

干部选任政治标准“显形化”研究课题报告

丁建民

理论与研究



一、干部选任中突出政治标准的重要意义
习近平同志在党的十九大报告中指出，要突出政治标准，提拔重用牢固树立“四个意识”和“四个自信”、坚决维护党中央权威、全面贯彻执行党的理论和路线方针政策、忠诚干净担当的干部。这一要求，具有鲜明导向性和现实针对性，为新时期开展干部工作提供了根本遵循。

（一）突出政治标准是党选人用人一以贯之的大政方针。中国共产党选拔干部历来坚持政治标准。1929年6月，党的六届二中全会提出要以“政治认识、纪律性及对工人阶级利益的牺牲性”为主要标准选拔干部；全面建设社会主义时期，党坚持任人唯贤的干部路线，进一步提出了“又红又专”的标准；邓小平同志指出：“选干部，标准有好多条，主要是两条，一条是拥护三中全会的政治路线和思想路线，一条是讲党性，不搞派性。”党的十八大以来，习近平同志提出了新时期好干部标准和忠诚干净担当、“三严三实”“四有”“四个铁一般”等要求，归结起来就是干部首先要在政治上达标，选人用人首先要看政治素质。所以，突出政治标准是我们党选人用人的一贯方针，也是党的优良传统。

（二）突出政治标准是干部工作必须坚持的基本遵循。习近平总书记强调，“干部在政治上出问题，对党的危害不亚于腐败问题，有的甚至比腐败问题更严重。”“政治上不合格，经不起风浪，这样的干部能耐再大也不是我们需要的好干部。”我们党的历史证明，选拔任用干部突出政治标准，党和国家事业便会呈现健康、快速发展的态势；选拔任用干部淡化政治标准，党内政治生态就会受到破坏，党的事业就会受到影响。因此，选拔任用干部突出政治标准，是确保经济社会沿着正确方向健康发展的先决性条件，干部选拔任用必须严把政治关，坚持以正确的政治标准选人用人。组织部门作为党选人用人的职能部门，必须要坚持党管干部原则，突出政治标准，选好用好组织信任、人民需要的干部。

（三）突出政治标准是培养选拔高素质专业化干部队伍的迫切需要。突出政治标准，是进一步树立正确选人用人导向、建设高素质质

政骨干队伍、夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利的迫切需要。当前，我们正处于全面建成小康社会决胜阶段、中国特色社会主义进入新时代的关键时期，在新的历史起点上进行伟大斗争、建设伟大工程、推进伟大事业、实现伟大梦想，更需要全党旗帜鲜明讲政治，强化党的政治建设的统领地位，把党的政治建设作为党的根本性建设来抓，更需要建设一支政治过硬、堪当重任的优秀干部队伍。做到这一点，关键是抓好选人用人这个源头和风向标，把

紧把严政治标准这个硬杠杠，真正把党和人民需要的好干部选出来、用起来。

二、选任干部时政治标准不易“显形”的难点
干部政治素养属于内在品质，与社会环境交错相融后具有较强的隐蔽性和复杂性，要准确识别和评价并不容易。

（一）概念内涵尚未精准定义。从本质上看，政治标准就是从事政治工作人员所要遵守的规矩，涉及干部的个人品行、政治素养、政治表现、政治底色等方面。相对而言，“政治标准”一词概念属于抽象范畴，目前尚未形成科学统一的内涵定义。调研中发现，部分受访者认为政治标准的概念比较抽象，难于理解，缺乏具体的标准定义；6.7%的问卷对象对政治标准的理解上存在误区，未深刻认识到政治能力是领导干部的第一位能力；66.7%的访谈者认为，政治标准体现在干部个人的政治品行上，具有一定的隐蔽性和复杂性；也有73.5%的问卷对象认为政治标准具有一定的发展性，在不同的时代有不同的界定标准，如革命战争时期、全面建设社会主义时期、新时代中国特色社会主义时期，每个时期都有不同的标准。

