

干部选拔任用工作中存在的问题及良好实践

邓平梅

(中核检修有限公司海盐分公司, 浙江 嘉兴 314300)

【摘要】干部选拔任用工作是党的干部工作的重要组成部分,是直接关系到公司干部队伍建设的关键环节,而干部选拔任用工作纪实资料,是作为公司选人用人监督、检查及实行责任追究的一项重要依据。本文结合工作实际,对某公司基层单位在干部选拔任用工作执行中存在的一些问题,进行分析,并提出解决措施,取得了良好的效果。

【关键词】干部选拔任用; 问题; 良好实践

一、前言

单位干部选拔任用工作做得好不好,直接影响到该公司干部自身发展和干部管理质量。中共中央组织部于2014年1月印发的《关于加强干部选拔任用工作监督的意见》提出,要建立干部选拔任用纪实制度,为开展倒查、追究问责提供依据。选拔任用工作纪实材料是单位选人用人监督检查和实行责任追究的重要依据,因此必须做好、做实干部选拔任用环节的各项工作,以规范、内容齐全的档案来客观反映选人用人全程实况。进一步推进干部队伍建设科学化、制度化、规范化,努力提高选人用人工作质量,做好干部选拔任用过程工作显得尤为重要。

二、现状

随着公司快速发展,人员不断增多,业务不断扩大,公司在干部管理制度和干部考察方法上不断改进、完善,干部选拔任用工作越来越科学、规范,选拔任用流程更为严谨。大部分基层单位虽然能按照《干部管理条例》及公司的干部选拔任用管理程序开展工作,但因很多分公司刚成立或成立时间不长,对干部选拔任用流程不熟练或理解偏差,对干部选拔任用工作相关政策、制度和实施细节不熟悉,甚至存在一定的误区,导致差异性较大,干部选拔任用材料存在问题较多。本文结合某公司近年上级巡视整改、党委巡查、选人用人检查发现的问题,基层单位在落实干部选拔任用工作制度存在的不足进行分析,并提出解决措施。

三、主要问题

(一) 干部选拔任用执行不规范

习近平总书记指出“要建立健全相关制度,用制度管权管事管人。规范选人用人,离不开制度保驾护航”。

但很多分公司刚成立或成立时间不长,对干部管

理工作的重要地位和作用认识不深刻,未引起足够重视,干部选拔任用制度流程不熟悉,导致在一定程度上影响了干部管理工作的开展。

1. 缺少相关会议纪要

干部选拔任用工作主要包含提出工作方案、确定考察对象、组织考察、讨论决定、公示任职等五大流程,其中三个环节需要召开会议:1)召开党委会议或总经理办公会议,讨论是否决定同意工作方案;2)召开党委会议或总经理办公会议,讨论是否同意列为考察对象;3)召开党委会议或总经理办公会议,讨论决定是否同意对其提拔使用。部分单位对干部选任过程中召开的会议不够重视,会议记录不完整;未客观记录会议情况、真实准确性有待加强;未妥善保管会议记录,会议记录存在丢失现象。

2. 民主推荐/测评环节欠严谨

(1)参评人员范围不够。日常执行过程中发现,部分基层单位参加测评人员范围随意性较大,对参评人员范围不明确,有时候只有中层干部及职工代表参加,缺少领导班子成员,不同的参评范围会有不同的评价结果,直接影响考评结果的准确性和可靠性。

(2)民主推荐票及测评票运用不够规范,信息填写不完善。民主推荐、测评是干部选拔任用工作的一个重要环节,也是干部考核的一项重要依据。干部选拔工作中如果使用传统的纸质测评票,在这个环节的操作上容易出现問題。一是在民主推荐票中意见栏未勾选;二是民主测评表中干部的德、能、勤、绩、廉栏中进行了打分,综合评价栏未填写;三是综合评价填写了,其它评价要素漏填;四是提交空白票等。

3. 考察材料撰写不规范

(1)思想上重视程度有待提高。干部考察材料是干部考察后的一个结果,是考察完后对干部的一种综合性、结论性评价,考察材料描述必须要“真”“准”,

不能脱离现实。部分基层单位存在考察时思想上未引起足够的重视,存在走过场,撰写材料不能全面概括干部的整体情况,未能将干部的德才表现、工作实绩准确、清楚地表现出来。习惯于对考察情况进行简单的归纳,对考察中取得的素材不能进行全面深入辩证分析,人云亦云,不进行深层次思考,仅起到一个“传声筒”的作用,缺少科学性思维,容易使评价失真、失实、失准。

