编者程

新时代,如何激励干部担当作为?

上月底, 作为今年我市干部队伍建设工作 "重头戏" —— "1+X" 激励干部担当作为的政 策体系全部出台,除《关于激励干部担当作为推 进"六争攻坚"的若干意见》之外,还就容错纠 错、信访举报澄清、关心关爱干部、干部监督机 制等配套出台了细化办法, 为担当作为的干部 "撑腰鼓劲",让埋头苦干的干部无"后顾之忧"。

今天,就让我们看看这些"看得见、摸得 着"的激励机制,对于广大党员干部有着怎样的 "正向激励",在"六争攻 坚、三年攀高"进程中如何

聚焦新使命、体现新担当、 展现新作为。

记者 黄合 通讯员 勇祖轩 图片由市委组织部提供



相关内容欢迎关注 "宁波组工"微信号

→ 激励干部 担当作为政策体系



关于激励T 六争攻 干单 部 19担当作为# 为推 见

进

- 宁波市改革创新容错纠错实施办法(试行)
- 关于做好容错纠错情形信访举报澄清工作的通知
- 宁波市"最多跑一次"改革容错纠错专项办法
- 宁波市推进重大项目容错纠错实施细则
- 宁波市审计容错纠错机制实施细则(试行)
- 宁波市属国有企业改革创新容错纠错实施细则
- 关于进一步关心关爱干部的实施意见
- 关于加强干部监督信息综合运用构建大监督工作机制的实施意见

制图:蔡张伟

激励"摸得着" 实干"看得见"

宁波:"1+X"政策体系激励干部担当作为

天 键 词 依事识人

"见事见人"为干部科学"画像"

上个月,凭借着带领老区人民 奔赴美好生活的苦干实干,余姚梁 弄镇党委书记何张辉被推选为全国 新时代新担当新作为先进典型。在 扎根"浙东延安"梁弄近十载的时间 里,何张辉牵头编制梁弄古镇保护 规划,实施乡村振兴总体规划,坚定 红色党建引领绿色发展思路,带领 老区人民走出了一条致富路—— 2017年全镇农村居民人均可支配 收入26350元,远高于全国其他革

"以实绩论英雄,凭实绩用干 部。我们就是得科学识别发现干部, 健全依事识人机制,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,激励鞭策干 部用'辛苦指数'换取宁波高质量的 '发展指数'。"市委组织部相关负责 人如是说。

对此,此次我市在全省率先出台 的干部担当作为"1+X"政策体系中, 在总结梳理各地已有的好经验好做 法的基础上,重点在科学识别干部上 下功夫、做文章,打破干部"干多干少 一个样,做多做少没差别"的顾虑,让 "实干者"有地位、有作为。

工作动没动?干部干没干?效果 有没有?……今年以来,组织部门定 期开展"六争攻坚"专项调研,通过 踏勘现场、走访群众、体验成果、谈 话调研、实绩评估等方式,了解班子 作用发挥情况和干部精神状态、工 作作风、业绩成效、口碑评价等情 况,据实找出表现优秀、表现一般的 班子和干部,一人一策为班子、干部 建立"专项档案"。

"在很多人过去的印象中,组织 部门只有在提任干部时才实施考 察,容易将考察和提拔画上等号。现 在,我们紧扣中心工作将功夫下在 平时,注重在攻坚一线了解干部在 完成急难险重任务、处理复杂问题 中的表现,全方位近距离见人见事 地为干部'画像'。"市委组织部相关 处室负责人说。

今年上半年,全市组织系统开 展"全员到一线、全力助攻坚"专项 行动,发动全市1800余名组工干部 深入一线,约谈访谈干部5975人 (次),帮助破解难题402个。同时, 市委组织部组成5个调研组开展

"六争攻坚"一线专项调研,先后走 访暗访25家牵头单位、10个区县 (市)、70个攻坚项目,实行表现好 的和表现一般的班子干部"双找", 形成"六争攻坚"干部表现的首轮 16个典型事迹,陆续在媒体上亮 相,在全市上下形成了以实绩论英 雄、凭实绩用干部的良好氛围。

激励干部担当作为,不仅需要 科学识别,还需要抓好政治引领和 培养历练,定期为广大干部的思想 和能力"强筋健骨",将智慧和力量 凝聚到"六争攻坚"上来。

今年以来,我市按照"担当作为 是政治素质的重要标准"这一导向, 把"两个坚决维护"作为党性教育核 心内容,开展"学回信、悟初心、践使 命"主题活动,打造"初心之旅"系列 品牌;同时,按照"源头培养、跟踪培 养、全程培养"的要求,着重打好专 业培训和实战历练的"组合拳",推 动优质干部资源特别是优秀干部、 年轻干部向攻坚一线倾斜,源源不 断地提升干部素质培养的系统性、 持续性、针对性。

