# 关于严把选人用人关口的研讨发言材料（精选五篇）

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-06-26

*第一篇：关于严把选人用人关口的研讨发言材料关于严把选人用人关口的研讨发言材料范文选人用人事关党的事业兴衰成败，要严格按照干部选拔任用条例的要求，严格规范选拔任用工作流程，把干部选拔任用的各项要求落到实处，实现干部资源配置最优、作用发挥最好...*

**第一篇：关于严把选人用人关口的研讨发言材料**

关于严把选人用人关口的研讨发言材料范文

选人用人事关党的事业兴衰成败，要严格按照干部选拔任用条例的要求，严格规范选拔任用工作流程，把干部选拔任用的各项要求落到实处，实现干部资源配置最优、作用发挥最好。

分析研判要看政治素质、看责任担当、看作风表现，既要察德辨才、又要看德识才

要定期对干部开展政治“体检”，动态了解干部的政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律情况。要强化对干部日常调研研判、工作实绩考察，通过面对面辨理论功底、应变能力、表达能力，背靠背访处事态度、推动力度，点对点查数据指标、发展质量、工作成效，综合分析干部能力。要通过定点联系、定期访谈、动态跟踪，全面了解干部团结共事、勤政务实、真抓实干等情况，看是否有“怕、慢、假、庸、散”等问题；借助“廉情档案”掌握干部廉洁表现；通过访谈，了解干部“生活圈”“社交圈”，掌握其作风表现。

动议要着眼班子不优、能力不专、后继乏人等问题，科学谋划、统筹推进

解决班子不优问题，要坚持从党和人民事业需要出发选干部，突出“该用谁”而不是“谁该用”。对事业发展不好、工作作风不实、群众口碑较差、不团结搞内耗的班子，该调整的调整、该免职的免职；对解决发展难题缺乏实招、重点工作完成质量较差、脱贫攻坚成效不明显、考核测评连年排名靠后的，重点对一把手进行调整；对权力集中、资源富集、资金密集的重要部门、关键岗位，结合事业需要，有计划地调整优化。解决能力不专问题，分析了解班子“缺什么、急什么、该补齐什么”，拟选配人选“学过什么、干过什么、干成了什么”，明确不同班子、不同岗位专业化配备重点。班子成员配备既要考虑熟悉党政综合管理、善于驾驭全局的复合型领导干部，又要考虑综合素质好、具有较高知识层次和专业素养的专家型人才。解决后继乏人问题，大力发现培养选拔优秀年轻干部，对不太成熟但有发展潜力的，充实到脱贫攻坚一线、改革发展前沿、艰苦边远基层去摔打磨练；对严重缺乏、现有干部队伍难以满足要求的，面向高等院校有意识地培养储备；对涉及专业水平要求较高，本地本系统尚不具备合适人选的，打破身份壁垒，从不同地区、其他机关与国有企事业单位交流配备。

组织审核要严格把好政治关、程序关、廉洁关

把好政治关，坚持选对党绝对忠诚，自觉维护以习近平同志为核心的党中央权威和集中统一领导，坚定贯彻党的基本理论、基本路线、基本方略的人，坚决不用政治上的“两面人”。把好程序关，从严规范选人用人环节和步骤，特别抓好动议审查和任前把关两个关键，绝不在干部能力未达到任职要求的情况下“拔苗助长”。严格落实选人用人全程纪实、干部选任事项报告、“一报告两评议”等制度，把公正用人落到实处。把好廉洁关，落实推荐人选“双签字”和责任倒查追究制度。坚持动议即审、该核早核，将“凡提四必”等审核措施贯穿选人用人全过程，对违规违纪线索具体的信访举报调查核实，发现档案涉嫌涂改造假、重要信息前后记载不一致、报告个人有关事项打埋伏、廉洁自律有差距的坚决不上会，从源头遏制“带病提拔”。

**第二篇：2024年选人用人研讨交流发言材料**

2024年选人用人研讨交流发言材料4篇

【一】

选人用人事关党的事业兴衰成败。履行好新时代选人用人重要职责，推动干部在疫情防控和经济社会发展中担当作为，必须践行新理念、牢记新嘱托、落实新要求。

一、把好政治“首关”

古人讲：“德不配位，必有灾殃。”我们党历来强调德才兼备、以德为先。党的十八大以来，无论是习近平总书记提出的xx字好干部标准，还是树立的“忠诚干净担当”时代标尺，都始终把政治标准摆在首位，并在新修订的《党政领导干部选拔任用条例》中把这一“首要标准”制度化、具体化，充分表明了习近平总书记关于政德建设的思想是始终一以贯之、不断丰富发展的。这就要求组织部门把政治标准作为衡量干部的第一标准，把政治素质考察作为选用干部的第一关口。

正反建标，实现无形标准有形化。习近平总书记强调，把好政治关不容易，这直指干部政治素质考察的“现实之难”。针对政治标准容易概念化、空泛化的难题，制定出台市管党员领导干部政治体检实施意见，从正向明确政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律x个维度评价标准，从反向列出制造传播政治谣言、故意隐瞒个人重大事项等xx条负面清单，构建起干部政治表现正反指标体系，推动政治标准可见可感、可评可考，变“软指标”为“硬杠杠”。

