

建立“能者上、庸者下、劣者汰”长效机制

青海出台领导干部绩效考核细则

本报讯（记者邢生祥）为建立“能者上、庸者下、劣者汰”的长效机制，青海日前出台全省领导干部年度目标责任（绩效）考核细则，真正发挥考核传导压力、激发动力、释放活力的作用，营造“重实干、敢作为、能担当”的良好氛围。

在表彰激励方面，《细则》明确，领导班子在年度工作中某项工作取得重大突破或走在全国前列的，省委省政府给予单项奖励。领导干部连续3年被评定为优秀等次的，由省考核领导小组在全省范围内通报表扬。优惠政策和重大工程项目等重点向近3年获得年度考核优秀等次较多的地区、单位倾斜。

另外，该省选拔任用干部时优先从近3年获得年度考核优秀等次较多的领导班子中考虑。拟选拔任用的领导干部，近3年的考核等次必须在称职以上。领导干部分管工作一项或几项连续两年以上取得重大突破并走在全国前列的，在同等条件下优先选拔任用。

在惩戒鞭策方面，领导班子年度目标责任绩效考核被评为一般等次的，主要负责人以书面形式向青海省说明情况，对相关责任人进行诫勉谈话。领导班子年度目标责任或绩效考核被评为一般及以下等次、领导干部评定为基本称职及以下等次的，当年和次年不得作为推荐和评选各类先进集体、先进个人的对象。

此外，目标责任或绩效考核连续2年被评为较差等次的，按有关规定，对主要负责人及责任人采取调离岗位、改非领导职务、免职、降职等方式予以调整，并在一定范围内进行通报。领导干部年度考核中被评为基本称职等次的，在一定范围内通报，按有关规定对其进行诫勉谈话。领导干部年度考核连续2年被评为基本称职及以下等次的，按有关规定对其采取改任非领导职务、免职、降职等方式予以调整。领导干部年度考核中被评为不称职或不称职得票数超过三分之一、经组织核实不胜任现职的，视具体情况分别作出免职、责令辞职、降职等组织处理。

“学与学”“学与做”相结合

鲁花集团党建成企业发展推动力

本报讯（记者杨明清 通讯员宋洁 付元婷）“党建做实了就是生产力，做强了就是竞争力，做细了就是凝聚力。”山东鲁花集团有限公司工会主席刘建义说。多年来，该公司各级党组织以“合”为核心，注重企业文化学习教育的“学与学”联合、学习教育和党员作风的“学与做”结合，不断创新企业党组织发挥政治核心作用的途径和方式，助推企业健康快速发展。

公司一直坚持每天早上半小时的早课学习，从集团到各分厂、分公司，从领导到职工，几十年如一日，从未间断。针对党员布局分散的特点，集团以地域相邻为原则，将党员重新划分党小组，确保全体党员都能参加学习教育，并且在每月25日前，制定下个月学习计划，具体到天、责任到人。

针对党员流动性大的特点，该集团采取“定”和“不定”两种方式，破解壁垒。每周五下午确定一个小时作为“三会一课”固定时间，组织党员专题深入学习、开展研讨交流，利用集团每年四五次、每次十多次的集中学习，通过专家解读、互动交流等形式，组织党员领导干部系统地学习。同时在公司办公软件上设立“党员之家”，为党员提供交流学习体会、共享学习收获平台。

该集团把从严管理干部、管理党员与企业日常管理有机结合起来。依照“贪腐行为零容忍、帮派行为零容忍”，把干部的“私心”管起来；围绕“平时看出来，关键时站出来”，把党员作用发挥出来；将合格党员的标准进一步细化，纳入公司绩效考核大纲。对安全生产、产品质量管控等重点岗位，优先安排党员负责，并设立“党员先锋岗”，树典型、立标杆，将他们的先进事迹及通过内部报刊给予宣传。

