# 广东省委组织部机关创新选人用人办法

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-07-18

*第一篇：广东省委组织部机关创新选人用人办法广东省委组织部机关创新选人用人办法“两推一评”选拔处长为创新选人用人办法，推进部机关干部人事制度改革，广东省委组织部总结多年来开展公开选拔、竞争上岗的经验，采取“两推一评”的办法选拔了7名处长。第...*

**第一篇：广东省委组织部机关创新选人用人办法**

广东省委组织部机关创新选人用人办法

“两推一评”选拔处长

为创新选人用人办法，推进部机关干部人事制度改革，广东省委组织部总结多年来开展公开选拔、竞争上岗的经验，采取“两推一评”的办法选拔了7名处长。

第一步，实行“海推”，民主推荐初步人选。召开部机关全体干部大会，公布处长空缺职数，将部机关符合提任正处长资格条件的人选名单印发给与会同志，参会人员按拟任职位1∶3的比例进行第一次会议推荐，产生初步人选。

第二步，大会演讲，二次推荐。要求初步人选提交个人述职述廉报告，印发机关全体干部审阅。然后，初步人选就“怎样当好处长”分别上台发表演讲。全体机关干部进行第二次会议推荐，从初步人选中按拟任职位1∶2的比例遴选出差额人选。

第三步，集体研究，确定人选。部务会根据二次推荐情况、拟任职位的要求及差额人选的特点，经过充分酝酿、沟通确定考察对象。通过个别谈话、民主测评等方式对人选进行考察后，报部务会集体讨论通过。

采取“两推一评”的办法选拔处长，扩大了干部工作中的民主，从第一次大范围的民主推荐到第二次小范围的民主推荐，把干部的初始提名权交给了群众，确保产生的人选具有良好的群众基础。经过两次民主推荐产生初步人选后，最后由部务会集体讨论确定考察人选，由部领导根据规定岗位的要求以及个人的特长、经历、经验等情况，在广泛听取意见、充分酝酿后确定，有利于实现人岗相适。

（摘自《中国人事报》1月18日）

**第二篇：选人用人及组织工作汇报材料**

市某某局组织工作情况汇报

市委组织部：

市某某局始终高度重视组织工作，认真落实市委要求，精心开展组织工作政策法规宣讲，不断提高单位选人用人公信度和组织工作满意度，现将有关情况汇报如下：

一、高度重视。

我局认真分析机关内选人用人工作和组织工作形势，进一步增强提高选人用人公信度和组织工作满意度的责任感与紧迫感。成立以局长为组长，党组书记为副组长的领导小组，加强对提高选人用人公信度和组织工作满意度工作的组织领导。把提高选人用人公信度和组织工作满意度作为目标，找问题，订措施，争取有新进步。

二、认真落实。

一是做好政策宣传。全市加强和改进组织工作 进一步提高选人用人公信度和组织部工作满意度工作会议召开后，我局及时传达会议精神，按照会议要求，制定《某某局提高选人用人公信度和组织工作满意度工作实施方案》，方案对组织工作措施进行了细化和分解，对近期组织工作进行了安排。按照“倒逼”机制，4月26日，开展了机关负责人与班子成员、科室负责人谈话，听取干部职工对抓好单位组织工作的意见建议，加强对干部职工的思想教育，强化干部职工的宗旨意识。5月2日，召开座谈会。深入学习中央和省、市关于 1

进一步提高选人用人公信度和组织工作满意度工作的有关要求和4月17日召开的全市加强和改进组织工作会议精神。目前正在着手开展调研和单位自查。我局将通过问卷调查、个别访谈、实地了解等方式，进入企业、走进基层进行调研，掌握群众对选人用人公信度和组织工作满意度的情况。将对近年来贯彻执行《干部任用条例》的情况进行全面自查，找出整治用人上不正之风。分析存在问题，以制定整改措施，规范选人用人和组织工作。

二是努力提高选人用人公信度。近两年来，我局共选拔任用副科级干部2名，副县级干部3名，并选调1名全额拨款事业单位工作人员，招聘2名司机和1名工作人员。在选拔人员过程中，我单位坚持按工作需要任用干部。领导干部带头学习和落实干部选拔任用政策法规，坚持以德为先、注重实绩的用人导向。按照市委“能公开尽量公开的原则”，通过市局网站公示选人用人的政策和标准、程序和方法。并及时更新干部任用进展情况，公布监督电话，多渠道听取群众意见。我局某某同志于2024年被抽调到市工招园开展招商引资工作，某某同志于2024年被抽调开展征迁工作，通过干部面向基层一线交流任职，强化实践锻炼，提高了干部推进工作的能力。

三是努力提升组织工作满意度。我局为人事干部学习研讨提供良好的硬件环境和软件环境，让他们更加精通业务、熟悉工作、了解全局情况，增强服务意识和创新精神，提升工作能力。5月7日，我局开展警示教育活动。运用近年来查

处的违规违纪用人的典型案例开展警示教育，教育党员干部，特别是组工干部吸取教训、引以为戒。同时，广泛开展机关负责人与领导班子成员谈心谈话活动，加强思想教育。通过一系列活动，努力提高组织工作满意度。

尽管我局采取了一系列措施，组织工作取得了一定的成效，但是我们也清醒地看到，距离市委的要求有很大差距，选人用人的公信度和组织工作满意度都有待提高。我局将根据市委组织部指导，认真查找工作中存在的不足之处，加以整改，不断提升组织工作质量。

**第三篇：如何选人用人**

如何选人用人

据对 “企业经营者最容易出现的问题”的调查显示，“用人不当”的比重占到50．8％，仅次于 “决策失误”，成为企业经营者最容易出现的问题之一。

那么，企业“用人不当”主要存在哪些类型呢？从“用人不当”的根源性质上看，用人不当有“原则性”用人不当和“方法性”用人不当两大类型；从管理的阶段性来看，用人不当可以分为 “选拔”人员不当和 “使用”人员不当两类情况，具体归纳分析如下。

一、“德”与“才”的失衡：

“德”与“才”的失衡是造成企业“用人不当”的重要原因。

1、领导者不能“任人唯贤”：领导者用人的原则和方法有问题，不能始终做到“任人唯贤”。所 谓“亲小人、远贤臣”，一个原因是领导者个人不能很好地把握自己的弱点。第二个原因是领导者没有识人和选人的能力。第三个原因是为了维护个人的权利，对他人信不过，宁可用“自己的人”，而往往忽视了“用人唯贤”的根本原则。

2、片面的强调“才”：用人片面信奉“不管是黑猫白猫，抓住老鼠就是好猫”的信条。在选人的把关上一边倒，只注重才能，忽略对职业道德操守的考察。

二、“能力”与“个性”的失衡：

“能力”与“个性”的失衡是属于选人用人的方法与技术性问题。

1、只注重现有的做事“能力”，忽视“个性”与职位的匹配：

目前很多企业在选人用人上，只要职位所要求的知识技能和能力经验具备，能够做事就可以了，而忽视了对任职者个性潜能的考察。实践经验告诉我们，“人职匹配”是发挥人才价值，做好工作的第一前提。因为“个性”是一个人最为稳定的深层次上的特征，是最重要的“行为动力”。个性对于行为的作用是时时处处，而且是长远的。

