2022年11月15日 星期二 新泰日报

泰兴以“担当力”撬动“原动力”

激励干部实干竞跑实绩争先

今年以来，泰兴市聚焦市管领导干部这个“关键少数”，通过集成运用年度综合考核、民主测评等方式，探索开展干部担当力考核评价，推动领导干部带动全市广大党员干部由“催着干、推着走”转向“抢着干、加速跑”。

突出集成运用，合理设置“评价指标项”。紧扣高质量发展综合考核体系，坚持“不‘另起炉灶’、不增加基层负担”考核评价原则，把综合考核的关注点、结果值作为担当力评价的落脚点、参考值，把单位重点工作、市委市政府中心工作、省市各级考核指标作为担当力评价的重要内容，根据各项工作完成情况形成绩效指数，根据承担的工作量和满意度评价情况形成负重指数，根据考核排名和工作争先进位情况形成争先指数，进而集成干部担当力指数。

坚持量化分析，科学评价“贡献占比额”。聚焦干部在中心大局中的作为和具体工作中的表现，采取定性评价与定量评分相结合的方式，科学界定干部实绩及其在全局工作中发挥的作用和价值。定量方面，通过干部个人承担的重点工作完成条数和考核指标得分率，量化计算工作绩效；通过承担的重点工作和考核指标数量，量化计算工作负荷。定性方面，采取“格次赋分法”开展满意度评价，先定格次、再定排序、后赋分值，力求拉开差距。同时，综合考虑单位禀赋基础不同、条线之间考核差异、满意度评价差异等影响因素，重点对同一班子中的成员进行横向比较、纵向排名，有效杜绝好差混杂、优劣难分的情形。

整合关联要素，系统编排“计算方程式”。围绕打通不同层级、不同领域之间的评价壁垒，探索建立上下贯通、条块结合的计算公式，把绩效指数作为基数、负重指数作为系数、争先指数作为加数，力求让所有人在同一维度展示成绩。注重发挥负重指数的“乘数效应”，让工作实绩与工作负荷、工作满意度产生“叠加效应”，激励广大干部既敢于担当、勇挑重担，又实干竞跑、实绩争先。注重发挥争先指数的“加减效应”，引导广大干部在推动改革创新、勇于争先进位上“拉高线”，在化解矛盾问题、防范风险隐患上“守底线”。

提升评价效应，深化利用“干部担当值”。将评价等级分为“优秀、良好、一般、较差”4个等次，对两头“冒尖”的人员分别设定10%的占比，坚决不搞平衡照顾。强化担当力评价结果运用，引导干部珍惜岗位、干好当下。对评为“优秀”等次的，个人年度考核优先或直接确定为“优秀”等次，优先提拔任用、晋升职级或推荐参加泰州市“好干部”评选。对担当力评价为“一般”及以下等次的，适时提醒谈话，取消当年度评先评优资格，暂缓实施职级晋升；对连续两年的，进行诫勉谈话或考验性交流；对连续三年、经组织考察不胜任现职的，及时进行调“下”。尤其注重把握“当下与未来”的关系，对任职期间得分列同类别人员后10%的，原则上取消转任后的职级晋升资格，目前，共有22人推荐获评泰州市“好干部”，27人优先晋升职级，3人取消晋升职级资格。

“搞干部担当力评价，就是抓工作落实力提升。”泰兴市委常委、组织部部长冯海镛说，推行担当力评价，旨在进一步鲜明重实干重实绩导向，切实评出导向、评出动力、评出担当实干的精气神，激励干部实干竞跑、实绩争先，以最好成效在泰州当标杆、以最快速度在苏中争第一。 周星星

打造15分钟“暖‘新’服务圈”

今年以来，泰兴市整合各类资源建设暖“新”驿站，打造15分钟“暖‘新’服务圈”，让以新业态新就业群体为主体的户外劳动者随享便捷服务。截至目前，全市建设各类“驿站”达154家，服务对象超5万人次。

“新建+改建”，做大“驿站”底盘。利用美团、顺丰、黄桥在线自媒体等公司办公场所，新建行业党群服务阵地8家；利用城市社区党群服务中心，建成暖“新”小站32个；撬动社会资本投入80万元，建成“24小时暖‘新’驿站”12个；整合邮政网点、城管岗亭、超市、餐饮企业等资源，改建暖“新”邮路驿站、城市港湾120余个。

