

干部选任制度改革的 调研与思考

——兼对广东个案的分析

杨丹娜/著



中共中央党校出版社
The Central Party School Publishing House

国家哲学社会科学研究“十五”年度课题

干部选任制度改革的调研与思考

——兼对广东个案的分析

杨丹娜 著

 中共中央党校出版社
The Central Party School Publishing House

图书在版编目 (CIP) 数据

干部选任制度改革的调研与思考——兼对广东个案的分析/杨丹娜著. —北京: 中共中央党校出版社, 2008. 4
ISBN 978-7-5035-3921-3

I. 干… II. 杨… III. 干部制度-体制改革-研究-广东省 IV. D630.3 D676.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 045913 号

中共中央党校出版社出版发行

社址: 北京市海淀区大有庄 100 号

电话: (010) 62805800 (办公室) (010) 62805818 (发行部)

邮编: 100091 网址: www.dxcbs.net

新华书店经销

北京四季青印刷厂印刷 河北省三河丰华装订厂装订

2008 年 4 月第 1 版 2008 年 4 月第 1 次印刷

开本: 880 毫米×1230 毫米 A5 印张: 10.375

字数: 270 千字

定价: 22.00 元

责任编辑	楚双志
版式设计	李 灵
责任校对	马 晶
责任印制	张志军

序

观察任何一个问题，最重要的是要有宏观的眼光，战略思维，将其纳入全局来思考。干部问题不是一个孤立的问题，不能就事论事，它是中国特色社会主义事业全局中的一个极其重要的问题。从中国特色社会主义和国际共产主义运动的历史经验来看，关系社会主义全局的重大问题主要有四个。

一是坚持党的领导。社会主义和共产党是不可分割的，没有党的领导，就不可能建立、巩固和发展社会主义。共产党的领导，体现了无产阶级的政治统治。坚持党的领导，这是社会主义的命根子，在任何时候任何条件下都不能动摇。不过，我们过去在认识上有一个误区，即认为天下是共产党打的，打天下者必坐天下，共产党执掌政权是一劳永逸的。上世纪末，世界上一些大党、老党相继失去政权，特别是在苏东剧变中，共产党在“一夜之间”丧失执政地位，说明这种认识是肤浅的和错误的。20 世纪的社会主义运动表明，共产党执政以后在一个时期能够掌好权的还有一些，但长期掌好权的并不多。掌好权，特别是长期掌好权比夺取政权更不容易，甚至更加艰难。总起来说，共产党执政以后最重要的课题就是能否执好政。执好了，就能巩固政权，把社会主义事业不断向前推进；执不好，政权就将易手，得而复失，断送社会主义的前程。就前苏联来说，所以发生剧变和解体，最主要的原因是，苏共很长一个时期虽然坚持了党的领导，但并未执好政，后来在国内外敌对势力的压力下，实行政治多元化，放弃了党的领导，这是最致命的一招。我们党所以能够长期执政，是因为重视党的各级领导班子建

设，尤其是党中央有一个好的领导核心；始终坚持马克思主义在意识形态领域的指导地位，把马克思主义基本原理同中国的具体实践相结合，不断实现马克思主义的中国化；努力探索制定一条正确的党的基本路线；在坚持党的领导的同时不断地改善党的领导，不断地改善党的领导制度和领导体制；坚持执政为民，党的干部必须牢记全心全意为人民服务的宗旨，保持党同人民群众的血肉联系，不断巩固党的阶级基础和扩大党的群众基础。

二是坚持马克思主义的指导。历史上任何一个统治阶级都是以代表统治阶级利益的思想理论治理国家的。北宋大臣赵普曾说，我平生所托在《论语》书中，过去以半部《论语》定天下，今后以另半部治天下。这就是后人所说的“半部《论语》治天下”。今天我们的《论语》是什么？就是马克思主义。我们所以要坚持用马克思主义治党治国，是因为马克思主义是无产阶级的意识形态和科学世界观。我们党从建党那一天开始，就把马克思主义写在自己的旗帜上。但是，怎样用马克思主义指导实践，我们党有过一段探索过程。在我们党的初创和幼年时期，曾经发生过盲目照搬书本照搬外国经验的教条主义错误倾向，使中国革命遭致重大挫折。毛泽东在反对党内教条主义的斗争中，创造性地提出了把马克思主义普遍真理与中国革命的具体实践相结合的原则，这是他对我们党和国际共产主义运动的独创性的贡献。我们党在80多年的奋斗历程中，坚持把马克思主义的基本原理同中国的具体实践相结合，致力于马克思主义的中国化，与时俱进地形成了毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想并确立为指导思想，用中国化的马克思主义指导实践，使我们党在革命、建设和改革的各个发展阶段取得一个又一个胜利。苏共在这个问题上的失误，是长期思想僵化，教条主义盛行，后来受到各种政治势力和社会思潮的影响，用民主社会主义代替马克思主义，放弃了马克思主义在意识形态领域的指导地位，让西方自由主义思潮占领这块重要阵地，最终导致亡党亡国，

