

2005

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

2005

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

2005 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, 2006. 8

ISBN 7-80098-864-3

I. 2… II. 中… III. 中国共产党-组织工作-2005-文集 IV. D262.2-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 058825 号

责任编辑: 广 泽 封面设计: 燕 童

党建读物出版社出版发行

(北京万寿路西街甲 7 号 邮编: 100036 电话: 010-68219430)

北京京科印刷有限公司印刷

850 × 1168 毫米 32 开本 19 印张 466 千字(下册)

2006 年 8 月第 1 版 2006 年 8 月第 1 次印刷

印数: 1—10000

ISBN 7-80098-864-3/D·730 定价: 64.00 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: 010-68278452)

目 录

八、加强干部选拔任用工作监督问题研究

防止干部“带病提拔”问题研究报告

..... 中共中央组织部干部监督局课题组(3)

实行党政领导干部选拔任用工作责任追究制问题研究

..... 中共天津市委组织部课题组(15)

党政领导干部选拔任用工作责任追究问题研究报告

..... 中共安徽省委组织部课题组(31)

建立实行干部选拔任用工作责任追究制 防止和避

免干部“带病上岗”、“带病提职”

——加强干部选拔任用工作监督问题调研报告

..... 中共河南省委组织部课题组(53)

党政领导干部选拔任用监督机制问题研究

..... 中共西安市委组织部课题组(67)

加强党政领导干部选拔任用工作监督问题研究报告

..... 中共广州市委组织部课题组(75)

关于加强和改进干部选拔任用工作 防止干部

“带病提拔”问题的对策研究

..... 中共哈尔滨市委组织部课题组(87)

九、西部地区人才问题研究

西部地区人才资源开发问题研究

..... 中共重庆市委组织部课题组(97)

西部人才问题研究报告

..... 广西壮族自治区党委组织部课题组(110)

关于稳定和合理使用人才问题研究

..... 西藏自治区党委组织部课题组(125)

宁夏人才队伍建设问题研究报告

..... 宁夏回族自治区党委组织部课题组(133)

发挥市场对人才资源基础性配置作用问题研究

..... 中共成都市委组织部课题组(147)

新疆兵团人才问题研究

..... 新疆生产建设兵团党委组织部课题组(159)

十、国有资本相对控股或持大股多元投资主体 企业党建工作研究

关于国有资本相对控股和持大股的多元投资主体企

业党建工作的调研报告

..... 中共中央组织部国有资本相对控股和持大股的

多元投资主体企业党建工作重点课题调研组(175)

关于国有资本相对控股或持大股的多元投资主体企

业党建工作调研报告

..... 中共天津市委组织部课题组(194)

关于国有资本相对控股或持大股的多元投资主体企

业党建工作的调研报告

..... 中共河北省组织部
河北省国资委党委联合课题组(204)

国有资本相对控股和持大股多元投资主体企业党建

工作课题报告

..... 中共辽宁省委组织部课题组(212)

关于国有资本相对控股或持大股的多元投资主体企

业党建工作的调研报告

..... 中共江苏省委组织部课题组(223)

国有资本相对控股或持大股的多元投资主体企业领

导班子和经营管理人员队伍建设问题研究报告

..... 中共山东省委组织部课题组(235)

国有资本相对控股或持大股多元投资主体企业党建

工作研究

..... 中共贵州省委组织部课题组(248)

国有资本相对控股多元投资主体企业党组织工作机

制构建及参与重大问题决策的调查与思考

..... 中共广州市委组织部课题组(264)

关于国有资本相对控股或持大股的多元投资主体企

业党建有关问题的调研报告

..... 中共武汉市委组织部课题组(275)

国有资本相对控股或持大股的多元投资主体企业党

建工作研究

..... 中共大连市委组织部课题组(289)

国有资本相对控股或持大股的多元投资主体企业党

建工作调研报告

..... 中国石油天然气集团公司课题组(299)

十一、创新党员教育管理手段和方式 建立党员 教育管理工作新机制问题研究

创新党员教育管理手段和方式 建立党员教育管理 工作新机制问题研究

- 中共福建省委组织部课题组(323)
- 以开展先进性教育活动为契机 健全党员教育管理
长效机制研究
- 中共河南省委组织部课题组(344)
- 关于加强农牧民党员教育管理工作的几点思考
- 西藏自治区党委组织部课题组(360)
- 关于关心爱护党员问题的调研报告
- 中共宁波市委组织部课题组(372)

十二、基层干部队伍建设问题研究

农村基层干部队伍建设调研报告

- 中共中央组织部组织局课题组(391)
- 农村基层干部队伍建设调研报告
- 中共吉林省委组织部课题组(408)
- 农村基层干部队伍建设调研报告
- 广西壮族自治区党委组织部课题组(417)
- 农村基层干部队伍建设调研报告
- 中共云南省委组织部课题组(437)
- 农村基层干部队伍建设调研报告
- 宁夏回族自治区党委组织部课题组(449)
- 农村基层干部队伍建设调研报告
- 新疆维吾尔自治区党委组织部课题组(459)

