

学思集

——2019年理论学习参考资料

第6期（总第101期）

党委宣传部编

2019年4月23日

【本期主题】

“《党政领导干部考核工作条例》”专题学习资料

【编者按】

近日，中共中央办公厅印发《党政领导干部考核工作条例》。这是贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线的最新成果，是做好新形势下干部考核工作的基本遵循，是激励广大干部担当作为、干事创业的制度保证。为更好学习了解《党政领导干部考核工作条例》精神实质，特编辑本期导刊。

【目录】

1. 中办印发《党政领导干部考核工作条例》
2. 党政领导干部考核工作条例
3. 提升考核质量 激励担当作为——中组部负责人就印发《党政领导干部考核工作条例》答记者问
4. 人民日报评论员：完善干部考核评价机制的重大举措

中办印发 《党政领导干部考核工作条例》

《人民日报》（2019年04月22日 01版）

新华社北京4月21日电 近日，中共中央办公厅印发了《党政领导干部考核工作条例》（以下简称《干部考核条例》），并发出通知，要求各地区各部门认真遵照执行。

通知指出，干部考核是坚持和加强党的全面领导、推动党中央决策部署贯彻落实的重要举措，是激励干部担当作为、促进事业发展的重要抓手。《干部考核条例》以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，为做好新时代干部考核工作提供了基本遵循。

通知强调，《干部考核条例》的颁布实施，对于进一步发挥干部考核的指挥棒、风向标、助推器作用，激励引导广大干部以更好的状态、更实的作风贯彻落实党中央决策部署，推动全党统一意志、统一行动、步调一致前进，具有重要意义。

通知要求，各级党委（党组）要深刻领会党中央精神，切实履行主体责任，把《干部考核条例》学习好、宣传好、贯彻好。要旗帜鲜明把政治标准贯穿干部考核工作始终，突出对党中央决策部署和习近平总书记重要指示批示贯彻落实情况的考核，确保各级党政领导班子和领导干部在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。要把区分优劣、奖优罚劣、激励担当、促进发展作为干部考核工作的基本任务，进一步调整优化考核内容指标，改

进考核方式方法，强化考核结果运用，最大限度调动广大干部的积极性、主动性、创造性，推动树立讲担当、重担当、改革创新、干事创业的鲜明导向。各地区各部门在执行《干部考核条例》中的重要情况和建议，要及时报告党中央。

党政领导干部考核工作条例

《人民日报》（2019年04月22日 05版）

第一章 总 则

第一条 为了坚持和加强党的全面领导，坚持党要管党、全面从严治党，推动各级党政领导班子和领导干部做到忠诚干净担当、带头贯彻落实党中央决策部署，完善干部考核评价机制，建设一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质党政领导干部队伍，根据《中国共产党章程》和有关法律，制定本条例。

第二条 本条例所称考核工作，是指党委（党组）及其组织（人事）部门按照干部管理权限，对党政领导班子和领导干部的政治素质、履职能力、工作成效、作风表现等所进行的了解、核实和评价，以此作为加强领导班子和领导干部队伍建设的重要依据。

考核方式主要包括平时考核、年度考核、专项考核、任期考核。

第三条 考核工作以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，坚持

把政治标准放在首位，着眼于实现“两个一百年”奋斗目标，突出考核贯彻党中央重大决策部署，统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局、贯彻落实新发展理念的实际成效，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，奖勤罚懒、奖优罚劣，调动各级党政领导班子和领导干部积极性、主动性、创造性，树立讲担当、重担当、改革创新、干事创业的鲜明导向。

第四条 考核工作坚持下列原则：

- （一）党管干部；
- （二）德才兼备、以德为先；
- （三）事业为上、公道正派；
- （四）注重实绩、群众公认；
- （五）客观全面、简便有效；
- （六）考用结合、奖惩分明。

第五条 本条例适用于考核中共中央、全国人大常委会、国务院、全国政协工作部门或者有关工作机构的领导班子和领导干部；中央纪委国家监委领导班子和领导干部（不含正职）；最高人民法院、最高人民检察院领导班子和领导干部（不含正职）；县级以上地方各级党委、人大常委会、政府、政协、纪委监委、法院、检察院的领导班子和领导干部；县级以上地方各级党委、人大常委会、政府、政协工作部门或者有关工作机构的领导班子和领导干部。

参照公务员法管理的县级以上党委和政府直属事业单位、群团组织的领导班子和领导干部的考核，参照本条例执行。

第六条 中央和国家机关领导班子和领导干部应当在思想上政治上

行动上发挥表率作用，带头接受高标准严格考核。

第二章 考核内容

第七条 领导班子考核内容主要包括：

（一）政治思想建设。全面考核领导班子坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导，坚持和加强党的全面领导，执行党的理论和路线方针政策，增强“四个意识”，做到“四个服从”，遵守政治纪律和政治规矩的情况；用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，坚定理想信念，坚定“四个自信”，不忘初心、牢记使命的情况；坚持民主集中制，执行新形势下党内政治生活若干准则，发现和解决自身问题，营造风清气正政治生态的情况；践行新时代党的组织路线，贯彻新时期好干部标准，树立正确选人用人导向的情况。

