# 福建激励干部：特别优秀的县委常委可直接提任同一层级党政正职

据人民网福建频道5月28日消息，近日，福建省纪委、省委组织部联合出台《关于深化激励干部担当作为工作的通知》，从提升动力能力、优化考评机制、树立鲜明用人导向、健全管理监督机制、构建关心关爱体系5个方面，推出20条系统配套、务实管用的政策措施。

《通知》指出，突出政治标准和新时代好干部标准，破除论资排辈、消除“隐形台阶”，大力选拔使用勇于担当、善于作为、实绩突出的干部，特别优秀的可以破格使用。注重选拔优秀县（市、区）党政正职担任省直部门领导班子成员；对县（市、区）特别优秀的党委常委，可直接提任同一层级党政正职；对县（市、区）党政正职、乡镇（街道）党（工）委书记中的优秀干部，可直接提任上一级党委专职副书记、政府常务副职，或者兼任上一级领导班子副职。

据介绍，《通知》的出台，是福建省扎实开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育的重要成果，是深入实施“深学争优、敢为争先、实干争效”行动的具体举措，进一步健全了干部激励和保护机制，必将有力推动广大党员干部以“拼”的姿态、“抢”的劲头、“闯”的胆略，投身新福建建设的火热实践。

这些举措融入干部选育管用各个环节，打出一套激励干部担当作为的“组合拳”。比如，围绕“干部不担当不作为”问题，明确要强化干部担当作为实绩考核，将担当作为情况作为年度考核重要内容，注重把“好苗子”放到重要岗位和艰苦地区历练，引导年轻干部提升干事本领、强化责任担当；针对“激励机制不健全”问题，强调要破除论资排辈、消除“隐形台阶”，大力选拔使用勇于担当、善于作为、实绩突出的干部，特别优秀的可以破格使用；就“关心关爱干部不到位”问题，从精神鼓励、政治关心、生活关爱、经济激励方面，细化了谈心谈话、待遇保障、健康体检、带薪年休假等具体措施，注重解决干部“后顾之忧”。

《通知》强调，各级各部门要建立健全工作机制，结合实际提出符合本地本领域干部特点的措施，以上级担当带动下级担当，以领导干部担当带动广大干部担当，把激励干部担当作为融入日常工作、形成长效机制，推动广大干部在推进中国式现代化的福建实践中不懈奋斗。

以下为《通知》全文：

关于深化激励干部

担当作为工作的通知

一、不断提升干部担当作为的动力和能力

1.增强担当作为思想自觉。以深入开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育为契机，组织广大党员、干部深入学习习近平总书记关于坚定理想信念、激励担当作为的重要论述，着力解决担当作为方面的突出问题，教育引导广大党员、干部以“时时放心不下”的责任感、积极担当作为的精气神为党和人民履好职、尽好责。

2.抓好专业化能力培训。持续深化“十个专题”培训，紧跟本地区本领域事业发展和工作需要优化培训内容，增强针对性、实战性和实效性，帮助干部不断增强推动高质量发展本领、服务群众本领、防范化解风险本领。

3.加强实践锻炼。大力选派干部下沉到招商引资、项目建设、征地拆迁、对口支援协作等基层一线淬炼成长。加大干部交流力度，注重把“好苗子”放到重要岗位和艰苦地区历练，引导年轻干部提升干事本领、强化责任担当。

4.选树先进典型。广泛开展向时代楷模廖俊波、孙丽美、潘东升等同志学习活动。开展“担当者”“好干部”“人民满意公务员”等评选活动，选树一批担当作为、有感染力、有号召力的先进个人和先进集体，进行通报表扬表彰，在各级媒体广泛宣传先进事迹，树立可见、可学、可比的好干部标杆，营造崇尚实干、鼓励担当的浓厚氛围。

二、充分发挥考核评价“指挥棒”作用

5.优化年度考核。完善领导班子和领导干部年度考核办法，将担当作为情况作为年度考核重要内容，重点了解干部在推动改革创新、解决问题、攻坚克难等方面的情况，深入考核干部履行岗位职责要求的效果和成绩。

6.加强一线考核。坚持“四下基层”优良传统，完善蹲点调研工作机制，围绕担当作为情况，开展专项谈话、实施专项评估、形成专项清单，对领导班子和领导干部的日常表现和工作实绩开展纪实考核。

7.注重考核结果运用。建立考核结果反馈制度，引导干部发扬成绩、改进不足。强化“优者奖”的正向激励，对连续多年年度考核优秀、业绩突出、群众公认的干部，同等条件下优先提拔使用或晋升职级。对年度绩效考评各类别排名靠前的单位，年度考核优秀等次比例可适当提高。

