现代“伯乐”的四个功夫

□韩可胜

习近平总书记在2013年6月28日召开的全国组织工作会议上讲话指出：“进行具有许多新的历史特点的伟大斗争，实现党的十八大确定的各项目标任务，关键在党，关键在人”，要“着力培养选拔党和人民需要的好干部”，“好干部要做到信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”。刘云山同志在2014年中央党校春季开学典礼上讲话要求：“各级党组织旗帜鲜明地支持担当者、保护担当者、褒奖担当者，为那些敢于担当的领导干部撑腰鼓劲，使敢于担当成为领导干部的自觉追求，使勇担当、敢作为在干部队伍中蔚然成风。”为党和人民的事业选人用人，为敢于担当的干部撑腰鼓劲，是组织部门的重要职责，也是当前组织人事工作面临的重要任务。

最近，重读唐朝政治家、哲学家、诗人韩愈的《马说》，其中有一句人人皆知的名言：“世有伯乐，然后有千里马。千里马常有，而伯乐不常有。”而文中最精彩、最深刻的部分是论述伯乐和千里马的关系：“马之千里者，一食或尽粟一石。食马者不知其能千里而食也。是马也，虽有千里之能，食不饱，力不足，才美不外见，且欲与常马等不可得，安求其能千里也？”“策之不以其道，食之不能尽其材，鸣之而不能通其意，执策而临之，曰：天下无马！呜呼！其真无马邪？其真不知马也。”

把握好“相马”的标准

如何把好干部选出来、用起来？既要求组织部门具备“相马”的能力，还要有“相马”的标准。首先是标准问题。好干部如果得不到正确识别，就会等同于一般干部甚至还不如。好干部就在我们身边，在工作实践当中，如果我们视而不见或求全责备，就会真的感到难以选出好干部。

怎样看一个干部符不符合习近平总书记讲的好干部“五条标准”？首先，全面地看、客观地看。既要看能力、看才，更要看素质、看德；既要看一时的表现，更要看一贯的表现；既要看表象、看显绩，更要看本质、看潜绩；既要看领导的印象，更要看群众的评价。其次，辩证地看、发展地看。所谓“金无足赤，人无完人”，说的是人不可能是通才、全才，不可能那么完美无缺。干部只有经过实践锻炼和反复摔打，才能成长、成熟起来。再次，具体地看、重点地看。因为好干部的标准既是共性、通用的，又是具体的、历史的。不同时代、不同时期对好干部的要求有所不同，同一时代、同一时期不同地方、不同行业对好干部的要求也不尽相同，因此要把握好共性与个性、一般与个别的关系，具体问题具体分析，将好干部的标准具体化，同时要重点观察一个干部在关键时刻、关键问题上的态度和表现，看他对公与对私、对上与对下、对人与对己的态度和表现，重点看他对党是否忠诚，对事业是否高度负责，对群众是否怀有感情，对自己是否严格要求。只有正确识别好干部，才能公正对待好干部，让好干部及时得到启用和重用。

掌握好“食马”的要领

如何成长为好干部？这就需要掌握“食马”的要领。习近平总书记说：“成长为一个好干部，一靠自身努力，二靠组织培养。”自身努力是内在因素，组织培养是外部条件，内因很重要，外因也不可或缺。一个具有潜质潜能的干部，如果没有组织的精心培育和培养，素质得不到有效提升，才能得不到合理展现，最终难以成为一个党和人民事业需要的好干部。

从干部自身来讲，个人必须努力向好干部标准看齐，打铁还靠自身硬。加强学习，投身实践，在实际工作中砥励品格、磨练意志、丰富经验、增长才干。从组织上来讲，在发现好干部潜能、潜质的同时，为其提供足够的动力、创造必要的条件。首先，因人施教，有针对性地加强教育和培训。好干部不是天生的，能力是不断培养的，素质是不断提升的。其次，学用结合，提升理论联系实际的能力和水平。在干部成长过程中，要改变重使用、轻培养的思想观念和习惯做法，及时把他们送到党校、干部学院和其他各种教育培训平台进行深造，为他们打牢理论基础、开阔世界眼光、提升战略思维、加强党性修养提供机会。再次，强化实践锻炼，积极为好干部成长进步搭建平台、创造条件。只有找准摸清、正确把握干部成长的规律，有针对性地加以培育培养，才能促进干部茁壮成长。

