

责编 李彦宏 刘宗伟 审读 王忠良 排版 韩婷

深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想

建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍

徐文涛

党的二十大报告对深入推进新时代党的建设新的伟大工程作出全面部署,提出“建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍”的重大任务,具有深远的战略考量和重大的现实意义。

建设高素质干部队伍是党的事业成功之需

伟大的斗争、宏伟的事业,需要高素质的干部队伍。党的二十大报告提出,“从现在起,中国共产党中心任务就是团结带领全国各族人民全面建成社会主义现代化强国、实现第二个百年奋斗目标,以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴。”党的这一中心任务极为重大、极为艰巨。要完成这一中心任务,关键在党,关键在人。关键在党,必须确保党始终是坚强领导核心;关键在人,就要建设一支高素质的干部队伍。

抓住机遇、应对风险,需要高素质干部队伍。当前,世界百年未有之大变局加速演进,世界之变、时代之变、历史之变正以前所未有的方式展开,我国发展面临新的战略机遇与挑战,需要解决的矛盾和问题比以往更加错综复杂。越是目标远大、任务艰巨,越是形势复杂、挑战严峻,越需要培养造就一支德才兼备、忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍。贯彻落实习近平总书记对山东、对青岛工作的重要指示要求,建设新时代社会主义现代化国际大都市,需要高素质干部队伍。习近平总书记对青岛情深似海、厚望如山。2018年6月,他亲临青岛视察,要求我们“办好一次会,搞活一座城”、建设现代化国际大都市。这是习近平总书记交给青岛的重大任务,是青岛的时代使命,是社会主义现代化强国建设的组成部分。我们必须牢记习近平总书记嘱托,坚决扛起“走在前”的使命担当,建设一支高素质专业化干部队伍,为努力打造“六个城市”、坚定迈向“活力海洋之都、精彩宜人之城”、建设新

时代社会主义现代化国际大都市提供坚强组织保障。

高素质干部队伍应德才兼备、本领高强

党的二十大报告提出,“全面建设社会主义现代化国家,必须有一支政治过硬、适应新时代要求、具备领导现代化建设能力的干部队伍。”这一论述,科学把握德才辩证关系,是党着眼于新形势新任务,对干部队伍建设提出的基本要求。

第一,高素质干部队伍应政治过硬、对党忠诚。习近平总书记指出:“旗帜鲜明讲政治,既是马克思主义政党的鲜明特征,也是我们党一以贯之的政治优势。”高素质干部应善于从政治高度看问题,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”,自觉在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。应坚决贯彻执行党的理论和路线方针政策,不折不扣把党中央决策部署落到实处;应严守党的政治纪律和政治规矩,做政治上的明白人、老实人;应坚持党和人民利益高于一切,自觉服从组织安排。

第二,高素质干部队伍应业务精通、本领高强。习近平总书记指出:“社会主义革命和建设时期,懂政治、懂业务、又红又专的干部就是好干部。”在新的历史时期,高素质干部应具有“八项本领”“七种能力”,解放思想、担当作为,锤炼硬作风、练就真本领,务实功、出实招、求实效,干出实绩、干出口碑、干出形象,当改革的实干家。

第三,高素质干部队伍应敢于担当、勇于负责。这是干部必须具备的基本素质。有多大担当才能干多大事业,尽多大责任才会有多大成就。高素质干部应深入学习贯彻习近平总书记对山东、对青岛工作的重要指示要求,牢记嘱托走在前,勇担使命开新篇,以“开局就是决战、起步就是冲刺”的奋斗姿态,勇担

国家使命,扛起龙头责任,在新时代新征程上奋勇争先、建功立业。

第四,高素质干部队伍应敢于斗争、善于斗争。新征程上,我们必然会遇到各种可以预见和难以预见的风险挑战,甚至是狂风暴雨、惊涛骇浪。只有保持敢于斗争的志气、骨气、底气,不信邪、不怕鬼、不怕压,才能有效维护国家主权、安全、发展利益,打开事业发展新天地。

第五,高素质干部队伍应作风优良、清正廉洁。习近平总书记指出:“各级领导干部都要树立和发扬好的作风,既严以修身、严以用权、严以律己,又谋事要实、创业要实、做人要实。”高素质干部应把“三严三实”作为座右铭,不断加强党性修养,提升道德境界,追求高尚情操,自觉抵制歪风邪气。应坚持用权为民,依法依规行使权力,任何时候、任何情况下都不搞特权、不以权谋私。应心存敬畏,以“如履薄冰、如临深渊”的警觉对待手中的权力,遵纪守法,清正廉洁。

