

# 安庆组工信息

第 21 期

中共安庆市委组织部研究室

2021 年 9 月 10 日

## ★ 市内信息

怀宁县评选季度“效能之星” 激励干部担当

作为.....2

岳西县建立健全容错纠错机制 为担当作为干部

撑腰鼓劲.....2

望江县开展“组织部长夜谈” 激励干部担当

作为.....3

迎江区“三本台账”加强干部队伍建设分析

研判.....5

## ★ 市外参考

浙江慈溪深研细培为干部精准赋能.....6

领导批示：

## 市内信息

△怀宁县评选季度“效能之星” 激励干部担当作为。近年来，怀宁县坚持严管与厚爱并重，每季度评选一次“效能之星”，激励干部新时代新担当新作为。**聚焦中心大局**。突出重大部署、重点领域、重点项目、重点任务落地见效，围绕招商引资、项目建设、文明创建、污染防治、河林长制、乡村振兴、民生工程、信访维稳、营商环境和党的建设等领域评选效能之星单位和个人。**严格标准程序**。经过各单位自荐、职能部门举荐和相关县领导推荐，评定小组办公室进行审核并征求相关部门意见，提出初步人选。县评定领导小组召开专题会议，研究提出建议名单并提交县委常委会议审议，形成正式名单。**注重结果运用**。采取通报表扬、颁发奖牌、考核加分等方式强化“效能之星”评选结果运用。每季度通报一次评选结果，连续三次被评为效能之星单位的，年度综合目标绩效考核加1分；被评为效能之星个人的，给予800元“效能红包”奖励，并将评选结果作为干部选拔任用的重要参考依据。目前，已评选71个效能之星单位、122名效能之星个人。（怀宁县委组织部）

△岳西县建立健全容错纠错机制 为担当作为干部撑腰鼓劲。**明确“六看”标准**。一看问题性质，分清是失误错误还是违纪违法；二看工作依据，分清是先行先试还是肆意妄为；三看主观动机，分清是无心之过还是明知故犯；四看决策过程，

分清是依规履职还是滥用权力；五看履职取向，分清是积极作为还是好大喜功；六看纠错态度，分清是主动纠错还是放任不管。明确“六看”标准，精准把握失误与失职、敢为与乱为、主观与客观、为公与徇私的界限。**列出正面负面清单。**详细列举可以容错纠错的十种情形，符合“因大胆履职、大力推进出现一定失误或引发矛盾”“因缺乏经验、先行先试出现一定失误或未达预期效果”等10情况方可申请容错。同时开出负面清单，对出现政治立场、廉洁自律有问题，违反党的纪律和国家法律法规，客观上造成重特大安全责任事故或群体性事件、严重破坏生态责任事故、重大损失或恶劣影响等情况的不予容错。**规范操作程序。**完善容错纠错机制申请、审核、审批程序和运用范围，保证想干事、能干事、干成事的党员干部在县、乡、村换届中正常提拔重用，近期3名曾受问责干部受到提拔、11名因工作原因受处分的党员干部按程序被推荐提名为党代表人选。同时开展暖心回访、函询抽核、澄清正名等工作，进一步加强思想教育和正面疏导，鼓励受处分人员放下思想包袱，勇敢担当作为。今年以来，暖心回访7人，对20条谈话函询说明情况进行初步核实，在全县会议上为1名县直单位主要负责人澄清正名。（岳西县委组织部）

△望江县开展“组织部长夜谈” 激励干部担当作为。搭建“约”的平台。落细落实习近平总书记关于经常开展同志式

谈心谈话指示要求，建立“组织部长夜谈”制度，实行工作日夜间谈、双休日预约谈，近距离与干部交流沟通。实行夜谈预约登记制度，根据谈话对象登记信息、反映诉求，安排分管负责同志及对应科室全程参与谈话。定期召集相关科室对已谈对象进行综合分析研判，认真梳理谈话对象性格特点、长处优势、短板弱项，根据干部自身特点、工作岗位需求，明确干部使用方向和重点，做到人岗相适、才尽其用。2019年以来，累计开展夜谈563人次，帮助谈话对象解决家庭困难、工作诉求等问题237人次。

