# 重点 干部选拔任用监督机制调研报告

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2024-08-14

*第一篇：重点 干部选拔任用监督机制调研报告干部选拨作用机制调研材料完善干部选拔任用监督机制，是进一步匡正选人用人风气、提高选人用人公信度的重要举措，能够使我们的干部队伍更加纯洁、更加富有战斗力，从而做到让党放心，人民满意。对于如何完善干部...*

**第一篇：重点 干部选拔任用监督机制调研报告**

干部选拨作用机制调研材料

完善干部选拔任用监督机制，是进一步匡正选人用人风气、提高选人用人公信度的重要举措，能够使我们的干部队伍更加纯洁、更加富有战斗力，从而做到让党放心，人民满意。对于如何完善干部选拔任用监督机制的探讨要着眼于基层实际、着眼于问题的根本性质、着眼于解决问题的现实条件和时代背景。

一、当前干部选拔任用监督机制的运行现状

（一）法规约束与机构保障。主要有《党政领导干部选拔任用工作条例》、《中国共产党纪律处分条例》、《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》等党内法规和《中华人民共和国公务员法》；以及2024年3月颁布的四项监督制度，分别是中共中央办公厅的《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法（试行）》，中共中央组织部同步的《党政领导干部选拔任用工作有关事项报告办法（试行）》、《地方党委常委会向全委会报告干部选拔任用工作并接受民主评议办法（试行）》、《市县党委书记履行干部选拔任用工作职责离任检查办法（试行）》。各项法规初步构成事前要报告、事后要评议、离任要检查、违规失责要追究的干部选拔任用工作监督体系，使选人用人的重要方面、关键环节都纳入监督范围，都臵于严格的监督之下。有机构保障方面，我国实行干部选拔任用监督的行政机关有各级组织部门，各级纪律检查委员会。

（二）干部选拔任用违规的主要曝光通路。一是各种举报，包括信访举报，通过组织部门、纪检部门发布的电活、邮箱进行举报等；二是审计检查，比如对资金流向不明，巨额财产来源不明的审查过程中楸出的违规 1 行为；三是纪检部门本身业务工作中查出的违规行为；四是媒体曝光，随着网络越来越深入的影响人们的日常生活，人们通过社区发贴，发微博等具体形式发表个人信息，很多直接影响了干部监督管理。

（三）群众对组织工作的参与情况。切实保障人民群众知情权、参与权、表达权、监督权，是实行人民民主专政的重要体现。群众对组织工作的参与途径主要有联名推荐候选人，组织工作满意度民意调查，监督举报等。

二、当前干部选拔任用监督机制存在的问题

（一）“事前监督”有待加强。事后处理是在危害造成之后所进行的，有些甚至已经造成了对社会的巨大危害，成本也是巨大的；当前很多违规行为都是事后展开调查追究，很多没有消除在民推荐、考察等阶段；加强干部选拔任用政策法规的教育，强调过程监督对完善干部选拔任用监督机制至关重要。

（二）监督意识不强。一是部分领导干部受传统特权思想和等级观念的影响，存在“不让监督”、“权力受损”的心态；有的担心影响团结，不愿监督；有的害怕打击报复，不敢监督；有的受制于人，不便监督；有的方法简单，不会监督；有的信奉“用人不疑，无须监督”以及“难以监督，监督不了”等等。二是大部分群众监督意识还没真正提升上来，干部选拔任用监督的思想与方法被真正意义上的采纳认可还需要过程。

（三）对干部监督管理的责任不清。一是监督的责任主体不明确。二是监督主体的责任不清楚。由于监督职责不清，因而一旦出了问题往往很难分清楚责任出在哪个环节和哪个监督责任主体身上，到最后往往“谁都有责任又谁都没有责任”，板子很难打到某个具体责任人头上。

（四）民主推荐缺乏有效的监督。按主要领导的意志办事的问题时有发生。有的党委主要领导想要提拔某个干部，往往不是通过民主推荐和集体酝酿提出人选，而是根据自己掌握的情况，建议组织人事部门安排考察；有的把领导意图以特殊的程序强加给群众，看似程序完备，事实并不代表民意。

（五）选人用人渠道不够宽广。目前，作为选人用人最主要渠道的民主推荐方式，基本上只限于在本地和单位内部进行，推荐局限性大，导致视野不广，且选拔任用干部只限于各级党政机关的公务员队伍，其它优秀的经济型人才、科技型人才很难得到提拔重用。

（六）监督主体合力不够。在市场经济的新形势下，干部的社会联系和活动空间日益增大，干部监督工作的领域也随之拓宽，也就是领导干部工作开展到哪里，权力行使到哪里，活动延伸到哪里，组织的监督就行使到哪里。但是，目前基层组织部门干部监督人手不够、力量不足。干部监督工作的开展往往是“单打独斗”，或者是临阵组合，整体合力尚未形成，监督效果不尽如人意。

（七）干部监督的层次不够，存在“盲点”。多年来，组织部门开展干部监督管理的基本方法和手段主要是诫勉谈话、函询回复、收入申报、重大事项报告、经济责任审计、专项督查等。与纪检部门、检察机关相比，监督手段比较软化。其次是对某些干部选拔任用中的“盲点”监督工作介入得不够，比如基层部门后备干部的产生，乡镇党政机构提拔机率最大的团委书记，妇联主席人选的产生等。

（八）干部监督手段单一。目前，对领导干部八小时以外的监督还仍然是干部监督工作的薄弱环节，特别是对干部的生活圈、社交圈、家庭圈的掌握考察还不够。

三、完善干部先拔任用监督机制的措施方法

（一）完善事前预防机制，突出监督的防范功能。这项工作最重要的是坚持预防为主，前移监督关口，最大限度地做到少出事、不出事。要做到坚持教育在先，筑牢思想防线。教育是最好的预防、最管用的监督。一些干部之所以在选人用人上出问题，最主要的还是政治上不过硬，党性观念不强，没有严格执行党的干部路线。教育工作要努力做到使各级领导干部熟知四项监督制度等相关法规，使组工干部精通，党员干部知晓，为贯彻执行打好基础。要通过有效的宣传教育，强化全民监督意识，着力克服监督工作中 “不能监督，怕权力受损”、“不敢监督，不必监督”、“难以监督，监督不了”的心态，增强广大党员群众参与监督的自信心。要广泛宣传党的干部路线、方针、政策，通过树立典型、表彰先进等形式营造民主健康、扶正祛邪、勇于监督、监督光荣的良好社会氛围。

（二）完善问题发现机制，突出监督的纠错功能。坚持全方位、立体式、多层次的监督检查，才能真正形成反应灵敏、渠道畅通、覆盖全面、配合密切的问题发现机制。一是开展监督检查找问题。各单位每年都要对干部选任工作进行一次自查，并根据自查情况有选择地进行集中检查。在检查中，把各级党委（党组）主要负责人作为重点对象。每次检查后，及时对发现的问题进行梳理分析，对带有普遍性的问题，不仅要分析原因，而且从制度层面进行规范，避免再次出现类似问题。二是组织民主评议和民意调查找问题。干部选任工作做得怎么样，干部群众心里都有一杆秤。三是拓宽举报渠道挖问题。拓宽举报渠道，是干部监督工作走群众路线的具体体现，也是切实发挥群众监督作用、完善干部监督机制的有效措施。要把畅通举报渠道作为一项基础工作，认真抓好信访、电话、互联网“三位一体”的举报网络建设。

