

衢州党建

QUZHOU DANGJIAN

中共衢州市委组织部主办

总第46期

2016 第3期

“为官不为”专项整治专刊



P08

这个问题极为重要也十分紧迫

P20

各地、各部门雷霆铁拳整治“为官不为”

P31

书记、部长谈“为官不为”治理

P46

雍正铁腕治吏的启示

市委常委、组织部长陈玲玲 率队赴西区督查八项重点工作



5月25日，市委常委、组织部长陈玲玲率队赴西区督查指导八项重点工作推进情况。陈玲玲一行先后现场督查了白云街道花园岗村、过溪畈村、信安湖景观桥、花园258创业创新园等项目实施情况，并召开汇报会。

陈玲玲指出，八项重点工作是市委、市政府贯彻落实省委十三届九次全会精神，扎扎实实找短板、补短板，全力推进今年各项工作落实的重要举措，西区在贯彻落实全市重点工作会议精神上行动快、举措实、力度大，各项工作成效明显。希望结合自身工作实际，认真找准补齐短板，一件一件抓落实，一步一步抓推进。

陈玲玲强调，西区作为城市建设的主战场，要清醒认识当前面临的困难和挑战，拉高标杆，抢抓机遇、精准发力、持续用力补短板，力争各项工作走在前列。要强化责任，务实担当，建立监督检查机制，完善考核激励机制，切实把各项工作抓实抓到位。要加强队伍建设，从实开展“两学一做”学习教育，从严整治“为官不为”。

（姜维军 姜君）



为官不为 何以为官？

■徐远华

最近,浙江省衢州市 50 名党员干部被问责,其中 6 名干部被免职,问责情况还在当地媒体上点名道姓公开曝光,为什么?因为“为官不为”,工作中不担当、不负责、推诿扯皮、耽误事。衢州市委整治“为官不为”动真格、下狠手,以零容忍的态度严肃查纠问责,让社会刮目相看,让百姓拍手称好。

为官之本,在于为官一任、造福一方。然而,有些官员就是不为民干事,只为己做官,灵魂深处已经忘记了全心全意为人民服务的根本宗旨,滋生“为官不易”的思想,只想当官爷不想做公仆,只想要官权不想担官责,只想要官绩不想谋民福,遇到矛盾往上交,碰到困难绕道走,不做不错是他们的特有气质。

党员干部一路走来,无论组织培养还是选举任命,确为不易。但越是这样,越要时刻不忘组织的信任、人民的重托。如果任由这种“为官不为”的现象枝繁叶茂,损害的是政府公信力,败

坏的是党员干部形象,改革发展大计必受其害,将危及全面建成小康社会乃至实现伟大“中国梦”之全局。

“为官不为”,何以为官?领导干部应当时时自省、刻刻自问,“五十步笑百步”的态度更是要不得。防止“为官不为”要坚持“两学一做”常态化,把党的政治建设抓在日常、严在经常,要从完善机制入手,发现、查纠、通报立体化,形成高频震慑,形成不能不作为、不想不作为、不敢不作为的良好工作氛围。

荀子有云:大者不能,小者不为,是弃国捐身之道也。此言至今仍是黄钟大吕。党员干部只有从自己的一言一行、一举一动开始,把百姓小事当成心头大事,把造福一方作为肩之重任,才能得到群众的拥护,不然就是尸位素餐,早晚会被清理出局。

(本文刊于 2016 年 6 月 7 日《人民日报》“评论”版)

衢州党建

衢州党建 双月刊
中共衢州市委组织部主办
2016年第3期(总第46期)
“为官不为”专项整治专刊
内部刊物 注意保存

编辑指导委员会

主 任	陈玲玲							
副主任	吴招明	郑春弟	琚建军	胡智宏	余月明	许存真		
	夏建军	周玲琳	余卫军	严雪峰	徐 宾			
委 员	(按姓氏笔画排列)							
	王光华	王秋森	叶 骏	朱君才	吴利平	李 昱	陈 峰	
	郑志成	郑应龙	林 蕙	姜海洋	俞忠胜	徐云涛	樊勇军	
	郑应龙							
主 编								
副主编	姜维军	朱耀刚						
编 辑	占北文	余雅娟	冯 轲	於 超	华怡平			

编辑出版 《衢州党建》编辑部
准印证号 浙内准字第 H021 号
地 址 衢州市行政中心大楼 9 楼
电 话 (0570)3083435
电子信箱 qzdz570@126.com
印 刷 浙江衢州盛元文创印业有限公司



P04

习近平:要更广泛更有效地调动干部队伍积极性

党的干部是党的事业的骨干。总的看,我们的干部队伍素质不断提高、结构明显改善,总体上适应事业发展需要,特别是大批优秀年轻干部正在成长起来。同时,受成长经历、社会环境、政治生态等多方面因素影响,当前干部队伍也存在种种复杂情况,一个突出问题是部分干部思想困惑增多、积极性不高,存在一定程度的“为官不为”。对这个问题,我们要高度重视,认真研究,把情况搞清楚,把症结分析透,把对策想明白,有针对性地加以解决。

目录 CONTENTS

■ 卷首语

01 为官不为 何以为官? 徐远华

■领导要论

04 习近平:要更广泛更有效地调动干部队伍积极性

05 李克强:切实增强干部履职尽责意识
刘云山:“为官不为”是官之耻辱

06 夏宝龙:为官必须有为 必须有大为

07 陈 新:敢担当善作为

■权威观点

08 这个问题极为重要也十分紧迫

11 “为官不为”的现状、原由及其治理对策 何丽君

■ 文件选登

14 关于开展“为官不为”专项整治行动方案

17 关于支持改革创新建立容错免责机制的实施办法(试行)

■政策解读

18 衢州市委组织部负责人就开展“为官不为”专项整治行动答记者问

■基层实践

20 各地、各部门雷霆铁拳整治“为官不为”

■在线访谈

31 书记、部长谈“为官不为”治理

■曝光警示

39 “为官不为”有关情况通报

■系列短评

41 根治“为官不为”从“心”开始 刘 斐

42 在其位必须谋其政 胡金银

43 当有为官 做四件事 许 磊

■他山之石

44 江苏:标本兼治,对“为官不为”说不!

45 深圳:大力治理“为官不为”

温州:专项制度整治领导干部“为官不为”

■以史为鉴

46 雍正铁腕治吏的启示 习 骅

■干部任免

48 近期干部任免名单

封面 重拳出击整治“为官不为” 大 巢 / 作

封二 市委常委、组织部长陈玲玲率队赴西区督查八项重点工作

封三 群众漫谈

封底 璀璨衢城 许 军 / 摄



P08 这个问题极为重要也十分紧迫



P20 各地、各部门雷霆铁拳整治“为官不为”



P43 当有为官 做四件事

习近平:要更广泛更有效地调动干部队伍积极性



要更广泛更有效地调动干部队伍积极性,这个问题极为重要,现在看来也十分紧迫。党的干部是党的事业的骨干。总的看,我们的干部队伍素质不断提高、结构明显改善,总体上适应事业发展需要,特别是大批优秀年轻干部正在成长起来。同时,受成长经历、社会环境、政治生态等多方面因素影响,当前干部队伍也存在种种复杂情况,一个突出问题是部分干部思想困惑增多、积极性不高,存在一定程度的“为官不为”。对这个问题,我们要高度重视,认真研究,把情况搞清楚,把症结分析透,把对策想明白,有针对性地加以解决。

综合各方面反映,当前“为官不为”主要有3种情况:一是能力不足而“不能为”,二是动力不足而“不想为”,三是担当不足而“不敢为”。这些情况,过去也有,为什么当前表现得比较突

出?除了一些干部自身素质不适应新形势新任务要求外,也有我们工作上的原因,还有社会上种种复杂因素的影响。从我们工作来看,主要是一些地方和单位贯彻党中央决策部署的实施细则和配套措施不够完善,政策尺度把握不够准确,方式方法有些简单生硬,对干部教育引导不够及时到位,在思想、理念、作风、经济社会发展的具体操作上,一些地方和单位还没有按照党的十八大以来的新要求进行调整,或者还没有调整到位,出现了不适应的状态。从社会因素来看,主要是负面舆论和恶意炒作使一些干部模糊了视线、增加了困惑。

大家都认为,一些干部“为官不为”已成了一个突出问题,各级党委就要不等不拖、辩证施策,争取尽快扭转。要加强对干部的教育培训,针对干部的知识空白、经验盲区、能力弱项,开展精

准化的理论培训、政策培训、科技培训、管理培训、法规培训,突出针对性和实效性,从而增加兴奋点、消除困惑点,增强工作责任感和使命感,增强适应新形势新任务的信心和勇气。要把严格管理干部和热情关心干部结合起来,既要求干部自觉履行组织赋予的各项职责,严格按照党的原则、纪律、规矩办事,不滥用权力、违纪违法,又对干部政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀,让广大干部安心、安身、安业,推动广大干部心情舒畅、充满信心,积极作为、敢于担当。要把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误和错误,同明知故犯的违纪违法行为区分开来;把上级尚无明确限制的探索性试验中的失误和错误,同上级明令禁止后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,保护那些作风正派又敢作敢为、锐意进取的干部,最大限度调动广大干部的积极性、主动性、创造性,激励他们更好带领群众干事创业,确保如期全面建成小康社会,不断开创社会主义现代化建设新局面。

(本文节选自习近平同志2016年1月18日在省部级主要领导干部学习贯彻党的十八届五中全会精神专题研讨班上的讲话,标题为编者所加。)

李克强：切实增强干部履职尽责尽责意识

为政不廉是腐败，为官不为也是变相腐败。古人讲，“仕而废其事，罪也”。不管出于什么原因，只要为官不为，就不符合党中央的要求，不符合依法履职的要求，不符合反腐倡廉的要求，也严重损害政府执行力和公信力，都是不能允许的。我们既然选择为人民服务，就要把国家和人民的利益放在最高位置，先天下之忧而忧、后天下之乐而乐，敢于担当、勇于作为。这是共产党人的本分，也是从政的道德。要增强干部的法治观念和纪律意识，学会在约束中工作，习惯在监督下干事，把压力变成动力。要加强干部的学习培训，使他们积极适应新常态，提高工作能力和水平。要关心爱护干部，重视解决实际问题。



总之，要采取有效措施，最大限度调动各地区、各部门和广大干部的积极性、主动性、创造性，聚众智汇众力，形成上下同欲、共同推动发展的强大合力。

（本文节选自李克强同志 2016 年 3 月 28 日在国务院第四次廉政工作会议上的讲话）

刘云山：“为官不为”是官之耻辱

习近平总书记反复强调，自然生态要山清水秀，政治生态也要山清水秀。当官就应该有责任、有担当，“为官不为”是官之耻辱，“为官有为”才是做官的本分，如果只想当官不想干事，只想揽权不想担责，只想出彩不想出力，是没有资格做领导干部的。针对“为官不为”的现象，要完善干部能上能下的机制，完善免职辞职降职等制度，加大治庸治懒的力度，引导各级干部更好地履职尽责、积极有为。

推进“四个全面”战略布局，关键在党；全面从严治党，重要的是营造良好政治生态，更好地激发党员干部的正能量。营造良好政治生态，首先要严肃党内政治生活，用好党的群众路线教育实践活动成果，加强民主集中制教育，经常开展

积极健康的批评和自我批评，防止批评的“利器”变成“钝器”。要认真组织开展好即将进行的“三严三实”专题教育活动，对党员干部进行思想教育和党性党风教育。要引导党员干部增强纪律观念，特别是严守政治纪律和政治规矩，让纪律和规矩成为不可触碰的底线和红线，引导党员干部认真贯彻习近平总书记在十八届中央纪委五次全会上提出的“五个必须”要求，切实把“与党中央保持高度一致”反映在思想上、政治上、行动上，体现到维护党中央的权威上，自觉做政治上的明白人。要把正确的选人用人导向立起来，树立选人用人的正确导向，把党和人民需要的好干部选出来、用起来，彰显选人用的好风气，做到立标准、严规范、治歪风，遏制形形色色的潜规则、

大大小小的关系网、“劣币驱逐良币”的逆淘汰，推动形成风清气正的从政环境。要坚持从严教育管理干部，加强管理和监督，严是爱、宽是害，要坚持不懈地加强理想信念、宗旨意识、党性党风教育，让党员干部弄明白什么是必须牢牢坚守的，什么是坚决摒弃的，把共产党人的理想信念立起来，把为人民服务的宗旨树起来，把党性党风的这根弦绷紧树牢。要加强对领导干部行使权力的监督，盯住一把手这个关键中的关键，盯住管钱管物管人的重点部门和岗位。要将作风建设进行到底，加大治庸治懒力度，推动领导干部勇于担当、积极作为。

（本文节选自 2015 年 3 月 9 日刘云山同志参加十二届全国人大三次会议湖南代表团审议时的讲话）

夏宝龙:为官必须有为 必须有大为

党的规矩是党的各级组织和全体党员必须遵守的行为规范和规则,既包括党章、党的纪律、国家法律等明文列入纪律的规矩,也包括党在长期实践中形成的优良传统和工作惯例等未明文列入纪律的规矩。

党在长期实践中形成的优良传统和工作惯例也是“硬规矩”,虽然没有白纸黑字的规定,但经过实践检验,约定俗成、行之有效,是一种传统、一种范式、一种要求,我们必须长期坚持并自觉遵循。对于没有明文纪律规定或禁止的,要掂量一下是否符合党的纪律原则,心里要有这个戒尺,不能装糊涂、打马虎眼。

在教育实践活动期间征求到的意见中,干部群众反映最强烈的就是“老好人”现象。“老好人”啥模样?有副对联刻画得很形象:“睁眼闭眼一只眼;你好我好大家好”,横批:“好好先生”,其表现形式很多:一是不说话。在重大原则问题、大是大非面前,“爱惜羽毛”当“绅士”,即使表态也是看别人先说了些什么,然后附和几声无关痛痒的话。二是说好话。奉行“多栽花、少挑刺”,擅长“吹喇叭”“抬轿子”,无原则地逢迎讨好。三是好说话。无论事情是否符合原则,都说“好”、都说“行”,只点头、不摇头,甚至对违反纲纪、逾越规矩的人和事,也是包着护着、藏着掖着,一旦别人犯了大错后尽放马后炮,当事后诸葛亮,有的还落井下石。四是不作为。只要不出事、宁可不干事,对



工作敷衍应付,遇见矛盾困难绕着走,四平八稳当“太平官”。

贪官猛如虎,庸官害如狼。不廉洁、不奉公是不守纪律、不讲规矩,不勤政、不有为也是不守纪律、不讲规矩。比如个别干部在执行任务时,遮遮掩掩、羞羞答答,把责任推给上面,透支领导信用。这些现象归结起来,就是不讲原则,不讲是非,怕得罪人,明哲保身。“老好人”现象任其蔓延,不仅腐蚀人的思想,庸俗同志关系,毒化党风政风,而且破坏党的规矩,涣散党的组织,消解党的战斗力,其害莫大焉!范仲淹曾说过:“凡为官者,私罪不可有,公罪不可无”。党员干部为了事业而坚持原则、得罪人,有时是不可避免的甚至是必须的。党员干部,特别是领导干部必须按照党的纪律、党的规矩的要求,遇事不溜肩膀、不要滑头、不逢迎,

坚持原则、秉公办事,勇于担当、敢抓敢管。特别是对“老好人”现象要坚决抵制、坚决反对、坚决斗争。各级党组织都要对敢担当者担当,对那些敢担当、肯实干、不怕得罪人的干部,不能只看得票多少,要综合考核、大胆使用。对那些搞投机、当“老好人”的干部,哪怕得票再高,也不能使用。当前,我省各项工作十分繁重艰巨,干部能不能担当是省委最看重的。党和人民需要一大批敢担当、善担当的党员干部,他们是党的中坚力量、中流砥柱。为官必须有为,必须有大为。我们不允许为官不为的情况存在。

(本文节选自浙江省委书记、省人大常委会主任夏宝龙2015年1月19日在浙江省纪委十三届四次全会上的讲话)

陈新:敢担当善作为

党的十八大以来,习近平总书记多次指出,责任担当是领导干部必备的基本素质,强调干部就要有担当,有多大担当才能干多大事业,尽多大责任才会有多大成就。这充分体现了新一届中央领导集体强烈的政治担当、历史担当和责任担当。当前,“十三五”的新征程已经开启,我们要与全省同步高水平全面建成小康社会,必须担当起该担当的责任,把敢担当、善作为体现在抓落实上。

始终保持“照着规矩好好干”的战略定力

习近平总书记指出,干部干部,干是当头的,既要想干愿干积极干,又要能干会干善于干。这句话深刻诠释了“敢担当、善作为”的真谛。现在,中央三令五申要严守政治纪律和政治规矩,我们要牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识,照着规矩好好干,以最坚决、最认真、最老实的态度推动中央、省委各项决策部署在基层落地生根。

围绕中心、精准发力,才能事半功倍。牢牢把握落实的方向和重点,紧紧围绕习近平总书记在浙江考察时提出的“八个方面”重点任务,精准聚焦省委提出的转型升级系列组合拳,力求把工作抓到点子上、抓到要害处,撕开口子、杀出血路,确保每一项工作都落细落小落实。

立说立行、“快”字当头,才能立竿见影。对中央、省委的决策部署,对认准的事情,不说二话、立即执行、一抓到底,真正做到说干就干、干就干成,决不拖拖拉拉、推诿扯皮,贻误发展时机。

一以贯之、一抓到底,才能取得实效。要拿出“知耻而后勇”的决心,拿出

“人一之我十之”的劲头,多干打基础、利长远的实事好事,算大账长远账,以“功成不必在我”的胸襟,一张蓝图绘到底。

切实扛起“尽快补齐短板”的发展重任

习近平总书记强调,新常态不是不干事,不是不要发展,不是不要国内生产总值增长,而是要更好发挥主观能动性、更有创造精神地推动发展。没有发展做基础,一个地方的综合竞争力、群众获得感都将成为镜中花、水中月。现在,省委虽然取消了对衢州的GDP考核,但是不考核GDP不是不要GDP,而是要扛起“尽快补齐短板”的发展重任,全力以赴筑牢浙江生态屏障。

要紧紧咬住与全省同步高水平全面建成小康社会这个“大目标”。既要把长板拉长,厚植现有优势,又要把短板补齐,解决突出问题。必须着力抓创新、抓转型,努力把衢州建设成为转型发展的先行区、创新发展的新高地,尽快缩小与发达地区的差距。

要紧紧抓住推进供给侧结构性改革这个“衣领子”。当前,衢州正处在转型发展的“阵痛期”,经济下行压力依然较大。究其因,主要是结构性、体制性问题,根子还是出在供给侧上。我们必须从供给端入手,扎实推进工业转型发展、美丽乡村“一县一带”建设,充分激发经济社会发展动力和活力。

要紧紧牵住生态文明建设这个“牛鼻子”。坚持生态第一理念,担起生态保护第一责任,做好“生态+”的文章,积极创建国家全域旅游示范区,加大生态市建设力度,打开“绿水青山就是金山银山”的通道。

牢牢扎紧“干部能上能下”的制度笼子

习近平总书记指出,我们做人一世,为官一任,要有肝胆,要有担当精神,应该对“为官不为”感到羞耻,应该予以严肃批评。当前,我市干部队伍总体上是一支敢于担当的队伍,但也不同程度地存在着不敢担当、不愿担当、不能担当、不善担当的现象。我们要以“两学一做”学习教育为契机,积极开展“为官不为”问题专项整治行动,努力营造“人人狠抓落实、个个奋勇争先”的干事创业氛围。

要抓住领导干部这个“关键少数”。一个地方发展得怎么样、精神面貌好不好,主要看领导干部,核心看一把手。领导干部必须要以上率下当先锋、打头阵,一级做给一级看,一级带着一级干,上下同欲抓落实,齐心协力共担责。

要下大力气整治“为官不为”问题。推进干部能上能下,关键看担当。我们要结合实际,把守纪律、讲规矩作为检验领导干部能上能下的重要标准;把经济报表、生态报表、平安报表、党建报表落实得怎么样,作为检验领导干部能上能下的重要依据;对“尸位素餐、为官不为”的干部敢于亮剑,让“能者上、庸者下、劣者汰”成为广大干部心中的铁律。

要切实为敢于担当者“撑腰鼓劲”。进入新常态,改革破冰需要担当,干事创业需要担当,更要营造“为担当者担当,让有为者有位”的浓厚氛围,建立容错纠错机制,让“敢担当、善作为”成为领导干部的自觉追求。

(本文是衢州市委书记陈新同志的署名文章,刊发于2016年6月21日《浙江日报》“理论”版)

这个问题极为重要也十分紧迫

俗话说：“当官不为民做主，不如回家卖红薯。”握着公权，占着位子，却无所作为。现实中，这种“为官不为”的干部，不仅引起广大群众的不满，也引起党中央的高度重视。2016年1月18日，习近平在省部级主要领导干部学习贯彻党的十八届五中全会精神专题研讨班上指出：“这个问题极为重要，现在看来也十分紧迫。”习近平还强调：“受成长经历、社会环境、政治生态等多方面因素影响，当前干部队伍也存在种种复杂情况，一个突出问题是部分干部思想困惑增多、积极性不高，存在一定程度的‘为官不为’。对这个问题，我们要高度重视，认真研究，把情况搞清楚，把症结分析透，把对策想明白，有针对性地加以解决。”

一、把情况搞清楚

摸清情况，找准问题是解决问题的前提。毛泽东指出：“按照实际情况，决定工作方针，这是一切共产党员所必须牢牢记住的最基本的工作方法。我们所犯的错误，研究其发生的原因，都是由于我们离开了当时当地的实际情况，主观地决定自己的工作方针。这一点，应当引为全体同志的教训。”摸清楚干部“为官不为”的具体情况，是有效解决这个难题的前提。习近平指出：“综合各方面反映，当前‘为官不为’主要有3种情况：一是能力不足而‘不能为’，二是动

力不足而‘不想为’，三是担当不足而‘不敢为’。”

“不能为”是能力问题。这类干部是因无能力而不知“为什么”、不知“怎样做”或因本领恐慌“不敢为”。一是根本不知道做什么。除非上级交代得十分清楚的事情之外，这部分干部就不知道再做什么了，上级没有交代时就在等着，好像算盘珠子一样，上级拨一下就动一下，不拨则不动。二是面对新形势新任务如老虎吃天不知从何处下嘴。一些干部不学无术或学习不积极不认真，对发展新阶段认识不到位，对新常态缺乏正确认识，面对新情况新问题“新办法不会用，老办法不管用，硬办法不敢用，软办法不顶用”，无能为力、束手无策成为常态。三是明知自己本领不行做不成事，不做事还能滥竽充数，真做事了反而马脚立现。所以选择“不为”做南郭先生。四是因本领不佳而害怕做错事做砸事，缺乏“为”的自信，所以不为。

“不想为”是动力问题。一是没有崇高的理想信念，缺少精神动力，是“缺钙”型干部，所以不想为。这类干部工作缺乏热情和激情。这类干部“在岗却不在状态，在位却不在谋事”，既虚度自己年华，又贻误党和人民事业。二是安于现状，缺少进取精神，是安逸型干部，所以不想为。在工作中不求“过得硬”，但求“过得去”，缺乏创新意识、进取意识，

