

把家门口的“有限空间” 建成群众喜欢的“幸福家园”

□ 郑振亮



居民在滨州经开区杜店街道朝阳心安社区党群服务中心从事手工插花

党的二十大报告指出，把基层党组织建设成为有效实现党的领导的坚强战斗堡垒。党群服务阵地如同一根扁担，一头连着党，一头连着群众，党群服务阵地既是党服务群众的重要平台，也是提高党组织凝聚力和战斗力的重要载体，更是将党的政治优势和制度优势转化为汇聚民心的强大力量。

党群服务阵地建得好不好，不在于建的规模、形式、外在，而在于是否真正提供了企业、人才、群众所需要的服务，获得了服务对象的认可，实实在在地发挥了作用，切实提升了民生福祉。但是，在新的形势与任务背景下，党群服务阵地也面临新的挑战。比如，有的党群服务阵地服务功能设置不够精准，不能满足服务对象的个性化需求；有的党群服务阵地内容供给不够多元，缺少对服务对象的吸引力；有的党群服务阵地活动不开张，缺少特色，群众参与的积极性不高；有的党群服务阵地宣传推广不够有力，群众认可度不强，影响了阵地作用的发挥；等等。

为提高基层治理能力，满足企业、人才、党员、群众等需求，滨州经济技术开发区从多方面入手，坚持办公最小化、共享最大化、服务最优化原则，聚焦党群服务阵地政治、服务和治理三大职能，在深度、温度和精度“三度”上下功夫、出实招，真正以“小阵地”做优服务“大文章”。

突出政治功能，让党群服务阵地更有高度。一是深化体系构建。构建“1+47N”全域党群服务阵地体系，即以坚持党群服务阵地融入发展、融入服务、融入治理、融入民生“四个融入”这一建设理念为核心，建立区、街道、社区、网格（站）四级管理服务机制，串联辐射“两企三新”“智造

红盟”、国有企业“红色引擎”、机关“红色标杆”、商圈市场“红耀尚品”、城市楼宇“红色驿站”、学校“红烛先锋”、农村“红雁共兴”“七红”领域N个党群服务阵地。联动自然资源、住建等部门解决用地、社区用房移交等问题，夯实阵地空间保障。二是强化队伍建设。加强阵地专兼职人员、专职社工配备，实行社区（村）“两委”干部、网格员下沉阵地一线服务机制，推行“微笑服务”模式，健全“选育管用”办法。通过举办专题培训、对标学习、擂台比武等，提高队伍整体政治和专业素养，让更专业、更贴心的互动交流拉近与服务对象的距离。三是细化内容供给。调整完善“红色学习空间”“红色读书角”“红色资源站”等，配备丰富的红色学习资源，包括室内电子屏、户外宣传栏、宣传展板、微信公众号等。灵活开展“头雁讲堂”“支部联学”“红色观影”等活动，把党群服务中心建成宣传党的理论和路线方针政策的重要阵地。

突出服务功能，让党群服务阵地更有温度。一是做优服务生态“升温”。结合阵地服务对象特点，有针对

性开展宣传引导类、为民服务类、技能提升类、政策解读类、生活关怀类、公益实践类、助企发展类、民俗节庆类等不同类型主题活动。特别针对“一老一小”、新就业群体等，开展“送幸福上门”“相约六点半课堂”“‘新’愿征集关爱”“点亮微心愿”等活动。实行阵地活动“预告发布—按时组织—季度展播”等全链条活动管理模式，开展“阵地邀你来吐槽”“一起来阵地打卡”“阵地攻坚项目请您评一评”等，激发服务对象参与阵地建设的积极性、主动性、创造性，构建起共建共治共享的良好服务生态。二是拓展服务场景“增温”。拓展配套暖“新”、睦邻、洽谈、议事、便民、政务、休憩、云服务等不同服务场景，适时开辟专属空间，配套服务设施，对现有设施进行微更新等，满足“七红”领域不同服务群体不同需求。同时，为骑手等新就业群体配备专属停车点和物资中转站等，帮助节省送餐时间。三是健全服务机制“保温”。推行AB岗错峰用餐、错时离岗、预约制延时、首问负责、服务承诺、限时办结、帮办代办、一次告

