

后，才知道出了严重错误。虽然只是一个字的疏漏，带来的影响却很大。这件事对我教训很深刻，组织部门小到印发一份任免职文件，形成一份干部考察材料都要做到准确无误。所以，在以后的干部工作中，凡是涉及干部的材料，任何一份我都逐字逐句反复核对，并养成在发文之前都要再确认一次的习惯，确保万无一失。

还有一次是2006年。那时，我已经是分管干部工作的副部长。在一次干部谈话中，有一名干部很不高兴地反映组织把自己的年龄弄错了，当时谈话场面十分尴尬。后经核实，确实是我们工作的失误，是我们的工作人员在梳理干部信息时，疏忽大意把这名干部的年龄弄错了。后来，常委会又就这个干部的情况再次做了研究，影响了州委的工作效率。我和大家交流这些工作经历，就是想告诉大家，组织工作，尤其是涉及人的问题，必须要细之又细，有的差错一旦发生，影响是严重的、长远的，将会损害干部的切身利益，损害组织部门的形象。

那么，工作中如何做到严谨细致？我的体会是，要树立“组织工作无小事”的观念。我们常说“差之毫厘，谬以千里”，说的就是一点点失误就会带来截然相反的结果。特别是对政策的把握要做到准确无误，在回答领导提问和党员干部咨询时，杜绝“大概”“也许”“可能”等现象，做到“就是”“肯定”“确实”。

### 体会三：面对选贤任能的重要使命，要始终做到公道正派

公道正派，对于组织部门和组工干部来说，是一个永恒的话题。回顾我党90多年的组织工作历史，公道正派就像“一根红线”，贯穿始终。可以说，公道正派是组织工作的“生命线”，是组工干部最鲜明的特征，也是最起码的职业要求。

是不是公道正派，最关键的一条是看我们是否敢于坚持原则。工作中，面对下级时，我们按政策执行、按原则办事容易做到，难的是面对上级领导的不同意见、面对老领导以及亲朋好友的说情，往往会思想波动和产生顾虑。但无论何时何地、何种情况，我们都要始终牢记“组织原则不能变通”这个原则，清楚地认识到，如果照顾了少数人，就是对绝大多数人的不公平，会影响一个地区的用人风气。让每一名党员干部都感受到组织工作的公平公正，应该成为我们组工干部的目标和追求。

是不是公道正派，更要看能否做到客观公正的评价干部。在这个问题上，组工干部如果以个人恩怨辨是非，以个人好恶识人才，就会失去公平、丧失正义，再好的“千里马”也会被埋没。如何评价干部，关键是要尊重民意，广泛听取各方面意见。我有这样的体会，在民主推荐中得票较高的干部，大家是认可的，用了一般不会有问题；得票率较低的，一般不能用，即使要用也要特别慎重。

是不是公道正派，还要看是否敢于为老实人讲实话。识老实人、用老实人，是组工干部的良心。老实人就是那些老实做人、踏实做事、埋头苦干、不事张扬的人，他们往往引不起别人的关注，但会老老实实做人、踏踏实实干事、兢兢业业工作。我们要为这样的老实干部讲实话，识别这样的人、重用这样的人，干部服气，群众也满意。

### 体会四：面对工作职责和任务，要提高知事识人的能力

知事识人是对组工干部的基本要求，只有全面准确地掌握干部各方面情况，才能提出正确建议，把干部用在最合适的岗位上。

有一次，州委酝酿某县主要领导人选，大家推荐了一个人选，各方面都不错，但主要领导觉得他魄力不够。根据我们掌握的情况看，这名干部是有想法、有主见的，由他主持研究决策的工作和处理的事情，是敢于拍板和果断、大胆决策的。为什么这个人选会给领导留下魄力不够的印象？我们分析了原因，主要是因为这个县的主要领导能力很强，也比较强势，他作为副职顾虑多一些，显得魄力不够。经汇报，州委领导同意了我们的意见，最终启用了这名干部。后来实践证明，这名干部是能胜任的，工作也出色。所以，从事组织工作特别是干部工作一定要熟悉干部，在平时就要注意加深对干部的了解，挖掘干部内在潜质。作为组织部的干部，被领导问到干部个人情况是经常的事，如果不掌握、不熟悉，就是工作没做到位。长期在组织部工作，我养成了一种习惯，不论是在工作还是生活中，遇到干部，头脑中都会反映出他的基本情况，回到办公室后，还会及时找出干部的信息表，加深对他们的了解。天长日久，日积月累，对干部的情况就会比较熟悉了。

组工干部不仅要知人，还要知事。我们的