**细化“谈”的方式。**对岗位上有诉求、工作上有困难、思想上有压力的干部，实行主动访谈，引导谈话对象积极主动作为、认真干事创业，8名退出领导岗位干部通过夜谈主动请缨担任非公企业党建指导员。对考核连续落后、履职能力不强、工作消极懈怠、干群反映强烈的干部，实行点名约谈，帮助谈话对象端正态度、改正缺点、纠偏纠差，累计将10名提醒提示后履职能力不强、仍在班子中闹不团结的干部从领导岗位上调整下来。对巡视巡察、监督审计、民主测评、年度考核反馈作风不实、工作不力的干部，实行跟踪回访，指明问题不足，责令限期整改，切实转变干部作风、提升工作效能，回访扶贫和安全生产领域受到处理干部9人。

**畅通“用”的渠道。**根据掌握夜谈情况、收集干部反映诉求，安排5个谈话调研组到县直机关及乡镇开展专题谈话调研，对夜谈干部进行综合评价和精准“画像”，梳理储备优秀年轻后备干部152人；制定

《各层级干部职级晋升原则》，将职级并行作为体现组织关怀和激励干部担当作为的重要措施，今年以来，晋升干部职级 150 人次；结合乡镇党委换届，公开比选“五方面人员”15 人充实到乡镇领导班子，选拔 32 名表现一贯优秀的干部到重要岗位；累计调整在脱贫攻坚、疫情防控、防汛救灾、经济高质量发展等一线干部 31 批、1006 人次，选调年轻干部到重点工程一线、偏远艰苦地区、巡视巡察机构、信访维稳部门、先进发达地区及中央和省、市部门挂职锻炼 10 批次、24 人。

（望江县委组织部）

△迎江区“三本台账”加强干部队伍建设分析研判。建立“日常表现台账”。抓实干部谈心谈话机制，成立干部队伍建设研判小组，区委书记牵头每周与两个部门单位班子成员深入谈话，充分了解班子运转情况和干部平时表现，掌握干部突出特点和岗位需求匹配情况，对谈话成果每周进行调查分析，拿出针对性举措和计划列入台账，通过提醒交办、督促整改、干部交流等方式，按期实施到位。建立“重点表现台账”。建立重点环节干部表现“1+N”通气机制，组织部门与双招双引、疫情防控、文明创建、项目征迁等重点工作职能部门定期沟通，将这些领域表现突出的干部纳入台账，2021 年以来纳入台账的干部中，15 人被提拔重用，占全部提拔重用人数的 60%。对阶段性重点任务进行专项考核，近期深入考察在推动新冠疫苗接

种工作中表现出色的乡街干部 31 人，进一步丰富干部分析研判内容。**建立“正负监督台账”**。充分发挥干部监督联动机制，组织部门与督查考核、纪检、信访、审计、公安、市场监管、民政等部门衔接沟通，紧盯干部在各项考核、廉洁自律、来信来访、责任审计、违法犯罪、因私出国境、经商办企业、社会组织兼职等方面情形，了解干部“八小时内”工作圈情况；充分听取干部居住地社区、小区物业等方面意见，了解干部“八小时外”生活圈情况，将积极表现和负面情形纳入台账，为全面掌握干部“八小时”内外的各项素质提供参考。

（迎江区委组织部）

## 市外参考

△浙江慈溪深研细培为干部精准赋能。近年来，浙江慈溪市大力实施“干部专业化能力提升计划”，为干部精准赋能，着力打造高素质专业化干部队伍。**完善以需求为导向的干部教育研判机制**。着眼实体经济振兴等重点工作领域，打破层级调训干部，实行以四年为周期的滚动式培训方案。统筹资源优势，通过部门划重点、镇村说想法、领导谈经验等，实现课程体系设计由“政策型”向“实用型”转变。适应多元需求，以菜单式、自主式、开放式选学，实现教学内容设置由“样板型”向“个性型”转变。**打造以质量为先导的精进式培训品牌**。实行“党校实务学习+异地理论提升+社会调研锻炼”阶段性教学、

“工作+学习”融合性学制，促进学以致用。推行“有出+有进”学员筛选制，严格择优 50%左右学员进入后续阶段，有力营造竞学氛围。打造专家学者、企业家、乡村致富带头人等系列讲坛，提高课程“含金量”。打造链式管理体系，出台“4 个评价项目+7 项具体指标”考核选拔细则，将干部参训情况、考试成绩等量化为积分，与干部考核、评优提拔挂钩。**建立以实践为核心的干部训用结合机制。**打造专业研学社，将干部培训向课后延伸，即组织遴选一批专业背景、相关经历、工作岗位相近的干部，组建导师团、成立社团班子并建立联系制度，推动干部在传帮带教、互学共研中加速成长。搭建重点工作挂职攻坚等平台，健全常态化运作机制，推动干部将所研所学转化为助推乡村共同富裕的实招硬招。

---

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。

---