



围绕“高素质专业化” 提高干部培训实效

□ 许 军

建设高素质专业化的干部队伍，是新时代党对干部队伍建设提出的新要求。习近平总书记在党的十九大报告中，提出了要“全面增强执政本领”的八个方面，为新时代党校干部教育培训工作指明了方向、明确了任务、提供了遵循。作为党校人，必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，推进党校工作创新发展，在建设高素质专业化干部队伍中体现党校的责任与担当。

强化理论武装，推动习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进头脑。学习宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想是各级党校的首要政治任务，也是强化干部理论武装的重要内容。长春市委党校（行政学院）认真落实“用学术讲政治”要求，努力向学员讲清楚习近平新时代中国特色社会主义思想的丰富内涵，讲清楚党的十八大以来党和国家事业发生的历史性变革，讲清楚中国特色社会主义进入新时代的重大意义，讲清楚我国社会主要矛盾变化的深远影响，讲清楚“两个一百年”奋斗目标，讲清楚坚定不移全面从严治党的重大部署。通过全面深刻的解读、深入浅出的教学、融会贯通的运用，引导学员自觉用党的创新理论指

导改造客观世界和主观世界，提高运用科学理论分析和解决实际问题的能力，切实增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。在这方面，主要通过三个渠道来实现：一是抓好习近平新时代中国特色社会主义思想的培训和轮训工作，精选优秀师资，精心设置班次，对市管局级领导干部、机关处级领导干部和全体机关公务员实现培训、轮训全覆盖。二是充分发挥党校理论传播“播种机”作用，挑选优秀骨干教师组成习近平新时代中国特色社会主义思想宣讲团，分解任务，集中备课，精心打磨，通过开展“送理论下基层”活动，深入街道、社区、乡镇、村屯和机关企事业单位进行宣讲。三是充分利用市委党校（行政学院）这块阵地，向全市党员干部深入宣传解读习近平新时代中国特色社会主义思想。通过开展习近平新时代中国特色社会主义思想专题展馆，安排专人负责讲解、编印资料等方式，图文并茂、通俗易懂地向全市基层党员干部开展宣讲，做到全覆盖、无盲区，力争使干部入脑入心、学深悟透。

强化党性锤炼，坚定理想信念，确保政治过硬。习近平总书记在十九大报告中指出，“要把坚定理想信念作

为党的思想建设的首要任务，教育引导全党牢记党的宗旨，挺起共产党人的精神脊梁，解决好世界观、人生观、价值观这个‘总开关’问题，自觉做共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想的坚定信仰者和忠实实践者”。长春市委党校（行政学院）深刻认识到，党校作为党员干部党性锻炼的“熔炉”，要不断提升锤炼党性“炉火”的温度，强化理想信念和宗旨意识教育，引导党员干部不忘初心、牢记使命，切实担负起新时期的历史重任。一是教育引导各级领导干部强化对马克思主义经典著作的学习。不仅在教学计划中增加了经典原著的教学比重，而且要求学员在入学前要加强对经典原著的自学，规定必读篇目，提出撰写学习笔记和体会文章的硬性要求，入学时对自学情况进行检查验收并纳入学习成绩考核，促使党员领导干部读原著、学原文、悟原理。二是将党章和党规党纪作为党性教育的重要内容，不断增强学员的政治意识、宗旨意识和纪律意识。同时开展警示教育，提醒党员干部知敬畏、存戒惧、守底线。三是通过正面典型强化激励引导。将黄大年、郑德荣同志的先进事迹作为党性教育的生动案例

引入党性教育课堂，教育引导学员主动自觉地向先进人物对标对表，恪尽职守。四是充分利用好本地和域外党性教育资源，以培养“四铁干部”为目标，不断创新党性教育模式，提高党性教育实效。

