责编：兰文飞　E-mail:lanwenfei@126.com　Tel:010—62806237　　2014年8月18日

党建科学化

干部选任中的“潮汐现象”及防范

□曾　峻

“潮汐式”干部选拔作为一种补救措施、权宜之计，可以快速补充干部数量的不足，但其中隐含的弊端也需要给予高度重视。克服干部选拔的“潮汐现象”的基本思路也很简单，就是实现干部选拔的常态化。

重视干部选拔培养是中国共产党的优良传统。一批又一批德才兼备年轻干部通过有组织的选拔走上各级领导岗位，能够确保党的事业后继有人、基业常青。但是，干部选拔特别是年轻干部选任应注意防止和避免“潮汐现象”。所谓干部选拔的“潮汐现象”，主要表现为：每过一段时间集中选拔一批年轻干部，集中安排一批年轻干部担任领导职务，由于这些干部年龄相近，过一段时间后他们又集中退休，然后再集中选拔一批年轻干部顶上去，如此循环，如潮水般共进共退。

从全国层面看，改革开放以来经历过多轮大规模的干部选拔。第一轮发生在上个世纪80年代。“文革”结束后大量受冲击的老干部恢复工作，导致干部队伍“老化”情况严重，在此背景下邓小平提出干部“四化”（革命化、知识化、年轻化、专业化）要求，大批年富力强的干部被选拔出来并先后走上领导岗位。第二轮发生在新世纪来临前后，着眼于培养跨世纪干部梯队，又一批年轻干部被选拔出来。近年来各地出现了新一轮大规模的年轻干部选拔。因为随着时间推移，50年代出生的干部渐次进入退休年龄，集中增补年轻干部问题再次突显。某省的统计显示，截至2010年底，该省市州“四大家”领导班子成员中，40岁以下的干部只占1.8%，41岁至45岁的干部只占9.6%；在全省103个县市区班子成员中，35岁以下的干部只占1.5%；35岁至40岁的干部只占9.7%。2011年，该省启动大规模选拔年轻干部长工程，用五年时间集中选拔培养一批厅局级、县处级后备干部。

造成“潮汐式”干部选拔现象的主要原因有：第一，各个时期国家和地方层面工作关注点不同，有时需要重点选拔学历过硬的干部，有时需要重点选拔经济类干部，有时需要重点选拔具有基层经历的干部，等等。这样就导致部分干部无法满足某个时期的特定标准，从而难以进入组织的视野。第二，特定事件的影响。比如某个地方、某个单位主要领导犯错误或出现腐败“窝案”，原来遴选的后备干部自然不自然地被“打入另册”，不敢任用，造成干部积压，错过最佳使用年龄。同时受重大事件影响，组织人事部门用人趋于谨慎，宁可缓用不用，也不敢及时补充。第三，对年轻干部“求全责备”。尽管中央一再要求重视年轻干部选拔、后备队伍建设，每次换届都明确要求各级领导班子要配备相应数量的年纪较轻的干部，但总体效果并不理想。其中很重要的一个原因就是对年轻干部要求过多、要求过高，冷挑鼻子竖挑眼，总是不放心，总是被这样那样的“意见”所干扰，不敢大胆地选用。第四，不当政绩观的干扰。重视年轻干部选拔值得肯定，但一些地方的少数领导却把它当作又一种“政绩工程”，片面追求轰动效应。个别地方的领导甚至有意无意把一批干部打上个人“印记”，趁机培植自己的“班底”，或者通过“重新洗牌”搞权钱交易。