知、全科服务、监督公示、闭环管理等制度，全方位提高阵地服务成效，增强服务对象的获得感、幸福感、安全感。

突出治理功能，让党群服务阵地更有精度。一是精准摸需求、解难题。定期开展“一梳理三清单一项目”活动，通过群众到访、入户走访、平台接访、电话回访等，全面了解并梳理党群服务阵地使用情况，建立问题清单、需求清单、解决事项清单，每季度至少完成一个为民办实事项目，切实解决服务对象的急难愁盼问题。二是精准聚资源、增合力。深化社区合伙人、红色物业开放日、单位“双报到”等抓手，全方位链接资源，发动职能部门等党员下沉阵地开展精准化、特色化服务。充分调动社区工作者、网格员、业委会、物业、楼长、新就业群体、志愿者等力量，同时广泛凝聚妇幼保健、“一老一小”服务、快递收寄、社区团购、法律援助等专业服务或社会组织共同参与治理。三是精准强管理、提效能。搭建“睦邻会客厅”“睦邻议事亭”“路演洽谈室”“楼宇商圈圆桌会”等协商议事、共话发展平台，依托阵地开展创业创收、“睦邻公益市集”等，唤醒沉睡资源，激发发展活力。通过实地观摩、开展“我最喜欢的党群服务中心评选”等，每年组织对阵地进行综合评估，开展星级评选，在全区范围内选树标杆，加强示范引领。对服务对象评价较差、管理运行不够顺畅等党群服务阵地进行督办整改升级。同时，实行过程管控、动态管理，定期开展五星级阵地服务成效、经验做法，营造比学赶超提升服务的浓厚氛围。

（作者系山东省滨州经济技术开发区工委书记、管委会主任）

党建引领绘就强边固防“同心圆”

近年来，云南省迪庆藏族自治州佛山乡以党的建设为引领，深入推进“润心”和“强基”工程，创新实施强边固防各项机制，实现了经济快速发展、边防安全稳固、民族团结进步、人民安居乐业的良好局面，绘就了强边固防“同心圆”。

以坚持党的全面领导和党建引领为根本保障。深入开展“心向北京、拥护核心”教育实践活动，发挥党在强边固防中总揽全局、协调各方的领导核心作用。一是强化政治功能，构建引领体系。构建领导有力、纵向到底、横向到边、基层自主、群团参与的党建引领工作体系，形成“党管、政建、警用、民参”的强边固防联动格局。推进“党建+综治网格”建设，坚持“一线工作法”，深入村组召开“火塘会”“院坝会”“板凳会”等。如：古水电站实物指标调查采取“党委+总支+支部+五户+代表”，集镇驻地运用“党委+总支+支部”的模式，把党建引领贯穿基层治理各方面全过程。建立“高位推动、联建联动、工作主动、党员带动”机制，制定“两山”（虫草山、松茸山）管控实施方案，成立以主要领导为“双组长”的领导小组。加强与西藏毗邻的乡镇专项沟通，建立云南西藏两省（区）九乡（镇）共建和谐交界联席会议制度和“村村”联建机制。创新设置党组织，在虫草山成立临时支部，组建“党员志愿服务队”“党员巡逻队”，开展“党旗飘扬虫草山，我为和谐作贡献”“牢记党员身份，共建和谐佛山”等主题党日活动。二是强化凝心铸魂，夯实战斗堡垒。实施“理论武装凝心铸魂行动”，以感恩教育、公开揭批教育、法律法规宣传、库区移民政策等为主要内容，运用党建盒子“云岭夜校”、党员“冬春训”“主题党日”“三会一课”等开展“大教育”活动。举办“万名党员进党校”暨党务

