

树立选人用人正确导向

□ 刘炳香 范瑜瑜

案 例

中央纪委国家监委网站公布的贵州省黔南州委原副书记、政法委书记肖发君，身为党员领导干部和国家公职人员，丧失理想信念，背弃初心使命，毫无组织原则，隐瞒不报个人房产情况，在组织谈话时不如实说明问题，违反干部选拔任用规定，帮助他人职务调整和提拔；道德败坏，违反生活纪律；把公权力异化为攫取私利的工具，大搞权钱交易，利用职务上的便利为他人谋取利益，非法收受他人巨额财物。辽宁省政府原党组成员、副省长郝春荣理想信念丧失，纪律意识淡薄，对抗组织审查；违反中央八项规定精神，长期违规收受礼金，接受可能影响公正执行公务的宴请；违背组织原则，长期瞒报个人有关事项，在职务提拔、工作调动中为他人谋取利益；为官不廉，亲清不分，贪欲膨胀，以权谋私，利用职务便利为他人在项目审批、工程承揽等方面谋利，并非法收受巨额财物。在公布的这两则案例中，都存在选人用人方面的问题。

正确、合理用人是党的事业兴旺发达的组织保证。干部干事创业是推进党的事业发展的决定性因素。在党的扩大的六届六中全会上毛泽东提出了“干部就是决定的因素”重要论断，揭示了党的干部在推动党的事业发展中所发挥的骨干作用和所具有的决定性意义。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央反复强调树立选人用人正确导向对于实现中华民族伟大复兴的重要性，高度重视干部干事创业在推进党的事业发展中的决定性作用。

干部是否干事，是否全力以赴，能否坚持不懈，与动力有关。干部干事创业动力来自两个方面，即外在激励与内在激励。物质、名誉等属于外在激励因素，信仰、信念、理想、事业心、责任感、归属感等属于内在激励因素。习近平总书记在2018年全国组织工作会议上指出：“对干部最大的激励是正确用人导向，用好一个人能激励一大片。”这阐明了“用人”在激发干部干事创业动力方面的作用，及其在干部队伍建设中所起到的重要作用。

树立正确的用人导向，把干部用对用好。首先，要坚持新时代好干部标准，把政治标准放在第一位，选拔使用忠诚干净担当的高素质专业化干部。政治标准是硬杠杠，如果这一条不过关，其他也就无从谈起。领导干部“如果政治不合格，能耐再大也不能用”。从腐败案例来看，干部出问题，政治上不过关占很大一部分。其次，要坚持德才兼备、以德为先、五湖四海、任人唯贤、坚持公道正派，广开进贤之路。要加强实践锻炼、专业训练，注重在重大斗争中磨砺干部。最后，要坚持人岗相适，人事相宜的用人原则，根据干部能力优势、专业优势、个性优势、思维优势等各方面优势匹配最适宜的岗位，让合适的人在合适的岗位做合适的事，作出本岗位的最佳业绩，把不合适的人及时调整，有效推动干部能上能下。

违规用人现象复杂，究其原因却是多方面的。一是对权力资源的抢夺。有的干部为了在竞争中胜出，千

方百计“围猎”“搞定”在用人方面有影响力的干部。有的干部想方设法接“天线”，有的低三下四结交“政治骗子”，有的热衷于“感情联络”“感情投资”。若达不到目的便心生抱怨，散播消极情绪，若如愿以偿容易形成不良风气，直接破坏政治生态。二是领导干部违反组织原则和用人规则，搞小山头、小圈子、小团伙，培植私人势力。三是公权私用，把自己领导的地方和单位作为私人领地，把用人权当作私权，违背了公平正义。四是为图自己工作上方便，少数领导干部在熟悉的少数人中选人，保证所用的人听话、“用着顺手”，以求凡事迅速得到共鸣共振，意图领会快、工作效率高、考核分好看。这客观上限制选人用人范围，也压缩了其他人进步的空间，消磨了其他干部干事创业的热情。五是感情用事，意气用事，把自己的个性特点、能力优势、生活习惯、业余偏好等投射到用人上，用人偏离人岗相适原则，造成干部队伍结构上的不合理，形成干部队伍的结构性内耗。六是民主集中制执行力不足，与“充分发扬民主”“善于正确集中”的要求差距大，集体讨论决定用人问题时或三缄其口或独断专行，有时甚至直接把违规用人隐藏在民主集中制集体决定的正常程序中，加大了发现难度，提高了整治成本。

