



机关党员的党性教育怎么抓

□ 王承先

我们党历来重视党性教育。各级党和国家机关“共产党员集中、执政骨干集中、权力责任集中的特点”，决定了机关党员党性教育的特殊重要性。抓好机关党员党性教育是一个系统工程，需要机关党组织、党校、党员个人、社会等多方面共同努力，相互促进、相辅相成。

机关党组织要发挥好“严管家”作用。各级机关党组织是党员党性教育的主体，应切实发挥教育、管理、监督党员的职责。一是加强党员经常性教育。既要探索教育规律，将经常性教育制度化；又要坚持集中教育与经常性教育相结合，特别是扎实推动“两学一做”学习教育常态化制度化，深入开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，引导机关党员不断坚定信心。



强实践锻炼，坚持开展主题党日活动，积极引导机关党员深入社区、农村、企业等基层一线，在深入基层、服务群众中锤炼党性。

党校要发挥好“大熔炉”作用。党校教育是党组织教育的延伸，是党性教育的“主阵地”。要在机关党员党性教育方面重点抓好“三个突出”：一是突出课堂锤炼。围绕新形势、新理论、新要求，坚持理论教育和党性教育相结合，把党性教育作为贯穿理论教育之中的一条红线，体现党性教育深厚的理论内涵。通过训前考试和座谈调研等方式，摸准学员党性方面问题，科学规划“党性教育”教学单元，形成系统完善的课程体系。同时，开展教学创新，突出党性教育的理论、方式、机制创新；开展专题研究，探索党性教育的时代性、针对性、规律性。二是突出基地锻炼。党性教育离不开实践锻炼，实践锻炼的重要平台是基地教学。党校要主动联合地方和基层党组织打造党性教育基

地，加大实践锻炼力度。如四川省委省直机关党校充分运用省内红色资源，合作共建、联合打造了“川陕苏区、长征丰碑、伟人故里、三线建设、灾区新貌”五张党性教育名片，让学员身临其境传承红色基因、深受党性洗礼，取得了很好的效果。三是突出组织生活磨练。在党校姓党、从严治校的环境中，在系统的理论学习和专题党性教育的基础上，开展要求更严、质量更高的组织生活，引导党支部开展“党性分析交流讲评”、党员小组进行“党性分析交流点评”、学员撰写自我剖析材料，切实用好批评和自我批评的武器，多方互动、切磋琢磨、触动灵魂、共鸣共进，使党性在集中的洗礼升华中更加炉火纯青。

机关党员要发挥好“主动性”作用。机关党员自我教育是党性教育的重要方面。机关党员要主动用好用共产党人的“心学”，以积极主动自觉的态度强化自我教育，把提升党性作为人生的不懈追求。要努力做到三个方面：一是学思省悟，达到内化于心。学思省悟，就是学经典著作、学党章党史、学模范人物，全面学、系统学、深入学，学懂党性的标准，弄通修养的途径；勤思善悟，悟出党性本质，悟出共产党人的“道”，悟出如何保持初心。二是知行合一，做到外化于行。学的关键在于做，要在工作、生活的具体言行中把党性呈现出来，坚决反对“两张皮”“两面人”，要把党性要求转化为机关党员的自觉行动。三是反复修炼，做到自知之明。自我教育需要久久为功、反复修炼，自重自省自警自励，擦亮初心、铭记使命，经常用党性的“明

镜”来观照自己，测出自己党性的水平、状态和境界，努力练就“金刚不坏之身”。

社会要发挥好“检验场”作用。机关党员的党性贯穿于学习、工作、生活全过程，特别是“八小时以外”的社会生活领域，机关党员党性强，则会赢得社会好评；党性弱，则会失去社会认可。要努力做好四个方面：一是发挥检验主体作用。明确检验主体，积极发挥经济组织、群团组织、社会组织、人民群众等社会主体作用，营造良好监督氛围，检验机关党员党性的实践性。二是突出检验重点。社会主体主要检验机关党员政治信仰、道德品行、纪法修养、宗旨意识等方面的内容，于小节细微处，多方位、多角度、多地域检验机关党员党性要素的“成色”。三是创新检验方式。用好“线上线下”两个监督平台，“线上”平台主要是互联网、新闻媒体、网络监控等；“线下”平台主要是公共场所、家庭社区、私人会所等，社会生活领域全覆盖。四是建立科学的反馈互动机制。畅通社会监督渠道，建立党组织和社会之间的信息互通渠道，既保证社会及时准确地将监督情况反馈机关党组织，又保证机关党组织及时将处理结果反馈社会监督主体，实现良性互动，确保社会监督的积极性、有效性、正确性。

