

深度关注·健全为基层减负长效机制②

考核化繁为简 干部更有干劲

本报记者 吴储岐 赵帅杰

“以前，到了年底，做资料、做台账，基层干部忙得团团转。”对近年来考核发生的变化，湖北省咸宁市通山县南林桥镇洞溪村党支部书记李昆明深有感触，“如今，考核方式优化了，考核组直接去现场看、找群众了解情况，我们不再为应对考核犯愁了。”

近年来，根据党中央部署要求，各地各部门规范统筹督查检查考核，优化方式方法，强化结果运用，更好地发挥考核激励鞭策的指挥棒作用。但在实际工作中，有的地方仍然存在名目繁多、频率过高、多头重复、重留痕轻实绩等问题。

规范统筹督查检查考核工作是为基层减负的题中应有之义。《整治形式主义为基层减负若干规定》（以下简称《若干规定》）中，对“统筹规范督查检查考核”作出明确规定，要求地方和部门破除传统思维、路径依赖，以考准考实为出发点，切实优化精简考核体系、指标和方式，强调要化繁为简，不搞“繁瑛哲学”，把基层干部从繁重考核中解脱出来，把更多精力用到抓落实上。

采访中，基层干部表示，考核化繁为简，形式主义的的东西少了，抓落实的时间就多了，为民服务的精力就足了，可以更好地放开手脚干事创业了。

降低频次、优化指标——

多措并举为考核“瘦身健体”

“蔬菜一定要仔细清洗，安全第一”“老年营养餐，记得少油少盐”……临近中午，甘肃省兰州新区西岔园区文曲中心社区党委书记董世弘来到社区食堂，一边叮嘱后厨，一边检查餐具卫生。说话间，居民们陆续陆续过来，董世弘立马迎上去，询问居民对食堂有什么改进意见。

入户走访、改造提升社区书屋、开办爱心公益课堂……董世弘干劲十足，工作日程排得满满当当。“虽忙碌但充实，看着社区一天天变好，别提多高兴了。”他说。

在兰州新区，基层干部的精神越来越足，这得益于当地大力优化考核方式。

采访中，谈起减负前的考核方式，基层干部的感受很相似：“一到季末、年中、年终，就要迎接各种各样的考核，各个部门都有一套自己的考核体系，各种报表、材料应接不暇。”

为了给考核“瘦身健体”，兰州新区改牵头部门的多头考核为集成化的年度考核，整合基层党建、乡村振兴、安全生产、生态环保等8大专项督查，构建“多考合一”的“一次考核”模式。兰州新区组织部考核办负责人牟相妍说：“在年度考核中，我们构建‘下发一次通知、派出一支队伍、开展一次考核’的考核机制。每支考核队伍均由各相关部门抽调人员组建，集中安排时间开展实地考核，同时压缩材料文字量，避免考评程序繁琐、内容繁杂。”

考核是指挥棒，也是风向标，但若名目繁多、频率过高，不但会让考核效果大打折扣，更加重了基层负担。

近年来，根据党中央部署要求，各地因地制宜，通过挑重点、挤“水分”、减条目、看实效，多措并举为考核“瘦身健体”。《若干规定》在“统筹规范督查检查考核”方面，明确规定严格计划和备案管理、改进方式方法、严控对基层督查检查考核总量等。

在一些地方，对于上级下派的考核指标，有的干部用“套娃式指标”来形容，意思很明确：考核指标层层嵌套、华而不实。针对这一现象，山东省诸城市作出严格规定，除了二级指标外不再新增、细化指标，每项指标评分标准要求原则上不超过3条。

“下一步，我们要严格对照《若干规定》，进一步严把入口，畅通出口，剔除一般性、常规性等导向不强的指标，严格禁止把开会发文、报送材料、手机打卡、台账记录等作为评价标准。”诸城市委常委、组织部部长崔欣说。

立足实际、量体裁衣——

变“大水漫灌”为“精准滴灌”

“符合基层实际情况！”谈起如今的考核，诸城市皇华镇党委书记杨培高兴地说：“我们这里的地形以

山地和丘陵为主，重点发展果茶业。市里降低了对工业指标的考核，加重了对巩固脱贫攻坚成果、乡村振兴示范片区建设指标的考核。”