大力实施乡村领导班子素质建设工程 激发建设社

会主义新农村的不竭动力

——沈阳市农村基层干部队伍建设调研报告

..... 中共沈阳市委组织部课题组(476)

十三、加强组工干部队伍建设能力建设问题研究

加强组工干部队伍建设能力建设问题研究

..... 中共北京市委组织部课题组(491)

加强组工干部队伍建设能力建设研究报告

..... 中共上海市委组织部课题组(505)

加强组工干部队伍建设能力建设问题研究

..... 内蒙古自治区党委组织部课题组(516)

加强组工干部队伍建设能力建设问题研究

..... 中共江西省委组织部课题组(529)

加强组工干部队伍建设能力建设问题研究

..... 中共山东省委组织部
中共潍坊市委组织部 课题组(541)

加强组工干部队伍建设能力建设问题研究

..... 中共湖南省委组织部课题组(556)

加强组工干部队伍建设能力建设问题研究报告

..... 中共广东省委组织部课题组(573)

关于加强组工干部队伍建设能力建设的研究报告

..... 中共长春市委组织部课题组(588)

后 记 (602)

八、加强干部选拔任用 工作监督问题研究

防止干部“带病提拔”问题 研究报告

中共中央组织部干部监督局课题组

按照中央组织部确定的 2005 年重点调研课题,在中组部常务副部长赵洪祝同志主持和指导下,我们围绕“加强干部选拔任用工作监督问题”开展了深入调研。调研中,把防止干部“带病提拔”问题作为一项重点内容。请各省区市党委组织部和部分中央国家机关部委组织人事部门结合实际进行专题研究,并形成研究报告。在此基础上,会同中组部培训中心、干部二局于 5 月份举办了防止干部“带病提拔”专题研究班,联系实际,深入分析了干部“带病提拔”的原因,研究了落实防止干部“带病提拔”六条措施的具体办法,提出了进一步加强和改进干部选拔任用工作、防止用人上不正之风的意见和建议,取得了积极的成果。

一、“带病提拔”是当前干部选拔任用工作中 一个亟待解决的突出问题

改革开放以来,特别是党的十四大以来,我们党在推进干部工作的科学化、民主化、制度化方面,采取了一系列重大举措。各级党委(党组)和组织人事部门围绕贯彻党的政治路线,认真执行党的干部路线方针政策,促进了干部工作的健康开展,为社会主义现代化建设事业提供了强有力的组织保证。干部工作、领导班子和

干部队伍建设的总体情况是好的。同时,也存在着一些不容忽视的问题。其中干部“带病提拔”问题已经成为群众关心的热点,也是干部选拔任用工作亟待解决的一个难点问题。

干部“带病提拔”,是指干部在提拔前所犯错误已达到应给予党纪政纪处分的程度,由于考察时没有发现或未能查清而被提拔任用的情况。干部在工作方法、工作作风、个人修养等方面有些缺陷和不足;犯了错误,已经处理了,实践证明也确实改正了,在这种情况下被提拔任用,不属于“带病提拔”。

从各地初步统计分析的情况看,虽然“带病提拔”的干部与同期提拔干部总数相比是极少数,但严重损害党的威信和组织部门的形象,影响很坏。必须从加强党的执政能力建设和先进性建设,巩固党的执政地位,保持干部队伍的纯洁性,确保党的事业健康发展和国家长治久安的高度,充分认识解决干部“带病提拔”问题的重要性和紧迫性,切实增强防止干部“带病提拔”、严把选人用人关的责任感和使命感。

贺国强同志提出的查处“跑官要官”、“买官卖官”和防止干部“带病提拔”的11条措施,是对多年来干部选拔任用和监督工作经验的科学总结,是干部人事制度改革的重要成果,也是切实解决干部选拔任用工作中突出问题的有力武器,只要一条一条地落到实处,用人上的不正之风、干部“带病提拔”现象,就一定能够得到有效遏制。

二、造成干部“带病提拔”问题的主要原因

干部“带病提拔”的原因比较复杂,既有干部自身的问题,又有干部考察失真失实的问题,也有选拔任用和监督机制不完善等方面的原因。主要是:

1. 干部“带病”问题隐蔽性强。有些“带病”干部的问题往往只有当事人知道,局外人很难了解。有的干部以权谋私往往披着“合法”的外衣,有的甚至采取易地运作的方式逃避组织和群众的监督。此外,干部“带病”有一个从量变到质变的过程,有的问题开始时并不明显,单纯靠组织考察较难发现。

