

人事部95%以上司处级干部由竞争上岗产生 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/249/2021_2022__E4_BA_BA_E4_BA_8B_E9_83_A89_c26_249794.htm

近年来，人事部党组结合实际，不断强化学习贯彻《干部作用条例》的责任感和自觉性，切实把条例的各项规定落实到工作中去，干部选拔任用工作规范化、制度化水平有了显著提高。健全制度推进干部选拔任用工作规范化建设 人事部坚持在严格执行制度、构建内部制度体系上下功夫，使干部选拔任用工作始终沿着规范化、制度化的轨道运行。人事部副部长、党组副书记尹蔚民介绍说：“根据《干部任用条例》要求，我们健全了内部制度。先后制定了司处级干部任职公示办法、任职试用期办法、竞争上岗办法、司处级干部交流办法、挂职锻炼实施办法等多个单项制度。在此基础上，两次修订《机关人事管理办法》，形成了比较系统的干部选拔任用制度体系，使干部管理的各个方面、各个环节都有章可循，避免了用人方面的随意性。”人事部严格执行《干部任用条例》，始终坚持任人唯贤、德才兼备的原则，群众公认、注重实绩的原则，公开、平等、竞争、择优的原则和民主集中制原则，严格把握任职条件，严格履行规定程序，认真落实民主监督措施。部领导带头执行制度，主要领导率先垂范，从不点名、不暗示人选，不搞临时动议。在对干部进行考察时，严格按照条例要求，全面考察了解干部的德才素质和工作表现，不走过场。在决定干部任用时，坚持会前充分酝酿、会上集体讨论决定。扩大民主 保证选人用人质量 在干部选拔任用工作中不断扩大民主，是条例的一条鲜明主线。人事部始终坚持把群众

公认作为基本要求，积极引入竞争机制，自觉接受群众监督，切实保障群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权、选择权和监督权。把群众公认作为选人用人的基本要求。人事部党组在干部选拔任用工作中，坚持把民主推荐、民主测评作为选拔任用干部的必经程序，强调不简化民主推荐程序，不缩小民主测评范围。在酝酿干部的过程中，通过个别谈话方式，多方面、多角度听取意见，全面衡量、反复比较、慎重决策。凡是多数群众不认可的，不予提拔使用。把竞争上岗作为选拔任用干部的重要方式。近年来，共组织了17次竞争上岗，任用了50名副司级行政领导干部和88名部机关的处级领导干部，占到司级和处级领导干部的95%以上。工作中注意抓好三个方面：首先是制度化。部机关和事业单位副司级行政领导职务以及部机关处级领导职务出现空缺时，都通过竞争上岗产生。其次是规范化。严格按照制定方案、动员部署、组织报名和资格审查、考试、民主测评、组织考察、部领导酝酿、党组会审议、公示等步骤进行。第三是注重实效。坚持以考能力为重点，不断提高笔试、面试题的科学化水平。笔试、面试与民主测评三个环节按照4：3：3的比例进行定量比较，根据分值从高到低分步遴选，确定考察人选。考察实行定性比较，重点考察群众公认程度、工作实绩和人品等。把自觉接受群众监督作为选好用好干部的重要保证。坚持实行考察预告制、任职公示制和试用期制。在竞争上岗工作中，职位、任职条件、程序、办法、过程、结果一律公开。对于群众反映的问题，逐项了解核实，认真进行处理，给予明确答复。同时，在司处级干部选拔任用时都书面征求纪检、监察部门的意见，使干部选拔任用工作多一层关口

，多一层保障。突出重点 着力抓好司级干部的选拔任用 司级干部是人事部的中坚力量，担负着承上启下的重要职责。人事部在司级干部特别是“一把手”的选拔任用上下功夫，选好配强司级领导班子，形成了朝气蓬勃、奋发有为的中层领导干部集体。人事部制定了加强司级领导班子思想政治建设的意见，尤其是在“一把手”的选用上，坚持高标准、严要求，实行“先主持、后任用”的做法，对于德才表现较好、拟提拔使用的副司级干部先放到一个单位主持一段时间工作，经考察认为比较成熟时再任职，保证了选人用人质量。注意把司级干部的选拔任用和培养锻炼结合起来，建立了一支素质和结构都比较好的正司级后备干部队伍。坚持经常性的理论教育，把中心组学习范围扩大到司级干部；加大部内交流力度，安排司级干部到不同岗位任职，进一步提高业务能力；选派优秀的司级干部到地方挂职锻炼，对于执行援藏、援疆、扶贫任务的干部，同等条件下优先提拔使用。坚持平时考核和定期考核相结合，重点抓好年度考核。在年度考核中，每一位司级干部都要在本单位全体人员会上述职，分管副部长参加并进行点评；通过个别谈话、组织民主测评等方式，对司级班子和司级干部逐个进行全面考核。强化对司级“一把手”的管理，对退休和轮岗的司级“一把手”实行离任审计，加强财务审计监督。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com