

“看见”行动为抓手 干部干事有劲头

沈梦旦 荀筱筱

“前段时间，我们曾投入很大精力跟进一个科创项目，期望在产业突破上有更大作为，但因企业融资等原因未能落地，当时团队挫败感很强，我自己压力也很大，上级‘看见’后主动跟我们谈心谈话、疏导情绪，团队很快振作起来，‘招大引强’步履不停……”

近日，在杭州市上城区湖滨街道举行的一次主题交流会上，来自区域发展办的干部小陈分享了自己被“看见”后卸下包袱鼓足干劲的心路历程。这是上城区以“看见”行动为抓手，进一步健全激励关爱基层干部长效机制，坚持“干部为事业担当、组织为干部担当”的一个缩影。

“让所有努力与付出都被看见，让所有实干者没有后顾之忧。”今年以来，上城区围绕全面加强“三支队伍”建设，开展“看见”行动，制定专项工作方案，通过领导带头走进干部、凝聚共识引导干部、经常联系了解干部、搭建舞台展示干部、面向基层激励干部、暖心服务关爱干部等举措，推动建立崇尚实干、带动担当、双向奔赴的正向激励体系，全力打造高素质干部队伍。

以湖滨街道为例，像小陈这样奋战在一线的基层干部不仅不能被“看见”，还可以通过平台锻炼提升能力。该街道以85后年轻干部、选调生和“双一流”后备干部、社区两委班子等为重点，完善“能上能下”用人机制和“选管用育”链条机制，成立“滨锋干部成长营”，聚焦产业突破、争星晋位、“最美红巷”等重点任务，树立实绩实干鲜明导向，鼓励干部站出来、亮出来，在基层岗位、一线历练中干出名。

“组织信任我，我更全力以赴地去闯、去做，时间和发展机遇都不等人。”去年7月，全国第五次经济普查启动，包括小陈在内的21名湖滨干部主动请缨，成为了街道经济突击队成员，肩负起记录“国之大数据”的重任。

他们白天开展普查入户登记和数据审核，晚上全面复盘梳理存在问题，研究解决措施，下发工作指引，普查入企企业2714家，组织联户普查表5000余份……用一个个精细的普查小数据，汇聚起经济高质量发展的大支撑。正是在上城干部的

共同努力下，产业突破年取得了新的突破性进展。以位于杭州市核心商圈的上城区湖滨商圈为例，今年1—5月上城区湖滨商圈招引落地首店旗舰店28家，其中全国首店3家，浙江首店16家，杭州首店5家，旗舰店4家。

对干部多一点温情、多一点激励、

多一点鼓舞，这种导向让干部心中有奔头，干事有劲头。上城区委组织部相关负责人表示，下一步，上城区将持续深化“看见”行动，细化实践载体，加强结果运用，大力营造敢闯敢干、善作善成的氛围，推动干部在产业突破年“勇当先行者、谱写新篇章”征程中卓越争先，竞相奔腾。



湖滨商圈(图片由上城区湖滨街道提供)

设定岗位锻队伍 实干担当赢口碑

李静 罗玮 陈慕远

眼下，正值农忙时节，杭州市建德大同镇劳村村、潘村村以每天“劳动一小时”等载体进行设岗定责，组织党员志愿者成立果蔬护卫队，为上千亩西乡草莓园、蔬菜园保驾护航，助力农民增收。

以实际行动帮助农户解决农忙时节劳动力紧缺问题只是建德市积极探索构建党员全链条管理的缩影。据悉，今年以来，建德市结合“一句话承诺”“我为老家办实事”“学习身边榜样”等专项行动，激发党员发挥带头作用。

如今，大同镇除了有劳村村、潘村村的果蔬护卫队，还有枫树岭村积极参与村庄美丽环境整治和在菜地耕作的志愿者队伍，邻村的黄垅村村两委干部也主动带头包干，带动越来越多的志愿者主动加入爱心服务队，为村里12名残疾人及低收入农户提供“一对一”跟踪服务，收获了村民们的真心点赞。

发挥先锋模范作用，越来越多基层党员干部在广袤的乡村担当作为。为了破解辖区部分独居、孤寡老人因行动不便，难以到老年食堂用餐等“急难愁盼”问题，莲花镇今年迭代升级了爱心车队，“我们在每辆爱心车上贴了‘爱心助行’的专属标志，村民哪里有需要，哪里就有我们，这既是一份荣誉也是一种责任。”莲花镇相关负责人表示，爱心车队以延伸党

