

以严管厚爱激发干部干事创业热情

谢莉

党的十九大报告指出：“坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，完善干部考核评价机制，建立激励机制和容错纠错机制，旗帜鲜明地为那些敢于担当、踏实做事、不谋私利的干部撑腰鼓劲。”当前大理市正处于改革发展的关键期和攻坚期，干部的能力和素质至关重要。只有通过严管与厚爱管好队伍、提升素质、强化责任，为敢担当者担当，让想干事的干部有机会，能干事的干部有舞台，不干事的干部靠边站，把干部的精气神凝聚到推动绿色发展共享发展跨越发展上来。

优化路径 培养干事“后备军”

采取无任用推荐、组织工作巡查、领导干部署名推荐与党委（党组）提名推荐相结合等方式，把后备干部发现出来。采取“请进来”“走出去”的培训方式，提高后备干部的理论素养和专业化能力。

遵循干部成长规律，坚持培养和使用并重，打破部门、行业、条块界限，根据机关、事业单位、国有企业等不同领域特点，完善轮岗交流、上挂下派等实践锻炼机制，通过压担子、“墩墩苗”，把后备干部选派到洱海保护治理一线、脱贫攻坚一线、棚改旧改一线、经济工作一线等重点一线锻炼培养。

深入实施《基层一线培养选拔年轻干部工作暂行办法》《下派干部管

理考核办法》，强化考核结果运用，加大在一线使用后备干部的力度，做到人岗相适，实行后备干部动态监督管理，对工作没有起色、发展潜力不大、不适合作为后备干部培养的及时调整终止资格，及时补充优秀后备干部，使后备干部真正成为“一池活水”。

从严管理 筑牢干事“防火墙”

狠抓干部日常管理监督，认真落实提醒、函询、诫勉谈话、谈心谈话等制度，抓实抓细领导干部重大事项报告制度等工作，推动由集中治理向常态化管理转变。深入开展干部为官不为专项整治工作，落实好《大理市市管领导干部召回管理办法（试行）》等制度，推动干部能上能下。

结合全市“工作作风提升年和工作效率提高年”活动，通过实施“政治引领、强基补钙、效率驱动、亮剑执纪”四大工程，制定与绩效考核、评先评优、干部选拔挂钩的8条措施，重点解决干部作风方面存在的纪律不严、作风不正、担当不足、效率不高四个方面突出问题18种具体表现。

同时，创新干部管理方式，对全市各级领导干部进行全员积分管理，采取季度积分管理和年度积分管理相结合，根据干部职工的日常考勤、常规工作和重点工作完成情况等，形成季度积分和年度积分，明确加扣分

项，将年度积分作为科学评价干部、考察后备干部和选拔任用干部的重要参考指标，实现个性化工作内容可量化、考核评价干部方式科学化、干部管理机制精细化。

关心关爱 压紧干事“压舱石”

坚持严管与厚爱相结合、约束与激励并重，最大限度保护敢担责、勇担当的干部。强化正向激励和人文关怀，对基层干部多进行政治上激励、工作上支持、待遇上保障、生活上关心、心理上关怀，激发干部干事创业的热情。

深化已出台的《大理市关于建立改革创新和干事创业容错免责机制的实施办法（试行）》，合理划定容错界限，规范容错认定程序，明确容错结果运用，严明容错免责纪律，支持干部大胆履职、高效干事、主动作为，给敢于担当、敢于改革创新的干部吃“定心丸”，营造“崇尚实干、争创佳绩”的良好氛围。建立健全干部职务与职级并行制度，努力改善基层干部职工基本生活条件，提高村（社区）干部待遇，着力形成人往基层走、钱往基层投、政策往基层倾斜的良好导向，确保对干部的关心关爱落细、落小、落实，让干部安心、安身、安业。

（作者系中共大理市委常委、市委组织部部长）