

浅谈新形势下激励干部担当作为的对策建议

中国联合网络通信有限公司 杨锐

实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦，必须要求干部积极担当作为；坚决打赢脱贫攻坚战、全面建成小康社会，必须要求干部积极担当作为；在新的起点上推动改革开放再出发、开创党和国家事业发展新局面，必须要求干部积极担当作为。

一、新形势下激励干部担当作为的重要性

我党对完善担当作为的激励机制提出了明确要求。2020年我们面临决战决胜脱贫攻坚和全面建成小康社会的艰巨任务，同时又遭遇重大疫情风险防控，对于做好经营发展工作压力和难度更大。这就更加需要完善激励机制，真正把政治上过得硬、善于贯彻新发展理念、制度执行力和治理能力强、“愿作为、能作为、善作为”的干部选拔出来，从而为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦营造良好的政治生态。

二、当下存在问题及原因分析

围绕“履职尽责、勇于担当”，剖析领导干部不担当不作为的具体表现及原因。

(一)在思想认识方面,缺乏坚强信念
对上级重大决策部署缺乏深入研究思考,思想懒惰,看不到新常态带来的新机遇新挑战,奉行“碗洗得越多、打烂碗的机会越大”的错误思想。面对重点工作任务,怕有风险,不敢创新突破,不敢大胆去试、大胆去闯,缺乏攻坚克难的勇气、敢闯敢试的锐气,没有先例的事不敢干,不敢越“雷池”半步,缺少大刀阔斧、奋力开拓的精神头,导致工作久拖不决,把小事拖成大事,把小问题拖成大矛盾。

(二)在具体行动方面,缺乏有效机制
在工作中,一些干部存在等靠思想,个别领导干部在困难和挑战面前,不是主动思考解决问题的措施和办法,而是

习惯把问题和矛盾上交。对一些已经明确要求推进的重点工作等文件等指示,有了文件、指示,还要等上级调度,等兄弟单位先行、出经验,缺乏先创先干和主动担当的意识。怕决策失误,不敢大胆拍板,导致一些正常办理的事项,怕出问题、不敢办,凡事层层请示汇报,让领导签字,一直要到主要负责同志那里才能定。部分关键岗位和实权部门的领导干部,工作激情减退,对工作推三阻四,敷衍塞责,拈轻怕重,挑选没有难度系数或困难较小易出成果地干,自己不想干、不愿干的就寻找各种理由推诿,造成办事效率不高,导致“软抵制、中梗阻”现象。

(三)在能力素质方面,缺乏斗争本领
在工作中,一些干部缺乏科学决策和抓落实的能力,不善于把握大局大势,驾驭复杂局面的能力较差,对新情况新问题研究不够,知识储备不足。对新常态下如何更好地开展工作,主动研究不够,措施办法不多,凡事等着上级出政策、领导出主意。有时把工作推进慢、任务不落实,归咎于领导不重视、同事不积极等外部因素,不能从自身找原因。对相关的新知识、新业务学习缺乏积极性,指导工作时就出现了“本领恐慌”“能力危机”,导致履职能力日渐低下,即使想有所建树也没有能力担当。

三、对策建议

按照中共中央办公厅关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见精神,应积极探索建立干部担当作为激励机制,鲜明工作导向、营造担当氛围,努力培养对党忠诚、敢闯敢试、本领过硬、担当有为的党员干部。

(一)鲜明用人导向,让干事创业有展示自我的舞台

“善用人者,必使有材者竭其力,有识者竭其谋。”对领导干部最大的激励是正确的用人导向,用好一个干部,可以起到激励一大片的作用;反之,用错一个人,也会挫伤一大批人的积极性。要认真贯彻新

时代党的组织路线,坚持德才兼备、以德为先;坚持任人唯贤,不拘一格选贤任能,不搞论资排辈、平衡照顾。要严格执行党章规定的干部条件和《党政领导干部选拔任用工作条例》,坚持和落实“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部标准和忠诚干净担当、“三严三实”等要求,严把政治关、能力关、作风关、廉洁关。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,把干部干了什么事、干了多少事、干的事群众认不认可作为选拔干部的根本依据,选拔任用敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部。要强化党组织的领导和把关作用,坚持标准条件,坚持民主集中制,健全完善集体讨论决定干部任用的制度机制,坚决防止个人或少数人说了算。要始终坚持事业为上,公正用人,做到以事择人、人岗相适,把合适的干部放到合适的岗位上。

(二)强化组织培养,让干事创业有参考的典型标杆

干部的能力素质和工作作风,既靠自身养成,也靠组织培养锻炼。要抓好干部教育培训,通过开展大规模、系统性、针对性、实效性的教育培训,促进干部在理想信念、事业追求、知识结构、专业能力、履职能力方面的全面提升。要抓好干部队伍梯次培养,锻炼干部过硬本领。着力构建组织遴选、集中培训、实践锻炼、跟踪管理、择优使用、动态调整的培养机制,为事业发展需要,提供源源不断的“新鲜血液”。要抓好实践历练,坚持在实际中培养锻炼干部,加强上下级的双向交流,通过挂职锻炼、派驻压担、轮岗交流等形式,选派经历单一的机关干部到基层一线“补课”锻炼,选派基层工作中优秀干部到机关任职,选派有发展潜力的优秀年轻干部到关键岗位压担培养,努力让广大干部学有参考标杆和榜样。

(三)坚持严管厚爱,让干事创业有充足的干劲

树立“重担当、看作为”的考核导向,

加强日常近距离考核,在日常考核考察、画像、年度综合考核评价等工作中,将担当作为情况列为重点考核内容。从德、能、勤、绩、廉等方面,将画像标准进一步具象化,突出画好“政治像”,坚决把“两面人”、不作为、乱作为的人识别出来。把年度考核、任期考核与日常考核结合起来,把业绩考核和党建考核、干部画像成果结合起来,多维度印证,考实考准担当作为情况。强化考核结果应用,对不担当不作为的“一票否决”,真正把那些组织需要的政治合格、敢讲真话、踏实肯干、实绩突出的干部选出来用起来。加大对不宜担任现职干部调整力度,形成能者上、庸者下、劣者汰的常态化机制,加强对“下”的干部跟踪管理,对改过自新、实绩突出、群众公认的,可依规重新任用,切实引导干部在工作一线比学赶超、创先争优。

(四)建立容错机制,让干事创业者无后顾之忧之忧

建立允许试错、宽容失败的体制机制,细化容错具体情形,妥善把握事业为上、实事求是、依纪依法等原则,结合动机态度、客观条件、程序方法、性质程度、后果影响以及挽回损失等情况,具体问题具体分析。明辨“为公”还是“为私”,分清“无心”还是“有意”,判定“无禁”还是“严禁”,严格划分“失误、错误”与“违纪、违法”的界线,区分不同情况正确对待,为敢于担当的干部担当、能干事的干部公开正名、撑腰打气,对造谣诬蔑者坚决打击处理;要鼓励干部“敢想、敢谋、敢干”,即鼓励创新、表扬先进,也允许试错、宽容失败,最大限度调动广大干部的积极性、主动性和创造性;要加强舆论宣传,营造良好政治生态,在全社会形成“敢于担当、敢于创新、宽容失败”的良好氛围。

新形势下激励干部担当作为是组织工作中的重点难点问题,是一项复杂的系统工程,还需要我们及时总结好的经验做法,针对当前影响制约干部担当作为的问题,系统施策、健全制度机制,大力推动干部新时代新担当新作为。