

创新机制破解干部政治素质考察难题

□谷雨

政治过硬是任用干部的首要标准。近年来，云南省普洱市认真贯彻落实党的二十届三中全会和全国组织部长会议精神，聚焦边疆少数民族地区的特殊性，坚决扛起政治责任，将政治素质考核摆在干部工作的突出位置，创新推行个人自查自评、一线考查测评、综合考查审评“三查三评”工作机制，精准勾勒干部政治画像，着力破解干部政治素质考察“虚化空泛”难题，推动干部政治表现从“抽象概念”转化为“具体指标”，有效防止“带病提拔”，有力推动了全市干部队伍政治能力与履职水平的整体跃升。2024年，全市干部选拔任用工作“一报告两评议”满意度达100%，群众对领导干部政治表现的认可度全面提升，切实树牢了“政治首位、实绩优先”的鲜明导向。

实行清单化立体扫描，推动政治体检从“主观模糊”向“客观精准”转变。坚持以“清单化定标、差异化画像、刚性化自评”为核心，构建领导干部政治素质自我检视多维立体体系，破解传统自查“标准模糊、内容空泛、应付交差”等问题，实现自我检视制度化、规范化、实效化。

一是差异化构建政治“度量衡”。围绕“政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律”五大维度，结合边疆治理、民族团结等重点任务，突出不同单位性质、岗位职责，分层分类制定领导班子和领导干部政治素质考察清单及政绩观偏差问题清单，覆盖10类行业领域，细化8个大项评价指标，列举“搞形象工程”“漠视群众诉求”等负面情形，实现“一人一清单、一岗一标尺”，形成“岗位特征鲜明、职责边界清晰”的评价坐标系。

二是分类化书写政治“体检单”。对照清单组织领导干部亲自动手开展年度政治履职“全景复盘”，结合不同领域、不同部门、不同类

型、不同岗位、不同层级干部实际，找准定位、突出重点，从正职、副职、党政机关、国有企业、县（区）级领导干部以及乡镇（街道）党政正职等6个类别各有侧重撰写问题剖析“见人见事见思想”自查报告，并责令各单位主要负责同志对自查敷衍应付的及时谈话提醒、纠偏纠错，倒逼干部刀刃向内、深挖细照。

三是等次化自评政治“真表现”。建立领导干部“自评四等次联动机制”，对照领导干部政治素质考察清单、政绩观偏差主要问题清单和自查报告实行“好、较好、一般、较差”分级自我评定，对自查自评工作上不重视、态度上不端正、工作上不认真的直接降档，对隐瞒不报“搞团团伙伙”“虚假整改”等问题的，一经查实直接降档，政治素质一律认定为“一般”或“较差”等次，从源头杜绝“自我美化”，拧紧“自我检视”阀门。

突出一线多维度考察，推动政治表现从“抽象评判”向“实境感知”转变。打破“坐堂问政”传统模式，坚持“考事与考人融合、正向与反向互证、线上与线下联动”原则，让政治素质考察实现“见人见事见担当”。

一是现场一线考“事”验担当。坚持将“办公桌”搬到项目现场、田间地头，抽调相关行业领域专业考察员，分领域组成考察组带着“政治观察清单”深入一线、沉到现场看落实、查实效，通过实地查验工作台账、跟踪重大任务落实、列席重要会议等方式，看干部在推动项目落地、推进产业发展、防汛救灾、信访维稳等“急难险重”中的政治担当，在服务群众、化解矛盾、解决民生问题中的宗旨意识，实现“以事察人、依事鉴人”。2024年累计在一线考察1048名市管干部，收集具体事例3100余条。

二是多维度谈话证真伪。实行“分层级、分领域、分群体”谈话机制，构建立体考察网络。与分管市领导、单位“一把手”等谈“政治站位”，重点了解干部“贯彻党中央决策部署的思想自觉与行动落差”。与同事谈“团结协作”，通过“背对背测评+案例追问”识别干部“表面配合、暗中拆台”现象。与群众谈“口碑实绩”，通过随机走访服务对象、基层群众，用“乡语”印证干部政治表现。同步向“两代表一委员”、服务对象、基层群众开展问卷调查，设置“政治立场模糊”“搞‘低级红’‘高级黑’”等负面指标，用“群众乡语”印证干部政治表现，形成“上中下”立体印证链。2024年以来，共对3185名干部群众开展“一对一”谈心谈话并开展问卷测评。

