

新世纪党建研究丛书
“十五”国家重点图书

干部制度改革 与创新

高 兰 张建国 岳东峰 主编

中共中央党校出版社

干部制度改革与创新

主编 高 兰 张建国 岳东峰

中共中央党校出版社
·北 京·

图书在版编目 (CIP) 数据

干部制度改革与创新/主编：高兰，张建国，岳东峰。
北京：中共中央党校出版社，2001.10

(新时期党建研究丛书)

ISBN 7-5035-2333-6

I. 干… II. ①高… ②张… ③岳… III. 干部制
度-改革-研究-中国 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 051074 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) 62805824 (发行部)

邮编：100091 网址：www.dxcbs.net

新华书店经销

中共中央党校印刷厂印刷 北京大兴群生装订厂装订

2001 年 10 月第 1 版 2001 年 10 月第 1 次印刷

开本：850 毫米×1168 毫米 1/32 印张：8.25

字数：215 千字 印数：1—3000 册

定价：12.50 元

导 言

积极推进干部制度改革

中国的事情能不能办好，关键在党，关键在人；政治路线确定之后，干部就是决定因素。江泽民同志深刻指出：“历史和现实都表明，一个政党，一个国家，能不能不断培养出优秀的领导人才，在很大程度上决定着这个政党、这个国家的兴衰存亡。中国的社会主义事业能不能巩固和发展下去，中国能不能在未来激烈的国际竞争中始终强盛不衰，关键就要看我们党能不能不断培养造就一大批高素质的领导人才。”^① 因此，深化干部制度改革、加强干部队伍建设至关重要。自党的十一届三中全会以来，特别是党的十四大以来，党中央非常重视干部队伍建设，为加强干部队伍建设、深化干部制度改革采取了一系列重大举措：坚持干部队伍“四化”的方针，建立干部退（离）休制度，废除领导职务终身制，实行和完善国家公务员制度，使干部的新老交替走向正常化、制度化等等，干部制度改革取得了明显的进展。但时至今日，科学的培养、选拔、任用、考核、监督机制尚未形成，干部能上不能下依然严重存在，官僚主义现象、腐败现象屡禁不止，干部制度改革依然任重而道远。面向21世纪，江泽民同志提

^① 《江泽民同志在全国党校工作会议上的讲话》，《人民日报》2000年7月17日。

出了“三个代表”的重要思想，“只要我们党始终成为中国先进社会生产力的发展要求、中国先进文化的前进方向、中国最广大人民的根本利益的忠实代表，我们党就能永远立于不败之地，永远得到全国各族人民的衷心拥护并带领人民不断前进。”深化干部制度改革、造就一大批高素质领导人才，目的就是为适应时代发展的要求，改善党的思想、作风、组织、纪律状况、提高全党的战斗力、领导水平，实践“三个代表”。全党同志、特别是各级领导干部务必要高度重视深化干部制度改革、培养造就一大批高素质人才的紧迫性、重要性，以“三个代表”为指针，提高认识，转变观念，克服困难，冲破阻力，增强信心，焕发精神，做深化干部制度改革的促进派，坚定不移地把干部制度改革进行到底。

第一节 提高认识，转变观念，做深化干部制度改革的促进派

我们已经进入新世纪，国际形势正在发生着广泛而深刻的变化。世界多极化趋势在继续发展，经济全球化进程日益加快，科技进步日新月异，和平与发展依然是时代主题。但是，“我们必须清醒地看到，由于世界力量对比严重失衡，美国在经济、科技、军事上处于超强地位，世界走向多极化的进程不会一帆风顺，将会经历一个较长的发展过程。经济全球化作为一个客观进程，具有两重性。西方发达国家力图主导经济全球化，发展中国家总体上处于弱势，如果没有正确的对策就会落入更加不利的地位。世界科学技术的突飞猛进，对经济和社会发展的作用越来越重要和直接。西方发达国家的科技实力明显占优势，发展中国家

面临实现技术跨越的机遇，也面临着巨大的压力。”^① 当今世界的竞争是综合国力的竞争，而综合国力的竞争从根本上说是人才的竞争。我们急需培养、造就一大批高素质的优秀人才、特别是领导人才，以适应国际竞争的需要。

