

揭秘中国“后备干部”如何选用

”

最近,随着中央和国家机关到省区市交流任职干部培训班在京结束,来自54个中央和国家机关部委的66名京官也陆续赴地方任职锻炼。他们平均年龄46.5岁,最小的41岁,且大都被视为各部委“后备干部”。

记者调查发现,在多数公众眼里,后备干部是一个颇具神秘色彩的群体。对于后备干部如何选择、培养,如何从幕后走向前台,均鲜为人知。那么,后备干部这个群体,到底经历着一个怎样的成长历练呢?

1. 后备干部年轻、高学历

今年32岁的小崔,是北京某机关公务员,前不久刚被选为副处级后备干部,亲友们都为他感到高兴。但这样一个问题却让小崔哭笑不得:后备干部是一种什么职务?

何谓后备干部?是指各级党委按照干部管理权限,根据有关选拔标准和选拔程序,选拔出德才素质好、有培养前途和发展潜力的优秀干部,为上一级领导班子补充干部而准备的后备人选。

中央2002年7月9日颁布实施的《党政领导干部选拔任用工作条例》明确指出,“党政领导班子成员一般应当从后备干部中选拔。”

事实上,目前在我国领导干部群体中,就有不少人是先被选为后备干部,然后通过组织多年的培养、考察,才逐步走上重要的领导岗位。总的看,年轻、高学历已成为后备干部最突出的特点。

“后备干部是各级领导干部的重要来源,其整体素质的高低,直接影响着领导干部队伍素质的高低。”华南师范大学理论部副主任谈方教授对记者分析,“成为后备干部后,就被视为走上了提拔使用的一个重要‘台阶’,以后将有更多提拔机会。”

从近年情况来看,对后备干部的挑选范围在不断扩大,各地并不局限于党

政机关,国有企业、高校、科研院所等单位也在选拔之列。

按照规划,中央要求在2009年下半年建立起新的后备干部名单——选拔200名左右正省部级单位党政正职后备干部、1500名左右市(地、州、盟)党政正职后备干部、10000名左右县(市、区、旗)党政正职后备干部。

“如果加上国有企业、高校、科研院所等各种级别的后备干部,估计不是一个小数。”中国社会科学院尹韵公研究员告诉记者,“从趋势上判断,后备干部的选拔范围将会越来越大。”

“除要有基层工作经验外,对后备干部的政治敏锐性和政治鉴别力,也属于考察重点,尤其是应对突发事件等的表现。”尹韵公说,“后备干部队伍中,还有适当数量的女干部、少数民族干部和党外干部。”

中央还提出要形成“复式年龄结构”,正省部级后备干部要求年龄不能超过58岁,以55周岁以下的干部为主体;而到县处级后备干部,则要求是以45周岁左右的干部为主体,并特别要求35周岁以下的干部要有一定数量。

2. 干部储备的“国家战略”

后备干部制度产生于上世纪八十年代初期,主要是为了解决当时迫在眉睫的新老干部正常交替问题。

1982年,邓小平提出了干部队伍“四化”方针,指出“实现干部的革命化、年轻化、知识化、专业化,是革命建设的战略需要”。显然,培养选拔大批优秀中青年干部已成为当时一项紧迫任务。

同年,党的十二大提出了建设各级领导班子第三梯队的重大战略决策。

1983年10月5日,中组部发布《关于建立省部级后备干部制度的意见》,这个重要的指导性文件成为后备干部制度正式确立的标志。

1994年,党的十四届四中全会集中讨论党的建设问题,并通过了《中共中央关于加强党的建设几个重大问题的决定》,明确指出要进一步做好后备干部工作,重视各级党政领导班子主要负责人的选拔培养,为各级领导班子培养出质量合格、数量充足的后备干部。

中组部2000年9月2日印发的《党政领导班子后备干部工作暂行规定》,对党政领导班子后备干部的条件、数量、结构以及选拔、培养和管理原则作出了详细的规定,后备干部制度成为党政人才选拔培养的重要制度,并逐步发展和规范化。该文件还强调,“后备干部一般按领导班子职数正职1:2、副职1:1的数量确定。”

2009年2月,“2009-2020年全国党政领导班子后备干部队伍建设规划”下发,这是中央首次制定后备干部队伍建设规划,随后下发了与之配套的《关于加强培养选拔年轻干部工作的意见》。跨度长达12年的规划拉开了后备干部选拔的大幕。

