

近日,山东省委、省政府出台《关于激励干部担当作为干事创业的意见(试行)》(以下简称意见),明确了鼓励党政干部勇于担当、干事创业的措施,如对在下一级党政正职岗位上干事创业、实绩突出、特别优秀的干部,可直接提拔担任上一级党政正职。这是山东省级层面首次出台鼓励干部担当作为的相关意见,健全完善正向激励机制、考核评价机制、容错纠错机制和澄清保护机制四个机制。

# 有多大担当 就提供多大舞台

## 我省出台意见,为干事创业干部保驾护航

本报记者 廖雯颖 陈玮  
崔岩

### 下一级党政正职可 直提上一级党政正职

意见明确,对在下一级党政正职岗位上干事创业、实绩突出、特别优秀的干部,可以直接提拔担任上一级党政正职。对干事创业实绩突出的地方和部门(单位),在选拔任用干部上重点考虑。对担当作为的优秀干部,通过上挂下派、交流轮岗等方式优先培养使用,按照规定程序纳入各级后备干部队伍建设,特别优秀的大胆提拔使用,努力实现干部有多大担当就提供多大舞台。

对于领导干部的任用,一直以来都有一套严格的章程。根据2014年印发的《党政领导干部选拔任用工作条例》,提任县处级以上领导职务的,一般应当具有在下一级两个以上职位任职的经历;由副职提任正职的,应当在副职岗位工作两年以上,由下级正职提任上级副职的,应当在下级正职岗位工作三年以上。条例明确,党政领导干部应当逐级提拔。特别优秀或者工作特殊需要的干部,可以突破任职资格规定或者越级提拔担任领导职务。但破格提拔的要求也非常高。

所谓党政正职,指的是党委和政府部门的一把手,比如乡镇,乡(镇)党委书记和乡(镇)长属于正职;县区的话,县(区)委书记和县(区)长是正职。根据此番我省出台的新规,下级正职可直接跨过上级副职的台阶,突破任用年限的限制升任上级正职,比如镇长可直提县长,激励主政一方的领导干部勇于担当作为、干事创业的力度之大可见一斑。

### 把最合适的人才 放在最合适的岗位上

除山东外,已有不少省份在鼓励干部担当作为方面有所尝试。自去年以来,浙江、湖北、湖南、江西等地都相继开始研究制定激励干部干事创业的相关文件。今年5月,武汉首次启动“狮子型”干部大调研,所谓“狮子型”干部,武汉市给出的画像是指忠诚干净、思想解放、思路开阔、敢打敢拼、敢于担当的优秀干部。通过发现并掌握100名左右的“狮子型”干部,选拔使用到克难攻坚的厅局级岗位上。特别优秀的,副处级可以提拔到副局级,正处级可以提拔到正局级。在深化改革、创新求变、真抓实干的政治生态下,各地都在“不拘一格用人才”,力求让优秀干部脱颖而出,把最合适的人才放在最合适的岗位上。

山东省委党校教授王申贺认为,山东此番出台的鼓励干

部干事创业的意见,比起其他省份显得更加具体。“从激励机制到容错的情形和条件,再到容错免责、纠错程序的建立,都非常明确,避免了由于缺乏细则而阻碍正常实施。”通过激励机制,明确了山东的用人导向,就是敢干事、敢担当。

在省里出台意见前,省内如济南、德州、青岛西海岸等地已尝试出台地方性规定,取得了一定成绩。“破格选用优秀干部不仅不会挫伤其他干部的积极性,相反会形成一种‘任人唯贤’的良好用人导向,激励广大干部自我加压、努力进取。”济南一名正处级干部告诉记者,“有好几名敢挑重担、啃下硬骨头、成绩单亮眼的干部升迁提拔速度很快,大家的评价还是积极肯定的。风气在变,‘论资排辈’淡了,‘敢想敢干’多了。”王申贺认为,山东在各地试点比较成功的基础上,出台了相关意见,相比起来更加成熟和完善。为激励干部干事创业,山东健全完善正向激励机制、考核评价机制、容错纠错机制和澄清保护机制,四个机制建立干事创业的环境,解决干部的后顾之忧。

### 加大基层一线干 部选拔力度

意见同时规定,在改革发展中敢于触及矛盾、迎难而上、解决难题,矢志不移推动发展,在急难险重任务和危机面前敢于挺身而出、攻坚克难,在平凡岗位、基层一线和艰苦偏远地区默默奉献、不计得失、埋头苦干的干部,要加大选拔使用力度。

对此,济南一名基层公务员认为,意见的出台,对长期奋斗在基层一线的干部来说,是一个重大利好。该公务员表示,受体制机制的影响,一些基层乡镇,规格一般是正科级。因为规格不高,领导职位也不多,破格提拔更是少见,限制了一些基层公务员的晋升。“有的干部觉得‘多一事不如少一事’,这样的干部虽然没有违纪、也不贪腐,但他不作为,凡事总想明哲保身,这也是不行的。现在有了明确的激励机制,让更多基层干部有了奔头。”

“基层干部‘出镜’机会少,引起的关注小。”一名公务员打了个比喻,干部升迁就像高考一样,确实存在偏远地区比不上省城名额多的现状。加大基层一线干部选拔使用力度,对广大基层干部来说,不啻为一剂“强心针”。

