

[文章编号] 1005 - 1597 (2022) 04 - 0051 - 07

# 关于考察识别干部的四个基本问题

## ——学习习近平有关重要论述

■ 石 慧

[摘 要] 党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央站在党和国家事业发展全局高度,对党的干部工作作出一系列重大战略部署,并聚焦考察识别干部问题进行具体论述,深刻回答了“为什么考察识别”“考察识别什么”“怎么考察识别”以及“考察识别的结果如何运用”等基本问题。考察识别干部是正确选人用人的重要前提,是激励干部担当作为的有效抓手,是涵养风清气正的政治生态的内在要求,是为党的事业发展提供坚强组织保证的现实需要。考察识别干部,要坚持把政治标准放在首位,把清正廉洁作为底线,把敢于担当作为重要内容。考察识别干部时,要坚持“党管干部、组织选人”原则,坚持全面、历史、辩证看干部,加强对干部平时和关键时期的考察考核,近距离、多角度考察干部,同时强化分类考核。要重视干部考察考核结果的运用,将其与干部使用、激励约束、管理监督相结合,实现科学合理使用干部、精准施策管理干部,推动干部能上能下、优胜劣汰。

[关键词] 习近平;考察识别干部;干部工作;好干部标准

[中图分类号] D616

[文献标识码] A

为政之要,惟在得人。建设高素质专业化的干部队伍,是推动党和人民事业发展的重要保障。选人用人是关系党和人民事业的关键性、根本性问题,而科学考察识别干部,是把党和人民事业需要的好干部选出来、用起来的重要基础和前提。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央站在党和国家事业发展全局高度,对党的干部工作作出一系列重大战略部署,并聚焦考察识别干部问题进行具体论述,深刻回答了“为什么考察识别”“考察识别什么”“怎么考察识别”以及“考察识别的结果如何运用”等基本问题。深入学习习近平关于考察识别干部的重要论述,有助于我们更好地培养选拔德才兼备、忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍,从而高质量推进新时代干部工作,更好地发挥党的组织优势,以更加昂扬的精神状态和更加务实的工作作风团结带领全国各族人民投身到全面建设社会主义现代化国家和实现中华民族伟大复兴的奋斗中。

### 一、考察识别干部的必要性

在工作实践中,考察识别干部既包括干部考察,也包括干部考核,两者目标一致、各有侧重、相互补充。考察是干部选拔任用的重要环节,主要目的是“择人”,考核是干部管理的重要手段,主要目的是“识人”。考察识别干部是干部工作的关键环节和重要内容。科学开展考察识别干部,做到考准考实,具有十分重要的意义。

第一,考察识别干部是正确选人用人的重要前提。习近平指出:“用人得当,首先要知人。知人不深、识人不准,往往会出现用人不当、用人失误。”<sup>[1]</sup>这句话深刻说明了考察识别干部对于正确选人用人的重要性。正确使用干部的前提是全面了解干部,准确把握干部的优点和不足。干部考察识别开展得好,对干部了解得深,就能发掘出更多踏实干事、为民服

[1] 《十八大以来重要文献选编》(上),中央文献出版社2014年版,第343页。

务的好干部，为选人用人工作提供参考。相反，如果考核不深、识人不准，就会给干部选拔任用带来一系列问题，甚至造成“带病提拔”“带病上岗”。比如，有的地方和单位选拔任用干部政治素质考察不严格、走过场，导致“两面人”“伪忠诚者”蒙混过关；有的不提拔不考核、不换届不考核、不到年底不考核，造成提拔任用时对干部日常工作和平时表现“盲人摸象”；有的考核重点不突出，针对性不强，摸不清干部个性特点，造成考核结果千人一面，对选人用人工作缺乏参考价值。所以，干部工作要做到选贤任能、知人善任、人尽其才，必须在考察识别干部上下功夫，全面了解干部、准确识别干部、科学评价干部，把好干部及时发现出来、合理使用起来。正如清代思想家魏源所说：“不知人之短，不知人之长，不知人长中之短，不知人短中之长，则不可以用人，不可以教人。”

