

新时代,如何激励新作为?

干部“上 or 下”,实干担当做“标尺”

“不求有功，但求无过”——这样的想法，对于领导干部来说，是一个思想毒瘤。

在高速发展的时代潮流中，面对人民群众的各种诉求，不作为、慢作为已经成为懒政、庸政的代名词。新时代，该如何激励干部担当作为？记者采访了部分党员干部，看看他们给出的解法。



参与鄞州“竞标选才”的领导干部在东部新城门户区施工现场进行一线调研。

本报记者 黄 合

不实干不担当?坚决得“下”

39名履职不力、作风不正的干部被列入“黑榜”，其中14名“黑榜”干部被组织提醒，3名被诫勉谈话，7名被直接免职……

奉化区实施干部“红黑榜”制度以来，除了提拔一批敢于担当、实绩明显的“红榜”干部外，也对一批“为官不为”“履职不力”的干部坚决说“NO”。

和过去不同，这次“被调整”的干部大多不是因为违规违纪，而是在重大决策推进、服务保障、难题破解、执行规矩等方面，存在着这样或者那样虽然够不上违规违纪，但又让干部群众反感的问题，影响了整个地方的科学决策和长远发展。

“可以说，如此大规模、常态化地处置调整干部，在奉化是第一次。”该区区委组织部相关负责人表示。

不实干、不担当，下！雷厉风行的行动背后，是一种事关区域发展的紧迫感。

“只要不犯错，工作平平过”“多做多错、少做少错、不做不错”“干多干少一个样”……记者采访发现，类似的情况在不同地区、不同部门还是或多或少存在。在服务中心工作重大部署或者服务民生实事工作落地的时候，有的干部反应迟钝、行动迟缓，贯彻执行拖拖拉拉，干工作就像算盘珠子，不拨不动。

针对媒体最近曝光的“垃圾围

城”等问题，市纪委监委在调查中发现，相关街道乡镇的工作人员对城市环境整治责任不落实、监管不力，对群众举报处理不够主动，普遍存在失职失责的问题；海曙区住建局和江北区、鄞州区综合行政执法局等职能部门及其相关领导、工作人员，履职不到位，日常监管缺失。

另外记者也了解到，某地曾有个重大产业园区项目，事关人才项目集聚，但前期的政策处理问题却一直没有什么进展，成了难啃的“硬骨头”。当地主要领导带头督促，相关负责部门却始终以各种主观客观的原因作为“挡箭牌”，一拖几个月，项目进度裹足不前。

不作为的“懒政”也是“腐败”。这，已经成为我市上下的一种共识。

自2016年行政区划调整以来，面对新的区域定位、发展方位，如何营造以实干实绩为导向的选人用人氛围，成为鄞州区组织部的重要课题。相关负责人表示，“好人”不等于就是一名“好干部”，要想成为一名优秀干部，必须要用实绩来说话。

“撤市设区的红利期不会一直延续，如果我区干部没有抓紧时间引进项目、做好落地，对形势不敏感、墨守成规，那么优势很有可能转瞬即逝，在日渐白热化的城市争夺中只能甘拜下风。”奉化区委组织部负责人说。

发的《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》明确指出，要充分发挥干部考核评价的激励鞭策作用，适应新时代新任务新要求，完善干部考核评价机制，切实解决干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题。

为了让干部下得“服气”，奉化去年专门出台干部竞速履责负面清单，聚焦党员干部中存在的“慢、惰、浮、散、乱”五大类问题，划出60条明确的“底线”和“红线”进行积分管理，为“红黑榜”制度提供客观依据，做到逐一扣分，有理有据。

“不深入调查研究，不分析具体情况，习惯当‘二传手’‘甩手掌柜’”“业务不内行、不精钻，专业知识水平不能达到岗位要求”“习惯于‘新官不理旧账’，缺乏解决历史遗留问题和群众反映强烈突出问题的办法和勇气”……

对照这份负面清单，奉化设定具体的处理标准，扣分2至4分，对该干部予以组织提醒；扣分5至9分，予以诫勉谈话；扣分10分以上，将其调离现职岗位、改任非领导职务、免职、降职。一名在该区直机关担任副局长的干部，就因平时工作主动性、积极性不够，习惯当“二传手”，部门协调配合不力，单位干部职工反映较多，后被调整到偏远乡镇的一般领导岗位。

与此同时，鄞州也在正面评

价干部的基础上，以实干实绩为导向，引入大数据大监督理念，有效整合负面信息，创新开展“四述四评一清单”考核机制，通过领导班子和领导干部公开述职述法述廉，区领导点评、单位主要领导考评、班子成员互评和机关干部测评以及负面清单倒扣分等形式，为干部提拔提供更为精准的“体检报告”。

32岁就被提拔为副处级干部，朱某曾经是不少人的羡慕对象。不想，随着时间推移，他却出现了干事激情减退、动力不足等现象，作为街道领导干部却不经常下基层，对分管领域出现的情况也不甚了解。去年年底，他在新一轮细化考核工作之后，被调整为非领导职务。

“一开始觉得棘手，因为干部能‘下’缺乏尺度标准，难以细化操作；现在，有了细化的考核清单，感觉开展工作更有底气了，同时每个受到组织处理的干部也能心服口服。”奉化区委组织部干部科相关负责人说。

让实干具象化，让担当有作为。干部细化量化考核，既不是所谓“唯上”说了算，也不是所谓给人“穿小鞋”，而是通过透明的机制体制，让政治生态更加明朗。据了解，不少被调整的干部因此受到触动，在后续岗位上重新振作精神，以实干为标杆，表现比较突出。

