



山东省济宁市：

开展年轻干部“助企攀登”活动 助力干部能力和产业发展“双提升”

党的十八大以来，习近平总书记对年轻干部工作高度重视，作出一系列重要论述、重要指示，为年轻干部成长、成才提供了根本遵循。2022年以来，济宁市把产业发展一线作为年轻干部“练兵场”，市县两级分批次选派1629名干部联系服务997家重点制造业企业“助企攀登”，帮助企业解难题、促发展，同时锻炼一批懂企业、通产业、会抓经济的干部，实现干部能力和产业高质量发展“双提升”。

择优选派、重点培养，把“好苗子”派到产业一线。针对一些年轻干部不熟悉产业、经历单一等问题，择优选派干部到重点制造业企业历练，让干部进企业、上车间、促发展。一是高标准选人。根据干部专题调研、干部执行档案掌握情况，按照符合企业发展需要、人岗匹配等原则，精准选派培养潜力大、专业能力强的优秀年轻干部，到企业担任党组织副书记或总经理助理，服务企业高质量发展。二是根据企业需求派人。聚焦高端装备、高端化工、新一代信息技术等先进制造业集群，择优确定997家重点企业作为“攀登企业”，支持企业

扩投资、抓技改、上项目。根据企业发展需求，把最合适的干部派到最需要的企业，人尽其才、才尽其用。三是抓好帮带提升。实施年轻干部帮带培养计划，按照1名市县牵头领导、1名部门主要负责人、1家银行负责人和1名驻企干部“3+1”模式，组建“助企攀登”小组，全方位帮带提升干部能力、助力企业发展。

攻坚历练、淬火提升，让年轻干部在实践中增强本领。坚持使用是最好的培养，为年轻干部交任务、压担子，明确“八大员”职责——当好企业发展知情员、惠企政策宣传员、产业谋划分析员、排忧解难吹哨员、项目落地勤务员、企业上市服务员、对上争取联络员、党建工作指导员，全面助推企业攀登进阶。一是锤炼实战能力。坚持干什么学什么、缺什么补什么，每月开展一次集中培训交流活动，每季度召开一次产业发展交流研讨会，组织年轻干部外出学习13次，邀请专家学者、企业负责人、投融资机构等答疑解惑，提升谋划产业、策划项目、服务企业的专业化水平。组织开展企

业上市专题培训，让驻企干部熟练掌握业务流程。积极推动企业上市，协助1家企业过会待发、3家企业提交首发上市申请、5家企业山东证监局辅导备案、7家企业进入新三板创新层。二是建立问题清单。强化驻企干部“店小二”意识，坚持“把企业的事当成自己的事”，细致摸排掌握企业生产经营中的困难和问题。围绕招商引资、对上争取、资金土地保障等重点环节，对重点任务、突出问题实行清单化管理，由年轻干部直接负责、全程跟进。目前，驻企干部累计帮助企业解决融资、技术、土地指标等问题5161项。三是实行领题攻坚。聚焦企业发展“老大难”问题，由年轻干部担纲负责、领题攻坚、突破难点。驻企干部与有关部门密切配合，向企业推送项目建设、要素保障、平台申报等企业关注政策事项887项，获批国家发改委制造业中长期贷款项目612个，协调银行机构新发放贷款461亿余元，为攀登企业减负195亿余元，助力843个技改、新上、对外合作等项目早开工、快投产，打通了服务企业“最

后一公里”。
全程识别、及时使用，让“干得好”的干部得褒奖、获重用。坚持“到一线去、从一线选”，在企业发展一线及时发现、及时表扬、及时使用实绩突出的年轻干部。一是健全一线考察识别机制。成立4个督导组，每月现场督导调研，到工地、到车间看驻企干部干了哪些事、干出了什么成效。建立年轻干部执行力档案，及时记录现实表现，定期评估助企成效，对履职不力的严肃批评提醒，对不能胜任驻企工作的及时召回。二是搭建比拼擂台。建立助企干部“赛比评”工作机制，开展“月月大比拼、季季大比武”擂台赛，组织“每周之星”“月度十佳”“年度先进”等评优活动，2022年以来评选表扬优秀驻企干部270余名。三是树牢鲜明用人导向。坚持以发展论英雄、以实绩论英雄、以结果论英雄，对优秀年轻干部及时大胆使用。活动开展以来，10名助企攀登成效明显的优秀年轻干部被提拔为县级干部，激发了年轻干部“争一流、争第一、争唯一”的动力活力。
(山东省济宁市委组织部 供稿)