（作者系四川省委省直机关工委常务副书记兼省委省直机关党校校长）

校长论坛

挖掘地方资源 构建特色课程体系

□ 彭杏龙

近年来，江西省抚州市委党校积极发挥自身优势，坚持服务大局，突出本土化特色，通过深入调研挖掘地方教学资源，逐步打造出了一套有“抚州”特色的精品课程体系，切实增强了培训的针对性和实效性。

以地方丰富的红色资源为依托，开发党性教育特色专题。抚州是中央苏区的重要组成部分，也是红军第四次、第五次反围剿斗争的主战场，红色资源遍布域内。近年来，抚州市委党校凝聚全市党校系统的合力，围绕“缅怀先辈先烈，感悟革命情怀，坚定理想信念，加强廉政教育，汲取精神力量”等主题，在全市范围内遴选出了红军第四次反围剿黄陂、东陂战役的主战场、第五次反围剿主战场高虎脑遗址、红军后方医院旧址及红一方面军总部会议旧址等一大批主题明确、功能完善、内容丰富的革命遗址和旧址，作为对党员干部进行党性教育

的重要载体。一方面，将丰富的史料、生动的故事融入专题报告中，通过向学员讲述革命战争年代的故事和军民之间的感人事迹，激发了他们的学习热情；另一方面，在体验式教学中组织学员开展体验军旅生活、重温入党誓词、学唱经典歌曲、参加党性分析会等教学实践活动，通过这些生动的教学实践活动促进他们增强情感认同，深化他们对苏区精神的理解，确保党性教育能够入脑入心、触及灵魂。

以资政课题研究为抓手，开发市情市策特色专题。高位推动、大力支持党校骨干教师组成科研团队，围绕抚州市委市政府决策部署和中心工作，聚焦地方改革发展中的重点、难点问题，深入全市各地各部门开展调研，提出针对性和操作性强的对策建议，形成高质量的调研报告。一方面，将形成的调研成果，以《领导论坛》《资政呈阅》等形式，呈送至省委、市委领导，为党委政府提供有价

值的决策依据，主动发挥党校的智库作用。作为一家地市级党校，近年来抚州市委党校已有一大批调研成果，获获省委有关领导和市委主要领导的肯定性批示，其中部分成果还被市委办全文采纳。另一方面，健全课题研究成果转化机制，推动课题研究成果进专题、进课堂，将课题研究成果与专题教学有机结合起来。通过成果转化，推动科研成果与教学资源良性互动。党校紧贴当地党委政府在生态文明建设、脱贫攻坚、作风建设、发展绿色产业等方面的工作实践，自主开发了《立足生态优势，争当生态文明建设排头兵》《打好脱贫攻坚战》《打好防范污染攻坚战》《全域旅游：开启抚州旅游新时代》等一系列抚州品牌的市情市策精品专题。这些专题的设置，对于启发学员掌握解决实际问题的有效办法、提高推进工作的能力，发挥了非常重要的现实作用。

以地方历史文化为重点，开发地

方历史文化特色专题。抚州历史悠久、文化底蕴深厚，历史上名人辈出，先后涌现过王安石、汤显祖、陆象山、曾巩、晏殊晏几道父子等史贤名儒，以及舒同、游国恩、饶毓泰等一大批现代文化名人。立足于抚州厚重的历史文化资源，抚州市委党校创新思路，科学规划、深入挖掘抚州历史名人资源，将地方特色历史文化资源转化为党校干部教育培训的特色优势资源，融入专题教学中，集中打造了《才子典范 东方戏圣——走近汤显祖》《改革先驱 千古完人——走近王安石》《一代醇儒 光照千秋——走近曾巩》《宰相词人 光耀千古——走近晏殊》等一批具有抚州特色的地方历史文化课程。党校通过将这些特色文化专题纳入到干部培训的课程体系中，既起到了引导学员学习中华优秀传统文化、坚定文化自信的重要作用，同时还宣传了地方形象，展示了地方名片，扩大了地方的文化影响力。

“为政之要，惟在得人”，促进党和国家事业发展、实现中华民族伟大复兴的中国梦，需要一支高素质专业化的干部队伍，需要领导干部勇于担当、善于作为。党的十九大报告指出，要“注重培养专业能力、专业精神，增强干部队伍适应新时代中国特色社会主义发展要求的能力”。各级干部教育部门要把培养高素质专业化干部作为教育培训工作的重要内容。而推进提高领导干部专业化水平工作，实现科学选人用人，首先需要科学理解领导干部专业化的深刻内涵。