“潮汐式”干部选拔作为一种补救措施、权宜之计，可以快速补充干部数量的不足，但其中隐含的弊端也需要给予高度重视。一是不利于形成合理的领导班子。一个班子内部年龄相近的干部过多，往往容易出现互不服气、互不买账的现象，这会大大增加内耗的概率。二是不利于形成稳定的干部梯队。干部潮汐式地遴选、晋升、退休，会导致工作连续性不强，好的经验和做法无法进行“代际”传承。三是不利于调动各个年龄段干部的积极性。大批量选拔某一年龄段干部会给其他年龄段特别是年龄相对较大的干部带来冲击，认为自己失去“进步”的空间，从而产生消极怠工现象，严重的还会走上违法犯罪道路。四是不利于营造求真务实的工作作风。进入“视野”的干部难免产生两种心理，或者心浮气躁，急于求成，好大喜功，粗放发展，涸泽而渔；或者求稳求安，不求有功但求无过，不敢创新。五是不利于提高干部工作质量。在相对段的时间里大规模考察、遴选干部势必增加组织人事部门的工作量，不仅成本高，操作不当还会“拔苗助长”，为完成任务而完成任务，工作质量打折扣。

克服干部选拔的“潮汐现象”的基本思路很简单，就是实现干部选拔的常态化。首先，要继续按照老中青三结合原则选配各单位领导班子。过去30多年的实践证明，干部梯队建设是干部选拔的有效途径。不同年龄段的干部因经历、经验和风格的不同，可以形成优势互补；领导班子之间形成5—10岁的“年龄落差”，有助于维护资深干部的威信，是干部队伍团结的必要条件之一。



其次，要建立稳定的后备干部遴选和补充机制。每隔五年在组织部门的统一安排下，各单位及时物色后备干部，对因工作调动、到龄退休的干部及时补充。干部调整的周期不能过长，这样一方面会造成干部“积压”，另一方面会造成年轻干部脱档、无法脱颖而出。再次，要强化动态管理意识。应坚持制度选干部，保持干部调整相对稳定的节律，避免“运动式”选干部做法，避免临时动议以免打破已有的干部梯队结构。最后，要强化党性意识，着眼于党和国家事业发展的大局来对待干部问题，不能在干部遴选中掺杂个人私利，更不能借机以权谋私，安插“心腹”，为自己“留后路”。如是，干部队伍建设才能始终在科学、健康的轨道上运行，为改革发展提供坚实的人才保障。

改革与创新

把握好破格提拔与逐级选拔的关系

□董树君

干部选拔任用工作是一门科学，有其内在的要求和固有的规律。如果单从选拔方式来看，逐级提拔是重要且普遍的情形，破格提拔则是必要的特殊的情况，两者是一般与个别、主导与补充的关系。实践中，我们要具体情况具体分析，既要有利于领导班子整体能力建设，也要保证优秀人才脱颖而出。具体来讲，就是应讲“资格”，也可以“破格”，但不能“出格”。

应讲“资格”

我们常讲，选拔任用干部要逐级提拔，强调干部的“资格”，是有一定道理的。

“资格”常常代表资本。干部成长总有个过程，需要时间的积累和实践的磨练。从普遍意义上讲，一定的资格代表着一定的经历经验，隐含着干部具有胜任工作的能力素质。我们应当通过“资格”看到蕴含的“资本”。

“资格”往往体现规律。人的发展总是循序渐进的，选拔任用干部也跳不出这个规律。表面来看，干部任职要讲年限资格这只是个规定，但实质上却包含着干部成长的一般规律，也就是从小到大、从低到高的发展轨迹，这正是选拔任用干部看资历、讲台阶的原因所在。一些“火箭提拔”的干部进不了“预定轨道”，最终成了“一块陨石”，就是例证。

可以“破格”

任何事物都是普遍性与特殊性的统一，同样的道理，选拔任用干部既要遵循一般规律，也要承认特殊规律，既要讲资格，也可以讲破格。

逐级提拔有时显现制度缺陷。按照常规的选人用人方式，容易导致一个问题，大家都是齐步走、一般高，从而使一些特别优秀的干部因制度原因难以脱颖而出，或者是错过了最佳使用期，搞不好就会形成干部工作的“大锅饭”，最终耽误了个人成长，贻误了事业发展。

