

★ 中共甘肃省委组织部 / 编

# 选人用人科学化研究

XUANREN  
YONGREN  
KEXUEHUA YANJIU



甘肃人民出版社

XUANREN  
YONGREN  
KEXUEHUA YANJIU



ISBN 978-7-226-04269-4



9 787226 042694 >

定价：45.00元

图书在版编目 (CIP) 数据

选人用人科学化研究 / 中共甘肃省委组织部编. —  
兰州: 甘肃人民出版社, 2012.3  
ISBN 978-7-226-04269-4

I. 选… II. ①中… III. ①人才选拔—研究②人才  
管理—研究 IV. ①C96

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第030504号

责任编辑: 宋学娟

封面设计: 王林强

选人用人科学化研究

中共甘肃省委组织部 编

甘肃人民出版社出版发行

(730030 兰州市读者大道 568 号)

兰州中正印刷有限责任公司印刷

开本: 787 毫米×1092 毫米 1/16 印张 30.5 插页 2 字数 560 千

2012 年 3 月第 1 版 2012 年 3 月第 1 次印刷

印数: 1~1 000

ISBN 978-7-226-04269-4

定价: 45.00 元

# 关于新时期选好干部配强班子的几点认识

(代序)

吴德刚

选干部配班子是组织部门的核心工作。组织部门选干部配班子的能力和水平,直接决定着一个地方领导班子和干部队伍建设水平,进而影响这个地方科学发展的质量和效益,事关全局,影响深远。在长期的实践中,各级组织部门积极探索、勇于创新,积累了许多选好干部、配强班子的有益经验,有的还从理论上进行了思考、总结和提炼,形成了一些富有成效的经验做法和很有价值的理论成果。在组织系统内部总结交流这些经验和成果,以达到相互学习、相互启迪、相互借鉴、相互促进的目的,不仅有利于更好地搞好这次市县乡换届工作,而且有利于进一步提高选人用人工作整体水平。

## 第一,怎样围绕大局选配班子

服务中心和大局,既是组织部门的职责所在,也是组织工作的价值所在。实践证明,只有始终坚持服从和服务于党和国家工作大局,坚决按照党的政治路线和中心任务开展工作,组织部门才能充分发挥职能作用,组织工作才能获得党委的认可、让群众满意。选干部、配班子是组织部门服务中心、服务大局最重要的途径。胡锦涛总书记深刻指出:“关心一个地方、一个部门的发展,首先要关心这个地方、这个部门的领导班子建设;支持一个地方、一个部门的发展,首先要帮助这个地方、这个部门把领导班子建设好。”我们选干部、配班子必须要牢固树立大局观念,始终坚持把服务大局作为干部选用和班

子配备的根本出发点和落脚点,从战略和全局的高度,审视领导班子和干部队伍在经济社会发展中的作用,深入研究中心工作对领导班子和干部队伍建设提出的新要求,切实找准领导班子配备与推动全局工作的结合点,努力做到班子配备始终适应大局要求,始终适应经济社会发展需要。

一是班子配备要适应中心工作的需要。时代在发展,形势在变化,不同的历史时期党的中心任务是不同的,领导班子配备必须要主动适应形势任务的发展变化,自觉服务党的中心工作。就甘肃省来说,跨越式发展是“十二五”时期的总目标,是全省的工作大局,领导班子配备就要紧紧围绕推动跨越式发展这个目标,着力把坚持科学发展有韧劲、谋划科学发展有思路、推动科学发展有激情、实现科学发展有贡献的干部选进各级领导班子,努力为实现“十二五”目标任务、推动跨越式发展提供强有力的组织保证。市县两级要根据在区域发展战略中的功能定位和本地中心工作的需要,有针对性地选拔专业特长突出、坚持求真务实、善于真抓实干、能够担当重任的优秀干部进入各级领导班子。

二是班子配备要注重整体功能的增强。一个班子领导和推动科学发展的能力强不强,在党员干部群众中的威信高不高,关键要看这个班子的整体功能发挥得怎么样。优化班子结构是增强班子整体功能的重要途径,特别是换届集中调整的效果更为明显。此次换届,要着眼于增强班子整体功能,进一步优化班子结构,使各级班子成员在年龄、经历、专长、性格等方面科学配置、合理搭配,努力做到知识能力相长、经历经验互补、性格气质相融。需要指出的是,我们强调优化班子结构是以增强班子功能为前提的,绝不能对结构性要求作机

