

聚焦选人用人新“标尺” 强化干部选任新担当

胡建军

前不久，习近平总书记在《求是》杂志发表《努力造就一支忠诚干净担当的高素质干部队伍》重要文章，从历史的维度、全局的高度、现实的角度，系统回答了干部工作一系列方向性、根本性重大问题。习近平总书记对选人用人“德、公、宽、管”四个方面的重要论述，体现了历史观与实践观的统一，在分析研究吏治得失、继承发扬我党经验的基础上，提出了一系列干部工作新理念，进一步丰富发展了党的组织路线、干部路线；体现了全面性与针对性的统一，着眼于时代所需，既对干部工作“五大体系”进行具体深化，又针对政治考察、担当作为等时代课题进行深度阐释；体现了认识论与方法论的统一，准确把握了新时代干部工作的“时”与“势”、内在规律与辩证逻辑，既提要求、又教方法，解决了选人用人路和桥的问题。这些既是对干部工作的原则和要求，又是对组织部门的期盼和嘱托。履行好新时代选人用人重要职责，就必须以干部工作“五大体系”为总遵循，践行新理念、牢记新嘱托、落实新要求，具体而言，从以下四个方面落实。

把好政治“首关”

古人讲：“德不配位，必有灾殃。”我们党历来强调德才兼备、以德为先。党的十八大以来，无论是习近平总书记提出的20字好干部标准，还是树立的“忠诚干净担当”时代标尺，始终把政治标准摆在首位，并在新修订的《党政领导干部选拔任用条例》中把这一“首要标准”制度化、具体化，充分表明了习近平总书记关于政德建设的思想是始终一以贯之、不断丰富发展的。这就要求组织部门把政治标准作为衡量干部的第一标准，把政治素质考察作为选用干部的第一关口。

正反建标，实现无形标准有形化。习近平总书记强调，把好政治关不容易，这直指干部政治素质考察的“现实之难”。针对政治标准容易概念化、空泛化的难题，制定出台市管党员领导干部政治体检实施意见，从正向明确政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律5个维度评价标准，从反向列出制造传播政治谣言、故意隐瞒个人重大事项等15条负面清单，构建起干部政治表现正反指标体系，推动政治标准可见可感、可评可考，变“软指标”为“硬杠杠”。

多维探察，实现隐性表现显性化。加强“政治体检”，通过“聚焦‘四个意识’、观察有没有做‘两面人’，聚焦‘四个自信’、观察是不是有‘软骨病’，聚焦担当作为、观察有没有当‘官油子’，聚焦洞察力执行力、观察是不是易‘犯糊涂’，聚焦政治纪律政治规矩、观察是不是‘无组织’”“五聚焦五观察”，切实把“伪装”“整容”的干部打回原形。实行政治素质个人自评、群众测评、单位鉴评、领导点评、组织研评“五评”，政治表现党委（党组）书记、组织部长（人事处长）“双鉴定”，切实画好干部“政治画像”。探索干部政治表现纪实制度，建立干部“政治素质档案”，完整记录干部的政治表现。

强化运用，实现静态结果动态化。对政治上“健康”的干部，优先提拔使用；对政治上“亚健康”的干部，约谈提醒、直指病灶，防止“小毛病”演变成“大问题”；对政治上“不健康”的干部，实行“一票否决”，坚决把人挡在“门外”，确保选出来的干部都“政治过硬、德位相配”。

抓好识人“首务”

“识人”是天下第一学问，乃为政者之首务。习近平总书记指出，识别干部要“多用心多留心、多角度多方位”。组织部门要把精准识人作为首要任务、看家本领，练就“瞻山识璞、临川知珠”的识人慧眼。

分领域划区考察，经常性考准干部。必须把功夫下在平时，经常性、全方位了解干部。针对考察了解“长期、常态”的要求，探索建立干部工作责任区，通过平时考核、专项考核、年度考核、列席民主生活会等方式，经常性接触干部，近距离了解干部，及时掌握活情况、新变化，通过提高“知事”的水平，不断提升“识人”的水准。

