

廣東經濟轉型探路中國

為了匡正選人用人風氣，提高選人用人公信度，茂名市委新領導班子下大決心，花大力氣，通過加大競爭性選拔力度、加大幹部交流力度、大力選聘高校畢業生到村任職、擴大幹部工作中的民主等「四大舉措」，不給企圖跑官要官、買官賣官的人任何機會和空間，營造了風清氣正的選人用人環境，取得了良好的社會效果。 ■香港文匯報記者 孫雪

■創建公推公選，用人唯賢新平台。圖為競爭性選拔處級幹部試場。 余力 攝

茂名

選賢任能 匡正選人用人風氣



加大競選幹部力度 民主公開競爭擇優

過去兩年，茂名相繼發生了楊光亮、羅蔭國等一系列腐敗案件，其中一些人涉嫌以權謀私、買官賣官問題曝光，給茂名帶來前所未有的震動和衝擊，引發社會對茂名選人用人問題高度關注。

茂名市委認識到，競爭性選拔幹部是選賢任能的有效途徑，也是匡正選人用人風氣的重大舉措。茂名市委對競爭性選拔幹部工作十分重視，茂名市委書記鄧海光提出：「要花大力氣糾正茂名官場一些不正之風，拿出相當一部分處級幹部職位，用於公開競爭上崗，不給企圖跑官要官、買官賣官的人任何機會和空間。」

今年3月19日，茂名市委工作會議提出，今年新提拔的委任制領導幹部中，通過競爭性選拔的，市直要達到三分之二，縣(市、區)直要達到二分之一，市直機關事業單位中層領導幹部中，原則上都應通過競爭性選拔上崗。今年5月，市委組織部發佈公告，面向社會競爭性選拔領導幹部46名，分別以「四差額」、公開選拔、公推公選、「兩述兩推」等競爭性選拔方式分四批進行，其中正處級領導職位10個、副處級領導職位23個、市管副處級單位副職13個，涉及茂名市各部門、各行業。其中面向全國選拔10名，面向全市選拔19名，面向職位所在單位或系統選拔17名。一次競爭性選拔這麼多職數，在茂名屬首次，面向全國選拔職位10個，在茂名也屬首次。這是茂名歷次公選中職位最多、份量最重、覆蓋面最廣的一次，充分展現了茂名求賢若渴、廣納英才的誠意，表明了匡正選人用人風氣的決心。

推進幹部交流任職 避免「近親繁殖」陋習

茂名市委認識到，幹部交流有利於避免「近親繁殖」的舊習慣，有利於糾正「山頭主義」的陋習。市委高度重視幹部交流工作，結合縣(市、區)領導班子換屆工作，把幹部交流納入換屆人事工作體系，統籌推

進幹部交流任職。

今年6月，為了認真貫徹執行縣級換屆精神，市委結合縣級黨政領導班子實際情況，從市直單位公推選了15名優秀年輕幹部到縣(市、區)掛任黨政班子副職。這次換屆，縣(市、區)委書記、縣(市、區)長、紀委書記、組織部長、公安局長、法院院長、檢察院檢察長人選均按文件要求全部實行了地域迴避任職。在同一職位任職5年以上，特別在黨政領導班子中長期分管人事、財政、重大項目建設等工作的成員也進行了輪崗。此次全市共交流幹部39名，同時加大了業務部門之間幹部交流，如從市委組織部選拔幹部任縣級紀委書記，從市紀委選拔幹部任縣級組織部長等。

交流任職後，新一屆班子年齡文化結構更趨合理，平均年齡46歲，比原班子下降了3.5歲，大學本科以上學歷佔80.5%。這次幹部交流工作力度之大，在茂名是空前的，社會反響良好。此外，這次縣(市、區)換屆，提拔幹部注重德才兼備、以德為先，凡是群眾反映強烈，經查實確有影響任職問題的，一律不列入考察對象範圍，一律不得提拔。通過這些舉措，杜絕了換屆工作中用人上的不正之風，換出了好風氣，換出了好班子，群眾評價良好。

「幹部在一線選拔」 力選大學生任村官

茂名市委認識到，選聘高校畢業生到村任職，是黨中央作出的一項戰略決策，有利於形成來自基層和生產一線的黨政幹部培養鏈，體現「幹部在一線選拔」的用人導向。茂名市委把選聘大學生村官工作擺上重要議事日程，今年7月以來面向全國選聘200名全日制普通高校本科以上學歷的畢業生到村任職，引導大學生到農村基層經受鍛煉、增長才幹。

