

【党建热点】

# 贯彻落实科学发展观与完善干部选拔任用制度

黄明哲

(中共江西赣州市委党校, 江西 南昌 330003)

**摘要:** 贯彻落实科学发展观关键在干部。当前干部选拔任用制度仍然存在一些与科学发展观要求不相适应的突出问题。坚持以科学发展观为指导完善干部选拔任用制度, 要树立科学的用人观念, 坚持正确的用人导向; 要着力实现“以人选人”向“以制度选人”的根本转变; 要用科学发展观的理念考核评价干部; 要加强对干部选拔任用的预测性研究, 建立干部选拔任用巡视制度。只有这样, 才能不断提高选人用人的公信度, 不断提升选人用人的整体水平。

**关键词:** 科学发展观; 选人用人; 完善制度

中图分类号: D262.3

文献标识码: A

文章编号: 1003-0751(2008)01-0039-06

科学发展观的全面贯彻落实, 关键在干部。因为党的政治路线的实现要靠正确的组织路线来保证。由于领导干部的特殊社会地位和在经济社会中所扮演的特殊社会角色, 他们在科学发展观的贯彻落实过程中起着特殊重要的关键作用。坚持以科学发展观为指导完善干部选拔任用制度, 有利于增强干部工作的透明度, 有利于确立正确的用人导向, 有利于党的干部工作始终符合时代要求和人民的期待。

## 一、当前干部选拔任用制度中存在的一些与科学发展观要求不相适应的问题

近年来, 干部选拔任用制度建设整体推进, “党管干部原则”的实践形式更加丰富, 选人用人进入了新阶段。表现为: 靠制度选人用人形成共识, 制度建设成效显著; 选拔任用干部的民主化进程加快; 选人用人的视野更宽广; 考核标准逐步完善, 基本确立了公道正派的选人用人导向。但是, 还应该清醒地看到, 在干部选拔任用制度上仍然存在一些与科

学科学发展观要求不相适应的思想观念和突出问题。主要表现在以下几个方面。

1. 干部选拔任用的制度不健全, 与贯彻落实科学发展观的要求不相适应。突出表现在: 一是分权不足与集权过度的问题仍然存在。对选人用人权掌握在少数人手中的问题还缺乏有效的解决手段。党内民主发挥不够, 还不同程度地存在民主推荐的组织方式过于简单、推荐程序公开度不够、推荐范围不够宽、人选确定方法不够科学和透明、考察的范围延伸不够等问题。二是各项具体制度执行步调不一致。探索性的措施和办法多一些, 形成制度规范的少一些, 致使有的地方这样改, 有的地方那样改, 有的部门在搞, 有的部门不搞, 干部选拔任用的制度多一些, 而监督和罢免的制度少一些, 对党政干部选用制度改革重视一些, 而其他部门干部制度改革力度不够, 如企业、事业单位干部制度的改革相对滞后。三是制度落实缺乏保障措施。由于没有配套措施跟进, 有些制度难以实施或者收不到很好的效果。譬如干部交流问题, 干部子女家属安排、住房等问题,

收稿日期: 2007-11-30

作者简介: 黄明哲, 男, 中共江西赣州市委党校副校长, 教授。

就只有原则上的要求,没有具体的政策和硬性规定。再如解决干部“下”的问题,“下”的标准、程序不够配套。公开选拔无疑是一个正确的选择,但从实践来看,它存在周期过长、成本过高的问题。某些公选还带有“运动”式的思维定势,群众称之为“选干运动”。再如对党管干部与人大决定干部任免的关系仍缺乏规范的制度。三是有些制度执行权威不够。如干部任期前几年就提出来了,到目前为止仍没有完全贯彻落实。尽管中央明确提出要严格控制选任制领导干部任期内的职务变动,但实际上普遍存在变动过于频繁、不能完成任期等问题。这不仅有悖于《党章》和《宪法》规定的原则和中央的精神,而且也影响了工作连续性,容易助长跑官、要官、买官卖官等不正之风。

2 干部选拔任用过程中标准把握上仍存在突出问题。改革开放以来,随着干部选拔任用制度的不断完善,在用人标准上也进行了一些探索,使用人标准更加具体和明确,选人择人的水平也不断提高。但是,在实践中,由于多种因素的影响,时至今日在干部选拔任用标准的具体把握上仍然存在一些问题。突出表现在:第一,执行干部“四化”方针走样。其一,将“革命化”变为“听命化”。其二,将“年轻化”等同于“低龄化”。有的将年轻化等同于青年化,选拔几个年轻干部进班子装点门面,有的把年轻化绝对化,在年龄上搞“一刀切”,衍生出严重的社会负面效应,出现“三十五岁现象”、“四十五岁现象”、“五十五岁现象”和“五十九岁现象”,使因年龄因素提拔和升迁无望的一些干部工作消极,短期行为普遍。其三,将“知识化”等同于“文凭化”。一些地方和部门过分强调文凭和学历,导致不少干部拼命地追求高学历,甚至不惜造假或者重金以求假的真文凭——文凭是货真价实的,但受教育过程和 content 不符合要求。其四,将“专业化”等同于“技术化”。第二,干部选拔任用的标准难以量化。选拔任用干部一定要选拔德才绩比较突出的,但这些因素易定性难定量,尤其是对他们“德”方面的规定更是如此。由于德本身就是一个难以量化的素养,主观上将其量化也不科学。干部实绩是干部德才状况在实践中的具体体现,是干部的思想品德、知识才能等诸因素的综合反映。在评价干部时,强调看政绩是有科学依据的。但是,我们也应该看到,评价政绩同样需要具体的可操作的评价标准,因为政绩显然

