

申论热点：“买官卖官”问题折射我国干部人事制度痼疾-公务员考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/22/2021\\_2022\\_\\_E7\\_94\\_B3\\_E8\\_AE\\_BA\\_E7\\_83\\_AD\\_E7\\_c26\\_22506.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/22/2021_2022__E7_94_B3_E8_AE_BA_E7_83_AD_E7_c26_22506.htm) 近来互联网上又出现了

有关“买官卖官”的话题，这个问题的实质是党员、干部、群众要求对干部的选拔和任用的知情权、参与权、选择权、监督权的实现，其再上位的概念则可归结到我国干部人事制度的不完善上。早在上个世纪80年代，中央就开始推行干部人事制度改革。这些年来，我们虽然在一些方面取得了突破性的进展，但是，一些深层次的问题并未从根本上得到解决。

- 1、干部“下”和“出”的渠道不畅，对不称职尤其是不胜任现职的干部认定比较困难，除非是出现严重违反党纪国法，很少因为工作政绩不突出而被免职；
- 2、选拔任用干部存在任人唯亲、权钱交易等不正之风；
- 3、考核中的形式主义和走过场，年终考核一次定性；
- 4、腐败现象仍未得到有效遏制，重大案件时有发生，中小的案件又层出不穷。

原因

- 1、主要来自三个方面的阻力，即一些主要领导干部、“下”（该下、应下、需下）的干部、社会各界三个方面，对干部“下”都存在着种种偏见和错误认识，导致不愿下、不肯下、不让下、下不去。
- 2、干部选拔任用工作机制还有缺陷，党员、干部和群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权还没有充分实现；
- 3、科学的考评机制尚未建立，干部考核的标准还不够具体，考核的方法、程序还不尽科学，考核的效果也不尽理想，考核结果的运用还不够到位；
- 4、干部监督机制还不够健全。有些干部监督制度操作性不强，对领导干部尤其是班子主要负责人的监督措施不力，在监

督主体上还仅限于上级组织的监督和执纪执法部门的监督，人民群众在干部监督中的主体地位还没有提升到一定的高度。

**对策1、建立干部“下”的硬性机制。**要进一步完善试用期制度和聘用期制度，认真贯彻执行《党政领导干部辞职暂行规定》，细化不胜任和不称职领导干部的具体标准。对因任同一职务时间长、年龄偏大、不胜任现职或有问题的干部，可视情况采取轮换岗位、保级待岗、降级使用、免去现职等措施，年龄大的除改任非领导职务外，还可适当安排做一些力所能及的工作。对于新提拔的试用期干部，在试用期间经考核不胜任的取消任职资格，按照岗位需要作适当安排。同时，要加大领导干部交流力度。重点抓各部门主要负责人的交流和年轻干部的交流，对有发展潜力的优秀年轻干部，有计划地交流到基层任职锻炼。对在同一部门工作满5年的领导干部，要有计划地进行交流；对在同一部门工作满10年的领导干部，必须进行调整交流。对年龄偏大的领导干部，要制定切实可行的办法，做好思想工作，改任非领导职务。

**2、切实落实“四权”。**

- (1)落实好群众的知情权，建立健全考察预告制，全面实行“任前公示制”；
- (2)扩大群众的参与权，正确引导群众，创造条件鼓励群众积极参与，拓宽视野和渠道选准人、用好人，拓宽选拔任用领导干部工作民主参与渠道；
- (3)扩大群众的选择权，在干部选拔任用工作中坚持民主推荐、民意测验、民主测评制度；
- (4)扩大群众的监督权，认真抓好任前公示制，加强群众监督；完善民主评议制度，切实发挥好民主评议制度的监督作用。

**3、完善干部考核，在健全择优汰劣机制上有新的突破。**

- (1)细化考核内容，量化考核标准。在干部考核工作中要根据党政领导干部的

选任标准，按照德、能、勤、绩、廉五方面进一步细化，分解为若干具体项目，对能够量化的考核指标要尽可能量化，切实减少考核中的人为因素，增强考核的准确性。结合干部实绩考核，要推行领导干部任期经济责任审计制度。同时要建立统一、规范的实绩考核程序办法，有针对性地扩大听取意见的范围和层面，既要看法绩，也要看法风，既要了解在本单位的表现，也要了解在社会生活方面的情况，力争全面、准确地认定干部实绩。

(2)提高考核质量，坚持完善干部年度考核工作。领导干部的年度考核，要同岗位责任制结合起来，要按照《国家公务员暂行条例》的有关要求进行考核，克服在一些单位和部门领导干部不参加年度考核的现象或简化、走过场的做法。领导干部年度考核要以民主测评方式结合年终工作总结进行，切实加强群众的参与度，把干部考核标准交给干部群众，搞好民主测评。对在年度考核认定为不称职的领导干部，要视情况及时调整或就地免职。

(3)强化考用结合，充分运用干部考核成果。要把干部考核结果同干部的升降、奖惩、教育培训挂钩，真正形成奖勤罚懒、优胜劣汰的竞争鼓励机制。要逐步制定这方面的规定或意见，以便操作，既使升降奖惩有章可循，同时又在干部中起到良好的导向作用。

#### 4、加强干部监督，在完善制约制度和措施上有新的突破。

(1)整章建制，严格执行，推进干部管理监督的规范化。一要细化制度制定的程序，避免制度出台的随意性，增强制定规定的前瞻性、科学性、可操作性。尤其是要扭转制度多等同于机制完善的思想，克服制定制度只求数量，不求质量的形式主义倾向。二要加大制度梳理的力度，优化干部管理监督的制度体系。分类分层次适当调整和归并一些制

度，剔除部分相互重复和矛盾的内容，使各个制度既相互独立，又相互协调。加强制度规定中的处罚内容，既明确管理监督的对象可以怎么做、应当或不应当怎么做，又明确其违反制度规定必须承担的责任，以维护制度的严肃性、权威性。三要严格制度的执行。在加强对制度执行情况日常检查的同时，积极开展干部管理监督制度执行的专项检查，完善干部管理监督的检查保障机制，确保有关制度落到实处。

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](http://www.100test.com)