

完善干部选拔任用制度的

思考

吴海红◎著



中共中央党校出版社

完善干部选拔任用制度的

思考

吴海红◎著



中共中央党校出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

完善干部选拔任用制度的思考 / 吴海红著. —北京:
中共中央党校出版社, 2015. 10
ISBN 978-7-5035-5699-9

I. ①完… II. ①吴… III. ①干部制度-研究-中国
IV. ①D630. 3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 241628 号

完善干部选拔任用制度的思考

责任编辑 曲 炜 王 琪

版式设计 尉红民

责任校对 王 微

责任印制 王洪霞

出版发行 中共中央党校出版社
(北京市海淀区大有庄 100 号)

邮 编 100091

网 址 www.dxcbs.net

电 话 (010) 62805800 (办公室) (010) 62805824 (发行部)

经 销 新华书店

印 刷 虎彩印艺股份有限公司

字 数 253 千字

版 次 2015 年 10 月第 1 版 2015 年 10 月第 1 次印刷

开 本 700 毫米×1000 毫米 1 / 16

印 张 16

定 价 36.00 元

版权所有·侵权必究

如有印装质量问题, 请与本社发行部联系

序

在中国共产党的历史实践中，干部选拔任用具有关系党的事业成败的重大意义，因而始终是一个受到高度重视的问题。党领导革命、建设和改革的长期实践积累了干部选拔任用的丰富经验，推动了党的建设不断向前发展。然而，问题总是与成绩同在，干部队伍建设是一个永恒课题，有说不尽、道不完的意蕴在里面，干部选拔任用问题的研究也因此而经久不衰。

党的十八大后，以习近平为总书记的新一届党中央将“治国必先治党，治党务必从严”的思想上升为“全面从严治党”战略举措，与全面建成小康社会、全面深化改革、全面依法治国相辅相成，形成“四个全面”战略布局。这是开拓中国特色社会主义建设新局面的顶层设计，也是创新党的建设新的伟大工程的重大举措。全面从严治党，首先要从严治理干部。从一定意义上说，干部管得好不好，治得严不严，是衡量全面从严治党整个实践的关键。吴海红博士的这本著作在党中央实施“四个全面”战略布局的节骨眼上出版问世，是一件值得祝贺的事情。她研究的问题有助于我们从一个侧面对治党必须先治吏的道理加深理解，有助于我们从干部选拔任用存在的问题深刻认识加强制度建设的重要性。

该著作给我印象较深的首先是研究视角的新颖。“带病提拔”是干部选拔任用中存在的一种现象，不是严谨的学术概念。这里说的“病”不是指生理上的患疾，而是指政治上的污垢。党中央领导人讲话中多次提到干部选拔任用的“带病提拔”问题，理论界也有不少的研究。吴海红博士的《完善干部选拔任用制度的思考》一书作出的贡献不在于研究的系统性，而在于视角的独特性。该著作从具体问题入手，着眼的是干

部选拔任用的制度研究，展现的是作者从宏观高度关注微观层面问题的学术思路，具有研究的科学价值。作者从制度困境的详细分析出发，为我们提供了观察“带病提拔”现象背后的深层次原因，给人以较大的启发。

问题意识鲜明是该著作的又一个特色，也给我留下较深的印象。人们生活中摆脱不了问题的纠缠，党的建设也是如此。诸多官员腐败案例的曝光，怵目惊心的事实证明了干部选拔任用中“带病提拔”问题的严重性。如果说腐败是腐蚀中国共产党健康机体的“政治毒瘤”，那么，不彻底解决好干部选拔任用“带病提拔”问题，就难以铲除诱发“政治癌症”的基因。习近平总书记指出：“问题是时代的声音，人心是最大的政治。”人民群众对腐败深恶痛绝，不坚决反对和遏制腐败，党就面临失掉人心的危险。从“时代的声音”和“最大的政治”认识干部选拔任用问题，必须树立责任心和紧迫感。预防惩治腐败，制度建设是重器，权力监督是核心，干部选拔任用是关口。吴海红博士的这本著作以鲜明的问题意识为导向，以大量的事实依据为研究基础，通过详实的资料，为读者展示了跑官要官、买官卖官、封官许愿、拉帮结派、任人唯亲、边腐边升等各种镜像。作者对用人不规范的类型分析及其提供的数据和案例，为研究者深入思考干部选拔任用的制度困境提供了丰富的素材，为找到问题的症结提供了有益的启发。

