

## 政策时评

### 党政干部选人用人的重要性和特殊性

浙江省人才发展研究院 任源

党政干部人才队伍是我国六支人才队伍之一，对于任何一个国家的运行和发展来说，党政人才都具有特殊的重要意义。习近平总书记一直高度重视党政干部队伍建设，提出了大量党政干部选人用人的新思想新要求，他明确指出：“党政干部是党的理论和路线方针政策的具体执行者，如果干部队伍素质不高、作风不正，那党的建设是不可能搞好的。”

党政人才是国家公权力的实际行使者，由于掌握了具有强大力量的公权力，所以这支队伍可以对其管辖范围内的个人和组织产生巨大的影响，尤其值得关注。

**第一，党政人才关系到我党事业的成败。**党政人才是我党的重要组成部分，是维护和加强我党执政能力，贯彻落实我党执政理念和执政方向的主力军。同时，党政人才也是党和政府的主要人才构成，代表了我党的形象，党政队伍建设不好，将极大地影响我党在人民群众心目中的威望和地位；**第二，党政人才影响到国家和社会发展的脚步。**作为政府公职人员，尤其是党政人才中的精英分子会极大影响甚至决定一个地区经济和社会的发展方向。有能力、有魄力、有担当的党政领导人，会为地区规划出长久可持续发展的蓝图，带领人民走上富裕发展的道路，反之，能力低下，不做实事，不负责任的干部，则可能浪费大量的人力物力，甚至导致一个地区走上了错误的道路；**第三，党政人才影响到国家利益的实现。**党政人才由于掌握了公权力，所以可以决定或影响国家和公共利益的分配和使用。廉洁奉公的党政干部会尽力保证国家利益的实现和公共利益的分配，贪污腐败的党政干部则可以为一己私利，导致国家利益受损，给国家和人民带来巨大损失；**第四，党政人才影响到人民生活的方方面面。**大到政府出台的公共政策，小到公务员为人民服务的态度，都会对人民的生活产生影响。好的干部让人民信任和信赖，糟糕的干部则会引来骂声一片。基于以上原因，党政干部队伍建设尤其重要，如果党政干部队伍的素质高、能力强，则政局稳定，国家强盛，人民幸福。反之，如果这支队伍能力低下，道德腐败，则可能给整个国家和社会带来毁灭性的打击。

鉴于党政人才的重要性，所以关于这支人才队伍的选拔、任用、晋升和退休等都有严格的制度规定，按照国家公务员制度进行管理，具有明显的严肃性、强

制性和正规性。2005年4月27日,《中华人民共和国公务员法》(以下简称《公务员法》)经人大正式通过,并与2006年1月1日开始实行,《公务员法》共十八章,一百零七条,对党政公务人员的义务与权利、职务与级别、录用、考核、职务任免升降、奖惩、培训、交流、福利、退休等方面都进行了规定。实际上,不仅是中国,全世界的绝大多数国家都有针对党政人才、公务人员的制度规定,也有不少专家学者专门研究公务员制度,积极优化本国的党政人才队伍。

与其他人才队伍相比,党政人才队伍在各个方面都具有明显的特殊性。如在人才选拔和录用方面。我国《公务员法》规定,担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员,要采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取的办法,同时对考试的方式、内容等也都有严格规定。对参与考试的人员要求较高,如除了能力方面的要求外,公务员还必须具有中国国籍,且有较高的政治素养、文化程度、道德规范、职业操守等。有过刑事处罚和被开除过公职的人员不被允许进入这支队伍。在党政人才的考核上,则需要全面考察人才的德、能、勤、绩、廉和重点考核工作实绩。2015年习近平总书记在“全国党校工作会议”上的重要讲话更是对党政人才提出了高要求,要求党政干部队伍必须具有四个“铁一般”,分别是:铁一般信仰、铁一般信念、铁一般纪律和铁一般担当。

在人才培养方面。我国建有专门的党政人才培训机构,国家党政机关根据人才工作职责的要求和提高素质的需要,对党政人才进行分级分类培训。对培训时间、内容、考核以及与任职晋升的关系都有明确规定。此外,对于机关对新录用人员、新晋升领导职务的人员、从事专项工作的人员、担任专业技术职务的人员也都有特别的规定。相对于其他人才队伍在培训上的鼓励参加和自主选择,针对党政人才的培训几乎是强制性的,是对提升党政人才队伍素质的强制要求。

在人才流动和退出方面。即使在现阶段各地纷纷放开对人才流动的限制,采取柔性引才用才的时期,对党政人才的流动和退出也仍然较为严格和谨慎。相对于其他类型人才的自由流动和退出,不少国家都规定公务人员在多种情形下不能离职,如我国公务员法规定,未满国家规定最低服务年限,或是在涉及国家秘密等特殊职位任职不满国家规定的脱密期限的,不能离职。即使是在辞职或者退休后,公务人员在两到三年内,也不得与原工作业务直接相关的企业或者其他营利性组织任职,不得从事与原工作业务直接相关的营利性活动。这是为了防止公权私用以及利用原有裙带关系以公谋私的必要手段,在不少国家都有类似规定。

党政人才队伍建设是重要而持续的过程,建国以来,我国已经制定实施

了《国务院关于国家行政机关工作人员的奖惩暂行规定》、《国家公务员暂行条例》，《中华人民共和国公务员法》，以及相关的大量政策、制度和细则，针对这支人才队伍建立起了较为完善的制度体系。但是在新的社会发展阶段，我国各级党政人才将面临更加严峻和多样的挑战，也需要我们持续关注和开展党政人才建设的相关工作。

## 研究专题

# 习近平总书记选人用人思想研究

中共杭州市委组织部课题组

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央从治国理政的高度对选人用人提出一系列新思想新观点新要求，是马克思主义用人思想与当代中国实践相结合的最新成果，开辟了马克思主义用人思想的新境界。

### 一、习近平总书记选人用人思想的深刻内涵

习近平总书记选人用人思想内涵丰富、博大精深，概括起来主要有以下 10 个方面：

1. 突出强调“治国之要，首在用人”，把选人用人作为关系党和人民事业的关键性、根本性问题来抓。

习近平总书记把选人用人工作放在当代中国所处的历史方位、党面临的“四大考验”和“四种风险”、党的执政使命的大格局中来认识和考量，突出强调“治国之要、首在用人”。①强调选人用人事关党的事业成败。政治路线确定之后，干部就是决定的因素。我们党要团结带领全国各族人民抓住机遇、战胜挑战，实现中华民族伟大复兴的中国梦，关键在于培养造就高素质干部队伍。对换届工作，习近平总书记强调，市县乡换届工作很重要，在我国全面建成小康社会的关键历史时期，要靠这批人了，要始终围绕“十三五”规划、五大发展理念、“四个全面”战略布局、“两个一百年”奋斗目标，把这项基础性工作做好。②强调选人用人事关党的执政稳固。“尚贤者，政之本也。”习近平总书记指出，党的执政要靠千千万万党员卓有成效的工作来完成。必须牢牢把握加强党的执政能力建设、先进性建设和纯洁性建设这条主线，选好人、用好人，不断提高科学执政、民主执政、依法执政水平，不断增强党的创造力、凝聚力、战斗力。③强调选人用人事关党的自身建设。党要管党，首先是管好干部；从严治党，关键是从严治吏。习近平总书记强调，正确的政治路线要靠正确的组织路线来保证。干部掌握着方方面面的权力，是党的理论和路线方针政策的具体执行者，如果干部队伍素质不高、作风不正，那党的建设是不可能搞好的。