2. 民主推荐结果失真。一是领导意图主导民意。在民主推荐前,有的单位主要领导已与班子成员酝酿确定了拟提拔对象,并将酝酿的意见有意透露出去,使参加民主推荐的同志认为人选已经内定了,便顺水推舟,干脆与领导“保持一致”。二是拉票干扰民意。目前拉票手段日趋多样化,有的打电话、发短信,有的登门拜访、请客送礼、托人打招呼,有的地方和单位的一些人反而认为拉票是正常的,是尊重人、看得起人,从而助长了拉票风气的蔓延。三是参加推荐的人员心态比较复杂,有时也会造成推荐结果失真。

3. 初始提名程序不够规范。一是提名人选的确存在领导干部个人说了算的现象。一般情况下,主要领导提名,就能顺利通过推荐、考察、任免决定等程序,得到提拔或重用。二是组织直接推荐提名的范围被扩大。《党政领导干部选拔任用工作条例》规定,“党委、政府及其工作部门个别特殊需要的领导成员人选,可以由组织推荐提名,作为考察对象”。由于对“特殊需要的领导成员人选”范围未作明确规定,在实际操作中,有些单位党组织直接推荐提名的范围被扩大,或以“特殊需要”为名避开民主推荐。如有的干部在本单位表现并不突出,正常推荐很难过关,于是就采取组织推荐提名的办法,列为交流提拔的考察人选,使其最终得到提拔。三是确定考察对象时酝酿不够充分。有的单位会议投票推荐和谈话推荐结果一出来就草率决定;有的领导干部采取实用主义的态度对待民主推荐结果,当推荐结果与自己的意见一致时就接受,不一致时就以“不简单以票取人”为由予以

否决。

4. 考察失真失实。一是干部评价方法不够科学。目前,还没有形成一套适合不同类别、不同层次职位要求的考察评价指标体系,考察标准比较笼统和模糊。二是不按规定进行任前考察。有的不按《干部任用条例》规定的范围进行考察,有的简单地用后备干部人选考察情况代替干部任前考察,有的甚至不考察。三是干部考察手段有局限性。由于了解民意的途径、方法、范围等受到诸多因素的影响和限制,考察工作的深度和广度不够。四是考察时间比较仓促,对考察中发现的一些问题或线索来不及进行深入调查。考察预告、任前公示、试用期等制度执行得不够好,有的流于形式。五是审阅干部档案不认真。有的单位平时不研究干部档案,考察干部时不认真审阅干部档案,没有发挥干部档案的应有作用。六是有的干部谈话不讲真话。有的从个人得失出发,不向组织反映真实情况;对一些拟交流提拔的干部,有的谈话人即使对其有意见或了解其存在的问题,也不向组织反映,而是希望其尽快调走了事;有的谈话人对考察人员缺乏信任感,怕反映的问题被泄露出去,不敢说真话;有的认为考察谈话只是走程序,讲了也没用,不如不讲;等等。因此,在考察过程中,谈话人反映干部存在的不足大多是工作能力、工作方法、工作作风、工作经验方面的情况,很少涉及思想政治素质、廉洁自律方面的深层次问题。七是个别考察人员的素质有差距,分析辨别能力不强,不能从谈话人反映的情况中发现考察对象的问题。

5. 对一把手的用人行为缺乏有效监督和制约。领导班子的一把手对本级党组织管理的干部的提拔有很大的决定权,对上级管理的本地本单位干部的提拔有重要的建议权,其坚持要提拔的干部,其他领导成员一般很难表示反对。这样一来,一些干部包括“带病”的干部,往往千方百计投一把手所好,以达到得以提拔的目的。据有些地方分析,“带病提拔”的干部,大都与一把手个人

关系密切。

6. 干部选拔任用工作责任制不落实。主要是责任内容不够详细,有些责任主体难以界定,出现问题缺乏认定和追究责任的依据。比如,在推荐提名阶段,参加推荐的是一个群体,即使出现失真也法难责众;在决策阶段,干部的提拔任用由集体讨论决定,出了问题很难追究个人的责任,特别是实行票决制的,对具体责任人员更是无法确定。

7. 对领导干部和干部选拔任用工作的监督不够到位。一是对干部的日常管理监督不力。有的单位对干部重选拔任用、轻监督管理,干部不提拔不考察,平时关注干部的工作多、全面了解干部的思想政治表现和群众的反映少。有的对群众的反映不够重视,甚至对干部存在的问题遮遮掩掩,处理起来避重就轻,或者大事化小、小事化了。二是干部监督信息沟通渠道不畅。有的干部提拔前已经存在问题,社会上也有些议论和传言,但上级组织并不掌握。纪检机关与组织部门工作沟通不够。如有的干部存在违纪违法问题,纪检、检察机关已经掌握或正在调查取证,但组织部门不了解,造成组织部门一边考察准备提拔,纪检、检察机关一边查处的现象。三是对基层单位的干部选拔任用工作监督检查不够经常,对存在的问题不能及时发现和纠正。

