

浅谈新时代国企青年干部选拔任用之监督检查

文 / 刘姝媛

选贤任能是干部管理工作的重要任务，青年干部作为党的事业接班人、早日实现中华民族伟大复兴的追梦人、推动国有企业改革发展的生力军，能否在青年干部中选对人、用对人，可以说是党和国家事业的关键性、根本性问题。国有企业领导干部是党在经济领域的执政骨干，特别是青年干部，是实现高质量发展复合型人才的重要来源。青年干部经营管理国有资产、实现国有资产保值增值的重任在肩、使命长远。新时代，青年干部选拔任用工作监督检查作为国有企业干部管理的重要内容，是新时代我们党不断加强全面从严治党的重要举措，是培养建设一支高素质领导人员队伍的重要保障。



一、做好青年干部选拔任用工作监督检查的重要意义

放眼当今世界局势，我们正处在百年未有之大变局的快速发展期，也处在实现中华民族伟大复兴中国梦征途的关键期。无论是党和国家，还是集体和个人，面临的风险挑战无处不在。“伟大的斗争，宏伟的事业，需要高素质干部。”干部队伍建设这个长期且艰巨的大工程，是关乎党的事业能否蓬勃发展、国家能否长治久安、人民是否幸福美满的关键所在。选人用人做得好不好，很大程度上决定着这个国家的根基牢不牢固。无论是党的干部工作，还是国家的人才工作，都要求做好关于“人”的选择题。

新形势下，全面从严治党的力度和强度逐步增大，从严做好青年干部监督成了我们党管党治党的重要抓手。从严治党，关键是从严治吏；从严治吏，基础是从严选任；从严选任，离不开从严监督检查。习近平在全国国有企业党的建设工作会议上指出，要坚持党管干部原则，保证党对干部人事工作的领导权和对重要干部的管理权，保证人选政治合格、作风过硬、廉洁不出问题。在青年干部选拔任用工作中加强监督检查，是将习近平新时代中国特色社会主义思想学深悟透的具体落实，是贯彻新时代党的组织路线、落实新时期好干部标准的主要抓手，是党依靠自身力量解决自身问题的重要体

现，是树立正确导向、促进形成风清气正的用人生态的有效方法，是解决干部队伍和选人用人突出问题的科学途径。

提高青年干部选拔任用工作质量，监督检查好青年干部选拔任用工作，对于国有企业来说，能够及时发现和避免青年干部工作中存在的问题，进一步形成国有企业良好的政治生态环境，以及良好的选人用人风气，有效避免因用人失察制约国有企业改革发展的不利因素，为企业领导岗位“人才库”充实一批德才兼备的青年干部。权力的运行事关国有企业命运，加强干部监督工作极大减少了“一言堂”现象的发生，通过科学民主的决策程序，保证了权力在法规的范围内运行，有效避免权力滥用。

二、国有企业在青年干部选拔任用工作监督检查中存在的突出问题和工作难点

一是思想认识存在不足，一定程度上弱化了监督监督。青年干部工作干劲足，但在国有企业中自觉自愿主动接受监督的偏少、意识不强，部分青年干部对干部监督工作较为反感，甚至存在误解，将上级的监督理解为“怀疑”，将同级的监督理解为“互相挑毛病”，将下级的监督理解为“不支持工作”，从认识上就存在误区。另外，“上级监督不到，同级监督不力，群众监督不了”的现象依然不同程度地存在。有些青年干部

内心有抵触，对监督检查工作感到为难，担心监督上级会影响仕途发展，监督同级会影响工作配合，监督下级会影响测评分数。

二是监督合力发挥不够，一定程度上缩小了监督检查的格局。国有企业的干部监督工作过于依赖干部人事部门，选拔任用工作的监督监督，是干部人事部门工作的一项重要组成部分，在一些人眼中，其他部门既不应该参与，也没有义务提供帮助。但实际工作中，恰恰需要纪检监察部门、干部人事部门、审计部门、宣传部门、信访工作部门协同发挥作用，切实紧密有效地加强各监督主体的联系和配合，只有做好充分的资源共享和及时的信息反馈，才会让监督合力得到有效的发挥。

三是监督方法比较匮乏，一定程度上阻碍了监督检查的进程。国有企业干部人事部门对干部选拔任用问题的查处方式缺乏创新，除了发通知、开展谈话、查阅资料了解情况外，由于监督方式不够公开透明，通过网络开展的监督体系不完善，导致监督的视野、手段、路径都受到局限。