（二）考评标准难以统一设置。界定政治标准，前提是可量化可操作。目前各地都在探索出台政治标准具体标准，比如浙江兰溪市制定出台“标准60条”，梳理正反面清单评判干部政治标准；浙江台州市黄岩区实行量化赋分具象干部政治标准，设置ABCDE五个等级评定标准，根据评级奖优罚劣；四川省委针对领导干部政治标准考准考实难、考深考细难、定性定量难等问题，具体设置5项考察重点内容、细化8项考察实施办法，明确4项考察结果运用等。各地的标准都存在差异化，调查问卷中，55.6%的调查对象认为政治标准没有明确不同部门、职级、岗位的差异化标准，87.5%的认为政治标准应与工作职责履行情况相关联。

（三）结果运用缺乏刚性机制。虽然各地对干部政治标准考核相继出台了一定的考核考评办法，但在结果运用转化方面缺少量化数据支撑，导致对干部的政治标准评价数据未能及时运用到干部选任工作中，只是作为干部选任的重要参考，导致考核工作成效未能达到预期

效果。在调研中发现，41.6%的访谈对象认为，对干部政治标准的考评结果运用不足，容易导致考核的公平性受到影响；也有36.7%的问卷调查对象认为，政治考核结果易与工作考核结果交叉，容易出现工作考核结果代替政治考核结果的现象。

三、淮安区在干部选任过程中突出政治标准的实践与探索

针对选人用人中政治标准难把握、难界定状况，淮安区积极构建干部政治表现评价体系，通过对政治标准的细化、量化，综合运用“记、测、谈、察、研”等方式，将政治标准嵌入干部选任工作各环节全过程，确保选出来的干部政治过硬。

（一）“六评法”确立标准模型。从按照个体自评、同级互评、上下联评、群众直评、领导审评、组织考评的方式，从“政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律”五个维度设置标准指标。一是个体自评，对照情形列明事项。面向科级领导干部发放《淮安区干部政治过硬事项自评表》，要求干部个人对照自身岗位，列出政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律的具体表现形式，每类表现形式至少列出3条细化指标，汇总形成本岗位的政治过硬具体情形。二是同级互评，专项研讨完善清单。分层分类召开专项研讨会，学习习近平系列重要讲话中关于政治建设的重要表述、党的十九大解读报告中《培养选拔干部必须突出政治标准》等讲话精神，注重发挥同级干部之间角度一致、观点相近的特性，在同级干部中互相评价干部自评的“政治过硬事项”，正职干部评价正职干部，副职干部评价副职干部，完善政治过硬具体情形，形成政治过硬表现清单。三是上下联评，集思广益提炼特征。结合专题民主生活会和组织生活会，对每名干部的政治过硬表现清单进行联动评价，要求紧扣上级文件要求和单位职能，由班子中的副职评价正职，中层正职评价班子副职，形成上下级共同参与、整体推进的效果，最后由单位主要负责人综合单位内部意见，按照简明扼要的原则，总结提炼成每条不超过100字的政治过硬标准。四是群众直评，汇集民意检验质量。针对经过多轮评价形成的干部政治过硬标准，开展专项民意测评，组织区老少民情团、特聘组织员、党建督导组以及服务对象代表，按照“符合、基本符合、不符合”三个指标项进行投票，对达不到三分之二符合率的，要求单位进行重新提炼。五是领导审评，明责确责严格把关。注重压实区委的主体责任，明确区委主要领导为第一责任人，分管领导为直接责任人，将各单位通过群众直评的政治过硬标准，由区分管领导进行逐一审阅、点评，并要求每位分管领导对符合实际情况的进行签字确责，对一些标准不明确或者比较空泛的提出修改和完善意见。六是组织汇评，对标调位固化标准。组织部汇总通过领导审评的政治过硬标准，对照上级文件相关要求，联合人社、编办等职能部门，对不同层级干部的政治标准进行不同要求的标准设计，对“一把手”突出对党忠诚、政治原则和全局意识，对副职侧重于政治立场和岗位担当，对中层主要突出政治态度和政策执行，结合政

