

山东省临沂市平邑县地处沂蒙革命老区，是典型的农业人口大县，也是著名的中国金银花之乡、中国水果罐头之都。在推进乡村振兴过程中，平邑县牢牢把握组织振兴这个根本和保障，把抓好基层党建作为头号任务，探寻组织优势转变成乡村振兴优势的切入点、突破点，精准为乡村振兴“赋能”。

突出组织引领,锻造乡村振兴“领头雁”

乡村振兴，关键在人、关键在干。我们紧紧抓住农村党组织书记这个“关键少数”，多措并举锻造一支堪当乡村振兴重任的农村带头人队伍。

一是建强“头雁”队伍。拓宽选人渠道，通过实施本土人才推、大学生和退役军人选、在外务工经商青年回引、社会优秀青年人才招聘选拔计划，重点选配40周岁以下、大专以上学历人才到村党组织书记岗位上来。树立“能者上、庸者下”鲜明导向，常态化开展“头雁更新”行动，对能力弱、口碑差、守摊子等情形的村干部坚决予以调整。注重后备干部培育，建设“头雁孵化”基地，采取课堂学、岗位练、外出训相结合的方式，健全定人帮带、定期培训、试岗锻炼、梯次培养机制，全方位提升后备干部综合能力，为村干部队伍提供“源头活水”。

二是实施“素质提升”工程。坚持按需培训、分类施教，构建“小班式、差异化”培育机制。针对不同层面、不同类型的农村党组织书记，开设村集体增收、基层治理、“兵支书”、“青支书”等小型班次，遴选特色产业村书记赴涉农部门跟班学习，强村书记赴先进地区体悟实训，重点培养村书记在险重任务中接受考验。建立实训基地。在县内，建立6个“乡村振兴实训基地”，分期分批组织

山东省平邑县：

以高质量党建引领乡村全面振兴

□ 郑戏元



突出产业引领,建设融合创富“共同体”

乡村要振兴，产业先振兴。我们紧盯产业发展这一重中之重，立足特色产业，坚持片区思维，发挥人才优势，围绕强村“四联四带”，大力实施村村联盟、村企联建、村社联营、社社联合，打造电商产业、土地托管、果蔬种植、中药材4条产业带，推动创富“共同体”发展。

一是拓宽增收路径。实施“实体强村”工程，推行资产盘活、精深加工、村企共建、飞地经济等产业强村“十条路径”，增强村级自身“造血”功能。盘活村级建设用地、空闲厂房等资产，以招募合作、集体自营等形式成立村办企业61家，发展农产品深加工。探索“大田托管”模式，由村党支部领办合作社流转土地，以集体自营、合作经营方式连片种植玉米、小麦等农作物，67个村流转土地2.5万亩，村均增收15万元。引导罐头、果

蔬等农产品加工企业和各类电商直播平台，与村党组织领办合作社在农产品生产、加工、销售等环节开展合作，提升合作社产品附加值。

二是发展特色产业。立足我县特色产业优势，成立金银花、果蔬罐头、棉纺手套等行业党委，通过联企、联村、联农，吸引各类要素和资本集聚到乡村，推动农村一二三产业融合发展，实现优势产业效益最大化。聚焦“一镇一业、一村一品、一村一技”，每镇聘任1名科技顾问，组建平邑县农业高端智库，首批聘任专家28名，发挥高校专家团、科技特派员、新型研发机构等作用，采取“专家+基地+农民”模式，培育“田秀才”“土专家”等高素质农民1万余人，以人才、科技助力做好“土特产”文章，新培育省级农业产业化重点龙头企业9家，规上农产品加工企业达到165家，平邑金银花品牌价值达到322亿元，罐头产业年产量占全国的三分之一。

