# 新常态下基层干部如何树立正确的政绩观

来源：网络 作者：诗酒琴音 更新时间：2024-09-04

*新常态下基层干部如何树立正确的政绩观新常态下基层干部如何树立正确的政绩观前言：笔者从中西部某县公开报道材料中获知，在2024年党的群众路线教育实践活动中，全县84家乡科级单位领导班子剖析材料，有63家提到政绩观问题，其中58家认为领导班子政...*

新常态下基层干部如何树立正确的政绩观

新常态下基层干部如何树立正确的政绩观

前言：笔者从中西部某县公开报道材料中获知，在2024年党的群众路线教育实践活动中，全县84家乡科级单位领导班子剖析材料，有63家提到政绩观问题，其中58家认为领导班子政绩观存在偏差。领导干部个人自我剖析材料中，有72家单位主要负责人在材料中坦诚政绩观存在偏差。有什么样的政绩观就有什么样的施政行为。新常态下，基层干部应如何树立正确的政绩观、如何矫正基层干部政绩观偏差的不良倾向，成为当前和今后一段时间必须着力解决的问题。本文将就上述问题展开调查研究。

所谓政绩观，就是干部对如何履行职责、追求何种政绩的根本认识和态度，包括为谁创造政绩、如何创造政绩和怎样衡量政绩等问题。笔者就以上问题在国内某知名公务员论坛进行问卷调查，分别按比例选取中部和东部乡镇和县直机关科级及以下公务员，共发放电子调查问卷197份，收回有效问卷165份，结合问卷结果和工作实际进行一些分析思考。

一、当前基层干部政绩观偏差的主要表现形式

从问卷调查结果来看，在对待“基层干部政绩观是否存在偏差”的问题上，23.0%的被调查对象认为“普遍存在偏差”，52.7%的被调查对象认为“存在，但不严重”，13.9%的被调查对象认为“不存在”，还有10.4%的被调查对象认为“不好说”。据调查分析，基层干部政绩观存在偏差主要体现在以下几个方面：

一是避“实”就“虚”，热衷于表面文章。当下，基层干部政绩观出现偏差，主要在于太过热衷时间短、见效快、形象好的面子工程、形象工程，对于一些不易凸显亮点、不在考核范围内的基础性工作能拖就拖。此次问卷调研中，认为干部“热衷政绩工程”、“喜欢玩数字游戏，弄虚作假”、“只顾领导满意，不顾群众满意”分别占49.1%、39.4%、68.5%。

二是重“当前”轻“长远”，追求短期效应。94.5%的被调查对象认为基层干部在促进地方经济社会发展中发挥着重要作用，但也有51.5%的被调查对象认为干部“习惯做表面文章”，只顾眼前，不顾长远，为了短期内出成果，盲目上项目、抓工程，寅吃卯粮、涸泽而渔。一些论坛网友反映，在城镇建设方面，一些地区实行剥皮式开发，沿路能卖的卖光、能盖的盖满，即使违章用地也在所不惜；在农业发展方面，盲目搞连片开发，热衷于搞观摩点、造盆景，大肆举债，往往造成“前任风光、后任遭殃”的局面。

三是重“个人”轻“集体”，醉心自我设计。在对“基层干部追求政绩，主要动力是什么”的问题调查中，49.7%的被调查对象认为要“谋求个人职务晋升”，58.2%的被调查对象认为要“得到上级领导重视和肯定”，35.8%的被调查对象认为要“实现个人价值”，只有25.5%的被调查对象认为追求政绩是要“为人民用好权、谋好福祉”。一些干部执政掌权“以自我发展为中心”，追求个人的升迁或其它私利，重领导印象、轻百姓利益，缺乏为人民谋利益、为人民谋福祉的基本观念。有的干部3年不提拔心里就有想法，有的干部为了保住“乌纱”，报喜不报忧，掩盖矛盾和问题。

