

# 《科学发展观在湖南的认识与实践》

摘要与访谈⑨

## 倡导“三个不吃亏”

湖南在用人导向上的认识与实践



省委、省政府近年来不断创新用人机制,提出“三个不吃亏”,吸引越来越多的优秀青年报名参加公务员考试。(资料照片) 本报记者 刘尚文 摄

用人导向,关系党风政民风,关系事业健康发展。省委提出“三个不吃亏”,作为理念来倡导,作为导向来坚持,作为要求来落实,形成优秀人才脱颖而出、富有生机活力的用人机制和风清气正的用人环境,是在最难突破的干部人事制度改革上作出的重大创新。

### 新理念催生新变化

科学发展,关键在人。为政之要,首在用人。选用什么样的人,攸关事业成败,关系人心向背。用人导向影响政治方向和社会价值取向。对干部的评价、使用和奖惩的正确与否,不仅直接关系到干部的切身利益,而且对党风和社会风气的好坏有着至关重要的导向作用。这种导向作用,可以“赏以劝善,罚以惩奸”,从而上行下效,蔚然成风。近年来,省委紧紧围绕实现科学发展、富民强省的战略目

## 科学发展观在干部选任上的具体体现

——访省委党校副校长、湖南行政学院副院长、教授雷国珍

本报记者 奉清清

背倚宽大的书柜,浏览办公桌上堆满的书籍和各种资料,省委党校副校长、湖南行政学院副院长雷国珍教授目光炯炯。说起“三个不吃亏”,雷国珍连称这是我省干部人事制度改革上的重大创新,是科学发展观在干部选任问题上的具体体现。

问:在什么背景下,省委提出了“三个不吃亏”的用人导向?

答:省委站在历史的制高点,站在时代的交汇点,站在人民的立场上,提出了“三个不吃亏”的用人导向。其背景就是三个针对性:一是针对湖南实施科学跨越富民强省战略提出的更高人才要求;二是针对人民群众对人才的选拔作用表现出空前高的关注度;三是少数地方存在选人用人的不正之风。

问:推行“三个不吃亏”用人导向,意义何在?

答:第一,“三个不吃亏”的用人导向是对历史经验的科学总结。古今中外的当政者都非常重视人才的选拔与作用,这是因为人才在治乱兴亡上具有决定性意义。但不同时期,不同阶级都有自己的用人导向。不同的用人导向选用不同的人才,不同的人造成不同的结果。总结这些经验得出的结论是,必须坚持正确的用人导向。第二,“三个不吃亏”的用人导向引导人才的发展方向。用人导向就是最大的导向,用什么样的人,用喜欢溜须拍马的人,会形成完全不同的风气。用高素质的人、干实事的人和老实人,就会引导产生更多的高素质的人、干实事的人和老实人。相反,就会出现另一番情景,另一种结果。如果出现后一种结果,就会严重妨碍党的事业,甚至亡党亡国。第三,“三个不吃亏”的用人导向是干部人事制度重大创新成果,是科学发展观在干部选任问题上的具体体现。由于领导干部岗位总是稀缺资源,如何科学配置这些稀缺资源,是必须认真面对和解决的问题,“三个不吃亏”的用人导向正是省委在科学发展观指导下对这一重大问题理论思考的重要成果,为解决这一问题提供了科学依据,其创新

标,坚持正确的用人导向,创新选人用人机制,具体提出了“三个不吃亏”的用人理念:“不让综合素质高的人吃亏,不让干事的人吃亏,不让老实人吃亏”。为促进组织机构的高效运转,激发干部的活力与创造力,实现科学用人,起了极好的导向作用。

“不让综合素质高的人吃亏”,最主要的就是要让德才兼备、坚持科学发展不动摇、推进富民强省有成效的人不吃亏;“不让干事的人吃亏”,最主要的就是要让敢闯敢干、勇于创新、敢于担当、实绩突出的人不吃亏;“不让老实人吃亏”,最主要的就是要让思想务实、生活朴实、作风扎实、不事张扬、默默奉献的

人不吃亏。

人民期待选拔任用干部要贯彻科学发展的理念,社会呼唤创新体现党的根本宗旨和时代精神的用人机制。省委因势利导,提出和实施“三个不吃亏”的用人理念,坚持用这种创新的理念选拔任用干部、进一步厘清党政领导人才的成长思路和环境,适应了推进“一化三基”、加快富民强省的需要。

为了不让综合素质高的人吃亏,2008年11月,省委召开九届五次全会,专题研究干部人事制度改革,表决通过了将14名县(市、区)委书记提拔到省直机关任职,11名在省直机关、省属企业和高校任职的干部交流到市、县

