

济宁市市场监督管理局

把稳考核天平 激发干事热情

本报济宁11月13日讯(通讯员 董建 刘保伟) 济宁市市场监督管理局把平时考核作为加强干部队伍建设的基础性工作,坚持“重在平时、考在日常”,将平时考核与市场监管中心工作有机结合,探索建立分层次、分岗位、分类别、分岗位的工作人员平时考核体系,积极营造干事创业、勇于担当浓厚氛围,着力打造一支高素质专业化市场监管干部队伍。

坚持规范高效,加强平时考核制度设计。强化制度引领,印

发局《干部平时考核评价实施办法》并先后两次修改完善,为更好开展平时考核工作提供遵循。抓住科长这个关键群体,配套《加强科长队伍执行力建设的办法》,细化16条具体措施,让干部干有标准、评有依据。细化考核标准,构建指标体系,围绕党建引领和市委市政府中心工作两个“核心”,以及优化营商环境、规范市场竞争等6大板块重点指标,细化任务推进表,精准分解到每个科室、每名人员,明确工作目标,时限标准,拧紧责任链

条。建立实绩档案。围绕省对市考核、对上争取、改革创新等重点工作,对局机关、直属单位170人的考核情况、日常表现、奖惩材料等,实行月调度、月分析。

坚持做优做实,搭建平时考核工作载体。述职“晾晒”成绩单,分层次召开10次大起底式座谈会,两次专题述职会,18名科长围绕省对市考核、对上争取、改革创新等重点工作表态发言,用成绩说话、以执行作答。推行科室“大排名”,按照“以上评下、同级互评、县局评科长”原则,对43个科

室、事业单位进行评比通报,每季度评选“优秀团队”10个,连续排名靠前的科室增加年度考核“好”等次名额。反馈提升常态化,绘制平时考核评比名次折线图,对排名靠后、退步明显的,局领导第一时间召开复盘分析会反馈情况,逐一查摆差距不足,限时完成整改提升。

坚持考用结合,树牢平时考核工作导向。强化正向激励,深化科室“大排名”结果运用,对评为“优秀团队”的科室,科室负责人当季度平时考核直接定为“好”等

次;对评为“较差团队”的科室,科室负责人当季度平时考核不得定为“好”等次。同时,将平时考核结果与年度考核、干部选拔使用、职级晋升等紧密挂钩。注重典型引领。优先推荐平时考核“好”等次较多的人员参加上级表彰奖励,先后有5名符合条件的公务员获得省委省政府表彰奖励,干事创业、争先进位在全局上下蔚然成风。加强反向鞭策,设置免责黑名单,对于突破食品、药品、特种设备、工业产品等安全底线的干部,坚决一票否决。