推进党政融合 坚持民主决策

党员身份管理激发项目党建活力

本报讯 “我的第一身份是党员，然后才是指挥长。”在中国铁建二十二局集团四公司宝坻还迁房建设指挥部党总支会议上，四公司副总经理兼指挥部指挥长陈福涛这样讲。在加强基层党组织建设中，这个指挥部从加强党员身份管理入手，推进党政融合，实现民主决策，激发了项目一线党建活力，也使项目综合评价跃居宝坻区同行业前列。

基层党组织如何在项目建设中发挥作用？宝坻还迁房建设指挥部坚持把党的建设纳入指挥部全面建设和整体管理体系中，同步规划、统筹考虑、协同发展。党总支书记高朋良介绍，“党组织要发挥政治核心和领导核心作用，就要在集体决策上下功夫，围绕施工生产发挥服务保障功能。”他们在认真贯彻落实“三重一大”集体决策的同时，对事关企业效益和工程成本的关键工序、重点岗位、重要工作实现全程跟踪监督。行政人员确定标准和基本原则，党总支委员则带领有关人员前往实地考察，通过权力制衡，保证决策的科学高效，也堵死了投机者的歪路。其中，仅设备物资采购，指挥部就集体决策28批次、涉及1.5亿元，同比节约500万元。

据介绍，这里推行党政融合的另一个标志，就是党建软实力实现硬考核，党建工作不再是可有可无，而是与生产经营统筹推进。今年3月份工程全面展开后，党总支决定对指挥部和三个项目工区进行考核，他们开始打算党建工作和施工生产平行考核，后经研究实行综合考评，党的建设占比20%，涵盖基础建设等4个方面、21小条，使软实力有了硬杠杠，也使党建工作看得见、摸得着。在第一次考核中，C区项目工区凭借良好的业绩夺得流动红旗。

针对党总支委员中从事行政工作的班子成员生产“一头沉”的情况，为在施工中彰显党员身份，党总支要求行政领导严格落实“一岗双责”，既要管业务，也要带队伍，特别是抓好分管区域的党员管理、党的建设和思想政治工作等，并进行考核管理。今年春节前，为了实现进驻工地现场的节点工期目标，指挥部副指挥刘佳岩和C区项目工区经理孙永昌面对任务繁重和驻地群众工作困难等挑战，坚持一手抓党建，稳定职工队伍，开展企地建设，一手抓施工生产，保证了工程顺利开工。

（孔祥文 武新才）

新设每年1亿元高校思政专项经费、增加1300个专职思政课教师编制、设立思政课岗位奖励绩效

天津完善高校思政工作制度体系

如何尽快将十九大报告中体现出的新思想融入教学体系成当前重要任务

本报讯（记者张奎）10月19日，天津师范大学马克思主义学院召开了题为“十九大精神进思想政治理论课课堂”的专题研讨会。与会专家认为，思想政治理论课的一个基本任务就是将中央精神和最新理论成果带进课堂。十九大后的一个重要任务，就是如何尽快将十九大报告中体现出的新思想融入现有教学体系之中。

事实上，像天津师范大学一样及时地研究实施将十九大精神融入思政课堂的天津高校还有很多。这主要得益于天津市出硬招实招，打出组合拳，不断提高高校思想政治工作实效。

据了解，天津市坚持完善思想政治工作保障条件，在待遇上体现思想政治工作价值。在“十三五”综合投资规划投入4000万元的基础上，今年新设立了每年1亿元的高校思想政治工作专项经费；为高校增加了1300个专职思政课教师、专职辅导员和专职组织员编制，充实思政工作队伍；在全市高校全面设立思政课教师和辅导员岗位奖励绩效，按照每位思政课教师每月2000元、每位辅导员每月1000元标准发放。

天津市还先后出台了队伍培养、职称晋升、社会考察、专项科研等方面指导性文件，形成了完善的高校思想政治工作制度体系。

目前，天津市建立了6个辅导员培训与研修基地，每年举办骨干培训12期，建立了辅导员网上学习平台，每年开展在线学习4万余学时，出台了辅导员晋升教师序列专业技术职务文件。

