



用活指挥棒 激发新动能

——恒口示范区“三个三”赋能考核工作提质增效

通讯员 方红安

“三个聚焦”用活考核指挥棒

聚焦“考什么”，把好精准考核“规划表”。坚持目标导向抓统筹、定方向，立足恒口发展实际，科学谋划、精心设计考核体系，出台了《恒口示范区年度目标责任考核方案》《年度目标责任考核指标制定办法》，按照“考大事要事，抓重点堵点”工作要求，优化整合了党建、经济、民生各类指标，将市考指标任务、高质量项目建设、招商引资、“五上”企业培育、优化营商环境等指标纳入年度目标责任考核和季度绩效考核体系，确保考核靶向精准发力，把党工委、管委会的“规划图”变成各级各部门“施工图”。严格规范考核事项，做到应考尽考、应减尽减，2022年村（社区）考核指标缩减为22项，除了共性指标等7项由考核组实地核查，其他15项指标全部由职能部门结合平常工作情况直接赋分，切实以考核瘦身基层减负。

聚焦“怎么考”，夯实过程管控“全链条”。“怎么考”左右着“怎么干”，结合“大调研”活动，围绕发挥考核“助推器”作用，考核办深入30多个部门开展专题调研座谈，总结经验做法，制定了《目标责任考核操作细则》《恒口示范区重点工作任务月通报制度》等实操性文件，事前抓细则质量，确保考核精准；事中抓日常管控，以过程评估抓推进要成效；事后抓结果反馈，以工作整改促绩效提升，不断健全完善综合考核工作体系，着力强化综合考核全过程功能。今年以来对市考指标完成情况、重点项目建设进度专项督查2次，向责任部门发送工作提示函、预警单15份、形成专项通报2次，反馈营商环境、项目建设、民生实事类问题18项，通过及时红脸、出汗，倒逼各部门把问题发现在日常、解决在平时，有力推动各项重点工作任务落实。

聚焦“如何用”，增添比学赶超“助力剂”。考核是否具有“生命力”，关键在于结果运用是否有效落实。将考核结果与干部选拔任用、评先评优、薪酬工资挂钩，拉开绩效奖金发放档次，通过奖优罚劣，真正让干得好的“立起来”，让干得差的“动起来”。实行薪酬绩效考核以来，每季度按照比例有100余人考核优秀等次绩效工资增加10%，60余人绩效考核中成绩较差绩效工资减少10%，通过差异化发放兑现工资，树牢“干与不干不一样、干好干坏不一样”的鲜明导向。为了推动综合考核由“考绩”向“增效”延伸，建立了考核反馈机制，对考核中发现的问题及时进行反馈，督促整改，提出工作建议意见，有效破解考核“一阵风”、考核过后“抛脑后”的问题，打造由工作到考核，再由考核到工作的闭路循环。

“三个注重”汇聚发展新动能

注重分类考核，优化指标设置，确保考核精准。区分不同发展基础、客观情况、资源禀赋等因素，分类设置共性、差异指标，将全区32个部门、96个村（社区）按照职责职能、地域特点等因素，划分综合管理类、经济管理类、聚集发展类、产业发展类、生态发展类5类考核对象，转变以往“一套体系丈量所有单位”的问题。在指标制定上坚持考精考重的原则，科学调整指标分值权重，增强考核目标任务的针对性。既设置基层党建、党风廉政建设、意识形态工作等共性指标，又设置体现推动重点工作、关键时期担当作为、攻坚克难等个性指标。实施“一个类别一套指标”，部门突出市对区考核指标排名进位情况及承担全区中心任务、重点工作完成情况。村（社区）主要考核经济发展、乡村振兴、惠社会民生工作。在指标设置上加入争先创优指标，引导被考核单位根据工作实际，做好规定工作、做优自

