党建科学化

干部交流应注意的问题

□李　明

干部交流是各级党委或组织部门按照干部管理权限，通过调任或转任方式来调整干部的工作岗位。新形势下，干部交流工作的加强一方面要严格遵照《党政领导干部交流工作规定》实行，另一方面也要把握以下几个关键问题。

把握重点，提高交流质量。需要交流的干部一般有以下几种类型：同一单位任职时间相对较长的干部；需要通过交流锻炼提高综合能力的干部；因工作需要，按照有关规定需轮岗交流和任职回避的干部。跨类别跨条块交流要针对重点对象，即侧重于培养性交流。要以领导班子成员和年轻干部为主，为优秀干部成长开通快车道。对于培养性交流，更要注重跨条块、跨领域的交流，既要注意分工条线的变化，也要使交流的干部得到跨部门、跨区域锻炼，加快重点干部的快速成长。尤其要为那些基本素质好、工作能力强、有发展潜力的中青年干部提供跨类别跨条块的岗位锻炼机会。把跨类别交流任职与培养使用相结合，充分发挥干部自身优势与潜能，做到人尽其才、才尽其用，充分调动各类别、各条块干部参与交流的积极性。还要把干部交流同领导班子换届调整相结合，正职领导成员未满一届不交流，班子成员交流一次性不超过班子成员的三分之一，需要作离任审计的，应做审计。

打破界限，盘活干部资源。打破条与块之间的界限，如淡化党政机关干部、地方干部和国有企业事业干部的身份限制。可以建立由上级组织部门和干部垂直管理部门参与的干部交流工作联席会议制度，协商干部交流工作计划，疏通条块、类别之间的干部交流渠道；积极探索从体制外非公职人员中选拔优秀人才到党政机关工作的具体方法，疏通党政领导人才、企业经营管理人才和专业技术人才之间的交流渠道；在开展跨类别交流时，要求各党政机关部门、地方政府和国有企业事业单位在推出交流干部的同时，也要拿出相应的交流岗位，确保交流人员和交流岗位的总体平衡；切实加强专业部门与综合部门之间相近、相似岗位干部的交流，有计划地选派国有企业优秀人才到党政机关、重点开发区域、重大工程以及情况复杂、困难较多的企业任职。

创新方法，确保人岗相适。干部交流工作应坚持以人为本，在岗位确定过程中，要采取“双向选择”方式。在组织调配前，由交流干部根据推出的岗位，填报1—3个交流志愿。然后，由组织部门成立考察小组，对干部的个性特点、业务特长、培养方向及目标岗位的胜任特征要求进行考察了解。部门不同、岗位不同，对干部专业水平、管理能力等方面的要求也有差别。对于关键岗位要分类型构建胜任力模型，在此基础上来分析干部同岗位是否匹配，从而有效指导干部选任和交流工作。对于一些干部的培养，一定的跨条块流动是必要的，但是首先也要明确岗位的任职资格和胜任特征，保证干部能够胜任该岗位。在人岗匹配的基础上，组织部门通盘考虑，适当调配，确定交流岗位安排方案。

规范程序，严明工作纪律。干部交流工作按照干部管理权限组织实施，上级党委和组织部门也可以直接组织实施。应规范跨类别跨条块干部交流操作程序，通过调查研究、宣传发动、个人报名、组织推荐、双向选择、组织考察、组织调配、集体谈话、限时到岗等操作程序，确保干部交流工作的顺利实施。各单位在推荐交流人选、征求调出（调入）单位意见和确定交流职位时，必须按照规定程序，由党委（党组）集体讨论决定。党委或组织部门要通过谈话充分听取干部本人意见，做好思想工作。防止将本单位不称职干部推荐交流到其他单位等不良现象，建立干部交流工作责任追究制度，对交流工作出现问题，或造成严重后果的，追究主要责任人及其他直接责任人的责任。参与交流的干部应增强组织纪律观念，讲政治、顾大局，在接到组织调配安排后，必须在规定的时间内配合办理工作交接和人事调动手续，限时到岗。

