

党建领航 破局立新

——我省组织工作高质量发展综述

本报记者 李娜

领航

明重点 促改革

释放组织工作活力

近年来,全省各级组织部门深入贯彻落实习近平总书记关于党的建设的重要思想,扛牢政治责任,紧跟中心大局,着力用改革精神和严的标准推动工作,谋划部署推进一系列攻坚突破任务,更新理念、优化机制、改进方法,带动组织工作质量水平持续提升,在推动吉林振兴发展和党的建设中发挥了应有价值、体现了重要作用。

抓关键 强机制

以组织力赋能生产力

时光回溯至两年前。2023年8月,全省组织工作会议召开,深入分析阐释了“什么是组织工作高质量发展”,并鲜明提出在全面推进工作中注意重点突破、抓住关键点和制约点、集中攻坚破解。方向明,思路清;行动准,劲头足。

2024年,省委组织部成立综合考核处,推动全省各市县全部成立综合考核机构,从上到下构建起完善考核工作体系。

2025年初,首次在全省开展政绩考核,聚焦推动吉林高质量发展明显进位目标,把高质量发展政绩考核作为服务大局重要抓手,以考核之变促干部状态之变、发展势头之变,为队伍树导向,为振兴蓄动能。

考核内容上,全面承接47项“国评”指标,纳入14个国家重点专项考核指标,将省委、省政府重点工作细化为具体指标,并区分地方、部门、企业、高校4个领域特点,差异化设置考核指标及权重,实现分类赛跑。

考核方式上,采取“六个一”方式实地考察,即实施一个方案、考核一支队伍、同类竞争一个目标、实地考察一次完成、评价结果一张清单、奖优罚劣一个导向。

结果运用上,坚持快考核快出快用,推动用人导向和工作导向相结合,把考核结果与干部能上能下紧密衔接,年度政绩考核后,一次性对34名不适宜担任现职省管干部作出调整,指导全省调整干部300余人。

今年7月,我省开展高质量发展半年评估,选择50个发展任务较重或存在一定问题的单位,调整不适宜担任现职省管干部19人,督促各地各部门把高质量发展抓在日常、干在经常。

此外,我省还探索了专项考核、动态考核等手段,对出现经济增速落后、项目建设质量不高、债务化解不力等情况的市县,第一时间启动专项考核,让干部有压力、受触动,督促干部始终将工作重心放在推动高质量发展上。

推动组织工作高质量发展,改革是“关键一招”。

全省各级组织部门树牢改革意识、改革思维,主动适应新的形势任务需要,在国企、开发区、高校三大领域,接续实施领导班子和干部队伍建设改革,着力向改革要效益、要动力、要质量。

2024年,我省开展组织工作提质增效促国企振兴专项行动,出台综合考核评价办法等“1+5”制度体系,全面铺开50项改革措施。

设置资深专员、首席顾问等职级,市场化选聘经营管理者,每年组织干部跨企业跨行业交流任职;

建立企业“升降级”、领导人员“红黄牌”制度,开展企业能升能降等7类改革试点;

规范企业经营管理,优化国企党委前置研究重大事项清单,建立常态化岗位评估、全员绩效考核等机制;

出台规范国企管理监督意见,对国企新设程序、决策监督等事项予以规范,促进规范化运营。

推动国企振兴,关键是要有治企兴企本领的班子和队伍作支撑。我省以改革破局,不断锤炼提升干部队伍能力,持续激活国企发展内生动力。

全省94家开发区(新区)以创新驱动为内核,为全省高质量发展注入强劲动力。

曾几何时,多头管理,人员来源复杂、身份不清,干部交流渠道不畅等体制机制弊端,严重桎梏着开发区(新区)的发展。

2024年,省委组织部下决心破解这些积弊,坚持“放活”“管住”并重,制定深化开发区班子队伍建设改革的若干措施,采取内设机构实行总量控制,人员实行员额管理,建立班子综合考核体系,实行绩效总额控制,健全聘用制人员退出机制等系列举措,并在4个省管开发区先行先试。目前,4家开发区均形成改革方案,改革取得实质性进展。