选工作、做亮特色工作，推动各级抓重点、补短板。

注重专项考核，树牢实绩导向，推动任务落实落地。印发《重点项目建设考核办法》《招商引资考核办法》等鼓励激励文件，对重点项目建设、招商引资、“五上”企业培育进行专项考核，实现单考单奖，奖到专班及个人。将专项考核与季度、年度考核挂钩，对形象进度好、推进快的项目纳入“争先创优榜”在考核上予以加分。单项考核排名第一的，年度考核直接确定为优秀等次，不受优秀指标限制，在重用提拔、晋职晋级上优先考虑，引导各部门工作重心向招商引资、重点项目建设、产业发展等重点工作发力。2022年专项考核排名第一的投资公司、自然资源局直接定为年度考核优秀单位，对6个招商引资工作专班、项目建设工作专班进行了表彰奖励，在全区上下形成

学习先进、争当先进的良好工作氛围。

注重季年考核，力求全程发力，助推工作提质增效。以创新考核方式着力点，建立“季度考核打基础、专项考核推重点、年度考核强质效”工作机制，从年度目标进展、公开承诺时序完成情况、阶段性重点推进情况、包抓重点项目重点企业重点工作开展情况以及平时督查、领导评议六个方面进行季度考核，分类差异化兑现暂扣薪酬，变“铁工资”为“活薪酬”。实施“12412”平时考核举措，即单月分析研判指标推进情况，双月督查通报，每季度成效考核，年度考核落实结果运用，抓好“两个预警提示”，对未达时序进度或排名靠后指标预警，发布“三色榜”通报进展、晾晒成效。将年度终考与部门季度考核结果挂钩，与平时督查检查挂钩，季度考核结果与平时督查检查占年度考核分值比例60%，督促各部门把功夫下在“平时”而非“评时”。

“三个结合”树牢实干风向标

坚持考育结合，推动锻长板、补短板。针对考核发现的干部在知识结构、能力素质、阅历经历等方面的优势和短板，合理安排思想淬炼、实践锻炼、专业训练。围绕“强功能、优结构、提士气”开展青年干部大讲堂7期，支持20余名干部报名陕西科技大学MBA班学习深造。对考核优秀的年轻干部纳入后备干部队伍进行重点培养，建立“育苗”人才库，给岗位、交任务、压担子，推选年轻干部担任项目专员、统计专员、招商专员到乡村振兴、产业发展、招商引资、信访维稳等一线淬炼。实施结对帮带等制度，选拔10余名青年干部担任局长（主任）助理跟踪培养，从政治思想、业务技能、群众工作技巧等方面进行“传帮带”，

有针对性地优化成长路径，为示范区建设高质量发展奠定坚实的人才基础。

坚持考用结合，推动能者上、庸者下。考核归根到底是为了更好的培养干部、使用干部，“考”是基础，“用”是关键。为了把考核结果充分体现到选人用人中，激发干部动力和作为，建立了考核结果备案制、干部工作实绩档案，把考核结果作为选拔任用、晋职晋级重要参考，注重从主战场、一线岗位选拔干部，让考核成为衡量工作能力、评定干部优劣的重要标尺。近年来新提拔科级干部中，一批经过一线考验的“尖兵式”干部在考核中被发现，受到提拔使用或晋升了职务职级，一批敢于到一线、有培养潜力的年轻干部被

增补纳入后备干部名单进行重点培养。

坚持考奖结合，推动扬精神、提士气。把考评结果与各类考核工作融合互补、结果共享，旗帜鲜明表扬先进，树立“以实绩论英雄”导向。对考核实绩突出的单位和个人，以党工委、管委会名义通报表扬，审批推荐先进工作者、优秀共产党员等综合性表彰对象时，优先推荐考核优秀的单位和个人。在今年庆“七一”表彰大会上，隆重表扬了31个考核优秀单位及6个单项工作考核先进工作专班。进一步强化了物质奖励，按照不低于10%比例设定年度考核奖标准差异化发放兑现，着力发挥考核激励引导作用，在全区形成比学赶超、争先创优的良好氛围。



恒口示范区对工作优秀干部进行表彰



恒口泰巴物流港



恒口归雁产业园为返乡人员提供全方位服务



国华光伏公司利用恒口独特自然优势发展绿色产业



恒口工业产业园迅猛发展

恒口恒康欣石玻璃纤维公司成为恒口高质量发展新引擎