

考准考实干部政治素质

姜晓华 徐峰

习近平总书记在党的二十大报告中强调，“坚持把政治标准放在首位，做深做实干部政治素质考察”。南通市在近年来全面推进领导干部任前政治体检工作的基础上，更加注重把功夫下在平时，力求把干部政治素质考准考实，确保选出来的干部政治上过得硬、靠得住。

干部政治素质考察关乎党的政治建设成效

加强领导干部政治素质建设是我们党应对复杂形势、化解各种挑战的有力武器，是我们党从弱小走向强大、从幼稚走向成熟的传家法宝。新时代，在系统传承党的光荣传统、成功经验的同时，要更加自觉把党的政治建设摆在突出位置，在选人用人中更加强调政治标准和政治素质考察。

开展政治素质考察是提高新时代党的建设质量的应有之义。中央《关于加强党的政治建设的意见》中明确要求，要建立健全领导干部政治素质识别和评价机制，强化对干部政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律等方面的深入考察考核。对领导干部实施政治素质考察，本质上是组织路线服务政治路线的具体体现，要旗帜鲜明地将讲政治的要求落实到领导班子和干部队伍建设全过程、各环节，在政治意识、政治立场、政治能力、政治行为等方面强弱项补短板，从根本上提高各级领导干部把握政治方向的能力，坚决捍卫“两个确立”，自觉做到“两个维护”。

开展政治素质考察是推动中央决策部署落地落实的关键举措。党的事业兴衰成败关键在人。看一个干部政治素质高不高，要看是否坚决维护党中央权威和集中统一领导，是否全面贯彻执行党的理论和路线方针政策，是否积极贯彻落实党中央重大决策部署。当前，面对百年未有之大变局，国内外环境和斗争形势日益复杂，改革发展稳定任务更加艰巨，迫切需要通过政治素质考察，“察”出立场坚定、敢于担当的“好干部”，“鉴”出阳奉阴违、另搞一套的“两面人”，推动各级领导干部以更加坚定的政治定力贯彻落实中央的决策部署，以更加饱满的政治热情投身应对复杂形势、防范化解重大风险、推动地方高质量发展的壮阔实践中去。

开展政治素质考察是建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍的重要抓手。干部的“高素质”，第一位是政治素质要高，如果政治素质不合格，高素质必然无从谈起，专业化也是舍本求末。干部政治上出问题对党的危害极大，其能力越强、职务越高，给党和人民造成的损失就会越大。政治素质具有一定的隐蔽性和复杂性，而开展政治素质考察，就是要通过考察指标的量化实化、考察时机的日常经常、考察过程的精准研判、考察结果的科学运用，推动政治表现“看得见、摸得着、好评价”，真正将政治上有问题的干部筛选出来、挡在门外，真正把忠诚干净担当的干部识别出来、使用起来。

积极探索干部政治素质考察的有效做法

分类设置指标，细化落实举措，把好干部晋升使用等重要“关口”，积极探索开展干部政治素质考察的有效做法。

细化考察指标。采取正反双向综合评价方式，将考察内容细化实化。正向“五察”，分别设置政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律等指标，亮明政治标准“高线”。反向“十诊”，紧扣干部政治标准核心内容，设置十种反向情形，划出政治规矩“红线”。根据党政机关、事业单位，国有企业和市属高校等不同类别，差别化设置相应个性指标，切实增强针对性，提高精准度。

规范考察流程。按照个人查、群众测、领导评、考察问、组织诊五个步骤，严格落实考察谈话必谈、民主测评必测、征求意见必听、体检结果必核、考察材料必写、任职谈话必谈、体检报告必存等七项硬性规定。同时，结合群众来信来访、个人事项报告、纪检监察审计信访等部门意见“三项查核”情况，坚持定性分析与定量分析相结合，形成考察结果。

作出考察结论。在考察报告中对干部政治体检情况作出明确结论，区分“健康”“亚健康”“不健康”三类。对不适宜担任现职的及时调整，对发现轻微问题的进行提醒教育并督促改正，对问题较多的函询诫勉、严抓整改。对初次诊断为“亚健康”后有明显改观提升的干部，适时开展复查。

形成考在经常、融入日常的一体化考察体系

干部政治素质应考在经常、融入日常，形成干部政治素质记实、观测、研判、运用一体化考察体系，从严把好选人用人政治关。

建立日常记实档案。干部政治素质考察是系统工程、长期任务，“临阵磨枪”“急用急考”难以看透干部真实表现。需建立领导干部政治表现记实档案，通过集中采集、委托采集、专项采集、日常采集等方式，定期录入干部综合考核、个别考察、换届考察、无任用推荐谈话形成的评价信息；常态化采集民主生活会、党内学习教育、急难险重任务实绩、巡察信访案件等具体情况；实时记载重大关头、关键时刻的政治表现。

以事察人多维观测。坚持考人与考事相结合，构建日常了解、一线跟踪、综合考核、延伸考察、信息共享的多维记实模式。结合平时考核、跟班培训等工作，通过开展无任用推荐谈话、列席重要会议等方式，捞出“活思想”“实素材”，动态更新政治素质档案；深入开展政治家访、“党员干部到社区报到”等活动，了解干部“八小时之外”的政治表现；建立与纪检、巡察、政法、信访、审计等部门的信息共享机制，实时收集干部有关负面或异常情况。同时，把重大斗争一线作为主考场，考察干部在关键时、关键事上的站位姿态、应对心态和作用发挥。

客观精准研判甄别。日常记实档案记录的是干部“碎片化”“表象化”的客观事实，需要去伪存真、由表及里，研判甄别看清本质。建立干部政治表现档案分析研判机制，在组织部门内审的基础上，加强联合会审，会同纪检、巡察、审计等部门，对发现的异常现象集中会诊、综合分析，研判问题类型性质、情节轻重。综合内审会审情况，注重把“一时”与“一贯”、“定性”与“定量”、“察其表”与“析其里”结合起来，既有定性判断，更用事例说话，审慎确定政治素质考察结果。

考用结合树好导向。干部政治素质考察，“考”是基础，“用”是关键。把考察结果与选拔任用相结合，把记实档案专项审核作为动议酝酿干部的前置程序，对政治上表现过硬的优先提拔使用，对政治上表现不合格的“一票否决”；与管理监督相结合，对记实档案有负面情形的干部，及时给予谈话提醒、函询诫勉等措施，纠正苗头性倾向性问题；与鼓励激励相结合，大胆为立场坚定、坚持原则、敢抓敢管的干部撑腰鼓劲，在职级晋升、评先评优、考核奖励中优先考虑政治素质过硬的干部。进一步加强典型引领，注重发现和挖掘先进典型、鲜活事例，引导广大干部见贤思齐，努力营造风清气正的政治生态。

（作者单位：中共南通市委组织部）