

青苹果

中组部表彰文集

2016-2018年度



中共武汉市江夏区委组织部

二〇一八年十二月



序

“青苹果乐园”是武汉市江夏区一批年轻干部撰写网评、交流网评的一个“乐园”。2014年以来，每年都有120人左右活跃在“青苹果乐园”，共撰写网评文章6000余篇。团队成员被界内界外亲昵地称为“青苹果”“小苹果”。

本书共收集了2015年至今“小苹果”们受中组部表彰文章107篇。作品主要刊发在《人民日报》、《中国组织人事报》、人民网、共产党员网、求是网、光明网、宣讲家网、人民论坛网、中国青年网等重量级媒体上，其中受表彰文章作者达16人。

编集目的，既是备忘，也是激励。

目 录

2015 年

- 1、“创业要实”是年轻干部的必修课.....王青玲（1）
- 2、“问题干部”管理有惩更要有“治”王青玲（3）
- 3、“能上能下”是干部管理应有之意.....王青玲（5）
- 4、把脉“虚症”才会有“良政”王青玲（7）
- 5、“青女少非”干部培养要做到三个转变.....王青玲（9）
- 6、品读最美基层党员的“民生底色”王青玲（11）

2016 年

- 7、干部能“下”贵在制度可行.....王青玲（13）
- 8、品读“中国好人”王辉的真敬业.....赵处彪（15）
- 9、学习王辉身上的追梦精神.....霍计武（17）
- 10、“能上能下”勉励干部“履职尽责”黄 磊（20）
- 11、为“党”的精神名片加注民生砝码.....王青玲（22）
- 12、以经典方法指导“两学一做”王青玲（24）
- 13、抓强党建促脱贫.....王青玲（26）
- 14、让学习党章成为习惯.....王青玲（28）
- 15、切莫把换届纪律当作“儿戏”刘忠友（29）
- 16、继承老共产党人的“红色基因”李 娅（31）

- 17、在坚持与改进中践行“两学一做”刘忠友 (33)
- 18、学习党史是庆祝建党 95 周年的必修课.....李 娅 (35)
- 19、以“两学”之精铸担当之魂.....肖 璐 (38)
- 20、党课要打动人心.....王青玲 (40)
- 21、筑牢换届大考的纪律防线.....王青玲 (42)
- 22、严守“九严禁”这一换届纪律底线.....李 娅 (44)
- 23、“两学一做”要“就实避虚”刘忠友 (46)
- 24、防止“带病提拔”还需“内外发力”刘忠友 (48)
- 25、学习教育要防止“灯下黑”王青玲 (50)
- 26、“党建扶贫”需打好“三张牌”王青玲 (52)
- 27、以上率下打造党内生活“新生态”王青玲 (54)
- 28、学好党课要打破形式主义的“空架子”肖 璐 (56)
- 29、领导干部要当好从严治党的“主角”刘忠友 (58)
- 30、开展“两学一做” 党课不可缺了“党味”王青玲 (60)
- 31、品读榜样的力量.....黄 磊 (62)
- 32、用“事业激励”唤醒干事激情.....刘忠友 (64)
- 33、领导干部既要负责更要担责.....李 娅 (67)
- 34、深化从严治党要练好“贯穿”功夫.....肖 璐 (70)

2017 年

- 35、点燃“撸起袖子加油干”的激情.....刘忠友 (72)
- 36、让“辣味”成为民主生活会的本味.....樊建飞 (74)
- 37、唱好家风建设“主角”王青玲 (76)
- 38、“五个办法”为“加油干”燃情鼓劲.....肖 璐 (78)
- 39、“5 个办法”激活干部管理一盘棋.....王青玲 (80)

