组部总务委员、全国基层办主任吴玉良以及原国家税务总局领导谢学智、宋兰等先后莅临教育基地参观指导，国家税务总局群众路线教育活动专题调研组、全省国税系统处级领导干部培训班以及市纪委、市总工会的培训班先后在教育基地进行过现场教学（调研）。据统计，基地自启用以来已接待来自系统内外的来客 76 批





5380 余人（次），中华全国总工会授予基地“全国职工教育示范点”荣誉称号。

### 四、体会

（一）**把握时代脉搏**。理想信念教育说到底是做人的思想政治工作。通过搭建红色教育平台开展理想信念教育的实践我们认识到，新形势下的干部队伍建设工作必须用社会主义先进文化作引领，贴近实际、贴近生活、贴近群众，体现时代性、把握规律性、富于创造性，真正把践行党的意志和反映人民心声有机结合起来，突出建设社会主义核心价值观和为国聚财、为民收税这个税收工作的宗旨，弘扬主旋律、激发正能量、昂扬精气神，为提升队伍素质和促进税收事业科学发展提供精神动力和智力支持。

（二）**体现地域特色**。俗话说一方水土养一方人。任何一个地方的人群必然带有体现其地域特色的精神气质和行为举止，体现着文化传承的地域性和亲和力。正因为我们在理想信念教育中，充分挖掘井冈山精神、庐陵文化以及苏区干部好作风中的丰富内涵并付诸于税收工作实践，全力做好结合文章，才更好地从干部职工的内心深处引起了思想共鸣和心灵激荡，从而激发起干部积极参与的热情，培育和塑造了全体干部共同奋斗的价值理念和行为准则。

（三）**鼓励群众参与**。群众路线是我们工作的生命线。在搭建这个教育平台过程中，我们深入了解干部想法，积极邀请干部参



与，充分反映干部意愿，广泛集中干部智慧，努力做到问政于民、问计于民、问需于民、问效于民，防止和克服了少数人唱“独角戏”的现象。同时把理想信念教育纳入全局中心工作进行通盘考虑，注重与树立干部正确的世界观相结合，与建立优质高效的服务相结合，与提高税收征管水平相结合，与完善内部监督机制相结合。

（四）注重用好载体。内容决定形式，形式反作用于内容。理想信念教育的内容要通过一定的形式和方法予以表现，这样才有吸引力、说服力、感染力和生命力。在搭建理想信念教育平台的实践中，我们充分利用辖区丰富的地域文化资源，从物质、制度、行为、精神四个层面入手，通过制度规范干部职工的行为，辅之以精神引导、行为示范和实践平台，逐渐影响干部职工心态的变化，使这成为自然的心理习惯和普遍的价值信仰。



## 9 北京房山区燕山直属机关党委：“惜时励志”机关青年晨讲

燕山机关党委是负责燕山工委、办事处直属机关党的建设和思想政治工作的机构。现有党支部 21 个，在职职工 335 人，其中党员 257 人，35 岁以下青年人约占职工总数的 40%。面对这样一个庞大的青年群体，如何以青年最乐于接受的形式将他们凝聚在党组织周围，营造机关积极向上的文化氛围呢？2010 年 10 月，在深化学习型党组织的建设中，燕山直属机关党委创新学习方式，联合其他党委（总支），在工委、办事处机关近 30 个委、办、分局 150 多名青年干部中，开展了以“惜时励志”为主题的燕山机关青年晨讲活动，在主讲与学习的互动交流中增长知识、陶冶情操、锤炼品行，锻炼成长，取得了丰硕成果。“惜时”的含义是爱惜时光，“励志”的含义是砥砺品质，引申为在一寸光阴一寸金的时光中，唤醒人的内在创造力，在激情中实现人生梦想。每周三上午 8:00—8:45，都有一位经过层层选拔的青年走上讲台，结合自己的所思所想，为参加活动的近百名青年讲解他已酝酿了多日的热点问题，至今已有 220 多名青年走上讲台，一展自己的风采。6 年来，晨讲活动越办越精，在组织结构、考评体系、内容形式、年度规划等长效运行机制方面不断推陈出新，开拓了视野、提升了素养、浓厚了学



习氛围、并且打造出了创学精品，为创建学习型党组织走出了一条新路。

### 一、基本依据

党的十七届四中全会提出了建设马克思主义学习型政党的要求，2010年2月，中共中央办公厅印发《关于推进学习型党组织建设的意见》。结合燕山机关实际，为探索学习型党组织建设的方法和途径，机关党委决定，组织青年干部以自己讲学的方式，学习党的路线方针政策和国家法律法规，学习党的历史，学习现代化建设所需要的各方面知识，青年晨讲活动就此拉开序幕。随着活动的深入，进一步融入了党的十八大提出的建设学习型、服务型、创新型马克思主义执政党的要求通过深化学习品牌建设，使晨讲活动在武装青年头脑、指导工作实践、推动燕山发展等方面上取得新成效。

### 二、实施背景

燕山工委、办事处各部门均承担着民生和社会建设等多项职能，对应房山区多个委、办、局，普遍呈现出职能多、任务重、人员少的特点。这种情况下，学历高、素质好、可塑性强的“80、90”后青年干部就成为了发挥职能的中坚力量，承担着大量的工作和各种临时性任务。因此，青年干部的成才和培养进入党委的视野，有四个方面的问题亟待解决。



**一是青年干部视野狭窄的问题。**燕山机关中近 150 名青年干部分散在 7 个党委（总支），近 30 个委办、分局，平时都是接受垂直性领导，只对自己分管的领域负责，很难站在全局的高度综合考虑问题。如果将这些专业不同、岗位不同的青年干部集中起来，集合智慧，开展经常性学习交流，青年的整体视野就会开阔起来。

**二是青年干部成长平台缺乏的问题。**大家每天面对的是各种各样的群众诉求和千头万绪的大事小情，能说、会写、善做是每一个人必备的基本功，但刚刚参加工作的青年干部，虽然有一定的业务理论功底，但往往缺乏实践和横向交流，故而反映在工作上则是略显稚嫩。所以，直属机关有必要搭建一个平台，将青年干部直接推到前台，通过学习讨论、启发共鸣、互通互溶，发现人才、培养人才。

**三是学习和工作习惯养成问题。**由于各部门人员编制少、一人身兼多职，大家几乎没有时间坐下来讨论、研究工作。通过晨讲的这种载体，不仅可以使青年养成好的学习习惯，还可以使新入职的青年在刚刚履新的同时就融入到“珍惜时光、团队学习”的大环境中，把惜时励志的作风带到具体工作中。

**四是机关青年综合素质培养与地区发展要求不能完全适应。**随着各种改革的不断深化，新的热点难点问题凸显，对构建服务型、法治型政府提出了更高要求，加之互联网技术的发展，传统的读



报、看书的学习方式，缺少吸引力。为给地区事业发展提供动力，急需崭新的、更有效的学习方式。

### 三、主要做法

（一）抓体制建设，构建晨讲的自主运行机制由机关党委牵头建立了领导小组、综合指导组、执行组、晨讲分队和分队小组的五级管理网络。成立由机关党委书记任组长、工委组织部、团工委和其他党委（总支）相关领导任副组长的晨讲活动领导小组；由综合指导组负责晨讲的整体运行；由执行组具体负责晨讲活动的学习安排、日常管理和档案整理。打破单位界限，执行组将晨讲青年分为10个队，由二级班子副职担任指导员；每队分成3个组，每组选举产生组长1人，具体负责本组晨讲。队与队的拼搏，组与组的竞争，团队理念和竞争精神体现到了整个活动中。按照要求，每期晨讲提前一月验收内容、提前一周宣传告知、提前一天布置场地，讲课当日，听众评分互动、学员记录笔记、课后上传课件、相关媒体刊登信息，形成全自主运行流程。每一年，领导小组都要通过发放问卷、征求意见、通报晨讲情况等方式，不断总结和完善，为晨讲活动健康、持续开展提供组织保障。

（二）抓创新驱动，形成晨讲的特色学习方式其一，以效果为导向，创新学习方式。为使晨讲效果更生动、研究更深入，青年晨讲在传统的“我讲你听”的方式基础上，采取了主讲咨询、分组研



讨、辩论、故事会、情景模拟、互动实践等多种方式。其二，以奇思为动机，创新三个“1+1”学习模式。即：学习选题“自选+规定”，学习过程“主讲+互动”，学习内容“实际+前沿”，进一步丰富了学习形式。其三，以时事为主线，不断丰富学习内容，先后开展了国学诵读、群众路线解读、我心中的核心价值观学习、“两学一做”等围绕中心的特色活动。

（三）抓活动延伸，不断深化晨讲的惜时励志理念晨讲活动是以培养博学多才的机关优秀青年为目标，将机关青年干部凝聚在党组织周围，在学习与活动的互动中增长知识、陶冶情操，营造机关奋发有为、蓬勃向上的文化氛围。

一是将晨讲品牌从课堂延向运动场，开展“惜时励志”杯篮球赛和足球赛，引导青年树立“运动、健康、快乐、高效”的工作理念。

二是在晨讲的基础上，不断推陈出新，开展了中国梦宣讲、最美北京人宣讲、演讲比赛、知识竞赛、青年志愿者等多种活动，实现课堂与课外、课程与活动、学习与比赛、学习与志愿的相结合，激发了机关青年奋发向上的干劲和勇于创新的冲劲，较好地引导了青年的发展。

## 四、显著成效

### （一）成为助推青年干部成长的有效平台





自 2010 年 10 月第一期“惜时励志”机关青年晨讲活动开展以来，坚持每周举办一次，6 年来，已举办 220 余期，直接听众 18000 余人次。推进了广大青年在地区经济和社会建设中的主力军和突击队作用。一是提高了青年干部的服务水平。无论是晨讲中的部门业务解读，还是比赛中的理论知识掌握，抑或在交流中的心智启发，对于提升青年的业务工作能力、政治理论水平以及增进相互间的交流都发挥了重要作用。二是促进了青年干部的成长成才。6 年来，参加晨讲的优秀青年中，已有超过 20 人被提拔到二级班子领导岗位；超过 30 人被提拔到了科级岗位；全机关公务员考核优秀等次人员中，有一半以上是青年同志，实践证明，他们已成长为单位的业务骨干。“惜时励志”的理念也渐渐植根于每一位机关青年的心中。

### （二）成为学习型党组织建设的示范品牌

通过长期以来的晨讲活动，广大青年在不断更新的学习观念中，相互学习、团队合作的思想意识明显增强，团结青年、聚拢青年的组织作用得到充分展示，他们紧紧团结在党组织周围，在地区的各项建设中，发挥了重要作用。“惜时励志”晨讲活动也因此受到了社会各界的关注和支持，讲述“机关青年晨讲”活动学习品牌的《青年晨讲惜时励志》一文在《党建文汇》刊登后，受到国内多家媒体关注，在国内产生广泛影响。与此同时，“惜时励志”晨讲还被评为燕山地区“学习型党组织建设优秀品牌”、“优秀党建创



新项目”以及房山区“学习型党组织建设优秀品牌”。燕山地区多家单位把晨讲的学习方式借鉴和嫁接本单位的学习中。



## 10 云南大理市：农村无职党员义务值班奏响小阵地 为民服务大乐章

云南省大理市大理镇阳和村委会南五里桥自然村党支部无职党员义务轮流值班制度把管好用好农村党支部活动场所、发挥党员先锋模范作用、服务联系群众有机结合起来，克服了管理不善、闲置浪费现象，去掉了行政化，贴近了民心，拓展了服务功能，使基层组织活动场所真正地成为了服务群众、汇集人气、凝聚民心的主阵地。

### 一、背景和起因

大理市于 2011、2012 年先后投入建设资金 9000 多万元，在全州乃至全省率先实现了农村党支部活动场所全覆盖。阵地是建立起来了，如何管理好、使用好，发挥其应有的作用，大理市委组织部在随机调研中，发现建成以后部分农村党支部活动场所存在无人值守、“铁将军”把门、老百姓办事找不到人、群众有意见的问题。针对这些问题，大理市确定在大理镇南五里桥党支部率先实行农村无职党员义务轮流值班制度试点。

云南省大理市大理镇南五里桥自然村位于大理古城南 2.5 公里，是一个回、汉、白多民族聚居的坝区村落，全村 362 户 1509 人，其中回族占 80%以上，党员 52 名。近年来，党支部认真贯彻落



实习近平总书记来大理市调研时殷切嘱托，“新农村建设一定要走符合农村实际的路子，遵循乡村自身发展规律，充分体现农村特点，注意乡土味道，保留乡村风貌，留得住青山绿水，记得住乡愁。”在活动场所建管用上下功夫，强化了党组织的政治功能和服务功能，凝聚了党心民心，奏响了“小阵地大功能”的乐章。

## 二、主要做法

以聚集“五项功能”，推行“五三”工作法为抓手，充分发挥基层党组织的引领作用，组织自然村无职党员义务轮流值班，充分利用活动场所各种资源，积极搭建便民利民服务“平台”，拓展为民服务功能，使“小阵地”彰显“大功能”，党员唱好服务群众这出“戏”。

（一）凸显政治属性，筑牢党在基层的“桥头堡”。注重发挥党组织在基层的领导核心作用，整合资金，建起占地 400 平方米的敞开式党支部活动场所，树起旗子、亮出牌子、规范组织生活、宣传方针政策，把党的工作延伸到“末梢”终端。商讨村务的“议事厅”。发挥活动场所政治功能，定期召集党员开展政治理论学习和致富能力培训，认真落实“三会一课”制度，坚持每月召开 1 次党员大会，每周召开 1 次支委会，对村内重大事项、重要问题，通过党支部提议、支委会商议、党员大会审议、村民大会或村民代表会决议的程序进行商讨、表决，巩固了党支部在村内各项事业中的领



导地位。村务咨询的“宣传栏”。认真落实党务村务公开，定期将党费收缴、党员发展、惠民补助资金、土地流转、宅基地指标分配等进行事项在活动场所公示，接受村民监督，做到村内事务群众知晓、村民参与、党群共议。政策宣传的“小喇叭”。在村庄四周安装了6支大喇叭，在农户家安装262支小喇叭，与党支部活动场所相接，由党支部委员定期宣讲党的方针政策、惠民政策、法律法规和身边好人好事，及时公布党支部所开展的各项工作及村民代表大会决议，让村民第一时间听到“党的声音”，知晓党的政策，发挥了“小喇叭”大宣传作用。

（二）整合服务资源，构建服务群众的“大平台”。科学规划、合理布局，按照“各炒一盘菜、共办一桌席”的思路，把服务资源整合在一起、服务项目“捆绑”在一起，尽力满足村民多样化需求，尽量做到村民办事不出村，发挥出“小场所”大服务的功效。开办便民“小超市”。把活动场所内闲置的120平方米集体房屋以每月300元整体出租给村民开办惠民超市，低价出租、还利于民，超市同类日用品与大理古城其他超市相比，便宜5%左右。兴建生活“小菜场”。在活动场所空置地规划出60平方米的小菜场，党支部免费提供摊位，代运垃圾，提供交易蔬菜、水果、糕点场所，让村民“买菜”可以不出村。接通金融“小网络”。协调银行、通信、电力等部门，在活动场所专门设立缴费终端和惠农机，村民不出村就可办理电费、通讯费缴纳，小额取款和惠民补助领取等业



务。建立就医“小诊所”。争取卫生部门支持，设立行政村卫生室分诊所，在日常专业医护人员就诊基础上，邀请 8 名退休州市老专家每月到村轮流坐诊 1 天，做到“小病不出村”，“小诊所”运行以来，已先后接诊群众 600 多人次，其影响力已辐射到周边村组。建设文体“小广场”。投资 15 万元，在活动场所建起篮球场，安装健身器材，定期开展文艺表演、广场舞、篮球比赛、健康义诊等群众性文体活动，丰富村民精神文化生活，增进民族交流融合。

**（三）推行党员值守，检验党员践诺的“试金石”。**推行党员到活动场所义务值班联系服务群众，其主要做法是“五个三”。

“三定”，按照“定人、定时、定点”原则，周一至周五，每天安排 2 名党员值守党支部活动场所，周六和周日由党支部书记值守。值守时间为上午 8:30 至 12:00，下午 14:00 至 17:00。“三有”，有党员值班表和联系方式，方便群众能及时与值班党员沟通；有专用记录簿，对群众反映问题、处理结果认真进行登记，做到全程有迹可查；有桌椅茶水，为来访群众提供贴心服务，创造良好工作环境。“三责”，要求值守党员履行处理村务、卫生保洁、场所管理，接待群众、提供咨询、代办民事，处置并上报突发、应急事件等三项职责。如：值班党员刘敦禄在接到村民马世能反映停靠在南门苍洱大道上的车辆经常出现燃油被盗的情况后，及时向党支部汇报，村里每天派出护村队巡逻，解决了车辆燃油被盗的问题。“三联办”，建立党建联席会议制度，值守党员能解决的问题现场解



决，解决不了的问题梳理汇总上报党支部集体研究解决，并在 5 个工作日内予以答复，党支部无法答复或解决的及时上报党总支解决。“三评议”，采取“党员自评、党小组互评、党支部考评”的方式，考评党员值守情况，把评定结果作为年度民主评议党员和评先评优的重要依据。

### 三、成效

一是凸显了党组织的“磁场”效应。一方面通过党组织活动场所功能的拓展，为党组织和党员广泛联系群众、倾心服务群众搭建了平台；另一方面以活动场所为中心，充分发挥各类服务阵地的聚合作用，将党员群众紧紧凝聚在党支部的周围，形成“支部号召有人应、党员带头有人跟、群众困难有人帮”的良好氛围，做到“小事不出村”。在党支部引领下，党员群众积极捐款，建立起“党员关爱互助基金”，对生活困难、老弱病残、意外受灾的党员群众进行帮扶，共发放关爱基金 15 万元，帮扶 10 户 30 多人，党群干群关系进一步密切，党组织的向心力和影响力明显增强。

二是增强了党员的宗旨意识。无职党员义务值班制度，不仅解决了活动场所“空置化”问题，做到“支部门常开、党员人常在、群众常来往”。还为党员设了岗，定了责，使党员在联系服务群众中既提高了自我教育、自我管理、自我服务的能力，增强了党员的归属感、责任感和荣誉感。2014 年以来，值守党员共接待来访群众





518 人次，受理群众民情事项 52 件，帮助群众解决实际困难和问题 23 个。预备党员蔡锦江说：“值守党支部是党员应尽的义务，党员的觉悟、行动就应该在这方面体现”。

**三是促进了民族团结进步繁荣。**南五里桥党支部的经验有效发挥了党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，支部引领、党员带头，群众互帮、困难共解在全村蔚然成风。在党组织和广大党员的带动下，全村开办餐馆 30 多家、特色客栈 20 多户，有 2 个物流运输公司、3 个旅游公司、1 个工程机械公司，拥有小轿车、中巴车 300 多辆，全村“家家有产业，户户有轿车”，村民人均年纯收入达 1.5 万元，形成了人居环境优美、村民生活富足、民族团结和谐的喜人局面。村民反映，近年来，南五里桥村的民族关系是最和谐的，虽然“回汉混居”，但民族关系其乐融融，汉族、白族同胞尊重回族同胞的习惯，回族同胞也非常包容汉族、白族同胞，大家就是一个“大家庭”的成员。

#### 四、启示

南五里桥村党支部立足实际，把建好、用好、管好党支部活动场所作为着力点，强化了党组织的政治功能和服务功能，给了我们许多有益的启示。

**启示一：固本强基要让政治功能和服务功能同频共振。**基层党组织承担着管理村内事务、促进农民增收、建设美丽乡村、倡导文



明新风等工作，是党在农村全部工作和战斗力的基础，是团结带领群众贯彻党的理论和路线方针政策、落实党的任务的战斗堡垒。要坚持“两手抓”、“两手都要硬”，强化党组织的政治功能和服务功能，创新活动载体和抓手，规范党内组织生活、严格党员教育管理，为党员搭建履职“平台”，教育党员强化宗旨意识，增强责任感和使命感，切实将党员和群众凝聚在党组织的周围，发挥好党组织引领群众、宣传群众、组织群众、服务群众、造福群众的作用。

### 启示二：村组活动场所“建是前提、管是关键、用是目的”。

近年来，各级党组织高度重视抓基层、打基础工作，把更多人力、物力往基层倾斜，解决集体无钱、无场所等老大难问题。但在推进村组活动场所建设过程中，一些地方出现了村组活动场所“空置化”现象，大门紧锁、高墙林立、“铁将军”把门，浪费了资源，损害了党组织的形象。要让村组活动场所“转”起来，必须在三个方面着力。第一，科学规划合理布局。要按照有利于服务群众的原则，统筹考虑功能布局，切不可贪大求全，把活动场所“行政化”。第二，千方百计整合资源。发挥活动场所功能，关键要有实实在在的资源和项目，要从小处着眼，争取各级支持，把商贸、金融、医疗、体育等项目资源下移，为群众提供满足多样化需求的服务。第三，既要“树形”更要“筑魂”。在依靠外力的同时，要挖掘内力，依靠党内活动涵养正气，依靠服务项目吸聚人气。



启示三：选优配强带头人是强基础增活力的关键。支部强不强，关键看“头羊”。一个好的党组织书记，能带出一支好队伍、发展一方、造福一方。南五里桥自然村的党员、群众之所以信服党支部，关键是有一个政治坚定、致富有方、处事公正、热心公益的好书记。加强基层党组织建设，要选准配强党组织书记，把那些政治素质好、品德作风正、敢于创新、善于致富的能人选进班子，发挥好能人治村、能人强村的作用。



## 11 北京石景山：坚持从严治党 传承红色基因 积极探索非公党建新途径

### 一、非公企业党建工作在石景山区的前期探索

近年来，石景山区非公企业党建工作始终以“围绕发展抓党建，抓好党建促发展”为主线、以“发挥两个作用”为牵引、以服务人才为抓手、以实现“两个覆盖”为目标，充分发挥“两支队伍”作用，通过创新党建工作机制、优化党建活动载体，先后开展了“我是党员我承诺”活动、“1234”凝聚力工程和非公企业党建质量管理体系认证等系列党建工作。非公党建经历了从号召非公企业共产党员亮身份、树形象、我承诺、做贡献，到需求出发、服务入手、典型示范、目标引领、组织推动，促进非公企业实现“三有一化”，再到引入第三方社会监督机制推动非公企业党组织发挥政治引领和政治核心作用这三个阶段。经过这三阶段的工作，区域非公企业党建成绩显著，促进区域发生三大变化：

一是固定资产投资、销售收入、税收连续四年以 30% 的速度增长，增速连续四年居北京市十六区前列。石景山区科技园区一跃成为中关村六个千亿级产业园之一。园区先后被国家科技部、文化



部、广电总局评为最佳产业园区（基地），共获得国家级匾牌 8 块。

二是非公党员由不足百名发展到五千名，在驻区规模非公企业实现了党的组织全覆盖的基础上，区域三千家非公企业还实现了党工作与服务全覆盖。

三是基层党建科学化建设取得长足发展。高科技园区党工委先后三次在全国高新区党建经验交流会上做主旨发言，“三会一课”电教片、非公党建网、非公党建“1234”凝聚力工程、商务楼宇党建工作站“五员”工作法、纪录片《在感恩中前行》等基层党建创新项目受到中央组织部和北京市委组织部的肯定和表彰。党的建设发挥了龙头和引擎作用，有力助推了园区的科学发展。

## 二、在历史新阶段下，积极探索非公党建工作新思路

（一）非公企业党建需要在把中关村建设成全球科技创新中心的历史新阶段下转变工作思路。

党的十八大提出了“两个 100 年”的奋斗目标。对于石景山区来说，如何使区域非公企业党建工作支撑因首钢搬迁造成的经济空心化，进而将北京建设成全球科技创新中心，是石景山区所面临的新情况、新挑战、新课题。区委统一战线部认为，在新的形势下，传统的靠外力推动非公党建工作模式难以适应新情况、新挑战、新课题，非公企业党建工作迫切需要转变传统的靠外力推动工作模



式，要通过在非公党建理论和实践上的创新举措，必须通过传承红色基因，培养造就一支爱国敬业，宗旨意识强的产业领军人才队伍；必须引导非公企业借鉴党在不同历史时期所形成的治理机制和治理方法，认真解决非公企业在党建工作中存在的党的建设与经济建设“两张皮”问题；必须加强党在意识形态工作中的主导地位和作用，增强企业话语权，从而激活非公企业党建内生动力，提高企业核心竞争力，充分发挥党在非公企业中的政治核心和政治引领作用，让区域非公企业主动承担经济、社会责任，实现党的建设与经济发展在园区同频共振，互促双赢。

### （二）找准着力点，解决非公企业党的建设与经济工作“两张皮”问题。

2013年石景山区在非公企业开展了以“为民、务实、清廉”为主题的教育实践活动，旨在为下一阶段在非公企业开展党的群众路线教育实践活动进行思想预热和组织动员。活动中发现在进一步推进非公企业党的建设上，虽然连续六年先后在非公企业开展了“我是党员我承诺”活动、“1234”凝聚力工程、非公企业党建质量管理体系认证等工作，推进了非公党建工作向纵深发展；基层党员较好的发挥了先锋模范作用；统战部也主动热情为非公企业办了不少好事、实事，受到了企业广泛好评。但是，有些企业家、出资人受当今思想意识多元化的影响，存在一定程度上的信仰缺失、精神迷茫，热衷于烧香拜佛、问计于神。在企业与党组织的关系上，更多