建服务触角、解决群众急难愁盼的“关键小事”为目标，为村民提供无偿服务，以志愿者爱心预约送餐服务为例，今年以来，共为45位行动不便的独居、孤寡老人送餐3800余份，让村中老人尽享舌尖上的幸福晚年。

另外，在梅城镇，今年年初开启了村级后备人才排摸，该镇从18个村社中择优选出85后、90后后备干部40余名，推出了严州奔跑计划，通过“理论必修课+实践体验课”模式加大服务骨干力量培养力度。

“通过青蓝夜校可以同步享受到跟镇干部一样的培训课程，还提前参与基层党建、矛盾纠纷调解、志愿服务等各项村级重点工作，这段时间我的提升很明显。”梅城镇龙溪村后备干部沈丹丹说道。

梅城镇通过青年墩苗成长营系列活动，将村社干部储备力量编入基层治理十支队等党员志愿队，在服务队负责人岗位锻炼不少于1年，直面群众需求开展志愿服务，系统解决群众难题，切实推动后备干部在实践中学本领、增才干。

“接下来，我们将找准队伍建设管理的着力点和切入点，围绕中心工作，把党员全面动员起来，不断激发其在助推发展、参与治理、服务民生方面的动力和干劲。同时坚持‘正向激励、反向约束’双管齐下，优化考评体系，树立干实事、做好事、当先锋的鲜明导向。”建德市委组织部相关负责人表示。



建德市莲花镇爱心车队发放反诈宣传手册(图片由建德市莲花镇提供)

比拼中检视成效 实训中提升本领

陈震雷 龚燕丹

近日，一场主题为“党建赋能 强社惠民”的党建创新项目大比武在杭州市萧山区临浦镇举行，村社干部们通过现场“晒”成绩、“亮”经验，吹响“争星晋位、全域建强”的冲锋号。

村干部是距离群众最近的干部，他们的言行关乎群众的切身利益。今年以来，萧山区聚焦村社带头人“关键少数”，深入实施村社干部“头雁领航工程”，建立健全“选管用爱”全链条机制和廉政档案，系统提升村社干部队伍综合能力素养，锻造过硬“头雁”队伍。

如何更好提升村社干部能力？萧山区通过打擂比武，让村社干部在比拼中检视工作成效、交流经验做

法，既拓展思路，也磨砺胆识。如近日在临浦镇的比武现场，村干部采用PPT演讲或视频展演的形式亮品牌、晒特色、展风采。“打造‘商居融合’善治街区”“用心做好民生‘食’事”“让新‘临’居心融入”……比武现场亮点纷呈，项目内容涵盖党建赋能街区治理、五社联动、勤廉惠民服务等，集中亮相和展示了党建工作与业务工作深度融合的新举措、新思路、新成果。

村社干部除了会想能说，更要会做能干。在比武之外，萧山区还组织开展村社书记和主职后备人才跟班实训，聚焦村社干部亟需提升的能力素养，围绕“班子怎么建设、群众怎么沟通、工作怎么推进”系统谋划3大类10

个子项实训主题，让年轻干部与优秀村社书记同吃、同住、同工作，在实战状态中学本领，推动形成“老中青结合、传帮带赓续”的良性循环。

来自临浦镇柏山陈社区的参训学员陈林岳说：“跟班实训让我真切地看到了自身的不足和村际发展的差距，更重要的是在学习中碰撞了思想、开阔了思路、增强了信心，很受用很管用。”

“今年我们迭代升级了村社干部廉政党课等整体教育培训体系，制定了更为完善的培训学分管理办法，同时结合村社干部主职后备人员、组团联村(社)和“两委”班子成员轮流培养1名

今年萧山区将开设“潮学堂”村社头雁班，共有实践类、攻坚类、提升类、技能类等4大类课程，涵盖直播电商、农文旅融合、纠纷化解等14个主题班次，将由各领域专家、党校高校学者、优秀村社书记等担任讲师，预计全年培训村社干部5000人次。

