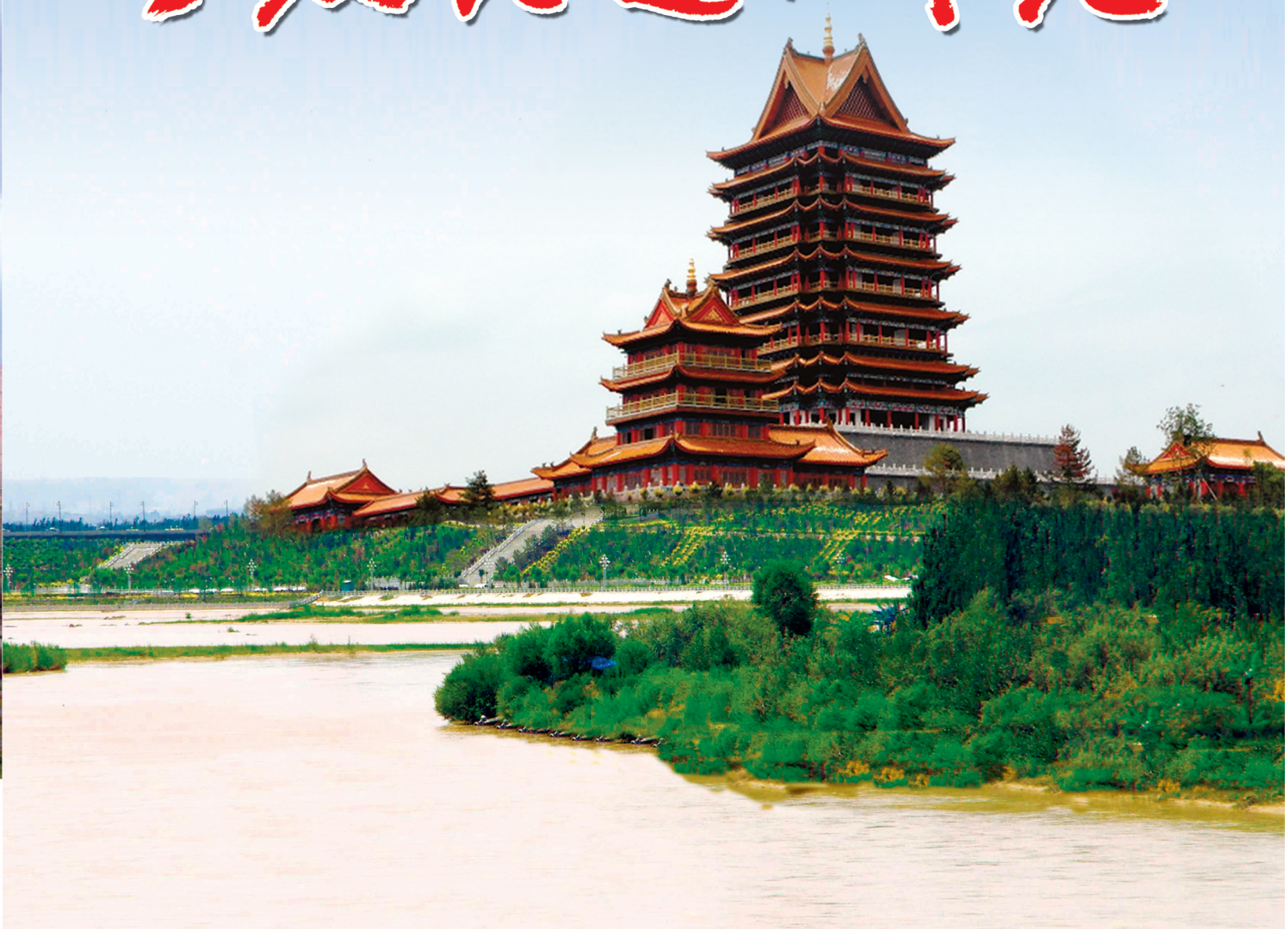


# 宁夏党建研究



中共宁夏区委组织部  
宁夏党建研究会 主办

2014/03 总第069期

ZHONGGONG NINGXIA QUWEI ZUZHIBU  
NINGXIA DANGJIAN YANJIUHUI



傅兴国在自治区新型金融机构党委成立大会上强调

## 加强新型金融机构党的建设为建设“开放宁夏、富裕宁夏、和谐宁夏、美丽宁夏”提供有力的金融支撑

3月6日，自治区召开新型金融机构党委成立大会，自治区党委常委、组织部部长傅兴国对新型金融机构党建工作提出明确要求。

傅兴国指出，组织覆盖是当前新型金融机构党建工作面临的最基本任务。目前，在全区290多家新型金融机构中，成立党支部的仅有20多家，存在着党组织覆盖面不广、党员数量少、党建工作力量薄弱、金融领军人才和创新团队缺乏等问题。要加大新型金融机构党组织组建力度，积极探索党组织设置模式，采取单独组建、联合组建等方式尽快建立党组织，并向没有党员的新型金融机构选派党建工作指导员，努力实现党的组织和工作全覆盖；要注重作用发挥，按照“围绕中心、服务大局、拓宽领域、强化功能”的要求，切实加强服务型党组织建设，充分发挥新型金融机构党组织推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐的作用；要坚持用社会主义核心价值观引领新型金融机构文化建设，引导和监督新型金融机构遵循国家法律法规，依法合规经营；要加强自身建设，把履行党建工作职责与抓好新型金融机构管理统一起来，努力建设一支党性强、业务精、作风正、形象好的新型金融机构基层党组织带头人队伍；要坚持“党管人才”原则，加大培养和引进金融人才的力度，把党的组织优势转化为新型金融机构发展的人才优势，形成强大的引才聚才“磁场”。

傅兴国强调，第二批群众路线教育实践活动已经启动，新型金融机构党组织都要参加。希望自治区金融服务办公室和新型金融机构党委把指导新型金融机构教育实践活动作为当前首要的政治任务，精心组织，加强领导，确保新型金融机构教育实践活动取得实实在在的成效。要以此为契，搞好建章立制工作，把活动中好的经验和做法上升为制度，全面提升新型金融机构党建工作科学化水平。



自治区党委常委、组织部部长傅兴国对新型金融机构党建工作提出明确要求



自治区党委组织部常务副部长李泽峰宣读《关于中共宁夏回族自治区新型金融机构第一届委员会选举结果的批复》



自治区政府副秘书长、自治区金融办主任杨少俊讲话



自治区召开新型金融机构党委成立大会



自治区党委常委、组织部部长傅兴国，自治区党委组织部常务副部长李泽峰与自治区新型金融机构第一届党委委员合影



# 从严上要求 向实处着力

● 本刊评论员

习近平同志在参加安徽代表团审议时，语重心长地谆谆告诫：作风建设永远在路上，各级领导干部都要既严以修身、严以用权、严以律己，又谋事要实、创业要实、做人要实。对于各级干部来说，这“三严”“三实”，是正心修身的重要守则，是干事创业的行动准则。

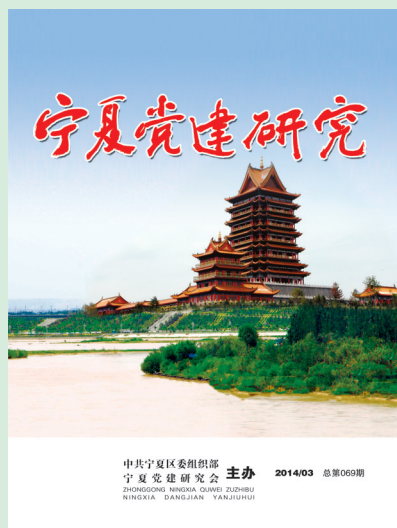
严以修身，就是要加强党性修养，坚定理想信念，提升道德境界，追求高尚情操，自觉远离低级趣味，自觉抵制歪风邪气。严以用权，就是要坚持用权为民，按规则、按制度行使权力，把权力关进制度的笼子里，任何时候都不搞特权、不以权谋私。严以律己，就是要心存敬畏、手握戒尺，慎独慎微、勤于自省，遵守党纪国法，做到为政清廉。谋事要实，就是要从实际出发谋划事业和工作，使点子、政策、方案符合实际情况、符合客观规律、符合科学精神，不好高骛远，不脱离实际。创业要实，就是要脚踏实地、真抓实干，敢于担当责任，勇于直面矛盾，善于解决问题，努力创造经得起实践、人民、历史检验的实绩。做人要实，就是要对党、对组织、对人民、对同志忠诚老实，做老实人、说老实话、干老实事，襟怀坦白，公道正派。

一年多来，我们党坚决反“四风”、坚持“铁八条”，取得了初步成效。但有些干部觉得有点过头，甚至慨叹“为官不易”“官不聊生”。这就是认识问题、态度问题。“不以规矩，不能成方圆”，如果党员干部不能严加约束，既想当官又想发财，总想突破规矩自由自在，我们拿什么取信于民、凝聚民心？“一处弛则百处懈”，要求一旦放松，标准一旦从宽，自我约束就等于自我放任，制度刚性就变成了“橡皮泥”。惟有严字当头，从严要求，一把尺子量到底，立规矩、定底线、亮红线，才能防止出现“破窗效应”。

“空谈误国、实干兴邦”，我们党一贯提倡“做老实人、说老实话、干老实事”，今天仍然需要坚持和发扬，做好“实”的文章。“实干就是能力、落实就是水平”，各级干部只有处处用“实”说话，以实立身、以实为守、以实行事，我们的改革宏图才不会沦为“镜中月、水中花”，我们国家富强、民族振兴、人民幸福的“中国梦”才不会沦为“黄粱一梦”。

新一轮改革大潮已经起势，各级党员干部惟有从严上要求、向实处着力，把“三严”“三实”内化于心、外化于行，才能使清风正气一点一点积聚起来，使党员干部队伍的精气神昂扬起来，以严与实的过硬作风，担当改革重任，增进人民福祉。

# 目 录



## 编委会

主 任：傅兴国 马金虎  
副 主 任：李泽峰 冯志强 王 铎 王少林  
委 员：（按姓氏笔画为序）

于建文 万玉忠 马丽君 马金虎  
马福贵 王 刚 王 铎 王少林  
王彩琴 王紫云 尤建清 布青沪  
叶 旭 田 斌 白建军 冯志强  
朱利军 刘日巨 刘汉立 刘成孝  
刘亦农 刘凯华 孙 瑛 杨 琳  
李 喆 李占山 李克强 李卓辉  
李泽峰 李秋玲 李俊章 李耀松  
宋建钢 宋弘阳 张 举 金万宏  
周云峰 周兆川 孟占忠 郎治钧  
赵建峰 哈 赞 袁进琳 郭 虎  
高瑞莉 陶 进 梁 红 黄占华  
景 瑜 傅兴国 蔡 珺 蔡旭东  
霍 丽 魏 波

主 编：王 铎

副 主 编：赵建峰  
李卓辉

执行编辑：石育平

责 编：张 茵 杨金云 孙玉虹

编 务：张学元

# 宁夏党建研究

## ● 卷首语

从严上要求 向实处着力

本刊评论员

## ● 重要言论

领导干部要敢于担当

刘云山/4

## ● 领导论坛

“严”字当头管干部

傅兴国/10

以改革创新精神扎实推进非公企业“双强六好”党组织创建活动

王少林/12

## ● 调查研究

完善干部考核方式方法问题研究

自治区党委组织部/14

关于党代表职能作用发挥问题的研究

同心县委组织部/21

推行“158”党建工作机制的实践与思考

青铜峡市法福来面粉有限公司/26

## ● 实践探索

联姻“清华大学” 开创“柔性引才”新路子

石嘴山市委组织部/29

落实党员党性定期分析 民主评议制度的实践与探索

盐池县委组织部/31

## ● 干部心得

以优良的作风保障选人用人风清气正

李志达/36

马克思主义与中国文化融合的历史和现实意义

周学礼/37



2014第3期

总第069期

理论性 探索性  
实践性 创新性

## ● 经验交流

- 向“问题干部”亮“红灯” 赵 兵/40
- 基层服务型党组织建设的“孝感路径” 陶 宏/42

## ● 理论前沿

- 官员的选择  
中国社会科学院中国特色社会主义理论体系研究中心/45
- 向选人用人突出问题“开刀” 郑志文/49

## ● 他山之石

- 发达国家地区人才发展新动向 沈荣华/51
- 美国如何延续美国梦 刘 军/53

## ● 以史为鉴

- 唐代官员的政绩考核导向 杨升祥/55
- 中国古代选官制度 徐连达/58

## ● 思想纵横

- 下基层不要“吓”基层 张志锋/60
- 成功学的困境与陷阱 郝 伦/61
- 用好作风为改革扬帆 门 敢/63

封面摄影 宁夏黄河楼

孙玉虹

封底摄影 遥望贺兰山

孙玉虹

主办：

中共宁夏区委组织部  
宁夏党的建设研究会

承办：

中共宁夏区委组织部党建研究所  
宁夏党的建设研究会秘书处

地 址：宁夏银川市金凤区北京中路61号  
信通大厦22层

邮 编：750066

电 话：(0951) 5166855 5166857  
5166858 5166859

邮 箱：nxdjyjh@163.com

准 印 号：宁新出管字 [2014] 0142号

印刷单位：自治区党委机要印刷厂

电 话：(0951) 6668972

出版日期：2014年3月

内部刊物 免费交流



# 领导干部要敢于担当

● 刘云山

当前，全党正在深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，这是全党的一项重要政治任务。今天，我围绕领导干部要敢于担当，谈谈自己的认识和体会。

## 一、敢于担当是中国共产党人的鲜明品格

中国共产党是敢于担当的马克思主义政党，历史和人民选择了中国共产党。近代以来，中国面临争取民族独立和人民解放、实现国家富强和人民幸福的历史任务，无数仁人志士为此进行了艰辛探索和不屈不挠的斗争，但始终未能改变中国半殖民地半封建的社会性质。中国共产党自诞生之日起就自觉把对国家、对民族、对人民的责任扛在肩上，担负起争取民族独立和人民解放、实现国家富强和人民幸福的历史使命。90多年来，中国共产党在担当中奋力前行，带领全国各

族人民取得新民主主义革命胜利，实现了民族独立、人民解放；完成社会主义革命，确立了社会主义基本制度；进行改革开放新的伟大革命，开创、坚持和发展了中国特色社会主义。正是以强烈的担当精神完成这三件大事，才不可逆转地结束了近代以后中国内忧外患、积贫积弱的悲惨命运，不可逆转地开启了中华民族不断发展壮大、走向伟大复兴的历史进军，从根本上改变了中国人民和中华民族的前途命运。中国共产党正是以这样大无畏的担当精神走在时代前列，成为中国工人阶级的先锋队，成为中国人民和中华民族的先锋队。

敢于担当是几代中国共产党人的政治本色。在三座大山压迫的旧中国，内乱外患使中华民族面临深重危机，以毛泽东同志为主要代表的中国



共产党人坚定革命理想、坚守民族大义，团结带领全国各族人民前仆后继、浴血奋斗，终于实现了人民梦寐以求的独立、自由、民主和统一。上世纪70年代末80年代初，面对十年“文革”造成的危难局面，以邓小平同志为主要代表的中国共产党人坚持解放思想、实事求是，以巨大政治勇气和理论勇气，作出把党和国家工作中心转移到经济建设上来、实行改革开放的历史性决策，开启了我国改革发展的新局面。上世纪80年代末90年代初，国内发生严重政治风波，东欧剧变、苏联解体，世界社会主义运动出现严重曲折，在关系党和国家前途命运的重大关头，以江泽民同志为主要代表的中国共产党人坚持党的基本理论、基本路线不动摇，巩固和发展改革发展稳定大局，成功把中国特色社会主义推向二十一世纪。进入新世纪新阶段，先后经历了非典、汶川特大地震等自然灾害，经历了席卷全球的国际金融危机冲击，经历了北京奥运会、上海世博会等重大国际性活动，面对这些挑战，以胡锦涛同志为主要代表的中国共产党人科学判断、果断决策，成功克难事、办大事，坚持改革开放、推动科学发展，在新的历史起点上坚持和发展了中国特色社会主义。党的十八大以来，面对各种复杂矛盾和问题，以习近平同志为总书记的党中央高举旗帜、继往开来，夙夜在公、励精图治，以作风建设开局起步，以实现中国梦凝聚力量，带领全党全国人民开拓了治国理政的新境界。习近平总书记在新一届中央政治局常委同中外记者见面时，庄严地提出“三个责任”：对民族的责任、对人民的责任、对党的责任。这是中国共产党人的大担当。

在革命、建设、改革的历史进程中，无数优秀共产党员在不同岗位上展现了敢于担当的宝贵品格。在烽火连天的战争岁月，共产党员心怀崇高革

命理想，用气吞山河的英雄气概谱写了惊天地、泣鬼神的历史篇章。在和平建设和改革开放时期，广大党员同样表现出敢为人先的担当精神，哪里有困难、哪里最危险，哪里就有共产党员的身影。像李大钊、方志敏、瞿秋白、刘胡兰、董存瑞，像邱少云、黄继光、雷锋、王进喜、焦裕禄，像孔繁森、牛玉儒、杨善洲、沈浩等，就是不同历史时期中国共产党人的杰出楷模。他们的名字已成为中国人民心中“永远的丰碑”，他们的事迹和精神永远值得人们学习。这些杰出的共产党人都拥有一个共同的优秀品格，那就是敢于担当。

## 二、敢于担当是领导干部的时代责任

领导岗位不是一般的工作岗位，肩负着党和人民的重托。做领导干部理所当然意味着责任和付出，意味着奉献和牺牲。敢于担当是领导干部的基本素质，没有担当，何谈领导，何以率下？习近平总书记特别强调领导干部要敢于担当，具有很强的现实针对性。

敢于担当是领导干部的职责要求。领导就是责任，领导就要担当。有多大的担当才能干多大的事业，尽多大的责任才会有多大的成就。担当精神体现着领导干部的党性和觉悟，体现着领导干部的胸襟和勇气，也决定着领导干部职责的履行、作用的发挥、贡献的大小。对领导干部来说，责任无处不在，担当义不容辞。党把我们放在重要的领导岗位上，就必须做到守土有责、守土尽责，遇到事情就要担责、负责，出了问题还要追责、问责。对职责范围的工作不认真负责，就不是一个称职的领导干部，就没有资格做领导工作。中国共产党的根本宗旨是全心全意为人民服务，党的领导干部就应当先之劳之、以身作则，就应当敢于负责、敢于担当。

强化担当精神是干部队伍建设的紧迫课题。现

在，我们的干部队伍总的是好的，大多数领导干部能够做到日常工作敢负责、关键时刻敢担当。同时也要看到，有不少干部存在不愿担当、不敢担当的问题。有的在其位不谋其政，推诿扯皮、敷衍塞责，遇到矛盾问题绕道走；有的怕得罪人，信奉多栽花、少栽刺的庸俗哲学，搞无原则的一团和气；有的明哲保身，不求有功、但求无过，平平安安占位子、庸庸碌碌混日子。最近一些地方还反映，有的干部借口中央出台八项规定要求严了、紧箍咒紧了，为自己不担当、不作为找理由，该抓的事不抓，该管的事不管。如何强化担当精神，已成为干部队伍建设的一个紧迫课题。

领导干部敢于担当是推进伟大事业的迫切需要。现在已站在一个新的历史起点上，正在进行具有许多新的历史特点的伟大斗争。我们开启了实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦的新征程，这是一个承载着历史与未来、艰辛与辉煌的新的历史进军；我们面临着国际国内的新环境，国际格局深刻变动、国内社会深刻变革、社会思想深刻变化，这种变动、变革、变化广度和深度前所未有；我们肩负着新的更为艰巨而繁重的历史任务，不熟悉、不确定的因素很多，难以预见的风险考验很多，许多问题的挑战性世所罕见。特别要看到，我国改革已进入深水区、攻坚期，在全面深化改革中推进伟大事业，必然是一个攻坚克难的过程，尤其需要领导干部有直面矛盾的勇气，有敢于担当的精神。

总之，敢于担当是我们党的优良作风和优秀品格，是党员领导干部的基本素质和职责要求，是中国共产党永葆先进性纯洁性、巩固执政地位的重要基石。无论是增强党的创造力凝聚力战斗力，还是提高党的执政能力、巩固党的执政地位，都需要培

养一大批敢作为、敢担当、关键时刻站得出来的优秀共产党员领导干部。在推进中国特色社会主义伟大事业、实现中华民族伟大复兴中国梦的进程中，当代中国共产党人必须树立宽广眼界和博大胸襟，大力弘扬敢于担当的作风，锻造敢于担当的品格。

### 三、敢于担当的本质要求是坚持原则、认真负责

领导干部敢于担当，内涵和要求是多方面的，重要的是坚持原则、认真负责。正如习近平总书记在全国组织工作会议上指出，党的干部必须坚持原则、认真负责，面对大是大非敢于亮剑，面对矛盾敢于迎难而上，面对危机敢于挺身而出，面对失误敢于承担责任，面对歪风邪气敢于坚决斗争。这是对担当精神的科学阐释，指明了在什么情况下要敢于担当，具有很强的现实针对性，每一个领导干部都应该认真领会、自觉践行。

要做到面对大是大非敢于亮剑。党员领导干部第一身份是共产党员，领导干部敢于担当必须讲党性，有正确的是非观，在根本原则问题上要旗帜鲜明。衡量一个领导干部有没有担当精神，很重要的是看在大是大非问题上有没有正确立场和鲜明态度，看对中国特色社会主义的理想信念是否坚守，看对党的理论和路线方针政策的贯彻是否坚定。在社会思想多样、多元、多变的新形势下，意识形态领域的较量是经常的、现实的，制度模式、发展方向等重大原则问题的考验也是经常的、现实的。面对否定共产党领导、攻击社会主义制度的错误观点，领导干部应当敢于站出来说话，敢于表明自己的态度，并给予有理有据的正面回应，绝不能沉默失语，也不能搞“爱惜羽毛”那一套。如果在重大原则问题上无动于衷、避退三舍，那不配做共产党的领导干部。



要做到面对矛盾敢于迎难而上。矛盾问题面前，最能考验领导干部的担当精神。敢于担当，就是遇到矛盾不怕事，碰到问题不回避，而是敢于直面矛盾，跳进矛盾漩涡中去解决问题。实践证明，我们党的事业就是在攻坚克难过程中不断向前推进的，我们许多优秀领导干部也是在解决复杂矛盾中逐渐成长起来的。在推进全面深化改革新形势下，需要啃的硬骨头很多。面对改革中的深层次难题，就要知难而进，有逢山开路、遇河架桥的精神，积极寻找克服困难的具体对策，决不能被困难所吓倒。面对工作中的具体矛盾，就要勇于担责负责，有明知山有虎、偏向虎山行的劲头，努力找到化解矛盾的具体办法，决不能在挑战面前缴械。要敢于到困难大、矛盾多的地方去解决问题，到群众意见大、怨气多的地方去化解矛盾，到工作推不开、情况很复杂的地方去打开局面。

要做到面对危机敢于挺身而出。敢于担当不仅要体现在平时工作中，更要体现在紧急关头上。这些年经历了不少大的急事难事，许多领导干部挺身而出，展示出敢于担当的坚强意志和优秀品格。在前进道路上，还会遇到这样那样的大事难事。作为党员领导干部，关键时刻一定能够豁得出来、顶得上去，真正成为带领人民群众战风险、渡难关的主心骨。遇到紧急情况，要有胆有识、果断决策，决不能优柔寡断、患得患失；遇到大灾大难，要第一时间赶赴现场，临危不惧、靠前指挥，决不能玩忽职守、躲闪回避、贻误时机；遇到突发群体性事件，要及时深入一线了解真实情况，抓紧研究解决办法，决不能见事迟、行动慢，敷衍塞责、激化矛盾。应当充分相信，不论遇到什么危急情况，只要领导干部敢于担当，我们的党旗就能在那里高高飘扬，就能够安定民心、凝聚力量。