2、“个性”与企业文化的不匹配：

许多企业在选人用人时，往往忽视任职者个性与企业文化之间的匹配关系，这也是导致“用人不当”的一个重要原因。

三、“才能”与“业绩”的失衡：

众多的企业管理者都曾经历过“才能”与“业绩”不一致问题的困扰。那么，“才能”与“业绩”为什么很难一致呢？

1、对“才能”理解误区：众多企业管理者在对“才能”的理解上存在误区

“才能”不仅仅包括知识、技能和经验，还应该包括人格品质和动机结构等更深层次的综合素质要素。更不能仅仅依据学历的高低和“聪明”与否来定“才能”高低。“才能”应该是相对的，是相对于特定的职位而言的。对于企业而言，“才能”应该是指能够胜任某职位工作的综合能力素质，即“胜任力”。“胜任力模型”是针对企业特定职位建立起来的综合能力素质要求的结构体系，是能够直接导致高绩效的能力素质的有机组合，借助“胜任力模型”进行人员的评价和选拔，就抓住了要害，可以最大限度地减少“用人不当”。

2、“业绩导向”的死循环：众多企业在人员晋升和选拔上采取片面的“业绩导向”。例如片面采取所谓“赛马不相马”的“业绩导向”做法，结果往往会进入这种“业绩导向”的死循环。企业总是倾向于提拔那些“业绩优秀”者，当其达到了自己的潜力极限，“业绩”不再优秀时才停止。这种形式的“用人不当”最具有隐蔽性和“存在理由”——毕竟是有功之臣，没有功劳也有苦劳啊！最终的局面是，大批的不同层次的身居管理职位的“潜力极限者”随时掀起一股股“保职运动的暗流，这种“保职运动”成为企业众多经营管理问题和用人问题的根源，甚至成为企业的一种难以突破的独特“文化”。

四、“选人”与“用人”的失衡：

1、选人无法而疏于“选”人：企业没有一个有效的人才评价和选拔流程，缺少科学的方法技术。人才引进靠关系、靠熟人引荐；急需人员时临时充数，草率引进。

2、“人才适应不良综合症”：对所引进的职业经理人缺乏应有的信任和支持，选而不用，或者用而不得其所，或者就是作为一块“招牌”。特别是一些家族性企业，这种类型的“用人不当”问题特别严重，企业往往进入这样一种“怪圈儿”，即企业“人才适应不良综合症”。

3、“外来和尚好念经”误区：部分领导者过渡依赖外部引进“人才”，没有综合考虑企业现实条件，用人上急于求成，再加上最初的引进无法，结果造成“用人不当”，没有取得预想的效果。

4、过渡依赖“淘汰机制”：因为选人无方，只好依靠所谓“淘汰机制”，大批引进人员，进行“试用”。因为选拔失误，忽视潜力素质，必然出现高淘汰率，造成不必要的成本浪费。

5、“人才高消费”误区：有的企业由于片面的“人才”观的影响，热衷于选用所谓“高级人才”，进入“人才高消费”误区。对于企业大部分的职位，用人应该用那些个性倾向与潜能和职位相匹配，而知识技能或者经验尚不足的人才，即“潜力人才”。使用“潜力人才”的优点在于心态好，人力成本低，易于认同组织，容易培养，发展潜力大，未来对公司的价值贡献会很大。

6、选人上的“短视”误区：在人才引进方面缺少长远眼光，仅仅满足于眼前需要。缺少有 效的“人才代谢”机制。

五、“授权”与“监督”的失衡：

1、“信息不对称”：信息不对称是指“管理”本身具有的局限。即使是设计近乎完美的管理方案，也只能一定程度上起到对员工行为的监督和激励。现实情况是，很多企业管理水平不高，管理制度不完善，漏洞和空子很多，对于“权力”缺少有效的“监督”机制。

2、“企业政治”误区：许多领导者偏好“权力平衡”。过渡依赖“权利平衡”会导致内部许多不必要的矛盾和冲突，致使工作效率低下，降低组织凝聚力，也不利于形成具有高效执行力的企业文化。“用人在于识人”，用好人的前提是选好人，斩断企业“用人不当”根源的关键在于能够科学和正确地“选”人。

一、做好人才评价

企业要找到自己需要的人才，做好人才的评价是第一步。那么，评价什么呢？答案只有一个——“能力素质”。“能力素质”也有人称“胜任力”或“能力”，专指和参照效标，即有效的绩效结果，有着因果关联的个体的潜在特征，指能够将某一工作，或组织、文化中表现优秀者与表现一般者区分开来的个体潜在的深层次特征。

借鉴美国已故着名心理学家，哈佛大学教授McClelland的提法，“能力素质”至少应该包括如下内容：知识、技能（Skill）、自我概念、特质、动机。不同层次的素质在个体身上的表现形式是不同的。可以把“能力素质”形象地比喻成为漂浮在洋面上的冰山，“知识”和“技能”是属于裸露在外的表层部分的素质；而“价值观”、“自我概念”、“特质”和“动机”部分是属于潜藏于水下的深层部分的素质。

通常把不能区分“业绩表现优秀者”与“业绩表现一般者”的“知识”和“技能”部分，称为“基准性能力素质”；而把能够区别业绩表现优异者与业绩表现一般者的“自我概念”、“特质”和“动机”等部分称为“鉴别性能力素质”。

“能力素质”是直接与一个人的工作绩效表现紧密联系的，因而是预测个体的工作绩效最为有效的指标体系，也是选人用人必须要考察的内容。从上面的“冰山”模型与“行为动力系统”图可以看出：影响一个人行为的最为稳定、持久和无需刻意追求的基本动力来自“冰山”底层的那些素质要素，因此在选人用人过程中，应该把考察的重点放在对于人格类型、动机结构、潜质等要素上面。

二、运用科学的人才选拔模式

企业首先要明确自己的“企业文化”和核心价值观，从而能够明确企业需要具有什么样内在素质的人。同时，要在企业内部建立起基于“能力素质”的各类职位的用人标准体系，即“能力素质模型”。

“复合漏斗模型”是一种实现企业科学选拔人才的有效的技术操作模式，这种操作模式是基于企业文化和企业用人标准所进行的对于“能力素质（competency）”的“整合性评估”。是企业人员选拔过程中最有效、最简捷和最实用的技术操作模式。对于复杂的能力素质系统的评估可以简单地分成四个层次和类别进行：四个层次的过滤网，从逻辑关系上来说是有先后和层次的。1.“知识技能过滤层”：是漏斗最上边的一层过滤网，也是相对最为简单的一层。一般在人才招聘和选拔过程中都是作为考察的第一步。企业可以建立自己的试题库，分门别类，针对不同职位要求及时更新维护，方便使用。

2.“行为能力过滤层”：是漏斗的第二个层次的过滤网，主要包括对于过去有效工作行为和行为表现水平的考察。“行为能力过滤层”考察的重点就是被考察者是否具备做好目标职位工作的能力，即考察的重点在于是否“做的了”和“做的好”。在操作中，一般采取基于“行为事件访谈技术”和“STAR”技术的结构化面试技术。行为事件访谈技术，主要通过被考察者详尽回忆过去自己的经历，而且追问十分具体，被访谈者很难作假，所以结果十分客观。在访谈过程中，一般采用STAR标准：即情境（Situation）、任务（Task）、行动（Action）和结果（Result）四个要素必备的技术模式进行访谈和追问。相关研究证明行为事件访谈技术评价方法具有较好的评分者一致性信度，概化系数达到了较高水平，并具有较好的区分效度。特别是在企业建立了自己的能力素质模型之后，“行为能力过滤”的针对性、结构性、标准性和有效性将大大加强。

