

# 以高质量组织工作 护航宽城高质量发展新征程

——2025年长春市宽城区组织工作综述

## 编者按

2025年,是“十四五”规划圆满收官的决胜之年,也是“十五五”蓝图谋篇布局的关键之年。一年来,宽城区委组织部始终以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,以高质量发展为核心主线,紧扣全区发展目标,坚守服务中心、公道正派、求真务实、创先争优的工作理念,以理论武装铸魂、过硬队伍聚力、组织建设固本、人才资源赋能,推动组织优势转化为发展优势,为全区高质量发展和群众高品质生活提供坚实有力的组织保障。



激励全区干部服务中心大局主动担当作为工作推进会



“红韵青声·宽城青年说”为年轻干部“搭台”赋能成长。

## 组织工作亮点纷呈

- 以“五大体系”构建“十张清单”,全力打造新时代“有为”干部队伍
- 制定担当作为激励举措,鼓励广大干部融入大局、服务发展
- 创新“小班课”“短期课堂”“实践课堂”,破解干部教育培训“工学”“供需”矛盾
- 实施三年培优“育苗计划”,搭台铺路夯实后备力量成长根基
- 探索“国企接管、自治自管、志愿兜管”模式,提升党建引领老旧散小区治理效能
- 坚持“典型引领、分类施策”,推动社区党建整体提升
- 推出“12项举措”,培养“有情怀、会做群众工作”社区书记队伍
- 组建“宽城·青年红”宣讲队伍,激发党史学习教育新热情
- 建立“人才领题、科研攻关”工作机制,推动人才创新成果转化落地
- 开设“8个调研课题”,提升组工干部谋划落实工作能力



校企合作同向发力,推动产教协同发展。

## 凝心铸魂 赋能聚力 在学用贯通中淬炼忠诚本色

行源于心,力源于志。一年来,宽城区坚持把党的政治建设摆在首位,以理论武装固本培元,引导广大党员干部将学习成果切实转化为推动区域高质量发展的生动实践。

靶向施训精准助力干部强能提质。坚持事业发展需要与干部成长需求导向,创新推出每周五下午干部履职能力提升“小班课”“短期课堂”“实践课堂”,邀请领导干部、专家教授、企业高管多维授课,围绕区管领导干部、新提拔处级干部、年轻干部等不同对象,精准设置《招商引资现状暨商贸发展情况》《DeepSeek的原理、使用和应用深入解读》《政策性资金包装项目详解》等10余堂实用课程,累计培训1800余人次,实现培训覆盖与能力供给双提升。建立健全学用结合考评机制,将学习内容与干部主责主业结合,针对性提出解决问题方法对策,进行专项评估验收,形成“学用贯通、以用验学”实践闭环。

精准施策促进党员教育提质扩面。构建“区级普遍培训、系统分类培训、基层党组织兜底培训”联动联训工作机制,针对村社、机关、教育、卫健、“三新”等不同领域党员实际需求,分类举办7期培训班次,配置适配的教学课程。用好用活街镇党校,因地制宜推出“知行讲堂”“常学常新”“悟本课堂”等特色精品课程,每月定期组织开展培训,有效提升基层党员干部理论素养与实践能力。强化典型选树培养,深入开展“好故事”征集活动,动态完善典型资源库,按照“成熟型”“培育型”“潜力型”分类管理、跟踪培养,开设“身向微光”专栏,推广宣传16名党员和2个基层党组织典型做法。

宣讲赋能激发党史党建学用新风。以年轻干部、专业干部、基层治理专干为主体,组建党史党建宣讲队伍,分类设置“红脉溯源”团讲党史、“红声铸魂”团讲理论、“红心共治”团讲治理、“红帆领航”团讲实践4个宣讲团,每年结合机关、社区、农村、小区、学校、医院、“三新”等不同领域实际需求,量身定制个性化宣讲内容,举办“红韵青声·宽城青年说”汇报展演,以沉浸式宣讲传承红色基因,既为年轻干部“搭台”赋能成长,又为基层一线“送学”夯实基础。

## 墩苗壮骨 激励争先 在严管厚爱中锻造实干先锋

人在事上练、刀在石上磨。一年来,宽城区坚持把锻造过硬干部队伍摆在突出位置,作为推动事业发展的长远之计,牢固树立重实干、重实绩、重担当的鲜明导向,紧紧围绕发展选干部、配班子,持续优化选育管用机制,推动“人心思齐、人心思进、人心思干”蔚然成风。

构建干部工作“清单体系”,树立正确用人导向和工作导向。聚焦素质培养、知事识人、选拔任用、从严管理、正向激励“五大体系”建设,在“一班一表、一人一档”基础上,建立“近期调整”“重点关注”“同类比对”“年轻干部”“素质提升”“成果转化”“日常监管”“约谈提醒”“激励担当”“容错保护”等10张干部工作清单,将同一战线、同一领域干部比对排序,一目了然、精准掌握“老黄牛”“实干型”干部,大胆起用敢担当、有作为干部,以科学选任树立鲜明实干导向,为高质量发展提供坚实干部支撑。

