

畅通能上能下渠道 激发干事创业动力

袁曾婷

以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业,关键是要把党的各级领导班子和干部队伍建好、建设强。中共中央办公厅印发的《推进领导干部能上能下规定》(以下简称《规定》)第四条指出,“推进领导干部能上能下,重点是解决能下问题”,并明确列举了15种不适宜担任现职的情形,其中,政治能力不过硬、理想信念动摇、担当和斗争精神不强、政绩观存在偏差等成为“不适宜”的重要依据。同时,对于干部下的渠道、下的程序以及如何加强督促检查等方面进行了进一步的明确和规范。《规定》鲜明亮出了干部优与劣的标尺,上与下的准绳,对于推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的选人用人导向和从政环境,建设德才兼备、忠诚干净担当的高素质专业化队伍,激励广大干部冲锋在前、担当作为,以昂扬的精神状态奋进新征程、依靠顽强斗争打开事业发展新天地具有重要意义。

当前,百年变局加速演进,我们推进改革发展稳定任务之重、矛盾风险挑战之多、治国理政考验之大前所未有,越是这个时候,我们越需要一批干事创业、攻坚克难的“铁肩膀”,同时也更需要警惕一些拈轻怕重、不堪重负的“软肩膀”,因此,要努力把党的各级领导班子和干部队伍管严管实,建好配强,提振广大干部干事创业精气神,让其在构建新发展格局、推动高质量发展中展现更大作为。

一是选树“铁肩膀”。树好“上”的导

向,让干事者有舞台。让担当者担当,让有为者有位,让实干者得实惠,这是对干部最有效、最直接的激励。《规定》指出,要健全选人用人机制,建设德才兼备、忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍,这就要求我们要以“忠诚干净担当”为导向,把信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的“铁肩膀”选出来、用起来。首先,要突出政治标准,严把选人用人政治关。其次,要坚持事业为上,做到赛道相马,终点定局。把党和国家的事业放在首位,从事业需要出发选人用人。用人以公,方得贤才,真正做到事业发展需要什么样的人就用什么样的人,什么样的人最合适就选什么样的人,摒弃论资排辈、平衡照顾、求全责备等陋习,打破隐形台阶,不拘一格把那些想干事、能干事、会干事、干成事的干部发现出来、任用起来,让其在改革发展稳定的主战场、重大风险挑战的第一线、服务群众的最前沿经风雨、见世面、壮筋骨、长才干。

最后,要加强监督考核,充分发挥考核“指挥棒”作用。考核是检验干部的试金石。推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的选人用人导向和从政环境。要坚持以高质量发展的实干业绩和作为来论“英雄”,坚持正向激励,反向问责,大力提拔任用勇于担当、狠抓落实、实绩突出的干部,让担当作为的干部有平台、有空间、有奔头,防止干多干少一个样、干好干坏一个样。要进一步深化干部绩效考核

改革,推行差异化的绩效奖励政策,激励广大干部以新担当新作为、好作风好形象推动各项事业发展取得新成效。

二是鞭策“软肩膀”。立好“下”的标尺,让躺平者让位子。《规定》指出,推进领导干部能上能下,重点是解决能下的问题,应当结合实际分类施策,严格执行问责、党纪政务处分、组织处理、辞职、职务任期、退休等有关制度规定,畅通干部下的渠道。只有让庸政懒政者下,能干肯干者上,才能有效激起干部队伍干事创业新活力。推进领导干部能上能下,“下”不是目的,也不是为了下而下,其最终目的还是为了提振广大干部干事创业的精气神,增强“不尽职就免职、不尽责就问责”的危机感,时刻保持对公权力的敬畏之心。因此,推动干部能上能下,是对这些“软肩膀”的一种鞭策,更是一种倒逼机制,倒逼其担当作为。要坚持严管和厚爱相结合、激励与约束并重,对于“下”的干部也不能一走了之,更不能“一棍子打死”;同时,可以采取加强教育培训、实践锻炼等形式,对他们的工作态度以及实际表现等进行帮教式转化,引导他们调整工作状态,激发其在新岗位履职尽责的热情。对于认真汲取教训、积极努力工作、德才表现和工作实绩突出且经考察符合任职条件的,可以进一步使用或者提拔晋升,使之工作起来有盼头、有干劲,推动形成干部能上能下的良性循环。

