

# 最新干部年度考核情况报告(大全6篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 干部年度考核情况报告篇一

根据局党组决定，今天下午召开全局干部职工会议，会议主要任务是对20xx年度考核工作进行动员布置。今天会议议程主要有两项，第一项请许志敏同志宣读局年度考核领导小组人员名单和考核工作实施方案；第二项请时军同志作动员报告。请大家按照方案和动员讲话要求，认真做好年度考核工作。在时军同志动员讲话的基础上，我再就做好年度考核工作强调以下几点：

一、要统一思想，提高认识，切实把年度考核工作当作当前重要工作摆上位置抓紧抓好

年度考核既是一项常规性工作，又是一项十分重要的工作。说它常规，是因为年度考核是对干部职工一年工作的总结和考评，年年都要搞。说它重要，是因为搞好年度考核工作是加强干部队伍建设的需要；是认真总结20xx年工作，努力搞好20xx年工作的需要；是维护干部职工切身利益的需要。年度考核结果的使用有着严格的规定，它是工资正常晋升的依据，也是干部选拔使用的客观依据，因此搞好年度考核工作，对于落实考核工作有关规定、促进机关全面建设、加强干部队伍管理具有十分重要的意义。另外考核也是大家相互学习，相互之间取长补短的难得的机会，所以大家一定要统一思想，提高认识，切实把年度考核工作摆上重要位置，妥善处理好年度考核与日常工作事务的关系，做好考核工作各个环节要

求的工作任务。

动员会后，请大家要认真学习研究方案，全面领会动员讲话的精神实质，精心组织实施好20xx年度考核工作。就述职测评，在此我想特别提出这两个问题请大家注意：一个就是个人述职报告撰写的问题。个人述职报告要以写实为主，写的是你自己，不能张冠李戴，主要突出你自己一年来所做的工作及其成效，找准自身的优点和不足，抓住中心，紧扣主题，文字要简洁精炼。另外一个就是要注意防止和克服以下三种现象：第一种是要防止和克服“考核年年搞，总是老一套”及“事不关己、走过场”的现象；第二种是要注意防止和克服在年度考核中存有私心，带着个人偏见，凭个人的`好恶来评价同志，把个人的恩怨带到考核中来的现象；第三种是要注意防止和克服“轮流做庄”的现象，保证考核结果的客观、公平、公正。通过述职测评，真正把那些思想政治好，工作表现突出的人员评选出来，使考核结果真正成为选拔使用干部工作的客观依据。

## 干部年度考核情况报告篇二

总结是应用写作的一种，是对已经做过的工作进行理性的思考。总结与计划是相辅相成的，要以个人计划为依据，制定个人计划总是在个人总结经验的基础上进行的。下面是一篇干部年度考核个人总结范文，希望大家喜欢！

嘉兴市是浙江省的地级市，管辖五个县(市)二个区，全市48个镇24个街道，共有65个基层国土资源所、355名在编基层所干部。2019年初所有基层国土所已全面完成了参照公务员法管理工作。去年，按照国土资源部和省厅的部署要求，组织开展了基层国土所干部的全面培训工作。

考虑到我市基层国土所干部已参照公务员法管理的实际情况，这次培训工作将公务员初任培训的内容也一并纳入，培训时

间从省厅规定的不少于5天延长到12天。培训对象从在编国土资源所干部扩大到在岗不在编的国土所工作人员。两期培训班共有400人参加，参训率、参考率都达到100%，考试成绩良好。部、厅两级检查组对我市培训工作的评价是：“领导认识到位，有创新有特色，教学管理抓得实、管理严，培训效果好”。

当前，国土资源工作正面临着重大的战略转变。坚持以科学发展观为统领的新型国土资源保障保护观念，以“双保”行动促进发展转型，就必须着力提升基层国土资源所这支队伍的综合素质，特别是这支队伍在思想观念、能力水平、工作作风和精神状态等方面能否适应新形势、新任务，直接关系到保障保护双重任务的完成、国家土地调控政策的落实、土地资源的合理开发利用和农民土地权益的依法维护。因此，市局党委认为，这次培训工作，是推进基层国土资源所建设的重要契机，是提高基层国土资源干部队伍综合素质的重大举措。为此，局党委对这次培训工作提出“四个要”：一要做到全员参与，不漏一人；二要紧贴基层实际，培训时间适当延长；三要规定动作做到位，自选动作有创新；四要严格管理，务求取得实效。

