

南京新风

NAN JING XIN FENG

倡导机关新风尚 展示机关新风貌

2025 年全市机关党建课题研究 优秀成果汇编

2025

增刊

中共南京市委市级机关工作委员会

【内部资料 免费交流】

准印号：S（2025）0100259



中共南京市委市级机关工作委员会主办

编审委员会

主任：林其坤
副主任：何耘 刘姗姗 邓雷 徐玫
薛岳 杨森
委员：邓小勇 成咏梅 宋滨 王俭华
杨军 罗宏 王海强 薛爱国
况冰 高凤 李倩研 支宁
特邀编委：曾芹 孙宇欣 吴卫 胡皓
王麟 陶涛 艾学荣 赵冰
孙芝广 秦洁 徐亚 夏秀华
阚晶晶 孙晓华 张雪梅 夏巍巍
李兆梅 李巧根 刘建军
主编：林其坤
副主编：邓雷
执行主编：王俭华
责任编辑：潘筱 李同乐 裴昌利 王昕
童亦涵
版面设计：郭春
编辑出版：《南京新风》编辑部
封底摄影：《禄口机场》林琨 / 摄

地址：北京东路43-2号台城大厦519室
邮编：210008
电话：(025) 83363746
传真：(025) 83363746
电子信箱：njxftg@163.com

发行对象：全市机关各级党组织
印刷册数：2000册
印刷日期：2025年12月
准印号：S(2025)01000259
承印单位：南京力牛文化传媒有限公司

目录

- 1 南京市党建引领“专业社工+志愿服务”融合发展调研报告
市委社会工作部课题组
- 6 基于NLP技术的南京生态环保铁军作风建设研究
市生态环境局课题组
- 9 关于加强青年思想政治引领的研究与思考
市市场监督管理局课题组
- 15 深化“五个纪委”建设 带头打造廉洁机关
市纪委监委机关党委课题组
- 19 深化作风建设 破解基层治理“小马拉大车”问题研究
——以华侨路街道为例
市委党校课题组
- 24 增强机关基层党组织组织力凝聚力 深化模范机关建设研究
市规划和自然资源局课题组
- 28 加强机关基层党组织建设的研究与思考
市委编办课题组
- 32 “一部门一支部”架构下企业服务中心党建与业务深度融合的赋能机制研究
市工信局机关党委课题组
- 37 对增强机关处室党支部自建能力 推动机关党建创新发展的研究与思考
市政府外事办公室课题组
- 42 以“四个突出”着力加强办公厅（室）政治建设的途径研究
市政府办公厅机关党委课题组
- 46 关于财政机关党的纪律教育约束和保障激励工作的研究及对策建议
市财政局机关党委课题组
- 50 完善党员教育培训作用发挥机制的实践与思考
江宁区区级机关工委课题组

南京市党建引领“专业社工+志愿服务” 融合发展调研报告

市委社会工作部课题组

为深入贯彻落实党中央关于加强基层治理体系和治理能力现代化建设的战略部署，以及习近平总书记关于基层治理的重要论述精神，市委社会工作部坚持和加强党的全面领导，把党建引领“专业社工+志愿服务”融合发展（以下简称“社志融合”）作为创新基层治理的重要突破口。今年以来，通过实地走访、座谈交流、案例剖析与数据分析相结合的方式，对全市 24 个试点社区推进社志融合的实践探索、初步成效、存在困境与发展路径进行系统研究。

本报告旨在全面梳理南京市社志融合的创新实践，深度剖析当前面临的挑战与瓶颈，并提出对策建议，为深化基层治理改革、构建共建共治共享的社会治理新格局提供决策参考，为全省提供可复制、可推广的“南京经验”。

一、背景意义与发展现状

（一）时代背景

当前，我国社会结构深刻变动、利益格局深刻调整、思想观念深刻变化，基层治理面临着前所未有的复杂性与挑战性。具体到南京市，作为特大城市和江苏省会，其基层治理呈现出几个显著特征。

1. 人口结构多元复杂，服务需求叠加交织。老龄化、流动化、陌生化趋势并存，给服务供给带来巨大压力。例如，鼓楼区康藏路社

区老年群体多，60 岁以上老人 1064 人，占比 24.2%；其中空巢独居老人 451 人，占老人总数的 42.4%。

2. 社会矛盾多点频发，治理方式亟待转型。物业纠纷、邻里冲突、家庭矛盾、新旧群体融合等问题易发多发，且往往相互交织，重复投诉率高，传统单一行政手段或简单调解方式面临“失灵”风险。例如，江宁区王墅社区 2024 年受理 12345 工单 423 件，物业纠纷、邻里冲突等重复投诉率高达 42%。

3. 居民诉求精细多样，服务供给面临升级。群众的需求已从基本的生活保障、环境维护，向精神慰藉、社会参与、权利维护、价值实现等更高层次跃升，对基层服务的专业性和精准度提出了更高要求。

（二）战略意义

在此背景下，推动党建引领下的社志融合发展，不仅是对新时代“枫桥经验”的继承与发扬，更是推进市域社会治理现代化的必然要求，具有重大的现实意义和战略价值。

1. 有利于巩固党的执政根基。通过将党的政治优势、组织优势转化为治理效能，使基层党组织更好地发挥凝聚各方力量的“工作主心骨”和“资源整合器”作用。

2. 有利于破解基层治理难题。通过专业

社工的科学方法、伦理价值与志愿服务的广泛参与、邻里信任相结合，能够实现治理手段“刚柔并济”，服务供给“精准滴灌”。

3. 有利于激发社会内生动力。社志融合搭建了居民共同参与的平台，推动居民从社区治理的“旁观者”向“参与者”“建设者”和“共享者”转变，有助于形成“人人有责、人人尽责、人人享有”的基层治理共同体。

（二）全市总体推进情况

自 2025 年试点工作启动以来，南京市坚持“市级统筹、区街主抓、社区落地”原则，系统谋划、分类指导、稳步推进。市委社会工作部印发《关于开展党建引领“专业社工+志愿服务”融合试点工作的通知》等指导文件，明确了融合发展的方向、路径和重点任务。各区委社会工作部及相关街道切实履行主体责任，将社志融合作为重点工作来抓。24 个试点社区如同“雁阵”，结合区域特色和资源禀赋，大胆探索、勇于创新。

截至 2025 年 7 月，已累计组建和发动团队 190 支，参与志愿者 1.23 万人次、专业社工 375 人次，开展各类服务 1786 场，惠及群众 11 万余人次。初步构建了以党建引领为核心、以专业社工为支撑、以志愿服务为依托、以居民需求为导向的基层治理新机制，涌现出一批具有高辨识度 and 广泛影响力的服务品牌，为在全市范围内全面推开社志融合工作积累了宝贵的、可复制的实践经验。

二、主要做法与创新实践

（一）强化党建引领，构建融合发展的“坚强核心”

1. 织密建强“横向到边、纵向到底”的组织网络。各社区构建“纵深型”“穿透式”组织架构，确保党的组织和工作触角延伸到治理的末梢神经。例如，文体社区党委下辖 9 个网格

党支部，将 329 名在册党员全部嵌入治理网格，使党组织成为矛盾调解、服务群众的“前哨堡垒”。

2. 创新实践“区域统筹、资源整合”的党建联动机制。各社区党组织充分发挥“统”和“揽”的作用，通过党建联席会、共建联盟、大党委制等平台，有效整合辖区内外各类行政资源、社会资源和市场资源。例如，睿城社区创新建立“1+3+N”党建联动机制（1 个党委核心、3 个“两新”党组织、N 个共建单位），将辖区 18 家企事业单位、3 所高校纳入共建体系，提升资源对接效率约 40%。

3. 充分发挥“先锋引领、示范带动”的先锋模范作用。各社区广泛设立党员责任区、党员先锋岗，推行党员亮身份、作承诺、当表率。例如，江宁区外港社区的“幸福合伙人”项目中，10 位优秀党员带动 150 余名志愿者积极参与社区服务，实现了发动“活跃的少数”，引领带动“沉默的大多数”的显著效果。

（二）深化机制创新，激活融合发展的“内生动力”

1. 构建“全程闭环”的专业服务流程。各试点社区深入探索“需求评估—方案设计—服务实施—成效评估”的科学工作流程。例如，睿城社区采用“问卷+访谈+观察”三维调研法，精准识别出高龄老人情感慰藉需求占比 72%、双职工子女课后托管需求占比 89%、新就业群体城市融入需求占比 65%，据此精准设计三大子项目，使服务精准匹配度达 92%，服务对象满意度提升至 96%。

2. 创新“多元协同”的志愿服务模式。“时间银行”互助模式：栖霞区下庙社区依托“时间银行”互助机制，形成 10 对健康低龄老人服务高龄老人的跨家庭帮扶对子，实现了养老服务的可持续循环。“点单派单”服务模式：文体社区摸索出“居民点单—社区派单—社志接单—群众

评单”服务机制，允许诉求人自主选择参与调解的法官、律师、心理咨询师等，打破了硬性分配壁垒。“双导师制”服务模式：睿城社区创新实施“双导师制”培养模式，由专业社工和资深志愿者共同带教新人，制定 7 项标准化服务流程，使志愿者的服务达标率从最初的 68% 显著提升至上 95%。

3. 完善“正向激励”的志愿动力机制。各社区积极探索物质激励与精神激励相结合、短期激励与长期激励相衔接的多元化激励机制。例如，浦口区百合社区探索志愿者通过累积“时间币”兑换免费理发、磨刀磨剪子等便民服务项目；康藏路社区建立“服务积分—权益兑换—荣誉激励”闭环，吸引了 200 余名注册志愿者；江北新区龙山社区为“小龙人志愿服务队”创新“成长手册”集章兑换机制，有效提升了青少年参与的积极性和持续性。

（三）聚焦急难愁盼，彰显融合发展的“实战效能”

1. 在矛盾调解中化身“稳压器”和“减压阀”。面对基层矛盾纠纷，各社区发挥社志融合“专业、高效、柔性”的独特化解能力。例如，文体社区推出“四维立体”矛盾调解工作法：“社+联”整合“三官一律”、专职调解员、物业等 34 人组成调解联盟；“社+议”构建“楼道—社区—街道”三级议事体系，分层化解矛盾；“社+调”依托律师志愿者形成从预防、干预到修复的完整闭环；“社+智”引入 AI 数字人技术赋能普法教育。试点以来，已成功调解综合矛盾纠纷 18 起，基本实现了“小事不出网格、大事不出社区”。

2. 在为老服务中构筑“温暖巢”和“幸福圈”。针对日益严峻的老龄化挑战，各社区整合资源，打造各具特色的为老志愿服务体系。例如，江北新区芳庭社区组建“邻里守望”志愿者队伍，以“1 名社工+1 名党员志愿者+1 名居

民志愿者”与高龄老人“3+1”结对，累计服务老人 18 户；康藏路社区为 215 户空巢独居老人安装“智能水表”，通过大数据动态监测，成功预警并救助摔倒的 80 多岁独居老人。

3. 在护苗成长中搭建“育苗圃”和“彩虹桥”。各社区要关注儿童青少年健康成长，整合政府、学校、社会组织等多方力量，为他们提供多维度的支持。例如，龙山社区构建“党建童联盟”，统筹 37 家共建单位资源，培育“小小民生观察团”等 6 支儿童志愿队伍 781 人，带动 2000 余户家庭参与社区治理；高淳区河滨社区实施“荷力共育”项目，开展“童伴之家”公益课程等服务活动 45 场，惠及 500 余户家庭。

4. 在新就业群体关怀中打造“加油站”和“连心桥”。各社区在专业社工带领下深入了解新就业群体的需求，帮助新就业群体融入社区生活、感受社会温暖。例如，建邺区庐山社区组建快递小哥“风火轮”志愿队，选拔“党员先锋骑手”担任兼职网格员，赋予“移动探头”职能，将“配送路线”转化为“治理动线”；雨花台区赛虹桥社区精心打造“彩虹阵”便民服务驿站，年均接待新就业群体和社区居民近 2000 人次，引导饿了么骑手等主动化身“服务主理人”，成为基层共治共享的鲜活缩影。

三、存在问题与面临挑战

（一）志愿者队伍：稳定性与专业性双重挑战

1. 队伍结构不稳定，流动性较大。志愿服务因自愿性、无偿性特点，对志愿者难以形成强约束。志愿者由于缺乏激励、时间冲突等原因，给队伍的稳定性和服务的连续性带来挑战。

2. 专业能力不均衡，服务深度受限。尽管有专业社工引领，但志愿者本身缺乏心理咨询、纠纷调解等专业技能，面对家庭矛盾、青少年厌学等复杂个案时仍会力不从心。

(二) 资源整合：深度性与持续性有待突破

1. 共建单位参与“表层化”，深度联动不足。部分共建单位与社区的联动仍停留在活动赞助或物资捐赠层面，未深入参与项目设计、实施和常态化服务。

2. 资金保障渠道“单一化”，自我造血乏力。当前社志融合资金主要依赖财政拨款和有限的社区经费，社会资本、慈善资源引入不足，制约了融合发展的可持续性和规模化。

(三) 专业力量：专业化与纵深化缺位并存

1. 专业社工数量不足，分布不均衡。部分社区反映专业社工力量配备不足，尤其在心理疏导、法律援助等深层次服务领域存在明显短板。

2. 专业督导机制缺乏，能力提升受限。现有培训多呈“一次性”“碎片化”的特点，对于项目的持续跟进，人员的系统培养，缺乏专业督导的支持。

(四) 激励机制：系统性与长效性亟待加强

1. 激励方式较为单一，吸引力不足。现有激励方式多以服务时长积分兑换实物或简单荣誉表彰为主，缺乏与个人发展、社会认可、子女教育等深层次需求挂钩的长效激励措施。

2. 中青年群体“参与洼地”现象突出。由于工作、家庭压力大、时间碎片化等原因，中青年群体参与社区志愿服务的比例普遍偏低。

四、对策建议与未来路径

(一) 聚焦能力建设，打造素质过硬的“专业化”人才队伍

1. 加强志愿者赋能培训。开发标准化的培训课程体系，重点加强矛盾调解、心理援助等核心能力培训。完善“志愿者星级认证”制度，探索积分信用激励等政策。

2. 壮大专业社工力量。加大政府购买社会工作服务力度，建立“社区社工—机构社工—督导社工”清晰的专业发展通道。支持志愿者、社区工作者积极参加全国社会工作者职业资格考试，并在职业晋升中予以优先考虑。

3. 构建督导支持体系。建立由高校专家、资深社工、专业人士组成的市级督导智库和巡回督导团，通过个案研讨、团体督导、实地评估等方式，为一线社志团队提供持续、专业、有针对性的支持。

(二) 创新激励保障，激发持续参与的“内生性”动力源泉

1. 构建“多元复合”激励体系。探索提供免费体检、文旅优惠等精神与物质并重的激励方式，针对中青年着重提供技能培训、职业发展指导、人脉拓展等增值服务。

2. 拓宽“可持续”资金渠道。鼓励社区依托自身资源，发展公益微利项目，通过福彩公益金、企业社会责任捐赠、居民“随手捐”等多渠道募资，增强自我造血能力。

3. 强化“全流程”风险保障。由市或区级层面统一为注册志愿者购买人身意外伤害保险，明确服务过程中各方权责，建立风险补偿机制，切实解除志愿者参与服务的后顾之忧。

(三) 注重典型宣传，营造共建共享的“标准化”服务环境

1. 加强“标准化”内容输出。支持优秀试点社区进行系统梳理，形成标准化操作手册和可复制的模式包。给予一定的资金奖励和政策扶持，鼓励其走出社区、辐射周边，形成集群效应。

2. 加大“立体化”宣传力度。组织省市主流媒体、新媒体平台深入基层，持续挖掘生动案例、感人故事和先进典型，广泛宣传社志融合的成效、价值和意义。

3. 推动“法治化”制度保障。依托成熟的、

普遍适用的经验做法，推动研究制定实施细则或社志融合发展的地方性法规，提供坚实的长期法治保障。

五、结论与展望

南京市党建引领“专业社工+志愿服务”融合发展的探索与实践充分证明，这一创新模式通过有机融合党组织优势、专业社工技术优势和志愿服务群众优势，实现了“1+1+1>3”的协同倍增效应，有效激活了基层治理的“末梢神经”，

温暖了千家万户的日常生活，提升了超大城市治理的精细化水平。

展望未来，在市委、市政府的坚强领导下，在各相关部门、基层单位和社会各界的共同努力下，南京市的社志融合工作必将不断迈上新台阶、开创新局面，为推进基层治理体系和治理能力现代化，建设“强富美高”现代化新南京作出更大贡献。

（执笔人：薛萍 凌泰炀）

基于 NLP 技术的南京生态环保铁军 作风建设研究

市生态环境局课题组

一、NLP 技术在生态环保作风建设领域的应用现状——赋能南京生态治理的“数字引擎”

市生态环境局始终坚持党建引领，将作风建设作为锻造生态环保铁军的重要抓手。在传承制度建设、活动牵引、学习教育、全程监督等优良传统做法的基础上，积极探索人工智能技术与作风建设深度融合的新路径，初步形成了以 NLP 技术为支撑的数字化治理雏形。

（一）强化智能监管赋能精准执法，锻造“严真细实快”过硬作风

通过构建智慧应用平台，整合打通原有分散的 12 个业务系统数据，有效破除部门壁垒，实现审批、监管、执法数据实时共享与业务流程可视化，推动工作效率提升。以此为基础开展的“智慧平台推进生态环境非现场监管改革”被评为市级“一部门一课题”改革优秀案例。平台深化“综合查一次”改革，推动“非现场”执法，有效减少了“随意检查、重复检查”。“十四五”以来，现场执法频次下降 58.3%，在线巡查次数上升 158%。同步建立廉政风险预测模型，实现信访问题与纪检监察平台互联互通，全面汇聚群众反映强烈的建筑施工噪声、餐饮油烟等问题线索，有效研判并提醒重复投诉、慢作为等现象，既推动污染问题整改到位，也促进了监管执法的规范化，群众满意度显著提升。

（二）强化舆情智控深化为民情怀，架起“听民声、解民忧”连心桥

创新运用 AI 技术，打造虚拟主播“宁小环”

智能监督平台，集成 NLP 技术构建环保领域语义理解模型，定期推送廉政提醒，实现纪律教育的场景化延伸。将大模型技术与“码上”系列智慧监管工具、跨部门协同机制深度融合，通过对信访线索的智能分析与电子档案的快速核验，实现对多次督促仍整改不力行为的精准识别与联合执法，形成了“信访分析—系统核证—精准执法”的闭环模式，在有效打击违法行为的同时，减少了对守法企业的现场干扰。“十四五”以来，全市环境信访量从 2020 年的 2.35 万件下降至 2025 年的 0.68 万件，降幅达 70.9%，人民群众生态环境获得感幸福感显著增强。

（三）强化合规管理筑牢法治根基，涵养“清正廉洁、依法履职”新风正气

将技术赋能聚焦于依法行政的起点，开发行政许可智能审查系统。在排污许可管理等环节应用人工智能辅助审查系统，利用 NLP 技术将数百页申请材料高效浓缩为标准数字表单，实现对行业类别、排放标准等关键信息的自动解析与合规性校验，使审批时限大幅压缩，核心信息提取正确率达 100%，审核效率提升 80% 以上。在此基础上，创新建立廉政风险智能预警模型，对环评审批、执法处罚等关键环节的文本记录进行实时监测与数字留痕，阻断多类程序违规情形，切实扎紧“数据管权、智能防腐”的制度笼子。

二、南京生态环保铁军作风建设的现实挑战与技术机遇——在破题解难中彰显“硬核担当”

面对新形势新要求，传统作风建设模式在精

准性、动态性和系统性方面存在不足，而 NLP 技术正为解决这些痛点提供了新的可能。

（一）当前作风建设面临的“三大挑战”

