

基于科学发展观的高校干部考评体系构建

朱蓉蓉, 邓国林

(苏州大学 政治与公共管理学院, 江苏 苏州 215021)

摘要:充分认识高校干部考核评价工作的重要性和迫切性, 坚持民主性、主体性、全面性、导向性原则, 准确了解干部的工作业绩, 明确考核评价的内容和标准, 建立及时有效的反馈利用机制, 从而构建起体现科学发展观要求的高校干部考核评价体系, 既是践行科学发展观和正确政绩观的基本要求, 也是办人民满意高等教育、实现我国高等教育又好又快发展的客观需要。

关键词:科学发展观; 高等学校; 干部考核评价体系

中图分类号: G647

文献标识码: A

文章编号: 1671-5322(2009)04-0010-04

高等学校承担着人才培养、科学研究和社会服务的重要任务, 如何适应高等教育发展新形势, 推动学校各项事业又好又快发展, 在某种程度上取决于干部的素质、能力和水平。因此, 按照十七大提出的“要完善体现科学发展观和正确政绩观要求的干部考核评价体系”的要求, 建立起科学的干部考核评价体系, 形成正确的用人导向, 引导广大高校干部树立正确的权力观、政绩观, 具有十分重要的现实意义。

一、构建体现科学发展观的高校干部考核评价体系的价值取向

科学发展观明确了科学发展的认识问题、实践问题、发展成果评价问题, 为我们做好干部工作提供了基本思路, 赋予干部考核评价以新的内涵。用科学发展观指导高校干部考核评价工作, 一是要体现科学发展观的实质, 突出以人为本的思想。科学发展观的核心是以人为本, 以人为本的实质是立党为公、执政为民。对高校干部而言, 以人为本就是要坚持正确的社会主义办学方向, 热爱党的教育事业, 全心全意为广大师生员工服务; 就是要想方设法调动广大师生员工的积极性, 协调好学校各种利益关系; 就是要充分发扬民主, 高度重视广大师生员工的知情权、参与权, 让他们共谋发展大计、共创发展业绩, 共享发展成果; 就是要切实解决师生员工最关心、最直接、最现实的利益问

题。科学的干部考核评价体系, 必须从考核评价的标准、考核评价的方法和考核评价的相关制度方面体现以人为本的思想。要将高校干部的考核评价作为加强高校干部队伍建设和促进实际工作的重要手段, 不断提升干部的管理服务水平, 弘扬求真务实的精神。二是要体现科学发展观的标准, 突出干部的执政能力。科学发展观对高校干部履行职责提出了新的更高的要求。科学发展观的第一要义是发展, 基本要求是全面协调可持续发展。高校干部的第一职责就是要奉行事业至上, 一心一意抓发展、谋发展; 就是要坚持统筹兼顾的根本方法, 切实解决人才培养、学科建设和服务地方的关系问题; 就是要围绕办人民满意大学的目标, 集中力量推动学校大发展。要通过考核评价, 不断改善高校干部的领导方式和执政方式, 不断提高广大干部治校理教的能力和促进办人民满意大学的本领。三是要体现科学发展观的要求, 突出干部的创新能力和促进办人民满意大学的本领。科学发展观, 要求统筹自然、社会和人的全面发展, 要求尊重自然规律、经济规律和社会规律, 要求物质文明、政治文明、精神文明和生态文明共同进步。以科学发展观的要求考核高校干部, 就是要看高校的干部能否以改革创新的精神推动学校发展; 能否将科学发展观转化为谋划学校发展的正确思路、促进发展的政策措施、领导发展的工作能力; 能否不断地进行理论创新、实践创新和制度创新, 使我们的思想和

