

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。

“新华视点”记者近期调研发现,一些地方仍存为基层减负的“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,乡镇领导会拿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

一年开会800余次 3起典型形式主义问题被通报

日前,中央层面整治形式主义为基层减负专项工作机制办公室会同中央纪委办公厅对3起整治形式主义为基层减负典型问题进行通报。具体如下:

1.吉林省长春市教育局违规开展创建示范活动、南关区教育局长期借调教师。2023年,长春市教育局在不具备创建示范活动开展权限情况下,开展“依法治校示范校”创建工作,并将上级单位“两年一创建”的频次加码为“一年一创建”,将上级单位下发的98项评价指标层层分解为179项打分标准,导致有的申报学校准备了约1000项评审材料,给基层学校增加负担。2024年3月,在中央已部署创建示范活动清理优化工作后,长春市教育局仍未及时叫停“依法治校示范校”创建工作。同时,长春市南关区教育局长期从中小学校抽调借用教师,借调教师占全局工作人员比重曾高达60%以上,有的借调时间超过20年。

2.江苏省镇江市扬中市绕道社会组织或国有企业规避审批、摊派费用举办河豚节。2016年至2023年,扬中市未履行报批程序,以扬中市河豚协会或国有企业名义共举办7届河豚节,实际由政府主导,活动方案经市委、市政府会议研究确定,相关党政机关参与主办或协办,共支出费用8400余万元。其中以“社会团体会费”、“广告宣传费”等名义向所属机关事业单位、乡镇(街道)、村(社区)、国有企业等摊派4200余万元,向民营企业、商业银行等单位及个人拉赞助740余万元,承办河豚节的国有企业垫资3400余万元。7届河豚节共举办6场文艺活动,费用主要为摊派或变相摊派的资金。

3.国家管网集团办公室对各部门各单位召开会议缺乏统筹,导致开会多陪会多,干部职工反映比较强烈。据统计,2022年,国家管网集团总部(含部门单位)要求下属企业参加的会议800余次,平均每个工作日超过3次,2023年某下属公司参加集团及各部门各单位会议280余次,平均每个工作日都有会议。2023年9月有关方面指出其“开会多陪会多”问题,此后6个月内会议数量不降反升。会议多陪会多挤占大量工作时间,国家管网集团干部职工对此反映比较强烈。据新华社

