

近年来,中央国家机关各部門、各单位认真贯彻落实党中央、国务院关于政务公开工作的部署和要求,切实加强组织领导,强化制度建设,狠抓措施落实,让权力在阳光下运行,政务公开工作取得重要进展,在服务经济社会发展中发挥了重要作用。

完善制度建设 健全体制机制

中央国家机关以《政府信息公开条例》的颁布施行为契机,不断加强制度建设,健全体制机制,努力做到用制度管人、用制度管事。国家发展改革委、教育部、人力资源和社会保障部、工业和信息化部、卫生部等部门,建立和完善了政府信息公开办法,围绕信息公开的保密审查、考核评价、责任追究、发布协调等关键环节,制定了一系列规章制度。

据统计,共有 60 多个部门和单位先后制定了 400 多项推行政务公开的制度措施,初步形成了政务公开工作的制度体系。普遍成立了政务公开领导机构和办事机构,29 个部门和单位的主要负责人担任政务公开领导小组组长,党委(党组)统一领导、行政负责人主抓、办公厅(室)组织协调、各司(局)大力配合、纪检监察机构监督检查的领导体制和工作机制逐步完善。

依法清权确权 推进行政权力公开透明运行

中央国家机关按照权力“取得要有据、配置要科学、运行要公开、行使要依法、监督要到位”的要求,着力推进行政权力公开透明运行,切实加强对于行政权力的监督制约。国家发展改革委、财政部、农业部、工商总局等部门狠抓清权确权,逐项编制权力目录,绘制权力运行流程图,并在政府门户网站上公开权力事项、工作规则、流程图等。

据统计,国家发展改革委共梳理出行政执法事项 80 余项,取消行政审批事项 6 项,调整审批事项 6 项;财政部共梳理出权力事项 822 项;农业部先后分四批取消行政审批事项 23 项,改变管理方式 4 项,下放管理层级 2 项,合并同类审批 3 项。工商总局在清权确权的基础上,排查各个环节存在的廉政风险点,制定有针对性的、具体的、可操作的防范措施,提升了监管执法效能和廉洁从政水平。

创新审批方式 推进行政审批制度改革

中央国家机关普遍将政务公开与行政审批制度改革结合起来,不断改革现场审批方式,建立网上审批平台,促进行政审批制度改革向纵深方向发展。国土资源部、农业部、商务部等部门建立了行政审批综合办公大厅,积极推进行政审批综合改革,实行行政许可“一个窗口对外”。

截至目前,农业部共受理行政许可申请 30 余万件,按时办结率保持 100%,行政审批信息的主动公开率、按时公开率也保持 100%。农业部等部门还扎实推行网上审批,开设行政许可专栏,设立电子显示屏,开通行政审批综合办公网上申请系统、行政许可电子监察系统和行政许可网上投诉举报系统,实行在线受理、网上审批,主动接受社会监督。

把握公开重点 不断提高政务公开的质量和水平

中央国家机关结合本部门、本单位、本系统的特点,以关系群众切身利益的重要事项和本部门的核心权力为重点,不断丰富政务公开的内容,政务公开工作的质量和水平有了较大的提升。

民政部、水利部等部门在汶川大地震抗震救灾期间,以人民群众最关心的事项为政务公开的重点,通过举办新闻发布会、组织媒体集中采访报道、政府门户网站公布权威消息等形式,及时向民众传递有关抗震救灾进展、救灾款物管理使用、重要险情等,较好地满足社会各界的知情要求。财政部以预算公开为重点,积极推进财政预算信息特别是政府预算、部门预算、预算执行以及财政转移支付信息的主动公开工作,初步建立了财政预算信息披露制度。2008 年以来,财政部门户网站主动公开的财政信息达 17 万多条,编制财政信息公开目录 1.5 万多条。卫生部大力推进院务公开,重点公开医疗服务价格和药品、耗材价格,推行住院费用一日清单制度,使患者明明白白交费;在媒体上公示区域内各医疗机构的单病种质量状况、平均住院日等医疗质量指标,督促医疗机构提高医疗服务质量,初步解决了医患信息不对称的问题。

创新公开形式 确保公开工作让人民群众满意

中央国家机关根据社会服务的需要,不断拓展服务功能,创新服务形式,充分发挥电子政务和网络技术的优势,将政府门户网站建设成为信息公开的窗口、在线办事的平台、联系群众的桥梁和公共服务的载体。

