

“三票制”：干部选拔任用制度改革的重要尝试

【我要评论】 【该文章阅读量：802】 【字号：大 中 小】

2003年下半年以来，河南省登封市试用“三票制”（群众推荐票、素质测评票、表决任用票）选任了市交通局长、计生委主任两名科级单位正职和9名乡镇主抓煤炭安全生产的副职，选出了群众认可、领导满意、适合岗位的干部，在探索干部任用制度改革方面迈出了可喜的一步。

一、“三票制”选任干部的基本做法

1.精心制定方案。采用“三票制”选任干部是一种探索和尝试，实施方案是否科学周密且具有可操作性，直接决定着探索和尝试的效果乃至成败。登封市委和组织部门对此极为重视并花费了很大的功夫和精力。一是广泛调研、吃透情况；二是充分讨论、集思广益；三是缜密思考、反复酝酿。经过数易其稿，确定了选任工作的指导思想、基本原则、组织领导、操作程序、推荐人选的资格条件、民主推荐的范围、“三票”的具体操作方式等，形成了科学周密、操作性强的实施方案，保证了两次“三票制”选任工作的顺利实施。

2.严格操作程序。（1）向社会公布拟选任的职位、数额和任职资格条件；（2）个人自愿报名，本单位或上一级单位党组织按照资格条件审查认定；（3）群众民主推荐。根据选任职位的不同情况确定参加民主推荐的人员范围，参加人员必须超过应参加人员的五分之四方为有效。民主推荐得票率不超过70%的，不能列为推荐人选；（4）素质测评。根据民主推荐情况，由市公开选拔工作领导小组集体研究确定进入素质测评环节人选，并组织命题和面试。面试主要测试应试者的综合分析、宏观决策、逻辑思维、业务管理、语言表达、临场应变和解决实际问题的能力。面试结束后，由评委根据面试人选的演讲答辩和平时了解的情况进行投票。根据投票结果，按照1:2的比例从高到低确定考察对象；（5）组织考察。参照领导干部任前公示的办法进行考察公示。公示后，由市公开选拔工作领导小组抽调有关部门的同志组成考察组，对考察对象的德、勤、能、绩、廉进行全面考察；（6）市委票决。根据素质测评和组织考察情况，由市公开选拔工作领导小组按1:2的比例确定拟任人选，由市委常委会或全委会投票表决。票决前拟任人选还要就个人情况、选任后的工作目标和思路进行5分钟的演说。票决以到会成员超过半数同意形成决定并按规定进行任前公示。是政府委、局正职的，按规定提交市人大常委会投票认可。

3.从实际出发设置具体运作模式。在实际操作中，他们注意根据不同情况，采用不同的运作模式：在群众民主推荐环节，考虑到交通局长和计生委主任的符合条件人均均为长期担任正科级领导职务的干部，在全市有较高的知名度，所以确定参加民主推荐的人员范围为全市现任正科级以上干部、规模以上企业负责人、以及党代表、人大代表、政协委员等各方代表。乡镇煤炭副职的符合条件人选为一般干部或是现任副科级干部，所以由本单位（本系统）及其所属机构的全体干部职工进行推荐。在素质测评环节，对交通局长和计生委主任推荐人选的测评由市委、市人大、市政府、市政协四大班子的全体成员组成。而对乡镇煤炭副职推荐人选的测评，由于职位多，推荐出来的人也多，加之该职位的特殊性，则采取了分乡镇设置测试场所，群众推荐出来的82名人选分别到自己所报的乡镇参加测评。评委由有关领导、专业技术人员、人大代表、政协委员、煤矿负责人等组成，设领导、专家评委和群众评委，其评分权重为5:1。在市委票决环节，对科级正职和副职拟任人选分别采用了市委全委会和常委会两种投票表决方式。

二、“三票制”选任干部的鲜明特点

1.群众参与面广，公信度高。扩大干部选任工作中的民主，是“三票制”选任干部的第一个特



- 今夜，老大陆无语
- 别了，陈水扁
- 中华民族社会制度和和平竞争的...
- 林达：在台湾看选举
- “解放思想需要勇气决心献身...
- 台海危机暂时化解
- 祝福台湾人民 祝福中华民族
- 马英九课题：从“好人”到“...
- 中国不适合民主直选吗？
- 国民党八年沉浮录



- 人口、猪口与官口
- 最近亚洲的多场选举好得让人吃惊
- 阮思余：以最大力量捍卫台湾...
- 我们被……民主包围了
- 警惕台上的骗子，莫做台下的傻子
- 改革开放与小平同志的一个重...
- “高票当选”并不意味着“...
- 北京“低价公交”的不可持续性
- 周天勇：行政体制改革应有“...
- 不妨实行官邸制



