
公共危机治理中的干部任免

——以新冠肺炎疫情防控为例

赵秀玲¹

【摘要】在新冠肺炎疫情防控中，全国各地任免了不少干部。它首次将“作不作为”视为干部任免的关键，于是，勇于担当、求真务实、大公无私的干部被提拔重用，失职渎职、欺上瞒下、徇私舞弊干部被免职处理。这有助于深化反腐，检验国家治理能力，提纯干部队伍，提升政府公信力。公共危机时的干部任免提醒我们，在坚持“德才兼备”和“德”字为先的前提下，可以根据实际情况灵活机动培养人才和任免干部，如新冠肺炎疫情下将“作不作为”视为干部任免的重要条件。常规化、制度化的任免和特殊时期的特殊任免都有助于建立健全科学、规范、高效的干部任免制度机制，以适应新时代国家治理能力现代化要求。

【关键词】公共危机 干部任免 治理能力现代化 制度建设

干部任免是国家治理和现代化建设的重中之重，具有常规化、制度化、规范化、稳定化的特点。但这次抗击新冠肺炎疫情具有非常的特殊性，在短期内有不少干部被任免。目前看，这一状况尚未得到学界足够的注意，缺乏全面系统的研究和评价。本文拟从国家治理能力现代化的角度，以此次疫情中的干部任免为研究对象，探讨公共危机治理中的干部任免问题。

一、危机时期干部任免的特点与意义

干部是国家治理体系的主体和重要构成，其素质高低对国家治理具有重大影响。“中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上说，关键在人。”^[1]因此，党和国家在各个时期对选人用人都非常重视，也积累了丰富经验。

与以往相比，此次疫情中的干部任免既有继承性，如对“德、能、勤、绩、廉”的整体把握和强调，也有自身的特殊性，因为它面临特殊的时期、特殊的情况、特殊的使命。一是疫情范围广、影响大。疫情虽以武汉及湖北为中心，但覆盖全国、动一发而牵全身，是一场全国干部“大考”。二是干部任免速度快、涉及面广。疫情发生后，各地任免了许多干部，不少地方是“火线”任免。三是组织部门高度重视，严格要求。与平时不同，这次疫情中的干部任免以“严”著称，在遵守人事规则、组织程序时，强调严格执行，严肃对待。同时更强调“微治理”能力水平，力避不作为、形式主义和官僚主义作风，体现出不同以往的内在特点和价值意义。

第一，开启“微治理”考察处置模式，既有助于选拔忠诚、实干、有为的干部，又使反腐走向深化。众所周知，干部任免长期以来主要着眼于工作实绩大小，即有突出成就者易得到提拔重用，而有不作为、形式主义、官僚主义现象的干部往往因缺乏相应的具体制度规定，较难得到惩处。这就造成干部任免需建立在“要事”“大事”的基础上，一般小事、细事、微事很难起决定作用。这一任免制度的优点在于：严格把关，慎重选择，长期考验，不易出错。但也带来明显局限，许多勤勤恳恳、任劳任怨、默默无闻的好干部晋升较慢，而一些不作为、形式主义、官僚主义的干部得不到应有处置。近几年，随着党和国家对整治不作为、懒政惰政现象的重视，各地逐渐形成“能上能下”的用人价值取向，但要真正做到“能者上，庸者下”的干部任免还有相当困难。究其原因，主要有四点：一是干部“作不作为”，勤政还是惰政，往往较难定位；二是对干部“作不作为”