三是全方位甄别鉴别好坏。建立“重点核查+组织审评”双把关机制，对政治素质评价“一般”“较差”的干部，由考察组通过调阅资料、延伸访谈等方式“二次会诊”，形成量化事例化核查报告，该提醒的及时提醒，该调整的果断调整。组建由组织、巡察、审计等部门专家组成的政治素质评审专家库，按三分之一比例对“好”的干部分行业、分领域、分层级随机复盘抽查，精准识别“两面人”，确保评判科学严谨。考察组对自查报告与实际表现不符的“对表核账”，对有争议的问题“解剖麻雀”，确保“画像”经得起推敲。2024年共储备实绩突出干部364名，发现优秀年轻干部367名。

强化结果刚性化运用，推动政治标尺从“软性参照”向“硬性标尺”转变。坚持“考用结合、以考促建”，将政治素质考察结果深度融入干部“选用管用”全链条，实现从“软指标”到“硬杠杠”的质变。

一是树牢干部选任“政治首关”

导向。将政治素质考核结果与干部能上能下紧密结合，把政治强作为“能者上”“优者奖”的“必选项”，对政治过硬、实绩突出、群众公认的干部，旗帜鲜明地优先提拔使用、大力表彰奖励；对政治上不合格的干部“一票否决”，在动议提名环节首审政治表现，考察环节实行“政治不过关即终止”机制。2024年以来，提拔政治素质过硬、实绩突出、担当有为干部54名，对10名不适宜担任现职的干部给予免职处理，形成了“政治过硬者上、不过关者汰”的鲜明导向。

二是强化干部管理“精准滴灌”机制。对考核中发现政治素质存在苗头性、倾向性问题的干部及时提醒、函询、诫勉，并对存在的普遍性、典型性以及个性化问题，进行“精准滴灌”，“定制化”设计培训内容，强化干部政治训练和党性锤炼，2024年以来，共举办10期“提升政治能力”培训班对政治素质存在问题的干部进行针对性培训。实行“考核挂钩定档”，政治素质“好”则年度考核优先评“优”，对“一般”干部不得评“优”并要求提供书面说明，“较差”者直接定为“基本合格”或“不合格”。

三是构建数字档案“成长轨迹”体系。坚持把政治素质考察作为长期工程，不断丰富完善干部“画像”，按年度全覆盖建立领导班子和领导干部政治素质档案，及时把领导干部政治素质自查报告和自评表等材料纳入全市干部综合信息管理系统，形成客观翔实、可查可看的干部“政治成长电子档案”，形成可追溯、可对比的“政治成长轨迹”，2024年以来，共为1048名干部制定“政治素质档案”，为组织客观、辩证、全面评价干部、调整干部提供了数字化支撑。

（作者系云南省普洱市委常委、组织部部长）

党的二十届三中全会对“深化国资国企改革”作出系列部署，提出推动国有资本和国有企业做强做优做大，增强核心功能，提升核心竞争力。四川中烟工业有限责任公司成都卷烟厂（以下简称成都厂）认真贯彻落实党的二十大和二十届二中、三中全会精神，紧扣“强化高端引领、讲好雪茄故事、努力进位争先”三大战略任务，牢牢把握“谋划要远、节奏要快、工作要实、规范要严”四项工作要求，以打造“六大标杆”为抓手，助推四川中烟“二次创业”开好局、起好步。

