

# 2023年纪检干部年度考核个人总结 税务 干部考核个人总结(优秀5篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它有助于我们寻找工作和事物发展的规律，从而掌握并运用这些规律，是时候写一份总结了。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 纪检干部年度考核个人总结篇一

xx年以来，我认真学习党的方针，政策，积极贯彻落实“xx-xx”“科学发展观”“创先争优”和党的xx大四中、五中全会精神。努力学习掌握科学文化知识，不断提高自身和业务水平。我首先在职业道德上严格要求自己，要做一个合格的税务工作者！既要维护国家的利益，又要保护纳税人的利益。基于以上认识，我在工作上兢兢业业，不敢有丝毫马虎。以“征好每一分税、待好每一个人”作为我工作的目标。

一、在业务学习方面。作为一名税收工作者，新时代要求税务工作者不只是具备征税的基本常识，还要有面对新情况、分析新问题、解决新矛盾的本领。我积极参加县局举办的税收业务知识的学习，正是学习，让我在工作中出现没有错征、误征。保障了国家利益不受损失，又保证了纳税人的合法权益。

二、在纳税服务方面。作为一个税务工作者，首先要爱护纳税人，那么，我们就必须善于走进纳税人的情感世界，就必须把纳税人当朋友，去感受他们的喜怒哀乐。爱纳税人，要以尊重和依赖为前提。要做到严中有爱、严中有章、严中有信、严中有度。我经常从小事入手，去关心纳税人，给纳税

人春风沐浴般的温暖。并随时记录工作中的得失，为今后的工作提供借鉴。

三、更新理念，做一个理念新的税务工作者。随着时代的发展，对税务工作者的要求也越来越高。在工作中。我们就要不断的更新观点，用新的理念来指导自己的工作。为了让自己能跟上时代的要求，在工作之余，努力学习税务知识，税法及相关文件，因为学习，便自己在征税工作中能够正确依据法律法规和相关文件精神合理征税，做到了（ ），有法可依，有章可循。能跟上时代的要求。

四、文明征税、微笑服务。征税涉及到千家万户，会接触不同的'人。在征税过程中，总会遇上这样那样的矛盾，有的纳税人不理解，我会尽可能的做出解释。有的纳税人因不理解有过激行为，我也不因纳税人的过激行为而随使用人民赋予我的权利。而是用微笑与文明的行为感染纳税人。我始终认为：我们拿着人民的钱，就应该为人民服务，我们就应该文明对待我们的纳税人。

五、在廉洁自律方面。作为一名税务干部，首先就要做到廉洁征税。在工作中，从未接受过纳税人的钱物。因为我深知，纳税人的钱物是劳动和血汗换来的，如果接受了，自己就会以损害国家利益，会使自己走上违纪违法的道路。这不但毁了自己，更有损于一个税务工作者的形象，还严重影响了整个地税系统的形象。这是作为一个税务工作者必须要牢记的。

金无赤金，人无完人，在工作中，我还有些不足，主要有以下几个方面：1、学习不够，政治学习和业务学习不够，原因主要是税收任务的压力和征管改革的繁重事务，学习的时间少一些。2、调查研究不够，原因是整天忙于现实的征收工作，缺少对征收工作的实际调查。3、征收过程中的度的把握还不特别准确，对一些方针政策理解不很透彻。

在今后的工作中，首先要加强学习马宁主义毛泽东思想，

邓\*\*理论和“xx-xx”的思想，要用政治思想学习来推动征收工作。其次要切实加强业务学习，提高自身的业务知识能力，使之不断适应工作的需要。再次要实认真地开展好调查研究，虚心听取纳税人征收工作的一些意见和建议。

年关将近，又到了铺天盖地写总结的时候，为济世救人，笔者特将访遍名师学来的年终总结秘笈奉献出来，希望能给各位同仁以启迪。

### 要点一：篇幅要够长

要想做到篇幅长，除了下苦工夫狠写一通外，还有一个捷径可走——字大行稀。即把字号定位在“三号”以上，尽量拉大行间距，但不可太过，否则会给人一种“注水肉”的感觉。

### 要点二：套话不可少

如开头必是“时光荏苒，2004年很快就要过去了，回首过去的一年，内心不禁感慨万千……”结尾必是“新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战”、“决心再接再厉，更上一层楼”或是“一定努力打开一个工作新局面”。