要做到面对失误敢于承担责任。人非圣贤，孰能无过。领导干部工作中出现失误并不可怕，可怕的是不能“思其过、改其行”，不敢正视错误、承担责任。知过能改需要勇气，面对失误敢负责也是担当。作为领导干部，揽功诿过是一大忌，决不能有了成绩都归自己、出了问题就推给他人。现在，每个领导干部肩上都有千斤重担，人人都有可能出现这样那样的失误。这就要求我们能够勇敢地面对工作中的失误，积极主动地去改正错误，把改正错误、总结教训的过程作为成长进步的阶梯。一个敢于担当的领导干部应当是一个敢于对失误负责的干部，是一个善于从失误中汲取教训、提升能力和修养的干部。古人说，“过也，人皆见之；更也，人皆仰之”，讲的就是这个道理。

要做到面对歪风邪气敢于坚决斗争。面对各种歪风邪气，是做挡风驱邪的泰山石，还是做八面玲珑的老好人，对每个领导干部都是现实的考验。对庸懒散奢现象，对工作不思进取、推诿扯皮，要敢抓善管、严厉整治；对纪律观念淡薄、作风松懈涣散，要定铁规、出重拳；对生活糜烂、骄奢淫逸，要敢于动真格、实行零容忍；对违法违规违纪行为，包括各种社会丑恶现象，要不留情面、坚决依法打击。要始终相信，邪气压不过正气，罪恶见不得阳光。只要每个领导干部都发扬认真精神，敢于较真、敢抓敢管，就会使歪风邪气没有市场，就一定能够实现风清气正。

#### 四、敢于担当就要做到自身硬

打铁还需自身硬，铁肩才能担道义。担当背后是品格，是境界，是能力。只有加强学习修养，注重实践锻炼，砥砺意志品格，才会有敢于担当的自觉、善于担当的本领。

要有敢于担当的政治定力。信念坚定不移，意

志坚如磐石，就是中国共产党人的品格。对党员领导干部来说，坚定马克思主义信仰，坚定共产主义和中国特色社会主义信念，始终是安身立命之本，也是敢于担当的政治定力之基。特别是现在国际国内形势复杂多变，各种挑战多、干扰多，风口浪尖的考验也多，如果信仰不坚定，精神“缺钙”、骨头不硬，就容易在风浪面前东摇西摆。这就需要领导干部在政治上有定力、有坚守，把坚定理想信念作为终生必修课，炼就思想上的金钟罩、铁布衫，咬定青山不放松，任尔东西南北风。有政治定力才会有政治勇气，领导干部应当敢于实事求是、坚持真理，始终保持一种敢于担当的政治勇气。

要有敢于担当的理论素养。讲担当，要有政治上的坚定，还要有理论上的清醒。如果理论上不清醒不明白，遇到复杂问题就会迷失方向，甚至被错误的东西所俘虏。马克思主义是党的行动指南，是我们的主心骨，主心骨强起来，就能把握担当的方向、增强担当的能力。要有加强理论学习的紧迫感，有终身学习理论的自觉性，把系统掌握马克思主义基本理论作为看家本领。要切实加强对马克思列宁主义、毛泽东思想的学习，加强对中国特色社会主义理论体系的学习，加强对习近平总书记系列重要讲话精神的学习，进一步坚定道路自信、理论自信、制度自信。对“三个自信”一定要刻骨铭心，自信才有力量，自信才能担当。要通过学习掌握马克思主义立场观点方法，善于透过现象看本质，提高运用科学理论解决复杂问题的能力。

要有敢于担当的无私情怀。无私才能无畏，无畏才敢担当。“鞠躬尽瘁，死而后已”；“先天下之忧而忧，后天下之乐而乐”；“苟利国家生死以，岂因祸福避趋之”，这是封建士大夫的担当。共产党的领导干部更应该有天下兴亡、匹夫有责的无私情

怀，更应该讲大公无私、公私分明、先公后私、公而忘私。只有一心为公、事事出于公心，才能坦荡做人、谨慎用权，才能光明正大、堂堂正正。领导干部身份是公职、公仆，职责是公务、公干，维护的是公益、公利，就应当始终秉持公心。革命是做大事不是做大官，做大事就要舍得奉献，就要吃苦、吃亏。现在有些干部只想做官不想做事，只想索取不想付出，这怎么能做到敢于担当？“为官不易”就是“担当不易”，只有权没有责当然容易了。共产党的领导干部就要以天下为公、为人民担责，用人民赋予的权力为人民服务。

要有敢于担当的浩然正气。清正廉洁才能刚正不阿，自己行得正才能敢担当。一个领导干部如果自己干净，就无法要求别人，群众就不会跟你走。破一次规矩就会留下一个污点，搞一次特殊就会丧失一分威信，谋一次私利就会失掉一片民心。公生明、廉生威，廉洁自有正气来。领导干部要树立正确的世界观、权力观、事业观，把廉洁从政作为至关重要的生命线，把党纪法规作为带电的高压线。要带头讲修养、讲道德、讲廉耻，保持健康的生活情趣和高尚的精神追求，把好小节关、亲情关、社交关。要时刻自重自省、慎独慎微，做到“心不动于微利之诱，目不眩于五色之惑”，保持共产党人的蓬勃朝气、昂扬锐气、浩然正气。只有自己炼就金刚不坏之身，才能有敢于担当、勇于担当、善于担当的底气和胆气。

要有敢于担当的过硬本领。担当需要勇气，更需要能力。艺高人胆大，有了硬本领才能真担当。这就要求领导干部下大气力苦练内功，提升履职尽责能力。领导干部敢于担当，首先是敢于决策。要提高科学决策的本领，善于用战略思维、辩证思维、系统思维、创新思维、底线思维来观察和分析



问题，进行正确的、有效的决策。领导干部敢于担当，必须勤于抓落实、善于抓落实。要着力提高狠抓工作落实的本领，发扬认真精神、务实作风，靠实干开创新的局面，靠实干凝聚广大群众，防止徒陈空文、等待观望、急功近利。领导干部敢于担当，还要掌握科学的工作方法。科学是无畏的，是尊重规律，按规律办事才能无往而不胜。要把调查研究作为基本功，在总结实践经验中升华规律性认识，在集中群众智慧中完善解决问题、推进工作的思路办法。

### 五、为敢于担当的干部撑腰鼓劲

领导干部敢于担当，必然触动一些人的“奶酪”，讲一些得罪人的话，做一些得罪人的事，由此有可能受到误解和非议。如果组织上不撑腰，谁还会做敢于担当的人，谁还敢做需要担当的事。这就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。

为敢于担当的干部撑腰鼓劲，就要有激励敢于担当的选人用人机制。选什么人、用什么人，是重要的风向标和指挥棒。用一贤人，则群贤毕至。什么样的人才是贤人？就是习近平总书记讲的党和人民需要的好干部，标准就是信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁。敢于担当是其中一个很重要的要求。一定要把敢于担当作为选人用人

的重要导向，贯穿干部选拔任用工作的全过程和各方面。要注重选用那些在重大是非面前敢于坚持真理的人，选用那些在困难矛盾面前敢于担责负责的人，选用那些解决问题有思路有办法的人，选用那些开拓局面卓有成效的人。要通过强化正确用人导向，健全干部考核评价体系，让那些有锐气、勇作为、敢担当的干部得到重用，让那些日常工作不负责任、关键时刻畏首畏尾的人受到警醒。

在领导干部中弘扬敢于担当的精神，需要领导干部自身加强修养，也需要良好氛围的支撑。要进一步健全严肃的党内生活，用好批评和自我批评这个利器，大力倡导讲原则、敢负责、勇担当的良好风气。要把担当精神作为干部教育的重要内容，纳入党校、行政学院、干部学院的日常教学之中，引导党员领导干部切实解决当干部为什么要担当、怎样担当的问题，增强敢于担当的思想自觉和行动自觉。要营造担当可贵、担当光荣的社会氛围，大力宣传埋头苦干、开拓创新、动真碰硬的好干部，宣传在急难险重任务中冲锋在前的好干部，宣传心系群众、爱民敬民、不计个人得失的好干部，让全社会向他们致敬、为他们喝彩，推动形成鼓励担当、崇尚担当的良好环境。

（本文系中共中央政治局常委、中央书记处书记、中央党校校长刘云山2014年3月1日在中央党校2014年春季学期开学典礼上的讲话，发表时有删节）





坚持党要管党、从严治党，是以习近平同志为总书记的党中央鲜明的执政思想和执政实践。全国组织部长会议强调，要坚持从严管理干部，坚持严字当头、严肃吏治。党要管党首先是管好干部，从严治党关键是从严治吏。把干部管好了，管党治党才能见到成效。我们按照中央部署要求，切实把从严管理干部贯彻到干部队伍建设全过程，认真解决失之于宽、失之于软、失之于松等问题，对干部严格要求、严格管理、严格监督，促进干部健康成长。

坚持严肃教育不放松。领导干部出问题，归根溯源是思想上的问题、信念上的问题。从严管理干部，首先要严肃教育，抓科学理论武装、抓理想信念教育、抓党性党风党纪教育，使各级领导干部坚定政治信仰、政治立场，提高推进改革发展的能力。我们着力健全干部经常性党性教育机制，把从严教育贯穿于干部培训、任职谈话、考核考察各方面，建立组织部门与干部“双向约谈”制度，充分

发挥组织的教育引导作用。在地方领导班子换届工作中，全区各级组织部门通过谈话教育、守纪承诺、短信提醒和全方位宣传，做到严肃教育“到人头”。当前，从严教育的重中之重，就是抓好习近平总书记系列重要讲话精神的学习，用讲话精神坚定理想信念，统一思想行动。深入开展党的群众路线教育实践活动，加强作风教育、宗旨教育，严肃党内政治生活、组织生活，自觉做到“四个服从”，决不能搞小山头、小圈子、小团伙，坚决维护党的团结统一。通过严肃教育，让每一个干部都深刻懂得严是爱、宽是害，当干部就必须付出更多辛劳，接受更严格的约束。只有把“总开关”的问题解决好了，领导干部才能够抵御各种诱惑的侵蚀，保持为民务实清廉的自觉。

坚持严格监督不放松。习近平总书记强调：“各级领导干部都要牢记，任何人都没有法律之外的绝对权力，任何人行使权力都必须为人民服务、对人民负责并自觉接受人民监督。”现在，有的干



部什么话都敢说，什么事都敢做，什么钱都敢花，什么地方都敢去，很大程度上是由于监督“缺位”造成的。要健全监督体系，以更加严肃的态度、更加严格的措施，用千万双眼睛紧盯干部作风，让干部习惯在“玻璃房子里”工作和生活，使其不敢专权、不敢失责、不敢懈怠、不敢腐败。我们坚持开展改进作风专项监督、经济责任专项监督、换届风气专项监督，取得了良好效果。重点抓好三个从严。一是日常管理监督从严。坚持抓早、抓小、抓苗头，早打“预防针”，常敲“警示钟”，防止小毛病演变成大问题，避免“亚健康”恶化成“重症病”。二是一把手监督从严。对一把手，无论是工作还是生活，无论是用权还是用钱，无论是说话还是办事，都要有监督措施，推动一把手模范遵守党规党纪，带头弘扬良好作风，在一级带一级中形成从严管理干部的整体效应。三是干部选拔任用监督从严。严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，实行干部选拔任用全程记实，建立“12380”举报受理综合平台，着力解决考察失真失实，干部“带病提拔”、“带病上岗”等问题，营造良好用人风气。

坚持严明纪律不放松。从严管理干部，既要及时“在口头上加以责备”，更要坚决“在行动上加以纠正”，让不讲规矩、违反纪律的干部付出必要的代价，使党的纪律和制度规定真正成为带电的高压线。我们对在年度考核和信访举报中发现的问题，对政治观念淡薄、闹不团结或存在腐败问题的领导干部，切实做到真查实查，果断进行处理，坚决维护党纪国法的严肃性。严明党的政治纪律，对公开散布和发表与党的理论路线方针政策相违背的言论的干部，对贯彻执行党的决策和要求阳奉阴违

的干部，对参与非组织活动或编造传播政治谣言的干部，要严肃批评教育，情节严重的进行组织处理或纪律处分。严明党的组织纪律，对目无组织、纪律观念淡薄、不服从组织安排的干部，对不遵守组织原则、重大事项不请示报告的干部，对各自为政搞“小圈子”、把分管领域当成“私人领地”、不对组织负责的干部，要进行严肃处理。严明党的人事纪律，决不允许搞任人唯亲、封官许愿，对违规提拔干部、突击提拔干部的，对搞拉票、贿选等非组织活动的，作出的干部任免决定一律无效，并严肃追究有关责任人的责任。严明工作纪律，加大对不胜任、不称职干部的处置力度，对作风漂浮、工作不力的及时诫勉谈话，对因工作失职造成严重后果和重大损失的严格问责。

坚持严密制度不放松。从严管理干部，就要定规矩、明要求，让大家知所趋、知所避、知所守。按照于法周延、于事简便的原则，抓好制度建设，严密制度设计，健全科学决策机制、选拔任用机制、考核评价机制、日常管理机制、民主监督机制，真正用制度管人管事管权。我们把制度建设作为从严管理干部的根本措施，认真执行函询、诫勉、经济责任审计、领导干部有关事项报告等规定，积极完善干部考核评价体系，制定领导班子和领导干部年度考核办法及加强公务员平时考核的意见，将全区各市、县（区）和部门分类进行考核，对干部实绩进行综合分析评定，切实提高干部考核的针对性、科学性和实效性。加强制度执行情况的监督检查，经常抓、反复抓、持久抓，充分发挥制度的约束、规范和引导作用，防止出现“破窗效应”，切实维护制度的严肃性和权威性。

（作者系自治区党委常委、组织部部长）

# 以改革创新精神 扎实推进非公企业“双强六好” 党组织创建活动

● 王少林

近年来，自治区以全面落实全国非公企业党建工作会议精神为主线，以发展强、党建强为目标，按照“与时俱进、因地制宜、灵活多样、注重实效”的原则，在全区非公企业中开展“双强六好”党组织创建活动，不断推动全区非公企业党建工作取得新进展、新成效。

把握关键，夯实创建基础。一是明确领导职责。全区上下机构设置一致，从自治区层面到市、县（区）层面全部成立了非公经济组织工委，挂在组织部，并配备了专职副书记，形成了非公党建工作“书记抓，抓书记”的新局面。同时，把非公企业党建工作纳入市、县（区）基层党建考核内容，把组建非公企业党组织、提高覆盖率、创建“双强六好”党组织作为考核的硬指标，每季度对各市、县（区）非公企业党组织组建情况进行通报，以此推动党建工作责任制的落实。二是强力扩

大覆盖。创建活动中，坚持以工业园区、商务楼宇、市场为重点，以行业协会、群团组织和产业链为依托，开展“百日攻坚”集中组建活动，以“网格化管理”为载体，强力扩大覆盖。截至2013年底，全区共有非公企业14333个，建立党组织3068个，覆盖企业10256家，党组织覆盖率达到71.6%，比2012年底提高了近20个百分点。三是加大党建工作指导员选派力度。为发挥党建工作指导员在创建活动中的重要作用，各市、县（区）把党建工作指导员的优势特长与派驻企业的行业特点、党建需求结合起来，统筹搭配，做到党建工作基础薄弱的企业全部选派党建工作指导员。活动开展以来，全区向非公企业派驻4100多名党建工作指导员，指导14000多家企业开展创建活动。

突出重点，务求创建实效。一是突出服务企业发展。全区各地坚持把服务企业发展作为搞好创建



活动的出发点和落脚点，大力推行党组织书记参加或列席经营管理层会议、党组织班子成员与企业经营管理交叉任职、沟通协商和恳谈会、党建带群团等制度。二是突出促进企业和谐发展。全区各地指导企业党组织开展“和谐企业”创建工作，广泛推行“四必谈、五必访”、“谈心接待日”、“关爱职工”、“走访慰问”、“结对帮扶”、“党员调解”等，及时排查化解各类矛盾纠纷。指导企业开展党群共建，推行“党工团一体化”工作模式，积极协调各方利益关系，建立工资集体协商制度、工资正常调整和增长机制，推进和谐劳动关系的形成。创建活动开展以来，全区各地累计协调解决劳资纠纷近8900多件。三是突出创新活动载体。为进一步优化和提升宁夏发展环境，打造城市靓丽名片，在全区出租车行业开展了以“安全星、文明星、服务星、守法星、诚信星”为内容的“挂牌评星”活动，促进出租车行业党组织和党员作用发挥，提升行业服务水平。以“双创双争四满意”（创建先进基层党组织、创建先进企业；争做优秀共产党员、争做岗位能手；实现群众满意、党员满意、企业满意、社会满意）为抓手，通过建立“党员责任区”、“党员示范岗”、党员科技攻关队、党员品牌工程、党员创新小组等载体，把党组织活动融入到生产经营管理的各个方面，做到关键岗位有党员、困难面前有党员、重点攻关有党员。自创建活动开展以来，全区非公企业党组织和党员共提出合理化

建议1.8万条，开展技术革新项目6200多个。

完善机制，提供创建保障。一是健全服务联系机制。在创建活动中，要求各地有重点地选树和培养一批特色鲜明、体现时代要求、有带动示范作用的先进典型。去年七一前夕，自治区首次评选表彰了53个全区非公企业“双强六好”党组织，各地也选树了一批先进典型。为深化“双强六好”创建活动成果，自治区非公经济组织工委制定了直接联系服务非公企业党组织工作机制，选取29个不同类型、不同规模、工作基础较好且有代表性的全区“双强六好”非公企业党组织，作为直接联系服务的重点，提出了七项具体联系服务措施。二是建立稳定经费保障机制。创建活动开展以来，自治区本级财政预算中每年列支200万元专项经费，用于补助非公企业党建工作，并随着开展工作的需要逐步增长。各地积极探索采取企业自筹、社会赞助、党员自愿捐助等方式，多渠道解决经费问题，逐步提高非公企业党建工作经费保障水平。三是加强阵地建设。按照“六有标准”，对金凤工业集中区“三围服务 阳光驿站”等5家党群服务中心给予重点指导，对科学规划、合理布局提出明确要求，加强规范化建设，给予一定经费保障。截至目前，全区2979家非公企业党组织，有活动阵地的党组织1876个，占总数的63%。

（作者系自治区党委组织部副部长）

# 完善干部考核方式方法问题研究

● 自治区党委组织部

考核是干部选拔任用和监督管理的基础环节，是深化干部人事制度改革的重点和难点之一。改革干部考核评价制度，完善干部考核方式方法，促进各级干部树立正确政绩观，是党的十八大和十八届三中全会确定的重大任务。2013年，我们通过召开座谈会、开展个别访谈、组织研讨交流、发放调查问卷等方式，就完善干部考核方式方法问题广泛听取各方意见，深入开展调查研究，提出了改进的意见建议。

## 一、改进干部考核方式方法的实践探索

近年来，宁夏各级党委及组织部门着眼于建设开放宁夏、富裕宁夏、和谐宁夏、美丽宁夏需要的坚强领导集体和执政骨干队伍，改进干部考核工作，完善考核方式方法，发挥考核的导向功能、识别评价功能、激励功能和监督功能，推动了领导班子和干部队伍建设，营造了干事创业的良好环境。

（一）考核内容探索“定性”与“定量”相结合。各地各部门结合实际，合理设置考核内容，积极探索“定性”与“定量”相结合，对干部德、能、勤、绩、廉进行全方位考核。注重加强德的考

核。自治区制定了《关于加强对干部德的考核的实施意见》，对德的考核重点、考核方式、结果运用等提出了明确要求。在考核各级领导班子工作实绩时，自治区按市县（区）、党群部门、经济综合部门、区属企业等将考核单位进行分类，量化各类考核内容分值，同时设置加分指标、扣分指标和否决指标，使定量指标与定性指标结合更加紧密。在市县（区）各级班子换届考核考察中，各地结合民主评议、信任度测评、考察谈话、德的状况调查等，对干部的工作实绩综合分析比对，客观公正评价领导水平、工作实绩、完成重点任务等情况，考核结果既有定量分值也有定性分析评价，增强了考核准确性。

（二）考核主体探索“考人”与“考事”相结合。坚持把确立目标、明晰职责作为干部考核工作的基础环节。年初，自治区党委、政府将重点工作目标任务逐项分解细化，分解到地方和部门，逐级签订目标管理责任书，推行重点工作、重大项目、重点工程目标管理，落实分管领导、承办单位和具体责任人及完成时限，考核工作中既考目标任务的



完成情况，又考责任主体的履职情况，建立一级抓一级、层层抓落实的责任制。对于“两大战略”（沿黄经济区发展战略和中南部地区百万贫困人口扶贫攻坚战略）和“两区”建设（宁夏内陆开放型经济试验区和银川综合保税区建设）等事关全局的重大部署，增加考核分值，增设考核专项，使其成为培养锻炼和发现干部的“主战场”。自治区坚持召开重点工作现场观摩推进会，交流经验，寻找差距，在推动重点任务落实的同时，考察了解干部的实际业绩，使“考人”与“考事”有机结合，取得了良好效果。

（三）考核方式探索“定期”与“平时”相结合。坚持把考核评价机制建设摆在突出位置，探索建立年度目标管理考核、重点任务与单项工作考核、换届考察与届中考核及日常考核相互配套、相互印证的考核评价机制。全区组织部门建立了与干部“双向约谈、深入走访”制度，注重深入实际、深入基层了解和发现干部。银川市不断完善干部考核办法，建立健全领导班子和领导干部分类分层考核体系，增强了考核的科学性和准确性，实现了考核结果与选拔任用的有效衔接。石嘴山市广泛推行了干部“干事档案”制度，围绕干部月度工作实绩记载、季度工作评定和公示及结果运用，完善目标管理和责任倒逼机制，变过去的年终考核为过程管理，用机制来保障和促使干部干事创业，积极探索以干部“干事档案”管人、察人、用人的新途径。吴忠市积极推行“两管三评一推优”（组织管理、自我管理，下级测评、同级互评、上级考评，推优激励奖惩）管理考核评价机制，对乡镇党员干部的实绩考核情况定期进行推优排队，对表现优秀、群众公认的党员干部进行提拔使用，激发了基层党员干部积极性和创造性。

（四）考核过程探索“集中”与“民主”相结合。坚持把党组织把关与扩大民主贯穿考核工作全过程，既有效落实群众对考核工作的知情权、参与权、选择权和监督权，又充分发挥党委（党组）组织领导作用。一些地方采取“三级联评”（上级评、本级评、基层评）方式，组织对领导班子和领导干部进行考核，把组织考核与群众考核有机结合起来，全面了解掌握领导班子的运行情况和领导干部履职情况。固原市在干部考核中专门增加了民意调查环节，让党员群众客观、具体地对干部进行满意度评价，做到了“干部行不行、群众来评定”。一些市县还修订完善干部实绩公示制度，向社会“晒亮”干部工作实绩，接受群众评判和监督，实现了“干部干得好不好，让群众来评判”。

（五）结果运用探索“激励”与“惩戒”相结合。坚持考核结果与干部选拔任用、教育管理相挂钩，切实发挥考核“风向标”作用。对工作实绩突出的领导班子和领导干部，在评先选优时予以倾斜，采取嘉奖或通报表彰、记功、颁发奖金等形式进行表彰激励。对工作实绩差、群众满意度低的班子和干部，通过诫勉谈话等方式进行批评教育，限期改正。近年来，自治区坚持对区直各单位及地级市的领导班子和厅级领导干部进行集中考核，根据考核结果，及时对考核评价名次靠后，工作不得力的领导干部，实行转任非领导职务或交流调整，实现领导干部与工作岗位的高度匹配，使领导班子结构不断优化。

## 二、干部考核方式方法存在的问题分析

经过多年探索实践，干部考核工作不断完善，方式方法不断改进，促进了干部队伍的健康发展。但在调研中大家普遍反映，当前的干部考核方式方法与培养选拔科学发展需要的好干部要求相比，还

有许多不相适应的地方，干部考核工作的科学性、规范化水平还不够高，唯票、唯GDP等一些影响考核质量和实际效果的问题尚未从根本上得到有效解决。问卷调查显示，对“目前干部考核方式方法的总体评价”“满意”占44.9%，“比较满意”占40.9%，“一般”占11.2%。

