

深度关注

河北雄安新区激励广大党员、干部敢担当、勇创新、善作为——

在未来之城建设中建功立业

本报记者 孟祥夫

早上8点,雄安新区建设工地上机器轰鸣,工人忙碌,处处都是蓬勃向上的气息。6年多来,雄安新区从无到有、从蓝图变为现实。千年大计的实施,离不开一支稳定可靠的基础骨干干部队伍担当作为、干事创业。近年来,雄安新区深入贯彻落实习近平总书记重要讲话和重要指示批示精神,完善人事管理制度、推动干部能上能下、在一线锤炼干部,树立鲜明导向,为高标准高质量建设雄安新区提供坚强保障。

一条跑道“赛马”

“司法援助、治安防控、行政复议……”说起这几年干过的工作,85后小伙儿、雄安新区党群工作部部长白鑫森掰着指头说,他所在的政法工作组直接对应着省委政法委、省司法厅等多个部门,工作有挑战,但也磨炼人,“没有新区‘大部门制’的优势,像我这样的年轻人是不可能短时间内积累多个处室工作经验的”。白鑫森所说的“大部门制”,即新区党工委管委会实行党政合设,按照精简高效原则设立工作机构,最大限度减少机构重叠、职能交叉;实行扁平化管理,分为“新区领导一部门主管一业务主办”三级架构,不同层级业务主办之间没有领导与被领导的关系,提高了运行效率。

在干部管理上,机制同样灵活高效。雄安新区党群工作部部长尤志军介绍,新区在选人用人、干部管理方面勇创新、善作为,推行干部聘任制管理,均签订聘任合同,变身份管理为岗位管理、能力管理;实行按需设岗、双向选择、竞争上岗、优胜劣汰、绩效与薪酬挂钩的人事管理制度,让干部在一条跑道“赛马”,更好激励干部干实事、有作为。

用人机制灵活、发展空间广阔,白鑫森坚定了留下来的决心。清华大学法学博士、河北省选调生、河北省高级人民法院研究室干部……白鑫森来雄安前,经历丰富。“是回原单位,还是留下来?”面对组织上征求意见,白鑫森最终选择了留下。“我有幸参与国家重大战略,平台大、见识广,我们和新区一起加速成长。”白鑫森说。

双向选择、择优录用,一批来自五湖四海,有情怀、有经验、想干事的干部留在雄安,成为建设新区、发展新区的新锐力量。前不久,新区自然资源和规划局举行了一场别开生面的干部竞聘选拔。局里10个

工作组空缺10名副组长,吸引了不少干部报名参加。“到新区工作时间满1年;参加竞聘人员可竞聘现阶段所在工作组的岗位,也可竞聘其他认为较为合适的岗位。没有人员身份和职务层级限制……”局里制定竞聘工作方案,明确基本原则、岗位条件、步骤程序等内容。成立竞聘工作领导小组和办公室,逐一筛选报名者、严格标准条件,确保竞聘公开、透明、公正。

现场展示、问答、打分……自然资源和规划局所有干部参与其中,选出10名政治素质过硬、能力本领突出的干部担任副组长。自然资源和规划局党建人事组人事专干郑静介绍,竞聘上岗的干部综合素质强,功底扎实,能很快上手,工作干得有声有色。4月,成功竞聘担任自然资源和规划局规划组副组长的徐云龙,上任后积极推动规划实施,构建规划实施的议事协调机构、技术成果体系,科学出具保障规划实施的规划条件,积极推动规划实施的前期选址工作……因工作突出,6月,徐云龙担任规划实施工作专班办公室主任。

人人都有机会,人人都能出彩。为了让更多有能力、想干事的干部脱颖而出,雄安新区规划研究中心等单位近期组织开展竞聘工作,达到了预期效果。“竞聘时打破职级限制,一些职级不高但能力突出的干部也能走上领导岗位。”尤志军说。

一套体系考核

“该同志学习钻研业务不够,与同事交流协作方面需要加强和提升。建议所在单位针对该同志的不足,对其进行提醒谈话,帮助提升进步。”

“该同志为统筹使用人员,工作主动性不够,组织纪律性不强,不能适应新区工作节奏。建议送返原单位。”

