

## 灼见

## 擦亮高质量发展成色

邱雪芬

政绩观与发展观紧密相连，政绩观正不正决定着高质量发展成色好不好。当前，仍有个别领导干部在政绩观上存在偏差，必须及时纠偏纠错，推动“十五五”开好局、起好步。

政绩观偏差根子在党性不纯、私心作祟。要坚持不懈用党的创新理论凝心铸魂，深入学习领会习近平总书记关于树立和践行正确政绩观的重要论述，从思想深处回答好“政绩为谁而树、树什么样的政绩、怎样树政绩”的问题。要从百年党史里汲取思想养分，从焦裕禄、孔繁森、谷文昌、杨善洲等先进事迹中对标映照、自觉纠偏。正观重在自省，在想问题、作决策、办事情时，要多问几个有没有不惜一切干快上的冲动症，有没有“解决一个大问题、留下十个遗憾”的后遗症，有没有留下沉重包袱拖累其他事业的并发症，避免错误念头导致发展失衡。

树立和践行正确政绩观，最终要靠事实说话、用实绩检验。要把了解群众期盼与分析现实可能相结合、掌握群众所需与推动项目落地相结合，围绕教育、医疗、住房、养老等领域，谋划实施更多补短板、强弱项的民生项目，既要做让老百姓看得见、摸得着、得实惠的实事，也要做为人人作铺垫、打基础、利长远的好事。要坚持“马上就办、办就办好”，拿出跃马扬鞭的勇气、马不停蹄的干劲、万马奔腾的活力，坚持一张蓝图绘到底，一锤接着一锤敲，一茬接着一茬干，积小胜成大胜。

树立和践行正确政绩观，过硬作风是保障。要主动到发展最吃劲、矛盾最集中、群众最需要的一线去，多见几次“风高浪急”，多当几回“热锅上的蚂蚁”，在火热实践中锤炼过硬本领。要完善政绩考核制度，科学设置关键性、引领性指标，既看干部干了什么，又看干了多少，更看干得好不好，引导干部自觉按规律办事，科学决策、务实做事，让担当作为、善作善成蔚然成风。

## 做好“履新第一件事”

李梦原

春风不负赶路人，乡村振兴启新程。随着村社“两委”换届陆续完成，一批优秀干部走上新岗位。村社干部要以正确政绩观做好“履新第一件事”，把组织的信任和群众的重托转化为担当作为的动力，用实实在在的成效回应群众期盼。

“履新第一件事”首在立心，校准价值坐标。政绩观是一面镜子，映照初心本色。习近平总书记曾用“细胞”与“肌体”的生动比喻，阐明群众的一件件“小事”是构成国家“肌体”健康活力的基础。村社“两委”干部手中的权力源于群众的信任，全部工作的出发点和落脚点必须是为民造福。履新干部不能急于烧“三把火”，更不能搞形象工程、面子工程。要从群众最急最忧最盼的“关键小事”入手，如患而未决的水渠修缮、影响出行的路灯安装、邻里间的矛盾纠纷化解等，坚持把为民服务作为根本坐标，答好任期履职“政绩为谁而树”的首要问题。

“履新第一件事”重在破题，掌握科学方法。立住为民之心，更要掌握为民之方。干事创业不能贪大求全、面面俱到，必须聚焦特色、精准破题。要用好调查研究这个传家宝，通过走访座谈、田间访谈等方式，真正摸清村情民意，找准最能凝聚共识、最能体现担当的“小切口”。选定目标后，要发扬钉钉子精神，一锤接着一锤敲，既快速凝聚民心、树立班子威信，也注重磨合队伍、锤炼攻坚本领。

“履新第一件事”贵在固本，树立长远导向。“履新第一件事”既要注重出实效，也要注重完善治理体系、建立长效机制。办好一件修路通水的实事是实绩，借此探索建立的村民议事制度、民生实事承诺践诺机制，则是功在长远的潜绩。村社干部要善于总结提炼经验，将行之有效的群众工作方法、矛盾调解流程、项目推进机制固化下来，形成可复制、可推广的履职规范，做到办好一件实事、完善一套制度、规范一套流程，确保任期工作有章可循、规范推进，避免“换一届干部、换一套思路”，真正做到功成不必在我、功成必定有我。