（三）健全制度，突出重点。组织部门干部监督工作，包括对干部的培养教育、选拔任用以及干部管理工作监督，涉及的环节多、范围大。因 4 此，既要抓好面上的工作，又要突出点上的工作，把各项工作落到实处。首先，要加强干部监督工作的制度建设，强化干部监督的责任，使各级干部处于有效监督之下。建立健全民主集中制、班子民主生活会、领导干部个人重大事项报告制、收人申报制、干部谈话制、诫勉制、函询回复制、廉政监督制、干部离任和继任交接制等，约束和教育干部。其次，要突出重点，抓好重要岗位、掌握人财物等经济大权的部门领导干部的监督，防患于未然。特别是抓好对党政一把手的监督。对他们的监督既是难点，又是关键。要在对干部全面监督的基础上，确定重点监督对象、重要教育对象、重点培养对象，研究制定强化监督的措施和办法，规范和约束领导干部行使权力的行为，防止和纠正领导干部滥用职权的现象，将监督，教育与培养融为一体，使党政一。把手，重要岗位上的干部，能够在一个处处受到纪律的约束的环境中健康成长。

（四）发扬民主、全程监督。坚持走群众路线。干部来源于群众，服务于群众，所以群众最有发言权。聘请群众监督员，发挥群众的监督作用，让他们参与培养、教育、考察考核、日常管理全过程，让领导干部的“八小时”内外都处于监督之中。要求监督员定期反馈意见，时时督促提醒领导干部保持良好的工作作风，对长期受到批评而不思改正的干部要及时采取措施，防止他们进一步腐化变质。

（五）对拟任乡科级领导干部开展任前廉政考试。县纪委会同县委组织部对拟任的乡科级领导开展任前廉政考试，考试的主要内容包括党纪、政纪和行政法规三大类。通过开展廉政考试，进一步增强新任领导干部对新形势下反腐倡廉建设和提升履职能力的重要性、紧迫性的认识，巩固教育在惩治和预防腐败体系建设中的基础性作用，增强反腐倡廉工作的自觉性、主动性和坚定性。

（六）加大对领导干部任期审计工作力度。在对领导干部进行经济责 5 任审计的同时，不仅要做到离任必审，而且要前移监督关口，加大任中审计力度。重点审计领导干部任期内经济指标完成情况、经济管理绩效情况和个人廉洁自律情况，从财务收支入手看领导干部经济责任和施政绩效。在审计过程中做到内查外调相结合，账面审计与延伸调查相结合，资金的分配和使用相结合，重点检查有无隐瞒收入、虚列支出、转移资金、设立小金库、账外账等严重违纪问题。同时，注重审计结果的运用。纪检监察、组织部门要将审计结果记入领导干部考核和廉政档案，作为考核、任免、奖惩干部的重要依据。对审计中发现的苗头性倾向性问题，要及时向相关领导干部实施警示，限期予以纠正；对审计不过关的“带病”干部坚决不予任用；对任期内实施的重大项目、重点工程未竣工验收和审计的领导干部不予提拔任用和调整岗位。

（七）注重党风廉政建设责任制考核结果的应用。按照党政“一把手”负总责和“谁主管、谁负责”的原则，认真落实“一岗双责”制，加大对领导干部贯彻落实党风廉政建设责任制工作的考核力度，注重考核结果的应用。通过县政务网、电视台等媒体对党风廉政建设责任制考核结果及时进行通报，对综合考核结果在前的乡镇和县直部门进行通报表扬，对综合考核结果靠后的乡镇和县直单位进行通报批评，对考核结果在末位的单位领导实行诫勉谈话。同时，将考核结果与干部的提拔任用挂钩，对落实党风廉政建设责任制成效明显、群众反映较好的领导干部予以提拔重用；对没有认真履行工作职责、贯彻落实党风廉政建设责任制较差、群众意见较大的领导干部不予任用或进行岗位调整。

（八）在渠道上拓展监督视野和路径。要利用互联网自主性、开放性、交互性优势, 构建网络监督新平台, 实现干部选拔任用监督的信息公开化。通过完善党员干部信息库、开设专题网站、公开干部选拔任用全过程和监督人员、监督流程、群众满意率、QQ 热线等监督事项，建立完善网络 6 监督系统，构建多渠道、多角度、全方位的社会监督体系。使党内外监督主体、法律监督主体、群众监督主体和舆论监督主体通过互联网有机地链接在一起, 加强相互间的沟通和联系, 分工合作, 使监督更为严密有序, 形成一体化的监督体系。组织部门和纪检部门应根据工作需要,适时召开新闻发布会，向新闻媒体通报干部选任工作的有关情况,必要时可通过媒体曝光典型案例,建立健全反应灵敏、渠道畅通、互为补充、高效协调的监督网络, 形成干部监督工作的合力, 促进选人用人公信度和满意度的提高，努力打造“阳光组工、公道组工、服务组工”。

（九）完善案件查处机制，突出监督的惩戒功能

急病先治标，顽症下猛药。整治用人上不正之风，必须用好查处和问责这个有威慑力的武器。李源潮同志强调：“要抓住典型案件处理，推动中央文件的切实执行。”一是突出查核重点。一方面，突出关键问题。对拉票贿选、买官卖官、带病提拔和带病上岗、突击提拔调整干部以及群众反映强烈的其他违规用人典型案件等5类问题，坚持有举必查、查实必处、纠必到位、失职追责。另一方面，突出关键人。对反映党委及组织部门主要负责人的举报，采取直查或者立项督查等方式认真调查核实。二是坚持从严查处。通过实行举报情况通报制、查核工作责任制和转办件查处情况复核制，特别是对举报较多的单位进行重点管理，加强督促指导。三是加大通报力度。我们注重运用好查处结果，将查处的案件作为最生动的教材及时予以通报。注重运用好查处结果，将查处的案件作为最生动的教材及时予以通报，做到纠正一个问题，规范一项工作；处理一名人员，教育一批干部。

在新的形势下，坚持完善干部选拔任用监督机制，是依法从严治军、防止和克服选人用人上的不正之风，提高选人用人质量，保证党的干部路线、方针、政策全面正确地贯彻执行的重要体现，将为全面建设小康社会，7 构建社会主义和谐社会提供坚强的组织保障。

**第二篇：完善干部选拔任用监督机制**

完善干部选拔任用监督机制

健全完善干部选拔任用监督机制，是落实党的十七大、十七届四中全会精神，提高选人用人公信度的必然要求，也是强化对干部选拔任用工作全过程监督，匡正选人用人风气的重要保障。山东省认真贯彻落实中组部的部署要求，注意从体制机制入手来规范干部选拔任用工作，取得了较好成效。

一、完善事前预防机制，突出监督的防范功能

加强对干部选拔任用工作的监督，最重要的是坚持预防为主，前移监督关口，最大限度地做到少出事、不出事。这是干部监督工作的本质所在，也是关心爱护干部的具体体现。一是坚持教育在先，筑牢思想防线。教育是最好的预防、最管用的监督。一些干部之所以在选人用人上出问题，最主要的还是政治上不过硬，党性观念不强，没有严格执行党的干部路线。近年来，我们在干部方针政策的学习掌握上，努力做到“三个纳入”：即纳入同领导干部谈心谈话的必谈内容，使每位同志都清楚干部工作的极端重要性；纳入各级党委（党组）理论中心组的学习内容，使每个班子都自觉遵守干部工作的政策规定；纳入党校、行政学院、干部学院主体班次的教学内容，使广大干部都了解干部工作的新要求、新举措。四项监督制度出台后，我们立即部署开展了为期半年的集中学习宣传活动，努力做到使各级领导干部熟知，组工干部精通，党员干部知晓，为贯彻执行打好基础。二是坚持把关在前，及时堵塞漏洞。干部选拔任用工作出问题，往往集中在一些关键部位和薄弱环节，带有一定的规律性。如果针对这些易发、多发部位，及时进行严格把关，就会把许多问题解决在初始阶段，把不正之风抵制在未成之前，把错误决定挡在决策大门之外。近几年，我们坚持通气在前、审核在前、把关在前，探索出台了一系列行之有效的制度规定，较好地避免了一些多发问题的出现。比如，制定完善省管干部任职前征求省纪委、省检察院意见的办法，把征求意见的过程提前到考察对象确定后或考察工作进行中，使个别群众反映强烈、确实存在问题的干部被及时撤了下来，避免了“带病考察”和“带病提拔”。再如，全面实行干部任前档案审核制度，特别是针对过去出现问题较多的“三龄一历”进行严格审核，去年有2名拟任用干部因有关材料不全、不实，或不符合任职条件等原因，被暂缓任用或取消任用资格。四项监督制度出台后，我们进一步强调，各级对需要报告的事项，必须如实报告；对需要审核的事项，必须严格把关；对不按规定报告的，必须坚决予以纠正，真正从源头上堵住产生不正之风的漏洞。