建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍

第一,坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂,推动全市广大党员干部做坚定信仰者和忠实实践者。要坚持把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为建设高素质干部队伍的首要任务,推动全市广大党员干部全面系统学、持续深入学、联系实际学,把握好这一重要思想的世界观和方法论,坚持好、运用好贯穿其中的立场观点方法,把学习成效转化为坚定理想、锤炼党性和指导实践、推动工作的强大力量。

第二,坚持德配其位、才配其位,精准科学选用干部。党的二十大报告提出,要“坚持党管干部原则,坚持德才兼备、以德为先、五湖四海、任人唯贤,把新时代好干部标准落到实处。”在选用干部时既要注重政治品

德过硬,又要把好能力关,坚持事业为上、以事择人、人事相宜,把实干实绩作为评价衡量干部德才的重要标准,以实干见德才,确保干部德配其位、才配其位。要严格落实中央《推进领导干部能上能下规定》、省委“严、真、细、实、快”工作要求和市委《关于实字当头干字为先大力锻造“实干家”干部队伍的意见》精神,全面、历史、客观地评价干部,注重一贯表现和全部工作,重点考核干部的工作实绩。

第三,要加强实践锻炼、专业训练,提高干部素质能力。实践出真知、长真才,是培养干部最好的课堂。要有组织、有计划地把干部放到改革发展稳定第一线锻炼,放到艰苦复杂地区磨炼,放到关键吃劲岗位历练,让干部在实践中砥砺实干精神,以实干求实效,以实效促实干。应大力表扬在重大项目、重点任务 and 专项工作中苦干实干、成绩突出的集体和个人,给予精神激励和物质奖励。对在疫情防控、信访维稳、重点专班等火线一线作出重要贡献的干部,实行“火线提拔”,形成优秀干部往一线去、在一线上的强烈导向。要建立源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系,打造“贯通式”干部培养新模式,推动“党校培训+专业实训”“理论学习+实践锻炼”相衔接,分期分批点名调训“优秀苗子”“业务骨干”,强化思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练。要抓好后继有人这个根本大计,健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制。

第四,要坚持严的基调不动摇,加强对干部全方位管理和经常性监督。要严格按照党章要求,《公务员管理条例》和《中国共产党纪律处分条例》培养干部、选拔干部、使用干部和管理干部。要坚持把政治标准放在首位,制定做深做实干部政治素质考察的若干措施,注重从精神状态、作风状况上考察政治素质,对政治素质不高、实干精神欠缺的坚决不用。

(作者单位:青岛市委党校)

深化体制改革,加快区域科技创新中心建设

赵立波

党的二十大报告提出,“坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位。完善党中央对科技工作统一领导的体制,健全新型举国体制,强化国家战略科技力量,优化配置创新资源,优化国家科研机构、高水平研究型大学、科技领军企业定位和布局,形成国家实验室体系,统筹推进国际科技创新中心、区域科技创新中心建设。”为全面贯彻落实党的二十大精神,青岛要勇于担当,完整、准确、全面贯彻新发展理念,通过体制改革激发城市创新活力,加快建设区域科技创新中心。

建设区域科技创新中心是现代化国际大都市建设的题中之义

党的二十大报告提出,“我们加快推进科技自立自强,全社会研发经费支出从一万亿元增加到二万八千亿元,居世界第二位,研发人员总量居世界首位。基础研究和原始创新不断加强,一些关键核心技术实现突破,战略性新兴产业发展壮大”,并明确要求到2035年要实现“高水平科技自立自强,进入创新型国家前列。”

青岛市第十三次党代会明确提出建设新时代社会主义现代化国际大都市奋斗目标,把打造国际化创新型城市作为“六个城市”之一。围绕国际化创新型城市建设,大力实施创新驱动战略,突出“创新型”发展导向,紧密结合产业发展,实施“科技+教育+人才”一体推进战略,推进科技体制改革,创造良好创新创业氛围,优化配置创新资源,强化战略科技力量,创新能力持续增强,科技成果转化与科技和经济社会发展相结合水平不断提高,战略科技力量不断增强。截至目前,期待已拥有9个国家级和50个省级重点实验室,13家企业上榜“全球独角兽企业500强”,高新技术产业产值占规模以上工业产值比重超过60%,包括中科(中国科学院)系、高校系、企业系、国际系的科研院所体系在全国形成特色与优势。