该著作的特色还表现在具有较强的学理性。吴海红博士没有停留在对“带病提拔”现象的一般揭露上，而是力求从学理上去剖析产生“带病提拔”现象的制度根源，这就使研究具有理论深度。必须指出，党的先进本质和宗旨决定了必须选拔任用人民满意的干部，用人不规范无论从哪方面说都是与党的先进本质和宗旨格格不入的。这就是说，用人不规范决不是制度本身造成的。问题出在哪里呢？人们想到的和讲得很多的是监督不力，这当然是很关键的一条原因，加强干部选拔任用的监督对于防止“带病提拔”确实很重要。然而，是不是加强了监督就不会产生“带病提拔”现象呢？我看事情并非这样简单。就事实而言，不少干部病症早就暴露在外，获提拔显然是监督上有问题，但有的干部“病”藏得很深，提拔也都经过正常甚至严格的程序，那问题就不是出在监督

上了。吴海红博士的研究为我们提供了一个颇有启发的新角度，即制度运行环境。她运用新制度主义的相关理论，从正式制度和非正式制度的相互关系和作用，分析“带病提拔”现象，指出了非正式制度对正式制度的消解效能，对我国干部选拔任用制度实践的困境有了较为深刻的解读，体现了问题研究的学理性。正是以学理为基础，该著作的一大特点是没有停留在就事论事研究问题的水平上，而是力求着眼制度环境建设的系统性，提出抑制非正式制度的消解功能，打造让干部无“病”上岗、让干部不敢带“病”、让干部主动祛“病”、让干部远离“病菌”的制度运行环境。这是很有见地的。

此外，该著作聚焦的一些问题在现实中具有关键意义。例如，关于干部提名推荐机制、任前考察机制、民主决策机制、责任追究机制、第一把手监督等问题。这些问题都是党中央高度重视的问题，也是理论界一直在研究的课题。吴海红博士是我的学生，我知道她长期关注这些问题，有扎实的研究积累，这为她研究干部选拔任用制度实践中的问题提供了学术支撑。从写作这本著作看，吴海红博士还花了较大的精力作了一些社会调查工作，研究中作出的分析和得出的结论有大量数据支持。可以看到，本书的研究体现了作者不是理论性的经验研究，感性认知的真实和事实把握的准确性使她的这项研究具有较高的水平。作为导师，我为吴海红博士这本著作的问世感到欣喜。

以上是我阅读吴海红博士这本著作的主要印象，也是向读者推荐这本著作的主要理由，读者可以在阅读中得到其他方面的收获。以下我还想谈点阅读这本著作引申出来的一些体会。吴海红博士研究的这个问题从根本上说涉及的是政党功能问题。政治录用是政党功能之一，社会精英选拔输送是政治录用的重要组成部分。马克思主义强调人民当家作主的民主政治，因此，尽管精英的存在是个客观事实，但不采用“政治精英”的表达。在语义上，中国使用“干部”一词，类似于西方国家使用的“官员”。干部也好，官员也好，这是社会的一个特殊群体。习近平总书记在论述实施依法治国战略时指出：“必须抓住领导干部这个‘关键少数’。”这个说法的含义主要不是干部数量的少数，而是干部作用的关键。数量的少数决定着干部是一种稀缺政治资源，怎样利用好这个资

