

王丹容

特约记者

2012年12月23日,中央电视台《朝闻天下》播出一条新闻:温州电视台直播年终述职,官员满头大汗。

这则3分50秒的新闻,让全国观众知道了这么一个事实:温州各部门“一把手”都要参加一场现场直播的“年终大考”。

在这个考场上,考生是温州市直各单位的“一把手”,考题是当年工作完成情况和明年工作计划,考官则是由温州市四套班子领导、督考专员、专家学者、媒体群众代表组成的评委团。考试的成将与“一把手”的“乌纱帽”直接挂钩。

用省委常委、温州市委书记陈德荣的话来说:“谁英雄谁好汉赛场上见”。

### 考谁的绩—— 全员考绩层层传导压力

对温州的各级干部来说,“干与不干、干多干少和干好干坏一个样”的现象已不复存在。

“立限考事、以事责人”,温州市于2010年下半年开始,酝酿干部人事制度改革,着手创新推出“考绩法”。

改革目的何在?给干部以压力、给工作以动力,激活干部队伍的一池春水。

温州市委、市政府清醒认识到,面对百舸争流、不进则退的区域竞争,温州要加快转型发展、再创新的辉煌,就必须以“全省领先、全国一流”要求推进各项工作。而要使市委、市政府既定的目标任务高要求、高标准件件落地,客观上需要建立一套符合科学发展、符合温州实际的考绩体系,实现“市委市政府的中心工作在哪里、考绩就跟进到哪里”,用考绩提高效能,用考绩引导落实,用考绩引领发展。

## 赛场见高低

——绩效考核的“温州模式”

2011年1月,温州市《2011年度县(市、区)考绩法》、《2011年度市直单位考绩法》正式出台,把全市县(市、区)、市级功能区的领导班子及党政领导干部,以及市直单位的领导班子及领导干部全部纳入考绩范围。这一全新出台的考绩法,在考核内容、考核方式、考核主体等各个环节均有诸多突破和创新。

破解“考核内容大而全,赛得没质量”问题——考绩法明确温州发展最迫切任务是什么,就考核什么内容。该市淡化GDP考核,关注民生指标,将投资率、房价与收入比、绿化率等事关温州发展和群众幸福指数的“硬指标”,引入考绩指标体系。

改变“考核办法不合理,赛得不公平”情况——考绩法突破以往考评方式单一的做法,实行“分类考核、量化考评”和“你考别人、别人也考你”的办法。该市采取按实绩、排名、测评赋分的办法,实行“上评下”、“下评上”、“左右互评”等,使各被考绩单位既是“考官”又是“考生”,形成立体评价体系。

解决“考核结果不运用,赛得没效果”弊端——在考绩基础上,温州市探索“凭实绩擢用干部”的竞争性选拔方式,把“考绩择才”作为重要的干部擢用方式,每年从考绩优秀单位以及被评为考绩“单项工作先进个人”的正科级以上干部中,选拔一定数量的市管干部。

全新的考绩体系,融合工作绩效考核、领导班子考核、领导干部考核三者,

对干部的工作能力、表现和业绩,实行高度量化、全面综合的大检验、大考评。

一年之后,温州扩大考绩对象范围——推出全员考绩制度。

该市对市直属党政机关,人大、政协机关,法院、检察院、群众团体和参照公务员法管理的事业单位的中层及一般干部职工,全面考核德、能、勤、绩、廉,重点考核工作实绩。

市委组织部相关负责人表示,随着全员考绩的实施,考绩法把领导干部、中层干部、一般干部捆绑在一起,实现责任全覆盖,形成了层层传导压力机制。

考绩新政之下,温州构建起全新的责任机制:“千斤重担人人挑、人人肩上有指标”。

### 如何考绩—— 英雄好汉赛场上见

搭建“赛场式”的竞争平台,考绩法让温州全市干部走上“赛场”一较高下。赛场在哪里?

每月月初的《温州日报》上,一张张固定资产投资、城乡统筹发展、综合环境建设等重点工作得分排名表令人关注。排名,排的是即期的工作,排的也是一个地方、一个单位工作的成果、工作情况,谁第一谁末位、谁进步谁退步一目了然。

每年年底的瓯越大地上,“互看互学”实行全城“赛马”。从2010年开始,