

## 2008 年上海市公务员考试《申论》申论真题

### 一、注意事项

1. 申论考试与传统的作文考试不同，是分析驾驭材料的能力与表达能力并重的考试。
2. 作答参考时限：阅读资料 40 分钟，作答 110 分钟。
3. 仔细阅读给定的资料，按照后面提出的“申论要求”依次作答在答题纸指定位置。
4. 答题时请认准题号，避免答错位置影响考试成绩。
5. 作答时必须使用钢笔或圆珠笔，在答题纸有效区域内作答，超出答题区域的作答无效。

### 二、给定资料

#### 材料 1

位于河南省沈丘县城东约 10 公里处的东孙楼村，共有村民 1200 多人。自上世纪 90 年代以来，村里的人出现了密集的反常现象：腹泻、偏瘫、智障、畸形和妇科疾病等。患者相继死去，少则一年内 5、6 人，多则达 20 多人。死者经诊断多为食道癌、肝癌、胃癌、直肠癌、子宫癌、乳腺癌等等。

死亡像个挥之不去的幽灵，笼罩着这个村子。王子清的族人便是这个不幸村庄中的一个不幸家族。

1991 年，小他 5 岁的弟弟食道出现问题，吞咽困难。次年，大他两岁的哥哥也出现了同样病症。两人的病后来都转化为食道癌。2004 年 6 月，王子清的哥哥病逝。28 天后，他的弟弟也撒手人寰。又过了 3 天，他的一位叔叔也死于食道癌。一个月内，王子清相继失去 3 位亲人。

而这仅仅是序幕。这些年，仅王姓德字辈的族人中，25 对夫妇便有 19 人死于癌症。死者大都正值壮年，最小的只有 30 岁。

不仅是东孙楼村，自上世纪 90 年代以来，沈丘县的黄孟营村、孟寨村、孙营村等，癌症患者的比例均大幅度上升。据该县某民间环保组织提供的资料显示：1990 年～2005 年间，2470 人的黄孟营村，有 116 人死于癌症；2366 人的孟寨村，有 103 人死于癌症；1697 人的孙营村，有 37 人死于癌症；1300 人的陈口村，有 116 人死于癌症；1687 人的杜营村，有 187 人死于癌症。

上世纪 80 年代末，为了推动经济发展，在地方政府的大力支持下，沿河一些污染工业项目纷纷上马，沙颍河水开始逐年变坏变臭，致使源自沙颍河的灌溉沟渠的水也变得腐臭难闻。

据阜阳市疾病预防控制中心 2004 年 7 月 13 日做出的一份水质检测报告显示：沈丘县黄孟营村一家的压井水送检样本中，有 10 多项指标超标，其中锰、硝酸盐、氮严重超标。

#### 材料 2

淮北是我国五大煤矿基地之一，过去地方经济对煤电产业的依赖性很强。着眼于淮北的未来，当地提出了城市转型的思路：建设一个现代化的工业、商贸、旅游城市。为实现这个目标，淮北积极招商引资，发展开放型经济。

2000年，北京一家民营公司找到淮北市有关领导，希望在淮北建一个亚洲最大、世界第二的高尔夫球场，项目直接投资30亿元，间接投资超百亿。2001年4月，该项目举行了规模空前的启动仪式。可工程奠基后，工地仍然一片荒地。而安徽省国土资源厅至今没有收到这个项目的用地许可申请。正当高尔夫球场工程搁浅一事成为街谈巷议的话题时，又来了一位加拿大客商，带来的项目计划是建设一个国内一流的生态住宅区，包括国际会展中心、五星级酒店、国际新闻中心、豪华公寓及其他公共配套设施，取名为“温哥华城”。眼看投资巨大，淮北市又决定辟出4150亩建设用地，将其列为“重中之重”项目。