破格提拔不时开启绿色通道。从历史上看，破格提拔由来已久。荀子主张“贤能不待次而举”，像我国的百里奚、卫青、甘罗，外国的拿破仑等，这些优秀人物都是破格而出的。从现代看，邓小平曾经指出，干部要顺着台阶上，但是不能老守着关于台阶的旧观念；提拔干部不能太急，但是太慢了也要误现代化建设的大事。2002年颁布实施的《党政领导干部选拔任用工作条例》就有破格提拔的规定。从目前看，今年1月新颁布的《党政领导干部选拔任用工作条例》继续保留了破格提拔的绿色通道，体现了干部工作原则性与灵活性的有机结合，有利于不拘一格选用人才。

突破“规格”含着“特殊规律”。如果从理论与实践相结合的角度来研究破格问题，我们就不难发现，之所以古今中外都有破格提拔的现象，是因为的确有少数特别优秀或者工作特殊需要的干部客观存在，尽管这只是少数，但却是重要的少数、不能忽略的少数。对这类与众不同的干部只能用与众不同的办法，只有突破“规格”使用，才做到人尽其才、才尽其用。

不得“出格”

前段时间，破格提拔干部遭到网络围观，分析其中深层次原因，公众真正不满意的，不是“破格”而是“出格”。因此，中央三令五申，要求从严掌握破格提拔。新的《党政领导干部选拔任用工作条例》对此有明确的规定，讲得比较具体和充分。

破格提拔的条件要更加严格。破格提拔必须从严掌握，不是什么人都可以破格，不是什么格都可以突破。

破格提拔的审批要更加规范。主要是在讨论决定前，必须报经上级组织（人事）部门同意，其中越级提拔或者不经过民主推荐列为破格提拔人选的，应当事先报告，经批复同意后方可进行。可以说，审批把关方面的要求比以往更规范、更具体了。

破格提拔的过程要更加透明。破格提拔干部的讨论决定和任职前公示时，应当说明破格的具体情形和理由。这些严格程序、公开操作的规定，目的就是要从根本上防止借破格之名而行出格之实。

从实践中来

干部考察要拍好“四照”

□李根超

准确识别干部，是选准用好党和人民需要的好干部的前提和基础。如何把干部考准考实，对于推进干部选任工作科学化，提高选人用人公信度有着重要的意义。要准确有效地考察干部，应着重在拍好“四照”上下功夫。

拍好“免冠照”。综合运用自我评价、民主测评、个别谈话、实地考察等多种形式，了解考察对象的学历层次、专业特长、兴趣爱好、文字和口头表达、处事及协调能力，根据这些主要特征进行描摹，勾勒出其基本肖像，重点看考察对象的工作态度及表现、工作能力及水平、工作实绩及影响等方面能否与拟任职务对上焦，避免干部实际能力与拟任职务不匹配、不适宜，不断提高干部考察工作质效。

拍好“全身照”。根据领导职务的职责要求和选拔任用条件，全面考察拟任人选德、能、勤、绩、廉，掌握其工作、生活、家庭、房产和配偶子女移居国外等方面情况。同时，多角度、多层次了解考察对象八小时内外的自律情形，减少干部群众在正式谈话时综合描述与背后议论时所作评价的差异性，对考察对象的政治品质和道德品行、科学发展实绩、作风表现、廉洁情况进行全面、准确、清楚地“曝光”，坚决把“群众公认度不高”“裸官”等6种人剔除。

拍好“近期照”。对考察对象近期处理某一重大事件、复杂问题、紧急任务、热点焦点问题的能力、态度、表现进行一次聚焦，看其是否具有驾驭复杂局面的能力和统揽全局的意识，是否能够忠诚履责、尽心尽责、勇于担责，是否有思路、有激情、有韧劲。另外，还要加强与相关职能部门的联络互动，及时掌握干部能力业绩状况；整合纪检、公安、法院、计生、银行等部门掌握的最新信息，核实个人有关事项报告情况，客观系统地评价考察对象。