看到的是党对经济建设的领导能力，即：对企业的扶持、服务力度的一面，而对党在非公工作中发挥政治核心、政治引领作用的一面认识还不够深入，有的甚至困惑、缺乏信心。他们认为党建工作重形式轻内容，与经济工作是“两张皮”，因而对党建工作不重视、模棱两可。这种非公企业存在的党建与经济工作“两张皮”现象，使得党组织“与新的社会阶层说话说不上去”，表现为有的非公企业虽然成立了党组织，但“三会一课”不落实；有的虽然开展党建工作，但工作开展的不温不火；有的干脆把党支部锁在抽屉里，基层组织形同虚设。因此，园区党工委认为，党组织服务非公企业需要着力解决的问题，就是要解决党的建设与经济工作“两张皮”问题。只有解决“两张皮”问题，才能提高企业家对党的“三个自信”，党在非公企业的路线方针政策才能真正落到实处。

**（三）传承红色基因，是解决党建与经济工作“两张皮”的有效途径。**

在新的历史条件下，解决党建与经济工作“两张皮”的有效途径和最佳办法是什么？党的软实力和正能量如何体现？如何将党的软实力和正能量转化成为非公企业主动开展党建工作内生动力？统战部在非公党建工作中始终带着这样的思考。

2013年12月31日石景山区委书记牛青山在区共青团代表大会闭幕式讲话中指出“任何事物，无论自然界的还是社会领域的，都





有它的基因。所谓基因，就是事物存在和发展的依据。中国共产党存在、发展、壮大、胜利的依据就是党的红色基因。”统一战线部在学习牛青山书记讲话时认为牛书记关于红色基因的论述，解答了在非公企业党建工作开展过程中一直思考的“软实力”和“正能量”究竟是什么的问题，是激活非公企业持续深入开展党建工作的内在动力，能在理论和实践上较好的解决了非公企业党建与经济工作“两张皮”问题，开启了石景山区非公企业党建工作新阶段。

党的红色基因，是战争年代经实践证明了的中国共产党生存、发展、壮大、胜利过程中一系列活动过程、机制、矛盾冲突和解决的总集合。它主要包括三大内容。一是四大精神，即：井冈山精神、长征精神、延安精神和西柏坡精神；二是战争年代党的三方治理架构，即：中国共产党创业者代表毛泽东、军事家代表朱德、共产国际代表前苏联形成的互为支撑的治理框架。三是解释马克思主义中国化的意识形态话语权等。

由于党的四大精神与非公企业发展中“初创期”、“危机期”、“快速成长期”和“上市前期”所需要的企业精神高度契合；党的三方治理架构与非公企业发展中形成的由企业家、职业经理人外部战略投资者组成的企业治理框架高度契合；党在意识形态的话语权与企业在核心竞争力上所需的软实力高度契合，统战部自2013年底在科技园区非公企业检验性的开展了以“传承红色基因，提高治理能力”为主题的“红色基因工程”，即通过“三个一”定



制式微党课的方式在园区 200 家规模非公企业高管中大力开展传承红色基因，提高公司治理能力的宣讲活动。通过宣讲活动，阐述了“三个契合”理论对非公企业经济发展的现实指导意义，明确了彻底革命、艰苦奋斗、团结协作、谦虚谨慎、无私奉献、清正廉洁等精神是企业家需要承传的红色基因。参加微党课的企业家、职业经理人及投资方普遍反映，传承红色基因工程主题突出、形式新颖、内容生动、针对性强，提高了他们对党的政治认同，坚定了“四个自信”，增强了社会责任，归属感油然而生。同时，宣讲活动使企业在传承中找到了解决自身发展中遇到的“权力制衡、利益分配、关系协调”等深层次问题的有效方法。“红色基因”为非公企业发展指明了前进方向、提供了成功经验；“三个契合”为非公企业发展插上了腾飞翅膀、注入了新鲜动力。传承红色基因，从理论上打通了党建服务非公企业“最后一公里”，实践上解决了党的建设与经济工作“两张皮”问题。

### **三、实施“红色基因”工程，从指导理论到实施内容上对已有的非公企业党建工作模式进行突破和创新**

**（一）指导理论新：“三个契合”解决了“两张皮”问题，形成了指导非公企业党建的新思想**

首先，红色基因是党的生命力所在，是我们建设精神家园的根基和源泉。所谓红色基因最集中体现为井冈山精神、长征精神、延



安精神和西柏坡精神。”统一战线部坚定的将集中体现红色基因的这四大精神作为非公企业党建的理论底色。

四大红色精神分别形成于党领导中国革命的不同历史时期：井冈山精神形成于党开始武装斗争的初创期，成功的解决了“红旗到底能打多久”的问题。长征精神形成于党遇到重大挫折的危机期，成功的解决了“如何度过冬天”的问题，延安精神形成于党利用重大历史机遇发展壮大的快速发展期，成功的解决了“如何发展壮大”的问题，西柏坡精神形成于革命胜利前期，成功的解决了“如何进京赶考”的问题。

从非公企业发展过程的视角看，一部中国革命史也可以看成一部非公企业创业史。从市场营销学视角看，非公企业也会经历类似的“初创期”、“危机期”、“快速成长期”和“上市前期”四个发展阶段，也会遇到类似的四个需要解决的问题，即“非公企业还能活多久”、“钱烧完了怎么办”、“如何快速成长”和“上市了怎么办”。统战部认为非公企业要想成功度过初创期、危机期、快速成长期和上市前期，克服上述四大困难，从胜利走向胜利，凭借什么？凭借党的红色基因。非公企业完全可以从党的生存、发展和壮大的历史进程中形成的被历史证明是正确的红色基因中寻找自身发展的理论与实践依据。



其次，在管理学家看来，非公企业发展过程遇到的最深层次问题就是非公企业治理问题。非公企业治理问题的核心是 12 个关键字，即：“权力制衡、利益分配、关系协调”。这些利益相关者之间的复杂权力、利益关系构成了非公企业在发展过程中的一系列深层次治理问题，很多非公企业就是因为没能解决好这些复杂的非公企业治理问题而倒在了从优秀走向卓越的路上。

## **（二）工作内容新：通过传承红色基因，提高了企业治理能力，坚定了非公企业对党和中国特色社会主义道路的政治认同**

当前，非公企业党的建设，外力推动有余，内生动力不足。非公党建靠外力推动不能深入持久，只有产生内在动力才能为非公党建提供不竭动力。年初，园区党工委在非公企业开展了以“传承红色基因，提高治理能力”为主题的“三个一”定制式微党课活动，通过“红色基因”党课，引导非公企业在认识和解决自身发展过程中遇到的深层次治理问题的同时，将非公企业开展党建的动力由外力推动转变为内在驱动，营造出资人一手抓经济，一手抓党建的良好氛围。实现党的工作与经济工作同频共振，互促双赢。把以往靠政策红利、要素资源倾斜这一传统推进非公企业党建工作的“手动档”改装成传递软实力和正能量的“自动档”。“承红色基因，提高治理能力”活动具体分为四个步骤有序开展实施：



1、引导非公企业认识自身不同的发展阶段，有意识的从党生存、发展和壮大的历史过程中寻找解决困难取得成功的依据。

红色基因的生命力在于他总是在党生存、发展和壮大的不同历史阶段都有不同的与时俱进的内涵，解决党在不同时期面临的各种问题。非公企业成长过程主要存在四个阶段，即：初创期、危机期、快速成长期、上市前期。初创期非公企业面临的主要问题是“红旗到底能打多久”；危机期非公企业面临的主要问题是“钱烧完了如何过冬”；快速成长期非公企业面临的主要问题是“如何利用机遇发展壮大”；上市前期非公企业主要面临的问题是上市后如何“进京赶考”。同时，引导非公企业主动从集中体现红色基因的“四大精神”中寻找解决本阶段非公企业发展所面临深层次矛盾的经验和依据。

2、帮助非公企业共同分析非公企业在非公企业治理和治理能力问题上的五种死因，引导非公企业认识到传承红色基因、提高治理能力不是可有可无的空洞说教，而是与非公企业自身的生死存亡息息相关，通过“三个一”定制式微党课帮助非公企业分析了非公企业发展过程中的与传承红色基因有关的五大原因。

3、通过共同分析比较各种理论和解决方案，使党组织和非公企业自觉认识到党的红色基因是解决非公企业深层次治理问题的软实力和正能量



习近平总书记指出，曾经中国人苦苦寻找适合中国国情的道路。最后，中国选择了社会主义道路。习总书记的讲话同样适用于非公企业对非公企业发展道路和问题解决方案的寻找和选择。

而党的红色基因来源于先进的马克思主义理论，又吸收了中国传统文化和历史文化的精髓，经过自身长达 28 年革命历史的淬炼和检验，并能够随着时代和社会环境的不断焕发新的生命力。因此传承党的红色基因成为非公企业解决治理问题、提高治理能力。

4、通过学习党史传承红色基因来解决非公企业不同发展阶段的深层次非公企业治理问题，提高非公企业治理能力

习近平总书记在主持中共中央政治局第七次集体学习时强调：历史是最好的教科书。学习党史、国史，是坚持和发展中国特色社会主义、把党和国家各项事业继续推向前进的必修课。这门功课不仅必修，而且必须修好。习总书记的这段论述对于非公企业党建工作也有重要的指导意义。我们在实施“红色基因”工程中，将学习党史明确作为非公企业“传承红色基因，提高治理能力”的必修课。特别是围绕习总书记讲话中提到的“在对历史的深入思考中做好现实工作”的要求，将非公企业发展遇到的深层次治理问题与作为红色基因集中体现的四大红色精神形成的历史过程对照起来学习，从中寻找解决问题提高能力的内在依据。





通过培训和研讨，非公企业家普遍意识到，我们党在井冈山时期就建立了道路自信，不迷信和照搬其它国家成功的模式。同样，非公企业也应该探索符合非公企业实际的商业模式，建立自己的道路自信；即使在长征这么危险的时期，党也没有产生思想上组织上的混乱和对革命道路模式的绝望。同样，非公企业在遇到危机时，也要传承长征精神，同时也要掌握党处理长征过程中各种复杂问题的高超的治理能力，学习党在危机期如何通过局部调整，最大限度的团结整合各利益相关者度过危机；延安时期，党开辟了广泛的民族统一战线，表现出党高超的社会治理能力，到了1945年党的七大召开，中国共产党达到了组织上空前的团结和政治上的成熟。同时，创业型非公企业在快速成长期也要提高治理能力，对外要善于整合产业链上下游、渠道和客户终端的资源，对内要善于对人才从思想上和组织上进行整合，实现非公企业在快速成长阶段组织上的团结和治理能力上的成熟；西柏坡时期，党内滋生了革命意志衰退、享乐主义等错误思想。因此，党在七届二中全会上提出了“两个务必”的要求，为进京赶考交出满意的答卷。

### **（三）工作方式新：采用“三个一”定制性微党课形式开展传承红色基因，提高治理能力活动，新非公企业党建工作方式**

在开展“传承红色基因，提高治理能力”活动中，我们意识到解决非公企业发展中遇到的深层次问题，只能用一把钥匙开一把锁，必须深入非公企业，一对一的开展工作。因此在活动中采用了





“三个一”定制式微党课的方式来传播红色基因，帮助非公企业解决发展中深层次问题。三个一是指每次授课只针对一家非公企业，授课对象只针对非公企业出资人或非公企业高管这一个群体，只分析解决非公企业最关心的一个深层次问题。定制式是指在授课前熟悉了解非公企业的背景情况和问题初步诊断，专门为这一家非公企业设计课程方案进行授课。自年初开展“三个一”定制式微党课活动以来，已接受授课的非公企业普遍反映定制式微党课内容新颖、重点突出、好听易懂，解渴、上瘾。同时，体现了统战部在群众路线教育实践活动中不哗众取宠、不搞形式主义、不走过场，密切联系企业，为企业排忧解难的优良作风。

#### 四、工作展望

实施以“传承红色基因，提高治理能力”为主题的微党课三年来，组织园区非公企业学习党史和作为红色基因集中体现的四大精神，对照分析非公企业自身发展过程中遇到的深层次问题，从党的红色基因中寻找提高治理能力、解决治理难题的方法和依据，解决非公企业党建与经济建设“两张皮”问题，解决了未来政策红利减少，资源配置市场化的形势下党组织开展非公企业党建缺乏源动力问题，提高了非公企业对党的政治认同和“三个自信”。

不忘初心，方得始终。下一步，我们将把“传承红色基因，提高治理能力”作为非公党建全新工作思路，认真研究非公企业自觉



认同和传承红色基因后党如何继续提高自身的治理能力问题。如何更好发挥政治核心和政治引领作用问题。我们还将带着这些问题在非公企业党建实践工作中继续探索和研究。



## 12 地方海事局：晨学三分钟 润物细无声

### 【产生背景】

镇江市地方海事局与镇江市船舶检验局、镇江市水上执法支队是一套班子三块牌子，主要负责镇江市内河水域交通安全监管、船舶和船用产品检验以及船舶船员管理工作。现有在编人员 59 人，下设 4 个党支部。其中，在职党员 48 名，退休党员 10 名，在职党员占现有在编数的 82.8%。另有海事协管人员 64 人，其中，流动党员 6 名。

我局地处长江与苏南运河交界处，常年有十三个省市的船舶在此航行，管辖的航道里程达 597 公里，每天船舶通过量近 500 艘次。另外，辖区 10 万立方米以上库容水库、湖泊 92 个，航道上跨河桥梁 617 座，大小码头 70 余个，水运企业 66 家，在籍船舶 929 艘，在册船员 3908 人。面对如此繁重的水上交通安全监管重任，如何通过党建促业务、促提升、促转化？尤其是，党的十八大以来，如何贯彻落实总书记提出的“全面从严治党向基层延伸”的重要指示精神？对此，我们针对水上交通安全监管站点多、分散广、难集中的实际，于 2007 年 12 月，开辟了“晨学三分钟”职工学教平台，坚持每天一讲，从不间断。至今已坚持整整 10 年，共 2200 余



讲。形成了网络学习、讲座学习、交流学习、培训学习、读书沙龙学习、学法讲坛、班长说法、道德讲堂、“群众路线教育天天讲”等 20 多种党建创新模式。

### 【主要做法】

#### 1、探索“短平快”学习，突出灵活性。

有人做过这样一个估算：一个中等水平的读者读一本一般性的书，每分钟能读 300 字，15 分钟就能读 4500 字。一周七天读 31500 字，一个月是 12.6 万字，一年的阅读量可以达到 151.2 万字。而书籍的篇幅平均大约 7.5 万字，每天读 15 分钟，一年就可以读 20 本书，30 年就可以读 600 本书，这是一个让人们十分惊讶的数字。对此，我们从 2007 年开始，利用早晨点名时间，开辟“晨学三分钟”学习教育平台，分专题、系列化、积累式，组织大家每天一学，一天一讲，从不间断。在党的群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育、“两学一做”学习教育中，开辟了“群众路线教育天天讲”、“从严教育自身谈”、“学做专题讲座”等栏目。对偏远站点和上三班的海事人员，开展了“送学”到一线，通过电视视频远程同步学习，把“晨学”覆盖到全局所有基层站点，让学习真正做到无盲区。至今，形成了理论摘编、伦理典故、政策法规、会议文件、廉政建设、道德讲堂、读书集萃、党课团课、健康知识等 9 个系列。



### 2、紧贴当前时政，突出引导性。

一是时事政治引领。中央省市各项政策、决策出台后，我们第一时间运用“晨学”进行传达学习。十八届三中、四中、五中、六中全会召开后，立即开辟了系列学习。特别是总书记系列重要讲话涉及到许多理论观点、新词，我们想方设法组织编辑国内党建理论专家讲解视频，并通过图解的形式深度学习。总书记视察江苏及镇江，提出了“四个全面”重要战略思想后，“晨学三分钟”工作室立即研究，开辟专栏，及时学习。二是核心价值观引领。结合“道德领域突出问题专项治理”活动，及时在“晨学三分钟”同步开辟了“道德讲堂”系列讲座，坚持每周编讲一课。组织学习“习仲勋从严治家的现实意义”文章，组织播放“最美乡村教师”、“感动中国人物”、“最美孝心少年”等感人视频，以及中央电视台关于“家风”等视频学习，引导集聚正能量。三是社会、国家热点问题引领。重大改革课题、新法新规出台后，不仅组织学习，还结合海事船检职责，立即组织对新《行政诉讼法》和新《安全生产法》，及相关新增条款解读、引领。

### 3、探索“以故事说道理”，体现通俗性。

如何把马克思主义理论、中国特色社会主义理论让普通职工听得进、听得懂，使学习教育入眼、入耳、入脑、入心。为此，我们借鉴于丹《论语心得》的形式，由演讲人员以故事说理论、说道



理。比如，《秀才赶考》的小故事，告诉大家要换个角度、多方位看问题，大家听得仔细、认真，在笑声中也引发了人们的议论和思考。《郑相不受鱼》的故事，告诉大家郑相不受鱼，是对法律的敬畏，告诫大家要自律。讲“六尺巷”的故事，告诫广大党员要树立良好家风，知进退；讲“牛津大学 20 棵橡树”故事，生动地诠释了“责任、担当”的力量；学习“正家风是党员干部必修课”，让总书记“很多腐败起因‘不在颍臾，而在萧墙之内也’”的谆谆教诲，警钟长鸣。至今，共讲了 400 多个故事。下载编辑“党章青年说”视频，引导大家共同学习、理解。

#### 4、开辟“网络式”学习，紧跟时代性。

“晨学三分钟”学教形式向网络形式延伸。利用网络，在局域网开辟了“海事心声”博客。通过网络学习交流、畅谈心声、摸准思想脉搏、加强沟通和及时引导，成为全省地方海事系统首家“网络博客论坛”。与此同时，开辟了“网上学习超市”，选择好文章、好书籍、业务技术知识和重要的文件、领导讲话、重要图片等，上传到内网上，供大家学习、欣赏。几年来，还开辟了“读书沙龙”、“党员自主学习心得”、“海事杂谈”、“海事集萃”、“海事学习”等网上学习阵地，共发帖 1500 多篇，涉及 790 多个主题，刊发图片 1000 余张。另外，局工会还注册了“镇江市职工网上大学”学习网，开发自觉学习、终身学习、自主学习的新平台。



### 5、创建晨学机制，保障讲学持续性。

为保证学习的常态化，我们专门成立了“党员讲学工作室”，形成了“编、审、讲、播、放、点评”和宣讲“AB角”工作机制，做到一周有要点，每讲有策划。打造一支由党员、团员青年组成的理论宣讲志愿者队伍。她们平均年龄 35.6 岁，全都为本科以上学历，在这支宣讲队伍中，有的获得全省、市系统演讲第一名，有的获得市级普通话竞赛奖项，有的是歌咏、舞蹈、乐器方面的能手。在海事，人们亲切地称她们为“小天鹅宣讲队”。

#### 【基本成效】

一是推动了党建创新发展。“晨学三分钟”宣讲队连续两届蝉联全省“理论宣讲先进集体”，被评为江苏省首批“马克思主义理论大众化学习基地”，局党总支被省委组织部、宣传部评为“全省学习型党组织建设示范点”。2012 被省交通运输厅评为“创先争优十佳创新机制”、“镇江市特色党建品牌”、“镇江市党建创新成果奖”、“镇江市社科普及示范基地”、“镇江市远程教育优秀案例”等。

二是促进了地方海事工作。干线航道连续十多年未发生船舶堵航责任事件。在连续获得省市文明单位、行业的基础上，2016 年再次被江苏省省委省政府命名为“省级文明单位”，城区处荣获“全国交通运输系统文明示范窗口”。由我局长期打造的“运河 919”





服务品牌成为“镇江市第四届大爱之星”和“全省交通运输行业优质服务品牌”。13年累计为船舶引航、助航、服务30余万次，平均每年救助遇险船舶100余艘次，成功抢险200余起，救助成功率达100%。

**三是提升了海事队伍和党组织战斗力。**1名同志被评为全省交通运输行业“先进模范党员”，在每年的评先中，党员占到了各类先进的80%。全局各类职业资格、技术职称占全体人员近90%。2名高工被推荐入选全省交通“100”人才序列，5人入选全省地方海事系统“321”人才工程系列。2人分别成为全国甲级海事督察官和乙级海事督察官，3名同志分别被评为部、省、劳模和先进工作者，单位被评为全省交通运输系统首批队伍建设先进集体。

**四是拓展了海事各类文化建设。**相继成立了“读书沙龙”、“宣讲队”、“摄影社”、“海事乐队”，以及文体类兴趣小组。被省、市评为“廉政文化示范点”、“文化建设示范点”。各类文艺人才不断涌现，先后参加了省、市各类文化活动，获得演讲、书法、摄影、游泳等奖项。我局自己创作的歌舞《海事之歌》被推荐为全国交通系统优秀文艺作品。

### 【几点启示】

启示之一：探索了基层党建活动模式。黑龙江、浙江、江苏等省、市党建专家专程在考察、学习时表示：“晨学三分钟”是马克



思主义大众化学习在基层一种很好的学习形式，为全面贯彻、落实从严治党，以及宣传党的方针、政策，探索了大众化学习教育载体和网络时代引导方式。同时，“晨学三分钟”学教模式，也改变了传统的思想政治工作方式，找到了单位学习教育的成功途径，为建立学习型党组织提供了很好的借鉴。

启示之二：新时期党建工作必须不断创新，因时而变，活动形式要与时俱进，不断推陈出新，被党员、群众接受的，就是好东西。大家认为，“晨学三分钟”这样的学教形式，短小精悍，容易消化。海事人员王烨说：“虽然晨学时间短，但内容时效性强，代表着时下最前沿的思想和文化，同时也非常接地气。”

启示之三：学习教育是新时期党建工作的题中之意，必须长期坚持，久久为功，成为基层党建创新的一种常态。要把总书记提出的学原文、读原著、悟原理“三原”学习法融入其中，做到全面学，系统学，深入学，一学到底，学深悟透。而“晨学三分钟”恰恰通过不间断地每天一学，天天坚持，几乎所有学习的



## 13 齐齐哈尔市实施“选青推优”计划切实加强农村后备人才队伍建设

近年来，齐齐哈尔市把选拔培养农村青年后备人才作为解决农村基层干部后继乏人和党组织软弱涣散的重要措施，在全市实施“选青推优”计划，加强教育培训和选拔任用，逐步形成边培训边发现边选拔边使用的人才成长链条，推进农村基层组织建设。

### 一、背景与起因

受农业生产季节性影响和机械化水平的提高，东北农村大量富余劳动力外出务工、经商，农村青壮年人才外流严重。据了解，2015年齐齐哈尔市转移农村劳动力120万人，常年转移的占60%，“三八、六一、九九”部队留守俨然成为现实，给村级组织发展带来了严峻挑战。上次村党支部换届时，全市35岁以下村党组织书记仅有57人，不到总人数的5%，村级班子老化，后备力量不足，破解选人难、留人难问题迫在眉睫。特别是近期出台的《中共中央国务院关于全面振兴东北地区等老工业基地的若干意见》中对现代农业生产基地的定位和目标，也对农村人才提出了新的更高的要求。

新一轮东北振兴战略的重点在农村，农村发展的内生动力和行稳致远的基础在人才。齐齐哈尔市委深刻认识到选拔培养村级后备人才对于加强村级组织建设、落实党的方针政策、实现扶贫攻坚的



重要性，着眼长远抓储备，立足当前抓培养，大力实施了“选青推优”农村后备人才培养工程，计划以3年时间为一个周期，持续培养出一批政治素质好、致富能力强、群众信赖的优秀青年充实到基层，探索形成了一条比较可行的农村后备人才培养成长链条，具有一定的借鉴意义。

## 二、做法与经过

一是建立选拔机制，形成农村后备人才队伍。立足对农村后备人才重视不够，疏于管理，现用现抓，有名无实，个别乡镇为完成换届选举，只能“矮子里面拔大个儿”，选择的余地小，长期体内循环，养成了惰性，丧失了活力，乏人可用、无人可选等问题。进行调研摸底，根据实际把脉会诊，制定了《农村基层组织“选青推优”计划实施意见》，打破条条框框限制，不拘一格选拔“三好”“六有”人才，为农村选好“千里马”，建好人才“蓄水池”。在“三好”青年和“六有”后备人才的选择上，区分“选青”“推优”两个层面，兼顾当前和长远两个梯次，建立农村后备人才队伍。“三好”青年，即德行好、干事好、守法好的农村青年，侧重从35周岁以下的农村退伍复员军人、外出务工回乡创业人员、回乡创业大学生、农村经纪人、在家务农青年等群体中选拔，作为中长期培养的第二梯队人选。“六有”后备人才，即有志向、有品德、有文化、有业绩、有能力、有口碑的农村能人，侧重从50周岁以下的农村种养加大户、创业致富能手、农民专业合作社负责人、屯组



干部、大学生村官、为民代理服务员等群体中选拔，作为近期成熟的第一梯队人选。采取村级推荐、乡级考察、县级认定的方式，规范推荐程序，严格审核把关。村级组织推荐，张贴公告，发布预告，组织好宣传动员，由村党组织提出，党员联名、村民代表联名提出，或是个人自荐提出，召开村党员大会进行介绍，并以无记名投票方式确定初步人选，进行不少于3天的公示，让群众参与其中、更有发言权，让党员集体决定行与不行；乡镇党委考察，乡镇成立工作组，指派专人与村“两委”成员和屯组长谈话、与部分党员和村民谈话、与本人面谈，通过多种渠道了解人选情况，从日常生活和群众口碑中来评价，把人选考实考准，向乡镇党委会汇报后研究确定上报人选；县级组织部门复核认定，主要是对村、乡推荐程序进行把关，并有针对性地进行抽检抽查，看程序是否合规、人选是否优秀、群众是否认可，道德品行差、群众有意见的剔除队伍，以保证整体质量。

**二是建立培训机制，创新农村人才培养理念。**打破农村后备人才培养“大帮哄”“一刀切”的平均主义，从供给侧出发，实行差异化、个性化的分级轮训，让学员坐得住、听得进、学得好、用得上。县级基础班，因材施教，做到了“四个灵活”。灵活选择时间，利用每年农闲季节，对学员进行为期两周左右的集中培训。灵活设置课程，提前发放调查问卷，根据学员所需、成长所缺，找准学员的关注点，围绕党的基本知识、农业生产、合作社建设、政策