1. 传统监管效能与精准治理要求存在差距。执纪监督仍较多依赖“线下检查+纸质记录”模式，廉洁风险点识别靠人工研判，响应滞后，难以实现动态追踪。对治污攻坚中“重痕迹轻实效”等问题，缺乏从文本数据中自动发现的能力。如部分方案中“强化统筹协调”等表述缺乏明确责任主体与量化标准，影响执行效果。

2. 专业能力与技术变革节奏存在时差。存在作风监督领域 AI 模型训练不足、场景覆盖不全等现状，部分人员“数据思维”和“智能监督思维”尚未完全建立，对技术应用存在“被动接收”现象。同时，对“人情往来”“吃拿卡要”等隐蔽性作风问题，其在工作沟通或群众反馈中留下的模糊文本线索，现有技术识别能力不足，预警及时性有待提高。

3. 制度供给与作风建设需求存在缺口。作风建设数字化应用多为局部尝试，尚未形成覆盖“学习—履职—监督”全链条的智能考核体系。日常作风考核仍偏重年终主观评价，难以通过会议纪要、工作记录等文本数据精准捕捉“推诿扯皮”“敷衍塞责”等行为细节，导致考核震慑力不足。

（二）NLP 技术数字赋能带来的“三大机遇”

1. 以“智能执纪监督”筑牢廉洁防线。可依托 NLP 技术整合工作记录、廉政档案、群众反馈等文本数据，构建“个人作风数字画像”，自动识别述职报告、廉政谈话中的“避重就轻”“虚假表态”等问题。将其延伸至治污攻坚领域，可分析总结报告中的“成效表述”与实际数据的语义匹配度，对“作风不实”风险进行即时标记，推动攻坚工作求真务实。

2. 以“靶向化学习”锤炼过硬作风。可

借鉴排污许可智能初审工具的知识解析逻辑，依托 NLP 技术拆解党纪法规、作风案例中的核心要求，开发“生态铁军作风学堂 NLP 智能学习系统”，实现“定制化学习内容”精准推送。同时，借助 NLP 技术分析学习心得、讨论发言等文本数据，自动识别“照搬照抄”“脱离实际”等学习作风问题，推动学风务实化。

3. 以“动态作风评估”压实履职责任。可探索“全系统作风建设智能评估模型”，自动抓取各部门工作文本、执纪记录、舆情反馈中的作风线索，对“表态多调门高”“落实少行动慢”等行为实时预警。通过 NLP 技术解析会议纪要中的“部署内容”与后续工作记录的语义连贯性，量化评估“执行力”。同时，拓展模型应用场景，在日常表现方面，分析公文处理、跨部门协作中的文本沟通记录，识别“推诿扯皮”“效率低下”等作风问题，推动纪律作风入脑入心。

三、NLP 视域下的作风建设实践路径——以“数字赋能”书写“铁军答卷”

针对上述挑战和机遇，我们提出构建“学、干、战”全场景 NLP 应用模型，系统化推进全市生态环境系统作风建设数字化转型。

（一）以“学”铸魂，淬炼“本领高”的专业作风

依托 NLP 技术构建“靶向化学习—动态化评估—闭环化提升”的全链条学习体系，将作风建设融入能力提升全过程：

1. 精准画像补短板。通过 NLP 解析日常学习数据，识别工作人员在“碳中和”“生物多样性”等前沿领域的知识盲区，自动生成“个性化学习清单”。例如，针对执法人员在模拟执法中频繁出现的“新污染物排放标准表述错误”，系统即时推送《新污染物监测技术指南》解读课程及典型案例，倒逼形成“勤学善思”的作风。

2. 语义分析督实效。对学习文本进行深度挖掘，通过“专业术语密度”“法规引用准确率”

等指标，判断是否存在“抄笔记走过场”等形式主义。例如，当系统检测到学习心得内容重复率超过设定阈值时，将自动触发“学风预警”。

3. 以考促学强担当。运用 NLP 生成“情景化考核题库”，将作风要求嵌入考题设计。例如，通过模拟“企业超标排放但以‘工艺故障’推诿”的信访文本，考核执法人员是否具备“较真碰硬”的应对能力，推动学习成果向“敢担当”的作风转化。

(二) 以“干”立身，锤炼“严真细实快”的务实作风

通过 NLP 技术对日常工作文本的全量解析，将作风要求转化为可量化、可追溯的行为指标：

1. “严”字当头抓规范。对执法文书、审批意见进行“语义合规性校验”，自动识别“表述模糊”“依据缺失”等不严谨问题。例如，针对环评审批意见中出现的“原则同意”“基本达标”等模糊表述，系统即时提醒需引用具体法规条款，推动形成“严字打底”的工作作风。

2. “快”字为要提效能。基于“办件文本时间戳分析”，追踪投诉处置全流程，计算响应与处置时效，对拖延性表述进行超时预警，养成快办快结习惯。例如，针对已过一定时限的信访件还在回复“尽快处理”等，系统可识别为拖延性表述，自动关联超时预警。

3. “实”字托底求成效。对工作总结等进行“冗余度分析”，剔除空洞表述，提取实质举措，并与实际治理数据关联验证，确保工作务实、成效扎实。例如，将无人机巡航频次提升至每周 3 次，并与该区域扬尘污染下降率进行语义关联，系统可自动验证。

(三) 以“战”聚力，锻造“敢担当”的攻坚作风

将 NLP 技术深度融入治污攻坚全流程，用数据印证作风建设成效：

1. 溯源分析明责任。对攻坚报告进行文本挖掘，分析“问题归因表述”，对过度强调客观困难、回避主观责任的倾向进行风险标记，推动直面问题、勇于担当。例如，针对报告中频繁出现“自然因素影响”“历史遗留问题”等表述，而提及“监管缺失”“执法不严”较少时，系统自动标记“担当意识不足”风险。

2. 成效关联显担当。运用 NLP 提取攻坚方案中的“硬指标”，与完成情况记录进行比对，计算“承诺兑现率”，对偏差过大的团队触发作风督导，强化“言必信、行必果”的担当精神。例如，针对年内完成 20 家企业减排改造指标，对连续两个季度“承诺与成效偏差超 30%”的团队，触发“作风攻坚督导”。

3. 舆情反馈验初心。通过情感分析技术监测群众对攻坚成果的评价，追溯负面反馈至具体工作环节的作风问题，推动整改“蜻蜓点水”式执法，彰显“以人民为中心”的价值取向。例如，针对群众投诉的“企业偷排反复出现”情况，系统关联执法记录发现“夜间巡查频次不足”。

四、结论与展望

通过 NLP 技术的深度融合与应用，南京生态环保铁军作风建设有望实现从经验判断到数据驱动、从被动应对到主动预警、从定性要求到定量评估的系统性提升。在“学”的维度，将持续夯实队伍专业根基，精准补齐能力短板；在“干”的维度，“严真细实快”的作风将贯穿业务全流程，提升行政效能与群众满意度；在“战”的维度，“敢担当、善攻坚”的精神将转化为破解治理难题的实际成效。这一探索不仅为南京深入打好污染防治攻坚战、建设人与自然和谐共生的现代化提供坚强队伍保障，也为全国生态环境系统以数字化手段深化作风建设提供“南京范例”。

(执笔人：周宁晖 印华斌 钱小刚 王声宇 吴建军)

关于加强青年思想政治引领的研究与思考

市市场监督管理局课题组

习近平总书记指出：“要高度重视对青年一代的思想政治工作，完善思想政治工作体系，不断创新思想政治工作内容和形式，教育引导广大青年形成正确的世界观、人生观、价值观，增强中国特色社会主义道路、理论、制度、文化自信，确保青年一代成为社会主义建设者和接班人。”南京市市场监管局机关和直属单位共有“90后”青年 862 人，占全体干部职工的近半数。青年的思想政治工作直接关系到整个市场监管队伍的稳定运行与职能履行，是当前队伍建设的关键环节。为进一步加强青年思想政治引领，市市场监管局机关党委调研组深入开展调研，其间主要采取座谈交流、查阅资料、一对一访谈、走访直属单位和兄弟单位等形式开展工作，累计深入直属单位、兄弟单位 14 家，组织座谈交流 6 次，邀请团干部、青年 24 人次参与一对一访谈。现就调研的相关情况进行梳理分析，并提出对策建议。

一、青年思想政治引领取得的成效

在调研中，受访的局机关和直属单位青年普遍认为，近年来，市市场监管局深入推进“宁市监·青悟行”青年理论学习提升工程，通过构建“导学、践学、研学、赛学”四位一体学习体系，持续激发青年干部职工理论学习的内生动力。

（一）理论赋能，以体系化学习强化青年思想之力

锚定青年思想成长核心需求，系统规划推进理论学习，让党的创新理论入脑入心。制定印发

《南京市市场监督管理局青年理论学习小组实施方案（试行）》，成立 27 个青年理论学习小组，实现机关及直属单位“90后”青年全覆盖。搭建“青悟讲堂”、集中联学、主题观影等常态化学习载体，今年以来，已围绕人工智能、党的抗战史、深入贯彻中央八项规定精神、科普教育、廉洁文化等主题开展活动 6 次。创新开展“学习新思想 奋进新征程”知识竞赛、“青春献礼二十大，强国有我新征程”微团课大赛，以青年喜闻乐见的形式推动党的二十大精神落地见效。聚焦青年作风建设，组织全局“90后”青年开展作风专项查摆，累计查摆玩心重、混日子等作风突出问题 1153 项，靶向推进整改提升。强化学用转化，通过“党团共建、向新而行”主题活动，深入推进党建带团建制度机制，助力青年建功新质生产力发展。知识产权保护中心打造“IPPC 大讲堂”学习阵地，累计开展 139 期思政与业务融合式学习，设置党团理论解读、专业知识分享等环节，同步提升青年思政素养与履职能力。

（二）仪式铸魂，以沉浸式场景筑牢青年信仰之基

契合青年思想认知规律，以重要历史节点为抓手，深化沉浸式思政教育，推动红色基因融入青春血脉。清明期间，组织青年团员赴革命遗址遗迹开展祭扫活动，同步开展红色经典“诵读学传”，在缅怀先烈中厚植爱国情怀。五四青年节之际，在渡江胜利纪念馆、团二大会址“梅庵”

举办“青春向党、奋斗强国”主题团日活动，为年满28周岁超龄团员举行离团仪式，重温入党誓词，引导青年接续使命担当；七一前夕，组织青年新党员赴梅园新村纪念馆、雨花台烈士陵园庄严宣誓，局党组书记现场赠发《中国共产党章程》并讲授“入党第一课”。创新打造“放歌百年”音乐党课品牌，组织21支队伍1200余名干部职工演绎红色经典。围绕建团百年实施“喜迎二十大、永远跟党走、奋进新征程”主题教育，动员青年志愿者开展“社区行动”；连续两年组织青年党员代表参加全市渡江战役胜利暨南京解放升旗仪式，强化“强国有我”的青春自觉。

（三）讲演聚力，以立体化宣讲激发青年奋进之志

坚持理论与实践相贯通，构建立体化宣讲格局，推动思想引领向行动自觉转化。举办先进事迹报告会，10名宣讲员以“身边人讲身边事、身边事育身边人”方式树立标杆；疫情防控期间，45名青年选手通过“从抗疫大考看制度优势”主题宣讲，用青年语言阐释中国制度优势，强化制度自信。召开青年党员、团员学习党的二十大精神座谈会，8位青年干部代表围绕学习党的二十大精神进行宣讲，用青年视角解码理论精髓，诠释思想伟力。组织召开全国先进工作者庆光蔚同志事迹报告会，充分发挥先进典型的引领示范作用。开展“秉承先烈清廉志 永葆初心使命情”雨花英烈廉洁典型故事宣讲会，7名宣讲人讲述雨花英烈在革命生涯中坚守廉洁底线、严守纪律规矩的感人事迹，让“廉洁”二字更加具象可感。

（四）实践建功，以精准化服务彰显青年思政之效

立足职能定位，紧扣群众需求导向，推动青年思政引领在实践中落地生根。一方面，深化志愿服务实践，筑牢为民初心。成立“青悟行”青年志愿者服务队，健全志愿服务长效机制。疫情

防控期间，组建39人青年党员突击队开展闭环值守支援，组织500余人次青年干部下沉社区参与防控；年均组织400余人次青年开展科普宣传、赛事保障等常态化志愿服务，计量院青年开展计量知识科普活动6场；特检院2021—2024年累计组织青年骨干开展电梯安全进校园58场、进社区10场、智慧电梯科普实践13场；食药检院青年紧扣“3·15”“6·26”等节点，开展食药安全宣传89场，在为民服务中厚植初心使命。另一方面，聚焦群众急难愁盼，推动思政工作与业务深度融合。知识产权保护中心组建青年突击队实施“护航行动”，深入T3出行、中电十四所等46家单位，面对面破解知识产权保护难点问题142项；锅检院青年在石化装置大检修中组建攻坚突击队，攻克技术难题27项，形成“检修战场练精兵”特色文化；质检院青年主导打造贵金属检测、空气检测等便民服务品牌，牵头制定国家标准8项，在技能竞赛中斩获省级以上奖项15项，以实干实绩践行青年担当。

二、青年群体的思想现状与特点

调研发现，862名“90后”青年中，31—35周岁青年441人，占比最高，达51.2%，呈现年龄结构向中青年集聚的特点。学历层次方面，硕士及以上学历者313名，占36.3%，显示出高知化特征。政治面貌方面，中共党员282人，共青团员180人，党团员合计占比达53.6%，体现出青年群体中党团组织的较强凝聚力。管理岗青年7人，行政岗青年154人，科研岗青年701人，科研岗占比81.3%，表明青年主体集中于科研一线。通过深入访谈交流，发现青年们在政治认同、价值取向和成长发展上，具有鲜明的特点。

（一）政治认同：思想底色牢固但认知转化不足

调研显示，青年们都对“深刻领悟‘两个确立’的决定性意义，增强‘四个意识’、坚定‘四

个自信’、做到‘两个维护’”具有高度的政治认同，在疫情防控、防汛救灾、政策攻坚等重大任务中，青年都能主动请缨、冲锋在前，用行动诠释“党有号召，我有行动”。但一些青年的政治认知还存在偏差。有的缺乏系统国情教育，对“中国式现代化”的内涵理解模糊；有的熟悉西方治理话语，却对“群众路线”的实践逻辑感到陌生；有的认可国家发展成就，却对党的领导核心作用认知不深。部分青年在移动互联网环境下呈现“政治绝缘体”倾向，虽身处体制内，却对重大政治议题“刻意回避”，仅关注与自身利益相关的内容。同时，西方意识形态渗透与历史虚无主义，对一些青年的理想信念构成潜在威胁，“政治忠诚”向“政治能力”的转化还存在断层。一方面，政治鉴别力遭侵蚀。历史虚无主义以“重新解读”为名歪曲党史，拜金主义用“成功学”叙事解构理想，一些青年在“流量至上”的喧嚣中模糊了是非边界。另一方面，政治领悟力受制约。当“刷短视频”取代“读原著”，“看热搜”取代“学理论”，一些青年对党的创新理论的思考往往浅尝辄止，陷入“知其然而不知其所以然”的状态。

（二）价值取向：多元务实鲜明但平衡抉择乏力

数字时代的青年，不再满足于“单一标准答案”，价值选择更趋个性化、务实化。调研发现，一些青年存在的“45度躺平”现象，精准反映了他们的矛盾心态：不满“内卷”的消耗，却不愿彻底“躺平摆烂”放弃成长；渴望“工作有意义”，又纠结“生活有空间”，在理想与现实的夹缝里，选择“不疾不徐”的中间姿态。青年对“情绪价值”的追求，让这种心态愈发明显。他们将“工作是否有意义”“心情是否舒畅”纳入职业评价的核心标尺，而传统的“奉献至上”，在他们那里多了一份“自我关怀”的考量。“悦己青

年”追求的自我满足、“松弛感”心态暗含的避重就轻，又让部分青年在“个人诉求”与“公共责任”间摇摆，给集体主义价值观的培育增添几分挑战。此外，算法推荐技术加剧了“躺平”“悦己”等亚文化传播的“信息茧房”效应，使部分青年陷入狭隘的价值认知。

（三）成长发展：成长诉求强烈但持续发展承压

青年正处于职业成长的关键爬坡期，对“可持续发展”的刚性诉求与“多重压力叠加”的结构性焦虑形成强烈对冲。他们既渴望通过系统性成长夯实职业根基，又深陷环境约束与现实挑战的双重桎梏。调研结果显示，从共性诉求来看，青年的成长渴望聚焦于“能力沉淀的有效性”与“职业发展的确定性”。部分青年因“身份认同模糊”与“职业发展受限”产生职业倦怠，直接影响其公共服务动机的持续性。一些行政岗青年深陷“事务性工作过载”的困境，处理非核心事务占据日常工作的绝大多数时间，难以抽出精力参与系统培训或基层实践，导致“想学的没机会，能学的不实用”。一些科研岗青年则受困于“技术迭代压力”，担心跟不上AI等技术更新速度，自学新技术却因缺乏系统性指引陷入“低效碎片化学习”的困境。生活与职业的平衡困境也在凸显。青年群体正逐渐步入“三明治一代”，既要承担职场攻坚的压力，又要应对婚恋、育儿、赡养老人等家庭责任，不少青年更是面临“住房成本高、通勤时间长”的现实压力。这种“职场—生活”的双重负荷，进一步放大成长焦虑，让一些青年的心理长期处于亚健康状态。

三、青年思想政治引领面临的挑战

调研多家单位，访谈部分青年发现，当前青年思想政治引领工作在内容适配、方式创新、机制保障上存在短板，未能充分契合青年需求与认知特点，制约工作实效的提升，亟需针对

性破解。

(一) 内容供给方面,“理论化”倾向严重,与青年需求“隔了一层”

现在的思政教育内容,不少还停留在“文件搬家”“照本宣科”的层面,跟青年的实际需求“对不上焦”。一方面,学习内容设置“重宏观、轻微观”。讲政策理论,多是“从书本到书本”,很少结合机关工作中的具体难题;讲案例,多是“高大上”的典型,很少有青年能“踮脚够到”的身边事。历史虚无主义等错误思想对青年价值观的侵蚀,部分源于教育内容未能及时回应现代化进程中的精神困惑,削弱了理论教育的防御功能。在信息爆炸时代,教育内容若不能解决青年面临的现实困惑,极易被多元思潮稀释其影响力。另一方面,内容转化“重认知、轻应用”。基层机关青年更关注工作实务、执法案例等“接地气”内容,而现有教育体系仍以宏观政策解读为主,导致学习投入与工作产出比失衡。有的青年甚至把理论学习当成“应付检查”的任务,学完就忘,根本谈不上“学以致用”。

(二) 教育方式方面,“单向灌输”为主,与青年认知“背道而驰”

机关青年思想政治工作面临教育方式创新不足的困境,表现为形式单一、手段固化、互动性欠缺等系统性缺陷。传统“三会一课”形式对青年的吸引力持续弱化,单纯依靠读书会、征文比赛等形式也难以激发青年参与热情。数字时代的青年,早就习惯了“碎片化、可视化、互动性”的学习方式,但很多的思政工作,还在沿用“会议室里念文件、活动结束后写征文”的老套路。多数机关单位仍采用单向灌输的讲座模式,传统“填鸭式”理论灌输导致青年干部将政治学习视为“软任务”,难以实现从“政治认知”到“政治能力”的转化。数字化教育工具仅停留在线上课程移植层面,把线下课程“复制粘贴”到线上,没有互

动、没有反馈,更没有根据青年的学习习惯做调整,未能发挥技术赋能优势。缺乏规范的实践活动管理标准,使志愿服务、主题竞赛等创新形式流于表面化。

(三) 保障机制方面,“支撑力”不足,让思政工作“难以为继”

