

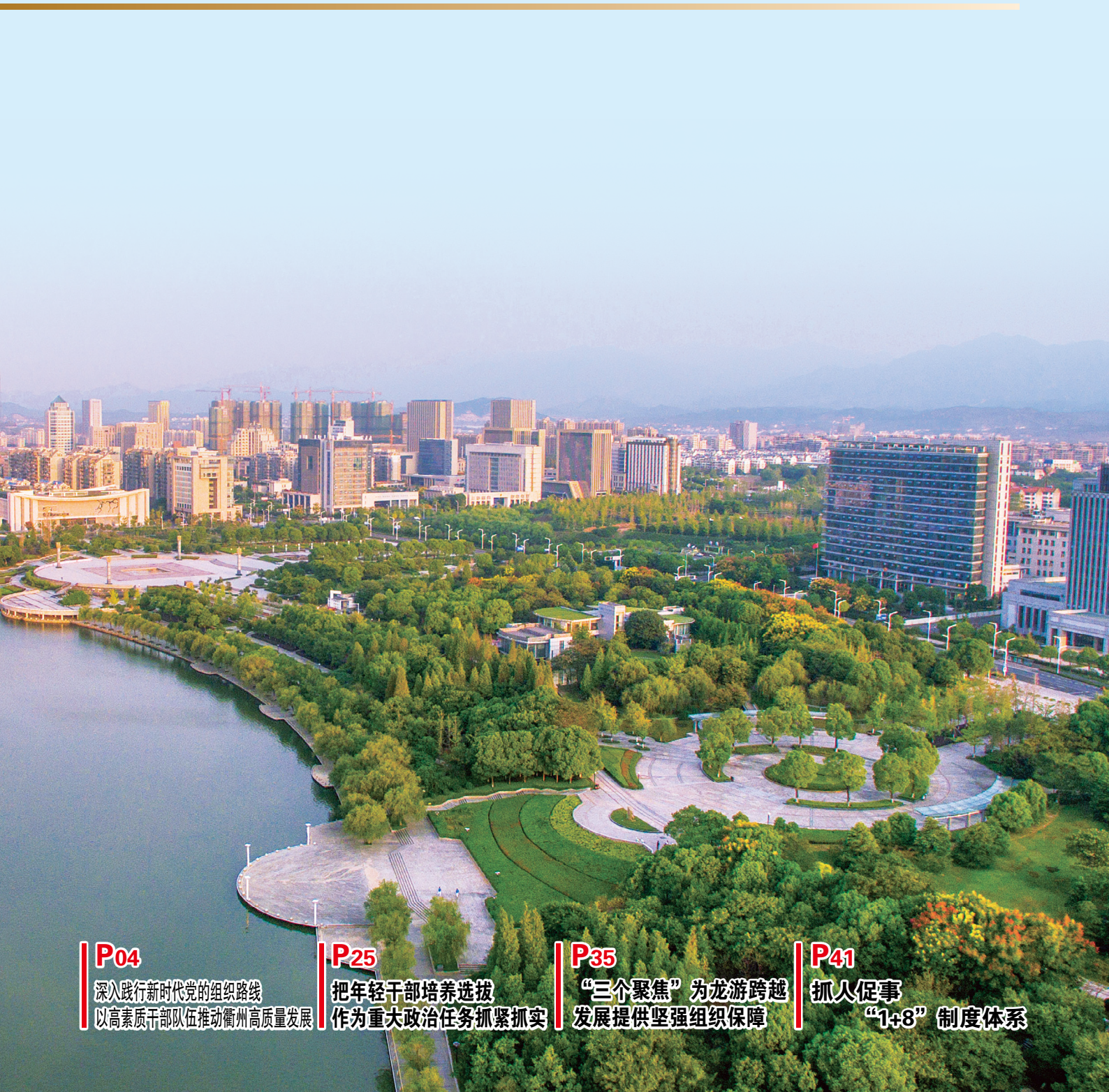
衢州党建

QUZHOU DANGJIAN

中共衢州市委组织部主办

总第60期

2018 第5期



P04

深入践行新时代党的组织路线
以高素质干部队伍推动衢州高质量发展

P25

把年轻干部培养选拔
作为重大政治任务抓紧抓实

P35

“三个聚焦”为龙游跨越
发展提供坚强组织保障

P41

抓人促事
“1+8”制度体系



全市组织工作会议召开

9月27日，市委召开全市组织工作会议，会议深入学习贯彻习近平总书记在党的全国组织工作会议上的重要讲话和对浙江工作重要指示批示精神，学习贯彻全省组织工作会议和市委七届四次全会精神，部署新时代全市党的建设和组织工作。

此次会议会期一天，分上午、下午两个阶段进行。上午，市委书记徐文光作了题为《认真践行新时代党的组织路线 以高素质干部队伍推动衢州高质量发展》的工作报告，市委副书记、市长汤飞帆主持，市四套班子领导出席会议。会议以视频形式召开，市主会场设在市工人文化宫，市级机关各单位、各县（市、区）、县级机关各单位、乡镇（街道）设分会场。

下午，市委常委、组织部长林晓峰对今后五年全市组织工作进行具体部署。会上，衢江区委组织部、常山县委组织部、绿色产业集聚区党工委、四省边际中心医院专班、龙游县湖镇镇党委等5家单位分别作了交流发言。



军魂筑就衢州铁军脊梁

■本刊特约评论员

怎样建设好一支适应衢州发展需要的高素质干部队伍？

市委书记徐文光在全市组织工作大会上抛出这个话题后，旋即给出了明确的答案：注入军魂、固本强基、正本清源、制度支撑。

为什么军魂列首？因为军魂是特殊团队精气神的凝练，既有“亮剑精神”的感性表现，又有全局谋略的理性思维，还有薪火相传的文化传承。

赋予军魂的“亮剑精神”，并非莽夫闯关，而是在严明军规下锤炼出来的一种正气凛然、热情似火、有勇有谋、百折不挠的战士精神。

从“十条军规”到大整风“十大行动”，再到“1+8+2”抓人促事工作机制的建立，我们一直在为塑造衢州铁军军魂不懈努力，旨在把干事导向和用人导向最大程度地紧密结合起来、体现出来，把党员干部的干事潜能真正发挥出来，把衢州铁军的军魂树起来。

军魂是一支军队理念、行为与视觉三大识别系统的结合体，简化为四个字就是“标准统一”。事实上，现在衢州干部队伍已开始凝练出了军魂气息，并显现出了军魂效应。

自今年6月我市开展大整风“十大行动”以来，全市各级党员干部围绕市委“1433”发展战略体系，真正把自己摆进去，对号入座、自我画

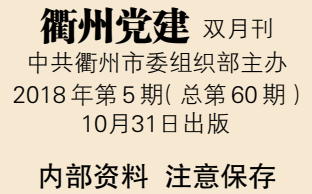
像、深入反思，思想前所未有的统一，共识前所未有的凝聚，对衢州发展的信心前所未有的高涨。

从去年下半年开始，我市坚持通报“十条军规”正反案例，目前已有44个正面典型受到通报表扬，28个反面典型受到通报批评。其中不乏先前因工作不力被通报批评，然后知耻后勇、迎头赶上被记功嘉奖的生动案例。

一正一反、导向鲜明，激励先进、鞭策后进，干部心服口服，先进更有干劲，后进有了后劲、奋起直追先进。严军规下，我们反而营造出来了风清气正、你追我赶、轻松愉悦的干事氛围，这就是军魂的魅力。

“作为一级组织，就要是非分明、导向鲜明，善恶分明、旗帜鲜明；作为主要领导，就要敢于坚持原则，敢于批评人得罪人。”这通俗易懂、最简单不过的道理，是铸就衢州铁军军魂的顶层思维，也是衢州铁军军魂魅力之源。

正所谓大道至简。高素质干部必定是至纯、至朴、至真、至信，也必定是不复杂的。只要我们坚定不移地贯彻落实中央、省委和市委的决策部署，主动担当、真抓实干、同心同向、众志成城、奋勇争先，简单的我们必将成就衢州不简单的未来！



主 任	林晓峰						
副主任	吴招明	郑春弟	琚建军	胡智宏	张 岚	许存真	
	余卫军	严雪峰	俞忠胜	樊勇军			
委 员	(按姓氏笔画排列)						
	叶 骏	朱君才	朱耀刚	陈 峰	陈 翊	郑应龙	
	郑志成	林 蕙	姜海洋	姜维军	徐 宾	徐伟虎	
	秦财华	程金敏					

主 编 朱耀刚
副主编 冯 轲 陈新龙 陈海潮
编 辑 童 星 姜志宇 华怡平

编辑出版 《衢州党建》编辑部

准印证号 浙内准字第H021号

地 址 衢州市行政中心大楼9楼

电 话 (0570) 3086872

电子信箱 qzdj570@126.com

印 刷 浙江衢州盛元文创印业有限公司

邮 编 324000

传 真 (0570) 3081724

01 军魂筑就衢州铁军脊梁

04 深入践行新时代党的组织路线
以高素质干部队伍推动衢州高质量发展徐文光

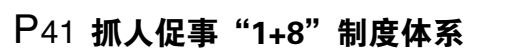
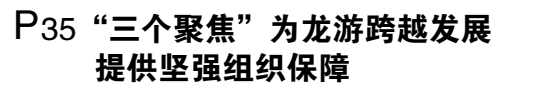
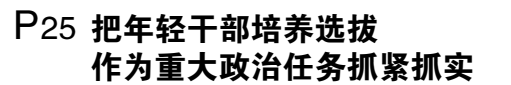
15 在全市组织工作会议上的讲话.....林晓峰

25	把年轻干部培养选拔作为重大政治任务抓紧抓实	衢江区委组织部
27	责字当头 干字为先 质字以求 以党建之实为基层治理赋能增效	常山县委组织部
29	以创建省级“千人计划”产业园为抓手 大力集聚产业急需紧缺人才	衢州绿色产业集聚区党工委

P04

深入践行新时代党的组织路线 以高素质干部队伍推动衢州高质量发展

9月27日，全市组织工作会议召开。市委书记徐文光在会上强调，要全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，深入践行新时代党的组织路线，认真落实全国、全省组织工作会议精神，围绕建设“活力新衢州、美丽大花园”，提高政治站位、拉高工作标杆、深化示范创建、强化组织保障，激励广大干部新时代新担当新作为，推动全市党的建设和组织工作走在前列，以高素质干部队伍推动衢州高质量发展，为市委“1433”发展战略体系重重落地打造名副其实的衢州铁军。



31 创新机制 担当作为 全面打赢项目建设攻坚战
..... 四省边际中心医院专班

33 以大党建统领特色小镇大发展……………龙游县湖镇镇党委

35 “三个聚焦”为龙游跨越发展提供坚强组织保障·····徐 宾
37 扛起担当 真抓实干 奋力书写江山组织工作新篇章·····叶 骏
38 对标对表 真抓实干 推动组织工作高质量发展·····秦财华
40 用科学理念聚力高素质干部队伍建设·····方 明

41 领导干部政治体检制度（试行）

44 关于建立干部正向激励机制的实施办法（试行）

45 专班干部管理考核办法（试行）

48 干部“三色”管理考评办法（试行）

51 不胜任现职干部召回管理办法（试行）

54 市直部门中层干部跨部门交流办法（试行）

56 关于建立容错纠错机制激励干部新担当 新作为的实施办法（试行）

57 退出现职领导干部管理考核办法（试行）

59 关于创建基层党组织“全领域建强、全区域提升”示范市的实施意见

深入践行新时代党的组织路线 以高素质干部队伍推动衢州高质量发展

——在全市组织工作会议上的讲话

（2018年9月27日）

■ 徐文光

同志们：

今天我们在这里召开五年一度的全市组织工作会议，这是衢州历史上规格最高、规模最大、发动最广的一次组织工作会议，在衢州发展历史上具有里程碑意义，主要目的就是为衢州高质量发展锻造一支高素质干部队伍。

今天我们以视频形式，将会议一直开到全市各级各部门，开到所有村（社），覆盖全市广大干部，是一次名副其实的万人大会。今年7月3日至4日，全国组织工作会议在北京召开。习近平总书记在全国组织工作会议上的重要讲话，紧紧围绕新时代党的组织路线为党的政治路线服务，统揽伟大斗争、伟大工程、伟大事业、伟大梦想，在我们党的历史上第一次深刻阐明了新时代党的组织路线，即全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想

思想，以组织体系建设为重点，着力培养忠诚干净担当的高素质干部，着力集聚爱国奉献的各方面优秀人才，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤，为坚持和加强党的全面领导、坚持和发展中国特色社会主义提供坚强组织保证。习近平总书记的重要讲话是一次回望历史的经验总结，以“八个坚持”概括了五年来党的建设的艰难历程、历史成就、宝贵经验；是一次管党治党的战略部署，深刻回答了新时代党的建设一系列重大理论和现实问题，提出了一系列富有创见的新理念新思想新论断；是一次着眼未来的政治动员，指方向、出题目、提任务、讲要求，对推进新时代党的建设新的伟大工程再次发出了动员令。

8月22日至23日，省委召开了全省组织工作会议，车俊书记就贯彻落实习近平总书记重要讲话精神，全面

推进当前和今后一个时期全省党的建设和组织工作，提出了“五个紧紧围绕”的总体要求和六个方面的具体要求，为新时代我省党的建设和组织工作谋篇定调、誓师动员。

应该说，我们贯彻全国、全省组织工作会议精神，态度是坚决的，见势早、行动快、措施实，做了大量的工作，也取得了很好的成效。一个充分的例子，就是衢州被中组部列为新时代新担当新作为全国九个典型之一，央视、央广、新华社、人民日报、光明日报、经济日报等9家中央主流媒体来衢集中采访报道。接下去，我们要在“事”的布局上开足马力、持续发力，在谋局布局的基础上，加快出局成局。谋定而后动，市委市政府将在年底前后集中开工一批重大项目。本月29日，体育中心和杭衢高铁先行项目就要开工。三五年之后

整个衢州的基础设施、城市能级会上一个新台阶。同时，在“人”的布局上，我们要做好全面系统科学精准的统筹谋划、整体考虑。

关于队伍建设，我理解是三个层面的问题，由浅及深，分别是问题导向、目标导向、价值导向“三个导向”。第一层面，问题导向。这是最基础的导向，就是抓队伍建设，首先要解决好干部队伍建设中的突出问题。从6月份开始，市委以刀刃向内、自我革命的决心和勇气，开展大整风“十大行动”，猛药去疴、刮骨疗毒，着力解决干部队伍中存在的“六机”问题，破解长期困扰衢州干部队伍建设和制约衢州经济社会发展的顽疾，这实际上就体现了问题导向。第二层面，目标导向。就是要围绕市委“1433”发展战略体系，锻造一支素质结构高度匹配的干部队伍。实际上，市委召开本次全市组织工作会议，就是基于目标导向下对干部队伍建设的顶层设计、系统设计、制度设计。我们要通过这次会议，对市委抓人促事“1+8+2”系列文件、工作机制、实施细则进行全面部署，来更好地实现这一目标导向。第三层面，价值导向。这是队伍建设的最高层次、最高境界。就是让广大党员干部牢固树立正确的人生观、世界观、价值观、地位观、权力观、利益观，不用扬鞭自奋蹄，自觉投身衢州新一轮

发展的浩荡洪流，真正用行动书写忠诚和担当，实现个人价值与社会价值的相统一。

近段时间来，我们在深入学习贯彻全国、全省组织工作会议精神，深刻领会和把握新时代党的组织路线的基础上，着眼衢州事业发展需要，围绕“三个导向”要求，提出了新时代衢州党的建设和组织工作的总体要求，就是全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，深入践行新时代党的组织路线，认真落实全国、全省组织工作会议精神，围绕建设“活力新衢州、美丽大花园”，提高政治站位、拉高工作标杆、深化示范创建、强化组织保障，激励广大干部新时代新担当新作为，推动全市党的建设和组织工作走在前列，以高素质干部队伍推动衢州高质量发展，为市委“1433”发展战略体系重重落地打造一支名副其实的衢州铁军。围绕这一总体要求，我们要回答好三个问题：

第一个问题，我们要建设一支什么样的队伍？毛泽东同志讲过，“政治路线确定之后，干部就是决定的因素”。邓小平同志也讲过，“中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上说，关键在人。”一支忠诚干净担当的高素质干部队伍，是我们战胜各种困难，不断从胜利走向胜利

的根本保证。我们不能为了培养干部而培养干部，而是要盯着事业、围绕事业、服务事业来培养干部。放大来说，就是要把我们的干部队伍放在所处的时代时势时局中来审视，准确把握我们所处的时代背景、肩负的历史使命和承担的攻坚任务，由事及人，提出我们队伍建设的目标、路径和举措。具体来讲，可以从三个维度来思考。

（一）从历史的维度来看——我们身处一个怎样的时代？党的十九大宣示中国特色社会主义进入了新时代，引领我们踏上了建设社会主义现代化国家的新征程。衢州发展没有旁观者、没有局外人，人人都是动车组、人人都是动力源。身处这样一个时代，每名干部都必须主动置身其中、投身其中。①**这是一个区域竞争狭路相逢、不进则退的大时代。**我经常引用两句话，一句是越努力越幸运，越奋斗越幸福。还有一句是，比你优秀的人不可怕，可怕的是比你优秀的人比你更努力。现在，全国各地、省内省外都在大步快跑、大干快上，区域竞争呈现出白热化趋势。衢州是个小市，1985年从金华地区分出来建市，基础弱、底子薄、总量小。这些年来，虽然进行了多次解放思想大讨论，也持续不断地抓改革抓开放抓发展，但无论硬件还是软件，我们与发达地区相比仍有很大差距，某些方面的差距甚

至不是在缩小而是在拉大。区域竞争就是一场没有硝烟、你死我活的战斗。在这场决定命运的战斗中，衢州等不起也输不起。我说过，衢州如果这轮机遇也没抓住，那将彻底地被边缘化。这不是危言耸听，是环境倒逼、形势所迫。**②这是一个衢州发展时势俱备、大有可为的新时代。**随着互联网时代、高铁时代、消费升级时代的来临，衢州发展已经站上了属于自己的强劲风口。我们大力发展数字经济智慧产业，与阿里巴巴开展战略合作，打造浙江省首个与阿里深度合作示范市、全国与阿里全方位合作样板市。同时，衢时代大数据、中兴克拉物联网、安恒信息科技、网易严选和人工智能、智网科技等一批高端项目和创新团队也纷纷落户衢州。可以说，当前衢州的发展已经驶入了快车道，进入了加速期。我们越干越有信心，越干路子越宽，越干前景越好。随着杭衢高铁建设的启动，“高铁+大花园=后花园”，建成后杭州与衢州时空距离将缩短到41分钟，我们将全面融入杭州都市圈、创新生态圈，加速杭衢同城化、一体化，这必将推动衢州这座内陆城市复兴时代的到来，为衢州挖掘潜在优势、发挥后发优势打开一个全新的格局。可以说，“金衢”变“杭衢”，一字之差，不仅是时空格局的转换，更是思维格局、观念格局的变化。对每一名衢州干部来说，置身于这样一个干事创业

的时代是何其幸运？**③这是一个全市上下信心满满、众志成城的好时代。**去年以来，我们坚持历史的人做历史的事，不错失机遇、不击鼓传花，干成了许多过去想干而没干成的难事。从花海项目终止、“四馆”布局调整、儿童公园迁建、办公用房搬盘、人民医院成功置换华丽转身、农贸城成功关停顺利搬迁、牛头湾自然村整体搬迁、斗潭危旧房改造、衢化棚户区改造、垃圾焚烧项目落地、烂柯山遗留问题处置；再到最近发生的9件大事喜事。可以说，全市上下是收获满满、幸福满满、信心满满、动力满满。我们有什么理由辜负这么一个大时代、新时代、好时代？

（二）从战略的维度来看——我们承载一个怎样的使命？战略引领未来，使命呼唤担当。身处当下的衢州，身为衢州干部队伍的一员，每名干部都应当深刻认识自己所肩负的重任。**①我们承载的是习近平总书记对衢州的殷切嘱托。**习近平总书记在浙江工作期间，亲自擘画了“八八战略”这一宏伟蓝图，并先后8次到衢州视察指导，对衢州提出了“成为全省经济发展新的增长点”“打造四省边际中心城市”“成为全省经济向中西部临省拓展的一个桥头堡”“推进山海协作工程上新水平”“让南孔文化重重落地”等一系列重要指示和殷切期望。特别是对于党的建设和基

层建设，总书记专门指出“关键在于加强班子和队伍建设，夯实基层基础；贵在强化服务和管理，夯实群众基础。”总书记对衢州工作的重要指示，登高望远、内涵丰富、博大精深，为衢州发展指明了方向，更对我们党的建设和干部队伍建设、基层组织建设提出了很高的要求。我们要始终牢记总书记对衢州发展的殷殷嘱托，切实扛起这一历史使命，让总书记重要指示精神在衢州落地生根、开花结果。**②我们承载的是省委省政府建设“大花园”的殷切期望。**回顾过去一年多来，大家越来越有这样的感受，省委、省政府对衢州的关心、重视和支持前所未有。省第十四次党代会，把谋划实施大花园建设行动纲要、支持衢州等地区加快实现绿色崛起写入了报告，明确衢州是浙江大花园的核心区。省党代会期间，省委书记车俊同志参加衢州代表团审议时，对衢州提出了“四个更有作为”的要求。车俊书记还说过，对衢州要多关心一点，多支持一点，多偏爱一点。车书记的三个多一点，让我们感到特别的温暖。就拿杭衢高铁来说，没有书记、省长的高度重视、大力支持、亲自推动，那是根本不可能的，在开工之际，我们衢州人民心怀感恩。不久前，袁家军省长在省政府第二次全体会议上提出谋划建设“四大城市群”，即环杭州湾城市群、温台城市

群、浙中城市群和衢丽花园城市群。这些既是压力、更是动力，作为衢州的干部，我们必须主动担当、感恩奋进，全力以赴建设“大花园”，不辜负省委省政府的关心厚爱。**③我们承载的是258万父老乡亲对家乡发展的殷切期盼。**衢州是一座千年古城，有着灿烂辉煌的历史。改革开放以来，衢州抓住了一些历史机遇，也丧失了一些机遇，与发达地区差距不断拉大。这么多年来，全市上下包括寓外乡贤都对衢州的发展寄予厚望、充满期待。在外的衢州人、外来的新衢州人，为了衢州的发展都这么“拼”。作为衢州的干部，我们有什么理由不努力、不奋斗？

（三）从现实的维度来看——我们肩负一个怎样的任务？市委七届四次全会确立了“1433”发展战略体系，形成了“1+2+5+15”一揽子抓落实的具体方案。归纳起来，就是“八大任务”，交通先导、城市赋能、产业创新、乡村振兴，队伍建设、基层治理、营商环境、城市文明。从推进情况看，各项攻坚任务进展迅速、推进有力。我们成功举办了“最多跑一次”改革现场会、“雪亮工程”现场会、美丽乡村现场会、山海协作现场会、长三角C30市长联席会议、“一带一路”经贸合作论坛、新时代“枫桥经验”衢州论坛等一系列活动，召开了乡村振兴、营商环境、基层治理、城市文

明等推进大会，举办了首届衢州人发展大会，发布了“南孔圣地、衢州有礼”城市品牌。但我们也要看到，对照高质量发展的要求，对照15项攻坚任务的高标准高要求，我们的干部队伍建设仍然面临着一些不适应的问题。比如，在打造中国基层治理最优城市攻坚任务上，我们构建起了“主”字型运行架构，全力推进“三个三”基层党建工程，建立了“周二无会日”联系服务基层等制度。但从实际运行情况看来，距离“做实做细做深做优”和“标准化规范化体系化”的要求，还有不少差距。又比如，在全国文明城市创建攻坚任务上，我们构建了“红色物业联盟”，着力推动党员“双联双服务”，共建共治共享“有礼小区”，党员值班站交通岗、进社区为民服务，成为一道靓丽的风景线。但对照全国文明城市创建标准，还有大量顽疾没有治理到位，有些问题甚至是触目惊心。如果这些问题不是电视问政曝光了，而是在创文考核评分时发现了，后果不堪设想。这也反映出我们很多干部存在着不担当不作为的问题，有的在电视问政后还找这个理由、那个理由。我说过，一千个理由、一万个理由，我不要理由，我只要一个结果。再比如，打造营商环境最优城市攻坚任务上，我们虽然在营商环境试评价中取得了第4名的好成绩，但对标“最优”这一目标，对照北京、厦门、上

海，我们干部在服务理念、服务手段、服务方法上还有很大的差距，信访投诉还是大量存在。深层次的认识问题、态度问题，尤其是部门联动上推诿扯皮的问题，还是没有彻底地根本地改变。不仅仅是以上点出的，在其他的一些攻坚任务，比如“最多跑一次”改革攻坚任务、农房体系构建和风貌提升攻坚任务等等，制约我们攻坚的最大短板，说到底都是“人”的问题、干部队伍的问题。

我们明确了所处的历史方位和肩负的使命职责后，接下去要思考的是衢州到底需要一支什么样的队伍？关于干部标准，习近平总书记提出过“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”“心中有党、心中有民、心中有责、心中有戒”“铁一般信仰、铁一般信念、铁一般纪律、铁一般担当”等明确指示。习总书记还特别强调，建设忠诚干净担当的高素质干部队伍，是贯彻新时代党的组织路线的关键。这些都是我们抓队伍建设的根本遵循、根本标准。这么多年来，我一路走来也一直在思考队伍建设问题。我自己总结了评价干部的标准，主要是“五个看”。