收稿日期: 2009-09-21

作者简介: 朱蓉蓉(1968-), 女, 江苏靖江人, 副教授, 研究方向: 马克思主义理论。

行动更加符合时代的要求与发展的需要,将科学发展观真正落到实处,不断推进高等教育事业新的发展。

二、构建体现科学发展观的高校干部考核评价体系的基本原则

1. 民主性原则

对干部的考核评价,重在群众认可,走群众路线,请群众当裁判,最大限度地扩大人民群众对干部考核评价的知情权、参与权、评价权、监督权。只有这样,才能充分反映民意,更好地体现民主。在具体的干部考核工作中,除了在考核主体中扩大教职工、学生、离退休干部、民主党派等群体的代表比例外,还要建立考核过程公开制度,在考核过程的不同阶段,采取适当形式进行公示。一是在考核前,要对每项程序的基本要求书面公布,如对述职报告内容的要求、参加民意测验和民主评议人员的范围、调查核实的方式方法、反馈的形式等都印成书面材料,事先发给教职工,让群众掌握干部考核的程序,熟悉如何正确地向组织反映问题、提出意见和建议,提高干部考核的公开性和透明度,减少考核结果的人为因素,确保考核的质量和效率^[1]。二是要将各部门(单位)基本工作的写实性考核成绩在网上公示。三是将各部门(单位)的最终考核结果在网上公示。若有异议,可向考核工作小组询问,并要求给予答复。同时建立群众检举与工作监督制度,支持和鼓励广大干部、教职工、学生监督考核工作。

2. 主体性原则

考核组织工作首先涉及的是考核主体问题。在高校干部考核评价中,考核主体是指有关领导、专家组成的考核领导小组、工作小组和教职工代表等;考核客体是指被考核的部门(单位)和全校干部。考核主体对客体具有决定性作用,他们的评价直接影响考核结果。我们可按照整体工作、基本工作、重点工作、特色工作分类确定考核主体,明晰考核程序。对整体工作考核的主体是校领导、考核工作小组成员、教代会代表、老干部代表、民主党派代表、机关职能部门中层正职干部等,要分别根据被考核单位的年度工作总结、指标完成情况,以及单位正职就单位工作述职情况进行综合评价打分,最终加权确定单位整体工作成绩;对基本工作考核的主体是机关职能部门处,要对照年度每一项基本工作任务的完成情况,按“完

成”、“基本完成”、“未完成”等级给出基本工作考核成绩;对重点工作考核时要根据重点工作确定相应的考核主体,如本科教学质量的考核主体是教务处、评估办等部门;对特色工作考核时,考核主体是学校领导班子,要根据各二级单位的特色工作申报材料进行考核,重点考核评价标志性成果,以及是否在全国或同类高校中具有示范效应。对确属特色明显、成效显著的工作成果,要在前三项考核成绩的基础上,给予加分奖励。前三项工作不同的考核主体的测评成绩进行加权与特色工作奖励加分之和即构成该单位的考核成绩。

3. 全面性原则

高校干部考核评价工作的全面性,主要应当考虑以下几个结合:一是工作数量与质量相结合。高校干部考核评价属于功绩测评范畴,如果没有质的考核评价,就难以做出基本评价;如果没有量的考核评价,考核评价就难以在更高层次和水平上完善深化。工作数量是指干部所做工作的多少,工作质量是指干部所做工作的优劣,考核评价高校干部,要坚持数量和质量的统一,解决“干多干少”和“干好干坏”一个样的问题。二是显性实绩与潜性实绩相结合。显性实绩是指看得见、摸得着的实绩。潜性实绩是指经过较长时间才能看出效益的实绩。考核评价干部的工作实绩,既要看其现实成果,又要看其长远发展。即既要防止其表明上成绩突出,实际上内涵不足的错误做法。同时也要发现那些为学校事业做了大量基础性工作,因成绩一时没有显现出来的事例。三是领导测评、部门测评与群众评议相结合。包括分管校领导测评、机关正职对副职测评、机关职能部门对二级学院测评、处级单位内部测评、服务对象(二级学院和师生)对机关职能部门测评等。譬如对二级学院副职的考核,其成绩构成除了单位成绩以外,还包括机关职能部门对其分管工作成绩的测评;对机关职能部门副职的考核,其成绩构成除了单位成绩和单位内部测评成绩外,还包括分管校领导的测评成绩、机关正职的测评成绩以及服务对象(部门、师生)的测评。四是定性考核和定量考核相结合。定性考核,采用优秀、称职、基本称职、不称职等次来评价干部,通过得票率来判别人群公认程度;定量评价则按照不同岗位和不同职责特点,建立差异性评价指标体系,通过差异测评与综合比较分析,给被考核对象排出名次。以上两种考核方法的综合运用,能比较全面、客