多维探察，实现隐性表现显性化。加强“政治体检”，通过“聚焦‘四个意识’、观察有没有做‘两面人’，聚焦‘四个自信’、观察是不是有‘软骨病’，聚焦担当作为、观察有没有当‘官油子’，聚焦洞察力执行力、观察是不是易‘犯糊涂’，聚焦政治纪律政治规矩、观察是不是‘无组织’”“五聚焦五观察”，切实把“伪装”“整容”的干部打回原形。实行政治素质个人自评、群众测评、单位鉴评、领导点评、组织研评“五评”，政治表现党委（党组）书记、组织部长（人事处长）“双鉴定”，切实画好干部“政治画像”。探索干部政治表现纪实制度，建立干部“政治素质档案”，完整记录干部的政治表现。

强化运用，实现静态结果动态化。对政治上“健康”的干部，优先提拔使用；对政治上“亚健康”的干部，约谈提醒、直指病灶，防止“小毛病”演变成“大问题”；对政治上“不健康”的干部，实行“一票否决”，坚决把人挡在“门外”，确保选出来的干部都“政治过硬、德位相配”。

二、抓好识人“首务”

“识人”是天下第一学问，乃为政者之首务。习近平总书记

记指出，识别干部要“多用心多留心、多角度多方位”。组织部门要把精准识人作为首要任务、看家本领，练就“瞻山识璞、临川知珠”的识人慧眼。

分领域划区考察，经常性考准干部。必须把功夫下在平时，经常性、全方位了解干部。针对考察了解“长期、常态”的要求，探索建立干部工作责任区，通过平时考核、专项考核、考核、列席民主生活会等方式，经常性接触干部，近距离了解干部，及时掌握活情况、新变化，通过提高“知事”的水平，不断提升“识人”的水准。

分层次搜集信息，全方位考实干部。要拓宽干部信息来源渠道，通过横向沟通、向上函询、对下搜集等，及时了解干部征信、上级部门评价、群众口碑等情况，不断增加干部“信息库存”，实现多渠道、多层次、多侧面地了解干部。

分类型开展研判，多维度考深干部。建立市管领导班子和领导干部分析研判制度，定期围绕班子运行状况、干部工作状态等开展综合研判，围绕年轻干部选配、挂职干部选派等开展专项研判，通过看文凭、水平、人品“三品”，能力、阅历、合力“三力”，勤政、公正、廉政“三政”，拉长时间跨度，拓展考察纬度，增加研判深度，真正全面、历史、辩证地看干部。

三、担好公正“首责”

习近平总书记强调，公正用人是我们党立党为公、执政为民在组织路线上的体现，并明确要求组织部门在选人用人上要出以公心。用人公正是最大的公正，我们要始终把公正用人作为组织部门的首要职责。

增强原则性，始终把坚持标准作为公正之基。始终坚持理论标准、实践标准、群众标准三者有机统一，认真落实xx字好干部标准，树立“以高质发展论英雄、凭实绩实干用干部”的鲜明导向，注重在乡语口碑中了解干部，引导各级干部崇尚实干、注重实绩、一心为民，让“说实话、谋实招、办实事、见实效，埋头苦干、真抓实干、敢抓敢干、善谋善干”“四实四干”成为连云港干部队伍的鲜明特质。

增强战斗性，始终把党的事业作为公正之要。组工干部作为干部人事制度的“守门员”，就必须带头培养斗争精神、增强斗争本领，在选人用人上认真顶真、动真较真，自觉把标准立起来，坚决同跑关系找门子等行为作斗争，始终坚持以事择人、依岗选人、人岗相适，紧紧围绕“高质发展、后发先至”需要，切实把那些专业强、善创新、敢担当的干部选出来用起来。

增强纪律性，始终把遵规守纪作为公正之本。用人风气是最重要的风气，是一个地方风气好坏的源头。只有组织讲公道，干部才能走正道。严格遵守组织人事纪律和保密纪律，始终按规矩办事、按政策办事、按程序办事，真正以纪律的刚性约束确保用人环境风清气正、促进政治生态山清水秀。

四、答好担当“首卷”

担当是时代最强音，也是新时代好干部的必备素质。习近平总书记针对当前干部队伍中存在的不担当不作为现象，反复强调要激励干部积极性，促使各级干部敢于负责、敢于担当。

从严管理，提高干部真担当的意识。要深化落实从严管理干部“五个要”要求，扎实推进“一创五争”活动，放大时代楷模王继才等先进典型效应，依托开山岛党性教育基地，教育引导广大党员干部“爱国奉献、爱岗敬业”，争做新时代担当者、实干者、奋斗者。

用好机制，增强干部敢担当的胆识。组织敢于担当，干部才会有底气。习近平总书记提出的“三个区分开来”原则，为干部干事创业划出了“三条底线”。落实“三项机制”是贯彻习近平总书记重要要求的具体行动，也考验着组织部门的责任担当。要真正以组织的担当带动干部担当，以组织的作为促进干部作为，形成“干部为事业担当、组织为干部担当”的鲜明导向。

加强锻炼，提升干部善担当的才识。没有真本事难有真担当。认真落实全国、全省、全市干部教育培训规划，着力构建干部素质培养体系，大力实施“领导干部专业化能力提升工程”，扎实推进干部教育培训“供给侧”改革，不断提升党员干部专业能力、专业素养。强化实践锻炼，注重选派干部到石化产业基地等项目一线、巡视巡察等斗争一线、城市新中心建设等发展一线经风雨、见世面、壮筋骨、长才干。