（一）从考核内容的设定看，干部考核的指标体系设置科学性还需进一步提高。一是考核指标设置存在“千人一面”现象。考核指标共性多、个性少，缺乏差异性和可比性。对不同职级、不同类型、不同岗位的领导班子和领导干部的考核，往往用同一个标准、同一把“尺子”来衡量，使领导干部的个性能力和政绩差异得不到准确体现。在调查中，37.3%的被调查者认为“目前的干部考核方式方法中存在的主要问题”是“准确性不够，考评指标设置不够科学，影响考评结果的客观准确。”二是考核指标设置繁冗复杂，重点不突出。有的地方在考核指标体系中把地方和部门所承担的所有工作全部列入考核内容，使考核过于庞杂。在德的考核中，既有正向测评，又有反向测评，一些干部群众很不适应。有41.4%的被调查者认为“目前的干部考核方式方法中存在的主要问题”是“操作性不强，考核繁琐复杂，重点不够突出”。三是考核过分重视经济发展指标，忽视社会发展指标。实绩考核的价值取向主要以经济增长为主导，忽视了发展潜绩，忽视了经济和社会发展的连续性、长期性以及原有的基础、条件等，对一些有利于长远发展，暂时显示不出效益的工作，未能及时恰当反映。

（二）从考核的手段看，考核工作的方式方法还需要进一步完善。一是“重年度考核，轻平时考核”现象比较突出。对领导班子和领导干部的考

核，通常以年度集中考核为主，往往是“一锤定音”、“一锤子买卖”，对日常考核不够重视，时效性不强。二是考核深度仍需要进一步加大。考核过程中多是偏重于述职述廉、查阅资料等常规静态方法，对实地走访、民意调查、跟踪了解等一些灵活有效的措施采用得少，不能全方位、多角度地对干部的道德品质、业务能力、作风表现等进行综合评价。三是定量考核与定性考核的准确性有待进一步提高。尽管各地各单位大多采用了定性和定量相结合的办法进行考核，但在具体操作中，由于缺乏必要的专业技术手段，客观上导致了考核的一定偏差。

（三）从考核的操作过程看，还存在重考核程序轻综合分析的倾向。一是重考核程序轻考核标准。考核工作仍局限于按传统模式和固定程序进行，对领导班子和领导干部考核评价标准缺乏深入系统的研究。二是重统计结果轻综合分析。考核中，把大部分精力和时间都用在考核领导班子和领导干部在履行工作职责时做了什么，怎么做的，对有哪些量的变化和积累，缺少综合分析研判，缺乏刚性约束，导致考核的片面性和考核工作程序空转。

（四）从考核结果运用看，结果运用还不够有力，导向性、实效性有待进一步增强。从现实情况看，考核结果的运用具有平面性，没有形成多角度立体式的综合运用。考核没有真正成为管理和监督干部的重要依据，缺乏科学的奖优罚劣的激励机制。在调查中，28.3%的被调查者认为“目前的干部考核方式方法中存在的主要问题”是“考核结果运用不充分，作用发挥单一，导向性不够明显。”就领导班子而言，对考核结果较差的领导班子进行诫勉谈话或组织调整是一种有力的鞭策，但对考核



结果较好的领导班子缺乏必要的激励措施。就领导干部而言，考核结果虽然与干部选拔任用、奖励惩处挂钩，对考核等次处于“两头”的领导干部激励鞭策作用比较明显，但对考核等次处于中间的领导干部激励作用有限，等等。

（五）从组织保障看，干部考核工作的体制机制还需要进一步健全。考核工作涉及面广、政策性强，需要详细的规程，系统的制度，确保每一阶段、每个程序都有制度规定可依，按程序操作。在实际工作中，各地各单位在考核内容、程序和方式方法等方面已形成一些相应的工作规则，但缺乏具体指导考核工作的系统制度，还没有形成一个专门、完整的考核操作体系，还存在多头考核、重复考核等问题，影响了考核工作质量。

### 三、完善干部考核方式方法的对策建议

不断完善干部考核方式方法，建立科学完备的干部考核评价机制，有利于引导干部树立正确群众观、利益观、政绩观，强化作风导向，激励干部干事创业。目前，关键是要围绕“怎么考核”这个核心，立足考准考实，坚持和完善已有的考核方式，积极探索实践新的方式方法，逐步建立和完善导向正确、措施科学、简便管用、促进科学发展的干部考核评价体系。

#### （一）突出考核重点

干部考核要突出考核重点，树立正确考核导向，使考核由单纯比经济总量、比发展速度，转变为比发展质量、发展方式、发展后劲，引导各级领导班子和领导干部牢固树立“功成不必在我”的发展理念。德的考核，不能只看得了多少票，关键要看政治品德，看是否真正群众公认。要坚持政治性、先进性、示范性的要求，重点考核忠诚、为民、务实、清廉，看干部是否忠于党、忠于国家、

忠于人民，是否确立正确的世界观、权力观、事业观，是否真抓实干、敢于担当、锐意进取，是否作风正派、清正廉洁、情趣健康。在具体方法上，可采取个人述职述德、民主测评测德、个别谈话问德、社区调查访德、查阅资料查德、设计试题考德、综合分析辨德、考察公示示德等方式进行。注重从履行岗位职责，从完成急难险重任务，从关键时刻、重要事件的表现察德。民族地区要把维护民族团结作为干部德的考核的重要标准和内容。政绩考核，不能光听说得有多好、表态有多及时，关键要看全面工作，看经济、政治、文化、社会、生态文明建设和党的建设的实际成效，看解决自身发展中突出矛盾和问题的成效，不能仅仅把地区生产总值及增长率作为考核下线的主要指标，不搞地区生产总值和增长率排名，把有质量、有效益、可持续的经济发展作为考核评价的重要内容，强化约束性指标考核，加大资源消耗、环境保护、消化产能过剩、安全生产等指标权重，强化刚性约束，制止不利于科学发展的行为。作风考核，要贯穿考核工作的全过程，通过推行干部作风纪实制度、开展作风正向测评、网上评议干部等方式，全面考核思想作风、学风、工作作风、领导作风、生活作风等情况，深入了解干部贯彻落实中央关于密切联系群众、改进作风的要求，努力做到干部教育培训有作风内容，监督管理有作风要求，考核评价和选拔任用有作风标准，让作风好的干部受到重用，让作风不好的干部受到警醒和惩戒。

#### （二）加强分类考核

根据不同地区、类型、层次领导班子和领导干部特点，建立各有侧重、各具特色的考核办法，更好地适用于不同对象的考核工作，防止考核“一刀切”“一锅煮”。市县（区）考核要根据不同区域环

境、经济基础和区域发展功能定位，突出经济增长与发展后劲、生态效益与环境质量、民生改善与社会和谐进步的考核，重点考核财政收入、居民收入、环境质量。同时要区分县（区）差别，依据省（区）和县（区）发展总体规划、功能区定位等发展前瞻性因素，将县（区）划分为若干类型，依据不同县（区）发展阶段、经济实力、资源条件、产业特色等情况，实行分类考核。党政部门的考核，可分为综合管理部门、行政执法和服务群众的窗口部门、专业技术性较强的部门等类别，进行分类考核。综合管理部门重点考核发挥职能作用、制定政策措施、加强综合协调等情况；行政执法和服务群众的窗口部门重点考核依法行政、履行职责、服务质量等情况；专业技术性较强的部门，重点考核提高专业管理水平、推进技术创新、服务中心工作等情况。根据不同层次干部岗位职责要求，实行分级考核，班子正职应突出知人善任、统揽全局、决策筹划、敢于担当、民主作风等方面的考核；副职突出协调配合、处理问题、落实任务等方面的考核；一般干部突出勤政务实、吃苦耐劳、完成任务等方面的考核。

### （三）完善日常考核

改变以往考核中“平时不闻不问，用时一锤定音”的现象，把平时考核、提拔使用考核、年度考核结合起来，使考核由静态变为动态，重在看平时、看干部的一贯表现，加强考核情况的储备，为全面客观地考核评价干部奠定基础。注重随机考核，通过深入基层、深入服务对象、实地走访等，听取群众对干部的意见，在乡语口碑中考察了解干部的履职情况。按照增强代表性、知情度和关联度的原则，引导群众有序参与干部考核工作，特别是要让“管他的”“他管的”“他服务的”“他身边

的”知情者参与考核测评，根据参与测评对象设置不同测评权重，广泛了解民意，扩大干部考核中的民主。加大专项督查，深入工作一线，跟踪督查了解干部贯彻落实上级党委、政府重大决策部署情况，了解考察干部总揽全局能力、执行能力、应急反映能力与政策理论水平。实行巡视考核，根据工作需要，组成巡视考核组，采取列席被考核单位年度工作会等重要会议，查阅有关文件资料，开展个别访谈等方式，了解领导班子和领导干部工作情况。提高民主生活会质量，组织部门和有关部门通过参加领导班子民主生活会，了解班子运行情况和领导干部个人的工作表现。会前要有选择地提前介入有关环节，会后要跟踪了解整改措施落实情况。开展谈心谈话，认真落实组织部门“双向约谈、深入走访”制度，积极开展与领导干部的面对面谈心谈话活动，多渠道、多层次、多侧面了解干部的思想工作状况，听取干部相互之间的反映，识准识深干部。改进完善经济责任审计，组织部门定期向审计部门提出年度审计计划，定期对领导干部进行经济责任审计。对重大投资建设项目、重点工程进展情况和重大资金使用等情况进行专项审计，及时跟踪考核领导班子和领导干部的政治态度、负责精神、处理能力、自我要求等现实表现。

### （四）加大量化考核

长期以来，考核内容定性的多，定量的少，定性与定量的统一性还不够。创新考核方式方法，要加强定量考评体系建设，把干部考核内容实化为一项项看得见、摸得着、可考核的具体指标，使考核指标能量化的尽量量化，实现考核评价由“定性一定性”向“定性一定量一定性”的转变。量化指标要可测量、可计算、可操作，尽量选择最具代表性的综合性、典型性、约束性指标，使量化指标重点



突出、简便易行。要实行定量指标总量控制，动态管理，防止指标数量不断膨胀，数字层层加码。对没有规范统计口径或统计方法的定量指标、没有数据来源的指标、数据不便统计的指标、易受人为因素影响难以考准考实的指标，不纳入定量考评体系。要借鉴和吸收先进的人才测评办法，在干部考核中，运用心理测验法，对领导干部的品德、价值观、领导风格、领导技能、性格等多方面素质进行测评，也可采取模拟工作情景来测评干部胜任程度和工作潜能。借鉴360度评估方法，采取多角度多层次的评价方式，避免评价中的主观性和片面性。充分运用信息化技术手段，开发相关软件，对干部民主推荐、民主测评、民意调查等环节实现无纸化统计和处理，运用现代信息技术提高干部考核的准确性和科学性。在推进量化考核的同时，也不能否定定性考核的作用，要坚持定性定量相结合，用分类定性来分析比较，用综合定性来判断评价，形成既有定性评价、又有定量结果的综合评价意见，通过定量考核和定性评价，进一步提高考核评价的准确程度。

#### （五）加强综合研判

坚持把日常考核与半年考核、年度考核及换届考察、民主生活会等相结合，综合运用巡视、审计、信访举报、经济社会发展数据、个人事项报告等反映班子工作、干部表现的相关信息，全面分析印证干部的现实表现，确保考核结果的真实准确。辩证分析主观努力与客观条件、前任基础与现任业绩、个人贡献与集体作用，既看发展成果，又看发展成本与代价，全面历史辩证地评价领导班子和领导干部的工作实绩，识别和制止“形象工程”“政绩工程”。根据考核结果和班子成员的分工，注重对实绩取得过程的考核，在过程考核中分析干部个

人的能力大小、工作努力程度、工作辛苦指数、工作思路、创新精神等，区分干部个人的贡献大小。从长远看，要逐步建立工作目标责任制和岗位职责规范，为考核干部个人提供依据。注意区分显绩与潜绩，把短期效果与长期作用结合起来，注重综合分析局部与全局、效果与成本、主观努力与客观条件等方面因素。坚持民主与集中相结合，加强集体研究与综合分析，充分发挥党组织在干部考核中的领导和把关作用，把测评情况同干部德才素质和一贯表现进行对照分析，全面客观地评价干部。特别是对到一个地方或部门工作时间不久、工作单位接触外界面较窄、群众不太熟悉的干部，对敢于负责、敢抓敢管但得票可能不高的干部，符合条件的应当由党组织综合考虑，客观公正评价，做到既尊重民意，又不简单以票评价干部。

#### （六）整合规范考核

建立和完善干部考核工作机制，加强对考核工作的统筹协调，取消名目繁多、导向不明、影响干部积极性的过多过滥考核，使各方面考核有机衔接，切实解决多头考核、重复考核、繁琐考核等问题。一是整合考核资源。形成年度考核、绩效考核和党风廉政考核“三合一”考核机制。精简各类专业业务工作考核，对分散于各部门的专项考核，有效整合到干部考核体系，简化考核程序，提高考核效率。对“一票否决”的工作内容全面清理规范，建立审批备案制度，防止“一票否决”泛化现象。二是成立工作机构。根据考核工作实际需要，成立干部考核工作领导小组，办公室可设在组织部，配备专门力量，负责领导班子和领导干部的考核工作。建立沟通协调制度，定期召开由纪检、组织、信访、审计、统计等部门参加的联席会议，交流情况，互通信息，整合资源，提高考核工作的科学化

水平。三是建立考核档案。将每个班子和干部的目标考核和政绩考核结果整理记录在案，与干部档案管理、干部监督等工作结合起来，把日常考察的情况纳入干部信息管理，建立起内容完备、分类科学的干部信息库。充分发挥干部考核档案和信息库的基础作用，加大数据分析，提出“进退留转”的初步意见，作为班子建设和干部管理使用的重要依据。四是加强顶层设计。研究制定干部考核工作规范性指导意见，完善干部目标责任制、领导干部职务任期制、交流制度、辞职降职免职制度、诫勉谈话制度、调整不胜任现职制度和干部日常教育管理培训等配套制度，促进考核工作的科学化、规范化、法制化。

### （七）注重结果运用

把考核结果与干部的选拔任用、教育培训、管理监督等紧密联系起来，以事实为依据，凭实绩用干部，形成正确的用人导向。根据考核情况，对实绩突出的干部，优先提拔重用，对考核中群众反映较差，工作实绩排名居后的领导干部，严格按相关制度规定给予组织处理。实行干部考核综合量化提名机制，将干部综合考核评价情况与会议推荐、个别谈话推荐得票情况进行综合量化计分，作为确定初始提名人选、拟提拔人选考察对象的重要依据。针对考核中发现的问题和不足，属于领导班子的问题，进一步加强思想政治建设，加强理想信念教育，加强民主集中制建设，完善领导班子内部运行制度，提高班子整体合力。对于领导干部个人存在的问题，因人施教，有针对性地加强对干部的教育培训，提高干部履职能力水平。将考核作为从严管理干部的重要手段，对考核中发现的苗头性倾向性问题，早提醒、早纠正，将问题解决在萌芽状态。对考核中发现的干部不作为、乱作为等问题，严格

执行干部问责制，坚决纠正干部管理中“宽”和“软”的现象。建立考核结果反馈制度，通过媒体通报、领导约谈、集体点评、向党组织集体和个人反馈等形式，适度扩大考核结果公开，既注意保护干部的积极性，又要给干部传递压力。完善干部激励保障制度，发挥考核在推行干部职级与职务并行制度中的基础作用，优先在考核优秀的干部中推行职级与职务并行制度。结合工资福利统筹改革，推进考核与干部工资待遇深度衔接，坚持精神鼓励与物质奖励相结合，调动各级干部的积极性、主动性、创造性。

### （八）实行责任追究

严格落实领导干部任期制，防止因干部变动频繁而产生的“短期行为”和“虚假政绩”。实行领导决策终身责任追究制，对拍脑袋决策、拍胸脯蛮干、拍屁股走人，给国家利益造成重大损失的，记录在案，视情节轻重，给予党纪政纪处分或组织处理。严格考核数据评估审核和统计执法，改进数据统计方式方法，由统计部门牵头，职能部门密切配合，对财政收入、居民收入、环境质量、市场主体增量等重要数据，实行直报制度，对于在考核中的“数字造假”行为按照有关规定严肃处理，维护考核数据采集的客观、准确、真实。加强干部考核工作者队伍建设，选优配强考核人员，加大业务培训力度，着力提高考核人员的综合素质，确保干部考核工作的质量和水平。按照权责一致的原则，坚持谁考核谁负责，强化考核人员责任观念和纪律意识，明确职责，规范程序，严肃纪律，加大对考核失误责任的追究力度，出现虚假政绩给工作造成损失者，要追究考核评价责任人的相关责任，使考核干部的干部同样受到约束。

# 关于党代表职能作用发挥问题的研究

## ● 同心县委组织部

党的十八大将党代表任期制和提案制工作提上了新的高度，党代表在经济社会发展和党的建设方面的重要作用不断凸显。为进一步发挥党代表作用，不断加强和改进党的建设，我县就党代表职能作用发挥问题开展了专题调研。同心县地处宁夏中部干旱带核心区，全县总面积4662.16平方公里，辖7镇4乡2个管委会171个行政村，总人口39.8万人，回族人口34.1万人，占85.9%。现有区、市、县、乡党代表1474人，其中：自治区第十一次党代会代表8人、吴忠市第四次党代会代表68人，同心县第十二次党代会代表276名，11个乡（镇）党代会代表1122人。

### 一、主要做法及措施

近年来，我县对发挥党代表作用的途径与形式进行了积极的探索与实践。主要做法是：

（一）加强领导，为党代表发挥作用提供组织保障。为切实做好我县党代表任期制工作，充分发挥党代表职能作用，县委成立了党代表任期制领导小组，负责研究、指导党代表大会代表任期制工作的全面开展，解决任期制实施过程中的重大问题。为确保工作的顺利进行，领导小组下设

办公室，办公室设在县委组织部，负责任期制常务工作。另外，办公室下设综合组和联络组，从纪检委、县委办、宣传部、统战部、政研室等部门抽调一部分同志，负责组织党代表开展学习培训、视察调研、建议案办理、督查评议等具体工作。为了便于组织和开展活动，全县按照区域和行业划分了11个代表团，并配备联络员，在党委统一组织、指导和管理下进行活动。代表参加有组织的活动，代表所在单位给予时间保障；无固定工资收入的代表，根据实际情况给予适当补贴。代表活动的经费，实行专款专用，列入财政年度预算开支计划。同时，为代表订阅党报、党刊和相关学习资料，向代表下发党内有关文件，提高代表政治待遇。为保证党代表任期制工作的顺利进行，我县先后出台了《同心县党代表学习培训制度》、《同心县党代表视察调研制度》、《同心县党代表建议案办理制度》、《同心县党代表督查评议制度》和《同心县党代表接访制度》共十项相关配套工作制度，制作并配发了党代表活动证、建议案登记表等，为党代表任期制的全面开展奠定基础。



(二) 注重培训, 为提升党代表综合素质提供服务。坚持以党校为依托, 以代表团为单位, 组织党代表参加学习培训, 提高党代表素质, 增强党代表履行职责的能力和水平。组织代表认真学习《党章》、《暂行条例》和党代表大会制度、党代表任期制、党内选举知识、法律法规知识、党代表履行职责的有关规定以及经济社会发展、和谐社会建设的相关知识, 围绕增强培训的针对性和有效性, 创新培训方式, 采取集中培训、以会带训、专题辅导、经验交流、现场参观等多种形式, 认真组织好县、乡(基层党(工)委两级党代表的学习培训工作, 全面提高党代表素质, 增强党代表参政、议政、执政能力。为每名党代表配发了《党代表工作手册》, 将党代表任期制文件制度编入手册, 供代表学习参阅。近年来, 全县共举办各类学习培训班36期, 培训各级党代表3208人次。

(三) 建言献策, 为党代表畅通意见表达拓宽渠道。积极探索党代表发挥作用的有效途径, 不断丰富党代表的活动形式, 为党代表作用发挥搭建平台。一是邀请基层党代表列席重要会议。在县委召开全委会、常委会等重要会议、研究重大事项时, 邀请有关领域的党代表列席会议; 基层党组织召开党委(党组)会议时, 邀请本单位或本辖区的党代表列席会议, 并适时安排党代表发言, 广泛征求代表意见和建议, 并组织基层党代表参与镇、村干部“两管三评一推优”工作和村级“民主议政日”活动。有力的促进了党务公开。二是积极组织党代表开展调研、考察、观摩等活动。各代表团通过定期或不定期的方式, 组织党代表深入农村、社区、企业、学校等领域, 倾听民声、了解民意。按照产业链来划分代表活动小组, 围绕新区开发、生态移民工程以及同心“十大产业”等开展活动, 增强了党

代表活动的针对性和实效性。同时围绕辖区内党的建设、经济建设、新农村建设以及重点项目进展情况等, 联合县人大代表、政协委员一同进行考察、视察、调研, 为推进各项工作献计献策, 真正使党代表与人大代表、政协委员一样, 在任期内发挥经常性作用。三是建立党代表阅文制度。为了有效解决党代表大会闭会期间党代表了解县委决策渠道不畅的问题, 县委适时向党代表印发了有关文件, 便于各级党代表对全县经济社会发展的重大决策、重点工作、年度工作计划和总结、人事任免等方面的文件进行阅知, 进一步拓宽了党代表的知情权和参与权。四是实行党代表建议案办理制度。根据《同心县党代表建议案办理制度》的规定, 党代表大会期间的建议案, 需经代表团充分讨论和酝酿, 半数以上代表同意后方可提交大会提案审查委员会审查决定是否立案。凡确立的建议案, 县委要在下一次党代表大会上通报办理结果。未经立案的建议案转为意见、建议, 由县党代表联络组整理、汇总后转综合组, 由综合组分类交办、答复。近年来, 全县各级党代表共开展调研视察120余次, 各级党代表共向同级党委提出意见建议863条。县、乡党代会累计收到代表提案286件, 办结278件, 办结率97.2%。

(四) 强化履职, 为党代表深入基层服务群众搭建平台。建立健全了代表联系群众制度, 探索实行委员联系代表、代表联系党员、党员联系群众, 引导代表向联系对象宣传讲解政策, 掌握社情民意, 帮助解决困难。党代表通过参加基层党组织民主生活会、民主恳谈、走访调研、电话联络等方式, 与基层党员群众加强经常性联系。以“下基层、知党情、听民声、促和谐、谋发展”为主题, 通过科学规划、分类设置、统筹建设的方式, 按照

“六有六公开一信箱”的要求，在全县13个乡镇（管委会）、20个生态移民村和具备条件的农村（社区）建立党代表工作室。推行“三位一体”党代表工作室工作模式，将区、市、县、乡（镇）四级“两代表一委员”全部纳入所在党代表工作室，开展“党代表接待日”活动，做到党代表开展活动的全覆盖，集中开展活动，集中解决问题，集中服务民生，实现“一室多用”。结合开展机关干部“下基层”活动，建立民情联系卡、民情登记卡、民情办结卡、社情民情台账“三卡一台”联系服务群众工作制度，认真了解和解决群众反映强烈的突出问题，不断提高做好新形势下群众工作的能力。

## 二、存在的问题

从调研的情况看，随着党代表任期制的逐步推行，党代表的作用发挥日益明显，途径和形式也有了一些拓展和延伸。但在实际工作中，仍然存在一些问题。一是素质能力有待提高。基层一线党代表由于社会身份、职业背景、文化修养、个人能力等因素影响，自身知识结构和能力素质差异性较大，政治理论水平、科学文化素质、沟通交流技巧、社会活动能力等不能满足工作需要，与党员群众对党代表寄予的期望相比，与党代表应肩负的重任相比，与新时期发展党内民主的迫切要求相比，还存在较大差距。二是主观动力有待激发。主要表现在：代表职责不明。与人大代表和政协委员相比，党代表发挥作用缺少制度约束，尤其是对代表联系和服务群众的目标任务、工作内容、活动方式和组织保障均没有明确规定，党代表联系和服务群众的积极性、主动性和参与热情未能得到充分调动，很大程度上影响了党代表发挥作用的积极性。工作方式不熟。党代表在闭会期间发挥作用是一项全新课

