



中国社会科学院国情调研丛书
CASS Series of National Conditions Investigation & Research

干部选拔任用机制与 党政人才培养研究

Research about System of Cadres
Selection and Appointment and Fostering of
Party and Government Officials

黄晓勇 等著

中国社会科学出版社

 中国社会科学院创新工程学术出版资助项目



中国社会科学院国情调研丛书
CASS Series of National Conditions Investigation & Research

干部选拔任用机制与 党政人才培养研究

Research about System of Cadres
Selection and Appointment and Fostering of
Party and Government Officials

黄晓勇 等著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

干部选拔任用机制与党政人才培养研究 / 黄晓勇等著.

—北京: 中国社会科学出版社, 2017. 12

ISBN 978 - 7 - 5203 - 1006 - 2

I. ①干… II. ①黄… 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 (2017) 第 224732 号

出 版 人 赵剑英
责任编辑 张 林
特约编辑 宋英杰
责任校对 高建春
责任印制 戴 宽

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号
邮 编 100720
网 址 <http://www.csspw.cn>
发 行 部 010 - 84083685
门 市 部 010 - 84029450
经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京明恒达印务有限公司
装 订 廊坊市广阳区广增装订厂
版 次 2017 年 12 月第 1 版
印 次 2017 年 12 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16
印 张 21
插 页 2
字 数 331 千字
定 价 96.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社营销中心联系调换
电话:010 - 84083683

版权所有 侵权必究



中国社会科学院国情调研丛书
CASS Series of National Conditions Investigation & Research

编选委员会

主 任 李培林

副主任 马 援

成 员 (按姓氏笔画为序)

王 岚 王子豪 王延中 邓纯东 李 平

陆建德 陈 甦 陈光金 张 平 张车伟

张宇燕 高培勇 黄群慧 潘家华 魏后凯

前言^①

加强干部选拔任用机制改革，加大党政人才培养力度，是打造高素质、高效能干部队伍，培养造就大批优秀党政领导人才的治本之策。2004年，中央接连下发了《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》等六个文件（简称“5+1”文件）；2006年以后，连续下发了《党政领导干部职务任期暂行规定》《党政领导干部交流工作规定》《党政领导干部任职回避暂行规定》等，简称“10+1”文件；2010年3月，中央又颁布了《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法（试行）》《党政领导干部选拔任用工作有关事项报告办法（试行）》等四项干部选拔任用监督制度的文件。这样总体上就初步形成了比较完整、规范的党政领导干部选拔任用的党内法规体系。

2009年，中央颁布了《2010—2020年深化干部人事制度改革发展纲要》，提出“通过坚持不懈的努力，逐步形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、公平公正、充满活力的中国特色社会主义干部人事制度，培养造就一支适应推进中国特色社会主义伟大事业和党的建设新的伟大工程要求的高素质干部队伍”。2009年9月，中共十七届四中全会提出“深化干部人事制度改革，建设善于推动科学发展、促进社会和谐的高素质干部队伍。坚持民主、公开、竞争、择优，提高选人用人公信度，形成充满活力的选人用人机制，促进优秀人才脱颖而出，是培养造就高素质干部队伍的关键”。十八大报告提出，现阶段我国要“健全干部管理体制，从严管理监督干部，加强党政正职、关键岗位干部培养选拔，完善公务员制度”。党政领导干部是整个干部队伍的骨干，是中国特色社会主义伟大事业的核心力量，党政领导干部在党和国家各项事业中所处的重要地位，决定了选准

^① 执笔人：黄晓勇。

用好党政领导干部的极端重要性。

邓小平同志曾提出：“制度问题更带根本性、全局性、稳定性和长期性。”只有通过加强干部选拔任用制度改革，才能够从干部选拔的入口关就把握较高的条件和标准，又使候选人之间展开公开、公平、公正的比较、竞争，总体上能把素质低、能力差的人排除在外，把素质高、能力强的人选擢升为领导干部，从而建设一支政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的高素质干部队伍。然而，现实中干部选拔任用工作还存在一些不适应新形势要求、不符合执政党提高执政能力要求的问题，严重影响党的执政地位的巩固，比如，干部工作中选人用人渠道过窄，干部工作的透明度有待提高，“带病提拔”“带病上岗”等问题一定程度上存在，“跑官要官”“拉票贿选”等选人用人上的不正之风不同程度存在，等等。这些问题迫切需要进一步切实加强干部选拔任用制度改革以及加强党政人才培养来予以解决。