四是有关规定不够明晰，一定程度上影响了监督检查的结果。现有较为常见的国有企业干部选拔任用监督检查的制度性文件，对于部分查出细则的实用性和操作性较弱。对于党委主要责任人、其他领导班子成员、责任部门、其他直接责任人的责任追究，什么样的情节算严重，什么样的情节为较轻，对应不同的后果，又进行怎样的组织处理和纪律处分，没有较为明确的规定和参考依据。

三、加强青年干部选拔任用工作监督检查的措施

如今已经在全国范围内开始了“十四五”规划的落地实施，



全面建设社会主义现代化国家的新征程已经全面开启。选拔任用好青年干部，加强对选拔任用工作的监督检查，是新时代坚持和加强党的全面领导，提高党的建设质量，推动全面从严治党向纵深发展的必然要求。完善从严管理监督干部制度体系，更多用制度治党、管权、治吏，抓住管好领导干部这个“关键少数”，更要管好青年干部这个“少数中的少数”。

1、要在做好青年干部选拔任用全程纪实工作上下功夫

一方面是对选拔任用工作程序中考察动议、民主推荐、重点人选考察、人选酝酿、会议讨论决定、任前公示、任职谈话、任前廉政谈话、印发任职令等情况进行纪实。另一方面是对在干部选任过程中的有关重要情况，如民主推荐得票不靠前被确定为建议人选的情况、考察组或委托相关单位党委对考察中有反映或有举报调查核实的情况、征求纪委对建议人选廉洁从业意见过程中需要说明的情况、党委会讨论决定拟任人选或推荐人选时有不同意见的情况、任前公示期间信访举报调查核实情况及有关建议、提拔领导人员的配偶子女其他直系亲属及身边工作人员的情况、破格提拔或越级提拔的情况、受到纪律处分的领导人员处分期满后重新任职或提拔任用的情况、需经选举产生的领导人员落选或由董事会聘任的领导人员未通过的情况等进行纪实。严格掌握青年干部选拔任用各个环节的主要工作和重要情况，以写实的方法进行如实记录，通过清单化管理，各个环节“一目了然”，客观反映选拔任用全过程和相关责任主体履职情况，切实加强国有企业青年干部选人用人全过程监督和倒查追责，不留盲点和漏点，使每名青年干部的选任过程可追溯、可倒查，有效防止和纠正选人用人上的不正之风，对青年干部负责、对国有企业负责，持续提高国有企业干部选拔任用工作水平。对于不按规定程序和要求选拔任用干部并造成失察失误的，要根据纪实情况认定具体责任人，按照有关规定追究相应责任。

2、要在做好任前事项报告工作上下功夫

国有企业青年干部选拔任用工作离不开上级党组织的监督检查，对于应当在事前向上级干部人事部门报告的事项，要严肃履行报告程序。首先要准确把握需要事前报告的事项范围，对于国有企业机构变动、主要领导成员即将离任前提拔和调整领导人员的，没有特殊原因一次集中调整干部数量较大或者频繁调整的，对于年龄、资历等条件欠缺需要破格、越级提拔干部的，对于领导干部亲属以及秘书等身边工作人员提拔任用的等重要情况，均要严格履行任前事项报告制度。通过上级组织，做好自上而下的监督，通过权力制约权力，通过组织的管理制约权力的滥用。在未收到上级组织答复和同意的，坚决不提交到党委会讨论决定，对于上级存在疑虑的，在具体工作中广泛征求意见，反复讨论，慎重修改方案，做

到公平、公正、公开，自觉接受监督，切实做到“任前严把关”。

3、要在做好“一报告两评议”工作上下功夫

国有企业要按照要求，每年由企业党委主要负责人代表本企业党委，向大会专题报告年度干部选拔任用工作情况，与会人员对本企业党委年度干部选拔任用工作和新选拔任用的领导人员进行民主评议。通过开展“一报告两评议”，切实加强领导人员选拔任用工作的民主监督，不断提高选人用人公信力，进一步树立公平公正的选人用人导向。国有企业上级干部人事部门，负责梳理汇总民主评议的结果，并及时向本企业反馈民主评议结果，民主评议的结果将作为考核评价本企业干部选拔任用工作的重要依据。“一报告两评议”是对选人用人工作的“年度体检”，对于发现选人用人中存在的问题、规范选人用人工作起到了积极作用。按照规定，对民主评议满意度高、工作成绩突出的国有企业，其上级干部人事部门要予以肯定；而对民主评议满意度明显偏低、经过调查了解干部群众反映强烈的，上级组织在认真考核认定后，要按照《责任追究办法》的规定，追究负有责任的党委和干部人事部门主要领导干部的责任，并督促进行整改；对民主评议满意度明显偏低、干部群众意见集中的新提拔任用干部，本企业干部人事部门要对其选拔任用情况作出说明，并进行相应的教育和处理，督促其整改和调整。国有企业还应把“一报告两评议”结果运用到巡视巡察、选人用人检查等工作中，切实发挥其最大效用。

