党员履职量化考核新思路研究

（中海油能源发展股份有限公司销售服务分公司）

【摘要】中海油能源发展股份有限公司销售服务分公司（以下简称销售公司）党委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的二十大、二十届历次全会以及全国国有企业党的建设工作会议精神，持续巩固和深化党史学习教育成果，立足销售公司产业发展现状，以党建融合巩固年为契机，围绕破解公司改革发展、生产经营重难点问题，结合当前党员责任与义务难以评估、两优一先评选不够客观、党员民主评议主观性较大、人才选拔途径不多的情况，自2021年开始，结合党建融合深化工程的相关部署、支部达标优化升级的最新要求以及年度党建责任制考核的方向指引，积极探索基层党建工作的新思路、新方法、新举措，探索出了党员履职量化考核的创新做法，并逐渐提炼形成了“433”工作思路，充分激发了基层党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范带头作用。

【关键词】量化考核、民主评议、先进评选

【正文】2016年2月，中共中央办公厅印发了《关于在全党内开展“学党章党规、学系列讲话，做合格党员”学习教育方案》，推动党内教育从“关键少数”到广大党员拓展，着力解决党员队伍在思想、组织、作风、纪律等方面存在的问题。在此背景之下，销售公司结合实际，在所属深圳公司进行了初步的探索，以党员履行党章党规为基础，结合工作绩效表现和群众监督意见，于2016年开展了党员履职考核的初步探索和构思，首次以数据的形式量化了党员在多个考核维度下的履职表现，以及党员间的现实表现差异，为党支部推优评优、提升党员队伍的素质水平提供了依据。2019年3月，按照《中国共产党党员教育管理工作条例》，销售公司进一步将履职量化考核的重心从“做合格党员”转变到“做优秀党员”上来，并进一步对考核内容及评分标准进行了优化，鼓励党员对照先进性表现“主动作为、多作为”，将“事后考核”的工作机制优化为“考前引导、事后复核”，发挥履职量化考核的引导作用，切实激发党员的生机活力。通过近些年的不断探索和优化完善，积累了很多优秀的做法和经验，对于充分激发党员的主观能动性、助力业务创新发展发挥了关键作用。

自2021年开始，销售公司党委结合党建融合深化工程的相关部署、支部达标优化升级的最新要求以及年度党建责任制考核的方向指引，就如何优化、推广党员履职量化考核的做法进行了大量思考和研究。在此过程中，销售公司党委采用了分析法（结合前期深圳公司履职量化考核的工作成效和具体做法，进一步分析广泛推广的必要性和可行性，统筹考虑党建重点工作和发力方向，研究制定工作方案和工作计划）、调查法（面向多个党支部的多名党员进行前期调查研究，对党员履职量化考核表进行复盘模拟）、实验法（在公司各所属党支部进行推广应用，通过实际操作优化量化考核的方式方法，围绕“四个目标”进一步强化工作的科学合理性）、论证法（及时总结党员履职量化考核过程中的好经验和好做法，梳理形成此项工作的专项研究报告）等多种分析研究方法，重点明确了党员履职量化考核的预期目标、工作思路和工作原则，推动“党员履职量化考核”成为了销售公司各层级“两优一先”推荐的重要指标、民主评议党员工作的重要抓手、人才培养和干部选拔任用的参考依据，努力探索出了一套较为有效的党员履职量化考核机制。

一、研究背景

**一是关于优秀个人的评选。**目前党支部优秀党员、优秀党务工作者的评选，虽然相关文件和通知对个人素质和要求进行了强调，但在实际工作过程中，仍然存在定性考核的普遍做法，这与党员的责任与义务、党建工作难以量化等客观情况有一定的关系。

**二是关于党员民主评议。**一般做法是由党员进行自我评议，其他党员提出批评意见并测评打分，最后由支委会进行汇总统筹，按照“优秀”“合格”“基本合格”“不合格”四个等次对党员评议结果进行鉴定，由党员自评、党员互评和党组织评定三个环节组成。在此过程中，党员互评情况对党员评议结果有决定性影响。但是需要注意的是，党员在互评等次的过程中，对其他党员的综合表现并没有一个全面的认识，支部委员会在评测的时候，也多是结合定性的考量进行评测鉴定，主观性较大。