甘居中游。“不求有功，但求无过”。三是怕苦怕累，缺少奋斗精神，是享乐型干部，所以不想为。这类干部工作缺乏主动性，习惯于多一事不如少一事，做一天和尚撞一天钟，混日子，熬年头，寄希望于按资排辈、组织照顾。四是奉行中庸主义，想做“老好人”，想靠人脉取胜，怕作为了得罪人，所以不想为。这类干部工作上躲躲闪闪，不推不动，甚至推而不动，总强调客观因素，不尽主观努力，有问题左躲右闪，遇矛盾上推下卸，对基层需求无动于衷，对群众疾苦麻木不仁。五是怕“枪打出头鸟”、“出头的椽子先烂”，想“韬光养晦”，所以不想为。这类干部作风漂浮、光说不练，只有“唱功”，没有“做功”，照搬照套，不求实效，以会议贯彻上级会议部署，以文件落实上级文件精神，会议讲空话讲套话，调研走形式凑天数。六是怕做事出问题，影响以前已经取得的“政绩”，所以不想为。这类干部想靠“吃老本”赢得机会再上位。

“不敢为”是担当问题。这类干部缺少“先天下之忧而忧，后天下之乐而乐”的为国情怀，缺少“天下兴亡，匹夫有责”的报国志，缺少“立党为公，执政为民”的责任担当。一些干部改革时代不敢冲，创新时代不敢进，缺乏主动担当、积极作为的勇气，担心冒风险、得罪人，把不出错作为准则，遇到困难不是

迎难而上,而是畏首畏尾、患得患失。有的干部怕“惹事”,信奉“只要不出事,宁愿不做事”,有的干部怕“出事”,搞所谓“稳定就是搞定,摆平就是水平,没事就是本事,妥协就是和谐”。有的同志怕“树敌”,息事宁人,奉行“多栽花少栽刺”的好人主义,面对大是大非态度暧昧,对错误思潮听之任之,尤其对那些会告状的恶人、会办事的能人、有交情的自己人,无原则迁就,无底线退让。所有这些现象,说到底都是缺乏担当精神,缺乏政治担当、责任担当、事业担当。

“为官不为”是个人主义、自由主义、享乐主义、机会主义、好人主义等在做祟,归根结底还是宗旨意识、党性观念、进取精神退化,是世界观、人生观、价值观出轨,不但损害人民群众利益,而且还败坏党和政府形象。庸政懒政同样是腐败。李克强指出:“身在岗位不作为,拿着俸禄不干事,庸政懒政怠政,也是一种腐败。”担当对领导干部来说是一种责任、一种境界、一种能力。

二、把症结分析透

分析原因,找出症结是解决问题的关键。“为官不为”作为老问题,当前又出情况。其成因是多方面的,既有传统原因,也有现代原因;既有环境因素,也有干部个人因素。习近平指出:“除了一些干部自身素质不适应新形势新任务要求外,也有我们工作上的原因,还有社会上种种复杂因素的影响。”

一是干部个人因素。部分干部理想信念缺失,党性意识滑坡,责任意识下降。某些党员干部觉得“理想太远,生活

太近”,理想的激励作用下降,出现了不同程度的信念动摇。表现在工作上,对个人名利看得重,将社会利益看得轻,热衷于工作内外对物质财富的追索,对群众关心的问题和民生问题总是不感兴趣。在市场经济中,某些党员干部宗旨意识淡薄,在个人利益与集体利益冲突时,重私利,轻大义,忘记了作为一名领导干部所应承担的责任与使命。部分干部为官动机不纯。我国有着几千年的封建社会历史,权力本位的官场思想一直在腐蚀着、侵害着一些干部的价值观念。在主观上,一些干部在当官和用权问题上没有树立正确的公仆意识。有的甚至认为,当官就是要捞好处。在党中央大力度反腐重压之下,有些想贪的干部工作积极性倍受打击,失去了工作动力;有些干部产生了只要不吃不拿、不违法乱纪,不干事也没事的“不作为”思想。部分干部能力跟不上新的形势。他们因循守旧,再学习能力较弱,在社会的快速变化面前不能迅速调整自己,难以跟上时代发展的步伐,从而陷入了“本领恐慌”。对于许多问题缺乏预见性,不能做到有备无患;面对新问题缺乏信心,不敢干、不敢闯,凡事等上级指示,看同级,推下级,处处落后且心安理得。

二是体制机制因素。当前我国正处于经济转型、社会转轨的关键时期。目前就总体而言,中央对党的建设、经济社会发展、生态文明建设等诸多领域的顶层设计、改革思路十分明确,各类政策也相继出台。但对地方或部门而言,部分领域仍然处于旧体制向新体制转

换时期,旧体制没有完全废除,新体制尚未完全建立起来,在体制机制和规划政策上,许多领域还处于“真空”“断档”状态,致使一些干部思想上迷茫,行动上缺少遵循。习近平指出:“从我们工作来看,主要是一些地方和单位贯彻党中央决策部署的实施细则和配套措施不够完善,政策尺度把握不够准确,方式方法有些简单生硬,对干部教育引导不够及时到位,在思想、理念、作风、经济社会发展的具体操作上,一些地方和单位还没有按照党的十八大以来的新要求进行调整,或者还没有调整到位,出现了不适应的状态。”

三是社会上种种复杂因素。近年来,在党中央及各级党委、纪委的高压反腐态势下,党风政风为之一清,干部干事创业的热情不断高涨。但同时必须看到,每当有“大老虎”落马或恶性负面事件时,部分新闻媒体为吸引眼球,特意高度聚焦,过度解读,有的甚至恶意炒作,故意引导网民推波助澜,不仅引起公众的误读,也增加了干部的困惑。习近平指出:“从社会因素来看,主要是负面舆论和恶意炒作使一些干部模糊了视线、增加了困惑。”新闻媒体必须具备政治意识和社会担当,要坚持正确的舆论导向,正确引导社会舆论,为干部干事创业营造良好氛围。习近平在新闻舆论工作座谈会上指出:“必须把政治方向摆在第一位,牢牢坚持党性原则,牢牢坚持马克思主义新闻观,牢牢坚持正确舆论导向,牢牢坚持正面宣传为主。”习近平强调:“新闻舆论工作各个

方面、各个环节都要坚持正确舆论导向。”社会上还有一些别有用心的人,总在找机会利用一些问题激化或放大“官民”矛盾,让不少干部处于“惊弓之鸟”的状态,他们也在“不敢为”之列。

三、把对策想明白

当前,“为官不为”的消极影响和危害逐渐显现,成为全党、全社会共同关注的热点、难点问题。各级党委应高度重视干部“为官不为”问题,将其列入重要日程,坚持多措并举,标本兼治,从思想上、制度上、组织上、舆论上采取有力措施,切实把这一问题解决好。习近平指出:“各级党委就要不等不拖、辩证施策,争取尽快扭转。”

对动力不足的问题,要加强党性教育。切实解决一些干部思想上的“贫血”、精神上的“缺钙”以及行动上的“乏力”。习近平指出:“党性是党员干部立身、立业、立言、立德的基石。”首先,要坚定干部的理想信念。理想信念是一个国家、民族和政党团结奋斗的精神旗帜,理想信念动摇是最危险的动摇。习近平强调:“理想信念就是共产党人精神上的‘钙’,没有理想信念,理想信念不坚定,精神上就会‘缺钙’,就会得‘软骨病’。”其次,要教育干部树立正确的权力观。习近平指出:“权为民所赋,权为民所用。”干部要时刻铭记自己的公仆身份,使用权力为民办事。

对能力不足的问题,要加强学习教育,对不可教或不让教的干部要立即请他们让位。解决“本领恐慌”、信心不足、胆气不足问题,就要加强业务素质教

育,提高再学习的能力和主动性。通过强化业务知识培训、加强业务经验交流等提高干部的执政能力。尤其要加强新科技知识的普及教育,如云计算、大数据等基本理论的学习。要鼓励干部自主学习、自主学习,通过职务调整、晋升等引导干部边干边学、干中学、学中干。习近平指出:“要加强对干部的教育培训,针对干部的知识空白、经验盲区、能力弱项,开展精准化的理论培训、政策培训、科技培训、管理培训、法规培训,突出针对性和实效性,从而增加兴奋点、消除困惑点,增强工作责任感和使命感,增强适应新形势新任务的信心和能力。”

对不敢担当问题,在加强教育的同时还要完善激励机制。一是强化责任意识、担当意识教育,使干部具有强烈为国为民情怀。二是将“为官不为”现象与干部考核选拔任用机制相结合。把“敢于担当”标准贯穿于选拔干部的民主推荐、考察、讨论决定、任职任用的全流程。让“为官不为”者不仅做不了“官”,而且更不会被提拔。三是拓展职级晋升

通道,健全职务职级并行制度。打破职务与级别的对应关系,职级与工资待遇挂钩,拓展干部职业发展通道,调动干部的工作积极性。四是建立健全稳定灵活的薪酬激励机制。优化工资结构,着力解决干好干坏、干多干少一个样的大锅饭现象,探索建立以实绩考核为基础的弹性工资制,适度拉开薪酬距离。同时,提高薪酬激励的灵活性、时效性,奖惩结合,使薪酬最大限度地反映干部的实绩。习近平指出:“对干部政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀,让广大干部安心、安身、安业,推动广大干部心情舒畅、充满信心,积极作为、敢于担当。”

“为官避事平生耻”,对于党的干部来说,“避事”不干事,“躲事”不干事,在其位不谋其政、任其职不尽其责,当是最大耻辱。“克勤于邦,克俭于家”才是干部应有的表现。

(本文引自《中国干部学习网》2016年5月12日“学习中国”栏目) 



“为官不为”的现状、原由及其治理对策

■何丽君

为了深入研究“为官不为”问题,中国浦东干部学院课题组在省部级干部深化改革开放专题研讨班、中部地区经济社会发展专题研讨班、新疆全面推进法治建设专题研讨班召开座谈会,对部分党政机关干部进行访谈,了解干部对“为官不为”现状、原由及治理对策的认识。在访谈研究和文献研究的基础之上,先后在宁夏开放型经济建设专题研讨班、内蒙古质监系统厅局级领导干部能力建设高级研修班进行“为官不为”的问卷调查与统计分析。现将研究成果简述如下:

一、“为官不为”现状评估

什么是“为官不为”?访谈中,有干部提及,“‘为官不为’就是‘不干活’”。也有干部谈到,“如果用创新作为、积极作为的标准来衡量,‘为官不为’人数还不少,这是官场潜规则”。据此,本研究认为,“为官不为”的内涵有狭义和广义之分。狭义“为官不为”是干部在其位,不谋其政的行为。而广义“为官不为”是干部由于理解与认可程度、自身能力及受益程度等原因,不完全、不及时、不有效履职履责的现象,包含动因、行为及后果三个维度。

在“‘为官不为’主要表现在哪些方面”的14个选项中,干部选择最多、排



名第一的是“遇到重大、疑难或棘手事件,回避逃脱”;排名并列第二的是“只要不出事,宁愿不做事”和“工作出现漏洞或失误时,推诿塞责”;排名并列第三的是“枪打出头鸟,不求有功但求无过”、“决策讨论时,有意不充分阐明自己观点和意见”和“对上级决策部署阳奉阴违,执行力不足”。“奉行‘多栽花,少栽刺’,宁可工作不干,也决不得罪人”、“缺乏敢闯精神,不能创造性开展工作”则紧随其后。

新形势下,各地方、各部门的“为官不为”现状如何?访谈中,干部大体持有两种观点。一是认为“为官不为”是局部现象。有干部提及,“多数干部还是有为

的,主流还是干事的,少数、局部存在着‘为官不为’的现象”,“还有少数干部存在着‘不吃不要也不想干’的现象。”也有干部谈到,“县以下干部干事多,不为少;机关干部干事少,不为多”,而有的干部则认为,“‘为官不为’还是一个现象,并非问题,并非主流。当然,如果没有适合的政策加以引导,可能会带来很大的冲击和影响”。二是认为“为官不为”已然成为一种潜在暗流。譬如,有干部指出,“不作为是很普遍、很严重的痼疾”,“‘为官不为’现象在八项规定之后特别突出,很是普遍”,或者认为“不少干部存在着‘新形势下不想干、不会干、不能干’的问题”。

在“您对当前‘为官不为’现象如何评价”问题的调查中,47.30%的被调查者认为,当前“为官不为”现象非常严重或是比较严重;29.73%的被调查者认为,当前“为官不为”现象一般;20.27%的被调查者认为,当前“为官不为”现象不太严重或不严重;2.7%的被调查者表示,不太了解整体状况。从数据中可知,大部分干部认为“为官不为”比较严重,值得高度重视。而“‘为官不为’现象在哪个层级表现比较突出”的调查显示,认为县级、市级、省级层面比较突出的比例分别为37.84%、28.38%、18.92%。

二、“为官不为”原因分析

为什么会出现“为官不为”现象?访谈中,干部主要从如下三个视角来分析“为官不为”的内在根源。

一是从干部自身角度进行诠释。有干部谈到,部分干部“为官不为”是由于主观上的政绩观出现偏差:“党性意识滑坡,责任意识下降”,“能力跟不上新的形势”,以及“部分干部为官动机不纯,有为是为自己而为,而不是为国家、为民族而为。没有自身利益就干脆不为,这样的干部还是为数不少的。”

二是从干部管理体系角度加以剖析。有干部指出,“现在的干部管理机制太松懈,只能上,不能下,除非是违纪违法被抓”。还有干部谈到,“导向问题非常关键。我们是用改革创新的干部,还是要不出事情的干部”,“有的地方,做得好不如说得好,说得好不如跑得好。做的不如看的,看的不如捣乱的”。也有干部谈到,“干部存在跳跃性使用的问题,今天做农业局长,明天可以做文化局局长,客观上存在岗位不适应的问题”。还有干部谈到,“干部激励机制跟不上,越到基层,越到边疆地区,收入越低”。也有干部谈及,“部门职责不清,相互扯皮,存在着体制上的障碍”。

三是从严治党的背景加以探悉。有干部谈到,“党的十八大以来,从严治党逐步成为新常态,原来干部管理松懈,一下子严格起来,有些干部感觉不适应”;“部分干部仍用老的思维来谋划工作,推进创新工作感觉‘压力山大’,能力不足”;“老办法不敢用,新办法不会

用”;“有群众反映,群众路线教育实践活动对干部管理严格了,找他们办事,态度是好了,但事情不办了”;“现在提出要依法行政,问责力度加大,干部心存害怕,我不干事就不能问责了吧”。还有干部指出,“‘为官不易’导致‘为官不为’,实施严格的责任倒查机制,干部们害怕秋后算账。现在的倒查机制不尽合理,有些问题在当时看是合规的,搁置到现在来看又是不合规的”,“为官风险加大,甚至部分干部也要求提前退休”。

本研究从干部个体、干部管理体系、政治生态与文化三个角度对“为官不为”的内在根源进行调研。调查结果表明,干部群体较为忽略干部个体因素、政治生态与文化因素,将干部管理体系视为“为官不为”现象产生的重要根源。在“‘为官不为’原因主要有哪些”的调查中,56.76%的被调查者选择“干部选用不够完善,没有营造能者上、庸者下的氛围和导向”;54.04%的被调查者选择“干部考评不够完善,干与不干、干多干少、干好干坏一个样”;44.59%的被调查者选择“干部激励机制不足,缺乏足够上升空间”;40.54%的被调查者选择“部门权限不清,岗位责任模糊”,以及“干部工资待遇较低,工作压力较大,各种规矩多”。

针对访谈中干部提到的“为官不为”与从严治党的问题,就“为官不为”与干部选用从严、惩治腐败从严、改进作风从严、落实责任从严、管理监督从严、纪律约束从严之间的关联进行问卷调查。62.16%的调查对象认为,“为官不

为”与“对落实责任从严的恐惧,害怕问责而不为”存在关联。中央加大对责任主体的问责力度,部分党员干部害怕问责而选择“为官不为”。41.89%的调查对象认为,“为官不为”与“对纪律约束从严的疑惑,不清晰‘红线’‘底线’而不为”存有关联。全面从严治党新常态仍在路上,中央对于党的建设顶层设计、改革思路明晰,但是地方和部分新制度尚未完全建立,部分干部不清晰什么事情能做,什么事情不能做,没有胆量放手推动工作而选择不为。还有40.54%的调查对象认为,“为官不为”与“对惩治腐败从严的忧虑,将反腐倡廉与干事创业相对立”存在关联。在无禁区、全覆盖、零容忍的反腐情形下,部分干部把反腐倡廉与干事创业相对立,把更多精力花在琢磨如何安全着陆,退休后如何生活上,缺乏推进工作的动力与愿望。面对全面从严治党,部分干部不是从党和人民利益出发,更多虑及个人利益得失,对全面从严治党新常态产生认知与情绪偏差,害怕全面从严治党给自己带来潜在威胁,不同程度产生焦虑、恐惧、不安等负面情绪,出现“为官不为”现象,并通过上下级权威服从、干部间关系认同机制不断扩散。

三、治理“为官不为”对策建议

如何治理“为官不为”呢?访谈中,有干部谈到,“要加强干部理想信念和能力教育”,“要树立良好的用人导向,要把有所作为、不乱作为的干部用起来”,“要加强让干部想为、会为、能为的制度建设”。还有干部指出,“要加强绩

效管理，注重考核结果的运用”，“完善职级并轨制度，以激励基层干部”。同时，还要“建立一定的宽容机制，改革创新本身就是打破原有的游戏规则，对于失败要有一定的宽容度”。

对于“怎样整治‘为官不为’”这一问题，干部建议中排名前八位的举措分别为：“实现‘为官不为’与干部考核选拔任用体系的有机结合”；“拓展职级晋升通道，改革薪酬制度，建立健全干部正向激励机制”；“落实‘为官不为’治理的党委主体责任和纪委监督责任”；“各级编办牵头建立干部权力清单、责任清单以及负面清单”；“拟订‘为官不为’治理法规”；“健全包含述职报告、全面巡查、有力追究、试错免责等常态工作机制”；“构建‘为官不为’预警体系，采取谈话、整改、停职等举措加强监管”；“保障群众和媒体‘为官不为’治理的实质性参与”。

在调研的基础之上，我们认为对“为官不为”的治理要落实党委主体责任和纪委监督责任，建立下管一级的分层次分领域治理体系。坚持“严”字当头，完善法规体系，健全激励约束长效机制，切实提高治理的针对性和实效性。

1. 完善法规体系是从严治理的主要依据

系统梳理《中国共产党章程》，以及《中华人民共和国公务员法》《中华人民共和国行政监察法》和《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》等相关法律法规，使之与实际情况更为匹配，以法律形式规范“为官不为”。根据三定方

案，各级编办牵头建立、公开干部权力清单、责任清单以及负面清单，合理划分各级机关党与政、正与副、集体与个人、不同层级之间的职责，厘清责任边界，明确责任内容，形成科学有序、清晰无缝的可监察、可考核、可追责的干部责任链条，构建覆盖决策、执行与监督的责任规程。每年对责任清单进行修订，使其与中央最新精神要求相互衔接，确保中央精神要求贯彻落实。

2. 健全激励机制是从严治理的关键所在

一是实现“为官不为”与干部考核选拔任用体系的有机结合。把“敢于担当”标准贯穿于动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职全流程。在干部选用实践中引入“为官不为”的一票否决权，畅通“为官不为者下”的渠道。二是拓展职级晋升通道，健全职务职级并行制度。打破职务与级别的对应关系，职级与工资待遇挂钩，拓展干部职业发展通道，调动干部的工作积极性。三是引入平衡记分卡，加强绩效管理。借鉴企业从财务绩效、客户满意、内部管理及员工成长创新四维度进行关键绩效评价的做法，对干部薪资进行动态调整，以达成短期目标和长期目标、增长目标和潜力目标、财务目标与非财务目标、外部目标和内部过程的平衡。四是建立干部试错的免责机制。及时出台规定鼓励干部大胆实践，勇于创新，对创新工作中的失误建立特殊的免责机制，着力消除怕触红线的思想负担，明确只要是符合中央精神、符合改革方向、符合法律法规

的就大胆去做，营造“崇尚成功、宽容失败”的良好氛围。

3. 建立约束机制是从严治理的重要手段

一是建立重大决策的实录机制。对于重大决策、重要干部任免、重大项目安排和大额度资金使用情况的过程如实记录，存档备案，以便有据可查。二是健全全面覆盖的巡查机制。适时开展“为官不为”专项巡查，核查群众举报、媒体曝光、督查考核及民主评议中反映的问题，将发现问题作为检验巡查工作成效的重要标准。三是健全严肃有力的追究机制。制定“为官不为”追究实施细则，分清集体责任、个人责任、主要领导责任和重要领导责任，严重者依法依规追究责任。违反工作纪律，由组织部门负责追责；违反组织纪律，由纪检部门负责追责。对出现普遍性“为官不为”现象的地方和单位，既要处理不作为干部，也要追究主要领导和分管领导责任。四是建立全面动态的预警机制。广辟信息收集渠道，构筑包含党委政府、群众及同事在内的开放多元立体“为官不为”信息采集网络，采取明察暗访、交叉检查、重点抽查等方式对干部“为官不为”进行动态实时全面监测。结合预测推断法确定干部“为官不为”预警阈值，划分轻度、中度和重度预警区间。针对不同类型警情，采取告诫提醒、批评教育、诫勉谈话、责令整改、停职检查、党纪政纪处分等举措。

（作者系中国浦东干部学院教学研究工作部副教授）

关于开展“为官不为”专项整治行动方案

为切实推进全面从严治党战略,深入贯彻落实“两学一做”学习教育要求,根据中央和省委推进干部能上能下等文件精神 and 《衢州市调整不适宜担任现职领导干部实施办法(试行)》,决定在全市开展“为官不为”专项整治行动。现制定如下实施方案:

一、工作目标

把整治“为官不为”作为开展“两学一做”学习教育的重要载体,通过教育宣传、监督检查、干部考核、执纪问责、新闻曝光等多种手段,深度聚焦一批各界反映强烈的典型问题,从严从快查处一批“为官不为”的典型案件,坚决调整一批不适宜担任现职的领导干部,查实症、出重拳、见实效,在全市各级领导干部中努力形成不能不作为、不想不作为、不敢不作为的良好态势,以奋发有为的实际行动,为加快建设浙江生态屏障、现

代田园城市、美丽幸福家园提供强大动力。

二、整治重点

重点围绕我市干部队伍中存在的不能为、不想为、不敢为等问题开展专项整治,聚焦重点领域、重点项目和重点人员,着力整治突出问题:

(一)不能为问题

1. 能力不适应岗位需要,工作长期打不开局面。

2. 不主动适应形势任务的变化,思想僵化、观念陈旧,开展工作老办法不管用,新办法不会用,硬办法不敢用,软办法不顶用,面对工作难题束手无策,一拖再拖。

(二)不想为问题

3. 对上级决策部署阳奉阴违,搞上有政策、下有对策,推进“五水共治”“四边三化”“三改一拆”“扩大有效投资”等重点专项工作不力,被上级媒体

曝光或通报。

4. 对省委、省政府和市委、市政府临时交办的重要工作和重点事项,迟迟不落实,找理由推脱,或者简单应付,交差了事。

5. 对群体性、突发性事件处置不当,导致事态恶化,或瞒报、虚报、迟报、漏报重要情况、重要数据,造成重大损失或不良社会影响。

6. 履行工作职责不力,重大项目不按时开工、网上舆情应对不及时、综合考核或单项考核排名末位等;或者廉政建设、平安建设、环境保护、耕地保护等工作连续两年因同一项工作被“一票否决”;落实从严治党责任不力,只管业务,不管党务。

