民意5来听 有事我来办

民情书记齐上阵 助力“三秋”惠民生

——济宁市民情书记助力群众“三秋”生产侧记

■本报通讯员 周慧喆 崔成浩

当前正值“三秋”生产的关键时期，连续的阴雨天气对群众秋收秋种造成不利影响。为抢抓农时，解决群众“三秋”生产中遇到的困难，广大民情书记积极响应市委市政府号召，迅速行动，深入秋收秋种和防汛救灾一线，聚焦群众最关心、最忧心的难点问题，及时有效地做好服务保障工作，为群众“三秋”生产保驾护航。

迅速响应 部署安排行动快

10月11日，按照市委市政府部署要求，市下派干部工作联席会议办公室下发通知，号召全市民情书记充分认识当前“三秋”工作的严峻性和艰巨性，动员广大民情书记与基层广大党员干部密切配合，帮助群众抢排积水、抢收腾茬、抢抓晾晒、抢时播种，助力基层打赢打好秋收抢种和防汛救灾这场硬仗。期间，不间断地对各县市区进行工作督导，调度全市民情书记协助基层统筹抓好“三秋”生产、抢收抢种和防汛救灾等工作情况。曲阜市下发《关于协助做好秋收秋种、人居环境及厕所革命整改工作的通知》，要求民情书记提高政治站位，强化责任担当，把“三秋”助农工作作为当前最重要、最紧迫的任务，加大走访频率，切实帮助群众解决生产生活中的实际困难和问题。金乡县开展“干部一线支农、助力秋收秋种”主题走访活动，民情书记派出单位迅速召开动员会议，要求民情书记第一时间下沉一线，全县领导干部率先垂范，深入联系村，全身心投入到支农助农工作中去。

下沉一线 宣传走访察民情

全市民情书记吹响集结号，第一时间奔赴一线，以摸底排查问题为着力点，会同联系村“两委”，细致了解群众农田排水、深耕、农作物收获和播种等情况和存在问题，与群众面对面交流，收集汇总影响秋收秋播的各种问题，及时将群众诉求上传至民意“5”来听服务号，随时跟进受理办结情况。同时，民情书记深入农户发放农业技术指导、惠农政策等一系列宣传材料，做到宣传到位、讲解到位，帮助群众办理农业政策性保险理赔，减少群众损失。任城区民情书记全面了解掌握“三秋”安全生产法规政策，带领村“两委”干部采用张贴标语、悬挂横幅、广播宣传、发放明白纸等方式，把安全防火、病虫防治等知识和惠农政策送到群众家门口。微山县组建“民情书记政策法规宣传队”，入户进田宣传良种、化肥、农药等生产资料综合直补政策，并通过微信群、明白纸等多种形式宣讲农业安全生产知识，提升农机作业人员的安全意识。梁山县河务局、水务局民情书记充分发挥党员先锋模范作用，主动参与黄河防汛一线巡查值守，参加防汛设备专项操作演练，协助装卸防汛物资，随时观察水情和大堤情况，做好巡查记录，落实巡堤查险和应急抢险措施。

发挥优势 抢收抢种解民困

民情书记在实地走访、摸底调研后，充分发挥派出单位资源优势，针对群众反映比较集中的抢排积水、抢收腾茬、抢抓晾晒、抢时播种、虫害防治等重点需求，一方面，抽派粮食作物和农机等方面经验丰富的人员，组建专家队伍，开展技术指导服务；另一方面，协调加大对渍涝地块的收获机具调配，提高收获播种效率，抢抓墒情适宜条件，确保应收尽收、早收快收。邹城市北宿镇民情书记服务队帮助村“两委”制定收割方案，组织农机技术员对收割机进行安全性能检测和维修保养，对机收人员进行操作技能培训，组织机械检修，成立“机收服务调度站”，加强对机收工作的指导调配，保证机收效率。嘉祥县经开区民情书记结合单位优势拨付5万元资金，出动挖掘机、顶管机疏通800余米排水沟，农机服务中心民情书记利用农机系统网络，与安徽、江苏等外省农机部门联系，引进履带式收获机开展跨区作业，协调16家粮食烘干中心，敞开收购并烘干代加工玉米，日烘干能力达2000余吨，满足受潮玉米烘干需求。

