

以目标管理统揽全局强化地方党委政府的执行力 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/277/2021_2022__E4_BB_A5_E7_9B_AE_E6_A0_87_E7_c39_277681.htm 近年来，武汉市委、市政府从树立和落实科学发展观、正确政绩观和加强党的执政能力建设的要求出发在全市 97 个市直单位和 13 个区实行全方位的绩效管理，探索建立决策的目标化、目标责任的刚性化、目标监控考核的制度化、目标考核结果的效用化的管理体系，切实强化全市各级党委政府的执行力，全面推进党委政府各项决策部署的贯彻落实。经过两年的探索和实践，目标管理已成为全市各级党委政府推进工作、抓好落实的重要抓手，成为全市改革开放、经济发展和社会稳定的有效“推进器”，为稳步提升城市竞争力、加快武汉发展发挥了重要作用。

一、推进决策的目标化，进一步提高决策的可操作度、公众认同度和参与度，增强决策的执行力 推进目标管理，实行决策的目标化，可有效提高决策的可操作程度、公众认同度和参与度，使决策推进更有力，落实更有保障。一是将市委、市政府的决策部署细化、量化为各目标责任单位付诸实施的具体目标，提高决策的可操作程度。近年来，武汉市委、市政府大力倡导求真务实之风，切实避免大而化之的工作方式方法。2004 年，按照省委、省政府希望武汉“改革要走在全国前列，经济发展要走在中西部前列，赶超沿海某些先进城市的要求，市委、市政府确定了实现“赶超”的总体工作目标，根据武汉发展实际，适度调高了 GDP、财政收入、固定资产投资等主要经济指标，国企改革、行政管理体制改革、文化体制改革、乡镇综合配套改革等工作力度更大

、领域更宽；根据省委、省政府“武汉一二三产业要全面地抓，重点要主攻工业”的重要指示精神，在确定目标时，突出了“主抓工业”这一重点；按照“五个统筹”的要求，着力强化了农村贫困村帮扶和农民增收、实行免征农业税、耕地和环境保护、人口和计划生育等工作目标内容。通过具体目标，市委、市政府的决策得到细化，便于组织实施，抓好落实。二是市委、市政府年初同各目标单位逐一磋商目标，相互达成共识，提高决策的公众认同度。近年来，武汉市委、市政府进一步改革和完善决策机制，大力推进决策的科学化、民主化。每年年初，省委副书记、武汉市委书记陈训秋，市长李宪生与市委、市政府分管领导专门利用半个月时间，与全市各目标责任单位班子成员一家家面对面地磋商年度工作目标，将市委、市政府的决策部署细化为相关目标责任单位的一项项具体的工作目标。如2004年初，市委、市政府按照“主攻工业”的要求，经与13个区及市直有关部门磋商在13个区年度工作目标中确定了重点引进或扶持制造业项目指标，在市直有关部门年度工作目标中确定了为制造业发展服务的项目指标。这种上下协商确定目标的方式，既确定了一年的工作重点，又保证了市委、市政府决策的落实。

二、推进目标责任的刚性化，增强各级党委政府的执行力，加大实现决策部署的推动力和落实力 目标管理就是通过细化、量化、硬化目标，使目标责任刚性化，增强各部门和单位的责任感，实现“九牛爬坡，人人出力”，达到“跳起来摘桃子”的目的。

一是实现目标体系的刚性化。2003年以来，武汉市委、市政府在创新目标管理指标体系，推进目标体系的刚性化上狠下功夫。对各项工作目标要求更高，完成目标的工

作难度更大。如按照推进武汉加快发展和目标管理体现“跳起来摘桃子”的新要求，下气力大幅削减了一些单位“自娱自乐”的项目，增加了一些“压头流汗”的“硬骨头”。同时，在指标体系中设置了“争取目标”，注重瞄准兄弟城市的先进水平，立足于“赶超”，增强了目标责任单位的危机感、紧迫感和责任感。

二是建立强有力的目标执行和落实体系。2003年，市委、市政府调整充实了目标管理工作领导小组，由市委、市政府主要领导亲任组长，市委、市政府分管领导任副组长。目标管理已从过去的由市目标管理领导小组授权目标管理部门具体抓的“部门工程”，提升为由市委、市政府主要领导亲自抓的“一把手工程”。同时，各目标责任单位对市委、市政府下达的工作目标及时进行分解细化，层层签订目标责任书，对每项目标都明确了责任领导和责任部门，落实到每个人，形成上至主要领导、下至一般干部抓目标落实的责任链，自上而下地构筑起“一级抓一级，一级对一级负责，层层抓落实”的目标责任体系，形成“千斤重担人人挑，人人肩上有指标”的工作合力。

三是硬化履行目标责任的保障措施。2003年以来，市委、市政府将目标管理由原来的以奖励为主变为奖惩并重，敢于在“惩”上动真格，引入了末位淘汰机制，从制度规范上加大对各级领导抓目标落实的约束力度，敦促其自觉履行目标管理第一责任人的职责。

一是将目标考核结果在全市通报，表彰先进，惩戒落后。年终考核时，市目标管理工作领导小组严格按照各专项目标考核部门考核、投票测评、年终检查、基层评议四个方面的情况进行综合考核评比，从达标单位中按25%的比例评选先进单位，从未达标单位中产生13个末位单位。考核结

果形成后，市委、市政府召开全市目标管理工作会议，对评选出的先进单位及其党政主要负责人，授予“武汉市年度目标管理先进单位”和“武汉市年度目标管理先进个人”称号，发文予以通报表彰，并给予一次性物质奖励；对未达标单位和末位单位则提出公开批评。二是将目标考核结果与干部的物质利益挂钩。适当拉大奖惩幅度。对先进单位在足额发放年度目标责任奖的基础上，在编人员每人再奖励一个月工资；对未达标单位的领导班子成员全额扣发年度目标责任奖，其他工作人员扣发40%的年度目标责任奖。三是将目标考核结果与干部政绩、干部使用相挂钩，积极探索政德政绩目标管理的新路子。从2003年开始，在目标管理中引入了末位淘汰机制，对当年被评为末位单位的主要领导，市委坚决进行了调整。同时对各目标责任单位领导干部目标考核结果实行备案管理，即对被评为先进单位和未达标单位的领导班子成员由市委督查室、市政府目标办负责组织填写《领导干部目标考核结果备案表》，送市委组织部归入干部档案作为干部使用的重要依据，真正实现目标考核与干部考察相结合。

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