7. 执行政治纪律、组织纪律不严,有令不行、有禁不止,不履行请假手续缺席重要会议或重大活动,或者擅离职守,对重大突发事件不及时到现场处置。

8. 不守规矩、不听指挥,开展工作讲价钱,完成任务讲条件,对工作挑三拣四、挑肥拣瘦,凭个人好恶感情行事,工作闹情绪。

9. 群众观念淡漠,工作方法简单、态度生硬或者滥用职权,吃拿卡要、刁难群众,造成不良影响。

10. 不思进取,缺乏积极性、主动性,对职责范围内的工作不能主动谋划、认真落实,或者不依法监管甚至放任不管、失职渎职,影响正常工作开展,造成不良影响。

(三)不敢为问题

11. 不敢挑担子,怕承担责任,对确定由多个单位共同办理的事项,主办单位不主动牵头协调,协办单位不积极支持配合,搞互为前置,推诿扯皮,延误工作。

12. 工作怕担风险,不敢碰硬,有困难就打退堂鼓、矛盾多就回避。对一些涉及面广、解决难度大的问题“绕道走”,习惯等一等、看一看。

13. 工作中拈轻怕重、不愿担当,有利的事争着管,不利的事往外推。

14. 干不成事、干错事时就想找借口,只讲客观条件,不讲主观原因,不会自我分析,问题往别人身上推。

15. 工作敷衍塞责,庸懒散浮,对群众的事不上心、不用心;对职责范围内的事能解决而不及及时解决,对群众反映的问题不妥善处理。

三、工作步骤

全市“为官不为”专项整治行动贯穿于“两学一做”学习教育的全过程,从

5月份开始至9月底为集中整治阶段,之后转入常态化和制度化整治阶段。市委成立“为官不为”专项整治行动领导小组,下设办公室,设在市委组织部,负责统筹协调推动全市专项整治日常工作开展。专项整治行动采取市委统一安排部署,市直相关单位合力实施,市、县、乡三级同步开展的方式进行。重点抓好以下四项工作:

(一)抓专项清理

重点以集中行动为主,发挥职能部门、社会各界作用,严查细找“为官不为”突出问题。一是组织明察暗访。由市纪委、市委组织部牵头,组织有关单位工作人员,集中一段时间,深入基层、深入群众、深入企业,通过走访座谈、征求意见、问卷调查等方式,了解情况、发现问题、查找线索;深入各级机关单位、乡镇街道、政务服务中心及重要职能部门的关键处室、重点岗位开展暗访抽查,对“为官不为”行为发现一起,查纠一起,通报一起。之后,每个月开展一次明察暗访。二是开展专项督查。由市督考办牵头,组织纪检、组织、发改、环保、扶贫、审计、统计等部门,每个月对市委、市政府重大决策部署、重要工作安排的督促交办事项落实情况开展一次专项督查,着力发现不落实的事,盯紧不落实的人,抓住不落实的环节,解剖不落实的原因,促进各项工作落到实处。三是实行承诺倒查。由市委组织部牵头,组织市直相关部门工作人员,每个月对各地各单位年度公开承诺的工作目标完成情况,进行对标核查,对未按时兑

现承诺的事项,倒查干部履职情况,对不履行、不正确履行或履行不力的干部,严肃问责。四是实行监督巡查。由市委“为官不为”专项整治行动领导小组办公室牵头,协调市人大、市政协机关组织人大代表、政协委员监督“为官不为”行为,每个季度开展一次专项检查和视察活动,充分听取人大代表、政协委员对整治“为官不为”的意见建议,实施听证质询、法律监督、民主监督、社会监督。五是畅通举报渠道。注重发挥纪检监察机关“12388”热线、组织人事部门“12380”热线以及其他各类信访渠道作用,及时受理群众来信来访来电,做到有举必查、有查必果、有果必复。

(二)抓执纪问责

重点以问责查处为主,坚持“一案双查”,既严肃查处当事人责任,又追究相关领导责任。精准把握运用执纪问责“四种形态”,既开展批评和自我批评、提醒函询诫勉,又区分不同情形,综合运用组织处理、党纪政纪处理等手段。一是“为官不为”情节较轻的,给予责令书面检查、通报批评、提醒、函询、诫勉等处理,或者给予党内警告、行政警告等处分。被问责对象要在本单位机关干部大会上作深刻检查,并取消当年度考核评优评先资格。二是“为官不为”情节较重的,分别给予停职检查、调离工作岗位等组织处理,或者给予党内警告、严重警告和行政警告、记过、记大过等处分。建立召回学习制度,对召回干部先进行有针对性培训,再派到市委市政府重点工作中跟班学习。学习期满后,

根据个人表现、群众意见和跟踪考核情况,另行安排工作。三是“为官不为”情节严重的,给予责令辞职、免职、辞退等组织处理,或者给予撤销党内职务、留党察看、开除党籍和降级、撤职、开除等处分。受到责令辞职、免职处理的,一年内不得重新担任与其原任职务相当的领导职务,两年内不得提拔。四是对干扰、阻碍、不配合问责调查的,或者弄虚作假、隐瞒事实真相、欺骗调查的,或者整改不力的,或者被新闻媒体曝光或通报、造成不良影响的,一律从重问责。

(三)抓教育警示

重点以正反两方面典型深度报道为主,突出舆论造势,为能干事、敢干事、有担当的干部和事例喝彩助威、撑腰鼓劲,对不能为、不想为、不敢为的干部通过点名道姓曝光,形成高频震慑,让党员干部不能不为、不敢不为。一是加大新闻宣传力度。由市委宣传部牵头,把整治“为官不为”专项行动作为当前宣传报道的重中之重,集中力量组织实施,广泛征集社会线索,在《衢州日报》头版、衢州电视台、衢州电台黄金时段开辟“为官不为”专项整治行动专栏,对“为官不为”现象发现一起,曝光一起,并进行跟踪采访报道,形成舆论声势,确保整治行动深入人心、影响持久。二是强化典型通报。由市委督办牵头,建立“为官不为”整治通报制度,对明察暗访、专项督查、承诺倒查、监督巡查中发现的“为官不为”典型,不论涉及到谁,一律点名道姓予以通报。三是做好警示教育。由市委组织部牵头,定期向

媒体通报一批“为官不为”典型问题,编印《“为官不为”典型案例汇编》,让广大党员干部从典型案例中汲取教训,引以为戒,做到警钟长鸣,始终保持奋发有为、积极进取的精神状态。

(四)抓督促整改

重点以自查自纠为主,强化各地各单位主体责任,深挖问题清单,亮晒整改清单。由市委组织部牵头,组织党员干部学习正反面典型,深化“为官不为”认识,自觉把握行为底线。同时,组织领导班子和党员干部对照“为官不为”整治重点,结合工作职责和目标任务,深入开展自查自纠。一方面,通过对标检视、谈心谈话、召开组织生活会和民主生活会、走访干部群众等形式,认真查找存在的“为官不为”问题,建立自查自纠清单,并上报市委“为官不为”专项整治行动领导小组办公室。查找问题要客观真实,做到不漏查瞒报、不敷衍应付,对问题查摆不认真的,严肃追究责任。另一方面,组织领导班子和领导干部作出整改公开承诺,完成“为官不为”问题整改。

四、工作要求

(一)加强组织领导

各地各部门要高度重视,把专项整治行动作为“两学一做”学习教育的重要抓手,摆在当前工作的重要议事日程。党委(党组)主要领导作为第一责任人,要亲自过问、亲自研究、亲自抓好落实,带头开展自查自纠,及时整改自身在“为官不为”方面存在的突出问题。同时,要按照市委的统一要求,成立专项

整治工作领导小组和办事机构,同步推进本地本单位专项整治工作。

(二)强化督促落实

各地各部门要迅速启动专项整治工作,坚持齐抓共管,联动整治突出问题,形成市县乡三级联动、部门协同推进的工作格局。在整治过程中,要下“猛药”,出“重拳”,治“顽症”,做到不回避、不护短,讲求实效、不走过场。同时,要及时上报整改落实、案件查办、立规执纪等工作开展情况。要把开展专项整治行动情况作为今年党委书记抓基层党建述职评议考核的重要内容。

(三)健全长效机制

各地各部门要及时对专项整治行动进行总结,对好做法、好经验以制度的形式常态化落实,对薄弱环节要扎紧制度笼子,进一步规范干部管理。重点要健全动态巡查和预警机制,构建包含党委政府、干部群众在内的开放多元立体“为官不为”信息采集网络,采取明察暗访、交叉检查、重点抽查等方式,对干部进行动态实时全面监测,防止“为官不为”反弹。完善干部考核机制,加强督查问责结果运用,真正使踏实肯干、敢于担当的好干部“上得来”,使庸政懒政的干部“下得去”。建立健全用制度保护干部不犯错、用制度激励干部敢干事的体制机制,为各项事业发展提供坚强保障。

中共衢州市委办公室

衢州市人民政府办公室

2016年5月18日

关于支持改革创新 建立容错免责机制的实施办法

(试行)

第一条 为引导党员、干部树立与全面深化改革相适应的思想作风和担当精神,既鼓励敢为人先、创业创新,又宽容失败、允许试错,最大限度调动广大党员、干部的积极性、主动性和创造性,让党员、干部放手大胆放心干事创业,特制定本办法。

第二条 本办法根据《中国共产党纪律处分条例》《行政机关公务员处分条例》《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》《中共浙江省委关于激励干部干事创业治理为官不为的若干意见》《衢州市党政领导干部履职问责办法(试行)》等相关规定制定。

第三条 本办法适用于全市各级机关、事业单位(国有企业)党员及在编干部。

第四条 对改革创新未能达到预期效果造成负面影响和损失的(重大安全责任事故除外),属于不可抗力导致,或无失职、渎职行为并同时符合以下条件的,可申请免责处理:

1. 法律、法规及党纪政纪条规没有明令禁止的;
2. 符合中央和省市党委、政府决

策部署和有关精神的;

3. 为改革创新和发展大局敢于担当、勇于作为的;
4. 按规定程序进行集体研究、民主决策、阳光运行的;
5. 积极主动采取措施,最大限度挽回损失或消除不良影响的;
6. 没有为自己、他人或单位谋取私利的。

第五条 相关单位和个人因改革创新出现失误受到追责等情形时,可向各级纪检监察机关或组织人事部门提出免责申请。各级纪检监察机关或组织人事部门要严格按照有关政策和党纪政纪规定予以核实认定。

1. 申请。单位或本人认为符合免责条件的,应在启动问责处置程序后7个工作日内,由所在单位党组织或本人按干部管理权限向相应的纪检监察机关或组织人事部门提出书面申请。

2. 核实。纪检监察机关会同组织人事部门依申请展开调查,出具书面调查报告,提出初步意见。

3. 认定。根据调查结果,纪检监察机关会同组织人事等部门作出认定意

见。认定结果在3个工作日内向申请单位或个人反馈并予以答复解释。

4. 报备。纪检监察机关应及时将认定结果报同级党委或政府备案。

第六条 经确定予以免责的单位和个人,可在四个方面予以免责:

1. 在落实党风廉政建设责任制考核中免于扣分,免予一票否决;
2. 在干部提拔任用党风廉政审查中,免予一票否决;
3. 免于行政追责和效能追责;
4. 需追究党政纪责任的,根据有关规定酌情从轻、减轻或免予处分。

以上结果运用方式可以根据免责的具体情况单独或综合使用。

第七条 在支持和保护改革创新的同时,坚决惩治借改革创新、推动发展之名,搞劳民伤财的“政绩工程”“形象工程”和徇私舞弊、贪污受贿、假公济私及严重损害群众利益等行为。

第八条 本办法自发布之日起试行。

中共衢州市委办公室

衢州市人民政府办公室

2016年4月20日发

重拳出击整治“为官不为”

——市委组织部负责人就“为官不为”专项整治行动答记者问

为全面落实从严治党要求,深入推进“两学一做”学习教育,市委办公室、市政府办公室下发了《关于开展“为官不为”专项整治行动方案》(衢委办发〔2016〕28号),对整治“为官不为”作出部署。近日,市委组织部负责人接受采访,就有关问题回答记者提问。

记者:为什么要开展“为官不为”专项整治工作?

答:党的十八大以来,党中央把从严治党摆在突出位置,作出了一系列重大部署,省委以建设好班长好班子好梯队为抓手,打出了涵盖干部“上、下、管、育、爱”系列组合拳,市委陆续出台了《关于调整不适宜担任现职领导干部的实施办法(试行)》《关于进一步加强领导班子和领导干部从严监督管理的若干意见》等系列文件,形成了从严管理干部的制度体系,作风建设取得明显成效。但作风建设永远在路上,永远没有休止符。从衢州市情况看,近期接连发生市体育局党政主要领导未经请假不参加重要会议、市信访局党组成员、驻京信访工作组组长擅自离岗、衢江区高家镇溪西养殖小区生猪养殖污染等事件,暴露出在少数领导干部身上仍存在不讲规矩、不守纪律、不敢担当、不愿作为等“为官不为”问题,必须引起高度重

视。为进一步强化作风建设,市委决定开展以治庸提能、治懒提效、治散提劲为主题的“为官不为”专项整治行动,作为“两学一做”学习教育的重要内容,通过宣传教育、监督检查、考核督导、严厉处置、新闻曝光等多种手段,深度聚焦一批各界反映强烈的典型问题,从严从快查处一批“为官不为”的典型案件,坚决调整一批不适宜担任现职的领导干部,倒逼干部提振精气神,激发干部队伍活力,为加快建设浙江生态屏障、现代田园城市、美丽幸福家园提供组织保障。

记者:“为官不为”存在的根源是什么?

答:履职尽责、为官有为是领导干部的基本政治品格,是党员领导干部做合格党员最基本的要求。“为官不为”归根结底是党员干部世界观、人生观、价值观这个“总开关”出了问题。对于不能为干部来说,主要存在“本领恐慌”,缺乏真本事、硬功夫,导致工作上力不从心。其根源是科学发展观树得不牢,发展理念和方式比较落后,没能随着形势发展需要自觉转变思想观念。对于不想为干部来说,主要是对个人的荣辱得失看得重,对事业的兴衰成败看得轻,对工作挑三拣四、挑肥拣瘦。其根源是群

众观念还没有牢固树立起来,没有真正解决好“为了谁、依靠谁、我是谁”的问题。

对于不敢为干部来说,主要是对工作只求过得去、不求过得硬,一心只想当“老好人”、“太平官”。其根源是担当意识差,不敢动真碰硬,遇到矛盾就绕,遇到问题就躲,缺乏攻坚克难的勇气。

记者:“为官不为”专项整治的重点是什么?

答:这次整治行动主要是聚焦重点领域、重点项目和重点人员,集中整治衢州市干部队伍中存在的不能为、不想为、不敢为等三大类15个方面的“为官不为”问题。

一是针对“不能为”问题,重点整治能力不适应岗位要求,工作长期打不开局面;不主动适应形势任务的变化,思想僵化、观念陈旧,开展工作老办法不管用,新办法不会用,硬办法不敢用,软办法不顶用,面对工作难题束手无策,一拖再拖等行为。

二是针对“不想为”问题,重点整治对上级决策部署阳奉阴违,搞上有政策、下有对策,推进“五水共治”“四边三化”“三改一拆”“扩大有效投资”等重点专项工作不力;对省委、省政府和市委、

市政府交办的重要工作和重点事项,迟迟不落实,找理由推脱;对群体性、突发事件处置不当,导致事态恶化;履行工作职责不力,重大项目不按时开工、网上舆情不及时应对、综合考核或单项考核排名末位;执行政治纪律、组织纪律不严,不履行请假手续缺席重要会议或重大活动,或者擅离职守,对重大突发事件不及时到现场处置等行为。

三是针对“不敢为”问题,重点整治不敢挑担子,怕承担责任,推诿扯皮,延误工作;怕担风险,不敢碰硬,困难多就退缩、矛盾多就回避;工作拈轻怕重、不愿担当,有利的事争着管,无利的事往外推;敷衍塞责,庸懒散浮,对群众的事不上心、不用心,对职责范围内的事能解决而不及及时解决,对群众反映的问题不妥善处理等行为。

记者:主要采取哪些措施整治“为官不为”?

答:根据市委安排,“为官不为”专项整治行动贯穿于“两学一做”学习教育的全过程,从现在开始至9月底前为集中整治阶段,之后转入常态化和制度化整治阶段。对“为官不为”行为发现一起,查纠一起,通报一起,绝不姑息、绝不手软,一查到底。我们将重点抓好四项工作:

一是抓专项清理。重点以集中行动为主,发挥职能部门、社会各界作用,严查细找“为官不为”突出问题。集中一段时间,由纪检监察、组织人事部门牵头,深入各级机关、深入服务窗口、深入基层一线进行明察暗访,发现问题、查找线索。由督考部门牵头,每月对市委、市

政府重大决策部署、重要工作安排、督促交办事项落实情况开展专项督查,对各地各单位年度公开承诺的工作目标完成情况进行对标核查,着力发现不落实的事,盯紧不落实的人,解剖不落实的原因,促进各项工作落到实处。每个季度组织人大代表、政协委员开展专项检查 and 视察活动,充分听取代表、委员对整治“为官不为”的意见建议。同时,畅通群众来信来访来电渠道,做到有举必查、有查必果。

二是抓严厉处置。重点以问责查处为主,实行“一案双查”,既严肃查处当事人责任,又追究相关领导责任。坚持从严从快查处案件,由纪检监察、组织人事部门牵头,运用执纪问责“四种形态”,对“为官不为”干部既开展批评和自我批评、提醒函询诫勉,又区分不同情形,综合运用组织措施、党纪政纪等进行处置。对干扰、阻碍、不配合问责调查的,或者弄虚作假、隐瞒事实真相、欺骗调查的,或者整改不力的,或者被新闻媒体曝光通报,造成不良影响的,一律从重问责。建立召回学习制度,对“为官不为”情节较重的干部进行召回,先进行有针对性培训,再派到重点工作和急难险重任务中锻炼学习。学习期满后,根据跟踪考核情况,另行安排工作。

三是抓教育警示。重点以正反两方面典型深度报道为主,加大新闻宣传力度。集中力量宣传专项整治行动,广泛征集社会线索,在主流媒体开辟专栏,对“为官不为”现象发现一起,曝光一起,形成舆论声势。建立“为官不为”整治通报制度,对专项清理中发现的“为官不为”典型,点名道姓予以通报。编发《“为官不为”典型案例汇编》,让广大党

员干部从典型案例中汲取教训,引以为戒,做到警钟长鸣。

四是抓督促整改。重点以自查自纠为主,强化各地各单位主体责任,查摆问题清单,亮晒整改清单。结合“两学一做”学习教育,组织领导班子和党员干部学习正反典型,对照“为官不为”整治重点,通过走访群众、对标检视、谈心谈话、召开组织生活会和民主生活会等形式,认真查找存在的“为官不为”问题,建立自查自纠清单。督促领导班子和领导干部作出整改公开承诺,限期完成问题整改,做到边学边改,以学促改。

记者:市委整治“为官不为”有什么要求?

答:本次专项整治行动将采取市委统一部署,市纪委、督考办、组织部、宣传部等有关单位合力推进,市、县、乡三级同步开展的方式进行。市委成立“为官不为”专项整治行动领导小组,办公室设在市委组织部,负责统筹协调推动全市专项整治日常工作开展。各地各单位要把“为官不为”专项整治作为“两学一做”学习教育的重要载体,着眼全局,精心谋划、立即部署、迅速启动,从严务实全面推进。要全面梳理“为官不为”情况,下“猛药”,出“重拳”,治“顽症”,做到不回避、不护短,不走过场。要健全巡查预警、考核问责、容错激励等长效机制,使整治“为官不为”制度化、常态化、长效化,推动形成为官有为、为官愿为、竞相作为的为政新风。❧

衢州市雷霆铁拳整治“为官不为”

■ 衢组轩

近日,《衢州日报》在头版显著位置开辟专栏,对全市“为官不为”情况进行连续通报,指名道姓通报“为官不为”典型案例,并对案例加以评论,在全市上下引起反响强烈,尤其在广大党员干部中震动很大,大家普遍感觉“这次,市委来真的”。这些情况通报正是稍早前衢州市委开展的“为官不为”专项整治行动阶段性成果的直接体现。

这场在全市党员干部中轰轰烈烈开展的“为官不为”专项整治行动,是衢州围绕习近平总书记提出的能力不足而“不能为”、动力不足而“不想为”、担当不足而“不敢为”等“为官不为”问题,并作为“两学一做”学习教育的重要抓手而提出的。衢州以重拳出击、雷霆问责、强势整治,在各级领导干部中形成不能不作为、不想不作为、不敢不作为的良好态势,有效提升了干部队伍“精气神”。今年以来,全市共调整“为官不为”干部 63 名,其中正县级 7 名、副县级 11 名、科级 45 名,谈话提醒和诫勉 176 人。

一、刻线深查,让“为官不为”者无所遁形

近年来,衢州市委和组织部门坚持把整治“为官不为”放在突出位置,连续



出台《衢州市党政领导干部履职问责办法(试行)》《衢州市调整不适宜担任现职领导干部实施办法(试行)》和《衢州市整治“三不”干部实施办法》,初步框定了“为官不为”的基本标准。在此次专项行动中,市委突出把刻划红线、深查短板作为“为官不为”专项整治行动的第一招,明确了 3 个方面 15 种“为官不为”的具体表现,让“慵、懒、散、怯”的干部坐不住、藏不牢。

一是聚焦“不能为”问题,划出“红线”治庸。直击干部队伍中存在的“本领恐慌”现象,针对一些党员干部“五四三”等中心工作中表现出来的思想老旧,能力不足,老办法不管用、新办法不

会用、硬办法不敢用、软办法不顶用等问题,勾勒画像,形成具体标准,引导党员干部对标自省,增强学习动力,增加实践压力,做到自觉学本领、提能力。

二是紧盯“不想为”问题,明确“底线”治懒。市委清醒地认识到,小进即满、小富即安的“山区思想”导致了不少衢州干部身上存在着“多一事不如少一事”、推诿扯皮、出工不出力等“不想为”、“不愿为”的情况。面对这一突出问题,衢州市详细罗列了推进重点专项工作不力、对群体性突发事件处置不当、执行政治纪律和组织纪律不严、工作不思进取等 8 种表现,让广大干部十分清楚地明确自身存在的短板。并通过

案例曝光、绩效考核等手段,倒逼“不想为”者提振精气神、增强干事激情,真正做到有位必先有为。

三是突出“不敢为”问题,拉起“电线”治怯。市委在出台行动方案的前期调研中发现,“不敢为”是“为官不为”诸多问题中整改难度最大、问题表现最隐蔽的一项。为有效解决这一“顽疾”,市委在详细列出干部不敢挑担子、不敢碰硬、只讲客观条件不讲主观原因等“不敢为”的5条问题清单同时,明确对在工作中怯步不前、不敢担当的干部,从严从重问责,以严厉的查纠手段紧逼干部扛起责任、大胆作为。

