

2009

组织工作

中共中央组织部研究室（政策法规局）编

研究文选
(下)

党建读物出版社

2009

组织工作 研究文选 (下)

中共中央组织部研究室（政策法规局）编

党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

2009 年组织工作研究文选. 下册/中共中央组织部研究室(政策法规局)编. --北京:党建读物出版社, 2010.9

ISBN 978-7-5099-0141-0

I. ①2… II. ①中… III. ①中国共产党—组织工作—2009—文集 IV. ①D262.2—53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 117450 号

2009 年组织工作研究文选

2009 NIAN ZUZHI GONGZUO YANJIU WENXUAN

(下册)

中共中央组织部研究室(政策法规局) 编

责任编辑:杜念峰 封面设计:张 冀

党建读物出版社出版发行

(北京市宣武区南横东街 6 号 邮编:100052 电话:010—58587676 / 7790)

保定市中华美凯印刷有限公司印刷

850 毫米×1168 毫米 32 开本 16.5 印张 406 千字

2010 年 9 月第 1 版 2010 年 9 月第 1 次印刷

印数:1—10000

ISBN 978-7-5099-0141-0 定价:75.00 元(上、下册)

(内部发行)

本社版图书如有印装错误可随时退换(电话:010—58587660)

目 录

七、加强县(市)委书记队伍建设问题研究

加强和改进县委书记队伍建设调研报告	
.....	中共河南省委组织部课题组(3)
加强县(市)委书记队伍建设问题研究	
.....	中共湖北省委组织部课题组(14)
加强县委书记队伍建设问题研究	
.....	宁夏回族自治区党委组织部课题组(26)
关于区县党委书记队伍建设的调研报告	
.....	中共重庆市委组织部课题组(38)
加强县(市、区)委书记队伍建设研究	
.....	中共青海省委组织部课题组(47)
关于进一步加强县委书记队伍建设问题研究报告	
.....	中共浙江省委组织部课题组(56)
加强县委书记队伍建设问题调研报告	
.....	新疆维吾尔自治区党委组织部课题组(65)
旗县(市、区)委书记队伍建设问题研究	
.....	内蒙古自治区党委组织部课题组(76)
加强县委书记队伍建设问题研究报告	
.....	中共贵州省委组织部课题组(82)
进一步加强区县党委书记队伍建设的调查与思考	
.....	中共西安市委组织部课题组(94)

加强县(市)委书记队伍建设问题研究

..... 中共青岛市委组织部课题组(103)

八、扩大党内基层民主问题研究

加强党内基层民主建设问题研究

..... 中共安徽省委组织部课题组(119)

扩大党内基层民主问题研究

..... 中共青岛市委组织部
中共胶州市委组织部 课题组(133)

扩大党内基层民主问题调研报告

..... 中共长春市委组织部课题组(145)

扩大党内基层民主问题研究报告

..... 中共河北省委组织部课题组(154)

实行党代表大会代表任期制工作调研报告

..... 新疆生产建设兵团党委组织部课题组(165)

九、加强村党组织书记队伍建设问题研究

村党组织书记队伍建设调研报告

..... 中共中央组织部组织局课题组(175)

适应城乡统筹发展 加强农村党支部书记队伍建设

..... 中共重庆市委组织部课题组(192)

加强村党支部书记队伍建设问题研究

..... 中共湖北省委组织部课题组(203)

村党组织书记队伍建设问题研究

..... 中共济南市委组织部课题组(215)

加强村党组织书记队伍建设问题调研报告

..... 中共厦门市委组织部课题组(227)

- 加强村党组织书记队伍建设问题研究
..... 西藏自治区党委组织部课题组(239)
- 加强村党支部书记队伍建设研究报告
..... 新疆维吾尔自治区党委组织部课题组(250)
- 关于村党组织书记队伍建设情况的调研报告
..... 中共广州市委组织部课题组(263)
- 加强村干部队伍建设调研报告
..... 中共宁波市委组织部课题组(274)