在党的十八届六中全会第二次全体会议上，习近平总书记讲到“专业素养”问题，他强调“专业素养是专业知识、专业能力、专业作风、专业精神的统一，而不仅仅是专业对口那么简单”。习近平总书记关于领导干部专业化的重要论述，深刻诠释了新时代领导干部专业化的科学内涵，需要我们认真学习和领会。领导干部的专业化水平是由专业能力和专业精神构成的统一整体，其本质是专业素养问题，专业素养包含专业知识、专业思维、专业方法、专业能力、专业精神等要素。这些专业化水平的基本构成要素是相互联系、共同作用，统一于专业化水平之中的，彼此之间是相互支撑、密不可分的。其中专业能力和

科学理解领导干部专业化内涵

□ 翟红芬

专业精神是领导干部专业化的核心要素。专业能力是领导干部对本本职工作的把握和驾驭能力，包括适合于工作岗位的专业知识、专业思维和适应管理岗位的组织管理能力等领导干部均应具备的通用能力。专业精神是适应于岗位的敬业精神，是“干一行爱一行、钻一行精一行、管一行像一行”的执著精神。专业能力与专业精神相辅相成，专业精神在专业能力实践中升华，专业能力又因专业精神的激励而不断增强。

切实提高新时代领导干部专业化水平，应清醒认识领导干部专业化的内涵，并在此基础上处理好与领导干部专业化紧密相联的几个关系。

一是政治标准与专业化。政治标准是专业化的前提和保障，专业化是在政治标准前提下的努力方向。强调领导干部专业化，必须把政治标准放在首位。领导干部岗位因其特殊性，不同于普通专业技术人员，首先需要

考虑适合于领导岗位的政治素养。正如习近平总书记强调的，“选人用人必须把好政治关”，“坚持把政治标准作为第一标准”，“政治标准是硬杠杠，这一条不过关，其他都不过关”，“政治上有问题的人，能力越强、职位越高危害就越大”。实践中，我们要在坚持政治标准的前提下，提升领导干部专业化水平。

二是专才、通才与领导干部专业化。领导干部专业化内蕴着对领导干部能力的基本要求，比如组织领导能力、创新发展能力、群众工作能力、抓落实能力、驾驭风险能力等。也就是说，领导干部专业化既不等于普通专业人才，也不不同于一般而言的“通才”，而是需要具备作为领导干部的基本素养，并在此基础上的专业化水平。正如习近平总书记强调的“‘书呆子’现象要不得”。他在2003年就曾讲过，“一个优秀的政治家不能只懂某一门知识，而应是一个

大‘杂家’”，“这些‘杂家’虽然不专，但他们站得高，看得远，把握住大势，所以才能领导诸多专家”。因而领导干部专业化，最为重要的是应从岗位需要出发，既注重专业对口，又要充分考虑其战略思维、领导水平和管理能力。

三是人岗相适与领导干部专业化。衡量领导干部专业化水平的标准最终应落脚到实践中，以推动事业发展中的“人岗相适”作为出发点和落脚点。领导干部专业化始终是与其所在的领导岗位需求相联系的，提高领导干部专业化水平，要避免无视岗位所需，而简单、片面地追求高学历、专家化，这种做法恰恰是对专业化认识的一种背离。正如习近平总书记强调的“把干部干了什么事、干了多少事、干的事组织和群众认不认可作为选拔干部的根本依据”，要以工作实绩作为标准，而不是首先以学历、各类头衔等作为门槛划线。

浙江省绍兴市委党校把科研工作摆在全校工作的突出位置，通过科研提升用学术讲政治的能力，以机制为引擎，以课题为抓手，以应用为目标，以人才为支撑，围绕中心，精准发力，着力推进教研咨一体化，高质量打造新型智库，成为连续3年获得国家社科基金项目的地级市党校。具体探索可概括为四个方面。