近日,新区对极少数不适宜担任现职的干部及时采取解除聘任合同、调整岗位、诫勉谈话等处理措施,在干部中产生很大反响。

2022年9月,中办印发《推进领导干部能上能下规定》,要求各级党委(党组)及其组织(人事)部门要切实扛起全面从严治党政治责任,做到真管真严、敢管敢严、长管长严,推进干部能上能下常态化。近年来,雄安新区落实中央和河北省委部署,细化操作指标体系,精准亮出能上能下“基准

线”,触线即启动甄别考核程序,动真碰硬实现常态化刚性落实。

推动干部能上能下,考准考实是关键。雄安新区制定干部分层分类平时考核实施办法,在思想政治、组织纪律、改革创新等共性指标基础上,为挂职干部、借调人员、行政助理分别量身设置雄安贡献度、履职尽责等个性化指标,精准掌握各类干部工作状态和质效,构建起督查联动机制和平时考核、专项考核、年度考核立体化考核体系。

“考核结束后,我们认真分析结果,尤其对排名靠后的干部进行分析,提出哪些人需要结果运用,并对需要调整的干部进行充分甄别,确保‘下’得服气、顺气。”雄安新区党群工作部部长吴亚丹说。

2021年以来,12名干部因试用期考核不合格被取消选聘资格,32名干部因不适宜担任现职被调整。凡考核结果差、经组织甄别认定的,均采用不再续聘、降职续聘、降薪续聘、诫勉或提醒谈话后续聘等措施。

干部“下”了之后怎么办?新区强化跟踪观察、关心关爱,做好教育培训,提升干部能力素养。对于知耻后勇、直面问题,在工作上取得进步的干部,充分肯定,甚至重用。

在2021年度综合考核中,新区机关某局马某因民主测评结果排名垫底,根据有关政策规定,拟列为不适宜担任现职干部,进入组织核实和甄别程序。经调查核实和综合研判,马某与他人思想交流少,工作方法方式简单、生硬,组织对其进行了提醒谈话。谈话后,他端正态度,认真改进不足,2022年度综合考核时,各方面反映大为改观。由于进步明显、业绩突出,今年4月,马某被评选为新区“争做人民满意的公务员”先进个人。

有为者有位。雄安新区提拔重用敢于担当作为、实绩突出的干部,选聘18名优秀干部到新区本级重要领导岗位,将22名回迁安置中群众公认的优秀社区党组织书记调入片区管委会,111名表现优异的新区业务主办得到晋升,46名扛硬仗、打硬仗的干部换届时提拔进入县级领导班子。

一线墩苗锻炼

“这里有土地裸露情况”“墙面有的地方不平整”……上午9点,雄安新区建设指挥部办公室干部王楠和同事一起来到容西片区F单元安置房了解施工情况。头戴安全帽,大家在工地看得仔细,发现问题随时记下。随后,检查小组和施工方召开座谈会,反馈问题、督促整改。

走访施工现场,跟进问题整改,是王楠日常工作的一部分。现任安新县赵北口镇人大副主席的王楠,曾在县级组织、司法等部门工作过。然而,她缺少一线项目建设管理方面的经验。

在雄安新区建设指挥部办公室,王楠下决心补上这一课。一开始对建设领域不了解,她把《雄安新区建设制度汇编》作为枕边书随时翻阅;跟着施工单位到现场学,跟进建设过程,掌握专业术语……

刀在石上磨,人在事上练。在分包新区环淀路(一期)项目和容西片区劳动公园项目后,王楠每周到施工现场了解进展。为解决土方供应问题,她积极联系当地土地主管部门,和周边村里多次沟通,召开现场协调会,最终决定从赵王新河取土,解决了用土“老大难”问题。

牵头抓总的过程,是锤炼本领、提升能力的过程。“在基层要统筹协调各方,学会把工作化整为零,一项一项解决。”王楠说,“一线锻炼提升了应急处突能力,看待问题、解决问题的方式和本领都得到了提升。”

基层一线有问题、有矛盾,更有解决办法,是培养锻炼干部的大熔炉。近年来,雄安新区坚持让干部在实践一线经风雨、见世面、长才干、壮筋骨,轮流选派年轻干部到新区群众工作中心进行为期半年的接访锻炼,参与新建片区回迁安置,将新入职干部特别是选调生安排到项目建设、承接疏解、产业服务一线墩苗锻炼,推动干部在实干实训中成长。

2022年,新区成立产业人才引进服务团,从各单位选派年轻干部到一线服务。郝利军是其中之一,他被安排在新一代信息技术产业服务团。他深入分析相关产业链、人才链,瞄准需求、主动服务。国内一家知名车企看中了他雄安新区的数字道路,想实地测试无人驾驶技术,却苦于没有上路牌照。了解情况后,郝利军积极与省公安厅、工信厅等部门联系沟通,很快拿到测试牌照,解了企业燃眉之急。