十、建立到村任职大学生工作 长效机制问题研究

- 大学生“村官”工作长效机制调研报告
..... 中共中央组织部组织局课题组(287)
- 选聘高校毕业生到村任职工作长效机制问题研究
报告
..... 中共江苏省委组织部课题组(301)
- 建立到村任职大学生工作长效机制问题研究
..... 中共山西省委组织部课题组(313)
- 建立选聘高校毕业生到村任职工作长效机制问题
研究
..... 中共杭州市委组织部课题组(323)
- 大学生村干部问题调研报告
..... 中共四川省委组织部课题组(334)
- 关于建立选聘高校毕业生到村任职工作长效机制问
题研究报告
..... 中共福建省委组织部课题组(342)

后 记 (519)

七、加强县(市)委书记队伍

建设问题研究

加强和改进县委书记队伍建设 调研报告

中共河南省委组织部课题组

河南省农业人口占全省人口的近 70%，县域经济总量占全省经济比重的 70% 以上，县一级的重要性尤为凸显。县委书记在县级班子中处于核心地位，起着关键作用，承担着发展一方经济，造福一方百姓，促进一方和谐的重要责任，加强县委书记队伍建设意义重大。

一、主要做法

1. 重选拔配备，让县委书记真正能干事。紧紧抓住选配环节这个关键，坚持好中选优，努力做到“三个注重”：一是注重政治品格。针对县委书记岗位特点，制定具体标准，注重选拔那些政治坚定、德才兼备，责任心和事业心强，勇于开拓创新、真抓实干，善于合作共事的优秀干部担任县委书记。二是注重实践历练。把善于处理实际问题、应对复杂局面作为县委书记人选的重要条件，注重选拔有基层一线工作经历、经过艰苦环境锻炼的干部担任县委书记。目前全省 158 名县委书记中具有县级领导履历的 151 人，占 96%；担任过县长的 146 人，占 92%；80 名有乡镇一线工作经历，占 51%，其中担任过乡镇党政正职的 58 人，占 36.7%。三是注重年富力强。目前全省县委书记，平均年龄 47.39 岁，其中 45 岁以

下 24 人,占 15%;45 岁至 50 岁 104 人,占 66%;50 岁以上 30 人,占 19%。

2. 重能力提升,帮助县委书记会干事。一是强化任职培训。对新任县委书记,由省辖市委进行任职培训。2006 年县级党委集中换届后,省委直接对 158 名县委书记进行了集中培训。二是坚持定期轮训。除按照中央组织部统一部署选调县委书记到中央党校、国家行政学院学习外,定期举办县委书记培训班,每年选调 10—20 名列入市厅级后备干部名单的县委书记到省委党校中青班学习。三是搞好专题培训。省委先后举办了县委书记建设社会主义新农村专题研讨班、党的十七大精神专题培训班、贯彻落实科学发展观专题研讨班、县域经济科学发展研修班、贯彻党的十七届四中全会专题培训班等,取得较好效果。四是注重挂职锻炼。每年选派 10—15 名县委书记到上海、广东、山东、江苏、浙江等沿海经济发达地区挂职锻炼,积极协调县委书记到国家部委挂职学习,促使其开阔视野、开阔思路,提高推动改革开放、不断开拓创新的能力。

3. 重作风锤炼,引导县委书记干实事。一是坚持以主题教育促作风转变。在全省党员干部中开展的“讲党性修养、树良好作风、促科学发展”暨学习弘扬焦裕禄精神活动中,把县委书记作为重点对象,组织全省 158 名县委书记到兰考重温焦裕禄事迹、缅怀焦裕禄功德、学习焦裕禄品质,开展了县委书记带头“走千乡访万村”活动,每人至少联系 5 个村,深入条件艰苦、矛盾集中、困难突出的地方,访贫问苦、解决问题、推动发展。二是坚持以完善制度促作风转变。健全调查研究制度,要求县委书记拿出足够的时间深入基层一线,亲自动手撰写调研报告。2006 年以来,县委书记在省委内部刊物上发表调研报告 110 多篇。健全联系点制度,要求县委书记广泛联系企业、乡村、农户,重点联系帮扶贫困落后村、困难较多企业和矛盾突出单位,发现问题,总结经验,指导工作。