四是追求经济增速增量，虚抓党建民计民生。在对当前基层干部的政绩在哪些方面最容易显现的问卷调查中，52.1%的被调查对象认为是“招商引资”，54.5%的被调查对象认为是“重点工程建设”，仅有36.4%的被调查对象认为是“改善民计民生”，而认为是“党建”的仅占8.5%。一些领导干部目光紧盯gdp硬指标，一味追求增速和增量，却轻视民生、党建等，工作上出现“一手硬，一手软”现象，影响经济社会的协调发展。有的领导干部把管业务还是管党务分得清清楚楚，甚至以“业务型干部”自居，忘了自己的党员身份、党内职务所对应的责任。

二、基层干部政绩观偏差的原因探析

干部政绩观出现偏差，不仅仅关系干部个人自身成长，更直接影响一个地区、一个单位、一个部门事业的顺利发展。当前，导致干部政绩观出现偏差原因较多，概括起来主要包括以下几个方面：

一是干部思想观念存在偏差。有什么样的世界观、人生观、价值观，就会有什么样的权力观、地位观、利益观，就决定了有什么样的政绩观。一些基层干部对新常态有错误认识，认为经济新常态就是要慢发展，认为全面从严治党新常态就是要明哲保身，加之工业用地指标萎缩、政府负债控制增长，基层干部抓发展动力下降了，有的甚至无所适从。调查中，有58.2%的被调查对象将“上级领导和组织部门的评价”作为追求政绩的出发点，工作只顾“对上唯上”，不顾“对下唯实”，对地方发展缺乏独立的理性思考，缺乏“为官一任，造福一方”的气度和担当。

二是部分干部素质出现“短板”。干部思路眼界不宽，就容易跟不上形势；能力水平不突出，工作就容易跟不上脚步。此次抽样调查，47.3%的被调查对象认为干部政绩观存在偏差与干部思想僵化、能力不足存在一定关系。一些基层干部在工作中满足于已有经验，习惯于走老路，目光紧盯“指示和命令”，唯唯诺诺，修修补补，对当地所处环境的变化与特征审视不清楚，对地方优势与不足分析不透彻，对发展方式与目的反思不深刻，一定程度上缺乏化解发展中面临矛盾和问题的能力。例如，在目前土地资源日益短缺的情况下，一些领导干部不愿创新思路想办法解决问题，不能主动外出招引好项目，而是百般寻找不招商的理由。一些副职干部产生“上面有一把手撑天，下面有办事员具体办事，自己高枕无忧”的惰性思想。

三是干部政绩考核机制存在缺陷。在干部考核中，多头考核、重复考核、繁琐考核、“一票否决”泛化，基层迎考、迎评负担沉重。问卷调查中，被调查对象反映干部政绩考核缺乏科学合理的体系和行之有效的抓手，集中反映在以下四个维度上：①考核指标。指标设计上，经济发展类占绝对权重，社会事业类占比偏少。经济发展、民生改善、社会建设等指标比例严重失衡。②考核形式。形式过于单一，政绩仅仅体现在数字的完成上，量化考核的同时有绝对化、数值化倾向，仅凭数字说话，容易造成数字政绩、虚假政绩等作弊现象。③考核标准。“一套表”，“一刀切”现象普遍，差异化考评不明显。一方面照顾不到各地客观实际上的差异，体现不出地区和部门工作特色；另一方面，围绕与本单位工作联系不紧密的“考核指标”做文章，容易造成资源浪费、消极应付和敷衍了事。④考核项目。项目过于笼统，缺乏精细化设计，部分工作达标即可，工作考核不出成效，对于副职干部干事创业积极性调动不足。

四是干部选拔任用体系有待改进。165名被调查对象普遍认为干部政绩观出现偏差与当前选人用人体制有一定联系。一是实绩考核与选拔任用脱节。实绩采集—甄别—研判的过程对考核结果有很大影响，在考核过程中缺乏有效抓手，一定程度上存在考不准、考不实现象，无法作为干部选拔任用的有效依据，无法发挥应有作用。二是干部调整没有严格按任职期限履职。客观上刺激干部追求政绩，争取“挪一挪地方，换一换位置”，不利于干部在现有岗位上作长远打算，扎根一个地方工作。三是干部选用程序不够透明。干部提拔“一把手”说了算，基层干部和群众对干部使用的“发言权”和“监督权”虚化，对干部“如何提拔”、“为何提拔”无从知晓。