题，党代表还不能熟练地运用一种较好的工作方式开展工作，在一定程度上束缚了党代表作用的发挥。角色意识不强。大多数党代表都是在本职岗位上以职务身份履行党员的权利和义务，忽略了用党代表的身份和角色去发挥作用，在时间和精力上很难充分保障代表作用得到有效发挥。三是载体平台有待拓展。党代表赖以发挥作用的活动载体，程序性、规范性、操作性比较强，需要得到多方面的保障。总体来看，目前党代表发挥作用所需的载体缺少相关配套机制的保障，如联系群众形式单一，参与民主监督途径不多，建言议政力度不大，视察调查深入不够等等。这些都制约了党代表发挥作用。四是制度保障有待强化。党代表发挥作用的目标任务、联系方式、联系内容和制度保障等还没有明确详尽的规定。已建立的制度仅仅是提出了党代表发挥作用的大体框架，还没有形成有机的制度合力。五是社会氛围有待营造。相对于人大代表和政协委员而言，群众对党代表的认识还处于模糊阶段，党代表没有人大代表和政协委员的社会知晓度高，很大一部分群众不了解党代表的职责，有的甚至不知道本单位或本选区的党代表是谁，也不熟悉党代表可以满足群众的何种诉求，党代表发挥作用的活动面临着社会认知的“门槛”。实际工作中，一些基层党代表做了大量工作，但经常被视为日常工作和职务行为，而不被党员群众所重视。

## 三、对策及建议

针对当前党代表作用发挥面临的问题，要以实现党内基层民主规范化、制度化、科学化为目标，进一步探索拓展基层党代表发挥作用的途径，丰富基层党代表活动的内容，畅通基层党代表收集反馈群众意愿的渠道，不断健全完善基层党代表发挥作用的长效机制。

(一) 着力提升代表素质, 进一步提高党代表发挥作用的能力。任期制的实施, 赋予党代表闭会期间更为重要的工作职责。因此, 提升基层一线党代表素质对其发挥作用具有决定性的作用。一要加强角色意识教育。通过学习相关配套制度, 让党代表深刻理解自身角色的实质和内涵, 增强代表意识, 强化代表荣誉感、责任感, 从而将代表身份与自我价值相融合, 形成代表角色的固定价值观, 为发挥作用提供最基本的内在动力。二要注重理论素养提升。按照理论辅导与知情、知政相结合, 集中授课与视察调研相结合, 专家讲学与座谈交流相结合的方法, 建立经常性的党代表学习培训机制, 使基层党代表能够及时掌握开展工作的必备知识, 如党内民主建设方面的培训, 党的政策方面的培训, 党的理想信念教育, 等等。三要强化工作方法培训。建立完善党代表技能教育机制, 对党代表进行集中履职培训, 使党代表熟悉和掌握联系服务群众、撰写提案提议、化解社会矛盾、开展志愿服务的方法和途径, 不断提升党代表发挥作用所必需的能力。

(二) 着力加强监督激励, 进一步增强党代表发挥作用的动力。要通过建立相应的监督激励机制, 对党代表形成一定的制度性约束, 激励党代表更有效地反映群众的利益诉求。一方面要加强监督制约, 如建立党代表述职制度, 每年年底向选举单位的党员述职, 汇报履职情况, 接受党员评议; 建立党员质询党代表制度, 被质询的党代表解答党员问题, 回复党员质询; 建立党代表年度考核制度, 每年对党代表履行职责情况进行全面考评; 建立党代表公示制度, 将党代表的职务和联系方式在居住地和选举单位公示, 接受来自各个层面的监督。另一方面, 要加强激励引导, 如建立党代表表彰制

度, 定期评选表彰优秀党代表和优秀代表提案、建议; 对生活困难的基层一线党代表在致富项目和资金上优先扶持、在评先选优上优先推荐、在“双带”基金扶持上优先倾斜、在学习培训上优先安排、在慰问帮扶上优先考虑, 有效激发基层党代表发挥作用内在动力。

(三) 着力丰富活动载体, 进一步拓展党代表发挥作用的途径。党代表在闭会期间发挥作用, 关键在于创新机制、拓宽渠道, 不断丰富活动内容, 增强活动实效。一要搭建多层次参与决策平台。切实落实党代表列席地方党委有关会议、重大决策征求代表意见、代表提案和提议等制度, 定期开展代表视察调研、建言献策等活动, 对党委重要工作部署、主要工作动态、重要会议和紧急突发事件等, 实时向党代表通报, 拓宽党代表参与党内事务决策管理的平台, 使重大决策从“少数人研究”转为“多数人参议”, 促进党委决策更加科学民主。二要搭建经常性联系群众平台。通过开展代表联系党员群众、党内民主恳谈等活动, 实行重要情况通报和完善党务分开、民意收集等制度, 总结推广“党代表工作室”、“党代表接待日”等成功做法, 推动基层党代表广泛收集民情民意, 向各级党委及时直接反映基层党员群众的诉求, 努力形成“群众有呼声, 代表有反映, 组织有行动”的良性互动。三要搭建全方位开展监督平台。通过建立常委会向全委会报告工作等制度, 组织党代表参与对党委、纪委委员民主测评, 开展领导班子民主生活会前征求基层党代表意见, 参与民主推荐重要干部工作等, 确立代表在党内监督中的重要地位, 不断拓展和丰富代表参与党内监督的途径与方式。

(四) 着力完善保障体系, 进一步健全党代表发挥作用的机制。发挥党代表作用是一项长期工



作,需要进一步细化和完善相关文件和制度。一要加强工作力量保障。应将设在组织部门的党代表联络办公室设为地方党委的常设机构,配备专职工作人员,具体做好党代表的服务、协调和联络等有关工作,确保党代表在党代会闭会期间发挥作用有人抓、有人管。二要加强代表权利保障。党代表在视察调研、列席有关会议时,被涉及的任何单位、个人不得以任何借口拒绝或拖延。党代表的意见、提案、质询,相关部门必须限期予以答复。对于干扰党代表正常工作或者对党代表进行打击报复的,要依法依规及时予以处理。三要加强活动经费保障。借鉴人大、政协的做法,将党代表活动经费列入地方财政年度预算,或从党费中列支一定比例,作为党代表的专门活动经费。对于无固定收入的基层党代表参加活动,财政应根据实际情况给予适当补贴,支持基层党代表履职尽责、发挥作用。

(五)着力强化宣传引导,进一步优化基层一线党代表发挥作用的环境。发展经济、实施改革需要稳定的社会环境,同样,党代表发挥作用也需要民主、宽松、和谐的环境。部分基层党代表履职意

识不强,并不仅仅是个人的能力不够,更大程度上是因为社会知晓度不高。不仅要加强对党代表的培训,还要加大党内民主建设方面的宣传力度,要通过电视台、党建网、早读媒体和手机短信平台,宣传党内民主建设的知识,让党员干部和广大群众正确认识发展党内民主,全面了解党代表的职能作用,使他们主观上愿意参与、客观上能够参与、实践中有效参与党内议事决策等重大活动。同时,要广泛宣传党代表发挥作用的典型案例,让更大范围的群众认知党代表的职能和价值,增加对党代表的信任和认同,为基层党代表参与党内民主建设、反映群众利益诉求营造宽松的政治环境和良好的社会环境。

充分发挥党代表作用是一个长期探索、总结和提升的过程,需要党代表个体、党的各级组织的共同努力。各级党组织须在已有工作的基础上,进一步探索基层一线党代表发挥作用的途径和形式,拓宽党代表履职空间,充分发挥党代表的参政议政作用,推进党内民主建设经常化、制度化、规范化进程。

### 微 阅 读

如果你把全部注意力放在一件事上,那件事多么小也会被无限放大,仿佛是天大的事。那么,调转你的视线吧,去看人间的百态,历史的变迁,宇宙的广袤,再回头看那件事,你就会发现它多么微不足道了。让你的心灵活在一个广阔的世界里,你就不会死在一件小事上了。

——周国平

# 推行“158”党建工作机制的实践与思考

青铜峡市法福来面粉有限公司

青铜峡市法福来面粉有限公司党支部成立于2012年4月，针对企业党建存在的问题，积极推行“158”党建工作机制，让党支部融入企业，成为企业与职工之间的纽带，实现了企业党建与企业生产同频共振。

## 一、基本情况

青铜峡市法福来面粉有限公司始建于1996年，2009年6月重组经营，公司注册资金5200万元，设计年加工面粉10万吨，大米7万吨，挂面1.8万吨，现有员工128名。是全国放心粮油企业、自治区重点龙头企业、宁夏食品十强企业、宁夏中小企业50强企业。公司党支部现有党员7名、预备党员1名。党支部成立以来，围绕“抓好党建促发展，搞好发展助党建”这个根本，积极发挥政治引领和政治核心作用，实现了企业党建与企业发展的互促共赢。

## 二、存在问题

1. 党组织融入企业难。青铜峡法福来面粉有限公司总经理为非党员，支部成立之初总经理担心党组织开展活动，占用时间、人力、财力，影响企业正常经营，增加成本支出，担心党组织为企业劳动合同、薪酬工资等问题同总经理争权、闹独立，虽然配合支部腾出专门会议室与活动室作为活动阵地，但对具体的党建工作则采取漠视的态度，造成支部发挥作用阻力较大，难以融入企业。

2. 党组织作用发挥难，一方面是党支部书记重视不够。公司党支部书记为办公室主任、总经理助理，主抓企业后勤及营销工作，对党的基本知识、组织活动程序掌握不够，重视程度不高，从而影响了党组织整体作用的有效发挥。另一方面是党建指导员进驻困难。法福来党建指导员是农牧局选派的干部，非企业“本土”人员，地位不高没有话语权，一些好的意见建议无法得到有效落实，导致党建工作推进“无力”，党员作用难以发挥。

3. 组织活动开展难。公司生产经营活动分班次、分散进行，职工业余时间较少，集中起来的机会不多，党组织开展活动时间易受生产、营销时间限制。企业的生产经营具有开放性和市场化的特点，总经理可以随时根据生产经营的需要增加或减少员工，致使党员就业岗位不稳定、流动频繁，公司的8名正式党员中大部分都不愿接转组织关系，原因有：一是总经理不是党员，担心今后党组织徒有虚名，不能正常工作；二是一些党员是企业改制时的下岗人员，多年来换了许多单位，组织关系自己都不知道在何处；三是有部分农村党员组织关系在村上可参加村党支部组织的外出活动或节日慰问，不愿意将组织关系接转到企业。

4. 党员教育管理难。一方面传统的党课教育需要集中开会学习，与企业生产经营时间相冲突，组织起来很困难。另一方面随着“80”后职工群体的

融入，单一的党组织活动方式不能完全满足党员职工多元化的需求。

### 三、建立“158”党建工作机制

针对以上“四难”问题，企业党支部围绕“抓好党建促发展，搞好发展助党建”这个根本，试推行“158”党建工作机制，探索企业各方面力量发挥作用的途径。

“1”就是围绕创建“双强六好”企业党支部目标，结合企业生产发展实际，推行党支部与党员双重承诺。

“5”就是在议事决策中实行“五步议事法”。为切实发挥党支部作用，要求党支部按照“广泛征求意见、支部提出方案、董事会议事决策、科室组织实施、办理结果公示”的“五步工作法”来解决企业发展和党员职工中的一些实际问题，做到企业的事大家提、支部议、董事会定、部门干、党员评，帮助职工参与企业决策。

“8”就是充分发挥企业八支队伍的作用。党支部定期宣传党的路线方针政策，积极培育企业文化，促进企业健康发展，发挥好政治引领与核心作用。董事会主要制定企业发展方案，组织实施生产、建设项目，支持党组织开展各种形式的活动，维护职工合法权益；发挥决策实施作用；在党员队伍中积极开展“党员责任区”、“党员示范岗”等活动，参与企业改革发展，为企业生产经营献计献策，发挥好党员先锋模范作用；工会切实抓好职工教育培训，维护职工合法权益，执行职工工资集体协商制，围绕企业生产经营，开展劳动竞赛、提出合理化建议等，发挥好服务带动作用；共青团主要引导青年职工进行岗位学习、岗位成才、岗位奉献，提高青年职工文化素质、技术素质、政治素质，培养和造就“四有”青年职工队伍，发挥好生力军作用；妇女组织主要开展“巾帼示范岗”、“我

为企业献计”等活动，召开女员工代表大会，做好女员工思想政治工作，发挥好和谐稳定作用；党建指导员积极传达上级党组织的重大决策和指示精神，提供党员学习的必要资料，指导党支部建立各项规章制度，协助做好党员教育管理和发展党员工作，督促、指导党组织开展活动，发挥好参与帮助作用；普通职工积极融入企业发展，当好主人翁，树立“为家打好这份工”的责任意识，发挥好主体作用。

### 四、做法及成效

1. 抓住关键点，健全班子强队伍。党支部成立后，采取“交叉任职、双向进入”方式支部班子，支部书记由总经理助理兼任。由于企业8名党员的组织关系有3名党员组织关系在村上，2名党员组织关系在已破产倒闭的企业，还有3名在其他县市区。经过摸底后，党建指导员反复与总经理沟通、做党员的思想工作，通过总经理“命令”转回2名农村党员组织关系；先后四次到吴忠市工信局、青铜峡市工信局、吴忠市就业局、利通区就业局查找档案，找回2名组织关系在破产企业的党员档案并将组织关系转回法福来党支部。建立和完善“三会一课”、党员活动日、民主评议党员等制度，开展党员员工“学理论、比创新，学业务、比技能，学先进、比贡献”的“三学三比”活动，提高了党组织和党员员工引领企业经济发展的能力。党支部牵头，在非公党工委、市总工会、市团工委的帮助下，2013年4月群团组织全部成立，逐步规范，形成了党群共建、协力发展的良好态势。

2. 坚守基本点，推进民主促和谐。推行“158”工作法以来，党支部组织员工开展建言献策活动。征集到事关企业发展的意见150多条，落实了首次年度优秀员工评选、员工趣味运动会、员工外出观摩学习、新设备技改、新产品开发、新销售



平台建立、员工洗澡等问题；帮助管理层出台了《公司重大事项决策制度》、《干部员工绩效评定管理办法》等一系列改革措施，解决职工各类问题120余件。支部结合企业实际，加强了党员骨干思想教育，组织党建工作指导员、党支部书记给党员和骨干上“班前5分钟党课”。推行了“党员早知道”制度，公司里的重要决策首先召开党员大会进行通报。

3. 把握着力点，关爱员工聚人心。支部牵头，组织开展了关爱党员职工身心健康活动，为所有职工入职前免费提供体检，为所有党员建立档案并发放《党员活动证》，建立谈心谈话制度，及时了解职工的生活困难，化解职工的思想疙瘩。设立了“党员先锋模范岗”，开展了党员“评星定格”、创先争优等活动，调动和激发广大党员干事创业的热情。支部还从细微处入手，为员工庆生送生日蛋糕，为生病住院员工送慰问品，先后向困难员工发放救助款5万多元，做到用真情感化员工、用诚意凝聚人心。工会组织技术骨干成立了以技改为核心的“攻坚团队”，解决了新设备使用中的“水土不服”问题、挂面车间挂面断条问题、开发新产品的质量等问题等，为企业挽回巨大经济损失。支部坚持“干好工作可入党、当好党员可重用”的理念不动摇，采购部员工石学文，进入公司后兢兢业业工作，2013年光荣入党，近期又被提拔为采购部副部长，在职工中产生了很大影响。目前，公司8名党员全部担任中层管理人员，有16名技术骨干向党组织递交了入党申请书，公司上下初步形成了培养一名党员、树立一面旗帜、带动一片职工的生动局面。

4. 找准切入点，丰富职工文化生活。企业团支部自办了《法福来报》，图文并茂地宣传企业生产经营、党建工作和精神文明建设情况。职工妇代会开展了“中国梦·企业梦·我的梦”愿景活动。捕捉、征集职工在工作、学习、生活中“精彩瞬间”

的镜头和企业、职工的愿景、梦想，张贴在宣传栏上，时刻提醒激励大家为企业和个人的梦想而努力。工会在《法福来报》和公开栏上设立了“回音壁”，把员工反映的问题以“回音壁”的形式，及时告诉他们问题能不能解决、不能解决的是什么原因、能解决的什么时候办妥，做到有音必回，让员工感觉到对他们的关注和重视。党支部在生产一线广泛征求职工意见，发现职工对文化生活需求高，希望能够组织外出观摩学习活动，经支部整理向董事会建议后，董事会立即拍板决定由党支部策划，工会与财务室组织实施，开展了“职工趣味运动会”、组织了红色景区观摩学习。

5. 打造闪光点，履行责任树形象。支部与工会引领公司主动承担社会责任，借助龙头企业的辐射带动优势，建设优质粮食基地面积20万亩，带动周边农民1600人就业。按照高于市场价5%的价格和4.2万农户签订订单，户均增收1710元。公司还积极参与农村公益事业活动，先后为学校捐助资金90余万元，硬化乡村道路4.2公里，在第一时间向地震灾区捐款2.5万元；2013年又向贫困家庭3名大学生和2名小学生伸出援手，捐款2万多元，累计向社会捐资捐物达500多万元。支部还协助公司在青铜市裕民街道怡园社区建立了“法福来爱心超市”，平价销售法福来公司的米面油，并且每季度向该社区15户特困户免费发放一袋米或面。2013年在农民收粮困难的情况下，积极主动以合理价格收购农民的水稻2万多斤，有力的保护了农民的种粮积极性。良好的社会效益促进了公司健康发展，公司三年取得宁夏中学生免费营养午餐粮油产品的供应资格，建成“全区放心粮油示范店（点）”200余个，“富硒雪花粉”、“蟹稻香大米”被中国国际粮油产品展览会评为金奖。2013年，公司实现销售收入4.2亿元，同比增长12.5%。



## ● 石嘴山市委组织部

为切实解决石嘴山市高层次人才短缺、引进困难的问题，石嘴山市委组织部积极拓宽思路，加强对外联系，按照“不求所有，但求所用”的原则，切实加大“柔性引才”工作力度。在了解清华大学与地方开展人才合作信息后，市委组织部及时对接，先后两次派专人赴北京与清华大学进行协商，达成了合作意向。2013年3月，在北京清华大学签订了《共建研究生骨干地方短期挂职锻炼基地协议》和《共建研究生社会实践试点基地的协议》。4月下旬，清华大学党委副书记史宗恺、党委组织部副部长张小平、研究生工作部副部长林成涛等人先后两次来石嘴山市调研考察，签订了《关于加强干部交流、人才引进工作》的协议。

### 一、“三个协议”的主要内容

（一）共建研究生骨干地方短期挂职锻炼基地协议。清华大学把石嘴山市作为校级研究生骨干短期挂职基地，每年选派10名左右政治素质好、业务能力强和具有一定的管理能力的博士研究生

骨干和青年教师来石嘴山市挂职锻炼。挂职岗位面向基层，挂任所在单位的领导助理。挂职时间6周左右。石嘴山市为挂职研究生提供必要的工作、生活条件，负责对挂职研究生进行安全教育和管理等。挂职研究生在自身能力的基础上，根据自身专业，为石嘴山市企事业单位提供科技服务。

（二）共建研究生社会实践试点基地协议。清华大学把石嘴山市作为校级研究生社会实践试点基地，对全市各企事业单位提出急需解决的各类科研项目，积极向研究生推荐。研究生通过社会实践进行科研攻关，提供科技服务。各接收单位可以无偿使用清华大学在社会实践中研究出的科技成果。对于难度较大、不适合研究生开展社会实践的项目，清华大学将积极促成项目需求单位与清华大学有关院校（系、所）开展科研合作。

（三）干部交流、人才引进工作协议。石嘴山市根据需要拿出部分领导岗位用于选聘清华大学优秀人员到石嘴山市直接任职或试用任职。根据

石嘴山市的岗位需要，清华大学推荐年龄40岁以下、现任副处级领导职务的优秀人员到石嘴山市直接担任同级别领导职务；特别优秀的人员可以安排正处级领导职务、直接任职的，给予半年的适应期。适应期内，其人事关系仍保留在学校。适应期满后，经双方沟通协商，对有意留任石嘴山工作的人员，经石嘴山市委组织部综合考察，办理正式任职手续。具有博士学位的任副处级领导职务，具有硕士学位的任正科级领导职务，试用期一年。

### 二、“三个协议”履行情况

三个协议签订后，石嘴山市认真履行协议，切实加强清华大学的沟通联系，采取有效措施，积极做好清华大学博士研究生挂职锻炼和社会实践的准备工作。2013年7月1日，28名博士研究生来到石嘴山市各企事业单位开展社会实践；7月4日，6名博士、硕士研究生骨干在石嘴山各有关单位进行挂职锻炼；7月17日，清华大学研究生工作部部长助理王宇翔来石嘴山市工业和信息化局任副局长。在一个多月的时间里，清华大学的研究生们吃住在企业、单位，以求实的精神、负责的态度和踏实的作风，走基层、下车间、进实验室、进行课题研究、开展技术攻关，为企业科技创新和技术改进做了大量工作，先后完成涉及学科建设、战略规划、技术攻关、环境整治和教学管理等各个方面的共28个项目课题，并在11个技术项目方面提供攻关方案。其中，李楠同学承担的“建立金相试验方法并分析力学性能与组织的关系”项目，完成了黄铜H65金相试验方法的探究确立和30个产品试样的金相检验工作，建立了带材产品力学性能与组织关系的分析方法，弥补了中色（宁夏）东方集团公司长达一年的黄铜金相检验分析技术的空白。李卫旗同学结合石嘴山市矿山机械发展特色，制定了矿山

机械制造装备业集群及专业化协作配套产业实施方案。还有很多同学分别对稀有金属新材料产业基地发展、电石化工升级改造工程节能减排、星海湖水生态保护及综合利用进行战略研究，撰写规划报告等。在开展社会实践和挂职锻炼期间，清华大学的研究生们还成立了临时党支部，组织了多次丰富多彩的组织生活会，并自编配乐诗朗诵《石嘴山赞》，参加了广场文艺演出，受到了社会各界的好评。8月5日，石嘴山市委组织部与参加社会实践和挂职锻炼的清华大学的研究生们，共同在腾讯网上举办了“清华学子看石嘴山”大型微博访谈活动。活动从8月5日14时30分开始，提问近300余条，较好地宣传了石嘴山市及其人才工作的方针、政策，扩大了石嘴山市的知名度，在全国引起较大反响。

### 三、与清华大学开展人才合作的重大意义

石嘴山与清华大学的人才合作，是清华大学首次与宁夏开展的人才合作，开辟了“柔性引才”的新路子，扩大了石嘴山的知名度和影响力，搭建了与著名高等学府密切联系、加强合作的平台。通过短期挂职和社会实践，既可以借助清华大学高端人才聚焦、特色学科明显、科研技术雄厚等优势，有效解决我市人才资源不足、技术研发落后等问题，促进石嘴山开放与发展，为石嘴山市建设和谐富裕美丽新型工业城市、在全区率先全面建成小康社会提供有力支持，也可以促进清华大学研究生加强实践锻炼，为清华育人做出贡献。

在与清华大学的合作过程中，清华大学被石嘴山市诚挚的感情所感动，协调招生部门，在全国招生名额减少的情况下，给宁夏新增加10个本科招生名额，为自治区的教育事业也作出了突出的贡献。





# 落实党员党性定期分析 民主评议制度的实践与探索

● 盐池县委组织部

党的十七大提出“建立党员党性定期分析制度”，是党的组织生活的重要制度，是从严治党，加强党员教育、管理和监督，保持共产党员先进性的有效措施。近年来，盐池县在借鉴吸收先进性教育、学习实践科学发展观和创先争优等活动经验的基础上，将党员党性定期分析、民主评议作为党员教育、监督和管理的重要抓手和有效载体，使党性定期分析、民主评议在提高党员素质、增强党性修养、强化党性意识中发挥了重要作用，党员自我感知、自我认识、自我评价、自我教育、自我提高的意识和能力明显提升，先锋模范作用进一步得到发挥。