（二）领导能力。全面考核领导班子适应新时代要求、落实党中央决策部署、完成目标任务的能力，重点了解学习本领、政治领导本领、改革创新本领、科学发展本领、依法执政本领、群众工作本领、狠抓落实本领、驾驭风险本领。

（三）工作实绩。全面考核领导班子政绩观和工作成效。考核政绩观，主要看是否恪守立党为公、执政为民理念，是否具有“功成不必在我”精神，以造福人民为最大政绩，真正做到对历史和人民负责。考核地方党委和政府领导班子的工作实绩，应当看全面工作，看推动本地区经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设，解决发展不平衡不充分问题，满足人民日益增长的美好生活需要的情况和实际成效。考核其他领导班子的工作实绩，主要看全面履行职能、服务大局和

中心工作的情况和实际成效。注重考核各级党委（党组）领导班子落实新时代党的建设总要求、抓党建工作的实绩。

（四）党风廉政建设。全面考核领导班子履行管党治党政治责任，加强党风廉政建设，持之以恒正风肃纪，推进反腐败斗争等情况。

（五）作风建设。全面考核领导班子坚持以人民为中心，贯彻党的群众路线，密切联系群众，为群众排忧解难，全心全意为人民服务的情况；结合实际落实党中央决策部署，增强人民获得感、幸福感、安全感的情况；深入改进作风，落实中央八项规定及其实施细则精神，反对“四风”特别是形式主义、官僚主义的情况；实事求是，真抓实干，察实情、出实招、办实事、求实效的情况。

第八条 领导干部考核内容主要包括：

（一）德。全面考核领导干部政治品质和道德品行。考核领导干部的政治品质，重点了解坚定理想信念、对党忠诚、尊崇党章、遵守政治纪律和政治规矩，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致等情况。考核领导干部的道德品行，重点了解坚守忠诚老实、公道正派、实事求是、清正廉洁等价值观，遵守社会公德、职业道德、家庭美德和个人品德等情况。

（二）能。全面考核领导干部履职尽责特别是应对突发事件、群体性事件过程中的政治能力、专业素养和组织领导能力等情况。

（三）勤。全面考核领导干部的精神状态和工作作风，重点了解发扬革命精神、斗争精神，坚持“三严三实”，勤勉敬业、恪尽职守，认真负责、紧抓快办，锐意进取、敢于担当，艰苦奋斗、甘于奉献等情况。

（四）绩。全面考核领导干部坚持正确政绩观，履职尽责、完成日

常工作、承担急难险重任务、处理复杂问题、应对重大考验的情况和实际成效。考核党委（党组）书记的工作实绩，首先看抓党建工作的成效，考核领导班子其他党员领导干部的工作实绩应当加大抓党建工作的权重。

（五）廉。全面考核领导干部落实党风廉政建设“一岗双责”政治责任，遵守廉洁自律准则，带头落实中央八项规定及其实施细则精神，秉公用权，树立良好家风，严格要求亲属和身边工作人员，反对“四风”和特权思想、特权现象等情况。

第九条 具体考核内容的确定必须以贯彻党中央精神为前提，根据党中央决策部署及时调整优化。

第十条 落实新发展理念，突出高质量发展导向，构建推动高质量发展指标体系，改进推动高质量发展的政绩考核，因地制宜合理设置经济社会发展实绩考核指标和权重，突出对打好重点任务攻坚战的考核，加强对深化供给侧结构性改革、保障和改善民生、加强和创新社会治理、推动创新发展、加强法治建设、促进社会公平正义等工作的考核，加大安全生产、社会稳定、新增债务等约束性指标的考核权重。

第十一条 坚持从实际出发，实行分级分类考核。考核内容应当体现不同区域、不同部门、不同类型、不同层次领导班子和领导干部特点。

第十二条 根据不同岗位职责要求，明确领导班子和领导干部不担当不作为的具体情形和评价标准，推动工作落实和担当尽责。

第十三条 建立健全可量化、能定责、可追责的领导班子和领导干部工作目标以及岗位职责规范，作为确定考核内容的重要依据。

第三章 平时考核

第十四条 平时考核是对领导班子日常运行情况和领导干部一贯表现所进行的经常性考核，及时肯定鼓励、提醒纠偏。

第十五条 平时考核应当突出重点。

考核领导班子的日常运行情况，重点了解政治思想建设、执行民主集中制、贯彻党的群众路线、科学决策、完成重点任务和反对“四风”等情况。

考核领导干部的一贯表现，重点了解政治态度、担当精神、工作思路、工作进展，特别是对待是与非、公与私、真与假、实与虚的表现等情况。

第十六条 平时考核主要结合领导班子和领导干部日常管理进行，可以采取下列途径：

（一）列席领导班子民主生活会、理论学习中心组学习、重要工作会议，参加重要工作活动等；

（二）与干部本人或者知情人谈心谈话，到所在单位听取干部群众意见；

（三）开展调研走访、专题调查、现场观摩等；

（四）结合党内集中学习教育、纪委监委日常监督、巡视巡察、工作督查、干部培训等进行深入了解；

（五）其他适当方法。

第十七条 平时考核可以根据实际情况形成考核结果。考核结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

第十八条 建立平时考核工作档案，将相关材料整理归档，作为了解评价领导班子日常运行情况和领导干部一贯表现的重要依据。

第四章 年度考核

第十九条 年度考核是以年度为周期对领导班子和领导干部所进行的综合性考核，一般在每年年末或者次年年初组织开展。

根据工作需要，各级党委（党组）每年可以选定部分领导班子和领导干部进行重点考核。

第二十条 年度考核一般按照下列程序进行：

（一）总结述职。召开会议，领导班子总结报告全年工作，领导干部进行个人述职。

（二）民主测评。根据对领导班子和领导干部考核内容的要求设计测评表，由参加民主测评的人员填写评价意见。参加测评的人员范围，按照知情度、关联度、代表性原则，结合实际确定。