一看心思纯不纯净。我本人一直秉持“葆有童心、不忘初心，大道至简、返璞归真，公心做事、真心待人，无私无畏、无欲则刚”的32

字人生信条。我说过，社会复杂、环境复杂、人心复杂，我不复杂。我也愿意更多看到各级干部特别是年轻干部心思纯净、做事纯粹，简单一点、真诚一点、善良一点，不要太计较个人得失、不要太看中个人进退、不要太急功近利，不当精致的利己主义者，更不要当“两面人”、做“两面派”，真正把心思放在事业上，真正实实在在为群众、为衢州做点事。将来老了，回过头来，也有一段美好的回忆。**二看悟性高不高。**就是说要善于总结经验、探索规律，善于触及本质、抓住关键，善于触类旁通、举一反三，善于抓住时机、借势借力。悟性既与先天有关，也与后天工作经历、个人勤奋有关，不去干、不去想、不去总结、不去反思的干部，悟性肯定提高不了。**三看激情有没有。**就是对待事业无限的忠诚、对待工作无限的热情，感觉有使不完的力气。我们每一名干部都要有一种激情涌动的感觉，不能暮气沉沉、“未老先衰”。**四看能不能担当。**每个时代有每个时代的担当，每个层级有每个层级的担当，每个干部有每个干部的担当。我理解，担当是干部履职标准，更是一种政治品格。干部不担当，衢州怎么会有未来？我又想起王小东同志的一句话，“你所站立的地方便是衢州，你怎样衢州就怎样，你有担当衢州就有未来，就有诗和远方。”**五**

看底线守不守得住。就是要强化自我修炼，正心明道、慎微慎独，绷紧廉洁自律这根弦，不碰红线、守牢底线，自觉抵制各种诱惑，做到干干净净、清清白白。我们说，严管就是厚爱。如果我们的干部为了事业辛辛苦苦，最后因为廉洁自律方面的问题前功尽弃、锒铛入狱、身败名裂，我们对得起自己吗？对得起家人吗？对得起组织吗？我还是那句话，我们每天都要问问自己，我为什么要出发？我到底要去哪里？我还想不想回来？我还回不回得来？

“五个看”是对整个干部队伍的要求。具体到各个群体、每支队伍，还应该有个性的标准要求。我梳理了下，主要是5个层面，市级机关主要领导及班子、县（市、区）党政主要领导及班子、乡镇（街道）党政主要领导及班子、村（社）干部及网格员队伍、专班干部。

一是市级机关主要领导及班子层面，**①**要牢固树立大局观、全局观，站在衢州科学发展战略全局的高度、站在市委市政府统一意志的高度，在大局下思考、大局下行动。**②**要把15项攻坚任务作为本单位的重点工作、重大任务，不管是直接参与还是间接参与、参与多少、牵头还是配合。牵头单位要负起牵头协调责任，其他非牵头单位甚至所有市级部门都要主动配合、主动服务、主动贴上去，做

到统筹整合、步调一致。**③**对专题性、阶段性工作，一旦市委市政府定下来，点将点到谁去牵头，谁就去牵头，哪怕与本部门职能没有关联，不允许你的我的。**④**部门常规性工作要争先创优，坚持“平时+年终”“工作+感情”，积极到国家部委、省厅对接，做到不给大局添乱，多给大局添彩。

二是县（市、区）党政主要领导及班子层面，**①**要把抓好党建作为最大的政绩，不光是党委，人大政府政协都要抓党建。现在是党政同责、一岗双责。我们提出四套班子同一话语体系、同一工作体系、同一责任体系，就是这个意思。**②**要牢固树立市县一盘棋意识，强化四个市域统筹，即重大战略定位统筹、重大基础设施统筹、重大产业项目统筹、重大资源要素统筹，不能市里搞一套、县里搞一套。**③**要坚持“共性+个性”，结合本地实际，把市委“1433”发展战略体系在本区域本单位得到真正贯彻落实，做到市域大统筹、共建大花园，全市一盘棋、上下一条心。**④**要守土有责、守土尽责，落实属地管理责任，切实做好信访维稳工作，落实好重点稳控对象“一人一策”工作机制。

三是乡镇（街道）党政主要领导及班子层面，乡镇是最基层的一级政权，是乡村振兴的一线，是基层治理

的一线，是信访维稳的一线，也是联系群众的一线。一线的队伍就要有一流的战斗力。**①**要增强时代赋予我们的使命感和责任感。当前这个阶段，乡镇一级任务艰巨、使命光荣，乡村振兴、农民建房、土地整治、基层治理等等，都要靠乡镇一级来抓落实。没有强烈的使命感责任感，是不可能完成好这些任务的。**②**要打开格局、开阔眼界，加强学习、提升能力，包括提升对乡村风貌、农民建房的审美品位。**③**要切实提高做群众工作的本领，心里真正装着老百姓，带着感情做群众工作，真心实意地为群众排忧解难，真正解决政策、宣传、教育、工作、感情“五个断层”的问题。**④**要发挥乡镇（街道）党（工）委战斗堡垒作用，加强组织力建设，提高战斗力，以组织振兴带动乡村振兴。

四是村（社）干部及网格员队伍层面，市委对村（社）干部及网格员队伍高看一眼、厚爱三分，常委会专题研究“1+8+2”政策制度体系，很重要的一条是提高大家的待遇。这个待遇是全方位的，包括政治待遇、经济待遇，政治上打开通道，经济上绩效挂钩、建立完善薪酬体系。我们要一手提升待遇、加强激励，一手加强管理、规范管理，把村（社）干部及网格员从原来的“游击队”变成“正规军”。**①**要当好群众的主心骨，从我做起、向我看齐，处处起示范带头

作用，叫老百姓做到什么、自己要先带头做到。**②**要处事公正公平，工作阳光透明，一碗水端平，不能优亲厚友、厚此薄彼。**③**要提升“双带”能力，带领村民增收致富、发展壮大集体经济。**④**村干部也是干部。要有底线意识、红线意识，遵守党纪国法。特别要强调的是，村干部不允许插手或承揽工程。从村级组织换届回头看和老百姓反映来看，这个问题特别突出。现在，全国都在“拍蝇”和扫黑除恶，希望广大村干部要心有敬畏。**⑤**网格员要迈得开腿、沉得下身，了解群众的所思所盼，掌握网格的各种动态，当好群众的代办员、贴心人。

五是专班干部层面，**①**专班干部是“野战军”“突击队”，是15项攻坚任务的第一线。专班干部必须要特别能吃苦、特别能攻坚、特别能创新，成为项目工作的行家里手、克难攻坚的“尖刀利器”。**②**专班干部要在“专”字上下功夫，要“专人、专职、专业、专办、专责、专考、专家”，建好“案例库、专家库、团队库”，形成“七专+三库”，专业的人做专业的事。**③**专班干部要善于统筹协调，推进办主任、副主任可以牵头协调任何部门。要真正打破部门壁垒、条块分割；也要在专班平台上锤炼干部、发现干部、使用干部。

第二个问题，我们怎样建设好这支队伍？

事业是靠人干出来的。正确的政治路线要靠正确的组织路线来保证。推动市委“1433”发展战略体系落地，根本是建设一支忠诚干净担当的高素质干部队伍。关于队伍建设，我一直强调16个字的指导思想，事业发展，关键在人；以人为本、抓人促事。人和事是分不开的，人简单，事简单，人事就不简单了；人要有事干，事要有人干；人的问题不解决，事是干不好的。总的目标是“三城三队”，围绕这“三城三队”来打造忠诚干净担当的干部队伍，总的谋篇布局，可以分为“四个篇章”：

第一篇章：注入军魂。什么是军魂？军魂就是流淌在干部血液里的那股精气神，不管时光怎么流转、人员如何更迭，永远不会褪色！我们说，没有规矩不成方圆，抓队伍必须立规矩。去年4月份，我在七届政府第一次常务扩大会议上提出，要严守“十条军规”、打造政府铁军。今年市委七届四次全会，正式把“十条军规”明确为全市党员干部的共同遵循、共同约束，来正风肃纪、严明军规、锻造铁军、铸就军魂。市委市政府确立“十条军规”以来，全市各级党员干部责任意识、规矩意识、担当意识、服务意识、团队意识明显增强，作风明显改进，得到了广大群众和企业客商的一致好评。接下去，我们还要一以贯之、坚持不懈地抓下去、深下

去。①理论武装、思想引领。就是要
把政治建设摆在首位，用习近平新时
代中国特色社会主义思想武装头脑，
推动全市各级党员干部牢固树立“四
个意识”、坚定“四个自信”、践行
“两个维护”、严守“十条军规”，
确保中央、省委和市委决策部署政令
畅通、令行禁止。②严明军规、刚性
执行。注入军魂不是一个抽象的概念，
除了思想引导、加强教育，还必须把
要求具体化、明细化，让党员干部可
感知、可操作、可执行。各级各单
位要深刻认识“十条军规”对于队
伍建设的重要意义，认真践行、严格
执行、抓好班子、带好队伍，确保
“十条军规”在本地本单位本部门严
格落实。③奖优罚劣、动真碰硬。就
是要强化军规的刚性执行、结果运
用，真正让军规发力、禁令生威。接
下去，要继续抓好刚性执行，坚持
“正面+反面”“集体+个人”“定期
+随时”，市县联动，推动通报常态
化，强化正向激励反向倒逼，让“十
条军规”成为衢州干部独特的印记，
推动各级干部担当干事。

第二篇章：固本强基。党的力量
来自组织。把队伍建好，关键要把基
层干部队伍特别是村（社）干部这只
庞大力量抓好管好。我们打造中国基
层治理最优城市、中国营商环境最优
城市也好，推进“党建统领+基层治
理”、创建文明城市也好，所有这些

最后都要靠基层党组织、靠基层党员
干部去落实。

①抓实网格基本。做实做细做
深做优“三个三”基层党建工程，
网格组织是关键。抓实网格基本，
就是要抓标准化规范化制度化体系化
建设。有标准才能成规范，有规范
才能成制度，有制度才能成体系。经
过前段时间的质量评估，我对全市面
上落实“三个三”基层党建工程有了
一个总体感受，主要有三点：一是基
本认识有了。县乡村三级对于“三个
三”基层党建工程的重要性，对市委
“1433”发展战略体系和建设中国基
层治理最优城市的目标，已经有所了
解。这是重要的思想基础。二是基本
框架形成。组团联村、网格支部、党
员联户，基本做到了全覆盖。三是作
用初步发挥。组团联村服务团基本能
立足自身岗位职责和实际需要来履
行职责、发挥作用，在“一户多宅”
整治、项目建设、扫黑除恶、文明
创建等中心工作中的作用不断地显
现出来。今后，还要持之以恒、一以
贯之地抓下去。乡镇（街道）、村
（社）、党员三大主体责任要压实，
组团联村、网格支部、党员联户要更
加标准化规范化。只有把这些基本制
度抓实了，才能为网格作用发挥夯实
基础。

②抓强骨干队伍。村（社）干
部、网格“一长三员”是我们基层执

政骨干力量，是“三个三”基层党建
工程作用发挥的关键因素。从这次评
估情况来看，尽管大部分干部和“一
长三员”能够做到认真履职，但还是
发现了不少问题。为此，我们讲抓人
促事，落实“三个三”基层党建工
程，核心就是要把人抓好管好。一
方面，要选优培强。这里面分几个层
次。服务团层面，就是要加强力量整
合，农村指导员、“第一书记”、生
态指导员等队伍相互之间全部打通，
真正变成一支队伍、“一张皮”。村
干部层面，重点就是要深化“红黄
灰”三色管理考评，全面建立不合格
村干部的常态化退出机制，使能上能
下成为常态。党员队伍层面，就是要
从严管理。通过规范党员联户，在服
务群众中发挥党员作用。党员联户，
就是要从联户到联事、联责，再到联
心、联情。党员先锋指数考评，就要
围绕这个进行。另一方面，要考核倒
逼。就是要强化精准考核，建立以工
作实绩来评价的考评机制，以中心工
作的实际成效，来检验基层党建“三
个三”工作的质量。督查检查要深入
到中心工作现场，深入到老百姓、重
点对象身边去，看看工作有没有真落
实？看看老百姓是不是真满意？

③抓好“两全”示范。车俊书
记在这次全省组织工作会议上提出，
基层党组织要做到“全领域建强、全
区域提升”。这与我们“三个三”基

层党建工程的终极目标完全一致。我
们提出来创建基层党组织“两全”示
范市，是基层党建从“整乡推进、整
县提升”升级到“全领域建强、全区
域提升”的破题之举，是推动“三个
三”基层党建工程在各领域各层级落
实落细的有力抓手。“两全”示范
市建设，重点要突出“五个示范”，
即创建乡村振兴党建示范带、文明城
市党建示范区、专班攻坚党建示范
岗、两新组织党建示范圈、行业系统
党建示范点。具体来说，一要聚焦中
心工作。我始终强调，党建是用来统
领基层各项工作的；党建是用来为中
心工作服务的，特别是用来克难攻坚
的；党建是用来充分发挥党组织战斗
堡垒作用、充分体现党员干部先锋模
范作用的。不能党建工作自娱自乐，
中心工作水深火热，不能形成“两张
皮”。要通过抓实党组织、党支部建
设，强化政治引领、发挥组织优势、
厚植群众基础，引导各级党组织和党
员干部参与15项攻坚任务，用攻坚任
务的落实情况来检验党建工作质量。
二要突出整体建强。党建工作和党组
组织建设要有整体观，要强化整体理
念、系统思维，农村、企业、机关、
学校、科研院所、街道社区、社会组
织等等，都要围绕“三个三”基层党
建工程，全部打通、全面融合、全域
统筹起来。三要形成标准体系。建设
“两全”示范市，各层级各领域都要

大胆探索、先行先试，做到有特色、
有效果，有规范、有标准，创造可学
可看可复制可推广的衢州模式、衢
州经验。

第三篇章：正本清源。我多次
讲过：衢州发展已经站上了属于自己的
强劲风口。风口迎来了，风气怎么
样？风气不好，风口来了也没用。基
于这一认识，市委部署开展了大整风
“十大行动”，以严管扫积弊、以
严管革旧习、以严管正作风，为推动
“1433”发展战略体系重重落地提供
最优环境、最强动力、最好生态。
6月15日大整风“十大行动”启动以
来，已经取得阶段性成效。我总结了
三句话：一是思想深刻洗礼。全市各
级党员干部围绕市委“1433”发展战
略体系，看视频、学资料、写心得、
谈体会，真正把自己摆进去，对号入
座、自我画像、深入反思，思想前所
未有的统一，共识前所未有的凝聚，
对衢州发展的信心前所未有的高涨。
二是作风显著转变。全市干部通过
对照“10+10”“10+3”“4+6”即
“十条军规”“十个讲清楚”“十条
宣言”“三个绝不能”“四个典型案
例”“六机”现象等，全员发动、直
面问题、深刻剖析、触及灵魂。三是
顽疾有效破解。借着电视问政栏目、
村（社）换届回头看、重点村专项巡
察，精准发力、靶向治理，掷地有
声、落地见效，一批困扰基层已久的

乱搭乱建、农民建房难等顽疾逐步得
以解决。作风建设永远在路上，大整
风没有休止符。市委已经明确，“大
整风”不分段、不转段，没有完成
时。一方面要持续深化。大整风行动
要与中心工作更加紧密结合起来，与
市委市政府15项攻坚任务结合起来，
在对标对焦抓问题整改中助推各项
中心工作。另一方面要用好成果。要
把用好大整风成果与队伍建设结合起
来，真正体现到干部选拔任用当中。

第四篇章：制度支撑。衢州高
质量发展需要一支高素质干部队伍支
撑；打造高素质干部队伍需要强有力的
制度体系来支撑。习近平总书记在
这次全国组织工作会议上，明确提出
要建立新时代干部工作的“五大体
系”。按照习总书记提出的“五大体
系”要求，我们着力构建抓人促事工
作机制，把干事导向和用人导向最大
程度地紧密结合起来、体现出来。6月
份，市委下发了《关于构建抓人促事
机制激励干部新担当新作为的实施意
见》。围绕这个《实施意见》，组织
部门又研究制订了8个政策制度，形
成了“1+8+2”抓人促事工作机制。
这些政策制度，组织部门花了很大的
精力去研究，几上几下征求了意见建
议，常委会专门作了讨论。今天，这
些政策制度一并下发征求大家意见。
一要优化完善。这次出台的政策制
度，很多举措都是在全省乃至全国有

创新性探索性意义的，如果都等到政策完全严密、没有争议了再推出，那不知道要等到什么时候了。所以，有些政策制度大的方向正确，就可以先干起来。二要强化执行。我多次强调一个观点，队伍建设，是一个系统工程，不能简单地头痛医头、脚痛医脚，必须坚持“上下管育爱”、打好“组合拳”。这次出台的政策制度，环环相扣、系统集成，就是针对当前队伍建设中的一些痛点堵点问题打出的一套“组合拳”。所以，这些制度下去之后，要抓紧落实起来，真正让好制度发挥好作用。

第三个问题，怎样发挥好这支队伍的作用？

干部队伍怎样发挥好作用？我理解，说到底就是给平台给机会，给待遇给保障，给压力给动力，让想干事的有机会，干成事的得褒奖，不干事的受惩戒。我经常说，作为“一把手”，必须是非分明、导向鲜明，善恶分明、旗帜鲜明。我还讲过，允许改革有失误，但不允许不改革；允许干事出差错，但不允许不干事，我们就是要对负责人负责、向失责者问责。是非分明也好、导向鲜明也好，最重要的是要体现在选人用人上，用什么人、不用什么人，都要旗帜鲜明。要坚持“严管+厚爱”“激励+约束”，把“人”和“事”更加紧密地结合起来，把干部队伍潜力激发

出来、作用发挥出来，推动广大党员干部在“活力新衢州、美丽大花园”建设一线克难攻坚、干事担当、实现价值。具体来讲四句话，就是“鲜明地上、坚决地下、大胆地容、真情地爱”。

（一）鲜明地上。就是要细化贯彻落实好中央和省委激励广大干部新时代新担当新作为的意见和市委《关于构建抓人促事机制激励干部新担当新作为的实施意见》及配套“1+8+2”政策制度体系，真正让想干事者有舞台、会干事者有机会、干成事者有褒奖。①事业为上、以事择人。我以前讲过，干事导向不是唯一标准，也是第一标准。不干，半点马克思主义都没有；不干，政治标准无从谈起。我们要牢固树立起事业为上的鲜明导向，多考虑“该用谁”而不是“谁该用”，围绕事业选干部、选事业需要的干部，让人和岗、人和事之间高度“匹配”。②专班攻坚、擂台比拼。专班是广大干部干事创业的绝佳平台，也是我市队伍建设的一大品牌。我们要依托专班这个实战平台，让干部在一线克难攻坚、比学赶超，最终在一线历练成长、展现才华。市委已经明确，下一步要制定出台专班管理考核办法，要建立专班工作领导小组。这个小组相当于“管专班的专班”。由我担任组长，汤市长担任第一副组长，常务副市长、组织

部长担任副组长，办公室设在市委办，“两办”负责设定专班年度工作任务，组织部负责专班人员选调、党组织建设、年度考核，大督考专班负责督查推进，财政、机关事务局负责后勤保障，各司其职、集中力量、集中精力来把专班建好管好用好。各级各部门也要把专班制作为队伍建设的一项长效机制，根据中心任务需要及时成立各类大小专班，为干部搭建干事的舞台。专班干部要单列考核评优，干得好、干成事的专班干部在同等条件下要优先考虑提拔使用，量才录用委以重任，表现特别优秀、业绩特别突出的，要敢于打破台阶，甚至破格提拔。③打破台阶、大胆使用。对于想干事、能干事、干成事的干部，要敢于打破隐形台阶，大胆使用起来。这里我要强调一下年轻干部的问题。年轻干部培养事关党和国家事业的薪火相传。衢州新一轮发展，同样迫切需要一大批优秀年轻干部。总的来说，衢州干部年龄偏大，省委提出两个15%和20%要求，我们要严格落实好。中央和省里都专门制定出台了发现培养选拔优秀年轻干部的意见，我们要贯彻落实好中央和省委要求，把发现培养选拔优秀年轻干部作为常态化工作。一要善于发现。衢州不是没有人才，一定程度上讲是缺少机会缺少平台，同时也是缺少伯乐。发现年轻干部，要有一双慧眼，不能

等在办公室里看材料、查资料、听汇报。二要压担墩苗。年轻干部从参加工作，到成长到成熟都有一个过程，必须经过递进式的培养和历练。我们一定要坚持重点墩苗、压担历练，不要怕年轻干部被担子压垮，年轻干部的韧性是无穷的。要把那些有潜力的优秀年轻干部送到各大专班来，让他们经受吃劲岗位、急难岗位、重要岗位的磨炼，对表现突出的优先列入后备，进一步压担培养锻炼，成熟的时候在同等条件下优先考虑提拔使用。三要该用就用。这里说的大胆使用，是指那些经过吃劲岗位实战考验，“墩得实”的干部。在一些副职岗位等台阶上可以打破“隐形台阶”，该用就用，相对快些。当然，年轻干部使用决不能搞“路线设定”“网箱养鱼”“按图索骥”，为培养干部而培养干部，防止拔苗助长、材质疏松“速生树”、混基层经历、搞自我设计，坚决不能让那些搞自我包装、心机很重的，真正到关键时候不敢碰硬、不敢挑担的人蒙混过关。

（二）坚决地下。不干事者，本质就是对责任的亵渎，不仅自身尸位素餐，还影响其他干部成长，更会贻误发展良机，影响衢州事业发展。对这类干部，我们一定要猛击一掌、当头棒喝，绝不心慈手软、绝不手下留情。我以前说过，我们对不担当不负责的干部“负责”，就是对

衢州发展不负责，就是对衢州人民不负责。①“三色”管理。我经常说，功夫在诗外，功夫在平时。“三色管理”根本目的就在于打破神秘化、实现常态化，把干部考察的功夫下在平时，指导思想就是近距离、日常性、精细化、全覆盖、全过程、全扫描，不是缺干部了再来考虑，到换届了再来考虑，集中调配了再来考虑。对干部实行“红蓝灰”三色考评管理，相当于建立一个干部信用平台、信用档案，一个正规档案以外的档案。打通信息渠道，了解动态信息，做好信用记录。②落后召回。对于不担当不作为的“灰色”干部，全面实行召回制度。召回的干部集中进行3—6个月不等的歇职培训，视情重新安排到专班、项目、平台等一线工作岗位。③加大交流。打破条块壁垒、激发干部活力，用好专班是一个方面，加大干部交流是另一个方面。以后整个班子配备，干部调配，都要一揽子通盘考虑，做到全市上下一盘棋。特别是要借这次机构改革的契机，全面加强统筹，建成一个干部库，做到全部打通、加大交流、统筹安排。④动真问责。动员千遍，不如问责一次。要用好问责这柄利剑，坚决打破“干和不干一个样、干多干少一个样、干好干坏一个样”的怪圈乱象，惊醒“沉睡的人”，拍醒“装睡的人”。

（三）大胆地容。列宁同志曾

说过，“只有什么事也不干的人，才不会犯错误”。我在大整风“十大行动”动员会上说过，在营商环境的问题上，谁跟衢州发展过不去，我们就和谁过不去；在队伍建设的问题上，谁为衢州发展担当，我们就为谁担当。干部在改革创新实践中，犯一些错误在所难免。组织要为干部撑腰，避免“英雄流血又流泪”。①态度鲜明。严格落实习近平总书记“三个区分开来”的要求，明辨是“为公”还是“为私”，分清“无心”还是“有意”，判定“无禁”还是“严禁”，严格划分“失误、错误”与“违纪、违法”的界限，旗帜鲜明的保护作风正派、敢说敢为、锐意进取的干部。②健全制度。各地各部门要进一步细化容错纠错、澄清保护机制的具体操作办法，明确容错机制的适应范围和标准。③以案释规。导向的能量不可低估。容错纠错要落实落细、实质运行，必须有一批具体案例作为支撑。组织上要主动去发现更多的“李云龙式干部”，加大宣传、引导、解释力度，真正让各领域容错纠错办法落地见效。

（四）真情地爱。我一直强调，干部工作要“严管+厚爱”“激励+约束”，缺一不可。我们要坚持政治上激励、工作上支持、生活上关心、待遇上保障，关注干部的身心健康，帮助解决干部实际困难，让干部不断增

在全市组织工作会议上的讲话

（2018年9月27日）

■ 林晓峰

同志们：

这次全市组织工作会议，是十九大之后本届市委召开的一次全市性、全局性的工作会议。上午市委书记徐文光同志作的报告，内涵非常丰富，思想非常深刻，是一场豪华的思想盛宴，也是一场深刻的组织教育。听了以后主要有三个感受：第一个感受是，衢州大地正在酝酿一场新的变革。徐书记谈“大势已至，未来已来”。我们不仅在推进事业的变革、产业的变革，而且在推动人事的变革。第二个感受是，今天我们开的是组织工作会议，想的是大局和未来。衢州的大局，衢州的未来，关键在人，关键在干部。古话说：为政之要，关键在人。一个地区的发展，最活跃的因素是人，最深刻的变化在于人，最持久的活力源于人，人是最关键的因素。第三个感受是，上午会议是对全市各级干部的一次全面检阅。今天会议设立了1个主会场、329个分会场，全市近3万名干部参会，实现了全市干部的全覆盖。从主会场的情况看，各个分会场干部精神面貌非常好。徐书记的讲话有三个鲜明特点，即三个充分

体现：①充分体现了站位高远、党建引领的政治担当和思想自觉。徐书记的讲话全面贯彻习近平总书记在全国组织工作会议上的重要讲话精神和对浙江工作的重要指示精神，全面落实省委车俊书记在全省组织工作会议上的重要讲话精神，立足于党的建设新的伟大工程、夯实执政根基的政治高度，立足于大力推动“‘八八战略’再深化、改革开放再出发”的战略高度，立足于全面落实市委“1433”发展战略体系的大局高度，提出了新时代衢州党的建设和组织工作的总体要求，凸显了市委坚持党要管党、全面从严治党强烈政治担当和思想自觉。②充分体现了人事相宜、抓人促事的战略布局和工作格局。徐书记的讲话围绕“建设一支什么样的队伍？怎样建设队伍？怎样发挥队伍的作用？”三个问题进行了系统阐述，是市委对抓人促事体系的科学构建，是对队伍建设的深谋远虑。今年5月，市委七届四次全会部署“1433”发展战略体系，几个月以来基本完成了对“事”的布局，这次全市组织工作会议的召开标志着市委要推进对“人”