同时,青岛将创新驱动战略与科教兴市、人才强市战略紧密联系。从创新人才发展情况看,截至2022年上半年,青岛人才总量突破257万,稳居全省第一,占全省人才资源总

量的17%以上。2022年,在教育部工程研究中心项目立项名单中,山东共立项4个,除山东大学1个外,其余3个分属驻青高校,分别是青岛海洋大学、中国石油大学(华东)和青岛大学。此外,青岛市重视强化科技与产业及人才、金融结合,促进创新链产业链资金链人才链“四链”深度融合,依托青岛的企业及各类园区,围绕产业链部署创新链,围绕创新链布局产业链,再辅之以融合资金链与贯通人才链,形成创新驱动、产业为本、资金为基、人才为魂的良好发展态势。

如果说人才队伍不断壮大、教育事业不断发展是区域创新中心建设的软支撑,那么,强化科技与产业结合则是硬支撑。2022年,世界知识产权组织公布《全球创新指数2022》全球百强科技集群报告,研究分析了全球科技活动最密集的地区。青岛在“科技集群”排名中升至全国第9位、全球第34位,成为中国位次跃升最快的三个城市之一。自2019年以来,青岛在全球“科技集群”排名中实现“三级跳”,连续跃升11、16、12个位次,排名从第80位跃升至第34位。国内排名从第11升至第9位。就人口比例而言,青岛的科技活动活跃度位于全国第7位、全球第50位;同时,青岛成为科技产出增长最快的城市。

目前,国家明确支持北京、上海、粤港澳大湾区建设国际科技创新中心。而区域科技创新中心建设,包括全国综合性科学中心与全国科技创新中心两类。2022年全球创新指数显示,青岛仅次于名列国内第7位、第8位的西安、成都,而高于名列第13位、第15位的合肥、济南,因此,从创新能力比较与青岛自身创新实力看,青岛建设区域科技创新中心具有可能性,应明确将区域科技创新中心作为建设目标。

深化体制改革是加快区域科技创新中心建设的必由之路

党的二十大报告提出,“深化科技体制改革”。体制是以职能配置为中心,包括权责划分、机构设置、运行方式等一整套结构体系和制度设计。中共中央二十届二中全会审议通过的《党和国家机构改革方案》以

“完善党中央对科技工作统一领导的体制”为基本原则,对深化宏观层面的科技体制改革进行了总体部署;组建中央科技委员会,加强党中央对科技工作的集中统一领导,统筹推进国家创新体系建设和科技体制改革,研究审议国家科技发展重大战略、重大规划、重大政策,统筹解决科技领域战略性、方向性、全局性重大问题,研究确定国家战略科技任务和重大科研项目等。对重新组建的科学技术部的职能、机构、管理运行等进行重大调整,加强宏观管理职能,聚焦主责主业,把握好科技发展大方向,集中优势科技力量攻坚克难,将部分具体管理职责与具体科研项目评审和管理等事务性工作,划转出科学技术部;微观层面的科技体制改革涉及科研机构、科技园区、科技中介组织、形成官产学研体系等诸多方面。实施科技驱动战略既需要宏观层面的体制改革,也需要微观层面的制度机制创新。与宏观层面的科技体制改革更多体现党的统一意志、集中部署乃至总体安排相比,微观层面的科技体制改革创新更有赖于地方党委政府、科研机构及科研人员主动性、创造性的发挥,《党和国家机构改革方案》给微观层面的科技体制改革创新预留很大的空间。就青岛而言,应以区域科技创新中心建设为目标,以科技园区、科研机构体制改革为重点,大力推进科技体制改革。

此次机构改革,将指导国家自主创新示范区、国家高新技术产业开发区等科技园区建设等职责,由科技部划转到工业和信息化部。青岛市应借此契机,结合已经实施的功能区改革,深化高新技术开发区、蓝色硅谷核心区及中德生态园(青岛国际经济合作区)的园区管理与运行体制机制改革创新。改革模式可有多种选择,既可实施“(党工委)管委会+公司”及其2.0、3.0版改革,完善“(党工委)管委会+公司”体制,也可采用法定机构模式重塑园区体制机制。2021年9月6日,中共中央、国务院印发并要求各地贯彻落实的《全面深化前海深港现代服务业合作区改革开放方案》中,明确要求“推进以法定机构承载部分政府区域治理职能的体制机制创新,优化法定机构法人治理结构、职能设置和管理模式。”并提出可延揽港澳和外籍人士任职等

