

# 抓在平时、严在日常、用在今后

## 济宁市人社局三个聚焦抓考核，激发公务员干事动能

本报济宁12月8日讯(记者  
汪泷 通讯员 温晖) 为全面  
客观评价公务员工作实绩，激发  
干事创业活力，济宁市人社局聚  
焦“考什么”“如何考”“怎么用”，  
将公务员平时考核抓在平时、严  
在日常、用在今后，有力推动各  
项工作有序发展。

聚焦“考什么”，科学设置考  
核体系。通过突出党建引领，明  
确党建基础工作、党员教育管  
理、底线约束等具体考核评价细

则，将党建成绩融入科室单位考  
核成绩并占据一半以上分值。优  
化考核体系，对科室、科室负责  
人和科室其他人员进行分层次  
考核，科室成绩直接与个人成绩  
相挂钩，力促科室人员劲往一处  
使。同时，细化目标任务，将重点  
工作和领导交办工作，明确推进  
措施、时间节点，做到考核可落  
实、可衡量。

聚焦“如何考”，扎实推进平  
时考核。注重从常态化调度、监督

检查中全面掌握个人工作实绩，  
为年底考核提供精准真实参考。  
一方面，用“活”公务员考核系统。  
持续做好“公务员平时考核信息  
系统”运行维护，及时完成月工作  
小结和审核评鉴，提升公务员平  
时考核的信息化程度。另一方面，  
用“严”监督检查。把纪律作风检  
查作为公务员评先树优的反向约  
束，每月至少开展两次纪律作风  
检查，对于存在问题严重的，年底  
考核实行“一票否决”。

聚焦“怎么用”，切实做好结  
果运用。树立公务员平时考核  
“导向表”“指挥棒”的作用，不仅  
做到合理考评，更加注重奖优罚  
劣。将平时考核与评先树优相结  
合。把考核结果作为干部评先树  
优的重要依据，评先树优对象注  
重从年度考核“优秀”及工作有  
创新突破的干部中产生。将平时  
考核与培养锻炼相结合。积极向  
上推荐考核“优秀”人员参加“中  
青班”等市级以上培训，助力干

部业务能力提高的同时，更加强  
化理论素养的培育。将平时考核  
与选拔任用结合。树立正确的用  
人导向，对在平时考核中多年工  
作绩效突出的干部，重点进行选  
拔培养，营造能者上、庸者下、劣  
者汰的良好政治生态。



扫码下载齐鲁壹点  
找记者 上壹点

编辑:刘凯平 组版:曾彦红 校对:褚思雨