为了让企业“一图读懂”新区政策、不跑弯路,郝利军和同事一起认真梳理政策,及时提供给企业;同时搭建交流平台,企业遇到问题能“一键”解决。“我们不提管理,只说服务,力争当好企业的‘保姆’。”郝利军说。来雄安新区工作一年,他的微信好友从1000多人增加到3000多人,每天来电咨询和求助的人一个接一个,经常忙到半夜。

在一线攻坚克难,在一线茁壮成长。未来之城拔节生长,人才在这里汇聚,企业在这里蓬勃发展,这里成为广大干部尤其是年轻干部干事创业、实现梦想的一片热土。

金台潮声

习近平总书记在新疆维吾尔自治区党委和政府、新疆生产建设兵团工作汇报时强调:“提高各级领导干部调查研究、把握政策、推进工作、联系群众的能力”。

政策和策略是党的生命。把握政策,是领导干部的基本功。只有全面把握政策,有效落实政策,才能把党的正确主张变为群众的自觉行动,凝聚起推动事业发展的强大合力。倘若领导干部政策水平不够,把握政策不精准、不到位,执行时就可能照本宣科、生搬硬套,成了单纯的“收发室”“传声筒”;如果对政策的理解出了偏差,甚至可能犯错误、走弯路,贻误事业发展良机。

提高把握政策的能力,首先要完整准确全面领会政策意图。党中央的每一项决策部署,都有其深层逻辑,都回应了时代的要求、群众的呼声。只有充分了解政策的前因后果,准确领会其意图和精神实质,才能做到知其然也知其所以然,确保落实政策时不偏、不虚、不减。只有提高政治站位,心怀“国之大者”,善于把政策放在全局、长远、大势中理解和把握,把工作放在党和国家事业大局中考量和推进,才能真正把政策吃深、吃透,做到思路清、方向明,不折不扣抓执行,推动政策落实、落地、落细。

提高把握政策的能力,关键看能不能用好用足活政策。政策的效用是推动发展,领导干部必须具备因地制宜创造性落实政策、解决实际问题的能力。各地经济社会发展水平不同,有的起步早、发展快,已具备先行先试的土壤;有的基础条件薄弱,落实一些部署有难度。这就决定了政策执行要从实际出发,精准有效,创造性地开展工作。用好调查研究,上接天线、下接地气,既吃透上情、又摸透下情,深入基层倾听、观察、了解情况,从群众急难愁盼的痛点、难点中,找准重大政策与具体工作的结合点,摸清政策的落脚点、着力点。紧紧抓住政策机遇,在政策方向和尺度允许的范围内,坚决干、大胆闯、大胆试,奔着问题去、盯着问题抓,着力打通堵点、破除体制机制障碍,真正把落实政策化为发展机遇。

当前,学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育正深入开展。学习理论,最要紧的,是把思想方法搞对头。党员干部要以主题教育为契机,熟练掌握领导方法、思想方法和工作方法,进一步提高理解政策、把握政策、执行政策的能力水平,努力创造经得起历史和人民检验的实绩。

提高把握政策的能力

李林蔚

“我是党员,我在岗位”

跟着“三婆”书记转村

本报记者 朱磊摄影报道

初秋,清晨的雾霭笼罩着山间小村,一声声鸟鸣悠扬婉转,这是刘凤英每天的“起床号”。一碗热乎乎的粉干下肚,她开始了一天的工作。

一路上,坐着的老人、择菜的村民、清扫卫生的保洁员……见到刘凤英,都笑容满面地喊一声:“三婆”书记,上岗啦!”