### 要点三：数据要直观

如今是数字时代，故数据是多多益善，如“业务增长率”、“顾客投诉减少率”、“接待了多少来访者”、“节约了多少开支”、“义务加班多少次”、“平均每天接电话多少个”、“平均每年有多少天在外出差”、“累计写材料多少页”等等。

### 要点四：用好序列号

序列号的最大好处是可以一句话拆成好几句说，还能几个字或半句当一句，在纸面上大量留白，拉长篇幅的同时，使总

结显得很有条理。需要注意的是，一定要层层排序，严格按照隶属关系，不要给领导留下思路不清晰的印象。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索税务干部考核个人总结。

## 纪检干部年度考核个人总结篇二

总结是应用写作的一种，是对已经做过的工作进行理性的思考。总结与计划是相辅相成的，要以个人计划为依据，制定个人计划总是在个人总结经验的基础上进行的。下面是一篇干部年度考核个人总结范文，喜欢大家喜欢！

嘉兴市是浙江省的地级市，管辖五个县(市)二个区，全市48个镇24个街道，共有65个基层国土资源所、355名在编基层所干部。2019年初所有基层国土所已全面完成了参照公务员法管理工作。去年，按照国土资源部和省厅的部署要求，组织开展了基层国土所干部的全面培训工作。

考虑到我市基层国土所干部已参照公务员法管理的实际情况，这次培训工作将公务员初任培训的内容也一并纳入，培训时间从省厅规定的不少于5天延长到12天。培训对象从在编国土资源所干部扩大到在岗不在编的国土所工作人员。两期培训班共有400人参加，参训率、参考率都达到100%，考试成绩良好。部、厅两级检查组对我市培训工作的评价是：“领导认识到位，有创新有特色，教学管理抓得实、管理严，培训效果好”。

当前，国土资源工作正面临着重大的战略转变。坚持以科学发展观为统领的新型国土资源保障保护观念，以“双保”行动促进发展转型，就必须着力提升基层国土资源所这支队伍的综合素质，特别是这支队伍在思想观念、能力水平、工作

作风和精神状态等方面能否适应新形势、新任务，直接关系到保障保护双重任务的完成、国家土地调控政策的落实、土地资源的合理开发利用和农民土地权益的依法维护。因此，市局党委认为，这次培训工作，是推进基层国土资源所建设的重要契机，是提高基层国土资源干部队伍综合素质的重大举措。为此，局党委对这次培训工作提出“四个要”：一要做到全员参与，不漏一人；二要紧贴基层实际，培训时间适当延长；三要规定动作做到位，自选动作有创新；四要严格管理，务求取得实效。

为搞好这次培训工作，我们在培训的方式方法上做到了“五个结合”：

一是与地方人事部门联合办班，把国土资源所干部的综合素质培训与公务员初任培训结合起来。我们主动协调，取得了地方人事部门的支持，两家专门组建了培训工作组，明确职责分工，落实工作任务，共同参与培训管理。

二是精心制订教学计划，把教学内容与当前的工作任务结合起来。我们按照部、厅提出的培训要求，共确定了19个教学专题。在形势任务教育方面，重点解读近年来中央出台的“保增长、保红线”、“统筹城乡发展和改革农村土地管理制度”方面的工作任务与政策措施。在业务管理方面，注重基础知识的系统性教学，如基层国土所的职能定位与主要任务；建设项目用地供地报批程序；耕地保护责任制的落实与失责追究；以及基层国土资源所执法监察工作实务等专题。在党风廉政建设方面，结合案例剖析，注重反腐倡廉形势教育，突出标本兼治的惩防体系。在公务员初任培训方面，重点解读《公务员法》及配套法规，包括依法行政基础知识、转型期公共服务与创新，以及公文写作等方面的基础知识。