作为科教大省,我省拥有一批实力雄厚的高校。

今年6月,我省接续实施高校领导班子和干部人才队伍建设改革,创新20项举措,着力清除体制机制卡点,疏通资源配置堵点,破解办学治校难点,补上科技创新断点,调动高校内驱力和能动性,有效激活高校创新发展的内生动力,推动办学治校水平实现新跃升。

破难题 树导向

打开组织工作新局面

事业发展,关键在党,关键在人。而关键在

人的核心,在于选用什么样的人。

全省各级组织部门强化问题意识、树立问题导向,从解决堵点难点、痛点短板入手攻坚突破,不断推动组织工作提质增效。

政治素质是干部第一素质,更是选人用人“首关”,存在难考察、难印证、难定性等问题。省委组织部从“考什么”“怎么考”“如何用”全链条发力,打出闭环管理“组合拳”。

围绕“考什么”,细化班子政治生态5方面20项评价要素,干部政治素质5方面18项评价要素,让考察可衡量、可评价、可比较。

围绕“怎么考”,健全日常了解机制,将政治素质考察作为年度考核、专项考核、任职考察等首要内容,跟踪政治表现,掌握现实情况。

围绕“如何用”,每年对班子政治生态、干部政治素质综合分析,逐一形成分析评价报告,对同一班子副职政治表现优秀度排序,对不同班子正职政治表现优秀度横向比较,为考准用好干部提供参考。

正确的政绩观是为政之德、从政之道、施政之要。

2024年,省委把守牢安全底线、生态红线、耕地红线、地方政府债务警戒线和统计数据质量“五条底线红线”,作为评判干部政绩观重要内容。省委组织部出台构建协同贯彻执行有力守牢“五条底线红线”工作机制,健全动态检测报告、预警管理等10项机制,多部门联动推动干部践行正确政绩观;我省还健全正确政绩观任务清单,每年开展政绩观偏差问题分析,对问题及时倒查,督促干部在合法合规前提下,正确干事,干正确的事。

严管就是厚爱,是对干部真正负责。

针对多年来管理监督还不精准、发现问题不够及时等问题,我省出台加强对干部全方位

管理和经常性监督具体措施,对发生问题较多班子,实行为期半年预警管理期。

实施“一把手”重点监督管理期制度,先后向187名新任职“一把手”发送提醒函和责任清单,向15名临近退休“一把手”发送关心机提示函。

推行管理监督快速响应机制,加强与纪委监委、巡视等部门监督协作和信息共享,出现问题第一时间响应、第一时间处置。

在党纪学习教育中,我省还专门出台强化作风建设、激励干部担当作为20条措施,提出“五个大力选拔”“五个坚决不用”用人导向,健全容错纠错、严负追责问责泛化等机制,引导干部想为、敢为、善为、乐为。

推动组织工作高质量发展,绝非一时一日之功。

省委组织部树立战略眼光,坚持远近结合、系统布局,以“钉钉子精神”抓牢抓实干部教育培训、年轻干部培养选拔、公务员队伍建设等打基础、管长远的工作,为组织工作高质量发展积蓄后劲;统筹推进教育科技人才产业一体化发展,推动各方面资源整合、力量聚合、发展融合,不断提升人才队伍建设水平,着力释放人才服务振兴效能;持续做好边境村党建、新兴领域党建、党建引领基层治理等抓基层固根本工作,着力推动力量下沉、管理下沉、服务下沉,扬优势、补短板、强弱项,促进基层党组织全面进步、全面过硬。

风正好扬帆,奋楫正当时。

新征程中,全省各级组织部门将在鲜红党旗指引下,以更加昂扬的姿态务实奋进,扎实推动全省组织工作高质量发展,切实把党的政治优势、组织优势转化为高质量发展的制胜优势,为推动吉林全面振兴取得新突破提供坚强组织保证。

