

中共潍坊医学院委员会文件

潍医发〔2021〕66号

中共潍坊医学院委员会 关于印发《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》的通知

各党总支（党委），各部门、各学院：

《中共潍坊医学院委员会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》已经研究同意，现予以印发实施，请遵照执行。

中共潍坊医学院委员会

2021年9月6日

中共潍坊医学院委员会 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

为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，认真贯彻落实习近平总书记视察山东重要讲话、重要指示批示精神，扎实践行新时代党的组织路线，紧紧围绕高水平医科大学建设和学校高质量发展，建立崇尚实干、带动担当、加油鼓劲的正向激励体系，引导激励全校广大干部担当作为、干事创业，根据中央部署和省委有关要求，结合学校实际，制定如下实施意见。

一、坚定政治信仰，切实增强干部担当作为的思想自觉

1. 抓实理论武装。深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，坚持“第一议题”制度，加强专题研修和研讨交流，完善常态化学习机制。紧密结合学习习近平总书记“七一”重要讲话、党史学习教育、“两学一做”学习教育常态化制度化和“不忘初心、牢记使命”主题教育，分级分类开展干部集中培训，教育引导广大干部增强对党忠诚、为党分忧、为党尽职的政治担当，激发勇立潮头、敢于担当、奋发有为的内生动力，立足岗位实际，创造性开展工作，为促进学校事业发展积极作为，履职尽责。

2. 加强党性教育。巩固深化“不忘初心、牢记使命”主题教育成果，探索建立党史学习教育常态化、制度化机制。充分利用

省内外丰富的革命文化资源，依托全国全省干部教育培训基地和学校 15 个党性教育基地，传承红色基因，教育引导广大党员干部强化党性修养、提升政治品格、涵养为政之德，发扬新时代泰山“挑山工”精神和“自强不息、锐意进取”的潍医精神，切实增强干事创业、攻坚克难的思想自觉和行动自觉，做到守土有责、守土负责、守土尽责，努力为学校事业发展做出新的更大的业绩。

3. 推动思想解放。更加注重以思想解放为先导，引导广大干部进一步解放思想、更新观念、开阔眼界，坚决摒弃思想僵化、固步自封、因循守旧的观念，积极学习先进，敢于对标先进，努力赶超先进，攻克制约高质量发展的体制机制障碍，催生学校发展中出现的各种矛盾，破解关键问题和瓶颈难题，突出综合改革和解放思想，敢为人先，善于用改革与创新思维，解决高质量发展新的生机与活力，勇当学校改革发展的“排头兵”。

二、坚持好干部标准，鲜明树立重实干重实绩的用人导向

4. 认真落实新时期好干部标准。认真落实信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部标准，坚持正确选人用人导向，一切出于公心选干部，一切为了事业选干部，一切按照规矩选干部。把政治标准放在第一位，看政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律，突出信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬，大力选拔任用那些牢固树立“四个意识”和“四个自信”、坚决做到“两个维护”、全面贯彻执行党的理论和路线方针政策、忠诚干净担当的干部；大力选拔任用

牢固树立正确政绩观，敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部；大力选拔任用符合高素质专业化要求，具有专业能力、专业精神，适应高水平医科大学建设需要的干部。

5. 大力倡导有为才有位。坚持事业为上，树立讲担当、重担当的鲜明导向，坚持有为才有位，突出实践实干实效实绩。大胆使用改革创新精神强、工作实绩优异、典型经验突出的干部。认真落实省委教育工委《关于适应新时代要求大力发现培养选拔高等学校优秀年轻干部的实施意见》，注重发现和培养选拔优秀年轻干部。统筹选育用管各个环节，坚持持续发现储备，精准培育锻炼，大胆及时使用，强化激励约束，努力建设一支素质优良、数量充足、结构合理的年轻干部队伍。对综合素质好、发展潜力大的优秀年轻干部，通过上挂下派、轮岗交流等方式，放到一线和关键岗位培养锻炼。坚持全面历史辩证地看待干部，公平公正对待干部，对个性鲜明、坚持原则、敢抓敢管、不怕得罪人的干部，不求全责备，符合条件的大胆使用。

6. 推进干部能上能下常态化。认真贯彻落实中央和省委关于推进领导干部能上能下的有关规定，严格问责问效，坚持不换思想就换人、不负责就问责、不担当就挪位、不作为就撤职，树立优者上、庸者下、劣者汰的鲜明导向。组织部要健全完善与纪委、监察专员办公室、人事处、审计处等机构的沟通联络机制，对贯彻中央决策部署、落实省委工作要求，推动学校工作不坚决、不全面、不到位等问题，及时跟进，对不担当不作为的干部，根据