三是坚持提醒在早，切实防微杜渐。主动出击，抓早抓小，对倾向性、苗头性问题早发现，早提醒，早纠正，可以防止把小毛病拖成大问题，增强监督工作的实效。要抓住重点时期进行提醒，特别是领导干部刚刚上任、即将离任的时候，及时派人进行谈话，提醒他们严格执行党的干部政策，不在干部工作上“烧三把火”，送人情。要抓住重点对象进行提醒，特别是针对近些年在选人用人出现问题较多的县一级，我们及时开展了“百名县委书记谈心活动”，与140个县市区委书记普遍进行了谈心，尤其是就严格执行《干部任用条例》等政策法规、整治用人不正之风等提出明确要求。今年，我们又把范围扩大到市委书记、省直部门和国有企事业单位主要负责人，以“整治用人上不正之风、提高选人用人公信度”为主题进行专题谈心，使他们切实增强责任感，自觉履行职责，主动接受监督。要抓住重点单位进行提醒，特别是针对选人用人群众举报件比较多、民意调查满意度比较低的单位进行重点管理，要求他们高度重视，认真分析，加大整改，力争尽快有一个明显的变化。

二、完善问题发现机制，突出监督的纠错功能

经过这些年坚持不懈地整治，用人上不正之风得到了遏制，但各种违规违纪行为并没有绝迹，而是具有了更强的隐蔽性、复杂性和多样性。只有坚持全方位、立体式、多层次的监督检查，才能真正形成反应灵敏、渠道畅通、覆盖全面、配合密切的问题发现机制。

一是开展监督检查找问题。我们要求各地各单位每年都要对干部选任工作进行一次自查，并根据自查情况有选择地进行集中检查。在检查中，把各级党委（党组）主要负责人作为重点对象，着重了解有没有个人直接指定考察对象，或者授意、暗示有关部门和人员按照自己意图推荐人选；有没有在党委（党组）讨论决定干部时搞个人说了算，或者抢先表态、堵塞他人言路；有没有要求提拔本人的配偶、子女及其他亲属，或者指令提拔秘书等身边工作人员等。每次检查后，及时对发现的问题进行梳理分析，对带有普遍性的问题，不仅要分析原因，而且从制度层面进行规范，避免再次出现类似问题；对于个别单位、个别同志出现的问题，安排专人进行谈话、提醒，严肃指出问题，责令认真整改。

二是组织民主评议和民意调查找问题。干部选任工作做得怎么样，干部群众心里都有一杆秤。让干部群众评价选人用人工作，对于客观准确地判断一个地方、一个单位的选人用人风气，具有重要的参考价值。从去年开始，我们在全省17个地级市普遍推行了干部选任工作“一报告两评议”制度和组织工作满意度民意调查。这两项制度体现了扩大民主的基本方向，强化了对权力的有效监督，反映了对各地工作的客观评价，是依靠干部群众发现问题、解决问题的有效途径。我们将按照有关规定，进一步完善制度办法，切实把这项工作做好。

三是拓宽举报渠道挖问题。拓宽举报渠道，是干部监督工作走群众路线的具体体现，也是切实发挥群众监督作用、完善干部监督机制的有效措施。近年来，我们把畅通举报渠道作为一项基础工作，认真抓好信访、电话、互联网“三位一体”的举报网络建设。2024年10月，省委组织部率先开通了“12380”举报网站；今年上半年，各地级市全部开通“12380”举报网络，各县（市、区）将全部设立公开举报电话，在全省尽快形成电话、网络、信访“三位一体”，省、市、县三级覆盖的举报网络。省委组织部还专门设立了举报中心，配备了专职人员，进一步规范了举报受理特别是网上举报受理运作程序，确保群众举报件件有着落。仅去年一年，省委组织部就受理选人用人问题举报799件，查核747件，使一些违反规定的案件得到了及时处理。

为更好地接受干部群众的监督，还要不断加大信息公开力度，以公开促公平，以公平促公正。今年4月份，我们首次召开全省组织部门宣传工作会议，在省、市、县三级设立178名组织部门新闻发言人，围绕让“想让群众知道的”和“群众想要知道的”这两个重点，使组织工作的信息公开经常化、制度化、常态化，把干部选拔任用工作置于群众的监督之下，真正落实好群众的知情权、参与权、选择权和监督权。

三、完善权力运行制约机制，突出监督的约束功能 对干部选拔任用的监督，关键是对选人用人权的监督。只有明确责任主体，严格区分责任，落实惩处措施，真正使权力行使到哪里，监督就跟进到哪里，制度就规范到哪里，才能切实做到隐性权力显性化，显性权力规范化。一方面，着力抓好四项监督制度的贯彻实施。中央最近出台的四项监督制度，针对干部选拔任用工作中容易出现的问题，形成了事前报告、事后评议、离任检查、违规失职追究的监督链条，为规范选人用人权提供了制度依据。关键要在学习领会的基础上不折不扣地抓好贯彻实施，做到凡是追究的情形，都要责任到人、追究到位；凡是需要报告的事项，都要认真审核，严格入口监督；凡是民主评议的结果，都要充分运用，奖优惩劣；凡是离任的市县委书记，都要及时检查，不搞下不为例。真正用党性原则、刚性制度和铁的纪律，确保选人用人权的正确行使。

另一方面，继续深化干部人事制度改革。围绕中央《规划纲要》确定的11个重点突破项目，省里确定了12个重点突破项目，特别是在规范干部选拔任用提名、加大竞争性选拔干部力度、“科学规范和有效监督县（市）委书记用人行为”等方面不断强化措施，力求取得新的进展。比如，在规范干部选拔任用提名方面，我们将研究出台省委全委会推荐省委管理的重要干部意向性人选试行办法，进一步扩大提名环节的民主；在加大竞争性选拔干部方面，坚持扩大数量、改进方法、提高质量的同时，在差额选任干部上进行积极探索。去年，我们采取了“两公开四差额”方式（公开空缺职位及职位要求，公开选任方法及选任程序，实行差额推荐、差额考察、差额酝酿、差额表决）选任了部分县乡党政正职；今年，我们又探索采用“民主提名、差额遴选、全程监督“方法在省直部门选拔了8名副厅级干部，实现了从多数人中选人，由多数人选人，扩大了干部工作的民主。在“科学规范和有效监督县（市）委书记用人行为”方面，目前我们已将试点扩大到6个地级市和76个县（市、区），试点单位形成各项制度规范713项，在规范和监督选人用人权上取得了一定的成效。下一步，我们将进一步加大力度，以项目化来推进干部人事制度改革，通过改革来完善对权力的监督约束，真正做到有法可依、有纪可守、有章可循。

四、完善案件查处机制，突出监督的惩戒功能

急病先治标，顽症下猛药。整治用人上不正之风，必须用好查处和问责这个有威慑力的武器。李源潮同志强调：“要抓住典型案件处理，推动中央文件的切实执行。”近年来，我省坚持有案必查、查必深入、查必有果，敢于动真碰硬，用铁的纪律保证选人用人风清气正。