拍好“写真照”。《党政领导干部选拔任用工作条例》强调要注重考查工作实绩，深入了解履行岗位职责、推动和服务科学发展的实际成效。而有的考察对象却偏偏喜欢“PS”个人工作实绩，总结写得清清楚楚花团锦簇，有理论有经验有数字。遇到这种情况，就要对多方面得来的意见和看法，进行一番“去粗取精、去伪存真、由此及彼、由表及里”的分析，把分析情况与考察对象的一贯表现进行比较印证，对考察对象是否“靠得住、有本事、信得过”作出科学判定，从而为公正地评价干部、合理地使用干部打下坚实的基础。

党风党纪

为什么要强调讲规矩

□顾保国

党的十八大以来，习近平总书记在系列重要讲话中数次提到“规矩”二字。上任伊始，他便在《人民日报》发表《认真学习党章，严格遵守党章》一文，提出了规矩的问题，并指出，党章就是党的根本大法，是全党必须遵循的总规矩。习近平总书记从基层做起，从政为官履历丰富，对“规矩”二字的强调来自于他对历史经验、对国情现状、对发展趋势的深刻思考。

规矩是人们应该遵守的办事规程和行为准则。规矩在约定俗成中成型，逐渐融入到思维习惯之中，进而会转化为行为自觉。具体到党政部门和领导干部而言，规矩就是对法律法规、政策原则、规章制度和工作程序的遵循、履行和坚守。当前，我国改革进入攻坚克难阶段，全国各族人民在党的正确领导下，向着全力建设社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴的中国梦的宏伟目标奋勇前进，研究规矩、讲究规矩、大兴规矩之风，形成全民尤其是领导干部遵守规矩的良好风尚，对保证中国梦理想的实现，具有重要而又深远的意义。

中国共产党在早期，就制定了严明的纪律，“三大纪律，八项注意”，用通俗易懂的语言向全国各族人民展示了共产党军队的不同之处，体现了中国共产党治党、治军能力。可以说，没有“规矩”，中国共产党就不可能在内忧外患的情况下，带领人民建立起人民当家作主的新中国，开辟出社会主义的新道路。

改革开放以后，我国经济增长迅速，成为全世界发展的动力引擎。同时，“规矩”意识缺失，很多党员干部在市场经济大潮中迷失方向。在改革进入深水区、攻坚期，我们更是需要“规矩”，约束和帮助党员干部，破除阻碍，攻坚克难。

客观地看，目前，党风党纪还存在很多问题，许多党员干部不守规矩，没有规矩意识。这些年，一些单位包括有的领导机关，讲面子不讲规矩，讲关系不讲原则。很多问题，不是没有政策规定，而是有政策规定却不执行。有些政策规定是约束性的，有些明确是刚性要求，却都成了“稻草人”，成了摆设。很多方面都有政策规定，现在也适用，就是因为讲面子、讲人情，最后都被突破了。有些干部连一些基本规矩都不讲，毫无制度意识、毫无敬畏之心，缺乏为官做人的起码底线，口无遮拦，随心所欲，什么话都敢说，什么事都敢干。

当今社会还发展出潜规则，对规矩造成挑战，潜规则渐渐发展成为潜规则文化。现在，在一些方面，大道理管不住小道理，小道理大行其道。有的地方，小道理可以堂而皇之地拿到台面上说，讲大道理、坚持原则的人受到孤立，等等。如果正义被潜规则冲破了，“利益至上”规则就会像洪水猛兽，冲决铁的纪律，腐蚀党员干部，党内关系就会变得庸俗化。所以，习近平总书记讲，要使纪律真正成为带电的高压线。

