

第二节 干部任免

一、干部选拔任用制度改革

围绕“扩大民主、健全制度、加强监督”的方针,深入开展《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》等五个法规文件的学习,研究制定改进和完善工作的措施;在干部选任中实行民主推荐、民主测评、考察预告、票决、任前公示、试用期制度等程序。到2005年,实行干部任前公示300人次;推出部分副科级职位进行公考,扩大报名范围,结合实际情况把藏文作为考试内容,同时委托中介机构进行命题,在面试时邀请群众评议,着力于选拔适应岗位职责需要的优秀干部;采用“两推一述”方式产生县财政局、县医院副科级干部2名。同时,综合运用线型分析、差额考察、差额上会等五项落实群众公认原则的联动措施;坚持“凡进必考”原则,会同人事部门组织考调机关工作人员,坚持“公开、公平、竞争、择优”的原则,推进竞争激励机制的形成;加强公选干部和考调干部的管理,召开专题座谈会,听取意见、建议,开展针对性教育、引导和帮助。

2003年,首次启动公选部分副科级干部工作,推出交通、卫生、旅游、档案系统四个副科级职位进行公选。

至2005年,开展公开选拔科级领导干部3次,公开考调县级机关文秘人员2次,企业干部竞争上岗1次。共有5名副科级领导干部、11名县级机关文秘人员、5名企业干部通过公选、公考、竞争上岗。调整提拔、交流干部105人次,其中,票决干部101人次,公示干部70人次,实行试用期干部30名。

二、干部选拔

干部选任中,把干事业作为考察干部的重要内容,坚持正确的用人导向,坚持群众公认,坚持政策、原则和程序。严格执行《领导干部离任审计制度》,签订《廉政承诺书》,从源头上防止“带病提拔”。在县级机关部局级领导班子的调整充实工作中,注重选拔德才兼备的年轻干部,1993年选拔35岁以下的年轻干部18人(其中汉族5人、藏族13人)。

1997年,提拔科级领导干部44人。

2004年,科级领导干部平调12人,副职提正职7人,调整和配备县级机关副科级干部15人(其中新提拔9人)。

三、干部任用

一是加强对《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》、《中国共产党和国家机关基层组织工作条例》(简称“两个《条例》”)和《组织人事干部行为若干规范》(简称“一个《规范》”)的学习,用以指导实际工作;二是坚持政治标准第一,严把选人用人关。

在全县十七个乡(镇)党委和四十多个县级机关党组(党委)、党支部中广泛开展学习、宣传活动,在全县各级干部300余人中开展学习贯彻两个《条例》知识竞赛。

四、后备干部管理

加大后备干部选拔培养力度。对县级后备干部进行经常性考察管理,及时掌握情况,加强针对性的培养、教育,通过选送培训、挂职锻炼、压担子、交任务等形式,提高县级党政后备干部的思想政治素质、工作业务水平和领导管理能力。对县级各单位、部门和乡(镇)一般干部中的优秀骨

干进行全面了解掌握,在选送培训、挂职等方面重点考虑。

2003年4月,在175人参加的全县副科级以上干部会议上,按照县级党政领导职数1:1的比例,开展后备干部民主推荐,发出推荐表175份,对16名后备干部基本情况登记造册,建立后备干部数据库。

五、领导干部调整配备

1992年,全县17个乡(镇)党政领导班子换届改选,确定党委正副书记、政府正副乡(镇)长候选人91名(其中:少数民族87人,占95.6%,汉族4人,占4.4%;妇女3人,占3.2%;中共党员57人,占62.6%,非党人员34人,占37.4%;大专以上文化程度4人,占4.4%,中专、高中文化程度16人,占17.58%,初中文化程度14人,占15.38%),平均年龄39.7岁,较上届年轻2.2岁(其中25岁以下6人,占6.59%;26岁至35岁19人,占20.78%;36岁以上66人,占72.63%),调整交流32人,交流面达到34.8%,新进领导班子18人,占候选人数的19.73%。区级班子填平补齐21人。

1993年,对县级机关部局级领导班子进行重新任命、调整、充实。重新任命县政府组各局正职22名、副职27名;调整、提拔区科级干部46名(汉族18人,藏族28人),其中:提拔任正、副区科级干部26人(含副职提正职11人,新提拔15人;藏族16人,汉族10人;本县籍5人;大专文化6人,占23%,中专、高中文化12人,占46%,初中文化以下8人,占23%;年龄30岁以下12人,占46%,31岁至35岁6人,占23%,35岁至45岁5人,占19.2%,46岁至51岁3人,占11.5%);岗位轮换20人(藏族12人,汉族8人)。因年龄、身体状况等原因,从县级机关部局级实职领导岗位安排任调研员6人(含保留副县级待遇1人,正科级待遇3人,副科级待遇2人;藏族2人,汉族4人)。

