

汉滨区推行“三亮三评三运用”干部考核机制，让每名干部定期亮岗位职责、亮工作任务、亮工作实绩，对干部工作绩效进行领导评鉴、干部评价、社会评议，推动以岗位履职定实绩，以综合评鉴看优劣，以精准运用明导向。通过考核指挥棒推动为基层减负增效，更好激励干部敢于担当、善于作为。



五里工业集中区一角。

汉滨区优化干部考核机制见实效 工作主动在状态 担当作为出实绩

《人民日报》记者 龚仕建 通讯员 汪金波



汉滨区纪委监委干部走村入户开展清廉汉滨宣讲。

从上世纪90年代起，陕西省安康市汉滨区兴安小区的部分居民开始在小区主通道两侧搭建棚做生意，逐步形成了一个规模较大的菜市场，方便群众买菜的同时，也使得小区内交通不便、环境脏乱、消防隐患多。过去30年里，当地曾3次启动专项整治，最后不了了之。2023年8月底，市、区两级政府再次启动专项整治，其中老城街道承担了95户150间商铺分流拆违任务。

面对这项难题，老城街道党工委拆解任务，以每户10分标准对完成任务的团队予以奖励。街道干部主动回应群众诉求，面对面沟通宣讲政策，打消疑虑，在一对一协助商户分流安置中赢得信任支持。最终，历时4个月完成了拆违任务。“易地建设的新市

场干净整洁、统一规范，我们搬进来后，生意更好做了。”商户李东伟高兴地说。

“过去，这些难干的事，大家积极性不够高；现在有了新的考核机制，主动性大大增强了。”老城街道党工委书记来波峰说。2023年初，汉滨区推行“三亮三评三运用”干部考核机制，让每名干部定期亮岗位职责、亮工作任务、亮工作实绩，对干部工作绩效进行领导评鉴、干部评价、社会评议，推动以岗位履职定实绩，以综合评鉴看优劣，以精准运用明导向，取得明显成效。和往年相比，2023年全区党员干部收集化解群众困难诉求增加623件，帮办、代办服务增加396件，数量和质量均有提高。



五里工业集中区林业生产车间一角。



为解决老党员学习难问题，汉滨区坝河镇组织机关干部上门送教送学。

根据不同工作特点，调整加减分项和赋分权重，让考核更加精准

“一个对号管一年”“干与不干、干多干少、干好干坏一个样”“一部分在干、一部分在看”……汉滨区委在调研中发现，过去部分基层单位存在对干部的个人考核与对单位的集体考核结合不紧密，考核目标针对性不强、方式精细化不足、结果准确度不高等问题，导致一些干部的干事创业积极性不够。

“过去，一些干部年初工作没计划，年底考核一笔划。现在重点工作是什么、关键任务怎么做、考核标准更明确，大家心里就更有底气了。”汉滨区建民街道党工委书记马金乾说，对干部的考评内容包括岗位职责履行情况、主动完成急难险重任务情况，以及分管领域、其他干部、群众的综合评价。

建民街道黄石滩村地处偏远，此前有的街道干部不愿包联。在新的考核机制激励下，街道干部张寿成主动请缨：“我跟群众打交道多，经验更丰富，到村里工作也更能锻炼自己。”

汉滨区按党政正职、其他科级干部和一般工作人员分别制定考核办法，其他科级干部和一般工作人员

侧重所在单位年度目标任务完成情况，实行“一年一评一排名”；其他科级干部和一般工作人员的考核由各单位党委（党组）组织实施，其中科级干部侧重重点工作完成情况，实行“一月一评、一年一评”；一般工作人员侧重岗位职责履行情况，实行“一月一评、一季一考、一年一综评”。干部在对应的考核单元中依据得分排名，据此兑现奖惩。

