

编者按

“强化党建引领，坚持和发展新时代‘枫桥经验’，提升基层治理效能”“统筹推进教育科技人才体制机制一体改革，推动创新链产业链资金链人才链深度融合”“充分调动党员干部干事创业的积极性、主动性、创造性”……习近平总书记考察安徽重要讲话让全市广大党员干部倍受鼓舞、倍增动力。为奋力谱写中国式现代化六安篇章，全市组织部门一直在积极行动。

舒城

“产才融合”赋能高质量发展

杜院生

“人才是第一资源”。今年以来，舒城县大力实施“人才强县”战略，聚焦县域主导产业，建立健全以产引才、以才促产、产才融合的工作格局，推动形成人才与产业相互成就、互促共兴赋能高质量发展的良好局面。

拓宽引才渠道，精准对接产业需求

精准聚焦电子信息(光电显示)、高端装备制造(新能源)、绿色食品(农副产品深加工)三大主导产业，架设“人才供给”对接“企业所需”服务桥梁，发布《舒城县重点企业人才引进急需紧缺专业人才需求目录》，依托“双链长”产才对接会暨“科技副总”聘用等平台，为绿沃循环能源科技、奕力电子科技、夏星食品等重点企业制定“一企一策”，从运营补贴、人才安居、贡献奖励等给予更加积极有效的政策，集聚引进各类高层次人才100余名，落地项目28个。

通过“政录企用”、公开招聘、事业单位招聘、企业自主引才等“多元化”渠道，引进高层次人才65人；常态开展“招才引智高校行”“人才安徽行”等活动120场次，3.47万人次参加，签订校企合作协议书5家，设立人才工作站5家，达成就业意向近900人。

深化同上海青浦区对口合作，引进5个团队52名人才来舒指导企业生产；发挥北京、合肥、上海、广州、苏州、杭州、厦门等7个驻外招商联络处“双招双引”作用，设立驻外人才工作站7个，主动链接先进发达地区人才资源，成立合肥聚龙舒人力资源有限公司，聚焦合肥市优质人才科创资源，大力开展柔性引才，先后柔性引进急需人才135名。

培育核心人才，增强产业竞争力

出台《舒城县产业领军人才培养实施方案》，依托科研院所、众创空间、孵化器、建立江淮英才培养计划1个、市级“博士驿站”1个、省BR计划4个、皖北产业创新团队1个、7家企业获第九批市“特支计划”和第十七批省“115”产业创新团队，在培育青年科技人才300余人，组织领军人才开展“1+N”示范带教，多层次举办青年创业培训、创新大赛，培养青年人才700余人。



3月10日，上海市农科院、肉鸡协会专家应邀到舒城交流科技人才工作。(资料图片)

实施职业教育质量提升计划，依托舒城工匠学院、舒城职业学校、舒城开放大学，建成产学研基地、实训基地6个，创新“1+2+N”模式，通过“订单式”“引企入校”“入企实习”年均培养输出专业技能人才2000余人。此外，聚焦绿色食品产业发展，统筹行业专家105人，组织开展服务乡村振兴送技下乡专项行动，全年培训乡土人才等1.6万余人次，“走出去、请进来”培训企业人才1580余人次，培育新增高素质农民700名，新增产业带头人367名；开展“和美舒城”推介官评选，评出25名推介官，服务乡村振兴。

优化人才生态，全面赋能产业发展

落实党委联系服务专家制度，32名县领导对口服务39名高端人才，累计走访99人次；常态开展“院士家乡行”、青年创新创业人才联盟“三下乡”、发放“一封信”等活动，推荐15名专家人才担任县级以上“两代表一委员”，结合重大节日走访慰问、座谈

交流300余人次，把各类人才牢牢凝聚在党组织周围。

强化服务保障，县财政投入2200万元，建成1个县级人才服务中心，配套5家“青年人才驿站”，开辟舒心人才、舒畅就业、舒适宝妈三条绿色暖心人才交通专线，落实人才健康体检、配偶就业、子女入学等保障举措；建立人才智力精准服务企业工作机制，组建6个工作专班对接16家重点企业，帮助难题162件；设立“舒城人才日”，开展系列活动38场次，1650人次参加；开展首届“舒城县优秀人才”评选，表彰42名各领域优秀人才，12人获市级表彰，全面营造“尊才敬才”氛围。

