

## 考核不应成为“收官之战”

李怀华

到了年底，各单位都在为“收官”工作忙碌，大会小会接连不断，各种总结、汇报材料垒有山高，一些材料少则几千字，多则上万字，写了改、改了写，为的就是打好“收官之战”。如果材料写得好，再加上领导有好的口才汇报，那么就有可能成效显著，争得“头彩”。

年底“收官之战”是每年必不可少的一场“大戏”。部分考官是不辞辛劳奔波于各单位“看戏”，看谁汇报得好，谁的材料多，谁的接待好等。被考核单位则是疲于奔命地“演戏”，加班加点赶材料，甚至部分单位还不惜编材料、凑数据、偷梁换柱、新瓶装老酒。如此一来，“收官之战”引人纷纷“吐槽”，也就不足为奇了。

其实，年底考核的目的本是肯定成绩，指出存在的问题。这要求在肯定成绩时实事求是，指出问题时

应不遮不掩。但是，事实上，一些被考核部门、单位过分注重检查软性资料，为了应付检查，突出工作业绩，不惜浪费大量人力物力财力，无中生有地制造虚假资料。而考官们则走不深、查不细，有的明知报上来的是假情况、假数字、假典型，也听之任之。如此一来，年复一年，年底考核变化的只有数字，不变的还是形式。如此考核怎能解决实际问题，促进干部为民服务？这样的考核考出的是虚假政绩，助长的是党内和社会上的弄虚作假行为和浮夸之风。长此以往，必然会诱发干部懒惰思想和投机心理，挫伤真抓实干者的积极性，最终任由表面上的花团锦簇掩盖矛盾的存在，拖延了问题解决。

“为政贵在行，以实则治，以文则不治”。因此，在年终考核中，要避免

出现形式主义，重点落在“务实”上，从实处着眼、用实干考量、用实绩说话，才能铲除假数字、假材料，才能铲除形式主义生根接枝的“土壤”，才不会临时抱佛脚，挖空心思“编材料”。只有真正树立起“以实绩论英雄、凭贡献用干部”的科学导向，才能考出实绩、考出活力、考出正气。☁



## 岂能通过“虚构人生”攫利益

顾一娴

最近，据新华社报道，全国干部人事档案专项审核工作取得阶段性成效，420名省管干部因档案造假受到组织处理或纪律处分，186人因档案问题被记录在案，未查清前不得提拔或重用。

近年来，各地干部档案造假现象屡被曝光，在档案中修改年龄、工龄、党龄以及其他背景材料，已经成为一些地方干部人事管理的“潜规则”。

欣喜的是，中组部已将档案造假问题作为整治选人用人不正之风的重点任务，直接向干部人事档案造假乱象“亮剑”：2014年10月至2016年6月，在全国分三批开展干部人事档案

专项审核工作。目前，第一批即省管干部档案专项审核工作基本完成，清理和查处了一大批档案造假行为，并对造假典型案例进行通报，起到极强的警示和震慑作用。

这些档案造假干部，被群众调侃为“年龄越填越小、工龄越填越早、学历越填越高、身份越造越假”。

那么，这些干部为什么要在档案上“动手脚”？原来，干部选拔任用有实打实的“硬杠杠”，不符合条件、达不到要求，就意味着晋升无望。所以为了获得提拔、晋升，一些心术不正的干部就处心积虑编造不实履历、篡

改基本信息，妄图通过“虚构人生”来攫取实实在在的利益。与此同时，还有其他相关人员，比如部分档案管理人员为了谋取不正当利益，帮助干部“洗档案”。此外，处罚力度不够、造假成本低也是个别干部热衷“改头换面”的重要原因。

档案造假行为屡禁不止，说明干部人事档案管理工作存在漏洞。如何刹住领导干部“洗档案”的歪风？笔者认为，关键是要“零容忍”，应把档案造假问题纳入反腐工作。既要严查严打档案造假之人和事，坚持“露头就打”与专项整治相结合，加大违纪违规成本，更要关口前移，强化源头治理，升级干部档案监管流程，构建“不敢造假、不能造假、不想造假”的长效机制。唯有“下猛药”、“种疫苗”、“治根本”，才能杜绝人事档案管理漏洞，有效监督制约权力，防患于未然。☁