## 一、主要做法

（一）立足全县实际，坚持分类指导，增强了党性分析、民主评议的针对性。盐池县辖4乡4

镇、1个街道办事处。全县有党（工）委27个、党组7个、党总支10个、党支部315个；有党员8132名，其中，农村党员4585人、占56.3%，女党员1689人、占20.8%，少数民族党员178人、占2.2%，在职党员3135人、占38.5%，离退休党员745人、占9.2%。开展党性分析、民主评议活动以来，我们立足全县实际，根据不同行业、不同类型将党员划分为机关、农村、社区、企业、学校五类，详细制定了各类党员党性分析标准，使党员分析有规可循、有据可依。对机关党员确定了“理想信念坚定、宗旨意识牢固、工作作风务实、工作业绩出色、道德情趣高尚、廉洁自律自觉、服务意识明显”等党性标准；农村确定了“遵纪守法好、联系群众好、带头致富好、带动技能好、维护稳定好”的“五好”党性分析标准；学校确定了“教书

育人，为人师表，爱岗敬业，师德师风”等党性分析标准；社区确定了“理想信念、宗旨意识、工作学习、组织纪律、工作作风、服务水平”等党性分析标准。通过类别化为各类党员确定了党性分析标准，并细化了评议内容，使党员的分析评议与自身实际、业务工作紧密联系，切实增强了党性定期分析的针对性。

（二）规范分析程序，把握评议环节，确保了党性分析、民主评议的实效性。按照新形势、新阶段、新任务下党对党员的要求与期盼，以《党章》为标准，严格落实党内组织生活制度。按照“学、征、剖、评、改”五字环节，切实提高分析评议质量。突出“学”字，教育引导党员学习《党章》、遵守《党章》，让党员在学习过程中对照党员义务、权利、党内规定、行为准则等，提高党性认识。突出“征”字，各党支部通过调查走访、发放征求意见表、设置意见箱、召开座谈会，开展党员谈心活动等，广泛征求党员群众的意见建议，认真归纳梳理。对党员存在的问题，向本人如实反馈，使党员清楚自己的表现，群众的认可度，明白自己在群众中的地位。突出“剖”字，党员对照《党章》和行业评议标准，结合支部的反馈情况，认真分析，查找自身不足和存在的突出问题，撰写党性分析材料，开展批评与自我批评，剖析问题根源，查找不足表现。突出“评”字，通过党员逐个党性分析，党员之间相互评议，再由党支部根据党员的日常表现，对每个党员提出初步的评议结果，经党员大会确认后，填报《党员党性分析评议登记表》。在评议过程中，党员对评议意见有异议的，可向上级党组织提出复议申请。突出“改”字，待支部批复后形成正式意见，党组织和党员严格按照存在的问题，帮助党员及时整改，对阶段性的

问题进行限期整改，直到整改到位，保证整改效果。

（三）注重工作结合，突出评议特色，增强了党性分析、民主评议的科学性。全县各级党组织把推进县委、政府中心工作、重点项目与服务群众的能力水平作为党员党性分析评议重要内容，实现了党性分析与具体工作的紧密结合。制定了《盐池县基层党组织党员“评星定格”考评办法（试行）》，重点对农村党员“理想信念、组织生活、遵纪守法、带头致富、弘扬正气”等10项评议标准进行了细化、量化。按照公开承诺、学习教育、自我剖析、民主评议、张榜公示、组织审定和组织处理7个步骤，在冬季轮训和年终党员大会上对照“评星定格”10项标准进行分析评价，十项标准十颗星，每完成一项得1颗星，得10颗为“优秀党员”，8-9颗星为“合格党员”，6-7颗星为“基本合格党员”，5颗星以下为“不合格党员”。民主评议结束后，将评议结果进行公示，主动接受党员、群众的监督，并将“评星”结果展示在党员“评星定格”竞赛台上，让党员互相对照、互相学习、互相监督。“评星定格”结束后，对评出的优秀党员进行表彰奖励，对“基本合格党员”，党支部向其下发《党员告诫通知书》，指出存在的问题和不足，提醒其进行整改。对不合格党员，向其下发《限期整改通知书》，并指定专人进行帮教转化。对整改期满后效果不明显的，支部组织党员进行评议，认为整改无效的，按照不合格党员处置有关规定进行组织处理。通过“评星定格”机制的运用，切实增强了党员的党性意识、竞争意识和服务意识。

（四）强化考评管理，注重结果运用，增强了党性分析、民主评议的公信度和影响力。近年来，

盐池县把“两管三评一推优”作为评价和监督管理党员干部的重要载体，依据《关于在全县各级党组织中开展“两管三评一推优”管理考核机制的实施方案》，从乡镇逐步向部门（单位）延伸。在具体运行中，以强化“组织管理和自我管理”为重点，通过签订目标管理责任书，完善党委中心组学习、党员干部教育培训、党内激励关怀帮扶等制度机制，切实加强对党员的组织管理。同时，以公开服务承诺的方式，让党员干部在自身修养、综合素质、工作水平、工作作风、模范带头、廉洁自律等方面做出承诺，将自我管理具体体现在日常工作、学习和生活中。突出“三评”，把党员干部的考核评价权分别交给下级、同事和上级党组织，经过逐星、逐项评议后，对每个党员干部作出客观公正地评价。考评结束后，综合运用考核评价结果，对全体党员干部统一推优排队。盐池县花马池镇在“两管三评一推优”管理工作中，在注重加强组织管理和自我管理的同时，把“三评”作为核心，重点从“德、能、勤、绩、廉”5大项和政治思想、依法行政、业务知识、工作能力、创新协调、工作态度、工作效率、工作质量、廉洁自律、遵章守规等10小项来细化指标进行评价。按照下级测评占40%、同级互评占30%、上级考评占30%的比例，对党员干部进行严格管理考核。综合考评结果对评选的季度之星、荣耀之星、光耀之星进行公示后，党员群众无异议，分别给予500元、1000元、2000元奖励。对评为年度之星的，除了物质奖励外，按照“一推优”程序，积极向组织建议提拔使用。同时，对每季度考评排名在后五位的党员干部，在年终考核中不得评优，对四个季度考评排名倒数第一的党员干部，年终考核直接确定为不称职（不合格）。通过“两管三评一推优”这种奖优、罚劣、

促中间的管理机制，有效地激发了党员干部工作的积极性、主动性，党员的党性意识、服务意识明显增强。

（五）创新分析载体，活化评议方式，增强了党性分析、民主评议的实用性。充分考虑学校、企业事业单位等行业实际，坚持把积分制管理办法作为党员分析评议的重要抓手，使党性分析与实际工作紧密结合，切实增强了党性分析的可行性和操作性。党员积分制管理办法主要从组织生活、创先争优、服务群众、遵纪守法、群众反映等5个方面及完成支部任务、服务承诺、联系群众、党员形象、结对帮扶、志愿活动、模范带头、维护稳定等10项具体内容，实行党员积分卡管理办法，按照个人和支部、平时与定期相结合的方式，采取上不封顶积分方式。（一）自我积分。党员每完成一项指标，就在党员积分卡个人记分栏上记上相应分值；（二）支部积分。支部每组织一项活动后，按不同分值为党员积分卡填写积分，并在支部积分管理台账上备案，以便年终汇总；（三）群众积分。支部每季度组织召开单位党员干部（职工）代表会议，让参会同志根据党员平时表现、工作实绩等为党员进行综合打分，支部负责汇总，将群众评议分值填入党员积分卡群众评议栏，并进行台账备案；（四）支部评定。支部每季度对党员个人积分、支部积分、群众积分情况进行汇总，根据党员综合得分情况，将年度得80分以上的党员确定为优秀党员，60-79分为合格党员，60分以下为不合格党员。同时，对评选为优秀党员的，在各类评比表彰中优先考虑。对评定为不合格党员的，进行诫勉谈话、限期改正或组织处理。

## 二、存在的问题

虽然我们在党性分析、民主评议工作中付诸大



量的实践与探索，也取得了一些初步成效，但在实际工作中还存在一些问题与不足。主要体现在：一是部分基层党组织对党性分析、民主评议认识不到位，敷衍应付走过场。党性分析、民主评议的目的在于依靠严格有效的组织生活，解决影响党员先进的突出问题。但是，不少基层党组织负责人对民主评议党员工作的重要性、严肃性存在认识偏差，认为民主评议党员无非就是“画个圈，打个钩，坐在一起唠一唠”，没必要较真。有的党委（支部）在民主评议党员工作上，事先不讲清评议意义，不明确评议标准，就让大家随便评议，事后也不对评议情况进行点评总结，缺乏工作的严肃性。有的党组织甚至置评议工作的基本程序和要求于不顾，不征求党内外意见，不注重开展批评与自我批评环节，只是让党员简单地发个言，领导讲两句话，填一下测评表就算走完了程序，致使评议工作的质量大打折扣。二是对党性分析、民主评议实质落实不到位，评功摆好拉关系。开展党性分析评议，是对照《党章》和新时期保持共产党员先进性的基本要求，进行党性全面的检查对照，发现问题、整改缺点。但一些党员不能正确看待批评与自我批评，在撰写分析材料时，说成绩长篇大论，讲问题遮遮掩掩，将原本找差距、查原因的党性剖析材料写成了评功摆好、自我表扬的“先进事迹”。另外，在评议其他党员时，不讲缺点讲优点，不讲问题讲成绩，尽说一些有违良心的假话、不痛不痒的废话、相互吹捧的客套话。特别是在评议党员领导干部时，更是有意奉承、一味讨好，把民主评议当成了拉关系、卖人情的良机。还有的在评议中怕得罪人，影响进步；怕搞僵关系，影响工作，患得患失。三是党性分析、民主评议整改落实不坚决，姑息迁就讲照顾。开展党性分析、民主评议就是通过

分析问题、剖析原因、解决问题，通过分析、总结、改进、完善，不断促使党保持先进性、纯洁性。但是一些基层党组织和个人在整改落实上缺乏较真碰硬的力度，特别是对于被评价为不合格党员的处理问题上，存在怕得罪人，影响团结，导致该处分的不处分，该清除的不清除。有的私心杂念作祟，认为不合格党员处理多了，等于揭自己的短，给党委（支部）的丑，所以，对不合格党员放之任之。有些党组织重感情轻原则，对于不合格党员偏袒呵护，在处置上避重就轻，从而导致民主评议无效果，给群众的感觉是过程轰轰烈烈，结果“蜻蜓点水”。

### 三、对策与建议

（一）加强教育引导，提高党性分析、民主评议重要性的认识。通过专题培训、理论研讨、观摩学习等活动，加强对党组织负责人的教育培训，提高对党性分析、民主评议工作的认识。注重利用“三会一课”、党日活动、组织生活会等，组织党员认真学习《党章》等有关知识，不断增强党员的党性意识。结合学习型、服务型党组织建设，充分利用好“三级联述联评联考”、“评星定格”、“两管三评一推优”、“两讲一创”、“三亮三比三评”等现有活动载体。通过挖掘典型、选树典型、宣传典型、推广典型，在全社形成“讲党性、重品行、走在前、作表率”的良好氛围。使党员在坚定理想信念、增强党性意识中提高思想认识，正确看待党性分析、民主评议活动，能够在分析评议活动中坚持公平、公正，敢于敞开心扉讲实话。能够端正态度，摒弃私心杂念，本着对组织负责、对党员负责、对个人负责的态度进行客观评议。

（二）健全制度机制，确保党性分析、民主评议的严肃性。健全完善分析评议制度，是开展好党

性分析、民主评议的前提和保障。要建立沟通联系机制，通过开设邮箱、热线、短信平台、论坛等形式，“面对面”、“背靠背”地征求党内外群众的意见建议，及时公开分析评议标准、环节、过程、结果，接受群众评议和监督，增强评议的透明度。通过建立评议结果通报机制，对党员的评议结果，党委（支部）以书面形式通知党员本人，同时还要将党性分析评议情况通过公示栏、短信等方式向群众通报，接受监督。要对无视评议标准、程序和规定，无故不参加党性分析、民主评议活动的党员实行一次告诫，两次要求书面检讨，三次以上的按不合格党员处置。

（三）强化措施，狠抓落实，确保党员队伍的先进与纯洁。近年来，随着党员队伍的不断壮大，一些素质不高、党性不强的党员在社会上造成一定的负面效应，伤害了人民群众的生命财产，败坏了党的形象。因此，运用党性分析、民主评议机制是对党员进行提醒教育的一种有效途径，更是处置不合格党员进行的一项重要手段，但一些党组织不负

责、不作为，对不合格党员姑息迁就。所以，要在党性分析、民主评议中建立责任追究机制，对哪些民主评议党员工作不及时、不认真，简化程序、不坚持原则的基层党组织，要给予通报批评，责令党组织负责人进行书面检查。同时，各级党组织要在抓好教育引导、监督管理的基础上，注重将党性分析、民主评议的结果运用到处置不合格党员工作中。严格按照《党章》和有关规定，通过不同载体对不同类型的党员进行评议，在评议过程中，要充分听取群众意见，对形成的结果，不拆不扣地抓好落实。特别是在不合格党员的处理上，应遵循“先教育后处理”原则，对不合格但愿意改正的，应进行劝勉谈话，责令限期改正；对不合格又不愿意改正的，应劝其退党，劝而不退的，应采取组织手段予以除名。同时，应积极探索建立党员“资格年审”、“挂牌预警”等教育管理制度，切实形成能进能出、优胜劣汰的党员队伍先进性、纯洁性建设保障机制。

## 微 阅 读

### 观人

古人有“四观”来看人是否可交：“观人于临财，观人于临难，观人于忽略，观人于酒后。”

这深入人性的四个方面：爱财是否取之有道，临难是否从容镇定，办事是否漫不经心，酒后是否放任自流。

有分寸感就不贪，有意志力就不怕，有责任心就不懒，有自控性就不乱。这对于我们自我修养，同样也适用。

# 以优良的作风保障选人用人风清气正

● 李志达

习近平总书记在全国组织工作会议上指出，用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。自治区党委书记李建华在全区组织工作会议上要求，要用好的作风选人，最核心的就是要树立正确的选人用人导向。这是对干部选拔任用工作提出的更高要求，对于进一步推进经济社会各项事业发展具有重大意义。各级组织必须坚持德才兼备、以德为先的原则，加快干部人事制度改革步伐，健全机制，完善制度，在选人用人上始终保持风清气正的优良作风。

坚持用好的作风选人，必须把坚持党性原则贯彻到选人用人全过程。组织人事部门特别是党委班子中的一把手，要熟练掌握《党政领导干部选拔任用条例》，靠党性严把干部选人用人条件关，坚决执行选人用人的原则、标准、程序、纪律等规定，在任免干部中必须认真执行集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定的制度，严格选拔任用程序，在形式上不简化、不变通、不走样，坚决防止和克服用人上的不正之风。要旗帜鲜明地反对跑官风、说情风，敢于抵制各方面干扰，敢于主持正义、说公道话，保持正气凛然、刚直不阿，任何情况下都能够严格按照党的原则和政策选人用人。

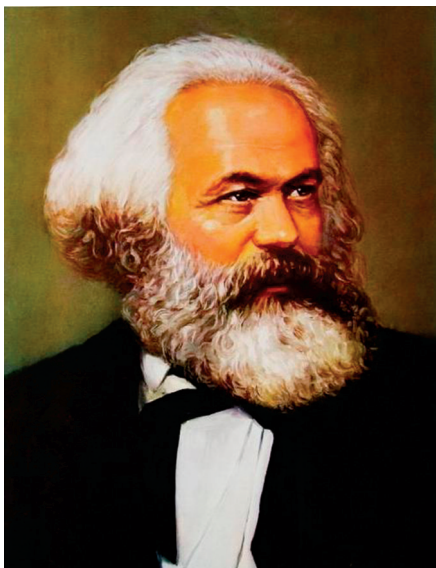
坚持用好的作风选人，必须把德才兼备、以德为先作为标尺一量到底。有德无才会误事，有才无德要坏事。全方位、多视角、多层面选人用人，要细看工作实绩、详察理想信念，更要深入

到广大基层群众中去核实，这样才能对一个干部作出客观的判断。要坚持“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部的标准，用政治坚定、思想敏锐的干部，不用脑筋僵化、立场不稳的干部；用敢于负责、勇于开拓的干部，不用裹足不前、无所作为的干部；用雷厉风行、积极肯干的干部，不用推诿扯皮、办事拖拉的干部；用廉洁奉公、不徇私情的干部，不用贪赃枉法、徇私舞弊的干部；用思想作风正派、务实苦干的干部，不用作风漂浮、拈轻怕重的干部，努力形成好的选人用人导向。

坚持用好的作风选人，必须把制度建设作为根本性、全局性、稳定性和长期性的任务常抓不懈。用好的制度可以保障用好的作风选人，用好的作风选人的关键是要建立一套科学的选人用人制度。在选人用人工作中，要始终坚持民主、公开、竞争、择优的方针，深入推进干部人事制度改革，完善扩大干部工作民主制度，进一步落实广大干部群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权、监督权；要不断完善干部工作公开制度，增强干部工作的透明度，让选人用人权在阳光下运行；要积极推进竞争性选拔干部，打破论资排辈、平衡照顾，实现优胜劣汰，使优秀人才脱颖而出，确保把“用好的作风选作风好的人”的要求落到实处，实现把“合适的人用到合适的岗位上”的目标要求。

（作者系泾源县委书记）





中国文化博大精深、源远流长，形成了五千多年的华夏文明，成为中华民族生生不息的精神支柱。它不仅历史悠久，而且具有很强的开放性和包容性。马克思主义在现代中国的广泛、迅速传播，并指导中国共产党取得新民主主义革命的胜利，建立了社会主义制度，取得了改革开放的辉煌成绩，主要因素之一是一大批先进的马克思主义者将马克思主义与中国文化有机地结合起来，用来指导革命、建设、改革实践，最终取得了一个又一个胜利。

（一）将马克思主义与中国文化“联姻”，使马克思主义被中国大众所逐步接受，从而在中国大地上生根、发芽。回顾中国共产党90年的风雨历程我们会发现一个清晰的脉络，即马克思主义在中国不断传播的历程，就是一个和中国文化不断碰撞、融合的过程。产生于资本主义大工业

时代的马克思主义在与有着几千年深厚的农耕文化、小手工业文化的半封建半殖民地的中国一经接触，就使一些苦苦探索中国革命发展道路的仁人志士看到了中国发展的希望。之前，面对西方各种思潮的冲击。他们在困惑中不断思考和探索，为中国的改革图强开出了各种“药方”，但由于东西方两种不同文化视角下价值理念的不同，中国的国情与西方资本主义国家的实际迥然不同，使一些机械照搬西方各种思潮的中国进步人士的种种努力都在黯然失败中退出了革命的舞台。只有中国共产党担当起了把马克思主义与中国文化有机结合、引导中国革命走向胜利的伟大的历史使命。

中国共产党从一个弱小、稚嫩的党发展成为强大、成熟的党，从照抄照搬共产国际、苏俄模式到提出“武装夺取政权”、“农村包围城市”、不断实现农民“耕者有其田”的中国式的革命道路，正是基于对中国文化的一个现实性和历史性的判断，对中国几千年文化的反观和追思，清醒地认识到农民占绝大多数的现实，有着深厚农耕文化精神积淀的中国人对土地有着深深的依赖，才对农民的利益给与了高度地关注，满足农民对土地的渴求，使得马克思主义与中国革命实践找到了最佳结合点，也使普通的中国人开始了解和关注进而信仰马克思主义。把马克思主义融入中国文化，为中国文化增加了新鲜的元素，成为

● 周学礼

# 马克思主义与中国文化融合的历史和现实意义

引导和支持中国革命发展的最先进的文化。回顾中国几千年的封建历史，每次大的革命，其实质就是土地革命的历史，就是农民起来造反、革命，重新分配社会财富特别是土地资源的历史。由于封建历史的局限性，虽然在客观上促进了生产力和生产关系，缓和了经济基础和上层建筑的矛盾，推动了中国历史的发展和进步，但每一次的农民起义大都被作为历代封建社会改朝换代的工具，不能从根本上改变中国阶级压迫和剥削的现状，进而“其兴也勃焉、其亡也忽焉”，没有逃出阶级政权的政息人亡的历史周期律。中国的民族资产阶级也曾经提出了“实业救国”、“教育救国”等种种救亡图存的中国式发展道路，但没有真正从中国历史和现实的文化实际出发，照搬西方资本主义的发展模式，只能是昙花一现的“乌托邦”。历史的发展趋势已经证明了一个颠扑不灭的真理——任何先进的主义只有和民族的优秀文化相结合，才能为大众所接受，成为推动本民族不断进步、发展的力量。

### （二）中国化的马克思主义

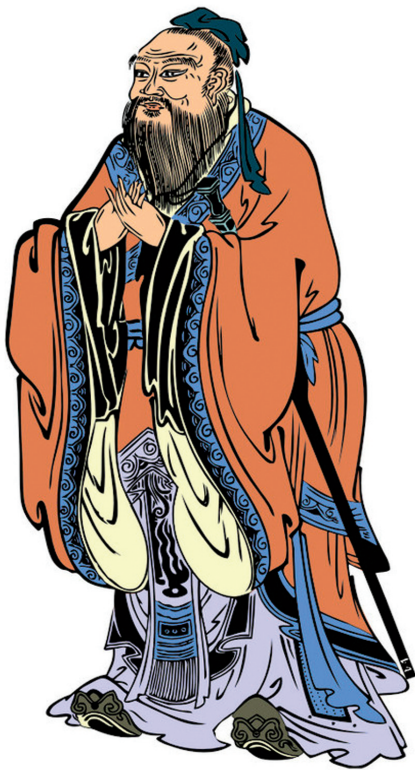
在不断汲取中国文化的精髓中焕发出勃勃生机。文化就如同在一个民族发展史中源远流长、永不停息的文明之河，哺育着这个民族的繁衍生息，具有强大的生命力和融合性、凝聚力。以儒家文化为核心的中国文化在几千年的发展、融合、创新中，不断被注入新的时代元素，愈发显示出强大的生命力。在世界各地相继成立的孔子学院，充分说明了中国文化对世界的影响力和吸引力。儒家文化中所倡导

的“己所不欲，勿施于人”、“和谐共处”、“以邻为伴、与邻为善”等处理人与人、国与国之间关系的思想正逐步被国际社会所认可。马克思主义作为一种革命学说，推动世界无产阶级革命取得了伟大的胜利。但由于世界社会主义国家文化的不同，人们对马克思主义认识上的差异，用一种模式指导各国社会主义建设和改革，机械地照搬照抄一些原理，不顾各国的文化差异，不能与时俱进，最终的结果

是导致一些社会主义国家的发展走入了僵化发展的死胡同，使得经济倒退、政权专制腐败、官僚主义和形式主义盛行，出现了苏共垮台、东欧巨变等悲剧。而与之相反，把马克思主义与中国文化有机地融合，适应时代的发展，不断指导中国社会主义建设和改革的实践，中国特色社会主义事业得到了长足发展。

马克思主义诞生于一百多年前，是马克思、恩格斯等革命导师根据当时的世界形势和无产阶级革命运动的发展实际而创建的革命学说。而历史发展到今天，一切都发生了巨大的变化，我们在学习和坚持马克思主义的一些

基本原理、方法的前提下，必须高度关注不断发生着的现实，以马克思主义为指导不断研究新情况、新问题，发展和丰富马克思主义，坚持从实践中来再到实践中去，使马克思主义理论始终与不断变化着的实践相联系、相结合。在如何对待马克思主义这一问题上，我们既不能固守一隅、抱残守缺、僵化机械，把马克思主义供奉于神坛之上，但也不能以与时俱进为幌子，用一些所谓的“新潮、时尚”



的实用主义的东西来图解、标签马克思主义的理论，迎合和媚俗时代的一些不合时宜的要求，淡化和动摇新时期马克思主义作为我们党根本指导理论的地位。新中国从成立到今天，经历了新民主主义革命、社会主义建设和改革开放，在中国化的马克思主义的正确指导下，中国特色社会主义事业蓬勃发展，中国共产党用实践证明马克思主义作为一种科学理论指导新中国实践的成功与伟大，也吸引了一大批世界各国的学者研究马克思主义。