从国内形势看，改革、发展、稳定面临着许多新情况新任务，社会主义现代化建设即将进入一个新的发展时期。我们要在胜利完成第二步战略目标的基础上，开始实施第三步战略目标，全面建设小康社会，并继续向现代化目标迈进。我们有信心、有条件、有能力完成这一任务。但是，我们也应清醒地认识到，完成这个任务有难度有风险，具有很大的艰巨性和复杂性。巩固农业的基础地位，推进经济结构的战略性调整，实施科教兴国战略和可持续发展战略，搞好西部开发，建立比较完善的社会主义市场经济体制，应对加入世界贸易组织后面临的机遇和风险处理好改革、发展、稳定的关系，都要求我们继续增加知识和经验，提高领导水平。社会主义现代化建设急需一大批面向 21 世纪的优秀人才。

从党的建设看，党的建设新的伟大工程正在全面推进，给党的组织工作、特别是党的干部队伍提出了新的更高的要求。党的干部队伍正处在整体性的新老交替的重要时期，无论从数量上看还是从素质上看，中青年干部队伍的状况还不能适应新形势和新任务的需要。同时，我们面临着“不断提高党的领导水平和执政水平，增强广大党员、干部拒腐防变和抵御风险的能力”两大历史性课题。我们必须不失时机地抓紧对年轻干部的培养、选拔，造就数以万计的年轻的党的中高级领导干部，特别是要加紧培养

^① 《江泽民同志在全国党校工作会议上的讲话》，《人民日报》2000 年 7 月 17 日。

和造就一批忠诚于马克思主义、坚持走有中国特色社会主义道路、会治党治国的政治家，确保老一辈无产阶级革命家开创的社会主义事业能够代代相传，确保我国社会主义现代化建设取得最后成功，确保党和国家长治久安。

当今和未来的世界竞争，从根本上说是人才的竞争。国际、国内形势和党的建设的实际情况急需我们培养造就一大批优秀人才。能不能培养和造就一批忠于马克思主义、坚持走有中国特色社会主义道路、善于治党、治国的政治家，能不能建设一支适应改革开放和现代化建设需要的高素质的干部队伍，能不能使广大党员在复杂的环境下坚定理想信念、增强拒腐防变的能力，是党的组织工作、特别是干部队伍建设面临的严峻考验，关系到党和国家的兴衰存亡。因此，培养造就一大批适应新世纪要求的领导干部具有极端重要性和紧迫性。历史经验告诉我们，能不能培养造就一大批适应新世纪要求的干部人才，干部制度是决定因素。这是因为，“领导制度、组织制度问题更带有根本性、全局性、稳定性和长期性”^①，较之领导者个人的思想作风，“组织制度、工作制度方面的问题更为重要，这些方面的制度好可以使坏人无法任意横行，制度不好可以使好人无法充分做好事，甚至会走向反面。”^② 江泽民同志强调指出，我们“要不断深化干部人事制度改革，形成干部能上能下的机制，用制度为优秀年轻干部脱颖而出、健康成长创造良好的环境和条件。”^③ 因此，深化干部人事制度改革，克服现行干部制度的弊端，完善干部制度，建立一

① 《邓小平文选》第2卷第333页。

② 《邓小平文选》第2卷第333页。

③ 《江泽民同志在全国党校工作会议上的讲话》，《人民日报》2000年7月17日。

套与建设有中国特色社会主义政治、经济、文化相适应的科学的干部制度，是建设高素质的干部队伍、培养造就大批优秀的建设人才和领导人才的治本之策。

党的各级领导干部必须从战略的高度、从大局的高度、从党性的高度出发，深刻认识深化干部制度改革、培养造就大批优秀人才的极端重要性和紧迫性，这是关系党的事业兴旺发达和几千万烈士用鲜血换来的红色江山永不变色的大事情，是关系党和国家兴衰存亡的大局。早在 20 年前，邓小平就指出：“如果不搞这场革命，让党和国家的组织继续目前这样机构臃肿重叠，职责不清，许多人员不称职，不负责，工作缺乏精力、知识和效率的状况，这是不可能得到人民赞同的，包括我们自己和我们下面的干部。这确是难以为继的状态，确实到了不能容忍的地步，人民不能容忍，我们党也不能容忍。”^①“只有对这些弊端进行有计划、有步骤而又坚决彻底的改革，人民才会信任我们的领导，才会信任党和社会主义，我们的事业才有无限的希望。”^②“很多新的人才需要培养，但是目前的主要任务，是善于发现、提拔以至大胆破格提拔中青年优秀干部。这是国家现代化建设事业客观存在的迫切需要”^③。“事情成败的关键就是能不能发现人才，能不能用人才。”^④全党同志特别是党的各级领导干部，一定要牢记邓小平同志的教导，树立远大的战略眼光，认清当前国内外形势的新情况新特点，认清我们在新的世纪里所要完成的繁重任务，认清我们党的建设的实际情况，以对党和国家前途命运高度负责的态度