激励干部担当,同样需要注重 负面约束,加大问责和"下"的力度, 推动"能者上、庸者让、劣者汰",倒 逼干部在各自的岗位上充分发挥自 己的潜能。

今年8月,我市出台《关于加强 干部监督信息综合运用构建大监督 工作机制的实施意见》,探索新形势 下汇集整合干部监督信息、加强分 析研判和成果运用的有效途径。同 时,严格落实机关工作人员作风问 责办法,对"六争攻坚"中表态多调 门高、行动少落实差以及群众反映 强烈、造成严重后果的,加大问责和 通报曝光力度;对推进"六争攻坚" 政令不畅、不敢担当、打不开工作局 面的领导班子进行调整优化,对不 作为、不挑担、不落实、不适应的干 部,采取调离岗位、改任非领导职 务、免职、降职等措施。

"本以为工作不出错就行,没想 到干得不快也要下来。这也是给我 提了醒,以后一定要知耻而后勇,在 新的岗位上积极争先进位。"在奉化 干部竞速履责"红黑榜"机制推出 后,一名被调离重要岗位的干部深 有感触地说。

余姚市镇村干部一线破难。

去年年底,镇海在对该区某 局审计中发现,该局委托中介机 构开展安全监督检查违反招标规 定。在调查中发现,原来当时该 区刚发生了一起重大安全事故, 为了更快更及时地排除安全隐 患,维护社会稳定和人民生命财 产安全,同时也考虑到招投标程 序需要一定时间,才先行组织中 介机构开展全区范围检查。

"对照相关文件精神,我们 认为虽然先检查后招标,但主观 上勤勉尽责,属于主动采取措施 阻止更大危害结果发生,确保全 区安全生产形势稳定; 而且从决 策程序、实际效果、廉洁底线来 看,都符合容错纠错相关政策, 所以对此行为予以容错免责。 最终, 在经济责任审计报告中该

"经常第一个到单位,拼劲

十足。"刚刚调整为象山爵溪街

道副主任的张航勇,成了单位里

攻坚克难的先进分子。7月底,

他担任瀛海片区514户出租房消

防整治工作组组长,目前已整改

171户,正在整改153户,其余 均已签字同意;同时在街道"一

打三整治"中,高压打击清剿

是另一副模样——那时作为西周

镇人武部长,因同批进班子的只

剩他一个,家庭又遭遇困难,工

作激情消退, 畏难情绪明显增

加。在该县"向组织说说心里

话"活动中,一对一面对县委组

织部主要负责人,张航勇敞开心

扉谈心事提顾虑。后来,组织部

门按程序对他的工作进行了调 整,而组织的关心直接转化成张

"人"的工作。从以人为本的理念

出发,"好干部"不应该和"加班加

点""委屈心累"等词联系在一起。

面对"压力山大"的工作任务和愈

加复杂的改革"硬骨头",广大党

员干部更加需要一套关心关爱干

《关于进一步关心关爱干部的实

施意见》,从政治上关心、能力

上培养、荣誉上褒奖、思想上引

导、工作上支持、健康上关爱、

人文上关怀、待遇上落实、困难

对此,8月中旬,我市出台

做干部工作,归根结底是

航勇工作的动力。

部的制度措施。

而就在几个月前, 张航勇却

"三无"船舶,并首战告捷。



笑 键 词 容错纠错

为创新实干者减少"后顾之忧"

行为并未作为领导干部应承担责任 的问题进行反映。

"眼下,改革已经进入攻坚 期,出现了很多新情况新问题,需 要干部在改革创新中勇于担当、勇 于探索, 当然, 我们也将对那些符 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,绝不能让干部'流 汗'又'流泪'!"市委组织部相关 负责人说。

对此,今年5月下旬,我市正 式出台《宁波市改革创新容错纠错 实施办法(试行)》,按照"三个 区分开来"原则,细化容错情形, 规范容错纠错程序, 明确给予容错 的干部提拔任用、职级晋升、职称 评聘不受影响,"两代表一委员" 和后备干部资格不受影响, 评先评 优、表彰奖励及各类考核评价也不

