

浅谈坚持“德才兼备、以德为先”的干部选任标准

●白雪莲

习近平总书记指出:党的干部是党和国家事业的中坚力量。要坚持党管干部原则,坚持德才兼备、以德为先,坚持五湖四海、任人唯贤,坚持事业为上、公道正派,把好干部标准落到实处。坚持正确选人用人导向,匡正选人用人风气,突出政治标准,提拔重用牢固树立“四个意识”和“四个自信”、坚决维护党中央权威、全面贯彻执行党的理论和路线方针政策、忠诚干净担当的干部,选优配强各级领导班子。基于此,作者结合工作实际,谈点粗浅的认识和体会。

“德才兼备、以德为先”

是我们党一贯的选人用人标准

“德才兼备”是我们经常挂在嘴边儿的一个成语,其释义是,德:品德;才:才能;备:具备,指同时兼有优秀的品德和才能。早在1938年,毛泽东同志就指出:中国共产党是一个在几万万人的大民族中领导伟大革命斗争的党,没有多数德才兼备的干部,是不能完成其历史任务的。改革开放初,邓小平同志多次强调要坚持德才兼备,不能重德轻才,也不能重才轻德。新时代,习近平总书记强调,要坚持德才兼备、以德为先的用人标准,坚持五湖四海、任人唯贤,切实把政治坚定、实绩突出、作风过硬、群众公认的干部选拔上来。

“德才兼备、以德为先”

是中华民族的优秀文化传统

在现实生活中,从中国人的人生常识与生活经验中,可以明显感受到

品德在社会生活中的重要性。

在中国社会,描述一个真正优秀的人,从来都没有只从能力角度出发。很多词语都可以反映出这一点,比如,“德才兼备”是对一个人相当高的评价,如果谁能被这样称赞,大家都会对他刮目相看;评价一位真正优秀的艺术家,我们会说他“德艺双馨”,这是对艺术工作者最高的褒奖。从上面这些常见的词语中,可以很清楚地感受到,中国人非常重视品德,而且把品德放在了比能力更高的层次。

在对人的管理中,中国重视“德治”,中国人在管理中强调管理者的道德模范表率作用,提倡以德服众型领导。在选人用人方面,强调德才兼备,以德为先。对国家效忠,对组织忠诚,对长辈尽孝,对他人施仁;尽伦理义务,重道德约束;强调“反求诸己”,即自律自省。这些道德行为标准可以看作是

“德才兼备、以德为先”

的动力学原理分析

作为一名领导干部,“德”决定着自身的品质、形象、威信,“才”决定着一个人的能力、本领、水平。在德与才上,德是基础,才是条件;德是核心,才是关键;德是本质,才是属性。德者,才之帅也;才者,德之资也;才靠德来统帅,德是才的灵魂;服人者,以德服为上、以才服为中、以力服为下。由此,足见“德”的分量之重。人,离开了德,就失去了做人、做事、做官的根。

一个领导者只有正确地处理好工

作、他人、自己的关系,才能最大限度地发挥领导的作用,收到良好的领导效果。众所周知,领导是一种影响力,领导者通过所占有的职位和权力来行使指挥命令、控制监督、激励支持、奖励惩罚等手段,以影响被领导者,使他们去实现组织目标。在这个过程中,领导者“才能”的影响力是直接的,“品德”的影响力是间接的。但是,“品德”起着一种模范表率的作用。一方面可使被领导者在工作中的不满得到解除,从而获得心理上的平衡和公平感;另一方面,领导者的模范表率行为,通过角色认同和内化作用,可以激发被领导者的内在工作动力,使其努力地去实现组织目标。榜样的力量是无穷的,领导者的模范表率行为对被领导者来说,是一种无声的命令,其影响力往往胜于指挥、控制和监督。可以认为,领导者的“品德”对其“才能”起着一种增幅放大的作用,二者之间不是相加的作用,而是相乘的作用。

“德才兼备、以德为先”

