



军队干部考核工作研究

JUNDUI GANBU KAOHE GONGZUO YANJIU

吴教练 邓重俊 白忠义 著



陕西旅游出版社

目 录

军队干部考核工作概述

一、军队干部考核的原则及内容	(1)
(一)军队干部考核的含义及功能	(1)
1. 军队干部考核的含义	(1)
2. 军队干部考核的目的	(1)
3. 军队干部考核的功能	(2)
(二)军队干部考核的原则	(3)
1. 客观公正的原则	(3)
2. 注重实绩的原则	(4)
3. 走群众路线的原则	(5)
4. 分类考核的原则	(6)
(三)军队干部考核的内容与形式	(7)
1. 军队干部考核的内容	(7)
2. 军队干部考核的形式	(11)
(四)军队干部考核组织与考核人员	(12)
1. 军队干部考核组织及其分工	(12)
2. 考核组	(13)
3. 考核人员	(14)

(五)军队干部考核对象的基本权利和义务	(17)
1. 考核对象的基本权利	(17)
2. 考核对象的基本义务	(19)
3. 正确对待考核对象的基本权利与义务	(20)
二、军队干部考核的程序和方法	(22)
(一)军队干部考核的基本程序	(22)
1. 考核准备	(22)
2. 考核实施	(24)
3. 综合评鉴	(25)
4. 审核反馈	(28)
(二)军队干部考核的方法	(30)
1. 考核的一般方法	(30)
2. 干部考核的具体方法	(33)
三、干部考核结果的运用及考核工作责任制	(46)
(一)干部考核结果的运用	(46)
1. 考核结果等次及其评定标准	(46)
2. 考核结果运用的主要形式及措施	(47)
(二)干部考核工作责任制	(50)
1. 干部考核责任追究的内容	(50)
2. 干部考核追究的方式和程序	(53)

(三)干部考核的纪律与监督	(53)
1. 干部考核的纪律及对违纪行为的处理	(53)
2. 干部考核工作的监督	(54)

新形势下干部考核工作需要着力研究 解决的几个问题

一、关于考核干部思想政治素质问题

(70)

- (一)全面准确理解和掌握干部思想政治素质的
科学内涵
- (二)对思想政治素质的考察必须全面了解
辩证分析
- (三)对思想政治素质的考察要善于在多种矛盾和
冲突中观察把握
- (四)对思想政治素质的考察必须把经常性了解与
实地考察有机结合起来

(80)

(83)

(84)

(85)

二、关于考核干部工作实绩问题

(87)

- (一)完整准确地理解实绩这一概念的科学内涵,努
力把握实绩的基本特征、考绩应当遵循的基本
原则以及需要处理的关系,是做好考绩工作的
重要前提

(94)

1. 考核实绩必须看全局,不能将有损全局利益的
局部利益当做实绩 (96)
2. 透过现象看本质,不能将子虚乌有的假绩
考察为真绩 (98)
3. 立足当前看未来,不能将有损于长远利益的近期
效益考察成实绩 (99)
4. 综合评价看效果,不能将以牺牲精神文明为代价换取的
物质文明考察成实绩 (100)
- (二) 制定科学的考核体系和标准,是准确评价干部,
发挥考核作用的首要环节,也是搞好干部实绩
考核的关键性工作 (103)
1. 不能将抽象的原则作为考核评价干部的标准 (105)
2. 不能用单一标准去考核评价不同层次的干部 (106)
3. 不能用好人、好干部的标准去考核和评价
领导干部 (108)
4. 不能随意降低或提高干部考核标准 (109)
5. 不能用群众及考核对象的同级或上级心目中的
标准去考核干部 (110)
- (三) 科学的考核方法是干部实绩考核的基础,
是提高考核质量的重要保证 (111)
1. 科学、准确地把握实绩的数量,在定量考核中
得出准确的定性结论 (111)

2.健全考核记实体系,做好记实工作	(111)
3.建立健全干部实绩考核的有关制度	(113)
三、关于考核干部走群众路线问题	(114)
(一)强化群众观念,摆正“听”的位置	(120)
1.听取群众意见和反映,必须端正认识, 有强烈的责任感	(121)
2.听取群众意见和反映,必须躬下身子, 真正“扎下去”	(122)
3.听取群众意见和反映,必须放下架子,有很强的 民主作风	(122)
(二)组织动员群众,创造“听”的氛围	(123)
1.要做好充分的思想发动工作	(123)
2.要把“尺子”交给群众	(123)
3.要引导群众正确行使民主权利	(124)
4.要强化组织纪律观念教育	(124)
(三)紧密联系实际,改进“听”的方法	(125)
1.广泛听	(125)
2.经常听	(127)
3.耐心听	(127)
4.想着听	(127)
(四)认真综合分析,重视所“听”的意见	(128)