## 莫把家训当摆设

七组轩

“家里挂着《诫子书》，办公室收着土特产”；人前讲“包拯家训”，人后搞权钱交易。“家风与作风两张皮”的现象，在不少落马官员身上屡见不鲜。家风连着作风、连着党风，党员干部家风不正，不仅会滋生腐败，贻害家庭，更会损害党的形象，影响党的事业。

习近平总书记指出，“家庭是人生的第一个课堂”，对党员干部而言，家风更是作风的镜子。包拯家训“有犯赃滥者，不得放归本家”，靠的是代代践行而非背诵；范仲淹“先天下之忧而忧”的家风，传的是家国情怀而非文字符号。把家风建设搞成“文字游戏”，写出漂亮家训，做不到清白做人，最终必会陷入“家族式腐败”的泥潭。

群众评价领导干部的作风，不仅看其个人的工作和生活动，也会观察其家人和身边人的品德操守、言行举止，并透过其家风观察党风政风。党员干部要把家风建设，自身过硬、家风清正，既能促进家庭和谐、奋进、向上，更会让群众看到党风政风新气象，回应群众对党风政风的新期盼新要求，不断增强群众对党的信赖和拥护。让家风建设实起来，要抓在日常里、落在行动上，既要看家训写得怎么样，更要看家人做得怎么样，把家风建设纳入作风建设范畴。要把家风教育融入日常监督，通过廉政家访、家属廉洁谈话等方式，筑牢家庭防线；要把榜样力量用在实处，宣传焦裕禄等先进典型，谷文昌清白传家的事迹，让干部明白家风建设不是私事而是公事，才能以良好家风涵养干部好作风，营造清廉党风政风。

## 实干担当出政绩

## ——树立和践行正确政绩观系列谈⑦

张鑫

干事创业，必先端正“为公不为私”的立场，方能行得正、走得远。政绩观一旦错位，必贻误党的事业、损害群众利益，最终反噬自身。唯有公心不偏，方向才不斜；私念一生，干事就难免“走偏脱靶”

公，日穿草鞋干革命，夜打灯笼访贫农，以清正廉洁恪守公仆本色。当前，少数党员干部重“官声”轻民生、重“出彩”轻出力，其本质是公私颠倒。政绩观一旦错位，必贻误党的事业、损害群众利益，最终反噬自身。唯有公心不偏，方向才不斜；私念一生，干事就难免“走偏脱靶”。

为民造福是最大政绩。中国共产党自诞生之日起，就将“人民”二字刻于旗帜、融入血脉。党员干部要清醒认识到，手中的权力、所处的岗位是党和人民赋予的，是为党、为人民做事用的，须常思“入党为什么、当官干什么、身后留什么”，始终永葆初心、校准靶心。为民是执政之本，口碑是无字之绩。当年，谷文昌带领群众苦战十余载制服风沙，让荒岛变绿洲，留下“先

祭谷公，后祭祖宗”的民心丰碑；焦裕禄踏遍兰考沙丘盐碱地，将政绩写在大地上、刻入百姓心中。党员干部要不慕虚荣、不务虚功、不图虚名，摒弃“面子工程”，多办“民心工程”，用“辛苦指数”换取人民群众的“幸福指数”。将群众的笑容，视为最硬的政绩；把百姓的口碑，当作最高的奖杯。

实干不是蛮干，离不开科学有效的方法。树立和践行正确政绩观，不能仅凭一腔热血、主观臆断，必须坚持实事求是、求真务实，精准把握实际、遵循客观规律，使决策既切合实际、顺应民意，又立足当下、着眼长远。回顾历史，延安大生产运动因地制宜、精耕细作，以科学方法破解生存困境；反观当下，个别地方透支未来、竭泽而渔，

## 办好促进青年就业这件大事

靳仔因

企业是就业的“蓄水池”，要加力支持企业稳岗扩岗。稳定政策性岗位招录，开发更多增量岗位，统筹用好活政策、编制、项目等资源

抓，在稳岗扩容的同时，注重提高岗位、服务、政策、资源等方面的质量。要提高就业指导服务质效。打好就业指导服务“主动仗”，下好“先手棋”，推动关口前移，让就业公共服务提前进校园、进广大青年内心。要强化需求导向和问题导向，切实提高就业指导服务供需匹配度，聚焦高校毕业生急需紧缺的求职能力和就业知识技能，加强就业能力培训和实习实训，帮助毕业生优化知识和技能结构，提高求职就业能力。要用心用情做好就业指导服务，下足精功细功，让服务体现温度和精度。要加大力度帮扶毕业生，坚持“因人施策”，落实“一人一策”帮扶责任，优先为他们提供各类服务。