方面的人事制度改革,探索符合条件的市场主体承接公共管理和服务职能,政府和企业协同治理模式等。青岛蓝谷管理局作为中国江北第一个实施法定机构改革的功能区,在实践探索中形成“法定机构+职员制”模式,这一在全国独树一帜、引发各方关注的管理体制与运行机制,应根据此次机构改革及党中央国务院关于法定机构体制机制创新的要求,展开更广范围、更深层次的改革探索,聚焦主责主业,进一步理清功能区与行政区职能关系,将社会管理职能移交行政区,将经营开发行为实施市场化运作或直接交由企业去做。

同时,功能区本身要完善多元治理的法人治理结构,将经营职能及可由经营主体承接的公共管理和服务职能稳妥剥离、移交;建立健全以职员制为主体、能够吸纳各类优秀人才的人事制度与分配激励机制。处理好功能区与行政区关系,形成功能区与行政区一体发展格局,是各类功能区顺利改革的重要保障之一。在这方面可参考新疆霍尔果斯“区政合一”做法,将四个行政级别、功能职责不同的功能区(霍尔果斯经济开发区、中哈霍尔果斯国际边境合作中心、霍尔果斯综合保税区、霍尔果斯口岸)与霍尔果斯市“五个牌子、一套人马”,实施法定机构体制,大力精简简政并打破原有的身份制、编制化管理,为引进、留住、用好各类人才创造条件。

此外,各类功能定位、编制性质、隶属关系不同的研发机构是实施科技创新的重要主体。研发机构改革也有多种模式,应立足青岛实际,发挥自身优势,学习借鉴外先进经验,实施体制机制改革创新。可学习借鉴深圳以企业为创新主体、并首创“四不像”研发机构(既是大学又不完全像大学,既是科研机构又不完全像科研院所,既是企业又不完全像企业,既是事业单位又不完全像事业单位)、研发与科技服务机构改制为法定机构等做法,优化、创新青岛科研机构管理与运营机制,激活机构特别是人才创新活力,大力提升区域创新能力,为区域科技创新中心建设奠定良好的微观基础。

(作者单位:青岛市委党校 本文为青岛市社会科学规划项目,批准号 QD-SKL2201284)

推进干部防范化解重大风险能力建设

崔群

党的二十大报告提出,“提高防范化解重大风险能力,严密防范系统性安全风险”,并强调“提高各级领导干部统筹发展和安全能力”;山东省第十二次党代会报告将“促进更高水平安全发展”作为新时代社会主义现代化强省建设重点任务;青岛市第十三次党代会报告提出,今后五年“安全发展底线更加牢固”的目标,这些论述说明防范化解重大风险是各级党委、政府和领导干部的政治职责。无论是城市发展,还是当前所面临的形势任务,都迫切要求在总体国家安全观统领下,推进干部防范化解风险治理能力建设。

干部需提高防范和化解风险能力

风险潜伏、事件引发、灾害发展、危机暴发、减缓消亡是一个环环相扣的演化周期,与之相应,干部需具备全周期、链条式、动态化防控风险的能力集合,以形成对重大风险防范化解的完整闭环。

第一,在风险防范研判阶段,坚持“安全第一,预防为主”,秉持底线思维,对所辖领域和行业的风险点、危险源做好辨识和管理,防止认不清、想不到、管不到等问题发生。要善于捕捉危机前兆,筛选海量信息,预判风险事件的属性、特征、类型、主客观损失,论证评估组织及自身应对能力,牢牢把握主动权。

第二,在风险防范化解阶段,力求及时响应、高效处置。一方面,要抓住主要矛盾,精准靶向发力,实现应对措施与危害程度相匹配;另一方面,要善于排兵布阵,实现应急指挥机构与成员单位之间、部门之间、区域之间的纵横联动,同时动员、链接、整合外部企业、社会组织、媒体专家、公民个体等各方力量,协同应对风险挑战。

第三,在风险演化阻断阶段,需具备权变应变的本领,根据事件的发展动态来调整应对策略,及时阻断不同领域风险的转换和升级。在应急处置取得阶段性胜利后,应合理有序进行止损测算与成本补偿,高质量地完成科学调查、系统反思、持续改进和策略总结等收尾工作,不断增强风险治理体系的韧性。

