



因为工作人员的扎实工作,万达文旅城片区拆迁顺利“双清零”。 本报记者 刘雅菲 摄

“自信、激情、担当、风险,这几个字就是我们的精神。任务再难,相信我们能干得了,这得有‘我不干谁来干’的担当。”

机制沉疴的自我革命激情



本报记者 刘雅菲 任鹏
实习生 刘晓

“如果不给我正名,以后谁还敢干呀”

济阳县仁风镇平家村的村支书王传信怎么也没想到,自己作为一个六十多岁的老书记,把一个远近闻名的“混乱村”管理得有模有样,却让人给告了。“那天纪委领导让我去谈话,说有人告我受贿一万元,我这心里头一下子就特别生气,也特别委屈。”

到纪委实名举报王传信的是邻村的表兄弟俩,想揽下平家村的修桥工程,却没参加投标,最后自然也就没中标,心理有点不平衡,觉得都是王传信捣的鬼。俩人一合计,决定到济阳县纪委实名举报王传信受贿,还商量了一个一万元的数额。“来实名举报的时候,两个人一开始一口咬定王传信受贿,但又对关键事实描述不清,当晚上又说不能告了。”济阳县纪委常委尚爱民对这个案子印象很深。“经过调查,确认了这两人是诬告,济阳县公安局对诬告陷害违法嫌疑人作出治安拘留8日的处罚。”济阳县也在全县的大会上就此事进行了通报,还给王传信一个清白。

“如果不给我正名,就让他们这样诬告完了什么事没有,以后谁还敢干事,谁还愿意干事呀!”王传信担心的济南相关部门也考虑到了,为了给担当者担当,济南在去年制定了容错、纠错、防错和反诬告陷害四位一体机制。“不能让冲在一线的干部想往前跑,后面却有人拽着腿,就得用制度给他们壮胆、撑腰。”尚爱民说。

敢干事,能干事的干部对济南到底有多重要?“进入改革的转型时期、深度发展时期,会涉及到很多的利益冲突和矛盾,继续推进的人会面对更多的冲突和风险。”山东大学政治学与公共管理

学院教授王佃利认为,从济南来看,目前济南处于发展的关键时期,“大踏步发展就需要敢于担当的人面对冲突和矛盾。”

“为敢于担当者担当”就是让干部敢干事,提高他们的工作积极性,让他们敢于突破体制搞创新。”济南市党校经济学教研部主任、教授吴学军认为,“为敢于担当者担当”也成为了干部干事创业最强劲的助推器。

济南干部的冲劲虽说看不见摸不着,但是数据能说明问题,今年一季度,济南的GDP同比增长8.2%,近年来首次迈入全省前列,此外还有多项数据在全省都是第一位或者取得了近年来的最好水平。

会“传染”的实干精神

“实干是会传染的。”李远在济南市一市直部门工作,有着近十年工作经验的他已经能区分出领导是在喊口号还是实干。“如果从局长到处长都很有动力,我们这些工作人员也自然觉得工作有意义。”李远说,“愿意做孙连成的人还是少,谁不想有一番事业呢?”

港沟街道办事处主任谢玉波也感觉到了身边工作人员的变化。他还能记得去年9月第一次到潘庄村委会看村干部开会的情景,几个村干部坐在一起,聊东聊西,就是聊不到正经工作上,“可以说是胡拉八侃。”

潘庄不是个一般的村,投资600亿元的万达文旅城就坐落在它和旁边的田庄。这次拆迁则注定是一场“硬仗”,2000多户居民,满村的违章加建,“要想按时完成拆迁,像潘庄村委会原来那状态,肯定不行。”谢玉波说。

谢玉波就是被派来打这场硬仗的,从2005年开始,他和拆迁基本就没分开,从原来的济钢项目到刘家、胡家二村,再到华山、潘田,这些干下来也让他成了拆迁政策的专家,也成了历城区委书记吴承丙心中基层实干

者的代表。

5个月的时间,谢玉波和港沟街道办的其他领导,工作人员带着两个村村委的干部齐上阵,一起制定政策,再挨家挨户地给村民讲解。就这样,万达文旅城片区顺利完成了“双清零”,潘庄的村委会在这一过程中也变样了。“前两天我又去,又赶上他们开会,说得已经有模有样了,下一步村子怎么干,也有了打算。”

李远也隐约感觉到,他周围的人和以前不一样了,处长开会的时候,原来都是处长讲讲要求,他们闷头记,处长说完就散会,现在有同事会经常提出自己的建议,而且提得还不错。“他已经不是那个只会抱怨工资、抱怨领导的我了。”