**三是关于优秀人才选拔。**在2021年中央人才工作会议上，习近平总书记强调“青年人才是国家战略人才力量的源头活水”，“要把培育国家战略人才力量的政策重心放在青年科技人才上，给予青年人才更多的信任、更好的帮助、更有力的支持，支持青年人才挑大梁、当主角”，新时代的中国青年要坚定“四个自信”，心怀“国之大者”，努力成为可堪大任、能担重任的栋梁之才，在民族复兴大业中大有作为。目前，公司正在大力开展三项制度改革和优秀年轻干部的选拔任用，但在实际工作过程中，仍然存在人才考察不够客观、系统、全面的困扰。

基于以上考量，销售公司党委结合工作实际，研究探索了党员履职量化考核长效机制，形成了“433”工作思路，力求进一步强化对优秀人才的挖掘、选拔和培养。

二、研究思路

销售公司党委通过分析、实验、论证等方法，提炼形成了党支部党员履职量化考核“433”工作思路，**“4”**即4个考核维度：基础项（组织生活）、综合项（工作表现）、奋斗项（先进性发挥）、加分项（突出表现），**“3”**即3个评议环节：个人自评、党小组复核、党支部评定，以及3个公开透明做法：评分标准公开、评分依据公开、评分结果公开。共涉及27项考核内容，分为基础分100分、加分10分，共110分。

**（一）四个考核维度，充分体现履职量化考核的科学性。**

主要分为基础项、综合项、奋斗项和加分项等内容。

**1.基础项。**结合党员的基本责任与义务，制定了考核内容，主要考察党员参加集体组织生活的情况，包括是否按时参加集中组织生活、是否按要求做好学习记录、是否按要求提交相关材料，以及预备党员是否按要求提交思想汇报等四项内容，设计权重30分。

**2.综合项。**综合项主要考察党员在推动业务高质量开展过程中的工作表现。得分为考核期年终绩效考核成绩\*50%，设计权重50分。

**3.奋斗项。**结合党支部达标升级的四个关键作用、党员四亮五带头作用发挥制定了5项考核内容，分别是带头学习提高、带头创先争优、带头服务群众、带头遵纪守法、带头弘扬正气。设计权重20分。

**4.加分项。**结合年度党建责任制考核，为进一步激发党员的主观能动性，制定了5项加分内容。设计权重10分。此外，为推动考核过程更加务实高效，尽量避免一些得分上的争议，结合当前工作实际设计了七项说明。同时，结合党风廉政建设以及全面从严治党向基层延伸、向纵深发展的要求，制定了一票否决的选项。

**（二）三个评议环节，充分体现履职量化考核的准确性。**

为确保考核的准确性，制定了个人自评、党小组复核、党支部评定三个评议环节。

通过加大个人参与程度，避免党支部“一手包办走过场”，强化党员主体意识，引导党员在自评回顾中对照评分标准“照镜子”，针对失分“找病灶”，认真画好“自画像”，进一步推动党员个人工作质量与支部集体作用发挥的有效融合。

**（三）三个过程公开，充分体现履职量化考核的透明性。**

为确保考核的透明性，制定了评分标准公开、评分依据公开、评分结果公开等三个过程公开。

公开评分标准，每一项考核内容的评分标准均要做好解释说明，坚持用客观数据说话，规避主观印象评分。

公开评分依据，个人自评要客观描述工作实绩，支部复核要确保每一个分值有迹可循，每一次复核有理有据。

公开考核成绩，考核全过程接受全员监督，确保公开透明。

**（四）小结**

为更好营造比学赶超良好氛围，在每一项考核内容上均设置了不同的得分阶梯，对于充分发挥党员的特长和优势、促进党员全面成长具有重要的作用。

在制定27项考核内容的过程中，适当选取了部分党员进行了多轮次复盘模拟，结合模拟测试过程中收集到的各支部意见和建议，完善了考核的内容和思路，力求充分激发党员履职量化考核的合理性、科学性和有效性。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓名 | 组织生活 | 工作表现 | 先进性发挥 | 突出表现 | 一票否决 | 得分 | 等次 |
| 党员A | 30 | 45.65 | 10 | 5.5 | 无 | 91.15 | 优秀 |
| 党员B | 30 | 44.34 | 10 | 2 | 无 | 86.34 | 良好 |
| 党员C | 28 | 44.6 | 4 | 7.5 | 无 | 84.1 | 良好 |
| 党员D | 30 | 39.99 | 8 | 0.5 | 无 | 78.49 | 一般 |