① 《邓小平文选》第 2 卷第 396 页。

② 《邓小平文选》第 2 卷第 333 页。

③ 《邓小平文选》第 2 卷第 323 页。

④ 《邓小平文选》第 3 卷第 91 页。

度，以宽阔的胸襟、改革的精神，切切实实地把深化干部制度改革、培养造就面向新世纪的优秀干部这件事关全局的大事抓紧、抓好。

为此，全党和党的各级干部必须提高认识，转变观念，克服干部人事制度改革“与己无关”、“无所谓”的漠视心理，克服对干部人事制度改革“信心不足”的疑虑心理，克服不敢真抓实干、怕得罪人的畏难情绪；力戒干部人事制度改革中以个人或部门利害得失为转移的个人主义和地方主义倾向，力戒干部人事制度改革“搞花架子”、虚于应付的形式主义做法，力戒干部人事制度改革“通权达变”、“上有政策，下有对策”的自由主义行为。党的各级组织和各级领导干部都要身体力行，率先垂范，按照“三个代表”的要求，做深化干部制度改革的促进派，为建立起能上能下、能进能出、有效激励、严格监督、竞争择优、充满活力的、有利于优秀人才脱颖而出的用人机制而努力工作；努力建设一支包括党政干部、企业经营管理干部、科学技术干部和其他战线干部在内的高素质的干部队伍，为建设有中国特色社会主义事业提供坚强的组织保证和智力支持。

第二节 克服困难，冲破阻力，经受住 干部制度改革的考验

深化干部制度改革、建立新的用人机制是一个复杂的、艰难的过程，它不仅仅是一个单纯的干部制度改革，而是涉及到人们心理的变化、观念的更新、职业的调整、利益的调整等许多方面，会遇到许多来自各个方面的困难和阻力：

思想阻力是深化干部制度改革的首要阻力。干部制度改革不仅仅是制度的改变，而且是一场思想观念的巨大变革。思想观念

的变革比单纯的制度变革本身更为艰巨复杂，陈旧落后的思想观念常常排斥和抵制新思想、新做法、新主张。江泽民同志指出，“现在，在用人问题上还存在论资排辈、求全责备，以及任人唯亲、搞这样那样的小圈圈小摊摊等现象。”这些现象都阻碍干部制度改革的深化，是深化干部制度改革的思想阻力。“论资排辈是一种习惯势力，是一种落后的习惯势力。”^①论资排辈遵循“先到为君，后到为臣”的陋习，忽视人的品行和才能，抑制人才的脱颖而出，使干部不思进取，扼杀了年轻干部的积极性和创造性，不利于培养造就人才。求全责备不能辩证地、全面地看干部，而是形而上学地对待干部；看人不是看大节、看主流，而是苛求十全十美；不能明断功过是非、区分现象与本质，往往以小过而掩大德，使一批具有开拓创新精神、敢抓敢管、事业心强的干部得不到很好使用。针对这一现象，江泽民同志指出：“看人要看大节、看主流、看发展，不能求全责备”^②。迁就照顾是和论资排辈有联系的习惯势力，它置党和人民的利益于不顾，迁就或者屈从于某些人的不正当要求；对有些干部明知不胜任，由于怕得罪人，也不作调整，迁就照顾；要面子不要原则和真理，论关系不论才德和资格。迁就照顾不仅表现在干部的提拔升迁上，而且表现在干部的奖惩与激励上。另外，惟台阶论也有很大的市场，他们固守干部的提拔要一个一个台阶地上、一步一步地熬。针对这种现象，邓小平指出：“干部要顺着台阶上，一般的意义是说，干部要有深入群众、熟悉专业、积累经验和经受考验锻炼的过程。但是，我们不能老守着关于台阶的旧观念。”“打破那些

