

# 安庆组工信息

第 3 期

中共安庆市委组织部研究室

2021 年 2 月 25 日

## ★ 市内信息

太湖县“识、研、用”常态化调研比选优秀

    年轻干部.....2

望江县坚持把准选派帮扶干部评优方向.....2

迎江区点燃人才引擎 释放创新活力 .....3

## ★ 市外参考

江苏省姜堰区：“双考双量”多管齐下

    识准干部政治表现.....4

领导批示：

## 市内信息

△太湖县“识、研、用”常态化调研比选优秀年轻干部。**沾“泥土气息”全面识。**成立由县委组织部领导班子成员任组长的工作联系组，分片区联系各乡镇和县直各单位，每季度至少1次深入基层一线，对年轻干部队伍建设情况进行专题调研。通过经常性沟通交流、充分听取各方面意见，多渠道、多层次、多角度了解考量年轻干部日常表现及应急处突攻坚能力，做到精准察人、精准识人。**下“绣花功夫”重点研。**成立县委分管领导牵头的研判小组，综合平时掌握的情况及调研收集到的信息，采取结构分析、数据分析、比较分析、德才纪实分析等多种方法，对年轻干部进行全方位对比分析和研判，为开展有针对性的干部培训教育、培养锻炼等工作提供参考依据。**建“绿色通道”优先用。**针对空缺岗位，科学合理设置人选资格条件，组织开展年轻后备干部比选工作，对研究确定的后备干部提出“提拔使用”“分类储备”“挂职锻炼”“重点培训”4项培养使用方案。2020年底，共有14名优秀年轻干部择优比选为科级后备干部，其中提拔使用1人，选派挂职锻炼2人。

（太湖县委组织部）

△望江县坚持把准选派帮扶干部评优方向。实行“三评三排”。综合运用乡镇领导班子成员民主测评、任职村干部群众民主测评、贫困户满意度测评，乡镇排序、考核组综合分析排

序、部务会推优排序结果，拟定优秀等次建议人选。坚持“**四看四比**”。一看工作态度比贡献，同等条件下，在村任职时间更长、精力投入更多的优先；二看测评结果比评价，乡镇及考核组排序靠前、部务会推荐靠前、民主测评全优的优先；三看作用发挥比实绩，结合干部一贯表现和任期工作表现，村级工作有明显提升的优先；四看选派单位支持力度比实效，同等条件下，省市选派干部优先。严格“**五个不评**”。建立负面清单，对任职村脱贫攻坚及综合考核在所在乡镇排名末位的，乡镇排序及考核组排序末位、部务会推优得票率为0、民主测评优秀率和满意率在所在乡镇排名末位的，各级脱贫攻坚督查暗访、“双百”电话抽查中发现问题被通报的，征求相关单位意见中发现“一票否决”等严重问题的，有班子不团结、驻村时间不足、关键时间节点不在岗、群众口碑差等情形的一律不得评优。做到“**六个统筹**”。统筹考虑省、市、县三级选派干部评优比例，统筹考虑任职村工作基础及前后发展变化，统筹考虑选派干部现实表现，统筹考虑乡镇之间平衡，统筹考虑任职时间及年度考核优秀次数，统筹考虑选派单位帮扶力度。

（望江县委组织部）

△迎江区点燃人才引擎 释放创新活力。积极对接长三角，建设“安庆杭州飞地孵化器”，先后引进高层次人才团队2个，聘请全区首位产业专家顾问45名，吸引近百名大学生来迎江实

习锻炼。聚焦乡村振兴和数字经济，公开招聘“科技副主任”19名，举办企业数字化转型专题培训班，60多名骨干企业家参训。加强平台建设，与武汉纺织大学共建迎江区现代服务业研究院，成立数控机床研究院，搭建数控机床人才培训中心，累计拨付人才经费近50万元。目前全区已建成市级以上企业技术中心、工程技术研究中心、首位产业研究院10个，市级劳模创新工作室1个。强化政治引领，连续2年开展“访贤问能”活动，先后慰问各类人才近30余名。在迎江经济开发区、紫峰大厦高质量建设“迎江人才”之家2家，新增人才公寓120余套，构筑人才资源信息共享、创新创业支持、学习充电交流和生活服务保障等四大服务平台，不断提升人才服务水平、优化人才发展环境。（迎江区委组织部）

## 市外参考

△江苏省姜堰区：“双考双量”多管齐下 识准干部政治表现。政治标准是衡量干部的首要标准。为考准考实干部政治表现，夯实干部选用基础，姜堰区在全区推行“双考双量”政治表现考察机制，在“考深”“识准”上花力气、下功夫，切实把好选人用人政治关。一是日常调研常态“考”。做实经常性考察，每年四季度在全区开展调研式考察，覆盖所有区级机关部门和镇街园区，对区管领导干部政治表现进行一次全面“体检”。紧抓关键事件，考察干部在招商引才、脱贫攻坚、信访

化解等重点工作表现出的政治素质、品行心性、能力水平，用“关键点”画准画像干部的政治“轮廓”。注重多方印证，用好用足实地考察、走访座谈、民意调查，主动掌握干部的工作圈、生活圈、社交圈情况，摸清干部个人思想政治状况，确保政治表现考察全面细致、清楚真实。

**二是构筑平台综合“量”。**创设干部工作载体，构建干部政治表现负面信息库。多渠道收集信息，健全完善干部监督工作联系机制，定期召开联席会议，建立与纪监、公检法、信访、审计等部门的定期信息沟通机制，多渠道掌握干部真实负面信息。全面分析研判，加强对干部来信来电来访、个人报告事项、工作表现情况的专题分析核实，及时发现干部“带病症状”。严格监督管理，对有负面信息或其他“症状”的干部进行谈话提醒，及时纠正苗头性、倾向性问题，筑牢防止干部带病提拔的“防火墙”。

**三是提拔考察专题“考”。**用好用活任前考察这个近距离考察手段。坚持面对面交流，听干部本人谈。将“点题交流”与“随机畅谈”相结合，通过一对一访谈，听干部对人对事的观点看法、对自身工作的总结思考，正面观察研判干部的秉性情怀、境界格局。坚持背靠背了解，听干部身边人谈。全面听取“领导他的人、他领导的人”以及“他服务的人”意见，摸准领导同事评价，找实群众口碑。综合分析研判交流与了解的情况，去伪存真，把准干部忠诚度、干净度、担当度。

**四是分类测评精准“量”。**研究制定测评办法，紧扣政治忠诚、政治定力、政治担当、政

治能力、政治自律等五个维度，出台《区管党员领导干部任前政治体检实施办法》，使政治表现测评由“虚”变“实”。科学设定评价指标，针对政治标准量化难的问题，将政治标准细化为12个特征表现，由测评对象多角度、全方位考量干部政治表现。**强化测评结果运用**，根据测评情况，对领导干部形成任前政治体检报告，作出政治表现“健康、亚健康、不健康”等3个等次的定性评价，对定性评价“亚健康、不健康”的问题对象“一票否决”。

---

报：省委组织部，本部领导。

送：各县（市、区）委书记、组织部长，市委各部委负责同志。

发：电子版发县（市、区）委组织部、安庆先锋网。

---