- 1. 要正确集中、准确反映群众的意见 (128)
- 2. 要充分尊重群众的意见 (129)
- 3. 要注意保护群众的权利 (130)

四、关于干部考核方法问题 (130)

(一) 考核方法的重要性和复杂性 (130)

- 1. 方法和考核方法 (130)
- 2. 考核方法的重要性 (132)
- 3. 考核方法的复杂性 (134)

(二) 新时期以来干部考核新方法的研究和

探索情况 (135)

(三) 如何认识和选择考核新方法 (140)

- 1. 了解和把握考核方法的系统性特征 (142)
- 2. 灵活选择和运用考核方法 (146)

(四) 如何认识和看待定性考核和定量考核问题 (149)

- 1. 定性考核和定量考核的含义 (149)
- 2. 当前在实行定性考核和定量考核问题上的意见

分歧及其焦点 (150)

五、关于正确评价干部问题 (160)

(一) 善于把握干部的本质特征 (161)

(二) 对干部要有一个基本的看法 (165)

(三)善于看到干部的长处,不搞求全责备	(172)
(四)划清各种是非界限,实事求是地评价干部	(174)
1.思想解放与爱出风头的界限	(176)
2.善于竞争与争名夺利的界限	(176)
3.实事求是与因循守旧的界限	(177)
4.创造性工作与“上有政策,下有对策”的界限	(177)
5.埋头苦干与工作平庸的界限	(178)
6.办事果断与独断专行和骄傲自满的界限	(178)
7.联系群众与老好人的界限	(179)
8.原则性与办事死板的界限	(180)
 六、关于写好干部鉴定材料问题	 (180)
(一)干部鉴定材料的作用	(181)
1.干部鉴定材料的概念	(181)
2.干部鉴定材料的作用	(182)
(二)撰写干部鉴定材料的基本要求	(184)
1.客观公正,真实准确	(184)
2.全面具体,重点突出	(185)
3.长短适宜,详略得当	(186)
(三)当前干部鉴定材料中存在的问题及对策	(187)
1.写好干部鉴定材料,要从作风建设这个根本 入手	 (192)

2. 写好干部鉴定材料,要在“像、准、实”上狠下
功夫 (197)
3. 写好干部鉴定材料,要不断提高自身的综合
素质 (205)
4. 写好干部鉴定材料,要有一定的制度和机制
作保障 (207)

军队干部考核工作概述

一、军队干部考核的原则及内容

(一)军队干部考核的含义及功能

1. 军队干部考核的含义

干部考核,通常也称干部考察,是指军队各级党委、首长和政治机关根据干部管理权限和一定的原则、标准,按照规定的程序和方法,对所属干部的素质及履行职责的情况进行全面了解和公正评价,为干部的任用、培养、奖惩、待遇等提供依据的一项重要工作。

2. 军队干部考核的目的

总的来说,干部考核是为了贯彻任人唯贤的干部路线,选好人用好人,加强领导班子和干部队伍建设,加强对干部的管理。“知人”才能“善任”,“知人”是“善任”的前提,考核是“知人”的重要途径和手段。具体说,干部考核的目的有以下几个方面:

(1)正确评价干部的德才,判断其是否称职。通过对干部的考核,全面了解干部的各种表现和工作实绩同他们所任职务的要求是否相符,从而对其作出恰如其分的评价。

(2)考察干部的能力,发掘优秀人才。通过考核,了解干

部的现实能力和潜在能力,在纵向和横向的比较中衡量其能力大小、素质高低,从而选贤任能,发掘优秀人才。

(3)为合理使用干部,确定干部升降、奖惩、待遇提供依据。通过对干部的考核,正确评价干部的工作好坏、成绩大小,全面了解干部的长处和短处,为用其所长提供依据;同时,按照公开、统一、公正、可以相互参照比较的客观标准对干部进行考核,其结果也是确定干部升降、奖惩、待遇的重要依据。

3. 军队干部考核的功能

干部考核主要有以下功能:

(1)识别功能。通过对干部的考核,能从根本上、本质上把握一个干部的素质和能力,对其德、能、勤、绩、体作出正确的评价,为干部的使用提供依据。

(2)校正功能。通过对干部的考核,不仅使组织上掌握了干部的工作实绩和全面情况,也使干部有自我了解的机会。被考核的干部可以从考核结果中了解上下左右的意见和建议,便于及时总结经验、发现问题,根据考核的情况和组织的要求,正确认识自己,扬长避短,自觉地调整自己的行为,使之与军队建设的客观需要和党组织的要求趋于一致。

(3)反馈功能。干部考核的过程,也是组织、领导、群众之间信息交流反馈的过程。通过对干部的考核,上级组织可以及时发现自己对下级干部的使用和管理是否合理,工作布

置是否正确等。大量信息得到全方位的反馈,组织上就可以不断完善有关政策,改进工作措施,以顺利实现领导目标。

(4)激励功能。考核的结果,是对干部成绩大小、能力高低的客观反映。运用考核的结果,激励先进,鞭策后进,可以对干部形成有效的激励,使其作用和潜力得到充分的发挥,缺点和不足得到及时的克服。

(5)监督功能。干部考核的过程,也是上级组织和广大干部群众对被考核干部进行监督的过程。通过干部考核,上级组织和干部群众可以了解和评价被考核干部在德、能、勤、绩、体等方面的情况,并进行监督。

(二)军队干部考核的原则

我军干部考核应遵循以下原则:

1. 客观公正的原则

客观公正的原则,是指在干部考核工作中坚持实事求是,从考核对象的实际出发,力求考察和评价全面、客观、公正,力戒偏颇。把握这一原则,首先,要求考核中要全面、历史地了解干部。其次,必须尊重客观事实。考核中要坚持从客观实际出发,一切以事实为依据,不能带框框、凭印象,用主观臆测代替考察了解,用道听途说代替事实根据。成绩和优点要肯定,问题和缺点要指出。特别是对存在的问题和缺点,不管大小、性质严重与否,不论是存在于哪一级干部身上,都要如实向组织汇报、反映,不能打丝毫折扣,更不能隐

瞒不报。对考察了解所掌握的大量第一手资料,要对照考核标准,运用辩证的方法进行实事求是地分析。要去粗取精、去伪存真,由此及彼、由表及里,透过纷繁复杂的现象,抓住本质和主流。第三,要摒弃私心杂念,秉公办事,加强组织纪律观念,敢于排除干扰,做到公道正派。

2. 注重实绩的原则

注重实绩,是指在干部考核中,不仅要通过干部的言行,更重要的是要通过考察干部在本职工作中所作出的实际业绩,来了解和评价干部的基本素质。在干部考核中贯彻注重实绩的原则,需要把握好以下几个环节:

(1)考察了解干部要注重实绩。要全面考察干部的德、能、勤、绩、体,既考察干部的政治立场和思想倾向,又考察干部的工作能力、工作作风和廉洁自律情况,突出考察干部的工作实绩。干部的工作实绩,是干部在履行岗位职责的实践中取得的实际成果,是干部德才的集中体现,是他们的思想、品德、知识、才干等诸多因素的综合反映。以干部的工作实绩为依据去鉴别干部的德才,可以得出较为准确的结论,有助于选贤任能。

(2)综合分析考察情况和评价考核对象时要注重实绩。综合分析考察情况时,要将考察了解到的实绩与考核对象的德才表现相印证,实事求是地对实绩进行全面、深入的分析,合理地予以界定。在对考核对象进行评价时,要注重评价其

实绩。实绩是考核对象德才的外在表现形式,只有对实绩进行客观、准确、全面的评价,才能为党委选拔、使用干部提供准确依据。

(3)在考核结果的运用上要注重实绩。邓小平同志指出,对干部“要严格考核,奖惩分明”,“要根据工作成绩的大小、好坏,有赏有罚,有升有降”。因此,应当运用实绩的考核结果,实施对干部的奖惩、升降,以鼓励先进,鞭策后进,以利于在干部队伍中形成奋发向上的良好风气,调动广大干部的积极性、主动性、创造性。

3. 走群众路线的原则

干部考核中坚持走群众路线的原则,是指要运用马克思主义群众观点和党的群众路线,研究解决干部考核中的实际问题;增加干部考核工作的透明度,扩大群众在干部考核中的知情权、参与权、选择权、监督权,借助群众的眼睛,多角度、全方位地考察干部,以提高干部选拔任用的准确性;在选拔任用干部时,把民主推荐、民主评议、民主测评等广泛听取群众意见的方法,确定为考核干部的必经程序,并把“三个民主”的结果作为选用干部的重要依据之一,得不到多数人拥护的不能提拔。坚持这一原则,有利于党委扩大选人视野,深入了解干部,使优秀人才脱颖而出;有利于群众参与对干部的考察和识别,对干部的实绩做出客观公正的评价;有利于从根本上克服个别领导干部在小圈子里选人、凭个人好恶

