# 2024年经验材料：XX镇创新绩效评价模式打造全方位硬核考核体系

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2025-05-18

*经验材料：XX镇创新绩效评价模式打造全方位硬核考核体系治本在得人，得人在审举，审举在核真。近年来，沂水县XX镇立足提升干部队伍效能，着力完善考核办法、细化考核内容、拓宽考核渠道，精准定绩、全面考绩、科学用绩，树立了能者上、优者奖、庸者下、劣...*

经验材料：XX镇创新绩效评价模式打造全方位硬核考核体系

治本在得人，得人在审举，审举在核真。近年来，沂水县XX镇立足提升干部队伍效能，着力完善考核办法、细化考核内容、拓宽考核渠道，精准定绩、全面考绩、科学用绩，树立了能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的鲜明导向，以高质量干部考核促进高素质干部队伍建设，构建起“量体裁衣、取长补短、有的放矢”的全方位“硬核”考核体系。

一、量体裁衣、因人施策，创新探索差异性分类考核

长期以来，乡镇干部岗位职责界定不清晰、不同类别干部工作量难以量化等问题还一定程度存在，“一件衣服大家套”的考核标准较为普遍，绩效考核“指挥棒”的作用不明显。为此，XX镇秉持“量体裁衣”考核原则，分类建立考核指标体系，设置考核重点、赋予分值系数，充分考量干部的共性指标和差异化指标，切实增强考核的针对性和差异性，确保既能考出“共性”又能考出“个性”。

在具体工作中，XX镇划分为“两条主线”进行考核评价。一是身份主线。根据干部身份制定相应的考核细则和评价标准，针对班子成员，重点在思路、决策、管理、作风、统筹、廉洁等方面赋分；中层干部则是从责任、团结、方法、创新、协调等方面赋分；对于普通工作人员，着重从敬业、履职、满意度、效能等方面赋分。考核结果按比例划分等级，根据等级赋予不同的加分系数，在年终量化考核加分中予以体现。二是业务主线。根据不同工作岗位和承担的岗位职责考核日常业务，同时重点突出乡村振兴、基层党建、双招双引、民生实事等重点工作任务以及疫情防控、森林防火、防汛救灾等急难险重任务。根据任务不同直接赋予相应加分分值，在年终量化考核加分中予以体现。利用不同的“尺子”量不同的人，以分层分类的量化考核排名让全镇党员干部在同一赛场上“赛跑”，有效避免陷入考核“一锅煮”的误区。

二、取长补短、优化体系，全力打造多元化立体考核

一是以线上考核补齐线下考核短板。

线下考核主要考核出勤、在岗情况等，但无法及时精准体现干部日常表现和工作成效。线上考核则是通过履职考评平台考核干部日常履职情况，要求干部每日填报、分管领导每日审阅、批复。加微信zxzzz0913进公文群，成立由纪委、考核办、人社所组成的履职考评工作小组，人社所负责统计每日填报情况并及时提醒填报，连续两次未及时填报的由镇纪委、考核办下发通报，在个人量化考核中给予扣分。镇人社所对工作人员的填报情况进行每周一小结、每月一大结，全镇通报统计情况。目前，XX镇履职考评工作形成了较为完善的“日调度、月分析、季评价、年总结”工作体系，履职考评填报率、审阅率始终保持100％，连续X个月蝉联全县第一。线上履职考评，精准、细致、完善的对机关干部每日工作情况进行总结考评，更具准确性和时效性，进一步补齐了线下考核短板，更好地激励先进、鞭策后进。

二是以相对考核补齐绝对考核短板。

绝对考核是对每个干部的绩效按照百分制评估，根据得分确定绩效等级，作为评先树优依据，但得分成绩大都较为接近，没有区分度。相对考核则是采用排序法，对全镇各层次干部按照绝对考核成绩进行分类排序，根据比例设立不同绩效等次，进入最低绩效等次的在年终考核中取消评先树优资格。在2024年度考核中，全镇XX名干部得分普遍分布在85～95分之间，成绩较为接近，采用相对考核确定出优秀等次15％（X人）、良好等次80％（X人）、最低绩效等次一般等次5％（X人），为评先树优提供了可靠依据。如此二者结合既能让用绝对考核中的数据和材料佐证相对考核公平、公正；又能以相对考核中最低绩效等次激发干部干事创业积极性，最大限度发挥相对考核激励和鞭策功能，进而提升干部队伍整体能力素养和工作效能。