一是突出查核重点。一方面，突出关键问题。着眼于解决用人上的违规违纪行为，对拉票贿选、买官卖官、带病提拔和带病上岗、突击提拔调整干部以及群众反映强烈的其他违规用人典型案件等5类问题，坚持有举必查、查实必处、纠必到位、失职追责。另一方面，突出关键人。对反映党委及组织部门主要负责人的举报，采取直查或者立项督查等方式认真调查核实，以最坚决的态度同用人上不正之风作斗争。二是坚持从严查处。通过实行举报情况通报制、查核工作责任制和转办件查处情况复核制，特别是对举报较多的单位进行重点管理，加强督促指导，进一步提高了案件查处的质量。调查中坚持做到：对单位在干部选任过程中被举报违反程序、不符合资格条件等问题的，未查清前停止干部选任工作；对考察对象在考察过程中被举报有关问题的，未查清前不提交会议研究；对公示对象在任前公示过程中被举报有关问题的，未查清前暂缓任命。

三是强化专项整治。根据中组部的安排部署，结合后备干部集中调整，我们开展了拉票行为专项治理。通过加强专题教育，明确纪律要求，制定工作预案，促进了后备干部集中调整工作顺利进行。从92个市厅级后备干部考察单位测评结果看，治理拉票工作满意度较高。

四是加大通报力度。我们注重运用好查处结果，将查处的案件作为最生动的教材及时予以通报，做到纠正一个问题，规范一项工作；处理一名人员，教育一批干部。从今年起，省委组织部将会同省纪委通过召开新闻发布会等形式，适时通报查处的违规用人典型案例；同时，按照谁查处谁通报的要求，督促各地各部门查实一起，通报一起，发挥好警示教育作用。

**第三篇：关于完善干部选拔任用监督机制研究**

关于完善干部选拔任用监督机制研究

完善干部选拔任用监督机制，是进一步匡正选人用人风气、提高选人用人公信度的重要举措，能够使我们的干部队伍更加纯洁、更加富有战斗力，从而做到让党放心，人民满意。对于如何完善干部选拔任用监督机制的探讨要着眼于基层实际、着眼于问题的根本性质、着眼于解决问题的现实条件和时代背景。

一、当前干部选拔任用监督机制的运行现状

（一）法规约束与机构保障。主要有《党政领导干部选拔任用工作条例》、《中国共产党纪律处分条例》、《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》等党内法规和《中华人民共和国公务员法》；以及2024年3月颁布的四项监督制度，分别是中共中央办公厅的《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法（试行）》，中共中央组织部同步的《党政领导干部选拔任用工作有关事项报告办法（试行）》、《地方党委常委会向全委会报告干部选拔任用工作并接受民主评议办法（试行）》、《市县党委书记履行干部选拔任用工作职责离任检查办法（试行）》。各项法规初步构成事前要报告、事后要评议、离任要检查、违规失责要追究的干部选拔任用工作监督体系，使选人用人的重要方面、关键环节都纳入监督范围，都臵于严格的监督之下。有机构保障方面，我国实行干部选拔任用监督的行政机关有各级组织部门，各级纪律检查委员会。

（二）干部选拔任用违规的主要曝光通路。一是各种举报，包括信访举报，通过组织部门、纪检部门发布的电活、邮箱进行举报等；二是审计检查，比如对资金流向不明，巨额财产来源不明的审查过程中楸出的违规行为；三是纪检部门本身业务工作中查出的违规行为；四是媒体曝光，随着网络越来越深入的影响人们的日常生活，人们通过社区发贴，发微博等 1 具体形式发表个人信息，很多直接影响了干部监督管理。

（三）群众对组织工作的参与情况。切实保障人民群众知情权、参与权、表达权、监督权，是实行人民民主专政的重要体现。群众对组织工作的参与途径主要有联名推荐候选人，组织工作满意度民意调查，监督举报等。

二、当前干部选拔任用监督机制存在的问题

（一）“事前监督”有待加强。事后处理是在危害造成之后所进行的，有些甚至已经造成了对社会的巨大危害，成本也是巨大的；当前很多违规行为都是事后展开调查追究，很多没有消除在民推荐、考察等阶段；加强干部选拔任用政策法规的教育，强调过程监督对完善干部选拔任用监督机制至关重要。

（二）监督意识不强。一是部分领导干部受传统特权思想和等级观念的影响，存在“不让监督”、“权力受损”的心态；有的担心影响团结，不愿监督；有的害怕打击报复，不敢监督；有的受制于人，不便监督；有的方法简单，不会监督；有的信奉“用人不疑，无须监督”以及“难以监督，监督不了”等等。二是大部分群众监督意识还没真正提升上来，干部选拔任用监督的思想与方法被真正意义上的采纳认可还需要过程。

（三）对干部监督管理的责任不清。一是监督的责任主体不明确。二是监督主体的责任不清楚。由于监督职责不清，因而一旦出了问题往往很难分清楚责任出在哪个环节和哪个监督责任主体身上，到最后往往“谁都有责任又谁都没有责任”，板子很难打到某个具体责任人头上。

（四）民主推荐缺乏有效的监督。按主要领导的意志办事的问题时有发生。有的党委主要领导想要提拔某个干部，往往不是通过民主推荐和集体酝酿提出人选，而是根据自己掌握的情况，建议组织人事部门安排考察；有的把领导意图以特殊的程序强加给群众，看似程序完备，事实并不代表 2 民意。

（五）选人用人渠道不够宽广。目前，作为选人用人最主要渠道的民主推荐方式，基本上只限于在本地和单位内部进行，推荐局限性大，导致视野不广，且选拔任用干部只限于各级党政机关的公务员队伍，其它优秀的经济型人才、科技型人才很难得到提拔重用。

（六）监督主体合力不够。在市场经济的新形势下，干部的社会联系和活动空间日益增大，干部监督工作的领域也随之拓宽，也就是领导干部工作开展到哪里，权力行使到哪里，活动延伸到哪里，组织的监督就行使到哪里。但是，目前基层组织部门干部监督人手不够、力量不足。干部监督工作的开展往往是“单打独斗”，或者是临阵组合，整体合力尚未形成，监督效果不尽如人意。

（七）干部监督的层次不够，存在“盲点”。多年来，组织部门开展干部监督管理的基本方法和手段主要是诫勉谈话、函询回复、收入申报、重大事项报告、经济责任审计、专项督查等。与纪检部门、检察机关相比，监督手段比较软化。其次是对某些干部选拔任用中的“盲点”监督工作介入得不够，比如基层部门后备干部的产生，乡镇党政机构提拔机率最大的团委书记，妇联主席人选的产生等。

（八）干部监督手段单一。目前，对领导干部八小时以外的监督还仍然是干部监督工作的薄弱环节，特别是对干部的生活圈、社交圈、家庭圈的掌握考察还不够。

三、完善干部先拔任用监督机制的措施方法

（一）完善事前预防机制，突出监督的防范功能。这项工作最重要的是坚持预防为主，前移监督关口，最大限度地做到少出事、不出事。要做到坚持教育在先，筑牢思想防线。教育是最好的预防、最管用的监督。一些干部之所以在选人用人上出问题，最主要的还是政治上不过硬，党性观 3 念不强，没有严格执行党的干部路线。教育工作要努力做到使各级领导干部熟知四项监督制度等相关法规，使组工干部精通，党员干部知晓，为贯彻执行打好基础。要通过有效的宣传教育，强化全民监督意识，着力克服监督工作中 “不能监督，怕权力受损”、“不敢监督，不必监督”、“难以监督，监督不了”的心态，增强广大党员群众参与监督的自信心。要广泛宣传党的干部路线、方针、政策，通过树立典型、表彰先进等形式营造民主健康、扶正祛邪、勇于监督、监督光荣的良好社会氛围。