汇聚『两新』力量 构建『双赢』格局

□ 孙运国

开展“织网”行动，聚力 建强组织、扩大覆盖

近年来，山东省日照市高新技术产业开发

近年来，山东省日照市高新技术产业开发

近年来，山东省日照市高新技术产业开发

近年来，山东省日照市高新技术产业开发

开展“润色”行动，聚力 创新突破、典型引领

高新区先后培育打造“党旗红 市场荣”“同心筑梦”等党建品牌，带动提升“两新”组织党建工作高质量发展。

实施“红链赋能”行动。实施“链”上党建，成立新一代信息技术、生命大健康、高端装备制造、建材家居四大产业链党建联盟，推选35家委员单位，签约109家成员单位，整合项目合作、技术交流、产销对接等资源，推行产业链党委接办、职能部门承办、“两新”党委督办制度闭环，实现党建和产业深度融合。高质量党建进一步激活经济发展的“一池春水”。去年以来，高新区专精特新“小巨人”、瞪羚企业和科技领军企业成长迅速，新增省级以上专精特新企业43家，新增2家国家级专精特新小巨人企业；新增省级瞪羚企业3家、达到13家；新增高企38家、达到141家。

实施党建示范点引领行动。大力开展党建品牌培育行动，坚持每年从全区各领域、各行业选择一批党建引领强、作用发挥好的种子企业作为示范点，采取党组织共建、活动共办、资源共享的方式，形成“品牌各异、各具特色”的党建示范带，最终形成“动态育点、连点成链、拓片带面、亮点纷呈”的工作格局。去年以来，先后打造6个“两新”组织党建示范点，“齿”心向党双融双强“近悦远来，从心出发”等系列党建品牌。

(作者系山东省日照高新技术产业开发

《行政管理改革》 2023年第6期目录

本期关注 灵活就业

拓宽灵活就业劳动者职业发展渠道研究 张占斌 毕照卿
技术进步驱动灵活就业发展的制度选择 孙 飞 高 宏

中国式现代化

基于整体性视角的中国式现代化的逻辑理路 郭庆松

数字政府

平台经济治理的现实困境与完善路径 李心灵 祁敬宇
数字治理助力养老服务的困境与策略 尹艳红

政府管理创新

数据产权分置改革的制度路径研究 杨 东 赵乘元
企业数据向政府开放共享的价值逻辑和法治路径 李若兰
——以自动驾驶为例

国网石家庄供电公司：

紧紧牵住党建责任制这个“牛鼻子”

□ 陈 楷

国网石家庄供电公司党委以习近平总书记关于党的建设的重要思想为根本遵循，深入贯彻全面从严治党任务要求，以高质量党建引领保障公司高质量发展，制定“三个清单”、建设“三类平台”、落实“三公原则”、坚持“三个导向”，以实际行动书写了从严治党的基层实践答卷。

“责”字当头，明确 “谁来抓、抓什么”

牵住“责任制”这个“牛鼻子”，“责”字要当头。要首先解决党建工作谁去抓、谁去管、谁去落实的问题，通过明确责任主体，细化党建责任，构建起环环相扣的“责任链条”。

石家庄供电公司党委建立党建工作责任制，明确“党委班子、党建部门、党支部、共产党员服务队、基层班组和党员队伍”6个责任主体，建立责任、任务、问题“三个清单”，助推党建责任层层落实。责任清单，就是聚焦6个责任主体，依据上级制度、工作标准等，形成6个方面责任清单，形成一级负责一级、一级对一级负责，横向到边、纵向到底的党建责任体系。任务清单，就是结合公司重点任务部署和党建工作要点，制定从党员个体到党组织集体、从阶段性任务到年度重点任务的60余项任务清单，标定常态化工作的“标准线”，实现任务可量化、可评价、可复制、可推广。问题清单，就是梳理历次巡视巡察、党建考评等反馈问题，汇总修订党建负面问题清单30项，根据问题类别、内容、表现形式，清晰界定党建工作的“底线”，促使各责任主体补短板、强弱项，推动党建责任压得更紧、落得更实。通过将党建工作责任、任务、问题清单化，各级党组织和党员更加明确各自的工作重点和任务目标，党委统一领导、党建部门牵头协调、党支部组织落实、有关

主体积极履责的工作格局逐渐形成。

能力为重，解决“想 抓不会抓”问题

牵住“责任制”这个“牛鼻子”，能力是保障。为解决好在责任制建设中工作不会抓、不会管等问题，石家庄供电公司党委搭建了“专业平台、创新平台、管控平台”三类平台载体，持续提升各责任主体的专业能力，不断夯实党建责任落实的能力保障基础。