强化能力提升，注重专业素养培养，增强学员推动科学发展的本领。长春市委党校（行政学院）以培养高素质专业化干部队伍为目标，提前搞好学员需求调查，本着“干什么学什么、缺什么补什么”的原则，针对不同的培训对象设计个性化、专业化的教学培训内容，变“为学员配菜”为“学员点菜”，做到按需培训、因材施教，提高培训的针对性。紧紧围绕市委、市政府中心工作，坚持问题导向，举办“现代化经济体系建设”“乡村振兴战略”“城市建设与管理”“生态环境保护”“民生改善与社会治理”等系列专题研修班，强化对专业知识的学习培训，切实提高各级领导干部运用所学理论推动长春振兴发展和东北亚区域性中心城市建设的实际工作能力。坚持理论与实践相结合、课堂讲授与现场互动相结合、校内培训与校外学习相结合，充分调动学员学习的主动性和自觉性，引导学员带着信念学、带着责任学、带着感情

学、带着问题学，切实提高培训实效。着眼于提高学员发现问题、研究问题和解决问题的能力，促进知行合一、学以致用，党校充分发挥学员的专业特长，以服务长春振兴发展为己任，聚焦市委、市政府重大决策部署，密切关注社会热点、民生难点，开展市情专题调研和结构化研讨，形成一批高质量的决策咨询报告，其中部分成果得到市委主要领导签字批。

强化自身建设，在培养高素质专业化干部队伍中体现党校责任与担当。长春市委党校（行政学院）坚持问题导向，坚持改革创新，强化责任担当，狠抓工作落实。一是牢固树立质量立校意识，统筹谋划教学、科研、咨询工作，推进教研咨高质量、高水平发展；牢固树立精品意识，打造一批精品课、精品科研成果和精品决策咨询报告。二是坚持管理兴校，不断提高管理和服务水平。牢固树立精细化管理理念，对管理和服务人员定岗定责，明确任务，落实责任，并建立科学的考核评价体系。进一步完善管理制度，实现用制度管人、管事、管钱、管物，做到管理从严、从细、从实。牢固树立以人为本理念，不断改善提升服务学员的能力和水平。

推进干部教育培训精准化

□ 张 芳

提高干部教育培训的科学化水平，全面提升干部的能力素质，首先要做到精准化实施干部教育培训。2016年1月，习近平总书记在省部级主要领导干部专题研讨班开班式上讲话指出：要加强对干部的教育培训，开展精准化的理论培训、政策培训、科技培训、管理培训、法规培训，突出针对性和实效性，从而使干部增强工作责任感和使命感，增强适应新形势新任务的信心和勇气。2018年11月，中共中央印发的《2018—2022年全国干部教育培训规划》中明确要求，干部教育培训要“坚持精准培训、全员覆盖”。在新形势下提出干部教育培训的“精准化”，为进一步增强干部教育培训工作的针对性和实效性，明确了更加具体的发展方向。

干部教育培训精准化是因材施教，按需培训，帮助干部填补知识空白、解决思想困惑、提高履职能力素质的过程。理论上可以从四个维度来理解干部教育培训精准化的内涵：一是从培训需求的维度看，就是要准确把握组织需求、岗位需求和干部需求，要求干部教育培训更好地服务党和国家工作大局，更好地服务干部成长。二是从培训供给的维度看，就是要能够满足培训对象的培训需求，做到党的事业发展和干部履职尽责需要什么就培训什么。三是从培训方式维度看，就是针对不同层次、不同类别的培训对象，采取灵活多样、个性化的培训方式，切实增强培训实效。四是从培训保障维度看，就是要优化整合干部教育培训资源，在人力、物力、财力上对干部教育培训工作给予充分保障。

推进干部教育培训的精准化，需要在干部教育培训中建立新的供需结构，具体从以下五方面下功夫。

理顺管理体制机制，压实责任。干部教育培训是一项系统工程，涉及各级各部门各单位，包括主管部门、职能部门、培训机构以及干部所在单位。必须进一步理顺干部教育培训的管理体制机制，更好地压实职责责任，推动形成各司其职、各尽其责、协调配合的干部教育培训工作合力。干部教育培训主管部门要注重从微观事务中解脱出来，把职能回归到整体规划、制度建设、宏观指导、协调服务和督促检查上，全力做好顶层设计，提高教育培训工作的统筹性、

计划性。要进一步健全各级党委干部工作领导小组或联席会议议事制度机制，更好地发挥成员单位的作用，为干部教育培训工作开展提供来自各方面的基础保障。要进一步明确干部所在单位在干部教育培训中的责任，促使其把干部教育培训作为“硬任务”落实到位。

