

# 长清区：“红色凝聚力”工程为“两新”组织铸魂赋能

济南市长清区以党的政治建设为统领，聚焦提升“两个覆盖”工作质量，大力实施“两新”组织党建“示范引领、全域提升”行动，坚持分类推进、集中攻坚、重点突破，创新实施以红旗支部创建、红领党务认证、红星工匠评选、红色薪酬激励、红色连心服务、红心导师助力“六大行动”为主要内容的“红色凝聚力”工程，推动组织体系从有向严提升、整体建设从有向强提升、基本保障从有向硬提升，“两新”组织党建工作质量实现全面进步、全面过硬。



济南市长清区召开“两新”组织党建“红心导师团”成立大会，搭建“两新”组织党组织和党员教育培训新平台。

## 聚焦队伍建设，强业务树标杆

长清区始终坚持管党人才原则，紧紧抓住人才培养“引、育、管、用”等关键环节，打通党员、人才“双向循环互补”培养渠道，建强“党员+人才”两大队伍，为抓实“两新”组织党建夯实队伍基础。

开展红领党务认证，强业务抓党建。按照习近平总书记提出的“把党务干部培养成为政治上的明白人、党建工作的内行人、干部职工的贴心人”要求，从提升政治素养、强化党建业务、优化服务效能等角度重点切入，努力建设一支党性坚强、业务精通、能力过硬、职工信任的“两新”组织高素质专业化党务干部队伍，真正推动党务干部队伍高标准建设、高质量发展、高质量发挥效能。强化思想业务双赋能，分期分批组织200余名“两新”组织党组织书记、党务工作者等到党性教育基地、革命传统教学点等接受“红色洗礼”，学党史、强党性；定期组织党组织书记、党务工作者代表到兄弟区县、发达地区、示范企业取经学习，进一步加深见解、启发思路，牢牢树立抓党建就是抓发展的工作理念；每年分级分批组织“全覆盖”党组织书记、党务工作者培训班，结合“两新”组织党建工作实际和年度重点工作安排，编印出台《红领党务通》工作手册，从9大项26个方面对“两新”组织党建工作实务作出规范、明确要求，不断提升业务能力和工作水平。

聚焦建立健全“两新”组织党务工作人才梯次培养机制，积极探索、大胆创新，实施红领

党务认证行动，参照职称评审办法，划分特级、高级、中级、初级、助理五个档次，累计完成助理级、初级、中级党务红领认证152人，为加快形成素质过硬、梯次合理、储备充足的“两新”组织党务工作人才队伍提供制度保障。

开展红星工匠评选，树标杆挑大梁。一线员工是企业发展的基石，是战斗在企业生产和服务前线的主力军。长清区注重激发一线党员职工队伍活力，大力弘扬和传承工匠精神，为“两新”组织健康发展夯实队伍基础。

实施“双重”激励，聚焦激发一线党员职工队伍活力。大力弘扬和传承工匠精神，在一线党员职工中开展红星工匠评选活动，将在各级技术比武、技能大赛中取得优异成绩，获得有关技能鉴定的34名党员职工评为红星工匠，按星级分别发放一定数量的学习资料补贴，激励广大党员职工对标先进、奋力拼搏。

推行“双向”培养，坚持把优秀工匠培养成党员、把党员培养成优秀工匠，一年内培养发展一线职工党员42人，设立党员先锋岗、党员责任区、党员示范岗等350余个，通过亮身份、明职责、树形象、作表率，让广大职工学有榜样、追有目标、赶有方向。

开展“三先”活动，广泛开展方针政策党员先学、重大事项党员先议、急难险重任务党员先上活动，实行党员、入党积极分子、普通员工“1+1+1”组团培带模式，累计培育积极分子302人，帮带技术骨干874人，产出技术创新及科研成果20余项，有效

推动了党建资源下沉车间一线，党建工作与生产经营由“两张皮”融为“一盘棋”。

## 强化激励引导，抓典型促规范

长清区牢牢把握“示范引领”这一有效途径，通过落实“建强一批党的组织、出台一批政策标准、培育一批引领标兵、创建一批党建品牌”等“四个一批”举措，切实推动“两新”组织党建加速规范、全域提升。

开展红旗支部创建，抓典型促规范。在抓好市、区级培育对象的同时，筛选确定41家运行良好、党建工作基础扎实的“两新”组织作为红旗支部，抓点带面、提质增效。

推行“三对一”联系指导制度，结合“万名干部下基层”、党员干部联系帮包企业等，对每个示范培育对象明确1名党员领导干部直接联系，选派1名党务干部担任党建工作指导员，确定1个机关企事业单位基层党组织结对共建，强化工作协调和联系指导。

推行指标经费倾斜奖补制度，通过上级扶持、党费补助和财政列支等方式，建立“两新”组织党建工作经费，年内累计投入各级各类资金100余万元，对示范点给予扶持奖补。实行发展党员指标倾斜，今年向53家“两新”组织倾斜党员指标76个，占年度全区发展党员计划的20%。