我们党对用人制度建设高度重视。出台了一系列党内法规和规范性文件，包括规范用人全过程各环节的相关制度、规则 and 具体政策，不断提高解决违规用人制度保障。坚持正确选人用人导向，立足党长期执政、国家长治久安、实现民族复兴大局，深刻认识正确、合理用人的重要性及违规用人问题的严重性，及时把那些愿干事、真干事、干成事的干部发现出

来、使用起来。要深刻认识自己作为领导干部的政治身份和对党的干部队伍建设承担的政治责任。深刻认识优秀干部在贯彻落实工作中的重要作用，因此，要为选好干部、用好干部主动担当作为，把责任意识贯穿于选人用人的全过程。

一是积极探索解决违规用人问题的规律。违规用人有认识上的偏差、有利益的驱动、有制度上的漏洞，有操作上的偏好等，因而解决起来具有长期性、复杂性，不可能一蹴而就，要常抓不懈。二是进一步完善用人制度。解决违规用人问题，制度更带有长远性、根本性。完善的干部选拔任用、监督管理相关规章制度，能够为实现合理用人、避免违规用人提供制度保障，也只有在良好的制度环境中，正确、合理用人才具有确定性、稳定性。三是改进用人方式方法。进一步推进用人公开。公开是公平公正的基础。努力提高识别人才的准确性。准确识人是正确、合理用人，避免违规用人的前提。准确识人要“针对不同层级、不同岗位考察对象，实行差异化考察”，除做好日常考核、分类考核，同时还要加强“专项考核”，及时地近距离地考核领导干部在完成急难险重等专项任务中的真实表现，以多角度、多方位确保正确、准确识人，合理用人，也能够从源头上防止问题干部、带病干部进入组织拟提拔重用干部的大盘子。四是提高民主集中制执行力度。把“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”方针执行好，党委（党组）书记要发扬民主、善于集中、敢于担责，班子成员要增强全局意识与责任意识，切实落实《中国共产党问责条例》，使违规用人终身问责能够倒逼用人上集体领导各方责任落实，从而更好地防止违规用人。



为基层干部松绑减负要常抓不懈

□ 翰 君

党的工作最坚实的力量支撑在基层。习近平总书记始终牵挂基层干部的甘苦冷暖，强调要把干部干事创业的手脚从形式主义、官僚主义的桎梏、“套路”中解脱出来，形成求真务实、清正廉洁的新风正气。近年来，各地各部门相继开展作风建设专项整治，为基层干部“轻装上阵”松绑减负。但调研发现，有的单位对专项整治产生了“疲劳综合征”，文山会海、考核加码、过度留痕禁而不绝，必须坚持常抓常严的基调，紧时不放、持之以恒，坚决防止变相增加基层负担之风回潮，确保基层干部专心干事兴业促发展。

一要“正”，以正确的政绩观推动工作“脱虚向实”。习近平总书记深刻指出，“基层的形式主义，根源不在下面，而是上行下效”，“形式主义实质是主观主义、功利主义，根源是政绩观错位、责任心缺失，用轰轰烈烈的形式代替了扎扎实实的落实”。错位的政绩观反映到工作上，就会将“对上负责”与“对下负责”对立起来，陷入大搞形式主义、向下转嫁负担的怪圈。比如，有的单位为早出成绩，挖空心思搞“短平快”的形象工程，大搞花拳绣腿，导致政策朝令夕改，基层干部无所适从。有的单位热衷于盲目攀比，不顾本地区本领域发展实际，提出一些不切实际的指标，大搞违背规律的瞎指挥，基层被迫变着花样填表格、造数据，产生一些虚假浮夸的“数字政绩”“泡沫政绩”，结果少数人“一时的冲动”成为基



