

关于我区干部监督工作的调查与思考 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/267/2021_2022__E5_85_B3_E4_BA_8E_E6_88_91_E5_c25_267491.htm

加强干部监督是党的建设的重要组成部分，也是加强领导班子和高素质干部队伍建设的重要环节。近年来，全区各级党委和有关部门在加强干部监督管理方面进行了积极的探索，取得了一定成效。但是，随着新旧体制的转换，各种利益关系的重新调整，干部监督工作的难度不断加大，干部监督工作效力不高、效果不明显成为干部工作中亟待解决的重大课题。前不久，我们结合对区管领导班子的考核，针对这一问题在全区部分党员领导干部中做了一些调查，并引发了一些思考。此次调查共发放调查问卷84份，回收84份，其中男性占73.51%，女性占26.49%；35岁以下的占33.33%，35岁至45岁的占46.43%，45岁以上的占20.24%；区级机关中层干部占38.10%，一般党员干部占42.86%，其他人员占19.04%；中专文化及其以下的占10.21%，大专文化的占22.82%，大学文化的占66.97%。

一、我区干部监督工作的主要做法和经验 近年来，我区认真贯彻党的十五大精神，把干部监督管理工作摆上重要位置，从建立制度和健全机制入手，把认真贯彻执行中央发布的《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》和对干部的考察、提拔、使用和监督有机结合，不断加强对领导干部尤其是党政一把手在重大决策、思想作风、用人等方面的监督和制约，认真查处了一些党员干部违法乱纪的问题和案件，使干部监督工作朝着健康有序的方向发展，初步形成了严格依照法律和规章制度实施监督的良好氛围，党员干部和社会各界群众积

极参与和自觉接受监督的意识明显增强。一是认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》。通过举办培训班、集中学习、组织考试、召开座谈会等多种形式，检查学习掌握《条例》的情况。并会同区纪委对各党（工）委贯彻《条例》情况进行了检查督促，纠正了极少数单位和个别用人上的不正之风。二是建立一系列比较规范的干部监督制度。区委先后出台了《关于雨花台区区级机关科级领导职位推行竞争上岗的意见》、《关于建立区管领导干部选拔任用公示制度的意见》、《关于新提任区管领导干部实行试用制的通知》、《雨花台区公开选拔副处级领导干部工作实施意见》、《关于实行干部交流换岗的暂行规定》、《关于不胜任现职领导干部的认定标准与调整办法》和《关于印发 关于进一步加强对领导干部任期经济责任审计工作的意见 的通知》等文件，不断加大对领导干部任前、任中和离任期间的监督管理力度。三是不断完善和改进考核工作。初步形成了一整套适用于不同层次、不同岗位领导干部考核的科学的评价标准体系，按照组织考察与民主评议相结合的原则规范考核程序，改进和完善考察方式和考察手段。在今年进行的区管领导班子和领导干部考核工作中，我们把考核的接触面扩大到部门全体机关干部、所属企事业单位中层以上干部和与该部门业务对口的街道（乡）部门负责人，增加基层和一般干部的个别谈话人数，使个别谈话面达到55%以上，保证了考核结果的客观、公正。四是建立干部考察工作责任制。区委制发了《关于建立干部考察工作责任制的意见》，明确要求考察人员深入了解、认真核实考察对象多方面情况，真实反映、准确评价考察对象的德才表现和优缺点，并在出具的考察材料上

签署姓名，填写《干部考察工作责任书》，自觉接受群众和组织监督，为进一步明确干部考察工作责任，防止用人失察提供了制度上的保障。五是不断提高党员领导干部民主生活会的质量。区委及时印发了《关于提高基层党组织党员领导干部民主生活会质量的意见》，建立健全了上级党委成员指导下级党组织民主生活会的制度和民主生活会联系人报告制度，确保基层党组织党员领导干部民主生活会有质量，能切实解决一些突出问题。六是建立组织、纪检、人事、监察部门联席制度。每次考核调整干部都能提前征求以上各部门的意见，确保不错提误用。七是拓宽民主渠道，主动接受民主监督。充分发挥人大、人大代表、政协和政协委员的民主监督作用，严格依法推荐、提名和民主协商程序，积极协助区人大组织领导干部述职并广泛征求各方面意见，进一步强化和完善干部监督工作。