多措并举 志愿服务暖民心

在做好秋收秋种帮扶工作的同时，全市民情书记继续深入走访，主动参与到扶弱帮困、人居环境治理等志愿服务中来。无论是田间地头，还是街头巷尾，随处可见身着红色马甲、躬身服务的民情书记身影。他们走进大街小巷，帮助镇街、村居群众打扫卫生，还重点对劳动力短缺、地块不规则的农户开展生产帮扶，下农田、到晒场帮助群众劳动。兖州区民情书记通过多方走访，为农机专业合作社和种粮大户牵线搭桥，促进秸秆利用，增加群众收入。泗水县农业农村局民情书记带领村“两委”干部走到田间地头，当起“三秋”禁烧值班员，全力做好禁烧值班工作。鱼台县检察院民情书记加大对困弱群众的“三秋”帮扶，协助孤寡、残困、留守等情况的村民抢收农作物，联合村“两委”、志愿者帮助其收获播种，以解群众燃眉之急。汶上县民政局民情书记积极协助联系村推进人居环境整治，及时帮助清除散落垃圾和破损广告等，提升村容村貌，保持村内整洁有序。

党的建设 中共济宁市委组织部 济宁市党的建设学会 济宁日报社 主办

邹城“云评议” 推动干部考在平时

本报邹城讯（通讯员 程强 张宏）近年来，邹城市坚持把功夫下在平时，建立覆盖全员的绩效考核体系，开发“云评议”系统，经常性、全方位、多渠道了解干部日常表现，切实增强平时考核的准确性和实效性，为选人用人提供准确的基础支撑。

工作“云”上评，打消顾虑更客观。在开展“季度述职评议”时，由单位管理人员激活“云评议”系统，全体工作人员可通过“云评议”手机客户端对科室及个人工作实绩进行等级评价。利用“云加密”技术，确保单位管理人员仅能看到科室及个人的评价结果和分数，无法看到每个人对其他人的具体评价情况，从而打消大家评价时“考虑人情”“抹不开面子”等顾虑，确保了平时考核评价的客观公正。

成绩“云”上算，避免失误更精准。充分把“考人”和“考事”结合起来，组织目标与个人绩效结合起来，对每名干部的考核评价设计分为主管负责人评价、分管领导评价、科室工作量、实绩加分等多个维度，助力干部“画像”更加立体。通过“云评议”系统，减轻人工录入、计算、核对等工作负担，在全体人员完成对科室和个人的评价后可即时从后台导出评价结果和分数，确保了结果输出的“及时性”和“零失误”。

信息“云”上查，综合研判更科学。充分运用考核结果，激活平时考核生命力。在干部调整前的研判环节，注重参考全员绩效考核成绩，在“云评议”系统实现单位内部干部能排名、全市同级干部能比较，可随时查阅干部历年全员绩效考核成绩、档次以及在单位的排名，干部工作实绩一目了然。在最近几年的干部调整中，邹城市充分利用全员绩效考核结果，提拔重用的均为排名前50%的干部，其中，前30%的干部占了81.7%，选人用人导向更加科学直观。

任城创新“二三五”工作法 提升“红色物业”惠民质效

本报济宁讯（通讯员 王勇 谢瑞阳）任城区持续加强“红色物业”建设，倾心打造“和谐任城 红色物业”品牌，通过严格两项考核、做实三方评价、开展五星评定，不断优化物业企业服务群众质量。

严格“两项考核”，树立真评实考“风向标”。将红色物业纳入全区高质量发展综合绩效考核体系，制定出台《党建引领红色物业考核奖惩办法》，每季度依据日常投诉反馈、业主满意度评价、街道社区党组织考评等内容对街道进行考核，考核成绩计入年终总成绩，并作为街道评先树优重要依据。区财政设置专项奖补资金2000万元，根据年度考核情况兑现奖补资金，充分调动街道工作积极性。依托区住建局成立任城区物业服务行业党委，全区11个涉及物业管理的街道均已组建物业管理办公室，配备专职工作人员，全面加强对红色物业工作的日常督导和动态考核。区住建局定期组织召开红色物业现场观摩会，对各项工作打分评比，得分情况纳入企业年度考核成绩；每月收集汇总各渠道受理的物业投诉，对数量排名靠前的企业进行书面提醒和约谈，将解决问题情况作为日常考核重要依据，有效规范了物业企业经营行为。

