**2018第五季第二期材料解析**

**材料1**

　　“土里来，风里去，下班没准点，吃饭没着落，提拔没希望，工作没激情……”这曾是乡镇党员干部的真实写照。

　　为切实提高乡镇党员干部为民干事的创造力，吴忠市以加强组织管理和自我管理为抓手，**狠抓教育管理**，促使广大党员干部自觉“充电”。全市先后累计举办各类培训班110多场次，培训乡镇党员干部14500多人次，有效提高了党员干部凝聚群众、带领群众、服务群众的综合素质。**同时**，各乡镇**以目标管理责任制为主线**，将服务三农、包村入户、限时办结、责任追究、民情日记等制度打包捆绑、串联起来，通过“年初承诺、年中述诺、年末考诺”，激发了为百姓服务的内存驱动力。据统计，五年间全市乡镇党委、职能站所、党员干部共承诺事项13363件，兑现12695件，兑现率达到了95%。**【第二段中“同时”，很明显告诉我们，这段材料涉及到两个层次的内容，分别是：1，狠抓教育管理；2，以目标管理责任制为主线，将服务三农、包村入户等制度打包捆绑、串联起来，激发为百姓服务的内存驱动力】**

　　考核评价是乡镇党员干部管理的一个难题。有些地方存在着很大的随意性，有干与不干一个样、干好干坏一个样的现象。吴忠市探索推行乡镇党员干部**下级测评、同级互评、上级考评相结的“三级联评”机制**，用公平、公正的考核机制评议党员干部的工作业绩，对乡镇党委划分一、二、三类进行排除，将党员干部考核指标划分为10项具体内容，以“评星定格”的方式，实行动态管理。**【第三段介绍推行“三级联评”考核形式】**

　　干得好不好，一评就知道。“三级联评”中，群众测评占40%、同级互评占30%、上级考评占30%的比例，每月评选“月度之星”，每季评选“闪耀之星”，半年评选“光耀之星”。各乡镇结合村级组织民主议政日活动，邀请两代表一委员和企业业主以及群众代表参加，对包村干部的工作业绩进行民主测评。尤其农民代表们面对面直评乡镇领导班子和职能站所，问得不少党员干部脸红心跳、头上冒汗。青铜峡镇一名干部直言不讳地说：“谁要是在星级指名中排在了后10名，就觉得是个‘臊毛’的事，有压力，为了找回面子，下次就得把承诺的事办好办实。”**【第四段介绍“三级联评”的具体执行流程】**

　　“三级联评”的考核评价机制，把党员干部的形象“树了起来”。盐池县花马池镇盈德村驻村干部官正不论刮风下雨，每天都要到村上，指导群众引种栽植黄花菜，种植成功后又多方联系销路。这位临近退休的老乡镇干部说：“如今身边的同事们都在创先争优为民服务，我也得为乡亲们做点实事。”**【第五段呈现的是“三级联评”考核评价机制的积极影响】**

根据考评结果，吴忠市对辖区乡镇的领导班子和普通党员干部进行**推优排队，奖优罚劣，尤其与干部选拔任用挂钩**，让优秀者有了“盼头”，让落后者心生“压力”，使真正能干事的有舞台，不干事的没岗位。2011年至2013年，全市5个县(市、区)先后有1250名乡镇党员干部分别受到市、县、乡党委表彰奖励，36名乡镇领导被提拔为副处级干部，32名乡镇长被任用为乡镇党委书记，57名优秀普通干部被提拔为乡镇领导副职。同时，140余名党员干部因工作不力受到处罚，97名干部被诫勉谈话。**【第六段呈现的是根据考评结果推优排队、奖忧罚劣，尤其与干部选拔任用挂钩**】

