

GANBU GONGZUO ZHONG
YUFANG FUBAI
WENTI YANJIU

干部工作中
预防腐败

问题研究

于学强 著



人民出版社

GANBU GONGZUO ZHONG
YUFANG FUBAI
WENTI YANJIU

干部工作中 预防腐败

问题研究

于学强 著



人民大学出版社

组稿编辑:张怀海
责任编辑:李椒元
装帧设计:文 冉
责任校对:刘越难

图书在版编目(CIP)数据

干部工作中预防腐败问题研究/于学强著. —北京:人民出版社,2010.7
ISBN 978-7-01-009035-1

I. ①干… II. ①于… III. ①中国共产党-廉政建设-研究 IV. ①D262.3
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 111819 号

干部工作中预防腐败问题研究

GANBU GONGZUO ZHONG YUFANG FUBAI WENTI YANJIU

于学强 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京新魏印刷厂印刷 新华书店经销

2010 年 7 月第 1 版 2010 年 7 月北京第 1 次印刷

开本:700 毫米×1000 毫米 1/16 印张:17.75

字数:268 千字 印数:0,001-3,000 册

ISBN 978-7-01-009035-1 定价:35.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

序

党的十七届四中全会总结党建经验时提到,将党的建设伟大工程与社会主义的伟大事业结合起来,在推进中国特色社会主义的进程中加强党的建设。因为我们党是社会主义中国的执政党,社会主义事业体现了党的执政绩效。推进社会主义事业的发展,关键是组建一支能够反映人民群众的根本利益、认识社会主义发展的基本规律、始终走在时代前列的干部队伍。对这样一支干部队伍的最基本的要求便是清正廉洁、执政为民、拒绝腐败。

然而,纵观中国共产党的历史,虽然我们党早在领导安源路矿工人大罢工期间就已经开展过全面的反腐败斗争,在建国以后甚至发动过“三反”、“五反”运动来揭批“大老虎”,但是,截至目前腐败的“出生率”仍然大于“死亡率”,腐败问题仍然是困扰我们党的最为重要的问题,也是民众反映最为突出的问题。《人民论坛》2009年底的一个调查足以说明反腐工作的重要性:根据“千人问卷”调查显示,82.3%的受访者认为中国未来10年的第一大挑战为“腐败问题突破民众承受底线”,55%的受访者认为未来10年的中国将是“各类矛盾集中爆发,执政党和民众将面临严峻考验”的时期。

面对“前腐后继”的社会现实,执政的中国共产党没有退路,必须深入开展反腐败斗争,以赢得民心,赢得尊重。目前,在干部工作领域开展反腐败斗争,是反腐倡廉的首要任务,也是当前必须做好的最为紧迫的政治任务。因为从历史上看,吏治腐败是最大的腐败,它往往对其他腐败起到推波助澜的作用。如何预防干部工作中的腐败问题,不仅是以往时代关注的重要课题,也是当今时代赋予我们的一项重要课题,而且这一课题解决的情况会直接影响到党建事业和社会主义事业。所以,研究干部工作中预防腐败问题是一件十分有意义的事情。

学强同志毕业于中共中央党校党建专业,一直对于干部制度有着浓厚的兴趣,并且在这个方面笔耕不辍。自去年聊城大学成立廉政研究中心以来,他又特意地将自己的研究领域向反腐倡廉方面延展,并试图将廉政建设新领域与他以往的研究嫁接起来。这本书无疑体现着他实现这种愿望的努力。作为廉政研究中心的主任,对他这种努力给予肯定与支持是必然的。所以,当学强同志提出要我写序时,虽然没有写序的经验,也缺乏理论研究的经历,但基于长期的党建实践工作以及对年轻人的关爱,我还是欣然答应了他的要求。

结合几十年的党建实践,我认为作为党建研究者,既应当有浓厚的问题意识,更应当有对社会的关爱情怀。从人类社会发展的历史上看,理论研究者如果没有问题意识,或者成为粉饰太平的御用文人,或者成为不合格的政策宣教者;相反,拥有问题意识的理论研究,便不是一种随波逐流、人云亦云的学术跟风,而是为了解决问题,带有鲜明的责任意识,正是这种问题意识和责任意识,才是深入进行科学研究激发学术冲动的源泉。没有社会关爱的研究,是玄虚的,抽象的,不切实际的,“经院哲学”式的,而理论的重要功能是指导实践。这种脱离现实的“形而上”的东西不仅没有联系现实,更不会用以指导现实。因为按照马克思主义的基本观点,理论应来自社会实践,生动的社会实践不仅是理论的来源、也是检验理论的唯一标准。这种不关爱社会的理论,又怎能经得起社会实践的检验呢?

