



八一·特别策划 弘扬我军政治工作优良传统

关键词⑦ 坚持公道正派选拔使用干部

“用得正人，为善者皆劝；误用恶人，不善者竞进”。公道正派是选人用人的重要原则。习主席指出，如果公道正派出了问题，再好的制度也难以落实，再好的干部也可能选不出来。怎么看干部、选干部、用干部，既是一把尺、一杆

秤，也是一面镜子，直接反映一级党委提倡什么、反对什么，折射领导干部的党性人品官德。择英才而用之，难在具备“伯乐之眼”，更难的是如何把公道正派的核心理念把握准确、贯彻到位，确保选出来的干部让

党委放心、官兵服气。在诸多现实难题面前，第73集团军军旅两级党委自觉冲破陈旧思维，不断完善选人用人机制，在用人导向、编制执行、考察选拔等方面下工夫、使使劲，真正以公道服人心，以公道聚人才，以公道兴事业。

选拔使用干部公道不公道，是政治建军的重要健康指标。历史和实践证明，政治工作坚持公道正派选拔使用干部，军队内部政治生态就风清气爽、充满正气；政治工作不能很好地坚持公道正派选拔使用干部，军队内部政治生态则污浊不堪、邪气上升。

坚持公道正派选拔使用干部，历来是我们党建党治军的基本观点。早在1938年10月，毛泽东就在《中国共产党在民族战争中的地位》中谈道：“在这个使用干部的问题上，我们民族历史中从来就有两个对立的路线：一个是‘任人唯贤’的路线，一个是‘任人唯亲’的路线。前者是正派的路线，后者是不正派的路线。”毛泽东是这样说的，他自己也是这样做的。全国刚解放时，毛泽东收到家乡许多来信，其中有不少亲友要求在京“安排工作”。新中国刚成立，百废待兴，政府机关里空缺的岗位不少，毛泽东却毫不犹豫地给秘书田家英说，处理亲友一般来信的原则是：“凡是要求我给安排什么工作的，一律谢绝。我这里不介绍，不推荐，不说话，不写信。”

选人用人，从“伯乐之眼”到“公道之心”

——第73集团军军旅两级党委坚持公道正派选拔使用干部新闻调查

■本报特约记者 赖文湧 通讯员 柳杉

记者调查

公道正派这碗“水”，想要端平不容易

第73集团军某旅作训科参谋范建杰前段时间很怕和父亲通电话——望子成龙的父亲谈到调职的问题，总感觉儿子没在用心工作，要不怎么正连干了5年多，还调不了？

想当初，范建杰是同批干部中最早调整到连长岗位的优秀干部。2015年赴朱日和参加实兵对抗演习，他作为主力参谋，表现可圈可点，年底荣立二等功。按理说，调副营很有希望。

然而，去年改革，干部调整暂时“冻结”，“解冻”后又因副营职干部超编较多，调职迟迟未能如愿。虽然他一直安慰父亲“自己这是在‘蹲苗攒劲儿’”，可心里难免也会有点迷茫。

“当前，和范建杰有同样遭遇的干部不在少数。”遇到这样的问题，党委一班人其实也不轻松：历史积压、改革冻结、岗位受限、编制紧缺、调整面小等诸多原因，带来的很多现实难题亟待破解。

“干部结构矛盾突出，是选人用人的现实难题。”该集团军领导介绍说，受多种因素影响，部分职级干部晋升比例失衡、晋升空间大幅收窄，积压比较严重，某旅任职满6年的副连职干部甚至达到了78名。

“除了晋升比例失衡外，超编超配干部和优秀干部多、职位资源少等情况带来的矛盾也较为突出。”该集团军政治工作部副主任李建松坦言，难题面前，想要端平公道正派这碗“水”，确实不容易。

幸运的是，符合破格提升条件的范建杰，在前不久的干部调整中，被破格提升为该旅作训支营营长。

坚持公道正派，最紧要的是纠正选人用人的“偏心眼”

曾经，任人唯亲唯私，以恭顺听话为标准用人，以个人好恶为原则取才等问题并不鲜见。

思想上的偏颇不解决，公道正派便无从谈起。去年初，该集团军某旅空出一个副参谋长的岗位，好几个任职时间较长、年龄较大的营长默默给自己排序，暗自对比条件，都觉得“有戏”。

出乎意料的是，旅党委研究推荐某营教导员郭智龙接任。郭智龙任教导员两年间，带队在外驻训500多天，特别



能者上，庸者下。调整人员，其最终目的为了提升战斗力。

北部战区海军某潜艇支队一个艇长岗位空缺。5名候选人中，有的任职时间长，有的到了最后一次提升机会。支队党委牢固树立战斗力标准，选拔副艇长艾文峰任艇长。

支队政委孙忠义坦言，艾文峰考评优秀，连续3年被选定为后备干部，任现职期间又连续5次执行远航任务，其中2次刷新了支队历史纪录。“重用这样的同志，官兵满意，党委放心。”

