

事业兴衰，唯在用人；用人之要，重在导向。党的二十大报告指出，树立选人用人正确导向，选拔忠诚干净担当的高素质专业化干部，选优配强各级领导班子。近年来，山东省滨州市滨城区坚持拓宽拓深知识人渠道，科学评价干部、精准选用干部、接续管好干部，着力建设一支素质过硬、本领高强、充满活力的干部队伍，为党的事业发展提供源源不断的动力。

畅通“四条路径” 精准识别干部

识别干部是干部工作的基础和前提，看准选对是关键。滨城区持续优化“部门联评、多方齐评、跟踪考评、一线督评”四条路径，通过全方位、多渠道了解干部，实现精准识人。

坚持部门联评识别干部。识别评价干部必须多角度、全方位，既要看突出表现，又要看存在问题。滨城区建立“正负面”清单工作机制，明确创新突破、主动担当、示范引领等15项正面情形，定期了解干部在重要事项、重大工程、重点项目中的履职尽责情况；明确执行不力、违纪违法、监管缺位等13项负面情形，组织与纪检监察、巡察、政法、审计、信访等19个部门联动配合，及时掌握干部“底线”工作表现。定期开展干部“正负面”表现分析研判，有效解决识别干部“泛化”问题，实现评价的具体化、立体化。

注重多方齐评识别干部。了解干部关键是要听多方声音、集多方意见，既要听身边人的评价，又要听干部个人心声。滨城区坚持到干部中了解干部，成立5个平时考核小组，通过列席会议、个别谈话、专项测评等方式，充分了解干部“口碑”、看干部“表现”。坚持上级评与群众评相结合，对上听取上级部门单位意见，对下广泛征求服务对象意见，确保干部表现既让上级认可，又让群众满意。坚持运用谈话自评识别干部，建立干部自述机制，每年两次组织干部普遍

山东省滨州市滨城区：

围绕事业发展选好用好管好干部



□ 李一鸣

性填报个人自述表，及时了解干部思想动态、任职意愿、个人诉求。统筹各类评价意见，分类掌握优秀的复合型干部、专业化干部、年轻干部以及表现一般、能力较差的干部，有效解决干部识别“偏差”问题，实现科学评价、精准评价。

强化跟踪考评识别干部。考核评价干部不能仅靠“一时一事”，要全程抓、抓全程。滨城区构建考人考事融合机制，将干部工作实绩与个人考核紧密结合，通过工作比高低、凭业绩定优劣。2023年初，围绕主责主业、争先进位、创新攻坚三类目标，引导干部分类制定目标清单，压实工作责任。实施“月度党组自评、季度干部互评、年底综合考评”全过程推进，实时跟踪了解干部现实表现，有效解决识别干部“碎片化”问题，实现绩由事考、人以绩论。

运用一线督评识别干部。识别评价干部，不仅要要看其平时的言行，更要观其关键时刻的表现。滨城区建立健全干部综合调研、专项调研、蹲点调研等常态化干部调研机制，“沉浸式”做好一线识别工作。坚持在关键

时刻识别干部，在防汛救灾、安全监管、信访维稳等紧要关头，派出考察组跟踪识别，考察干部的执行力、战斗力。坚持在重点项目识别干部，在改革发展、乡村振兴、城市治理等重点工作中，进行“跟班式”识别，考察干部的攻坚力、创新力，有效解决识别干部“缺位”问题，及时甄别能担当、敢冲锋的干部。

做好“三篇文章” 大胆使用干部

用好干部是干部工作的核心和归属，人尽其才是事业兴旺发达的关键。滨城区扎实做好用当其时、用当其长、用当其位“三篇文章”，持续盘活干部队伍资源，有效激活干部队伍“一池春水”。

用当其时。干部的成长成才有规律、培养使用有时效，只有及时抓住干部的“黄金期”，才能最大限度地让干部期盼和组织选拔实现同频共振。滨城区实施“菁英淬炼”成长计划，每年通过“主题面谈+专家评议”方式，择优选拔50名有发展潜力的年轻

干部参加成长集训营，集中开展一个月理论培训和三个月体悟实训，期满开展适岗研判，对组织看准的、成熟度较高的干部及时使用。近3年，先后有45人通过成长计划得到提拔，极大地盘活了干部资源，调动了干部积极性。