健全接待日制度,每个县委书记每月拿出一天时间专门接待群众来访,面对面听取意见,了解群众意愿,疏导群众情绪,解决合法合理诉求。三是坚持以督促检查促作风转变。对上级的重大工作部署,派出督导组,深入各县明察暗访,督促县委书记真抓实干、抓好落实。注意了解县委书记在承担急难险重任务和解决相对复杂矛盾时的表现。近年来,省委先后对工作不落实、措施不到位的9名县委书记给予党纪政纪处分。

4. 重管理监督,促使县委书记干好事。一是加强年度考核。积极探索建立县(市、区)领导班子和领导干部综合考核评价指标体系,指导省辖市全面开展县委书记年度考核,省委组织部直接抓了22个县(市、区)的试点工作,其中洛阳市推行的目标、业绩、过错“三位一体”的绩效考核办法,新乡市采取的“双重考核”的方式,把本单位干部群众评价、县及市直党政正职互评、市级领导评价结合起来,推动了评价结果的科学化。二是建立县委常委会向全委会定期报告工作制度。指导县(市、区)健全常委会议事规则和决策程序,健全县委常委会向全委会定期报告工作并接受监督的制度。2009年初,结合县委书记年度考核,在县(市、区)普遍推行了干部选拔任用工作“一报告两评议”。三是建立巡视制度。把省委巡视组的巡视监督延伸到县,对巡视中发现的问题及时向省辖市委反馈,促其整改。四是建立谈心谈话制度。由省辖市党委主要负责同志每年至少同县委书记单独谈心谈话一次,实行“五问两听”,即问工作、问用人、问思想、问体会、问困难,听意见、听诉求。了解县委书记思想、工作和生活情况,及时帮助解决实际问题。五是规范县委书记用人行为。开展了规范县委书记用人行为试点,在县委书记离任前后对其任期内选人用人情况进行了检查。截至目前,已对6位离任的县委书记进行了检查,先后对发现的4起不符合选人用人规定的问题进行了纠正,对2名直接责任人进行了警示谈话,得到了广大干部群众的认可。

5. 重激励关怀,支持县委书记干成事。一是在树立典型中营造干事氛围。注重大力宣传一心为民、真抓实干的县委书记先进典型。结合学习弘扬焦裕禄精神,全省每两年评选 10 名学习焦裕禄精神的优秀县委书记。二是在保持稳定中创造干事条件。强化县委书记任期管理,规定无特殊情况届内一般不作调整。并且明确规定,在一个县担任党政正职 8 年以上或县委书记 5 年以上,实绩突出、表现优秀、群众公认的,经考察可提拔为副市厅级干部,并继续留在现职岗位工作。三是在重视使用中激发干事热情。把优秀县委书记作为省辖市党政领导班子和省直部门领导干部的重要来源。全省有 7 名县委书记兼任省辖市委常委;省辖市四大班子党员领导干部中,有 233 人担任过县委书记,占总数的 48.3%,其中党政班子 136 人,占 50%。

二、存在的问题

经过近年来的不断努力,我省县委书记队伍结构正在不断优化,素质不断提高,作风不断改进,领导科学发展能力不断增强。但与新形势新任务的要求相比,还存在着一些不相适应、不相符合的问题。

1. 选拔任用机制有待完善。一是人才储备亟待建立。各地虽然建立了县处级后备干部队伍,但多数没有进一步细致分类,没有建立专门的县委书记后备队伍,没有建立有针对性的县委书记后备人才培养、观察、锻炼制度。二是队伍结构需要优化。县委书记的年龄结构、知识结构、性别结构等不够合理,尤其存在熟悉宏观经济的较少、女干部较少的问题。三是选拔程序需要规范。县委书记的选拔虽然一般都经过了民主推荐、组织考察等程序,但究竟哪些人参与提名、如何提名、提名责任如何追究等,缺乏科学严谨的统一规范。四是选人渠道需要拓宽。县委书记的来