選聘工作從7月下旬開始，9月下旬完成，所有選聘擔任村幹部的高校畢業生將在10月上旬到崗。為做好選聘工作，全國各地大學生1119人報名參加選聘，經過筆試和資格複審後，有278名考生參加面試。為確保選聘工作公平公正，市委組織部周密部署，制定了嚴密的工作方案並認真組織實施。特別是面試，嚴格參照公務員招錄程序，採取了多項保障措施：紀檢監察部門派出監督員，全程監督；考生「雙抽籤」，考官差額抽籤，確保參加考試人員分組的隨機性；面試考場全封閉，考官、考生和工作人員的通訊工具統一保管；面試過程全程錄音、錄像。選聘全過程井然有序，沒有收到投訴。

■茂名市一中新校園的建成為茂名濱海新區的建設邁出了第一步。 丘立賀 攝



擴大幹部工作民主 杜絕由少數人選人

茂名市委認識到，擴大幹部工作中的民主，不拘一格選賢任能，是防治選人用人不正之風的治本之策。為此，除了縣(市、區)黨政一把手人選和重要幹部在全委會初始提名外，市委實行五人小組會議醞釀推薦初始提名其他職位人選和確定考察對象。如最近選拔市教育局長，第一次會議，研究確定人選條件為「師範類全日制本科畢業以上、有高中或者高校教學經歷者」，然後由組織部提供符合條件人選名單，供五人小組醞釀，每人推薦1-2名；第二次會議，對符合條件人選進行討論，根據多數人意見確定考察對象。

對提拔人選，一把手(書記)不事先定調，必要時徵求分管領導意見。如茂南區長人選就醞釀了兩次，考慮到茂南區建設需要作風硬和統籌協調能力強的人。對市直一些專業性比較強、本地缺少符合條件人選的職位，市委請求省直部門支持下派。如市編辦主任、市城規局長、市反貪局長、市安監局長等職位，由省直對口部門選派。

茂名匡正選人用人「四大舉措」成效明顯：樹立了正確的選人用人導向，如樹立了民主公開競爭擇優、「幹部在一線選拔」、重視培養選拔年輕幹部等導向，使一批優秀幹部脫穎而出，廣大幹部看到了奔頭；擴大了幹部工作中的民主，落實了群眾「四權」，杜絕了由少數人選人、在少數人中選人的不良現象；提升了選人用人公信度，如通過競爭性選拔出來的幹部，社會認可度較高。據統計，今年新提拔的委任制領導幹部中，通過競爭性選拔的，市直已達到70%，縣(市、區)已達到50%；促進了各項工作有效落實，通過匡正選人用人風氣，一批政治素質好、工作業務精、工作作風實的幹部走上了領導崗位，帶動並激發了全市幹部隊伍的整體活力，廣大幹部工作積極性空前高漲，推動了經濟社會又好又快發展。



■創建公推公選，用人唯賢新平台。圖為競爭性選拔處級幹部試場公佈。 余力 攝

競選公平公正 全程陽光操作

為確保幹幹得好的考得好、能力強的選得上、作風實的出得來，茂名市競爭性選拔幹部工作進行了一些新的探索：一是科學設置程序，確保公平公正。報名立足全市、面向全國，合理設置資格條件；競爭之前，實行公推，把幹部選拔工作的初始提名權交給群眾；筆試突出考察素質和能力，閱卷流程如同高考；面試突出考察「人崗相適」，評委全部來自外地；考察注重德才實績，體現群眾公認；任用注重擴大民主，實行常委會差額票決。

二是全程陽光操作，自覺接受監督。全程公開相關信息，全程接受紀檢監察部門和群眾監督。從筆試命題到評卷，從面試命題到考官組成，全部委託省委組織部代理，由紀檢幹部全程監督。

三是做到人盡其才，擴大公選成果。在這次大規模競爭性選拔幹部工作中，通過組織考察，個別同志雖然沒有被直接選拔到報考的職位上，但市委根據其個人特點，把他選拔到更加合適的職位，發揮其專業特長，做到人盡其才、才盡其用。



■茂名河東新區 丘立賀 攝