我想作为一个青年学者敢于挑战这种实践性较强的学科,本身就很值得肯定,因为它所彰显的绝对不仅是一个人的认识水平和认识能力的问题,更是一个人的学术责任心和社会责任感。在物欲横流的市场社会中,在追求短平快的利益争夺战中,能保留一份高洁的社会情操和执著的学术进取心,无疑是弥足珍贵的,也是值得欣慰的事情。当然,作为党建学科中实践品格最为突出的干部队伍建设,对于一个虽然有十年工作经验,但更多是在书屋中度过的年轻人而言,充满的挑战是相当大的。

通读了全书,我也认识到了这种挑战以及学强同志为应对这种挑战而做的努力。在这部著作中,学强同志分八个方面阐释了他对于干部工作中预防腐败问题的认识,虽然每一章节中并未对预防腐败之策言之凿凿,但字里行间所包含的殷殷赤子情,所体现的拳拳报国心,却是一目了然的。在这八章中,

他主要交待了三个方面的内容:一是预防干部工作中的腐败问题必须关注干部选拔这一关键环节,通过改变干部选拔的旧思维,订立客观科学的选拔标准,并不断创新选拔工作机制,避免在这一环节出现腐败问题。二是预防干部工作中的腐败问题,必须造就高素养的干部队伍,通过加强官德建设,加强理想信念教育,以及不断学习来提升干部自身素养,培育自身廉洁的内在机制。三是预防干部工作中的腐败,必须发挥制度约束的作用,通过加大考管力度,防范在重点领域和重点部门出现腐败的问题,特别是“一把手”体制下的腐败问题。在各个章节中作者并没有按传统写法对问题做全方位的交待,而是抓住相关的关键点做了较为深入的分析。比如,在创新工作机制方面他提到了青岛“民考官”机制、干部选拔年轻化机制、破除干部选拔工作拘于一格的种种做法等等,紧密结合社会实践提出了自己独到的见解。

我想这些独到的见解不单纯是一种理论方面的拓展,更多的确实能指导干部工作实践,弥补实践中的种种不足。比如对于如何推广“民考官”,怎样扩大民众在考官中的参与度;如何推进干部选拔年轻化,如何借助现代科学技术来测定年龄;如何破除干部选拔拘于一格,推进干部选拔不拘一格,正确地给干部选拔工作“定格”与“破格”等等方面的见解,不单纯是理论的阐发,而且是对操作环节、操作技术、操作规程的设定,是可以在干部工作中应用的,其实践品格非常突出。当然,这种情况在其他各章节中都是存在的。

值得一提的是,在最后一章中学强同志还对新时期中国共产党反腐工作的经验做了提炼。这是他招标课题的部分内容,也是近期比较关注的兴趣点。实际上,干部工作中预防腐败问题与中国共产党反腐工作经验是密切联系的,前者是后者的一个工作环节,后者能从更为一般意义上为前者提供理论指导。在这部分内容中,学强同志特别提到了制度反腐的重要性,这不仅是当前法制化建设的必然要求,也是长期以来重人治轻法治教训的反思。这一块内容中提及到的廉政文化、信息公开、监督制约等方面是非常值得关注的,也是需要进一步挖掘研究的重要内容。

全书除了有一些较为精辟的见解之外,其编排也较为精当合理,前第八章各设置三个关键问题展开研究,既使人一目了然,也便于识读。最后一章从更为宽泛的视角探讨了新时期我们党反腐工作的四方面经验,对于干部工作中预防腐败问题也有重要的启示意义。

以上所述既是读后的思索,也是与学强同志交流的思想,是为序。

聊城大学党委副书记、
聊城大学廉政研究中心、
聊城市廉政研究基地主任

目 录

序	(1)
第一章 变革选拔思维 预防腐败	(1)
第一节 改变干部选拔中的旧思维	(1)
一、破除将干部选拔的民主化视为假命题的思维	(1)
二、破除将干部选拔与干部提拔等同起来的思维	(3)
三、破除将干部选拔与干部选举对立起来的思维	(5)
四、破除将民主集中制与集中制等同起来的思维	(6)
五、破除将选拔效率与选拔民主对立起来的思维	(8)
六、破除将中国特色与世界文明对立起来的思维	(9)
七、破除将选拔年轻化与青年化等同起来的思维	(11)
第二节 破除对民主集中制的异化	(13)
一、理论认识上对民主集中制的误读	(13)
二、实践工作中对民主集中制的异化	(17)
三、正确认识和有效落实民主集中制	(20)
第三节 认清选拔权力异化的原因	(23)
一、权力特性:催生选拔权力异化的内生因素	(24)
二、特定国情:加重选拔权力异化的历史因素	(26)
三、国民素养:推进选拔权力异化的关键因素	(28)
四、政治体制:助长选拔权力异化的现实因素	(29)
第二章 创新工作机制预防腐败	(33)
第一节 推广青岛“民考官”的经验	(33)
一、青岛“民考官”的主要特点	(33)