【二】

根据会议安排，在今天选人用人专项工作座谈会上，我作简要发言。“为政之要，唯在得人；治国理政，关键在人。”选人用人，事关党和国家事业兴衰成败。一段时期来，XX连续发生领导干部违纪违法案件，特别是XX专案给XX政治生态造成了恶劣影响。深刻汲取XX专案教训，扎实开展“学党章、除陋习、治顽疾，重构风清气正政治生态”，作为组织部门最为重要和关键的就是要始终坚持正确的选人用人导向，持续匡正选人用人风气，为全市经济社会高质量跨越发展营造良好政治生态。

一、从历史镜鉴中充分认识选人用人风气的重要意义

“举贤任才，立国之本”。选贤任能关系到党的政治得失、民心向背和生死存亡。在中华民族漫长历史进程中，历朝历代为了巩固其统治地位，都非常重视培养和选拔人才，形成了相对完备的选官制度，从夏商周时期的“世卿制”、汉代的“察举制”，到魏晋南北朝时期的“九品中正制”、隋唐元明清时期的“科举制”，并在实践中总结形成了一系列选人用人思想。比如，《墨子》中说“国有贤良之士众，则国家之治厚；贤良之士寡，则国家之治薄”，司马光提出“凡用人之道，采之欲博，辨之欲精，使之欲适，任之欲专”等等。历朝历代选官制度对巩固统治起到了积极作用，但也存在种种难以克服的弊端和难以弥补的缺陷。比如，任人唯亲，结党营私，用人不公，买官卖官，人身依附等。

我们党自成立以来，始终把选人用人作为关系党和人民事业发展的关键性、根本性问题来抓。党在成立初期，紧扣党的任务，对干部提出“政治认识、纪律性及对工人阶级利益的牺牲性，懂得马克思列宁主义，有政治远见，有工作能力，富于牺牲精神，能独立解决问题，困难中不动摇，忠心耿耿地为民族、为阶级、为党而工作”的要求。特别是在1938年党的六届六中全会上，毛泽东同志首次提出：“才德兼备”的干部标准和“任人唯贤”的干部路线以及实行“知人善任”的干部政策和搞“五湖四海”的干部方针，我们党根据这些精神培养选拔了一大批干部，夺取了革命的胜利。

新中国成立后，在1957年党的八届三中全会上，毛泽东同志提出：“党的干部既要具有无产阶级的世界观，又要掌握专业知识和专门技术，做到政治和经济的统一、政治和技术的统一，要又红又专”的干部标准。1980年，邓小平同志根据经济社会发展形势提出了革命化、年轻化、知识化、专业化的干部队伍“四化”方针，有力地推动了干部队伍建设。

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央对党的建设和组织工作提出一系列新理念新思想新战略，2024年全国组织工作会议，习近平总书记围绕培养选拔党和人民需要的好干部，提出“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的新时期好干部“20字”标准，深刻阐述了“怎样是好干部”“怎样成长为好干部”“怎样把好干部用起来”等重大问题，为建设高素质干部队伍指明了方向。2024年全国组织工作会议，习近平总书记提出了新时代党的组织路线，即：“全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，以组织体系建设为重点，着力培养忠诚干净担当的高素质干部，着力集聚爱国奉献的各方面优秀人才，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤，为坚持和加强党的全面领导、坚持和发展中国特色社会主义提供坚强组织保证”，并提出要建立素质培养、知事识人、选拔任用、从严管理、正向激励的干部工作体系，解决了“选什么样的人、从哪里选人、怎样用人”等重大问题。同时，习近平总书记反复强调，“要大力整治选人用人上的不正之风，全覆盖开展选人用人巡视检查，坚决匡正选人用人风气，坚决纠正“劣币驱逐良币”的逆淘汰现象等。这些为我们选人用人、建设高素质专业化干部队伍指明了方向、提供了遵循。

明镜所以照形，古事所以知今。古今中外，凡繁荣昌盛之邦，励精图治之世，无不把吏治清明放在首要位置。吏治清明，则纲纪整饬，法度修明，事业兴旺；吏治腐败，则纲纪倒置，法度废弛，人亡政息。历史和现实一再证明，干部问题是党的组织建设的核心问题，在党管干部工作中，越是坚持党的干部路线，德才兼备的好干部就会大量涌现，党和国家的事业就会兴旺发达。

二、从XX专案中深刻反思选人用人的短板弱项

XX专案打掉了盘踞在XX30余年的涉黑违法犯罪团伙，深挖彻查了XXXXX性质背后的腐败和“保护伞”。深入分析XX专案涉案人员特点，反映出组织部门在选人用人方面存在一些不容忽视的短板和弱项。

一是选人用人标准落实落地不够。

XX专案中，部分公职人员奉行“关系学”“圈子文化”，四处找门路、搭“天线”，借助陈规陋习和政治亚文化，“拜干爹”“打朋友”“结亲家”，甚至公开充当政治掮客，最终成为XX的“提线木偶”和“狗头军师”，严重污染了XX的政治生态。这些干部政治意识、党性意识淡薄，违背党性原则，背离初心使命，既有自我要求不严的因素，也反映出我们落实选人用人标准不够高、措施不够实，在选人用人中过多从岗位补缺的角度选干部，从全市事业发展需要的高度选干部、配班子不到位，从干部专业能力和工作需要考虑多，从人品政德和政治素养角度考虑少，尤其是在突出政治标准选人上还有差距，没有把干部的政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律落到实处。比如，原市住建局原副局长XXX提拔时，过多注重其懂规划、懂建设等专业能力，对其政治素质了解不透，实际上XXX对党不忠诚、不老实，在组织两次对其谈话过程中，避重就轻、心存侥幸，搞“两面派”，做“两面人”，政治不忠诚。