2. 突出强调“党管干部原则”，把党对干部工作的领导和把关作为最根本原则。

习近平总书记强调选人用人要始终发挥党的领导核心作用，坚持党管干部、组织选人，这是选用干部最根本的原则。①坚持和发扬了“党管干部原则”的核

心要义。党管干部是我国干部人事制度最鲜明的政治特色，是坚持党的领导、巩固党的执政地位的根本保证。对此，习近平总书记反复强调，要毫不动摇地坚持党管干部的原则。强调党管干部的核心是保证党的领导，“干部的工作应该听党安排”，按照党和人民意愿选人，确保各级领导权始终掌握在忠于党、忠于人民、忠于马克思主义的人手中。②指明了“党管干部原则”的实践路径。要“发挥党组织领导和把关作用”，习近平总书记选人用人思想从本质特征、政策措施、方式方法等方面，深刻回答了“谁来把关、把什么关、怎样把关”等重大问题。总书记明确指出：“干部怎么用，由组织部门考察，听取群众意见，党委集体决定，按程序办。”③强化了“党管干部原则”的制度规矩。通过修订《干部任用条例》，以党内立法的方式，把“党管干部原则”融入制度规范，增加了动议环节，强调党组织从启动环节就应当发挥领导和把关作用，同时突出对考察人选的把关、严格监督检查等，使“党管干部原则”贯穿选人用人的整个流程环节。强调了各级党委（党组）的主体责任，党委（党组）书记的第一责任人责任，组织（人事）部门的具体责任，纪律检查机关的监督责任，以及各类责任人的责任，各负其责、形成合力。

3. 突出强调“培养选拔党和人民需要的好干部”，把好干部选出来用起来作为选人用人最本质要求。

习近平总书记深刻回答了好干部标准是什么、如何选用好干部等根本问题。①突显了好干部的时代标准。在全国组织工作会议上，习近平总书记提出“20字”好干部标准。之后，又强调各级干部要做到“三严三实”，要对党忠诚、个人干净、勇于担当，要培养一支“四个铁一般”的干部队伍。并对不同类型、不同层级、不同区域的干部，进一步细化了要求。如，强调立法执法司法干部要做到“五个过硬”“四个忠于”、政法队伍要做到“三个必须”、民族地区干部要做到“三个特别”、县委书记要做到“四有”、纪检干部要做到“四个过硬”，国有企业领导人员要做到“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”，还提出了军队好干部标准。这些标准要求都是贯通的、一致的，都包含“好干部”的核心要素，从政治方向、根本宗旨、职业操守、作风要求、廉政底线等方面，深刻揭示了选人用人标准的时代内涵，树立了鲜明的用人导向。②突显了好干部的关键内涵。习近平总书记强调，理想信念坚定是好干部第一位的标准，是不是好干部首先看这一条。要“对党绝对忠诚、做政治上的明白人”，精神上不缺“钙”，不得“软骨病”。要牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，始终与党中央保持一致。强调坚持原则、勇于担当是好干部必须具备的基本素质。“有

多大担当才能干多大事业”，不做“圆滑官”“老好人”，要“有责任重于泰山”的意识，敢于旗帜鲜明，敢于较真碰硬，为了党和人民的事业，敢想、敢做、敢当”，要“选拔那些想改革、谋改革、善改革的干部”。强调廉洁奉公、干净干事是好干部的底线要求。要选拔“守纪律讲规矩”“牢牢守住廉洁的底线”“牢固树立宗旨意识”“吃苦在前、享乐在后”的干部。③突显了选人用人的核心价值。将选人用人聚焦到核心价值，即聚焦到“党和人民需要的好干部”上，“把好干部选出来、用起来”，坚决破除一切选人用人的错误认识与做法，提出了深化干部人事制度改革的方向。特别是针对实践中存在的“四唯”问题，深化干部人事制度改革，不断规范和完善选用工作流程，改进民主推荐、民主测评，根据委任制和选任制的不同特点探索不同岗位人选产生方式和票数权重，防止简单以票取人；改进竞争性选拔方式，解决唯分取人；完善干部考核，解决唯 GDP 取人，合理使用干部，做到不唯年龄取人。

#### 4. 突出强调“立体看人、精准识人”，不断提高选人用人的科学化水平。

选人用人是科学也是艺术，必须讲究科学的方法论，这样才能真正把好干部发现出来、使用起来。①强调树立历史唯物主义和辩证唯物主义的识人理念。“用人得当，首要知人”。强调要“坚持全面、历史、辩证看干部，注重一贯表现和全部工作”“注重重大关头、关键时刻”。不简单以 GDP 论英雄，要改进实绩考核，把有质量、有效益、可持续的经济发展和民生改善、社会进步、文化建设、生态效益、党的建设作为重要考核内容，特别强调要落实从严治党责任，把抓好党建作为最大政绩。②强调运用科学有效、简便易行的识人方法。强调要建立健全考察机制和办法，多渠道、多层次、多侧面深入了解。“干部考察要功夫下在平时”“要近距离接触干部，多到基层干部群众中、多到乡语口碑中了解干部”。通过“五观五看”看干部的见识见解、品质情怀、境界格局和能力水平。“既在大事上看德，又在小节上察德”。③强调提升党组织领导班子的识人水平。领导班子自身德才水平的高低，直接影响和制约着对干部的评价和鉴别。强调既要擦亮“一把手”的眼睛，又要用好班子集体的“多双眼睛”，尽量避免“失真”现象的产生。要坚持“五湖四海，任人唯贤”，“不搞亲亲疏疏，团团伙伙”。

#### 5. 突出强调“不断优化干部成长路径”，把握干部成长内在规律。

习近平总书记从个人与组织、内因与外因、有台阶又不唯台阶、提高领导干部专业化能力等方面深刻揭示了干部成长路径的内在规律。①明确干部成长路径。“成长为一个好干部，一靠个人努力，二靠组织培养。”就干部个人而言，要有“本领恐慌”，不断加强学习，“要深入基层、深入实际、深入群众，在改革发

展的主战场、维护稳定的第一线、服务群众的最前沿砥砺品质、提高本领。”就组织来说，培养干部要抓好党性教育这个核心，抓好道德建设这个基础，加强宗旨意识；要强化干部实践锻炼，积极为干部锻炼成长搭建平台；还要加强对干部经常性的管理监督，形成对干部的严格约束。②加强年轻干部的培养。“培养选拔年轻干部，事关党的事业薪火相传，事关国家长治久安。”“干部的成长需要经过必要的台阶、递进式的历练和培养。我们不能唯台阶论，但必要的台阶还是要有的。”干部“多墩墩苗”没有什么坏处。对那些确有真才实学、成熟较早的、有发展前途的年轻干部，既要敢于给他们压担子，有计划安排他们去经受锻炼，又要大胆破格使用，不能缩手缩脚，但要破格不“出格”。同时，对“后备干部要注重在艰苦岗位、复杂环境中去锻炼、识别”。③提高领导干部专业化能力。面对复杂多变的国际形势和艰巨繁重的国内改革发展任务，把握新发展理念不仅是政治性要求，而且是知识性、专业性要求。做好领导工作，要有专业思维、专业素养、专业方法。领导干部必须要加强理论学习，提高战略思维能力、辩证思维能力、综合决策能力、驾驭全局能力，特别要不断提高运用法治思维和法治方式深化改革、推动发展、化解矛盾、维护稳定能力。

#### 6. 突出强调“用当其时、用其所长”，科学合理善用干部。

干部要选得好，更要用得好。①注重以事择人。习近平总书记指出，用人得当，就是要科学合理使用干部，也就是要用当其时、用其所长。“用什么人、用在什么岗位，一定要从工作需要出发，以事择人，不能简单把职位作为奖励干部的手段。”不能论资排辈、平衡照顾。②注重各尽其才。习近平总书记指出，“举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能，使大家的聪明才智充分释放出来。”“用非所长，结果干部干的很吃力，问题堆了一大堆，工作也难以打开局面。”③注重整体功能合力。干部不是单打独斗的，不能逞个人英雄主义，“懂团结是真聪明，会团结是真本领”，要打“团结牌”，形成整体合力。习近平总书记深刻指出，优化班子结构一定要着眼事业发展需要，既要考虑专业、能力结构上的合理性，又要考虑个性特点和工作阅历、工作经验上的互补性；既要大力选拔优秀年轻干部，又要科学使用好其他年龄段干部。还要注意保持领导班子相对稳定。