源目前主要是就地提拔,一部分是市直机关下派。从调研情况看,也可以适当选派省直单位有培养潜力的优秀年轻干部到县(市、区)任职。

2. 教育培训的针对性有待增强。一是培训方式亟须改进。目前专门针对县委书记的培训班次较少,一方面,培训频率不高,有的县委书记几年才能培训一次;另一方面,参加培训时又往往是中长期培训班,一次占用的时间又过多,存在学习与工作的矛盾。造成一部分县委书记想培训、盼培训又怕培训。二是培训内容亟须创新。培训内容与县域经济社会发展实际结合不紧密、与县委书记的成长需求衔接不到位,没有抓住县委书记最感兴趣的问题、最渴望了解的知识、最需要拓展的思维。

3. 考核评价体系有待健全。一是评价指标不够完善。一个县工作实绩的好坏,并不仅仅受县委书记工作好坏的影响,还受区位优势、产业结构、原有基础等多方面客观因素的制约。目前的县委书记考核评价体系对客观条件的分类设置上,在定量考核与定性分析的界定划分上,在明显成果与潜在政绩、客观条件与主观努力的评定方面还有待进一步探索完善。二是考核方法不够系统。过于依靠集中考核,对日常考核了解的重视程度不够,存在“不提拔不考核、不换届不考核、不到年终不考核”的情况。目前的考核方法,对民主测评往往看得比较重,但对民意调查、实地查看等环节重视不够。在绩效考核上,对实绩考核比较重视,对工作作风、个人修养、日常交往、家庭生活、社会形象方面还缺乏系统科学的评价办法,考核的全面性、准确性都有待提高。三是考核结果运用不够理想。考核结果与干部的选拔使用有时脱节,在一定程度上削弱了考核的权威性,容易造成考核流于形式。

4. 管理监督有待强化。上级党组织为了充分调动县委书记工作积极性,往往偏向于宏观上管理和监督,对其选人用人、重大事项决策等行为监督不够。同级党政班子成员为了“班子团结”,

不愿也不想违背县委书记意图,存在着县委书记定调、其他领导附和的不正常现象。而下级部门和领导同志由于其人事任免、财物审批权力掌握在县委书记手中,即使有问题想反映也不敢说出来得罪领导,导致县委书记权力监管有时出现真空。

5. 激励机制有待创新。一是正面宣传不足。对优秀县委书记的先进事迹宣传不够,对县委书记的负面“炒作”多,社会舆论对县委书记的理解、关爱、宽容不够。二是激励手段单一。除职务晋升外,对县委书记政治上、精神上、物质上的激励较少。三是关心关怀不够。上级党组织除过问县委书记的工作外,在思想、生活、健康、家庭等方面关心关怀不够,不能够及时帮助县委书记解决生活中的实际困难和问题。

三、对策与建议

(一)健全选拔任用机制

1. 创新选拔方式。进一步扩大民主,引入竞争机制。一是集体选。坚持民主集中制,充分发挥党委常委会、全委会的作用,积极探索差额提名、差额推荐、差额考察、差额上会、全委会票决等办法。二是交流选。坚持县委书记交流任职和回避任职制度,从有利于县域经济社会发展和干部成长进步出发,扩大交流范围,新任县委书记应尽可能在全省范围内交流。

2. 扩大选拔范围。要进一步统筹干部资源,做到“四个打破”,实现合理配置。一是打破行业限制。在坚持县委书记主要从公务员队伍中产生的同时,放宽视野,在高等院校、科研院所、大中型企业等人才密集的地方,选拔有科学决策水平、有现代管理本领、有基层工作经验的人才,充实到县委书记队伍。二是打破年龄限制。大胆推进干部年轻化,敢于起用新人,让优秀年轻干部早锻