做实“三方评价”，用好服务标准“度量衡”。推行物业企业到社区报到制度，通过签订党建联建协议压实责任，社区“两委”成员、网格员定期对物业企业认领党建服务项目、融入社区网格化管理、落实“红色物业”信息公示制度等方面进行综合评价，并提出工作建议，促进“红色物业”提档升级。线下定期组织小区党员、楼长填写“红色物业”服务水平调查问卷，线上利用微信小程序，邀请居民代表从小区物业工作人员服务态度、环境卫生、设施维修、秩序维护等方面进行打分，评价情况在公示栏、微信群发布，提高居民对物业企业服务的知晓率和满意度。依托“红色物业”联席会议、物业经理“接待日”等，组织业主委员会与物业经理就小区建设、业主诉求等重要工作事项进行协商洽谈，同时对物业服务情况即时评价反馈，加强对物业企业工作的监督指导，协调化解各类矛盾纠纷。

开展“五星评定”，设置结果运用“红黑榜”。各街道对物业企业实施星级评定制度，评定结果与社会信用体系建设和物业企业信用信息管理挂钩。定期对120家物业企业信用评价进行排名，目前已对城市防汛不力、投诉率较高的28家企业实施了企业信用扣分、约谈处理，对3家黄牌企业实施重点管控。设置物业企业“红黑榜”，把星级评定为“五星级”的物业企业列入小区聘用物业企业“红榜”名单，给予政策扶持和激励表彰；把星级评定等次低、居民投诉率高、连续两年排名靠后的物业企业纳入物业企业“黑榜”名单，推进全区物业服务市场健康发展，进一步加强行业自律，提升规范化水平。

梁山建立“三事制度”破解城市小区治理难题

本报梁山讯（通讯员 许鑫 段伟伟）梁山县坚持问题导向，围绕增强街道统筹力、夯实社区组织力、提升小区聚合力“三项目标”，建立居民说事、社区议事、协同办事“三事制度”，推进工作重心、资源服务全方位下沉，打造出党建引领、联动集成的居民小区治理新模式。

居民说事，拉长链条汇民意。小区党支部每月主题党日汇总民情摸排信息，街道社区工作人员列席，听取网格员、楼栋长、党员中心户、小区居民意见。设立诉求收集箱，公开网格员、楼栋长联系方式，让群众可以随时随地提报烦心事和揪心事，提议金点子和好做法。对反映问题区分即办件、待办件、上报件三种类别，能够立刻解决的接诉即办、现场解决，不能现场解决的，及时告知当事人并上报社区党委。居民提议、诉求反映和意见建议采纳落实后，对小区治理能够带来积极变化、有效规避风险隐患的，给予积分奖励，居民凭借积分可在小区“红帆驿站”、社区党群服务中心兑换相应便利服务，有效提升群众参与热情。活动开展以来，累计受理矛盾纠纷124件，采纳意见建议86条。

社区议事，规范程序解民忧。社区“两委”第一时间研究上报问题，对居民急难愁盼事项，由街道包保科级干部、物业公司负责人、相关当事人、法律顾问等召开联席会议，调处化解矛盾纠纷。建立化解方案听证制度，居民小区党支部书记召集小区楼栋长、党员中心户、矛盾双方当事人举行听证会，社区党委派员解读调处方案，进行民主表决，对表决通过的，依据听证结果作出处理结论；表决未通过的，吸纳各方意见，现场修订完善。实施“五议一备案两公开”重大事项决策程序，对于居民小区业主共有空间利用开发、物业维修基金、物业费征收使用等民生服务领域群体性纠纷，社区党委提议启动重大议事决策程序，决议报街道党工委备案，决议情况和实施结果向小区全体居民公开。

协同办事，多方参与纾民困。一体化推行书记直通车，打通“小区支部书记—社区党委书记—街道党工委书记—县委书记”沟通联系“纵贯线”，根据提报问题解决难易程度逐级化解上报，销号管理动制度、动资金、动利益等工作事项12项。多元孵化培育社会组织，实施社区社会组织培育发展专项行动，分类管理公益慈善、专业调处、邻里互助等服务类别，试点培育社区社会组织82家，入驻服务居民小区95个，助推党建引领社区社会组织蓬勃发展。常态化召开联席会议，县委组织部承接上级转交、汇总街道提报有关问题事项，召集住建、城管、消防、市场监管等有关职能部门召开城市党建工作联席会议3次、重点工作推进会议1次，即时调度资源、力量、职能，实施“二分之一”工作法，问题不解决，临时攻坚团队不撤回，确保群众合理化建议落地见效、正当性诉求得到保障。