接下来，萧山区将以“争星晋位、全域建强”行动为牵引，以“纵向比提升、横向比晋位、全域争标杆”的“两比一争”活动为载体，以建强建优村社干部队伍为突破，以健全完善体制机制为保障，不断重新基层组织工作，持续营造大抓基层、重抓党建浓厚氛围，全力夯实基层基础。

“干部十条”新规范 躬身实践增才干

赵悦 陈科佳

如何提升村社干部干事创业的积极性、主动性、创造性，一直是基层干部管理中的重要课题。

近年来，杭州市余杭区发布《村社干部队伍建设任务清单》，深入实施“领雁工程”，全面深化“雁阵计划”，聚焦村社书记队伍、“两委”班子队伍、村社后备队伍群体，细化15项任务清单，深化“培训+实战”授課模式、健全“干中学、学中干”教育能力提升机制，积极引导属地镇街因地制宜打造高素质干部队伍，赋能高质量发展。

“村社正职后备干部开展重点破难项目领办，定期通报领办项目进

展，提升村社干部实践实战能力。”……日前，余杭区中泰街道党工委发布“村社干部培养十条”，从招录准入、教育培训、设岗定责等十个方面入手，加快打造思想政治过硬、能力水平过硬、工作作风过硬的高素质干部队伍。

中泰街道地处城西科创大走廊核心地段，拥有之江、湖畔两大省实验室，是南湖未来科学中心主阵地，也是余杭区创新创业沃土。为了适应新质生产力发展需要，中泰街道开展村社书记座谈交流，听取村社意见，同时结合村社干部换届中分析研判报告，最终推动新政出台。一位相

关负责人说：“这既是为了优化干部队伍结构，也是希望能提高干部队伍素质。”

《村社干部队伍建设任务清单》注重从“导师帮带、培训提能、实战实训、清廉履职”等方面提升村社干部队伍整体素质。其中，着眼于2025年村级组织换届，建立跟踪培养机制培育村社后备干部队伍，把后备干部培训纳入全区村社干部能力提升规划，统筹考虑、一体实施。发挥“兴村治社名师”作用，深化“导师工作室”“组团会诊”等制度，建立村社书记定向承接本村社2名主职后备人员、组团联村(社)和“两委”班子成员轮流培养1名

副职后备人员的“一带二、多带一”帮带制度，明确全年培训计划，形成以老带新的成长链条。

在前期村社换届中，中泰街道9个新任村社书记都配备帮带导师，如南峰村新任书记施剑峰在结对街道综治线老科长李贤海的帮带下，有效提升了管理服务水平，推动南峰村历史遗留问题的解决。

下一步，余杭区将结合《村社干部队伍建设任务清单》，分类抓好村社干部实战实训和传帮带，做好后备力量培育储备工作，依托村社干部数字化管理体系，全面构建系统化规范化集成式的干部赋能提升体系。

“校地企”协同共进 人才共筑新优势

王张杰 胡文岩

“展厅里展出的都是我们瓶窑本土企业生产的产品。作为工业重镇，瓶窑镇有着扎实的制造业基础和强劲的技术创新动能，世界上最细的漆包线、最薄的铝箔片都产自于此。”在梦航智谷科技园展厅，北航国际创新研究院的学子认真聆听讲解员的介绍。

这是杭州市余杭区瓶窑镇开展“访学访工访窗口”活动的一幕。为进一步加强校地合作，该镇发挥属地优势，联动北航国际创新研究院等高校常态化开展青年人才“三访”活动，组织青年人才实地参观探访梦航智谷科技园、彭公数字农场、奇鹤村于安集合店等地，让学子沉浸式感受瓶窑的发展活力与创新创业氛围。

这也是余杭区深入实施“创新策源工程”，加快打造各类人才向往科创高地主峰的生动缩影。近年来，余杭始终坚持把创新摆在发展的逻辑起点和建设的核心位置，围绕构建国家战略科技力量，抢抓城西科创大走廊高质量发展重大机遇，全力支持之江实验室、良渚实验室、湖畔实验室、天目山实验室、超重力大科学装置等重大科研平台建设。

同时，余杭区深入推进教育科技人才一体化，创新建立校地企人才协同机制，深化“一体两翼”校地合作模式，充分调动高校赋能余杭的积极性，与浙江大学等十余所高校签订全面战略合作协议，依托高校学科优势、余杭