二、推广“民考官”经验的思考	(36)
第二节 推进干部选拔年轻化应构建科学机制	(41)
一、干部年轻化的考察认定机制	(42)
二、干部年轻化的激励约束机制	(45)
三、干部年轻化的考核评价机制	(48)
第三节 解决干部选拔拘于一格现象	(51)
一、干部选拔拘于一格的现象述评	(51)
二、干部选拔拘于一格的原因分析	(54)
三、干部选拔的“破格”与“定格”	(56)
第三章 确立选拔标准预防腐败	(60)
第一节 总结选拔标准的历史经验	(60)
一、干部选拔标准的历史回顾	(60)
二、干部选拔标准的现实反思	(64)
三、完善干部选拔标准的经验	(67)
第二节 选拔标准的评判问题与消解	(74)
一、干部选拔标准的评判问题	(75)
二、改进政绩评判制度的思考	(79)
第三节 完善干部选拔标准要三管齐下	(83)
一、改进思维是完善干部选拔标准的前提	(83)
二、健全制度是完善干部选拔标准的保障	(87)
三、创新机制是完善干部选拔标准的关键	(88)
第四章 加强官德建设预防腐败	(91)
第一节 加强官德建设的内容与要求	(91)
一、加强官德建设的必要性	(91)
二、加强官德建设的主要内容	(94)
三、加强官德建设的基本要求	(97)
第二节 官德建设要崇尚节欲而务实	(100)
一、党政干部要树立正确的欲望观	(100)
二、干部要避免异化的外圆内方	(105)
第三节 正确认识“两个绝不允许”	(110)

一、提出“两个绝不允许”的原因	(111)
二、违背“两个绝不允许”的危害	(114)
三、防治违背“两个绝不允许”的措施	(116)
第五章 加大考管力度预防腐败	(120)
第一节 建立考核干部的政绩评判制度	(120)
一、关于政绩评判的客体	(121)
二、关于政绩评判的主体	(123)
三、关于政绩评判的标准	(125)
四、关于政绩评判的办法	(128)
第二节 领导干部考评主体应当多元化	(130)
一、考评主体的现状及突出问题	(130)
二、形成考评主体单一化的原因	(132)
三、推进考评主体多元化的策略	(135)
第三节 强化对“一把手”的监管力度	(137)
一、“一把手”腐败的负面影响	(138)
二、“一把手”腐败的原因分析	(140)
三、加大监管“一把手”的力度	(144)
第六章 加强理论教育预防腐败	(148)
第一节 把握“三个代表”的科学内涵	(148)
一、从理论上讲,“三个代表”贵在体现时代 特征	(148)
二、从实践上讲,“三个代表”贵在践行	(152)
第二节 正确地认识马克思主义的真谛	(155)
一、马克思主义的理论定位:不是教条主义 而是基本方法	(156)
二、马克思主义的实践作用:不是一无是处 而是无所不在	(158)
三、马克思主义的内在发展:不是盲目排外 而是兼收并蓄	(161)
四、马克思主义的外在表象:不是千篇一律	

而是各具特色	(163)
第三节 科学解读执政为民的认知条件	(165)
一、必须对“民”做出科学的理论注解和实践说明	(166)
二、必须对与“为民”相关的关系做出正确的切割	(168)
三、必须对“为民”的具体利益做出恰当的界定	(170)
四、必须对是否为民的评判问题做出明确的解释	(173)
第七章 推进专项治理预防腐败	(177)
第一节 基层挂职锻炼应务求实效	(177)
一、基层挂职的指导思想:锻炼干部	(178)
二、基层挂职的基本原则:对口挂职	(181)
三、基层挂职的难点工作:严防腐败	(183)
第二节 防治干部的公款吃喝腐败	(186)
一、公款吃喝腐败的现实情况	(186)
二、公款吃喝腐败的原因分析	(188)
三、公款吃喝腐败的负面影响	(191)
四、公款吃喝腐败的治理措施	(193)
第三节 完善培训机制以防止腐败	(195)
一、领导干部培训工作中存在的腐败问题	(196)
二、完善干部培训机制提升培训工作实效	(199)
第八章 提升干部素养预防腐败	(206)
第一节 执政为民为提升素养的归宿	(206)
一、执政为民是时代的召唤	(207)
二、执政为民是现实的挑战	(209)
三、执政为民是发展的目标	(211)
第二节 提高干部素养的策略选择	(214)
一、理论学习:提高领导干部素养的前提	(214)