“标准+特色”，丰富“驿站”功能。实施暖“新”驿站标准化建设，统一制作标识标牌，配置空调、微波炉、热水瓶、小药箱、充电器等生产生活补给设施，为新业态新就业群体打造“温馨港湾”。聚焦女性群体，打造5家“康乃馨驿站”，设立“心灵有约”心理咨询点、“书香悦读角”，有效提升服务精准度。

“服务+治理”，延伸“驿站”内涵。推动“驿站”与“职工服务中心”联建，累计提供政策咨询、权益维护等各类服务50余次。推动“驿站”与“漂流书屋”联建，设立“暖新书角”，投放各类书籍1800余册。推动“驿站”与“佤的泰兴”联建，组织“外卖小哥”开展“你我同查”飞行检查，助推文明城市创建提质增效。 王涛

构建务实高效综合考核体系

今年以来，泰兴市秉持“传承、创新、减负”理念，突出“稳定、发展、服务”关键要素，力求考重点、考实绩，高质量考核工作取得明显实效。

指标设置“更科学”。聚焦重点项目建设、安全生产、乡村振兴、优化营商环境等各个方面，结合各地区资源禀赋、基础条件、经济结构“差异化”设定考核指标，实现“考什么”和“干什么”有机统一。对各部门、板块考核进行严格把关，保留部分重点考核指标，减少常规性工作评价指标，切实减轻基层负担。

工作推进“重实效”。实行“一月一通报、一月一排名”机制，倒逼各部门、板块横向对比找差距、纵向对比找定位。全流程监控主要经济指标，确保工作滞后、落实不力等情况早发现、早提醒、早督促、早解决。出台领导干部担当力评价办法，科学评价干部实绩及其作用发挥，防止“干与不干、干多干少、干好干坏一个样”。

考核导向“有辣味”。及时梳理在泰州市（区）位次落后的指标，点对点发放落后指标调度提醒单并要求限期整改提升。将高质量发展综合考核结果与班子考核、干部使用相挂钩，让想干事的人有机会、能干事的人有舞台。年初通报上年度高质量发展综合考核结果，对考核优秀的单位进行表彰；对考核排名靠后的单位领导干部进行约谈提醒、诫勉谈话、组织调整。 陈勋

“立志图振兴 头雁话丰收”。9月23日，在第五个中国农民丰收节来临之际，2022年党建引领乡村振兴“头雁论坛”在泰兴市黄桥镇祁巷村举办。全省13个设区市“百名示范”村书记代表，分享乡村振兴故事，交流乡村治理经验，充分展示优秀“头雁”书记投身乡村振兴的生动实践和勇立潮头的精神风貌，进一步掀起“头雁引领、群雁高飞”的热潮。 周冰/摄 杨溢/文

从严从实 抓好选人用人专项检查

近年来，泰兴市积极探索“双向反馈、联动整改”工作模式，推动选人用人专项检查工作更加规范、精准、高效。

练好专项检查“内功”。专项检查工作启动前，积极与市委巡察组对接，明确检查对象、检查时限等内容，做到提前摸排、提前研判。从全市各部门（单位）组织人事系统遴选60余名政治坚定、敢于担当的组工干部，充实到“选人用人专项检查人才库”。围绕检查流程、重点内容、主要问题及查核方法等，集中进行专项辅导，帮助检查组理清检查脉络。

畅通双向反馈“闭环”。检查组在组织部和巡察组双重领导下开展工作，推动选人用人专项检查与市委巡察同向发力、同频共振。进驻前，组织部向巡察部门反馈被巡察单位领导班子和干部队伍建设情况，提供经济责任审计、“一报告两评议”等有关信息。进驻后，巡察组向专项检查组反馈巡察谈话、受理信访举报中涉及选人用人等方面的问题线索。

出好联动整改“连招”。建立完善整改督办议事机制，对整改工作实行动态管理，推动被巡察单位问题整改见底清零。把问题整改落实情况作为组织部日常监督重点，督导各基层单位提高选人用人工作规范化水平。把整改结果作为被巡察单位领导班子年度考核及班子成员评先评优、选拔任用的重要依据，对整改不力、敷衍整改的依规依纪严肃处理，切实管住关键人、管在关键处。 常新玉 周珣

严管厚爱“组合拳”激励干部担当作为

今年以来，泰兴市先后出台激励干部唯实唯勤担当实干等文件，打出严管厚爱“组合拳”，激励广大干部干事创业、担当作为。

突出选用导向，让“有为者有位”。坚持以德为先、事业为上、实绩优先，大力选用忠诚干净担当的中层干部。开发园区坚持“项目为王”，遴选64名优秀年轻干部派驻园区实战培养。乡镇（街道）突出实干绩效，对长期在基层工作的32名“老黄牛”型干部优先晋升职级。部门单位开展争资金、争项目、争政策、争试点、争荣誉“五争”竞比，累计提职提级32人、同职级重用25人。