同时,为了让"容错纠错"真 正成为干部攻坚克难中的"安心 丸",我市还从当前重点的改革领 域项目出发,分别出台"最多跑一 次"改革、重大项目攻坚克难、国 有企业改革、审计等容错纠错实施 细则,从细从实制定可以容错的情 形, 让容错纠错制度更具有可操作 性。

'国有资本对符合国家战略性 新兴产业发展方向的重点领域进行 投资,没有达到预期目标的""创 业(风险)投资企业,积极服务我 市创新驱动发展战略,依法依规进 行创业(风险)投资,没有实现投 资目标的""深化企业内部用人制 度改革、实行市场化的企业薪酬分 配制度,因个别员工不满而引发矛 盾的" ……

在《宁波市属国有企业改革创

新容错纠错实施细则》中,根据实 际情况和当前的难点问题, 总共划 分了优化资本布局、深化国企改 革、完善企业治理、实施自主创 新、处理复杂局面和疑难问题等6 大类别27条可以申请容错的情 形, 让有利于促进企业发展和转型 升级、有利于提升企业竞争力和自 主创新能力、有利于提高企业经营 效率和效益的探索实践可以继续 "摸着石头过河"。

为了精准地辩证对待干部的履 职过失,我市专门出台《宁波市审计 容错纠错机制实施细则(试行)》,以 是否同时具备"五个看"作为审计容 错纠错的认定标准,包括从政策法 律上看符合改革方向、从决策程序 上看经过集体研究、从实际结果上 看未造成重大不良后果、从廉洁底 线上看未发现利益输送、从主观态 度上看能尽力避免损失。

与此同时,我市还出台《关于 做好容错纠错情形信访举报澄清工 作的通知》,对经查属于恶意中 伤、诬告陷害、散布谣言等行为 的,按照性质、情节和后果,及时 给予严肃处理;同时将诬告陷害行 为纳入社会诚信体系建设,对有诬 告陷害行为的有关人员纳入失信 "黑名单"

"目前,容错纠错机制已经从 '理念'变成了'实践',并陆续在 各地落地生根,为创新实干干部的 攻坚破难保驾护航,真正树立起干 部为事业担当、组织为干部担当的 良好导向。"一名在重点项目一线 的干部如是说。

为了给优秀干部'好心情''好待 遇''好地位',增强干部的荣誉 感、归属感、获得感, 更加全身心 地投入到'六争攻坚'的大局之 中,推动宁波走在高质量发展前 列。"市委组织部相关负责人说。

据悉,下一步我市还将深入贯 彻全国组织工作会议精神, 严格落 实中央和省市委关于激励干部担当 作为工作部署,进一步加强领导班 子建设、健全依事识人体系、深化 干部培养历练、做好源头储备工 作、落实容错纠错举措、加强干部 关心关爱,完善崇尚实干、带头担 当、加油鼓劲的激励体系,进一步 激发干部奋斗精神。

关心关爱 笑 键 词 为劳心劳力者送"暖心鸡汤"

上帮扶、氛围上营造等十个方面, 全方位为广大干部烹饪"暖心鸡 汤"。

多年没有休年休假的基层干 部,在各级领导干部带头执行带薪 年休假制度下,终于和家人进行了 一次"好久不见"的美好假期。根 据意见要求,我市进一步完善和落 实集中轮休制度,特别关注基层一 线和工作繁重岗位的干部,确保按 时休假;同时,严格规范和控制会 议、检查、考核等安排,精简文件 简报刊物和各类台账, 严格限制 "一票否定"事项,切实为干部减

根据意见要求,我市推行"双 向约谈"制度,开展常态化谈心交 心; 把心理健康教育纳入干部教育 培训计划,特别是重点关注和保护 艰苦地区、基层一线和执法、窗口 岗位等干部的身心健康。

此外,我市还明确要求完善干 部收入分配制度,确保各项福利政 策贯彻执行到位,比如加快建立与 宁波经济社会发展水平相适应、有 利于稳定和激励干部队伍的相关待 遇正常增长机制,鼓励各地各单位 探索差异化分配办法;同时,落实 好县以下公务员职务与职级并行制 度,用足用好省委关于镇乡干部经 济待遇一般高于县级机关同职级干 部20%以上、镇乡(街道)公务员年 度考核优秀等次比例提高到20%的 政策。

"对于干部来说,要严管也要 厚爱。激励干部担当作为工作是一 项系统性工程。我们之所以出台一 整套具有含金量的政策举措, 也是



图为市"最美公务员"表彰现场。