层干部“长期的包袱”。归根结底，这些都是由于政绩观错了位，狭隘的功利主义凌驾于发展大局之上，将个人利益置于广大基层干部群众意愿和发展规律之上。抓住“关键少数”才能引领“最大多数”。上级单位特别是主要领导干部必须把为民造福作为最重要的政绩，坚决把急功近利、急于出成绩等浮躁心理和急躁心态压下去，坚决摒弃哗众取宠的标新立异、华而不实的包装作秀、肆意妄为的任性折腾，不慕虚荣、不务虚功、不图虚名，多做打基础、利长远、出实效、创实绩的事，带着基层干、干给基层看，直到取得实实在在成效。

二要“严”，以严的基调防止形式主义顽疾反弹回潮。文山会海、迎来送往、加码考核、填表留痕是基层的四大顽疾，束缚基层干部干事的手脚。近些年，中央层面通过出台中央八项规定及其实施细则、印发《关于解决形式主义突出问题

为基层减负的通知》等文件，基层干部松绑减负有了制度依靠。但有些单位习惯在执行制度上钻漏洞、搞变通，有的地方甚至出现了“破窗效应”。比如，中央要求层层大幅精简文件和会议，“确保发给县级以下的文件、召开的会议减少30%—50%”，“中央印发的政策性文件原则上不超过10页，地方和部门也要按此从严掌握”，可有的领导干部仍抱着“不开会就是不重视、不发文就是不作为”的陈腐观念，继续大搞以文件落实文件、以会议落实会议那一套，“指尖上的形式主义”更是如影随形，让基层干部苦不堪言。再比如，中央要求严控督查检查考核总量和频次，并且对精简会议、文件、考核都作出明确规定，但有的单位仍变着花样搞多头督查检查，甚至存在“工作刚安排就督查检查、刚部署就考核”的急功近利现象，让基层干部无所适从。铲除不良作风滋生蔓延的土壤，根本上

要靠法规制度。要全方位扎紧制度笼子，把制度执行与强化监督结合起来，加强政治巡视和政治督查，对形式主义、官僚主义典型问题点名道姓通报曝光，使增加基层负担的形式主义无处立足。

三要“清”，以清晰的权责体系为基层降压赋能。基层干部的工作本就千头万绪，但随时还要承接层层上级“转发”过来的任务，尤其是一些地方和部门习惯以“属地管理”为由，把本属自身职责范围的、风险大的、棘手的工作转嫁给基层，导致基层出现“能力有限，责任无限”的错位，许多基层干部不堪重负。之所以出现这种“甩包袱”“加担子”的情况，一个重要原因就是职责不清、边界不明。因此，必须强化系统思维，以改革破除体制机制障碍，构建边界清晰、分工合作、权责一致、运行高效的基层管理体制，从根本上解决权责脱节的问题。一方面，要建立健全

为基层干部减压的责任清单，通过明晰权责边界、划分条块事权、理顺职责关系，让基层干部履职有据可循，“人按职责干，事按制度办”，一看就知道“干什么活、办什么事、担什么责”，让基层治理责任分明、有序运转。另一方面，要强化向基层干部赋能的资源保障，推动更多社会资源、管理权限和民生服务下放基层，赋予基层干部与其服务范围相匹配的职权，让基层干部有力做事、有人做事、有权做事、有心做事，工作起来更有底气、更加主动。

四要“暖”，以暖心关爱激励基层干部敢担当善作为。基层干部任务重、压力大、待遇低、出路窄，为他们松绑减负，既要“治身”又要“疗心”，采取有效举措全方位激发他们的干事创业热情。首先，要完善问责制度让干部“敢为”。切实解决有的领域问责泛化简单化等问题，尤其要坚决纠正那些“以简单