作者简介：赵秀玲，中国社会科学院政治学研究所研究员。

普遍忽略，总觉得危害不大；三是缺乏具体可操作性的细则，有关文件规定较笼统；四是“有作为”和“不作为”的干部都不在少数，有“法不责众”之弊。可以说，在巨大成就和重大错误面前，干部容易任免，也便于操作，但在“微事件”面前，就难以衡量和难以把握。然而，此次疫情中的干部任免却在很大程度上改变了这一局面，主要针对“不作为”而展开“微治理”。因为“作不作为”、是否形式主义，在平时不彰显，特殊疫情时关系甚大，有时甚至决定大局成败。此次疫情中，不少地方因有作为干部而防患于未然，也有地方因“不作为”干部导致疫情蔓延。为有效控制疫情，国家要求对不作为干部实行严惩，各地也确实采取严厉措施，处理了一批不作为干部。同时，任劳任怨、甘于奉献、能干实干的干部被提拔重用。此次疫情真正开启了干部任免的“微治理”，使原来难以深化的干部任免以及反腐进程得以推进。其成功经验在于：对“有作为”干部大胆提拔重用，对不作为和形式主义干部实行“零”容忍；将干部任免处理结果及时公开，形成鼓舞、震慑、警示作用。

第二，加大检查、监督、巡察力度，将是否取得实效放在首位，以此作为干部任免标准，大大提升国家治理能力水平。平时的干部任免考核也非常严格，但往往不像危机时这样重视专业能力和实干水平，因为任何细节都可能导致生死攸关。据统计，截至2020年2月21日，武汉市纪委监委机关问责处理630人，其中处级和处级以上干部130多名，火线提拔干部20名，火线发展党员34人^[1]。在被任命的干部中，许多人在疫情中快速反应、严防死守、敢于拼搏、不怕牺牲，为疫情防控筑起铜墙铁壁，工作取得了实效。而实效的取得是靠一件件具体小事、凡事、微事达成。通过这次疫情防控，很多干部经受了考验，得到了锻造，提高了能力，得到了提拔。特别是不少基层干部被提拔。他们本领过硬、有创新办法、工作富有成效。而那些被免职甚至“双开”的干部，一些人不思进取、毫不用心、尸位素餐，甚至不惜违法乱纪、公然贪腐，致使一些地方疫情爆发蔓延。这从一个侧面暴露了当前国家治理还存在明显短板和较大缺陷。“微腐败”酿成大损失，小错误突显大问题，不作为导致大漏洞。如不将“不作为”干部清理出去，党和国家的治理能力水平很难得到根本提升。

第三，将是否发挥党员干部先锋模范作用作为干部任免标准，有助于区分干部高下优劣，促进干部能力现代化。干部队伍建设一直是党和国家的工作重点，没有干部现代化，就不可能实现国家治理现代化。“为政得人则治”^[1]，基层干部现代化程度直接决定干部队伍基础，只有基层干部现代化，国家干部现代化才能得以稳固。由于历史和现实的原因，我国基层干部基数庞大，学历和文化层次相对较低，素质水平不一，需要提升的空间很大，当然也不可避免地存在滥竽充数甚至腐败情况。一般情况特别是平时，对干部尤其是基层干部很难进行取舍和优胜劣汰，这次疫情防控则大为不同，由于面临病毒感染的生死关头，全国上下都忙于防控，干部言行主要靠自觉自为，这就为辨别干部提供了一面透镜。在人民生命安全受到威胁时，必须做出不二选择，干部的好坏优劣也就自然呈现。这也是考验党员干部是否合格、能否成为先锋队的关键。一方面，一些党员干部不计得失甚至冒着生命危险战斗在一线，成为被提拔重用的对象；另一方面，有的党员干部临阵脱逃、虚与委蛇、弄虚作假、侵吞捐款，无所不用其极，当然难免被处理。因此，全国上下很快呈现干部分化，每个党员干部的真面目一览无余，这也是纯洁干部队伍的一次良机。疫情使广大党员领导干部经受了血与火的洗礼，相当于进行了一次真正意义的干部体检。经此疫情的生死考验，广大干部的治理能力、党和国家形象都得到很大提升。总之，干部任免关系国家治理能力现代化，是值得高度重视和深入探讨的重要命题。