以往，不少地区的考核“眉毛胡子一把抓”，这让基层干部头疼不已。杨培坦言：“考核指标大而全、无差别，干工作的劲儿就使不到点上。”

为此，诸城市探索实施差异化考核制度，变“大水漫灌”为“精准滴灌”。根据不同乡镇（街道）的发展定位、资源禀赋，差异化设置指标内容和分值权重。比如，对农业主导的乡镇提高乡村振兴指标权重，对工业重镇侧重产业体系建设指标，提升考核精准度，更大限度发挥“以考促干”效能。

“各地的实际情况不同、资源禀赋不同、发展路径不同，如果考核搞简单的‘一刀切’，容易让基层干部无所适从，工作找不到重点。”兰州大学管理学院教授吴旭红说，要根据不同地区的资源禀赋、区位优势、工作重点，实施差异化考核，推动考核立足实际、量体裁衣。

近年来，各地结合自身实际，坚持“差异化”原则，破解“不同地区精准考核难、不同类别实绩评价难”等问题，明确各层级、各领域干部“考什么、如何考、怎么用”，努力实现考核指标既看成果又看基础，推动考核评价客观公正、精准高效。

“乡里终于不用想方设法抓科研了，我们有更多精力来探索农文旅融合的新路子。”浙江省金华市金东区源东乡常务副乡长王鑫俊说。

这得益于金东区推行的模块化分组考核体系。今年以来，金东区系统改进考核体系，对12个乡镇（街道）根据要素禀赋、发展现状、未来定位进行模块化分组，采用差异化、针对性的指标体系，引导各乡镇（街道）因地制宜发展当地特色产业。

“基层只要集中精力抓好中心工作，就能得到客观精准的评价，干部更有干劲了！”金东区多湖街道办事处主任张文军说。比如，多湖街道处在中心城区，发展定位为主城区商业中心，在考核中就剔除了工业类经济指标；又如，源东乡属于农业山区，发展定位为农文旅发展，在考核中就剔除工业类经济指标、科技创新类指标。同时，将删减的指标分值加回到薄弱项或者重点任务指标，最终按比例计算总分。

常态长效、注重实际——

变“疲于应考”为“干事迎考”

在《山西省朔州市2024年市级督查检查考核年度计划》中，清楚地确定了全市今年督查检查考核事项为14项，明确要求各单位严格执行年度计划，不得在计划外随意开展督查检查考核，确需开展的要一事一报，不能以领导交办等为由未报批就随意开展。

“今年，我们严格执行督查检查考核事项年度计划和审批报备制度，区级督查检查考核事项减少至26项。”重庆市万州区委办公室督查科干部白明鑫说，“我们建设运行万州区决策落实闭环管理平台，建立综合督查机制，统筹纪检监察、组织考核、行业部门等力量，联合开展防汛救灾、森林防火等重点任务明察暗访。”

“严格执行考核计划备案管理，未经审批的考核活动一律不予开展，2024年市级督查检查考核事项计划同比压减近20%。”咸宁市委组织部考核科科长黎旺财说，“对考核严格进行优化和控制，目的是引导各地各部门把功夫下在抓落实上，落实招商引资、项目建设、优化营商环境等重点工作季度监测、半年分析等措施，年度考核重在验证平常掌握的情况。”

考核做“减法”，不能只管一阵子，而要立足常态长效，最终效果要落到干部的工作实绩上。

今年以来，各地从开年就制定好全年的督查检查考核计划，并作出明确规定，不准随意增添计划外的考核，力求考准考考考实，动真碰硬为基层减负，化繁为简。

“通过精准、科学设置考核指标和考核内容，减轻干部的负担和压力，目的是让基层干部从迎评迎检、层层考核中解放出来，有更多时间和精力抓落实、促发展、办实事，变‘疲于应考’为‘干事迎考’。”中央党校（国家行政学院）教授刘玉琰说。

“如今，指标少、考得准、方法实，让我



图①：贵州省黔西市司法局钟山司法所干部（右二）在钟山镇五里坝社区进行法治宣传。

周超摄

图②：新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市四棵树镇榆树泉村“稻虾共作”养殖点，四棵树镇党员干部带领养殖户直播带货。

李仁锡摄
版式设计：张丹峰

们乡镇干部知道重点干什么。”诸城市辛兴镇镇长刘大伟说，“今年，我们集中精力把干部选派到项目一线，担任‘项目管家’，招引建设重点项目28个，做大做强玉米淀粉精深加工产业链条。”

