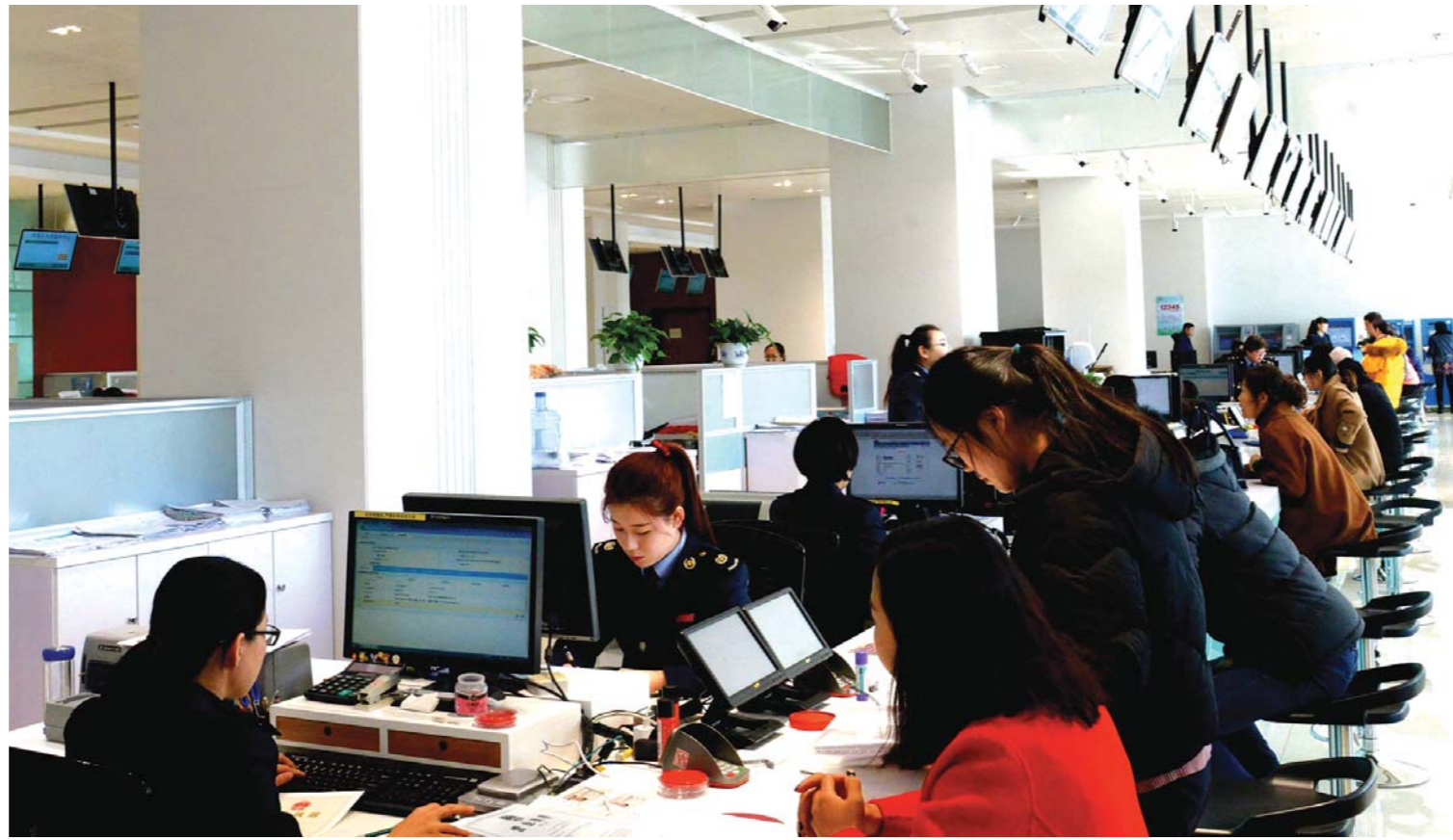


### 潍坊滨海启动体制机制改革，四大领域全面“破冰”

# 全员聘任，人力资源管理无差别

□ 本报记者 戴玉亮 杨国胜  
本报通讯员 张超峰 徐强



滨海区深化“放管服”改革，业务办理更加规范高效。图为滨海未来大厦政务服务大厅。

12月7日，潍坊滨海经济技术开发区召开动员大会，启动体制机制改革。改革涉及管理体制、全员聘任、绩效考核、薪酬分配等四大领域，按照“企业化管理、市场化运作、专业化服务”的要求，以“大部制”和“法定机构+市场主体”为方向，着力建设服务型政府，全面提升综合治理和开发建设能力。

### 权力做“减法”，服务做“加法”

为优化政府服务，提高行政效率，彻底解决部门职责不明、单位任务交叉，甚至推诿扯皮问题，滨海创新管理体制，对全区部门配置进行优化整合。在不突破上级编制部门核定的机构个数、编制总量和领导职数前提下，邀请第三方机构对各部门、单位及科室职能进行分析研判，科学核定各部门总岗位数和各类岗位数额，将原来的48个部门单位整合压缩为19个“大部制”。实行“大经济运行”“大开发建设”“大社会管理”“大财政管理”“大审计监督”“大审批”“大执法”等大部制管理，实现一件事情由一个部门负责，一个法定机构对应服务一类市场主体，明确“管委会-工作部门-个人”三个层级的扁平化管理架构，以权力“减法”，服务“加法”激发市场“乘法”。

在园区开发建设上，实行“法定机构+运营公司+招商公司”管理运营模式，将原有园区整合为6个。滨海区国有资产管理局、合作发展促进局、金融管理局、旅游局，采取“法定机构+集团公司”的模式进行整合。

