# 渝水区仙来办创新绩效考核激发干部“新动力”

中国江西网/新余头条客户端讯 胡文露报道：近期，在渝水区仙来办，干部下沉一线的多了，待在办公室的少了，干部的工作积极性提高了，工作效率也提高了……办事处干部作风的大转变，源于办事处在全办试行的机关干部绩效考核工作。

用怎样的机制来激活干部干事创业的激情与活力？锻造一把怎样科学合理的标尺来度量干部队伍中的优劣？

办事处党委针对部分干部不想为、不敢为、不愿为等现象，积极探索绩效管理新模式，经多次讨论研究，今年7月《仙来办机关干部绩效考核实施方案(试行)》正式出炉，破解了考核指标“一刀切”、干多干少“一个样”的难题，实现了“干多干少有尺量，干好干坏严奖惩”。

注重差异管理，激发干部干事激情

绩效考核突出的特点就是“差异化”，在具体考核指标设置上，坚持目标定位差异、任务额度差异、岗位职责差异的原则，结合干部的不同情况，量身制定“个性化”考核细则，用不同的尺子量不同的人，推进干部绩效考核差异化，实现干部管理精细化。组织干部集中填写岗位意向表，再根据干部的专业特点、文化层次、年龄结构、工作经历等因素经班子会研究进行合理分工，做到人尽其才，才尽其用。

注重正反激励，让实干者得实惠

坚持日常考核与年度考核相结合，工作实绩考核采用积分制，按照“周考勤、月对账、季考评和年考核”方式考核。把考核结果与个人利益挂钩，把考核结果作为物质奖励、精神激励和政治鼓励的主要依据。在表彰奖励上,实施差异化物质奖励,对干事创业、担当作为、实绩突出的个人,按照综合考核名次分配表扬、嘉奖、记功比例。依据考核结果,拉大奖金分配差距,奖金差距不低于5000元。对评为不称职的干部职工，取消各项评先评优的资格，连续两年考核为不称职(不合格)的，且年度考核低于1000分，将建议区委组织部进行调离。除政治待遇正反激励外，同时将人文关怀贯通起来，营造出“干与不干有差异、干多干少不一样、干好干坏有区别”的氛围，让干事者有舞台，让实干者得实惠。

“作为一名普通的办事处工作人员,对这个考核的结果很意外,但这是对我的鼓励,也更激发了我干事创业的决心!”经过绩效考核的洗礼，办事处每一名干部职工，都被搅动起来，迸发出前所未有的激情与活力。仙来办党委书记朱鹏程说道：“实施全员绩效考核,就是要破解‘干好干坏一个样’‘干多干少一个样’的问题,我们采取实绩认定和述职评议相结合的办法进行量化计分,多方评定,数据说话,谁优谁劣一目了然。给想干事的人以机会，给能干事的人以舞台，给干成事的人以荣誉，给不干事的人以危机，干得好，领票子，干不好，腾位子、挪窝子。差异化绩效考核新机制织就了广大干部干事创业的蓝天，也有力地推动了办事处全面工作，奋进的强大动力和活力。”

“以发展论英雄、凭实绩用干部”，全员差异化绩效考核机制正在仙来这片热土上显现出催人奋进的强大动力和活力，全面提升广大党员干部执行意识,增强执行能力,提高执行效率,奋力开创仙来办各项工作新局面。

中国江西网2020-09-01