产业优势和人才集聚优势，在人才引进、科技创新、基础教育、生态环保、乡村振兴等多个领域开展系统性合作，实现各领域的合作双赢。

“随着四大省实验室、北航国际创新研究院等一大批创新平台载体的相继落地，如何发挥平台优势推动更多创新成果转化应用成了当务之急。”余杭区相关负责人介绍，在此背景下，该区充分挖掘高能级平台的创新转化能力，建立科研重器“一对一”服务保障机制，创新“企业出题、院所答题、产线验证”的协同攻关模式，加快推动科技成果转化，推动人才链、创新链、产业链、资金链深度融合，切实将人才优势、平台优势转化为创新优势、发展优势。

余杭区还深入实施“创业科学家计划”，通过政府、企业、科研院所三方

合作，提供人才招引、培育和发展等全方位服务，加速创新创业人才集聚、加强转化人才队伍建设，发展专业转化服务机构，进一步打通教育、人才和科技之间的壁垒，实现院校与重点企业间的人才联育、产业转化合作。以余杭与北航的校地合作为例，目前已有韵达无人机、固态锂电池等6个科技项目以及4个人才项目落户，率先促成北航教授创业项目集聚。

接下来，余杭区将牢固树立“大人才观”，坚持“人才引领、创新驱动”不动摇，通过深化“校地企”三方合作促进更多创新项目在余杭落地转化，推动人才链、创新链、产业链、资金链深度融合，切实将人才优势、平台优势转化为创新优势、发展优势。

应干部学习所需 建“五维”课堂矩阵

韩惠娜 胡杉杉

“瞿缙云前辈，既有作为革命者的坚定，也有作为医者的大爱。”近日，杭州市萧山区河上镇各村社举办了一场主题为“看家乡变化，看他乡成就，谈发展家乡，谈助力家乡”的“实践课堂”活动，在参观瞿缙云故居时，不少参观者这样感叹道。

萧山区创新运用模块化教育培训新形态，以“潮学堂”为抓手，探索建立适应新形势的党员教育管理工作新机制。

在横向层面，萧山区结合农村社区等领域和新经济组织、新社会组织、新就业群体等不同领域实际，根据学习内容、学习性质、学习要求，精心打造五维“课堂”矩阵，分别是“固定课堂”定期学、“移动课堂”灵活学、“实践课堂”体验学、“专家课堂”专题学以及“特色课堂”分类学。

“移动课堂”灵活学，是在线学习的创新空间。针对那些始终在路上、活跃在“云端”的流动党员，以及来自“三新”领域的党员，鉴于他们工作方式灵活多变、流动性强且组织化程度相对较低的特点，萧山区对准需求、精准服务，推出了“移动课堂”这一灵活学习模式。借助App、微信小程序等多样化的网络平台载体，确保他们无论身处何地都能随时进行学习，进一步提升教育质量和覆盖面。

“实践课堂”体验学，是知行合一的学习平台。比如河上镇在深入挖掘和善用特色资源的基础上，常态化开展丰富多彩的“实践课堂”体验学活动。通过“千万工程”源起地梅林村、“融合式党建”创新地传化集团以及各类教育基地、产业园区和文旅项目资源，在实景中学思践悟。

“专家课堂”专题学，是进阶成长的学习之窗。“我们倾力打造‘潮学堂’教育品牌，开展多层次、全方位、高密度的教育培训。”萧山区委组织部相关负责人介绍，“潮学堂”邀请经济、社会、艺术等各领域专家，开展“专家课堂”系列专题学习，以前沿知识、创新思维和理论水平，激发活力与创造力，塑造新风貌。

“特色课堂”分类学，是个性化教学的知识港湾。“特色课堂”分类学注重个体性和差异性，提供个性化的学习资源和支持。比如，针对农村领域，萧山区依托“头雁领航”工程，因需创设实践类、攻坚类、提升类、技能类等4大类14个主题班次课程，推动实现“缺什么、补什么”。

此外，在纵向层面，萧山区委组织部按照不同年龄，划分为五个学习阶段，组合形成涵盖不同模块、不同形态、不同时间的教学安排，制定差异化的“菜单式”培训方案和培训内容，满足不同党员群体的学习需求。