2001年8月11日，“温哥华城”一期工程举行了奠基仪式。两个月过去了，工地上只是被挖出4个大坑，就再也没有动静了。记者在工地上看到，4个大坑在太阳下暴晒，其中一个占地近20亩的大坑灌满了水，周围杂草丛生。钢筋水泥基础已打了一半，一些裸露在外的钢筋锈迹斑斑。

淮北是个有190多万人口的地级市，城镇居民人均可支配收入仅5000多元，农民人均年纯收入才2200多元。在这里建亚洲最大的高尔夫球场可行性何在？多少人会来此玩高尔夫？在一次新闻发布会上，有记者提出了这个问题。答复是：可以建飞机场，请东南亚的大财团老板开着私家飞机来淮北打球。此语一出，引来哄堂大笑。同样，建设高档的“温哥华城”，在淮北有多大的销售市场？

不切实际的项目，从一开始就埋下了坎坷的伏笔。这些工程开工后，外商并没有再投入多少资金，而是用这些土地进行“再招商”。记者遇到“温哥华城”工地上的人员，他说，这工程2001年10月就停工了，挖坑的钱还是市里拿的呢。许多人说，搞经济工作，难免会有失误，我们也允许决策者付一些学费。但如果是为了追求影响或“政绩”，人民是不愿意承担这笔学费的。当地的市民告诉记者，群众心里自有衡量干部政绩的一杆秤。

### 材料3

“从改革开放初期的1978年至2003年的25年间，我国行政管理费用已增长87倍。行政管理费占财政总支出的比重，在1978年仅为4.71%，到2003年上升到19.03%，这个比重，比日本的2.38%、英国的4.19%、法国的6.5%、加拿大的7.1%、美国的9.9%都高，而且近年来行政管理费用还呈现快速增长趋势，平均每年增长23%！”2006年3月4日，出席全国政协十届四次会议的全国政协A委员在接受记者专访时说。

全国政协B委员认为：“我国的行政成本不但远高于欧美发达国家，而且高出世界平均水平25%。居高不下的行政成本，不仅加大了财政负担，影响了经济发展环境，而且挤占了教科文卫、社会保障等公共服务资金，损害了人民群众的切身利益。”

据国家行政学院经济学部C副主任介绍，我国财政供养人员占总人口的“官民比例”是1:26，低于世界平均水平。但如果从经济视角考察，即通过公务员与GDP的比例指标来看，我国是39人/百万美元，大大高于发达国家（美国为2.31人/百万美元），这表明我国公务员数量相对国民经济发展而言确实较多。

另一方面，居民对政府部门的办事效率一直意见较大，有调查显示，居民对政府部门感到不满的原因当中，“办事拖拉”排在第一位。

对此，A委员在提案中提出10条建议，以降低行政成本，包括减少行政管理经费在财政预算中所占比例，限制政府机关异地开会，严控各级首长基金和首长批条经费，机动资金使用要

明确、细化支出项目，加强财务监督等。

#### 材料 4

2003 年 6 月，上海市 D 区区委、区政府成立了区机关工作目标管理绩效考核领导小组，下设考核办公室，在区人事局挂牌。首先在区属建设系统、区人事局和各街道（镇）机关开展绩效考核试点工作。2005 年，绩效考核范围覆盖了 D 区所有机关。

D 区机关部门工作目标管理绩效考核制度以目标责任为载体，以绩效评价为核心，以激励约束为保障。部门工作目标管理绩效考核包括综合管理工作和各部门业务工作两方面，绩效考核的实施过程主要包括目标责任制定、目标监控考评、考核结果运用。

2003 年起，考核办开通了“D 区人民群众评议政府工作”网站，每年都将区政府要完成的与人民生活密切相关的实事项目和重点工作细化，在“评议网”上公布，介绍各有关职能部门的工作职能和工作任务完成情况，供群众进行满意度测评，也可以提出意见和建议。考核办将意见、建议及时反馈给部门，部门在规定时间内制定出整改方案，考核办审核后网上回复群众。无网上评议或年度网上评议满 20 人次、网上建议不满 10 条的部门，则委托上海市城市社会经济调查队调查服务对象满意度，以服务对象评议分取代群众评议分。群众评议分或服务对象评议分在年度工作考核总分中占 30%。