的布局，必将对衢州党的建设和经济社会发展产生深远影响。③充分体现了对组织部门的高度信任和殷切期待。市委把党的建设和组织工作的重要性放到了前所未有的高度；把组织工作为中心工作提供政治保障、组织保障、干部保障、人才保障的地位和作用提到了前所未有的高度；对组织部门和组工干部的信任期待也达到了前所未有的高度。所以我们一定要忠诚担当、满怀激情，以最好的状态、最实的举措、最强的责任、最硬的作风来做好新时代党的建设和组织工作，在服务保障市委“1433”发展战略体系重重落地中展现新担当，实现新作为。下面，围绕贯彻徐书记重要讲话精神，我讲六点意见：

一、坚持以加强党的政治建设为统领，全面提升组织工作的思想政治水平

在全国组织工作会议上，习近平总书记深刻指出党的政治建设是党的根本性建设，决定着党的建设方向和效果。党的政治建设抓好了，党的建设就铸了魂、立了根。所以，我们一定要坚持把党的政治建设摆在首位，

强归属感、荣誉感、自豪感。这里，我重点讲讲关爱基层干部的问题。基层干部处在改革发展稳定最前沿，一头连着上级党委政府、一头连着广大群众，常年奔波、忘我工作，是推动上级决策部署落地的重要力量，是加强基层基础工作的根本依靠。对基层干部的关心关爱，既是不可忽视的人之常情，也是激发干部干劲的必要保障。我们对乡镇（街道）基层干部要高看一眼，厚爱三分，严格落实好“两个20%”政策，让广大基层干部安身、安心、安业。重中之重是村主职干部和“一长三员”队伍。你们是基层治理的核心队伍、中坚力量。要坚持“人财物配套、责权利统一”，政治上打开上升通道，经济上适当待遇保障，正向激励、反向倒逼，真情关爱、严管厚爱，把这支队伍真正抓

起来、管起来。一方面是政治上激励。主要是打开上升通道，表现优秀的可以招录事业单位，也可按规定程序进入乡镇（街道）班子。优秀的村（社）干部、网格长、网格员，可以优先推荐为“两代表一委员”，优先推荐入党，优先推荐为村（社）“两委”班子成员。另一方是经济上保障。要大幅度地提高村干部的薪酬待遇。这项工作要作为县（市、区）委书记履行基层党建工作第一责任人职责的主要职责来落实，来检查督办。总之，要打通村干部的政治通道、荣誉通道、奖励通道，让村（社）干部、“一长三员”，变成吃香的职业，变成大有可为的岗位。

同志们，建设“活力新衢州、美丽大花园”绝非坦途。站在现在与未来的交汇点上，让我们高举习

近平新时代中国特色社会主义思想伟大旗帜，紧紧围绕省委“八八战略再深化、改革开放再出发”这一重大使命，主动担当、真抓实干、奋勇争先，不断开创衢州党的建设和组织工作新局面，为推动市委“1433”发展战略体系重重落地，建设“活力新衢州、美丽大花园”提供坚强的政治和组织保证！



自觉把旗帜鲜明讲政治的要求全面植入思想深处、落实到行动之中，切实提高组织工作的政治水平。

（一）在学懂弄通做实习近平新时代中国特色社会主义思想上下功夫。习近平新时代中国特色社会主义思想是党的十九大最核心最重要的成果，是指引我们改革发展一切工作的纲领、旗帜和灵魂。所以学懂弄通做实习近平新时代中国特色社会主义思想是我们的首要任务，是全党的首要任务，更是组织部门组工干部的首要任务。学懂弄通做实习近平新时代中国特色社会主义思想，要做到“三个紧密结合”，必须紧密结合“浙江是习近平新时代中国特色社会主义思想的重要萌发地”这一历史地位、必须紧密结合习近平总书记要求浙江工作“走在前列永无止境、干在实处要谋新篇、勇立潮头方显担当”这一重要指示，必须紧密结合习近平总书记在浙江工作期间八次到衢州调研指导作出的一系列重要指示精神，在学思践悟中领会实质、融会贯通。要把学懂弄通做实习近平新时代中国特色社会主义思想，作为深化市委“大学习大调研大讨论大整风大抓落实”“五大一体”的核心内容、作为开展“不忘初心、牢记使命”主题教育的核心内容、作为各级党员领导干部教育培训的核心内容，引导全市各级党组织和广大党员干部增强“四个意识”，坚

定“四个自信”，做到“两个坚决维护”。

（二）在深入践行新时代党的组织路线上下功夫。习近平总书记在组织工作会议上首次提出了新时代党的组织路线，即“全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，以组织体系建设为重点，着力培养忠诚干净担当的高素质干部，着力集聚爱国奉献的各方面优秀人才，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤，为坚持和加强党的全面领导、坚持和发展中国特色社会主义提供坚强组织保证。”这一重要论述，以“一个全面贯彻”为根本指针，以“两个坚持”为目标导向，突出一条根本原则，明确三个基本点，形成了内容完整、结构清晰、逻辑严密的有机整体，是新时代党的建设和组织工作的根本遵循。组织路线是为政治路线服务的，组织路线一项重要的使命就是为政治路线的实现创造良好的政治生态。我们要聚焦中心、服务大局，紧紧围绕黄建发部长对衢州提出的“打好五张牌”“营造四个生态”的要求，提高政治站位、强化政治担当，更好地为党的事业和衢州发展选贤任能、夯土筑基、引才聚才，切实营造最优环境、最好生态。

（三）在加强各级领导班子政治建设这一根本性建设上下功夫。坚决维护习近平总书记的核心地位，坚决

维护党中央权威和集中统一领导，是加强党的政治建设的首要任务。要严明政治纪律，严格政治规矩，强化政治体检。所以，市委专门制定了《领导干部政治体检制度》，通过确定领导干部政治表现的正向5个指标和10条“负面清单”，把政治上的标尺给竖起来。要严肃党内政治生活，严格执行新形势下党内政治生活若干准则，把遵循“十条军规”作为干部思想作风建设的切入点和抓手，全面落实“三会一课”、民主生活会、组织生活会、领导干部双重组织生活会等基本制度，用好批评和自我批评锐利武器，认真开展“大整风大督导”活动，深入督查领导班子和干部队伍的思想素质和工作作风。

（四）在着力夯实党的执政根基上下功夫。党的力量来自组织，党支部是党的组织体系的基本单元。要把它摆在组织体系建设的重要位置，把这些基本单元建设成为一个个坚强的战斗堡垒。9月21日，中央政治局召开会议，审议《中国共产党支部工作条例（试行）》。制定和实施《条例》，是推动全面从严治党向基层延伸的重要举措，为新时代党支部建设提供了基本遵循。我们要更加重视支部建设，推动从严治党全面抓、抓全面，全方位抓、抓全过程，以点的突破带动面上的整体提升。

二、坚持以全面筑实党的执政基础为根本，全力创建基层党组织“全

领域建强、全区域提升”示范市

这次全省组织工作会议，车俊书记强调基层党组织要做到“全领域建强、全区域提升”。这项工作是“双整”工作的重要升级，是当前和今后一个时期全省基层党建工作的主要抓手。开展基层党组织“全领域建强、全区域提升”示范市创建，是认真落实省委部署要求的具体行动，也是率全省之先推进“双全”建设的破题之举，更是扎实推进我市“三个三”基层党建工程的有力抓手。我们要以示范引领、全域建强、全面提升的理念来深化基层党建工作，切实发挥基层党组织战斗堡垒作用，全力服务保障市委战略任务重重落地。

（一）扎实开展“全领域建强、全区域提升”示范市创建工作。总体目标是通过三年努力，到2020年，在全市范围建成40条乡村振兴党建示范带、20个文明城市党建示范区、60个专班攻坚党建示范岗【市级20个、县级40个】、20个两新组织党建示范圈、120个行业系统党建示范点。①创建乡村振兴党建示范带。今天的央视早间新闻，中央发布乡村振兴五年规划，大家是否注意到，这个规划很全面。怎么理解乡村振兴？我们做基层党建工作一定要谋深吃透。谋划乡村振兴党建示范带要学习借鉴温州市建设党建示范带的做法，每个县都要由县委书记、县长领办，定期召开现场



推进会。创建乡村振兴党建示范带要满足三个基本要求：一是点对点距离不超过半小时车程；二是带上要有不少于五个以上示范点；三是沿线的村庄要整洁美丽。计划全市建成40条乡村振兴党建示范带，其中，柯城、衢江各5条，龙游、江山、常山、开化各7条，集聚区、西区各1条。②创建文明城市党建示范区。要紧紧围绕创建全国文明城市的目标，以打造全国文明城市基层党建示范市为契机，突出空间融合、中心聚合、力量整合、载体联合，把红色物业联盟在文明城市党建示范区建设中的作用凸显出来，构建具有衢州特色的新型城市基层党建工作格局。20个文明城市党建示范区中，柯城要建成8个，衢江、龙游、江山、常山、集聚区各2个，开化、西区各1个。③创建专班攻坚党建示范岗。专班攻坚是衢州的一个创造，我

们把重大平台、重点工程、重大项目都集聚起来，以专班的方式来攻坚，理所当然要把党的建设、干部资源、人才资源集聚到专班中去。所以党建示范岗不仅仅是搞好党组织生活，还要搞好干部人才配备。示范岗实行动态管理、严格考核，2018年评选20个示范岗，2019年达到50个，2020年达到60个。④创建两新组织党建示范圈。目前，全市数字经济发展态势非常好，组织工作要瞄准这些新平台、新产业、新业态、新模式、新动能，积极发挥党建引领作用，建好一个“圆心”，融合周边商圈楼宇、行业协会、村企社区、机关单位等，有效辐射带动周边党组织建设发展，形成党建示范圈。全市要建成20个示范圈，其中龙游、江山、常山各4个，柯城、开化、集聚区各2个，国资委、西区各1个。⑤创建行业系统党建示范

点。行业系统党建是我市党建工作的薄弱点，“灯下黑”“两张皮”现象比较严重。这次一定要重视起来，把它解决掉。这120个示范点怎么布局，由市委副秘书长、市直机关工委书记来牵头，抓紧研究部署下去。

市委对基层党组织“双全”示范市创建工作高度重视，专门成立创建工作领导小组，市委徐文光书记担任创建小组组长，由市委组织部牵头抓总。围绕创建的具体内容，设立了五个专项创建小组。今天会议之后，五个专项创建小组要抓紧研究部署。对于“双全”示范市创建工作，市里不再专门召开会议，今天就算是开会部署了，各地要马上抓落实。总的考虑，就是今年10月要启动第一批创建申报工作，明年5月评审、命名一批；明后两年每年5月申报一批，纳入创建，实行挂牌领办督办，当年12月进行评审、命名。各地、各单位一定要高度重视，集中力量，合力攻坚，乡村振兴党建示范带每个县每年重点抓2条，1条是县委书记的、1条是组织部长的，市委两新工委各成员单位主要负责人每年要分别带头领建1个示范圈；各行业系统党组织主要负责人、分管领导每年要分别带头领建1个示范点，努力确保“双全”示范市创建工作取得实效，推动我市基层党建工作提档升级、争先晋位。

（二）做实做细做深做优“三

个三”基层党建工程。“三个三”基层党建工程是关键、是核心、是灵魂、是基础，是强大的政治和组织保障。今年以来，各地、各单位贯彻市委部署要求，推进“三个三”基层党建工程落实落地。从基层情况看，乡村两级干部的思想认识基本到位，整体架构初步形成，基层党员干部服务群众、服务中心的意识和能力不断增强，“三个三”的服务功能逐步显现。但在一些地方，还是存在责任压得不够实、网格实战能力不够、县乡两级保障支持不足等问题。要进一步做实做细做深做优“三个三”基层党建工程，持续解决好基本队伍、基本活动、基本阵地、基本制度、基本保障等问题。①建设网格支部。“三个三”基层党建工程核心是网格支部建设。这次督查评估中，发现有的地方网格没有划分好，有的过大过散，各地要及时调整到位。②建好网格支部。网格支部要规范落实“五有”标准，就近管理就近活动，把“周二无会日”作为党群连心的主载体，推动基层党员干部扑下身子、沉入网格，扎实做好服务群众、矛盾化解等工作，把网格基层治理最小单元的作用发挥出来。③抓实基层骨干队伍。村主职干部和网格“一长三员”队伍，是推动“三个三”基层党建工程落地，抓好基层治理任务的重要力量。要深化村干部“红黄灰”三色考评

管理，稳妥开展不合格村干部退出工作，不断选优育强基层党组织“带头人”。要加大投入保障力度，大幅度提升基本报酬，让村主职干部和网格“一长三员”成为吃香的职业、大有可为的岗位。报酬发放要与网格绩效考核全面挂钩，充分体现绩效导向、干事导向，激励村主职干部和网格“一长三员”担当干事、激情干事。同时，推动村干部队伍与网格“一长三员”队伍交叉任职，村党组织书记要统领各网格工作，村委会主任原则上要担任一个网格的网格长，其他村“两委”成员全部入格服务。④抓实党建治理责任。党建治理责任是县委书记的责任、也是乡镇党委书记的责任，一定要把抓党建作为第一政绩、第一责任来落实。下步我们将建立质量评估体系和责任追究办法，聚焦农房管控和风貌提升、全域土地整治等重点工作开展精准考评，对责任不落实、工作不到位、造成不良影响的乡镇（街道）党（工）委书记、组团联村（社）干部、网格“一长三员”，从严问责处置，督促基层真正将“三个三”基层党建工程落地落实。

（三）高质量打赢“消薄”攻坚战。村级集体经济，是村级党组织凝聚力和战斗力的物质保障。近年来，我们按照省委、市委的决策部署，积极推进“消薄”攻坚和村级集体经济发展，全市775个省定经济薄弱村全

部完成第一阶段消薄任务，打了一场漂亮的开局战。但对照经营性收入达到10万元以上这一更高标准，全市1482个村仅有27.3%达标，薄弱村收入基础还不牢固，一些“摘帽村”存在“返薄”隐患，发展壮大集体经济之路依然任重道远。省里对这项工作高度重视，于今年4月份部署了“千企结千村、消灭薄弱村”专项行动。我们一定要增强信心、坚定决心，抓住有利因素，借梯登高、借势发力，以更大力度、更实举措加快推进“消薄”攻坚。①要用好机遇风口。用好“山海协作”“村企结对”等平台，积极引导工商资本和人才资源“上山下乡”，推广复制物业联建、光伏发电、飞地经济等“消薄”高招妙招，加快推进薄弱村产业振兴。②要做足土地文章。土地资源是我们推进“消薄”攻坚的强大保障。要把全域土地整治同消薄攻坚结合起来，通过盘活闲置、低效土地资源，用好土地指标换收益助“消薄”的有关政策，争取对口协作县（市、区）的大力支持，全力发展壮大村级集体经济。③要激活造血功能。设立集体经济发展基金，统筹财政资金投入、结对企业捐赠、扶贫资金、村级自有资金等，加大对村级集体经济的帮扶投入力度。同时，要把村干部报酬待遇与村集体经济发展挂钩起来，纳入村干部考核管理，倒逼薄弱村党组织主动投

入、积极参与消薄攻坚，发展村级集体产业，真正激发村级组织发展集体经济的内生动力，坚决防止“数字摘帽”“纸上摘帽”。

三、坚持以忠诚干净担当为鲜明导向，大力锻造高素质干部队伍

激励广大干部新时代新担当新作为，是新时代干部工作的主旋律。今年以来，市委围绕抓干部队伍建设，全力构建抓人促事机制，得到了中央和省委的高度肯定，成为全国9个贯彻落实中央《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》的先进代表之一。我们要创建抓人促事担当作为的衢州模式，把忠诚担当作为第一导向，把激情干事作为第一标准，把能干事干成事作为第一追求，让想干事者有机会，敢干事者无顾虑，能干事者有舞台，干成事者有地位，从理念上确立一个思想体系。我们要围绕打造“希望之城、奋斗之城、温暖之城，战斗的团队、奔跑的团队、温暖的团队”这一目标，着力打好“多维选用、激励争先、落后召回、容错免责”组合拳，健全落实抓人促事工作体系。当前来说，主要是做好四件事：

（一）全力构建抓人促事工作体系。①用好专班工作制，搭建干事舞台。干部有多大的担当，就要有多大的舞台。当前衢州最大的舞台就是专班。组织部门要按照市委市政府的

整体部署，积极地参与专班搭建，让专班干部在这个舞台上发光发热、绽放光芒。对于专班工作，要做到“四个词、八个字”。“精选”，专班干部要做到好中选优、优中选强。同时，要实行动态管理，对干不好、表现差、不适应的及时调整。“深察”，深入专班工作全方位、项目建设全流程、攻坚克难全过程，立体化地了解专班干部表现。专班考察实行“月通报、季考评、年对账”，动态考核了解掌握专班运行情况和专班干部表现情况。“比优”，专班干部实行单列考核、单列评优，评选专班工作“每月之星”，开展专班攻坚党建示范岗创建，突出奖优罚劣、激励争先。“重用”，干部选拔使用向专班倾斜，考核优秀的直接列入优秀干部资源库进行重点培养，实绩突出、群众公认的优先提拔使用。②实行“三色”管理，体现干事导向。对干部队伍全面实行“三色”管理，目标就是打破干部工作神秘化，让干部信息从“死材料”变成“活档案”，推动干部近距离、日常性、精细化管理，实现对干部日常管理的全覆盖、全过程、全扫描。总的考虑是，对干部进行具体赋分，赋分由考评分和专项分组成。每年年度考核情况作为基本考评分，专项分按照单位和个人受到奖励表彰、通报批评等情况进行加分、扣分，每季考核赋分一次，评

出“红、蓝、灰”等次。列入“红榜”的干部重点培养和使用，列入“蓝榜”的干部加强培养、激发热情，列入“灰榜”的干部开展诫勉、教育、召回管理。通过考核赋分，把“人”和“事”紧密地结合起来，全面体现干事导向。③加大中层交流，盘活干部队伍。机关单位“中梗阻”问题比较突出，严重影响单位工作和风气。机构改革完成后，市委将开展市直部门中层干部跨部门交流，对在同一岗位任职满10年，长期从事执纪执法、项目审批、工程建设、财务管理、干部人事、审计等工作，以及工作不作为、表现差等情形的干部进行交流，打破部门终身制，增进干部队伍活力。④突出正向激励，激发干事活力。坚持严管厚爱，赏罚分明，着重对广大干部在政治上、生活上、精神上、待遇上给予关爱。重点是做到“三个激励”。导向激励。突出“以实绩论英雄”的用人导向，大力选拔任用担当干事的干部。严肃干部退出，对不胜任现职的干部进行召回。加强对退出现职领导干部的管理考核，发挥好退二线干部的作用。保护激励。全面建立干部容错纠错机制，落实干部澄清保护机制，最大限度消除负面影响和干部思想顾虑，旗帜鲜明地为干事者负责、为担当者担当。生活激励。对干部既要精神上关怀，又要待遇上保障。制定出台公务

员及时奖励办法，稳妥实施公务员职务与职级并行制度，认真落实带薪年假、疗休养、健康体检、乡镇干部“两个20%”等制度政策规定。开展“担当作为好干部”“干事创业好团队”“破难攻坚好专班”评选活动，加大对实绩突出、表现优异的集体和个人的记功表彰力度，让实干担当的干部更有地位。

（二）稳妥有序推进机构改革。

党和国家机构改革是中央自上而下的一项重要工作部署。这次机构改革不同以往，不仅仅停留在政府层面，而是涉及党委、政府、人大、政协、司法、群团、社会组织、事业单位，跨军地、中央和地方各层级机构的一次深层次、全方位的改革，必须要平稳有序、稳妥推进。①要全面加强党的领导。通过机构改革，全面强化党对各行业各领域各项工作的全面领导，全面巩固和加强党在基层的执政力，全面提升市委“1433”发展战略体系在基层的执行力。②要进一步理顺职能、强化功能、提高效能。坚持一类事项由一个部门统筹，一件事情由一个部门负责，全力做好地方机构改革对应的22项规定工作。通过这次机构改革，进一步理顺职能交叉的问题，从而真正提高党委政府的办事效能。③要以机构改革为契机，选优配强各级领导班子，尤其是“一把手”队伍。不断优化市县两级班子的整体功

能，增强专业能力、担当能力、实战能力，使之适应市委“1433”发展战略体系落地的需要。④要坚持市县一体、统筹推进。各地各部门都要站在讲政治的高度，重视这次机构改革，坚决服从改革的整体部署和安排，服从市委的通盘考虑、一切行动听指挥，不囿于部门利益、个人利益，确保条块打通、精准高效、人岗匹配、人事相宜，高标准高质量地完成改革任务。

（三）高标准加强干部教育培训。

干部素质培养是一个长期过程，不是朝夕之功。要高起点、高标准编制干部教育培训五年规划，明确今后五年干部教育培训的整体布局，增强干部教育培训的系统性、持续性、针对性。①加强源头培养。从从政的第一步开始，强化干部的理论武装和党性锤炼。全覆盖开展新提任干部任职培训、选调生和公务员入职培训、军队转业干部培训，教育干部从一开始就想明白当干部为什么、在岗位干什么。②加强资源整合。依托市委党校、衢州职业技术学院，整合衢江、江山、开化等生态文明建设教学基地、教学资源，高标准建设“大花园”建设学院，加强与省内外知名干部教育基地协作办学，构建共建共享的师资库、基地库、课程库。③加强实践历练。有针对性地开展干部日常教育培训，常态化选派干部到工作专

班、招商引资、基层治理、东西扶贫协作、山海协作、对口支援、改革攻坚等一线摔打锤炼，不断提升干部解决实际问题、处理复杂矛盾和做群众工作的能力。

（四）从严抓好干部监督管理。

干部靠选，更靠管，从严管理干部是对干部真正负责。要坚持“严管+厚爱”“激励+约束”，对干部从严从实、加强管理，加大反向倒逼力度，激励干部担当有为。重点是做到“三个管”。①全方位管。健全市县联动、多部门参与的大监督工作机制，突出对“关键少数”特别是“一把手”的监督，突出对权力集中、资金密集、资源富集的重点部门和关键岗位干部的监督。尤其是要注意把干部的行为管理和思想管理统一起来，管好干部“八小时”内和“八小时”外，管好干部的工作圈和社交圈。②靠制度管。要落实好《不胜任现职干部召回管理办法》，突出能者上、庸者让、劣者下，对政治不坚定、工作不作为、作风不务实、考核不达标等4类23种不胜任现职情形的干部进行召回，进行3—6个月的“歇职教育”。通过干部召回制度，达到反向倒逼、激励后进的效果。③经常性管。坚持把干部管理各项制度落细落小落实。严格落实“凡提四必”，继续开展选人用人专项检查，深入开展“三超两乱”、违规兼职取酬、干部人事档

案、干部调动后工资关系转移等专项治理，确保超配职数“零增长”、违规兼职取酬全整改、干部人事档案审核全覆盖、干部工资关系应转尽转。

广大离退休干部是党和国家的宝贵财富，各级各部门要高度重视，更加精准做好管理服务工作，真正做到思想上关心、生活上照顾、精神上关怀、感情上贴近。加强离退休干部的思想政治建设，发挥在老年群体中示范引领作用。

四、坚持以优选优用、实战历练为重点，加快优秀年轻干部发现培养选拔工作

做好年轻干部工作，事关党和国家事业薪火相传。中央和省委相继出台专门意见进行了部署。从衢州年轻干部队伍的现状看，面临的形势非常紧迫。我们要深入贯彻中央和省委要求，不搞“预设路线”“网箱养鱼”，让年轻干部在一线实战中历练成长。培养优秀年轻干部，具体来说，把握好4组词，32个字：

（一）远近结合、整体谋划。

年轻干部工作要由满足近期需要向加强长远谋划转变。既要满足今后5年领导班子建设需要和换届需要，又要考虑今后10年到20年乃至更长远发展需要。重点把握好两组“硬杠杠”：一组是按照市直单位领导班子成员中40岁左右及以下、科级领导干部35岁左右及以下年轻干部配备要达到“两

个15%”，另一组是县级党政领导班子中40岁左右及以下和35岁左右及以下的乡镇（街道）党政正职中年轻干部配备要达到“两个20%”。这两组配备要求是层级概念，各地各单位要结合实际，统筹科学做好年轻干部选配，不能简单对每个班子搞硬性配备、简单套用比例，更不能拔苗助长。

（二）拓宽视野、畅通渠道。

发现年轻干部的渠道要通畅广阔。既要 from 党政机关中选拔，又要 from 国企、高校等各层级各领域中选拔。要开展优秀年轻干部调研工作，市委组织部掌握100名40岁及以下的处级干部，按照“2332”结构建立1000名左右优秀年轻干部库，即近期可用的40岁左右及以下的正科级干部200名左右、中期继续压担培养的40岁以下科级干部300名左右、长期培养的35岁左右及以下科级领导干部300名左右、远期培育的30岁以下特别是“90后”年轻干部200名左右。要实施优秀年轻干部源头工程，进一步加强和改进选调生工作，5年内市级党政机关面向“双一流”高校选调100名左右、县乡党政机关面向全日制普通高校选调300名左右优秀毕业生，力争实现每个乡镇（街道）、市县主要工作部门都有选调生，把一批高素质、高学历、专业化的年轻干部补充进党政班子队伍。

（三）压担墩苗、实战历练。

年轻干部要服从组织安排，在艰苦的岗位上、复杂的岗位上、吃劲的岗位上得到锻炼、历练成长。要大力实施“年轻干部实践锻炼成长工程”，5年内选派500名左右优秀年轻干部到交通先导、城市赋能、产业创新、乡村振兴、队伍建设、基层治理、营商环境、城市文明等八大任务专班历练，选派100名左右年轻干部参加援藏援疆援青、东西部扶贫协作和山海协作等锻炼，真正让干部在一线经历风雨、磨砺成才。

