

# 安庆组工信息

第 19 期

中共安庆市委组织部研究室

2022 年 6 月 3 日

## ★ 市内信息

岳西县构建“四化”机制

激励退出领导岗位干部担当作为 ..... 2

宿松县多措并举 打好关心干部

心理健康“组合拳” ..... 3

宜秀区建立社区民调制度

延伸干部考察触角 ..... 4

## ★ 市外参考

渭南市合阳县：“四点发力”

激发公务员队伍活力 ..... 5

领导批示：

## 市内信息

△岳西县构建“四化”机制 激励退出领导岗位干部担当作为。**主体责任明确化。**按照“统一领导，分级管理，各司其职”的原则，明确县委统一领导、县委组织部主管、所在单位直管的模式，压实各方责任，规范退出领导岗位干部管理工作。严格考勤和请销假等制度，各单位按季度报送退出领导岗位干部考勤和履职情况，2022年以来共报送298名干部出勤和工作情况。**岗位设置精细化。**探索“6+n”岗位调配方式，以服务中心、协管业务、党建工作、督导检查、提供帮带询、选派到村任职等6个方面为主，综合考虑干部专长和需要安排其他方面工作，为退出领导岗位干部发挥作用创造平台。今年来，先后选调12名干部担任非公党建指导员；抽调10名干部担任专项工作督查组组长；选派7名“老基层”参与驻村工作；组织50余名干部参与征地搬迁工作。**日常管理规范化。**严格执行考勤和请销假制度，县委组织部与县纪委监委成立联合督查组，不定期对退出领导岗位干部在岗履职情况进行明察暗访，对违反规定造成不良影响的，严格问责追责；所在单位疏于管理的，追究干部所在单位负责人责任。完善考核机制，将退出领导岗位干部纳入公务员平时考核范围，年度考核中，与领导干部同考核同测评同推荐，考核结果作为奖惩、评优评先的重要依据。**关心关爱人性化。**在政治上尊重，退出岗位时安排专人开展谈心谈话，教育引导他们调整心态，转换角色；日常工作中由所在单位定期开展座谈，听取意见建议，引导发挥作用。在工作

上激励，“岳西先锋”微信公众号开设专栏，刊发退出领导岗位干部先进典型事迹 2 期，营造干事创业氛围；对表现优秀、符合条件的，优先提任职务或晋升职级，今年共提拔使用 2 人次，择优晋升职级 49 人次。在生活上关心，按照《岳西县关爱干部困难救助专项基金管理办法》规定，对家庭困难、仍在一线工作的干部，加大关爱力度，截至目前，共为 15 名退出领导岗位干部发放关爱基金 16.5 万元。（岳西县委组织部）

**△宿松县多措并举 打好关心干部心理健康“组合拳”。**

**强化心理教育。**把干部心理素质教育作为干部教育培训的必修课之一，近期在县委党校组织举办的党政领导干部培训班、科级后备干部培训班、妇女干部培训班等主体班次中，专门开设心理健康和心理保健辅导课，教育引导各级干部加强自身修养，提高自我调节能力。2020 年以来，共有 28 个主体班次累计 1520 多名基层干部接受了心理素质教育与引导。

**用好谈心谈话。**将谈心谈话作为组织部门一项常态工作开展，帮助干部答疑解惑，化解心理上的“疙瘩”。制定了《县委组织部部领导与干部谈心谈话制度》，做到“六个必谈”，即：科级干部职务调整、工作变动的必谈；工作和生活遇到重大问题和困难的必谈；领导班子和干部队伍出现不良现象的必谈；群众有反映的必谈；对县委、县政府各项决策、决议和工作部署贯彻不力的必谈；干部考察和年度考核中不称职票数较高的必谈。近期，结合年度考核先后约谈了全县 572 名科级领导干部，接受干部诉求 322

人次，了解掌握干部特殊困难 57 件，帮助解决诉求 109 件。**注重人岗适配**。建立科级干部心理健康档案，在干部考察工作中，除重点考核德、能、勤、绩、廉外，注意了解收集干部的个性修养、创新力、承受力、人际关系等各方面的潜在特点，掌握领导班子成员之间性格相融性。在干部调整时，根据干部考核和心理档案记录的情况，有针对性地任用干部，努力打造“性格协调、脾性互补”的领导班子。（宿松县委组织部）