(2) 考察成员的文字功底需进一步加强。部分干部从业人员语言驾驭能力不强,对考察内容不能完善表述,为了完成文字数量要求而生搬硬套,语言表述生硬、过于空洞,套话、空话多,导致整个考察材料缺少深度。

(二) 全程纪实档案管理不规范

部分基层单位存在干部选拔过程材料缺失,归档不规范,没有干部文书档案,有的单位虽然有文书档案,但材料丢三落四,比较混乱,没有按照组织对干部选拔任用过程材料进行归档。

(三) 干部管理人员业务水平需提高

部分基层单位缺乏干部管理专职人员,缺乏干部管理工作的系统实践和锤炼,业务水平较低,经验不足,对干部选拔任用路线、方针、政策了解不深,从而导致干部选拔任用制度执行不到位。

四、解决措施

(一) 加强对干部选拔任用工作条例学习

把《干部任用条例》和公司干部任用工作管理程序学习作为一项经常性重要任务抓紧抓实,做到知行合一,以更高更严的标准要求自己,将条例精神落到实处。真正成为干部工作的“政策通”和“活字典”,确保稳中求进,推动干部队伍建设。

(二) 坚持标准,严格程序

基层单位在干部选拔任用过程中,要按照《干部任用条例》及公司程序,严格提出工作方案、确定考察对象、考察、讨论决定、公示等各项流程,严格把好“三个关口”,切实把好选人用人关。

1. 严把“会议关”

讨论干部选任有关会议纪要要作为干部选拔任用的关键环节,是干部选拔过程中非常重要的原始档案资料,为日后查证提供重要依据及凭证。会议记录必须完整齐全,事项应记载清楚,同时必须保证真实准确。会议纪要形成之后,不得随意涂改、增删,更不能随意销毁,要妥善保管,及时归档。

2. 严把“考察关”

(1) 注意参评范围,增强考评结果的应用性。民主推荐、测评实质也是民主监督,是考评干部的重

要依据。参评人员范围必须进行明确,所属单位依据其岗位合理确定参会人员,需涵盖所属单位领导班子成员、中层干部、职工代表。进一步正确反映其所代表层面的意见和意愿,充分体现民意,让测评更真实有效。

(2) 注重引导,增强资料完善性。民主推荐及测评时需筹划好每一个环节。首先是严格测评程序,在召开民主测评时,考察组成员要先表明考察意图、说明填票注意事项。其次明确测评要求。对测评表填写、测评的有关规定、标准、要求和纪律讲解清楚,做到不填随意票、不填感情票、不填违心票,减少弃权票、减少废票。最后要确保测评时间。测评前,要考虑参评人填表的时间,保证参评人有充分的酝酿、思考和填写时间,保证测评表的填写质量。

3. 严把“材料关”

(1) 提高考察组成员的思想意识。进一步深入学习《干部选拔任用条例》,不断提高干部考察材料撰写质量,努力使考察工作做到客观公正。

(2) 提升考察组成员的自身技能。撰写考察材料,是对撰写者本身的理论功底、政策思想水平以及认识和表达问题能力的一个综合检验。要强化对考察人员综合知识的培训,努力提高思维层次,拓展知识视野,以适应不同层次、不同岗位类型的考察需要。从实际出发,在充分调研的基础上制定统一格式来规范考察材料的撰写,对存在的问题描述要具体化,语言表达要精准。

(三) 加强档案管理

在干部选任过程中,注重做好材料归档工作。干部选拔完成后,做到记录完整,考察材料、任免职审批表等资料齐全、规范,《干部选拔任用工作全程纪实表》填写真实、完善并将过程资料及时归档。

在整个选拔工作中,要严格按照“谁承办、谁负责”的原则,实行干部选拔任用工作签字负责制。干部从业人员需对动议提名、民主推荐、组织考察、征求意见、讨论决定、公示任职等环节形成的材料层层把关,严格检查,确认无误后及时整理归档,一人一档,规范化管理,做好干部选拔任用纪实“守门员”。

(四) 加强监督管理

坚持以干部选拔任用工作纪实表为主线,准确记录干部选任各个环节的实施情况,使每个干部的选任工作可追溯、可倒查。干部选拔从提出工作方案到任职,始终将工作纪实落实到责任人;会议推荐和个别谈话推荐得票及排名情况、民主测评汇总