在做到“为官不为”者下有标准、下有依据的同时,还要求全市所有部门单位对照标准开展自查自纠并将结果上报组织部门。同时,专门组建8个专项督查组,分赴市直部门和县市区每月开展一次专项督查,对自查中没有发现或上报的“为官不为”问题,一经发现,立即登报公示、迅速查处,形成强大压力,真正使“为官不为”者无所遁形、无处藏身。

二、雷霆问责,给“为官不为”者迎头痛击

衢州市以雷霆之势,毫不留情地向“为官不为”者开刀问责,着力防范干部管理中的“破窗效应”“青蛙效应”“木桶效应”和“放大效应”,有效震慑“为官不为”。

一是规范问责机制防止“破窗效应”。为避免对“为官不为”表现轻微者

“一棍子打死”,又防止问题严重者逃过处罚,建立了干部“为官不为”双色卡监督提醒制度。对领导干部出现苗头性、倾向性问题的,发放“黄牌”,及时扯袖子、拍肩膀,使其保持警醒。对“黄牌”持有者仍不整改、造成后果的,或者出现严重问题,尤其是涉及到四大类27种不适宜担任现职的具体情形的,绝不姑息,直接出示“红牌”,从重处置。此前,就有市司法局、市场监管局、市旅游局等单位“一把手”以及江山市委常委、副市长,因“为官不为”情节严重,被“红牌”直接“罚下”。“双色卡”制度的推行,较好弥补了干部管理中的“破窗效应”。今年以来,全市共发放“黄牌”176张,“红牌”处罚57人,有效遏制歪风邪气蔓延。

二是从严问责处置警醒“青蛙效应”。坚持有责必问、失责必究,对“为官不为”者一律从严从快问责,切实增强干部危机意识,防止因“温水煮青蛙”而迷失自我、丧失斗志。一方面,精准发力,灵活运用执纪问责“四种形态”。根据“为官不为”问题的轻重,既用批评与自我批的方式让干部红脸出汗,也通过组织处理使干部警醒,还用党纪政纪处分使严重违规者受到应有的惩戒。比如,市体育局党政主要领导姜建勋、汪晖因未经请假不参加重要会议,被诫勉谈话,并通报批评;市信访局党组成员、驻京信访工作组组长吴有熠因擅自离岗造成不良影响,受到党内警告处分;市直部门两名副职因在城市建设“十大专项工作”中表现不佳,工作推进不力,

被调整职务。另一方面,做好“一案双查”和责任追查。对“为官不为”问题,既严肃查处当事人责任,又追究相关领导责任。比如,在处理衢江区高家镇生猪养殖污染问题时,不仅对乡镇党政“一把手”及相关直接责任人等10名干部处以免职、记过、警告等处分,还对分管副区长予以诫勉谈话。

三是狠抓责后整改补齐“木桶效应”。对被问责干部建立整改跟踪机制,避免“一罚了之”。注重对标整改,结合“两学一做”学习教育,注重加强对被问责干部的思想教育,进一步增强党性修养、坚定理想信念,自觉向党中央看齐、向总书记看齐,做真正合格的党。还通过走访群众、征求意见、领导谈话等开展对标检视,强化担当精神、增强履职能力,对照“为官不为”症结,认真整改存在的“不为”问题。注重边学边改,建立被问责干部召回学习制度,对“为官不为”情节较重的干部进行召回,进行有针对性培训,打破固有僵化思维,跳出“一亩三分地”思考,做到边学边改,以学促改,不断提升干部能力水平。下一步,将依托党校平台,开设专题整转学习班,让“为官不为”干部“回炉再造”。注重立行立改,深化一线磨练制度,召回学习结束后,指派到市委市政府重点工作中锻炼。考察期满后,根据个人表现、群众意见和跟踪考核情况,另行安排工作。

四是注重责后宣传用好“放大效应”。衢州市在专项整治行动中,一改惯常处理干部时“低调”的“悄声问责”,采

取“高调”的“公开问责”方式,在本地的日报、电视台、广播电台等传统媒体开辟“为官不为”专项整治行动专栏,并第一时间在“衢州发布”“掌上衢州”“衢州组工”微信平台等新媒体发布相关信息,以高频次、全方位曝光典型案例,不断放大专项整治行动的影响力,形成持续震慑。截至目前,已连续曝光12起“为官不为”案件,共涉及党员、干部50名。专项整治行动在三衢大地迅速造成重大影响,成为街头巷尾的热议话题,也起到了问责一个、警示一群、教育一片的效果。

三、凝心聚力,让为官者提劲担当

衢州市还高度重视舆论引导,通过加强正面典型宣传,为能干事、敢干事、有担当的干部和事例喝彩助威、撑腰鼓劲,还为“下”干部提供再次证明自己的舞台,凝聚昂扬向上的正能量,促使“为官者”竞相“作为”。

一是科学用人凝聚“活力”。衢州市在选人用人上推行实战选才和树立基层导向,坚持以德为先,使担当有为的干部“有盼头”,凝聚起干事创业的强大活力。坚持把培养、锻炼、检验、选拔干部的主阵地放在发展主战场。比如,全市因在推进“五水共治”“四边三化”“三改一拆”、招商引资等重点工作中表现突出被提拔使用的,占到同期提拔总数的近7成。牢固树立基层导向,把选人用人的关注点投向一线,尤其关注长期在偏远基层、困难较多的地方默默无闻

工作的干部。近年来,共有数十名乡镇(街道)党政“一把手”得到重用。始终坚持以德为先。加强对干部的政治品德、职业道德、社会公德和家庭美德等方面进行全面考察考核,注重群众口碑,真正把德的标准由“纸老虎”变成“硬杠杠”。今年3月份,在考察一名拟提拔干部过程中,发现其品行欠佳、群众口碑不好,最终未被提拔使用。

二是精准考核凝聚“动力”。发挥考核的“指挥棒”作用,着眼于全市不同领域、层次、类型的干部,系统谋划实施了“三类考核”,切实把考核变成干部前进的持久动力。实施目标承诺考绩,各地各部门“一把手”领衔承诺重点工作目标,并在媒体上公示,接受社会监督,有效倒逼各地各部门保质保量完成任务。开展重点任务专项考察,围绕“五、四、三”等中心工作,建立若干专项考察组,实行定点联系,近距离动态掌握干部的能力素质和政治表现,全市有133名干部在重点任务中表现不佳的干部被“下课”或组织处理。注重年度综合考评,用好考核结果,实行综合分析评判,准确评价领导干部的政绩。今年,就有两名乡镇“一把手”因所在乡镇连续三年获得市委综合考核一等奖,被提拔使用;还有7名副县级干部因考核排名靠后或身体较差等原因,被免职或提前退休。

三是容错免责凝聚“担力”。为引导党员、干部树立与全面深化改革相适应的思想作风和担当精神,既鼓励敢为人先、创新创业,又宽容失败、允许试错,

市委专门出台支持改革创新建立容错免责机制的实施办法。对相关单位和个人因改革创新出现失误,符合为改革创新和发展大局敢于担当、勇于作为,按规定程序研究、决策、推行,积极主动挽回损失或消除不良影响,没有为自己、他人或单位谋取私利等条件的,免于问责。以容错免责的实际行动,最大限度调动广大干部的积极性、主动性和创造性,为全市各级干部勇于担当、敢于作为创造良好环境。

四是下有所为凝聚“潜力”。把关心关爱因“为官不为”而被“下”的干部,作为专项整治行动的一个重要环节,确保下有所为、改有所进,激发干部个人潜力,发挥更大作用。根据干部的实际情况,对思想负担重的,及时开展教育引导,帮助查找问题、加油鼓劲,使其明差距、调心态、增信心;对工作能力弱、业务不强的,采取脱产学习、举办专题培训班等形式加强业务知识培训;对7名“请战”意愿强、工作积极性高的干部,推荐到重点项目、信访维稳等“五个一线”进点驻项、一线攻坚。同时,建立健全干部复出制度,“下”的干部如表现优秀且符合有关规定,给予“上”的机会,使干部的“上”与“下”成为动态过程、常态行为。✎

柯城区：

全面发力 重拳整治“为官不为”

■王 震

近年来，柯城区围绕省、市委《关于激励干部干事创业治理为官不为的若干意见》《关于调整不适宜担任现职领导干部的实施办法（试行）》《关于进一步加强领导班子和领导干部从严监督管理的若干意见》等文件精神，多管齐下、全面施策，坚决向“为官不为”现象“亮剑”，在治理“为官不为”、推进能上能下长效机制建设方面取得初步成效。

校正理想信念坐标，让“不作为”者“要为”

组织广大党员干部认真学习习近平总书记系列讲话精神，加大对焦裕禄、孔繁森式勤政廉政党员干部的宣传力度，强化教育引导，树立党员干部“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的职业认同。积极发挥党校、“周末大讲堂”、干部“夜学”、“锋领擂台”等平台作用，突出阵地效应，以坚定理想信念、增强宗旨观念和改进作风为重点，着力解决思想上“贫血”、精神上“缺钙”、行动上“乏力”的问题，牢筑“为官有为”的思想基础。截至目前，全区开展“周末大讲堂”17期，开设“锋领擂台”30余场次，远教平台学习时长11000余小时、课件学习次数10800余次。全区干部在比学赶超中获得锤炼提升。同时，借助组工短信、“乐淘”微信党建平台、《今日柯城》等媒介，加强宣传引导，弘扬“说干就干、马上就干、干就

干成、干就像样”的柯城精神，激励广大党员干部想为有为、能为可为。

强化管理机制，让“愿作为”者“会为”

根据柯城实际，先后制定下发调整不适宜担任现职干部办法、党政领导干部问责暂行办法、领导班子和领导干部作风状况评价办法等系列文件，从制度上为“庸懒散”行为套上“紧箍咒”、对心存侥幸的“为官不为”者说不。自2015年至今，全区共调整不适应担任现职干部5人。建立干部日常考核纪实机制和年度“四维”考核模式。成立“五水共治”“三改一拆”等9个全区性重点工作专项督导组，选调近40名经验丰富、素质优良的退二线领导干部，充分参与全区重点工作，避免“退岗退责”现象滋生。同时，根据职务与职级并行制度的相关精神，在全区稳妥推行职务与职级并行制度；根据《关于加强乡镇（街道）干部队伍建设意见》文件精神，全面落实年度考核优秀等次比例、年度目标工作责任制考核奖励等待遇向基层倾斜的规定，激励一线干部干事创业的激情。

加大监督问责力度，让“不愿为”者“有畏”

变单兵作战为协同作战，纪检监察、组织部门、督查部门、“五水共治”办、“三改一拆”办等协同配合，强化一线考绩、全方位监督。2015年以来共开

展“廉洁清风”等行动32次，问责干部99人次，给予党政纪处理12人，通报6起。按月下发《督查通报》17期，表扬最清洁村170余个，通报需整改村140余个，最脏河道（塘、沟、渠）75余次，开展“五四三”专项督察10次，发现问题42个，谈话提醒干部37人次，诫勉谈话30人次，给予党政纪处理1人。进一步完善干部监督举报平台，开设干部监督、“五四三”工作举报邮箱，借助新媒体开设12380短信、“柯城先锋”微博、“乐淘”微信举报渠道，确保群众反映方式无死角。积极搭建“曝、评、赞”监督模式，在《今日柯城》、“柯城发布”等平台曝光“不作为、慢作为”的事例，让“为官不为”行为无处遁形；对涌现出的“最美”团队、“十大攻坚干将”“十大招商能手”“十大项目功臣”等进行表彰，营造“学最美、学先进、勤干事”的良好氛围。✎



“痛打”程 硕 / 作

衢江区：

打好组合拳重击“为官不为”顽疾

■ 江海华

近年来，衢江区着力强化干部队伍建设，针对部分干部存在的“不能为、不想为、不敢为”等“为官不为”问题，打出了严肃追究问责、开展联合督查等一系列组合拳，力促干部履职尽责、敢于担当。

建好教育培训“加油站”，让“无为”者“会为”

强化理论武装“补钙”，依托区委党校、灰坪乡“红色灰坪”等干部教育培训基地，先后开设“为官有为”、党性修养、党章党规党纪轮训等专题培训班6期培训干部1500余人。强化警示教育“鸣钟”，依托区内省一监、十里丰两所监狱资源，组织开展领导干部进监警示教育活动，在新提任领导干部、区管领导干部培训过程中，将这项活动列入重要课程，300余名干部接受了警示教育。强化教育培训“提能”，坚持问题导向，开展分层分类全覆盖培训，近年来，先后选派120余名领导干部参加省、市委党校各类培训，举办产业发展、投资项目管理能力提升、乡村休闲旅游、农产品质量安全等“菜单式”培训班17期，培训1300余人次。

当好领导干部“强后盾”，让“无为”者“敢为”

突出把为官有为、敢于担当列为干部选拔任用重要标准，在动议、集体酝酿、民主推荐、组织考察等环节，重点

考察干部是否敢担当善作为，凡是经考察作风涣散、不愿担当的干部，原则上一律取消资格。推行重点项目一线、服务对象一线、基层一线的“三个一线”考察工作法，实行上门走访约谈，分阶段到重点工作、重点项目一线了解干部工作实绩，实行定性与定量分析，为敢于攻坚克难、坚持原则、勇于担当的“狮子型”干部撑腰鼓劲，并大力提拔使用。三年来，共有85名在城中村整体搬迁改造、“五水共治”“三改一拆”等重点工作、重点项目中作风硬、敢担当、善作为的领导干部得到提拔重用，12名领导干部因缺乏工作担当、回避矛盾不敢负责、工作实绩平平被免职。

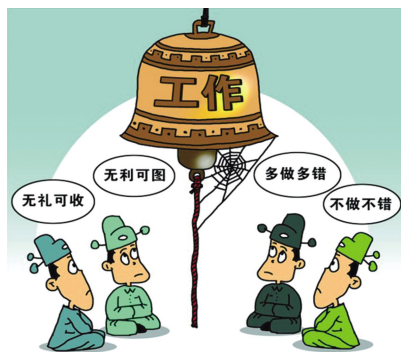
用好干部考核“指挥棒”，让“不为”者“作为”

健全科学的干部考核评价体系，综合运用日常考核、专项考核、年度考核和领导班子运转定期分析等手段，全面综合评价领导班子和领导干部政绩，进行综合研判，列出测评情况差、履职不好、不适宜担任现职的干部名单，多层次多维度进行比证后进行组织处理。深化以干部记实考绩为主要内容的干部平时考核机制，实行干部任前查验记实考绩制度，通过每日记、每周晒、每季评、每年考，强化记实考绩工作在领导班子调整配备、干部选

拔任用和年度考核等次确定中的运用，推动干部深入基层一线开展工作。两年来，通过督考通报、《今日衢江》、“衢江发布”等形式发布通报10期，通过记实考绩日志倒查追责4人。

念好监督管理“紧箍咒”，让“不为”者“无位”

联合纪检监察部门，建立领导干部“为官不为”动态巡查和举报监督机制，把反映领导干部“为官不为”问题纳入“12380”举报平台，公布电话、手机短信、微信公众平台、信访等多位一体举报途径，目前收到反映领导干部“为官不为”问题10个。在《今日衢江》、“衢江发布”、衢江电视台等平台设立“为官不为”曝光台，对“为官不为”典型案例及时通报公开曝光，近两年来曝光相关案例8件，共调整不适宜担任现职领导干部8人，问责处理4人，其中免职6人，平职交流3人，改任非领导职务2人，责令辞职1人。✎



“围观之道” 朱慧卿 / 作

龙游县：

以“三大突破”为主引擎 重拳出击“为官不为”

■施 涛

为官者，在其位必谋其政，行其权必担其责。龙游县以“三大突破”为主抓手，亮剑“为官不为”，对工作推动“慢”、精神状态“差”、推诿扯皮“耗”、碌碌无为“庸”的“太平官”“逍遥官”，做到不换状态就换人，强势推进“为官不为”治理。

突破干部思想禁锢，让“为官者愿为”

着力解决部分干部精神上“缺钙”的问题，增强“为官愿为”的自觉性。一是强化思想教育。结合党的群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育、“两学一做”学习教育，开展治理“为官不为”专题教育，引导党员干部牢固树立理想信念和宗旨意识，激发干部干事创业激情。二是注重能力提升。加强干部教育培训，重点解决干部“不会”的问题。2016年度确定62个主体培训班次，分“四大战役”专题培训班、任职培训班、业务培训班三大类型，重点提高干部在政策方针、经济建设、产业发展、群众工作、依法行政、社会管理等方面能力素质，促使干部更好履职尽责。三是完善容错机制。建立健全容错免责机制，明确容错免责的6个条件，只要是因为党的事业发展和群众利益需求，允许在实践中出现错误或失误，大力营造支持改革实干、鼓励创新、宽容失误、允

许试错的良好环境，为想干事却担心“动辄得咎”的干部送上一颗“定心丸”。

突破干部任用陈规，让“为官者想为”

注重树立正确用人导向，畅通“下”的渠道，增强“为官想为”的主动性。一是坚持实干为先，让有为者有位。坚持实战选才、一线选拔，实绩比选领导干部，及时跟进“五水共治”“三改一拆”“大干项目、大抓招商”、信访维稳等重点工作推进情况，动态掌握干部在主战场、最前沿、第一线的真实表现。注重在一线平台中选拔实绩突出、敢于担当、奋发有为的干部。2015年以来，共提拔或重用实战一线实绩突出的干部67名。二是坚持能上能下，让不为者无位。修订完善《龙游县调整不适宜担任现职领导干部实施办法》，着力解决为官不正、为官不为、为官乱为等问题，推动形成能者上、庸者下、劣者汰的用人导向和从政环境。2015年以来，共调整不适宜担任现职领导干部12名，其中11名免职，1名调整岗位。三是实施挂牌招才，让想为者能为。开展“百狮争先、一线攻坚”行动，把一线实战平台作为赛场，由干部自主报名争当“狮子”，到实战一线克难攻坚。2015年以来，共选派163名干部参加攻坚行动，其中已有9名表现突出的干部得到

了提拔重用。

突破干部管理瓶颈，让“为官者不敢不为”

着力形成干部管理监督合力，使“为官不为”无处藏身。一是建立立体式考核机制。建立平时考核、年度量化考核、全员实考核“三位一体”的考核机制，全方位、立体式考核干部实绩，体现“干与不干、干多干少、干快干慢、干好干差就是不一样”。连续两年在年度量化考核分类分线排名末位的，认定为不适宜担任现职干部，予以调整。2015年以来，已有2名同志因年度考核排名末位予以调整。二是推行重点工作跟踪督查。制订重点工作专项跟踪督查考核办法，对县直部门、乡镇（街道）领导班子推进“五水共治”“四边三化”“三改一拆”等重点工作情况，实行跟踪督查，既重过程，又讲结果，全程跟踪领导班子和领导干部在重点工作中的表现，形成“不敢不为”的紧迫感和使命感。三是加大执纪问责力度。围绕反“四风”重点，对照“为官不为”15条标准，强化对“为官不为”行为的执纪问责，形成从严从紧的干部监督态势。2015年以来，共组织开展正风肃纪专项行动76次，检查单位2335个，发现问题131个，党纪政纪处分23人次，组织处理55人次。❏

江山市：

严字当头 重拳治理“为官不为”

■毛海丽

近年来,江山市坚决贯彻落实中央从严治党的要求,针对少数干部存在“不能为、不想为、不敢为”现象,以发现、核查、惩处为主线,从严治理“为官不为”,取得了较好效果,形成了能者上、平者让、庸者下的良好氛围,全市干部积极性得到了较大提高,各项重点工作紧张有序向前推进。如2015年江山市获得省“五水共治”工作优秀县和省清三河达标县两张“金名片”,2016年1至5月共拆除违章建筑35余万平方米、关停猪场619户、完成整治“四边三化”问题点3394处。

构建“立体网”,严查细找“为官不为”突出问题

通过聚焦中心工作、构建督查体系、拓宽查找渠道,多方位、多角度查找“为官不为”突出问题。一是聚焦中心严查细找。围绕“五水共治”“四边三化”“三改一拆”、美丽乡村创建、六个十大专项等中心工作、重点工作,全程跟进了解掌握干部表现。二是构建督查体系严查细找。实行督查常态化,构建纪委问责督查、督考办专项督查、人大法治督查、政协民主督查等“四位一体”的督查体系,在督查中查找“为官不为”。今年以来,市督考办对标年初乡镇(街道)、部门与市委市政府签订“军令状”、责任书所列任务目标等开展专项督查19次,共发现问题180多个。三是拓宽渠道严查细找。分别从市纪委明察暗访、立案处理、信访举报,督考办专项督查、市人大政协的监督

巡查,媒体曝光,干部考察考核以及12380热线、群众来信来访等多种渠道掌握了解“为官不为”情况。今年以来全市各级纪检监察组织开展各类明察暗访350次,发现问题266个。

念好“紧箍咒”,严格把握“为官不为”量化标尺

制定出台《江山市“为官不为”专项整治行动方案》和《江山市“为官不为”问责操作规程》,对“为官不为”的问责情形、问责程序、问责结果等作出明确规定,让干部心里有一把标尺,让被问责的干部心服口服。一是细化问责情形。围绕不能为、不想为、不敢为等3大方面,列举了15个“为官不为”的主要具体表现,要求干部对标自查整改。二是规范问责程序。重点抓住启动问责、调查核实、问责处理、督促整改4个环节,即针对在督查巡查、专项督查、信访举报、考察考核、媒体曝光等过程中发现的问题线索,先由相关部门提出是否构成“为官不为”建议;根据问题线索进行调查了解,包括调查核实、征求相关单位意见、要求本人进行说明等;综合调查核实结果,根据情节轻重作出相应处理;最后,进行跟踪督查。三是实行容错纠错。抓好已出台的《关于支持和保护党员干部干事创业努力营造风清气正良好氛围的实施意见(试行)》贯彻实施,实行严肃问责与容错纠错相结合,在容错原则、细化标准、规范容错免责程序方面进行细化。

用好“杀手锏”,从严抓好“为官不为”问责

严格按照各级关于治理“为官不为”、干部能上能下等相关规定,坚持小惩大诫、宽严相济的原则,对“为官不为”者进行严肃执纪问责。一是用好小惩大诫。针对“为官不为”情节较轻的干部,以提醒、函询、诫勉等处理手段为主,并后续了解干部整改表现,对于未整改或整改效果不明显的,将进一步作组织处理。2015年10月以来共谈话提醒13人、函询6人、诫勉谈话1人。二是严肃“下课问责”。江山市委狠下决心,动真碰硬,对于整改效果不佳或者情节较重的,从严处理。2015年9月以来,已对14名不担当、不作为、闹矛盾、作风差不适宜担任现职的领导干部进行了组织调整,其中调整岗位6人,改任非领导职务7人,免职4人。如对因民间借贷问题严重影响工作推进的一名街道领导干部和在“三资”管理工作中监管不到位、不及时造成重大损失的乡镇领导干部进行免职。三是进行跟踪督查。定期对被问责的干部进行跟踪,了解其日常表现、工作推进或群众反映具体事项是否解决落实等情况进行了解,对各方面表现较好的,组织上给予重新评定;对“为官不为”情节较重的干部进行召回,进行有针对性培训,并派到市委市政府重点工作中跟班学习,学习期满后,根据个人表现、群众意见和跟踪考核情况,另行安排工作。❶

