

“培养选拔优秀年轻干部是一件大事”

——无棣实施薪火工程观察

吕厚忠

习近平总书记在2019年春季学期中央党校(国家行政学院)中青年干部培训班开班式上讲话强调:“培养选拔优秀年轻干部是一件大事,关乎党的命运、国家的命运、民族的命运、人民的福祉,是百年大计。”培养选拔优秀年轻干部是保证党的事业薪火相传的根本大计,也是优化干部队伍结构的迫切需要。今年,无棣县针对班子结构整体老化现状(50岁以上科级干部278人,占30.1%,35岁以下81人,占8.4%),启动实施“薪火工程”,努力储备一批支撑无棣未来5到10年乃至更长时间发展的后备年轻干部,推动形成全县优秀干部充分涌现、茁壮成长的良好局面。

一、启动背景

上级有要求。党的十九大以来,中央和省市委组织工作会议明确“要加大对下派、异地任职、岗位交流力度,多岗位历练干部。”开展“上挂下派”工作。

工作有需求。无棣县优秀年轻干部数量偏少,针对性培养少。特别是在2016年镇领导班子换届中,优秀年轻干部选拔余地较小,“急用现找”等问题比较突出。

干部有需要。县直部门单位的干部缺乏基层工作经验;镇街干部缺乏基层单位的“规范意识”,有的还存在知识空白、经验盲区和能力弱项等问题,开展具有前瞻性、实践性和岗位适配性的精准靶向培养迫在眉睫。

二、主要做法

(一)通过三种方式开展“上挂下派”工作。

1.从县直部门选派17名年轻干部到镇挂职锻炼,目的是提高干部胸怀大局的意识,培养干部的战略眼光,加强与省直部门的沟通联系;

2.从镇街选派22名年轻干部到县直挂职锻炼,目的是提升业务能力,培养专业精神,提高规范意识;

3.从县直部门选派19名年轻干部到镇街挂职锻炼,目的是增强干部群众观念,提高做群众工作能力,丰富基层工作经验。



(二)实行“三项措施”,确保挂职工作“实”起来。

1.怎么选?严格选拔标准。择优从全县30至35周岁干部中挑选政治素质过硬、工作业绩突出、具有一定发展潜力的年轻干部(其中专业性干部、女干部、少数民族干部、非党干部适当放宽条件),要求全日制大专以上学历,连续两年年度考核优秀等次。细化选派程序。严格执行个人报名、单位推荐、组织选拔、岗位匹配、人岗相适、人尽其才的原则,根据干部所学专业、学历、经历、优势特长、性格特点等,结合工作需要,派到党务、扶贫攻坚、经济金融、信访维稳、农村社区等一线岗位,注重提高选派干部和岗位需求的匹配度,强化干部在吃劲岗位历练。

2.怎么管?成立组织。挂职干部是中共党员的,及时将组织关系转接到挂职单位党组织(党委)。同时,建立到省挂职干部、到镇挂职干部、到县直部门挂职干部三个临时党支部,每月组织开展各种活动,建立微信群,互相交流学习挂职工作经验。培训交流。每季度开展挂职干部培训班,将习近平新时代中国特色社会主义思想和十九大精神作为必修内容,增加党的建设、乡村振兴、经济金融、信访维稳等专门课程,全面提高挂职干部政治素质,提升专业素养。考核监督。为促进挂职规范化、制度化建设,研究制定了《无棣县挂职干部考核办法(试行)》。要求干部挂职期间,与原单位工作完全脱钩,实行双重管理,日常以挂职单位管理为主,县委组织部管理为辅。关心关爱。建立挂职干部定期汇报交流机制,采取每季度开展1次谈心谈话、书写1篇挂职心得、每半年组织1次集中座谈、每年进行1次实地调研的“四个一”方式,及时了解挂职干部的思想工作,主动听取他们的意见建议,帮助解决工作中遇到的困难和问题。县财政拿出专项资金,全额报销到省挂职干部住宿费用,每人每月报销1500元交通生活补贴。

3.怎么用?根据年轻干部培养总体规划,结合干部实际情况,明确年轻干部的培养方向,按照年度计划进行目标管理,精确到人,精确到时间。对于符合条件的年轻干部,大胆使用,安排挂职。其中到县直部门的科级干部担任班子副职,科级以下干部至少要参与1项市重点工作;到镇(街)的科级干部挂职任党委成员、副镇长(副主任),包1个农村社区,科级以下干部要安排到农村社区工作,至少包1个后进村。挂职期间,共有2名干部被调整到挂职岗位。积极探索“挂职跟踪培养”模式,拉长年轻干部选拔培养链条,对挂职中发现的发展潜力较大的优秀年轻干部,纳入全县年轻干部培养计划;对工作能力提升较大的,进行轮岗交流,安排到更能发挥作用的岗位;对各方面表现特别优秀的,确定为重点培养对象,同等条件下优先考虑提拔重用,坚持正确导向让“勇于担当、善于作为、实绩突出”的年轻干部脱颖而出。