分层次搜集信息，全方位考实干部。要拓宽干部信息来源渠道，通过横向沟通、向上函询、向下搜集等，及时了解干部征信、上级部门评价、群众口碑等情况，不断增加干部“信息库存”，实现多渠道、多层次、多侧面地了解干部。

分类型开展研判，多维度考深干部。建立市管领导班子和领导干部分析研判制度，定期围绕班子运行状况、干部工作状态等开展综合研判，围绕年轻干部选配、挂职干部选派等开展专项研判，通过看文凭、水平、人品“三品”，能力、阅历、合力“三力”，勤政、公正、廉政“三政”，拉长时间跨度，拓展考察纬度，增加研判深度，真正全面、历史、辩证地看干部。

担好公正“首责”

习近平总书记强调，公正用人是我们党立党为公、执政为民在组织路线上的体现，并要求明确组织部门在选人用人上要出以公心。用人公正是最大的公正，我们要始终把公正用人作为组织部门的首要职责。

增强原则性，始终把坚持标准作为公正之基。始终坚持理论标准、实践标准、群众标准三者有机统一，认真落实20字好干部标准，树立“以高质发展论英雄、凭实绩实干用干部”的鲜明导向，注重在乡语口碑中了解干部，引导各级干部崇尚实干、注重实绩、一心为民，让“说实在话、谋实招、办实事、见实效，埋头苦干、真抓实干、敢抓敢干、善谋善干”“四实四干”成为连云港干部队伍的鲜明特质。

增强战斗性，始终把党的事业作为公正之要。组工干部作为干部人事制度的“守门员”，就必须带头培养斗争精神、增强斗争本领，在选人用人上认真顶真、动真较真，自觉把标准立起来，坚决同跑关系找门子等行为作斗争，始终坚持以事择人、依岗选人、人岗相适，紧紧围绕“高质发展、后发先至”需要，切实把那些专业强、善创新、敢担当的干部选出来用起来。

增强纪律性，始终把遵规守纪作为公正之本。用人风气是最重要的风气，是一个地方风气好坏的源头。只有组织讲公道，干部才能走正道。严格遵守组织人事纪律和保密纪律，始终按规矩办事、按政策办事、按程序办事，真正以纪律的刚性约束确保用人环境风清气正、促进政治生态山清水秀。

答好担当“首卷”

担当是时代最强音，也是新时代好干部的必备素质。习近平总书记针对当前干部队伍中存在的担当不作为现象，反复强调要激励干部积极性，促使各级干部敢于负责、敢于担当。

从严管理，提高干部真担当的意识。要深化落实从严管理干部“五个要”要求，扎实推进“一创五争”

活动，放大时代楷模王继才等先进典型效应，依托开山岛党性教育基地，教育引导广大党员干部“爱国奉献、爱岗敬业”，争做新时代担当者、实干者、奋斗者。

用好机制，增强干部敢担当的胆识。组织敢于担当，干部才会有底气。习近平总书记提出的“三个区分开来”原则，为干部干事创业划出了“三条底线”。落实“三项机制”是贯彻习近平总书记重要要求的具体行动，也考验着组织部门的责任担当。要真正以组织的担当带动干部担当，以组织的作为促进干部作为，形成“干部为事业担当、组织为干部担当”的鲜明导向。

加强锻炼，提升干部善担当的才识。没有真本事难有真担当。认真落实全国、全省、全市干部教育培训规划，着力构建干部素质培养体系，大力实施“领导干部专业化能力提升工程”，扎实推进干部教育培训“供给侧”改革，不断提升党员干部专业能力、专业素养。强化实践锻炼，注重选派干部到石化产业基地等项目一线、巡视巡察等斗争一线、城市新中心建设等发展一线经风雨、见世面、壮筋骨、长才干。