8. 对“跑官要官”行为抵制和查处不力。“跑官要官”急迫的人,大都是德才素质不怎么样,政绩寥寥、群众不认可,其中不乏“带病”干部。他们自知凭工作、凭能力、凭民意提拔无望,为达到职务和职级提升的目的,就通过种种不正当途径“跑官要官”,甚至行贿“买官”。有的地方和部门的负责同志对“跑官要官”行为抵制不力,尤其是对上级领导干部说情、打招呼的,顶不住,有时甚至不顾原则、曲意迎合,使“跑官要官”者屡屡得逞,从而导致了一些干部“带病提拔”。

三、落实防止干部“带病提拔” 六条措施的具体办法

1. 关于落实“对拟提拔的干部,在考察过程中反映问题线索具体、情节严重的,要进行调查核实,问题没有查清之前,不得作出提拔使用的决定”问题。一是明确需要调查核实的问题。对考察之前、考察过程中以及公示期间接到群众反映的问题,都应进行调查核实。二是对“线索具体、情节严重”作出界定。“线索具体”,是指反映的问题有比较明确的情节和涉及人员;“情节严重”,主要指所反映的问题涉及领导干部违反政治纪律、组织人事纪律、经济工作纪律、贪污受贿和违反社会主义道德等问题。三是明确调查的方式。根据不同情况,有的可由考察组直接调查,有的可以组织专门的调查组进行专项调查,有的可以会同或委托纪检监察、审计机关调查,有的也可以委托干部所在单位党委(党组)进行调查。要提高效率,争取在考察工作结束前完成调查。四是正确运用调查结果。调查结束后,调查组要形成调查报告,并向派出机关汇报,受委托的党委(党组)和纪检监察、审计机关,要向委托机关汇报,汇报要实事求是。组织人事部门应根据调查结果,确定是否影响提拔;涉及违纪违法的,要移交执纪执法机关处理。在问题没有查清之前,组织人事部门不得提出干部提拔任用的意见,党委(党组)不得作出提拔使用的决定。

2. 关于落实“对拟提拔的干部,在提交党委(党组)讨论前,均要先听取纪检、监察机关的意见”问题。首先,要明确听取纪检监察机关意见的方式和范围。一般情况下,拟任人选提交党委(党组)讨论前一至两周,应听取纪检监察机关的意见。听取意见一般应以组织人事部门发书面征求意见函的形式进行。为慎重起见,对拟提拔重要职务或有不良反映的人选,最好能当面听取纪

检、监察机关的意见。同时,还应注意听取检察、审计等执纪执法机关和巡视组的意见。第二,要规范纪检监察机关回复意见工作。纪检、监察机关对拟提拔人选在廉洁自律等方面是否有问题,群众举报反映的重要问题是否属实,应提出明确意见,并在一定时限内回复。对拟提拔人选有反映,又一时难以核实的,应提供是否打算作进一步调查方面的信息。要进一步完善组织部门与纪检、监察机关的工作沟通制度,明确两家在干部选拔任用方面各自应当承担的责任、沟通的内容和方式。第三,组织人事部门对纪检、监察机关提出的意见要高度重视,认真分析,并视情况向党委(党组)提出可以任用、暂缓任用或不宜任用的建议。同时,要认真履行职责,不能把选人用人的把关责任,简单地推给纪检、监察机关。

3. 关于落实“对新提拔的干部要严格执行任前公示和试用期制度,并进行任职谈话,尤其要对廉洁自律方面提出明确要求”问题。要严格按照规定的范围、内容、方式进行公示,不能任意缩小公示的范围,减少公示的内容,改变公示的方式;公示不宜安排在节假日,公示时间应按工作日计算。对公示期间群众反映的问题,组织人事部门要高度重视,线索具体、情节严重的要抓紧调查核实。对实行试用期的干部,试用期满后,要对其思想政治表现、组织领导能力、工作作风、工作实绩和廉洁自律情况等进行认真考核。考核合格的予以正式任职;考核不合格的,免去试用职务。要切实加强任职谈话工作,谈话时应实事求是地指出干部的缺点、不足和应该注意的方面,予以提醒告诫,督促改正;要把任职谈话和廉政谈话有机结合起来,增强谈话的效果。

4. 关于落实“干部提拔后,要进行跟踪考察了解,对有重要举报或者发现行为不检点的,要进行诫勉谈话或者函询”问题。对于新提拔的干部,一般应在半年之后一年之内进行一次专门跟踪考察;有试用期考察的,可不单独进行专门的跟踪考察。要加强对