

强化党建统领 推进双基工作

梁山县委老干部局

立足“五心”引领 打造模范机关

本报梁山讯(通讯员 张继磊)梁山县委老干部局聚焦打造“让党放心、老干部满意”的模范机关建设,紧密结合老干部工作实际,围绕五个方面当先锋、做表率,坚持“五心”引领,不断彰显工作成效、提升队伍成色,持续推动新时代老干部工作高质量发展。

初心铭责,营造齐抓共创氛围。研究制定《2023年度全县老干部工作评估评价台账》,提出43项具体的打造模范机关工作任务推进表,细化打造责任、量化考核标准,明确完成时限、工作要求,责任科室、责任人以及责任领导。成立了由局主要领导任组长,副局长为副组长,各科室、下属单位负责人为成员的创建工作领导小组,形成班子成员以上率下、齐抓共管,各科室、下属单位细化措施、落实责任的良好工作格局。

倾心聚力,党建业务深入融合。坚持党建引领,提升政治站位,把打造模范机关作为首要政治任务、政治责任。印发《梁山县离退休干部党支部标准化规范化建设指导意见》,在全县开展离退休干部“示范党支部”创建活动,推动离退休干部党组织全面

进步、全面过硬。建立全员抓党建机制,成立6个离退休干部党建工作推进组,联系指导全县71个离退休干部党支部,采取平时联系和集中调研相结合的方式,深入了解工作开展情况、存在问题,及时掌握全县离退休干部党建工作实际。建立3个“霞满水泊”党建联盟,通过开展政治理论联学、组织活动联办、党员队伍联育、优势资源联享、党建品牌联创等活动,引领带动全县离退休干部党支部融入基层党建大格局。

用心履职,服务大局展现作为。始终践行“让组织放心、让老同志满意”理念,积极引导老同志余热生辉,助力全县经济社会高质量发展。盘活“银发”资源。建立“银发”人才库,充分挖掘离退休支部中党性原则强、政治觉悟高、实践经验丰富的各行业、各领域老干部,持续夯实“银发人才”力量,专业化离退休老干部志愿者达500余人。实施“五聚力”行动。以“党建+志愿服务”推动老干部志愿服务队伍建设,今年以来,共开展红色铸魂聚力讲好党的故事、银发增辉聚力社会基层治理、银青结对聚力人

才培养、文化传承聚力弘扬良好家风、黄河卫士聚力高质量发展等活动230余场次。蓄力“立德树人”活动。实施“红色基因铸魂育人工程”,组织引导“五老”志愿者开展青少年法治宣传教育、家庭家教家风教育、关爱帮扶困境青少年等活动60余次。由县关工委主编的20万字的乡土教材《梁山·我的家——中小學生读物》初稿已完成,正在进行修改完善。

匠心赋能,注重干部队伍建设。注重打造提笔能写、上台能讲、实事实办的“三能”干部队伍,积极营造比学赶超、奋勇争先、积极奉献的浓厚氛围。认真落实“第一议题”制度,发挥局理论学习中心组的作用,通过“一月一主题”党日活动、班子成员讲党课等途径,用党的创新理论武装全体干部职工的思想。连续两年举办“党员干部上讲台”活动,通过“技能提升小课堂”“业务知识大比武”“青年干部论坛”等活动,让党员干部“加油”“充电”,培养一批老干部工作“政策通”“多面手”。抓好典型示范,按照“一个好班子、一条好思路、一套好制度、一批好党员”

的标准,开展“季度优秀党员”评选,树立标杆意识,形成比、学、赶、帮、超的良好氛围。研究制定《中共梁山县委老干部局工作人员平时考核实施方案》,全面客观准确评价干部的德才表现和工作实绩,激励干部新时代新担当新作为。

戒心肃纪,推动工作作风转变。结合全市和全县2023年高质量发展动员暨干部作风建设大会精神,在全体党员干部中开展“提素质、强作风、树形象”主题活动。将老干部工作嵌入全县中心工作,组织党员干部深挖思想、作风、机制等方面存在的问题及其根源,建立问题台账,限时进行整改。建立重点工作项目化推进工作模式,召开2023年老干部工作务虚会议,细化重点任务目标23项,明确责任人和完成时限,做到人人肩上有目标、人人身上有压力。探索建立常态化开展党性教育机制,分批次开展“送清廉家风讲清廉故事”活动,利用本地张博士集、春园等廉政教育基地,组织退休干部党员讲述梁山历史上著名的家规家训和家风故事,助力新时代廉洁文化建设。