（三）个别谈话。与领导班子成员、相关干部群众以及其他需要参加的人员个别谈话了解情况。

（四）了解核实。根据需要采取查阅资料、采集有关数据和信息、实地调研等方式，核实考核对象有关情况。

（五）形成考核结果。对领导班子和领导干部进行综合分析，形成考核结果并及时反馈。

当年开展党内集中学习教育、换届考察、巡视巡察的，年度考核可以结合实际适当简化程序。

根据工作需要和实际情况，对公共服务部门和窗口单位的领导班子和领导干部，可以在一定范围内听取公众意见。

第二十一条 领导班子年度考核结果一般分为优秀、良好、一般、较差 4 个等次。领导干部年度考核结果分为优秀、称职、基本称职、不

称职 4 个等次。

优秀是指综合表现突出，出色履行领导职责或者岗位要求，圆满地完成了年度工作任务，成绩显著。

良好、称职是指综合表现好，认真履行领导职责或者岗位要求，较好地完成了年度工作任务。

一般、基本称职是指综合表现勉强达到领导职责或者岗位要求，或者在某个方面存在明显不足、有较大问题。

较差、不称职是指综合表现达不到领导职责或者岗位要求，或者在某个方面存在严重问题、出现重大错误。

各级党委（党组）应当结合实际，制定考核等次具体评定标准。

第二十二条 担任多项职务的领导干部，一般在承担主要工作职责的单位进行考核，对兼任的其他工作以适当方式进行了解。

新提拔任职的领导干部，按照现任职务进行考核，注意了解在原任职岗位的工作情况。

交流任职的领导干部，在现工作单位进行考核，其交流任职前的有关情况由原单位提供。

援派或者挂职锻炼的领导干部，由当年工作半年以上的地方或者单位进行考核，以适当方式听取派出单位或者接收单位的意见。

本年度内病、事假累计超过半年的领导干部，参加年度考核，不确定等次。

涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案、受党纪政务处分或者组织处理的领导干部，其年度考核按照有关规定进行。

第五章 专项考核

第二十三条 专项考核是对领导班子和领导干部在完成重要专项工作、承担急难险重任务、应对和处置重大突发事件中的工作态度、担当精神、作用发挥、实际成效等情况所进行的针对性考核。

根据平时掌握情况，对表现突出或者问题反映较多的领导班子和领导干部，可以进行专项考核。

第二十四条 专项考核一般应当按照下列程序进行：

（一）制定方案。明确考核对象、考核内容指标、程序步骤和工作要求等。

（二）听取考核对象的总结汇报。

（三）了解核实。采取查阅资料、实地调研、舆情分析、个别谈话、民主测评等方式，核实印证有关情况，必要时可以向纪检监察机关或者审计、信访等部门了解情况。

（四）形成考核结果。对领导班子和领导干部作出评价。

第二十五条 专项考核结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

第六章 任期考核

第二十六条 任期考核是对实行任期制的领导班子和领导干部在一届任期内总体表现所进行的全方位考核，一般结合换届考察或者任期届满当年年度考核进行。

任期考核应当突出对完成届期目标或者任期目标情况的考核。

第二十七条 任期考核一般应当按照总结述职、民主测评、个别谈话、了解核实、实绩分析、形成考核结果等程序进行。

第二十八条 任期考核结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴

定等形式确定。

第七章 考核结果确定

第二十九条 考核结果确定应当加强综合分析研判，坚持定性与定量相结合，全面、历史、辩证地分析个人贡献与集体作用、主观努力与客观条件、增长速度与质量效益、显绩与潜绩、发展成果与成本代价等情况，注重了解人民群众对经济社会发展的真实感受和评价，防止简单以地区生产总值以及增长率排名或者以民主测评、民意调查得票得分确定考核结果。

第三十条 平时考核、年度考核、专项考核、任期考核情况应当相互补充印证，坚持考人与考事相结合，注重吸收运用巡视巡察、审计、绩效管理、工作督查、相关部门业务考核、个人有关事项报告查核等成果，把敢不敢扛事、愿不愿做事、能不能干事作为识别干部、评判优劣的重要标准，增强考核结果的真实性、准确性。