**第二，考察识别干部是激励干部担当作为的有效抓手。**干部考察和干部考核关系到人才评价及干部任用，是能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的“指挥棒”。特别是对一些抱着做“老好人”“太平官”想法，工作不思进取、不敢担当，为了不出事，宁肯不干事的干部而言，必须发挥考核机制的作用，从体制上增强约束力。对一些敢担当、敢作为的干部，又要鼓励他们大胆开展工作，保护他们的工作热情。习近平深刻指出：“解决干部想干事问题，就要改变多干多出事、少干少出事、不干不出事的逆向激励，完善政绩考核评价体系，规范干部政绩考核机制，健全正向激励机制。解决干部敢干事问题，就要建立容错纠错机制，严格落实‘三个区分开来’，宽容干部在工作中特别是改革创新中的失误，促进他们创造性开展工作。”<sup>[1]</sup>因此，激发干部干事创业的精气神，必须加强和改进干部考核工作，突出考准考实，防止出现干与不干一个样、干多干少一个样、干好干坏一个样的问题，让敢于担当、成绩突出的干部有舞台、受褒奖、得激励。

[1] 习近平：《论坚持党对一切工作的领导》，中央文献出版社2019年版，第169页。

**第三，考察识别干部是涵养风清气正的政治生态的内在要求。**考察识别干部，是关系到评奖评优、职务职级晋升等与干部切身利益紧密相关的事情。因而，考察识别干部的开展情况，会对党内政治风气产生一定影响。比如，一些干部为了在考核中取得好成绩，热衷于当“老好人”，搞“形象工程”，甚至拉票贿选；另一些干部则利用考察识别干部的职务之便，在考核结果上弄虚作假，搞私相授受，败坏一方风气。习近平指出：“用人上的不正之风和腐败现象对政治生活危害最烈，端正用人导向是严肃党内政治生活的治本之策。”<sup>[2]</sup>端正用人导向，严肃党内政治生活，要从考察识别干部做起，严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关，积极推进知事识人体系建设，使考核结果公平公正、精准到位、科学有效，才能更好地激浊扬清、扶正祛邪，涵养风清气正的政治生态。

**第四，考察识别干部是为党的事业发展提供坚强组织保证的现实需要。**当前，面对世界百年未有之大变局和新冠肺炎疫情全球大流行交织影响，我国面临的外部环境更趋复杂严峻，国内改革发展稳定任务更加艰巨繁重。习近平深刻指出，“我们要应变局、育新机、开新局、谋复兴，关键是要把党的各级领导班子和干部队伍建设好、建设强”<sup>[3]</sup>。党的干部是党和国家事业的中坚力量。站在新时代新征程上，党要带领人民实现第二个百年奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦，有效应对“四大考验”、防范“四种危险”，必须抓好执政骨干队伍建设，着力培养一支忠诚干净担当的高素质干部队伍。“治本在得人，得人在审举，审举在核真”，习近平曾引用古人说的这句话，强调治理国家的关键在于得到人才，获取人才要审慎地选拔人才，而审慎选拔人才取决于能否掌握人才的真实情况。如何能够掌握干部的

[2] 《十八大以来重要文献选编》（下），中央文献出版社2018年版，第459页。

[3] 《习近平谈治国理政》第4卷，外文出版社2022年版，第504页。

真实情况?习近平强调,“对干部要立体考察、透视甄别、切片化验、会诊辨析,把好干部选出来、用起来”<sup>[1]</sup>。因此,通过科学的考察识别,全面准确了解干部的德能勤绩廉表现,是加强党的执政骨干队伍建设的重要内容,是实现党的事业兴旺发达、长治久安的现实需要。