思政工作要做好,离不开制度、资源、队伍的“三驾马车”,但现在不少机关的“马车”要么“跑不动”,要么“跑偏了”。

1. 考核激励“软绵绵”。职务晋升通道中政治能力评价标准模糊,导致青年在政治素养投入上存在“机会成本”计算,觉得“学不学、干不干一个样”,自然没动力。

2. 资源配置“不均衡”。当前心理疏导服务存在形式化倾向,青年表示从未使用过单位提供的心理援助资源。

3. 队伍建设“青黄不接”。专职思政干部与青年的配比严重不足,大部分人听不懂“Z世代”的网络热词,不会用短视频、直播等新媒体工具,工作起来“力不从心”。面对青年的心理焦虑、媒介认知偏差,缺乏心理学、传播学等跨学科知识,往往“束手无策”。

四、强化青年思想政治引领的政策建议

加强青年思想政治引领,最关键的是要立足青年思想现状与成长需求,破解内容供给、教育方式、保障机制等突出问题,构建全方位、多层次、常态化的引领体系,推动青年思想政治教育走深走实,引导青年在思想淬炼、实践锻炼中成长为堪当重任的骨干力量。

(一) “精准化”供给思政内容,破解理论脱离实际难题

聚焦青年政治认知模糊、职业发展困惑等核心诉求,构建靶向适配的内容体系,让思政教育既接天线又接地气。

1. 优化内容结构设计。兼顾宏观理论阐释

与微观实务指导，系统解读中国式现代化、群众路线等核心思想，同步深度融入执法合规处置、突发情况应对、科研项目管理等岗位实际场景，精心开发政策解读、业务实操、价值引领三位一体的课程模块。

2. 创新内容呈现形式。深度挖掘本系统内先进工作案例与常见问题实例，通过细致剖析具体案例，将抽象理论转化为可感知、可借鉴的实践指南。推动经典研读与实地研学有机结合，组织青年走进革命遗址、改革前沿阵地、基层一线场景，走近时代亲历者、行业带头人、基层工作者，通过现场观摩、互动交流、实践体验，破解理论学习悬浮化问题。

3. 建立内容动态更新机制。定期收集青年反馈意见，结合政策调整、岗位需求变化优化课程设置，注重从青年关心的社会热点、职业痛点中提炼教育主题，及时回应青年思想关切，增强内容供给的时效性与针对性，确保内容始终贴合青年成长实际。

（二）“场景化”创新教育方式，打破单向灌输困境

顺应青年碎片化、可视化、互动性的学习习惯，以沉浸式、体验式载体推动思政教育从入耳向入心转变。

1. 高标准构建“政治能力实训基地”。精心开发政治能力沙盘推演、危机处置模拟、复杂场景应对等系列体验式课程，设置突发执法冲突、舆情应急处置、重大任务攻坚等贴近工作实际的模拟场景，通过理论铺垫、角色扮演、复盘点评等方式提升青年政治敏锐性。

2. 引入红色主题沉浸式体验项目。围绕本地红色历史、行业奋斗历程设计剧情化教学内容，采用小组辩论、情景再现、案例研讨、实地推演等多元互动方法，增强教育的吸引力与感染力。

3. 搭建多元化学习平台。开设“青年夜校”，每周固定1—2个晚间时段开展集中培训，整合线上共读与线下研讨的混合模式，设置理论精讲、案例剖析、技能实操、经验分享等多元模块。充分运用视频号等新媒体平台，制作政策解读微视频、青年榜样纪实短片、业务技能讲解系列内容，搭配生动图文、趣味动画等，让内容呈现更具趣味性与吸引力，覆盖青年碎片化学习场景。

（三）“实践化”搭建赋能平台，促进学用转化落地

紧扣青年成长诉求强烈但学用结合不足的痛点，以丰富多样的实践载体为依托，推动理论学习成果向实际工作效能转化。

1. 强化基层实践历练。将基层蹲点调研、驻点服务明确列为青年理论学习的必修环节，要求青年每年深入基层一线调研时间不少于15天，围绕企业发展难题、群众急难愁盼问题开展专题调研，形成高质量调研报告并推动1—2个实际问题解决。充分利用“双结对、双促进”等现有工作平台，组织青年参与惠企政策宣讲、民生服务代办、基层治理协助等工作，推动各项便民惠企举措直达一线、落地见效。

2. 创新实践赋能载体。打造“青年智库”平台，每季度聚焦一个民生热点或行业发展重点主题，组织青年联合业务部门开展专题研讨，形成政策建议稿供决策参考。针对不同岗位青年需求，设置阶梯式竞赛环节与实用化奖励机制，分类开展业务比武、成果展示等竞赛。以重大任务攻坚为抓手，在具体工作中强化青年责任担当与履职能力。

（四）“系统化”健全支撑体系，夯实长效引领保障

构建“思想引领、成长服务、权益维护”三位一体的工作体系，强化制度、队伍、资源等多方面保障，确保青年思想政治引领工作持续发力、

久久为功。

1. 完善导师帮带机制。全面推行“理论导师”与“业务导师”双导师制，为每位青年精准配备政治素养过硬、业务经验丰富、指导能力突出的“双导师”，导师选拔需满足工作年限不少于5年、年度考核连续优秀等条件。建立月度谈心、季度评估、半年复盘的规范化帮带机制，同步推行新老青年传帮带。

2. 强化成长服务保障。建立健全“青年成长档案”，涵盖思想动态记录、学习培训情况、工作实绩表现、奖惩情况记录、成长目标设定及达成进度等核心内容，实施成长跟踪卡动态管理。搭建全方位心理健康服务体系，定期开展心理健康专题讲座，开通线上线下心理咨询渠道，建立心理预警机制，对出现焦虑、倦怠等情绪的青年

及时介入疏导，配备专职职业发展导师，为青年提供职业规划指导、成长路径设计等个性化服务。

3. 优化考核激励机制。健全考核评价体系，将思想政治表现、实践工作成效纳入青年绩效考核核心指标，明确思政表现权重不低于20%，与评优评先、绩效考核等次直接挂钩，把青年在重大任务、基层实践中的政治表现作为破格晋升的重要参考依据，同时建立科学合理的容错纠错机制。

4. 建强思政工作队伍。常态化开展履职能力培训，涵盖青年心理学、新媒体内容创作等方面。优化队伍结构，吸纳年轻干部、业务骨干加入，打造懂青年、爱青年、能为青年办实事的贴心队伍。

（执笔人：顾明 薛莉 顾晓璐）

深化“五个纪委”建设 带头打造廉洁机关

市纪委监委机关党委课题组

建设廉洁机关是落实全面从严治党主体责任、纵深推进廉洁政治建设的关键举措，对于锻造监督有力、纪律严明、运转高效的党政机关具有重要意义。市纪委监委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧扣纪检监察机关职责使命和“纪检监察工作规范化法治化正规化建设年”（以下简称“三化建设年”）行动要求，把深化“担当纪委、效能纪委、规范纪委、阳光纪委、清廉纪委”（以下简称“五个纪委”）建设贯穿纪检监察工作全过程各环节，以高度的政治自觉和有利的政治担当，扎实推进廉洁机关建设提质增效。根据年度调研工作安排，对市纪委监委深化“五个纪委”建设、带头打造廉洁机关情况开展了专题调研。

一、工作成效

（一）强化思想引领，扛起政治担当

市纪委监委始终坚持将政治建设摆在首位，以高度的政治自觉引领廉洁机关建设。

1. 深化理论武装。严格执行“第一议题”和理论学习中心组学习制度，建立健全以上率下、层层联动、覆盖全体的“五级”联学机制，持续深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，跟进学习习近平总书记最新重要讲话和重要指示批示精神，推动理论学习制度化常态化。通过举办读书班、现场教学、主题党日等活动，教育引导干部深刻领悟“两个确立”的决定性意义，

坚决做到“两个维护”。

2. 严肃党内生活。严格落实民主集中制和党的组织生活各项制度，高质量召开领导班子专题民主生活会和基层党组织组织生活会。委领导班子成员带头以普通党员身份参加所在党支部活动，带头开展批评与自我批评，不断增强党内政治生活的政治性、时代性、原则性、战斗性，切实提升党组织的向心力和凝聚力。深入开展学习教育，委领导班子带头查摆剖析 14 个方面 17 项具体问题，并将其中 3 项纳入集中整治范围，带动委机关所属党总支、党支部和全体党员干部学查改一体推进。

3. 压紧压实责任。坚持守土有责、履职尽责，委主要领导亲自谋划、部署、推动集中整治、学习教育、廉洁政治建设等年度重点任务，分管领导靠前指挥、常态化调度，牵头部门专题研究落实举措。依托“2+1+5”党建业务融合体系，整合资源力量，强化日常监督，推动形成层层负责、齐抓共管的工作格局，确保全面从严治党各项部署落地落实。紧盯“一把手”和“关键少数”责任落实情况，通过清单明责、谈心谈话等方式压实责任、传导压力。

（二）强化履职尽责，做实政治监督

紧扣纪检监察职责使命，推动政治监督具体化、精准化、常态化，保障党中央重大决策部署落地见效。

1. 聚焦“国之大者”强监督。紧紧围绕党中央重大决策部署和习近平总书记重要指示批示精神，压实责任、纠正偏差、监督落实，全程跟踪督导中央及省环保督察交办信访事项办理、长江经济带审计反馈问题整改、耕地保护责任落实等重点工作，依规依纪依法开展追责问责。积极配合中央及省委巡视工作，高效办理交办问题线索。

2. 护航改革发展促落实。全力服务保障改革发展大局，对市委确定的 337 项改革重点任务强化跟踪问效。协助市委制定出台《关于落实全面从严治党主体责任建设廉洁政治的实施意见》，明确建设清明政治生态、清新营商环境、清正干部队伍、清朗社会风尚等 4 个方面 18 项具体任务，指导全市 133 家党委（党组）开展廉洁单元创建，重点打造“阳光招生”“阳光招采”“阳光融资”“阳光招投标”等“阳光”系列品牌。全覆盖督导 138 家市管党组织民主生活会，全面检视全面从严治党主体责任落实情况。

3. 整治突出问题纠“四风”。以深入贯彻中央八项规定精神学习教育为契机，将违规吃喝等问题作为整治重点，印发专项通知进行部署，深化风腐同查同治。结合日常监督掌握情况，深入有关单位实地督导 12345 热线反映强烈突出的问题，推动解决民生痛点难点。紧盯重要时间节点，深化“四个一”监督举措，市区联动对机关事业单位、国有企业开展明察暗访，严肃查处并推动整改“四风”问题。深化整治群众身边不正之风和腐败问题，制定后两年实施方案，调整优化调度机制，推动专项整治和民生实事工作走深走实。

（三）强化制度规范，提升政治能力

以“三化建设年”行动为契机，不断完善制度体系，提升干部履职能力。

1. 健全内控机制。落实中央纪委部署和省

纪委要求，制定“三化建设年”行动方案，对 6 大类 75 项工作进行部署。全面梳理信访核查、线索处置、审查调查、案件审理等权力运行关键环节，明晰边界、优化流程、统一标准。定期开展案件质量常规评查和集中整治案件、问责案件专项评查，建立问题反馈与整改机制，引导干部严格依照权限、规则、程序开展工作，自觉养成在监督下履职的习惯。

2. 自觉接受监督。主动将自身置于各方监督之下，市监委依法向市人大常委会报告专项工作，聘请特约监察员参与各项工作。坚持开门纳谏，利用市级“听语+”平台广泛征集意见建议。向市人大机关、政协机关、统战系统通报党风廉政建设和反腐败工作情况，举办“纪委监委开放日”活动，邀请部分市人大代表、政协委员、党代表、机关干部、作风监督员、特约监察员等社会各界走进纪委监委，面对面座谈交流、听取意见建议。积极参与“机关名嘴”理论宣讲，主动展示纪检监察机关形象。

3. 提升专业能力。制定年度干部教育培训方案，建立健全年轻干部到信访一线锻炼、复合型人才培养等机制。聚焦主责主业，举办办案实务“提升班”、选派骨干参加上级调训，强化以学促干。围绕“关键少数”，组织综合能力“拓展班”，拓宽视野格局。坚持实战练兵，安排缺乏办案经验的干部参与专案工作，在实践锻炼中提升监督执纪执法水平。

（四）强化作风建设，严守政治纪律

坚持打铁必须自身硬，以更高标准、更严要求强化自我监督约束，锻造清正担当的纪检监察铁军。

1. 坚持刀刃向内严管教。深入推进“五个纪委”2.0 版建设，运用纪检监察干部“正负面清单”，为规范干部言行标注高线、划出底线。巩固深入贯彻中央八项规定精神学习教育成果，

及时总结经验成效，细化工作举措，推动作风建设常态化长效化。坚持刀刃向内，对系统内干部严重违纪违法以及违规饮酒、吃喝等问题严肃查处、公开通报，持续释放严管信号，引导干部知敬畏、存戒惧、守底线。

2. 深化警示教育筑防线。高质量摄制专题警示教育片，督促全市各单位组织观看。牵头举办《正风肃纪反腐永远在路上》主题展览，并在全市联动展出。统筹全市警示教育资源拍摄重点领域警示片，聚焦突出问题编印违反中央八项规定精神案例汇编，创新运用廉政漫画、微视频、公益海报、廉政短信等形式，增强纪律教育实效，永葆廉洁初心。

3. 注重实践淬炼强作风。突出重点对象，组织新提拔、新入职、关键岗位干部参观警示教育展、党的纪律建设体验馆，系好廉洁“安全带”。发挥组织作用，在重点案件查办等专项工作中设立临时党支部，筑牢战斗堡垒。深化“双结对、双促进”行动，建立志愿服务长效机制，开展“助老助小”帮扶行动；更新“党员突击队”人员名单，在服务群众、应急处突一线锤炼干部过硬作风。

（五）强化严管厚爱，铸牢政治忠诚

坚持严管与厚爱结合，激励与约束并重，不断增强队伍的凝聚力、向心力和战斗力。

1. 文化浸润育廉心。建强用好“党员之家”、文化长廊等阵地，根据党员干部兴趣爱好增配廉政书刊，优化“共享阅读”空间，深化“书香机关”建设。拓展家庭助廉维度，组织开展“一封廉洁家书”征集活动。深化“一支部一品牌”创建，培育形成“连心桥”“啄木鸟”“巡察利剑”等 24 个特色党建品牌，将廉洁教育深度融入组织生活。

2. 健全机制激活力。树立重实干、重实绩的用人导向，分类优化调整对综合部门、综合业务部门、业务部门的考核评价机制，将评先评优

向考核中业绩突出的部门倾斜。完善干部考核评价和选拔任用机制，优先提拔工作中表现突出的干部并给予更多锻炼机会。广泛征求干部本人意愿，结合意愿开展定期轮岗交流，推动人岗相适、激发干事活力。

3. 关爱激励聚共识。健全常态化关心关爱机制，做好干部职工特殊困难、婚育生育、生病住院、传统节日等慰问帮扶，协调解决子女入学入托等实际困难。关注干部身心健康，全年常态化组织元旦长跑、城墙健步走、“三八”妇女节特色等活动，支持保障机关工会各兴趣小组开展文体活动，举办青年交友联谊、生活技能展示等活动，营造团结向上、富有活力的机关氛围。

二、存在的问题与不足

在肯定成绩的同时，对照新形势新任务新要求，调研也发现一些有待改进的方面：

（一）系统集成效能有待提升

“五个纪委”建设各项举措之间的系统性、协同性有待加强，部分措施功能定位和衔接关系需进一步厘清，整体效能的发挥尚有提升空间。少数部门在结合实际推动“五个纪委”建设落地时，存在措施泛化、聚焦不够的问题，未能形成有机统一的整体合力。

（二）制度执行刚性有待加强

少数纪检监察干部违纪违法问题反映出内部监督制约制度还需要进一步优化，制度执行的刚性和效力有待进一步增强，经常性的教育监督管理还有待进一步完善。在督促干部严格执行“五条禁令”要求，规范社会交往，约束“八小时外”行为方面还存在不足。

（三）廉洁文化浸润有待深化

廉洁文化建设的创新性和感染力需进一步提升，现有载体和形式对年轻干部的吸引力、影响力有待加强。廉洁文化品牌的内涵挖掘和宣传推广力度尚显不足，尚未完全形成具有广泛辨识度

和影响力的纪检监察文化品牌标识。

（四）能力素质短板有待补齐

面对新业态新领域的复杂情况，部分干部在运用新知识、新技术开展监督执纪执法的能力上存在短板，复合型人才培养的针对性和实效性需进一步增强。干部队伍梯队建设和专业结构优化需持续关注。

三、下一步对策建议

针对调研发现的问题，为进一步深化“五个纪委”建设，带头打造廉洁机关，提出以下建议：

（一）增强系统观念，促进深度融合

加强顶层设计和统筹谋划，进一步厘清“五个纪委”建设与廉洁机关建设的内在逻辑和实践路径。建立常态化会商研判和协调联动机制，使“五个纪委”建设与廉洁机关建设相得益彰、同向发力。加强对市级机关各部门各单位的分类指导，鼓励探索符合自身特点的实践模式，推动廉洁政治建设同频共振、同向发力。

（二）健全制度体系，强化监督约束

聚焦权力运行的关键点和风险点，进一步细化完善内部管理制度和业务流程规范，增强制度的可操作性和针对性。推动机关各部门制定工作

手册，进一步明确岗位职责、职权边界和工作规范。积极探索“科技+监督”模式，推动权力运行全过程数字化、透明化，提升监督的精准性和规范性。

（三）创新文化载体，推动润心化人

准确把握全市不同年龄、不同岗位、不同背景党员干部的思想特点和接受习惯，创作更多贴近实际、贴近生活、贴近心灵的廉洁文化产品。加大对特色廉洁文化品牌的培育和宣传力度，讲好廉洁故事，营造以文化人、以文润德、以文养廉的浓厚氛围。用好各级各类廉政教育阵地，组织开展更有针对性、影响力的廉政教育活动。

（四）聚焦实战需求，锻造专业队伍

围绕纪检监察工作高质量发展需要，进一步完善干部教育培训体系，突出专业训练和实践锻炼。加大跨领域、跨专业人才的引进和培养力度，优化干部队伍结构。根据纪检监察工作发展需要和干部实际情况，进一步加强干部轮岗交流，促进人岗相适。健全完善激励保障和容错纠错机制，激发干部干事创业的内生动力。

深化作风建设 破解基层治理

“小马拉大车”问题研究

——以华侨路街道为例

市委党校课题组

近年来，党中央高度重视基层减负问题，以解决“小马拉大车”的结构性困境。2024年8月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《整治形式主义为基层减负若干规定》，为基层减负提供了基本遵循。基层治理作为国家治理体系中的关键一环，事关人民的切身利益，影响群众的幸福感、获得感、满意度，决定着国家治理体系和治理能力现代化的实现。党的二十大报告强调“坚持大抓基层鲜明导向”，然而，在现代化转型过程中，基层一直面临着负担过重、责大权小、资源不足等问题，陷入“小马拉大车”的困境，影响了基层治理效能的提升。本文以华侨路街道为例，针对“小马拉大车”问题，调查基层减负政策实施的情况，揭示基层治理“小马拉大车”问题的具体表现、阐明其存在的原因并提出相应对策。

一、基层治理“小马拉大车”问题破解实施现状

（一）个案描述

华侨路街道地处鼓楼区东南部、新街口商圈西北角，面积3.6平方公里，下辖7个社区居委会，街道以老旧小区为主，老旧小区基础设施的维修给街道社区带来资金压力。随着社会治理重心的下移，以及上级下派工作任务的

额外工作量增加，社会治理任务较为繁重。辖区内南京师范大学、南京中医药大学、省人民医院、金陵饭店、苏宁环球大厦、华夏银行南京分行、省水利厅、五台山体育中心等100多家省、市机关、部队、院校和企事业单位。但是街道社区与辖区内的单位联系并不密切，驻区单位与社区合作意识不太强。近年来，在基层减负大背景下，虽然南京市和鼓楼区不断探索减负赋能对策，然而减负成效仍不足，甚至承受的压力负担高于以往。

（二）实施现状

所谓小马拉大车，就是指“在基层治理过程中，基层组织承担了超出自身资源和能力的任务事项，以一种高度负载的状态进行运作，并因此引发一定程度的组织失能。”