法规、美丽乡村建设等方面设置课程。灵活配备师资，抓住学员的兴奋点，邀请专业教师、土专家、田秀才、老书记、致富能人等各领域精英，深入浅出讲理论，现身说法传经验。灵活授课方式，找准切入点，采取座谈研讨、参观考察、实践锻炼等方式，把课堂延伸到产业项目和田间地头。在县级普训基础上，按照 10% 的比例推荐优秀学员，输送到市级进行特训提高。市级特训班集中优秀师资和优势资源，每期学制 3 年，班级像大学一样管理，学员像大学生一样培养。市委组织部主管副部长担任班委会主任，由政治指导员、班主任、活动组织员负责管理和服务。每年一次的集中培训实行准军事化管理，唱班歌，戴班徽，编学号，设导师，建档案。特训班采取 50 人小班制、50 分钟小课制，量身定制培训内容，开展拓展训练，模拟式岗位培养，强化团队意识，提升能力素质。集中培训后，培训班不解散，以县为单位分成小组，导师定期联系，根据培训内容安排研究课题或实践项目，由学员结合实践独立完成，每季度返校汇报交流研讨学习实践成果，学习档案全程记录学员的成长轨迹，为后期使用提供参考。

**三是建立包联机制，落实农村人才培养责任。**建立县（市）区、乡镇、村三级联系培养机制，每名市级特训班学员由一名县（市）区领导、乡镇（街道）领导或经验丰富的党员干部、村“两委”班子成员进行“一对一”联系，通过教授方法、传授经验、交流思想，帮助学员成长进步，学员定期向帮联领导反馈思想动态，





确保真帮真带，防止有名无实。把县（市）区、乡镇、村领导干部结对帮带农村“三好”青年和“六有”后备人才情况，纳入基层党建工作年度述职评议内容。建立学员激励关怀机制，每年底，对在参与村务管理中表现优异、业绩突出的学员，例如在发展特色产业、引领群众致富方面有突出贡献，在推进合作社发展方面提出有重要价值的意见建议，在完善规范村务管理机制方面有成功经验，在化解农村矛盾方面有突出成果，等等，适当给予奖励，个人事迹记入有突出贡献学员荣誉簿，让学员感受到价值体现和组织关怀。

**四是建立选任机制，打造农村人才成长链条。**对培训后表现突出的农村青年人才，早发现、早培养、早使用，逐渐形成从“三好”青年向“六有”后备人才过渡、“六有”后备人才适时使用的人才成长链条。市委组织部、团市委、市委党校、市民政局的同志深入县乡检查调研时，跟踪了解特训班学员成长进步情况，发现优秀人才。对在培训中表现优秀的列为入党积极分子进行培养，纳入党员发展计划。对综合表现优秀的学员，选派挂职，条件成熟的建议县（市）区任命为村党组织书记助理、村委会主任助理、团委书记助理、妇联主任助理等职务，参与村务管理，在工作实践中丰富阅历，提高本领，使其尽快成长，早日成为德才兼备、年富力强、潜力较大、可塑性强的可用人才。

### 三、成效及启示





通过层层选拔，全市共确定“三好”青年和“六有”后备人才6155名。目前，这些“三好”青年和“六有”后备人才中已经有1849人成为种养加大户、369人领办创办了合作社、117人走上了村党组织书记或村委会主任岗位，在农业生产、产业结构调整、合作社建设、扶贫攻坚、化解矛盾、新农村建设等工作中崭露头角，成为了农村致富奔小康的一支生力军。

实施“选青推优”计划带给了我们三点启示。

**启示一：有高度才有动力。**农村后备人才培养涉及部门多，情况复杂，工作面广量大，时间长见效慢，很多地方在思想认识、资金投入、运行机制、政策引导等方面，还存在不少的困难和问题。齐齐哈尔的实践证明，农村后备人才的教育培养工作，只有得到当地主要领导重视和支持，各职能部门和培训单位才会有工作压力和工作动力，教育培训工作才能抓好、抓实。

**启示二：有宽度才有张力。**当前，农村后备人才教育培养工作中一个重要问题就是体系不完善，缺乏龙头带动，缺乏资源整合的平台。齐齐哈尔在完善农村后备人才教育培养体系中，突出特训与普训相结合，县一级普训强基础，市一级特训抓提高，从而为资源整合搭建了平台，也有力地推动了农村后备人才教育培养工作的务实开展。



启示三：有深度才有合力。农村后备人才的教育培养各自为战、形不成合力，在很多地方是个老问题。齐齐哈尔市通过让各级组织和领导都参与到实践帮带中来，建立县级领导帮带联系责任制，实行乡村两级普遍联系，尤其是优秀村“两委”班子成员“一对一”教方法、传经验，并根据人才特点，通过“两过渡三使用”，形成了农村人才成长使用的动态化成长链条。

## 14 中国信达：国有企业基层党支部书记培训创新实践

### 一、主要背景

中国信达资产管理股份有限公司（以下简称“中国信达”）前身中国信达资产管理公司成立于1999年4月，是经国务院批准，为有效化解金融风险、维护金融体系稳定、推动国有银行和企业改革发展而成立的首家金融资产管理公司。2010年6月改制为股份有限公司。2013年12月在香港联交所上市。截至2016年底，拥有33家分公司和9家一级子公司，服务网络遍及全国。

作为国有金融机构，党的十八大以来，中国信达在银监会党委的正确领导下，以习近平总书记系列重要讲话精神为引领，坚持



“把抓好党建作为最大政绩”，切实把管党治党责任扛起来，坚定不移加强企业党的建设，推动党组织与公司治理结构有机结合，同时顺应国家供给侧结构性改革大局，发挥自身优势，在推动不良资产化解、困难企业脱困、实体经济转型中积极发挥作用，取得了

“国有经济充满活力、国有资本功能放大、国有资产保值增值”的良好效果。在此过程中，随着公司业务多元化发展、市场化程度不断加深、人员流动性增大，特别是公司基层分支机构多，点多面广，在国有企业基层党组织书记如何落实好“一岗双责”成为一个新的课题。公司各基层支部书记基本都是兼职，他们在业务上是行家里手，但对党务工作的基本知识、基本理论特别是党务工作的原则方法，了解得不够多，把握得不够准，特别是一些新任党支部书记对党建工作不熟悉，对党务工作要求把握不到位，一定程度上影响基层党组织作用的发挥。

针对这些情况，信达公司党委结合“两学一做”学习教育，抓住基层党组织建设这个重点，突出党支部书记这个关键，以迅速提升基层党支部书记特别是新任党支部书记“一岗双责”意识和能力为目标，创新方式方法，对公司系统 330 名党支部书记进行集中培训。培训改变传统的单一授课、讨论的模式，采用全新的应景式培训和实景模拟演练，通过对支部各项工作的模拟、各个角色的扮演、各个环节的演练，使支部书记迅速熟悉党务工作要求，掌握了支部工作规范流程。得到了参训学员和上级党委的一致认可，在中



国银监会系统予以宣传推介，并上报中央组织部，具有较强的创新示范效应。

## 二、主要做法

（一）以基层党建调研为基础，编写规范化教材。“两学一做”学习教育伊始，公司党委领导带队，先后对 25 家下属分支机构进行调研，全面了解基层党建工作现状和存在的问题。在此基础上，专门抽调人员，集中编写了《公司党支部工作实用手册》和《公司党员手册》等培训教材。教材主要依托党建读物出版社等权威党建书刊，在力保系统性和权威性的同时，突出针对性和操作性，把公司系统基层党建工作中抓得不到位、不规范的地方作为重点，明确规范要求。为便于学习使用，《手册》还附了工作流程图、常用表格、基本文书及范例，并列示了相关制度依据文件。

（二）以支部日常工作为主线，开展全流程演练。培训将全体学员分成 10 个小组，围绕党支部的各项日常工作，设定了支部换届、选举党代会代表、三会一课、发展党员、组织生活会、民主生活会、民主评议、评先创优、处置不合格党员、处分违纪党员等 15 个场景。每个小组结合这些场景，在组内轮流分派不同角色进行模拟演练。演练过程突出规范性、程序性和实战性，比如：结合支部换届选举工作，小组成员分别担任上级党组织代表、支部书记、支部委员和普通党员、预备党员。从召开支委会研究换届工作、向上



级党委提交申请、召开党员大会选举、召开支委会选举支部书记、副书记到报上级党委审批、材料归档等各环节进行全流程的演练。在严格模拟各项程序的同时，还要求形成请示、报告、决议、会议记录等规范文书，并熟悉组织关系转移三联单、入党志愿书等制式材料。通过真实的模拟和演练，参训各位支部书记迅速熟悉了党务工作要求，掌握了支部工作规范流程，从“门外汉”成为了“明白人”。

**（三）以疑点难点问题为重点，组织现场汇报展示。**培训后半段，针对支部工作中的重点难点问题特别是容易出错的环节，又设置了 10 个题目，组织进行汇报展示。题目由各小组在展示前随机抽取，现场模拟展示。题目涉及召开党员大会进行选举、研究部署支部工作、组织生活会、专题学习研讨、接收预备党员、预备党员延期转正、组织关系转接、处理不合格党员、民主评议、处分违纪党员中可能出现的问题，并设置疑点和易混淆的环节，对学员知识点的掌握情况进行针对性考察。展示过程中，公司领导作为评委进行现场点评，重申流程要点，纠正问题错误，并打分排序。

**（四）以考试测评为推动，巩固提升培训效果。**培训结束前，又围绕党支部书记应知应会内容，突出知识性和操作性相结合，组织全体学员开展党务工作知识闭卷考试，并将每位学员的培训成绩向所在单位党委反馈，对在培训中表现优异的学员提出表扬，既巩固了培训效果，又提升了党支部书记抓党建、促经营的意识。



### 三、主要成效

通过精心的组织，扎实的推动，整个培训过程既严肃认真，又生动活泼，实现了以学带练、以练促学的目的，取得了预期的效果。

（一）基层党组织主体责任意识进一步提升。通过培训，公司基层党组织书记从严管党治党意识进一步增强，政治敏锐性进一步提高，党建工作定位更加准确，责任更加明晰，执行上级规定更加自觉。基层党支部书记全面掌握了工作防范，开展工作时首先想到的是如何进一步完善党的基层组织，强化基层堡垒作用；如何进一步加强党员的教育管理，发挥先锋模范作用；如何进一步加强基层党建工作，发挥党的领导作用和政治核心作用。公司系统党建责任体系更加完整，一级抓一级、层层抓落实的党建工作格局更加凸显。

（二）基层支部书记党性观念进一步增强。通过深入的培训学习，公司各基层支部书记党性观念不断增强，坚持政治纪律和政治规矩的意识进一步提高，勇于担当、积极作为的作风进一步增强，推动在经营、工作中更加积极发挥先锋模范作用，努力为响应中央供给侧结构性改革、化解金融风险、服务实体经济作出贡献。

（三）基层党建工作基础进一步夯实。通过培训学习，各党支部书记找到了问题，看到了差距，澄清了疑点，学到了方法，为党





支部工作奠定了坚实基础。培训后，各党支部书记迅速行动起来，运用所学知识，引领带动广大党员更加积极的参加党的组织生活，按党的组织原则办事，工作上积极进取，党员党性锻炼和道德修养不断提高。

**（四）创新党建工作的意识进一步树立。**实践证明，找准中央精神与国有企业基层党建工作实际的结合点，创造性地开展工作，就能探索新路子、找到新办法，就能取得让广大基层党员和群众满意的成效。培训中的一系列方式方法，都是公司在落实上级党委工作要求和“两学一做”学习教育中的创新举措，有效解决了基层党组织和党务工作者“不会做”“做不对”“做不好”的问题，提升了基层组织建设的规范化、制度化水平。

**（五）抓党建促经营成效进一步凸显。**国企党建立得住，关键要看党支部；国企支部强不强，主要还看“领头羊”。党建工作做实了就是生产力、做强了就是竞争力、做细了就是凝聚力。通过培训学习，各级党组织书记的责任和担当意识进一步提升，基层党组织建设、党支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用进一步加强，公司基础管理和基层管理能力随之提高，业务经营和各项工作稳健发展，为下一步持续健康发展打下了坚实的基础。

培训期间，中国银监会党委组织部有关领导全程观摩了演练，高度肯定培训效果。信达公司作为典型代表在中国银监会系统“两





学一做”学习教育推进会、中国银监会系统“从严治党”电视电话会议等场合作了交流发言，银监会《组工信息》对培训作了经验介绍。2017年，信达公司党委将继续按照中央和银监会党委部署，认真总结和继承以往基层党建创新做法和成功经验，继续加大基层党建工作创新力度，不断开创基层党建工作的新局面。



## 15 河南唐河：党委“摆擂”支书“比武”全面激发村支部书记干事创业新动能

基层党组织是党的全部工作和战斗力的基础。加强基层组织建设对于巩固党的执政之基、推进脱贫攻坚、实现全面小康意义重大。为推进全面从严治党向基层延伸，激活农村基层党组织，进一步调动村支部书记干事创业的积极性，2016年以来，唐河县委创新工作载体，在全县村（社区）党支部书记中开展了以“抓发展、提形象、强党建、促和谐”为主题的大比武活动，进一步放大了村支部书记的“头雁效应”，在引领发展、促进和谐中形成了“群雁高飞头雁领”的生动格局，实现了党建与经济社会各项工作的互促共进、良性互动。

### 一、背景动因

唐河县委之所以在推进全面从严治党向基层延伸过程中开展村（社区）党支部书记大比武活动，主要基于三个方面考虑：

第一，开展大比武活动是推进“两学一做”学习教育的有效载体。村（社区）党支部书记作为基层党组织的带头人，在夯实党的执政基础、直接服务群众、推进“两学一做”向纵深开展中发挥着举足轻重的作用。“火车跑得快，全靠车头带”。只有把抓好村（社区）党支部书记队伍作为根本，常抓不懈，才能为基层党建工



作注入源源不断的活力。实践证明，建设一个好支部，关键是抓好一个好班子；建设一个好班子，最直接最有效的办法就是抓好村（社区）党组织领头人。开展村（社区）党支部书记大比武，通过建立“主动学”的机制，强化“领着干”的自觉，营造“比着干”的氛围，激发“想着干”的潜能，为他们搭建了施展本领的平台。

**第二，开展大比武活动是新形势下推进全面从严治党向基层延伸的重要体现。**农村基层党组织直接联系着千家万户老百姓，是党在基层全部工作和战斗力的基础。党的农村基层组织状况如何，尤其是农村支部书记队伍如何，直接关系到党的形象，关系到党的路线方针政策的落实，关系到党与人民群众的血肉联系。开展村（社区）党组织书记大比武活动，就是要通过抓好村支部书记这一基层党组织中的“关键少数”，让大家进一步明白新常态下农村工作怎么抓、抓什么，进一步明白怎样才能干成事、不出事，进一步增强大家的宗旨意识、担当意识和先锋意识，激发工作热情，进而影响和带动村“两委”班子成员、全体党员“绝大多数”，在推进脱贫攻坚、决胜全面小康进程中发挥“火车头”作用。

**第三，开展大比武活动是加强村支部书记队伍建设的迫切需要。**“上面千根线，下面一根针”。基层事务纷繁复杂，要求基层党组织带头人既要懂经济，又要精党务；既要会管理，又要善服务。在新的形势下，为村（社区）党支部书记队伍建设提出了新的更高要求。必须突出问题导向，着力解决少数村（社区）党支部书



记视野狭窄，坐井观天，盲目自大，保守自负，不会干、不想干、不敢干等问题；必须引入竞争激励机制，建立一套适宜基层党组织带头人成长的制度，注入竞争活力，变“要我干”为“我要干”，营造“比学赶超”的干事创业氛围，实现党建与经济社会发展的双促进。

基于此，唐河县在广泛调研座谈、反复征求意见的基础上，出台了《关于在全县村（社区）党支部书记中开展“抓发展、提形象、强党建、促和谐”大比武活动的实施意见》，明确提出把大比武活动作为“两学一做”学习教育的重要载体，通过活动开展，进一步增强村支部书记争先创优的荣誉感、不负重托的使命感、担当作为的责任感和不敢懈怠的压力感，促其履职尽责，把广大群众的事情办好。

## 二、主要做法

大比武采取自评测评、互评点评、对标检查、现场观摩、成效公开等办法，每月进行一次考评排队，每半年进行一次比武竞赛，每年进行一次集中点验。

**一是突出重点定内容。**大比武以“人争先进、事争一流、有旗必扛、逢先必争”为工作导向，将党的建设与经济发展、美丽乡村、社会稳定等重点工作有机结合，全面开展比（比武）、排（排队）、亮（亮晒成绩）、兑（兑现奖惩），改变以往就党建抓党建



的做法。党的建设方面要求村支部书记牢固树立“抓好党建是最大政绩”的理念，切实履行抓党建工作第一责任人的职责，抓好班子，带好队伍，建好阵地，落实好有关制度和机制，最终实现基层基础大提升、党员素质大提升；经济发展方面包括培育特色产业、壮大集体经济、增加农民收入、实施精准扶贫等方面，最终实现农村收入有提高、集体经济有增加；美丽乡村方面包括改善村容村貌、创建村风文明、树立良好形象等方面，最终实现村容村貌明显改善、村风民俗健康向上、干群素质得以提高，达到美丽乡村建设标准；社会稳定方面包括强化治安防范、化解矛盾纠纷、落实信访责任、开展法制教育、抓好安全生产等方面，最终实现治安状况良好、信访形势稳定、群众安全感满意度高。

**二是强化素能打基础。**大力实施村（社区）党组织书记“素能提升”工程，探索建立以县委为主体的村（社区）党组织书记教育培训机制，坚持县委常委带头讲党课、聘请专业技术人员举办讲座、乡镇（街道）党（工）委书记现场教法、优秀村（社区）党组织书记现身说法和到经济社会发展水平较高地区观摩学习等形式，不断增强培训的针对性和实效性。加大村（社区）党组织书记后备人才培育培养力度，选优配强基层组织带头人，着重从治村贤人、致富能人、经济富人中选拔、培养、储备村（社区）党组织书记后备人才，建立村（社区）后备干部成长档案，在管理中发现培养人才，并逐步推动其尽快走上村（社区）党组织书记工作岗位。



**三是对标定位抓经常。**各乡镇根据县乡经济社会发展的总体部署和各村（社区）自然条件、经济基础、发展优势及群众反映强烈的热点难点问题等因素，对不同类型的村（社区）党支部书记，按照“四项重点”，设定年度工作目标。各村（社区）党组织书记对标定位，确定年度岗位目标，细化年度工作措施，制定年度工作规划，并与乡镇党委书记签订目标责任书，建立岗位责任目标清单，向本村（社区）党员群众公开作出承诺。每月由乡镇党委进行一次督促检查、点评指导、考评排队，定期公示村（社区）党组织书记工作目标和具体进度，强化过程监管，抓牢工作落实。

**四是比武点验激活力。**各乡镇根据“四项重点”，结合本地实际，按照优中选优的原则，分别筛选树立本地工作标杆，引导村（社区）党组织书记进一步牢固树立对标意识、看齐意识和竞赛意识，积极参与比武竞赛，努力掀起学榜样当标兵的工作热潮。比武竞赛以乡镇为单位，每半年组织一次。各乡镇根据年度目标任务，采取“面对面”“一对一”“多对一”等方式和发言交流与实地观摩、村（社区）党组织书记互评与乡镇（街道）相关领导点评相结合等形式，以比思想觉悟、比基础设施、比经济发展、比服务民生、比措施落实、比工作实绩、比特色亮点等为内容进行台上比武、互评打分。2016年，各乡镇共评出优胜村88个。集中点验由县委牵头，每年组织一次。各乡镇对照“四项重点”，从比武优胜村（社区）中筛选推荐1-2名村（社区）党组织书记参加集中点



验。2016 年度集中点验，全县各乡镇共派出 30 个优秀村同台角逐，通过现场观摩、擂台比武综合打分，最终评出前十名全县“优胜村”、后二十名为全县“获胜村”。

**五是科学评价显实绩。**按照具体考评方案，综合考评排队、比武竞赛、集中点验等方面成绩，形成大比武结果，并与经济奖惩、评先评优、年度考核挂钩。大比武活动中，优胜者要给予重奖，落后者进行处罚。优胜者在评先评优中优先考虑，并积极推荐为各级党代表、人大代表、政协委员、劳动模范。大比武结果要作为年度考核的主要依据，在年度大比武活动中，有一次比武竞赛处于末位的，年度考评不得评为“优秀”等次；有两次比武竞赛处于末位的，年度考评不得评为“称职”及以上等次。同时，还要作为年度评选“优秀（功勋）村（社区）党组织书记”及提高其政治、经济待遇的主要依据。2016 年，县财政拿出 166 万元，用于表彰奖励比武优胜村和获胜村。对 10 个优胜村（社区），每村奖励 5 万元、奖励李怀玉等 10 名村（社区）支部书记每人 1 万元；对 20 个获胜村（社区），每村奖励 3 万元，奖励李中林等 20 名村（社区）支部书记每人 3000 元。

### 三、初步成效

通过开展大比武活动，进一步树立了导向，端正了风气，提振了士气，凝聚了合力，促进了工作，全县上下人心思进、只争朝





夕、加快发展成为工作新常态。《农民日报》、《河南日报》等多家媒体对唐河县党委摆擂、支书比武的做法予以报道关注。

一是找准了农村工作的切入点，实现了党建与经济社会发展的良性互动。在抓发展上，郭滩镇李庄村瞄准银杏种植、中药材种植、生态养殖、良种繁育四大产业，多渠道增加了集体收入和农民收入，年终比武点验获得全县优胜村第一名，成为各村竞相学习赶超的标杆。在提形象上，毕店镇夏庄村、上屯镇甘河湾村等村着力从美丽乡村建设入手，加强基础设施建设，丰富群众文化生活，村容村貌明显改观，成为全县美丽乡村建设示范村。在强党建上，一些村通过抓班子、带队伍、建机制、筑阵地，基层组织政治引领和服务群众功能得到充分发挥，进而带动了全村经济社会健康发展，涌现出像龙潭镇段庄村支部书记刘丰珍、黑龙镇尹田村党支部书记杨文勤等一批几十年如一日，兢兢业业、任劳任怨、老当益壮、斗志不减的先进典型；涌现出像上屯镇甘河湾村党支部书记李中林、湖阳镇周安村党支部书记陈林玉等一批年富力强、开拓进取、敢于创新、昂扬向上的先进典型；涌现出像城郊乡刘马洼村党支部书记鲁俊合、源潭镇李湾村党支部书记袁德国等一批善于抓班子聚民心的先进典型，使这些村实现了由乱到治、后进变先进。在促和谐上，一些村注重治安防范，积极排查信访苗头，化解矛盾纠纷和不安定因素，社会大局长期保持和谐稳定。城郊乡果园村推行“三怕三不怕”工作法（“不怕村里有纠纷，就怕干部不认真”，



“不怕群众有意见，就怕干部方法简”“不怕群众不服气，就怕干部没底气”），三十年来共调处村民纠纷 1800 多件，件件不出村，事事有结果。

二是提振了村支部书记干事创业的“精气神”，营造了比学赶超的良好氛围。在大比武活动中，各村主动找差距、查原因、立标杆、下战书、定措施、补短板、表决心，比出了打擂的“火药味”，比出了竞相发展的积极性。通过大比武活动，一方面，拓宽了大家的视野，先进村不再坐井观天、盲目自大，普遍感到有点坐不住了，知道了“山外有山、天外有天”；后进村知耻而后勇，纷纷自加压力，奋勇向前，极大地调动了大家干事创业的积极性，切实把“不比条件比干劲、不比基础比发展”的热潮引向了农村一线；另一方面，既亮晒了成绩、展示了风采、树立了标杆，又比出了短板、比出了差距、比出了压力，更比出了干劲，激发了干事创业、奋勇争先的积极性，形成了你追我赶、竞相赶超的浓厚氛围，达到了相互学习、相互交流、提振士气、加压鼓劲、激励先进、鞭策后进的良好效果。上屯镇高庄村 70 多岁的支部书记，任职 30 余年，是一位德高望重的功勋村支部书记，因一心为民、踏实干事赢得了群众的尊重和拥护，近年因年龄偏大萌生退意，思想上出现了滑坡，导致工作动力不足。通过大比武活动，使他看到了先进村的发展势头，正视到自身的差距不足，感到触动很大，从而激发了不忘初心、继续前行、再创一流的斗志。标杆高了、担子重了、压力



大了、节奏快了、劲更足了成为村支部书记的一致共识，创造争优正在成为唐河干部的思想自觉和行动自觉。

三是搭起了施展本领的大舞台，锻造了一支高素质的村支部书记队伍。唐河县委注重两手抓，一手抓培训提素质，一手抓活动练本领。2016年以来，先后对全县525个行政村党支部书记和90个贫困村第一书记进行为期5天的封闭式培训，首次对全县525个村支部书记进行“双节”廉洁恳谈，大大提升了他们的综合素质。通过乡镇半年、年度比武，县委年度集中点验，搭起了村支部书记干事创业、施展才华的舞台，有效解决了等靠要、慵懒散、进取意识不强、担当精神不够等问题，进一步强化了村支部书记为民服务的宗旨意识，提升了带领群众、推动发展、促进和谐的能力，打造了一支有思想觉悟、有工作激情、有责任担当、有丰硕业绩的高素质村支部书记队伍，进而树立了“一个好带头人，一个好班子，一个好传统，一个好思路，一个好产业，一个好民风”六个好标杆，在决胜全面小康社会中发挥了“领头雁”作用。

#### 四、几点启示

启示一：开展大比武活动是推进“两学一做”学习教育常态化制度化的一种有效载体。推进“两学一做”学习教育常态化制度化，要在“学”上抓重点，在“做”上创实效，在“常”上出实招，唐河县顺应时机，在全县村（社区）党支部书记中开展了“大



