

中共盐城师范学院委员会文件

盐师院委〔2025〕93号

关于印发《进一步激励干部担当作为实施方案》的通知

各党委（党总支），各二级学院、部门：

现将《进一步激励干部担当作为实施方案》印发给你们，请遵照执行。

中共盐城师范学院委员会
2025年12月3日



进一步激励干部担当作为实施方案

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，认真落实习近平总书记对江苏工作重要讲话重要指示精神，树牢造福师生的政绩观、鼓足干事创业的精气神、形成狠抓落实的好局面，现根据《中共江苏省委办公厅印发关于进一步激励广大干部在推动高质量发展中担当作为的若干措施的通知》（苏办发〔2023〕21号）精神，建立健全干部担当作为激励和保护机制，进一步激励全校干部坚决扛起推动学校事业高质量发展的使命任务，制定如下方案。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，突出实干担当用人导向，完善干部考核办法，旗帜鲜明地为敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部撑腰鼓劲，进一步激发干部担当作为的政治自觉和行动自觉，大力营造典型引领、比学赶超、勇挑重担、忠诚履职的良好氛围，构建风清气正健康向上的政治生态，营造干事创业担当作为的良好环境，为加快建成特色鲜明的高水平师范大学提供有力保障。

二、工作原则

- 1.突出政治标准，锻造过硬政治能力；
- 2.突出实干担当，提振干事创业热情；
- 3.突出问题导向，完善工作体制机制；
- 4.突出结果运用，畅通能上能下渠道。

三、主要措施

（一）深化创新理论武装，教育引导干部担当作为

1.强化思想政治引领。深化实施党的创新理论学习教育计划，根据《全国干部教育培训规划（2023-2027年）》精神，完善学校干部培训教育内容，坚持把学习党的创新理论作为必修课，突出政治忠诚、理想信念、斗争精神以及意识形态教育。丰富拓展党委（党总支）理论学习中心组学习、“第一议题”学习、现场教学等内涵质效，用好盐城新四军红色教育资源，促进干部提升担当作为的内生动力。坚持以学促干，积极开展“牢记嘱托、感恩奋进、走在前列”讨论，运用好巡学旁听、党建考核、校内巡察等方式，加强监督检查。

2.突出正确政绩观教育。把学习领会习近平总书记关于树立和践行正确政绩观的重要论述作为一项重要政治任务，纳入校院两级领导班子建设重要内容，纳入校院两级党委理论学习中心组学习计划，纳入干部教育培训必学内容，纳入年度民主生活会对照检查、谈心谈话、日常调研、考察评价、校内巡察等重要内容。加强正面典型宣传引领和榜样示范，每年至少开展1次反面典型警示教育。

（二）鲜明选人用人导向，突出实践实干实绩实效

3.把牢实干担当导向。通过常态化了解分析领导班子运行质态和干部担当状态，动态掌握担当作为的优秀干部。坚持在重大工作一线、改革创新实践和急难险重任务中考察识别干部，掌握干部在关键事、关键时的担当表现。把实干担当要求贯穿选拔任用全过程，调整动议时重点研判人选担当作为情况，干部考察时注重了解人选担当作为具体事例，研究讨论时对人选担当作为情

况作出评价。

4.加大选拔任用力度。坚持从担当作为表现识别评判干部的政治忠诚，打破隐性台阶、论资排辈、平衡照顾，优先提拔使用敢于担当负责、勇于攻坚克难、善于创新突破、取得突出成绩的干部。坚决不用政治上的“两面人”，坚决不用不敢担当、不愿负责、关键时刻临阵退缩的人，坚决不用在斗争面前明哲保身、爱惜羽毛、左右摇摆、骑墙观望的人，坚决不用华而不实、投机取巧、以权谋私的人。

5.深化干部能上能下。认真落实《盐城师范学院推进领导干部能上能下实施办法》，突出对政治能力不过硬、理想信念动摇、担当和斗争精神不强、政绩观存在偏差、组织观念淡薄、事业心和责任感不强等不适宜担任现职干部的组织调整，严肃整治拈轻怕重、躺平甩锅、敷衍塞责、得过且过等消极现象，让能力不足、状态不佳、业绩平庸的干部让位子、受警醒。学校党委结合干部选拔任用、日常管理监督、年度综合考核等工作，推动能上能下制度化常态化。

（三）聚焦干部履职能力，着力提升办学治校水平

6.加强专业能力培训。围绕高水平师范大学建设重大任务，紧扣学校事业高质量发展需要，结合干部和岗位实际，用好中国干部网络学院、国家教育行政学院等平台，加强兄弟院校交流，采取拉练式、体验式、情景式等培训模式，强化分层分类专题培训，突出教育培训的精准性和实效性，鼓励支持干部提高学历、职称层次，不断提升干部专业化水平，切实解决干部不会为、不善为的问题。处级干部每5年参加集中培训累计不少于3个月或

