



强化干部干事创业的正向激励

□ 刘炳香

党的干部是党和国家事业的中坚力量，是落实各项政策、推动事业发展的关键力量。干部敢于担当作为，既是政治品格，也是从政本分。当下，国内外形势复杂多变，新问题、新挑战不断涌现，干部队伍能否持续保持活力与担当，直接影响到党和国家事业发展。新征程上，加强对干部的正向激励，充分调动广大干部干事创业积极性、主动性、创造性，加强对干部全方位管理和经常性监督，防止和纠正干部不作为乱作为，是建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍的重大课题。

树立正向激励导向

干部干事创业需要激励。实现民族复兴，干部是“关键少数”。干部干事创业的行动力取决于其动机、动力、价值取向、履职能力等核心要素。干部受到有效激励，能够动机强烈、动力强劲、坚持正确的权力观、政绩观、事业观，自觉提高履职能力，经受住长期执政条件下面临的各种考验，正确履职用权，不断开拓进取。

新时代，在推进民族复兴历史进程中，激励干部要“树立正向激励的鲜明导向”。“如何始终保持干事创业精神状态”是长期执政条件下的“大党独有难题”，是我们党必须迈过的一道坎。我们党在实践中做了大量探索，树立正向激励导向，使干部“愿担当、敢担当、善担当”，对破解大党独有难题行之有效，也是党的事业所需、使命所系。正向激励是与负向激励相对应的激励形式。对干部的正向激励是指通过肯定与褒奖，释放正向引导信号，激发干部符合党组织要求、有利于实现党的目标的期望行为，点燃工作激情、调动工作积极性，使干部主动、持续干事创业、担当作为。对干部的负向激励是指通过批评与惩戒，抑制干部不符合党组织要求、不利于实现党的目标的非期望行为。在党的事业发展的不同时期或不同阶段，党面临的形势任务与自身状况不同，激励形式会有所侧重。

新时代新征程，我们党面对波谲云诡的国际形势，面对艰巨繁重的改革任务，面对一些干部不作

为、慢作为，迫切需要树立正向激励的鲜明导向，及时关注干部需求层次和需求结构的变化，增强正向激励的针对性，充分激发干部的积极性、主动性、创造性，塑造干部追求卓越、勇于担当精神，挖掘并释放干部的潜能，让他们“放开手脚干事、甩开膀子创业”。这不仅能够提高干部当前工作绩效，而且能够促进其未来成长进步。同时，有利于改善组织内部工作环境，带动群众形成意气风发的精神风貌，营造干事创业的政治生态和社会氛围。

建立正向激励体系

树立正向激励的鲜明导向，稳定、持续取得正向激励预期效果，“要建立崇尚实干、带动担当、加油鼓劲的正向激励体系”。在这个体系中，正向激励目标、激励主体、激励资源、激励方式等各要素，不仅要完整完善，而且要良性互动、相得益彰。

正向激励的目标是最大限度激发党员干部干事创业积极性，以更加昂扬的姿态、更加饱满的热情、奋力创造出无愧于时代、无愧于人民、无愧于历史的新业绩。

党建工作“说到底，就是做人的工作”。党委（党组）要在“选育管用”全链条干部管理中，主动观照干部个性特点和个性化需求，多做“得人心、暖人心、稳人心”的工作，为干部干事创业提供不竭的动力源泉。

正向激励资源是满足干部需求的多种激励因素。满足干部需求是正向激励的起点。各级各类干部的需求有差异且多样化，也并非一成不变。但有些正向激励资源是对所有干部正向激励必不可少的。一是以信仰、价值、责任为核心的守初心担使命内在自觉。这使干部能“以时时放心不下的责任感、积极担当作为的精气神为党和人民履好职、尽好责”。二是“正确用人导向”。这是“对干部最大的激励”，习近平总书记指出，“用好一个人能激励一大片”。三是澄清保护制度。即“为担当者担当、为负责者负责、为干事者撑腰”。这能给开拓创新“闯将”松绑，为锐意进取的“猛将”护航，让真抓实干的“干将”安心。四是先锋模范。他们能