## 二、考察识别干部的内容和标准

考察识别干部,首先要明确判断标准的问题。党的十八大以来,习近平对“怎样是好干部”问题作出一系列重要论述。在2013年全国组织工作会议上,习近平明确提出了“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的新时代好干部标准。之后,习近平又在不同场合对不同群体有过具体阐述。2014年,在党的群众路线教育实践活动总结大会上,他指出,领导干部要“严以修身、严以用权、严以律己,谋事要实、创业要实、做人要实”<sup>[2]</sup>。2015年,在会见全国优秀县委书记时的讲话中,他指出,县委书记要“始终做到心中有党、心中有民、心中有责、心中有戒,努力成为党和人民信赖的好干部”<sup>[3]</sup>。2017年,在庆祝中国人民解放军建军90周年大会上的讲话中,他强调,革命军人要有“铁一般信仰、铁一般信念、铁一般纪律、铁一般担当”<sup>[4]</sup>。2019年,在中央和国家机关党的建设工作会议上,他要求,中央和国家机关干部要“在深入学习贯彻新时代中国特色社会主义思想上作表率,在始终同党中央保持高度一致上作表率,在坚决贯彻落实党中央各项决策部署上作表率”<sup>[5]</sup>。2021年,在第十九届中央纪委第五次全体会议上,他指出,

纪检监察干部要做到“政治素质高、忠诚干净担当、专业化能力强、敢于善于斗争”<sup>[6]</sup>,等等。此外,习近平还十分关心年轻干部的成长,多次在中央党校(国家行政学院)中青年干部培训班开班式上对年轻干部必需具备的政治品格和能力素质作出重要论述。在2022年春季学期中央党校(国家行政学院)中青年干部培训班上发表的讲话中,他强调,年轻干部“必须筑牢理想信念根基,守住拒腐防变防线,树立和践行正确政绩观,练就过硬本领,发扬担当和斗争精神,贯彻党的群众路线,锤炼对党忠诚的政治品格,树立不负人民的家国情怀,追求高尚纯粹的思想境界”<sup>[7]</sup>。这些重要论述使好干部标准不断具体化,进一步丰富和发展了“德才兼备”干部标准的时代内涵,立起了选人用人的时代标杆。此外,在2018年7月召开的全国组织工作会议上,习近平还明确提出新时代党的组织路线,强调“着力培养忠诚干净担当的高素质干部”,这是对好干部标准的高度凝练,是考察识别干部必须坚持的标准和准绳。从这些内容中,可以归纳出考察识别干部的四条重要标准。

第一,坚持把政治标准放在首位。习近平深刻指出:“我们党对干部的要求,首先是政治上的要求。选拔任用干部,首先要看干部政治上清醒不清醒、坚定不坚定。”<sup>[8]</sup>“政治品德不过关,就要一票否决。”<sup>[9]</sup>政治问题是灵魂深处的东西,有一定的隐蔽性。比如,有的干部嘴上高喊共产主义,却不信马列信鬼神,理想信念“总开关”常年失修;有的干部不守政治纪律和政治规矩,当面一套、背后一套,当两面派、做两面人。但是,政治标准又是考察识别干部的首要标准。对此,习近平强调,考察识别干部“要透过现象看本质,既听其言、更观其行,既察其表、更析其里,看政治忠诚,

[1] 《习近平关于全面从严治党论述摘编》,中央文献出版社2021年版,第265页。

[2] 《十八大以来重要文献选编》(中),中央文献出版社2016年版,第98页。

[3] 习近平:《在会见全国优秀县委书记时的讲话》,《求是》2015年第17期。

[4] 习近平:《论中国共产党历史》,中央文献出版社2021年版,第176页。

[5] 《十九大以来重要文献选编》(中),中央文献出版社2021年版,第140页。

[6] 《人民日报》2021年1月22日。

[7] 《人民日报》2022年3月1日。

[8] 习近平:《努力造就一支忠诚干净担当的高素质干部队伍》,《求是》2019年第2期。

[9] 习近平:《努力造就一支忠诚干净担当的高素质干部队伍》,《求是》2019年第2期。

看政治定力，看政治担当，看政治能力，看政治自律”<sup>[1]</sup>。落到实际，就是要看干部能不能自觉讲政治，把增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”落到行动上；能不能坚决贯彻执行党的理论和路线方针政策，不折不扣把党中央决策部署落到实处；能不能坚持党和人民事业高于一切，自觉执行组织决定，服从组织安排，等等。