以机制为引擎。完善制度和机制，有效激发教师主体内生动力和创新潜力。一是完善组织保障机制。校委高度重视科研工作，及时研究和解决科研建设中的困难和问题，积极争取市委市政府的支持，努力创造有利于提高科研水平的环境和条件。对科研重大项目给予大力支持，与此同时，提出研究式开展工作理念，努力营造全校搞科研的氛围。二是完善制度支撑机制。制定《科研工作三年（2018—2020）行动规划》，明确新型智库建设的目标、任务、重点及保障。修订《科研管理办法》《教研奖励基金使用和管理办法》，制定《课题经费使用管理》《国家社科基金项目培育方案》等制度，建立健全课题研究、常态化调研、成果评价与转化、经费投入和保障等具体实施办法，形成了以服务党委政府中心工作、服务支撑教学培训为导向的激励与约束制度体系。三是完善开放合作机制。建立省市县三级党校联动合作研究机制，形成以重大研究任务为纽带，专家指导把关，省市县党校教师联合调研研讨、分工撰写、集体打磨等合作研究机制。建立与党委政府部门、高校合作研究机制，直接承担市委市政府交办的研究任务，为市领导提供直接解决问题的方案。

以课题为抓手。实践出题目，科研做文章，成果进决策、进课堂，是高质量打造新型智库的有效路径。一是围绕重大现实问题选题。2018年，围绕新时代“枫桥经验”专题研究，确立了17项课题；围绕“湾区建设”专题研究，承担市委市政府交办的4项重大课题，参与市政府决策咨询委、市人大、市政协等合作课题10多项。二是搭建高端课题立项新平台。通过举办省社科学术年会分论坛，推荐获奖文章，为教研人员获得省级课题立项搭建新平台；组织教研人员向省市社科联等单位的咨政内参报送成果，获得应用对策课题立项新渠道。三是强化课题研究指导服务。引导组织教师参加党校、高校举办的高端课题申报辅导等活动，邀请相关专家对教师的课题进行指导，组织教研人员指导县市党校合作课题。围绕课题开展常态化调研，并提供相应的支持保障，督促研究者按时、高标准完成研究任务，并推动课题成果转化。

以应用为目标。成果应用是党校科研的出发点和归宿。成果应用需要借助一定的载体，需要构建畅通的成果转化报送平台和载体。一是出版市情研究著作。连续编写《绍兴蓝皮书》14年，已成为绍兴发展的记录仪、干部研究绍兴问题的主要资料库、党委政府决策的智慧源。二是编报决策参阅件。通过

提升用学术讲政治的能力

□ 何云伟

党校的《领导决策参阅》或者省社科联、省委党校、市“两办”等咨政内参，不定期向党委政府报送研究成果。近5年共有60多项成果获得省市领导批示肯定。三是搭建教学与科研联通平台。围绕教学内容，每年设立一定数量的教学研究课题，把成果进课堂作为校级课题结题方式之一，推动高端研究成果孵化为教学精品课，其中2项国家社科基金项目和1项省社科重点课题成果转化成精品课。四是推进媒体融合。借力新闻媒体，发挥党校智库在阐释党的理论、解读政策法规、疏导社会舆情方面的作用。如通过编著出版《新时代“枫桥经验”与基层治理现代化》、向《浙江日报》推荐文章、向浙江新闻客户端推送文章等形式，大力解读“枫桥经验”成果。

以人才为支撑。坚持人才为先，凝聚一流团队。一是发挥带头人引领作用。充分发挥教研室主任、研究所（中心）负责人、市重点创新团队带头人等在科研方面的引领和带动作用，发挥年青教研人员主力军作用，形成梯度合理可持续发展的科研团队。二是加大招才引智的力度。给高层次人才创造良好的工作环境，通过引导参公人员撰写调研报告、参与咨政研究等方式，壮大研究力量，营造良好学术氛围。三是强化人才激励。建立并不断提高教研奖励专项基金，奖励在教学科研方面做出贡献的事业人员。四是加大培养锻炼。选派教研人员到国内著名高校和科研院所访学，或到机关、基层挂职。



部选拔，也要避免因主观上对领导干部专业化理解不够全面而造成的片面执行，做到“事业为上、依事择人、人岗相适”。

三是增加针对岗位需求的专业化培训。当今社会处在快速发展变化之中，对于领导干部来说，需要始终走在前列，即使是专业对口的专家型领导，也需要在日新月异的发展中始终保持不断学习的状态。况且，还有一些历史遗留问题和其他各种复杂状况，造成一些岗位的领导干部专业不对口。面对各种复杂状况，解决的办法是加强针对岗位的专业化培训，为领导干部提升专业化水平提供平台载体，帮助领导干部提高主体学习能动性，提高专业化水平。正如习近平总书记强调的，“各级领导干部要干一行爱一行、钻一行精一行、管一行像一行，在勤学苦练、多思善悟中尽快成为行家里手，全面取得领导工作主动权”。

