

## 楚威王“考察干部”的启示

梓夫

战国时期，阿与即墨这两个地方的最高行政长官阿大夫与即墨大夫，任期满三年后，楚威王想了解他们干得怎么样，以便对他们进行升降流转等处理。

下面的场景千百年都似曾相识：“一把手”身边人积极来汇报工作，许多人都说阿大夫不错，政绩突出，群众拥戴；即墨大夫不行，懒政惰政，品行还有瑕疵，等等。楚威王听后只说了三个字：知道了。

随后，楚威王派出自己的亲信到阿与即墨实地考察，既没有规定考察时间只有1天，也没有告知组织意图，更没有大张旗鼓地开会、程序性地谈话，而是微服私访。访农田，看田地开垦如何，庄稼长势怎样；访边境，看边疆是否安宁、边防是否稳固；访农家，看百姓生活如何，对官员服务是否满意，等等。

考察结果竟与身边大臣的汇报截然相反，楚威王大怒，将热衷于搞关系树形象、政事却一塌糊涂的阿大夫及其收买的官员该处决的处决、该降职的降职，对踏实干事、实绩卓著却不善公关的即墨大夫予以褒奖重用。

这是两千多年前“考察干部”的一个故事，笔者读后有两点启示：

一是干部考察是一件严肃的大事，决不能搞形式走过场。领导干部主政一方其重要性毋庸多言，所以选

拔任用必须慎之又慎，必须多方考察、深入了解，绝不能偏听偏信，也绝不能用几个小时就草草走完程序，更不能把干部考察变成实现少数人主观意图的纯粹形式。楚威王要是不认真对待，偏听身边大臣的推荐就确定一个意向人选，然后象征性地履行一下程序，肯定不会发现真实情况。因为，在结果既定的特定情境下，大家往往不说话或者说假话，民主就会走样，民意就不再真实，虽然看似一切都顺理成章、合法合规，但是一个冤假错案就将诞生。

二是干部考察重在看实绩、看群众满意不满意。知事识人是千古难题，人有多面性，有些人还像阿大夫一样特别善于伪装、特别善于搞关系，要把干部考准考实，必须抓住关键，用实绩说话。战国时期，战乱频发，民不聊生，地方官干得好不好，关键看他能不能稳定边防，能不能开垦土地让老百姓有饭吃，考核这些问题，开会填表谈话是没有用的，楚威王派人到现场一看就清楚了。现在也一样，不同的岗位总可以找到关键核心的实绩评价指标来判断干部的好坏。比如，国企负责人，就要看他能不能让企业效益不断向好，企业连年亏损的就应该一票否决；地方主官，就要看他任期内地方经济、民生是不是越来越好，地方经济发展连连滞后、老百姓怨声载道，这里的主官却还顺风顺水，就是吏治败坏的表现。

当然，所有的干部考察，忠诚、德行纯洁是前提，就像即墨大夫，即使再能干，如果对楚国不忠，勾结诸侯挖楚国墙角，贪腐成性，一样要杀头。☹

基层公益性岗位的设置，对助力群众增收、提升人居环境等有重要作用。然而，部分基层公益性岗位被违规安排给“特定关系人”，出现“上不上班有钱领，干多干少都领钱”的“吃空饷”现象。笔者认为，要按需设岗、精准识别、优化考核，整治公益性岗位“吃空饷”的不正之风。

按需设岗，加大岗位调配力度。针对提升人居环境、道路维护、生态护林等工作，设置保洁员、护路员、护林员等岗位，合理确定岗位数量，按人员特点进行精准安置，真正实现人岗相适。

精准识别，规范岗位聘用程序。要坚持公开、公平、公正的原则，有关部门要严格按照公告、申报、审核、公示、聘用等程序选聘公益性岗位人员，并积极与相关部门沟通，加强对公益性岗位人员的审核把关，坚

## 警惕基层公益岗“吃空饷”

王怀琼

决杜绝不符合选聘条件的人员从事公益性岗位。

优化考核，强化岗位监督责任。要建立奖惩机制，对公益性岗位人员的考勤、工作成效等进行量化考核，谨防“干多干少都领钱”的现象发生。同时，相关部门要定期对公益性岗位人员情况进行督查，对“人岗不符、用工不实、虚设岗位”等现象进行清理整顿，对骗取、套取公益性岗位补贴的严肃处理，杜绝不正之风和腐败问题。☹