#### 7. 突出强调“从严管理干部”，把“严”的要求贯穿干部队伍建设始终。

全面从严治党，关键是从严治吏。习近平总书记深刻指出，从严管理干部，总的是要坚定理想信念，加强道德养成，规范权力行使，培育优良作风，使各级干部自觉履行党章赋予的各项职责，严格按照党的原则和规矩办事。主要任务是“管理要全面、标准要严格、环节要衔接、措施要配套、责任要分明”。①突出

尊崇党章。强调党章是党的根本大法，是全党必须遵循的总规矩。要把党章和党规党纪学习教育作为党性教育的重要内容。党员领导干部要做学习党章、遵守党章的模范。各级领导干部要把学习党章作为必修课，走上新的领导岗位的同志要把学习党章作为第一课，带头遵守党章各项规定。②突出“认真”“较真”。前些年，一些党纪党规之所以成为“稻草人”“纸老虎”，造成“破窗效应”，一个重要原因是讲“认真”不够，要真抓，要把“认真”作为干部管理工作的一条重要原则，问责不能感情用事，要“较真”、“叫板”。③突出严贯始终。管干部就要“既管事又管思想作风”，不严起来，就是一盘散沙。要加强对干部经常性的管理监督，坚持以严的标准要求干部、以严的措施管理干部、以严的纪律约束干部，尤其是要严明政治纪律和政治规矩，强调“政治纪律和政治规矩这根弦不能松”。要抓“关键少数”，要常态长效，加强日常管理监督，防止小毛病演化成大问题。持续保持反腐败高压态势，坚持以零容忍态度惩治腐败。推动干部能上能下，形成能者上、庸者下的、劣者汰的用人导向。④高度重视党校教育。党校是党教育培训执政骨干的学校，坚持党校姓党，充分发挥党校在干部教育培训中的主渠道作用。干部教育培训的首要任务是抓好理想信念教育，确保我们的江山不易色、政权不丢失、道路不改变。各级党校要把从严治校落到实处，对领导干部抓好理论教育，提高“四种能力”。

同时，对干部的严管要与热情关心结合起来。要“充分调动干部积极性、不断提升工作精气神”。坚持工作倾斜基层、关爱传给基层，“对广大基层干部要充分理解、充分信任，格外关心、格外爱护”等等。

#### 8. 突出强调“严肃党内政治生活”，营造风清气正的良好政治生态。

习近平总书记指出，严肃党内政治生活、净化党内政治生态是伟大斗争、伟大工程的题中应有之义，是我们党的优良传统和政治优势。①深刻阐明了“严肃党内政治生活”的重要意义。强调开展严肃认真的党内政治生活，是我们党坚持党的性质和宗旨的重要法宝，是我们党实现自我净化、自我完善、自我革新、自我提高的重要途径。习近平总书记形象地指出，党内生活是锻炼党性、提高思想觉悟的熔炉，如果炉子长期不生火，或者生了火却没有足够的温度，那是炼不出钢来的。“一个班子强不强、有没有战斗力，一个领导干部强不强、威信高不高，是同有没有严肃认真的党内政治生活密切相关的。”党要管党必须从党内政治生活管起，从严治党必须从党内政治生活严起。②深刻阐明了“严肃党内政治生活”的基本规范。习近平总书记指出，我们党从成立之日起，就高度重视党内政治生活，在长期实践中形成了以实事求是、理论联系实际、密切联系群众、批评和自



我批评、民主集中制、严明党的纪律等为主要内容的党内政治生活基本规范。<sup>③</sup>深刻阐明了“严肃党内政治生活”的实践路径。强调严肃党内政治生活是一篇大文章，其中最重要的是围绕坚持党的政治路线、思想路线、组织路线、群众路线，坚持和完善民主集中制、严格党的组织生活等重点内容，集中解决好突出问题。先后开展的群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育、“两学一做”学习教育等，为严肃党内政治生活作出了示范，强调要继续开好专题民主生活会，“勇于开展批评和自我批评”“营造党内民主平等的同志关系、民主讨论的政治氛围、民主监督的制度环境。”

#### 9. 突出强调“聚天下英才而用之”，激发人才创新创业活力。

习近平总书记强调，办好中国的事情，关键在党，关键在人，关键在人才。综合国力竞争说到底还是人才竞争。<sup>①</sup>重视人才。“我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，我们也比历史上任何时期都更加渴求人才。”“人才是实现伟大中国梦的根本支撑。”创新驱动实质上是人才驱动，要“牢固树立人才资源是第一资源的观点”“要聚天下英才而用之”。<sup>②</sup>用好人才。强调要“充分开发利用国内国际人才资源，积极引进和用好海外人才”“牢固树立人才浪费是最大浪费的观念，纠正重引进轻使用的现象”。着力破除体制机制障碍，向用人主体放权，为人才松绑，让人才创新创业活力充分迸发，使各方面人才各得其所、尽展其长。要让人才“来得了、待得住、用得好、流得动。”<sup>③</sup>人才自信。强调要“实行更加开放的人才政策”，要以全球的视野来使用人才，既把国外人才引进来，又鼓励我们的人才走向世界，强调“一个国家的对外开放，必须推动人的对外开放，特别是人才的对外开放”。“支持留学、鼓励回国、来去自由、发挥作用”。等等，这充分体现了习近平总书记对人才自信的思想。用自信的、开放的、包容的人才政策搭建与世界文化沟通交流的桥梁，必将赢得国际社会对中国方案、中国故事和中国声音的理解和认同。

#### 10. 突出强调“构建科学有效选人用人机制”，推进选人用人的制度化规范化科学化。

习近平总书记深刻阐明了实践探索与制度创新的关系，把好干部选用起来，需要科学有效的选人用人机制。<sup>①</sup>构建系统完备的制度机制。强调要进一步健全选拔任用、考核评价、管理监督、激励保障等制度，“努力形成系统完备、科学规范、有效管用、简便易行的制度机制。”要建立激励干部求真务实的考核评价体系机制，形成激励干部推动改革的激励机制，形成激浊扬清、奖优罚劣的鲜明导向和制度约束。<sup>②</sup>推进制度治党在选人用人工作中的实践。积极推进干部人事

制度改革，总书记亲自推动《干部任用条例》、《关于加强和改进优秀年轻干部培养选拔工作的意见》、《关于防止干部“带病提拔”的意见》等一系列制度出台，为选人用人工作提供了制度规范和科学指引。<sup>③</sup>增强选人用人制度的执行力。强化组织领导，贯彻执行法规制度关键在真抓，靠的是严管。强化问责落实，“制度执行到人和事，坚决维护制度的严肃性和权威性。”强化督查落实，注重过程跟踪和督查，及时发现解决推进中遇到的问题。加强调查研究。加强理论研究和实践探索，把握选人用人制度建设、改革的内在规律，尊重基层首创精神，总结推广基层实践经验。

## 二、习近平总书记选人用人思想的理论特质

习近平总书记选人用人思想是马克思主义与当代中国实际相结合的最新成果，是我们党选人用人思想的继承和发展，是中华民族优秀传统文化的传承弘扬，是对世情、国情、党情深刻变化的科学回应，也是新一届中央领导集体政治品格、执政理念和治国方略的鲜明体现，彰显了历史的演进、理论的发展和实践的进步，蕴含着鲜明的理论特质。

1. 深厚的根本性——是事关伟大事业伟大工程的关键要务。政治路线确定之后，干部就是决定因素。我们党作为一个有 8800 多万党员、440 万个基层党组织，在 13 亿人口大国长期执政的党，选好用好党的执政骨干事关党领导的伟大事业，事关党的建设伟大工程，直接关系到党的命运、国家的命运、人民的命运、民族的命运。党的领导是中国特色社会主义最本质的特征，习近平总书记选人用人思想，把政治属性作为选人用人工作的根本属性，从治国理政的高度，紧紧抓住“为谁选人”“谁来选人”“选什么人”这些根本性、政治性的问题，来审视、谋划、推进选人用人工作，做到抓住根本不放、聚焦根本不偏、厚植根本不移。