40、继往开来，书写组织工作新篇章.....	肖 璐 (82)
41、分类管理，激发干事创业新动能.....	黄 磊 (84)
42、让“带病提拔”无处遁形.....	黄 磊 (87)
43、用好讲政治的“传家宝”	肖 璐 (89)
44、学习教育不能“到点收工”	王青玲 (91)
45、当好从严治党“红色领头人”	王青玲 (93)
46、深化“两学一做”要练好贯穿功夫.....	肖 璐 (95)
47、要做廖俊波，不做项俊波.....	王青玲 (97)
48、推进“两学一做”常态化要抓住“关键少数”	李 娅 (99)
49、擦亮“樵夫精神”，接好前行之棒.....	肖 璐 (102)
50、做好干部能下的“后半篇文章”	肖 璐 (105)
51、树起“领头狮”的用人导向.....	刘忠友 (107)
52、选拔“狮子型”干部要把握“四度”	李 娅 (109)
53、集聚脱贫攻坚的党建力量.....	王青玲 (112)
54、挂职干部须练好“实”字功夫.....	王青玲 (114)
55、打好城市党建“创新”牌.....	王青玲 (116)
56、为改革创新者“站台”	刘忠友 (118)
57、当干部要做好“选择题”	刘忠友 (119)
58、多一点“拼命黄郎”式的“清流”	晏中明 (121)
59、追改革之“剧”更要追改革之“功”	肖 璐 (123)
60、当好干部成长的“护林人”	肖 璐 (125)
61、从“砥砺奋进的五年”中攫取前进动力.....	肖 璐 (128)
62、走“近”群众更要走“进”群众.....	王青玲 (130)
63、“小时刻”与“大情怀”	刘忠友 (132)

64、为高端人才构建充足的“筑梦空间”	张冬香 (134)
65、要擦亮“狮子型”干部的品牌名片	熊彦 (136)
66、多给干部暖心鼓劲	肖璐 (139)
67、练就“坚如磐石”的政治定力	肖璐 (141)
68、关心爱护基层干部要落到实处	王青玲 (143)
69、党员干部当把“专业”当做信仰	王青玲 (145)
70、培养干部的“专业精神”	刘忠友 (147)
71、有“赶考”劲头	王青玲 (149)
72、勇做“政治标准”的笃行者	王青玲 (151)
73、厚植“讲政治”红色基因	王青玲 (153)
74、年终检查不妨多做些打基础工作	肖璐 (154)
75、用好“政治标准”这一明灯和戒尺	肖璐 (156)
76、年底考核切莫瞄错靶子	王青玲 (158)
77、别给材料披上形式主义的“外衣”	刘忠友 (160)
78、让“带头”成为一种自觉	肖璐 (162)

2018 年

79、筑牢党员干部的“政治灵魂”	王青玲 (164)
80、练好干部考核的“日常功夫”	王青玲 (166)
81、走进组织工作“新时代”	肖璐 (168)
82、答卷人当读懂“敬终如始”的背后深意	肖璐 (171)
83、写好新时代的历史答卷	李娅 (174)
84、让群众感受到更多作风建设“硬效果”	王青玲 (177)
85、让以己达人成为年味的主打元素	肖璐 (179)
86、以干部“好作风”换群众“好心情”	李娅 (182)

87、涵养“种子精神”聚起前行力量.....	肖璐（184）
88、读懂“功成不必在我”的人民情怀	肖璐（186）
89、让立政德成为党员干部的自觉.....	王青玲（188）
90、让奋斗成为党员干部的坚实底色	王青玲（189）
91、感悟杨汉军的“做”字哲学	肖璐（191）
92、涵养“一生跟党走”的前进力量	肖璐（193）
93、练好抓落实的真功夫.....	刘忠友（195）
94、练好调查研究“实”字功夫	王青玲（197）
95、把容错纠错机制运用好.....	张小草（189）
96、练就过硬本领重在“实”处发力	张小草（201）
97、为“干”字注入更多活力	曹柳（204）
98、绘就实干担当“三原色”	吴媛（206）
99、新时代干部需“底气十足”	黄亚（208）
100、让实干成为党员干部的标配	王青玲（210）
101、莫把基层年轻干部当“过客”	王青玲（213）
102、干部培训“长见识”更要“长本事”	张小草（215）
103、用好组织这一“力量之源”	肖璐（217）
104、莫做“等风来”式干部	王青玲（220）
105、青年干部当扣好人生第一粒“扣子”	陶玉（222）
106、年轻干部当理性看待“不舒服”	张小草（224）
107、让爱国情怀绽放时代新颜.....	肖璐（227）

“创业要实”是年轻干部的必修课

王青玲

近日，各地相继召开“三严三实”专题教育，旨在为改革发展保驾护航，凝聚共识、团结力量。习近平总书记强调“时代的责任赋予青年，时代的光荣属于青年”。处在全面深化改革的转型期，基层是改革创新的主战场，是服务群众的最前沿，更需要年轻干部去做奋进者、开拓者、奉献者。

“青年兴则国兴，青年强则国强”，“基层不牢，地动山摇”，在大众创新与基层改革紧密相连的时代，朝气蓬勃、活力四射的青年干部力量，就是基层的未来、祖国的希望。

能不能脚踏实地、真抓实干，把基层作为创业平台？能否敢于担当责任，勇于直面矛盾，在基层积累创业资本？能否善于解决问题，努力创造实绩，在基层放飞创业梦想？“创业要实”是年轻干部的必修课。

