

奋进新征程 建功新时代

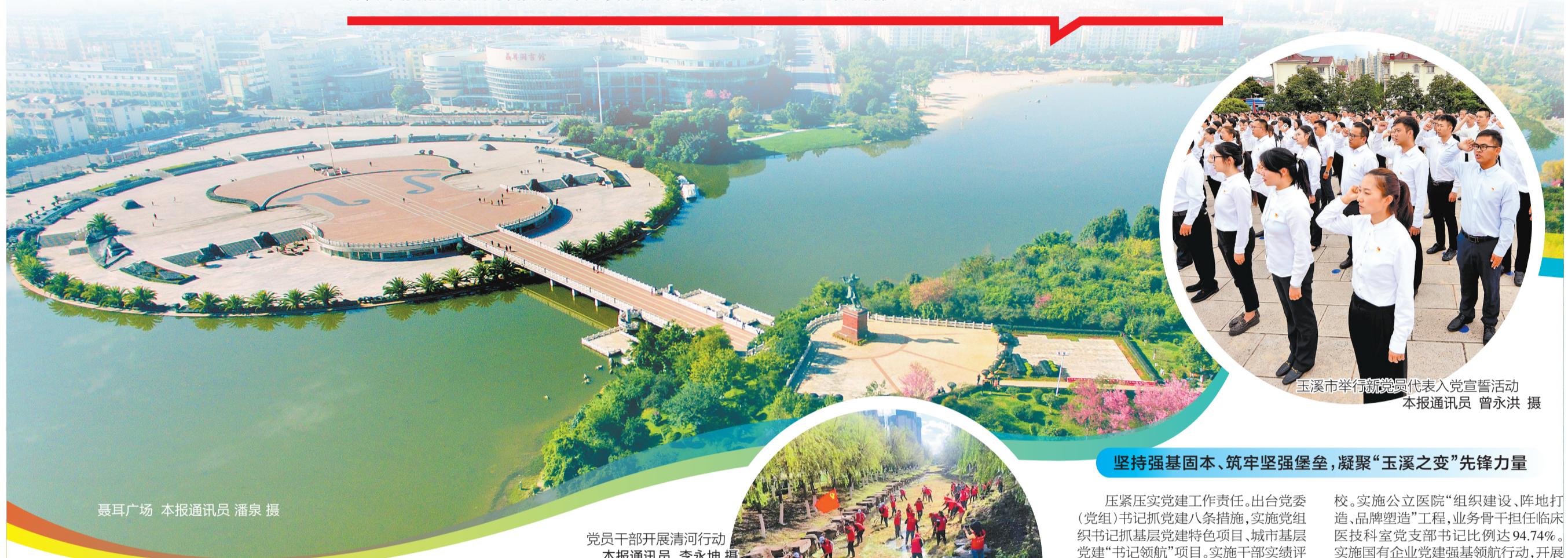
玉溪市组织系统切实履行职责,选干部配班子、抓基层打基础、建队伍聚人才——

锻造坚强骨干力量 持续深化“玉溪之变”

玉组轩

近年来,玉溪市组织系统深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和习近平总书记考察云南重要讲话精神,认真贯彻执行新时代党的建设总要求和新时代党的组织

路线,切实履行选干部配班子、抓基层打基础、建队伍聚人才职责,汇聚起推动深化“玉溪之变”的强大合力,为推进玉溪高质量发展提供坚强组织保证。



聂耳广场 本报通讯员 潘泉 摄

玉溪市举行新党员代表入党宣誓活动
本报通讯员 曾永洪 摄

坚持凝心铸魂、夯实思想根基,扛起“玉溪之变”使命担当

持续强化理论武装。玉溪市坚持把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和习近平总书记考察云南重要讲话精神作为重要政治任务和长期工作,实施“习近平新时代中国特色社会主义思想教育培训计划”,全覆盖培训科级以上干部。打造“万名党员进党校”“万名党组织书记大轮训”等特色品牌,2017年以来共开展两轮“万名党员进党校”培训、五轮“万名党组织书记大轮训”,累计培训普通党员28.5万人次、基层党组织书记5.6万人次。

持续加强忠诚教育。出台玉溪市委常委会关于坚定维护以习近平同志为核心的党中央集中统一领导的若干具体规定,加强党的政治建设的实施意见,加强党内政治文化建设的实施意见等文件,