（四）大胆使用、从严管理。对年轻干部，必须要坚决破除论资排辈、平衡照顾、求全责备等旧观念，墩苗压得实的，要大胆使用起来。要建立健全年轻干部适时使用机制，对有发展潜力、需要递进培养的抓紧放到关键岗位上历练，对各方面条件比较成熟的敢于打破隐性台阶，及时提拔使用。同时，也要坚持从严管理，加强对年轻干部跟踪了解和日常考察，对出现苗头性、倾向性问题的及时提醒、批评教育，对不符合条件的及时调整出优秀年轻干部队伍，并注意发现和补充新的优秀人员，始终保持“一池活水”。

五、坚持以聚焦“大花园+数字化”为着力点，创新优化人才生态

功以才成，业由才广。人才是引领发展的重要战略资源。人才工作一定要突出聚焦中心，服务大局，紧

紧围绕市委市政府两大主导产业的发展，以“大花园+数字化”为根本着力点，借势借智借力，不断凝聚助推创新发展、绿色发展的强大动能。到2022年，全市要新引进培育院士等顶级人才20人以上、“千人计划”专家10人以上、博士教授等高层次人才100人以上，人才贡献率达到42%以上。

（一）搭建创新平台，加大引育力度。重点是建好用活三大平台。①全力建设“数字经济发展研究院”。组建数字经济发展研究院，是服务数字经济产业发展的有力举措。要建设“四中心、一联盟、一委员会”。“四中心”，就是建设大数据应用研究、人工智能及产业研究发展、物联网与智慧系统、数字经济新商业模式“四大研究与推广中心”；“一联盟”，就是建设100家以上重点工业企业、信息服务企业组成的数字经济产业联盟，推动数字经济研究成果转化；“一委员会”，就是组建由海内外有影响力的数字经济专家组成的专家委员会。建成后，将搭建起产学研一体的数字经济发展平台，为我市经济发展注入强大的数字动能和人才动力。②创建省级“千人计划”产业园。全省组织工作会议提出，到2020年，将新创建10家省级“千人计划”产业园。要对照创建标准，做好“整合、引聚、延伸”三篇文章，确保创建成功，使之成为衢州招商引才的金

字招牌。“整合”，就是要以集聚区凤凰科创大厦为核心，整合六大“飞地”及衢时代创新大厦等平台资源，形成核心区3平方公里的产业园；“引聚”，就是要实施“衢时代菁英团队计划”“海外引智”工程，加快引进一大批“千人计划”专家、海外工程师；“延伸”，就是要引进省内外领军高校到衢设立分校或研究院，搭建优质高效的产业服务平台。力争今年年底前、确保明年6月前，创建成功省级“千人计划”产业园；到2021年，产业园内国家级、省级“千人计划”专家累计要达50名以上，高新技术产业增加值年均增长15%以上，企业研发经费支出占主营业务收入达5%以上。③用好用活“人才飞地”。目前，衢州有六大“飞地”，在引聚人才、招引项目上发挥了重要作用。要进一步用好用活“飞地”平台，加强对平台运营主体的考核管理，建立人才项目全过程质控机制。发挥“飞地”平台桥头堡作用，推动“飞地”人才待遇“同城化”，用好用活“柔性引才”模式，努力把更多数字经济、智能制造、生物医药等领域的领军型、独角兽企业吸引进来。

（二）深化体制改革，激发人才活力。人才是推动改革创新的核心动力。要坚持党管人才，充分遵循市场规律和人才成长规律，进一步向用人主体放权、为人才松绑。①在完善

评价机制上求突破。要持续推进企业技能人才自主评价和专才（偏才）认定工作，完善企业“首席技术官”推选制度，形成以创新能力、质量、贡献为导向的分类评价体系。②在促进人才流动上求突破。要打破条线、身份、区域限制，支持事业单位科研人才在岗创业、到企业兼职创新、离岗创新创业，逐步形成人才无障碍流动机制。③在健全激励机制上求突破。要完善高层次人才收入分配等办法，扎实推进科技创新成果转化机制改革，稳步提高科研人员职务科技成果转化收益比例。通过体制机制改革和政策创新，让机构、人才、市场、资源充分活跃起来，让那些有真才实学、作出重要贡献的人才有更多的成就感、获得感，让更多的高端人才、领军团队集聚衢州、共建衢州、服务衢州。

（三）优化人才生态，增强人才归属。人才的竞争，说到底生态的竞争。作为加快发展地区，衢州要在新一轮白热化的人才竞争中赢得主动、抓住机遇，唯有在营造最优人才生态上下功夫。①营造最优自然生态。生态环境优美是衢州最大的优势、最大的法宝。要打好人才“生态牌”，更多走出去开展各类专题宣传、主题推荐，讲好衢州生态故事、人才故事，吸引更多的海内外高端人才纷至沓来。②营造最优营商生态。

要抓住市委建设营商环境最优市的大好机遇，借势借力推进人才领域“最多跑一次”改革，完善支持力度更大、覆盖对象更广的人才金融服务体系，打造更有利于人才创业创新的软环境。③营造最优服务生态。要从人才关注的安居住房、医疗保障、子女就学等“关键小事”入手，探索建立全覆盖精细化的服务体系，积极推进高铁新城“人才之家”高端社区、人才主题公园等重点项目建设，用心用情帮助人才解决困难，以细致周到的服务暖人心、聚人心。

六、坚持以公道正派、创先争优为价值导向，实现组织部门新时代有新气象新作为。党的建设和组织工作质量高不高，关键在组织部门、关键在组工干部。我们要按照习近平总书记提出的“讲政治、重公道、业务精、作风好”的重要指示精神，提高站位、拉高标杆、奋勇争先、勇于担当，以新气象新作为创造无愧于新时代的新业绩。

（一）最讲党性、最讲忠诚。组织部门是党的政治机关，政治上绝对可靠、对党绝对忠诚是组工干部的生命线。①要坚定政治信仰，抓好组工干部理想信念和革命传统教育，定期组织开展以初心体验、党性锤炼为主要内容的“支部主题党日”活动，持续深化补钙壮骨，引导广大组工干部坚定理想信念、永葆忠诚本色。②要

强化政治教育，高质量推进“两学一做”学习教育常态化制度化，高水平谋划开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，引导各级组工干部切实增强“四个意识”、坚定“四个自信”、始终做到“两个坚决维护”。③要强化政治担当，把政治建设贯穿组织部门自身建设全方位，选人进入强化政治把关，管理监督聚焦政治纪律，考核评价要看政治表现，引导组工干部自觉从政治高度做好本职工作，旗帜鲜明坚持党管干部、党管人才，争当党的忠诚卫士。

（二）围绕大局、担当有为。围绕中心、服务大局是组织工作一贯的定位和要求，是检验组工干部党性坚定、素质高低的首要标准。①要有高度。始终把组织工作放在全国、全省、全市的大局中统筹和推进，自觉把组织工作放在衢州发展大局中考虑，找准组织工作服务发展大局的结合点、着力点。②要有广度。不仅要深，更要宽。要延伸拓展到产业创新、基层治理、文明创建等各行业各领域，切实发挥党组织和党员的引领功能和旗帜作用，不断提升各级党组织的凝聚力、战斗力。③要有深度。紧紧围绕服务市委战略任务的需求，始终保持“本领恐慌”的紧迫感，加强对政策业务以及经济、哲学等各方面知识的学习，大力提高调研思考能力、把握政策能力、运用新技术能

力，以过硬的能力本领担当新使命，不断彰显组织工作的价值所在。

（三）创先争优、走在前列。在衢州新一轮发展的大潮中，不进则退，慢进也是退。组织部门组工干部一定要树立敢争先进、勇争一流的进取精神。①要树立标杆意识。主动对标省内外发达地区、领先地区，学习先进经验、拉高工作标杆。②要树立争先意识。不仅整个组织工作要在省里进位争先，各条线上、各项工作都要力争位次前移。③要树立创新意识。组织部门、组工干部要主动适应新形势、新要求，打破传统的思维定式，敢想敢试、开拓创新，推动组织

工作始终走在前列、勇立潮头。

（四）公道正派、树立形象。公道正派是组工干部的基本要求。党员干部看组织部关键看这一条。①要有公道操守。严守政治纪律、组织纪律、人事纪律，不存私心、不掺私货、不徇私情，不拿原则换人情，始终绷紧严守秘密这根弦，坚决守住言与行的底线。②要有人梯情怀。把培养干部视作天职，为担当作为者撑腰鼓劲，对有苗头问题的干部及时批评警示，甘当干部成长进步的铺路石。③要有廉洁作风。严格落实党风廉政建设各项规定，大力支持各级驻部纪检监察组开展监督执纪，压紧压实

“五张清单一张网”，推进清廉机关建设。组织上要关心关爱组工干部，在思想上多关怀、工作上多关心、成长上多关注、生活上多关切，让他们更有认同感、成就感。

同志们，新时代我市组织工作的蓝图已经绘就、征程已经开启。让我们在市委的坚强领导下，不忘初心、牢记使命、继续前进，干在实处、走在前列、勇立潮头，不断谱写新时代衢州组织工作新篇章，为我市建设“活力新衢州、美丽大花园”，提供坚强组织保障！

编者按：全市组织工作会议上，衢江区委组织部、常山县委组织部、绿色产业集聚区党工委、四省边际中心医院专班、龙游县湖镇镇党委等5家单位做了交流发言，现刊登如下，供学习参考。

把年轻干部培养选拔作为重大政治任务 抓紧抓实

■ 衢江区委组织部



一、着眼长远长期，注重大视野规划。针对年轻干部总体谋划不够、调配时出现“临时找人”的问题，区委着眼于满足今后5—10年乃至20年领导班子建设和换届需要，积极抢抓工作主动权。科学编制发展规划，着力构建层次分明、结构合理的年轻干部成长体系。乡镇层面，在平时调配中注重储备30岁左右的乡镇党政班子成员，要求乡镇党政正职中35岁左右的年轻干部动态保持在总数的20%左右。部门层面，要求40岁以下的区管干部和35岁以下的中层干部动态保持在总数的15%左右。专题研究定期推荐，区委常委会对年轻干部选拔工作每年至少专题研究2次，逢大的人事议题必强调。区委每年定期组织开展无任用推荐年轻干部。开展专题调研专项研判，动态掌握300名优秀年轻干部名单，分近期、中期、长期三个阶段培养，列出系统培养计划。

“活力新衢州、美丽大花园”建设的宏伟蓝图，为年轻干部成长成才、大有作为提供了广阔舞台。近年来，衢江区委按照市委“1433”发展战略体系，坚持把大力培养选拔优秀年轻干部作为加强干部队伍建设的基础性工程来抓，由事及人、由事察人、由事识人、由事择人，着力健全完善年

轻干部“选育管用”培养链，推动形成年轻干部不断涌现的生动局面。目前，衢江区管干部中“80后”科级干部有122名，其中，35周岁以下70名，“80后”正科级干部14名，“90后”科级干部4名，各个类别的年轻干部数量均列全市第一，为衢江今后10年乃至20年发展奠定了良好基础。



二、着眼源头多头，注重大格局

聚才。针对年轻干部选拔视野不宽、来源渠道单一的问题，区委坚持五湖四海、广纳贤良，做大做强人才蓄水池，打好源头把控组合拳。编制紧缺专业年轻干部目录，常年对外招聘年轻专业人才，建立了金融投资、项目管理等 10 个门类紧缺专业人才库，近年来公开招募 40 余名专业人才，其中 9 名优秀年轻干部走上科级领导干部岗位。加大年轻干部招考力度，近三年共新招录 386 名（其中乡镇 200 名，不含教师和医护人员），由招录单位进行因材施教、分类培养；聚焦招录“优质苗子”，积极向上争取选调生村官招考名额，近三年共招录 22 名选调生村官到村任职，占全市招录比例的 31.4%。重视抓好梯队建设，把乡镇团委书记、妇联主席等部管干部和综合、经济部门中层干部岗位作为优秀年轻干部培养的摇篮，动态保持 200 余人的重点培养梯队。

三、着眼实战实践，注重大力度

赛马。针对年轻干部思想多元、经历单一、处理疑难问题能力不足等问题，区委坚持严管与厚爱结合，抓好年轻干部教育培训、实践锻炼和跟踪管理。“红色基因 + 精准滴灌”开展干部教育培训，把政治标准摆在首位，将政治培训内容纳入各类培训班次的主体课程。有针对性开展城乡规划管理、针灸康养等定制培训，分类举办以优

秀科级年轻干部和优秀中青年干部培训班为主的专题培训班 73 期，培训干部 2600 余人次。“高大上 + 短稀缺”推进干部上挂外派，近年来瞄准国家部委、省属部门和企业大力选派干部，先后有 103 名干部得到挂职锻炼，151 名干部在世界针灸康养大会、全国生态循环农业现场会等高层会议现场短期高强度磨练，推动干部能力素质提升和区域发展同频共振。“战场赛马 + 赛场选马”强化干部一线淬炼，让年轻干部到征地拆迁、项目推进上接受“热锅”的洗礼，到问题集中、矛盾复杂的岗位尝一尝“烫手的山芋”，比学赶超，优胜劣汰。先后选派 540 名优秀年轻干部到城中村改造、乡村振兴等重点一线和工作专班实践锻炼。“记实考绩 + 实地考察”抓好干部全程管控，重点关注年轻干部个人有关事项报告、记实考绩，听政声民意、主要领导点评意见，实现跟踪评议、综合研判、一线了解的动态管控。

四、着眼担当担责，注重大手笔

使用。针对年轻干部选拔存在论资排辈、平衡照顾等壁垒，区委牢固树立“使用就是最好的培养”理念，对经过系统历练的优秀年轻干部，坚持成熟一个使用一个。专班一线大胆使用，将重点工作专班、项目一线等作为发现选拔年轻干部主战场，如在城中村改造签约完成后，第一时间组织考察

组现场考察，集中提拔了 19 名实绩突出的年轻干部。压实担子培养使用，把有培养前途的年轻干部及时放在乡镇副书记、委员副乡长等吃劲岗位、重要岗位，如去年 11 月集中提拔 5 名成熟度较高的 80 后干部担任乡镇副书记，现在这些同志都在各自乡镇挑起了大梁。打破隐形台阶使用，把特别优秀的年轻干部直接放在正职岗位历练，区属国企正职选配中，大胆启用 3 名专业特长突出、综合素质好的 80 后部门副职担任“一把手”，任职后几家企业发展态势良好。

实践证明，抓紧抓实年轻干部培养选拔就是抓住了区域发展的关键所在。虽然衢江区在年轻干部培养选拔方面做了一些工作，但是距离推动年轻干部新时代新担当新作为还有不少差距。下一步，我们将深入贯彻全国和全省、全市组织工作会议，特别是今天徐文光书记以及林部长讲话精神，切实担负起大力发现培养选拔优秀年轻干部的重大政治责任，以更高站位、更宽视野、更大气魄培养选拔优秀年轻干部，推动年轻干部成为市委“1433”发展战略体系在衢江重重落地的生力军、主力军。

责字当头 干字为先 质字以求 以党建之实为基层治理赋能增效

■ 常山县委组织部

近年来，常山县坚持大处着眼抓谋划、小处着力抓关键，一以贯之、一贯到底地把“三个三”基层党建工作作为基础、关键来抓，大力推进标准化规范化建设，不断完善、反复锤炼、检验提升，推动基层治理战略任务在全县高点起步、强势推进、重重落地。主要做法是：

一、“责”字当头，牢牢“牛鼻子”。基层党建工作“水流不到头”、落实不彻底，问题出在“水塔”压力不够大、责任不清晰、尽责不到位。为此，我们构建了“三位一体”的责任体系，真正使“三大主体工程”严起来、实起来、硬起来。抓知责明责。把“三个三”上升为党建一号工程，以清单制、研判制、考评制，推动县乡村三级用心谋划、用心落实，耕好党建责任田。每位县领导都有一份“包乡联片”月度工作清单，每名团长都有一套“六个规范化建设”目录，每个党员都有一份《“三个三”基层党建工作 30 问》，怎么做、做什么、做得怎么样，清晰明了，高下立判，实现了基层党建工作由“宽松软”向“严

紧硬”的转变。抓履责尽责。坚持发展经络在哪里，党建就嵌入到哪里，全面开展“党员八带头”活动，在“一户多宅”整治中，推动党员守纪律、讲规矩，带头拆除 271 户 3.1 万余平米，将推进不力的 6 名党员村干部直接评定为灰色，予以免职或责令辞职，14 名普通党员组织关系迁到整转支部。在换届“回头看”中，扭住履职不到位、工作不尽责、经常不在岗等突出问题，评定黄色村（社）干部 57 人，开展集中“歇职教育”，回炉整顿，倒逼祛除不实之风。坚持需求在哪里，服务就跟进到哪里，针对“白天干部下村，群众外出务工；傍晚干部回乡、群众收工回家”现象，创新推行“夜访夜议夜办”制度，离案头，进村头，听民意、解民忧，做到群众有需求，干部在身边。抓问责追责。坚持“每周一督查、每周一通报”，对“三个三”落实情况开展推磨式、驻点式、交流式、折回式督查，连续两次排名末位的，部委班子集体约谈，累计约谈党委书记 2 名，组织委员 5 名，问责处理了 3 名乡镇干部，起到督查一次、

提升一片效果。

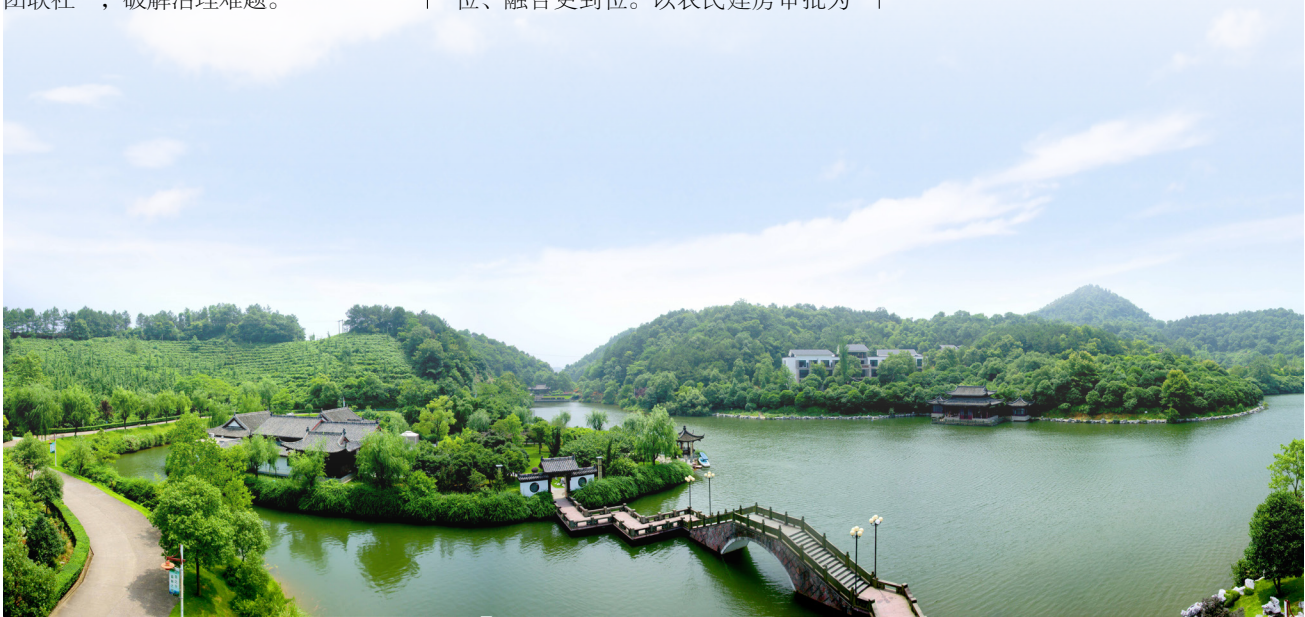
二、“干”字为先，抓实“主载体”。发挥联村联格联户最大功效，基础是全覆盖，根本还是要真联心、真干事。必须高位大力下重手，实实在在抓好“三个一”，打牢治理桩基。点亮组团一盏灯。下去干什么，推出“服务员、参谋员、倾听员、战斗员、调解员”五员工作法，下沉到村参加巡查、排查纠纷、收集诉求、攻克难题。下去怎么干，列出“共性 + 个性”职责清单，“村（社）列单、团长派单、团员领单、群众评单”，职责细分到网格，任务认领到个人，不完成不脱钩、不办结不销号。流程怎么走，创出“5+”工作规程，打造“计划、分工、服务、推进、反馈”回路闭环。钉钉“一日三签”，“村干部、乡镇干部、部门干部”按“9 时、11 时 30 分、17 时”三个不同时段，定位签到，报送动态，推动“人到、事随、心沉”。效果怎么样，推行网格问效，把“问政”开到群众“家门口”，由群众当考官提诉求，干部给方案抓落实，力求“问题不出网格、矛盾不上交”。管理变

治理，群众笑脸多了，糟心事少了，主体积极性和主人翁意识强了。立起支部一杆旗。坚持支部建在网格上，“一网格一支部”融合党的组织覆盖和综治网络覆盖，484个网格党支部（党小组）均规范落实“五有”标准，“就近管理、就近活动、就近联系”。强化正向激励和反向倒逼，实行网格员星级评定，年中初评、年底复评，能上能下，动态调整，对三星级以上给予奖励，对两星级以下的淘汰退出。集聚党员一团火。在农村，9524名党员参与党员联户，悬挂“公示牌”，发放“连心卡”，“五上门”和每月必访情况上报党组织，推动“人连心连”。在社区，构筑“一统三进五通”红色物业联盟，108个机关党组织与46个网格103个小区长期结对，1150名党员担任楼长，职能部门进驻“组团联社”，破解治理难题。

三、“质”字以求，挥好“指挥棒”。坚持问题导向，结果评价，创新手段，推动基层治理提效提速提能，向高质量发展。在工作实践中我们体会到，“三大指数”重在用准考实。在体系设计上，既从大处着眼，落实好市里共性指标，又向难处开刀，把发展党员质量、村书记党建项目列入保垒指数管理，把外出党员管理、联户信访情况等纳入先锋指数考核，推动薄弱环节真重视、真解决。实时积分，开发“慢城百事通”平台，绑定用户10万余户，推行“三大指数”痕迹化管理，用实绩说话，以积分论英雄。“平台建设”重在融合打通。建成县级信息指挥中心，构建“七个一”体系，对“受理、分析、流转、处置、督办、反馈、考核”实行闭环管理，促进县乡村三级干部履职更到位、管理更到位、融合更到位。以农民建房审批为

例，时间由原先的45天缩短至7天以内，提速84.4%，群众幸福感、获得感明显增强。“信用建设”重在共建共享。把党的领导落实到信用建设全过程，以村民诚信体系建设试点开路，全方位推广“信用+村社管理”“信用+党政管理”“信用+商务管理”“信用+司法公信”信用“四+”模式，发动群众以信为美、以德铸诚，珍惜“信用档案”和“诚信名片”，全力打造“信德过”之城。

党建赋能，治理增效。打牢“三个三”基层党建工程根基，是一场没有终点的“远征”。下一步，我们将继续推动真学真懂、真信真用、大战大考、实战检验，使党建统领基层治理这套体系越用越活、越使越灵，为衢州打造中国基层治理最优市提供更多的常山元素、常山经验。🇨🇳



以创建省级“千人计划”产业园为抓手 大力集聚产业急需紧缺人才

■ 衢州绿色产业集聚区党工委

近年来，集聚区认真贯彻人才强市战略，依托“浙江省海外高层次人才创新创业基地”，大力实施衢州“千人计划”创业园项目引进计划，全面优化人才发展环境，强化筑巢引才、平台育才、服务留才，以发展聚人才，以人才促发展，以创建省级“千人计划”产业园为抓手，着力建设人才集聚的“强磁场”、成长的“快车道”和生活的“好家园”。截至目前，全区人才资源总量达7.6万人，引育“千人计划”专家25名，建立院士专家工作站等各类人才平台30余个，设立省内外创新中心、科研飞地7个。通过人才引领，2017年全区各项指标在全省22个高新区中前移8位至第4名，20个经开区中前移5位至第14名，2018年上半年各项指标继续保持高速增长态势。主要做法是：

一、坚持全球视野引人才。按照“引才视野从全国向全球拓展”的新要求，特别是近年来围绕创建省级“千人计划”产业园目标，在引才中强调瞄准国际化，将人才引进与主导产业转型升级相结合，大力引聚以

“千人计划”专家为主的各类高端人才。一是大力支持海外人才来区创业创新。坚持“带项目、带技术、带资金、带团队”四带思路，先后开展6批次衢州“千人计划”创业园项目引进，180余个海外高层次人才（团队）申报，67个人才（团队）成功入选，截止今年8月底，共兑现12个项目创业启动奖励资金3000万元。大力支持区内企业引进海外人才，对符合“省千”、“国千”申报条件的海外高层次人才开展精准辅导培育。共计引进培育“千人计划”人才25名，其中国家“千人计划”人才9名，省级“千人计划”人才16名。二是大力支持海外人才对接活动。连续举办4届“海外高层次人才衢州行”活动，176名人才来衢开展对接。每年组织30余家企业赴欧美、日韩等国内外参加人才交流合作，促成企业与韩国浦项钢铁、德国夏特、瑞士艾克洛等一批合作的高端外资项目，招引集聚80余名海内外高端人才。三是大力支持建设海外人才创新中心。在全市率先建立海外人才引进桥头堡——美国硅谷创新中

心，近年来又相继建立“韩国浙江衢州创新中心”以及“中澳联合创新中心”，通过三大国际化科技创新中心开展海外人才项目推介活动，助力园区引进美国雷电摩托、韩国LG化学等一批国内外顶尖高科技创新企业和人才。

二、坚持聚焦产业建平台。2017年我区提出“干好‘一三五’，实现‘超百千’”的工作目标后，精心布局重点打造数字经济智慧产业以及电子化学品、氟硅钴新材料、光伏新能源、生物医药健康、智能装备制造等5大500亿产业集群，主动出击将产业、平台、人才相结合，着力破解后发地区区域局限性。一是高标准建设四大“科创飞地”。构建“创业苗圃——孵化器——加速器——产业园”创新生态系统，创新设立北京中关村产业协作园区、上海张江生物医药孵化基地、深圳前海创新园、杭州绿海飞地四大“科创飞地”，引进培育园区重点产业项目，走出了“研发孵化在外地、产业贡献为衢州”的产业培育新路径，获得冯飞常务副省长和高兴夫

