

> 聚焦

昆明市推行公务员平时考核制度成效初显——

考核融入日常 激励担当作为

本报记者 郎晶晶 通讯员 王洁云

长期以来,公务员考核一直存在“平时不算账,年终凭印象”“不动干部不考察,不到年底不考核”等问题,甚至少数人质疑干多干少一个样。为解决这一问题,早在2010年,昆明市就在全市范围内推行以绩效考核为主要内容的公务员平时考核工作。中组部出台《公务员平时考核办法(试行)》,省委组织部出台《云南省公务员平时考核实施办法(试行)》后,昆明市在深入总结原有平时考核工作经验的基础上,于

2021年6月出台《昆明市公务员平时考核工作实施办法(试行)》(以下简称《实施办法》),采取“差异化设置考核内容+竞赛型优化考核方式+联通式强化结果运用”方式,全链条推进公务员平时考核,激励公务员担当作为。

《实施办法》出台以来,全市公务员平时考核工作按照制度化、经常性、全覆盖的目标持续推进,在促进事业发展和公务员成长进步上的制度优势不断凸显。

细化标准 科学精准考

昆明市根据非领导成员公务员的职位特点和职责要求,在德能勤绩廉等方面的综合考核框架下,明确将工作实绩和工作作风作为考核的主要内容,其中工作实绩占60%、工作作风占40%。

工作实绩主要考核公务员履行岗位职责、完成本职工作任务的情况,重点了解完成工作的数量、质量、效率、效益和贡献等情况。工作作风主要考核公务员工作纪律、工作态度、敬业精神等情况,重点了解公务员忠于职守、爱岗敬业、勤勉尽责、敢于担当、甘于奉献等情况。

在考核方式上,按照谁熟悉谁评价、一级考一级原则,明确可通过分级考核、民主测评、综合评价等方式组织开展。以履行职责为基础,推动建立由分管领导考核内设机构负责人、内设机构负责人考核本机构工作人员为主的评价体系,对标岗位职责,晒出工作量、挂出成绩单,用事实评价代替感觉评价,用过程评价完善结果评价。市政务服务管理局实施分

区考核、分级评价和服务对象评议相结合评鉴方式,评选服务窗口分区长,由“区长赋分+分管领导评分+分区干部测评+服务对象评价综合”开展考评,考核结果及时反馈所在单位,作为公务员选拔任用、绩效分配的重要依据,让平时考核更加鲜活,更显公正。

在科学设置考核指标方面,昆明市坚持“定性+定量”相结合的方式进行。在定性考核中,突出政治素质考核,对德廉等不易量化的基本行为规范要素作为共性指标,列出评价要点、设置负面清单,由单位纪检监察机关进行廉政审查,组织人事部门开展德行测评。在定量考核中,市委组织部指导各单位区分不同类别、层级和职位公务员特点设置岗位职责,设置差异化指标,制定责任分工、工作实绩、出勤考勤、表彰奖励、追责问责“五张清单”,以勤察绩、以绩考能,相互印证。

全市各地结合《实施办法》,结合实际进行创新,力求考准、考实。宜良

县坚持干什么考什么,编制岗位职责任务书,制定并实时更新季度考核内容和指标,为实施精准考核、量化考评提供了参照物、对照表。呈贡区在全区建立了工作实绩月公示制度,通过晒一晒、评一评,让平时考核考有据。禄劝彝族苗族自治县组织部实施挂图作战十大攻坚行动,把各项目标任务嵌入单位内部平时考核指标体系中,实现人人肩上有担子,以平时促年终,推动实现组织绩效与个人考核双提升。

在基础评分基础上,昆明市创新实行达标赛与争先赛相结合的加(扣)

> 跟评

公务员考核要对好“平时账”

胡一帆

过去,公务员年度考核方式考核周期比较长,到了年底往往存在凭印象打分的问题,更有甚者将考核流于形式轮流坐庄,考核结果不精准,也不利于日常跟踪管理和全程激励。

将考核融入日常,是改进公务员考核方式的重要举措,也是激发干部干事创业的必要手段。昆明市建立的一整套公务员平时考核方案,精准、客观,具有可操作性,在省内内外打响了品牌,也为探索此项工作提供了借鉴。

考核精准,关键要制定具有可操作性的评分细则,让每个打分程序有据可依。应建立“定性+定量”“共性+个性”考核指标体系。考核方式上,自我总结、领导打分、群众测评、组织人事部门综合评判一样不能少;考核指标上,要充分考虑工作实绩、工作作风等要素,还要制定参照指标,精准打分,避免简单听发言、打个钩。