3.“人格潜能过滤层”：这是漏斗的第三层过滤网，主要是对于人格类型、特质、动机结构等的评价，这一步筛选的目的在于实现人员个性和职位的最佳匹配。这是决定用人成功最为关键的一步，因为从长远来看是“个性决定成功”。如下图所示，关于销售类人员的基础动机结构与工作绩效关系的研究显示：成功的销售人员的三大基础动机，即成就动机、亲和动机和影响动机，其结构一般是“V型”结构，且“V型”结构的深度与业绩成正比；而业绩一般的销售人员的三大基础动机结构一般是呈倒“V型”结构，且倒“V型”结构的深度与业绩成反比。人格潜能对于个人行为的影响往往是潜移默化的或者说是无意识的，但是其影响是始终存在的。一批人，每个人都完全具备做好某项工作必须的知识、技能、经验和行为能力，由于个人深层次人格类型特质的不同最终往往会有不同的发展结果，有的人成功了，而有的人却没有成功。这就是“性格决定命运”的秘密。

对于人格潜能的评估，可以采取心理和人格测量技术组合进行，这一步“过滤”成功的关键在于选择有效的测量技术以及有效的工具组合。在企业管理中应用较好的心理和人格测量技术工具如：DISC管理人格测量、基础动机结构测量、MBTI量表、情商测量、团队角色测量、心理投射技术以及各种潜能素质的情景模拟测量技术等等。除了采取心理测量技术外，根据考察者个人的情况，也可以采取其他技术操作形式进行人格潜能的评价，如面试技术、角色扮演、笔迹分析技术，或者采取综合的评价中心技术。

4.“核心文化过滤层”：这是漏斗的第四层过滤网，也是最里边的一层。核心文化过滤层主要是评价被考察者的核心素质类型特征与企业文化的匹配和适应程度。对于企业用人而言，这一步的考察是必不可少的，因为“并非所有的人才都适合你这个企业”。文化的适应与否将直接影响被考察者将来在企业中的绩效表现，以及能否为企业做出长期性的和稳定的贡献。另一个方面看，文化适应与否也决定了被考察者将来在企业中能否取得个人成功，能否实现自身价值。因此，这一步的考察对于企业和个人而言都是至关重要的。

进行“核心文化过滤”，首先要明了企业自己基于战略发展的核心价值理念和文化核心要素组成，而不是仅仅了解那些用于装扮门面的口号。有了对于企业核心文化的了解，再结合前面三步过滤过程中对于被考察者的评价和了解，进行核心文化要素和个人能力素质要素的对比分析，确定个人与文化的匹配度，并对被考察者是否可以使用做出最后的判断和决定。人员选拔的“复合漏斗模型”中的四个方面的“过滤”，在实际应用中，可以根据情况灵活调整其先后顺序，但是这四个方面的“过滤”内容却不能省略任何一个。“复合漏斗模型”是保证企业正确选人、用人的关键，是斩断企业“用人不当”根源的一把利剑。

**第四篇：进一步创新选人用人机制**

进一步创新选人用人机制

完善党政机关从基层遴选干部的机制

实践长才干，一线出干部。基层是党执政的基石，是干部成长的摇篮。创新选任用人机制，必须把目光更多地投向基层，形成来自基层的党政干部选拔培养链。

进一步探索竞争性选拔干部的方式

选人用人引入竞争择优机制，有利于拓宽选人视野，有利于优秀人才脱颖而出，有利于激发干部队伍的生机活力。一是加大公开选拔力度。我省提出，公选省管干部，5年内，正职要达到新提拔干部的20%，副职要达到35%；省一级可考虑每2年公选一次，市、县每年公选一次。测评考试要突出岗位特性，注重考知测能；控制成本，由省一级组织部门对厅、处级干部公选实行统一发布公告、统一规范程序、统一组织命题、统一组织考试、统一发布结果。二是规范竞争上岗。要根据不同机关和岗位特性，探索符合工作需要和干部选拔要求的竞争方式，不能单靠考试取人、不能单凭演讲取人、不能单以票数取人，要根据知情度、关联度和责任度，合理确定不同投票人所投票的权重。三是完善差额选拔方式。差额选拔有利于比较、鉴别，实现好中选优，也有利于发扬民主。应实行差额推荐、差额考察、差额酝酿、差额表决，着重对差额办法和差额比例进行规范。

四、创新干部考核评价办法

一是分类制定考核评价办法。分类制定地方党委和政府、部门、高校、国企领导班子和领导干部综合考核评价办法，建立起门类齐全、各具特色、简便实用的领导班子和领导干部考核评价体系。加快建立岗位责任规范的步伐，在职位分析的基础上建立不同层次、不同类型的岗位职责规范及其能力要素标准，作为干部选拔任用和考核的基本依据。可本着由低到高、先易后难的原则，先从县级党政领导班子成员岗位职责规范和能力素质标准的考评做起，逐级往上推进。二是创新考核方式方法。建立一个全方位、立体式的干部考核评价主体，尤其要注重听取下级和服务对象的意见，着力推动干部考核评价由“官评官”向“民评官”和“官评官”相结合的转变。完善民意调查，科学界定调查范围，让更多知情者参与评议；探索电话采访、调查问卷、网上评议等方式，畅通民意表达渠道；重视民意调查结果，注重结果的反馈与运用。整合考评资源，以届中考察、考核为基础，以换届考察、任前考察为重点，相互补充、相互校正，增强考核评价的科学性和系统性。三是强化考核结果运用。把考核结果的运用、反馈与干部选拔使用、培养教育、管理监督、激励约束有机结合起来，真正做到重用优秀者、培养有潜力者、鞭策后进者。

**第五篇：改革创新选人用人理念**

改革创新选人用人理念、方法与制度机制研究

发布人：电教 时间：2024-07-06 阅读：976次

改革开放30多年来，我党先后解决和回答了“什么是社会主义、怎样建设社会主义”、“建设什么样的党、怎样建设党”和“什么是科学发展、怎样实现科学发展”的一系列战略问题。我党的理论纲领在世界政党中堪称最先进性的，但关键还必须有足够的实践力量支持和兑现，提高执行力与执政成效。在新的历史起点上，我党需进一步解决好“用什么样的人、怎样选人用人”的问题，为开拓中国特色社会主义事业新局面提供强有力的干部人才支持与保障。党的十七届四中全会强调，坚持民主、公开、竞争、择优，提高选人用人公信度，形成充满活力的选人用人机制，促进优秀人才脱颖而出，是培养造就高素质干部队伍的关键。各级党委和组织部门正在将此作为重要工作目标努力改进和完善。