图为艾文峰(右一)组织艇上训练。
郭琳摄影报道

是营长调离后，他独自带领官兵转战三省七市，出色完成20余次重大演训任务。

“当前，熬年头‘梯次上’的思想在干部中还有很大市场，不改变这种认识偏差，势必会有难服众的情况。”谈起这次调整，该旅政委张功贵感慨，要想人人服气满意，最关键的就是用事实和数字说话，推荐郭智龙，为的就是营造让实绩突出的优秀干部茁壮成长的成长环境。

某旅装备管理科科长韩晓庆也是党委摒弃偏见、公正合理用人的受益者。2年前，韩晓庆受过处分，而受处分干部的调整使用，历来是各级党委慎重考虑的问题。

今年5月，旅党委拟提升韩晓庆为科长的决定一经公示，立即引起广泛争议。部分官兵认为背着处分的干部不应该轻易任用。不少同志也提出不同观点：“韩晓庆工作敢抓敢管，业务精湛，应该提拔使用。”

用还是不用？旅党委的态度鲜明：调整使用干部，根本初衷就是激发干部队伍活力，该同志犯错后尽心履职、实绩突出，旅党委有底气也有理由为他撑腰。

处分干部合理任用，编余干部也一视同仁。有段时间，某旅副连职干部王正浩很担心，会不会因为自己的“编余”身份，在职务晋升问题上被忽略？毕竟他曾听过这样一句扎心的话：“如果你足够优秀，起初定编定岗时咋就没你的份？”

面对疑虑，旅党委用行动给全旅编余干部一个掷地有声的答复：编余不是多余，旅党委坚持编余、在编一视同仁，在职务晋升、福利政策上予以通盘考虑。

今年5月，编余一年的王正浩被提升为一个荣誉连队的指导员。对此，编余干部们都打趣道，只要干好工作，自己很快也能“咸鱼翻身”。

“能不能‘翻身’，最终还是取决于党委领导是否公道正派。”采访中，不少干部坦言，当前还存在不少有失公允的问题，比如有的领导干部把“为战选人、以战用人”的导向理解偏了，导致出现不少“不调整平平淡淡，调整当年拼命干”的突击式、投机式干部，滋生“与其踏实工作数年，不如比武夺魁一次”的调侃，甚至还有一些能力素质有缺项的“应考能手”“瘸腿干部”得到任用；有的搞论资排辈、迁就照顾，简单地按年龄、资历和阅历作为标准，导致干部越用越老、越用越难；还有的偏爱管理型、经验型、事务型干部，导致有的优秀人才被闲置、浪费、错位。

一位首长的沉思发人深省：现在大家都讲要公道正派用人，但什么才是真正的公道正派？比如，是不是按任职时间排队就是公道？是不是先考虑年龄大、快到年限的就是公道？是不是平推指标、一味找平衡就是公道？干部是从大活儿重任中冒出来的，还是一些人按自己的口味、偏好和地域划拉出来的？一个位置出来，是盯着岗位的需要选人，还是考虑这样那样摆不上桌面的因素？还有没有干部在搞钻营设计，有没有人搞“小圈子”、亲亲疏疏？

“单从‘眼前’成绩，很难对干部素质完成全面‘体检’。科学评价一名干部，既看成长经历、能力素质，也看现实表现、履职情况，更要看其发展潜力、使命担当，全方位、多角度、立体式考察干部，客观准确地评价识别干部，才能为干部使用提供可靠依据。”该集团军

人力资源处处长张俊波的一番话，或许能为认识偏隘、定位偏私、感知偏袒、喜好偏向等有人失公道正派的个别领导干部校准选人用人方向。

用程序规范权力，有“察人之智”更要有“察人之制”

李小波，最近成了全集团军干部议论的“红人”。

原是集团军运输投送处助理员的他，不仅业务素质过硬，而且在首长机关两次轮训中，综合成绩都是第一名，这次被调整到某合成旅任常委。

“李小波的提升，充分体现了集团军党委坚持公道正派选拔使用干部、用战斗力标准衡量干部的鲜明导向。”该集团军领导介绍说。

同样是3月份，拟在机关纳编的某旅一名干部，因为在考核中手工标图和手枪射击不合格，被取消机关试用资格。

无独有偶，该集团军机关1名副处长今年初原计划提升正团职，因2017年度训练成绩总评未达到良好以上被取消资格。而在正营职干部选拔调整中，又有2名干部因年度训练成绩仅为及格被暂缓提升。

“这些身边人身边事，往往就是集团军党委进行干部教育的典型素材。”人力资源处干事刘洋感慨，军旅两级机关定期组织干部讲评，用典型的人和事，较好地传导了党委公道正派选人用人正能量。

“教育跟上了，关键还要有系统完

备、科学规范、务实管用选人用人机制。”该集团军领导告诉记者，公道正派选人用人，首先是要识人察人。为把干部识准用好，他们健全完善干部考评实绩分析和综合评价方法，坚持定期考评、晋升考评、随机考评相结合，区分军事训练、工作成果、制度落实3类9项绩效数据，信息每月采集，量化分析，为全面掌握干部现实情况提供数据支撑。

