

觉摒弃成见、偏见，慧眼识英才；出于公心，就会实事求是、光明磊落，坦坦荡荡、刚直无私，做到“一碗水端平”。对领导干部来说，识人用人权是“公器”，识人决不允许掺私情、夹私货、搞名堂；用人绝不能以权谋私、营私舞弊、排斥异己。对于人才，无论与自己关系远近亲疏，只要事业需要，就要大胆举荐和启用；若不是人才，不管谁举荐的，也要断然黜退。唯有做到正心以公，才能促成群贤毕至的健康选人用人生态，进而更好推动事业发展。

六、显绩潜绩都要看，潜质潜能更重要

当干部就得有政绩，没有政绩的干部不是好干部。政绩分显绩和潜绩，“显绩”立竿见影，看得见、摸得着；“潜绩”见效慢，费时费力、易被忽略，却往往最有价值。看一个干部，看其显绩和现状比较容易，潜绩和潜质、潜能通常更不易被发现，这恰恰也反映着干部有没有培养前途，很大程度上决定着干部将来能否成大事、能否担任更大的责任和岗位。如果只盯着干部的显绩和现状看，却忽视了干部的潜绩和潜质、潜能，就很容易导致干部的天赋被埋没。既要看见现实情况、又要查历史资料，既要考察现实能力，又要研究干部发展潜力，方可准确分析评价干部。

七、人在事上练，刀在石上磨

俗话说：重担压快步。一个人只有多经事、多干事，才能检验自己的成色，倒逼自己的潜能，从而不断进步、不断成长。同样，检验一个干部，也要在事中看、事中察，以事见人作出准确评价。“路不险则无以知马之良，任不重则无以知人之德。”领导干部在难事大事要事上能不能扛得住、顶得上、打得赢，既是事业心、责任感和党性修养的“试金石”，也是衡量素质高低、称职与否的重要标尺。要到基层一线去，到困难大、事情多、矛盾集中的地方去考察识别干部，帮助干部经历千锤百炼，经历各种“世事”，从而练就出高强本领，锻造成烈火真金，担当大任。

八、器局小，就不能容才聚才；见识俗，就不能知人善任

常言道：“为人上者，最怕器局小，见识俗。”作为领导，最怕的就是心胸狭窄和目光短浅。“德不广不能使人来，量不宏不能使人安”“江海所以能为百谷王者，以其善下之”。心中能装下多少人，才能领导多少人。只有胸怀宽广、气量宏大，能容人之长、容人之功，更能容人之短、略人之过，才能广泛吸引人才、凝聚人心。知人是善任的前提，善任是知

人的结果。见识庸俗之人，往往人云亦云，缺少自己的思想见解，看人看事若只见其表不见其里，知之不深，不足以任人，更谈不上善任。

九、把最合适的人选放到最合适的岗位，做到以事择人、依岗选人、人岗相适

“人才各有所宜，用得其宜，则才著，用非其宜，则才晦。”宝贝如果被放错了位置，也会黯然失色；好干部被压错了担子，也会泯然如常。习近平总书记指出，用什么人、用在什么岗位，一定要从工作需要出发，以事择人，不能简单把职位作为奖励干部的手段。“以事择人者治，以人择事者乱”。坚持以事择人、依岗选人，才能职得其人，人称其职，人尽其才，事竟其功。如果人事不相宜、能力与岗位不相称，不仅影响干部成长，还会贻误事业。对好干部的使用应根据其专业特长、工作经历、兴趣爱好等情况，因事用人、因岗择人、因能授职，让好干部在最适当的岗位发挥最大的作用。

十、既要听其言，更要观其行

“能行之者未必能言，能言之者未必能行。”看上去不太会说话，但茶壶煮饺子心里有数，干得很好，这样的人应该是我们喜欢的。当然，做功好，同时唱功也好，那就是锦上添花了。人们常说，行胜于言。“言”是手段、是方法、是认知，“行”是实践、是结果、是效果，“以言取人，人饰其言；以行取人，人竭其行。”听言必审其本，观事必校其实，观行必考其迹。看干部不仅要听他说了什么、怎么说的，更要看他做了什么、怎么做的、做成什么，看他是否按照说的来做，做的是否达到说的效果，确保全面识人、精准识人、科学识人。

十一、不让老实人吃亏，不让投机钻营者得利

选人用人导向是“风向标”，是政治生态的“晴雨表”，用什么人就有什么样的干部作风，乃至什么样的党风。“用得正人，为善者皆劝；误用恶人，不善者竞进。”倘若投机取巧、蝇营狗苟的人春风得意，脚踏实地、埋头苦干的人就没有用武之地，出现“劣币驱逐良币”的“逆淘汰”现象。不让老实人吃亏、不让投机钻营者得利，历来是我们党选人用人的重要原则。对老实人来说，重用是最好的重视，激励是最大的动力。我们就是要形成正确的用人导向，真正使那些老老实实做人、扎扎实实做事、实绩突出的干部得到褒奖和重用，让阳奉阴违、跑官要官者没市场、受惩戒，激励更多干部求真务实、担当作为。