一系列的有效措施，让天津高校思政工作人员工作有条件、干事有平台、待遇有保障、发展有空间，思想政治教育工作质量不断提升。

近日，天津理工大学举办“师说”思想政治教育导师首场报告会，标志着该校思政工作“八大工程

24项计划”中，社会主义核心价值观培育工程——“师说”思政导师团计划正式启动。

目前，天津众多高校都制定了思想政治工作行动计划，思政课已经成为很多高校的明星课，入党课、案例教学、情景课堂……让大学生们感受到了思政课程的魅力。

天津市还成立了高校思想政治教育新媒体工作室，在55所高校建立了分站，形成了覆盖全市的新媒体思想政治教育网络。自主研发的思政教育“超级校园”APP平台，覆盖全市90%以上大学生。

武汉大学十九大精神“零时差”进课堂

本报讯（记者邹明强 通讯员袁健婷）武汉大学马克思主义学院主动把推进马克思主义中国化的最新成果在第一时间进教材、进课堂，把党的十九大提出的新的理论、新方略、新观点贯穿到教育教学中，集中讲好讲透新时代中国特色社会主义思想及其时代意义、主要矛盾、基本方略、发展战略等重大问题，充分发挥思政课的魅力和作用。

10月18日，十九大开幕直播时，武汉大学教四203教室里所有的人都聚精会神聆听习近平总书记的报告。国家教学名师丁俊萍教授要求同学们将十九大的有关精神贯彻到之前已经安排好的自主学习和课堂讨论的内容当中。

同一时段，在教四204教室，马克思主义学院院长余双好教授正在给大一的学生上“思想道德与法律修养”课程。余双好教授说，

本届同学是幸运的，在党的十九大召开之年入学，在工作岗位上施展才华大展宏图时，正是党的十九大提出的宏伟目标实现的时期，可谓生逢其时。他勉励大家规划好大学生活，将个人理想与十九大提出的奋斗目标相结合，把个人成长融入党和国家的事业发展，在实现中国梦的过程中实现自己的青春梦想。

其时，曹亚雄教授则在给经济与管理学院的同学们讲授“毛泽东思想和中国特色社会主义理论体

系概论”课程的“改革开放”专题。他将平时课堂讨论和课后答疑使用的微信群、QQ群变成了线上学习平台，带领同学们阅读实时发布的十九大报告，比对着十八届三中全会报告，学习十九大报告的新思想新理论，特别是与同学们的专业密切相关的改革方针、新发展理念。曹亚雄教授不断在群里分享材料、解读报告，同学们也活跃地在群里提问、讨论，整个课堂俨然成为一场理论发布会。

在2016级思想政治教育专业硕士上“价值观教

育专题研究”课时，李斌雄教授提出，新时代中国特色社会主义价值观教育的内容体系应该包括坚持马克思主义价值论教育、共产主义价值观念教育、社会主义核心价值体系和核心价值观教育。张乾元教授也在当晚的研究生思想政治理论课“中国特色社会主义理论与实践研究”课堂上系统解读了十九大报告精神，介绍了新时代中国特色社会主义主要矛盾的变化、党的新时代历史使命。

■基层声音

基层建设需用“心”

刘焕荣

基层队、车间、班组虽小，却是企业直接产生效益的地方，基层干部虽然官小，但是责任重大。如何管理好基层，使每个职工都心顺气足地做好本职工作，齐心协力，为基层建设增砖加瓦，是基层干部应该思考的主要问题。笔者认为，基层建设需用“心”。

爱心。要把职工看作自己的亲人，用心去爱护他们。让他们感受到组织的温暖，用亲情般的呵护关心他们的成长，当发现“家庭成员”取得成绩的时候，应及时地对他们进行赞扬，鼓励他们下一次取得更大的成绩。当成员犯了错的时候，作为基层干部不能迁就姑息，而是及时地给他们指出来，不讽刺不挖苦，平心静气地和成员们一道剖析造成失误的原因，避免重复犯错。