坚持“引进一名人才、带来一个团队、落地一个项目、带动一个产业”思路，先后实施科技项目66项，通过技术攻关、成果转化、以人才链支撑产业链创新发展，累计培育省级创新型中小企业76家，省级专精特新企业45家，国家级专精特新“小巨人”企业4家，精密电子基础件产业集群入选全国首批中小企业特色产业集群。

裕安

议事“小板凳” 治理“大合力”

姚玉洁

在裕安区的每个村落，一种亲切而接地气的交流方式——“板凳会”已成为常态。干部和群众随意围坐在小板凳上，无会议室的拘束，无讲话稿的正式，只有心与心的交流。

为充分发挥党建引领基层治理作用，裕安区明确村级党组织为“板凳会”召集主体，实行“有问必答、有事必办、有困必帮、有诉必调”。今年以来，全区已组织召开“板凳会”3000余次，覆盖党员群众60000余人次，解决证照办理、低保申报、墙体脱落、环境污染等民生问题6000余件，化解邻里、家庭矛盾纠纷900余件。

“有问必答”解困惑

“王书记，我看医保政策里有个‘三重保障制度’，这是啥意思啊？”“我想在校门口摆摊小吃摊增加点收入，得找哪个部门办什么手续啊？”“隔壁村建了个弹簧厂，不少村民都在那里务工，既能赚钱又能顾家。我们村也能建个厂吗？”……近日，在石板冲乡砚瓦池村一农家院，有些村民手握政策宣传单仔细研究，有些村民则与村“两委”干部交流着想法，原本宁静的小院变得热闹非常。

“板凳会”上答疑解惑，“板凳会”上畅所欲言。在茶余饭后、农闲之时，村“两委”干部便会来到村口路口、群众家中，将答疑解惑、回应关切与“板凳会”相结合，通过“拉家常”的方式，用群众听得懂的大白话“土味话”，宣传党的创新理论、惠民利民政策，并现场解答群众提出的问题，让理论宣传沾满“泥土味”，让答疑解惑充满“互动感”。

“有事必办”应诉求

“这段时间天气干旱，我们村三个村民组的群众反映水井快见底了，饮水和灌溉都成了问题。”一场“板凳会”结束后，石婆店镇三岔村的党支部书记迅速将这一情况报告给了镇水利分管负责人。

接到报告，镇分管负责人立刻组织相关部门实地勘察，了解居民用水需求和未通自来水原因，并有序推进抗旱井建设、水管铺设和抽水泵购置等工作。随后开挖深井15口，并从西汲河蓄水引流，有效解决了三岔村部分群众生产生活用水问题。

无论是“关键小事”还是“民生大事”，都能在一场场“板凳会”中有效解决。为确保“板凳会”效果，裕安区建立清单销号管理制度，由村级党组织负责实施决议，明确任务清单、完成时限和具体责任人，做到“完成一个，满意一个，销号一个”。同时，通过村务公开栏、万村网页等平台，及时公示工作进度和完成情况，接受群众监督，并在下次“板凳会”中通报，确保“事事有回应、件件有着落”。对

村级无法协调解决的问题和矛盾，将提交至“党建引领基层治理”“小微权利一点通”等平台，由区乡两级共同办理。

“有困必帮”谋发展

“赵大爷，您好，最近有什么困难需要村里帮忙吗？”在新安镇马河村村部，工作人员正忙着给村民打电话询问近况。

同时，村民组组长和党员志愿者也叩响了村民家门，“面对面”收集并记录群众关心的求学就业、看病就医、民生社保等问题。通过定期召开支委会会议，对收集到的问题进行研判，确定讨论议题并初步拟定解决方案。

