

贯彻落实四项监督制度 提高选人用人公信度

提高选人用人公信度的着力点

李公乐

求,也明确了党委主要领导、组织人事干部、干部考核组成员需要承担的责任,务求履岗尽责,在其位,谋其政,推动干部工作科学发展。

二、深化五项改革,提高选人用人公信度

(一)干部工作规范化。确立编制的“法制”意识,坚持在编制限额内调配干部,逐步消化镇长助理、组织员等职务。积极实施“四个差额”选拔干部,推行全委会无记名票决,组建了干部监督联席会议制度,完善了集组织、群众、舆论为一体的监督网络。确立了凭实绩用干部、重用基层一线干部的用人导向,坚持不懈引入“赛场选马”,推动竞争性选拔方式科学化、经常化。

(二)初始提名公开化。一是扩大提名主体。除组织部门推荐提名,四大班子领导署名举荐、单位党组织集体推荐外,公开引入正职推荐和干部自荐,在社会上引起了良好反响。二是推行空岗预告制。民主推荐前应向社会公布,增强提名推荐的公开性和针对性。三是实行民意否决制。提名干部须过民意关,初始提名人选从推荐和测评得票名列前茅的人选中产生。四是落实首提责任制。严肃选人用人失察失误责任追究,“首提责任人”

对推荐提名承担相应责任。

(三)民主推荐扩大化。一是推荐对象从职级向职位转变。根据不同职位编制相应的职位说明书,由群众根据职位要求权衡推荐。二是推荐数量从等额向差额转变。根据岗位特点,每个职位的推荐数量从1个扩大到3-5个,考察对象从1人扩大到2-3人,扩大干部遴选的余地。三是推荐方式从集中向分散转变。统一发表,现场说明、分散填写,限时收回,给推荐人提供自主表达意愿的空间,使民意不因客观推荐条件的限制而发生变异。四是推荐范围从内部向社会结合转变。被推荐对象不仅仅局限于本单位内部,也可以来自于社会各个单位、各个部门,谁更适合就推荐谁。五是推荐结果从封闭向适时适度公开转变。

(四)干部考核实绩化。规范考核内容,健全各类干部岗位职责规范,确定不同岗位干部考核评价标准,对镇(办)、市直委局和企业干部进行分类考核。

(五)公开选拔常态化。回顾巩义最近几年的公选历程,无论公选的规模还是层次,都在不断壮大、提高。在公选的制度上,也不断丰富和拓展。尤其是去年采用“三类五阶”公选43名科级干部,做法得到了上

级组织部门的关注,并为社会所认同。

三、处理三个关系,狠抓四项监督制度落实

(一)正确处理全面落实与突出重点的关系。贯彻落实四项监督制度既要全覆盖,更要单项跃升。“一报告两评议”不仅体现领导干部的选拔,还要推行到中层干部的任免。实施离任检查要做到不漏一人,不走过场,形成机制。既要强调四项制度之间的无缝衔接,更要强化关键环节的着力防范。

(二)正确处理坚持惯例与改革创新的关系。四项监督是手段,目的在于保护。应该从爱护、培养干部的角度,变责任追究为防范保护。规范县(市)区委书记的用人权,维护党委和组织部门的用人形象。作为“一把手”,在作出表率的同时,还要督促纪检、组织部门加大四项监督制度学习贯彻力度,指导制订有效贯彻措施,切实做到惩防结合,创造一个地方选人用人良好环境。

(三)正确处理监督约束与保护干部的关系。四项监督是手段,目的在于保护。应该从爱护、培养干部的角度,变责任追究为防范保护。规范县(市)区委书记的用人权,维护党委和组织部门的用人形象。作为“一把手”,在作出表率的同时,还要督促纪检、组织部门加大四项监督制度学习贯彻力度,指导制订有效贯彻措施,切实做到惩防结合,创造一个地方选人用人良好环境。

(作者为郑州市委常委 巩义市委书记)

