

乡村振兴专干考核制度困境及出路

——以 N 市 H 县为例

叶 彤

(南华大学经济管理与法学学院, 湖南 衡阳 421001)

摘要: 乡村振兴背景下乡村振兴专干应运而生,是振兴乡村必不可少的力量。乡村振兴专干考核制度能对他们的工作形成潜在的驱动,帮助乡村人才队伍建设和管理。文章阐释了乡村振兴专干考核制度的内涵,基于 N 市 H 县分析了乡村振兴专干考核的现状及存在的问题,并根据 H 县的实际情况从意识层面、制度层面、执行层面提出了优化建议。在全面、多元指导的基础上,提出了乡村振兴专干考核制度改革的后继措施,为乡村振兴专干考核制度的改革提供了内在动力。

关键词: 乡村振兴; 乡村振兴专干; 考核制度

党的二十大擘画了以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴的宏伟蓝图。全面建设社会主义现代化国家,农村一直是最艰巨最繁重的任务。从 2019 年起,我国部分地区开始实行新型乡村人才引进制度,即乡村振兴工作专员制度,为所在村提供党建、扶贫、农业技术等方面的服务。乡村振兴工作专员考核制度是检验乡村振兴工作专员(后文简称乡村振兴专干)工作的基本手段。本文选取 N 市 H 县为研究对象,该市属于较早引进乡村振兴专干的地区。主要围绕考核主体、内容、方法、结果运用四个角度展开进行现状研究和分析,总结乡村振兴专干考核制度存在的问题,并根据本地实际情况提出优化措施,希望可以多方得悉中优劣,以指点进一步的改进工作。

一、乡村振兴专干考核制度的内涵

乡村振兴专干考核制度是基层政府在当地的发展目标的指导下,运用科学标准的方式方法,对乡村振兴专干的具体履职情况和工作完成度等进行考核,并将考核结果与乡村振兴专干工作效率和乡村人才振兴目标相结合的一种管理实施办法。

尽管政府部门的考核已经较为完善,但应用到新兴群体时仍出现某种程度的“水土不服”,在激励创新精神、增强活力和竞争力方面发挥的作用有限。乡村振兴专干考核在基于套用科学研究的一般客观规律性时,还应根据其自身特点形成专有的发展动向和考核原则。

二、乡村振兴专干考核的现状

(一) 考核主体存在的问题

考核主体单一。根据对乡村振兴专干的访谈调查了解到 H 县的乡村振兴专干考核主体主要是直接领导:书记或乡长。由乡村振兴专干填写并提交年度考核登记表,书记、乡长根据考核登记表和考核办法对乡村振兴专干进行年度考核。H 县对乡村振兴专干的考核,采用三级考核,首先是由乡村振兴专干所在村或乡的书记和乡长进行一级考核,考核结果上报到街道或乡政府;其次由街道或乡政府进行二级考核,考核结果上报到区里或县镇府;最后由区组织部或县组织部进行三级考核。

(二) 考核内容存在的问题

1. 考核内容缺乏针对性

H 县现行的考核内容,主要是结合上级组织部门、人事部门、纪委监委颁布的规定、通知对乡村振兴专干进行考核,这些文件的大多数内容没有对乡村振兴专干的考核进行具体内容的划分,基本上是沿用现有公务员的考核内容,导致不同乡镇的乡村振兴专干的考核内容别无二致,缺乏针对性内容,差异性得不到呈现,极大影响了乡村振兴专干的工作能力、效率、质量等方面真实性

程度。

2. 考核内容存在片面性

H 县的乡村振兴专干考核过度重视上级部门布置的目标完成情况,存在着以政绩为中心的不良风气,忽视了乡村振兴专干在其他的方面表现(如工作作风、生活作风、廉洁情况等)。据调查结果显示,23.8% 的乡村振兴专干认为现行考核内容存在片面性,除了工作能力外,大部分的乡村振兴专干认为学习能力、政治能力、作风建设应该纳入到考核内容中。

3. 考核指标缺乏可持续性

根据对乡村振兴专干和考核主体的访谈了解到,H 县的乡村振兴专干考核内容主要集中在综合学习、履行职责、民主测评、遵规守纪四个方面。由于乡村振兴专干是近几年才引进的人才政策,其考核内容大多延续现有公务员或事业单位的考核内容,并未涉及乡村振兴战略目标的可持续以及乡村振兴专干队伍建设的可持续。究其原因是目前 H 县对于乡村振兴专干的可持续性方面的考核缺乏具体指导方针,从而导致考核指标缺乏可持续性。

