

安庆组工信息

第 9 期

中共安庆市委组织部研究室

2024 年 3 月 18 日

编者按：今年全省组织部长会议强调，要严把选人用人标准，抓细抓实具象化考察识别，持续推进干部谈话调研、一线考察、任职回访、信息归集、综合研判“五个常态化”，着力提高选人用人精准度和匹配度。各地认真贯彻落实会议精神，创新工作举措，健全制度机制，总结了一些务实有效的工作方法。现将一些地方经验做法予以刊发，供参考借鉴。

领导批示：

△望江县：制定“七个不能重用”负面清单，严把选人用人标准。对标“忠专实”“勤正廉”要求，综合干部考核等工作情况，深入分析总结干部队伍建设需注意问题，制定“七个不能重用”负面清单，即：过于四平八稳、按部就班、屁股指挥脑袋的干部，不能重用；随意决策、机械执行，层层加码、过度留痕的干部，不能重用；没有宏观战略，没有科学思维，没有落地本事的干部，不能重用；窜上窜下，谋大官不谋大事的干部，不能重用；不去鼓舞士气、主动关爱，而热衷于问责督办折腾基层的干部，不能重用；有情绪没情怀，问题是别人的、自己永远是对的干部，不能重用；有问题当面不说、会后不落实、背后唱反调的干部，不能重用，鲜明划出选人用人“红线”，教育引导干部树立和践行正确政绩观。制定完善《“三评一考”优化细化科级领导干部年度考核办法》《选树“担当作为好干部”行动》等十余项制度机制，将负面清单深度融入干部年度考核、选人用人等工作全过程各方面，做细做实“七个不能重用”实践运用。根据工作实绩，提拔使用 20 余人次，调整岗位 11 人次，对 22 名新提拔科级干部开展履行情况“回访”，对在信访、不动产登记等领域 5 起不担当不作为情况在一定范围内进行通报。

△宿松县：探索建立干部“政德”考核评价机制。正反结合“评”。建立“政德”考核评价体系，正向围绕干部政治品德、职业道德、社会公德、家庭美德 4 个方面设置评价要点；反向列

出不按时足额缴纳党费、不赡养父母、不约束配偶、不讲文明等13项负面表现清单。**多种方式“考”**。综合采用“看、听、察、审”优化“政德”考核方式。将干部人事档案、工作日志、对照检查材料等作为必看内容，深入“看”一贯表现；将政德表现纳入干部考察、年度考核、综合研判谈话提纲，广泛“听”政德评价；深入信访维稳、项目建设等一线延伸考核，重点“察”政治素质；建立与纪检监察、信访巡察、审计、政法等多部门的信息沟通机制，联合“审”干部“政德像”。**严格标准“用”**。建立干部“政德”考核档案，实行动态管理，作为干部调配、评先评优、培养使用重要依据。2023年以来，对280名领导干部开展政德考核，收集正负清单1000余条；提拔重用优秀干部11人，针对苗头性、倾向性问题提醒或诫勉谈话13人，暂缓干部考察2人。

△岳西县：建立“组织部长谈话日”制度，推进干部谈话调研常态化。**搭建载体**。印发《关于建立“组织部长”常态化谈心谈话机制的通知》，将每月1日和15日确定为“组织部长谈话日”，建立谈话登记预约机制，由组织部长（可委托分管副部长）对县内党员、干部进行针对性谈心谈话，调研了解领导班子运行情况、干部队伍建设情况、党员干部思想工作生活情况。**强化管理**。采取一对一、面对面的方式进行谈心谈话，引导鼓励干部畅所欲言。安排专人进行谈话记录，及时汇总整理谈心谈话情况，建立谈心

谈话工作台账；对党员、干部反映事项制定问题、责任、时限三个清单，安排对应科室跟踪办理，办理事项纳入部机关“月调度重点任务”，实现清单化落实、闭环式管理。**综合运用。**建立谈心谈话结果分析研判机制，针对党员、干部反映的普遍性、倾向性问题和意见建议，每月召开部领导班子专题会议进行集中分析研究，制定对策措施，完善相关工作机制。将谈心谈话了解情况与干部日常考察、年度考核等相互印证，作为选干部、配班子的重要依据。今年以来，开展谈心谈话 65 人次，帮助干部解决两地分居等问题 10 个，吸纳党员、干部意见建议 14 条。

报：市委组织部部务会成员。

送：各县（市、区）委组织部长，市委各部委、市直各单位党组（党委、工委）负责同志。

发：电子版发安庆先锋网。