在“板凳会”上，党员和群众共同讨论议题和方案，实现了从“干部问群众”到“干部带着群众一起干”的转变。对于会上达成共识的议题，按照方案严格执行；不能形成统一意见的，则提出分步解决的想法，进一步优化方案；对于涉及村内重大事项的，按照“四议两公开”程序，通过党员大会和村民代表会议或村民会议进行审议和决议，激发调动群众广泛参与村级事务的积极性、主动性。

“有诉必调”促和谐

“有事您请讲，我先记在这个小本上，再帮你们协调解决。”城南镇党员调解队的队员们像往常一样，板凳一放、小本一摊，便与村民们打开了话匣子。

最近，李仓村院院组的几位村民因无人机打药误伤自家蔬菜，与承包大户发生了争执。村“两委”干部在了解情况后，秉持“严肃认真，及时有效”的原则，与党员调解队一同深入院院组，召开了现场“板凳会”。他们耐心听取双方意见，认真分析矛盾的根源，在动之以情、晓之以理的调解下，大户主动承认错误，愿意提供赔偿并承诺改进操作。

群众矛盾、邻里纠纷往往“说不清，理还乱”。村“两委”干部和党员调解队依托“板凳会”这一载体，结合自身工作经验，灵活把握法与情、情与理的平衡点，引导双方当事人明辨是非，打开心结，有效化解矛盾，做到“小事不出村，大事不出镇”。

议事小板凳，汇聚治理大合力。“板凳会”如同一根根共商共谋的“绣花针”，穿起一条条民需民意的“连心线”。裕安区将进一步深化“板凳会”党建引领议事制度，聚焦群众的急难愁盼问题，问需于民、问计于民、问效于民，为新时代的“枫桥经验”注入新的内涵。



金寨

「红色评议站」就地化解矛盾纠纷

陈梦实 卜晗

“自从咱们村有了‘好管家’，村里的矛盾少多了。”金寨县关庙乡大埠口村的村民在闲谈时，高兴地谈论着村里的变化。他们口中的“好管家”，正是村里的红色评议员。

2023年以来，金寨县深化党建引领乡村治理，从当地老红军(烈士)后代、老党员、老村干、老教师、老村医等群体中遴选了一批威望高、群众认可的人员作为村级红色评议员，推动矛盾纠纷就地化解，化乡村“末梢”为治理“前哨”，探索破解基层治理难题新路径。目前，全县已建成红色评议站218个，选聘红色评议员548人，调处群众矛盾纠纷1300余件。

“红色评议站组建之前，乡亲们的一些小矛盾、小纠纷主要靠乡村干部来协调，但部分年轻干部群众工作经验不足、威望不够，难免会出现力不从心的局面。”关庙乡组织委员杜娟表示。

为解决此类问题，金寨县整合综治协理员、人民调解员等人员，依托村级“综治中心”组建红色评议站，通过“个人自荐、群众举荐、乡村推荐”方式遴选2至3名红色评议员，并在每个评议站下设一支红色评议站志愿服务队，开展矛盾纠纷调解、文明乡风评议。

“我特意请来了镇上的法律顾问，就是为了妥善解决你们之间的土地争议……”在斑竹园镇金山村，红色评议员田扬平正在调解一起因修建引水渠而起的土地纠纷。一户村民因工程需要占用邻居土地，双方因此产生争执。在例行走访中得知此事后，田扬平立刻介入，组织现场协商，并成功促成了一个双方都能接受的调解方案。

为提升红色评议员服务群众的能力，金寨县通过乡镇党校定期举办专业培训。比如斑竹园镇实施的“月度培训”计划，内容涵盖政策法规、村规民约及“四事四权”工作法等关键领域，旨在提升红色评议员的实务操作能力。此外，镇上还特邀司法、信访等相关部门的专家亲临指导，采用现场教学和示范，加速红色评议员对工作方法和技巧的掌握，从而增强他们在参政议政、调解纠纷以及推动村级发展方面的能力。

“起初被选为红色评议员时，我有着无法胜任的顾虑。不过，随着镇里定期举办的培训，我学到了很多宝贵的法律、信访和基层治理知识，极大地提升了我调解矛盾和解决问题的能力。”红色评议员田扬平感慨地说。

