

的现代科技手段开始逐步引入到国家治理领域的方方面面，“智治”“技治”在当前各国的国家治理中发挥着越来越重要的作用。当前，国内部分地方和部门已开始将大数据、人工智能引入干部考核领域，无疑将干部考核工作推向更高更新的层面。

我国官员考核的实践逻辑

从中国共产党带领全中国人民历经革命、建设和改革的实践历程看，我国干部考核制度被赋予了更崭新、更丰富的时代内涵，也凸显了中国特色社会主义制度的优越性。

一是我国干部考核制度为贯彻党管干部原则提供了有效制度举措和工作推手。党管干部原则是我们党从革命时期到新时期一以贯之的干部管理方式，是我国干部人事制度的一个突出特色。只有坚持党管干部原则，才能从组织上保证我国坚持走中国特色社会主义道路，才能充分发挥中国特色社会主义制度的优越性，才能保证“全国一盘棋”，推动党中央的路线方针和重大决策部署得到有效贯彻落实，才能将执政党的主张与人民群众的需求有机结合在一起。而党管干部这一基本遵循，必须要有与之匹配的干部考核制度加以支撑和推动。因此，在干部考核制度中，除了坚持各级党委的考核主体地位外，必须坚持德才兼备、以德为先，将各级领导班子和领导干部的政治表现和政治能力作为首要的考核内容。

二是我国干部考核制度在提升干部整体素质能力、优化干部队伍素质结构等方面也具有显著优势。一方面，通过建立全面的、严格的干部考核标准，促进干部不断加强理论学习和实践锻炼、掌握干事创新的工作本领、提升专业素养和专业能力的积极性；另一方面，干部考核制度也适应不同时期的经济社会发展需求与时俱进，适时调整干部考核标准，优化干部

队伍的能力结构，增强考核的适应性和灵活性，充分发挥干部考核的指挥棒和指南针作用。比如，2009年11月，基于当时科学发展观的总体要求，中共中央办公厅印发了《关于建立促进科学发展的党政领导班子和领导干部考核评价机制的意见》；2020年11月，根据贯彻新发展理念，推动经济社会高质量发展的时代要求，中共中央组织部印发了《关于改进推动高质量发展的政绩考核的通知》。在当前，我国又结合新冠肺炎疫情防控的特点，实行灵活化的干部政绩考核方式，将考核工作动态化、一线化，对工作成效显著的干部给予褒奖，对失职、渎职干部加大惩处力度，及时高效地回应了干部政绩考核的时代要求。

三是干部考核结果运用为干部选拔任用提供了科学依据。“考”是基础，“用”是关键，考核结果只有真正用起来，才能体现价值、发挥作用。西方国家通常运用绩效管理和评价工具，突出“考事”为主，通过对政策和任务的执行情况进行诊断和评价，并在此基础上改进工作和提升绩效；而我国传统上突出以“考官”为主，通过考核选拔任用优秀的干部来推动各项工作的完成。两者都有自己的优势，但也都存在各自的不足。习近平总书记在2018年全国组织工作会议上强调，要建立日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系。这是改进完善领导班子和领导干部考核评价工作的基本遵循。“知事识人”，就是将“考事”与“考人”有机结合，将干部考核结果作为干部提拔晋升与合理使用的科学依据，提高干部考核的精准性和有效性，这是当前我国干部考核制度的又一特色。实践表明，这一做法对于完善干部考核制度、调动广大干部积极性起到了非常重要的作用。

中国共产党在近一百年的革命、建设和改革历程中所积累的干部考核经验，特别是改革开放以来创造性实施的一系列干部考核实践，为我国干部考核制度的完善和发展提供了丰富的滋养。☞