2. 鲜明的导向性——是新时期培养选拔党和人民需要的好干部的基本遵循。选什么人就是风向标，就有什么样的干部作风，乃至就有什么样的党风。习近平总书记提出“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”“坚持五湖四海、任人唯贤”“坚持德才兼备、以德为先”“注重实绩、群众公认”等选人用人的具体要求，从德、能、勤、绩、廉等方面，突出了好干部标准的时代内涵，也为新时期选人用人工作提供了明确指引，管根本、管方向、管长远。

3. 突出的辩证性——是把握运用马克思主义世界观和方法论的典范。习近平总书记选人用人思想，贯彻辩证唯物主义、历史唯物主义的世界观和方法论，贯彻解放思想、实事求是、与时俱进、求真务实思想路线的精髓，彰显了我们党驾驭复杂局面、处理复杂问题的科学态度和高超智慧。比如，选人用人工作既注重

整体谋划，又牵住“牛鼻子”，以破解“四唯”问题为突破口、集中攻坚，体现了全面谋划与突出重点的统一；识别干部要统筹德与才、虚与实、内与外，强调全方位立体识人，升华了我们党识人察人的成功经验；管理干部既强调要从严治吏，又要注重关心关爱，将严管与关爱统一起来，充满了精神变物质、物质变精神的辩证法；干部使用既要大力加强年轻干部的培养使用，又要注重用好各年龄段的干部；制度建设既要系统完备、科学规范，又要有效管用、简便易行。

4. 有力的实践性——是正确认识和处理选人用人中出现的新情况新问题的行动指南。思想是对实践规律的总结，具有鲜明的实践指向。习近平总书记选人用人思想突出问题意识，坚持问题导向，注重回应世情国情党情的深刻变化，直面选人用人中出现的新情况新问题。比如针对选人用人中出现的“唯票、唯分、唯GDP、唯年龄”“干部带病提拔”等突出问题和矛盾来破题、来展开，坚持解放思想、创新方法、知行合一，发扬“钉钉子”精神，在聚焦难点问题开出解决问题的良方。

5. 完整的系统性——是互相贯通、紧密联系、协同支撑的科学思想体系。习近平总书记选人用人思想是一个内容完整、逻辑严密、操作有效的科学思想体系。从格局上来看，是在全面从严治党的大背景下提出的，是党的建设“五位一体”的重要组成部分。从内容上来看，是涵盖选人用人工作各方面、全流程的有效衔接、高度耦合的完整思想体系。从逻辑上来看，从目标要求、实践路径、方式方法等全方位厘清了怎样是好干部、怎样成长为好干部、怎样把好干部用起来等问题，环环相扣、系统支撑。从操作上来看，提出了树立全面系统的科学思维、掌握统筹兼顾的工作方法，有利于统一贯彻、统一落实、一起发力、协调推进。

### 三、学习贯彻习近平总书记选人用人思想的杭州实践

杭州市委认真学习习近平总书记选人用人思想，贯彻落实到干部队伍建设的全过程各方面，突出从严规范干部工作，选拔顾大局、守纪律、敢担当、善作为的干部，努力打造一支能够加快推进城市国际化，把杭州早日建成具有独特韵味、别样精彩的世界名城的高素质干部队伍。

#### 1. 抓人促事，一以贯之强化选人用人鲜明导向。

把习近平总书记提出的“好干部”标准与推动杭州改革发展紧密结合，坚持抓人促事、以事择人，先后开展了“奋发有为、干在实处、走在前列”“想干事、会干事、干成事、善共事、不出事”“打造‘狮子型’团队，争当担当有为干部”等主题活动，树立“忠诚、干净、担当”用人导向。①把“好班长、好班子、好梯队”队伍建设作为落实“好干部”标准的具体要求。配强好班长，突出把政治

品行过硬、能够驾驭全局、敢抓敢管敢担当的“狮子型”干部配备到一把手岗位；建设好班子，突出战斗力标准从优选配，打造“结构强、功能强”团队；培养好梯队，突出后备干部队伍建设重点，加强制度体系建设，形成系统完备、可持续发展的干部梯队培养选拔机制。②把“狮子型团队、担当有为干部”作为推动干部干事创业的重要载体。按照总书记干部要担当有为的要求，结合杭州改革发展大局亟需一大批干事创业干部的实际，提出以“四讲四有”<sup>1</sup>为目标打造狮子型团队和担当有为干部，突出强调从这些团队和干部中大力提拔选用干部。2016年，在G20杭州峰会一线主战场中，提拔或重用了26名表现突出的市管干部。③把推进干部能上能下作为提振干部队伍精气神的重要机制。中央出台《推进干部能上能下的实施意见》后，按照《意见》精神改进操作、动真碰硬，近两年来全市共调整不适宜担任现职干部78人，其中市管干部5人。倡导“实干至上、行动至上”，紧盯“不担当、不作为、不落实”开展专项整治，目前已解决“三不”问题51起，问责126人，有力地提振了干部队伍精气神。

## 2. 把紧关口，不断规范完善选人用人机制。

严格落实新修订的《干部任用条例》要求，制定“3+2”配套制度体系，不断提升选人用人规范化水平。①强化操作指引。在“动议”环节，出台领导干部署名推荐办法，对动议的范围、方式、程序及主体职责权限进行细化。办法出台后，已组织对28个职位进行署名推荐。在考察环节，制定考察工作操作规程，明确“考察十问”和18个细节要求，通过加强操作指引来实现市委的有效指导。2015年，有2名干部在考察阶段被取消拟提任市管领导职务资格。②强化日常研判。加强近距离、经常性接触了解干部，强化日常分析研判，做到提人知情、提情知人。先后建立区、县（市）领导班子成员履职情况“月报季访”、市直单位领导班子成员“季报五访”、市委组织部干部处室列席旁听市直单位党委（党组）会议、定期到党校与学员谈心谈话等制度机制，2015年共直接接触和了解干部1800余人次，对区、县（市）和市直单位领导班子进行全面分析研判。③强化全程纪实。全面推行《领导干部选拔任用纪实制度》，明确干部选拔任用各环节的具体纪实分工、纪实内容、材料清单、标准格式，建立干部选拔工作一人一档，使干部选拔任用每个过程可追溯、可倒查。制度实施以来，新提任的市管领导干部的选拔任用全部建立了全程纪实档案。

## 3. 严贯始终，全面加强干部队伍管理监督。

严格落实总书记从严治党、从严治吏的要求，狠抓重点环节，敢于较真碰硬。

<sup>1</sup>四讲四有：讲政治有定力，对党忠诚；讲实绩有本领，攻坚克难；讲民主有集中，团结高效；讲规矩有纪律，廉洁奉公

①选任监督全程跟进。严格落实“四凡四必”，全市累计审核 2405 名拟提任副处级以上领导干部考察对象个人有关事项报告，163 人因漏报受到严肃批评，10 人因填报内容与事实出入较大暂缓提拔，3 名拟提拔市管干部因信访反映尚未调查清楚在考察期间中止提拔程序。结合巡视工作开展选人用人专项检查，2015 年分批对 10 个区、县（市）和 18 家市属国企开展选人用人情况专项检查，对发现的问题，逐一反馈，实行“销号管理”。对“一报告两评议”结果进行专题分析，召开会议通报，向评议结果相对靠后的 23 家单位发送书面提醒。②日常管理抓早抓小。在认真做好巡视、经济责任审计等工作基础上，完善“12380”综合举报受理平台，探索领导干部即时提醒、干部监督联席会议等做法。试点开展“干部监督进社区”工作，推动干部监督向“八小时外延伸”。③专项整治动真碰硬。加大“三超两乱”、领导干部违规兼职、“裸官”等问题专项整治力度。市本级提前 8 个月完成市管领导干部超职数配备整改消化，免去市委和市政府各 4 名兼职副秘书长，清理国有企业 67 人次违规兼职。认真贯彻《党组工作条例》，开展清理规范工作，撤销 3 家市直单位党组。