工业和信息化部发布了政府网站发展评估核心指标体系,围绕“信息公开”、“在线办事”和“公众参与”三大模块,设计了主动公开信息的新增数量、网上办事率、公众参与量、参与答复量等重要指标,不断优化政府网站建设,促进了网上办事效率和人民群众满意度的提高。铁道部注重加强与网民的互动交流,多次组织相关领导做客国内主要门户网站,直接与广大网民交流,解答网友提问,解释相关政策,正面引导网民支持铁路发展。商务部门门户网站开发了政府信息公开查询系统、申请在线提交系统、在线征求意见栏目、公众留言互动栏目、政府信息公开热线、司局长访谈和商务专题访谈等栏目,已经成为包含 341 个站点的网站群,日均信息更新量 5000 余条,日均访问量 7500 万人次。工商总局为方便广大消费者办事和监督,建立了五级贯通的 12315 信息化网络体系,形成集咨询、申诉、举报、转办等多种功能于一体的综合性执法监管平台。去年以来,12315 信息化网络体系共受理各类咨询、申诉和举报 909 万件,处理消费者申诉 112 万件,为消费者挽回经济损失 15.4 亿元。

如何让选择王永利道路的人吃苦不吃亏,地方组织部长热议——

拓宽基层之路 要靠制度关爱



今年 9 月,大学生“村官”参加山西太原市 2009 年从优秀村干部中考录乡镇公务员和县乡事业单位工作人员考试。 张志峰摄(资料照片)

【核心阅读】

本报连续报道《一位大学教师眼中的“县长弟子”》、《他的基层之路,通往群众心坎》、《走的人越多,路就越宽》(见本版 10 月 30 日、11 月 4 日、11 月 5 日),引发对王永利现象的广泛关注。

走宽基层之路,需要机制支撑。本报邀请地方党委组织部负责人,探讨如何建立健全激励关爱机制,让更多的王永利涌现成长,让基层之路成为“光辉前程”。

广西壮族自治区党委常委、组织部部长陈向群:

激发基层干部热情 形成“万马奔腾”局面

关爱基层干部,既要从政治上引导他们健康成长,又要从生活上给予真正关心。把千千万万基层干部的工作热情激发出来,我们的事业就会出现“万马奔腾”的局面。

近年来,广西通过强化基层用人导向、加大基层干部培训、提高基层干部待遇等措施,切实将对基层干部的关爱落到实处,不仅调动了他们扎根基层干事创业,而且吸引了更多优秀大学毕业生到基层锻炼成长,为基层补充了大批急需人才。

仅在今年就公选 30 名优秀乡镇党委书记担任自治区直属机关副处长,公选 100 名优秀村党组织书记到乡镇领导班子任职,从全区规模以上企业公开选拔 150 名左右县

处级和乡科级党政领导干部,从优秀村干部中考试录用 300 名乡镇机关公务员,明年还将进一步拓展基层干部的发展空间。

为帮助基层干部成长,2006 年以来,广西在自治区党校共举办了 20 期乡镇党委书记、乡镇长自选专题培训班,对全区 1126 个乡镇的党政正职进行轮训。从今年起财政出资对 7.7 万名村“两委”干部每年脱产轮训一遍,每年选送 100 名优秀村党支部书记到高校接受学历教育。去年开始,自治区每年还拿出 3.44 亿元补贴村干部,今年全区财政再追加 1.74 亿元,并形成正常增长机制,提高基层干部待遇。

(本报记者 庞革平整理)

四川省委组织部副部长彭德秋:

让基层干部 在有奔头,离职有靠头

“干的是硬任务,端的是泥饭碗”,“在职没奔头,离职没靠头”。几

年前在基层调研,常听村干部这样感慨。他们是基层党组织的负责人,同时也是需要养家糊口的农民。不少人都是忙着村务,顾难家事,个别的还是贫困户。

四川有 4.8 万多个行政村,其中不少在老少边穷地区,工作压力大,生活也艰苦。但是这些基层党组织,是我们党执政的基石。要让基层干部做到“用心想事、用心干事”,组织上必须加大关怀力度,切实解决工作中的实际问题。

从 2007 年开始,四川省开始从优秀村干部中招考公务员,适当放宽对村支书、村主任学历年龄方面的限制,几年来选拔出 600 多名优秀村干部为乡镇公务员。今年又大幅提高基本报酬补助标准,还推行了在职村干部养老保险、离职村干部离任补助、基层干部定期培训及评选表彰等制度,并建立了关心激励基层干部的专项资金。这一系列措施的激励效果非常显著,现在在很多地方村干部岗位已成了“香饽饽”。

