



从人事制度改革实践看提高选人用人公信度

陈存根

2008-12-19 10:47:19

来源：中组部党建研究网

打印本页

关闭窗口

改革开放的30年，既是我国经济社会发展取得辉煌成就的30年，也是党的干部工作实现巨大进步的30年。30年来，我们党坚持以**中国特色社会主义**理论体系为指导，主动顺应经济体制改革和政治体制改革的发展形势，按照加强党的执政能力建设和**先进性**建设的要求，积极稳妥地推进干部人事制度改革，加快推进干部工作科学化、民主化、制度化建设进程，为改革开放和现代化建设提供了坚强的组织保证和人才支持。30年来干部人事制度改革的丰富实践和宝贵经验，对于我们认真贯彻落实党的十七大精神，全面做好新形势下的干部工作，切实提高选人用人公信度，具有十分重要的启示意义。

一、提高选人用人公信度必须坚持德才兼备、以德为先，把树立正确的用人导向作为首要前提

事业兴衰，唯在用人；用人之要，重在导向。导向不对，选人用人就会失去正确方向，公信度也就无从谈起。改革开放30年来，我们党的选人用人导向十分鲜明。邓小平早在1980年就提出了干部队伍“四化”方针，并多次指出选人用人要坚持德才兼备。江泽民同志也一再强调，选拔干部总的原则，还是德才兼备。进入新世纪新阶段后，我们党更加重视选人用人导向问题。在去年底召开的全国组织工作会议上，胡锦涛同志针对当前经济社会发生深刻变化、少数干部品德缺失现象屡禁不止、**腐败**案件居高不下的问题，明确提出要坚持德才兼备、以德为先，真正把那些政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的干部选拔到各级领导岗位上来。在“四化”方针和德才兼备原则的指引下，我们党培养选拔了一大批高素质干部，整个干部队伍的年龄、知识、专业结构发生了根本性变化。

德为政之本，也为人之本。**领导干部**的素质特别是思想政治素质如何，对一个地方、一个部门影响极大。坚持德才兼备、以德为先，既是我们党选人用人的一贯原则，也是做好新形势下选人用人工作必须牢牢把握的重要导向。现在一些领导干部出问题，主要不是出在“才”上，而是出在“德”上，人民群众对这些领导干部有意见也主要集中在“德”上。加强新形势下的干部工作，提高选人用人公信度，必须进一步坚持德才兼备，更加强调以“德”为前提、以“德”为先决。尤其要注重选拔具有坚定理想信念、真学真信真用中国特色社会主义理论体系、带头贯彻落实**科学发展观**的干部，牢记党的宗旨、密切联系群众、清正**廉洁**、干净干事的干部，对党和国家事业高度负责、敢于坚持原则、不回避矛盾、不贪功诿过的干部，自觉践行**社会主义荣辱观**、自觉遵纪守法、保持高尚情操、情趣健康的干部。对于“德”不合格的干部，绝不能选拔进领导班子；对于思想品德存在问题的领导干部，要严肃批评教育，问题严重的要坚决果断地予以调整。努力形成注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的用人风气，以正确的用人导向来保障公信度的提高。

二、提高选人用人公信度必须坚持科学评价、准确识人，把加强和改进干部考核工作作为重要基础

知人才能善任，善选才能致贤。改革开放30年来，我们党着眼于选准用好干部，在加强干部考核、科学准确识别干部方面作了大量探索。早在改革开放之初，就制定了第一个干部考核的综合性文件——《关于实行干部考核制度的意见》。上世纪80年代，分别颁发了县市区、地方政府工作部门、中央国家机关司局级领导干部年度考核工作试行方案。90年代，专门制定了《党政领导干部考核工作暂行规定》。党的十六大以后，制定出台了《体现科学发展观要求的地方党政领导班子和领导干部综合考核评价试行办法》。最近，按照党的十七大的部署，又在抓紧研究制定加强干部考核的意见、办法。干部考核制度的逐步建立和形成，使组织选人有了重要依据，干部努力有了正确方向，群众**监督**有了明确标准，为选人用人工作奠定了良好基础。