十八届三中全会决定指出，“坚持党管干部原则，深化干部人事制度改革，构建有效管用、简便易行的选人用人机制，使各方面优秀干部充分涌现。”同时，要“加强各级领导班子建设，完善干部教育培训和实践锻炼制度，不断提高领导班子和领导干部推动改革能力”。这充分说明了干部选拔任用机制与党政人才培养机制是一个问题的两个方面，是相辅相成、互相促进的。因此，对党政领导干部选拔任用机制和党政人才培养机制进行深入研究是新时期党和国家各项事业发展对我国干部队伍建设提出的迫切要求。

针对以上提出的有关问题，本课题组科学规划并精心组织了实地调研活动。从地域上看，我们重点调研了我国西部地区的典型省市，如重庆市、云南省、贵州省等，由于西部地区对党政人才的培养需求较为迫切，干部任用过程中存在的一些问题较为突出，更为重要的是这些地区在干部任用选拔和党政人才培养方面做出了许多大胆尝试，并积累了一定经验、取得了一些实效。从行业分布上看，我们重点考察了在人才选拔任用与培养方面具有典型性的行业，如当前国家重点改革、发展的金融行业，人才供需矛盾较为突出的税务行业，人才流失严重、人才培养与激励机制亟须配套的社会工作行业等。

为了获取第一手调研资料，课题组成员分别深入不同区域、不同行业进行了实地考察，这是客观反映现实并抽取其中规律性内容的重要方法。

与此同时，我们还辅以个体访谈、发放调查问卷、座谈会、案例分析等研究方法。通过个体访谈，调查者与被调查者之间可以直接交流，调查者根据自身预设的问题和疑惑提出有针对性的问题，以确保夯实调研的核心内容、达到直观的调研目的；而被调查者可以根据自身情况和感知与调查者进一步展开开放式的交流，这有助于打破问题导向式调研的局限性，依中心话题拓宽讨论的范围和丰富调研的收获。为了展开更普遍的调研，我们还设计了相关的调查问卷，并根据调研需求发放问卷并回收整理，最终将收集的内容进行了集中分析，所得出的有关结论用以补充个体访谈所未能广泛涵盖和逐次答复的细节问题，捕捉一些更深层次的、具有群体普遍性的矛盾。通过举办座谈会的方式，集思广益，以提出具有针对性和可行性的解决办法，并根据所待解决问题的紧迫性和实践中具体处置的难度，形成有层次、有弹性的具体方案。

在调研活动的实施过程中，课题组重点考察我国各级政府在干部选拔任用上是否存在买官与卖官、权力过于集中、干部考察失真、干部监督乏力等问题；在党政人才培养上是否存在培养机制不健全、培养方式僵化、培养流于形式效果不明显等问题，以及党政人才培养与干部选拔任用上的衔接问题和互动关系。在此基础上，将分别研究各调研地点或行业存在这些问题的原因，并提出针对性的解决方案，为各地方或相关行业部门决策做参考，也为以后建立长效机制提供合理化建议。

党政领导干部选拔任用制度与党政人才培养问题，既是一个重大的理论问题，又是一个重大的实践课题。本次调研的目的在于以我国党政领导干部选拔任用制度和党政人才培养为研究对象，总体梳理改革三十年来的历程，实事求是地分析改革的成效及其存在的问题，运用新制度经济学的制度变迁与路径依赖理论的基本原理与方法，理性地剖析干部选拔任用制度和党政人才培养的一般过程和困境，揭示问题、症结产生的深层矛盾和深层次原因，在此基础上，进一步提出改革的目标、原则、策略、路径、方法以及具体举措等，以期对党政领导干部选拔任用和党政人才培养制度改革研究有所发现和创新。具体而言，调研的基本框架如下：

其一，探究干部选拔任用和党政人才培养制度的历史、现状与问题，即“是什么”的问题。对干部选拔任用和党政人才培养制度改革的过程、干部选拔任用和党政人才培养制度存在的弊端和运行中存在的突出问题、

