

坚持“四个突出”落实“三项机制”

封春晴

为政之要，莫先于用人。习近平总书记围绕调动干部干事创业积极性主动性创造性，鲜明提出了“三个区分开来”的重要要求，中办专门印发《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》。南通市委认真贯彻落实中央和省委关于鼓励激励、容错纠错、能上能下“三项机制”的决策部署，坚持“四个突出”，把握工作重点，大胆探索实践，推动“三项机制”落地生效。

突出考核激励，全力构建考实考准的闭环评价体系

认真践行新发展理念，紧扣高质量发展要求，坚持工作谋划与督查考核一同部署、日常考核与年度考核一起验证，在全省率先实行党建乘数计分法，着力构建责任传导“链接性”考核机制，进一步强化高质量发展和全面从严治党的鲜明导向。一是推进考核扩面。推动综合考核横向拓展、纵向延伸，在全省率先对市属国有企业开展年度综合考核，谋划对市属事业单位进行分类考核，推进综合考核向部门内设机构延伸，努力打通综合考核“最后一公里”。推动综合考核向工作人员延伸，推行机关企事业单位全员考核，既考“关键少数”，也考“绝大多数”。二是科学设置指标。针对板块功能定位、职能职责，围绕党委政府决策部署、中心工作重点任务，全面系统导入省考指标，建立共性与个性、定量与定性相结合的可量化、可考核、可评价的考核指标体系。实行三级联动管理，对所有指标逐级分解落实，明确分管领导、责任部门、时序进度，形成责任传导的完整链条。三是强化过程管理。坚持过程评估和结果考核相结合，强化日常管理，有效传导压力、激发动力。建立省考指标对标考核机制，推行比学赶超争先指标月度评估和季度评价，每季度召开高质量发展点评会，鼓励引导各地各部门对标找差、争先进位。出台市级机关公务员平时考核办法，实行公务员年度考核优秀比例与单位综合考核结果相挂钩，实现全市各级公务员平时考核全覆盖。四是注重结果运用。对综合考核成绩突出，在推进服务高质量发展、加强党的建设、建设“强富美高”新南通等方面作出突出贡献以及受到市级以上表彰的干部，优先提拔使用。评选改革创新奖，对实绩突出的单位和个人通报表扬。对考核先进单位、先进个人进行物质激励，按实绩差异化发放综合考核奖，注重向基层一线和有功人员倾斜。

突出选任激励，着力锻造担当作为的干部队伍

突出实绩依据和实干导向，让想干事、能干事、敢干事、干成事的干部有机会、有舞台。一是鲜明用人导向科学地选。推行“三单制”，年初明确“任务单”，年中建立“对账单”，年底形成“成绩单”，实施项目月度观摩、党建季度巡查等制度。优先考虑和选用在贯彻落实市委市政府重大决策部署、服务全市经济社会发展和推动改革创新实践中兢兢业业、敢于担当的干部。制定出台优秀镇（街）党政正职推选办法，每年推选20名左右优秀镇（街）党政正职进行通报表扬、颁发证书、授予称号。二是加强分析研判精准地用。出台《领导班子和领导干部综合分析研判实施细则（试行）》，坚持全方位、多角度、立体式考察评价干部，以大数据思维挖掘使用好班子分析、干部研判的数据信息。紧扣2021年市县乡三级换届这一重要时间节点，针对县（市）区、市级机关、开发园区领导班子的不同特点开展全面调研，动态掌握每个班子的结构特点、短板弱项，全面分析研判每名干部的专业背景、性格喜好、缺点短板等，形成县（市）区“1+11”、市级机关“1+71”、开发园区“1+17”综合研判报告和个人分析研判表，摸清各级领导班子和领导干部的真实底子。制定出台加强省以上开发园区领导班子和干部队伍建设的《十条措施》，将发展“主战场”变成干部“练兵场”。试点并出台党员领导干部任前政治体检《实施办法》，细化完善正向