550 学时，每年参加网络自学累计不少于 50 学时。科级干部每年参加集中培训累计不少于 12 天或 90 学时，每年参加网络自学不少于 50 学时。

7.推进干部实践锻炼。完善优秀年轻干部培养体系。落实省委优秀年轻干部“双百工程”、对口跟岗锻炼计划、科技镇长团等政策，积极选派优秀干部到上级部门、兄弟院校、企业院所、基层一线等关键、艰苦岗位挂职锻炼，完善挂职干部工作保障。实施好干部集中换届制度，注重安排有潜力的干部进行多岗位任职历练，积累丰富工作经验。落实《盐城师范学院选拔优秀年轻博士到管理岗位挂职锻炼实施办法》，大力推动优秀年轻教师到管理岗位进行锻炼。

（四）坚持严管厚爱并重，激发干部担当作为自觉

8.强化干部实绩考核。探索干部实绩“清单化”考核和“担当指数”评价体系。以年度综合考核结果为基础，分析干部担当作为表现与所在单位考核结果的关联，形成干部履职实绩清单；对搞贪大求名、违背规律、形式主义、虚夸成果、学术不端、数据造假、急功近利、透支资源、铺张浪费等情形列入干部负面表现清单。围绕担当意识、能力、实绩等要素，结合领导干部年度民主测评，对“担当指数”量化评价，作为年度考核定等、选拔任用、提醒监督的重要参考。

9.深化考核结果运用。将干部履职实绩和“担当指数”考核评价结果与干部年度考核挂钩，与干部选拔使用有效衔接，将连续考核优秀、担当实绩显著、群众公认度高等情况，作为干部选任的重要参考。对综合考核获评“第一等次”的学院、部门，年度考

核增加评优指标。对综合考核“第三等次”的学院、部门主要负责人及相关责任人进行约谈提醒、责令整改。

10.完善容错纠错机制。深入实施《盐城师范学院落实容错纠错实施细则》，探索建立党委组织部和纪委机关、巡察、审计等部门会商机制，加强动机、结果、原因、性质分析研判，深化落实“三个区分开来”要求，重点加强对在攻坚克难、在推动学校事业高质量发展中大胆探索创新、在急难险重一线冲锋陷阵干部的容错，及时受理和回复当事人的申请诉求，切实为敢于担当的干部撑腰鼓劲。建立风险报备机制，学校各二级学院、部门在推动改革发展过程中预判可能因客观原因出现需要容错的重大事项，应向学校党委提出备案申请，由相关职能部门牵头提出明确意见并给予必要指导。

（五）强化正风肃纪，营造良好干事创业氛围

11.建立澄清保护机制。精准规范实施谈话函询，对信访举报反映的问题，加强侧面了解，结合干部一贯表现，实事求是、客观公正分析，再确定是否进行谈话、函询。反映问题不具体、内容比较空泛的，或经分析研判明显失实的，不作为问题线索处理。经核查认定干部受到诬告、确有必要澄清的，纪委机关和党委组织部应当按照规定对检举控告失实的具体问题进行澄清，通过召开干部会议、出具书面说明、向党组织通报等适当方式消除负面影响。对造谣中伤、恶意诽谤、诬告陷害、打击报复的，依规依纪依法严肃查处，已获职务晋升、评先评优的，予以免职或取消资格。及时处置网上不实信息，坚决防范遏制诬告陷害现象。

12.加强干部人文关怀。完善谈心谈话制度，各级“一把手”

经常主动与班子成员、班子成员按照分工与下一级主要负责同志谈心谈话。党委组织部按照干部管理权限常态化与干部谈心谈话，及时汇总分析研判谈心谈话情况并向学校党委书记报告。完善干部体检制度，关注干部心理健康。进一步厘清岗位职责，持续整治形式主义、官僚主义，改进文风会风，优化检查评比考核，让干部把时间和精力集中到增强本领、干事创业、服务师生上来。

四、工作要求

学校党委对激励干部担当作为工作负主体责任，党委书记是第一责任人，纪委机关、党委组织部、党委宣传部及相关部门要积极发挥职能作用，共同抓好落实。工作开展情况作为领导班子和领导干部考核的重要指标，纳入校内巡察内容。加强工作指导、典型宣传和舆论引导，激励干部见贤思齐、奋发有为，让敢为善为、担当作为在学校高质量发展征程上蔚然成风。