打造良好选人用人环境的路径

吴忠华

干部选拔任用工作四项监督制度的出台,为加强干部选拔任用工作监督、提高选人用人公信度提供了制度保障。县(市)区委书记作为党在当地执政团队的带头人,要带头学习贯彻四项监督制度,认真履行职责,为社会发展营造风清气正的选人用人环境。

用公平的机制选人。严格按照《干部任用条例》规定,以民主、公开、规范的程序选拔干部,建立健全“公开、平等、竞争、择优”的选人机制,促进从“以人选人”向“以制度选人”转变,从“伯乐相马”向“赛场赛马”转变,从“少数人选人”向“多数人选人”转变。具体工作中,要着力把好“五关”:把好酝酿关,先定原则,后定人选,以岗定人,充分酝酿讨论;把好推荐关,经过民主推荐提出考察对象;把好考察关,既听取考察对象所在单位、上级主管部门和单位负责人的意见,又听取普通群众代表的反映;把好集体决定关,严格按照程序集体研究决定;把好任前谈话关,对新提拔干部进行任前谈话和廉政谈话,让其有压力、有动力,到新岗位上有激情、有干劲。

用良好的环境育人。干部成长的环境至关重要。要结合四项监督制度的贯彻落实,坚持“选才、育才、引才、用才、爱才”相结合,着力营造“尊重知识、尊重人才、尊重创新、尊重创业”的浓厚氛围。要给舞台、把握用人导向。坚持“创业一线选人,赛马场上论英雄”,凭政绩用干部,以实绩论英雄,按贡献排座次。要在推进经济社会跨越式发展的主战场来考察、识别和任用干部,真正让干事的人有舞台,让创业的人有地位。要给荣誉、注重实践锻炼。要给环境、促进健康成长。对干部和人才培养,要“铺路子”,不断加强对年轻干部的教育培训,为他们走上领导岗位、施展才华铺平道路;要“搭台子”,拓宽选人用人范围,完善选人用人

机制,最大限度地将优秀干部纳入组织视野,为他们脱颖而出、健康成长、搭台架梯、创造机会。特别是对那些长期在基层不事张扬、埋头干事,在艰苦环境中做出贡献的优秀干部要多理解、多帮助、多支持,多关怀,让他们各得其所、心情舒畅,进一步稳定基层干部队伍,激发干事创业热情。

用健全的制度管人。制度具有长期性、稳定性。要围绕贯彻落实四项监督制度,根据领导班子建设和工作需要,研究制定干部管理和监督的一系列制度办法,推动干部退职管理规范化、交流轮岗正常化、公选差额安置制度化、后备干部使用严格化、素能测试常态化;提高干部管理工作的规范性、可行性。要建立“凡提必试”的制度,对拟提拔干部,除进行正常的民主推荐、组织考察等程序外,均进行素能测试。

用模范的行动带人。县(市)区委书记在贯彻落实四项监督制度中地位特殊,要以身作则、严于律己,充分发挥好表率作用和带头作用。要带头加强学习,模范遵守。认真学习贯彻执行干部政策法规,严格按照《干部任用条例》和四项监督制度的要求,带头遵守选人用人的规定与程序,恪守行选任人用人的职责与权力。坚持以最坚决的态度同选人用人不正之风作斗争。坚持全面识人、科学选人、正确用人,全面履行选人用人的指导、监督、把关责任,切实将干部选拔任用工作完全置于阳光下,公开透明,规范运作,公开选拔干部的标准、程序、结果及选拔对象的更多信息,旗帜鲜明地宣扬正确的用人导向,不断提高选人用人的公信度。要带头严格自律、接受监督。严格执行四项监督制度的规定,做到思想上正确认识监督、感情上真诚欢迎监督、行动上自觉接受监督,着力营造风清气正的选人用人环境,为推动经济社会跨越式发展凝聚强大合力。

(作者为中共新郑市委书记)