用当其长。发挥干部“效用”最大化，关键是用其所长、扬长避短。滨城区抓实干部“定向历练”使用，瞄准工业经济、法治建设、城建规划、农业农技等9类具有专业背景或特长的干部，针对性地选派到相关岗位历练，适配度高的及时任职使用。建立专业化干部配备预警机制，定期研判领导班子专业履职能力，查找干部专业化配备短板，对专业性岗位重点关注、缺缺必补，提升班子专业性功能，最大限度发挥干部优势。

用当其位。使用干部不仅要看其品德、志向、学识、才能、专长，更要分析他们的性格、爱好、家庭和健康状况，做到智者取其谋，勇者取其威。滨城区坚持事业发展需要与干部成长进步相统一，建立干部综合评价清单，按照干部作风类型、专业特

长、培养方向等，形成干部使用建议，为干部使用提供重要参考。全面加强干部“需求侧”“供给侧”分析研判，综合考量“干部胜任度、岗位匹配度、班子耦合度”，区分“一把手”、班子成员、其他科级干部等类型岗位，分方向选配干部，做到互相补充、互相包容和互相完善。

健全“三项机制” 严管厚爱干部

干部选出来、用起来，既要从严管理，又要关心关爱，让干部充分感受到组织的关怀和温暖。滨城区聚焦相对较弱干部、压力过大干部、职业倦怠干部，着力健全跟踪培养、心理关爱、交流轮岗“三项机制”，引导干部站起来、动起来、跑起来，形成干事创业的浓厚氛围。

健全跟踪培养机制，激活干部内生动力。坚持“不让一名干部掉队”的工作理念，对表现相对较弱、不适应担任现职被调整的干部实施分类管理、对“症”施策。对思想懈怠、不愿担当的“躺平”干部，靶向开展学

习教育，注重抓好正面引导激励和反面警示教育，引导干部树牢理想信念，重燃工作斗志；对能力不足、不善作为的干部，有计划地选派到一线和工作专班历练，提升解决实际问题的能力。强化跟踪管理，建立干部评价档案，开展全过程考核，对有明显转变、得到群众认可的干部，大胆重新使用。

健全心理关爱机制，激励干部轻装上阵。关心关爱干部不仅要政治上激励、工作上支持、待遇上保障，更要心理上关怀。滨城区把关爱干部心理健康作为一项攻坚课题，建立干部心理健康“116”工作机制。在全区范围内建立心理服务阵地，成立心理服务队伍，每年开展一次心理评估，聚焦干部心理状况，分类施策管理。针对从事执法、应急、信访等易出现心理压力、焦虑倦怠的重点群体，实施“派单”服务，提升干部抗压能力；针对年轻干部、女干部等不同群体，以及中层干部、新入职干部等不同职业阶段干部，实施“点单”服务，提升干部心理调适能力。开通“部长有约”信箱，对心理负担重、职业发展存在困惑的干部，及时开展心理疏导，帮助其松绑减负。

健全交流轮岗机制，激发干部工作热情。干部有序交流、多岗位锻炼，是激发干部队伍生肌活力的有效手段。针对干部存在的职业发展路径单一、干事创业后劲不足问题，滨城区实施“跨界交流”轮岗计划，打通区直部门之间、镇街之间、区乡之间的干部交流渠道，全面梳理在同一岗位任职时间较长的中层干部，每年选拔20名干部跨岗位、跨部门、跨领域交流轮岗，引导干部突破固有思维模式，提振干事创业的精气神。

事业成败，关键在人、关键在领导干部。滨城区将不断优化干部选育管用工作，持续重视选贤任能，始终把选人用人管人作为关系党和人民事业的关键性、根本性问题来抓，着力建强堪当民族复兴重任的高素质执政骨干队伍。

（作者系山东省滨州市滨城区委常委、组织部部长）

中国航天科工航天三江四部党委（以下简称四部党委）深入学习贯彻党的二十大精神，坚决将党中央的决策部署贯穿飞行器总体设计、研发制造全链路中，立足“三个坚持”全面提升党建质量，以高质量党建引领航天事业高质量发展。

坚持凝心铸魂 筑牢思想根基

思想建党、理论强党是百年大党永葆生机活力的关键所在。四部党委高度重视理论学习，建立中心组示范引领学、党支部跟进全面学、党员群众深入系统学的“三学联动”机制，坚持不懈用党的创新理论武装头脑、指导实践、推动工作。深入贯彻落实“第一议题”制度，通过党委会“第一议题”、党委理论学习中心组“首要议题”，强化传达学习、责任分解、跟踪督办、监督检查、报告反馈、调查研究“六步法”，把学习成果体现到谋划重大战略、制定重大政策、部署重大任务、推进重大工程的实践中。