改革中存在的难点问题和深层次问题进行梳理和分析。调研运用实证分析法、文献研究法等基本方法,从静态上探讨了干部选拔任用和党政人才培养制度的现状,从动态上深入剖析了当前党政领导干部选拔任用制度和党政人才培养改革存在的问题,从而为有针对性地加强干部选拔任用和党政人才培养制度建设提供科学依据。

其二,探究干部选拔任用和党政人才培养制度改革的一般过程和内在规律,揭示问题、症结、困境产生的深层次原因,即“为什么”的问题。新时期的改革需要新的分析框架,这一分析框架不仅要解释过去三十年来改革为什么没有达到预期要求,而且要为下一步的深化改革提供前瞻思路。具体说来,根据调研地提供的研究素材,通过引入制度变迁理论初步搭建了干部选拔任用和党政人才培养制度改革的动因、主体、制度变迁模型与动力的分析框架,从宏观意义上解析党政领导干部选拔任用和党政人才培养制度改革的一般过程和趋势,初步解析过去的外围制度改革何以会成功,现行干部选拔任用和党政人才培养制度为什么存在一系列制度弊端,干部选拔任用和党政人才培养核心制度改革为什么会滞后、改革动力何以不足等问题。

其三,探讨党政领导干部选拔任用和党政人才培养制度改革深化改革的思路 and 对策,即“怎么办”的问题。针对干部选拔任用和党政人才培养制度存在的问题和改革中的问题,依据干部选拔任用制度和党政人才培养改革的趋势及内在规律、制约因素等,探讨了干部选拔任用和党政人才培养制度改革的总体设想即改革的目标、路径、策略与方法,解决如何改的问题。针对改革实践中存在的难点和焦点问题诸如如何健全完善选举制度、能上能下机制、选拔任用监督机制、干部考核机制、干部培养机制等提出了一系列政策建议,解决焦点和难点问题。

通过实地调研的展开,在调研整体框架思路的引导下,课题组最终形成了完整的调研报告。该报告总共分为六大章节,第一章为理论和政策依据,第二章为我国西部地区在干部选拔任用机制与党政人才培养工作中的实践,第三章至第六章为重点考察的四大行业人才培养与选拔任用方面的实践,具体内容如下:

第一章是人才培养与使用理论和政策综述。干部选拔任用机制与党政人才培养首先是一个重大的理论问题。本章细致梳理古今中外各个历史时

期重要人物，特别是马克思主义经典作家关于干部选拔任用机制与党政人才培养问题的重要的制度规定、观点论述等。

一是马恩列斯关于人才培养的经典论述，主要归纳总结了马克思恩格斯关于人的本质的理论、关于人的自由全面发展的理论、人力资本思想、人的需要的理论等内容。列宁和斯大林在继承了马克思恩格斯的人才思想，并应用于带领俄国人民建设第一个社会主义国家的过程中，逐渐形成了以人才本质理论、人才决定一切理论、人才培养理论和人才使用理论为主要内容的人才思想理论体系。

二是列宁关于干部选拔任用的思想观点。列宁继承了马克思主义的公仆思想，在理论上阐述了选举制的重要性。他针对当时基于形势而普遍存在的任命制，多次提出要以选举制取代任命制。在此基础上形成了列宁关于干部选拔任用的思想观点。

三是西方党政人才选拔任用制度——文官制度发展概况，我国党政领导干部的选拔和任用需要吸收外国公务员或文官制度的成功经验，吸取教训，避免出现类似错误。所谓文官制度，是指由法律或法令规定的有关文官的考试、录用、考核、任用、奖惩、培训、工资、福利和退休等方面的各项管理制度的总称。西方文官制度最早起源于英国，是随着资本主义政治、经济不断发展而逐步建立和发展起来的。20世纪50年代以来，西方文官制度获得了较大程度的发展。该节还进一步介绍了西方文官制度的主要内容，包括任用制度、文官的权利和义务、职位分类、考绩奖惩制度、报酬福利制度、培训进修制度、人事管理机构等。在此基础上，总结了西方文官制度的特征，包括公开考试、择优录用、严格考核、晋升唯功、政治中立、职务常任、官纪严明、待遇优厚等。

