



您现在的位置: [首页](#) >> [学术专栏](#) >> [党的建设](#)

民主测评与干部执行力

发布日期: 2008/01/28 提供单位: 党史党建教研室

■田喜慧

党的十七大报告中要求:“扩大干部工作民主,增强民主推荐、民主测评的科学性和真实性。”科学考评体系是引导干部落实科学发展观的重要“指挥棒”。笔者认为提高干部执行能力的根本在执行,执行的能力直接影响着落实。构成执行力的核心是正确用人。笔者作为一名医院中层管理干部,结合自己多年的工作实践,就如何抓好干部民主测评,进一步提高干部执行能力谈点粗浅的想法。我认为在过去的干部民主评议和测评中,参评范围广泛,比较细致。但是,也存在着一些弊端。

(1).测评导向上有一定的偏差。倾向于笼统模糊测评,不能反映出所有利益相关者的评价;没有分层分类的权重分配,导致部分利益相关者无法参与测评,从而进一步致使测评导向出现一定偏差。

(2).“无差异票”等无效票的持续增多。随着医院的发展,干部队伍较以前更为庞大,部分科室的干部相互间没有工作联系,测评者对被测评者不了解、比较陌生,凭主观印象测评,导致敷衍了事或者弃权的现象;个别测评者因为各种原因导致情绪化,利用测评泄愤;还有一些测评者出于对测评过程的不了解和不信任,担心测评意见的保密性,导致好人主义。

(3).一些干部测评结果评价笼统,无助于干部有针对性的改进工作,从而降低了测评结果的说服力和公信力,使得测评参与者对测评结果较为失望,对测评的积极性和责任感下降。

(4).测评样本数量不统一。职工人数少的科主任容易出现优秀合格率极高或极低的两极分化现象。

以科学发展观为指导改进干部民主测评方式,其目的是更好地适应新时期医院的发展需要,充分反映所有利益相关者的利益诉求,调动干部的积极性、主动性,创造良好的干部竞争机制。对改进现行民主测评工作,我有下面几点建议:

(1).引入利益相关者的意见。干部工作也不再是单纯的向下负责或者对上负责,而是对社会开放。测评系统公开征集服务的反馈意见,以医院的干部测评为例,占服务主体的患者的意见也应该起到重要作用,真正体现“干部好不好,患者说了算”的原则。(2).改进干部考核的制度设计。明确参评资格,并保证以公利为测评的出发点,改变测评结果的表达形式,将“优秀/合格/基本合格/不合格”的这种简单的排名评价,变为针对干部个人全方位的、负责任的、具有导向性的工作评价。(3).测评结果要更具说服力,有效规避“无差异票”。通过不同考核标准,让测评结果具有更大的应用价值,增强测评者的责任心。(4).减少测评者的“定势思维”,减少不相关部门凭既往印象测评带来的影响。提高相关部门的测评比重,因为相关部门对科室的进展有更直观和准确的感受,其测评结果更为公正和客观。(5).利用现代技术提高工作效率。比如电子政务系统在统计效率方面具有无可比拟的优势,在干部测评中应该充分利用。

民主测评是干部考核工作的重要组成部分,其群众性、公开性、客观公正性和科学性是相互作用、相辅相成的,今后仍需我们在工作中不断完善,充分发挥其应有功效。

本信息共浏览: 424次

[[设为首页](#)] [[加入收藏](#)] [[打印文本](#)] [[关闭窗口](#)]