加强严管的同时，注重关心关爱。出台《干部容错免责实施办法》，鼓励干部干事创业。同时，在物质待遇、干部提拔、推优评先等方面向基层倾斜，明确规定乡镇（街道）干部的收入高于机关干部；选用干部时有乡镇（街道）基层经历的干部优先考虑；积极开展“干部心理关怀服务”工作，为基层干部提供专业心理咨询，保障身心健康。

#### 4. 梯度育人，大力加强干部教育培养。

根据干部的不同特点，分类、分层、分级开展教育培养，不断提升干部队伍党性修养和专业化能力。①加强党性锤炼。注重“精神补钙”，在抓好群众路线、“三严三实”、“两学一做”学习教育的基础上，对市管领导干部，突出习近平总书记系列重要讲话精神的持续学习，不断强化理想信念、提升党性修养。十八大以来，全市集中轮训市管领导干部 3798 人次。突出加强党章党规党纪专题教育，全市共轮训干部 3.32 万人次。开展仪式教育，组织党校学员进行“忠于宪法”宣誓，强化各级领导干部法治思维。对全体党员，深化党员固定活动日制度，开展常态化党性教育。②提升专业能力。注重学以致用，建立培训需求调研机制，围绕“五大发展理念”、智慧经济、“互联网+”、“十三五”规划、“五水共治”等专题，开展专题培训。统筹党校高校、境内境外等各类培训资源，建立干部网络选学“知行讲堂”，分层分类配送专业培训。对重点培训班次学员下发《学以致用任务书》，落实训后跟踪机制，强化训用结合。③注重梯队成长。实施年轻

干部“梯队成长工程”，按照“80后”“85后”“90后”三个年龄档次和五个职务层次，通过实施导师带徒、挂职锻炼、培训交流、晒绩比优、谈心谈话等7类措施，统筹实行市县乡年轻干部动态跟踪培养管理。滚动开展市管后备干部动态调整，市管正职、副职后备干部平均年龄分别下降2.7岁、2.2岁，探索实行机关和企业双重后备。

#### 5. 注重实绩，强化领导班子和领导干部考核。

①做实党建考核。落实“把抓好党建作为最大的政绩”要求，全面推行经济社会发展和党建工作“双百分制”考核，即对经济社会发展和党建工作并行考核，各占100分，推动党建强、发展强。统筹开展党风廉政建设、组织建设和宣传意识形态工作考核，把党委（党组）和主要领导选人用人工作情况作为党建责任考核的重要内容，细化26个考核要点，推行党建报表机制实时反映、督促、评估工作结果，推动抓好薄弱问题整改落实。②做优分类考核。完善《区、县（市）领导班子实绩分析办法》，将13个区、县（市）分为三类开展考核，考核指标从30项优化为23项，突出发展质量、发展方式、发展后劲、发展环境方面的考核。对市直单位，在常规测评基础上，增加实地核查内容，扩大谈话范围，组织填写《向组织说说心里话》，重点了解班子运行、落实党建责任和干部表现情况、问题不足及意见建议，发挥考核体检作用。对市属国企，制定《市属国有企业领导班子和领导人员综合考核评价暂行办法》，科学设置评价要素和标准，提高综合评价科学性。③做严专项考核。在推进中央和省市委重大部署、重点工作的主战场和急难险重任务中，发现、识别、考核干部，服务促进中心工作。近年来，先后开展为民服务“九大行动”、“五水共治”、“三改一拆”、九峰环境能源项目等专项考核。比如，围绕国际峰会筹备工作组织专项考核，对参与筹备的领导班子和领导干部，每月组织一次专项考核，每两个月形成专题考核报告。专项考核结果及时通报，并与领导班子和领导干部年度考核评优、干部日常调整使用挂钩。

#### 6. 突出智慧党建，提升干部工作信息化水平。

从2014年开始，实施《“智慧党建”五年规划》，积极探索干部工作智慧运用。①推进干部工作规范化。开发干部工作主干系统，推进干部档案数字化，加强干部信息的维护与管理，严格档案数字化安全保密管理，有效推动干部工作减负增效，为选人用人提供准确及时的数据参考。②推动大数据运用。强化领导班子和干部基本信息、干部任免纪实、干部任免电子提交、干部监督管理等功能，整合组织、纪检、巡视、综合考评、公安、审计等部门的相关信息资源，加强数

据深度运用和智能提醒,提高选人用人的精准度。③助推干部教育培训。加强培训信息库、培训档案库、网络课程库和师资库建设,突出优化数据库的服务集成功能。开发干部网络选学平台,把干部教育培训的普遍需求与干部的个性需求结合起来,优化干部教育培训流程,推动干部从“被动接受”变为“主动求知”。

#### 四、深入学习贯彻习近平总书记选人用人思想的思路

##### (一) 总体思路

要从加强党的建设、推进党的事业、巩固党的执政高度来学习贯彻习近平总书记选人用人思想。总体思路:一是紧扣“知行合一”这一要求。深入开展习近平总书记选人用人思想的学习贯彻,使各级领导干部和全体组工干部入心入脑,切实增强思想自觉、行动自觉。二是紧扣“选优配强”这一目标。把好干部选出来、用起来,不断优化班子结构、增强班子整体功能,打造一支能把“四个全面”战略布局和“五大发展理念”落到实处,实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴中国梦的高素质干部队伍。三是紧扣“解决突出问题”这一重点。坚持“有什么问题就解决什么问题、什么问题突出就先解决什么问题”,从选人用人中的难点问题入手,把防止干部“带病提拔”作为底线要求,重点攻坚,补齐短板。四是紧扣“制度建设”这一保障。坚持完善制度和执行制度并重,切实把习近平总书记选人用人思想转化为科学完备、有效管用的制度体系,抓好贯彻落实,切实增强制度的严肃性和权威性。五是紧扣“智慧党建”这一趋势。牢牢把握“互联网+”的发展趋势,积极运用信息化手段改进和完善干部选用工作,不断提升干部工作的科学化水平。六是紧扣“责任落实”这一关键。强化学习贯彻习近平总书记选人用人思想的主体责任,建立科学的责任管理体系,确保学习贯彻落到实处。

##### (二) 重点举措

###### 1. 持续强化学习贯彻力度,确保习近平总书记选人用人思想入脑入心。

结合“两学一做”学习教育,把选人用人思想作为学习贯彻习近平总书记系列重要讲话的重要内容,要求各级领导干部和全体组工干部原原本本学习领会,深刻把握精神实质。把习近平总书记选人用人思想列入各级党校、行政学院、干部学院主体班次的培训内容。建议编辑出版《习近平总书记选人用人思想论述摘编》和《学习贯彻习近平总书记选人用人思想工作案例汇编》,发挥党建研究会、党校、社科研究机构等党建智库的作用,不断加强对总书记选人用人思想的理论研究。在党报党刊、广播电视、互联网站、微博微信等媒体上广泛宣传,使习近平总书记选人用人思想深入人心。

