

干部“召回” 知耻后勇

本刊记者 / 逢润鹏

近日,一则关于温州市洞头区14名“不胜任现职”干部被“召回”的新闻被广泛传播。

一石激起千层浪。海岛小城洞头利用干部“召回”制度,对去年全区全程积分考核靠后的4名科级干部和年度考核较差及全员竞聘中落聘的10名干部进行“回炉”再造。通过设置“人编分离、集中教育、一线锻炼、二次调配”等渐进式措施,将不胜任的现职干部精准“召回”,并组织他们进行为期3个月的“回炉”教育,让被召回者“红脸”“出汗”,然后对标先进整改提升。

洞头区委组织部相关负责人介绍,今年5月正式出台的《洞头区不胜任现职干部召回管理办法(试行)》与干部的经济待遇、选拔使用挂钩,以达到“召回管理小部分,震慑教育大部分”的效果,进一步激发干部干事创业的活力。

一种责任唤醒

“已经工作近30年了,平时总觉得一个萝卜一个坑,有编制在问题不会太大,考核主要还是针对年轻干部。思想上放松了,工作上就容易得过且过。但这次的干部‘召回’却栽了个大跟头。”洞头区一位年龄近50岁的被“召回”干部坦言。因在单位

全员竞聘活动中落聘被“召回”,一开始,他还因为年龄因素对“召回”管理不理解、不支持,但在参加了集中党性教育课后,思想认识却发生了根本性扭转,并表示今后一定会珍惜机会,全身心地投入到工作中。

党的十九大报告提出,要坚持严管与厚爱结合、激励和约束并重,不断完善干部考核评价机制。其实,实行干部能上能下、能进能出的“召回”制度,洞头区的作为并不是一起孤立事件。2015年7月,中共中央办公厅就印发了《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》并要求各地出台实施细则。近年来,贵州、云南、广西、湖北等地都做了积极探索。在浙江,台州、衢州、丽水等地也结合换届“回头看”开展了干部“召回”工作,为落实干部“能上能下”提供了丰富的基层样本。

纵观各地整治“慵懒散软、为官不为”的相关举措,可以发现,干部“召回”制度大都明确“召回”管理的目的不是“整人”,而是“咬耳朵”“扯袖子”,切实唤醒干部责任意识。通过上党课、重走红军路、进行党性测试等精心设计的“召回”教育环节,对干部进行再教育、再锻炼、再使用,让被“召回”干部通过“回炉锻造”真正知耻而后勇,从而营造风清气正、奋

勇争先的良好氛围和凝心聚力、干事创业的良好局面。

一种能力提升

长期以来,干部能“上”不能“下”的弊病一直存在。而干部“召回”制度为“慵懒散软”的官员戴上了“紧箍咒”,警醒他们要在其位谋其政、任其职尽其责,可谓是治理“太平官”不担当、不作为之疾的一剂良药。“召回”制度犹如一把利剑悬在问题官员头顶,逼其不敢“慵懒散软”,从而成为了提升干部工作水平的重要举措。

去年4月,常山县按照全面从严治党要求,对标干部能力提升,聚焦鞭策后进,针对“为官不为”“慵懒散浮拖”等现象,出台了《“严管干部、淬炼铁军”末位管理实施办法(试行)》,针对全县干部采取“末位管理”的方式,反向激励干部进位争先。对于“末位管理”的待岗干部,由县委组织部统一安排“回炉淬炼”教育,再安排到有关岗位进行跟班学习,期限一般为3个月。“回炉淬炼”教育合格后,再根据考核结果和工作需要,作出工作安排。

记者调研中发现,与理想信念滑坡、宗旨意识淡薄、党性修养缺失的“回炉党员”不同,针对干部的考核要求更高、范围更广、内容更全面。德、