刘凤英是江西省赣州市信丰县安西镇田垌畲族村党支部书记,过去干过接生婆、媒婆,如今成了村里的“管家婆”。“大伙儿都爱我‘三婆’书记,我听着也亲切。村民的信任,就是沉甸甸的责任。”刘凤英说。

人刚到办公室,手机铃声便响了。“书记,我们的兰花今年年底就要卖出一茬,咱们得商量下数量和运输的事情。”村干部兰海珍说。

来到兰花基地,兰香四溢,生机一片。兰花基地是村里发展的村集体产业。2022年,刘凤英带着班子成员外出学习,引进兰花种植,并成立信丰县山哈农业专业合作社,通过“村集体+公司+农户”的模式,带动村民增收。

“数量上,我们先订下1万株。运输的问题好解决,到时候我们一条龙服务。”看着生机勃勃的兰花,信丰县巧巧田梦农民专业合作社总经理、兰花基地技术指导员王征当即拍板。

从兰花基地出来,刘凤英拿出自己的工作本,上面清清楚楚写明了这一天要做的事情,“脱贫不稳定户、边缘易致贫户、突发严重困难户是我们工作的重点关注对象,等会得去他们家看一看。”

来到脱贫户徐三凤的家,徐三凤拉着刘

凤英的手,说个不停。“我自己一个人,书记每次走到家门口都要进来坐坐,跟我聊聊天,问我身体好不好、吃穿好不好,我心里暖和得很。”

走了四五户,转眼到了中午,回到办公室喝口水,食堂扒两口饭,刘凤英本想休息一下。但山哈酒坊的事情压在心头,令她实在睡不着。

安西镇的水酒素来有名。为增加村集体经济收入,村里也想打造一个新产业——山哈酒坊,为了顺利推进产业发展,刘凤英和村干部合计,找到江西比屋文化旅



上图:刘凤英(左二)在村里山塘河附近开展防溺水巡查。下图:在兰花基地,刘凤英(左)和管理员正在查看兰花长势。

游发展有限公司合作。

合作怎么开展,酒坊怎么建设,还得问计于民。在凤凰广场,村民们围坐一圈,热烈地讨论着。

“酒坊作为村集体经济怎么运营?”村民钟宏翔问。

“土地入股,与公司合作,签订协议,市场化运作。”

“建酒坊是好事,我们能帮上啥忙?”村民王士洪开了嗓。

“专业的、懂酒的、真正想做事的,可以到酒坊上班,当师傅、做技术员……”

“酿好的酒怎么定价?能不能打开销路?”村民蓝玉华问。

“合作公司会去考察市场,拓展销路。”刘凤英回答道,“万事开头难,只要大家一条心,就一定能破解难题。以后酒坊跟村里的旅游、研学、农庄结合起来,会越来越好……”

电话铃声不停,防溺水检查、处理邻里纠纷、婆媳矛盾……整整一天,刘凤英脚步不停,脑子不歇,一直干到星光升起……

江苏泰州姜堰区——

精准监督 “管”出好干部

姚雪青 刘林 沈巍

“藜麦富含氨基酸,蛋白质含量高,欢迎大家选购品尝……”日前,江苏省泰州市姜堰区张甸镇党委书记宋华走进镇里的“助农直播间”,为当地20多种农副产品带货。

当天,直播间在线观看1万多人,农副产品订单量超过1000单。“现在觉得自己干劲满满,干的每一件事情,组织上都能监督到,都有记录,这是一种激励,也是一种鞭策。”宋华说。

今年初,姜堰区委建立“联动纪实+联席通报”的“双联”监督工作机制,整合监督力量、改进监督方式、前移监督关口,综合运用多种方式,实行“纪组”联动纪实,嵌入式收集干部日常行为、履职状态和奖惩评价等信息,精准掌握干部在落实重大部署、应对突发事件、完成急难险重任务中的政治担当和现实表现,构建全面覆盖、常态长效的监督体系。

“好干部是‘选’出来的,更是‘管’出来的。再好的种子撒下去,如果没人浇水施肥、修剪枝叶,也难以茁壮成长。”姜堰区委常委、组织部部长刘禅说。依托纪检监察派驻监督的体制优势,组织部内设科室与区级14个纪检派驻组同步联动,对应挂联77家区管单位,实现监督对象“全覆盖”。同时,组织部联合纪委监委、会同公检法、巡察、审计等联合预审单位,协同统计、安全、环保等职能部门,建立“1+1+6+N”联席通报机制,每月互通信息、随时移交线索,将选任“节点”监督转变为日常“时点”监督。

如何精准掌握干部情况,为选人用人提供有价值的参考?“双联”机制以党政正职、热点岗位干部、优秀年轻干部以及有问题反映的干部为监督重点,对每名干部决策、执行、作风等日常、重要和问题信息进行全方位督导,结果作为干部人岗匹配、即时奖惩、长效管理的依据。机制实施以来,已将3名“亚健康”人员挡在动议前,为1名不适宜干部调整提供依据,3名担当重任、实绩突出的干部得到及时提拔、晋升职级。