械化理解,更不能为了满足结构性要求而降格以求,忽视人选质量。对本地没有合适人选的,要尽可能用统筹的办法在更大范围做出最合适的人选,避免在一个地区、一个系统、一个单位等“小圈子”中选人的现象,改变干部本地所有、单位所有、自产自销、自给自足的思维模式。

三是班子配备要选用大局观强的干部。大局观念强不强,是衡量一个领导干部党性强不强的重要标志。只有把大局观强的干部选进各级班子,才能不断提高各级班子的领导力、执行力和战斗力,才能保证党的决策部署层层落实到位。从实际情况看,有的班子和干部不能很好地处理全局利益和局部利益的关系,有的不能很好地处理集体领导和分工负责的关系,有的不能很好地处理群众利益与个人政绩的关系,有的不能很好地处理组织要求和个人意愿的关系,原因归结起来,主要是大局观念不够强。因此,无论是在此次换届中还是在日常的班子配备中,我们都要把大局观念强不强作为衡量一个班子和干部政治上成熟与否的重要标志,始终坚持把顾全大局作为一项严肃的政治责任,坚持小道理服从大道理,局部服从全局,确保党的路线方针政策和省委的决策部署得到有效落实。

## **第二,怎样坚持正确用人导向**

用人导向是最大的导向,如同指示前进方向的标杆。凝聚执政共识的旗帜,不仅从根本上决定着干部的选用,而且从思想上引领着干部的追求,更是影响一个时代社会风气和发展环境的关键。长期以来,我们党始终坚持把德才兼备作为选用干部的基本标准,树立了鲜明的用人导向,在干部选拔任用中发挥了重要作用。十七大以来,中央在总结历史经验、继承优良传统的基础上,针对当前领导班子和

干部队伍建设的现状,提出了德才兼备、以德为先的用人标准。胡锦涛总书记在庆祝中国共产党成立 90 周年大会上的讲话中,再次对德才兼备作了深入阐述,明确提出要坚持把干部的德放在首要位置,形成以德修身、以德服众、以德领才、以德润才、德才兼备的用人导向。围绕德才兼备这一核心,在用人上形成了“注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认”等一系列鲜明导向。这些用人导向内容科学、相互联系、相互补充,是一个不可分割的有机整体。坚持正确用人导向,就是要用联系的、整体的、系统的观点来看问题,注意从不同的角度、不同的方面来看干部,在把握干部的主流和本质的基础上,力求形成客观全面的评判标准,防止以点代面、以偏概全,导致干部选用出现“一俊遮百丑”的现象。

一是要树立德才兼备、以德为先的用人导向。德才兼备、以德为先是最根本的用人导向,是正确用人导向的灵魂,在用人导向中处于核心位置。在新的历史条件下,我们党将面临长期执政的考验、改革开放的考验、市场经济的考验、外部环境的考验,面对精神懈怠的危险、能力不足的危险、脱离群众的危险、消极腐败的危险,能不能经受这“四大考验”、防范这“四大危险”,干部的才起着重要作用,而德则起着决定性作用。但在实践中,一些地方对德与才的关系缺乏深刻理解,忽视了德的前提性、先决性作用,片面强调用所谓的“能人”,导致出现有的干部“带病上岗”、“带病提拔”,有的干部提拔不久就出问题的现象,给党的事业造成很大损失,这方面的教训十分深刻。历史和实践反复证明,一些干部出问题,主要是德上出了问题;群众对干部有意见,主要是对干部的德不满意。树立正确用人导向,一定要旗帜鲜明、坚定不移地坚持“德才兼备、以德为先”用人标准,坚持把德

放在第一位,又不忽视才的作用;追求德才兼备,又不求全责备,防止和避免重才轻德、以才蔽德、以绩掩德的现象。

二是要树立服务科学发展的用人导向。发展是党执政兴国的第一要务,也是各级领导班子和领导干部的第一责任。当前,我国正处在实现科学发展的关键时期,甘肃省正处于跨越式发展的关键阶段。作为领导干部,能否担当领导和推动科学发展的重任,既要看得才素质,更要看发展成效。而工作实绩,正是干部德才素质、工作能力、实干精神的综合反映和集中体现,也是评价、使用干部的基本依据。胡锦涛总书记在“七一”讲话中指出,要坚持凭实绩使用干部,让能干事者有机会、干成事者有舞台,不让老实人吃亏,不让投机钻营者得利。只有树立重科学发展实绩的用人导向,才能引导广大干部把心思凝聚到干事创业上,把精力用到推动发展上,把功夫下到狠抓落实上。树立服务科学发展的用人导向,要彰显实绩在干部选拔任用中的重要地位,坚持把实绩作为检验干部真才实学的标准,把实绩放到决定干部前途命运的地位,努力把那些为党的事业出了力、流了汗、吃了苦、受了累的干部使用起来,不断激发广大干部想发展、谋发展、促发展的强大动力。