任职。这次选拔干部始终坚持了重考评、重实绩、重民主、重公认的原则。省委还提出“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份、不唯地域”的新理念,多渠道、多形式聚人才、育人才、用人才,引进12名博士后来湘任职,吸引了一大批高端人才来湘干事创业。2007年以来,湖南与广东、浙江、江苏、山东、上海、四川6省市互派挂职干部达118名,并从省直机关选派一批优秀年轻干部到县(市、区)锻炼。通过这些举措,既引进了高素质的干部,又带动了全省干部不断提高素质。

为了不让干实事的人吃亏,省委制定下发了《党政领导班子和领导干部实绩分析和考核办法》和《州市政府领导班子实绩分析有关物质文明建设的评价要点及计分办法》,改变了“唯GDP论英雄”的做法。2007年,公开选拔了13名厅级领导干部,首次拿出省直部门正职和副市长职位进行公选。选择了37个乡镇进行了乡镇党委书记公推直选试点,一批得到公认的干部脱颖而出,各级领导干部中逐步形成了干实事的风气。

为了不让老实人吃亏,省委坚持重视基层、加强基层、服务基层的工作导向。把选人用人的目光更多地投向基层,注重选拔基层优秀干部,注重把优秀干部选派到基层,实现干部交流互动的常态化、制度化。2006年,省委选拔10名优秀县委书记到省直机关任职,在社会各界引起较好反响。

群众通过各种民主形式,帮助省委识别干部、选拔干部,使综合素质高的人、干事的人、老实人脱颖而出。2006年省市县乡四级党委换届和2007年市人大、政府、政协换届,把过去单一的“官评官”拓展为“官评官”和“民评官”相结合。省统计局在全省开展的民意调查结果显示,选人用人公信度的满意和比较满意率为81.9%。

湖南在选人用人上的这些新变化,是深入学习实践以人为本为核心的科学发展观的结果,为湖南推进富民强省战略,实现“弯道超车”提供了强有力的组织保证。

### 正确的用人导向引领干部成长

用什么人,不用什么人,是一个带有根本性的问题,事关党的事业的兴衰成败和国家的前途命运。坚决防止和克服用人上的不正之风,历来是我们党高度重视并致力于解决的一个重大问题。

省委坚持“三个不吃亏”的选人用人导向,落实“德才兼备、以德为先”的选人用人标准,拓宽选人用人视野,扩大干部工作民主,直指官场流弊。在这个意义上,“三个不吃亏”就是湖南政治生态的“净化剂”,也是湖南各项工作的“推进器”。在干部工作中只有贯彻“三个不吃亏”的要求,营造风清气正的用人环境,才能做到准确识人、公平选人、量才用人,才能做到“用好的作风选人、选作风好的人”,“公道正派地选人,选公道正派的人”,从而提高选人用人的开放度、透明度和公信力。以“三个不吃亏”理念选任干部,有利于推动事业发展和加强领导班子建设,有利于营造良好的用人环境,有利于建立基层干部成长的长效机制,有利于培养优秀年轻干部,意义重大。提拔一批德才兼备、工作实绩比较突出、群众公认度比较高的县(市、区)委书记到省直机关任职,就形成了只要是忠于职守、扎实干事、干出实绩、群众公认的干部,就能

得到组织重用的用人导向。

### 过硬的措施确保用人导向公正

实践证明,“三个不吃亏”的理念是正确的,必须倡导;“三个不吃亏”的导向是科学的,必须坚持;“三个不吃亏”的要求,是严肃的,必须落实。

把“三个不吃亏”的用人导向落到实处,首先要形成共识。把“三个不吃亏”作为新的理念来倡导、新的导向来坚持、新的要求来落实,引导各级干部把主要精力用到为人民服务上、为事业发展上,尤其要引导各级领导干部自觉提高综合素质、扎实干事、做老实人。