三是推行抱团联建。对产业相

同、地域相近的村开展片区联村共建，采取项目打捆使用、土地规模流转、产业连片开发等方式，整合各村土地、资金等生产要素，在生产、管理、销售等链条上实现一体发展，目前已建设连片产业项目16个，覆盖115个村。建设共富车间，利用村级活动场所、闲置厂房等，引导企业把基础加工、农业分包等产业链布局到村，建设代加工车间。目前，建成快递包装袋、太空泥等“共富车间”106家，促成57家企业为车间提供适配产品订单。发展飞地经济，借鉴“众筹”思维，将经济强村资金和薄弱村土地进行整合，聚集至飞地项目，共同入股建设产业园区，按投资比例分红。已建成武安镇葡萄沟、卞桥镇滩汪湖等项目，带动92个村增收1060万元。

突出治理引领,筑牢乡村振兴“压舱石”

治理有效是乡村振兴的重要保

障。我们坚持改革思维和全面从严导向，紧紧围绕治理有效目标，用规范提升乡村治理的硬实力，用服务提升软实力，用自治提升内生力，着力优化和完善乡村治理机制。

一是以规范促治理。健全“小微权力清单”，细化村级重大事项决策、村级事务“票决制”等6项工作流程，推行村级重大事项镇街党（工）委前置审核、村党组织书记重大事项报告制度，抓早抓小、防微杜渐。

二是以服务促治理。实行“多网合一”，对村级网格进行整合，按照“户数适度、条块结合，精准服务、无缝覆盖”的原则，把人、事、地、物等要素纳入治理“一张网”，健全闭环处置和激励考评管理机制，做到精准化、精细化、精致化管理服务，提升群众满意度。以党群服务中心为载体，扎实开展“十有十提升十规范”行动，优化完善党群服务中心服务功能，坚持党务、村务、警务、医务、服务“五务合一”，引导警务室、超市、卫生室、快递驿站等服务入驻，为群众提供“一站式”贴心服务，让村民在家门口享受便捷服务。

三是以自治促治理。以自治为基，完善村民议事会、理事会、监督委员会等自治载体，创新共商、共建、共管、共评、共享的“微治理”模式，“百姓议事堂”“小院议事会”等民主议事形式不断涌现。深化村民代表承诺践诺、积分管理、激励保障等机制，创新设立127个头雁工作站，聘任560名党群协理员，组建285支党员志愿者队伍，调解矛盾纠纷1200余件。推行“美德+信用”志愿服务模式。以“美德信用积分”为载体，建立“双积分”激励机制，以“美德”积分免费兑换生活日用品，以“信用”积分，申请低利率贷款资金支持，调动广大群众参与乡村治理的积极性和主动性。

（作者系山东省临沂市平邑县委书记）

内蒙古包头市九原区：

聚力“五优”创新建设校(园)长队伍

□ 杨雨嘉 苏要乐

2023年以来，内蒙古自治区包头市九原区综合运用“优选”“优培”“优管”“优用”“优评”机制，区委组织部联合区教育局狠抓校（园）长队伍建设，聚力建设一支高素质、专业化、创新型校（园）长队伍，为包头市中心城区教育高质量发展提供强有力的人才保障。

一是聚力多元“优选”，蓄足源头活水。通过公开招聘、民主推荐、组织考察、系统遴选等方式拓宽校级领导选任途径，从区内外选拔一批专业能力强、办学水平高、创新意识好的校（园）长。以业绩考核、组织考察、民主评议等方式，对校级领导干部进行动态考评，对于优秀的干部及时提拔、交流到重要岗位。截至目前，培养内蒙古自治区级领航校长1名、包头市市级领航校长7名、党支部书记双带头人7名。完成48名中小学校长、幼儿园园长任职资格考评工作，同时加强了校（园）长备选队伍建设，动态化形成一支50人左右教育系统校（园）长备选干部队伍，为九原区教育事业发展提供专业管理人才保障。

二是聚力精细“优培”，锤炼过硬本领。组织开展校级干部“领头雁”提升工程和“校长论坛”。通过丰富专家讲座、沙龙研讨、实战交流等活动形式和内容，举办领航校长高级研修、骨干校长提升培训、备选干部培训，提高校级领导干部的理论素养和管理治校能力；加强与国家教育行政部门等院校合作，通过线上加线下的方式，多途径提升备选干部的操作水平，组织开展新入职教师培训140人次，青年教师培训400人次，教师素养大赛1700人次，通过国家智慧教育平台培训1900人次，完成10期高规格校长论坛5000多人次等。因人施策，分类别提供挂职锻炼、