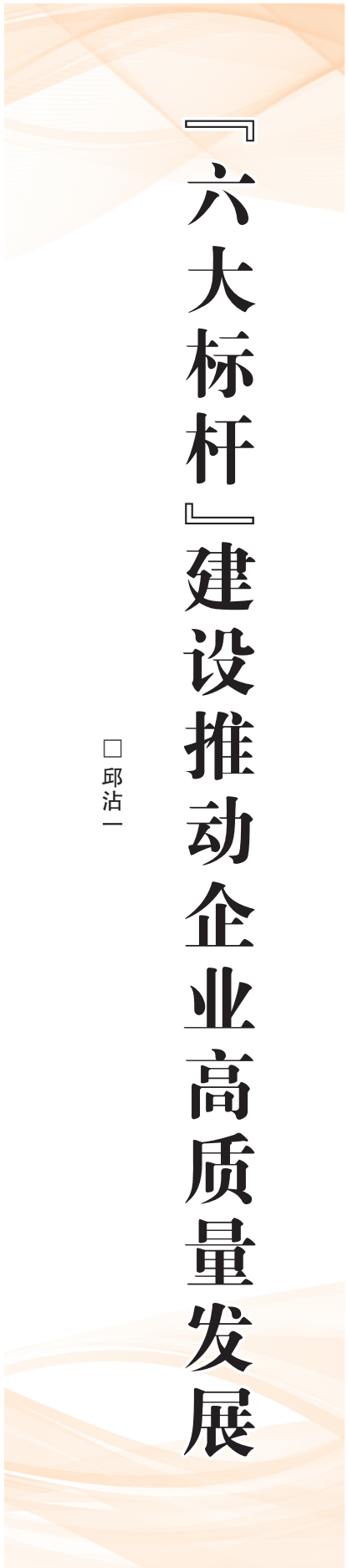
淬炼思想、凝心铸魂，打造党建引领标杆。坚持党的领导，加强党的建设，把党的政治优势转化为打造标杆引领工厂的发展优势。强化理论武装，认真学习贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，扎实开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育，严格落实“第一议题”制度，一体推进学查改，将学习教育与巩固深化主题教育和党纪学习教育成果相结合，促进作风建设取得新提升。加强组织领导，打造“五个过硬”领导班子，切实发挥成都厂党委把方向、管大局、保落实作用。深化党建与业务融合，推进党支部标准化规范化建设，深入推进“两岗一区”攻坚示范，切实发挥基层党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，推进党建与生产经营深度融合。抓好整改整治和正风肃纪，持续抓好巡察整改、中央巡视整改和整改整治相结合，深化整改成果运用。

品质升级、智造转型，打造生产制造标杆。始终把产品实物质量作为成都厂的核心竞争力，加速生产制造高端化、智能化、绿色化转型。着力锻造优质制造力，深入推进“高质精品工程”，提升全过程质量管控能力，成都厂生产制造工艺质量和综合水平稳定保持行业先进。打造“三优”卷接包标杆机组，加强设备自主维保和现场管理，提升设备智能化管理水平，筑牢坚实设备保障。着力增强智能制造力，巩固行业一体化平台、二维码统一应用建设，积极推广工业互联网平台创新应用成果。对标国家卓越级、行业先进级智能工厂要求，完善智能工厂建设规划，推进数字车间、智慧园区建设。打造高质量数据创新工作室，探索人工智能算法等新技术自主开发应用，建设高素质网信队伍。着力提升绿色生产力，持续深化双体系建设，紧扣能耗、能效、环保指标，提升能源管控、环境管理能力。优化绿色生产组织方式，强化定产定牌单规格连续作业排产协调，推进智能空调、冷水板换项目，实现污水零排放。制冷机制冷系数（COP）达到5.44，进入行业领先水平。

高端引领、营销赋能，打造品牌培育标杆。坚持深耕省内市场，把“状态优先”摆在首要位置，以高端突破引领品牌培育质效提升。抓好状态调整，落实“一县一策”“一品一策”，深化消费研究，做精市场分析，因地制宜调整产品投放和市场布局，力促主力品规格状态企稳回升，提振市场信心。抓好全员营销，坚持“贴近市场、贴近消费者”，发挥全员营销优势，扎实推进“消费者工程”。实施成都厂党委班子成员、党支部市场挂点，常态化开展联建共创、协同营销、品牌推介、市场调研，增强需求捕捉力和快速响应力。

开放聚势、创新攻坚，打造创新示范标杆。聚力做好创新这篇大文章，培育发展新质生产力的新动能。聚焦全员参与抓创新机制完善，整合现有创新平台，发挥全员首创精神，加大创新激励力度，建立集合科技创新、管理创新、技术创新的创新管理平台。聚焦生产需求抓关键技术突破，坚持创新课题与生产管理需求相结合，以解决实际问题为评价标准，在质量提升、降耗创效、设备管理等方面以“揭榜挂帅”方式精选创新课题，推动优秀创新成果在生产管理一线转化应用。聚焦优势互补抓创新协同攻关，加强部门创新协同、创新工作室协作，引进培养复合型创新人才，推动创新工作室成为成都厂创新策源地；加大上下游协作，增进与科研院所、上下游厂商、行业内外单位的合作交流，打造创新资源互通共享的创新联合体。

