

# 中共陕西省委组织部文件

陕组发〔2020〕1号

---

## 中共陕西省委组织部 关于印发《关于进一步提振 全省干部干事创业精气神激励担当作为 的工作措施》的通知

各市委、杨凌示范区党工委组织部，省委和省级国家机关各部门、各人民团体组织人事部门，省委管理的国有大型企业党委，部分高等院校党委：

现将《关于进一步提振全省干部干事创业精气神激励担当作为的工作措施》印发你们，请结合实际抓好贯彻落实。

(此页无正文)



# 关于进一步提振全省干部干事创业精气神 激励担当作为的工作措施

为贯彻落实中央组织部《关于进一步激励干部担当作为有关具体措施的通知》精神，按照在“不忘初心、牢记使命”主题教育中开展“干事创业精气神不够，患得患失，不担当不作为的问题”专项整治的要求，结合我省工作实际，现就进一步提振全省干部干事创业精气神激励担当作为，提出如下工作措施。

## 一、坚持不懈抓好理想信念教育

（一）深入学习习近平总书记关于坚定理想信念、激励担当作为的重要论述。实施“习近平新时代中国特色社会主义思想培训计划”，将习近平总书记关于坚定理想信念、激励担当作为的重要论述和来陕视察重要讲话、对陕西重要指示批示精神等作为各级党校（行政学院）、干部学院和高校基地的重点教学内容，分级分类举办专题班次，教育引导全省干部切实加强党性修养，不断增强担当作为的主动性自觉性。

（二）切实开展担当作为专题学习。以“立足岗位做贡献、担当作为勇争先”为主题，举办党员政治生日和主题党日活动。组织党员干部开展“干事创业精气神不够，患得患失，不担当不作为的问题”自查自纠，切实把自己摆进去，把职责摆进去，

把工作摆进去，实事求是检视自身在担当作为方面的差距不足，剖深析透问题原因，明确努力方向，把担当作为落到实处。

（三）充分发挥典型示范作用。在全省开展“担当作为好干部、干事创业好班子（团队）”评选表彰活动，深入发掘和大力宣传实践中涌现出的担当作为先进典型。树立可见、可学、可比的好干部标杆。各地各单位也要结合实际，开展担当作为宣传教育，营造崇尚实干、带动担当的正向激励氛围。

## 二、不断提升干部担当作为本领

（四）扎实开展执政本领培训。围绕贯彻落实新发展理念、深化供给侧结构性改革、推进三大攻坚战、乡村振兴战略、发展“三个经济”等重要任务，实施“全面增强执政本领培训计划”，定期在省干部教育培训高校基地举办专题培训班，提高领导干部干事创业能力。加快领导干部“走出去”节奏，组织市县、省直机关、省属高校和省属企业领导干部，赴沿海发达地区和相关领域发展领先的国家（地区）开展专题培训，进一步开拓视野、增长见识、提升能力。

（五）分级分类组织专业培训。各地各单位聚焦工作薄弱点和干部不会为、不善为的突出问题，由各级组织人事部门牵头，依托各级党校（行政学院）、干部学院和有关高等院校，分级分类组织开展专题培训。培训要主题鲜明、务实管用，以短期为主，时间一般为1周左右，切实防止需要培训的走不开、培训针对性实效性不强等问题。

(六)着力加强实践培训。注重在重大斗争中磨砺干部，在吃劲岗位、难事急事上锻炼干部。继续选派优秀干部到沿海发达地区交流挂职，学习县域经济发展、产业创新升级、城乡融合发展等方面的先进经验。鼓励干部积极参加脱贫攻坚、信访维稳、援藏以及省委省政府确定的重点任务，在攻坚克难中经受锻炼，增长经验才干。

### 三、推动形成职责清晰的工作责任机制

(七)进一步理顺部门职责关系。各级各部门结合巩固深化机构改革成果，进一步做好“三定”规定的细化工作，及时对权力清单、责任清单进行动态调整，厘清不同层级、部门、岗位之间的职责边界，优化职责关系，避免出现职能交叉、政出多门、多头管理和监管空白。

(八)理顺县级部门与乡镇(街道)关系。加强对县(市、区)部门设在乡镇(街道)的机构履职能力的调研和督查，继续实行派驻体制的，建立健全纳入乡镇和街道统一指挥协调的工作机制。全面清理各部门与乡镇(街道)签订的“责任状”，及时纠正简单以“属地管理”名义把责任层层下移等问题，压实工作责任，坚决防止工作缺位、错位、越位。

### 四、深入实施“三项机制”

(九)持续强化鼓励激励。严格落实干部选拔任用和考核研判制度，对工作实绩突出，连续三年以上年度考核获得优秀等次的干部优先选拔使用；对在党的建设、脱贫攻坚、生态环

保等方面做出突出贡献，受到中省表彰的干部大力选拔使用；对个性鲜明、坚持原则、敢抓敢管、不怕得罪人、不回避问题迎难而上的干部大胆选拔使用，特别优秀的可以破格使用。对选人用人导向不鲜明、搞平衡照顾、任人唯亲，甚至拉关系、走后门，干部群众反映强烈的，要严肃处理。

