

制度创新：为实现“两个率先”选好人用好人 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/20/2021_2022__E5_88_B6_E5_BA_A6_E5_88_9B_E6_c25_20452.htm 江苏实现“两个率先”

，关键在党，关键在人，关键在各级领导班子和领导干部。省委书记李源潮旗帜鲜明地指出，要选好人、用好人，最根本的办法，是靠制度、靠机制。几年来，省委从全局和战略的高度着眼，大力推进干部人事制度改革，以公开公正公平克服吏治腐败和用人上的不正之风，以注重实绩、鼓励竞争来调动想干事、能干事、干好事的人的积极性，以民心拥护、民意公认来引导干部用权为民。放眼全省我们欣喜地看到，一批批政治上靠得住、发展上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的各级领导干部竞相涌现，一个人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制正在逐步形成。创新干部选用制度 公推公选从“试点”走向“常态” [新闻回放] 2003年11月下旬，全国首位公推公选县长人选和市长人选分别在沛县和金坛产生。与此同步，南京市白下区、雨花台区区长人选也通过这一方式正式产生。2004年9月1日，省委宣布在全省范围内公推公选22名省管领导干部，其中包括14个省级机关部门的副厅（局）长、5所省属高校的副校（院）长和3个县的县长。9月27日，省委决定，现场直播发改委副主任一职的演讲答辩现场。如此大规模的公推公选创全国之最，而把竞争现场同步推向公众也开全国之先。2005年11月，省委公开选拔省信息产业厅厅长等20名领导干部，部分职位面向全国和海外公开选拔。在这些新闻热点的回溯中，我们可以清晰地看到，江苏干部制度不断深化改革的推进轨迹 从公开选拔

到公推公选，从偏远县、市到中心城市，不仅有乡镇干部，也有省管干部；不仅有党政机关的领导干部，也有企事业单位的领导干部；不仅有副职领导干部，而且有相当一批正职领导干部；既有委任制干部，也有选任制干部推荐人选。一些地方还将公开选拔拓展到整个领导班子，并由现职干部发展到后备干部、妇女干部、党外干部。显而易见，干部制度改革探索的范围越来越大，职位层次越来越高，民意的份量也越来越重，设计的程序也日渐科学规范。统计显示，2003年以来全省已经通过公推公选方式选拔任用了47名厅局级、261名处级、1815名科级领导干部。其中既有党政机关部门的正副职拟任人选，也有县（市、区）长、乡镇长推荐人选，还有高校领导干部。2005年1月11日，省委在出台的《关于深化干部人事制度改革的意见》中提出，坚持把公推公选作为选拔任用领导干部的重要方式之一，并根据领导班子和干部队伍建设需要，有计划地进行，逐步做到经常化、制度化。同时明确规定，党政领导班子正职岗位出现空缺，需要在较大范围内选拔时，或者领导职位空缺较多，以及为了改善领导班子结构，需要集中选拔领导干部时，一般可以采取公推公选的方式。公推公选，正日渐从引人注目的探索试点，逐步走向了“常态”。

改进考核机制 以发展论英雄、看素质识人才、重实绩用干部 [关键词：民意调查]

2006年，南京市六合区在对11名区委领导人选的考察中，由人大代表、政协委员、部分村和社区党组织负责人组成的390名调查对象，以无记名的方式现场填写，并收回一份特殊的书面调查问卷。问卷主要分群众生活改善、政治文明建设、精神文明建设、和谐社会建设和党的建设等5大类别设置调查要点及评价等次

；对个人的调查，则按工作作风、工作成效和公众形象3个类别设置要点，并单独设置了“对被调查对象总体印象”一栏和相应的三个评价等次。[关键词：实绩分析]2006年，“实绩分析”的引入使得对干部政绩和班子执政能力的评判有了更加科学的方法。2006年，在全省县（市、区）级党委换届中，一种新型的干部考核评价方法进入公众视野干部综合考核评价办法。除了改进和完善传统的民主测评、个别谈话等方式外，民意调查、实绩分析被首次引入到干部考察工作中，从更多层面、更广视角，深入了解、准确认识、公正评价领导班子和领导干部。南京市浦口、六合两区，盐城所辖9县（市、区）和镇江所属6个县（市、区）都积极开展了试点。民意调查、实绩分析等新型考察方式的运用，更加科学、系统地更多层面获取考察对象的德才表现和工作实绩情况，使得一批德才兼备、群众公认、实绩突出的干部脱颖而出。尤其值得注意的是，综合考核评价更加注重速度和质量、当前和长远、显绩和潜绩的辩证统一，更加凸现“民意”的份量，对树立和落实科学发展观、政绩观形成了明显的导向作用。

建立健全制度 畅通干部上和“下”的渠道 [数据点击]2003年以来，省委常委会以票决制的方法讨论决定了500多名领导干部的任免。2005年，全省7800多名科级以上领导干部接受公示，24人公示后未予任用，其中处级以上干部7名。3440名委任制领导干部试用一年，有11名干部试用期满后未予录用。同年，全省98名领导干部自愿辞职、引咎辞职或被责令辞职，其中处以上11名。133名科级以上领导干部因不称职、不胜任被免职、改任非领导职务、转岗、待岗。能者上的渠道畅通了，如何让不称职的庸者、劣者“下”？省委

组织部把解决“能上能下”作为深化干部人事制度改革的突破口，在干部选拔任用的各个环节，都有了制度依据和制度保障。如党委常委会、全委会表决制的全面实施，并扩大适用范围；任前公示、试用期制的普遍推行；任期制、辞职制积极实践；不胜任现职干部的认定标准和调整办法首度制定等等。五年来，随着改革的不断深入，干部队伍中改革创新要争先、工作创优要争先、为民创业要争先的氛围日益浓厚。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com