# 关于党员干部德育评价机制调研报告

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2024-06-26

*今年初，我们在《全省组织工作重点调研课题》中选择了健全和完善干部德的评价标准和考察办法问题研究作为年度重点调研课题之一。课题组成员先后深入县直部门、乡镇(场)、社区等单位，开展干部群众座谈、专访和随机调查等活动，并在部机关干部中开展专题研...*

今年初，我们在《全省组织工作重点调研课题》中选择了健全和完善干部德的评价标准和考察办法问题研究作为年度重点调研课题之一。课题组成员先后深入县直部门、乡镇(场)、社区等单位，开展干部群众座谈、专访和随机调查等活动，并在部机关干部中开展专题研讨，就正确理解和准确把握干部德的内涵与特征、进一步健全和完善干部德的评价标准和考察办法进行深入调研。

一、XX县探索干部德的评价标准和考察办法的具体做法

近些年，XX县经济社会处于快速发展时期，在这样的背景下，推动和引领经济发展能力，成为衡量评价干部能力素质的重要标准。与此同时，我们并没有忽视干部的德行培养及其在实践中的评判与考量，按照德才兼备、以德为先的标准要求，我们更加鲜明的突出了德在干部评价标准中的优先地位和主导作用，积极探索干部德的评价标准和考察办法，力求全面准确的掌握干部德才与实绩。

一是细化考核内容，量化评价标准。针对干部德的评价标准不一、要求过于笼统的问题，我们从2024年开始，在干部考察中探索对干部德行表现进行细化分解，在民主测评中设立了政治立场、讲大局、讲团结、宗旨观念和服务意识、事业心、责任感、清正廉洁、求真务实、家庭邻里关系、生活作风、配偶子女管理等项目。在不良行为测评中，增加了对不符合德的要求的具体表现测评环节，用追求低级趣味、工作讨价还价、计较个人名利得失等进行细化界定，使考察的内容更具体、评价的标准更明确。为便于分析对比，我们根据不同内容定义的份量不同，赋予了相应分值，实现了对德的考核的量化，增强了德的考核结果的实用性。

二是扩大考察层面，保证考察效果。在民主测评时，不断扩大覆盖面，把干部德的表现作测评的重要内容，不仅要求本单位领导班子成员、机关干部、下属单位主要负责人等参加测评，还要求有一定比例的老党员、老干部、群众代表和两代表一委员等人员，以增强测评效果。个别谈话人数达到测评人数的50%以上，深入了解干部德的表现。同时，加强与有关部门的信息沟通，征求纪检、信访、公安、审计部门意见，以情况通报会或函询形式查询干部德的表现情况。坚持经常开展县领导、组织部门与干部谈心谈话活动，了解干部德的表现和变化。

三是注重做好结合，丰富考察内涵。德才素质与工作实绩相结合。综合分析干部德行表现、群众反响与工作业绩和工作成效;平时与关键时刻表现相结合。普遍了解干部的日常表现，重点了解干部在重点工作、重要时期、突发事件等时刻的表现;听其言和观其行相结合。不仅看干部的言辞表现，还要看在具体工作和生活中的表现，检验识别是否求真务实、言行合一;领导评价和社会公论相结合。注重了解工作对象、基层群众、主管部门及分管领导的意见和评价;强化主体和建章立制相结合。坚持从严治部，苦练内功，不断提高考察主体的识才水平。同时推行考察责任制、考察预告制、公示制、试用期制、票决制等，使干部德的考察工作更加规范化、制度化。

四是坚持树立导向，强化结果运用。及时做好考察结果反馈，促使干部自警自励。将干部德的年度考核测评结果反馈给班子党政正职，由其再反馈给每个班子成员或干部，促进干部德育建设。县委把德行考核评价结果作为领导干部选拔任用、职务级别调整以及奖惩、教育培训的先决要件，作为干部选拔任用的重要依据，并视情节轻重予以函询、诫勉、警告以至组织处理。2024年以来，对5名德行表现不稳定、有不良倾向的干部进行了组织谈话提醒。