第二，坚持把清正廉洁作为底线。党的干部能否做到秉公用权、廉洁从政，关系人心向背，关系党和国家的安危存亡。习近平强调：“廉洁自律是共产党人为官从政的底线。”<sup>[2]</sup>“要把能不能依法办事、遵守法律作为考察识别干部的重要标准。”<sup>[3]</sup>党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央以前所未有的勇气和定力推进党风廉政建设和反腐败斗争，坚持以零容忍态度惩治腐败，坚持纠正一切损害群众利益的腐败问题和不正之风，努力营造风清气正的党风政风和社会风气，极大赢得了党心军心民心。党风廉政建设和反腐败斗争与干部选用工作密切相关，习近平反复告诫，必须严格把好廉洁关，决不能让廉洁上有问题的人蒙混过关、投机得逞。<sup>[4]</sup>此外，考察识别干部必须严格把好关，按照清正廉洁的标准，实行“凡提四必”等审核措施，才能更好地保障干部队伍的清正廉洁，为党风廉政建设和反腐败斗争提供有力支撑。

第三，坚持把敢于担当作为重要内容。干事担当，是干部的职责所在。习近平深刻指出：“能否敢于负责、勇于担当，最能看出一个干部的党性和作风。”<sup>[5]</sup>当前，世界百年未有之大变局加速演进，中华民族伟大复兴进入关键

时期，面对新形势新任务新挑战，如何有效激发干部干事创业的积极性，是我们必须回答好、解决好的一个重要问题。对此，习近平指出：“要在选人用人上体现讲担当、重担当的鲜明导向，把敢不敢扛事、愿不愿做事、能不能干事作为识别干部、评判优劣、奖惩升降的重要标准，把干部干了什么事、干了多少事、干的事群众认不认可作为选拔干部的根本依据。”<sup>[6]</sup>这要求我们，要把敢不敢担当、有没有作为、出没出实绩作为考察识别干部的重要标准，把重实干、重实绩、重担当的导向更加鲜明地树立起来。

### 三、考察识别干部的原则和方法

用人得当，贵乎得法。针对干部考察考核中存在的了解不深、识人不准、针对性不强等问题，习近平指出：“对干部的认识不能停留在感觉和印象上，必须健全考察机制和办法，多渠道、多层次、多侧面深入了解。”<sup>[7]</sup>关于如何考察识别干部，习近平在一系列重要论述中着重强调了如下五个方面。

第一，坚持“党管干部、组织选人”基本原则。习近平多次强调，“党管干部、组织选人，这是选用干部的基本原则”<sup>[8]</sup>。回顾党的历史，什么时候党的领导坚强有力，党和人民需要的好干部就会充分涌现；什么时候党的领导被削弱，选人用人不正之风就会滋生蔓延。对于考察识别干部而言，其关注的不仅仅是干部的业务工作情况，更要突出政治标准、廉洁标准，在这其中尤为需要发挥党组织的重要作用。对于一些在干部考察识别工作中弱化、淡化、虚化党的领导，过度依赖民主推荐，以致出现“唯票取人”的情况，习近平有针对性地指出：“选拔干部当然要广泛听取意见，但必须把加强党的领导和充分发扬民主结合起来，发挥党组织在干部选拔任用工作中的领导和把关作用。”<sup>[9]</sup>他强调，“要规范党委、领导和政治机关在选

