

中共上海交通大学医学院委员会

沪交医委〔2021〕39号

关于印发《上海交通大学医学院关于进一步激励干部新时代新担当新作为的实施意见》的通知

各单位党委、党总支、直属党支部，院本部机关各部、处（室）、下属部门：

经医学院党委常委会研究同意，现将《上海交通大学医学院关于进一步激励干部新时代新担当新作为的实施意见》印发给你们，请认真贯彻执行。

中共上海交通大学医学院委员会

2021年5月25日

上海交通大学医学院关于进一步激励干部 新时代新担当新作为的实施意见

为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大及十九届历次全会精神，贯彻落实全国和上海组织工作会议精神，充分调动和激发干部干事创业的积极性、主动性、创造性，教育引导医学院系统干部坚持立德树人、铸魂育人，着眼于培养服务民族伟大复兴的时代新人，全面加快“世界一流、中国特色、上海风格、交医特质”建设之路，根据中办《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》和上海市办公厅《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的实施意见》文件精神，结合医学院实际，制定本实施意见。

一、提高政治站位，不断深化理想信念教育。坚持不懈抓好党的理论教育和党性教育，引导广大干部不忘初心、牢记使命，强化“四个意识”，坚定“四个自信”，不断筑牢信仰之基、补足精神之钙、把稳思想之舵，以坚定的理想信念砥砺对党的赤诚忠心。全面落实国家“双一流”、上海市高水平地方高校建设战略举措，在危机中育新机，于变局中开新局，更加积极地因势而谋、乘势而上，不断强化“等不起”的紧迫感、“慢不得”的危机感、“坐不住”的责任感。教育干部自觉加强政治历练，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，使自己的政治能力同担任的工作职责相匹配。

二、注重实干实绩，鲜明树立选人用人导向。对标建设中国特色世界一流医学院的重要使命，坚持好干部标准，坚持有为才有位、有位必须有为，大力选拔在推进医、教、研、管等工作中敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部。坚持优者上、庸者下、劣者汰，注重从精神状态、作风状况考察政治素质，既看日常工作中的担当，又看大事要事难事中的表现。及时发现、合理使用在服务国家和上海市重大战略部署、推进“双一流”和高水平地方高校建设等改革发展实践中大胆闯、大胆试的干部，在面对困难矛盾时敢啃硬骨头、敢于动真碰硬的干部。对巡视和院内巡察等工作中发现的贯彻执行党的教育方针和医学院党委决策部署不坚决不全面不到位等问题，根据具体情节该免职的免职、该调整的调整、该降职的降职，使能上能下成为常态。

三、分类考核评价，充分发挥激励鞭策作用。全面贯彻新时代党的组织路线，拓宽用人视野，激励干部积极性。突出对党的教育方针和医学院党委决策部署贯彻执行情况的考核评价，把政治素质考察、履行岗位职责、解决实际问题、创造工作实绩、赢得师生口碑等作为考核的基本内容和主要依据。组织部门应当深化对干部情况的了解，坚持知事识人，把功夫下在平时，改进年度考核，推进平时考核，深化分级分类，不断构建完整的干部考核工作制度体系。强化考核结果分析运用，将其作为干部选拔任用、评先奖优、问责追责的重要依据。加

强考核结果反馈，引导干部发扬成绩、改进不足，更好忠于职守、担当奉献。

四、做好规划布局，加大年轻干部培养力度。以大力发现培养为基础，以强化实践锻炼为重点，推进年轻干部交流任职、培养锻炼和挂职锻炼等。针对教学、科研、医疗和管理不同条线的干部，畅通成才渠道，持续在医学院系统开展“优秀年轻干部培养锻炼计划”。坚持日常发现与专项调研相结合，动态调整后备干部队伍，不断做好党政领导后备干部和年轻处级后备干部的遴选、培养及跟踪机制，并落实近、中、远期选拔和培养计划，合理配备女干部、少数民族干部和党外干部。优化干部成长路径，注重在基层一线和困难艰苦地区实践锻炼，持续选派干部赴西藏、新疆等地参与卫生援建工作。要多使用一些经过磨砺的干部，同时要让没有实践经历的年轻干部到重大斗争中去经受锻炼，在克难攻坚中增长胆识和才干。公平公正对待干部，对个性鲜明、坚持原则、敢抓敢管、不怕得罪人的干部，加强综合分析研判，不简单以票取人，对符合条件的大胆使用。

