

试论在干部绩效考核中落实科学的发展观 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/20/2021_2022__E8_AF_95_E8_AE_BA_E5_9C_A8_E5_c25_20632.htm

要走可持续发展之路，就必须树立科学的发展观和正确的政绩观，而科学的发展观与正确的政绩观是紧密联系的。要树立科学的发展观，就必须树立正确的政绩观。干部绩效考核工作，对于干部能否树立和落实科学的发展观与正确的政绩观，具有重要的导向作用。因此，作为一名组工干部要保持共产党员的先进性，就必须按照科学发展观的要求，不断改进和完善干部绩效考核工作。

一、当前干部绩效考核工作存在的突出问题

抓好干部绩效考核，可以强化干部的经常性管理，构建一种融导向、激励约束、监督于一体的干部管理新机制，而且为客观地评价使用干部、推进干部能上能下提供可靠依据，但干部绩效考核毕竟是一项探索性工作，按照落实科学发展观和树立正确政绩观的要求，还有许多问题亟待深入研究、改进和完善。

一是绩效考核指标体系设置不全面。受思想认识水平的制约，绩效考核观念还不适应科学发展观的要求，在设置考核指标中，往往顾此失彼，如对干部能力和绩效考核指标的设定，侧重了统筹经济社会发展的能力，忽视了统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹人与自然和谐发展等统筹兼顾能力的考察；突出了经济指标的增幅，忽视了科学发展观的考察。

二是绩效考核评价方式方法不科学。考核手段缺乏先进性，考核还主要是沿袭传统方法，如“绩”的考核，主要是靠听汇报、看统计报表等方式考察其完成指标情况，有些数据只能借助于各部门的检查和统计分析材料获得；对德、能

、勤、廉的考核，靠群众测评打分和个别座谈的方法进行，对影响绩效的客观环境的分析论证不充分、不深入，重视结果，忽视条件，因而对干部工作绩效的大小作出的判断不准确，显绩与潜绩难于把握，个人“绩”与集体“绩”难于区分，绩效谁大谁小，作用谁主谁次，也难以准确界定。一些虚假的绩效没有得到有效甄别。三是绩效考核结果运用不到位。干部绩效考核的目的是奖优罚劣，培养、发现、选拔优秀干部，而考核工作是一年一度地进行，考核结果往往只起到了“存档备案”的作用，没有真正将绩效考核结果与干部的奖惩和升降去留紧密地结合起来，导致考用脱节。

二、在干部绩效考核工作中落实科学发展观的方法途径用科学发展观指导干部绩效考核工作，其方法和途径可以不拘一格。但是，我认为至少要注重以下三点：第一，确定干部绩效考核目标内容要以科学发展观为依据，在增强针对性上着力。科学发展观的根本要求是统筹兼顾，现阶段，我们面对的是社会利益主体更多，领域更广，利益关系也更加复杂。特别是贫困县，经济社会发展还很不协调，城乡二元结构矛盾突出，经济的发展对资源、环境的压力日益加大，这就要求我们在确定干部绩效考核目标内容上要更加注重统筹兼顾。应根据形势发展和任务变化的新特点，选择综合性强、涵盖面广的项目作为考核目标，确保绩效考核指标既能全面反映干部履行职责和德能勤绩情况，又能突出重点起到纲举目张、牵一发而动全身的作用。效益型目标要力求量化、准确，便于操作和考核；效率型目标要明确进度和质量，提出完成的时限要求，注重工作实效；达标型目标要有工作标准，规定完成进度，排出在横向和纵向中的位次。综合性目标要突出