为搞好这次培训工作，我们在培训的方式方法上做到了“五个结合”：

一是与地方人事部门联合办班，把国土资源所干部的综合素质培训与公务员初任培训结合起来。我们主动协调，取得了地方人事部门的支持，两家专门组建了培训工作班子，明确职责分工，落实工作任务，共同参与培训管理。

二是精心制订教学计划，把教学内容与当前的工作任务结合起来。我们按照部、厅提出的培训要求，共确定了19个教学专题。在形势任务教育方面，重点解读近年来中央出台的“保增长、保红线”、“统筹城乡发展和改革农村土地管理制度”方面的工作任务与政策措施。在业务管理方面，注

重基础知识的系统性教学，如基层国土所的职能定位与主要任务；建设项目用地供地报批程序；耕地保护责任制的落实与失责追究；以及基层国土资源所执法监察工作实务等专题。在党风廉政建设方面，结合案例剖析，注重反腐倡廉形势教育，突出标本兼治的惩防体系。在公务员初任培训方面，重点解读《公务员法》及配套法规，包括依法行政基础知识、转型期公共服务与创新，以及公文写作等方面的基础知识。

三是在师资力量的配备上，把邀请系统内外专家学者授课与安排市局业务骨干讲课结合起来。这些师资力量，对本系统工作、公务员培训及有关专题都有深入研究，讲课既有理论又有实践，学员感到很有启发。

四是方法多样，形式灵活，将培训与研讨结合起来。

12天的培训，既有课堂讲授，师生互动；又有学员自学，小组研讨；还有个人撰写论文，大会经验交流。五是举行公务员宣誓仪式，把学习培训与履职教育结合起来。统一组织公务员宣誓，通过宣誓，增强他们的身份感、荣誉感、使命感和责任感。

一是抓好培训前的各项准备。切实抓好制订教学计划、落实师资力量、订购培训教材、编写授课教案、落实培训人员五项培训准备工作。

二是抓好培训中的严格管理。在开班时进行思想动员，要求所有学员端正学习态度，遵守培训纪律，保持良好的学风和精神状态。上课排定课堂座位，贴上学员名字，每天由专人作出考勤记录，并将“考勤分”列入培训考核成绩单（占考核成绩的20%）。同时认真搞好结业考核。考核内容分业务知识考核和公务员初任考核两个部分，考核成绩列入干部培训档案。为确保考核的严肃性，我们还宣布了考场纪律，安排了监考人员。要求每个学员作好个人培训总结，撰写学习体会文章，由学习小组推荐优秀文章作大会交流。

三是抓好培训后的质量评估。为了倡导教学相长，总结培训工作经验，我们开展了培训质量评估，向每个学员发放了培训质量评估表，对培训内容、授课质量、教学方法、后勤保障等进行了满意度测评。

培训结束以后，我们与地方人事部门对此次培训工作成效进行了评估。大家都认为，主要收获有四条：

一是使参训学员认清了当前国土资源工作面临的形势与任务，明确了基层国土所的职能和基层干部的岗位职责，增强了保障发展、保护资源的使命感和责任感。

二是使参训学员转变了思想观念，掌握了国土资源管理的基础知识，拓展了工作思路，提升了业务管理能力，推进了工作。重点体现在“双保”专项行动中。我市以农村土地综合整治为抓手，实施“两分两换”，推进“两新”（新市镇、新社区）工程建设，初步走出了符合嘉兴实际的要素保障和资源保护良性互动、相互促进的新路子。在经济环境发展最为困难之年，全市全年供地量仍然同比增长50%以上，争取到城乡建设用地增减挂钩指标8000亩，通过以宅基地复垦为主的农村土地综合整治，新增耕地面积17288亩，继续实现耕地占补平衡，为实现全市经济v型反转作出了积极贡献。

三是使参训学员了解了《公务员法》赋予公务员的权利、义务和法律责任，接受了一次反腐倡廉教育，增强了法制观念。

下一步，我们将按照本次会议的要求，适应新形势，寻求新突破，继续加强干部队伍的培训和教育，把我市国土资源干部队伍建设成为拉得出、打得响、过得硬，能适应国土资源现代化管理要求的团队。

