

本刊简介

读者意见

我要投稿

主编信箱

联系我们

作者名  关键字

搜索>>

2010年  第6期

按期查阅>>

== 专栏查阅 ==

过往期刊

2009年 [more >](#)

• 第一期 • 第二期

2008年 [more >](#)

• 第一期 • 第二期

2007年 [more >](#)

• 第一期 • 第二期

友情链接

友情链接

[\[返回前页\]](#)

## 发挥全委会在选人用人工作中的作用

作者/来源：赵燕民

完善地方党委全委会工作机制，充分发挥全委会在选人用人中的作用，涉及思想认识、领导体制、制度安排等多方面问题，需要审慎而积极地予以探索和推进。

### 一、充分发挥全委会在选人用人工作中作用的意义

一是有利于扩大干部工作民主。将全委会成员民主推荐提名制度引入干部任用初始提名程序，实现了由“少数人选人”、“选少数人”向“多数人选人”、“选多数人”的转变，让更多的人有机会，也让选拔上的干部感觉到大家的信任，感觉到工作压力。同时，推行全委会票决重要干部制度，比较有效地避免常委或委员在干部任用表决时察颜观色，有时不敢真实地表达自己意见的情况。二是有利于提高选人用人的科学性。让全委会成员直接参与到重要干部选拔任用中，有利于扩大选人用人视野，多渠道、全方位地识别干部，提高选人用人的准确度；有利于强化全委会成员在干部工作中的责任意识和参与意识；也有利于让干部形成共识，使没有提拔上去的干部服气。三是有利于整治用人上的不正之风。实行全委会成员推荐提名、讨论决定重要干部以及监督评议干部选拔任用工作，使常委会特别是党委主要领导的用人权受到合理制衡，有利于防止在干部问题上由少数人或个人说了算。

### 二、目前这项工作存在的主要问题

(一) 全委会选拔任用干部工作制度不够健全。一是在会议的召集上界定不明确。对哪些干部选拔任用要召开全委会、什么时候召开、什么人提议召开等问题，没有统一的规定，导致在实际操作中具有较大的随意性。二是没有从制度上保障全委会成员充分参与酝酿协商。在实际操作中，基于时间紧、协调难度大、以及保密原因的考虑，全委会成员参与干部选拔任用酝酿协商的面还很窄，酝酿也不够充分。三是差额票决在表决制度规定上存在一定的缺陷。现在使用的对正职拟任人选和推荐人选表决办法规定：全委会表决时，以应到会委员超过半数同意为通过。这其实是基于等额票决的表决设计，实行差额票决时，如差额人选较多，或实力相当，出现差额人选得票都不过半的可能性非常大，这就影响了差额票决制度的推行和实际效果。有时甚至可能会出现党委为了保证有差额人选得票过半，事先定调子、做工作，进行引导，这就违背了民主原则，降低了选人用人的公信力。四是委员质询制度不够健全，委员对选人用人有疑问或不满意的，没有明确提出询问质询的有效途径和渠道。

(二) 全委会选拔任用干部的有关工作环节还不够完善。一是提名环节。一方面，全委会成员一般是在会前较短的时间内才得知参加干部推荐，同时由于时间等原因，向全委会成员介绍提名推荐参考人选又不充分，导致“脸熟”的人选得票较多，某些综合岗位的干部平常与委员接触较多的，得票也就相对较多，而基层的干部，委员相对没那么熟，自然得票就少。另一方面，委员对拟推荐岗位及职责和任职资格条件不是很了解，在推荐时不能充分考虑岗位的匹配性，实现更加科学合理的推荐。二是讨论表决环节。有的地方有规避全委会票决的倾向，主要是担心全委会票决不好控制，且开会成本较高。另外，全委会讨论不够充分，即便会议安排了委员发表意见的环节，一些委员考虑到常委会都通过了，如果个人再发表不同意见，那就是没与常委会保持一致。三是监督评议环节。目前，各地都实行了“一报告两评议”制度，但在报告的内容上往往是常委会报告什么听什么，报告多少听多少，全委会成员完全被动接受；有的地方报告没有印发书面材料，有的虽有书面材料，但到会上才发；有的会中不组织讨论，全委会成员缺乏发表意见的平台；对年度新提拔的党政主要领导干部进行民主测评，全委会成员对其履职情况不了解，很难给出一个准确的评价；评议的结果只规定向常委会通报，而没有在制度上设计向全委会反馈的环节。