二、干部德的评价标准和考察办法中存在问题及原因分析

在座谈和研讨中，大家认为，在干部德的考察评价工作中仍然存在着一些错误认识和难点问题：一是认识不清、方向不明。有的对干部德的考察标准持模糊论，认为德的考察难度很大，难下定论;有的对德的考察地位持淡化论，认为只是走形式，一带而过;有的对德的考察做法持过时论，认为这是不合时宜的做法，可有可无;有的对德的考察内容持代替论，以经济效益代替德的分析，忽略德的重要性。二是方法单一、手段简单。工作中务实创新意识还不强，普遍存在手段不健全、不完善的问题，客观上存在片面性、简单化的问题和倾向。个别考察中只是按照方案要求进行填票、谈话等程序，缺少深入细致的综合分析和真实准确的定性评价，导致德的评价片面化、抽象化、空泛化等现象，难以辨别干部思想道德素质的优劣。三是标准各异、评价不一。对同一考察对象，往往是仁者见仁，智者见智，有的以偏概全，以局部代整体，甚至出现相反的观点。四是研究不够，难点较多。对干部德的考察工作研究得少，研究得不深，缺乏规范的考核标准，不好操作和把握，随意性比较大。

分析上述存在的问题，一是考察人员能力上存在差异性。干部德的考察量大、面广，由于考察人员的兴趣爱好、思维方式、能力素质等方面的差异性，对同一个人或事的评价会有较大的差异性，对干部德的评价作出不同的定性。二是组织考察方法上存在局限性。目前的考察组织实施中，考察时间相对紧张，很难触及干部德的深层次问题，有的单位谈话对象缺乏全面性和代表性，有时民主测评的环境不够宽松，干部划票有顾虑不能真实表达自己意愿。三是谈话对象思想上存在复杂性。有的谈话者对干部考察抱着一种事不关已、高高挂起的态度;有的谈话者因利害关系顾虑，回避矛盾问题;有的由于私人关系，夸大成绩，隐瞒问题;有的出于嫉妒、报复等狭隘心理，不进行客观评价。四是考察对象德的表现存在多面性。干部德的表现具有综合性和变化性的特点，谈话人对考察对象德的表现，一般谈不具体，对考察对象的缺点一般都是提希望，语言含糊，只谈现象不谈本质，准确量化评价有一定的难度，不少考察材料千人一面，不够准确。

三、完善干部德的评价标准和考察办法的初步构想

中央一直强调要把干部的德放在首要位置，干部的德，被提升到了一个新的历史高度。组织部门作为考察选任干部的重要职能部门，一定要紧密结合实际，在探索实践中认真贯彻落实。

(一)建立科学合理的干部德的评价标准

领导干部作为一个特殊的群体，既是一般社会公民，又是干部群众的公仆表率，因此，不但要具备公民的基本道德，更要具备公仆的政治素养。当前应从政治品德、职业道德、社会公德、家庭美德四个方面确立评价标准和方向。

1.政治品德方面。主要看干部的理想信念是否坚定，是否牢固树立共产主义远大理想，坚持中国特色社会主义理论武装;是否讲党性、讲原则，在思想上政治上行动上与党中央保持高度一致，自觉贯彻执行党的路线方针政策;在大是大非面前，是否头脑清醒，态度坚决，绝不人云亦云，风吹两边倒;是否顾全大局，公道正派，团结共事，不搞个人主义、拉帮结派、团团伙伙。

2.职业道德方面。主要看干部是否爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众和奉献社会，宗旨意识强不强，是全心全意为人民服务，还是一事当前，首先考虑个人利益;是勤奋敬业，甘于吃苦，乐于奉献，还是凡事讲条件，拈轻怕重、得过且过、做一天和尚撞一天钟;是真抓实干，锐意进取，还是搞花架子，贪图名利、虚报浮夸。

3.社会公德方面。主要看干部是否文明礼貌、助人为乐、爱护公物、保护环境和遵纪守法，是否带头遵守社会公德，维护公共秩序，包括遵守纪律、节约资源、诚实守信、增强法制意识等等，坚决不做违法乱纪、见利忘义、侵害和影响他人利益的事;心地善良，充满爱心，热爱生活，情趣健康;嫉恶如仇，爱憎分明，扶贫济困，乐于助人。

4.家庭美德方面。主要看干部是否尊老爱幼、男女平等、夫妻和睦、勤俭持家和邻里团结，家庭观念、家庭责任感是否强，是否孝敬老人，注重子女教育培养，夫妻恩爱，家庭和睦;是否尊老爱幼，与人为善，邻里关系和谐融洽。