二是考察考核干部不深不透。

XX专案中，有的干部提拔前就存在违法违纪行为，但由于善于伪装，一直未被组织发现，有的还在考核中评定为优秀等次。比如，市人民检察院原副检察长XXX，对人讲纪律、对已搞变通，口头一套、行动一套，嘴上讲忠诚、私下搞腐败。一方面，刻意塑造自己清正廉洁的假象；另一方面长期与XX人员长期密切交往，为XX大小事务说情打招呼，政商不清，大肆收受礼品礼金和贿赂。XXX在被提拔为XXX人民检察院党组书记、检察长（副处级）和市人民检察院党组成员、反贪局局长、副检察长（正处级）时考察了、了解了，但其违纪违法问题没有发现。这些问题，反映出我们组织部门干部考核考察的方法还不够务实管用，过程还不够严谨全面，结果还不够深入精准，在对干部深入了解、全面掌握、精准画像上还有差距，造成部分干部“带病提拔”。

三是了解识别干部不准不全。

XX专案中，党政机关、政法机关的党员干部是XX的座上宾和“围猎”的重点。仅XX专案就涉及公职人员216人，其中既有处级干部，也有科级干部和一般人员，其中不乏一些部门的“一把手”。从被查处的公检法干部情况看，违规过问干预案件、违规与案件当事人接触、违规办理减刑假释、充当黑恶势力保护伞、充当诉讼掮客、办关系案、办人情案等违规违纪违法的行为都有，但在日常了解识别干部过程中均未发现。这些问题，反映出我们干部日常分析研判机制不健全，不同程度存在不提拔不考察、不换届不考察、不到年底不考核的情况，缺乏经常性、近距离、有原则接触干部，分析研判过程中过度依赖于单位主要负责人和领导班子成员意见，深入下属单位、服务对象等了解情况不深、听取意见不广，对干部的政治品质、道德品行、作风表现、廉洁自律等情况掌握不全面、分析不到位、研判不精准，尤其是从反面意见中甄别、发现问题的能力不强。

四是干部教育管理不严不实。

XX专案中，部分公职人员与XX官商勾结，沆瀣一气，形成利益同盟，对XXX父子邀约的吃饭、喝茶、打牌，逢年过节、红白喜事奉送的“红包”礼金、高档名贵烟酒来者不拒，逐渐在小恩小惠中迷失了自我，置党纪国法于不顾，滥用职权、徇私枉法，甚至不惜牺牲国家利益。这些行为严重违反了中央八项规定精神和省委、市委实施办法，在十八大后仍不收敛、不收手，既反映出单位党委（党组）在落实全面从严治党主体责任，加强干部队伍日常管理上还有差距，也反映出我们组织部门对干部的日常提醒教育不够，对干部履职行权和“八小时外”生活圈、社交圈的监督不到位，重选轻管、重用轻育的问题还不同程度存在。

三、在深化以案促改中切实匡正选人用人风气

习近平总书记指出：“用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。”我们将持续深化XX以案促改工作，持续匡正选人用人风气，不断提升选人用人质量，营造良好政治生态。

一是旗帜鲜明坚持党管干部这个根本原则。

习近平总书记指出：用人权是最重要的执政权，党管干部原则是做好干部工作的根本遵循，是党的领导在选人用人上的重要体现，是我们党反复强调和始终坚持的一条根本原则，任何时候都不能动摇、不能走样、更不能被架空。党管干部是全面的、具体的，重点是管方向、管政策、管制度、管人头。管方向，就是要全面贯彻新时代党的组织路线，坚持好干部标准，着力选拔忠诚干净担当的高素质干部队伍。管政策，就是要严格执行党的干部路线方针政策，严格按照《干部选拔任用条例》《机构编制工作条例》等规定选干部、配班子、聚人才，使干部队伍建设适应新时代要求和事业发展需要。管制度，就是进一步深化改革，坚持事业为上，健全完善“选育用管”制度机制，着力提升干部工作科学化、制度化、规范化水平。管人头，就是按照干部管理权限，落实管理责任，坚持重点岗位重点管，选好、用好和管好每一名干部。总之，无论是制定干部政策，还是推荐使用干部，无论是实施干部人事制度改革，还是做好干部日常管理，都要贯彻党的意志。

二是牢牢把握正确选人用人导向。

正确的选人用人导向，不仅是指引干部成长进步的“风向标”，也是引领干部干事创业的“指挥棒”。我们将始终坚持新时期好干部标准，鲜明树立“重品德、重才干、重担当、重实绩、重公认”的选人用人导向，以县乡换届为契机，大力选拔使用对党忠诚、素质能力过硬、堪当时代重任的优秀干部，以正确的用人导向引导干事创业导向。重品德，就是坚持德才兼备、以德为先，严把政治关，突出信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬，对政治上不合格的，能耐再大也坚决不用，在现职岗位的，也要坚决调整，坚决把“两面人”挡在门外。重才干，就是坚持既政治过硬又本领高强，注重选拔具备领导现代化建设能力，适应XX高质量跨越发展需要的干部。重担当，就是坚持“三个区分开来”，注重选拔敢于担当、善于作为，敢于扛硬活、打硬仗的干部，坚决调整不担当、不作为、乱作为和昏懒庸贪的干部。重实绩，就是要旗帜鲜明树立“凭工作立身、靠业绩吃饭”的理念，注重选拔真抓实干、作风扎实，经受历练和实绩突出的干部，绝不选拔那些油腔滑调、弄虚作假、搞形式主义的干部。重公认，就是注重选拔干部群众口碑好、公认度高的干部。

