

加强专业化、规范化、制度化建设 全力打造高素质生态环境队伍

黄洁

(常州市生态环境监控中心 江苏 常州 213000)

[摘要]生态环境垂直管理制度实施以来,笔者认为要结合当前生态环境工作实际和队伍管理新要求,在“教、管、用”上下功夫,推进教育创新、管理创新、用人创新,全力打造高素质生态环境队伍,引领全体干部职工担当作为、干事创业。

[关键词] 干事创业; 作风建设; 科学用人

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.2722

一、全面引导,拓深思想政治教育

教育的重点在于思想引领,理论清晰才能思想政治清明。

一是创新学习培训方式,实现学习成果有效转化。

采取集中学习与个人自学相结合,理论学习与调查研究相结合,专家辅导和专题讨论相结合,认真贯彻落实党中央和省、市委有关生态文明建设的要求,做到理论联系实际,提高干部职工的政治和业务理论基础。探索建立学习成果激励机制,如采用“学习强国”APP积分、知识竞赛排名等,寓教于“励”,寓教于“赛”,促进学习的积极性。营造比学赶超的学习氛围

二是坚持学用结合知行合一,做到理论联系实际。坚持全员培训“全覆盖”,推动学习培训与实践锻炼相结合,着重提升干部的业务知识理论水平;进一步加强干部职工基层调研,坚持以群众为师、向群众学习,坚持问政于民、问需于民、问计于民,切实掌握实情、搞清问题^[1],学用结合,做到理论联系实际,拿出破解难题的实招硬招。

三是采取多种警示教育模式,筑牢廉政思想防线。坚持逢会必讲勤廉建设,及时对违法违规案件进行通报,要求全体干部职工举一反三、深刻反思。组织党员干部到监狱等地开展情景式警示教育活动,引导大家提高警惕,进一步认清腐败危害,做到以案为鉴、自警自省,树立正确的人生观、权力观和价值观。根据执纪监督的“四种形态”要求,组织新提任干部进行廉政谈话,并现场签订廉洁自律承诺书,开展廉政座谈会,实施提醒谈话和批评教育,强化干部职工廉洁从政、恪尽职守的意识。

二、从严标准,推进规范管理建设

“矩不正,不可为方;规不正,不可为圆。加强生态环境队伍建设,必须在规范化管理上下功夫。

一是完善考核机制。制定考核评价办法,建立工作考评体系,完善分类管理配套制度规范,进一步提升管理的精细化、科学化水平科学设置考核指标,以考核导向,实现科学评价、精准引导^[2]。为充分发挥考核工作的评价、监督、激励等作用,做到奖优罚劣,激强促弱,坚持鲜明的实绩导向^[3],充分激励基层工作人员的积极性、主动性和创造性。

二是加强作风建设。作风反应了每个人的心理状态和行为习惯,作风好坏,直接影响队伍整体素质,领导干部的工作作风常常是一个地区和单位廉政状况的风向标。倡导担当奉献协作,以过硬作风有效履职尽责^[4]。整顿作风优化生态环保队伍,重点在于抓细抓微处,在于惩戒制度的施行。进一步压实主体责任链条,将作风建设规定要求纳入培训必学必考内容、将作风成效作为考核优劣的重要标准,推动作风建设始终向中心大局聚焦,同时,用严爱相济‘强作风’,探索建立“日教育、月提醒、季分析、年报告”的长效机制,做到严在经常、抓在实处、取得实效。

三是完善奖惩机制。鼓励督促党员干部争当表率、争做示范、走在前列,注重在一线实践中选树先进典型,注重在从群众关注中发现先进典型,注重在日常工作中用好先进典型,注重提炼先进典型事迹,激励党员干部见贤思齐、创先争优。让一部分想作为、有能力的员工提拔重用,特别是平时业绩优

异、在特殊环境下表现突出的员工,给予优先晋级晋升的机会^[5]。让生态环境队伍整体风貌焕然一新,战斗力进一步增强。

三、科学用人,把握正确用人导向

“盖有非常之功,必待非常之人”。要把科学用人作为关系生态环境事业的关键性、根本性问题来抓。

一是注重年轻干部培养。在省以下垂直管理新形势下,严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》,要精准科学选人用人,练就“火眼金睛”,发扬工匠精神,切实把干部选准考准保准,选拔那些实干苦干、敢于担当、敢打硬仗、能打胜仗的干部,尤其选拔年轻干部,鼓励他们到一线或艰苦环境中锻炼,并关心关爱基层一线干部,形成支持担当者、鼓励担当者、保护担当者的良好机制^[6]。

二是注重干部交流锻炼。要打通人才成长通道,推进省厅、设区市局及派驻局干部的横向和纵向交流,坚持优者上、庸者下、劣者汰,制定干部交流工作实施方案,建立全系统干部常态化跨区域轮岗交流机制,鼓励优秀干部人选提拔后交流任职。对新提拔的单位主要负责人实行异地任用,有效规避廉政风险。扩大开发人才潜能的渠道,优化队伍整体素质,构建良好的人才队伍。注重选派优秀同志往上级部门挂职锻炼。经培养锻炼的同志,符合条件的晋升至重要职位。另外新录用人员到基层一线实践锻炼一年,积累和丰富基层工作经验,提高业务水平。

三是完善容错纠错机制。建立和完善容错纠错机制,推动形成鼓励创新、宽容失败、允许试错、有错不改的政治氛围^[7]。建立正面清单和纠错、对策清单,主动与驻局纪检组商会商,对领导干部在依法履职过程中出现的问题进行综合分析,开展讨论,综合研判,听取不同层面的不同声音,保证制定内容的科学性、民主性和认可度,最大限度地提高制度的可操作性。依法保护勤勉尽责的工作人员。

对组织工作者来说,干部队伍管理没有终点,要在探索实践中逐步完善,最大限度地调动广大干部的积极性、主动性和创造性,激励更多想作为、能作为、善作为的干部职工在全面深化改革的浪潮中脚踏实地、奋勇前行,为推动生态环境高质量发展贡献力量!

参考文献

- [1] 钱学俊. 强化自我革命 推动纪检监察队伍建设专业化规范化[N]. 驻马店日报, 2021-03-23(007).
- [2] 胡健. 新时代背景下的公务员考核评价研究[D]. 华北理工大学, 2019.
- [3] 李军鹏. 新时代激发广大干部担当作为靠什么[J]. 人民论坛, 2020(21): 46-48.
- [4] 以党的政治建设为统领 打造政治过硬、作风顽强的党员干部队伍[N]. 人民政协报, 2021-09-04(007).
- [5] 扈春阳. 完善绩效考核评价和激励机制, 提高疾控队伍待遇水平[J]. 经济管理文摘, 2021(06): 90-91.
- [6] 李庚香. 为敢于担当的干部担当[J]. 领导科学, 2017(01): 4-8.
- [7] 陈佳利. 新时代党内容错纠错机制研究[D]. 江南大学, 2020.