## 干部年度考核情况报告篇三

时间过得真快，转眼间一学期的教学工作已接近尾声，为了更好地做好今后的工作，总结经验、吸取教训，本人特就这学期的工作小结如下：

本人坚持党的教育方针，忠诚党的教育事业，服从学校的工作安排，办事认真负责；把自己的精力、能力全部用于学校的教育教学过程中，并能自觉遵守职业道德，在学生中树立良好的教师形象；能够顾全大局，团结协作，在各方面严格要求自己，以便更快地适应教育发展的形势。

能认真把握教材。把课标、教参与课本有机结合，以提高学生分析问题和解决问题能力为目标，切实落实培养学生的创新思维和创造能力，并且能利用课堂时间不断地以新型热点材料为背景创设提问角度，帮助学生拓展思路，从而使学生们分析、解决问题的能力不断提高。

本人严格遵守学校的各项规章制度，不迟到、不早退、有事主动请假。在工作中，尊敬领导、团结同事，能正确处理好与领导同事之间的关系。平时，勤俭节约、任劳任怨、对人真诚、热爱学生、人际关系和谐融洽，从不闹无原则的纠纷，处处以一名人民教师的要求来规范自己的言行，毫不松懈地培养自己的综合素质和能力。

随着新课程改革对教师业务能力要求的提高，本人在教学之余，还挤时间自学教育理论著作并积极各类现代教育技术培训初步掌握了多媒体课件制作。

在新的一年里，我将以优秀同行为榜样，加强自身政治学习、业务锤炼，不断提高教育教学水平和学校管理能力，为学校的发展作出更大的贡献！

干部年度考核个人工作总结范文

年度考核个人总结范文

人事年度考核个人总结

司机年度考核个人总结

保安年度考核个人总结

医师年度考核个人总结

护士年度考核个人总结

科研年度考核个人总结

年度单位考核个人总结

警察年度考核个人总结

## 干部年度考核情况报告篇四

随着社会的发展，政治体系的不断完善，必须建立新型的干部考核制度。在建立新型的干部考核制度之前，我们必须对于目前的干部考核制度进行全面系统的研究，找出其中存在的一些问题，找到相应的措施来应对，这是建立新型干部考核制度的必经环节，也是其中至关重要的一步。本文主要通过介绍目前我国干部考核制度中存在的若干问题，通过细致的分析找出科学合理的解决方案，在各地区构造考核委员会，严格监督，保障干部考核标准化、规范化，最终探索出完善的干部考核制度。

干部考核；制度；新型

目前，我国的干部考核责任不够明确，某些干部思想道德和生活作风存在严重的问题却得到提拔和重用，这与考核者考

核力度不够深入有着密切的联系。我国干部的考核标准也不够具体，考核标准概括地过于笼统，最终导致考核标准模糊不清，在考核方面出现一些误差。其次，我国的干部考核程序也没有进行全面的改善，只是形式主义，看起来各级考核机构都存在，但是在实际的操作中流于形式，只做表面功夫，实质性问题反应较少，考核者没有按照群众的意见进行全面考察，考核结果都是在谈优点，缺点几乎没有，这是不科学的。

## 1各地区构造考核委员会

长期以来，我国的干部考核人员的组成不够合理，考核结论的得出也不具有群众性，无法展现出我国干部考核制度的真正价值，所以在各个地区构造考核委员会是一项非常重要而急切的任务。考核委员会由各级党委分管，参加考核工作，其中的成员还包括司、政、后、装各阶级的副职领导。防止在干部的考核过程中由干部部门全权决策，克服考核者的单一性对于考核的限制，而导致的考核的情况不够完整和准确，高层部门全面掌握基层干部的工作情况，获得准确的信息，表现出对于干部考核的重视，提高干部考核工作的权威性。调动群众的积极性，让群众能够对干部考核工作进行监督，坚持走群众路线。

## 2干部考核标准化、规范化

### 2.1考核原则

干部的考核原则就是干部考核全程需要遵守的准则，在干部考核中确立科学合理的考核原则不仅有利于干部考核工作的顺利进行，而且能够保障为社会主义建设选择优秀的人才。根据以往的考核工作我们总结了以下三条原则：全面、准确、客观。在干部的考核工作中要综合考虑，不能因为他的一些小的失误而全盘否定他，在考核过程中给出自己的评分原因，评语以及总结，做到客观公正，不能掺杂半点个人感情。