观、准确地评价部门和干部个人的工作实绩。

4. 导向性原则

科学运用考核结果,对高校干部落实科学发展观和正确政绩观有着直接的导向作用,是绩效考核的必然延伸,也是管理和使用干部的重要依据^[2]。考核评价体系要真正发挥其应有的作用,还必须注重加强对考核评价结果的运用。一要把对干部考核评价作为加强干部队伍建设的重要途径。针对考核评价中发现的问题开展教育,全面提高高校干部的素质。对考核评价较差和一般的干部,绝不能“一棍子打死”,而是要帮助他们总结经验,分析原因,制定措施,限期改进。要抓住考核评价的契机,引导干部开展谈心活动,增强团结,形成合力。同时,应根据考核评价中发现的干部知识、经验、修养等方面的不足,适时安排培训学习或轮岗锻炼,以全面提高干部素质。二要把考核评价结果作为干部选拔任用和奖惩的主要依据。干部考核评价说到底,就是要将对干部履行岗位职责的工作实绩和德才表现作出结论,作为决定干部升降去留的依据,让能者上,庸者下,考核评价工作的威力和积极导向作用才能真正显示出来。三要通过考核评价形成良好的舆论导向。在考核评价中,要通过校园网和校内广播、电视等媒体,向教职员工公布考核评价结果,重视教职工对考核评价工作的全过程监督,形成有利于干部成长进步的舆论导向。

三、构建体现科学发展观的高校干部考核评价体系的基本要求

构建体现科学发展观要求的高校干部考核评价体系,需要我们合理设定高校考评内容和考核指标,科学设置高校干部考核评价的途径和方法,正确运用考评结果,建立干部队伍管理的长效机制,形成科学、有效、规范的干部考核评价体系。

1. 充分体现科学发展观与正确政绩观的要求,全面准确了解领导干部的工作业绩

党的十七大提出,“坚持正确用人导向,按照德才兼备、注重实绩、群众公认原则选拔干部,提高选人用人公信度”。工作实绩是干部能力的具体体现。在确定干部工作实绩时,特别要注意处理好以下几个方面的关系:一是客观条件与主观努力的关系。领导干部的实绩是主客观的统一,它既是领导干部主观努力的结果,同时也受到客观条件的制约。由于领导干部的客观环境不同,

物质条件、工作基础迥异,取得实绩的难易程度就有所区别。因此,看实绩不能做简单机械的比较,既要领导干部的主观努力程度,又要看其所处的客观环境、物质条件、工作基础,绝不能孤立地看领导干部。二是局部利益与全局利益的关系。能否处理好局部利益与全局利益的关系,是衡量高校干部是否具有全局观点的主要尺度。考核评价高校干部,就是要用小局服从大局、局部服从全局这把尺子衡量。既要领导干部的工作成绩,又要看其对全局利益所持的态度和所做的贡献。部门(单位)干部在局部范围内所取得的成绩对全局利益的影响和作用越大,实绩就越大。因此,考核评价干部实绩,必须坚持局部利益与整体利益的高度统一。三是集体实绩与个体实绩的关系。在高校及其部门(单位),领导班子和领导干部个人的实绩是相辅相成的。许多实绩是领导班子共同努力的结果,但领导干部个人的实绩也是领导班子集体实绩的基础。考核评价领导干部的实绩,要用系统论的观点,把班子看作系统,把成员看作部分,从中分析成员在集体中的作用。既要解决领导干部实绩上吃大锅饭、功过不分的问题,又不能以“集体努力结果”为名,否认个人所做的贡献。对个人情况也要做具体分析,他的所作所为对某项工作有多大意义,产生了什么样的结果。同样,也不能把所有成绩归结到个人身上,否定整体效应。

