

广西壮族自治区合山市： 深植人才培养根基 注入发展强劲动力

■中共合山市委组织部

为深入贯彻落实广西壮族自治区基层党建“十个一”工作要求,推进全市基层党建工作提质增效,今年以来,广西壮族自治区来宾市合山市通过“快速选派、快速交接、快速适应”工作机制,精准选派一批政治过硬、能力突出、作风扎实的精锐骨干下沉一线,为高质量发展提供坚强组织保障和人才支撑。

快速选派 靶向发力选配强“主力军”

合山市坚持以需求为导向,构建“动态储备一精准选派一高效动员”机制。

建立全市干部人才储备库,聚焦产业发展、乡村振兴、社会治理等6大领域,常态化储备政治素质高、专业能力强、有发展潜力的后备干部100余名,动态更新干部学历、专业、基层经历等信息,形成

干部能力素质“全息画像”。

围绕市委中心工作,由市委组织部统筹,联合各镇党委、市农业农村局和水利局等部门,精准梳理基层一线岗位需求68条,按照“岗位所需、干部所长”原则,通过单位推荐、综合比选、组织审定等程序,从储备库中快速筛选出54名精锐骨干,涵盖农业、工程、法律等多个专业领域,其中80后、90后占比达83%以上,确保选派干部专业对口、人岗相适。从3月28日选派工作启动后,仅用15个工作日完成动员部署、人选确定、健康体检、审批备案等全流程,实现按需选人、速选速派。

快速交接 无缝对接搭建履职“快车道”

合山市建立“清单化交任务、专班化交资源、导师化交责任”交接机制,推动选派干部“人到心到、知责明责、迅速上手”。

制定“驻村工作交接清单”,形成工作任务、待办事项、项目、文件资料、办公设备、其他事项6大项22小项清单,要求新老驻村干部“面对面”讲清村情民意、项目进度、矛盾隐患,“手把手”交接工作日志、帮扶台账、政策文件,确保“责任不空档、工作不断档”。

压实选派单位后方保障职责,明确要求各选派单位指定1名分管领导作为联络专员,全程参与驻村干部到村报到、岗位对接和难题研判,带队深入帮扶村与村“两委”召开“三方见面会”,围绕驻村帮扶指引“村情地图”“产业地图”,对产业发展瓶颈、基础设施短板、民生热点问题等开展现场办公,帮助驻村干部精准掌握村情实际、快速融入基层环境。目前,52名合山市本级选派、7名上级选派的驻村干部均已完成岗位对接,并制定驻村帮扶年度工作计划59份,实现

帮扶思路无缝衔接。

快速适应 多维赋能激活干事“强引擎”

合山市聚焦选派干部能力提升和作用发挥,构建“培训赋能、考核加压、关爱护航”立体培养体系。

深化实施“一线拉练”,结合季度例会开展实地拉练,将季度例会从传统的会议室搬到田间地头,组织驻村干部到先进村屯、重点项目现场观摩学习,推动驻村干部在实践中提升产业谋划、群众动员等实操能力,有力破解“干部空有理论、实践能力不足、帮扶举措难以落地”等现实难题,帮助选派干部快速掌握基层工作方法。

推行“月评价、季考核”工作机制,将选派干部在重点任务中的表现作为考核重要依据,建立“平时考核+年度考核”评价机制,对表现突出的优先评先评优、晋升重用,对

履职不力的及时约谈提醒、调整岗位,倒逼选派干部主动担当作为。

强化关心关爱,严格落实选派干部伙食补贴、乡镇工作补贴、交通补助等政策,督促选派单位、镇党委做好驻村工作经费预算,召开座谈会听取基层意见建议,协调解决选派干部工作生活困难23个,让基层干部轻装上阵。选派干部到岗后,目前已收集群众诉求600多条,筛选整理成“驻村工作队为民办实事公开承诺事项”200多条,在基层一线展现了“合山铁军”的良好风貌。

“选派干部既要‘派得下’,更要‘干得好’。”合山市委组织部副部长张辉表示,下一步将持续优化“三快速”机制,健全跟踪管理、考核激励、成长成才全链条服务,让更多干部在基层一线经风雨、见世面、长才干,为谱写合山市高质量发展新篇章提供源源不断的干部人才支撑。