教训是惨重的。我们今天所以特别强调坚持马克思主义在意识形态领域的指导地位，是因为在实行市场经济和改革开放以后，在意识形态领域里，各种文化、思潮、理论应有尽有，文化已是多元的。但是，指导思想不能多元，只能一元化。今天，在我国哲学社会科学的一些学科中已渗透了一些非马克思主义观点。以胡锦涛为总书记的党中央，在实施马克思主义理论研究和建设工程中，准备用十年左右时间，编写 150 多种教材，其目的就是要在新编教材中充分体现马克思主义中国化的理论成果，排除教材和学科中的非马克思主义观点，否则坚持马克思主义在意识形态领域的指导地位就是一句空话。

三是制定和执行正确的基本路线。毛泽东指出：“路线决定一切。”这里说的路线是党的基本路线。基本路线（即总路线）是指党在一个阶段全局性的根本指导方针，它是关系全局、指导全局、决定全局的。依据唯物辩证法关于主要矛盾的思想，从分析社会主要矛盾出发，确定一个历史阶段全局性的根本指导方针，这就是我们党在国际共产主义运动中的一个创造。基本路线对了，我们的事业就发展和胜利；基本路线错了，我们的事业就将遭致挫折和失败。我们党经过长期探索，在十一届三中全会以后逐步形成了“一个中心、两个基本点”的党在社会主义初级阶段的基本路线。其主要内容是：（1）坚持以经济建设为中心，集中力量发展生产力，促进社会全面进步，实现社会主义现代化；（2）坚持以经济体制为中心的全面改革，使社会主义本来具有的生机和活力能够发挥出来，充分发挥社会主义的优越性；（3）实行对外开放，大胆吸收人类文明的一切成果，拿来为我所用，发展自己；（4）坚持四项基本原则，即坚持社会主义制度，以保证现代化建设和改革开放的社会主义方向。这是一条坚持以经济建设为中心的基本路线，坚持四项基本原则的基本路线，坚持改革开放的基本路线。实践证明，过去 20 多年我国取得的举世瞩目的历史性成就，靠的是它；今后要取

得更大的成就，还得靠它。邓小平语重心长地指出：“基本路线要管一百年，动摇不得。”胡锦涛说：“邓小平同志留给我们最宝贵的财富，就是他创立的邓小平理论和在这个理论指导下制定的党在初级阶段的基本路线。”苏共未能坚持唯物主义的思想路线，很长一段时间的路径政策是脱离实际、超越阶段的，带有理想主义、浪漫主义色彩，始终没有提出和形成一个实事求是、总揽全局、带动全局的总的指导方针，从而极大地影响了执政成效，这是一个很大的教训。

四是要建设一支好的干部队伍。毛泽东指出：“政治路线确定之后，干部就是决定因素。”坚持用马克思主义指导实践，贯彻执行党在社会主义初级阶段的基本路线，需要有一支德才兼备，既有坚定的共产主义信念又有强烈的改革意识，通晓党的理论、路线，具有现代化知识的干部队伍。为了造就这样的干部队伍，我们党十分重视干部的理论学习，坚持干部学习马克思主义理论，特别是马克思主义中国化的理论成果，武装头脑。学习中要贯彻理论联系实际的原则，一方面联系本部门、本单位的实际，改造客观世界；另一方面联系个人的思想实际，改造主观世界，树立正确的世界观、人生观、价值观。我们党还很重视岗位培训，在培训中学习有关的专门知识。此外，我们党还十分重视在实践中锻炼，在市场经济和改革开放的大风大浪中锤炼干部队伍。进入新世纪、新阶段，在新形式和新任务面前，我们党又着力进行先进性建设和加强执政能力建设。苏共也重视干部教育，问题主要出在干部制度上。他们以“人治”为基础，所有干部都由上一级组织任命，群众无选择干部的权力。这就造成各级领导干部只是对上负责，唯上是从，而对群众的要求和疾苦漠不关心，久而久之，他们的人生观、价值观发生变化、理想信念动摇，从昨日“理想主义”的革命者蜕变为今日“物质主义”、“实用主义”的技术官僚。接受这个教训，也总结自己的历史经验，我们党从上个世纪90年代就开始探索公开选拔干

