

不断提高选人用人质量

选人用人关乎国之根基,质量意识须臾不可松懈。党的十九大报告鲜明指出,要不断提高党的建设质量。这是我们党总结实践经验、顺应时代要求提出的重大课题,为进一步做好选人用人工作指明了努力方向。新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》,紧紧围绕建设忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍,为进一步突出公用人、精准科学、全面从严等要求,为提高选人用人质量提供了制度保证。

用人以公,方得贤才。公道正派是组织工作的核心理念,也是做好选人用人工作的生命线。坚持公道正派,才能有识人之明、举贤之胆、容才之量,才能做到唯才是举、任人唯贤。在选人用人上只要坚持公道正派,其他都会变得简单起来。现实工作中,一些地方和单位在选人用人上出现这样那样的问题,究其根源,很多时候并不是对干部不了解,而是受到各种不正之风的困扰,没有真正做到公道正派选人用人。新修订的《干部任用条例》,将“公道正

派”作为选拔任用干部必须坚持的原则,突出强调要“坚持出以公心、公正用人”。各级党委(党组)及其组织人事部门要认真贯彻落实条例各项规定和要求,在工作用人上始终要求以公心,坚持原则、实事求是、敢于负责、公正无私,坚持“一碗水端平”,做到公道对待干部、公平评价干部、公正使用干部,使选出来的干部组织放心、群众满意、干部服气。

用人必考其终,授任必求其当。精准科学选人用人,是习近平总书记对干部工作提出的重要要求。精准,就是要全方位、多角度、立体式考察干部,全面了解人选的德能勤绩廉表现,切实把干部考准考实;科学,就是要坚持德才兼备、以德为先,坚持五湖四海、任人唯贤,坚持事业为上、人事相宜,真正把干部用对用好。新修订的《干部任用条例》,充实了分析研判和动议环节,调整了民主推荐程序,改进了干部考察内容和方式,进一步优化选拔任用程序,有利于提升干部选拔任用的精准性和科

学性。各级党委(党组)及其组织人事部门要坚持知事识人,深化对干部的日常了解,加强综合分析研判,真正把功夫下在平时。要坚持知情度、关联度和代表性原则,合理确定民主推荐参加范围,切实提高民意表达的真实性和有效性。要按照建立日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系,有针对性地改进干部考察工作,切实解决知人不深、识人不准等问题。要坚持从事业发展和工作需要出发,把事业需要、岗位要求与促进干部成长、调动各方面积极性有机结合起来,更多地考虑“该用谁”而不是“谁该用”,做到依事择人、人岗相适、人事相宜,使事业在干部推动下兴旺发达,让干部在推动事业发展中健康成长。

世间事,成于严。只有坚持严字当头,才能有效防止和纠正选人用人中的种种偏向和不正之风,确保选人用人的质量。新修订的《干部任用条例》,适应全面从严治党向纵深发展的要求,充分吸收和有效衔接有关制度成果,将“凡提

以深化改革激发新发展活力

改革是解放和发展社会生产力的关键,是推动国家发展的根本动力。在日前召开的经济社会领域专家座谈会上,习近平总书记强调要以深化改革激发新发展活力,指出随着我国迈入新发展阶段,改革也面临新的任务,必须拿出更大的勇气、更多的举措破除深层次体制机制障碍,坚持和完善中国特色社会主义制度,推进国家治理体系和治理能力现代化。

波澜壮阔的改革在我国推进40多年,已取得举世公认的伟大成就。40多年来,正是紧紧抓住改革开放这个当代中国发展进步的活力之源,不断解放思想、解放和发展社会生产力、解放和增强社会活力,中国人民在富起来、强起来的征程上迈出了决定性的步伐。特别是党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央以前所未有的力度推进全面深化改革,着力增强改革系统性、整体性、协同性,着力抓好重大制度创新,着力提升人民群众获得感、幸福感、安全感,啃下了不少

硬骨头,闯过了不少急流险滩,为经济社会发展注入强大动力,为保持社会大局稳定、保证人民安居乐业、保障国家安全提供了有力保证,使全社会发展活力和创新活力明显增强,使中国特色社会主义制度优势进一步彰显。