树立正确就业观念。青年人有什么样的就业观，就会有什么样的就业选择。高校毕业生正处于从校门迈向社会大门的关键期，年轻、有活力，思想观念和行动都具有很强的可塑性。紧紧抓住高校毕业生就业“黄金时期”，引导他们树立正确就业观和择业观，正确理性看待各行各业、各类岗位，摆正心态。要以基层工作为荣，以扎根基层、服务社会、服务人民为荣。每一位毕业生都是一滴水，要了解自己的专长和优势，看清社会需求，找准自身专长优势与社会需求的结合点，科学合理设定职业目标，将自己融入社会发展的海洋中，既不好高骛远，也不妄自菲薄，以就业新观念打开就业新天地。

## 民生热议

全国高校毕业生等青年就业创业工作视频会议指出，促进高校毕业生等青年就业是家事，更是国事，是讲政治、保民生、促发展的重要工作。就业是最大的民生。要稳步扩大就业规模，做好就业指导服务，树立正确就业观念，办好促进高校毕业生就业这件民心工程、希望工程。

稳步扩大就业规模。促进高校毕业生就业，须“稳”字当头、稳中求进。未来，属于青年人。就业，是青年人的未来，是青年人成就未来的自己的最根本途径。要在稳定现有就业规模的基础上，进一步扩大就业规模。投资于物就是投资未来，要坚持投资于物和投资于人紧密结合。企业是就业的“蓄水池”，要加力支持企业稳岗扩岗。稳定政策性岗位招录，开发更多增量岗位，统筹用好活政策、编制、项目等资源。基层是广大青年人的舞台和“大熔炉”。刚刚走出校门的高校毕业生，到基层广袤的沃土上施展才干、淬炼自我、服务社会，是一个奉献青春的最美选择，要引导他们扎根基层、成长成才。要支持经济大省发挥稳就业“挑大梁”作用，鼓励地方引才聚才。

做好就业指导服务。促进高校毕业生高质量充分就业，要坚持“量”“质”齐

## 考出差异 考出干劲

鲍可心

云静波

习近平总书记强调，要完善差异化考核评价体系，提高考核的针对性和科学性。当前，改革发展稳定任务艰巨繁重，更需用好考核“指挥棒”，精准识别干部、客观评价干部、有效激励干部，引导广大干部在新征程上锐意进取、奋发有为。

坚持分类施策，校准考核“度量衡”。考核贵在精准，也难在精准。不同地区、不同层级、不同岗位的干部，其职责使命、工作内容、基础条件各不相同，若考核指标上下一般粗、左右一个样，就难以考出差异、考出干劲。必须坚持共性与个性相统一，既围绕中心、服务大局，设置政治素质、高质量发展、党的建设等共性指标，又立足实际、因地制宜，根据不同区域的功能定位、不同部门的职责特点、不同岗位的专业要求，量身定制个性化、差异化考核指标。要突出实干实绩导向，引导干部树立和践行正确政绩观，在推动高质量发展、服务人民群众的赛道上比高低、显身手，避免“一把尺子量到底”，防止考核与工作“两张皮”。

注重多维印证，画好干部“立体像”。考核不是年终“一锤定音”，更不能仅凭印象、看材料打分。要健全完善平时考核、年度考核、专项考核、任期考核相结合的考核体系，推动考核由年终算总账向平时算细账延伸。要深入推行一线考核，近距离、多维度接触干部，在重大任务一线、

复杂环境中观察干部的担当精神和能力水平。要畅通考核信息渠道，注重听取知情人意见、服务对象评价，用好巡视巡察、审计、信访等方面成果，全方位、多角度印证干部的真实表现。通过常态化、近距离、多维度的考核，真正把干部的政治品质、工作实绩、作风形象考准考实，为组织精准识别、科学评价提供可靠依据。