2. 建立科学有效的指标体系,明确考核评价的内容和标准

建立科学有效的指标体系是做好干部考核工作的基础,也是做好干部考核工作的关键。在建立指标体系时,一是要将基本工作考核和整体工作考核紧密联系起来。基本工作考核是指对各部门(单位)承担的学校年度工作计划目标任务和各部门(单位)自身的年度工作目标任务进行的考核。整体工作考核是指对各部门(单位)围绕学校中长期发展目标而开展的全部工作进行的整体测评,是对各部门(单位)围绕学校整体目标和中心工作,开展教学、科研与实验室建设、学科与师资队伍、党建和思想政治工作等整体评价。考核过程要体现基本工作写实性考核与整体工作综合评价的结合。二是要将重点工作考核和特色工作考核紧密结合起来。重点工作是学校改革发展阶段性的重点目标任务。学校根据建设目标和发展规划每年确定一项重点工作任务,作

为重点工作考核的内容。特色工作是围绕学校发展目标,体现部门(单位)工作特色和创新的工作。特色工作由各部门(单位)在年终考核时进行申报,最终被评定为特色工作的给予一定的加分奖励。三是要将共性指标和个性指标紧密结合起来。共性指标具有统一性和可比性,个性指标体现具体性和差异性。要根据各部门(单位)工作职责和性质的不同,分别制定相应的考核指标体系。对同一性质的部门(单位),按工作类型制定共性的考核指标。如对二级学院的考核指标,每年年初可由校党委确定统一的考核指标和评价标准。对工作性质具有差异性的机关职能部门,可结合实际确定体现职能部门工作特色的差异性指标进行考核。在考核中,还要采取特色工作加分、工作失误责任追究减分的办法,充分发挥考核的激励与控制作用^[3]。

3. 建立及时有效的反馈利用机制,注重绩效的提升

考核评价成功与否,不仅与考核结果是否客观、公正有关,而且也与考核结果是否及时反馈及

有效利用有关。被考核对象不了解对自己工作绩效的评价结果,也就无法达到鼓励先进、鞭策后进、促进工作的目的。考核结果如不能有效利用,考核工作也就失去了应有的价值。要通过建立有效的反馈利用机制,使考核工作在提升干部工作水平、建设高素质干部队伍等方面发挥作用。考核结果的反馈有多种形式,可以根据情况向全校公布,也可以个别交换意见。特别是对于考核成绩列在后面的干部,可由分管校领导和组织部长进行个别谈话。我们必须牢记一点,考核的激励作用只有通过考核结果的合理使用来实现。只有将干部考核的结果与奖惩、培训、晋升等挂起钩来,才能有效地激励干部勤奋向上,积极工作,更好地履行职责。高校干部考核的意义,不仅在于物质方面,更在于它所代表的“被认可”与“被尊重”,从而适应干部“自我实现”的需要,使干部形成一种内在的积极向上的精神动力,从而形成高校干部队伍求真务实、努力工作、追求卓越与创新,发挥考核的有效作用。

参考文献:

- [1] 刘立伦,汪德平.关于加强高校干部考核的思考[J].学习月刊(下半月刊),2008(1):23-24.
- [2] 孙又奇.总结经验 完善提高 充分发挥业绩考核的导向性作用[J].中国核工业,2008(9):14-19.
- [3] 刘透迤,李新民.用科学发展观创新干部考核内容和指标体系[J].2006(12):57-58.

Constructing the Evaluation System of Cadres Based on the Scientific Concept of Development Requires

ZHU Rong-rong, DENG Guo-lin

(School of Politics and Public Administration, Suzhou University, Jiangsu Suzhou 215021, China)

Abstract: We must full understand the importance and the urgency of how to evaluate the cadres in colleges and universities. The evaluation work must adhere to the principles of democracy, subjectivity, comprehensiveness, guidance. We must understand accurately the working performance of the cadres, make clear the content and evaluation standard, establish effective utilization of feedback mechanism. Thereby, we could build up an evaluation system of cadres based on the Scientific Concept of Development requires. It is not only the basic requirements of practicing the Scientific Concept of Development, but also the objective requirements of realizing Sound and fast development of high education in China.

Keywords: Scientific Concept of Development, colleges and universities, the evaluation system of cadres

(责任编辑:李 军;校对:洪 林)