选人,真正把人选准用好。

干部考核工作走群众路线的具体要求是:第一,要让群众通过各种途径参与干部考核工作的各个环节;第二,考核干部要注意了解考核对象是否得到多数群众的拥护;第三,考核干部既要注重多数人的意见,也要注重少数人的意见,要善于集中从群众中来的正确意见;第四,干部考核工作要接受群众的监督;第五,干部考核工作走群众路线要按照有关干部工作的制度和规定办事。

4. 分类考核的原则

分类考核,是指干部考核中,对不同类别、不同职级的干部,要按照有关法规规定的军队干部的一般条件和各级各类干部不同的岗位职责,制定出具体的考核标准,确定不同的考核内容和考核方法。

我军干部总体上可分为现役军官与文职干部两大类别;按照职务性质,可分为军事干部、政治干部、后勤干部、装备干部和专业技术干部五大类;按照军种区分,可分为陆军、海军、空军干部;按照兵种区分,有炮兵、第二炮兵、装甲兵、工程兵、通信兵、防化兵等兵种干部;按照所担任的职务和担负的责任来区分,可分为高级干部、中级干部和初级干部等。这些不同类别和层次的干部,所从事的工作不同,与之相应的劳动成果的表现形式也不同;所担负的责任不同,与之相应的要求也不同。因此,干部考核,应当根据不同干部的情

况,实行各具特点的分类考核。如对军事干部,应当重点考察他们的政治立场和军事理论知识,考察他们是否具备较强的指挥本级作战、组织部队训练以及管理部队的能力。对政工干部则要注重考察他们的马克思主义理论功底和政治信念以及党务工作能力、思想政治工作能力、组织协调能力等。同样,对军队高中级干部和基层干部的考核也不能用一个标准、一种方法。基层干部生活在部队第一线,要知兵爱兵,具有较好的带兵能力。对高中级干部则要重点考核他们的政策理论水平、战略战役意识和决策以及驾驭全局的能力。坚持分类考核,有助于克服用一把尺子衡量所有干部,避免上下一般粗,或偏之于严,或失之于宽的弊病,有利于增强干部考核的针对性,提高干部考核结果的准确性。

(三)军队干部考核的内容与形式

1. 军队干部考核的内容

干部考核的内容包括干部的自然情况、主要经历、专业专长、政治表现、思想理论水平、工作能力、工作实绩、主要优缺点等。但一般来讲,干部考核的主要内容是德、能、勤、绩、体五方面。

《中国人民解放军现役军官职务任免条例》规定:考核应当根据军官现任或拟任职务的要求,全面、历史地考察其德、能、勤、绩、体,注重考察思想政治素质、科学文化素质、工作实绩和作风情况。同时指出,要依据军官的基本条件和各级

各类军官岗位职责制定军官的考核标准。正师职以上军官的考核标准,由总政治部制定;副师职以下军官的考核标准,由大军区级单位制定。德、能、勤、绩、体是一个有机整体,是干部素质的综合反映。其中,“德”是指干部从事工作的指导因素,它起着端正动机、明确目的的作用;“能”主要指干部从事工作的才能因素;“勤”和“绩”是干部德才素质在工作中的综合体现;“体”是德、能的载体,即干部从事工作的物质因素。德、能、勤、绩、体五个方面的内容既相互区别,又相互制约,紧密相关,共同构成干部考核的一个完整而科学的内容体系。

考德。主要是考察干部的政治、思想、作风、纪律和道德品质等方面的素质。具体来说,即在政治上,是否有坚定的共产主义信念,坚持正确的政治方向,坚定地走建设有中国特色社会主义道路,坚决贯彻执行党的基本理论、基本纲领、基本路线和各项方针政策,与党中央、中央军委在思想上、行动上保持高度的一致,热爱国防事业,自觉实践“三个代表”重要思想;作风上,是否努力实践全心全意为人民服务的宗旨,正确行使人民赋予的权力,坚持走群众路线,密切联系群众,关心官兵的疾苦,维护官兵的利益,自觉接受群众的监督,能否保持清正廉洁,发扬艰苦奋斗精神,自觉拒腐防变,坚决反对消极腐败现象,以身作则,做到自重、自省、自警、自励;思想上,是否具有唯物辩证的思想方法和工作方法,坚持