社会是不断发展进步的,调节社会关系和社会活动的体制机制随之不断完善,才能不断适应解放和发展社会生产力的要求。实践告诉我们,发展环境越是严峻复杂,越要坚定不移深化改革,健全各方面制度,完善治理体系,促进制度建设和治理效能更好转化融合,善于运用制度优势应对风险挑战冲击。迈入新发展阶段,面对更多逆风逆水的外部环境,如何做好面对一系列新的风险挑战的准备?面对发展中仍然突出的不平衡不充分问题,如何满足人民不断提高的美好生活要求?“发展出题目,改革做文章。”要在发展的内部条件和外部环境发生深刻复杂变化的情况下,构建新发展格局、打造发展新优势、开创发展新局

面,就必须以深化改革激发新发展活力。只有发挥好改革的突破和先导作用,依靠改革应对变局、开拓新局,依靠改革破除发展瓶颈、汇聚发展优势、增强发展动力,推动改革更好服务经济社会发展大局,才能胜利完成“十三五”规划主要目标任务、决胜脱贫攻坚、全面建成小康社会,乘势而上开启全面建设社会主义现代化国家新征程,向第二个百年奋斗目标进军。

今天,我国制度优势显著,治理效能提升,经济长期向好,物质基础雄厚,人力资源丰富,市场空间广阔,发展韧性强劲,社会大局稳定,继续发展具有多方面优势和条件,这是新发展阶段继续推进全面深化改革的信心和底气所在。同时,改革越到深处,越要担当作为、蹄疾步稳,坚定不移破除利益固化的藩篱、破除妨碍发展的体制机制弊端。我们要在坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化上下更大功夫,坚持守正创新、开拓创新,大胆探索自

人工智能助力现代治理

在当今世界新一轮科技革命和产业革命中,人工智能进一步彰显“头雁效应”,引领科技革命、产业革命与教育革命交融汇聚,提升人们的生活感受和生命体验,同时对现代社会治理理念、治理体系与治理体系产生重大影响。当前,以智能化、数字化、网络化为鲜明特征的治理现代化步伐不断加快。

人工智能的智慧技术将进一步推动治理理念更新。随着技术深入发展和应用场景不断丰富,人工智能可以更加准确地模拟人类的感知、记忆、推理等活动,智能机器与人类可以实现顺畅沟通。人工智能可以满足精准化的治理要求。通过大数据、云计算、物联网等技术,人工智能可以更加精准地记录主体的常态性、捕捉主体的差异

性,通过其深度挖掘和海量信息处理功能促进治理效能提升,延伸人类在数字信息世界的生活空间。人工智能可以满足人性化的治理需求。以人工智能为技术支撑的治理新模式在提高治理效率的同时,更多呈现人性化、场景化、价值化的趋势,能够提供更加包容和谐的人文关怀。

人工智能将进一步带动以“数字化治理”为代表的治理能力提升。人类的灵活性、创造性与机器的稳定性、逻辑性可以实现优势互补。基于人类智能、机器智能的“数字化治理”,可以对治理的体制机制、工具方法等进行全方位、系统性创新。一方面,人工智能将强化治理的协同性。人工智能推进跨部门的数据共享、流程再造和业务联动,推动治理形式和服务方式从“碎

片化”转变为“整体化”。另一方面,人工智能将提升治理的高效性。人工智能有力推动新的治理形态发展,让政府等治理主体可以在物理世界、数字信息世界交互中实现即时感知、科学决策、主动服务、智能监管。特别是依托数据分析、机器学习和精准算法等,可以有效超越时间局限和地域限制。比如,智慧交通、智慧司法等,可以“全天候”回应民众的服务需求。

人工智能将进一步推动以“网络化治理”为特色的治理体系完善。人工智能推动各行各业加速向智能化跃升,让各类智能成果在物理世界和数字世界得到更加广泛的应用,从而不断改变生产生活关系,进一步提升与智能社会相匹配,以“网络化治理”为特色的治理能力。人工智能将大幅拓

企业文化必须坚持业务第一原则

企业文化和企业文化管理,始终必须坚持业务第一原则,不能为业务经营、企业管理直接服务的企业文化不是真正意义上的企业文化,不能为业务经营、企业管理直接服务的企业文化工作不是企业需要的作品。

我们必须认识到企业文化的业务第一原则,才能从本源上做好企业文化工作,也才可以确保文化工作取得应有的实效。

总是被一系列简单的问题所困扰:“如何解决企业文化和经营管理两张皮的问题?”