（二）完善问题发现机制，突出监督的纠错功能。坚持全方位、立体式、多层次的监督检查，才能真正形成反应灵敏、渠道畅通、覆盖全面、配合密切的问题发现机制。一是开展监督检查找问题。各单位每年都要对干部选任工作进行一次自查，并根据自查情况有选择地进行集中检查。在检查中，把各级党委（党组）主要负责人作为重点对象。每次检查后，及时对发现的问题进行梳理分析，对带有普遍性的问题，不仅要分析原因，而且从制度层面进行规范，避免再次出现类似问题。二是组织民主评议和民意调查找问题。干部选任工作做得怎么样，干部群众心里都有一杆秤。三是拓宽举报渠道挖问题。拓宽举报渠道，是干部监督工作走群众路线的具体体现，也是切实发挥群众监督作用、完善干部监督机制的有效措施。要把畅通举报渠道作为一项基础工作，认真抓好信访、电话、互联网“三位一体”的举报网络建设。

（三）健全制度，突出重点。组织部门干部监督工作，包括对干部的培养教育、选拔任用以及干部管理工作监督，涉及的环节多、范围大。因此，既要抓好面上的工作，又要突出点上的工作，把各项工作落到实处。首先，要加强干部监督工作的制度建设，强化干部监督的责任，使各级干部处于有效监督之下。建立健全民主集中制、班子民主生活会、领导干部个人重大事项报告制、收人申报制、干部谈话制、诫勉制、函询回复制、4 廉政监督制、干部离任和继任交接制等，约束和教育干部。其次，要突出重点，抓好重要岗位、掌握人财物等经济大权的部门领导干部的监督，防患于未然。特别是抓好对党政一把手的监督。对他们的监督既是难点，又是关键。要在对干部全面监督的基础上，确定重点监督对象、重要教育对象、重点培养对象，研究制定强化监督的措施和办法，规范和约束领导干部行使权力的行为，防止和纠正领导干部滥用职权的现象，将监督，教育与培养融为一体，使党政一。把手，重要岗位上的干部，能够在一个处处受到纪律的约束的环境中健康成长。

（四）发扬民主、全程监督。坚持走群众路线。干部来源于群众，服务于群众，所以群众最有发言权。聘请群众监督员，发挥群众的监督作用，让他们参与培养、教育、考察考核、日常管理全过程，让领导干部的“八小时”内外都处于监督之中。要求监督员定期反馈意见，时时督促提醒领导干部保持良好的工作作风，对长期受到批评而不思改正的干部要及时采取措施，防止他们进一步腐化变质。

（五）对拟任乡科级领导干部开展任前廉政考试。县纪委会同县委组织部对拟任的乡科级领导开展任前廉政考试，考试的主要内容包括党纪、政纪和行政法规三大类。通过开展廉政考试，进一步增强新任领导干部对新形势下反腐倡廉建设和提升履职能力的重要性、紧迫性的认识，巩固教育在惩治和预防腐败体系建设中的基础性作用，增强反腐倡廉工作的自觉性、主动性和坚定性。

（六）加大对领导干部任期审计工作力度。在对领导干部进行经济责任审计的同时，不仅要做到离任必审，而且要前移监督关口，加大任中审计力度。重点审计领导干部任期内经济指标完成情况、经济管理绩效情况和个人廉洁自律情况，从财务收支入手看领导干部经济责任和施政绩效。在审计过程中做到内查外调相结合，账面审计与延伸调查相结合，资金的 5 分配和使用相结合，重点检查有无隐瞒收入、虚列支出、转移资金、设立小金库、账外账等严重违纪问题。同时，注重审计结果的运用。纪检监察、组织部门要将审计结果记入领导干部考核和廉政档案，作为考核、任免、奖惩干部的重要依据。对审计中发现的苗头性倾向性问题，要及时向相关领导干部实施警示，限期予以纠正；对审计不过关的“带病”干部坚决不予任用；对任期内实施的重大项目、重点工程未竣工验收和审计的领导干部不予提拔任用和调整岗位。

（七）注重党风廉政建设责任制考核结果的应用。按照党政“一把手”负总责和“谁主管、谁负责”的原则，认真落实“一岗双责”制，加大对领导干部贯彻落实党风廉政建设责任制工作的考核力度，注重考核结果的应用。通过县政务网、电视台等媒体对党风廉政建设责任制考核结果及时进行通报，对综合考核结果在前的乡镇和县直部门进行通报表扬，对综合考核结果靠后的乡镇和县直单位进行通报批评，对考核结果在末位的单位领导实行诫勉谈话。同时，将考核结果与干部的提拔任用挂钩，对落实党风廉政建设责任制成效明显、群众反映较好的领导干部予以提拔重用；对没有认真履行工作职责、贯彻落实党风廉政建设责任制较差、群众意见较大的领导干部不予任用或进行岗位调整。

（八）在渠道上拓展监督视野和路径。要利用互联网自主性、开放性、交互性优势, 构建网络监督新平台, 实现干部选拔任用监督的信息公开化。通过完善党员干部信息库、开设专题网站、公开干部选拔任用全过程和监督人员、监督流程、群众满意率、QQ 热线等监督事项，建立完善网络监督系统，构建多渠道、多角度、全方位的社会监督体系。使党内外监督主体、法律监督主体、群众监督主体和舆论监督主体通过互联网有机地链接在一起, 加强相互间的沟通和联系, 分工合作, 使监督更为严密有序, 形成一体化的监督体系。组织部门和纪检部门应根据工作需要,适时召开新 6 闻发布会，向新闻媒体通报干部选任工作的有关情况,必要时可通过媒体曝光典型案例,建立健全反应灵敏、渠道畅通、互为补充、高效协调的监督网络, 形成干部监督工作的合力, 促进选人用人公信度和满意度的提高，努力打造“阳光组工、公道组工、服务组工”。

（九）完善案件查处机制，突出监督的惩戒功能

急病先治标，顽症下猛药。整治用人上不正之风，必须用好查处和问责这个有威慑力的武器。李源潮同志强调：“要抓住典型案件处理，推动中央文件的切实执行。”一是突出查核重点。一方面，突出关键问题。对拉票贿选、买官卖官、带病提拔和带病上岗、突击提拔调整干部以及群众反映强烈的其他违规用人典型案件等5类问题，坚持有举必查、查实必处、纠必到位、失职追责。另一方面，突出关键人。对反映党委及组织部门主要负责人的举报，采取直查或者立项督查等方式认真调查核实。二是坚持从严查处。通过实行举报情况通报制、查核工作责任制和转办件查处情况复核制，特别是对举报较多的单位进行重点管理，加强督促指导。三是加大通报力度。我们注重运用好查处结果，将查处的案件作为最生动的教材及时予以通报。注重运用好查处结果，将查处的案件作为最生动的教材及时予以通报，做到纠正一个问题，规范一项工作；处理一名人员，教育一批干部。

在新的形势下，坚持完善干部选拔任用监督机制，是依法从严治军、防止和克服选人用人上的不正之风，提高选人用人质量，保证党的干部路线、方针、政策全面正确地贯彻执行的重要体现，将为全面建设小康社会，构建社会主义和谐社会提供坚强的组织保障。

**第四篇：关于干部选拔任用管理工作的调研报告**

关于干部选拔任用管理工作的调研报告 按照局党组会议安排，我们利用2月27日下午的时间，到高密市规划局针对“干部选拔任用管理”这一主题进行了调研，详细情况如下：

一、基本做法：采取“日常工作考核与全员评议相结合”的方法管理干部。

1、抓好日常考核。主要是从纪律、卫生、值班等方面考核。考核结果每月一次由分管领导签字后存档，作为干部考核的一项内容。

2、每年两次民主评议干部。分别在“七一”前，结合“优秀共产党员”的评选表彰进行一次民主评议；在年底，结合市人社局组织的干部考核，进行一次民主评议。现场唱票计票，评议结果均当场公布，侧重于年底的评议结果。

