坚持履责导向 强化结果运用

锤炼干事担当队伍

量化公务员平时考核

秦皇岛市总工会办公室

一、创新背景

开展好公务员平时考核，对激励队伍有重要意义，然而“考核什么、怎么考核、怎么运用”一直是考核的难点。在孙主席的把关定向下，不断细化完善考核指标和评价体系，制定出台《市总工会公务员平时考核量化计分规则》，突出用实绩说话、用数字支撑，补齐短板与锻造长板并举，坚持“一把尺子量到底”，激励公务员干在平时、优在平时。

1. 创新点

一是确保短板不短

平时考核坚持政治过硬首要原则，基础考核80分，实行扣分制，反向要求基础工作必须完成，确保“短板”不短。

二是力争“长板”更长

加分考核包括工作得到上级领导给予肯定性批示、被各级媒体报道，采纳的每日要情、信息工作，工作领域内企业、单位（或竞赛）受表彰等10条，分类别、分层次加分，工作业绩突出、影响力较大的，得分越高，获奖层次越高，得分越高。以此鼓励争先创优，力争“长板”更长。

三是强化综合考量

创新设置10分的领导综合评价，包括工作量等方面的考量，进一步使考核更加科学合理、公平公正。

四是“连带”促进共同进步

创新考核方式，进行“连带”式考核，以部室为单位，按职责分工计分。个人受评估表彰的，本人加分，部室加分；个人受通报批评的，本人扣分，部室也要扣分。通过互连共带提高责任意识，促进共同进步。

五是突出两个“优先”

当年平时考核结果均为“好”等次的，年度考核优先确定为“优秀”等次。对于平时考核一贯表现好的，在干部选拔任用、职务职级晋升等方面优先考虑，切实发挥考核“指挥棒”作用，让干好干坏不一样、干多干少不一样。

1. 创新成效

《计分规则》自2021年第三季度开始执行，相比第二季度平时考核结果，各部室分值大幅提升，工作激情更高、积极性更主动，“履职尽责、担当作为、守正创新、争创一流”的干事创业氛围更加浓厚，有效推动各项工作提质增效。