



党的十八届六中全会新思想新观点新举措解读

坚持正确选人用人导向是严肃党内政治生活的组织保证

《准则》明确提出：“坚持正确选人用人导向，是严肃党内政治生活的组织保证。”这一论断反映了我们党对管党治党实践经验的深刻认识，对发挥好干部工作“指挥棒”作用、树立良好政治生态具有重要指导意义。

治国之要，首在用人。“用一贤则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。”用好一个干部，就等于树立起一面旗帜，可以激励更多干部奋发进取；有了好的干部队伍、好的领导班子，健康的党内政治生活就有了坚实的组织基础，党内政治生活基本规范就能得到严格执行。而错提或误用一个干部，则会挫伤广大干部的积极性，更会产生很坏的“示范效应”，让一些人身不由己或是“潜移默化”地被裹挟其中，助长不正之风滋长蔓延，党内政治生活就失去了基础条件，政治生态就会遭受严重破坏。正如习近平总书记所说，“选人用人是党内政治生活的风向标，用人上的不正之风和腐败现象对政治生活危害最烈，端正用人导向是严肃党内政治生态的治本之策”。

选人用人首先有个标准问

题。坚持正确选人用人导向，必须坚持德才兼备、以德为先，全面深入贯彻落实习近平总书记提出的“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”好干部标准和“三严三实”、忠诚干净担当等要求。严格把握这些标准和要求，从当前实际出发，就要着力把好政治关、品行关、作风关、廉洁关。把好政治关，重点看理想信念是否坚定、贯彻政治纪律和政治规矩是否严明、落实党中央决策部署是否坚决、大是大非面前立场是否鲜明；把好品行关，重点看是否明大德、守公德、严私德，是否对党和人民忠诚老实，是否真正践行社会主义核心价值观；把好作风关，重点看贯彻党的群众路线、群众路线的现实表现，看落实“三严三实”要求的具体行动，看对改革发展稳定任务担当负责的实际情况；把好廉洁关，重点看是否带头遵守党纪国法，是否坚持立党为公、执政为民，是否廉洁从政、秉公用权，是否做到清白做人、干净做事。

坚持正确选人用人导向，必须着力健全选人用人的各项

制度规范，强化党组织的领导把关作用。要深化干部人事制度改革，按照有效管用、简便易行的要求，加快健全考核评价、选拔任用、监督管理方面的制度体系，进一步完善各个领域干部的考核指标、考核办法，深化细化干部动议提名、组织考察、讨论决定等方面的规范程序，立“明规矩”、破“潜规则”，切实把好干部选出来、用起来，实现能者上、庸者下、劣者汰。党管干部是选人用人的基本原则，是确保干部工作顺利进行的重要保证。要深化落实党委主体责任和党委书记第一责任人的责任，落实纪委监督责任和组织部门考察责任，加大干部工作问责追责力度。坚持对考察对象的干部档案“凡提必审”，个人有关事项报告“凡提必核”，纪检监察机关意见“凡提必听”，反映违规违纪问题线索具体、有可查性的信访举报“凡提必查”，无论哪个阶段、哪个环节发现问题都要认真核查，有硬伤的一律排除在外，坚决防止用人失察、“带病提拔”现象发生。

（中央党校 王懂棋 谢煜桐）

把公道正派作为干部工作的核心理念

《准则》提出：“把公道正派作为干部工作核心理念贯穿选人用人全过程，做到公道对待干部、公平评价干部、公正使用干部。”这是培养、选拔和用好党和人民需要的好干部的内在要求，是贯彻党的干部路线、坚持正确选人用人导向、防止和克服用人上不正之风的重要保证。

公道正派，是我们党选人用人的基本遵循，是党的干部工作的优良传统。1938年10月，毛泽东同志在党的六届六中全会的报告中讲到，“在这个使用干部的问题上，我们民族历史中从来就有两个对立的路线：一个是‘任人唯贤’的路线，一个是‘任人唯亲’的路线。前者是正派的路线，后者是不正派的路线。”邓小平同志指出：政治机关的干部，特别是管干部的干部，要很公道，很正派，不信邪，不怕得罪人。曾长期担任中央组织部部长的陈云同志多次谈到，“凡是提拔干部，得全面估计他的德和才”，“对于干部，不要‘抬轿子’，要实事求是”，“我的责任和我的要求，也仅仅是‘一视同仁’四个大字。”这里的“全面估计”“实事求是”“一视