考核客观,必须根据职能职责设置差异化指标。对公务员进行分级考;对于不同性质的单位要结合推进重点工作、中心工作分类考;对于岗位特殊,承担急难险重任务的公务员应予以加分,对于完不成任务,造成重大不良影响的扣分。在分值比重上,应向熟悉情况的直接领导倾斜,以考核机制倒逼上传下达、政令畅通。

考核只是手段,用好考核结果才是目的。要将考核结果与年度考核、职务职级晋升和绩效分配挂钩,为“躺平”的干部敲响警钟,对上进的干部给予激励,通过奖勤罚懒,让干部意识到真干假干不一样,干多干少不一样。

近水知鱼性,近山知鸟音。只有常对“平时账”,建立公平公正、科学客观的评价体系,比学赶超、争先进的氛围才能营造起来。

奖惩分明 结果鲜明用

有理有据。2021年,全市在年度考核结果备案中,对平时考核好等次累计不足两次的45名干部取消评优资格。

将平时考核与职务职级晋升相结合,让培养使用有绩可考。昆明市鲜明树立一贯表现优秀、实绩突出的晋升导向,通过抓平时考核工作,为各单位客观评价、培养使用干部提供更为精准客观的依据。同时对公务员在考核中发现的问题和不足,有针对性加强教育管理,促进个人成长,提升公务员队伍整体素质。去年以来,全市对在疫情防控、乡村振兴等一线且平时考核为好等次的339名干部优先晋升职级;取消12名平时考核结果为一般及以下等次公务员的职务晋升资格;免去两名平时考核结果为一般及以下等次试用期科级干部的试任职务。

将平时考核与绩效分配结合,形成奖勤罚懒的良好氛围。昆明市严格落实绩效奖金差异化分配规定,在单位内部管理向较真碰硬转变,让组织对“躺平”干部的惩戒变得理直气壮、不虚事小的问题。”

位内部分配年度考核奖时拉开档次,激发干事活力。2021年,全市共有783名公务员因考核为一般等次、较差等次被扣减绩效奖金。

在考核“指挥棒”的推动下,“躺平”的干部被“罚得心痛”,担当作为的干部能得到奖励,进一步激发了昆明市干部队伍活力。

西山区明确考核结果不仅与个人绩效挂钩,还与单位绩效挂钩。考核为一般等次、较差等次人员被扣减的绩效奖金,可以用于奖励考核为好等次的人员。2021年以来,西山区提拔和进一步使用的89名干部中,平时考核有两个好等次以上的比例为64%,2022年晋升职级的128名干部中,平时考核有两个好等次以上的比例为64.1%。西山区委组织部常务副部长赵庆勇说:“公务员平时考核制度实行以来,一定程度上解决了基层公务员队伍活力不足、不愿干事的问题。”

简讯

昆明市委组织部
强化制度建设
提升工作效能

本报讯(通讯员 传佳音)今年以来,昆明市委组织部深入推进作风革命、效能革命,坚持从严治部、严管队伍,结合实际进一步健全完善工作机制,全面加强自身建设,不断提升组织工作效能。

完善高效运转机制。市委组织部建立双周会议制度,将处室划分为AB两组,每两周为一个循环,改变单个处室一分管领导部长三級工作汇报决策机制,采取所有处室一班子成员两级汇报决策程序,让处室的工作计划和完成情况直接亮出来,分管领导的指导意见直接说出来,提高工作决策和反馈效率。

完善效能考评机制。运用信息化考勤方式,客观、真实、动态地记录干部职工出勤情况,每月通报表扬部机关“星光人”、处室“老黄牛”,将结果作为公务员平时考核重要参考,着力强化干部职工的时间观念、效率意识,激励大家求真务实、鼎力争先,杜绝懒散懈怠的工作惰性。

完善红黑榜机制。在市委组织部机关显著位置设置红黑榜,把工作实绩亮出来。红榜对特色亮点和可供借鉴的工作经验进行总结推广,旗帜鲜明争先创优,推动工作提质;黑榜对落实不力、执行不到位的进行点名批评,敢于自揭其短,以榜为镜,改进工作质效。

本报讯(通讯员 顾秦)近年来,昆明市与中国农业大学共建昆明市都市驱动型乡村振兴创新实验区,实验的其中一项重要内容是培养选聘一批农村职业经理人(“乡村CEO”),从源头解决乡村发展人才瓶颈。此后,呈贡区万溪冲社区、宜良县麦地冲村、安宁市雁塔村、晋宁区福安村、富民县石桥村、石林彝族自治县矣美堵村作为昆明市第一批乡村职业经理人主阵地,先后选聘10名“乡村CEO”,用实验方式探索出一条人才振兴新路径。