推行“1+X”红旗领航制度，按照“龙头引领、片区集聚、以强带弱、全域提升”原则，每家红旗支部分别帮带地域相近、产业相似的2-3家“两新”组织党组织，引领发展、促进规

范。近年来，各红旗支部共接待各类参观、培训500余人次，带动培育各级示范点40余个、打造各类党建品牌30余个。

开展红色薪酬激励，亮身份作表率。针对有些党员不愿将组织关系转入企业，有些在企业工作的党员不愿亮明身份、不经常参加组织生活、混同于一般职工、作用发挥不明显等问题，在强化教育引导的前提下，探索推行红色薪酬激励机制。

加速试点推广。鼓励引导56家“两新”组织本着自愿的原则，根据党员参加组织生活和作用发挥情况，为1359名组织关系在“两新”组织党组织中的党员每月发放学习资料费，引导广大党员主动将组织关系转入所在“两新”组织，由“隐身人”变成“领头雁”。

优化支持保障，健全区委组织部、街镇（园区）和“两新”组织三级架构推进机制。区委组织部定期到“两新”组织现场指导，开展专题督导调研，做好组织协调、管理服务和舆论宣传等工作，推动红色薪酬激励机制落地见效；街镇（园区）宣传推介，每月对推广进展、先进事例、典型做法和成果成效等进行总结宣传，不断扩大红色薪酬激励机制推广落实覆盖面；“两新”组织抓好落实，鼓励积极探索、大胆创新，结合自身实际研究制定红色薪酬工作具体推进措施，细化工作内容，增强工作的实效性，探索更多激励党员“亮身份、作表率、树形象”的好办法、好举措，引导广大党员积极立足岗位创先争优。

## 推动资源下沉，抓培训强服务

长清区立足辖有13所高校、服务20万师生的独特优势，充分发挥牵头引线、主动服务等作用，以党建为有效链接，放大高校智库效能，凝聚起高校、机关企事业单位、村（社区）等服务合力，推动阵地前移、资源下沉、服务上门，为开创高质量党建引领高质量发展新局面提供有力支撑。

开展“红心导师”助力，抓培训强党建。整合山东大学等高校专家教授以及全区党建教育培训资源，成立长清区“两新”组织党建“红心导师团”，筛选确定17名熟党建、懂党务、会发展的“红心导师”，为全区“两新”组织开展党的理论学习、政治形势教育等活动汇聚人才、搭建平台、提供支持。

健全“两新”组织党组织点单，街镇或区直部门党组织下单，“红心导师”接单”的运行

机制，各街镇定期、广泛开展授课需求问询征集，结合开办“两新”组织党务培训班、推动基层党建重点任务落实等，做好课程选配设计，发挥导师团的最大作用。依托受聘为“红心导师”的5位党组织书记，建成长兴集团、国辰集团、银湖高速等5处“红心导师”服务站，进一步推动阵地前移、服务下沉，为常态化组织党务辅导、企业论坛、经验交流、参观学习、挂职实训等活动提供支持。

开展“红色连心”服务，一对一零距离。针对“两新”组织党建业务无人精通、发展瓶颈无人可破、利好政策无人了解等问题，坚持问题导向，创新推行“企业吹哨、部门报到”工作机制，通过“红色连心服务”，推进部门报到，帮助“两新”组织解决生产经营中的实际问题，打通服务企业“最后一公里”。28家机关企事业单位到“两新”组织联系报到，每季度至少到联系企业实地调研1次，了解现状、发现问题、靠上服务，年内累计开展调研126次，征求意见建议85条，帮助“两新”组织解决实际问题68个。

建立信息直报常态化机制，经常性、多渠道听取“两新”组织党组织书记、出资人、党员群众代表的意见建议，及时指导做好党建工作、协调解决发展难题。组织有关机关企事业单位深入“两新”组织党组织，大力开展以“评选一次红星工匠、发放一次红色薪酬、组织一次红心导师授课、赠送一个党建大礼包、召开一次座谈问需会、联合开展一次主题党日”为主要内容的“六个一”活动，聚焦“抓工作规范、抓制度完善、抓作用发挥、抓示范带动”等主要任务，进一步推动组织共建、活动共办、难题共解，实现资源下沉、政策直达、服务上门、接诉即办，推动实现部门单位对“两新”组织“零距离”“全时段”帮包服务。

长清区通过实施“红色凝聚力”工程，“阵地不标准”“党务不专业”“作用不突出”等“两新”组织党建领域普遍存在的问题得到有效破解；更多的党建资源下沉基层一线、更多的待遇政策惠及一线职工，党建工作与生产经营由“两张皮”融为“一盘棋”；党员由“隐身人”变成“领头雁”，更多的党务工作者从“幕后”走向“台前”，工作热情不断提高，“两新”组织党组织和党员作用发挥更加明显，党的组织和工作覆盖更具成效，“两新”组织党建工作质量和水平实现有效提升、有力突破。