部，并把干部选任制度的改革作为我国干部人事制度改革的核心。干部选任问题，归根结底是怎样选人和用人的问题。广东省从上个世纪90年代末根据中央和省委的统一部署，从广东的实际出发，在干部选任制度改革工作中进行大胆实践和创新，在这方面走在全国的前面，提供了许多行之有效的好经验、好办法。《干部选任制度改革的调研与思考——兼对广东个案的分析》一书，是广东省委党校杨丹娜教授主持的国家哲学社会科学研究“十五”年度课题的成果之一。这是杨丹娜教授和课题组成员不辞辛苦，对广东干部选任制度改革实践进行跟踪调研后的理论概括和经验总结，它包括“实践探索篇”、“经验总结篇”、“理论思考篇”、“制度建设篇”、“培训教育篇”五个方面的内容。作者希望通过这五个相对独立而又紧密联系的篇章，力求使人们对广东深化干部选任制度改革有一个完整的认识，对广东探索如何从源头上遏制腐败的实践有更进一步了解，对干部选任制度的改革为什么能够从源头上有效遏制腐败获得新的理性认识。同时，作者还对干部选任制度改革过程中普遍存在的、有待深入探讨的问题，进行较详细的剖析和制度创新的思考。它既是调研报告，又是理论著作，较好地把理论和实际紧密地结合起来。尽管该书还存在不足，但该书是总结我们探索改革和完善干部人事制度建设的最新尝试和较新的成果，这比某些脱离实际的理论著作，习惯地说一些假话大话套话空话要好。

赵 曜

2007年12月30日

前 言

干部选任制度的改革，一直是我国干部人事制度改革的核心问题。改革开放以来，各级党委及其组织部门为此从各个方面作了不少努力，积极进行尝试和实践，在坚持“党管干部”原则下探索适应我国新时期现代化建设要求的干部选拔任用制度的创新。

干部选任问题，归根到底是怎样选人和用人的问题。早在改革开放初期，邓小平在《党和国家领导制度的改革》一文中就明确指出：“为了适应社会主义现代化建设的需要，为了适应党和国家政治生活民主化的需要，为了兴利除弊，党和国家的领导制度以及其他制度，需要改革的很多。”^①而干部选任制度的改革，则是首当其冲的大问题，即怎样选人、选什么人、通过什么机制用人的问题。无数正反经验都证明，人的因素、干部问题，关系到我们社会主义事业的成败。如何改变长期以来存在于我们政治体制内的选用人的方面的神秘化，解决和克服少数人说了算、用人唯亲、裙带关系、买官卖官、人身依附等人事腐败问题及种种弊端，是干部人事制度改革的焦点。1992年我国经济体制改革的目标确立为建立社会主义市场经济体制后，经济体制改革的日益深入，客观上再次要求我们加快政治体制改革，尤其是转变高度集权的领导制度、领导方式。同时，由于这一改革的相对滞后，使高度集权的领导制度的弊端日益暴露，其中，选用人机制中的权力过于集中导致的腐败问题尤为突出，使之再一次成为改革的焦点和人民群众关注的热点。

① 《邓小平文选》第2卷，人民出版社1994年版，第322页。

在全面改革的这一背景下，干部选任制度改革成为政治体制改革的突破口，必须突破这一制度难关，遏制持续不断、于今尤烈的人事腐败，建立完善、科学的干部选任新制度，已成为刻不容缓的头等大事之一。