比武”活动，把“学与做、比与创”贯穿“两学一做”学习教育全过程，同步推进，同频共振，持续开展，找准了学习教育和基层组织建设的契合点，较好地发挥了载体平台的引领、牵动、督导和落实功能，丰富了学习教育内容，在建立村党支部书记队伍长效管理机制上进行了有效的探索，为加强这一群体的管理和考核提供了有益的借鉴。

**启示二：开展大比武活动是对农村党支部书记考评体系的一种有效突破。**在如何加强农村党支部书记考评的问题上，很多地方都进行了有效的探索，但效果并不理想。一个重要原因就是考评的内容、方法、程序、结果运用缺乏针对性和操作性。因为农村党支部书记的素质千差万别，各个乡镇的考评体系又存在差异，结果导致考评工作不均衡。而唐河县开展的村支部书记大比武活动，按照“抓乡促村、以乡抓村、分级推进”的工作思路，坚持定量对比与定性分析相结合，确保考评结果客观真实、公平公正；坚持分层负责与分级推进相结合，其中对乡镇党委活动组织情况的考评，由县委组织部负责组织实施，对村（社区）党支部书记活动参与情况的考评，由乡镇党委负责组织实施，确保考核主体职责分明、指标设置科学合理、工作推进扎实有效；坚持岗位对责与绩效对账、强化特色与综合评价相结合，突出对标定位，实现考核内容和考核对象全覆盖；坚持平时考核、擂台比武、集中点验、年度考核相结合，



以日常考核为基础，突出擂台比武，将考核评价贯穿于大比武活动全过程，较好发挥了考核评价的“指挥棒”“风向标”作用。

**启示三：开展大比武活动是落实农村工作“书记抓、抓书记”的一种有效手段。**村支部书记是关键中的关键、堡垒中的堡垒。为有效解决农村党支部书记“没干头、没盼头、没落头”的问题，在大比武活动中，我们将农村工作目标量化为党的建设、经济发展、美丽乡村、社会稳定四大项 20 余小项内容，通过擂台比武的形式比出成效、亮晒成绩，并加大在绩效考评中的权重，支部书记干得好不好让实绩“说话”，干得突出不突出让考评“评价”，上与下让等次“发话”，通过传导压力，进一步强化了村支部书记抓党建的主业主责意识，找到了一把激活基层党建的“金钥匙”，起到了“落一子而活全局”的良好效果。



## 16 贵州凤冈：实施干部召回管理制度推进全面从严治党

凤冈县全面落实从严治党要求，坚持将纪律和规矩挺在前面，实施干部召回管理制度，向不作为、慢作为亮剑，向违规违纪亮剑，向畏难怵硬、不敢担当亮剑。在推进过程中，着力制度建设，形成了较为科学、合理的干部召回管理系列制度，对各环节进行了规范和细化，保障了干部召回管理工作有序开展。坚持严实标准，在集中教育、跟踪考察等环节中，科学设置学习和考察内容，强化督促检查，保障了召回管理的高质量、高成效。通过一年多的探索实践，不仅使被召回管理干部受到教育，有了转变，而且在全县上下形成了较好的警示教育效应，营造了“凭实绩说话，靠作风吃饭”的良好氛围，为凤冈守好底线、走好新路、率先小康凝聚起了强大动力。

### 一、背景和起因

建立干部召回管理制度，从严从实开展干部召回管理工作，是凤冈县委立足新形势、新要求，结合凤冈发展实际，围绕全县干部现实需要所开展的一项应时顺势的工作。

（一）开展干部召回管理，是凤冈落实从严治党的重要抓手。



党的十八大以来，党中央相继出台了作风建设八项规定、领导干部能上能下若干规定等制度，将从严治党提上了重要日程。党的十八届六中全会召开，更是将从严治党推到至新高度，通过的《关于新形势下党内政治生活的若干准则》和《中国共产党党内监督条例》等制度，让从严治党、从严监督管理干部的要求更加具体、更加严实。党中央表明全面从严治党的强硬态度和政治决心，各级党委政府就必须顺应形势，按照要求，坚定不移地抓好贯彻落实。凤冈开展干部召回管理，就是从严监督管理干部的具体手段，落实从严治党的具体抓手，贯彻落实中央精神的具体体现。

**（二）开展干部召回管理，是推动凤冈发展的必然选择。**近年来，凤冈县栉风沐雨、砥砺前行，取得了较好成绩。但是与发展较好的兄弟县相比，还存在不小的差距，总的说来可以概括为“硬环境”上的差距和“软环境”上的差距。硬环境上的差距，主要体现在交通、水利、城镇建设、基础设施等方面，这些差距不是一朝一夕形成的，也不可能在短时间内改变。硬件不足，软件来补。凤冈要奋力发展，要后发赶超，就得在软环境上求突破。软环境的关键在“人”，软环境的差距主要就是“人”的差距，所以，凤冈通过干部召回管理，真正让干部转变思想、改进作风、强化担当，凝聚起推动凤冈发展的强大动力。

**（三）开展干部召回管理，是凤冈教育管理干部的现实所需。**





在从严治党的大环境下，干部的纪律意识、规矩意识更强了，违规违纪的现象逐渐减少。但是在工作作风上，在担当精神上，与新形势、新任务的要求还有不小差距。有的干部不想干事。没有真正树立起主人翁意识，在工作中既不违纪，也不干事，“不作为”一定程度存在，疲沓拖拉，能拖则拖，无紧迫感、无责任感。有的干部不敢干事。在面对发展机遇时，争的力度不够、抢的意识不强，不怕耽误发展，就怕担上责任，畏首畏尾，怕出乱子、怕打棍子、怕丢帽子。有的干部干不成事。有的能力不足，缺本领又安于现状，不愿提升；有的缺乏钉钉子精神，遇到困难就躲，碰到麻烦就推，避开了挑战，也错过了机遇。凤冈县开展干部召回管理，就是要通过集中教育、跟踪考察等方式，让党员干部回炉淬火，真正从思想深处解决问题，为凤冈发展贡献自己的力量。

## 二、主要做法

（一）定规矩、立标尺，推动作风建设永远在路上。一是强化组织领导，保障政令畅通。县委成立由书记任组长、县长任常务副组长、常委任副组长，相关部门主要领导为成员的工作领导小组，办公室设在县委组织部，由县委常委、组织部长任办公室主任，分管干部的副部长任副主任，从县纪委、县委办、县政府办、县委组织部、县委党校、县人社局等部门抽专人办公，保障了政令畅通，一个声音传到底。二是广泛征求意见，保障公平公正。在借鉴黔西南州实施干部召回管理的经验上，办公室起草干部召回管理办



法和干部召回管理方案，对召回管理的对象、召回管理方式、处理办法、结果运用等方面进行了详细、科学的规定，然后召集乡镇和部门主要领导进行座谈，修改后再次下发各乡镇各部门，广泛征求干部职工意见，形成共识后，报经县委常委会研究确定。三是把好方向原则，落细落小抓常。县委出台的《办法》和《方案》，在召回情形、召回程序、管理方式上，从方向性和原则性给各单位党委（党组）宏观把控，具体的实施细则，由各单位结合单位工作性质、干部作风实际自行制定。重点从干部上班、开会迟到、早退，玩手机、打瞌睡等，这些日常看得见、摸得着的表象抓起，并形成常态化。全县 14 个乡镇 67 个县直部门均制定本单位的干部召回实施细则。

（二）严规则、重执行，保障干部召回制度常态化。一是突出公平公正确定召回对象。为保证干部召回管理工作公平公正开展，确立了“双服气”（被召回管理的干部服气，未被召回管理的干部也服气）的原则要求，坚持不定指标、不分名额，采取各单位主动上报、对照县委政府督查局的通报和纪委（监察局）处分文件、县级领导建议等多种方式收集召回管理人员初步名单，最后由干部召回管理工作领导小组召开联席会研究确定，确保做到应召尽召。二是突出从严抓实集中教育。对召回管理的干部，开展为期一周的封闭式集中教育管理。集中教育实行全封闭式管理，直至培训结束，学员一律不准外出。为保证集中教育取得实效，县召回办、纪委、



督查局轮流派专人紧盯学员课堂纪律。在课程设置上，有针对性开设了党纪政纪法规、执行力建设、政德建设等课程，并组织到县检察院警示教育基地和看守所接受警示教育，用发生在身边的鲜活事例，教育被召回管理的干部，进一步增强规矩意识、纪律意识。集中教育结束后，还通过严格的考试测评，并结合心得体会、遵守纪律情况，对召回管理干部进行量化考核。三是分类进行跟踪考察。对集中教育考核不合格的干部，县委分别安排到县级难度大、任务重、矛盾多的重点项目进行跟踪考察；考核合格的干部，由其所在单位党委（党组）安排重点工作开展跟踪考察。跟踪考察为期1个月。考核单位严格按照跟踪考察要求，安排召回干部的具体工作，严格管理，认真填写《召回干部跟踪考察总结鉴定表》，并就考察是否合格、是否愿意接收回原单位提出具体明确意见。对跟踪考察不合格的，将进入组织处理环节，包括转岗、待岗、免职、降职、降级、辞退或解聘等处理方式。

（三）抓宣传、强引导，凝聚干部召回转作风的共识。一是策划“你如何看待干部召回管理制度”电视访谈。明确县电视台，围绕“你如何看待干部召回管理制度”，邀请12名领导干部解读干部召回管理制度，畅谈对干部召回管理的看法。12名领导干部的解读分六期在凤冈电视台滚动播出。二是策划“你如何看待干部召回管理制度”大家谈。从评论、解读的角度，分别向广大党员、干部征稿，将优秀稿件通过网络平台宣传。通过广泛宣传，全县各级党组



组织和各级党员干部进一步统一了思想认识、凝聚了共识。三是组织“召回干部谈心谈话”座谈会。干部召回集中教育、跟踪考察结束后，县召回办组织被召回的干部进行谈心谈话。通过大家坐下来面对面沟通，由被召回干部谈感受、讲认识、说转变，进一步疏通干部思想，提高干部对纪律规矩的认识，解决了丢面子、怕影响等问题。

### 三、工作成效

（一）干部思想认识发生根本性转变。通过集中学习教育，干部从不理解、不支持，到理解认同、感谢组织，干部在思想认识上真正的转变过来了。一名乡镇干部因不按时完成任务、上班期间饮酒被建议召回，在座谈会上谈认识时说：干部召回是县委关心干部的加油站和助推器，虽然被召回后，年终考核时，经济上损失了1万多块钱，但是在这里学到的东西，在这里得到的改变，那是你花1万多块钱都买不到的。一名公安干警在谈认识时说：如果没有这次召回，我的亲朋好友同学还会继续找我违规帮他们办理业务，我很感谢组织，让我悬崖勒马。一名被召回的科级领导认为：召回总比解聘好，集中教育总比走进监狱强。

（二）干部工作作风发生历史性逆转。干部召回制度的实施，促进了干部工作作风的极大转变。从会风看，往常开会迟到、早退、会场接听电话、随意走动、打瞌睡和开小会的现象已经成为过



去；从上班看，不再有上班一张报、一杯茶，各个科室随处逛，门难进、脸难看、事难办的现象；从日常行为看，随意停车、乱穿公路，不守规矩进歌厅、娱乐场所的现象日渐减少。一名已从乡镇调县直部门的干部，因三天打渔两天晒网，不假外出等问题被召回并退回原单位工作，他接受采访时说：通过集中学习，让自己真正认识到自己身上存在的问题和不足，现在在工作中，我常常检查自己，随时提醒自己严守规矩，别犯错。如今已经成为乡镇的村书记，受到干部群众和党政领导的一致好评。

**（三）干部干事效率发生突破性提高。**干部一旦思想认识上去了，工作作风转变了，就有了工作的动力和激情，工作的效率就会发生质的变化。一名村总支书记因开会打瞌睡被召回，学习教育结束后回到工作岗位，带领全村干部想办法、出点子、找项目，无中生有的创造一个现代农业园区，村集体经济翻了几番，成了全市党建扶贫现场会的观摩点，在 2016 年换届中被提拔为副镇长。一名科级干部被召回后，回到工作岗位兢兢业业、勤勤恳恳，得到干部职工和单位领导的广泛认同，后被组织调整到更为重要的工作岗位，独当一面。

## 四、几点启示

**（一）实施干部召回管理制度，党委必须高度重视。**干部召回作为推进作风建设、落实全面从严治党的工作抓手，是党委分内工



作职责，必须坚持一把手抓、抓一把手，上下齐心，共同发力。干部召回管理是手段，不是目的。实施干部召回管理，最终是要达到“不召回”的目的。各单位在对待干部作风问题上决不能有“护犊子”、避重就轻的心态和行动，决不允许有的单位在真枪实弹、老老实实的干，而有的单位则可干可不干或持观望等待态度。同时，干部召回不能只针对普通干部，不能只搞上级监督下级，单位“一把手”和班子成员除按县委规定的方式召回外，还要主动的把自己摆进去，做到以上率下、一视同仁、严格要求。

**（二）实施干部召回管理制度，思想必须放在首位。**思想是行动的先导。如果干部思想症结解决不好、作不通，任何手段都不可能激发干部积极作为、主动作为，干出成绩。因此，实施干部召回必须坚持对事不对人、公平公正，必须与被召回干部做好思想沟通，必须让被召回干部通过集中学习后思想认识有根本性转变。

**（三）实施干部召回管理制度，必须落实主体责任。**干部召回管理是“一把手”工程，落实从严管理干部的主体责任是“一把手”的份内之事和应尽之责。“一把手”要严格落实抓党建、抓班子、带队伍的主体责任，要自觉把管干部、带干部的责任扛在肩上、抓在手上，要从不想管、不会管、不敢管转变为主动管、创新管、大胆管。要一把尺子量到底、一个标尺对准人，杜绝拉关系、讲人情，不搞“下不为例”，以铁的纪律、严的要求召回惰政干部。



（四）实施干部召回管理制度，必须着力常态长效。干部召回管理重在平时、要在细节、贵在经常。要扭转“一阵风”和“上有政策，下有对策”的错误思想，要重点针对干部存在的小毛病小问题，及时提醒、及时打招呼，防微杜渐。制度要求做到的，坚决执行；令行禁止的，坚决不做；灵活把握的，从实际出发。通过从严要求、从严整治，保障制度的稳定性、严肃性、连续性。





## 17 江苏通州区：“能上能下、容错纠错、鼓励激励”推动干部担当作为

### 【背景】

随着全面从严治党、从严管理干部的氛围日趋浓郁，依法行政、“三严三实”的要求不断深入人心，“忠诚、干净、担当”正在逐步内化为广大党员干部的自觉遵循。但是在有些地方、有些干部中也出现了“多干多错、少干少错、不干不错”的论调，工作中依规办事的多了，主动作为的少了；狠抓落实的多了，改革创新的不多了；遵章守纪的多了，主动服务的少了，干部干事创业动力不足正在成为一个突出问题。

党的十八届六中全会指出，党的各级组织要旗帜鲜明为敢于担当的干部担当，为敢于负责的干部负责。《关于新形势下党内政治生活的若干准则》强调，对干部必须既严格教育、严格管理、严格监督，又在政治上、思想上、工作上、生活上真诚关爱，建立容错纠错机制，宽容干部在工作中特别是改革创新中的失误，鼓励干部干事创业、大胆作为。南通市通州区探索建立“能上能下、容错纠错、鼓励激励”三位一体干部管理制度体系，坚持宽严相济、严管厚爱，大力整治为官不为、调整不适宜担任现职干部，同时建立容



错免责、纠错整改和关心爱护、鼓励激励的工作机制，激发广大干部干事创业的积极性、主动性、创造性。

### 【做法】

南通市通州区制定《通州区推进领导干部能上能下实施办法（试行）》、《通州区领导干部改革创新容错纠错实施办法（试行）》和《通州区党政干部鼓励激励实施办法（试行）》，探索建立“能上能下、容错纠错、鼓励激励”三位一体的干部管理制度体系，在大力整治为官不为、调整不适宜担任现职干部的同时，旗帜鲜明地为敢于担当的干部担当，为敢于负责的干部负责，关心爱护干部，激发内生动力，推动广大干部干事创业，担当作为。

**一、从严管理，推动干部能上能下。**坚持全面从严，强化干部管理监督，着力解决干部干事创业压力不够的问题。一是明确领导干部下的渠道。推进领导干部能上能下，重点是解决干部能下问题。领导干部下的渠道，主要包括调整不适宜担任现职干部、问责追究、到龄免职（退休）、任期届满离任、健康原因调整、违纪违法免职。二是大力调整不适宜担任现职干部。根据干部一贯表现和工作需要，区分不同情形，经认定为不适宜担任现职的，采取调离岗位、改任非领导职务、免职、降职等方式进行组织调整。具体将不适宜担任现职的情况归并为“思想政治素质不过硬、纪律规矩意识淡薄”，“为官不为情节较重、干部群众意见较大”，“德行表



现较差、群众不满意或不认可”，“干部考核考察中被认定为不称职或者不胜任”，“配偶已移居国(境)外、或者没有配偶但子女均已移居国(境)外”等5大类26种具体情形。调整不适宜担任现职干部按照动议、考察核实、提出调整建议、组织决定、谈话、按照有关规定履行任免程序的步骤组织实施。三是严明工作责任。把推进领导干部能上能下作为全面从严治党、从严管理干部的重要内容，建立健全工作责任制，党委（党组）承担主体责任，党委（党组）书记是第一责任人，组织人事部门承担具体工作责任。将推进领导干部能上能下作为巡察和干部选拔任用工作“一报告两评议”的内容，对工作不力的，严格追究党委（党组）及其组织人事部门主要负责人和相关人员的责任。

**二、宽容失误，推动干部敢于担当。**坚持宽严相济，建立容错纠错机制，着力解决干部干事创业放不开手脚的问题。一是明确容错情形。容错纠错要注意将干部先行先试的失误与明知故犯的错误区分开，将干部攻坚克难的无意之过与谋取私利的有心之错区分开，关键要从以下三个方面进行考量：主观上看动机，是否出于公心、是否为了发展，有没有违反法纪的主观故意，有没有为个人或他人谋取私利；客观上看程序，是否坚持科学民主决策，是集体研究决定，还是个人独断专行；总体上看结果，是否造成严重后果和社会影响，有没有积极地采取措施进行弥补。二是规范容错程序。领导干部受到问责追责时，认为符合容错情形之一的，经所在单位



集体研究后书面向区委、区政府提出申请，也可由本人直接向区委、区政府书面提出申请。区委、区政府受理申请后，由区委督查室、区政府督查室牵头开展调查核实，区纪委（监察局）、区委组织部及其他相关部门根据需要派员参与；调查中应广泛收集相关证据材料，充分听取有关单位或个人的意见，以事实为依据，以法律法规和纪律规定为准绳，形成调查报告。核实结束后，报经区委、区政府研究批准，作出容错认定结论，并反馈申请人。对经研究同意予以容错的领导干部，所在单位的年度目标责任制考核及党风廉政建设责任制考核不受影响，干部本人提拔任用、职级职称晋升不受影响，其党代表、人大代表、政协委员和后备干部资格不受影响，个人评优评先不受影响。三是强化纠错整改。加强日常监督，对工作中出现的苗头性、倾向性问题，早发现、早提醒、早纠正；对普遍存在的共性问题，及时掌握动态，有针对性地教育引导，完善制度机制。实施分类处置，通过咬耳扯袖、红脸出汗，开展批评和自我批评，帮助干部认识错误、及时纠偏；对认错态度好、主动挽回损失和影响的，根据规定予以容错免责；对极少数心存侥幸、隐瞒问题、拒不认错、对抗组织的，应当从严处理。及时纠错整改，督促被容错免责的领导干部和有关单位分析查找原因，制定改进措施，及时纠正偏差和失误，推动问题整改，最大限度消除影响或挽回损失。



三、正向激励，推动干部积极作为。坚持正向引领，健全鼓励激励机制，着力解决干部干事创业内生动力不足的问题。一是优化干部考核奖励机制。对区级机关部门和镇区园街道实施分类考核，单位年度考核总分与工作人员年度绩效考核奖及考核津贴的发放标准挂钩。根据年度目标管理绩效考核总分，对当年考核获奖的单位，给予党政主要负责人记三等功或嘉奖，领导班子成员年度考核等次“优”的比例提高到 20%。对在处理突发事件和承担专项重要工作中做出显著成绩和贡献的干部，由区委、区政府给予嘉奖或记三等功奖励，并给予一次性奖金。二是优化干部选拔任用机制。坚持正确选人用人导向，强化“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部标准，大力选拔任用自觉践行“三严三实”、忠诚干净担当的干部，重点关注作风正派、勇于任事、锐意进取的干部。加强干部日常分析研判，注重近距离接触干部，把考察的功夫更多下在平时，更加主动、经常地深入一线，多到基层干部群众中、在乡语口碑里了解干部的现实表现，掌握干部的活情况、新变化。在干部选任中综合分析民主推荐结果与干部个人一贯表现，正确对待票数，不简单地以票取人，鼓励干部坚持原则、敢于负责、勇于担当、干事创业。进一步拓宽选人用人视野，坚持事业为上，不搞论资排辈、平衡照顾，坚持以事择人、依岗选人，以实绩论英雄、为发展配干部。重视从基层一线、工作一线、发展一线，从工作困难、矛盾复杂的地方发现和举荐干部。进一步优化领



导班子结构。根据不同地区、不同层次、不同部门的特点，综合考虑年龄结构、知识结构、专业结构、能力结构、气质结构选干部、配班子，使班子分工合理、专业配套、优势互补，切实提高班子的整体功能和决策水平。坚持老中青相结合的梯次配备，大力培养选拔优秀年轻干部，统筹使用好不同年龄段干部，充分调动各年龄段干部的积极性、主动性和创造性。三是优化干部关心爱护机制。落实好关心爱护干部的九项措施：深入开展谈心谈话，坚持干部岗位变动必谈，工作生活遇到重大挫折必谈，受到上级表彰奖励必谈，受到批评、处分必谈，思想反常、情绪低落必谈，与同事发生纠纷、班子中闹不团结必谈，主动约谈的干部必谈。谈话时，注意方式方法，把问题谈开、思想谈透。加强干部培训锻炼，突出发展导向、需求导向，进一步优化干部教育培训，有针对性地举办“菜单式”选学讲座，扩大干部培训的覆盖面；加大干部挂职锻炼力度，畅通“上挂”、“下挂”等途径，不断完善干部“成长在一线”培养机制。关注干部任职诉求，在干部考察中设置个人诉求表达环节，听取干部本人对职位和工作的意见，统筹安排长期在艰苦一线、在同一职位长期任职的干部轮岗交流，激发干部内生动力。关爱干部身心健康，每年组织干部开展健康体检，及时了解、掌握干部健康状况，科学调整干部的工作量和工作岗位；重视干部心理健康，在干部教育培训中统筹安排心理保健、心理调适等课程，组织专业机构开展多种形式的心理健康辅导和咨询活动，帮助干部化解





不良情绪、调优心理状态，提升压力疏导、心理调适的能力。落实干部相关待遇，认真落实公务员职务与职级并行制度、干部带薪年休假制度、优秀公务员健康休养制度，切实调动广大干部积极性。帮扶特殊困难干部，设立困难干部救助基金，干部本人或直系亲属罹患重大疾病，或其家庭遭遇重大突发事件的，及时探视、慰问，予以关爱和帮扶；优先安排失业、无业的干部家属参加就业技能培训，尽可能解决干部后顾之忧，促其全身心投入工作。关心曾犯错误干部，对因工作失误受到组织处理或者纪律处分的干部，影响期或处分期已满，本人表现突出、工作需要的，经上级组织人事部门审批后，不影响正常使用。大力整治恶意信访，对违反信访规定，捏造歪曲事实、诬告陷害干部的，严肃批评教育，情节严重的，依纪依法追究；对查无实据的信访问题，在一定范围内澄清事实，消除负面影响，帮助干部恢复名誉。强化干部精神激励，大力宣传基层干部一心为民、敬业爱岗、甘于奉献的典型事迹，组织开展评先评优活动，在广大党员干部中着力营造崇尚实干、学习先进、勇于创造、争创一流的浓厚氛围。

### 【探讨】

一是推进干部能上能下重在严明。推进领导干部能上能下，是全面从严治党、从严管理干部的重要举措，对于促使干部自觉践行“三严三实”要求，解决为官不正、为官不为、为官乱为等问题具有重要意义。推进干部能上能下，最根本的是健全完善制度机制，





通过制度安排，保证能者上、庸者下、劣者汰，形成良好的用人导向和制度环境。在解决领导干部“下”的问题时，要严格执行干部退休制度、领导干部职务任期制度、领导干部问责制度，严格落实调整不适宜担任现职干部规定，对政治上不守规矩、廉洁上不干净、工作上不作为不担当或能力不够、作风上不实在的领导干部，坚决进行组织调整。惟其如此坚持原则、动真碰硬，才能真正地触动灵魂、形成导向，推动广大干部规范履职、担当作为。

**二是实施干部容错纠错重在规范。**容错纠错工作应将支持改革发展与严格执纪相结合，正确处理执行政策、严明纪律与调动和保护干部积极性的关系，历史辩证地分析干事创业中的失误和偏差，综合考虑问题发生的背景原因、动机目的、政策依据、情节轻重和性质后果等方面因素，认真甄别、准确研判、妥善处置。尤其是对容错标准、免责程序的把握必须从严从紧，要把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误和错误同明知故犯的违纪违法行为区分开来，把上级尚无明确限制的探索性实验中的失误和错误同上级明令禁止后依然我行我素的违纪违法行为区分开来，把为推动发展的无意过失同为谋取私利的违纪违法行为区分开来，坚决惩治借改革创新之名徇私舞弊、贪污受贿、假公济私、严重侵害群众利益等行为，真正做到保护改革者、鼓励探索者、宽容失误者、纠正偏差者、警醒违纪者，让容错纠错成为干部干事创业的“定心丸”，而不是别有用心者的“挡箭牌”。