加强培训体系建设，提升培训供给。教育培训要精准，提供有效供给是基础，因此必须在加强培训体系建设、提高培训有效供给上下功夫，构建多渠道、多层次的干部教育培训平台。一是强化党校（行政学院）、干部学院主阵地建设，严格贯彻落实《中共中央关于加强和改进新形势下党校工作的意见》要求，全面加强市县党校建设，提升整体办学能力，注重开发党性教育精品课程，满足领导干部理想信念和党性教育培训需求；发挥各级行政学院功能，开展好专题培训，满足领导干部提升领导能力和专业素养培训需求。二是通过建立和规范干部教育培训高校基地，优化整合各行业各部门专业培训机构和资源，建设完善干部网络培训平台，大力开发建设现场教学基地等活动，全方位、立体式构建干部专业化能力培训的载体，满足领导干部提升专业能力培训需求。三是着眼于增强干部教育培训内容的系统性、实用性、层次性，推进构建多元化课程体系，满足不同类别干部和培训专题的需求。四是加强对现有培训机构专职师资队伍的培养和提升，建立健全领导干部上讲台制度，分领域分类别建立完善干部教育培训师资库，形成一支数量充足、专业齐全、素质较高的师资队伍，满足不同培训的师资需求。

体现个性化差异化，分级分类培训。分级分类培训是提高培训针对性和有效性的基本要求。开展干部分类培训，应探索建立干部素质能力模型，对不同岗位、不同级别、不同类型的干部的核心素质能力要求进行细化、明确，对每类干部或者细分群体形成标准化的培训要求，对照能力素质模型，开展素质能力测评、绩效谈话等方式，了解干部履职尽责所缺的知识，形成针对细分群体的培训需求。还可以对照能力素质模型，制定设置不同类别干部培训大纲，量化培训要求。根据干部所缺知识和技能，对照干部培训大纲，并充分考虑干部工作区

域、岗位、任务等方面的差异和特点，对干部进行个性化的教育培训。

规范培训工作流程，提高效率质量。工作流程规范是保证干部教育培训工作质效的必然要求。要在把握好干部教育培训工作规律的基础上，从培训需求到培训计划生成、从培训对象确定到学员选调、从课程教学设计到组织实施、从培训评估到结果运用环节进行详细的认真梳理，构建形成一套职责分工明确、运行高效有序的工作流程，推动形成全流程的精细化、标准化的干部教育培训工作运行机制。如在实施干部教育培训项目前，必须做好系统全面的培训需求调研分析，精准制定培训工作方案。在开展培训评估环节，必须强化培训结果运用，落实干部教育培训学用制度，将干部培训纳入干部任用的条件和程序范围，可广泛引入测评技术，利用工作报告、360度评估反馈、集体面谈等各种测评手段了解学员能力素质情况，评定学习成效等。

强化保障措施到位，夯实培训基础。干部教育培训要精准，完善的保障体系不可或缺。建立健全干部教育培训精准化保障措施，重点可从三个方面着手：一是制度保障。一方面，不断完善培训计划生成机制、需求调研和分析机制、培训运行机制、培训考核机制、培训成果转化和动态调整机制等，另一方面，对一些好经验好做法要及时进行总结提炼并最终形成制度化的成果。二是技术保障。充分利用云平台、互联网等新媒体新技术，建立完善各级各类干部教育培训管理平台和干部培训信息库，实时掌握干部教育培训情况，精准识别和选调干部参加所需培训。三是经费保障。结合新形势下干部教育培训工作的实际，以保证干部教育培训工作有效开展为基准，以提高培训经费使用效益为目标，对现行的干部教育培训经费预算进行调整优化，健全完善干部教育培训经费管理和使用办法，建立完善相关经费使用的绩效评价机制，确保干部教育培训经费得到合理有效使用。



作为2018年北京市“1号改革深调”，党建引领“街乡吹哨，部门报到”改革（以下简称“吹哨报到”改革）紧密围绕“建设一个什么样的首都，怎样建设首都”这一重大时代课题，在一年多的实践中取得显著成效。这项改革不仅打通了城市基层治理的“最后一公里”、促进了市委、市政府中心工作和重点任务的落实，更推动了党员干部务实亲民转变作风，成为基层治理体制机制创新的标杆。