总的看来,乡村基层干部的诉

求,主要集中在三点,一是政治上有奔头,二是工作上有适当待遇,三是退下来后有保障。我们的组织工作,需要做到让基层干部“干有所盼”、“干有所得”,让大家无后顾之忧,既有干头,也有奔头。

(本报记者 魏 贺整理)

湖南邵阳市委常委、组织部长徐文龙:

干部提拔使用 向乡镇基层干部倾斜

激发基层干部干事创业的热情,组织上要尽可能地安排好每一个干部的工作。对工作上受到挫折的干部,组工干部要像“娘家人”一样关心支持,帮助他们找出原因,克服困难,使他们重新振作精神;对有棱角、敢冒尖、有争议的干部,既要宽容对待,又要帮助他们改进工作方法,使其健康成长;对工作失误的干部,要具体情况具体对待,既要处理又要挽救。

为留得住基层干部,还要从制度上加强对他们的培养。邵阳市专门下发文件明确,将乡镇作为培养锻炼干部的重要基地,注重从优秀乡镇党委书记中选拔县处级领导干部。重要处级以上岗位空缺时,在德才兼备标准前提下,注重选拔优秀的现任或曾任乡镇党委书记人选。凡县市区领导班子换届、县处级职位补缺,干部提拔使用的力度都向乡镇党委书记倾斜。

目前,全市 12 个县市区 的 204 名党政领导班子成员中,有乡镇党委书记经历的达到 101 人;全市现任 24 名县市区委书记、县区区长中,有乡镇党委书记经历的达 15 人,占 62%。全省公选乡镇党委书记到省直机关任副处长,邵阳市笔试、面试、考察入围人数和录用人数排全省第一。近 3 年,全市 133 名乡镇党委书记走上处级领导岗位。

(本报记者 王伟健整理)

时,更带来了巨大的压力,虽然今年不参加考评,却必须以第一名的标准要求要求自己。”章利群笑道。

这样一种考评机制的建立,使官风与民意良性互动。

从试点到常态 考评仍需长效机制

推行百名科长民主考评并非宣城首创。早在上世纪 90 年代,我国一些省市就开始了官员“末位淘汰”的试点。

不过,强化考评结果的同时,考评标准的科学性也被一再提及,面临考验。“考评标准程序的科学性决定了民意的准确度,结果的参考价值。”竹立家说。

原市发改委利用外资与经济合作科科长沈奇鸣,因为偶然一次在办公电脑上玩扑克,被明察暗访组发现,扣了分数,导致年底考评排在后五位而被免职。虽然沈奇鸣表示理解 and 服从,可考评的细节在某种程度上反映出标准、程序是否合理、科学的问题,由此引发的一些争议,也在情理之中。

宣城市建委政务中心窗口首席代表王雪凤坦言,她从一开始参加考评就不太紧张,一方面是对工作态度充满自信,另一方面,她的工作性质使人们很容易了解她,这是有别于那些“非窗口单位”参评科长的“优势”。考评的结果没有意外,王雪凤名列第十一名,虽然没有获得提拔,却足以让人满意。

王雪凤的感受代表了相当一部分参评科长甚至考评领导小组成员的看法,不一样的工作,不一样的对象,怎样用一个科学、合理、公正的考评体系去衡量,“考评更应该纳入政府的日常管理机制,实现常态化。”王雪凤说。

“考评不是目的而是手段,”高登榜说,“不是谁不合格就待岗了事。我们要改变的不是几个人,而是一种风气。”

“只有将个人的职位考评同政府公共机构的绩效评估系统结合在一起,这样的体系才能够持续,这也是未来公共机构考评的发展方向。”竹立家说。

宣城的这场考“官”风暴,看来刚刚破题。

科长“赶考”带来什么

给出,其中包括人大代表、政协委员、个体工商户、社区工作者、外来投资者、普通群众等。在“中国宣城网”、“宣城新闻网”上,参评科长的相关资料公布于众。考评全程公开,结果在媒体上一五一十公布。

从被动到主动 政府公共管理效能“提速”

考评带来的变化实实在在,推动着政府公共管理的创新。

宣城市西林社区的刘红艳是群众参评人。“明察暗访组刚离开,部门就来‘主动解释’,在刚开始实施考评时并不少见。”刘红艳说,“现在解释的事。而在以往的考评体系中,干部的提名权是由组织决定,和群众、服务对象没有多少关系。官风不正,要从体制机制的框架中寻找缘由。