[1] 《十九大以来重要文献选编》（上），中央文献出版社2019年版，第564-565页。

[2] 《习近平谈治国理政》第2卷，外文出版社2017年版，第148页。

[3] 《十八大以来重要文献选编》（上），第721页。

[4] 参见习近平：《贯彻落实新时代党的组织路线 不断把党的建设得更加坚强有力》，《求是》2020年第15期。

[5] 《习近平谈治国理政》第3卷，外文出版社2020年版，第522页。

[6] 《十九大以来重要文献选编》（上），第566页。

[7] 《十八大以来重要文献选编》（上），第343页。

[8] 《十八大以来重要文献选编》（中），第200页。

[9] 《十八大以来重要文献选编》（上），第345页。

人用人中的权责,发挥政治机关在组织考核和提名推荐干部中的主体作用”<sup>[1]</sup>。实践也证明,只有毫不动摇地坚持党管干部,充分发挥党组织的领导和把关作用,才能突出政治标准,做到实事求是、精准科学,才能选出忠诚干净担当的干部。

第二,“坚持全面、历史、辩证看干部”。习近平指出:“用人得当,就要坚持全面、历史、辩证看干部,注重一贯表现和全部工作。”<sup>[2]</sup>一是“全面看”,就是要全方位地考核干部政绩,既看那些见效快、有形的政绩,也看那些周期长、无形的政绩,不能顾此失彼,偏执一方。正如习近平所强调的,要“既看发展又看基础,既看显绩又看潜绩,把民生改善、社会进步、生态效益等指标和实绩作为重要考核内容”<sup>[3]</sup>。二是“历史看”,就是不仅要看干部的一时一事,还要看干部的长期工作表现。“试玉要烧三日满,辨才需待七年期。”习近平曾以对干部理想信念的检验为例,强调这“需要一个过程”,“不是一下子、经历一两件事、听几句口号就能解决的,要看长期表现,甚至看一辈子”。<sup>[4]</sup>三是“辩证看”,就是在评价干部时坚持两点论和重点论。既看优点又看不足,既看功劳又看失误,从而既肯定成绩,又指出不足。在此基础上,还要抓住本质,把握主流,“当干部因敢抓敢管、敢闯敢试而遭遇挫折失误、受到非议时,当干部埋头苦干、业绩突出却因风气不正而长期受到冷落和不公平对待时,当干部因不实举报受到委屈、被人误解时,组织上要为他们说公道话,为他们加油鼓劲、撑腰壮胆”<sup>[5]</sup>。

第三,“考察识别干部,功夫要下在平时,并注意重大关头,关键时刻”。习近平指出,考察识别干部要“既把功夫下在平时,全方位、多渠道了解干部,又注重了解干部在完成急难险重任务、处理复杂问题、应对重大考验中的

表现,既在小事上察德辨才,更在大事上看德识才”<sup>[6]</sup>。对干部的日常表现进行经常性了解考核,能够全面准确掌握干部情况,做到知根知底、知长知短。同时,“疾风知劲草,板荡识诚臣”,重大关头、关键时刻更能够集中检验干部的政治素质、能力水平和工作作风,是识别、发现干部的重要契机。党的十八大以来,习近平多次对在重大斗争一线考察识别干部作出重要指示。他指出:“重大考验面前,更能考察识别干部。”<sup>[7]</sup>“干部政治上过不过得硬,就要看关键时刻靠不靠得住。”<sup>[8]</sup>习近平关于“考察识别干部,功夫要下在平时,并注意重大关头,关键时刻”<sup>[9]</sup>的要求,为考察识别干部提供了重要的方法论指导。

第四,“对干部近距离接触、多角度考察”。“近水知鱼性,近山识鸟音。”考察识别干部不能限于从外围了解干部,对干部的认识也不能停留在表面感觉和浅层印象上。只有对干部近距离接触、多角度考察,多到基层干部群众中、多在乡语口碑中了解干部,才能客观真实掌握干部的第一手情况,使选出来的干部组织放心、群众满意、干部服气。习近平多次强调要“对干部近距离接触、多角度考察”<sup>[10]</sup>,并提出了一些具体方法。比如“四观察四看”的识人方法,即“观察干部对重大问题的思考,看其见识见解;观察干部对群众的感情,看其品质情怀;观察干部对待名利的态度,看其境界格局;观察干部处理复杂问题的过程和结果,看其能力水平”<sup>[11]</sup>。又如,研究人与研究事相结合的方法<sup>[12]</sup>,即深入干部的工作一线,通过实地了解干部做过什么事、管过什么事,做得怎么样、管得好不好,才能对干部有更加深入的认识,避免考察识别干部从抽象到抽象,凭感觉下结

