

# 贯彻落实四项监督制度 提高选人用人的公信力

## 要把四项监督制度落到实处

李建国

一步不错,使程序成为不正之风不可逾越的屏障。四是严格遵守纪律不放松。

**三、抓好系统监督,构筑选人用人“防火墙”**

四项监督制度的出台,体现了监督的系统化、规范化、科学化,为防止和纠正用人上的不正之风、提高选人用人公信力提供了制度保障。认真理解四项监督制度的内涵,我们及时明确贯彻落实的着力点。一是重点监督主要领导。我们把各单位、各部门党政“一把手”作为重点监督对象,不断强化监督措施,落实追究责任,使他们强化自律意识,自觉接受监督,当好表率。二是全面监督干部选拔过程。这四个法规文件通过细化政策界限,规范操作程序,明确追究措施,使责任追究具有针对性、操作性和实效性。在选用干部时,我们把监督贯穿全过程,严格执行,严肃对待,使区委在选任干部中“做得正、行得直”。三是完善系统配套的监督体系。我们专门成立由纪检、组织、政法、审计等部门组成的联合监督工作领导小组,并充分发挥信访、电话、网络“三位一体”群众举报监督网络的作用,形成较为完善的监督体系;同时,强化对主要领导干部

四项监督制度颁布后,作为一名基层组织部长,我在第一时间进行了认真细致、全面深入的研读。通过学习我深感,四项监督制度的出台,构成了事前报告、事后评议、离任检查、违规失责追究的监督链条,剑指选人用人不正之风,彰显清明吏治决心,为我们指明了规约行为的方向。就金水区而言,我们及时把贯彻落实四项监督制度摆上重要日程,通过实施“四个抓好”,打好监督“组合拳”,树立了良好用人导向。

**一、抓好学习宣传,树起选人用人“警示牌”**

认真学习领会四项监督制度,是抓好贯彻落实的前提。工作中,我们通过多种方式抓好学习宣传,使领导干部熟悉、广大干部知晓、人民群众了解。一是区级领导带头学。先后两次召开区委常委会,举办3次专家讲座,集中学习制度要点,了解内容、掌握精髓。在区级领导的带动下,全区各级领导班子召开专题学习会260余次,系统地学习、掌握监督制度。二是组织干部深入学。作为四项监督制度的执行者、实施者,我们及时组织组工干部逐章、逐节、逐条学习,并通过举办讲座、座谈研讨、知识竞赛、理论测试等,让组工干部先学一步,精通精通。三是科级干部培训学。结合读书竞赛活动,把四项监督制度作为科级干部必读书目,并要求

中央出台的四项监督制度,是我党在总结以往干部选拔任用工作经验的基础上,结合新形势、新任务,全面提高选人用人公信度的重要举措,既抓住了整治用人上不正之风的关键,又对干部选拔任用工作制度作出进一步完善,形成了更加科学规范的制度体系。作为一名组织部长,在干部选拔任用上肩负着重要职责,学习贯彻好四项监督制度,更是责无旁贷。

**一是以学习为根本,提高熟练性。**新近出台的三项监督制度是对以往干部工作监督的深化和拓展,涵盖了干部选拔任用的事前报告、事后评议、离任检查、责任追究等全程监督,制度之间互为补充,各有侧重,配套衔接,使选人用人的重要方面、关键环节都纳入到了监督范围,置于严格的监督之下,为新时期做好干部选拔任用工作树立了标杆。作为组织部长,必须按照领导干部熟悉、组工干部精通、干部群众了解的要求,将制度学深学透,做到烂熟于胸。要带头仔细研读、深刻领会、真正把握四项监督制度以及有关政策法规的精神实质和具体要求,筑牢思想的“防火墙”,打好自身的“预防针”。同时,结合自己分工的

干部选拔任用四项监督制度,是干部监督工作的一项创新性举措,是整治用人上不正之风的有力武器。抓好四项监督制度的贯彻落实,是深入开展整治用人上不正之风工作的“重头戏”,作为一名组织部长,在深感责任重大的同时,理应带头学好用好四项监督制度,做坚决学习、宣传、贯彻四项监督制度的先行者、执行者和实践者。

