

新时期干部正向激励机制研究

——以安徽省滁州市为例¹

严 盼

(中共滁州市委党校, 安徽 滁州 239000)

【摘要】:新时期党和国家事业的发展需要敢担当、善作为的干部,而这样的干部队伍建设则需要正向激励机制做支撑,以营造积极向上的干事创业氛围。滁州市干部正向激励机制建设已有所成,但仍存在一系列问题,包括精神激励、政治激励、经济激励问题等,仍需结合政策和实际不断对其进行修正和完善。

【关键词】:正向激励;干部机制

【中图分类号】: D9 **【文献标识码】:** A doi: 10.19311/j.cnki.1672-3198.2018.32.005

办好中国的事情,关键在党,关键在人。要在新时期夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利,实现中华民族伟大复兴的中国梦,党的干部是不可或缺的中坚力量。因此党中央坚定不移推进干部队伍建设,力求打造高素质干部队伍。党的十九大报告明确指出,我们要坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重;要强化干部正向激励,旗帜鲜明为那些敢于担当、踏实做事、不谋私利的干部撑腰鼓劲。因此,在加强全面从严治党的同时,如何强化干部正向激励,以应对干部队伍中出现的“为官不为”、“庸政懒政”等现象,是新时期干部工作亟待解决的重要课题。本文以安徽省滁州市为例,探索地方完善干部正向激励机制的现实路径。

1 滁州市干部正向激励机制建设现状

关于干部正向激励的问题之前虽未明确提及却由来已久。2006年颁布实施的《中华人民共和国公务员法》中就有对公务员的考核、奖励等方面的具体规定,这些规定可以说是干部正向激励机制的雏形。之后随着党和政府对干部队伍建设工作的加强,各个地方政府开始结合具体情况对干部激励问题进行探索,形成了可行性较强的意见、办法等。2018年5月,中共中央办公厅印发了《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》,对建立干部激励机制和容错纠错机制提出明确要求,目的就在于充分调动和激发干部队伍的积极性、主动性、创造性。同年6月,安徽省结合本省实际,以中央相关政策精神为指导,印发了《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的实施意见》,为下辖各市加强干部正向激励问题提供了具体的参考。目前,滁州市针对以上两个文件还未出台相应的实施意见。但是近几年滁州市在干部正向激励机制建设方面也出台了一些政策和措施。比如,2016年4月出台的《中共滁州市委滁州市人民政府关于进一步激励党员干部改革创新、干事创业、敢于担当的若干意见》。该文件明确指出要建立了“三看三不看”的选人用人机制、“三个保护”的容错纠错免责机制、“三不保护”的追责问责机制和“三重保护”澄清防范机制,以激励干部干事创业的热情,保护勇于创新敢于担当的干部。同时还由市纪委出台了相应的容错纠错实施办法以保障现行干部正向激励机制的有效运行。在笔者的相关走访中,绝大部分党员干部对此项政策和措施持肯定态度,并明确表示对减少“后顾之忧”和激发干事热情起到较大的正面作用。

¹基金项目:2017年滁州市第四届社会科学应用对策研究课题,课题编号:A2017017。

作者简介:严盼(1987—),女,汉族,安徽滁州人,硕士,讲师,中共滁州市委党校,研究方向为党史党建。

结合近几年的相关政策措施,可以看出滁州市强化干部正向激励不外乎以下几个重点:一是精神激励,主要表现在教育保护,目的是强化干部主动办事、勇于担当和自我奉献的意识,在干部思想方面给予正面引导;二是政治激励,主要在于职务晋升,通过加强干部选拔力度和完善干部选拔机制,特别是对年轻干部选拔的重视,不断激发干部实现自我价值的意识;三是物质激励,主要是指薪酬待遇,通过适时的合理的提高资金补贴,给予干部在物质层面的获得感和满足感。如今滁州市“为官不为”、懒政怠政现象得到有效改善,遏制了干部中“做得多错的多”和“不干不错”等危险思想的蔓延。但在取得成效的同时,我们也要看到滁州市当前的干部正向激励机制建设仍然存在诸多问题,必须予以重视才能对症下药。

