

中共济宁学院委员会文件

济院字〔2021〕15号

关于印发《济宁学院 中层领导班子和领导干部综合分析 研判办法》的通知

各党总支（党委）、党支部，各单位、各部门：

现将《济宁学院中层领导班子和领导干部综合分析研判办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

中共济宁学院委员会

2021年4月1日

济宁学院

中层领导班子和领导干部综合分析研判办法

第一章 总则

第一条 为进一步贯彻落实新时期好干部标准，提升我校中层领导班子和领导干部队伍日常管理的科学化规范化水平，着力推进敢担当善作为干部队伍建设，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》规定，结合实际，特制订本办法。

第二条 本办法所称综合分析研判，是指学校党委组织部门按照干部管理权限，运用多种分析评价办法，对中层领导班子运行情况、工作实绩、整体结构、优化方向和领导干部政治素质、能力水平、履职成效、作风表现、廉洁自律等，及时跟踪了解、分析研判，为党委研判中层领导班子和领导干部队伍建设提供科学依据的工作机制。

第二章 基本原则

第三条 开展综合分析研判，应注重把握党管干部，实事求是、客观公正，把握重点、分层分类，简便务实、易于操作，研用结合、力求实效的原则。

第三章 分析研判内容

第四条 综合分析研判的内容，主要包括中层领导班子和领导干部队伍建设整体情况、领导班子情况以及领导干部个体情况。

（一）分析研判中层领导班子和领导干部队伍建设整体情况。重点研究领导班子建设规律和领导干部成长规律，既注重对领导班子和干部队伍总体建设情况的分析研判，又注重对领导班子成员、结构性干部、竞争性选拔干部、后备干部、交流干部、有信访反映干部等特定类型干部群体的分析研判。通过分析研判，总结工作规律，找准共性问题，形成总体判断。

（二）分析研判中层领导班子情况。主要包括领导班子的基本情况、政治表现、领导水平、运行状况、工作实绩、抓党建成效和廉政建设等7个方面。

1. 基本情况。重点分析职数配备、年龄构成、专业结构、学历层次、性别比例、党派情况、气质结构、经历结构、干部来源等情况；

2. 政治表现。重点分析政治立场、政治鉴别力和敏锐性，全局观念、系统思维、贯彻落实中央、省委决策部署和学校党委工作安排及遵守政治纪律、政治规矩等情况；

3. 领导水平。重点分析政治能力、调查研究能力、科学决策能力、改革攻坚能力、应急处突能力、群众工作能力、抓落实能力、依法办事能力、务实创新能力等情况；

4. 运行状况。重点分析团结协作、工作效率、制度建设和执行民主集中制、党政联席会议制度等情况；

5. 工作实绩。重点分析推动本单位（部门）高质量发展、完成目标任务以及师生满意度等情况；

6. 抓党建成效。重点分析落实党建工作责任制、意识形态工作责任制等情况；

7. 廉政建设。重点分析落实全面从严治党、党风廉政建设责任制、完善监督制约机制、遵守廉洁自律规定等情况。

（三）分析研判领导干部情况。主要包括领导干部的基本信息、德行表现、作风情况、能力绩效、廉洁自律、心理素质、人岗相适等7个方面。

1. 基本信息。重点分析年龄、性别、党派、学历、履历、个性等情况；

2. 德行表现。重点分析政治立场、理想信念、党性原则、宗旨观念、大局意识、道德品质、行为操守等情况；

3. 作风情况。重点分析政绩观、事业心责任感，敢抓敢管、敢于担当、一抓到底的情况，力戒形式主义官僚主义等情况；

4. 能力绩效。重点分析工作谋划、组织协调、依法办事、改革创新、推动工作的能力。区分不同对象，对正职领导干部着重分析其抓班子带队伍、统揽全局的能力；对副职领导干部着重分析其协同配合、攻坚克难以及创造性开展工作的能力；对后备干部着重分析其发展潜力和培养方向等情况；

5. 廉洁自律。重点分析履行“一岗双责”、遵守廉洁纪律等情况。对党总支（党委）书记，着重分析其履行全面从严治党、抓基层党建工作成效等情况；

6. 心理素质。重点分析对目前岗位满意程度、心理调适能

力、作用发挥程度、身体状况和个人诉求等情况；

7. 人岗相适。重点分析干部个人素质与岗位匹配情况。

第四章 分析研判方式

第五条 综合分析研判，应当围绕忠诚度、担当度、干净度、匹配度、贡献度、公认度，采取综合分析、专题分析、重点分析、日常分析等多种方式，全面科学地为中层领导班子“把脉”，为领导干部“画像”。