四川省什邡市： 多措并举做好城市社区换届筹备工作

什邡市“三三”工作法：

“三定”指定岗、定需、定人；“三引”指明确程序“规范引”、拓宽视野“公开引”、把握契机“用情引”；“三防”指整顿软弱涣散、降低换届调整面、监控突发风险。

■中共什邡市委组织部

城市社区是基层治理的最末端,服务群众的最前沿。今年以来,四川省德阳市什邡市聚焦村(社区)换届,把建好队伍配好班子作为推进基层治理现代化的重点,提前谋划部署启动,全过程开展城市社区“两委”班子换届推演,全链条抓实培育储备,全时段防控风险隐患,以“三三”工作法,有力有序做好城市社区换届筹备工作。

精准开展换届推演

定岗。什邡市结合班子分析研判,对现任城市社区“两委”干部进行分析评估,综合考虑现职干部的个人意愿、总体评价、年龄学历情况、班子结构,立足新一轮城市社区换届需要,按照“亟待调整、换届调整、继续留任”3种类型,逐岗逐人提出任职意见。

定需。根据干部任职意

见和社区班子队伍结构情况,按照“下多少、补多少”原则,提出后备力量需求数,“一社一表”发布后备干部需求清单,精准开展后备力量储备,统筹建立储备台账并动态更新维护,做到心中有数。

定人。聚焦社区班子运行基础和人员结构,全覆盖分析现任干部和后备力量履职情况和适岗度,“一岗一人”确定换届拟任人选,形成换届“一社一策”调整方案,精准指导换届工作。通过对换届后班子队伍年龄学历情况等关键指标进行分析,全市新一轮城市社区党组织书记大专以上学历占比由上一届的66.7%提升至100%,平均年龄下降2.1岁,着力优化干部队伍结构。

抓实后备力量培储

明确程序“规范引”。什邡市及时制定工作方案,明确两推一选、街道把关、部门联

审、县级备案和结对联系、跟踪培育、动态管理的闭环工作机制,层层明确工作责任和方法路径,全面落实后备力量培养储备计划。

拓宽视野“公开引”。积极拓宽选人视野,探索实施“社区申报、街道招录、公开发布”的后备力量公开遴选机制,先后公开发布后备力量招募令3批次,成功回引在外优秀人士13名,不断充实后备力量“蓄水池”。

把握契机“用情引”。充分把握春节契机,实施“三级联引机制”,公开发布《致什邡在外务工经商人士的一封信》,分层级举办在外发展返乡优秀人士迎春座谈会和迎新春农民工座谈会、在外乡友恳谈会等各类回引活动60余场次,通过宣讲动员、座谈恳谈等形式与300余名在外乡友联络感情、沟通意向、以情留人。截至目前,全市共储备城市社区后备力量人选94名,平均年龄36.2岁。



四川省德阳市什邡市社区常态化举办睦邻集市活动,为居民美好生活助力。
什邡市委组织部供图

稳控换届风险隐患

整顿软弱涣散。什邡市集中开展整顿软弱涣散基层党组织专项行动,将全市18个城市社区进行分类管理,共划分为红色2个、黄色4个、绿色12个,对标记红、黄的社区同步开展集中整顿,全面落实“一社一策一预案一专班”措施,确保在换届前整顿到位。

降低换届调整面。把提前分批调整轮换作为系统推进城市社区换届的关键招和突破口,对换届确定要下的社区干部进行逐人研判,综合年龄、评价、班子结构及后备力

量培育情况,“一人一策”建立调整计划表,用好换届前届中调整“空窗期”进行分批调整,提前防范化解风险隐患,确保换届时社区党组织书记调整比例控制在20%以内,实现“小调整、大稳定”总体可控。

监控突发风险。由包联街道的市领导带队,街道党工委书记带头,全面摸排分析换届风险隐患点,分级形成防控预案、综治维稳方案等制度,建立周研判、月调度机制,健全24小时紧盯网情和民情直报员等风险隐患防控机制,确保潜在风险早发现、早化解。