

“主动让贤”激活选人用人“一池春水”

沂源县市场监管局新制度试行以来已有两人辞去现任中层职务

淄博11月25日讯 基层干部战斗在服务群众的“最前沿”。如何激发基层干部干事创业的激情,提升政府部门行政效能,更好地为群众服务?今年以来,淄博市沂源县市场监管局率先探索“主动让贤”制,年度考核组内排名后10%的主动辞去现任中层职务。试行以来,已经有两人主动辞去科长、所长职务,各项工作“比学赶超”氛围浓厚。

“主动让贤”制紧紧抓住了用人机制创新这个“牛鼻子”。该局

先后印发《市场监管所、局机关科室负责人年度绩效考核实施方案》《中层负责人主动让贤实施办法》《市场监管所重点项目点评考核办法》,建立季度述职评议、市场监管所半年工作点评为支撑的考核体系,对年度考核成绩组内排名后10%和存在“一票否决”项的负责人实行“主动让贤”。对于排名靠后的负责人,按照相关规定,主动辞去现任中层职务,保留职级,由局党组安排适当工作。

“主动让贤”制既坚持目标引

领,又紧抓问题导向,推动工作持续深入开展。记者看到,考核指标涉及季度中层负责人述职评议、年度主要目标任务、现场观摩点评等。为了让考核有“结果”更有“效果”,在述职评议与观摩点评中,有关负责人将通过交流与点评细化问题查找、改进流程体验、加速比学赶超。

“主动让贤”制的探索,是以正确用人导向引领干事创业方向,通过用人机制的创新,激发队伍“提质增效”的内生动力。目

前,该局已有两人主动辞去现任中层职务,选择更加适合的岗位工作。“主动辞去职务后,我积极投身到新岗位的工作中,这对我新的激励与考验。”今天,在今年8月份主动辞去中层职务的陈林(化名)诚恳地谈起辞去职务的感受。

沂源县总面积1636平方公里,辖区市场监管在编人员只有200余人,责任大、任务重、人员少。今年以来,沂源县市场监管局探索实行“主动让贤”制,通过

对中层干部的动态考核、压力传导,实现了管理上的事半功倍,有效解决了监管任务繁重与监管力量不足的矛盾。目前,各项工作位列全省系统前列。

“这既是对干部能上能下的一项探索,更是激活了选人用人‘一池春水’,实现工作的全面提速。”沂源县市场监管局党组书记、局长崔春利说。

大众日报淄博融媒体中心记者 刘文思 通讯员 刘刚

■ 观察

聚焦“主动让贤”制背后的提速密码

查缺补漏,比照不足……11月25日12:30,沂源县市场监管局历山所所长秦华在中午休息时间认真准备下半年基层市场监管所重点项目观摩点评会的材料。季度述职评议、年度主要目标任务、现场观摩点评……这些材料陆续汇总完成后,沂源县市场监管局的每一名中层即将迎来一场年终大考——有“主动让贤”制作为考核依据,他们要交上一年的成绩单。同时,他们也在这种大考中排位次、促学习。如何在“学比赶超”中打造最优效能,这也是这次“年终大考”后带给他们的思考。

今年以来,沂源县市场监管局率先探索“主动让贤”制,对年度考核成绩组内排名后10%和存在“一票否决”项的负责人实行“主动让贤”,不合格主动辞去现任中层职务。25日,沂源县市场监管局党组书记、局长崔春利接受记者专访,聚焦“主动让贤”制背后的提速密码。

破题 激活选人用人“一池春水”

今年1月,沂源县市场监管局机关党委副书记丁传国签订了《主动让贤承诺书》。在沂源县市场监管局,相继有12个所、20个科室负责人在被任命后1个月内与局党组签订了这份承诺书。