建立好“策马”的机制

常言道，相马不如赛马。赛马的关键在于掌握马的脾性和规律，不仅要“执策而临之”，给以鞭策和鼓励，而且要“策之以其道”，建好赛马的规则和机制。用人也一样，好干部并不需要特别关照，但建立一套公平合理、科学有效的选人用人机制至关重要。

首先，树立选贤任能的导向。选人用人是重要的风向标和指挥棒，用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。选贤任能的导向是无形的机制，是对好干部最大的鞭策和鼓励。其次，建立公开、民主、竞争、择优的选拔任用机制。把充分发扬民主与严格组织把关有机结合起来，让好干部在公开、公平、公正的环境中接受考察和竞争。再次，建立科学合理的考核评价机制。把按制度考核与广泛听取各方面意见有机结合起来，进行综合分析和研判，保持制度合理的弹性，在坚持定量考核的同时，与定性考核有机结合，多听群众评价，多开展民意测验，同时保持考核手段和方法的灵活性，既看发展又看基础，既看数字，让数字说话，又看数字质量，让事实说话。最后，建立有效管用的激励约束机制。再好的马也需要策马扬鞭，同样再好的干部也需要激励约束。当前较为普遍存在的问题是激励不足和约束不到位，对真正的好干部激励不足，对不好的干部或具有不好倾向的干部约束不到位，两方面都比较突出，需要高度关注并着力解决。只有懂得如何“策马”，建立健全系统完备、科学规范、有效管用、简便易行的选人用人机制制度，好干部才能如鱼得水，如泉涌现。

营造好“懂马”的环境

懂马，是伯乐的基本功，也是伯乐之所以成为“伯乐”的根本所在。千里马呼唤伯乐，好干部也期待被人发现和赏识，有时更需要组织的关心和爱护。反过来讲，组织上应当设身处地想好干部所想、急好干部所急、忧好干部所忧。

首先，营造鼓励创新、宽容失误的干事创业环境。好干部应当把干好事、干成事当作事业的不懈追求，但干事就有可能出现差错，不干事反而不会出事。对待好干部，组织上不仅要鼓励其创新，还要宽容其失误。当然宽容失误不等于无原则纵容失误，失误不要紧、不可怕，关键看失误了承不承认失误，总不总结经验，吸不吸取教训。其次，关心关爱，鼓励支持好干部。对待好干部，既要锦上添花，在其做出成绩、取得成功时为其喝彩，又要雪中送炭，在其遇到困难和问题时帮其排忧解难，更要主持公道，在其遭受不公正对待时为其撑腰鼓劲。比如，好干部干事就有可能得罪人，得罪人就有可能丢选票，在考核评价时就有可能得低分。如何正确看待得票和得分？得票或得分高的，可能是好干部，也可能是好好先生。得票或得分低的，未必是好干部，也未必就是不好的干部，其中有可能存在一些特殊原因，需要认真甄别、仔细分析，以便作出客观、公正、合理的判断。对那些坚持原则、敢抓敢管、真正干事而得票不靠前或得分偏低的干部，要公正对待，该使用的就要使用，该奖励的就要奖励。对那些勇担当、有本事、坚持原则、不怕得罪人、个性鲜明的干部，往往会出现认识不一致的情况，组织上一定要为他们主持公道，撑腰鼓劲。再次，加强监督管理，使好干部健康成长，少走或不走弯路。习近平总书记说：“没有监督的权力必然导致腐败，这是一条铁律。”现实当中不少所谓“好干部”虽善始但不能善终，都栽在这一条上，教训极其深刻！信任并不能代替监督，干部除了加强自身修养外，组织上更要加强监督和管理。