4、要在做好青年领导干部日常履职情况考察工作上下功夫

深入开展领导干部日常履职情况考察是落实党风廉政建设“两个责任”，进一步加强对领导人员的日常管理和监督，提高履职效率的重要手段。通过开展个别谈话、组织填写调查表、现场查阅文件和会议记录、到重点部门进行随机访问等方式，对日常履职情况进行考察，特别是在干部选拔任用方面的考察。积极采取新手段新方式，切实扩大职工群众在干部监督工作中的知情权和参与权，对青年干部选拔任用等重大事项、敏感问题和热点问题开辟群众监督的渠道，增强工作公开度和透明度。深入了解日常工作中是否存在用人不公、考察失实、民意失真等问题，是否存在带病提拔、带病上岗、跑官要官、买官卖官、拉票贿选、突击提拔、任人唯亲等用人上的不正之风和违规违纪行为。通过考察，对领导班子运转实效和领导人员现实表现进行精准画像，进而从日常工作中把方向，引导国有企业坚持党管干部、依法办事，对新时代党的组织路线贯彻到底，对新时期好干部标准和国有企业领导人员“20字”要求落实到位，把突出政治标准放在第一位，选拔任用忠诚干净担当的干部，特别是青年干部，为企业营

造正确的选人用人风气。国有企业还应科学运用考察结果，对在选拔任用工作中存在不执行民主集中制原则、不贯彻执行上级决策部署并造成严重后果、职工群众评价不高反应强烈等行为的领导人员，依据有关干部管理规定对其进行组织处理。

5、要在做好选人用人专项检查、离任检查、问题核查等工作上下功夫

国有企业青年干部选拔任用监督检查工作的正常开展，离不开组织人事、纪检、审计等各部门协同。还应及时对上级、同级、下级发现和反映的问题进行梳理汇总，进一步健全领导人员信息档案，建立考核评价与管理监督联动机制，提高干部管理监督效能。利用好巡视巡察这把利剑，在开展常规巡视巡察期间，由干部人事部门派出检查组，对被检查单位开展选人用人工作进行专项检查，巡视巡查组及时向检查组提供选人用人问题线索，检查组将发现的主要问题提供给巡视巡察组，做到工作互联互通，切实形成工作合力。领导人员离任时，也应及时开展离任检查，按照干部管理权限，由上级干部人事部门采取民主评议、查阅干部选拔任用工作相关材料、听取干部群众意见等方式进行离任检查，并将检查结果作为评价使用的重要参考。对日常监督检查发现和群众举报、媒体反映的违规选人用人问题线索，国有企业干部人事部门要采取调查核实、提醒、函询或者要求作出说明等方式进行问题核查。加强部门间的协作是做好监督检查的重要途径，做好专项审计和专项检查、离任审计和离任检查、信访举报和问题核查之间的联动工作机制，能够有效提升干部选拔任用监督检查工作质量。强化事后跟踪监督，确保领导干部选拔任用工作从严到底，对巡视巡察反馈的从严管理使用干部力度不够、执行干部选拔任用工作有关要求不到位等问题，进行全面整改、建立长效机制。

四、结语

习近平总书记指出，年轻干部是党和国家事业发展的希望，当代青年要在实现民族复兴的赛道上奋勇争先。新时代，做好青年干部选拔任用工作，就是为党、国家，以及国有企业这一国家经济支柱选拔培养高素质的青年干部队伍，而做好选拔任用工作的监督检查就是确保奋勇争先的青年干部在正确的轨道上健康成长的有力保障。

【作者简介】

刘姝媛（1984—），女，汉族，辽宁凤城人，硕士研究生学历，职称：政工师，单位：中铁国资产管理有限公司，主要研究方向：党建思想政治工作、干部管理。