编者按：

党的十八大以来，党的建设取得明显进展，但是，一些干部干事创业“精气神”不足的问题仍然存在，成为一道干部管理工作中亟须引起高度重视并着力予以解决的课题。习近平总书记强调：“全面从严治党的目的是更好促进事业发展，激励干部增强干事创业的精气神。”全面从严治党决不能仅仅满足于把干部队伍管起来，也决不能满足于干部队伍“不出事”就万事大吉，而是要充分调动广大干部的积极性、主动性和创造性，激励广大干部真正想干事、愿干事，想担当、敢担当，想作为、善作为。

激励干部增强干事创业的“精气神”

资料图

坚持好干部标准 进一步增强选人用人的科学性

邢孟军

“为政之要，唯在得人；治国理政，关键在人。”当前，进行具有许多新的历史特点的伟大斗争，迫切需要按照信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的标准，把好干部发现出来，把好干部选拔上来，把好干部使用起来。选什么人是风向标，用什么人是指挥棒。用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。要坚持党管干部原则，树立正确的选人用人导向，培育鲜明的选人用人政治生态，把广大干部干事创业的积极性、主动性和创造性进一步激发出来。

一、把树立讲担当、重担当、善担当的选人用人导向作为突出发力点

坚持原则、敢于担当是党的干部必须具备的基本素质。担当大小，体现着干部的胸怀、勇气、格调，有多大担当才能干多大事业。因此，在选人用人方面，一定要树立崇尚实干的正向激励体系；一定要树立讲担当、重担当、善担当的鲜明导向；一定要把敢不敢扛事、愿不愿做事、能不能干事作为识别干部、评判优劣、奖惩升降的重要标准。

要坚持好干部标准，完善政绩考核制度。建立日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系，健全差别化、合理化的考评体系，把干部干了什么事、干了多少事、干的事组织和群众认不认可作为选拔干部的根本依据。突出干部考核中主观努力和客观条件制约要素分析，为敢负责、勇担当、善作为的干部搭建平台，用良好的用人导向激励广大干部。

要从严整治“回避矛盾、不敢担当”的干部。在一些单位，回避矛盾、不敢担当的干部大有人在，剖析深层根源，其背后是功利主义、实用主义在作祟，是政绩观错位、责任心缺失、价值观走偏、权力观扭曲。对这些干部不仅不能重用，还要大力追究问责，用真刀真枪来从严整治。

二、把培育有利于激发干部“精气神”的选人用人政治生态作为重要着力点

积极健康的选人用人政治生态能够促进干部担当作为，有利于激发干部干事创业的“精气神”。如果在一个单位，不担当、不作为的干部屡屡得到提拔重用，敢于担当、愿意作为的干部得不到理解和重用，这样的单位政治生态一定不会好，迟早会出问题。

健康的人际关系是单位政治生态的重要基础，激发干部干事创业的“精气神”，一定要把培育健康的单位人际关系放在至关重要的地位。单位的人际关系越健康，政治生态就会越好，干部干事创业的“精气神”就会越高，干部就不会为人际关系所累，不会因紧张恶劣的人际关系而影响担当作为；单位政治生态不良，人际关系必然扭曲紧张，干部干事创业时就会顾虑重重。尤其是单位在选人用人时，如果那些从不主动担当作为却和领导走得很近的干部以及热衷于搞形式主义的干部屡屡得到提拔重用，那么，“劣币驱逐良币”的现象一定会出现，这是必须拿出实招硬招来进行切实解决的。

三、把及早谋划解决选人用人中可能出现的“堰塞湖”现象作为现实切入点

当前，职务与职级并行、职级与待遇挂钩制度正在各地积极推进，这项制度是深化公务员分类改革、建设忠诚干净担当的高素质专业化公务员队伍的重要举措。通过落实这项制度，公务员的晋升通道得以拓宽、发展空间得以提升，有利于破除长期存在的“官本位”思想，有利于提高队伍建设水平。但是，这项全新的制度要真正落地生根，还需围绕实施过程中可能出现的问题，不断进行细化、完善，使其更为科学、完备。