细心。基层干部应该善于“察言观色”，了解职工的内心活动。通过及时和他们沟通，了解他们的所需所求所思，用人性化的关爱，温暖他们的心灵。如果遇到困难或者是需要帮助解决的问题，基层干部应尽全力帮助协调解决，使大家都能够心平气和、精神舒畅，充分挖掘自己的潜能，献计献策，共同把基层建设好。

耐心。俗话说十个指头不一样长，每个指头都有特点，正如一个基层队、车间、班组，每个职工的性格、爱好、脾气都是不一样的，各有所长、各有所短是必然的。因此，基层干部应该有足够的耐心了解和掌握职工的情况，及时掌握他们的性格脾气特点。当他们遇到烦心事和不顺心事的时候，要有足够的耐心当好他们的听众。当职工们有牢骚要发，苦水要倒，基层干部不仅要耐心聆听，更要了解他们牢骚和苦水的根源，然后帮助他们一步一步走出困惑，走向阳光。人心里没有了疙瘩，气顺了，干劲自然就大了。

贵州铜仁：

下派干部到深度贫困村任党支部书记

新华社贵阳10月26日电（记者向定杰）记者从贵州省铜仁市委组织部了解到，当地根据每个村的贫困人口数量及分布、脱贫产业发展、村级班子运行情况等村情实际，因村选派，力求精准做到人岗相适。

为解决好下派村支书“怎么干、干什么”的问题，铜仁市采取任前谈话、集中培训等方式，从致富产业发展、易地扶贫搬迁、村级集体经济经济发展、水电路等

中之困的“堡垒”，当地根据每个村的贫困人口数量及分布、脱贫产业发展、村级班子运行情况等村情实际，因村选派，力求精准做到人岗相适。

铜仁市委组织部部长陈代军表示，选派科级干部任深度贫困村支部书记，旨在强化干部责任担当和奉献精神，让他们充分发挥各自特长，形成攻坚合力，坚决打赢深度贫困村脱贫攻坚战。

方面制定工作职责，明确目标、时限、责任人。

同时，为解决好选派干部“动力不足”等问题，铜仁市强化正向激励。从培养使用、表彰奖励、待遇保障、人文关怀、扶恤救助、能力提升、创新创业、容错纠错等八个方面关怀一线干部。

“组织派我下来任支书，就要扛起决战脱贫攻坚这个责任！”印江县朗溪镇打铁坳村下派的村支书廖敏说。国庆假期期间，廖敏与其他村干部没有休息，而是深入田间地头、农家庭院，实地查看通组路硬化进度、苗圃基地发展等情况。

铜仁市委组织部部长陈代军表示，选派科级干部任深度贫困村支部书记，旨在强化干部责任担当和奉献精神，让他们充分发挥各自特长，形成攻坚合力，坚决打赢深度贫困村脱贫攻坚战。

在山东省临沂市人民广场的南边，有一番景象格外引人注目——

“齐鲁文化大道”打造快乐企业幸福员工

本报记者丛民

本报通讯员杨青 刘晓林

在山东省临沂市人民广场的南边，有一番景象格外引人注目：高高矗立的办公大楼和商业住宅上，迎风飘扬着红旗、闪耀着红五星。这些极具视觉冲击力的红色元素，来自临沂兴大集团。

“听党的话，按市场规律办事，全心全意为人民服务！”在兴大集团，学习大庆精神，传承为人民服务、艰苦奋斗的传统，让红色文化基因融入企业文化。

得益于2013年以来山东省总工会开展的“齐鲁文化大道”工作品牌创建活动。它旨在弘扬和践行社会主义核心价值观，培育富有特色的企业精神和以人为本、健康向上的企业文化，实现以文化人、以文育人的目的，在潜移默化中筑牢职工团结奋进的思想基础。

几年来，山东各级工会组织在推动“齐鲁文化大道”工作品牌创建中，实现了规范化要求、项目化管理、标准化建设的目标。一批企业文化建设机制完善、企业价值观和企业精神等体系完备、职工文化建设设有阵地、有队伍、有载体，职工文体活动开展广泛、