交流任职、轮岗锻炼等机会，选派骨干校级优秀干部300多人次到首府大附属实验学校、东北师范大学、内蒙古师范大学、包头师范学院等国内、自治区内、包头市内知名学校进行跟岗学习，加快促进校（园）长备选干部成长成熟。

三是聚力干部“优管”，铸牢坚实后盾。坚持党的领导，为教育发展定向导航、为立德树人为铸魂补钙。积极推进中小学党组织领导的校长负责制，在推进党组织书记、校长“一肩挑”的同时，推进64名党组织和行政领导班子成员双向进入、交叉任职，明确分工职责，建立健全党组织参与决策制度。进一步推动中小学幼儿园人事制度改革工作，落实上级关于教育系统干部选拔、任用、管理的若干办法，制定《九原区中小学、幼儿园校（园）长管理办法》《九原区中小学、幼儿园校长任职资格考评实施细则》《九原区中小学、幼儿园领导班子和干部考核办法》等，健全完善中小学校长、幼儿园园长任用制度，规范任职资格。通过系统内转任责任督导、督学或机关股室干部或回归课堂等方式，畅通中小学校长、幼儿园园长退出渠道，从严做好校（园）长的日常管理和考核。在完善年度学校重点工作考核的基础上，实施校级领导干部日常考核办法，构建校长选拔、考核、任用、退出全流程管理体系。

四是聚力科学“优用”，优化队伍结构。按照义务教育优质均衡发展的实际需要出台校（园）长、普通教师交流轮岗制度，明确同一岗位超过5年的校（园）长有序交流，进一步统筹优化教育资源。同时通过集团化、联盟制办学、对口帮扶、城乡交流等方式，促进机关与学校之间、区内学校、城乡学校之间干部教师交流，每年交流比例在

10%左右；制定并实施《打造“优育新都宜学九原”教育品牌实施方案》《九原区中小学幼儿园绩效工资实施方案（试行）》，把领导班子、干部的绩效工资、评优评先与年度领导班子、干部的考核结果挂钩，对于政治素质高、工作实绩突出、群众公认好的优秀干部及时使用到校（园）长岗位，依据领导干部考核结果发放干部绩效工资，实现多劳多得、优劳优酬。有效激发干部、教师的工作潜能，形成教育系统内干部、教师正常流动生态。截至目前，完成28名校（园）长交流、提任工作。选贤任能，实现能者上、平者让、庸者下的用人导向，让真正有能力的优秀干部脱颖而出、名副其实，激发党员干部的担当意识和工作潜能。

五是聚力系统“优评”，激发队伍潜能。健全和完善校（园）长绩效评价体系，优化绩效评价指标和考评方式，晒出校（园）长成绩单，构建公平合理的激励机制，激发校（园）长不断提升办学治校的能力和水平。每年选树2—3名优秀校（园）长、5—10名卓越教师，成立“领航校长工作室”“名书记工作室”“党员名师工作室”等，全力打造“优育新都宜学九原”教育品牌，营造浓厚的学术氛围。引导校（园）长不断总结办学治校经验，探讨新时代教育理念，鼓励和支持校（园）长出版教育教学和教育理论专著，如校长团队编著的《因实而兴 以变图强——走进蓬勃的九原区校长论坛》等。积极联系、争取搭建自治区草原英才工程项目学术平台，培养一批适应中心城区教育发展的专家型校（园）长，建设一支师德高尚、业务精湛、充满活力的高素质校（园）长干部队伍。

（作者单位：内蒙古自治区包头市九原区委组织部）

山东省枣庄市薛城区制定出台《关于开展“善善攻坚冲锋”全员绩效考核激励担当作为的实施意见（试行）》，创新实施全员绩效考核，以此作为建设高素质专业化干部队伍、提升干部思想能力作风建设的重要抓手，在全区上下营造了比学赶超、争创一流的浓厚氛围，为建设“品质薛城”助力赋能。