副省长批示肯定。依托“科创飞地”集聚了由中国科学院上海药物研究所药物靶标结构与功能中心主任徐华强教授等5名“千人计划”人才领衔的近百名海内外高端人才，引进了美国艾森药业、浙江柏拉阿图等20余个生物医药、人工智能等方面的高端项目。

二是高质量建设“三园三中心”产业加速器。为保障“科创飞地”孵化成熟产业化的场地配套，高标准建设凤凰科创大厦、慧谷工业设计创新园、E谷电商创业园、中关村科创中心、东港智能制造产业中心、氟硅钴产业创新服务中心，将“三园三中心”打造成为海内外高端项目产业化的落地平台。同时通过集聚区驻京津冀、苏沪、珠三角、杭宁温等地招商引才组，招引承接各地“千人计划”人才孵化完成项目，促进成果转化、项目落地。三是高效能管理人力资源产业园。想企业所想、急企业所急，通过搭建衢州市人力资源产业园平台帮助企业引进各类人才。今年来，共举办招聘会38场，报名企业1041家，提供就业岗位8205个，进园人数24220人，达成意向人数2060人。

三、坚持创新机制优环境。始终把人才生态建设作为重点，把优化服务作为基础，把机制创新作为路径，深入实施人才优化发展战略。一是创新建立项目产业扶持基金。推动人才技术优势、企业市场优势、金融机构



资金优势的强强联合，创立了中来光伏、立昂微电子、华海新能源等7只总规模达61亿元的产业基金，开辟了一条“产业基金引导——项目集聚——人才强企——产业强区”的发展新路径。二是扎实推进校地合作和公共服务。促成与西安交大研究院共建“衢州绿色科技创新中心”，与浙江大学工程师学院建立衢州分院科研实验实训基地。产业创新服务平台不断提升，衢州氟硅钴产业创新服务综合体成功获批进入第一批省级产业创新服务综合体培育名单，国家知识产权试点园区成功创建，文睿·睿智工场被认定为国家级众创空间，星矢部落创新园被认定为省级科技孵化器。三是优化完善生活配套服务。坚持产城融合，积极打造东港新城，全面推进东港片区环境提升和高新片区生态化改造工程。在凤凰湖五星级酒店开业

后，加快温泉度假小镇、物产凤凰医院、邻里中心建设，加快建设800余套人才公寓，提升对高端项目和国际化人才的承载力。

下一步，我们将认真贯彻此次会议精神，以政策机制为引领，以产业需求为主线，以“科创飞地”为平台，集中力量，全力以赴，打造产业定位明晰、人才项目集聚、创新生态优良、富有衢州特色的省级“千人计划”产业园，为建设“主题突出、环境优美、产城融合的创新型高端化绿色产业新区、开放型国际化衢州东南新城”提供坚实的人才支撑。❧

创新机制 担当作为 全面打赢项目建设攻坚战

■ 四省边际中心医院专班

四省边际中心医院专班自2017年11月成立以来，充分发挥专班优势，大胆创新、勇于担当、真抓实干，经过三百多个日夜鏖战，项目在3月26日顺利开工，8月30日前期工作基本完成，将需要近2年的前期准备时间缩短到了6个月，创造了重大项目立项开工的“衢州速度”，目前项目进入地下基础施工阶段，各项工作按既定时间节点有序推进。

一、凸显专班优势，紧盯目标强保障四省边际中心医院是市委市政府的重大决策，是着眼衢州未来发展的重大项目。市委市政府提出“两个三”工作目标，即2018年3月份正式开工，再经过3年时间，即到2021年底建成。这既是市委市政府做出的庄严承诺，也是对项目建设下达的硬任务，更是衢州百姓改善就医环境的迫切愿望。

作为高铁新城第一个实施的项目，四省边际中心医院项目专班也是成立最早的一个专班，近20名来自市国资委、卫计委、城投集团、人民医院等不同单位、不同岗位、不同

专业、不同年龄的干部临危受命，这是对我们的高度信任，也是对专班每一位干部的重大考验。专班每位成员都深知自己责任重大、使命光荣，时刻将“两个三”的建设目标挂在墙上、装在心里，坚持锁定目标、挂图作战，以任务倒逼进度，做到分步跟进、责任到人、落实到位，按照徐书记提出的“打通跨界融合、扁平一体高效”的思路，紧紧围绕“4421”推进体系，牢牢把握时间节点，强化要素整合，倒排工程计划，合力推进攻坚。

经过5个月的不懈努力，项目如期开工。3月26日，徐书记在开工仪式上指出，四省边际中心医院项目，不仅打响了高铁新城开发建设的“第一枪”，更是打响了衢州干部群众解放思想、改革创新的“第一枪”。

二、创新体制机制，攻坚克难强活力新建的四省边际中心医院按照“花园式、庭院式、地标式”理念设计，总建筑面积达35万平方米，床位2000余张，总投资约29亿元，质量目标是“确保钱江杯、确保鲁班奖”，

与原中心医院相比，在各方面都有标志性的突破。

“上下同欲者胜”。面对困难与挑战，专班上下拿出历史的人做历史的事的担当与勇气，拉高标杆，对标一流，全力打造四省边际最高水平医院。为细化责任分工，提升工作效率，专班建立了“一个项目、一位领导、一套班子、一抓到底”的“四个一”工作机制，成立了“综合协调、资金筹措、项目建设、询价变更、项目服务”五个专项工作组，真正做到领导在项目一线指挥，干部在项目一线攻坚，情况在项目一线了解，问题在项目一线解决的“四个一线”工作法。为确保工程顺利推进，全体专班干部，主动思考、主动作为、主动担当，直击挑战、攻坚克难，在面临首发性和复杂性、多样性问题上不做“拖拉机”、不当“推土机”，充分运用专班灵活的干事创业机制，调动专班干部的智慧与热情，通过一个个新想法、新思路、新点子，在合理合规的前提下，创造性开展工作。比如，我们灵活运用议事决策机制，在全市首次采

用“全过程工程咨询”和EPC（设计采购施工）工程总承包模式，为项目建设提供“一条龙”保姆式服务，并在概算还未出来的情况下，采用对工程总价下浮一定比例的办法进行EPC工程总承包单位招标，即费率招标形式，节省了大量时间；在项目前期工作上，我们还组成专门的攻坚小组，将施工许可证分成三部分，把土石方、地下工程和主体工程施工许可证分期办理，在合法合规的前提下同步推进，确保了项目现场土石方工程开挖作业合理合法性，仅此一项节约了5个月的工期，此法在衢州属于首创。正是因为这些体制机制的灵活创新，有效激发了专班干部干事创业活力，大大提升了项目的推进速度。

三、打造战斗团队，主动担当强
作为四省边际中心医院项目最大的挑战就是时间紧、任务重、要求高，为

了与时间赛跑，我们必须快马加鞭、马不停蹄、全力冲刺，把凡事冲在最前作为专班办事风格，从项目的设计优化到投资控制，从施工进度把控到工程变更各个环节，专班都积极争取进度在最前、考虑在最前、实施在最前。“白加黑”“5+2”已是专班的工作常态，专班中有的同志已连续加班两个多月，有的同志因为高强度的加班导致身体不适住进医院，出院之后不顾休息又立即投入到紧张工作中。专班干部的身先士卒和全力以赴，也激发了各参建单位的斗志与激情，专班加班到多晚，他们就陪着加到多晚。

为不给项目推进留隐患，我们发扬工匠精神，精心打磨项目各个环节，在提速的同时保证项目质量。今年2月，为了拟定中心医院EPC工程总承包招标文件，专班干部夜以继日地

修改招标文件。由于项目招标为费率招标，涉及内容多、范围广，为了降低后期实施风险，文件前前后后修改152次，提交“三大办”讨论几十稿。今年9月，因项目推进有力，专班得到市委市政府表扬，两名干部获三等功。

“长风破浪会有时，直挂云帆济沧海”。专班工作任重而道远，我们相信在市委市政府的坚强领导下，在有关部门的大力配合下，四省边际中心医院项目专班及全体参建单位必将上下同心、奋力拼搏，确保按期优质完成项目建设任务，向市委和全市人民交上一份满意的答卷。✂

以大党建统领特色小镇大发展

■ 龙游县湖镇镇党委

红木小镇位于龙游县湖镇镇，规划面积3.5平方公里，建筑面积260万平方米，总投资约86亿元，是集生态游憩、文化体验、商务会议、养生度假、红木展销于一体的浙江省首批特色小镇。近年来，小镇坚持以大党建统领大发展，以“三个三”基层党建工程、“争双强、当先锋”系列活动为主载体，构筑特色小镇党建、发展“双高地”。小镇先后获评全国优秀旅游项目、省级十大示范特色小镇、省级七大优秀特色小镇等荣誉，更被袁家军省长高度肯定为“民企为主体、民资挑大梁”的特色小镇发展战略典型样板。我们的主要做法是：

一、借势组织重构，“行业党建”向“区域党建”转型。2015年6月，红木小镇被列入全省首批特色小镇创建名单，独资方年年红家居有限公司党支部以“党建中国风”打造形成行业党建特色品牌。2017年9月，龙游县和湖镇镇党委因势利导、趁势而上成立小镇党委，以党建综合中心为核心，积极构筑区域党建示范圈，缔结多领域多业态红色命运共同体，推动

实现小镇产城人文融合发展。一是以党委建制实现区域统筹，覆盖小镇及周边商圈楼宇、行业协会、村企社区、机关单位，推行“党委党建月卡”制、党支部堡垒指数和党员先锋指数考评，强化党建责任落实。二是以编组管理实现区域覆盖，坚持网格化管理、全领域推进，以网格编组模式推动建立“红木缘”年年红家居、“红工匠”孝福家具、“红船行”文旅联合等10个“系列红”党支部，覆盖小镇方方面面。三是以标准建设实现区域推进，严格党内基本制度落实，构建集党员管育评为一体的综合管理机制，以大整风专项行动、“一支部一特色”党建品牌选育和“五位一体”标准化体系推进小镇党组织整体规范提升。目前，小镇党委和10个党组支部全方位凝聚人心、全领域发挥作用，真正成为小镇发展建设的中坚力量，打造出一支战斗的团队、奔跑的团队、温暖的团队。

二、聚焦服务发展，“党建聚力”促“小镇聚合”发展。特色小镇发展依赖高端要素的集聚融合，而党建工

作则是推动要素集聚的源头动力。小镇党组织和广大党员围绕服务小镇项目推进、文化引领和人才集聚等需求发力，全力助推小镇创业创新、跨越发展。一是“组团联企”汇聚部门力量。组建涵盖12个乡镇（街道）、职能部门的特色小镇党建联盟，落实“分月轮值、分季组团”服务制度，形成每日有轮值服务干部、每月有轮值责任单位、每季有服务帮扶团队的党建联盟互助机制。派驻集招商、文旅等部门力量的政府工作组，实行“零距离”“店小二”服务，助小镇成功创建4A景区，与君澜酒店等十几家实体企业达成合作，并牵线浙江金控、金融机构缓解小镇融资压力。二是“组织牵线”强化人才支撑。发挥小镇党委组织资源优势，对接中国美术学院等高等院校，推动建立“东方家居美学协同创新平台”等校企合作平台6个，引进专业产业人才1300余名。实施党员人才工程，将党员人才培养与打造小镇核心团队相结合，先后从一线技师队伍发展党员5人，培育党员高管和经营骨干3人，选派“党建红



桥”指导员 10 人。三是“党员攻坚”助推高速发展。激发党员职工主体意识，实施党员攻坚行动，成立党员骨干攻坚小组，围绕旅游开园、产业招商等 4 大类 17 项重点主攻方向，落实“挂帅包干、挂图作战”和“周协调、月督办”等项目推进机制，清障拔钉、攻坚破难，推动木都商贸区、紫檀文化园、小镇客厅、浙西红木家具生活体验馆、47 万方吉恒立体厂房及配套宿舍、育龙岛景区等项目建设，累计完成投资近 35 亿元，实现有效投资占比、民营投资占比和特色产业投资占比“三个百分之百”。

三、坚持资源共享，“头雁领航”引“群雁齐飞”争先。将创新、协调、绿色、开放、共享理念，贯穿小镇党建和发展工作中。发挥党建综合中心开放共享的“小镇之家”功能，由年年红公司党支部龙头领建带建，推动小镇党建以点及面、示范引领，全领域建强、全区域提升。一是党建资源共享。年年红党支部投建总面积 1100 多平方米的红木小镇讲习所暨小镇党建综合中心，成为小镇党委和 10 个党支部党建主阵地，今年已开展主题党日活动、教育培训、送医送文化活动 230 余次，接待党建考察 780 余批次，来访宾客近 20 万人次。汇集专业骨干积极投身 96345 党员志愿服务行动，推动 24 支党员核心志愿服务团队进驻小镇，2018 年来已在治水剿劣、研学

结对、游客接待、交通疏导等方面开展服务 390 余次。目前，正在探索以“企情通（镇情通）+ 全民网格”模式，搭建小镇掌上党建阵地，开展“克难攻坚当先锋”行动，通过党员联系职工、网格事项代办等，使资源共享更便捷、更均衡、更有序，实现小镇区域治理现代化。二是村企结对共进。小镇党委实行重点工作督查、互学互比互看、先进后进结对等工作方式，实现全区创强、全域示范。小镇内部互促共进，推动曹塘村以“建强支部战斗堡垒打赢整村搬迁攻坚战”为党建品牌，服务于小镇景区一体化发展的工作大局，目前已基本完成整村搬迁意向调查和安置小区建房方案对接。小镇周边向心发展、高速发展和党建示范产生“虹吸效应”，带动周边村企集聚发展，如小镇周边总投资 4300 余万元的村级集体物业园一期工程已建成，可为经济薄弱村年增收 200 多万元。小镇外向结对帮扶，积极参与“千企结千村，消灭薄弱村”专项行动，通过村企结对、产业结盟，构建起互利双赢、长效共建的良好局面，目前由年年红公司党支部结对塔石镇泽随村，已就古村落旅游开发项目签约合作。三是党群联动共建。作为全市群团改革试点，小镇坚持“党建带群建、党群一体化”，形成党群工作同步谋划推进、党群干部相互兼职、党群活动共同开展、党群阵地共

通共用的新模式。近两年来，共同筹办党员诗会、“歌党史诵党恩念党情”朗读者活动、阿乐道情唱党建、和合养生营等大型活动 13 次，开设“国学微党课”12 期，参与人数逾 5 万人次，有效推动党建文化与小镇文化、企业文化的深度融合，使其成为龙游展示党群共进成果、传播县史地域文化、提升城市软实力的综合文化展示平台。

下一步，我们将以这次全市组织工作会议为契机，认真贯彻市委徐文光书记关于特色小镇要成为“打造城市美好生活的高品质新社区、产业创新服务的综合体大平台、带动区域发展的新引擎发动机”指示精神，以红木小镇党建示范圈建设为引领，推动小镇“特而强、聚而合、精而美、活而新”城镇化发展，真正实现发展保持中高速、迈向中高端。

编者按：全市组织工作会议之后，各地各单位以高度的政治责任感和使命感，认真学、深入思、扎实干，掀起了一波又一波的贯彻热潮。现将部分县（市、区）学习体会摘登如下，供学习参考。

“三个聚焦”为龙游跨越发展提供坚强组织保障

■ 徐 宾

全市组织工作会议与市委确定的“1433”战略体系和各项重点任务部署一脉相承、一以贯之，进一步完善了“人”与“事”的谋篇布局，为今后五年乃至更长时期我市党的建设和组织工作高质量发展指明了方向、明确了要求。我们将紧紧围绕市委、县委决策部署，立足龙游实际，聚焦干部、组织、人才精准发力，努力推动工作落地落实、乡村振兴发展、产业转型升级。

一、聚焦干部执行力建设，推动重大决策和重点工作大落实。以干部工作新作为，激发干部队伍新动力，为“活力新衢州 美丽大花园”建设提供干部保障。一是鲜明导向促干部实干担当。结合龙游实际，出台“1+11”激励干部新担当新作为系列文件，真正让想干事者有机会、会干事者有舞台、干成事者有褒奖。突出“以实绩论英雄”的用人导向，把实战比选作为干部选用的主要方式，

干部选拔使用向专班倾斜，推行“从专班一线选拔干部”和“选拔干部到实战一线”的“两个一线工作法”，提拔一批担当干事的干部。推行干部“三色”管理，对灰色干部召回“回炉”，对不适宜担任现职干部坚决地下。二是精准培育促干部能力提升。建立源头培养、跟踪培养、全程培养的干部培育体系。全覆盖开展新录用公务员、事业人员初任培训，常态化举办县管领导干部进修班，实现5年内县管干部轮训全覆盖；持续加大主体业务班次培训力度，培训对象延伸至中层干部、一般干部，实现全体干部5年内至少接受1次专业理论或业务培训。聚焦八项执政本领，实施“八个一批”专业化干部培养计划，重点围绕工业经济、城建规划、金融财贸等紧缺型专业，分类建立专业干部数据库，精准实施专业培训。三是强基提质促年轻干部成才。实施年轻干部源头工程，启动紧缺专业年轻人才招聘

计划，广开进贤之路，加大从事业单位、学校、医院、国企等各领域选拔优秀年轻干部力度。大力实施“两个五百工程”，即构建500名左右优秀年轻干部库和实施“优青成长计划”，5年内选派500名左右优秀年轻干部到乡村振兴、征地拆迁、项目建设、产业发展、信访维稳等艰苦岗位、复杂岗位、吃劲岗位锻炼成长。四是从严管理促干部作风过硬。强化干部全方位管理，构建“全方位、立体化、全覆盖”的干部大监督体系。以干部监督信息联席会议为主平台，建立领导干部监督信息收集整合机制，真管真严、敢管敢严、长管长严。建立容错会商机制，完善容错纠错细则，以真诚的关心关爱，让广大干部脱掉包袱，安身、安心、安业。坚持抓早抓小，防微杜渐，严格落实提醒函询诫勉等制度，发挥选人用人巡查作用，引导干部知敬畏、守底线。

二、聚焦基层组织力提升，推动

扛起担当 真抓实干 奋力书写江山组织工作新篇章

■ 叶 骏

全市组织工作会议吹响了高质量书写新时代“组工答卷”的“冲锋号”。组织部门要切实扛起主责、聚力主业、当好主角，把新时代党的组织路线贯穿于组织工作各项实践中，以新气象新作为谱写新时代江山组织工作新篇章。

以政治建设聚神，全域建强党的组织体系。党的基层组织是党执政大厦的地基，加强基层党组织建设要以提升组织力为重点突出政治功能，聚焦政治建设，坚持用政治功能“统”和“领”，以此建强基层组织战斗堡垒。把提升领导力作为着眼点。坚持“一切工作到支部”，强化基层党组织核心地位。全面实施支部书记“浪推浪”工程，启动“雁之声”高飞论坛、“梦启航”远飞培训、“强带弱”助飞行动三项计划，育强村社党组织带头人，建强支部班子。把提升覆盖力作为着力点。高标准开展“双全”示范市创建工作，总结一批可复制、可推广的特色经验，全面打响江山党建5+工程等各领域党建品牌，推动党的组织、工作有形有效覆盖。

把提升凝聚力作为落脚点。党组织只有像磁铁一样把群众紧紧地团结在周围，才能更好地让党的声音在基层回响、党的决定在基层落实。做实做细做深做优“三个三”基层党建工程，以发展凝聚群众，结合实施乡村振兴战略，抓党建促“消薄”攻坚，抓牢“千企结千村”的机遇，抓快“红色物业”经济园项目建设，壮大集体经济。

以抓人促事聚能，锻造高素质干部队伍。贯彻新时代党的组织路线，建设“活力新衢州、美丽大花园”，打造忠诚干净担当的衢州铁军是关键。要把敢于担当作为干部真正用起来，把敢不敢扛事、愿不愿做事、能不能干事作为识别干部、评判优劣、奖惩升降的重要标准。坚持把政治标准作为第一标准。教育培养突出政治素质，察人识人考准政治表现，选拔任用严把政治标准，从严管理强化政治监督，正向激励带动政治担当。坚持把干事担当作为第一要务。严格落实市委抓人促事“1+8”系列文件，注重把一线作为培养锻炼干部的重

要平台，让干部在工作专班、重大项目等主战场中发挥才干，解决“不想为”“不能为”“不敢为”的问题。深入实施“年轻干部优选精育”工程，对有发展潜力的抓紧放到关键岗位历练，对能独挡一面的敢于打破隐性台阶，及时提拔使用。坚持把严管厚爱作为第一保障。按照选人用人体系的“5个新”要求，打好干部培育组合拳，探索推行干部考核“5+2”红黑榜制度。制定出台《关于建立健全鼓励激励干部机制的若干意见（试行）》，从树立正确用人导向、建立健全容错纠错机制、加大干部考核奖励、落实关心关爱举措等方面入手，真情关爱干部。

以党管人才聚力，着力优化区域人才生态。千秋基业，人才为本。组织部门是贯彻落实党的人才工作方针政策的重要职能部门，要在党委统一领导下，发挥好牵头抓总作用。注重高端引领，把人才引进来。针对产业园区、特色小镇等平台制定更大力度、更加优惠的政策机制吸引人才向高端平台内集聚。更大规模引

基层治理和乡村振兴大发展。以提升组织力为重点，夯实筑牢组织体系根基，抓住基层组织关键人，促成基层治理和乡村振兴关键事。一是强化乡镇（街道）主体责任。全面落实乡镇（街道）党（工）委书记党建第一责任人责任和副书记、组织委员直接领导责任，把提升基层组织力作为年度党建述职的重要内容，切实巩固好季度党建报表、部机关干部“1+N”联系制度等特色做法，全面落实乡镇（街道）月度主题研判制度，推进“两全”示范县创建，出台《龙游县“新时代讲习所”建设的实施意见》，推进基层党建工作各项重点任务落实落地。加快“千企结千村、消灭薄弱村”专项行动项目落地和进度，增强村级集体经济造血功能。二是强化“组团联村”服务实效。在常态化开展“周二无会日”暨基层党建工作蹲点督查基础上，规范组团服务需求、共性、个性“三张清单”，把农房管控和风貌提升、信访维稳等重点中心工作作为组团服务重要内容，完善组团服务“八步工作法”。出台《“周二无会日”专项督查结果应用办法（试行）》，强化日常督查与考核，强化结果应用。三是强化网格“一长三员”作用发挥。加强网格党组织建设，选优配强网格“一长三员”，全面落实网格支部工作经费，结合“龙游通+全民网格”模式抓基础、抓标准、抓规范、抓制度，

推广机关+社区“红色物业联盟”，实现乡村有效治理，城市精细化管理。制订出台我县村主职干部和网格“一长三员”报酬体系，健全完善其他村干部薪酬考核办法。四是强化农村党员干部薪酬考核办法。从严管理农村党员队伍，严格执行党员先锋指数考评办法，将规范党员联户、抓出实际成效作为党员考评的关键内容。实施“育雁”工程，每个村培养2~3名主职干部后备人选，选树优秀村书记作为“治村导师”，深化“红黄灰”三色管理考评，探索建立村社干部工作实绩排名“末位淘汰+实时替补”制，有效畅通村社干部“上”和“下”双向通道。

三、聚焦人才创新力开发，推动产业结构和发展质量大提升。牢牢抓住人才第一战略资源，聚天下英才而用之，充分发挥人才在经济社会发展中的创新引领作用。一是以高端人才促主导产业转型。着眼龙游“五大百亿”产业，突出“高精尖缺”导向，扎实推进“千人计划”“万人计划”等重大人才工程，打造杭州飞地式“科技孵化器”等人才集聚平台，不断推动高端人才为主导产业注入创新驱动活力。突出创新引领，全力推进“国千”、“省千”人才重点项目以及省领军型创新团队攻关项目实施。二是以领军人才促新兴产业发展。聚焦数字经济、人工智能、生命科学等新兴产业，以衢州市数字经济产业发展研究院建设

为契机，进一步加大人才政策扶持力度，深化企业家培育“一号工程”，鼓励支持企业家投资以数字经济为代表的新兴产业，培养引进一批新兴产业企业家和科技领军人才，在禾川科技、亿洋智能制造、中浙高铁为代表的新兴产业企业引领下，推动龙游新兴产业发展壮大，全面提升竞争力。三是以特色人才促特色产业壮大。注重特色专业人才对地方特色产业发展的推动作用，制定专业人才政策，强化校企校地合作，共建特色人才平台，齐抓引才育才用才，形成以龙天红木小镇为代表的一批特色产业。依托龙天红木小镇和中国美术学院、浙江旅游职业技术学院等人才合作平台，着力打造集生态游憩、文化体验、商务会议、养生度假、红木展销于一体的特色小镇“综合体”，不断壮大特色小镇产业规模。四是以本土人才促传统产业提升。立足农业等传统产业和教育卫生等民生事业领域，加强本土人才队伍建设，发掘一批传统产业“偏才专才”，实施龙游县“百名菁才”培养工程，建立定位清晰、梯次分明的本土人才体系。强化“强乡壮村百团”行动，引导人才向农业农村一线流动。优化教育卫生系统副高级职称人才优先培养计划，激励民生事业人才争先创优。支持龙游县高层次人才联谊会做好人才培养、技术创新，促进传统产业、民生事业发展。（作者系龙游县委常委、组织部长）

对标对表 真抓实干 推动组织工作高质量发展

■ 秦财华

全市组织工作会议为新时代衢州党的建设和组织工作吹响了“冲锋号”、树好了“方向标”、挂好了“作战图”。我们将扛起责任、对标对表、务实重行，在推动全市组织工作高质量发展进程中彰显常山担当。

在党的政治建设上下功夫。组织部门作为政治机关，必须把政治建设摆在首位，作为组织工作的根本性建设和首要任务。抓实思想政治教育，用好新建成的县委党校、西源革命纪念馆、乡村讲习所等主阵地，推动党性教育往深里走、往实里走、往心里走。多渠道强化政治历练，让广大党员干部干部在“急、难、险、重”攻坚行动中，进一步增强“四个意识”、