**一、认真学习,做深入领会精神的先行者**不能贯彻实施好四项监督制度要求,吃透制度精神是前提,尤其对负有干部选拔任用重要职责的组织部长来说,更要做到这一点。四项监督制度的颁布,从制度方面保证了选人用人方面各项措施的贯彻和落实,影响深远,意义重大。

一是有利于提高选人用人公信力。二是有利于整治选人用人不正之风。三是有利于进一步完善干部选任制度。

**二、深入实践,做坚定贯彻落实的执行者**组织部长在落实四项监督制度的过程中,既是具体执行者又是被监督者。由于工作特殊,所以必须要摆正心态、准确定位,本着对党和人民群众的精神,认真履职尽责,全面提高选人用人社会公信度和群众满意度,为推动制度贯彻落实提供有力保障。

一是模范遵守规定。四项监督制度围绕提高选人用人公信力,对干部选拔任

组织部门是党委管理干部的综合职能部门,组工干部是贯彻执行四项监督制度的重要主体,理应将其作为当前和今后一段时间的一项重要任务,采取有力措施抓紧抓实抓好。

**一、重学习,使四项监督制度入心入脑**精准把握制度的精神实质,不断扩大制度的社会知晓面,提高制度的影响力,是贯彻落实好四项监督制度的前提和保证。制度颁布后,管城回族区立即行动,积极组织各种学习宣讲活动。一是领导干部率先学。通过中心组理论学习、召开民主生活会、征求意见会、印发四项监督制度全文等方式,组织全区县处级领导干部和科级主要领导干部集中学习,深入讨论,使领导干部对四项监督制度知晓率达100%。二是组织干部引领学。通过组织部领导集中讲课、召开专题研讨会、案例分析和知识测试等方式,对组工干部进行培训,先使组工干部对四项监督制度熟练掌握,然后由组工干部将培训成果通过“述学”、“讲学”等方式,在一定范围和时限内进行传达贯彻,充分利用培训成果,扩大培训效应。三是广大党员干部自觉学。充分发挥管城回族区“两网一刊”的优势和特色,在“管城党建网”设立学习贯彻四项监督制度专栏,开辟“在线咨询”、“网上党校”、“组织部门工作满意度评

## 要做贯彻四项监督制度的实践者

赵红军

试点,运用新的公开选拔中层干部的规则,使50余人走上中层岗位,进一步调动了干部的工作干劲和创业热情,受到了广大干部群众的一致好评。

**二是以创新为动力,提高实践性。**虽然四项监督制度对干部选任实践作出了系统规范,有效避免了干部选任工作中易发问题的产生,但难以解决干部工作面临的所有问题,必须通过干部人事制度的改革创新不断完善。因此,推进干部人事制度改革,也是贯彻四项监督制度的重要方面。去年以来,中原区在充分吸收“三票制”和“四个差额”的成功经验的基础上,不断扩大干部选任工作中的民主,创新提出了新的干部选任模式,实现了“操作简单、提高效率,降低成本、减少投入,有效管用、结果公正”的制度设计目标,进一步提高了选人用人公信度和群众满意度。今年上半年,以秦岭路街道、区商务局、区安监局等为

## 深入领会精神 当好实践先锋

张丽英

用工作提出了新要求,而且也对做好干部监督工作提供了有效依据。“打铁要靠自身硬”,组织部长作为组工系统的排头兵,党员干部的表率,要以更坚决的态度,模范遵守四项监督制度的规定,毫不动摇地推动干部人事制度改革,坚决整治选人用人上的不正之风,以铁的纪律保证选人用人风清气正。

二是认真履行职责。组织部长应当按照《干部任用条例》和四项监督制度的要求,忠诚履行职责,筑牢思想的“防火墙”,打好自身“预防针”。要敢于“直言”,切实发挥参谋助手作用;要敢于负责,坚持原则,勇于同用人上的不正之风作斗争;要坚持全面识人、科学选人、正确用人,切实树立“以发展论英雄、以实绩用干部、以公认定取舍”的干部用人导向。

三是自觉接受监督。组织部长应当把四项监督制度作为干部选拔任用工作的“高压线”,做到选人不超过雷池,用人不触禁区。充分发挥民主集中制,善于听取干部群众意见,自觉接受干部群众监督,确保将四项监督制度落到实处。