二、疫情中干部任免的现状及其局限

此次疫情不亚于一场战争，它来势汹汹，颇具杀伤力，让人猝不及防。为此，习近平总书记多次讲话，中央和地方各级党委政府也出台相关文件规定，强调要高度重视此疫中的干部表现，对表现好的优秀干部要大胆提拔，对不作为，搞形式主义、官僚主义的干部要坚决处置。从目前情况看，全国各地干部任免情况主要有以下几种。

（一）勇于担当干部得到提拔，不作为干部受到惩处

在这次疫情中，很多勇于担当的干部被重点提拔。其中，有的恪守使命、日夜奋战，一个多月没离岗位；有的运筹帷幄、应对及时、处理得当，避免重大损失发生；还有的克服各种家庭困难，舍小家、为大家，成为疫情防控的中流砥柱；更有的一置生死于度外，在一线奋力拼搏，成为战士、勇士和烈士。首个被公开报道的“火线提拔”者，是湖北咸宁崇阳县天城镇的罗浩，

他原为四级主任科员，因疫情防控工作表现突出和敢做敢为，被提拔为镇党委委员。天津在疫情防控中火速提拔厅局级干部，在全国尚属首例。天津较早把“担当作为”视为干部任免标准：“非常时期就要有非常之举，大胆使用和问责惩戒相结合，能者立即‘上’，庸者马上‘下’，彰显市委以战时状态、战时机制、战时思维、战时方法，坚决打赢这场特殊战役的坚定决心和鲜明态度。”^[2]张富霞主要负责组织开展疫情处置、流行病学调查、实验室检测等工作，因表现突出被提拔为一级巡视员。她擅长专业、勇挑重担、尽职尽责，在最短时间找出天津宝坻区百货大楼的病源，很快排除隐患，避免形成大规模传染。郭春辉在疫情防控中主要负责协调推动防控物资供应、调配等，她工作富有成效，常加班到深夜，被提拔为市政府工作部门的副局级领导职务。还有浙江宁波镇海的7名基层干部在疫情中被提拔。吴盛是联村干部，自疫情发生以来，一直战斗在一线，还多次主动值夜班，因突出表现被晋升为一级主任科员；严权是部队转业干部，在疫情中被提拔为三级主任科员，他20天不下火线，被誉为“愿挑担、能挑担”的典型。在这次疫情中，也有渎职、失职甚至尸位素餐干部被免职处理。有的直接犯错，有的间接犯错；有的危害大，有的危害小；有的明知故犯，有的无意甚至一时糊涂。但不管哪种情况都受到严惩。一是因过失连带责任被免职，以山东、湖北、浙江等地监狱事件较为突出。还有湖北黄冈某乡镇主要领导因16名脑瘫患者无人照顾死在镇观察点被免职。表面看疫情与这些官员无直接关系，但都在其职责范围内，他们有推不掉的责任。二是因不担当甚至玩忽职守、尸位素餐被免职，如“一问三不知”的湖北黄冈市卫健委唐主任。