三是千方百计提高选人识人精准度。

俗话说“试玉要烧三日满、辩才须待七年期”，选人用人首先要识人，看人识人不能只看一时一事，而要全面历史辩证地看，要把70％的功夫花在平时，全方位、多角度、立体式看干部，充分发挥考察的透视、体检功能，深入了解干部的日常品行和德才表现，深入了解人选的群众观点和群众口碑，多渠道、多层次、多侧面识别干部。要抓住是否有影响使用、影响推荐的问题，重视干部重要行为特征、重视能说明问题的事例、重视知情人提供的重要信息，切实把干部的思想和情况掌握清楚。要坚持以事察人、知事识人，善于透过现象看本质，综合运用巡视、审计、信访等成果，坚持换届考察与一贯表现有机结合，既了解优点亮点、更了解缺点疑点，特别要注重了解在重大事件、重大工作、关键时刻的表现，抓住重要行为特征给干部画像。同时，要坚持关口前移、全程介入，做到干部档案必审、个人有关事项报告必核、纪检监察机关意见必听、线索具体有可查性的信访举报必查，对发现问题影响使用的及时中止任用，对疑点没有排除、问题没有查清的坚决不提交会议讨论。

四是深化选人用人问题整治。

针对XX专案中暴露出的问题，全力抓好整改落实。要加强对市直部门选人用人工作的监督指导。从严审核市直部门干部选拔任用方案，严把公职人员招录“入口关”，对全市政法机关2024年以来公务员招录情况进行1次排查溯源，分析研判存在问题和漏洞，从源头上杜绝“系统繁殖”等问题发生；抓实公务员录用考察工作，进一步明确考察内容、标准和“负面清单”，规范考察的方法和程序，对招录进入纪检监察、政法机关等重要部门的，其政治审查情况必须报市公务员局备案。要开展选人用人自查自纠。结合巡视整改，认真开展选人用人规范化建设专项整治“回头看”，对各单位选人用人情况开展全面自查自纠，重点看党委在干部选拔任用过程中，是否严格按照动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职等程序执行，是否存在临时动议，程序缺失、程序倒置等情况，是否严格按照党管干部要求讨论决定干部任免事项，是否严格落实“凡提必核”要求，是否存在近亲繁殖、带病提拔等情况，切实找准找深问题，扎实抓好整改。要定期开展选人用人专项巡察，严格执行《关于在市委常规巡察期间开展选人用人专项检查暂行办法》，在市委巡察期间同步开展选人用人专项检查，实行选人用人问题整改交办制度，当面交办存在问题，提出整改要求，督促抓好整改落实，对整改不及时、不到位或虚假整改的，严肃追究有关人员责任。

五是强化干部日常教育管理。

好干部既是选出来的，更是管出来的。针对XX专案中暴露出的问题，加强对各级领导干部特别是一把手和关键岗位干部的监督，管好关键人、管到关键处、管住关键事、管在关键时。要加大干部日常管理监督统筹力度。加强与纪委监委、巡察组、审计、公安、信访等部门的协调联动，定期收集有关信息，综合运用信访、巡视巡察、审计监督、报告事项查核、考核、“一报告两评议”中了解到的信息，发现苗头性问题及时批评教育、咬耳扯袖。要加大与干部谈心谈话。组织部领导班子成员每年与市管领导干部至少谈心谈话1次，深入掌握干部学习、工作、生活情况，关心在平时、帮助在日常、提醒在事前，不能总是让干部后悔失悔。要严格落实干部管理监督制度。强化制度执行，严格落实政治建设、组织生活、请示报告、兼任职务、出国审批、交流回避等方面制度，完善制度执行过程中的漏洞，加大制度落实情况的检查，通过随机抽查、重点调查、定期报告等，监督干部坚持民主集中制、“三重一大”、请示报告等制度情况，督促领导干部依规用权、廉洁用权。要强化干部激励担当。牢固树立“大干大支持、不干不支持”的鲜明导向，鼓励干部担当作为，保护那些敢作敢为、锐意进取的干部，对在干事创业中一时失误、犯错的干部给予纠偏校正的机会，为正直担当得罪人、遭诬告的干部及时澄清、主持公道，旗帜鲜明为担当负责的干部撑腰打气。

