



官员考核是我国干部制度的重要组成部分，在我国国家治理现代化进程中发挥着重要作用。我国的官员考核制度极具特色，其背后蕴含着深刻的历史逻辑、理论逻辑和实践逻辑。

我国官员考核的“三个逻辑”

扫码阅读



刘旭涛 邱鸿雨



刘旭涛 中共中央党校（国家行政学院）公共管理教研部副主任、教授，主要从事国家治理现代化、绩效管理、人力资源管理、干部考核与评价等方面的教学科研咨询工作，是多家中央部委、地方政府绩效管理咨询专家。



邱鸿雨 中共中央党校（国家行政学院）公共管理教研部博士研究生。研究方向为公共组织绩效管理、人力资源管理。

我国官员考核的历史逻辑

从历史演变的时间维度看，我国官员考核制度经历了持续创新、不断累积、渐进改进、内生性演化的长期发展历程。

自秦汉以来，我国就奠定了以大一统中央集权制和地方郡县制为主要特征的国家治理格局，而官员考核制度对于维系这一治理格局发挥着极为重要的作用。在这一漫长的历史演进中，以遴选、考核和监察为主要手段的官员考核制度日趋成熟和完备，并具有全面性、开放性和激励性等特点。比如，秦朝时期所实行的“上计制度”，就是依据各级地方年度工作计划，由上级逐级对地方官员进行全面细致的考核，其考核内容、考核主体、考核程序以及考核结果运用就相当完备。汉代时期所盛行的察举、荐举、征辟等选员制度，注重“自下而上”或“自上而下”逐级从民间选拔人才，从而保障了官员队伍的开放性。魏晋南北朝时期实行“九品中正制”，开创了官员分类制度的先河。隋唐时期兴起科举制度，标志着官员竞争性选拔机制的日渐成熟，极大激发了民间人才入仕的积极性。唐朝时期，“三省六部制”下的御史台成为专门纠察官员的监察部门，成为与官员考核相配套的制度模式。宋代的官员考核制度在继承以往朝代考核经验和做法的基础上，从任职和晋升两个层面，开始注重官员处理公务数量与失误率的定量评价，同时还有品行考核与业务专项考核。明朝则建立了巡按御史制度，兼具监察考核权等。

中华人民共和国成立以来，我国在建设社会主义国家进程中尽管也吸纳了苏联等社会主义国家的一些做法，特别是改革开放以来，还借鉴了许多西