

不做“万金油”，也不当“懵懂官” 基层干部专业化之路还需“爬坡过坎”

党的十九大提出，要建设高素质专业化干部队伍。随后，在十九大后第一次中央政治局集体学习时，习近平总书记又提出“领导干部不仅要有担当的宽肩膀，还得有成事的真本领”的新要求。

新时代呼吁新作为。对于基层干部特别是乡镇干部来说，如何实现从“万金油”到专业化的转变，是当前全面深化改革新形势下一道“必答题”。



宁海县乡村振兴专题研修班近期开班。（陈磊 摄）

本报记者 黄合

现象 “老经验”跟不上新时代

去年下半年，宁海“周末课堂”城建专题研修班正式开课，“75后”基层干部苏海利早早来到了课堂。

上世纪90年代，苏海利一毕业就来到宁海交通系统工作，一做就是20年。2016年，他正式到长街镇担任乡镇党委委员，作为一名交通领域的“老经验”，对于点多面广事杂的乡镇工作，一开始有点跟不上节奏。

“最近刚调整为城建副镇长，应该是我们班里在城建这块资历最浅的一个。”一年多的乡镇工作，也让苏海利亲身体会到了基层干部的特质——“上面千条线，下面一根针”，相比上级机关单位来说，

乡镇工作确实更加繁杂。

“乡镇作为最基层的政权机关，是党和国家联系群众的重要纽带。每个领域都懂一些，到哪个部门都能干得来，遇上什么样的群众都能插上话——搁在过去，这样的‘万金油’干部确实很受青睐。”不过，宁海县委组织部干部二科负责人也坦言，随着全面深化改革进入攻坚阶段，各项工作的专业化、专门化、精细化要求越来越高，“万金油”干部“样样都会，门门不精”的短板愈发凸显。

以城建为例，宁海县规划管理中心副主任叶亦普在接受采访时表示，随着城乡一体化的深入推进，一方面事关城建的重大项目与日俱

增，另一方面老百姓对于城市精细化管理也提出了更高的要求。

项目招投标程序怎么走、土地报批程序是怎样的、工程变更该怎么操作……叶亦普说，对照“城市管理要像绣花一样精细”的新要求，自己虽说是科班出身，也存在理论和实际联系不够紧密的问题，更不要说那些“半路出家”的基层一线干部了，他们的“短板”更加明显。

针对这个问题，某地组织部门曾进行过一次专项调研，发现个别乡镇的工业经济、旅游管理、城建规划等专业性较强的岗位，长期处于人手紧缺状态，只能从在职干部中“矮中取长”来救急。

“领导干部的专业素质、领导才能、专业精神，直接影响着决策水平、管理成效和发展成果。”市委党校老师郭晓禄表示，传统粗放经验型的基层治理模式已无法适应复杂多变的社会现实，提高基层干部特别是乡镇干部的专业化能力已然成为推动转型发展的迫切需要。

对此，《人民日报》在年初的一篇评论中指出，任用和培养干部，不可能再像“万金油”一样，哪里“不舒服”就往哪里“搽”，哪里需要就往哪里“抹”，“练就又博又专的本领结构，钻一行精一行，管一行像一行，是新时代提出的人才新课题。”

求因 揽“瓷器活”还需硬本领

没有“金刚钻”，怎揽“瓷器活”？

2016年，全国组织部长会议明确提出“要着力提高各级干部政治素质和专业化能力”；同年，浙江在乡镇换届工作中提出要求，要注意选配熟悉现代产业发展、新型城镇化、工程管理等工作的专业化干部；2017年年底，全国组织部长会议再次强调，要建设高素质专业化干部队伍……

可以说，随着时间的推移，干部队伍专业化建设的重要性和必要性，愈加凸显。

不过，面对从上到下对于专业化干部的呼唤，不少基层干部也晒

出了自己的难处，吐起了自己的“苦水”：“外界知识更新太快，根本来不及消化吸收”“事情实在太多，光应付报表数据就自顾不暇”“虽然感觉‘本领恐慌’，但又缺乏有效的方法去改变现状”……

毕竟，从“万金油”到专业化，摆在基层干部面前的，除了主观努力的意愿之外，还有客观存在的“坡坡坎坎”。

据悉，各地在配备乡镇领导班子时，会综合考虑年龄结构、学历专业、性格气质、岗位经历等多方因素，班子的专业化建设相较以前也有了很大提高。但是，中层及以下干部的专业化能力提升、专业干

部的储备等方面，却存在源头储备不足、“选拔难”等问题。

其中，基层新进的干部大部分是综合型学科背景，到乡镇后容易碰到一定的“人岗不相适”问题，即所任职务与专业不匹配，学非所用，用非所长。譬如，在我市某区县（市），2013年至2017年考录的105名乡镇公务员和126名事业干部中，乡镇岗位急需的农林牧渔、水利、土木建筑等专业的干部仅有74人，仅占32%。

