

究解决问题更见功力。问题分析研究得越透彻，解决起来就越有针对性。同样原因的问题，在不同的层级，表现形式也不同，许多问题相互纠结、连锁反应，不能等同视之，“上下一般粗”、大而化之，搞“一刀切”“一锅煮”。要坚持具体问题具体分析，弄清楚问题的多与少、大与小、轻与重、缓与急、易与难，既分析问题的共性，也分析问题的个性。要善于透过现象看本质，撇开枝节抓根本，既看到表面问题，也看到深层次问题，从繁杂问题中把握事物的规律性，从苗头问题中发现事物的倾向性，从偶然问题中揭示事物的必然性。关键是解决问题。正视问题、查找问题最终是要解决问题。要始终以问题为牵引，坚持共性问题 and 个性问题同时发力，坚持治标和治本协同推进，有什么问题就解决什么问题、什么问题突出就着重解决什么问题，坚持新问题和老问题一起解决，决不能敷衍了事、上交矛盾，决不能搞鸵鸟政策、选择性“失明”，将小事拖大、大事拖炸。

13 打铁还需自身硬，组织部门自身建设须臾不可放松

纵观历史，吏治严明就繁荣昌盛，吏治腐败就走向灭亡。从1924年成立中央组织部至今，组织部门始终把“模范”“过硬”作为目标追求，赢得了“家风最正、家味最浓”的好评。但我们必须看到，组织部门并非一方净土，组工干部没有天然免疫力，“灯下黑”的情况是存在的。据中央组织部统计，党的十八大以来，组织人事部门查处违纪违法干部就有2438人。白恩培、苏树林、吕锡文，以及我省的李云忠等，都曾担任过组织部长。《人民论坛》曾作过调查，44%的受访者认为，做官也是一种高风险行业，组织部长也位列“十大高危岗位”之中。正人先正己，监督者更要接受监督，管理者更要接受管理。有的组工干部认为，进入组织部，就是进了“保险箱”“避风港”，有了“护身符”，法规纪律的“刀口”不会朝向自己了，有这个想法是很危险的。有的组工干部管不住嘴、收不住手，来者不拒。更有甚者打着组织部的旗号去办私事，借工作之机谋取私利。“吃人嘴软，拿人手短”，千万不要往别人布下的“地雷阵”里钻。在实际工作中，组工干部往往一到某个地方、某个单位，就会被很多人盯上，打探消息的，反映情况的，甚至套近乎、交感情的，什么情况都有。权力是利益的催化剂，凡是权力集中的地方，往往是利益的角斗场，可以窥见形形色色的人性，也造就形形色色的悲剧。组工干部手中有权力，千万不能“被利用”“被围猎”“被

投资”，一定要慎之又慎。自己不打倒自己，谁也打不倒你，关键是要做到思想过硬、能力过硬、作风过硬。大家一定要记住，有本事的领导，负责任的领导，你走了以后留下一支好的队伍就是你最大的贡献，也是你最大的本事，也是你的责任。

14 部门的背后是文化，要大力培育组织部门政治文化

文化是一个民族的精神命脉，也是一个政党的精神旗帜。文化建设对于一个政党、一个国家、一个组织来说都属于核心层的建设。有文化的人，才有底气、才有坚守；有文化的组织，才有传统、才有凝聚力。习近平总书记强调，要倡导和弘扬“忠诚老实、光明坦荡、公道正派、实事求是、艰苦奋斗、清正廉洁”的24字价值观，这是我们党的价值追求和集体人格。组织部门政治文化是由党内政治文化派生的，同时又反作用于党内政治文化。组织部门政治文化如果出现了庸俗、消极、丑恶的不良倾向，就会对党内政治文化产生强大的离心力，这种离心力不仅会涉及组织部门自身，还会波及到全体党员干部。如今，有的组工干部会跑风漏气，有的喜欢装腔作势，搞得很神秘，这不仅是职业操守的问题，根子还是政治文化没有树牢。加强组织部门政治文化建设，就要以共产党人价值观为核心，结合组织部门自身的个性特点，遵循文化传播的一般规律，依靠信仰的力量、道德的力量、真理的力量、人格的力量，在传承中创新、在开放中坚守、在自信中自觉，既注重激浊扬清，又注重以文化人，让组工文化植根于组织工作实践之中。要从严教育塑造信仰文化，促进组工干部从不懂到真懂、从真懂到真信、从真信到真行，将马克思主义的立场、观点和方法作为分析、研究、解决问题的思维方式。要聚焦主业塑造专业文化，持续抓好组工业务能力大轮训、大提升，把专业精神体现在组织工作的各领域、各环节，使组工干部既掌握主责业务，又能拓展到其他业务。要坚持导向塑造人梯文化，教育引导广大组工干部弘扬“安专迷”精神，始终保持平和平实的心态，使甘为人梯成为组工干部的职业品格。要从严管理塑造清正文化，坚持从严治部、从严律己、从严带队伍，教育引导组工干部自重自省自警自励，坚决抵制权、钱、色的诱惑，坚决同选人用人不正之风进行战斗，始终保持清正廉洁的政治本色。

（本文系中共云南省委常委、省委组织部部长李小三2017年2月8日在全省组织部长会议上的讲话节选）