突出物质激励，让“实干者实惠”。完善市级机关部门和乡镇（街道、园区）综合考核实施办法，差别化发放绩效考核奖金。对在推动高质量发展、夺取“双第一”中主动作为、贡献突出的单位视情予以表彰，主要负责人同等条件下优先晋升使用或评定优秀等次。优化公务员平时考核实施细则，依据综合考核排名适当调整优秀公务员比例。

突出精神关爱，让“优秀者优先”。以先进典型引领，选树一批“好班子”“好干部”“十佳村（社区）党组织书记”“优秀共产党员”等，优先考虑提拔晋升、评先评优。实施干部关爱减压谈话制度，对干部存在的思想波动、心理困惑，及时予以情绪疏导、加油鼓劲。落实定期体检制度，设立党员关爱基金慰问困难家庭，传递组织关爱。 于涛 刘书田

“三个坚持”做实公务员平时考核

泰兴市出台落实《泰兴市公务员考核实施意见》《泰兴市公务员平时考核实施细则（试行）》等文件，着力打造高素质专业化公务员队伍。

坚持“顶端部署、末端见效”。从组织领导、考核内容、方法程序、结果运用等方面进行具体化、规范化，采用“考核要素全市统一、个性指标单位定制”的方式，指导基层单位拟订岗位职责说明书。加强平时考核和年度考核联动互通，明确年度考核确定为“优秀”等次的，必须从平时考核获得“好”且无“一般”“较差”等次的公务员中产生。

坚持“试点引路、循序推进”。发挥示范引领辐射效应，先行打造市公安局“三公四明”考评体系、市自然资源规划局“全员绩效”考核体系等平时考核示范点。召开公务员平时考核工作专题座谈会，共同研究分析“相同考核目标，不同考核指标”的针对性、实效性，引导各单位理清工作思路，优化考评体系。

坚持“绩由事考、人以绩论”。提高平时考核“话语权”，建立健全以平时考核为重点、年度考核为补充、综合考核相印证的“贯通式”考核体系。将省、泰州考核结果与泰兴市考等次、“好干部”评选、干部提拔晋升等挂钩，形成“实干者实惠、优秀者优先”的导向。今年以来，2名同志获评泰州市“好干部标兵”、29名同志获评泰州市“好干部”，年度考核中记三等功204人、嘉奖744人。 朱小英 褚石坤

推进“放亮”项目 破解基层难题

今年以来，泰兴市聚焦基层热点难题，扎实开展村（社区）“放样子、亮群像”项目，坚持清单化、责任化推进，充分激活基层党组织战斗堡垒作用。

以需求明导，聚焦疑难“把脉”。坚持问题导向，确保项目实施精准聚焦群众急难愁盼。村居深谋划。聚焦环境整治、矛盾调处、移风易俗等群众可感可触的痛点、难点问题，各村（社区）党组织广泛开展调研，组织召开党员、群众代表座谈会，形成申报项目。市镇细研判。乡镇（街道）成立“放亮”项目指导组，组织条线负责同志以及“土专家”和村（社区）干部面对面交流论证，形成难题清单作为项目选题。市委组织部对各村（社区）申报项目逐一“过堂”，分析研判、筛选确定全市“放亮”项目712个。干群广参与。充分发挥党员干部示范引领作用，成立志愿服务队，广泛参与政策宣讲、矛盾纠纷调解、义工服务等活动。大力开展项目内容宣传，及时公开项目推进进程，形成支部引领、党员示范、群众参与的热潮。截至目前，全市18863名党员带头参与，带动群众超11万名。

以机制为纲，聚焦落实“开方”。围绕项目精准化落实，建立健全工作推进机制，确保“放亮”项目落地落实。健全责任传导机制。坚持“一个项目、一名书记、一本台账、一抓到底”“四个一”工作责任机制，发挥村（社区）党组织书记“第一责任人”作用，量化项目预期目标，凝聚形成“自家事、自家办”的责任共识。健全挂钩联系机制。乡镇（街道）党政负责人挂钩指导联系村（社区）党组织“放亮”项目，召开过堂会、推进会，盘问题、理思路、明措施。工作专班每月听取情况汇报或实地指导，会商解决实施难点，提高项目推进质量。健全督查推进机制。各乡镇（街道）构建事前、事中、事后“三位一体”项目评价体系，确保工作科学化、规范化、常态化推进实施。市基层党建督导组围绕项目整体进度等指标，进行不定期抽查督查，对进度较慢、变形走样的，及时对责任人进行提醒谈话。