工作者培训班，深入开展机关忠诚教育、农村感恩教育、寺院法治教育、学校爱国主义教育。严格落实“挂包联带”及党政领导班子支部联系点制度，党政班子成员包村并联系一个支部，村干部和乡一般干部职工联系一个支部。建立“党委书记全面抓、班子成员牵头抓、支部书记具体抓、干部职工协助抓”的“四抓”责任体系和工作机制。实施“组织体系织密建强行动”“队伍素质能力提升行动”，开展星级党支部评定及“两江”党建示范带创建工作，落实每半年抓摸排、抓组建、抓规范机制，促进党组织全面整改提升。建立党组织和党员联系服务群众长效机制，围绕产业发展、安全生产、重大项目矛盾纠纷协调、交界和谐建设、受灾户救助等工作，细化为民办实事清单，解决群众急难愁盼问题。

以加强治理体系和治理能力现代化建设为重要依托。坚持党建工作与基层治理相结合，提升基层组织服务基层、服务群众的能力和水平。一是建立“四联四创”挂联机制，搭建智慧平台。定期走访慰问，常态化开展反分裂反渗透、感恩和法治宣传教育。坚持党政“一把手”负总责，建立“党委统筹、分管推动、总支落实、支部配合”四级责任体系。班子成员挂联包村，确保每个村有两名党政班子成员包村。充实完善挂包联带、固本强基工作组挂联支部，选聘续聘支部书记“一肩挑”和“新时代乡村振兴综合治理员”，着力解决责任不实和推进不力的问题。全面推广运用“一呼即办”小程序，推行社情民意网格直通服务平台，搭建智慧党建平台、民生反映平台等全方位、综合性的网格服务平台，实现群众诉求快速响应、高效办理。二是创新基层治理模式，实施网格化管理服务。优化乡、村、组三级网格，实现网格治理

服务全覆盖，提升基层治理水平。健全联系服务群众机制，发挥新时代乡村振兴综合治理员、基层网格员、“十户一代表”的作用，把党的组织优势转化为治理优势。在每个村民小组选聘“新时代乡村振兴综合治理员”，让每个村民小组有专职人员干事，由自己人服务、让自己人管理，实现一格多用、一岗多责，打通基层治理“最后一公里”。目前，佛山乡选聘了37名治理员，其中党员占比48.7%。三是构建联防联控体系，做好交界地区管控工作。加强与毗邻州、市、乡、村各级的沟通交流，建立“十二个一”管控工作制度，常态化推进“村村联建”工程。建立“高位推动、联建联动、工作主动、党员带动”四动机制，制定《“两山”管控实施方案》，派驻虫草山管控服务工作组，把党建引领贯穿维护稳定、农民增收等重点工作任务。加强联动调处机制建设，建立两省（区）九乡（镇）共建和谐交界联席会议制度，签订创建边界和谐协议书、警务协作协议书、“村村联建”协议书，实现共建共防共管。深入开展“红黑榜”评比和“普法强基补短板”活动，着力推动矛盾纠纷源头治理。实施交办督办和领导包案制度，持续开展“千名干部大走访”和“大排查大调处大化解”工作。建立健全群众调解联席会议制度，形成群众调解、行政调解、司法调解相结合的“大调解”工作体系。

以坚持不懈铸牢中华民族共同体意识为不竭动力。以铸牢中华民族共同体意识为主线，深入开展民族团结进步示范创建行动，促进各民族交往交流交融，把民族工作与强边固防深度融合。一是坚持党的全面领导，牢牢把握民族工作的主线。成立民族团结进步工作领导小组，制定政策措施，推动工作落实，形成“党委统一