**三、规范完善,做坚持创新的实践者**当前,二七区正处于打造二七新区、

## 把四项监督制度抓实抓好

王彬彬

等栏目,在《管城党建》杂志上分期刊发制度全文,学习自测题以及各地学习贯彻的经验做法等,尽可能地为广大党员干部学习领会四项监督制度提供便利。“学制度、讲制度、守制度”在全区广大党员干部干部中蔚然成风。

**二、重落实,对四项监督制度真信真用**严格执行干部选拔任用的各项规定,全面提高选人用人社会公信度和群众满意度,是学习贯彻四项监督制度最根本的出发点和落脚点。一直以来,区委组织部不折不扣地落实干部选任有关规定,争做四项监督制度最坚定的执行者。一是严格执行工作标准,规范干部选任程序。严格履行《干部任用条例》规定的“民主推荐、考察、酝酿、讨论决定、任职”程序,选拔任用干部,坚持“四制”(考察预告制、差额考察制,任前公示制和考察责任追究制),做到“四不”(不符合任职条件的不推荐,群众满意度低的不考察,考察中反映意见较多的部长办公会不研究,有问题的干部不提交常委会)。二是认真查找不足,不断改进工作方法。对照四项监督制度的要求,对全区干部选拔任用工作进行全面自查,

加快跨越式发展的关键时期,要完成这一重任,关键就是要造就一支作风硬朗、群众满意的干部队伍。为实现这一目标,就要积极完善配套措施,建立保障机制,全面推动四项监督制度的有效落实,在实际工作中,我们也进行了一些有效的探索。

一是完善干部考核评价机制。按照四项监督制度要求,年度考核时,在传统的“优秀、称职”等评价等次外,针对不同干部分类制定了民主测评表,在德行品质、工作思路、创新成效等方面细化考核内容,并赋予不同的分数权重,有效增强了考核的针对性。建立领导干部“胜任力”评价体系,从干部的现实表现、对待个人名利的态度等方面准确识别、考察干部,采取延伸式考察方法,在全面了解干部德能勤绩廉的基础上,注重了解其8小时以外生活圈社交圈的表现,提高考核的针对性、准确性,真正把那些德才兼备、综合素质高、发展潜力大的优秀干部考评出来,为领导决策提供客观依据,并依据考核结果,加大奖惩力度,从而使干部考核成为促进干部干事创业的新动力。

的经济审计监督,规范干部任中审计、离任审计和专项审计,充分运用审计结果;严格执行问责制度,不断加强了对不胜任、不称职干部的调整力度,切实把四项监督制度落到实处。

**四、抓好防惩结合,动用选人用人“铁手腕”**

贯彻落实四项监督制度,我们还采取多种措施,既经常“敲警钟”、“亮黄牌”,又最大限度地教育和保护干部,使广大党员干部始终在规则内干事,始终在监督下创业。一是强化教育,筑牢底线。有针对性地开展示范教育、警示教育等,并与各单位党政“一把手”签订《规范选人用人责任书》,经常给干部打“预防针”,切实增强干部抵制不正之风的“免疫力”和严格执行四项监督制度的自觉性。二是畅通渠道,实时监督。我们及时设立举报网站、公开举报电话,建立电话、网络、信访、媒体、举报箱等“五位一体”的举报网络,畅通举报渠道,及时发现违规用人问题,做到实时监督、全程监督。三是态度坚决,加大惩戒。对违反《干部任用条例》和四项监督制度的行为,区委态度明确,坚决做到有举必查,查实必究,查实必处,真正以铁的纪律维护权威,以实际行动警示干部,以实际行动取信于民,营造风清气正的选人用人环境。

(作者为中共金水区常委、组织部长)