常山县：

剑指“为官不为” 推动干部能上真下

■许建锋

针对当前部分干部存在怕闯红线，宁可不做、不愿做错，甘当太平官的思想，常山县认真贯彻全面从严治党要求，把整治“为官不为”作为加强干部队伍建设的重要内容，查实症，出重拳，敢于亮剑，着力打通干部“下”的通道。

强化制度约束，着力规范干部行为。先后下发了《关于规范干部行为的若干意见》《常山县机关事业单位及其工作人员问责办法》等约束干部行为的制度性文件，重申领导干部个人有关事项报告、领导干部企业和社会团体兼职（任职）、单位中层干部选拔任用等相关规定；列出干部作风问责的 11 种情形、处理方式流程和结果运用，对为官不为的铁腕问责。研究制定《关于开展“为官不为”专项整治行动方案》，明确“三不”干部标准、专项整治步骤及相关工作要求。

强化专项清理，严查“为官不为”突出问题。县督考办将“为官不为”专项督查与日常督考工作相结合，组织纪检、组织、发改等部门，每月对全县重点项目、重大工程以及各部门、乡镇落实“五四三”组合拳等中心工作情况进行督查，着力发现不落实的事，盯紧不落实的人。县委组织部牵头对县管领导干部年初申报的 2016 年度实事计划进行半年度倒查，对开展岗位承诺的干部职工工作完成情况开展核查，着力发现不履行、不正确履行或履行不力的干部。同

时，积极邀请人大代表、政协委员监督“为官不为”行为，融入到代表、委员视察活动中去，并充分听取代表、委员的意见建议。

强化执纪问责，严肃处理“三不”干部。县纪委结合群众举报查核、媒体曝光、案件查办等情况，对不能为、不想为、不敢为的干部及时给予问责处理；县委组织部根据县纪委问责情况，及时给予“三不”干部组织处理。仅“三无”果汁原料加工点直排超标废水问题，县纪委就问责了招贤镇、大桥头乡乡村两级干部 19 人，其中免职 3 人（县管干部 2 人），行政记大过 1 人，行政记过 5 人，党内警告 4 人，党内严重警告 1 人，诫勉谈话 1 人，通报批评 5 人，责令书面检查 2 人。

强化警示教育，努力营造高压态势。不怕家丑外扬，对典型案件，发现一起，坚决查处一起，处理结果一律公开，点名道姓曝光，充分发挥警示、震慑和教育作用。2016 年 5 月通过《衢州日报》，详细报道我县招贤镇渔溪口村以及大桥头乡樟山村“三无”果汁原料加工点直排超标废水问题中“三不”干部的问责处理决定，在全县干部职工中造成很大震动。在《今日常山》头版，常山电视台黄金时段开辟“为官不为”专项整治行动专栏，持续报道“为官不为”现象，做到发现一起，曝光一起，形成舆论声势，营造高压态势。

强化举报查核，做到有报必查、查核必究。依托 12380 信访举报平台，对日常及干部公示期间收到的干部信访举报，第一时间派出调查组进行调查，作出相应的答复意见。特别是干部任前公示期间发现有信访举报的，有报必查，一时难以查核清楚的，暂缓上会研究。今年来，共收到各类干部信访举报 12 件，其中任前公示期间信访举报 10 件，1 名公示对象因信访举报查实被“拿下”。

强化用人导向，引导干部有为有位。明确树立“凭实绩用干部、按岗位配干部”的用人导向，充分运用近几年各项工作目标考核、领导班子和领导干部年度考核等成果，真正把那些信心坚定、行动坚决、科学推进、勇于担当的干部选拔到关键岗位上来，支持和保护坚持原则、敢于负责的干部，在最近一次乡人事调整中也得到了充分体现，新提拔或转任重要岗位的 27 人中，有 24 名来自乡镇、部门一线。❧



开化县：

三项措施治理“为官不为”

■ 方晓路

“为官不为”者从思想根源上就是忘记,甚至于摒弃了“为人民服务”这个宗旨。开化县着力整治“为官不为”,一方面深入开展“两学一做”学习教育,从思想上拔其毒,另一方面全面落实从严治党要求,做到真管真严、敢管敢严、长管长严。

完善约束机制,落实“严”字当头,治理“不想为”

一方面,出台《关于进一步加强领导班子和领导干部从严监督管理的实施意见》以及《开化县调整不适宜担任现职领导干部实施办法》,对干部监督管理、杜绝“为官不为”提出了更高的要求。如:进一步规范党政正职权力运行。建立领导干部生态环境损坏责任追究机制,实行党政同责、终身追责。加大对党政正职经济责任审计力度,完善自然资源资产审计办法,实行党政联审。疏通干部“下”的渠道。明确了领导干部各种“下”的情形,经组织提醒、函询、诫勉没有改正的,就要被认定为不适宜担任现职,要采取撤职、免职、降职、调离岗位、改任非领导职务等方式予以调整。另一方面,建立全面动态的监督预警机制。广辟信息收集渠道,开展以组工干部“联乡进部门”为载体的扁平化干部日常考察、县委县政府重大决策部署等落实情况的专项督查、群众来信来访的线索举报、人大代表政协委员的专项检

查视察等开放多元立体“为官不为”信息采集网络,采取明察暗访、交叉检查、重点抽查等方式对干部“为官不为”进行动态实时全面监测。

精准培训提升干部素质,治理“不能为”

通过强化业务知识培训、加强业务经验交流等提高干部的执政能力,解决“本领恐慌”。鼓励干部主动学习、自主学习,引导干部边干边学、干中学、学中干。一是每年选派若干批次年轻干部到乡镇基层、重点项目、群众工作、服务经济、招商引资等一线培养锻炼。二是加强上挂锻炼和顶岗培训,定期选派一批优秀年轻干部到国家部委、省级机关、央企国企、发达地区挂职,全面提高各级领导干部的专业素质和业务能力。三是加强后备干部培养。对缺少基层领导经历的后备干部,及时安排到乡镇党政领导岗位工作;注重把年纪较轻、发展潜力较大的县直部门副职,选派到乡镇党政领导岗位进行培养锻炼。

健全激励机制营造积极氛围,治理“不敢为”

“不敢为”说到底就是担当问题,通过对干部政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀,使得广大干部安心、安身、安业,推动广大干部心情舒畅、充满信心,积极作为、敢于担当。一是建立容错免责机制,鼓励党员干部大

胆改革创新,宽容和允许改革创新出现失误,解决不敢担当的突出问题,营造敢闯敢干的政治生态环境。二是大力选拔使用“狮子型”干部、“老黄牛”式干部,实绩特别突出、表现特别优秀的干部,支持和保护坚持原则、敢于负责的干部,让优秀的干部在基层一线安心工作。三是落实正常的待遇和福利。认真落实乡镇干部“两个20%”的规定,落实好乡镇干部住夜值班补助和夜餐费等政策。在保障国家规定的节假日基础上,认真落实干部职工带薪休假制度和职工疗休养制度。四是完善落实谈心谈话制度。各级领导干部要保证足够的时间和精力与分管或联系的干部谈心谈话,开展思想交流与沟通,及时给予提醒、指导和帮助,充分激发干部的工作热情。

整治行动开展以来,开化县就“为官不为”处置干部11人次,处置内容涉及党纪政纪处分、岗位调整等,给广大党员干部敲响了警钟,努力形成人人干事创业、各个奋勇当先的良好氛围,把县委县政府的各项决策部署落到实处,为开化的转型发展尽应有之力。■

市财政(地税)局:

正向激励 反向倒逼 让“为官不为”者无处遁形

■王燕萍

治理“懒政”顽疾,核心在人,关键靠人。衢州市财政局为响应市委“为官不为”专项整治行动的号召,确保“两学一做”学习教育取得成效,通过文化引领、制度约束、考核激励等多种手段,着力解决财税干部中“为官不为”问题,以科学方式营造奖励实绩、激励实干的良好氛围,努力打造一支“团结、创新、清廉、有为”的财税干部队伍。

一、狠抓“三个严格”,破解“为官不为”能力难题

“十三五”时期财税改革任务繁重,作为“国家治理的基础和重要支柱”,衢州财税人的担当作为,关系到全市经济

转型的质量。为破解“为官不为”的困局,市财政局结合财税工作实际,狠抓“三个严格”,促进问题查找与整改,切实加强干部队伍作风建设,进一步提高财税服务质量。

一是严格主体责任。成立衢州市财政局“为官不为”专项整治行动工作领导小组,局党委书记、局长担任领导小组组长,各处室、直属单位主要负责人为“为官不为”直接责任人,带头自查自纠,压紧压实主体责任,切实抓好工作、带好队伍。

二是严格绩效管理。建立工作绩效管理制

度,通过年初制定绩效计划、年中实施绩效监控、年底开展绩效考评、每年开展绩效改进、全程开展绩效沟通,把年度战略任务变为具体可量化的指标,分解到处室和岗位,实现“千斤重担众人挑、人人头上有指标”,调动每个处室和每名干部的工作积极性,确保市委、市政府决策部署及时、全面、高质量落实。

三是严格督办检查。每季度对各处室单位完成上级交办工作完成情况进行对标检查,每半年对局年度重点工作完成情况进行督办通报,对未按时完成任务,倒查干部履职情况,对不能为、不想为、不敢为的干部,严肃问责。同时发挥 12366 财税热线、衢州财税网站、12345 市长热线等平台作用,及时受理群众来信来访来电,做到有举必查、有查必果、有果必复。

二、补齐“三个短板”,破解“为官不为”动力难题

当前财税改革力度空前,部分财税干部在变革面前出现了思想波动。为引导好、教育好财税干部,确保财税干部在改革面前看清形势、认清趋势、保持定力,做到工作不乱、思想不散,市财政局着力补齐文化短板、执行短板和服务



短板,进一步提升财税干部的理财治税能力。

一是补齐文化短板。坚持以财税文化为引领,搭建财税文化建设平台,紧密结合财税业务,举办干部讲坛、文艺晚会、趣味运动会、“最美财政地税人”评选等主题活动,践行“实、稳、优”财税价值观,使财税文化核心理念深入人心,并转化为每位财税干部的自觉行动,全面提振干部队伍精神风貌。进一步做精、做深、做透财税文化,提升“文化生产力”,促进财税部门自身“持续、平稳、健康”发展,从思想上铲除“不想为”的腐败土壤。

二是补齐执行短板。认真分析、追根溯源,仔细查找财税工作“堵点”,并逐个疏通,逐一解决。对上级布置的财税工作一竿子到底,不折不扣落实,并结合衢州实际进行细化实化。针对重点难点工作,制定时间表、明确责任人,按照规定的时限、流程和职责分工来抓落实。坚持事权法定,厘清公共财政运行边界,全面梳理财税权力清单、负面清单和责任清单,以清单的方式将财税职责确定下来,做到法无授权不可为,法定职责必须为,从制度上扭转财税干部“不敢为”的局面。

三是补齐服务短板。深化行政审批制度改革,推进“五证合一”“一照一码”登记改革,破除阻碍创业创新的“堵点”。推行“阳光政务”,对财政预决算等内容进行全面梳理,规范流程、及时公开,自觉接受舆论监督。加强税法宣传和纳税服务,构建税收大宣传格局,强化一对一、点对点的税法宣传,满足不断增长的纳税服务需求。以信息化为依托,对外实行风险管理,对内实行廉政

风险防控,从内容上破解财税干部“不愿为”的难题。

三、严把“三个关口”,破解“为官不为”活力难题

财税处于各方利益的交汇点,财税干部如果缺乏担当、做“老好人”、当“太平官”,遇到困难“绕开走”、碰到问题“往上交”,肯定管不好“家”,理不好财,承担不了改革发展的大任。为此,市财政局认真把好“三关”,以正能量注入抵制“负情绪”影响,激发干部敢于担当、善于担当的工作热情,营造风清气正的干事创业氛围。

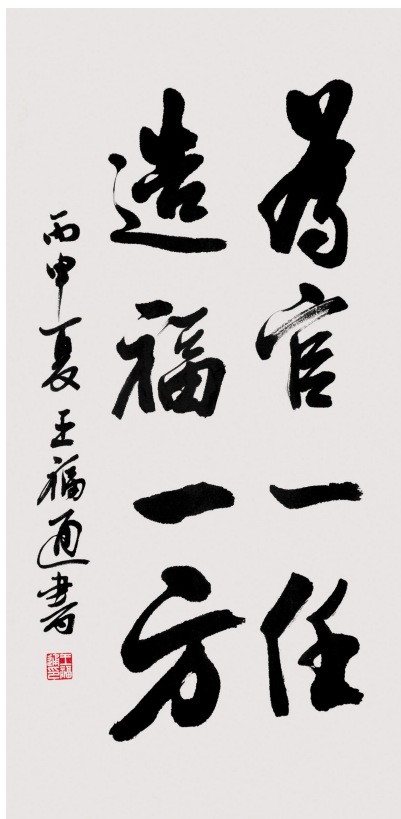
一是把好选人用人关。树立正确的用人导向,把“信念坚定、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”作为新时期“好干部”的标准,让有为者“有位”,让不为者“失位”。2015年,局机关结合干部工作实绩,把群众公认度高的、工作业绩突出的13名副科级干部提拔为正科级干部,同时提拔了15名副科级干部,并根据人尽其才、岗能相适的原则,对32名干部进行了轮岗调整,把一批能干事、想干事、会干事的狮子型干部充实到财税部门重要岗位上来,起到了良好的正向引导效应。

二是把好监督执纪关。坚持抓在日常,严在经常,采取明察暗访、通报曝光、一案双查等多种形式,围绕中央八项规定、行政管理权、税收执法权、市委市政府中心工作以及群众关切问题等落实情况,开展监督执纪,并实行专人负责、定时复查、按季通报、责任追究,精准把握运用执纪问责“四种形态”,按照干部管理权限,既开展批评和自我批评、提醒函询诫勉,又区分不同情形,综合运用组织处理、党纪政纪处理等手

段,着力解决财税干部履职不力、作风不实、效能不高等问题。

三是把好建章立制关。按照体现群众意愿、体现改进作风、体现提高效率、体现工作规律原则,紧扣地税部门主要工作职责,进一步完善首问负责、一次性告知、限时办结、服务承诺等各项管理和服务制度,规范从政行为,强化责任落实,疏通落实链条上的每一个环节,将压力和责任层层传导到位,实现“见人、见事、见项目”,避免“中梗阻”,切实形成按制度办事、靠制度管人的长效机制。

〔作者单位:衢州市财政(地税)局〕



市财政(地税)局 王福通/书

编者按:为更好推进“为官不为”专项整治行动,本刊特组织通讯员采访相关县(市、区)委书记、组织部长,多角度阐述对“为官不为”问题的思考。现将采访实录刊登,供参考。

项瑞良:好地方更要有好作为

■ 通讯员 方晓路

记者:近期市委组织开展了“为官不为”专项整治,“为官不为”在开化有哪些具体表现?

项瑞良:总的来讲,开化党员干部能吃苦、敢担当、有作为,特别是国家公园建设以来,大家“五加二”“白加黑”,生动诠释了“四种精神”,干部队伍的主流是好的。但有少数干部“为官不为”,表现也多种多样。概括起来有“四个不”:一是不布置就不主动干,像打算盘一样,拨一拨动一动,不拨就不动,工作主动性不高、积极性不够。二是不考核就不努力干,不管什么工作都要求列入考核,不少干部也在等考核,认为不考核“干也白干”。三是不点明就不知道怎么干,领导交办一件工作,不仅要提要求、提目标,还要讲怎么办、怎么干,做工作不动脑筋。四是不督查就不积极干。有时非要等到纪委、督考部门督查,等到领导点名点姓甚至拉下脸批评才去干。这些现象与中央和省市委对干部作风的要求是背道而驰的,与国家公园建设的要求是格格不入的,与干部在群众心目中的形象是极不相称的。这些“为官不为”现象虽然反映在少数干部身上,但影响开化形象,阻碍开化发展。市委这时开展“为官不为”专项整治,是恰到好处,抓到点上,更为我们整治“为官不为”指明了方向,增强了信心。

记者:“为官不为”作为老问题,当前又出现新情况。就我们开化而言,产生这些现象的原因又是什么呢?

项瑞良:造成“为官不为”,原因是多方面的,既有社会环境因素,也有干部个人因素。

从干部个人讲,主要是干部理想信念缺失,责任意识下降。有的觉得“理想太远,生活太近”,理想信念的激励作用下降,出现不同程度的动摇。有的再学习能力较弱,自身素质跟不上形势,从而变成“本领恐慌”“水土不服”,在新形势新任务面前难以有所作为。有的是因为反特权、严规矩动了自己的“奶酪”,搞消极怠工、“软性”抵抗,门好进了,脸好看了,但事依然不办。

从社会环境讲,主要是负面舆论和恶意炒作使一些干部模糊了视线,增加了困惑。面对日益繁重的改革发展稳定任务,有少数干部不是“干”字当头,而是“怕”字当头。常常怕这怕那,或担心失误失败,或担心追责问责,或担心舆论舆情,或担心前程前途。造成有的干部对该抓紧的事迟迟不敢“动手”,对难解决的事常常“甩手”,对棘手的事就“缩手”,对需表态的事却“摇手”。

记者:治理“为官不为”,我们开化采取了哪些具体举措?

项瑞良:开化对治理“为官不为”一

直高度重视,近年来结合群众路线教育、“三严三实”专题教育、国家公园建设等探索了不少有效的办法,总的来说就是四句话:提素质,立规矩,强督查,明导向。

提素质,就是提升干部的思想和工作水平,使大家有善为的能力。思想教育方面,我们在巩固群众路线教育、“三严三实”专题教育成果基础上,实施了“两学一做”学习教育,开展了“开化是个好地方、国家公园谱新章”大讨论、向“硬汉书记”何万彬同志学习等活动,广大干部增强了政治定力、生态定力、绿色定力,对开化今后的发展满怀信心。提升能力方面,我们利用钱江源论坛每月一次组织专家来开化讲学,不定期组织县管干部“考学”,选派干部走出去求学,雷打不动开展“周一夜学”,广大干部立足本职,缺什么、补什么,抓落实的能力有了明显提升。

立规矩,就是进一步完善各项制度,重申党纪党规,对“为官不为”划出边界,明确底线,使大家有想为的境界。一方面,我们抓好《党章》和新《准则》《条例》,以及中央八项规定精神等在开化的贯彻落实,严明党的纪律和规矩。另一方面,紧密结合开化实际,制定一系列地方化、具体化、特色化的规章制度。今年,结合省委巡视组反馈意见整改,结合县乡换届,出台了《关于进一步

加强好班长好班子好梯队建设实施意见》《开化县调整不适宜担任现职领导干部实施办法》等一揽子文件。这些文件各有侧重、相互配套,分别从不同层面,明确了领导干部该干什么、怎么干,该负什么责、挑什么担,为整治“为官不为”提供了保障。

强督查,就是把督查和问责贯穿整治“为官不为”始终,作为执行制度的生命线,使大家有勤为的作风。我们要求纪委、组织和督考部门对重点项目、重点工作,一周一督查、一周一通报;对重点岗位,及时提醒,抓早抓小。人大、政协创新监督方式,及时组织人大评议、政协视察,不定期组织人大代表政协委员监督重点工作推进。鼓励新闻媒体开设曝光台,加强新闻舆论监督。公开办事流程和结果,主动接受群众监督。对“为官不为”行为发现一起,查处一起,做到事实不查清不放过,责任不清不放过,问责不到人不放过,整改不到位不放过。今年以来,开展专项检查9次,发现具体问题139个,33家单位被责令限期整改,136名干部被问责;开展农村专项整治行动,查处村党员干部违纪问题61个,村党员干部涉纪信访量同比下降12%。

明导向,就是从选人用人、考核激励、宽容失败等方面树立鲜明导向,让想干事、能干事、会干事、敢干事的干部

有盼头、有奔头、有甜头,使大家有敢为的担当。一是树立了重实干、重实绩的用人导向。前不久,县委打破论资排辈,注重实干创新,选用了一批“狮子型”干部,调整了一批什么人都不敢得罪、什么事情也干不成,几年还是“涛声依旧”的干部,在广大干部群众中引起强烈反响。二是树立了干好干坏不一样的奖惩导向。优化了乡镇部门综合考核办法,调高了重点工作、重点项目分值和乡镇总分,让干得多的得更多好处。优化干部年度考核办法,对为官不为的,探索试行“召回管理”,对于那些屡教不改、依然为官不为的进行组织处理。三是树立容错免责导向,把干部在改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误和错误,同明知故犯的违纪违法行为区分开来,鼓励“不破法规破常规”,为敢于创新、勇于担当的干部壮胆撑腰。

记者:今年是“十三五”开局之年,建设“诗画山水、国家公园、幸福开化”任务繁重,治理“为官不为”如何与重点工作相结合?

项瑞良:治理“为官不为”目的是促进干部“为官有为”,抓落实、快发展。整治中,我们更加注重治理“为官不为”和加快发展结合起来,用发展成果检验治理效果。

一是体现在“十三五”开好局、起好步上。五年看三年,三年看头年。今年1-4月,开化地区生产总值、财政总收入、一般公共预算收入、农业增加值、服务业增加值、第二产业增加值、农民人均纯收入、金融机构存款余额等8项指标增幅居全市第一,为今后发展打下了良好基础。

二是体现在“大干三个月、环境大提升”攻坚行动上。结合贯彻落实夏宝龙书记、李强省长的重要指示和市委陈新书记的要求,以及市委“八项重点工作”,从6月1日起,我们把“大干三个月、环境大提升”作为一场只能赢、不能输的大考,四套班子一线蹲点,主体部门全员作战,乡村干部全部压上,全县总动员,全域大整治,美丽浙江先行区、生态经济示范区、“两山”理论体制创新实验区建设迈出了坚实的步伐。

三是体现在推进国家、省级改革试点上。经过短短3个月的努力,“多规合一”试点完成了一本规划、一张蓝图、一套技术、一个平台、一批管理体制的建设,进入实质性操作阶段。开化国家公园体制试点方案近期将得到国家发改委批复。省级重点生态功能区示范区建设受到了李强省长的高度肯定,为全省推广创造了经验。

(项瑞良,中共开化县委书记) 

姜海洋:向“为官不为”干部“亮剑”

■通讯员 余均 万灵慧

记者:目前,柯城区“为官不为”现象主要表现及根源是什么?

姜海洋:这次市委、市政府将“不能

为、不想为、不敢为”三大类15个方面问题作为“为官不为”整治重点,就我区情况来看,“不能为”的主要表现,暴露

在干部存在“本领恐慌”、遇到急事不能上等方面。柯城是主城区,交通生活便利,即使工作在偏一点的乡镇,车程也

不过半个小时,生活相对安逸,少数干部进取意识不强,习惯用传统眼光看问题,用传统方式做工作,遇到急事、难事不顶用。“不想为”的主要表现,突出在甘当“太平官”、遇到烦事不想上等方面。柯城情况相对特殊,信访维稳、征迁安置、土管规划、教育卫生等许多工作,需要协调市区两级才能推进落实,部分干部动辄以市区体制不顺为由,满腹牢骚,不主动沟通协调,强调客观原因,忽视主观努力。“不敢为”的主要表现,体现在看见问题绕道走、遇到难事不敢上等等方面。部分干部工作怕担风险,认为现在督查力度大、追责很厉害,为官不易,多做多错,不愿意多干活、多揽事,奉行所谓的“不求有功,但求无过”。

记者:柯城区“为官不为”治理,已经采取哪些措施,取得什么成效?