[1] 《十八大以来重要文献选编》(中),第200页。

[2] 《十八大以来重要文献选编》(上),第343页。

[3] 《十八大以来重要文献选编》(上),第343-344页。

[4] 《十八大以来重要文献选编》(上),第340页。

[5] 《十九大以来重要文献选编》(上),第565页。

[6] 《十九大以来重要文献选编》(上),第563页。

[7] 《人民日报》2020年2月10日。

[8] 《人民日报》2020年2月23日。

[9] 《习近平谈治国理政》,外文出版社2014年版,第419页。

[10] 《十九大以来重要文献选编》(上),第564页。

[11] 《十八大以来重要文献选编》(上),第343页。

[12] 参见《十九大以来重要文献选编》(上),第564页。

论。

第五，“强化分类考核”。分类考核就是要针对不同区域、不同部门、不同类型、不同层次领导班子和领导干部的特点，建立各具特点的差异化考核，增强考核的针对性和区分度，防止考核工作“一刀切”“一锅煮”。习近平对分类考核的方法十分重视，明确指出，“要强化分类考核，对资源禀赋、基础水平、发展阶段、主体功能区定位不同的地区在考核内容上要区别对待。对主要领导干部和班子成员、不同岗位的领导干部也应有不同的考核要求，不能搞‘上下一般粗’、‘左右一个样’”<sup>[1]</sup>。党的十八大以来，分类考核在激发干部干事创业活力等方面发挥了积极作用。比如，根据习近平的指示要求，我们在对于贫困县党政负责人的考核方面，提高了减贫、民生、生态方面指标的权重<sup>[2]</sup>，这就有利于把党政领导班子和领导干部的主要精力聚焦到脱贫攻坚上来，从而助力了全面建成小康社会的实现。在接下来的干部考核工作中，要继续从实际出发，推进分类考核的实施，从而增强考核的针对性、有效性，引导干部抓重点、破难题，有力推动党的事业高质量发展。

#### 四、考察识别干部的成果运用

“考”是基础，“用”是关键。只有把干部考察考核的结果充分运用到选拔使用、激励约束、管理监督工作中，才能不断提高选人用人质量和水平，实现科学合理使用干部，精准施策管理干部，推动实现干部能上能下、优胜劣汰。

第一，注重与干部使用相结合，推动实现人岗相适、人尽其才。“用人必考其终，授任必求其当。”辨别甄选出好干部后，只有做到量才适用，才能充分发挥各类干部的作用，形成人人尽展其才的良好局面。物各有利弊，人各有长短。“骏马能历险，力田不如牛。坚

车能载重，渡河不如舟。”习近平深刻指出：“选人用人，要坚持事业需要什么样的人就选什么样的人，岗位缺什么样的人就配什么样的人。”<sup>[3]</sup>必须把考察识别干部的结果与干部使用挂钩，破除论资排辈、平衡照顾，根据干部的专长委派合适的任务，从工作需要出发，把合适的人放到合适的岗位上，才能实现用当其任，用当其时，用当其才。