为破解“小马拉大车”基层治理困境，南京市和鼓楼区采取了一系列措施给华侨路街道减负赋能。

1. 加强机制建设，为减负提供指导。一是制定相关文件，为基层减负提供指导。为更好地为基层减负赋能，2024年2月26日鼓楼区成立社会工作部，并召开党建引领基层治理协调机制会议，并出台相关文件，将上级要求和文件精神贯彻到基层减负实践中。二是建立

观测机制，动态掌握基层动向。按照市委社会工作部的要求，在全市 11 个区建立了 30 个基层检测的观测点，其中，华侨路街道设立两个观测点，直线联系市委社会工作部，不在证明事项内的盖章事项要上报，以便动态掌握基层工作准入盖章事项的一些实际的情况。三是设立社区减负热线专线。就相关工作情况及时跟区级层面直接联系。

2. 规范工作台账，为基层减负瘦身。首先，规范党建台账。由组织部门确定台账的内容，结合每年党建考核要求，进行台账的更新和标准化建设。其次，聚焦民生台账。民生台账更加聚焦到 4 大类 13 项具体的内容，涵盖民生服务（包括残联、民政，公共服务类，网格综治管理平安建设类）、社区简介、社区自治协商（包括二级委员会一些相关的情况），使民生台账更聚焦于基础数据的台账资料，而不聚焦于一些痕迹类的、活动类的台账资料，不断给社区减负瘦身。再次，规范证明事项。框定证明的范围，规范社区和社工的考核，一张问卷解决社区和社工考核，减少工作量。

3. 完善三张清单，明确主体权责边界。作为简政放权的制度性回应，华侨路街道在沿用“三份清单”制度基础上，继续完善三份清单，根据城市社区的特点，主要是按照 14 项主体责任清单，9 项准入事项清单和 16 项负面清单来落实社区事项的的相关的工作，并在实践中进一步去论证和完善，以便明确权责边界。

二、基层治理“小马拉大车”问题的主要表现

尽管基层减负问题在积极落实，但在实践中并没有得到很好地解决，呈现出“越减越负”的景象，基层治理“小马拉大车”问题仍然突出。

（一）任务增多，“大车”运力超载

随着社会治理重心的下移，工作执行中从

上至下的任务分解和摊派，导致责任和事权向基层扎堆转移，基层工作任务这辆“大车”不断超载。以华侨路为例，街道社区不定时地接到新下派的一些任务，尤其是社区的任务都是一条线下来的，各个条线下到社区的事务越来越多。比如安监部门，只要涉及到安全问题，各个部门将任务全部下派街道；增加社区探访老人的任务，并作为社工的一项日常工作，导致原本应由子女承担的义务，已成为社区社工工作的重要组成部分，无形中增加工作量。此外，本应由房管部门负责的老城区老旧小区维修问题，全部都压给社区，街道社区难以支撑繁杂的基层治理开支。

（二）责任下沉，“小马”权小责重

层层转嫁责任，不同条线的文件时时刻刻将责任“甩锅”街道，导致责任下沉属地，权力却没有相应下移，出现权责失衡，加重基层干部负担，“小马”被动地负重前行。比如，华侨路街道的消防工作，原本有明确一二三级监管单位的主体责任，然而，在实际工作中，这个责任最终下移到属地，一级监管单位当“甩手掌柜”，街道社区无力拒绝，只能被动承担，又必须落实，每天都要巡查。同样，诸如经济普查、食品安全检查、电动车摸排等不是社区该做的事或者仅仅需要社区配合的事项，最终社区也被动成为责任主体，并且以此考核街道。

（三）压力过大，干部难承重担

由于工作量的不断增加，以及精细化的考核监督方式的加持，基层额外应付“迎检”的负担不断加重。技术手段的落后，有些领域未能实现数据共享，社工不得不亲自到相应部门抄写大量数据，增加社工的工作量和工作难度。由于基层编制少、人手不足，面对各种各样的交派事务和临时事务，一人多岗和一岗多责，工作“连轴转”模式已成常态，社区书记主任

一肩挑，被迫忙于应付，压力与日俱增，甚至无暇做好本职工作。此外，调研发现华侨路街道各社区书记以女性为主，性别比例失调。她们年龄较轻、经验不足，缺少有能力的“领头雁”，难以形成有机团体。面临复杂的工作任务和严格的责任要求，有的街道基层干部出现本领恐慌，越来越不会干，基层干部倍感疲惫，甚至力不从心。

三、基层治理“小马拉大车”问题的形成原因

基层治理“小马拉大车”问题产生的原因，既有压力型体制下政策执行陷入任务分解与责任摊派的路径依赖，也有“历史遗留”问题的叠加积累和“真空效应”，其深层生成原因主要有以下几点：

（一）形式主义、官僚主义作祟，破坏了基层治理环境

责任的层层转嫁和“指标治理”，实质是形式主义、官僚主义在基层的具体体现。诚如习近平总书记所言，“形式主义实质是主观主义、功利主义，根源是政绩观错位、责任心缺失，用轰轰烈烈的形式代替了扎扎实实的落实，用光鲜亮丽的外表掩盖了矛盾和问题。官僚主义实质是封建残余思想作祟，根源是官本位思想严重、权力观扭曲，做官当老爷，高高在上，脱离群众，脱离实际。”形式主义、官僚主义违背了党的性质宗旨和优良作风，是与党为敌，与人民为敌，危害极大。“痕迹管理”重“痕”不重“绩”、留“迹”不留“心”，不仅占用干部大量时间、耗费大量精力，更助长形式主义、官僚主义做派，不仅影响公众诉求的有效回应，抑制基层治理效能的提升，而且破坏党的形象，扰乱基层治理环境。

（二）纵向权力结构下的权责失衡，导致基层负担加重

近年来，尽管不断加强机构改革，强调向基层赋权、赋能，但现实情况是权未放，能未赋，而责任却已下沉到基层。我国权力层级的纵向权力结构和垂直管理模式，决定下级必须服从上级的命令，上级布置的任务下级要落实完成。由于基层治理任务重，情况复杂，问题多样，在以结果为导向的考评机制下，上级部门不顾基层实际情况，一味地将责任下压，且检查考核名目繁多、频率过高、多头重复，基层承担着巨大压力。以前，基层治理任务相对较少，而且很多问题能通过业务垂直管理得以解决，基层无需承担更多的责任。现在实行属地管理，随着社会治理中心下移，基层政府承担的责任越来越多，而治理资源却没有相应地增加，加上各条线的责任“甩锅”，街道社区陷入“小马拉大车”的困境，导致基层陷入“碎片化”的治理模式，影响治理效能。

（三）基层政府资源的有限，影响基层治理效能

由于街道社区可支配的资源不足，受到人力、物力、财力的限制，导致历史遗留的老问题无法解决（老旧小区漏水问题），新问题和突发事件无力解决，基层干部在很多原本可以用钱解决的问题上消耗很多时间和精力。由于资源禀赋、经济发展和地域差异，有些社区事务较多，需要更多人手。同样，有限的财政支出影响公共服务的有效提供，也难以满足人民对美好生活的期待，给基层治理带来压力和工作难度。此外，街道社区整合辖区内的资源能力有待提升，一定程度上限制社会动员的开展，不利于科学合理利用社会资本。

四、基层治理“小马拉大车”问题的破解路径

破解基层治理“小马拉大车”问题，重在落实，要多管齐下，多措并举，以源头治理、

持续发力的思路探索破解之道。

（一）持续整治形式主义官僚主义，为基层减负营造良好的政治环境

中国式现代化，离不开基层治理现代化。形式主义、官僚主义不仅加重基层负担，挫伤基层干部工作的积极性，而且长此以往严重动摇党的执政根基，不利于推进社会治理体系和治理能力现代化。基层是贯彻落实党中央决策部署的“最后一公里”，不能被形式主义、官僚主义束缚手脚。因此，习近平总书记强调，“坚决纠治形式主义、官僚主义，切实为基层减负，激发全党全社会创造活力，提振党员干部干事创业的精气神。”因此，整治形式主义，官僚主义，必须做到：一要引导各级干部从思想上认识到形式主义和官僚主义的危害，树立和践行正确政绩观，以身作则，真抓实干，做到权为民所用，利为民所谋。二要加强对基层治理的督察，整治责任推诿行为，常态化查验减负效果，让形式主义、官僚主义做派无处遁形，营造风清气正的社会治理环境，让基层干部真切体验到减负的获得感。

（二）健全基层减负长效机制，常态化推进“为车减负”

党的二十届三中全会提出，“健全为基层减负长效机制”。基层减负，不是简单的减责任和减工作量，而是减少基层无用、无效、无谓的负担，实现“减量”与“提质”，“减压”与“增效”的统一，让基层干部“轻装上阵”，真正用人民是否满意作为评判基层减负的成效。健全为基层减负长效机制。一是搭建基层治理协调机制。加强顶层设计，由上级部门牵头，定期召开协调会，促进各部门之间相互协作，集中力量解决基层“悬而不决”的事项。二是建立权责对等的工作机制。明确基层工作的权责界限，以权责平衡原则梳理规范属地管理，杜绝在“命令—服从”式行政权威下的责任下

沉和责任推诿现象。三是构建科学考评机制。考核要与基层实际工作相匹配，简化考评细则、优化考评方式，祛除“唯上”型的考核评价，以人民满意度作为评价标准，真正为基层松绑，释放基层活力。

（三）构建基层治理支持体系，“为马赋能”提质增效

“基层治理是国家治理的基石，必须有充分的权限赋能和充足的资源保证。”针对“大车”问题，应构建基层治理支持体系，持续为“小马”赋能。一是强化技术赋能，提升治理智能水平。通过数据资源采集汇聚与共享平台建设，打破纵向信息传递失衡与横向信息共享壁垒，形成上下贯通的数据信息查询系统，安装各类智能工具，减少社工的工作量和工作难度，用技术手段加大“马”力，提升“拉”力。二是加大关怀激励，提升工作热情。强化基层干部激励保障，在职位晋升和待遇上向基层倾斜，加大从优秀社区书记中选拔乡镇领导干部、考录公务员、招聘事业编制人员力度，推动完善社区书记收入结构，加大考核收入占比，全面推广职业年金，切实解决社区书记后顾之忧，激发干部的责任意识和干事创业的热情。三是完善队伍建设，提高治理能力。打造基层治理专业化培训基地，与时俱进开展业务培训，提升基层干部的能力和本领。定期选拔招募高校毕业生或社会优秀人员补充街道社区队伍，提升队伍“活”力。四是加大资金筹措力度，合理优化资源配置。立足本地资源，多措并举开拓资金筹集渠道，为基层治理、改善民生注入财力物力，不断提升小马“运”力。

（四）以党建为引领，构建利益为纽带的社会治理共同体

基层治理过程中“车”越来越大，“马”要拉动大车，还要积极主动适应新形势，新变化，发挥主观能动性。社会治理主体要各司其

职，发挥自身优势。针对驻区单位与社区合作意愿不强的问题，要充分发挥基层党组织领导核心作用，加强驻区单位与街道社区党组织条块联动，细化利益相关者，通过项目共建开展互联互通，获取驻区单位资源，以街道社区与驻区单位服务换服务，真心换真心的方式，寻求支持者和参与者，构建以利益为纽带的利益

共同体，汇聚社会力量，积累社会资本和人力资本，弥补因资源匮乏造成的治理困境。同时，积极挖掘志愿者、社会组织、居民群众等社会力量，动员一切可能的社会资源参与协同治理，将党对国家和社会所负有的责任转变为社会共有责任，助小马一臂之力，拉大车勇毅前行。

（执笔人：任小艳 刘玉东）

增强机关基层党组织组织力凝聚力 深化模范机关建设研究

市规划和自然资源局课题组

创建“让党中央放心、让人民群众满意”的模范机关，是新形势下机关党的建设的重要使命任务。机关基层党组织是机关党组织体系的“神经末梢”，是落实党的路线方针政策的战斗堡垒，也是深化模范机关建设的实践主体。增强基层党组织的组织力与凝聚力，不仅关系到机关工作的高效运转与创新发展，更关系到党在基层的执政基础与群众基础的稳固。

一、机关基层党组织组织力凝聚力的现状分析

近年来，随着全面从严治党向基层延伸，暴露出部分基层党组织组织力凝聚力不够的问题，影响和制约了模范机关建设高质量发展。

（一）组织体系不断健全，但党的建设“三化”问题依然存在

党的十八大以来，各级党组织认真贯彻落实习近平总书记提出的“健全上下贯通、执行有力的组织体系”要求，基层党组织日益健全，架构日趋完善，但个别机关基层党组织建设“三化”问题仍然存在。一是履行职责“虚化”。从近年来的一些通报来看，个别基层党组织还存在落实上级决策部署不够坚决、不够到位的现象，落实党建主体责任说得多、干得少，安排部署多、狠抓落实少。二是作用发挥“弱化”。从近年来社交媒体大数据分析结果来看，个别基层党组织还存在工作对“上”负责多，对“下”负责少，对一线干部职工工作关心不够多，为人民群众办事

不够有力的现象。三是政治功能“淡化”。从近期一些单位调研报告来看，个别基层党组织负责同志不愿花时间、精力在党建工作上，对待党建工作存在“过关”心理；部分党员得过且过，先锋模范作用发挥不足。

（二）队伍结构不断优化，但作用发挥“松软”问题依然存在

党的十八大以来，各级党组织积极贯彻党中央关于党员队伍建设和基层党组织建设新部署新要求，机关基层党组织党员数量、结构得到持续优化，党员的教育管理得到不断加强，但个别基层党组织抓队伍建设力度不够、协同不够，有的党组织班子和行政班子协调不足、工作合力不够，甚至在单位人才培养问题上意见不一致。有的单位对党务工作者的培养关心不足，导致其晋升空间狭窄、能力提升不足，造成工作积极性日趋下降，“安心”程度不够。有的对党员的教育管理不严格，导致个别党员自我要求不高，责任感、使命感淡薄，把自己等同于一般群众，在需要党员发挥先锋模范作用的时刻“躲墙角”；更有甚者，在党不言党，利益来了抢着显示党员身份，讲条件、要待遇，组织需要时却玩起了“躲猫猫”、推诿扯皮。

（三）服务效能不断提升，但党建业务“两张皮”问题依然存在

新时代，提升党政服务效能已成为推动社会

发展的重要任务之一。党的二十大以来，各级党组织瞄准中国式现代化宏伟蓝图，牢固树立党建引领业务的思想，不断提升党员干部的服务意识，充分运用信息化、智能化技术手段服务人民群众，群众获得感不断提升。但个别机关基层党组织还存在党建与业务融合深度不够的问题。有的基层党组织重业务、轻党建，只把业务工作“定实调”，党建工作却时常当作“软任务”来完成。有的对党建工作重形式、轻质量，往往满足于做了，但对如何结合单位工作和人员实际，推动党建和业务深度融合上，思考不够、实践不足；口号喊得震天响，落实起来轻飘飘。有的基层党组织重理论、轻实践，没有把理论学习与实际工作有效结合起来开展深入思考和交流，导致“学”“做”“用”严重脱节。

二、增强机关基层党组织组织力凝聚力的实践探索

增强机关基层党组织的组织力与凝聚力，是深化模范机关建设的关键所在。南京市规划和自然资源局下属信息中心为试点，着力探索实践机关基层党组织增强组织力凝聚力路径，在推动其获得《旗帜》杂志社评选的全国优秀机关党建品牌的同时，初步摸索了一条有效、可推广的方法路径。

（一）筑牢“讲政治”根基，锻造绝对忠诚的红色引擎

1. 深化理论武装，把稳政治方向。将深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务，通过“三会一课”、专题讲座、读书班等形式，引导党员干部读原著、学原文、悟原理，不断增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。创新建立“线上+线下”双轨学习机制：线上依托公共网盘、微信群等平台，开展理论推送和读书录音、视频分享等；线下积极打造“理论大讲堂”“微党课竞

赛”“发展青年说”等特色平台，推动理论学习入脑入心。注重学用结合，深入开展《习近平关于自然资源工作论述摘编》等特色理论学习，推动理论武装向实践能力的有效转化。

2. 强化政治引领，筑牢思想根基。充分利用公众号、微博等新媒体阵地，大力宣传党的创新理论。倡导用“家常话”讲好“大道理”，要求党课主讲人将党的政策理论转化为具体案例和生动故事，提升干部群众“四个认同”。紧抓主题教育契机，积极开展先进典型交流，以多元化方式夯实干部职工的初心使命。立足单位实际，从“小切口”切入，将党的方针政策转化为智慧耕保、“不动产登记+N”服务体系等具体工作目标，确保党的政策在基层落地生根。

3. 培育红色文化，凝聚奋进力量。积极开展参观红色教育基地、重温入党誓词、下社区服务等党日活动，深化红色基因传承。注重选树身边典型，精心讲好国际标准团队、大数据突击队、“最美老干部”吴苏华等团体和个人的先进事迹，激励党员干部见贤思齐、奋发有为。深入提炼单位优良传统，打造“理想、担当、协作、创新”的核心价值观，并通过制度建设、文化活动等多元途径，将红色文化融入日常管理，形成强大的组织向心力。

（二）夯实“守纪律”防线，锻造坚强有力的战斗堡垒

1. 夯实组织根基，建强一线阵地。着力推进支部标准化规范化建设，按照工作相近、便于管理原则优化党支部设置，确保党组织的有效覆盖。将选优配强党支部书记与委员作为关键环节，注重选拔政治素质好、业务能力强、群众威信高的干部担任党内职务。探索在“一田一码”、CIM试点、国际标准等重大项目和重点工作中组建党员突击队，实现“重点工作推进到哪里，党组织就跟进到哪里”。

2. 严格党员管理，锻造过硬队伍。加强党员日常教育管理，将党员教育融入行政管理和业务工作全过程，使党员在有效管理中增强党员意识、提高能力素质。创新开展“老党员讲党课”“党员过政治生日”等活动，强化党员身份认同，激发工作积极性与主动性。持续深入贯彻中央八项规定精神学习教育，深入整治不担当、不作为等问题，营造担当作为的良好氛围。建立党员积分管理制度，将党员表现量化为积分并纳入考核体系，有效激发党员创先争优的内生动力。

3. 完善制度机制，强化纪律约束。建立党建工作责任清单制度，形成层层负责、一体推进的工作格局。创新实施“1+5+12”党建工作计划机制，以五年规划引领、年度要点指导、月度计划落实，配套“规划—评估—分析”闭环管理，确保党建工作有目标、有成效。建立健全考核评价机制，将考核结果与评优评先、干部任用挂钩，增强党建工作实效性。同时，完善谈心谈话、思想分析等人文关怀制度，实现严管与厚爱的有机统一。

（三）践行“负责任”使命，打造担当作为的专业队伍。

1. 创新培养机制，提升专业能力。将党员教育与业务能力提升有机结合，建立常态化联合培养机制。开展“学理论—研政策—定突破点”党建引领行动，组织党员在业务一线勇挑重担、攻坚克难。搭建“年度双赛”“转型发展青年说”等平台，提升干部职工党建和业务双重能力。建立“一线工作法”机制，推动党员干部深入基层、服务群众，在实践锻炼中提升专业素养和群众工作能力。

2. 强化责任担当，提升履职功能。建立党建业务融合责任共担机制，对项目推进不力的，同步检视党组织作用发挥情况，实现党建业务一体用力。健全考核激励机制，将党员参与组织生

活、完成任务、服务群众等情况纳入考评体系，作为评优评先重要依据，真正让“干与不干、干好干坏”不一样。大力表扬在一线岗位上勇于担当、善于作为的先进典型，让实干者得荣誉、有光彩，有效激发党员干部履职尽责、担当作为的内生动力。

3. 完善激励政策，激发干事热情。大力营造“负责任、受尊重、有奔头”的干事创业氛围，建立健全以实绩为导向的激励与保障机制。大力提倡“无功也是过、无为也是错”“允许失败，但不允许错过机遇”等创新激励理念，开展“金点子”“业务创新建议”征集活动，激发干部职工创新意识；同时，健全“容错纠错”机制，包容在改革创新、先行先试中出现的失误，为敢于担当、不谋私利的干部职工卸下包袱、撑腰鼓劲，旗帜鲜明地保护干部干事创业的积极性。