（十）充分运用容错纠错。准确把握政策界限，落实“三个区分开来”，建立合理容错机制，健全纠错改正机制，完善澄清保护机制，认真落实工作程序和措施。通过组织研讨、开展培训、汇编案例参考等形式，对可以容错的十一种情形详细解读，解决“不懂”“不会”运用容错纠错机制的问题。严格落实各级各部门容错纠错主体责任，一级为一级负责，上级为下级担当，支持干部放手大胆工作。

（十一）切实推动能上能下。以政治表现为基本依据，综合运用党的建设、目标责任考核、领导班子研判、县域经济社会发展监测考评、脱贫攻坚工作成效考核等方面工作责任认定结果，对于年度考核结果为不称职等次，违反贫困退出规定，弄虚作假、搞“数字脱贫”等存在“下”的情形的干部，及时调整。

## 五、健全完善关心关爱干部政策措施

（十二）梳理落实关心关爱干部政策。认真梳理党的十八大以来党中央、国务院以及中央各有关部门、省委省政府关心关爱干部一系列政策措施，形成我省关心关爱干部相关政策汇

编。加强政策落实力度，对没有落实或者落实不好的，要逐项查找分析原因，改进完善，确保干部合理的津贴、补贴应发尽发，该有的休假、体检等权益应享尽享。科学配置工作力量，合理安排工作任务，减少干部节假日加班。对确因工作原因不能安排年休假的，按规定发放工作补贴。

（十三）加大对基层干部关心关爱力度。省级相关部门研究提出调整乡镇机关工作人员补贴标准的意见，逐步增加乡镇机关工作人员收入，确保乡镇机关工作人员收入高于县直机关同职级人员 20%以上。按规定对在乡镇机关工作的事业编制干部发放交通补贴。

## 六、精准科学实施函询、谈话和问责

（十四）规范函询、谈话和问责的工作程序。对干部进行函询、谈话或者进一步深入问责，要按照启动情形、查核方式、审批权限、问责依据、处理程序等具体要求，依法依规依纪执行。对举报反映问题，要客观分析性质、程度，并结合干部一贯表现，视情征求所在单位党委（党组）、业务部门等意见，适时采取函询、谈话等方式核实情况。防止问责泛化、简单化。

（十五）妥善处置信访举报。对受理的信访举报，要认真分析研判，适时应用函询、谈话等方式妥善处置。对反映无实质内容或线索不清楚、可查性不强的，可以暂缓或不进行函询；对反映一般性问题，内容比较具体、线索比较清楚的，可视情形进行函询或谈话了解；对信访举报较多、问题频发的单位，

可通过对领导班子研判或与党委（党组）负责人谈心谈话等方式妥善处理，防止受理举报一函了之，更不能以函询数量评判管理监督干部力度大小。

## 七、正确对待被问责和受处分的干部

（十六）加强对被问责处分干部的跟踪管理。各级组织人事部门要对本地区本部门本单位近三年来被问责和受处分干部的情况开展一次全面了解梳理，掌握人员数量、违纪性质、影响期限等情况，切实摸清底数、做到实时更新、加强跟踪教育。对被问责处分影响期内的干部，充分利用领导班子研判、民主生活会、个别谈话等时机，及时提醒帮助，促其改正提高。

（十七）合理安排使用被问责处分干部。对影响期满的干部，区分不同情况正确对待。要分清问题性质，看属于工作原因还是个人政治、廉洁方面的原因；要分清动机，看属于客观原因还是主观原因；要分清轻重程度，看属于“四种形态”中的前两种还是后两种。对以上情形中属前者且工作实绩突出、符合重新任职条件的，按相关规定予以合理使用。

## 八、加强对激励干部担当作为工作的组织领导

（十八）加强组织领导。强化各级党委（党组）主体责任和书记第一责任，各级党委（党组）要带头研究措施，解决实际问题，督导工作落实，旗帜鲜明为敢于担当的干部撑腰鼓劲，严肃查处诬告陷害行为，保护干部干事创业的积极性；各级领导干部要切实发挥示范表率作用，带头履职尽责，把激励干部

担当作为融入日常工作、形成长效机制。

（十九）强化督导检查。把干部担当作为情况作为结合巡视巡察开展选人用人专项检查、目标责任考核、领导班子研判和干部考察的重要内容，着重了解党委（党组）采取了哪些激励干部担当作为的具体举措，以及领导班子和领导干部一事当前想担当、敢担当、善担当的情况。既深入查找问题，立行立改、整改到位，也注重发现好的经验做法并推广，对专项检查中掌握的担当作为方面情况要及时反馈。