党的建设

中共济宁市委组织部  
济宁市党的建设学会  
济宁日报社 主办

金乡县  
坚持“一二三”  
干部教育培训思路  
促进全员培训  
工作大提升

本报金乡讯(通讯员 张素)今年以来,金乡县立足打造高素质专业化干部队伍,坚持“一二三”干部教育培训思路,深入开展全员培训活动,着力提升干部队伍专业能力和综合素质,助力干部敢为善为。

围绕“一个主题”,启动全员大培训。以“培养专业素质硬、业务技能精的高素质专业化干部”为主题,加大教育培训力度,启动全员培训活动。按照“干什么学什么,缺什么补什么”原则,聚焦工作重点、卡点、堵点,设置入岗相通的培训课程,让干部明确“干什么、怎么干”,进一步提升干部工作本领,改进工作方法,力争成为本行业本领域的行家里手,实现全县各级各部门干部学习培训全覆盖。

采取“两种方式”,拓宽干部教育培训渠道。“线上与线下”相融合。借助“学习强国”“山东干部网络学院”等线上优秀教育教学资源,组织干部统一选择学习专题。打造《让王杰精神绽放时代光芒》等基层干部精品网络课程,将本地优秀教学资源搬到“云端”,进一步打破学习的“时空障碍”。同时,依托“基础业务能力提升培训班”和干部“半月讲坛”学习培训双平台,采取县级分管领导开班授课,局长、科长讲业务等形式举办基础业务能力提升专题班次。以采取“一把手”带头上讲台、领导班子成员和业务骨干全员参与等方式,干部根据年度工作计划、工作中存在的短板、个人存在的弱项等情况申报学习内容,部门单位党组(党委)综合岗位需要、管理特点等灵活安排教学时间和教学内容,每半个月至少培训一次,常态化开展政治理论学习和业务技能培训。“请进来与走出去”相融合。建立专家名师库,先后邀请专家学者、上级领导等,开展专题报告会、理论大讲堂、“一月一主题培训”等县内培训活动,同时开展“寻标对标达标创标”行动,带领干部走出去现场学习观摩。今年以来,共开展专题报告会、举办基础业务能力提升培训、干部“半月讲坛”共522期,培训干部达7.3万余人次,开展“寻标对标达标创标”活动230余次,进一步激发了各级干部比学赶超的内生动力。

健全“三项制度”,提升干部教育培训质效。健全联合培训机制。充分发挥县委党校、县干部政德教育中心教育培训主阵地作用,持续强化师资力量,依托金乡特有的党性教育、政德教育、红色革命文化教育等优秀教育资源,持续打造优质课程,实行分类分级按需培养模式,为干部培训工作高质量发展提供坚强队伍保障。健全“一把手”落实第一责任制度。将各单位“一把手”作为干部学习培训的总指挥、第一责任人,带动本单位全体干部全身心投入学习培训中,坚持目标导向、问题导向,“带着问题来、拿着答案走”,真正把学习成果转化谋划工作的具体思路,转化为推动工作落实的具体措施。健全跟踪问效制度。强化责任落实督导工作,对各单位培训进度和培训质效开展跟踪问效工作,各单位每次举办培训活动后,对培训方案、课程设置、培训讲稿和培训总结进行督导调度,将督导相关培训情况纳入年度考核指标,确保各单位“真培训、真学习、真提升”。

微山县  
挖掘红色资源  
赋能党员教育培训

本报微山讯(通讯员 单育苗 满彬阳)今年以来,微山县通过整合红色资源、开设红色课堂、传承红色基因等举措,实现红色资源优势向党性教育优势转化,增强了党员培训教育质效。

整合红色资源,建好教育阵地。以铁道游击队纪念馆为基础,整合微山湖英烈纪念馆、兖济县委旧址等30余处特色教学点,打造多位一体的微山湖党性教育基地。组织人员挖掘、整理本地区英模人物36名,修缮红色遗址60余处,搜集整理革命斗争史、民间故事等革命史料及不同时期湖区基层党组织涌现出的先进模范事迹,提炼精神内涵,丰富红色资源库,持续优化党性教学点、纪念馆的展陈和教学内容。