（二）求真务实干部得到重用提拔，欺上瞒下干部被免职处理

在此次疫情中，求真务实干部脱颖而出，这在全国具有普遍性。像应勇、王一新、王忠林等领导干部临危受命，被委以重任。在实际工作中，他们也以抓实抓细著称。王忠林刚到武汉就不打招呼、不带随员、不定目标，到社区基层走访，结果发现不少问题。他有针对性地制定更详细、精准、系统的防控措施，提出五个“百分之百”，即确诊患者百分之百应收尽收、疑似患者百分之百核酸检测、发热病人百分之百进行检测、密切接触者百分之百隔离、小区村庄百分之百实行24小时封闭管理。江苏一些干部因工作扎实可靠被提拔，例如省卫健委一级巡视员李少冬，省卫健委党组成员、副主任邱泽森，省卫健委二级巡视员吴红辉，省公安厅常务副厅长尚建荣，南京市副市长常和平^[1]。在这次疫情中，山东提拔各级干部115人，其中不少是真抓实干的优秀干部^[2]。乐陵市委坚持“实在实干实绩”选人用人导向，分别提拔赵军和杨洁敏为市级公立医院党委副书记、事业单位副科级领导。湖北襄阳的吉虹创新“移动菜篮子”工程，工作细致有效，被提拔为县市区委书记。相反，一些欺上瞒下的干部在这次疫情中直接被免职。其中，有“双面阴阳人”，也有自作聪明者，还有揣着明白装糊涂的，总之，他们对党、对国家、对人民不忠，对事业不实。一是由于隐瞒疫情给防控带来巨大隐患损失被免职。在武汉疫情初期，这种情况比较突出，在全国各地也有类似情况，如广西河池凤山县人力资源保障局党委书记、局长罗腾龙，未上报在大学读书的儿子自武汉返乡之事，被停职处理和立案审查。二是干部因传播假信息被免职处理。湖北武穴花桥镇一村干部将道听途说的不实信息传到微信群，产生不良社会影响，被撤销党内职务。三是以欺骗手段弄虚作假的干部受到惩处。江西抚顺南城县建昌镇的村干部赵建军，在《湖北入赣人员健康登记表》中，连续十天填写一样体温，受党内警告处分，村支书和村主任被诫勉谈话。汕头接待办主任邢卫国未按上级要求上报疫区旅客入住事宜，被组织发现后，他不仅不采取弥补措施，还提供虚假信息，受到党内严重警告处分。

（三）大公无私干部被提拔，徇私舞弊干部被惩处

此次疫情有很多干部舍小家、为大家，公而忘私、不怕牺牲，受到人民群众称赞，并得到提拔重用。在山东被提拔的115名干部中，大公无私者较多。一是不怕危险、勇挑重担、逆流而行者。枣庄薛城区疾控中心检验科的王元只有27岁，承担全区样本采集和运送工作，累计采样43次，送样12次，是勇毅笃行的“疾控人”，被提拔为薛城区疾控中心检验科副科长。二是甘于奉献、不辞劳苦、任劳任怨者。单县人民政府办公室党组成员、综合室副主任薛国栋，每天加班到凌晨，在岗位坚守20多天，被晋升为单县人民政府办公室三级主任科员。三是一心为民、勤劳敬业、舍己为人者。单县园艺街道办事处副主任闫兆泉，主动组成自任队长的突击队，在无合格防护服的情况下，自当司机运送与患者密切接触之人，为隔离者做心理疏导，被晋升为单县园艺街道三级主任科员。当然，也有一些徇私舞弊、自私自利甚至厚颜无耻的干部被罢免处理。一是违规发放防疫物资，以实现“利益输送”，最典型的是武汉红十字会违规发放口罩。二是将防疫物资据为己有，如河南许昌陶城镇三名村干部私分群众捐赠的方便面^[1]。三是利用职务之便敲诈勒索、多行不义。河南汤阴县卫生计生监督所原党支部书记郑树军以监督检查为

名，8天内先后向一超市索要物品5次，共计398元^[2]。四是私心杂念重，越规违法，如武汉黄浦区发生用殡葬车给亲戚送生活用品一事。

三、深化干部任免的改进路径与思考

此次疫情中的干部任免提供了许多有益经验，也带来了一些值得思考的问题。未来干部任免应如何深化改进路径？本文结合古往今来的用人经验，对当下及未来干部任免提出如下思考。