推动各级党组织和广大党员旗帜鲜明讲政治。把抓落实作为严肃的政治纪律,推动党中央重大决策部署和省委工作要求落实落地。扎实开展党的群众路线教育实践活动、“三严三实”和“忠诚干净担当”专题教育、“两学一做”学习教育、不忘初心、牢记使命”主题教育和党史学习教育等党内集中教育,充分挖掘聂耳故居、滇中地委旧址等市内红色资源,为推动发展凝聚强大思想合力。

持续提升党性修养。严格执行新形势下党内政治生活若干准则,出台民主生活会实施办法,建立督导机制。严格落实领导干部带头落实党的组织生活,规范支部主题党日活动和“政治生日”,建立各级党委领导干部党支部工作联系点,实行党员领导干部上讲堂。坚决肃清

白恩培余毒、秦光荣流毒影响,以罗应光严重违纪违法案件为镜鉴开展警示教育,严肃抓好中央和省委巡视、督察反馈意见整改,持续净化修复政治生态。

持续深化“玉溪之变”。围绕思想观念之变、精神状态之变、能力素质之变、作风方法之变,教育引导全市上下重拾“敢闯敢试、敢为人先”的玉溪精神,全面强化“今天再晚也是早,明天再早也是晚”的效率意识,大力践行项目工作法、一线工作法、典型引路法,在推进作风革命、效能革命中,扎实开展“两转一强一提”大讨论活动,持续推动全市领导干部政治能力变强、学习研究变实、效率节奏变快、领导方法和工作方法变优,执行落实变硬。

坚持选贤任能、打造过硬队伍,强化“玉溪之变”关键支撑

强化政治把关。制定突出政治标准加强干部政治表现考察的实施办法,完善政治素质考察档案和“负面清单”,推行政治鉴定和廉政鉴定“双鉴定”,考准考实干部的政治表现。把党政机构改革、市县乡集中换届与干部日常选任有机结合,着力推动班子结构配备最优化和干部配置效益最大化,2017年以来,共提拔重点工作一线市管干部414名。大力推进“五方面人员”进班子,2016年、2021年换届,先后有106名基层优秀干部进入乡镇领导班子。

强化能力提升。出台建设敢于担当干事创业具备领导现代化建设能力干部队伍15条措施,实施年轻干部、少数民族干部、专业干部“三大工程”,2017年以来,市级累计举办各类干部教育培训主体班156期次、培训各级干部3.45万人次,选派50名干部到中央

单位、发达地区和省直单位挂职,3350名干部到基层一线“蹲苗”。加大乡镇(街道)公务员考录力度,每年用于乡镇基层的招录计划占全市总计划的80%以上,2012年以来,2000余名新招录公务员奔赴基层一线。

强化精准识人。建立领导班子配备结构模型系统,全面跟踪记录干部“活情况”,有效提升干部选用精准度。制定一线考察识别干部工作机制实施意见,深入脱贫攻坚、乡村振兴、产业发展等一线蹲点调研,大力发现选拔正派、干事、干净的干部。出台市管领导班子和领导干部分析研判办法,每年全覆盖开展分析研判工作,2017年以来,动态掌握优秀处级、科级干部1830名。

强化从严管理。严格执行“凡提四

必”和全程纪实等制度规定,出台防止干部“带病提拔”的实施意见,抓好换届风气监督、领导干部个人有关事项报告及查核、选人用人专项检查以及“一报告两评议”等工作。落实干部能上能下若干规定,细化22种不适宜担任现职的具体情形,建立领导班子和领导干部联检联审机制,形成覆盖工作圈、生活圈、社交圈的监督体系,2017年以来,共提醒、函询、诫勉7986人次。

强化考核激励。出台领导班子及领导干部综合考核“一个意见、两个办法”和发挥机关基层党组织作用全面加强公务员平时考核工作的措施,组织开展干部承诺践诺行动、明职担责使命等活动,制定受处理处分干部教育管理使用办法,52名勇于纠错、实绩突出且符合条件、处分影响期满的干部得到提拔、晋升或进一步使用。

强化从严管理。严格执行“凡提四

党员干部开展清河行动
本报通讯员 李永坤 摄

第五届“兴滇人才奖”入选者段金辉指导玫瑰花种植 本报通讯员 鲁姚 摄



在新冠肺炎疫情防控一线发展党员 供图

> 亮点
一线考察
激发干部一流作为

近年来,玉溪市鲜明树立重一线、重实干、重实绩、重公认可的用人导向,持续深化一线考察、一线培养、一线激励,不断提振干部队伍干事创业精气神。

建立健全蹲点调研、专项调研、年度综合调研等工作机制,抓实一线考察识别。聚焦脱贫攻坚、乡村振兴、扫黑除恶、疫情防控、生态环境、制造业全产业链打造,市场主体倍增等全市中心工作、重点任务,组建专题调研组,深入基层、直插一线,采取个别谈话、查阅资料、列席会议、实地印证、实地走访干部群众等方式,多渠道、多层次、多角度了解掌握干部情况。