第三十一条 考核结果应当全面准确反映考核对象情况，以考核报告、评语、鉴定等形式确定结果的，应当明确具体肯定成绩和优点，指出问题和不足。

第三十二条 年度考核结果以平时考核结果为基础，年度考核优秀等次应当在平时考核结果好的考核对象中产生。

领导班子年度考核优秀等次比例一般不超过参加考核领导班子总数的 30%，领导干部年度考核优秀等次比例一般不超过参加考核领导干部总人数的 25%。

领导班子为优秀等次的，其领导成员评为优秀等次的比例可以适当上调，最高不超过 30%；领导班子为一般等次的，其领导成员评为优秀

等次的比例不得超过 20%，主要负责人一般不得确定为优秀等次；领导班子为较差等次的，其领导成员评为优秀等次的比例不得超过 15%，主要负责人一般不得确定为称职及以上等次。

第三十三条 有下列情形之一，领导班子和领导干部年度考核结果不得确定为优秀等次：

- （一）贯彻落实党中央决策部署成效不明显的；
- （二）干事创业精气神不够，拈轻怕重、患得患失，不敢直面矛盾、不愿动真碰硬，不担当不作为的；
- （三）受到上级党委和政府通报批评，责令检查的；
- （四）工作实绩不突出的；
- （五）组织领导能力较弱，年度工作目标任务完成不好的；
- （六）履行管党治党责任不力，违反廉洁自律规定的；
- （七）其他原因不宜确定为优秀等次的。

在上级党组织开展的基层党建述职评议考核工作中，党委（党组）书记抓基层党建工作情况综合评价等次未达到好的，其年度考核结果不得确定为优秀等次。

第三十四条 有下列情形之一，领导班子年度考核结果应当确定为较差等次，领导干部年度考核结果应当确定为不称职等次：

- （一）违反政治纪律和政治规矩，政治上出现问题的；
- （二）不执行民主集中制，领导班子运行状况不好，不能正常发挥职能作用，领导干部闹无原则纠纷，影响较差的；
- （三）责任心差、能力水平低，不能履行或者不胜任岗位职责要求，依法履职出现重大问题的；

（四）表态多调门高，行动少落实差，敷衍塞责、庸懒散拖，作风形象不佳，群众意见大，造成恶劣影响的；

（五）不坚守工作岗位，擅离职守的；

（六）其他原因应当确定为较差或者不称职等次的。

第三十五条 领导班子和领导干部在履职担当、改革创新过程中出现失误错误，经综合分析给予容错的，应当客观评价，合理确定考核结果。

第三十六条 考核对象对考核结果有异议的，可以按照有关规定提出复核或者申诉。

第八章 考核结果运用

第三十七条 坚持考用结合，将考核结果与选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等结合起来，鼓励先进、鞭策落后，推动能上能下，促进担当作为，严厉治庸治懒。

第三十八条 考核结果采取个别谈话、工作通报、会议讲评等方式，实事求是地向领导班子和领导干部反馈，肯定成绩、指出不足，督促整改，传导压力、激发动力。

第三十九条 依据考核结果，有针对性地加强领导班子建设：

（一）领导班子作出重要贡献的，按照有关规定记功、授予称号，给予物质奖励；

（二）领导班子表现突出或者年度考核结果为优秀等次的，按照有关规定给予嘉奖；

（三）领导班子运行状况不好、凝聚力战斗力不强、不担当不作为、干部群众意见较大的，应当进行调整；

（四）领导班子年度考核结果为一般等次的，应当责成其向上级党组织写出书面报告，剖析原因、进行整改；

（五）领导班子年度考核结果为较差或者连续两年为一般等次的，应当对主要负责人和相关责任人进行调整。

第四十条 依据考核结果，激励约束领导干部：

（一）领导干部作出重大贡献的，可以按照有关规定记功、授予称号，给予物质奖励；表现突出或者年度考核结果为优秀等次的，按照有关规定给予嘉奖；连续三年为优秀等次的，记三等功，同等条件下优先使用。

（二）领导干部年度考核结果为称职及以上等次的，按照有关规定享受年度考核奖金、晋升工资级别和级别工资档次。

（三）领导干部年度考核结果为基本称职等次的，应当对其进行诫勉，限期改进。

（四）领导干部年度考核结果为不称职等次的，按照规定程序降低一个职务或者职级层次任职。

（五）不参加年度考核、参加年度考核不确定等次或者年度考核结果为基本称职以下等次的，该年度不计算为晋升职务职级的任职年限，不计算为晋升工资级别和级别工资档次的考核年限。

（六）领导干部不适宜担任现职的，应当根据有关规定对其进行调整。

第四十一条 依据考核结果加强干部教育培养，按照“缺什么补什么”的原则，对领导干部进行调学调训、安排实践锻炼，补齐能力素质短板。对有潜力的优秀年轻干部加强针对性培养。