擦亮党性鉴别“火眼金睛”

胡文彬 李娜

习近平总书记指出:“选人用人要加强党性鉴别,注重考察干部的境界格局和忠诚度廉洁度。”

党性是履职尽责的“晴雨表”,是担当作为的“试金石”,必须以高度的责任感和历史使命感,把加强党性鉴别贯穿选人用人各环节、全过程,确保选出来的干部始终忠诚于党、忠诚于人民、忠诚于事业,真正让组织放心、干部认可、群众满意。

党性不是抽象的概念,体现在一言一行、一举一动中。党性鉴别需从一点一滴抓起,建立客观、清晰的“坐标系”。要聚焦党章党规“铁标尺”,围绕政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律等方面,把党性修养具象为容易理解、看得见、可衡量的“基准线”,校准多维度、立体化、全方位的“刻度尺”,使党性鉴别体系从抽象概念转化为可操作的评价指标。

要把改革发展稳定第一线、关键岗位作为锤炼坚强党性的“大熔炉”,紧盯重点任务、突发事件等关键节点、关键场景,看干部敢不敢担当、善不善担当,能否扛硬活、打硬仗。要探索建立党性表现数字化档案,健全完善“嵌入式”考察机制,动态记录干部面对急难险重任务时的心态状态、“成长轨迹”,让特殊时期的表现为党性鉴别的“硬杠杠”。

党性鉴别需要一份耐心,既要融入日常,又要抓在经常,绝不能只看“一时表现”,更不能“一考定终身”。要调好“望远镜”,坚持经常性、近距离、有原则地接触干部,多渠道、多层次、多侧面地了解干部,摸清干部履职的政治本色、一贯底色。要坚持组织评价与群众评价相结合,既看“八小时内”的工作圈,也看“八小时外”的朋友圈,既重显绩更重潜绩,全面客观评价干部的党性“含金量”。



10月20日至23日,党的二十届四中全会在北京举行。通化县纪委监委党员干部第一时间认真学习领会全会精神。大家纷纷表示,把思想和行动统一到全会作出的一系列重大决策部署上来,将全会精神转化为推动工作的强大动力,以实际行动贯彻落实全会精神。

赵鸿仕 摄

筑牢理论根基 树立清风正气

本报讯(林姝含 记者赵梦卓)今年以来,柳河县纪委监委以党建工作为抓手,紧扣思想、组织、作风建设核心任务,通过高起点谋划、多维度发力、深层次实践,以高质量党建引领纪检监察工作提质增效,筑牢全面从严治党防线。

锚定思想建设,筑牢理论根基。柳河县纪委监委通过纪委常委会(扩大)会议传达中央通知要求,专题学习领会习近平总书记关于加强党的作风建设的论述,重温中央八项规定。结合县委部署与机关实际制订学习方案,组建专项专班,将理论学习与党建目标深度绑定,夯实思想建设基础。

强化组织建设,激活学习动能。发挥领导班子“头雁效应”,将作风建设学习融入党组织生活,领导班子通过理论学习中心组学习、专题读书班带头研学。各党支部以“三会一课”、主题党日为载体开展系统学习,目前已举办理论学习中心组读书班4次、专题党课1次,各支部集中学习50余次,“微课堂”推送学习内容100余篇,“清廉柳河”公众号发布相关内容95期,营造浓厚学习氛围。

聚焦作风建设,树立清风正气。以重要节点为契机融合党性教育与作风建设,在清明节开展“缅怀先烈、传承清廉”主题党日活动,“七一”前后组织重温入党誓词。牵头全县党建警示教育,为新任职干部开展廉政谈话、组织观看警示片,推动多单位将警示教育纳入党建计划。更新改造廉洁教育馆,已接待81批次参观,引导干部知敬畏守底线。