营造风清气正选人用人环境

王铁良

也为选人用人者抵制不正之风、处理违纪行为提供了有力武器。

严格落实四项监督制度

四项监督制度颁布后,新密市委组织处、组织部、纪委、组织部、组织部全体人员进行了专题学习,出台了贯彻实施意见。各级领导班子把四项监督制度作为今年中心组学习和领导班子民主生活会的重要内容,组织党员干部深入学习,并与创先争优活动、领导干部读书竞赛、干部教育培训结合起来,在电台、电视台、党建网等媒体开辟专栏,编发手机短信,广泛开展宣传,进行知识测试,收到了良好效果。

在对待选人用人问题上,新密市委严格按照四项监督制度和民主集中制的要求,自觉接受干部群众监督,不搞个人或少数人说了算,真正做到了程序合规、用人公正。新密市委明确提出“四条用人理念”:用那些能力强、作风正的干部,用那些想干事、会干事、干成事的干部,用那些勇于创先争优的干部,坚持把合适的人放在合适的岗位上,实现人岗相适、人事相宜;对广大干部“约法三章”:不推跑、不推送、不

准要,凭德才、看公论、重实绩,决不让老实人吃亏,决不让活人受气,决不让跑要者得逞,在全市形成了旗帜鲜明的用人导向,使广大干部增强了干劲、激发了活力。在干部选拔任用工作中,我们坚持全委会票决制度,今年以来先后对16名拟调整重用正职人选进行了全委会票决;加大竞争性选拔干部力度;注重从基层一线选拔干部;规范干部选拔任用程序,探索运用差额推荐、首推责任制、组织点将式等多种方式,形成了多渠道初始提名、组织部“综合提名的长效机制。在选人用人的整个过程中,始终坚持严格的监督措施,构建了电话、信件、网络“三位一体”的举报网络,拓宽和畅通监督渠道。在任前环节,坚持档案联审,相关部门联合对考察干部档案进行认定审查。在任中环节,实行考察预告制和任前公示制,大力整治拉票贿选问题。在任后环节,实行跟踪评议,了解新提拔干部的履职情况,每半年进行一次单位群众民主评议,从中发现问题,及时进行警示谈话或诫勉。

做学习执行四项监督制度的模范
一个地方的用人之风正不正,干部风

气好不好,事业氛围浓不浓,都和“一把手”有着最直接的关系。这次出台的四项监督制度,可以说每一项都关系到书记、每一条都激励约束着书记。贯彻落实好四项监督制度,必须突出“书记抓、抓书记”,在选人用人的酝酿、考察、研究、决策等各个环节,都要将强化对“一把手”的监督作为重中之重。作为县委书记,我一定要带头学习和模范遵守四项监督制度,确保相关规定得到严格贯彻落实。第一,带头学习,模范遵守。认真学习贯彻干部选拔任用政策法规,时刻自警、自律。第二,带头履责,严格把关。坚持全面识人、科学选人、正确用人,把选人用人置于党内外监督之下,用铁的纪律保证选人用人风清气正,努力建设一支想干事、会干事、能干成事的干部队伍。第三,带头自律、接受监督。带头严格执行四项监督制度的规定,做到未经上级组织部门同意,不越级、突破提拔干部,不集中大批调整干部,凡需报告的干部选拔任用有关事项必须向上级组织部门“报告。强化用人行为的自我约束,在思想上正确认识监督、感情上真诚欢迎监督、行动上自觉接受监督,真正将四项监督制度落到实处,营造风清气正的选人用人环境和干事创业氛围。

(作者为中共新密市委书记)

突出导向功能 提高选人用人公信度和满意度

杨福平

上真诚接受监督、行动上自觉接受监督,强化用人行为的自我约束。坚持以坚决的态度同选人用人不正之风作斗争,维护制度的权威性和严肃性。

二、加强教育引导,增强贯彻执行的自觉性和坚定性

贯彻落实好四项监督制度,就必须做好四个结合。一是与党委中心组学习相结合。把四项监督制度纳入各级党委(党组)中心组学习内容,集中学、系统学,市委组织部分期组织抽查会议记录和学习笔记,确保四项监督制度学以致用、学用结合。二是与领导班子民主生活会相结合。把贯彻落实四项监督制度情况作为领导班子民主生活会主题,深入查摆、总结经验、剖析问题、整改提高,提高领导班子贯彻落实四项监督制度的执行力。三是与领导干部读书竞赛活动相结合。把四项监督制度列入党员领导干部读书竞赛必学内容,引导学、督促学,增强党员领导干部干部贯彻四项监督制度的责任感。四是与干部经常性教育相结合。把四项监督制度纳入各种主体培训班必学内容,开展经常性培训,提高党员干部四项监督制度的知晓率。

