

安庆组工信息

第 37 期

中共安庆市委组织部研究室

2022 年 11 月 28 日

★ 市内信息

潜山市“全链条”提升公务员平时考核

 实效.....2

大观区：强化平时考核 激励干事创业.....2

望江县：“点线面”结合 立体化考准考实干部

 政治素质.....3

★ 市外参考

浙江景宁细化公务员平时考核.....5

领导批示：

市内信息

△潜山市“全链条”提升公务员平时考核实效。制定公务员平时考核工作实施方案，压实各方责任，加强业务指导、综合管理、监督检查。综合考虑单位层级、职能特点和工作基础等因素，确定市级公务员平时考核联系点10个，分批次组织各单位、各乡镇到联系点现场观摩、学习经验。统筹德、能、勤、绩、廉五个维度，构建“共性+个性”“正向+反向”等指标体系，做到具体化、可评价、可检验。严格落实“确定指标、个人小结、审核评鉴、结果反馈”四个步骤，考核结果单位公开，主管部门审核备案，形成个人有小结、领导有评鉴、结果有反馈、改进有目标的全过程闭环系统。列出季度工作绩效清单，注明未完成工作及原因，为审核评鉴提供参考依据，坚决杜绝民主测评凭印象、结果审定搞平衡现象。坚持以考促改、以用促考，建立平时考核与提升能力素质、年度考核评优、干部选任晋升“三挂钩”机制，推动公务员年度考核评优向基层一线和艰苦岗位公务员倾斜。结合“双招双引”、乡村振兴、综治维稳等工作完成情况，分别将23个市直单位和5个乡镇的优秀等次比例提高至25%，有效发挥考核“指挥棒”“风向标”作用，进一步激励广大公务员担当作为。（潜山市委组织部）

△大观区：强化平时考核 激励干事创业。制定评价指标。制定《大观区公务员平时考核实施细则（试行）》，建立“5+2+1”

平时考核指标体系，从“政治素质、工作实绩、职业道德、工作作风、廉洁自律”五个方面，对干部进行综合性评价。采取“共性+个性”的办法，按照岗位职责和工作实际，各单位不同岗位对应设置不同考核指标和评价标准，提高考核精准度。由各单位自主结合当季度重点工作或临时任务设置弹性指标，以加减分方式计入量化评分，突出实绩实效导向。**规范考核程序。**采取“月纪实、季审定、年备案”考核方式，做到“自我评价、民主测评、领导鉴定”相结合。注重把群众满意度、部门服务水平作为平时考核重要内容，对直接面向群众的窗口单位和服务部门的公务员，设立便民服务监督台，服务对象可通过评议卡片进行评价评议。每月记录重点工作完成情况，每季度条目式列出工作绩效清单，完善个人小结、审核评鉴、确定等次、结果反馈、目标改进的平时考核闭环管理程序。**强化结果运用。**每季度动态掌握平时考核结果，将全区40家单位164名非领导职务公务员平时考核结果纳入干部成长档案。对平时考核“好”等次较多的同志，在选拔任用同等条件下优先考虑，2021年以来，先后提拔平时考核中获得“好”等次较多的公务员（含参照管理人员）31名，37名平时考核“好”等次较多的年轻干部纳入优秀年轻干部后备库。

（大观区委组织部）

△望江县：“点线面”结合 立体化考准考实干部政治素质。找准测评“关键点”。建立干部政治素质考察正反向清单，重点

围绕政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律等 5 个方面分别制定 24 条正面评价标准和 17 条反向评价意见，结合换届考察、领导班子及领导干部年度考核等工作开展双向测评。联合 14 家单位建立干部监督联席会议制度，每季度汇总通报干部问题信息，综合运用正反向测评结果、巡视巡察反馈问题等情况，对干部政治表现进行综合分析研判，确保干部政治素质“画像”精准、评价立体。2021 年度，累计对 10 个乡镇及 55 个县直单位 406 名领导干部进行正反双向测评并形成综合分析报告。**拉长观察“时间线”**。构建贯穿全年、融入日常的政治素质考察评价机制，建立“组织部长夜谈”制度，通过“干部预约谈+部长点名谈”方式近距离开展沟通交流，动态掌握干部政治素质“活情况”。目前累计开展夜谈 2832 人次，通过日常谈心谈话，20 名退出领导岗位干部主动请缨担任党建指导员，10 名经提醒提示后仍履职不力的干部从领导岗位上调整下来。将领导干部贯彻执行中央和省、市、县重大决策部署以及推动重点任务落实的一贯表现作为评判政治素质的重要依据，从工作态度、工作实绩中精准识别领导干部政治素养、担当精神和干事本领。**拓宽评价“覆盖面”**。在干部职级晋升及提拔使用中开展延伸考察，建立“进支部考政德、进社区考美德、进家庭考家德、进一线考实绩”的政治素质评价体系，通过民意调查、社区走访、与知情人面谈等形式，深入了解干部工作圈、生活圈、朋友圈、家庭圈等“四圈”情况，对考察过程中了解到的具体事例、具体问题，进行多角度甄别、

全方位印证，做到有问题的干部坚决不放过、过得硬的干部坚决不耽误。通过“四进四考”，共深入150个党支部考察干部政治素质188人，1名干部因家风问题暂缓提拔使用，1名有社会反映的领导干部调整到非领导岗位观察使用，从优秀年轻干部储备库中提拔使用干部35人。（望江县委组织部）

市外参考

△浙江景宁细化公务员平时考核。针对公务员平时考核容易套用模板、流于形式等问题，去年以来，浙江景宁县通过精准定标考核、开展公开复核，做深做实平时考核工作。考核指标体系由个性指标和共性指标构成。个性指标分“能、绩”2大类，包括完成工作数量、质量、效率等，由各单位根据年度、阶段目标任务，结合公务员岗位职责，细化分解形成。共性指标分“德、勤、廉”3大类，包括政治素质、道德品行、工作作风、廉洁自律、出勤情况等，由各单位根据实际制定测评表。按照个性70%、共性30%比例，合理配置比分。部分单位结合实际，还制定了加减分项，将违纪违法等情况指标纳入减分项，将获上级点赞、首推创新等纳入加分项。公务员每月对照个性指标，根据工作情况，形成条目式个人工作小结，每季形成系统性分析总结，交分管领导审核评鉴、主要领导审核确定个性指标评价等次。每季度，单位开展共性指标民主评议，通过同事互评、窗口单位服务对象评

议等方式，得出共性指标评价结论。单位考核委员会根据个性、共性指标评价情况，对照加减分项，结合内设机构情况，差异化综合分配和确定平时考核等次。“为确保结果人人认可，我们还增加了反馈、复核环节，县委组织部开通监督电话随时接受复核申请！”县委组织部常务副部长刘世宝介绍，平时考核结果由分管领导向本人反馈，提出改进要求，听取本人意见。各单位还须统一公示平时考核结果，接受监督。

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。