## 2.2 考核标准

考核标准就是在考核过程中的参考依据，干部的工作情况达到什么要求才算合格。根据干部考核针对的问题的不同将干部考核标准分为三个层次，首先是干部的总体考核标准，这是对于干部的总体要求，对于所有的参加考核的干部都适用，但是这个考核标准没有具体化。其次是各层次干部的具体考核标准，对于不同层次，不同年龄的干部提出较为具体的要求，这是一项较为复杂的工作，需要对于不同层次、不同年龄的干部进行分析总结出来。再就是一般干部的考核标准，对于这些干部的考核一般都是借鉴各层次干部的考核标准。

## 2.3 考核内容

根据考核对象和考核标准的不同，考核的内容也存在一定的差别，但是总体的方向还是干部的综合素质和完成工作目标需要具备的能力，主要是对于干部德、能、勤、绩、体五方面的认真考核，考绩作为其中的主要内容。确认干部是否有履行重要任务的责任感，个人素质是否合格，确保干部能够在工作中最大化的实现自己的价值，胜任自己目前的工作，并且有能力担任更高的职务来实现自己的价值。

## 2.4 考核方法

在进行干部的考核中主要通过考核对象进行谈话、口头询问、书面问卷、公开答辩、民主测试、心理测试、群众座谈等方法开展起来，利用现代的科学技术手段来对被考核者的综合情况和素质进行分析，根据考核对象的不同，需要选择不同的考核方法，根据他们从事的工作的不同选择科学合理的考核方法，把定性考核与定量考核良好的结合在一起，因为有时只通过其中的一个方面难以辨别干部是否优秀，让整个考核方法能够有效地分辨出干部政绩、综合素质的好坏。

## 3 完善干部考核制度

### 3.1 考核过程公开

要想深入的了解干部的德才就必须通过深入了解干部的工作和生活实践，干部考核人员需要进入被考核者的生活环境，与广大群众接触，收集干部的具体信息，打破长期以来形成的封闭式考核状态，可以进行民主的评选，让本单位多数人参加，需要单位大部分人的一直认可，参与谈话的人数需要来自不同的阶层，听从不同的意见，实现考核过程的全面公开，保障考核工作的准确性。

### 3.2 考核评定结果反馈

考核结束之后，对于被考核干部的具体情况（不宜公开的除外）向群众公开，想参加考核的干部做出必要的交代，防止考核过后没有进行必要交代的现象的发生，不管大家的意见是否正确，都应该通过各种形式给大家一个完整的交代。如：在考核中大家意见比较集中的方面，给予一个全面系统的说明，把道理摆出来，达到互相交流，这样对于干部本人、组织。群众都无坏处，调动群众的的参与热情，干部更加努力工作，平等竞争。

### 3.3 根据考核结论任用和提拔干部

对于干部的考核就是任用干部的依据，这是一种很好的任用人才的途径。在现代的相关条例中有一些明确的规定，要求先对干部进行考核才能够被任用和提拔，这是完善干部选拔体系的一项重要制度，让干部的考核与任用良好的结合在一起，保障我国各级干部队伍的高素质和综合能力。

## 4 结束语

建立新型的干部考核制度，实现考核过程的全面公开，保障考核工作的准确性，为干部的考核和任用提供有利依据，为我国的干部人才的应用提供一条全新的途径。深入贯彻党中

央全民参政的指导思想，调动群众的参政热情，干部公平竞争，为我国打造一批优秀的干部队伍，推动我国的社会主义建设。

## 【参考文献】

[2]黄小华；创新干部考核和监督机制[J]党建研究□20xx年12期

## 干部年度考核情况报告篇五

2xx-x年同，本人在思想、业务水平和综合能力等都有了很大提高。现将一年来的思想和工作情况以及今后的努力方向汇报如下：

### 一、加强学习，努力提高自身素质

我坚持把加强学习作为提高自身素质的关键措施。在先进性教育活动中，紧紧把握学习贯彻“三个代表”重要思想这一主线，以《保持共产党员先进性教育读本》为主要教材，积极参加机关党委和党支部组织的集体学习活动，认真学习规定的学习内容和篇目，并认真撰写心得体会和学习笔记，使自身思想政治素质有了很大提高，为自己开展各项工作提供了强大的思想武器。在加强理论学习的同时，重点加强了工作业务知识和法律法规的学习，除积极参加机关法律知识辅导讲座外，还利用业余时间自学了人大工作业务知识和党务工作知识，为完成做好本职工作打下了坚实的基础。