情况、考察谈话记录、考察材料等必须由考察组成员签字确认；单位党组织会议研究推荐报告、出具考察对象廉洁从业情况鉴定表等必须由单位盖章；纪检部门在征求意见过程中对掌握的有关情况须及时做出说明，并对所提供材料的真实性负责；在干部档案审核工作中，实行“谁审核、谁负责，谁出错、追谁责”，使相关责任人能够明确责任、据实审核，做到“零差错”。

严格落实干部管理相关要求，加强对全程纪实执行情况的监督管理，对存在记载不全面、不详细的资料进行督促整改。同时把全程纪实表与干部选任过程中形成的能够反映干部选拔任用情况的纪实材料，建立目录清单、归档备查。

（五）提升业务人员执行力

干部选任纪实工作质量的高低，很大一部分取决于业务人员的职业道德，打造一支“党性强、讲原则、业务精、作风实”的业务人员队伍，是做好干部选任工作全程纪实的基础。

1. 素质过硬

作为一名基层干部业务人员，既要政治素质高、监督意识强，又要熟悉党的干部各项政策；既要坚持党性原则，又要公道正派，作风严谨，既要具备较高的政策理论水平，又要热心于干部工作。始终保持昂扬向上的精神状态，像干核电工作一样“凡事有据可查”，就是做事情要求“有计划、有审批、有落实，有反馈，有提高，有资料”，一次把事情做好，把干部选拔过程中的每个环节做好，做实。

2. 加强培训

定期组织业务人员开展培训，按照缺什么、补什么的原则，突出干部选拔任用条例，干部考察等业务知识培训，促其及时了解熟悉业务。

3. 建立激励机制

对于工作实绩好的干部给予相应的激励，及时发现和培养先进典型，进一步激发他们的事业心、责任心和进取心。

五、良好实践

某分公司作为一家较成熟的分公司，从成立以来就非常注重干部选拔工作。近年来，随着分公司不断壮大，人员不断增多，在干部选任工作规范上持续发力，深化选任过程全程纪实管理，不断提高干部选任质量和水平。日常工作中对容易存在的问题，进行重点关注，改进措施运用到干部选拔任用全程纪实工作，取得了良好效果，主要体现在以下方面。

（一）深入学习，将学习制度条例入脑入心

对修订后的《党政领导干部选拔任用工作条例》

及公司干部选拔任用管理程序，分公司党委结合实际，通过周例会组织主管以上人员进行全面学习，进一步领会其精神，将各项要求落实到干部工作的各个环节，确保干部选任工作稳中求进，推动干部队伍建设。

（二）抓住关键环节，严格履行程序

在干部选任的各阶段指定专人负责，明确专人负责纪实材料的收集整理，对各环节形成的过程性材料严格把关，经专人审核签字确认后汇总编册。选任过程的各个环节的材料均要求至少2名考察组成员签字确认，强化干部选任的责任意识。分公司党委出具考察对象廉洁从业情况鉴定表必须加盖单位公章并由相关领导签字，对每个关键环节层层把关，严格履行各项程序制度，提高干部选拔任用工作质量。

（三）严格材料管理，提升纪实工作规范化

坚持审核纪实材料不走过场，从提出工作方案到正式任职全过程形成的纪实材料逐人审核、逐项把关，对不规范、不全面、不详细等问题及时督促整改。对审核无误的纪实材料建立条目清晰的干部选拔任用文书档案，全面客观地反映干部选拔任用工作各环节的运行情况，按照“一人一档”的要求归档备查。

（四）强化自查自纠监督管理，弥补短板

开展“回头看”工作，把干部选任过程中提出工作方案、确定考察对象、考察、讨论决定、公示任职等作为重要环节梳理，坚持问题导向，高标准、严要求，找准切入点，对材料的规范性、完整性进行审核。对自查发现的问题，立即整改，针对发现的思想重视程度不够、业务不熟、材料收集不及时不规范等问题制定整改计划，结合分公司实际，参加干部选拔任用工作培训，熟悉干部选拔任用工作流程和干部文书档案材料标准要求，扎实做好干部选拔任用基础工作。

六、结束语

综上所述，建设好一支高素质干部队伍，必须要采取切实有效措施，在思想观念、能力水平、机制保障、组织建设等方面下功夫，进一步推进干部队伍建设科学化、制度化、规范化，基层单位应高度重视，不断拓展工作视野，延伸工作触角，转变工作作风，创新工作方法，全面落实好条例精神，把好选人用人关口，为公司持续、健康、稳定发展和干部队伍建设奠定坚实的基础。

参考文献：

[1] 李洪波，浅谈国有企业干部选拔任用工作的问题和改进[J]. 现代经济信息，2016，（5）：144