五、强化教育培训，增强干部干事创业本领。按照建设高素质专业化干部队伍要求，把提高政治觉悟、政治能力贯穿干部教育培训全过程，根据《上海交通大学医学院干部教育培训规划（2019-2023年）》，坚持分类分级，聚焦事业需要、组织要求和干部成长需求，抓好不同类别、层次、岗位干部的教

育培训。切实用好党委中心组学习、处级干部能力提升计划、中青年骨干培训班、优秀青年人才培育计划、管理干部海外专项培训计划、思想政治和教育教学能力培训等平台载体，依托二级党组织做好管辖权限范围内的干部培训工作，借助校内外专家资源和培训力量，持续打造具有医学院特色的“全方位立体化干部培训体系”。强化能力培训和实践锻炼，提高干部专业思维和专业素养，涵养干部担当作为的底气和勇气。

六、把准政策原则，科学建立容错纠错机制。牢固树立宪法法律至上观念和党章党规党纪意识，在宪法法律和党章党规党纪界限内激励干事、容错纠错。把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误和错误，同明知故犯的违纪违法行为区分开来；把上级尚无明确限制的探索性试验中的失误和错误，同上级明令禁止后依然我行我素的违纪违法行为区分开来；把为推动发展的无意过失，同为谋取私利的违纪违法行为区分开来。健全医学院党委领导，相关部处共同参与的容错纠错机制，精准科学实施函询、谈话和问责。对干部的失误错误要结合实际情况进行综合分析研判，对该容的大胆容错，不该容的坚决不容。对给予容错的干部，考核考察要客观评价，选拔任用要公正合理；对受到诬告或失实举报的干部，通过适当方式及时为其澄清正名、消除顾虑，真正保护担当者、支持干事者、宽容失误者、问责不为者、惩戒违纪者，持续营造和维护“立德树人、风清气正”的良好政治生态。

七、聚焦监督管理，满怀真情关心关爱干部。坚持严格管理和关心信任相统一，政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀，增强干部的归属感和获得感。坚持预防在先、教育在先、警示在先，结合干部年度考核和考察意见的反馈，通过贯彻落实干部选拔任用“凡提四必”、领导干部报告个人有关事项制度、特定身份人员管理、领导干部社会组织和企业兼职等举措，对干部不担当不作为的情况抓早抓小抓苗头。加强日常谈心谈话，建立院领导每学期与分管部门（单位）负责同志至少进行一次谈心谈话的机制。关心关注干部身心健康，落细落小各项关心关爱措施，尤其要为工作在困难艰苦地区和战斗在脱贫攻坚第一线的干部主动排忧解难。持续开展“绿叶管理服务奖”评选，推荐交大“管理服务奖”人选，选树典型，激发行政人员爱岗敬业。探索试行职员职级制加强管理干部专业化培养，用足用好上级政策，落实党务干部“双线晋升”，畅通管理人员的职务职级、职称并行晋升通道。进一步深化人事制度改革，做到人员合理分类、规范管理。

八、加强组织领导，凝聚干事创业强大合力。坚持党对教育事业的全面领导，把激励干部担当作为纳入医学院党政领导班子和干部队伍建设的重要范畴。各二级党组织和单位的主要负责同志，要发挥示范表率作用，带头履职尽责。在院内巡察中，要重点关注二级单位激励干部担当作为机制建设、激励效果、监督管理等情况。各职能部门要加强统筹谋划和组织实施，

加强各层级上下联动，形成齐抓共管的合力。组织部门要承担起牵头协调和工作督促职能，加强与相关部门的衔接配合，大力宣传敢于担当、奋发有为的先进典型，在医学院系统营造旗帜鲜明讲政治、攻坚克难敢担当的良好风尚。

上海交通大学医学院党委办公室

2021年5月30日印发