二、我区干部监督工作中存在的主要问题

经过近几年的努力和探索，我区的干部监督工作取得了较好的成绩；但也还存在一些薄弱环节，主要是干部监督的效力不高。具体表现在：1、相当一部分同志包括一些领导干部的监督意识不强，甚至对干部监督持抵触情绪。主要是对干部监督工作的内容和性质认识不到位，在思想意识上存在一些模糊观念。如，有的认为现在搞市场经济，监督会影响被监督者的工作积极性，影响改革开放和经济发展；有的认为党政干部尤其是党员领导干部的素质较高，监督不监督无所谓；有的认为干部监督工作是组织上的事情，事不关己，高高挂起；有的认为对党政领导干部尤其对一把手实施监督不切实际，与其搞形式主义，不如不搞；个别党政领导干部认为组织上对自己监督是对自己不信任，听到监督就反感

；甚至包庇、袒护犯错误的党政领导干部，一味强调关心爱护干部等。这些认识上出现的偏差构成了干部监督工作效力不高的思想根源。

2、监督制度不健全，监督的内容与方法不适应形势要求，使监督制度不能得到有效落实。几年来，我区虽建立了一系列干部监督制度，但在调查中，仍有68.6%的同志认为，如何不断适应新形势、新任务的要求，进一步加强和完善这些制度是今后干部工作的一项十分重要的任务。目前建立的这些制度，有的已不适应形势发展的需要，规定和措施相对滞后；有的过于原则和笼统，缺乏全面性、规范性和系统性，还有的对干部提出正面要求的多，具体实施细则少，与制度配套的相应的奖惩措施跟不上，以至在实际操作过程中对执行效果难以进行评判。例如重大事项请示报告制度，如果领导干部重大事项不请示报告或先实施后报告、请示一套实施一套怎么办？给制度落实不力留下了致命的隐患。监督制度不健全和不能得到有效落实是干部监督工作效力不高的根本原因。此外，调查中，14.3%的同志认为干部监督工作不力的原因是制度不健全，71.4%的同志认为制度不能落到实处，14.3%的同志认为是其他原因。可见，现有的制度执行不力成为影响干部监督工作效力的客观原因也是关键问题。

3、贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》和实施党内监督的力度有待进一步加强。极少数单位和个人对贯彻执行《条例》的重要性必要性缺乏全面认识，被动执行甚至不执行《条例》；极少数领导干部无视党的组织原则和党性原则，在干部的选拔任用上画圈子，搞小团体，严重妨碍了干部监督工作的正常开展。另外，个别同志在党的原则问题上采取实用主义态度，看到问题不开口，遇到矛盾

绕着走，监督上级怕打击报复，影响自己升迁；监督班子成员怕今后不好共事，反对意见提多了被当成闹不团结；监督下级怕干部考核影响民主评议，失去群众基础；作自我批评又怕丢自己的面子，影响自己在班子中的威信。因此，谁也不批评谁，谁也不监督谁。有的人甚至把批评与自我批评的优良作风和有力武器异化为表扬与自我表扬，这是导致干部监督工作不力的主观原因也是重要舆论氛围。

4、监督主体

逐步形成较为完善的网络，但监督主体的作用发挥不够理想。经过多年的努力和探索，我们已建立起一整套对领导干部进行监督的较为完善的网络，既有党内监督，又有党外监督；既有人大、纪检监察、司法等专门监督机关的监督，又有干部群众、新闻舆论的监督；既有上级、同级的监督，又有下级的监督，党员干部已处在全方位的监督之中。这些监督，较为有效地防止了党政领导干部滥用职权和贪污腐败行为的发生。但是，目前这个监督网络中各监督主体的作用还未得到充分发挥，监督主体之间在工作上的联系和联合还不够紧密，影响了监督网络整体合力的发挥。

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