坚持搭建平台抓实一线培养锻炼,把干部派到重要工作、重点项目、重大斗争等一线锤炼,使干部在项目一线、基层一线提升素质、强化能力、锤炼作风。2021年以来,共选派21名优秀年轻科级干部跨县区、跨领域、跨行业交流任职,抽调224名干部参与10个制造业全产业链工作专班,选派1600余名干部担任乡村振兴工作队员,遴选50名年轻干部到乡镇挂职。

强化一线调研考察识别成果运用,以鲜明的实绩导向引导干部干事创业。2020年6月以来,从乡村振兴、疫情防控、生态环保、产业发展等一线提拔或进一步使用干部292名。

先行先试,“大岗位制”助推村干部队伍专业化建设

乡村振兴,关键在人、关键在干。为进一步加强基层党组织建设,提高农村基层干部队伍专业化水平,玉溪市先行先试,采取定岗、定职、定责、定酬的“四定”工作措施,全面推行村级组织“大岗位制”。

按每个行政村7人、村改社区9人核定定数,同时大力推进交叉任职,让组织更精简。“一村一策”实施村干部岗位分工、核定职责,让权责更分明。推行“大岗位制”后,全市村干部正职、副职、委员月均补贴分别从3033元、2588元、1486元增加到月均5314元、4269元、3284元。通过人财整合,精减村级“八大员”14068人、整合资金4781万元,全市财政仅需增支424.7万元,即可实现村干部补贴“543”标准。

在此基础上,紧扣建设职业化、专业化村级干部队伍这一目标,从日常管理、考核激励、培训培养、关爱保障等方面着手,研究制定玉溪市村级组织“大岗位制”提质增效20条措施和12项配套制度,强化规范管理,促进履责担当,持续打造玉溪市村级组织“大岗位制”升级版。

人才为“笔”
描绘乡村振兴秀美画卷

近年来,玉溪市不断盘活专家人才资源,组织开展系列帮扶行动,以智慧助力乡村振兴。

盘活人才资源。持续推进“万名人才兴万村”行动与“百名专家扶百村”行动有效衔接,开展三轮帮扶专家招募工作,整合驻村工作队员等各方力量,实施“百名博士建功新时代”行动,壮大帮扶专家队伍,全市共选派帮扶专家1398人助力乡村振兴。

提升政策支持。开展玉溪市乡村振兴“金点子”评选,对专家人才在参与行动过程中的帮扶行动给予项目经费支持;在“兴玉英才支持计划”中进一步整合乡村振兴人才引育专项,促进“万名人才兴万村”行动走深走实。

激发帮扶效能。结合全市基层党建“四级联动”工作,建立人才服务乡村振兴沟通服务机制,县(市、区)组建设壮大村级集体经济服务队伍20个,乡镇(街道)建立“一把手”抓人才工作促乡村振兴年度重点任务清单、明确乡镇(街道)人才服务专员82个,梳理人才需求清单并积极争取专家服务队服务项目,促进帮扶工作取得实效,全市帮扶产生的直接经济效益达1.11亿元。

发挥机关党组织作用
推动公务员干在平时比在平时

玉溪市积极探索将机关基层党组织的审核把关作用融入公务员平时考核全过程,推动公务员干在平时、比在平时,推进干部在深化“玉溪之变”中展现担当作为。

采取“单位一方案、一岗位一职责方式,个性化制定平时考核方案,将工作任务细化分解到具体工作岗位,压实责任到个人。同时,突出政治标准和工作实绩两个重点,细化量化共性和个性指标体系,使考核内容更加精准科学。在此基础上,以机关党支部为考核小组,将非中共党员公务员一并列入相应党支部进行考核管理,通过季度述职、支部提议、党组(党委)审定、考核等次公示、结果反馈的考核程序,评定出平时考核等次,并作为年度考核、职务升降、学习培训等方面的主要依据。在2021年度公务员考核中,考核为“优秀”等次的1932名公务员均是从平时考核为“好”等次累计达2次以上的人员中产生。