三、做法与成效

**（一）发挥党员履职量化考核在党员民主评议中的作用。**

销售公司党委坚持党员民主评议要求和评议程序，同时，大胆打破了以民主投票作为主要参考依据的做法，决定以当年度党员履职量化考核结果为基础，结合民主测评，综合性的做出组织评定，并科学设定了确定相关等次的条件。

**一是**成绩排名前20%的党员（以支部20名党员为例），经综合考量之后将优先认定为民主评议的优秀等次，如党员D民主投票为合格，最终认定为优秀。

**二是**强化对量化考核成绩不理想、等次较低党员的评定力度。民主评议（投票）优秀（排名前三分之一），但量化考核在倒数30%的党员，则经综合考量之后降低一个等次，最终认定为合格（下表）。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓名 | 量化考核排名 | 民主评议（投票）结果 | 组织评定最终结果 | 备注 |
| 党员 A | 1 | 优秀 | 优秀 | 量化考核在前20%民主投票优秀 |
| 党员 B | 2 | 优秀 | 优秀 | 量化考核在前20%民主投票优秀 |
| 党员 C | 3 | 优秀 | 优秀 | 量化考核在前20%民主投票优秀 |
| 党员 D | 4 | 合格 | 优秀 | 量化考核在前20% |
| 党员 E | 5 | 合格 | 合格 | / |
| 党员 F | 6 | 优秀 | 优秀 | 民主投票优秀 |
| 党员 G | 7 | 合格 | 合格 | / |
| 党员 H | 8 | 合格 | 合格 | / |
| 党员 I | 9 | 合格 | 合格 | / |
| 党员 J | 10 | 合格 | 合格 |  |
| 党员 K | 18 | 优秀 | 合格 | 量化考核倒数30% |

比如，该党支部的党员K，平时为人比较和善，人际关系处理的比较好，其在2021年党员民主评议的民主测评环节获得了“优秀”。但由于其本人在本年度的党员履职考核等级是在倒数30%，因此，结合量化考核的指导意见，支部最终将其民主评议等次下调一级到“合格”。

除对因履职量化考核成绩不理想由“优秀”降低到“合格”的党员进行深入谈心谈话之外，党支部还将结合履职量化考核成绩，对量化得分为“一般”和“较差”的党员进行谈心谈话。通过全面深入的谈心谈话和具体的帮扶引导，促进员工在后续的工作过程中能够有的放矢更好发力，进而实现组织与个人“共赢”的良好格局。

**（二）发挥党员履职量化考核在两优一先评选中的作用。**

在推优评优工作中，为深入贯彻落实集中、民主、再集中的要求，一般是通过对照评选要求初步筛选符合条件的党员作为候选人，以党员投票、会议研究的形式确定推优和评优人员。但在投票酝酿的过程中，主观印象和定性认识会在一定程度上影响到推荐结果。另外需要强调的是，党员的推优评选并不是“分果子”，也不是“轮流坐庄”，而是党组织对党员现实表现进行客观评价之后所作出的肯定和鼓励，也是营造比学赶超良好格局的一项重要举措。

目前销售公司“两优一先”评选，除依据年度民主评议的结果外，还会参考量化考核的得分、优秀率等情况，对于表现优秀的党支部和党员给予重点倾斜，为推动公司进行公平、公正的评优择优提供了明确参考。