3、采取“民主集中制”的方法选拔干部。在民主评议的基础上，局党组再根据本人资历和工作量的大小研究确定初步人选，并加以引导。

二、主要特点：

1、具有民主、公开、集中等特点。群众评议、推荐，现场公布考评结果与局党组依据工作绩效、资历深浅确定相结合。

2、科学的应用评议结果。按照得票从高到低的顺序，取前15名，分别作为省、潍坊市、高密市、本局的先进典

型和后备干部的预备人选。

3、加大了局党组班子的投票分量。在干部考评时，局党组的班子成员每人可填3张评议票，一并参与计票。

三、建议：

1、建立工作实绩档案。要求每一名工作人员每月一次对自己的工作情况进行小结，报分管领导签字后交局办公室，统一汇总后报局长审阅。

2、每年两次民主考评干部。分别在“七一”前，结合“优秀共产党员”的评选表彰进行一次民主评议；在年底，结合市人社局组织的干部考核，进行一次民主评议。现场唱票计票，评议结果均当场公布，侧重于年底的评议结果。

近期进行一次民主评议。分班子成员、科室负责人和一般工作人员三类票分别填写，统一计票。按照得票的多少确定各类先进和拟提拔重用人选。

**第五篇：合肥干部选拔任用创新调研报告**

合肥干部选拔任用创新调研报告

推进选人用人的民主化、科学化，是深化干部人事制度改革的基本方向。党的十七大和十七届四中全会对深化干部人事制度改革提出了新要求，强调干部选拔任用工作要坚持“民主公开竞争择优”原则，提高选人用人公信度，努力形成广纳群贤、人尽其才，能上能下、充满活力的用人机制，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来。为进一步探索创新干部选拔任用方法和途径，我们采取研究资料、走访座谈、调查问卷等方式，立足合肥实际，开展了干部选拔任用创新的专题调研，对干部选拔任用环节中如何实现民主化和科学化的有机统一作了深入分析和思考，并提出了对策和建议。

一、我市干部选拔任用创新的探索实践

1、紧扣第一要务，按照事业需要配置开发第一资源。组织工作的价值体现于服务中心的成效。这几年，我们紧扣市委中心工作，围绕面向基层、面向经济部门的主战场，把那些领导发展有思路、推进发展有办法、服务发展有激情，德才兼备、实绩突出、群众公认的优秀干部及时选拔到关键岗位上来，重点加大工业经济、外经外贸、财税金融、城市建设等紧缺性人才的调配和培养力度。2024年以来，先后从市直部门和经济建设主战场选拔70多名熟悉经济工作、具有较强驾驭能力和开拓精神的优秀年轻干部充实到县区党政班子；多渠道地选拔数十名优秀干部，充实到市直重要管理部门，尤其是注重选准配强一把手；突出园区优先地位，服务企业做大做强，选派近200名县处级领导干部进驻全市骨干企业，当好信息员、服务员、监督员“三大员”，帮助企业增产、增收、增效，赢得了企业的充分肯定和高度赞誉，收到了为企服务、锻炼干部、增进党委政府与企业关系的“三赢”效果。海纳百川聚人才，紧扣建设皖江示范区、合芜蚌试验区、国家创新型城市、合肥经济圈等实际，大力实施人才强市战略，强力推进“千名海外人才”和创新型人才集聚工程，建立中国科协“海智计划”合肥基地，加大海内外高层次人才和创新团队孵化、引进机制建设。我市2名“海归”入选国家海外高层次人才引进“千人计划”，囊括我省创业类人选。连续7年分8批组建3434个专业招商小组，选派近万名招商队员走上经济发展主战场，足迹遍布22个省、市、自治区，着力培养一批熟悉基层、懂经济、善管理的复合型后备干部队伍。

2、勇于创新突破，创造竞争性选拔干部的“合肥模式”。“十一五”以来，我们坚持德才兼备、以德为先为标准，民主公开竞争择优为原则，以发展论英雄、凭实绩用干部为导向，想干事、能干事、干成事、不出事为目标，不断加大公开选拔力度，打造阳光选人权，大幅度提升干部选任公信度和人民群众满意度，探索创造了干部竞争性选拔的“合肥模式”。一是公推公选模式。2024年，首次采取公推公选的方式对12个市直部门正县级领导职位进行选拔，首次面向全国公开选拔15个副县级领导职位。二是公推竞选模式。2024年，面向全国公推竞选2名团市委副书记，打破地域、身份限制，吸引来自全国431名年轻同志踊跃报名。邀请部分专家、“两代表、一委员”和群众代表全程参与监督。三是联合公选模式。2024年上半年，采取市县（区）联动方式，面向全国联合公选46名党政领导干部和公开选调8名企事业单位领导人员，在取消身份限制、创新工作方式上进行了大胆尝试，吸纳“两新”组织管理人员以及归国留学生报名参选，笔试命题、阅卷一律“外包”，面试考官全部外请。吸引海内外1230多人报名，其中“两新”组织15人、“海归”10人。从差额面试、差额考察，到差额提名、差额票决“全程差额”，做到“好中选优”。四是公推竞职模式。2024年10月，公推竞职9个县处级干部重要岗位。坚持“政策、职位、条件、规则、程序、结果”的“六公开”，由市委全委会公开推荐提名、首次引入中组部考试中心“人机对话”系统进行领导能力测评、公开竞职演讲和现场答辩、每场邀请400多名基层干部群众和网民现场观摩并提问，每场都有近5000

多人次观看大屏幕直播。首次引入民意调查对竞职选手进行抽样调查。实行全程差额、全程监督，每个环节都置于阳光之下，变“伯乐相马”为“赛场选马”，引起社会广泛关注和良好反响，被誉为竞争性选拔的“合肥模式”。这次公推竞职，是对合肥干部队伍能力素质的一次大检验，合肥干部队伍坚定的宗旨意识、蓬勃的创新精神、强烈的干事愿望给评委和群众留下了良好的印象；这次公推竞职，是对党员干部的一次大教育，公推竞职演讲答辩的大舞台，像一面镜子，照人照己，激励广大干部见贤思齐；这次公推竞职，是对组织工作和城市形象的一次大宣传，公推竞职的诸项创新举措，吸引许多外省市持续关注，激起社会各界和人民群众对组织工作的了解和参与热情。

3、推进大规模交流，实现全市干部资源的大循环、大统筹。这几年，我们着眼统筹全市干部、人才资源，打破地域分割、部门壁垒，对干部资源进行大整合，放在全市发展的大系统中来进行大循环。制度层面，出台了《市管县处级领导干部交流工作的意见》，全国首个以地方立法形式建立公务员转任机制法制化、常态化。实践层面，一是推进县处级干部“结构性”交流。“十一五”期间，全市共交流县处级干部662人次，占县处级干部调整面的34.6%。每年在市直大委口和县区之间交流干部数十人，县区党政正职及纪委书记、组织部长、公检法“三长”实行异地交流，一律不在本人成长地任职。二是推进公务员“法制化”交流。2024年，在全国率先对82个市直部门科级以下公务员进行大规模、跨部门集中交流轮岗，1632名公务员走上新岗位； 2024年，实施立法后的首次公务员交流转任工作，转任面达到市直机关科级及科级以下公务员总数16.74%，其中跨部门转任103人。2024-2024年科级以下公务员交流轮岗面达47.6%。三是推进城乡基层干部“跨区域”交流。2024年，交流5名乡镇街道干部到市直机关任职，今年首次从优秀社区干部中公开考录10人到市直机关工作。在全省首次实施乡镇、街道书记跨区交流，加快城乡统筹步伐。组织实施了市直机关面向基层选调公务员工作，共选调127人,打通了优秀基层公务员向上流动的通道，真正做到了“干部在基层锻炼，人才从一线选拔”。四是推进“条”“块”干部“融合性”交流。打破体制壁垒和条块分割，重点推进政法系统等较大委口的干部交流。今年以来，市直和县区、市直单位与开发区、机关与企事业单位共双向交流干部39人次，5名“70后”市直单位正县职干部挂任县区委副书记。