（一）综合分析。主要分析涉及中层领导班子和干部队伍建设的全局性问题。一般每个任期（4年）分析2次，分别在届中和届末。分析工作由组织部门牵头，相关职能部门参与。分析的情况形成综合分析报告，报学校党委研究。

（二）专题分析。主要根据干部选拔任用有关政策规定和工作需要，就新任各单位（部门）主要负责人、交流轮岗干部、近期可提任干部、有信访反映干部等情况进行分析。一般在每年年初分析1次。分析工作由组织部门牵头，相关职能部门参与。分析的情况形成专题分析报告，报学校党委研究。

（三）重点分析。主要根据领导班子和干部队伍建设实际，就领导班子和领导干部完成重点工作目标任务、执行党风廉政建设责任制、执行意识形态工作责任制、经济责任审计、信访反映等情况进行分析。一般每季度分析1次，每次确定1-2个主题。分析工作由组织部门牵头，相关职能部门参与。分析的情况形成专题分析报告，报学校党委研究。

（四）日常分析。主要以干部家访、年度考核、重点工作专项考察等掌握情况为基础，结合平时的了解，不定期地对领导班子和领导干部进行分析。一般每两个月分析 1 次。分析工作由组织部门牵头，相关职能部门参与。分析的情况形成专题记录，报学校党委研究。

第五章 分析研判程序

第六条 综合分析研判领导班子和领导干部的情况，主要包括以下程序：

（一）信息资料收集。根据确定的研判主题和有关工作要求，综合运用年度考核、专项考察、日常联系走访、党内集中教育活动、党风廉政建设巡视督察、个人有关事项报告、经济责任审计、信访调查，以及相关的数据指标、比较排名等，广泛收集有关信息素材。同时，发挥纪检、统战、审计、信访等部门作用，做到信息互通互晓。

（二）分类筛选甄别。充分考虑单位（部门）、岗位、个性、环境等不同因素，对收集到的信息进行相互比较，多方印证，筛选出真正反映干部真实情况的具体事例和数据，作为评价干部的基础材料。注重甄别潜绩和显绩，尤其是对委以重任的特别优秀年轻干部，要长期跟踪了解甄别，可延伸追溯到原任职单位（部门）听取党员干部、师生评价。

（三）集体研究分析。研判一般采取会议集体研究形式，根据需要可邀请有关部门负责人参加。对领导班子的研判意见

主要包括总体评价、主要成绩、存在问题以及下步优化班子结构、加强班子建设、改进工作的意见建议；对领导干部的研判意见主要包括现实表现、个性特点、不足之处以及下步选拔任用、培养管理的意见建议。

（四）形成研判报告。研判报告应根据不同主题突出相应内容，对领导班子和领导干部要按照“好、较好、一般、较差”四个等次形成研判意见，并对领导班子和领导干部存在的问题和不足提出针对性意见；各类专题分析要明晰政策与现状，并就下步工作举措提出具体意见。

第六章 分析研判结果运用

第七条 注重运用分析研判结果谋划干部工作。根据分析研判结果，从整体上把握领导班子和干部队伍建设情况，发现问题，总结规律，研究提出方向性、导向性的政策和措施，为中长期领导班子和干部队伍建设作出顶层设计和整体规划。

第八条 把分析研判结果作为选干部配班子的可靠依据。对信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部，适时提拔任用；对在现岗位上不胜任、不适宜、不称职的干部，坚决予以调整。

第九条 充分发挥抓人促事作用，对分析研判中发现的问题，根据实际情况分类施策。对领导班子不团结、不和谐等问题，给予重点关注，及时采取专项约谈等方式，责令整改；对精神状态不佳、工作表现不好、群众反映较多、发现苗头性问

题的，及时督促整改，必要时作出组织处理。

第十条 严格遵守组织人事工作纪律，客观公正地发表评价意见，不搞远近亲疏，更不准泄露分析研判的有关情况和研究确定的研判意见。对违反纪律的，严肃追责问责。

第七章 附则

第十一条 本办法适用于学校中层领导班子、领导干部以及后备干部、其他重点关注对象。

第十二条 本办法由党委组织部负责解释。自发布之日起施行。