**△宜秀区建立社区民调制度 延伸干部考察触角**。宜秀区建立社区民调制度，通过“进社区+听民意+察实情”，全方位、立体式地还原拟提拔干部“八小时”以外“生活圈”、“家庭圈”、“社交圈”。**细化工作重点**。出台《加强科级领导干部八小时以外监督管理办法》，建立干部社区考察人员信息库，遴选 86 名政治素质较好的干部担任社区调研员。在常规考察的基础上，随机抽选 2 名调研员深入拟提拔干部所在社区开展谈心谈话，做到“三进三问三听”，即进社区，问党员群众，听干部的社会公德和应尽社会责任情况；进家庭，问配偶子女，听干部的家庭关系、生活作风、兴趣爱好等方面情况；进物业，问管理人员，听干部是否存在拖欠费用、私搭乱建等情况。**量化考察标准**。注重对社区调研员的培训管理，确保民调过程严谨规范，客观公正。加强与拟提拔干部所在社区党组织的沟通协调，通过电话通知、开具《干部社区民调介绍信》等，组织开展社区民调评议会。结合干部实际情况，邀请社区干部、老党员、周

边邻居参与评议评价，发放拟提拔干部征求意见表，立足干部政治素质、生活作风、社会交往、社区管理4个方面，细化12条标准，最终做出“优秀、良好、一般、较差”的综合评价。

**强化结果运用。**建立健全干部社区民调会商机制，由组织部门干部科牵头，分管领导和社区民调员参加，对收集的谈话记录和社区意见表进行综合分析研判，得出是否影响干部提拔的初步意见，报请部委会、常委会研究决定。办法实施以来，对31名拟提拔干部进行了社区民调，其中，3名干部因积极履行社会责任、在干群中评价较高被提拔到关键岗位，1名干部因社会交往等方面问题暂缓干部任用程序。（宜秀区委组织部）

## 市外参考

△渭南市合阳县：“四点发力”激发公务员队伍活力。渭南市合阳县公务员队伍建设坚持“选、育、管、用”相结合，在优化队伍结构、提升能力素质、加强考核管理、用好鼓励激励等方面取得了明显成效。**在“选”字上精准发力。**坚持科学招考招录，紧密结合工作实际和队伍建设需要，综合考虑学历、专业、年龄等因素，合理设置招录岗位并留出一定比例含“服务年限”的岗位，确保人才招得来、留得住。积极拓宽进人渠道，通过从重点高校定向选调、从优秀村（社区）干部中招录以及选任、调任等方式招纳优秀人才，公务员队伍结构得到进一步优化。近三年来已招录75名优秀公务员服务于基层一线。**在“育”字上着重发力。**制定公务员年度培训计划，坚持域内

域外培训相结合，突出党史学习教育等主题教育，围绕政治素质锻造、履职能力提升、法律法规讲解等精选培训内容，确保每年开展各类公务员专题培训不少于2次。建立年轻公务员跟班学习机制，把年轻公务员放在“急难险重”岗位上锻炼提升，有效促进公务员成长成才，为锻造高素质专业化干部队伍奠定基础。

**在“管”字上灵活发力。**发挥考核指挥棒作用。严格执行公务员年度考核和平时考核制度，充分发挥考核的正向激励作用，对年度考核为优秀等次和连续三年优秀记三等功的全部给予奖金奖励。建立公务员“负面清单”。对在工作、思想、作风等方面出现倾向性问题的，加强与纪委监委、司法等部门沟通联系，及时进行提醒约谈，预防违法违纪问题发生。对受到党政纪处分的公务员全部登记在册，作为限制评优评先、职级晋升的重要依据。

**在“用”字上及时发力。**选用公务员广泛参与到项目建设、乡村振兴、疫情防控、志愿服务等重点工作，在实战中历练成长为群众认可、干部满意、组织放心的优秀人才。用好鼓励激励，对在各方面工作中表现积极、贡献突出的公务员优先考虑晋升职级并推荐提拔使用。2019年至今已有139名优秀公务员得到了职级晋升。

---

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。

---