要坚持稳步推进，防止出现晋升“堰塞湖”现象。根据职务与职级并行政策，在副省级城市市级机关，一级至四级调研员不超过机关职位数量的43%，其中一级调研员不超过调研员总数的20%。但是由于二级调研员、三级调研员和四级调研员没有比例限制，那么从理论上讲，绝大部分市级机关公务员最后可能拥挤到二级调研员这个职级，二级调研员就是一个“天花板”，这个“天花板”会压出一个“堰塞湖”。一定要未雨绸缪，尽快明确职级晋升细则，从业务能力、工作实绩等多方面进行考察，最大程度地发挥职务职级并行制度的激励作用。

要警惕可能出现的三种不良现象。一是警惕“优秀公务员”不够优秀的现象。职务与职级并行制度规定，“每有1个年度考核结果为优秀等次的，任职年限缩短半年”。这样，“优秀公务员”的含金量就大大增加，围绕“优秀公务员”的博弈也会展开，进而导致部分“优秀公务员”掺水的问题。各单位在年度考核时，一定要细化考核标准，把握考核尺度，真正把“优秀的公务员”考核成为“优秀公务员”。

二是警惕“两年一晋级”的激励政策被滥用。尽管公务员的职级晋升有种种前置条件和规定程序，但是，任职年限却是最容易把握的，这极可能导致在实际操作中，出现要求上“和稀泥”、程序上“走过场”，大家都做“老好人”，形成一满年限就“自动晋级”的现象，从而导致激励政策丧失激励效用。

三是警惕大面积出现“职务职级倒挂”。由于领导职务稀缺，担任领导职务的公务员很难晋升；相对来言，职级相对宽松，走职级道路的公务员可能晋级较快，待遇也跟着提升。这就会导致担任领导职务的公务员各种待遇，赶不上担任非领导职务的公务员。这就需要在干部晋级的实际操作中，把握好节奏，有计划、有步骤、有梯次地推进，以全面、整体、持久地调动广大干部工作的积极性、主动性和创造性。

（作者为市社科院党建研究所所长、市党建研究中心副主任）

建构精神激励机制 助力干部不懈进取

陈金波

习近平总书记和党中央对新时代如何激发干部积极性始终高度重视。当前，需要进一步贯彻落实习近平总书记关于干部激励与担当的重要论述，锻造大批政治坚定、对党忠诚、清正廉洁、群众公认的干部铁军。

一、以内激励燃动力，使干部“想作为”

内激励，就是通过理论引导、教育熏陶、示范感染等途径，使干部昂扬向上的精神和自强不息的动力得以充分激活。

一是以导向引方向。紧跟步伐树导向，让勇于奋斗、敢于担当的干部受重用、获奖励。通过客观公正的评价引导干部主动作为，使激励干部成为一种发展导向、一种治理常态、一种工作氛围。

二是以带头引带动。任何工作，领导带头示范，容易形成上率下行的良好氛围。“激励干部”同样需要领导干部带头示范，只有各级领导干部带头示范，才能凝聚广大干部奋进新时代的强大动能。

三是以关怀引情怀。把关怀干部摆在更加突出的位置，精准发力、持续用力，全面掌握干部的思想动态、工作样态、生活状态，加大思想上的解疑释惑、工作上的协同支持、生活上的排忧解难、过失上的容错包容，提升干部对组织的归属感、认同感，对事业的成就感、自豪感，对家庭的幸福感、满足感，真正把关爱激励转化成提振干部奋斗创业的精气神。

二、以外激励强推力，使干部“善作为”

外激励，主要是通过规制保障、公众参与、技术推动等途径，形成激励与约束共存、治理与监控并重的良性环境。

一是夯实目标与责任，强化机制推动。科学设定评价指标，严格评价细则，严格评价程序，对“基本性”“阶段性”“急难险重性”等工作分类配置适应性权重，尤其注重对干部应对急难险重任务与突发事件表现的评价，引导各级干部压实主体责任，做到人人有职责、事事有标杆、时时有目标，实现进度全程倒逼，质量全程控制，促使干部闲不住、慢不得、怠不起。