六是着力健全完善选人用人制度机制。

党的十九届四中全会提出要：“坚持新时代党的组织路线，健全党管干部、选贤任能制度。”针对XX专案以案促改，我们将进一步健全完善干部“育选用管”制度，着力提升选人用人质量。在干部选拔任用方面，要认真贯彻落实新时代党的组织路线，严格执行《干部选拔任用条例》，研究出台关于全面贯彻落实新时代党的组织路线，为推动XX高质量跨越发展提供坚强组织保证的意见，制作《市级机关（单位）科级领导和职级干部选拔任用工作流程图》，进一步规范全市科级干部选拔任用工作。特别是针对XX专案暴露出的政法干部队伍存在的问题，出台《关于进一步加强全市政法队伍建设的通知》，加强政法队伍建设。在干部分析研判方面，要制定出台《市管领导班子和领导干部分析研判办法（试行）》，每年至少组织开展1次市管领导班子和领导干部综合调研，深入分析班子运行、干部履职等情况。完善公务员平时考核规定，运用平时考核结果，定期研判了解干部。在干部教育管理方面，要制定出台《XX市优秀年轻干部培养锻炼办法》和《XX市年轻干部工程、少数民族干部工程、专业干部工程实施方案》，编发领导干部履职行权必备知识手册，给领导干部履职行权明底线、标红线、画界线，让干部清楚哪些能做，哪些不能做，同时要出台《市委组织部机关干部管理规定》，确保以好的作风选出作风好的干部。

治国必先治吏，治吏务必从严，吏不廉则治道衰。把握新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局，需要组工干部不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，不断提高知事识人、知人善任的专业能力，努力以一流之人识一流之善，持续匡正选人用人风气，努力营造良好政治生态，为XX高质量跨越发展提供坚强组织保证。

【三】

党的十九大提出，要建设高素质专业化干部队伍。落实好这一要求，重点是要做到政治过硬、本领高强，关键是要提高选人用人的精准化水平，在选人用人导向上体现精准、察人识人方法上突出精准、知人管人机制上保障精准，使选出来的干部组织放心、群众满意、干部服气。

一、用好“放大镜”，严把政治关口。

习近平总书记指出，要突出政治标准，提拔重用牢固树立“四个意识”和“四个自信”、坚决维护党中央权威、全面贯彻执行党的理论和路线方针政策、忠诚干净担当的干部。做到这一点，关键是抓好选人用人这个源头和风向标，从“大处”着眼，把紧把严政治标准这个硬杠杠。要强化党组织的领导把关作用，提高干部选拔使用的政治洞察和甄别力，把“五看五选五不用”贯穿于干部选用全过程，深入考察识别人选的政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律，注重看政治立场坚定不坚定、作风好不好、品行正不正、廉洁不廉洁，对那些背离党中央决策部署阳奉阴违、另搞一套，心术不正、有政治野心，“身在曹营心在汉”、同党离心离德的“两面人”绝对不能用，已在领导岗位的要坚决调整，情节严重的要严肃处理。

二、用好“望远镜”，坚持事业至上。

选用干部要坚持事业为上。以事为先、因事择人，要从“长远”谋划，始终把党的事业和人民利益放在第一位。一方面要正确处理好眼前与长远、局部与整体的关系，拓宽视野格局，推动广泛交流，在更大范围内选人用人，特别是对于一些关键部门和重要岗位，要放眼市内外各个领域、各条战线调配资源，防止把选人视野局限于某一个小圈子，防止以人划人、以地域划人。另一方面，坚持事业为先、人随事转，细化选人用人的标准和岗位条件，先定规则后定人选，不搞简单的专业对口、论资排辈，多考虑“该用谁”而不是“谁该用”，确保把最合适的人选放到最合适的岗位，让最优秀的干部用当其所、各展其长。

三、用好“显微镜”，确保考准考实。

知人不深、识人不准，往往会出现用人不当、用人失误。知人识人，要从“细微”做起，把功夫下在程序之外，提高识人的分辨率和透视度。要改进推荐考察方式，坚持谈话调研与会议推荐相结合，全面考察掌握干部的活情况、新变化。要通过实施部务会成员联系部门（单位）、干部“干事档案”等制度，民意调查、延伸考察、实地走访等办法，经常性、近距离、有原则地广泛接触干部，多渠道、多层次、多侧面识别干部，做到融入其朋友圈、生活圈、社交圈，全面了解干部的德能勤绩廉表现。要注意对第一手资料进行“深加工”，通过数据分析、民意分析、比较分析、条件分析等，做到既听其言也观其行、既看一时也看经常、既看平时也看关键时刻、既看顺境也看逆境、既看对上也看对下、既看人前也看人后，对干部方方面面的表现作出精准判断，最终“立体画像”。

四、用好“反光镜”，实现管好用顺。

习近平总书记强调，要把党的领导体现到日常管理监督中。要健全完善预防、监督、查处、追责并重的制度链条，在日常严管中“反视”干部素质高不高、组织用人准不准。要综合运用个人有关事项报告、实名制推荐、“双签字”等制度和办法，坚决防止“带病提拔”，对因干部“带病提拔”造成恶劣影响的，要追究党委（党组）主要负责人的责任。要完善考核方式，把履职评估考核、专项工作考核、考核等完善起来、坚持下去，实现考核工作经常化、制度化、全覆盖。要发挥好考核的“指挥棒”作用，对干得好的褒奖、使用，慵懒散拖的批评、惩戒，真正做到用考核结果对标干部干得“怎么样”、群众对组织用人“满不满意”，以此改进我们选人用人的理念、方法、机制等，进一步提高选用精准化水平。