今天，在中国共产党的执政理念中已经融入了许多中国传统文化的价值观念，中国共产党的主流意识形态的内容已经与中国优秀的传统文化逐步融合。如“小康社会”、“以人为本”、“和谐社会”等的提出，都能从中国传统文化中寻觅出这些思想演进的轨迹。近几年“国学”的兴起与回潮，也凸显出我们党对中国传统文化精神内涵的重新审视与兼容。因此，通观中国共产党发展的历史，我们可以发现，在中国共产党从革命党向执政党并且是长期执政党转变的过程中，与时俱进、兼收并蓄，对中国文化的精髓不断吸收和融汇，使得马克思主义在我国的伟大实践中越来越焕发出勃勃生机与活力，形成了中国共产党先进的执政文化，这也是国外许多研究马克思主义的经典学者百思不得其解的关键之所在。而这些传统文化中的精华部分，也基本反映了中国人民在建设美好精神家园过程中的普遍追求，也符合中华民族千百年来生存方式和行为心理习惯。

（三）努力创造在马克思主义指导下的具有中国特色社会主义文化新成果。中国特色社会主义文化就是中华民族的大众的科学的文化，既包含了几千年来传承下来的中国优秀传统文化，吸收了世界各国的先进文化，也包括“五四”新文化运动以来

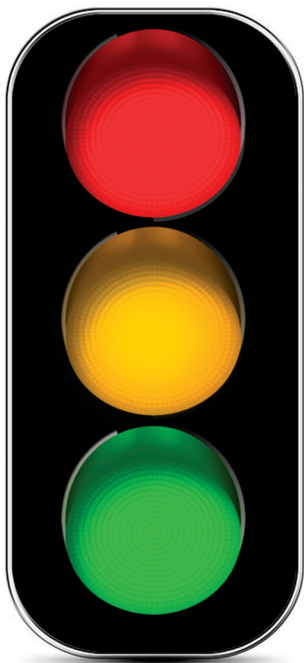
形成的中国先进的革命文化、执政文化。这之中的灵魂就是社会主义核心价值体系。毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观等，都可以统称为中国先进的革命文化、执政文化的核心思想、指导纲领，是马克思主义中国化一脉相承的发展体系，它反映了不同时期我们党实践探索的思想历程和实践轨迹，都将作为中国先进文化历史长河中的一颗颗珍珠而熠熠生辉。

当前，西方发达资本主义社会由经济危机引发的社会危机相继爆发，但深层次是文化的危机。我们在过去几十年中奋力追赶经济发达的资本主义国家，现在我国的经济总量已跃居世界第二，综合国力和世界竞争力在大幅提升。在注重发展经济的同时，我们也学习和吸收了发达资本主义国家文化建设方面的一些优秀成果，但同时也受到了西方文化中的一些糟粕的影响，在文化和意识形态领域出现了许多新情况、新问题，如“拜金主义”、“享乐主义”、“实用主义”、“极端个人主义”等价值观念冲击着我们的主流价值观，西方的文化产品充斥了我们生活的方方面面。世界文化在相互融合、激荡中不断对本民族的文化传统提出了新的挑战 and 考验。过去的一些亚洲国家学习资本主义全盘西化带来的在经济、社会、人伦道德等方面的问题，自身已无法解决，导致经济低迷、社会动荡。面对来自各方面的挑战，我们必须在马克思主义的指导下，不断挖掘和弘扬中华优秀传统文化的价值，借鉴人类一切先进的文化成果，不断与时俱进，开拓创新，努力建构和形成具有中国特色的社会主义文化，来滋养我们的心灵，重筑我们的精神家园，提升中华民族的整体素质，增强国人的凝聚力和向心力，为中华民族的伟大复兴提供不竭的思想源泉和精神动力。

（作者系石嘴山市委党校副校长）



# 向“问题干部”亮“红灯”



——江西上高县探索干部预警管理新机制

● 赵 兵

务等组织处理。

2013年5月以来，上高县已先后对10名问题干部进行谈话提醒，8人诫勉谈话，消除“苗头性问题”4个。几个月来，干部普遍感觉约束多了、自在少了，无论8小时内外，对自己的一言一行、一举一动也格外注意了。与实行预警管理前相比，对干部的信访反映逐步下降，反映干部问题的信访总量较去年同期下降22%。

**谁来管——县委统一领导、组织部门牵头、职能部门协作、社会群众参与**

2010年，上高县发生了一起干部因家庭矛盾导致的凶杀案，事后有群众反映，该家庭一直就不太和谐。这起案件引发了组织部门的深度思考：作为干部管理的主要职能部门，怎样才能更加及时、全面、准

确地掌握干部工作、家庭、社交各方面的信息，尽早发现苗头性、倾向性问题，提前进行介入干预？为此，县委组织部出台了经常性考核、干部考察进社区等一系列举措。

县委着眼克服干部管理监督中存在的各部门之间信息交流不畅、推诿扯皮等弊端，在原有干部监督联席会议基础上，成立了由县委统一领导的县干部预警管理工作领导小组，县委书记担任组长。县预警办建立和完善预警工作联席会议制度，定期收集分析预警信息、确定预警对象和级别、调度整改情况、研究部署预警工作。各基层党委（党组）也相应成立领导机构和工作机构，及时向县预警办报送预警信息。同时，该县还聘请了部分党代表、人大代表、政协委

从开会溜号、上班迟到，到工作拖延、办事不力，甚至驾车违章、邻里不和、信用不良……这些看起来并不属于“上纲上线”的小问题、小毛病，如今都纳入了江西上高县干部预警管理的“红线”。一旦干部存在上述行为，组织上就进行蓝、黄、红“三色”预警，并启动相应的提醒谈话、书面函询、诫勉谈话程序，规定限期整改。期限内整改不到位的，将自动转入下一级预警程序，直至调整岗位、撤销职

员，以及退居二线的领导干部为干部信息监督员，广泛动员社会力量参与干部日常管理监督；通过开通“12380”电话、设立信访电子邮箱等方式，拓宽干部信息的获取渠道，接受社会、群众的举报监督。

### 管什么——探索细化覆盖8小时内外的“全天候”干部预警管理内容

2013年9月17日，工业园管委会委员肖欠根为急着给园区某企业办好土地使用证，闯了次红灯，第二天他就收到了县预警办的提醒谈话通知。这是上高县开展干部预警管理以来，第一次对违反交通规则的干部发出预警通知。“开始时有点想不通，为这点小事，组织上还找我谈话，是不是管得太宽了？后来一琢磨，自己是公职人员还是党员，一言一行群众都看着，理当以身作则，思想通了，反而对组织更感激，以后也会更注意。”肖欠根谈起那次预警经历还有点难为情。

为体现“管早、管小、管平时”，实现对干部8小时内外日常行为的“全天候”监督，上高县探索细化了包括“开车闯红灯”“家庭不和睦”“信用卡年费欠缴”等在内的干部预警管理内

容。预警管理内容包括“政治思想、道德品质、履职尽责、工作作风、生活作风、廉洁自律”6个方面，分为“不遵守上班、值班制度，不按要求参加有关会议；驾车违反道路交通安全法；个人银行信用被银行列入黑名单；居住地社区有不良反映；领导干部履行经济责任审计存在问题”等14个项目，具体细化为14个项目中可能存在又尚未构成违法违纪的45种不良行为，让全县干部清楚哪些事情不可为，哪些行为必须警醒。

目前，全县207个科级领导班子相关信息和1196名科级干部、6877名一般干部的日常管理信息表已全部录入干部日常管理信息系统。这个系统实行分级建库、专人负责、定期更新、动态管理，确保干部信息真实可靠、全面及时、随用随调、严格保密。

“有了这个信息系统，就像医生看病用‘X光机’一样，组织部门对干部了如指掌，看得深、看得细、看得清，给县委推荐干部时底气也更足了。”上高县委常委、组织部长徐彩云说。

### 怎么管——实行三色预警，启动三级处置程序

“3分蓝6分黄，9分以上是

红色；蓝提醒黄函询，红色诫勉‘踩刹车’！”这是上高实行干部预警管理后，干部中流传的三色预警与三级处置顺口溜。

上高县对干部的预警管理操作简单易行。一旦干部存在预警内容不良行为，县预警办将记录对应分值，当领导班子或干部的分值累计到一定数量，分别启动蓝色（3分）、黄色（6分）、红色（9分及以上）三色预警。根据不同预警级别，县预警办严格执行蓝色提醒谈话、黄色书面函询、红色诫勉谈话的三级处置程序。同时，预警信息也将及时录入干部日常管理信息系统，待整改到位后，预警信息将予以消除；否则，自动转入下一级预警，直至彻底整改到位或调整岗位、撤销职务等组织处理。

经过半年多时间的试点到全面铺开，江西上高县的干部预警管理逐步走上了常态化、制度化、长效化轨道。“目的不是要把干部管死，而是要把干部管严用活。一方面向问题干部亮‘红灯’，让干部知道哪些不能干；另一方面通过给党员干部树‘风向标’，让干部知道该干什么，激发干部队伍的干劲和活力。”上高县委书记刘平道出了对干部实行预警管理的目的所在。

# 基层服务型党组织建设的“孝感路径”

● 陶 宏

党的十八大明确提出，以服务群众、做群众工作为主要任务，加强基层服务型党组织建设。十八届三中全会围绕“推进国家治理体系和治理能力现代化”目标，提出了一系列改革的新要求新举措。为全面加强基层党的建设和社会治理，孝感市以十八大和十八届三中全会精神为指导，坚持从群众中来，到群众中去，集成创新，在全市开展了三个“1+X”基层服务体系建设，探索了基层服务型党组织建设“孝感路径”，取得了良好效果，受到社会各界关注和肯定。

## “1+X”体系源于群众实践

孝感市三个“1+X”基层服务体系建设，发端于孝南区袁湖村。该村从2007年起，在村党支部

带领下，通过民主推选，先后成立了村民理事会和7个专门协会，实行支部领导、群众参与、民主管理、自我服务。该村自来水厂、排涝泵站、湾间路灯等基础设施建设，均由理事会和相应的专门协会组织实施。通过三个“1+X”建设，袁湖村生产生活条件不断改善，村容村貌焕然一新，邻里矛盾大幅度减少，社会保持和谐稳定，连续多年实现无打架斗殴、无违法犯罪、无婆媳不和、无群众上访、无计划外生育等“十无”。

为落实党的十八大提出的建设基层服务型党组织的新要求，孝感市吃透上情，借鉴外情，把握内情，“三情结合”找科学有效路径，在充分总结袁湖村经验做法的基础上，结合各地基层党建工作实





践,明确由组织部门牵头抓总,民政、人社等相关职能部门密切配合,充分发挥基层党组织核心作用,充分整合各类社会资源,充分调动基层群众参与,在城市社区和农村开展了三个“1+X”基层服务体系建设。

一是健全“1+X”的基层服务组织。“1”就是加强基层党组织建设;“X”就是发展各类基层自治组织、群团组织、社会组织、互助组织,并充分发挥它们的作用。发挥基层党组织核心作用,以各类社会组织为服务主体,构建“大组织、大网络”格局,解决基层有组织理事的问题。

二是完善“1+X”的基层服务队伍。“1”就是加强基层党组织书记“领头雁”队伍、党员干部队伍建设;“X”就是发挥好各类公益性岗位、网格员、专业人才、志愿者、“五老人员”“两长四员”等的作用。汇聚社会正能量,增强服务群众的能力,解决基层有队伍办事的问题。

三是构建“1+X”的基层服务平台。“1”就是建设好党员群众服务中心;“X”就是发挥好各类便民服务设施、文体活动设施等的作用。全面梳理各级各类服务项目,通过下放、委托、代办等形式,把服务事项纳入党员群众服务中心,打造公共

服务超市和社会管理终端,最大限度方便群众,解决基层有平台做事的问题。

### 基层服务体系成效初显

一年来,各地按照市委、市政府的统一部署,点面结合,积极探索,大胆实践,三个“1+X”基层服务体系建设取得了明显成效,促进了基层服务主体多元化、内容全面化、方式便捷化、资源整合化,实现了基层服务型党组织建设新突破,提升了基层党建科学化水平。

增强了基层党组织战斗力。通过三个“1+X”建设,基层党组织工作理念和工作方式发生很大变化,从过去的主观决策转变为听群众意见决策,从命令方式转变为引领、协调方式,从少数党员干部为群众服务转变为和群众一起开展服务,党组织在群众中的威信更高了。

提升了基层服务功能。通过三个“1+X”建设,孝感市初步构建了横向到边、纵向到底的基层服务组织网络体系。已发展各类专业经济组织4292个,文体组织1560个,志愿者组织1340个,网络志愿服务人员3.6万多人。党员群众服务中心集便民服务、综治维稳、文化娱乐等多种功能于一体,实行党务、村务、商务、事务、服务“五务合一”,为群众提供办证、社保、计生、通讯、金融等“一条龙”服务,打造农村“两公里生活圈”和城镇“十五分钟生活圈”,实现为群众“开一扇门、办万家事”。

密切了党群干群关系。通过三个“1+X”建设,群众由服务的客体变为既是客体又是主体,成为基层党组织服务群众的“左膀右臂”,在推动经济发展、民生改善、平安创建、文化娱乐等方面发挥了独到作用。通过基层党组织和群众组织共同服务、互补服务、交叉服务,形成了党群“一体化”



服务的强大合力，党群干群关系变得更加紧密。应城市田店镇肖黄村党支部书记黄么林介绍，该村近年来在群众支持下，办成了一批民生实事，生产生活条件大为改善，群众对村支部更加信任了。

促进了社会和谐稳定。通过三个“1+X”建设，各类社会组织充分发挥作用，积极开展矛盾调解、治安巡逻、扶危济困等系列活动，使很多社会矛盾化解在基层、化解在第一时间。

### “1+X”体系建设的启示思考

孝感市推进三个“1+X”基层服务体系建设的做法，符合中央精神，顺应群众期盼，思路清晰，举措有力，在一年时间内已收到初步效果。这一做法的成功，对推进基层服务型党组织建设带来不少启示。

一是必须坚持与时俱进，顺应时代发展要求。随着我国经济社会发展，特别是城镇化的快速推进，人们思想观念、社会组织结构、现实基础条件都发生了很大变化。基层党组织是党的全部工作和战斗力的基础。基础不牢，地动山摇，加强基层服务型党组织建设势在必行，迫在眉睫。针对基层群众普遍自主意识增强、对服务要求提高、需求多样化的现实，孝感市以三个“1+X”建设为抓手，突出服务为民宗旨，整合社会服务力量，强化服务平台建设，推动基层党组织从管理型向服务型、从被动服务向主动服务、从为民做主向由民做主转变，创新了基层服务型党组织建设途径，具有很强的针对性、可操作性和推广价值。

二是必须坚持群众路线，紧紧依靠人民群众。群众路线是党的根本工作路线，孝感市推进三个“1+X”建设的做法，是贯彻落实群众路线的一次生动实践。三个“1+X”首先就来源于群众，是来自基层的创造。同时，在三个“1+X”基层服务体

系中，群众是重要的参与者，发挥着不可替代的作用。服务群众的事情，群众最有发言权；群众需要什么样的服务，群众最清楚；发动群众做群众工作，也最有效。三个“1+X”建设，较好厘清了基层党组织和群众的关系，较好解决了基层党组织为谁服务、靠谁服务、服务什么等问题，探索出了一条在党组织领导下，群众自我组织、自我参与、自我服务的新路子。

三是必须坚持顶层设计，分类指导有序推进。孝感市“三位一体”推进基层服务型党组织建设的做法，较好实现了系统的协同作用，使各类社会组织、队伍、平台等都“为我所用”，发挥出最大效益。在具体实施中，加强分类指导，增强了工作有效性。在三个“1+X”中，“1”是关键、核心、不变量；“X”是延伸、拓展、可变量。这种开放式的结构设计，既突出了基层党组织核心作用，又为基层实践创新留出了空间。同时，在基层党组织中大力开展“强化两项职能、争当五个书记”活动，切实增强基层党组织战斗力；启动基层党建示范点、示范线和示范长廊建设，提高组织工作整体水平；不断加强三个“1+X”相关制度建设，促进了工作规范化和长效化。

四是必须坚持求真务实，真抓实干务求实效。推进三个“1+X”基层服务体系建设，涉及面广，工作量大，不可能一蹴而就，必须坚持理论与实践、求是与创新、眼前与长远的统一。为抓好三个“1+X”建设，孝感市“四大家”领导都建立了工作联系点，深入基层，沉下去调查，钻进去研究，解剖麻雀，以点带面推进工作落实，以实实在在的工作成效取信于民。

（作者系湖北孝感市委书记）

# 官员的选择

## ——中西用人制度比较

● 中国社会科学院中国特色社会主义理论体系研究中心



进入新世纪以来，执政环境的发展变化，对干部队伍的能力素质提出了更高的要求，同时也对干部选拔任用制度与机制提出了新的挑战。因此，从我国干部队伍实际出发，比较借鉴西方国家经验，辨析总结我国干部选拔任用的优势与不足，从而进一步提高干部队伍能力素质，具有十分重要的现实意义。

### 一、中国与西方国家官员类别及范围的比较

官员类别和范围的不同，是确定选拔任用方式的基础。在西方国家，官员一般分为政治任命官（又称“政务官”）和职业文官（也称“事务官”

或公务员），两类官员的选拔任用分别实行了不同的方式。政务官一般具有如下特点：一是与选举共进退，数量相对较少；二是任职周期较短，流动性强；三是任用方式以委任制为主。相对而言，职业文官则实行职业常任，不与选举共进退，无重大过失不得免职或开除，流动性较小，任用方式以考任制和聘任制为主。

20世纪70年代以后，随着职业文官常任制所带来的机制僵化、政治责任感差、工作效率低、职位流动性差等弊端的显现，社会公众对公务员系统的不满日益上升。鉴于这种情况，西方国家开始逐步将高级公务员和中低级公务员分离开来，实行不同的选拔任用机制，扩大了高级文官的选择任用范围，采用独立的薪资福利和考核管理标准，以增强高级文官的政治责任感和社会回应性，而中低级公务员则继续沿用原有的管理机制。

我国的公务员类别范围与西方国家存在较大的不同，具有明显的中国特色。首先，各类公务员不区分政务官和事务官，统称公务员队伍，纳入统一的管理体系。其次，公务员范围与西方国家存在较



大不同,除了各级行政机关外,还包括中国共产党各级机关、各级人大政协机关、各级审判机关、各级检察机关、各级民主党派和人民团体机关除工勤以外的工作人员。而西方国家公务员主要包括各级政府工作人员,立法、司法机关和政党组织人员一般不属于公务员范畴。第三,我国领导干部范围不仅限于公务员队伍,还分布于党政机关、事业单位、国有企业,相互之间流动性较高,这也是与西方国家的明显不同之处。正是中国与西方国家官员类别范围的差异,决定了各自不同的选拔任用方式。

### 二、西方国家官员选拔任用的主要方式及特点

在西方国家,总统、州(市)长和郡(市)长等各级政府首脑均由民选产生,他们一旦上台就任命各自的政务官,其形式主要采用委任制。政务官的任命首要的是基于政治意识形态的考虑,这种意识形态的要求一般表现为政治忠诚。保持意识形态的一致是由政治活动的性质决定的。采用意识形态的标准选拔可信赖的人充实到重要岗位上去,是实现和维护西方国家政治统治必不可少的保障。此外,在某个领域内任职资历与经验、与任命者的私人关系、拥有丰富的社会网络资源等因素,也在政治任命中占据重要位置。一经任命,政务官就开始在职权范围内行使决策权和领导权,肩负起决策、计划、组织、指挥、协调和监督等重要行政职责。

总体来看,西方国家官员的选拔任用制度具有以下特点:

第一,政务类官员的选拔任用以委任制为主,具有明确的届期,以各级政府首脑的选举为进退,并带有明显的“政治分肥”色彩。许多在选举中尽力辅选、出钱出力的人会得到优先考虑。当然,在具体职位选择上,也会考虑人选的专业性和适任

性。这类官员一般都忠于任命者,受选举影响,往往专注于短期内就能见成效的事务,短期行为和政治色彩较明显。同时,政务类官员的一大特点是出口较为畅通,卸任后往往去大企业、知名高校或咨询公司任职。

第二,高级文官的选拔任用以委任制和考任制为主,而中低级公务员的选拔任用以考任制和聘任制为主。其中,委任制高级文官占少数,考任制高级文官占绝大多数。例如,美国政治任命高级文官的数量约为高级公务员总数的12%,即700人左右,数量高于英国、法国、澳大利亚等国。其他80%以上的高级文官都是通过考任制任命的,由政府内部现职公务员晋升。中低级公务员的选拔任用以考任制为主,少量技术类公务员或部分低级公务员则采用聘任制。

第三,不同西方国家对官员选拔任用的考量标准有所差异,主要分为注重“通才”与“专才”两种类型。以英国为代表的“通才”标准,注重选拔对象的教育程度、文学素养、掌握知识的多寡,以及综合、推理和判断能力,认为行政领导需要广泛的知识和综合能力、应变能力以及处理人际关系的能力,而不是“狭隘”的专门知识。以美国为代表的“专才”标准,则侧重选拔对象所具有的职务上的专业技能,强调个人在某领域中的一技之长,重视专家的地位和作用,并经常吸收专家学者参加领导工作。

第四,事务类公务员选拔任用原则强调公开透明、竞争择优和所谓“政治中立”的原则。按照美国的法律规定,联邦政府高级公务员职位一旦出现空缺,必须向公众公布。除在报纸电视等新闻媒体上公布外,最新的办法是在因特网上公布(至少保持14天),任何人均可方便地在网上查询到有关信

息。公布的职位分为两种情况，一种是只有联邦政府的属员才能申请，一种是任何人均可申请。为方便申请者，人事总署公开出版求职指南，介绍基本要求和程序，指导求职者如何填写申请书。所谓“政治中立”是指公务员不得参与党派斗争活动，不得参与党派竞选，不得以党派偏见影响决策。这是西方国家公务员普遍采用并自我标榜的一种选任原则。

### 三、中国干部选拔任用制度的特点与优势

中国的历史传统向来对官员的选拔任用十分重视。科举制曾经是支撑中国官僚政治高度发展的杠杆，同时也是选拔任用官员的重要途径。科举制在选拔人才方面的历史进步性主要体现在：一是在一定程度上克服了变相世袭的九品官人制等局限，对选贤任能、防止任人唯亲有一定的作用；二是在社会上形成“公平、公正、合理”的表象，事实上，它也确实比别的选人方法更能体现形式公平。现代西方公务员选拔任用制度，也是在借鉴中国科举制的基础上由传统的“政党分肥”制演变而来的。从这个角度讲，中国当代干部选拔任用更应该重视自身传统政治制度中的精华，避免盲目因袭照搬国外经验。

新中国成立以后，我国不断探索干部人事制度管理经验，不断改革完善选人用人机制。特别是改革开放以来，干部人事制度改革不断深化，规章制度逐步健全，初步形成了一套有别于西方国家的、符合我国国情的干部选拔任用体系。从20世纪80年代初起，我国提出了新时期干部选拔培养的新标准，不断完善干部选任程序，对党政机关、事业单位、国有企业干部实施分类管理，打破了干部任用上的单一委任制模式，实行委任、选任、考任、聘任等多种形式，干部选拔任用进入新的阶段。

进入新世纪后，我国干部人事制度改革进一步深化。2002年7月，中央印发《党政领导干部选拔任用工作条例》，规定了党政领导干部应当具备的基本条件以及干部考察的内容、范围、方法、程序、参与人员等内容，有力推动了科学的干部选拔任用机制和监督管理机制的建立健全。2004年4月，中央又颁布了《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》、《党政机关竞争上岗工作暂行规定》、《党的地方委员会全体会议对下一级党委、政府领导班子正职拟任人选和推荐人选表决办法》、《党政领导干部辞职暂行规定》和《关于党政领导干部辞职从事经营活动有关问题的意见》等干部人事制度改革文件。2005年《公务员法》的正式颁布实施，标志着我国初步形成具有中国特色的公务员管理制度体系。2009年中央印发了《2010-2020年深化干部人事制度改革规划纲要》，对未来十年深化干部人事制度改革作出了全面规划。