治过硬标准制定各单位岗位说明书，将政治过硬标准固化在各岗位职责要求中。

（二）“五备份”评判表现等次。建立干部政治表现信息动态收集机制，坚持“一人一档”，将实绩、考核、访谈、考察、研判等内容分类录入干部信息管理系统，借助系统平台对数据进行适时比对，综合评定干部政治表现等次。一是工作实绩备份。注重在干部干事创业中体现政治标准，加大干部实绩跟踪了解力度，下发《关于实行干部实绩季度备案的工作方案》，要求各单位领导班子及成员分别填写实绩备案表，单位实绩备案内容包括各镇街、各部门每季度完成年度综合目标、经济指标考核等情况，动态掌握干部在完成本职工作中政治忠诚、政治能力、政治担当等表现。二是考核测评备份。创新年度述职测评方式，采取正向测与反向测相结合，正向测即结合干部岗位职责特点和单位职位匹配的政治标准情况进行定性评价。反向测即在年度考核中开展政治表现情况反向测评，细化“政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律”5个方面，包括“同党中央唱对台戏，对中央大政方针态度暧昧甚至心怀不满”等20项反向指标进行测评，设置“无反映”“偶有反映”“反映较多”“不了解”4个档次，准确测评干部政治表现。三是谈话口碑备份。在今年开展的干部谈心谈话活动中，对照干部政治标准将干部政治表现情况作为必谈内容之一，根据知情度、关联度和代表性进行谈话，既听镇街和部门领导班子工作汇报，了解整个团队政治表现情况，也听“两代表一委员”及群众对整个班子的政治表现评价，并对反向测评反映集中的问题重点核查，真正把干部政治表现考准考实。四是专项考察备份。开展干部政治表现专项考察，在考察中坚持民主评议必测、访谈了解必问、碰头讨论必研、考察材料必写政治表现情况，强化延伸考察，在考察中征求居住地、家庭重要成员对干部在遵守政治纪律规矩、社会公德、家庭美德、保持廉洁自律等多方面情况，努力争取系统内考核和系统外评价的基本一致。五是综合研判备份。结合查阅干部档案、考核考察、奖励惩处、家庭及社会关系等情况，着力了解干部政治表现的一贯性。区委组织部定期对全区正科级以上班子的政治表现情况进行研判，并根据研判结果对班子提出优化、保持等建议。

（三）“四必用”明确运用情形。干部政治考评结果的运用，是干部工作的必然延伸，只有正确运用考评结果，才能解决考评结果与干部使用脱节的问题，真正发挥干部政治考核的导向作用。淮安区结合“干部政治标准考核评价”数据系统，将全区副科级以上领导干部的基本信息录入信息库，根据考核情况奖优罚劣，提升干部队伍政治自觉。一是评先评优时必用。依托政治考核信息系统，在涉及评先评优、典型选树工作中设置准入制度，将政治标准排名靠前作为评先评优、典型选树的必要条件，对政治考核排名靠后的实行一票否决。二是教育培养时必用。将考核结果与干部培养锻炼相结合，将政治素质培养列入干部教育培训的必学内容，根据考核中反映出的问题，通过举办专题培训班、网上在线学习等形式，有针

对性地补齐干部政治能力“短板”。三是干部选任时必用。在初始提名环节，严格落实提名责任，由党委（党组）对提名人选在执行上级重大决策、服从组织安排管理、遵守政治纪律和政治规矩等方面的政治表现，进行具体阐述和审核把关，并出具《政治表现情况鉴定》；在人选酝酿环节，把干部政治考核结果核查前置到提名环节，把干部政治考核情况，作为检验干部政治素质是否过硬的重要依据，凡是存在政治考核落后的，一律不得作为推荐人选。四是监督管理时必用。注重考核结果运用实效，将考核结果和干部谈心谈话有效结合，在月末、季末、年末等关键环节，综合运用考核结果，适时开展谈心谈话，及时提醒考核落后、作风不实、作风不力的干部，教育引导干部强化政治意识，提高政治站位。