坚定“四个自信”、践行“两个维护”、严守“十条军规”，弘扬“麻山”精神，确保市委“1433”县委“442”发展战略体系重重落地。持续深化大整风“十大行动”，扎实推进“强化担当作为、深化效能革命”活动，把重点聚焦到改革发展的“刀刀”问题上来，聚焦到群众最关心最迫切的民生实事上来，抓好问题整改，助推中心工作。

在科学选人用人上出实招。干部选任坚持“看到人”与“抓住事”有机融合。深化“五比亮剑”实干竞赛机制，量化“四单”（对标清单、改革清单、项目清单、招商清单）核心指标，实行“三度”（月度、季度、

年度）跟踪问效，树立正反典型，强化结果运用，全力服务保障专班运行。干部管理坚持“精细化”与“信息化”有机融合，健全完善干部大监督机制，注重具体表现动态掌握、数据资源连接互通，提高“三色”考评信息收集、研判、赋分、反馈等环节的精准度，让干部上得有理、下得服气。优秀年轻干部培养坚持“长远眼光”与“有序推进”有机融合，制定长远的规划，按照“1121”结构直接掌握500名左右优秀年轻干部，精进实施年轻干部培养选拔“365”工程，聚焦三个层次六种类型五项能力，分近期、中期、远期针对性加强岗位培养、实践培养。

进海内外高端人才项目，积极打造协同创新联盟。发挥人才联谊中心、人才联谊会作用，加快人才公寓建设，增强人才归属感。注重因材施教，把人才育起来。围绕“一行业领域一人才工程”目标，壮大本土人才“基本盘”。建立师徒帮带、实践锻炼、三

重管理等机制，促进人才交流发展。有序储备一批青年拔尖人才，建立紧缺人才培养计划，实行各层级人才开放式、多渠道培养。注重机制建设，把人才管起来。探索建立人才分类考核评价机制，突出以创新能力、质量、贡献为导向。建立并完善专业

化、精细化的人才管理信息平台，利用“大数据”手段，整合各类信息，对区域内的人才队伍整体水平进行宏观掌控。

（作者系江山市委常委、组织部长）

在基层党建提质上大用力。牢固树立全面抓、抓全面的理念，以“双全双提·五星五强”行动为主抓手，构建“1+5”制度体系，强化党建统领、资源统筹、实绩统考、区域统建、条块统管，把乡村振兴党建示范带、文明城市党建示范区、专班攻坚党建示范岗、新经济新业态党建示范圈、行业系统党建示范点建设，落到任务书、标准册、分解表、作战图上来，推动基层党建“全领域建强、全区域提升”。以“党建强”引领“治理强”，久久为功打牢“三个三”基层党建工程根基，持续深化网格支部建设，全面推广信用体系建设，不断提升党组织组织党员、动员群众的实效性，为推进中心工作汇聚磅礴力

量。
在人才引领发展上造环境。坚持需求导向，强化效益意识，紧紧聚焦“四大百亿”主导产业，在轴承、农机、新材料、生物医药等领域集聚一批高端人才、领军团队。深化与清华、北大、浙大等高校院所全面战略合作，大力推进主导产业研发中心、技术转移中心等平台建设，推进院士专家工作站、博士后科研工作站、博士工作站等与企业主体紧密合作、深度合作、实体合作，高标准谋划建设航空轴承研究院。实施“百村千雁、蓝领精英、乡贤回归、专家帮扶、紧缺人才培养”五大工程，强化乡村振兴的人才支撑。建立“不唯学历、只唯实绩”的本土专家评价体系，打造实用型、基础应

用型本土专家工作站。
在打造模范部门中见实效。坚持最讲党性，践行“三个表率”，严守公道正派，着力营造团结和谐、干事成事的工作氛围。以“六问”“六不足”“六变”指导工作，积极推进组织系统“大学习、大走访、大调研、大督查、大服务”五大行动，引导广大组工干部切实提高政治能力、增强工作本领、锤炼过硬作风。对重点任务实行“项目化运行、标准化创建、智慧化管理、品牌化打造、社会化运作”五化工作法，强化流程管控、督查落实，不断提升组织工作抓落实的水平。

（作者系常山县委常委、组织部长）



用科学理念聚力高素质干部队伍建设

■ 方 明

全市组织工作会议对深入践行新时代党的组织路线，打造高素质干部队伍提出了明确要求。坚持科学识用好干部，让想干事者有舞台、会干事者有机会、敢干事者无顾虑、干成事者得褒奖，是衢州发展大时代新时代好时代的迫切要求，更是组织部门的应有担当。

用科学的标准考察识别干部。
为政之要，莫先于用人。组织部门首要的是精准考察识别干部。要突出政治标准。在考察中要坚持把徐书记评价干部的“五个看”作为具体政治标准，聘请观察员、建立大数据，把干部八小时内外方方面面的表现纳入组织观察视野，真正做到全方位、多角度扫描识别干部。要坚持事业为上。突出以事择人、人事相宜，坚持一线培养、评价、选拔干部，注重分类考核、潜绩考核，以实绩论英雄、选英雄。要秉持公正专业。抓人促事，人是关键，而人是最复杂多面的个体，识别干部本身对干部考察员来讲既是责任，更是担当，干部考察员只有自身具备公道正派的品质和对各领域专

业知识的积累，才能真正考实考准干部，不负组织信任。
用科学的导向关爱激励干部。
科学的用人导向能激发干部的无限潜力。要实施“789”工程。大力培养选拔使用优秀年轻干部，努力建设一支高素质专业化年轻干部队伍，逐步让“70”后成为主体，“80”后成为主角，“90”后成为主力，激发年轻干部的干事创业热情。要用好退二线干部。发挥退出领导岗位干部优势，如担任组团联村干部、生态指导员、干部观察员等，鼓励他们参与中心工作，让他们也有施展的舞台。要落实干部关爱政策。不仅是体检、疗养、慰问、待遇等生活上的关心要到位，还要落实“三个区分开来”要求，完善容错免责“1+X”制度体系，注重通过“以案释规”来推动容错免责机制落实落地，不让干部既流汗又流泪，让干部更好地放开手脚大干事业。

用科学的制度管理约束干部。
制度管根本、管长远，具有普遍约束力。市委抓人促事政策制度体系已经

确立，为干部管理提供了全面的制度支撑。要扎实学懂弄通。围绕激励干部新担当新作为“1+8”制度体系，深入学习领会制度体系的精神要义和操作流程，在具体执行中做到有理有据、不偏不倚。要积极探索实践。坚持激励约束并重、严管厚爱结合，完善干部大监督工作机制，探索推行干部召回、机关领导干部“三色”管理考评等制度，让制度在实践的检验中更有生命力。要坚持公道正派。组工干部自身要自信自觉，作为制度的执行者，更要有底线、有尺度、有胸怀、有气魄。要争当创先争优排头兵，坚守严格严谨的工作作风，为担当者担当，为负责者负责。🔴

（作者系开化县委组织部副部长、老干部局局长）

编者按：为推动市委“1433”发展战略体系重重落地，围绕激发干部新时代新担当新作为，市委在制定《关于构建抓人促事机制激励干部新担当新作为的实施意见》的基础上，又制定出台了《领导干部政治体检制度（试行）》《关于建立干部正向激励机制的实施办法（试行）》《专班干部管理考核办法（试行）》《干部“三色”管理考评办法（试行）》《不胜任现职干部召回管理办法（试行）》《市直部门中层干部跨部门交流办法（试行）》《关于建立容错纠错机制激励干部新担当新作为的实施办法（试行）》《退出现职领导干部管理考核办法（试行）》等8个配套制度，形成抓人促事“1+8”制度体系。现将文件刊登如下。

领导干部政治体检制度（试行）

第一条 为落实党的十九大对干部队伍建设新要求，坚持把党的政治建设摆在首位，进一步严明政治纪律和政治规矩，着力打造一支忠诚干净担当的高素质干部队伍，推动市委“1433”发展战略体系重重落地，推动“活力新衢州、美丽大花园”建设，特制定本制度。

第二条 领导干部政治体检具体内涵包括正向内容和反向内容两方面。要通过正向内容和反向内容了解核实干部政治表现，全面、历史、辩证地进行分析评价。正向内容主要考察考核领导干部的政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律五个方面情况，重点考察考核领导干部在贯彻执行市委“1433”发展战略体系、践行市委市政府“十条军规”方面是否坚决果断、是否担当有为、

是否细化举措。具体为：

（一）考政治忠诚，看是否牢固树立“四个意识”。重点考察考核领导干部是否坚决维护习近平总书记的核心地位、坚决维护党中央权威和集中统一领导，是否全面贯彻执行党的路线方针政策，有无心术不正、阳奉阴违、妄议中央等现象。

（二）考政治定力，看是否坚定“四个自信”。重点考察考核领导干部是否坚定理想信念，全面贯彻党的基本理论、基本路线、基本方略，有无信鬼神、敬“大师”以及搞两面派、做两面人等现象，是否不忘初心、牢记使命，坚持和践行以人民为中心的发展思想，是否坚决贯彻落实中央和省委、市委各项决策部署，以奋发有为的精神状态干事业、抓落实。

（三）考政治担当，看是否坚

持原则、敢于斗争。重点考察考核领导干部是否认真践行市委市政府“十条军规”，面对大是大非是否敢于亮剑，面对矛盾和问题是否敢于迎难而上，面对危机是否敢于挺身而出，面对失误是否敢于承担责任，面对歪风邪气是否敢于坚决斗争，在关键时刻是否站得出来、顶得上去，有无动于衷、见风使舵、当“墙头草”“官油子”等现象。

（四）考政治能力，看是否善于从政治上观察和处理问题。重点考察考核领导干部是否具有较强的政治敏锐性、政治鉴别力，是否具备把握方向、把握大势、把握全局的能力，自觉在大局下思考和行动，是否履行全面从严治党责任，保持政治定力、驾驭政治局面、防范政治风险，有无把政治与经济、技术、业务等割裂开来

甚至对立起来，是否全面落实意识形态工作责任，带头批评错误观点和错误倾向。

（五）考政治自律，看是否严格遵守党的政治纪律和政治规矩。重点考察考核领导干部是否带头尊崇党章、维护党章，是否带头团结干事，是否带头遵循组织程序、服从组织决定，是否对党忠诚老实、如实报告个人有关事项，是否带头改作风转作风，严守中央八项规定精神及省委、市委关于作风建设有关规定，在守纪律、讲规矩上作表率。

第三条 反向内容是指明确不符合政治标准要求的“负面清单”，具体为：

（一）政治站位不高，全局观念不强，没有站在衢州高质量发展战略全局的高度，没有站在市委市政府统一意志的高度，没有在大局下思考、大局下行动，对中央和省委、市委决策部署部署选择性执行，甚至搞上有政策、下有对策。

（二）“四个意识”不够强，维护党中央权威和集中统一领导不够坚决，在大是大非问题面前立场不够坚定、态度不够鲜明。对党的理论和路线方针政策心怀不满、说三道四，妄议中央大政方针。

（三）理想信念不够坚定，世界观、人生观、价值观出现偏差，参加封建迷信活动、邪教活动。

（四）贯彻落实上级重大决策部署表态多调门高，行动少落实差，要花招、打太极、摆乌龙，该办的事不办，该管的事不管，能推则推、一推了之。

（五）作风不够扎实，工作浮于表面，上不接天线、下不接地气，习惯当“二传手”，深入实际、深入基层、深入群众不够，对群众的合理诉求消极应对，不催不办、不推不动。对上对下不够一致，搞两面派，做“两面人”，弄虚作假、虚报浮夸、报喜不报忧。

（六）民主集中制执行不够严格，不完全按照议事规则决策，对集体决定当面不说、背后乱说，会上不说、会后乱说，自己不干事还要在旁边指手划脚、说三道四。对组织决定不维护、不服从，执行组织决定挑肥拣瘦、讨价还价，把分管工作、分管领域当作“私人领地”。

（七）为干部提拔任用打招呼、递条子，搞亲亲疏疏、跑风漏气、收买人心，向组织伸手要职务、要名誉、要待遇。利用职权或影响力为家属亲友谋求特殊照顾，放任家属亲友插手职权范围内的工作。

（八）执行组织生活制度不够严格，参加组织生活不正常、不严肃，重大问题和个人有关事项报告习惯于先斩后奏、斩而不奏，无正当理由不按时报告、不如实报告或隐瞒不报。

（九）社会交往不够注意，热衷

于小团体，参加自发成立的老乡会、同学会、战友会，有不正常的小圈子、小团伙，领导干部失信，被列入失信联合惩戒对象名单。

（十）贯彻落实中央八项规定精神及省委、市委作风建设有关规定不到位，自我要求不高，廉洁自律准则执行不严。

第四条 领导干部政治体检要坚持立足于平时，融入干部日常管理的全过程，多角度、全方位开展组织考察。

（一）谈话了解。到领导干部所在地方、部门（单位）与有关干部群众个别谈话，与干部本人面谈，全面了解干部遵守执行“十条军规”情况，甄别干部存在的“拖拉机”“推土机”“压缩机”“洗衣机”“搅拌机”“复读机”等“六机”现象，了解干部政治表现情况。

（二）查阅资料。调阅党委（党组）会议记录、政审材料、年度考核和领导干部撰写的个人述责述德述廉述法报告、工作总结等相关材料，了解领导干部一贯政治表现。

（三）延伸考察。与领导干部家属及家属单位领导谈话，到干部居住社区进行走访，听取各方意见和社会反映，从群众口碑中了解领导干部八小时以外政治表现情况。

（四）专班专项考核。在专班专项考核中观察干部实际表现，着重

掌握干部的立场、态度和表现，用事实、事例佐证和评价干部的政治素养、担当精神和干事本领。

（五）调研督查。对《关于新形势下党内政治生活的若干准则》《中国共产党地方委员会工作条例》《中国共产党党组工作条例》等党内法规贯彻落实情况和民主集中制执行情况开展调研督查，从中了解领导干部政治表现情况。

（六）专项调查。对群众来信来访反映，或在考察考核工作中评价意见分歧较大的问题进行调查，核查领导干部政治表现情况。

（七）列席会议。列席党委（党组）会议、理论学习中心组学习会、组织生活会、民主生活会等，了解领导干部参加党内政治生活、开展批评和自我批评等表现情况。

第五条 综合运用巡视巡察和审计结果，对巡视巡察和各类审计中了解掌握的领导干部思想政治建设情况，尤其是选人用人专项检查结果、

巡察组交办的问题线索要认真对待、充分运用，作为干部政治体检评价的重要依据。

第六条 发挥党组织审查把关作用，落实党委（党组）的主体责任，明确单位党委（党组）在向上级党组织推荐人选、任前考察时，要如实反映人选遵守政治纪律、组织纪律、廉洁纪律、群众纪律、工作纪律、生活纪律等方面情况，实行人选政治鉴定由党委（党组）书记、纪委书记（纪检监察组长）“双签字”制度，填写《领导干部政治体检鉴定单》（见附件），给出结论性意见。

第七条 建立领导干部政治体检评价结果“一人一卡”，作为领导干部日常监督管理、考核评价、选拔任用、激励约束等的首要依据。凡政治体检不合格的，实行召回管理，启动“一票否决”，是考察对象的一律取消考察对象资格，是现职领导干部的坚决调整。在运用考察考核结果时，对政治表现、廉洁自律等存在反映问

题和疑点尚未调查清楚、没有结论性意见的，不得提交党委（党组）会议研究。凡发现政治表现方面的倾向性苗头性问题的，加强日常预警，及时处理或谈话提醒。对个性鲜明、能干事的干部，坚持客观公正评价。领导干部政治体检结果视情以适当形式反馈给干部所在单位党委（党组）及本人，对存在的问题督促整改落实，并对整改情况跟踪问效。

第八条 领导干部政治体检列入领导班子换届（任期）考察、领导干部年度考核、任职考察、专班专项考核等干部考察考核工作的重要内容。各地各单位要强化主体责任，一级抓一级抓好本地本单位干部政治体检工作。

第九条 本制度适用于市委管理的领导干部政治体检。各县（市、区）、市直部门（单位）乡科级干部政治体检参照本制度组织实施。

第十条 本制度自印发之日起施行。



关于建立干部正向激励机制的实施办法（试行）

第一章 总则	群综合类、经济发展类、社会管理类市直部门的干部。
第一条 为加快推动市委“1433”发展战略体系重重落地，构建“严管+厚爱”“激励+约束”机制，最大限度调动广大干部的积极性、主动性、创造性，根据中央《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》、省委《关于进一步激励干部新时代新担当新作为奋力推进“两个高水平”建设的实施意见》和市委《关于构建抓人促事机制激励干部新担当新作为的实施意见》等文件精神，制定本办法。	第四条 加大优秀专班干部选拔使用力度，重用一批被选树为“每月之星”典型的专班干部、重用一批年度考核优秀的专班干部、重用一批“破难攻坚好专班”中实绩突出的干部。
第二条 干部正向激励机制紧紧围绕打造一支战斗的团队、奔跑的团队、温暖的团队，坚持严管厚爱、奖惩分明，简便易行、务实管用的原则，着重在政治上、生活上、精神上、待遇上给予激励关爱。	第五条 注重选拔使用优秀乡镇（街道）党（工）委书记，连续三年在全市百个乡镇（街道）分类争先考核中获一等奖的，在提拔使用上优先考虑。县级领导班子调整、市直部门领导干部配备时，注重从具有乡镇（街道）党政正职工作经历的对象中选拔，县级党政领导班子成员中具有乡镇（街道）党（工）委书记经历的要逐步达到50%。
第二章 政治激励	第六条 对在干部“三色”管理考评中列入“红榜”且发展潜力大的干部，直接列入优秀干部资源库进行重点培养，工作实绩明显、条件成熟的优先提拔使用。
第三条 把选好人用对人作为最有效、最直接的激励，在领导干部职数总量控制的前提下，注重使用一批在年度考核中排名前两位的县（市、区）和排名分别列前两位的党	第七条 拓宽干部发展通道，发挥非领导职务在调动干部积极性方面的作用，在职数不突破规定的限额

内，对于任职时间长、考核多年优秀的中层干部，可先按程序提任到上一级非领导职务岗位上来。探索落实公务员职务与职级并行制度，发挥职级晋升的激励作用。	第八条 加大对优秀干部的精准培训、高端培训力度，联合清华大学、北京大学、复旦大学、浙江大学等知名高校，开展数字经济、城建规划、金融财贸、工程建设、项目管理等业务专项培训，提升干部的专业素养、专业能力。
第三章 生活关心	第九条 全面落实带薪年假、疗休养等制度，对因工作需要加班及节假日加班的，应安排调休和补休；对因重大任务、紧急突发事件等推迟或中止休假的，应在当年安排补休。
	第十条 落实干部体检制度，重点关注长期在急难险重工作一线、艰苦地区的干部身体健康，根据相关规定适当提高体检标准。
	第十一条 建立干部关心关怀和慰问帮扶机制，用好工会经费、职工福利费、党内关爱基金，定期走访慰问

问急难险重一线干部及其家属，对家庭经济困难或患重大疾病的，及时给予帮扶救助。

第十二条 支持工会、共青团、妇联等群团组织开展各类文化体育活动，引导干部培养健康的兴趣爱好。人员相对集中的机关办公场所，合理设置干部文化体育服务阵地。

第四章 精神鼓舞
第十三条 在处理突发事件、承担重要专项工作或在其他工作中实绩突出的单位和个人，以市委、市政府名义进行通报褒扬，符合及时奖励条件的，按照有关规定给予记功嘉奖。
第十四条 大力选树一批“担当作为好干部”“干事创业好团队”“破难攻坚好专班”先进典型，大力宣传一批优秀基层党组织书记，营造见贤

思齐、崇尚先进的良好氛围。
第十五条 关注干部心理健康，畅通干部表达渠道，发挥心理健康咨询平台作用，通过开展组织生活、双向约谈、“向组织说说心里话”等活动，加强与干部沟通联系、谈心谈话。
第十六条 建立健全干部容错纠错机制，鼓励创新、宽容失误，旗帜鲜明地对干事者负责、为担当者担当。对受到错告、诬告、陷害和造成不良影响的干部，在一定范围内予以澄清，最大限度消除干部思想顾虑和负面影响。
第五章 待遇保障
第十七条 对在年度考核及相关专项考核中获奖的，给予褒扬并按规定发放奖金。

第十八条 实施重大改革创新“一事一奖”制度，对重点工作、重点项目有突出贡献的集体和个人，在年度考核奖励中适度体现倾斜政策。
第十九条 认真落实乡镇干部经济待遇一般高于县级机关同职级干部20%以上、乡镇（街道）公务员年度考核优秀等次比例提高到20%的政策。
第六章 附则
第二十条 各地各部门要严格把握政策红线，规范工作程序标准，公平公正地评价干部、奖励干部。对在落实正向激励工作中弄虚作假、徇私舞弊、不按规定程序操作的，依纪依规严肃处理。
第二十一条 本办法自印发之日起施行。🚫

专班干部管理考核办法（试行）

第一章 总则
第一条 为全面推动市委“1433”发展战略体系重重落地，加快推进“活力新衢州、美丽大花园”建设，及时了解掌握专班干部工作中现实表现，把干事导向和用人导向最

大程度地紧密结合起来、体现出来，树立重担当、重实干、重实绩的鲜明导向，激励干部在攻坚一线担当作为、干事创业、奋勇争先，努力培养造就一支高素质衢州干部铁军，特制定本办法。

第二条 专班是围绕市委市政府确定的重点工作、重大项目、重要平台，由专门力量组成、进行专项管理的实战团队。专班由领导小组（或协调小组）和推进办公室组成，领导小组（或协调小组）组长一般由市四套

班子领导担任，推进办主任一般由牵头部门单位主要负责人担任，并配备专职副主任、推进办成员若干名。

第二章 人员选配

第三条 专班干部实行双向选择、动态调整，根据专班岗位和工作任务需要，在征求各专班领导小组（或协调小组）组长、副组长和推进办主任意见的基础上，由市委组织部统一选配调整。

第四条 加强专班干部储备培养，拓宽识人选人视野，优化专班干部结构，通过个人自荐、组织推荐等方式进行报名，打破部门壁垒、层级限制、身份界限，根据干部的工作经历、专业特长、个性特点、工作业绩等，分层分类建立优秀专业干部人才库。大力发现、培养和储备优秀年轻干部，有计划、有针对性地选派年轻干部到专班历练，实行重点关注、跟踪培养。

第五条 专班干部原则上与派出单位工作脱钩，确保集中主要精力做好专班工作，集中办公时间可根据各专班工作需要确定。规划、国土、工程建设管理等专业人才可实行柔性办公，由各专班统筹安排，报市委组织部备案。专班集中办公经历，可视为多岗位工作经历。未经同意，派出单位不得随意调换专班干部。确因特殊情况需要调整的，经市委组织部同意

后方可调整。

第三章 日常管理

第六条 专班干部日常管理由派出单位和专班共同负责，以专班管理为主，并实行专班日常工作专职副主任负责制。专班干部要严格遵守各项规章制度，自觉服从工作安排，认真履行岗位职责，完成各项工作任务。

第七条 抽调期间，专班干部的行政关系不变，享受派出单位工资福利待遇，不在专班领取工资福利。专班干部的日常办公经费、差旅费、就餐补贴、夜餐费补助、公务用车等由市财政局、市机关事务管理局统筹安排落实。

第八条 建立专班日常工作督查制度，实行工作月通报、季考评、年对账，对专班攻坚任务完成情况实行过程管理、跟踪问效，结果纳入年度综合考核。

第九条 开展专班干部“每月之星”选树，对专班干部当月工作表现、履职情况以及个人工作实绩进行定性定量分析，每月选树一批星级专班干部，进行通报褒扬。建立专班干部“一人一表”，跟踪了解作用发挥和现实表现情况。

第十条 加强专班党组织建设，开展专班攻坚党建示范岗创建。建立临时党组织并定期开展组织生活，加强对党员的教育管理，充分发挥临时

党组织在推进专班工作中的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。党员在专班工作期间，接受组织关系所在党支部和专班临时党支部的双重管理，以临时党支部管理教育为主，自觉参加临时党支部的组织生活。专班负责的项目工程中涉及的党员，一并纳入专班临时党支部管理教育。

第四章 考核评价

第十一条 专班干部的年度考核实行单列考核、单列评优。抽调时间在半年以上的干部在专班考核，由市委组织部牵头组织实施。年度考核优秀等次比例按市管领导干部、非市管领导干部各20%的比例确定，不占派出单位优秀名额，考核结果及时反馈派出单位。

第十二条 突出差异化分类考核，针对不同专班设置不同考评标准，以每月工作清单、每季考评排名情况和年度攻坚任务完成情况为依据，对专班整体运行情况和干部表现情况作出综合评价。重点考察了解专班干部在推进重点工作中的政治表现、担当有为、统筹协调、破难攻坚、履职成效、工作作风、廉洁自律等方面情况。

第十三条 选树一批“破难攻坚好专班”先进典型，并按照有关规定给予奖励；对于工作打不开局面、进度严重滞后的专班，及时进行调整，

其成员取消本年度评优评先资格。

第五章 培养使用

第十四条 建立发现优秀干部常态化机制，市委组织部及时加强与市纪委监委、市督考办及各专班的沟通联系，充分运用督查、巡察、考核结果，做好专班干部跟踪培养。

第十五条 在选拔使用专班干部时，充分听取专班相关领导意见。经考核优秀的专班干部可直接列入优秀干部资源库进行重点培养，对工作实绩突出、群众公认度高的专班干部优先提拔使用。专班工作结束或抽调期满后，专班干部原则上回派出单位工作，派出单位要妥善安排好专班干部工作。对于表现突出的专班干部，可由市县统筹安排一批岗位，面向专班干部定向选调。

