

责任中国

关注年轻干部

探讨成长规律

一周视点

服务

崭新的党员服务载体

全国组织系统开通“12371”党员咨询服务电话,这是一个新的创举,也是一个服务党员的新载体。它是一个服务理念的转变,它的开通,让党员直接受益,让党员充分体会到组织服务党员的宗旨,展示了落实科学发展观的时代要求。

网友:清风云 1

莫让大学生村官成“摆设”

要多给到村任职的大学生压担子,让他们既要学会做琐碎的文案工作,更要手中有“权”,承担实际工作。对于大学生村官,要引得进并留得住,除了在待遇和保障上关心外,最根本的还是使他们觉得在事业上有“奔头”,觉得在农村同样大有“用武之地”。对于相关部门和村级组织来说,大学生村官能引得进、稳得住还不够,更应该在培养好、发挥好方面动脑筋。

网友:青春之草原

治学

减少应酬多读书

读书是领导干部的一项基础建设,理应成为不可推卸的责任和自觉行动。领导干部读书的重要意义,不仅在于增进个人的知识修养,更是理论联系实际、解决现实问题的重要环节。作为领导干部,必须减少应酬多读书,这既是形势发展的要求,更是责任使命的要求。

网友:付 彪

“学习不够”不是“遮羞布”

“学习不够”本该体现在求知、自省、励志的进取态度,如今却成了一些领导干部的“遮羞布”;既掩饰缺点和不足,又造成自身坦诚、谦虚、向上的假象,以致自己违纪违法甚至犯罪了,还不知道自己错在什么地方,最终只能悔恨终身。

网友:玫瑰仑

干部

谨防“官折腾”

频繁的官员人事调动,老百姓叫做“官折腾”。“官折腾”不仅助长了跑官要官等腐败现象,还把当地机关折腾得人心惶惶,干部没心思工作,群众利益受损。尤其是频繁调动党政“一把手”,更容易制造权力寻租的空间。官员越是调任频繁,“胡子工程”就越多,既不利于任期目标的实现和地方经济的发展,又影响党和政府形象。要改变“官折腾”现象,关键还是完善干部选任机制。

网友:洪巧俊

讲感情也讲原则

每一名领导干部心中都应该保持高度警醒,绝不能用“亲情”代替政策,损坏党性原则。“讲感情,也讲原则”,亲情再亲亦有度,绝不能违反党的原则办事。这样,群众才会报以钦佩和崇敬之情,才会打心眼里相信党、拥护党、依靠党。

网友:林 伟

常怀“感恩之心”

党员领导干部常怀“感恩的心”,多些“换位思考”,将枯燥的说教和冰冷的思维转化为令人感同身受的情感,优越不忘饥寒、富足不忘救助、为官不忘民需,这种“心入”净化心灵,转变作风,开创局面。

网友:昌纪轩 001

主 持 赵蓓生

辑录自人民网

更多内容请登陆人民网·中国共产党新闻网:
http://cpc.people.com.cn

多让制度来说话

编者按:年轻干部能否脱颖而出,制度环境的作用举足轻重。选拔任用年轻干部的制度越来越规范,程序越来越严密,这是一种历史性的进步。

年轻干部的选拔任用是风向标。依靠科学、民主的机制选出德才兼备的优秀年轻干部,可以激励所有干部变得更加积极进取;反之,就可能提拔了一个年轻干部,凉了一批干部的心。



姬绍华绘

消除年轻干部选拔的制度漏洞

年轻干部的选拔问题已经成为党内外关注的热点,任何制度设计上的疏忽与漏洞都可能带来难以弥补的消极影响。人们在关注并思考,如何让制度环境更加有利于年轻干部的成长?