三、取得成效

提升了干部的素质能力。通过开展“上挂下派”工作,年轻干部得到了全方位锻炼。到镇街挂职的同志,深入农村,了解百姓疾苦、倾听群众呼声,熟悉基层的运作情况和实际困难,从而培养看问题的正确思维方式,学会了与群众打交道的方式方法;到县直部门挂职的同志,系统学习了某项工作的专业性政策,提高了业务能力,掌握了规范的公文办理流程,提升了规范意识;到省挂职干部开阔了视野,参与了全省新旧动能转换等一些重大项目的决策,全面提升自身素质能力。

搭建了干事创业的平台。让他们在分管或熟悉领域放心大胆地开展,发挥各自特长,积极参与招商引资、调整产业结构、促进农民增收等方面工作。同时,充分发挥挂职干部政策信息广、思路视野宽、知识技能多的优势,积极当好桥梁纽带,加强与省直有关部门的沟通,尽最大努力争取项目、资金、技术等方面的扶持。到省挂职干部为无棣县争取项目资金4500余万元,争取了千吨粮食储备项目,促成“中国中医科学院教研基地”挂牌,特别是协调鲁北高新技术开发区入选全省第一批化工园区。

储备了一批优秀干部。在对全县干部进行调研基础上,结合挂职工作表现,对表现突出、群众公认的优秀年轻干部进行重点考察、重点关注,共推荐掌握了50余名优秀年轻干部。将一批在扶贫、环保、维稳及服务群众、服务企业等方面表现突出的优秀年轻干部纳入到全县结构性干部储备库。

(作者为滨州市委党校哲学教研室教师)

预算绩效管理的“邹平路径”

姜伟

党的十九大报告指出“建设全面规范透明、标准科学、约束有力的预算制度,全面实施绩效管理”,为建设什么样的绩效管理模式指明了方向。邹平市作为全面实施预算绩效管理的试点,秉承“先行先试,敢为人先”的精神,选取本市“户户通”项目为切入点,积极进行改革探索,致力走出预算绩效管理的“邹平路径”。

今年初,邹平市选取与民生紧密相关的《邹平市2019-2020年农村饮水安全两年攻坚行动实施方案》(简称“户户通”)项目,进行了方案和实地预算绩效评估。评估中,市财政局、市人大预工委、水利局共同参与,抽调业务骨干组成联合调研组进行调研。通过听取镇街、村委、村民意见,发放问卷表,随机回访等,摸实情,听民声,顺民意。调研中,共走访14个镇街、239个村庄、27139家农户,收回问卷表26947份,回收率达99%,掌握了第一手真实资料。同时,从政策依据和现实需求的角度分析“户户通”项目立项的必要性,从方案完备性、管理可行性、预期效益等角度分析项目的可行性,从预算申报核算依据的合理性角度分析农村饮水安全两年攻坚项目预算的合理性,通过绩效评估,审减项目预算资金1874万元,既节省了资金,从源头上杜绝了浪费,又杜绝了用有限财力办群众不满意事件的发生,经济效益、社会效益和群众满意度实现“三赢”,为全市全面实施预算绩效管理积累了成功经验,并在“农村土坯房改造”等惠民项目上进行成功“复制”。

明确责任,理顺预算绩效管理主体责任“落实落地”

明确项目责任。对全市326个50万元以上的项目,确定绩效目标和责任主体,要求项目负责人签订《预算项目绩效管理承诺书》,对项目目标的设立、报批程序、执行过程、目标完成、信息公开等内容进行了详细规定,明确了项目负责人对项目预算绩效负责,对重大项目责任人实行绩效终身责任追究制。

明确部门责任。明确部门和单位主要负责人对部门预算绩效管理负责,单位行政负责人是部门整体预算绩效管理的第一责任人,在预算绩效评审中的主体地位。单位行政负责人对绩效目标的合理性、真实性、可监控性和可评价性负责;对于项目的专项性、独立性、完整性负责,保证该项目资金是为了特定项目绩效目标设立,不能用于单位人员经费、日常公用经费等基本支出。

明确领导责任。邹平市委、市政府负责预算绩效管理工作的组织领导,以邹平市委、市政府名义出台《关于进一步全面推进预算绩效管理的实施意见》,党委和政府主要负责同志对本辖区预算绩效管理负责。

内部联动,探索推行预算绩效“互相评价”