【四】

选人用人事关党的事业兴衰成败，要严格按照干部选拔任用条例的要求，严格规范选拔任用工作流程，把干部选拔任用的各项要求落到实处，实现干部资源配置最优、作用发挥最好。

分析研判要看政治素质、看责任担当、看作风表现，既要察德辨才、又要看德识才要定期对干部开展政治“体检”，动态了解干部的政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律情况。要强化对干部日常调研研判、工作实绩考察，通过面对面辨理论功底、应变能力、表达能力，背靠背访处事态度、推动力度，点对点查数据指标、发展质量、工作成效，综合分析干部能力。要通过定点联系、定期访谈、动态跟踪，全面了解干部团结共事、勤政务实、真抓实干等情况，看是否有“怕、慢、假、庸、散”等问题；借助“廉情档案”掌握干部廉洁表现；通过访谈，了解干部“生活圈”“社交圈”，掌握其作风表现。

动议要着眼班子不优、能力不专、后继乏人等问题，科学谋划、统筹推进解决班子不优问题，要坚持从党和人民事业需要出发选干部，突出“该用谁”而不是“谁该用”。对事业发展不好、工作作风不实、群众口碑较差、不团结搞内耗的班子，该调整的调整、该免职的免职；对解决发展难题缺乏实招、重点工作完成质量较差、脱贫攻坚成效不明显、考核测评连年排名靠后的，重点对一把手进行调整；对权力集中、资源富集、资金密集的重要部门、关键岗位，结合事业需要，有计划地调整优化。解决能力不专问题，分析了解班子“缺什么、急什么、该补齐什么”，拟选配人选“学过什么、干过什么、干成了什么”，明确不同班子、不同岗位专业化配备重点。班子成员配备既要考虑熟悉党政综合管理、善于驾驭全局的复合型领导干部，又要考虑综合素质好、具有较高知识层次和专业素养的专家型人才。解决后继乏人问题，大力发现培养选拔优秀年轻干部，对不太成熟但有发展潜力的，充实到脱贫攻坚一线、改革发展前沿、艰苦边远基层去摔打磨练；对严重缺乏、现有干部队伍难以满足要求的，面向高等院校有意识地培养储备；对涉及专业水平要求较高，本地本系统尚不具备合适人选的，打破身份壁垒，从不同地区、其他机关与国有企事业单位交流配备。

组织审核要严格把好政治关、程序关、廉洁关把好政治关，坚持选对党绝对忠诚，自觉维护以习近平同志为核心的党中央权威和集中统一领导，坚定贯彻党的基本理论、基本路线、基本方略的人，坚决不用政治上的“两面人”。把好程序关，从严规范选人用人环节和步骤，特别抓好动议审查和任前把关两个关键，绝不在干部能力未达到任职要求的情况下“拔苗助长”。严格落实选人用人全程纪实、干部选任事项报告、“一报告两评议”等制度，把公正用人落到实处。把好廉洁关，落实推荐人选“双签字”和责任倒查追究制度。坚持动议即审、该核早核，将“凡提四必”等审核措施贯穿选人用人全过程，对违规违纪线索具体的信访举报调查核实，发现档案涉嫌涂改造假、重要信息前后记载不一致、报告个人有关事项打埋伏、廉洁自律有差距的坚决不上会，从源头遏制“带病提拔”。

**第三篇：前移选人用人监督关口**

前移选人用人监督关口

中央组织部最近出台的《党政领导干部选拔任用工作有关事项报告办法（试行）》，明确规定干部选拔任用工作中12种事项，应当报告上一级组织人事部门批复同意后方可进行，或者征求上一级组织人事部门意见后方可作出决定。这些规定，前移了监督关口，强化了事前把关，对于规范干部选拔任用行为，防范用人上不正之风具有重要作用。

选准人用好人，既要不拘一格，更要严守规矩。办法规定的12种报告事项，如果把关不严，往往容易让人对用人的公正性产生怀疑；有的还会以种种理由突破有关规定，甚至借机在用人上搞不正之风。比如，《干部任用条例》规定，个别特殊需要的领导成员人选可以由组织推荐提名，有的地方就随意扩大“特殊需要”的人员范围，规避民主推荐程序，使一些民意基础比较差的人得以提拔重用。再比如，《干部任用条例》规定，特别优秀的年轻干部可以破格提拔，有的单位就随意放宽干部任职资格条件，甚至以此为由破格提拔领导干部子女、亲属、身边工作人员。又比如，有的主要领导干部在机构变动或者工作调动时，突击提拔调整干部，拿职位送人情，甚至借机“卖官”牟利。凡此种种，在广大干部群众中产生极坏影响，严重损害选人用人公信度。建立有关事项报告制度，就是要为选人用人安装“过滤器”，防止有人利用干部选拔任用工作中的特例搞“猫腻”。

严格执行有关事项报告办法的各项规定，是干部选拔任用工作的一条重要纪律，是组织人事部门必须切实履行好的一项重要职责。一方面，对需要报告上级组织人事部门的有关事项，要全面报告、及时报告、如实报告，不遗漏、不隐瞒、不作假。另一方面，对下级组织人事部门报告的有关事项，要坚持原则、严格审核，确保作出的批复、回复的意见符合政策规定，切实把好干部队伍的入口关，有效防止和及时纠正用人上不正之风。对不按照规定报告干部选拔任用工作有关事项的，作出的干部任用决定要坚决予以纠正，同时追究相关组织人事部门主要领导和有关人员的责任。