(三) 考核方式存在的问题

1. 考核方法单一

当前 H 县乡村振兴专干主要采用的是年度考核的方式,具体为填写《H 县乡村振兴专干年度工作考核表》,辅以月考,按月填写《H 县乡村振兴专干日常工作考核登记表》,每月根据表格内容向上级部门上报工作总结。这种考核方式既耗时漫长,还缺少平时考核数据,很难得到对专干最准确的评价。H 县乡村振兴专干考核执行部门,囿于“两表”上的内容,几乎没有依照填写的内容实地考察乡村振兴专干工作的真实情况。

2. 缺乏定量考核

目前,H 县在对相关乡村振兴专干进行考核的时候,往往单从书面的形式让考核的专干提交一份工作总结,然后根据工作总结做一个简单的鉴定工作就完成了考核。许多决策在管理和问责方面没有得到很好的规范,因此容易让领导在管理的过程中主观操纵乡村振兴专干的考核结果。同时,70% 的人认为,班子领导的意见对于考核结果的影响最大,排名第一。这也从侧面反映出现行考核办法还是由“人”说话,没有让数据“说话”,缺乏量化的考核方法,没有客观数据进行支撑,考核结果不能反映真实情况。

(四) 考核结果运用存在的问题

1. 考核结果与晋升、表彰、奖励的关联性有待加强

问卷调查中有 57.6% 的乡村振兴专干认为考核结果运用高效性为“低下”。H 县某乡村振兴专干在访谈中提及“现目前我们

的晋升与考核优秀的关系不大,也可以说没有什么关系,肯定就影响我们的工作态度和工作热情,非我希望在选拔任用的时候,能够将这一评价的结果作为参考”。而且在H县,除非是犯了大错,否则很少有“不合格”的,正面激励作用难以起效,这也与习近平总书记提出的严管与厚爱结合,激励与约束并重的原则不相符合。

2. 缺乏有效的结果反馈机制

在问卷调查中,45.7%的被调查者表明H县现行的考核制度下考核结果反馈真实性程度为“不真实”。有13名被调查者写下留言,表示目前没有机制让他们获得考核结果的明细,除了“优秀”“合格”“不合格”的称号外,无法得知具体分数及扣分点。目前的制度中缺少对考核结果公示的具体要求,导致公示过于随意,没有到位,乡村振兴专干感受不到结果产生的公平、公正性,使结果的权威性、真实性大打折扣。

三、乡村振兴专干考核制度优化建议

(一) 丰富考核主体,合理设置考核主体的权重

首先是让乡村振兴专干的服务对象充分参与考核。乡村振兴专干的工作直接对接到各个村,为广大群众服务。通过定期召开座谈会等方式让乡村振兴专干汇报近期工作成果,相互了解对方的工作状况与工作成果,并对其进行评价,从而建立一种良性的竞争机制。其次还要引入第三方机构。第三方能够对乡村振兴专干进行匿名评估,这样可以降低上级和下级在评估过程中因感情因素而产生的影响,是客观评判乡村振兴工作精准度、群众满意度的重要依据;最后也最重要的是合理配置考核主体的权重配比,在增扩考核主体后通过分散各个主体的比重来实现考核的公正性、公平性。H县的乡村振兴专干B在访谈时指出“群众占比必须是最高,群众的意见才是最直观真切的”。结合调查数据,H县乡村振兴专干考核主体组成可为:三级领导、群众、同事、第三方机构,权重配比为:三级领导40%(一级领导20%、二级领导10%、三级领导10%)、群众30%、同事15%、第三方机构15%。