2 滁州市干部正向激励机制建设存在的问题

2.1 精神鼓励效果不明显

精神激励主要是指通过对干部作出肯定的正面评价和适时的关爱保护,激发干部的情感认同,从而提升干部的积极性、主动性和创造性。如今随着干部队伍素质的不断提高,干部对于自我价值的实现问题也愈发重视。这就决定了人文关怀激励形式的重要性。但是鉴于现实中精神激励的存在形式,使得这种人文关怀很容易流于形式,实际效果并不显著。一是在考核表彰方面,如今绝大部分单位的荣誉表彰都集中在年终考核评优这一环节,这就决定了干部创先争优的机会并不多。同时考核评优的具体操作上,也存在“轮流坐庄”、“领导照顾”等评选方式,无视了考核评优的公正性和严肃性,严重挫伤干部积极性和主动性的同时,也让考核失去了应有的价值。二是在情感关怀方面。由于公务员职业的特殊性和干部监管的规范化,单位部门对干部职工的人情关怀和同事之间的人情交流大大减少,集体情感弱化。

2.2 政治激励机制不健全

政治激励主要作用的是干部的选拔任用和职务晋升。从笔者的问卷调查结果可以看出,政治激励是干部明确表示最需要的激励形式。如今干部政治激励机制不健全主要体现在以下三点:一是职务晋升渠道狭窄。由于岗位和职数限制,“僧多粥少”的矛盾比较突出。同时干部在干部选拔任用方面,传统上习惯采用按资排辈的做法,大大减少了干部之间的竞争意识和干事热情。二是能上能下的渠道缺乏。由于当前体制下没

有相应的领导干部退出机制,因此干部一旦踏上领导岗位,基本就不存在“失位”之忧,导致干部缺乏明显的危机意识。三是干部交流的渠道僵化。由于缺乏灵活的干部交流机制,组织上只能安排少数干部进行挂职、轮岗等工作安排,大部分干部都是经年累月的在一个岗位上任职,时间长了就容易出现职业倦怠,丧失工作激情。

2.3 物质激励力度不够

作为领导干部,合理的物质激励主要是指薪酬待遇的提高给予个体的物质满足感,体现方式为工资、津贴、奖励以及其他福利保障等。结合调查问卷的结果可以看出,当前滁州市干部物质激励还存在以下问题:一是工资待遇有待提高。多数干部表示工资待遇增长的幅度与当前国家经济发展和物价上升的速度不匹配,特别是基层干部更是任务重,付出多,回报少。同时由于当前体制下,大多数领导干部的工资都是根据行政级别和工龄来决定,与工作成绩关系不大,因此工作缺乏动力。二是福利发放有待规范。福利发放体现了单位对干部的爱护和关怀,然而当前许多单位对职工福利发放片面的采取“一刀切”的做法。部分干部在问卷调查中表示所在单位无论合理与否,极端的将所有福利保障统统取消,大大影响了干部的工作积极性和集体归属感,因此如何规范福利发放是各地亟待解决的问题。

3 完善正向激励机制的对策建议

3.1 加强精神激励的力度

加强干部思想政治教育工作。思想意识形态对于干部主观能动性的发挥具有强大的推动和导向作用。要狠抓理想信念教育不放松，通过多种形式的教育活动巩固干部的政治立场和思想境界。同时也要注意对干部的人文关怀，让干部在情感上得到满足，提升归属感。要加强思想交流，定期谈心谈话，了解干部思想情况。同时加强对干部的实际关爱，避免假大空和“光说不做”，在工作生活中及时帮困解难，建立干部对集体的情感认同，从而调动干部工作的积极性。

完善考核评优机制。一方面强化考核种类的多样性和阶段性，给予干部更多创先争优的机会，激发干事热情；另一方面加强考核的公正性和民主性，以工作成绩和群众口碑为评选标准，形成相互尊重、和谐融洽的良性竞争氛围。