拓宽视野，引入竞争机制。扩大选人用人视野，尽可能将选人用人的目光投向更广泛的范围，确保最合适的人才得到重用，而不是仅在本单位、本系统内选人用人。地方党政领导班子成员应注意从基层成长起来的干部和国有企业事业单位领导人员中选任。探索引入政府猎头，打通体制外优秀人才进入体制内担任领



导干部的渠道。拓宽政府购买服务的范畴，对于专业技术型领导岗位，通过市场化方式聘用相关专业人员担任。逐步完善竞争性选拔机制。公推公选、公开选拔既有利于干部队伍的合理流动和人才资源的合理配置，又不受条块、类别、地区的限制，是促进干部跨类别跨条块交流的有效途径。鼓励各党政机关、地方政府、国有企业事业单位等试点创新使用干部体制机制。

总结经验，完善交流制度。干部跨类别跨条块交流工作应遵循干部成长规律，不断增强交流工作的针对性和有效性。应克服为交流而交流的错误思想，不要把干部交流任职当作政治任务来推行，而应从实际工作需要出发，认真考虑干部交流所去地方、单位的实际情况和需要来确定交流的时机。干部到基层或上级机关交流任职是培养干部、锻炼队伍、造就人才的有效方式，应鼓励干部到基层、重点开发区域、重大建设工程和复杂环境下接受锻炼，建功立业。采取利于干部成长发展的政策措施，建立健全干部交流激励机制。对于交流干部，党委及组织部门应“扶上马送一程”，关心爱护、妥善安排，解除后顾之忧，充分激发干部干事创业的热情。不断汲取干部交流任职工作中的成功经验，完善干部交流任职制度。

从实践中来

互联网企业开放式党建的尝试

□叶　泽

互联网企业的基层党建怎么开展，这是一个全新的课题。阿里巴巴（中国）有限公司作为互联网企业的一个代表，他们的基层党建结合企业实际和新时期党建工作新要求，针对遇到的问题，坚持“自主、个性、开放、透明、责任、分享”，积极探索实践开放式党组织设置方式，着力激发党组织和党员队伍内生动力，取得了一些成效。

遇到了哪些问题

新时期的非公企业党建工作，尤其是互联网企业的党建，一定要结合企业实际需求和时代发展要求。就阿里巴巴来说，在这个过程中，他们发现，首先要解决好以下问题。

在改革开放的大好环境下企业发展迅速，公司行政管理架构需适应发展而进行适时调整，人员也要经常跨部门、跨岗位变动，由此导致的党组织也要随同行政管理架构和成员的变化进行频繁的调整，固有的依托行政管理架构进行党组织设置的方式已不适应发展形势的问题。

随着企业的快速发展，大批年轻的党员人才在公司集聚，在占全集团职工近15%的党员中，96%是35岁以下党员，他们年纪轻、学历高、观念新、思想活，传统的党组织设置形式和活动方式与他们的新需求不相适应。

以上问题的存在，既影响到了党员参加组织活动积极性，也影响到了党组织开展活动的积极性和创造力，并由此导致一些党组织开展活动流于形式，活力、凝聚力、战斗力不强；部分党员因疏于组织生活，党性观念和组织意识较差、作用发挥不明显等系列问题。

针对以上问题，阿里巴巴党委结合集团“六脉神剑”即客户第一、团队合作、拥抱变化、诚信、激情、敬业为主要内容的核心价值观，以激发党组织和党员队伍内生动力、充分发挥党组织和党员作用为出发点和落脚点，从构建“自主、个性、开放、透明、责任、分享”的开放式党组织设置形式入手，进行了努力的探索和实践。

用开放式组织设置来应对问题

突出“自主、个性”创新组织设置。在依托原有行政架构建立的B2B党委、淘宝党委、支付宝党委、阿里云党总支和集团直属党总支的基础上，以管理、研发、营销等工作团队为基本单元，根据党员的岗位性质、工作范围、兴趣爱好、个性需求等方面的差异，结合党员意愿“自主组合”党支部和党小组，并进行“个性化命名”，从而形成多层次、开放式的“核心+堡垒”工作格局。具体实施过程中，首先将这个构思在网上进行发布，引起党员特别是年轻党员的浓厚兴趣和积极响应，其中“自主组合”和“个性化命名”工作都是在内网平台，以互动方式在党员间自发开展。通过发布“征集帖”和自由组合、命名，先后组建起了90多个“个性化”特色党支部、党小组。