源不仅是执政党需要认真对待的政治问题，而且也是关系公正公平的社会问题。领导干部作为“关键少数”掌握的却是社会方方面面的权力，选用什么样的人直接关系到怎样使用权力，干部选拔任用向社会传递是一种价值导向。从世界政党政治实践的一般情况看，各国实践干部选拔任用都有相关的制度设计，尽管差异很大，但政治录用的政党功能运作是有一定规范的。中国特色社会主义制度下，党管干部、党管人才的原则决定了党在干部选拔任用中的主导地位，对“带病提拔”说不，是保持党的先进性和纯洁性的内在要求。健全和健康干部选拔任用制度，是完善和发展中国特色社会主义制度的一个重要内容。

吴海红博士的这本著作还有进一步深入的研究空间，尤其是在党的十八大后党中央部署实施“四个全面”战略布局的新形势下，全面从严治党在继承以往经验的基础上必须迈出创新的步伐。用人不规范是个小问题，但是将它放到全面深化改革、全面依法治国的整体布局上去认识，它就是一个全面从严治党制度化的大问题。如何结合“四个全面”战略布局的要求，将“三严三实”贯彻落实到干部选拔任用的全过程，需要从党的建设制度改革入手，不断加强创新，以人民满意的干部更好地体现党的先进性和纯洁性。非常期待吴海红博士在此成果基础上继续深入研究下去，取得更多的成就。