（四）聚焦“有效率”目标，提升融合发展的服务质效。

1. 践行群众路线，优化服务效能。坚持“以服务对象为中心”，组织党员干部深入开展志愿服务、结对帮扶、走访调研等活动，让干部职工在服务人民群众实践中不断强化党建与业务融合意识。积极开展“党员先锋岗”“三亮三比三评”等活动，推动党员干部在服务群众中走在前、作表率。与服务对象建立良性互动，将党建优势转化为服务群众、推动发展的实际成效。

2. 弘扬实干作风，创新服务路径。大力弘扬求真务实作风，将严明纪律贯穿业务全过程，确保党建与业务同频共振。围绕智慧规划资源建设中的重点任务，找准党建工作与业务工作的结合点，把项目攻坚现场作为检验党性的“考场”。强化调研过程管控，以严格的监督问效确保调研切实针对现实问题、了解实际情况、收集真实数据。对党建业务融合成效实施跟踪问效，用业务成果和群众满意度检验党建实效，推动党建与业

务深度融合、相得益彰。

3. 强化技术赋能，提升服务效率。充分发挥信息化专业优势，开发约束各审批条线自由裁量权的审批程序，以技术手段防控廉政风险、提升服务效率。依托“不动产登记信息服务”“智慧城市建设”“规划资源智能审批”“自然资源调查保护”“规划资源数据治理”等业务平台，优化工作流程，提升智能程度，提高服务效能。

三、增强机关基层党组织组织力凝聚力，深化模范机关建设的思考

增强组织力凝聚力、深化模范机关建设是一项系统工程，需要在以下四个方面持续深化认识、把握规律、精准发力。

（一）必须坚持党建引领与业务发展深度融合，提升同频共振质效

实践表明，党建与业务绝非彼此孤立，而是有机统一体。党建引领是业务工作的“导航仪”，业务成效是党建工作的“试金石”。未来必须进一步探索深度融合的机制与载体，将党建工作要求具体化、场景化，嵌入业务决策、执行、评估的全流程。要善于从业务工作的薄弱环节背后反思党建工作的不足，从政治要求的落实中寻找业务创新的突破口，真正做到围绕中心抓党建、抓好党建促业务，实现从“物理结合”到“化学反应”的转变，这是提升组织力凝聚力、深化模范机关建设的根本途径。

（二）必须坚持组织覆盖与功能提升同步发力，夯实执政组织基础

优化组织设置、实现“有形覆盖”是基础，激发组织活力、实现“有效覆盖”是关键。在确保党组织架构科学严密的同时，必须将重心下移，着力提升党支部直接教育、管理、监督党员和组织、宣传、凝聚、服务群众的能力。要持续在重

大任务一线建强临时党组织、党员突击队，使其不仅“建起来”，更能“强起来”“活起来”，让每一个基层党组织都成为富有战斗力和凝聚力的坚强堡垒。这是深化模范机关建设的组织保障。

（三）必须坚持严管约束与厚爱激励有机结合，激发内生动力活力

严格的纪律、规范的制度是保障组织有序运行、干部廉洁自律的前提，但最终目的是护航发展、保护干部。必须将严管落到实处，让中央八项规定精神等纪律红线深深烙进党员干部内心，自觉筑起廉政铁壁；同时，也要将厚爱做在细处，健全容错纠错、考核激励、人文关怀等机制，旗帜鲜明地为担当者担当、为负责者负责，充分激发党员干部干事创业的积极性、主动性、创造性，这是提升组织力凝聚力、深化模范机关建设的动力源泉。

（四）必须坚持传统优势与信息技术创新结合，提升工作时代感

党的优良传统和宝贵经验是我们的传家宝，必须继承好、发扬好。同时，面对新形势新任务，我们也要与时俱进，善于运用信息化、智能化手段为党的建设赋能。从“线上+线下”学习到“智慧党建”平台，从数据共享到流程再造，技术赋能可以有效拓展党建工作的空间和效能，提升党员教育管理的精准性，增强联系服务群众的便捷性。未来，应进一步探索大数据和人工智能在党员思想动态分析、组织生活效果评估、廉政风险预警等方面的应用，让新时代党建工作更加精准、高效、富有吸引力。这是提升组织力凝聚力、深化模范机关建设的时代要求。

（执笔人：何流 吴彦 王芙蓉 魏学清 陈长江）

加强机关基层党组织建设的研究与思考

市委编办课题组

为深入学习贯彻习近平总书记关于党的建设的重要思想，落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，持续强化政治机关、模范机关建设，近期我们围绕机关基层党组织建设开展了专题调研。调研聚焦机关基层党组织“如何建、怎么强”等核心问题，围绕如何更好地发挥党委主责、支部主抓、党员主体作用，横向书面调研26家市级机关、事业单位，实地走访市农业农村局、市法院、中山陵园管理局等部门，纵向结合业务推进与主题联学，了解省委编办及各区委编办经验做法，通过文献研究、座谈交流、实地查看等方式，深入分析机关基层党组织建设成效与短板，提出改进方向。

一、党委主责与制度保障有成效，但指导督促与刚性落实有欠缺，需分类指导、闭环监管破难题

各机关基层党组织深学笃行习近平总书记关于机关党建的重要论述，严格落实《党委（党组）落实全面从严治党主体责任规定》，制定主体责任清单、党建工作要点及“四强”党支部建设方案等。如市委宣传部、市司法局等部门细化机关党建“三级”责任清单、常态化下发工作提示，市农业农村局构建“三级四岗”责任链，制度体系持续完善、支持保障不断加强。调研发现，部分单位在党建工作的指导、管理和考评方面还存在一些共性问题，需常长用力。

（一）精细指导，避免部署“一刀切”

部分单位对不同层级、不同类型、不同规模的机关基层党组织任务部署要求雷同，存在多层次、多口径指导的情况。如窗口服务类与综合管理类党组织建设要求雷同，存在“上下一般粗、左右一个样”现象，主要在于对党建工作规律认知不深、指导不够精准有力。

1. 要健全责任体系。压实主要负责人“第一责任人”责任、班子成员“一岗双责”、机关党委直接责任、党支部书记具体推进责任的“四级”责任体系，明确各级党建责任，做到指导不越位、落实不缺位、履职不错位。

2. 要分层分类指导。统筹机关基层党组织的类型、规模等要素，充分考虑联合支部与一支部的差异化建设要求和业务实际，编制《机关基层党组织分类建设指南》，推动指导从“通用化”向“定制化”转变，确保机关基层党组织建设“明标准、可操作、能落地”。

（二）闭环管理，破解执行“宽松软”

部分单位党组织制度建设“重数量轻实效”，工作推进“重计划轻落实”，党建工作计划在执行过程中搞变通、打折扣，主要在于顶层设计不优、跟踪落实未闭环。

1. 要注重清单化推进。树立“工程化”思维，工作推动要做到“四定”——定内容（做什么）、定时间（何时做）、定责任（谁来做）、定标准

（做到什么程度），制定年度、季度、月度党建工作明细，细化“四定”工作清单，确保任务有人抓有人管能落实。

2. 要注重常态监管。发挥机关党委专责、抓总职能，根据年度工作计划部署，运用节点式提示、阶段式督导、综合式考评“三式”工作法，构建“履责—督责—考责—问责”闭环体系，推动党建工作从“要我做”向“我要做”转变，促进各项要求从“软指标”向“硬杠杠”落实。

（三）务实考评，疏通考核“梗阻点”

部分单位制定党建考评指标存在就党建考党建、就业务考业务，评优评先存在平衡照顾、轮流坐庄等问题，削弱了导向与激励作用，主要在于融合不够、激励不实，考核风向标作用弱化。

1. 要优化考评指标。动态调整“四强”党支部评定办法，用好自查自评、民主测评、专项评议等工作抓手，把服务中心实绩、抓业务成效纳入党建考评指标体系，建立考评负面清单，避免考评“方式僵化”与“指标泛化”。

2. 要量化考评内容。聚焦政治功能、支部班子、党员队伍、作用发挥等，融合公务员“知事识人”“季度考核”“公务员及时奖励项目”等工作，具象化考评内容，如我办明确4个方面23项“四强”党支部量化考评指标，真实客观反映支部建设实际情况。

3. 要强化结果运用。发挥考评指挥棒作用、评优评先导向作用，考评结果作为“四强”党支部、市级机关“两优一先”等推荐表彰的重要参考，真正让“懂党建、抓党建、善党建”的党员干部“考得好、有舞台、被认可”。

二、支部主抓与堡垒作用有彰显，但规范运行与融合发展有不足，需完善机制、深化联动补短板

各机关基层党组织经过主题教育、党纪学习

教育、深入贯彻中央八项规定精神学习教育洗礼，抓党建的政治自觉得到充分彰显。如我办明确“12345”的党建工作布局：擦亮1个品牌——

“宁治先锋、精编善治”党建品牌；增强2大功能——政治功能、组织功能；建强3支队伍——支部书记队伍、党务干部队伍、党员群众队伍；健全4项机制——清单推进机制、内部协同机制、争先创优机制、考核激励机制；用好5大载体——“知行论坛”“编‘智’畅言”、联学共建、知事识人、“编‘志’荣迹”等，党组织创造力、凝聚力、战斗力持续增强。但对照高标准严要求，机关基层党组织还需在抓规范促融合上下功夫。

（一）强化规范执行，提升组织生活质量

部分单位机关基层党组织落实制度重形式、轻效果，“三会一课”执行不到位，存在业务会与支部会混开的情况，会议记录流于形式、缺少实质内容，其根源在于对制度重要性认识不足、研究不深，亟需提高组织生活“含金量”。

1. 要细化执行标准。对照《关于进一步提高市级机关基层党支部组织生活质量的意见》等党建工作规章制度刚性要求，梳理形成《机关党组织经常性工作一览表》，制发大项教育、党组织换届选举等专项工作操作指南，明确党员大会、上党课、组织生活会等工作流程图，确保每个环节有章可循。

2. 要注重开展实效。坚持目标导向、问题导向，会前要做到“一个明确三个准备”，即：明确主题，准备方案计划、准备会议通知、准备学习材料，确保内容充实、人员全覆盖；会中要做到“三个到位一个避免”，即政治学习要到位、发扬民主要到位、措施要求要到位，避免党组织书记“一言堂”“独角戏”，确保会议流程合规、内容真实完整、气氛融洽热烈；会后要做到“三个跟进”，即跟进整改落实、跟进材

料归档、跟进效果反馈，对会议中梳理的问题建立整改台账，整理归档会议记录，收集党员的评价反馈，作为后续优化的重要依据，推动组织生活质量持续提升。

（二）深化融合理念，破解党建业务“两张皮”

部分机关基层党组织工作计划仅聚焦组织生活开展、党员学习教育，未结合业务设定任务，存在“党建干党建、业务干业务”现象，其根源在于融合理念未树牢，融合能力有欠缺。

1. 要树牢“融”的意识。深学细悟习近平总书记“7·9”重要讲话精神，特别是关于处理好党建与业务关系的重要论述，强化“抓机关党建是本职、不抓机关党建是失职、抓不好机关党建是渎职”的意识。

2. 要找准“融”的切口。准确把握党的工作、党建工作、党务工作的内在关系，统筹上级要求与业务实际，避免党建工作“自我循环”，抓好党建品牌建设，推动党建与业务同频共振。

3. 要提升“融”的能力。培养党务与业务“双行家”，搭建“党校+院校”“线上+线下”“课堂+岗位”等平台，开展岗位建新功活动，提高统筹融合能力。

（三）拧紧责任螺丝，增强书记履职能力

部分单位党组织书记存在职业倦怠，有“干多干少一个样、干好干坏一个样”的思想，认为党务能力落实到最后还是台账，做好记录、补补笔记就行了，其主要原因是党组织书记角色认同度不够，党建工作责任心不强。

1. 要强化角色意识。系统学习党的历史和党的理论，突出先进事迹和反面典型的案例教学，强化把抓好党建作为最大的政绩的政治意识，扭转“不愿抓”的思维、改变“不会抓”的困境。

2. 要增强履职能力。定期开展党务能力提

升专题培训，开设“书记论坛”、建立“老带新”机制，拓展外部交流活动等，强化互学互鉴，切实提高党组织书记抓班子带队伍能力。

3. 要压实工作链条。坚持“书记抓、抓书记”，细化党组织书记抓党建责任清单，落实专题部署、常态提示、定期复盘检查等机制，将党建成效纳入党组织书记述职评议考核，结果与奖励激励、选拔任用挂钩。

三、党员主体与先锋模范有提升，但教育适配与参与活力有短板，需精准施教、创新形式提质效

各机关基层党组织抓实党员教育管理，在抓资源、建载体、强服务上持续用力。如市委机要保密局组建青年党员先锋队开展“四问”行动，市农业农村局打造“助飞训练营”，市法院推开政治教育、专题教育、英模教育、警示教育和党务教育的“4+1+N”学习制度，市机关事务管理局开展“红引擎”党建实训课堂等，增强党员意识和先锋模范作用。但对照《中国共产党党员教育管理工作条例》，党员教育管理的针对性、实效性仍需提升。

（一）精准对接需求，校准教育内容偏差

部分单位党员教育内容缺乏多样性，侧重于理论、政策学习，忽视了革命传统、形势政策教育等；有的学用脱节，未紧密对接党员需求，主要原因在于缺乏用户思维和精准适配意识。

1. 要建立菜单式供给机制。贯彻落实《全国党员教育培训工作规划（2024—2028年）》，通过问卷、谈心谈话等收集党员“能力提升点、兴趣关注点、发展需求点”，以“党员点单、组织派单”打造个性化“课程套餐”。

2. 要丰富多元施教主体。用好省会资源，邀请专家授课、组织实地见学，开展“党的创新理论我来讲”“党课开讲啦”等，用“身边教学

案例”“身边人讲身边事”增强吸引力，避免学习教育“空对空”。

（二）守正创新形式，扭转陈旧僵化局面

有的党员教育活动依赖集体学习、培训班等传统方式，手段单一，形式呆板，党员参与不足，主要原因在于活动形式创新不足，未充分激活党员兴趣点。

1. 要用活传统形式。“三会一课”、主题党日等要破除“一人讲、众人听”模式，推行轮流领学，增加案例式、互动式、体验式教学，将活动延伸至党建阵地、产业园地、示范基地。

2. 要强化数智赋能。充分运用南京党建网、南京机关党建云平台等开展学习教育，依托微信公众号、抖音、“我的南京”政务版等，开设直播互动课堂、在线案例研讨等，如我办在“我的南京”政务版创新开设“编‘智’畅言”栏目，党员随时畅谈心得感悟，开创了“人人皆学、处处能学、时时可学”新范式。

（三）聚焦务实管用，避免载体低效空转
部分单位的党员先锋岗、志愿服务队只挂牌

不履职，为完成任务而开展，导致载体作用发挥不充分，主要原因在于载体建设缺乏目标定位、精细管理和效能评估。

1. 要精准建载体。紧扣“围绕中心、建设队伍、服务群众”职责定位，结合实际统筹谋划，避免同质化、空洞化。如我办在党建引领方面打造“宁治先锋、精编善治”党建品牌，在奋勇争先方面开展“编‘志’荣迹”，在助力基层治理方面开展“蹲点调研”等。

2. 要务实用载体。紧扣“办实事、求实效”导向，打破载体间壁垒，推动载体与业务、民生融合，如基层蹲点调研同步开展政策宣讲、困难帮扶，实现“一次下基层、多件实事办”。

3. 要科学评载体。探索党员参与党建工作的考核和效果评价机制，实行党建活动备案制，动态抽查了解，将党员参与活动情况纳入考核内容，强化民主评议，以“建用结合、考评并重”增强参与约束力和深层推动力。

（执笔人：毕韶辉 胡静 刘政 张思思 杜宏林）

“一部门一支部”架构下企业服务中心 党建与业务深度融合的赋能机制研究

——基于双融双促的提质增效路径探索

市工信局机关党委课题组

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央对机关党建工作作出了一系列重大决策部署，系统回答了新时代中央和国家机关党的建设重大理论和实践问题。在全面推进新时代党的建设新的伟大工程进程中，南京市企业服务中心（以下简称“中心”）坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为根本遵循，深入贯彻新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，切实强化党建引领作用，扎实推进“一部门一支部”组织架构优化调整，持续深化党建工作与业务工作深度融合，为推动高质量发展提供坚强政治保障。

一、深刻认识党建与业务双融双促的重要意义

习近平总书记指出：“我们全面加强党的领导，明确中国共产党领导是中国特色社会主义最本质的特征，中国特色社会主义制度的最大优势是中国共产党领导，中国共产党是最高政治领导力量，坚持党中央集中统一领导是最高政治原则。”这深刻揭示了党的领导在国家发展和各项事业中的核心地位。对于中心而言，加强党组织建设，彰显党的核心领导地位，充分发挥党支部战斗堡垒作用，促进党建与业务双融双促，这既是顺应时代潮流的必然选择，也是实现高质量发

展的现实需要。

（一）政策背景与时代要求

习近平总书记在中央和国家机关党的建设工作会议上发表重要讲话，提出“处理好党建和业务的关系，解决‘两张皮’问题，关键是找准结合点，推动相互促进”，为推动党建和业务工作深度融合提供了根本遵循。党的全面领导是中国特色社会主义最本质的特征，基层党组织作为党在基层的“神经末梢”，只有党建与业务深度融合，才能确保党中央决策部署在基层落地生根，确保基层各项工作沿着正确的政治方向前进。在新时代推进党的建设新的伟大工程关键时期，中心积极响应号召，实施“一部门一支部”架构调整，既契合全面加强党的领导的时代趋势，也是将党的政治优势转化为破解难题、引领发展的关键一环。

（二）理论意义和实践需要

在理论层面，党建工作是业务工作的基础保证，决定着业务工作的政治方向。党的先进理论和思想能够武装党员干部头脑，使其在业务工作中保持正确的政治方向和价值取向。马克思主义方法论能助力党员干部在分析业务问题时，更全面、更深入地把握事物本质，更好地把握企业服

务工作的规律,从而制定出科学合理的服务举措。党建强调的理想信念和宗旨意识,可以激发党员干部责任感和使命感,引导党员干部在服务企业、化解矛盾中锤炼党性,实现自我净化与能力提升,为党和国家事业长远发展注入持久动力。

在实践层面,业务工作是党建工作的效果体现,是检验党建工作成效的重要标准。当前经济社会快速发展,企业服务需求多元复杂,党建与业务深度融合,能够更好地满足服务工作需要,推动企业服务高质量发展。在企业服务中嵌入党建机制,既能强化党对服务工作的领导,精准对接企业需求,实现政治引领与服务发展的统一,又能够更好地凝聚团队力量,提升服务效能,确保各项服务措施精准落地,助力企业健康发展,为全市经济稳增长、促发展提供坚实保障。

二、准确把握制约党建与业务双融双促的现实困境

聚焦核心矛盾与深层根源,以往“多部门一支部”模式在实践中造成党建与业务融合不畅的现实困境,主要集中在以下五个方面:

(一) 目标协同难度大,易成“党建空转”

各部门业务职能不同、工作重点各异,支部难以制定贴合所有部门实际的党建目标和活动计划。党建活动容易偏向“通用性内容”(如集中学习、文件传达等),难以精准对接各部门的业务难点,致使党建与部门业务“两张皮”问题显现。

(二) 责任落实分散,“一岗双责”虚化

党支部覆盖多个部门时,党支部书记、委员或由某一业务部门负责人担任,或由非部门负责人的人员担任。前者可能因业务职责范围受限,难以兼顾其他部门的党建与业务协同;后者缺乏对部门业务的直接管理权,推动党建要求在业务中落地的力度不足,导致“党建不实、业务难融”的责任断层。

