

《事业单位领导人员管理暂行规定》出台 专家称有助于事业单位市场化改革

单位领导 可委托第三方遴选

谁来当事业单位的领导?如何选拔?除了传统的组织选拔模式以及竞争上岗和公开选拔模式之外,今后还可以探索委托相关机构遴选。

日前,中办下发《事业单位领导人员管理暂行规定》(简称《规定》),明确提出这个选拔任用事业单位领导人员的最新方向。

持续了近20年的事业单位改革,今年是一个关键的时间节点。按照2011年确定的改革时间表,事业单位分类改革应在今年完成。国家行政学院教授汪玉凯对事业单位分类改革调研多年,他对记者说,跟领导人员有关的人事制度改革,是一切改革最关键的环节之一。在今年事业单位改革的关键节点,《规定》出台,相当于注入了“催化剂”,有助于解决去行政化等事业单位改革的难题。

可以委托猎头公司 选领导

《规定》用八个章节,全面规范了事业单位领导人员人事管理的各个方面:任职条件和资格、选拔任用、任期和任期目标责任、考核评价、职业发展和激励保障、监督约束、退出机制。

“选拔任用”章节,《规定》提出:“选拔事业单位领导人员,根据行业特点和岗位要求,可以采取组织选拔、竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)等方式进行,也可以探索委托相关机构遴选等方式进行”。

其中提出的“相关机构”指的是哪些?“比如猎头公司”,汪玉凯解释说。

他表示,事业单位领导人员的来源,以往主要由三部分组成:上级任用、单位内部选拔、公选,也就是《规定》中提到的组织选拔、竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)这三种方式。

“可以探索委托相关机构遴选”,指的是允许让第三方代为选领导,这第三方就包括非官方的猎头公司。

打破上级任用 传统模式

汪玉凯认为,允许猎头公司等第三方给事业单位选领导,“这是参照企业做法推出的新举措,开辟了一条任用事业单位领导人员的新路径,打破了传统的以上级任用为主的做法,意义重大”。

他表示,此举至少带来两大“利好”:有助于事业单位市场化改革;有利于事业单位去行政化。

《政府购买服务管理办法(暂行)》已于今年1月施行,其中规定“供应商”也就是可以提供政府购买服务的,包括社会组织、企业,还有按事业单位分类改革应划入公益二类或转为企业的事业单位,“这意味着分类改革后,事业单位面临严峻的市场挑战,要跟社会组织、企业抢市场。所以事业单位必须完成市场化改革,事业单位的领导人员必须是能人。领导人员的选拔任用路径放开,会让事业单位及时补充到新鲜血液”。

他强调,“行政级别化”是事业单位备受诟病的一大主因,“事业单位与企业和政府部门相比,主要优势在于其提供公共服务的专业化水平,但目前事业单位的管理模式基本上参照政府体制和组织化模式运作。打破领导人员的选拔任用惯例,有利于事业单位去行政化”。

中央组织部负责人 就《管理规定》答记者问

日前,中央办公厅印发了《事业单位领导人员管理暂行规定》。对此,中央组织部负责人接受采访,就《管理规定》有关情况回答了记者提问。

问:请您介绍一下为什么要制定《管理规定》?

答:事业单位是经济社会发展中提供公益服务的主要载体,是我国社会主义现代化建设的重要力量。目前全国有事业单位110多万个、工作人员3000多万人。事业单位领导人员是事业单位改革发展的领导者、组织者和推动者,在推动公益事业发展、满足人民生活需要、全面建成小康社会等方面发挥了重要作用。制定《管理规定》可以说是“中央有要求、现实有需要”。中央历来高度重视社会事业发展,积极推动事业单位及其人事制度改革。2011年,中央作出分类推进事业单位改革的决策部署,提出要“抓紧研究制定事业单位领导人员管理办法”。十八届三中全会对事业单位改革作出新的部署,四中全会强调要加强党内法规制度建设。面对新形势新任务,落实中央新精神新要求,迫切需要以法规制度建设为抓手加强事业单位领导人员队伍建设。目前,党政领导干部的管理有公务员法和《党政领导干部选拔任用工作条例》等,中央企业有《中央企业领导人员管理暂行规定》等,而事业单位领导人员管理长期沿用党政机关干部的模式,没有形成充分体现事业单位特点和人才成长规律的政策法规体系,亟需填补空白。

《管理规定》作为第一个专门规范和加强事业单位领导人员管理的党内法规,是党的组织工作与时俱进、开拓创新的重要成果,是依法依规治党、从严管理干部的重大举措,是新时期做好事业单位领导人员管理工作的基本遵循。它的印发实施,对于提高事业单位人事管理工作科学化水平,建设一支符合好干部标准的高素质事业单位领导人员队伍,激发事业单位生机与活力,提高公益服务能力和水平,具有十分重要的意义。

问:请您介绍一下制定《管理规定》有哪些主要考虑?主要内容有哪些?