“实是责任”，年轻干部要“身在基层”。习总书记在告诫青年一代时，指出“人生的扣子从一开始就要扣好”，青年的价值取向决定了未来整个社会的价值取向。“生逢其时，责任重大”，年轻干部要肩负时代责任，立志扎根基层，置身于基层改革的浪潮中，在基层找到创业舞台，勤奋踏实、担当有为，去收获人生出彩机会。

“实是能力”，年轻干部要“心在基层”。基层条件艰苦，一些年轻干部把基层当做跳板，“身在曹营心在汉”，事实证明，不走心的入基层，如同空中楼阁，华而不实。业是人民之业，是党的事业，能不能把事业做好，最根本要于人民有益。年轻干部只有在基层中“情系百姓，为民所用”，身入基层更“心”入基层，多去了解群众所需，多去掌握农村实情，长本领锻能力，才能干在实处，走在前列。

“实是绩效”，年轻干部要“业绩在基层”。基层是年轻干部创业

的土壤，是年轻干部成长的大熔炉。新农村建设需要他们打开新格局，农村老龄化亟需他们破难题，基层挑战空前之大，但也孕育着无限的创业空间。中央的导向在基层，政策的倾斜在基层，力量的充实更要在基层，新时代的年轻干部，应当在基层的平台上，打破旧定势“破茧成蝶”，拥抱新事物建不世之功。

让基层焕发创新精神，形成创业氛围，需要年轻干部扎根基层。实干兴业，必将大有可为，也必将大有作为。

2015年05月06日在荆楚网首发（被中组部评为5月重点影响力文章）

<http://focus.cnhubei.com/original/201505/t3250755.shtml>

“问题干部”管理有惩更要有“治”

王青玲

今年初，黄石市出台对不履职尽责市管干部实行召回管理暂行办法，西塞山区据此先行一步。对“问题干部”召回进行“回炉淬火”，旨在帮助他们解决思想和工作作风上存在的一些问题，最终转变成有为干部起到了较好的作用。（6月10日《湖北日报》）

十八大以来，掀起了“打虎拍蝇”的反腐浪潮，在治理“为官乱为”高压之下，“打虎无禁区，拍蝇无死角”大快人心。然而，一些“为官不为”的干部，却极容易打着擦边球“浑水摸鱼”，得过且过。

或是矛盾面前不敢上，是非面前不表态；或是风险面前不敢闯，失误面前不担责；亦或是歪风面前不敢斗，不给好处不作为，“为官不为”究其实质仍是腐败不正之风如果说“为官乱为”是切肤之痛，那么对于老百姓来说，“为官不为”就好比身边的不定时炸弹，如果不能解决“不为”问题，必将“养虎为患”。

日前，中纪委提出治理问题干部要“惩治结合”。针对问题严重无可救药的“烂树”，严惩不贷。而“治”的本质就是“引导”，在官员没有问题时，通过谈话、民主生活会等方式防患于未然；在官员有腐败苗头时，及时报告、劝诫，做好“引导”。

“意识决定行为”，实践证明，党员干部只有从思想上认识到“长思己过，日省吾身，不忘初心，不畏将来”，只有做足思想上的理论武装，才能抵住糖衣炮弹，为官有为。

黄石市西塞山区对不履职尽责市管干部实行召回管理暂行办法，制定整改方案，进行自我剖析，参加拓展训练……一系列的“引导”，意在锤炼思想，旨在帮助他们解决思想和工作作风上存在的一些问题。这样的创新管理手段与中央的大方向保持高度的一致，从结果来看更是一种有效果地实践。

“知错能改，善莫大焉”。管理干部，“惩”的最终目的其实是为了“治”，试想一下，如果能够在小错误的基础上加以引导，给予改过自新的机会，或许“一朝被蛇咬十年怕井绳”的警戒心理，会促使“不为”的官员变得更加“有为”。所以，“干部召回”不失为一种良策。

干部队伍事关执政之基，事关国泰民安。管理干部，既要会用人也要会育人，而根本就在于“治”，大病治小，小病治了，如此，健康有为的干部队伍变能日益壮大。

2015年06月11日在荆楚网首发（被中组部评为6月重点影响力文章）

<http://focus.cnhubei.com/original/201506/t3280439.shtml>

“能上能下”是干部管理应有之意

王青玲

近日，中共中央办公厅印发了《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》（以下简称《规定》），并发出通知，要求各地区各部门遵照执行。