同仁”，强调的就是公道公正对待干部。2014年新修订颁布的《党政领导干部选拔任用工作条例》规定：选拔考察干部，必须坚持原则，公道正派，深入细致，按章办事，为选准用好干部把好关。党的发展历史充分证明，我们党能够领导中国革命、建设、改革取得辉煌业绩，一条重要经验就是党在选人用人上坚持公平公道、选贤任能，从而为党和人民事业发展汇聚了优秀人才、提供了根本保证。

强调公道正派的干部工作理念，有很强的现实针对性。一个时期以来，一些地方和单位搞任人唯亲、团团伙伙、拉帮结派，搞跑官要官、买官卖官、拉票贿选，使一些投机取巧、丧失党性、败坏党风的人得到重用，一些忠诚老实、踏实干事的人受到冷落。这些问题，严重背离正确的选人用人导向，任其发展势必导致干部队伍中“圆滑官”“老好人”“墙头草”增多，造成“劣币驱逐良币”，涣散党心民心，党的力量、党执政的政治和社会基础也会大大削弱。党的十八大以来，党中央坚决整治干部工作中的积弊，选人用人风清气

显好转。但要巩固和发展这种好势头，必须牢固树立公道正派的核心理念，并把这一核心理念贯穿选人用人全过程，以公道正派净化用人环境，净化政治生态。正如习近平总书记所强调，公生明，廉生威，选人用人上只要坚持公道正派，其他都会变得简单起来。

把公道正派作为干部工作的核心理念贯穿选人用人全过程，必须落实《准则》提出的“公道”“公平”“公正”的要求。公道对待干部，要特别注意坚持党性原则，坚持全面、历史、辩证看干部，注重干部的一贯表现和全部工作；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，组织上要为他们说公道话，不“和稀泥”，不当“和事佬”。公平评价干部，要特别注意坚持德才兼备、以德为先，无亲疏、远好恶，不以背景定取舍、不以私情废公事，一碗水端平、一把尺子量到底。公正使用干部，要特别注意唯贤是举，坚持五湖四海、海纳百川；科学合理使用干部，用当其时，用其所长；严明组织人事纪律，按制度规矩办事，对跑官要官、买官卖官等绝不姑息迁就。

（中央党校 王懂棋 朱培雷）

坚决纠正“四唯”取人偏向 克服由少数人在少数人中选人的倾向

《准则》明确提出，“坚决纠正唯票、唯分、唯生产总值、唯年龄等取人偏向，坚决克服由少数人在少数人中选人的倾向”。这一规定突出问题导向和实践导向，彰显党中央对解决选人用人上偏差偏向和不正当之风的鲜明态度，是做好新形势下干部工作的重要举措。

“四唯”偏向，是过去一个时期选人用人中出现的突出问题。虽然票数、分数、生产总值、年龄也反映了干部的一些基本情况，但却远远不能反映干部的全部素质和能力。如果仅仅从“四唯”角度选人用人，不仅导致选人用人上的形式主义和简单化、片面化问题，更会给干部的评价、考察和选拔工作带来方向上的偏差和深层次的问题。比如，“唯票”滋生一些地方、一些干部拉票和当老好人的不良风气；“唯分”取人、一考定人现象，客观上造成一批“考试专业户”的出现，影响干部选拔的质量和效果；“唯GDP”助长重显绩不重潜绩、只顾当前不顾长远的做法，给经济发展带来极大危害；唯“年龄”论英雄，势必出现年龄“层层递减”的现象，产生“年龄歧视”等不公平问题。可以说，“四唯”问题严重影响干部工作科学化水平，还造成干

部资源的巨大浪费。

党的十八大以来，中央在推动解决“四唯”问题上作出许多重要部署，取得明显进展和成效。《准则》又提出有针对性的意见和要求。深入贯彻中央部署和《准则》规定，必须对准问题产生的主要方面和环节，通过完善干部评价标准、考察考核方式、选拔任用程序等作出努力。注意把功夫下在平时，掌握干部的一贯表现和群众口碑，辩证、客观地分析民主推荐票情况，把得票作为干部选拔任用的重要参考而不是唯一依据，综合考虑确定人选。合理确定竞争性选拔的职位、数量和范围，坚持实践标准、实绩依据、实干导向，改进竞争性选拔方式，突出岗位特点，注重能力素质，引导干部在重实干、出实绩上竞争。注重全方位、多角度、立体式考察干部，围绕贯彻落实新发展理念，改进政绩考核，实行差异化考核，加强综合分析研判，真正让奋发有为、实绩突出的干部得到褒奖和重用。优化干部年龄结构，对那些尽职尽责、精力充沛的中年干部，该使用的要继续使用；对有培养前途的年轻干部，要墩墩苗，多让他们挑担子；对那些确有真才实学、组织上看得

