



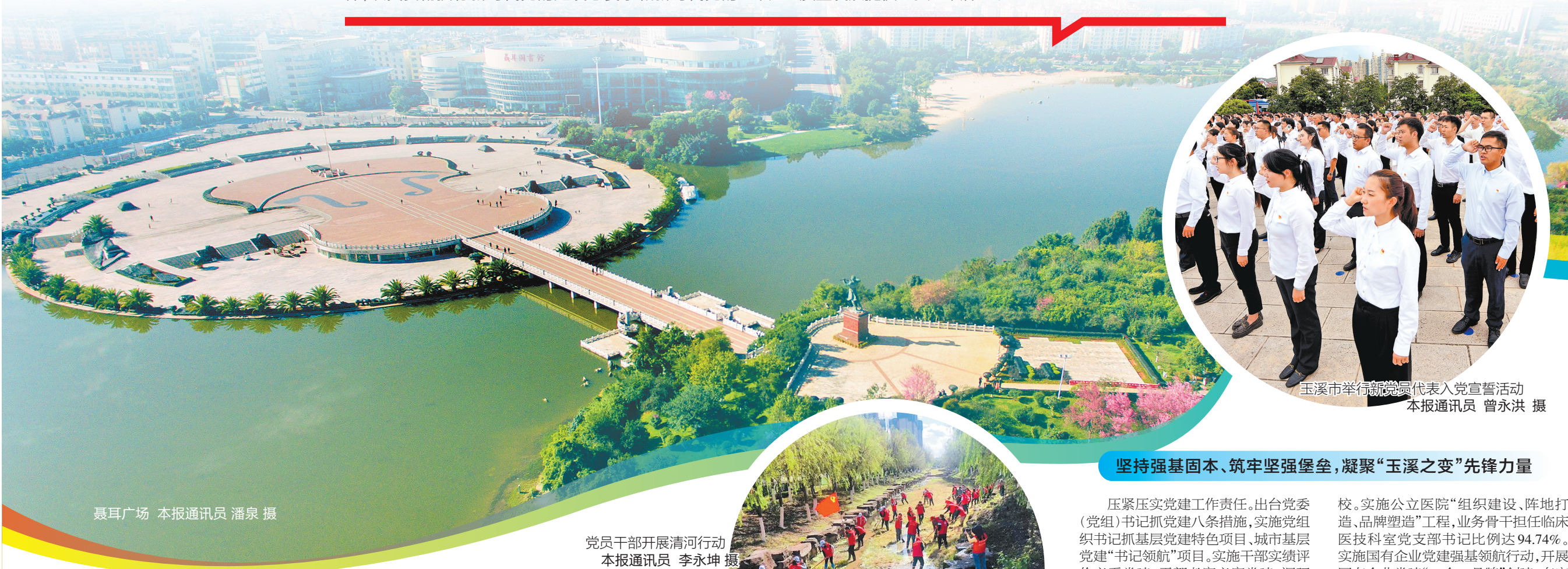
玉溪市组织系统切实履行职责,选干部配班子、抓基层打基础、建队伍聚人才——

# 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

党员干部开展清河行动  
本报通讯员 李永坤 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”,全覆盖培训科级及以上干部。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,严格党员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”,建立各级党员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,以罗应光严重违法违纪案件为镜鉴开展警示教育,严肃抓好中央和省、市委巡视、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起来,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部分分析研判办法,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”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合联审机制,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。出台领导干部班子及领导干部年度考核“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、明职责担使命等活动,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。

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

## 坚持强基固本、筑牢坚强堡垒,凝聚“玉溪之变”先锋力量

压紧压实党建工作责任。出台党委(党组)书记抓党建八条措施,实施党组织书记抓基层党建特色项目、城市基层党建“书记领航”项目。实施干部实绩评价必看党建、干部考察必察党建、调研督查必问党建、年度考核必考党建“四必”工作法,扎实开展党组织书记抓基层党建述职评议考核,全面压实基层党建工作“第一责任人”职责。