具体情节该免职的免职、该调整的调整、该降职的降职，形成震慑效应。

三、优化考核评价，充分发挥干部考核监督的激励鞭策作用

7. 完善综合考核体系。健全完善部门和学院处级领导班子和处级干部考核评价办法，以常态化绩效考核为依据，探索定性与定量相结合综合考核办法，突出考核的激励约束和杠杆作用，考核方式主要采取总结述职、工作考核、民主测评和综合评定等方式进行。处级班子工作实绩的考核指标主要依据《潍坊医学院部门综合考核指标(试行)》《潍坊医学院院(系)综合考核指标(试行)》，定性评价考核内容以综合测评为主。学院重点考核人才培养工作、科研与学科工作、人才引进与师资队伍建设工作、党建工作、综合测评。部门重点考核年度工作、重点工作、党建工作、综合测评。处级干部考核指标主要包括处级班子考核结果、处级干部综合测评。

8. 改进干部考核。认真贯彻落实《党政领导干部考核工作条例》《山东省事业单位工作人员考核办法》，优化干部考核机制，统筹推进干部试用期满考核、年度考核和任期考核工作，切实把干部考准考实。积极推进平时考核，通过谈心谈话、工作调研、民主生活会等方式，经常性、近距离、有原则地接触干部，全方位、多渠道了解干部，把领导班子和干部情况掌握在平时。注重把专项调研、干部考察、巡视巡察、年度考核、述职评议、审计监督等工作有机结合，多维度比对，多层次印证，加强分析研判，

防止简单唯票、唯分评价干部。

9. 建立干部政治素质考察机制。完善干部政治素质考核评价，制定领导干部执行力考察评价办法和干部政治素质正负面清单，把干部政治素质测评纳入干部考察环节，动议酝酿干部人选前，进行一次深入分析和关联信息的综合研判，考准考实考全干部政治素质。加强政治素质全方位监督，根据平时了解情况，组织部门对重要岗位领导干部探索开展“家访”，观察干部生活情趣、业余爱好、廉洁自律等情况，把“八小时之内”和“八小时之外”贯通起来。

10. 强化结果运用。坚持考用结合，充分发挥考核奖优罚劣的鞭策激励作用，解决干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题，切实使政治坚定、奋发有为的干部得到褒奖和鼓励，使慢作为、不作为、乱作为的干部受到警醒和惩戒。把考核结果作为干部选拔任用、评先评优、问责追责的重要依据。对综合考核中群众公认度较低、所在部门、二级学院或者个人连续两年考核位次靠后的干部，要进行谈话或者诫勉，对不称职或不适宜担任现职的及时进行组织调整。

四、健全完善机制，注重保护干部担当作为的积极性

11. 健全完善容错机制。认真贯彻落实习近平总书记关于“三个区分开来”的重要指示精神，妥善把握事业为上、实事求是、依纪依法、容纠并举等原则，研究制定容错纠错的具体实施办法，进一步明确容错纠错的责任主体、情形及程序，对干部的失误错

误，结合动机态度、客观条件、程序方法、性质程度、后果影响以及挽回损失等情况进行综合分析，该容的大胆容错，不该容的坚决不容。对给予容错的干部，考核考察要客观评价，选拔任用要公正合理。要准确把握政策界限，坚决防止混淆问题性质、拿容错当“保护伞”、搞纪律“松绑”，确保容错在纪律红线、法律底线内进行。要客观评价、公正对待被问责干部，对影响期满、各方面表现优秀的被问责干部，在提拔任用、考核评优等方面不受影响。

12. 健全完善纠错机制。坚持有错必纠、有过必改，对失误错误及时采取补救措施，帮助干部汲取教训、改进提高。作出容错决定时，立即启动纠错程序，明确纠错事项及要求，责令限期整改，防止一容了之。同时，督促深刻分析原因，健全体制机制，堵塞漏洞，防止类似错误再次发生。加强督查问效，对不能按期完成纠错整改任务的，予以严肃处理。

13. 健全完善澄清保护机制。正确对待信访举报问题，区分正常检举揭发和诬告陷害，依纪依法严肃查处诬告陷害行为。属恶意中伤、诬告陷害、散布谣言和不实消息的，及时给予劝阻、批评、教育；涉嫌违规违纪的，给予组织处理或纪律处分；涉嫌违法的，移交有关国家机关依法处理。对实施诬告陷害的有关人员，视情节轻重予以通报。对受到诬告陷害、严重失实举报的干部，由学校党委或相关部门给予澄清正名，消除思想包袱和顾虑，保护干部干事创业的积极性和主动性。

五、强化政治担当，统筹持续提升干部队伍治理能力

14. 加强专业能力培训。着眼于培养忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍和建设高水平医科大学的实际需要，制定干部教育培训规划，实施“123”干部能力提升计划，加大对党务、业务干部的精准化培训。根据高等学校特点，立足干部履职需求，围绕政策能力水平、领导管理能力、高校党建、深化高等教育改革等主题，制定务实、管用、解渴的培训项目。结合学校中心工作，统筹院士讲堂、校友论坛等学术讲座，积极邀请相关领域知名专家学者进行专题辅导。支持干部在职攻读学历学位教育、国内外访学、专业进修，有针对性地开展国（境）外培训、跨省域培训，不断提升干部专业素养和业务能力。融入“三个一”工程建设过程，利用大院大所、产业园区等平台，促进干部群体解放思想、开阔视野，全力提升创新活力。依托“学习强国”“灯塔—党建在线”干部学习网等在线学习平台，满足干部多样化、个性化学习需求。

