

# 分析研判为干部“把脉开方”

■ 赵育文

祥云县坚持以问题为导向，从严从实开展领导班子和干部队伍综合分析研判，为领导班子和干部健康成长“把脉开方”，使干部“有为有位”。

确定研判目标，定准调子。以配齐配强班子、用好用活干部为目的，根据不同类型领导班子、不同岗位领导干部特点，制定分析研判标准，明确分析研判目标，切实增强分析研判的针对性。对乡镇领导班子，重点研判推动科学发展、保障改善民生、维护社会稳定、加强党风廉政建设等内容；对县属单位领导班子，重点研判落实党委政府重大部署、服务中心工作、转变工作作风等内容；对领导干部，重点研判是否遵纪守法、人尽其才、才尽其用。

细化研判内容，不留死角。细化量化分析研判内容，既注重做好领导班子整体研判，又统筹做好领导干部

个体研判。对领导班子的整体研判，明确“班子结构、政治表现、领导水平、运行状况、工作成效、作风建设”等6项内容，主要看领导班子结构是否合理、理想信念是否坚定、工作思路是否清晰、推动落实是否到位、工作成效是否明显、作风建设是否良好。对领导干部的个体研判，明确“政治素养、履职能力、工作实绩、工作作风、廉洁自律、个性特点”等6项内容，主要看干部履行岗位职责、完成工作任务情况以及德、能、勤、绩、廉等各方面的综合表现。

严格研判过程，挖出病根。2015年，结合全县政府机构改革，按照“收集资料、听取意见、实地走访、综合分析”等四个步骤，组成若干分析研判组，对全县10个乡镇和县属单位的领导班子及领导干部开展综合分析研判。通过加强日常信息收集，定期

向相关职能部门收集资料，形成基础数据，采取个别谈话方式，听取包括班子成员、部门领导、中层干部、下属单位主要负责人、工作服务对象以及部分“两代表一委员”在内的意见，并通过实地走访、现场查看研判对象某一方面的工作情况，进一步加深对研判对象的了解，印证、核实相关信息的真实性和准确性，最后通过数据分析、比较分析、条件分析等方法对领导班子和领导干部进行多角度、全方位分析研判，保证客观真实。

用好研判结果，开好药方。对研判对象的信息资料进行梳理甄别，提出客观公正的评价意见，形成领导班子和领导干部综合分析研判报告，将分析研判结果作为班子调整配备、干部监督管理和评先评优的重要依据。通过研判，盘活了干部资源，建立起了班子问题清单、干部缺点清单和个人诉求清单3张清单，甄别了一批不胜任现职，不作为乱作为的干部。截至目前，已对14名存在“为官不为”“为官乱为”行为的人员进行党纪政纪处理。对干部的缺点和问题，有针对性地采取警示提醒，诫勉谈话，及时做到“扯扯袖子”“咬咬耳朵”，有效根治了干部病根，保护了干部健康成长。同时，对干部个人的合理诉求，结合全县干部队伍建设大局和实际工作需要，进行科学调配，做到人岗相适，最大限度地调动了干部工作的积极性。☞

(作者系祥云县委常委、组织部部长) ■