二是落实调查与督查，活化民意推动。构建绩效管理目标的任务清单制度，开展动态调查督查，改变年底一次性考核的既有模式，将调查督查成果有机纳入干部评价。引入“第三方评价”机制，发挥上级组织、同级干部、下级单位、服务对象等多元主体的评价作用，畅通民意评价渠道，回应民意关切，激励干部以人民为中心干事创业。

三是做实激励与惩戒，深化结果推动。将评价结果与改进工作、干部选用、激励约束等具体用途紧密结合，作为选贤任能与奖优罚劣的重要依据，形成激励精神懈怠干部重启奋进动能的强大推力。

三、以正激励增引力，使干部“愿作为”

正激励，就是顺应人的正当精神与诉求而采取的满足、促进、激励正能量的有效措施，特别是发挥先进典型的正向激励作用。

一是汲取榜样力量，帮助干部消除认知的误区。身边榜样和先进典型是激励干部担当作为的“活教材”，通过学习榜样，汲取前行力量，激励干部增强干事创业的实际行动。

二是发挥模范作用，提增干部攻坚克难的本领。“知之非艰，行之惟艰”，改革已步入深水区，要战胜新困难，必须用先进典型案例引领干部、提升能力、推进工作，引导干部强能力弱项、补本领短板，全面提增适应新时代、实现新目标、落实新部署的能力。

三是效法优秀品格，提增干部主动作为的底气。主动担当作为是新时代干部履职尽责的应然要求，实践淬炼的榜样典型是中国共产党的宝贵财富。先进典型为干部提供了现实借鉴，是增强干部担当底气的样板，必将激励广大干部见贤思齐、奋发书写壮丽篇章。

四、以负激励添压力，使干部“敢作为”

负激励，就是通过依制问责、戒罚相宜，形成对干部潜在惰性的内在威慑与压力。要大力贯彻习近平总书记多次强调的“三个区分开来”指示精神，切实划清“容错免责”与“违纪违法违规”的判断尺度，最大限度调动干部干事创业的积极性、主动性和创造性。

一是旗帜鲜明容错纠错，为担当干部壮行。走前人未走之路、干前人未干之事，难免会出现瑕疵和失误。因此，必须大力弘扬敢想、敢干、敢担的正能量，在政策与规纪的框架下，帮助“兜底”，为广大干部奋斗创业和健康成长托住安全线。

二是旗帜鲜明保证待遇，为敬业干部担当。干部的正当待遇和合法权益，是增强荣誉感、获得感、归属感的重要保证。必须理解透、把握准、统筹好落实待遇政策和正向激励的关系，让广大干部劳有所获、干有所得、勤有所益，以更足的精气神投身服务人民的事业。

三是旗帜鲜明破除陷害，为正气干部正名。帮助披荆斩棘干部破解可能遭遇误解非议、造谣诽谤的困境，严治诬告陷害行为，为受到不实反映的干部正名，对恶意中伤、散布谣言者，依纪依法追究责任。

四是旗帜鲜明关怀厚爱，为失误干部打气。科学践行“四种形态”，关怀在前、防微杜渐，努力防止一些干部的“小过错”演变为“大问题”，避免“好同志”变成“阶下囚”。对那些知错悔错、立行立改的干部不能一棍子打死，要积极为他们提供发展空间和创业平台。

（作者为浙江万里学院马克思主义学院副研究员，市党建研究中心专家）

完善物质待遇保障制度 激励干部积极担当作为

赵永红

马克思指出：“人们奋斗所争取的一切都同他们的利益有关。”物质利益是人们从事生产劳动的主要动力之一，物质保障是人们作出社会贡献和实现人生价值的重要条件。因此，应当建立更加科学合理的干部物质待遇保障制度，为建设一支忠诚干净担当的高素质干部队伍提供坚实的物质基础。

一、完善干部物质待遇保障制度的重要意义

首先，这是充分肯定干部工作价值与贡献的需要。各级干部主要从事公共管理活动，为社会提供公共服务和公共产品，其工作价值和贡献理应得到充分肯定，并根据按劳分配原则得到相应的工资报酬和社会保障，使干部整体在社会中能够获得合理的收入水平和社会地位；而且，不同地区干部工作条件和生活水平不同，不同岗位干部的职责要求和实际贡献表现出差异性，因此完善干部物质待遇保障制度，也是公平确定不同地区、不同岗位干部实际贡献并据此进行物质分配的需要。干部工作价值和贡献在物质方面得到充分肯定，对干部队伍整体和个体都发挥着重要的激励导向作用，能够使干部进一步增强职业认同感，以更强的责任心和担当精神履职尽责，为社会和公众提供更加优质的公共服务。