1996年,17个乡(镇)党政领导班子换届选举,当选62人,其中:女性副乡长2人,占3%;非党人员15人,占24%;从县级机关调乡(镇)的当选6人,占选调数的46%;大专文化程度2人,占3%,中专、高中文化程度17人,占27%,初中和相当于初中文化程度43人,占69%;少数民族干部61人,占98%,汉族干部1人,占2%。调整提拔、免职科级干部31人,其中:轮岗交流7人;新提拔科级干部15人(含副职提正职、新提拔副科级职务13人);因工作调动、兼职等原因免职9人。新提拔的15名科级干部中,妇女5人,占33%;非党人员7人,占47%;少数民族干部11人,占69%;大专文化程度1人,占7%;30岁以下10人,占67%,31岁至35岁3人,占20%,36岁至45岁2人,占13%。

1997年,调整、提拔县级机关部局级领导干部44人,其中:调整部局级领导4人,均为平调,占部局级领导干部数的4.54%;对全县机构名称更改后的部局级领导职务进行重新明确,计21人,占部局级领导干部数的23.86%;提拔年轻干部19人(含副职提正职5人,占提拔干部数的26.31%,新提拔14人,占提拔干部数的73.69%;民族干部10人,占提拔干部数的52.63%;妇女干部2人,占提拔干部数的10.53%)。

1998年,调整、提拔部局级领导干部71人,其中:提拔43人,占60.56%;平调18人,占25.35%;不再安排职务的4人;副县级干部不再兼职的6人。提拔的43人中,副职提正职22人,占提拔干部数的51.16%;新提拔21人,占提拔干部数48.84%;少数民族26人,占提拔干部数的60.47%。

1998年全县有正、副县级领导干部27人(含享受副县级待遇1人,科技副县长1人),其中:汉族7人,占25.9%,少数民族20人,占74.1%;非党人员4人,占14.8%;妇女2人,占7.4%;大专以上文化程度9人,占33.3%,中专文化程度9人,占33.3%,高中和相当于高中文化程度4人,占14.8%,初中文化程度5人,占18.5%;35岁以下5人,占18.5%,36岁至45岁8人,占29.6%,46

岁至50岁4人,占14.8%,51岁以上10人,占37%。县级领导干部的平均年龄45.6岁,其中:县委领导班子干部平均年龄39.4岁,人大常委会领导班子干部平均年龄51.8岁,县政府领导班子干部平均年龄38.7岁,县政协领导班子干部平均年龄50.8岁。

1998年全县有正、副科级领导干部134人(不含一般行政职务为副主任科员或干事的人员),其中:汉族54人,占40.3%,少数民族80人,占59.7%;非党人员19人,占14.2%;妇女12人,占9%;大专以上文化程度25人,占13.7%,中专文化程度50人,占37.3%,高中文化程度6人,占4.5%,初中文化程度27人,占20.1%,小学及其以下文化程度26人,占19.4%;30岁以下28人,占20.9%,31岁至35岁22人,占16.4%,36岁至45岁50人,占37.3%,46岁至50岁17人,占12.7%,51岁以上17人,占12.7%。

1998年全县有乡(镇)党政正、副职领导干部79人,其中:汉族4人,占5.06%,少数民族75人,占94.94%;大专以上文化程度5人,占6.3%,中专(高中)文化程度15人,占19%,初中及其以下文化程度34人,占74.7%;30岁以下14人,占17.7%,31岁至35岁5人,占6.3%,36岁至45岁38人,占48.1%,46岁至50岁13人,占16.5%,51岁以上9人,占17.4%。

第三节 干部监督考核

一、领导干部监督

按“严格管理、严格要求、严格监督”的原则,把干部的培养教育、选拔任用、监督管理有机结合,协助州委组织部参加对县级干部的监督与管理,坚持县以上党政领导班子思想作风建设的“五项”制度,监督领导干部贯彻执行党的路线方针政策、学习政治理论、执行民主集中制、改进工作作风、廉洁自律的情况。建立《科局级干部个人重大问题请示报告制度》、《部门正职及企业法人代表离任审计制度》,掌握科局级干部思想和工作动态。建立谈话制度,实施有效监督,在认真贯彻相关条例的基础上,完善领导干部谈话制度,2005年,对5名科局级干部进行工作诫勉谈话。开展对党政领导干部选拔任用工作的监督检查,严肃查处违纪违规干部。2002年7月至2005年,处分科局级领导干部11人,其中:给予党内或行政警告处分4人,记过处分6人,撤职处分1人。

二、考核

(一)干部考核

按照《坚持领导干部选拔任用工作暂行条例》的规定,坚持和完善考核制度,推进干部能上能下、任期交流、一人一职制度。在1999年县级机关干部局级班子调整中,交流18人,降职、免职4人,副县级干部不再兼职6人,凡在同一职务上任满两届均进行交流。在乡(镇)领导班子调整中,党政正职干部中95%的人员实行了避籍交流。

配合州委组织部开展县级干部年度考核工作,按照考核有关规定和要求,完成各项基础材料的准备和相关协调工作,提出测评和确定考核等次的意见、建议。

会同人事部门,对区科级干部和一般干部的年度考核进行布置,提出要求,并集中研究考核中出现的具体问题,加强对考核工作的指导。2003年,开始在县委全委扩大会上对区科级干部年度考核进行民主测评,改变过去年度考核在单位内部进行,优秀等次大多由“一把手”或副职获得的局面。

(二)领导班子考核

领导班子考核以班子的整体素质为着力点,以岗位责任制为依据,与任期目标相结合,从德、