三、鲜明树立重实干、重实绩的用人导向

8.加大担当作为干部选任力度。突出政治标准和新时代好干部标准，破除论资排辈、消除“隐形台阶”，大力选拔使用勇于担当、善于作为、实绩突出的干部，特别优秀的可以破格使用。注重选拔优秀县（市、区）党政正职担任省直部门领导班子成员；对县（市、区）特别优秀的党委常委，可直接提任同一层级党政正职；对县（市、区）党政正职、乡镇（街道）党（工）委书记中的优秀干部，可直接提任上一级党委专职副书记、政府常务副职，或者兼任上一级领导班子副职。

9.突出基层一线用人导向。注重把扎根基层一线、知重负重、苦干实干、开拓奋进特别是在关键时刻有硬肩膀的干部发现出来、使用起来。注重选拔优秀乡镇（街道）、县（市）区直部门主要领导交流担任市直部门领导职务；县级党政领导班子成员中具有乡镇（街道）党政正职经历的干部，比例不少于三分之一；加大从乡镇事业编制人员、优秀村书记、第一书记等人员中选拔乡镇领导班子成员力度。

10.发挥职级晋升正向激励作用。落实好公务员职务与职级并行制度，畅通职级晋升通道，对于敢担当善作为的干部，及时择优晋升职级。深入推进公务员分类改革，完善不同职务序列公务员待遇保障机制。

11.稳妥推进干部能上能下。完善不适宜担任现职、不担当不作为的具体情形，优化工作程序，及时采取组织措施，动真碰硬调整不担当不作为干部，让能者上、庸者下、劣者汰成为常态。

四、健全为担当作为干部撑腰鼓劲的机制

12.推动基层明责减负增效。进一步厘清不同层级、部门、岗位之间的职责边界，建立健全责任清单，推动形成职责边界清晰、层层负责的工作责任机制。建立健全县乡交办事项准入机制，县级职能部门交办乡镇（街道）新增事项由县级党委政府审核把关。加强和改进调查研究工作，整合规范各类检查评比考核，切实为基层减负，让基层干部腾出更多精力干事创业。

13.精准规范实施谈话函询问责。综合分析研判信访举报反映的问题，加强问题线索处置前的侧面了解工作，防止处置方式不精准挫伤干部积极性。善于运用谈话方式，增强面对面监督效果，做好释纪释法、解疑解惑、传道传情工作，传递组织关怀的温度。树立坚持原则、把握政策、注重效果的理念，把思想政治工作贯穿始终，防止简单、机械、粗暴开展监督执纪执法。精准规范用好问责利器，防止问责不力和泛化、简单化。

14.认真落实“三个区分开来”。坚持实事求是、宽严相济、精准施策，对“躺平”不作为的及时约谈提醒、构成违纪的立即处理，对因先行先试出现失误的真容错敢纠错，把铤而走险、想干坏事的人手脚捆住，让勇于担当、奋发有为的人放开手脚。健全澄清正名机制，严肃查处诬告陷害、打击报复行为，旗帜鲜明地为受到不公平对待、埋头苦干、业绩突出的干部澄清正名、撑腰鼓劲。

15.正确对待受处理处分干部。建立受处理处分干部台账，跟踪掌握受处理处分干部思想动态、工作状态和工作业绩。对处理处分影响期满，且认错态度诚恳、工作表现突出、群众普遍认可的干部，综合分析研判问题性质、动机原因、轻重程度、后果影响和态度认识等情况，按程序予以正常使用。

五、深化落实关心关爱干部举措

16.常态开展干部谈心谈话。把谈心谈话作为激励干部干事创业的重要方式，推动各级领导干部特别是主要领导干部经常主动与干部谈心谈话，做到“五必谈”（干部岗位变动必谈、参加重大专项工作必谈、出现苗头性问题必谈、受到组织处理必谈、发生家庭变故必谈）。市县乡党委主要负责人同班子成员和下一级班子主要负责人谈话每年至少１次；组织部门按照干部管理权限，主动找干部谈心谈话，了解掌握工作和生活情况，帮助解决实际困难。

17.关怀帮扶生活困难干部。加强各类医疗保障互助衔接，在基本医疗保障基础上，落实公务员医疗补助政策，对公务员门诊和住院医疗费用个人负担进行补助；鼓励基层干部自愿购买“惠闽宝”等政府定制型商业医疗保险，积极开展工会医疗互助活动，统筹用好各级基层干部关心关爱专项资金，多渠道减轻基层干部医疗费用负担。对一心扑在工作上、表现特别突出的干部，在配偶就业、子女就学等方面存在困难的，积极帮助协调解决。

