

宜、人岗相适。

5 坚持全面、历史、辩证地看待干部

用联系、发展、全面的观点看问题，是马克思主义唯物辩证法的世界观和方法论，也是我们识人察人的根本方法。“全面”就是要用宽广的眼光看，既看主流又看本质，既看优点又看缺点，既看优中之缺又看短中之长，做到德能勤绩廉都看，不用片面、极端的眼光看待干部；“历史”就是要用纵深的眼光看，既看现在也看过去，既看一贯表现也看未来潜能，不用孤立、静止的眼光看待干部；“辩证”就是要用理性的眼光看，既用“两点论”看又用“重点论”看，既看本质又看能力，既看经历又看专业，既看功劳又看失误，既看显绩又看潜绩，不用感性、绝对的眼光看待干部。1938年，陈云同志就指出了看待干部的“两种毛病”：“第一种毛病是用一只眼睛看人，只看人家一面，不看全面，不能面面都看到；第二种毛病是只看到这个人今天干了什么，没看到他以前干了什么，只看到他本领的高低，没看到他本质的好坏。”时至今日，这“两种毛病”还不同程度地存在，根本原因就是没有坚持全面、历史、辩证地看待干部。要注重立体考察，走出去，经常性、有原则、近距离地接触干部，多到基层干部群众中、多在乡语口碑中了解干部，充分运用立体考察、透视甄别、切片化验、会诊辨析等方法全面了解干部。比如，干部简历看似是“死”的，但其实是“活”的，只要你像看书、看小说一样，经常看、反复看，不仅能看出干部的性格、年龄、民族、经历等基本情况，还能看出干部的性格、能力、潜力、见解、境界等深层次的东西，这是真

功夫。要强化日常了解，把了解干部功夫下在平时、融入日常，改变以往“不提拔不考察、不出事不谈话、不换届不调研”的现象，善于利用工作调研、听取汇报、谈心谈话、考察考核等时机，加强对干部的日常了解，让他们感觉组织随时就在身边，增强对组织的信赖感、归属感。要敢于坚持原则，那些敢于坚持原则、勇于担当、个性鲜明、有本事、不怕得罪人的干部，难免会遭到非议和误解，得罪人也相对会多一些，有时会有个别不好的评价。这时候，组织部门就要坚持原则，不能因为个别人的一面之词，就轻易把某个干部一棍子打死。不要偏听偏信，而要实事求是地去调查研究，尔后再作出客观公正的评判。

6 干部工作“选育用管”哪一个环节都不能偏废

国以任贤使能而兴，弃贤专己而衰。组织工作说到底是在做“人”的工作，社会评价组织工作，更多的是看选用干部的情况，如果干部选错了，班子配差了，其他工作做得再好，组织工作也会大打折扣。“选育用管”是一个完整的链条，缺一不可。因此，必须坚持干部“选育用管”同时发力、同向发力，环环相扣、有机衔接。要“选”出导向。选人用人导向是“风向标”，一旦出现偏差，干部工作就会失去公信力，组织部门也就丧失权威和信誉。要旗帜鲜明地落实好干部“20字”标准，坚决纠正选人用人不正之风，坚决破除各种“潜规则”，不断净化从政环境和政治生态，为好干部源源不断地涌现培育良好的土壤。要“育”出素质。解决好世界观问题，是教育培训的基础性工作，主要是拧紧“总开关”、筑牢“压舱石”、提振精气神，改造干部

的主观世界；解决方法论问题，主要是开展精准培训，按照“干什么学什么、缺什么补什么”的原则，持续开展专业化能力培训，克服干部的本领恐慌、能力空白、经验盲区。要“用”出活力。使用是最大的信任，干部成长起来了，培养出来了，关键还是要用。不用或者用不好，都是不负责任的表现。陈云同志曾经把党的干部政策概括成四句话，“了解人，气量大，用得好，爱护人”。“了解人，气量大”是“用得好”的前提，要有爱才之心、识才之眼、用才之胆，对选准的干部要大胆使用，多压担子，用当其时、用其所长、人尽其才。“管”出正气。对干部来说，严管就是厚爱，信任不能代替监督。我们必须看到，一些干部从当初的“好同志”沦为“阶下囚”，除了其个人理想信念动摇、放松自我要求等原因外，组织上也是有一定责任的。如果组织及时跟进、及时发现、及时提醒，一些小毛病可能就不会演变成大问题。因此，加强干部日常监督管理一刻也不能放松，绝不能把干部用起来后就放任不管。要坚持经常咬耳朵、扯扯袖子、提提领子，真正做到敢管敢严、真管真严、长管长严。

7 要注重调动各年龄段干部的积极性

重视老中青干部梯次配备，是我们党的一条宝贵经验和优良传统。组织工作的重要目标之一，就是调动广大干部的工作积极性，发挥好各级干部的作用。老中青相结合的班子，能够在知识、经验、心理、体能等各方面形成互补，使班子新老交替有序、稳定持续发展。需要指出的是，干部梯次结构中的“老”，不仅仅是指年龄结构的“老”，主要是指经历结构的“老”，包括经验丰富、阅历