### 全员聘任，人力资源管理无差别

打破行政事业、编制内外身份界限，实施无差别的人力资源管理，让广大干部职工凭自己的能力水平打造自己的“铁饭碗”。

实行“双轨运行”机制，所有人员的职务、职级、工资、身份全部封存，干部编制内任职与岗位聘任相分离，档案工资与实际薪酬相分离，干部人事档案管理与合同聘用管理相分离。部门单位所有岗位采取竞争聘任，双向选择聘任，社会招聘方式。不管公务员、行政编、事业编还是工勤人员，都有资格同台PK，都有机会公平竞争，依据表现和能力聘任到适合岗位，执行相应的绩效薪酬。进行社会招聘，引入外部竞争，给

体制内干部职工形成压力，增强紧迫感和责任感，形成“鲶鱼效应”。

### 绩效考核，能者上平者让庸者下

针对部门单位和人员制定实施绩效考核制度，是我国体制机制改革中的一项难点。滨海创新构建更加科学的评价考核体系，形成“管委——工作部门——个人”三级KPI指标。根据潍坊市委、市政府下达的关键指标和滨海区经济社会发展目标、年度工作计划任务，明确部门重点、亮点和难点工作，以工作目标、价值贡献作为绩效评价依据。

通过考核目标设定、考核系数评定、绩效考核实施、考核结果反馈形成有效动态管理，将考

核结果与绩效工资、评先评优、奖励激励等挂钩，作为职务调整、岗位变动以及续聘、解聘的重要依据。考核由主观评价向定量考核转变，用一把“标尺”量出个人在工作中的“价值参数”，实现能者上、平者让、庸者下。对不胜任岗位的进行转岗，没有竞聘到岗位的工作人员待岗，由人力资源部组织不少于3个月的离职培训，经过培训学习后通过竞争性选拔才能重新安排到新的工作岗位。

