

- 开展调研走访、专题调查、现场观摩等。
- 结合党内集中学习教育、纪委监委日常监督、巡视巡察、工作督查、干部培训等进行深入了解。
- 其他适当方法。

●年度考核

以年度为周期对领导班子和领导干部所进行的综合性考核，一般在每年年末或者次年年初组织开展。

年度考核一般按照下列程序进行：

- 总结述职
- 民主测评
- 个别谈话
- 了解核实
- 形成考核结果

●专项考核

对领导班子和领导干部在完成重要专项工作、承担急难险重任务、应对和处置重大突发事件中的工作态度、担当精神、作用发挥、实际成效等情况所进行的针对性考核。

专项考核一般应当按照下列程序进行：

- 制定方案
- 听取考核对象的总结汇报
- 了解核实
- 形成考核结果

●任期考核

对实行任期制的领导班子和领导干部在一届任期内总体表现所进行的全方位考核，一般结合换届考察或者任期届满当年年度考核进行。

任期考核一般应当按照下列程序进行：

- 总结述职
- 民主测评
- 个别谈话
- 了解核实

- 实绩分析
- 形成考核结果

考核结果运用

依据考核结果，有针对性地加强领导班子建设：

→领导班子作出重要贡献的，按照有关规定记功、授予称号，给予物质奖励。

→领导班子表现突出或者年度考核结果为优秀等次的，按照有关规定给予嘉奖。

→领导班子运行状况不好、凝聚力战斗力不强、不担当不作为、干部群众意见较大的，应当进行调整。

→领导班子年度考核结果为一般等次的，应当责成其向上级党组织写出书面报告，剖析原因、进行整改。

→领导班子年度考核结果为较差或者连续两年为一般等次的，应当对主要负责人和相关责任人进行调整。

依据考核结果，激励约束领导干部：

→领导干部作出重大贡献的，可以按照有关规定记功、授予称号，给予物质奖励；表现突出或者年度考核结果为优秀等次的，按照有关规定给予嘉奖；连续三年为优秀等次的，记三等功，同等条件下优先使用。

→领导干部年度考核结果为称职及以上等次的，按照有关规定享受年度考核奖金、晋升工资级别和级别工资档次。

→领导干部年度考核结果为基本称职等次的，应当对其进行诫勉，限期改进。

→领导干部年度考核结果为不称职等次的，按照规定程序降低一个职务或者职级层次任职。

→不参加年度考核、参加年度考核不确定等次或者年度考核结果为基本称职以下等次的，该年度不计算为晋升职务职级的任职年限，不计算为晋升工资级别和级别工资档次的考核年限。

→领导干部不适宜担任现职的，应当根据有关规定对其进行调整。

摘编自中国共产党新闻网