是新时代为官之道

新时代,践行以人民为中心的发展思想,不断促进人的全面发展、全体人民共同富裕,必须坚定不移地坚持“德才兼备、以德为先”这一选人用人标准。

载“德”诠释爱民之心。古语有云:“为政以德,修己安民”。可见,“官德”对于为官之重要性。人,无德不可立世;官,无德难以从政。德乃官员立身之本,为政之要。为官者,应常怀爱民

之心、为民之情,用其自身高尚的德行诠释“人民公仆”的含义,少一点安逸倦怠,多几点勤劳为民;少一分利己之念,多几分爱民之心;少一寸贪婪媚俗之态,多几尺想民利民之举。因此,只有德行常驻,才能民心常留。

拥“德”彰显正义之力。俗话说:“官德正,则民风淳;官德毁,则民风降”。可见,官员的道德品行有如指引标,彰显正气、引领民风。然而,时下不免存在个别品行低下的官员,争做“糊涂官”“圆滑官”“污浊官”。在集体利益中,不拿自己当外人。人前与人后、台上与台下突显“两面人”。如此失德官员,着实影响干部队伍的发展。因此,在干部的选拔任用中,“德行”考察要做为首要条件,为官者要以忧患之心对待自己、以谨慎之心提醒自己,实实在在干事,做“明白官”“干净官”,不做劳民伤财的“面子”工程。使我们党的领导干部始终干干净净,清清白白,坦坦荡荡。

有“德”展现廉洁之气。立德不仅是修身立世之大事,更是为政治世之根本。“德行”高尚者,常修为官四则:加自律、减贪欲、乘廉政、除腐败。道德当身,故不以物惑。固而,有德者必存浩然正气,展现廉洁之气,这也正是为官者的从政之道。以身作则,遏制阿谀奉承之风,抵制拖沓倦怠之态,紧闭贪污腐败之心,禁止损公肥私之举。因此,只有坚持德才兼备、以德为先的选用干部标准,才能树立风清气正的政治生态。

(作者单位:中国建设银行呼和浩特分行)

落实生育假 相关政策也应到位

●祁沐和

人口问题,确实是关系到能否助推经济社会发展的基础性、全局性和战略性的大事。近年来,我国人口面临新的变化,总人口增长势头明显减弱,出生人口持续走低。近5年内,生育率在1.6至2.0之间,略低于世代更替水平。总和实际生育率是1.3%,低于1.5%的警戒线。从长远看,如果未来劳动力供给不足,会影响发展经济社会的活力和动力,随着人口老龄化的日益严重,老人赡养等一系列的问题也凸显出来。显然,增加人口数量,应对人口老龄化,成为经济社会持续发展的当务之急。

根据人口状态与经济社会的发展需求,2021年6月,中共中央、国务院发布了《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》,明确提出实施二、三孩生育政策和配套支持措施。为了增强夫妻生育的意愿,《决定》中提出一系列支持生育、养育、托育的政策,鼓励生育,扶助生育。其中,降低生育、养育、教育成本,成为人们普遍关心的大问题。

降低生育、养育和教育成本,毕竟是一项综合工程,涉及到方方面面,例如,降低房价压力、工作压力、生育压力、托育压力、养育压力、教育压力等,需要从财政、教育、住房、就业、保险等多种渠道,进行综合全面的调整。

尽管政策具体、明确,但是生育率没有人们想象的那样,出现“开闸”式的增长效果,生育率没有大幅回升。

事实告诉人们,要想真正提升生育率,迫切需要出台一系列可行性、操作性强的配套政策、措施,必须狠下功

夫把各个方面的措施抓紧抓实抓细,落实到位。

虽然影响生育的因素很多,但是提升生育率的突破口,关键是提升夫妻的生育意愿。

如何切实提高夫妻生育意愿?笔者认为应该从基础工作抓起,最能直接鼓励生育的方法,是减轻家庭的生育、养育负担,认真落实生育“产假”政策,减少产妇的生育痛苦,全面维护夫妻生育、育儿等带薪休假的合法权益。