为此，广东在上世纪末本世纪初根据中央和省委的统一部署，从广东的实际出发，在干部选任制度改革工作中进行了大胆实践和创新，本书作者较早关注这一改革，同时，参加了全国党校系统先后两轮（1999—2000年；2001—2002年）的“新形势下党建调研”工作。把广东干部选任制度改革纳入了全国党校系统的党建调研课题中。在总结广东干部选任制度改革初期成果的基础上，申报了国家课题、中央党校校课题并分别得到了学科评议组的支持，获得立项。国家课题立项后，为了全面掌握第一手资料，保证质量地完成课题，本书作者直接参与了广东干部选任制度改革伟大的实践过程，并进行跟踪调研及对实践经验进行理论论证和概括总结，前后历经三年多的时间，完成了课题。本书是在课题的最终成果——《从源头遏制腐败的治本措施——对广东干部选任制度改革的调研与思考》的基础上撰写的，力求使人们对广东深化干部选任制度改革有一个完整的认识，对他们探索如何从源头上遏制腐败的实践有更进一步的了解，对干部选任制度的改革为什么能够从源头上有效遏制腐败获得新的理性认识。同时，本书针对改革干部选任制度过程中存在的有待深入探讨的问题，也作了较详细的剖析和制度创新的思考，为今后广东深化干部人事制度改革，特别是干部选任的制度创新打下一个良好的基础，是人事制度建设的最新尝试和较新的成果，对整个干部人事制度改革和建设，对全党正在进行的反腐败斗争和不断深化的政治体制改革，都有推动和促进作用。

《干部选任制度改革的调研与思考——兼对广东个案的分析》包括“实践探索篇”、“经验总结篇”、“理论思考篇”、“制度建设篇”、“培训教育篇”五个方面的内容。

“实践探索篇”对广东干部选任制度改革的历史做了宏观综合回顾，把整个改革实践过程归纳为三个明显层层递进的发展阶段：

首先，为了冲破旧的、明显不合时宜的组织人事制度、组织制度，大力培养、发现和破格使用优秀人才，坚决同一些压制人才、摧残人才现象作斗争。广东在改革开放先行一步的同时，为了适应社会主义现代化建设的需要和适应党和国家政治生活民主化的需要，进一步密切党群关系，加快干部制度改革步伐，特别在党的十四大之后，广东各级党委在中央及省委统一部署下，对不利于人才选拔使用的传统的干部选用制度进行了改革。从试点阶段改革的实践看，这一阶段主要在创造一个公平、公正、公开和竞争、择优用人环境，形成能上能下、充满生机和活力的干部管理机制上下功夫，开展了积极的探索和尝试，取得了初步成果。主要做法包括：建立民主选人机制，建立公开、公平、公正和竞争、择优选人的任用机制；探索干部能上能下、对不胜任干部、平庸干部设立规定程序调整淘汰机制等等。

接着，1997年之后，广东干部选任制度改革进入全面推进的新阶段。主要标志是全面推广竞争上岗和积极推广领导干部公开选拔两项制度创新。广州白云区、深圳龙岗区首开先河，然后是省直机关进行竞争上岗试点和省直与各市进行领导干部的公开选拔。范围从党政机关扩大到企业单位和高等院校，职级从中层延伸到厅局级。同时，结合机构改革，推广干部选拔新形式，然后在全面总结经验上推进两项改革，使干部选任制度改革制度化，建立竞争上岗和公开选拔领导干部的制度规范，规定领导干部选拔程序等。

最后，广东干部选任制度改革实践向纵深发展。自2001年后，实行公选面试培训和考察创新，开展一系列面试实践形式。采用现代管理手段，对面试对象根据测评目的的需要，在适宜场景下，考官以问、听、察等手段，运用多媒体与考生进行全面交流，综合评判考生相关素质，作为一种直观测评方法，得到全面推广，效果

明显，打破了过去考核选拔干部的神秘化、形式化、主观化的弊端，扩大了民主考评的力度和范围，各方面都表示满意，满意度达90%以上。

在干部选任制度改革实践向纵深发展阶段，广东还进行了全省联合公选的探索，并取得成功，还进行了较大范围的全省副厅级后备干部的公推实践，树立了正气和扩大了改革的影响。

“经验总结篇”对广东干部选任制度改革的探讨，主要集中在干部选任制度创新形式和如何加强对选任权力监督、制约这个环节上。为了有利于从选人用人权力源头上遏制腐败，广东在干部选任制度改革实践中，有针对性地解决了三大问题，并进行了积极的探索和实践，有比较成功的经验可供借鉴。