好制度的贯彻实施关键在于落实。当前,中原区将干部选任四项监督制度的学习贯彻落实作为一项重点工作来抓,组织专题学习讨论、集中授课精讲、广泛开展宣传,不断完善配套措施,建立保障机制,确保工作落到实处。树立了以德为先,以绩为优、以民为主的干部工作理念,将“德”作为干部考核评价的一项重要标准;通过深入调研干部考察现状,今年我们将“述学”作为干部考核量化考核的重要方面,不断优化考核手段,突出考核实绩,做好干部绩效考核工作;通过定期开展民意调查、实绩分析、谈心谈话,加强对干部的日常监督。对监督发现和群众反映的干部不勤、平庸和不廉等方面的问题,及时进行提醒教育,诫勉谈话和组织函询;建立完善了干部监督预警制度,通过民主测评、行风评议、经济审计、重点督查、信访举报等方式,加强纪检、监察、政法、信访、审计等部门的联系沟通,广泛收集干部监督信息,实行分类预警,以实际行动切实推动干部监督制度的贯彻落实。

(作者为中共中原区委常委、组织部长)

二是建立科学系统的选人用人机制。探索实行差额推荐、差额考察、差额酝酿、差额讨论选拔任用干部机制。坚持和完善从基层一线选拔任用干部制度,加快推进竞争性选拔任用干部方式的常态化和制度化。采取“推荐+票决”的方式,面向全区公开选拔了3名科级正职;随后又从213名科级干部中,选拔任用了25名单位党政正职;今年4月份,对全区部分单位的科级岗位进行了“双向选择、竞争上岗”,最终,16名同志从全区542名干部中脱颖而出,切实实现了德才与民意的有机结合,打破了干部提名幕后式、神秘化操作,使干部选拔任用工作建立在严格的监督之下。

三是完善广泛参与的社会监督机制。实行干部任职前后“两次公示制”,对新提拔的干部,严格进行为期一周的公示;调整后,继续将干部任职情况公示到二七党建网上,开展满意度调查,了解和掌握广大干部群众的认可程度;制定出台了《关于对不称职不胜任现职科级干部的处理意见》,分别提出了不称职、不胜任现职干部的衡量标准,并明确认定依据和认定程序,使“双不”干部的认定处理有章可循,确保了监督工作不仅贯穿于干部选拔任用的全过程,而且贯穿于干部整个任职经历的始终。

(作者为中共二七区委常委、组织部长)

环节较多、关注度高的复杂系统工程,既要组织部门坚持守责意识、勇于突破,也要其他部门协同配合、善于推进。一是注重协调沟通,形成监督合力。在干部选拔任用中,注意征求纪检监察、信访稳定、综合治理、计划生育和安全生产等部门的意见建议,给干部选任设立“警戒线”,立下“硬杠杠”。二是落实信访举报,突出重点监督。对群众信访举报的问题,尤其是对提名推荐、组织考察、任前公示等干部选拔过程中的群众举报,坚持做到有举必查、有问题必追究,杜绝“带病提拔”、“带病上岗”问题的发生。三是加强交流互动,拓宽监督信息渠道。建立组织部长约谈制度和与领导干部谈心谈话制度,了解科级领导干部在工作作风、发挥作用、工作成效和廉政廉政方面的情况;发挥网络优势,以“管城党建网”为载体,开辟与群众沟通的在线网络平台,并设立网上“部长信箱”、设置“开门评部”栏目,广泛听取群众对领导干部和干部工作的意见,拓宽了监督信息的来源渠道。四是加强自身建设,带头模范遵守。通过举办专题培训班,采取案例分析、观看警示教育片等方式,教育组工干部要充分认识“打铁要靠自身硬”的道理,打好“预防针”,筑牢“防火墙”。

(作者为中共管城回族区委常委、组织部长)

## 深入贯彻落实四项监督制度

宋洁

组织部门作为党委主管干部工作的重要职能部门,是四项监督制度的实施主体,责任重大,任务艰巨,应该找准定位、把握关键,做深入贯彻落实四项监督制度的模范。

**一、深入贯彻落实四项监督制度,加强学习是基础**

四项监督制度明确了干部选拔任用相关责任及追究办法,树起了“警示牌”,有效防止干部在用人上犯错误、栽跟头,是关心爱护干部的重要体现。作为组织部门,我们把学习宣传四项监督制度作为建设学习型领导班子和干部队伍的重要内容,重点抓好领导干部、组工干部、基层干部群众三个层面的学习活动。一是领导干部带头学。二是组工干部深入学。三是基层干部群众广泛学。