三是要树立重视基层的用人导向。基层一线是培养干部的主阵地,检验干部的试金石。基层一线是矛盾最集中、问题最复杂的地方,很能磨炼干部,也最能培养干部。能不能经受实践考验,是考察评价、培养使用干部的重要依据。实践证明,有过一定基层经历的干部,做群众工作的能力、处理实际问题的能力、应对复杂局面的能力都会得到明显提高。树立重视基层的用人导向,一方面要畅通渠道,打破体制性障碍,积极构建来自基层一线的党政干部培养选拔链,注

重从基层选拔优秀干部充实各级党政机关,让基层干部有干头、有盼头、有奔头。另一方面,要有计划地安排一些缺乏基层经历的优秀年轻干部到基层锻炼成长,到条件艰苦、工作困难的地方或急难险重岗位上磨炼意志,努力使有潜力的干部得到更好的历练。从基层一线选拔干部,是一项事关全局、涉及长远的系统工程,要以战略的眼光、整体的规划、务实的措施,更好地把“选上来”与“派下去”结合起来,着力构建干部在基层成长、人才在一线选拔的工作机制,确保重基层的用人导向得到有效贯彻落实。

### **第三,怎样全面历史辩证地评价干部**

准确地识别干部、科学地评价干部,是用好干部的前提。由于目的的特殊性、环境的复杂性、对象的差异性、心理状态的多样性等各种复杂因素的影响,加之受自身经历、阅历、能力、素质的限制,准确地识别人、评价人历来是最复杂、最具挑战性的工作之一。古人用“试玉要烧三日满,辨材须待七年期”形象地说明识人之难。但识别和评价干部毕竟是有规律可循的。历史唯物主义认为,任何事物都不是单一的、片面的、静止的,任何事物都在普遍联系之中,矛盾是对立统一的,并在对立统一中发展变化。因此,我们要善于运用普遍联系的观点看事物,用发展的眼光来看问题,不能“非黑即白看世界”。也就是说,只有全面地、历史地、辩证地看干部,才能透过现象看本质,做到准确识别干部、科学评价干部。

一是要全面地了解干部。了解是评价的基础。越是对干部了解的全面,作出的评价就越是接近事实。全面了解干部,最有效的方法就是看干部的日常表现。日常学习、工作、生活情况真实地反映着干部的人格品行、能力素质、思想作风和心理状态,是了解和评价干部

的基本依据。但实际工作中有一种倾向,一些同志不注意深入了解干部的日常表现,不清楚干部平常的所作所为、所思所想,对干部基本的评价来自于人云亦云或短暂接触中产生的大体印象,这种做法是对组织的不负责任,也是对干部的不负责任,由此得出的判断必然是靠不住的。正确的做法是,坚持在日常工作中了解干部,在群众中了解干部,尤其是通过八小时以外的表现了解干部,这样,得到的情况会更具真实性。我们强调要加强干部的日常管理,加强平时的谈心谈话,从更多接触中了解干部的思想动态和实绩表现,道理就在这里。从事干部工作的同志要明白这一点,努力做到对干部了解再多一些、评价再准一些。

二是要历史地看待干部。毛泽东同志指出:“必须善于识别干部。不但要看干部的一时一事,而且要看干部的全部历史和全部工作,这是识别干部的主要方法。”邓小平同志也讲过:“干部的好坏长短应该从他的长期工作中去鉴别,而不要从某一运动或某一短时期的表现去鉴别。”在干部的成长过程中,有的东西如能力素质在不断发展变化,有的东西如性格气质却在持久地发挥着作用。我们看干部,既要注意看干部的现实表现,又要注意从干部成长的过程中去寻找成长的根源,还要注意看前后的表现是否具有一贯性,即提拔后与提拔前的表现是否一致,做的和说的是否一致,人前和人后是否一致。只看现实表现,可能会被表面现象所蒙蔽,难以深刻把握干部的本质尤其是品德状况;只注重以往的功过,可能会用形而上学的眼光看干部,在干部评价上搞先入为主。只有把现实表现与一贯表现结合起来,进行深入对比,我们才能准确地看清楚一个干部的本色究竟是言行一致、埋头苦干,还是表里不一、两副面孔。