答:我国事业单位行业众多、类型复杂,不同地区、不同层级事业单位的情况千差万别、各不相同,对领导人员管理既要提出共性要求,也要兼顾个性差异。基于此,我们制定《管理规定》,总的考虑是按照“先整体立规,后行业完善”的思路,采取“1+X”模式,建立完善事业单位领导人员管理制度体系。先制定涵盖“进、管、出”环节的《管理规定》(即管总的“1”文件),对普遍适用的基本原则、基本条件、基本制度和基本要求作出规定,在此基础上,由中央有关行业主管部门分别研究制定体现行业特点的具体管理办法、各省区市党委制定市以下党委和政府直属以及部门所属事业单位领导人员管理具体办法(即“X”文件),进一步提出符合行业和当地实际的管理措施和改革具体要求,增强针对性、有效性。

在制定文件过程中,我们注意把握四点:一是认真贯彻落实中央新要求。全面贯彻党的十八大、十八届三中、四中全会和习近平总书记系列重要讲话精神,落实好干部标准,体现“三严三实”和“四有”要求,强

化党管干部原则,坚持从严管理干部,树立正确用人导向。二是体现事业单位特点。立足公益性、服务性、专业性、技术性等特点,从遵循人才成长规律、激发事业单位活力、推动公益事业发展出发,提出符合事业单位实际的管理原则、基本条件和制度要求。三是突出问题导向。着力解决任职资格条件不明确、用人机制不灵活、日常管理不规范、监督约束不到位等问题,积极推进领导人员“能上能下”、“能进能出”。四是坚持继承与创新相统一。认真总结事业单位人事管理实践经验,积极吸收借鉴其他领域领导人员管理有效做法,搞好与《干部任用条例》、《事业单位人事管理条例》等政策法规的衔接,保证党政机关、国有企事业单位领导人员宏观管理的有机统一。

《管理规定》共9章40条,对领导人员管理“进、管、出”各个环节作了规范。第一章总则,主要明确制定文件的依据和适用范围、总体要求 and 原则以及组织实施主体等。第二章任职条件和资格,对任职基本条件和资格作出规定。第三章选拔任用,明确主要方式和程序要求。第四章任期和任期目标责任,提出一般应当实行任期制和任期目标责任制。第五章考核评价,对考核的类别、重点内容、等次及结果运用等作出规定。第六章职业发展和激励保障,对培养教育、交流、后续职业发展、收入分配和表彰奖励等作出原则规定。第七章监督约束和第八章退出,明确监督主体、监督重点和具体制度措施,完善退出机制等。第九章附则。

问:《管理规定》将党管干部原则作为首要原则,基于哪些考虑,是如何体现的?

答:党管干部原则是我国干部人事制度最鲜明的政治特色,是坚持党的领导、巩固党的执政地位的根本保证,任何时候都不能动摇。事业单位领导人员是党的执政骨干队伍的重要组成部分,加强这支队伍管理同样必须坚持党管干部原则,这既是实现和加强党对事业单位领导的必然要求,也是顺利推进事业单位改革发展的坚强组织保证。为此,《管理规定》明确把党管干部原则作为领导人员管理的首要原则,用于统领事业单位领导人员队伍建设,并将其贯穿到管理目标、管理任务、管理方法和管理要求各个方面。《管理规定》明确提出,党委(党组)及其组织(人事)部门要认真履行领导人员管理职责,发挥党组织的领导和把关作用,提出启动领导人员选拔任用工作意见,在民主推荐、考察、讨论决定等环节严格把关,切实落实好教育培养、监督约束等方面的职责任务。

问:《管理规定》在任职资格条件方面提出了哪些要求?在改进选拔任用工作方面是如何考虑的?

答:任职资格条件是用人导向和用人标准的集中体现。《管理规定》认真贯彻党的干部路线方针政策,结合事业单位特点,把好干部标准和有关要求细化为领导人员的具体任职资格条件。在任职基本条件上,《管理规定》注意兼顾共性要求与个性特征,一般岗位与特殊岗位,比如,对所有事业单位领导人员必须具备的政治素质、道德品行等提出要求,突出强调要忠实履行公共服务的政治责任和社会责任,有较

强的公共服务意识和改革创新精神,有相关的专业素质或从业经历,熟悉有关政策法规和行业发展情况,业界声誉好等要求。对其中担任党内领导职务的领导人员,提出应当牢固树立党建责任意识,熟悉党务,善于做思想政治工作;对正职领导人员,提出应当具有驾驭全局的能力,善于抓班子带队伍,民主作风好。在任职基本资格上,对从管理岗位、专业技术岗位到管理岗位担任领导职务的分别设置了相应的资格要求,其中,对从管理岗位提任的,参考《干部任用条例》和岗位设置有关规定,明确文化程度、工作经历、任职年限等要求,与党政领导干部任职资格搞好衔接;对专业技术人员担任领导职务开辟任职通道,作出原则规定。

在选拔任用方面,《管理规定》主要对领导人员的选拔和任用方式作了规定,考虑到程序要求基本一致,未作赘述,只提出参照《干部任用条例》及有关规定,结合事业单位实际确定。关于选拔方式,《管理规定》采取“一般”加“特殊”的方式,明确对拟任人选,可以采取组织选拔、竞聘(争)上岗和公开选聘(拔)等方式进行,同时考虑到一些事业单位领导人员必须是本行业、领域领军人才,需要面向全国甚至全球选拔,在总结一些地方和行业实践经验的基础上,鼓励有条件的也可以探索委托相关机构遴选等方式选拔领导人员。在任用方面,《管理规定》提出区别不同情况实行选任制、委任制和聘任制;为进一步转换用人机制,搞活用人制度,提出对行政领导人员要逐步加大聘任制推行力度。

问:为什么规定事业单位领导人员一般应当实行任期制和任期目标责任制?

