

深度关注

选人用人：公信度从何而来

——四川探索建立干部选拔任用工作监督制度体系

■ 近三年来,四川各市(州)党委和
省直部门党组上报的干部任用事项中,共
有 8 件(次)因不符合规定,未予审批同意

■ 对市(厅)、县(区)党政“一把
手”的重要举报件,直送省委领导阅
批,并由省委组织部派员核查

前不久,一条“爆炸性”新闻传遍四川广安市广安区大街小巷:大龙乡党委书记张大林被提拔为区人大常委会副主任。

从众多“竞争对手”中脱颖而出,张大林靠的是突出的实绩和群众的认可。他在任大龙乡党委书记的短短两年时间里,建成新农村重点村 8 个,组织群众发展商品蔬菜 1 万余亩,化解乡村负债 170 多万元,多项工作走在市区前列,被群众亲切地称为“农民书记”。

张大林的提拔,是四川省近年来成功探索建立干部选拔任用工作监督制度体系的一个缩影。

四川省委组织部有关负责人告诉记者,四川坚持通过加大制度建设力度,来解决干部选任工作的现实问题,有效提高了干部监督工作的科学化、规范化水平,提高了选人用人公信度。

规范——

干部任用提名程序

□ 扩大干部任
用提名民主权利

提名环节,是干部选拔任用工作的起始环节,也是核心环节,在推荐确定干部考察人选过程中容易出现不公开、不民主,个别人或少数人说了算的问题。

四川坚持以扩大民主为导向,着重从三个方面进行改革探索,着力加强规范干部提名行为的相关制度建设。

考察人选经“两推一述”方式产生。选配地方党政领导班子干部人选时,在首次民主推荐人选普遍不过半的情况下,确定得票相对较多的人选进行个人陈述,再在首次推荐的范围内进行第二次民主推荐,最后根据第二次推荐结果,由党委(党组)在得票过半的人选中集体研究,差额确定考察对象,既充分体现群众公认原则,又有效避免简单以票取人现象。

绵阳市在这个环节有两点创新:

一是细化“两推一述”环节。他们采取陈述人在规定时间、规定地点准备陈述材料。陈述人事前不通知,准备材料过程由组织部工作人员陪同,中断与外界的通讯联络。到了规定时间,立即参加第二次大会进行陈述,陈述的顺序由抽签决定。

二是全额署名推荐。2006 年市级领导班子换届后,在配备市(县)直重要部门、县市区(乡镇)和开发园区“一把手”时,积极推行召开市(县市区)委常委会,实行市(县市区)委常委、市(县市区)人大主任(党组书记)、市(县市区)政协主席署名全额推荐提名,确保把最优秀的人选选拔出来放在“一把手”岗位,然后进入下一程序进行考察。绵阳还精心制定了《关于公开推荐乡镇领导干部候选人的实施意见》,创立了区分不同结构推荐乡镇领导干部的新方式:对乡镇党政正职候选人、副职候选人、县级机关交流提拔人选的推荐,采取不同方式进行。

目前,“两推一述”办法已经在四川选拔任用科级以上领导干部中广泛推行,收效明显。四川各地各级都坚持把群众民主推荐作为干部选任的必经程序,有的地方规定凡赞成票不超过 50% 的不能列为考察对象;广泛运用“两推一述”,引导干部群众逐步从单纯对“好人”的选择转变为对“好人”与“好的任职目标、好的工作目标”的同步选择;普遍采取民主推荐、组织推荐、领导干部署名推荐、个

人自荐、公开选拔和竞争上岗、从后备干部队伍直接提名等办法,规范干部初始提名权。

去年,四川首次采取省委常委会推荐方式,确定了 8 个市长和 2 个厅(局)长的提名人选。在实践基础上,四川今年研究制定了地方党委常委会推荐党政领导干部人选办法,规定党政正职领导岗位出现空缺时,组织部门根据班子建设需要、空缺职位数量、类型及其岗位职责要求,在综合各有关方面意见的基础上提出建议方案,再提交党委常委会推荐产生提名人选。目前,全省不少地方试行了常委会推荐重要干部的办法。