(三) 党员作用发挥不聚焦,先锋引领作用弱化

党员分布在不同部门,日常工作场景分散,支部难以针对各部门的业务场景设计党员作用发挥的载体。党员在本部门的日常工作中,支部对其“亮身份、作表率”的监督和引导不够直接,党建对业务的引领作用难以渗透到具体工作环节。

(四) 沟通协调成本高,凝聚力不足

多个部门人员组成的支部,成员日常工作交集少、共同话题少,支部活动需要跨部门协调时间、场地,组织效率低。同时,因缺乏共同的工作场景和目标,支部对干部职工的思想动态、困难需求把握不够精准,难以通过党建活动增强团队归属感,整体凝聚力和战斗力较弱。

(五) 考核评价难精准,激励机制不强

党建考核需覆盖多个部门的业务成效,但不同部门业务性质差异大,难以制定统一的评价标准,考核基本停留在“活动次数、参会率”等表面指标上,无法客观衡量党建对各部门业务的实际推动作用,导致激励机制缺乏针对性,党员干部参与党建的积极性不高。

三、科学构建党建与业务双融双促的提质增效新路径

秉持“党建强则业务精,业务强则党建实”理念,创新探索党建与业务双融双促赋能企业服务提质增效新路径,将党支部建在企业服务一线,充分发挥党员先锋模范作用,实现“企业有所呼、中心有所应、党员有所为”。

(一) 重构组织体系

以党建引领为根本,强化组织保障,立足“一部门一支部”,推动组织资源向一线倾斜,构建“总支定方向、支部搭堡垒、党员打头阵”的立体化组织体系。

1. 建立新型组织架构。全方位打造科学高效、运转协调的组织架构，拓展党组织工作覆盖范围，将触角延伸至企业服务前沿，确保精准把握企业需求与动态，为服务工作提供坚强有力的政治引领和坚实稳固的组织保障。

2. 推行“双带头人”培育体系。选拔优秀党支部书记，落实“双向进入、交叉任职”机制，加大党务干部与业务骨干培训力度，搭建学习交流与实践平台，培育既精通党建又熟练业务的复合型人才队伍。

3. 构建联席会议机制。依托总支委（扩大）会，建立跨部门党建与业务联席会议制度，定期召集党支部书记和部门负责人，共解工作难题、整合优势资源，强化跨部门协作与工作协同。

（二）创新制度机制

以制度为保障，通过“党建+”模式将中心工作转化为党组织攻坚任务，将发展目标细化为可量化、可追溯的措施，形成上下贯通、责任清晰、执行有力的制度体系。

1. 建立“四同步”制度体系。优化党建与业务同步谋划、同步部署、同步落实、同步检查的工作机制，计划阶段融合目标，部署阶段明确分工，落实阶段协同推进，检查阶段统一考核标准，确保双向融合发展。

2. 创新“党建+”管理模式。聚焦小升规、专精特新、智改数转网联等重点领域，明确工作目标、责任主体与服务举措，实时跟踪进度、评估成效。设定涵盖组织建设、服务成效、企业满意度等多维度的评估指标，精准衡量融合质量。

3. 构建“全链条”责任体系。坚持党总支部统一领导，强化党政协同联动，构建全覆盖、全链条的履责机制，将党风廉政建设与业务工作深度融合。明确党组织及党员干部责任清单，实行责任到人、任务到岗，加强监督检查和整改落实

实，推动责任体系高效运转。

（三）建设载体平台

强化党建引领，通过全方位载体平台建设，提升党员素质与服务效能，推动党建与业务各环节深度融合。

1. 打造综合学习平台。整合理论学习、业务培训与实践锻炼，定期开展党的理论学习，筑牢政治素养根基；以支部共建为纽带，邀请业务骨干授课，拓宽党员干部跨部门、多领域知识视野，提升融会贯通能力；组织“政策直达”“百企巡诊”“服务进园区”等重点活动，让党员实战练兵，提升解决复杂问题的能力。

2. 构建先锋服务平台。以志愿服务为切入点，围绕重点服务领域，组建“党员志愿服务先锋队”，联合行业专家深入企业一线，精准提供政策咨询、技术指导、管理优化等服务，助力企业破解发展难题。积极推动党员“亮身份、做表率”，以实际行动践行宗旨，彰显先锋模范作用。

3. 运用网络宣教平台。利用“学习强国”“南京机关党建云”“钟山清风”等平台，实现党员教育、管理、服务的在线化和智能化；借助支部工作群，及时、准确地传递党的方针政策，严格落实局机关党委“每日一学习、每周一提醒、每月一案例、每季一党课”机制，强化党纪法规普及，提升党建工作效率与覆盖面。

四、党建与业务双融双促的实践探索——以企业培育部党支部为例

在中心“一部门一支部”的组织架构下，企业培育部党支部紧扣新时代党的建设总要求，以党的政治建设为统领，精心打造“企服有我——优企培育服务在行动”党建特色品牌，推动党建工作与企业培育业务深度融合、同频共振，以高质量党建引领企业服务工作提质增效。

（一）“惠企政策我来讲”，筑牢专业

服务根基

支部推动党员干部从“政策收集员”转变为“服务践行者”，以专业素养护航企业成长。一方面，开展政策归集、梳理研习，编制政策指引，推动政策内容“变薄”、服务质效“变厚”，实现惠企政策精准滴灌。另一方面，组织政策深研与宣讲培训，打通政策红利直达企业的“最后一公里”，党员干部政策转化能力与临场应变能力进一步增强。

（二）“益企活动我来办”，锤炼实干攻坚本领

支部结合升规培育、临退企业帮扶等业务工作，组织党员干部实地走访重点企业，摸清困难需求，形成调研报告，为上级决策提供支撑。联合专家打造“专题授课+互动解惑”“专家巡诊+资源牵线”等服务模式，党员干部的活动策划与组织协调能力明显增强。建立跟踪服务机制，定期回访企业，以满意度为导向，征询优化建议，对接后续需求，党员干部的主动服务意识显著增强。

（三）“助企对接我来帮”，深化为企业服务理念

支部着力构建长效对接机制，围绕规上工业培育企业和创新型中小企业开展精准服务。完善需求诉求分类处置机制，确保企业合理诉求得到快速响应和高效解决，党员干部资源整合与精准匹配能力进一步提升。通过常态化对接企业，党员干部沟通协调与应急处置能力显著增强，企业对党员干部的信赖度持续上升，形成互信互促的良性互动，为提升企业服务质效奠定坚实基础。

五、深化党建与业务双融双促的经验启示与长效机制

（一）始终筑牢“融”的理念，增强党建与业务双融双促的政治自觉

理念的深度融合作为推进各项工作的前提，

必须牢固树立大党建、大融合的科学思维体系，切实强化一体谋划部署、全程深度融合的政治担当。要以高度的政治责任感和历史使命感，以高质量党建引领高质量发展，牢牢把握“十五五”关键机遇期，引领中心各级党组织和全体党员干部胸怀“国之大者”，深入思考新时代中心在政治责任、根本职能、工作主线和发展方向等重大问题上的战略性、全局性课题，持续提升党员干部从政治高度审视业务工作、从业务实践彰显政治担当的自觉性和主动性。

（二）扎实推进“融”的方法，促进党建与业务双融双促的成果转化

1. 要深入贯彻落实新时代党的建设总要求。精准把握党建与业务深度融合的关键环节，充分发挥党建工作独特优势，切实转化为推动企业服务发展的强劲动能。严格对标“四强”党支部创建标准和“四好”党员选树要求，将其有机融入业务工作各环节。

2. 要始终坚持理论联系实际的马克思主义学风。着力推进学思用贯通、知信行统一，将党的创新理论成果与企业服务的实践经验紧密结合，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导实践、推动工作。

3. 要积极探索党支部服务保障业务发展的有效路径。结合部门职能定位，发挥党支部战斗堡垒作用，激励党员干部强化担当、履职尽责，高标准、严要求推动工作任务高质量完成，以工作成效检验党支部战斗力和凝聚力，营造创先争优的干事创业氛围。

（三）建立健全“融”的机制，夯实党建与业务双融双促的组织基础

必须着力构建党建与业务互融互促的责任体系，建立健全联动考评机制和队伍融通长效机制。牢牢把握责任链条这一关键环节，以责任制为抓手，构建层级分明、权责明确的工作体系。

1. 要牢固树立“一盘棋”思想。深入实施党建与业务“四同步”制度体系，确保各项工作工作在党组织坚强领导下稳步推进。

2. 要统筹推进党的组织建设与干部队伍建设。着力打造一支政治过硬、本领过硬、作风过硬的高素质干部队伍。

3. 要完善党建工作考核评价机制。充分发挥考核评价的指挥棒作用、选拔任用的导向作用。在干部选拔任用和评优评先工作中，既要突出业务实绩，又要注重党建成效，积极营造风清气正的良好政治生态。

六、结语

在新时代伟大征程中，中心各级党组织和全

体党员干部必将以高度的政治自觉和使命担当，坚定不移扛起全面从严治党主体责任，深入推进党建工作与业务工作深度融合、系统贯通、同向发力、长效发展，切实以高质量党建引领保障企业服务工作实现高质量发展。

我们将持续深入学习贯彻习近平总书记关于“制造强国”的重要论述和对江苏重要讲话重要指示精神，立足南京经济社会发展实际，以昂扬向上的奋斗姿态和求真务实的工作作风，切实履行职责使命，充分发挥企业服务优势，为推动南京经济高质量发展作出积极贡献！

（执笔人：丁波 林郁）

对增强机关处室党支部自建能力 推动机关党建创新发展的研究与思考

市政府外事办公室课题组

习近平总书记在“7·9”重要讲话中指出，中央和国家机关要树立大抓基层的鲜明导向，以提升组织力为重点，锻造坚强有力的机关基层党组织。习近平总书记的重要指示，为增强机关处室党支部自建能力和创新发展指明了方向。党支部建在机关处室，通过广泛开展“四强”党支部创建评比，党支部战斗堡垒作用和自建能力显著增强，但是对照规范性要求和先进性标准，部分党支部的自建能力仍存在一些差距和不足，需要重视和改进。

一、当前机关处室党支部自建现状及问题

从面上调研情况看，当前机关党支部自建现状不同程度存在标准偏低、质量不高、能力偏弱、合力不够、机制短板等问题。

（一）自建能力尚待提升

突出表现为党支部书记“一岗双责”存在“分担挑”现象。有的党支部书记主责意识不强，没有结合实际制定短、中、长期计划，支部建设存在简单化、表面化、随意化、低效化现象。有的党支部对标找差不够，开展工作习惯于“自说自话”，满足于自我循环。有的党支部书记在没有党支部副书记和相关委员设置的情况下，习惯于唱“独角戏”、跳“单人舞”，落实经常性工作不够经常。有的满足于被动应付，出现老思路不管用、好办法不够用、新技术不会用的“两难”局面等等。

（二）自建合力尚待加强

突出表现为处室党建工作与业务工作融合不够。有的党支部书记谋划工作存在两种思维、推动党建工作和业务工作两种力度、制定方案计划各自表述。有的虽然年初党建工作有计划，党建和业务融合有谋划，但在任务繁重的情况下，重业务落实、轻党建对表，原有计划出现搁置搁浅。有的党建和业务“机械拼凑”“物理叠加”，没有发挥出党组织的政治功能、组织功能和党建引领作用。有的对新形势下推动党建和业务工作深度融合研究探索不够，发力点偏离中心工作需求等等。

（三）自建质效尚待深化

主要表现为党支部落实经常性工作不够经常、不够规范。有的落实“三会一课”制度不经常，个别党支部记录本较长时间没有显示“三会一课”内容，有的在短时间内频频组织活动迎接检查，存在中断一阵子，突击一下子的现象。有的党支部落实组织生活制度不够严格，单位领导参加所在党支部过组织生活不够经常，党员干部开展批评和自我批评“辣味”不够，“提醒”督促欠缺。有的理论学习转化不够，研讨交流分享、结合本行业本系统实际不足。有的谈话提醒不及时、不深入，对新形势下党员思想状况了解不够、分析不透，对党员教育、管理、监督失之于宽、失之于软等等。

（四）自建活力尚待激发

主要表现为开展活动存在“模板化”现象。有的开展党支部共建活动仅到双方单位走一走、看一看，没有安排共同学习、交流研讨、经验分享等环节内容。有的把主题党日当作一个“筐”，什么内容都往里装，把业务接洽、工作会议等统统作为活动内容。有的安排活动结合实际不紧，上级安排什么就干什么，或者照搬照抄过往做法，没有体现“一支部一特色”和个性化需求。有的对新形势下如何统筹推进党建和业务数字化、智能化融合建设，缺乏前瞻性思考和应有投入，跟不上时代发展和党员干部需求，缺乏吸引力。

（五）自建机制尚待完善

其一表现为党建考核评比和业务考核评比存在“两把尺”现象。有的党建考核与业务考核各自表述、奖励不一。有的党建考评结果取决于业务考评结果，导向上业务优先。有的考评目标不清晰，没有结合实际作量化设计，搞“上下一般粗”。有的考评把台账当标尺，把“布置了”当“做成了”，把“做了”当“做好了”。有的“四强”党支部考评重过程轻结果，对先进不通报不表彰，对后进缺少深入剖析、后续指导帮扶。其次是经费保障相对较少，缺少必要的活动场地。

二、主要原因分析

当前一些部门单位的党支部自建成效不明显甚至在低层次徘徊，既有内在因素，也有外在因素，究其主要原因：

（一）思想认识还存在偏差

有的看轻了党支部地位作用，认为机关党建质量标准不清晰，难有“大作为”。有的认为机关党建是“软任务”、不是“硬指标”，学习党务知识、落实规定内容不够自觉主动。有的认为党建是上级党组织和党务干部的事，等靠思想较重。有的认为党支部书记付出多、获得感不强，工作中不真抓。

（二）自建意识还不够强烈

一方面部分处室党支部因人员编制较少，无副书记、支部委员等，支部工作通常由书记一人主抓，有时存在工学矛盾、抓经常性工作精力不足或疲于应付“软着陆”情况。另一方面支部党员因无明确职责，加之没有参加过系统的党务培训，补台意识缺乏，存在党支部书记不放手、党员当甩手的情况。

（三）环境氛围还不够浓厚

少数党支部缺乏策划开展岗位建功、争先创优等激励活动的经验，导致党员积极进取意识弱化。有的党建工作联系实际不紧，感召力出现弱化。有的开展主题活动、党性教育和警示教育偏少，党员身份意识淡化。有的党支部活动无基本场地，党员参加集体活动积极性不高。有的“四强”党支部评比重形式轻结果，缺乏吸引力等等。

（四）工作指导还缺乏韧劲

有的工作指导安排部署多、原文转发多、精准指导少；有的重大包揽，轻个体差异和实际效果。有的缺乏研究破题，只重“规范”、忽视“规律”，“赋能”成为“负担”。有的考核评比重看台账，习惯于看学没学文件内容、做没做会议记录等，造成支部工作“留痕不留心”。

（五）激励导向还不够鲜明

有的激励导向存在偏差，评出的优秀党支部和先进处室、优秀党员和先进个人的“含金量”有差别。有的“四强”党支部考核和党建考核评先推荐，主要参考业务标准或业务实绩，党建要素偏少。有的在经费预算、场地设置上，优先考虑保障业务工作，对党支部活动缺经费、缺场地、缺骨干等现实困难重视解决力度偏小等等。

三、加强机关处室党支部自建能力的对策建议

习近平总书记指出：“只有与时俱进、改革创新，勇于探索实践、善于总结经验，机关党建

工作才能不断提高质量、充满活力。”加强机关处室党支部自建能力研究破题既是时代赋予的课题，也是推进机关党的建设全面过硬、全面进步的应有之义。

(一) 重视抓住“关键少数”，强化“造血”功能，不断提高党支部自建能力

1. 压实“负责人”责任。树起党支部书记“抓好党建是本职、不抓党建是失职、抓不好党建是不称职”的鲜明导向，以明晰责任主体压实党支部书记“一肩挑”工作责任，确保机关党支部书记既能胜任书记职责，又能在业务领域独当一面，切实成为党建业务融合发展的探索者和推动者。

2. 赓续“传帮带”传统。定期组织党支部书记在岗培训，系统学习党建党务知识，熟练掌握基本制度和基本方法。组织党支部书记“讲、听、评”交流观摩，在比学赶超中不断提升业务素养和履职能力。搭建党支部书记互学互鉴平台，通过老带新、强带弱，分享经验、传授方法等，让党支部书记横向实现信息、资源、成果共享，提高党支部书记队伍的整体素质。

3. 推行“多岗位”锻炼。实施有序的轮岗锻炼，鼓励和促使党支部书记在单位编制岗位、党群系统内部、机关基层岗位的不同阶段进行不同层次、不同岗位的摔打锤炼。加强党务干部和业务干部之间双向交流，真正让党务干部懂业务、业务干部懂党务，提高党建业务融合能力。

(二) 着力抓实“规定动作”，优化“造血”细胞，不断增强党支部自建动力

1. 规范支部日常工作。建立健全党支部工作规范，以党支部考核评价为基础，制定党支部日常工作挂图，明确党支部书记的履职清单，具化党支部书记“干什么、怎么干、干到什么程度”。持续开展党支部标准化建设，将党支部基础工作和规定内容以菜单、模板、流程形式固化下来，

形成全面直观、易记易做的规范体系。推行党支部党务公开，接受群众评议和督促，确保重点工作落实到位。

2. 严格落实基本制度。严格落实“三会一课”、主题党日、组织生活会等制度，党支部书记带头上党课，采取座谈会和互动式党课、党员人人登台讲微党课等方式，丰富党课形式。领导班子成员带头参加党支部活动并过好双重组织生活，以普通党员身份开展批评与自我批评。落实经常性思想政治工作和谈心谈话制度，跟进解决思想、心理和困难问题，让全体党员干部和职工时时感受组织的温暖。

3. 加大精准指导力度。严格把关并跟踪党支部工作计划落实，定期下发党支部阶段性工作提示，督促指导经常性工作落实。将考核督导与日常工作相结合，通过听取群众意见建议、了解应知应会内容、随机抽查工作台账等方式，加大评议频度，提高评估精度。注重评在平时，坚持随机调研、蹲点调研、跟踪督查结合，及时掌握实情、通报点评和纠偏整改。

(三) 积极营造“争先氛围”，畅通“输血”经脉，持续催生党支部自建潜力

1. 加强政治机关建设。对标“建设让党中央放心、让人民群众满意的模范机关”，加强政治机关意识教育，以务实举措推进党的创新理论、党史学习教育、党纪学习教育走深走实，教育广大党员干部始终做到政治坚定、对党忠诚、干净担当，以实际行动树好党政机关形象。对标忠诚干净担当要求，加强模范机关建设，聚焦领导干部“关键少数”和年轻干部“重要群体”，把党建制度中规范权力运行、加强监督制约、防范廉政风险等要求，有机融入重要决策、重点规划、重点项目风险防控和监督管理中，建立“对标看齐—改进纠偏—评估问效”工作闭环，使创建活动成为破解难题、改进作风、催生自建潜力的生

动实践。

2. 持续擦亮党建品牌。近年来，市外办各党支部主动与省外办党支部、市级机关有关单位党支部、莫愁湖街道社区党支部、在宁高校医院党支部、涉外企业党支部等结对共建，打造“外事为宁”惠企便民、“一支部一特色”等党建品牌。持续开展“问题共答”探索创新攻坚克难支部行动和“岗位创模、带头奉献”党员先锋行动，在动员激发党员干部投身现代化建设和高质量发展、立足岗位建功创模上发挥了积极作用。找准高质量发展需求点、基层党组织工作着力点，打造特色鲜明、贴近基层、易于推广的工作载体，为党员干部建功立业创造条件、提供舞台。

（四）全程推动“全员参与”，放大“活血”基因，不断激发党支部自建活力

1. 调动全员参建热情。结合实际建立党支部课题研究、创新探索、攻坚克难小组，依托党员突击队、党员项目攻关组等形式，发挥党员干部在攻克急难险重任务、破解工作难题的先锋作用，使每名党员都成为一面鲜红的旗帜，每个党支部都成为党旗高高飘扬的战斗堡垒。严格党员教育管理监督，建立互帮、互学、互管“三互小组”等群众性组织，发挥党员参与管理监督作用，及早发现和纠正苗头性、倾向性问题。坚持和完善党员过“政治生日”、重温入党誓词等政治仪式，用好批评和自我批评武器，不断提高机关党内政治生活质量。

