# 精准画像考核工作经验亮点做法

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2024-10-15

*精准画像考核工作经验亮点做法“画像”先构思，准备工作“铺垫好”。根据被考核对象的功能定位以及职能职责的具体差异，本着“重点+特点”、“共性+个性”的原则，把考核对象分为X乡镇（街道）、市委部门及其他机关、群团部门、经济管理部门、社会事务部门...*

精准画像考核工作经验亮点做法

“画像”先构思，准备工作“铺垫好”。根据被考核对象的功能定位以及职能职责的具体差异，本着“重点+特点”、“共性+个性”的原则，把考核对象分为X乡镇（街道）、市委部门及其他机关、群团部门、经济管理部门、社会事务部门、执法监督部门、教育部门、参公（事业）部门、国有企业X个类别，合理设置考核指标项目和权重，同时依据部内各科室分管职能领域不同，按照组织工作经验丰富的老组工干部带领新入部经验阅历欠缺新人“老+新”的组队方式优化年度考核和日常考核队伍配置，保证领导干部考核工作有备无患。

“画像”刻五官，调查工作“塑造好”。不断开展考核指标及权重设置的科学性研究，对各类指标设置不同的评价系数，对照考核指标逐级分解量化，比照每位领导干部年度责任目标完成情况，采取数据分析、比较分析、环境分析的调查方法通盘考虑，综合定性。积极与纪委部门积极对接，切实掌握本年度领导干部X举报、立案处分情况，对受到党纪、政纪处分的领导干部取消其当年评优资格。并在年底委托市统计局城乡调查队进行民意调查，通过发放调查问卷对领导干部任期内执政情况、政策贯彻执行情况、作风情况等问题集中调查，形成综合材料进行集中汇报，保证领导干部五官刻画有理有据。

“画像”描轮廓，谈话工作“勾勒好”。以“亲距离、释疑惑、勤引导、切利益”的谈话方式循循引导谈话对象打开“话匣子”，对欲言又止、似有言外之意的谈话对象坚决迎难而上“望闻问切”，善听“弦外之音”切实发现问题，找出工作亮点，发现工作不足。通过个别谈话摸准实情、摸透真情、摸出隐情，近距离了解每一位领导干部任务落实、工作思路、为人品性等情况，保证领导干部“肖像画”架构清晰。

“画像”点眼睛，汇总工作“成像好”。通过民ZHU测评、个别谈话、实地调研、专项督查等方式形成考核报告，结合绩效考核、民ZHU评议、年终考核等情况对领导班子考核指标完成情况进行分析，根据德、能、勤、绩、廉等方面的现实表现，全面了解和客观分析领导干部的年度工作政绩，年度考核结束后，市考核办统一汇总领导班子和领导干部年度考核结果，提出考核等次的初步意见，提交年度考核工作领导小组审议，报市委常委会审定。以考核分数为基准，严格兑现奖惩，切实杜绝“老好人”、“轮流坐庄”等现象，通过考核结果运用，形成“优者上，庸者下，劣者汰”的用人机制，保证领导干部眼睛刻画形象传神，画像整体清晰丰满。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找