为开展本课题研究，我们在市委党校各类班次学员，包括县级干部、科级干部、初任公务员、大学生村官、西部志愿者、青年致富带头人、基层综治干部、省委党校在职研究生等，还有本校教职工，共发放调查问卷500份，并召开座谈会，获取了不少有价值的参考数据。本文结合调研成果，从理论与实践层面，就如何高度认识选人用人的战略重要性，改革创新选人用人的制度设计与思维定势，形成科学的干部选拔任用理念、方法和制度机制问题，进行分析探讨。

一、选贤任能是党执政兴国第一执政能力

自古有天下者，观其所用之人，则政事可知矣，选贤任能历来是古来有之的治国之道。被列宁称为“中国十一世纪时的改革家”、北宋政治家和思想家王安石，精辟阐明“国以任贤使能而兴，弃贤专己而衰”，“人才乏于上，则有沉废伏匿在下，而不为当时所知者矣”，“天下之患，不患材之不众，患上之人不欲其众；不患士之不欲为，患上之人不使其为也”。

发挥政治录用功能，坚持任人唯贤是马克思主义政党的重要体现。列宁指出：党的路线、方针和政策要靠党的干部去贯彻执行，“要研究人，要寻找能干的干部。现在关键就在这里；没有这一点，一切命令和决议只不过是些肮脏的废纸而已。”毛泽东强调，“领导者的责任，归结起来，主要地是出主意、用干部两件事”，“政治路线确定之后，干部就是决定的因素”。我党在近90年的奋斗实践中，形成了任人唯贤的干部路线，德才兼备的干部标准，知人善任的干部政策，搞“五湖四海”团结干部的方针，用全面发展的观点考察和识别干部的方法，关心和培养干部的要求。进入改革开放新时期，邓小平多次强调：善于发现人才，团结人才，使用人才，是领导者成熟的主要标志之一；中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上说，关键在人;现在就是要选人民公认是坚持改革开放路线并有政绩的人，大胆地放进新的领导机构里，使人民感到我们真心诚意搞改革开放。坚持不渝贯彻干部“四化”方针，发现并重用大批德才兼备优秀干部，这是建设中国特色社会主义事业取得瞩目公认成就的极其重要因素。科学发展最宝贵的资源也是人才。胡锦涛总书记指出：要坚持按照科学发展观要求选干部、配班子、建队伍、聚人才，努力把各级领导班子建设成为贯彻落实科学发展观的坚强领导集体；要坚持提高选人用人公信度，匡正选人用人风气，使选拔出来的干部组织放心、群众满意。

2024年首次全国组织工作满意度民意调查显示，干部选拔任用工作满意度仅为67.04分，整治用人上不正之风满意度仅为66.84分。2024年全国调查结果显示，对干部选拔任用情况满意度为71.29分，比上年提高了4.25分；对防止和纠正用人不正之风工作满意度为70.35分，比上年提高了3.51分。应该说，尽管这次民意调查结果比预想的好，但绝不能盲目乐观。在今年5月召开的贯彻实施《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法(试行)》等四项干部监督制度全国视频会上，中组部部长李源潮指出：目前所取得的选人用人公信度相对提高是个易碎品,稍有松懈就会出现反弹；要清醒认识用人上不正之风的顽固性和危害性,增强整治用人上不正之风的强烈责任感和一贯危机感。

我们的调查显示，对近年来我党选拔干部公信度总体评价，很满意6.5%，基本满意65.9%，满意率为72.4%；不太满意22.4%，不满意5.2%，不满意率为27.6%。对我省和我市选拔干部公信度的总体评价，很满意8%，基本满意68.1%，满意率为76.1%；不太满意和不满意分别是18%、5.9%，不满意率为23.9%。对省、市的满意度均略高于全国调查数据，但都有20%以上的不满意度，不可轻视。

我们必须从战略高度充分认识：一是党无远虑，必有近忧，一定要选好用好中国特色社会主义事业接班人，打破“富不过三代”历史现象及西方预言家对我党第三、四代和平演变的寄望，这是决定党和国家命运的最紧要问题；二是人才是党执政兴国第一资源，选好用好优秀干部，为第一要务提供强大的领导人才保障和智力支持，是提高党的执政能力、保持和发展党的先进性的重要支撑，堪称党的第一执政能力；三是千军易得，一将难求，优秀干部人才是稀缺资源，埋没和浪费优秀干部人才是最大的损失，必须以更大幅度提高党选贤任能的执政能力。否则，再科学美好的发展目标和规划蓝图都会事倍功半，成为纸上谈兵。

尤其是安徽省与蚌埠市，多年来干部选拔工作有改革、有成就，但与科学发展的激烈竞争要求相比，还有不少不适应和需要改进之处。我们现在正处于全面建设小康社会的关键期、工业化城镇化的加速期、经济社会发展的转型期，抓住和用好发展的重要战略机遇期，仅有资源、地理、交通上的优势是不够的。解放思想、优化环境的关键，要积极借鉴国内外有益经验做法，以贯彻实践科学发展观为准绳，不唯书、不唯上，敢为人先，大胆突破选人用人旧模式、旧框框，改善政治环境，优化政治生态，抵制不正之风，真正把那些工作有激情、对群众有感情、对发展有贡献的干部提拔到重要岗位上来，让想干事的有机会，会干事的有舞台，干成事的有地位，阔步走上科学发展快车道，实现奋力崛起的目标。

二、现行选人用人工作主要问题剖析 新世纪，我党相继出台了党政领导干部选拔任用工作的一系列条例、规定、意见，逐步走上了干部工作程序化、规范化的道路。但是，现行干部选拔工作的思维方法、制度设计和行为模式还存在一些不科学因素，还有腐败和不正之风的干扰。

我们的问卷调查显示，优秀干部难以脱颖而出的主要障碍是：任人唯亲，讲关系、搞照顾，占72.7%；卖官鬻爵，勤跑勤送提拔重用，占64.3%；论资排辈，唯级别、年限、学历、身份，占63.5%；缺少优胜劣汰机制和科学考核评价体系，占56.8%；主要领导与组织部门僵化保守，占29.4%；帕金森定律，矮子里头选将军，占14.3%。尤其是提拔干部论资排辈已经被制度化、规范化、合法化，导致陈陈相因，李广难封。一些地方和部门年复一年没少提拔干部，但往往无所作为平庸型干部较多，公信度不高，难以提振干部群众的信心和精气神，事业发展既难好又难快。

以上这些问题造成了选人用人工作的短板，抑制了领导干部素质优化及创造力的提高，影响了中央决策的执行力，减弱了党的执政能力，降低了党的领导和领导干部的公信力、号召力；加大了党和政府的执政成本、行政成本，加大了工作矛盾和社会矛盾产生的几率，加大了“潜规则”流行空间和官场政治生态的恶化，加大了推进改革开放与科学发展的代价，也加大了落后地区与发达地区的差距。这些年，屡屡发生“中央决策出不了中南海”现象，有令不行、有禁不止，形式主义、官僚主义，徇私枉法、贪污腐败，以及恶性群体性事件等各种怪事、蠢事、烂事、丑事、坏事频发，令人匪夷所思而又杜而不绝，除了领导干部执政理念问题和权力缺乏有效监督制约机制等因素，重要的还应从干部选拔制度存在的弊病及任职者的能力素质上探究。