15. 深化干部实践锻炼。把实践作为最好的课堂，让干部经风雨、见世面、壮筋骨、长才干。对敢于负责、勇于担当、业绩突出的好干部敢于压担子，尤其是让优秀年轻干部通过放到关键岗位、安排承担急难险重工作任务等方式，经受吃劲岗位、重要岗位和艰苦地区的实践磨炼。注重在管理、教学、科研、医疗一线培养锻炼干部，深化提升第一书记、“四进”工作组等工作，扎实做好对口援派工作，有计划地选派优秀干部特别是年轻干部

到党政机关、高等院校、科研院所、医疗机构等挂职锻炼，开阔干部视野，磨炼干部意志，砥砺干部品质。

16. 拓宽干部交流渠道。拓宽选人用人视野，树立“一盘棋”思想，统筹学校党群、行政、教学、教辅各类干部资源。坚持以事择人、人岗相适，让合适的干部在适合的岗位发挥聪明才智，将干部轮岗交流作为进一步激发干部活力、增强干部本领和防范廉政风险的重要途径。通过干部交流，不断充实优化二级学院领导班子，增强班子整体功能。深化干部校内轮岗交流，积极推荐干部校外挂职锻炼，及时总结挂职交流工作经验，以实践锻炼增长干部本领才干。

六、强化正向激励，落实落细关心关爱干部措施

17. 健全完善谈心谈话制度。坚持严格管理和关心信任相统一，完善和落实谈心谈话制度。注重围绕深化党和国家改革发展重大任务谈心谈话，及时做好政策解释、思想政治工作。坚持重点干部重点谈话，对存在苗头性倾向性问题的干部、受到问责处理的干部、受到诬告错告应予澄清保护的干部、个人家庭生活存在实际困难的干部、职务提拔调整的干部等，及时安排谈心谈话，帮助解决问题、加油鼓劲。注重精神激励，加强面上经常性谈心谈话，倾听干部诉求，加强人文关怀，激发干部担当作为的热情。

18. 健全完善待遇保障制度。保障待遇激励，按照上级有关要求，认真落实事业单位基本工资标准调整机制。落实部门和二级学院综合考核与奖励实施办法，强化综合目标管理，实行定量

与定性相结合，建立科学合理的绩效工资分配制度，奖励性绩效向担当作为、业绩突出的干部倾斜。鼓励探索差异化分配办法，避免平均主义。

19. 关注干部身心健康。加强校园文化建设，开展丰富多彩、有益身心健康的文体活动。关注干部心理健康，探索建立心理评测和干预机制，营造有利于保持干部心理健康的良好环境。继续落实好保健体检政策，每年开展集中体检，合理确定体检基本项目和重点项目。落实走访慰问制度，对患重大疾病、家庭出现重大变故等生活困难的干部，及时给予帮扶救助。

七、涵养政治生态，凝聚形成加强干部队伍建设的强大合力

20. 加强组织领导。学校党委和各党总支（党委）要充分发挥激励干部担当作为的主体责任，书记要履行第一责任人责任，为敢于担当者担当、为敢于负责者负责、理直气壮为担当作为的干部撑腰鼓劲。要把加强干部队伍建设、激励干部担当作为情况作为党建述职的重要内容，要强化工作措施，着力建设忠诚干净担当高素质干部队伍。全校各级干部要切实发挥示范表率作用，带头履职尽责，带头担当作为，带头承担责任，一级带着一级干，一级做给一级看，以担当带动担当，以作为促进作为，在全校上下引领形成上级为下级担当、组织为干部担当、干部为事业担当的浓厚氛围。

21. 形成整体合力。健全完善学校党委统一领导，组织、人事、纪检监察等部门密切配合的干部工作机制，形成职责明确、

权限清晰、齐抓共管的工作格局。组织部和有关部门要坚持正确的正向激励导向，让担当作为的干部在选拔任用、评先树优、物质奖励等方面真正得到褒奖和激励，切实增强荣誉感、归属感、获得感。各相关部门要主动作为、相互配合，合力打通关节、疏通堵点、精准施策，将各项激励保障措施落实落细，确保见到实效。

22. 营造良好氛围。抓好激励干部担当作为有关政策的学习宣传，及时将中央、省委决策部署和学校要求传达到各级党组织和全体干部。加强党内政治文化建设，弘扬忠诚老实、公道正派、实事求是、清正廉洁等价值观，引导干部自觉践行“三严三实”，不断增强政治定力、纪律定力、道德定力、抵腐定力，习惯在受监督和约束的环境中工作生活。要加强舆论引导，坚持激浊扬清，注重保护干部声誉，维护干部队伍形象。注重发挥榜样的激励作用，大力挖掘宣传学校担当作为、改革创新、干事创业的先进典型，激励全校干部见贤思齐、比学赶超，大力营造锐意改革、攻坚克难的良好风尚。