赛体制改革，打造中国特色现代化竞赛体系。优化职业体育生态，形成符合国情的职业体育发展新模式。积极探索中国特色“三大球”发展路径。全力做好杭州亚运会、巴黎奥运会、米兰冬奥会等重大国际赛事的备战参赛工作。

全面加强青少年体育工作。坚持体育与教育融合，文化学习与体育锻炼协调，体魄与人格并重，多措并举，促进青少年全面发展。持续深入推进《关于深化体教融合 促进青少年健康发展的意见》落地见效。实施青少年体育活动促进计划，让每个青少年较好掌握一项以上运动技能。鼓励学生积极参加校外体育活

动，形成学校、家庭、社会联动支持青少年参与体育的良好局面。建立科学合理的青少年体育赛事活动体系。高度重视竞技体育后备人才培养，筑牢竞技体育发展根基。

全面推动体育产业高质量发展。强化体育产业政策落地落实，不断优化市场环境。推动体育消费全面升级，激发体育消费需求，不断创新体育消费引导机制。实施“体育+”行动，推进产业融合发展，助力国民经济结构转型升级。紧抓风险防控，促进体育彩票安全发展。

全面推进体育文化建设。大力弘扬中华体育精神、北京冬奥精神和新时代女排精神，为全社会提供强大正能量。加强运动项目文化建设，形成各具特色的运动项目精神内核和文化符号。加强体育非物质文化遗产的收集整理，传承中华传统体育文化。积极创作具有时代特征的体育文化产品，不断丰富人民精神文化生活。

全面加强体育行风建设。重拳整治体育行业作风，加强赛风赛纪管理，坚决打击违反体育道德诚信的行为，营造风清气正的体育发展环境。切实履行反兴奋剂主体责任，以更大的决心，更坚决的态度，加大“防”的力度，严厉“反”的措施，教育、管理、检查、监督、惩处等各环节全面发力、全程紧盯，落实“零容忍”“零出现”要求。

全面提升依法治体水平。推

动体育法治建设，提高体育发展规范化水平。完善以《中华人民共和国体育法》为核心的体育法律规范体系。全面加强体育依法行政，建立健全体育重大行政决策合法性审查制度。落实地方体

育行政执法责任制，加强体育行政执法队伍建设，提升体育行政执法水平。健全体育纠纷解决和法律服务机制。加快建立全国性体育仲裁机构，不断提升体育治

理能力和治理水平。

问责下级代替自己整改落实”的不良现象，督促引导各级领导机关和领导干部注重从自身找问题、查原因，勇于担当、敢于负责，不得向下级和基层干部推卸责任，更不能动辄要求下级签“责任状”，把问责作为推卸责任的“挡箭牌”。其次，要健全容错纠错机制让基层干部“愿为”。认真落实中央“三个区分开来”的要求，完善澄清保护机制，重点对改革攻坚中的“无心之失”“探索之误”依法依规予以宽宥，让广大基层干部放开手脚闯、卸下包袱干。再次，要运用数智化手段让基层干部“善为”。推进政务服务“一网通办”“一码通行”，深度运用大数据手段简化和撤并各类台账、报表，打通各层级和部门之间的“数据壁垒”，推进统计数据采集、处理、上报的共享化和信息化，实现数据“多跑路”、基层干部真减负。最后，要以培养使用激励基层干部“想为”。按程序大胆使用扎根基层、认真履职、踏实肯干的好干部，以及在基层岗位作出突出业绩、具有模范带头作用优秀典型，强化人文关怀，多一些雪中送炭、少一些求全责备，为广大基层干部创造八仙过海、各显神通的环境和条件，助力他们轻装上阵，在推动高质量发展的新征程上跑出加速度、干出新业绩。