公开招聘,念好选字经。昆明市将乡村振兴重点帮扶县的基层乡村干部、乡村创业致富带头人、返乡创业人员、乡村龙头企业和合作社中青年管理人才、本土已经毕业的大学生5类人群纳入“乡村CEO”培养对象,采取公

开招聘、与腾讯公司合作等方式,吸引10名优秀青年人才到村级合作社担任农业职业经理人并参加“腾讯为村”培训计划。

搭建平台,念好育字经。昆明市将“加大农村职业经理人培育”列入《昆明市加快推进乡村人才振兴的十七条措施》,规定“有条件的地方可采取招录、聘用等方式选聘农村职业经理人”,不断充实农村职业经理人队伍。设立青年人才培养基金,专项用于吸引人才的工资支付和本土人才的培训费用。同时,以从乡村来、到乡村去的模式,组织“乡村CEO”到大理、丽江等地开展考察学习,组织他们参加“中国农大—腾讯为村‘乡村CEO’计划”,不断提升其理论和实践水平。

不拘一格,念好用字经。昆明市对

培养成熟的“乡村CEO”及时安排工作岗位,充分利用其眼界宽、技术精、懂资本、善经营、资源广的优势,为实验村发展输送新鲜血液。万溪冲社区“乡村CEO”与社区班子一道,对村里4栋闲置集体房产进行升级改造和开发利用,引入驻呈贡的高校、企业参与经营,打造木下咖啡馆、健康生活馆,年租金收入38万元。运营盘活闲置土地200余亩,打造劳动研学基地和艺术社区,带动社区200余人就业,为村集体经济增收160余万元。雁塔村“乡村CEO”与村“三委”共同努力,成立安宁花巷文化旅游发展有限公司,打造乡村集市、古村咖啡馆、古村商业街、“千亩红梨”家庭农场,不断丰富乡村旅游业态,2021年,雁塔村入选农业农村部推介的中国美丽休闲乡村名单。

建立适应推进高质量发展的干部统筹调配机制 推动优秀年轻干部资源向一线集聚

本报讯(通讯员 方昊文)今年以来,昆明市建立适应推进高质量发展的干部统筹调配机制,推动优秀年轻干部资源向经济建设主战场和重点工作一线集聚。

昆明市将29名优秀年轻处级干部提拔或调整到发改、财政、商务、

投促等经济部门任职,提升经济部门领导班子活力;选派12名优秀年轻干部到驻外招商平台专职招商引资,充实招商引资一线力量;选派124名优秀年轻干部到市县两级疫情防控指挥部,负责疫情防控工作的统筹协调、指挥调度工作;抽调

○ 资讯

发挥组织优势服务招商引资

本报讯(通讯员 王宇凌)今年以来,昆明市各地各单位贯彻落实《昆明市组织工作服务优化营商环境贯彻措施》,从政治引领、组织引领、干部引领、人才引领、作风引领等方面推动各级党组织和广大党员干部担当作为,不断把党的组织优势转化为服务优化营商环境的发展动能。

全市各地各单位广泛开展“优化营商环境,擦亮行业窗口”活动,设置党员先锋岗989个、党员责任区1098个,组建重大项目等党员志愿服务队250支。组建党员科技服务团开展“政策直通车、服务零距离”活动,深入40余家企业调研,解决企业100余个问题。富民、寻甸等县(区)委组织部还开展了“百名干部破百题”“有事情找部

长”等活动。

派员到驻外机构参与招商工作。采取个人报名、部门点兵点将和组织推荐相结合的方式,全市共选派12名优秀年轻干部到昆明驻长三角、珠三角招商机构全脱产工作,全程参与驻点区域的常年招商工作,配合做好宣传推介、联络协调、项目洽谈、帮办等工作。

实施人才服务“暖心工程”优化营商环境。建成“码上回昆”小程序,与省外2300余名滇籍人才建立联系。截至目前,有312名滇籍人才表达了近期回昆意向,建成人才公寓1750套,累计为264名人才办理子女就学、配偶随迁和就业落户等事项,全市人才工作满意度提升至98.6%。