紧扣“开放、透明”激发组织活力。探索建立开放式、透明化的竞争机制。除党务工作外，各个党组织所举办的各类活动面向全公司开放，党员和入党积极分子“自主选择”参加。当某一支部长期不开展活动或活动“不受欢迎”时，党员还可以要求将组织关系转到活动开展得好、他所“喜欢”的党支部。集团党委依据各党组织在开展活动次数、参加人数，综合评定各党组织“活力指数”，对活力不强的党组织及时责令整改提高。同时，公开党建工作和党员信息，全方位接受党内外监督。党员以“签名+党徽”的形式在公司党建系统和Aliway（阿里味）内网中亮明身份并公布岗位、职务、表现等信息。党建信息系统面向所有员工开放，集团管理人员和每名员工都能访问系统查看党组织活动开展和党员作用发挥等情况，并在各类推优、育才工作时，作为重要考量依据。

开放式、透明化的竞争机制，激发了各支部创新开展工作的主动性和创造性，增强了组织活力，各支部每季度围绕加强服务型党组织建设平均开展活动在6次以上；只要不是出差在外，每名党员都会积极参加本支部或其他支部的各类活动。按照集团党委每月至少参加一次党组织活动要求，党员参加活动达标率由原来的40%“轻松”实现100%；在党组织星级评定中，48个支部通过“自动”整改成功实现晋级，目前全集团各支部星级评定都达到了三星级以上。

聚焦“责任、分享”发挥党员作用。集团党委号召全体党员“共担阿里使命，勇当阿里先锋”，带领青年积极“勤练内功”“拥抱变化”“服务社会”。制定实施职业发展规划，以“马云上党课、卫哲讲党史、吴菊萍作十八大系列宣讲”和开展各类业务能力培训等形式“勤练内功”，引领党员青年立足岗位争优秀、服务群众做表率、热心公益当先锋。每年以召开“圆桌会议”的形式，组织党员建言献策，促进企业民主管理，提高组织的凝聚力。号召党员勇于“拥抱变化”“团结合作”，主动帮助其他员工提高业务能力，积极参与跨团队、跨部门工作，主动与同事分享自己的经验和心得；鼓励党员更多地“服务社会”，参与社会公益事业，展现先进性，以实际行动影响身边人。党委牵头组建的乐橙志愿派、蒲公英派、幸福抱团派、学院派等爱心小组，启动“爱心集装箱”活动，推出17个公益项目，党员带头参加“开展灾害救助、扶助弱势群体、支持教育事业、普及环保意识、培育和谐电子商务生态系统、营造健康向上网络文化”等六大项社会公益行动。党员的模范作用和先进性在平时的工作生活中得到充分体现，“最美妈妈”吴菊萍、“全国道德模范”毛陈冰都是阿里巴巴党员中的先进代表；在每年全集团占比20%的“优秀”员工考核等次中，党员占到60%以上。

给互联网企业基层党建带来的启示

“开放式”凸显“时代性”，能有助于增强党组织和党员活力。阿里巴巴集团党委突出“自主、个性”创新开放式组织设置，适应了新时期的新需求，引起了党员特别是年轻党员的浓厚兴趣和积极响应。实践证明，构建凸显“时代性”的“开放式”党建，能为增强党组织和党员活力创造良好的条件和氛围。

“开放式”体现“竞比性”，能有效地激发党组织的内生动力。阿里巴巴集团通过建立党员可“自主”参加活动的“开放式、透明化”竞争机制，并运用“活力指数”、强化党内外监督、考量等提高“竞比性”，抓住了年轻人的特点，能有效地激发党组织和党员组织、参与活动的创造力和积极性。