按照规定,年度考核成绩组内排名后10%的负责人以及触动一票否决项的负责人,在公布考核成绩后3个工作日内,应向局党组提交《主动让贤申请书》。局党组研究审核主动让贤情况,准予年度考核成绩组内排名后10%的负责人以及触动一票否决项的负责人主动让贤。

长期以来,“能上不能下”“有进没有出”存在于干部选用中,打破论资排辈、一成不变,这在崔春利看来,是需要极大的魄力与勇气。

“‘主动让贤’制是建立一种中层干部能上能下的选任机制,通过传导压力,从而提高担当意识,增强全局中层干部的履职能力和创先争优意识。”他对记者说。

崔春利介绍,“主动让贤”制

是在当前市场监管工作复杂局面下“硬逼”出来的举措。沂源县地处沂蒙山区,总面积1636平方公里,该局在编人员只有200余人。沂源县市场监管局面临着自身监管任务多、面临的监管困难多等难题。该局共有权责清单631项,需要对沂源县7000余家食品生产经营单位、1200余家农业生产资料经营户、141家药品零售单位、753家药品使用单位、455家医疗器械经营单位、350余家化妆品经营使用单位、5124台套特种设备、1100余家工业企业进行监管,同时每年需要处理2500余件消费投诉件,还有其他各类监管任务,点多、线长、面广,监管任务十分繁重。

在崔春利看来,抓机制运行是保证机构高效运转的基础,这也是“主动让贤”制推行的初心。该局建立了“一把手抓班子、班子抓中层、中层抓一般干部”的闭环管理制度,分工负责、责任到人,形成了“一级带着一级干、一级做给一级看”的层级管理体系。同时,推行周调度月例会制度,主要负责人每周召开班子成员工作例会,班子成员每周召集一次分管科室负责人会议,每月召集一次分管单位全体人员

会议,调度工作进展,落实工作任务。这种管理体系的实行,真正实现了管理上的事半功倍,保证了机构的高效运转。

配套 “上下”有遵循有保障

干部队伍能上能下,就要保证“上下”得服气、“上下”得有理有据。对此,该局完善和规范干部考评体系,为干部“能上能下”提供科学依据;同时细化“能上能下”的具体标准、调整程序、配套机制,让“上”与“下”有遵循、有保障。

目前,沂源县市场监管局已有两人主动辞去现任中层职务,选择更加适合的岗位工作。主动辞去中层职务的陈林(化名)选择了更适合自己知识结构与基层经历的科室工作,“积极投身到新岗位的工作中,这是对我一种新的激励与考验。”

如果说“主动让贤”制是一项“点”上的探索,那么抓督查考核就是一个“面”上的配套。据介绍,沂源县市场监管局对考核工作牵头抓总,细化上级考核任务,制定任务清单、项目清单、责任清单,分解到科室所,每月调度考核

项目推进情况,用督查方式倒逼工作落实工作责任。同时,制定《市场监管所、局机关科室负责人年度绩效考核实施方案》《中层负责人主动让贤实施办法》《市场监管所重点项目点评考核办法》,重新构建了考核工作体系。

在干部队伍的“上”的渠道上,崔春利向记者介绍,他们创新干部选拔任用方式,通过公开竞聘,选拔7名年轻干部担任监管所所长,年龄最小的为90后,对机关70%的中层干部进行轮岗,建立“能上能下”的选任机制。

推进 交出多项亮眼成绩单

在坚持选人用人重要导向后,如何做好层层推进,让队伍如何能干事、会干事、干成事?在“观摩点评”中细化问题查找,在“学比赶超”中打造最优服务,该局以提升市场监管治理能力为根本,不断推进市场监管方式改革,实现工作突破式发展。