三、基层干部政绩观偏差的破解路径

关于促进基层干部树立正确政绩观最关键因素是什么？调查问卷结果显示，20%认为是加强对基层干部的理想教育；16.36%认为是加强对基层领导干部的能力培训；56.36%认为是完善基层领导干部选拔任用机制；44.85%认为是完善基层领导干部考核评价办法；16.36%认为是加强对基层领导干部的权力监督。

（一）坚定理想信念，固守党的宗旨

理想信念是共产党人精神上的钙，补钙凝神要时刻抓牢。一方面要加强领导干部理想信念教育。理想信念教育要把握重点，突出抓好权力观、地位观和利益观教育，真正弄清当官“干什么、为什么、比什么、留什么”的问题，从而增强转型发展、绿色发展、创新发展的行动自觉。要把抓好党建作为最大的政绩，从严从实抓好党建工作。另一方面要以民生改善为己任。千万不能忘记的是发展，万万不能忘记的是百姓。群众对领导干部的政绩感受最直接、最真切，也最有发言权。任何行政行为，如果不同群众实际的需要相契合，即使是废寝忘食、夙夜在公，也不算政绩。只有经过历史检验、为老百姓所公认的政绩才是真正的政绩。干部要增强群众观念，找准自身角色定位，弄清楚“我是谁、为了谁、依靠谁”，为谁发展、怎样发展的问题。每一个项目、每一项工程、每一个决策，都应充分征求群众意见，考虑群众承受能力，看能为群众带来多大好处。要把有限的资源、资金、政策最大限度用到改善民生、提高人民群众的生活水平上，尽最大努力解决群众反映强烈的行路、饮水、就学、就医等难题，不能搞任何不符合群众利益的“政绩工程”、“面子工程”。

（二）精塑干部能力素质，强化干部履职能力

真正的政绩是“为官一任，造福一方”的实绩。正确的政绩观要靠工作来体现，靠落实来保证。在宏观经济环境复杂多变，经济下行压力较大的大背景下，企业生产、销售低迷，企业投资信心不足，扩张项目建设速度放缓；国家对土地、环保的要求越来越严，各地普遍面临环保压力和土地瓶颈制约等严峻形势。领导干部只有树立正确政绩观，坚持微观经济效益和宏观经济效益，局部效益和全局效益，经济效益和社会效益、生态效益，短期效益和长远效益“四个相统一”，才能在此大背景下找准改革发展新路径。一方面要着力提高干部能力素质。要加大全面深化改革、经济结构调整、新型城镇化建设、创新社会治理方式等方面知识的教育培训力度，不断增强领导干部推动改革发展、驾驭复杂局面、创新实践、依法办事、做群众工作的能力。另一方面要增强干部的执行力。抓落实，既是工作方法问题，也是工作能力问题，更是工作作风问题，落实抓得越彻底，工作成效就越大，政绩就越突出。决策一旦出台，制度一旦制定，就要一个声音传下去，一个调子喊出去，一个标准执行到底，没有讨价还价的余地。

