

用一贤人则群贤毕至，选一个好的就能带动一批、影响一群，用错一人则会打击一片、祸害一方；从严管理体系是底线，严是爱、宽是害，好干部是选出来的，也是管出来的，要筑牢从严管理干部的制度笼子，教育干部走好从政每一步；正向激励体系是保障，有鼓励担当的导向才能激发敢于担当的激情，有保护担当的制度才能形成人人担当的氛围。

■ 强化体系理念和系统思维

“五大体系”是一个整体概念，既是干部工作的重要指导思想，又是具体任务。想法决定做法、做法决定效果。“五大体系”建设是今后干部工作的重中之重，要强化系统理念、树立系统思维，用体系理念统揽干部工作，用整体意识规范干部工作，用系统思维推进干部工作。

一是“五大体系”要系统谋划。“五大体系”涵盖了干部工作中培育、选拔、管理、使用等各方面，为新时代构建了系统完备的干部培养选拔链，是一个完整的闭合系统，不能五个体系割裂开来、自搞一套，而是要坚持把五个体系统筹起来，紧扣建设忠诚干净担当的高素质干部队伍这一总目标，培养要突出政治素质、识人要善于抓住本质、选拔要坚持事业为上、管理要重在日常经常、激励要强化干事导向，一盘棋谋划、一张网布局，不能单打独斗、各行其是。

二是各个体系要系统安排。“五大体系”既是一个整体，又自成一体，既要总体布局、统筹安排，也要在各个体系上系统安排、各有侧重，突出各个体系的特点和目标任务，不能不分青红皂白，眉毛胡子一把抓。比如，建立源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系，要求我们在时间上要有长远谋划，从干部队伍源头上就开始培养储备，不能等到提拔时再来培养，而且培养要跟随干部成长全过程；在对象上，针对不同类别干部分类制订培养计划，分系统实施跟踪培养，真正把干部素质培养体系落到实处。

三是“五大体系”要系统推进。为政之道，首在用人。干部工作是一个系统工程，“五大体系”各方面的工作要协调推进，抓手都要硬，哪一个方面都不能偏废。要在坚持党管干部的前提下，建立健全“五大体系”工作协调推进机制，干部工作保密，但不神秘，要打破神秘化、封闭化，让广大干部群众有知情

权、参与权、选择权和监督权；要加强与纪委监委、巡视组、党校、统计、审计、环保等部门建立定期信息沟通机制，综合运用各部门的相关结果和个人事项报告等进行系统研判，把好政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关，把想干事能干事、干成事又不出事，靠得住、信得过、有本事的干部及时用起来，又把有问题的干部挡在门外，避免劣币驱逐良币。

■ 坚持抓在平时、重在日常

“五大体系”既立足当前、又着眼长远，既肯定经验、又直面问题，既是理论探索、又是实践指导，其中一个鲜明的共同特点就是强调干部工作必须抓在平时、重在日常。

一是素质培养要抓在平时、重在日常。建立源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系，说到底就是要抓好日常培养。要按照干部管理权限，针对每名干部的能力、知识、素质和岗位需求，建立干部培训信息库，制定分类培训清单，统筹各种培训资源，有针对性地补短板、强弱项，确保每个干部都能按需培训、按时培训。杜绝有的干部反复培训，同类内容多次培训，有的干部长期得不到培训，切实提高培训的针对性和实效性。

二是知事识人要抓在平时、重在日常。建立日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系，关键在日常，干部的考核了解不能靠一时一事，要靠长期、经常性地深入了解。要探索完善开展日常考核、推进分类考核的方法，建立精准考核体系，强化考核结果运用，发挥考核“指挥棒”“杀威棒”作用，推动干部能上能下成为常态。要加大一对一与干部交心谈心频次，采取“走出去”和“请进来”等方式，面对面与干部交流，直接了解掌握干部的所思所想；要建立干部常态化调研了解机制，经常性、有原则、近距离接触干部，全方位、多角度了解干部，知道每名干部在单位的表现、职工的反应，从小事小节看干部的廉洁自律、品德修养，从乡音乡语中看干部的作风家风；突出对干部政治素质的考察，坚决把“两面人”识别出来，切实把干部考准考实。

三是选拔任用要抓在平时、重在日常。建立以德为先、任人唯贤、人事相宜的选拔任用体系，说到底就是要坚持选拔干部的标准，而这个标准不是一时一事的标准，也不是针对某个人或某个岗位的标准，而