(二) 完善考核内容,设立可持续发展考核指标

乡村振兴专干应摒弃笼统的考核指标,将可持续发展原则纳入乡村振兴专干考核对于乡村振兴战略目标以及乡村振兴人才队伍建设的可持续发展至关重要。新设可持续发展考核指标,将乡村振兴的可持续发展和乡村振兴专干的可持续发展落实到指标建设上,实现以考核促发展的最终目的。同时考核还应形成一份问题清单,既要包括组织层面应回答的问题清单,比如乡村振兴专干队伍是否有可持续发展政策或战略?是否有监测考核的方案?还应该包括所有利益相关者(书记、乡长、上级部门领导、乡村振兴专干、村民等)回答的清单,比如乡村振兴专干是否参加可持续发展实践的培训活动等。不同村的乡村振兴专干在可持续发展绩效指标的考核下获得不同的分数,不仅可以促进同村乡村振兴专干提升工作水平,还能激励其他村的整体工作水平的提升。但文献表明,可以通过改进系统实施过程来提高对评估公平性的认识。其中一个重要因素是员工参与相关绩效指标的制定(Hartmann和Slapničar 2012年;Kavanagh、Benson和Brown 2007年;Roberts 2003年)

3. 丰富考核方法

考核方法是乡村振兴专干考核制度运行的基础,现行的考评方式仍以主观评定为主,方式单一,难以适应各种工作性质。仅仅将考核方式局限为定性指标或定量指标无法取得有效的结果,

其有效性也值得商榷,造成这种结果的原因是定性指标评估的主观变化性、定量评估中使用的评价清单的局限性以及定量评估的分析方法。而将二者结合起来,既可以科学地考核工作效率,又能为促进人员发展进程提供更有价值的见解。国外学者Nathan and Alexander对文员选拔测试的效度系数进行了荟萃分析,分析中使用了几种标准,包括传统的主管评分和比较排名,比较排名形式得出的效度均高于主管评分和生产数量评分。

加强动态考核。在平时考核中,应该采取不定时、不定地点、不限方式的对乡村振兴专干的工作实地进行突击检查,同时建立“一人一档”的《乡村振兴专干考核档案》,以档案的形式把考核融入日常、抓经常、形成常态。

强化大数据在干部绩效考核中的运用。随着云计算、大数据分析等新技术的广泛应用,越来越多的考核管理依托信息化管理系统开展,乡村振兴专干的考核也需要信息化系统的支撑。

4. 加强考核结果运用

着力强化个人绩效乡村振兴专干考核结果的运用,一方面将考核结果与乡村振兴专干的日常管理体系、激励制度、年度评优评先及职务晋升相结合。八成H县乡村振兴专干最大的诉求为考核结果是否能成为转入编制的直接相关条件,因为合同期满后想要成为正式编制人员需要参加国家统一考试且没有政策性加分或报考条件限制。因此强化考核结果对个人职业发展运用是提升乡村振兴专干工作积极性的关键因素,具体可以表现在工作经历加分,在基层组织从事乡村振兴工作的,每满1周年,可享受笔试成绩加1分、最高不超过5分的工作经历加分;或在笔试报名条件中招录人员仅限乡村振兴专干,这在一定程度上为在乡村振兴专干岗位上工作过的人提供了便利和激励。另一方面应加强与考核相关人员的学习,建立一种更有前途的改进和长期问责方法,利用考核过程和结果来发现错误和确定责任。学习型考核管理方法的目标是为被考核人员提供不同类型的知识,帮助他们在工作的不同方面提高能力。通过这种方式,考核过程和考核结果在发挥“外部控制”功能的同时,还能发挥“内部发展”功能,使组织能够学习、创新并改进其流程。

四、结语

乡村振兴专干是新时代振兴乡村的重要人才力量,本文探讨了乡村振兴专干考核制度的现状,发现目前存在对乡村振兴专干考核制度的考核主体单一、考核内容片面、考核方式单调、考核结果运用效果差等问题。结合N市H县实际情况,提出以下几点优化策略:更新考核主体构成,在原有基础上,引入了第三方考核机构和乡村振兴专干的服务对象参与到对乡村振兴专干考核工作中来,同时还增加了乡村振兴专干之间的互评,并对各考核主体的权重进行了科学的分配;进一步细化乡村振兴专干考核内容,量化具体的考核指标,以科学的数据结果取代主观性的判断;丰富考核方法,将定性和定量结合起来,加强动态考核,同时将大数据等现代信息技术引入到考核中;将考核结果运用到对乡村振兴专干的“奖惩”中来,突出优秀、严惩落后等优化建议。

参考文献:

- [1] 周月华.乡村振兴工作专员制度研究[D].山东大学,2022.
- [2] 蒋倩.纪检监察机关干部绩效考核制度优化研究[D].安徽财经大学,2021.
- [3] 宋佰霖.M市税务局公务员个人绩效考核体系优化研究[D].哈尔滨工程大学,2021.