

贯彻落实党的十八大精神 完善科学化规范化制度化的 干部考核评价机制

□王小力

实现党的十八大确定的奋斗目标和各项任务,领导班子和干部队伍是关键。因此,我们要将更多精力放在研究领导班子、研究干部、研究干部队伍建设上。根据党要管党、从严治党的要求做好干部管理工作,其核心就是要从严选拔任用干部和从严管理监督干部,切实解决目前干部选拔任用和管理监督中存在的失之以宽、失之以软的突出问题。干部考核评价工作是选拔任用干部的重要基础,是管理监督干部的必要手段,也是一项政策性、原则性很强的基础性工作,也需要不断提高科学化水平。党的十八大报告中指出,要完善干部考核评价机制,促进领导干部树立正确政绩观。这为我们进一步做好干部考核评价工作指明了方向。中组部赵乐际部长在2012年12月26日全国组织部长会议上指出,要严格考核考察,制定指标科学、程序严密、配套完善、简单易行的考核评价办法,落实考核责任、建立长效机制,发挥考核的标杆和导向作用。就要是要使得各级干部经常“照镜子、正衣冠、洗洗澡、治治病”。我们要认真贯彻党的十八大精神和中组部的工作部署,高度重视、积极探索,勇于实践,努力完善科学管用的干部考核

评价机制,提高其科学化水平,为实现学校改革发展目标提供有力保证。

一、要科学设置干部考核评价指标,突出导向性。

干部的考核评价指标历来被视为各级干部的“指挥棒”和“要求标杆”。因此,干部考核评价指标的设置是构建完善科学管用的干部考核评价机制的重要基础性工作,又是一个导向性、政策性很强的顶层设计问题。学习贯彻党的十八大精神,我们在设置考核评价指标中需要始终坚持将服务推动学校科学发展作为根本导向,要把人才培养、科学研究、队伍建设、文化传承和服务师生等学校重要工作决策部署体现在干部的具体考核评价指标上,做到既要考核干部的工作内容,又要考核干部的工作质量;既要考核干部已取得的“显绩”,又要考核干部在打基础、谋发展、管长远方面的“潜能”;既要考核干部解决突出矛盾、处理复杂问题的业绩,又要考核干部在推进可持续发展、服务师生员工方面的成效。目的就是全面促进干部以正确的政绩观贯彻科学发展观,扎扎实实地按科学发展观管事办事,在工作中自觉践行科学发展

观。为了发挥好考核评价的导向作用,在考核评价指标设置上要抓好三个重点,一是要重点考核评价干部落实学校决策部署、高质量高效率推动工作的能力与成效,尤其对主要领导干部和关键岗位干部要突出这一点,更好的体现干部在敢于担当、勇于改革、不畏困难、能办成事方面的表现;二是要重点考核评价干部以大局为重、统筹兼顾、促进和谐发展的能力与成效,防止简单地把工作量多少、工作性质重要与否作为评价干部业绩的主要依据,要加大考核评价干部在深化工作内涵、提升工作质量、注重工作效率等方面的指标权重,更好的体现干部在推动学校和谐发展、全面发展、科学发展中的重要作用。三是要重点考核评价干部坚持以人为本、以学生为本、以教师为本,为师生办事服务的能力与成效,要贯彻落实科学人才观,从实现人的全面发展角度,逐步提高干部为师生办实事、办好事、多办事等方面的指标权重,更好的体现干部在深入群众、团结群众、带领群众、服务群众的表现。自2011年学校开展创先争优活动以来,我们对领导干部的考核评价逐步加强了有效完成学校中心工作、提高工作质量、促进内涵发展、推进民生工程、密切联系群众、抓好制度建设、推进体制机制创新等方面的内容要求,结合干部年度考核工作,将各学院、各单位的综合绩效考核与干部个人业绩考核有机结合,提高了干部在推进学校人才培养、队伍建设、科学研究、服务师生等核心指标的权重,逐步使得干部业绩考核评价指向更加鲜明。