用什么样的干部就会有什么样的工作作风和效能，选人用人问题解决不好，干部的能力素质与作风也就不可能解决好。邓小平提出：考虑人的角度，也要深化，这也是一种改革，是思想上的改革，是思想上的解放；我们现在不是人才多了，而是真正的人才没有很好地发现，发现了没有果断地起用；他特别强调，必须打破常规去发现、选拔和培养杰出的人才;要开一条路出来，让有才能的人很快成长，不要老是把人才卡住；要创造一种环境，使拔尖人才能够脱颖而出。改革就是要创造这种环境。一头狮子率领的羊群，能够打败一头羊率领的狮群。一流的业绩只有靠一流的领导干部带领群众创造出来。我们必须按照胡锦涛总书记强调的，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，努力形成谁勤于学习、勇于投身时代创业的伟大实践，谁就能获得发挥聪明才智的机遇，就能成为对国家、对人民、对民族有用之才的社会氛围，创造人才辈出的生动局面。

在我们的问卷调查中，85.9%的人赞同培养“造就高素质干部队伍的关键在于坚持民主、公开、竞争、择优，提高选人用人公信度，形成充满活力选人用人机制”。防治用人上不正之风的最有效措施，43%的人认为强化公开监督，把选任干部满意度作为提高选人用人公信度有力杠杆，有针对性加强和改进干部工作；41.4%的人认为加大从源头上防治用人上不正之风力度，用制度机制遏制潜规则。关于如何形成选人用人科学机制，认为深化干部人事制度改革，创新完善干部任用机制，占78.6%；认为扩大选人用人民主，坚决抵制“潜规则”干扰，占77.9%；认为组织部门要解放思想，选人用人方法与制度实现科学化，占64.1%；认为党委主要领导改革创新观念，提高选人用人水平，占60.2%。选人用人的一切出发点、立足点，必须向党和人民的根本利益负责，而决不能被官场利益关系所左右，不能为照顾少数人利益走偏道，也不能被既得利益牵着鼻子。要像珍惜眼睛一样珍惜优秀干部人才，像在沙漠里渴求泉水一样渴求优秀干部人才，像发掘金子一样发掘优秀干部人才，像用好手足一样用好优秀干部人才。唯此，我们才能汇聚坚持改革创新、推动科学发展、促进社会和谐的强大干部人才力量，实现党和国家的长治久安。

三、改革创新干部选任理念、方法和制度机制的建议

干部选任工作当务之急有二：一是坚决抵制用人上的不正之风和腐败现象；二是把重心放在坚持任人唯贤上，革除埋没人才、抑制人才的制度积弊，打破一切不符合科学发展观的观念、做法、制度和体制，有科学的理念、思路、方法和改革的决心、能力，尽快让更多优秀干部脱颖而出。各级党委和组织部门要进一步解放思想，坚持科学发展观全面协调可持续基本要求和统筹兼顾根本方法，大力改进和完善选人用人制度机制，切实树立坚定信念、注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的正确用人导向，坚持五湖四海，拓宽视野选拔干部，广辟途径培养干部，鼓励多种渠道推荐干部，广开举贤荐能之路，拓宽党政干部选拔来源，让更多优秀干部人才脱颖而出。

（一）要重道德品行而不囿于干事才能

《资治通鉴》曰：“才者，德之资也；德者，才之帅也”。现实生活中，仍不乏信奉“人为财死，鸟为食亡”，冲着“升官不发财，请我都不来”，既能干事又能敛财的“小人”，甚至有的边腐败边提拔。贪官的缺德作恶严重伤害了党和政府在人民群众中的威信，严重破坏了党和人民群众的血肉联系，严重透支执政党的政治资源，危害远大于那点贡献。恩格斯曾把利用党来谋取自身实际利益者称作“狡猾的生意人”，并指出：“当各种腐朽分子和好虚荣的分子可以毫无阻碍地大出风头的时候，就该抛弃掩饰和调和的政策”，“一个政党宁愿容忍任何一个蠢货在党内肆意地作威作福，而不敢公开拒绝承认他，这样的党是没有前途的。”

厚德载物。李源潮部长强调，选拔干部必须坚持德才兼备、以德为先的标准，重点看是否忠于党、忠于国家、忠于人民，是否确立正确的世界观、权力观、事业观，是否真抓实干、敢于负责、锐意进取，是否作风正派、清正廉洁、情趣健康。要善于重用政治坚定，有开拓创新精神，工作有实绩，清正廉洁，群众公认的优秀干部，不用那些以权谋私、为己干事、干部群众信不过的人，不用那些不负责任、拉私人关系、投机钻营的人，不用那些不讲原则、不分是非的“老好人”，不用那些不干实事、无所作为混日子的人。我党始终秉承立党为公、执政为民的根本宗旨，在用人道德标准上绝不能有半点含糊和倒退，坚决堵住追求升官发财者的门路。

（二）要重实际结果而不囿于程序形式

制定并履行严密的干部选任程序是必要的，程序首先必须合法而不能取决于长官个人意志，否则，即使是合适的人选，其合法性与公信力都将不复存在，且更容易为以权谋私者所利用。现在的问题在于，一些地方和部门选拔干部表面上经过规定程序，但在操作方法、酝酿提名、眼光水准与利益关系上，常常存在以个别主要领导人意志为转移的“循私”问题。从揭露的案例看，一些腐败分子被提拔重用，还有许多平庸干部的任用，实乃“程序其外，卖官其中”。“一身是假，一路升迁”的石家庄市原团市委副书记王亚丽即是典型。对此，根本出路在于建立民主、公开、竞争、择优制度和优胜劣汰机制，解决在干部提拔标准掌握上的主观任意性和用人错误责任追究上的虚弱性，解决提拔任用平庸甚至腐败干部可以相安无事的顽症。发达国家任用官员并没有那么多的程序缛节，但官员素质并不低，原因就在既按照法定程序，更注重实际结果，又有完善的监督机制和严酷的优胜劣汰机制，无须有违法乱纪事实被查处，只要挑剔苛求的选民们投上足够的“不信任”票便可卷铺盖回家了。

由此可见，选拔干部不仅须遵循程序，还须对发生重大失察失误或包庇纵容“带病者”严厉问责，对品行差、口碑差的庸官及时调整，才能真正让“有为者有位，无为者无位，败坏者败位”。最近出台的《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法（试行）》等四项干部监督制度，将进一步健全完善干部选拔任用工作监督体系，提高干部选拔任用工作的科学化、规范化水平，及时有效地处理选人用人上的各种违规违纪行为，防止用人失察失误，提高群众对干部选拔任用工作的满意度。

（三）要重唯贤是举而不囿于年龄杠杠

英雄莫问年岁，用人用其所长，乃古今中外成功的用人之道。机械设置“年龄+级别+年限”的门槛，简单化搞干部提拔年龄“一刀切”，失去真正意义上的“民主、公开、竞争、择优”原则，尤其剥夺了“大器晚成”干部在更高职位上展现才华的机会。现在人们推导干部提拔，一曰“头班车定律”：凡能在30岁左右坐上县级主要领导“头班车”的人，就有50％的几率在40岁左右，凭“年轻化”搭上地市级主要领导的“头班车”，如此就有75％的几率在50岁左右，凭“年轻化”搭上省部级主要领导的“头班车”；二曰“末班车定律”：一个22岁本科毕业的大学生到乡镇工作，按有关岗位正常晋升提拔，按理论测算如果不被“年轻化”标准“一刀切”，且每次都能搭上“末班车”，其退休前最高职务有可能只做到乡镇党委书记。这势必会对提高党的执政能力、选拔真才实学人才、建设高素质干部队伍带来难以估量的损害。