### 由“铁工资”向“活薪酬”转变

体现权责利对等精神，坚决打破平均主义，彻底解决干多干少一个样、干好干坏一个样的弊病，以能力决定位置，以贡献决定薪酬。

为此，滨海建立全员绩效工资薪酬体系，薪酬由基本工资和绩效奖励两部分组成，实现薪酬管理由“铁工资”向“活薪酬”转变。薪酬分配向一线倾斜，向关键岗位倾斜，向贡献大的人员倾斜。对工作能力强、认真负责、效率高，具有开拓创新精神的的工作人员加大奖励。对重要岗位、工作难度大、责任大的岗位，给予的绩效奖励也相应提高。对工作能力差、工作效率低的人员减少绩效奖励，这部分人只能拿到岗位基本工资，甚至达不到原来工资的水平。对于未完成聘期工作目标，或者是年度考核不合格，一个聘期内各年度考核均排在同职级岗位后5%，又不从岗位调整安排的，参照有关法律法规解除与相关人员的岗位聘任、劳动或人事关系。

### 潍坊出台新政推动

### 滨海区新一轮创新发展

□ 记者 戴玉亮  
通讯员 王勇钢 孙永江 报道

**本报潍坊讯** 12月6日，潍坊市委、市政府出台《关于促进潍坊滨海经济技术开发区创新发展领先发展的实施意见》，推进滨海区创新发展领先优势，实现蓝色跨越，推动经济发展质量变革、效率变革、动力变革，加快建设现代化海滨城市，实现新一轮创新发展领先发展，全力打造国家级新旧动能转换试验区、国家级“飞地经济”试验区和全省转型升级的新平台、区域发展的增长极。

据了解，《关于促进潍坊滨海经济技术开发区创新发展领先发展的实施意见》坚持以新发展理念为引领，以供给侧结构性改革为主线，深入实施新旧动能转换重大工程，抢抓“一带一路”建设和“蓝黄”战略实施机遇，突出“四个城市”建设，推进滨海区大力改革创新，着力发展海洋经济。坚持统筹推进、融合发展，国际定位、精准对标，政府主导、市场运作，低碳环保、绿色循环，问题导向、集中突破的工作原则。从工作重点、加大政策支持力度、强化组织保障等四大部分提出明确要求，努力在体制机制创新、规划修编、产业发展、园区转型、“飞地经济”、中央城区、职业教育、生态文明、党建作风等九个方面实现创新突破，加快建设实力滨海、品质滨海、文化滨海、活力滨海“四个滨海”。加大政策支持力度，积极融入上层战略，加强财税金融支持、落实滨海国家级开发区管理权限，强化产业支撑、加强用地用海保障。其中，到2020年，市财政每年从本级可用财力中安排5%作为引导资金，扶持滨海区产业链关键技术研发、重点产业项目融资、服务体系建设和高层次人才培养引进。力争到“十三五”末，滨海区公共财政预算收入、地区生产总值、产业规模比2016年翻一番，经济社会总体发展水平居全市前列，走在全省国家级经济技术开发区前列。

### 昌乐对引进高层次人才实行“绿卡”服务

□ 记者 张鹏  
通讯员 武鑫 钱程 报道

**本报昌乐讯** 12月5日，昌乐县推出高层次人才引进全链条服务模式。

该县针对各部门、各科室各自为战、单打独斗的问题，逐一分析办事流程，将人社、教育、公安等11个部门的15个高层次人才服务事项整合到一个链条上，包括高层次人才审核报备、人编聘用、人事代理、社会保险、职称确认、户籍住房、配偶随迁、子女入学、医疗保障、创新创业等。同时，精简压缩重复提交材料，将原有多个事项的服务指南进行整合优化，编制昌乐县高层次人才引进全链条服务指南。

在县政务服务大厅设立“高层次人才服务站”，变多窗受理为一站受理，按照“一站式受理、一次性告知、一窗口送达”的运转模式，采取“前台受理接待、部门分类审核、对内跟进督查、对外专人服务”服务流程，实行“一站收件、集中受理，线上线下一体化、互补互动，高效便捷、全程服务”。