（一）树立正确用人导向，创新长期形成的干部任免标准

首先，关于“能”，或者称“才”，这是干部任免中最重要最难把握的关键问题。自古以来，中国就有重视“才能”的传统，有人甚至提出“古人亦以官不得其才，比于画地作饼，不可食也”^[3]。曹操针对当时流行的重“品性”轻“才能”，提出“惟才是举”。为了“才”，曹操甚至达到不顾“德行”的程度。有学者说：“袁曹在用人上的区别只有一点，就是袁绍尚‘名’，曹操尚‘实’。”^[4]对以清廉刚直闻名的张伯行，康熙评价他“操守为天下第一”，但又批评他“拙于才力，张弛失宜”，“不能身体力行，言过其实”^[5]。在扭转一味崇尚德性甚至徒有“虚名”的偏向过程中，“能”与“才”至为重要。此次疫情的“能者”上，“庸者”下，即是充分体现。因此，有作为干部被“火线”提拔，无能之辈立马“下岗”。但有两点需要注意。其一，同样的“能”也有区别。此疫的干部之“能”有技术攻关、协调管理、敢拼能打；但要避免简单化理解，特别是将“任劳任怨”和“加班熬夜”当成领导的才能进行提拔。还有，一些技术骨干也许适合解决科技难题，但不一定适合当领导。其二，要将危机之“能”与平时之“能”区分开来。战乱时的曹操可不顾德行只重才能，平时则万万不可。魏征曾说：“设令此人不能济事，只是才力不及，不为大害。误用恶人，假令强干，为害极多。但乱世惟求其才，不顾其行。太平之时，必须才行俱兼，始可任用。”^[6]因此，既要辩证细致理解被任免干部之“能”，也要根据实情动态运用“能”，才不会被“能”所困。

其次，关于“德”，这是干部任免的首要条件。一些地方干部任免对于“德”重视不够，似乎无特殊重大事件，很难判断一人之“德行”，导致不少地方将“德”悬置。此次疫情强调“忠诚担当”，于是“德”之有无成为任免的分水岭。宋司马光认为：“君子挟才以为善，小人挟才以为恶。挟才以为善者，善无不至矣；挟才以为恶者，恶亦无不至矣。”“古昔以来，国之乱臣、家之败子，才有余而德不足，以至于颠覆者多矣。”^[7]康熙曾表示：“朕观人必先心术、次才学。心术不善，纵有才学何用？”“天下官有才者不少，操守清谨者不多见。”“有才无德，或自恃有才辄专恣行事者，思之可畏。”^[1]习近平总书记既指出“干部队伍能力不足，‘本领恐慌’问题是比较突出的”，也明确强调“政治品德不过关，就要一票否决”^[2]。可见，“德”在干部任免中是首要标准。这在此次疫情中得以检验，在今后也是必须强调和坚守的。

再次，全面要求下的“量才任用”，这是干部任免中应努力达到的智慧高度。目前，对于干部任免有两个错误理解：一是过于强调专业能力水平，忽略整体全面要求；二是笼统将“德、能、勤、绩、廉”作为衡量标准，结果对五要素理解不够深透。此疫对此有所印证：一面缺乏和需要各方面人才，一面是不合格干部被清理出去。今后，干部任免应明确两点。一是量才录用，不求全责备。任何一个干部都不是全能的，现代社会分工越来越细，各人擅长的领域各异。这也是古人所言的“知人善任”“量才录用”“君子用人如器，取其所长”“不拘一格降人才”。二是要全面整体看待用人问题，不能失了原则。所以唐太宗在“用人但问堪否，量才授职”前，还有个“今所任用，必须以德行、学识为本”的前提。毛泽东强调“又红又专”，邓小平将“革命化、年轻化、知识化、专业化”即“德才兼备”作为培养干部的标准^[3]。习近平总书记强调：“坚持正确用人导向，坚持德才兼备、以德为先，努力做到选贤任能、用当其时，知人善任、人尽其才。”^[4]当然，对“德、能、勤、绩、廉”五方面不能做硬性区分。以“廉”为例，它与“德”“能”等并不绝缘。古人云：“堂廉之石，平正修洁，而又棱角峭利，故人有高行谓之廉。其引申之意为廉直，为廉能，为廉静，为廉平。”“俗习以为不贪为廉，不贪特廉之一隅是也。”^[5]可见，“不贪为廉”只是一种通俗理解，而正直、有能力、不扰民、公平也都是“廉”的重要方面。