制定担当作为激励举措,促进干部服务保障中心大局。实施提拔重用、交流任职、职级晋升、奖励倾斜4项激励举措,充分调动全区各层级、各领域干部、特别是年轻

干部主动向经济、安全等重点工作聚焦。成立联合评审组,对干部在招商引资中主动挖掘资源、项目建设中积极化解难题、资金争取中奋力抢抓先机等8项工作取得的显著成绩进行评估,一批贡献突出的干部,及时兑现奖励,鲜明树立服务保障全区中心大局的工作导向。

健全识别、评估、谈心机制,全方位加强年轻干部培养管理。时刻敞开组织“大门”,打破传统考察局限思维,深入城建、安全、经济发展等领域,以现场问、即时答、评表现方式,用工作“实战”检验干部“实绩”。将新提拔和进一步使用的年轻干部纳入评估范围,在履职半年内开展“阶段评估”,围绕思想状况、工作情况、问题短板,“量身定制”评估计划,了解干部工作实绩、群众评价。区委组织部部长、常务副部长每年与年轻干部逐一开展谈心谈话,坚持一对一、面对面,着力把思想谈通、把工作谈透、把干劲谈足。

实施三年培优“育苗计划”,为干部成长“搭台架梯”。紧紧抓住新录用公务员三年成长黄金期,建立“年轻化”分阶段培养模式,系统化、差异化、精细化提升综合能力素质。“一年级”打基础、栽苗培养,以“思想淬炼”“帮带锤炼”“担当磨炼”,加强理想信念、职业道德、纪法规矩等方面的培养教育,帮助新录用公务员迅速转换角色、适应岗位。“二年级”提能力、墩苗锻炼,以“专题培训”“重点研学”“领题研讨”,加强知识储备、素质能力、实践技能等方面的培养锻炼,筑牢成长根基。“三年级”压担子、壮苗实践,以“对口锻炼”“择优培养”“比学晾晒”,加强担当精神、创新能力、攻坚本领等方面的实践历练,储备一批能力强、素质高的专业人才,确保事业发展后继有人。

## 整体提升 全域推进 在夯基固本中激发组织动能

求木之长者,必固其根本。一年来,宽城区以整体提升为方向,以全域推进为抓手,着力固根基、补短板、扬优势,将党的组织优势转化为发展优势和治理效能,推动基层组织基础持续坚实稳固。

老旧小区攻坚破题,以精细治理增强基层服务实效。开展党建引领老旧散小区治理专题调研,对190个小区进行起底摸排、精准分类,以“国企接管、自治自管、志愿兜管”模式,推动12个小区以独立或连片打包形式实现居民自治自管,22个小区以组织居民骨干参与社区志愿管、改善居住环境等方式实现治理提升。盘活全区41处小区闲置房产、停车位、广告位等公共资源,以造血反哺小区治理,推动“上海路社区闲置房产引入敬老餐厅”“友谊花园小区闲置锅炉房出租费用更换破损排水管道”等“资源换服务”项目成功运行,139家共建单位、1.4万名“三长”以志愿支持等方式参与小区治理。

社区党建全域推进,以整体提升助推城市品质升级。实施社区党建“典型引领、分类施策”,将75个社区按照服务效能、基础设施、业务特色3个维度进行精准分类、精细指导,对标长山花园典型社区,以“分类定标”整域提升、“试点先行”整街提升、“一社一策”自身提升,逐个社区形成“年度任务”“特色任务”“项目任务”3张清单,对照任务抓落实、结合特色抓亮点、书记立项办实事,推动189个楼道乱象、养老托育等民生难题得到有效解决,14个社区硬件提质焕新、61个社区软件服务增效,社区服务能力实现整体提升。

社区队伍赋能提效,以专业服务提升群众满意水平。着眼培养一支有情怀、会做群众工作的社区书记队伍,研究制定12项举措。开展“实践培训”,充分发挥吴亚

琴、胡殿才、张秀英等典型示范作用,用真实事例讲授做群众工作的方式方法。组织“实操交流”,75名社区书记以“社区整体提升”和“小区精细治理”为题,分批开展2轮案例分享沙龙,专题研讨“盘活社区资源”“引进物业接管”等10个高频难题,共同研究破题举措,形成工作指引。推行“给题压担”,在社区工作提升任务上、在解决群众急难愁盼问题上,给社区书记提标准、提要求,看完成质量、看工作成效,让基层干部在实干中中长本领、提能力。