在干部中立标杆，在社会上产生示范效应，党组织要积极培树、宣传表彰，同时，进一步“完善改革激励与舆论引导机制”，涵养激浊扬清、扶正祛邪的良好生态。五是关怀关爱。在干部面临工作环境、个人发展、生活境遇等现实问题时，党组织要把关心关爱干部的措施做得更加细致，让干部心无旁骛“撸起袖子加油干”。

正向激励方式最主要的有两种。一是把激励方案的制定、执行、评估等环节纳入依规治党、依法治国轨道，公开进行。包括正向激励标准公开，如“把敢不敢扛事、愿不愿做事、能不能干事作为识别干部、评判优劣、奖惩升降的重要标准，把干部干了什么事、干了多少事、干的事组织和群众认不认可作为选拔干部的根本依据”。也包括正向激励过程公开，“扬善于公庭”，确保正向激励的公平公正，让受到激励的干部硬气，让身边的其他干部服气。二是把短期激励和长期激励结合起来，使正向激励既在当下可感可及，又对未来可以预期，从而激励干部既把当下工作做得扎扎实实，又对未来工作早打算、长安排。

遵循正向激励规律

一般说来，正向激励资源投入越多，正向激励效果越好，但二者呈正相关是有条件的。使有限正向激励资源取得最好正向激励效果，迫切要求积极探索并切实遵循正向激励规律。

在激励时机上，坚持即时性与周期性相结合。当干部工作中遇到困难和不时时要雪中送炭，“要真情关爱干部，帮助解决实际困难”。当干部取得成功成就时要锦上添花，做到奖不逾时。习近平总书记强调：“旗帜鲜明为那些敢于担当、踏实做事、不谋私利的干部撑腰鼓劲”。对埋头干事创业、担当作为的干部，要“及时发现出来、合理使用起来”，使其“有干劲、有奔头”。同时，根据党长期执政特点，以及不同工作的自身规律，确定合理的考核周期，定期考核干部，“引导干部树立和践行正确政绩观”，并用好考核结果，“形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好局面”，从而

保持正向激励效果的持续性与常态化。

在激励标准上，做到合法合规且适度。合法合规是有效正向激励可持续的基础和前提。如对干部的“不忘初心、牢记使命”主题教育要与党章对标，防止“低级红”“高级黑”；提拔重用干部要依法依规按程序进行，其根本依据应为其所做的工作、工作成果以及组织和群众的认可程度；落实“三个区分开来”，要对干部宽容有据、免责有章；授予荣誉称号要公开、公认；等等。适度是以有限正向激励资源取得最大正向激励效果的边界。更好激发干部再接再厉，同时激发周围人自愿效仿，“让愿担当、敢担当、善担当蔚然成风”。

在激励措施上，坚持外在激励和内在激励相结合。外在激励是由工作之外的激励因素，如提拔重用、带来的激励。满足干部对外在激励资源的需求是正向激励的起点。在此基础上，树牢正确的用人导向，让干部有更多获得感和公平感，才能产生正向外在激励效果。

内在激励是工作本身的激励因素，如追求理想产生的使命感、被信任产生的责任感、被表彰产生的荣誉感、被关怀爱产生的组织归属感等带来的激励。内在激励满足干部更高精神层面需求，强化其人生价值感、意义感，使之坚信“干事担事，是干部的职责所在，也是价值所在”。

外在激励与内在激励相结合，正向激励作用才能更持久、更强大。在激励形式上，坚持正向激励与负向激励相结合。对干部正向激励是重要的，但只有正向激励是不够的。坚持正向激励与负向激励相结合，更能抑制干部成长过程中可能出现的种种问题，使正向激励作用最大化。党章明确要求“正确地开展批评和自我批评”。习近平总书记强调，“要让批评和自我批评成为党内生活的常态”。要严明党的纪律，让干部重视党的纪律，“醒悟、知止”。要“把从严管理监督和鼓励担当作为统一起来，使干部在遵规守纪中改革创新、干事创业”。