三是在师资力量的配备上，把邀请系统内外专家学者授课与安排市局业务骨干讲课结合起来。这些师资力量，对本系统工作、公务员培训及有关专题都有深入研究，讲课既有理论

又有实践，学员感到很有启发。

四是方法多样，形式灵活，将培训与研讨结合起来。

12天的培训，既有课堂讲授，师生互动；又有学员自学，小组研讨；还有个人撰写论文，大会经验交流。五是举行公务员宣誓仪式，把学习培训与履职教育结合起来。统一组织公务员宣誓，通过宣誓，增强他们的身份感、荣誉感、使命感和责任感。

一是抓好培训前的各项准备。切实抓好制订教学计划、落实师资力量、订购培训教材、编写授课教案、落实培训人员五项培训准备工作。

二是抓好培训中的严格管理。在开班时进行思想动员，要求所有学员端正学习态度，遵守培训纪律，保持良好的学风和精神状态。上课排定课堂座位，贴上学员名字，每天由专人作出考勤记录，并将“考勤分”列入培训考核成绩单(占考核成绩的20%)。同时认真搞好结业考核。考核内容分业务知识考核和公务员初任考核两个部分，考核成绩列入干部培训档案。为确保考核的严肃性，我们还宣布了考场纪律，安排了监考人员。要求每个学员作好个人培训总结，撰写学习体会文章，由学习小组推荐优秀文章作大会交流。

三是抓好培训后的质量评估。为了倡导教学相长，总结培训工作经验，我们开展了培训质量评估，向每个学员发放了培训质量评估表，对培训内容、授课质量、教学方法、后勤保障等进行了满意度测评。

培训结束以后，我们与地方人事部门对此次培训工作成效进行了评估。大家都认为，主要收获有四条：

一是使参训学员认清了当前国土资源工作面临的形势与任务，明确了基层国土所的职能和基层干部的岗位职责，增强了保

障发展、保护资源的使命感和责任感。

二是使参训学员转变了思想观念，掌握了国土资源管理的基础知识，拓展了工作思路，提升了业务管理能力，推进了工作。重点体现在“双保”专项行动中。我市以农村土地综合整治为抓手，实施“两分两换”，推进“两新”（新市镇、新社区）工程建设，初步走出了符合嘉兴实际的要素保障和资源保护良性互动、相互促进的新路子。在经济环境发展最为困难之年，全市全年供地量仍然同比增长50%以上，争取到城乡建设用地增减挂钩指标8000亩，通过以宅基地复垦为主的农村土地综合整治，新增耕地面积17288亩，继续实现耕地占补平衡，为实现全市经济v型反转作出了积极贡献。

三是使参训学员了解了《公务员法》赋予公务员的权利、义务和法律责任，接受了一次反腐倡廉教育，增强了法制观念。

下一步，我们将按照本次会议的要求，适应新形势，寻求新突破，继续加强干部队伍的培训和教育，把我市国土资源干部队伍建设成为拉得出、打得响、过得硬，能适应国土资源现代化管理要求的团队。

## 纪检干部年度考核个人总结篇三

一年来在镇党委政府的正确领导下，始终坚持以邓-小-平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，服从服务于镇域经济，以农民增收、农业增效、农村社会和-谐稳定为目标，以促进所包村经济发展、社会和-谐稳定为主题，努力完成领导交办的各项工作，正确贯彻执行了党在农村的各项路线方针政策，圆满完成了各项工作任务，现将全年的思想学习工作总结如下：

### 一、政治思想学习常抓不懈

自己始终能够与各级党组织保持高度一致，认真学习中国特色社会主义理论、主要精神及适应农村的法律、法规，学以致用，勤于思考，本年度记政治学习笔记4万余字，写心得体会6篇，通过学习不断提高自己的综合素质和工作能力，在此同时，经常做好村级干部学习辅导，为搞好各项工作奠定坚实基础。