四是中国古代人才选拔任用制度——选官制度的发展概况，选官制度是中国古代重要的典章制度之一，是中央集权制度的一个重要内容。该部分以历史发展为脉络，主要介绍了两汉的“察举”与“征辟”、魏晋南北朝的“九品中正制”和隋唐以后的“科举制”。“察举”与“征辟”是一种“赞助性”身份的选官制度，介于“获得性”与“自致性”二者之间，过于原始、粗疏，容易发生不公平现象，缺乏合理化的有效保障。“九品中正制”是一种“获得性”身份的选官制度，具有强烈的特殊主义与感情色彩，是典型的“任人唯亲”。“科举制”作为一种“自致性”身

份的选官制度，在贯彻公平原则上较为彻底，体现了择优录取、一视同仁的合理化原则。科举制不仅在于考选人才，对于维护中央集权，促使社会流动，有更深层的作用。

五是中华人民共和国成立以来党政人才培养政策概述，主要回顾了中华人民共和国成立以来党政人才培养政策发展历程，总结归纳党政人才培养政策存在的主要问题，包括党政人才队伍失衡问题、党政人才的选拔任用机制还不完善、党政人才的考核评价机制不完善、党政领导人才培养机制尚未健全，激励约束机制有待完善等。在此基础上指出，党政人才培养工作面临的新形势和政策趋势，包括党政人才要年轻化、知识化、国际化，党政人才高素质化以及在基层一线培养党政人才等。

六是中华人民共和国成立以来干部选拔任用政策概述。中华人民共和国成立以来，党政干部选拔任用制度是党在继承革命战争时期干部选拔任用制度的基础上，按照建设社会主义事业的需要逐步建立起来的。这一制度先后经历了形成、运行以及“文革”中的破坏、停滞和后来的恢复、发展等过程。在新时期党政干部选拔任用制度的原则和标准有了新的进步。新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》对干部选拔任用规定了七条原则：一、党管干部原则；二、五湖四海、任人唯贤原则；三、德才兼备、以德为先原则；四、注重实绩、群众公认原则；五、民主、公开、竞争、择优原则；六、民主集中制原则；七、依法办事原则。习近平同志在全国组织工作会议上明确提出“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部标准，与之前对干部的选拔和考察标准“德、能、勤、绩、廉”五个方面遥相呼应。目前党政干部选拔任用制度中也存在一些问题，包括能上不能下、买官与卖官、权力过于集中、干部考察失真、干部监督乏力等。

最后，就进一步做好党政干部选拔任用工作提出几点建议：包括建立能上能下制度、完善选拔任用方式、实现民主科学决策、科学甄别干部考察、强化干部监督机制。

第二章是我国西部地区干部选拔任用机制与党政人才培养工作实践。干部选拔任用机制与党政人才培养不仅是一个重大的理论问题，也是一个实践问题。我国西部地区经济社会发展相对落后，人民群众期望提升生活水平的要求迫切，在此背景下，广大党政人才，特别是领导干部要发挥更

加积极突出的作用。毋庸置疑，干部选拔任用机制和党政人才培养工作是否取得成效，直接关系到西部地区经济社会发展的好坏，关系到西部地区人民群众的人心向背问题。为此，我们选取西部地区具有典型代表性的重庆市、云南省和贵州省，深入三地进行实地调研，通过总结成绩、发现问题、提出建议等方式，为西部地区干部选拔任用与党政人才培养工作乃至经济社会发展出谋划策。

一是重庆市干部选拔任用机制与党政人才培养工作实践。重庆市委高度重视干部选拔任用与培养工作，始终坚持以党管干部为核心，以“二十字”好干部标准和“五看”标尺为导向、以《干部任用条例》为准绳、以规范制度机制为重点，着力在风清气正、科学民主、规范有序、广纳贤才等方面下实功夫，取得明显成效。主要是从如下五个方面做好干部选拔任用机制与党政人才培养工作：一、始终坚持党的干部路线，紧密结合地方实际细化干部标准、坚定正确方向；二、始终讲规矩重规范，着力纠正习惯做法、破除旧症顽疾；三、始终立足选优配强，紧密围绕改革发展大局用干部、配班子；四、始终放眼选干部聚人才，持续补充队伍新血液、增添新活力；五、始终从严从实教育管理，着力锻造好干部、夯实选用基础。