第四十二条 考核中发现领导班子和领导干部存在问题的，区分不同情形，予以谈话提醒直至组织处理；发现违纪违法问题线索，移送纪检监察、司法机关处理。

第四十三条 领导干部考核形成的结论性材料，应当存入干部人事档案。

第九章 组织实施

第四十四条 党委（党组）及其组织（人事）部门按照干部管理权限，履行考核领导班子和领导干部的职责。

党委（党组）承担考核工作主体责任，党委（党组）书记是第一责任人，组织（人事）部门承担具体工作责任。

第四十五条 考核人员应当具有较高的思想政治素质以及胜任考核工作的政策水平和业务知识，公道正派，组织纪律观念和保密意识强。考核人员按照规定实行公务回避。

根据工作需要，党委（党组）可以组建和派出考核组。考核组组长根据每次考核任务确定并授权，应当具有较强的组织领导能力，坚持原则、敢于担当。

第四十六条 实行考核工作责任制。

考核人员应当认真履行职责，按照规定的程序和要求实施考核，全面客观准确地了解和反映情况，公道公平公正地对待和评价领导班子和领导干部。

考核人员应当在考核材料上签名，对考核材料的客观性、真实性负责。

第四十七条 考核工作的组织实施应当严肃认真、稳妥审慎，注意

与日常工作相协调、相促进。根据不同考核对象和考核任务，改进创新考核方法，充分发扬民主，多到基层干部群众中、多在乡语口碑中听取意见、了解情况，坚持在现场看、见具体事，多渠道、多层次、多侧面了解核实领导班子和领导干部的现实表现。

第四十八条 组织（人事）部门应当加强考核工作信息化建设，充分运用互联网技术和信息化手段开展考核，提高工作质量和效率。

第四十九条 各级党委（党组）应当加强对本地区本部门本单位干部考核工作与其他业务考核工作的统一领导、统筹协调和督促指导，整合考核力量，归并考核项目和种类，严格控制“一票否决”事项，防止多头考核、重复考核。

第十章 纪律与监督

第五十条 考核工作必须严格遵守下列纪律：

- （一）不准搞形式、走过场；
- （二）不准隐瞒、歪曲事实；
- （三）不准弄虚作假；
- （四）不准搞非组织活动；
- （五）不准泄露谈话内容、测评结果等考核工作秘密；
- （六）不准凭个人好恶评价干部、决定或者改变考核结果；
- （七）不准借考核之机谋取私利；
- （八）不准干扰、妨碍考核工作；
- （九）不准打击报复干部和反映问题的人员。

第五十一条 领导班子和领导干部应当正确对待和接受组织考核，如实汇报工作和思想，客观反映情况。

对不按照要求参加或者不认真配合考核工作，经教育后仍不改正的，领导班子年度考核结果直接确定为较差等次，领导干部年度考核结果直接确定为不称职等次。

第五十二条 对不按照规定组织开展考核、考核工作失真失实造成严重后果、本地区本部门本单位考核工作中不正之风严重、干部群众反映强烈以及对违反考核工作纪律等行为查处不力的，应当追究党委（党组）及其组织（人事）部门主要负责人和有关领导成员、直接责任人的责任。

第五十三条 对违反本条例的，根据情节轻重，依规依纪给予批评教育、责令检查、通报批评、诫勉、组织调整或者组织处理，涉嫌违纪或者职务违法、职务犯罪的，按照有关纪律和法律法规处理。

第五十四条 党委（党组）、纪检监察机关、组织（人事）部门应当加强对考核工作的监督检查，自觉接受群众和舆论监督，认真受理有关举报、复核、申诉，严肃查处违反考核工作纪律的行为。

第十一章 附 则

第五十五条 本条例对工作部门的规定，同时适用于党委和政府的办事机构、派出机构、特设机构以及其他直属机构。

第五十六条 本条例由中共中央组织部负责解释。

第五十七条 本条例自2019年4月7日起施行。1998年5月26日中共中央组织部印发的《党政领导干部考核工作暂行规定》、2009年7月16日中共中央组织部印发的《党政领导班子和领导干部年度考核办法（试行）》同时废止。此前发布的有关领导班子和领导干部考核的规定，凡与本条例不一致的，按照本条例执行。

提升考核质量 激励担当作为

——中组部负责人就印发《党政领导干部考核工作条例》答记者问

本报记者 盛若蔚

《人民日报》（2019年04月22日 06版）

近日，中共中央办公厅印发了《党政领导干部考核工作条例》（以下简称《干部考核条例》），中央组织部负责人就有关问题回答了记者提问。

问：请您介绍一下为什么要制定《干部考核条例》？

答：我们党历来重视教育、培训、选拔、考核和监督干部。党的十八大以来，习近平总书记对干部考核工作提出了一系列新理念新思想新要求，为进一步做好干部考核工作指明了方向，提供了根本遵循。进入新时代，干部“干什么”“怎么干”有了新的更高要求，干部考核“考什么”“怎么考”需要从制度层面作出调整。1998年印发的《党政领导干部考核工作暂行规定》和2009年印发的《党政领导班子和领导干部年度考核办法（试行）》，对规范干部考核工作发挥了重要作用，但已经不能完全适应新时代的要求。经党中央同意，中央办公厅印发《干部考

核条例》，这对推动解决当前干部队伍和干部考核工作存在的突出问题，激励引导广大干部以更好的状态、更实的作风带头贯彻落实党中央决策部署和习近平总书记重要指示批示，推动全党统一意志、统一行动、步调一致前进，具有重要意义。

制定条例列入了中央政治局常委会工作要点。中央组织部高度重视条例起草工作，将其列为重点任务，多次专题研究。起草期间，先后举办多期研讨班，深入开展调研座谈，个别访谈了 100 多名省市县党委主要负责人，广泛征求了各省区市、中央和国家机关意见。