## 2. 紧扣选人用人工作主线，把习近平总书记选人用人思想贯穿始终。

把总书记选人用人思想贯彻落实到干部工作全过程和各方面，特别要落实到换届工作中，重点做到：①突出党组织领导和把关。充分发挥所在单位党委（党组）的把关作用。单位党委（党组）与组织部门沟通人选时，要求提供人员近三年考核测评情况；相关人员有信访反映的，所在单位党委（党组）必须深入了解，提出明确的结论意见；党委（党组）向上级党委和组织部门任职请示报告，对人选廉洁自律情况进行把关，作出结论性评价，党委（党组）书记在请示件上签字。注重党委集体研究把关，发挥书记专题会动议酝酿，党委常委会讨论决定人选的把关作用。探索制定一把手选人用人“权力清单”和“责任清单”，明确一把手拥有动议权、提名推荐权、方案审定权、主持会议权、管理教育权等，通过明确权力强化责任。②突出落实选人用人标准。坚持新时期好干部标准，树立正确用人导向，大力选拔自觉践行“三严三实”、政治强、懂专业、善治理、敢担当、作风正的优秀干部，坚决不选不忠诚、不担当、不干净的干部。打破干部选任隐性台阶，上级常委兼任的市县乡党委书记，实绩突出、特别优秀的，可直接选拔担任上一级党政正职。③突出完善干部考察工作。改进民主推荐办法，采取先个别谈话推荐后会议推荐，不搞海推海选。坚持立体看人、精准识人，实行“五察五看”，建议推行干部考察“十问三询六谈”，建立干部考察人员库，探索考察资格认定制度，提高干部考察专业化能力。加强干部实绩分类考核研究，把干部实绩评准考实。④突出增强班子整体功能。坚持以功能为导向，突出选优配强党政正职，改善和优化班子结构、配备出能够贯彻落实“五大发展理念”、承担起全面建成小康社会历史重任的领导班子。注重选配专业化干部，充分考虑班子知识、专业、能力结构上的合理性，考虑禀性气质特点、工作阅历经验上的互补性。着眼班子长远发展，坚持老中青相结合的梯次配备，统筹考虑年轻干部结构性干部选拔配备。

## 3. 完善责任制，确保形成选人用人工作的管理闭合圈。

严格落实《中国共产党问责条例》《干部任用条例》等制度，明确党委（党组）履行选人用人主体责任，建立起选人用人工作的目标管理、过程管控、结果考核的管理回路，形成选人用人责任的闭合圈。在进一步做好选人用人工作专项检查 and 巡视的基础上，把习近平总书记选人用人思想贯彻落实情况纳入巡视工作的重点内容，作为党委（党组）书记履行干部选拔任用工作职责离任检查的重点，主要检查是否坚持党管干部原则、是否落实好干部标准、是否精准选人科学用人、是否从严管理干部等，逐层逐级组织开展专项检查。将贯彻落实情况作为考核评



价干部特别是党委（党组）书记、组织人事部门负责人的重要依据，推动各级党组织和党员领导干部更加自觉坚定地贯彻落实好习近平总书记选人用人思想。

#### 4. 聚焦破解重点难点问题，着力补齐选人用人工作中的短板。

把习近平总书记选人用人思想落到实处，重点是要突破选人用人工作中难点问题，全面提升选人用人工作水平。①切实防止干部“带病提拔”。抓好《关于防止干部“带病提拔”的意见》贯彻落实，打牢日常了解、综合研判两个基础，抓好动议审查、任前把关两个关键，做到在选拔任用环节就挡住“带病”的干部。探索建立终止、暂缓提拔机制，打破干部经过动议、进入推荐考察程序后，一般“不拿下”的心理预期和工作状态，把“先放放”作为重要选项，对疑点没有排除、问题没有查清的，一律不上会或暂缓会上。②加强干部日常管理监督。注重抓早抓小抓苗头，用好提醒、函询、诫勉等组织措施，使“咬耳朵扯袖子”成为常态。建立干部信息共享机制，综合运用巡视、考核、审计、信访、个人有关事项报告抽查核实等成果，增强管理监督的合力和实效。拓展干部监督的范围，着眼领导干部的社交圈、生活圈，加强“八小时以外”监督管理，探索制定监督领导干部“八小时以外”活动重点清单和推进干部监督进社区。③深入治理为官不为。实行“大比武、大督查、大考核”工作机制，全面建立岗位目标责任制，加强督促问责，以问责压力逼出干事动力。坚决推动干部能上能下，通报曝光为官不为典型案例，坚决调整“慢作为、不作为、乱作为”的干部。对能力不足的，强化教育培训和实践锻炼，切实提高能力水平。④注重关心关爱干部。完善干部考核办法，适当给予物质激励。健全落实干部体检、年休假等制度，广泛开展干部谈心谈话，加强干部心理健康援助服务。落实“三个区分开来”要求，完善改革创新容错免责机制，把鼓励改革、宽容失误的导向落实到干部选用上。加大从基层一线培养选拔干部力度，拓宽基层干部职务晋升空间，明确规定乡镇干部收入待遇、考核优秀比例要高于上级机关同职级干部。⑤拓宽选人视野和渠道。大力推进干部跨条块跨领域交流，改进党政干部来源结构、素质结构，着力解决以部门地域单位划线、在特定群体少数人中选人的问题。完善党政机关、企事业单位和社会各方面人才顺畅流动制度体系，推行直接引进、公开选拔、聘任、挂职等办法，畅通社会优秀人才进入党政机关渠道。探索建立专业人才“挂职+专业培训”模式，加强金融、规划等专业人才的培养储备。

#### 5. 注重加强制度建设，不断提升选人用人工作的规范化和科学化。

抓住制度建设这个根本，把思想转化为制度硬约束，切实做到“补缺位、改到位、落在位”。①补上缺位。认真落实中央要求，积极回应社会关切，抓

紧将制度空白和缺失的补起来。如在干部选拔任用方面，重点完善《干部任用条例》相关配套制度，加强区分实施委任制和选任制干部选拔方式的研究和制度设计，制定《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》、《党政机关竞争上岗工作暂行规定》。在激励保障方面，重点研究设计干部队伍关心关爱的常态激励机制，持续提振干部队伍的精气神。②改进到位。对于已有相关制度但还不够全面、精准的，要根据中央最新精神和工作实践进展，抓紧完善改进到位。如在干部考核评价方面，修订《党政领导干部考核工作暂行规定》。干部管理监督方面，修订《领导干部报告个人有关事项规定》等。③落实在位。对实践证明行之有效的制度，要强化执行、确保落实到位。针对一些地方对职数管理、职务任期、干部退休、交流回避等制度执行不力的问题，加强督促检查，防止出现破窗效应、防止制度成为稻草人。

#### 6. 强化智慧党建，大力提升选人用人工作信息化水平。

信息已经成为当代经济社会发展的新要素，必须系统地思考和改进干部工作的方式方法，适应时代的发展。①适时出台近一个时期加强干部工作信息化的指导性意见，推动干部 workflow、业务流和信息流的高度融合，提升干部工作的科学化水平，推动干部工作方式方法的转型升级。②积极探索上下联动、共建共享的工作格局，增强整体协同。中央层面要制定发展规划，搭建网络环境，建设干部工作主干系统和核心应用平台等重点项目，将学习贯彻习近平总书记选人用人思想的要求和标准通过系统平台来指导、管理和推进落实。各地层面重点要贯彻落实中央规划任务，推广运用干部工作信息化项目，因地制宜开展干部工作信息化建设的探索实践。③建设一支党建信息化人才队伍。加大培养力度，打造一支既熟悉干部工作业务，又理解互联网思维、善用互联网技术的专业化组工干部队伍。

课题组长：张仲灿

课题协调人：陈 键

课题组成员：商丽萍 孟晓斌 施明铭 郑 婧 付文科

**编者按：**2014年中共中央印发《党政领导干部选拔任用工作条例》，体现了中央对干部选拔任用的新精神和新要求。然而目前在实施过程中仍然存在贯彻不到位、不正之风时有发生的情况。本文从当前我国干部选拔任用的现状出发，针对选拔过程中品德考察不实、公开程度不广、选拔视野不宽、升迁意识不纯、监察力度不够等问题，提出相应对策，为干部选拔任用提供参考。