第二，注重与干部调整相结合，推动实现能上能下、优胜劣汰。鼓励先进、鞭策落后，是干部考察考核工作的一个基本出发点。习近平指出：“要建立科学合理的考核评价体系，考核结果作为各级领导班子和领导干部奖惩和提拔使用的重要依据。”<sup>[4]</sup>只有把考核结果作为干部职级升降的重要依据，才能有效促进担当作为，严厉治庸治懒。在抗击突如其来的新冠肺炎疫情的过程中，习近平要求各级党组织在斗争一线考察识别干部，“对表现突出的干部要大力褒奖、大胆使用，对不担当不作为、失职渎职的要严肃问责，对紧要关头当‘逃兵’的要就地免职”<sup>[5]</sup>，为在斗争实践中选人用人树立了鲜明导向。只有把考察识别干部的结果与干部调整挂钩，同等条件下优先使用考核优秀的干部，把那些存在问题或者相形见绌的干部调整下来，才能实现干部能上能下、优胜劣汰，以正确用人导向引领干事创业导向。

第三，注重与干部管理相结合，推动实现精准施策、提高效能。考察识别干部是干部管理的重要依托。干部管理要想做到精准施策，就必须充分运用考核结果，把干部考核中发现的问题，作为加强干部管理的参考，发现什么问题就管什么问题、什么问题突出就重点管什么问题，“有针对性地补短板、强弱项，帮助干部一步步成长起来”<sup>[6]</sup>。考察识别干部就像一场把脉问诊的“体检”，而干部管理就是要及时开药、治病。2019年4月，中共中央办公

[1] 《十九大以来重要文献选编》（上），第563-564页。

[2] 参见习近平：《论坚持党对一切工作的领导》，第107页。

[3] 《十九大以来重要文献选编》（上），第565页。

[4] 习近平：《推动我国生态文明建设迈上新台阶》，《求是》2019年第3期。

[5] 《人民日报》2020年2月23日。

[6] 《十九大以来重要文献选编》（上），第563页。

厅印发的《党政领导干部考核工作条例》中，要求“考核中发现领导班子和领导干部存在问题的，区分不同情形，予以谈话提醒直至组织处理；发现违纪违法问题线索，移送纪检监察、司法机关处理”<sup>[1]</sup>。这就把考核结果与干部管理、问责追责结合起来，有利于干部管理工作精准施策、提高效能。

习近平关于考察识别干部的重要论述视野宏阔、思想深邃、内涵丰富，体现了坚定鲜明的政治立场、事业至上的价值理念、直面矛盾的问题导向、辩证统一的思想方法，为新时代选人用人工作提供了科学的理论指导和行动指

南。在全面建设社会主义现代化国家新征程上，我们必须认真学习、深刻领会这些论述，特别是要学习和掌握蕴含在其中的立场观点方法，更好地贯彻落实新时代党的组织路线，把党和人民事业需要的好干部选出来、用起来，最大限度调动广大干部干事创业的积极性、主动性、创造性，在新的赶考之路上继续考出好成绩，为实现第二个百年奋斗目标、实现中华民族伟大复兴中国梦提供坚强组织保证。

〔作者石慧，中共中央党史和文献研究院助理研究员，北京 100017〕

（责任编辑：茅文婷）

[1] 《人民日报》2019年4月22日。

## 《当代中国史研究》2022年第4期要目

- |   |   |
|---|---|
| 新时代十年意识形态建设的成就和经验<br>(李毅 洪向华 黄相怀)         | 新中国史研究三题<br>(金光耀)                           |
| 新时代中国创新和完善宏观调控的历史考察<br>(董莹)               | 胡乔木与毛泽东思想活的灵魂<br>三个基本方面的提炼<br>(鲁书月)         |
| 新时代中国特色大国外交的重大成就<br>及其基本经验<br>(周进)        | 新中国中央和地方财政关系探析<br>(1949-1959年)<br>(刘晓泉、吴焱军) |
| 大历史观与中华人民共和国史研究<br>(杨凤城)                  | 东深供水工程与粤港关系的发展演变<br>(程强强 夏泉)                |
| 范本、范式、范例：第三个历史决议<br>对新中国史研究的方法示范<br>(朱汉国) | 中国基础研究与应用研究政策的演进<br>(1949-1978年)<br>(苏熹)    |
| 构建新中国史叙事体系的“三个面向”<br>(宋学勤)                |   |