

腾冲市 强化综合研判 完善干部考察

李明

腾冲市在干部选拔任用过程中，认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》和相关政策法规，通过审核关口前置、注重平时了解、做实基础工作，着力考察干部一贯表现。

审核关口前置 突出问题导向

一是严查“负面信息”。加强与纪检、公检法司、审计、信访等部门的沟通联系，建立党员、公职人员涉嫌违纪违法信息共享机制。做好过程跟踪，存在问题的及时按规定处理，查无实据的及时澄清是非、消除负面影响。对存在问题的干部坚决不予任用，问题没有核实清楚的暂缓任用。从源头防止干部“带病上岗”“带病提拔”。

二是强化监督管理。将领导干部个人有关事项报告填报范围扩大到全体科级领导干部、科级后备干部和50周岁以下股所级干部。2018年，将按照30%的比例抽查核实，让干部在组织面前做“透明人”。

三是规范提名推荐制度。强化各级党组织管党治党的主体责任，提名推荐干部除需填写《腾冲市科级领导干部实名提名推荐表》外，还要对被推荐人德才表现进行简要评价，对其廉洁自律、生活作风等方面提出结论性意见。凡出现“带病推荐”的，将追究推荐人责任。

注重平时了解 突出知人善任

一是全方位了解干部。建立完善《腾冲市领导班子运行和领导干部队伍建设情况分析研判工作实施办法》，建立月谈话、季分析、综合考核、随机调研等制度。每月随机抽查部分单位和乡镇，了解党政主要领导抓班子、带队伍履责情况；每年开展

一轮干部工作调研，听取领导班子成员、部分股所级干部、村（社区）干部及“两代表一委员”的意见。及时掌握各级领导班子运行情况、领导干部德才表现、后备干部成长等情况，防止干部考察工作中出现“考察不全”现象。科学运用分析研判结果，作为市委调整充实各级领导班子、科学选人用人的重要决策参考。

二是常态化分析研判。结合听取汇报、提名推荐、干部工作调研及平时了解掌握的情况进行综合研判。对干部现阶段的特点、优势和以往表现、成绩、经历等进行综合分析。精准判断领导班子和干部的一贯表现，全面掌握领导班子运行、干部队伍建设、干部思想动态和工作作风等方面情况，为领导班子配备科学决策、干部人岗匹配调整奠定坚实的基础。

三是多渠道锻炼培养。积极搭建成长平台，注重将年轻干部、后备干部选派到重大项目和重点、难点工作中经受锻炼，看干部是否坚持原则、是否敢于担当，关键时刻是否站得出、危难时刻是否豁得出。

做实基础工作 突出比选把关

一是打造公道正派的考察队伍。编制《腾冲市科级领导干部选拔任用工作范本》，作为干部考察工作“掌中宝”。抽调党性强、作风正、重公道、业务精的干部组建干部考察队伍，并实行动态管理。针对不同部门、不同行业特点细化推荐考察实施细则，着力增强考察组成员的责任心

和使命感，提高考察组成员素质能力和业务水平，提升考察工作质量。

二是拓宽考察谈话渠道。坚持“认清、选准、用好”原则，让更多关联度高、知情度深、代表性强的群众参与干部民主推荐、民主测评和民意调查，避免民意失真。坚持问题导向，从正面和负面同时了解被考察干部，并通过家访、社会调查等方式深入了解干部家庭关系、社会评价等情况。把干部考察由“工作圈”向“八小时外”延伸，确保把组织信任、同事认可、群众放心的干部选拔到领导岗位上。

三是严把任前审查关。落实落细“凡提四必”要求，重点突出对干部“三龄两历一身份”的核查，材料和信息没有核准前一律不上会。建立国土、住建、市场监管、公安、外事、金融、不动产登记等部门联合工作机制，对领导干部个人有关事项报告信息进行核查，结果作为干部提拔任用的重要参考。针对考察对象廉洁自律情况书面征求纪检、审计、检察等部门意见，对存在影响任职问题的坚决不用。充分发挥“12380”电话、信访、网络和短信“四位一体”举报平台监督作用，及时受理、核实信访举报。通过党组织把关、多部门审查、干部职工参与监督、社会各界共同监管，层层把关，真正把经得起检验的干部选拔出来。

（作者系中共腾冲市委常委、市委组织部部长）