① 《邓小平文选》第2卷第225页。

② 《江泽民同志在全国党校工作会议上的讲话》，《人民日报》2000年7月17日。

关于台阶的过时的观念，创造一些适合新形势新任务的台阶，这样才能大胆破格提拔。”^①江泽民同志也指出：“选人不拘一格，用人用其所长”，“必要的台阶和资历是干部积累领导经验所需要的。但千万不能搞形式主义，千篇一律，应该讲台阶而不抠台阶，论资历不唯资历。如果台阶过细过繁，太看重资历，优秀人才怎么脱颖而出？”^②上述四种落后思想是造成干部能上难下、年轻的优秀人才难以脱颖而出的主要的思想障碍，如果不能及时破除，干部制度改革就很难顺利进行。

心理阻力是深化干部制度改革的强大阻力。干部制度改革涉及到人们长期形成的态度、价值观念以及习惯行为模式的改变。人们固守传统观念而对深化干部制度改革的心理抗拒，是干部制度改革十分强大的阻力，是干部能进难出的最大障碍：（1）“官本位”意识。“官本位”意识强化了干部的“做官”心理。受两千多年的封建专制的影响，“官贵民贱”、“官主宰一切”的畸形文化心态仍对人们有着深刻的影响，人们头脑中“权力崇拜”的烙印仍未消除。我国几十年高度集中的计划经济体制则进一步加深了人们头脑中的“唯官是尊、官贵民贱、升官发财”等传统的“官本位”意识，强化了上荣下辱的“官”念。在这种传统“官”念的影响和驱使下，不少人千方百计求官谋职，乐上恐下。在干部制度改革中，只要触及个人“官位”、影响仕途升迁，就会受到各种阻力。另外，我国长期存在的领导职务和领导身份终身制也导致了“不到年龄不退休，不犯错误不让位”、“辛辛苦苦轮上来，不犯错误不下台”的误区，把调整不胜任的干部与处分犯错

① 《邓小平文选》第2卷第324页。

② 《江泽民同志在全国党校工作会议上的讲话》，《人民日报》2000年7月17日。

误的干部相提并论，干部本人因自信心和人格受到伤害而产生失落和不服心理，从而也对干部制度改革产生较强的抵触情绪。(2) 心理失衡。干部制度改革要挑战旧的观念和行为习惯，必然造成人们心理上的紧张和不安。有些领导认为改革下台丢面子，羞愧难当。有的干部盲目攀比，要下都下来。这些都使得不少干部对干部制度改革产生强烈的抵触情绪。(3) 职业认同。人们长期从事某种职业会产生职业认同感，进而产生生活安全感。干部制度改革意味着干部的升迁变化、人员的精简与分流，不少干部将会离开他们熟悉的工作岗位，这会在人们心理上产生不安全感，从而抵制干部制度改革的进行与深化。另外，长期以来，由于我们片面强调党政干部要成为“职业革命家”，在选拔干部的来源上，忽视从生产、教学、科研“第一线”去选才；在培养干部的方向上，忽视对多种专业知识和技能的培训，造成党政领导干部队伍的知识结构、专业结构、能力结构单一。很多干部在长期从事党政领导工作之后，缺少或根本不具备专业知识技能，一旦从领导岗位上退下来，难以找到适合自己的新工作，无法顺利实现再就业。这也为深化干部人事制度改革增加了难度。(4) 人际关系的变化。人事变动意味着打破原有的人际关系网络和群体的组合，而原有的关系网络和群体不仅给人们提供了情感交流的场所，也为工作和个人生活提供了某种方便。干部制度改革一旦涉及这些关系网络的改变，往往会遇到阻碍。

利益障碍是深化干部制度改革的根本阻力。干部制度改革从一定意义上讲是权力和利益的再分配。从长远意义上讲，改革旨在谋取党和国家的长远发展、为人民谋取更大的利益，但改革总意味着一部分人权力和利益的丧失或削弱。随着社会主义市场经济体制的建立，商品经济意识逐步渗透到社会各个领域。一些干部认为当官有“好处”，特别是随着国家公务员制度的实施，干

部上下直接与职级配置挂钩、利益随职务的变动而变动，职务越高，享受的物质利益越丰厚。现行的“职级工资制”，以及领导干部在任期间事实上存在的免费用车、住房优惠、公费电话，获取“隐形收入”、“灰色收入”等“便利效益”，往往是“一朝拥有，终身享用”，干部一旦从领导岗位上下来，原有的政治特权、地位、荣誉、经济利益便会丧失。此外，由于社会养老、保险、再就业等方面的机制不健全、制度不配套，导致一些领导干部不愿离开领导岗位，更怕离开党政机关。利益的丧失必然会引起这部分人对改革的抵制或反对，增强抵触情绪和抵制心理。