华东师范大学政治学系教授 齐卫平

2015年5月

目 录

第一章 绪论 / 1

第一节 选题缘起和研究意义 / 1

一、选题的缘起 / 1

二、研究意义 / 5

第二节 国内外研究述评 / 6

一、国内研究进展 / 6

二、国外研究概述 / 14

第三节 核心概念 / 17

一、干部 / 18

二、选拔任用制度 / 20

三、“带病提拔” / 21

第四节 研究思路和方法 / 23

一、研究思路 / 23

二、研究方法 / 24

第五节 基本框架及创新之处 / 27

一、基本框架 / 27

二、创新所在 / 29

第二章 制度之维中的干部选拔任用 / 30

第一节 正式制度与非正式制度 / 30

一、制度：新制度主义视角的界定 / 30

二、正式制度与非正式制度的互动：互补或替代 / 35

三、干部选拔任用的正式制度与非正式制度 / 38

第二节 正式制度的变迁：干部选拔任用制度的历史沿革 / 39

一、以高度集权为特征的委任制的形成与发展 / 40

二、向适度分权的现代干部选任制的转型 / 42

第三节 “关系”：干部选拔中的非正式制度 / 49

一、“关系”：非正式制度的典型应用 / 49

二、“关系”的类型分析 / 52

第三章 “带病提拔”：类型及其危害 / 54

第一节 才德失衡与贪腐潜伏下的“带病提拔” / 54

一、重才轻德与“能人贪官”的形成 / 54

二、腐败高发与贪官“潜伏”的生成 / 58

第二节 类型分析 / 64

一、根据被提拔者“病”的类型划分 / 64

二、根据提拔者的主观能动性划分 / 71

第三节 从政治生态环境的恶化到执政基础的侵蚀 / 73

一、“劣币驱逐良币”：干部资源配置劣质化 / 74

二、官场生态恶化：削弱执政能力 / 77

三、政治信任流逝：执政合法性的侵蚀 / 80

四、催生利益集团：政党自我净化能力衰竭 / 82

第四章 正式制度的缺陷 / 84

第一节 制度设计的缺陷：目标与实践的偏差 / 84

一、党管干部与民主集中制的异化 / 84

二、一把手的用人腐败 / 90

第二节 制度运行的缺陷：信息严重不对称引发的困境 / 100

一、信息不对称：“委托—代理”理论的解读视角 / 101

二、上下级之间的信息不对称：组织监督难奏效 / 103

三、官僚机构的信息遮蔽：社会监督难实现 / 103

四、来自公众的信息短缺：干部考察信息失真失实 / 107

第三节 制度保障的困境：用人责任追究机制的虚置 / 112

一、“短命官员”现象：倒逼建构用人失察责任追究机制 / 112

二、用人失察责任追究：制度惰性与实践窘境 / 116

三、责任追究何以如此艰难 / 120

第五章 非正式制度的运作 / 125

第一节 “关系”与权力资源的配置 / 125

一、“关系”社会：干部选拔任用的外在环境 / 125

二、“关系”在干部选拔任用中的资源配置 / 129

第二节 缔结血缘、亲缘纽带：裙带关系 / 132

一、裙带关系：一种影响权力资源配置的非制度因素 / 132

二、裙带关系中的权力资源配置乱象 / 135

三、裙带关系之于干部提拔的显见危害 / 139

第三节 经营利益共同体：庇护关系 / 140

一、庇护关系：非正式制度的常规化运用 / 140

二、官场庇护关系中利益交换的形成机制 / 144

三、庇护关系在干部提拔中的交易模式 / 151

第六章 制度建构之解 / 154

第一节 制度体系设计的基本思路 / 154

一、制度约权：一条基本理念 / 155

二、制度逻辑：体现系统性思维 / 156

三、制度原则：增加成本降低收益 / 160

四、制度环境改造：控制负效应 / 166

第二节 完善主导性制度 / 168

一、健全提名推荐机制：从源头上防范 / 168

二、完善任前考察机制：控制好干部选任的中间环节 / 174

三、优化民主决策机制：防治“内部人控制”问题 / 177

四、落实责任追究机制：防止制度空转 / 180

第三节 建设保障性制度 / 182

一、自我举证、多方监督：让干部无“病”上岗 / 182

二、增强腐败的惩处机制：让干部不敢带“病” / 185

三、建立有效的激励机制：让干部主动祛“病” / 189

完善干部选拔任用制度的思考

四、营建清廉的政治文化：让干部远离“病菌” / 193

结论 / 197

附录一 干部选拔任用现状和问题调查问卷设计 / 202

附录二 干部选拔任用问题调查问卷统计结果 / 207

附录三 加强一把手监督，完善选人用人体制的访谈提纲
及记录 / 217

主要参考文献 / 224

致谢 / 240

第一章

绪 论

用人问题乃是政治的核心问题。“用一贤人，则贤人毕至”，见贤思齐必蔚然成风；“用一小人，则小人齐趋”，政治衰败之势则难以遏止。当前我国干部选拔任用总体上顺应现代民主政治发展趋势的同时，也存在着与改革开放、经济政治社会建设极其不相适应之处，跑官要官、买官卖官、封官许愿、拉帮结派、任人唯亲、边腐边升等官场乱象横生，不仅极大地损害了执政党的形象，而且严重影响到了执政党的施政效果。本书聚焦的“带病提拔”问题，在政治生活中不再仅表现为少数人的微观体验，已经呈现出一定程度的蔓延之势，严重恶化了政治生态。这一问题凸显了当前干部选拔任用面临的制度困境，透过这一现象也能生动展示当代中国政治生活的现状，但是目前从学术上所作的有深度探讨仍然不多。本书拟从“带病提拔”这一具体问题入手，通过学理分析的路径，揭示干部选拔任用正式制度和非正式制度的双重困境，并对干部选拔的制度建构从政治学理论层面进行思考。

第一节 选题缘起和研究意义

一、选题的缘起

（一）为政之道，唯在用人

“为政之道，唯在用人”，虽是数千年来中国历代统治者恪守的重要治理经验，但也同样适用于当今政治统治。当前，世界上绝大多数国家是由政党来执掌政权的，政党在国家政治生活舞台上扮演着十分重要的角色。

而政党对现代国家的领导力，主要是通过发挥政党功能来实现^①。其中选人用人也即政治精英的选拔和任用问题，乃是政党实现政治领导的根本保证。政党不仅要广泛吸纳优秀人才进入自己的队伍，还要通过政治运作将这些精英输送进国家权力系统，以此来保证本党的政策主张得到有效贯彻。