准的年轻干部，可以破格使用，但必须按程序、按规定办，谨防借破格之名行徇私之实。需要指出的是，纠正“四唯”取人偏向，应防止从一个极端走到另一个极端：不唯票，不是不进行民主测评；不唯分，不是不搞竞争性选拔；不唯生产总值，不是不重视经济发展；不唯年龄，不是不注重干部年轻化。

由少数人在少数人中选人的倾向，同干部工作走群众路线的原则要求相背离。强调发挥党组织领导和把关作用，需要强化党组织在推荐、考察、识别、使用干部中的责任，但不是缩小选人用人范围，更不是搞少数人、个别别人说了算。对此，《准则》《党政领导干部选拔任用工作条例》等都提出了不少有针对性的要求和措施，强调坚持五湖四海、任人唯贤，坚持群众公认、充分发扬民主，开阔视野、着眼全局，在众多可能的人选中把最适合的人选出来。这也要求各级党组织要注意发扬党内民主，坚持充分酝酿、集体决策；注意发扬人民民主，落实群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权；强化对干部工作问题的责任追究，坚决防止在选人用人上搞私相授受等不正之风。

（杨帆 成元章）

加强选人用人监督问责 对用人失察失误的严肃追究责任

《准则》明确规定：“加强选人用人监督问责，对用人失察失误的严肃追究责任。”这一规定是顺应全面从严治党的要求、落实管党治党责任的具体体现，也是解决选人用人突出问题、提高选人用人公信力的重要举措。

有权必有责、有责要担当，用权受监督、失责必追究。选人用人工作，作为管党治党、治国理政的重要内容，离不开有力有效的监督问责。分析一些地方和领域出现的选人用人问题，一个重要原因就是责任不清、问责不力，结果导致“破窗效应”蔓延，导致对用人原则、用人规范的破坏，导致任人唯亲、跑官要官、买官卖官等现象的出现。这也造成干部工作风气恶化和腐败现象滋长，造成对党和国家政治生态的极大损害。巩固和发展近年来选人用人工作的良好态势，需要牢牢抓住监督问责这个“牛鼻子”，持续释放失责必问、问责必严的强烈信号，进一步唤醒干部选拔任用的责任意识，以强有力的监督问责传导工作压力、确保选

人人的正确导向。

选人用人的监督 and 问责，两者缺一不可，监督是问责的前提，问责是监督的延伸，但问责更关键。习近平总书记强调指出，只要真管真严、敢管敢严，作风建设就没有什么解决不了的问题。同样，只要各级党组织和每名领导干部都把责任扛在肩上，严肃起来、认真起来，用人失察失误问题就一定能够得到有效解决，选人用人风气就会清明起来。因此，加强选人用人监督问责，必须明确问责内容、问责对象、问责形式，建立健全责任追究制度机制。

根据《关于加强干部选拔任用工作监督的意见》和《关于防止干部“带病提拔”的意见》等要求，就问责内容来说，包括凡出现“带病提拔”、突击提拔、违规破格提拔等问题，都要对选拔任用过程进行倒查，存在隐情不报、违反程序等失职渎职行为的，要一查到底、问责到人。对一个地方和单位连续发生或大面积发生违反组织人事纪律问题的，以及对

违反组织人事纪律行为查处不力的，也必须追究问责。就问责对象来说，监督问责是由党组织按照职责权限进行的，主要是党委（党组）主要领导或者有关领导、组织（人事）部门主要领导和有关人员、干部考察组负责人和有关人员、纪检监察机关有关领导和人员、有关领导干部和人员。就问责形式来说，对党组织的问责方式包括：检查、通报、改组。对党的领导干部的问责方式包括：通报、诫勉、组织调整或者组织处理（包括停职检查、调整职务、责令辞职、降职、免职）、纪律处分等。其他涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。上述问责方式，可以单独使用，也可以合并使用。需要指出，问责决定作出后，应当及时向被问责党组织或者党的领导干部及其所在党组织宣布并督促执行。与此同时，建立健全问责典型问题通报曝光制度，采取组织调整或者组织处理、纪律处分方式问责的，一般应当向社会公开。

（杨帆 陈远章）