**二、深入贯彻落实四项监督制度,找准定位是核心**

四项监督制度对干部选拔任用工作中用人不正之风追究什么、谁来追究、如何追究以及如何处置等都作出了具体规定。组织部门既是执行者,又是被监督者,必须摆正心态、找准定位。一是在执行制度过程中。严谨缜密,不违反规定,不触及“高压线”;坚持原则,实事求是,不怕得罪人。同时,推行制度化精细化规范化管理,完善干部选拔任用全程公开制度,健全干部调整公告、干部考察预告、干部任前公示等制度,形成环环相扣的干部选拔任用工作运行机制。二是在接受监督过程中。强化内部监督,建立和完善干部监督联席会议制度,注重听取执法执纪部门意见,及时发现和解决问题。

**三、深入贯彻落实四项监督制度,规范干部选拔任用是关键**

组织部门作为行使选人用人权力的部门,规范干部选拔任用工作本身就是自觉接受社会监督的表现,也是深入贯彻落实四项监督制度的具体体现。具体工作中,我们严

## 要做到四个“高度负责”

牛瑞华

组织部门是选人用人的主要职能部门,也是贯彻落实四项监督制度的牵头抓总部门,必须摆正位置,认清职责,在深入学习、坚定执行的过程中,要切实做到四个高度负责。

**一、要对党和人民高度负责**

当前,如何把四项监督制度落到实处,为党的事业选准用好干部,让人民满意,是摆在组织部门的一项重大课题,也是常说常新的课题。第一,要把好“四关口”。即,健全干部初始提名权制度,规范提名程序、明确提名主体、追究提名责任,把好提名关;健全干部考察制度,拓宽考察范围,拓展考察深度,纵向深入到基层单位,横向延伸到不同群体,切实把好考察识别关;坚持“四个一律”,凡民主推荐和民主测评不按要求的一律不上会,凡纪检、计生、综治等方面存在问题的

一律不研究,凡信访举报无明确结论的一律不作讨论,凡未充分酝酿的一律不予表决,把好酝酿决定关;坚持干部任前公示和试用制度,加大试用期干部跟踪考察力度,把好任职试用关。第二,要推行“三考核”。即,进一步完善领导班子和领导干部综合考核评价办法,探索个性化考核机制,提高考核针对性,确保干部考核个性化、精准化;加大日常考核力度,实行跟踪考核,建立动态考评机制,增强识别任用干部的准确性;研究制定干部德的考核评价办法,细化德的考核指标,创新德的考核方法,坚持以德为先选拔任用干部。第三,要突出“四差额”。即在公开选拔干部工作中,按照《上街区差额公开选拔科级领导干部暂行办法》,坚持差额笔试、差额公

推、差额考察、差额票决,同时在公开推选环节进行全程直播,并引入大众评委,让单位和个人和群众代表参与评分,在深入学习、坚定执行的过程中,让群众拥有更多的话语权,进一步提高选人用人公信力。

**二、要对本级党委高度负责**

组织部门要当好本级党委和主要负责人的参谋助手,一是要履行好职责,坚持原则,坚决执行好党关于干部的各项政策规定,严格执行干部制度的标准;二是要当好参谋,即在涉及干部工作的问题上,要及时为本级党委提出科学、合理的政策建议,切实做好本级干部管理工作。

**三、要对基层干部高度负责**四项监督制度的实施更是让基层干部中能干的有舞台,老实人不吃亏,能者上,庸者下。组织部门必须从建章立制“硬环境”和选人用人“软环境”两个方面着手,将四项监督制度执行到位,真正对基层干部负责。要建章立制,打造选人用人监督“硬环境”。

**四、要对部门形象高度负责**四项监督制度的出台对组工干部来讲,既是约束,更是保护。组织部门要从保护干部,维护自身形象的角度出发,率先垂范,切实做到真学、真懂、真落实。要带头学习,做制度精通的表率。组织部门作为干部管理部门,首先要认真学习,吃透精神。只有自己精通了,才能知道哪些该做、哪些不该做,才能更好地做好干部选拔任用工作,才能当好四项监督制度的宣传者、解说员。要带头履行,做严格执行的表率。以踏石留印、抓铁有痕的劲头的要求,切实做好选人用人监督工作,切实匡正用人不正之风。

(作者为中共上街区委常委、组织部长)