中共十八大后，干部人事制度改革力度进一步加强。2013年12月，中央组织部先后印发了《关于改进地方党政领导班子和领导干部政绩考核工作的通知》和《关于进一步做好领导干部报告个人有关事项工作的通知》，对进一步完善干部考核评价机制和做好领导干部报告个人有关事项工作提出明确要求。2014年1月15日，中共中央印发了新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，吸收近年来干部人事制度改革的新经验、新成果，根据新形势、新任务对干部选拔任用制度进行了改进和完善，对于建立健全科学的干部选拔任用机制和监督管理机制，形成系统完备、科学规范、有效管用、简便易行的选人用人制度体系，建设高素质的党政领导干部队伍，具有十分重要的意义。

经过数十年的改革和完善，我国在实践中逐步

形成了具有中国特色的、贯彻党管干部原则、符合现实政治制度需要的干部选拔任用机制。概括来讲，以党管干部原则为基础的我国干部选拔任用机制具有以下特点与优势：

第一，有效保证了执政的稳定性和政策的连续性。我国的干部不区分政务官和常任文官。与西方国家公务员制度标榜的所谓“政治中立”不同，中国的干部选拔任用明确要求坚持中国共产党的领导，实行统一的干部人事管理制度。这既是坚持中国社会主义制度的需要，同时也保证了执政的稳定性和政策的连续性。与西方国家相比，其制度优势在于，在中国共产党的领导下，对公务员队伍实行统一管理，有利于高效贯彻党的方针政策，保证了执政的稳定性和政策的连续性，从而有效提高执政能力，同时避免西方国家因选举带来的政务官轮替所造成的干部流失和人才浪费。

第二，有利于注重干部选拔的德才兼备。西方国家官员选拔任用制度，更注重对专业素质和知识的考察测评，在“德”、“才”考察并重方面缺乏制度保证。中国干部的选拔任用已形成较为完善的程序和标准，重视德才兼备干部的考察和选用，即使发现干部道德品质的问题，也有相应的纪检监察机制进行惩处。而西方官员选拔任用更注重专业技能，缺乏对“德”的审查和重视，而且制度内纠错途径较为缺乏，往往通过媒体等制度外途径对政务官进行范围有限的监督，占公务员数量大多数常任文官往往在监督视野之外。

第三，能够较好实现制度刚性和灵活性的统一，避免西方文官体系以规则指导行动、制度僵化的问题。在西方国家，公务员体系更注重制度的刚性，以纷繁复杂的规则去约束公务员，在规范公务员行为的同时，也造成广大公务员完全以规则和程

序去指导行动，事不关己高高挂起，从而导致制度僵化，对社会和公众需求缺乏回应性，工作缺乏灵活性和主动性。中国的干部选拔任用和管理，在加强制度规范的同时给官员留有一定的空间，保持一定的制度弹性，较好地实现了制度刚性和灵活性的统一，对社会需求反应敏感，更有利于施政目标的实现。

第四，干部选拔任用的公平公正、竞争择优原则正逐步得到贯彻。西方国家官员选拔任用的公平公正、竞争择优原则值得我国借鉴，其“功绩制”考核标准对中国干部选拔任用制度具有重要的启示意义。目前，中西方官员选拔都坚持公开平等、竞争择优的原则，表明了这是一种有效的选人用人方法，它凝聚了人类智慧，蕴含着科学的成分。尽管中西方各国的发展水平和具体国情不一样，实施这一原则的形式、范围、程度也各不相同，但把这一原则作为现代官员选拔任用的主要原则是一致的。需要特别指出的是，目前我国一些地区以借鉴西方经验为名扩大干部公选的范围存在误导之嫌。事实上，西方国家公务员的竞争择优是以考任制为基础的，公务员普遍不采取公选的方式产生，公选范围只局限于政府首脑和国会议员，因为所选出的官员还存在明确的法理授权和责任导向的问题。

总之，经过实践检验的中国干部选拔任用制度已初步形成自身的特色和优势，我们既应积极借鉴西方国家成熟经验，同时更应该从实际出发，坚持自身制度优势，探索完善中国特色社会主义干部选拔任用的发展之路，增强干部队伍生机活力，加强执政能力建设，将干部人事制度改革沿着正确的方向不断推向深入。

（执笔：负杰）





## 向选人用人突出问题“开刀”

● 郑志文

新修订的《干部任用条例》一个鲜明特点，就是突出问题意识，坚持问题导向，针对近年来一些反映强烈的问题提出了改进措施。选干部、用干部，必须以《干部任用条例》为基本依据，推动解决干部选拔任用工作中的突出问题，不断提高选人用人水平。

着力解决简单以票取人问题。民主推荐是干部工作走群众路线的重要制度安排，主要目的是落实群众对干部工作的知情权、参与权、选择权和监督权，让干部对上负责与对下负责相统一，防止少数人说了算。但在实践中也出现了一些突出问题，如一些推荐人员投“利益票”“感情票”“跟风票”，导致

推荐结果失真失实；部分地方、单位党组织被推荐票“绑架”，过分看重票数，简单以票取人；一些干部因怕丢票而当“老好人”、不敢担当甚至拉票贿选等。《干部任用条例》坚持发扬民主，把民主推荐作为干部选拔任用的必经程序，同时又对民主推荐进行重新定位，把民主推荐结果调整为确定考察对象的参考因素之一，并规定群众公认度不高的不得列为考察对象。这样既能防止把推荐票等同于选举票、简单以推荐票取人，又切实贯彻群众公认原则，发挥民主推荐作为选准用好干部重要作用。

着力解决简单以分取人问题。公开选

拔、竞争上岗是干部人事制度改革的重要举措，在拓宽选人视野，打破论资排辈和地域、体制限制，促进优秀人才脱颖而出等方面发挥了积极作用。但也出现了“凡提必竞”、动辄面向全国甚至海外选拔、“考试导向”冲击“干事导向”等现象。《干部任用条例》既坚持将公开选拔、竞争上岗作为干部选拔任用的重要方式，又着力改进规范，明确了这两种选拔方式的适用情形，强调合理确定选拔职位、数量和范围；进一步严格了资格条件，防止随意突破规定甚至“量身定制”；明确要求提高竞争性选拔的科学化水平，加强能力、素质测试测评，突出实绩竞争，注重一贯表现，有利于防止“一考定音”，真正让干得好的干部脱颖而出。

着力解决考察失真失实问题。近年来，干部考察知人不深、识人不准导致干部“带病提拔”“带病上岗”的问题时有发生。针对这些问题，《干部任用条例》坚持继承与创新相结合，提出了一系列改进措施。《干部任用条例》突出了对政治品质和道德品行、科学发展实绩、作风表现等的考察，防止单纯以经济总量和增长速度评定政绩，与干部德才素质划等号；优化了考察程序和方法，强调考察要保证充足的时间，避免走过场；体现了看平时、重一贯的要求，增加了综合分析环节，要求把考察情况与干部的一贯表现相互比较印证。特别是突出了对干部廉政情况的把关，规定对拟提拔的考察对象，应当查阅个人有关事项报告情况，必要时可以进行核实。这些新规定，无疑都有利于提高干部考察质量，客观真实准确地评价干部。

着力解决“破格”变成“出格”问题。这些年来绝大多数破格提拔的干部是优秀的，干部群众是认可的，但也有一些单位在破格提拔上出现了不少问题，突出表现为破格提拔缺少制度规范；资格条件把关不严，“破格”变“出格”；破格人选把关不严，存在“拼爹”现象；破格提拔工作不透明，暗箱操作等，影响了选人用人的公信力。《干部任用条例》坚持了破格提拔这一制度安排，又从严进行了规范：规定特别优秀或者工作特殊需要的干部方可破格提拔，并分别明确了具体适用情形；强调选拔任用的基本条件和有关法律、章程规定的资格不能破，提拔任职不满一年的不得破格提拔，不得在任职年限上连续破格，不得越两级提拔；突出严格审批把关，规定在讨论决定前，必须报经上级组织人事部门同意；增强公开性和透明度，规定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。只有严格执行这些规定，才能使破格提拔真正成为促进优秀干部成长的“快车道”。

改革的目的在于解决问题，任何一项工作都是在不断解决问题的过程中向前推进的。新修订的《干部任用条例》既是深化干部人事制度改革的重要成果，又是干部选拔任用工作全面深化改革的新起点。当前，我们的任务就是，按照十八届三中全会关于全面深化改革的要求，以贯彻落实《干部任用条例》为抓手，推动干部人事制度改革不断取得新进展。

来源《人民日报》

# 发达国家地区人才发展新动向

● 沈荣华

党的十八大报告明确提出：“充分开发利用国内国际人才资源，积极引进和用好海外人才”。我们党关于人才问题的思考，不仅要始终立足于中国的国情和实际，而且必须具有更为广阔的世界视野。发达国家和地区人才创新发展的动向，值得我们关注。

注重投资于人，实行人力资本优先积累战略。坚持以人力资本投入为导向，实行人力资本优先积累战略，是发达国家人力资源开发的首要任务。欧盟从1997年以来，进一步强调教育投资是一种“战略投资”，是各成员国的“立国之本”，从1978年到1998年的20年间，欧盟的高等院校的学生增

加了一倍。近年来，新加坡对教育投资的增长速度超过了国民生产总值的增长速度，政府教育经费中有将近四分之一投向大学和工科院校，用以培养高级专门人才。

实施人才战略，强化开发高层次创新型科技人才。世界发达国家都把高层次创新型科技人才作为战略资源，实施重点开发。20世纪90年代以来，美国政府提出“造就21世纪最优秀的科学家和工程师”、“确保增强21世纪美国的科学、技术和工程劳动力”等一系列战略目标。芬兰从2005年起实施“杰出教授计划”，从世界范围内吸引顶级科学家，以提升芬兰22个领域的研究水平。



重视职业教育，深度开发实用型人才。在开发高层次创新型人才同时，发达国家大力发展职业教育，着力开发高技能实用型人才。在这方面，瑞士是一个典范。瑞士九年义务教育后，约70%的学生进入职业学校，瑞士有300多种职业，每个职业都有技术培训，各工商企业、行政机构，甚至个体劳动者都愿意出资搞培训，以保证本行业后继有人。欧美许多大公司倡导“无论是否有学历都可成为人才”的思想，为人才再教育提供了条件。

调整移民政策，不但要挖“树”，而且要挖“苗”。世界各国特别是一些发达国家，都把在全球范围内争夺优秀人才特别是青年人才，列为国家发展的重大战略。采取的主要手段有：制定或调整移民政策，通过投资移民和技术移民等方式，吸引国家急需的海外人才。据美国移民局统计，2004至2006财政年度，美国通过三类职业移民方式共批准引进海外人才53万多人。提供丰厚的薪金待遇，用高薪吸引人才。新加坡为留住外来人才，首次提出按国际价格使用国际人才，实现以顶级酬劳吸引顶级人才。实施人才本土化战略，在国外就地取才。韩国政府研究机构和企业纷纷在海外设立研究中心，尽量聘用外国专家和在海外的韩国人才。全球争夺人才呈现阶段性前移。很多国外名校和大型跨国公司，通过设立奖学金、支持办学等方式，有目的地争夺最优秀的人才苗子。

尊重人才价值，激发人才的创新创业活力。在人才使用中，以尊重人、服务人、用好人、发挥人的最大潜力为目标，是许多国家人力资源开发的普遍理念。美国对个人的经济价值、知识价值和社会价值都极端尊重，这种人才文化，极大地激发了人才的冒险精神和创新热情。香港是一个讲究学历的

地方，但是香港在用人制度中，决不搞唯学历。香港社会考量人才的标准，是既重视学历，更重视人的专业技能、管理经验以及国际视野、职业操守等综合素质。

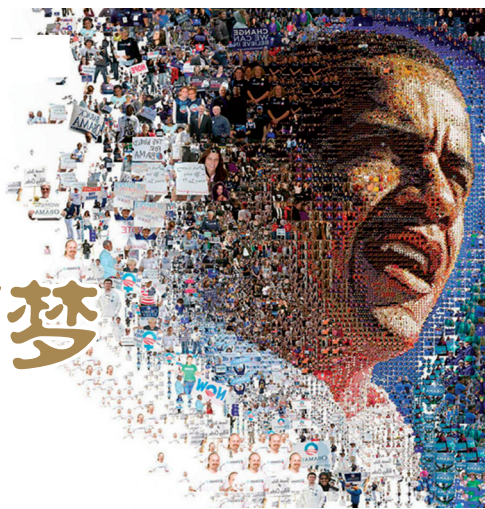
加大产权激励，挖掘具有潜能的人才。欧美一些国家将挖掘具有潜能的人才作为人才开发的重要部分，采取更加有效的激励措施，加快人才开发，促进人才辈出。德国政府以发现和培养青年才俊为目的，建立了“德国人民奖学金基金会”和“德国经济奖学金基金会”，专事奖励大学生和博士生，像这样受到联邦政府财政支持的基金会在德国有11个。发达国家注重建立新的人本机制，开发未来人才与知识资源。比较成功的有：普遍实行产权与分配创新，采用多种期权激励，对企业经营者和科技项目人在一定期限内按照完成事先约定的目标给予企业股份奖励，给予股票升值权激励，给予“影子股权”激励等，充分体现激活人才的管理创新思维。

发挥人才“生态圈”效应，营造人才生成发展环境。发达国家纷纷营造更加有利于人才成长的社会环境。美国出台了一系列人才政策和法律，《加强美国竞争力法》等法规，就明确提出从法律上保证人才生成与发展。韩国颁布了《科技创新特别法》等法案，实施了“21世纪韩国精英工程”等一系列政策，确立科技人才和科技创新的战略位置。同时，跨国公司在全球竞争中，实施投资项目集中化，技术开发就地化，人才使用当地化战略，建立人才“生态圈”，形成强大的人才吸收与培养力。

（作者系中国人才研究会副会长、上海市公共行政与人力资源研究所名誉所长、研究员）

# 美国如何延续美国梦

● 刘 军



美国历史实际上就是一个不断地“合众为一”的过程。也就是说，不断地将以往被排斥的社会群体纳入体制，使各种“不安定”因素成为制度的维护者

探究美国梦已经成为一个研究领域。学者解释，美国梦就是实现美国建国理想或美国人的价值观：自由、民主、平等；老百姓说，美国梦就是用诚实的劳动挣得公平的收入。两种表述乍看差距不小，但实际是相通的；没有前者就不会有后者。这对美国尤其如此。因为美国是世界上种族、族裔、宗教、教派最多的国家，或许是最难管理的国家，再算上平均人手一枪，如果没有一种得到普遍认同的价值观念和制度保障，结果不堪设想。

## 为弱势群体提供足够空间

首先《宪法》和《独立宣言》是必不可少的，它们如同美国这艘巨轮上的压舱石，维持着这个国家的基本稳定。

那些在体制外争取权益的群体形形色色，采用的方式也各式各样，但有一点是相同的，他们没有反对国家的基本政治制度。我在研究美国公民权利观念时，也许是学力不足，并没有发现工会和黑人领袖提出过有学理创意的政治思想。相反，他们要

求依照《宪法》和《独立宣言》精神，赋予他们公民权利。也就是说，他们实际抗议的是美国政府没有遵循美国理想，阻碍了他们的美国梦。正是在美国理想与美国社会现实形成的反差面前，美国开明政治家和各界人士顺应社会潮流，勇于变革。这是美国社会变革没有出现革命的根本原因。

此外，美国社会为弱势群体提供了聚集力量、争取公民权利的足够空间，这包括结社自由、言论自由和司法独立。虽然林肯的《解放黑奴宣言》并没有在政治和经济上解放黑人，但马丁·路德·金认为，它让黑人拥有了使用自己组织去斗争的能力，能在以后的争取自身自由的过程中承担重要角色。

不同于被内战解放时的被动和孤立无助，解放后的黑人逐渐有了自己的教堂、报纸，黑人可以在此进行宣传组织，培养民运骨干。没有黑人教会，没有黑人之间的横向联系，黑人运动及其胜利是不可能的。

1960年，金与一些民权人士在《纽约时报》上刊登整版宣传广告，抨击南方各级政府镇压民权运动的恶行，但一些内容细节失实，招致当地政府以诽谤罪起诉报纸，要求500多万美元名誉赔偿。《纽约时报》积极应诉，不服州市两级地方法院罚

50万美元的裁决，将官司打到最高法院。最高法院认为，让新闻媒体保证每一条报道都真实无误，是一件不可能的事，尤其在公共事务的讨论中；除非公职人员举出诽谤是恶意的证据，即知假传假，否则不能以诽谤罪起诉。只有这样，言论自由才有呼吸的空间。他们一致驳回原判，《纽约时报》胜诉。其实，美国法院在维护新闻和言论自由方面早有作为，1923年，《芝加哥论坛报》也曾因报道地方政府破产失实而遭起诉，但该州法院判决报纸无罪，理由掷地有声：“宁可让一个人或报纸在报道偶尔失实时不受惩罚，也不能使全体公民因担心受惩罚而不敢批评一个无能和腐败的政府”。法院觉得，没有相对独立的媒体和司法制度，就没有弱势群体正常申诉的空间，他们的不满和愤怒就会以非正常的形式爆发出来。

### 法制的权利和自由

美国政府高规格地纪念马丁·路德·金，不能仅看作是形式主义的政治宣传。首先我们对金应有一个更完整的认识。金绝不仅是黑人运动领袖，他关心所有受压迫的人，不仅是美国人。因此作为国际性人权运动的领袖，金不是一个民族主义者，他反对讲黑人权力、黑人独立或分离，而主张各民族平等融合，这正是美国信念和美国梦所需的“合众为一”。

工人运动和工会曾被认为是资本主义的终结者，引起资产阶级和政府的恐惧和镇压，但在大危机中，资本主义政府看到了工人弱势将引发的另一种社会、政治和经济的危险，转而采取了扶植工会以平衡资方的策略，使工会获得空前的发展机会。但是，工会和集体谈判合法化的同时，也意味着工会要守法，一切依据合同条款去解决。在合同有效期内，工会要负责履行合同，罢工属非法；只有在合同到期，经谈判无法达成新协议时，在履行相应

的程序后，才可以用罢工来施加压力，但罢工原因必须是有关合同内容的。以前大规模的政治罢工、跨行业罢工不见了。这样，工会强大后并没有出现资本主义国家危机，反而使资本主义延续了下来。

实际上，美国工会此后坚定地站在了政府的立场上，正因为如此，任美国劳联——产联主席达25年之久的乔治·米尼，在1963年获得总统自由勋章，被约翰逊总统称为“公民和国家的领导人”。美国还在1994年发行纪念米尼诞辰100周年的邮票。

美国建国之父杰斐逊认为，由于传闻失真、误解等原因导致民众不满和骚乱是很正常的，反而民众麻木是更可怕的，“麻木是公众死亡的前兆”。因此，“时不时发生一次小规模的反叛是件好事，它在政治界就像暴风雨在自然界一样地必不可少”。

由于美国政府将这些当年的一些叛逆者看作是纠正自身错误，实现美国理想的人，所以能够坦然地就历史上的奴隶制和种族歧视、歧视和排斥华人、暴力对待土著等错误行为正式道歉，并真诚地、隆重地纪念当年的麻烦制造者。在美国最高法院向游客放映一部介绍最高法院历史的短片中，特别提到1857年斯科特案判决的重大失误，警醒世人，最高法院也会犯错误。这是一种自信和有活力的表现，也是美国的力量和希望所在。

1964年，金以民权运动领袖的身份出现在《时代》杂志封面上，当时没有给他任何标签。2013年8月，金以建国者的身份再次出现在《时代》杂志封面上。“建国者”称号通常指在《独立宣言》上签字和参加制宪会议的开国元勋们。现在美国将这个称号赋予金，意味着美国将金的时代也作为一个建国的里程，作为美国梦在21世纪延续的动力。

（作者系中国社科院世界历史研究所研究员）



# 唐代官员的政绩考核导向

● 杨升祥

唐代进入我国封建社会的鼎盛时期，官吏的政绩考核制度日臻完备。官员的政绩考核经两晋南北朝的试行，全面考核官员政绩的导向更为明确。一是负责官员政绩考核的机构设置和考核方式趋于完善；二是政绩考核更加注重共同标准与侧重标准相统一；三是把政绩考核的结果公示，并与官员的定级、晋升和奖罚相结合。

## 考课机构的完善体现了国家对官员政绩考核的高度重视

唐朝主管官吏考课的机构为吏部考功司。《唐六典》规定：“考功郎中之职，掌内外文武官吏之考课。”唐代的考课，即为官员任期内每年度与四年一次的政绩考核。早在唐初武德（618—626年）年间，唐朝



政府即着手制定考课法。贞观年间，考课法作为《唐令》的第一篇法规颁布实施。其中，明确规定了考核官吏的机构、权属与方式。考核机构由吏部主管，并由吏部选定“考功郎中、员外郎各一人，掌管文武百官功过善恶的考核方式及其行状。吏部的考功郎中与考功员外郎专管官员的政绩考核事务，后来改为由给事中、中书

舍各一人为监考使，以考功郎中负责京官的政绩考核，以员外郎负责外派官员的考核。德宗贞元（785—805年）以后，考功郎中、考功员外郎仍负原有考评职责，由给事中审校京官的考核，中书舍人审校外派官员的考核。按照唐制，吏部考核对象只限四品以下的官员，虽然吏部考功郎中、员外郎掌管文武百官功过善恶之考核，并非指朝中所有官吏的考核，主要是四品以下官吏的考核。三品以上官员则“进名所内考，非有司所得专”，即三品以上的高级官吏，不由他们考核，而由皇帝亲自考核。

唐朝的官员政绩考核之权归中央掌握，具体事宜由吏部负责，有时由皇帝直接委派朝

廷大员主持。为了防止主持考课官员和被考核官吏舞弊，皇帝一方面派大员到各地巡察考核官员的工作，另一方面还制定了官员课考的辅助性法令，明确规定，如果对官吏的考课不实，所奖赏、升迁的官员同其政绩相违背，或不称职，则对负责考课的官员以“贡举非其人”的条令，减一等定罪。这也是唐朝政绩考核制度趋于完善的一个标志。唐代的课考之日，极其隆重。皇帝为最高主考官，特派德高望重的宰相二人充任内外官考使，御史大夫或其他高级官员为监考使。但是，各级官员政绩考核的具体工作还是由吏部的官员负责运作。唐代考课，前期过严；安史之乱后，则失之过宽。如何使官员的政绩考核做到科学规范、宽严适度，唐朝以降，各朝均在探索。但上述课考机构的设置和主管课考官员拥有权力，引起各级官员的高度重视，对于各级官员必须接受考核具有导向作用。

### 共同标准与侧重标准相结合 体现出全面考核政绩的要求

唐代的政绩考核制度规定，每年一小考，四年一大考。考核的方法是：各有关部门主管长官根据国家规定的“四善”“二十七最”的政绩考核标准，对所属



官员进行年终一次的小考核及四年一次的大考核，并把对官员考核的普遍性标准与特殊性标准相结合，这就增强了政绩考核的全面性、专业性和导向性。

“四善”是国家对各级官吏考核的共同标准，强调了为官掌权的共同标准和共同要求，是考核各级官员政绩的统一标准。“二十七最”则是考核各级官员对自己所负责的工作是否履职尽责，是侧重于官员的职责岗位和不同业务的考核标准，突出了对各级专门机构官员的考核要求，主要考核其在单位时间内（一年或四年），所属部门和地区户口增减、农桑垦植、漕运水利、钱谷运输、仓储周转、盗贼讼狱、灾情处置、教育选举、治安状况等关系国家各方面工作的完成情况。唐代官吏政绩考核的标准不

是一成不变的，一些皇帝还时常根据当时的需要，对官员的考绩临时下诏，附加特殊标准和要求。如唐太宗时曾把增加人口、开垦荒地的多少作为政绩考核的标准，这虽然能应一时之急，但缺乏政绩考核的稳定性。

### 把政绩考核结果与官员定级、奖惩、任职和晋升相结合

唐代的政绩考核制度趋于完善的重要标志之一，就是根据对官员的考核结果确定等级，并把官员考评的等级与奖惩、任职和晋升挂钩。由此，不仅明确了官员考核的共同标准，而且制定了各有区别、各有侧重的具体考核标准，并根据政绩考核的结果，确定官员的等级，通过考核与评级制度，使官员的政绩考核与任职、晋升等紧密结合起来，进而引导、激励、约束各级官吏忠于