（三）坚持导向引领，建立科学可靠管用的干部考核评价和遴选机制

科学设置政绩考核评价指标是政绩考核工作科学化的基础。一要科学设定考核指标体系。考核指标设置既要全面，又要合理确定各类指标的权重。要搞好分类考核，设置各有侧重、各有特色的考核指标，把有质量、有效益、可持续的经济发展和民生改善、社会和谐进步、文化建设、生态文明建设、党的建设等作为考核评价的重要内容，强化约束性指标考核，加大资源消耗、环境保护、消化产能过剩、安全生产等指标的权重，尤其要增加党建工作质效考核占比，以往考核干部实绩主要看经济发展指标和稳定等因素，今后要将抓党建成效放在考核重要位置，并相应增加考核比重。更加重视人才招引、科技创新、教育文化、劳动就业、居民收入、社会保障、人民幸福指数等方面的考核，把政府负债作为政绩考核的重要指标，防止急于求成、盲目举债搞“政绩工程”。二要创新政绩考核评价机制，杜绝考核标准“一刀切”。科学的政绩考核评价需要制度机制做保证，要紧密结合经济社会发展的需要和政绩考核工作实际，简化考核程序，提高考核效率，把年度考核、目标责任考核、绩效考核、任职考察、换届考察以及其他考核考察与日常考核、平时考核结合起来，精简各类专项业务考核，多渠道、多层面、多角度考核干部的“声名”、“实绩”。在整个指标体系的设置上，要全面反映经济、社会和人的全面发展情况，不能片面地用经济指标考核干部。在经济指标的设置上，要既重视反映经济增长的指标，又重视反映经济发展质量和结构的其他指标。在评价标准上，既要看反映经济和社会发展的真实数字，又要坚决防止“干部出数字、数字出干部”的问题发生，同时要减少计生、信访维稳等众多一票否决和的问题。要稳定干部队伍，尤其是“一把手”和班子成员不能随意调整，对一些重点乡镇，要延长“一把手”任期，不预设晋升路线图，让干部能够安心干事创业，不致急功近利、贪大求洋、盲目求成。三要充分运用政绩考核结果做好选人用人工作。“为政之要，莫先于用人。”要加强对政绩的综合分析，辩证地看待主观努力与客观条件、前任基础与现任业绩、个人贡献与集体作用等等，既看发展成果又看发展成本与代价；既注重考核显绩，更注重考核“潜绩”；既考核尽力而为，又考核量力而行，全面、历史、辩证地评价领导班子和领导干部政绩。要切实纠正简单把经济增长速度与干部的德能勤绩廉划等号的做法，形成按照好干部标准综合评价干部、凭科学发展实绩选人用人的导向。要探索建立干部实绩公示、公议制度，建立地区经济社会发展公众评价体系，进一步完善干部实绩档案、双向评议捆绑考核、岗位代理、末位淘汰等制度，明确考核奖惩导向，形成“干多干少不一样、干好干坏不一样”的正向激励效应，并把考核结果与干部选拔使用、培训教育、评先评优挂钩。对考核排名靠前、群众满意度高的干部在选拔使用、培训教育、评先评优时予以优先考虑；对考核排名靠后的予以诫勉谈话、调整岗位或降职使用，并通过跟踪管理，定期提醒谈话等措施，督促尽快改进。

（四）坚持从严从紧，强化问责追责监督力度

领导干部之所以不计发展成本，敢做“三拍”型干部，就是因为没有真正建立起问责追责机制。要建立起责任追究制度。制定完善的问责体系，对问责的内容、原则、对象、方式、程序和处理作出具体规定。要强化监督问效力度。凡是涉及到重大问题决策、重大工程项目建设的批准，均应签字背书，做到谁签批谁负责，谁主抓谁负责。对不计后果乱为、“为所欲为”，并因此给国家利益造成重大损失的，损害群众利益造成恶劣影响的，造成资源严重浪费、生态严重破坏、违法用地激增以及盲目举债留下一摊子烂账的，要记录在案，根据干部能上能下的若干规定，及时疏通向下的渠道，并视情节轻重给予党纪政纪处分，已经离任的也要追究责任。要及时进行警示教育，将为官“乱为”“不为”的干部在一定范围内曝光，用反面典型来警示鞭策干部，让庸官、懒官不容易过关；要通过多种形式选树身边典型，努力营造功成不必在我任，一张好蓝图绘到底，一切政绩为了人民的良好氛围，积极引导领导干部树立“有错是过，无为也是过；有错要问责，无为也要问责”的政绩观。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找