深化干部制度改革尽管有种种困难和阻力，但是，这是关系党和国家兴衰存亡的大局：马克思主义指导的共产党是工人阶级的先锋队，全心全意为人民服务是党的宗旨，是党一切工作的出发点和落脚点，“它本身决无私利可图”^①。全党、特别是党的各级干部必须有高度的历史责任感，以高度的自觉性，从党性的高度出发，积极推进干部制度改革；顾全大局，克服困难，理顺情绪，必要时牺牲自己的利益。各级党委要加大宣传教育力度和工作力度，既要帮助各级干部扫除思想上、心理上的障碍，过好名位关、权力关，正确对待职务上的进退留转；又要引导各级干部大力弘扬邓小平等老一辈革命家高风亮节，主动让贤的博大胸怀和崇高品质，积极主动地为优秀干部的健康成长创造条件；还要教育各级干部进一步加强党性锻炼，牢固树立全局观念，识大体、顾大局，在政治上思想上同党中央保持高度一致，自觉维护中央权威，坚决贯彻中央的重大决策和部署。看一个干部党性强不强，不仅要看其能否全面贯彻党的基本路线，还要看其能否服从组织安排，能否正确处理个人利益与党和人民利益的关系，能

^① 《毛泽东选集》第3卷第809页。

否树立正确的上下观。共产党人要立志做大事，不要立志做大官。凡是关系党和国家利益的事，涉及人民群众利益的事，都是大事，都要认真过细地去做，都要努力做好。

第三节 增强信心，焕发精神，坚定不移 推进干部制度改革

干部制度改革是社会主义市场经济和提高干部队伍素质的必然要求，是历史发展的必然趋势，是加强改善党的领导的组织保证，也是实现依法治国、建设社会主义民主政治的前提条件。尽管干部制度改革在广度、深度、力度、难度上都是前无古人的，无现成的经验和路子可循，改革之路必定充满艰辛和困难。但是，为了社会主义事业的兴旺发达，我们党以大无畏的勇气走上了干部制度改革的不归之路，必将坚定不移地把干部制度改革进行到底。

20年干部制度改革的成效和经验是深化干部制度改革的现实基础。自党的十一届三中全会以来，随着经济体制改革的深入，改革不合时宜的干部制度便提上了日程。在邓小平理论和党的基本路线指引下，特别是在邓小平同志关于要勇于改革不合理的干部制度、造就出比资本主义国家更多更优秀的人才的重要思想指导下，党的十二大以废除干部领导职务终身制为突破口，揭开了我国干部制度改革的序幕。经过党的十三大、十四大、十五大，党中央和各级党委为培养造就优秀人才和深化干部人事制度改革采取了一系列重大措施，干部制度改革逐步展开，取得了重大进展：废除领导职务终身制，建立了干部退（离）休制度；提出和实行干部队伍“革命化、年轻化、知识化、专业化”的方针，干部的新老交替走向正常化、制度化；下放干部管理权限，

改变集中统一管理的状况，建立科学的分类管理体制；实施《国家公务员暂行条例》，建立公务员制度；推进以“扩大民主、完善考核、推进交流、加强监督”为主要内容的党政干部制度改革，颁布并实施《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》；扩大选拔任用领导干部工作中的民主，坚持“群众公认”的原则等等，从而使大批德才兼备的优秀干部走上了领导岗位，为改革开放和社会主义现代化建设提供了坚强的组织保证。同时，我们在干部制度改革的过程中积累了许多宝贵的经验，概括起来主要有六个方面：必须坚持组织路线为政治路线服务的正确方向，与建立社会主义市场经济和发展社会主义民主政治要求相适应；必须坚持党管干部的原则，改进党管干部方法；必须着眼于建设一支高素质的干部队伍，创造优秀人才脱颖而出的良好环境；必须实行分类管理，搞好配套改革；必须尊重群众的首创精神，鼓励各地各部门大胆创新；必须以制度建设为根本，走规范化、法制化的路子。20年干部制度改革的成效和经验为进一步深化干部制度改革提供了现实基础；也为我们开拓干部人事制度改革的新境界、打开新局面、实现新突破奠定了坚实的基础。