微山“三个着眼” 做实平时考核文章

本报微山讯（通讯员 袁科 肖贤奇）近年来，微山县坚持抓在日常、严在经常，用心用力解决好“考什么、怎样考、怎么用”三个问题，抓细抓实公务员平时考核，确保促进事业发展和公务员成长进步。

着眼“考什么”，科学制定共性+个性指标。针对“平时不算明细账，年底考核凭印象”的问题，坚持精准打分、用事实说话。要求各单位结合实际，精准细化考核指标，制定公务员平时考核实施方案，优化指标数量、层级，突出考核履职能力、工作成效、作风表现等情况，并根据实际需要和临时性任务实行动态管理。对窗口单位和服务部门，突出考核服务态度、服务质量和服务承诺兑现情况。采取百分制量化赋分方式，分为共性指标和个性指标，共性指标主要包括政治素质、职业道德、工作作风、廉洁自律以及出勤情况等。个性指标主要包括完成工作数量、质量、效率、成效和业务能力等，个性指标考核占比一般不低于50%。

着眼“怎样考”，注重考核实绩+群众评价。针对“考核‘自弹自唱’、一次考核定一年”的问题，全面推开公务员平时考核，让群众评价、用实绩证明。优化关键程序，建立“月自评、季点评、年度评议”的运行机制，个人结合岗位职责制定周期性工作计划，经主管领导审定后确定为个人阶段目标，纳入平时考核个性指标。每月由分管领导对公务员月小结进行审核认定，对符合规定的实绩记入公务员实绩档案。及时收集群众反映评价，对于存在群众观念淡薄，服务意识不强，“门好进、脸好看、事难办”，让群众“来回跑、多次办”，工作方式方法简单粗暴、能力不足等问题的公务员，当期平时考核结果直接确定为“较差”等次。

着眼“怎么用”，落实落细奖优+罚劣机制。针对“干多干少一个样、干好干坏一个样、干和不干一个样”的问题，鲜明树立实干实绩导向，激励公务员担当作为、狠抓落实。公务员年度考核确定为“优秀”等次的，从当年平时考核结果“好”等次较多，且无“一般”“较差”等次的公务员中产生；当年平时考核结果“一般”“较差”等次累计次数超过一半的，年度考核原则上应当确定为“基本称职”或者“不称职”等次；对年度考核为“优秀”等次的公务员进行公示时，及时公示其当年平时考核结果等次。对平时考核结果为“一般”等次的，及时谈话提醒。与干部选拔任用相结合，对平时考核一贯表现突出的，在选拔任用、职务职级晋升、评先奖优等方面优先考虑。在2020年年度考核中，平时考核表现突出的196人被评为“优秀”等次。2020年7月以来，已有48名平时考核表现突出的公务员被提拔为副科级领导干部。

泗水用好“选育留”组合拳 鼓足“兵支书”精气神

本报泗水讯（通讯员 王腾耀）近年来，泗水县坚持多渠道培育选拔、多层次培养锻炼、多元化管理保障，抓实退役军人担任基层党组织带头人工作。目前泗水县共有153名退役军人担任村党组织书记，461名担任其他村“两委”成员，为加强基层治理水平、全面推进乡村振兴打造了一支强有力的“兵支书”生力军。

实施归雁回引，多渠道“引才”。为进一步凝聚农村发展人才力量，印发《关于实施农村优秀人才“回引计划”的方案》，通过搭建创业平台、定向联系指导、政策激励机制等措施引导和鼓励在外人才返乡创业。组织进行“乡村振兴合伙人”招募，依托在外流动党员党组织成立“归雁回引”工作站，常态化开展人才回引活动，吸引在外优秀人才返乡创业任职。2019年以来，各级开展人才回引活动43次，回引人才61人，其中退役军人27人；回引回村任职18人，其中退役军人6人，为村党组织书记队伍持续注入源头活水。

坚持选优配强，多方式“培育”。探索制定退役军人培育计划，强化岗前锻炼，吸纳316名退役军人参与乡村振兴和乡村治理工作，经过长期实践，选拔一批有能力、懂技术、会管理的退役军人走上村“两委”班子工作岗位。依托帮扶资源，组织30名“兵支书”赴临沂、潍坊等地实地学习，组织30名“兵支书”参加“兵支书示范培训班”，学习先进经验和工作方式方法，帮助“兵支书”拓展视野，提升综合素质。发挥镇街领导、离任村干部“传帮带”作用，传授工作经验，指导开展工作，帮助“兵支书”尽快融入角色。