## 关于党政领导干部选拔任用的思考

中共南京市高淳区委党校人秘科副科长 张传秀

如何选好用好党政领导干部，一直是我党非常重视的一个问题。十八大以来，以习近平同志为核心的党中央，从党和国家的长远大局出发，提出了一系列关于做好干部选拔任用、加强干部队伍建设的新思想、新论断，使党的干部工作有了进一步的丰富和发展。党政领导干部选拔任用意义重大深远，不仅关系到党的执政能力建设，还关系到党和国家的前途和命运。

### 一、领导干部选拔任用存在的问题

#### （一）品德考察不够实

有些地方在领导干部的选拔任用过程中，重才轻德，过分强调学历、政绩，对领导干部的道德素质、品质修养和生活作风考察不够，导致一些道德素质不高、思想品德不实，作风纪律不严的人被委以重任。以致在任后出现一些领导干部道德品行较差，各种问题频出，群众反映强烈，这固然与自身有一定的关系，同时也与在选拔任用时过分重才轻德有直接的联系。

#### （二）公开程度不够广

当前在一些地方领导干部的选拔任用当中，存在暗箱操作现象。从提出考察人选到各个任命环节，都是在小范围内操作。虽然现在逐步实行民主测评和任前公示，但仍不规范，有的公示范围很窄，群众接触不到，使得普通群众对于干部任免的参与度和知情度不高。还有一些地方在领导干部选拔任用时，少数人说了算，“一把手”“一言堂”，将自己的意见强行施加于组织，使得别人看见管不了、群众看不见的情况。

#### （三）选拔视野不够宽

出现选拔视野狭窄的问题，主要表现为两种情况：一是近亲繁殖。领导眼光仅仅停留在本地区、本部门、本单位，选拔自己需要的人、熟悉的人、喜欢的人，

圈内的人，缺乏五湖四海的胸怀，不能把一碗水端平。二是论资排辈。不看能力、不看政绩、不看绩效，只看资历、看辈分、看工龄，使得一些优秀的年轻人因为工龄短得不到提拔重要，一些不思进取的人即便成绩平平也能委以重任，导致干部队伍老龄化，缺乏竞争力。

#### （四）升迁意识不够纯

受官本位意识的影响，一些被选拔者跑官、要官。一种是跟上司要官，通过上级机关或者组织人事部门，利用人脉关系、以各种非正常手段和形式跑官要官；另一种是跟群众要票，通过各种不正当方式，联络群众感情，扩大群众基础，有的甚至不惜花重金为自己的“官路”铺石。

#### （五）监督力度不够严

一方面，监督网络不够健全，人大、民主党派监督很多情况下成为一种形式，群众监督效果不明显，很多群众的举报得不到重视，党内监督在某些环节尚乏力，领导干部本身接受监督的意识较差，将自己置身于组织和群众的监督之外。另一方面，缺乏严格的责任追究制度，考察人员责任不明确，决策追究责任困难，导致干部任免过程中出现一些弊病。

## 二、改善领导干部选拔任用的对策

### （一）既要注重德才兼备，又要防止重能轻德

领导干部的德行包括政治品德、职业道德、家庭美德和社会公德，这些道德是领导干部世界观、人生观、价值观、群众观、利益观的综合反映。领导干部思想品德的高低不仅是个人行为，还会在党内和社会上起到一定的示范作用。当前“打老虎”、“拍苍蝇”，发现领导干部首先是思想品德出现问题。地方群众对领导干部不满意，大多情况不是对其工作不满意，而是对其德不满意。历史教训一再告诉我们，德之不纯难堪大用，早晚会出问题。治国要先治党、治党要先治吏、治吏要先治德。只有从治德上入手、用劲，才能确保领导干部在政治上立场坚定、在工作上真抓实干、在人品上公道正派、在能力上本领过硬。

### （二）既要注重毛遂自荐，又要防止跑官要官

跑官要官行为腐蚀干部自身，破坏党的风气，是对国家制度的严重破坏。这种不正之风老百姓会不满意，还打击领导干部的工作积极性，给党的事业造成危害。用人失察与贪污受贿同属腐败；组织腐败较经济腐败危害更甚。要进一步建立和健全责任追究制度，让“跑官要官”者没有市场。要建立并严格执行选任制度，把选任的程序和标准公开，让跑官者无机可乘，自荐者有制可循。积极创造

正当、良好、公平的环境，让真正出以公心的人、有真才实学的人、怀着强烈责任感的人，勇于自荐、乐于自荐。

（三）既要注重尊重民意，又要防止以票取人

选举投票是干部选拔的重要内容。票数的多少能够公正的反映领导干部的群众基础、主流民意。选拔领导干部，尊重民意无可厚非，但不能简单的以票数论英雄、定升降。考评干部要做到既考虑民意，又防止不讲原则，不负责任的“老好人”。要为有能力敢担当的人，提供施展才华的平台，创造被大众认可的机会，使他们有英雄用武之地，做到切实贯彻“既尊重民意，又不简单以票取人”的选拔任用机制。

（四）既要注重干部教育，又要防止流于形式

要加强领导干部的教育培训，提高培训的针对性和实效性，防止干部教育成为一种形式，一种任务。要根据不同干部的素质、经历状况，确定不同培训目标和内容，及时把最需要、最渴望掌握的理论，最迫切需要解决的问题，列入学习内容。注重培训内容的时效性，随着形势与党的路线方针政策发展变化，对学习内容进行不断地进行更新。加大对马克思主义中国化最新成果研究力度，紧紧围绕中心工作落实培训内容，防止假、大、空。

（五）既要注重奖优罚劣，又要防止平均主义

没有激励就没有动力。要建立一套科学合理的奖惩机制，使得优秀者更优，劣势者变优，让优秀人才脱颖而出。对推诿扯皮的干部，通过组织方式进行调整。从制度上建立“为官敢为、为官乐为”的政策机制。

（本文节选自《关于党政领导干部选拔任用的思考》）

（原文登于《中国领导科学》2017年02期）

## 手机人才时讯信息汇编

(2017 年 4 月)

江西改革人才评价激励制度 改申报式评估为社会化评价

【2017-04-01】[人才时讯]江西日前出台《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》，创新推进人才评价社会化工作。《意见》指出：将发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，灵活使用同行评价、客户评价和社会评价等方式，鼓励支持更多的学会、行业协会、专业人才评价机构等承担人才评价服务工作。

相关链接：[http://www.cssn.cn/zx/shwx/shhnew/201704/t20170401\\_3473986.shtml](http://www.cssn.cn/zx/shwx/shhnew/201704/t20170401_3473986.shtml)

浙江：科技成果转化重要贡献人奖励不低于 70%

【2017-04-05】[人才时讯]近日，浙江省十二届人大常委会第三十九次会议审议通过了《浙江省促进科技成果转化条例》。《条例》明确规定，政府设立的研究开发机构、高等院校依法对完成、转化职务科技成果做出重要贡献的人员奖励不低于 70%。

相关链接：

[http://www.edu.cn/ke\\_yan\\_yu\\_fa\\_zhan/zui\\_jin\\_geng\\_xin/201703/t20170331\\_1503096.shtml](http://www.edu.cn/ke_yan_yu_fa_zhan/zui_jin_geng_xin/201703/t20170331_1503096.shtml)

统计显示：赴大陆就业成台湾人才境外就业主流

【2017-04-06】[人才时讯]台湾当局统计部门近日公布的数据显示，台湾自 2005 年至 2015 年十年间境外就业人口由 34 万激增至 72.4 万，其中赴大陆就业者最多，十年间由 29 万增加至 42 万。此外，境外就业者中，男性多于女性，大专以上学历占 72.5%，显示外流者以技术专业人才为主。

相关链接：<http://news.21cn.com/caiji/roll11/a/2017/0405/14/32137801.shtml>

青岛科技成果评价让市场“唱主角”

【2017-04-07】[人才时讯]近日，青岛市科技局、青岛质监局联合发布《科技成果标准化评价规范》，这是科技部取消科技成果鉴定后，国内首个出台的科技成果评价地方服务业标准规范。《规范》充分发挥市场在配置创新资源方面的作用，由技术拥有方委托社会第三方专业评价机构对成果的科学价值、技术价值、经济价值、社会价值进行独立公正评价，真正由市场“唱主角”。