改革开放以来，我国长期实行以经济建设为中心的发展战略，经济社会发展取得了显著成就，但随着经济发展水平的显著提高，原先不曾出现的或很少出现的社会问题开始显现，体现了逐渐步入社会发展的“矛盾凸显期”的过程。在这种情况下，基层治理体制机制改革的改革任务就显得比较迫切。就北京而言，情况同样如此。当前，北京正处于关键的城市转型期，政府公共产品供给的一般化、标准化与社会需求的复杂性、多样性之间的矛盾日益剧烈，如何平衡“都”与“城”的关系、如何吸纳民众的参与诉求并消化日益多元的利益表达，对原有基层治理体制而言是一项严峻挑战。

从基层治理体制的视角看，北京与全国其他城市类似，在改革开放后逐渐形成了基层社会地域性党政组织、居民委员会、基层党组织和社区居民为主体的基层治理体制。在这其中，以街道党（工）委、街道办事处和社区党组织为代表的基层社会地域性党政组织占据主导地位。然而，这一体制在运行过程中也出现了“条块矛盾”，社区行政化和社区居民被动参与、参与不足等问题。为了解决这些问题，适应首都发展新阶段和人民群众对美好生活新期待的现实要求，“吹哨报到”改革通过党建引领，在“需求—回应”模式、“决策—协商”两方面发力，建构起基层治理体制机制创新模式。

“吹哨报到”改革对基层治理体制机制的重要创新，首先表现为构建基层治理的“需求—回应”模式。基层治理目标的实现，无论是公共服务的供给还是公共意志的贯彻，都高

度依赖于以科层结构组织起来的政府系统。科层体制特点在于能够高效率地分解和执行自上而下的指令，但在自下而上的信息传输时却容易出现大量的超载或阻塞。随着经济体制改革，“单位制”时代的远去，原来高度整合的“单位人”开始向“社会人”转变，疏通作为“社会人”的群众的利益诉求表达和参与渠道是非常重要的事情。因此，作为基层治理主导者的党政组织有必要通过建构群众与公共生活的制度化关联来应对社会利益多元化所带来的挑战。以此出发点，“吹哨报到”改革从一开始就着眼于建构新型的“需求—回应”治理模式，通过党建引领的“双报到”制度拓宽社区服务的参与渠道，通过街道治理体制扁平化改革克服条块分割的“管理夹缝”，通过设立“街巷长”“社区专员”和“小巷管家”破除原有基层治理体制对自下而上“利益通达性”的阻塞，形成畅通民意、落实民意的制度平台，做到“民有所呼、我有所应”。

“吹哨报到”改革对基层治理体制机制的重要创新，还表现为构建基层治理的“决策—协商”模式。党的十九大报告明确指出，要发挥社会主义协商民主重要作用，“有事好商量，众人的事情由众人商量，是人民民主的真谛”。打造共建共治共享的社会治理格局是基层治理体制改革创新的目标，而这离不开社会的协同和公众的参与。在实践中，诸如“麦于店街道社区居民议事协商平台”、方庄街道的“社区为民服务项目线下征询意见会”、霍营街道“五方共建”会议等，正是推动公众参与和协商的典型案列。不同于较为直接的“需求—回应”模式，“决策—协商”模式将群众的利益诉求由私人议案转变为明确的公共议题，也就是由无预期、庞杂琐碎的个体化诉求转变为预先设定、公共性、全局性的事务决策，辅之以基层党政组织对议题内容的把控。这一区别使基层治理主导者能够掌握议程的设置权限，一方面将群众的参与和协商转变为可资运用的治理工具，根据具体的信息收集需要来设置议题，另一方面也

探索推进基层 治理体制创新

□ 龚文婧 王坐子

从源头上保障了体制与社会的运行秩序。

从以上两种模式可以看出，“吹哨报到”改革是对原有基层治理体制机制的创新，也是一项系统性、综合性工程，具有“牵一发而动全身”的特点，相关改革举措分散在经济、政治、社会、文化等不同领域。这一特点决定了“吹哨报到”改革将是一个渐进和配套推进的过程。“吹哨报到”改革需秉持立足实际、循序渐进、增量改革的原则，推动改革创新真正落地生根。

