用好干部考核这根“指挥棒”

[共产党员](javascript:void(0);)网

　　“一刀切”“走过场”“千人一面”……曾几何时，这样的干部考核消极现象在一些地方和部门时有出现，其广受诟病的同时，也成为有关部门一直着力破解的现实课题。在中办日前印发的《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》中，人们强烈感受到改革的决心：“适应新时代新任务新要求，完善干部考核评价机制，切实解决干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题。”这为新时代的干部考核工作立了标、定了向。

　　干部考核是根“指挥棒”。“指挥棒”用得好，激励鞭策，奖优罚劣，能够调动干部的积极性和主动性，激发干事创业的动力与活力。一定意义上说，“考什么”决定了“干什么”，“怎么考”左右着“怎么干”。科学有效的考核，是大胆选用干部、坚决调整干部的重要手段，也是激励、约束干部的重要依据。

　　从《党政领导干部考核工作暂行规定》，到《关于建立促进科学发展的党政领导班子和领导干部考核评价机制的意见》以及若干个考核办法，再到《关于加强对干部德的考核意见》……这些年，干部考核评价机制在实践中不断探索，取得了一定成效。党的十九大提出，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，完善干部考核评价机制，建立激励机制和容错纠错机制，旗帜鲜明为那些敢于担当、踏实做事、不谋私利的干部撑腰鼓劲。新时代要有新气象新作为，干部考核工作亟须制定新的更高层级的党内法规作为制度支撑。因此，《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》明确提出，“制定出台党政领导干部考核工作条例，改进年度考核，推进平时考核，构建完整的干部考核工作制度体系。”

　　知事识人，历来不易，正所谓“操千曲而后晓声，观千剑而后识器”。如何考准考实干部政绩，是个难点。习近平总书记强调，要改进考核方法手段，既看发展又看基础，既看显绩又看潜绩，把民生改善、社会进步、生态效益等指标和实绩作为重要考核内容，再也不能简单以国内生产总值增长率来论英雄了。

　　改进年度考核，重在一个“准”字。这对考核内容的设置与考核方式的设计都提出了更高的要求。贯彻执行党中央决策部署的情况，无疑是考核的重点。按照精准化、差异化的要求，对不同地区、不同层级、不同岗位的干部应分别提出考核指标，既考出显绩又考出潜绩，干什么就考什么，既考出共性又考出个性，防止“上下一般粗”“左右一个样”。

　　推进平时考核，贵在一个“常”字。干部实绩创造在哪里，干部考核就应跟踪到哪里，随时掌握干部的“活情况”“新变化”。只有经常性、近距离、有原则地接触干部，才能发现知重负重、善为敢为、素质过硬的好干部，避免对党和人民有贡献的人才受冷落、被埋没。

　　“考”是基础，“用”是关键。考核结果重在运用，只有真正“用”起来，才能发挥作用、体现价值、得到检验，不能“考时雷声大、用时雨点小”。针对现实中考核评价结果束之高阁、缺乏刚性和考用脱节等问题，必须强化考核评价结果的综合运用，形成激励干部干事创业的机制，真正使考核结果与干部的选拔任用、评先评奖、治庸治懒、问责追责、能上能下等挂起钩来，让干部考核由“软指标”变成“硬杠杠”。

　　用好干部考核这根“指挥棒”，增强考核的科学性针对性可操作性，推动领导干部树立正确政绩观，引导广大干部贯彻落实新发展理念，就会有更多改革攻坚的促进派、实干家冒出来，凝聚形成新时代创新创业的强大合力。