“五看”、反向“十看”体检指标，牢牢把住领导班子建设的政治关口。三是坚持能上能下果断地调。明确 4 大类 22 种具体情形，着力破除影响干部“下”的瓶颈、打通干部“下”的渠道，在面上形成“调整一个、教育一片、警示一批”的震慑效应。同时，对“下”的干部，及时做好教育引导，帮助整改提高。率先在全省创新职数预审中同步开展“三项机制”运用情况专项报备机制，将专项报备制度嵌入职数预审工作中，实行同步报送、同步审核、同步备案，确保干部调整体现奖优罚懒、能上能下的良好用人导向。

突出容错激励，致力做优敢闯敢为的干事创业环境

切实按照“三个区分开来”的要求，从制度层面推动、保障、促进全市广大党员干部尤其是各级领导干部敢于担当、勇于负责、狠抓落实。一是厘清政策界限。坚持事业为上、实事求是、依纪依法、容纠并举等原则，坚决做到“三个区分开来”。把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误错误同明知故犯的违法违规违纪行为区分开来，把尚无明确限制的探索性试验中的失误错误同明令禁止依然我行我素的违纪违法行为区分开来，把为推动发展的无意过失同为谋取私利的违纪违法行为区分开来。辩证地分析干事创业中的失误和偏差，围绕“八看”历史地、客观地、全面地评价干部。二是体现宽严相济。坚持以服务改革创新为目的，抓牢“不敢为”“不想为”的深层次原因，对主观上出于公心、出发点为了发展、经过民主决策、尽心尽责且没有故意违纪和谋取私利的，列出推动发展、全面深化改革等免责事由。对给予容错纠错的干部及时了解思想动态，帮助解决实际困难，引导干部放下思想包袱，鼓励放手大胆工作。三是坚持前置考虑。坚持不突破全面从严治党底线和各项法律法规、党纪党规红线，对有关问题在线索处置、启动问责程序或责任调查过程中，能同步甚至前置考虑是否适用容错免责或容错纠错。认真细致开展调查核实，坚持客观公正地收集相关证据材料，充分听取各方面意见建议，全程体现容错纠错要求，使调查结论经得起检验。

突出关爱激励，竭力完善凝心聚力的组织保障机制

多措并举落实关心爱护举措，着力增强干部荣誉感、归属感、获得感。一是强化培养培优。多渠道选好苗，围绕“全方位融入苏南、全方位对接上海、全方位推进高质量发展”战略目标，启动实施“515”优才计划，利用 5 年时间向国内外知名高校公开选调 1000 名左右优秀紧缺专业博士、硕士人才，其中 500 名左右毕业于“双一流”建设高校。多维度育好苗，坚持理论培训与工作实际相结合，实现全市科级年轻干部培训全覆盖，深入开展“学习苏州‘三大法宝’，答好南通‘发展四问’”专题研讨活动，集中对 146 名优秀年轻干部、170 名开发园区干部开展专题培训。多平台墩好苗，近 5 年来先后从市县两级机关部门选派 1042 名干部担任驻村（社区）第一书记，选派 531 名优秀中青年干部上挂下派，或参与市级重点工程、重大项目建设，累计有 200 多人得到提拔重用。二是强化诉求关切。建立落实市委主要领导与各单位党政正职，组织部部长、副部长与各单位领导班子成员，单位党组织主要负责同志与所在单位干部的多层面、经常性谈心谈话工作机制。重视干部心理健康，探索建立心理评测和干预机制，在干部教育培训中统筹安排心理保健、心理调适等课程，组织开展多种形式的心理健康辅导和咨询活动，帮助干部调优心理状态。同时，深入推进公务员职务与职级并行制度，准确把握职级的属性和定位，充分发挥两条晋升通道功能，切实调动广大干部积极性。三是强化健康关怀。贯彻落实公务员带薪年休假、定期体检、健康休养、社会保险和抚恤等政策制度，制定出台加强干部健康管理工作的意见及 7 个配套文件，健全困难公务员帮扶机制，让公务员充分感受到温暖关怀。组建健康管理团队，建立“联系卡”，对重点保健对象开展“一对一”保健服务。