政府绩效考核引入第三方测评后，政府工作因被群众知晓更容易获得群众的认同和支持，进而大大提高了政府部门的行政效率；由于意见、建议找到了合适的出口，并能在政府工作中及时得到反馈，D 区群众参政议政的热情也因此大大提高，人民群众与政府间的感情也逐渐拉近。据统计，开通“D 区人民群众评议政府工作”网站以来，2005 年一年，区信访办受理的群众来访批数和人次同比分别下降了 35% 和 40%。

#### 材料 5

从 2004 年起，湖南省省委、省政府每年都公开承诺为老百姓办好 8 件实事。省委、省政府确定由人事厅牵头组成省考核办负责 8 件实事考核工作。具体做法是：根据人民群众的要求和愿望，围绕政府中心工作，突出解决好就业、就医、环保等事关人民群众切身利益的民生问题，实现了考核指导思想上的重要转变。特别是 2007 年的 8 件实事，主要集中在公共服务领域，既有农村公路、广播电视、电话等基础设施建设方面的项目，也有农村医疗、教育等社会事业发展内容。为了将任务落到实处，每年年初，将 8 件实事的内容细化分解，2004 年为 45 个考核指标，2005 年为 25 个考核指标，2006 年、2007 年分别为 23 个考核指标。在明确每个考核指标的实施标准，提出数量和质量的要求后，将任务横向分解落实到省直各责任单位，再由省直各责任单位将任务纵向分解落实到 14 个市州政府，市州政府再向县市区政府分解落实，做到“横向到底，纵向到底，逐级分解，责任到人”。各级政府和各级责任单位的主要领导作为 8 件实事的第一责任人，承担工作责任。考核时，把对责任单位效能考核，责任人绩效考核与各自承担的考核指标对接。所有考核指标任务全部完成的，考核结果为达标；有一项不达标的，考核结果为不达标。考核结果与公务员年度考核挂钩。考核中，采取逐月报告、按季自评、半年检查、年终考核验收的办法，把考核与督查督办、平时考核与年终考核结合起来。

在年底考核验收时，考核部门邀请人大代表、政协委员、新闻记者参加考核验收，除听取省直责任单位和市州县政府工作汇报、查阅相关资料外，还采取实地走访考察、召开座谈会、发调查表等方式，直接听取人民群众的意见，并由新闻媒体全程跟踪报道，确保了人民群众对

8件实事的知情权和参与权。

### 材料 6

辽宁省从 2002 年开始，逐步开展对各市政府绩效评估工作。省政府成立了绩效评估工作领导小组，由省长任组长、常务副省长任副组长、省政府相关部门为成员单位。按照当年省《政府工作报告》确定的重点工作任务，围绕全省年度经济社会发展的总体目标，组织拟定政府绩效评估指标及评价规则，以召开协调会的形式征求省直部门和各市政府意见，修改后形成评价规则，由省政府常务会议审议通过。每年确定的指标一般为 30 项左右。

在考核过程中，日常绩效评估工作由省人事厅组织绩效评估领导小组成员单位，不定期地通过暗访、听取汇报、查看资料、现场调查等形式，对各市完成绩效评估指标情况进行抽查。年度绩效评估工作首先由各市进行自我评估，然后由省政府负责绩效评估的成员单位成立单项指标绩效评估小组，按职能对各市政府的单项工作进行打分、排列顺序，并把结果上报省绩效评估办。在此基础上，由省绩效评估办进行综合评价，形成初步结果，报省绩效评估工作领导小组审定，最后由省政府常务会确定各市的绩效评估结果和名次。对每年绩效评估总分列前三位和单项工作突出的市政府，由省政府分别授予年度政府工作综合奖和单项工作优胜奖；同时，政府绩效评估还与公务员奖励工作相结合。

