

深度关注

贯彻四中全会精神
关注党建工作创新



核心阅读

新考核办法 促进科学发展

按照中央的要求,新考核办法的核心,在于以科学用人、促进科学发展。

干部工作的核心任务是选准用好干部,而选准用好的前提是把好考核关。这些年来,在经济建设取得重大成就的大背景下,一些地方领导对如何发展的理解出现偏差,导致片面追求 GDP 增长,一定程度上出现了重经济、轻社会的不均衡发展现象。归根结底,是政绩观出了问题。《意见》明确了科学发展在干部考核中的导向作用、评价作用和监督作用,是新形势下推动各级领导班子建设的有力举措。

考核是选拔任用干部的重要基础、管理监督干部的必要手段。科学发展观这一重大战略思想提出后,按照中央要求,中组部从 2004 年开始研究制定《体现科学发展观要求的地方党政领导班子和领导干部综合考核评价试行办法》(下称《地方考核办法》),并选择浙江、四川和内蒙古三个省份进行试点。在这份比较详尽的《地方考核办法》中,构建了一套全新的考核评价体系。考核的方式主要有:民主推荐、民主测评、民意调查、个别谈话、实绩分析、综合评价。其中,民意调查和实绩分析均为创新环节。而针对实绩分析,《地方考核办法》也列举了详细的指标体系。2006 年中组部下发试行《地方考核办法》,并在近年来地方领导班子换届考察中普遍运用。

在实施《地方考核办法》取得良好效果后,2007 年中组部又研究制定《体现科学发展观要求的党政工作部门领导班子和领导干部综合考核评价试行办法》,并在部分省市区和中央国家机关部门开展了为期一年的试点,积累了重要经验。贯彻党的十七大精神,中组部在已有的工作基础上,着力研究建立促进科学发展的党政领导班子和领导干部考核评价机制。经中央批准,2008 年底又在天津、广东、宁夏等 9 个省市区,国家发改委、教育部、商务部等 29 个中央部委领导班子和领导干部中开展了年度考核试点。试点范围在地方和国家部委中进一步扩大,人民日报社、中国红十字会等非行政机构也开始试点。

试点显示,干部考核评价工作在考核的科学性、准确性、经常性考核制度以及考核结果的运用等方面,对干部的激励、约束作用还不够明显和充分。在边探索、边总结、边完善后,考核办法得到进一步扩充,并下发各地各单位征求意见。

2009 年 6 月 29 日,中央政治局召开会议,研究建立促进科学发展的干部考核评价机制,审议并通过了《关于建立促进科学发展的党政领导班子和领导干部考核评价机制的意见》。

“新考核办法的下发,是从更高利益和更完善的机制上改善我们以往的干部考核体系”,专家认为,其目的就是强化科学发展导向,把各级领导干部的思想和行动引导到科学发展上来。

考“官”新模式,对干部的考核方式和考核内容都更趋科学化。

中央要求,对干部的考核方式,将进一步增强完整性和系统性,坚持以平时考核、年度考核为基础,以换届(任期)考察、任职考察为重点,合理安排,统筹兼顾,相互补充,相互印证。

在已有考核内容的基础上,考核内容也进一步完善。在新的考核内容中,中央强调充分体现科学发展观和正确政绩观的要求:既注重考核发展速度,又注重考核发展方式、发展质量;既注重考核经济建设情况,又注重考核经济社会协调发展、人与自然和谐发展,特别是履行维护稳定第一责任、保障和改善民生的实际成效,彻底改变了“唯 GDP 论英雄”的政绩评价方式。毫无疑问,这种考核内容导向上的调整,更加符合科学发展观的要求。

科学发展没有绝对概念,必须充分尊重差异性。新考核办法中明确指出,对干部的考核内容应充分体现不同区域、

突出民主、重视民意、扩大民生,是这一考“官”新模式的突出亮点。专家表示,中央强调扩大考核民主和增加透明度,就是要通过落实广大群众对干部工作的知情权、参与权、选择权和监督权,“倒逼”干部抓大事、干实事、做群众满意的事。

近些年,部分官员在推动经济发展中暴露出一些比较突出的问题,如搞好大喜功的政绩工程;侵犯民众的合法权益;干部“带病上岗”、“带病提拔”现象时有发生等。究其原因,就是因为部分官员在施政和决策时,缺乏群众监督,而最能切身体会各地政绩的群众,往往没有发言权。

考“官”新模式对地方党政领导班子和领导干部的考核评价方式主要有:民主推荐、民主测评、民意调查、个别谈话、

考核结果的运用,直接关系考核效果。

新考核办法要求,对干部考核应强化考核结果运用。坚持把考核结果作为领导班子建设和领导干部选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束的重要依据。

作为试点地区,天津市在试点过程中增加了“完成重点任务情况”的考核,重点考核领导班子在贯彻落实市委、市政府重大决策部署中的表现和实际成效,并把年度考核工作与其他工作有机结合,如与加强重点工程项目和重点工作的跟踪考察结合起来,与听取纪检监察部门的意见和巡视组巡视结合起来,与干部选拔任用“一报告两评议”工作结合起来。同时,还注重与上一年度考核情况进行比较,注重考核领导班子和领导干部存在的突出问题。