### 二、恪尽职守，认真作好本职工作

一年来，认真履行的岗位职责，较好地完成了各项工作任务。一是认真负责地做好文字起草工作。围绕党员先进性教育活动、城市“一帮一”、万名贫困妇女解困、机关“四五”普

法检查验收、共青团、计划生育等工作，负责起草了实施方案、工作流程、领导讲话、工作要点、工作总结等综合性文字材料。在先进性教育活动中，参与起草党组实施方案1个，机关各阶段工作安排意见和实施方案4个、工作流程3个、工作总结5个，其它相关材料10余个。二是扎扎实实地做好服务工作。一年来，认真完成了先进性教育活动各阶段动员总结会议、机关党委会议和机关党委组织的各种集中学习活动和文体活动的服务协调工作，积极主动地为领导当参谋，出主意，工作过程中未出现一起纰漏。三是积极主动地完成了文件收发、制做宣传专栏、文明单位档案采集等党委办公室日常工作 and 领导交办的其它工作任务。

### 三、严于律己，不断加强作风建设

一年来我对自身严格要求，始终把耐得平淡、舍得付出、默默无闻作为自己的准则，始终把作风建设的重点放在严谨、细致、扎实、求实、脚踏实地埋头苦干上。在工作中，以制度、纪律规范自己的一切言行，严格遵守机关各项规章制度，尊重领导，团结同志，谦虚谨慎，主动接受来自各方面的意见，不断改进工作；坚持做到不利于机关形象的事不做，不利于机关形象的话不说，积极维护人大机关的良好形象。

总之，一年来，我做了一定的工作，也取得了一些成绩，但距领导和同志们的要求还有不少的差距：主要是对政治理论和法律的学习抓得还不够紧，学习的系统性和深度还不够；工作创新意识不强，创造性开展不够。在今后的工作中，我将发扬成绩，克服不足，以对工作、对事业高度负责的精神，脚踏实地，尽职尽责地做好各项工作，不辜负领导和同志们对我的期望。

一是进一步强化学习意识，在提高素质能力上下功夫。把学习作为武装和提高自己的首要任务，牢固树立与时俱进的学习理念，养成勤于学习、勤于思考的良好习惯。把参加集体组织的学习与个人自学结合起来，一方面积极参加集中组织

的学习活动，另一方面根据形势发展和工作需要，本着缺什么补什么的原则，搞好个人自学，不断吸纳新知识、掌握新技能、增强新本领。

二是进一步强化职责意识，在争创一流业绩上下功夫。进一步树立正确的人生观和价值观，增强事业心和责任感，认真做好职责范围内和领导交办的工作任务，埋头苦干，奋发进取，追求卓越，充分发挥共产党员的先锋模范作用，努力创造一流的工作业绩。

三是进一步强化服务意识，在转变工作作风上下功夫。牢固树立宗旨意识，努力做到由只注意做好当前工作向善于从实际出发搞好超前服务转变；由被动完成领导交办的任务向主动服务、创造性开展工作转变；由只注意搞好对内服务向把对上服务和对下服务、对内服务和对外服务统一起来转变，努力为党委、为各党支部、为机关全体党员提供优质高效的服务。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索干部年度考核个人总结。

## 干部年度考核情况报告篇六

干部实绩考核是一个系统运作的过程，必须有明确的科学的考核指标体系，按照严格的程序，采取有效的方法。

1、科学设定干部实绩考核指标体系的基本内容。干部实绩考核的内容归纳起来主要包括经济建设、社会发展和党的建设等方面的成果。经济建设成果是干部实绩考核的中心内容，重点考核经济工作的主要指标的完成情况，如经济总量、经济发展速度、财政收入（利税）、经济效益、人民生活水平等。社会发展主要体现社会事业建设取得的成果。重点考核科技、教育、文化、卫生、计划生育、环境保护和社会治安等。党的建设重点考核党政领导班子和干部队伍建设、基层

党组织和党员队伍建设以及党风廉政建设的情况。在考核指标体系的设计上，分为基本指标，即干部必须履行的岗位职责，一般是固定不变的，不能随干部的更替而变化；变量指标，即根据年度工作或任期目标所确定的可变指标；共同指标，即一些需要领导合作完成的工作指标或共同任务。在目标制定的指导思想，则坚持把非经济工作和经济工作放在同等重要的位置，正确处理目标软与硬的关系，对软硬目标能量化的尽可能做到量化，对那些确实难以量化的目标，就在完成的标准和时限上提出明确要求，使每位干部都能在同一起跑线上平等竞争、自觉竞争，增强实绩目标的激励和导向作用。