应当说,选拔年轻干部的制度规范,正如从中央到地方所普遍认知的那样,正在不断规范与完善。我国的干部人事制度改革,自新世纪进入全面深化阶段。从2000年颁布的《深化干部人事制度改革纲要》到《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》等五个法规文件,从《干部选拔任用条例》到《公务员法》,科学化、民主化、法治化成为干部人事制度改革的重要特征与必然趋势。而年轻干部的选拔工作在严格按制度办事的同时,也在根据自身的特点加以改进。

不久前,党中央制定《2009—2020年全国党政领导班子后备干部队伍建设规划》,首次制定针对选拔培养年轻干部的规划。与此同时,《关于选拔任用年轻干部工作的意见》也在紧锣密鼓地向各方征求意见知灼见,年轻干部培养选拔制度化工作不断推进。

在3月底召开的全国培养选拔年轻干部座谈会上,中央政治局委员、中央书记处书记、中组部部长李源潮在总结讲话中强调,要进一步克服选拔任用年轻干部的各种障碍,改革创新年轻干部选拔任用机制,形成有利于优秀年轻干部

脱颖而出的制度环境。

“27岁的副局级干部”、“43岁的正部级领导”,类似的话题总是受到公众的格外关注,人们关心的是:年轻干部的“超常”提拔是否存在违规行为和“猫腻”?中央党校教授张荣臣认为,年轻干部的竞争性选拔、破格提拔等制度亟待进一步完善,让公众不再对“最年轻官员”敏感,形成有利于优秀年轻干部成长的“快车道”。

谨防潜规则对制度的破坏

潜规则对年轻干部选任制度的干扰,破坏作用让人担忧。

上海市宝山区原区长秦裕,2007年12月20日因受贿罪被吉林省高院判处无期徒刑,该判决为终审判决。法院认定,1998年至2006年,在担任上海市委办公厅秘书、副主任期间,秦裕非法收受贿赂680余万元。然而,2006年,秦裕竟从调任的宝山区委副书记任上,升迁为代理区长、区长,其升迁之快、年纪之轻让人瞠目。在反思类似“边腐败边升迁”的案例时,人们通常看到这样的情况,制度规定的所有程序都走了一遍,却发现不了被选拔者的问题。究其原因,是潜规则冲击了制度规范,在“民意”、“公开”、“合法”的外衣之下,被选者体现的仍是一把手或少数领导干部的意志。

潜规则,怕的是阳光与真公开。中国浦东干部学院教授张向斌认为,只有真正让选任过程公开透明,让民意拥有更多发言权,多让

制度来说话,才能削弱长官意志和潜规则对年轻干部选任工作的消极影响。

李源潮强调,要进一步拓宽视野,在更大范围、更大领域选贤任能。对破格提拔的年轻干部,选拔标准要更高,公示范围要更广,审核把关要更严。防止特殊政策被滥用,有赖于制度的大力支持。

更重要的是,权力的来源决定权力为谁服务。针对年轻干部的选拔、考评制度,增加群众的知情权、参与权、决定权,可以让年轻干部眼光“往下看”,而不是“向上看”;不是为领导服务。对年轻干部来说,能理直气壮地回答“谁给我权力”这个问题,有助于树立正确的权力观、价值观。

完善竞聘机制,避免“唯考试论”

4月初,云南省委常委会研究通过34名公开选拔的年轻干部,他们中有9人被安排担任州(市)委常委,15人提名为州(市)政府副职候选人,3人安排担任省直厅局副职,7人提名为省属国有重要骨干企业领导人员人选。至此,备受关注的云南省公选40岁以下优秀年轻干部工作基本结束。一如既往的是,人们在选拔过程中看到了考试的身影。

近年来,干部人事制度改革深入开展,考试也成为干部选拔、竞聘的重要组成部分。考试的好处是为年轻干部提供了展示才华、公平竞争的舞台,也确有一批有真才实

学的优秀年轻干部由此渠道得到提拔。但中央党校教授高新民在充分肯定考试积极作用的同时,也针对过分注重考试分数现象,在《学习时报》上撰文表示自己的担心:考试可以判断干部所掌握的知识点,但并不一定能够正确反映年轻干部真实的精神境界和道德水平。

考试为选拔年轻干部提供必要的参考,但进一步改革、完善竞聘制度,让拥有丰富工作经验、善于处理复杂局面的年轻干部能够担负起相应职责,同样很重要。“选拔年轻干部,既要考其考试成绩,也要关注其实践业绩。要剔除那些不注重实际工作、一门心思只想通过考试谋求晋升的年轻干部。”南京市浦口区区委常委、组织部长朱晓云说,事实上,对那些有丰富的实践经验但不善于考试的干部来说,过分注重考试分数显然有些公平。