坚持集中性教育与经常性教育并重，党的二十大召开后，迅速制定28项具体任务，推进集中宣讲全覆盖、专题研讨全覆盖、专题党课全覆盖、学习轮训全覆盖、宣传宣讲全覆盖。党委班子成员结合“新时代十年的伟大变革”、结合四部工作战略部署，深入一线宣讲10余次，两级党组织研讨40余次，讲授专题党课20余次，引领干部职工对标对表党的二十次提出的新思想新论断、作出的新部署新要求，从中找到解决问题的方法与答案。中层以上干部通过集中轮训的方式深入理解党的二十大精神，全体党员群众用好“学习强国”“航天云课堂”等学习平台，推动党的创新理论入脑入心，推动党的二十大精神落落地。

坚持推进理论学习与主责主业相互促进，紧密结合工作方向，系统开展专题学习。开展质量意识提升专项行动，每月学习质量文件、每季度研讨质量形势、年度回顾总结质量工作，在“学习一研讨一反思”的链条

中国航天科工航天三江四部：

立足“三个坚持”推进高质量发展

中全面提升“零缺陷”意识。邀请国防大学、航天工程大学等专家授课辅导，聚焦装备发展新趋势、新技术、新理念，共同研讨发展路径。发挥好“研究室+机关”融合党支部模式，通过“三会一课”、主题党日每年围绕重点工作研讨180余次，用党的创新理论破解发展难题，明确科技创新的主攻点和着力点。

坚持将传承航天精神与坚定理想信念深入融合，广泛运用多样化的形式实现党员群众全覆盖、链条贯通。以巨浪一号首飞成功40周年、建部58周年等为契机，开展理论研究，深度挖掘和丰富发展航天精神的时代内涵。充分利用好黄纬禄精神讲堂等平台，邀请老专家、老党员讲述航天事业发展历程和感人事迹，以崇高的精神和高贵的品格激励感召新时代航天人勇攀高峰。举办“先模”事迹分享会、先锋论坛等活动，青年骨干力量分享重大工程实践、重大任务实战、重大攻关锤炼中的难忘故事，充分展现航天精神的传承与弘扬。创新载体深入学习，将航天精神与传统党性教育有机结合，打造囊括党支部书记、团支部书记、“青马工程”学员的宣讲团，定期入一线、入班组传播党的创新理论，宣讲航天精神。

坚持多措并举 打造人才高地

人才是第一资源，是赢得竞争主

动的战略资源。当前，我国正在全面建设社会主义现代化国家、向第二个百年奋斗目标进军的新征程上接续奋斗，我们比历史上任何一个时期都更加接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，也比历史上任何时期都渴望人才，要全方位地以更加积极、更加开放、更加有效的政策吸引人才、培育人才、激励人才。坚持党管人才始终是四部育人工作的根本遵循，始终与中心工作同谋划、同部署、同推进，建立多维人才机制和人才工程，培育更多的战略科学家、领军人才和创新团队、青年科技人才，为加快实现高水平科技创新自立自强再立新功。

聚焦国家重大战略需要，全面提高人才引进科学性、针对性和实效性，大力集聚战略科技人才，实现从选人到选优的转变。充分发挥科技领军企业和高校各自优势，建立联合培养体系，激发人才学习赋能业务活力。修订完善高端毕业生引进政策，制发人才引进专项激励，优化人才薪酬福利政策，不断提升企业吸引力。选拔优秀教师学生参与四部项目研制，通过优质培训资源、培训师资、实训设施设备的共享机制，实现人才多维培养，培训最大赋能。建立全年招聘、全员引荐、全面谈薪招聘体系，以哈工大人才培养基地为代表持续加强校部合作，推进产学研深度融合，实施战略性人才选配。持续前移引才“关口”，与清华大学、北京航空航天大学等重点高校支部共建思想