强化结果运用，树好奖优罚劣“风向标”。考核结果的运用，直接关系到考核的权威性和生命力。如果考用脱节、奖惩不明，考核就会沦为“稻草人”，难以起到激励先进、鞭策后进的作用。要鲜明树立“以实绩论英雄、凭实绩用干部”的导向，把考核结果与干部选拔任用、职级晋升、教育培训、评先评优、问责追责等紧密结合起来。对考核优秀、实绩突出、群众公认、考核中发现的不适宜担任或晋升职级，及时予以表彰奖励；对考核排名靠后、担当精神不足、工作打不开局面的，要及时提醒、督促整改，必要时进行组织调整；对考核中发现的不适宜担任、不担当不作为的干部，坚决予以调整，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良性循环。同时，要注重考核结果的反馈，帮助干部查找不足、改进提升，真正让考核成为检验干部的“试金石”和促进成长的“助推器”。

## 画中有话



## 别被惯例绑住手脚

近期，多地在基层治理改革中，跳出惯例思维、老办法窠臼，用新举措破解民生难题，赢得了群众点赞。但也有少数地方仍抱着“以往怎么做”的思维定式，遇事先找先例、照搬套路，在改革攻坚中步履维艰。

惯例本是实践沉淀的参考，一旦沦为墨守成规的枷锁，就会让工作陷入原地打转的困局。守着惯例过日子，本质

是思维惰性 with 担当缺失的体现。乡村振兴、基层治理、营商环境优化等工作，新问题新挑战层出不穷，用老方子治新病症，只会让矛盾越积越多。干部困在路径依赖里，要么是缺了敢闯敢试的锐气，把不出错当成最高标准；要么是少了创新破局的能力，沉溺舒适区不愿迈步，最终错失发展良机。

(高姗/图文)

## 留才是一场“长跑”

杨起繁

人才工作最怕一阵风，也最需要耐心和定力。让政策从纸面走进人才日常，让组织优势变成留才体验，育才聚才就会成为高质量发展的“长跑”底气

人才是第一资源。发展越往前走，越能感到人才工作的分量。引才只是人才工作的第一步，难的是把人留下来，把心安下来。眼下不少地方的竞争早已不止于比条件高不高，更在比一座城市一家公司一个园区能不能把人才的日子托住，把成长的路铺顺。真正的差距，往往不在看得见的文件里，而在看不见的功夫里。

育才聚才是一项系统工程，背后指向的是更深层的统筹能力。把人才放到哪里最能成事，给什么样的平台最能出成果，用什么样的机制最能带梯队，这些问题的答案若只停在纸面，再热的政策也会降温。人才最在意的从来不是进门时的一句欢迎，而是关键时刻有没有支撑，遇到困难有没有人帮助，做出成绩能不能得到认可。

育才的根本不在把人招进来，而在把人育成事。青年人成长最快的课堂，从来不在材料堆里，而在攻坚一线。要把重大任务当作培养链条的主轴，把岗位历练

与项目攻关扣在一起，让能干事的人有事干，让想干事的人干成事，人才就会在解决真问题中增长真本领。相反，若平台与需求错位，评价与贡献脱节，再强的学历也可能被消耗在无效内耗里。

聚才也不只是聚数量，更是聚信任。人才对一个地方、一家单位的判断，往往来自一次办理、一次兑现、一次协同的体验。流程不是不顺，解释是不是清楚，承诺能不能按时落地，这些琐碎细节在人才心里会汇成一张“无形账单”。账单越透明，信任越稳固。要把服务从窗口延伸到链条，把部门从各管一段变为协同发力，把数据从重复填报变成一次采集多处使用，人才才会感到省心，才愿意把时间放在这里，把团队带到这里。

把功夫做深，还要敢于把人才当作伙伴。近期国资委提出建立人才友好的企业生态，这一理念的分量，在于把留才的关键从“给优惠”转向了“造环境”。生态不是装饰，而是能否授权到位、能否评价公正、能否让专业人才站到舞台中央。让规则可落地、成长可预期、贡献看得见，人才自然愿意在同一条跑道上跑得久。

人才工作最怕一阵风，也最需要耐心和定力。把看不见的组织功夫做细做实，让政策从纸面走进人才日常，让组织优势变成留才体验，育才聚才就会成为高质量发展的“长跑”底气。