用好专业平台，提升能力水平。发挥党建信息系统的专业管理功能，办好用好“AI党建助手”、《石供先锋日报》等线上载体，建立党建常规工作的模板样板，发挥党建部门“中央厨房”的专业供给侧作用，搭建各级党组织交流学习的服务平台，促进“比学赶帮超”，提升整体工作的能力与质量。

搭建创新平台，丰富实践载体。针对6个责任主体，紧扣生产经营重点难点任务，持续深化“党委委员复合式分工”“书记专家团”“支部建在班组上”“青年党员骨干‘四位一体’培养”等党建专业化创新实践，提升“关键少数”的党建专业意识与能力。例如，石家庄供电公司党委组织各级党组织书记成立书记专家团，作为创新平台的重要一环，聚焦工作中的重点难点问题，签订目标责任状，以“揭榜领题”的形式组织课题调研、专题培训、联合攻关等活动，提升基层党组织的价值创造力。一系列形式丰富、行之有效的载体，解决了各个责任主体“想抓不会抓”问题，激活职工队伍能力提升的“一池春水”。

完善管控平台，强化过程管理。运用项目管理思维，对党建责任实施清单化管控，综合利用工作例会、提示预警、谈心谈话等工作方式，对“三个清单”落实情况实时管控，确保责任落实可控在控能控。

实绩为要，解决“抓 得怎么样”问题

牵住“责任制”这个“牛鼻子”，考核评价是关键。石家庄供电公司党委坚持程序公正、过程公开、结果公平“三公”原则，不断优化完善考评机制，强化考评结果应用，充分发挥考评“指挥棒”作用，确保党建责任制建设取得实效。坚持程序公正。建立涵盖党建、人事、纪检、宣传、群团等多专业的“大党建”考评体系，依据“三个清单”，结合生产经营重点任务，动态设定40余项指标，在每年年初的党建工作会上告知公布。对不同工作属性的党组织，分类开展差异化考核，保证考评更实用、更精准、更加科学公正。

坚持过程公开。常态化开展党建综合考评，借助信息化、平台化管理手段，形成以线上为主、线下为辅，抽查、互查、普查相结合的考评机制。对党建责任落实情况月度排名、季度兑现，过程公开，有效避免了年底考核“一考定全年”等偶然性现象。2022年共组织了4轮大检查，督导整改各类问题120余项。

力争结果公平。将党建责任考评与业绩考核、书记述职、评优评先等有机结合，把考核结果作为评定基层班子工作的重要内容，作为领导干部选拔任用的重要依据，奖惩并举，考核兑现，促进“软指标”转变为“硬任务”。

通过考核评价，各级责任主体认识到自身在推动党建工作与业务工作深度融合方面存在的不足，并将持续通过对照“三个清单”、对照考核评价标准，不断深化党支部责任落实。今年3月，石家庄供电公司年度党建工作会议公布了2022年度各单位各级责任主体落实管党治党责任情况综合评价结果。从考核评价结果看，首、末位部门单位收入差距拉开了，排名靠后的党组织负

责同志接受了约谈，一大批优秀的党组织负责同志得到了组织认可，党建责任制考评结果真正落到了实处、见到了实效。

导向为先，解决“党 建与业务融合”问题

牵住“责任制”这个“牛鼻子”，归根结底是通过发挥党的工作优势，引领保障公司生产经营工作高质量开展。石家庄供电公司党委始终坚持目标、问题、价值“三个导向”，积极探索融合赋能的新实践。

坚持目标导向。从小处着眼、从细处入手，公司党委明确“党建+业扩”“党建+电价”“党建+电能替代”“党建+投诉治理”“党建+线损”“党建+光伏”“党建+综合计划”“党建+解放站”“党建+跳闸治理”“党建+数据赋能”10个“党建+”项目，对每个项目方案逐一审定，设定工作目标，确定工作方向。

坚持问题导向。目标确定以后，解决实际问题就是关键因素。面对如何加快抢修检修由被动向主动转变、业务由工单驱动向数据驱动转变、数据由清理向应用转变等一系列专业工作中的重点难点问题，公司党委建立了党委统筹、党建部门指导监督、专业部门组织推动、基层单位落实执行的责任体系，解决好“在党建+”工作中“不想加、不会加”的问题；成立10个“书记专家团”开展揭榜领题，集智聚力、比学赶帮超，解决“不会加、加不好”的问题。

坚持价值导向。在开展“党建+”各项实践中，公司党委树立“领先、团结、实干”的价值导向，不断建好、用好“雁领人才”“劳动竞赛”“荣誉殿堂”“领先文化示范点”“青年‘四位一体’平台”等工作载体，选先进、帮后进，抓两头、促中间，实现员工与公司共同成长。

(作者系国网石家庄供电公司党委书记)