管理提质、控本增效，打造基础治理标杆。坚持标准化管理、规范化经营，实施基础治理提升“四大行动”，全面提高内部管理效能。实施对标提标行动，聚焦标杆引领成都厂方案 and 一级目标任务，建立“月跟踪、季分析”目标预警机制，发挥目标考核“指挥棒”作用。对标行业先进，围绕短板指标开展攻关，提升对标高度，实现进位争先。实施降本增效行



□邱洁一

动，厉行节约、反对浪费，强化预算刚性约束，牢固树立过紧日子思想；抓好业务外包、设备维保、动力能源降本增效，提升费用管控水平。实施管理监督行动，加强“大规范”监督管理，严防物资采购、项目建设、营销物资、财务规范等重点领域、关键岗位廉洁风险。实施安全提升行动，推进安全生产治本攻坚战三年行动，深化安全双重预防机制，强化相关方同质化管理，深入开展“反三违”专项整治，有效防范业务外包、网络信息、失密泄密等风险，营造安全稳定的生产经营环境。

多元育才、全面发展，打造人才队伍标杆。坚持人才是第一资源，实施人才强企战略，着力建设高素质、专业化干部人才队伍。选优配强干部队伍，做好工厂、部门两级后备人才的质量提升和结构优化，发现培养选拔优秀年轻干部，常态化开展科级干部交流，加大关键岗位交流力度。构建多元发展通道，畅通“行政管理、专业技术、职业技能、优秀员工”四条通道，逐步打通工艺、物流领域人才成长通道，加大维修专业人才储备，提升高技术、高技能人才占比，培养更多大师工匠。加强青年人才培养，实施“百人争先，百人成才”青年职工全面发展计划，制定3年、5年、10年职工成才目标，实施“五大工程”、建好“五个阵地”，加强青年人才政治能力、创新能力、技术技能水平以及综合素质的培养，有计划安排青年到关键岗位、生产一线、技改项目锻炼，确保青年人才培养见到实效。全力打造学习型组织，深入推进产教融合，加强技能资格培训和竞赛专项培训；落实《员工成长成才激励管理办法》，鼓励全员自主学习、成长成才。

迈上四川中烟“二次创业”新征程，成都厂将坚决打赢“十四五”收官战，谋好“十五五”开局篇，以改革攻坚锻造核心功能，以对标提能实现进位争先，以建设标杆引领工厂的实际成效，开创成都厂高质量发展新篇章。

（作者系四川中烟工业有限责任公司成都厂党委书记）

“五维标准”价值观赋能企业高质量发展

优秀企业文化是企业核心竞争力的关键组成部分。近年来，芜湖市烟草专卖局（公司）〔以下简称芜湖市局（公司）〕持续推进企业文化建设，以社会主义核心价值观为根本指引，结合企业具体实际，稳步打造“五维标准”企业价值观，构建形成“人与国家和社会”“人与企业”“人与事”“人与人”“人与自己”五个维度的具体价值标准，将企业价值观建设融入市场监管、服务民生、科技创新、队伍建设等各个环节，推动企业高质量发展，彰显新时代国企担当。

忠诚报国、尽责为民，正确处理人与国家和社会的关系。在国家利益至上、消费者利益至上行业价值观的引领驱动下，致力于稳定经济增长、满足消费需求。一是提高经济效益。将提高经济效益作为发展立足点，近3年主要经营指标增幅稳居全省系统前列，近两年接连获评“芜湖市商贸企业50强”，切实以自身发展贡献行业及地方发展。二是履行社会责任。积极投身乡村振兴事业，支持无为市社令村发展特色产业，助力村集体增收。同时，持续开展公益慈善活动，近3年累计帮扶全市30多名困难学子、30多个社区村镇，用实际行动传递温暖与关怀。三是服务客户需求。将满足客户需求作为关键着力点，持续开展“我为群众办实事”实践活动，具化为“暖心服务行动、提升服务质量、夯实网建基础、规范服务行为、标杆榜样引领、基层解压减负”6个方面18项举措，切实为客户解决

实际问题。四是维护消费者利益。将维护消费者利益作为最终落脚点，坚持分析市场动态、把握民生需求，深化数字化治理，构建智慧监管平台，创新推行现代化管理模式，全力营造规范有序的市场环境。