从“身边人”约束不力等5大情形将问责的详实规定，到“违背公德”被认定为“不适宜担任现职”的明确申明，再到四方式向下调整“不适宜任现职”官员的动真格。细细分析，不难发现，细致《规定》的背后，正是来自实践的“接地气”。

一直以来，或是领导职务变身“稀缺资源”，晋升犹如捅“天花板”、过“独木桥”之难；或是“得过且过”成为“为官不正、为官不为”的信条，“稳坐钓鱼台”易如拾芥。一难一易，极大地制约了干部管理。

“流水不腐，户枢不蠹”，“能上能下”是干部管理应有之义。众所周知，此前的黄石干部召回制度，通过回炉淬火，对干部进行重新考核，其成功之处正是在于畅通了干部“能上能下”的渠道。《规定》打破“金饭碗”的铁律，给予问题干部机会，即是“破冰”更是“融冰”。

以问题为导向，“能上能下”健全了干部管理体系。在实践中完善理论，什么样的情形会被问责，哪些情况被认定不能担任现职，《规定》剑指为官乱为乱象问题，完善科学有效的选人用人机制，重点解决干部能下问题，落脚点都在“问题导向”上。立足实际问题，着力解决改进，进而形成能者上、庸者下、劣者汰的工作格局，是干部管理的有力之举。

以考核为标准，“能上能下”疏通了干部成长通道。《规定》体现了对干部的关心爱护，规定干部被组织调整影响期满后，德才表现和

工作实绩突出、工作需要且经考察符合任职条件的，开通可以提拔任职。以考核为原则，在上与下之间架起“桥梁”，“不为干部”下行的“车道”，建立“优秀干部”上行的“快速路”，设置“问题干部”重现改过的“回头路”，不有利于形成干事创业的良好整治氛围。作为“从严治党”的强心剂，在“能上能下”中促进干部成长。

以落实为要求，“能上能下”划定了干部监督杠杆。纵观一系列政策规定，制度的纸面之实，往往遭遇执行之虚。尽管有层层审批与各种监管措施，却最终在现实“虚症”的异化中成了摆设，究其原因在于落实不力。此次《规定》特色之处就是细致入微的规定，有依据、有情形、有程序，以落实为要求，划定了干部监督杠杆，增强了《规定》的可操作性，进而降低执行之虚。

“让有为者有位，让无为者无位”。“能上能下”不仅是干部管理的“破冰”，更是“融冰”。它表明了党中央在“从严治党”上的极大决心，在“干部培养”上的极大用心。上得来、下得去，其实只是起点，关键还要上得好、下得好，这才是“能上能下”真正的含金量。

2015年07月30日在荆楚网首发（被中组部评为7月重点影响力文章）

<http://focus.cnhubei.com/original/201507/t3334380.shtml>

把脉“虚症”才会有“良政”

王青玲

9月21日，中共中央政治局常委、中央书记处书记刘云山出席部分地方单位深化“三严三实”专题教育工作座谈会，强调要深入学习贯彻习近平总书记重要讲话精神，高标准严要求推进“三严三实”专题教育。并指出，深化专题教育，重在解决问题，要以问题为导向。（9月21日 新华网）

“三严三实”专题教育以来，党风政风为之一振，政治生态焕然一新。然而，一些干部依然作风不严、为官不实，极大地败坏政治生态，损害人民利益。细究症结，就在于“虚症”未除，“问题”意识缺乏。

中医里有“虚症”一说，指人体正气不足，进而导致抗病能力变弱。生活中，“虚症”往往被认为是小毛病，不被引起重视，然而，小事日积月累，都会酿成大问题。

党的肌体、干部身上存在的“虚症”，若不能认真查找，对症下药，就可能风险重重、隐患不断。把脉“虚症”不准，整改不如人意，推诿扯皮脱干系，直至无人问津，必会造成生理机能的减退。

从中央“以问题导向统领‘三严三实’专题教育”的要求，到“认真查找解决不严不实问题，不等不拖、落细落小，从一个个具体问题改起，从一件件具体事情做起”的强调。从具体问题入手去寻找解决问题方法，正是中央领导集体施政的一个整体特色。