近年来,各地涌现出越来越多的年轻有为干部,他们走上前台,在基层一线担任重要职务,有些更获得破格提拔。不久前,安徽两名“85后”年轻干部,均是任副科级职务未满两年,因工作需要破格提拔。一名现任镇党委组织委员,拟任乡镇街道正科级领导职务;一名

现任团县委副书记,拟任团县委书记。

### 容错纠错给干事创 业者上了份“意外险”

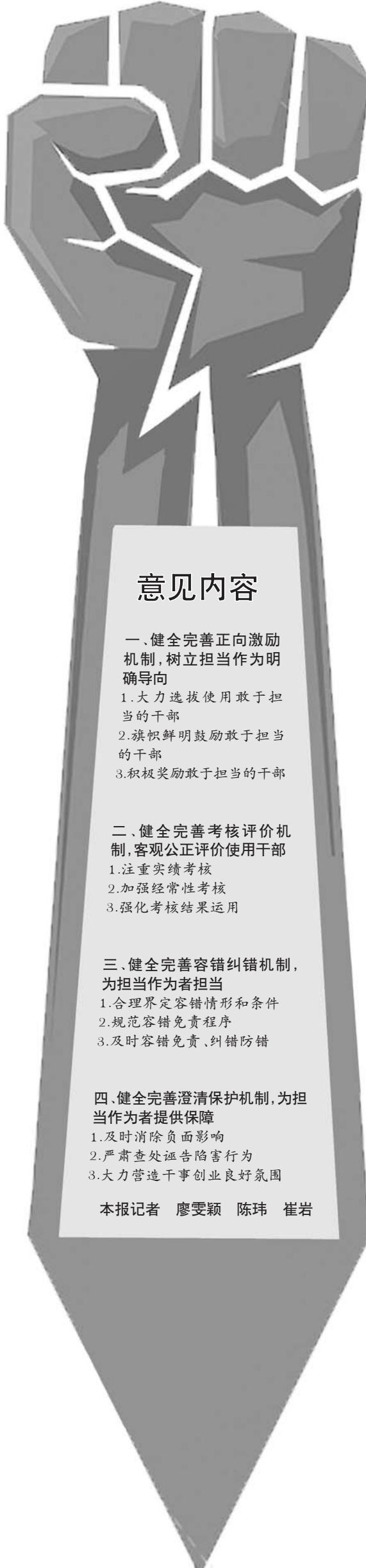
除了正向激励外,新规中的容错机制部分提到,针对干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试等类似原因出现的失误和错误,建立相应的容错免责程序。经认定符合容错免责情形的,可在干部提拔任用、职级晋升、职称评聘等方面不受影响。

对此,王申贺表示,意见的发布正当其时。“目前改革进入了深水区,好改的部分都改完了,现在是啃硬骨头的时候,需要有人勇于创新,积极探索。”当前山东面临着经济转型、新旧动能转换的压力,依靠数量发展经济已经走到了尽头,需要进行彻底的改革。此外,在社会管理方面,也需要干部去探索研究山东的社会管理模式,走出一条适合当前形势和发展的道路。探索就不可避免出现失误,意见建立容错机制,保护了这些勇于探索的干部。

省直机关的一名副处级干部告诉记者,干部真想干活、改革,就得“摸着石头过河”,“谁都想稳妥、成功,但谁敢保证在摸索过程中不犯错、不走弯路?”在这样的形势下,健全完善容错纠错机制就相当于给想干事创业的干部上了一份“意外险”,对保护干部改革创新的积极性和工作热情,其意义不言而喻。

除了容错纠错,意见对健全完善澄清保护机制也作出了规定,针对诬告陷害、恶意中伤干部的情形作出规定,为担当作为、干事创业的干部撑腰鼓劲。“这是非常重要的。”济南一名正处级干部告诉记者,如今只要想干事就会触动一部分人的既得利益,就会得罪人。尤其是在干部提拔任用的重要关口,“干部考察都是一批一批的,过了这一批,再到下一批,这中间会有多大变数就不好说了,有些干部的前途就受了影响。”健全澄清保护机制为那些敢干事、敢啃硬骨头的干部撑起一把保护伞。

同时,对于不作为的干部,意见也规定了明确的处罚措施:对工作后进、不适应岗位要求、打不开工作局面、干部群众意见较大的,及时进行组织调整。对乱作为不作为慢作为的干部及时进行谈话提醒、诫勉或者组织处理,对性质严重、影响恶劣的进行通报,让不守规矩乱作为、只守摊子不作为和敷衍了事慢作为的干部没有市场。王申贺认为,这是向那些故步自封的干部敲响警钟。“不少干部认为不干事就不会错,缺乏行动力,在自己岗位上徘徊不做事,意见的出台,对这部分干部发出了警告。”



### 意见内容

#### 一、健全完善正向激励机制,树立担当作为明确定向

- 大力选拔使用敢于担当的干部
- 旗帜鲜明鼓励敢于担当的干部
- 积极奖励敢于担当的干部

#### 二、健全完善考核评价机制,客观公正评价使用干部

- 注重实绩考核
- 加强经常性考核
- 强化考核结果运用

#### 三、健全完善容错纠错机制,为担当作为者担当

- 合理界定容错情形和条件
- 规范容错免责程序
- 及时容错免责、纠错防错

#### 四、健全完善澄清保护机制,为担当作为者提供保障

- 及时消除负面影响
- 严肃查处诬告陷害行为
- 大力营造干事创业良好氛围

本报记者 廖雯颖 陈玮 崔岩