同时，这是解除干部担当作为后顾之忧的需要。习近平总书记强调：“人民对美好生活的向往就是我们奋斗的目标。”干部是人民群众的一部分，也追求过上美好的生活，合理的物质待遇是干部保持健康身体、维持家人生活和干事创业的基本保障。有比较完善的工资待遇保障制度，干部担当作为时就能少一份后顾之忧，就能更加集中精力干好本职工作。

二、完善干部物质待遇保障制度的基本原则

按劳分配原则。完善干部物质待遇保障制度时要遵循这一收入分配的主要原则，要更加准确地根据贡献大小确定不同职位、不同岗位干部的工资水平，做到干部绩效津贴与其劳动付出和实际贡献相匹配。

分类管理原则。在公共部门中职位和岗位构成复杂，其职责要求和工作强度差别很大。因此，在确定干部工资待遇时必须对职位进行分类，对每类职位的劳动贡献进行分析，从而确定不同职位和岗位的基本工资待遇水平。当然，还需要对干部实际表现和绩效进行考核，并通过绩效津贴制度、评优奖励制度和职位调整制度等，使表现优秀和贡献多的干部能够得到更多物质回报和精神激励。

保障生活原则。不同环境条件下，完成同样的职责任务，干部付出的劳动是不同的，相应工资待遇和社会保险水平也应不同。因此，需要完善艰苦地区津贴制度和特定岗位津贴制度，使这些地方和岗位上的干部有较高的工资待遇和社会保障水平，以改善生活和加强健康护养，从而能够更好地进行人力资本再生产。不同经济发展水平的地区，住房和基本生活资料等方面的生活成本差异较大，只有差异化的工资待遇和社会保障才能维持基本相同的生活水平。

公平激励原则。干部工资待遇不仅要保障干部生活和发展需求，还应当贯彻公平激励原则，不搞平均主义，使干部与社会其他民众相比、与干部群体内上下左右相比，其工资待遇保障是公平合理的。职位工资的确定合理体现职位、职级、地区和环境条件的差异，绩效津贴体现实际工作表现的差异；在物质待遇结构中，既要提高基本工资水平及其平均性，促进社会保障的均等性，也要提高各种津贴的比例，体现不同职位及其所处环境条件、其职责实际完成状况的差异。另外，工资结构设置也应激励干部在职务、职级无法提升的情况下能够增强职业认同感和工作责任心。

三、完善干部物质待遇保障制度的总体思路

完善干部物质待遇保障制度，总体思路是适当提高干部工资津贴水平，优化工资津贴结构，同时，干部社会保障和工作条件保障应与社会并轨，逐步纳入全国一体化保障体系。

工资津贴制度改革。建立逐年增资机制，使干部的工资水平在社会中处于适当位置。在干部总体工资水平提高的基础上，应当优化工资津贴结构，在提高基本工资和津贴比重的同时，还要优化基于地区经济发展水平、环境艰苦程度、岗位工作职责、实际绩效表现等方面的津贴构成。

社会保障制度改革。社会保障制度应当体现社会公平原则，干部住房公积金、购房补贴发放等应当与社会相关住房保障制度并轨；干部与其他社会群众在医疗、子女就学、养老等方面也应与社会并轨；各种社会保障与社会并轨应当在提高干部工资津贴水平的基础上循序渐进。

工作条件保障改革。干部履行职责需要一定的办公设施和交通条件保障，这些保障能够与社会并轨的就应当并轨。总之，应当根据干部劳动强度、实际贡献、工作条件和当地生活水平合理确定其工资津贴，根据社会公平原则改革其社会保障和通勤保障制度，并将之逐步纳入社会一体化保障体系。

（作者为宁波大学法学院教授，市党建研究中心专家）