## 二、工作履职尽责，初显成效

一年来，自己所包的富刘村和下涧村都圆满完成了各项工作任务，下涧村在全镇目标责任制考核中名列前茅，富刘村名次比上年度有所前移，自己主要抓了村组干部的日常管理与学习，指导制订村组干部目标责任制，实行村干部包抓重点项目和包抓村民小组责任制，及时传达镇党委政府的工作要求，协调村组干部处好关系，调动一切积极因素，努力形成群策群力谋发展、一心一意搞建设的工作氛围，鼓励督促他们及时完成各阶段性工作任务；及时参与矛盾纠纷调解，全年调解矛盾纠纷5起，确保了村级社会和谐稳定；同时重点突出了特色产业开发工作，按照稳粮、扩烟、常抓林果、近抓牧，大搞劳务输出，强化基础设施建设抓落实的工作思路，为农民增收提供可靠来源；着力加强和改善民生，重点突出了为民办实事项目，富刘村投资30万元打吃水井198眼，下涧村投资68万元修河堤900米，便民桥一座，有效地改善了群众生产生活条件，圆满完成了两村合作医疗、养老保险及房屋保险等款项的收缴工作，同时完成镇人大主席及主要领导交办的各项工作。

## 三、从严要求，争做遵守纪律的模范

在工作纪律方面，自觉遵守党的政治纪律及群众纪律，遵守镇各项规章制度，做到了不迟到、不退、有事请假，按时参加镇周一例会、周五汇报会及管区的日常工作会，做到从周一到周五始终保持积极向上的工作热情。尊敬领导、服从安排，尽心尽力完成领导交办的各项工作任务，团结同志，和



睦相处。

年关将近，又到了铺天盖地写总结的时候，为济世救人，笔者特将访遍名师学来的年终总结秘笈奉献出来，希望能给各位同仁以启迪。

### 要点一：篇幅要够长

要想做到篇幅长，除了下苦工夫狠写一通外，还有一个捷径可走——字大行稀。即把字号定位在“三号”以上，尽量拉大行间距，但不可太过，否则会给人一种“注水肉”的感觉。

### 要点二：套话不可少

如开头必是“时光荏苒，2004年很快就要过去了，回首过去的一年，内心不禁感慨万千……”结尾必是“新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战”、“决心再接再厉，更上一层楼”或是“一定努力打开一个工作新局面”。

### 要点三：数据要直观

如今是数字时代，故数据是多多益善，如“业务增长率”、“顾客投诉减少率”、“接待了多少来访者”、“节约了多少开支”、“义务加班多少次”、“平均每天接电话多少个”、“平均每年有多少天在外出差”、“累计写材料多少页”等等。

### 要点四：用好序列号

序列号的最大好处是可以一句话拆成好几句说，还能几个字或半句当一句，在纸面上大量留白，拉长篇幅的同时，使总结显得很有条理。需要注意的是，一定要层层排序，严格按照隶属关系，不要给领导留下思路不清晰的印象。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索乡镇干部考核个人总结。

## 纪检干部年度考核个人总结篇四

xx-xx年以来，我以一个普通共产党员的实际行动，忠实地实践“三个代表”重要思想。始终严格要求自己，用自己严谨细致的工作作风，坚持从一点一滴的小事做起，用“党的利益、群众的利益高于一切”来规范自己的一言一行，谦虚谨慎，刻苦学习，恪尽职守，爱岗敬业，廉洁奉公，勤奋工作，始终做到“踏踏实实做事，清清白白做人”。

### 一是做心明眼亮的组工干部

使自己真正成为一名真正的组工干部，不辜负组织对我的期望，针对自己工作时间短，实践经验不多，政治理论基础、政策水平和业务能力薄弱的实际，不断加强对马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和党的十七大精神的学习。在实际工作中，坚持向老同志请教，向同事学习，从中掌握工作方法，积累工作经验。为不断完善自己的知识结构，在学习中，始终坚持读书有笔记，学习有总结，刻苦钻研，做到学有所思，学有所感，学有所获，学有所用，使自己的政治理论水平和业务能力不断得到提高，从而进一步增强党性意识，牢固树立正确的世界观、人生观、价值观，为做好本职工作打下坚实的思想基础。