三是强化干部鼓励激励重在落实。加强干部鼓励激励工作，要把注意力聚焦在抓落实上，把着力点放在求实效上。不落实，再好的政策都是一纸空文，再美好的愿景都会成为空想。要汇聚合力，把干部考核奖励机制、选拔任用机制、关心爱护机制建立好，把调动干部积极性、保障干部待遇的举措落实好，让好的政策落地生根、开花结果。考核奖励是杠杆，绩效考核、表彰奖励撬动的是干部比学赶超、争先创优的积极性；选拔任用是导向，任人唯贤、崇尚实绩带动的是干部干事创业、担当作为的好风尚；关心爱护是态度，关注诉求、正向激励调动的是干部谋事创业、岗位奉献的源动力。要坚持表彰奖励向实干者聚焦、提拔重用向担当者倾斜、选树先进向绩优者靠拢，以此凝聚人心、汇聚合力、推动发展。



## 18 黑龙江绥化市：健全选育管退机制提升村党组织书记队伍建设水平

### 【背景与起因】

党的十八届三中、四中、五中全会分别做出了深化农村改革、推进依法治国、实施“十三五”规划的重大部署，这些无一例外的都与农村基层党组织息息相关，对农村基层党员干部特别是村党组织书记提出了新的更高要求。2015年，绥化市委三届七次全委（扩大）做出了推进农区现代化建设等一系列的重大发展目标，不但需要县乡党委全面推进，也更加需要村党组织书记身体力行抓好贯彻落实。适应新形势，完成新任务，迫切需要建设一支政治素质高、工作作风硬、统带作用好、致富本领强的村党组织书记队伍。

近年来，我市在村党组织书记队伍建设上进行了一系列探索创新，取得了明显成效，但也不同程度地存在着一些实际问题。一些村党支部书记年龄偏大，干事创业动力不足；部分村党组织书记发展集体经济、带民致富能力不强，村级局面多少年江山依旧；个别地方选人渠道不宽，一些村人难选，党组织书记矮子堆里拔大个，等等。这些问题难以适应农区现代化建设的需要，必须在原有工作的基础上加以改进和创新，建立科学配套、规范适用的村党组织书记管理机制，以期收到更好的效果。为此，绥化市委研究制定出台



《关于加强村党组织书记队伍建设的意见》，抓住选、培、管、退等关键环节，完善机制，创新举措，强力推进高素质农村基层带头人队伍建设。

### 【做法与经过】

1、放开视野“选”。坚持“政治过硬、德才兼备、群众公认、注重实绩”原则，采取换届优选、机关下派、跨村任职和公开选拔等方式，打破地域、身份、职业界限，注重从致富能手、农民专业合作社负责人、专业大户、返乡创业人员、退伍军人、村医村教、大学生村官、域外能人等不同群体中择优选拔村党组织书记。绥棱县大力加强“能人型”村党组织书记队伍建设，鼓励和支持素质好、能力强、思路活的各类能人竞选村党组织书记，善上河精洁米业有限公司总经理张新华当选诺敏河村党总支书记后，带领村民探索出“支部+合作社+电商+农户”发展模式，2015年与省邮乐网合作，线上线下销售合作社大米、大蒜等地域特色产品到上海、广州等地，使水稻每亩增收400元、大蒜每亩增收7000元，有力推动了种得好向销得好转变。截至目前，全市1336个村全部选优配强了村党组织书记，其中高中以上文化1006名，占总数的75.53%；各类致富带头人807名，占总数的60.59%；35至45岁的441名，占总数的33.12%，平均年龄48岁。在严把政治标准关的前提下，通过拓宽选任渠道，大胆选用能人，使我市村党组织书记队伍结构得到进一步优化，战斗力凝聚力明显增强。



2、面向未来“育”。立足推进市委农区现代化战略实施和村党组织书记实际需求，坚持把思想政治教育放在首位，实行市级示范培训、县级集中轮训、乡（镇）基础培训制度，注重按需培训、学以致用，通过集中办班、外埠考察、远程教育、挂职锻炼和实施大专学历教育工程等途径，保证了每名村党组织书记每年至少参加1次县级以上集中培训。2015年以来，市委先后选调729名村党组织书记到山东省潍坊市、陕西省延安市和甘南县兴十四村进行农业产业化专题培训、党性党风学习教育和任职培训，并与国家开放大学绥化分校联合举办了214名农村基层党员干部参加的农村经济管理大专（本科）学历班。建立村级后备人才库，在每个村至少确定了2名年龄在40岁以下、文化程度在高中（中专）以上的优秀党员作为村党组织书记后备力量，强化跟踪培养、实践锻炼和动态管理。目前，全市共培养村级后备干部4176名，村均3名，储备了数量足、素质高、反响好的后续力量。

3、强化措施“管”。坚持用制度管人管事管财，健全完善了村“两委”议事规则、“四议两公开”、“一事一议”、经济责任审计和重大事项报告等一系列管理制度，明确了村党组织书记职责清单，规范了权力运行。望奎县火箭镇正兰三村立下“铁规矩”，建立健全了集体资产资源管理、财务管理、民主理财、村务公开等10余项管理制度，集体资产从每块土地到每一棵树都有台帐，坚持重大事项全部实行“一事一议”民主决策，年均议成率达到90%以



上，既有效防止了“一言堂”，又赢得了群众拥护。实施目标责任制管理，组织全市 160 个乡镇党委分别与所属村党组织书记签订了任期目标和年度目标《责任状》，细化量化任务指标，严格对标考核。加强日常履职监督，建立实行了履职承诺、诫勉谈话、村民代表质询、民生工作监督评议等监督机制，并大力推进党务村务公开工作，全市 1336 个村已全部规范建立村务监督委员会，有效提高了对村党组织书记队伍的监管水平。注重激励引导，制定完善了村党组织书记补贴报酬增长、纳入事业编制等多项提升经济待遇、政治待遇的激励政策，全市村党组织书记年平均补贴由 1.8 万元增长到 2.1 万元，115 人上挂乡镇副职，先后为 909 人办理养老保险，切实激发了其干事创业内生动力。

**4、创新机制“退”。**围绕建设充满活力的村党组织书记队伍，研究建立了 4 项退出机制，畅通了出口。实行最高任期制，连续在同一村任职满 5 届的，原则上不再继续留任；对特别优秀、群众呼声高、年富力强、所在村排名位居全县前 20% 的，由组织部门考核、县（市、区）委同意，可以继续留任。实行末位淘汰制，对年度考核排名连续两年处于县（市、区）后 5%、年度群众满意度连续两年低于 60% 等情况的，均责令其引咎辞职。实行未履行承诺辞职制，对未完成述职承诺目标任务、因个人原因不能履行职责、长期打不开工作局面等情况的，责令辞职退出；实行到龄离任制，原则上年满 70 周岁的，由县乡两级办理离任手续。2015 年以来，





全市共有 45 名村党组织书记因工作不力、违法违纪和身体健康等原因被调整下来，有效提升了村党组织书记队伍先进性和整体战斗力。

### 【成效及启示】

1、村级经济发展呈现出强劲发展态势。坚持在源头上不拘一格择优选配与任职中立足需求常态培育的有效衔接，全市达到政治素质好、富群众富集体引带能力强、依法治理能力强、服务群众能力强、廉洁自律意识强“一好四强”标准的优秀村党组织书记占到了 60%以上，履职能力显著增强，有力推动了村级经济社会发展。截至 2015 年末，全市 1336 个村集体经济总收入实现 4.96 亿元、集体积累达到 19.7 亿元、农村常住居民可支配收入 11157.6 元，同比增长 8.8%、32.2%和 6%；全市村级新上产业项目 234 个，总量达到 639 个；新增各类专业合作经济组织 1943 个，总数达到 1.3 万个；贫困村由 513 个减少到 308 个，贫困人口由 58.44 万人减少到 35.6 万人；粮食总产量达到 269.2 亿斤，实现“十二连增”，10 个县（市、区）全部跻身全国产粮大县行列，绥化被国家确定为粮食高产创建整市地整建制推进试点市和国家现代农业示范区。

2、村级各项社会事业取得长足进步。坚持组织管理与群众监督相结合，建立健全了监督管理机制，进一步规范了村党组织书记权力运行，确保了村级议事决策的民主化规范化科学化，进一步激发





了广大农村党员群众投身新农村建设、美丽乡村建设热情，推动村级各项社会事业呈现出了良好发展局面。2015 年全市新建农家书屋 61 个、农民文化广场 90 处、文化活动室 49 个、标准化村卫生室 39 个，总数分别达到 367 个、399 处、388 个、241 个；新增硬化道路 125 公里，村屯主街道硬化率达 95%，增长 11.5 %；改造泥草房 10554 户，占应改造泥草房的 58%；新建庭院围栏 19.4 万延长米，安装路灯 5610 盏，新增绿化面积 2400 亩，村庄绿化覆盖率达到 18%；乡镇中心村电话普及率、有线电视普及率和宽带入户率分别达到 64%、79%和 38%；新铺设供水管线 44.5 万延长米，村屯自来水入户率达到 84%。肇东市昌盛村、安达市东清村、青冈乐园村、北林永兴村、绥棱诺敏河村、海伦百兴村、庆安民族村等 50 个成为全市美丽乡村建设典型标杆村。

**3、村级组织战斗力凝聚力显著提升。**坚持正面激励引导与畅通出口退出并举，形成了能者上庸者下的村党组织书记选任导向，有效解决了干好干坏一个样、干与不干一个样的问题，不仅增强了村党组织书记想事干事的自觉性，也更加带动了整个村级党组织整体功能的充分发挥。2015 年，我市有 14 名村党组织书记被省委命名表彰为“百名好支书”。截至 2015 年末，全市 1213 个村级便民服务站（大厅），共受理并办结服务事项 3.7 万余项，帮助群众解决实际问题 1.9 万多个，服务覆盖农民群众 32 万人；以村级干部、党员骨干为主体，组建乡村干部助民服务队 2471 支，开展扶贫帮



弱、农技推广、代办群众事项、政策咨询等为民利民便民服务活动3万多场次；农村信访人次、进京非访人次、进京重访人次同比分别下降22%、19%和49%；1336个村党组织中有1223个在群众满意度测评中均达到了90%以上。



## 19 晋煤集团成庄矿党委夯实党建“三基”工作的探索与实践

晋煤集团成庄矿是国家“七五”计划重点建设项目，1989 年开工建设，1997 年移交投产，2000 年达到设计能力 400 万吨，经过持续系统升级改造，2005 年迈上 800 万吨平台后，实现了持续稳产高产，创出了高瓦斯矿井连续 14 年安全生产百万吨死亡率为零的业绩。现有在册职工 6300 余人，基层党总支 2 个，党支部 36 个，党小组 87 个，专兼职党支部（总支）书记、副书记 40 人，在册党员 806 人。近年来，成庄矿党委先后荣获“全国企业党建工作先进单位”、“全国思想政治工作先进单位”、“山西省先进基层党组织”、“全国安全文化建设示范企业”、“国际安全社区”等 30 余项省部级以上荣誉；10 多项党建工作创新成果在省级、国家级评选表彰中获奖。

基层党支部是党全部工作和战斗力的基础。如果基层党支部的篱笆扎不牢，中央的要求再好，矿党委的布置再到位，各项决策部署也不可能有效落地。解决不好“最后一公里”的问题，从严治党也只能是“空中楼阁”。为此，成庄矿党委从 2014 年起，重点围绕新形势下“如何夯实党建‘三基’工作、加强基层党支部建设”这



一课题，进行了一年多的调研和试点，经过反复研讨论证，初步形成了以“清单管理、台阶考核、面子挂钩、末位淘汰”16字为核心的《基层党支部工作清单管理台阶考核办法》，在试行一年的基础上，于2016年正式执行。

### 一、实施背景

实施清单管理、台阶考核，首先是要解决支部书记落实从严治党“定力”不足的问题。党的十八大以来，党中央把从严治管党治党摆在了更加突出的位置，出台了《关于在深化国有企业改革中坚持党的领导加强党的建设的若干意见》，作出了“全面从严治党，国企尤为紧迫”的基本判断，包括“中央八项规定”、党风廉政建设“两个责任”等一系列举措，让我们深深感受到了从未有过的压力和责任。但由于长期以来，企业把追求利润作为唯一的目的，党建工作淡化、弱化、虚化、边缘化的问题逐步显现。受大环境的影响，我们的支部存在抓党建“定力”不足的问题。有的支部书记要么认为，党建工作是“橡皮筋”，可多可少，只要配合行政抓好安全生产就行；要么是在执行党的纪律和规矩上，遇到一些阻力和困难就摇摆，打折扣、搞变通，不敢坚持原则；要么是碰到与党中央的方针政策或上级党组织决定相违背的言论、行为时不想监督、不敢斗争。等等这些现象长期存在，从严治党的任务就会大打折扣，“两个责任”就会成为摆设，服务安全生产的效率也会受到影响。实施“清单管理、台阶考核”就是要以量化的指标要求和具体的考



核办法，明确支部书记的“主业”在哪里、“主责”是什么，实现党建工作与企业中心工作统筹推进。

其次是要解决支部书记抓工作“精力”不足的问题。“上面千条线，下面一根针。”煤矿基层党支部书记身处艰苦的一线，工作头绪多、任务重、压力大。据统计，他们除了要履行下井、跟班、值班任务，参加各类会议、协调各项事务外，还要完成大量的专题教育、组织建设、综治维稳等工作。我们前期做过一个调研，支部书记每年要完成上级布置的各项指令性任务共计 100 余项，每月真正能够坐在办公室专心学习、潜心研究自身业务的时间不过 5 天左右。在有限的时间内开展名目繁多的工作，就有可能出现什么也抓，但什么也抓不好，甚至是疲于应付、敷衍了事，就会出现上面布置的多，下面落实的少的“倒金字塔”怪象。实施“清单管理、台阶考核”就是要探索建立起一套重点突出、环节简化、流程优化的基层支部工作模式，让基层支部用有限的精力做最有效的事，最大限度保证从严治党在基层落地。

三是要解决支部书记促中心“能力”不足的问题。国有企业的特殊性决定了企业党组织既要承担经济责任，抓安全、提效率、增效益，同时又要履行政治责任，保证党和国家的方针政策在企业的贯彻落实。尤其是党的十八大以来，从严管党治党力度持续加大，对国有企业党组织的重视程度不断提升，各级党组织的压力大增，随之基层党支部书记的负担也在加大。既得服务生产经营，又得服



务安全稳定；既得抓党建、党风廉政建设，又得抓精神文明建设和思想政治工作；既得抓支部建设，又得抓人才培养和干部作风建设。特别是抓党建“第一责任”，党风廉政建设“主体、监督责任”，安全生产“党政同责”，以及抓稳定“第一责任”，等等，这些要求的提出，基层支部工作确实是要求高了、头绪多了、任务重了、压力大了。如果支部书记的能力素质得不到提升，就会出现思路不清、办法不多、胆子不壮、管理不佳的状况。实施“清单管理、台阶考核”就是要通过严格的考核问责，倒逼支部书记提升自己的能力，真正把管党治党责任记在心上、扛在肩上、抓在手上，用党建工作的新成效促进矿井中心工作的提升。

## 二、内涵及做法

具体内涵：所谓“清单管理”，就是把从严管党治党、落实“两个责任”、贯彻中央“八项规定”精神以及抓安全、提效率、增效益等重要工作的措施，以清单的形式进行明确，做到有所为，有所不为，促进支部书记对重点工作两手抓、两手硬；“台阶考核”，就是依据支部完成工作清单的情况，确定所能达到的考核台阶，根据台阶高低确定支部的工作绩效好坏，并和支部书记的个人收入挂钩；“面子挂钩”，就是在清单管理检查中，排名系统末尾的和考核总分低于最低标准分的，支部书记要在政工例会上做反思检查，并在全矿进行通报；“末位淘汰”，就是在落实支部清单过



程中不作为、慢作为、乱作为的，根据造成负面影响程度的轻重，分别给予支部书记诫勉谈话、免职、撤职等处理。

具体做法概括起来就是：“抓重点、抓创新、抓考核”。

**抓重点。**我们把基层支部每年需要落实的百余项工作进行了层层筛选分类，经过工作试点和反复研讨，最终把 38 项工作纳入支部清单进行重点管理。根据工作的重要程度和性质，把这 38 项工作分为 4 个等级。一级清单是重点项，共 10 项，侧重的是重中之重的工作，不分支部书记水平高低、能力大小，是所有支部的必保项目，也是支部工作的底线；二级清单是基础项，共 12 项，侧重的是对过程管理的考核，是支部书记必须苦练的基本功，可以根据自身精力多少、能力大小选择完成；三级清单是创新项，共 5 项，侧重对创新能力的考核，是对支部书记能力和素质的较高要求，重点是要让支部书记迸发工作激情，不断在创新创造、破解难题、提升质量上有所作为、有所成效；四级清单是自主项，共 11 项，属于支部自主管理项目，不纳入工作绩效考核，重点是把运行多年、富有成效、形成习惯的基础工作落实到位，固化下来。支部工作清单不仅列清了具体的工作项目，而且明确了完成的措施、考核标准、牵头考核部门，条理清晰、一目了然。支部一项一项标号落实，部门一项一项现场督查，每季度末进行一项一项检查、考核、述职、点评，保证经济责任和政治责任的有效落实。





抓创新。创新是工作的动力。这几年，我们一直在引导基层支部开动脑筋、创新创造、提升造血功能。这与十八届五中全会提出的“创新发展”的思路不谋而合，也更加坚定了我们抓创新工作的信心。在充分发挥思想政治工作研究成果评比表彰的基础上，主动适应形势变化要求，以解决实际问题为出发点，要求支部围绕党要管党、从严治党责任，在提升抓“主业”定力上创新；围绕安全效率效益三个重点，在提升促“中心”能力上创新；围绕“企业发展成就我、我与企业共兴衰”主题，在提升形势任务教育感染力上创新；围绕矿区和谐稳定，在提升思想政治工作转化力上创新；围绕社会主义核心价值观教育和风气建设，在提升理论文化渗透力上创新。可以说，这五个方面都是亟待提升并能够助推企业良好发展的有力举措。创新工作遵循支部申报、部门验收、效果评估、推广应用的操作流程。支部的创新项目要提前进行申报，党群部门负责人，包括高级政工师要进行全面评审验收，根据取得的实际效果确定加分等级，成效显著、有推广价值的要组织支部书记进行现场观摩，以收到学习借鉴、开阔思路、取长补短的效果。去年以来，我们共组织了五次观摩交流学习，12个基层党支部就落实党风廉政建设“两个责任”、形势任务教育、安全宣传教育、安全不放心人帮教、“一人一事”的思想政治工作等方面的典型做法进行了交流分享，收到了立竿见影的效果。



抓考核。考核是落实的保障，必须体现“严”与“实”的要求。支部工作清单共计 110 分，其中重点项 45 分，基础项 55 分，创新项 10 分。考核结果分为三个台阶，第一台阶考核总分是 70-80 分（不含 80 分），第二台阶考核总分是 80-90 分（不含 90 分），第三台阶考核总分是 90-110 分。三个台阶对应支部书记个人收入考核系数分别为 0.8、0.9、1.0，季度末月从一线、二线、地面支部书记的工资收入中分别提取 3000 元、2000 元、1000 元用于台阶考核。在每季度的清单管理检查中，总考核分低于 70 分或重点项得分低于 40 分的，支部书记要在政工例会上做自我反思检查，同时将支部书记的台阶考核系数降为 0.7。支部季度考核总分低于 60 分或重点项得分低于 35 分，矿党委对支部书记进行诫勉谈话；连续两个季度总分低于 60 分或重点项得分低于 35 分，对支部书记进行免职处理；连续三个季度总分低于 60 分或重点项得分低于 35 分，重点工作出现重大失误，造成较大负面影响的，对支部书记进行撤职处理。

### 三、初步成效

自实施《基层支部工作清单管理台阶考核办法》以来，尽管时间较短，但我们已经切实感受到了这项机制的作用，突出表现在以下五个方面：一是基层组织生活更加规范。基层党支部“三会一课”的质量和效果明显提升，组织生活实现了归真归位，尤其是矿领导班子成员都能够以普通党员身份参加所在支部的政治学习、组



织生活会、民主生活会，主动接受支部的教育熏陶，为全矿党员干部做出了示范。二是党风廉政建设成效显著。实施清单管理以来，我矿党员干部讲纪律、守规矩，没有出现违纪违法行为；集团公司连续下发的违反中央八项规定精神通报中没有我矿的问题；在山西省委第五专项巡视组进驻晋煤集团开展巡视期间，我矿的信访举报件为零；我矿落实党风廉政建设“两个责任”的任务书、时间表、路线图和领导干部婚丧事宜“廉政提醒函”被列为山西省国资系统的工作亮点进行推广。三是支部创新能力全面提升。基层党支部创新的热情空前高涨，实现了由被动创新向主动创新、由完任务式的创新向解决问题式的创新、由重形式的创新向重内容的创新的转变。很多创新项目都非常实用有效，比如，生产技术科党支部的“唤醒我是党员活动”、综掘三队党支部的“打好安全宣教组合拳”等。四是党员干部党性意识明显增强。在“两学一做”学习教育期间，全矿广大党员能够把党性修养转化为做好安全生产工作的内在动力，想企业之所想、急企业之所急，在应对严峻市场挑战面前冲在前、干在先，发挥了先锋模范带头作用。我矿一名70多岁的退休老党员，尽管眼睛老化、手脚不便，但仍坚持认真抄写学习党章党规，还主动走进区队给职工讲解老一辈的创业故事，教育引导年轻职工。五是服务中心工作效果突出。从严管党治党责任在基层党支部的有效落地，助推矿井迈上了安全生产14年长周期的新平台，尽管今年市场形势依然严峻，但我矿的产量、进尺、外运、利



润等各项指标都超额完成任务，今年 1-10 月份完成利润 9.38 亿元，已经超额完成全年 8.76 亿元的目标。

“清单管理、台阶考核”是我矿党委落实从严管党治党进行的探索和实践，也是贯彻“党组织发挥作用组织化、制度化、具体化”要求的重要抓手，今后还要不断完善提升。具体讲，重点做到“三个增强”：要增强“清单管理”的针对性。今后要根据形势的变化及时调整支部清单的内容，做到审时度势，保证清单管理与时俱进，保持很强的生命力。同时要进一步细化工作标准，避免笼而统之、大而化之的现象，让支部执行起来更加清晰。要增强“清单管理”的严肃性。制度不落实，比没有制度更可怕。要坚持一季一检查、一述职、一考核、一通报的运行机制，保证各项工作严格兑现落实。同时要加强负面清单管理，形成负面清单的问责办法。不同负面清单，对应不同的问责办法。看似无情的考核，其实渗透着真情，是压力的传递，也是对干部的保护。要增强“清单管理”的实效性。坚持实事求是的原则，充分理解基层、服务基层、支持基层，不仅要看思想、组织、作风、反腐倡廉和制度建设等方面的效果，也要看服务安全、效率、效益的成效，以此倒逼我们进一步思考机制的科学性。

总之，“清单管理、台阶考核”已成为成庄矿党委从严管党治党的“驱动器”。我们将始终牢记管党治党的神圣使命，以更严更



## 老笔头“得道”会员资料库

---

实的态度，在提升党建工作的科学化水平上不懈努力，以党建工作的新成效助推矿井持续安全高效发展



## 20 厦门海沧：“党日五件事”舞动基层党建龙头

### 一、基本动因

如何让党的“好声音”在基层愈加嘹亮，每个基层党组织都成为坚强战斗堡垒，厦门市海沧区针对一些地方党建“浮在面上、悬在空中、原地打转”的不良倾向，全面规范和严格党内政治生活，在 874 个基层党支部推行“学”、“会”、“做”、“工”、“课”的“党日五件事”工作制度，使之更加具体化、规范化、常态化，确保从严治党在基层落实、落细、落小。

“党日五件事”舞动了基层党建龙头，海沧区基层党组织和广大党员 2016 年 9 月防抗“莫兰蒂”特大台风的突出表现，得到福建省委组织部的肯定，中央电视台新闻联播、《福建日报》等先后作了专题报道，浓墨重彩描绘出基层党建的新美画卷。

### 二、主要做法

一是统一内容规范。主要围绕“学”、“会”、“做”、“工”、“课”等“党日五件事”规范开展。“学”：组织党员学习。采取诵读党章、理论辅导、专题研讨、“党员 e 家”等形式，组织党员学习党章党规、学习习近平总书记系列重要讲话精神，将



“四种意识”和党性观念固化于心。“会”：召开党员大会。组织召开党员大会、支委会和党小组会，严格落实双重组织生活制度，通过在会议场地悬挂党旗，党员佩戴党徽等方式，凸显庄重感和仪式感。“做”：开展党性实践。通过组织参观党性教育基地、开展党员志愿服务、本职岗位创先争优、在职党员进社区为群众服务等活动，依托党建富民强村“三带三创”示范基地、“马上办、就近办”党员服务平台等载体，建立“党员责任清单”，引导党员为服务经济发展、民生保障等中心工作发挥作用。“工”：落实党务工作。组织党员过“政治生日”，通过现场逐人交纳党费、重温入党誓词等方式，时刻唤醒党员身份意识。集中开展党籍管理、接转党员组织关系、处置不合格党员等工作，从严抓紧党员各项教育管理。“课”：实施党课教育。充分发挥党委中心组学习的示范带动作用，区领导按照工作分工和“三联四抓”挂钩安排，每年至少到基层党支部上一次党课；其他党员领导干部每半年到挂钩联系的基层党支部上一次党课，建立专家师资库队伍的同时，以党支部书记备课授课为主，引领党员走进红色阵地、企业一线等形式，丰富党课内容、提高党课质量。