相关链接: [http://www.stdaily.com/kjrb/kjrbbm/2017-04/05/content\\_529762.shtml](http://www.stdaily.com/kjrb/kjrbbm/2017-04/05/content_529762.shtml)

深圳再放宽人才落户: 高层次人才取消年龄限制

【2017-04-10】[人才时讯]4月10日,备受关注的《深圳经济特区人才工作条例(草案)》全文刊发。条例进一步放宽了人才落户的条件,其中提出取消高层次人才及其配偶入户的年龄限制。此外,即使高层次人才本人选择不入户,其配偶也可以直接申办入户。

相关链接: <http://news.sina.com.cn/c/2017-04-10/doc-ifyecfnu7907088.shtml>

高校科研人员科技成果奖励收入不纳入绩效工资

【2017-04-11】[人才时讯]近日,教育部、中央编办、发展改革委、财政部、人力资源社会保障部联合印发了《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》。《意见》明确,高校科研人员依法取得的科技成果转化奖励收入,不纳入绩效工资。

相关链接: <http://news.163.com/17/0406/15/CHBMJDB200018A0Q.html>

重庆出台“双师”职称评定办法 鼓励院校教师、企业人才双向流通

【2017-04-12】[人才时讯]近日,重庆市人力社保局、市教委制定出台了《重庆市院校教师与企业工程师(技师)“双师”职称评定办法》。《办法》提出:允许企业兼职教师评工程技术职称或鉴定技能等级,允许院校兼职企业人才评教师(研究、实验)系列职称。

相关链接: [http://cq.cqnews.net/html/2017-04/11/content\\_41236371.htm](http://cq.cqnews.net/html/2017-04/11/content_41236371.htm)

深圳将对人才立法 高校或将提供兼职教师岗位

【2017-04-13】[人才时讯]深圳将对人才立法,近日,公开征求意见的《深圳人才条例草案》提到,高等院校、科研院所等事业单位可面向社会提供一定比例的兼职教师和兼职研究员岗位等。

相关链接: <http://news.163.com/17/0413/06/CHSP9KQR00018AOP.html>

广州启动新一轮“百千万人才培养工程”

【2017-04-14】[人才时讯]广州市基础教育系统启动新一轮“百千万人才培养工程”。在接下来的两到三年,导师将围绕教育教学改革的热点和难点问题、学科知识的前沿问题、课堂质量提升的技能和能力问题对人才开展教学,培训形式包括理论面授,跟岗学习等。

相关链接: <http://news.sina.com.cn/c/2017-04-13/doc-ifyeifqx5544933.shtml>

#### 深圳首个海外人才引进服务项目启动

【2017-04-17】[人才时讯]16日,深圳市青年科技人才协会与深圳前海立方人力资源有限公司签约启动青年英才集聚工程之国际青年人才引进服务项目。项目将打造全球首个以“X-space 国际青年创客峰”为团属阵地的国际性创新创业中心,为国际青年提供人才服务、办公孵化、跨界交流、政策资讯、创业培训、科技金融六大服务

相关链接: <http://news.163.com/17/0417/06/CI744BL000018A0P.html>

#### 一线急需紧缺人才 职称评聘走“绿色通道”

【2017-04-18】[人才时讯]近日,河南省人力资源和社会保障厅公布《关于加强我省基层专业技术人才队伍建设的实施意见》,将改革基层专业技术人才评价机制,为基层引进、培养专业技术人员开启一路“绿灯”。

相关链接: <http://news.163.com/17/0418/01/CI943Q7400018A0P.html>

#### 重庆实施“鸿雁计划”引进科技人才 最高奖励 200 万元

【2017-04-19】[人才时讯]重庆市近日印发了《重庆市引进海内外英才“鸿雁计划”实施办法》。据介绍,“鸿雁计划”适用于重庆市现有企业引进或者来渝创办科技型企业(包括法人化研发机构)的直接从事基础研究、应用研究和试验发展的研发类科技人才。该类人才最高可获 200 万元奖励。

相关链接: <http://www.huaxia.com/mlcq/zqsy/bysk/2017/04/5281327.html>

#### 京津冀首次高层次和急需紧缺人才目录公布

【2017-04-20】[人才时讯]京津冀三地共同举办了“2017 年京津冀高层次和急需紧缺人才引进计划新闻发布会”,三地共同发布高层次和人才需求岗位 3020 个共 8000 人,覆盖教育、科技、卫生、金融等 30 个行业领域,涉及重点用人单位 750 多家。

相关链接: [http://www.jwb.com.cn/kx/201704/t20170420\\_4742892.html](http://www.jwb.com.cn/kx/201704/t20170420_4742892.html)

#### 上海: 科技成果转化后报酬不低于净收入 70%

【2017-04-21】[人才时讯]上海市十四届人大常委会第三十七次会议 20 日表决通过了《上海市促进科技成果转化条例》。《条例》指出要明确成果完成单位转化自主权、支持企业加大成果转化经费投入、确立科技成果转化勤勉尽责制、成果转化后报酬不低于净收入 70%。

相关链接: [http://news.cqnews.net/html/2017-04/21/content\\_41369387.htm](http://news.cqnews.net/html/2017-04/21/content_41369387.htm)



#### 福州为吸引高端人才 出台 14 条“干货”政策招揽博士

【2017-04-24】[人才时讯]为吸引高端人才，福州近日已出台《关于进一步鼓励应届博士研究生来榕工作的若干措施》。针对报考选调生时选择到福州市工作的应届博士研究生，将在职数使用、转正定级、后备管理、素质培训、挂职锻炼、安置补助、住房保障、亲属优待等方面给予优惠政策。

相关链接：<http://news.163.com/17/0424/08/CIP8N5V9000187VG.html>

#### 四川引进海内外高层次人才“千人计划” 打破专家“终身制”

【2017-04-25】[人才时讯]近日，为加强和规范对省“千人计划”入选专家的管理，促进引进人才更好发挥作用，四川省制定省“千人计划”入选专家动态管理办法。根据该办法，入选专家将进行周期管理，此次还设立了退出制度，针对不同情形实行分类退出。

相关链接：<http://news.163.com/17/0425/08/CIRSU509000187VI.html>

#### 南京住房新政，让 16 万人才安居乐业

【2017-04-26】[人才时讯]25 日，南京出台并将于 7 月 1 日实施的《南京市人才安居办法》，把安居人才分为 6 类，既有高层次人才，又有中初级人才；购租补并举，让各类人才在南京住有所居，安心创业。

相关链接：<http://news.163.com/17/0426/08/CIUDKVFK000187VI.html>

#### 深圳持续发力源头创新 进一步集聚高端人才

【2017-04-27】[人才时讯]近日，2017 中国（深圳）IT 领袖峰会发布的《中国 IT 产业发展报告》和《深圳 IT 产业发展报告》显示，深圳与北京、上海的 IT 产业综合实力位于国内第一梯队，其中深圳的电子信息制造特色突出；深圳将进一步集聚以人才为核心的高端创新资源，引进高等院校和科研机构，提高基础研究能力，加强源头创新布局，把产业推向更高端。

相关链接：<http://finance.sina.com.cn/roll/2017-04-26/doc-ifyepsec1234383.shtml>

#### 制造业用人需求 两年来首次正增长

【2017-04-28】[人才时讯]近日，人社部发布 2017 年第一季度全国城镇登记失业率为 3.97%，创近年新低。同时，数据也显示：一季度用人需求占比最大的是制造业，达到 35.2%，制造业用人需求也同比增加 9.3%，这是 2015 年以来制造业用人需求的首次季度同比正增长。

相关链接：[http://www.csteelnews.com/xwzx/hgjj/201704/t20170426\\_344269.html](http://www.csteelnews.com/xwzx/hgjj/201704/t20170426_344269.html)