三是以民主评议补齐单一考评短板。

创新拓展考评主体范畴，综合选择考核主体，引入民主测评等多主体参与形式。把民主测评法作为单一考评机制的进一步补充，按照“上对下评、下对上评、横向互评”的原则，一方面由机关全体工作人员进行季度评和年终评，分领导班子、中层干部、一般人员三个层面进行民主测评，按权重分别赋分。同时，组织各村支部书记以及部分“两代表一委员”、企业负责人、群众代表等，分层次对全镇干部职工进行测评，把领导把关与群众公认结合起来，有效防止纯指标性、机械式评分带来的种种问题。

三、科学运用、有的放矢，持续推进挂钩式导向考核

工作实绩是衡量干部的“重要标尺”。XX镇坚持考用结合，把考核结果与干部选拔任用、职务调整、职级晋升、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等相挂钩，明确奖勤罚懒、奖优罚劣，将进一步推动能上能下、治庸治懒，让实干者吃香、使有为者优秀、为优秀者优先，成为其政治上给荣誉、物质上给实惠、事业上给位子的重要依据，切实提高考核“含金量”，激活干事创业的“一池春水”。

一是考核结果与干部选拔培养挂钩。

为政之要，贵在用人。XX镇将平时考核、专项考核、任期考核、年度考核的考核结果作为干部选拔任用和选派培养学习人选的重要参考依据，引导全镇党员干部形成正确的政绩观、权利观，树立鲜明的用人导向，以此激发干部工作积极性和主动担当意识。2024年以来，全镇X名中层干部被提拔为领导干部，X名年轻干部通过考核成为重要部门负责人，XX名公务员推荐到上级部门交流锻炼，X名干部被推荐列入后备干部名单。

二是考核结果与干部激励约束挂钩。

建立健全考核结果奖惩制度，坚持物质激励与精神激励相结合的奖励，坚持个别谈话与严肃问责的惩罚。将考核结果综合分析，对工作散漫的领导班子和领导干部进行个别谈话和严肃问责；对考核优秀的干部给予奖励，按照不同等次赋予不同的激励系数，在正向激励平均奖励资金的基础上按照激励系数进行差异化分配。在2024年度正向激励资金分配中，有的同志拿到一万余元，而有的同志只拿到三四千元，拒绝“吃大锅饭”现象，打破了以往的“干孬干好一个样”的平均主义，进一步激发了干部的工作积极性，提振干事“精气神”，鼓励广大干部奋勇争先、担当作为。

经验材料：XX镇创新绩效评价模式打造全方位硬核考核体系

治本在得人，得人在审举，审举在核真。近年来，沂水县XX镇立足提升干部队伍效能，着力完善考核办法、细化考核内容、拓宽考核渠道，精准定绩、全面考绩、科学用绩，树立了能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的鲜明导向，以高质量干部考核促进高素质干部队伍建设，构建起“量体裁衣、取长补短、有的放矢”的全方位“硬核”考核体系。

一、量体裁衣、因人施策，创新探索差异性分类考核

长期以来，乡镇干部岗位职责界定不清晰、不同类别干部工作量难以量化等问题还一定程度存在，“一件衣服大家套”的考核标准较为普遍，绩效考核“指挥棒”的作用不明显。为此，XX镇秉持“量体裁衣”考核原则，分类建立考核指标体系，设置考核重点、赋予分值系数，充分考量干部的共性指标和差异化指标，切实增强考核的针对性和差异性，确保既能考出“共性”又能考出“个性”。

在具体工作中，XX镇划分为“两条主线”进行考核评价。一是身份主线。根据干部身份制定相应的考核细则和评价标准，针对班子成员，重点在思路、决策、管理、作风、统筹、廉洁等方面赋分；中层干部则是从责任、团结、方法、创新、协调等方面赋分；对于普通工作人员，着重从敬业、履职、满意度、效能等方面赋分。考核结果按比例划分等级，根据等级赋予不同的加分系数，在年终量化考核加分中予以体现。二是业务主线。根据不同工作岗位和承担的岗位职责考核日常业务，同时重点突出乡村振兴、基层党建、双招双引、民生实事等重点工作任务以及疫情防控、森林防火、防汛救灾等急难险重任务。根据任务不同直接赋予相应加分分值，在年终量化考核加分中予以体现。利用不同的“尺子”量不同的人，以分层分类的量化考核排名让全镇党员干部在同一赛场上“赛跑”，有效避免陷入考核“一锅煮”的误区。