生育“产假”,广义而言,包括婚假、痛经假、保胎假、孕期产前检查假、产前假、产假、护理假、哺乳假等。

狭义而言,产假是指在职妇女,产期前和生育后的休假。产前假,按照《女职工劳动保护特别规定》第五条,女职工在孕晚期不能适应原工作的,用人单位根据医疗机构的证明,给予减轻工作量或者安排其他能够适应的工作。对怀孕7个月以上的女职工,用人单位不得延长工作时间或者安排夜班工作,并且在工作时间内,安排一定的休息时间。怀孕女职工在工作时间内,进行产前检查,所需时间,计入工作时间。江苏省规定:怀孕7个月以上,上班确有困难的,根据医疗机构的证明,允许休假。

我国的生育产假,根据《女职工劳动保护特别规定》第七条规定:女职工怀孕未满4个月流产的,享受15天产假;怀孕满4个月流产的,享受42天产假。在怀孕期间,需要保胎休息的,按照医师开具的证明,可以保胎休假。在保胎休假期间,用人单位应按照病

假工资标准发放工资。

按照国家有关规定,不仅发放所有产假、育儿假的工资,而且奖金照发,享受的奖金数额,由所在单位自行规定。但是,单位在自行规定时,奖金数额不能低于同时期、同类人员的平均奖。此外,也不影响其他奖金,如季度奖、半年奖、年终奖等。

按照国家有关规定,女职工产假期间,即使劳动合同期满,用人单位也不得解除劳动合同。

此外,机关、事业单位女职工产假期间的工资发放标准,按照《人事部关于机关、事业单位女职工产假期间工资计发问题的通知》的规定,女职工在国家规定的产假期间,其工资根据下列标准计发:

机关实行职级工资制度的人员,是本人职务工资、级别工资、基础工资与工龄工资之和;机关技术工人,是本人岗位工资、技术等级工资与按国家规定比例计算的奖金之和;机关普通工人,是本人岗位工资与按国家规定比例计算的奖金之和;事业单位职工,是本人职务(技术等级)工资与按国家规定比例计算的津贴之和。

男方的陪产假,各地不同,大致控制在7天至30天范围之内,例如,北京、江苏、广东等十几个地区是15天,上海是10天,辽宁、湖南、重庆、四川省20天,内蒙古、广西、宁夏省25天,云南、江西、西藏、甘肃是30天,河南是1个月,而山东则仅7天。

上述规定,为落实生育政策,提供了保障,但是真正落实到位,还需要加大执行力度,增加强制性,否则,容易

变成一纸空文。从目前实施情况来看,政府部门、事业单位能够做到的,有不少企业却很难落到实处。

目前,存在的问题五花八门,例如,女职工享有的产假天数及产假期间享有的工资待遇,虽然是法律赋予女职工的合法权益,但是在执行中,用人单位仍然找各种借口,减少女职工的产假天数,或者克扣女职工产假工资。

有的企业与女职工签订劳动合同时,明确规定几年内不得结婚怀孕。要求女职工怀孕前,通知用人单位,经同意后再“排队”生育。孕期仍经常安排出差、加班等。这些做法,表面上维护了企业利益,实质上无视法律规定,缺乏人文关怀。

女性员工在生育期间,中断工作,甚至在产假结束后,有的也需要长时间请假。对于企业来说,岗位长期空缺,对工作不利。如果不填补空缺岗位,直接影响工作,如果填补空缺岗位,成本太高。很多企业处于两难境地,所以觉得育龄女性员工,是个“烫手山芋”。

按照《中华人民共和国劳动合同法》的规定,女职工在孕期、产期、哺乳期内,用人单位不能解除劳动合同,即使没有劳动合同,也不能辞退,违反法律辞退的,可以要求根据工作年限进行赔偿。涉嫌违法的,可以申请其他方面的赔偿。如果女职工在产假期间的合法权益,受到用人单位的侵害,可以选择劳动仲裁方式,维护自己的合法权益。

(作者单位:中国社会科学院大学)