幸福矩阵融合聚力,以资源整合激活治理效能。延伸构建“幸福集市”“幸福食堂”“幸福驿站”“幸福学堂”“幸福医馆”等幸福矩阵服务载体,引领社区党组织主动盘活党建资源,破解群众诉求。以“社区接单、居民参与、收益反哺”模式打造“幸福工坊”,组织辖区居民通过手工制作实现创业创收,鼓励共建合作单位将收益按一定比例注入社区慈善基金,累计开展技艺培训活动89场,服务1730人次,提供79个就业岗位,创收7.9万元。全区现有18个“幸福食堂”、37个“幸福集市”、12个“幸福驿站”,常态开展暖心服务,依托“幸福学堂”举办儿童托管、老年绘画等活动1800余场,“幸福医馆”组织健康义诊300余场,全方位丰富居民群众生活。

村社共建资源下沉,以产业赋能促进乡村振兴。持续健全“四级网格”组织体系,组建网格党小组94个,覆盖包保8416户,推动党员联系户精准对接重点人群550人。深化“村社共建”模式,将城市社区相对成熟的社会服务资源向乡村延伸,促进城乡资源互联互通。积极发展“围城经济”,推动五星村“北湖水乐园”转型升级为“这有河水上冰雪大世界”近郊旅游项目,合隆站村建设玉米烘干塔项目,进一步增强村集体经济可持续发展能力。

严抓细管清单提醒,以制度规范夯实组织根基。围绕党员从严管理监督开展专题调研,形成16项破题举措,建立年初“计划清单”、每月“提示清单”、年底“问题清单”,推动基层党组织提升组织生活质量。健全发展党员4项工作机制,围绕政治素质考察、总量调控、跟踪培养、质量评估等环节,严把入口关、程序关,提升发展党员整体规范水平。组建“宽城红帆”“银发红心”等8支党员志愿服务队,引导广大党员干部主动亮身份、作表率。

## 聚才兴业 厚植沃土 在平台赋能中构筑创新高地

功以才成,业由才广。一年来,宽城区坚持将人才作为驱动区域发展的核心引擎,紧扣“提升优势、补充劣势”双向发力,推动人才平台能级跃升、产才融合走深走实,以更加精准、更具活力的人才工作体系,为宽城高质量发展注入源源不断的智力动能。

织密产业人才网络,建强专业储备体系。建立完善专业人才储备库,依托域内先进装备制造、现代服务、农副产品加工、循环经济、文化旅游五大重点产业精准分类,与“长春英才支持计划”下设的科技创新、企业家、技能、农业农村、宣传思想文化、教育、医疗卫生、法务、社工等9个领域双向对接、深度融合,精准构建产业与领域交叉覆盖的专家人才储备库,实现人才结构与区域发展需求的高度匹配。

深化校企合作对接,精准汇聚发展动能。组织域内企业与长春电子科技学院、吉林建筑科技学院等高校开展精准对接12次,推动科技资源与产业需求双向联动,为校企合作奠定坚实基础。举办第二届“聚才汇企”暨校企合作人才交流会,与吉林工程技术师范学院签订战略合作协议,推动先进装备制造业、农副产品加工业等类型企业与政府、高校三方,在人才共育、资源共享方面深度融合、协同发展。

搭建蓝领工匠平台,锻造特色人才集群。立足域内轨道交通装备制造、汽车零部件加工等主导产业优势,以培养技术型人才为目标,依托4家企业和1所高校搭建5个新质“蓝领工匠”培养平台,围绕技能提升、工艺优化和工匠精神传承,以“校中厂”“订单班”“师徒结对”“实操竞赛”等方式,持续向企业培养、输送掌握先进工艺和操作技能的人才,形成总量3000人的新质蓝领人才集群,打造特色品牌。

创新领题攻关机制,聚力补齐产业短板。探索建立“人才领题、科研攻关”工作机制,搭建企业与域内外高校、科研院所项目合作平台,推动20家企业与11家高校院所深度合作,助力企业突破发展壁垒、提升创新效能,2家企业位列吉林省科技成果转化中试中心名单,推荐认定省雏鹰企业1家、省瞪羚企业7家,省级认定科技型中小企业达513家,人才集聚效应持续释放,为宽城高质量发展注入强劲创新动能。

## 领题攻坚 以研促干 在工作创新中彰显担当作为

研以致用,谋定后动。一年来,宽城区始终把调查研究作为破解发展难题、提升工作质效的关键支撑,坚持以问题为导向引领工作导向,对标全国、全省、全市组织系统自身建设要求,系统谋划、精准立项8个重点调研课题,即:“如何树立正确用人导向和工作导向”“完善高质量绩效考核办法”“干部管理监督实效化”“开发区干部人事制度改革研究”“党建引领老旧散小区治理”“城郊村新型集体经济发展模式”“从共产党员教育管理监督”“科技成果转化实践路径”,以“求解思维”“实效思维”,提升组工干部研究谋划、执行落实能力,切实推动组织工作创先争优、创新发展,为区域高质量发展注入坚实的组工动能。



“邻里节”搭起“连心桥”,基层治理更添人情味。

↓ 老旧墙面换新颜,映照自治实践新成效。