现实中，虽有条例规定特别优秀的年轻干部可破格提拔，但实际价值取向与具体操作程序并不积极鼓励和支持。这催发了不少中青年干部的“无赖”冲动，无心下功夫认真做大量基础性长期工作，而是“一年看、二年干、三年围着升迁转”，为了不“错过此村，别无他店”，赶上提拔的“点”，迎合“潜规则”，跑官要官、卖官鬻爵有了更广阔的市场需求和滋生土壤。近年来，受查处的县乡两级领导干部中30至40岁之间的成了“主力军”。与此同时，中年与年长的基层干部人才资源却遭闲置浪费，出现“人过40谈退休，人过50等退休”现象，催生出所谓“天花板”干部。

干部队伍需要年轻化，但年轻化≠低龄化≠革命化≠能力强，不能搞任职年龄层层递减，一窝蜂地把注意力放在如何破格提拔年轻干部甚至年富力不强的干部上，既要革除“千年媳妇熬成婆”的旧俗，又要破除任职年龄层层递减“一刀切”的新弊，既给才华横溢的年轻人有奔头，也给资深年长的“老黄牛”有位子，从制度上保证老中青梯次配备的干部任职年龄结构，最大限度地调动各个年龄段干部的积极性，坚持把最优秀的干部用到最重要的岗位上，因人、因材、因需选任好党和国家科学发展的一切可重用之才。尤其是县市级以上领导班子，当前亟待破格重用一批年长力强、提拔即有作为的成熟型领导干部。

（四）要重及锋而拭而不囿于台阶资历

历史经验证明，杰出的领导人才必须要有跳跃式的任用，决非循规蹈台阶所能及时走上应有的高层领导岗位发挥作用的。靠台阶实际上并不能有效防堵腐败分子和平庸干部，真正优秀的人才不会因为少了任职台阶和年限而变拙劣，德才平庸和投机钻营者也并不会因为多了任职台阶和年限而变优秀的。腐败干部即使任职台阶再多、年限再长，也还是靠不住的。所以，严格按级别和职龄逐级提拔干部的规定，无理、无据、无用之有，只会成为压制优秀人才脱颖而出的羁绊，实乃古今中外未闻之惰政、弊政，必将导致选拔高级领导干部的路子越走越窄。世界上许多国家选人视野都开阔，途径灵活，年富力强的政治人才都是越级登步到州长、国务卿、总理、总统高位施展才华的。现今我国台湾地区国民党提拔干部的台阶亦很简捷，大批年富力强干部能够及锋而拭。我们应借鉴人类政治文明成果，尊重科学，把公平正义的要求体现到干部选拔任用中来。必要的台阶和资历是干部积累经验所需要的，但台阶不宜过细过繁，不能千篇一律，制度设计上决不该封杀年富力强干部，一律按部就班地走“台阶”，就会耽误年轻干部成长，错过最佳时机。要根据优秀人才成长的特殊规律，用制度保障“不拘一格降人才”，给优秀干部脱颖而出搭轻便梯子，形成一个科学合理、充满活力的干部用人机制，使党的干部队伍焕发更加旺盛的活力。

宰相必起于州郡，猛将必发于卒伍。党的十七大和四中全会还明确要求，从基层和生产一线选拔优秀干部充实各级党政领导机关。前几年，湖南省委提拔5名优秀县（市、区）委书记到省直厅局任职，破格提拔5名优秀乡镇党委书记直接到省直厅局任正副处长，开了颠覆排资论辈规则的先河。今年3月始，广东省委经公示、考察，遴选5名县委书记“直升”市厅正职，打破用人上的“按部就班”，这是竞争性选拔干部的深化，也是干部人事制度改革的必然。这些成功做法应成为常态机制，使形式多样、科学、富有公信力的干部提拔机制发挥更大作用。

（五）要重竞争赛马而不囿于伯乐相马

伯乐相马式的人才选拔方式，千年以前的韩愈就已看出“千里马常有，而伯乐不常有”，在今天更是无法适应共产党人事业发展的需要。诚然，领导慧眼识才举才是干部选拔的一个重要途径，也是体现领导干部执政能力的重要方面，但仅依靠少数领导人选人用人确实常常靠不住，这是现在屡屡堵不住跑官要官漏洞的主要原因。要立足于制度选人用人，建立民主选人用人的科学机制，通过公开、平等的竞争，才能持久地保证更多的优秀干部源源不断涌现。全国各地探索试点的“公推直选”经验做法应不断总结、完善和推广。

四川省曾把18个市、州的55个县处级领导干部职位拿出来，面向全国进行统筹公选，“打破地域限制、打破身份限制、打破资历限制”，展示了可贵的创新勇气，具有里程碑意义。去年，广西从乡镇党委书记中公开选拔30人到自治区直属机关任副处级领导干部。安徽铜陵市在县处级干部选拔任用过程中公开提名过程，规范提名程序，扩大干部工作中的民主，让多数人把好选人“第一道关口”，有3批次31名干部通过初始提名程序操作走上县处级领导岗位。蚌埠市早在1981年即首次成功公开选考干部，从上世纪90年代中期以来，多次公开选拔县处、乡科级领导干部，现已实行了制度化、常态化，规定每年11月份在全市公开选拔县处级领导干部，市委书记陈启涛还提出，要牢固树立“不唯资历重能力，不唯学历重水平，不唯年龄重发展，不唯身份重实绩”的选人用人新理念，有待给力取得实质性进展。省部级及以上的党委和组织人事部门还可组建考察组，深入基层指导干部选拔工作，扩大识才的视角与渠道，打破地方盘根错节关系网的干扰，善于发现并推荐“沉废伏匿在下”的优秀干部，进一步扩大高层优秀干部的来源，通过程序越级任用，提高高层干部任用的质量。

（六）要重实践标准而不囿于本本教条

实践也是检验干部任用工作的唯一标准。选拔干部形而上学表现在，好硬套文件杠杠，评价成绩看统计数据，看上级少数领导人的喜好。那些贪污腐败分子在被揭露并查处之前，无不有着“四化”干部的华丽外衣包装而被重用的，众多的“万金油”式平庸干部也都包囊在好看的统计报表数字之内。这些年，很多地方选拔任用干部还过多把高学历作为优势条件，官员“博士大跃进”之风愈演愈烈，趋之若鹜，某些干部学历虽然越来越高，但解决实际问题的能力越来越弱。

善琴弈者不视谱，善相马者不按图。要破除干部选拔中对学历、资历的盲目崇拜症，凭真才实绩用干部，不能简单地将知识化等同于高学历化，不可笼统地以报表数据说事论功。看一个干部是不是该提拔，提拔干部工作是非得失如何，归根到底，要看实践中是否充分发挥了优秀人才作用，看选拔的干部是否廉洁奉公，想干事、会干事、干成事、不出事，看工作是否能上新台阶、有新起色，看人民群众满意不满意、赞成不赞成、高兴不高兴。凡是实践证明胜任的干部就要坚持使用，敢于打破常规大胆重用，对不称职的庸官病官就应及时调整淘汰，而不该等到付出了事业发展失误的沉重代价后才追悔莫及。