2. 组织全员全程参与。市外办注重发挥中层干部作用，调动青年党员干部积极参与群团工作，强化“人人都是党务干部”意识，让党支部的经脉气血畅通起来。机关党委牵头成立青年干部学习小组，组织青年干部参与“外办讲坛”，交流学习成果、分享出访体会等；成立文字小组、外语小组参与文稿起草和信息编排工作，持续发挥青年党员干部参与党建工作作用。通过设立“党

费交纳日”，定期通报党员党费交纳情况，组织全体党员干部参加“党的创新理论我来讲”、党史知识竞赛等，增强党员意识。

3. 坚持守正创新驱动。创新“经常建”机制。通过制定组织生活计划、落实组织生活负责人、定期汇报分析党组织建设形势和情况通报等制度，确保机关党支部建设“长流水、不断线”。创新“吸引人”形式。除组织常规性的学习教育活动外，突破活动的单一性、封闭性，增强活动的多样化、开放性。例如，采取全体党员轮流上党课的方式，把书记讲大家听，变为大家讲大家听。创新“接地气”内容。完善数智赋能在提升党支部自建水平中的开发运用，在推动机关党建问题共答、同向发力上发挥驱动作用。加强形势和对策研究，借鉴 AI 技术和数智成果，积极推进理念思路创新、方式手段创新、支部建设创新，增强经常性学习研讨、教育管理的针对性鲜活性。

（五）持续推进“机制创新”，拓展“活血”路径，不断强化党支部自建定力

1. 完善党建业务融合发展机制。完善党建与业务工作一体谋划、一体推进、一体评价机制。研究制定党建工作计划要围绕业务工作重点，部署业务工作要发挥党建引领作用。在年度考核、任期考核和相关考核中，把机关党建推动中心工作、促进各项任务完成情况作为必答内容。树立“党建溯源”思维，及时召开组织生活会，复盘分析业务工作中的重大问题，从根本上加以解决，完善协同发力机制。

2. 完善常态长效督促机制。做到定期和平时、专项和例行、重点和普遍检查、单位考评和支部自评、党务公开与政务公开相结合，通过上下互动、内外配合等途径，实现对党支部有关制度、内容、人员、质量、成效的监督检查全覆盖。借助巡视巡察、考察考核力量，把提高党支部自建质量情况纳入领导班子、党支部考评内容，对

在履职方面责任不落实的党支部和责任人，予以追责问责。

3. 完善“四强”党支部考评机制。健全“四强”党支部考核评价体系，统筹党建与业务考核融合，拓展考评样式，使考评样式逐步由“粗放式”向“精细化”转变、由“定性式”考核向“定量式”考核转变、由“单一性”考量向“综合性”考量转变。健全党支部书记述职评议考核机制，完善整改落实情况报告制度。将上级考核与下级评议结合起来，同时兼顾“创先争优”和“岗位创模”，以达到以考促建的目的。

4. 完善激励保障机制。积极探索组合配套、

科学易行的奖惩激励机制，着力在破解“不敢为”上加大激励力度，在破解“不想为”上强化纪律约束，在破解“不会为”上加强培养锻炼，引导机关党支部书记和广大党员干部牢固树立正确政绩观。视情提高党支部书记的履职待遇，按“多劳多得”原则，给予适当的岗位津贴补助。加大党支部经费预算和建设投入，以满足新形势下党支部基本建设、学习教育、开展活动、引智借力、创新发展等现实需求，因地制宜建设好使用好党建阵地，确保机关党支部自建有抓手、活动有平台、发展有质量。

（执笔人：张斌 张军 任家扬 王萌）

以“四个突出”着力加强办公厅（室）政治建设的途径研究

市政府办公厅机关党委课题组

一、加强办公厅（室）政治建设的重要性

习近平总书记强调，新时代办公厅工作要提高政治站位、强化政治担当、提升政治能力、落实政治责任，建设让党放心让人民满意的模范机关。办公厅（室）作为本地区本部门落实中央、省、市重大政策措施的先锋队，是政策上传下达的关键枢纽，加强党的政治建设具有至关重要的意义。

（一）加强政治建设是做到“两个维护”的根本保证

党的十八大以来，党中央以高瞻远瞩的战略眼光和坚定不移的决心，全面加强党的领导和党的政治建设，党中央权威和集中统一领导得到了前所未有的有力保证。办公厅（室）作为政府系统中的“中枢”机构，其第一属性是政治机关。这不仅要求办公厅（室）在理解和把握政策精神上做到精准无误，更要求在实际工作中，必须始终把讲政治作为开展一切工作的首要要求和根本遵循，无论是在思想认识上，还是在政治立场和行动落实上，都要同党中央保持高度一致，真正做到令行禁止，确保党中央的各项决策部署不折不扣地得到贯彻落实。

（二）加强政治建设是履行职能使命的核心保障

旗帜鲜明讲政治，一直以来都是我们党坚定不移、始终如一、毫不动摇地坚持和践行的显著政治优势。办公厅（室）作为党和政府决策的重

要参谋助手，肩负着服务领导决策、协调各方落实、督促检查工作等各项重要职能。这些职能不仅要求办公厅（室）具备高度的政治敏锐性和责任感，更需要在文件起草、政策制定、会议组织等各个环节中更加精准、高效地发挥出政治把关的关键性作用，只有这样，才能严格遵循党的政治路线和方针政策，确保工作始终保持正确方向。

（三）加强政治建设是提升政治能力的现实需要

习近平总书记明确指出，在领导干部所应具备的各项能力中，政治能力是第一位的。当今，我们所面临的国际与国内形势呈现出前所未有的复杂性和多变性，党员干部必须能够精准识别和把握各种政治现象的本质及其发展趋势，深入理解和领会党的路线方针政策的核心要义和精神实质，在任何情况下都毫不动摇地贯彻落实党中央的决策部署。为此，我们必须不断加强党的政治建设，通过多种途径和方式，持续增强党员干部队伍的政治判断力、政治领悟力、政治执行力这“政治三力”，凝聚起攻坚克难、干事创业的强大动力和磅礴力量。

当前，我市政府系统办公厅（室）能够切实把政治建设摆在各项工作的首要位置，做到政治立场坚定、政治方向明确。但调研发现，在实际工作推进中，仍然存在个别党员干部政治能力与工作要求不匹配的情况：有的对政治形势的判断不够精准，在大是大非面前缺乏敏锐的洞察力；

有的对党的政策理论理解不深不透，不能很好地将政治理论转化为实际工作中的行动指南；还有的在面对复杂问题和困难挑战时，政治执行力不足，缺乏攻坚克难的勇气和决心。因此，加强政治建设，提升党员干部政治能力依然迫在眉睫。

二、南京市政府办公厅推动政治建设的实践探索

南京市政府办公厅现有党支部 19 个，在职党员干部 135 人、离退休党员 84 人，全厅在职干部除 2 名群众外，其他均为中共党员，是一支战斗力强、政治信念稳、队伍作风硬的党员先锋队。近年来，办公厅注重模范政治机关建设，将“围绕中心，服务大局”作为工作开展的根本遵循，以党建工作为抓手，持续开展“提能力，转作风，强担当”活动，确保政治立场、政治意识、政治实绩得到全面提升。在全市 2022、2023、2024 年度综合考核中，连续三年被评为第一等次，综合得分和党建考核得分均列分组第一名，有关成效经验多次被《金陵瞭望》《南京新风》等刊载宣传。

（一）突出政治立场建设，在规范党内政治生活上下功夫

突出党组织的政治功能，牢牢把握政治机关根本属性，充分发挥各级党组织“把方向、管大局、保落实”的领导作用，在认真践行“两个确立”中锚定正确航向。

1. 严把正确政治方向。严格落实“第一议题”制度，将习近平新时代中国特色社会主义思想作为必修课，深刻把握其世界观和方法论，确保理解不偏差、领会不打折，做到总书记有号令、党中央有部署、省市县委有要求、办公厅见落实。完善政治把关机制，在重大决策、项目推进、政策制定前，重点审查是否符合党中央精神、是否契合国家战略导向。

2. 严肃开展组织生活。年初有计划、年中

有检查、年末有总结，以厅党组年度工作要点、理论学习中心组学习计划、年度党建工作要点等为统筹，认真组织开展厅领导班子成员现场研学、一线调研、讲党课等学习教育活动。全面落实支部“三会一课”、主题党日以及党员领导干部双重组织生活等党内政治生活制度，把党内政治生活融入党员干部日常工作和学习生活。

3. 严格恪守党的政治规矩。把讲政治摆在首要位置，严格落实请示报告制度，坚定不移做到“五个必须”，坚决杜绝“七个有之”。严格执行“凡提五必”，坚决防止干部“带病提拔”。秉持民主集中制原则，拓宽意见征集渠道，“三重一大”事项和重点工作均通过党组（扩大）会议集体研究决策。

4. 严密防守各类政治阵地。作为政府系统中枢，严格落实保密要求，强化意识形态阵地管理，把控市级重大活动审核流程，稳慎做好政府新闻发布政治审核，定期开展风险隐患排查，持续筑牢安全防线。

（二）突出政治能力建设，在提升干部政治素养上下功夫

将政治能力建设作为办公厅党员干部必修课，把旗帜鲜明讲政治从外部要求转化为内在主动。

1. 创新理论学习形式。开设“干部讲堂”，近年来，陆续邀请来自在宁高校、省市机关等近 10 名专家教授，聚焦宏观经济形势、GDP 核算、战略性新兴产业等开展授课辅导，有效提升党员干部政治素养、理论水平和业务能力。组织开展 6 期“提能力、转作风、强担当”工作交流活动，各支部党员干部代表走上讲堂，分享经验，通过互学互鉴，持续营造全厅勇挑大梁、主动担当的良好氛围。

2. 抓实思想政治教育。研究制定办公厅《关于贯彻落实〈中国共产党思想政治工作条例〉的

工作措施》，把思想政治工作作为厅党组理论学习中心组学习重要内容，将社会主义核心价值观、国家安全、中华民族共同体意识等纳入年度学习专题。组织各支部每半年开展一次党员思想状况分析，开展常态化谈心谈话活动，动态掌握党员干部思想活动。

3. 深化党性修养锤炼。常态长效抓好习近平新时代中国特色社会主义思想学习，一年来，组织 10 余场党性教育活动，党员干部赴将军馆、海洋馆、国防建设基地、红色李巷、雨花台、渡江胜利纪念馆等红色教育基地开展实践教育，观看警示教育片、阅看《忏悔录》等，持续深化党性修养。

4. 一线锻炼政治能力。大力推行“一线工作法”，在基层、项目现场培养锻炼干部，提升政治能力，陆续选派 6 名干部深入一线、直击现场，逐个攻克难题。一年来，累计组织 50 余人次参与“3·26”大会、“金洽会”“苏超”等大型市级活动志愿保障工作，在志愿服务一线磨炼干部。常态化开展轮岗交流、选拔任用等工作，把讲政治作为干部选拔任用过程中的重要考量，压茬推进干部选拔任用和职级晋升，干部队伍结构性持续优化，干事创业热情逐步提升。

（三）突出政治责任建设，在推动党建与业务融合上下功夫

把服务中心工作和发展大局作为职责使命，以强烈的政治担当，发挥党建引领作用，全力以赴服务保障全市高质量发展。

1. 确立参谋辅政鲜明导向。积极践行“以文立身”，全力推动秘书处室向业务处室加速转型。聚焦领导关切、社会关注、群众关心的热点议题，深入开展调查研究，精准提出务实对策。牢固树立“信息即工作”理念，动员全厅力量共研信息与业务。2024 年成功打破省内某兄弟城市政务信息“12 连冠”局面，跃居全省首位。

2. 健全高效协同运转机制。依据效率优先、职责明晰、分工合理、实事求是原则，细化各处室职责，构建起协同高效的职责体系。建设完善移动办公系统，实现超 90% 文件全程线上流转，文件运转周期缩短至 1 天以内。打造无纸化会议模式，实现高效、绿色、节能、低碳办会目标。

3. 构建狠抓落实工作格局。完善督查督办机制，健全全员参与、闭环落实的工作体系。有力推动南京港总体规划快速获批、京东 MALL 和阿里巴巴江苏总部项目顺利通过消防验收、南京—卢森堡货运航线常态化运行、秦淮新河水利枢纽改扩建项目拆迁等取得重大突破。近三年来，累计跟踪督办、推动落实 131 项市政府年度民生实事，顺利完成 3 轮国务院大督查、3 轮中央（省）环保督察等重大活动保障。

4. 全力强化经济运行保障。协助定期分析全市经济形势，保障“稳增长”系列调研活动，督促各级各部门研究制订促进工业经济稳增长、服务消费高质量发展、民营经济发展壮大、支持房地产市场平稳健康发展等政策。促进农文商旅体全面融合，保障“苏超”联赛南京主场顺利举办。坚持“抓项目就是抓发展”，积极推动地铁 5 号线、7 号线通车运行、南京北站开工建设、105 个老旧小区改造等重点项目。精心筹备并调度金洽会、秋糖会、世界智能制造大会、南京市市长国际咨询会议等 20 余场活动，跟踪推动项目签约落地。

（四）突出政治生态建设，在打造清廉政治机关上下功夫

落实全面从严治党主体责任，用更严要求、更实举措加强机关作风和党风廉政建设，涵养积极健康的政治生态。

1. 持之以恒转变作风。认真落实机关作风反馈意见整改工作，深入开展作风专项排查，下大力气纠治“文山会海”“过度留痕”等形式主义、官僚主义问题。厅党组会多次专题研究整治

形式主义为基层减负工作，制定政府系统工作措施和分解方案，贯彻落实精文减会各项要求，认真督促 39 项具体任务落实落地。下沉 12 个板块开展集成式座谈调研，针对 5 大类 27 条意见建议制订改进措施，每季度召开厅党组会听取整改情况汇报，确保整改到位。

2. 从严从实加强内审内控。成立办公厅内部审计工作领导小组，研究制订《内部审计工作规则》，常态化开展内部审计工作。定期开展合同管理专项排查，全面摸排办公用房、设施设备固定资产底数，严格按标准配置使用、规范管理办公设备，着力健全内管内控机制，坚决防范廉政风险。

3. 严格把控廉洁风险。认真落实廉洁政治建设要求，把“加强合同管理 实施阳光采购”作为办公厅“廉洁单元”建设项目，制订实施方案，有序推进实施。指导各支部梳理岗位廉洁风险点，针对权力集中、资金密集等重点领域，支部层面“廉洁事项”，把廉洁政治要求向基层末梢进一步延伸。

4. 驰而不息正风肃纪。大力推进党风廉政建设，紧盯重点岗位、重点领域强化日常监督。

严格执行纪律规定，对可能存在的违反政治纪律、工作纪律等行为，坚持预防在先、抓早抓小。建立厅党组与派驻纪检监察组定期会商制度，开展全过程、嵌入式监督。专题研究整改巡视巡察措施，定期组织“回头看”，紧盯不放推动整改，防止问题反弹回潮。

三、经验启示

南京市政府办公厅深入践行党的政治建设的实践启示我们，加强政治建设是办公厅（室）机关需要久久为功的职责使命，是确保各项工作始终沿着正确方向前进的重要途径。通过站稳政治立场、锤炼政治能力、扛起政治责任、涵养政治生态，能够进一步增强办公厅（室）机关的凝聚力和战斗力，有效发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，引导全体党员干部坚定理想信念，自觉将政治认同内化为听党话、跟党走的政治信念，进而把党的全面领导落实到工作的各个领域、各个方面、各个环节，以一流标准、一流作风、一流队伍、一流业绩，推动“三办三服务”各项工作呈现新气象，展现新作为。

（执笔人：秦冬蒲 姜波 穆冠霖）

关于财政机关党的纪律教育约束和保障 激励工作的研究及对策建议

市财政局机关党委课题组

一、调研背景与目的

党的纪律建设是党的建设的永恒课题。二十届中央纪委四次全会明确提出“巩固深化党纪学习教育成果，着力推动形成遵规守纪、干事创业的良好氛围”，强调党的纪律既有教育约束功能，又有保障激励作用，二者辩证统一、相辅相成。市财政局机关纪委紧紧围绕“遵规守纪、干事创业”主题主线，聚焦纪律教育的针对性、纪律执行的规范性、激励保障的实效性，深入开展党的纪律教育约束和保障激励工作专项调研，着力摸清工作中的短板不足和矛盾问题，为构建严管厚爱结合、激励约束并重的财政机关纪律建设体系提供扎实依据，以高质量纪律建设成果护航财政事业在规范中创新、在约束中奋进。

二、基本情况

（一）调查对象基本情况

本次调研回收有效问卷 73 份，调查对象在年龄、性别、学历、级别四个方面呈现出如下特征。

1. 主要年龄段分布基本均衡。41-50 岁年龄段的人数最多，占总数的 34.3%，31-40 岁年龄段占总数的 28.7%，51-63 岁年龄段占总数的 27.4%，21-30 岁年龄段占比相对较少，占总数的 9.6%。

2. 整体性别覆盖较为全面。男性占比 60.3%，女性占比 39.7%。

3. 学历层次整体较高。63% 具有研究生

学历，35.6% 为大学本科学历，1.4% 为本科以下学历。

4. 职务职级分布基本均衡。局领导占比 1.4%，处级或科级领导干部占 39.7%，调研员占比 23.3%，科级占比 35.6%。

（二）党的纪律教育约束和保障激励的举措及成效

1. 从纪律认知层面看，机关党员干部对党的纪律重要性认识深刻，对党内法规熟悉程度较高。问卷显示，94.5% 的调查对象高度认可党的纪律教育的关键作用，93.2% 的调查对象对《中国共产党纪律处分条例》等党内法规以及中央八项规定及其实施细则精神非常熟悉或较为熟悉。财政机关把加强纪律教育纳入落实全面从严治党主体责任清单，组织党员、干部系统学习党的创新理论、党史及党纪党规等，持续提升纪律教育引领力感染力，推进管党治党政治责任落实落地。

2. 从教育途径与频率看，党内学习教育活动成为党员干部了解纪律规定的主要途径，党支部纪律宣传教育频次较高。问卷显示，98.6% 的调查对象通过党内学习教育活动了解党的纪律规定，86.3% 认为所在支部开展党的纪律宣传教育频率较高、次数合理。财政机关各级党组织积极履行纪律学习教育职责，

通过“三会一课”、主题党日等扎实开展党纪学习教育，确保党员干部及时、全面地掌握党的纪律要求。

3. 从纪律教育内容形式看，内容贴合实际，形式丰富多样。问卷显示，88.1%的调查对象认为当前纪律教育内容非常贴合或比较贴合党员干部的思想和工作生活实际。教育形式方面，实地参观廉政教育基地和典型案例剖析分别有93.2%和89.1%的调查对象认可。财政机关坚持党性党风党纪一起抓，把党的纪律建设融入日常教育管理监督，扎实开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育，持续巩固深化党纪学习教育成果，党员、干部参与纪律教育的积极性主动性不断增强。

4. 从党的纪律约束执行情况来看，党组织纪律监督机制健全、执行严格，党员管理监督效果明显。问卷显示，有94.5%的调查对象认为纪律监督已经全面覆盖，95.9%的调查对象认为所在党组织纪律监督机制健全、执行严格，89.1%的调查对象认为日常工作中纪律约束氛围浓厚，91.8%的调查对象认为所在党支部党员管理严格、效果明显。财政机关各级党组织始终坚持严的主基调不动摇，把纪律挺在前面，坚持抓早抓小、防微杜渐，保障了党规党纪在日常工作中的严格执行。