中国共产党对国家和社会的领导必须通过其庞大的组织网络来实现。这种组织网络是共产党的组织体系建设和人才队伍建设的统一，其中人才队伍建设尤为重要。邓小平指出：“正确的政治路线要靠正确的组织路线来保证。中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上说，关键在人。”^②因此，政党和国家的兴衰存亡，很大程度上将取决于能否培养选拔出优秀的领导人才。

自1978年改革开放以来，中国通过政治经济体制的全方位改革，释放了经济社会发展前所未有的动力，加之国际环境总体上处于和平发展的背景之下，中国经济政治社会获得了长足的发展进步。然而，在总体发展态势良好的情况下，一些体制性的弊端也逐步暴露出来，中国共产党执政的危机意识也越来越清醒。近年来，中共中央领导层反复强调“四大考验”“四大危险”的执政危机问题^③。“四大考验”最核心的是对共产党执政的考验，“四大危机”最大的危机是消极腐败的危机。中国共产党要克服执政危机，应对执政挑战，必须全面深化改革，推进国家治理体系和治理能力现代化，而组织制度的完善尤其是干部人事制度的改革具有关键性作用。习近平指出，实现中国特色社会主义现代化建设的目标任务，关键在党，关键在人。关键在党，就是要确保党在发展中国特色社会主义历史进程中始终成为坚强的领导核心。关键在人，就是要建设一支高素质的干部

① 王长江将政党的基本功能概括为：利益表达、利益综合、政治录用以及政治社会化等。王长江：《政党现代化论》，江苏人民出版社2004年版，第167—172页。

② 《邓小平文选》第3卷，人民出版社1993年版，第380页。

③ “四大危机、四大考验”这个论断最早由胡锦涛在纪念中国共产党成立90周年的大会讲话中提出，他指出：“执政考验、改革开放考验、市场经济考验、外部环境考验是长期的、复杂的、严峻的。精神懈怠的危险，能力不足的危险，脱离群众的危险，消极腐败的危险，更加尖锐地摆在全党面前。”党的十八大报告再一次重申了该论断。

队伍^①。只有建设一支高素质的干部队伍，才能为党对国家现代化建设的全面领导，提供组织保证和人才支撑。

能否把素质高、能力强的人挑选入干部队伍，成为中国特色社会主义建设的执政骨干，很大程度上取决于干部选拔任用制度的完善。“制度乃是组织中的行为规则、常规和全部程序。政治制度是相关联系的规则和常规的集合，它们决定着角色和处境相适应的适当行为。”^② 干部选拔任用制度为选人用人提供了基本的规范，它决定了选人用人的原则和方式。只有健全和完善的干部选拔任用制度，才能促进精英人才的凸显，才能培养造就高素质的干部队伍。2014年新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》^③，通过重新修改和整合，提出了干部选拔任用的基本原则：坚持党管干部；五湖四海、任人唯贤；德才兼备、以德为先；群众公认、注重实际；公开、平等、竞争、择优；民主集中制；依法办事等。这些原则既是干部选拔任用的基本要求，也指明了中国干部选拔任用制度改革的方向。当然，如何实现这些原则目标，从现实情况看则任重而道远。就这个角度而言，干部选拔任用制度的研究是切合时代需求、符合当代中国政治发展的一个非常迫切的课题。尽管理论界和实际工作者对这个问题的研究和探讨从未停止过，但如何从某一角度切入，真正深入进去破解这一问题，还需做更加细致和全面的分析。