(作者单位:市委党校)

加强品牌建设 发展文旅产业

刘仕斌

邵阳历史悠久,文化底蕴深厚,文旅资源丰富。近年来,全市上下凝心聚力,坚持把发展文旅产业作为转型升级发展第三产业的龙头来抓,旅游综合收入、游客数量持续攀升,有力地推动了邵阳经济发展,提升了邵阳的影响力。但旅游业的发展步伐还相对缓慢,文旅产业在经济社会发展中仍然处于劣势地位,须进一步加强品牌建设,促进产业发展。

加快核心景区创建工作。邵阳文旅产业发展之所以处于低水平的徘徊状况,一个重要原因就是缺少高等级景区。所以,要创建高等级景区,发挥带动作用,扩大影响力,使邵阳成为省内外乃至全国游客的旅游目的地。我市有世界自然遗产、被誉为“丹霞之魂”的新宁崀山,有被称为道教“三九福地”的武冈云山,有被誉为“南方呼伦贝尔”的城步南山,还有魏源故居、蔡锷故居等人文景观,尤其崀山是我省继张家界之后的第二张国际旅游名片。我要树立文旅产业就是“邵阳未来发展战略支撑”的重要思想,加强顶层规划设计,编制文旅产业的战略规划,针对不同县市的文旅资源特点,从市级层面统一设计规划,提出不同特色的发展方向、宣传口号,通过5到10年的努力,将这些核心景区打造成湘西南地区的5A级景区。

加紧打造精品旅游线路。邵阳旅游景区相对零散,一些景区的游客,通常游了崀山不打算去南山,南山的游客不打算去黄桑。因此,需要将这些景区量身定制一条线路将之整合起来,展示丰富多元的旅游线路。要围绕以崀山、南山、云山、黄桑为代表的西部生态旅游圈,以隆回花瑶、新邵白云岩、邵东廉桥药都等为代表的东部休闲文化旅游圈,打造邵阳精品旅游最佳线路。

加大对旅游景点的建设力度。有些地方由于条件制约,前往各景区的交通不便,游客从邵阳出发到景区要2个多小时路程,有的要3个多小时。因此要加大景区的管理力度,整合经营打造优质服务平台,有条件的乡镇可成立旅游协会。基础设施建设是景区发展的一个重要组成部分,要持续加大对旅游景区基础设施建设的投入。

加强文旅融合发展。坚持走文旅融合发展之路,推进文化发掘成果转化,在文化传播、文创开发、文旅演艺领域不断出新出彩,为旅游产业赋能。积极开展邵阳花鼓戏、祁剧展演活动,焕新邵阳“花鼓戏窝子”历史美称。加强古建筑及名人故居修缮保护与展示利用、红色遗迹修缮与陈列布展。梳理国家级、省级、市级、县级文化遗产,开展非遗资源数字化录入整理工作,打造“邵阳非遗数字库”,让更多文物资源活化为旅游资源,增强游客与文化遗产之间的互动性,拓宽文旅融合新路径。

加大宣传推广力度。挖掘“邵阳红”优质农产品,推出宝庆桂丁茶、邵阳米粉、新宁脐橙、雪峰蜜橘、邵东玉竹、武冈猪血丸子、湘窖、南山酸奶等为代表的邵阳品牌特产,提升市场占有率。深入开展区域交流合作,通过抱团发展取得更大竞争优势。积极开展城市形象歌曲、文旅宣传口号等征集评选和宣传推广工作,进一步扩大邵阳品牌影响力,大力推进“引客入邵”。

加强人才培养。要通过引进一流运营团队,把优势文旅资源转化成优秀文旅产品。借鉴先进景区管理运营模式和经验,引进高水平的管理团队,提升企业管理水平。针对目前邵阳文旅从业人员素质普遍偏低的情况,要加强文旅从业人员的能力提升,培养一批留得住、用得上的本土人才,解决邵阳文旅人才匮乏问题。同时,要加强对当地居民的培训和教育,让老百姓捧起“文化碗”,吃上“旅游饭”,走上“致富路”,不断提高他们的文化素质和服务意识。