“业务条线管理者根本就不搭理企业文化工作,怎么办?”

“如何解决企业文化说起来重要,做起来次要,忙起来不要的尴尬局面?”……

之所以说这些问题简单,是因为这些问题很常见,在大量企业广泛存在,往深了揪根企业文化本源,就发现这些问题不应该成其为问题。之所以说被困扰,是因为问的人多了,也就说明问题的严重性,解决起来没那么容易,甚至影响到中国大量企业管理的效率和转型升级。

企业,指以盈利为目的,运用各种生产要素(土地、劳动力、资本、技术和企业家才能等),向市场提供商品或服务,实行自主经营、自负盈亏、独立核算的经济组织。企业本质上是“一种资源配置的机制”,其能够实现整个社会经济资源的优化配置,降低整个社会的“交易成本”。

企业文化管理,作为管理的一个阶段,或者一种新的方式方法,其意义和作用在于企业向市场提供商品或服务背后的企业管理更加有效,这种有效包括效率更高、效果更好、成本更低等。谁资源配置的效率更高,谁资源配置产生的结果更好,谁资源配置的成本更低,谁就更富有竞争力。

从这个角度而言,企业文化和企业文化管理,始终必须坚持业务第一原则,不能为业务经营、企业管理直接服务的企业文化不是真正意义上的企业文化,不能为业务经营、企业管理直接服务的企业文化工作不是企业需要的作品。

李开复先生曾经说过,吸引自己最终决定加盟Google的主要因素之一,就是Google的文化。Google没有那么多流程的东西,看起来不像是一个公司,更像是个学院。在这里,你能看见老科学家们像个孩子一样骑着自行车来上班。这里每个人都充满活力,这令我着迷。

Google的文化其实相对比较特殊的,其在微软,在Google,或者是在雅虎,这些所谓的比较创新的,跨国的互联网企业,软件企业,他们很多文化相似的,比如说如何运用技术,放权,双轨道的发展,重视客户的意见,这些其实都是相似的。Google比较突出的几点特点:

一个是对用户的支招,Google非常明确告诉所有人,用户比广告商更重要,这一点每个人都可以说对用户重视。

第二点是平等,很多项目不是由总

裁决定的,是由工程师自己投票决定的,甚至不告诉老板自己做出来的,用公司20%的时间这是允许的。这也是比较独特的。

还有就是Google的文化把用户需求放在第一位,用互联网的方式做很多尝试。

从Google的企业文化及其实践中就会发现,文化始终和经营管理密切相关,要么是有关利益相关方的认知,要么是决策的原则与程序,要么是员工之间合作沟通的方式,要么是整个组织的氛围……

研究阿里巴巴的企业文化发现,阿里巴巴企业文化传承主要抓手在于两大方面:

一方面强调用心、用情的言传身教,其包括管理者作为布道者,说是一套,做也是一套,还包括员工辅导过程中的政委体系和师徒制机制等。

另一方面强调用“管理”的方式身体力行,这其中有很多企业文化管理的具体方法:绩效管理、沟通机制、激励机制、“定目标、追过程、拿结果”的过程管理、公司活动、氛围打造等。

在阿里巴巴企业文化中有一句话,“管理助推文化,文化推动业务”,在这里,从来就不存在文化与经营管理两张皮的问题。

话题聊到这儿,大家会发现,企业文化从它在某个特定的企业出现并产生作用开始,就和业务发展、经营管理一体化,从没有分开过。之所以存在文章开篇提到的问题,那是因为这些问题