不仅基层干部卸下了不必要的负担，负责干部考核的部门也感到轻松，他们有更多精力聚焦主责主业守正创新，更好地探索制定符合本部门实际的考核方法，实现干部干事创业的良性循环。

兰州新区秦川园区组织人事局副局长武建文对此深有体会。作为考核部门负责人，他说：“现在，考核时间压缩、部门

集中，还有专门的考核队伍，大家都能从频繁的迎检、考核压力中解脱出来，就能腾出时间和精力聚焦主责主业干事创业，多调研、多思考，摸索出更符合我们园区实际的考核方法。”

“对于《若干规定》，各地各部门要不折不扣贯彻落实，发扬钉钉子精神，始终保持对突出问题的整治力度，常态长效、持续推进，推动从‘解决一个问题’向‘解决一类问题’延伸，确保考核真正化繁为简，推动为基层减负落地见效，树立真抓实干的良好作风。”中国人民大学中共党史党建学院教授赵淑梅说。

回金台潮声

力破“繁瑛哲学”

吴储岐

层层加码导致基层学校准备约1000项评审材料、缺乏统筹要求下属企业一年参会800余次……近期中央通报的3起整治形式主义为基层减负典型问题，反映出一些地方和单位在布置工作中奉行“繁瑛哲学”，加重基层负担。

现实中，有些工作被人视为复杂化了。本来是职责明晰、流程明确、可按规律办事的，偏要叠床架屋，造成上级的“忙乱”和基层的“忙乱”，徒增成本、效率低下。

细究一下，“繁瑛哲学”背后，有思维方式的问题，有工作方法的问题，本质上是作风问题、政绩观问题，个别地方、部门把程序上的“繁瑛”错误当作能力、作为、政绩的体现。

为官一任、造福一方，党员干部干事创业，贵在真抓实干、求真务实。奉行“繁瑛哲学”，不仅损害党和政府形象，更影响事业发展，特别是让基层不堪重负、疲于应付，党中央重大决策部署的落地见效难免打折。

因此，各地各部门要严格执行《整治形式主义为基层减负若干规定》（以下简

称《若干规定》），该精简的文件要精简，该压缩的会议要压缩，工作流程删繁就简。

力破“繁瑛哲学”尤需为考核松绑。《若干规定》明确提出，“考核应当化繁为简，不搞‘千分制’”，强调要化繁为简，不搞“繁瑛哲学”。各地各部门要在考核程序上做“减法”，加强实地考察、现场考核，切实优化精简考核体系、指标和方式，把面向基层的督查检查考核总量减下来、频次统筹好；改变“多头施压”的状况，上级部门安排工作时要坚持从实际出发，考虑基层承受能力，对基层多指导多关爱，避免以“传导压力”为名行“推责甩锅”之实。

形式主义之弊非一日之寒，力破“繁瑛哲学”也非一日之功。反复发生的问题要从根源上找原因，普遍存在的问题要从机制上想办法。只有强化标本兼治、源头治理，特别是教育引导各级党员干部树立和践行正确政绩观，坚持实事求是，谋实招、干实事、求实绩，把实干导向鲜明树立起来，一级带着一级干，才能让广大基层干部从繁文缛节、繁复考核中解脱出来，把更多精力用到抓落实上。

回“我是党员，我在岗位”

“守护好城市的万家灯火”

本报记者 程远州

“能用所学技能，守护好城市的万家灯火，是我的荣幸，更是作为一名党员的责任所在。”



图为李濛在110千伏高压电缆线路施工现场制作电缆半导电接口。

“珠江新城电力隧道一段电缆存在疑似缓冲层放电现象，请速去抢修！”接到指令，李濛和工友一刻不敢耽搁，带上工具，立即出发。

珠江新城位于广东省广州市中央商务区，产业集聚、高楼林立，在夏季用电高峰期，电力负荷量大幅增加。作为南方电网广东广州供电局的电缆检修工程师，李濛愈发忙碌。“每逢高温、暴雨等恶劣天气，各项巡查检修工作都要连轴转。我是党员，急难时刻就要站出来、带头干，不能叫苦叫累，要带领工友们把工作做实做细、保障城市用电安全。”李濛说。