明确“考什么”，突出实绩导向，推进“考事”向“考人”延伸。一是建立“4+2+2”实绩考核体系。“4”即重点工作、考核工作、职能工作、创新工作；第一个“2”即实行加分和扣分制度，明确8大加分事项、6大扣分事项；第二个“2”即实行“一票肯优”和“一票否优”制度，明确6种“一票肯优”情形、11种“一票否优”情形。二是创新开展“四争一创”活动。根据单位职能权责、资源禀赋，开展“争政策、争项目、争资金、争荣誉，创一流”活动，将“四争一创”工作实效作为全员绩效考核加分和“一票肯优”的重要情形，力促干部“见第一就争、见红旗就扛”，带动全区各项工作争创一流。三是科学实施“3+4”综合评议。综合评议按照领导班子成员、股室负责人、其他人员3类进行，重点评议政治素质、工作实绩、工作作风、廉洁自律4个方面情况，突出政治标准。坚持以事察人、知事识人，把“考事”与“考人”紧密结合起来，推动形成“绩由事考、人以绩论”的良性循环。

明确“怎么考”，突出系统思维，加强过程与结果管控。一是坚持全员覆盖、差异管理。把各镇街、区直各部门（单位）人员以及区属国有企业领导班子成员作为考核对象，其中主要负责人由区委组织部考核，其他人员由所在单位考核。通过“主要负责人向领导班子成员分解、领导班子成员向分管股室负责人分解、股室负责人向股室其他工作人员分解”的形式，自上而下逐级逐层科学分解工作实绩任务，实行“一人一表”、差异管理，切实形成“千斤重担大家挑、人人肩上有指标”的工作机制。二是坚持过程管控、闭环管理。搭建

全员绩效考核、国资在线监管等信息化平台，建立“月总结、季评估、年度考核”机制，实行台账化推进和“红黄绿”管理，推动各项工作按时间节点和任务要求及时完成，实现闭环管理。自工作开展以来，对工作进展较慢的429人亮黄灯、51人亮红灯预警，由单位主要负责人约谈提醒，有效推动了各项工作按时间节点和任务要求及时完成。三是坚持多维评议、精准管理。本着“谁知情谁评议”的原则，采取上评下、下评上、同级互评相结合的方式对干部进行评议。评议以上评下为主，突出直接领导的赋分比重和考核权威，把考核维度与管理维度统一起来，确保考准考实干部。

明确“如何用”，突出结果运用，实行奖优与罚劣并举。一是坚持综合绩效考核与全员绩效考核相结合。各单位主要负责人全员绩效考核等次、单位考核等次比例分布与本单位高质量发展综合绩效考核结果挂钩，单位综合绩效考核为“优秀（一等）”等次的，主要负责人全员绩效考核等次定为“优秀”等次，单位全员绩效考核等次“优秀”比例相应提高。二是坚持正向激励鼓励与反向约束鞭策相结合。对确定为“优秀”等次的，以适当方式及时予以表扬，在选拔任用、职级晋升、培训教育、评先树优等方面优先考虑，适当提高绩效奖金奖励奖金标准；对确定为“基本称职（基本合格）”及以下等次的，由单位主要负责人进行谈话提醒或约谈，原则上一年内不得晋升职务职级、评先树优，不发放年度绩效奖金。将提高乡镇公务员工作补贴差异化发放部分与全员绩效考核结果挂钩，对排名靠前的发放比例高于平均水平，对排名靠后的降低发放比例。三是坚持绩效考核结果与干部工作改革相结合。将绩效考核结果作为深化干部人事制度改革、开展中层干部轮岗交流和实行召回管理的重要参考，对考核优秀、培养潜力大的干部特别是年轻干部，交流到更重要的岗位有针对性地培养锻炼；对多次考核靠后、不见起色的干部，交流到其他岗位或进行召回管理。2022年以来，全区共提拔重用干在一线、实绩突出的干部181名，有力助推全区经济社会又好又快发展。

（作者单位分别为：山东省枣庄市薛城区委组织部，山东省枣庄市薛城区国资局）

山东省枣庄市薛城区：
为建设『品质薛城』聚合力量强动力

□ 谢鹏 沙辉