“开放式”呈现“实效性”，能进一步促进党员发挥好先锋作用。阿里巴巴集团党委在以“开放”助“激活”的同时，通过“责任、分享”强化党员先锋意识，充分发挥党员在服务改革、服务发展、服务社会、服务群众中的带头示范作用，起到了较好成效，在党员中涌现了一批全国先进典型，树立了“阿里人”责任、担当、奉献的良好形象。

参考与建议

反腐败工作的法治思维

□付　静

在全面推进依法治国的大背景下，各级领导和干部必须用法治思维规划指导引领党风廉政建设和反腐败工作，并贯穿于各项工作、各类业务、各个环节的全过程，认真解决好与法治要求之间不相适应的突出矛盾和问题。

树立法治至上理念

全面推进依法治国，不仅成为全党、全社会的共识，也已上升为党和国家治国理政的坚强意志，反腐法治化与国家法治化的路径一致。国家的法治化，即国家权力全部纳入法治轨道，就是把权力关进制度的笼子。

近年来，在健全国家惩治和预防腐败体系方面，国家先后制定和修改了刑法、刑事诉讼法、公务员法、反洗钱法、政府采购法等等，这些法律从不同的角度对国家公职人员的行为进行了规范。各级领导和干部，特别是作为从事纪检监察工作的各级领导和干部，应把法治作为一种精神信仰，作为一种价值追求，从更高方面、更广范畴、更深层次学习领会其精髓，掌握各类法纪条规，做到想问题、作决策、办事情体现法治精神、贯彻法治精神，把“合不合法、合不合程序”作为一种思维习惯，敬畏法律、推崇法治、遵循法则。克服大而化之、粗枝大叶学法，避重就轻、利己主义用法，改头换面、降低标准执法的现象和问题。

审视十八大以来的反腐历程，法治化是其最鲜明突出的特点。最有代表性的就是薄熙来一案的公开审理。纵观其从开除党籍、开除公职处分到移送司法机关依法处理，从依法指定管辖到公开透明审理，一直沿着法治轨道逐步推进，法治精神、法律原则、法律规范得到充分体现，其案情之重大、庭审之复杂、程序之透明，在我国依法治国历程上都具有里程碑意义。最大程度地实现了反腐败工作的公开性和透明性，最大程度地保障了当事人的申诉权，最大程度地提升了公民的知情权。这不仅彰显了我们党反腐败的基本思路，也是我国司法文明进步的有力体现，为全民普法上了一堂生动的法治建设公开课。

加快反腐立法进程

法制健全是有法可依、有法必依、执法必严、违法必究的前提和基础。反腐立法一方面要完善过去的一些法规，编严编密制度笼子。比如针对政府信息公开条例层级较低、效力不足，将其上升为信息公开法，加快权力公开、党务公开的立法进程等。现行某些规范权力的党内法规和行政规定，有的只是原则性、价值性的倡导，缺乏实际操作性；有的无责任主体，有的无配套政策，有的无程序性规定；有的只有禁止性规定和要求，缺乏明确具体的责任追究条款；有的现有党内法规自由裁量权空间过大，既损害了法规的权威性、执行力，也不利于内部监督。再加上一些地方避重就轻、执法不严，对干部腐败行为以纪律责任替代法律责任，甚至对一些违纪问题采取“下不为例”的处理方式，更是纵容了一些人在制度规定面前依然我行我素，在利益诱惑面前铤而走险的侥幸心理。

因此，要认真研究及时修改完善反腐败法律，加大反腐败的立法力度。针对全领域系统性的一些重大法律空白缺口，抓紧制定出台反腐败法、公职人员财产申报法、国家机关编制法、重大决策程序法、行政组织法等法律，修改刑法以进一步加大对腐败犯罪的惩罚力度，完善政府采购法、招投标法等相关法律，从制度源头堵住或减少公权力寻租的可能。

在中央纪委层面，可进一步加强顶层设计，加强工作业务程序衔接之间的立法，防止因为断层和脱节而产生违法问题和办案事故；结合公、检、法、司等执法机关在反腐败斗争中担负的角色任务，加强与其之间工作运转程序衔接之间的立法，实现法制化规范、程序化运作，防止交叉打架、重复劳动，使反腐败的法律链条平稳延伸、无缝对接。