3.2 健全政治激励机制

通过健全政治激励机制，形成正确的用人导向，营造风清气正的良好政治生态，是强化干部正向激励的根本途径。加大日常考核力度，注重推动干部能上能下，让优秀干部及时得到发现及时上位。值得注意的是，近几年来滁州市委除了加强对优秀干部的提拔晋升，也加大了对问题干部的问责力度。2016年6月，滁州市出台了《党员干部问责实施办法（试行）》，明确指出了14种党员干部慢作为、不作为、乱作为的问责情形，规定了具体的问责方式，并将问责结果作为问责对象年度考核内容和评先评优、提拔、调整的重要依据。2018年6月，针对全市脱贫攻坚工作中不作为、慢作为、乱作为的现象，滁州市委、市政府作出关于全市2017年度脱贫攻坚工作问责情况的通报，市、县两级共问责12个地区、部门，81名相关责任人。根据干部工作实绩做到奖惩分明，把正向激励和反向问责相结合，才能从双向上保证干部工作的积极热情和责任担当。

大力推进干部交流。灵活干部轮岗制度，积极推进跨地区、跨部门、跨行业的干部交流，让干部在不同岗位上“活”起来，加大对年轻干部的培养力度。近几年，滁州市不断强化对年轻干部的培养，仅2017年下半年就集中选拔了104名35周岁以下的年轻干部到急难险重岗位、基层一线锻炼。此外，在干部交流上，滁州市还打破了人员身份限制，大力拓宽干部培养渠道，推动校地干部交流，积极从高校引高层次干部人才，优化党政干部的人才储备。

3.3 发挥经济激励作用

经济激励是激发干部积极性、提升干部获得感的有效手段。工资待遇是干部经济激励的入手点，因此合理的薪酬设计应该综合考虑干部工作职责、实绩、资历等个体因素，和国家工资水平、物价水平等社会因素，只有这样才能建立相对科学、规范的干部薪酬制度。同时要建立动态的干部薪酬增长机制，在合理增长的基础上，引入绩效工资。结合岗位实际制定科学的、公平的、量化的绩效考核办法，通过考核等级形成有差异的奖金分配方案，从而逐步实现付出与回报的对等。对于任务艰巨的基层干部，也应在政策上有所倾斜，经济上给予适当照顾，激发他们的干事热情。同时，要正确处理干部绩效奖励与违规派发福利的关系，以坚持全面从严治党和遵守相关制度法规为前提，进一步加大对干部奖励力度。此外，虽然提高干部收入水平是经济激励的主要形式，但是经济激励的手段并不仅限于此，比如在笔者的走访中，大部分干部表示高水平的学习深造、高层次的外出交流机会等也是他们需要的奖励形式。推动经济激励形式的多样化，一方面可以满足干部不同程度的需求，另一方面又避免了“一切向钱看”的错误激励方向，提高干部队伍整体素质的同时也保证了干部队伍的风清气正。

3.4 完善干部容错纠错保护机制

要激励干部大胆干事，就要破除他们怕犯错、怕处罚的顾虑，建立健全相应的干部容错纠错机制。针对近些年一些机关干部因为怕出错导致的“为官不为”、“懒政庸政”等严重现象，今年5月中央出台的《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》对建立健全容错纠错机制专门提出要求，明确提出“三个区分”，力求保护那些作风正派又敢作敢为、锐意进取的干部，解除他们的后顾之忧。这是党中央首次从制度层面对干部容错纠错机制作出规定。2016年4月，滁州市出台了《中共滁州市委滁州市人民政府关于进一步激励党员干部改革创新、干事创业、敢于担当的若干意见》，初步建立了较为完善的干部干事创业容错机制。同时由市纪委出台了配套的容错纠错免责实施办法，明确规定了干部可以申请容错纠错免责处理的七种情形，

获得了干部群众的一致好评。接下来，就是要根据相关政策实现情况，不断完善和健全干部容错纠错保护机制，如细化实施意见和办法，建立干部申诉制度等，使其真正行之有效，做到给敢于担当的干部撑腰。

参考文献

- [1] 习近平. 在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[M]. 北京：人民出版社，2017.
- [2] 杨立平. 干部正向激励经验、问题及对策研究[J]. 中国延安干部学院学报，2016，（3）.
- [3] 肖向前. 新时期干部正向激励机制问题研究[J]. 陕西社会主义学院学报，2018，（4）.