

温州市在各县(市、区)和市级功能区实行“互看互学”活动,查去年承诺兑现情况、看今年工作落实情况、听明年工作打算、比各地发展势头,通过现场打分测评排名,比出压力、比出干劲。

每年临近年关的机关部门,“互学互比”迎接年度“大考”。面对电视网络直播,各部门“一把手”在10多分钟内做好三道考题:今年到底干了什么?有没有完成预定计划?明年的计划是什么?随后,由温州市的主要领导、各有关部门的负责人、各县市区分管领导、专家学者、媒体和群众代表组成的“考官团”,给各个“一把手”现场打分。

一份份考绩表,非进即退;一个个赛场,你追我赶。

考绩后,每个单位有结果、每个领导有分数。该市实行“强制排名、强制定档”,确定“优秀”、“良好”、“合格”、“基本合格”四个考绩档次。而领导干部的绩效考核,则与单位的考绩挂钩在一起。单位排第几,领导干部也会有相应排名与得分。

当每年的目标任务、承诺表态在网上公布,当各项工作进展每月公布,温州市敞开大门让群众参与评价。

该市实行“绩效承诺、绩效公布、绩效监督”,强化干部绩效公示制,定期向媒体公布各地各部门承诺完成情况。同时整合督查力量,实行党内监督、人大监督、政府监督、政协监督、舆论监督、群众监督“六督联查、六管齐下”,强化工作推进和落实。

2012年5月,温州市委、市政府首次通报处理3起“落实事故”。因没有按照市委、市政府要求落实相关工作,市国土资源局、市国资委、市财政局、市国投集团等对在“事故”中负有责任的单位被通报批评、责成整改落实。

在各方监督之下,温州以实绩为“硬尺子”,奖优罚劣“动真格”。该市实施

考绩奖,把考绩结果与干部的年终奖金挂起钩来,打破平均、奖罚并举。按照规定,绩效考核排名连续两年后2位、市直单位绩效考核排名连续两年后5位的领导干部,将被提出组织调整动议。

“这些都将倒逼领导干部‘站着干事’、‘跑着办事’,甚至要‘跳起来争一把’。只有高人一筹,快人一步,才能胜出。”不少干部感受着压力之变、氛围之变、干劲之变。

考出何绩—— 争先进位迸发干事激情

2012年上半年,温州产生首批16位“考绩择才”干部。

48周岁的刘峰就是其中之一,他从龙湾区委副书记提任为市国资委主任、党委书记。因所在单位考绩优秀、个人考绩成绩名列前茅,经考绩提名、差额推荐、差额考察、差额酝酿、讨论决定等一系列程序后,刘峰脱颖而出、得以提任。

“考绩择才”,凭实绩用人。一批政治坚定、实绩突出、敢于攻坚、善于破难的“干将”,通过考绩的“赛场”,走向了更大的舞台。

如今的温州,在考绩的“指挥棒”和“压力场”下,“多一事不如少一事”、“不求有功但求无过”的得过且过型干

部少了,“干大事、干成事”成为干部的主旋律。

考绩法,考出了温州干部队伍的新气象,考出了“敢向高的攀、敢与勇的争、敢和强的比、敢同快的赛”的精气神。

今天,聚焦温州这片发展热土,人们感受、细数着种种变化——

投入力度之大前所未有——投资是温州考绩的“硬杠子”,在2011年全社会固定资产投资总额1752亿元、增长89.2%的基础上,2012年温州投资增速全省领跑,全面完成2280亿元的固定资产投资任务,促进发展“换挡提速”。

环境变化之大令人欣喜——通过环境考绩,这两年温州市区拆除违建1900万平方米,新增绿地1500多公顷,人均公园绿地面积翻了近一番。曾经十年无法启动的市区城中村改造如火如荼开展,城市“疮疤”正在变成漂亮的“花朵”。

统筹魄力之大令人叹服——把城乡统筹发展作为考绩的重要内容,温州拿下全国新一轮农村改革试验区的“金名片”,以“重整河山”的气概,完成乡镇行政区划调整,加快城镇保障房建设,实施“三分三改”,让统筹之水顺势而流。

拿出那一股子干劲,温州全力划出进等升位的前进轨迹。

专家点评

李金珊
浙江省公共政策研究院副院长



考绩法在一定程度上体现了领导干部考核机制的公平公正,同时也为经济与社会的发展作出了实实在在的贡献。在其他地区绩效考核对结果犯愁的时候,温州对其做出了勇气可嘉的应用,也正是在考绩这根“指挥棒”的作用下,政府的工作效率迅速提升,社会效益立竿见影。但不同部门之间的可比性、考绩的真实有效性以及考绩带来的对非考绩工作有什么影响等等,有待进一步观察、思考和改进。