但是，从实践来看，当前一些地方干部考核指标还不够完善、考核方法还不够科学、考核机制还不够健全、考核失真失实的问题仍然比较突出，干部“带病提拔”、“带病上岗”现象时有发生，这是群众反映比较强烈、直接影响选人用人公信度的一个突出问题。要按照科学发展观的要求，着眼于既促进事业的全面发展又促进干部队伍的全面发展，既确保有效防错纠错又使优秀人才脱颖而出，进一步丰富考核内容，改进考核方式，完善考核机制，提高考核质量和水平。一是着力完善考核评价指标体系。要根据不同区域、不同部门、不同层次领导干部实际，构建门类齐全、重点突出、各具特色、简便易行的考核评价体系，更加突出科学发展、关注民生、公共安全和廉政建设等内容。同时，要高度重视考核干部在关键时刻、危难关头和涉及个人利益等问题上的立场和表现。二是着力扩大群众在干部考核评价中的话语权。要将目前主要以下级和同级评价的考核方式，扩大到服务对象和一般群众评价，在“官考官”同时引入“民考官”。要尽可能将干部考核指标转化为群众易于感知和评判的具体项目和量化标准，以准确了解和掌握真实民意。三是着力变静态考核为动态考核。要坚持把换届考核、届中考核、年度考核和任职考核结合起来，探索将经常性考核与任前考核加权累计综合得出考核结果的办法，防止“一考定终身”，真正做到准确识别干部、科学评价干部。同时，要强化考核结果的运用，把考核评价结果作为领导班子调整和领导干部选拔、奖惩、培训的重要依据，真正实现优秀者重用、对有潜力者培养、对落后者鞭策。

三、提高选人用人公信度必须坚持群众路线、群众公认，把扩大干部工作中的民主作为根本途径

群众路线是我们党的根本工作路线，是实现党的政治路线、思想路线、组织路线的重要保证。改革开放30年来，我们党把扩大民主作为深化干部人事制度改革的基本方向，始终坚持走群众路线，不仅使干部工作民主在理论上有了许多突破，而且在实践上有了很大进展。特别是2000年以来，相继出台了《深化干部人事制度改革纲要》、《党政领导干部选拔任用工作条例》、《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》等一系列重要文件，全面推行了民主推荐、民主测评、民意调查、公开选拔、竞争上岗、全委会表决等制度，进一步扩大和落实了人民群众在干部选拔任用中的知情权、参与权、表达权和监督权，得到了广大人民群众积极参与和热情拥护。实践证明，要把干部选准用好，最根本、最有效的办法就是要充分发扬民主，坚持走群众路线。

党的十七大对发展社会主义民主政治和加强党内民主建设作出了新部署，对扩大干部工作民主提出了新要求。当前，尤其要针对在扩大干部工作民主中出现的新情况新问题，既要注重民主形式更要注重民主质量，既要注重民主程序更要注重民主实体，既要注重民主过程更要注重民主结果，防止民意失真失实带来的用人失察失误。要抓住干部提名、推荐、考察、任用等关键环节，重点探索完善五个方面的制度。一是完善干部选任工作公开制度。在公开干部选任工作原则、方法、程序的基础上，区别不同情况，公开领导班子的职数、结构、空缺情况以及任用标准和条件，并在一定范围内公开民主推荐、民主测评和干部考核等情况，使干部工作逐步从“封闭”走向“透明”。二是规范干部任用提名制度。明确干部选拔任用初始提名的主体、原则、程序、纪律和责任，完善组织提名、领导干部个人推荐、干部自荐、群众联名推荐相结合的办法，把干部选任的初始提名权真正交给多数人。三是改进民主推荐、民主测评制度。扩大民主推荐、民主测评、民意调查的参与人员范围，合理界定不同类别票的权重，并切实为群众行使民主权利创造宽松环境，确保群众意见的真实表达，增强民主推荐、民主测评、民意调查结果的真实性和准确性。四是完善公开选拔、竞争上岗、差额选任制度。加大竞争性选拔干部的工作力度，逐步提高公开选拔领导干部的比例，全面推行部门中层干部竞争上岗。探索差额推荐、差额考察、差额酝酿、差额表决的“四差额”选人办法，努力搭建公平竞争平台。五是探索建立干部比选制度。要建立科学的民意分析和运用机制，把“尊重民意”和“不简单以票取人”辩证统一起来。开展任职岗位适应性评价，将符合任职条件的干部均纳入比选范围，择优任用，确保干部品行、才能、资历与任职岗位相匹配，真正实现干部资源与岗位资源的优化配置。