四必”“双签字”等要求纳入考察程序,明确了不得提交会议讨论的八种情形,强化了纪律监督的相关要求。各级党委(党组)及其组织人事部门要坚持把从严要求贯穿干部选拔任用的全过程、各方面,严格按条例规定的原则、标准、程序、方法选人用人,从严审核把关,从严加强监督、从严追究责任,不断净化选人用人风气,以严人环境的风清气正促进政治生态的山清水秀。要坚持问题导向和目标导向相统一,准确把握严格规范与提高效能的关系,坚决防止重形式轻内容、重过程轻结果、重程序轻质量等问题,真正做到在众多可能的人选中把最优秀、最适合的干部选出来、用起来。

各级党委(党组)和组织人事部门要以学习贯彻新修订的《干部任用条例》为契机,严把德才标准,恪守公道正派,坚持精准科学,落实从严要求,不断提高选人用人的质量和水平,为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦提供坚强组织保证。

仲祖文

己未来发展之路,让制度更加成熟定型,让发展更有质量,让治理更有水平,让人民更有获得感。要坚持和完善社会主义基本经济制度,使市场在资源配置中起决定性作用,更好发挥政府作用,营造长期稳定可预期的制度环境。要继续加强产权和知识产权保护,建设高标准市场体系,完善公平竞争制度,激发市场主体发展活力,使一切有利于社会生产力发展的力量源泉充分涌流。

40多年的历史充分证明,改革开放是中国人民和中华民族发展史上一次伟大革命,正是这个伟大革命推动了中国特色社会主义事业的伟大飞跃。迈入新发展阶段,面对新机遇新挑战,继续以逢山开路、遇水架桥的精神把改革开放进行到底,充分发挥制度优势,激发新发展活力,我们就一定能夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利,在新征程上创造新的更大奇迹。

任平

宽治理体系的延层面。依托大数据、云计算、物联网等技术,治理体系的“触觉”以前所未有地深入到生产生活的各个方面,形成由点及面、串珠成链的治理体系,让公共服务共建共治共享与社会发展场景互联互通。同时,人工智能将显著增强治理体系的互动性。人工智能将打破传统治理体系的单向局面,使得治理体系成为更加开放的系统,可以根据用户需求作出及时反馈,实现自我更新与自我优化。

推进国家治理体系和治理能力现代化,需要我们抓住人工智能发展的机遇,让创新为治理赋能,使我们的治理理念、治理能力与治理体系更好满足人的全面发展需要和经济社会发展要求,加快打造人工智能助力国家治理现代化的中国方案。

吴朝晖

用好谈心谈话这个传家宝

找干部进行同志式的谈心谈话,是党的组织部门的一项重要工作,也是了解干部、熟悉干部、关心干部、考察干部、发现人才、听取意见、听取民声的重要渠道和方法。早在延安时期,组织上为了了解一个干部,经常会晚上提着马灯跋山涉水找干部谈话,一谈就是一宿。习近平总书记强调,“对干部经常开展同志式的谈心谈话,既指出缺点不足,又给予鞭策鼓励,这是个好传统,要注意保持和发扬。”作为“干部之家”,组织部门只有把谈心谈话这个传家宝用好活用,才能真正把工作做到广大干部的心坎上。

一、谈心谈话的基础是善于倾听,要沉下身子、充满热情,听干部心里话

让谈心谈话成为组织了解干部的有效方式,前提就是善于倾听干部的心声,让他们把真话说出来、把实情道出来。第一,身子向下沉,不等干部上门找,主动下去找干部。很多干部有这样的感受,以往日常的谈心谈话很少,往往是调整干部才谈、考核考察才谈。第二,一对一、面对面,让干部放下思想包袱。在谈话时,要做到“两不”,即“不当他人面谈、不当面作记录”,很多干部谈话一开始都会紧张,但坐下后随之而来都是感到放松、没有顾忌,更不会有紧张感。有了这种轻松自如,他们很自然就会把很多一直想讲却没有讲的心里话说出来。第三,不怕逆耳话,仔细品味干部的牢骚话,听出干部的真话。谈心谈话时,面对干部可能提出的牢骚意见,既不能搪塞敷衍,也不能视而不见,更不能顶撞打断,而要冷静地、耐心地听完他的诉求,看看他是不是还有一些深层次的想法,从而对症下药、加以解决。第四,详问话中讲,及时引导干部放下思想包袱,讲真话、说实情。很多干部在谈心谈话时,总有些思想顾虑,既怕自己讲的话泄露出去,又怕自己说了真话被“颠红辫子”。实际工作中,我们首先声明会坚决保护谈话人的隐私,不定调子、不抓辫子,让干部不产生抵触情绪,无后顾之忧。同时,加强谈话引导,特别是在干部欲言又止时,抓住时机深问一层、详问一句,让干部把心里话讲出来。