另外一个问题也需引起关注,干部年轻化与“低龄化”有本质不同。目前,一些地方和部门在班子配备中搞“任职年龄层层递减”,这种“一刀切”式推行干部年轻化的做法,不仅挫伤那些因年龄原因无法合理使用的优秀干部,也易滋生年轻干部的浮躁情绪:刚到一个岗位就想着提拔,走上投机钻营、跑官要官的歪路。

事实上,培养选拔年轻干部与公平、公正、公开地使用全体干部并不矛盾,形成合理的班子年龄结构,本是干部年轻化的初衷之一。老中青结合的班子能够在知识、经验、心理、体能等各方面形成互补和战斗力,也利于干部队伍的团结和谐。

村里有个“村监委”

湖南省邵阳县黄塘乡创新农村党风廉政机制,尝试在石牛村、峦山村成立“村监委”,民主选举群众公认度高的村民担任“村监委”委员。“村监委”负有监督职权,参与村里决策,可直接查阅村级财务审查,可启动实施对村干部的罢免。

村民们说,“村监委”就是自己的“纪检委”,唱响了廉政曲,给“村官”套上了“紧箍咒”。据悉,目前全县类似的“村监委”已有20多个。

图为日前黄塘乡石牛村“村监委”委员正在调阅村务账目,审核“村官”们的开支。

李爱民摄(人民图片)

江苏铜山公开选拔村党组织书记

江苏省铜山县不久前采用公开选拔的方式,公选出49名村党组织书记。去年10月底,铜山县委组织部通过民主测评、调查考核并充分征求各镇党委意见后决定,罢免51名文化素质和带民致富能力低下的村党组织书记职务,而以公开选拔的方式招聘党组织书记。只要是符合正式党员、高中(中专)以上学历和43周岁以下这三个“硬杠杠”,其他条件放松,一举打破了“村官是农民”、“本村人做本村官”的习惯做法,破解了部分村后继乏人、只能“矮子里面拔将军”的人才瓶颈。

铜山县多个村镇也将采用公开选拔的方式,让有能力的人拥有更多的机会。伊庄镇党委书记孙爱光说,今年伊庄镇将拿出810名“副村级”干部名额,参与公开应聘;何桥镇则将此面试中表现上佳,但在残酷竞争中被淘汰的一些人才列入该镇储备干部库中,择机使用。

赵蓓生

河北廊坊近万干部入村惠农民

日前,在河北省廊坊市永清县韩村镇杨家营村的村民服务中心大院内,上百名群众围拢在市农林科学院科技下乡服务团干部周围,不停地问这问那。

近年来,杨家营村的百姓在入村干部的帮扶下,通过发展以瓜果采摘、农家乐为特色的现代农业,日子越过越甜美。这是廊坊市选派优秀干部深入村街帮建取得的成果。

“帮建强班子、帮理清思路、帮兴办实事、帮培养人才、帮维护稳定,创建文明生态村”,2005年以来,廊坊市连续四年实施“五帮一建”活动,每年从市直机关、企事业单位选出近万名党员干部,分派到经济相对落后的村街开展帮建活动。

据统计,“五帮一建”活动开展以来,各工作组累计帮助村街解决生产生活困难问题1.2万余件,使1200多个村街经济得到快速发展。

徐杰惠 周军宇

贵州贵阳培训干部促生态文明

为服务生态文明建设,贵州省贵阳市着力从解决“干部是保障”这一问题入手,按照“统一思想认识——提高工作能力——有效解决问题”的思路,对全市干部特别是各级领导干部实施系统化的“生态文明建设”培训。

通过举办“建设生态文明城市”系列报告会、专题讲座,贵阳市着力帮助全市领导干部特别是县级以上领导干部牢固树立生态文明理念。为突出能力培养,贵阳市依托国内著名院校和国外培训机构,组织开展系列培训。该市专门选派一批优秀青年干部赴美国伊利诺伊州立大学进行中长期培训,并到美国相关政府机构或企业进行工作实践;与清华大学继续教育学院举办贵阳市青年女干部公共管理高级研修班……通过系统化的能力培养,目前,贵阳已拥有一支具有较强领导能力、组织协调能力,思维活跃、视野开阔的领导干部队伍。

王 瑱