### 二是无怨无悔地做好本职工作

xx-xx年4月从箐口乡借用到特区委组织部工作。先后在干部股做过干部人事档案，在办公室做过文书工作，并根据组织的安排，调整到干部监督办公室。无论岗位的如何变动，我都毫无保留的服从组织的安排，保持兢兢业业、踏实工作的

作风不变;无论任务如何繁简,我都坚持认真负责、待人诚恳、热情周到、不求索取的品质不变。4月份调整到办公室工作以后,无论是上级还是下级,无论是熟人还是生人到办公室办事,我都严格要求自己,以笑脸迎接每一个人,为他们让座,为他们倒茶,仔细地倾听。特别是对一些来要求落实政策的老同志,即使他们火气再大,宁愿自己受委屈,也不得罪任何一个老同志,并根据情况给予耐心细致的解答,使他们真切地感受到组织部门的关心和温暖。办公室工作,事无巨细。基本每天都是提前上班推迟下班,坚持做到当天的事情当天做完。每天都主动打扫办公室和走道卫生,为组织部营造一个整洁干净的工作环境。

到组织部工作后,我先后从事干部档案整理、文件收发、文书归档等工作。无论怎样苦,无论怎样累,我坚持无怨无悔地把工作做好,尽自己最大的努力,充分发挥承上启下的桥梁和纽带作用,保证组织部工作的正常运转。在干部档案整理工作中,保守工作秘密,对每一份档案材料进行仔细的鉴别、分类、组卷。

在工作中,努力做到“三勤”,这就是勤预测、勤思考、勤总结。在“三勤”中,“预”字领先,任何事情都要提前考虑及早安排,在自己职责范围内大胆工作,主动处理问题和承办事务,当好领导的助手,保证了领导把的精力放在考虑重大问题上。在领导的指导下,她和其他同事一起制订、完善了单位的各项规章制度,进一步规范了会议、档案管理、文字保密、干部人事制度建设等工作,使组织部内部管理实现了制度化、规范化,保证了部门工作协调、高效地运转。

不该说的话一句也不说

注:查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索组工干部考核个人总结。

# 纪检干部年度考核个人总结篇五

干部实绩考核是一个系统运作的过程，必须有明确的科学的考核指标体系，按照严格的程序，采取有效的方法。

1、科学设定干部实绩考核指标体系的基本内容。干部实绩考核的内容归纳起来主要包括经济建设、社会发展和党的建设等方面的成果。经济建设成果是干部实绩考核的中心内容，重点考核经济工作的主要指标的完成情况，如经济总量、经济发展速度、财政收入（利税）、经济效益、人民生活水平等。社会发展主要体现社会事业建设取得的成果。重点考核科技、教育、文化、卫生、计划生育、环境保护和社会治安等。党的建设重点考核党政领导班子和干部队伍建设、基层党组织和党员队伍建设以及党风廉政建设的情况。在考核指标体系的设计上，分为基本指标，即干部必须履行的岗位职责，一般是固定不变的，不能随干部的更替而变化；变量指标，即根据年度工作或任期目标所确定的可变指标；共同指标，即一些需要领导合作完成的工作指标或共同任务。在目标制定的指导思想，则坚持把非经济工作和经济工作放在同等重要的位置，正确处理目标软与硬的关系，对软硬目标能量化的尽可能做到量化，对那些确实难以量化的目标，就在完成的标准和时限上提出明确要求，使每位干部都能在同一起跑线上平等竞争、自觉竞争，增强实绩目标的激励和导向作用。

2、明确规范干部岗位职责，科学合理分工。规范职责、合理分工是科学制定考核目标的重要前提和基础。规范职责，即依据公务员“三定”所规定的职责，实行按岗定责，使每位干部都做到“在其位，谋其政，负其责”；合理分工，即在规范职责的基础上，充分考虑每个干部的工作能力、专业特长和工好，在贯彻民主集中制原则下，广泛征求干部本人意见，由集体最后讨论决定，使岗位分工尽可能做到规范合理、人事相符。