习近平总书记强调，对党绝对忠诚要害在“绝对”两个字。将这份忠诚落实到行动上，就是要做到表里如一。表里如一，绝非简单的言行一致，它体现在党员干部在无人监督时的自我坚守。表里如一作为忠诚最直观的体现，既是党员道德修养的集中反映，更是衡量其是否真正做到对党忠诚的标尺。这种表里如一的忠诚，绝不能仅仅停留在工作时间的履职层面，更需延伸至生活的每一个角落，贯穿党员的一生。

中国共产党一路走来，靠的就是千千万万党员前赴后继，秉持忠诚之心，筑牢党和国家事业发展的根基。进入新时代，国际国内环境发生深刻变化，各种风险挑战纷至沓来。面对这些风险和 挑战时，广大党员用实际行动诠释了共产党员的忠诚本色。然而，不容忽视的是，在党员队伍中，仍有部分党员未能做到对党忠诚，成为表里不一的“两面人”。表面遵守组织程序，私下却违反请示报告制度，对个人有关事项遮遮掩掩甚至刻意隐瞒；表面维护党员良好形象，私下却顾同僚厚禄，搞特殊要特权；表面承诺服务群众，工作时间之外对群众诉求却充耳不闻。“两面人”本质上是对党不老实、不忠诚，是对组织和干部群众的欺骗，严重损害了党的形象和党内政治生态，破坏了党和人民群众的血肉联系，危害了党和人民事业的发展。

部分党员之所以沦为表里不一的“两面人”，很大程度上在于对理想信念缺乏清晰的理论认知，对党的路线方针政策一知半解，导致政治判断力、政治领悟力、政治执行力不足，在大大非面前摇摆不定。理论清醒是政治坚定的前提，没有扎实的理论素养，忠诚就缺乏持久的生命力。习近平总书记强调，“忠诚不是自然而然产生的，对党要有朴素的感情，更要有理性的自觉”。这种理性自觉，源于对马克思主义信仰、对社会主义和共产主义信念的深刻领悟，源于对习近平新时代中国特色社会主义思想的系统钻研与笃信践行。党员干部唯有沉下心来，将理论学习作为终身课题和习惯，不断深化对党的理论的认识，以学铸魂、以学增智，才能凭借扎实的理论素养，在复杂局面中洞察本质、明辨是非，在惊涛骇浪中坚定信心、勇往直前，始终在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致，做到心向党、言为党、行兴党，以深厚的理论功底筑牢忠诚之基。

对党忠诚是纯粹的、无条件的，也是具体的、实践的。责任担当是对党忠诚的具体实践，缺乏担当精神，忠诚便成了一句空洞的口号。部分党员干部沦为表里不一的“两面人”，其中一个重要原因就是缺乏责任担当。责任的缺失，致使其在思想上麻痹大意，政治立场逐渐动摇。在行动上挑肥拣瘦，执行任务时打折扣、搞变通。习近平总书记指出，“对党忠诚必须始于足下。如果连本职工作都没做好，不担当不作为，把党组织交给的‘责任田’撂荒了甚至弄丢了，那就根本谈不上‘两个维护’”。党员必须时刻铭记自己的职责使命，将责任担当融入日常工作的每一个环节，“以时时放心不下”的责任感，积极主动作为，践行初心使命，永葆公仆本色。责任担当，既是鲜明态度，更是过硬能力。面对改革发展难题，党员干部要迎难而上，勇啃“硬骨头”；遇到急难险重任务，应挺身而出，充分发挥先锋模范作用；服务群众时，主动倾听诉求，解决“急难愁