- 孙治方公共政策研究基金课题/项目招
标启事
- 杜克大学社会科学研究与方法培训班
报名通知
- 民政部2008年加强城市和谐社区建设
理论研究课题指南
- 《中国非营利评论》约稿函
- “中国政治学研究与方法”学术研讨
会征文通知
- 第四届“中国地方政府创新奖”评选
结果公布
- 行动援助中国办公室青年实践者发展
项目实习生招募通知

点，也是最鲜明的特点。登封市的“三票制”有两个突出的“亮点”：第一，给群众以说“是”或“不”的机会和权利，让群众来把第一关；在选拔乡镇煤炭副职时，素质测评环节9个乡镇各设30名群众评委。这种做法，扩大了权力来源的民意基础，第二，扩大了参加民主推荐人员的范围，比如，在第一次选任中，参加民主推荐的人员由本单位扩大到全市。推荐人员范围的扩大，增大了“拉票”的成本和难度，对当前民主推荐中较为普遍存在的“拉票”现象是一种比较有效的遏制，也提高了选任干部的公信度，值得充分肯定。

2.强调人岗相适、人事相宜，更注重实际工作能力和综合素质。针对以往干部选任工作中过分强调年龄、学历、笔试成绩，选出的干部不能适应工作岗位或适应期较长并且挫伤了一部分在基层工作同志积极性的片面化倾向，“三票制”选任干部更注重实际工作能力和综合素质，强调要人岗相适、人事相宜。在报名资格条件的设置上，规定必须有与所任职位相适应的工作经历和必备能力：交通局长人选要有在正科级岗位上任职四年以上的经历且有较强的组织协调能力、上下沟通能力等；计生委主任要有乡镇党政正职三年以上或专业从事计划生育工作五年以上的经历；乡镇煤炭副职突出了必须“学煤”（具有煤炭或相关专业的学历）或“懂煤”（从事过煤炭、矿管工作）。为了突出实际工作能力和综合素质，专门设置了素质测评环节，特别是在乡镇煤炭副职的素质测评中，专门设置了专家评委，提高了测评的针对性和科学性。强调人岗相适、人事相宜，注重实际能力和综合素质，突出了干部选拔任用的针对性、目的性、实用性，体现了不让老实人吃亏、不让干实事的人吃亏的公平公正用人理念和导向，

3.给用人单位以选人的权利，增强了用人单位领导和群众的主动性、责任感。在以往干部选任、特别是副职干部的选任中，存在的一个突出问题就是选人权与用人权相分离：选人的不用人，用人的则无权利选任人。其结果是，用人单位只能被动地接受，既然没有选择的主动权当然也就谈不上责任感。为了解决这一问题，登封市在用“三票制”选任乡镇煤炭副职时，大胆进行了让用人单位选人的探索和尝试。这种选任办法，给用人单位的领导和群众以较多的主动选择权利，同时也使他们承担了相应的责任，从机制上解决了“有人负责”的问题。据统计，在通过二票测评的18人中，只有4人是本乡镇的人；而在最终被选任的9人中，只有1人是本乡镇的。这一结果昭示我们：只要有了好的选任机制，干部选任工作中常见的诸如讲地域、讲关系、讲亲疏等问题，就有希望得到解决。

三、成效与意义

登封市采用“三票制”的办法，对干部选任制度改革进行了有益的探索，创造了一些新鲜经验，取得了明显的成效。这对于深化干部人事制度改革，推进社会主义民主政治建设，培养高素质的干部队伍都有积极意义。

1.“三票制”初步探索了一套较为有效的干部选拔任用机制，防止和克服了选人用人的不良倾向，对进一步深化干部人事制度改革有一定的示范意义。

(1)建立了公开透明、程序严密的运行机制。“三票制”在运行程序上有两个主要特点，一是公开透明，使干部选拔任用工作从过去的“暗箱操作”走向了“阳光作业”。二是环环紧扣，科学严密。有效避免了“暗箱操作”产生的弊端。有效地避免了拉选票、拉关系等人为因素的影响，保证了选任工作的公道公正。(2)由扩大群众“四权”而形成的群众选择与监督机制。“三票制”公开透明的程序把选人用人全过程置于群众的监督之下，使群众的知情权和监督权得以充分体现，把干部选拔任用的初选权交给群众，使群众和干部的参与权和自主选择权得以充分行使，把“少数人选人”的封闭式选人机制变为“群众选人，多数人选人”的开放竞争式选人机制，既提高了知人识人的准确性，又在一定程度上遏制了干部选拔任用上的“跑官要官”的现象。(3)在领导班子内形成了权力制约与制衡机制。以往干部选拔任用的最后决定权名为常委会讨论决定，但实际上往往是由主要领导拍板确定，“三票制”扩大了参与决定的领导范围，市委、市人大、市政府、市政协四大班子的全体成员全部参加投票，差额投票确定最后的人选。票决制改变了在干部选拔任用上“主要领导说了算”为“领导班子集体说了算”，既在一定程度上避免了“买官卖官”现象，又形成了领导班子内部权力相互制约与制衡机制。