**第四篇：关于选人用人专题研讨发言材料**

关于选人用人专题研讨发言材料

按照全县开展\*\*以案促改工作要求，通过前期自学，和今天集中学习，现就选人用人等谈三点体会。

一、选人用人是一门科学，既要学理论，也要学实践。

这一点，通过会前的重新学习，使自己有了更深的感受。尤其是习总书记的重要讲话精神，所蕴含的一系列新思想、新论述和新观点，充分彰显了我们党管干部的制度自信；更为我们选人用人指明了方向，提供了遵循。其中有两点感受特别深。一是在讲规矩上，就是要以中央、省委关于选人用人的规定精神为总规矩、总章程、总制度，严格执行各章各条，做到坚持原则不动摇、严格标准不走样、履行程序不变通、执行力度不减弱、遵守纪律不放松。当前，强调比较多的是，选人用人讲规矩既要体现在“上”与“进”，也要体现在“下”与“出”，以避免“抓起来的都是坏干部，没抓起来的都是好干部”这类现象。这要求我们，要善于综合运用考察、考核、审计、评议、督查等结果，促成干部“下”能有规有矩，“出”能合法合理。二是在讲辩证上，通过学习，我们可以发现，总书记在选人用人方面，始终坚持用唯物辩证法的思想践行选人用人的方法。比如，“讲民主”是手段而不是为了“唯票取人”；既看发展又看基础，既看显绩又看潜绩；不能简单以年龄划线，结构要服从战斗力；破格不是出格。这要求我们必须把加强党的领导和充分发扬民主结合起来，发挥

党组织在干部选任中的领导和把关作用，把干部推荐得票情况，与领导班子、分管领导、组织部门平时了解的情况，与干部一贯表现、德才表现，与班子结构、工作需要结合起来，综合考虑确定人选，不能唯票是“取”，唯票是“去”。

二、选人用人有时代导向，既要优机制，也要抓落实。

一是在机制上，树立正确的选人用人导向，坚持“重品行、重实绩”的导向，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，健全科学的选人用人机制，树立正确选人用人导向，执行干部选拔任用工作规定。认真落实干部激励鼓励、容错纠错、能上能下三项机制，充分调动干部干事创业的积极性；严格执行《关于加强干部选拔任用工作监督的意见》，坚决防止“带病提拔”。对出现“带病提拔”、突击提拔等问题，要对选拔任用过程进行倒查。提拔一批在基层一线表现突出的干部，培养一批政治过硬、敢抓敢管的干部，为践行“绿水青山就是金山银山”、建设和谐平梁提供坚强的组织保证。

三、选人用人有严格要求，既要围绕县委，也要立足岗位。

一是主动性不强，对党委选人用人工作不积极，多是形式上的参与。二是对干部了解不全，工作中接触多得了解也多，接触少得了解也少。在今后的工作中，自己将认真整改，更好的履行在选人用人方面的职责。一是在围绕党委上，既要避免缺位，又要避免越位。要深入学习、了解和掌握选人用人各项政策，认真领会把握，自觉贯彻落实，强化制度意识、责任意识、实践意识和约束意识，切实提高履职能力。关键是要按照中央“二十字”好干部标准，以“三严三实”为标尺，理清作为班子成员应有的权责，依法依规参与选人用人的相关环节。二是

作为班子成员，既要带头垂范，又要立好标杆。

**第五篇：忻府区严把三关提高选人用人公信度**

忻府区严把三关提高选人用人公信度

忻府区严格执行《干部任用条例》和“四项监督制度”，严把三个关口，努力提高选人用人公信度。一是任前严把程序关。在民主推荐环节上坚持凡任必荐的原则，凡提任或非领导职务转任同级领导职务的必须进行民主推荐，任何人都不能逾越。在考察对象确定环节上，坚持 “三不确定”原则。没有民主推荐和民主推荐票不达三分之一的不确定为考察对象；不符合任职资格条件的不列为考察对象；没有空缺岗位的不确定为考察对象。在组织考察环节上坚持内外同审的原则，既注重内在要素的考察，同时加强“外围”条件的审核把关，把纪检（监察）、计生、综治等相关部门的意见作为重要考察内容。在沟通酝酿环节上坚持充分民主的原则，部门领导干部的选任都要充分征求区委、区政府分管领导和单位主要领导的意见，形成共识后再上会决定。乡镇办事处主要领导的选任，注重征求区委常委、区人大和区政协主要领导意见，并通过区委全委会投票表决决定。在集体讨论环节上坚持集体决策的原则，所有干部调整，都按干部管理权限，分别由区委组织部部务会和区委常委会集体讨论决定。二是任中严把考评关。积极构建群众评议体系，采取干部向群众述职，群众为干部打分的运作方式，真正把干部的工作作风和工作绩效置于农民群众的监督之下。构建实绩量化体系，对干部的政绩重点从“点、面、线”三个方面进行量化考核，“点”主要是考核干部所联系的村主要工作任务完成情况和为民办实事的情况，“面”主要考核干部中心工作任务完成情况，“线”主要是考核其负责的工作在全区、全市的横向排位情况。同时，建立了干部政绩档案制度，以此为依据对政绩平庸的干部进行调整。三是任后严把审计关。坚持“逢离必审”，把对有资金分配权、有预算外收入、社会比较关注，群众反映较多的单位和部门领导以及任期时间较长、年龄较大任期将满的领导干部作为审计重点对象，每三年覆盖一遍。开展“一报告两评议”工作，对民主评议满意度明显偏低、干部群众反映强烈的部门，按照规定追究相关人员的责任，并对意见集中的干部进行教育和处理。

（忻府区委组织部

李志军）

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