### 材料 7

所谓绩效，从字面上理解就是成绩和效益。政府绩效，从其表面意义来说，包含着政府所作的成绩和所获得的效益的意思。从其内涵上来讲，还包含政府成本、政府效率、政治稳定、社会进步、良性发展、持续运行的含义在内。相应地，政府绩效评估就是指以一定的时段为界限，对政府部门的工作效率、能力、服务质量、公关责任和公众满意度等方面分析和评价，对其管理过程中投入和产出所反映的绩效进行定量和定性的测量并划分等级，以期改善政府行为绩效和增强控制的活动。

政府绩效管理和绩效评估，是当代公共管理改革和发展的热点之一，是近几十年来改革政府运动的核心内容。政府绩效评估是政府及其他社会组织，运用科学的评估方式和方法对政府及其部门的决策和管理行为所产生的政治、经济、社会、环境等短期或长远的影响和效果进行综合分析和科学测评。它是一种以绩效为导向，以促进公共组织绩效最大化为目标，以管理和服务对象的满意为最终衡量标准的新型管理模式。政府绩效评估具有五大基本功能：目标导向功能、监控支持功能、测量推动功能、比较提高功能、公开透明功能。这些功能的充分发挥为建立充满活力、富有效率、廉洁公正、为民服务的政府提供了制度保证。

兴起于 20 世纪 70 年代新公共管理运动的政府绩效管理和绩效评估，其理论思想和操作方法是同整体行政管理的变革紧密联系在一起的，就其本质来看，政府绩效评估不是一种技术手段，而是一项制度安排。如果简单地将评估作为一种技术手段或单项管理制度，就评估谈评估，必然导致评估的失败或工作上的形式主义。因此，要从行政管理全局的变革来定位政府绩效制度的改革和发展。

### 材料 8

从上世纪 80 年代开始，我国地方政府开展了多种形式的政府绩效评估试点。其主要表现形式包括：实行目标管理责任制、建立党政领导干部政绩考核评价体系、开展公民评议活动。目前，人事部确定了湖南省、辽宁省、上海市 D 区、江苏省南通市、陕西省泾阳县作为政府绩效

评估工作联系点。

从一些地方成功的实践看，科学定位、领导重视是政府绩效评估开展的关键；先进的理论、开拓创新的精神是政府绩效评估开展的基础；坚持绩效导向、制定科学的绩效指标体系是政府绩效评估开展的核心；而群众的参与、社会的智慧是政府绩效评估开展的动力。

政府绩效评估，是行政管理的一场“静悄悄的革命”，它的意义不限于方法论的变革和管理手段的改进，而是行政管理理论和行政管理模式的根本创新。

坚持绩效导向，从权威崇拜向绩效核心转变。政府绩效评估充分吸收现代企业文化，绩效指标像企业的利润指标一样，成为公共管理的灵魂和核心。政府部门的预算要根据绩效报告确定，公共项目的运作要进行绩效考评，个人的待遇实行绩效薪酬，政府的威望和执政的持续性，从根本上也取决于政府好坏。

坚持公民导向，从对上负责到对下负责。在以往强调官员对上级权威负责之外，绩效评估则强调对公众的敏感性。公共管理改革的实践证明，只有建立对下负责的机制，才能为政府管理带来持久的活力和动力。

坚持结果导向，从重过程到重结果。政府绩效评估，界定为政府官员对结果负责，而不仅仅是对过程负责、对规则负责。结果导向就是用最终成效来衡量工作，决定预算和资源的分配，强调服务质量和成果。结果管理在世界范围内冲击了几千年的行政传统习惯，是现代政府绩效评估的一大亮点。

## 材料 9

据《中国青年报》报道，由《中国政府绩效评估研究》课题组负责的一套政府绩效评估体系悄然浮出水面。课题组组长桑助来透露，他们设计的这套评估体系，将用 33 个指标来评估政府的绩效。