从中央的要求看,就是要充分发挥考核的积极作用,着力形成注重品行、

党建周刊

改革考核机制 促进科学发展

本报记者 董宏君

最近,中央出台了《关于建立促进科学发展的党政领导班子和领导干部考核评价机制的意见》。与此相配套,中央组织部制定了《地方党政领导班子和领导干部综合考核评价办法(试行)》、《党政工作部门领导班子和领导干部综合考核评价办法(试行)》、《党政领导班子和领导干部年度考核办法(试行)》。

一个《意见》、三个《办法》,体现了中央对干部考核工作的新部署,意味着科学发展观的要求将被贯穿于干部考核的全过程。这一干部考核评价新模式的启动,是进一步提高全党干部工作科学化、民主化、制度化水平的重要标志。

迈出重要一步： 考评机制走向科学化

不同层次、不同类型的特点,要把结果性指标与过程性情况结合起来。下一阶段,各地区各部门将紧密结合实际,抓紧确定和建立各有侧重、各具特色的考核内容和指标。

此外,中央还要求,对干部的考核内容要把政治标准放在首位,坚持以党性作为德的核心内容,加强对领导干部思想政治素质的考核;充分体现考核内容的激励性和约束性,突出对人口资源、社会保障、节能减排、环境保护、安全生产、社会稳定、党风廉政、群众满意度等约束性指标的考核,强化对违反科学发展行为的刚性约束。

考核方式的不断改进,考核内容的不断完善,加强了对干部的日常管理和

监督,干部考核评价机制的科学化进程由此迈出了重要一步。

相关阅读：

作为试点地区,广东省将全省 21 个地级市划分为都市发展区,优化发展区,重点发展区和生态发展区等四个类型,按照主体功能区进行考核。都市发展区例如广州、深圳,是全省经济社会发展的龙头,以国际先进城市为标准,突出自主创新在经济发展中的主体地位,重点考核评价对全省经济的辐射带动作用。优化发展区,例如珠海、佛山、东莞、中山等几个市,经济比较发达,人口密集,开发强度大,资源要求高,重点考核评价其优

化经济结构和转变发展模式的情况。重点发展区,例如汕头、惠州、汕尾、清远、揭阳、云浮等 12 个市,有一定的经济基础,资源承载能力较强,发展潜力大,重点考核评价其推进工业化和城镇化的状况。生态发展区主要是韶关、河源、梅州,重点考核评价其在生态环境保护、水土流失治理、森林覆盖率等方面的情况。通过区域划分,对不同的主体功能区提出不同的发展要求,赋予不同的权重,有效引导不同区域实现科学发展。

编辑点评：

针对不同地区、不同部门、不同岗位、不同客观条件,或同一省市的不同地区,增加党政领导班子和领导干部的考核指标区分度,这些要求解决了过去一些地方对党政领导班子和领导干部考核评价内容上“上下一般粗,左右一个样”的问题。这种考核内容导向上的调整,更加符合科学发展观的要求。

意见。天津市委组织部有关负责人表示,这样多层次、多渠道、多角度地考核了解干部,在综合分析基础上提出的领导班子和领导干部考核评价意见,提高了考核公信力,保证了考核质量。

编辑点评：

为什么有些干部“不怕群众不满,就怕上级翻脸”?干部评价决定权来源于过于单一且集中在上级领导手里,是不可避免的现实原因。适当提高“群众满意度”的权重,运用“民意”指挥棒,引导党政领导班子和领导干部强化为人民服务意识,真心诚意关注和解决民生问题,是近年来各地探索经验的总结,也是党政领导班子和领导干部考核评价机制的大势所趋。

有感触地说:“省委将责任制检查考核与年度考核考核结合进行,使自己深感‘一把手’肩上责任重大,必须始终不忘‘两手抓、两手都要硬’。”

编辑点评：

长期以来,存在着考核结果与干部使用脱节现象,并由此导致干部考核流于形式。特别是在年度考核中往往除个别被评为不称职外,存在主要领导年年评优、一般干部轮流坐庄、其他人员千篇一律为称职的考核结果。那些不称职的干部难以通过考核评价机制界定出来,考核结果难以作为干部奖惩和升降的依据,制约了考核工作激励作用的发挥,也影响了干部群众参与考核的积极性。这次中央出台的《意见》提出要强化考核结果运用,抓住了关键环节,有利于解决考核结果与干部使用脱节的问题。

强调群众满意： 民意分量加重

实绩分析和综合评价等 6 个环节。根据

中央要求,对干部的考核过程将更强调民主。扩大考核民主,在多个环节都强调体现民意,强化党内外干部群众的参与和监督,把民生改善、社会和谐等群众直接感受到的工作状况与成效纳入到地方党政领导班子的民意调查,深入了解领导干部在群众中的公认度,加大群众满意度在考核评价中的分量。