县内企事业单位引进高层次人才后，由县人才工作领导小组办公室发放“昌乐县高层次人才绿卡”，对引进的高层次人才实行“绿卡”服务，在全县范围内享受优惠政策待遇。

### 奎文一企业登陆新三板

□ 记者 冯晓农 报道

**本报潍坊讯** 近日，记者从奎文区召开的新闻发布会上获悉，位于该区的山东全影网络科技有限公司日前登陆新三板，成为中国摄影行业、婚纱摄影产业平台第一股。

山东全影网络科技有限公司旗下的全影网从最初为影楼行业提供人才信息服务开始，逐渐发展成为中国影楼行业的一站式服务平台，该公司于2015年10月启动新三板挂牌工作，12月1日敲响开市宝钟。

近年来，奎文区抢抓“四个城市”建设机遇，以建设现代化中央活力区为目标，大力发展互联网+、大数据等新兴业态，吸引了全影网、华为物联网创新中心、微医互联网医院等行业龙头企业进驻。

### 全国精神文明建设先进典型巡礼

# 一个讲好“传统故事”的文明村

□ 本报记者 郑颖雪 戴玉亮  
本报通讯员 于志君

“我到许多国家看过很多不一样的风筝，但都没有这里吸引人。”11月25日，孟加拉国留学生Rabby在杨家埠民间艺术大观园参观时发出了由衷的赞叹。

西杨家埠村位于潍坊市寒亭区杨家埠旅游开发区，是中国三大木版年画产地之一和潍坊风筝的发祥地及主要产地。古色古香的村居，特色鲜明的风筝年画一条街，让这个全国文明

村以其独特的气质，吸引着世界各地的游客。

“我们村有两个非物质文化遗产项目，以此为依托，全村集中精力发展文化旅游产业。”该村党支部书记杨连军说，目前，西杨家埠村以及周边已有风筝年画经营业户60多家，从业人员400多人，每年生产销售木版年画2000万幅、风筝300多万只，人均收入过万元。

依托传统文化富了“口袋”的西杨家埠村，更加注意富“脑袋”。在这里，村民素质培养和培训学习活动始终是村里的“一号工程”，村内教育和外出考察从不间断，村民素

质大幅度提升，农村妇女也能出国交流传统文化。“为提高村民素质，我们村积极开展文明户评选活动，2016年评出五星级文明户85户。”杨连军说。

杨家埠民间艺术大观园总经理杨秋民多次带领村民到陕西学习民俗旅游，村民们的思路一下子开阔了。“经过考察学习，去年我们投资300万元，扩大了大观园的面积，设置了适合青少年参观学习并且实践性强的项目，将民俗游与家庭游相结合，吸引了众多家庭周末前来游玩，工作日则与学校合作，锻炼学生们的动手能力，客流量增加了30%。”杨秋民告诉记者。

“杨家埠的风筝跟年画是姊妹艺术，杨家埠的风筝很多都是取材自年画，而杨家埠年画的特点是‘头比身子大，鱼比孩子大’，夸张、喜庆。”杨连军介绍，现在他们试图将普法宣传、交通提示等图片与风筝年画艺术相结合，以大家喜闻乐见的方式展现出来。

杨连军表示，下一步，西杨家埠村将深挖风筝年画的传统故事，着力打造北方民俗旅游基地。

### “大数据”支撑网格管理 矛盾纠纷多元化解

# 连续3个年度群众治安满意度超94%

### 诸城市获授“全省社会治安综合治理先进市”

□ 本报记者 杨国胜 张鹏  
本报通讯员 崔久良

11月30日，全省社会治安综合治理工作创新暨表彰大会在济南召开。会上，诸城市被省委、省政府授予“全省社会治安综合治理先进市”，这是该市继9月份蝉联“全国平安建设先进市”之后，获得的又一殊荣。

