



学术跟踪

- ▶ 五个着力点
- ▶ [学术跟踪](#)
- ▶ 纲要解读
- ▶ 绩效工资
- ▶ 关注两会
- ▶ 白皮书

学术跟踪

郭声琨:深化干部人事制度改革应如

——广西壮族自治区党委书记郭声琨访谈

2010-09-30 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

0-09-29 来源: 人民网 作者: 徐荷胡

记者: 随着中央颁布实施《2010-2020年深化干部人事制度改革规划》已经拉开序幕。有人说,这一轮改革最显著的特征是攻坚克难。请问,您

郭声琨: 干部人事制度改革《规划纲要》的颁布实施,标志着改革怎么看?在新时期改革的坐标上,这个阶段怎么定位?我觉得,李源潮同志讲得很清楚了。他把这个阶段定位为“攻坚克难、重点突破、完善机制、这个定位深刻把握了新时期干部人事制度改革的发展规律,是科学的、准从我区实际来看,这些年来,干部人事制度改革扎实推进,取得了重大进展。说得通俗一点,好改的大家都改了,现在碰到的都是难啃的“硬骨。制度改革情况进行过一次专题调研,其中反映集中的问题还比较多,如干实群众“四权”的问题,干部选拔任用的初始提名问题,民主推荐、民主部工作民主中出现的拉票贿选等负面问题,促进干部交流和流动问题,完下能出渠道问题,加强干部监督特别是对一把手用人权的监督问题,整治等。这些问题,有的是长期困扰干部工作的深层次矛盾和问题,有的是改来难度很大、风险也很大。改革有风险,但不改革党就有危险。所以,自想观念发起冲击,对积弊已久的顽症痼疾进行根本变革,知难而进、迎难而上,杀出一条血路来。

记者: 在今年全区组织部长会议上,您就干部人事制度改革中如何破一下总体考虑吗?

郭声琨: 《规划纲要》中提出11个重点突破项目、22项整体推进任务提出具体要求,对突破这些难题作了比较全面的规划。自治区党委根据中区的《实施意见》中确定了23个重点突破项目和30个整体推进任务,这也高层面来概括,我觉得当前主要是要解决“五难”问题,这“五难”就是难、监督难”。具体来说,“提名难”方面主要是解决干部选拔任用初始责任难追究问题;“识别难”方面主要是要解决干部考察评价上标准模糊优难”方面主要是要解决干部选拔上视野不宽、渠道不广、难以实现优胜是要解决干部出口上“下”的标准、渠道、环境等问题;“监督难”方面监”、“弱监”问题。对这“五难”问题,我们要拿出一些过硬的措施进

记者: 干部选拔任用提名是干部群众议论的热点问题之一,您也把它题怎样解决?

郭声琨：初始提名是干部选拔任用的第一道关口和关键环节。由谁推担，直接关系到能否选准用好干部。目前提名制度不够完善，给少数领导洞，干部群众对此有意见。广西这几年在规范提名方面作了一些有益探索，纪委副书记、自治区政府组成部门正职和人大、政府、政协秘书长等重要员、候补委员推荐意向人选制度，变少数人提名为多数人提名；在会议民听取层面较高、比较知情对象的推荐意见，变单一推荐提名为综合分析提名不规范的难题，应从几个方面入手：一是扩大提名民主。推进提名主体确定参加民主推荐人员范围，让真正知情的普通党员、干部、群众有更多在少数人中选人”的问题。二是完善提名方式。对全委会提名、组织提名名、个人自荐等多种形式的提名进行规范，重点规范领导干部特别是“一平级调整、选拔主要领导干部、交流提拔等不同情况，明确一种或几种提规范提名程序。对于不同的提名方式，制定相应的提名程序和工作流程，破除“暗箱操作”，提高科学性，防止随意性。四是严格提名责任。合理容和责任范围，明确责任追究的情形、程序、时限和方式等，做到有权必

记者：有人说，“识人难，难于上青天”。您认为如何克服目前考察部识别难的问题？

郭声琨：用人必先察人，知人方能善任。在现实当中，察人失真造成些问题，既与在当今社会环境中，每一个人都存在着多面性有关，又与我改进干部考察，真正把人看准识透，关键要扩大考察范围，完善考察内容一是建立岗位职责规范。根据岗位的性质、任务和要求，逐步建立健全干准，为准确考核评价干部提供科学依据。二是完善考察评价标准。认真贯法”，建立健全促进科学发展的党政领导班子和领导干部综合考核评价机实改变一些地方“不换届不考察、不提拔不考察”的状况，坚持集中考察察和定期考察，既要深入了解其工作情况，还要了解其生活圈、社交圈情谈话、民主测评、民意调查、实绩分析，健全定性考核与定量考核相结合、统计结果和部门（行业）专项考评结果，搞好实地调查和延伸考察。察预告制、差额考察制、考察结果反馈制，进一步落实群众的“四权”，察当中听取各方面的意见。