18.落实基层干部经济待遇。认真落实乡镇机关公务员年度考核奖水平高于当地县直机关同职务（职级）人员年度考核奖水平的相关规定。引导各地各单位在年度考核奖分配时向艰苦岗位、业务骨干和作出突出贡献的人员倾斜。对在处理突发事件和承担专项重要工作中做出显著成绩的，应当给予及时奖励。

19.关心干部身心健康。各级组织、保健部门每年按照干部管理权限，督促干部在规定时间内参加健康体检，并分级建立干部健康档案。根据经济社会发展状况，逐步提高干部体检标准。对基层一线、困难地区、特种行业的干部可根据需要适当增加体检项目，相关费用由财政予以保障。落实带薪年休假制度，指导各地各单位合理制定年度干部带薪休假计划，督促各级领导干部带头执行休假制度。

20.改善基层干部生活环境。多渠道筹措乡镇干部周转住房房源，搭建周转住房租赁平台，有效保障乡镇干部周转住房需求。持续推进偏远或经济困难乡镇的“五小设施”（小食堂、小厕所、小澡堂、小图书室、小文体室）建设，切实改善基层干部工作生活条件。

今年5月22日出版的《学习时报》刊发福建省委组织部主持日常工作的副部长冀萌新的署名文章《激励干部担当作为要讲“懂”和“爱”》。

文章指出，每个干部都会经历从稚嫩到成熟的过程，这个过程中迫切需要有人引路、进行指导。从思想政治上强化引领，保证不跑偏、不急躁；悉心教方法传经验，不让干部自己猜自己悟，而要说清说透，一起分析失败的原因及其背后的逻辑，找到推进工作的硬招实招；发挥集体优势，通过集体决策、团队合作的方式，为干部减轻压力、减少失误；经常性提醒和批评，把高的标准、严的要求立起来。保持耐心和定力，不轻易因一时一事否定之，允许跌倒再爬起来，从摇摇晃晃到足下生风。

干部作为个体，是具有社会属性的具体人，既承担事业责任，也要扛起社会和家庭责任。倡导干部心无旁骛地工作，并不是让干部弱化社会属性。包容干部状态、情绪、体力的起伏，甚至允许发发牢骚；理解干部作为家庭的顶梁柱，当他们面对家庭难题，给予真诚关心帮助，留下关爱，也留下空间；鼓励干部在不违反组织原则的前提下，参与社会活动和议题，提出合理建议。帮助干部找到工作和生活的平衡点，做有理智、拥有完整健康人格的人，以此补益心智、增益事业。

干部成长的道路不会是一条坦途，如何较好地作出选择、正确地面对未知，既靠经验积累，也靠心智成熟。干部成长还可能遇到知见障或天花板，都需要克服知识盲区、能力瓶颈、本领恐慌。百炼方能成钢，但这不是一蹴而就的。组织要站出来，通过解疑释惑，引导干部正视困难、轻装上阵，坚定信心、突破自我，帮助干部正确面对困难、淬火淬炼，进而逐渐达到心智成熟。

人的性格是多元的，有的干部性格安静内向，有的喜欢冲锋在前，有的善于幕后运筹。正如在大自然中，生物多样性有助于维持生态系统的稳定，干部群体也应当是由不同性格和气质的个体所组成的。在坚持党性原则前提下，充分尊重干部的不同个性，做到知人善任、用当其时，真正把不同个性的干部区分出来，放到与之相适应的岗位。坚持因材施教、因人施策，对干部进行差异化培养、针对性锻炼，促进干部扬长避短，让不同类型干部都有成长空间。

一个时代有一个时代的烙印，一种文化有一种文化的基因。这些烙印和基因决定了干部成长的基础。习近平同志刚到福建宁德工作时，发现宁德干部有着“安贫”和“急躁”两种看似截然不同的心态，干事创业精气神不足，但又想着弯道超车。习近平同志在深入调研后提出“宁德经济发展，慢不得，也急不得”，带领宁德干部“弱鸟先飞”“滴水穿石”，一步一个脚印实现摆脱贫困。这有力地启示我们：时代和文化的属性具有长期性、稳定性，改变和提升都非一日之功，既要顺势而为，用其长、避其短，更要坚持不懈、久久为功，用大时代的理念、大文化的视角去潜移默化影响干部，帮助其思想升级换代。

“懂”字从心从董，“董”本义为“待栽培的草”，用“心”去爱即为“懂”。“懂”和“爱”是一种持久的温暖和力量，但必须以严管为前提，以合理为边界，一旦越界就是溺爱和袒护，要让严管和厚爱相辅相成、相得益彰，推动形成积极健康、向善向上的良好政治生态，真正激励干部更好地担当作为。

人民网福建频道2023-05-28