据介绍，这原是国家人事部的课题，由人事部下属的人事科学研究院牵头完成，参与的人除了学者，还有地方政府。桑助来说：“目前，这一指标体系已经升格为国家社科基金项目。下一步，我们会在一些地方实践。”

桑助来说：“不要以为忙忙碌碌的政府就是好政府，你做的可能不是老百姓最迫切需要解决的问题。”

他说，很多政府部门抱怨，他们很忙，每年要出台各种文件、管理办法、规章制度等，政府职员也敬业、努力，但是公民并不认可。其实政府的职能不是管制，而是服务，应该用公众是否满意来评价政府工作的绩效。评估政府，不是看它投入多少资源、做了多少工作，而是要考核它所做的工作在多大程度上满足了社会、企业、公众的需求。

桑助来说，“满意原则”应作为政府绩效评估的最终制度，包含下面内容：经济性评估是要求政府要树立成本意识，节约开支，少花钱多办事；效率测定的是政府的投入产出比；效益评估关注的是组织工作的质和社会最终结果，效益最终要体现在人民满意和社会经济发展上；公民关心的问题是，接受服务的团体或个人是否得到公平的待遇，需要特别照顾的弱势群体是否得到更多的服务。

桑助来说，目前不少城市政府都设计过政府绩效考核指标体系，内容包括年度经济指标完成情况、履行职责情况、廉政建设情况、工作效率情况。但在专家看来，这些考核体系存在诸

多不足。首先，很多城市政府把GDP、招商引资的标准列为重头，但随着行政审批制度改革和机构改革的推进，直接反映经济增长的指标将不适宜衡量政府绩效。

另外，临时性的任务指标多，比如“三乱治理”等。这类指标不利于同类、同级政府部门间的比较。

再有，需内部评估的指标太多，比如，上级交办的事项、内部法规制度的遵守执行等。专家认为，这些指标属于内部管理，开放性不够，不利于公众监督和民间评估。

桑助来说，《中国政府绩效评估研究》的指标体系由职能指标、影响指标和潜力指标3大类、33项指标组成。

专家认为，职能指标是评估体系的主体，这些是政府应该解决的基本问题，如果出了问题，政府部门要直接负责。如果整个评估体系按100分算的话，职能指标至少占60分，影响指标和潜力指标各占20分。影响指标是用来测量政府管理活动对整个社会经济发展的成效、影响和贡献的。潜力指标反映的是政府内部的管理水平。

桑助来说，如果要搞政府绩效评估，首先要明确哪些事情是政府该做的。

目前不少地方政府和政府部门的中心工作，并不一定属于政府的份内职责。比如，不少地方把强制性推广某种经济作物列为政府中心工作，严格绩效考评，甚至采用一票否决。结果是，所有政府部门的绩效考评中，推广种植某种经济作物就成为一个重要指标。

“这显然是政府的越位。”桑助来说，如果在政府角色越位的基础上进行绩效评估，不仅把评估政府的本意曲解了，而且会妨碍政府转变职能。

桑助来说：“这个结果要科学地使用，千万不能搞成‘荣誉或现丑’的排行榜。”要避免两个极端：一是将绩效评估结果束之高阁，与干部任用、内部激励和资源配置完全脱节；二是在绩效评估结果的利用上急功近利，不分场合地推行一票否决。

### 三、申论要求

1. 请判断下列说法是否符合给定资料的内容，对符合的选项，在括号内打“√”，对不符合的选项，在括号内打“×”，对于你认为不符合的选项，分别说明为什么不符合，字数不超过200字。（10分）