有专家认为,过去的干部考核主要在其工作圈内进行,容易出现一些问题,如主要领导是左右升迁的绝对权威、一般干部怕得罪人丢票的“好人主义”、考核材料雷同等问题。

宣城的做法所针对的,正是以往考评中所出现的问题。

国家行政学院公共管理教研部教授竹立家认为,对干部的考评,不是要看领导满意不满意,而是要看群众满意不满意。因此,干部考评一定要充分发挥民意的作用,在考评内容、程序以及结果的监督中,都要充分体现民意。

“从考评过程到结果,我们遵循这样的原则”,金小腊说:“第一,多渠道沟通,确保民主;第二,多形式规范,确保公正;第三,多层次面考评,确保全面;第四,多手段奖惩,确保落实。”

钱邦青,在宣城市农村公路管理局副局长位置上干了 6 年,碍于干部提拔的程序,一直没有晋升。此次民主考评中,这位每个月都跑遍施工工地的科长名列第二,获得提拔。“民主考评百名科长的活动对我个人而言意义非同一般。老百姓给你投票,心里带劲。”钱邦青毫不掩饰自己的“被认同感”。

同样获得提拔的,还有 52 岁的市公安局出入境科科长章利群,这位被服务对象尊称为“老大姐”的公安干部,在考评中名列第一,破格提拔。“现在回头看,考评的确实实实在在。不过给我们部门带来荣誉的同

几个数字透露着发展的步伐。今年前三季度,宣城市新引进投资项目 957 个,总投资 373.5 亿元,已接近去年全年总和,同比增长 77.9%,

【专家点评】

基层干部上“台阶” 需要做好制度安排

十七届四中全会要求“拓宽视野选拔干部,广辟途径培养干部”,重要的是要解决干部选任面向基层的导向和基层干部是干部选拔的主渠道问题。这是造就高素质干部队伍的保证,也是关爱激励基层干部的根本。

树立干部选任面向基层的导向,让长期在基层和艰苦边远地区的干部安心工作,就要为基层干部上“台阶”做好制度安排。比如说,干部有基层实干经历可优先破格提拔,加大民意在考核选拔体制中的分量等等,一些地区还探索实践了县级干部“就地提拔”等举措,从而引导广大干部和优秀人才到最广阔的实践一线去增长才干、丰富经验、接受考验,克服干部往大机关“钻”,往领导干部身边“跑”的不良现象,培养出“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。

基层工作矛盾具体、集中而复杂,能够培养干部化解和处理矛盾的能力,也最能培养与人民群众的感情,塑造干部优良的政治品质和道德品行。因此,以基层干部为干部选拔主渠道是干部德才兼备、以德为先的重要保证。

中央党校马克思主义理论教研部 王 莉

追访王永利的事迹,讨论王永利的选择,本报的连续报道告一段落,而关于基层干部成长道路的思考仍将延续,欢迎读者关注。

本版信箱:mrbl10b@163.com
——编者

基层之路 怎样越走越宽

福 建

面向优秀村干部 考录百名乡镇公务员

本报福州 11 月 5 日电 (记者赵鹏)福建省委组织部 4 日召开新闻发布会,表示即日起将从全省优秀村党支部书记、村委会主任中,通过考试的形式,录用 100 名乡镇机关公务员。这是《公务员法》实施后,福建省进行的第一次尝试。据福建省委组织部负责人介绍:招考对象必须是现任村党组织书记、村委会主任,且累计任职 5 年以上;年龄一般不超过 40 岁,特别优秀的可放宽至 50 岁。学历方面高中或中专以上即可。

笔试将在春节前开始,笔试合格确定 500 人,再接受省委组织部考察和面试。

据了解,录用的 100 名公务员,将安排至有空编的乡镇机关任职,占行政编制,试用一年后,合格者转正为科员。

淄博博山区

推行“诺评挂钩” 破解村支书不作为

本报济南 11 月 5 日电 (记者马跃峰)山东省淄博市博山区建立村干部激励约束机制,实行“诺评挂钩”管理制度。村“两委”成员上岗后必须作出任期、年度工作目标和季度重点工作承诺,定期对承诺内容进行群众打分,并将考核结果与评定等次、工资待遇和干部使用挂钩。

南域城村原来干群关系紧张、群众意见较大,去年村“两委”换届后,认真践行 12 项“承诺”,启动旧村改造,改建水上公园,新设大病救助基金,并给老人、残疾人按月发放生活补贴,当年 6 名村干部考评结果均为优秀。

博山区委常委、组织部长周茂松说,通过建立后备干部跟踪培养责任制,实行“三诺三评三挂钩”制等措施,博山有效解决了村支部书记不好选、不会干、不作为、不安心问题。