三、突出导向功能,提高选人用人公信度和满意度

贯彻落实四项监督制度,就必须突出导向功能,坚持全面识人、科学选人、正确用人。一是严格选任标准。坚持在工作中识别、考察、使用干部,对完成目标任务、表现突出的要优先提拔使用,对工作不得力、不作为、乱作为的要坚决予以调整;对失职渎职、临阵退缩的要严肃处理,激发各级干部干事创业、创先争优的积极性。二是创新选任机制。要继续推行四大班子领导实名推荐、党组织推荐和个人自荐、大会民主推荐、市委常委会差额票决,市委全委会票决的公推票决办法。严格提名主体,强化初始提名推荐责任。实行领导干部推荐、党组织推荐和个人自荐三种提名推荐方式,改变以往的干部提名主要掌握在领导层、权力相对集中、提名范围窄等单一的做法,引入公开竞争机制,鼓励报名,公开竞争。严格“公推票决”,强化选人用人公信度。在提名的基础上,进行全市领导干部大会民主推荐,市委常委会差额票决,市委全委会票决,邀请部分党代表和新闻媒体记者列席市委全委会,进行全过程监督。三是加

大惩处力度。要对照四项监督制度,严肃查处用人方面的违法违纪案件,坚决整治用人上的不正之风,特别是拉票贿选、跑官要官等腐败行为。

四、强化监督制约,增强制度落实的影响力 and 实效性

一要构建监督网络。充分发挥组织监督、党内监督、民主监督、社会监督、舆论监督等各个监督渠道的职能作用,积极构建多层次、立体式、网络化的监督格局,形成干部选拔任用监督的整体合力。二要加大信息公开。在干部选拔过程中,通过适当方式将空缺职位、任职资格条件、提名范围、提名方式和程序、符合条件人选的基本情况和工作实绩、监督方式等内容进行公开公布,扩大群众的知情权,接受群众监督。三要扩大群众监督。健全和完善干部公示、谈话、组织函询、诫勉、经济责任审计等制度,把干部选任、干部政绩置于群众监督之下。严把群众民主推荐关,充分考虑群众意见,保障群众选择权的有效落实。四要强化监督检查。健全和完善信访、电话、网络“三位一体”的干部监督举报平台,拓宽和畅通群众反映问题的渠道,对群众举报的人和事,要做到有案必查、查必有果、违规必究、失职问责,切实让群众看到成效。

(作者为中共荥阳市委书记)

贯彻四项监督制度要做到“四心”

王福松

行,比没有制度危害还要大。干部选拔任用工作四项监督制度是对选人用人权力的规范与约束,它的贯彻实施,必然打破传统的权力格局,对惯性的思维和行为造成冲击。因此,它的贯彻落实必然存在困难,甚至阻力。在具体落实中,可能有的人会搞阳奉阴违,说一套做一套,口头上落实,实际上仍按老规矩办事;有的人会贯彻落实不彻底,上级要求得紧了,就落实一段时间,上级不强调了,就反弹回老样子;还有的人刚开始贯彻落实可能很坚决,但随着时间的推移,外界各种因素的干扰,信念动摇,最终又滑回老路。作为选人用人第一责任人的党委书记,对此一定要有清醒的认识,坚决防止这些问题的出现。要把四项监督制度看作防范自己在选人用人上出现问题的安全屏障,真心拥护、真心落实。要树立坚持不懈、狠抓落实的“恒心”。

三、主动放权、接受监督,下“决心”