2、明确规范干部岗位职责，科学合理分工。规范职责、合理分工是科学制定考核目标的重要前提和基础。规范职责，即依据公务员“三定”所规定的职责，实行按岗定责，使每位干部都做到“在其位，谋其政，负其责”；合理分工，即在规范职责的基础上，充分考虑每个干部的工作能力、专业特长和工好，在贯彻民主集中制原则下，广泛征求干部本人意见，由集体最后讨论决定，使岗位分工尽可能做到规范合理、人事相符。

3、统一考核程序，认真组织实施。一是年初统一编制考核目标。年初各镇在总结调研分析上年度工作的基础上，按岗位职责分工，本着干什么考核什么的原则，将市委、市政府下达给本镇的全年工作目标连同镇自定相关工作目标逐项分解落实到班子每个成员，力求做到项目细化，易于考核，便于操作。最后以镇党委文件形式形成工作目标责任书，送市委组织部报市委、市政府审定。二是年终个人总结述职。年终由班子成员对照年初确定的工作目标任务，将年内所做的主要工作及其所发挥的作用、效果等情况，进行自我总结，自我评价，在班子成员和机关干部及下属部门、单位负责人参加的会议上做述职。三是组织干部群众民主评议、测评。述职、测评由乡镇党委主持，市委组织部派人参加。述职报告后由参加述职会议的人员当场填写实绩测评表，并由市委组

组织部直接收回，汇总统计。四是对照年初目标考核打分。乡镇党委书记、乡镇长的考核打分由市委组织部负责，其他成员的考核打分由乡镇考核小组对照年度工作目标责任书以及平时实绩考核台帐等相关资料，采取定量与定性相结合的方法，在全面分析比较的基础上逐一考核打分。实绩考核综合得分由年度工作目标考核分、分管工作在全市的位次分和实绩测评分三部分组成，总分为100分。其中：目标考核分占40%，位次分占20%，测评分占40%。五是确定考核等次。乡镇领导班子成员年度考核等次的确定，以其年度工作实绩考核结果为主要依据。考核等次分为优秀、称职、基本称职、不称职。优秀等次名额按领导班子成员人数的12-15%计算，评定优秀等次人员以实绩考核综合得分从高到低等额确定；年度工作目标考核综合得分在末位的定为基本称职，其中工作实绩差、群众反映大的定为不称职；在民主测评中，不称职票在30%（含30%）以上的定为不称职；其余定为称职等次。六是考核结果公示、反馈。实绩考核情况由各镇考核小组通过一定形式进行公布后报市委组织部备案。考核结果由镇党委向考核对象反馈，反馈突出体现集体评定的最终结果，既提优点，又提缺点，更提改进的措施和要求。考核有关材料和《考核登记表》分别存入干部实绩档案和个人档案，以此作为加强干部队伍建设的依据。

通过调查，我们感到，在贯彻执行干部实绩考核制度上，由于没有完全突破传统的思维定势，没有建立起科学有效的运行监管机制，因而干部实绩考核措施不够有力，尤其在干部实绩考核方法的研究及运用上突出存在以下两种倾向性问题：

- 1、重程序轻标准的倾向。受程式化工作惯性的影响，不少乡镇实绩考核工作仍局限于按传统模式和固定的程序进行，而对干部实绩考核的标准缺乏深入系统的研究。比较集中的问题是：实绩考核目标不等、考核不均、评价不准。从个别乡镇实绩考核目标的制定情况看，影响领导干部实绩考核目标不等、考核不均、评价不准的因素是多方面的，其中起决定作用的：一是岗位职责不清。干部在其位不能谋其政。二是

岗位分工不合理。个别乡镇没有按干部职能职责、工作能力、专业特长分工，而是按领导班子成员的亲疏好恶分工，造成从事同行业干部的考核目标、工作总量和工作要求各不相同。三是考核目标定量不统一，总量不平衡，软硬目标难以对等。客观上，硬目标易量化考实，软目标不易量化评准；主观上，考核人员对考核标准掌握不一，考核标准不系统、不科学，软目标以偏概全，硬目标简单量化，考核中，不愿意花费更多的精力和时间进行综合分析，因此，工作中虽然花了不少功夫，走了不少程序，但由于考核标准不系统、不科学，考核结果往往不令人满意。