记者：择优是干部人事制度改革的目的，而竞争是实现择优选贤的有性选拔干部力度。您认为，推行竞争性选拔干部对于解决择优难有什么重

郭声琨：干部择优选用难，难就难在选人视野不宽、渠道不畅、竞争“少数人选人、在少数人中选人”的圈圈。而多年的实践证明，公开选拔解这一难题的重要手段和途径。广西这几年按照中央、中组部的部署要求收到了良好成效。2008年，我们拿出48个涉外工作部门的厅处级领导职位国进行公开选拔。2009年，先后开展了面向海内外、面向基层的“两个面共选拔考录干部614名。据统计，2003年以来，广西各级机关公开选拔干部近700名；通过竞争上岗走上领导岗位的有1.4万多名。中央《规划纲要》级以下委任制党政领导干部中，通过竞争性选拔方式产生的，应不少于三我们将进一步加大工作力度。一是推进竞争性选拔干部常态化、规范化。性，逐年提高竞争性选拔干部占同期委任制干部的比例。制定出台关于推施，建立面向基层定期公开选拔制度和竞争上岗情况年度报告制度，加强之经常化、制度化。二是提高竞争性选拔工作质量。突出岗位特点，注重高考试测评的科学性和实用性，把考试与考察更好地结合起来，全面准确三是完善程序方法。推行全区统筹、上下联动、联合公选、分类选拔的办本。探索实行“大评委制”、全程公开、全程监督等制度，实行阳光操作干部选拔任用中推行差额推荐、差额考察、差额酝酿、差额票决。

记者：干部能上不能下是一个老大难问题。您怎样看待这个问题？有

郭声琨：我理解，干部下来难，主要是下的共识难形成、下的标准难

难安置。一方面，“官本位”思想在作怪。社会上还流行着“不犯错误不下”来的干部心理失衡，认为下来很丢“面子”，于是一个劲儿保“官”方面，办法和手段跟不上。哪些干部该下来，缺少明确的依据和标准，操作性强的办法，致使那些表现较差、群众公认度不高的干部难以调整下来举，多管齐下。一是明确“下”的标准。重点是研究制定调整不称职、不职、不胜任现职干部的认定标准和情形，建立一套规范的调整程序。二是干部职务任期制，完善因公辞职、自愿辞职、引咎辞职、责令辞职等制度取降、免、改任非领导职务、提前退休等方式，使领导干部“能下”成为障。对下来的干部要关心爱护，强化调整后干部的工资和福利待遇保障，“下”得安心。四是优化“下”的氛围。在全社会大力营造能上能下、能立“能上能下都是为党的事业”的理念，为干部能下扫除思想障碍。

记者：从解决的难度来看，干部监督难应是“五难”中的第一难。这题。广西将采取哪些措施来破解这个难题？

郭声琨：这些年，广西在加强领导干部监督和干部选拔任用监督方面中，我们要加大探索力度，力求取得新的突破。一是健全监督网络。强化全领导班子成员之间的监督，探索有效发挥党代会代表、人大代表、政协群众监督、舆论监督的作用。二是加强对领导干部的日常监督。坚持和完函询、报告个人有关事项、经济责任审计等制度，加强对领导干部的提醒重点时期，加强对领导干部的动态监督。三是加强对拟提拔干部的监督。度，将廉政报告工作作为考察拟提拔人选德行和促进干部廉洁从政的有力岗。四是深入整治用人上不正之风。健全选人用人问题及时发现机制，畅渠道，完善干部选拔任用工作监督检查办法。加大查处力度，严格执行严持典型案件通报制度。强化专项治理，抓住干部群众反映强烈的突出问题部集中调整等重点时期开展拉票贿选、跑官要官、买官卖官行为专项整治中。探索建立干部选拔任用工作问责制度，完善责任追究办法，坚持干部度和有关事项报告办法，建立市、县委书记用人行为离任检查制度，开展组织工作满意度调查制度。

记者：破解改革难题，既要大胆实践，又要稳妥运行。请问，你们如

郭声琨：推动解决“五难”问题，掌握科学的推进方法很重要。有些行力度，在全区范围全面推开。有些改革措施还不太成熟，我们就先在一经验，条件成熟后再全面铺开。比如，今年以来，我们加大竞争性选拔干聘干部千人计划”，分七个批次进行，包括公开选拔100名优秀村党组织干