# 石首 创新“3456模式” 推进差异化绩效考核考出实效

编者按：

4月25日，习近平总书记在荆州港码头登上轮船，顺江而下，察看长江沿岸生态环境和发展建设情况，听取长江航运和航道治理、河势控制和护岸工程、非法码头整治等情况汇报。下午3时许，习近平总书记乘坐“长江壹号”轮船抵达石首港，并作出重要指示“石首长江这个地方要保护好，把长江保护好是我们大家共同的责任。”（图片来源新华网）

图为时任省委常委、组织部长于绍良，荆州市委书记何光中，荆州市委副书记周静，荆州市委常委、组织部长曾庆祝，荆州市委常委、市委秘书长段昌林先后到石首指导基层党建工作。

绩考工作

创新“3456模式” 推进差异化绩效

考核考出实效

市绩考办

荆州市委组织部部务委员陈东声到我市调研

特色工作及乡村振兴工作

为充分调动广大干部职工的工作积极性，树立单位良好形象，提升干部履职能力，在全市上下形成考核加压力、激励增动力、竞争添活力的浓厚氛围，石首市坚持目标管理、机制融合的工作理念，创新“3456”模式，积极推进全员差异化履职尽责绩效考核，力争考实考准、考出实效。

一、树立三种导向

（一）突出实绩导向。坚持干部考核看平时、工作表现看一贯的绩效考核机制，将干部实绩考核得分权重设定为干部年度考核得分总权重的50%左右，凸显实绩考核在干部年度考核中的重要地位。坚持在干部日常工作中用好用活实绩手段，做到培训干部看实绩、选用干部论实绩、奖惩干部比实绩，以实绩推进干部履职尽责。

（二）争先创优导向。破除论资排辈、等靠跑要、求稳守成的观念，把品质、知识、能力和业绩作为选人用人的重要标准，充分发挥绩考在干部日常监督、管理、任用、奖惩等方面的作用，让创优、考优、评优、用优成为绩考的风向标，促进全市上下干事创业、创先争优。

全市创先争优座谈会

（三）绩优酬优导向。实行干部年度考核结果与发放个人五项奖励性补贴挂钩。鼓励各地各单位以干部实绩考核得分或年度考核得分、年度考核等次或排名为基本参照，按照比例折算、系数分档等办法实现五项奖励性补贴差异化发放，打破“干好干坏一个样、干多干少一个样、干与不干一个样”的局面，充分体现奖优罚劣、赏罚分明。

二、把握四条原则

（一）全员定绩原则。对所有参与全员绩效考核的干部，根据岗位职责和分工制定年度履职尽责绩效考核工作项目清单。一般干部工作项目清单由单位分管领导审核，领导班子成员工作项目清单由单位党委（党组）集体研究审定，并在干部实绩考核系统填报备案。

（二）分类考绩原则。党政正职、领导班子成员、中层正职、其他干部分别采取不同考核方式进行考核，考核结果按综合得分从高到低在干部同职务层次进行分类排名。

（三）差异奖绩原则。根据绩效考核综合得分分类排名结果，实行干部个人五项奖励性补贴差异化发放，按同职务层次个人五项奖励性补贴总额的15%-25%幅度适当拉开差距，不平均发放，不突破总额，充分体现绩优酬优。

（四）综合评绩原则。干部绩效考核结果直接转化为个人年度考核结果。干部绩效考核结果、干部实绩档案作为干部评先表模、选拔任用的重要依据。

三、严格五个挂钩

（一）与年度考核挂钩。个人年度绩效考核等次直接转化为个人年度考核等次。根据干部年度绩效考核得分排名情况，分别评定为“实绩优秀”、“实绩良好”、“实绩一般”和“实绩较差”等次，相应转化为“优秀”、“称职”、“基本称职”和“不称职”等次。

（二）与表彰奖励挂钩。对考核排名靠前的人员，优先推荐表彰奖励、评先评优。凡年度绩效考核得分在单位同职务层次干部中排名1/2后的，不得作为表彰对象，取消其评优资格。

（三）与教育培训挂钩。将年度考核结果与干部培训相结合，在参训学员选派问题上，侧重选择近5年年度考核有3年以上优秀的干部参加。2017年，组织了30名优秀党政干部赴清华大学进行了为期1周的培训，2018年，组织了40名优秀党政干部赴清华大学进行为期1周的综合能力提升研修班学习，积极营造干部创先争优的良好氛围。将年度考核结果与人才评选表彰相结合。2018年组织开展的百名优秀人才评选表彰活动中，将近5年内至少有连续3年年度考核优秀等次作为优秀党政人才评选表彰的必要条件。

（四）与选拔任用挂钩。对考核排名靠前的人员，优先推荐提拔任用。提拔使用的干部原则上具备两个条件：一是近三年年度考核至少有一次“优秀”等次（或近三年年度考核得分均在85分以上）；二是近三年年度个人实绩考核得分均在85分以上（或近三年总分在单位同职务层次干部中排名1/2以上）。

（五）与责任追究挂钩。干部绩效考核排名靠后，且得分未达到75分的，由其单位分管领导或主要领导对其谈话提醒。干部绩效考核排名靠后，且得分未达到60分的，由其单位主要领导对其诫勉谈话，限期改进，并按有关规定予以降职调整。2013年至今，全市共诫勉谈话3人，改非1人。

四、落实六项措施

（一）纳入考核项目。把各单位差异化绩效考核工作实施情况纳入单位年度绩效考核，并明确考评细则，制定考评办法，促进各地各单位把干部平时考核落到实处、结果用到实处。

（二）先行试点带动。2017年，在团山寺镇、市招商局等6家单位实施差异化绩效考核试点。在总结试点工作经验的基础上，反复讨论全市差异化绩效考核方案，明确差异幅度、奖励原则、执行程序等基本要求，突出分层分类排名、统一考核内容、规范计分方法等关键环节，促进工作顺利实施。

全市绩效考核工作培训会

（三）加强培训指导。组织全市绩考管理员专题培训，每次参训人员近200人，采取专题授课、现场互动、学习交流等方式，对绩考工作、系统业务进行专题辅导；统一编印《石首市干部实绩考核系统部门管理员使用手册》，方便各地各单位学习交流，不断提升绩考专干的业务素质。

（四）规范联审流程。严格差异化绩效考核方案的审核流程，按照绩考办初审、各单位党委（党组）集体研究拟定、分管市领导审签、绩考办统一批复的程序依次进行，推进方案的科学制定和有效落实。

（五）强化过程督办。突出加强日常管理与平时考核、过程管理与年终考核相结合，对各单位履职尽责目标管理、日志评分双通报、例会点评、谈话提醒等制度的落实情况强化督办，督办情况纳入年终实绩考核工作结账。注重引导干部公正评价，本着对单位负责、对他人负责的态度客观评分、谨慎评分，评真实分、有效分，杜绝随意评分、人情评分。

（六）科学评估效果。加强与各单位沟通，收集阶段性执行情况反馈意见，及时了解方案执行时暴露的问题和漏洞，评估方案的科学性和有效性，根据情况进行适当调整。如2017年开展差异化绩考试点后，及时组织各单位上报试点方案执行情况，通过对执行情况进行汇总分析，总结成效，提出改进或优化的意见和建议。

搜狐2019-02-19