2、重统计结果轻综合分析的倾向。不少乡镇在考核中，把大部分精力和时间都用在考核干部在履行岗位职责时做了什么，怎么做的，有哪些量的变化和积累，不愿意也很少花费更多的精力和时间对干部取得的实绩进行综合分析，认为分析不准会造成评价失误，有怕担责任的心理。其原因：一是对考核对象的自然情况、主要特点和历史表现缺乏了解。二是对考核对象的职位特征及其所从事工作的相关政策掌握不准。三是对考核对象任职的具体条件、标准及素质的规范要求认识不统一。加之评价标准过于单一、方法比较简单，这就容易出现考核不全面，了解不深刻，因而评价结果往往难以服人的情况。这些问题具有一定的普遍性和代表性。我们认为，必须从解决这些问题入手，研究探索干部实绩考核工作的科学方法。

实行领导干部实绩考核制度，政策性强，涉及面广，难度大，既关系到组织上对一个干部的评价和使用，又涉及到干部的切身利益，必须慎之又慎。总结以往的经验，研究探索带有规律性的实绩考核的原则和方法并用于指导考核工作的总体设计很有必要，这可以保证干部实绩考核工作的客观准确性。

1、在考核的指导思想上，必须坚持正确的考核原则。一是分类考核原则。就是依据干部的职责、分工、权力、作用等情况，客观地把握干部的个人政绩，这是由被考核干部各自不



同的职位特点决定的。有些干部的工作内容比较具体，容易量化，考核的目标也容易确定，有些干部的工作内容则不是单一的具体任务，不易量化指标；有的工作范围广，有的工作范围窄，不可能用一个尺度来衡量其实绩的大小。因此，必须在分清类别的基础上，分别制定出一些具体的目标，以便进行评价和比较，从而保证考核工作的公正、平等，确保考核的真实性。二是实事求是原则。考核实绩要突出对“事”的考核，通过分析“事”，来评价干部的“是”或“非”、优或劣。反映干部的实际要用事实说话，要看大节，看主流。既要看到干部的长处，又要发现干部的不足，要把干部的实际放在一个地区的整体工作之中，实事求是地反映其优点和不足，不能有失偏颇。三是定量定性原则。领导干部的实际是领导干部在贯彻党的路线、方针、政策，履行岗位职责，实现责任目标的实践中所取得的绩效，同其他事物一样，也具有量和质的规定性。考核干部的实际理应坚持定量与定性相结合，能量化的指标要准确量化，不能量化的要辅之以科学的定性考核，使考核内容和指标体系更加全面、客观、准确。四是简化优化原则。突出考核重点，对一些意义不大、无关大局的，或者是不求实效、走过场式的，尤其是空洞泛泛、可有可无的项目应予以删减，以更好地体现目标优化，增强考核的实用性和导向性。五是群众满意原则。就是评价干部的实际要看人民群众拥护不拥护、赞成不赞成、答应不答应、高兴不高兴。换句话说，分析干部的实际要以人民群众利益得失为标准，以经济社会发展水平提高为标志，以群众满意为出发点和归宿。

2、在考核的具体方法上，要准确把握考核实绩的途径。对考核者来说，要准确全面地了解被考核者在实践中取得的实绩，必须付出艰辛的努力。实践证明：在考核过程中，必须从干部实绩创立过程中的各个环节入手，进行深入细致的考核和分析。一要考核干部为促进经济和社会发展而提出的总体工作思路及其阶段性成果。通过深入剖析被考核者提出的总体工作设想和推进措施，看其是否对本地区的总体工作或某一项工作有长远打算，是否符合实际情况，是否有创新，是否