在诸城，社会治安环境平稳有序，群众有共识。龙都街道邱家七吉社区，地处城郊地带，社区一些闲置的平房，租住着不少外来务工人员，因为相处融洽，多年来没有发生治安事件。

日前，社区民警李治华收到警务助理“警情通”传来不寻常信息：有五六人在社区一村内租房，经常夜间出入，白天却大门紧闭，村里人都无从知晓他们的工作。李治华获悉后，马上与警务助理前往调查。经多方查询，原来是临时调派来修理附近工厂锅炉设备的，锅炉白天正常运转，晚上停运后再进行检修。

李治华迅速获得信息，靠的就是以信息化为支撑构建的网格化治理新模式，让人人成为

“朝阳群众”。诸城市坚持网格化管理、组团式服务、信息化支撑，划分235个一级网格、1377个二级网格、7236个三级网格，为2020名网格员（警务助理）配备了“民情通”手持终端，开发APP功能，建成综治信息平台、公共安全视频监控共享平台、综治视联网三大平台，运用“大数据”支撑网格管理服务，实现综治工作可视化、智能化和扁平化。

同时，该市加强综治、公安以及各镇街园区衔接协作，建立完善集“动员、研判、发布、预警、整治、问责、考核”于一体的“平安指数”运行机制，将16处镇街园区、235个社区、459个居民小区，按照“蓝、黄、橙、红”进行四级预警，用数据和颜色的形式直观反映区域平安状况。每月向各镇街园区、社区、居民小区发布“平安指数”报告，精准防治社会治安突出问题。实施“平安建设进万家”工程，利用有线电视把视频监控、典型案例等推送到居民家中，群众足不出户便可参与群防群治和平安联创。

以全市综治平台为依托，诸城市构建起立体化治安防控体系。实施“雪亮工程”建设，累计

安装视频监控探头3万个，建立市视频监控公共关系中心和镇街园区移动可视云监控平台，与综治信息平台联网，实现治安防范“云监控”。

综治中心，是诸城当地社区的标配，这里不仅有“1名民警+2名辅警+N名网格员”实行24小时值班，还有公共法律服务室，接受当地百姓咨询。山东汇公律师事务所律师徐国梁就是配备到社区的专业律师之一。“每天除了事务所的工作，大部分时间我都在农村社区，综治中心门口张贴着我的执业证号、联系电话等信息。”徐国梁说，现在农村居民咨询法律问题的越来越多，让律师进家调解矛盾的也多了起来，如果当天不在服务室，会有电话不断打进来，或者在法律服务微信群里留言。

该市统筹全市法律服务力量，推进市、镇街、社区三级法律服务中心全覆盖。市级层面，设立公共法律服务中心，选聘5名优秀律师组建政府法律顾问团，市直部门法律顾问配备率达100%；镇街层面，在综治中心设立公共法律服务站，选聘49名律师、法律服务工作者担任政府法律顾问；社区层面，依托综治中心设立公共法律服务

室，落实“一社区一法律顾问”，择优选聘125名律师、法律服务工作者担任235个社区的法律顾问，市、镇两级财政每年共同为每个社区补助1万元，打造起“政府掏腰包，顾问尽义务，群众得实惠”的新型社区公共法律服务体系，有效打通了法律服务群众“最后一公里”。

以机制建设为抓手，促进矛盾纠纷多元化解，也是当地的一项工作。“我们建立了诉调对接、检调对接、警民联调、专业调解和律师参与、听证法‘4+2’矛盾纠纷调解机制，开展‘万人下基层’化解矛盾纠纷、社会稳定风险评估、排查安全隐患防范四类风险等专项行动，依托各类调解组织、综治中心、群众信访受理中心和诉讼服务中心等平台，依法、依理、依情化解矛盾纠纷。”诸城市委常委、政法委书记王志强介绍说。

近年来，该市刑事案件发案率和可防性案件持续下降，与去年同期相比分别下降5.6%和10.7%。2014至2016年三个年度潍坊市科学发展测评中，这个市群众社会治安状况满意度都在94%以上，名列各县市区前茅。



扫描二维码，在网页中打开，轻松安装新悦大众客户端

□ 责任编辑 赵卫平  
电话:(0531)85193261