应该用发展的辩证眼光看待干部任免标准，不能固执一端不及其余。在坚持“德才兼备”和“德”字为先的前提下，根据

实际情况灵活机动培养和任免人才，这是此次疫情危机给我们的启示，也是新时代赋予人才建设的使命和全新要求。

（二）将“是否作为”视为干部任免的关键和发力点

此次疫情中干部任免的一大亮点，是对有作为干部大胆提拔，对不作为干部坚决罢免。这突破了长期以来干部任免的瓶颈，也为今后的干部提拔提供了宝贵经验和重要启示。

形式主义、官僚主义干部并非始于今日，更不是只出现在此次疫情中，它既是历史问题又是现实问题，还是与未来直接相关的难题。在中国古代官僚体制中，不作为、形式主义是一种痼疾，有官员甚至将“不做事、少说话、多叩头”视为官场成功经验。唐太宗曾这样评价其肱骨大臣：“唐俭言辞俊利，善和解人，酒杯流行，发言启齿；事朕三十载，遂无一言论国家得失。杨师道性行纯善，自无愆过；而情实怯懦，未甚任事，缓急不可得力。岑文本性道敦厚，文章是其所长；而持论常据经远，自当不负于物。”^[6]应该说，这些皇帝身边的名臣，本该有所作为，但多是不作为的无用之辈，一般官吏就更可想而知。中华人民共和国建立后，万事更新、气象万千，许多旧思想、旧文化、旧体制都被革除，但形式主义、官僚主义却并未彻底根除，在不少时候和场合还相当严重。

毛泽东在 1953 年指出：“官僚主义和命令主义在我们的党和政府，不但在目前是一个大问题，就是在一个很长的时期还将是一个大问题。”^[1]周恩来在 1963 年将官僚主义概括为 20 种表现：脱离领导和群众，强迫命令，无头脑迷失方向，事务主义，不老实，老爷式，不负责任，做官混饭吃，颞顽无能，糊涂无用，懒汉式，机关式，文牍主义和形式主义，特殊化，摆官架子，自私自利，争名夺利，闹不团结，宗派性，蜕化变质，走上非常危险道路^[2]。在此，所谓官僚主义的主要内容还是不作为、形式主义。1992 年，邓小平指出：“现在有一个问题，就是形式主义多。”

电视一打开，尽是会议。会议多，文章太长，讲话也太长，而且内容重复，新的语言并不很多。”他还提出，“形式主义也是官僚主义。要腾出时间来多办实事，多做少说”^[3]。近些年，不作为、形式主义、官僚主义有所抬头，党中央三令五申反复督促整改，习近平总书记更是在多种场合进行阐述。他说：“形式主义实质是主观主义、功利主义，根源是政绩观错位、责任心缺失，用轰轰烈烈的形式代替了扎扎实实的落实，用光鲜亮丽的外表掩盖了矛盾和问题。官僚主义实质是封建残余思想作祟，根源是官本位思想严重、权力观扭曲，做官当老爷，高高在上，脱离群众，脱离实际。”^[4]可见，不作为、形式主义、官僚主义在干部中还时有存在。然而，此次疫情中的干部任免真正做到了“能上能下”，不允许“错容”，是特殊时期为之有效的任免措施。

