# 选人用人论文：如何营造风清气正选人用人环境

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-08-18

*如何营造风清气正选人用人环境近年来,各级党委及其组织人事部门按照中央的要求和部署,强化监督,严肃纪律,在整治用人上的不正之风和腐败现象方面取得了明显成效,有力地促进了党的干部路线方针政策的贯彻落实。但在一些地方一些部门,“带病提拔”问题仍较...*

如何营造风清气正选人用人环境

近年来,各级党委及其组织人事部门按照中央的要求和部署,强化监督,严肃纪律,在整治用人上的不正之风和腐败现象方面取得了明显成效,有力地促进了党的干部路线方针政策的贯彻落实。但在一些地方一些部门,“带病提拔”问题仍较为严重,在社会上造成了极其恶劣的影响,严重影响了选人用人的公信度,败坏了党的形象,损害了组织人事部门的声誉。如何严防和纠正干部“带病提拔”，切实营造风清气正的选人用人环境,是摆在各级党委及其组织部门面前的一项重要课题。通过调查分析感到，当前抓好干部选拔任用，必须突出“三个导向”即：鲜明地突出忠诚干净担当、不让老实人吃亏、从基层一线培养选拔干部的用人导向。严把“五关”即：过好群众关、严把廉政关、严守程序关、筑牢纪律关、强化任职关，才能真正营造一个风清气正的选人用人环境。主要抓住五个方面。

一、要树立鲜明的用人导向。

选人用人导向是从政环境的风向标，是政治生态的晴雨表，用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风，如果用人导向不正，危害的是政治生态的源头。选人用人导向是我们的事业成败兴衰的关键性、根本性问题，必须要旗帜鲜明。从调查情况来看，一些有推荐干部权的领导，在选人时，喜欢推荐唯命是从的“老实人”，鞍前马后的“自己人”，上级授意的“心上人”。而真正敢讲真话，能干实事，勇担责任的“刺头”、“异己”往往受到排挤和冷落，在一些单位形成了干得好不如说得好，能力强不如“跟得紧”，本事大不如“关系硬”的不良风气，在一定程度上打击了干部干事创业的积极性。因此，在选拔任用干部时必须要突出用人的导向，给群众一个明显而又正确的信号。就是要鲜明地突出忠诚干净担当导

向。对党忠诚、个人干净、敢于担当是对党员干部的基本要求，也是选人用人的重要导向。要选拔重用信念坚定、心系人民、襟怀坦白的干部，坚决不用信念动摇、背离人民、欺骗组织的干部；选拔重用遵纪守法、为政清廉、品行端正的干部，坚决不用目无法纪、以权谋私、道德败坏的干部；选拔重用坚持原则、认真负责、敢抓敢管的干部，坚决不用投机钻营、敷衍塞责、揽功诿过的干部。要鲜明地突出不让老实人吃亏的导向。当前，经济进入新常态，荆州的经济社会发展面临着十分严峻的挑战，迫切需要各级领导干部求真务实、踏实肯干、敬业奉献，担负起推动全市经济社会发展的重任。要鲜明地突出从基层一线选拔干部的导向。基层一线是磨砺干部的练兵场，要严格把握基层任职经历，把干部放到条件艰苦、工作困难、矛盾复杂的农村基层历练成长，对长期在基层一线、窗口一线、复杂一线工作的同志要多加关心留意，注重选拔那些在改革发展的主战场、维护稳定的第一线、服务群众的最前沿磨砺成长起来、有干事创业激情、有能力有作为的干部。

二、要确立严格的选才标准。

有标准才有质量，选拔一名优秀干部，如同车间制造一个合格产品一样，都必须要有标准这个硬杠杠。习近平总书记指出，好干部要做到信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁。这五条标准既是为好干部画像，也是我们选好用好干部的根本标准。当前，一些单位和组织为了照顾情绪，考虑平衡，缓解矛盾，释放压力，在选拔干部时，人为的降低标准，有的甚至不顾标准要求，随意造假、蓄意美化、人为“插花”，把选拔干部这个严肃的工作当儿戏，丢了尺度，没了标准。选拔干部是一件重大而又认真的工作，容不得参水和作假。因此，要严格对照《干部选拔任用条例》规定的任职资格和条件，全面考察干部在德、能、勤、绩、廉等方面的表现，严格审查“三龄两历一身份”、个人有关事项等重点信息，防止不具备资格条件的干部成为选拔对象。要始终坚持德才兼备、以德为先的用人标准。一个干部光有才不行，光有德也不够，有德无才难成事、有才无德坏大事。要把“德”作为用人的第一道门槛，对道德败坏的干部坚决不用。尤其要加强对廉洁自律情况的考察，对廉政不过关的干部实行“一票否决”。不廉无以立身，不勤无以成事，干部的能力也至关重要。当前，全市改革发展各项任务艰巨繁重，需要一支有能力、敢担当的干部队伍。选拔干部必须突出能力的基础性、关键性作用，把能力作为衡量和评价干部的重要指标，形成尊重人才、崇尚能力、选贤任能的用人氛围。