闷热狭窄的电力隧道里，机器的轰鸣声、临近地铁的疾驰声、蚊虫的嗡嗡声，让人分秒难耐。而这样的环境，李濛习以为常。定位好故障点，他猫下身子、扎起马步，把电缆夹在腋下，开始“做手术”。这种故障点有点像癌细胞，很难判断它会在什么时候扩散。若抢修不及时，轻则烧蚀缓冲层、屏蔽层，引发故障；重则产生破坏性放电，击穿绝缘层导致火灾事故。“他边说边擦了一把汗，捏起一块自己裁制的薄片玻璃，小心地为烧蚀部位“刮骨疗毒”。

“我们行业有句话，像绣花一样做电缆，说的就是要细致耐心。”李濛说，电缆工艺是个精细活儿，不少工序必须手工操作，比如在制作电缆终端头时，需要用砂纸对电缆绝缘层进行反复打磨，表面越精细，终端内部就越不容易出现放电，就能避免引发跳闸等事故。

“这么小的误差，要如何精细控制呢？”“练！多练！熟能生巧。”从2018年研究生毕业后，李濛便在一线与电缆打交道，双手早已起了茧。清理干净烧蚀部位，补上新的屏蔽材料，然后用铅皮代替之前被切割开的波纹铝护套完成“封铅”……一番操作，电缆烧蚀点被成功修复。钻出隧道，时间已过去3个多小时。

除了抢修电缆故障，李濛要和工友们在全城80公里的电力隧道里巡检。精确定位故障点并非易事，巡检过程中，眼睛要时刻盯着红外测温仪，耳朵要时刻探听细微声响，连鼻子都要调动起来捕捉气味，不放过电缆的任何异常变化。“要干就要干好，必须做到全心投入、全力以赴，这是一名共产党员应有的责任感！”李濛说。

下午，回到广州供电局城市电缆技术与系统实验室，李濛开始对一款新研发的高压电缆缓冲层烧蚀缺陷修复液进行使用前的测试。在巡检过程中，他发现部分老旧电缆的缓冲层容易发生烧蚀，如果整段更换，不仅施工难度大，而且费用非常高昂。为此，他和华南理工大学的科研团队合作，历时一年研发出修复液。“以后就不用天天去补窟窿了。”李濛介绍，有了这项成果，每年可节省上千万元的维修费用。

走出实验室，城市已是灯火璀璨。“能用所学技能，守护好城市的万家灯火，是我的荣幸，更是作为一名党员的责任所在。”李濛说。

山东省潍坊市潍城区——

深耕干部教育培训“三堂课”

王俊娟

近日，山东省潍坊市潍城区在南京大学举办2024年中青年干部培训班，32名中青年干部参加培训。“既有集中授课、理论学习，又有交流研讨、现场观摩，学到的知识都特别受用，让我们在埋头工作中抬头看路，充电再出发。”潍城经济开发区党工委副书记、管委会副主任张政权说。

近年来，潍城区贯彻落实加强新时代干部队伍能力建设要求，加强干部政德教育，深耕干部教育培训的必修课、专业课和实践课“三堂课”，着力锻造政治过硬、本领高强、堪当重任的高素质干部队伍。

潍城区坚持抓好必修课，强化凝心铸魂，始终把政治忠诚教育、政治能力建设放在首位，开设习近平新时代中国特色社会主义思想学习贯彻党的二十大精神、党的二十届三中全会精神等首课专栏；抓好专业课，突出强基赋能，深入全区9个街道、60多个区直机关事业单位，收集3423条培训需求，靶向设计履职能力提升专题培训，探索混合编班、分类授课等模式，帮助干部丰富专业知识、提升专业能力；抓好实践课，推动提质增效，通过交流互动、情景教学，推动“课堂学”向“现场考”延伸，有计划、周期性选派干部到招商引资、项目一线“墩苗”历练。

为在精准施教上下功夫、求实效，潍城区实施了“培优育强”进阶式培训提升工程，针对不同领域、不同年龄段干部特点，分类分段分层开展专题培训。截至目前，已组织开展各类专题培训23期，培训学员5200余人次。“下一步，潍城区将强化精准有效、务实管用的理念，推动干部教育培训工作提质增效。”潍城区委副书记、组织部部长李飞雨说。