守规矩，核心是公与私的问题，涉及个人对公与私问题的价值取向。社会处在转型过程中，由传统社会向现代社会转型，领导干部的意识也会受到影响。传统社会是以血缘为纽带的社会，就是所谓的关系社会、人情社会、熟人社会。官员都有自己的关系网、人情网，还不得不面对来自世俗的压力。坚持了原则，邻里乡亲会认为你当官后六亲不认、趾高气扬。因此今天领导干部树立公私分明的党性原则，做到立党为公、执政为民，这点很难，但又很重要，关键还是要改造个人的世界观。从党员领导干部到整个社会，我们都需要增强规矩意识。这是我们党在现在复杂条件下保持先进性、战斗力的一个重要条件，也是我们这个民族走向现代化的进程中必须好好上的一课。

在明白了习近平总书记提出的守规矩的重要性之后，我们要如何在全党全社会做到自觉按规矩办事呢？习近平总书记指出：“要加强对党员、干部特别是领导干部的教育，让大家都明白哪些事能做、哪些事不能做，哪些事该这样做、哪些事该那样做，自觉按原则、按规矩办事。”这一重要论述，其实就为党员干部如何为官做人做事提供了根本遵循。

自觉按规矩办事，就得熟知规矩。规矩是指人们共同遵守的办事规程和行为准则，既包括党纪国法、规章制度，又包括个人修养、道德情操、礼仪规范、社会公德、职业道德等方面的内容。俗话说，没有规矩，不成方圆。规矩在规范人们行为、促进社会和谐中起着举足轻重的作用。人不以规矩则废，家不以规矩则殆，国不以规矩则乱。知之深切，方能行之自觉。作为一名党员干部，必须强化规矩意识，熟悉和掌握相关的法律法规、制度条文和程序规定，准确把握规矩执行的各种要求、标准和尺度，切实让规矩了然于胸，使自己成为真正“懂规矩”的人。

自觉按规矩办事，就得敬畏规矩。规矩既是个人成长进步的“护身符”，又是为官从政的“健康卡”。一个人对规矩有了敬畏之心，胸中就有了定盘星，为人处世就有了标准，就会“思”而出乎理智、“做”而有所顾忌、“行”而不忘法纪。然而在实际工作中，有的人不拿规矩当回事，视规矩为橡皮泥，随意拿捏，有令不行，有禁不止；有的人为了个人或局部利益，搞“上有政策，下有对策”，打“擦边球”。更有甚者，自己不按规矩办事，还讥讽按规矩办事的人死板、迂腐、不开窍。事实一再证明，凡是敬畏规矩的人，形象就好，威信就高；凡是逾越章法、藐视规矩的人，就会栽在规矩上。因此，党员干部要心存敬畏，时刻紧绷规矩这根弦，不管做什么事情，首先都要想到政策法规是怎样规定的，条令条例是怎样要求的，始终将严守规矩作为内心深处的一种坚定信念，内化成一种生活习惯和规范。

自觉按规矩办事，就得严守规矩。规矩的生命力在于执行，若仅仅把规矩讲在嘴上、写在纸上、贴在墙上，当摆设、做样子、不落实，或者只叫别人去照办落实，自己则置身于规矩之外，就很难使“规矩”成为“方圆”。现实生活中，个别党员干部因“私”字作怪、“特”字作祟，全凭个人感情办事，该作为的不“到位”，不该作为的却“越位”。有的在制度面前搞例外，放任自流不执行；有的在制度面前耍特权，蛮横无忌不执行；有的在制度面前“照电筒”，超然物外不执行；有的在制度面前作选择，对己不利不执行；有的在制度面前钻空子，侥幸投机不执行，随心所欲，我行我素，等等。这不仅使个人形象受损，单位声誉受害，而且败坏了社会风气。社会越发展、越进步，就越需要遵守规矩。因此，任何时候都必须自觉把自己置于规矩之内，把规矩内化于心、外化于行，严格按党性原则、政策法规、制度程序办事；按条令条例抓团队，按规章制度搞管理，按党纪法规办事情，不以事杂而乱为、不以事急而盲为、不以事难而怕为，真正把守规矩当作一种责任，确保所作所为时刻都在规矩之中。