二、要改进完善干部考核评价方式,突出准确性

做好干部考核评价就是要通过考核评价促进干部在工作中谋实招有办法、干实事有韧劲、抓落实有实效,就是要促进干部

提升完成重要任务、解决复杂问题、应对突发事件的能力。因此,不断改进考核评价方式至关重要,它是建立完善科学管用的干部考核评价机制的重要保证,也是做好干部考核评价工作的重要载体,只有建立科学严谨、规范有序的考核评价方式,才能使干部考核评价更加科学准确,才能提高干部考核的公信力和考核结果的公信度。在具体执行中,我们要注意坚持三个结合,一是要坚持对干部的能力和业绩的定性评价与定量考核相结合,强化对干部全方位多视角的综合研判,客观准确分析干部的实绩,并注意把领导班子集体贡献和成员个人作用、主观努力和外部条件、当前工作和长远影响、前任基础和现任功绩等各方面因素有机结合起来,将干部的换届考察、任职考察、年度考核、平时考核等各方面情况有机结合起来,将有关方面提供的经济责任审计、专项考核结果有机结合起来进行分析,以求准确判断干部的工作实绩和干部在领导班子中的实际作用,力求考核评价更加客观、真实、全面和准确。二是要坚持经常性考核和扩大师生员工参与相结合。组织部门、纪检部门一方面要通过与干部个别谈话、专项调查、工作巡视、经济责任审计、民主生活会、述职述廉和年度工作考核会议等多种渠道,全面深入地考核了解干部;另一方面要组织师生员工积极参与,对考核评价内容、考核评价程序、考核评价方法和考核评价结果做到进一步公开,主动接收广大师生员工的评判和监督,从基层干部和师生员工中了解领导干部的口碑,从基层听取意见,推动考核评价工作从传统的“体内循环”方式走向符合当今要求的“内外循环”方式。三是要坚持把考核评价工作中“规定动作”和“自选动作”有效相结合,既坚持有效管用的传统方法,要坚持做到执行标准不走样,又要注重创新考核评价方法,适度增加一些有效的“自选动

作”,力求全面准确地获得干部考核评价的结果。例如,当前我们都高度重视在干部选拔任用和管理监督过程中关于“德”的考核评价,但是干部的“德”具有隐蔽性、复杂性,如何准确评价干部的“德”,是目前干部考核评价中的难点问题之一,在实际操作上也普遍存在难以量化、不易具体、方式单一、结果有时失真等问题。从2011年开始,我们结合二级单位党政班子换届考察,积极探索对于干部“德”的考察评价,组织部门从干部的工作态度、担当表现、大局意识、团结精神、群众观念、处理复杂问题等各方面考察“德”,使干部“德”的考察逐步进入实际操作层面,也进一步使得组织部门对干部素质真正做到了了然于胸、知人善用。

三、要分析运用好干部考核评价结果,突出实效性

分析运用干部考核评价结果直接关系到领导班子建设和干部成长,直接关系到领导班子的运行和干部作用的发挥。运用好干部考核评价结果是建立科学管用的考核评价机制的关键环节,考核评价结果只有运用才能真正发挥作用,才能真正体现价值,进而被领导班子、干部本人和师生员工所认可。当前,干部考核评价中还存在“重考核、轻运用”、“考用两张皮”的缺陷,在一定程度上和范围内减弱了对干部考核评价的权威性和有效性,同时影响了干部干工作、找差距、争上游的积极性,也势必制约了干部考核工作的持续健康发展。组织部门、纪检部门要从对事业负责、对组织负责、对干部本人负责、对广大群众负责出发,要从教育警示干部乾乾终日、翼翼用权出发,高度重视和运用好干部考核评价结果。为了增强干部的考核结果运用的实效性,我们要特别重视三个问题,一是要加强对干部考核结果的分析研究,考核结果是

对各级干部的全面情况、主要特点以及综合评价的集中反映,是干部在成长发展过程中的一个加油站。通过对干部考核结果进行分析研究,可以发现、总结出干部的优缺点以及发展态势等方面的状况,要结合诫勉谈话、交流谈心等相关制度,有针对性地干部提出建议,提醒和帮助干部不断改进提高。二是要重视考核结果对干部选拔任用中的影响作用。将干部考核评价结果运用到选拔任用工作中,是干部选拔任用中的重要依据和重要参考。学校近些年在这方面积极开展了一些实践探索,在二级单位党政班子换届中实行了干部考核与选拔任用考察相结合的综合提名方式,特别是遴选学院院长的过程中,将干部的日常表现、年度考核、民主推荐、酝酿提名、群众意愿、公示情况等结合起来作为提名依据,并建立了相关规章制度,不简单以票取人,不以少数人提议取人,而是根据干部的长期表现和综合表现统筹分析选拔任用,促进了干部提名隐形权力显性化,显性权力规范化,收到了较好的选拔任用效果。

总之,建立健全科学的干部考核评价机制,使各级干部能够胜任工作、克服精神懈怠、增强内动力和正能量、不断提升自身素质能力,是进一步贯彻落实党的十八大精神选拔任用和管理监督干部的基本要求和重要任务。我们要通过干部考核评价机制的科学化、规范化和制度化建设,切实教育管理好干部牢记根本宗旨,转变工作作风,严守廉洁从政规矩,切实解决当前一些党员干部身上存在的突出问题,达到使干部经常“照镜子、正衣冠、洗洗澡、治治病”的效果,为实现学校创建世界一流大学目标建设好一支思想过硬、作风过硬、能力过硬的高素质高水平的干部队伍。

作者:

王小力 西安交大党委常务副书记