在地方层面，进一步完善配套法规，特别是加强地方性法规建设。目前，有的地方根据本地区的具体情况和实际需要，出台了诸如网络举报监督、预防职务犯罪、机关效能建设、公车改革等党风廉政建设和反腐败的法纪条规，这在操作执行层面反映出了良好效果和社会反响，应当认真进行总结宣传，为国家立法积累经验。

依法履职刚性运行

从事纪检监察工作的各级领导和干部要做到头上有法纪、脚下有红线，实现法纪落地、刚性运行。一方面要头脑清醒、擦亮眼睛，认清合情与合规之间的差距，合理与合法之间的鸿沟，不能空泛化、选择性、生搬硬套落实运用法规条款；另一方面要谨防用组织程序代替法律规范，用工作纪律代替法制规定，用领导意志替代法纪要求的错误行为和现象。如近年来一些地方发生的查办案件致人死亡的安全事故，就是相关办案人员没有按照法定权限和程序行使自己的权力酿成的恶果，法纪意识淡薄是酿成大祸的根源。因此，在纪检监察各项核心工作业务的关键环节，都要抓好法律实施的监督，可探索引进第三方监督机制，将面向社会聘请的廉政监督员进行培训后上岗，履行社会监督职能，切实尊重和保障公民权利，保障被调查人的合法权益，使每一起案件的查办和各项工作的开展都彰显法治光芒，体现公平正义。

破解难题

近年来，各类涉法涉诉案件和影响社会发展稳定的群体性事件不断增多，应认真梳理研究这些突出矛盾和问题，以问题为导向，以法治为统揽，以实践为课堂，不断强化各级领导和干部运用法治思维解决现实问题的能力和水平。

针对当前突出存在的仅用党纪而无法用法律规范的灰色地带、法律法规滞后的问题，比如裸官、奢靡、兼职、红包、“吃空饷”等等，许多违反党纪的行为在法律上尚无明文规定，这既是监督盲点，也是法律界定的难点。

比如，官员失联事件成为社会热点话题后，办案保密规定与公众知情权之间存在冲突与矛盾、实施重处分对象申诉复议没有第三方介入监督饱受社会诟病、党外人士违纪违法行为采取措施手段受限等新情况、新问题，需要加强研究论证，倾听各方意见，运用法治方式、法治手段，破解此类难题。如对外信息披露不畅通的问题，可以建立全天候网络值班新闻发布制度，针对疑难信访、申诉复议等问题，可探索吸纳律师、司法、第三方组织参与，举行公开听证会，这不仅是对法治精神的弘扬实践，也是对法治国家、法治社会建设的积极贡献。

社会主义协商民主建设主题案例征集启事

社会主义协商民主是中国共产党和中国人民的伟大创造，是中国社会主义民主政治的特有形式和独特优势，是党的群众路线在政治领域的重要体现，具有鲜明的中国特色。加强协商民主建设，有利于听群言、集民智、增共识、聚合力、促和谐，有利于促进科学决策、民主决策，有利于更好实现人民当家作主的权利，有利于增强中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信。为进一步推动社会主义协商民主稳步发展、取得实效，本报与理论网特举办“社会主义协商民主建设”主题案例征集活动，欢迎大家踊跃参与。

具体事项如下：

字数：一般不超过6000字。

内容：1.紧紧围绕政治协商、人大协商、人民团体协商，社会组织协商、基层协商等方面，突出具体过程和创新性做法及解决问题效果。

2.来稿请注明联系人的工作单位及联系方式。

时间：见报即日起至2015年4月30日止（以邮戳为准）。

评选：征文截稿后，本报将组织评选出优胜奖若干名。获奖案例在《学习时报》、理论网及中央党校报刊社其他媒体选登。此外，我们还会组织其他多种活动对优秀案例进行宣传推介，并出版图书。本次案例征集活动不收取任何费用。

投稿方式：

1.征文请邮寄至：北京市海淀区中央党校南院报刊社　邮政编码：100091

2.通过邮件发送至：xuexishibao99@163.com

联系人（收件人）：李少军

联系电话：010—62806049