3、统一考核程序，认真组织实施。一是年初统一编制考核目标。年初各镇在总结调研分析上年度工作的基础上，按岗位职责分工，本着干什么考核什么的原则，将市委、市政府下达给本镇的全年工作目标连同镇自定相关工作目标逐项分解落实到班子每个成员，力求做到项目细化，易于考核，便于操作。最后以镇党委文件形式形成工作目标责任书，送市委组织部报市委、市政府审定。二是年终个人总结述职。年终由班子成员对照年初确定的工作目标任务，将年内所做的主要工作及其所发挥的作用、效果等情况，进行自我总结，自我评价，在班子成员和机关干部及下属部门、单位负责人参加的会议上做述职。三是组织干部群众民主评议、测评。述职、测评由乡镇党委主持，市委组织部派人参加。述职报告后由参加述职会议的人员当场填写实绩测评表，并由市委组织部直接收回，汇总统计。四是对照年初目标考核打分。乡镇党委书记、乡镇长的考核打分由市委组织部负责，其他成员的考核打分由乡镇考核小组对照年度工作目标责任书以及平时实绩考核台帐等相关资料，采取定量与定性相结合的方法，在全面分析比较的基础上逐一考核打分。实绩考核综合得分由年度工作目标考核分、分管工作在全市的位次分和实绩测评分三部分组成，总分为100分。其中：目标考核分占40%，位次分占20%，测评分占40%。五是确定考核等次。乡镇领导班子成员年度考核等次的确定，以其年度工作实绩考核结果为主要依据。考核等次分为优秀、称职、基本称职、不称职。优秀等次名额按领导班子成员人数的12-15%计算，评定优秀等次人员以实绩考核综合得分从高到低等额确定；年度工作目标考核综合得分在末位的定为基本称职，其中工作实绩差、群众反映大的定为不称职；在民主测评中，不称职票在30%（含30%）以上的定为不称职；其余定为称职等次。六是考核结果公示、反馈。实绩考核情况由各镇考核小组通过一定形式进行公布后报市委组织部备案。考核结果由镇党委向考核对象反馈，反馈突出体现集体评定的最终结果，既提优点，又提缺点，更提改进的措施和要求。考核有关材料和《考核登记表》分别存入干部实绩档案和个人档案，以此作为加强干部队伍建设的依据。

通过调查，我们感到，在贯彻执行干部实绩考核制度上，由于没有完全突破传统的思维定势，没有建立起科学有效的运行监管机制，因而干部实绩考核措施不够有力，尤其在干部实绩考核方法的研究及运用上突出存在以下两种倾向性问题：

1、重程序轻标准的倾向。受程式化工作惯性的影响，不少乡镇实绩考核工作仍局限于按传统模式和固定的程序进行，而对干部实绩考核的标准缺乏深入系统的研究。比较集中的问题是：实绩考核目标不等、考核不均、评价不准。从个别乡镇实绩考核目标的制定情况看，影响领导干部实绩考核目标不等、考核不均、评价不准的因素是多方面的，其中起决定作用的：一是岗位职责不清。干部在其位不能谋其政。二是岗位分工不合理。个别乡镇没有按干部职能职责、工作能力、专业特长分工，而是按领导班子成员的亲疏好恶分工，造成从事同行业干部的考核目标、工作总量和工作要求各不相同。三是考核目标定量不统一，总量不平衡，软硬目标难以对等。客观上，硬目标易量化考实，软目标不易量化评准；主观上，考核人员对考核标准掌握不一，考核标准不系统、不科学，软目标以偏概全，硬目标简单量化，考核中，不愿意花费更多的精力和时间进行综合分析，因此，工作中虽然花了不少功夫，走了不少程序，但由于考核标准不系统、不科学，考核结果往往不令人满意。

2、重统计结果轻综合分析的倾向。不少乡镇在考核中，把大部分精力和时间都用在考核干部在履行岗位职责时做了什么，怎么做的，有哪些量的变化和积累，不愿意也很少花费更多的精力和时间对干部取得的实绩进行综合分析，认为分析不准会造成评价失误，有怕担责任的心理。其原因：一是对考核对象的自然情况、主要特点和历史表现缺乏了解。二是对考核对象的职位特征及其所从事工作的相关政策掌握不准。三是对考核对象任职的具体条件、标准及素质的规范要求认识不统一。加之评价标准过于单一、方法比较简单，这就容易出现考核不全面，了解不深刻，因而评价结果往往难以服人的情况。这些问题具有一定的普遍性和代表性。我们认为，