二是统一时间安排。明确要求以基层党支部为基本单位，坚持每月一次，相对集中半天作为专题党日时间，时间相对固定。党日时间专属专用，不能随意占用，不得变形走样，不得“跑冒滴漏”。在规定的时间内，所有党员无特殊情况必须参加支部活动，





不得有特殊党员，党员领导干部以普通党员身份参加所在支部的“党日五件事”。对于无故不参加党日活动的，进行帮助教育和问责追责，对于连续3个月或累计6个月以上无故不参加党日活动的党员，按照党规党纪进行处理。

三是统一制度落实。明确党委、直属党工委负主体责任、基层党支部负直接责任、党支部书记负第一责任人责任。结合“三联四抓”工作安排，建立区级党员领导干部“党日五件事”联系点制度，每个区直单位联系1个村居、企业或社会组织党支部作为“党日五件事”联系点。将“党日五件事”工作制度落实情况纳入单位年度综合考评，作为党组织书记抓基层党建述职考核的重要内容和评先评优的重要依据。建立巡回督查制度，区委组织部采取随机抽查、巡回暗访、第三方询查等方式，抽查检查工作落实情况；党委、直属党工委对所属党支部落实“党日五件事”工作制度情况实行一月一督查、一月一通报、一年一考核，确保工作制度落地生根。

### 三、成效体会

海沧区“党日五件事”摠住关节点，抓住了组织生活的核心环节，使工作要求由“松”变“紧”、组织生活由“宽”变“严”，舞动了基层党建工作“龙头”。



一是组织生活有了“章法”。基层党支部作为党的“末梢神经”，面对的是最基层的党员群众，组织生活如何开展？规定动作和主要流程有哪些？海沧区注重抓住核心，通过“党日五件事”涵盖党内组织生活的基本内容，党员能看懂、支部易组织、书记好操作。同时，挂钩联系、综合考评、严格考勤等相关配套制度的制定，也有力推动了“党日五件事”落地落实。对此，村居书记赞叹说：“以往发务工补贴还不一定来，现在党员活动很有吸引力，每月一次固定雷打不动，党员参加党内活动更主动、更自觉了。”

二是党内活动有了“仪式”。党内活动特别是基层党组织开展活动，有的随意性很大，缺乏仪式感，年轻党员对党的活动缺乏敏感性和严肃感。“党日五件事”推行以来，每月固定半天作为党员活动日，党员就会提前安排、积极参加，场地摆放党旗，党员佩戴徽章，人手一本党章，神圣感油然而生。通过重温入党誓词、齐诵党章、组织党员过“政治生日”等庄重形式，有效激发党员的荣誉感、使命感和责任意识。新入党的“创客”难掩内心激动：“第一次参加党日活动，感到很光荣、很骄傲，今后要以党员标准严格要求自己，把工作做得更好。”

三是推进工作有了“抓手”。“上面千条线，下面一根针”，基层工作头绪越多，落实任务越重，需要一个具体抓手，海沧区通过开展“党日五件事”活动，把基层各项工作带动起来了。基层党组织帮助党员解决生产、生活中的实际困难。基层单位开展党员讲



座、午间微课堂、讲廉 10 分钟等党日主题活动，一些工作中需要解决的重大问题和困难，通过集体研究推动工作，有力推进了项目建设、文明创建等工作，增强了党组织的凝聚力、战斗力。

**四是作用发挥有了“平台”。**党员作用发挥不明显，主要是缺乏路径和渠道，“党日五件事”为党员发挥先锋模范作用、展现党员“获得感”提供了很好的平台。海沧区在职党员进社区、走村入户为群众服务，宣传党的路线方针，宣讲政策法规，收集意见建议，关心群众生产生活，帮助解决实际困难。海沧区开展文明创建先锋行动，引领党员带头宣传发动、带头洁净家园、带头美化街景、带头树好形象、带头维护稳定，更好地发挥党组织战斗堡垒和党员先锋模范作用，为党员服务金砖会晤提供新平台。基层党员点赞：“以前党日活动老一套让人走神，现在活动多样化让人走心！”

#### 四、几点体会

如何让党内生活严起来，把党的“集结号”吹起来，海沧区注重以解决实际问题为突破口，积极探索“党日五件事”工作机制，层层压实责任、层层传导压力，推动管党治党从“宽松软”走向“严紧硬”，汇聚起基层党建的磅礴力量。

**一是抓基层主体，活动规范“由虚变实”。**基层党组织是解决自身问题的主体，如果基层党组织战斗堡垒不坚强、作用发挥不



好，工作成效就容易打折扣。海沧区在实践中感到，要搞好分类指导，精准帮抓帮建，广泛开展挂钩帮创、支部帮建、干部帮带、骨干帮抓活动，加大对基础薄弱党组织的帮扶力度，真正把党组织每个“神经元”都建得充满活力、富有战斗力。为此，引导党组织增强主体意识，学会“对表”、“看齐”，自主抓学习、自身严管理、自我强功能，有针对性地确立学习方式、学习重点、学习计划，立足自身解决思想、组织、作风、纪律等方面存在的矛盾问题，增强自我净化提高的能力，切实把学习教育落细落小、融入日常、抓出实效，使党内政治生活始终充满活力。

二是抓问题导向，学风督导“由松变严”。把全面从严治党落实到每一个支部，自觉抵制庸俗化、随意化、平淡化，党内组织生活就有“劲道”、有“辣味”，基层党组织就会有战斗性。海沧区注重问题导向，把解决实际问题贯穿于全过程，确保工作制度落地生根，坚持眼睛常向下看、脚步常往下走，对抓得不好的及时帮带，对力度不大的批评提醒，让基层学习教育避免“踩虚踏空”、组织生活避免“走过场”；基层党组织和党员对照《准则》《条例》，旗帜鲜明开展批评和自我批评，使每个党组织都成为激浊扬清的战斗堡垒，将党内政治生活推向新高地，打造风清气正的政治生态。

三是抓机制建设，作风纪律“由软变硬”。基层是党的工作最坚实的力量支撑，海沧区树立基层党建的服务导向，探索以“就近



办、马上办”的便民服务改革，把支部建在网格上，把党小组设在楼栋里，村居网格员、党小组长、党代表逐步形成“常事快办、急事急办、难事帮办”的工作机制，通过“直办、联办、协办、代办”等服务模式，实现便民服务无门槛、全天候。强化对党员干部日常监督管理，采取批评教育、诫勉谈话、组织处理等方法，对小毛病早提醒、小缺点早批评、小错误早纠正、小问题早处理，把问题解决在萌芽状态，克服重工作业务、轻思想作风，重行政命令、轻组织手段等现象，不断增强对纪律规矩的信仰度、敬畏度、遵从度，在党内政治生活中严守纪律规矩，真正让铁纪发力、铁矩生威，切实把铁的纪律转化为行动自觉。

四是抓工作创新，资源平台“由窄变宽”。为推动党内教育从“关键少数”向广大党员拓展，从集中性向经常性教育延伸，海沧区推出红色阵地、乡村书院、指尖党课的同时，引导基层安排有“党味”足、“土味”浓、“海味”鲜的学习套餐，在村居实现户外LED“党建视屏”全覆盖，让党课接地气、有生气，有效拓宽基层党员学习路径，防止党课“雨过地皮湿”。在具体实践中，海沧区着力解决一些党员观念淡薄、精神不振等问题，引导党员干部以实际行动回答“党建为了谁”，先后搭建“党建+服务发展”、“党建+文明创建”、“党建+人才企业”等载体，创设“支部+基地”、“党群+企业”、“党员+创客”等平台模式，把支部建在项



## 老笔头“得道”会员资料库

---

目一线、延伸到产业链，鼓励党员干部在一线建功立业，把党建优势转化成发展优势，赢得群众口碑。



## 21 山东临沭农村“合格党员”评定的探索与实践

临沭县辖 9 个镇街、236 个村居，现有党员 33844 名，其中农村党员 20473 名，占党员总数的 60.5%。近年来，该县在评定农村“合格党员”上进行了一些有益的探索和实践。

### 一、背景与动因

从近年来基层组织建设实际看，农村党员队伍管理中“三难”问题比较突出：一是日常管理难。基层党组织对党员缺乏有效的考核评价机制，党内政治生活、日常管理没有有力的抓手，农村党员流动性强，部分党员党性观念不强、意识淡薄、作风松散。二是模范作用发挥难。农村党员素质参差不齐，个别党员满足于“无过错”、“一般化”状态，缺乏先锋带头的意识，在发展经济、维护稳定、征地拆迁等工作中没有真正发挥模范作用。三是不合格党员认定处置难。对不履行义务、现实表现较差的党员缺乏认定标准，处置上没有制度遵循，能进不能出现象还比较突出。

### 二、主要做法

一是实行年度记实制度，规范党员管理。在所有农村党员中，探索推进了年度记实制度，即对党员实行百分制考核，以 60 分为





界，评定“合格”与“不合格”等次，主要采取日常表现记实和民主评议相结合的方式进行。日常表现记实主要考核党员受党内纪律处分情况；宗教信仰及参与封建迷信活动情况；被群众举报或投诉情况；参加党组织生活和党费缴纳情况；工作任务完成情况；家庭美德、社会公德以及煽动、组织或参与非法越级上访等 11 种情况。民主评议主要考核党员理想信念、宗旨观念、组织纪律、工作作风、廉洁自律、道德行为等 6 个方面。评定范围除年老体弱及违法违纪等待有关部门作出处理的党员，不参加或暂不参加年度记实外，其他党员均需记实。其中农村流动党员视情况分类实施，确因工作需要长期外出务工的，由本人提出申请，报经村“两委”审核通过，并公示无异议后方可不参加。对于打零散工、季节工的党员必须参加记实，错过记实时间的，返乡第一时间要向村委报告。

**二是实行县乡村三级核查机制，严格记实质量。**建立县委领导班子成员包镇街、镇街领导班子成员包村、工作区全程参与、村居记实委员会组织实施的协同推进机制，层层传递压力。在具体操作过程中，日常表现记实年中和年底各组织一次，主要分为党员自我赋分、村级审核、报镇街审批三个步骤进行，待镇街党（工）委征求上级主管部门意见后予以反馈，并在村进行公示。民主评议一般在每年的春节前进行，由村“两委”成员和全体党员参加，根据党员述职情况和日常表现进行打分。对党员评定结果，建立了村居、镇街逐级审核制度及县备案制度。在考核结果确定以后，设置 7 天



的公示期，进行集中公示。并设立监督举报电话，建立举报问题县级直查机制。对基层党组织出现的“人情记实”、“虚假记实”或少报漏报、隐匿不报等问题，坚持定期督查与综合检查相结合，采取入村抽查、印发通报等措施，一经查实，严肃处理。

三是实行“2+1”帮教机制，促进党员转化。对扣分严重已达到警戒线的党员，由包村干部进行预警谈话，掌握其思想动态，督促及时转化。对综合评定仍不合格的党员，进行为期一年的教育转化，其组织关系被转到所在镇党员服务中心党支部进行集中管理，实行“2+1”帮教，即明确由2名机关党员和原党支部指派1名支部委员进行帮扶教育，负责对其教育管理。针对不同党员存在的突出问题，有针对性的制定整改方案，重点个别谈话、集中学习、定期帮教、奖惩激励、量化考评等具体措施进行帮教提升。期满考核合格后，组织关系转回原党组织。对不合格党员经教育拒不改正、问题性质严重的，一律劝其退党；劝而不退的，按照党章规定予以除名。

### 三、工作成效

1、党员的先锋模范作用得到充分发挥。自2014年开展农村“合格党员”评定以来，先后对217名不合格党员的组织关系转接到所属镇街党员服务中心进行重点管理，2015年底对记实仍不合格、拒不改正的5名党员进行除名。有效解决了农村党员管理失之



于松、失之于宽的问题，增强了党员的纪律观念、党性意识，党员作风明显转变，先锋模范作用充分发挥，为全县经济社会发展集聚了正能量。

**2、党组织的凝聚力得到进一步加强。**过去农村党员会很难召集，组织生活不经常，现如今广大党员的纪律观念明显增强，党员到会率均达到 90%以上，使党员积极地向党组织靠拢，改变了过去一些党员“党员不党员、就差几毛钱”的错误认识。特别在村“两委”换届期间，部分镇街按照记实标准，对先期换届的 9 个支部 25 名无故不参会、记实扣分超过 40 分的党员，直接转入镇街党员服务中心进行教育转化，取得了良好震慑作用，使全县未出现一例因党员到会率不足而未完成换届的现象。

**3、党员在群众中的口碑得到进一步提升。**农村合格党员综合评定，让有作为、愿干事的党员政治上有待遇、社会上受尊重，让不合格党员思想上受教育、行动上得转化，进一步提高了该县党员队伍的纯洁性、先进性，并结合“我是党员、我带头”等实践活动的开展，进一步激发了党员的荣誉感和责任感，使党员联系群众更加密切、党群关系更加和谐。从近年来群众满意度调查和涉农信访案件转办情况看，呈现出“一升一降”的良好态势。

#### 四、几点启示



**一要注重现实表现，抓平时是关键。**一名党员形象的好与坏、先锋模范作用发挥的强与弱，不能单靠一次测评、一次会议来决定，要打破过去集中考核评价党员的弊端，由注重集中评议考核向注重日常、过程考核转变，通过平时的积累和党员群众的口碑综合评定，让党员的形象树立在平时、作用发挥在平时。

**二要注重公平公正，抓规范是基础。**评定程序的规范情况直接关系到评定结果的准确程度，既不给表现差的党员有漏子、蒙混过关的机会，也不给平时敢于担当、坚持原则的好党员丢分的可能。要坚持公平公正，考准考实每一名党员的现实表现，让不合格的党员心服口服，也让合格的党员先锋模范作用得到充分发挥。

**三要注重工作成效，抓考核是保障。**一分部署，九分落实。督导考核是落实工作的有效举措，只有抓住这一核心，才能防止一些村居党组织流于形式、被动应对，才能让广大党员在思想上有个正确认识，不仅要明白在党干什么、怎么干，还要从思想上认识到干好干坏不一样、干与不干不一样。

**四要注重整改提升，抓转化是核心。**劝退、除名不合格党员不是目的，而是警示震慑作用的重要举措，对不合格党员的教育转化才是党员管理的重中之重，帮教、管理措施跟得上，不合格党员就能在思想上、行动上得到有效转化，身上的正能量得到充分发挥，



帮教措施跟不上，不合格党员就可以会产生“破罐子破摔”的心态。



## 22 云南大姚：“五联五创”把从严管理党员干部延伸到 8 小时之外

### 一、背景和起因

大姚县在“创建全国平安建设先进县、国家级卫生县城、国家级园林县城、国家级生态县、全国文明城市”工作中，全面开展党支部进小区、党小组进楼道工作，在县城 39 个住宿小区建立了党支部，在有党员 3 人以上的楼道建立党小组，将住在县城小区的 3470 名县乡机关、企事业单位党员干部职工全部纳入小区党支部，采取“基层组织联建、社会治安联防、园林绿化联管、卫生整治联动、精神文明联创”的方式，积极探索“工作在工作单位，活动在社区，奉献在双岗”的双重管理、两头作为的党员监督管理模式，实现了基层党建与“五创”工作双推进的良好局面。

大姚县金福苑小区于 2010 年建成，建筑面积 47200 m<sup>2</sup>，有居民 449 户，党员 112 名。2013 年 11 月，金福苑小区 3 栋等四个楼宇党支部成立，成为大姚县探索支部进住宿小区的第一批试点。2015 年 9 月，金福苑小区与全县 38 个住宿小区同步组建了小区党支部和楼道党小组，形成了小区党支部、小区业主委员会和物业管理公司三方合力的工作机制，把从严管理党员干部延伸到 8 小时之外。

### 二、主要做法



（一）健全组织、搭建平台，落实党员干部 8 小时以外监督管理的工作责任。小区党支部紧紧扭住思想这个“总开关”，对党员干部开展经常性教育提醒，促使党员干部树立从“不敢”到“不想”的思想自觉。一是理论学习进小区。小区党支部每月组织开展党员集中学习活动的，宣传党的政策，通报县委政府重点工作，督促落实“五创”工作要求，对不能参会的党员干部严格请销假管理，确保党员干部每年参与小区党组织集中学习活动的不少于四次，并把参与集中学习活动的情况作为党支部年度考核党员干部的重要指标。小区党支部还通过短信、微信等平台，对党员干部开展日常教育提醒，每到节日前夕都对小区党员领导干部进行全员廉政提醒。二是廉洁文化进小区。结合廉政党课进社区活动，小区党支部每半年请住小区的党员领导干部或纪检监察员为小区党员干部讲授一堂党课。定期不定期组织开展小区廉洁书画展，组织党员干部书写、展示、品鉴活动，互动观摩自己的廉洁书画，在兴趣爱好和志愿者活动中潜移默化开展廉洁自律教育。三是文明创建进小区。通过开展“廉洁家庭”、“绿色家庭”、“无邪教家庭”、“平安家庭”、“文明家庭”评选命名活动，“先进平安家庭”、“优秀业主”、“优秀共产党员”、“优秀物管”评选表彰奖励活动，进一步激活小区居民参与小区管理的活力。

（二）设岗定责、亮明身份，丰富党员干部 8 小时以外监督管理的有效抓手。把“五创”工作作为监督管理党员干部的重要平





台，建立责任区、落实责任制，让党员干部 8 小时以外服务群众有岗位、监督管理有抓手。一是设立党员责任区。按照小区楼道分布，建立党小组服务群众责任区，公示责任区域、责任领导、责任人员、举报电话，建立党员干部轮流值周巡查制度，形成了支部书记负责小区、支部委员负责片区（楼群）、党小组长负责单元楼栋、党员负责住户的四级管理模式，实现小区党组织和党员干部监督管理工作的有形覆盖、有效覆盖。二是组建党员服务队。组建政策理论宣传、物管收费协助、环境卫生整治、园林绿化管护、矛盾纠纷调解、法律政策咨询、小区治安联防、健康知识宣讲、乱停乱放劝导、廉洁自律提醒等 10 支党员服务队伍，充分利用节假日、周末开展义务服务。三是建立党员承诺制。要求党员干部结合自身在小区的岗位和职责，每年做出 3-4 条可以量化、能够做到、便于考核的承诺事项，经过支部审核后向小区群众进行公示，亮明党员干部身份，接受群众监督，年终进行述诺评诺。四是开展“五个一”活动。组织党员和居民参与“我为平安小区献一言、我替平安小区站一岗、我为不文明行为管一管、我为邻里纠纷劝一劝、我遇困难帮一帮”的“五个一”活动，

（三）严格考评、双向通报，增强党员干部 8 小时以外监督管理的实际效果。用好考核评比的指挥棒，督促党员干部服从双重管理，履行双重责任，切实增强党员干部 8 小时以外监督管理的实际效果。一是建立工作台账。落实专人负责，建立党员干部信息台



账，详细记录党员干部的基本信息、特点特长、兴趣爱好和岗位职责。建立党员干部履职台账，对党员干部履行岗位职责、落实党员承诺、参与支部活动等情况，特别是违纪违规、违反小区管理的行为据实登记，作为考评依据。对存在问题较为突出的，点对点发出整改通知，督促限期整改。二是实行季度点评。小区党支部每季度召开一次点评会议，对党员干部履职情况进行当面点评。对请假、缺席人员进行书面点评。对好人好事和违纪违规情况进行公开公示，公示材料书面印送党员干部所在单位，督促党员干部发扬成绩、整改问题。三是年终考核通报。每年年底，由小区党支部组织对党员干部履职情况开展党员评、群众评、支部班子评，并结合日常考核和季度点评结果，进行量化积分考核管理。考评结果向党员所在单位和党员干部双向通报，让党员干部所在单位和党员干部本人既了解党员干部个人考核结果，也了解在小区党支部考核的所在名次。小区党支部考核没有评优的，所在单位年度考核不得评优。

### 三、主要成效

(一)时时教育经常提醒，党员责任意识强起来。小区党支部每月组织开展党员集中学习活动，开展集中学习7次；请住小区党员领导干部为小区党员干部上党课2次。在中秋、国庆、元旦、春节和党员干部生日时给党员干部发廉政提醒短信500余条。开展家庭助廉3次活动，先后三次组织开展小区廉政书画展，2015年底，表



彰了“平安家庭”和“优秀业主”各5户。通过经常性开展教育提醒，让党员干部进一步增强八小时之外的党员责任意识，做到下班不“下岗”。

(二)设岗定责亮明身份，党员良好形象树起来。支部成立以来，121名党员公开亮出身份，做出承诺400余条并在各党小组进行了公开，为群众办实事好事124件，党员服务队开展义务服务3次。党支部积极协调开发商建设支部会议室和党员活动各1间，争取有关部门支持建设篮球场1个，协调开发商建盖了小区党员群众活动室，积极争取公安局党委支持资金7千元、县委组织部6千元配备了党员会议室、活动室相关设施，争取县委政法委支持5千元配备了支部宣传栏，争取县文体广电旅游局支持配备了近6万元的健身活动器材，确保了支部“三会一课”活动和业委会工作正常开展；择优选定物业管理公司，重新规划停车带，协助抓好物业管理费收取，促进了小区管理规范，彻底改变了小区过去物管混乱、垃圾遍地、车辆乱停、杂草丛生、经常被盗等现状，小区人居环境不断改善，先后被省环保局命名为“云南省绿色环保示范小区”、楚雄州委州政府命名为“楚雄州群防群治先进集体”，县委县政府命名为“大姚县先进平安小区”、“大姚县防邪反邪示范小区”、“大姚县党建示范小区”等荣誉称号。

(三)群众参与广泛监督，党员日常管理严起来。建立党员干部三联三评考核管理制度，组织支部联系小组、小组联系党员、党员



联系住户，开展住户评议党员、党员评议小组、小组评议支部，考核结果向党员干部所在单位和组织部门双向反馈。3 名退休干部和 2 名普通群众自发担任小区文明行为和党员干部作风监督员，通过平时观察、夜间巡查、走访调查等方式，对党员干部乱扔乱丢、乱停乱放、参与赌博、争吵斗殴、邻里不和等行为及时咬耳朵、扯袖子，对违纪违规的及时向纪检机关反馈。公布小区党员干部不文明行为监督举报电话，在小区主要通道和单元门口安装摄像头，切实加强党员干部的监督。党支部成立以来，小区 112 名党员干部没有一人违纪违规，有 1 人受到省级表彰，5 人分别受到州、县表彰。



## 23 国电石嘴山发电公司：星级党支部创建强堡垒

### 一、背景和目标

2015年，为贯彻落实《关于加强基层服务型党组织建设的意见》和《关于加强基层服务型党组织建设的实施意见》文件精神，深入推进国有企业基层服务型党组织建设，宁夏回族自治区党委党的建设工作领导小组办公室专门印发了《关于开展星级基层服务型党组织创建活动的指导意见》文件，在全区国有企业中开展了星级基层服务型党组织创建工作。

国电宁夏石嘴山发电有限责任公司党委（以下简称国电石嘴山发电公司）以此为契机，结合自治区党委和中国国电集团公司党组有关部署，紧紧围绕党的十八大提出的“以服务群众、做群众工作为主要任务，加强基层服务型党组织建设”总体要求，以“四个进一步”为工作目标（党支部服务理念进一步升华、服务体系进一步完善、服务质量进一步提高、职工群众满意度进一步提升），通过强化党支部“六项能力（党建工作管理能力、党建基础管理能力、党建工作保障能力、服务中心工作能力、服务群众能力、服务党员能力），扎实开展党建“双提升（提升党建工作管理水平、提升党组织服务能力）”工作，打造坚强的战斗堡垒，充分发挥企业基层党组织推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐的作用，把国有



企业基层党组织的政治优势、组织优势和群众工作优势转化为企业的竞争优势、创新优势和科学发展优势。

## 二、主要做法

（一）成立管理机构。为推进星级服务型党支部创建，国电石嘴山发电公司以落实党支部目标责任制考核为切入点，成立了由党委书记亲自挂帅的考核工作领导小组，负责审议公司党建工作考核制度和方案、党建工作考核指标及权重设定、考核结果报告，研究解决公司党建考核工作中的重大问题，督导相关部门依据职责分工负责考核结果的应用落实。设置了由党群职能部门牵头，人力资源管理部门和党支部参与的考核工作办公室，负责拟订公司党建工作考核制度和考核方案，加强党支部评星定级的日常管理及组织协调工作，具体实施党建工作考核工作。

（二）量化考核内容。按照国电电力党委要求和国电宁夏分公司党委安排，国电石嘴山发电公司以企业生产经营和队伍建设考评目标为依据，根据中国国电集团公司《中国国电集团公司党建政工工作年度考核评价办法》，在自治区国资委党委规定的党组织规范化建设“六有”标准和“红旗党支部”服务品牌创建工作基础上进一步细化考核，把党建基础工作归为基础标、服务标、廉洁标，把加分指标归为业绩标、创新标，每“标”均按百分制进行评价，最后综合五类“标”考核情况对党支部进行星级评定。



**（三）明确评星标准。**服务型党支部创建实行“五星”级评价动态管理，按百分制对各项指标落实情况分别赋予相应分值，考核周期结束，即行授星，动态管理。星级考评总分再按照百分制进行汇总，以 20%权重进入职工绩效工资体系兑现考核。2016 年，检查考核次数由每季度 1 次改为每月 1 次，月度考核结果与职工绩效工资挂钩；每季度对星级评分考核结果汇总一次，第一名的党支部授予“红旗党支部”流动红旗，并在党群工作例会上介绍先进经验；年度为一个考核周期，根据结果为党支部授星。对“三星”以下的党支部予以通报，限期整改，坚决防范和杜绝软弱涣散党支部。

**（四）严格考评流程。**考核工作领导小组办公室负责对各党支部星级考核进行初评，结果反馈各党支部征求意见后，再报考核工作领导小组审定，提交绩效管理委员会对象绩效考核。具体程序为：

1. 优化方案。每年初考核工作领导小组责成办公室结合实际，在征求党支部意见基础上对星级党支部考核实施办法修订一次，作为星级评定考核的依据严格执行。2015 年以来，组织党支部书记和人力资源部、监察部（纪检办公室）“三上三下”讨论确定方案，边试行边完善，2016 年在纳入绩效考核前又经过了前二个季度的模拟运行，最终在企业内部全面推开。