强化政策保障，多角度“激励”。抓实正向激励引导，建立健全绩效考核奖励制度，对表现优秀的“兵支书”，在各类评选表彰中优先考虑。1名“兵支书”被评为全市优秀村党组织书记，3名“兵支书”被评为泗水县“十佳书记”，通过典型示范引领，激励引领“兵支书”崇尚实干、奋发有为。实行村党组织书记专业化管理，完善激励保障机制，引导“兵支书”干在实处、走在前列，实施“乡村振兴大排名”，发挥村级重点工作量化考评作用，树立鲜明导向，进一步激发“兵支书”干事创业激情。

嘉祥聚焦“育、管、用”打造乡村振兴主力军

本报嘉祥讯（通讯员 潘笛欢 马士趁）今年以来，嘉祥县在“选”好村党组织带头人的基础上，健全后续“育、管、用”工作机制，推进带头人队伍整体优化提升，着力为推动乡村振兴打造一支坚强主力军。

在“育”上下功夫，抓实教育培训不断锤炼过硬本领。常态化组织村书记外出学习，要求镇街党（工）委书记每月至少带队外出学习1次，学习后积极运用所学内容研究制定村庄发展事项，推动村书记在学中干、在干中学。分两期组织全县370名村（社区）党组织书记在济宁农干校开展封闭式培训，针对性对1589名村“两委”成员开展乡村振兴赋能专题培训。对先进村，组织到南方发达地区学习培训，提高工作标杆；对中间村，组织到省内先进地区实地感悟，拓宽发展思路；对后进村，依托济宁农村干部学院进行专业培训，激发赶超活力。通过以老带新、以强带弱，帮助新任村党组织书记快速适应岗位，截至目前，全县78个村结成帮带对子，村班子干事创业能力不断增强。连续三年开展农村党支部书记双向挂职工作，组织97名农村党支部书记在县内和周边县挂职学习，通过融入式锻炼长见识、提素能、谋发展，增强“头雁”引领力。

在“管”上下功夫，建立规范机制不断提高工作标准。落实村党组织书记县级党委备案管理制度，参照干部人事档案标准，由县委组织部对村党组织书记进行“一人一档”集中管理。督促村党组织书记履职尽责、为民服务，推动村干部轮流坐班、民事代办、岗位目标责任制等制度高质量运转。研究制定村级规范化系列文件，强化镇街把关责任，着力规避村干部尤其是“一肩挑”村书记权力集中、决策随意、监管薄弱等问题。依托农村“三资”管理阳光在线系统，运用大数据、信息化手段加强数据统计分析，确保“三资”得到有效监管。研究制定《2021年度村级大考核大排名办法》，将考核成绩与村党组织书记绩效挂钩，指导镇街研究村书记待遇发放、奖励激励措施、日常考评等村级薪酬管理办法，推行村级“大考核大排名”制度，对全县所有行政村统一排名，每年拿出120万元对表现优异的村书记进行奖励，进一步树立优绩优酬的鲜明导向。

在“用”上下功夫，完善保障措施不断激励发挥作用。探索实施选聘优秀村书记担任镇街党（工）委“特聘组织员”制度，选聘84名优秀村书记协助镇街党（工）委抓好周边村工作，列席镇街党政联席会议，表现优秀的享受乡镇副科级或事业单位人员经济待遇，让村书记干事创业“有里子”更“有面子”。严格按要求落实村党组织书记补贴报酬，本年度县财政共列支4400余万元用于发放村干部补贴报酬；申请3.2亿元资金为100个村建设乡村振兴服务中心，提升村级服务水平；整合财政扶持资金4100万元，支持各村发展壮大集体经济，为村书记干事创业提供坚强保障。提高政治待遇，进一步畅通优秀村书记进入党政机关、事业单位的通道，每年拿出一定的乡镇公务员和事业编制人员名额面向村党组织书记公开考选。近年来，已有2名优秀村书记进入乡镇公务员队伍、1名纳入乡镇事业编制管理。

●政策发布平台
●工作展示窗口
●党员学习园地
扫描二维码，关注“济宁组工”