（二）“带病提拔”：干部选拔任用中的一个突出问题

当前，干部选拔任用中社会关注度比较高的问题是选人用人上的不正之风和腐败问题。吏治腐败不仅是最大腐败，也是各种腐败之源，它会连锁反应带来经济腐败、生活腐败、作风腐败等一系列腐败问题。一个地方一旦官场风气不正，干部就不再把精力放在琢磨事上，而是放在琢磨人上，以经营更广泛的人脉关系；不再把经济发展和人民福祉放在第一位，而是想尽办法、不择手段地贪污受贿，以获取更多升迁的经济资本。在各

^① 《习近平在全国组织工作会议上强调：建设一支宏大高素质干部队伍确保党始终成为坚强领导核心》，《人民日报》2013年6月3日。

^② [美]凯尔布尔：《政治学和社会学中的“新制度学派”》，《现代外国哲学社会科学文摘》1996年第3期。

^③ 中共中央先后两次颁发《党政领导干部选拔任用工作条例》，首次颁发是在2002年，经过重新修订于2014年1月再次颁发，下文简称为《干部选拔条例》，2002年版则会特别注明。

种用人腐败及不正风气之中，“带病提拔”问题是近些年来表现非常突出，危害极其严重的一种现象，也成为我国干部选拔任用制度改革必须破除的一个顽疾。

“带病提拔”在我国引起广泛关注主要是在2000年以后。市场经济体制的深刻转型，体制机制的变化带来的寻租空间以及监督机制的不健全使我国腐败的发案率进入了高频时期。而在大量贪腐案件中，犯罪干部属于“带病提拔”的占很大比重。据公开报道出的一些腐败案例来看，像胡长青、成克杰、慕绥新、张二江、孟庆平、戚火贵、李乘龙等人，在被绳之以法之前，都有一边腐败一边升迁的经历。早在2000年初，据中组部对12个省份的统计结果显示，2000年至2002年，在受到党纪政纪和刑事处罚的155名地厅级干部中，问题发生在任职前的有52人，占33.5%^①。近些年来，屡有案例被通报，仅在2014年就有湖北省委组织部通报的14例县处级干部的案件和中组部通报的河南省固始县3名干部的案件^②。这些触目惊心的数字和案例暴露了我国干部人事制度在某些方面和环节上存在着较为严重的缺陷和漏洞。2001年12月，中组部部长曾庆红在全国组织部长会议上指出“带病提拔”问题之后，在中央的有关文件和领导人的讲话中“带病提拔”问题便被经常提及。2005年中组部以“仲祖文”的署名在《求是》发表文章提出，各级党委及其组织部门一定要采取切实措施，坚决防止干部“带病提拔”^③。2005年4月，中共中央组织部颁发《关于切实解决干部选拔任用工作中几个突出问题的意见》，正式对防止干部“带病提拔”现象作出了规定，并提出了六个方面的具体要求^④。文件颁发之后，紧接着中组部召开了为期5天的防止干部“带病提拔”专题研究班，对如何防止“带病提拔”进行了专题研讨会，并对认真贯彻落实防止干部“带病提拔”6条措施进行工作部署。就“带病提拔”问题专门颁发文件，组织研讨，这在党的组织建设史上尚属首次，足见中央对这一问题的高度