皇权、履职尽责，坚持操守，对于防止渎职、疏于职守、贪赃枉法，具有重要的导向和规范作用。

对于朝内各级官吏，经过考核后，定出上、中、下三等九级。一最四善为上上，一最三善为上中，一最二善为上下；无最而有二善为中上，无最而有一善为中中，职事粗理，善最不闻者为中下；爱憎任情、处断乖理者为下上，背公向私，职务废缺者为下中，居官饰诈，贪浊有状者为下下。若于善最之外，别可嘉尚；及罪虽成殿，而情状可矜；虽不成殿，而情状可责者，省校之日，皆听考官临时量定。这对于各级官吏而言，能够进入哪个等级，直接关系到任职或升迁。

对于外派的官员，不分职别，实行统一的四项考核标准。并根据官员政绩考核的结果，一般定为四个等级，即“清谨助公为上，执事无私为中，不勤其职为下，贪浊有状为下下”。相对于朝内的各级官吏而言，这四项标准不仅过于笼统，而且根据这些考核标准，确定官员的考核等级，过于轻率也有失公正。

公开宣议各级官员的考核等级。凡应考之官，皆具录当年功过行能。京官皆集于尚书省，对

众读议其优劣等第；外地官员由本州长官唱第等级，然后送省奏闻。官吏经考核定等之后，吏部要发给应考人“考牒”，作为凭证。考课按每年的功过行能定考，唐制规定，从任官之日，到考核之日，已有二百日者，即可参加考核。但请假逾百日，或停止工作一年以上者，不得参加考核。唐代考课，对地方州、县长官的考核很严格，除上述四善二十七最以外，按惯例要依所管区域户口之增减，农田耕垦与收获如何，以定考核等级。如有抚育有方、户口增益，各准现有户口为十分，每加一分，刺史县令各进考一等。如户口减少者，亦每一分降一等。这是封建政府一贯重视国家人口增长、农业发展的具体表现。确定官员考核的等级后，由吏部会同有关部门或由皇上决定官员是否继续任职或晋升。

根据官员政绩考核的优劣给以奖惩。官吏的政绩考核结束后，按照有关部门评定的等级继之以加禄或减禄、晋升或降职等奖惩措施。按照唐制，小考（即每年一次的政绩考核），赏之以加禄，罚之以夺禄。大考（即四年一次的政绩考核），赏之以晋升，罚之以降职。重者则免除

官，直至追究刑事责任，并予以重罚。唐代官吏，一般都要凭考课进阶升级，“凡居官必四考，四考考中，进年劳一阶叙，每一考中上，进一阶，上下进二阶，上中以上及计考应至五品以上者，奏而别叙。”唐初的考课令还规定：考在中上以上，每进一等，加禄一季；中中者守本禄；中下以下者每退一等，夺禄一季。唐代官员的政绩考核没有采取“一考定终身”的办法，对于曾因过失而被贬官者，如果还能干出政绩，经考课优异者，也可照样进阶升官。如韩愈、刘禹锡皆曾被贬官，后均被起用选拔至中央任职。

总之，唐代在中国古代史上首次比较全面、较为严格地推行了官吏政绩考核制度，特别是考核标准的完善，考核结果与定级、任职、奖惩、晋升相结合的政绩考核导向，对于唐代出现贞观之治、开元盛世有着密切的关系。当然，受封建社会制度的局限，即使某些制度有其优长，但在实施过程中也会受到各种社会因素的干扰或制约，难以充分发挥其作用。

（来源：学习时报）



# 中国古代选官制度

## ——两汉察举制度的利弊

● 徐连达



### 察举之利

两汉的举用人才制度，粲然大备。其中最主要的就是察举制度。

察举是汉代选用人才的特定名词，察举即考察举荐之意。它是由丞相、列侯、二千石（包括中央九卿及地方郡国守相）等高级官员，或者由中央派遣的特使访察其下属的人才，向皇帝推荐举送的一种制度。

察举根据时间、方法、对象和范围，可分为两大类：一类是诏举，另一类是岁举。

诏举系由皇帝下诏，根据国家所规定的对某些特殊人才的要求，具体指定一些官员进

行举荐。诏举的科目很多，主要有孝悌力田、茂才异等、贤良方正等。

举孝悌力田，始于汉惠帝四年（前191年）。所谓孝悌，系指孝顺父兄，力田，系指勤劳田亩。它要求被举荐的人“有行义闻于乡里”，“淳厚能直言通政事”，“可亲民者”。汉前期，举孝悌、力田较盛行。东汉时，则逐渐演变为帮助政府劝导乡里，教育人民、助成风化的乡官之名，与原来的意义就不甚相同了。

举茂才异等，茂才，西汉时称秀才，后来因避东汉光武帝刘秀的名讳而改称。举茂才开始于汉武帝元封五年（前106

年）。所举的范围比较广泛，凡超群逸伦、智略出众的优秀人才均在被举之列。

举贤良方正或称举贤良文学，简称举贤良。贤良方正意指博闻强识、方正有道。汉文帝二年（前178年）下诏执政，“举贤良方正能直言极谏者”。这是汉代举贤良的开端。汉武帝建元元年（前140年）“诏丞相、御史、列侯、中二千石、二千石、诸侯相举贤良方正直言极谏之士”则是明列了察举官员的品秩、职务。举贤良到汉武帝时才加以考试，旨在甄别被举者才能的高下。

那时考试未用纸张，字就写在简策上，故称为“对策”。

先由皇帝出题，诏问有关国家的治乱安危以及当前应处理的各种政策及社会问题，并鼓励直言无讳。如董仲舒举贤良文学，汉武帝问以“大道之要，至极之论”，董仲舒具策以对。武帝读后很赞赏，又提出一些问题，接连问了两次，董仲舒一一具对。这就是震烁千古的“天人三策”。

察举的另一类是岁举。它是一年一度由地方长官向中央举荐人才的制度。它与诏举不同：诏举所取的是特殊人才，系根据国家的需要，不定期举行，荐举者的资格由皇帝临时指定。后世承袭这个制度，称为制科或特科。岁举所取的是经常性的人才，每年定期举行，荐举者是地方的郡国守相。后世承袭这个制度，称为岁举、贡举或常科。诏举和岁举结合，构成了两汉时期中央和地方举用人才的主体。

岁举的科目称为“举孝廉”。举孝廉最初包括举孝和察廉两个内容。举孝是地方长官在辖区内举有孝行的乡民，即前述的举孝悌；察廉则是地方长官考察能廉洁奉公的下属僚吏。

举孝廉是两汉时期察举制度中最普遍盛行的制度。汉武帝元朔元年（前128年）“令二千石举孝廉”。正式规定郡国守相，

若“不举孝，不奉诏，当以不敬论，不察廉，不胜任也，当免”，作为对二千石官吏是否忠勤于国家的考察方式之一。后又规定郡国察举孝廉的人数和具体标准。其标准有四项：一曰德行高妙、志节清白。二曰学通行修、经中博士。三曰明习法令、足以决疑、能按章覆问、文中御史。四曰刚毅多略、遭事不惑、明足决断、堪任三辅县令。显然，这样的标准与举孝廉时重在德行相比，已趋于严格化了。它既考虑到德行，也考虑到学识和行政才能，这是有益于实际政治的。

察举孝廉既成为两汉时期地方举荐人才的常制，因此许多人才从此途出身做官。

### 察举之弊

察举制度的一个基本特点便是乡举里选，长官推荐。它固然替两汉封建统治者提供了国家所需求的各种人才，扩大了统治者基础，在历史上起过一定的作用，不过，当察举制度行之既久之后，它的弊病也就日益显露出来。这种情况自东汉中期以后更加突出。综合其原因，大致上有列三点：

一是察举者以私意取人。察举制度使中央和地方的行政首长

拥有荐举人才的权力，而取舍之间，并没有较客观的具体标准，因此举主就很容易凭自己的主观意志取人。他们常凭自己的喜怒爱憎，取一些阿谀奉承、听话、能报私恩的平凡常士作为察举的对象，此种选用不公的现象，当时人们就有尖锐的评论：“郡国举孝廉，率取年少能报私恩者，耆宿大儒，多见废弃。”

二是权贵们的请托。察举既是人们入仕的正常途径，有权势的贵族公卿就会凭借其社会地位替自己的子孙亲戚朋友请托、送贿，察举者碍于情面，畏于权势，也就不得不违心地把名额慷慨地奉送给请托者。

三是士人的钻营。郡国的察举有一定的名额，政府机构有经常的设置，官吏也有一定的常员，在求者众多的情况下，士人们为争取到被察举的资格，势必不择手段。这就影响了正常的人才选拔和吏治的清明，造成士人不务本实，唯求浮华虚声的社会风气。到了东汉末年，愈演愈烈，终于成为促成东汉灭亡的一个因素。

（摘自《徐连达评说中国历史的205个细节》）

# 下基层不要“吓”基层

● 张志锋

一些干部下基层时，为引起地方足够重视，习惯先“吓唬”一番：这次某书记要亲自去，某部长要亲自陪，各方面务必万无一失。出了漏子，大家吃不了兜着走。基层干部一听，难免高度紧张。于是，所有活动事先模拟路演，还要彩排，闹得百姓也不得安生。这种下基层变成“吓”基层的问题，值得注意。

这里的“吓”字，不是一般意义上的恐吓，更多地带有权力威慑、上级施压的意味。在一些干部思想观念深处，盘踞着官本位思想。在他们看来，官都有位，有位就有威，有威风就要抖，由此产生种种下基层的怪象。

一些干部“吓”基层，实际上害人、害己、误工作。现实中，下级对上级、群众对干部原本就有些生分甚至畏惧。如果一些干部端架子，拿腔拿调，只会把距离越拉越大。“锅不热、饼不贴”，看到上边人大摇大摆来调研，基层干群很难掏心窝子，要么一堆假话，要么一通应景话。这样就听不到真声音，找不到真问题，摸不到真底子。

干部“吓”基层，最受伤的是党群干群关

系。打官腔、抖威风，本质上是形式主义、官僚主义那一套，基层干群对此深恶痛绝。

实际上，党员干部来自老百姓，自己也是老百姓。党内上下级是同志——志同道合，职位不同，为群众谋福祉的目标是相同的。当官不是做老爷，下基层调研更不是耍官威的平台。只有丢开面子、放下架子、扑下身子，与群众坐在一条板凳上，听乡音、说真话、道实情，才能心贴心、实打实。

鱼儿再大也离不开水，树高千尺也不能忘了根。胡杨能在戈壁沙漠耐干旱、抗风寒，顽强生存上千年，是因为它们的根深深扎向大地，吸取水分和营养。根深才能叶茂，做人不能忘本。一位领导同志多次谈到，一些干部向组织证清白、表决心时经常拍胸脯：我是农民的儿子！等到真为群众做事时，会不会忘了自己的铮铮誓言？不管是下基层，还是为政用权，领导干部都应想一想：我是谁，为了谁，依靠谁？问题的答案，就在一言一行里，就在民意闲谈中。

（摘编自《人民日报》2月20日文）



# 成功学的困境与陷阱

● 郗 伦

在微信上看到一则小故事：英国某小镇，一个青年整日以沿街卖唱为生。有一位华人妇女，远离家人，也在这座小镇打工。他们总是在同一个小餐馆用餐，屡屡相遇，时间久了，彼此熟识。一天，华人妇女关切地对小伙子说：“不要再沿街卖唱了，去找一个正当的职业吧。我介绍你到中国去教书，你完全可以拿到比现在高得多的薪水。”小伙子听了，先是一愣，然后反问道：“难道我现在从事的不是正当职业吗？我喜欢这个职业，它给我，也给其他人带来欢乐，有什么不好？我何必远渡重洋，抛弃亲人，抛弃家园，去做我并不喜欢的工作？”邻桌的英国人也为之愕然，他们不明白，仅仅是为了多挣几张钞票，抛弃家园，远离幸福，有什么可以值得羡慕的。在他们眼中，家人团聚、平平安安才是最大的幸福。

这则故事的主题十分鲜明，那就是中国人的价值观、生活观出了问题，值得人们警醒和反思。

## 成功学泛滥成为产业

从古至今，中国人的价值观和生活观都推崇“成功”。而成功的标准不外乎建功立业、光宗耀祖、封妻荫子、成名成家、升官发财。“了却君王天下事，赢得生前身后名”，“学成文武艺，货与帝王家”等诗词文句，非常形象地道出了国人心目中成功标准。做普通人，过普通人的生活，在大多数中国人看来，算不得成功的人生。尤其是改革开放以来，巨额财富，豪宅豪车，一身名牌成为中国

人心中成功核心标准之一。另一个核心标准，则是在几千年官本位思想影响下产生出的对官位的崇拜与追求。当官升官与发财致富，是当下许多国人成功标准的核心二元坐标。

然而，一个无情的现实是，获得中国标准的成功并不容易：当官吧，官位有限不说，就是官场潜规则也不是人人都能整明白的。在反腐越来越严格，出手越来越重的情势下，当官也成了“高危”职业。经商吧，在市场环境和法治环境皆需完善的背景下，挣钱越来越不易，而且，有时经商所面临的潜规则，一点都不逊于官场。在成功难、难成功的现实面前，对成功的渴望与羡慕，又使人们希望能够低成本、少付出地实现成功。于是，成功学作为一种“舶来品”，在中国的生长速度竟远超它的“原产地”，以至于在中国，成功学已泛滥成为一种产业。

在互联网的搜索引擎上输入“成功学”三个字，搜出的相关词条不计其数，而排在前面的肯定是这样一条有关成功学的广告：人的一生至少要学会一次成功学。似乎不学成功学就不能成功，不学成功学就会虚度一生、抱憾终身。

## 成功学不见得让人成功

有人曾在博客中写道：成功学只能使贩卖成功学的人获得成功。这句话太精彩、太精辟了，一针见血地道出了成功学的本质。

成功学并不一定会，或者说基本上不会让学成功学的人取得成功。这是为什么？

首先，成功者的经历不可复制。也就是说，成功人士之所以成功，往往有着独特的、别人无法做到、无法效仿的东西。就像人们常说的那句话，“戏法人人会变，各有巧妙不同。”这也是为什么世界上只有一个爱因斯坦，只有一个比尔·盖茨，只有一个乔布斯等等。而且，成功的不可复制还体现

在，即使是成功者本人向你宣讲他如何成功的，你也无法完全学会；即使你以为掌握了成功的诀窍，你也不一定能做到和做好。在这方面，人的个体的思想、情感、学识、悟性和运气等，都有着与他人不尽相同的地方，即使是同一个师傅教出来的徒弟，功夫也会各有高下。而所谓的成功学却忽略人的个体上的诸多差异。

其次，市面上出售的成功学专著往往并非出自成功者之手，而是一些以此谋生的所谓成功学专家，把成功者的经验和故事汇编成册，或做成教案。这些自身并无成功经验的所谓专家大讲成功学，无异于隔靴搔痒。

其三，一些所谓成功学专家和成功学专著，其本意并不是教人如何成功，而是以此赚钱谋生。因此，那些所谓成功学专著的内容往往是东拼西凑，有些更是闭门造车的产物。不仅自身在学术上不够严谨，而且严重脱离现实和实际。而这，恰恰是所谓的成功学为人们设置的陷阱。就是说，它并不能让人学会成功，反而会让人对成功失去信心，同时，也会让人在经济上蒙受一些损失。因为那些成功学的专著往往价格不菲，成功学的讲座往往收费昂贵。

一个非常具有讽刺意味的现象是，有相当一部分成功学专家，在成功学方面做得并不成功。笔者就认识几位这样的专家。

A专家，毕业于某大学心理学专业，毕业近二十年，开过心理诊所，写过心理学专著，近年来摇身一变，成了成功学专家。可是，自去年以来，他竟然开始讲起了书法、绘画和古琴及中医养生。自称书法水平是辽宁省最好的，并称只要七天时间，就能教会你写书法，而且会相当于几十年的功力。其实，他不过是花了两千多元，在北京上了一个书画班，学了一周的书法和绘画而已。他还到处跟人

讲自己是中医学院毕业，是中国首屈一指的中医养生专家。知道他根底的朋友，都劝他莫要误人子弟，还是老老实实在地讲心理学为好。后来，朋友们才知道，他的成功学没什么市场，挣不到钱，无法养家糊口，只能什么挣钱就讲什么。他还曾经进入一家直销公司，刚开始本团队和其他团队的人都对它推崇有加，听他讲成功学，纷纷掏钱买他的书。可是半年时间过去了，他给自己确定的迅速达到什么首席经销商的目标并没有实现。可以说，无论是成功学本身，还是将成功学用于实践，A君都不算成功。

B专家，讲起成功学来，口若悬河，滔滔不绝，真有指点江山的豪迈气概。然而，几年来他自己开公司做生意却鲜有成功。他先后开过广告公司、房屋销售公司、装修公司，每次都超不过一年就关门或转给他人。

当然，成功学也并非一无是处。成功学的最有益之处，不在于教人如何取得成功，而是在于它有励志功能。尤其是那些由成功者所写的书，很有借鉴意义。因此，笔者认为，成功学与其叫成功学，还不如叫“励志学”更好、更贴切。

### 不学成功学学什么

人人都渴望成功、羡慕成功，既然成功学不能教人成功，那我们该学些什么“学”来走向成功呢？中国有句古话：临渊羡鱼，不如退而结网。与其学无用的成功学，不如多掌握些能提高自身竞争力的技能和能力。所谓“一招鲜，吃遍天”，其实说的就是这个道理。虽说成功学有励志的功能，但是，如果身无长技，仅凭空洞的励志格言和口号所激发出的热情，你能够在竞争激烈的职场上站住脚吗？在严酷的现实面前，这样的热情又能维持多久呢？

（来源：领导文萃 2014年4期）

# 用好作风为改革扬帆

门 敢

“以壮士断腕的决心、背水一战的气概，冲破思想观念的束缚，突破利益固化的藩篱，……”这是李克强总理在政府工作报告中铿锵有力的话语，更彰显了本届政府深化改革的胆识和勇气。

当前，能否认认真真、不折不扣地贯彻落实“两会”精神，攻坚克难不畏难，致力改革永向前，是对各级党员干部特别是领导干部作风好坏的全面检验。

改革前景虽然光明而美好，改革过程却是艰难与痛苦并存。面对改革再出发，有的口头上拥护改革，心里却拒绝“改革从我开始”，一旦动了自己的“奶酪”，就会立马缩到原有的“套子”里去；有的喜欢打“小算盘”，只想守摊子，保位子，不啃骨头，不碰棘手事；有的“只踩油门不挂挡”，

花费成本不小，车就是不往前走。

领导干部的作风好坏，决定改革事业的成败。作风虽然无形，但影响力无处不在。作风正，则百官皆守；作风差，则百弊皆生。当年，美国记者斯诺到延安，见识了以窑洞为教室、以石头砖块为桌椅、以石灰泥土糊墙作黑板的抗大，看到毛泽东穿着打了补丁的衣服，朱德司令员与普通战士在一起打篮球的场面，在战斗中失去左臂的抗大校长彭绍辉，专门打了一把短柄的小镢头，上山开荒生产，就断定这支军队将具备战胜一切对手的“东方魔力”。相反，列宁在十月革命后，就发出忠告：“共产党员成了官僚主义者。如果说有什么东西把我们毁掉的话，那就是这个。”结果被不幸言中了。

忧劳兴国，逸豫亡身。古今中外，历来就有



“创业难守业更难”之说。邓小平同志多次说过，“我们的方针是，胆子要大，步子要稳，走一步，看一步”“看准了的，就大胆地试，大胆地闯”。认准了路，当然要马不停蹄地走下去。习总书记深刻指出：实现伟大目标需要坚忍不拔的努力，必须始终谦虚谨慎、艰苦奋斗，始终埋头苦干、锐意进取。

改革是一场自我革新，是在自己身上“动刀子”，革思想障碍的命。拳头上立得人，胳膊上走得马，自身硬才能打得铁。面对全面深化改革这块难打的铁，只有作风过硬，才能行得通、打得好。如果治不好官僚主义、形式主义的沉疴，只看上边“天气”，不接下边“地气”，满足于迎来送往，奔波于文山会海，改革的举措如何落地？如果改不掉享乐主义、奢靡之风的痼疾，安于现状怕碰硬，铺张浪费乱挥霍，又怎能挑起改革的重担？

自古以来，改革者必是勇毅者。王安石“天变不足畏，祖宗不足法，人言不足恤”，张居正“不但一时之毁誉不关于虑，即万世之是非，亦所弗计也”，谭嗣同“各国变法，无不从流血而成”……历史雄辩地证明，“天下之事，因循则无一事可为；奋然为之，亦未必难”。

历史选择为民务实者，未来属于勇毅笃行者。重任在肩思奋进，“责任”二字重千钧。作为改革的领路者、组织者、推进者，各级领导干部必须常存进取之心，面对挑战考验，挺身而出；面对困境迷局，带头领路；面对羁绊重重，敢于突破。开弓没有回头箭，改革没有回头路，只能义无反顾，勇往直前，决不能停顿、止步。

改革不仅触及利益，更会触及灵魂，改革拷问的，是我们的理想、信仰和心灵。领导干部作风硬不硬，关键看困难之时、危难之处。敢于直面挑战、迎难而上，挑大梁不要拈轻怕重，站排头不要甘居人后，当主力不要滥竽充数，顶着压力干，迎着风险干，盯着一流干，危机才会化解、困难才能压倒，才能以务实精神，良好作风，带领发动群众，积极参与改革。

纵观中华民族史，靠的是无所畏惧的进取精神；放眼全球，引领世界的莫不是求变求新者。面对困难和挑战，只要有逢山开路的闯劲、甩开膀子的干劲、抓铁有痕的韧劲、勇毅笃行的稳劲，就能高唱强劲悲壮的战歌拼命向前。这股劲，就是好作风的具体表现，也应成为改革者永远的精神气质和立身之本。

# 庙月萍

## ——带百姓共富裕的最美女村官



庙月萍成为央视“寻找最美村官”宁夏唯一的候选人，并不是因为庙月萍是美女，而是她有一颗真善美的心，她用自己的真心去换群众的放心。

庙月萍 21 岁嫁到贺兰县洪广镇金山村时，那里交通不便、信息闭塞，人畜饮水都困难。庙月萍和爱人靠养羊勤劳致富，看着她每天风风火火的，村里人都叫她“庙大侠”。

2003 年，庙月萍当选为金山村党支部书记，她遇到了工作以来最难迈的一个坎：因为封山禁牧，金山村 568 人、36000 多只羊要搬迁下山。大伙儿想不通不愿搬，庙月萍挨家挨户做工作，一些群众有情绪，不等她张口就骂上了。她每天走东家跑西家，最后带头第一个搬迁下山，群众才逐渐搬迁。

不服输的庙月萍下决心一定要让大家的生活变个样。她找来农技人员手把手教大家种植，并跑项目、搞贷款，想方设法改善环境。2004 年，村上投资 20 多万元建起 300 亩脆枣示范园和 300 亩灵武长枣示范园，既能防风固沙还有经济效益。

金山村以前就有种西瓜的历史。2005 年，庙月萍先拿自己家的 8 亩田做实验种西瓜，并动员村民也少种点试试。那一年西瓜长得好，8 亩西瓜卖了 3 万多元。从第二年开始，每家除了种上基本的粮食作物外，剩下的地都种上了西瓜。村民生活蒸蒸日上，“金山瓜”也成了当地的名牌。

群众富了，庙月萍的工作局面也打开了。2009 年，村上投资 42 万元开垦荒地 4300 亩，扩大经果林面积。目前，金山村每年经济作物比例占全村种植面积的 50% 以上，人均收入从 2004 年的 3200 元增长到现在的近万元。

当村书记难，女书记更难。10 年间她骑坏了 5 辆摩托车，但她的辛苦和汗水群众都看在眼里。2005 年，庙月萍被评为“自治区三八红旗手”；2008 年被推选为“奥运火炬手”、“全国三八红旗手”；2009 年评为“自治区劳动模范”；2013 年被评为宁夏“最美乡村干部”。



宁新出管字【2014】第0142号



# 宁夏党建研究

NINGXIADANGJIANYANJIU