以条例的形式对干部考核工作作出总体规范，这在党的法规制度建设史上还是第一次。条例出台后，党章规定的教育、培训、选拔、考核、监督等干部工作的重要方面就都有了相应的条例，干部工作制度体系更加成熟、更加定型。

问：请您介绍一下《干部考核条例》的主要内容和突出特点？

答：条例共 11 章 57 条。第一章“总则”明确立规目的、干部考核内涵、总体要求、工作原则、适用范围等。第二章至第十章分别对考核内容、考核方式、考核结果确定、考核结果运用、组织实施、纪律与监督等作出规定。第十一章“附则”。条例紧紧围绕深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想设计制度、构建体系，把习近平总书记关于党的建设和组织工作重要思想、党的十九大作出的战略部署、党中央对领导干部的各项要求，贯穿到干部考核工作全过程、各方面。

一是坚持把政治标准放在首位。坚持干部考核的政治考核属性，将政治标准贯穿始终。在工作原则上坚持党管干部，德才兼备、以德为先，在考核内容上突出政治建设，着重考核增强“四个意识”、坚定“四个

自信”、做到“两个维护”、遵守政治纪律和政治规矩等情况，在评判标准上强调全面从严治党、忠诚干净担当，对政治上不合格的实行“一票否决”。

二是突出对党中央决策部署和习近平总书记重要指示批示贯彻落实情况的考核。坚持党中央倡导什么、强调什么就考核什么，把区分优劣、奖优罚劣、激励担当、促进发展作为干部考核工作的基本任务，把考核的主要功能聚焦到推动各级党政领导班子和领导干部做到忠诚干净担当上来，把履行岗位职责、解决实际问题、创造工作实绩作为考核的基本内容和评价的基本依据，让事实说话，用实绩检验。

三是完善考核方式。对干部考核的概念作了界定，明确干部考核主要包括平时考核、年度考核、专项考核、任期考核4种方式。根据不同考核方式的特点，分专章作出规范，总体设计，各有侧重，相互补充，增强考核工作的完整性和系统性。

四是改进考核方法。落实全面、历史、辩证地看干部和经常性、近距离、有原则接触干部的要求，吸收借鉴近年来干部工作的好经验好做法，强化党组织的领导把关作用，本着于法周延、于事简便的原则，改进民主测评、民意调查等方法，坚持用好谈心谈话、实地调研等行之有效的做法，充分运用信息化手段，力戒形式主义、官僚主义。

五是改进考核结果的确定和运用。坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，把综合研判作为前置环节，经过综合分析形成明确的考核结果，区分优良中差，并按照“三个区分开来”的要求对干部容错纠错。强化考用结合，对把考核结果与选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等结合起来作出细化规定，树立正确导向。

六是落实考核工作责任。明确党委（党组）承担考核工作主体责任，党委（党组）书记是第一责任人。强化党委（党组）对干部考核与其他业务考核的统一领导，防止多头、重复、繁琐考核，提高工作效率，减轻基层负担。

问：《干部考核条例》对干部考核工作的定位作出哪些规定？

答：干部考核工作如何定位，这是制定条例首先要考虑的问题。解决这一问题，关键是准确把握干部考核与干部考察的关系。干部考核与干部考察都是组织部门的重要工作，两者目标一致、各有侧重，相互补充、有机统一。从定位看，考察是干部选拔任用的重要环节，直接为干部选拔任用服务，主要目的是“择人”，即物色适合某一岗位任职的人选；考核是干部管理的重要手段，主要目的是了解掌握干部的现实表现，督促引导干部更好地履职尽责。从对象看，考察主要集中在拟提拔任用的干部；而考核面向在岗的所有干部，一名干部只要在职工作就要接受考核。从着力点看，考察重在了解干部的德才素质和内在潜力，看其是否符合拟任岗位的要求；考核重在了解干部履行岗位职责要求的实际表现，看其岗位胜任度，是否做到忠诚干净担当。

习近平总书记强调，“考察识别干部，功夫要下在平时，并注意重要关头、关键时刻。”组织部门既要善于通过严格的考察，把党和人民需要的好干部选出来，又要善于通过严格的考核，让所有干部在岗就在状态、奋发有为。现在，一些地方和单位干部选得不准，有的干部“带病提拔”“带病上岗”，一些地方干部不提拔不考核、班子不换届不考核，一些干部庸碌无为当“太平官”，一个重要原因就是干部考核工作不扎实，没有把功夫下在平时，对干部日常工作和平时表现了解不够全面准

确。

《干部考核条例》明确，干部考核是指党委（党组）及其组织（人事）部门按照干部管理权限，对党政领导班子和领导干部的政治素质、履职能力、工作成效、作风表现等所进行的了解、核实和评价，以此作为加强领导班子和领导干部队伍建设的重要依据。作出这一界定，是改革开放以来干部考核工作不断深化发展的必然结果，是提高干部工作科学性的必然要求。这样做决不是否定或割裂干部考核与干部考察的联系，而是为了使两者的定位更清晰、功能更突出、作用更明显，从源头上解决“重选拔轻管理”“提拔后就万事大吉”“不提拔就没有压力”等问题。