- A. 现代政府绩效评估的理论是努力追求对政府绩效的科学评估。()
- B. 上海市D区机关部门绩效考核试点经验表明，委托专业机构做调查的“服务对象评议”可以取代“群众评议”，从而能够提高考核效率。()
- C. 从上世纪80年代开始的多种形式的政府绩效评估试点，意味着只要领导重视，绩效评估就能科学地开展。()
- D. 自上世纪80年代起，一些地方政府设计的政府绩效考核指标之所以有问题，主要原因是对政府职能定位不正确。()

#### 2. 请仔细阅读材料，根据要求进行概括。

(1) 请结合给定资料谈谈我国要进行政府绩效评估的理由。（15分）

要求：逐条作答，简明扼要，字数不超过300字。

(2) 请归纳给定资料4、5、6中关于政府绩效评估的主要方式，并就一种方式的特点作简要

评论。 (15 分)

要求：内容合理、语言清楚，字数不超过 200 字。

3. 运用材料 7、8、9 中有关政府绩效评估的理论，分析材料 1、2、3 中政府管理出现问题的原因，简要提出相应的对策。 (20 分)

要求：按资料 1、2、3 分别作答，简明扼要，表述字数不超过 300 字。

4. 请以“科学发展观与政府绩效评估”为主题写一篇议论文。 (40 分)

要求： (1) 参考给定资料，自选角度，自拟题目；

(2) 观点明确，联系实际，分析具体，条理清楚；

(3) 全文字数 1000~1200 字。

## 2008 年上海市公务员考试《申论》申论真题参考答案

### 1. 答案提示

错误项是 B、C 两项。

B 项“服务对象评议”也是以群众为主体、对象，这一方式提高了群众参政议政的热情，虽能提高考核效率，但也存在一些缺点。由于第三方的介入，政府得到的是经过加工的“二手材料”，不利于了解实际情况。因此，不能完全用“服务对象评议”取代“群众评议”。

C 项与实际不符。从材料 7 可以看出，上世纪 80 年代以来的多种形式政府绩效评估试点证明，领导重视是绩效评估科学开展的关键条件之一，但并非是唯一的条件。科学定位、先进的理论、开拓创新的精神等也是促使绩效评估科学开展的重要条件。

### 2. 答案提示

(1) 开展政府绩效评估有利于转换政府管理理念，有利于建立和发展广泛的社会公共责任机制、树立政府的服务行政意识。改变只重“面子工程”，忽略群众实际利益的现状。

开展政府绩效评估有利于提高政府的行政效能，科学确定未来的绩效指标，合理地配置和使用公共资源，协调整个组织系统和落实管理人员的责任，增强政府工作的针对性和实效性。避免人浮于事、资源浪费的发生。

开展政府绩效评估有利于转变政府职能，为政府衡量特定职能的合理性与必要性提供一个较为清晰的标准和尺度。

开展政府绩效评估有利于改善政府形象，对政府工作做出尽可能全面、科学的描述并公之于众，加强政府与公众之间的交流与沟通，建立和巩固公众对政府的信任，激发公众的政治热情。

(2) 政府绩效评估主要有工作目标管理绩效考核、领导干部政绩考核、成立绩效评估工作领导小组进行评估三种方式。

成立绩效评估工作领导小组的方式，在实践中有利于从实际出发，不同地区可根据不同情况，制定科学的评估内容、评估指标等；各成员部门按照事前分工，各司其职，分工协作，改变由上级政府考核下级政府的单一方式，实现绩效评估方式的突破；有利于建立科学合理的绩效评估评分办法，明确绩效评估工作的程序和步骤。

### 3. 答案提示

材料 1 中，政府片面追求经济发展，忽视了环境污染问题，这显示出政府绩效评估的片面性，只注重政绩工程的短期效果，给人民带来了严重危害。应转变政绩观，政府绩效评估应对政治、经济、社会、环境等短期或长远的影响和效果进行综合分析，重视最终成效，坚持公民导向，进行全方位考核。

材料 2 中，决策者追求影响和“政绩”，不惜浪费珍贵的自然资源，这源于政绩评估方式的不科学，使得某些决策者有空子可钻。因此要建立党政干部考核评价体系，开展公民评议活动，加强以结果为导向的政绩评估方式。