在多位受访专家看来,后备干部制度从改革开放初期正式确立到现在,已顺利完成了新老干部交替的历史任务,并以制度的形式固化下来。

3. “备而不用”和“用而不备”

需要正视的是,后备干部制度在有些地方也存在透明度不高、目标不明确,缺乏通盘考虑和分类管理等问题;其中“备而不用”、“用而不备”,是一个突出问题。

“有的单位和部门,后备干部选拔工作透明度不高,不搞民主推荐,不考察,‘一把手’说了算或少数人暗箱操作的现象很严重,难以形成充满生机与活力的公平竞争机制。”北京师范大学政治学与国际关系学院副教授沈友军认为。

“有些地方选定后备干部后,名单并不公开。”沈友军指出,“这导致干部群众的监督失去目标指向,造成所在单位培养干部方面无作为,同时也弱化了后备干部奋发向上、承担责任的精神。”

记者发现,在后备干部选拔中,存在拉票贿选等问题。不久前,中央纪委、中组部联合下发的《坚决刹住用人上的不正之风——关于12起违规违纪用人典型案例的通报》,其中就曝光了一个后备干部拉票的典型案例——

2009年9月7日,黑龙江

省齐齐哈尔市政府原秘书长李维群,在得知黑龙江省委组织部考察组即将到齐齐哈尔市进行地厅级后备干部推荐考察后,先后给180多名领导干部发送410多条手机短信进行拉票。根据查明的事实,黑龙江省委组织部决定,取消李维群的副厅级后备干部考察人选资格,齐齐哈尔市委免去其市政府党组成员、秘书长职务。

而在一些地方也出现培养目标不明确,缺乏通盘规划和考虑等问题。比如,对后备干部培养工作不够重视,对班子的年龄、专业结构、文化和搭配情况,以及从长远考虑如何调配班子、选拔何种类型何种专业特长的干部心中无数,缺乏全局性、综合性的培养办法,没有进行有计划、有步骤的培养。

“备而不用”和“用而不备”问题更值得关注。由于从“备”到“用”出现断裂带,导致有些地方在后备干部培养方面,出现“备”和“用”的严重失衡。在有些地方,甚至真正由“备”而“用”的不足15%,80%以上的后备干部埋在名册里。

北京市某局处级后备干部小周同很多后备干部一样,经历了由热情高涨到逐渐平淡的过程。“几年过去,后备干部中只有少数人得到提拔,而一些不是后备干部的人,却有不少得到了重用。”小周抱怨道,“在很多人眼里,后备干部只能上,不能下,即使原地踏步,也算是一种失败。”

4. 让民意拥有更多发言权

多位受访专家认为,完善后备干部制度,需增加透明度和竞争性,把“民主、公开、公平、择优”的原则,融入到具体安排当中,更应与公选制度有机结合起来。

“干部人事制度改革的真正目的,是把最为优秀的人才选拔到领导岗位上。”尹韵公认为。在尹韵公看来,后备干部制度迫切需要打破封闭性和神秘化,实现由“少数人选人”向“多数人选人”转变,尤其要有效约束“一把手”用人权,杜绝在选人用人上搞暗箱操作,让民意拥有更多发言权,真正把那些优秀干部选拔进后备干部群体,让更优秀的后备干部进一步得到提拔重用。

“只要严格按照科学性和民主性来选人,就能选出优秀的干部。”尹韵公认为,培养要充分考虑到后备干部的不同层次和特点,做到有针对性地进行培养,尤其要避免“一锅煮”的现象发生。

“选人和用人,重在遵循科学性和民主

性。”原国家人事部常务副部长程连昌认为,“选拔任用干部的公开性、透明性、民主性、科学性也要不断发展和充实。”

受访专家建议,可采取轮岗、易地交流任职、挂职锻炼等方式提高后备干部的实际能力。更需使后备干部保持紧迫感,即进后备干部群体,并非进入升迁的“保险箱”,若不思进取,也将会被淘汰出局。

“如果采取公开选拔、公推公选等竞争性方式把优秀干部选拔为后备干部,可有效抑制干部选拔中的买官卖官、跑官要官行为,也是选优配强领导班子、提高选人用人公信度的一条重要途径。”谈方认为。

同时,多位受访专家还指出,在选拔任用干部时,视野应更开阔,不仅在后备干部中挑选,还要在更广泛的范围内选择,将预备对象和普遍对象相结合,探索出一条竞争性选拔与后备干部队伍建设相结合的新路子。

据《瞭望》