育人、校企合作实践育人、品牌竞赛科研育人，增进彼此交流了解，提前锁定优秀生源。

搭建分级分类培训体系，着力提升高质量人才自主培养能力，实现人才快速成长。形成“脑动一小时”“数字东风论坛”等多个培训品牌，覆盖军事战略分析、前沿技术探究、学科专业建设等领域，在交流与分享中不断拓展理论研究视野，碰撞技术创新火花。充分依托国家级创新中心、集团级研究中心，定制中层干部管理能力提升、员工培养课程，以线上线下多渠道的培训方式，不断提高科研人员技术创新水平和自主研发能力。建立新员工“思想导师+业务导师”的双导师制度，既实现技术“快速入门”，又帮助树立正确价值导向，助力职业生涯发展规划。启动青马工程、青年精神素养提升工程，培养年轻同志在实践中担大任、出实绩、提能力，强化对国有企业青年骨干的政治锻造。

充分发挥平台优势培养创新型人才，打破组织边界，集聚形成创新攻关“雁阵格局”。以创新价值、创新贡献等为导向，制定人才评价办法，优化人才发展环境，营造浓厚的“人人想创新、人人敢创新”的氛围。统筹科技创新资源、经费保障，持续加强创新工作人才队伍建设，鼓励跨专业组队、大兵团作战，实现技术创新全覆盖。多维培养项目助力设计师创新、管理能力、工程实践能力全

面提升，从单一总体设计逐步转变为基础专业扎实、工艺流程清晰、技术环节到位的复合型人才。注重在关键岗位、关键任务中磨砺人才、选拔骨干，建立型号师、专业师、管理师3支队伍，队伍建设呈现年轻化趋势，35岁（含）以下中层领导干部占比达27%、专业副总师40岁（含）以下占比突破40%，产品研制能力快速发展和专业发展实现双赢。

坚持创新发展 勇担强国使命

世界百年未有之大变局加速演进的今天，国际力量对比深刻调整，全球治理体系深刻重塑，围绕科技制高点的竞争空前激烈。四部党委时刻牢记强军首责，聚焦主责主业，在技术创新、产业链发展、产业布局优化等方面破题发力，坚定不移推进型号装备跨越发展。

技术创新，基础当先。“十四五”初期，四部党委明确将“技术立部”确定为中长期发展的核心导向，重塑专业技术体系，形成“两大总体+三大分系统+三大基础”的专业部署，15个专业大类近70个专业方向同步发力。将目光瞄准到原理创新和原始创新领域，以敢为天下先的志向，发扬创新突破、敢于斗争的精神，敢探技术攻关“深水区”，勇闯基础研究“无人区”，推进关键核心技术、“卡脖子”问题屡获突破，跑

出实现高水平科技自立自强的加速度。聚焦体系研究、大数据与人工智能等前沿技术，以新城崛起牵引高质量发展。组建为战服务研讨小组，构建体系联合研究新机制，持续推进体系研究与装备发展有机结合。以大数据与人工智能为核心驱动力，整编形成近60000条数据集，为装备共享应用和数据挖掘增值应用提供有力支撑。深耕以人工智能为代表的“六新”领域，前瞻部署30余项技术方向，勇当原创技术“策源地”。

科技创新不是单打独斗，握指成拳才能合力制胜。自觉在创新链产业链融合中“挑大梁”“担重任”，当好“出题人”“答题人”“阅卷人”。发挥总体牵引作用，“国家队”集思广益、“抱团”攻关，与高校院所、分系统建设及协作配套单位等推进产学研协同一体发展。高校原理创新与总体部工程实践深度耦合，全新设计理念、全新技术途径“领航”新形态装备发展。在先进动力、防热材料、军事智能等领域大胆提出新概念新思路，联合组建实验室、联合申报项目课题、联合研制先进产品，创新广度精度深度显著增强，装备性能大幅提升。持续把党建共建作为重点工作推进，2年来，四部党委聚焦科研生产一线、攻坚克难痛点、人才成长路径、职工群众所盼，牵引20个党支部全部参与党建共建，同心同力、共创共享，在科技创新、技术攻关、人才培养、文化相融等方面屡获突破。

推进高质量发展，产业链供应链的优化升级尤为重要。以中长期战略为引领，创新产业新发展格局，全面增强产业链韧性和竞争力。着力在北京构建核心产品研发、试验新格局，建设关键产品生产制造园区，精选外协配套厂家数十家，将科技创新优势与先进制造研发优势有机结合，打通从科技强到企业强、产业强、经济强的通道，推进协同发展不断迈上新台阶，共同为实现建军一百年奋斗目标和建设航天强国贡献力量。

（中国航天科工航天三江四部党委 供稿）