选人用人关系事业的兴衰成败，把好干部选好用好，为他们撑腰鼓劲，我们的事业就有了可靠保障。干部人事工作无论是选人用人还是深化改革，都应始终围绕党和国家事业发展大局，立足于领导班子和干部队伍建设的迫切需要，结合干部队伍的实际状况去组织、去谋划、去开展，既要防止思想僵化、办法老化，也要防止过犹不及、走向片面。只有这样，我们才能培养造就出一大批“信念坚定、为民服务、勤政务实、勇于担当、清正廉洁”的好干部，也唯有如此，我们才能为实现中华民族伟大复兴的中国梦提供坚强有力的组织保证和人才支持。

（作者系中国人民保险集团股份有限公司总裁助理兼人力资源部总经理、党委组织部部长）

济宁工业强市战略的实践

□梅永红

近些年来，济宁市工业经济获得了长足进步，形成了能源、化工、机械制造、食品及医药、纺织新材料等若干产业集群。特别是在制造业领域，造就了山推、太阳纸业、华勤、如意、荣信煤化、润峰等一批百亿级巨头和行业领军型企业，引进了美国伊顿、日本小松、意大利倍耐力以及台湾联华电子等40余家世界500强企业，为全市经济转型提供了坚实依托。

需要我们认真思考的是，今天工业化所面临的环境已经发生了极其深刻的变化。第一，我国已经全面融入经济全球化进程，任何企业都必须面对全球性的市场和竞争，只有那些不断创造新的市场需求、商业模式和向价值链高端持续攀升的企业才能最终赢得竞争。第二，我国整体经济形态已经从卖方市场转为买方市场，从短缺经济转为相对过剩经济，钢铁、水泥、电解铝乃至家电、多晶硅、造船、汽车等众多行业都纷纷陷入产能过剩的泥潭，这就意味着建立在一般规模扩张基础上的工业经济之路注定越走越窄。第三，我国能源紧缺、生态环境恶化的趋势不断加剧，不仅使传统工业发展模式越来越难以为继，而且已经成为人们普遍关注的社会问题，过去那种高耗能、高污染的工业路径已经走到尽头。第四，各地“招工难”的现象表明，我国劳动力的供求状况和人口红利正在逆转，“刘易斯曲线”拐点已经到来，优化要素结构、转换商业模式和培育新的竞争优势已成为我国工业发展的当务之急。

可见，当今工业发展的本质不在于生产什么和生产多少，而在于用什么生产，产业升级的本质是产业内部要素结构的不断优化。因此，工业强市战略不应当是简单意义上的重复投资和规模扩张，我们既要强调发展工业和实体经济，更要强调发展什么形态的工业和实体经济，从而形成有利于产业持续发展的内生动力。对于济宁来说，当前和今后一个时期应当着重做好以下几个方面的工作。

——优化企业要素结构。传统工业形态强调投资规模和低成本扩张，企业要素也主要是资金和廉价的劳动力。济宁市大多数工业企业目前都处在这种状态，只能在低端领域苦苦挣扎。事实上，现代工业的核心要素越来越表现为知识性资产，特别是技术、人才、管理和品牌等。对于济宁市工业来说，当前最大的短板不是投资不足，而是知识资产高度稀缺，几乎所有的企业都面临着这一重大困扰，真正开展研发和创新活动的企业微乎其微。为此，济宁下决心完善政策措施，尽快弥补人才、技术等知识资源不足这块明显的短板，通过内引外联、产学研合作和构建知识类公共服务平台，引导和支持企业尽快走上创新驱动、内生增长的发展轨道。

——打造工业产业集群。现代产业越来越强调集群发展，强调产业链条的完整配套。这种集群不仅可以大大降低关联企业之间的交易成本，还能够促进信息、技术、人才等核心要素的交流与共享，说到底就是营造健康的产业发展生态。美国硅谷、我国中关村等地高新技术企业的集聚发展，深圳市众多优质企业的汇聚，都反映了集群效应对于企业发展的极端重要性。目前济宁市业已形成了若干工业板块和集群，但其功能、层次、规模和配套性都与现代产业集群相去甚远，许多园区仍然停留在“七通一平”、政策优惠等低层次服务水平上，不少企业还处在“孤岛”式、自给自足式的状态。对此，济宁应当以产业园区为核心，以IT、生物医药及食品、工程机械等为重点，抓紧进行科学超前的产业规划。一方面，按照打造完整产业链的布局，有针对性地引进或培育上下游关联企业；另一方面，抓紧完善相关配套服务功能，特别是要形成必要的研发设计、培训、信息、金融、物流、展览、法律、知识产权等增值服务能力。