二、实践锻炼:提高领导干部素养的关键	(217)
三、制度建设:提高领导干部素养的保障	(219)
第三节 党员领导干部须善于学习	(222)
一、形势发展要求党员干部善于学习	(222)
二、党员干部学习的主要内容	(225)
三、党员干部学习的基本方法	(229)
第九章 新时期我党反腐工作的基本经验	(233)
第一节 越是改革开放越要加强反腐工作	(233)
一、改革开放没有消除腐败	(233)
二、坚持改革开放不能动摇	(236)
三、在推进改革开放中加强反腐工作	(238)
第二节 反腐工作必须围绕经济建设展开	(241)
一、经济建设是当前我国的核心工作	(241)
二、经济建设与反腐工作的关联性	(244)
三、围绕经济建设推进反腐败的策略	(247)
第三节 反腐败必须立足党的建设加强	(250)
一、执政为民必须抓好党风和反腐工作	(250)
二、保持党的先进性与反腐工作联动互促	(251)
三、抓住反腐工作关键环节推进党的建设	(253)
第四节 反腐败必须着手制度建设推进	(256)
一、廉政文化:制度反腐的基础	(256)
二、信息公开:制度反腐的前提	(258)
三、权力监督:制度反腐的关键	(260)
四、体制创新:制度反腐的保障	(262)
主要参考文献	(266)
后记	(271)

第一章 变革选拔思维 预防腐败

干部工作的核心是不断推进干部选拔民主化进程。但无论在思想理论层面还是在实践做法层面,对于干部选拔民主化问题都存在着一些误区。思想是行为的先导,改变干部选拔中存在的思维是推进干部选拔工作的前提。当然,推进干部选拔工作,既要改变思想,也要改变做法,特别要正确认识干部选拔权力异化的原因,以便在认识与实践方面作好预防腐败的工作。

第一节 改变干部选拔中的旧思维

干部选拔工作最为陈旧、最为顽固的思想就是“一把手”说了算式的专制思想。这种思想根深蒂固,是导致干部选拔工作中腐败问题的认识根源,已经严重影响到我们干部选拔工作的合法性和公信力。改变干部选拔中的旧思维,必须解放思想,破除这种专断作风,推进干部选拔民主化进程。“解放思想,就是使思想和实际相符合,使主观和客观相符合,就是实事求是。”^①只要存在着旧框框、旧限制的规定,只要存在着旧思维、旧体制的约束,就有解放思想的必要。今天,预防或铲除干部选拔工作中的腐败现象,必须推进干部选拔民主化,破除在干部选拔方面存在的旧思维。

一、破除将干部选拔的民主化视为假命题的思维

对于干部选拔有无民主化的问题,学术界有两种截然相反的观点。大部分学者认为,民主化是干部选拔制度的核心。但是,也有部分学者强调选拔型社会是由计划和命令调控,按照国家意志由上至下组织起来的以官僚为主导

^① 《邓小平文选》第2卷,人民出版社1994年版,第364页。

的社会,应随民主化与市场化而退出历史舞台。他们认为,中国早已跨过了长达两千多年的封建王朝而迈入了社会主义时期,新社会制度要求选举型社会而不是选拔型社会,如刘军宁、徐寅哲就持这种主张。实际上,无论哪一种干部产生办法,都有走群众路线,发挥群众在选拔干部中的作用的问题。民主化就是追求民主的过程,干部选拔民主化就是以民主为价值导向,扩大群众在干部选拔中的作用问题。尽管这种干部产生方式不同于选举,没有比选举更能鲜明地体现选民的意志,但不能因认可这一点而否认民众参与对于推进选拔进程,增加选拔中的民主基因的重大作用,更不能将选拔型社会与官僚主导型社会看做一个概念而否认民主化问题。否则,不承认选拔中的民主化,就更不会在实践中推进选拔民主化,自然会造成干部工作中的腐败。正确认识干部选拔民主化,必须将其作为一个真命题,应做到以下几点:

(一)不能因存在选拔非民主化的传统上而否认选拔民主化的趋势

干部选拔是个不断探索和推进民主化的过程,传统干部选拔方面存在着问题也是探索中难以回避的问题,总体上看也是不断推进干部选拔民主化进程中出现的问题。由于我们党不是原生态政党,是在从事革命斗争过程中成长起来,由体制外政党发展成体制内执政党的政党。所以,在干部选拔方面习惯性的指定思维和任命思维还是广泛存在,并且有着比较深远的影响。但是,从我们党的自身性质上看,我们党是工人阶级的先锋队,同时也是中华民族和中国人民的先锋队,党的干部必然要合乎民意,尊重最广大人民的选择。所以,在干部选拔中推进民众参与是我们党的历史使命。同时,我们的国家是人民民主专政的社会主义国家,从国家性质上看,国家干部也必然对国民负责,也应接受国民授权。如果仅因为看到历史上我们干部选拔的主体较单一,范围较狭窄,或者仅因为没有找到改善历史状况的路径就否认选拔理应民主化,实际上就犯了一叶障目,不见森林的错误。这种错误不仅与民主化的潮流不相适应,而且是产生吏治腐败的重要原因。

(二)不能因历史上没落实好选拔民主化就认为现实中选拔民主化行不通

干部选拔涉及选拔主体、选拔客体、选拔方式和选拔程序等方面的内容。从历史发展进程上看,我们党在干部选拔方面最为突出的问题是“少数人选人,在少数人中选人”。放在历史发展的进程中考虑这种现实,除了要看到其

弊病以外,也应承认其历史的合理因素。因为战争的现实和革命的场景不允许更多的讨论,更多的会议决定,而应更关注决断的迅速和时效问题。当然,这种强调效率而忽视民主的现象与当今时代的民主精神相背离。推进选拔民主化就是要针对问题,结合时代精神。扩大选拔工作中的民主,一方面改变少数人选拔的历史,严格厉行选拔中的民主集中制,充分发挥委员会的作用;另一方面改变在少数人中选拔的情况,扩大选拔的视野,凸显选拔的择优性。现在,很多地方都从公开选拔、竞争上岗、“两票制”等方面作了尝试,有效地避免了干部工作中的腐败问题。这不仅在实践上说明存在干部选拔民主化问题,而且也确实能推进干部选拔民主化,有利于加强选拔主体之间的相互制衡,有效遏制腐败和提升党的执政合法性。

(三)不能将选拔民主化作为一个终极目标而应视其为一个过程

民主化是以民主为价值追求,并不断地在实践中采取有效举措实现这一价值追求的过程,民主的价值本身也有时代规定性。民主化是个与时俱进的过程,它包括由非民主到民主性质的改变与民主增量不断增大两个阶段;干部选拔民主化也会经历这样两个大的阶段:一是改变过去非民主的做法,在价值取向与实践做法上由专制性选拔转变为民主化选拔,尤其是改变“个人说了算”的情况。共产党执政地位的确立和社会主义国家制度的建立,从根本上否认了专制条件下专制式的选拔方式,为实现民主选拔创设了制度条件。二是改变过去民主化程度比较肤浅的做法,将干部民主化的程度不断推向深入,特别是改变“少数人选人,在少数人中选人”的现象。随着我国民主化进程的推进,选拔中不仅尊重了全委会诸个体的权力,而且不断完善和落实干部选拔中的群众“四权”,使得干部选拔民主化日益向着纵深处发展。可见,推进干部选拔民主化的进程,就是用民主手段来落实民主价值的过程,就是不断凸显党员群众权利主体地位并以之遏制个人专断,避免吏治腐败的过程。

二、破除将干部选拔与干部提拔等同起来的思维

无论是理论界还是现实中,很多人在使用选拔与提拔方面没有选择性,将选拔与提拔等同起来。从理论上讲,这是概念不清晰,会影响到理论本身的发展;从实践上看,由于混淆概念,也会导致实践中的操作不当,给干部队伍建设带来损失。不从理论和实践着手来解决好选拔与提拔问题,也容易产生基于