重点，处理好全局与局部，主要与次要的关系。在内容确定上重点考核干部在完成任期目标和履行岗位职责过程中提出的工作思路，采取的措施，发挥的具体作用以及所取得的绩效等，考核项目主要包括工交、计划、外经、农业、财贸、城建、环保、计划生育、党的建设、科技、信访等诸多方面，每个方面又可确定几个重点考核指标，切实增强考核目标内容的针对性。第二，是设置干部绩效考核指标体系应充分体现科学发展观，在增强准确性上着力。科学合理地设置考核指标，是客观、公正、准确地考核和评价干部绩效的基础。在设置考核指标时，要坚持突出重点，采取分层分类、动静结合、定性定量相结合的方法，全面贯彻落实好“五个统筹”、“五个坚持”和胡锦涛总书记提出的六个方面的要求。一是在整个指标体系的设置上，要全面反映经济、社会和人的全面发展情况，不能片面地用经济指标考核干部。二是在考核经济指标的设置上，要既重视反映经济增长的指标，又重视反映经济发展质量和结构的其他指标。三是考核指标既要有确定性，在一个时期内相对固定，又要根据形势的发展适时调整。同时，在指标分值比重的分解上要突出“三个重点”，即突出重点指标，根据指标的重要程度分解分值；突出难点指标，根据完成指标的难易程度分解分值。完成任务难度大，需要经过艰苦的努力才能实现的指标应加重分值，反之，则减少分值；突出主管指标，根据党政领导干部所负责任的大小分解分值。对不同考核对象相近或相同的指标，在测算分值时，要充分考虑其工作职能、职责，主管的要加重分值，分管、协管的要减少分值，对于多人分管或交叉分工的工作，要分清楚谁是主要责任人，谁是一般责任人，

按责任大小确定分值比重。对做出突出贡献的要给予加分，对因工作失职造成重大失误的，要视情况进行扣分。第三，考核评价干部绩效必须遵循科学发展观，在增强科学性上着力。一是要规范考核程序。在合理确定绩效考核指标（或项目）及内容的基础上，严格按照听取考核对象的述职、组织群众测评、个别座谈、现场察看、专项检查、综合分析鉴别、反馈意见的程序对干部绩效进行考核。二是要完善考核方法。经过多年的实践探索，在干部绩效考核方法上逐步总结形成了抽样调查、绩效审计、绩效公示和纵横比较等四种方法。要在实践中不断摸索、不断总结、不断完善。三是要全面、客观、公正地分析评定考核结果。所谓全面，就是在考核干部抓经济工作的成效时，不仅要看经济增幅，还要看经济增长的质量和效益；不仅要考核经济发展的成效，更要考核环境保护、生态建设的情况。所谓客观，就是既要看在创造政绩过程中的能动性，也要看客观条件的优劣程度；既要看上级领导的认可度，也要看群众的公认度。所谓公正，就是要严格按程序办事，增加考核工作透明度，扩大群众知情权，将绩效考核结果向群众公布，听取群众的意见。在进行科学分析，准确评估的基础上，认真做好绩效档次评定工作。

三、充分运用绩效考核结果引导干部树立和落实科学发展观

树立和落实科学发展观要充分运用绩效考核结果：一是将干部绩效考核结果作为提拔使用干部的重要依据。对那些勤于善于学习，勇于实践科学发展观，在落实科学发展观中绩效显著且群众公认程度高的干部要予以重用或大胆破格提拔；对于那些思想观念落后，甚至违背科学发展观，蛮干造成损失的干部，要采取组织措施，视情节轻重，分别给予批评

教育、诫勉谈话、降免职处理。真正把那些德才兼备，对待工作有激情有信心，考虑工作有思路有办法，推动工作有魄力有韧劲，落实工作能用脑用心又不计名利、不事张扬的干部选拔重用起来。二是依据绩效考核结果有针对性地加强干部的教育管理。对干部存在的潜在性、苗头性、倾向性问题，要及时指出，予以化解，以防微杜渐。三是通过运用干部绩效考核结果形成干部奖惩激励机制。古人曰：“国家大事，唯赏与罚。赏当其劳，无功者自退；罚当其罪，为恶者咸惧。”依据干部绩效考核结果，对绩效突出的，要采取多种形式进行表彰奖励；对绩效一般的干部，在反馈考核结果的同时，帮助其分析原因，指明努力方向；对绩效较差的干部，要采取惩戒措施，进行严肃处理。使勤政为民、求真务实的干部得到褒奖，使好大喜功、弄虚作假的干部受到惩戒，切实把干部的“优”与“劣”同“奖”与“惩”有机结合起来，使考核结果在奖惩机制中得到充分运用，有效地发挥绩效考核结果的作用，为树立和落实科学发展观提供组织保证。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com