2. 严格定星。每月最后一个工作日前，考核工作领导小组办公室主要针对党支部基础工作进行1次考核，结果与绩效奖金挂钩；每季度综合评价1次，进行评星定级，对“三星”以下的党支部予以通报，并加强指导，特别规定“一星”党支部为软弱涣散党组织，督促整改提高，通过“抓两头促中间”督促党支部达标晋级、创先争优。党支部年度内出现刑事案件、各类安全事故，以及支部（部门）负责人受到党纪政纪处分的党组织不予评星（党组织自己主动查处的除外）。

3. 公开亮星。各党支部星级初评结果在各党支部范围内征求意见、接受申诉、公开公示，接受党支部党员群众监督，最终结果在月度党群例会上命名通报。公示期内，党支部申诉所反映的问题经调查核实后进行星级调整，年底根据月度考评、季度考核、党支部书记述职述廉情况、党员群众满意度测评以及党支部安全、廉政、综治等“一票否决”指标情况综合考评，为党支部挂牌亮星。

4. 动态评星。考核办公室有关人员定时检查，邀请党支部书记参加进行互查，同时安排党支部划片承包人（主要由政工、监察部门人员组成，对党支部实施网格化管理）抽查的方法，对党支部星级评定情况进行检查评定，根据检查情况升级或降星。

### 三、实践和成效



**（一）强化服务理念, 打好创建活动思想基础。**国电石嘴山发电公司坚持“围绕中心抓党建、抓好党建促发展”的工作理念，先后组织开展了“四个意识”大讨论（责任意识、管理意识、市场意识、竞争意识）等活动，出台了《规范公司管理人员行为的总体要求》《服务禁语》《首问问责制》等规范性制度文件，引导各党支部突出服务职能，始终围绕企业中心工作和职工队伍建设搞好服务，在企业工作中做到“两点”（把推动企业改革发展作为出发点和落脚点）、“四同”（支部工作与生产经营工作同布置、同检查、同考核、同奖惩）和“五主动”（主动发挥战斗堡垒作用、主动参与“三重一大”决策、主动组织党员攻坚克难、主动向职工群众提供正确舆论政策导向、主动为维护职工群众合法权益分忧担责）。为确保党支部评星定级顺利开展，国电石嘴山发电公司组织党支部书记参加培训，开展了党员轮训，坚持问题导向，注重培训实效，为扎实推进星级基层服务型党支部建设打下基础。

**（二）服务中心，为推动发展提供保证。**围绕创建工作，国电石嘴山发电公司在党支部党建目标责任制考核中，把创建要求进行分解细化，落实到党支部具体工作中，在 12 个党支部建立了党员活动室，党委书记每年初和党支部书记在企业工作会上签订“责任状”，要求各党支部在星级党支部建设中精心设计活动载体，丰富活动内涵，形成自身特色。2016 年，各党支部面对严峻的经营形势，围绕企业中心工作和所在单位重点任务攻坚克难，通过党员突



击队、党员先锋岗、党员责任区、党员示范岗、党员承诺等方式发挥作用，有限2号机组荣获全国金牌机组称号，竞得大用户交易电量51.73亿千瓦时，粉煤灰销量增长112%，入厂标煤单价保持宁夏区域最低，在安全文明生产标准化建设中，党员、干部带动职工群众冲刺一百天，圆满通过了中国国电集团公司达标验评。燃料管理党支部成立党员监督岗长期坚持对入厂煤质进行把关，取得了很好效果。开展了“一个党支部一个特色党建品牌”创建活动，组织党员职工建言献策、攻坚克难，坚持开展党员先锋岗、责任区建设，组织职工群众参加“安全合理化”建议评选，形成争创“示范”的良好导向。

**(三)服务民生，促进社会和谐稳定。**党支部书记每月在党群例会向党委汇报开展职工情绪疏导工作，对职工队伍思想状况进行动态分析，制订对策，建立了“六必谈四必访”活动长效机制，当职工群众工作变动、受到批评、情绪反常、遇到各类困难、获得荣誉、不安心工作时党支部书记必须面谈，当职工群众生病住院、家庭受灾或发生意外、生产生活中遇到重大困难、党员无故不参加组织生活时党支部书记必须走访，及时了解掌握党内外职工群众思想动态，为企业改革发展稳定统一思想、凝聚力量。各党支部还把服务触角延伸到社会公益中，依托企业“小红帽”公益组织，结合实际力所能及地开展救灾捐助、扶贫济困、移民儿童助学等公益活动，2015年以来开始把关爱社区失能老人、留守老人、残障老人作



为党、团组织公益服务的重要内容，引导党员和团员青年热忱为企业周边群众排忧解难，树立企业的良好社会形象。

**(四)服务职工群众，保障职工合法权益。**一是以落实中国国电集团公司“双百访谈”活动为抓手，针对企业管理人员中存在的“门难进、脸难看、事难办”问题，强化“四风”突出问题整治，形成“有话能说、有事能办、有难能帮”良好氛围，企业领导班子成员和包括党支部书记在内的中层干部下部室、进班组、到现场，与职工谈心，及时了解职工工作生活情况，努力为职工办实事、做好事、解难事，使党组织成为凝聚党员、团结员工的和睦之家。二是实施党员素质提升工程，开展“三培养两推荐”活动，把生产技术骨干培养成党员，把党员培养成生产技术骨干，把党员技术骨干培养成企业管理人员；把党员技术骨干推荐到班组长岗位，把负责企业中层管理的党员推荐到决策层，使企业党组织成为党员职工的“主心骨”和“贴心人”。三是进一步坚持和完善职代会、平等协商和厂务公开等制度，大力支持工会组织和职工代表大会依法独立自主开展工作，保障职工代表进入公司董事会、监事会，通过工会或职工代表大会（职工大会）参与公司的经营与决策，畅通职工参与企业管理渠道，确保员工对企业管理的知情权、参与权、监督权。这些工作的开展，为国电石嘴山发电公司创建“安全、环保、节能、高效”一流火电企业战略目标提供了有力保障



(五)服务党员，激发党员内生动力。服务职工群众，党员也是重点。国电石嘴山发电公司坚持把加强企业党员队伍建设作为服务型党组织建设的关键，注重党支部带头人队伍建设，努力培育复合型政工人员，建立党员职业发展“绿色”通道。一是选优配强党支部书记。先后组织了二次党支部书记公推比选工作，把综合素质强、服务态度好、群众信得过的优秀党员选拔到党支部书记岗位上来，激发了党支部书记工作积极性。二是加强党员学习培训。2016年，开展企业大型党课5次，不仅党委书记、纪委书记主讲，还邀请国电宁夏分公司总经理和自治区讲师团团长为大家“传经送宝”；全体党员分7批次到延安市委党校开展2016-2017年度轮训，已安排了2批次共计100名党员接受了教育。三是推动政工人员轮岗交流。注重从一线优秀党员中选拔政工人员，发挥他们熟悉基层、了解职工的优势，党委职能部门坚持每隔2年左右进行一次内部岗位调整交流，使每位专责不仅处于“保鲜”状态，而且能够熟练掌握党建宣传思想政治工作各个方面的业务，成为服务党组织和党员的“多面手”。四是切实保障党员民主权利。建立党员个人档案，党支部坚持开展情绪疏导工作和“一对一”结对帮扶活动，每月在党群例会上向党委汇报职工队伍思想状况，每年坚持慰问困难党员，关照老党员和生活困难党员，从思想、工作、生活上关心党员，增强党员的归属感、光荣感、责任感。五是创设平台助成长。鼓励党员积极参与企业“英才”计划和青年“未来”信箱，帮



助党员结合实际做好职业发展规划，着力营造想干事有条件、能干事有机会、干成事有舞台的用人氛围，为优秀党员职工施展才华搭建平台，进一步激发党员干事创业的积极性、主动性、创造性。

### 四、启示和思索

（一）星级基层服务型党支部创建工作必须突出企业党组织的服务职能，才能找准定位。国电石嘴山发电公司星级党支部创建工作从起步开始，就注重吃透有关精神，不折不扣按照上级党委、党组要求，把服务企业发展和党员群众作为企业党组织的自觉追求和基本职责，通过星级党支部创建夯实基层企业党建工作基础，联动“四好”领导班子、“四强”党组织、“四优”党员和“四有”职工队伍建设目标，有效发挥企业基层党组织的整体合力，激活干部、党员和职工队伍的能动性、执行力，提升企业在社会主义市场经济和电力体制改革中的盈利能力与竞争优势。

（二）星级基层服务型党支部创建工作必须融入企业中心工作，才能发挥作用。在创建过程中，国电石嘴山发电公司坚持围绕企业生产经营开展工作，在星级评定指标设定上不搞“两张皮”，在管理考核上不搞“特殊化”，从党支部“三会一课”等基础工作到创新创效等体现业绩的“亮点”工作，都要围绕企业中心工作、部门重点任务、党员实际需求来设计和展开，目的就是要将党支部和党员的注意力引向推动企业健康持续发展上来，组织和号召全体





党员立足本职工作，爱岗敬业，带动职工群众搞好安全生产，努力提高职工素质，反映和维护好职工利益，充分激发蕴藏在广大职工群众中的创造力量。

（三）*星级基层服务型党支部创建工作必须“动”起来，才能“活”起来。*星级党支部创建一月一评、年终挂牌，月度评选结果直接影响所在党支部干部职工的“钱袋子”，每月努力才能年度“给力”，一个月的评定结果不理想问题不大，持续创建就会产生累积效应，创建工作的这种动态评定机制，把党建目标责任制的压力层层传递，促使党支部必须“踮起脚尖摘桃子”，产生动力，迸发活力，在完成党建“规定动作”的同时，不断创新“自选动作”，促使企业党建工作不断处于积极向上的良性状态。仅 2016 年，各党支部共成立党员突击队 41 支，完成生产攻坚任务 70 次，党员参与完成创新课题 27 项。





## 24 江苏连云港市海州区：“以讲促学”助推基层组织生活常态长效

江苏连云港市海州区以“两学一做”学习教育为契机，常态化开展“百人讲师团‘送学’到基层”活动，有效解决村（社区）基层组织生活不经常、参与党员少，学习不入心、不入脑等“老大难”问题，进一步夯实基层基础，真正把基层党组织“三会一课”等党内组织生活抓在日常、严在经常。

### 一、背景动因

海州区通过开展“百人讲师团‘送学’到基层”活动，引导基层党员牢固树立参加组织生活的行动自觉，推动全面从严治党不断向基层延伸。

一是推进基层组织因材施教、精准施教的有益尝试。海州区共有79个村、100个社区，农村党员6000余名、社区党员1.2万名，各类党员文化素质、思想状况、学习需求等情况层次不一，差异较大，大多数基层党员文化层次较低。如果采用传统的集中教育办法，教育内容比较单一、教育手段比较陈旧，而开展“百人讲师团‘送学’到基层”活动，注重基层实际需求，通过“菜单”式选学，为基层党员提供个性化教育服务，提升基层组织生活的实效性和针对性。



二是推进基层党员经常教育、常态管理的现实途径。近年来，全区各级党组织通过支部书记讲党课、利用网络平台等形式组织党员学习，收到了较好的学习效果，但也有一些基层党组织组织生活开展次数少、党员参与少，有的党员长期不参加组织生活。开展“百人讲师团‘送学’到基层”活动，引导基层党组织每月定期组织党员参加学习，并严格做好考核工作，把“送学”活动开展情况作为基层党建考核的重要内容，确保党员教育管理常态长效。

三是推进优质资源下沉基层、服务基层的迫切需要。海州区作为连云港市中心城区，聚集市、区两级机关、企事业单位老党员、老干部、各类专业技术人才，近年来涌现出许多优秀党务工作者、优秀共产党员，他们有服务基层的愿望，也有服务基层的能力，但缺乏统一的平台和机制，优质服务资源没有得到充分体现。开展“百人讲师团‘送学’到基层”活动，采取个人报名、单位推荐、定向邀请等方式，组成“百人讲师团”，能够更好地把师资力量下沉基层，进一步提升服务基层的水平。

## 二、主要做法

依托每月 20 号的党员集中活动日和固定学习日，常态化开展“百人讲师团‘送学’到基层”活动，让每一个基层党组织、每一名党组织书记把主体责任扛起来，把活动组织起来，把党员凝聚起来，进一步增强基层党组织的凝聚力和向心力。



一是“上下联动”促师资队伍“强”起来。区、镇街、村社三级联动，组建“百人讲师团”，有效解决基层党组织师资队伍匮乏实际问题。建强师资队伍，聘请区委组织部部务会成员、镇街负责党建工作的同志、优秀共产党员、老党员老干部、基层先进典型以及各行各业的技术骨干等 150 余人，组成“百人讲师团”。提升业务水平，邀请市委党校教授、市委讲师团专家举办业务培训班 2 期，围绕如何结合基层实际宣讲、如何讲好身边故事等内容进行专题辅导，提升各位讲师责任意识 and 授课能力。确保“送学”质量，把党员满意作为衡量活动成效的重要标准，采取对讲师授课跟踪考察、问卷调查等形式进行考核，并建立网上课程管理系统，通过系统后台对讲师授课情况进行评价，根据反馈情况及时调整党课“菜单”。

二是“私人定制”促党员教育“活”起来。每月定期“送学”到 179 个村社，有效破解基层党务干部不会讲、部分党员不想学等难题。丰富党课内容，围绕基层党员急需掌握的政策法规和普遍关注的热点、焦点问题，编制党课“菜单” 450 余个，党课内容以党章党规、系列讲话为主，并增加法律法规、实用技能、科普知识、反邪教等内容，切实增强基层党员教育的实用性。拓展授课方法，在讲好专题党课的基础上，采取身边人说身边事、先进典型事迹报告，致富能手、“双强双带”村书记现身说法，讲述入党经历、家规家风故事等形式，确保党课生动鲜活、更接地气。注重以学促



做，通过“送学”活动的扎实开展，8000余名村社无职党员亮出身份、认领服务岗位，260余名农村党员干部带领农民致富，1万余名社区党员投身创建国家卫生城市主战场，讲奉献，作表率。

三是“固化制度”促组织生活“严”起来。把每月20日作为常态化开展“送学”活动的固定时间，切实解决基层组织生活不经常、不正常等现实问题。坚持常态长效，按照组织部门“下单”、村社党组织“选单”、讲师团成员“接单”等程序，每月定期组织村社党员学习，并做好签到考勤、全程纪实等工作，确保学习“全员覆盖”。严格落实责任，区委常委带头到村社授课，区委组织部务会成员围绕换届工作到村巡回宣讲，带动各级党组织书记把责任扛起来，把“送学”活动开展情况作为基层党建考核的重要内容，作为各级党组织书记落实党建责任的重要参考。加强制度建设，以开展“送学”活动为契机，探索党员分类管理、积分制考核等务实举措，真正使基层组织生活抓在日常、严在经常，确保常态长效。

### 三、基本成效

“送学”活动开展以来，广大党员自觉参加组织生活，党员受教育，组织增活力，取得了较好的成效，共产党员网、《新华日报》、《江苏党的生活》等媒体专门推介我区的特色做法。



**一是固化学习时间，有效解决集中授课“难组织”问题。**针对基层党员难组织、工学矛盾难协调等现实问题，海州区把每月 20 号作为常态化开展“百人讲师团‘送学’到基层”活动的节点，将以往由各基层组织自行安排的学习时间统一固定，各村社每月活动相对集中开展，确保整体联动，落实到位。每月月初，各村社党组织听取党员意见和建议，充分做好思想和组织发动，确定党课主题，提前通知支部全体党员，确保参学率，形成了良好的学习氛围。

**二是优化学习方式，有效解决基层党员“不愿学”问题。**针对不同群体党员，突出分类指导，实施“精准滴灌”，体现具体化、精准化、差异化。区委组织部将汇总好的党课“菜单”及时传送各镇街、开发区，并在区党建网上公布，各镇街、开发区组织各村社党组织每月按需“选单”，确保学有目标、学有成效。各位讲师开发具有本土特色的党性教育、先进典型、实用技术等课件，做到主题突出、内容丰富、形式多样。授课方式立足基层实际，避免泛泛而谈，真正让村（社区）党员坐下来听、听得进去，切实把党员吸引到课堂上。

**三是强化学习考核，有效解决组织生活“不经常”问题。**区委组织部通过定期列席和不定期抽查等方式，督查活动开展情况，对组织不力、敷衍塞责的严肃批评、严肃问责。各镇街、开发区加强对各村社党组织监督管理，对长期抓不好党内活动的，纳入下一年度重点整顿和转化的目标。各村社党组织把党员参加活动情况作为



民主评议的重要依据，对无正当理由不参加活动达到3次的，由党支部书记对其进行诫勉谈话；对无正当理由连续3次不参加活动的，视情况给予组织处理，推动党员经常性教育落到实处。

### 四、探索启示

开展“百人讲师团‘送学’到基层”活动，是在党要管党、从严治党新形势下，拓展党内生活新空间、开辟党性教育新路径的具体行动，在夯实基层基础、解决突出问题等方面具有一定的启迪意义。

**一是必须强化基础意识抓基层。**开展“百人讲师团‘送学’到基层”活动，是严格落实组织生活制度、进一步固本强基的有力举措。抓基层党建，既要抓全局、管大事，更要抓基层、打基础，如果基层坚强有力，各项政策就能一贯到底，社会就和谐稳定；如果基层软弱涣散，党的政策和主张就难以落到实处，群众就缺乏凝聚力，各级党组织特别是主要负责同志必须充分认识抓基层打基础的重要性和紧迫性，眼睛向下、重心下移，采取务实举措，不断增强基层党组织的凝聚力向心力。

**二是必须坚持问题导向抓重点。**开展“百人讲师团‘送学’到基层”活动，是有效破解基层组织生活中存在问题的有益探索。在实际工作中，有些基层党组织“三会一课”等党内生活制度或没有很好落实，或流于形式，或内容陈旧，甚至出现庸俗化、娱乐化现



象，我们必须牢固树立问题意识、问题导向，从发现问题入手，研究问题切入，弄清楚难点在哪里，阻力在哪里，症结在哪里，坚持有什么问题就解决什么问题，什么问题突出就重点解决什么问题，以实实在在的成效推动工作扎实开展。

**三是必须压实主体责任抓推进。**开展“百人讲师团‘送学’到基层”活动，是各级党组织书记抓党建工作的一次检验。以“送学”活动为契机，出台镇街党（工）委书记、组织委员抓基层党建工作考核办法、党建工作目标考核办法，强化结果运用，推进主体责任落实。引导各级党组织书记带头进行党建部署、开展党建调研、解决党建难题，带头认领、带头落实党建工作任务、从严治党责任，带头述职承诺，接受基层党员群众评议，将“领导带头、以上率下”的作用真正发挥出来。





## 25 电信党委：打造“先锋沙龙”学习交流互动平台 积极探索创新党内政治生活模式

### 一、背景和起因

坚持党的领导、加强党的建设，是我国国有企业的光荣传统，是国有企业的“根”和“魂”，是我国国有企业的独特优势。但是，在一段时期内，国有企业中出现党的建设弱化、淡化、虚化、边缘化问题，企业党建核心队伍重业务轻党建现象突出。十八大以来，中央对国有企业坚持党的领导、加强党的建设提出“五个坚持”的总要求，全面从严治党要在国有企业落实落地，必须从基本组织、基本队伍、基本制度严起，中国电信宁波分公司党委在实践中坦诚面对问题，从规范党内政治生活，提升国有企业党建核心队伍能力入手，“针对不同群体、确定不同主题、采用不同形体、塑造共同整体”，实抓巧抓企业党建工作，打造出务实创新的党建工作体系，探索实践出“互动、沟通、交流、分享、共创”的“先锋沙龙”平台，着重提高党员干部的“一岗双责”意识与综合履职能力，充分发挥企业党组织的领导核心和政治核心作用，推动企业全面深化变革、持续健康发展。

### 二、做法和成效



为实现“先锋沙龙”平台的有效运转，公司党委追求卓越，探索出系统严密的“红色魔方”运转体系，通过对“红色魔方”六个面的精准构建，使每一个面的特定作用都得到充分发挥，带动“红色魔方”围绕中心科学运转，推动“先锋沙龙”平台高效持续发力，源源不断地为企业党建供给红色能量。

### 一是筑牢“红色魔方”定位面——建造“党建地标”

公司党委认为，要认真贯彻落实党中央关于加强党对国有企业领导的精神，就必须立意高远地构建“红色魔方”定位面，聚焦政治、思想、组织上的领导力渗透，围绕内强素质与外塑品牌两大方向，发挥“先锋沙龙”的“党建地标”作用。

（一）彰显红色军校功能，打造党建核心队伍。公司党委在举办沙龙的过程中特别注重彰显其“三训功能”：一是经常性集训，帮助党员干部专心聆听、静心思考，反复研习党中央的有关文件精神要求，进一步提升党员干部的党性修养；二是针对性轮训，帮助各个层面的党员干部深入了解岗位职责、掌握党建工作方法，进一步提高自身综合履职能力；三是聚焦性特训，帮助党员干部与时俱进地掌握新常态下党建工作的新思路与新方法，从而提升企业党建核心队伍的整体素质。

（二）编织党建互联纽带，构建红色先锋团体。2015年12月，公司党委邀请宁波市移动、联通、邮政、电力、石化、石油、公



交、水务、燃气九家公用事业服务单位党委共同参与，创意发起成立“国企改革先锋行动共同体”，探讨新常态下加强国企党建的新思路与新方法。各兄弟单位党委通过“先锋沙龙”平台实现了党建工作的资源共享、案例共享与经验共享，“先锋沙龙”既成为了联系兄弟单位党委的互联纽带，又成为国企跨行业党建共建红色先锋智能平台。

### 二是丰富“红色魔方”内容面——开启“全息投影”

公司党委认为，组织策划“先锋沙龙”既要紧密围绕中心，更要谨记“内容为王”，要全方位地做好主题设置、素材整合、要点提炼、内容展示及反馈评估等工作，面面俱到地构建“红色魔方”内容面，开启“先锋沙龙”的“全息投影”功能。

（一）精心雕刻六个模块，广泛覆盖关键人群。公司党委精心雕刻“红色魔方”内容面，针对党委书记、组织委员、宣传委员、纪检委员、党支部书记与党建工作方法的六个模块，邀请了341人次参加，对每个模块的对象提出了清晰的定位：如党委书记要围绕三个“+”、组织委员要聚焦“四个对标”、宣传委员要强化“四在功能”、纪检委员要注重“三个维度”、管控与后端党支部书记要面向三个“第一线”、市场前端党支部书记要提升“五力”、党建活动要通过“6+4”手段创新开展等。



（二）高度聚焦显现实效，立体充实沙龙内容。在科学设置沙龙主题的基础上，公司党委从教案面与时间线两个维度出发，多措并举地充实沙龙内容。一是定制与时俱进的教案素材。每期沙龙结合当下时事热点、习总书记重要讲话精神、企业党建和经营工作实际备好教案内容，强化“先锋沙龙”教案内容的高度、深度与广度。二是配套起转承合的辅助素材。每期沙龙都在会前列出读物清单，会中设置互动环节，会后布置实践任务，通过对沙龙前中后三个时点的环节把控，帮助党员干部有效提升自我综合素质。

### 三是创新“红色魔方”方法面——打开“偏振视野”

公司党委认为，要构建制度驱动、团队互动、成效生动的“红色魔方”方法面，就要巧妙打开“偏振视野”，站在全局的高度探索创新形式，将“先锋沙龙”办出成效、办出特色、办出品牌。

（一）创新开展模式。一是组织体系化。领导挂帅，公司党委书记担任牵头人，全程参与相关工作；系统推进，年初制定全年推进计划，为一整年的沙龙活动举办定下基调；上下联动，“先锋沙龙”由公司党委主办、各经营单元党委分别承办。二是要素多元化。“先锋沙龙”具备“六+四”标准要素：“六”即六项功能——既是党建工作总结会、微型述职会，又是党建任务布置会、学习研讨会，更是党建头脑风暴会、鼓劲加油会；“四”即四个视角——



与会人员要从与会者视角、公司视角、党员视角和群众视角多维度地思考问题，认真探寻符合企业实际的党建工作方法。

**（二）创新交互模式。**一是强化互动有效性。“先锋沙龙”在形式上增添了经验分享、随堂测试、专项竞赛、课题研讨、成果记忆回顾、创新方法思考、开放性头脑风暴等多样形式的有效互动，帮助党员干部更好地吸收党建专业知识、掌握实操技能。二是注重载体功能性。公司党委专门配套开设了党建电子专栏，向全体党员发放了《党员干部提示卡》，上面列出了“共产党员微信号”、“学习微平台”、“企业党建参考报微信号”等党员学习交流掌上平台二维码，开展了《百堂视频微党课》活动，鼓励党员干部用视频形式记录讲党课的风采，将新思路、新方法、新能量输送到全体党员中，担当好传达沙龙精神的关键人角色。

### 四是拓展“红色魔方”活动面——释放“云端势能”

公司党委认为，要使“先锋沙龙”将党建红色能量传递到每一位党员身上，关键在于构建好“红色魔方”活动面，源源不断地释放每期沙龙想要传导的“云端势能”，持续强化全体党员的感知。

**（一）“一支部一品牌”，彰显团队风采。**为了使党组织生活聚焦引领展风采，公司党委率先打造出了思路引领、制度标准、活动实践、学习鼓动、载体创新、企业文化六个类别共计 29 个党建活动品牌；各党支部认真梳理 2016 年以来党建工作亮点，并结合党支