以评比促干，聚焦成果“固效”。强化项目实施效果评估检验，注重总结经验、推广做法，为更好服务群众、服务民生“打好样”。拓宽路径“比”。各乡镇（街道）牵头组织项目观摩，通过村（社区）书记讲、分工镇干评、观摩对象问等方式，引导各村（社区）在对比中找差距、在实境中拓思路。上半年，各乡镇（街道）共自评优秀项目163个，合格项目181个。严格科学“评”。组建全市项目评估组，每半年听取一次“放亮”项目自我评估情况汇报，通过查阅资料、实地察看、现场问询、项目评审会等方式，全面了解项目实施情况及成效。目前，已评选出全市上半年“二十佳”项目。常态长效“管”。定期组织党员群众对项目实施成效开展“回头看”，确保问题解决在实处、不反弹。注重典型引领和辐射带动，推动建立党群共办民生实事、共建美好家园、共筑和谐社会的长效机制，确保项目成效真正惠及民生、赢得民心。 赵海峰

“一件事”改革 打造青年人才“集聚高地”

今年以来，泰兴市以“一件事”改革为抓手，积极推动人才工作项目落地见效，为建设青年友好型城市赋能加码。

开辟“绿色通道”，抓细人才落户“一件事”。出台《泰兴市推进“青年人才落户一件事”改革实施方案》，开设“青年人才落户一件事”专窗，受理户口迁移、社会保险等“一揽子”事项，提升服务“集成度”。目前，已为34名来泰兴就业的高层次青年人才提供“只见一次面”服务。推出“青才泰兴”人才公共服务平台，实现人才服务高效协同、政策兑现智配直享。

加大“刚需供给”，抓实人才安居“一件事”。将人才公寓建设列入全市十大民生实事项目，筹措人才公寓3700套，全方位完善配套设施，抓好书吧、健身房等公共设施建设，全力构建从“一张床”到“一套房”的住房保障体系。在泰兴高新区重点建设“象寓”青年示范社区，配套建立青创空间、交流分享、运动健身等分区，打造青年人才“逐梦泰兴第一站”。

搭建“交流鹊桥”，抓好人才融入“一件事”。高标准建设青年主题公园，开辟青年公交专线，开发“庚玺”等青年学习打卡线路，为青年人才打造舒适的社交空间。依托大型商业综合体布局“网红经济”和“首店效应”，升级衍生出满足青年人精神需求的新业态。举办首届青年文化节，开展“学子归巢”暑期大学生见习活动，不断增强青年人才的城市参与感。 王翔 唐晶

“平战结合”志愿服务 为基层治理赋能增效

近年来，泰兴市探索建立“平战结合·应急支援”志愿服务体系，推动机关党员在社区治理、疫情防控、文明城市创建等中心工作中冲在最前、干在一线，积极构建灵活转换、高质高效的基层治理新格局。

“四级联动”搭脉络。打造四级联动网络，市级层面成立志愿服务总队，同步组建3个街道服务大队、27个社区服务中队、296个小区（网格）服务小队，3000多名机关在职党员回居住社区担任服务队员。建立网格党支部，小队队长担任支部书记，小区（网格）合理编制服务岗位目录，为志愿服务队员提供服务平台。

“网格报到”唱主角。推行“八小时之内单位管、八小时之外社区管”，志愿服务队员接受单位党组织和社区党组织双重管理，定期回居住社区报到。社区统筹组织志愿服务和考核评价，定期反馈队员参与志愿服务活动情况，确保“不走过场”。志愿服务队员主动申请担任楼栋长、单元长，协调部门（单位）资源，第一时间协助解决老百姓急难愁盼问题。

“平战结合”显合力。推行“平时组团服务、战时组团攻坚”机制，平时定期开展核酸检测、文明城市创建宣传等志愿服务演练，有效提升队伍“战时”快速响应能力。战时一键响应、全员报到，共同应对突发事件，切实筑牢疫情防控等应急状态下的城市社区防线。今年上半年6批1万余人次党员志愿者服务疫情防控和复工复产，有效处置突发疫情。 丁少华