实行非定向差额推荐后备干部人选。四川制定了非定向推荐市厅级领导职务后备人选办法,要求采取不确定具体职位的方法,民主推荐市厅级领导职务后备人选,并对人选的条件资格、产生程序、具体数额和相应结构等方面作出明确规定。对推荐出来的人选,坚持备用结合,统一调配使用;实行动态管理,每年调整一次;重视培养锻炼,加强管理监督。这一提名推荐方式,有利于更加准确地确定干部提拔交流任职人选。

把关——

加强选任事前监督

□ 防范用人失
察失误

防范用人失察失误,始终是干部选任工作的难题,也是提高选人用人公信度的关键。用人失察失误主要表现在“带病提拔”上。

四川省委常委、组织部长柯尊平说:“究其原因,既有考察失真的问题,也有监督滞后的问题。”

为此,四川突出抓好干部选任工作的事前监督把关。

全面实行考察预告制。在坚持实行干部考察预告、考察对象公示、干部任前公示制度的基础上,拓展实施了后备干部公示、干部任期目标公示、工作实绩公示、奖惩情况公示、审计结果公示,并将群众反映意见的渠道在考察地进行公告。遂宁市 2007 年以来,先后公示各类干部 863 名,受理公示期间举报 74 起,及时纠正 9 起不符合规定的用人事项,3 名拟任县级干部因查实确实存有影响任

职的问题而被取消任职。

实行差额考察。今年 6 月,广安市“试水”干部差额选拔制度,采取“海推”的方式非定向推荐出 3 名党外干部进入考察程序,采取座谈考察、实地考察、集体面谈等方式,对 3 名考察对象进行全方位、立体式考察,根据德才表现、工作实绩、群众公认等要素条件对比,通过打分排名的方式遴选出 2 名相对优秀的党外干部人选。广安市安监局执法支队队长张学慧通过差额选拔被提拔为安监局副局长。广安市委组织部有关负责人告诉记者,差额选拔体现了公开、平等、竞争、择优的原则,既实现了在多数人中好中选优,又在一定程度上探索了有效降低选拔成本的干部竞争选拔方式。

近年来,绵阳市共差额考察党政干部 23 个岗位 47 名人选,有 23 名被提拔使用。2007 年以来,安县在 30 个科级领导干部岗位的配备上,实行了全程差额选任的办法(差额推荐、差额考察、差额酝酿、差额表决)。

为防止少数单位在用人上随意“开口子”、“搞特例”、打“擦边球”,四川严格实行干部选拔任用工作有关事项报告审批制度,要求各地各部门在非换届期间一次性调整干部数量较

州、温州、广州等干训基地,开阔干部的视野,提高干部的素质。在干部考核上,该市积极探索实际管用的考核办法,在全省率先建立了“干部人才测评中心”。在干部监督上,该市建立了干部监督联席会议制度、干部考察责任制度、科级干部任用备案等制度,坚持每年对县(市、区)和市直部门执行《干部选任条例》情况进行检查。此外,市委组织部还完善了“12380”举报电话工作机制,加强了任前、任中、离任全程审计。

大,提拔领导干部亲属,提拔曾受党纪处分干部等七种特别情形下启动干部选任工作时,必须提前报上一级组织部门审核。

近三年来,四川各市(州)党委和省直部门党组上报的干部任用事项中,共有 8 件(次)因不符合规定,未予审批同意。

针对干部考察中发现人选问题线索但一时难以查清的,四川制定了干部选拔任用专项考察办法,规定要抽调纪检、审计等单位人员组成专项考察组进行调查,在问题未查清之前,组织部门不得提出提拔任用的意见,党委(党组)不得作出提拔任用的决定。这一做法弥补了传统考察方式的不足,保证了考察工作质量,防止了干部“带病提拔”。

制约——

“一把手”用人权

□ 重拳查处“一
把手”违规用人问题

8 月 6 日,四川省委组织部首次举办了全省“提高选人用人公信度”县委书记、组织部长干部政策法规培训班,对全省所有县委书记、组织部长进行集中专题培训。181 个县(市、区)的党委书记、组织部长,21 个市(州)委组织部长、分管干部监督工作的副部长、干部监督科(处)长共 450 余人参加培训。这次培训旨在进一步督促县委书记、组织部长在选人用人上懂规矩、讲规矩、守规矩,提升县一级干部选任和整治工作水平。