三是要辩证地评价干部。缺乏辩证的观点,就不能正确地评判事物,尤其是评价干部,更需要牢固树立辩证法的观点。除了一些显而易见的原则性问题,干部的优缺点总是相对的,对同一个干部,所站立场不同,对其优缺点的评价也会有很大出入。比如,坚持原则与固执死板、善于协调与处事圆滑、谦虚谨慎与优柔寡断、敢于创新与好出风头、善于决断与独断专行等等,如何作出正确的评价,有没有辩证的观点是十分重要的一个方面。再比如,对待多数人的看法和少数人截然不同的意见,究竟是多数人的意见客观还是少数人的意见真实,究竟是尊重多数人的意见还是采信少数人的看法,根本的一条是看谁的观点更接近事实的真相。如果缺乏辩证的观点,搞简单地一语定性或者以票取人,不但会对一个干部的评价作出误判,更会挫伤干部敢抓敢管、敢于负责的积极性。因此,在评价干部时,我们要始终按照唯物辩证法的观点,对条件、环境、工作实绩等客观因素和品格、能力、个人努力等主观因素进行综合分析,从中把握干部的品行、能力和实际贡献等本质属性。

#### **第四,怎样科学合理地使用干部**

人尽其才、才尽其用是用人的最高境界。德有厚薄、才有长短是客观存在的现象,如何做到用人如器,各取其长,尽最大可能发挥每个人的才能,为经济社会发展作出力所能及的贡献,是我们在干部使用过程中必须深入研究的问题。干部的成长过程是有一定规律的,在萌芽、成长、成熟的各个阶段,其特点、心态和表现是各不相同的,抓住了干部成长成才的关键期,就抓住了干部干事创业的黄金期。在干部尚未成熟时委以重任会贻误事业,在错过黄金期之后才想起使用会浪费人才。干部所处的空间距离对干部的使用也有着很重要

的影响,如果只盯着身边的人、自己熟悉的人或者小圈子里的人,就难以真正选出有用之才。因此,我们一定要以敢为事业用人才的胆识,在干部的使用上,既要做到用当其时、用当其位、用当其长,也要做到五湖四海、任人唯贤。

一是用干部要用当其时。古人说:“用人之道,当自其壮年心力精强时用之。”心力精强时,是干部精力最旺盛、创造力最活跃、上进心最强的时期,是最能够干出一番事业的时期,也是人生中最可珍贵的时期。用当其时就是要抓住这个关键期,让干部有所作为。但实际工作中有两种不好的倾向,需要引起高度重视。一种是有的地方论资排辈、平衡照顾、求全责备等现象比较严重。有的认为年轻干部提拔的机会还很多,应优先考虑年纪大、资历老的同志;有的认为年轻干部经验不足、不成熟,“嫩”了顶不住、“冲”了稳不住、“浅”了镇不住;有的用“完人”的标准来衡量年轻干部,总觉得年轻干部不稳重、不全面,在使用上顾虑重重、怕担风险。我们要以更开阔的思路、眼界和胸襟选用干部,切实把处于成长黄金期的干部用起来,防止唯资历、唯年限的现象。还有一种是不切实际地搞任职年龄层层递减,一些正处于干事创业黄金期的干部在年龄这个所谓的硬杠杠面前失去机遇,无法施展才华。客观地说,在干部的使用上,年龄不应该成为问题,有没有服众之德、任事之能才是问题的核心所在。我们要树立不拘一格的用人理念,对于确实优秀的干部,不论处在哪个年龄阶段,只要德才兼备,实绩突出,群众认可,都要科学合理地予以使用。

二是用干部要用当其位。用当其位主要是人岗相适的问题。对一个具体岗位,我们用干部不一定要用智商最高、能力最强的人,谁适合岗位要求,谁就是最合适的人选。古人讲:骏马能历险,犁田不

如牛；坚车能载物，渡河不如舟。每个人的天赋不同，经历阅历不同，性格气质不同，适应工作的能力也必然有所不同，无视这种差别，就难以把干部真正用好、用对。楚汉三杰中，韩信长于用兵，萧何长于内政，张良长于谋划，刘邦用之，成就大汉四百年基业，其成功的关键在于用得其人、用得其所、用当其位。古今中外因用当其位而取得成功的事例不胜枚举。我们用干部，要坚持把好钢用到刀刃上，对于看准的确实优秀的干部要大胆使用，委以重任，让他们在合适的岗位上施展才华，在科学发展的主战场建功立业。