**（三）发挥党员履职量化考核在人才选拔发现中的作用。**

销售公司党委通过大力开展党员履职量化考核工作，通过不断加强量化考核在党员民主评议环节的科学应用、两优一先评选中的合理实践，为公司发现人才、培养人才、选拔人才提供了更多的参考。一些表现优秀的基层员工，在比学赶超帮的良好氛围中为公司高质量发展贡献了自己的价值和力量，进入公司党委重点培养人员范畴。2022年，销售公司有14个所属单位、总部职能部门的57名员工晋升到了B6/B5/B4，其中有党员46名。在获得晋升的46名党员，履职量化考核均为良好（85分）以上，人才选拔正向引导达到了100%。各支部晋升党员的量化考核平均分为92.10分，高于其他党员的85.99，平均领先率达到7.1%。近三年来，通过“党员量化考核”营造“比学赶帮超”的氛围，涌现出了一批优秀的青年骨干，共有27人次获得海油发展及以上荣誉。

**（四）发挥党员履职量化考核在推动公司高质量发展过程中价值和作用**

随着履职量化考核的持续改进和引导，党员先锋模范作用的发挥愈发明显，基层党组织的战斗堡垒作用更加凸显，党建对生产经营的政治引领效果更加彰显，特别是在加强党的建设、聚焦主责主业、抓实安全生产、强化能力建设、推动改革创新等方面发挥了积极作用，有力推动了公司高质量发展再上新台阶。以销售公司首个外部产品——“海澄”牌小罐气为例，该项目是几名青年党员在党员履职量化考核的创新创效作用发挥中想出来的，进行市场调研和可行性研究之后，经过9个多月的共同奋斗，于2020年1月成功打响了自有品牌销售的第一枪，实现了从0到1的跨越。在此过程中，公司聚焦“海澄”品牌的建设成立了新品研发、市场销售、品牌宣传等党员突击队，同时，以主题党日等形式组织开展了“海澄”新品上市体验会，自发主动带动群众进行全员营销，并成功开拓了市场。截至目前，“海澄”已经落户京东商城及微信商城等4各线上商城，拥有3家线下经销商、101家长期合作餐饮用户、4家连锁经营用户，累计销售小罐气23.6万罐，在广东珠三角地区初步打开了知名度，为构建绿色低碳能源体系贡献了一定的价值。

四、认识与体会

销售公司全体干部员工将始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚决贯彻落实习近平总书记关于建设海洋强国、加快深海油气资源勘探开发和连线“深海一号”重要指示精神，紧紧围绕中国海油的发展大势，力争在新起点上展现新作为，共同谱写公司高质量发展新篇章。

1. 在考核实施之前，个别党员存在无功无过、得过且过的心态，通过党员履职量化考核的各项考核数据，能够全面、客观地反映党员的基本情况。考核实施后，直观的评分、横向纵向的对比让党员重燃了内心的荣誉感和责任感，他们逐渐在公司生产经营和项目攻关中担重任、挑大梁，学先进、做先进的精神面貌也感染了身边的人，推动了公司生产经营高质量开展。
2. 开展党员履职量化考核不是为了用数字来评判党员或将党员划分等级，更多的是一种引导的工具，教育党员对照量化清单的27项考核内容，进一步明确努力目标和发力。通过实施量化赋分，将党员基本义务和责任逐项量化，并结合企业发展需要，提出了党员先进性发挥的具体表现，明确“做什么、怎么做”；通过分档运用考核结果，与党员评议、推优评优挂钩，切实解决“干好干坏一个样”的问题，转变“不想干、不愿干”；通过营造激励氛围，树榜样、扬先进，并根据员工的薄弱环节针对性地进行引导劝勉，逐步纠治“少作为、慢作为”。
3. 在不断优化党员履职量化考核的准确性、科学性、全面性和客观性的内生动力需求下，销售公司将持续完善考核工作机制，力求进一步营造肩上有责、争先有标、行为有尺、考核有据的量化新格局，促进每一位党员有目标、有方向、有底线、有规矩，激发党员自我管理、担当作为的原动力，引导党员充分发挥先锋模范作用，为公司高质量发展贡献个人的作用和价值。

4. 销售公司党委将进一步强化总结提炼，对履职量化考核工作的思路成效进行归纳梳理，固化经验做法。充分运用各种宣传媒介营造争先创优的浓厚氛围，上下联动共同推动政治优势和组织优势转化为公司高质量发展的动能。及时总结党员履职量化考核过程中的好经验和好案例，强化案例的可推广和可复制，全面营造比学赶超的良好格局。