混淆二者内涵产生的腐败行为。

（一）选拔应包括“选”与“拔”两个环节

在实践中,这两个环节有着不同的政治意蕴,分别体现着科学、民主与效率、责任的诉求:首先,“选”是一个动脑筋的过程,无论参与选的人多还是人少,它都要求从多中择一,意味着“取”与“舍”的艰难抉择;这个环节是以科学为价值取向,以民主为技术手段的。其次,“拔”是一个拍板过程,本着谁决定谁负责的精神,拍板者既要追求效率还要考虑责任。相对而言,提拔则只有一个环节,就是直接决定和任命干部。提拔的过程中体现了高效率的追求,但是由于没有对民主方面的规定,也使高效率追求中内含失败的高风险,内含承担这种高风险的责任问题。特别是对于一些目无法纪、我行我素的领导干部而言,将选拔视为提拔很多情况下成为他们腐败的障眼法,通过这种等同将发生在自身上的腐败归结到体制方面。

（二）选拔与提拔的适用范围不一样

一般而言,前者适用于代表大会或委员会制内部,后者适用于首长负责制内部。放在世界范围内看,西方实行文官制度的国家也将官员分为选举类与非选举类,或者政务类与业务类等类别。不同类型的官员所承担的责任不同,所产生的方式也不同:比如政务类官员特别是主要官员,主要承担政策制定的任务,属于政治性、阶级性较突出的,一般都是通过选举产生;业务类官员是执行类的,技术类的,一般由考试产生,保持稳定,不随政党共进退。放在我国历史上看,我们也曾经搞过科举取士,现在也在推行公务员制度。借鉴古今中外的经验,笔者认为可以将现行官员分为政治类,业务类及介于二者之间三种情况,三类官员对应采用选举、选拔与提拔的方式产生。就选举、选拔与提拔三种方式而言,前者更适宜民主化的潮流,有更强的适用性,甚至前者可以适用于后者,但后者不适宜前者。如果以后种方式替代前种方式,就会使干部工作中的监管力度降低,为吏治腐败的出现提供条件。

（三）重视选拔中的“选”是推进选拔民主化的思想条件

提拔受制于个别提拔者素养,选拔受制于选拔集体中是否有广泛的民主。因为选拔可以拆解为“选”与“拔”两个方面,“选”是“拔”的一个必备环节和重要基础。只有尊重“选”的功能,才能说明干部选拔民主化是个真命题,并在实践中推进干部选拔的民主化。因此,推进干部选拔的民主化,在思想层面

首先要做的工作是珍视“选”的环节,在“选”这个环节上扩大视野,加大力度。只有彻底改变以往重“拔”轻“选”、实“拔”形“选”、为“拔”置“选”、只“拔”不“选”的思想,才能在实践中改变“在少数人中选人,选少数人”的现实,才能避免因这种现实的出现导致民众的质疑与不满,才会真正在推进干部选拔民主化方面取得实质性地进步和突破。

三、破除将干部选拔与干部选举对立起来的思维

选拔与选举不是一个概念,这种认识是一致的。但是,人们对选拔与选举的关系如何却见解不一。有人从干部选拔古亦有之,而且深深地烙上封建烙印出发,认为现代市场与民主的呼声已经使选拔没有存在的余地,选举政治与选拔政治是根本不容的。也有人认为,虽然由选拔政治走向选举政治是历史必然,但渐进政治改革要求政治转型有一个相当长的过渡阶段,转型过渡应建立在稳定基础上,而选拔民主化的探索既有利于社会稳定,也有利于培育向选举政治过渡的势能与潜力。我同意后一种观点,反对将选拔与选举对立起来的思维和做法。

(一) 选拔与选举的内涵不一样

选拔有“选”与“拔”两个环节,里面有责任与民主的诉求,但最终意义是自上而下的,它追求的民主是确保自上而下这个前提,某种意义是走群众路线,发扬民主作风问题。选举最终意义是自下而上的,它是以民主为出发点,追求的是民众权利的保障问题。正是基于此,选举比选拔更为基础。如上所述,选拔适用于委员会制,适用于委员会内部的决策;但选举则适用于委员会本身的形成、委员会中委员的产生,这是较选拔更为靠前的一个环节。所以,选举的推进关系到选拔的发展,推进选拔民主化一定要奠基在完善选举理论与制度方面。由于干部制度的系统性,又不能仅以选举制度未作改变而停滞在选拔方面的改革进程,否则,即使选举制度得到了很大的改革,还是会因选拔制度没有跟进而出现问题。

(二) 选拔与选举的适用方式不一样

选拔是自上而下的,是委员会指导或参与下完成的,选拔的方式有公开选拔、两推一选、两票制、竞争上岗等。这些方式既体现了民主化不断推进和发展的进程,也体现了组织选拔的委员会的权威;既有利于民主的推进,也有利