问：《干部考核条例》对考核内容的规定有什么考虑？

答：条例明确提出，考核内容的确定必须以贯彻党中央精神为前提，根据党中央决策部署及时调整优化。

一是体现政治性。落实把政治标准放在首位的要求，把用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”、遵守政治纪律和政治规矩等作为考核领导班子政治思想建设的重要内容；把履行管党治党政治责任、持之以恒正风肃纪等作为考核领导班子党风廉政建设的重要内容；把密切联系群众、真抓实干、落实中央八项规定及其实施细则精神，反对“四风”特别是形式主义、官僚主义等作为考核领导班子作风的重要内容；把坚定理想信念、对党忠诚、尊崇党章、发扬革命精神、坚持“三严三实”、紧抓快办、树立良好家风等作为考核领导干部品德、作风、廉洁的重要内容，引导各级领导干部在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同党

中央保持高度一致。

二是体现时代性。紧紧围绕新时代新使命新要求确定考核内容指标，把适应新时代要求、落实党中央决策部署、完成目标任务的能力作为考核领导班子领导能力的重要内容，把解决发展不平衡不充分问题、满足人民日益增长的美好生活需要的情况和实际成效作为考核领导班子工作实绩的重要内容，注重考核各级党委（党组）领导班子落实新时代党的建设总要求、抓好党建工作的实绩。明确规定落实新发展理念，改进推动高质量发展的政绩考核，因地制宜合理设置考核指标及权重，突出对打好重点任务攻坚战考核，加强对深化供给侧结构性改革、推动创新发展等工作的考核，加大新增债务等约束性指标的权重。

三是体现针对性。针对当前干部队伍和干部考核工作存在的突出问题，按照精准化差异化的要求，规定根据不同岗位职责要求，明确不担当不作为的具体情形和评价标准，推动工作落实和担当尽责；明确考核内容应当体现不同区域、不同部门、不同类型、不同层次领导班子和领导干部特点，实行分级分类考核；要求逐步建立健全可量化、能定责、可追责的领导班子和领导干部工作目标及岗位职责规范，防止考核工作“一刀切”“一锅煮”“上下一般粗”“左右一个样”。

问：《干部考核条例》规定干部考核主要包括平时考核、年度考核、专项考核、任期考核 4 种方式，请问它们是如何定位的？

答：在总结各地区各部门实践经验的基础上，条例首次明确干部考核主要包括平时考核、年度考核、专项考核、任期考核 4 种方式，按照以平时考核为基础、年度考核和任期考核为重点、专项考核为补充的思路作了总体设计。

平时考核侧重于对领导班子日常运行情况和领导干部一贯表现进行经常性考核。为了做到可操作、能坚持，条例明确平时考核主要结合领导班子和领导干部日常管理进行，考核的方法、考核结果的确定可以灵活多样，重在及时肯定鼓励、提醒纠偏。

年度考核侧重于以年度为周期对领导班子和领导干部进行综合性考核。根据年度考核推行时间长、覆盖范围广、基础比较扎实的实际情况，条例对年度考核的方法步骤等作了统一规范，进一步发挥年度考核在干部考核中的作用。

专项考核侧重于对领导班子和领导干部在完成重要专项工作、承担急难险重任务、应对和处置重大突发事件中的工作态度、担当精神、作用发挥、实际成效等情况进行专门考核。专项考核是近年来干部考核工作的一项重要创新，具有机动灵活、针对性强的特点，为组织部门围绕中心、服务大局提供了一个新的抓手。为鼓励大胆创新，条例对专项考核一般应当经过的程序步骤作了规定。

任期考核侧重于对实行任期制的领导班子和领导干部在一届任期内总体表现进行全方位考核。考虑到换届考察和年度考核已经有比较成熟的做法，为防止多头、重复考核，条例规定任期考核一般结合换届考察或者任期届满当年年度考核进行。

问：党的十九大提出，“坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，完善干部考核评价机制”，请问《干部考核条例》是如何具体体现这一要求的？

答：干部考核具有激励先进、鞭策落后的独特优势。条例认真贯彻落实党的十九大精神，努力把“坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重”

的要求落到实处，主要体现在考核结果确定和考核结果运用两个方面。

一是把综合分析研判作为前置环节，要求全面、历史、辩证地分析个人贡献与集体作用、主观努力与客观条件、增长速度与质量效益、显绩与潜绩、发展成果与成本代价等情况，防止简单以地区生产总值及增长率排名或者以民主测评、民意调查得票得分多少来确定考核结果，确保考准考实、不出偏差；客观分析评价干部在履职担当、改革创新中出现的失误错误，理直气壮地为担当作为的干部撑腰鼓劲。

二是强化考核结果运用，将结果与干部选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等结合起来，依据考核结果进行奖惩。领导班子和领导干部经考核认定作出重大贡献的，及时通报表扬或者按照有关规定嘉奖、记功、授予称号。领导干部年度考核连续三年为优秀等次的，同等条件下优先使用。经考核认定领导干部不适宜担任现职的，根据有关规定作出调整。