必须从解决这些问题入手，研究探索干部实绩考核工作的科学方法。

实行领导干部实绩考核制度，政策性强，涉及面广，难度大，既关系到组织上对一个干部的评价和使用，又涉及到干部的切身利益，必须慎之又慎。总结以往的经验，研究探索带有规律性的实绩考核的原则和方法并用于指导考核工作的总体设计很有必要，这可以保证干部实绩考核工作的客观准确性。

1、在考核的指导思想上，必须坚持正确的考核原则。一是分类考核原则。就是依据干部的职责、分工、权力、作用等情况，客观地把握干部的个人政绩，这是由被考核干部各自不同的职位特点决定的。有些干部的工作内容比较具体，容易量化，考核的目标也容易确定，有些干部的工作内容则不是单一的具体任务，不易量化指标；有的工作范围广，有的工作范围窄，不可能用一个尺度来衡量其实绩的大小。因此，必须在分清类别的基础上，分别制定出一些具体的目标，以便进行评价和比较，从而保证考核工作的公正、平等，确保考核的真实性。二是实事求是原则。考核实绩要突出对“事”的考核，通过分析“事”，来评价干部的“是”或“非”、优或劣。反映干部的实绩要用事实说话，要看大节，看主流。既要看到干部的长处，又要发现干部的不足，要把干部的实绩放在一个地区的整体工作之中，实事求是地反映其优点和不足，不能有失偏颇。三是定量定性原则。领导干部的实绩是领导干部在贯彻党的路线、方针、政策，履行岗位职责，实现责任目标的'实践中所取得的绩效，同其他事物一样，也具有量和质的规定性。考核干部的实绩理应坚持定量与定性相结合，能量化的指标要准确量化，不能量化的要辅之以科学的定性考核，使考核内容和指标体系更加全面、客观、准确。四是简化优化原则。突出考核重点，对一些意义不大、无关大局的，或者是不求实效、走过场式的，尤其是空洞泛泛、可有可无的项目应予以删减，以更好地体现目标优化，增强考核的实用性和导向性。五是群众满意原则。就是评价干部的实绩要看人民群众拥护不拥护、赞成不

赞成、答应不答应、高兴不高兴。换句话说，分析干部的实绩要以人民群众利益得失为标准，以经济社会发展水平提高为标志，以群众满意为出发点和归宿。

2、在考核的具体方法上，要准确把握考核实绩的途径。对考核者来说，要准确全面地了解被考核者在实践中取得的实绩，必须付出艰辛的努力。实践证明：在考核过程中，必须从干部实绩创立过程中的各个环节入手，进行深入细致的考核和分析。一要考核干部为促进经济和社会发展而提出的总体工作思路及其阶段性成果。通过深入剖析被考核者提出的总体工作设想和推进措施，看其是否对本地区的总体工作或某一项工作有长远打算，是否符合实际情况，是否有创新，是否将系统性、超前性、科学性和可操作性有机地结合在一起。同时，将工作成效与阶段目标进行比较，看其达标水平，取得了哪些阶段性成果。二要考核干部参与重大问题决策的实效。主要是通过查阅班子重大事项决策的会议记录，与班子成员及其他知情者谈话，了解被考核者对重大问题决策的形成所起的是直接作用还是间接作用，看其提出的意见是否恰当，是否符合实际，有无价值，是否有利于经济和社会的发展进步，是否产生较大的经济效益和社会效益。三要考核干部在坚定执行上级决定上采取的措施与收到的效果。要根据被考核者在领导工作中是否能够把坚定贯彻执行上级决定和重大决策与本地、本镇的实际结合起来，提出明确的贯彻落实的措施和办法及其产生的实际效果，来确定被考核者的实绩大小。主要途径是对上级布置的工作任务和本级公开提出的工作目标的完成情况进行检查，看被考核者是真抓落实，还是应付了事。四要考核干部解决重点、难点、热点问题的实效。主要通过走访基层干部和群众，了解被考核者是否真正坚持深入基层调查研究，还是走马观花，说的多，做的少。同时了解其在本职范围内为解决本地、本部门、本单位的主要矛盾和重大的社会问题采取了哪些有效的措施，对重点、难点、热点问题的解决是否及时、快捷，是否得到了干部群众的认可。五要考核干部在本职岗位上创造了哪些为社会和群众认可的实绩。这是对前述几个方面考察工作的综合，