——重视中小企业发展。多年来，在工业发展中一直强调招大引强，这本身无可厚非。但是，大和强是需要适宜环境和“土壤”的，其中很重要的基础就是中小企业群体。近年来，高新区、任城、邹城、汶上等经过不懈的努力，已经取得了明显进展，英特力、东宏管业、泰丰液压、博特精工、卡松科技、沃尔华、天博食品等一大批富有活力的科技型中小企业正在茁壮成长。可以预见，几年、十几年后，这批企业中将会成长起若干新的产业巨头。因此，对中小企业的关注就是对未来的关注，就是对未来负责任的态度，也是推进工业强市的重要立足点。总体来看，还需要对中小企业给予更多的重视，需要从政策、投入和服务上给予更大的呵护，特别是在企业孵化、融资、人才培训、对外合作、市场准入、政府采购、知识产权保护等方面提供特别的支持。

——营造良好市场环境。提出这个问题，主要是针对政府管理而言的。我国实行改革开放已经30多年了，尽管已经取得了很大进展，但体制改革特别是政府管理体制改革还远未到位，在现实生活中政府越位和缺位的现象仍然比比皆是。不少地方和部门还是习惯于行政审批和发号施令，满足于稀缺资源特别是土地、资金等的分配，而对营造市场环境、提供公共产品和服务缺乏足够的兴趣。可以说，计划经济、管制型经济思维在我们一些同志的头脑中依然挥之不去，人情大于契约，以致隐形的政策寻租现象层出不穷。在这一方面，我们的确需要有更多的觉悟，需要有壮士断腕、自我革命的勇气与担当。工业强市不仅仅只是工业本身的发展和壮大，更是政府管理理念和模式的变革，是社会治理结构的调整与优化。

总之，工业强市既要重显性结果，更要重隐性过程。我们需要深刻把握当代工业发展所面临的客观环境及其演进规律，在此基础上形成符合济宁自身禀赋和基础的制度、政策及突破口，并且为此付出长期艰苦的努力。

（作者系济宁市人民政府市长）

新形势下群众工作的关键

□张国富

群众路线是我们党的根本工作路线，群众工作是我们党的重要工作内容。走群众路线，积极做好新形势下的群众工作，是巩固党的执政基础和执政地位、全面深化改革、全面建成小康社会、实现中国梦的内在要求，是加强机关党建工作的重点任务。

树立群众工作理念

一是筑牢群众至上的观念。群众在我们心里有多重，我们在群众的心里才有多重。无论什么工作，只有把群众放在第一位，才会赢得群众的真心拥护和支持。“忧民之忧者，民亦忧其忧；乐民之乐者，民亦乐其乐。”我们在任何时候任何情况下，群众观点都不能丢、不能忘，时刻在心里面装着群众，感情上亲近群众，工作上依靠群众。

二是端正对人民群众的态度。从权力本源上理清主从关系，弄清楚我是谁，我的权力是谁给的，我在代表谁行使权力，充分认识到，人民是国家和社会的主人，一切权力属于人民，干部是受人民委托来行使权力，人民群众和干部是权力所有者和委托者的关系，是主人和仆人的关系。所以，我们的权力应用来为人民谋利益，自觉接受人民的监督。

三是树立执政为民的思想。新形势下群众路线的核心是执政为民。执政为民是党的性质和宗旨的集中体现，是检验党的一切执政活动的最高标准，也是马克思主义政党的最大德政。只有把人民放在心中的最高位置，只有切实尊重人民的主体地位和首创精神，使最广大人民的历史主体作用得到充分发挥，社会主义制度下的一切积极因素才能竞相迸发，一切有利于造福人民的源泉才能充分涌流，社会主义制度的优越性才能全方位展现。

四是提高群众工作的能力。当前迫切需要党员干部特别是直面群众的领导干部提高“四种能力”：应对群众诉求的沟通协调能力，应对矛盾冲突的协商疏导能力，应对社情民意的分析评估能力，应对群体性事件的化解处置能力。