建立奖惩激励机制。建立与经济发展相适应的文旅产业目标管理考核机制,积极引导和鼓励县市区调整优化产业结构,实施重大项目带动,实行以奖代补政策,激励各类市场主体兴办和投资建设文旅产业项目。加强政策引导,成立文旅产业发展基金会,鼓励民间资本投资旅游业,建立全产业链的金融服务体系,加大对文旅体融合发展示范项目、重点文化和旅游公共服务项目、小微文旅体企业的信贷投放。发挥好市级文旅产业发展基金引导作用,不断创新文化、旅游、体育融资机制,提高文旅体资源市场化配置效能。

(作者单位:市信访局)



蝶恋花

宋三龙 摄

深化志愿服务 提升干部素质

金军华

志愿服务是一面镜子,映照出社会的温度,更折射出干部队伍的精神风貌与内在素养。在基层治理的实践中,干部参与志愿服务的表现,不仅是其个人品格的“试金石”,更是检验干部队伍整体素质的重要标尺。

志愿服务彰显干部的为民情怀。志愿服务的本质是“为人民服务”,其出发点和落脚点均围绕群众需求展开。优秀的干部往往能在志愿服务中主动倾听群众呼声,将群众的“急难愁盼”记在心头。例如,在社区养老服务中,有的干部化身“跑腿员”,为高龄老人代购生活物资、陪伴就医;在乡村振兴一线,有的干部成为“技术指导员”,深入田间地头传授种植养殖技巧。这些具体行动,体现的是干部对群众的真挚情感——不是停留在文件里的口号,而是扎根于日常服务中的责任担当。当干部带着感情开展志愿服务,就能让服务充满温度,拉近与群众的心理距离,夯实基层治理的民意基础。

志愿服务考验干部的执行能力。志愿服务看似简单,实则须有协调资源、组

织力量、解决实际问题的综合能力。一场成功的志愿服务活动,从需求调研、方案策划到人员调度、风险防控,每个环节都考验着干部的执行能力。比如,在应对突发公共卫生事件时,干部需迅速组织志愿者团队,完成物资分发、秩序维护、政策宣传等任务,这不仅要求其具备清晰的逻辑思维 and 应急处置能力,还要有较强的沟通协调技巧,确保各环节衔接顺畅。那些在志愿服务中“掉链子”的干部,往往暴露出统筹能力不足、应变能力薄弱等问题,而表现出色的干部,则能通过精准施策、高效执行,将志愿服务转化为提升治理效能的“助推器”,展现出“能干事、干成事”的过硬本领。

志愿服务折射干部的价值取向。志愿服务是一种不计报酬的奉献行为,参与其中的干部,其价值取向直接决定了服务的质效。少数干部将志愿服务视为“形象工程”,搞形式主义、摆拍作秀,不仅浪费资源,更寒了群众的心,而真正以群众需求为导向的干部,会把志愿服务当作锤炼党性、提升修养的重要途径。从

长期扎根偏远山区推进乡村振兴的干部,到工作在一线直面群众急难愁盼的社区工作者,他们用默默付出诠释了“人民公仆”的深刻内涵。

志愿服务是加强干部队伍建设的试验田。透过志愿服务的“窗口”,既能发现干部队伍中的闪光点,也能找准素质提升的发力点。各级党组织可将志愿服务纳入干部考核体系,通过群众评价、服务成效等多维度考察,识别真正想干事、能干事的干部。针对志愿服务中暴露的能力短板,开展专项培训,如基层沟通技巧、应急管理能力的提升,推动干部在实践中积累经验、增长才干。

志愿服务不是干部的“附加题”,而是检验素质的“必答题”。当越来越多的干部将志愿服务视为责任所在、价值所系,我们便能从一个个温暖的服务场景中,看到一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的干部队伍正在不断成长。

(作者系邵阳开放大学副校长)