4、坚持公开透明阳光，大力推进干部选拔任用民主化、法制化、科学化进程。坚持市委常委会集体研究干部制度，在市和县区全面实行党委常委会、全委会讨论任用干部票决制。围绕贯彻落实中央“四项监督制度”，制定出台干部选拔任用工作“一报告两评议”、干部选拔任用全程记实制度等多个规范性文件。以“商鞅变法”的精神，开展了效能革命，先后出台了“四条禁令”、“三项制度”及“宁静生产日”制度，对部门审批实行“超时默认制”，对联合审批实行“缺席默认制”，改进窗口服务方式，全面实施并联办理制、全程代理代办制等，针对容易出现问题的领域环节，围绕用人、用钱、用地、用权，在公共采购、土地出让、项目招投标、干部提拔使用等方面出台一系列制度，确保权力在“阳光”下规范运行，形成了作风建设的长效机制，培育了风清气正的优良政治生态。

在科学发展观的指引下，近年来合肥市紧紧抓住中央促进中部崛起的历史机遇，深入实施“工业立市”、“县域突破”、“创新推动”、“城乡一体”等发展战略，全力推进“大发展、大建设、大环境”，“十一五”以来，我市主要经济指标增速开始在全国省会城市领跑，综合经济实力在中部地区乃至全国省会城市中实现争先进位。合肥这些年的发展变化，一个十分重要的原因就是，我们始终围绕贯彻落实科学发展观，坚持德才兼备、以德为先，旗帜鲜明地树立“以发展论英雄、凭实绩用干部”良好导向，以深化干部人事制度改革为突破口，以优化选人用人机制为着力点，调动方方面面的积极性和创造性，培养造就了一支朝气蓬勃、奋发有为，敢走新路、善于突破的领导班子和干部队伍，从而在干部队伍中形成了良好的实干之风、负责之风、创新之风，激活了全市广大党员干部干事创业、创先争优的一湖春水。

二、深刻把握新形势下干部选拔任用创新的显著特征

全面加强和做好党的干部工作，最根本、最关键的在于做好干部选拔任用工作。这主要体现在：

开创凝心聚力谋发展的生动局面，树立正确用人导向是前提。党的干部工作，就是为了建设高素质的干部队伍，为执行党的政治路线服务，为实现党在不同时期的使命服务，最重要的就是要选用能坚决执行党的政治路线的优秀干部，能团结群众、组织群众、带领群众共同奋斗的人民公仆。因此，选什么人，用什么人，关系党的形象，也是党得民心或失民心的关键。中央和省市委多次强调，用人是最大的导向，也是最大的形象。把干部选拔任用工作做好了，不仅能在干部队伍中形成奋发向上、干事创业的良好风气，推动党的各项事业发展，而且能有力促进党风政风以及社会风气的明显好转，极大地凝聚人心、深得人心。

推动干部人事制度改革纵深发展，创新干部选拔机制的创新是核心。干部选任制度是整个干部制度的核心。从党中央提出干部队伍“四化”方针、选用具有“四化”条件的年轻干部开始，到提出“扩大民主、完善考核、推进交流、加强监督”的思想，拓宽选人视野，推行公开选拔领导干部的制度，干部人事制度改革取得突破性进展；《2024-2024年深化干部人事制度改革规划纲要》的颁布实施，标志着干部人事制度改革进入了全面规划、整体推进的新阶段。近几年来，中央出台的干部人事制度改革的许多法规性文件，主要都集中在干部选任领域，干部选任制度的改革牵一发而动全身。

提高选人用人的科学性和公信度，创新体现时代特征的用人制度是关键。要清醒地看到，我们正处在改革发展的攻坚阶段，政治建设和政治体制改革不断深化，其中以干部选拔任用制度为核心的“用人制度”改革愈受社会关注，能不能以改革的精神做好干部选拔任用工作，将在很大程度上影响我国新一轮改革的进程；我们还要清醒地看到，在党长期处于执政地位的条件下，以执政能力建设和先进性建设为主线加强党的自身建设，既要按照党的十七大以来一系列要求，下功夫提高现有领导干部的能力素质，更要以此为重要的能力标准来选好人、用好人，更加需要积极探索建立起符合执政规律和时代要求的干部选任制度，这是事关党的领导和执政的重大课题。

推动新时期新形势下的干部选拔任用工作创新，要突出把握好八个特征，处理好三个关系。

（一）把握八个特征：

一是牢固树立人才资源就是第一资源的竞争意识。坚持德才兼备以德为先的用人原则，树立鲜明的用人导向，坚持业绩导向、能力导向，实现人力资源的优化组合和合理配置，最大限度的调动人的潜能。二是把人岗匹配、人事相宜作为组织系统选人用人的价值取向，不断完善人才配置机制。三是积极推动干部的交流轮岗，通过多岗位的锻炼，进一步丰富工作阅历，培养创新思维，造就一批高素质的复合人才，为事业的发展进行有效的储备。四是认真研究干部成长规律，加大对后备干部的开发管理和培养，有针对性地采取措施，加速年轻干部成长。五是进一步加大竞争性选拔干部的力度，竞争产生活力，一支朝气蓬勃的干部队伍，必然会产生强大的推动力量。通过公开竞争、择优录用，使人才辈出、人尽其才。六是进一步拓宽选人用人视野，坚持五湖四海、不拘一格降人才，形成英才辈出、群贤毕至的用人环境。七是继续大规模地培训干部，努力建设一支作风硬、素质高、能力强的干部队伍。八是探索科学规范的绩效考核评价机制，加强对干部的考核评价。

（二）处理三种关系：

继承性与创新性的关系。选人用人工作历来为干部群众所关注。长期以来，我们党已经形成了比较完备的干部选拔任用工作规范和制度体系，如党管干部原则，干部管理中的群众路线、任人唯贤、德才兼备、以德为先等等，这些要求和标准，必须很好地秉持、继承和发扬。与此同时，随着经济社会的快速发展，随着群众对干部任用环节民主参与广度和深度不断加大，干

部的选拔任用已经不再是单纯的党内事务，而与发展的新要求和干部群众的新期盼紧密相联，因此，干部选拔任用工作必须紧跟时代步伐，紧扣时代主题，紧抓时代脉搏，在继承优良传统的基础上，对不合时宜的制度和做法予以大胆改革和创新。如在当前干部选任工作中，如何深入贯彻落实《干部人事制度改革规划刚要》，特别是如何加大竞争性选拔干部力度，确保11个重点改革项目取得突破性进展，做到总体目标设置与分步实施相结合、阶段性与连续性相结合，从而不断提高选人用人公信度和人民群众满意度，这些都需要我们从选人用人、制度设计、人力资源开发、组织资源配置等各个方面不断加以创新、发展和完善。

原则性与灵活性的关系。组织工作中，原则性是核心，是灵魂；灵活性是方法，是手段。只讲灵活不讲原则，就会失去灵魂，丧失公正，行而不远；只讲原则，不要灵活，工作就会难以落实，流于形式，甚至走向教条。干部选拔任用环节尤其要正确处理好原则性和灵活性的关系，把灵活性与原则性结合起来，做到既讲原则，又不失灵活。就是要做到，在干部选拔任用过程中既要围绕中心、服务大局，严格按照中央和省委相关条例制度办事，又要注重从实际出发，充分考虑本地区、本部门的实际情况，有针对性地做好干部选拔任用工作。

单一性与多元性的关系。干部是党的宝贵财富。要打破人才身份、单位、部门和所有制的单一限制，营造开放的用人环境。注重吸纳优秀社会人才进入党政领导班子和干部队伍，在编制等规定上要有灵活性；打破条块分割，大力拓宽交流领域，避免“体内循环”；打破身份界限，积极开辟交流的绿色通道;打破地方（部门）所有,坚持组织调配与社会调节、市场调节相结合，提高人才市场配置水平。要注重从不同视角、不同方式选人用人，特别是对那些个性鲜明、能力突出，但存在这样那样缺点的干部，要积极创造条件，有目的、有意识地进行培养，并根据不同岗位的特点，选配他们到合适的岗位上工作，实现选人用人的多元化。