更主要的是鉴别实绩的可信程度。对经济干部应采取效益审计方法，并通过向有关部门如上级主管部门、有联系的平行部门或综合部门核查数据、核对事实，了解被考核者的工作实绩是否确凿，有无“水分”，是否全部真实。同时还要对一些显绩进行实地考察，调查走访。对党群干部应对其主要工作成效按目标管理考核细则进行评分。对行政管理干部主要采取向服务对象征求意见的方法，了解其工作绩效。

3、在工作实绩的认定和评价上，必须坚持科学的态度，进行客观、公正的分析。这是对干部工作实绩作出公允判断的过程，也就是由感性认识上升到理性认识的过程。从调查看，恰当地评价干部的实绩，必须以了解和掌握的第一手资料为依据，客观辩证准确地进行分析，必须通过历史和现实的、主观和客观的、横向和纵向的比较。具体讲，要做出以下分析：一是背景分析。领导干部创立的实绩是以一定的主客观条件做基础的。评价干部实绩必须把被考核者与客观环境作为一个统一体联系起来考察。由于各个干部所处的环境不同，实绩的显潜、大小也不同。有的干部所处的环境具有很大的优越性，如地域优势、人文优势、部门优势和基础条件优越等等，只要付出一定的努力就能取得明显的成绩；有的干部所处的工作环境比较差，特别是基础条件差，虽然付出了很大的努力，但绩效不大。这就要求考核者在分析干部实绩时，要从环境因素出发，既考虑内在的环境因素，如单位人员的素质，领导成员的整体优势，又考虑外在环境；既作客观分析，从实绩形成的历史过程中，分析干部所起的作用，避免把前任政绩安到后任头上，又作主观分析，察看干部的努力程度。二是功利分析。任何事情都有一定的功利色彩。领导干部工作实绩也不例外，也受一定的利益支配，有明确的目标取向。我们考核、评价干部的实绩都必须以此为出发点和落脚点。实践证明，在领导干部中确实存在两种政绩观：一种是自己作为实现广大人民群众利益的工具，因而出政绩是为人民造福；另一种是把自身荣辱放在第一位，因而出政绩是为个人升迁得失。工作中，必须对此作出恰当的分析，正确区分真实绩还是假实绩。三是价值分析。干部实绩既然

是为大多数群众利益而建，那么必定有较大的经济和社会价值，这种价值既要体现长远需要，又要符合现实需要。要认真分析干部创立的实绩是“前人栽树，后人乘凉”式的长期价值，还是“杀鸡取卵”式的短期效应，所以必须从价值高低的角度来分析实绩，以确认实绩的可信度与实际价值，要以是否符合“三个代表”重要思想作为检验干部工作实绩的根本标准。只有从这个角度进行价值上的分析，才能促进干部树立为群众满意、为经济发展和社会进步而创立政绩的价值取向。四是纵横分析。实绩考核工作不应仅仅局限于被考核者所在地区、部门和个别人的小范围，要力求公平准确，就必须把被考核者的工作放在更大的坐标体系中进行比较分析，形成准确的科学的结论。纵向上既要注意不同类别、不同职别干部对被考核者的综合评价，又要广泛收集各层次干部和群众的意见；既看工作的进展情况，又看工作成效与历史最好水平、与前任工作绩效比较发生了哪些变化。横向上，要侧重同行业、同系统、同类同级干部对被考核者的看法，看被考核者的工作与全市同类地区、同行业平均水平比较，位置是往前排了，还是往后移了。