这次疫情中的干部任免有其重要性和必要性，但与平时常规化干部任免比较，要加以区别。一是关于“容错”的机制。特殊时期不能“错容”，平时则要视情况“容错”。二是切忌急躁心理，更要避免忙中出错犯错。火线工作容不得半点犹豫不决，需眼疾手快，更要有霹雳威力，这种情况下，干练、果决、勇毅、迅疾者易见成效。因此，“能者上”和“庸者下”在危机时十分必要。但这些“能者”也有不足，即易产生焦急甚至焦躁心理，还会有求功冒进之弊。三是不能将临时举措变为长久做法。这次疫情具有特殊性，有的地方、有的干部采取非常规手段，对抗击疫情产生了意想不到的好效果。但干部任免也要考虑到，这是特殊情况，有临时性的特点；此类办法不一定有普遍性，不能简单用于平时，治理现代化更需要现代治理能力水平。基于此，“战时”与“平时”的干部任免要有所不同，以适应不同时期的不同要求。治理能力现代化是个综合体，推进现代化进程需由经济向政治、生态、社会多个维度延伸^[5]。我们在对待干部“作不作为”时，也要考虑其在政治、经济、文化、治理等方面的综合能力水平。

（三）建立健全包括危机时在内的干部任免制度配套机制，以便有法可依

长期以来，国家陆续出台了不少有关干部任免的制度，相关制度在选人用人方面起到了重要的规范作用。此次疫情发生后，习近平总书记于 2020 年 1 月 27 日做出重要指示，对干部任免给予原则性指导意见，中共中央在 1 月 28 日下发《关于加强党的

领导、为打赢疫情防控阻击战提供坚强政治保证的通知》，进一步强调落实习近平总书记的指示精神，对干部任免做出了一些新规定。随后，各地也出台相关条文。此次疫情中的干部任免虽然出现了多种实践探索的创新做法，但还缺乏具体细致的制度规定，也未出台关于疫情危机时干部任免的专门制度规定。这就需要认真研究，从制度层面深化干部选用任免制度改革。

第一，要制定出台关于重大公共危机中干部任免的制度规定，以便在应对重大突发事件时更好发挥干部作用，避免因不作为、形式主义危害国家社会安全，造成重大损失。这就需要从目的、原则、标准、考评、奖惩、路径等方面展开，做到科学、合理、实用、高效。

第二，制定国家关于不作为、形式主义、官僚主义干部任免的专门法规，对相关问题特别是盲点和难点给予较严格的制度安排，以利于从根本上突破以往干部任免存在的限度，推动干部治理体系、治理能力现代化走向深入。

第三，在省市地特别是城乡基层探索创新相关制度规定，以便对不作为、形式主义干部进行有效处置，为依法治理打下更坚实基础。因为基层特别是乡村干部基数大，情况复杂，更易滋生形式主义。因此，根据各地实际、富有创新性地制定在此方面的地方和基层制度规定，就变得特别重要。它一方面是国家法规的补充延伸，具有灵活多变、现实有效的特点，另一方面又是国家法规制定和实施的有效支撑和坚实基础。

概言之，干部任免制度需要从配套性、科学性、规范性、有效性上下功夫，既注重干部任免制度建设，又强调考核制度设计，还要将监督巡察制度放在重要位置，从而形成全面系统、精准细致、具体可行、实用高效的制度机制。可借鉴中国传统官员考核制度，继承新中国成立以来干部任免的制度经验，并进行创新性发展，形成新时代干部任免的现代制度机制。唐朝在隋朝制度的基础上，建立起较为完备、合理、严密、细致的官员考核奖惩制度，体现在考核标准的体系化、考核过程的统一协调、赏罚方式的细化和多样化，如确立“四善二十七最”及其具体可行的考核条款。所谓“四善”即指德义有闻、清慎明著、公平可称、恪勤匪懈，以这四个品行作为各类官职的考核标准。

所谓“二十七最”即将全部官职分为二十七个职类的称职标准。可见其规定的细密程度。有学者指出：“唐代官僚考核制度的系统、严密和合理，确已在前代发展的基础上达到了新的水平。其‘四善’标准明确了官德的具体内涵及其高度重要性，其‘二十七最’创建了完整的职务分类体系及其各类岗位的目标和要求，其把各种渎职者一律划入下等等级的法意，其关于贪浊有状的考立即免职等规定，对于反腐倡廉都有直接而重要的意义。”^[1]这种严格细密的法规对今天的干部制度建设也有启发。