问题和方法一脉相承，方法不得当，问题不容易解决，但如果问题没有搞对，那么方法也肯定是错的。贯彻落实“三严三实”，就必须“以问题为导向”，把脉好“虚症”。

换个角度来看，有些“问题”是改进工作的契机；有些问题，是构筑信任的材料。从某种意义上说，促“三严三实”专题教育落实，

就是“找问题”、解决问题，把问题作为打开专题教育工作局面的突破口，找出小问题，省去大麻烦。

要扭住问题不放松，敢向问题开刀、向死角聚焦。“三严三实”的落脚点是务实为民，就是要在工作中，紧盯群众身边的问题，倒逼干部作为。惟有不断攻坚克难，才能推动问题的浮现，把问题挖深入；惟有继续啃硬骨头，才能突破“虚症”的迷雾，把根源弄清楚；惟有勇敢担起责任，才能把整改措施定实在，让群众看到实实在在的变化。

开展专题教育，把脉“虚症”才能有“良政”。坚持问题导向，高标准严要求，把问题一个一个解决，不断实现自我净化、自我提升，既干出实绩，又赢得民心。

2015年09月22日在人民网—中国共产党新闻网首发（被中组部评为9月重点影响力文章）

<http://cpc.people.com.cn/pinglun/n/2015/0922/c241220-27619731.html>

“青女少非”干部培养要做到三个转变

王青玲

培养选拔年轻干部和女干部、少数民族干部、党外干部工作座谈会 23 日在京召开。中共中央政治局常委、中央书记处书记刘云山出席会议并讲话，强调要深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，认真落实好干部标准和“三严三实”要求，适应协调推进“四个全面”战略布局，坚持长期系统培养、择优统筹配备、严格管理监督，努力形成结构合理、素质优良的干部队伍。（10 月 24 日新华网）

“做好中国的事，关键在党。”而要保证党的政策落地生根，就需要打造一支素质高、能力强、作风硬的干部队伍。那么如何提高干部队伍的战斗力的呢？实事求是选拔干部，优化干部结构是关键。

“所任者得其人，则国家治、上下和、群臣亲、百姓附；所任者非其人，则国家危、上下乘、群臣怨、百姓乱。”年轻干部和女干部、少数民族干部、党外干部作为整个干部队伍的重要组成部分，直接关系到这个干部结构的好坏。然而，近年来，整个干部队伍结构却在“青女少非”干部的选拔培养上出现了偏差和短缺。

或是“突击”式的“火箭提拔”，违背干部成长规律；或是“随机”式的混合培养，机械完成组织任务；亦或是花瓶式的“修饰”使用，简单追求配备比例，屡屡挑动大众的神经。诸如“史上最年轻县长”闫宁、“湘潭神女”王茜、“火箭提拔”副县长徐韬等等，这些不和谐的现象也使“青女少非”干部备受质疑。

其实，“青女少非”干部并不是改革的吹鼓手，而是攻坚克难的重要力量，其重要性毋庸置疑。因此，必须打破“避实就虚”的方式，破除“求全责备”等观念，为优秀女干部脱颖而出开辟“绿色通道”。在笔者看来，做好“青女少非”干部培养要落实三个“转变”。

选拔干部从“伯乐相马”向“规则赛马”转变。以什么作风选人，

关系党风政风，关系民心所向，关系事业发展。“秉纲而目自张”，选拔党和人民需要的好干部，首先要坚持好遵循好规则原则。“伯乐相马”制，不仅导致用人腐败，也是导致干部“能上不能下”的主要思想根源。“规则赛马”，就是要严格以制度来决定“青女少非”干部的选拔任用。

培养干部从“按部就班”向“融合发展”转变。当前，一些固有的观念不能做到与时俱进，在干部培养上一成不变，往往使得干部能力与实际需求的脱节。“融合发展”就是要根据干部专业、个人特长、综合能力等情况，注重多岗位、多层次、多领域的锻炼，丰富“青女少非”干部的工作经历和阅历，有针对性地做好跟踪培养工作。

使用干部从“随机而定”向“量体裁衣”转变。如果说“选拔”与“培养”是基础，那么“使用”就是关键。为了数据“漂亮”、好看，就放低标准，甚至是降格以求的随意用人，其危害不言而喻。“量体裁衣”就是要坚持以事择人、人岗相适，统筹好各类干部资源，协调好岗位和干部这两个因素。真正把那些政治素质好、专业知识水平高、工作能力强、政绩突出、群众公认的“青女少非”干部使用起来。

2015年10月25日在荆楚网首发（被中组部评为10月重点影响力文章）

<http://focus.cnhubei.com/original/201510/t3426363.shtml>