领导、各部门履职尽责、全社会共同参与”的民族工作格局。将创建工作纳入年度目标绩效考核的重要内容，工作经历列入年度预算。二是夯实思想根基，构筑中华民族共有精神家园。开展民族团结进步创建“进机关、进企业、进村（社区）、进乡（镇）、进学校、进医院、进军营、进寺观教堂、进旅游景区”活动和形式多样的宣传教育实践活动。通过理论学习中心组、万名党员进党校、劳模会、村小组会议等全面深入学习反分裂反渗透、民族团结进步条例等内容，强化党员干部群众理论武装。同时，讲清迪庆州民族团结进步历史渊源和佛山乡今昔发展变化，筑牢民族团结的思想基础。依托文化润心活动，创新宣传教育载体和形式，形成了以巴美村纳西三朵节、江坡村桃园论箭节、溜筒江村茶马古道古渡口文化节等为代表的民族团结进步宣传品牌。推进“互联网+民族团结进步”，充分利用条幅、宣传栏及新媒体对民族团结进步工作条例进行全方位宣传，扩大覆盖面，提高知晓率。持续开展民族团结进步月主题活动，把“五个认同”和铸牢中华民族共同体意识贯穿各级学校的课堂教学和村（组）活动中。培育和践行社会主义核心价值观，开展“四史”教育，引导各族群众牢固树立正确的国家观、历史观、民族观、文化观、宗教观。三是拓展各民族交往交流交融的广度深度，提升治理能力。加强交往交流交融，深化边界协作联动，与西藏自治区相邻乡（镇）举办联建活动，以党建促进民族团结进步、交界平安建设。将多民族家庭存在的矛盾纠纷列入稳控化解责任清单，坚持“周一分析、一月一排查、一事一化解”，建立健全社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制。

（杨晓才）

“获聘中级安全工程师，给我个人带来了很大的成就感，是组织对我过去努力的认可。今后我将更加注重专业技能和综合素质的提升，期待在日后的工作中发挥更大的作用。”近日，黄山市烟草专卖局（公司）〔以下简称市局（公司）〕某在聘中级技术人员满怀欣喜地说。

近年来，市局（公司）把打造高素质能队伍作为推动企业高质量发展的关键要素，加强制度设计，完善管评体系，强化素能提升，畅通成长渠道，既为人才成长“量体裁衣”，又为进步发展搭建“阶梯”。

盘清存量资源

“创新创优”和“提质增效”是市局（公司）两个年度工作报告的核心关键词。相比省内系统其他单位，尽管员工总数是全省最少的3家单位之一，但工作任务并不少于其他单位，还是全省唯一一家承担多元化考核任务的单位。“小而全”的特征，自然而然地导致了“人少事多”的局面。

如何突破束缚，让每位员工都承担起更多的职责任务，以确保各项工作顺利推进，市局（公司）全面盘清“人才存量”，大胆探索实践。2024年，人力资源部门围绕干部员工业绩、能力和潜力，制定“组合式”调研方案，通过问卷调查、民主测评、个别谈话，对人员数量、质量和结构进行全面盘点，分层级、分条线、分年龄了解干部、发现人才。同时，以“月”为单位，测算未来3—5年的岗位空缺、人员更替和梯次配备情况，着眼能力素质与岗位职责相匹配，前瞻性地制定人才培养路线图，使人才成长与企业发展同步同频。

发挥增量作用

“物流配送所见即所得的‘山川相连’，营销数据繁杂琐碎的‘百绪千头’，面对群众释法说理的‘准确严密’，各位前辈和领导的悉心指导，令我受益匪浅，收获颇丰。”歙县局（营销部）00后某大学生在入职心得里这样感叹。

近3年来，市局（公司）围绕新入职员工培养，倾力打造以青蓝工程为核心的“双导师”入职员工培养模式。导师团通过学习辅导、经验传导、思想引导、创新指导和管理教导，在专业学习、岗位历练、生活帮助等方面为新入职员工提供全方位帮助，助力新员工顺利度过入职适应关、试用期转正关、激励成长关“三关”，真正点亮“后浪”们的成长之路。