答:2011年中央印发的《关于进一步深化事业单位人事制度改革的意见》明确提出要“实行事业单位领导人员任期制,建立健全事业单位领导班子和领导人员任期目标责任制”。实行任期制和任期目标责任制,是体现中央改革精神,加强事业单位领导人员管理的重要举措,对于推进领导人员“能上能下”,促进领导人员忠于职守,激发队伍活力具有重要作用。在文件制定过程中,各地各部门普遍赞同推行这项制度。对此,《管理规定》明确“每个任期一般为三至五年,在同一岗位连续任职一般不超过十年”;关于任期目标设定,由于不同行业、不同类型事业单位的工作内容千差万别,只作了原则规定,提出任期目标内容应当注重打基础、利长远、求实效,同时把任期目标与考核评价相挂钩,以推动领导人员认真履行职责,完成任期目标任务,使这一制度真正发挥作用。

问:《管理规定》提到领导人员职业发展问题,请问在这方面有哪些具体制度措施?

答:把事业单位领导人员职业发展和激励保障专设一章,以遵循事业单位领导人员成长规律,体现中央对事业单位领导人员的关心。对职业发展,主要从完善培养教育制度、交流制度、鼓励支持后续职业发展等方面作出制度安排。比如,一些地方反映,事业单位领导人员教育培训工作比较薄弱,参加培训机会少、培训针对性不强、知识技能更新慢等问题,还有个别领导人员存在重专业不问政治、党的意识淡

薄等倾向。对此,《管理规定》从加强政治引领和能力培养、强化岗位培训、注重实践锻炼等方面提出要求。又如,在交流方面,目前事业单位领导人员与党政领导干部、国有企业领导人员之间的交流不够通畅,同一行业、系统事业单位领导人员之间的交流也不够。对此,《管理规定》提出要注意选拔事业单位优秀领导人员进入党政领导班子,对统筹推进“三支队伍”交流、事业单位之间交流作出规定。再比如,对于后续职业发展问题,现实中,许多事业单位领导人员任职前一直从事专业技术工作,他们退出领导岗位后,为继续发挥其专长,《管理规定》提出,对任期结束后未达到退休年龄界限的事业单位领导人员,适合继续从事专业工作的,鼓励和支持其后续职业发展。

问:请问《管理规定》在落实从严管理干部方面作了哪些具体规定?

答:从严治党、从严治吏,是党的十八大以来中央治国理政的鲜明特征。中央强调要把严的标准、严的措施、严的纪律贯穿到干部管理全过程。事业单位领导人员在人、财、物方面有一定的决定权、支配权,而监督约束机制尚不够健全,特别是对“三重一大”决策监督不够,部分行业和领域事业单位领导人员违纪违法时有发生,必须加强对这支队伍的从严管理。

考虑到事业单位领导人员是国家公职人员,对党政领导干部的管理监督措施同样适用,为此《管理规定》把中央关于干部管理监督方面的制度措施和要求,结合事业单位特点作了梳理整合。《管理规定》明确了党委(党组)及纪检监察机关、组织(人事)部门、行业主管部门对事业单位领导班子和领导人员的监督责任;把贯彻执行党的理论和路线方针政策、依法依规办事、执行民主集中制、履行职责、行风建设、选人用人、国有资产管理、收入分配、职业操守、廉洁自律等情况作为监督的重点内容;强调要发挥党内监督、民主监督、法律监督、审计监督和舆论监督等作用,综合运用考察考核、述职述廉、民主生活会、巡视、提醒、函询、诫勉等措施,对领导班子和领导人员进行监督;严格落实干部选拔任用工作“一报告两评议”、领导干部报告个人有关事项、经济责任审计、问责和任职回避等制度,通过完善这些监督措施,致力于织牢织紧从严管理事业单位领导人员的制度“笼子”。

问:请您谈谈中央组织部对学习贯彻落实《管理规定》有什么具体部署?

答:法规制度的生命力在于贯彻执行。关于《管理规定》的学习贯彻,中央组织部将印发通知,对各地各部门学习贯彻工作提出要求。同时,还将召开座谈会,对学习贯彻落实《管理规定》、加强事业单位领导人员队伍建设作出部署;举办培训班,对省里和中央部门负责此项工作的同志进行培训,帮助大家准确把握文件精神,提高政策执行能力。组织(人事)部门要在党委(党组)领导下,高度重视《管理规定》学习贯彻工作,采取切实有效措施,加强学习培训,严格执行政策,完善配套制度,不断推进事业单位领导人员管理工作科学化、制度化、规范化。