姜海洋:“为官不为”治理,是一项系统工程。近年来,我们结合群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育、“两学一做”学习教育,通过制度、平台建设,进一步压缩了“为官不为”生存空间,激发了党员干部干事创业的热情。一是“打擂”倒逼。2015年,我们在部门、乡镇街道和村(社区)三个层面开展“锋领擂台”赛实绩比风采活动。每次选定若干人,由一把手亮相报工作、亮底谈差距、亮剑比思路。建立部门分类争先制度,将49个区级部门分为党群类、经济类、社会事业类和垂直管理类。邀请区四套班子、乡镇(街道)党政正职、村居及企业代表,对各部门在履行职责、服务中心、服务基层、服务企业等方面进行测评。季首定目标、季末晒实绩,形成你追我赶、比学赶超的态势。建立

重点工作“排位赛”机制,对乡镇街道“五四三”、大千项目等中心工作,进行一月一考核、一排名,倒逼干部干事创业。二是典型示范。连续3年开展“十大招商能手”“十大项目功臣”“十大攻坚干将”等评比活动,从中选拔一批“狮子型”干部,切实体现了“有为者有位”的选人用人导向。3年来,从“十大招商能手、十大项目功臣、十大攻坚干将”中择优提拔重用了12名有能力、善实战的干部,起到了很好的典型示范作用。三是“重拳”整治。我们对“为官不为”行为不纵容、不姑息,发现一起,处置一起。针对石梁镇集镇建设管理工作动作缓慢、整治不力,多次被市督督办通报的情况,我们态度坚决,重拳出击,对石梁镇党委书记予以停职检查处理,全区干部反响强烈、触动很大,起到了很好的警示作用。我们通过“为官不为”整治,就是要让全体党员干部心沉下来,思想紧起来,行动快起来。

记者:柯城区如何进一步深化“为官不为”整治?

姜海洋:“为官不为”整治永远在路上,没有休止符。接下来,我们将联合纪委、宣传等部门,细化责任,分工合作,进一步巩固和深化“为官不为”整治工作,引导全区党员干部以只争朝夕的精神状态,以奋发有为的实际行动,大力推进各项中心工作任务落实,努力形成不能不作为、不想不作为、不敢不作为的良好态势。一是扎牢制度笼子。进一步落实省、市委关于治理“为官不为”《若干意见》和推进干部能上能下《实施细则》精神,制定出台柯城区治理“为官不为”实施细则,针对不能为、不想为、

不敢为的具体情形,结合柯城区自身特点,将“五四三”工作推进情况,以及重点工程、重点项目,廉政建设、平安建设等看得见、摸得着,与经济发展、社会民生息息相关的工作,纳入治理范围,集中一段时间,进行专项整治。二是注重日常监督。发挥人大、政协、组织、纪检、专项考核部门等对党员干部“为官不为”现象的管理和监督作用,通过明察暗访、民主评议、专项督查、跟踪考核等多种方式,从严监督、从严治吏。建立信息联络制度,加大外部监督的力度。同时,积极搭建“曝、评、赞”监督平台,充分发挥媒体监督作用,在《今日柯城》、“柯城发布”、简报等平台实名曝光“为官不为”的事例,突出舆论造势,形成高频震慑。三是强化从严处置。结合“两学一做”学习教育,全面梳理“为官不为”问题清单,制定整改清单,定期通报整改落实情况。健全“为官不为”预警机制,加大提醒、函询和诫勉力度。敢于“亮剑”,强化问责查处,做到不回避、不护短、不走过场,推进干部能上能下。同时,建立考核问责、容错激励等长效机制,使治理“为官不为”制度化、常态化、长效化。

(姜海洋,柯城区常委、组织部长)



■ 郑志成：整治“为官不为”意在对于干部从严管理

■ 通讯员 江海华

记者：郑部长，最近大家都非常关注高家镇溪西生猪养殖污染事件，因这起事件，衢江区问责了多名干部，在领导干部中引起了一定警醒和震动。对此，您是如何看待的？

郑志成：干部就是要干事，如果只是“太平官”“逍遥官”，实在对不起这个“干”字。高家镇生猪养殖污染事件在社会和人民群众中造成了恶劣的影响，它的背后充分暴露出了我们个别党员干部特别是党员领导干部缺乏责任意识、担当意识，为官不为、怠政懒政。对此，区委态度是非常明确的，在事件发生后的第一时间，我们就启动了问责程序，对包括高家镇党委书记、原镇长在内的10名干部进行了组织处理或党纪政纪处分。同时，举一反三全面开展排查，对发现的其他问题一查到底，严肃处理，绝不袒护姑息。

记者：衢江区对干部问责的力度确实非常大，彰显了区委、区政府查处“为官不为”的决心和推进全面“从严治党”的决心。在开展“为官不为”治理中，衢江区主要做了哪些工作？

郑志成：整治“为官不为”是场硬仗，关键要出实招。衢江区重点做了以下几项工作。

一是严肃追责问责，亮明纪律红线。推行党政领导干部问责办法，加大问责处理力度，公开通报了高家镇溪西生猪养殖污染典型案例。开展领导班子建设运转分析季度走访，对领导干部出现的苗头性问题及时进行提醒、函询和

诫勉。今年来，已问责处理4人，诫勉谈话10人。

二是排查突出问题，集中开展整治。联合纪委、组织、督考力量，加强对慵懒散慢等为官不为行为的专项整治，深入排查领导干部在“五水共治”“四边三化”“生猪整规”等重点工作中责任不落实、执行不到位的情况，对群众反映的问题不重视、不及时处理、群众不满意等问题，梳理出“为官不为”问题清单，列明“为官不为”具体表现。

三是强化日常监督，综合分析研判。综合运用日常考核、专项考核、年度考核等手段，全面评价领导班子和领导干部政绩，进行综合研判。今年以来，我们已开展城中村改造一线考核、生猪整规一线考核等专项考核3次，考核结果作为干部选任和整治“为官不为”的重要依据。

记者：治理“为官不为”，抓好领导干部日常管理是关键，衢江区在这方面有哪些好的做法？

郑志成：整治“为官不为”意在对于干部从严管理，关键是抓早、抓小、抓实。早提醒、早预警，这是组织对干部的爱，不能等出了事才去管。在加强干部日常管理方面，衢江区一直在坚持推行干部记实考绩制度，通过“每日记、每周晒、每季评、每年考”的形式，倒逼干部深入基层一线开展工作。

建起了制度，关键是抓好结果运用。我们把干部记实考绩作为领导班子调整配备、干部选拔任用和干部年度考核

核等次确定的重要依据，通过查阅干部日志，结合平时考核，对那些注重实干、实绩突出、群众公认的干部优先提拔重用。同时，对日常实绩考核靠后的同志实行诫免谈话，取消评先评优资格，对不称职、不胜任现职的干部也及时进行调整。

记者：构建防治“为官不为”长效机制，才能真正为“为官不为”画上休止符。对此，衢江区下步还有什么考虑？

郑志成：当前，“为官不为”主要表现在不能为、不想为、不敢为，不能为是能力问题，不想为是动力问题，不敢为是担当问题。为此，衢江区将采取以下几项举措力促干部“为官有为”。

一是以优质的教育培训引导，解决领导干部“不能为”的问题。以理想信念、党性修养、政治理论、政策法规、道德品行教育培训为重点，依托区委党校、“红色灰坪”等干部教育培训基地，补齐领导干部精神之钙。强化业务能力培训，以问题为导向，按照“缺什么补什么”的原则，开展分层分类全覆盖培训，重点提升规划、金融、投资项目管理、电子商务、放心农业等方面的业务与能力。

二是以科学的考核体系鞭策，解决领导干部“不想为”的问题。进一步完善干部考核评价体系，制定更合理的考核目标、科学的考核标准和方法，明确“为”和“不为”的界线。更加突出重点项目一线、服务对象一线考察，注重对干部工作实绩的考评。进一步深化干部记实考绩管理制度，研发手机APP，探索

将干部年度考核、测评等内容加入记实考绩管理系统,强化结果运用,激励干部为官有为奋发作为。

三是以正确的用人导向引领,解决领导干部“不敢为”的问题。严格贯彻《干部选拔任用条例》精神,对敢抓敢管、群

众公认的干部大力提拔使用,对能力素质差、没有实绩、得过且过的干部坚决予以调整,强化“能者上、平者让、庸者下”的干部选任导向。建立容错机制,对在改革创新中因不可抗力或满足一定条件导致未达到预期效果,或造成负面影响和

损失的(重大安全责任事故除外),从轻、减轻或免于组织处理,为改革创新者撑腰鼓劲。

(郑志成,衢江区委常委、组织部长) 

王光华:全面从严治党须重拳整治“为官不为”

■ 通讯员 祝柳珊 朱 政

记者:一段时间以来,除了久治难绝的“门难进、脸难看、事难办”等“衙门作派”,“为官不为”又有了一些“新变种”。在龙游县具体工作中,存在哪些亟需整治的“为官不为”现象?

王光华:结合龙游实际,“为官不为”具体表现为以下几点:一是遇到问题“绕道走”,不讲担当。部分领导干部在重点工作面前畏首畏尾,该拍板时不拍板;面对矛盾不敢上,如在征地拆迁恶意阻工、非法缠访闹访等歪风邪气面前不敢“亮剑”、怕担责。二是具体项目“纸上谈”,形式主义。部分单位热衷于编简报、发文件;工作浮于表面的现象仍存在。三是工作部署“慢动作”,拖拉推诿。少数领导干部在执行政策中抱着等待观望心理,有的部门效率低下,部门与部门之间、部门与乡镇之间没有形成合力,一些重点项目工程迟迟不能推进。四是日常状态“慵懒散”,得过且过。有的领导干部思想、能力跟不上新形势,不善于把握机遇,解决问题的办法不多;少数干部思想上固步自封,习惯用老办法、老经验处理问题;有的干部危机意识淡薄,安于现状、不求上进。

记者:落实全面从严治党的要求,就要坚决整治各种“为官不为”现象,对庸政、懒政“动刀子”“出重拳”。您是如何看待“为官不为”整治的?我们又是如何“动刀子”“出重拳”的?

王光华:为官作为是天职,理应在其位谋其政,任其职负其责。开展“为官不为”整治工作,是落实从严治党的具体举措。我县在开展“为官不为”专项整治行动中,以实现“三大突破”为目标,多策并举,重拳出击,形成声势。一是通过思想教育坚定信念,通过教育培训提升能力,突破干部思想禁锢,让“为官者愿为”。二是树立实干导向,坚持能上能下,突破干部任用陈规,让“为官者想为”。三是完善考核体系,加大执纪力度,突破干部管理瓶颈,让“为官者不敢不为”。

记者:能否用数字描述一下,在整治“为官不为”工作中,我们已经取得的成效?

王光华:2014年4月,龙游县就下发了《关于建立能上能下机制建设过硬打胜仗干部队伍的实施意见》和《龙游县关于调整不适宜担任现职领导干部暂行办法》,激励干部干事创业,畅通

干部“下”的渠道。2016年3月,修订完善《龙游县调整不适宜担任现职领导干部实施办法(试行)》。2016年4月,出台《关于建立党员干部改革创新容错免责机制的实施办法(试行)》,鼓励党员干部敢于担当作为。2015年1月以来,全县共调整不适宜担任现职领导干部12人,其中11人免职。

记者:众所周知,整治“为官不为”是一项长期性工作,而落实全面从严治党要求,需要广大党员干部以身作则、点滴践行。今后,我们准备朝哪些方向再努力?

王光华:整治“为官不为”必须抓长抓牢抓出成效:一是扩大专项整治行动的辐射效应。以“为官不为”专项整治为契机,结合“两学一做”学习教育,从严从快查出一批“为官不为”典型案例,调整一批不适宜担任现职干部,形成不能不作为、不想不作为、不敢不作为的强烈共识。二是综合施策,打好组合拳。围绕“育”,重点开展“百狮争先、一线攻坚”行动,把年轻干部派到实战一线克难攻坚。围绕“选”,及时跟进治水拆违、项目招商、信访维稳等重点工作推进情况,坚持实战选才、一线提拔,实绩比选

领导干部。围绕“考”，建立平时考核、年度量化考核、全员实事考核“三位一体”的考核机制，考实干部实绩。围绕“治”，强化对“为官不为”行为的执纪问责，对照“为官不为”15条标准，调整一批“为

官不为”干部。三是建章立制保长效。总结好专项整治行动，制度化、常态化落实好的经验做法。重点结合平时考核、领导干部挂联项目和实绩记实等制度，加强干部队伍实时管理。加大“为官不

为”问责结果运用，使好干部“上得来”，不作为干部“下得去”，防止“为官不为”反弹。

（王光华，龙游县委常委、组织部长）

叶骏：以坚决的态度全面开展“为官不为”整治行动

■ 通讯员 王 康

记者：首先，请您介绍一下“为官不为”的具体表现是什么？

叶骏：当前，部分干部思想困惑增多、积极性不高，确实存在一定程度的“为官不为”。具体来说，主要表现在以下几个方面：一是党性弱化。主要是世界观、人生观、价值观这个“总开关”出了问题，宗旨意识淡化。工作中缺乏理想信念的支撑，降低了工作标准，满足于完成既定目标和任务。二是意志消沉。主要是干部工作热情减退，进取精神弱化，一些升迁遭遇“天花板”现象的同志想早点退下来，过清闲日子；一些“85后”优秀年轻干部上进愿望降低，想“当官”的减少。三是执行力有所下降。认为做多做少一个样，部分单位对有为有位的干部奖励形式单一，激励力度有限，直接导致了干部办事效率不高。四是担当精神不够。工作思前想后，犹豫不决，总怕在程序上出问题，在行为上出漏洞，在官场上得罪人，导致工作裹足不前。五是创新动力不足。对于上面没有明确的事情、没有参照的事情，不肯花精力去调查研究，不肯花风险去创新，怕做得多错的多。

记者：针对“为官不为”，江山市有何解决之策？

叶骏：发现了问题，就需要针对问题来解决问题，江山市委从七个方面着手，推进干部“七个为”，解决“为官不为”：

一是开展理想信念教育，引导干部为官有为。加强对领导干部的理想信念和勤政教育，促使其树立正确的世界观、人生观和价值观，从正向引导广大干部为官有为。

二是从严监督管理惩治，督促干部必须作为。拓展干部监督工作外延，对于在日常考核、群众反映中发现的干部苗头性倾向性问题的，及时采取措施，督促其改正缺点、纠正错误。加大问责力度，重拳治理干部不作为，对于“为官不为”的干部不手软，坚决予以惩处。

三是注重提升干部能力，帮助干部能做善为。加大干部教育培训力度。针对“短板”，科学设置培训内容，提高广大干部解决实际问题的能力。推进干部一线实践锻炼。通过有计划地将干部抽调到一线岗位进行实践锻炼，提高其解决复杂问题的水平，帮助干部善为。

四是坚持正确用人导向，激励干部主动作为。坚持“好干部”标准，重点突出三个导向。突出基层导向。就是注重选拔具有基层领导经历和工作经历的干部。突出实绩导向。突出实绩晋升原

则，坚持将“狮子型”干部大胆提拔到重要岗位，并重用任劳任怨的“老黄牛”干部。突出年轻导向。以加强优秀年轻干部队伍建设为重点培养好梯队，拓宽优秀年轻干部选拔视野和渠道。

五是坚持绩效考核评价，指导干部正确作为。积极探索干部考核评价新途径。建立干部“积分制”绩效考核评价体系，结合机关部门和乡镇干部工作不同特点，因岗而异科学设置考核内容和指标分值。

六是注重干部激励关爱，倡导干部奋发有为。通过物质奖励和精神激励，鼓励干部干事创业。多为基层干部考虑，确保政策落地，注重对干部的差异化奖励，对贡献多、功劳大的干部要给予倾斜。

七是实行容错纠错机制，鼓励干部大胆作为。出台支持和保护干部干事创业相关政策，实行干部干事创业容错纠错机制，在不触碰底线的前提下，鼓励干部探索创新，勇于实践。

记者：江山市制定的这些对策确实可以说是对症下药，那么具体采取了哪些行动和举措？目前取得了哪些成效？

叶骏：江山市通过聚焦中心工作、构建督查体系、拓宽查找渠道，多方位、

多角度查找“为官不为”突出问题。对“为官不为”的问责程序等作出明确规定,让干部心里有一把标尺,让被问责的干部心服口服。同时严格按照各级关于治理“为官不为”、干部能上能下等相关规定,坚持小惩大诫、宽严相济的原则,对“为官不为”者进行严肃执纪问责。在“五水共治”“生猪整规”“四边三化”等中心工作中,江山市委组织部聚焦“为官不为”,全程跟进了解掌握干部表现情况。同时研究制定了江山市“为官不为”整治方案,对纪委立案、媒体曝光、考察了解、来信来访、重点工作督查等渠道掌握了解到的“为官不为”案例进行曝光,并建立了“为官不为”惩处机

制,推动干部全力干事,“为官有为”。如纪检监察部门围绕中心工作落实,强化立项监督执纪。今年以来,全市各级纪检监察组织共开展监督检查 350 次,发现问题 266 个,问责 43 人。聚焦群众切身利益,开展农村基层作风巡查。目前,全市 19 个乡镇(街道)97 个行政村已有序开展巡查工作,共发现问题 49 个,其中,党纪立案 2 件,立即整改 9 个,对 5 名非党员村干部和非党员村民小组长进行批评教育。突出媒体曝光问题,加大问责通报力度。今年以来,共实施“一案双查”8 起,追究责任 36 人;下发问责情况通报 3 期。如针对媒体曝光的大桥镇四丰工贸有限公司违建案件和

贺村镇棠坂村两村民跨区域非法占地违建案件,对相关责任人员进行问责追责,其中辞退 2 人,给予诫勉谈话、通报批评、扣发年度考核奖金等处理 13 人。针对江山多娇实业有限公司、江山赛银将军门业有限公司等企业安全事故安全检查不到位等问题,对相关责任人员 11 人进行通报批评。针对 16 个工程串标围标和 3 个项目违规直接发包问题进行严肃查处并进行“一案双查”,追究当事人责任和领导责任 12 人次,确保政令畅通、令行禁止。

(叶骏,江山市委常委、组织部长)

吴利平：打造能为、想为、敢为的干部队伍

■ 通讯员 占 雨

记者：当前，是我们各项事业发展的关键期，亟需各级领导干部谋划举措、迎难而上、敢于担当，这就要求我们花大力气解决“为官不为”问题。请您谈谈对治理“为官不为”的认识与思考。

吴利平：好的。这次“两学一做”学习教育，衢州市把整治“为官不为”作为重要载体，着力整治 15 个突出问题。这些问题产生的原因比较复杂。从干部自身来说，主要是党性修养跟不上，有的怠倦感上升，追求安逸，不愿为；有的担心做事有风险，为了不出事、宁可不干事，不敢为；有的是本领恐慌，能力水平不足，不善为。从制度建设来说，干部考核评价机制有待完善，正向激励干部、推动“为官有为”的办法较为单一。从工作环境来说，干部履职过程中面临的压力大，特别是基层一线的权责利还不够

相称等。还有，不同类型、不同层次、不同岗位干部的“为官不为”的表现、程度、危害等都不尽相同。如，新进入机关的干部主要表现不善为，年龄快到杠干部主要表现不想为；单位主要领导干部“不为”影响的是全局，中层干部“不为”更多影响的是效率等。“为官不为”损害的是党委政府形象，贻误的是发展良机，辜负的是群众期盼，不加以治理，还会产生负面效应，蔓延影响广大党员干部干部的精神状态。

记者：那么，您认为治理“为官不为”应注意把握哪几个方面？

吴利平：对干部“为官不为”问题，常山县委高度重视，作为领导班子和干部队伍建设的一项重点，近年来以教育实践活动、“三严三实”专题教育、“两学一做”学习教育为契机，从思想作风、管

理监督、制度机制入手，大力整肃干部“庸懒散”现象，全力构筑从严管理新常态。工作中我们注意把握好六个方面。一是坚持以上率下。把抓党建、经济、平安、生态、民生五张报表作为重要职责，全面实施县级领导“领衔领创领办”制，以上率下，建立“周报、月评”机制，一级抓一级，既层层落实党委（党组）从严管理干部的主体责任，又推进了中心工作的落实。二是鲜明用人导向。坚持以德为先，在全县树立“凭实绩用干部、按岗位配干部”的用人导向。一手抓先进典型，注重使用埋头苦干、兢兢业业的“老黄牛”干部，支持和保护敢于担当的干部，连续三年评比“项目功臣、招商能手、攻坚干将”各 10 名。一手抓警示教育，坚持有报必查、查核必究，对“为官不为”典型案例，发现一起、查处一起、

通报一起。三是强化督查问责。督办办每月牵头开展县委县政府重大决策部署、重要工作安排的督促交办事项落实情况专项督查。制定机关企事业单位及其工作人员《问责办法》，对处置不及时、工作失职、推诿扯皮等 11 种情形，视情进行通报批评、调整岗位、降（免）职等处理。四是完善绩效考核。实行年度实事完成情况、领导班子运行情况、党风廉政建设情况、领导干部履职情况、干部队伍建设情况、优秀干部推荐“六考合一”，分类考核、分线排名，实绩积分、末位淘汰，推动能上能下。同时注重抓早抓小，对领导班子正职、其他县管领导干部分别设置 16 项、8 项反向指标，实行预警扣分管理，涵盖教育培训、干部日志、个人有关事项报告等各个方面。五是鼓励基层首创。重视发挥乡村两级的积极性主动性创造性，定期召开乡镇书记、村支部书记工作交流会，擂台比拼，鼓励他们大胆闯、大胆试，创造出蓝天三衢、赏石小镇、常山三宝、育才摇篮、黄塘故事等一批典型。六是提升履职能力。围绕县委“实力工业、休闲城市、美丽乡村”三大战略，举办各类培训班。连续四年坚持全员“周末自主选训”活动，实施三年一轮的第二届年轻干部成长班工程，常态化推进中层干部跨部门竞岗交流。同时有针对性选派干部到吃劲岗位锻炼，开展驻点招商、“五四三”整治、企业破产重整组、新三板挂牌上市等。

记者：接下来，常山县在治理“为官不为”将主要抓好哪些工作？

吴利平：治理“为官不为”是个系统工程，在找准症结和根源的前提下，坚持从严治政、问题导向、改革思维、群众满意、抓常抓长五个维度，在党性教育、权力运行、干部选任、监督管理、考核评

价等多个方面综合施策，持续提振干部精气神，推动干部能为、想为、敢为。

1. 突出“两学一做”加强干部思想教育。在“学”上深入推进干部党性教育，从严从实抓好“学党章党规、学系列讲话”，注重运用正反典型深化干部对“为官不为”的认识，强化政治纪律和政治规矩约束。在“做”上，对查摆出的问题，坚持不懈抓地整改落实，推动广大干部立足岗位作贡献，争当“四讲四有”的合格党员。在干事中既守规矩又有血性，打牢“为官有为”的思想根基。

2. 以鲜明的选人用人导向推动干部有为。换届之年围绕战斗力做文章，坚持选人条件服从战斗力，对敢担当有作为、专注干事肯吃苦、实绩突出的干部加大使用力度。对因敢抓敢管得罪人、影响得票的干部，组织上为他们主持公道，给予客观公正评价。