系统设计,不可一蹴而就

优化发展环境的关键在人、关键在干部。随着全面深化改革进入深水区,任务重、矛盾多、困难大,尤其需要干部队伍主动担当、迎难而上。

年初,为了给三官堂大桥及接线工程江北段全面扫除施工障碍,江北区孔浦街道党工委副书记、办事处主任应立波多方奔走,同市政前期办、安监、国土、规划、港航、海监等多个部门主动沟通20余次,推动三官堂大桥项目中三官堂油库4100平方米附属用房提前3个月完成全面拆除。

但是,随着权力瘦身、纪律约束,一些能干事、会干事、有一技之长的公务员出现了离职倾向,一些干部抱怨“干好没人知,干坏要自己埋单”,产生“只要不出事,宁可少干事”等消极情绪——这也意味着激励干部实干担当决不能一蹴而就。

今年5月,为了更好地激励干部担当作为,我市出台《关于激励干部担当作为推进“六争攻坚”的若干意见》,吸收了近年来宁波已有的特色做法和各区县(市)的有效经验,配套设计了正向激励、考核评价、容错纠错、澄清保护等子文件,形成“1+X”政策体系,以系统思维激励干部担当作为。

其中,在各地探索的“竞标选才”“依事识人”等经验基础上,

我市明确将进一步深化考核机制改革,挑选一批实干担当的好班子好班长好干部,大力提拔重用,在“六争攻坚”中善谋划、重实干、肯担当、出实效的好干部,树立起以实绩论英雄、凭实绩用干部的鲜明导向。

“从干部管理人性化要求来看,干部需求多元化特征日趋明显,迫切需要运用正向激励的办法来满足干部合理诉求、强化团队归属感。干部既有政治发展的需要,也有物质经济的需要,还有精神慰藉的需要,更有自我实现的需要,需要更加人性化的管理。”业内人士表示,要让干部真正担当有为,不仅要“严管”,还要“厚爱”。

对此,近期我市还专门出台《宁波市改革创新容错纠错实施办法(试行)》,规范完善容错纠错程序,加强容错纠错结果运用,对在推进“六争攻坚”中,符合中央和省市委决策部署精神、有利于改革创新和事业发展、按程序进行决策、没有谋取私利的干部,予以容错免责;对认定给予容错的干部,提拔任用、职级晋升、职称评聘不受影响,评优评先、表彰奖励及各类考核评价也不受影响,切实为实干有为干部“撑腰”。

本版照片由鄞州区委组织部提供

评 说

“红黑榜”能治“懒政”

为了整作风、除积弊,奉化区亮出了干部竞速履责“红黑榜”。在过去的一年中,一批敢于担当、实绩明显的“红榜”干部被提拔,39名履职不力、作风不正的干部被列入“黑榜”,其中14名“黑榜”干部被组织提醒,3名被诫勉谈话,7名被直接免职。这种雷厉风行的做法,在当地干部群众中引起了极大震动。

时代洪流滚滚向前,面对群众的各种诉求,干部不作为、慢作为已经成为懒政、庸政的代名词。“只要不犯错,工作平平

过”,类似的“太平官”心态,在一些基层干部中并不少见。

无功就是有过,“懒政”也是一种“腐败”。如果主政者裹足不前,机会就会稍纵即逝,整个地方的科学决策和长远发展也将因此受到影响。

干部是“上”还是“下”,应该看其是否担当有为。“红黑榜”的设置,有助于基层干部进一步提振精气神、凝聚正能量、增强执行力,以正面典型为标,以反面典型为戒,抓住机遇,创造一流业绩。(王 芳)

新闻 1+1

天津:专项整治不作为不担当

今年5月,天津市委在不作为不担当问题专项治理中,根据年度考核和平时了解掌握的情况,决定对在工作中存在不作为不担当问题的5名市管干部进行严肃问责,并点名道姓对相关市管干部的不作为不担当情况进行通报。

今年是天津开展不作为不担当问题专项治理三年行动的第一年。根据相关行动方案,当地紧盯不作为不担当的各种老问题和

新表现持续深入开展专项治理,以疾风厉势治庸治懒治无为,对“占着位子、顶着帽子、混着日子、摆着样子”的“堂上木偶”来一场“问责风暴”,激发党员干部始终保持积极向上的精神面貌。

据悉,今年1至4月,该市共查处不作为不担当问题290起,问责310人,其中给予党纪处分118人,政务处分56人,组织处理41人。

(黄合 整理)

图 说

为了让干部下得“服气”，奉化去年出台干部竞速履责负面清单，聚焦党员干部中存在的

划出60条明确的“底线”和“红线”进行积分管理

对照这份负面清单，奉化设定具体的处理标准：

- 扣分2至4分，对该干部予以组织提醒
- 扣分5至9分，予以诫勉谈话
- 扣分10分以上，将其调离现职岗位、改任非领导职务、免职、降职

自实施“红黑榜”制度以来

- “红榜”**：奉化区一批敢于担当、实绩明显的“红榜”干部被提拔
- “黑榜”**：39名履职不力、作风不正的干部被列入“黑榜”，其中14名“黑榜”干部被组织提醒，3名被诫勉谈话，7名被直接免职

要让干部真正担当有为，不仅要“严管”，还要“厚爱”

为此，近期我市专门出台《宁波市改革创新容错纠错实施办法(试行)》。对在推进“六争攻坚”中，符合中央和省市委决策部署精神、有利于改革创新和事业发展、按程序进行决策、没有谋取私利的干部，予以容错免责

徐胜男 制图



鄞州区东胜街道开展“四述四评一清单”考核工作。(资料照片)