党的领导的坚强有力、坚定的改革决心是深化干部制度改革的组织保证。改革开放的20年是我国社会主义建设最好的20年，20世纪90年代是我国政治、经济、文化平稳、快速发展的10年。这充分说明了党的政策的连续性、以江泽民同志为核心的第三代领导集体的坚强有力。以江泽民同志为核心的第三代领导集体对政治体制改革、干部制度改革充满了决心和信心。江泽民同志多次强调建设高素质干部队伍的极端重要性，他指出：建设“高素质的干部队伍，是保证我们党始终走在时代前列，经受住各种风险考验，领导全国人民把社会主义现代化事业不断推向前进的需要。各级党委一定要提高思想认识，增强责任感和紧迫

感，进一步加大工作力度，以思想政治建设为重点，把干部队伍建设这件关系党和国家全局的大事抓紧抓好，决不能有丝毫的忽视和懈怠。”^① 党的十五大从推进政治体制改革和党的建设新的伟大工程的总目标出发，对深化干部制度改革提出了明确的要求，深化干部人事制度改革，要引入竞争激励机制，完善公务员制度，建设一支高素质的专业化国家行政管理队伍；要加快干部制度改革步伐，扩大民主、完善考核、推进交流、加强监督，使优秀人才脱颖而出，尤其要在干部能上能下方面取得明显进展。近年来，江泽民同志就深化干部制度改革，建立和完善能上能下、充满活力、促进优秀人才脱颖而出的用人机制问题，作过一系列重要指示。前不久，江泽民同志在全国党校工作会议上又把深化干部人事制度改革、培养造就高素质的领导人才提高到“关系党和国家兴衰存亡”的历史高度，提出要“不拘一格降人才”。这些都充分表明了党和国家对于干部人事制度改革的坚强决心和坚定信心。党的领导的坚强有力和对深化干部人事制度改革的坚强决心是进一步深化干部人事制度改革强有力的组织保证。

明确的方向和道路使深化干部制度改革走向健康发展的快车道。党的十四大、十四届四中全会、十五大对党和国家的干部制度改革都提出了明确的要求。前不久，江泽民同志又明确指出，要坚持把“三个代表”的要求落实到建设一支高素质的干部队伍中去，这为我们进一步深化干部制度改革进一步指明了方向。中组部制定、中央批准下发的《深化干部人事制度改革纲要》为我们进一步深化干部人事制度改革指明了道路。明确的方向和道路说明了我们在干部制度改革理论上的成熟和实践上的深入发展，

^① 江泽民：《在纪念中国共产党成立 75 周年座谈会上的讲话》，1996 年 6 月 21 日。

这使得干部制度改革走向健康发展的快车道。《深化干部人事制度改革纲要》进一步明确了深化干部人事制度改革的基本目标、方针原则、内容及各项内容的基本要求：深化干部人事制度改革以建立起能上能下、能进能出、有效激励、严格监督、竞争择优、充满活力的用人机制；完善干部人事工作统一领导、分级管理、有效调控的宏观管理体系；形成符合党政机关、国有企业和事业单位不同特点的、科学的分类管理体制，建立各具特色的管理制度；健全干部人事管理法规体系，努力实现干部人事工作的依法管理，有效遏制用人上的不正之风和腐败现象；创造尊重知识，尊重人才，有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的社会环境，实现人才资源的整体开发与合理配置为基本目标。以坚持马列主义、毛泽东思想和邓小平理论为指导，服从和服务于党的基本路线；坚持解放思想、实事求是的思想路线；坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备原则；坚持党管干部的原则；坚持依法办事的原则等为指导方针和原则。以党政干部制度改革、国有企业人事制度改革、事业单位人事制度改革为内容，当前和今后一个时期，我们要以解决干部能上能下为深化干部制度改革的着力点和突破口；以观念创新为基本前提，进一步解放思想；以扩大民主为改革方向，进一步扩大群众在选人用人上的知情权、参与权、选择权和监督权；以解决干部“能下”为工作重点，进一步加大改革攻关力度；以完善考核为关键环节，进一步健全择优汰劣机制；以推进交流为重要措施，进一步增强干部队伍的活力；以加强监督为根本保证，进一步完善制约制度和措施。

深化干部人事制度改革是一场广泛而深刻的革命，是干部人事工作从思想观念、工作方法到管理体制和运行机制的全面创新，必须有坚强的组织领导来保证。各级党委要把干部人事制度改革作为事关全局的工作摆上重要议事日程。在工作中，一定要