整体优先、大局为重，正确处理人与企业的关系。破解个体与集体的价值命题，形成“个人利益服从集体利益、局部利益服从全局利益、短期利益服从长远利益”的治理逻辑。一是个人利益服从集体利益。秉持个人利益与集体利益相互依存的原则，完善员工激励机制，强化基层一线关怀，同时建立健全合规管理体系，依法依规处理员工诉求，保障企业平稳运行。二是局部利益服从全局利益。以“站在全局谋一域”的大局思维，通过“元春大干驰援物流”“专班制重点攻坚”“揭榜挂帅”等工作机制破除部门壁垒，加强跨部门协作，形成合作合力。三是短期利益服从长远利益。保持“一张蓝图绘到底”的战略定力，推进两大筑基工程。标准化体系突出监督实效与动态完善，力争实现各项工作规范、高效、安全运行的长效管理；数字化转型摒弃“短平快”模式，强调底层基础架构搭建，为未来AI智慧决策平台的系统集成和长远运行积蓄动能。

依法依规、公平公正，正确处理人与事的关系。对外营造公平竞争的市场环境，对内贯彻人人平等的制度机制。一是以党纪国法为底线。深入学习、模范遵守党纪国法，做到心有

敬畏不亵渎、语有分寸不妄言、行有底线不逾矩、法纪恪守不越轨。部署推进“整改整治年”专项行动，聚焦市场管服、招标采购等重点领域，持续落实问题检查与整改。二是以规章制度为准绳。适时完善干部选拔、目标管理、绩效考核、纪律处分等制度，同步开展制度宣贯，配套组织专题督察，对制度执行中打折扣、钻空子、搞变通等现象进行检查纠正，确保制度执行刚性。

坦诚友善、团结共赢，正确处理人与人的关系。倡导积极正向的人际关系与和谐融洽的共事氛围，构建坦诚沟通、友善相处、团结协作的职场生态。一是坦诚友善。强调实事求是、实话实说、真情实报，鼓励员工坦诚交流思想、直抵问题本质，杜绝“报喜不报忧”的形式主义。同时，通过跨部门结对、经验分享会等形式，强化员工间的情感联结与业务协同，着力培育开诚布公、理解包容的职场文化。二是团结共赢。坚持目标共进、方法共谋、力量共聚协同理念，打破传统科层制壁垒，构建“纵向贯通、横向联动”的部门沟通格局。例如，实施“三员”协同工作机制，送货员、客户经理、市管员结合线路拜访情况，互馈有效线索，提升联动服务治理效能。

敬业守廉、感恩奋斗，正确处理人与自己的关系。打造“职业素养、廉洁底线、感恩心态、奋斗姿态”个人成长模型，实现人与企业的同频共振。一是爱岗敬业。大力弘扬工匠精

神、劳模精神，积极评选“爱岗敬业”作风建设先进模范，集中表彰、巡回宣讲，干部员工担当作为、干事创业的良好氛围日益形成，2024年一名员工获评行业劳动模范。二是廉洁自律。持续推进廉洁文化建设，全覆盖式开展廉政责任谈话、常态化组织廉政警示教育、经常性推送廉洁信息提醒，定期编制崇尚廉洁员工案例，通报典型反面案例，充分发挥榜样的示范引领和反面案例的震慑作用。三是心怀感恩。倡导干部员工感恩时代、感恩党和国家、感恩社会、感恩企业、感恩客户、感恩同事、感恩家人，做到以实际行动予以回报，努力关爱家人、关心同事、服务客户、报效党和国家。四是奋斗作为。明确企业发展使命与愿景，落地运行目标、绩效与创新管理，厚植“讲政治、守底线、甘奉献，勇担当、善作为、奋争先”作风导向，引导全体干部员工立足岗位、担当作为，企业发展呈现出多点突破、量质齐升的良好态势，近3年工作业绩考核在全省系统排名靠前。

芜湖市局（公司）将始终以“五维标准”企业价值观为行动指引，把“忠诚报国、尽责为民”融入血脉，将“整体优先、大局为重”贯穿治理，用“依法依规、公平公正”筑牢底线，以“坦诚友善、团结共赢”凝聚合力，让“敬业守廉、感恩奋斗”成为自觉，努力为行业高质量发展和现代化建设贡献力量。

〔安徽省烟草专卖局芜湖市局（公司）供稿〕