南京47个政府部门“一把手”

自今年1月份南京新一届市政府领导选举产生后，选拔新一届市政府组成人员人选即成为全市工作的重中之重。昨天，南京市召开全市领导干部大会，宣布公推公选市政府47名组成人员人选，同时民主推荐4名区县书记人选。近日，南京市委印发了《关于开展南京市2008年公推公选市政府组成人员人选工作的意见》。

公推公选47个政府部门“一把手”

昨天，南京市委常委、组织部长王奇对公推公选的具体方案作了说明——

>>>>职位

这次公推公选47名市政府组成人员人选。市政府组成人员即市政府工作部门的“一把手”，涉及市发改委、市教育局、市物价局、市民政局、市旅游局、市粮食局、市统计局、市国资委等47个工作部门，此次公推公选的是这47个部门的“一把手”职位。

>>>>人选范围

推选范围为市级机关、区县、直属企事业单位现任市管副职以上领导干部。根据《党政领导干部选拔任用工作条例》，在年龄、学历、任职年限等诸多条件上符合此次选拔要求的领导干部都可进入推选的人选中。

>>>>程序

1 **首次民主推荐**。召开全市负责干部大会，对市政府组成人员人选进行全额定向推荐和测评，同时推荐区县委书记人选。(2月26日)

2 **酝酿研究**。根据首次民主推荐结果，经过充分酝酿，市委常委会确定二次民主推荐名单。

3 **组织考察**。市委组织部组织联合考察组，对拟提拔担任市政府组成人员的人选进行组织考察。(3月上旬和中旬)

4 **二次民主推荐**。组织领导干部和有关方面代表，对拟提拔和首次推荐意见不集中的人选，进行二次民主推荐。其中，对拟提拔人选，组织竞职演讲答辩。

5 **市委常委会、全委会票决**。对拟继续提名和平职交流的人选，市委常委会、全委会分别进行等额票决；对拟提拔的人选，市委常委会、全委会分别进行差额票决。(3月下旬)

6 **任命**。公推公选产生的人选，经公示后，于3月底前提请市人大常委会依法任命。

公推公选答辩现场

资料图片

首次民主推荐名单已产生

据悉，本次公推公选首先进行民主推荐。

此前，市委组织部根据《党政领导干部选拔任用工作条例》，在市级机关、区县、直属企事业单位现任市管副职以上领导干部的推选范围内，将所有符合条件的人选名单及基本情况集中成一份名册。

昨天上午，南京市委委员、候补委员、市人大、政府、政协领导班子成员，市法院院长、检察院检察长，市纪委副书记，曾担任市级领导职务的老同志，各区县党委、人大、政府、政协主要负责同志，市各民主党派、工商联、群众团体主要负责同志，市人大专门委员会和人大常委会工作机构、市政协工作机构主要负责同志，市各部委办局、直属单位主要负责同志，南京市出席党的十七大和省十一次党代会的代表等近320人参加了全市领导干部大会。会上向参会代表提供了所有符合条件的人选名单及基本情况名册，由参会人员根据名册对市政府组成人员人选进行了全额定向推荐，并对4个区县委书记进行了民主推荐。

此次选拔在南京规模空前

此前，南京也多次采用公推公选的方式任命干部，但一下拿出47个政府部门“一把手”的位子公推公选，其规模在南京干部选拔历史上还是前所未有的。

记者了解到，此次公推公选因为人选范围并不局限于47个部门内部，而是包括市级机关、区县、直属企事业单位，所以竞争也是比较激烈的，在推选范围内符合条件的人选数目远远多于公推公选的47个名额。

快报记者 陈英

市委书记朱善璐：公推公选让优秀人才脱颖而出

昨天，省委常委、市委书记朱善璐在动员讲话时表示，当前南京的发展正处于一个新的起点，要实现建设更高水平小康社会的奋斗目标，在新一轮发展中走在前列，选准人、用好人成为最重要的条件、最关键的因素。这次公推公选市政府组成人员人选，是南京在多年干部人事制度改革基础上的延续和深化，是市委以实际行动贯彻落实十七大和全国组织工作会议精神的重大举措。