四、提高选人用人公信度必须坚持严格纪律、严格监督，把预防和整治用人不正之风作为保障举措

吏治腐败是为害最烈的腐败。选人用人上的不正之风，直接损害党的形象，削弱选人用人公信度。改革开放30年来，我们党始终坚持从严治党的方针，高度重视加强干部监督工作，防治选人用人不正之风。1995年出台的《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》，就明确规定了干部选拔任用工作必须遵守的十条纪律和五项监督措施。随后，制定了第一个处理干部选拔任用工作中违纪行为的党内专门法规——《关于对违反〈党政领导干部选拔任用工作暂行条例〉行为的处理规定》，对干部选拔任用工作的监督和违纪处理提出了具体意见。2000年，中央召开了全国第一次干部监督工作会议，并在组织部门成立了专门的干部监督机构。近年来，各地各部门按照中央的部署，在加强干部监督工作上持续发力、频施硬招，在预防和整治选人用人不正之风方面做了大量工作，积累了宝贵经验。

从总体上讲，当前干部选拔任用工作情况是好的，但一些地方和部门“跑官要官”、“买官卖官”、“拉票贿选”现象仍屡有发生，干部群众对此深恶痛绝。我们必须以最坚决的态度和更强的战斗力，深入整治选人用人上的不正之风，集中解决选人用人中的突出问题，以实际行动取信于民，提高选人用人公信度。一是科学规范和有效监督党委（党组）主要负责人的用人行为。明确规定党委（党组）主要负责人选拔任用干部的职责、权力、具体行为及应承担的责任，并积极推行干部选拔任用工作报告和评议制度，实行党委（党组）主要负责人用人行为离任检查制度，加强对党委（党组）主要负责人用人行为的管理监督。二是强化干部选任全程监督记实制度。以书证形式将干部选任过程中的重要情况详录在案，使推荐、考察、酝酿、决定各环节都有据可查，让选人用人工作始终处于干部群众的有效监督之下。三是建立健全用人失察失误责任追究制度。科学界定干部选拔任用工作各个环节的责任主体、责任内容，细化责任追究办法，做到权力与责任对等，用权受监督，违规必追究。实行严重违规用人问题立项督查制度，坚决严惩跑官要官、买官卖官、拉票贿选等行为，以铁的纪律保障用人风清气正。四是认真落实选人用人公信度测评制度。研究建立科学的选人用人公信度指标测评体系，探索实行委托独立机构开展调查测评的办法，定期对干部选拔任用工作满意度和防治用人不正之风满意度开展测评，并将测评结果作为考核干部选拔任用工作的重要依据，促进选人用人的公信度不断提高。（作者系中共重庆市委常委、组织部长）

来源：中组部党建研究网

转载务经授权并请刊出本网站名

Copyright © 2005 www.
All Rights Reserved

版权所有：[马克思主义研究网](#) | [网站声明](#) | [联系我们](#)

（浏览本网主页，建议将电脑显示屏的分辨率调为1024*768）