探索全市不同层级干部骨干资源“一盘棋”配置。树立基层实践导向，系统谋划各层级交流工作。尤其对有发展潜力的干部，有意识地进行多岗位锻炼。通过公开遴选，把基层的优秀同志选调到机关工作，为有担当、有作为的年轻员工提供一个展示自我、锻炼成长的全新平台，持续巩固良性的合作竞争氛围。

《“科员定级和职务晋升管理办法”的实施为我们基层大学生打造了一个展示自我的舞台，让我们既表现了专业知识和理论水平，也锻炼了沟通协调和应急处突等方面的能力。遴选结果的运用，让我们收获满满。我们的底气更强了！干劲更足了！”遴选至机关科室的某大学生如是说。

提升存量指数

2024年9月，在全省第四届行业专卖管理职业技能竞赛中，市局（公司）代表队不仅成功摘取团体第一名，更在个人奖项上大放异彩，分别荣获个人第二名、第六名和第十名的优异成绩。尤为可喜的是，本届大赛坚持以赛促评，优秀选手在技能鉴定、绩效评价、个人积分等方面均能获得奖励。“5名参赛选手涵盖‘老、中、新’，既有熟悉专业教材的‘资深选手’，也有善于数据分析的‘中坚选手’，还有从未接触过的‘新生代选手’。值得一提的是，3名新生代选手直接晋级为三级专卖管理员，比照‘按年限逐级’参加考试鉴定的时间加快了至少两年。这种方式有效引导了青年员工关注技能、学习技能、提升技能，为全面加强技能人才培养树立了鲜明导向。”专卖监督管理科负责人介绍道。

而这仅仅是该单位员工队伍素质提升的一个缩影。市局（公司）领导班子达成如下共识：“人才的成长遵循一定的周期性规律，我们需要预先进行规划，明确人才的需求清单，在



□ 杨辉扬

优化人才队伍结构、提高人才队伍素质上用心。”近年来，市局（公司）发挥劳模创新工作室资源优势，突出条线尖兵培养重点，以省级竞赛为导向，采取“以训代学”“以赛代练”等方式，多维度提升业务素能，充分发挥条线部门主体作用，自下而上收集需求，自上而下统筹资源，通过分级、分类、分层的培训方式，满足不同领域人员的成才需求。2021年以来，市局（公司）专卖、营销、信息、安全等序列均获得全省劳动竞赛团体前3名，20余人获得全省“十佳个人”“优胜选手”等荣誉称号。

增强全员动能

队伍建设的基础在于存量，其发展的动力源自增量，而质量的保障是队伍建设的坚实支撑，能量则能为队伍建设提供持续推动力。

为了强化对人才的培养激励，市局（公司）聚焦“选优育强”，落地实施“1+3”干部员工激励举措，制定技术技能人员考、评、聘细则，充实人才库，优选内训师，持续充盈队伍建设的“蓄水池”。

健全多元评价方式是市局（公司）激励干部员工的重要环节。在员工成长通道搭建上，设立专业管理、专业技术和职业技能3个赛道，以满足不同员工的成长需求和职业规划，激发员工在不同赛道奔跑的意愿和潜能。在考试取证方面，突出考核注重奖励，鼓励全员参加技能鉴定和职称考试，专卖、营销、物流3个序列技能三级以上持证率均位于全省第一方阵，其中技能一级持证人员2名，占全省持证人数的22%，是地市局中少有的既有一级专卖管理员也有一级营销员的单位。在评聘机制上，清晰界定了专业技术与职业技能职务的具体设置，确保技术、技能评聘的规模稳步扩大，聘任职数有序释放，岗位配置更加科学合理。相较于2023年，聘任比例提升10.9%，逐步构建起“三年一大聘、期间一小聘”的规范化管理周期。

下一步，市局（公司）将以更实举措加大管理、技术、技能3支队伍建设力度，不断完善人才培养和激励保障政策，推动人力资源转化为发展资源，把人才优势转化为发展优势，全力支撑高质量发展和现代化建设。

〔作者系黄山市烟草专卖局（公司）党组书记、局长、经理〕