把“三个不吃亏”的用人导向落到实处,根本在于深化干部人事制度改革。要把“三个不吃亏”的精神贯穿于选人用人评价人的实践机制当中,从制度上加以落实。坚持民主、公开、竞争、择优,确保群众的知情权、参与权、选择权和监督权,真正给予属于“三个不吃亏”要求的人以恰如其分的衡量与评价,真正把符合“三个不吃亏”要求的人推荐出来、使用到位。要以促进科学发展为重点,完善干部评价考核机制,牢固树立科学发展、跨越发展、又好又快发展的意识,创造经得起实践、人民、历史检验的业绩,真正使符合“三个不吃亏”要求的人得到客观公正的评价,进入选任视野。同时,也要注意在选拔任用、表彰奖励、社会荣誉等多方面体现“三个不吃亏”的理念,既要畅通向上走的渠道,通过政治上的进步实现个人的能力和价值,又要形成往下潜的环境,鼓励广大干部在本职工作岗位上、在基层建设事业中赢得党组织和人民群众的肯定。要完善干部管理监督机制,使不思进取、无所作为、混日子的人感到岌岌可危,把拉票贿选、跑官要官、弄虚作假的人淘汰出局。把“三个不吃亏”的用人导向落到实处,关键在于净化选拔任用干部的环境。要充分认识综合素质高的人、干事的人、老实人的价值,把选人用人的眼光投向他们,主动关心他们,热情支持他们,大力宣传他们,让综合素质高的人有机会,让干事的人有舞台,让老实人有地位,使符合“三个不吃亏”要求的人受尊敬、受褒奖、受重用,使干部队伍始终充满蓬勃朝气、昂扬锐气、浩然正气,在全省上下形成公正的用人环境,让那些跑官要官的人得不到好处,得不到提拔,得不到重用。把“三个不吃亏”的用人导向落到实处,核心在于形成民主选举的选拔任用机制。口号鼓舞人心,机制才是保证。落实“三个不吃亏”,要选准突破口,抓住关键点,在创新选拔任用机制上下工夫,构建民主科学的干部选拔任用机制、考核评价机制、管理监督机制和激励保障机制,并实现常态化、制度化。对于从基层一线选拔上来的干部,各级党政机关要根据各自不同的经历和特点,作出合理安排,做到人尽其才,人岗相适。实践证明,凡是德才兼备、老实正派、埋头苦干的干部不吃亏、受重用,干部作风就正派,人民群众就满意,党的事业就兴旺。相反,一些“心术不正”的干部得到使用,就会挫伤真正干事干部的积极性,急功近利、以权谋私的干部就越来越多,埋头苦干、公道正派的干部就越来越少,党的事业就会遭受难以估量的损害!

(省委宣传部理论处供稿)

好评如潮,既得到中央的高度肯定,又得到全省干部的热烈响应,还得到了人民的广泛赞同,更得到各种媒体一致好评。中央领导同志认为,“三个不吃亏”的用人导向是与我们党的组织路线完全相吻合的,是把党的组织路线在湖南具体化,有的领导还把湖南的经验介绍到别的省,在其他地方推广;湖南的干部对省委的“三个不吃亏”的用人导向热烈响应,认为讲出了广大干部的心声,讲到了大家的心坎里,也让广大干部看到了湖南振兴的希望。省委的“三个不吃亏”的用人导向,既是对各级干部的关心,又给各级领导加了压,还给各级干部以希望,只要不断提高素质,多干实事,做老实人,前途就是光明的。人民群众对“三个不吃亏”更是赞誉有加,从中看到了湖南发展的希望,从中感受到了省委知民情、懂民意、决策为人民的拳拳爱民之心。“三个不吃亏”的用人导向受到各种媒体的好评,认为是“湖南新政”的具体体现,凸显出湖南用人新气象,营造出湖南政治新生态。“三个不吃亏”的用人导向,之所以能够得到如此广泛的好评,根本原因就是,这个用人导向,符合科学发展观要求,体现了中国共产党的先进性,体现了湖南省委锐意改革的精神,体现了立党为公、执政为民的理念。

### 专家简介



雷国珍,法学硕士,教授,湖南省委党校副校长、湖南行政学院副院长,兼任《湖湘论坛》、《湖南行政学院学报》主编,湖南省委理论服务团特聘专家,湘潭大学博士研究生导师,享受国务院特殊津贴专家。发表学术论文186篇,出版个人专著、合著18部,主持两个国家社会科学基金课题和12个省部级课题研究,获得国家级奖4项、省部级奖21项。

问:人们对贯彻“三个不吃亏”的用人导向有何期待?

答:“三个不吃亏”用人导向的提出和初步实践已经得到社会各界的广泛关注,人们对它也充满期待:一是期待“三个不吃亏”不只是一个口号,而是一种行动纲领,是一种具体政策,是一项过硬措施;二是期待“三个不吃亏”不是短期行为,而是一个长期的战略目标,是与富民强省密切相联的伟大实践,是民心工程;三是期待将“三个不吃亏”的用人导向转化为制度平台,不因领导人的变动而变动,不因领导人注意力改变而改变,不因时间的推移而淡化;四是期待加强监督,确保“三个不吃亏”的用人导向落到实处。我们有理由相信,只要长期不懈地坚持这一用人导向,湖南干部队伍就能始终充满蓬勃朝气、昂扬锐气、浩然正气,湖南的科学跨越富民强省就能得到充足的人才保障。



就“用人导向”问题,雷国珍接受本报记者采访。本报记者 罗新国 摄