

## 中国将出台干部考核标准 首提政绩成本分析

作者：凤凰卫视

文章来源 《环球资讯》2005年5月31日

凤凰卫视报道：2004年底中央组织部部长贺国强曾经透露，中央拟用两年左右的时间初步建立起领导干部实绩考核评价体系。据中央有关部门人士表示，目前领导干部政绩考核评价标准及细则正在紧张制定中，料在未来数月间颁布。而细则将包括“硬指针”与“软任务”、数量与质量、考核评价结果直接与领导干部选拔任用紧密结合等方面内容。

据权威人士透露，领导政绩考核评价标准有六个方面，而新颖之处则是考核办法首次提出了要对政绩进行成本分析，不仅看领导干部取得的政绩，还要看创造政绩的目的以及为谁创造政绩。并对为取得政绩所付出的投入和代价进行计量，以切实避免不计成本和代价的重复建设、资源浪费、环境破坏等。

## 评价标准采纳国外经验

据介绍，领导政绩考核评价标准具有“四特点”，即具有前瞻性、科学性、创新性及易操作性。“四特点”将最大限度地减少人为因素，在继承传统方法的基础上，评价标准还将吸收应用国外人才考核评价的成功经验。在定性和定量评价方面，将杜绝出现“一种妙药治百病”，为防简单化、片面化，考核评价既看指针数据又不惟数据，定量分析和定量考核紧密结合，让“吃苦的人吃香”、“实干者得到实惠”。

由于考核细则和评价标准对干部的实绩考核工作至关重要，为此，评价标准将充分考虑不同地区、不同层次、不同类别的班子和干部的差异性，客观考察干部实绩，并根据形势和任务的需要适时对考核内容进行调整。

## 成明年换届考察依据

而在操作性方面，还力求体现“三宜三不宜”：在指针内容设定上宜粗不宜细，突出不同时期的考核工作重点，防止考核评价指针项目求全、过细。在具体操作上宜繁不宜简，充分体现科学高效，充分考虑操作成本，以做到考核方法合理、程序严密、资源共享。在总体把握上宜活不宜死，针对不同时期、不同地区的特点和正副职岗位职责差异，赋予不同的内容和权力，并在保持相对稳定的前提下，适时适度作相应调整，防止缺乏灵活性和针对性。

有关人士表示，为使政绩考核评价标准“稳妥实行”，不排除先搞一个试行办法进行试点而后再不断完善。政情观察人士表示，2006年将是内地省市领导班子换届之年，制定新干部政绩考核和评价标准将成为领导班子换届考察干部的重要依据。

(2005-6-23 11:20:00 点击93)

[点击下载全文](#)[关闭窗口](#)