近年来,四川多次就省内外有关市、县委书记违纪违法典型案例开展案例分析,不断深化和拓展“科学规范和有效监督县(市)委书记用人行为”试点工作,对“一把手”用人权力、用人行为的规律进行认真研究,对干部工作中存在的深层次问题作了深入分析。

今年,四川出台了规范和监督县(市、区)党委书记用人行为办法,加强党政正职领导干部监督的意见、运用举报信息加强对党政正职领导干部日常监督管理办法等制度,从界定用人权力和责任、规范用人行为、严明用人纪律等方面作出规定,迈出了对“一把手”用人行为规范和监督的重要步伐。

针对过去一些地方干部选拔过程中存在身边人选身边人所导致的“拉票”、“贿选”和不敢大胆工作、不敢坚持原则的问题,遂宁市探索实施了“三票制”、“四票制”考核推荐干部的结构化权重制。通过 A 票,即“领导票”,体现党管干部管人与管事相结合;B 票,即“身边干部票”,体现党内民主和身边干部的评价;C 票,即“服务对象票”,吸收广大群众特别是服务对象参与,体现基层民主;D 票,即“自我业绩票”,体现自我推荐、凭实绩竞争。近年来,遂宁运用这种办法,在市直部门选拔、考核了 520 余名县级领导干部,各区县选拔、考核科级干部 1166 名,有效扩大了群众参与面,收到了坚持和完善民主的双重效果,实现了组织、同事、个人、服务对象“四满意”。

对“一把手”违规用人问题的查处敢于用重拳。四川制定了严重违规用人问题立项督查制度、县(处)级以上党政领导干部诫勉、停职、免职办法等制度,把涉及选人用人问题的举报,特别是与“一把手”有关的举报作为受理重点,加大查处力度。其中,对市(厅)、县(区)党政“一把手”的重要举报件,直送省委领导阅批,并由四川省委组织部派员核查;对转交下级组织部门协助核查的,全部列为督办件。

长期以来,与选人用人有关的负面消息格外牵动人们的神经:买官卖官、带病提拔等现象让人深恶痛绝。每当有领导干部因腐败问题被揪出来时,人们总爱问:为什么这样的“坏干部”会被选拔到领导岗位?

因为事关广大干部群众的切身利益和直接感受,事关一个部门或地区的改革发展,因而吏治腐败往往更加受到关注。选人用人方面的腐败,严重影响了党在人民群众中的威望,损害党的形象。党的十七大明确提出,要提高选人用人公信度。选人用人公信度,实际上就是党和人民对干部工作的满意度。公信度的提出,既反映了我们党的愿望与决心,也反映出人民的期待与渴望。

群众在选人用人上的民主权利没有得到充分尊重,是影响干部选任公信度的重要原因。有一种错误观念认为,选人用人是组织部门的事,与群众无关。这种观念既让群众说得少,又让群众说了也不管用,群众的民主权利往往被忽略。由于群众参与的不够,一些“潜规则”滋生蔓延,给那些只对上负责不对下负责、热衷于拉关系找靠山的干部提供了可乘之机,而那些真正一心扑在工作上、一意为民办事的好干部却往往得不到提拔重用。

其实,各级党委旨在提高选人用人公信度的探索、实践从来没有停顿过。民主推荐、民主测评、民意调查、实绩分析、延伸考察、任前公示……这些方式方法正在被越来越普遍地使用。

建立健全干部选任制度是提高选人用人公信度的根本途径。当前,选人用人上的许多问题都与制度的不够完善有关。虽然近年来全国各地不断深化干部人事制度改革,使干部人事工作的科学化、民主化、制度化水平显著提高,但与广大人民群众的期待和建设高素质干部队伍的需要相比,干部选任制度还存在一些不相适应的问题。健全和完善干部选任机制,努力营造公开、平等、竞争、择优的选人用人环境,不断推进干部工作科学化、民主化、制度化,仍是当前干部选任工作的重中之重。