二是云南省干部选拔任用机制与党政人才培养工作实践。云南省从省情出发，始终把大力培养选拔干部和党政人才作为做好党委政府工作、服务维护群众利益、保持边疆稳定、实现云南省高速发展的关键。该部分全面考察了云南省干部选拔任用机制与党政人才培养的现状和经验。成功经验具体表现为六个方面：一、坚持执行党的干部政策不动摇；二、坚持把干部选拔任用与党政人才培养作为解决问题的关键来抓；三、坚持从干部选拔任用机制与党政人才特点出发加强教育培养；四、坚持创新干部选拔任用机制与党政人才培养模式；五、坚持放手大胆提拔使用干部与选拔党政人才；六、坚持完善干部选拔任用机制与党政人才培养工作的长效机制。同时也指出云南省干部选拔任用机制与党政人才培养当前面临的突出问题，包括政策不完整、保障性不强，政策落实不到位，数量补充难度大，结构分布不合理，培养方式创新不足，培养针对性不够，时代性不够，现实性不强等问题。进一步指出如下政策建议，包括制定云南省干部选拔任用机制与党政人才培养专项规划，实施云南省干部选拔任用机制与

党政人才培养工程,整合云南省干部选拔任用机制与党政人才培训资源,拓宽云南省干部选拔任用机制与党政人才来源渠道,实施云南省干部选拔任用机制与党政人才提名的动议制度等。

三是贵州省干部选拔任用机制与党政人才培养工作实践。本节回顾了贵州省近年来在党政干部选拔与培养方面发展演进的历程,着重分析了党政干部人才选拔与任用过程中存在的问题,并从机制视角分析其存在的原因并给出了对策建议。当前的思想观念、目标定位、运行机制、管理链接、过程保障等多因素,导致了贵州省在党政人才管理过程中存在选拔任用效果状况不佳、任用方式单一、选拔渠道不畅、选拔任用机制不完善、整体人才素质偏弱、能力水平欠缺、培养机制不完善等问题。因此,建议从思想意识、机制完善、过程强化以及管控和结果追踪等方面着手,建立健全党政干部选拔任用及培养机制,培育发展一批能推动科学发展、促进社会和谐的高素质党政人才队伍。

第三章是通过对当前宏观经济金融形势的分析,提出对金融人才的新要求、新挑战,并通过行业分析和世界主要发达国家的主要经验,剖析了我国金融人才发展过程中存在的主要问题,最终提出可行性建议。面对复杂严峻的国内外经济金融环境,我国金融业整体运行平稳,金融改革进一步深化,金融创新逐步拓展,支持实体经济的力度进一步加大,为国民经济持续健康发展创造了良好的货币金融环境。一方面,金融业发展的良好态势带来了从业人员数量的不断扩大及人员素质的整体提高;另一方面,我国金融改革、开放、发展、创新的进一步深化,对金融人才提出了更大需求和更高要求。通过分析我国金融业人力资源现状及金融人才供需情况及其存在的主要问题,并梳理了世界上主要发达国家和地区的人才发展战略及有效经验,提出我国金融人才培养与选拔的政策建议,我国的金融人才发展应坚持“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的指导方针,遵循人才发展规律,把服务于金融和人才全面协调发展作为根本出发点,以高层次、创新型、国际化领军人才为重点,围绕用好人才、用活人才来做好人才的培养与选拔,完善人才工作的各项体制机制,从而实现各类人才各尽其才、才尽其用的用人效果,为实现我国金融业平稳较快健康发展提供坚强的智力支持和人才保证。

第四章着重论述了我国新时期税务师事务所税务师的培养。经济社会

发展及税制改革的持续深化，提升了税务中介人才的需求量，税收法定化进程的加快，为税务中介人才的培养与发展带来了机遇与挑战。通过行业现状分析及世界其他国家和地区的主要经验和做法，最终从优化法制监管环境、促进人才均衡发展，完善税务师教育考试体系、推进产学结合，完善激励约束机制、提升专业创新水平等方面提出政策建议。