二、取长补短、优化体系，全力打造多元化立体考核

一是以线上考核补齐线下考核短板。

线下考核主要考核出勤、在岗情况等，但无法及时精准体现干部日常表现和工作成效。线上考核则是通过履职考评平台考核干部日常履职情况，要求干部每日填报、分管领导每日审阅、批复。成立由纪委、考核办、人社所组成的履职考评工作小组，人社所负责统计每日填报情况并及时提醒填报，连续两次未及时填报的由镇纪委、考核办下发通报，在个人量化考核中给予扣分。镇人社所对工作人员的填报情况进行每周一小结、每月一大结，全镇通报统计情况。目前，XX镇履职考评工作形成了较为完善的“日调度、月分析、季评价、年总结”工作体系，履职考评填报率、审阅率始终保持100％，连续X个月蝉联全县第一。线上履职考评，精准、细致、完善的对机关干部每日工作情况进行总结考评，更具准确性和时效性，进一步补齐了线下考核短板，更好地激励先进、鞭策后进。

二是以相对考核补齐绝对考核短板。

绝对考核是对每个干部的绩效按照百分制评估，根据得分确定绩效等级，作为评先树优依据，但得分成绩大都较为接近，没有区分度。相对考核则是采用排序法，对全镇各层次干部按照绝对考核成绩进行分类排序，根据比例设立不同绩效等次，进入最低绩效等次的在年终考核中取消评先树优资格。在2024年度考核中，全镇XX名干部得分普遍分布在85～95分之间，成绩较为接近，采用相对考核确定出优秀等次15％（X人）、良好等次80％（X人）、最低绩效等次一般等次5％（X人），为评先树优提供了可靠依据。如此二者结合既能让用绝对考核中的数据和材料佐证相对考核公平、公正；又能以相对考核中最低绩效等次激发干部干事创业积极性，最大限度发挥相对考核激励和鞭策功能，进而提升干部队伍整体能力素养和工作效能。

三是以民主评议补齐单一考评短板。

创新拓展考评主体范畴，综合选择考核主体，引入民主测评等多主体参与形式。把民主测评法作为单一考评机制的进一步补充，按照“上对下评、下对上评、横向互评”的原则，一方面由机关全体工作人员进行季度评和年终评，分领导班子、中层干部、一般人员三个层面进行民主测评，按权重分别赋分。同时，组织各村支部书记以及部分“两代表一委员”、企业负责人、群众代表等，分层次对全镇干部职工进行测评，把领导把关与群众公认结合起来，有效防止纯指标性、机械式评分带来的种种问题。

三、科学运用、有的放矢，持续推进挂钩式导向考核

工作实绩是衡量干部的“重要标尺”。XX镇坚持考用结合，把考核结果与干部选拔任用、职务调整、职级晋升、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等相挂钩，明确奖勤罚懒、奖优罚劣，将进一步推动能上能下、治庸治懒，让实干者吃香、使有为者优秀、为优秀者优先，成为其政治上给荣誉、物质上给实惠、事业上给位子的重要依据，切实提高考核“含金量”，激活干事创业的“一池春水”。

一是考核结果与干部选拔培养挂钩。

为政之要，贵在用人。XX镇将平时考核、专项考核、任期考核、年度考核的考核结果作为干部选拔任用和选派培养学习人选的重要参考依据，引导全镇党员干部形成正确的政绩观、权利观，树立鲜明的用人导向，以此激发干部工作积极性和主动担当意识。2024年以来，全镇X名中层干部被提拔为领导干部，X名年轻干部通过考核成为重要部门负责人，XX名公务员推荐到上级部门交流锻炼，X名干部被推荐列入后备干部名单。

二是考核结果与干部激励约束挂钩。

建立健全考核结果奖惩制度，坚持物质激励与精神激励相结合的奖励，坚持个别谈话与严肃问责的惩罚。将考核结果综合分析，对工作散漫的领导班子和领导干部进行个别谈话和严肃问责；对考核优秀的干部给予奖励，按照不同等次赋予不同的激励系数，在正向激励平均奖励资金的基础上按照激励系数进行差异化分配。在2024年度正向激励资金分配中，有的同志拿到一万余元，而有的同志只拿到三四千元，拒绝“吃大锅饭”现象，打破了以往的“干孬干好一个样”的平均主义，进一步激发了干部的工作积极性，提振干事“精气神”，鼓励广大干部奋勇争先、担当作为。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！