# 平乐县：优化考核机制 助推干部成长成才

近年来，平乐县以绩效考评为抓手，将年轻干部作为干部队伍建设的“源头”工程来抓，优化平时、一线、实效考核机制，激发年轻干部担当作为，为实现“十四五”规划远景目标提供坚实人才支撑。

突出平时考核，实施动态管理。完善管理机制，强化日常考核，将公务员平时考核列为重点，占年度综合等次确定的75%以上，以公务员完成工作的数量和质量为考核原则，针对不同类别职务层次人员，设置考核指标，并印制下发《关于全面开展公务员平时考核工作的通知》。考核以每季度为一个周期，全年共进行4次平时考核，结果分为好、较好、一般和较差4个等次，好的等次掌握在本单位公务员总人数的40%以内。平时考核结果与评先评优、提拔晋升、年度考核结果挂钩，对平时考核一贯表现优秀的公务员，在选拔任用、职务职级晋升、评先奖优等方面优先考虑，年度考核确定为优秀等次的，应当从当年平时考核结果好等次较多的公务员中产生。

突出一线考核，锻造过硬干部。强化“一线”考核，把“一线”作为考核锻炼年轻干部的主阵地，将“年末考核”转变为“全程考核”，把考核延伸到最前沿，组建督查组深入项目建设一线、乡村风貌改造提升一线和维护稳定一线等吃劲岗位中实地了解干部完成重点任务、重点项目时的现实表现，并将干部表彰奖励、工作排名、创新亮点等情况纳入纪实档案，从而选拔出真正让群众满意的干部。近年来，先后选派62名“85后”年轻干部到项目建设、脱贫攻坚、乡村风貌改造一线接受实践锻炼，18名年轻干部参加巡察工作锻炼，评选表彰年轻干部“担当作为”先进典型79人，引导年轻干部新时代新担当新作为。

突出实效考核，注重结果运用。坚决破除论资排辈、平衡照顾的观念，大胆使用经过实践考验的优秀年轻干部。坚持在配备空缺领导职位、公务员职级晋升时，同等条件下，优先任用在基层多岗锻炼过的年轻干部。2019年以来，共提拔重用“85后”优秀年轻干部55人，乡镇年轻干部晋升职级公务员27人，以用人导向引领干事导向。全面推行差异化绩效考核奖励，在评优评先、记功嘉奖等方面对年轻干部予以倾斜，激励他们奋进新征程。健全年轻干部考核评价制度、干部容错纠错、澄清保护和容错备案机制，及时为受到不实反映的干部澄清正名。2019年以来，为4名受“诬告”的干部澄清正名，让实干者实惠、吃苦者吃香。

平乐县督查和绩效考评办公室2021-09-06