第五章是基于能力导向的公共管理人才培养。干部教育培训工作是培养和造就高素质干部队伍的重要途径。在互联网时代的今天，公众对国家干部和政府的服务水平提出了越来越高的要求，相关部门在引进高素质人才的同时，不断开发现有队伍的潜能，因此不论是培训理念、培训方法还是培训框架均需要有所突破。该部分还从培训机制与培训运营两个方面对当前干部教育培训存在的问题及其产生原因进行了剖析，并最终提出在能力导向下，完善干部培训的对策建议：一是进一步完善培训机制；二是创新教学组织形式；三是培训设计注重学员体验等。

第六章是我国民办社工服务机构社工专业人才流失状况调查，专业社会工作发端于西方国家，在我国起步较晚且恢复发展的时间不长，但社会工作“维持社会秩序、促进社会和谐”的社会功能已经突显，社工专业人才活跃在社会各个领域，发挥着不可替代的作用。在目前我国社会工作总体形势发展良好的情况下，仍有一些亟待解决的问题需要我们给予关注与思考。社工专业人才流失问题，特别是民办社工服务机构的社工专业人才流失问题，就是一个事关我国社会工作事业发展前景的重大而紧迫的现实课题。目前，各地的民办社工服务机构都存在“招人难，留人更难”的问题，尤其是社工专业人才，留住更难。而民办社工服务机构社工专业人才流失的主要表现有：一是社工毕业生对口就业率偏低，职业定位较模糊；二是在职社工流失率偏高，不同地区之间差异性较大；三是一线社工职业认同度不高，流失意愿较强；四是在职社工工作满意度偏低，流失风险较大等。该部分不仅对上述现象的产生原因进行了分析，还最终从政府、学校、社会机构三个层面给予政策建议。第一，政府层面，转变政府职能，让渡发展空间，支持民办社工服务机构做大做强；优化支持方式，加大投入力度，鼓励民办社工服务机构独立发展；健全激励机制，疏通职业路径，促进社工专业人才队伍健康发展；传播社工知识，弘扬社工价值，提升社工从业人员职业声望。第二，学校层面，完善招生培养制度，

把价值观纳入社工学生的考核培养范围；强化专业实践教学，提升社工学生的专业水平与实务能力；加强职业指导工作，帮助社工学生做好职业发展规划。第三，机构层面，完善绩效考核机制，明确社工晋升渠道；提升薪酬管理水平，激发社工工作热情；健全培训督导体系，构筑专业支持平台；弘扬社工组织文化，构建和谐内部关系。

通过对人才培养和使用相关理论的梳理及对系列调研活动的总结，本次调研具有深厚的理论意义，主要体现在以下两个方面：一是拓展和补充了党政领导干部选拔任用和党政人才培养制度的研究领域与研究方式。从研究现状来看，以往的研究主要局限于实际工作者的经验范围内，检索的大量文献偏重于经验总结和政策解读，其研究的视角多数属于工作经验研究、应用研究范畴。而目前学术界对干部选拔任用和党政人才培养制度的研究，从研究方向上看，就制度探讨的多，而对制度何以会这样，对改革困境探讨的少；从研究的学科背景和方法来看，运用政治学、党建理论研究党政领导干部选拔任用制度改革文献多，而应用管理学、文化学乃至经济学的基本原理和方法对党政领导干部选拔任用和党政人才培养制度改革进行系统研究的少；从研究范围上看，微观探讨党政领导干部选拔任用和党政人才培养各单项制度、具体环节的多，而从宏观层面系统深入研究党政领导干部选拔任用制度改革的比较少。由于研究学科背景的单一性，对其他学科技术方法的引用滞后，使得与此相关的研究显得深度不够，研究对策常常缺乏现实针对性、适用性。因此，拓展研究领域和研究方式无疑有助于提高研究的质量和现实适用性。

二是干部选拔任用制度和党政人才培养制度变迁需要在理论层面得到合理阐释。干部选拔任用和党政人才培养制度改革需要新的解释框架。有关干部选拔任用和党政人才培养制度改革的文献从各个层面、各个角度对干部选拔任用和党政人才培养制度进行了分析，同时学者们也就干部选拔任用和党政人才培养制度的改革和发展提出了很多建设性的思路和建议。但是，对干部选拔任用和党政人才培养制度改革的传统研究较多地停留在工作领域和经验研究，有些学者尝试进行突破，但由于没有抓准当代干部选拔任用和党政人才培养制度改革最主流、最核心的问题而显得分量不够，没有形成一个比较完整的理论框架。本次调研将研究干部选拔任用和党政人才培养制度及其改革过程中的整体变化，提炼并梳理出改革的主