材料 3 中，庞大的行政成本加大了我国的财政负担，影响了经济发展。有必要创新行政管

理模式，降低行政成本，减少行政管理费用在财政预算中的比例，使资金使用明确化、细化支出项目，加强财务监督。

#### 4. 答案提示

##### 建立政府绩效评估体系是落实科学发展观的核心

科学发展观，第一要义是发展，核心是以人为本，基本要求是全面、协调、可持续，根本方法是统筹兼顾。只有将科学发展观的科学内涵和精神实质贯彻在政府绩效考核及其评估体系中，才是体现科学发展观要求的干部政绩考核评价；只有体现科学发展观要求的干部政绩考核评价，才是符合我国社会经济发展实践并能够引领我国科学发展之路的干部政绩考核评价唯一正确的做法。十七大报告也特别强调，要“完善体现科学发展观和正确政绩观要求的干部考核评价体系”。因为，我国各级干部在经济社会发展中的特殊地位和领导作用，决定了他们才是科学发展观的直接实践者，保证他们坚持科学发展观、践行科学发展观，对于我国经济社会发展不偏离科学发展观的轨道，具有特别重要的意义。

科学发展观是我们党对社会主义现代化建设规律认识的进一步深化。对党的各级领导干部来说，落实科学发展观与树立正确政绩观紧密相联。科学的发展观一方面可以指导我们树立正确的政绩观，另一方面，只有树立正确的政绩观才能真正落实科学发展观。如果在发展观上出现盲区，往往就会在政绩观上陷入误区；而缺乏正确的政绩观，往往就会在实践中偏离科学的发展观。要认真落实科学发展观和树立正确政绩观，必须坚持以人为本，解决政绩为谁而树的问题；坚持全面发展，解决树什么政绩的问题；坚持统筹发展，解决怎样树政绩的问题；坚持制度建设，解决如何考核政绩的问题。

我们要坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的科学发展观，确立全面的绩效观、职能观，深化行政管理体制改革，端正绩效导向，加快职能转变，努力推进政府管理创新，大力提高政府服务社会与经济发展的水平和质量，确保全面履行经济职能与社会职能，确保经济与社会全面协调地发展，注重统筹兼顾，促进经济与社会、城市与农村、东部与西部、人与自然的协调发展，大力推进教育、卫生、科技、文化等各项公共事业的发展，全面提高社会管理和公共服务的水平。从制度上有效地解决长期以来干部选拔任用工作中存在的识人不准、用人不公、能上不能下等问题。党政领导干部绩效考核是加强干部队伍建设的重要途径。党政领导干部必须大力弘扬求真务实精神，切实把最广大人民的根本利益维护好、实现好、发展好。

第一，制定全面体现德、能、勤、绩、廉的指标体系，推进考核目标的科学化。目标责任制不仅要详尽地规定经济建设、社会事业发展、党的建设目标和领导干部的岗位职责规范，制定切实可行的以实绩为核心，包括德、能、勤、绩、廉各个方面在内的评价标准，同时要用制度的形式严格规范目标制定的方法和程序，真正使干部评价工作制度化、规范化。完善目标责任制度，最根本的就是把考核目标科学化的要求用制度的形式规范下来，建立一套有定性、定量要求的具体考核项目和指标体系。第二，坚持全方位考核，推进绩效考核评价的科学化。实绩考核评价体系的科学与否，直接关系到能否考实、评准干部的工作绩效。有了科学的实绩考核评价体系，才能把绩效考核目标的完成情况准确、全面地反映出来。第三，科学运用考核结果，加强领导干部的管理。把考核结果作为精神鼓励与物质奖励的重要依据。将考核结果作为调整领导干部的重要参考。针对考核中发现的问题开展教育，并抓住绩效考核的契机，开展谈心活动，增强团结，形成合力。