第十六条 加强专班干部精准培训，聚焦专业能力、专业精神培养，重点开展信息经济、城建规划、金融财贸等专题培训，不断提升专班干部的专业素养。

第十七条 建立专班干部退出机制，对表现不佳、工作进展缓慢的，及时进行谈话提醒；对主观愿望不强或不适应专班工作的，及时调整退出；对违反纪律规定，或因工作不力造成不良影响或产生严重后果的，按照有关规定予以问责处理。

第十八条 各派出单位要大力支

持专班干部工作，对支持力度大、选派干部表现突出的派出单位，在年度考核中按派出人数以及派出干部表现情况给予适当加分；对不支持、不配合的单位，给予通报批评，并作为扣分项，在当年度考核结果中予以体现。

第六章 组织保障

第十九条 市委、市政府成立专班工作领导小组，由市委书记担任组长，市长担任第一副组长，市委常委、常务副市长和市委常委、组织部长担任副组长，全面加强对专班工作的领导，统筹协调专班运行，定期研究重大工作事项。专班工作领导小组下设办公室，负责抓好专班的具体协调、指导、督查、考核等工作。办公室设在市委办，由市委秘书长担任办公室主任，市委办（督考办）、市府办、市纪委监委、市委组织部、市委宣传部、市财政局、市机关事务局等相关部门主要负责人担任副主任。

第二十条 充分发挥专班工作领导小组及其办公室的统筹协调作用，合力抓好专班日常管理考核工作。其中，市委办、市府办负责制定专班工作目标计划任务，市督考办负责专班工作推进的督查和考评，市委组织部负责专班干部选配、考核、评优及专班党组织建设，市纪委监委负责专班及专班干部的监督执纪问责，市委宣传部负责专班先进典型宣传，市财政

局、市机关事务局负责做好专班的后勤服务保障。

第七章 附 则

第二十一条 本办法适用对象为市委、市政府重点工作专班中的集中办公人员。

第二十二条 本办法自印发之日起施行。

干部“三色”管理考评办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为推动市委“1433”发展战略体系重重落地，构建“严管+厚爱”“激励+约束”干部管理机制，激励干部新时代新担当新作为，按照市委《关于构建抓人促事机制激励干部新担当新作为的实施意见》要求，在全市开展干部红、蓝、灰“三色”管理考评工作（以下简称干部“三色”管理考评），特制定本办法。

第二条 干部“三色”管理考评是综合运用考核考察、日常了解、重点检查、分析研判、个别谈话、多维评价、民主测评等手段，对干部表现情况进行赋分定色。

第三条 开展干部“三色”管理考评工作，主要是推动对干部近距离、日常性、精细化的管理，实现对干部日常管理的全覆盖、全过程、全扫描，着力提升干部管理工作水平。

第四条 本办法适用对象为市委管理的干部。

第二章 内容标准

第五条 对干部“三色”管理考评进行量化赋分，干部赋分由“考评分”和“专项分”组成，两项得分之和为总得分。

第六条 “考评分”根据上年度公务员考核情况，按照优秀、称职、基本称职、不称职四个等次，分别赋分90分、80分、60分、50分。

第七条 “专项分”由加分项和扣分项组成，通过定期梳理汇总执纪监督、巡视巡察、信访、审计、督查、通报以及领导表扬批评、考核评比等各类相关信息情况，赋予适当分值进行加扣分。

（一）加分项

1. 被党委、政府记功嘉奖或评为先进的，市级的加3分/人次；省级以上的加6分/人次。
2. 在市级年度综合考核中按类排名分别列第一、二、三名的，分别加4分、3分、2分/人次；排名位次前移明显的，予以酌情加分，最高不超过2分。

3. 省对市考核的重点工作列全省前一、二、三位的，分别加6分、5分、4分/人次；排名位次前移明显的，酌情予以加分，最高不超过2分。

4. 在打造中国营商环境最优城市、打造中国基层治理最优城市、全国文明城市创建中受到党委、政府褒扬的，市级的加3分/人次，省级的加4分/人次，国家级的加6分/人次。

5. 被选树为“担当作为好干部”“干事创业好团队”“破难攻坚好专班”先进典型的，加3分/人次。

6. 在以党委、政府的名义召开的会议上作先进典型经验交流的，市级的加2分/人次，省级的加4分/人次，国家级的加6分/人次。

7. 上级在衢州召开专项工作现场会并作经验交流的，省级的加2分/人次，国家级的加4分/人次。

8. 执行市委市政府“十条军规”工作较好被通报褒扬的，加2分/人次。

9. 被选树为专班“每月之星”

典型的，加2分/人次。

10. 信访维稳工作成效明显且受到褒扬嘉奖的，市级的加2分/人次，省级的加4分/人次，国家级的加6分/人次。

11. 被评为“最佳满意单位”的，加3分/人次。

12. 有其他需要加分的，视情予以加分。

（二）扣分项

1. 在市级年度综合考核中按类排名列倒数第一、二、三位的，分别扣4分、3分、2分/人次。

2. 省对市考核的重点工作排名全省倒数第一、二、三位的，分别扣6分、5分、4分/人次。

3. 在打造中国营商环境最优城市、打造中国基层治理最优城市、全国文明城市创建中受到党委、政府批评的，市级的扣2分/人次，省级的扣4分/人次，国家级的扣6分/人次。

4. 被运用监督执纪“第一种形态”的，其中受到责令作出检查或受到通报的，扣1分/人次；受到诫勉的，扣2分/人次；受到党纪政务轻处分或者组织调整的，扣3分/人次；受到党纪政务重处分的，扣5分/人次。

5. 对巡视（巡察）工作不支持不配合或对巡视组（巡察组）提出问题整改不力、敷衍整改的，扣3分/人次。

6. 被信访举报投诉或媒体曝光

被查实且情节较严重或被“电视问政”且整改不力的，扣3分/人次；因信访维稳工作责任不落实导致信访维稳问题处理不到位且影响严重的，扣5分/人次。

7. 被审计单位审计出问题且因主观原因、性质较严重的，扣4分/人次。

8. 执行市委市政府“十条军规”工作不力被通报批评的，扣3分/人次。

9. 不如实报告个人重大事项的，扣2分/人次；违反中央八项规定精神的，按照情节轻重扣2—6分/人次；

10. 有酒驾、赌博等违法行为的，按照情节轻重扣2—6分/人次。

11. 被评为“不满意单位”的，扣3分/人次；被列入失信联合惩戒对象名单的，扣5分/人次。

12. 有其他需要扣分的，视情予以扣分。

第八条 加分项、扣分项中相关事项只涉及到单位集体、没有涉及到个人的，或者只涉及到具体事、没有涉及到具体人的，按照主要领导、分管领导（责任领导）层级量化到人，具体对照该事项赋分标准进行加扣。

第九条 因同一事项受到多头、多次褒扬或者批评的，不重复进行加扣，按所对应最高分值进行加扣。

第十条 有被市级以上人大、政协表扬或者批评的事项，具体加扣分情形参照党委、政府执行。

第十一条 在同一年度内，前一次管理考评的总得分作为后一次管理考评工作的基础分。上一年度管理考评的总得分情况，不作为下一年度赋分依据。

第三章 考评实施

第十二条 建立市委干部“三色”管理考评工作领导小组，由市委常委、组织部长担任组长，成员由市委办、市府办、市督考办、市纪委监委、市委巡察办、市委组织部、市委宣传部、市委统战部、市委政法委、市委党校、市直机关工委、市信访局、市审计局、市发改委（市信用办）、市公安局以及各县（市、区）、各专班推进办等单位主要负责人组成。领导小组原则上每季度召开一次会议，加强对干部“三色”管理考评工作的统筹协调，沟通信息、交流情况，分析研判、掌握动态。

第十三条 干部“三色”管理考评工作每季度开展一次。

第十四条 加强对有效信息收集研判，突出干部信息的刚性要求，强化信息运用的真实性和公平性。

（一）信息收集和汇总

1. 领导干部每季度最后一个月20日前，将个人量化赋分信息报所在

单位，所在单位党委（党组）主要负责人签字后报干部“三色”管理考评工作领导小组。

2. 干部“三色”管理考评工作领导小组成员单位每季度最后一个月20日前，将领导干部量化赋分信息经成员单位党委（党组）主要负责人签字后报干部“三色”管理考评工作领导小组。

3. 干部“三色”管理考评工作领导小组对领导干部信息进行汇总归类，建立干部“信息库”。

4. 领导干部信息经甄别后，按单位进行反馈。

（二）信息公开和核实

1. 各单位对反馈的领导干部信息，以召开党委（党组）会议等形式进行内部公开。

2. 领导干部对个人信息有异议的，可向所在单位党委（党组）提出核查要求。

3. 经单位党委（党组）核查与反馈信息有出入的，由单位党委（党组）向干部“三色”管理考评工作领导小组提出建议。

4. 干部“三色”管理考评工作领导小组及时组织调查核实，并予以认定。

（三）研究决定

干部“三色”管理考评工作领导小组对照赋分标准，研究确定领导干部得分。

第十五条 坚持实事求是、客观公正，对干部确因客观原因造成需要扣分情况的，由干部“三色”管理考评工作领导小组牵头相关单位进行分析评估、研究决定，可以酌情少扣分或者不扣分。

第十六条 实行干部“三色”管理考评工作责任追究制度。各地各部门党委（党组）要落实主体责任，全面做好干部“三色”管理考评工作，不得以任何理由拒绝执行或者选择性执行。对违反纪律或者执行纪律不严格的，严肃追究相关领导以及直接责任人的责任。

第四章 分档定色

第十七条 依据干部总得分情况进行分档和定色：

（一）对于得分85分以上（含85分）的，用红色表示，此类干部列入“红榜”。

（二）对于得分61分至84分的，用蓝色表示，此类干部列入“蓝榜”。

（三）对于得分60分以下（含60分）的，用灰色表示，此类干部列入“灰榜”。

第十八条 对于得分85分以上、但存在本办法第七条第二项3—11款情形的，不得列入“红榜”，必须降格入榜。

第十九条 干部有严重违规违纪

违法行为且受到处理的，直接列入“灰榜”。

第二十条 对干部分档定色的结果情况，要在一定范围内以适当形式进行公开。

第五章 结果运用

第二十一条 坚持把干部“三色”管理考评结果作为干部调整、教育培训、监督管理、考核评比、能上能下工作的重要参考依据。

（一）对列入“红榜”的干部进行重点培养和使用，发展潜力大的列入优秀干部资源库进行重点跟踪管理，条件成熟的优先提拔使用。

（二）对列入“蓝榜”的干部注重加强培养，强化正向激励，激发干事创业热情，鼓励主动担当、积极履职、更有作为。

（三）对列入“灰榜”的干部开展针对性教育、加强监督管理，可采取诫勉谈话、离岗培训、组织调整、召回管理等方式进行处置。

第二十二条 充分发挥干部“三色”管理考评结果的“体检”功能，实现对干部动态管理和静态管理的有机结合，有力推进干部分档管理、分类培养。干部“三色”管理考评结束后，按照类似于建立“信用”档案要求，做好“信用记录”，健全完善干部档案，为动态调整干部提供依据。

第二十三条 根据干部“三色”

管理考评情况，对干部各个方面进行把脉开方、加强指导，重点要将有关评价意见及改进建议，以适当方式进行反馈，督促整改提高。

第六章 附 则

第二十四条 按照干部分级管理要求，各县（市、区）、绿色产业集聚区、西区管委会和市直机关部门、企事业单位应参照本办法，具体制订

本地本单位干部“三色”管理考核办法，并认真执行。

第二十五条 本办法自印发之日起施行。

不胜任现职干部召回管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为推动市委“1433”发展战略体系重重落地，落实从严从实管理干部有关规定，大力推进能者上、庸者让、劣者下，激励干部新时代新担当新作为，根据《中华人民共和国公务员法》《中国共产党纪律处分条例》《行政机关公务员处分条例》《事业单位工作人员处分暂行规定》等法律法规和有关规定，制定本办法。

第二条 按照全面从严治党、从严管理干部的要求，对政治不坚定、工作不作为、作风不务实、考核不达标的不胜任现职干部，实行召回管理。

第三条 召回不胜任现职的干部，必须遵循党管干部、从严要求，能上能下、惩教结合，依法依规、客观公正原则。

第四条 本办法适用对象为全市各级机关、事业单位在编在岗干部。市属国有企业在职工作人员参照本办法执行。

第二章 召回情形

第五条 政治不坚定，有下列情形之一的，实行召回管理：

（一）政治站位不高、全局观念不强，违反市委、市政府“十条军规”被通报批评且整改不力的单位负责人和直接责任人；

（二）对党委、政府的决策部署恶意攻击、散布谣言，造成不良影响或后果的；

（三）不遵守工作规则，重要情况不请示、不汇报，造成不良影响或后果的；

（四）违反民主集中制原则和领导班子集体议事与决策规则，导致决策失误，造成较大损失或不良后果的；

（五）违反纪律煽动群众上访，或借机匿名诬告、造谣诽谤造成不良影响的。

第六条 工作不作为，有下列情

形之一的，实行召回管理：

（一）落实市委战略体系、重大决策部署不坚决、不主动，工作进展缓慢，落地效果差，造成不良影响的；

（二）被市级（含市本级，下同）以上机构暗访、督查、检查通报并受到处理的，或被市级以上新闻媒体曝光且造成严重影响的，或被“电视问政”且整改不力的；

（三）因个人原因，在规定时间内未完成工作任务，且服务对象或上级部门反映较差，造成不良影响的；

（四）能力不适应岗位需要，工作长期打不开局面，负责的工作长期处于落后状态或明显滑坡的；

（五）因工作责任心不强，贻误工作或行政不作为，致使本单位在行政诉讼中败诉，造成不良影响的；

（六）因工作失职、失误，导致承诺事项未完成或群众投诉反映多，造成不良影响的。

第七条 作风不务实，有下列情形之一的，实行召回管理：

（一）违反中央八项规定精神，被通报并受到处理的；

（二）存在“六机”现象，被投诉或举报，经核查属实的；

（三）在急难险重任务面前和事关人民群众生命财产安全时不服从指挥调度，言行不当、畏缩不前、临阵脱逃的；

（四）在重点项目、重点工作推进中，不支持、不配合的；

（五）无正当理由旷工连续超过5天或者一年内累计超过10天的；

（六）作风散漫、纪律松弛，上班时有玩游戏、看视频、网购、炒股票、外出逛街购物等违反工作纪律行为被查处或通报的，有开会无故缺席、迟到、早退、不按要求着装、打瞌睡、玩手机等不遵守会议纪律行为被通报2次以上的；

（七）违背社会公德、职业道德、家庭美德，损害“南孔圣地、衢州有礼”城市品牌，造成不良社会影响的。

第八条 考核不达标，有下列情形之一的，实行召回管理：

（一）因工作失职、失误，造成本单位列入省对市考核的重点工作连续两年排名全省末位的主要负责人或分管负责人，以及相关责任人；

（二）因工作失职、失误，造成

本单位在年度综合考核中连续两年排名末位的主要负责人或分管负责人，以及相关责任人；

（三）因工作失职、失误，造成本单位党风廉政建设、平安建设、环境保护等工作被“一票否决”的主要负责人或分管负责人，以及相关责任人；

（四）因工作失职、失误，造成本单位在满意不满意单位评选中，连续两年被评为“不满意单位”的主要负责人或分管负责人，以及相关责任人；

（五）干部“三色”管理考评被列入“灰榜”且需要召回的。

第九条 出现其他问题需要召回管理的。

第三章 召回程序

第十条 成立市委不胜任现职干部召回管理工作领导小组（简称“市委干部召回领导小组”），与市委干部“三色”管理考评工作领导小组合署办公。

第十一条 不胜任现职干部召回管理按以下程序进行：

（一）信息收集。各单位对本地本部门存在的不胜任现职干部相关信息进行收集，对出现苗头性、倾向性问题，情节较轻、未造成社会影响，认为需要预警的，进行提醒谈话；对存在问题较为突出，造成一定影响，

需通过召回教育整改的，按规定启动召回管理程序。

（二）提出建议。召回建议由拟召回管理对象所在单位党委（党组）集体研究提出。根据工作需要，分管市领导、市委干部召回领导小组可直接提出召回建议。集中办公的专班干部由专班集体研究提出建议。市委干部召回领导小组成员单位按照职能分工，及时向市委干部召回办公室报送涉及召回情形的具体事项。召回建议上报前，相关单位应给予拟召回管理对象7个工作日的申诉期。

（三）研究决定。市管干部的召回管理由市委根据市委干部召回领导小组提出的初步意见研究决定，县（市、区）管干部的召回管理由县（市、区）委研究决定，其他干部由所在单位党委（党组）集体研究决定。

（四）召回谈话。按照干部管理权限，对召回管理的干部开展谈心谈话，宣布召回管理决定，做好思想工作。其中，市管干部、县（市、区）管干部分别由市、县两级党委组织部开展谈心谈话，其他干部由所在单位党委（党组）开展谈心谈话。

第十二条 召回干部本人对召回管理决定有异议的，可在接到召回管理决定之日起7个工作日内，向市委干部召回办公室提出书面申诉。申诉期间不停止召回管理决定的执行。

第四章 召回管理

第十三条 对召回的不胜任现职干部采取下列方式进行管理，时间3-6个月。

（一）集中教育。召回对象一律停职后参加市委党校为期10—15天集中教育，教育期间的费用由召回对象本人承担。学习期满，考试合格的进行跟踪考察，不合格的继续进行集中教育。

（二）跟踪考察。根据实际情况，安排参与重点工作、项目建设、服务窗口等实战平台继续进行跟踪考察。跟踪考察期间被召回管理的干部不再承担原单位工作职责，由接收单位负责管理。期满后，按照干部管理权限进行综合评价考核，考核合格、整改到位的，回原单位履职。

（三）组织处理。对召回前未经组织处理的干部，依据干部召回情节轻重及跟踪考察情况，进行以下组织处理：

1. 诫勉。对召回情节较轻的，给予谈话或者书面方式进行诫勉。
2. 调离岗位。对人岗不相适，但思想品质较好，工作热情度高，召回管理综合评价考核合格的，结合集中教育、跟踪考察期间的表现及职位空缺情况，按照干部管理权限，调整到其他岗位工作。
3. 免职。对于责任心不强、大局意识差、纪律涣散、群众满意度低

等致使工作不能正常开展的免去现任职务。受到免职处理的，一年内不得重新担任与其原任职务相当的领导职务。

4. 降职。因领导能力差、决策水平低、工作打不开局面等其他原因，不适宜担任现职的，保留原职级待遇，降低职务安排工作。受到降职处理的，两年内不得提拔。

第十四条 一年内被召回一次的人员，取消本年度评先评优资格；跟踪考察考核不合格的，扣发召回期间的年度考核奖金。被召回两次的人员，年终考核确定为不称职（不合格）等次。

第十五条 召回管理形成的相关材料存入干部个人档案，作为年终考核、职务（岗位）变动等重要依据。

第十六条 每半年开展一次干部召回管理工作，并实行零报告制度。市直部门党委（党组）和各县（市、区）委组织部于每年6月25日和12月25日前，将拟召回管理干部书面报告、召回管理人员名册、情况说明等有关材料报市委干部召回办公室。

第五章 附 则

第十七条 不胜任现职干部召回管理工作中，各县（市、区）委、市直各单位党委（党组）领导班子负全面领导责任，领导班子主要负责人和直接主管的班子成员承担主要领导责任，参与决策和工作的班子其他成员

承担重要领导责任，组织（人事）部门承担直接责任。对于存在瞒报召回管理干部、疏于监督管理等情形的，将严肃追究相关人员责任，并作为召回管理对象。

第十八条 各地各部门可根据本办法制定相应的实施细则。

第十九条 本办法主要规范、完善对不胜任现职干部的组织管理。涉及违纪违法行为的，按照党纪政务处分规定和有关法律法规办理。

第二十条 本办法自印发之日起施行。

市直部门中层干部跨部门交流办法（试行）

第一章 总则

第一条 为深入贯彻落实中央和省委、市委关于激励干部新时代新担当新作为的有关要求，进一步优化干部资源配置，加强市直部门中层干部队伍建设，激发干部队伍整体活力，推动市委“1433”发展战略体系重重落地，根据《中华人民共和国公务员法》《党政领导干部选拔任用工作条例》《党政领导干部交流工作规定》等法律法规，制定本办法。

第二条 本办法所称中层干部跨部门交流，是指市直部门中层科级领导干部在市直不同部门、不同单位之间进行交流，不包括非参照公务员法管理事业单位人员调任机关公务员情形，鼓励机关公务员不保留身份到事业单位交流任职。注重加强业务相近单位中层干部联动交流。应当加强市直部门中层干部内部轮岗交流。

第三条 本办法适用于市直机关部门、事业单位内设机构的科级领导干部。已列入市委管理的市直部门正科级领导干部和实行干部双重管理、

以上级业务部门为主管理的单位的内设机构科级领导干部，不适用本办法。市属国有企业、高校系统可以参照本办法执行。

第二章 交流情形

第四条 市直部门中层干部交流的主要情形如下：

- （一）在同一职位任职满8年的，必须交流；
- （二）在执纪执法、项目审批、工程建设、财务管理、干部人事、审计等同一职位任职满6年的，必须交流；
- （三）担任市直部门中层正职时间较长、表现优秀的年轻干部，优先交流或者提拔交流；
- （四）具有发展潜力，但缺少基层工作经验或者工作经历单一的优秀年轻中层干部，有计划地安排交流；
- （五）对业务相近单位中层岗位，符合资格条件人数较多且人选意见不易集中的，可以进行竞争上岗。

第五条 经核查属实，工作不在

状态、不作为、表现差的市直部门中层干部，应当交流或者改任非领导职务。在年度考核中确定为基本称职及以下等次的，或者群众反映比较强烈、造成严重影响的，必须交流或者改任非领导职务、降职、免职。

第六条 市直部门同一处室的正副职一般不同时交流。

第七条 有下列情形之一的，可不交流或者暂缓交流：

- （一）离最高任职年龄不满5年的（属于必须交流的对象，可区别不同情况对其工作进行调整）；
- （二）在本单位工作不满3年的；
- （三）特殊技术岗位的；
- （四）按规定应当服务一定期限但期限未满的；
- （五）本人提出退出中层领导岗位申请，经所在部门党委（党组）同意的；
- （六）因健康原因不宜交流的；
- （七）涉嫌违纪违法正在接受纪检监察机关或者司法机关审查尚未作

出结论的；

（八）其他原因不适合交流的。

第三章 组织实施

第八条 市直部门中层干部跨部门交流工作在市委领导下进行，由市纪委监委、市委组织部、市委宣传部、市编办、市人社社保局等部门负责实施，具体工作由市委组织部牵头。

第九条 市直部门中层干部跨部门交流工作一般按照下列程序办理：

- （一）拟定方案。市委组织部在全面分析各部门编制、中层职数、干部配备情况的基础上，根据工作需要，明确交流岗位，拟定交流方案。
- （二）推荐报名。各部门党委（党组）组织推荐报名或者个人自荐报名，市委组织部结合年度考核推荐结果，提出拟交流人选名单。
- （三）考察评价。市委组织部对拟交流人选开展考察和岗位匹配性评价，充分考虑岗位要求、人选条件、个人意愿和部门人选需求意见等，提出交流人选的职位安排建议方案。
- （四）讨论决定。由市委组织部召开部务会议讨论决定交流人员的职务安排方案。
- （五）办理手续。按照干部管理权限，进行干部任前公示。公示结果不影响任职的，市直部门党委（党组）与交流干部谈话，做好思想工作，办理任职手续。

作，办理任职手续。

第四章 教育管理

第十条 市委组织部应当跟踪了解交流干部的思想、工作情况，加强教育、管理和监督。

（一）教育培训。组织交流干部进行履新集中培训，进一步明确要求，严肃纪律，激励在新岗位上创造新业绩。

（二）跟踪管理。健全年度考核、专项考核、任职考察与平时了解相结合的跟踪考核机制，定期专题分析研判，对表现优秀的交流干部，进一步加大培养使用力度；对表现差的，按照规定实行召回管理。

（三）严格监督。将交流干部作为干部监督的重点对象，对发现的苗头性、倾向性问题及时提醒、函询、诫勉，对不担当、不作为、乱作为的，区分不同情形，采取调离岗位、改任非领导职务、免职、降职等处理。

第十一条 市直部门党委（党组）应当关心关爱交流干部，妥善安排其工作、生活，充分发挥他们的作用。建立健全与交流干部谈心谈话制度，各单位党委（党组）主要负责人每年至少与交流干部谈心谈话一次。坚持严管与厚爱结合，健全完善正向激励、容错纠错等制度，为敢于担当的交流干部担当、为敢于负责的交流

干部负责，鼓励交流干部心无旁骛干事创业。

第五章 工作纪律

第十二条 干部应当服从组织的交流决定，接到交流通知后，须尽快办理工作交接手续，在规定的时间内报到。无正当理由拒不服从组织安排的，就地免职或者降职使用。

第十三条 实行干部交流工作责任追究制度，市直各部门党委（党组）必须坚决执行市委关于干部交流的决定，不得以任何理由拒绝执行或者选择性执行。对违反纪律或者执行纪律不严格的，应当严肃批评教育或者函询、诫勉；造成严重后果的，追究主要领导、分管领导以及直接责任人的责任。

第六章 附则

第十四条 各县（市、区）可根据本办法制定实施办法。

第十五条 本办法自印发之日起施行。

关于建立容错纠错机制激励干部新担当新作为的实施办法（试行）

第一条 为旗帜鲜明地对干事者负责、为担当者担当，保护和调动广大干部积极性、主动性、创造性，推动市委“1433”发展战略体系重重落地，依据《中国共产党章程》《中国共产党纪律处分条例》《中国共产党问责条例》《公职人员政务处分暂行规定》等相关规定，制定本办法。

第二条 坚持事业为上、实事求是、依纪依法、容纠并举原则，严格落实“三个区分开来”，对该容的大胆容错，不该容的坚决不容，防止拿容错当“保护伞”，搞纪律“松绑”，确保容错在纪律红线、法律底线内进行。

第三条 树立“允许改革有失误，但不允许不改革；允许干事出差错，但不允许不干事”的导向。正确把握干部为事业为工作出现纰漏差错与敢作为敢担当敢负责的辩证关系，重点应做到“六判断、六分清”：