一是推进干部能上能下，并进行了积极的制度改革和改革。在“上”方面，即依靠建立好的制度和工作机制，使优秀人才能够及时地被发现和选拔到合适岗位；在“下”方面，即建立相应的制度和工作考核机制，使不胜任现职的领导干部，能够依正常渠道，按程序被调整或被淘汰。除了建立“上”和“下”的制度机制外，还建立“让”的制度机制，即建立适度良性竞争机制，使年富力强、业绩优秀者代替相形见绌者。这三方面问题的焦点是让优秀才能适时地被选拔任用，脱颖而出，形成一个生机勃勃、积极向上、不断进取的人才环境。显而易见，这包括对旧制度的改革和新制度的建设，有破有立。为此，必须建立科学的、客观的衡量干部政绩的考核考察制度，要有全面、长期、客观科学的评价体系，防止唯GDP论，要有在全面推行聘用制基础上的配套措施，即入口和出口制度，使之进出顺畅，更要有一整套能上能下、能进能出、有效激励、严格考核监督、竞争择优、充满活力的用人机制。必须创新任用模式，建立平等进入机制、良性竞争机制、科学的择优录用淘汰机制和绩效管理目标责任制，使干部人事工作走上一条新路。

二是在“党管干部”和“群众公认”原则有机结合上作了新的

探索和制度创新。在总结经验基础上，本篇对“党管干部”问题有较新的视角和阐释，把“党管干部”和“群众公认”原则相结合，保证坚持“党的领导”有牢固的社会政治基础，把“党管干部”与充分落实和保障人民群众对干部选任的“四权”结合起来，做到干部选任群众有知情权（公示制度）、参与权、选择权和监督权。实践结果显示，群众对党委选任干部的“四权”在合理制度安排下，两者不仅在理论上而且在实践上也可以达成一致，并取得良好效果。

三是在形成改革的合力上进行了新的探索。本篇用了很大篇幅论述了社会和谐的人文环境和形成改革合力对推进改革的社会基础问题，从理论深层为此作结，是对传统干部管理体制及工作的一个突破性认识。

最后，在“经验总结篇”中还用相当的篇幅对广东深化干部选任制度改革中，探索从源头上有效遏制腐败的实践经验进行了理性总结，提炼了四点经验：创新选任制度；建立适度分权的选任机制；建立实施民主选任新形式的培训制度；创新公选组织考察制度等。

“理论思考篇”分为两个大的部分。

第一部分是从深层次重点分析干部选任制度改革从源头遏制腐败存在的主要问题和阻力。主要归结为以下三个方面：一是体制和制度性障碍，即政治体制和领导制度改革的滞后和不到位；二是具体实施障碍，即相关制度建设的缺失和不到位；三是思想认识层面的阻力，即落后的政治文化和认知。

干部的选拔任用制度，是我国政治体制和领导制度的核心内容，干部选任制度的改革，同样也是我国政治体制改革的核心部分。它最终要解决的问题，就是各级领导干部如何产生的问题，变依靠少数人选人，为通过法律制度的合理程序安排，依靠人民群众选人。深化干部选任制度改革从源头有效遏制腐败，一反过去传统

的人事任用制度和惯例，必然会受到来自传统政治体制、领导制度、组织人事制度的惯性和根深蒂固的封建专制的官场文化影响而产生的问题和阻力。其中，进一步推进干部选任制度改革最根本的现实制约和深层次的体制性障碍，是对高度集权的政治体制改革的滞后。党和国家领导制度中“权力过于集中”的问题仍然没有解决，干部选任制度的基本原则和具体形式在实践中仍然使选任权掌握在不受制约和监督的少数人，甚至是极少数人的手中。这种现实制约和深层次的体制性障碍的存在，使选任权的弊端，如官场腐败、跑官买官卖官等难于避免。使干部选任制度改革的任务提出后，针对制度弊端进行改革创新的成果和新的选任形式仍处在尝试和小范围实行，而不是也难于成为常规性、日常性、制度性的工作，甚至走样。

干部选任制度的改革，在实践中必然也会遇到与传统选任制度相依相存的传统政治文化和思想意识上的阻力、旧体制内已形成的利益关系的阻力，如封建传统专制意识和习惯势力的严重影响，留恋和满足既有制度带来现实的利益好处等。官本位、官文化的根深蒂固、论资排辈、职务终身制、铁饭碗等层层因袭，使公选制度面临重重阻力、步履维艰，而相关制度建设滞后和缺失，权力高度集中，人治色彩过浓，由少数人选人，从少数人中选人和干部层层委任制，一级任命一级，形成人身依附关系、裙带关系，造成一损俱损、一荣俱荣的局面。如何打破僵局，课题从理论上作了详尽周全的剖析。与此同时，由于选任制度改革全面推行又缺乏相关配套措施和社会保障制度，一旦没有官位，官员觉得一无所有，难免使一些人感到惶惶然，一些人甚至如大难临头，从而产生抗拒心理行为，深感失落，这又成为改革碰到阻力的另一大重要原因。