将系统性、超前性、科学性和可操作性有机地结合在一起。同时，将工作成效与阶段目标进行比较，看其达标水平，取得了哪些阶段性成果。二要考核干部参与重大问题决策的实效。主要是通过查阅班子重大事项决策的会议记录，与班子成员及其他知情者谈话，了解被考核者对重大问题决策的形成所起的是直接作用还是间接作用，看其提出的意见是否恰当，是否符合实际，有无价值，是否有利于经济和社会的发展进步，是否产生较大的经济效益和社会效益。三要考核干部在坚定执行上级决定上采取的措施与收到的效果。要根据被考核者在领导工作中是否能够把坚定贯彻执行上级决定和重大决策与本地、本镇的实际结合起来，提出明确的贯彻落实的措施和办法及其产生的实际效果，来确定被考核者的实绩大小。主要途径是对上级布置的工作任务和本级公开提出的工作目标的完成情况进行检查，看被考核者是真抓落实，还是应付了事。四要考核干部解决重点、难点、热点问题的实效。主要通过走访基层干部和群众，了解被考核者是否真正坚持深入基层调查研究，还是走马观花，说的多，做的少。同时了解其在本职范围内为解决本地、本部门、本单位的主要矛盾和重大的社会问题采取了哪些有效的措施，对重点、难点、热点问题的解决是否及时、快捷，是否得到了干部群众的认可。五要考核干部在本职岗位上创造了哪些为社会和群众认可的实绩。这是对前述几个方面考察工作的综合，更主要的是鉴别实绩的可信程度。对经济干部应采取效益审计方法，并通过向有关部门如上级主管部门、有联系的平行部门或综合部门核查数据、核对事实，了解被考核者的工作实绩是否确凿，有无“水分”，是否全部真实。同时还要对一些显绩进行实地考察，调查走访。对党群干部应对其主要工作成效按目标管理考核细则进行评分。对行政管理干部主要采取向服务对象征求意见的方法，了解其工作绩效。

3、在工作实绩的认定和评价上，必须坚持科学的态度，进行客观、公正的分析。这是对干部工作实绩作出公允判断的过程，也就是由感性认识上升到理性认识的过程。从调查看，恰当地评价干部的实绩，必须以了解和掌握的第一手资料为

依据，客观辩证准确地进行分析，必须通过历史和现实的、主观和客观的、横向和纵向的比较。具体讲，要做出以下分析：一是背景分析。领导干部创立的实绩是以一定的主客观条件做基础的。评价干部实绩必须把被考核者与客观环境作为一个统一体联系起来考察。由于各个干部所处的环境不同，实绩的显潜、大小也不同。有的干部所处的环境具有很大的优越性，如地域优势、人文优势、部门优势和基础条件优越等等，只要付出一定的努力就能取得明显的成绩；有的干部所处的工作环境比较差，特别是基础条件差，虽然付出了很大的努力，但绩效不大。这就要求考核者在分析干部实绩时，要从环境因素出发，既考虑内在的环境因素，如单位人员的素质，领导成员的整体优势，又考虑外在环境；既作客观分析，从实绩形成的历史过程中，分析干部所起的作用，避免把前任政绩安到后任头上，又作主观分析，察看干部的努力程度。二是功利分析。任何事情都有一定的功利色彩。领导干部工作实绩也不例外，也受一定的利益支配，有明确的目标取向。我们考核、评价干部的实绩都必须以此为出发点和落脚点。实践证明，在领导干部中确实存在两种政绩观：一种是自己作为实现广大人民群众利益的工具，因而出政绩是为人民造福；另一种是把自身荣辱放在第一位，因而出政绩是为个人升迁得失。工作中，必须对此作出恰当的分析，正确区分真实绩还是假实绩。三是价值分析。干部实绩既然是为大多数群众利益而建，那么必定有较大的经济和社会价值，这种价值既要体现长远需要，又要符合现实需要。要认真分析干部创立的实绩是“前人栽树，后人乘凉”式的长期价值，还是“杀鸡取卵”式的短期效应，所以必须从价值高低的角度来分析实绩，以确认实绩的可信度与实际价值，要以是否符合“三个代表”重要思想作为检验干部工作实绩的根本标准。只有从这个角度进行价值上的分析，才能促进干部树立为群众满意、为经济发展和社会进步而创立政绩的价值取向。四是纵横分析。实绩考核工作不应仅仅局限于被考核者所在地区、部门和个别人的小范围，要力求公平准确，就必须把被考核者的工作放在更大的坐标体系中进行比较分析，形成准确的科学的结论。纵向上既要注意不同类别、不

同职别干部对被考核者的综合评价，又要广泛收集各层次干部和群众的意见；既看工作的进展情况，又看工作成效与历史最好水平、与前任工作绩效比较发生了哪些变化。横向上，要侧重同行业、同系统、同类同级干部对被考核者的看法，看被考核者的工作与全市同类地区、同行业平均水平比较，位置是往前排了，还是往后移了。