二、谈心谈话的重点是坦诚交流,要将心比心、以心换心,与干部聊知心话

谈心谈话,重点还是在谈上,关键是运用合适的方法,敞开心扉地深谈,帮助干部理顺心气、激发干劲。第一,要能换位思考、感同身受。谈话中我们要把自己放到

谈话人所处的位置,多考虑他是怎么想的、为什么这么讲,这才有可能理解他的所讲所说。一旦谈话产生了共鸣,对方就会彻底放下思想包袱,“竹筒倒豆子”,把心里话讲出来。第二,要真情相待、和风细雨。这样做,与谈话人的距离就能拉近,对方的话匣就容易打开,谈话的效果也会更好。第三,要看人之长、补人之短、帮人之难。每个干部都有长处、短处和难处。谈心谈话时也必须把看人长处放在第一位,谈话先谈长处,再谈人短处,肯定在前、补短在后,干部才会感觉到被信任、被信赖。还要允许干部讲困难,多问一问干部有什么困难,想办法帮助干部解决困难。第四,要实事求是,以心换心。谈心谈话,想要听真话就要自己带头讲真话。谈话时,举具体事例要举真人真事,让人有感受、有感触;讲人成绩要有数字、有案例;讲人缺点要用事实说话,开门见山、直截了当,让人更容易接受、更愿意改正。

三、谈心谈话的核心是解决问题

要大处着眼、细处用力,帮干部解烦心事;同时也要认真听取干部的意见、建议,把他们的积极性主动性激发出来、调动起来,发挥好。也从干部谈话中,发现我们工作的不足,从而加以改进。比如,我们在认真听取干部们的意见、建议后,通过深入细致的调查研究,加强制度设计,改进工作,使干部工作更科学、更规范。对于领导班子的配备问题,着眼发展大局、整体功能,提高班子的战斗力。对于干部个人工作上和思想上的问题,坚持一事一议、一一分析、逐个解决,让干部感受到组织的关爱。对于谈话人谈话中提出的重要意见、建议,要认真听取,放在心中,并进行广泛调研,一旦有了确切结果,可在适当时机,回复谈话人。对于谈话人集中推荐的好干部、好人才,则要进一步深入考察、了解,对确实优秀者,按组织程序用起来。当然,对于一个干部的评价,仅听别人说还不行,只有自己亲自去听了、谈了、了解了,才能做到心中有数,才能在选人、用好人方面提供好的建议。谈话中要设身处地为干部解决问题,努力为干部排忧解难。特别是对于干部提出的一些具体困难,能够解决的都及时解决,确实解决不了的,也要想方设法向干部传递组织的关爱和温暖。谈心谈话还要呼应干部的期盼,激发干部干事创业的精气神。

李健

创新驱动蕴含无限潜力

发明专利申请68.3万件,国内企业提交发明专利申请同比增长12%,每万人国家发明专利拥有量14.3件……国家知识产权局不久前发布的数据显示,今年上半年,我国主要知识产权指标符合预期,知识产权事业发展保持平稳。这一成绩,再次表明新冠肺炎疫情不会改变我国产业转型升级的发展趋势,不会改变我国经济长期向好的基本面,也充分展现了我国市场主体复工复产加快、发明创造活力不减的良好态势,体现出创新驱动蕴含的无限潜力。

近年来,随着创新驱动发展战略的深入实施,我国整体创新能力不断增强,知识产权综合实力稳步提升。2019年,全社会研发投入已达2.17万亿元,占GDP比重为2.19%,发明专利申请量和授权量均居世界首位。世界知识产权组织的评估显示,我国创新指数位居世界第十四位,已经进入创新型国家行列。接续换挡的发展动能、迭代成长的科学技术、蓬勃兴旺的创新创造,源源不断为高质量发展注入新动能,开辟经济增强的新天地。