第二部分是对如何解决深化干部选任制度改革从源头遏制腐败存在的主要问题进行了理论思考，提出从以下四个方面推进。一是在解决选任权力腐败的总根源上，要高度重视推进政治体制和领导制

度的改革；二是在遏制权力腐败的措施上，必须锁定用人制度创新为根本，不能舍本逐末和急病乱投医；三是在配套体制改革上，必须继续推进行政管理体制的改革，不断清理计划体制所带来的人事审批权、项目审批权和资金审批权等；四是在思想观念上，必须彻底变革封建专制的“官文化”。本书进一步深刻论证了为什么干部选用过程中的权力腐败的总根源，是高度集权的政治体制和领导制度，具体表现在各级党委核心对选人权力来源的高度掌控、各级公共权力产生方式和行使过程的高度集中。由于对权力有效制约和民主监督的制度空缺与弱化，以致出现选人过程中的人治和权力行使过程中的“制度性缺失导致腐败”的问题。

在揭示选任权力腐败的根本原因的基础上，本书以马克思主义的唯物史观为理论武器，正确运用新公共管理理论、政治学基本原理，强调推进干部选任制度改革从源头有效遏制腐败，亟待解决的问题包括以下三个方面：在改革的目标任务上，寄希望于政治体制改革的新突破；在相关具体制度机制建设上，必须进一步深化和完善行政管理体制的改革，必须建立科学和易于操作的制度体系，完善社会保障制度等配套措施；在思想观念上，必须彻底清除封建专制制度的“官文化”。其中，政治体制改革的成就是根本保证；深化行政管理体制的改革，是根本制度创新的重要一环，科学的制度机制体系建设是保障；观念的转变是先导。在必须锁定用人制度创新为根本的问题上，对制度性缺失导致腐败问题从理论和实践两个方面作了深刻的分析。从理论上为“制度建设篇”作了铺垫，也加强了本书的理论厚度。

“制度建设篇”把重点放到根本问题上进行思考，即针对选人用人中权力腐败深层次的体制性障碍问题，探索进一步推动和完善干部选任制度改革的制度建设。干部任用问题，归根结底是制度问题。邓小平早就指出过，制度问题更具有根本性。好的选人制度可以防止坏人作坏事，制度不好，使好人无法充分做好事，甚至好

人也会变坏。所以必须改革过去干部任用中层层任命制度、干部职务终身制度、选用人中个人高度集权的制度。彻底改变因“制度性缺失导致腐败”的问题，是从根本上在制度上反腐研究的正确思路。具体体现在必须建立必要的干部人事任用改革的法律保障制度；为防止人事上的腐败，必须探索建立中国特色的（即坚持四项基本原则为前提和不照搬“西方模式”）适度分权制约的选任制度；必须建立科学、规范和便于操作的选任新机制和干部实绩的考审制度；同时，最终还必须依赖深化政治体制改革，完善政治体制和领导制度。虽然这是一个敏感的话题，但也是本书深入研究无法回避和必然涉及的问题。因此，在坚持四项基本原则的前提下，本书认真地讨论了为什么权力腐败的根源之一是在我们现有的领导制度中，提出制度产生的“绝对权力”导致的绝对腐败，必须从制度的改革和创新做起才能遏制腐败的观点。在此基础上，对深化我国政治体制和领导制度改革的问题作了深层次的思考，提出建设性的意见。如提出要抓住推进政治体制和领导制度改革的关键，把政治体制和领导制度改革的理论成果转向政治制度建设的实践；提出要科学配置权力和强化对权力的控制，推进探索改革、完善政治体制和领导制度新模式的实践等。祈望这些制度改革和建设，能使干部选任制度创新呈现和走向一片生机勃勃、积极向上的健康之路；形成选贤任能、优胜劣汰、人才辈出、你追我赶的人事制度氛围和优质用人环境；建立一整套对权力行使过程有效控制而又高效的干部选任新制度。

本书的第五篇为“培训教育篇”。归根到底，要保持共产党的干部队伍生机勃勃，培训教育干部，使之提高素质，提高抵制和遏制公权腐败的自觉性与能力，无疑是一个极其重要的环节。“培训教育篇”就如何加强对干部队伍思想教育的针对性、转变观念；如何强化能力与技能培训、解决组织内与干部队伍中存在的因“内耗”、“智障”产生腐败的问题；如何通过培训提高我们解决因“组