四、突出政治标准对选拔任用干部的实践启示

选拔任用干部突出政治标准，前提和基础是把干部的政治表现考准考实。总结以往的经验，干部选拔任用突出政治标准要把握好三个方面的关系。

（一）标准设置环节要把握好共性和个性的关系。共性指标是指各种类型干部普遍适用的指标，政治标准要集中体现牢固树立“四个意识”和“四个自信”、坚决维护党中央权威、全面贯彻执行党的理论和路线方针政策、忠诚干净担当的要求，主要涵盖政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律五个方面，每个方面再细化成一些具体的二级或三级指标。个性指标要针对不同职级、不同类型的干部，指向更为明确，比如对“一把手”、对副职、对中层都要有不同的个性要求。在个性标准方面要注重因时而异、因地制宜，要坚持民主集中制原则，广泛征求干部群众意见，按照自下而上、自上而下的步骤，经过多轮评议，最终确定个性标准。

（二）综合研判环节要把握好精准和高效的关系。坚持全面、历史、辩证看干部，既看干部一时一事的表现，也要看其一贯表现，而全部跟踪了解一名干部需要耗费大量的时间和精力，在实践中不易操作。如何既精准又高效地掌握一名干部政治表现，要通过工作实绩、干部评价、组织研判等几个要素着手，建立干部政治素质评价数据系统，在开展干部实绩考核、测评考察、综合研判的同时，将关键数据备份留存，定期采取数据双向对比分析、年度纵向比较、面上横向比照、案例立向比对等方式进行综合研判，考准考实干部的政治表现。

（三）结果运用环节要把握好及时和定时的关系。反馈是激励的重要抓手，心理学研究表明，及时对活动结果进行评价，并反馈给评价对象，能强化活动动机，对工作起促进作用。注重将政治考评结果与干部鼓励激励、能上能下、容错纠错机制相结合，对考评结果靠前、素质突出的干部，要由主管部门即时反馈，形成良性反馈互动机制。在评先评优、教育培养、选拔任用和监督管理等上要定时运用考核结果，将政治考核结果作为“首关”，对政治考核排名靠后的，实行“一票否决”。

（作者系淮安区委组织部副部长、编办主任）

基层调研不妨多听听群众的「牢骚话」

曹瑞晓



近日，在下乡走访时，常常会遇到群众“发牢骚”的情况。细细想来，不由让我对“牢骚话”有了更多的理解。其实，“牢骚话”是群众内心真实声音的呐喊，是一种百姓诉求表达的方式，它并不是无事生非，往往事出有因，虽然听起来可能不“动听”，往往是“话丑理端”，通常群众牢骚意见越多的地方，往往是群众呼声越强烈的地方，也最能反映党员干部在工作中存在的问题和缺陷。

“调查研究隔层纸，决策执行隔座山”，调查研究是党在各个时期做好工作的传家宝，也是每个领导干部必备的基本功，其重要性勿庸赘述。而有些领导干部到基层调研，一张嘴就是自己在呜哩哇啦发议论，两耳不闻“百姓声”，情况还没了解多少，就开始做指示；群众还没说几句，就要赶往下一站——这样的“搭台唱戏式”调研，会让群众觉得只是走过场，做做样子，群众在心里反而更加疏远。

多听“牢骚话”，就要放得下“官架子”。有个别干部总喜欢动“歪心思”，耍“小心机”，认为工作没有必要事事亲力亲为，调研下乡的事交给下级办理，自己在办公室“指点江山”，最后负责“把把关”即可，这样的调研脚不沾地，大家心照不宣、看似

圆满，却听不到群众真实的声音，看不到基层存在的问题，最终不能帮到点上。只有放下“官架子”，真心实意地同群众在一起，认真听取群众意见、倾听群众心声，才能真正在调研中听到真话、察到实情，获得真知，收到实效。