这次新冠肺炎疫情是一次重大危机，但同时也让干部任免有了创新性和根本突破，特别是对“作不作为”“是否形式主义”干部的任免坚决果断，这对今后的干部任免无疑具有重要的启示作用。因此，除了建立健全公共危机治理中的干部任免制度机制，还要通过总结经验、反思问题、补足短板提升治理能力，这是国家干部治理体系和治理能力现代化的必由之路。

注释：

1[1]《邓小平文选》第3卷，[北京]人民出版社1993年版，第380页。

2[1]《武汉600多人违反疫情防控纪律被纪律监委问责》，中国经济网，2020年2月22日，20:25，http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/202002/22/t20200222_34330815.shtml。

3[1]顾炎武：《日知录》，黄汝成集释，[长沙]岳麓书社1994年版，第314页。

4[2]《担当作为，上！工作不力，下！》，《天津日报》2020年2月11日。

-
- 5[1]《防控疫情表现突出一批领导干部任职公示》，《南京日报》2020年2月18日。
- 6[2]张春晓：《疾风知劲草烈火见真金——全省各级在疫情防控一线提拔使用干部115人》，[济南]《大众日报》2020年3月2日。
- 7[1]《河南三名村干部私分捐赠的6箱方便面官方通报处分》，网易新闻，2020年3月2日，17:46:23，<http://news.163.com/20/0302/17/F6NUJP3400019B3E.html>。
- 8[2]《疫情期间，8天时间先后5次勒索超市财物！这名干部栽了》，凤凰网，2020年2月18日，10:44:40，<http://news.ifeng.com/c/7uA1zb0VwUi>。
- 9[3][6]吴兢编著：《贞观政要》卷3，择官第七，上海古籍出版社1978年版，第89页，第90页。
- 10[4]参见唐长孺：《魏晋才性论的政治意义》，《魏晋南北朝史论丛》，[北京]中华书局2011年版。
- 11[5]《清实录》（六），《圣祖实录三》卷266，康熙54年11月11日条，[北京]中华书局1985年版。
- 12[7]《资治通鉴·周纪一》。
- 13[1]《康熙政要·论君道》。
- 14[2]习近平：《努力造就一支忠诚干净担当的高素质干部队伍》，[北京]《求是》2019年第2期。
- 15[3]邓小平：《在武昌、深圳、珠海、上海等地的谈话要点》，[北京]《人民日报》1993年11月6日。
- 16[4]习近平：《着力培养和选拔党和人民需要的好干部》（2013年6月28日），《习近平谈治国理政》，[北京]外文出版社2014年版，第418页。
- 17[5]黎翔凤：《管子校注》上，牧民第一，[北京]中华书局2011年版，第12-13页。
- 18[6]《旧唐书》卷65《长孙无忌传》。
- 19[1]中共中央文献研究室编：《建国以来重要文献选编》第4册，[北京]中央文献出版社1993年版，第9页。
- 20[2]《周恩来选集》下卷，[北京]人民出版社1984年版，第418-422页。
- 21[3]邓小平：《在武昌、深圳、珠海、上海等地的谈话要点》，[北京]《人民日报》1993年11月6日。
- 22[4]习近平：《在河北调研指导党的群众路线教育实践活动时的讲话》（2013年7月11日、12日），人民网，2018年5月28日，11:07，<http://he.people.com.cn/n2/2018/0528/c192235-31634009.html>。
- 23[5]洪银兴：《建设现代化经济体系的内涵和功能研究》，[哈尔滨]《求是学刊》2019年第2期。

24[1]参见卜宪群主编：《中国历史上的腐败与反腐败》，[厦门]鹭江出版社 2018 年版，第 356-359。