

申论时事名词解释(57)什么是政绩 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/463/2021_2022__E7_94_B3_E8_AE_BA_E6_97_B6_E4_c26_463753.htm

政绩，是党政领导干部德才素质在贯彻执行党的路线方针政策的实践中的有机统一，是领导干部在履行职责中创造出来的成绩和贡献，是党的干部“四化”方针的出发点和落脚点。所谓政绩观是对政绩的总的看法，包括对什么是政绩、为谁创造政绩、如何创造政绩和怎样衡量政绩等问题的认识和态度。科学的发展观对正确的政绩观起着一种导向作用，科学发展观是正确政绩观的核心和本质要求，科学的发展观要靠正确的政绩观来落实。因此，领导干部只有深刻理解和全面认识科学发展观，才能树立正确的政绩观，才能不断提高自己的领导水平和执政能力，才能在领导岗位上有所作为，有所成就。政绩就是执政的成绩。从执政党角度看，政绩是指我们党坚持立党为公、执政为民所建树的功绩。从领导干部角度看，政绩是指领导干部在任职期间所取得的工作成绩，是干部的主观努力见之于工作实际的一种客观结果，是人民公仆德才素质的综合反映和集中体现。

1. “政绩”是客观存在的 干部政绩是干部在履行岗位职责过程中，运用自己的德才条件和组织赋予的职权所取得的工作成果。领导干部在一定时期履行岗位职责过程中，所做出的工作实绩无论是经济效益还是社会效益，无论是潜绩还是显绩，都是客观存在的，这是不以某个人主观认识而改变的。
2. “政绩”的形成具有动态性 领导干部在一定时期创造的政绩不仅是客观的，更主要的是体现在动态性上。岗位职责只是规定了一个领导干部在一定时期应该

去做什么，而不能反映出怎么做和做的效果如何。目标责任制是领导干部工作政绩的构成部分，但这远远不是“绩”的全部内涵。近年来，人们在积极探索实绩考核制度中努力探求较为科学、合理的目标体系，并力图以此为标准来考核评价领导班子和领导干部。但实践证明，目标责任制由于自身的局限性，很难实现对领导干部实绩的准确评价。因为领导干部的实绩是个动态的过程，特别是在市场经济条件下，这种动态性越来越显现出来，而年初制定的目标则是一个静态的预期，静态的目标是很难准确反映动态的变化成果的。3.

“政绩”的创造过程具有动机性 领导干部在一定时期履行岗位职责过程中，创造出来的工作实绩是客观存在的。而创造工作实绩的过程除了客观因素外，主观因素非常得重要，具有动机性。这种结果的客观性和过程的主观性，使干部实绩考核评价增加了隐蔽性、复杂性。如有些干部踏实工作、无私奉献，做出了政绩；有些干部开拓进取，改革创新，百折不挠，发愤图强，为党和人民的事业做出了贡献；也有些干部工作主观愿望是好的，但由于思想观念、工作能力所限，尽管工作辛辛苦苦、兢兢业业，但工作政绩平平；也有一些干部急功近利，好大喜功，热衷搞“政绩工程”；还有些干部奉行“官出数字、数字出官”的错误信条，导致出现虚假政绩；还有一些干部动机不纯，所做的工作表面是“政绩”，而实质是“劣迹”，等等。4. “政绩”的形成过程具有不可预见性

领导干部有些工作是有计划和预见的，但有些工作具有突发性，同时，一些计划中的工作由于情况的变化，在工作的完成过程中，表现出临时决策难易程度的差异。这种难易程度的差异使得同一项工作的完成过程表现出不同的工

作质量。如在处理一起群体上访突了事件中，领导干部的政治敏锐性和对事物发展的洞察力及临机决断能力，会对事态的发展有着至关重要的影响，不同的领导可能都会将这一事件解决，但效果却相差甚远。

5. “政绩”的表现形态具有多样性 领导干部在一定时期履行岗位职责过程中，所做出的工作实绩是客观存在的。但由于岗位职责的不同，工作性质的不同，“绩”的表现形式也不尽相同。在市场经济条件下，领导干部活动舞台、施展本领空间更加广阔，使创造政绩的表现形式也丰富多样。如有的干部内引外联，上下协调，为经济发展、提高人民生活水平发挥了重要作用；有的干部敢抓敢管，勇于改革，立足创新，使一个地区或单位面貌发生了巨大变化；有的干部潜心研究，默默无闻，埋头苦干，在本职岗位上取得了重大成果。

6. 对“政绩”的评价具有主观性 评价是由人来进行的，因此评价就具有了人为因素。评价干部工作实绩的视角不同，会得出不同的结论。如领导看干部实绩的视角和老百姓看干部实绩的视角有时会有明显的差异性。有时一个干部做出了一项潜在的政绩，而由于老百姓暂时没有得到实惠会有不公正的评价，甚至引来骂名；有时一个干部的一项“政绩”，从老百姓的角度看也许是未来的负担或包袱，但从某些领导的角度看可能是一项较大的实绩。另外，人的认识水平的不同对干部的“政绩”也会得出不同的结论。如一个干部做出了很有潜在价值的工作实绩，而一些领导或群众由于认识水平问题而不能给予公正的评价；同时对干部了解程度的不同，也会对干部工作实绩给予不同的评价。有些干部呕心沥血，埋头苦干，潜心事业，不事张扬，默默无闻地奉献在自己的工作岗位上，创造出了很大的

工作成绩，但由于少与外界接触，而不被人们所认知；有些干部能说会道，做点事情就到处宣传，生怕别人不知道。对这两种干部的工作成绩有时也会做出不公正的评价。

7. 对“政绩”的评价具有综合性 由于在评价干部政绩时的主观性、干部创造政绩的主观性，以及创造政绩中的不可预见性、动态性等因素，对领导干部工作实绩的评价，必须是综合的。即对一个领导干部工作实绩的评价，与之相关联的每一个方面都有评价权，但每一个方面都不应有最终决定权，对领导干部工作实绩的评价结论应是方方面面评价因素的综合。因此，考核干部工作实绩，也必须充分发扬民主，走群众路线，努力探索一个全方位、立体式的干部实绩考核评价体系。

领导干部工作实绩的表现形式应该是宏观的，而不是具体的；是动态的，而不是静止的。因此，要按照领导干部创造工作实绩的行为过程构建工作实绩考核体系。具体表现为：

1. 工作思路 工作思路是领导干部实绩的基础形态。一个领导干部能否创造出实绩，工作思路是否清晰，是否符合大政方针，是否切合实际至关重要。因此，要把领导干部的工作思路作为考核干部工作实绩的重要内容。
2. 履行职责情况 履行职责是领导干部取得实绩的具体途径。领导干部要取得实绩，就必须运用自己的“德才”条件，正确行使组织赋予的职权，履行岗位职责。履行职责的情况，是考核领导干部实绩的重要方面。
3. 工作落实情况 工作落实是领导干部工作实绩的情形与过程。领导干部工作实绩的取得不仅需要好的思路，更重要的是要认真履行职责，真抓实干，使工作思路具体化。
4. 工作成效 这是领导干部工作实绩的具体体现，也是领导干部德、能、勤、绩、廉的直接验证和综合反映。事实上，

一个干部如果德才兼备，有好的工作思路，而且善于抓落实，肯定会取得好的工作成效。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