群众参与度和认可度高的典型不断涌现。

从“孝工资”到和谐共赢

山东京博控股股份有限公司秉承“产业报国、服务社会”的责任，把东方国学智慧和西方管理实践相结合，形成了具有中国智慧的管理模式，企业以“员工、客户”为经营原点，以“仁、孝、慈”理念构建“仁孝利他”的核心价值观，形成了“以仁为本、以人为本”的德、智、美、劳管理体系，“诚实守信”的经营理念和“创造财富、回报社会”的责任体系。

2012年，京博成立京博国学商校，开设九大国学课程，将易经、道家、兵家、法家等国学文化融入企业文化管理中，与公司战略系统、领导系统、执行系统、文化系统、管控系统等相结合。此外，公司对全体员工父母发放200元到800元不等的“孝工资”，为超过70周岁的员工父母，每人每月发放100元“敬老金”；对入职20年及以上员工的父母每人每月发放200元的“忠孝敬老金”。

山东津津环保股份有限公司董事长姜桂廷，对企业文化建设有着深切的感悟。十几年前，津津公司只是一家小型民营企业，如今已经发展成总资产22亿元、员工超3000人的全球压滤机行业规模最大的专业制造商。曾有人说，津津靠的是机遇、技术和领导

决策，但是在姜桂廷看来并不尽然：“我们在准确把握国家产业政策的同时，适时导入先进文化，提出了‘津津为您考虑一切’的口号，形成了‘公司为客户考虑一切、领导为员工考虑一切、员工为企业发展考虑一切’的三位一体的理念，塑造了和谐共赢的企业文化、职工文化。看似无形的文化，如同一个强劲的引擎，牵引企业实现了跨越式发展。”

从“理想平台”到“快乐企业”

在高密，民企山东豪迈机械科技公司可谓远近闻名。“把企业办成每一个员工实现自我价值并奉献社会的理想平台”，是豪迈科技董事长张恭运坚持的企业理念。在这个平台上形成了“三个共同体”，让员工从产生利益满足感、到生成事业成就感，再到形成共同的价值取向，“合伙、合作”的经营理念也成为全省职工企业文化建设的先进代表。文化的力量在这里孕育产生了巨大的向心力、凝聚力、创造力，2016年，豪迈科技营业收入同比增长54.45%，净利润同比增长50.59%。

作为老牌劳务外派企业，威海联桥集团从1997年就开始从事人力资源服务，累计向日本、新加坡、韩国、德国等地派遣劳务人员2万余人，2015年对日劳务外派人数全国第二。为了让员工在企业找到归属

感、幸福感，联桥集团不仅在办公场所设置了健身房、娱乐室和舞蹈室，还有专门为孕期员工设立的“母婴”空间，电视机、沙发等设施一应俱全。工间休息时人们可免费品尝咖啡、奶茶和各种饮料。员工生病及住院期间，公司会派员看望，对困难员工给予经济援助。不少员工表示，他们有最舒适的工作环境和最有激情的创业平台。

联桥集团一位负责人表示，“愿意为客户分担困难，与员工分享快乐，是打造快乐型企业的最主要元素。”

从“精气神”到“风景线”

除了倾力用先进企业文化建设涵养企业软实力，提振企业“精气神”，为企业转型升级、可持续发展保驾护航，山东省总工会还坚持将培育和践行社会主义核心价值观与企业文化建设结合起来，弘扬传统文化，建设道德高地，将社会主义核心价值观的基本要求融入企业文化核心理念，转化为企业职工的思想自觉和行动实践，陶冶道德情操，养成行为规范，增强职工的文化自信和文化自觉。

山东省总工会副主席王星海透露，下一步，各级工会将发挥职能优势，坚持典型引领示范，不断推广企业文化建设典型的成功经验做法，推动品牌创建走向深入人心，使之成为经济文化强省建设进程中一道靓丽的“工会风景线”。