5. 从保障激励措施成效看，多数党员认为党内激励措施与工作和纪律表现挂钩，认可激励措施对党员干部言行的正向激励作用。问卷显示，93.2%的调查对象认为当前的表彰奖励机会优先考虑工作表现和工作业绩，90.4%的调查对象认为当前的提拔晋升机会优先考虑工作表现和工作业绩，82.2%的调查对象认为当前党内激励措施（如表彰、晋升等）与纪律表现关联挂钩。财政机关持续营造重实干重实绩的鲜明导向，将表彰奖励、提拔晋升等与工作纪

律表现关联挂钩，激励党员干部自觉遵规守纪、积极担当作为。

三、存在的主要问题

从调查问卷反映情况看，当前机关在党的纪律教育约束和保障激励工作中仍存在以下问题：

（一）纪律教育内容与形式存在短板，教育质效有待提升

有的调查对象认为纪律教育内容偏向抽象理论，与党员实际工作生活结合还不够紧密，对党员关注的热点问题回应不足。有的调查对象反映党纪学习教育仍以单向输出为主，沉浸式、体验式教育相对较少。相对固化的教育方式和教育内容难以引发党员干部思想共鸣，导致学习主动性和接受度打折扣，一定程度影响教育实效。有的调查对象认为，纪律教育或约束机制对新问题、新风险的响应相对滞后，在及时回应财政改革发展面临的新形势新挑战还需改进。

（二）纪律约束执行存在难点，监督效能有待增强

有的调查对象认为，当前党的纪律约束执行过程中最大的困难是监督难以常态化长效化落实。有的调查对象认为，跨部门协同监督机制还不健全，对纪律执行的监督监管还存在盲区，无法及时防范和纠正违纪违法行为。有的调查对象认为，人情关系一定程度上会干扰影响监督，从而削弱纪律监督的执行力威慑力。

（三）激励与约束不平衡，存在重约束轻激励现象

有的调查对象反映，激励与约束不平衡，在党的纪律建设中，对党员的约束方面较为严格，而在激励方面相对薄弱，忽视了对党员在遵守纪律时积极作为的激励和引导，导致少数党员干部工作热情不高，甚至产生消极敷衍的心态。

（四）激励资源不够充足，存在重义务轻权益现象

有的调查对象认为,目前的激励资源数量有限,无法覆盖众多党员,使得激励措施的影响力受到一定限制,难以充分调动广大党员的积极性。有的调查对象认为,党员的正当权益的保障机制还不够健全,党员表达不同意见有时还存在顾虑,缺乏必要的资源支持、制度保障和权益兜底。

四、原因分析

(一)少数党员干部存在“多干多错,少干少错”的错误认识

调查显示,少数党员干部存在“求稳怕错”和“不敢为、不愿为”心态。比如,有的担心推进改革创新举措造成失误、损失后被追究责任;有的认为推进改革创新会触碰部门、单位或某个群体的利益,从而带来一定风险隐患,得不偿失;还有的认为对党员干部积极作为的表彰奖励力度不足,干多干少、干好干坏差距不明显。

(二)党员干部“八小时以外”动态监督难落实

“八小时以外”是党员干部因权力越界、行为失范进而发生违纪违法行为的高发期。大多数调查对象认为党员干部“八小时以外”监督措施还不够完善,加强对党员干部“八小时以外”行为的监督非常有必要。由于党员干部在“八小时以外”的活动范围广、情况复杂,同时对党员干部“八小时以外”言行监督方法少、尺度难把握,使“八小时以外”的隐性违规违纪行为,如收送礼品礼金、违规吃喝等难以被及时发现。

(三)纪律教育与激励机制的协同效应未充分释放

从教育层面来看,纪律教育往往过多聚焦于“不可为”的底线要求,反复强调、着重突显违纪违法行为的危害和后果,却很少结合激励导向讲清遵规守纪、严格自律后的表彰奖励和社会价值。从激励层面来看,虽然把遵规守纪情况纳入支部和处室考核,但主要是发挥负面清单作用,

对于主动发现问题、报告问题、纠治问题的支部、处室还没有明确激励标准。

五、高效发挥党的纪律教育约束功能和保障激励作用的对策建议

推进全面从严治党,不是要让党员干部瞻前顾后、畏首畏尾,而是要通过明方向、立规矩、正风气、强免疫,营造积极健康、干事创业的良好环境。要坚持严管厚爱结合、激励约束并重,既防止违规破纪风险,又避免束手束脚,努力做到严明纪律与鼓励担当的同频共振。

(一)丰富教育形式,提升教育实效

建立健全党纪法规学习教育常态化工作机制,深入学习贯彻习近平总书记关于全面加强党的纪律建设、加强党的作风建设的重要论述,通过党组理论学习中心组学习、“三会一课”、主题党日等宣讲党纪法规,强化正向引导。运用违纪违法党员干部忏悔录、警示教育片开展震慑教育,组织实地参观廉政教育基地、参与现场庭审等,深化以案说德、以案说纪、以案说法、以案说责,教育引导财政党员干部增强纪法意识、严肃财经纪律、正确履职担当,持续巩固深化党纪学习教育、深入贯彻中央八项规定精神学习教育成果。

(二)完善监督体系,强化协同监督

着力打破监督仅是纪委和驻财政部门纪检监察组的事这一狭隘观念,推动建立健全纪检、人事、业务处室、支部等各相关主体协同联动监督机制,共享监督信息,开展联合检查,加强日常监督提醒。要进一步畅通广大普通党员和基层群众监督渠道,设立举报热线,用好信息化手段,让监督无处不在。针对财政资金审批拨付、政府采购、政府基金管理等重点领域,加强廉政风险点排查,及时发现和纠治异常行为,做到关口前移。

(三)坚守纪法底线、融合情理考量

坚持在法规纪律面前一视同仁，严格遵守法定程序和办案纪律，坚决杜绝以情理为名突破纪法底线。针对问题线索，要全面、历史、辩证地研判情况，对反映失实等符合直接了结情形的，及时予以了结。对于主动交代、积极配合、认错悔错、挽回损失及一时糊涂、过失违规等情形，依法依规从宽处理，使处理结果合法合规、合情合理，体现组织对党员干部的关心关爱。

（四）规范纪律执行，强化震慑效能

做好党纪处分的“后半篇文章”，建立处分执行台账，明确责任人和时限，确保处分宣布、工资调整、档案归档等每一项处分都落地见效。在依法依规严肃惩处的同时，注重思想教育挽救帮助，使当事人真正认识错误、改正错误。坚持以案为鉴，让身边人举一反三、引以为戒，将处分决定“一张纸”变为触及灵魂的“一堂课”，

切实做到知敬畏、存戒惧、守底线。

（五）完善激励机制，激发党员活力

优化党员干部考核，将纪律表现与表彰奖励、提拔任用挂钩，规范审慎回复组织人事等部门党风廉政意见。对受处分处理党员干部，定期开展跟踪回访，全面掌握思想、工作、生活和整改情况，帮助重拾信心、振奋精神、担当作为。对于主动发现问题、报告问题、纠治问题的支部、处室在支部建设考核和绩效考核给予适当加分，形成正向激励。严格落实“三个区分开来”，坚决防范“行政命令式”问责、“问下不问上”等问题挫伤党员干部积极性，切实为担当者担当、为负责者负责。大力宣传财政系统忠诚干净担当的典型案例，营造干事创业的良好政治生态，激励更多党员干部放心大胆工作、心无旁骛干事。

（执笔人：陈翊 王华 杨永 齐军清）

完善党员教育培训作用 发挥机制的实践与思考

——基于江宁区区级层面的探索

江宁区区级机关工委课题组

党员教育培训是党的建设基础性经常性工作。区级层面作为党员教育培训的关键枢纽和重要实施主体，兼具政策转化者、资源统筹者、基层服务者三重角色，处于承上启下的关键节点，其所辖党员队伍的能力素质与履职效能，直接关系到党中央决策部署能否在“最后一公里”落地生根、见行见效，更关系到党群关系的巩固和民生福祉提升。

一、江宁区党员教育培训作用发挥机制的实践探索

(一) 阵地融合机制：构建全域覆盖的党员培训网络

近年来，江宁区积极探索新时代党员教育新路径新方法，通过整合资源、分层布局，打破传统培训阵地局限，推动党员教育培训全覆盖。

1. 筑牢党校“主阵地”。按照党员进党校集中培训要求，建立“区级统筹轮训、系统领域跟进、部门园街兜底”的“1+6+X”工作架构，形成区委组织部牵头示范培训和集中轮训，机关、教育、卫健、国企、老干部、“三新”等系统工委分领域集中轮训，涵盖街道、园区、部门的组织管理模式，分层分类组织党员“走进”党校课堂。

2. 拓展线上“云阵地”。聚焦党员教育服务升级，用好共产党员网、江苏先锋、南京党建、

江宁党建e家、远教IPTV等平台资源，创新“党员进党校同上一堂课”培训模式，实现党员教育服务精准触达。

3. 用好现场“活阵地”。深度挖掘区域教育资源，整合江宁本土红色资源点，推出4条现场教学“推荐路线”，开展向史俊杰同志学习系列活动等，用身边事、身边人开展党员教育培训。

(二) 精准供给机制：推动培训内容与岗位需求精准匹配

在党员教育培训中，江宁区立足党员队伍体量大、分布领域广的实际，坚持以培训内容与岗位需求精准匹配，实现党员教育培训精准触达。

1. 绘好岗位需求图谱。依托“1+6+X”工作架构，构建分层分类培训体系，通过对不同领域党员岗位职能分析，进一步了解其能力短板，结合党员教育培训要求，按照“学员点单、组织配单、讲师下厨”模式，做到因材施教。

2. 构建需求采集体系。改变“自上而下”的单一培训模式，构建“上下结合、点面兼顾”的需求采集体系，通过“常态化组织需求调研+关键性岗位重点分析+动态化跟踪需求变化”相结合的方式，精准捕捉党员能力短板和培训诉求，实现培训前瞻性与实效性相结合。

3. 优化课程供给体系。整合“党校+高校”

师资力量、联动“区内+区外”优质资源、汇聚“专家+学者+领导”智力优势、构建“课堂+现场”授课模式，着力构建“共性筑基、个性赋能”的课程供给体系，增强党员教育培训吸引力、感染力。

（三）实践赋能机制：以实践深化党员教育培训实效

江宁区紧扣“学用转化”核心，推动培训从课堂向实践延伸，实现“以学促干、用以促学、学用相长”的闭环提升。

1. 搭建多元实践载体。聚焦区内发展重点与民生需求，以红色阵地、廉政基地为依托开展沉浸式教育，以重点行业联动设立“党员示范岗”“党员责任区”，结合不同领域开展“强作风优服务”“促改革助攻坚”“立足岗位作贡献”等“党员在身边”系列活动，搭建“红色淬炼+岗位建功+为民服务”三维实践平台。

2. 创新实践锻炼模式。立足机关、国企、社区（村）、“两企三新”等不同领域特点，把党员培训与志愿服务、基层治理、服务发展等具体实践紧密结合，广泛开展党员“亮身份、亮行动、亮作为”活动，长效推进学用结合。

3. 健全跟踪激励机制。建立培训评价体系，对优秀学员、优秀调研文章等予以表彰，同时对培训后实绩突出、群众口碑好的党员在评先评优等方面给予倾斜，让学得深、用得好、做得实的党员“有干劲、受激励”。

二、江宁区党员教育培训作用发挥机制存在的现实困境

（一）党员参训动力不足，“应付了事”心态存在

党员参训动力不足是制约党员教育培训实效的首要问题，直接导致学习成效打折扣、培训价值难落地。

1. 思想认知存在偏差。部分党员对教育培

训的意义认知不到位，将培训视为“任务”“负担”，主动参与的思想认识不足。例如，部分基层党员存在“重业务、轻党建”思想倾向。

2. 态度作风不够端正。少数党员以“走过场”心态对待培训，线上培训“刷学时”、线下培训“重参与”，难以真正沉下心参加学习培训。

3. 学用结合意识欠缺。由于认识偏差和态度作风不端正等，部分党员参训前未充分认识学习需求、参训中忽视理论联系实际，不能带着问题学、针对问题改，导致培训所得不能转化为解决实际问题的能力。

（二）供需匹配精准度不足，“学非所需”问题存在

供需匹配精准度不足是影响党员教育培训质量的关键性短板。

1. 分层分类体系不够精细。现有培训虽然构建分层分类框架，但是对新兴领域党员、流动党员、基层一线党员的差异化需求考量不充分。

2. 教学供给存在局限性。多数授课教师缺乏江宁区基层实践经历，对江宁区实际情况调研不深、了解不足，教学中存在“政策宣讲多、实践方案少”的问题，难以匹配党员对“接地气、能落地”的学习需求。

3. 课程开发机制滞后。培训中，政策理论解读类内容占比偏高，针对本土基层工作的实务操作、技能实训类课程供给不足，难以满足新形势下党员应对基层复杂问题、提升实践能力的现实需求。

（三）学用转化链条不够完善，“训用脱节”现象突出

成果转化机制不完善是制约党员教育培训作用发挥的核心瓶颈。

1. 转化目标不明确。培训前未能引导党员结合岗位需求设立具体转化目标，培训后未能明确如何将所学转化为具体工作技能，导致学用“两

张皮”。

2. 跟踪问效机制缺位。当前培训“重结业考核，轻能力提升”，多数培训“结业即收尾”，对培训后学员能力提升、工作改进情况缺乏跟踪回访，“一训了之”现象普遍，难以掌握培训对实际工作的赋能效果。

3. 激励约束机制弱化。培训成果转化情况难以与党员考核评优、岗位晋升、先锋模范评定挂钩，缺乏正向激励，部分党员存在“学与不学一个样、学好学坏一个样”消极心态，导致培训价值难以真正落地。

三、区级层面完善党员教育培训作用发挥机制的思考

(一) 强化思想赋能，构建“认知—动力—实践”三位一体的参训驱动机制

针对党员参训动力不足这一首要问题，可以从思想引领、管理模式、学用闭环三个方面精准发力，破解“被动应付”“走过场”“学用脱节”等痛点，推动教育培训从“完成任务”向“主动提升”转变。

1. 强化思想引领，筑牢主动学习根基。以“三会一课”、主题党日等形式，结合区域党建品牌建设、党员“以学促干”典型案例，系统宣讲党员教育培训的政治意义与实践价值，让党员直观感受培训对履职赋能的作用，扭转“任务式”认知。针对不同群体党员精准施策，例如对农村党员可以开展“田间党课”“板凳课堂”，强化学习重要性引导；对“三新”组织党员，联合企业管理层开展“党建+业务”融合座谈会，明确培训对提升岗位技能的助力；对退休党员，以“银龄先锋”作用发挥为切入点，激发其通过学习发挥余热的积极性。

2. 创新管理模式，激发参训内生动力。健全刚性约束机制，将党员参训情况与党员“日常考核、评优评先、职务晋升”等硬性挂钩。对

于参训情况，明确请假审批流程，对无故缺课、线上“刷课挂时”等行为予以积分扣减、通报提醒；对于参训成效，建立“培训学习档案”，动态记录党员参训时长、课堂表现、考核成绩等。创新激励关怀机制，打造“物质+精神+成长”相结合的多元激励体系。如物质上对优秀学员，优先保障其参与“精品培训”（如赴先进地区培训）；在精神上，评选优秀学员并表彰；在成长上，建立“培训——培养”衔接机制，将表现突出的党员纳入后备干部培养库。

3. 聚焦学用闭环，明确靶向学习方向。以需求为导向，培训前通过线上问卷、支部座谈等形式，收集不同班次学员的岗位需求，联合区委党校、行业专家定制“菜单式”课程，让党员带着问题参训。以实践为落点，搭建“培训——实践”对接平台，组织党员开展“沉浸式换位体验”“我为群众办实事”实践活动，将培训所学运用到化解邻里矛盾、助力企业发展、服务乡村振兴中。建立“培训成效跟踪机制”，由党支部定期回访党员实践成果，通过“案例分享会”交流转化经验，推动形成“学思用贯通、知信行统一”的良性循环。

(二) 聚焦精准供给，打造“需求—师资—课程”协同适配的保障机制

针对供需匹配精准度不足的关键性短板，需要以精细化需求研判、优质的师资配套和多元的课程体系为支撑，构建“需求精准对接、师资高效适配、课程多元供给”的培训体系。

1. 健全精细化需求研判。建立“党员点单、直属党组织下单、党校接单”模式，每年结合区委、区政府中心工作，针对不同群体开展分类调研，实现“一群体一需求台账”，形成“一类群体一套方案”。在“精准画像、全域覆盖”的基础上，聚焦特殊群体与领域需求，破解服务盲区。例如，针对新就业形态党员，开发“碎片化学习

矩阵”，依托区内现有学习平台搭建“微课堂”，配套线上答题闯关、积分兑换，满足其时间零散、流动性强的特点。

2. 打造优质师资队伍。构建“专业+本土”“理论+实践”的复合型师资库。在外引专家学者的基础上，重点吸纳“本土专家”——以“社区书记、优秀基层干部、企业党建带头人”为主的一线骨干、以“重点行业、新型行业技术带头人、行业专家”为主的行业领军人才、以“革命先辈后代、本土党史爱好者”为主的“红色文化传承人”，为党员教育培训注入“地气”。强化师资实践赋能，邀请省市党校、高校教师参与江宁实践调研，制定江宁党校教师实践调研计划，深入街道、社区、企业、园区等收集鲜活案例，在实践中破解难题。

3. 建立多元化课程供给机制。构建“理论+实务+本土案例”相结合的课程矩阵，理论课程突出政治训练，实务课程聚焦岗位需求，案例课程挖掘本土典型。健全课程动态迭代机制，每季度开展“培训需求调研”，同时结合政策要求，优先推进课程开发；完善“课程评价”体系运用，每班次结束后，对课程进行评价、反馈，对评分较低的课程启动“内容优化或淘汰”程序，确保课程符合培训需求。依托江宁区红色教育基地、产业党建示范点、乡村振兴典范开发场景化课程体系，增强学习趣味性与获得感。

（三）打通转化链路，完善“目标—跟踪—激励”全链条的成果落地机制

针对成果转化机制不完善的核心瓶颈，结合党员教育培训实际需求，从目标衔接、跟踪问效、激励约束三个方面形成闭环机制，推动培训成果落地见效。

1. 明确转化目标导向。建立“训前定目标、训中强实践、训后抓落实”闭环，训前明确成果

转化要求，组织学员结合岗位实际制定个人学习与实践计划；训中增加实践教学比重，通过案例分析、情景模拟、现场教学等方式强化应用能力培养；训后推行“实践计划书”制度，要求党员结合培训内容与岗位任务，制定包含“具体任务、完成时限、预期成效”的实践计划，明确学用转化路径。

2. 构建常态化跟踪体系。打破“结业即收尾”模式，建立“培训成果转化跟踪台账”，通过“月度反馈、季度核查、年度评估”，结合工作台账查阅、实地走访服务对象访谈等方式，动态掌握转化成效，形成“培训—实践—提升”闭环。线上依托各类党建平台，开设“成果转化展示栏”，鼓励党员上传实践案例与工作成效；线下定期组织“岗位实践交流会”，通过党员互评、支部评议、群众评议三维度收集反馈，准确掌握培训实效。

3. 强化激励约束机制。将培训成果转化情况纳入党员年度考核、先锋模范评定的重要依据，对转化成效显著的党员予以表彰奖励，对党员干部优先提拔使用；对无故不参加培训、培训考核不合格或成果转化不力的党员，进行约谈提醒，暂缓评优评先。建立“培训述学”制度，要求党员在年度述职中报告培训学习及成果转化情况。

面对《全国党员教育培训工作规划（2024—2028年）》的新部署和基层治理的新需求，区级党组织必须坚持问题导向、目标导向、结果导向相统一，以培训吸引力提振动力、以精供给精准对接需求、以转化全链条实现价值，培养造就政治过硬、能力突出、作风优良的基层党员队伍，为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业提供坚实的基层支撑。

（执笔人：夏巍巍 方广和 丁健 胡倩）



《禄口机场》 林垲 / 摄