□ 蒋茜

盼”。用实际行动诠释对党和人民的无限忠诚，以责任担当书写对党忠诚的时代答卷。

严守纪法规矩，不仅是对党员行为的外在约束，更是培育忠诚品格的内在要求。习近平总书记强调，“希望大家谨记在心，时刻自重自省，严守纪法规矩”。党内法规对于表里不一的“两面人”，有严格的制度约束和惩戒。党员要认真学习党内法规，精准把握其内涵与要求，让纪律意识和规矩意识入脑入心，做到心有所畏、言有所戒、行有所止。各级党组织要强化对党员的纪律教育，引导党员认清违纪违法的严重后果，增强纪律意识和规矩意识。同时，注重加强党内监督，充分发挥各级党组织和纪检监察机关的作用，强化对党员干部的日常监督和专项检查。对已经发现的“两面人”问题，要严肃查处，形成强大的震慑力。全党营造风清气正的政治生态，促使党员干部在严守纪法规矩中，始终保持对党忠诚的政治本色。



(上接1版)将高质量充分就业贯穿高质量发展的全过程是就业工作目标深化的体现。从目前的情况看，我国就业的“提质”和“扩容”仍有较大空间。我国的劳动年龄人口总量已经连续10余年减少，人口老龄化正加速发展，但和发达国家相比，我国的劳动年龄人口占比仍然较高，人口老龄化程度也更低；我国的非农就业率还有较大的增长空间，可以通过提高劳动参与率继续扩大我国的劳动力市场规模。不仅就业结构仍然有优化的空间，劳动生产率、社会保障水平、就业环境等反映就业质量的主要指标也有不断改善的余地。通过加大劳动力市场改革的力度，完全有条件推动更高质量的就业。无论是就业的“提质”还是“扩容”，都将依托于高质量发展，需要在发展的过程中解决就业问题。

需要注意的是，就业的提质扩容与高质量发展是相互依存的关系，应更加重视高质量充分就业在促进经济发展中的重要作用。无论是作为生产要素投入对经济增长的直接贡献，还是劳动在各个经济部门的重新配置带来的效率改善，都是获取长期经济增长的重要源泉。

在高质量发展过程中落实就业优先目标

习近平总书记指出，“要强化重大政策、重大项目、重大生产力布局对就业影响的评估，推动财政、货币、投资、消费、产业、区域等政策与就业政策协调联动、同向发力，构建就业友好型发展方式”。在高质量发展过程中推进就业提质扩容，需要按照就业优先的发展目标，推动高质量充分就业。

以就业友好型发展方式促进充分就业。就业扩容在当前和今后相当长的时期内仍然是就业工作的重点，要与高质量发展的方式紧密结合，尤其需要注重在发展过程中落实好就业优先原则。就业优先战略的形成反映了对就业重要性认识的不断深化，其中，“优先”二字阐明了推进高质量发展过程中应如何认识就业目标和其他经济发展目标的关系。无论是从长期还是短期看，经济社会发展过程中常常面临多重目标，实现每一项目标也往往面临着多重约束。落实就业优先原则需要理顺就业与其他发展目标之间的优先序，明确把高质量充分就业作为经济社会发展的优先目标。尤其

是在经济发展面临诸多不确定性时，要更加注意在短期宏观经济管理中瞄准主要的劳动力市场运行指标，促进高质量充分就业。在积极就业政策的具体要求上，更加重视短期需求缺口造成的周期性失业对就业均衡产生的影响，防范和化解劳动力市场上的风险。在使用短期需求管理的政策工具时，评估其可能的就业效应，避免出现“无就业增长”等现象。从中长期看，要更加注重在高质量发展的一系列规划中推动高质量充分就业，落实好就业优先原则。从发展阶段上看，我国正处于经济结构与就业结构迅速变化的时期，要更加重视行业发展与就业的联动。在产业升级和经济结构转型的过程中，要更加注重就业的提质扩容，依托就业带动能力强的行业发展，推动产业发展与就业增长兼容。在制定推动行业发展规划时，预先考虑行业发展趋势，综合评估不同行业的就业弹性、就业带动能力、劳动生产率等指标，将是否有利于推动就业提质扩容作为产业发展的重要依据之一，避免产业政策可能造成的劳动力市场扭曲损害高质量充分就业的发展目标。不断深化劳动力市场制度改革，消除影响人力资源合理配置的