三、创新新形势下干部选拔任用工作的对策与设想

“十二五”时期,落实合肥经济社会发展任务的关键,就是要大力增强领导班子和领导干部推动科学发展、促进社会和谐的能力，造就一支高素质的干部队伍。在今后实践中，要继续坚持德才兼备、以德为先用人标准，以更宽的视野、更高的境界、更大的气魄，广开进贤之路，把那些政治坚定、有真才实学、实绩突出、群众公认的干部及时发现出来、合理使用起来，让能干事者有机会、干成事者有舞台，形成以德修身、以德服众、以德领才、以德润才、德才兼备的用人导向；要认真组织好党委换届工作，把各方面优秀人才集聚到合肥科学发展、跨越赶超的宏伟大业中来；要通过教育培训、实践锻炼、科学考核等多种途径，促进领导班子和领导干部提高素质能力，有效推动深入贯彻落实科学发展观、加快转变经济发展方式；要坚持重视基层，建立来自基层一线的党政领导干部培养选拔链，把培养造就大批优秀年轻干部作为根本大计，有计划地安排年轻干部到艰苦地区、复杂环境、关键岗位锻炼成长，造就大批能够经受考验、担当重任、熟悉基层、与人民群众有深厚感情的优秀年轻干部，为合肥的长远发展提供源源不断的后备人才；要大力落实人才发展规划，加快建设人才强市，努力造就一支规模宏大、素质优良、门类齐全、结构合理的人才队伍，为“创新推动”提供坚实的人才支撑。

1、以坚持党管干部原则为前提，进一步健全干部工作的宏观管理机制。一要解放思想，更新观念，进一步形成深化干部人事制度改革的良好氛围。从大局出发，拓宽视野看人才，不拘一格选人才，着眼未来用人才。二要强化责任，狠抓落实，进一步形成齐抓共管的工作格局。各级党委要把深化干部人事制度改革、建立充满生机和活力的公正用人机制问题提上重要议事日程，形成在党委统一领导下齐抓共管、密切配合、整体推进的工作格局。三要坚持党管干部原则，进一步加强干部宏观管理力度。作为党委主管干部的职能部门，组织部门一方面应承担起干部制度改革工作的统一领导，宏观管理、协调与指导职能，切实解决干部制度改革缺乏整体配套性和进展不平衡等问题；另一方面要严格贯彻执行各级关于干部制度改革的文件精神，大力创新干部选拔任用途经和方法，有效行使党的干部制度改革主体职能。

2、以有利于优秀人才脱颖而出为着力点，构建竞争性干部选拔的常态机制。竞争性选拔领导干部既是干部人事制度改革过程中探索出的成功经验，也是当前干部群众比较公认的改革措施。中央《规划纲要》明确提出：到2024年,每年新提拔厅局级以下委任制党政领导干部中，通过竞争性选拔方式产生的，应不少于三分之一。我们要认真落实中央的要求，进一步加大竞争性选拔干部工作力度，逐步扩大范围、增加数量、合理确定频次，定期有序开展公开选拔和竞争上岗等工作，并不断加大检查指导力度，努力实现竞争性选拔领导干部工作常态化。一要坚持“民主公开竞争择优”原则，强化竞争机制，促进优胜劣汰，严格把好“入口”关，把群众公认、实绩突出的优秀干部真正选拔上来。二要推进公开选拔和竞争上岗规范化、制度化。进一步规范程序，改进方法，扩大公开选拔和竞争上岗的层次、范围和比例，并对笔试、面试、答辩等环节进行改进和完善，提高命题质量，使公开选拔和竞争上岗工作既科学严谨、简便易行，又充分体现竞争择优的原则和要求。三要积极探索干部选拔任用新机制。完善选任制，改进党政领导干部候选人的提名方式。完善差额选举制，逐步做到由选举产生的领导职位，都实行差额选举。扩大聘任制，在各级党政机关、企事业单位干部中普遍推广聘任制；同时探索在实行委任制的领导干部中部分实行聘任制。

3、以扩大民主为方向，进一步健全民意表决和民主决策机制。一要科学地扩大民主，不断完善选人用人的初始提名。干部选拔任用初始提名，是对干部选拔任用工作进入民主推荐前的整个前期酝酿过程的形象概况。规范干部选拔任用初始提名，对于完善干部选任制度、扩大干部选任工作民主、营造风清气正的用人环境等都具有重要意义和作用。当前，应当在扩大初始提名的参与性和规范性上进一步完善，要进一步打破身份限制，拓宽被推荐提名对象的身份限制。要合理确定推荐量化分值，对干部群众推荐人选的量化考核实施分类设置权重、分类考核，真正体现民意。要建立推荐情况反馈或公示制。对干部群众推荐人选的票数等情况，在一定范围内公开，确保推荐人的知情权，鼓励干部群众参与推荐的积极性。二要进一步扩大基层民主。落实好群众知情权，公开拟配备职位标准，公布拟任职位人选的条件和资格，增强公开透明度。扩大群众的参与权，拓宽选人视野，多渠道推荐人才。扩大群众的选择权，要在干部选拔任用工作中坚持和完善民主推荐、民意测验、民主测评制度，扩大差额推荐和差额选举的范围和比例，扩大基层党组织领导班子成员直接选举范围。建立民主推荐结果综合分析制度，通过认真、科学分析，公正确定考察人选，防止简单以票取人。扩大群众的监督权，不断完善任前公示制，发挥好社会、新闻舆论对干部工作的监督作用。

4、以完善考核为重要手段，建立有利于准确反映干部德才表现的公认评价机制。一要建立科学的干部政绩考核评价体系，增强考核的准确性。在考核内容和标准的设置上要体现系统性，分门别类地设置考核内容和标准要体现针对性，定量考核与定性分析相结合要体现科学性，建立统一、规范的实绩考核程序办法要体现可操作性。二要进一步完善干部工作目标责任制。建议组建具有权威性的目标管理和干部考核指导委员会(或领导小组)，下设办公室，指导和督促各级党政、各部门、各单位广泛推行工作目标管理。三要改进干部考核评价方法，提高考核质量。所有党政干部的考核，要同岗位责任制结合起来，切实加强群众的参与度，把干部考核标准交给干部群众，搞好民主评议。四要强化考用结合，充分运用干部考核成果。要下决心把干部考核成果同干部升降、奖惩、教育培训挂钩，真正形成奖勤罚懒、优胜劣汰的竞争鼓励机制。

5、以加强监督为根本保证，建立健全有利于公正用人的公开监督机制。一要进一步明确干部选拔任用工作责任主体及其责任。严格执行领导干部用人失察责任追究制度，明确领导干部在选人用人上的职责和权限。二要对干部工作实施全过程、全方位的监督。做好事前监督，特别是类似破格提拔或《干部任用条例》中只作“一般”性要求而工作中出现“特殊”情况的以及对于一次性提拔任用干部数量较多的，必须事先报告。加强事中监督，如参加民主推荐或

测评会议等。注意事后监督，实施经常性的检查监督。三要严把干部选拔任用工作的关键环节。严把选人用人标准关，严把推荐提名监督关，重点监督参与人员的范围、推荐办法和程序是否符合规定，推荐提名是否公道公正。严把考察评价监督关，考察记录是否真实、考察评价是否客观公正、综合汇报是否实事求是。严把讨论决定监督关，监督酝酿范围是否符合规定，上报党委讨论的拟任人选是否符合规定的要求。四要建立健全群众参与机制，在更大范围内广泛听取群众意见；逐步完善干部选拔任用工作信访、举报、申诉受理制度，引导和调动社会力量参与干部的监督管理。五要形成严密的干部监督网络体系，建立健全干部监督工作联系会议制度，坚持制度监督与立法监督并施、审计监督与审查监督并举、公开监督与隐形监督并行等措施，不断推进干部选拔任用工作的民主化、科学化。

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