三是用干部要用当其长。尺有所短，寸有所长。我们历来强调用干部要用得其所、用当其长。干部从事自己擅长的工作，既容易驾轻就熟，充分施展才华，也容易干出成果，无论是对于干部个人的成长还是对事业的发展，都是十分有益的。但在实践中一些同志对“用当其长”有片面化的理解，一些地方引进一些高学历、高职称的人才，不是用于重大科研项目攻关，不是用于高新产业的创新创业，而是让他们做并不擅长的行政管理工作，这种用非所长导致的人才浪费，应当认真反思。还有一种情况，是一些同志把用当其长等同于看工作经历，认为没有从事过某方面的工作，就不能干好这方面的工作，这方面的工作就是其短，不是其长。这种看法是片面的。我们用干部既要看他熟悉哪方面的工作，更要从平常的工作中发现他的特长。

四是用干部要五湖四海。坚持五湖四海、任人唯贤，是我们党选人用人的优良传统，也是我们党凝聚优秀人才、不断发展壮大的一个重要原因。我们强调“五湖四海”，是因为扩大选人视野是做到任人唯贤的前提条件。选人视野不开阔，只盯着小圈子，肯定选不好干部。邓小平同志曾经语重心长地说：“小圈子那个东西害死人呐！很

多失误就从这里出来,错误就从这里犯起。”我们选干部不能犯这个错误,要坚持五湖四海、任人唯贤的干部路线,关注那些长期在基层一线、艰苦地区和矛盾复杂地方默默无闻、踏实工作、无私奉献的干部,关注那些埋头苦干、实绩突出、不事张扬的干部。要主动走出机关,经常深入群众,了解干部的德才表现和工作实绩,掌握干部在群众中的反映,坚持群众公认原则,始终依靠群众的眼光选干部,努力把各方面表现突出的干部选拔出来。要放眼全省、全市、全县工作大局,统筹选用干部,对本地没有合适人选的,要从更大范围来选拔,防止出现外面的干部派不进去、里面的干部选不出来的不良现象。

## **第五,怎样客观准确考察干部**

考察是干部工作中一个十分重要的环节,是深入了解干部德才素质、工作实绩、发展潜力的重要途径和方法。干部用得好不好,与考察工作做得实不实、情况掌握得准不准具有密不可分的关系。但现在一些地方出现一种弱化考察功能的现象,具体表现为,不是通过考察去了解和发现干部,而是把提名人选作为考察对象去履行程序,凡是被提名的干部几乎都能顺利通过考察这一关,考察实质上变成了一个印证提名正确性的过程,这种求证式考察大大弱化了考察的实际功能,让考察流于形式。这样的考察,无论环节如何齐全、程序如何严密,都是没有任何实际意义的。这里,我们之所以强调客观准确地考察干部,就是要让考察回归它原本的意义,发挥其应有的作用。

一是考察干部核心是要考准干部的德。考德是考察干部最重要的任务,也是最起码的要求。如果不能透过现象抓住问题的本质,不能透过表象看到干部本真的特征,考察就难以发挥识别干部的作用。

当然,实事求是地说,考德确实是难度比较大的一项工作,既受考察对象、外部环境的影响,也受考察者本人素质的限制。考准考实干部的德,首先要细化德的考察标准。德涉及的内容很多,日常感知到的只是表现突出或印象深刻的方面,难免挂一漏万。全面考察干部的德必须要建立一套导向明确、重点突出、设置科学的指标体系,使考察有章可循,评价有据可依。其次要改进考察办法。把对干部德的识别建立在一两次短暂考察的基础上是不可靠的。履行岗位职责过程中、在急难险重任务面前、面对大是大非的时刻、涉及个人进退的关头,都能够深刻清晰地辨识干部的品德。要建立日常考察和在改革发展稳定的主战场考察干部机制,通过多种方式考准干部的德。再次要扩大考察范围。群众的眼睛是雪亮的,干部的德行群众看得最清楚。考准干部的德必须要坚持群众公认原则,广泛听取基层群众意见、服务对象意见、知情人意见,深入了解工作圈、生活圈、交友圈情况和8小时以外的表现,综合各方反映,作出准确评价。