党委书记要避免在干部选拔任用工作上犯错误,就必须明确自己的权力边

界,不仅不能一味揽权,还要学会主动放权。要有放权的决心与艺术,要有接受监督的胸襟与气魄。要舍得放权,懂得放权,善于放权。要痛下“决心”,真正让选人用人权回归集体、回归组织。一要把权力交给常委会、全委会,接受常委、委员的监督。在干部选拔任用工作中,要坚持酝酿、集体研究和无记名票决等好的制度。二要把权力交给组织部门,接受组织部门的指导、提醒与监督。在干部选拔任用工作中,遇到自己把握不准的情况,要及时向上级组织部门请示、报告,接受组织部门的指导。对于工作中出现的不倾向问题,要勇于接受组织部门的提醒与监督。在具体的干部选拔任用工作中,属于组织部门的职权,应该由组织部门做的工作决不要干涉,把权力充分交给组织部门。三要把权力交给群众,接受群众的监督。要物通群众参与干部选拔任用工作的渠道,拓宽参与范围,引导群众积极参与干部提名、民主推荐、考察、任前公示等重要环节,自

中央出台的四项监督制度,对于进一步匡正选人用人风气、健全干部选拔任用监督机制、不断提高选人用人公信度,具有十分重要的现实意义。荥阳作为中组部干部监督工作联系点、省委组织部“科学规范与有效监督县(市)委书记用人行为”试点和全省深化干部人事制度改革试点单位,贯彻落实四项监督制度,不仅有利于两个试点工作的深入开展,而且有利于建设一支领跑发展、善建和谐、全心为民的党员领导干部队伍。

一、发挥表率作用,做贯彻执行的实际者和推动者

作为干部选拔任用工作的第一责任人,要率先学习、自觉遵守、严格落实,做贯彻执行四项监督制度的实践者和推动者。一是率先学习。要认真学习四项监督制度,充分认识四项监督制度的重大意义,全面把握四项监督制度的精神实质,自觉遵守四项监督制度的具体要求,以自己深学多思的具体行动带动班子,乃至全市广大党员干部的自觉学习。二是自觉遵守。严格按照四项监督制度和《干部任用条例》要求,遵循选人用人的规定和程序,贯彻党的民主集中制原则,认真履行选人用人职责,科学行使县委书记用人权力。三是严格落实。要带头落实好个人重大事项报告、民主评议等,在思想上正确认识监督、感情

在学习贯彻四项监督制度中,县(市)区委书记的认识是否到位,推动是否有力,是否做到了以身作则、率先垂范,对于制度能否落到实处起着决定性的作用。县(市)区委书记在学习贯彻四项监督制度中要做到“四心”:

一、广泛学习、积极宣传,表“诚心”

对于四项监督制度的学习宣传,个别领导干部或许有这样一种认识,认为基层的干部群众如果掌握了详细的政策规定,就能到处“找茬”,影响正常的干部选拔任用工作,形成不稳定的因素。这种认识是错误的。对干部选拔任用工作的监督,各级党委是主导者,但各级领导干部、广大党员和群众的积极参与也是必不可少的条件。只有开展广泛的学习,积极的宣传,使各级领导干部熟知四项监督制度,组工干部精通四项监督制度,广大群众了解四项监督制度,才能为制度的贯彻落实打下良好基础。只有真心把政策交给群众,真心邀请群众监督,才能表现出整治用人上不正之风的“诚心”,才能赢得群众的理解与支持。

二、坚持不懈、狠抓落实,立“恒心”

英国哲学家培根曾经说过,制度不执

做到“四个强化” 全面落实四项监督

崔崔营

四项监督制度的颁布实施,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。对于推进干部作风转变,建设高素质的党政干部队伍,以改革创新精神扎实推进党的建设都具有重要的意义。县委书记处于县级领导班子和县域工作全局的核心地位,在县管干部选拔任用中的作用关键、责任重大,必须增强自律意识,自觉接受监督,带头贯彻落实好,认真组织实施抓好四项监督制度。