（一）判断问题性质，是探索创新还是有令不行、有禁不止，分清失

误错误还是违纪违法；

（二）判断工作依据，是界限不明还是故意曲解、随意变通，分清先行先试还是肆意妄为；

（三）判断主观动机，是出于公心还是假公济私、以权谋私，分清是无心之过还是明知故犯；

（四）判断决策过程，是民主决策还是个人专断、一意孤行，分清依规履职还是滥用权力；

（五）判断履职取向，是开拓进取还是无视规律、急功近利，分清积极作为还是好大喜功；

（六）判断纠错态度，是及时补救还是消极应付、放任损失，分清主动纠错还是坐视不管。

第四条 按照干部管理权限，由党委（党组）依规定程序负责实施容错纠错：

（一）申请。在纪检监察机关、组织人事部门等启动问责程序或责任调查过程中，干部本人认为符合容错纠错情形的，应在启动问责程序后，

及时向相应的纪检监察机关或组织人事部门等提出书面申请。

（二）核实。纪检监察机关、组织人事部门等依申请展开调查，客观公正收集相关证据材料，出具书面调查报告，报同级党委（党组）研究。

（三）认定。党委（党组）根据调查意见，充分听取各方建议，作出是否减轻、免于问责处理或终止问责程序的决定。对情况比较复杂或社会影响较大、一时难以认定的，党委（党组）须向上级纪检监察机关或组织人事部门报告后，再作出决定。

（四）反馈。纪检监察机关或组织人事部门等在党委（党组）作出决定后，及时向干部本人反馈。对受到错告、诬告等不实反映的，应在一定范围内为干部澄清正名、消除顾虑。对故意诬告的行为，要严肃查处。

（五）备案。作出决定的党组织的组织人事部门要对有关情况进行统一备案。

第五条 经确定予以容错的干

部，可在以下五方面不受影响：

（一）干部本人在评先评优、褒扬奖励和选拔任用时不受影响；

（二）在任职试用期满考核和年度考核、任期考核等干部考核时不作为负面评价的依据；

（三）干部本人职务、职级、职称、岗位不受影响；

（四）干部所在单位在相关工作考核中一般不予以扣分；

（五）其他按规定可视情不受影响。

第六条 对履职担当过程中出现的失误错误，所在单位党委（党组）要深入分析问题原因，举一反三，及时研究整改纠错，堵塞漏洞，并向上级党委报告。对干部本人要建立以下

容错纠错救济机制：

（一）强化教育提醒，对存在过错或失误的个人，所在单位党委（党组）要及时开展谈心谈话，既指出存在问题，又明确改进方向；

（二）用好监督执纪“四种形态”，常态化运用“第一种形态”；

（三）真正关心关爱，相关问责机关或部门对给予容错纠错的干部要及时了解思想动态，帮助其放下思想包袱。

第七条 对于落实全面从严治党责任不到位，发生生态环境损害事件、食品药品安全事故、安全生产事故、群体性事件处置不力等情况的，不予容错。党内法规对有关情形已有从轻、减轻或免于处理规定的，按有

关规定执行。

第八条 各级党委（党组）要落实主体责任，将容错纠错机制作为落实党建工作责任制的重要内容。各级纪检监察机关、组织人事部门等主要主动担当，积极作为，加强沟通，确保容错纠错机制实质运行、落到实处。宣传部门要加强舆论引导，以案说纪，以案释规，大力宣传勇于担当、改革创新的先进典型。

第九条 本办法适用于全市各级机关、国有企事业单位党员、干部及其他行使公权力的人员。

第十条 本办法自印发之日起施行。《关于支持改革创新建立容错免责机制的实施办法（试行）》（衢委办发〔2016〕18号）同时废止。🇨🇳

退出现职领导干部管理考核办法（试行）

第一条 为进一步落实从严管理干部要求，对退出现职领导干部既强化管理，又关心关爱，充分发挥其在建设“活力新衢州、美丽大花园”中

的积极作用，根据《中华人民共和国公务员法》及有关规定，特制定本办法。

第二条 坚持搭建平台、双向选

择、择优选派、科学考核，退出现职领导干部与在职市管干部同等要求、同等管理。

第三条 建立退出现职领导干部

信息库，由市委组织部根据岗位经历、专业特长、个性特点等，多渠道安排退出现职领导干部参与市委、市政府中心工作和其他相关工作。

（一）开展调查研究，围绕市委市政府中心工作，参与重大决策、重大项目课题的研究讨论，为领导决策提供参考；

（二）参与重点工作，抽调参与攻坚任务专班、招商引资、信访维稳等重点工作；

（三）参与巡察督查，抽调参与巡察组工作及各类重大活动、重点项目、重大产业、重要工作的检查督促指导工作；

（四）联系基层工作，担任农村工作指导员、生态指导员等村（社）指导员，参与新经济、新社会组织党建指导工作等，帮助协调解决相关工作中遇到的难点问题；

（五）参加其他相关工作。

第四条 建立退出现职领导干部自荐申报重点工作制度，结合自身专业特长和个人意愿，每年年初退出现职领导干部可自愿申报参与1-2项市委、市政府中心工作，由市委组织部进行统筹安排。

第五条 单位党委（党组）根据工作需要，合理安排退出现职领导干部协管某一方面工作或承担某项具体任务，与年轻干部结对，发挥好“传帮带”作用。对不安排退出现职领导

干部工作任务的，由市委组织部对单位主要负责人进行批评教育和谈话提醒。

第六条 建立谈心谈话制度，单位党委（党组）主要负责人要主动加强与退出现职领导干部的沟通联系，引导他们调整心态、摆正位置、服从安排，积极发挥作用。

第七条 退出现职领导干部要服从组织安排，自觉参加单位组织的政治理论学习和教育培训，严格遵守上下班、请销假等各项工作纪律和规章制度，认真履行岗位职责。严格执行中央和省委、市委关于领导干部不得到企业兼职的规定，到社团兼职的必须按干部管理权限履行报批手续。

第八条 建立日常考评机制，坚持按岗考核、论绩评价。建立退出现职领导干部工作实绩档案，跟踪了解作用发挥和工作推进情况，综合评价履职表现，评价结果作为评先评优重要依据。

第九条 退出现职领导干部的年度考核实行统一考核、单列评优，由市委组织部牵头组织实施。对工作实绩突出、群众公认度高的，在评优评先中予以优先考虑。对工作责任心不强、慵懒散拖、不敢担当的或对工作造成严重不良影响的予以问责。

第十条 选树一批退出现职领导干部先进典型，切实加大宣传力度，营造良好的舆论氛围，引导激励退出

现职领导干部担当奉献、建功立业。

第十一条 建立落实工作责任制度，形成由市委统一领导、市委组织部负责综合管理、所在单位党委（党组）负责日常管理、各职能部门各司其职各负其责的工作格局。

第十二条 本办法适用于市委管理的退出现职领导干部，各地各部门可结合实际制定细则。

第十三条 本办法自印发之日起施行。

关于创建基层党组织“全领域建强、全区域提升”示范市的实施意见

（2018年10月22日）

为认真贯彻落实全国、全省组织工作会议部署要求，深化落实“三个三”基层党建工程，高质量、全方位提升我市基层党建工作水平，全力创建基层党组织“全领域建强、全区域提升”示范市，提出如下实施意见。

一、总体要求

高举习近平新时代中国特色社会主义思想伟大旗帜，紧紧围绕贯彻落实新时代党的建设总要求和党的组织路线，以提升组织力为重点，着眼于基层党建工作整体提升、整体建强，着眼于夯实筑牢组织体系根基、巩固党的执政基础，聚焦全市农村、城市、机关、两新以及行业系统等各个领域全面发力，持续深化“三民工程”建设，扎实推进“三个三”基层党建工程落地，全面创建基层党组织“全领域建强、全区域提升”示范市，全力服务中国基层治理最优城市建设。通过3年的努力，到2020年，全市力争建成40条乡村振兴党建示范带，20个文明

城市党建示范区，60个专班攻坚党建示范岗，20个两新组织党建示范圈，120个行业系统党建示范点，努力把我市基层党组织建设成为政治功能突出、基层治理有效、服务中心有力、紧密联系群众的坚强战斗堡垒，为推动市委“1433”发展战略体系重重落地、加快“活力新衢州、美丽大花园”建设提供坚强组织保障。

二、工作原则

——坚持党建统领。牢固树立“党建统领活的灵魂、一根红线贯穿始终”的理念，坚持以“三个三”基层党建工程、“三民工程”为抓手，把党的领导落实到示范创建的各方面、全过程，把从严管党治党的要求落实到基层党组织和党员这一主体，引领方方面面力量服务中心、参与治理。

——坚持贴紧中心。把服务市委、市政府中心大局作为示范创建的出发点和落脚点，找准示范创建融入

中心大局的切入点、结合点、发力点，坚持把示范建在中心工作上、建在重点项目上、建在产业链上、建在生产线上，坚决防止“两张皮”。

——坚持示范引领。认真发掘总结示范创建的好经验、好做法，精益求精打造一批基层党建示范标杆。充分发挥精品示范的引领、带动、辐射作用，分享好做法、推广好经验、谋划新举措，争取创建一个、带动一片、辐射周边、推动全局。

——坚持整体推进。加强顶层设计，注重规划引领，坚持以整体理念、系统思维、融合意识统筹加强各领域基层党建工作，全面抓、抓全面，切实解决基层党建地域之间、行业之间、条线之间的不平衡问题，增强工作的耦合性、协同性。

三、主要任务

（一）创建乡村振兴党建示范带
创建目标：突出党建统领，聚焦产业兴旺、生态宜居、乡风文明、

治理有效和生活富裕的乡村振兴战略总要求，建设一批基础扎实、协调发展、特色鲜明、景色优美的乡村振兴党建示范带，全力助推乡村产业振兴、人才振兴、文化振兴、生态振兴和组织振兴。2018年，全市建成10条以上乡村振兴党建示范带。2019年，全市建成30条乡村振兴党建示范带。到2020年，全市建成40条示范带，其中，柯城区、衢江区各5条，龙游县、江山市、常山县、开化县各7条，绿色产业集聚区、西区各1条。

创建要求：

1. **夯实党建根基。**全面落实“三个三”基层党建工程，高标准落实“浙江二十条”“衢州三十条”，深化落实“三民工程”，扎实抓好基本组织、基本队伍、基本制度、基本活动、基本保障。坚持走好新时代的群众路线，一切工作要以服务群众、满意群众为出发点和落脚点，切实夯实党在基层的执政基础。

2. **坚持规划先行。**高标准制定示范带创建三年规划及年度工作计划，以重要景区、规上企业、交通枢纽和特色小镇、重点村庄等为依托，有效整合产业平台、全域土地综合整治、农房体系构建和风貌提升、基层治理、乡村文化等各类资源要素，培育形成一批集党建景象、自然景色、人文景观、产业景点为一体的“红色风

景带”。

3. **突出风格主题。**每条示范带上都要提炼特色鲜明、富有乡村韵味的主题，有可看、可学、可复制的示范点5个以上，并形成2个以上特色品牌，点与点通勤距离在30分钟左右。

4. **做优沿线景观。**每条示范带上点与点之间的道路两侧、水岸沿线要整洁有序、生态景观优美、基础设施齐全，形成点上耐看、线上好看、面上可看的“一路一景观”整体效果。沿线要建成1个农村基层干部实训基地或新时代文明实践所（站）。

5. **提升示范效应。**每条示范带上的示范点应成规模、有影响，在同一领域内具有一定的代表性与示范性，村级活动场所一般在300平方米以上。

6. **重视人才支撑。**建立农村基层党组织红色联盟，实施兴村名师制，采取“1+N”方式，强村带弱村，引领带动农村基层整体达标、全面振兴。按照省有关规定给予入选兴村名师的农村党组织书记享受相应的待遇。推动红黄灰“三色考评”常态化制度化，倒逼村干部履职尽责。大力加强乡村振兴实用人才队伍建设，促进各路人才“上山下乡”投身乡村振兴。

7. **落实工作责任。**建立健全示范带创建工作责任制，各县（市、区）委书记（绿色产业集聚区、西区党工委书记）为示范带创建的第一责任

人，组织部长为直接责任人，每年分别带头领建1条示范带；乡镇（街道）党（工）委书记为本区域示范带创建的具体责任人，负责抓好创建具体工作。

责任单位：各县（市、区）委、绿色产业集聚区党工委、西区党工委

（二）创建文明城市党建示范区
创建目标：紧紧围绕创建全国文明城市的目标，结合全国城市基层党建示范市创建，强化统筹整合联动、跨界融合打通，逐步形成全区域统筹、多方面联动、各领域融合的新型城市基层党建工作格局。2018年，全面启动文明城市党建示范区创建工作。2019年，所有文明城市党建示范区创建区域基本达标。2020年，全市建成20个文明城市党建示范区，其中，柯城区8个，衢江区、龙游县、江山市、常山县、绿色产业集聚区各2个，开化县、西区各1个。

创建要求：

1. **做实规划蓝图。**县（市、区）做实做细示范区创建三年规划，发挥规划引领作用，指导街道、社区整合资源，按照地域相邻、品牌共建、文明共创的原则，整合若干街道、社区融合打造文明城市党建示范区，每个示范区有3—5个可看可学可复制的观摩点。

2. **深化体制机制改革。**严格落实

省委关于街道职能机构改革要求，合理确定街道社区职能，科学设置街道综合性办事机构和事业单位。所有街道都要设立党建工作办公室，推动社区减负增能，实现街道“大工委”和社区“大党委”实体化运行。各领域党建互联互通、条块结合、共建共享、优势互补成为常态。

3. **强化基层治理。**全面落实“三个三”基层党建工程，完善县（市、区）为“顶线”、街道为“中线”、社区为“底线”、信息集成平台和联动指挥平台为“竖线”的“王”字型运行机制，尊重群众主体地位，推进街道文明联席会、社区文明议事会等制度建设，推动小区“十乱”等重难点问题解决。

4. **打造区域品牌。**坚持“一区一主题”，全面深化“红色物业联盟”“红管家”“红色楼道”等特色党建品牌，合力建成一批“有礼小区”。以社区党群服务中心为纽带，融合红色教育基地、社区文化站等资源，联合建设一批红色文明街路、文明小区、文明商铺等“红色地标”。其中，社区党群服务中心不少于350平方米。

5. **激发党员活力。**示范开展“衢州有礼、党员先行”、万名党员“亮身份、立家规、晒承诺、赛业绩”和“双联双服务”等活动，持续推进

96345党员志愿服务，推广“城管驿站”“有礼之家”等做法，形成党员带头参与文明城市建设的示范效应。

6. **优化景观布局。**以城市主要道路、商圈楼宇、广场公园等为依托，充分挖掘“衢州有礼”等街区个性特征，布局一批富有南孔文化底蕴的文明城市党建景观点，沿线整洁有序，内容耐看好看，基础设施齐全。

7. **推动责任落实。**压实县（市、区）、街道两级工作责任，各县（市、区）委书记（绿色产业集聚区、西区党工委书记）为示范区创建的第一责任人，组织部长为直接责任人，每年分别带头领建1个示范区；街道党工委书记为本区域示范区创建的具体责任人，负责抓好创建具体工作。

责任单位：各县（市、区）委、绿色产业集聚区党工委、西区党工委

（三）创建专班攻坚党建示范岗
创建目标：围绕市委市政府确定的各项重点工作、重大项目、重要平台，打破部门壁垒和层级界限，整合要素资源，实行专业化、集约化、扁平化专班制工作模式。综合考虑各专班工作业绩、党员个人现实表现，创建专班攻坚党建示范岗。以此为引领，促进专班更好破难攻坚、发挥作用，助推市委“1433”发展战略体系重重落地和各项攻坚任务顺利完成。2018

年，全市建成20个专班攻坚党建示范岗。2019年，全市建成50个专班攻坚党建示范岗。2020年，全市建成60个专班攻坚党建示范岗，其中，市本级20个，柯城区6个，衢江区5个，龙游县、江山市、常山县各8个，开化县5个，并实行动态管理、严格考核。

创建要求：

1. **强化党建统领。**围绕市委市政府系列攻坚任务，各推进办主要负责人作为专班攻坚党建示范岗建设第一责任人，切实履行“一岗双责”，做到党建工作和专班工作同研究、同部署、同落实、同考核，使党的领导核心作用凸显，党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用充分发挥。

2. **工作成效明显。**专班运转机制顺畅，团结协作担当，敢于攻坚克难，高质量完成市委市政府交办的各项工作任务，在专班工作日常督查中排名靠前。

3. **突出实战检验。**把党组织建在基层治理、高铁新城、农房体系构建和风貌提升、创建全国文明城市、杭衢山海协作等专班一线，将优秀党员干部放到一线历练，做到重点工作开展到哪里，临时党支部就设置到哪里，党组织作用就发挥到哪里。

4. **党员带头示范。**推动专班党员充分发挥自身专业特长，更好履职尽责、担当有为，带头冲在攻坚克难第

一线，发挥先锋模范作用，以优异的工作表现，助力专班更好破难攻坚。

在专班工作完成或年度考评中受到市级以上通报嘉奖，或者被选树为“破难攻坚好专班”典型，或者专班内干部一年内累计被选树为“每月之星”5次以上的，可直接确定为党建示范岗。

责任单位：市委组织部、各县（市、区）委

（四）创建两新组织党建示范圈

创建目标：围绕市委发展美丽经济幸福产业、数字经济智慧产业的决策部署，聚焦新兴产业、新兴业态，依托园区（开发区）、特色小镇、创业创新平台，以县（市、区）为主，市直部门单位参与，通过建点连线、聚群成带、联弧成片，构建以区域性枢纽型党群服务中心为核心、涵盖3—5个不同层面示范点、党群服务辐射周边的两新组织党建示范圈，推动形成市域范围党群服务中心、互联网企业、特色小镇、上市公司及龙头企业、楼宇商圈、社会组织等党建示范点集群集聚的“一中心五群落”格局。2018年，全市建成5个以上两新组织党建示范圈。2019年，全市建成15个两新组织党建示范圈。2020年，全市建成20个符合产业发展规律、具有区域特色的两新组织党建示范圈，其中，龙游县创建4个，江山市、常山县

各创建3个，柯城区、衢江区、开化县、绿色产业集聚区各创建2个，市国资委、西区各创建1个示范圈。

创建要求：

1.发挥政治功能。着力提升党的组织和工作全面有效覆盖，党组织应建尽建，支部战斗堡垒作用发挥明显，“堡垒指数”考评四星以上，领导班子普遍实现“双向进入、交叉任职”，“三联三会”等制度落实到位。党建带群建有力，工、青、妇等群团组织作用发挥明显。

2.严格队伍管理。出资人支持党组织建设，党组织书记符合“双好双强”要求，党员“先锋指数”考评严实规范，党员职工普遍联系其他职工。

3.强化人才支撑。实施“党员人才工程”，把党员培养成人才、人才培养成党员，专业技术人才和技能人员党员比重明显提高，党员队伍中人才占比较高。

4.坚持融合发展。推动党建与生产经营深度融合，党员先锋模范作用明显，劳动关系和谐，安全生产“零事故”，社会组织积极参与社会治理、维护社会和谐稳定。

5.扩大区域影响。示范圈涵盖互联网企业、特色小镇、上市公司及龙头企业、楼宇商圈、社会组织等不同层面，均培育形成1个以上党建特色品牌，通勤距离在30分钟以内，“传、

帮、带”示范作用明显。

6.加强工作保障。每个示范圈配备1个枢纽型党群服务中心，服务功能辐射周边15分钟车程范围的两新组织，党务工作轮值指导制度全面落实，活动阵地齐备，经费保障充足。市县两新工委成员单位责任落地，各成员单位党委（党组）主要负责人每年至少领建1个两新党组织党建示范圈。

责任单位：市国资委党委、市民政局党委、市委两新工委各成员单位党委（党组），各县（市、区）委、绿色产业集聚区党工委、西区党工委

（五）创建行业系统党建示范点

创建目标：按照“先建点、再扩面”两步走思路，以党建示范点为切入口，采取“典型示范、规范提高、分类指导、整体推进”的办法，在机关、国企、教育、卫计、高校等行业系统，培育一批标准落地、特色鲜明、成效明显的党建示范点。2018年，全市建成30个以上行业系统党建示范点。2019年，全市建成90个行业系统党建示范点。2020年，全市建成120个行业系统党建示范点，其中，市直机关工委牵头创建16个，市委政法委创建4个，市国资委创建4个，市教育局创建10个，市卫计委创建7个，市文广新局创建3个，市国土局创建1个，市交通运输局创建4个，市住建局创建7个，市综合执法局创建2个，衢州学院、

衢州职业技术学院分别作为整体各创建1个示范点，市委老干部局根据离退休干部实际情况创建示范点，每个县（市、区）创建10个示范点。

机关、国企、教育、卫计、政法、执法以及其他行业系统领域创建要求：

1.党建质量过硬。党组织领导核心地位突出，班子团结有力，党组织领导下的重大工作议事决策机制完善。组织设置科学优化，标准化规范化建设有力推进，基本制度落实到位，实现“工作规范化、活动制度化、阵地标准化、服务常态化”。

2.工作业绩优良。围绕中心、服务大局意识较强，重点难点工作推进有力，在发展经济、保障民生、促进和谐中充分发挥党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，业绩成效在同行业中位居前列，党建与中心工作形成“一张皮”。

3.载体特色鲜明。认真落实行业领域党建工作部署要求，结合自身实际，总结提炼出能够体现衢州特点、有礼标准、时代精神的党建工作品牌，并在市域范围内形成一定影响力，形成辐射带动效应。每个示范点要有1个特色党建品牌。

4.队伍管理严格。严格落实市委、市政府“十条军规”，优化营商环境“十条宣言”和“三个绝不

能”，年度内没有出现因不担当、不负责、不作为被问责，或因违纪违法被查处的党员干部。

5.工作保障到位。设立党建工作机构，配齐配强党务干部，有固定的党员活动阵地，落实保障党建工作经费，并与周边党组织形成共建共享。

6.推动责任落实。行业系统党组织主要负责人为示范点创建的第一责任人，分管领导为直接责任人，每年分别带头领建1个示范点，其他班子成员主动领建所联系基层党组织的示范点创建任务。

责任单位：市直机关工委、市国资委党委、市委政法委、市教育局党委、市卫计委党委、市文广新局党委、市国土局党委、市交通运输局党委、市住建局党委、市综合执法局党委等行业领域主管部门党委（党组），各县（市、区）委、绿色产业集聚区党工委、西区党工委

高等院校创建要求：

1.围绕新时代高校党建示范建设和质量创优工作要求，对标全国党建工作示范高校、全国党建工作标杆院系、全国党建工作样板支部等条件，推动党建工作与教育教学深度融合。

2.校党委落实把方向过硬、管大局过硬、做决策过硬、保落实过硬要求。

3.院（系）党组织做到领导和运

行机制到位、政治把关作用到位、思想政治工作到位、基层组织制度执行到位、推动改革发展到位。积极探索二级党组织领导下的院长负责制工作。落实教师党支部书记“双带头人”培育工程。

4.基层党支部做到教育动员有力、管理党员有力、监督党员有力、组织师生有力、宣传师生有力、凝聚和服务师生有力。开展支部标准化、示范化建设。注重在高知群体发展党员工作，建立发展党员质量保障体系。

5.在体制机制、经验举措、方法办法上形成一套可复制、可推广的典型经验，高质高效运作一个新媒体平台，制作一个示范点创建微视频，汇编一本示范点创建成果资料，打造一个服务地方经济发展平台。

责任单位：衢州学院党委、衢州职业技术学院党委

四、工作要求

（一）加强组织领导。市委成立基层党组织“全领域建强、全区域提升”示范市创建工作领导小组（见附件1），加强对示范创建工作的组织领导。各县（市、区）委和绿色产业集聚区、西区党工委也要建立相应的领导机构，制定具体实施方案，层层开展示范创建工作。行业系统职能部门党委（党组）要根据基层党组织

“全领域建强、全区域提升”示范市创建工作任务分解落实要求（见附件2），既要抓好市本级示范创建工作，又要指导县（市、区）抓好行业系统的示范创建工作。

（二）明确质量标准。强化质量意识，明确“五个基本”的共性质量标准，分领域制定党建示范创建的个性质量标准（见附件3—8），高起点推动示范市建设。示范创建工作坚持“一年一申报”，2018年10月启动第一批创建申报工作，2019年5月评审、命名一批；2019年、2020年每年5月申报一批，纳入创建，实行挂牌领办督办，当年11月进行评审、命名。鼓励

基层创新实践，及时总结示范创建经验，推动形成一套既有衢州特色，又具有面上推广价值的基层党组织“全领域建强、全区域提升”示范创建质量标准体系，为提高党的建设质量、推动我省党的建设继续走在前列，贡献衢州经验、衢州方案。

（三）推动比学赶超。充分运用各级新闻媒体和网站、微信公众号等载体，大力宣传示范创建的重要意义，营造良好的工作氛围。组织开展示范创建“互看互学”观摩活动，形成扎实有效的比学赶超机制，倒逼工作落实。建设衢州党建展示馆，用好信息化、数字化、互动化等现代展示

手段，向全社会客观、生动、集中展示全市示范创建工作成果，着力提升我市组织工作透明度，增强影响力和号召力。

（四）实行动态管理。把示范创建工作纳入大党建考核，纳入市委、市政府年度综合考核体系，纳入百个乡镇分类争先考核，并作为县乡两级党组织书记抓基层党建述职评议考核的重要内容。建立经常性督查机制，对通过示范创建评估的地方或单位，适时集中开展“回头看”，发现有不符合质量标准的，视情给予责令整改、通报批评、取消示范资格等处理。✎



柯城区昌苑社区双十佳表彰会上党员志愿者为自己点赞



衢江区组织机关党组织和党员开展“双联双服务1+N”行动助力全国文明城市创建



龙游县组织党员志愿者进社区开展健康讲堂



江山市农业局组团联村干部下乡指导种粮大户开展水稻立枯病防治工作