深化党建实践,提升工作质效。构建“教育+监管+延伸”三位一体体系,通过参观展馆、专题研讨筑牢思想防线;将干部亲属经商排查纳入监督,创新廉政档案动态更新机制;紧盯“八小时外”盲区,开展突击检查并组织签署承诺书,以党建实效护航全面从严治党。

以书为媒悟初心

本报讯(南贤姝 彭思源 记者董鹏宇)近日,为传承红色基因、筑牢思想根基,珲春市人民检察院精心组织新录用公务员与西部计划志愿者,赴延吉市历史文化博物馆开展了一场沉浸式红色主题教育,以阅读与瞻仰相结合的方式,引导青年干警在历史回望中汲取精神力量,在文化滋养中砥砺初心使命。

在延吉市历史文化博物馆的图书馆,干警们开启了读书活动。大家围坐在一起,手捧书籍认真阅读,在知识的海洋中汲取养分,提升自我。有的干警专注于法律专业书籍,深入钻研法律条文;有的则沉浸在党史相关读物中,重温党的光辉历程。读书过程中,干警们不时交流心得,分享感悟,学习氛围浓厚。

随后,干警们怀着崇敬之心来到先烈事迹展示区,瞻仰大型烈士浮雕,深切缅怀革命先辈。浮雕生动再现了英雄们为国家 and 人民奋勇斗争、不怕牺牲的历史场景。在场干警肃穆伫立,凝神注视,仿佛重回那段峥嵘岁月,感受到先烈坚定的理想信念和崇高的献身精神。

此次红色教育实践,是珲春市人民检察院“党建+检察文化”建设的鲜活实践。活动以专业书籍学习强干警业务素养,以革命传统教育厚植检察忠诚,实现“专业能力”与“思想根基”双向赋能。干警们纷纷表示,将以先烈为范、以检察先辈为标,把红色基因融入履职——办案件守原则,服务群众解愁盼,以热忱与信念践行检察使命,让“红色检察”火炬在新时代法治征程传递,为守护公平正义、服务珲春发展贡献检察力量。



近日,临江市人民法院开展“传承·践行”主题党日活动,组织青年党员干警赴四保临江战役纪念馆参观,以“红色基因”持续激发干警爱国主义情怀,激励青年干警踔厉奋发、勇毅前行,以实际行动践行司法为民宗旨。

张黎 摄



助力党建服务品牌迭代升级

本报讯(记者祖维晨)近日,在长春市南关区民康街道九圣祠社区“城市主理人·未来发展论坛”上,来自医疗、金融、教育、法律、文旅等领域的16家主理人单位在社区党委的牵头下联手活动。“党建联建,组团出圈,大家有了合作平台,创造了很多的发展机遇,这是我们这些社会

组织和企业最需要的!”晨溪青少年服务中心负责人闫丽娜说。

“新时代基层党建如何引领社区治理?社区党建服务品牌持续迭代,是社区治理持续的自我革新。”九圣祠社区党委书记赵月告诉记者,该社区用10年时间给出了铿锵有力的实

践回答。

“1.0志愿者阶段,社区党委发动党员带头,动员志愿者参与老旧小区自治;2.0服务队阶段,党组织将志愿者按特长编队,提升服务组织化水平;3.0朋友圈阶段,党建朋友圈扩大,联动多方资源实现‘一起做’;4.0‘城市主理人’

阶段,社区党委推动服务模式不断创新,广泛吸纳企业、社会组织、高校等各类社会资源开展市场化、项目化运作。”据赵月介绍,该社区积极探索党建引领基层治理提质增效,通过资源整合与业态融合,推出“文咖咖啡”“社区夜校”“融媒体中心”等首创服务业态。开设“共享直播间”,引入“AI+”系列课程,推动数字赋能。“社创训练营 寻找发光的你”金牌项目,提升了社区工作者及共建伙伴的综合能力。社区IP“柯娃文创”品牌进汽博、进公园,以“文创+”重塑未来社区发展生态,显著提升了基层治理的服务精准度与群众幸福感。