（七）要重前车之鉴而不囿于依样葫芦

国际共运历史教训揭示，给马克思主义政党真正带来无可挽救败局的在于任用干部出严重问题，特别是领导核心层出全局性严重问题，导致党自我葬送。苏共在戈尔巴乔夫当政时期，新提拔的各级领导人平均年龄降到62.8岁，12个政治局委员中7人在64岁以下，10个中央书记有7人在64岁以下，最年轻的副主席只有48岁，30个部长中有23人50多岁，非但没有兴党兴国，反而走上了寿终正寝之路。我党历史上，王明比毛泽东年龄轻、学历高，喝的马克思主义墨水多，但只会搞本本主义和任人唯亲，几乎断送了党和革命。可见，知识积累、经验阅历和才能增长的渠道多种多样，学历、职级、年限、资历和身份并不能用来成为证明干部人才要素的唯一依据。近年不断出现“腐败年轻化”的现象一再表明，选干部不要光看年龄，更要注重党性；不要光看学历，更要加强引导、教育和监管。恩格斯曾对“青年派”强调：“要在党内担任负责的职务，仅仅有写作才能或理论知识，甚至二者都具备，都是不够的；要担任领导职务，还需要熟悉党的斗争条件，掌握这种斗争的方式，具备久经考验的耿耿忠心和坚强性格，最后还必须自愿地把自己列入战士的行列”。

选拔干部应依据能级量才而用，改变眼界不高、眼光不准和“揠苗助长”的做法，不应为完成指标任务而将一些不够成熟称职的干部硬性搭配进领导班子。国外优秀企业领导者遵循的一些用人原则是，实行能力主义，能力重于学历，坚持适才原则，选择能力等级B的人直接到位工作，而不是把等级C的人选拔到等级B（更高一级）岗位上，其即使经过培养能胜任也是错上加错，因为既浪费其个人时间，也浪费领导时间，何况有些人未必能培养成功。我们选人用人决不可搞勉勉强强、滥竽充数，正如俄国文学大师雷日涅夫形容的：叫厨师补鞋子，让鞋匠做蛋糕，别指望会有好的结果。现在人们热议一些地方新上来的“年轻干部”，绝非指向干部年轻化方针的是与非，而是对标准、程序和结果存有疑虑，提拔的干部在原工作岗位是否有突出表现，予以公示方能服众。

我们在调查中比较欣喜地看到，对于形成和完善干部选拔科学机制，切实提高选人用人公信度的信心，回答很有的48.5%，难说的29.2%，不太有的19.1%，没有的仅3.2%。这说明大多数人是有信心的，但还需进一步做好更多的工作取信于民。党的十七大以来，已采取了一系列强有力的新对策与举措改进干部选拔任用工作。在新世纪奋斗进程中，中国共产党人一定有能力与胆魄，选好用好治党治国治军的优秀领导人才，“任凭风浪起，稳坐钓鱼船”，使建设中国特色社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴的宏伟大业，在代代传承中继往开来——这将是国际共产主义运动中意义与影响极其深远的伟大功业。

事实证明，大到一个地方、小到一个单位，领导干部的公信度越高，党在群众中的威信就越高，领导班子就越有凝聚力和战斗力，各项工作就能顺利推进。如何提高选人用人公信度，是当前各级党委和组织部门必须认真思考并切实加以解决的问题。

一、坚持德才兼备标准，在用人导向上提高公信度

要坚持德才兼备、以德为先，形成正确的选人用人导向。选人用人的导向正确了，就等于树立起一面旗帜，会对广大干部产生积极的引导和激励作用；反之，选人用人的导向发生偏差，就等于打开了用上人不正之风的闸门，助长歪风邪气的滋长蔓延。胡锦涛总书记指出，坚持正确用人导向，按照德才兼备、以德为先，注重实绩、群众公认原则选拔干部，提高选人用人公信度。要格外关注长期在条件艰苦、工作困难地方努力工作的干部，注意从基层和生产一线选拔优秀干部充实到党政机关。习近平同志强调，领导干部要干干净净干事。要做到干干净净干事，最根本的是要加强修养、提升境界，牢固树立正确的世界观、人生观和价值观，尤其要培养和树立信仰、公仆、自省、敬畏、程序、民主等六种意识。要通过树立、落实和坚持正确的用人导向，褒奖那些贡献突出的干部，支持那些一身正气的干部，鼓励那些老实干事的干部，鞭策那些相形见绌的干部，教育那些跟风行事的干部，约束那些投机钻营的干部，惩处那些贪污腐败的干部，进一步提高选人用人水平。

二、规范干部任用提名制度，在扩大民主上提高公信度

提名环节是干部选任的首要环节。从整个干部选拔任用制度链条上看，干部任用提名是承上启下的重要环节，它既是对干部考评、任职资格和后备干部等环节结果的综合运用，又是党委用人决策的依据和前提，必须切实把好选人用人的第一道关口。规范干部任用提名制度，核心是扩大提名环节的民主，确保提名人选得到群众公认。要在提名环节上打破神秘化、增强透明度，落实好群众的知情权、参与权、表达权和监督权，通过发扬民主、尊重民意、集中民智，综合分析和正确运用民意结果，有效防止和解决由少数人选人、在少数人中选人的问题，保证把那些德才兼备、实绩突出、群众公认的优秀干部选出来、用起来。任用提名是干部选拔任用工作的起点和源头，如果提名环节不规范，给个人权力运作留下较大空间，就容易导致“暗箱操作”、“画圈提名”等腐败问题，进而滋生“跑官要官”、“买官卖官”、“带病上岗”、“带病提职”等不正之风。规范干部选拔任用提名制度，要重点规范领导干部特别是一把手的提名行为，真正做到“谁推荐，谁负责”。

三、完善干部考核评价体系，在知人识人上提高公信度

要建立健全体现科学发展观要求的考核评价体系，结合工作实际，突出科学发展政绩，合理确定评价范围、内容和权重，使考核评价机制科学、规范和操作性强，做到组织选人有依据、干部努力有方向、群众监督有标准。要改进考核考察办法，以平时考核、考核为基础，以换届考察、任职考察为重点，把“两考核”与“两考察”有机结合起来，统筹安排，相互补充，相互印证，增强考核方式的完整性和考核结果的准确性。要建立健全干部平时考核制度，加强对干部的经常性考核，把落实重大决策部署、统筹使用重大资金、谋划实施重大投资项目作为检验领导班子和领导干部执政能力的实战场所，把推进重点工程建设、完成重大工作任务、处理重大突发事件作为识别干部的必考科目，在工作一线同步考察领导干部的事业心、责任心和执行力，到第一现场专项考察领导干部驾驭市场经济、应对困难局面和处理复杂问题能力。要强化考核结果的科学运用，对关键岗位干部实行重点配备、重点培养、重点教育、重点监督，真正把那些政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的干部选拔上来，从而引导广大干部把心思凝聚到干事创业上，把精力用到推进发展上，把功夫下到狠抓落实上。