问：《干部考核条例》在落实干部考核工作责任上有什么新的规定？

答：明确不同主体在干部考核工作中的责任，将责任具体化，是条例的一大亮点。条例首次明确规定党委（党组）承担考核工作主体责任，党委（党组）书记是第一责任人，组织（人事）部门承担具体工作责任。这是遵循党章规定，在干部考核工作中坚持和加强党的全面领导、贯彻党管干部原则的具体体现。干部考核不同于一般的业务考核，要严格按照干部管理权限进行。党委（党组）承担考核工作主体责任，意味着党委（党组）既是领导主体，又是工作主体、推进主体，要把干部考核工作纳入党委（党组）工作总体布局、摆上重要位置，充分发挥党组织的领导把关作用，把考核“指挥棒”牢牢掌握在手中，与干部选拔任用、

管理监督紧密结合起来，与谋划工作、推动落实紧密结合起来。党委（党组）书记作为第一责任人，对干部考核工作要做到重要政策亲自研究、重要工作亲自推动、重要问题亲自过问。领导班子成员要在职责范围内积极担责，配合党委（党组）书记落实好各项考核工作任务。组织（人事）部门要在党委（党组）领导下，认真履行具体工作责任，勇于担当、敢于负责，既严格按条例办事，又督促指导下级组织（人事）部门抓好落实。

问：最后，请您谈谈中央组织部对贯彻落实《干部考核条例》有什么具体安排？

答：条例的制定出台，是干部工作的一件大事。当前和今后一个时期，抓好条例的学习宣传和贯彻落实是组织（人事）部门的一项重要任务。按照中央要求，中央组织部认真研究制定了落实方案。一是把条例纳入各级党委（党组）中心组学习和各级党委（党组）主要负责同志任职培训的必学内容，作为组工干部业务培训的重要内容。二是集中一段时间抓好条例的学习培训。中央组织部将适时举办专题培训班，抓好中央和国家机关各部门组织（人事）部门、省（区、市）党委组织部负责人的培训；各地区各部门要抓好各级党委（党组）组织部负责人、组工干部的轮训。三是中央组织部将配套印发《中央管理的党政领导干部年度考核办法（试行）》，推动中管干部带头执行条例，为各级党政领导班子和领导干部作出表率。四是推动各地区各部门严格执行条例，结合实际修订完善相关配套制度，加快建立健全日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系。五是加强对各地区各部门的宏观指导和监督检查，及时总结推广好做法好经验，确保条例落地见效。

完善干部考核评价机制的重大举措

本报评论员

《人民日报》（2019年04月22日 01版）

近日，中共中央办公厅印发《党政领导干部考核工作条例》。这是贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线的最新成果，是做好新形势下干部考核工作的基本遵循，是激励广大干部担当作为、干事创业的制度保证。

中国特色社会主义进入新时代，我们党要有新气象新作为，首先是各级党政领导班子和领导干部要有新气象新作为。条例以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实党的十九大精神和全国组织工作会议精神，总结吸收近年来干部考核工作新经验新成果，标志着党的干部考核制度建设取得新的重大进展。

条例的颁布实施，对于加强和改进干部考核工作，充分发挥考核的指挥棒、风向标、助推器作用，推动各级党政领导班子和领导干部牢记初心使命，带头增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，始终保持永不懈怠的精神状态和一往无前的奋斗姿态，把中国特色社会主义推向前进，具有重要意义。

抓好条例的贯彻落实，必须坚持把政治标准放在首位。干部考核不同于业务考核，其实质是政治考核。无论是考核内容的确定、考核指标的设置，还是干部表现的评判、考核结果的运用，都必须旗帜鲜明把政

治标准放在首位，确保各级党政领导班子和领导干部在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

抓好条例的贯彻落实，必须聚焦实践实干实效。要坚持围绕中心、服务大局，突出对党中央决策部署和习近平总书记重要指示批示贯彻落实情况的考核。深入一线考核评价干部，把统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局、落实新发展理念的实际成效作为主要评价依据，引导各级领导班子和领导干部求真务实、真抓实干，创造出经得起实践、人民、历史检验的实绩。

抓好条例的贯彻落实，必须突出考准考实。要扭住区分优劣、奖优罚劣、激励担当、促进发展这个基本任务，实现干部考核经常化、制度化、全覆盖；细化考核内容，增强考核的针对性，根据不同考核对象合理设置可衡量、可比较、能定责、可追责的考核指标；改进方法手段，经常性、近距离、有原则接触干部，多渠道、多层次、多侧面了解干部，以事察人，知事识人，防止从抽象到抽象、凭感觉下结论；形成明确的考核结果，把真干假干、干多干少、干好干坏辨别出来，区分出优良中差，全面准确反映考核对象情况。

抓好条例的贯彻落实，必须强化考用结合。要发挥考核对选人用人的基础性作用，更加紧密地把考核结果与培养教育、管理监督、激励约束、问责追责、能上能下、治庸治懒等结合起来，让政治坚定、奋发有为的干部得到褒奖和鼓励，让慢作为、不作为、乱作为的干部受到警醒和惩戒，最大限度调动各级党政领导班子和领导干部的积极性、主动性、创造性。

“治本在得人，得人在审举，审举在核真。”各级党委（党组）及其组织（人事）部门要以高度的政治责任感和历史使命感，认真贯彻执行条例，进一步提高干部考核工作的质量和水平，树立讲担当、重担当、改革创新、干事创业的鲜明导向，使求真务实、真抓实干在全党全社会蔚然成风，为实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦提供强大动力。