“不仅要选好红色评议员，也要管理好这一群体，这样才能发挥红色评议站最大效益。”金寨县委组织部农组股股长吴琼芳介绍说。“选拔优秀的红色评议员仅是开始，关键在于如何有效管理这一队伍，以确保红色评议站发挥出最大的效能。”该县出台了一套红色评议员的负面清单和考评机制，明确将违规违纪、逃避责任、不公正行为等列入负面清单。采取百分制赋分方式，对评议员的考勤、工作实绩、廉洁自律和群众满意度情况进行分项赋分、综合评价，并据此评定“优秀”、“称职”、“较差”等级，兑现绩效报酬。

在金寨县，各村党支部还邀请红色评议员列席月度工作会议，利用支部大会或主题党日等活动对优秀红色评议员进行表扬表彰，进一步提升他们的责任感和荣誉感。

“我们将持续用好红色评议站，深化红色评议员在更多领域的积极作用，不断提升党建引领乡村治理效能。”吴琼芳表示，红色评议站的建立，不仅逐步形成了“民事民问、民事民管”的治理新格局，而且有效推动了新时代“枫桥经验”在金寨县的落地落实。



近期，在叶集镇平岗街道东来社区的党群议事会上，社区工作者和居民代表商讨基础消防设施维修等问题。(资料图片)

叶集镇(汪浩然)近年来，叶集镇强化党建引领作用，深入推进社区组织建设，队伍建设、运转机制和综合保障标准化建设，不断提升皖豫边界特色镇社区治理工作整体水平。

规范党组织架构，社区一般设立党总支，下设小区党支部，确保组织实体化运

作。按照“属地管理”的原则，规范社区居民党员组织关系转接流程，调整后全区12个社区共设立11个党总支和11个党支部，下设33个小区党支部，实现小区党群服务站全覆盖，有效管理党员1440人。此外，全面建立社区党组织领导下的小区“联席会议”

金安

靶向锻造年轻干部能力本领

徐国梁

自2022年起，金安区致力于构建“青年干部训练营”，深化青年干部培养机制，不断在学员选拔、培养方式、考核评价和考察识别等关键环节进行创新和优化，显著提升了教育培训的成效。

在建营之初，该区将35岁以下乡镇科级干部全部纳入培养体系。为进一步扩充训练营规模，吸纳240名985高校毕业生和单位业务骨干，并根据专业领域划分为“和美乡村”“人民城市”“应急处突”“项目谋划”和“综合文字”五个小组。今年，该区又开启“分阶段训练、进阶式培养”新模式，设立“综合能力基础班”“项目谋划强化班”“四个一线实践班”。

培训方式提档升级

以“缺什么补什么”为导向，着力提高年轻干部培训的实效性。改变以往以“年龄段一刀切”方式，结合“训练营”学员考核、干部年度考核、单位推荐等因素，从乡镇街、区直单位35周岁以上科级干部、后备干部和上年度优秀学员3个方面，择优选拔117名年轻干部入营。

在培训课程设计上，注重

针对性、系统性。通过深入分析年轻干部兴趣需求、经验盲区、能力弱项，并在学员中开展调查问卷，设计“点单式”课程，制定“青年干部训练营”学习指南，系统建立全年培训重点课程培训计划。采取理论讲座、案例教学、结构化研讨、经验交流、实地调研等多种培训方式，将实践案例、业务实操与理论课程互通，推动学员融入情境学习，设身处地思考。

培训理念更新迭代

把锻炼考察识别干部贯穿“训练营”全过程，将优秀年轻干部及时练出来、筛出来。针对日常干部学习培训没有升学机制、结果运用没有压力等问题，改变以往不分阶段、不设目标“大呼隆”模式，建立优胜劣汰管理机制，将全年学习划分为“基础班”“强化班”“实践班”3个阶段，每个阶段3-4个月时间，分别训练学员的综合素养、经济工作能力和项目推进、招商引资、群众工作、巡察工作“四个一线”岗位工作能力，选拔优秀学员进阶到更高班次。