“苦乐不均，收入平均”“干多干少一个样”……一些基层干部在受访时也表示，目前干部评价管理体系尚不完善，特别是针对干部的

考核管理还是普适型的标准化体系，并不区分岗位特性和干部身份，定性评价多于定量评价，客观上也造成了基层专业岗位“留人难”的窘境。

与此同时，由于基层干部队伍人手少、任务重，长期以来的干部教育模式大多走的是“短平快”的风格，由组织部门调训的主体班次，培训针对性和实效性有所欠缺；而由职能部门自行组织的业务培训，则受限于时间精力、经费等因素，培训效果差强人意——从一定程度上说，“大呼隆”的培训模式难以准确找到“痛点”而真正做到“对症下药”。

破题 问题导向练就“金刚钻”

如何让专业化成为干部“标配”，让基层干部都能练就“金刚钻”？

近日，我市重磅发布《关于激励干部担当作为推进“六争攻坚”的若干意见》，其中一条就是关于专业化干部队伍建设：要紧扣推进“六争攻坚”需要，加强对干部专业能力和专业精神的培养，研究专业化干部队伍建设办法，对重要岗位干部开展精准调训，全面提升干部专业素养。

与此同时，在宁海县、慈溪市等地，组织部门已携手高校和当地党校，定制个性化课程，突出教育培训的精准化、分类化，“干什么学什么、缺什么补什么”，全方位提升干部的专业化素养。

“我很珍惜这样的机会。在这

个平台上，我一方面可以系统学习相关理论知识，拓宽自己的视野；另一方面还可以把工作中遇到的‘疑难杂症’拿出来向老师、同学请教，大大提高了实际项目推进的效率。”对于“周末课堂”这种形式，苏海利满口称赞。

去年开始，宁海以问题为导向开启“周末课堂”专业化干部五年轮训，重点围绕城建、乡村振兴、金融经济、工业、商贸旅游等核心工作，每年选1到2个主题，利用周末时间分批分层对基层领导干部进行强化培训，推动干部专业化能力大提升，带头在重大项目中攻坚克难。

该县不仅邀请市级以上专家学者和业务部门领导进行集中授课，还安排了交流研讨、现场教学、专

题调研、项目实践等多重载体，围绕当地经济社会发展实际和干部中长期培养的实际需要，着眼当下与未来发展的关系，提升培训的实效性和针对性。

“过去，碰到新问题容易‘懵圈’；现在，经过系统学习，有了专业知识背景，更容易科学作出决策、提高办事效率。”年初，来自宁海县住建局的学员还结合多规融合知识，提出关于城区路网规划和土地利用规划先行初步融合的提案，并在人民路综合整治工程中就沿街建筑外立面整治提出了很好的建议。

“推出‘周末课堂’专题研修班，主要也是为了提高基层干部的专业思维、专业素养和专业能力，破解经济社会发展中专业型干部缺

失、业务能力不全不精等难题，努力为解决干部工学矛盾搭建平台。”宁海县委组织部相关负责人表示。

郭晓禄则建议，要积极发挥组织部门在干部队伍专业化建设中的引导性，把专业化水平作为干部选任的重要标准，把专业匹配度作为班子配备的重要内容，注重甄别干部“学过什么、干过什么、干成什么”，注重在基层和实践中培养、锻炼干部，选准用好那些专业水平高、创新能力强、专业精神好的干部。

“当然，作为干部自身也应该强化终身学习的意识，保持求知的激情，向实践学习、向群众学习，做一个有担当、负责任的学习型干部。”郭晓禄说。

新闻 1+1

2018全国组织工作重点任务之一：建设高素质专业化干部队伍

去年年底，在京举行的全国组织部长会议确定了2018年组织工作六项重点任务，包括坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，从严管理监督干部，建设高素质专业化干部队伍，统筹推进基层党组织建设，聚天下英才而用之，持续建设模

范部门等。

今年，我国将聚焦建设高素质专业化干部队伍这项重点任务，着力建设高素质专业化干部队伍，以对党忠诚选忠诚于党的人、以事业为上选担当干事的人、以扎实作风选作风扎实的人。（黄合 整理）

评 说

克服“本领恐慌”，唯有终身学习

5年前，在中央党校建校80周年庆祝大会上，习近平总书记曾经强调，中国共产党人依靠学习走到今天，也必然要依靠学习走向未来。

我们目前所处的时代，是一个极速变化的时代，是一个信息量以几何级数递增、知识以加速度更新的时代。

新的时代，对基层领导干部的专业素养提出了新的要求。传统粗放经验型的基层治理模式已无法适应复杂多变的社会现实，提高基层领导干部的专业化能力

力，已然成为推动社会转型发展的迫切需要。

面对工作中遇到的“本领恐慌”，基层领导干部应努力挤出时间，学习新知识、新理念、新模式、新规则。把上级的方针政策和基层工作实际结合起来，边学习、边实践，不断提高自己分析和解决问题的能力，努力使自己成为了解全局、精通业务的行家里手。

基层领导干部只有不断通过学习来充实自己，才会有工作中的胜券在握，也才能变得自信和从容。（王芳）

图 示