① 参见沈小平：《“带病提拔”为哪般？》，《党政干部学刊》2004年第8期。

② 参见《湖北14名“带病提拔”干部受处理》，新华网2014年2月12日；《中组部通报多名干部违规提拔、带病提拔案件》，新华网2014年1月26日。

③ 参见仲祖文：《严防干部“带病提拔”》，《求是》2005年第21期。

④ 参见中组部印发《关于切实解决干部选拔任用工作中几个突出问题的意见》，《党建文汇》2005年第7期。

重视,同时也说明“带病提拔”在干部选任中的危害之重。2010年4月,中共中央颁布实施的《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法(试行)》(以下简称《责任追究办法》)等四项法规文件,明确对“带病提拔”的干部选拔任用过程实行“倒查”机制,严格追究有关责任人的责任。“带病提拔”问题被纳入了整顿用人不正之风的重点防范之列。2011年8月,中组部再一次重申:“坚持德才兼备、以德为先,严格按照规定程序选拔任用干部,防止干部‘带病提拔’、‘带病上岗’,是中央的一贯要求。”^①从2011年到2012年上半年,我国进入省市县乡四级换届选举,中组部连同中纪委提出了“5个严禁、17个不准、5个一律”的纪律要求,“带病提拔”、“带病上岗”,成为重点防范的问题之一。2014年1月,中共中央组织部印发的《关于加强干部选拔任用工作监督的意见》,将坚决防止“带病提拔”作为干部选拔任用工作重点监督内容之一。事物发展中某个现象反复发生,就需要从规律上寻找原因。特殊问题可能具有偶然性,但普遍问题则有必然性。中央文件和领导人讲话不断地反复提出“带病提拔”问题,表明这已经不是特殊性的问题。因此,“带病提拔”是当前中国政治生活中必须引起重视的政治现象。

“带病”干部不断被提拔任用,给当地经济社会发展带来灾难性影响的同时,也极大损伤了政党的执政形象和社会凝聚力。“带病提拔”问题是在什么样的背景下产生,具体过程是如何运作的,它反映出了干部制度中的哪些弊端,如何从顶层设计和具体制度构建中防范这一问题的产生等问题,都值得认真探究。通过对这一具体问题的研究,能够以小见大地透视我国干部选拔任用制度存在的不足及其形成原因,从而有助于把握这一制度改革的基本方向。

二、研究意义

理论意义:虽然“带病提拔”看似不是一个学术命题或科学概念,而是干部选拔任用中的一种现象,但这并不妨碍从学理的角度出发,通过构建一个理论的分析框架对现象背后的实质问题进行剖析探讨。这也正是本书试图创新和突破之处。通过检索以往的研究成果来看,有关问

^① 参见仲祖文:《干部提拔必须过纪律检查关》,《人民日报》2011年8月11日。

题的研究主要侧重于工作经验的总结，多属于从组织工作或干部制度本身就事论事的讨论，缺乏理论思维和科学方法的运用。由于研究视角的局限，已有的研究显得相对单一，且主要停留于表象的描述。本书的研究引入新制度主义的分析视角，不仅对问题产生的深刻历史背景、类型和危害进行研究，并着重于从正式制度和非正式制度的维度对问题产生的原因进行研究，以期从正式制度和非正式制度互动性和适应性的角度更好把握防范“带病提拔”的制度构建。这样的分析视角，不仅从理论层面阐释了这一问题产生的制度困境，而且拓展了干部选拔任用制度的研究视域。

实践意义：“带病提拔”问题严重危害了执政党队伍的纯洁性和先进性，导致党的执政能力的削弱。加深这一问题的研究，有助于进一步遏制党内消极腐败现象，树立党在人民群众中的威信；同时，防范“带病提拔”，也是健全使优秀人才脱颖而出的选人用人机制的现实需要，是提高党的执政能力、巩固党的执政基础的迫切需要。本书对这一现象的剖析以及对策建议，对于组织人事部门加强干部的培养、选拔和管理，对于纪检监察部门加强干部的监督，以及建立健全干部人事制度都将有一定的参考价值。

第二节 国内外研究述评

一般而言，新的理论研究只有建立在对已有相关研究的全面整理和准确把握的基础之上，才能够有扎实的根基和创新性的见解。为此，对与研究主题相关的文献进行详尽梳理和细致分析，成为本书研究必不可少的基本前提。

一、国内研究进展

通过中国知网、百度等搜索引擎可以发现，从学术的角度对“带病提拔”专门研究的成果比较少见。在中国学术期刊全文数据库（CNKI）上搜索到的177项和百度上搜索到的76页（截至2014年2月18日）有关文章，主要是工作经验研究、政策应用解读或新闻事件报道。以这一问题为研究对象的学术著作和博士论文在我所查阅的资