探索党建与“双创”融合发展

本报讯(通讯员 李淑媛)近年来,昆明市围绕中国(云南)自贸试验区昆明片区各市场主体持续增加、企业需求多元的特点,着力打造“双创”党建示范走廊,探索党建与创新创业有机融合、引领园区发展新路径,赋予自贸试验区参与主体更多内在驱动力。

推动资源整合,深化“双创”平台建设。中国(云南)自贸试验区昆明片区围绕企业发展的痛点和难点,支持各类研发平台,构筑具有个性化创业服务平台,带动企业投入的研发与发展经费达13亿元,促使平台向着规范化、专业化方向发展。每年为企业提供不少于3亿元人民币的资金扶持,鼓励企业加大对研发活动的关注,通过技术改进获取更多发展空间。

将考核融入日常,是改进公务员考核方式的重要举措,也是激发干部干事创业的必要手段。昆明市建立的一整套公务员平时考核方案,精准、客观,具有可操作性,在省内外打响了品牌,也为探索此项工作提供了借鉴。

考核精准,关键要制定具有可操作性的评分细则,让每个打分程序有据可依。应建立“定性+定量”“共性+个性”考核指标体系。考核方式上,自我总结、领导打分、群众测评、组织人事部门综合评判一样不能少;考核指标上,要充分考虑工作实绩、工作作风等要素,还要制定参照指标,精准打分,避免简单听发言、打个钩。

考核客观,必须根据职能职责设置差异化指标。对公务员进行分级考;对于不同性质的单位要结合推进重点工作、中心工作分类考;对于岗位特殊,承担急难险重任务的公务员应予以加分,对于完不成任务,造成重大不良影响的扣分。在分值比重上,应向熟悉情况的直接领导倾斜,以考核机制倒逼上传下达、政令畅通。

考核只是手段,用好考核结果才是目的。要将考核结果与年度考核、职务职级晋升和绩效分配挂钩,为“躺平”的干部敲响警钟,对上进的干部给予激励,通过奖勤罚懒,让干部意识到真干假干不一样,干多干少不一样。

近水知鱼性,近山知鸟音。只有常对“平时账”,建立公平公正、科学客观的评价体系,比学赶超、争先进的氛围才能营造起来。

打出“组合拳”激励干部干事创业

本报讯(通讯员 刘丰)今年以来,昆明市在全市开展“当好排头兵”大竞赛活动,以“五个一批”为抓手,持续激励干部履职尽责、担当作为。

识别一批。昆明市围绕产业发展、项目建设、招商引资对干部的需求,加强各层级的领导班子专业化配备和领导干部综合分析研判,将17名具有相关专业背景,适应部门核心职能的干部调整到发改、商务、投促、滇池管理、乡村振兴等部门担任主要领导,将11名敢于担当作为、综合能力素质与地区发展定位、产业结构相适应的优秀干部调整到县(市、区)党政正职岗位。

提拔一批。昆明市树牢注重基层、注重实践、讲担当重担当的选人用人导向,大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部,优先提拔在推动重大项目建设一线走在前列的干部。今年以来,提拔和进一步使用县处级干部103人,其中从产业发展、招商引资、疫情防控、乡村振兴等专项重点工作一线选拔67人,占65%。

奖励一批。昆明市强化正向激励,加大对产业发展、营商环境建设、改善民生等领域先进典型的奖励力度,对有显著成绩和突出事迹、干部群众公认的36个领导班子、621名干部给予嘉奖。探索受过问责处分干部关爱教育和评估使用机制,给予曾受到问责处理、工作表现突出的16名干部晋升职级。

轮岗一批。对有发展潜力的干部进行多岗位历练,对同一职位上任时间较长的干部有计划地交流轮岗,对激情减退、出现倦怠的干部及时调整工作岗位。今年以来,该市对67名县处级干部进行配置性、培养性交流,对6名县处级干部进行提醒式、批评式轮岗调整。

撤换一批。对不思进取、得过且过,长期打不开工作局面、干部群众意见大,关键时候经不起考验、敷衍塞责甚至临阵退缩的干部坚决调整。今年以来,该市对22名不担当、不作为、不负责,不适宜担任现职的县处级干部给予免职或改任较低级干部处理,破除干与不干一个样、干好干坏一个样的不良风气。

奖励一批。昆明市强化正向激励,

图片新闻



激励转任职级干部担当作为

今年以来,昆明市进一步激励转任职级干部担当作为,推动转任职级干部在产业发展一线、项目建设前沿发挥余热。图为宜良县转任职级干部发挥熟悉政策、经验丰富的优势,为光伏发电项目相关规划出谋划策。供图