四、健全科学民主决策机制，在任用环节上提高公信度。

选拔任用干部，推荐是基础，考察是关键，决策是保证。把好干部任用决策关口，关键在于扩大民主，有效制衡，让选人用人权在阳光下运行。要坚持健全科学民主决策机制，在任用环节上提高公信度。把干部选拔任用情况作为党委常委会向全委会报告工作的重要内容，加强全委会对常委会干部选任工作的监督评议。坚持干部任用票决制，逐步扩大干部任用人选差额上会、差额票决，认真推行公开选拔制度。实践证明，推行差额票决、公开选拔，堵住了说情的嘴，封住了跑官的路，树立了民主选人、干净用人的新风。同时，要重视社会评价，建立选人用人公信度定期测报制度，有效防范和治理用人上的不正之风，努力使干部选任工作让人民满意，使选任干部让人民满意。

五、坚持强化选人用人监督，在干部管理上提高公信度

强有力的监督是防范问题、发现问题、堵塞漏洞的关键措施，是提高选人用人公信度的重要保证。要完善监督机制，加大用人失察失误责任追究和监督力度，形成科学规范的监督体系。要强化干部选任全程监督纪实制度，制定出台干部选拔任用工作全程纪实办法，对意见受理、推荐提名、组织考察、征求纪检机关意见、酝酿协商、讨论决定、公示调查、重要事项等环节中进行全程纪实。要认真开展过程监督、舆论监督、责任追究等工作，进一步发挥党内监督、依法依纪监督、民主监督、舆论监督、群众监督等多渠道的作用，切实做到把严格监督贯穿选人用人始终、把严肃纪律贯穿选人用人始终、把严明奖惩贯穿选人用人始终。要通过强有力的监督，确保“坚持原则不动摇、执行标准不走样、履行程序不变通、遵守纪律不放松”，真正做到“用好的作风选人，选作风好的人”、“公道正派地选人，选公道正派的人”，在营造团结和谐、风清气正的环境中，努力提高选人用人公信度

全国组织工作会议提出了选人用人的“六个导向”，其中之一就是“要树立崇尚实干的导向，注重选拔求真务实、埋头苦干、默默奉献、不事张扬的干部”。如何保证让那些扎扎实实为群众干实事、真心实意为群众谋利益的老实人进入组织选拔的视野，是各级组织部门和领导干部应该认真思考的问题。在我看来，只有进一步改进和完善选人用人制度，扩大干部工作中的民主，提高领导干部选贤任能的水平，树立尊重老实人、重用老实人的用人导向，才能让有能力的老实人脱颖而出。

一、扩大民主，改进和完善干部选拔任用的启动程序

首先，要改进干部选拔任用提名方式。要从制度上对现行的候选人提名方式进行改革，扩大提名范围，落实群众的参与权；实现提名环节的公开化、规范化，落实群众的知情权、监督权；倡导竞争性提名，落实群众的选择权。通过转变提名方式，变“暗箱操作”为“阳光作业”，变少数人“相马”为广大群众“相马”。其次，要扩大推荐环节的民主。扩大群众参与程度，注重社会公论，搞好民意调查。进行民主推荐时，除要求本单位干部职工参加外，还要适当扩大范围，吸收主管单位领导、二级单位主要负责人、工作对象和服务对象代表等参加，从而更广泛地了解民意。要把知情度高、公道正派的干部群众意见作为确定考察对象的重要依据。再次，要改进民主推荐方式。在组织民主推荐的基础上，鼓励以个人名义对表现确实优秀的干部进行署名推荐，按照“谁推荐谁负责”的原则，建立干部推荐责任制，增强推荐人的责任感、使命感。对于违规推荐或推荐失误的，应根据责任大小、失误的主客观原因等，追究推荐人的责任。通过规范初始启动环节的程序，使那些一心干事、不事张扬、实绩突出的老实人能够被提名，被推荐上来。

二、客观公正，健全和完善干部考核评价体系

只有客观公正地考核评价干部，让老实人的工作实绩通过考核评价显现出来，才能为合适的岗位选对人、用对人。一要提高考核的透明度。在干部考核评价体系中，群众对干部考核的内容、要求、方法和程序拥有知情权，应实行考核全过程公开，确保考核公开、公平、公正，为考核工作创造透明的制度平台，使老实人能得到客观公正的评价。二要设立人品方面的考核指标。在考察的内容中融入干部在工作中表现出来的品质、为人等因素，真正把对党忠诚可靠、对人民有感情、为人老实、人品优秀的干部选拔出来。要根据不同层次、不同类型领导职务的特点，对考核内容进行分解细化，逐步形成科学的考核评价体系。三要对考核结果进行综合分析。打基础、管长远的工作，短期内不容易见到成效。针对这一特点，要善于对近年来的实绩考评结果进行纵向分析，对当年的考评结果进行横向比较，从实绩形成的历史过程中分析干部所起的作用，发现干部的工作成绩，评价干部的工作能力。四要建立一个公开评功论绩的平台。在这个平台上，展示的不仅是干部的履历，还应有干部的具体品行与才能，任上干了哪些实事，有什么绩效，以充分接受群众的评判。在这个平台上，让优秀的干部经得起考验，让滥竽充数者、投机钻营者无从得利。

三、知人善任，提高领导干部识人用人的本领

古人云：“用一贤人，则贤人毕至；用一小人，则小人齐趋。”知人才能善任，领导干部一方面要远离小人，远离那些不讲党性、不重品行，为了个人私利和仕途升迁捞资本、做虚功、拉关系、搞奉迎，弄虚作假，把心思和精力都用在“造势”和“谋官”上的人；另一方面，要坚持学习，不断更新知识储备，适应新形势下选人用人的需要，提高识人水平和思想素质。要密切联系群众，注重调查研究，善于发现那些埋头做事、作风扎实、群众信赖、清正廉洁的干部，做到因事用人，人尽其才。同时，应建立和完善干部工作公开评议制度，加强对领导干部选人用人的监督。结合《干部任用条例》监督检查和领导班子述职述廉工作，对干部选拔任用整体情况、一把手和分管领导履行干部工作职责情况及新提任领导干部的表现情况进行评议，接受监督，并将评议结果作为评价领导干部工作实绩的重要依据。

四、树立导向，形成尊重老实人的良好氛围

坚持正确的选人用人导向，是营造有利于人才脱颖而出和健康成长环境的根本前提。在实际工作中，不仅要把坚持正确的用人导向体现在领导班子的配备调整和领导干部的选拔使用上，而且要始终贯穿于领导班子和干部队伍建设的各个环节。一是要创造环境。在干部中形成踏实肯干的风气，形成鼓励干部干事业，支持干部干成事业，激发干部干大事业的良好环境，从而带动和促进政风、行风和社会风气的根本好转。二是激发积极性。让想干事的有机会、能干事的有舞台、干成事的有位子，进一步激发干部干事的积极性、主动性、创造性。三是奖优惩劣。切实按照德才兼备、注重实绩、群众公认的原则选人用人，使勤政为民、求真务实的干部得到褒奖，使好大喜功、弄虚作假的干部受到惩戒，在干部队伍中形成老实人受尊敬、受重用的良好导向。

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