组建“互评”专家组。制订《预算绩效互相评价方案》,按照职能相近、项目相似的原则,组建以财政分管股室为组长,邹平市直项目实施单位负责人或业务骨干为成员,第三方为指导,人大、政协、审计为顾问的“互评”专家组。采取“走出去”和“请进来”的办法,通过到先进省市对标学习和邀请业内专家授课等方式,定期对专家组成员进行培训学习,提高绩效评价水平,增强互评的权威性、公信力和说服力,确保绩效评价质量和社会效果。

推进“互评”扎实开展。在业务主管部门全面自评的基础上,对绩效自评结果进行互评,重点评价业务主管部门绩效自评工作开展情况和自评结果的真实性,督促、检验、评判绩效指标的完成情况。通过互评,查找资金使用薄弱环节,认真分析评价结果所反映问题,制定改进和提高工作成效的措施。对未按要求开展自评、自评和互评结果差异较大及互评结果为差的项目予以通报。

强化“互评”结果运用。根据互评结果,财政部门提出进一步改进预算管理、提高预算支出绩效的意见和建议,为人大和政府决策提供依据。出具整改通知书及时反馈项目实施单位,督促其整改评价中发现的问题并追踪整改。与预算安排挂钩,订立奖惩,切实提高财政资源配置效率和使用效益。同时,与部门决算向社会公开,提高预算绩效信息的透明度。

外部监督,创新实现预算绩效“开门评价”

重点项目,邀请邹平市人大代表、政协委员参与。在项目自评、互评的基础上,由市财政局会同市人大预工委选取体现部门主要履职情况、具有部门行业特点和涉及重大民生、社会关注度高的项目进行市级“开门评价”。根据第三方机构独立出具的评价报告,由邹平市财政局组织业务主管部门、人大代表、政协委员对项目决策、项目管理、项目绩效进行公开评审、综合论证。邹平市财政局根据论证意见出具同意、暂缓或者取消项目结论,由业务主管部门进行整改。

民生项目,邀请媒体全程参与。对于与群众息息相关的涉及民生的重点项目,邀请电视台、报社、掌上邹平等新闻媒体参加。对项目的背景、意义、实施过程、效果进行全程跟进报道,引发社会关注,引起群众关心,让群众了解项目、知晓进展、最终受益,用舆论视角倒逼预算目标最大化。

工作联动,与审计巡察结果共享。建立联动机制,真实、全面、及时掌握绩效评价结果,为审计巡察提供直接依据。与审计机关联动,依法将绩效管理情况纳入审计监督,纳入领导干部经济责任审计范围;对发现违纪问题线索,按照规定,及时移送纪检监察机关。与市委巡察对接,强化执纪监督,将业务主管部门党委(党组)履行主体责任情况纳入市委巡察范围。按照“花钱必问效、无效必问责”原则,建立绩效责任追究机制。对绩效理念不强、制度建设不完善、绩效监控、绩效评估评价结果弄虚作假、预算执行与绩效目标严重背离,或造成财政资金重大损失浪费的党委(党组)及其主要负责人,进行严肃责任追究。

(作者为邹平市财政局党组书记、局长)

激发新时期“海防精神”内生动力 解放思想统筹推进高质量发展

崔金岭

当前,全市上下正按照“走在前列、全面开创”的目标定位,以“六问”谋篇,以“八策”布局,全面开启了“富强滨州”建设的新征程。在建设“富强滨州”这样一个新的历史起点上,沾化区海防办事处也亟需通过查找差距、对标先进,进而明晰路径、激发斗志,推动高质量发展,共同筑梦圆梦“富强滨州”,在新时代展现出新作为。

凝聚思想共识,用新思路“导航”

沾化区海防党工委、办事处认真学习党中央和上级党组织重大决策部署及指示精神,在传达贯彻、动员部署、督促落实等方面做足功夫,以勇于担当的精神真抓实干。结合实际,确定2019年海防工作思路:紧紧围绕市、区党委政府部署要求,秉持稳中求进工作总基调,担当作为、狠抓落实,激发新时期“海防精神”的内生动力,统筹推进魅力海防、和谐海防、平安海防、幸福海防建设,全力打造“六个沾化”高质量发展北部支柱产业。

聚焦解放思想,用新精神“驱动”

沾化区海防办事处,地处渤海湾南岸,北靠大海,为滨州市的一块“飞地”。新一届党政领导班子在这夏目水汪寒冬被盐霜的困苦境遇中,总结出新时代“海防精神”。

甘于寂寞的坚守精神。到过海防的人都知道,寂寞是海防人最大的煎熬。海防办事处作为滨州市唯一一块“飞地”,位于沾化城区以北55公里处,北临渤海,东、南、西三面紧挨东营市河口区,地理位置偏僻,所辖区块分散,基础设施落后,交通不便。在20世纪90年代末,受自然灾害、区位等因素的影响,这里的经济陷入低谷,过去的繁荣景象一去不返,取而代之的是断壁残垣的沉寂和令人煎熬的没落。但是,这里却长期驻扎着这样一群人:在经济步入低谷时,他们没有退缩,从零起步,巧做“无米之炊”;2004年开始,作出从维持现状、看摊守业到大干