“三票制”的成功实施，形成了在人民群众和干部(包括领导干部)广泛参与和监督下公正透明的竞争环境，防止了靠关系、靠金钱、靠人情的异化竞争，为深化干部人事制度改革，消除用人上

2.“三票制”是发展人民民主和党内民主的有效探索，对于推进社会主义民主政治建设有积极意义。曾庆红同志在全国组工会议上指出：“把人选准用好，最根本和最有效的办法就是充分发扬民主，坚持走群众路线。”发扬民主包括发扬人民民主和党内民主两个方面。“三票制”的实施过程就是在干部的选任上充分发扬民主，把选任干部的条件、标准和权利交给人民群众和干部，让群众和干部去识别和取舍人才、选拔干部的过程。体现了放权于民，以民制权的人民民主内容。民主集中制是我们党的根本组织制度和领导制度，坚持民主讨论、集体决策是贯彻民主集中制的基本要求，也是提高选拔任用干部决策科学化、民主化水平的重要保证。在两次“三票制”选任干部的过程中，票决是最终决定干部人选的一个重要环节。不论是市委书记还是其他领导同志，都是每人一票。这样一方面扩大了领导决策的范围，同时也有效地增强了决策的民主和集中。这是分权与众、以权制权的党内决策民主的体现。人民民主和党内民主相结合选出的干部，既体现了市委的意图，又受到了群众的信赖，选出的干部既能对上负责，也能对群众负责，做到了群众公认与领导公认的有机结合，群众满意和领导满意的有机统一。“三票制”在干部选任上摸索出的这些民主手段，对于实现社会主义民主政治的制度化、规范化和程序化具有一定的推动作用。

3.“三票制”树立了好的用人导向，对于调动和激励干部干事创业的积极性主动性有重要意义。

江泽民同志曾指出：“选准用好一个人，就等于树立一面旗帜。”“三票制”选任干部，以其公开、公平、竞争、择优的特点，使一批优秀干部特别是原来未纳入组织部门用人视野的优秀干部(选出的9个煤炭副乡镇长中有7人不在组织部门原用人视野中)脱颖而出，激发了广大干部的工作积极性，产生了良好的激励和导向作用，为干部队伍带来了压力、动力和活力，增强了广大干部的危机感、紧迫感和责任感。他们从“三票制”的实施中认识到，只有不断提高自身素质，切实转变作风，扑下身子，踏踏实实为群众办实事，尽心尽力解难事，坚持不懈做好事，始终把群众利益放在第一位，才能赢得群众的拥护和欢迎，才能得到组织的认可。只要赢得了群众的拥护、欢迎和组织的认可，即使没有关系、靠山和金钱，也可以走上领导岗位。当选的干部在十分珍惜来之不易的岗位的同时，感到了“如履薄冰、如临深渊”的压力，并由此而迸发出了对工作的极大热情和创造力。据跟踪了解，9个新选任的乡镇煤炭副职于2003年11月上任后，都对本乡镇所属煤矿跑了一遍，并根据对安全状况的排查，有针对性地制订了相关的规划、措施和制度，为登封市的煤炭安全生产打下了基础。而通过第一次“三票制”选任的两个正科级干部，不负重托，扑下身子开展工作，取得了显著成绩。

登封市委书记张学军在谈到采用“三票制”选任干部时深有体会地说：“用这种办法选任干部，一方面很好地解决了各级领导都比较头疼的选人难，用人难，尤其是选准人难，用好人难的问题。另一方面，用这种办法选出来的干部大都群众基础好，在群众中有比较高的威信，具有较强的凝聚力、向心力和号召力，因此在工作的推动上能够赢得大家的支持。其次，他们的素质和能力相对比较强，具有丰富的工作经验和业务能力，能迅速进入角色，开展工作。第三，他们的精神状态和工作热情也是与用传统的办法选任的干部不能比的。他们通过竞争，层层选拔出来以后，事业心和责任感较强，具有强烈的敬业精神和进取意识。所以在短期内就取得了明显成效，受到了广大干部群众的一致好评。”

作者：河南省社会科学院课题组

来源：《专家论坛》2004年第5期（总第43期） 来源日期：2005-5-27 本站发布时间：2005-7-

14

【关闭窗口】 【打印稿】 【E-mail推荐】

相关链接

用户名： 密码：

提示：必须登录后才能留言

标题：

！注意

- 1、遵守中华人民共和国有关法律、法规，尊重网上道德，承担一切因您的行为而直接或间接引起的法律责任。
- 2、中国选举与治理网拥有管理笔名和留言的一切权力。
- 3、您在中国选举与治理网留言板发表的言论，中国选举与治理网有权在网站内转

内容:

提交

载或引用。

- 4、如您对管理有意见请向留言板管理员或中国选举与治理网反映。
- 5、网友留言为中国选举与治理网网友个人的看法和感受，不代表本站观点。