忘掉绩效考核 干事就图个舒服

让更多人成为实干者,有时不能仅仅靠自觉和鼓励,严格的制度也可以“逼”出更多的“实干者”。

同样是在去年,济南高新区实行全员KPI(关键绩效指标)考核后,各个部门也根据高新区的发展战略明确了主要责任,将员工的业绩考评建立在可量化的基础上。

这个考核是“玩儿真的”。2016年绩效考核成绩出炉后,整个高新区管委会近1000名纳入考评体系的工作人员中,有60多人被归为“末位淘汰”的序列,其中有9人因为不能胜任工作被“剃尾巴”淘汰,这里面不乏行政编制、事业编制人员和管理岗位人员。这样的考核调整力度,在政府部门实属罕见。

“以前我总认为,在政府部门工作,只要不犯什么原则错误,就很舒服稳定,不会因为工作没达到目标而被降级甚至淘汰。如果能当上领导,也不会因为工作不力被‘撸下来’,现在看来,这些都已经都是老皇历了。”一

位在新加坡工作了20多年的正处级公务员接受媒体采访时这样感慨。

如今的高新区,无论是行政管理部门还是招商服务部门、社会服务部门,都有了层层分解的指标,高新区的经济指标也向上画出了一个漂亮的箭头。

对于真正的实干者来说,绩效考核虽然关系到每个人的收入,但并不是负担,真正在干事的时候,绩效考核有时早已被抛诸脑后。“我们常说的一句话就是忘掉KPI。”济南临空经济区管理局副局长张安霞说这话的时候,刚刚和同事们完成了一个看似不可能完成的任务:用半年的时间完成了济南综保区空港功能区的建设,而其他的保税区要完成这一工作,一般都需要两到三年。

“自信、激情、担当、风险,这事我们能干成,这几个字就是我们的精神。”济南高新区管委会副主任、临空经济区建设副总指挥张金龙说,“任务再难,相信我们能干得了,不相信干不成,这得有‘我不干谁来干’的担当。”

张金龙说的这些,济高控股副总经理、临空开发公司董事长韩强也深有体会:“我们有的员工瘦了10斤,冬天也让冷风吹得黑乎乎的。”他自己也在造就“临空速度”的同时,找到了工作的激情。

“我认识韩强得有20年了。”在高新区的“雷厉风行、快干实干”大会上,济南市委常委,高新区管委会主任徐群专门提到了韩强,“那天在临空经济区看现场,整个过程中他的脸上都洋溢着喜悦的自豪感,我好像看到了20年前的他,事业的成功带给了他这种激情和活力。”

对于真正的实干者来说,事业的成功无疑就是对他们最大的褒奖。谢玉波说起现在的潘庄村委会也很高兴:“这些干部其实想干事,但是已经七八年没好好干了,这一次大家一起干了一次实事儿,他们也说很舒服。”

“咱干事不是怀着什么目的,如果干完了能得到领导认可,得到老百姓认可,这就说明咱工作没白干。”干到什么算是干好了?谢玉波也有自己的定义:“就是干到不可替代,要走的时候领导和老百姓都不舍得就行了。”

正向激励机制 不能是大锅饭

干事的“易学习”长期提不起来,不干事的“孙连成”却长期占着位置,这是在很多地方都存在的问题,也让想干事的干部心寒。正因如此,“为担当者担当”在今年也迎来了下篇“让实干者实惠”。“脚踏实地、默默无闻,不为私心所扰、不为流言所惑地埋头苦干,是始终保持一颗初心,矢志不渝、坚韧不拔的担当实干。我们就应该让这样的实干者实惠。”济南市委十一届一次全会结束时,王文涛给了全市的实干者一个承诺。

“任何工作都要强调落实。”济南市委党校济南市情研究所所长、教授冯雷认为,济南市要真正形成让实干者得实惠,就要切实落实好市委提出的,组织上关注,生活上关怀,精神上鼓励,经济上奖励。“尤其是经济上要敢于奖励,不能流于形式,更不能像大锅饭一样。”

吴学军则从制度方面提出了自己的建议:“要建立监督保障机制,形成一种体系,同时还要建立具体的考核指标,比如对落实好的兑现各种奖励制度,对没落实好的该曝光就曝光。”

记者从济南市委组织部了解到,目前济南已经制定了正向激励措施,这一措施也即将印发,以此来保障实干的干部不吃亏。章丘区、高新区也在制定正向激励措施。

“通过细化考核,把干事的质量和状态区分开来,让主角和跑龙套的人不一样,让完成任务的和精益求精的不一样,让创造性完成的和比着葫芦画瓢的不一样。”徐群说,高新区的正向激励机制,突出的就是一个“细”字。

对于这种细化考核,王佃利也很赞同。“各个部门、各个地方的工作重点、难点不一样,对实干者的要求也不一样,因此各个区县根据自身的情况,对正向激励机制进行细化很有必要。”王佃利认为,在这一制度制定的过程中,要把握公平这一根本,“操作要规范科学,让受惠的人受之无愧,没有的人没有意见挑剔。”