朱善璐强调，深化干部人事制度改革，切实提高选人用人公信度，必须始终坚持民主、公开、竞争、择优的原则，努力实现组织认定和群众认可的统一。要坚持民主，把政策交给群众，让群众广泛参与，落实好群众的知情权、参与权、选择权、监督权。“把有问题的干部选拔上来，是失职；没有把最优秀的干部选拔上来，同样是失职。”朱善璐说，市委选人用人的导向，就是谁的德才素质更好，谁更公道正派、埋头苦干，谁更符合领导岗位的要求，谁更符合完成使命和任务的要求，谁能够带领干部群众把一方事业发展得更加红火，就选拔谁、重用谁。让一切想干事、能干事、干成事的干部有机会、有舞台、有地位，让优秀人才脱颖而出、竞相涌现，不断提高人民群众对干部工作的满意度。同时，以公推公选政府组成人员人选为契机，大力推进南京服务型政府建设。

朱善璐在会上还要求，在选好配强市政府组成人员的同时，还要认真做好区县委书记人选的民主推荐工作，从整体上盘活全市干部队伍，既选拔和激励一批干部，又发现和储备一批干部，为南京的发展提供源源不断的组织保证和人才支持。 快报记者 陈英

全部公推公选 还要竞职演讲

■点评1

提高选人用人的公众信任度

如此“选干”规模全国不多见

“从整体上盘活干部队伍”，省委常委、南京市委书记朱善璐的一句话，点出了公推公选的核心与“妙处”。这意味着，让有能力的干部有发挥的空间，让合适的干部到合适的岗位。

中共江苏省委党校教育长桑学成教授评价说，江苏的干部人事制度改革启动较早，在公推公选、公开选拔机制上都积累了一些经验。这次南京对47个部门“一把手”进行公推公选，不但规模大，而且特点很鲜明，这不仅在全省，在全国也都不多见。

提高“公众信任度”

桑学成教授认为，党的十七大报告中强调的选人用人的“公信度”，指的就是公众的信任程度。在选人用人上取得公众信任的程度，是检验民主政治水平高低的一个重要标准。而像南京这样较大规模地对干部进行公推公选，意义也是显而易见的。首先，扩大了选人用人的民主程度，从“少数人”选人变为“多数人”选人，选人用人的视野无疑大大地拓宽了。提高选人用人公信度，从根本上说就是在新的形势下干部工作要坚持走群众路线、坚持群众公认。而坚持用好的制度和好的作风选人，是提高选人用人公信度的根本途径。

其次，从“伯乐相马”到“赛场选马”，干部人事制度的改革不断深入。经过这么多年的经验积累，选人用人的机制也在不断地完善、健全。在党的十七大报告中，对如何完善干部考核、考察的制度和办法，扩大干部工作中的民主，加强对干部选拔任用工作的监督，同样有着明确的要求。

再次，充分体现了用人导向。“一个人究竟有没有能力，多数人都是知道的，老百姓都是看在眼中的，而不是少数人发现的。”桑学成教授说，以能力为基础，以实绩为导向，以公认为尺度，是深化干部人事制度改革的重要内容，选拔群众公认执行党的路线并有政绩的人，是我们党在新时期选拔任用干部一贯坚持的根本标准。

第四，公推公选还有一个“总目标”，那就是造就高素质干部队伍。把德才兼备、实绩突出、群众公认的优秀干部及时选拔配备到各级领导班子中来，将有效保证各级领导班子都有好的思想、好的能力、好的作风、好的形象。

应强化“两个结合”

不过，民主也是探索的过程。桑学成教授表示，在公推公选、公开选拔等干部人事制度创新之举中，仍需注意具体的操作形式，以更进一步作出完善。他建议在“选干”中，应该更加侧重“两个结合”。

一是民主推荐、差额票决与事前酝酿相结合。“民主推荐也好、票决也好、公示也好，这都是干部任中加强民主的体现，但要真正取得实效，还要进行事前酝酿。”桑学成教授认为，对参与“推荐”或“选人”的人来说，并不一定对所有的人选都很了解与熟悉，在投票时就可能会出现判断不准确或“凭感觉”行事的现象，如果此前进行充分的酝酿与讨论，则有助于避免这一现象。同时，民主推荐环节的科学性与真实性要经得起推敲，一些惯于坚持原则的人往往容易“得罪人”，也往往会因此而影响得票数。所以，选人用人一方面要扩大民主，另一方面又不能简单化。