部实际特点，打造出了 93 个党建活动品牌、255 例党建活动案例。公司党委提炼整合“一支部一品牌”的精华内容，精心制作成 31 块大型展板，并编制了《红色印记-中国电信宁波分公司党建和企业文化品牌集萃》画册发给党员，帮助党员进一步强化组织归属感与荣誉感。

（二）“党建+”创新工作，打造党建智库。公司党委在全体党支部中启动设立了宁波电信“党建+”创新工作站，要求各单位党委（总支）及各党支部“围绕小命题，聚焦微课题，打造微智库”，围绕企业热点、难点和弱点问题，选题立项、攻坚克难，使党建工作真正融入到企业各项生产经营工作之中，推动企业全面发展。今年以来，公司党委共收集了“党建+”创新课题 73 个，研究内容广泛涵盖党建工作和经营发展两大方面，为推动企业“两条主线”的有机融合开启了创新之门。

### 五是强化“红色魔方”成效面——聚焦“知行合一”

公司党委认为，“红色魔方”的成效面是沙龙运行的核心要义，必须聚焦“知行合一”的实效彰显。

（一）抓实前期组织工作。为确保每期“先锋沙龙”内涵深刻、实效显现，且能发挥长久的影响力，公司党委从五个层面着手，抓实前期准备工作：一是深入思考，设置沙龙主题、制定具体方案；二是反复研讨，围绕沙龙主题准备个性化的教案内容，定下





沙龙的主基调；三是调研访谈，根据实际情况进一步补充教案内容；四是创意策划，在沙龙中设置互动交流环节，活跃现场气氛、提升实操技能；五是实践打磨，通过多种方式帮助党员干部将学习的理论知识应用到工作实践当中，检视沙龙的成效。

**（二）重视后期反馈工作。**一是建立反馈机制。公司党委针对每期“先锋沙龙”都会布置“家庭作业”，要求党员干部独立完成。通过认真评估反馈上来的“家庭作业”，因地制宜地提出修正方案、给予指导建议，帮助各级党组织更好地开展党建工作。二是触发末端感知。公司党委要求党员干部通过“三会一课”等形式向组织内党员传达每期沙龙的关键内容，将沙龙精神触发到党组织的最末端，扩大沙龙的影响力，全体党员呈现“知行合一”的良好氛围。

### 六是彰显“红色魔方”宣传面——借力“互联网+”

公司党委认为，要充分应用互联网思维来做好党建宣传工作，就必须精心策划布局，形成一张立体覆盖的传播网络，使“红色魔方”的宣传面功能得到有效彰显。

**（一）红色专栏精彩纷呈。**一是编好《党建工作一图清》专栏，将党建工作的思路、重点、举措等以“一图清”形式在内网平台上进行展示，作为党建工作风向标。二是编好《先锋沙龙》专栏，在内网平台上宣传每期沙龙的关键内容，强化沙龙精神的宣贯





作用。三是编好《红色亮点》专栏，提炼有特色、可推广的党建工作亮点与模范党员事迹等，通过《红色亮点》专栏进行复制推广。四是做好视频展播工作，拍摄党建主题视频并在各个渠道进行展播，对内宣传模范典型、对外展现党建工作形象。

**（二）党建宣传硕果累累。**公司党委非常注重扩大“先锋沙龙”的影响力，持续拓展对外宣传渠道，使每期沙龙都受到了社会媒体的广泛关注，《“国字号”党建抱团发力》、《宁波电信党委以“四在”要求强化党建宣传作用》等多篇党建活动报道及党建工作经验报道先后被党建网、人民网、中新网、新华报业网等百余家热门电子媒体报道转载，同时还被《人民邮电报》、《都市快报》、《宁波日报》等主流报刊选登，《宁波分公司丰富党建载体内涵》等党建工作经验还被中国电信集团公司纳入《决策参考》选登。此外，公司党委精心拍摄的《先锋沙龙》主题视频及围绕企业党建活动拍摄的《党旗飘扬 党徽闪光》、《我的岗位我担当》、《“三严三实”我践行 党员干部当先锋》、《“三力彰显”展风采》、《“七一”我们看党建》等党建主题视频，也在各个媒体渠道上广为传播，引发了社会各界的热烈反响。

### 三、启示和探讨

“先锋沙龙”平台的成功搭建，“红色魔方”体系的巧妙运转，培养锻炼了国企党建核心队伍，为夯实企业党建基础发挥了巨



大的推进作用。一是组织开展单元性。各经营单元党委轮流承办“先锋沙龙”，体现了“红色魔方”的空间分配优势，有效提升了各经营单元党委开展党建活动的的能力。二是参会人员有机性。每期“先锋沙龙”邀请特定人群参加，体现了“红色魔方”的活动编码优势，精准提升了各个层面党员干部的综合素质。三是内容作用创生性。“先锋沙龙”十分注重对沙龙内容的筛选提炼，体现了“红色魔方”的内容价值优势，打造出了党建工作的微智库，切实提升了各级党组织解决实际问题的能力。四是功能发挥组合性。“先锋沙龙”致力于优化企业党建的方方面面，体现了“红色魔方”的力量组合优势，全面提升了国企党建的核心引领价值。五是党内生活的示范性。党员干部通过“三会一课”等形式将沙龙精神触发到党组织的最末端，体现了“红色魔方”的标杆引领优势，通过“先锋沙龙”的示范，提升各级党组织党内政治生活质量。

为了更好地贯彻落实习近平总书记关于进一步加强党对国有企业领导的讲话精神，宁波电信党委将进一步把“先锋沙龙”这个党建学习实践交互平台打造好，更好地培养锻炼国企党建核心队伍，使之真正发挥好国企党建领导核心与政治核心作用，为推动企业全面变革创新、持续健康发展做出积极贡献。



## 26 武汉市新洲区：全面推行“直评村官”的实践与探索

近年来，武汉新洲区为着力破解村级党组织软弱涣散、基层民主监督难、村干部管理乏力等问题，探索建立“直评村官”工作机制，实现了村级管理由少数人监督向多数人监督的突破，实现了村民的广泛参与、诉求的直接表达、解决问题和结果的实效运用相结合，促使了村干部全职化、全天候、全心全意为群众服务。

### 一、背景及动因

基层社会治理的成效如何，关键在农村基层党组织，基层党组织战斗力强不强，关键靠村干部。新洲区委站在巩固党的执政基础的高度，深刻领会中央、省委精神，深入分析超大城市农村党建的特点和规律，把贯彻落实党的农村政策、改进干部作风、维护群众利益作为工作重点，以群众公认为主要衡量标准，不断探索考核考量村干部的新方法，找准了创新基层社会治理的新路径。

（一）“直评村官”是推进全面从严治党向基层延伸的有效载体。习近平总书记强调，党要管党，首先是管好干部；从严治党，关键是从严治吏。必须把全面从严治党要求落实到每个支部、每名党员。“直评村官”就是从抓党委（党组）书记基层党建述职评议向村干部的纵向延伸，所不同的是，村干部工作做得好不好，全由



群众说了算。正如三店街宋寨村老党员宋金安说的“以前是每逢三年换届才有述职，现在村干部年年要向老百姓交账，如果不认真干好工作，就会被老百姓‘赶下台’”。

（二）“直评村官”是加强村干部专职化管理的有力抓手。村干部工作报酬大幅提高后，如何建立以严管严考为抓手的考评机制，“直评村官”也是有效的探索。直评结果纳入村干部绩效管理，并与工作报酬挂钩，对连续两年被评为不称职的进行组织调整。这些硬杠杠给村干部戴上了“紧箍咒”，较之以往的不作为、乱作为甚至侵害群众利益的现象的得到了有效的遏制，也倒逼了村干部全心全意为村工作、为民服务，做到思想专一、精力专注、工作专职。

（三）“直评村官”是提升基层社会治理能力现代化的迫切要求。新洲区作为武汉市的一个新城区，单村级党组织就有 588 个，随着新型城镇化的推进，思想观念的多元化、利益群体的复杂化、组织形态的多样化、基层政治的民主化、城镇人口的集聚化等超大城市农村特征的呈现，对基层党组织治理能力提出了新的要求。在推进农村改革中，有的农村党组织片面强调村民自治，片面强调经济社会组织的自主性。人民群众维护自身合法权益的民主权利意识及其行为的独立性日益增强，要求知情权、参与权、话语权、表达权的愿望日益强烈，参与民主选举、民主决策、民主管理、民主监



督的政治热情日益高涨，致使广大群众在基层治理中的参与程度越来越深、提出的要求越来越高。

（四）“直评村官”是加强村级民主管理监督的必然需要。针对少数村级党组织漠视群众，不关心群众冷暖，对群众利益不维护、不争取；有的工作方法简单粗暴，对待群众态度恶劣；有的惠民政策缩水走样，机械操作，好事办不好。通过直评工作，就是搭建一个民主管理监督的平台，通过群众直观的评价，评出软弱涣散基层党组织，着力解决基层干部乱作为、不作为、侵犯群众利益、贪腐谋私等问题，维护群众合法利益。

## 二、探索与实践

（一）把握“三个关键”，确保在“直”中稳步实施。一是组织领导的始终性。坚强的组织领导是直评工作的基本保证，区委组织部制发了《关于深入开展村级党组织及班子成员直评工作的通知》，规范了直评工作流程和具体实施办法，全区 14 个街镇党

（工）委分别成立了由党（工）委统一领导，由组织、纪（工）委、民政、农经等部门负责同志共同组成的直评工作领导小组，深入 588 个村进行指导，研究解决直评中的重大问题。各村级党组织在街镇驻村干部的指导下，具体组织开展直评工作。二是群众参与的广泛性。群众的参与度是衡量“直评”工作重要标志，参评人员原则上为全体党员和村民代表，要求参会党员人数不得少于党员总



数的五分之四，村民代表不得少于 30 人，同时还邀请辖区内群团组织、驻村企业、扶贫工作队、结对部门和本村“两代表一委员”参加，进一步扩大参与面。直评前，各村将时间、地点、程序提前 3 天通过村务公开栏、党员 QQ（微信）群、电话、广播等形式予以公开，广泛宣传“直评”活动的目的、意义，教育广大党员群众消除顾虑、正确对待，引导广大村民积极参与、公正评议，确保群众知晓面、活动公开面、入户动员面三个 100%。潘塘街管寨村现场“直评”的党员群众代表达 323 人，户均参与人数达 1.3 人，是较之前村民代表、党员总和的 5 倍。三是诉求表达的直接性。民意充分表达是“直评村官”活动的主要特点和核心所在，其中质询提问又是整个“直评”活动的重点环节，关键是要让每名群众都能够自主、顺畅地表达自己的意愿。会前，严明工作纪律，严禁任何人做手脚、堵言路，凡压制民主、弄虚作假、造成不良影响的，将坚决实行责任追究；会中，引导干群互动，每名参评人员都可就自己关心的村级事务、个人切身利益问题以及村干部行为等向村级党组织和村干部进行质询或提问，涉及到的有关村干部必须当场作出解答或说明；会后，全面征求意见，对未参加现场“直评”或未能当场质询的群众，发放征求意见表，让他们以书面形式提出质询，确保每个村民都能充分表达自己真实的意愿。三店街宋寨村党支部书记宋志和深有体会地说：“去年，村里为了方便公路北面 300 亩桃园基地，对机耕路进行了全部硬化。在直评中，公路南面 5、6 组的党





员群众不同意了，向村支部提出要均衡发展。今年，村里主要任务是加大对公路以南的发展和投入。”

（二）凸显“三个结合”，确保在“评”中充满生机。一是发现问题与解决问题相结合。“直评”活动为每一名村民参与村级事务管理搭建了新的平台，村民的知情权、监督权、话语权、评判权得以充分行使，极大地激发了广大村民参与村级事务管理的积极性，民主管理的热情空前高涨，民主监督的氛围愈发浓厚。旧街街 57 个村共有 400 多名党员群众向村干部当面质询了改善环境卫生、村湾道路硬化、生活用水、农业基础设施、技能培训、信访等 1000 余条问题。对于暂时不能整改到位的问题或事项，村党组织必须说明情况，并落实责任到位，明确整改时限。这既有利于及时发现问题、解决问题，也有利于促进村干部的自我反思、自我完善。二是日常考核与干部考察相结合。由于“直评”覆盖面广、针对性强、透明度高等特点，进一步拓宽了识人用人视野，使街镇党（工）委选人察人识人更准确、更全面，自推行“直评”工作以来，全区共有 50 多名村干部成为了村党组织书记。“直评”测评表的统计、汇总由村民监督委员会负责，现场公布结果，经街镇党（工）委综合评定后，在村务公开栏内及时进行公示，并存入村干部组织人事档案，作为日常考评、年终评先评优的重要依据。此外，直评结果还直接与工作报酬挂钩，全区共有 216 名评为“基本称职”村干部，扣发了 50% 的绩效报酬，45 名评为“不称职”村干部，扣发了全部





绩效报酬。三是破解难题与推进工作相结合。“直评”活动中，村民质询最多的往往是一些久而未决的历史遗留问题、矛盾纠纷或新农村建设重点工作中存在的突出问题，面对面的质询，促使村党组织和村干部将这些工作摆上重要议事日程，并迅速采取有效措施予以解决。针对群众提出的村级财务公开不及时不规范的问题，区委研究制定了《关于进一步加强和规范村级财务公开的指导意见》，不仅对公开栏目、公开内容、公开时间、公开程序、公开形式进行规范，而且将村级财务公开工作纳入到村级党组织“支部主题党日”的一项规定动作，作为“两学一做”学习教育常态化制度化的硬举措。汪集街冯铺村对村民“直评”活动中质询的4条道路、1座桥梁以及改水等12个重点问题，逐项落实整改措施，累计投入近200万元，有效解决沉积多年的难题，受到了群众的广泛好评。一些经济基础相对薄弱的村，受村集体财力等因素的制约，村民提出的要求不可能立即落实、件件落实，但通过亮明家底、分步实施，也一样得到了群众的谅解和支持。由于现场质询不留情面，“直评”结果当场揭晓，促使广大村干部更好地履职尽责，真心实意地为群众办实事，千方百计为群众解难事。

**（三）注重“三个实效”，确保在“实”中取信于民。**一是抓承诺兑现。各街镇都建立村干部直评大会承诺、践诺台帐，并在村里公开公示，以村为单位成立群众监督评估组，定期不定期组织对村干部承诺事项、践诺情况进行跟踪抽查。对群众评估满意率在



50%以下的村干部，纪（工）委及时采取措施，督促其积极践诺，并明确责任和时限。二是抓问题整改。对群众在直评大会现场的质询或意见，由街镇纪（工）委下达《直评村官工作质询评议建议书》，责成村“两委”或当事人对问题及时研究，制订出切实可行的整改方案，并在规定的期限内将整改方案报组织部门和纪委审核。适时开展直评“回头看”，重点看村“两委”对整改建议是否认真采纳，整改措施是否落实到位，群众反映的问题是否真正解决。三是抓班子整顿。对评定为“差”的56个村级组织，纳入到下一年度全区软弱涣散村级组织管理，帮助找准问题症结，明确整改措施和包保领导，跟踪整改转化。对满意度较低，特别是连续两年评为“不称职”的7名村干部，街镇党（工）委及时作出了组织调整；对评定为“一般”“基本称职”的163个村级党组织和715名村干部，取消所有评先资格，并有纪（工）委进行诫勉谈话，责令限期整改。开展“直评”以来，全区先后有11名村干部因群众满意度较低受到了组织处理，特别是对那些不真心实意为群众办实事、安于现状、不思进取的村干部敲响了警钟。

### 三、初步成效

（一）干群关系进一步和谐。通过开展“直评村官”活动，村干部和党员群众之间架起了相互沟通理解的桥梁。村干部向群众现场述职，群众向村干部提出质询和民主评议，村干部面对质询和评议现场给予解答，让群众舒了心。群众向村干部提出意见和建议，



让村干部更加了解了群众的所想、所盼、所需，并有针对性采取措施给予解决，赢得了群众的充分信任，村干部作风有了明显转变，按规范制度做事的多了，靠口头决定行事的少了，拉近了党员干部与群众的距离，群众气顺了，猜疑捣乱的少了，建言献策、积极拥护村“两委”工作的多了。

**（二）治理水平进一步提升。**新洲区将直评的实效落实在干部真心实意干事、群众认可上。正如凤凰镇毛冲村党支部书记程纲全所说，“村里的党员群众都是乡里乡亲，都知根知底，你做没做事，大伙都清楚”。特别是专职化管理以后，村干部的工作保障大幅提升，群众对村干部的要求越来越高，对发展、生活、情感的需求越来越多。村干部“坐等上门”的少了，“进湾入户”的多了；推诿塞责的少了，主动作为的多了。谋村级集体经济发展、整治村湾环境、完善基础设施等成了如今村干部的头等大事，“现在村里的工作也好做，只要肯真心为老百姓干实事，上级部门的各种资金就会倾斜”，徐古街谢元村余桃花讲道。

**（三）民主监督进一步强化。**按照村民自治法，村干部由村民直接选举产生，每届任职三年，在这三年中，没有出现特殊情况，干好干坏上级政府和村民都没有多少说话权。开展“直评村官”活动后，每年一次的上台述职、民主测评、组织评定，村干部感受全方位民主监督，也让群众在明白中监督，促使了村干部在他律中加强自律，有效地改变了在村干部监督中“上级监督太远，同级监督



太软，群众监督没门”的局面，将监督视线有效延长到了村一级最普通的群众当中，使民主监督机制更加健全。

（四）考评机制进一步优化。织密明责、述责、考责、问责于一体的闭合性责任链，建立村干部绩效考核制度，坚持量化为主、定性为辅，群众直接评价比重占 80%，街镇党（工）委综合评价占 20%，防止“少数人说了算”和简单笼统评价。强化考核结果的刚性运用，将考核结果与报酬发放、表彰奖励、成长进步、评星定级挂钩，对评定为不称职的村干部，扣发全部绩效报酬，并及时进行组织调整；对评定为差的村级党组织，直接纳入软弱涣散村级组织整顿。倒逼村干部时刻绷紧“履约”这根弦，尽心尽力干工作，一心一意谋民利，村干部的承诺得以实现，既赢得了群众的好评，更激发了自己的工作热情，促进了各项工作的有效开展。



## 27 河南台前县：“党员主题日”以“小切口”解决“大问题”

党的基层组织是党全部工作和战斗力的基础，长期以来在推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐中发挥了重要作用。随着改革开放的不断深入和社会主义市场经济的高度发展，基层组织建设中的党员难集中、学习难组织、活动难开展等问题，一定程度上削弱了党在基层的执政基础，成为很多地方基层党建中的“大问题”。近年来，台前县从小处着手，以开展“党员主题日”活动为“小切口”，着力解决基层组织建设中的“大问题”，在全县基层党组织中探索推行了“党员主题日”活动，有效激发了基层党建活力，增强了基层党组织战斗堡垒作用。

### 一、背景起因

一是巩固群众路线教育活动成果的需要。在 2014 年党的群众路线教育实践活动组织生活会上，部分党员特别是老党员反映目前党员集中难、学习难、组织生活不规范，最基本的组织生活无法保障；部分党员游离于组织之外，个别党员对党的根本路线认识不清，自我教育、自我提升的意识和能力不强。因此，必须搭建一个载体，促进基层党组织生活常态化、规范化，进一步巩固和扩大党的群众路线教育实践活动成果。



**二是强化党性观念、在党意识的需要。**当前，部分党员党性观念弱化，在党意识淡化，政治敏锐性不强，甚至个别党员不知“三会一课”为何物，不能旗帜鲜明的与丑化党的人或事作斗争；少数党员政治热情退化、宗旨意识淡化，缺乏自觉服务群众的责任感，不能保持党同人民的血肉联系。所以，必须建立一个务实管用的学教机制，在基层党组织中践行好“三严三实”专题教育和“两学一做”学习教育，增强党员党性观念，强化党员在党意识，在最基层落实好在党言党、在党忧党、在党爱党、在党护党的具体实践，在思想深处解决好“为了谁、依靠谁、我是谁”的问题。

**三是加强基层服务型党组织建设的需要。**当前，基层党组织普遍缺乏凝聚力、战斗力，部分班子存在“一团和气”或“窝里斗”现象，致富带富能力较弱，一些党组织书记在抓基层组织建设时，思想上存在片面性、行动上缺乏自觉性、方法上缺乏科学性。因此，加强基层服务型党组织建设，必须从抓好党员的个体素质做起，使其常受教育、勇争先锋，最大限度的激发基层党组织的生机和活力。

## 二、主要做法

**（一）从严管理，凝聚活动的向心力。**一是严格时间标准。坚持“定时与机动”相结合，原则上定于每月5日开展，遇特殊情况顺延至当月15日前举行，保证每月开展一次组织生活。二是强化联





系指导。每名县级党员领导干部指导一个乡镇、联系一个村。同时，选派 372 名县直单位科级党员干部，每人联系一个村级党组织，参与指导所联系村活动的开展。三是建立长效机制。按照“年度有安排、季度有计划、月月有主题”的要求，建立县、乡、村三级责任体系，不定时抽查活动开展情况，并将督查情况纳入年终考核。对思想重视不够、两次以上不能按时参加活动的，进行约谈、通报。

**（二）丰富内容，增添活动的生命力。**一是突出重点。围绕“学习教育、组织生活、议政议事、服务群众”四个主题，突出学习党的政策理论、传达上级精神、通报重大事项、听取党员意见、召开组织生活会、商议解决民生问题等内容。二是深化内涵。在原有四个主题的基础上，创新活动内容，推行“1+N”模式。每月设置 1 个特色主题，并结合基层工作和群众需求，开展党员服务、走访群众、信访排查、美丽乡村建设等 N 个活动。三是拓宽外延。引导农村党员投资创建党员创业园区，利用活动日传播致富经，引导群众创业就业，着力将党员创业示范园打造成党员群众的学习教育基地和创业致富的“孵化器”；实行农村无职党员设岗定责制度，设置政策宣传、生产示范、矛盾化解等岗位，每名无岗党员自愿认领 1 至 3 个岗位，鼓励其利用活动日学以致用，并经过实践再来指导党日活动的开展。





（三）创新形式，提高活动的吸引力。一是扩大活动领域。活动开展始终坚持室内与室外、理论与实践相结合，加大活动场所建设力度。目前，共建设 372 个农村党支部远程教育站点和 336 个党员活动室。二是拓展参与对象。活动开展以支部为单位，原则上覆盖所有党员。同时，吸收村组干部、后备干部、入党积极分子和群众代表等人员参加。三是创新活动形式。采取“线下”与“线上”相结合的方式，一方面，让在家党员通过座谈商议确定活动日主题；另一方面，通过创办外出务工党员驿站、微信群、“流动党员掌上工作室”、“凤台组工”微信公众号等平台，让每一名外出务工党员同样过上组织生活。

### 三、难点问题

一是对开展“党员主题日”活动认识不到位。在调查中发现，少数乡镇党委和农村党支部，没有真正认识到开展“党员主题活动日”是解决农村党员素质不高、村支部战斗力不强的有效途径。由于认识不到位，导致极个别乡镇党委在抓这项工作时“不为下，只为上”，不在抓好村支部如何搞好活动方面下功夫，而是研究如何应付每月一次的检查；甚至个别村支部，不把活动当作一项经常性党建工作来抓，而是搞临时突击，马马虎虎，敷衍了事。

二是流动党员和老党员成为活动日的软肋。随着社会的发展，外出流动党员、老党员数量在不断增多。对于流动党员由于流动时



间较长，很少参加或不参加党支部的活动，部分流动党员不主动亮明身份，不主动交纳党费，使管理教育工作出现漏洞；对于老党员，由于行动不便，缺乏生产能力，学习技术用不上，学习理论，身体状况不允许，因此在教育管理上存在难度。

### 四、深化设想

实践证明，“党员主题日”活动是促进党内活动扎实开展的有效载体，是加强基层组织建设的有益探索。

第一，突出党员主体地位是加强基层组织建设的重要前提。党员主体地位最直接的表现，就是党员积极参与党内活动，认真履行党员义务，行使党员民主权利，在党的事务与决策中发挥主体作用。加强基层组织建设，必须突出党员主体地位，积极为党员作用发挥搭建平台，调动每一位党员的积极性、主动性和创造性。台前县“党员主题日”活动的开展，使基层组织生活趋于正常化，通过广泛征求党员群众意见，不断强化党员对组织的认同感和归属感，在实现党员主体价值，增强党支部凝聚力、向心力和战斗力的同时，有效推动了各项工作的开展。

第二，创新活动载体是加强基层组织建设的有效抓手。选好活动载体、丰富党建活动，不仅能够把基层党组织建设的思路、目标和要求鲜明地反映出来，而且能够把基层党组织和党员队伍的思想、智慧和力量有效地凝聚起来，为经济社会发展提供坚强有力的



组织保证。台前县“党员主题日”活动实施两年多来，得到了广大党员的由衷支持。实践证明，只有乐于参与、便于参与的活动形式，才能充分调动广大党员的积极性和主动性，才能进一步加强基层党组织建设。因此，必须从实际出发，紧密结合党员群众需求，在坚持党内生活好制度、好做法的同时，积极创新方式方法，努力探索简便易行、务实管用、党员群众更加喜闻乐见的活动载体。

第三，围绕中心服务大局是加强基层党组织建设的生命线。党的基层党组织建设只有紧紧围绕党委、政府的中心工作，服务改革发展稳定大局，才能更有生命力。实践证明，加强基层党建工作必须紧紧围绕全局性工作来定位、谋划和落实，使工作的目标着眼于发展，措施服务于发展，成效体现于发展。

第四，建立健全体制机制是加强基层党组织建设的有力保障。台前县“党员主题日”活动之所以能够持续开展，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用，得益于建立了一套责任明晰、领导有力、运转有序、保障到位的工作机制。只有结合实际，建立健全务实管用的规章制度，才能有效解决“说在口上、落在纸上”的问题。因此，加强基层党组织建设，必须进一步加强制度规范化、具体化、经常化建设，形成一级抓一级、层层抓落实的党建工作责任机制