3. 加强专业化能力建设推动干部善为。高度重视干部能力建设，把教育培训工作放在更加重要的位置。根据常山县经济社会发展需要，结合干部队伍能力结构现状，有针对性地开展转型升级、创新驱动、现代金融、法治建设、社会治理、互联网+等方面培训，不断优化知识结构、提升专业能力。把学、墩、练、选紧密结合起来，经常性选派干部到重大项目、重点工程、基层一线进行培养锻炼，不断提高履职能力。

4. 精心组织“为官不为”专项整治推动干部快为。以重大决策查执行、重点工程查进度、重要工作查落实为主要内容，通过明查暗访、专项督查、承诺倒查、监督巡查等多种方式，严查细找“为官不为”突出问题。精准把握运用执纪问责“四种形态”，对苗头性倾向性问题及时提醒告诫。分情节较轻、情节较重、情节严重等不同情形，综合运用组织处

理、党纪政纪处理等手段。建立典型案件查处情况通报制度，通过新闻媒体对“为官不为”行为进行曝光，自觉接受社会和群众监督。

5. 加强实绩考核和日常管理推动干部敢为。继续完善县乡村三级工作交流制度，引导干部晒实绩、赛业绩。继续深化县管领导干部年度工作、重点工作任务书制度，健全岗位目标岗位责任制，做到年初申报、年中跟踪、年末对账。深化专项考察，推行新任一把手履职情况考核，开展日式化管理平时考核，全面考准考实干部实绩。推行实绩公示公议，探索群众评价、媒体问政、满意度调查等社会评价方式，运用社会力量倒逼干部干事创业。

6. 注重关心关爱和正向激励推动干部甘为。在借鉴各地经验基础上，探索建立容错免责机制。坚持谈心谈话全覆盖，做到岗位调整的必谈、工作生活遭遇重大挫折的必谈、发现问题苗头的必谈、干部主动约谈的必谈。赋予乡镇（街道）部门一把手干部使用推荐权、奖惩建议权、收入分配决定权，全面落实乡镇基层“两个 20%”的政策，充分发挥制度的激励效应。加强正面舆论引导，选树和集中宣传千名好支书、“金钉子”党员典型，用身边事教育身边人。

（吴利平，常山县委常委、组织部长）



“为官不为”有关情况通报

一、衢江区高家镇溪西养殖小区生猪养殖污染问题

2015年3月至2016年5月期间，衢江区高家镇溪西养殖小区一期、二期项目多次存在未按规定排放生猪养殖污水，二期项目存在未建设环保设施就偷养生猪问题。上述问题被群众举报后，高家镇政府、市环保局衢江分局和区畜牧局曾于2015年8月召开协调会，责令一期、二期养殖户进行整改并向农户赔偿，但赔偿未得到完全落实，污染问题也未得到整改。经研究，决定对负有领导责任的衢江区副区长巫建民诫勉谈话；免去衢江区高家镇党委书记吴利旗、原镇党委副书记、镇长龚诗龙职务，免去高家镇党委委员、副镇长罗培勤职务并给予行政记过处分；对市环保局衢江分局局长杨建云行政记大过处分；对高家镇副镇长郑有新政行政记过处分、高家镇上溪村党支部书记储雪祥党内严重警告处分、衢江区畜牧兽医局局长舒志涛行政记大过处分、衢江区畜牧兽医局产业科干部吴立红行政记过处分。

二、市体育局党政主要领导姜建勋、汪晖未经请假不参加重要会议问题

4月27日，市委、市政府召集“畅想信安·寻美绿道”万人健步公益活动督促检查协调会，主要帮助主办单位协调解决问题。会前，市委办通知明确要

求市体育局姜建勋、汪晖参加会议。姜建勋、汪晖作为此次活动第一主办单位主要负责人，在事先未请假的情况下，没有参加会议。经研究，决定对姜建勋、汪晖两位同志诫勉谈话，并通报批评。

三、衢州市信访局党组成员、驻京信访工作组组长吴有熠擅自离岗问题

2016年4月22日至4月25日以及4月29日至5月4日，吴有熠先后两次擅自离京返衢，不按规定报告个人去向，造成5月2日发生信访事件时未在岗处置被上级批评的不良影响，受到党内警告处分。

四、常山县招贤镇渔溪口村“三无”果汁原料加工点直排超标废水问题

2015年7月至10月，招贤镇渔溪口村村民兰雨木未经审批，搭建面积580平方米的钢棚厂房；2015年12月至2016年3月，招贤镇渔溪口村“三无”果汁原料加工点租用此钢棚厂房生产果汁直排超标废水。上述问题被群众举报后，招贤镇会同相关执法部门多次对加工点的非法加工生产、废水直排问题进行执法，但跟踪、巡查、督促处置不彻底、不到位，导致非法果汁加工点恢复生产，废水直排问题未得到解决。经研究，决定免去招贤镇农业副镇长童庆春、招贤镇工业副镇长徐树良职务并给予行政记过处分；免去招贤镇国土所副所长江让龙职务并给予行政记大过处

分；对招贤镇规划员占小飞给予行政记过处分；对招贤镇渔溪口村驻村干部胡智敏给予行政记过处分；对招贤镇渔溪口村党支部书记邓江华、招贤镇渔溪口村村委会主任兰如荣分别给予党内警告处分、停职检查6个月，并同时扣发6个月基本工资、6个月绩效工资。

五、常山县大桥头乡樟山村“三无”果汁原料加工点直排超标废水问题

2016年1月-3月期间，常山县大桥头乡樟山村“三无”果汁原料加工点违章搭建彩钢厂房生产柑橘囊胞，直排超标废水。3月15日，大桥头乡分管副乡长徐家有等乡村干部，发现异常后未引起足够重视，没有在第一时间报告，核查工作不到位，水质污染问题未得到解决。经研究，决定对大桥头乡副乡长徐家有诫勉谈话；对大桥头乡樟山村村干部和村土地监管主要责任人王松华给予行政记过处分；对大桥头乡樟山村党支部书记曾海河、村委会主任曾有红分别给予党内警告处分、停职检查6个月，并扣发6个月基本工资、6个月绩效工资；对大桥头乡樟山村支委兼土地协管员栾金土给予党内严重警告处分。

六、衢江区杜泽镇坎头村、章家村党员生猪复养反弹问题

2016年5月期间，衢江区杜泽镇姜国民、童炳耀、王光良3名党员在村

庄内违规养殖生猪。杜泽镇生猪整规排查组发现后,于5月14日责令他们限期整改退养,但未得到完全落实。经镇党委研究,决定对姜国民、童炳耀、王光良3人通报批评,免去王光良的章家村民兵连长职务,并将他们的党员组织关系迁入镇红炉党支部,进行整转教育。

七、江山市碗窑乡府前村党员不配合生猪整规工作问题

江山市碗窑乡府前村邱日海在入党预备期内,不支持配合市委、市政府养殖污染“百日攻坚”工作,不及时处理86头存栏母猪、生猪和拆除353平方米猪舍。驻村干部及分管领导多次找他谈心谈话,提出批评教育,但是邱日海不仅没有配合处理,反而继续收购扩养,违规抢建养猪设施,在群众中造成了极坏影响。经村支部党员大会表决,乡党委审批同意,决定取消其预备党员资格。

八、常山县青石镇澄潭村党员违规养殖生猪问题

2014年6月以来,青石镇澄潭村党员郑金良违规养殖生猪200余头,且未按规定修建污水处理设施,存在废水直排问题。镇干部多次上门做工作,但整改力度不大。到2016年4月底,郑金良仍未按时拆除养殖设施,并继续养殖生猪60余头。经镇党委研究,决定对郑金良通报批评,将其党员组织关系迁入镇整转教育支部,进行整转教育,并依法拆除了340平方米的养殖用房。

九、开化县池淮镇工业园区严重超标污水排放问题

2015年11月,位于池淮镇工业园

区的开化长河炭业有限公司的洗炭水渗入市政管道排入池淮溪,被《今日聚焦》栏目曝光。经检测,排出的污染物多项超标,其中,收集池废水、围墙下渗漏水、雨排口废水的金属锌含量分别超标570倍、206倍和117倍。经研究,决定对池淮镇党委书记金树明、镇长徐向荣,县环保局副局长刘辉诫勉谈话;给予池淮镇副镇长余小康党内警告处分,县环保局环境监察大队大队长周勤行政记大过处分,池淮镇安监站站长程德平行政记过处分,池淮镇坝头村村主任余新春党内警告处分。

十、柯城区石梁镇集镇建设管理“脏乱差”问题

2015年4月市委作出加强集镇建设管理工作部署以来,石梁镇动作缓慢、整治不力,集镇卫生保洁、违章搭建、商户占道经营、车辆乱停乱放等方面问题突出。2015年8月至2016年5月,先后6次被市督考办、市集镇办等有关部门联合督查通报。2015年9月16日,石梁镇在全市集镇建设管理工作会议上进行表态发言。上述问题被通报和表态发言后,石梁镇党委、政府政治敏感性不强,工作拖沓推诿,集镇建设管理工作没有起色。经柯城区委研究,决定对负有重要领导责任的石梁镇党委书记、人大主席姜益峰停职检查,待问题查清后再按相关规定追究相应纪律责任。

十一、龙游县石佛乡石佛村南山古村落项目未批先建问题

2014年7月至2016年3月,在石佛乡石佛村南山古村落项目审批手续

未完全办理到位的情况下,业主擅自平整土地并陆续开展南山古村落项目工程建设。上述问题被群众举报后,石佛乡会同相关部门督促其拆除违建,但督促落实不到位,服务不到位,特别是对业主告知不到位,导致该项目古建筑主体结构一直未拆除到位。经研究,决定对负有重要领导责任的石佛乡党委书记方伟军,石佛乡党委副书记、乡长童舟责令书面检查;对分管该项目的石佛乡党委委员钟群华给予诫勉谈话;对石佛乡石佛村党支部书记汪永胜给予诫勉谈话、扣发3个月基础工资和3个月绩效工资。

十二、龙游县小南海镇一党员户存在违建问题

小南海镇箬塘村党员丁德宜,将原审批的农场用地私自变更用地性质,用作建造厂房,并未批先建,属违章建筑,违建面积达1700多平方米,现已拆除600平方米。2016年1月,小南海镇党委对其作出限期改正组织处理,将其组织关系迁入小南海镇党员教育服务中心党支部,进行整转教育。5月,镇党委找其谈话,其手机关机拒绝接受谈话。经小南海镇党委研究并报县委组织部同意,决定由所在党支部召开党员大会作出除名处置。✖



根治“为官不为”从“心”开始

■ 刘 斐

5月，衢江区高家镇溪西养殖小区生猪养殖污染问题经媒体报道后引起社会广泛关注。事件发生后，衢江区第一时间启动问责程序，对包括高家镇党委书记、原镇长在内的10多名干部进行了组织处理或党纪政纪处分。生猪复养反弹、污水直接排放，根子在“为官不为”！那么，领导干部“为官不为”，不担当、不负责，根源在哪？

当前，不少党员干部强烈感觉到“为官不易”，不能为、不想为、不敢为等“为官不为”现象日益凸显。新时期下，打破干部“铁交椅”，让不干事干不成事者让位已成新常态。然而，“下”只是手段，不是目的，如何调动干部干事创业积极性，让干部能为、想为、善为、愿为才是从严管理干部的初衷。思想是行动的先导。行为上一旦出现错误，思想上必定出了问题，对此，只有找准干部思想问题所在，认真研究分析这些问题出现的原因症结，才能对症下药、开方治病。

解决“为官不为”，要帮助干部克服“求稳”心理。党的十八大以来，中央加大了对领导干部群体的治理力度，新一轮从严治吏与强力反腐赢得上下交口称赞，官场风气为之一新，但是隐形福利少了、监督问责多了，也使一些干部的心态发生了变化，出现了“不干事就会不出事”的心理。抱着“不做不错，多做多错”的心态，部分干部对一些虽或有利但需要创新精神、需要闯劲的事情

往往能拖则拖，能不办则不办，捂着“乌纱帽”，做着“太平官”，主要精力都放在了“求稳”上。如此“为了不出事、宁愿少干事”的心态变化带来的危害性不容小觑。当前，改革进入“深水区”，亟需领导干部发挥敢为人先的精神、敢闯敢试。要打破干部这种“求稳”心态，应强化正反面激励警示作用，用严格的党性锤炼之、用正确的导向引领之、用竞争的平台砥砺之，让实绩突出、为官有为者“有位”，让尸位素餐、为官无为者晋升无门。

解决“为官不为”，要帮助干部克服“害怕”心理。面对经济发展新常态和改革创新的新任务，领导干部不仅要肩负推动发展的责任，更要处理各种矛盾问题和复杂关系，这对干部的知识体系、能力素质提出了更高的要求。一旦学习教育跟不上，就容易出现“本领恐慌”“知识断层”“能力危机”。面对新的工作任务时，一些领导干部缺乏应对和解决问题的有效办法，思想上顾虑重重、思前想后，行动上等待观望、畏缩不前，说到底还是缺乏信心、害怕失败，担心暴露不足影响到自己的“帽子”和面子。要帮助领导干部克服“恐惧”，关键要帮助他们增长才干，积累经验、使他们提振信心，增强干事创业的底气。其次，要加大对干部的关心关爱，加快完善鼓励创新、宽容失败的容错免责机制，善待失败，宽容失败，让想为者“轻装上阵”。

解决“为官不为”，要帮助干部克服“倦怠”心理。由于干部任用选拔、升降管理等制度制约，一些干部存在着升迁无望的“天花板心态”，表现为履职不勤、工作不力，做事不催不办、不推不动，有的甚至搞“中梗阻”或忙于个人私事。这种现象在“退居二线”的领导干部中表现尤为突出，由于受传统的“官本位”观念的影响，一些干部退居“二线”如同提前“下岗”，游离于组织管理之外，思想懈怠，政治上不思进取，有的摆老资格，不服从管理，对领导交办的各项任务不理不睬，影响年轻同志思想和工作。李克强总理在政府工作报告中对“懒政怠政”问题直言不讳：身在岗位不作为、拿着俸禄不干事，也是一种腐败。对待这类干部，必须从严问责，用好干部纪律处分条例，废除干部特权，推动干部能上能下，动真格、挥重拳，切实铲除滋生懒官、庸官的心理土壤。

心病还需心药医。“为官不为”这一心病，说到底是世界观、价值观、人生观出了问题。当前，“两学一做”学习教育正在各地轰轰烈烈地开展。广大领导干部更应从自身出发，努力改造主观世界，切实拧紧理想信念的“总开关”，把宗旨放在心里，把责任扛在肩上，用党章党规规范言行，用习总书记系列重要讲话武装头脑、推动工作，知行合一、以学促行，做到平时看得出来、关键时刻冲得上去。✊

在其位必须谋其政

■ 胡金银

“为官一任，造福一方”是中华民族自古倡导的官德，共产党的干部更是以全心全意为人民服务为根本宗旨，所以考核一位干部能否为百姓造福，造多大的福，抑或非但不能造福一方反而因“为官不为”而遗患一方，应该是评判政绩的最客观标准。眼下举国上下正兴起建设创新型国家的热潮，中央开展“两学一做”学习教育，对于在其位而不谋其政，不愿有所作为，不敢有所作为或不善有所作为的官员们，旧的习惯必须改改了，在整个干部队伍逐渐形成的敢想，敢干，善干的实干风气中不拖腿，不掉队。

要谋其政，首先必须愿谋其政。《中国共产党章程》规定的党员义务第三条：“坚持党和人民的利益高于一切，个人利益服从党和人民的利益，吃苦在前，享受在后，克己奉公，多做贡献。”作为党的干部，首先是带着自我奉献，自我牺牲的精神，带着党和人民的利益和事业而来的，不看待遇，不谈条件，把人民的幸福和党的事业的兴旺发达作为自我追求的最高目标。习近平主席也指出：“当官发财两条路”，要做官，动机就要纯。孔子的74代孙孔繁森同志，放下聊城地委宣传部长的好位置，写下“是七尺男儿生能舍己，作千秋鬼雄死不还乡”的条幅勉励自己，主动请缨奔赴艰苦的西藏，把一生奉献给了藏区人民。这是怎样的一腔正气与热血呢！

要谋其政，还必须敢于作为。坚持人民的利益高于一切，遇到矛盾就不会患“软脚病”，不会绕着走。我们的国家正朝着法制社会的风清气正的中华民族伟大复兴的道路前进。不畏浮云遮望眼，是共产党的干部，既然有了谋人民大福祉的襟怀，就必然敢于触及小私利、小集团的利益。一切明哲保身，“出头椽子先烂”的旧官场文化，必须靠我们的制度建设使其没有市场，无处遁形。省委夏宝龙书记提出：“要建立一支具有亮剑精神，敢打硬仗，你呢个打胜仗的干部队伍。”我们共产党的干部就要以中央和省委的精神，武装自己的执政理念，不再做眼看着养殖污水染污一方而睁一只眼闭一只眼的不作为干部。

要谋其政，更重要的是善谋其政。共产党的干部仍要以做清官、贤官为荣；以“本领恐慌”为羞。谋政是要付出艰苦的劳动的，当局一片，就要做局中行家，不断学习新知识，大兴调查研究之风。习总书记说：“打铁还要自身硬”纵观许许多多有所作为，百姓拥戴的好干部，都是德才兼备的能人。他们还不仅自己有“两把刷子”，更能发现能人，任用能人，不惜“三顾茅庐”放下身架团结能人。他们深知领导的艺术就是团结一切可以团结的力量最大限度地建设党和人民的事业。

省委夏宝龙书记强调指出：“十三五”时期我省确定了高水平全面建成小康社会的奋斗目标，还向全省人民郑重

承诺，决不把违法建筑，污泥浊水，脏乱差的环境带入全面小康。”党和人民的事业需要发挥最广大人民群众的智慧 and 力量，更需要干部领导的智慧和力量。病死猪曾一度严重污染我省的江河水体，龙游以“集美模式”将其制成具有很高利用价值的“生物质炭”，这就是一种根治污染的智慧。我们要加快建立和健全我们的体制机制，促使共产党的干部成为善谋其政的清官、贤官。李强省长指出“五水共治”要纵横两向全面深化，纵向要沿着消灭垃圾河、黑臭河、省Ⅴ类水、Ⅴ类水和Ⅳ一类水路径，不断向前推进，横向要“五水共治”带动治水、治气、治城、治乡、治土、治山的全面推进。

我们伟大的中华民族，为官之道历来是崇高而神圣的。昔我大禹，“三过家门而不入”，躬身操劳而至胫不生毫；昔我周公，炎炎夏日遍巡民间，在棠梨树下置案理政，《诗经》留下了永远如赞：“存以甘棠，去而益永。”；当代县委书记的好榜样焦裕禄同志，为兰考治穷弹精竭虑，倡导“农桐间作”，至今造就出一个“泡桐之乡”，还孕育出一个乐器村；扬善洲同志从事革命工作40年，退休后仍奉献之意未减，带领乡亲营造大亮山林场，植树7万多亩……我们共产党的干部，都应以此些人民拥戴的好官为榜样，对基于百姓信任的这个官位，敬之畏之，勤勉谋政。

（作者单位：龙游县职校）

当有为官 做四件事

■ 许 磊

当前,一些干部特别是领导干部身上存在的“为官不为”问题,贻误事业发展,损害党的形象。习近平总书记指出:“当前‘为官不为’主要有3种情况:一是能力不足而‘不能为’,二是动力不足而‘不想为’,三是担当不足而‘不敢为’。”归根结底,是一些干部的能力不足、动力不足、担当不足。对此,衢州市委专门出台治理“为官不为”实施意见、推进领导干部能上能下实施细则等文件,打出了治理“为官不为”组合拳。具体来说,要使领导干部有所作为,就要督促其做好四件事:

一是创新事。随着“十三五”开局,诸多领域面临改革创新,在没有历史经验可循的情况下,一些工作必须要勇于、敢于闯出新路子,这就意味着创新的同时也带来了风险。少数领导干部面对改革创新的风险,一味怕“犯错误”“丢面子”“失名誉”,面对工作只求保官位、求太平。面对这种现象,首先要优化考核评价机制,面对创新工作,建立起项目清单、任务清单和责任清单,细化权责内容,做到有责可依,追责有据,鼓励创新,严惩守旧,绝不能干好干坏一个样。同时,要建立起容错免责机制,鼓励党员干部大胆改革创新,宽容和允许改革创新出现失误,解决不敢担当的突出问题,营造敢闯敢干的政治生态环境。要从基层一线、平凡岗位挖掘、选树一批好干部典型,并进行宣传,鼓励干

部学先进,大胆作为,引导干部保持昂扬向上的进取心和干事创业的精气神。

二是遗留事。改革要推进,事业发展,绝不能背着包袱登山,一些历史遗留问题必须积极、主动去解决。少数领导干部认为,上一任领导、甚至上几任领导均不过问、未解决的问题,为什么我要去涉足、去破解?管好任期内的事情,还忙不过来,早前的事情哪有精力去为之。面对这种现象,一方面,领导干部要勇于面对,重视对各类历史遗留问题的排查、分析,能够立即解决的要立即解决,不能立即解决的要建立问题清单,逐个依次解决,确保今后各项工作任务不被遗留问题所拖累。另一方面,也要进一步加大整治“四风”力度,通过强化首问负责制、一次性告知制、限时办结制、责任追究制等制度,确保不产生新的遗留问题。

三是难办事。所谓“难办”的事,无非一要花的精力、努力要多一些,需要协调其它部门共同参与,或者需要争取上级领导的支持指导。然而这些事,也许在其他为官者看来,只要心怀为民之心,加以换位思考,就一点不难办。首先要强化干部理想信念教育,提升执政为民的精气神,增强担当为民之责。其次要加强业务培训,针对领导干部、一般干部等不同群体,推出不同类型的“学习菜单”,提高干部为民服务本领。最后,还是要加强绩效考核,将服务态度、

服务质量、办事公开、依法办事以及办事效率等内容纳入机关绩效管理内容,坚持把“裁判权”交给群众,让管理服务对象来监督管理者,使“不作为”的人和事充分曝露出来,促进不断整改。

四是份外事。这里的“份外”事,绝非越权之事,而是责任交叉之事。一些“为官不为”者,对份内事都以创新怕担风险、处理遗留问题怕担责任、解决难办事怕花精力而不为之,对份外之事,更是一拒了之,不为之。面对这种现象,在加强领导干部宗旨意识、服务意识教育的基础上,重点还是要完善管理制度,建立“在位有为、必须作为”的长效机制,分区域、分部门建立权责清单,从制度层面对领导干部权责予以规范。同时,还要严格责任追究,让“不为”者“无位”,定期开展明察暗访,对推诿扯皮、应付了事,不求有功但求无过、安于现状的干部,严格按照有关规定问责,做到不换状态就换人。❗



江苏：标本兼治，对“为官不为”说不！

精准“画像” 把清“症状”

明确靶向

以“按规定”“走程序”为名把群众、企业办事的期限卡到最晚；因“怕丢票”“怕举报”不敢动真碰硬、遇事和稀泥；不愿从事拆迁、信访等艰巨繁重工作；甚至宁愿不提拔也不去高风险岗位……