科学发展观的核心是以人为本,实质上就是以人民为本。将民意纳入制度化的干部考核新模式,正是干部工作体

现科学发展观的表现。

相关阅读：

天津市在试点中规定,对领导班子的考核,参加测评的“两代表一委员”不少于全体参评人员的 1/5;对党政工作部门的考核,除了听取部门内部人员的意见外,还注重听取服务对象的意见;对事业单位和企业领导班子的考核,除了听取企业干部群众意见之外,还注重听取国有资产监管部门和行业管理部门的

强化结果运用： 通过考核激励约束干部

科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的正确用人导向。同时,对不按照科学发展观要求办事,急功近利、搞形式主义和形象工程,不负责任、不讲原则、怕得罪人,以及完成约束性指标方面发生问题的,要批评教育、诫勉谈话、督促整改。对群众意见较大、不胜任现职岗位的,要及时进行组织调整。对因工作失职造成严重后果的,要依法依规处理。

只有将考核的结果和官员的奖与罚、贬与升密切联系起来,才能让干部对考核真正重视起来,才能让考核的目的落到实处,才能真正把各级领导干部的思想和行动引导到科学发展上来。



本版漫画由邝野绘(人民图片)

红船观澜

科学发展 关键在人

盛若蔚

□ 用人导向关系党风政风民风,关系事业健康发展

□ 抓住用人体制机制改革创新这个关键,就抓住了深入贯彻落实科学发展观的“牛鼻子”

科学发展,关键在各级领导班子,关键在各级领导干部,关键在人。

前几天读到一本书叫《科学发展观在湖南的认识与实践》,很受启发。特别是其中的一个章节“倡导‘三个不吃亏’——湖南在用人导向上的认识与实践”引人深思。“三个不吃亏”,说的是不让综合素质高的人吃亏,不让干事的人吃亏,不让老实人吃亏。这“三个不吃亏”,正是湖南省委为贯彻落实科学发展观,在用人上一直坚持的导向,而且在实践中坚决贯彻。经过实践检验,“三个不吃亏”营造出了良好的用人环境,大大激发了广大干部群众干事创业的巨大热情,促进了全省上下心齐气顺氛围的形成。也正得益于良好的用人导向,湖南在科学发展的“沃土”上收获了累累硕果。从设立开放开发试验区,到全方位、多层次、宽领域对外开放格局的形成;从建设“五区一廊”、“一点一线”,到“3+5”城市群发展和长株潭“两型社会”综合配套改革试验区的设立;从“省强民富”、“兴工强农”、推进“三化”进程,到把新型工业化作为富民强省的“第一推动力”,以新型工业化带动新型城市化和农业现代化……科学发展的道路越走越宽。

不止是湖南。在体现科学发展观要求的《地方党政领导班子和领导干部综合考核评价办法(试行)》试点过程中,广东将全省 21 个地级市划分为都市发展区、优化发展区、重点发展区和生态发展区等四个类型,按照主体功能区进行考核;天津规定,对领导班子的考核,参加测评的“两代表一委员”不少于全体参评人员的 1/5;江西采取多种形式,充分运用责任制考核成果……

湖南、广东、天津、江西等地的实践证明,用人导向关系党风政风民风,关系事业健康发展。事业要发展,必须有科学的用人观来指导,必须不断创新选人用人机制,形成风清气正的用人环境。由此可见,抓住用人体制机制改革创新这个关键,就抓住了深入贯彻落实科学发展观的“牛鼻子”。要形成朝气蓬勃、奋发有为的干部队伍,核心的一条,就是要构建科学的干部考核评价体系。

最近,中共中央办公厅印发了《关于建立促进科学发展的党政领导班子和领导干部考核评价机制的意见》。同时,为深入贯彻落实《意见》,中央组织部印发了与之配套的地方考核、部门考核、年度考核等三个考核办法,与《意见》一起形成促进科学发展的党政领导班子和领导干部考核评价机制。这是我们党在健全和完善干部考核评价机制方面推出的最新举措。

事实上,从以胡锦涛同志为总书记的党中央提出科学发展观以来,我们党已在建立科学的干部考核评价体系乃至干部人事制度改革方面积极探索,取得了一系列丰富的制度成果,为深入贯彻落实科学发展观提供了坚强有力的组织保障和人才保障。政治路线确定之后,干部就是决定因素。十七届四中全会强调,“坚持民主、公开、竞争、择优,提高选人用人公信力,形成充满活力的选人用人机制,促进优秀人才脱颖而出,是培养造就高素质干部队伍的关键。”只要各地各部门按照中央的部署,认真贯彻落实《意见》及其配套的三个《办法》,进一步深化干部人事制度改革,不断完善干部选拔任用科学机制,就一定能够按科学发展观的要求选干部、配班子、建队伍、聚人才,为深入贯彻落实科学发展观提供强有力的组织保障。

本刊电子信箱:dj@peopledaily.com.cn
更多内容请登陆人民网·中国共产党新闻网:
http://cpc.people.com.cn