**【结合每段材料的段落大意概括，我们可以明晰地知道：第四段到第六段采用“总-分”的呈现形式，第三段呈现“推行‘三级联评’考核评价机制”。第四段和第五段都是对‘三级联评’机制的具体诠释；第六段则呈现的是“三级联评”考核的结果】**

**材料2**

　　有人说，农村是党员干部施展才能、服务百姓的第一线，也是干部锻炼成长的摇篮。海源县西安镇以“产业强镇、特色富民”为主线，明确“抓班子、带队伍、强素质、创一流”的工作思路，**严格执行干部管理、绩效问责制和绩效考核、责任追究制，在行动上争先进，在岗位上创优秀**，把群众满意度作为工作评判依据，提高综合服务水平，建设美丽新西安**【第一段中涉及到的对策，材料1中都有具体涉及到，在这里可以忽略忽略掉】**。

　　镇党委以建设学习型机关、服务型队伍、效能型部门为主题，**狠抓学习培训**，不断提高党员干部政治素质、服务水平和发展能力**【与材料1第二段中的“狠抓教育管理”是通一个层次的内容，可整合】**，**建立“大干大支持，小干小支持，不干要问责”的干部激励约束机制**，积极培育村党员干部创业示范户和致富典型，镇村干部与特困家庭结成帮扶对子，帮助指导特困家庭脱贫致富。积极开展“为民办实事公开承诺”活动，设立服务窗口，公开办事流程，**自觉接受监督**;**建立信访维稳中心**，组建平安便民服务队，实施文化惠民工程，着力调整产业结构，打造“小茴香无公害第一镇”，实现农民增收致富。**【第二段主要涉及到两个层次的内容：1，狠抓学习培训；2，严格监督管理。建立“大干大支持，小干小支持，不干要问责”的干部激励约束机制】**

**题目**

请根据给定材料，提出加强我区乡镇干部自身建设的建议。（10分）

要求：观点明确，建议可行;语言简练，有针对性;不超过200字。

**题目解析**

本道题属于对策类题目，主要考察应试者提炼信息和实际解决问题的能力，但结合材料的整体情况来看，这道题属于相对比较简单的对策题，相关的建议材料中都有比较明晰的呈现，不需要根据问题来推导建议。

注意事项：

1. 观点明确。有伙伴疑惑，为什么对策题要“观点明确”？具体体现在哪里？其实建议本身就是观点，不要被题目迷惑；
2. 建议可行。即措施有实际可操作性；
3. 语言简练，不超过200字。题目即使不要求语言简练，我们的字数只有200字，所以，表达更多点到为止即可；
4. 针对性。一方面，我们所提的建议要针对“加强我区乡镇干部自身建设”；另一方面，建议应该是在材料的基础上提炼出来，切忌主观发挥。

**材料梳理**

材料1

【第二段中“同时”，很明显告诉我们，这段材料涉及到两个层次的内容，分别是：1，狠抓教育管理；2，以目标管理责任制为主线，将服务三农、包村入户等制度打包捆绑、串联起来，激发为百姓服务的内存驱动力】

【第三段介绍推行“三级联评”考核机制，下级测评、同级互评、上级考评相结合】

【第四段介绍“三级联评”的具体执行流程】

【第五段呈现的是“三级联评”考核评价机制的积极影响】

【第六段呈现的是根据考评结果推优排队、奖忧罚劣，尤其与干部选拔任用挂钩】

【结合每段材料的段落大意概括，我们可以明晰地知道：第四段到第六段采用“总-分”的呈现形式，第三段呈现“推行‘三级联评’考核评价机制”。第四段和第五段都是对‘三级联评’机制的具体诠释；第六段则呈现的是“三级联评”考核的结果】

材料2

【第一段中涉及到的对策，材料1中都有具体涉及到，在这里可以忽略忽略掉】

【第二段主要涉及到两个层次的内容：1，狠抓学习培训；2，严格监督管理。建立“大干大支持，小干小支持，不干要问责”的干部激励约束机制】

**参考要点（每个点2.5分）**

加强我区乡镇干部自身建设的建议：1，狠抓教育培训。举办各类培训班，提高党员干部综合素质；2，实行目标管理责任制。将服务三包、包村如何等制度打包捆绑、串联起来，激发为百姓服务的内驱动力；3，推行“三级联评”考核评价机制。下级测评、同级互评、上级考评相结合，促进党员干部创先争优；4，严格监督管理。建立“大干大支持，小干小支持，不干要问责”的干部激励约束机制。