近年来，随着作风建设和纪律约束的不断加强，个别地方和部门也滋生了“为官难为”“为官不为”情绪和庸官懒政现象，宁当“太平官”，不愿多做事。

江苏从工作作风和干部状态的高度来看待这一问题，下决心下力气加以整治。治懒政，首先要症状清、责任明。江苏深入调查，把“懒政”细化为一条条具体表现，明确靶向，加强督查，严格问责。

江苏省委制定“推动干部担当作为防治为官不为的办法”，分领导干部和国家工作人员两大类，从落实中央部署、服务群众等方面明确20种“不为”表现，建立负面清单，对为官不为从严问责，及时予以组织或纪律处分；南通市明确领导干部11种不作为、8种慢作为、11种乱作为问责情形，让“高压线”通上“高压电”；如东县界定慵懒散和不胜任等12种定性情形，并量化为8条硬杠……

明确靶向、长效监督、铁腕问责，江苏遏制庸官懒政力度空前，倒逼各级干部勇于担当、善于作为，一些干部感觉“工作中时刻有一双眼睛在盯着”。

“一定要严肃查处那些‘混事官’‘糊涂官’‘老爷官’‘腐败官’，促使党员干部真正把心思聚焦到干事创业、服务群众、推动发展上来。”淮安市委书记姚晓东说。

贯通“首尾一公里”

让“懒政”寸步难行

干部懒不懒，群众说了算。4月27日，洪泽县政务中心市场监管局窗口，永振精密钢管公司几分钟就办好注册业务。三河镇帮办秘书杨开春说：“过去证照办齐要好几天，现在实行‘一照一码’，不到十分钟就办好，没想到效率这么高！”这是江苏简政放权、提升政府效能的一个缩影。

针对“门好进、脸好看、但事不办”的新问题，江苏实行流程再造，挤压“懒政”空间，通过建立政府权力等“五张清单”，累计取消下放近600项行政审批事项，打通简政放权“最先一公里”。

为让简政放权落地生根，江苏成立省政务中心、公共资源交易中心，省级机关保留的300余项行政许可事项全部进驻，所涉54个部门首席代表和200余名窗口人员全部进驻，初步实现“清单之外无权力”“平台之外无审批”，让服务群众“最后一公里”不再梗阻。

治理“懒政”，核心是管住关键环节。江苏在全国率先出台《关于深化行政审批制度改革加强事中事后监管的意见》，对包括取消、下放、前置改后置在内的所有权力事项确保“分得清责

任，找得到人”，并从行政监管、信用管理等4个方面来加强监管。

“各级政府的事中事后监管将纳入政府部门绩效考核内容。”江苏省编办主任俞军说，监管部门、地方政府因失职引发系统性和区域性风险的，将依法追究有关行政监管部门直至政府行政首长的责任。

让有为者“有位”

叫不为者“失位”

治理“懒政”顽疾，核心在人，关键靠人。江苏各地把治理“为官不为”与干部考核评价、选拔任用挂钩，将正向激励与反向倒逼相结合，从根本上引导干部担当有为。

泗阳县结合干部工作实绩等因素，建立干部能下能出的分类调整机制，对慢作为、不作为、乱作为的干部采取代理、免职、降职等处罚；淮安市明确“推诿扯皮”“慵懒散拖”等8个方面的整治内容和措施，通过部门、监督员、纪检“三方巡查”，强化震慑监督。

动真碰硬才有震慑。仅去年，南京市六合区就有12名处级干部、23名科级干部因工作缺位被提醒、函询或诫勉；高邮市针对排查出的300多个问题，按照为官不为问责办法处理34人，其中免职2人、党纪处分2人。

深圳：大力治理“为官不为”

深圳坚持制度先行,加强“有为激励,无为问责”。深圳市委常委会审议通过了《关于全面开展巡察工作的意见》,将治理“为官不为”纳入巡察工作重点。深圳市政府制定了《深圳市行政过错责任追究办法》,规定了行政审批、行政征收、行政检查等9个方面91种问责情形,训诫、责令辞职、免职等8种问责方式;配套出台了《深圳市行政监督工作规定》《深圳市行政监督部门抄告行政监督信息和移送行政违法违规问题暂行办法》等制度,形成了较为完备的制度体系。

在这一过程中,深圳坚持突出重点,开展“不作为、慢作为、乱作为”专项

巡察。2015年开展了“不作为、慢作为、乱作为”专项巡察工作。5个巡察组分别对3个区(新区)、2个市直重点部门开展为期50天的专项巡察。巡察发现并督促整改问题32个,发现违纪线索74条。

该市还严格责任追究,加大处理曝光力度。围绕市委市政府重大决策、重大投资和教育、卫生、交通、环保等重点民生实事落实情况,开展监督检查,解决政令不畅、推诿扯皮、不作为等问题53个。对安全生产事故、执法监管不到位、行政效率低下等问题,问责9个单位、51人。实施电子监察,每年监督行

政审批业务近200万件,行政执法案件100多万宗,对出现行政不作为、程序不规范,超出办理时限等问题的,系统及时进行预警。

此外,该市还大力开展了专题暗访,督促“为官不为”问题的整改。该市纪委会同市委组织部深入各区市直各窗口服务、行政执法单位、街道,开展“不严不实”专题暗访,发现并反馈的问题41个,回访督办19次。以“庸懒散拖”为主题,对24个单位开展暗访31次,发现公职人员上班迟到早退、窗口单位“门难进、脸难看、事难办”等问题38个,并及时督促对相关问题进行整改。❶

温州：专项制度整治领导干部“为官不为”

温州市委印发《温州市治理领导干部为官不为实施办法(试行)》,对“为官不为”的具体情形作出界定,并明确了启动处理依据。

办法详细列出16种“为官不为”的具体表现。可大致归为以下几类:

●工作落实不力,不思进取、安于现状

如:对中央和各级党委政府决策部署传达贯彻不及时、措施不得力,或执行中打折扣、做选择,搞上有政策、下有对策;抓工作落实不力,承担的工作任务进展缓慢,或多次不能按照时间节点完成任务;不思进取、安于现状,由于不认真履行职责造成年度重点工作未完成目标任务,或所在单位或分管工作处于落后状态的。

●工作不在状态,不催不办、推诿扯皮

如:工作拈轻怕重,岗位挑肥拣瘦,遇到问题绕道走,不能有效履职尽责;工作时间经常忙于私事,或精神萎靡不振,工作不在状态,消极怠工;工作不催不办、不推不动,不见纪要不办事、不见批示不签字,搞“中梗阻”,对该办的事项不及时办理,贻误工作;大局意识不强,部门利益至上,或者对应由几个地区或者部门共同办理的事项,不积极配合,推诿扯皮,致使工作延误的。

●不愿攻坚克难,缺乏担当、怕得罪人

如:改革攻坚意识不强,不敢直面矛盾,不愿动真碰硬,造成党委政府中心任务、重点难点工作推进不力,贻误事业发展;担当精神缺乏,不敢果断决策,导致群体性、突发性事件处置不当,造成事态扩大和不良影响;在面临急难险重任务和事关国家利益、人民生命财

产安全等关键时刻畏缩不前、不敢担当;在职责范围内,对影响经济发展环境、损害投资者合法权益、妨碍社会管理秩序等违法行为不制止、不查处;怕得罪人,对直接管辖的地区、部门、单位的领导班子成员或者下属出现违法违纪行为,不及时制止或查处;作风漂浮、好大喜功,不认真调查研究、科学论证进行决策,造成不良后果的。

●刁难群众企业,敷衍塞责、整改不力

如:对群众态度简单粗暴,遇群众和企业办事推三阻四、敷衍塞责,甚至刁难群众和企业,造成不良影响;对群众反映强烈、上级明令督查并要求整改的问题,职责范围内不及时解决,或者因为措施不力导致问题重复出现、没有明显改观的。❷

雍正铁腕治吏的启示

■ 习 骅

清廉是官员的起码条件,否则一切免谈。贪能误国,懒也误国。作风上正派廉洁,工作上敢于担当,二者缺一不可。这就是雍正的用人观。

考核县太爷

清朝对官员每三年考核一次,一般不会有新闻。1724年又是考核年,上任不到两年的新君雍正,对一个县官的处理不同以往,让各级干部吃了一惊。

此人名叫常三乐,是直隶吴桥县令,负责考核他的是直隶巡抚李维钧。

李维钧给常三乐写了两条考核评语,一是“操守廉洁”,是个清官;二是“懦弱不振”,工作积极性不高。据此,他建议平调常三乐去管教育,因为教书育人对操守要求高,工作量却不大。

吏部向李维钧提了一个问题:你说老常工作不胜任,到底有什么具体表

现,造成了什么严重后果?

李维钧举不出像样的例子。

吏部说,既然没发现实质性问题,提醒提醒算了。

李维钧仍然坚持自己的看法,吏部只好去请示领导。

雍正帝看了报告,朱笔一挥:撤职!理由很简单,县域是社稷基石,县令责任重大,常三乐责任心不强,本身就是失职渎职,还要等着出大事吗?

其实常三乐真该偷着乐。山东曹县盗贼猖獗,老百姓惊恐不堪,县令王锡玠置若罔闻,结果被皇上摘掉乌纱,判了5年徒刑。正二品的云南开化总兵仇元正,为人老实本分,但作风拖拉,工作没招数,部队根本不能打仗,雍正帝勒令其马上回家种地。

这样,就有人开始怀念康熙朝后期那些年,当时官员们真是太爽了,就像

晚清的李鸿章所说,如果一个人连官都不会当,真是太笨了!

那时,皇上脑血栓比较严重,对人对事“睁一只眼闭一只眼”,常说“多一事不如少一事”,官场的贪、懒蔚然成风,通不过考核的很少,被严肃处理的更少。实在看不下去了,往往罚俸了事,干部经济上吃点亏,政治前途不受影响。

眼看雍正帝的治吏新政如此严厉,各级官员在震惊之余,终于回过味来:看来,官是不好当了!不但要两手干净,这双手还必须干活呢。

开始,不少人思想不到位。代理湖广提督岳超龙表决心说:为报答皇上厚爱,我一定做到廉洁自律,两袖清风。雍正帝不以为然,批示道:当官本来就不该贪,这算什么高标准?如果只满足于“清官”的好名声,却倒了油瓶不扶,不就是绣花枕头吗?

清廉是官员的起码条件,否则一切免谈。贪能误国,懒也误国,无所作为的“清官”就是庸官,跟利欲熏心的贪官一样,都不是好官。作风上正派廉洁,工作上敢于担当,二者缺一不可。这就是雍正的用人观。

改变观念谈何容易。无官不贪是中国封建社会的常态,以至于形成了一种非理性的官员评价标准:只要不贪腐就是“好官”,至于这“好官”有什么贡献,倒没人在意。

提拔工勤员

1728年元宵夜,内阁办公室的小



蓝正在顶班,忽然进来一位高个子中年人,一定是出来散步的内廷值班员。两人边喝茶边侃大山。

高个子问,你是什么官?小蓝不好意思地说,不是官,小小工勤员,收发发,抄抄写写,给领导沏沏茶。高个子问:其他人呢?小蓝回答,都回家看灯去了。高个子很好奇:你不喜欢看灯吗?小蓝说,当今皇上励精图治,听说晚上都不睡觉,万一有个急件,没人跑腿要误大事的!

高个子点点头,又问小蓝将来有什么打算。小蓝说,假如天上掉馅饼,能到渔船管理所工作就好了。我家孩子多,这样就是闹饥荒也饿不死。高个子哈哈一笑,告辞。

第二天一上班,雍正就问:哪个渔船管理所有空缺?下面说广东南海县有。雍正说,让内阁的小蓝去吧。大臣们面面相觑:小蓝是谁?

只要正派能干,雍正都会重用,哪怕有不同看法。

田文镜主政河南、山东的时候,配合雍正新政,整顿官风,打击贪腐,就连中央干部到地方揩油,他也敢向皇上报告,得罪了不少人。雍正把他树为模范总督,号召高级干部向他学习。

户部向各省要钱扩充小金库,早已是公开的秘密,只是没人敢点破。中层

干部李卫多次向一把手提意见,人家就是不理。李卫就弄来一只柜子,写上“尚书专用钱柜”字样,放在衙门口羞辱领导。

当时雍正还是雍亲王,他记住了李卫的名字。当皇帝后,几乎年年提拔李卫,李卫也不含糊,工作大刀阔斧,政绩斐然。

但是李卫为人粗粗拉拉,比如直呼领导“老张”“老李”,工作方法也简单,对他的举报就没断过。雍正做大家的思想工作:你们要不服气,给我推荐个又能干又温柔的完人吧?

两个翅膀才能飞

有其臣必有其君,雍正帝本身就是中国历史上最勤奋、最有作为的君王之一。

他每天睡眠不超过4小时,只有过生日那天才给自己放天假。现存档案表明,他光在奏折上就批了1000多万字,是全部《资治通鉴》字数的三倍还多。

雍正帝的父亲康熙帝创造了一个盛世神话,最后也留下了一堆乱麻:吏治腐败、效率低下、国库空虚。早在当藩王时,雍正就深为忧虑。

雍正上任后,既不容忍“贪”,又不容忍“懒”,两手抓,两手硬。他首先诛杀贪官,保持高压,让官员们听到“钱”字就发抖。在对贪官执行死刑时,常组织

官员到场观摩,他认为现场警示教育,比让官员学习《论语》管用得多。

与此同时,雍正奖掖勤能、责罚庸懒,逼迫官员改变作风,不换脑筋就换人。大家如梦初醒,意识到不是现在官不好当了,而是过去当官太容易了;谁再像以前那样混日子,就是跟自己过不去。

官场风气迅速扭转,号称“雍正一朝,无官不清”,为推进各个领域的改革提供了保障。创设军机处,集中权力推进改革;取消人头税,缓解社会矛盾;改土归流,维护国家统一等大手笔,如果没有肃贪治懒的铺垫,是不可想象的。

康熙末年,国库存银仅3200多万两,到雍正七年接近翻番。日本的华裔学者杨启樵感叹道:“康熙宽大,乾隆疏阔,要不是雍正的整饬,清朝恐早衰亡”!

康乾盛世是中华古代文明的巅峰,雍正承前启后,是康乾盛世成型的关键人物,所以“康乾盛世”又称“康雍乾盛世”。

然而,康熙登基早,乾隆寿命长,两人执政时间加起来长达124年之久,而夹在中间的雍正时代,只有短短的12年8个月。考虑到这个事实,人们对雍正和他的执政团队不能不肃然起敬!

(本文节选自《中国历史的教训》) 

名言警句

1、大者不能,小者不为,是弃国捐身之道也。(荀子)

释:大事不能做,小事又不去做,这是败坏国家和毁灭个人的道路。

2、当官之法唯有三事:曰清、曰慎、曰勤。(宋·吕祖谦)

释:当官的办法有三件事要特别注意:一是清廉、二是

谨慎、三是勤政。

3、勤、廉二字看似平淡,实则获上在此,信友在此,服民亦在此。舍此二字,上司即偶然青盼,亦不能久;欲求寅僚之敬佩,百姓之爱戴,即袭取于偶然,亦不可得矣!(清·曾国藩《曾文正公文集》)

近期干部任免名单

(截至 2016 年 5 月)

章建平同志任衢州市人大常委会副秘书长

李钦新同志任政协衢州市委委员工作委员会主任, 免去其政协衢州市委副秘书长、机关党组成员职务

徐元玮同志任共青团衢州市委书记、党组书记

祝升明同志任衢州市人民政府副秘书长, 免去其中共开化县委常委、委员, 中共开化县纪律检查委员会书记、常委、委员职务

郑彦同志任政协衢州市委副秘书长、机关党组成员, 免去其中共衢州市委党校副校长、校务委员会委员职务

严雪峰同志任中共衢州市委组织部部务会议成员

汪有土同志任衢州市农业和农村工作办公室党组成员、市扶贫开发领导小组办公室主任

毛小明同志任衢州日报报业传媒集团副总编辑、党委委员(试用期一年)

童勤同志任衢州日报报业传媒集团党委委员

郑建林同志任衢州市发展和改革委员会党委委员

毛勇同志任衢州市公安局党委副书记

张飞同志任衢州市公安局经济犯罪侦查支队支队长(试用期一年)

陈森建同志任衢州市公安局警卫处(中共衢州市委警卫局)政委(试用期一年)

蒋天臻同志任衢州市社会保险事业管理局局长

徐湧同志任衢州市交通运输局党委委员、中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市交通运输局纪检组组长, 免去其衢州市信访局党组成员、中共衢州市纪律检查委员会驻中共衢州市委办公室纪检组副组长职务

江国庆同志任衢州市林业局党委委员

张晓光同志任衢州市综合行政执法局党委副书记

黄燃增同志任衢州市综合行政执法局党委委员

顾中秋同志任衢州市粮食局党委委员、中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市粮食局纪检组组长, 免去其衢州市交通

运输局党委委员、中共衢州市纪律检查委员会派驻衢州市交通运输局纪检组组长职务

何相涯同志任衢州绿色产业集聚区(衢州经济技术开发区、浙江衢州高新技术产业园区)管理委员会副主任、党工委委员

王立平同志任衢州市西区开发建设管理委员会副主任(试用期一年)

金新溪同志任衢州市人大常委会副调研员

杜一强同志任政协衢州市委调研员, 免去其政协衢州市委副秘书长、机关党组成员职务

毛江泓同志任衢州市公安局调研员

黄耀奎同志任衢州市人民检察院调研员

贵丽青同志任中共衢州市柯城区委常委, 免去其衢州市柯城区人民政府副区长职务

袁万松同志任衢州市柯城区人民政府副区长

邵晓航同志任中共开化县委常委、常委, 中共开化县纪律检查委员会委员、常委、书记, 免去其衢州市人民政府办公室副主任、党组成员职务

黄峰同志任衢州市人民政府办公室副主任、党组成员(挂职)

免去陈春生同志的衢州市卫生和计划生育委员会副主任、党委委员职务

免去柳忠同志的中共衢州市委衢州市人民政府接待办公室主任, 衢州市人民政府接待办公室党组成员职务

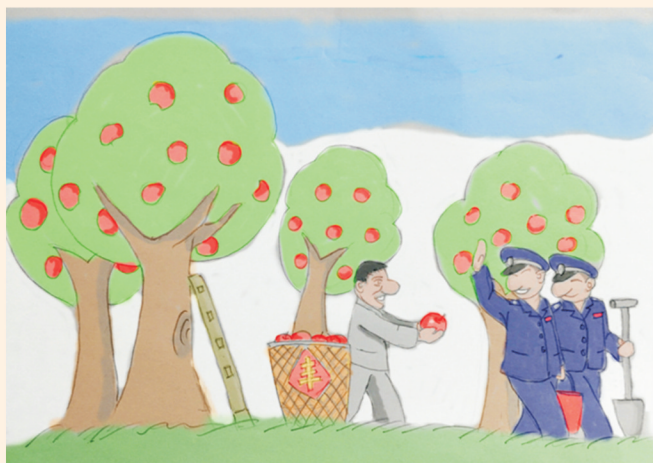
免去詹益新同志的衢州市发展和改革委员会副调研员职务

免去李浩同志的衢州市经济和信息化委员会副调研员职务

免去朱钦文同志的衢州市林业局副调研员职务

免去张春仙同志的开化县人大常委会副主任职务

群众漫谈



《税官“有为”助创业》（市财政地税局 王燕萍 李超）

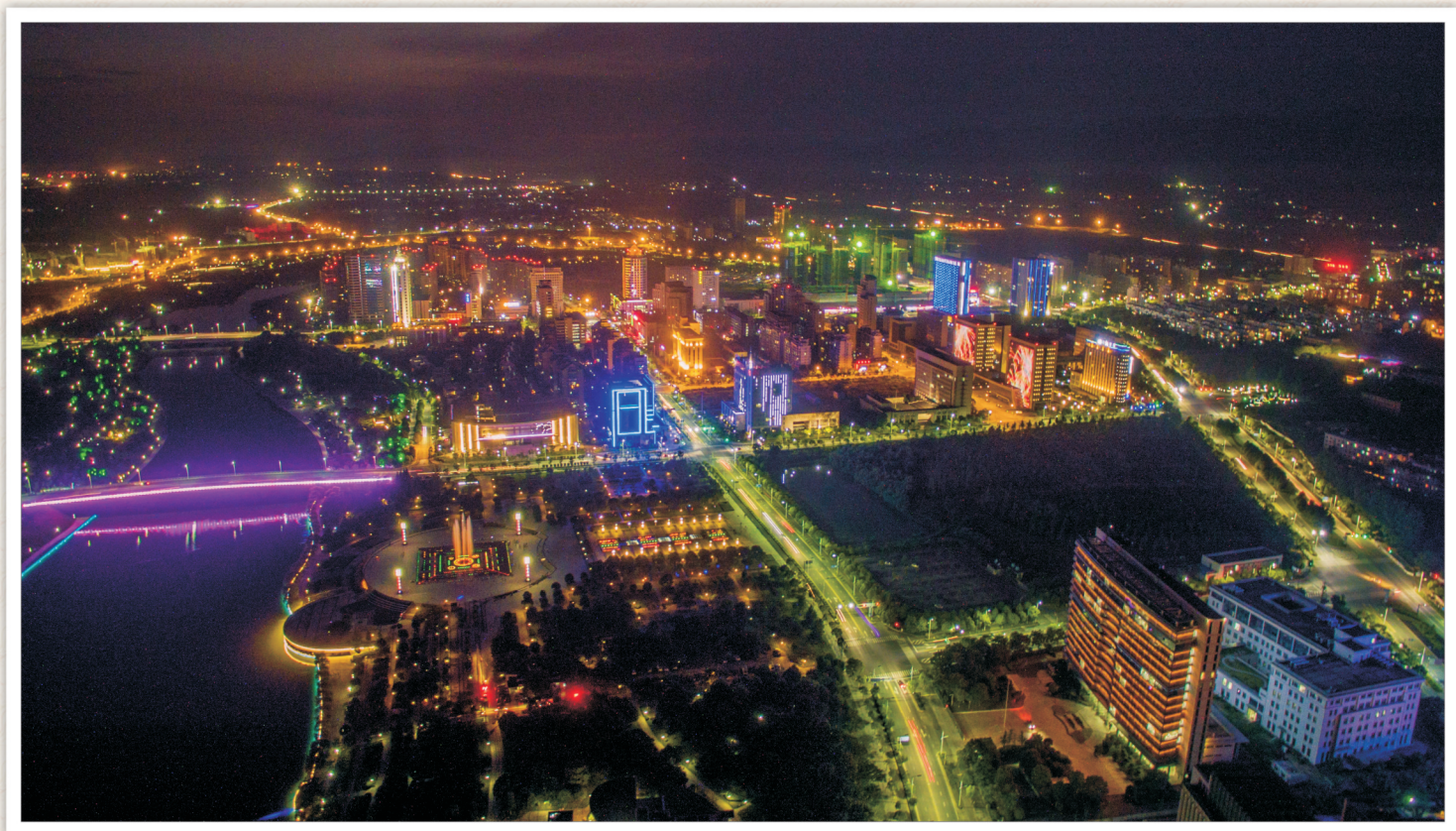


《当官之法·法有三事》



《路中石头绕着走》

（龙游县粮食局退休干部 程绍正）



《璀璨衢城》许军/摄