扩大选人用人上的民主参与是提高选人用人公信度的有效办法。随着社会主义民主政治的发展,人们对扩大干部工作民主的要求不断提高,迫切要求干部选拔任用工作更加自觉地坚持走群众路线,不断拓宽发扬民主的渠道,改进群众参与的方式,进一步落实广大党员和群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权、选择权、监督权。需要指出的是,选人用人是一个过程,扩大民主参与应当贯穿在选人用人的全过程。也就是说,在干部选任的推荐、考察、酝酿、讨论、决定和监督等各个环节都必须贯彻民主,把党的干部政策、标准交给群众,把选拔的职位、条件公布给群众,让群众充分表达意见,防止个人或少数人说了算。

强有力的监督是提高选人用人公信度的重要保证。在干部选任工作中,应完善监督机制,加大用人失察失误的责任追究和监督力度,切实做到把严格监督贯穿选人用人始终、把严肃纪律贯穿选人用人始终、把严明奖惩贯穿选人用人始终、通过有效监督,使干部不敢懈怠、不敢腐败、不敢专权、不敢失责。

提高选人用人公信度,是个复杂的系统工程。只有做好这项工作,才能营造风清气正的政治环境,确保党的事业兴旺发达、国家长治久安。

红船观澜

制度选人

群众说话

李章军

长期以来,与选人用人有关的负面消息格外牵动人们的神经:买官卖官、带病提拔等现象让人深恶痛绝。每当有领导干部因腐败问题被揪出来时,人们总爱问:为什么这样的“坏干部”会被选拔到领导岗位?

因为事关广大干部群众的切身利益和直接感受,事关一个部门或地区的改革发展,因而吏治腐败往往更加受到关注。选人用人方面的腐败,严重影响了党在人民群众中的威望,损害党的形象。党的十七大明确提出,要提高选人用人公信度。选人用人公信度,实际上就是党和人民对干部工作的满意度。公信度的提出,既反映了我们党的愿望与决心,也反映出人民的期待与渴望。

群众在选人用人上的民主权利没有得到充分尊重,是影响干部选任公信度的重要原因。有一种错误观念认为,选人用人是组织部门的事,与群众无关。这种观念既让群众说得少,又让群众说了也不管用,群众的民主权利往往被忽略。由于群众参与的不够,一些“潜规则”滋生蔓延,给那些只对上负责不对下负责、热衷于拉关系找靠山的干部提供了可乘之机,而那些真正一心扑在工作上、一意为民办事的好干部却往往得不到提拔重用。

其实,各级党委旨在提高选人用人公信度的探索、实践从来没有停顿过。民主推荐、民主测评、民意调查、实绩分析、延伸考察、任前公示……这些方式方法正在被越来越普遍地使用。

建立健全干部选任制度是提高选人用人公信度的根本途径。当前,选人用人上的许多问题都与制度的不够完善有关。虽然近年来全国各地不断深化干部人事制度改革,使干部人事工作的科学化、民主化、制度化水平显著提高,但与广大人民群众的期待和建设高素质干部队伍的需要相比,干部选任制度还存在一些不相适应的问题。健全和完善干部选任机制,努力营造公开、平等、竞争、择优的选人用人环境,不断推进干部工作科学化、民主化、制度化,仍是当前干部选任工作的重中之重。

扩大选人用人上的民主参与是提高选人用人公信度的有效办法。随着社会主义民主政治的发展,人们对扩大干部工作民主的要求不断提高,迫切要求干部选拔任用工作更加自觉地坚持走群众路线,不断拓宽发扬民主的渠道,改进群众参与的方式,进一步落实广大党员和群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权、选择权、监督权。需要指出的是,选人用人是一个过程,扩大民主参与应当贯穿在选人用人的全过程。也就是说,在干部选任的推荐、考察、酝酿、讨论、决定和监督等各个环节都必须贯彻民主,把党的干部政策、标准交给群众,把选拔的职位、条件公布给群众,让群众充分表达意见,防止个人或少数人说了算。

强有力的监督是提高选人用人公信度的重要保证。在干部选任工作中,应完善监督机制,加大用人失察失误的责任追究和监督力度,切实做到把严格监督贯穿选人用人始终、把严肃纪律贯穿选人用人始终、把严明奖惩贯穿选人用人始终、通过有效监督,使干部不敢懈怠、不敢腐败、不敢专权、不敢失责。

提高选人用人公信度,是个复杂的系统工程。只有做好这项工作,才能营造风清气正的政治环境,确保党的事业兴旺发达、国家长治久安。