炼、早成长、早成才。同时,对一些富有实际工作经验、有改革创新热情的同志,即使个别年龄偏大,也要从实际出发,继续留任以发挥作用。三是打破性别限制。在坚持标准条件的前提下,大胆起用政治强、素质高、经验丰富的女干部,改变女性县委书记偏少的现状。

3. 严格任职资格。在用人导向上坚持“五个把握”:一是把握正确的政治导向,即坚持德才兼备、以德为先标准,政治素质好,对党忠诚,有远大的理想和抱负,自觉贯彻落实科学发展观,坚决执行党的路线方针政策和重大决策部署。二是把握正确的能力导向,即实际工作经验丰富,能够科学决策、民主决策、依法决策,具有统揽全局能力和现代管理能力,能够应对复杂局面。三是把握正确的作风导向,即工作作风扎实,从实际出发,求真务实、真抓实干,解放思想、改革创新,民主作风好,坚持原则,团结同志,善于抓班子带队伍,调动和发挥方方面面的积极性。四是把握正确的纪律导向,即党性修养好,事业心、责任感强,严于律己,勤政廉洁。五是把握正确的价值导向,即宗旨意识强,坚持从人民群众的根本利益出发。在工作经历上坚持“四个注重”,即注重基层经历、多岗履历、副职阅历、后备资历。

(二)健全教育培训机制

1. 强化任职资格培训。着重帮助深化理论学习、加强理论修养,学习政策法规、掌握工作方法,明确岗位职责、提高履职能力。

2. 创新培训方式。一是强化专题培训。按照“缺什么、补什么”的原则,定期举办县委书记专题研究班,提高培训针对性。二是改进培训方式。坚持短训、多训,综合运用讲授式、研究式、案例式、模拟式、体验式等教育方法,提高培训质量。三是加强挂职锻炼。有计划地选派县委书记到中央机关、省直机关和经济发达地区挂职锻炼,学习上级机关的工作作风和领导方法,学习发达地区

的先进经验,提高处理复杂问题的能力。

3. 强化党性修养。加大党性教育力度,运用正反两方面的典型案例进行案例教育、警示教育,增强县委书记政治鉴别力和政治敏锐性,保持政治上的清醒和坚定。

(三)健全管理监督机制

1. 强化管理。一是规范工作制度。建立和完善县委书记对重要工作、重要情况、重大问题向上级党委报告制度。完善述职述廉制度,发现县委书记在述职述廉中隐瞒、回避重要问题,以及对存在的突出问题不认真改正的,对其进行诫勉谈话,情节严重的给予相应组织处理。坚持个人重大事项报告制度,县委书记要及时如实地向组织报告购车、购房、婚姻变化、出国出境、子女就学就业、配偶或子女经商办企业等重大事项。二是规范用权行为。要贯彻落实民主集中制原则,使县委书记的权力在法定程序、法定范围内运行。建立健全干部选拔任用工作全程纪实制度和全委会票决制度,规范其用人权;建立重大项目开支“会签”制度,规范其用钱权;探索实行决策咨询论证制度,凡属县域经济社会发展的重大事项、公共政策等重要事项,都要广泛征求意见,严格集体决策,避免决策失误。

2. 强化监督。一是突出监督重点。突出监督“重点事项”,即重要的干部任免、重要的建设项目安排、大额资金的使用等;突出监督“重点时间”,不仅监督工作岗位上的表现,还应把县委书记婚丧喜庆、职务升迁调动、逢年过节以及“生活圈”、“社交圈”、“亲属圈”等作为一个重要环节,予以监督。二是创新监督方式。从封闭式监督向开放式监督转变,由组织监督向执纪监督、司法监督、审计监督、舆论监督、群众监督拓展,形成立体式、全方位的监督网络,做到县委书记的工作开展到哪里,权力行使到哪里,活动延伸到哪里,监督工作就实施到哪里。三是整合监督力量。建立