开设红色课堂,强化现场体验。成立课程研发小组,组建16人的专业讲师团队,采取课堂教学、现场教学、体验教学、音乐教学等相互融合的教學模式,在域内杨村、大官村、渭河村等红色片区,开设“铁道游击队”“重走湖上秘密交通线”等党性教育精品课程。创作红色话剧《微山湖》在省市县公演,举办“寻你·微山湖”沉浸式红色展演等各类主题活动70多场次,教育党员及入党积极分子3.1万余人次。

传承红色基因,丰富教育内涵。拍摄制作反映微山革命传统文化的《铁道游击队插曲诞生记》和干部风采的《微山湖上的好支书——孙茂东》等专题片20余部,加强党员红色教育。以“弘扬湖区革命精神,争做优秀共产党员干部”为引领,在电视台及微信公众号等新媒体平台分别开设“微山湖上党旗红”“先进典型”等专栏,收集宣传党员先进事迹,推选表彰优秀共产党员、优秀党务工作者158名,先进基层党组织100个,激励广大党员学先进、比先进。



- 政策发布平台
- 工作展示窗口
- 党员学习园地

扫描二维码,  
关注“济宁组工”

嘉祥县  
着力加强  
年轻干部实践锻炼

本报嘉祥讯(通讯员 孙畅畅)嘉祥县深入贯彻落实全国组织工作会议精神,将培养优秀年轻干部作为打造高素质干部队伍的“源头工程”,把能力建设摆在更加突出的位置来抓,加大干部实践锻炼力度,着力打造高素质干部队伍。

围绕“解放思想争一流、聚焦发展强本领、铆足干劲抓落实”要求,实施“嘉优干”培养锻炼计划。研究制定《关于大力实施“青蓝工程”加强年轻干部队伍建设的意见》,对未来三年年轻干部培养数量、实现路径、管理方式等进行系统谋划。出台《关于实施年轻干部培养锻炼计划的意见》,为年轻干部“搭台赋能”,促进优秀年轻干部脱颖而出。

搭建学习锻炼平台,选派23名县直部门干部到省直部门学习锻炼,拓宽视野;近期选派10名、后续20名35岁以下年轻干部到无锡市锡山区和江阴市学习锻炼,明确招商引资等重点任务。坚持优胜劣汰、动态调整的原则,建强用好“青年干部突击队”,动态储备400人左右的年轻干部。紧紧围绕全县重点项目、重大工程和重要事项,选派突击队队员参与项目攻坚和一线锻炼,让年轻干部在处理急难险重任务中提能力、长才干。选派150名干部到村(社区)担任第一书记或党建指导员,让年轻干部在协调处理难题中,提升党建引领基层社会治理水平和服务群众工作能力。用好助企攀登平台,加强对助企攀登干部的考察了解,发现培养一批懂企业、通产业、熟悉惠企政策,掌握企业发展战略、发展需求、人才诉求的优秀年轻干部。

同时,健全年轻干部选育管用全链条机制,加强近距离考察识别,完善管理考核办法,对选派干部实行“一月一报告、一季度一比武、期满一评估”管理机制,表现优秀的年轻干部及时纳入后备干部储备库进行跟踪管理,实绩特别突出的及时选拔使用。

此外,研究制定了《关于加强中层干部队伍管理的办法(试行)》,对中层干部选拔任用资格、程序等进行规范,常态化开展中层干部轮岗交流,畅通年轻干部上升渠道,不断优化中层干部队伍结构,形成年轻干部齐抓共管、接续培养的良好局面。

乡村振兴先锋

兖州区司法局充分发挥驻村第一书记作用,立足服务乡村振兴,常态化开展党支部联建活动,根据群众需求创新开展“菜单式”普法,将普法宣传触角延伸到田间地头,用群众听得懂的语言、看得懂的故事,把法律知识送到群众面前。图为在兖州区酒仙桥街道焦家村,第一书记和村法律顾问在向群众普及土地流转相关法律知识。