(三) 全委会成员结构不够合理，影响了全委会在干部选拔任用中作用的发挥。目前全委会成员来源比较单一，几乎全部是下一级正职以上领导干部，基层党员少，缺乏党内专家学者，很难体现代表性、广泛性。从全委会成员自身来看，还存在主体意识不强、主动性不强等问题，将全委会成员作为一种“政治荣誉”，不能以主人翁的身份行使权利、参与干部选拔任用。

### 三、如何发挥全委会在选人用人工作中的作用

(一) 合理界定全委会在选人用人工作上的职责。要进一步发挥全委会在人事任免和干部监督管理中的重要作用，把重要干部任用的提名权、表决权和监督权交给全委会。当前，全委会的干部工作职责应主要体现在重要干部政策的出台和重要干部人选的确定，具体来说，除了重要干部（党委、政府职能部门和下一级地方党政正职和重要岗位的副职）的推荐任免外，还应增加以下几个方面的职责：一是重要干部工作政策的审议；二是换届干部调整配备原则的确定；三是党政正职后备人选的推荐选拔。增加以上三项职责，符合全委会对重大

问题作出决策的职能要求，也有利于全委会成员掌握干部工作政策和有关干部人选情况，提高选人用人的科学性。

（二）完善全委会选人用人的各项工作制度。一是健全会议制度。明确全委会召开的时间和讨论议题。如重要干部政策的出台、换届干部调整配备原则的确定、重要干部的推荐任免等，应召开全委会研究；党委常委会、党委书记或1/5以上委员联名可提出全委会人事议题；原则上每季度至少应召开一次全委会。二是完善酝酿协商制度。提交全委会研究决定的干部人事议题，应先经过有关委员进行充分酝酿，其中涉及干部人事政策性的问题，应由所有委员进行酝酿；涉及具体干部的任免，应由党委书记，副书记，分管组织、纪检工作的常委，人大、政协主要负责人，拟任职位的分管领导以及拟任人选的分管领导进行酝酿。对于相对比较复杂的重大干部政策或问题，要征求有关专家的意见，确保党委议事决策的科学性。三是修改完善表决制度。修改全委会投票表决重要干部任免事项的相关办法，采取等额票决的，表决以应到会委员超过半数同意为通过；采取差额票决的，同意票多者为通过，得票多者同票时，应对同票的人选进行第二次表决。四是建立质询制度。1/5以上委员联名，可以向常委会提出干部选拔任用方面的质询，并要求常委会作出解释；在全委会讨论干部人事议题中设置质询环节，委员可以就讨论的内容提出询问或质询，党委或组织部门负责同志应如实作出说明和解释。

（三）完善全委会在选人用人工作中发挥作用的方法和程序。在推荐提名环节，一是完善人选介绍方式，如提前印发人选的书面或视频介绍材料，或组织人选进行述职或专题发言，让全委会成员了解人选的情况；二是提供空缺岗位说明书，公布岗位任职资格条件，使提名推荐更具有针对性；三是及时公布提名推荐结果。在讨论决定环节，一是原则上要采取全委会无记名投票表决的方式，对在全委会闭会期间急需任用的，应报上级组织人事部门同意，方可采取征求全委会成员意见后由常委会决定的方式，以防止有的地方规避全委会票决。二是建立有利于全委会成员充分行使职能的工作氛围。三是加大人事任免事项的差额票决力度。在监督评议环节，一是在“一报告两评议”工作中，应提前印发党委选人用人工作报告和评议对象有关履职材料，加深委员对所评议工作或评议对象的了解。二是评议结果应及时反馈，有关评议或对干部的测评结果，一般要当场进行反馈，如需要经过综合分析再反馈的，一般也要有时间界限。三是在干部工作满意度评议中，综合评价满意率达不到一定比例的，党委要给予合理解释，对反映比较集中的问题要进行整改。

（四）改革和完善全委会的产生方式和组成结构。进一步优化全委会组成人员结构，改变全委会成员主要由领导组成，结构单一，代表性不够广泛的状况，在保证各级领导干部占有一定比例的前提下，适当吸收一些基层干部代表、优秀党员和党内专家参加，使全委会成员的结构更加科学合理。要改革和完善全委会组成人员选举制度，在党管干部的原则下，改革候选人提名办法，党委委员可分领导干部、基层和普通党员代表、先模人物、党内专家等多种类别进行差额选举，加大全委会成员产生的竞争力度，扩大差额选举的范围和比例，试行某些类别党委委员公推直选，规范选举程序，充分发挥选举的作用，避免和纠正以任命或变相任命、委派代替选举的现象，确保全委会组成人员的素质和代表性。

（作者：深圳市宝安区委常委、组织部长）