二是考察干部关键是要考准干部的绩。考准考实干部在推动发展中所做的成绩,进一步彰显实绩在干部选拔任用中的重要地位,对于充分调动广大干部想发展、谋发展、促发展的积极性和主动性,更好地服务科学发展,具有至关重要的作用。考准考实干部政绩,首先要建立科学的考核指标体系。要按照科学发展观的要求,把促进经济社会发展总体目标的实现和当前重点任务的落实作为根本,突出考核对发展的促进作用,防止指标繁杂,面面俱到。其次要坚持群众公认原则。干部的政绩如何,群众的意见最具权威性。考核干部政绩,要把群众满意不满意、高兴不高兴、拥护不拥护作为基本标尺,让群众享有充分的发言权,这样才能把“实绩”与“虚绩”、“真绩”与“伪

绩”、“大绩”与“小绩”区别开来。再次要用好考核结果。考核的成效取决于结果的运用,要把考核结果作为干部选拔使用的重要依据,发挥考核的示范引导作用,形成激励广大干部开拓创新、艰苦创业、真抓实干的良好氛围。

三是考察干部特别要考出干部的发展潜力。一个干部发展潜力大不大,适合干什么样的工作,应当怎样进行培养,这些都是做好干部工作必须深入研究解决的重要问题。如果不注重干部的发展潜力,只是就事论事,就当前说当前,只关心干部的现实表现,不能用发展的眼光看干部,就会得“近视病”,长远看也不利于培养一支高素质的干部队伍。干部考察一个很重要的任务就是要从干部今天的表现看明天的发展,从当前的德才素质看能否适应更高层次、更重要岗位的要求。这一点长期以来没有得到应有的重视,是干部考察工作中的一个短板,也是影响干部考察失真失实的一个重要原因。一些干部在现有职位上干得很好,但再上一个台阶就会出现力不从心的现象,很大程度上是自身的潜能已经不能适应发展需要;一些干部在各个岗位上表现都很出色,工作游刃有余,还能经常思考研究一些问题,也是因为其发展潜力还很大,对这样的干部要充分予以关注,大力进行培养。因此,在干部考察中一定要把考出干部的发展潜力作为一个重要内容,认真研究具体办法,不断提高考察者的能力素质,努力做到对干部的发展潜力有一个客观准确的评价。

## **第六,怎样依靠制度选拔干部**

干部选拔工作历来社会影响比较大,干部群众比较关注,一旦出现偏差,会直接损害选人用人公信度。只有真正做到靠制度管权管人管事,才能不断推进干部工作的科学化、制度化、规范化。这些年,

中央大力推进干部人事制度改革,主要是围绕健全完善干部选拔任用制度来进行的。邓小平同志指出:“制度带有根本性、全局性、稳定性、长期性。制度好可以使坏人无法任意横行,制度不好可以使好人无法充分做好事,甚至会走向反面。”因此,制度在干部选拔中具有十分重要的作用,各级党委及其组织人事部门要牢固树立按制度办事、用制度选人的理念。一方面,要积极稳妥地推进干部人事制度改革,不断地完善干部选拔制度,使制度更加科学合理,更加有利于选出优秀干部;另一方面,要进一步加大制度的贯彻落实力度,不断提高制度的执行力,努力做到在制度面前人人平等。

一是要不断强化制度意识。不以规矩,不成方圆,离开规矩,一切都会乱套,这是一个常识。制度就是一种最基本的规矩,是须臾不可缺少的规范人们行为的准则。毛泽东同志曾经指出,人是生活在制度之中,他还说,人是服制度不服人的。干部选拔任用是事关党的执政根基的大事,如果没有严密的制度体系和严格执行制度的党员干部作保证,其后果是不可想象的。古人说“天下之事,成于慎而败于忽。”“畏则不敢肆而德以成,无畏则从其所欲而及于祸。”一个党员干部倘若失去对制度的敬畏之心,目空一切、自高自大,就会肆意而为,置党纪国法于不顾,这是非常危险的事情。广大党员干部特别是广大组工干部,一定要牢固树立制度意识,不断增强对制度的敬畏之心,正确行使手中的权力,倍加珍惜组织的信任,努力做到法律面前人人平等、制度面前没有特权、制度约束没有例外。要认真学习制度,教育引导干部准确把握制度的具体规定,明确在干部选拔任用中可以做什么,不可以做什么,做了的后果是什么,不断增强执行制度的自觉性。