突如其来的疫情,不可避免地对社会发展造成了较大冲击,创新驱动的价值更加凸显。从疫苗药物研发到“大数据”群防群控,从远程办公、在线课堂到无人售卖、非接触式服务,科技带来的改变,既为我们增添了战胜疫情的底气,也以前所未有的方式影响着社会生产生活。疫情催生的新技术新业态新模式,促使我国市场主体积极转变发展理念,创新创造活力得到进一步激发。

当前,新一轮科技革命和产业变革方兴未艾,我国经济也正处于转变发展方式、优化经济结

构、转换增长动力的攻关期。从上半年我国主要知识产权指标看,国内专利申请态势整体平稳,2月份以后,申请量迅速恢复并持续攀升,带动市场主体以创新赋能结构调整、转型升级,使得创新驱动具备再次发力提速的基础。

尤其要看到,随着企业为主体、市场为导向、产学研相结合的技术创新体系日益健全,激励政策逐步完善,越来越多的企业正实现从“要我创新”到“我要创新”的转变。上半年,国内申请专利的企业达22.9万家,较上年同期增加3.2万家;发明专利申请中,企业占比66.6%,较上年提升了3.2个百分点。企业专利申请的主体地位进一步巩固,更多的企业开始把目光转向科技附加价值,把创新作为自身发展的生命线,有力带动行业、产业向中高端迈进。

历经40多年改革开放,我国积累了丰厚的知识产权资源,成为名副其实的专利大国。同时,“大而不强、多而不优”的问题依然存在,高质量的关键核心技术专利不多,在部分领域专利布局仍然不够。把专利转化为先进生产力,使其产生效益、推动发展,既是创新驱动战略的重要一环,也是我国知识产权事业亟待破解的重点问题。

面向未来,知识产权制度作为激励创新的基本保障,其角色和起到的作用将更为突出。我们要继续转变观念,强化专利评价的质量导向,在持续保持专利数量稳定增长的同时,把更多的精力放在提高专利的质量上,采取培育高价值专利。同时,积极更有力的措施,促进创新链、产业链、市场需求的有机衔接,坚定以创新驱动产业转型升级,实现经济高质量发展。

当前,新一轮科技革命和产业变革方兴未艾,我国经济也正处于转变发展方式、优化经济结

构、转换增长动力的攻关期。从上半年我国主要知识产权指标看,国内专利申请态势整体平稳,2月份以后,申请量迅速恢复并持续攀升,带动市场主体以创新赋能结构调整、转型升级,使得创新驱动具备再次发力提速的基础。

尤其要看到,随着企业为主体、市场为导向、产学研相结合的技术创新体系日益健全,激励政策逐步完善,越来越多的企业正实现从“要我创新”到“我要创新”的转变。上半年,国内申请专利的企业达22.9万家,较上年同期增加3.2万家;发明专利申请中,企业占比66.6%,较上年提升了3.2个百分点。企业专利申请的主体地位进一步巩固,更多的企业开始把目光转向科技附加价值,把创新作为自身发展的生命线,有力带动行业、产业向中高端迈进。

历经40多年改革开放,我国积累了丰厚的知识产权资源,成为名副其实的专利大国。同时,“大而不强、多而不优”的问题依然存在,高质量的关键核心技术专利不多,在部分领域专利布局仍然不够。把专利转化为先进生产力,使其产生效益、推动发展,既是创新驱动战略的重要一环,也是我国知识产权事业亟待破解的重点问题。

面向未来,知识产权制度作为激励创新的基本保障,其角色和起到的作用将更为突出。我们要继续转变观念,强化专利评价的质量导向,在持续保持专利数量稳定增长的同时,把更多的精力放在提高专利的质量上,采取培育高价值专利。同时,积极更有力的措施,促进创新链、产业链、市场需求的有机衔接,坚定以创新驱动产业转型升级,实现经济高质量发展。

谷业凯

黄超