

审计署成都办改革工作考核办法创新干部考评体系 PDF转换
可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/491/2021_2022__E5_AE_A1_E8_AE_A1_E7_BD_B2_E6_c67_491486.htm 最近，审计署驻成都特派办按照改革、发展和创新的思路对干部考核办法进行了大刀阔斧的改革，探索建立了一套新的干部业绩考评体系，激励作用明显，极大地促进了全办各项工作的开展。该办目前运行的这套新的干部业绩考评体系既富新意，又重实效，具有以下几个特点：一是全面系统，重点突出，科学性强。该办把数量线型分析法和民主评议、个人工作业绩和工作目标考核有机结合，构建起综合政绩评价模型，将各项考核指标等作为业绩的函数，构建数学模型，从而覆盖干部业绩和审计工作有关的各个方面。在指标设计和考核分值的分配上，突出审计业务工作这一重点。考评体系设计为开放式系统，使相关工作和未来变化都留有接口和修改的余地。二是针对性强，导向明显。体系设计上鼓励推进重点工作、创新工作，如建立审计质量控制体系、审计项目招投标、预算管理与项目成本控制、审计信息及跟踪问效等工作等都给予积极的关注，有的还设置单项指标进行考核。三是以人为本，效率优先。考核坚持科学发展观和以人为本的理念，在队伍建设、班子建设、审计现场管理、内务管理、廉政工作等方面体现出严格要求和人性化的管理。针对不同类型、不同层次的审计成果给予不同的分值和奖励，鼓励审计人员重视成果之间的互相转化和利用。同时树立效率成本观念与投入产出观念，首次把审计工作日与审计成果挂起钩来，鼓励降低审计成本，提高工作效率。四是全员参与，民主公开。对干

部和处室的考核考评，均由该办领导统一组织领导，考核组成员包括各部门主要负责人。考核的方法和程序公开透明，对民主测评、个人业绩考核、工作目标考核分别制定了相应的方法和程序。同时，建立监督机制，保证考核工作公正。五是各司其职，跟踪问效。为了保证考评的效果落实，重点加强日常考核工作，开展日常考核与跟踪问效，解决了年终考核信息不对称的问题，为年终全面考评奠定了坚实的基础。新的干部考评体系的建立和运行，显现出了积极的效果，各个部门和全体人员增强了创优争先意识，尤其注重自身的工作成果和水平，争当第一、不落人后蔚然成风，全办出现了你追我赶的可喜局面，由以前的“要我干”变成了“我要干”，审计人员的主动性和积极性空前高涨，较好地促进了各项工作的开展。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