苦干、盘活发展的艰难抉择,我们坚持守疆土不流失,盘活属地资源,建设“飞地”经济园区。现如今,海防办事处建立完善了党政班子成员包片包干责任制,坚持工作重心下移,向啤酒厂、苗圃、造纸原料场、汽修厂四个区块派驻了工作组,以改善民生为根本,主动融入、干事创业,将坚守精神继续传承了下去。

勇于担当的无畏精神。海防在1997年、2003年、2005年短短的八年间,三次大的风暴潮侵袭,经济社会发展遭受到重创。面对百废待兴的局面,海防人没有被困难吓倒,投资150万元,拓修防湖大坝8.8公里,安装200KW发电机1组,新修每小时7000立方米强排闸1处,为居民的生命财产安全筑牢了屏障;对造纸原料场场区环境实施改造,亮化街道,美化环境,改善了职工居住条件;新建了苗圃进村油路,结束了苗圃建园60年来,无柏油路的历史;在各区块及防湖坝安装高清监控探头40余个,实现掌上网络互联。也正是海防人这种敢于担当的无畏精神,使海防重新走上了发展之路。

默默无闻的奉献精神。这里有一群默默奉献的党员干部,安监办副主任张立华1996年10月参加建站,海防是他工作的第一站,直到在坚守岗位23年,他对待工作还是

初到海防时的那种热情和激情,不仅安全生产、环境保护等重任都扛在他的肩上,而且还承担着机关水电维修的工作,电灯坏了找他,变压器坏了找他,水管漏水了也找他,不管是哪一项工作,他都会认真完成;卫生院院长赵汝佐扶贫不言弃,他是甘于寂寞与清贫的基层医疗工作者,为了一句话的承诺,坚守海防29年,他说“海防就是剩下一个群众,卫生院也不能撤,我也不能走。”他们把自己最美的青春播种在这片荒芜的土地上,用奉献为海防探索突破重生的新出路。

脚踏实地的实干精神。海防积极探索盐碱地综合利用开发新路径,实施的“稻蟹共作”生态种养关键技术集成与开发项目实验基地面积已达20000亩,为助推现代农业新旧动能转换提供了可复制、可推广的有益经验。规范标准化生产流程,通过招商引资滨州渤海湾生态等大型企业,合作之初,办事处无偿提供盐碱地供其进行“稻蟹共作”试验。2016年该公司聘请2名高级农业专家,1名水产养殖专家,以及12名技术人员进行全程指导,制定“稻蟹共作”标准化生产控制规程,细化生产环节。至2018年,大闸蟹亩产值达到4000元,水稻和大闸蟹亩产值达到8000多元。实现全精养立体化模式。项目以“稳粮、促渔、增效、

安全、生态”为目标,先后试种228个水稻品种,经过筛选,将4个耐盐碱水稻品种作为主打品种,2017年水稻种植面积由400亩扩大到4000亩,2018年稻田面积6000多亩,配套沟渠面积达到3000多亩,逐步形成连片稻渔综合种养典型模式。投入1.5亿元,配套建设引黄渠1条、水库3座、工厂化水稻育苗大棚30000平方米,“稻蟹共作”项目由半精养模式转型为全精养立体化模式。做好稻蟹品牌化运作。为保证产品优质、生态、安全,其自主品牌“滨滨花”“海稻”已申请绿色食品和无公害食品产地认证,品牌产品在市场上十分畅销,预计2019年有机水稻亩产可达700公斤、大闸蟹亩产50公斤、草鱼亩产60公斤,亩产值8500多元。

强化责任担当,在新征程上“换挡”

近日,省科技厅公布了2019年度山东省省级农业科技园区名单,海防办事处园区榜上有名。下一步,办事处也将将工作的重心放在省级农业科技示范园建设上,全力服务好重点项目建设,牢牢抓住新旧动能转换“牛鼻子”,促进经济转型升级,提质增效,积极招商、服务客商,全力做好总投资5亿元的滨州渤海湾生态农业科技项目土地流转和续建增效,总投资1.2亿元的瑞东农牧等项目尽快投产见效。

思想解放是先锋,改革创新是动力,狠抓落实是关键,今后,海防党工委、办事处将按照“事业工程化、工程责任化、责任数字化”要求,立足自身实际,通过解放思想,激发新时期“海防精神”的内生动力,以安全稳定为基础,以经济建设为主线,以基层党建为抓手,以园区建设为契机,以改善民生为根本,主动融入、干事创业,答好“六问”、走好“八策”,努力为建设“六个沾化”、筑梦圆梦“富强滨州”贡献海防力量。

(作者为沾化区海防办事处党工委副书记)