二是将科学发展观与正确的政绩观相结合。选人用人要符合科学发展观，也要以正确的政绩观为前提，你的考核导向是什么、如何将科学发展观与正确的政绩观结合起来，这些都是必须考虑与落实的问题。党的十七大报告即明确提出，健全体现科学发展观和正确政绩观要求的干部考核评价体系，完善干部考核、考察的制度和办法，扩大干部工作中的民主，加强对干部选拔任用工作的监督，防止和纠正考察失真、“带病提拔”和跑官要官、买官卖官等问题。 快报记者 郑春平

■点评2

这一新探索将推动江苏干部人事制度改革进程

“在提高选人用人公信度方面，南京进行了一个新的探索！”省委组织部有关人士这样评价本次南京的公推公选。

据悉，目前在我国的干部人事制度中，对公推公选还没有形成一个“标准化”的做法，各地基本都是根据实际情况和职位设置的需要来决定公推公选的规模和人选范围、方法程序，南京一次拿出47个政府部门“一把手”的职位进行公推公选，就规模来说在全省还是首次。

早在2000年8月，江苏就在全省范围内对省级机关副厅级领导干部进行“公开选拔”，“选干”之风由此渐浓；到去年，这种省级较大规模的公开选拔和公推公选已进行过多次。而全省各地所进行的“选干”工作更是日益频繁。在不断的探索和尝试中，江苏的干部人事制度改革越来越深入。公开选拔、公推公选等创新之举接连不断，方法程序也越来越科学、民主。其中如民主推荐、驻点调研、演讲答辩和现场测评、差额票决、公示等环节的设置逐渐完善。干部任用的公开、公正、透明程度也在逐渐加强，在全国受到好评。同时，公开选拔、公推公选的职位设置也越来越“高层”，从县长到厅长，从副职到正职；人选范围的设置也越来越广泛，从省内到省外、从国内到海外，越来越多的“人才”脱颖而出、聚集江苏。

仍以南京为例，2001年12月，该市对市政公用局局长职位实行竞争上岗；到2004年，南京市对市管领导职位已成功进行了10次规模较大的公选，共选拔出100多名学历层次高、专业能力强的优秀年轻干部，较好地改善了领导干部队伍结构。在笔试环节上，更加注重对平时知识积累的考核，防止高分低能和“考试专业户”的出现；在面试环节上，采用撰写任职计划书和无领导小组讨论等形式，更加注重对综合素质和实际能力的测试；在考察环节上，更加注重考察预告制、差额考察制、任职前公示制等多项改革成果的综合运用，增强了考察的准确性……

“这次南京公推公选的规模更大，在程序的设置上既借鉴了以前的很多做法，又有新的尝试。”省委组织部有关人士表示，这对全省干部人事制度改革进程而言，将是一个有力的推动。” 快报记者 郑春平

■新闻链接

2000年以来江苏四次较大规模“选干”

近年来，江苏的干部人事制度改革不断取得创新成果，不少方面走在全国前列。自2000年以来，省委先后四次组织了较大规模的公开选拔和公推公选：

2000年8月

江苏省委在全省范围内公开选拔省级机关副厅级领导干部，2300多人报名，21名脱颖而出。

2004年9月

江苏省组织公推公选22个职位省管领导干部，1174人报名，其中1152人通过资格审查。经过两轮民主推荐、驻点调研、演讲答辩、组织考察和差额票决，21人胜出，1个岗位因无合适人选而空缺。

2005年11月

江苏面向省内外公开选拔20名领导干部。其中包括江苏省信息产业厅厅长等10个省管正职，还有10个省管单位副职，这在全省是第一次，此前公开选拔的基本上是省管副职及其以下领导干部。

2007年4月

江苏公开选拔20位省管干部和省属企业高级经营管理人员，其中包括9个副厅(局)长、6个高校副校(院)长、5个省属企业高管。这也是江苏首次定向公选非中共党员干部和女干部。