为了增加考核透明度，各单位还定期公示全体干部的岗位职责、工作任务、工作实绩及得分排名情况，接受干部群众监督，促使干部比实绩、拼干劲。

“在区委出台的考核办法基础上，部门、乡镇街道可以根据不同工作特点，有侧重地调整加减分项和赋分权重，让考核更加精准。”汉滨区委常委、组织部部长贺莉说。在制定绩效考核办法过程中，区委要求各单位党委（党组）充分听取全体干部意见建议，避免一些单位为了完成考核任务而应付，让绩效考核实起来、细起来。



五里工业集中区西北纺织城生产车间一角。



干部在医院给群众讲解合疗报销政策。

引导干部在完成岗位工作外，打破单位、岗位界限，参与专项攻关

为进一步鼓励干部真抓实干、破解难题，汉滨区委探索“专项攻关”办法，引导干部在完成岗位工作外，打破单位、岗位界限，参与难题攻关，以更广范围、更大力度统筹可用工作资源，实现“谁能干就让谁上，谁干成就给谁奖”。

汉滨区五里工业集中区一家饮料企业因资金链断裂，即将关停，园区管委会把盘活该企业列入专项攻关计划。熟悉园区企业发展情况的干部唐雷和有招商工作经历的干部朱峰组团攻关，千方百计引进西安市一家公司投资，为企业走出困境提供了帮助，园区也在考核中给两名干部打了高分。

在唐雷、朱峰二人带动下，五里工业集中区11

名干部积极参与专项攻关，帮助61家企业纾困解难。2023年，园区新增入园企业23家，规上工业产值同比增加32.3%。

“专项攻关解决了一批难办的事，也让我们发现了一批有专长的干部。我们给这些干部更多积极评价，激励其他干部主动提升能力，敢于担当作为。”汉滨区委书记范传斌说。据统计，考核办法实施以来，该区累计运用考核结果提拔重用干部120名、晋升职级（等级）664人次，51名干部主动申请到重点帮扶村担任第一书记。此外，也有一些干部因工作不力、不担当不作为，被调整工作岗位，或暂缓晋升职级。



拆除后的兴安菜市场一角。

点上找问题，面上找规律，推动减负增效，激励干部敢于担当、善于作为

根据考核流程设计，每名干部的任务清单、实绩清单、个人申报得分和分管领导审核结果，都要全程公开接受监督。干部如有异议，可以申请复议。汉滨区委对在册的6783名干部实行分类考核，通过考核指挥棒倒逼干部主动作为在状态，服务群众上台阶，担当作为出实绩，最终将考核潜能转化为推进乡村振兴、加快经济发展、维护社会稳定的干事动能。

“探索推行‘三亮三评’考核，为推进全面从严治党、强化干部管理提供了有力抓手，实现干部作风能力和全区经济社会发展‘两手抓、两不误’。”范传斌说，汉滨区将继续做深做实绩效考核，持续推进以考促干、以考促建、以考促优，营造风清气正政治生态，打造一支真抓实干的高素质专业化干部队伍。

汉滨区探索推行干部绩效动态考核，很好地解决了一些干部管理难题，但在推进过程中也有一些新困惑。比如如何处理考核指标设置的相对稳定性与基层急难险重任务的突发性之间的关系，怎样科学确定人数较少单位各层次人数比例，怎样预防随意打分等，特别是如何进一步简化流程，使考核“于法周延、于事简便”。

对此，汉滨区委组织部负责同志很有信心：“我们坚持点上找问题、面上找规律、稳慎做信心，在简化流程、合并审核层级、提高信息系统算力上下功夫，确保考核既通过过程记录实现过程管控，又能通过对规律的把握在操作上更加便捷，进而推动减负增效，激励干部敢于担当、善于作为。”

（转载自2024年2月22日《人民日报》12版）

（图片由汉滨区融媒体中心提供）



为强化企业风险意识，五里工业集中区干部到企业和负责人面对面讲解合同签订有关知识。



五里工业集中区毛线文创产业园一角。