干部风险治理能力建设路径探索

第一,价值引领,明确统筹发展和安全的行动共识。当前,我国发展进入战略机遇和风险挑战并存时期,不确定难预料因素增多,发展态势日新月异,安全局势波谲云诡。只有正确处理改革、发展与稳定之间的关系,统筹好发展和安全这个经济社会发展发展的指导思想和治国理政的重大原则,才能使国家发展有条件、安全有根基。为此,党员干部须用系统思维方法和工具来谋划和开展各领域、各行业安全发展工作。既要居安思危、未雨绸缪,守牢新发展格局安全底线,也要在构建安全格局过程中创造机遇、主动作为,拉升经济社会发展的高线,力求高质量发展与高水平安全齐头并进、良性互动,最终实现动态的平衡。

第二,机制畅通,抓好常态化时期风险治理的制度建设。风险治理防范的前瞻性、响应的规范性和恢复的适应性,都应该建立在事前、事中、事后三阶段稳定有效的制度基础上。为此,应不断增强事前防范保障和事后调试改革的机制支撑,使干部习惯于“常态—应急—常态”的场景切换。比如,在事前要健全风险评估机制,对重大项目 and 决策做好社会稳定风险评估和环境影响评价;在事后要完善事件调查制度,系统检视应急过程中的薄弱环节,举一反三汲取教训,沉淀形成制度成果。

第三,体制灵活,形成多中心协同治理的模式。风险治理的效能,取决于能否形成统一指挥、专常兼备、反应灵敏、上下联动、平战结合的应急管理体制。在政府部门之间,对联防联控等模式进行归纳总结和扩充提升,按照风险模块进行常态化研判和演练,增强跨部门治理的协同性;在政府层级,既要完善集中统一的领导体制,也要规范完善特殊授权、程序缩减和补办、决策行为事后追认、决策责任豁免等机制,形成上级和一线优势互补的指挥模式;在政府与其他主体之间,按照“共建共治共享”的理念,培育物业企业、驻区单位、社会组织、社区居民等社会力量,织密筑牢基层安全防护网。

第四,技术赋能,广而告之和精准推送风险信息。物联网、大数据、云计算、移动互联、人工智能、区块链等新兴技术的应用,既可以提升干部应急处突的能力,也能够为城市安全运行提供有力支撑。一方面,可集成理论、政策、法规、预案、典型应对案例等学习素材,利用政府和社会媒介的联动合作,通过短视频等新形式向干部科普风险治理知识,让广大干部愿意看、看得懂、记得住;另一方面,依托城市云脑等政府政务数据平台和专业知识体系,完善危机预警与分析技术支撑体系,优化对关键风险信息的可视化显示和解读,按照应急场景提供线上辅助决策和技术工具包,在府际间实现信息交互共享和精准推送,为决策者和一线人员提供真实、科学有效的信息。

第五,培训有效,完善培训机制、师资队伍和教学方法。应急管理已被列为各级党政领导干部理论学习和教育培训的重要内容,但目前培训的覆盖广度和内容深度还相对有限。为此,一要扩大培训覆盖面,对社区、乡村等一线干部定期展开危机处置的仿真实训演练,培养其群众沟通、心理疏导、信息收集、风险鉴别、组织协调等方面的能力。二要打造新型培训基地,加强党校等干部培训机构与企业、职能部门、专业机构、镇街的合作,构建立体式一线干部教育培训体系。三是师资队伍“引进来、走出去”,增加已有师资参与市应急预案编制、应急决策制定的实践经验,将实践经验丰富且理论积累深厚的专家纳入干部能力建设师资队伍。四是探索多种新型教学和培训方法,发展嵌入式、集成式、体验式等实践教学形式。

第六,全程考评,综合评价全过程治理能力。干部考核的导向应充分体现风险治理全周期的特点,把重大风险防范化解工作具体化、责任明确化、奖惩规范化。既要到产业转型、招商引资、项目建设、拆违控违、信访维稳等危险难一线考察识别领导班子和领导干部,也要将前期监测、排查、预警和后期的恢复、调查、提升等工作,作为干部绩效评估的重要内容。比如,考察干部在风险点排查、潜在风险强度评估、风险点干预处置、风险隐患根除等方面的工作实效;在终结风险进程、平息风险事态、消除风险影响、平复民众心理等方面的行为效度等。完善结果应用,把考核结果落实到干部选拔任用、评奖评优、培养教育之中,体现问责精准到点、激励覆盖面广泛。(作者单位:青岛市委党校)