某旅政委马荣根向记者谈起编余干部王正浩的提升过程——为选好老牌荣誉连队的指导员，旅政治工作部主任韩晓庆先后3次带着考评组到基层，征求各营党委意见，随机找战士座谈，初步筛选出4名拟调整对象后，又分别进行深入交流，考察能力素质。

编余1年，王正浩的表现有目共睹：筹划组织旅里多场文化活动深受官兵欢迎，担负上级心理战训练试点课目任务获得高度评价，军事体能技能考核总评良好。马政委在干部讲评时就直言：“这样的干部，如果因为编余而未使用，那才是有失公允。”

“匡正选人用人风气，党委的领导和把关作用尤其重要。”集团军纪检监察处处长刘可明，作为纪检监察部门的负责人，经常参与到干部选拔任用的各个环节，全程见证程序是否合规、过程是否民主、结果是否公开透明。

坚持德才兼备、以德为先；坚持五湖四海、任人唯贤；注重基层、注重实干、注重官兵公认；能战者留、胜战者上……这些坚持公道正派的用人理念，正在这个集团军各级党委中牢固确立。

版式设计：梁晨

将公道正派选拔使用干部 贯穿改革全过程

军事科学院军队政治工作研究院 袁红

在干部选拔使用上，我军政治工作向来要求领导干部把党和军队的事业放在头等重要的位置。1974年，张爱萍重新领导国防科研工作后，先后起用了陈彬和张震寰这两名能力较强的干部。这让很多人非常惊讶，原因是这两个人在“文化大革命”初期曾写出大字报“批判”过张爱萍。然而，在张爱萍眼里，这与国防科研工作相比实为九牛一毛、不值一提，后来陈彬和张震寰都为我国“两弹一星”事业做出了杰出贡献。开国上将这段不计前嫌公道正派选拔使用干部的事迹也早已传为佳话。

中国特色社会主义进入新时代，坚持公道正派选拔使用干部这一优良传统，不仅不能丢失，而且更加具有重要的现实意义。我们正在深化国防和军队改革，更加需要重视坚持公道正派选拔使用干部。晚清时期，洋务运动所谓军事改革之所以失败，很大程度上在于清政府及其军队高层难以破除利益固化的藩篱，当时军队中所谓的“洋务派”“清流派”“顽固派”各自固守既得利益，都千方百计地把自己这一派的人用到重要岗位上去，却丝毫不关心他们推荐使用的人是不是对改革有利。当前，军队改革不同程度面临利益掣肘，在干部选拔使用中仍需要防止为了少数人利益而损害改革全局利益。

改革是一场大考，这不仅是对改革本身的一场大考，而且也是对军干部选拔使用的一场大考。我们只有将坚持公道正派选拔使用干部贯穿到改革的全过程，才能始终保证深化国防和军队改革顺利进行。

专家视点

坚持公道正派选拔使用干部的历史镜鉴

军事科学院军队政治工作研究院 张杰

肃，选人用人重新回到健康轨道，一大批拥护党的正确路线、深谙中国革命实际、在官兵中有很高威望的干部被选拔使用到重要岗位上来，从而使党在政治上、思想上、组织上达到空前团结和统一，为夺取抗日战争和中国革命的最终胜利奠定了坚实基础。

抗日战争时期，我们党针对红军改编为八路军、新四军后国民党蓄意破坏我军干部选拔使用传统的不良影响，反复强调公道正派选拔使用干部的重要性。新四军政治部印发的《全

军政治工作会议总结》就明确要求：“要坚决纠正用感情物质手段任用私人，拉拢干部，以达到培植个人势力的不正确倾向。”

解放战争时期，为了确保公道正派选拔使用干部传统落到实处，党中央特别强调发挥官兵民主推选干部的作用。1948年1月，毛泽东为中央军委起草了《军队内部的民主运动》的指示，指出：“应当使士兵在必要时，有从士兵群众中推选他们相信的干部担任领导职务的权利。”实

践证明，群众推荐提拔干部，是保证干部选拔使用公正性的有效方式。

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央从关系党和军队生死存亡的高度，深入推进干部选拔使用领域的正风肃纪，营造出了风清气正、健康运行的干部选拔良性生态，一大批能够担当强军重任的优秀干部脱颖而出。在强军兴军的新征程上，军队政治工作必须牢牢把握公道正派选拔使用干部这个“传家宝”，让这个优良传统赓续传承、发扬光大。

传统探源

坚持公道正派选拔使用干部，在党和军队事业发展的各个时期都发挥着重要作用。

土地革命战争时期，我们党正是在与错误用人路线的斗争中，逐渐形成了公道正派选拔使用干部的好传统。1933年初，在王明“左”倾教条主义影响下，临时中央迁入中央根据地后，在干部选拔使用上走上宗派主义的路线，凡是与共产国际“扯得上边儿”的人就受到重用，而对那些坚持正确意见的同志则“残酷斗争”“无情打击”，就连红军的主要创立者毛泽东同志也被排挤在红军领导岗位之外。这一时期干部选拔使用上的“左”倾路线，导致整个军队政治生态的混

