

## 面试热点时评：陀螺干部

专注面试搜集整理 公务员面试通关资料 4月21日

陀螺自己是不转的，只有用力鞭打，它才能转动。一旦停止抽打，它便会逐渐停下来。有些干部也像陀螺一样，上级推一把，他就动一下，工作不主动、不热情、不细致。陀螺干部因循守旧，“做一天和尚撞一天钟”，缺乏工作动力和创新精神。干部陀螺化导致工作绩效差，破坏了机关风气，影响了干部的公仆形象。

“陀螺”干部的最大特征可以用一个字来概括：懒。具体表现在：领导不安排的事看不到眼里去，拾不到心里去；该一天完成的事，两天三天也完不成，拖拖拉拉，粘泥带水；该做好的事，做得差不多能过得去就行了，没有赶超精神；工作没有热情，缺少朝气。第二个特征是“旧”。思维因循守旧，不愿创新。陀螺干部创新意识不强，创新能力不够，思想固步自封，观念陈旧落后，习惯于轻车熟路办事情，拘泥于因循守旧的思想与传统的工作方法，不学习、不钻研，简单照抄照搬，搞形式主义，因此而丧失了不少的发展机遇。

无疑，“陀螺干部”或“木偶型”干部是地区和部门发展中的“拦路虎”。在当前严峻的国内外形势和环境下，无论是指导疫情防控、企业复工复产，还是决胜全面建成小康社会，都丝毫不容懈怠、慢不得，广大干部更应快马加鞭、狠抓落实。一旦凡事“慢几拍”，甚至推一下才动一下，就会贻误经济社会发展良机，也给要办事的群众造成诸多不便，累及党和政府的形象。

那么，到底是什么导致干部陀螺化呢？干部陀螺化的根本原因是缺乏有效的激励，保障过度、缺乏竞争、理想信念缺失，共同促成了部分干部的陀螺化。

要激发陀螺干部的工作热情，必须从以下几个方面着手：

第一，引入竞争机制，砸烂身份“金饭碗”。干部身份的终身制，弱化了公务员之间的竞争，因而，要激活陀螺干部，就要打破干部身份的“金饭碗”，真正施行退出机制，使“优秀者能进能升，平庸者能下能出”。如韩国首都首尔市政府推行了“3%公务员淘汰制”，也就是政府采取措施淘汰那些不能胜任工作的公务员，派他们去做一些单调乏味的工作，如捡烟头、监控大街上尾气排放过多的汽车等。再比如，美联邦设有一个专门的部门，把联邦级公务员的工作能力、数量、质量和适应能力等分解成诸多详尽的因素，以此作为考核公务员的依据，对工作表现不良者提出警告直至予以解雇。

第二，规范权力运行，提升制度执行力。减少人治因素、提升法治水平，是降低干部前途不确定性的重要手段。但是仅仅制定出法律、规章、制度并不能奏效，关键还在于严格执法、令行禁止，真正提升制度的执行力。要改变当前干部选拔、任用和管理中的人治现象，规范相关权力运行，就必须实现权力运作过程的透明化。特别是要充分运用技术手段在规范权力运行中的作用。在信息技术日益普及的条件下，应该将干部录用、选拔、任用和考核的全过程，通过政府网站等平台向不同范围的对象公开，减少权力干预，从而实现每一项重要决策都是在强有力的监督下做出的。因此，必须坚持以公平、公开、公正的原则管理干部。只有这样，我们的各级干部才会被充分地激励起来，从“要我动”到“我要动”，告别“陀螺心态”，真正有所作为。