7月6日,沂源县市场监管局2021年第二季度科室负责人述职评议会召开。会议分为科室负责人现场述职与评议两个阶段。现场述职阶段,各市场监管

所负责人、局科室负责人围绕上半年开展的重点工作、特色亮点工作以及任务目标推进情况依次进行了述职。述职结束后,与会人员对各科室工作开展情况进行了评议。

找不足、找亮点、找差距、促提升,不少参与过述职评议会的负责人都表达了这样的感受。在印发的《2021年度市场监管所、局机关科室负责人年度绩效考核实施方案》中,共涉及季度述职评议、年度主要目标任务、现场观摩点评等内容,采取的措施、取得的实绩、创新性工作思路以及工作成效都是评分项。

“通过季度述职评议、年度主要目标任务、现场观摩点评,感受到目前工作的不足,这种相互点评、观摩找差距的方式是对思路方向的再优化、再提升。”中庄所所长张晓晓对记者说。

一揽子激发“内生动力”的举措增强了沂源县市场监管局中层干部的履职能力和创先争优意识,在体制上打通“能上能下”的通道,更好地调动全局干部职工的工作积极性和创造性。

大众日报淄博融媒体中心记者 刘文思 通讯员 刘刚

■ 评论

盼“主动让贤”不再是新闻

近日,淄博市沂源县市场监管局两人主动辞去科长、所长职务的事儿,在干部群众中引发强烈反响,其积极探索的“主动让贤”制,也成为舆论关注的焦点。

“主动让贤”的背后,是用人机制的创新。以《市场监管所、局机关科室负责人年度绩效考核实施方案》《中层负责人主动让贤实施办法》《市场监管所重点项目点评考核办法》等为依据,以季度述职评议、市场监管所半年工作点评为支撑的考核体系,对年度考核成绩组内排名后10%和存在“一票否决”项的负责人实行“主

动让贤”。为了消除“主动让贤”者的后顾之忧,其职务“主动让贤”后,职级依然可以保留。至此,能上能下有了制度上的规范,在单位尸位素餐者的“生态平衡”被彻底打破。

在干部用人上,淄博主要领导认为,这座正处于凤凰涅槃、加速崛起关键期的城市,最需要的是两种干部:一种具有很强的凝聚力和执行力,极富团队精神,工作有魄力、有热情、有干劲,关键时刻冲得上,打得赢,在干部群众中有威望的“狮子型”干部;另一种是有韧劲、脚踏实地、处事沉

稳、办事让人放心,耐得住清贫和寂寞的“老黄牛型”干部。

相比之下,好大喜功的“孔雀型”干部、得过且过的“病猫型”干部、缺少担当的“鸵鸟型”干部等,开始失去生存的“土壤”。沂源县市场监管局的“主动让贤”制,便是在这样的背景下,进行的用人机制的有效探索。事实表明,这样的探索效果显著:在全省率先推出市场监管全领域升级版“红黑榜”,连续三年破获网络传销大案,成为淄博市乃至全省打击网络传销工作的“排头兵”;承办淄博市现场会7次,在市县会议上作

典型发言27次;今年10月份,沂源县市场监管局被推选为全国市场监管卫士……

需要指出的是,在我们的干部队伍中,偶有干部主动辞职,往往也会引发巨大非议,诸如“闹啥情绪,肯定是嫌官小”“这人准是犯错误了”之类的传言甚嚣尘上。这些观念的存在和影响,导致那些工作平庸、原该“主动让贤”的干部死死地“坚守岗位”,更有甚者,一些工作很差、极不称职的干部也能毫无愧色地稳坐“铁交椅”……这对于干部队伍建设来说,毫无裨益。

制度规范下的“主动让贤”,为打破干部职务“终身制”开了个好头,体现了社会进步。我们也希望这样的“主动让贤”,成为淄博官场的“日常”,而不再是新闻。毕竟,当“主动让贤”成为一种常态,干部能上能下、能进能退、能入能出的官场生态才算回归“健康”。唯有此,方能拓宽干部队伍的“出口”“流向”和“回归”,干部队伍的整体素质才会得以强化,党的事业才能兴旺发达。

大众日报淄博融媒体中心记者 王继洋