体、动因和动力等相关因素来支撑整个框架，在此基础上深入探讨干部选拔任用和党政人才培养制度改革的路径依赖、路径闭锁和深层矛盾，通过理论揭示出：干部选拔任用和党政人才培养制度改革陷入了非良性演化路径，即存在观念与心理障碍、利益障碍、信息成本障碍、主体障碍、政策障碍等。新框架的分析，一定意义上，可以使我们从更加立体、全面、客观、动态的角度理解和认识干部选拔任用和党政人才培养制度。

同时，本次调研的实践意义主要有四个方面：其一，通过干部选拔任用和党政人才培养制度的变迁、路径依赖、路径闭锁和深层矛盾的分析，有助于更好地认识干部选拔任用和党政人才培养制度改革的过程、动力因素和各种约束条件，客观认识和解决当前干部选拔任用和党政人才培养制度改革中遇到的突出问题。其二，有助于在改革中处理好改革的各个层面或方面的关系，如干部选拔任用制度与党政人才培养制度的关系、干部选拔任用和党政人才培养制度改革与其他配套改革的关系（包括理论研究、法制保障、机构建设）、中央的主导作用与地方党委的制度创新关系等。其三，一定程度上有助于更为科学合理的干部选拔任用和党政人才培养制度的顶层和系统设计以及改革目标、路径、策略、方法的选择。其四，能为干部选拔任用和党政人才培养制度深化改革和创新，提供某些系统和前瞻性的决策思路，也可为具体的制度、机制创新提供一些可操作的参考方案。

目 录

前 言	(1)
第一章 人才培养与使用理论和政策综述	(1)
第一节 马恩列斯关于人才培养的经典论述	(1)
一 关于人的本质理论	(1)
二 关于人的自由全面发展理论	(2)
三 人力资本理论	(2)
四 人的需要理论	(3)
五 列宁和斯大林人才思想理论体系	(3)
第二节 中国特色社会主义人才理论的发展	(4)
一 人才地位论	(5)
二 人才标准论	(7)
三 人才引进论	(9)
第三节 西方党政人才选拔任用制度——文官制度发展概况	(11)
一 西方文官制度的产生与发展	(11)
二 文官制度的主要内容	(15)
三 西方文官制度的特征	(16)
第四节 中国古代人才选拔任用制度——选官制度的发展	
概况	(18)
一 汉代以前的世袭制度	(18)
二 汉代察举制	(19)
三 魏晋南北朝时期的九品中正制	(22)
四 科举制	(23)

五 结语:中国古代选官制度变化的规律	(32)
第五节 中国共产党成立以来党政人才培养政策概述	(33)
一 党政人才培养政策回顾和变迁	(34)
二 党政人才培养政策存在的主要问题	(41)
三 党政人才培养工作面临的新形势和政策趋势	(45)
第六节 中国共产党成立以来干部选拔任用政策概述	(48)
一 中国共产党成立以来党政干部选拔任用制度的 历史沿革	(48)
二 新时期党政干部选拔任用制度的原则和标准	(54)
三 目前党政干部选拔任用制度中存在的主要问题	(56)
四 进一步做好党政干部选拔任用工作的几点建议	(58)

第二章 我国西部地区干部选拔任用机制与党政人才培养

工作实践	(63)
第一节 重庆市干部选拔任用机制与党政人才培养工作 实践	(63)
一 主要做法及经验	(64)
二 存在的问题	(74)
三 对策建议	(79)
第二节 云南省干部选拔任用机制与党政人才培养工作实践	(87)
一 主要做法及经验	(88)
二 存在的问题	(89)
三 对策建议	(102)
四 云南省干部选拔任用机制与党政人才培养保障机制	(108)
第三节 贵州省干部选拔任用机制与党政人才培养工作实践 ...	(110)
一 主要做法及经验	(111)
二 存在的问题	(117)
三 对策建议	(125)

第三章 金融人才培养与选拔机制研究

第一节 宏观经济金融形势对金融人才发展提出的新挑战	(132)
---------------------------------	-------