各种体制机制障碍。提升劳动参与率是促进充分就业面临的主要任务，影响劳动参与的因素较为复杂，除了工资水平等短期因素外，也与社会保障制度安排、退休政策体系、劳动力流动政策等因素有关。要通过深化改革，系统设计、统筹谋划，以灵活性与安全性相统一的劳动力市场促进充分就业。

不断发展新质生产力提升就业质量。就业质量的提升依赖于经济发展过程中创造高质量岗位的能力，而后者又与技术进步和生产率的提升紧密关联。不断发展新质生产力是推动就业提质质的关键所在。充分发挥市场机制在人力资源配置中的决定性作用，可以实现生产率增长与就业增长的兼容。新质生产力的发展推动了劳动生产率的增长，创造了更多高质量的就业岗位，提升了就业的质量，实现了就业提质与扩容的统一。当前，第四次工业革命方兴未艾，以人工智能为核心的新技术正快速发展，既带来了提升就业质量的机遇，也给就业的平衡带来一定的挑战。相较于工业自动化等技术进步大幅度提升制造业的生产率而言，这一轮科技革命可以提升很多服务业部门的劳动生产率，创造出更多新的高质量就业岗位。在

推动高质量发展的过程中，要充分吸收以往的经验，妥善处理好技术进步与就业的关系。一方面，坚持系统思维，以普遍联系的观点动态地看待新技术革命在推动高质量发展、提升就业质量、创造新业态和新职业中的作用；另一方面，重视技术进步对劳动力市场的潜在影响，尤其是颠覆性技术的扩散对就业可能形成的负面冲击。通过不断完善社会保障体系，加强对产业升级和结构变迁过程中受到影响的劳动者的保护。同时，根据新一轮科技革命的特点，不断增强劳动者适应技术进步的能力。唯有如此，新质生产力才能有持续发展的基础，也才能更好地实现就业量和质的平衡。

抓好青年等重点群体的就业工作。如何更好地应对青年就业问题是当前我国就业工作中面临的主要矛盾，需要着力加以解决。根据人口预测数据，我国16—24岁年龄组的人口还将保持10年左右的持续增长，大学毕业生的规模也将持续扩大。要把促进青年就业作为一项长期任务来抓，制定更加系统的长期战略应对这一群体劳动供给的不断增长。大学毕业生人力资本水平高，对新技术的适应能力强，他们中还有相当一部分人具有

很强的创新能力。要针对青年群体的这些特点，有针对性地发展吸纳青年就业能力强的行业。实际上，吸纳青年就业能力强的行业大多是朝阳行业，要抓住新一轮科技革命的机遇，在提升经济发展质量的同时，更好地促进青年就业。落实好《中共中央 国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》，平衡好劳动力市场的灵活性与安全性，统筹协调好青年群体与其他群体的就业关系。

近年来，外部环境变化产生的偶然性和突发性因素对我国劳动力市场造成的冲击越来越频繁，地缘政治、外部需求、气候变化、技术封锁、贸易壁垒、逆全球化等不稳定因素层出不穷。在推动高质量发展的过程中，要通过深化改革落实好就业优先原则，提升积极就业政策体系对不确定因素的反应能力，积极主动应对外部因素对就业平衡的冲击。通过不断丰富积极就业政策的工具箱，强化对各种“黑天鹅”“灰犀牛”事件的预警能力，加强不同类型的政策工具的统筹与联动，及时化解外部因素对我国劳动力市场的负面冲击，保持劳动力市场稳定运行。

(作者系中国社会科学院人口与劳动经济研究所所长)