# 干部实绩考核机制调研报告

来源：网络 作者：明月清风 更新时间：2024-06-16

*Normal07.8 磅02falsefalsefalseMicrosoftInternetExplorer4/\* Style Definitions \*/table.MsoNormalTable{mso-style-name:普通表格;m...*

Normal

7.8 磅

2

false

false

false

MicrosoftInternetExplorer4

/\* Style Definitions \*/table.MsoNormalTable{mso-style-name:普通表格;mso-tstyle-rowband-size:0;mso-tstyle-colband-size:0;mso-style-noshow:yes;mso-style-parent:\"\";mso-padding-alt:0cm 5.4pt 0cm 5.4pt;mso-para-margin:0cm;mso-para-margin-bottom:.0001pt;mso-pagination:widow-orphan;font-size:10.0pt;font-family:\"Times New Roman\";mso-fareast-font-family:\"Times New Roman\";mso-ansi-language:#0400;mso-fareast-language:#0400;mso-bidi-language:#0400;}

为加强科级领导班子和干部队伍建设，进一步深化干部人事制度改革，该县在干部考核的目标体系设置、方法措施完善、考核结果运用等方面进行了积极探索，逐步建立了一套“以德才素质为基础、以工作实绩为核心、以量化考核为手段”的干部考核机制，推动了干部考核工作的深入开展。

一、突出重点、力求精简，增强考核目标设置的合理性。该县在考核班子、评价干部时，始终把发展作为重要的衡量标准，把工作实绩作为突出的考核指标，坚持“围绕中心、突出重点、尽量精简、力求考实”的原则，合理设置考核目标。今年，根据全县“三线富民、八业强县”的总体目标和经济建设、社会发展、精神文明建设、党的建设等方面的实际情况重新修定的乡镇领导班子考核目标，由原来的20项精简为11项，包括财政收入、三线农业、项目建设、基层组织建设、党风廉政建设、精神文明建设、计划生育工作、信访工作、社会治安综合治理工作、反邪教工作、安全生产工作，其中财政收入、三线农业、项目建设为重点考核目标，占考核目标总分值的三分之二。通过合理设置考核目标、加大重点目标考核力度，树立了干部考核的正确导向，营造了一种“重实干、创实绩、争一流”的竞争氛围。

三、扩大民主、注重公论，增强干部考核的准确性。一是扩大民主测评范围。乡镇包括机关全体工作人员，所属企、事业单位和派驻乡镇的工商、税务、法庭、派出所等机关、事业单位负责人，部分老干部，县级以上人大代表、政协委员，村书记、村主任。县直单位包括本单位全体干部职工，部分老干部，县级以上人大代表、政协委员和直属单位主要负责人。二是扩大个别谈话范围。做到“三个必须、两个不少”，即必须与领导班子所有成员进行座谈，必须与上级主管领导进行座谈，必须与考核单位所属的县级以上党代表、人大代表、政协委员进行座谈；中层干部座谈面不少于80%，一般干部不少于20%。三是扩大征求意见范围。变单一评价为多点评价，充分发挥人大代表、政协委员、老干部、行风监督员等各方面的作用；组织乡镇对县直部门的服务质量、执法水平、办事效率满意程度进行评价，组织县直部门对乡镇的对口业务工作完成情况进行评价；在此基础上，广泛征求县委、县政府分管领导、上一级对口部门、主管部门的评价意见，建立了“上评下、下评上、横向评、纵向评”的全方位、立体式、多视角评价体系，使考核结果的群众公认程度得到了较大的提高。

四、完善配套、注重方法，增强干部考核的全面性。一是实行考核预告制度。在实地考核前将考核目的、考核时间、考核对象、考核组成员以及联系方式等予以公布，增强了干部考核工作的公开性和透明度。二是实行考核责任制度。按照权责一致的原则，坚持谁考核谁负责，强化考核人员责任观念和纪律意识，明确职责，规范程序，严肃纪律，加大对考核失误责任的追究力度。三是实行考核结果反馈制度。即通过媒体通报、领导谈话、集体讲评等形式，及时反馈考核结果，使考核对象及时了解组织对自己工作优缺点、成绩及问题的评价，便于总结经验，吸取教训，改进工作。四是改进民主测评方法。实行“集中讲解、分散填写、统一收回”的填表投票方式，确保了测评结果的真实性。在民主测评的基础上增加民主评议内容，作为个别谈话的重要补充形式，让参评人员充分表达个人意愿。五是年度与平时相结合。通过日常工作调研、随时检查、个别谈话等方式，及时掌握和分析领导班子和领导干部的思想动向及倾向性问题，做到常提醒、常教育、常监督、常考核，并将平时考核作为年度考核结果评定的重要补充。

五、奖罚分明、促进工作，增强干部考核的实效性。在干部考核结果的运用上重点抓好“四个衔接”。一是与干部使用相衔接。县委规定，凡提拔使用的干部必须提供近三年的年度考核结果，其中有一个年度被评定为基本称职或不称职的，不得提拔使用；同等条件下优先从考核为优秀的干部中遴选。对考核为基本称职的领导干部提出诫勉，限期改进，或视其具体情况，调整领导职务，对考核为不称职的领导干部给予黄牌警告，连续两年考核为不称职的，视具体情况责令

辞职

、降职或免去领导职务。二是与班子调整相衔接。对考核为实绩一般、实绩较差的领导班子由县委有关领导进行集体谈话，限期改进，必要时采取组织措施予以调整。三是与干部教育管理相衔接。实行年度考核集体谈话制度，在年度考核结果公布后，县委主要领导根据考核情况逐班子进行集体谈话。特别对考核结果不理想的领导班子，都具体指明问题，提出整改意见，对存在一定问题的干部，实行警示教育和诫勉谈话。四是与奖惩相衔接。对考核为优秀的领导干部除采取嘉奖、记功、授予荣誉称号、晋升

工资

等形式进行奖励外，必要时还要给予重奖，今年，县委将拿出25万元对实绩突出的乡镇领导班子和领导干部予以重奖，规定考核为第一名的给予奖金5万元，其他考核为实绩突出的领导班子按排位依次递减5000元，在领导班子所获奖金中，党政正职各获20%，其他副职领导干部平均分配剩余的60%，对考核为基本称职和不称职的领导干部免发奖金。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找