

“日清月考”，激发队伍活力招警考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/507/2021_2022__E2_80_9C_E6_97_A5_E6_B8_85_E6_c24_507376.htm “内部是牢骚和怨气，外部是不满和指责！”这是几年前山东省莱芜市公安局窘境的真实写照。痛定思痛的莱芜市公安局经过大刀阔斧的改革，实现了由“乱”到“治”的转变。2007年莱芜市公安局被评为全省优秀公安局，打了一个漂亮的翻身仗。他们抓住这一有利时机，于今年初把队伍建设作为龙头工程，强力推行以“日清月考”为平台的全员岗位目标责任制。这种新型的考核机制理顺了队伍中长期存在的“软、懒、散”问题，起到了凝聚人、鼓舞人、提高人的催化剂作用，重新塑造了一支风正、气顺、心齐的钢铁队伍。科学化的管理变“软懒散”为“正顺齐”2007年年初的一天，刚刚上任的莱芜市公安局局长李文勇晚上工作到深夜，走出办公楼才发现，整个公安局只有两三个屋子的灯是亮的。偌大一个公安局，晚上竟没有几个民警备勤值班！民警涣散的工作作风和形同虚设的备勤制度，如何保证发生警情快速反应、及时出警？如何保障人民群众的生命、财产安全？如何应对犯罪分子猖獗的现实？队伍现状让李文勇陷入了担忧和焦虑。后来，他逐渐发现队伍中存在的问题还不止这些。“人心散、情绪大、秩序乱”以及“形象不佳、精神不振、作风不实”等突出问题在莱芜市公安队伍中屡见不鲜。怎样扭转这种局面？莱芜市公安局党委借鉴注重功效的目标管理模式，提出了全员岗位目标责任制。百考试题网站整理 全员岗位目标责任制把各项工作目标任务细化分解到每个单位、每个警种、每个岗位、

每名民警身上，明确完成时限和质量要求。从局长到警员，从民警到工勤人员，自上而下形成严密的工作责任体系。按照“逐级管理、分层考核”的办法，依托“日清月考”的网络平台，进行“日清”、“月评”、“年考”的量化考核，在全局上下形成一整套科学、合理、严格的管理考核体系。通过实践检验，这种管理方式让民警人人有目标、个个有责任，身上的压力大了，肩上的担子重了，忙工作、干事业的积极性高了，有效解决了“职责不清、分工不明、责任不强、效率低下”的问题。目前，风正、气顺、心齐的团队风气在莱芜公安队伍中已经形成。今年1月至6月，全局110接警72308起，出警及时率达100%；无一起应立而未立的案，无一起执法过错案，无一起涉法信访案，无一人违反“五条禁令”、“八项规定”。今年以来，全局先后有14人被山东省公安厅评为全省优秀人民警察和公安基层标兵，两个集体和三个个人荣立二等功。精细化的考核变“多干少干一个样”为“谁能干谁榜样”全员岗位目标责任制把工作任务“定岗、定人、定责”，用精细化的考核机制对公安队伍进行全方位、多侧面的量化考评。公开透明、公平公正的考核运行机制彻底改变了“干多干少一个样，干与不干一个样，干好干坏一个样”的陈规陋习。全员岗位目标责任制把考核内容分为共性目标和业务目标，共性项目主要考核全体工作人员遵纪守法、警容警姿、值班备勤等方面的情况。业务目标则是结合各单位的实际情况，把全局工作总目标层层分解落实到岗、到人，并从工作质量、完成时限、实际效果等方面规定了严格的考核标准。在公安局考核办，只需在“日清月考”系统上一点鼠标，从局长到民警，从民警到工勤人员，每天

、每月的“政绩”都摆在眼前。依托这个平台，每天由个人填写“日清”并打分，经所属单位领导审核后，按考核成绩，系统自动生成“优秀”、“良好”、“一般”。“网考”让每个单位、每名民警的工作任务、完成情况和考核成绩都一目了然地挂在同一个平台上。到年底，谁的“优秀”多、分数高，谁自然就是先进，提拔任用的时候，这些数字更是“硬指标”。公开、透明的竞争平台在警营中营造了你追我赶的浓厚氛围。公平、公正的配套监督审核制度是建立考核长效机制的重要保证。因此，为解决实战部门与综合部门、基层与机关、派出所与派出所之间无法比较的问题，考核体系专门分成三个序列进行分类考核，力争把各部门、各警种都放在同一起跑线上。权威性的奖惩变“要我干”为“我要干”今年6月份，莱芜市公安局提拔任用科级干部，责任目标考核成绩成为此次干部提拔的“硬杠杠”，其中43名年轻民警因政绩突出、工作优秀得到了破格提拔。莱芜市公安局局长李文勇对此有他独到的见解：“提拔干部就是要从工作能力突出、工作态度端正的同志中选择，一个会干工作、脚踏实地的优秀干部才能带出一支优秀的队伍！”考核结果如何运用是考核权威性的具体体现，莱芜市公安局明确制定了全员岗位目标责任考核的奖罚规定：对考核成绩优秀的民警和单位进行经济奖励，并与年终评选先进个人和先进单位及立功授奖直接挂钩，按名次排位确定，同时在提拔晋升时优先考虑。年终考核排名中处于本序列末位的单位，单位主要负责人要向市局党委写出书面说明；对连续三个月或全年累计六个月考核较差的个人，离岗培训一个月；仍不能完成工作任务的按有关规定辞退或者调离。下社区走访群众、排查

信息是社区民警的一项主要工作。但在以前，社区民警借走访名义外出，到底出去干什么了，领导心中无数，同志们也无法知情。目标责任考核后，社区民警有明确的工作任务，下社区必须带回走访中发现的问题、排查的隐患等实实在在的“成果”，否则分数就低。吕花园社区民警卢翠萍亲身感受到了考核后的新变化。她说现在社区民警有两个“坐不住”：“每天有每天的计划，每月有每月的任务，警务室里再也坐不住了，总想多走访、多排查，就怕完不成工作任务；每天的考核分数都挂在网上，每月的名次红白榜上墙，成绩不好月底开会的时候如坐针毡，真坐不住。考核结果还直接与职级晋升、评优树先挂钩，大家都鼓足了干劲儿，要管好自己的那份‘责任田’。”考核结果的运用彻底打破了提干“按资排辈”、“跑关系走后门”的局面。工作好不好让分数来说话，就算不如别人也觉得心服口服。严格的奖惩机制让民警们切身体会到了“真干得实惠”。

100Test
下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com