转变群众工作方式

一是着力解决群众切身利益问题。坚持以人为本，始终把人民群众的根本利益作为工作的出发点和落脚点，时刻关注民盼、民急、民需、民想、民忧、民怨，下决心解决好人民群众最关心、最直接、最现实的切身利益问题，不断满足人民群众日益增长的物质文化需要；注重统筹兼顾，正确处理好发展与稳定、先富与后富、富裕阶层与贫困人口、个体利益与整体利益之间的关系，有效缩小城乡、地区、行业之间的差距，加快形成城乡一体化发展的新格局；关心弱势群体，逐步加大对民生的投入，重点向城乡弱势群体倾斜，帮助他们解决生产生活困难。

二是努力构建社会管理新格局。发挥基层党组织战斗堡垒作用，通过转型，重构党和社会的关系，把计划经济条件下动员和组织的核心功能，转变为以社会关怀和利益协调为轴心，以联系、服务群众为立足点，提高参与社会管理的能力，形成党建与基层社会治理良性互动的社会管理新格局；注意整合群众工作的各种资源，积极协调各种社团组织，畅通联系群众的渠道。

三是注意改进群众工作的方式方法。运用科学的群众工作方式，以现代执政理念积极探索群众工作规律，理顺群众工作思维；运用民主的群众工作方式，开展各个方面、各个层次的民主协商，通过平等、相互沟通、民主协商的方法和途径，将新兴阶层的政治愿望和利益期许引导、凝聚、吸纳到社会主义民主轨道上来，同时，组织群众积极参与民主选举、民主决策、民主管理、民主监督，不断扩大群众的知情权、参与权和监督权；运用协商的群众工作方式，建立各种类型的协调制度，培育千百万个人民调解员，积极协调和化解矛盾纠纷；运用法制的群众工作方式，教育引导广大群众办事依法、遇事按法、解决问题用法、化解矛盾靠法，形成良好的法制环境。

四是加强党对人民群众的宣传工作。既要让群众得到实惠，又要为群众解疑释惑，用社会主义核心价值体系去矫正价值观的迷茫、缺失和扭曲，对社会思潮进行引领；既要教育干部，又要引导群众，教育党员干部把转变作风与履职尽责结合起来，深入基层，深入一线，在和群众的密切接触中增强群众观念，增进相互感情；既要重视现实社会的教育，又要重视虚拟社会的管理，多宣传党和政府改善民生的政策举措，多宣传那些可歌可泣的先进典型，多宣传那些默默无闻的无名英雄，弘扬正气，强化正能量；既要重视宣传的实际效果，又要重视政策的充实完善，兼顾群众的受益程度和各地的承受能力，坚持执行政策不走样，兑现政策不截留，把党和政府的关心直接送到千家万户。

完善群众工作体制

一是健全直接联系和服务群众制度。定期接访、定期下访、直接解决现实问题应形成常态性工作机制。这就要求领导干部重心下移，多下基层接地气，通过蹲点、挂钩、结对、联户等形式，推动科学发展在一线体现，党的政策在一线落实，民情民意在一线掌握，干部作风在一线转变。

二是建立社情民意反馈制度。建立健全社情民意反馈制度，对全面、准确、及时处理人民群众的意见愿望、心理情绪等至关重要。各基层单位应定期向上级报告本地区、本单位的社情民意，反映群众的意见诉求、矛盾和冲突，让群众的呼声能在第一时间迅速反映到领导者和决策层耳中，促使问题能解决在当地，解决在基层，解决在萌芽状态。

三是建立社会心理疏导机制。对社会上和群众中存在的焦虑、急躁、浮躁、暴躁以及仇官、仇富、仇警现象，要采取有效措施，及时予以解疑释惑，化解排解。

四是建立社会矛盾调处机制。改革现行信访体制，从宏观上把信访工作纳入群众工作范畴，用群众工作来统揽信访工作，以群众工作的思路和方法来解决信访问题。完善现行信访处理机制，建立有权威、有手段、能直接处理问题的信访联席会议制度，妥善协调处理信访问题。

（作者系安徽省直机关工委书记）