三、要形成规范的工作程序。

选拔干部讲程序，在一定意义上体现了讲原则、讲条件、讲规矩。个别单位和领导为一已私利，体现个人意志，研究干部搞一言堂、一支笔，不按干部选拔的原则来，既没有标准也不讲规矩，还有个别单位对上一年绩效考核后几名的同志，也违反规定动议使用，形成了不良影响。对此，要严格遵循“动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职”的任免程序，按规矩来，按程序办，做到坚持原则不动摇、执行标准不走样、履行程序不变通，充分发挥程序择优功能和把关功能。要按照干部管理权限，该请示上级研究决定的事项决不能自作主张，对本级管理干部的任用，不符合程序的坚决不研究，该按规矩办的决不能搞例外，防止程序空转。对新提拔任用的委任制干部要坚持实行试用期制度，试用期满后进行全面考核，考核不合格的不予办理正式任职手续。干部选拔任用要实行全程纪实制度，对初始提名、民主推荐、组织考察、酝酿讨论、决定任职等关键环节的重要信息、运作程序、责任人等进行翔实记录，实行“账簿式”管理，强化干部选拔任用工作的责任机制。

四、要体现充分的群众意愿。

群众的眼睛是雪亮的，群众心里有一杆称。选人用人必须坚持走群众路线，充分体现民意。我们的干部来自于群众，又生活和工作在群众中，干部的思想作风、政治素质群众最清楚，干部的工作能力、工作实绩群众最了解。可以这样说，广大人民群众才是选人用人最好的“伯乐”，只有坚持依靠群众识人选人，才能有效克服用人上的不正之风，切实增强干部对党负责、对群众负责的观念，才能密切党群干群关系，提高选人用人公信度。从调查来看，一些单位不顾群众意见，甚至不顾群众

反对，把群众意见大，百姓反映差的个别干部用了起来，视群众的意见为耳旁风，还有的走不到群众中去，更不听取群众的意见，无视群众的知情权和推荐权，工作随意性大。干部选拔任用后，工作的主体是群众，如果违背群众意愿，把不该用的干部用了起来，党委(党组)就失了威信，丢了信任，干部的工作就会很被动、难开展。因此，干部选拔任用过程中，要多听取群众意见，扩大民主范围。要扩大群众知情权，增强选人用人透明度，实行“阳光操作”，让广大群众做到心中有数；要扩大群众参与权，强化选人用人公认度，让更多的群众参与到干部推荐考察工作中来，把群众评价作为衡量干部的根本标准；要扩大群众监督权，确保选人用人准确度，在干部工作的每一个环节都要引入群众监督的机制，用群众的“法眼”来甄别干部。

五、要遵守严明的选人纪律。

没有规矩不成方圆。没有严明的组织人事纪律，执行党的干部路线就可能出现偏差。严明组织人事纪律，必须把严格监督贯穿干部选拔任用工作全过程。从调查的各级党委选人用人情况看，所有党委(党组)都把选拔任用干部的相关规定“上了墙”宣传，“进了本”学习，纪律挺在了前面，各单位都能按照选拔干部纪律要求抓落实，但纪律问题只能更严，不能放松。选任前，要严明纪律要求，抵制不正之风，不给拉票贿选、跑官要官等投机钻营者机会；选任中，抓住民主推荐、组织考察、任前公示、讨论决定等环节，采取多种形式了解有关人选遵守组织人事纪律的情况；选任后，对选人用人情况进行跟踪了解，构建任前报告、事中评议、离任检查、违规追究的全程监督链。选拔任用过程中，对发现和反映的违纪问题，要早发现、早查处、早制止；对查实的违纪行为，要严肃处理、绝不姑息；对查处的违纪案件，要及时通报；对惩治违纪行为不力的，要追究有关领导责任。组织和人事部门要建立实名推荐倒查机制，采取“谁推荐、谁负责”的方式，用铁的纪律把住干部“入口关”。各级党委(党组)要负起责任来，对推荐对象严格把关，既要把好能力水平关，也要把好党风廉政关，客观公正地评价被推荐对象，为上级党委选用干部提供真实可靠的依据。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找