多听“牢骚话”，就要经得住“挑刺儿”。“良药苦口利于病，忠言逆耳利于行。”牢骚话带刺不中听，却是群众诉求的强烈表达。面对群众的逆耳之言、揭短之语，要耐得住性子、受得了委屈、经得起考验。听到群众的刺耳话，要让群众把话说完，把心中的怨气出一出。多分析问题症结，辩证分析看待，不给说真话者穿小鞋，帮助群众疏通心中的“郁结”，解开思想上的“疙瘩”。

多听“牢骚话”，就要坐得住“冷板凳”。“脚下沾有多少泥土，心中就会沉淀多少真情”。真正做好调研，坐得住“冷板凳”，克服调研中各种形式主义虚浮症，无论走马观花、浅尝辄止的踩点式调研，还是报喜不报忧的盆景式调研，抑或调而不研、回避落实的脱节式调研，都要找准病灶，开好良方。深入田间地头，与群众“零距离”的交谈，鼓励群众讲真话，将调研做成倾听真声音、发现真问题、提出真决策的“真材实料”，各项惠民政策才能在群众中落地开花。

领导干部要做学习的表率

桂祖文

思想纵横

最近，中央组织部牵头组织编写了第五批全国干部学习培训教材，包括《新时代中国特色社会主义思想新教程》《建设现代化经济体系》《发展社会主义民主政治》等14本，涵盖经济、政治、文化、社会、生态文明等多个方面，深刻阐释了习近平新时代中国特色社会主义思想的重大意义、科学体系、精神实质、实践要求，是党员干部学习习近平新时代中国特色社会主义思想的权威教材。习近平总书记对这批教材的编出版高度重视，亲自撰写了《序言》，对领导干部重视和加强学习提出了殷切期望和明确要求。

学习是立身之本、成事之基。学习的力度、韧度和厚度，决定了一个人视野的宽度、思想的深度和事业的高度。领导干部是党的事业的中坚力量，抓好领导干部的学习，是我们党的优良传统和宝贵经验。对于领导干部而言，学习不仅仅是个人爱好，更是必须担负起的责任。领导干部不爱学习，注定无法走远。

学习和掌握马克思主义理论，是我们做好一切工作的看家本领和致胜法宝。马克思主义及中国化理论成果是人类知识浩瀚海洋中的智慧精华，是中国共产党和中国人民艰辛探索的理论结晶。习近平新时代中国特色社会主义思想，是马克思主义中国化的最新成果，是当代中国的马克思主义，是中国共产党人的精神食粮，是中国共产党作

为执政党改造主观世界的强大思想和锐利武器。领导干部要带头学习好领会好把握习近平新时代中国特色社会主义思想，打牢坚定信念、抵御风险、行稳致远的理论根基，自觉把学好用好这批教材作为头等大事，让教材成为工具书、案头书、枕边书，成为解读和领会习近平新时代中国特色社会主义思想的权威读物。

学习重在得法，贵在坚持。每位领导干部都要挤出时间，认认真真地学，原原本本地读，学好用好这批教材，准确领会核心要义，深刻把握蕴含其中的马克思主义立场观点方法。要把学习教材与学习贯彻习近平总书记所作《序言》精神和最新讲话精神结合起来，与学习贯彻习近平总书记关于广西工作的重要指示批示和重要题词精神结合起来，与学习贯彻鹿心社书记在全区省、自治区、直辖市主要负责同志专题研讨班上的讲话精神结合起来，静下心来读、潜心思考、用心感悟，做到融会贯通、入脑入心。要坚持理论联系实际，把“读万卷书”和“挑千斤担”结合

起来，把学习与自己思想实际和当地工作实际结合起来，知行合一、起而行之，真正做到学而信、学而用、学而行，推动习近平新时代中国特色社会主义思想在八桂大地落地生根、开花结果，展示伟大思想的强大生命力。

学习永远在路上。每位领导干部都要以学好用好这批教材为契机，培养良好学习习惯，崇尚学习，热爱学习，改造学习，深化学习，如饥似渴，手不释卷，以模范行动为全体干部做出表率，推动爱学习好读书在全社会蔚然成风。