织密建强党的基层组织体系。制定加强党的组织体系建设提升组织力三年行动计划和基层党建高质量发展五年行动计划,深化基层党建“四级联创”,一体推进各领域基层党组织建设,结合党组织分类定级,年均滚动整顿100个左右软弱涣散党组织,精准推进12类党支部规范化达标创建,全市9858个党支部全部达标,逐级遴选命名229个市级示范党支部,命名11个农村基层党组织示范乡镇。

全域提升基层党建水平。实施市直机关党建“玉变先锋”“赛道赶超”“严考树旗”行动计划,选树30个示范单位。实施新兴领域“拓荒提质”行动,全市非公经济组织和社会组织党组织覆盖率分别达65.90%和71.99%。推进大中小学党建集团一体化建设,创建100所中小学校党建示范

校,实施公立医院“组织建设、阵地打造、品牌塑造”工程,业务骨干担任临床医技科室党支部书记比例达94.74%。实施国有企业党建强基领航行动,开展国有企业党建“一企一品牌”创建,夯实国企党建根基。

持续放大党建引领发展效能。聚焦抓党建促乡村振兴,累计选派3244名驻村工作队员,向“三湖”流域选派479名“湖泊革命工作队队员”履行乡村振兴和湖泊保护治理双重职责;全面推行村级组织大岗位制,精简“两委”成员1255人、“八大员”14068人,村干部补贴达到“543”标准;实施集体经济“消薄强村”工程,2021年全市行政村集体经济经营性收入均超5万元。聚焦抓党建促城市基层治理,出台“2+5+N”系列政策文件,深化街道赋权扩能、社区减负增效、社区工作者职业化体系建设等关键改革,建成标准化党群服务中心320个,被确定为全国首批城市基层党建示范市;实施“红色物业”工程,全覆盖成立1398个小区党组织,组建928个业委会和699个物管会;建设党建引领基层治理智慧平台,推动“多网合一”,全市划定网格7676个,配备网格员23168名。聚焦抓党建促现代产业发展,抽调干部组建10个制造业全产业链工作专班,按照“1+10+N”架构打造制造业全产业链党建联盟,推动产业链企业实现党建强、发展强。

## 坚持筑巢引凤、厚植人才沃土,聚合“玉溪之变”强劲动能

优化人才体制机制。全面加强党管人才,制定贯彻落实“一把手”抓人才工作责任实施方案,连续3年开展抓人才工作述职,编制全市中长期人才发展规划,出台加强和改进新时代人才工作实施意见,实施“兴玉英才支持计划”,制定12条措施推动劳动力和人才社会性流动体制机制改革,2020年相比2010年,全市人才资源总量从16.35万人增长到32.51万人,人才贡献率从11.43%提升到30.74%。

优化人才服务环境。健全人才使用评价机制,创新推行企业高层次人才自主评价认定、特殊产业人才“一事一议”、深化科技评价制度等“三项改革”。建立健全专家联系制度,按年度举办高层次人才人才市情研修班,筹建人才公寓108套,统筹21家公立医院建立绿色通道,出台《玉溪

市高层次人才子女入园入学暂行办法》,按照对口适宜原则安置高层次人才随迁配偶。

优化人才引育平台。探索创新人才培养引进途径,加快“产才”融合和创新平台载体建设。2012年以来,全市共引进高层次人才457人、国内外高端创新人才169人、创新创业团队5个,选培国家级人才项目入选者6人,建立国家级、省级博士后科研工作站5个,以及省级工程技术研究中心8个、省级专家基层科研工作站30个、市级行业专家工作站49个、市级重点实验室和工程技术研究中心64个、市级专家基层科研工作站30个。实施“百名专家扶百村”行动,选派包括乡村振兴工作队队员、科技特派员在内的1398名帮扶人才下沉服务711个村(社区),经验做法在全省推广并入选“2021年(第五屆)全国人才工作创新案例”。

## 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、重公论的用人导向,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、生态环保、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人核定职数,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,促进履职尽责担当,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,整合驻村工作队队员等各方力量,实施“百名博士建功新时代”行动,扩大帮扶专家队伍,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“四级联创”工作,建立人才服务乡村振兴沟通服务机制,县(市、区)组建发展壮大村级集体经济专家服务队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。

采取一单位一方案、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、学习培训等方面的重要依据。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。