

服务，不包办具体事务，多为地方、部门、用人主体和人才牵线搭桥，当好“助推器”“催化剂”“宣传员”，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才。要立足“管好”，坚持实事求是，从发展实际需要出发，转变管理理念、改进方式方法，不贪大求洋，不好面子拉门面。特别是州县要根据实际情况培养和引进人才，要根据本地区产业发展需要，突出引才的可行性和人才的实用性，不盲目追求“高端人才”，把更多精力放在培养本地实用人才上。要立足“管活”，把市场调控机制、用人主体的积极性以及人才的个性需求有机结合起来，为人才松绑，向用人主体放权，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用，大力营造鼓励创新、包容失误的良好氛围，让人才创新创造活力充分迸发。对待特殊人才要有特殊政策，不求全责备，不论资排辈，把人才管得自然、管若未管、不管而管。

10 坚持权责对等原则，用好问责这个利器

权责对等是权力配置的一条基本原则。不存在无责任的权力，也不存在无权力的责任。习近平总书记强调：“有权必有责、有责要担当、失职必追究；不明确责任，不落实责任，不追究责任，从严治党是做不到的。”党的十八大以来，随着全面从严治党的深入推进，以强力问责推进党的建设，逐步形成共识并不断强化，打开了新时期我们党全面从严治党的新局面。这些实践证明，推动一项工作，问责是最直接、最管用、最有效的办法。组织部门一定要强化权责对等意识，积极拿起问责这把“利器”。要强化权责对等意识。有

责无权，则无法尽责；有权无责，便会不作为、慢作为、乱作为，甚至滋生腐败。有多大担当才能干多大事业，尽多大责任才会有多大成就。不能只想当官不想干事，只想揽权不想担责，只想出彩不想出力。要加大追究问责力度。习近平总书记指出：“问责不能感情用事，不能有怜悯之心，要‘较真’‘叫板’，发挥震慑效应。”各级组织部门要抓紧研究细化问责办法，发扬“讲认真”精神，严肃追究在履行管党治党责任、选人用人责任、基层党建工作责任等方面不力的党组织和领导干部，决不能“手电筒只照别人不照自己”；决不能事不关己高高挂起，放任不管；决不能明哲保身，做“老好人”；决不能搞下不为例、网开一面，要真正使管党治党从“宽松软”走向“严紧硬”。

11 必须以改革创新精神推进组织工作

世界上没有不变的东西，只有一项是不变的，那就是变化。“苟日新，日日新，又日新”。我们党是在改革创新中成长壮大起来的，并不断与时俱进推动马克思主义中国化，这是我们党注重改革创新的具体体现。党的十八大以来，创新被列为“五大发展理念”之首，全面深化改革列入我们党治国理政战略布局，改革创新成为最鲜明的时代主题。组织工作要与时俱进，就得把改革创新作为组织工作的动力源泉。改革创新不是蛮干，要决不含糊地坚持正确的政治方向，凡是损害党的领导、违背社会主义制度的做法，都要坚决制止。改革需要发挥主观能动性，但必须从实际出发，按客观规律办事，如不顾规律盲目蛮干，必然受到客观规律的无情惩罚。改革创新不是作秀，要抓关键问题、抓实质内容、抓管用的举措，不做

华而不实的表面文章，不搞形式主义，对一些其他层面协调难度大的重大改革，要敢于接烫手山芋，拿出改革的决心和韧劲，勇于担当、刨根问底，什么问题突出就改革什么，缺少什么就开创什么。改革创新不是原地打转，要敢于突破前人、突破他人、突破自我，打破条条框框的束缚，消除制约组织工作发展的瓶颈和短板，把该改的问题改到位，能创新的创造出来。改革创新要容错纠错，改革创新是一个破旧立新的过程，既有阻力，也有风险，要建立允许试错、宽容失败的环境，为改革创新者撑腰鼓劲，让想改革创新、敢改革创新的人想干、敢干，才能打破“少干少错、不干不错”的怪圈，充分调动干部改革创新的积极性。

12 必须坚持问题导向推进组织工作

问题是时代的声音。发现问题、研究问题、解决问题，是领导干部最有效的工作方法。实践发展永无止境，旧的问题解决了，又会产生新的问题。每个时代总有属于它自己的问题，只有坚持问题导向，才能实事求是地对待问题，才能找到推动时代进步的钥匙。组织工作伴随我们党一路走来，就是一部发现问题、研究问题、解决问题的历史。邓小平同志曾经指出，发展起来以后的问题不比不发展时少。前提是发现问题。问题无处不在，无时不有，关键在敢不敢正视问题，善不善于发现问题。敢不敢于正视问题是态度问题，需要我们对存在的问题不掩盖、不回避、不推脱，否则就会使小问题演化成大问题。发现问题，要求我们有一双洞察问题的眼睛，拓宽视野看过去、现在和将来，从而掌握解决问题的主动。核心是研究问题。发现问题是前提，能不能研