2024年8月23日 本版主编:郝小军 版式策划:赵玫兰 责任校对:颜 华

基层考核减负还有哪些“拦路虎”?

一段时间以来,各级各地高度重视通过精简考核为基层减负工作,不断出台相关政策文件,取得一定工作成效。

记者近期调研发现,一些地方仍存在为基层减负的“拦路虎”,不尽科学的考核让部分基层干部“忙”上加“盲”,影响基层工作成效。

考核不精简 基层难减负

近段时间,各地正通过精简考核为基层减负,但记者在一些地方走访发现,考核减负推进过程中还有“盲区”,“拦路虎”仍然存在。

——过度考核难以“消肿”。

西部某县卫健部门在2024年的综合考核中,设置一级指标7项、二级指标18项,总体赋分超过千分,还将环境卫生、工作人员着装等内容纳入考核指标。该县乡镇卫生院基层干部反映:“一上班就头大,生怕哪一点做不好给医院扣分。”

一名科研单位的工作人员向记者吐槽,去年单位的年度考核,因为没有组织职工进行无偿献血,被相关条线考核主管部门扣分,导致单位整体考核结果不理想,“对科研单位考核,是否应更侧重科研成果、论文发表?”

——条线考核难以合并。

一名乡镇党委书记告诉记者,目前当地每年要接受的综合考核里,单经济发展这一方面就包含6大项30多小项,其他还有来自环保、国土、林草、住建等多个条线的考核。

一些地方同样的工作内容要在多个系统重复填报,以满足不同条线的考核需要。“不仅上级要考核,平级单位之间也要有比较。”西部某省基层工作人员说。

——材料负担难以减轻。

西部某基层政府办干部坦言,目前工作考核指标中查看留痕的多,对实际工作业绩和群众评价关注的少。一些参与考核的干部坦言,考核工作很多时候通过看材料完成,“对具体人和具体工作的考核,往往变成对所报材料的考核”。

系列精简考核“拦路虎”的存在,在一定程度上消解了为基层减负工作的成效。

部分基层干部表示,考核类别过多且不切实际,让基层增加负担、束缚手脚;有的考核过于严厉,更让基层干部产生“避责”心态和无力感,出现“考核焦虑”和“形式主义应对”。

缘何出现“考核异化”?

如何打破“基层减负越减越重”的怪圈?考核难精简的背后,又反映出哪些深层次问题?

考核评价指标体系的科学性是影响考核有效性的关键问题。

基层干部反映,部分考核指标设置不科学,“该考的不考,不该考的多考,基层工作就会偏离主题,无所适从。”此外,不少人表示,当前一些考核指标更多盯着当下工作,难以反映打基础、利长远的工作成效;看不出“隐性”成果,更关注“显性”成就。

有基层宣传部门工作人员表示,工作取得成效需要一定时间积累,但假如上级考核较频繁、考核指标不合理,负责干部只会更多注重短时成绩。

乡镇职责边界不清、条线工作繁多,也带来多头考核、重复考核等问题。

在基层工作实践中,县乡基层往往要面对各级各类考核,以及不同部门的专项业务考核,每项考核都要报送名目繁多的材料和数据。

北京市社会科学院副研究员王鹏表示,当前部分乡镇存在职责边界不清、权责不一致、责能不匹配等问题。一些基层干部反映,专项化的部门任务过多转化为基层政府的工作任务,会导致工作重心偏离。

此外,排名问责过严也会在一定程度上加剧负担,甚至带来不必要的“内卷”。

一名基层干部表示,很多考核都会排名。下达任务后,每个乡镇都要拼命干,否则就相对落后。“十几个乡镇,总会有后几名。”排名靠后往往要做表态性发言或被约谈,乡镇领导会使出最大力气将指标抬上去。

“考是上级的法宝,考核分是基层的命根,我们每天只能小心应对,不敢马虎出错。”一名基层干部说。

让考核回归初衷

近日,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《整治形式主义为基层减负若干规定》,为深化拓展整治形式主义为基层减负工作提供重要制度遵循。

8月20日,中央层面整治形式主义为基层减负专项工作机制会议在京召开。会议强调,进一步统筹规范督查检查考核,切实把面向基层的督查检查考核总量减下来、频次统筹好。

多地在省、市、县(区)范围实行压缩考核流程、减少迎检文件重复提交、推动对不必要的督导检查考核事项进行取消或“多考合一”等措施,提升过程考核在人员任职、职级晋升中的多维度应用,为基层干部进行考核“松绑”。

在考核内容上,南开大学周恩来政府管理学院教授徐行建议,进一步加强对考核指标体系中不合理、非必要的事项进行清理。基层干部呼吁,需依据基层工作和人员状况制定合理、科学的考核指标,规范考核数量频次,推动部门间检查考核结果互认互用。

针对当前乡镇(街道)职责边界不清等问题,上述规定也要求省级党委和政府在对乡镇(街道)现有权责事项进行梳理评估的基础上,进一步明确乡镇(街道)应当履行的职责事项,推动资源、服务、管理向基层下沉。强调对乡镇(街道)工作成效的衡量,要以履行职责事项清单执行情况为依据,防止部门以考核为名向基层转嫁责任。

针对考核方式,中共浙江省委党校政治学教研部教授王景玉建议,进一步完善企业、群众反馈机制,为基层干部解决人民群众急难愁盼问题腾出更多空间。

徐行认为,基层工作应以达标考核为主,而非广泛运用排名方式。工作的出发点应是服务好群众,而非回应上级考核和承担部门转移的责任。

此外,基层还期盼,更多关注考核的效用发挥和结果利用。西南政法大学教授吴喜认为,可运用考核结果的典型示范作用,鼓励更多干部真正融入基层和一线,让考核真正回归激励干部干事创业、更好服务百姓的初衷。

(据新华社报道)