(二)健全和完善干部德的评价标准和考察办法的具体措施

全面准确地评价干部的德，必须运用辩证的、历史的、发展的观点，建立以德为先、以绩为主，包含有道德评价、量化实绩、民主测评和民意调查的考核评价机制，并处理好相关工作关系。

1.构建立体指标体系。一要选准切入点。权力运行情况是一个最能集中反映领导干部德的外在表现，要把领导干部工作、社交、生活里的用权情况进行比照，看是否人前人后两种态度，对上对下双重标准，台上台下两个形象。二要扩大时空范围。考察干部的德必须着眼时代特点，拓宽考察视野，扩大时空范围，把考察触角延伸到干部的社交圈、生活圈和娱乐圈。三要注重辩证分析。既要注重在突发事件、个人进退留转等时刻的表现，又要注重在日常工作和生活中的表现，以小节观其大德;四要紧紧依靠群众。领导干部的一举一动都在群众视野之内，必须认真听取群众意见，注重群众公认，这样才能把干部考察准。

2.建立综合评价方法。一是从重大事件中考察政治品德。干部的政治品德如何、能否经得住考验，最能在重大事件中表现出来。诸如面对重大火灾、交通事故、防汛抗洪等社会重大事件和急难险重任务等时刻，看干部的胆识、意志品质和对群众的感情，看是否头脑清醒、立场坚定，能否冲在一线，团结带领干部群众果断行动、妥善解决;在职称评定、换届选举等与个人利益密切相关时刻，看是否有坚定的党性观念、纪律观念和正确的权力观、名利观和荣辱观。二是从日常工作中考察职业道德。要看干部对工作恪尽职守、对服务对象真诚热情，是始终如一，还是时断时续。在考察方式上，实行干部年度考核、定期巡查、调查了解服务对象等方式结合的方法，掌握干部的工作纪律、工作作风、为民服务质量和群众满意度，了解干部的真性情。三是从社会行为中考察社会公德。要在干部的社会活动中考察干部的社会公德，不但要看是否遵守日常行为规范，而且要看与不良行为和丑恶现象做斗争的表现，在去伪存真、实实在在的行动中对其进行考察评价。四是从日常生活中考察家庭美德。要通过社会舆论了解干部的家庭表现，必要时还要征询干部的邻居、配偶、父母、同学、朋友等各方面的意见，真实地了解干部在家庭中的基本表现，对干部的德给予比较全面的评价和考量。

3.完善考察评价手段。一是验证法。可以将被考察人安排在急难险重任务或关键岗位、重要部位进行检验，考察其在具体实践中的表现，从而达到对干部德的定量评价的验证。二是反证法。通过对德的要求所禁止的行为认定，比对干部的言行，从反面作出对干部德的评价。比如干部涉黄赌毒、家庭暴力、不孝敬父母等表现。三是例证法。从干部单位同事、身边群众、周围邻居、家庭亲人等处征询其学习、工作、生活的典型事例，从正反两方面进行综合分析，对干部的好、一般或差给予实例证明，增强评价的效力。四是印证法。综合运用几种方法，将各类证据、资料、现象所反映的事实联系起来进行考察，确定它们之间的印证关系，对干部的德形成综合客观的定性结论。

4.健全评价保障体系。只有建立健全干部德的考察责任机制，才能有效预防干部德能考察结果失真失实，真正选准用好干部。一是提高组织部门的干部管理权威，积极为干部群众愿说真话、想说真话、敢说真话、能说真话创造条件。二是进一步健全干部考察工作责任制，按照谁考察谁负责的原则，以制度保证考察结果的真实性。三是加强组工干部的能力素质培养和工作作风磨练，提高重德识德、知人善任的水平。四是加大干部监察、审计工作力度，客观有力地评价干部的德廉表现。

总之，要把德的考察评价作为提高干部工作质量的有力推手，继续加强干部德的评价标准和考察办法的深入研究和实践探索，强化结果运用，形成良好的激励、评价和使用导向，为推进干部工作科学化水平、提高组织工作满意度，进而推动各项事业的发展奠定坚实的基础。

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