变“训练营”为“赛马场”，对学员实行全年系统化、一贯

叶集

标准化引领社区治理新格局

工作机制，集中研究和解决居民关心的重难点问题，累计召开小区联席会议254次，协调解决居民诉求784件。

明确社区“两委”专职成员职数为5至9人，每年集中开展2次“两委”补选。实行社区工作者和村干部之间“双向进入”机制，优先从区统一招录的社区专职工作人员中选拔“两委”成员，同时鼓励优秀村社“两委”成员交流任职。同时建成3个社区工作者实训基地，构建了初任培训、集中培训、线上培训和示范培训相融合的多元化培训体系，注重安排社区党务工作人员定期参加脱岗业务培训。

明确社区党组织按照“党组织提议一班子商议一单位联议一集体决议”的程序开展重大事项决策，实行社区工作“双述双评”制

度，培养“全科社工”并轮值坐班，其余社区工作者下沉包保小区。在社区党群服务中心设立综合服务窗口12个、党员先锋岗20个，推行“一窗受理、集中服务”，为居民群众提供高效便捷和“全天候”服务。

确定社区运转经费预算标准，将社区运转经费、社区工作者工资和社保经费等专项支出划归乡镇(街道)核定，建立健全社区工作者人事档案管理制度，注重培养社区“两委”专职成员后备力量。按照“851”的标准建设社区党群服务中心，科学设置社区党群服务中心功能区域，通过一室多用、交叉使用、错时使用，提高使用效率。此外，鼓励有条件的乡镇(街道)打造社区“幸福邻里”中心，目前已建成3个社区“幸福邻里”，举办主题活动35场、便民小活动267场，参与人数超2万人次。

霍山

抓实乡村振兴一线干部具象化考察识别

霍山讯(黄希望 张醒)近年来，霍山县把考察识别干部的阵地前移到基层一线，把乡村振兴实绩作为选人用人重要依据，坚持以实绩论英雄、凭实绩用干部，旗帜鲜明树立实干担当的用人导向，引导广大干部做到“忠专实”“勤正廉”。

为深化专项考察工作，该县成立了以县委组织部和县纪委监委主要负责人为首的乡村振兴一线调研组，聚焦乡村振兴一线的关键岗位基层领导干部，围绕“抓党建夯基础、抓产业促振兴、抓生态提颜值、抓人才助发展、抓文化厚底蕴”等5方面，通过现场看、多访谈，及时了解掌握干部在乡村振兴一线中的履职情况。坚持因地制宜、因人施策，针对不同岗位特点和产业优势情况采取差异化策略，在农旅融合发展一线重点调研景区建设、农旅品牌塑造、服务产业配套等工作，在现代农业生产一线侧重调研落实惠农政策、利用新增耕地、服务农业企业、促进农户增收等实绩。今年以来，调研组已深入16个乡镇，与17名乡村振兴一线干部面对面交流，听取考察干部群众评价100余人次。

深化日常考察工作，坚持把功夫下在平时、做在日常，通过日常干部考察、年度考核、走访调研等方式，深入基层一线、走到群众中去，从政治上、作风上、担当上等方面全面考察乡村振兴领域干部的政治立场、工作作风和责任担当。特别关注干部在面临征地拆迁、重大项目推进、风险防控等艰巨任务时的表现。同时，把“一时一事”与“一贯表现”相结合，充分征求分管县领导、乡镇党委、纪检监察、农业农村、审计、信访等部门意见，通过多方印证、认真分析、精准研判，收集了乡村振兴干部实绩采集表17份，动态掌握干部责任落实、工作实绩和短板不足情况，力求做到见人见事、知事识人。

精准运用考核结果，坚持实事求是和客观公正地评价干部，将在乡村振兴工作中苦干实干、积极作为的干部检验识别出来，并纳入优秀干部人才库跟踪培养和关注，让能干者有机会、干事者有舞台，更大程度地激励基层干部担当作为，充分挖掘乡村振兴一线队伍的工作潜力，营造积极向上的干事创业氛围。自2023年以来，全县在乡村振兴一线提拔重用干部68人、职级晋升113人。坚持“能者上、庸者下、劣者汰”，推动干部能上能下，及时调整了5名在关键时刻“软”、攻坚克难“懒”、工作作风“散”的干部。