锻造“勇挑大梁”的骨干中坚

今年以来，泰兴坚决贯彻“勇挑大梁”的政治要求，狠抓队伍建设，锻造骨干中坚，为“泰州当标杆、苏中争第一”提供坚强组织保障。

注重“实战实践”，锤炼年轻干部挑大梁的本领。实施“招商双锐计划”，遴选63名年轻干部到“三区三园”全脱产锻炼，锻造一批招商精英。择优遴选“90后”科级干部到发改、工信、商务等经济部门担任实职，进行为期2年的强化锻炼。遴选有金融专业背景、学历层次较高、有培养潜力的年轻干部，到国有企业、上市公司等跟班学习企业管理、股权投资、资本运作。

聚焦“主场主力”，点燃园区干部挑大梁的激情。将最优质的干部资源向招商一线倾斜，2名表现突出的招商条线负责人提拔担任园区主任，新选配8名表现优异的“85后”干部担任园区招商条线负责人，确保园区60%以上的领导力量从事招商工作。从发改、住建、财政等部门选派2名班子成员和3名业务骨干，充实园区领导力量。支持园区市场化招聘优秀人才，从泰州市级机关部门商调4名高层次专业人才。

强化“补短补缺”，挖掘国企干部挑大梁的潜力。针对国企领导班子年龄结构老化、专业能力不强问题，从乡镇选调6名有培养潜力的“85后”科级干部，从财政、审计等部门选拔4名专业能力强的年轻干部，充实国企领导班子。出台《市属国有企业领导人员管理办法》，完善选人用人机制，支持国企市场化招聘职业经理人3名，满足国企运营需要。 殷楠

“实战”锤炼高素质年轻干部队伍

近年来，泰兴市坚持把年轻干部培养作为系统工程，强化实战历练、一线锤炼，致力锻造一支高素质年轻干部队伍。

“调研式学习”推动年轻干部“脱胎换骨”。把调查研究作为引导年轻干部深入基层、转变作风的重要途径，每年集中组织100名左右年轻干部自由组队、自主选题，紧扣经济发展、乡村振兴等课题，聚焦当前最迫切需要解决的经济发展、社会治理、队伍建设等突出问题，深入开展调查研究，为泰兴经济社会发展建言献策。

“开挂式培养”推动年轻干部“破茧成蝶”。优化“下挂”形式，组织市镇、镇村两级相互选派干部，进行顶岗锻炼、压担培养。选调专业化年轻干部到国家部委、央企国企、省级机关“上挂”，选派经济一线优秀年轻干部到上海、苏南等地“外挂”。近年来，先后组织3批110多名年轻干部“双向互挂”、补钙强能，促成12名专业型干部到省级机关、16名科级年轻干部到先进地区开拓眼界、增长见识。

“脱产式锻炼”推动年轻干部“凤凰涅槃”。注重速效提能，推行3至6个月脱产锻炼形式，实施“五个一批”培养锻炼计划，解决年轻干部能力短板补齐的“燃眉之急”。实施蹲苗计划，对新提拔进乡镇领导班子、缺少农村工作经验的年轻副职干部，选拔到村担任村党组织书记、进行为期1年的驻村锻炼培养，推动乡镇年轻领导干部提高解决基层实际问题的能力。 王维 黄昇

“红色物业”助推社区精致服务

近年来，泰兴市通过强化街道社区党组织引领作用，统筹推进业委会和物业服务企业党建工作，不断推动党建引领城市基层治理和物业管理服务“双提升”。

坚持党建引领，激发红色“领航力”。建立全市物业管理服务行业党委，社区党组织委员和物业服务企业党员实行“双向进入、交叉任职”，定期召开社区党组织、业委会、物业服务企业“三位一体”会议，确保党的组织和工作在物业服务领域全覆盖。按照“六有”标准规范物业党组织建设，申报省级“红色物业”示范点1家、泰州市标杆项目4个。

创新运行模式，增强红色“凝聚力”。对封闭式、市场化服务的小区，组织物业公司与社区、社会组织和业主开展共建联建团建活动。对开放式、以往无物管的老旧小区，优化准物业服务提供兜底保障，组建4家公办物业公司探索“低收费”运营模式。对封闭式、免收物业费的拆迁安置小区，通过主题党日、志愿服务等，引导业主养成“享受服务、承担费用、接受管理”的习惯。

突出需求导向，提升红色“服务力”。健全“网格报告、街道吹哨、部门报到”机制，深化在职党员“六带三星”活动，发动社区党员、在职党员及物业公司党员等收集居民意见建议1500余条。集成打造38个党建睦邻点，制定三张“睦邻”服务清单，为群众提供“小区医生”“小区警察”等精细化服务。今年以来，共梳理整合需求清单400余项、资源清单100余项、惠民项目清单330余项。 叶志峰