■通讯员 檀文华 宋媛 摄

汶上县  
深化“村企联建” 奏响共富乐章

化合作社、农服公司等为“乡村振兴合伙人”,设立农民“田间课堂”,发掘培养“土专家”、乡村工匠等各类专业实用人才,凝聚乡村治理合力。深入挖掘联建村空间资源和文化资源,引导联建村开展规模化经营,打造茶叶种植、现代农业、服装加工、特色花卉文旅等8个产业集群,精心打造乡村旅游项目4个。

建立“六种联结模式”,构建“村企联建”共同体。不断拓展联结模式,深化党建联建、人才联育、项目联动、资源联用、产销联合、实事联办“六联”工作机制,全县累计开

展联建活动900余次,选派150名村干部分到企业挂职,协助解决企业用工难题,帮助群众家门口就业,累计提供就业岗位800余个。建立资源要素整合机制,高标准建设5个规模化和标准化生产基地、集约化加工基地、仓储物流基地。大力开展“党建引领·政企企联盟促乡村振兴”行动,做大村集体经济“蛋糕”,全县共有91家企业与107个行政村开展联建共建,推动39个项目落地实施,带动村级集体增收266万元。

压实“三方主体责任”,打造“村企联建”升级版。成立村企联建工作专班,建立“月

通报、季观摩、半年初评、年底总评”评估机制。健全奖励机制,将工作实绩突出的村党组织书记优先选聘为乡镇党委“特聘组织员”,把企业家参与村企联建的实绩,作为推荐各级“两代表一委员”、优秀企业家、优秀企业党组织书记和劳模评选的重要依据,将表现突出的企业优先纳入各行业协会示范推优范围,6家企业党组织、23个村党组织被市县两级评为“先进基层党组织”,2名企业家、14名村党组织书记被市县两级评为“优秀共产党员”和“优秀党务工作者”,有效激发了村企联建、合作共赢的热情。

建立执行力档案 促进人员精准考核  
泗水县交通运输局探索“四个一”综合评价方式

本报泗水讯(通讯员 王宾)今年以来,泗水县交通运输局通过建立干部执行力档案制度,不断完善日常考核、分类考核、近距离考核相结合的“知事识人”干部评价考核体系,采取一份清单、一本台账、一次赋分、一次谈话“四个一”综合评价方式,深度开展公务员平时考核和绩效管理深度融合试点创建,实现了差异考核、精准考核、科学考核。

“一份清单”定职责。每年年初,结合“三定”工作方案、年度重点工作、各级工作要点等多项规定,制定《干部执行力工作清

单》,为定岗、定责、定人提供依据。逐条梳理细化内设机构和下属事业单位职责,明确各部门岗位职责、任务目标、推进措施、完成时限、责任人及分管领导,将绩效考核指标与岗位职责紧密联系起来,有力保障考核工作顺利实施。

“一本台账”记实绩。每月以科室为单位,收集汇总单位集体、局领导干部和一般人员的突出贡献,受县级以上表彰奖励情况,承担考核指标任务完成情况,对上争取情况,受问责、党政纪处分情况,建立全体人员《干部执行力台账》。认真摸排本单位工作认真负责、任劳

任怨、工作实绩突出的工作人员情况,收集干部突出实绩,计入干部执行力档案,为日常考核工作提供赋分依据。

“一次赋分”定等级。通过进行考评赋分和等次鉴定的方式,每月进行一次干部执行力量化考核。根据岗位职责,对科室、科级干部、一般人员任务目标完成情况进行考核,综合干部执行力、日常考勤和工作实绩等情况,对科室、科级干部、一般人员进行A、B、C、D四档档次划分。

“一次谈话”促管理。为做好结果反馈运用,泗水县交通运输局将考核结果通过逐

级谈话方式反馈给每一位同志:主要领导反馈给分管领导,分管领导反馈给科室负责人,科室负责人反馈给一般人员,形成一级带一级、一级抓一级的示范效应。全面实行绩效考核结果“蓝黄红”标识管理,并将绩效管理评价结果与公务员的考核等次、工作岗位调整、职务职级晋升、表彰先进推荐、参加教育培训等各方面待遇挂钩,把压力层层传导到位,把责任逐级压实到位,通过亮成果、比成绩,奖勤罚懒、奖优罚劣,树立“靠作风吃饭、凭实绩说话”的干事创业导向,推动各项重点工作真正落到实处。