要强化改革创新,增强制度执行的实效性。要坚持正确的用人导向。始终把握“以科学发展论英雄,以项目引进论政绩,以招商引资论本领,以贡献大小论奖惩”的用人导向和工作导向,把真正干事创业的人选出来、用起来,用正确的用人导向激励广大干部埋头苦干、干事创业。二要继续深化干部人事制度改革。要按照“民主、公开、竞争、择优”的原则,进一步完善规范干部选拔任用各项制度。要积极推进干部选拔任用提名推荐环节改革,逐步建立起主体清晰、程序科学、责任明确的初始提名制度;加大竞争性选拔干部力度,全面推行差额选拔干部制度,继续实行党政机关中层干部竞争上岗。加快改进干部考核评价办法,建立健全促进科学发展的干部考核评价指标体系。要加大对干部选拔任用工作全过程监督。

要强化学习教育,增强贯彻制度的自觉性。四项监督制度是当前和今后一个时期干部选拔任用监督工作的“重头戏”,要把学习教育作为贯彻落实的前提和基础,切实抓紧抓好。一是领导干部要熟悉制度。要精心组织、统筹安排,把四项监督制度的学习作为建设学习型党组织和学习型领导班子的重点,列入党委(党组)理论学习中心组、党校干部培训主题班次、领导干部专题谈心谈话、领导班子民主生活会等工作的重要内容,切实增强各级领导干部带头学习的自觉性和坚定性。二是组工干部要精通制度。要加高标准,改革创新,采取举办专题讲座、专题研讨等形式,对组工干部进行轮训,查找问题和不足,制定改进措施,为四项监督制度的正确执行奠定良好的思想和理论基础。

要强化宣传引导,营造维护制度的舆论环境。一是充分利用广播、电视、网络等多种渠道,大力宣传四项监督制度的重大意义和主要内容,扩大干部群众对干部选拔任用工作的“信心”。要把竞争机制引入干部选拔任用工作中,进一步拓宽选人用人视野。要坚持在急难险重工作一线识别干部,使用干部,树立干部在一线锻炼、在一线考察、在一线提拔的用人导向。把干部参与重大项目建设、拆迁改造、突发事件处理等工作中的表现作为考察干部个人素质和工作能力的重要内容,定期组织人员到项目一线跟踪考察。真正把政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、群众信得过的优秀干部选拔出来。

(作者为中共荥阳市委书记)

觉自愿地接受群众和社会监督。

四、引进竞争、阳光运作,强“信心”

广大干部群众对干部选拔任用工作,一直非常关注,并且能够提出许多好的意见和建议。这是一种很好的现象,说明干部群众相信我们党有能力整治用人上不正之风,愿意帮助我们匡正选人用人风气。如果有一天,广大干部群众对整治工作失去了耐心,变得漠不关心,那么我们就面临失去民心的危险。因此,我们要积极推进干部人事制度改革,创新干部选拔任用方式,选拔出更多德才兼备、群众公认、实绩突出的优秀干部,以此来进一步增强广大干部群众对干部选拔任用工作的“信心”。要把竞争机制引入干部选拔任用工作中,进一步拓宽选人用人视野。要坚持在急难险重工作一线识别干部,使用干部,树立干部在一线锻炼、在一线考察、在一线提拔的用人导向。把干部参与重大项目建设、拆迁改造、突发事件处理等工作中的表现作为考察干部个人素质和工作能力的重要内容,定期组织人员到项目一线跟踪考察。真正把政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、群众信得过的优秀干部选拔出来。

(作者为中共荥阳市委书记)

要强化跟踪监督,坚决维护制度的权威性。坚持自我监督、上级监督与社会监督相结合,对干部选拔任用工作进行全面自查,发现问题,及时纠正,对“带病提拔”、跑官要官等违反干部选拔任用规定的行为,要严肃追究相关责任人责任;严格执行干部选拔任用工作有关规定,做到事前请示,事中沟通,事后报告,自觉接受上级组织部门的监督;建立组织人事部门和纪检监察机关密切配合、通力协作的沟通协调机制,加大对违规违纪用人行为的查处力度,切实抓好问责和惩戒,形成整治用人不正之风的合力,提高选人用人的透明度和公信度。

(作者为中共中牟县委书记)