

# 让敢为者有底气 让善为者出成绩

杨斌

中共苏州市吴江区委 苏州市吴江区委组织部 苏州市吴江区委统战部

今年是全面贯彻落实党的二十大精神的开局之年。去年底召开的中央政治局会议强调，要坚持真抓实干，激发全社会干事创业活力，让干部敢为、地方敢闯、企业敢干、群众敢首创。“四敢”鲜明导向的树立，为全社会吹响了奋斗进取、干事创业的集结号。当前，吴江面临长三角生态绿色一体化发展示范区和环太湖科创圈、吴淞江科创带建设的战略叠加机遇，迫切需要广大干部把敢为善为融入基因血脉，提振干事创业信心，在新征程上展现探路者、排头兵的风采，以干部敢为善为示范带动地方敢闯、企业敢干、群众敢首创，在推进中国式现代化吴江新实践的征程上展新貌、续辉煌。

夯实敢为思想根基，锻造善为硬核本领。人在事上练，刀在石上磨。只有锻好干事创业的长板，补足能力不足的短板，干部才能做到“平常时候看得出来、关键时刻站得出来、危难关头豁得出来”。把锤炼党性修养作为领导干部“必修课”，以学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的二十大精神为主线，深入开展干部政治能力提升工程，坚持政治理论应知应会知识“逢训必测”，分期分批开展党的二十大精神全覆盖集中轮训，切实提升干部政治能力水平。坚持把解放思想作为敢为的“先手棋”，引导干部从苏州“三大法宝”形成和发展过程中汲取“敢”的智慧，牢牢把握吴江高质量发展脉络和奋斗经验，使之成为全区干部的精神符号、前行动力，筑牢干部“敢为”的思想根基。把教育培训作为干部能力建设的“一号工程”，用好示范区建设生动案例和特色教育资源，擦亮“江城汇讲·四讲两提升”干部教育品牌，常态化制度化开展“干部讲”“书记讲”“青年讲”“人才讲”，为干部多维成长蓄势赋能。围绕数字经济、产业创新集群、基层治理、乡村振兴等重点领域，推行“模块化培训、系统化教学、实战化演练、制度化管”干部教育新模式，坚持“缺什么补什么、干什么学什么”的原则，以精准滴灌式培训满足不同领域干部专业知识更新需求，推动干部从“一专”向“多能”转变。持续探索长三角一体化干部交流培养机制，深化“年轻干部一线淬炼计划”，通过“互培互学”“基层墩苗”等方式，选派干部到基层一线和艰苦岗位锻炼成长，在真抓实干中拓宽阅历视野、提升斗争本领。

构建科学选人体系，树立正确用人导向。习近平总书记指出：“用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。选什么人就是风向标，就有什么样的干部作风，乃至就有什么样的党风。”推进干部敢为，就是要以正确用人导向引领干事创业导向，通过构建科学精准的知事识人体系，让干部敢为成为一种常态。突出新时代好干部标准，坚持“事业为上、人岗相适、人事相宜”，多维度延伸干部考察触角，把“敢为善为、实干实效”表现作为干部选拔任用重要依据，建立健全在急难险重任务一线的“立体式”考察体系，深化探索“无任用推荐”机制，综合运用调研、谈话、推荐等方式，加快储备一批表现突出、群众公认的干部人选。旗帜鲜明激励广大干部永葆“探路者”姿态、坚定“挑大梁”自觉，持续放大激励干部担当“1+N”制度效能，打破“隐形”台阶障碍，对敢啃硬骨头、勇入无人区的“闯将”，一线抓项目、带头攻堡垒的“干将”，坚决破除论资排辈、平衡照顾的用人倾向，大力选拔使用敢扛事、愿做事、能干事的优秀干部。统筹抓好各年龄段干部的培养和使用，紧盯年轻干部五年培养目标，构建“持续发现—提早储备—动态补充”选人用人链条，拓宽选人视野渠道。注重发现培养，优化年轻干部成长路径，建立覆盖成长全周期的管理机制，跟踪掌握年轻干部的思想动态、现实表现、工作实绩等，让敢为的年轻干部脱颖而出。

考准考实干部实绩，强化正向激励力度。“有官必有课，有课必有赏罚”，用好考核“指挥棒”，就是要坚持以实绩论英雄，凭实绩用干部，用实绩兑奖惩，激发干部敢为的内生动力。优化高质量发展综合考核体系，科学合理设置考核指标内容，增强考核的系统性和针对性，既比总量又比单项，既考显绩又考潜绩。注重“考人”与“考事”相结合，坚持考在经常、严在日常，综合运用目标引领、监测评估、多维评价等方式，优化干部考核评价机制，深入了解和评价干部在承担急难险重任务、

---

处理复杂问题、应对重大考验时的具体表现和工作成效，对在国家战略实施、经济发展、生态环保等急难险重任务中取得显著成效的突出正向激励，切实考真、考实、考准、考出差异、考出干劲。建立健全崇尚实干、鼓励干部敢为的激励体系，将考核结果与干部奖惩紧密衔接起来，用好用活公务员职务职级并行和事业单位管理岗位职员等级晋升政策，坚持择优晋升导向，重点向改革发展一线、急难险重一线、服务群众一线倾斜，将干部扛硬活、打硬仗的实际表现作为干部评价使用的重要依据，进一步把担当作为的好干部发现出来、使用起来，让“干的指向”与“选的导向”高度一致。完善支持保障“敢为”的工作机制，既要防止“敢为善为”异化为“恣意妄为”，又要敢于对“不敢”问责，坚决处理“躺平”式干部，清理不作为现象，充分调动各年龄段、各职务层次、各工作岗位干部“想为、敢为、善为”的主动性、积极性。

营造昂扬干事氛围，涵养清正政治生态。坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，在风清气正的干事环境中落实好各项激励机制和服务保障举措，是干部敢为的坚实支撑。以组织温情激发干部热情，严格落实关心关爱干部各项措施，把干部身心健康和事业保障作为重点，从政策激励、工作支持、待遇落实、心理关怀等方面，完善相应机制，强化制度阐释解读，切实让干部安心安身安业。持续优化干部监督体系建设，加强对干部全方位管理和经常性监督，深入落实新任职主要领导“四项清单”提醒告知制度，建立健全有效预防、及时化解利益冲突的风险防控机制，精准实施改革创新风险备案等机制，让干部敢为有底气、更硬气。更大力度实施“三项机制”，选树敢为干部的先锋群像，注重发现和培育各领域各层级“担当作为好干部”典型，讲好敢为者的奋斗故事，总结提炼具有普遍指导意义的经验，推动典型从“育点”转向“成面”，让敢为在干部队伍中蔚然成风。严格落实“三个区分开来”，对“容错纠错”的适用场景进行综合分析、科学认定，完善信访举报快查快办、诬告追责、澄清正名等机制，旗帜鲜明为敢为者撑腰鼓劲，为实干者保驾护航。完善能上能下机制，把“敢”的标准和情形细化为评判优劣、奖惩升降的重要依据，健全“下”后的跟踪教育管理办法，对表现优秀、符合重新任职要求的干部及时合理使用，形成干不好必须“下”、干得好能再“上”的良性循环。持之以恒纠治“四风”，大力发扬“清、慎、勤”作风，让广大干部挺纪于前、担责于肩，真正做到“干事”与“干净”相统一。