是一个人在实际工作中所取得的实绩。但政绩中有主观因素,也有客观因素;有个体因素,也有群体因素。如一个经济、文化条件相对落后地区干部的政绩,从表面上看,就很难与经济文化发达地区干部的政绩相提并论。在对干部的实际考察中,很难将政绩中的主观因素和客观因素、个体因素与群体因素区分得清清楚楚,这就增加了评价政绩的难度。正因为干部选拔任用标准过于抽象,可操作性不强,把握的难度较大,有时在干部选拔任用中就难以真正把干部德才标准落到实处,甚至还为某些领导者利用自己的地位和权力搞“任人唯亲”提供了可能和便利。第三,干部选拔任用标准量化原则不彻底。在实际工作中,干部选拔任用不是没有德才标准方面的量化问题,更多是量化原则不彻底。比如《党政领导干部选拔任用工作条例》规定,要把民主推荐的结果作为重要依据之一,同时要防止简单的“以票取人”。这里“得票”不是提名的唯一依据,必须结合多方面的情况综合考虑。但问题在于,取消标准的唯一性,往往就取消了标准的确定性,导致选拔的弹性和随意性,使得领导干部履行提名权和决定权力时出现较大的伸缩余地和弹性空间,也就往往为选人用人方面的腐败现象提供了可乘之机。第四,在干部选拔任用标准的把握上存在着简单化倾向。这种简单化主要表现在两个方面:一是没有在干部中建立分类评价指标体系。毫无疑问,选拔任用干部的总体标准是“德才兼备”,这是根本原则,但是对不同类型或不同层次干部的具体标准应是有差异的,因为不同类型或不同层次的干部,其职业特点和岗位要求是不同的,社会对不同类型和层次的干部也有不同的角色期待。由于目前我们在选拔任用干部时没有建立分类型评价考核体系,有些简单化,从而容易造成用非所长,或者人与事相脱节的现象。二是在具体选拔任用干部时,没有对德才状况进行科学、系统考察,满足于形式,看表面。用人主要看政绩,但有些地方把看政绩变成看数字、看报表,由此导致某些干部不是主动地创造业绩,而是片面追求政绩。第五,在干部选拔任用的标准理解上存在片面化倾向。这种片面性在实践中有很多方面的表现,其中最突出的有两个方面:一是把一个时期党的中心工作与选人用人标准绝对等同起来。应该说,干部选拔任用标准要与党的工作重心联系起来,但绝对不能等同起来,否则就会降低选人用人的标

准,影响干部选拔的质量和水平。二是把看政绩片面理解为政绩是干部选拔任用的唯一依据。政绩有时难以真正体现“德才兼备”的用人原则。干部德才素质与干部的政绩不是完全对应关系。由于客观环境的复杂性,常常会出现两者不一致的情况。因此,政绩是干部选拔任用的重要依据,而不是唯一依据。我们选拔任用干部要真正达到择优的目的,必须全面把握干部选拔任用的标准。既要坚持看政绩,又不能把政绩作为唯一依据,必须把干部的政绩与干部的品德、知识、能力结合起来,对干部进行综合考察。

3 干部选拔任用过程中存在着“公认不公”的现象。在近几年的干部选拔任用过程中,个别人往往在民主测评和推荐上做手脚以求得所谓的公认,也有些领导干部出于自身利益的考虑,人为设定标准“统一”民意,缩小群众参与面“过滤”民意,事前做工作“诱导”民意,仓促发动群众“假借”民意,从而造成“公认不公”现象。这种“公认不公”不仅干扰了正常的干部选拔任用工作,而且产生了错误的用人导向,败坏了党风,滋生了腐败

4 干部选拔任用过程中的“实绩不实”现象仍然比较突出。主要表现在:一是虚假政绩。一些干部片面追求政绩,甚至不惜弄虚作假伪造政绩。二是片面化的政绩。一些领导干部片面地理解发展与政绩,把发展理解为单一的经济增长,为了政绩单纯追求经济指标,唯 GDP 论英雄,从而导致政绩的片面化和极端化,忽视了政治、经济、文化、社会事业的协调发展。三是政绩的“短期行为化”。近年来,个别地方的干部出于在任期内取得“辉煌政绩”的考虑,背离经济与社会发展的客观规律,实施竭泽而渔式的发展,结果导致自然、生态环境遭受严重破坏。这些负面现象的存在极大地消解了政绩的实际意义,使政绩在客观上大打折扣,这也是导致“实绩不实”的重要根源。

5 干部选拔任用过程中监督不到位,不正之风仍然存在。突出表现在:第一,“一把手”卖官现象仍未根除。第二,任人唯亲、“官官相护”的现象仍然存在。在选人用人时,有些干部只以选拔对象同自己的感情好坏、关系亲疏为标准,而不问德才如何,从个人好恶出发,搞狭隘的小圈子,仅把着眼点放在老同事、老部下和至亲好友身上,培植自己的势力。这种行为也是引发官场腐败的根源。第三,干

部“带病提拔”现象仍然存在。“带病”干部继续得到提拔重用,有的甚至一路高升,这样的现象在干部职务晋升中并不鲜见。在“带病提拔”的人员中,有的问题隐藏得深,考察时未能发现;有的是问题已有显现,但一时难以认定,结果提拔不久就被查处;有的是早就存在严重问题,干部群众也有反映,但用人单位没有深入调查研究,使“带病”干部在争议声中不断得到提拔或重用;还有的甚至用人单位未考察便予以提拔,严重违反条例规定。“带病提拔”的干部是极少数,但影响很坏。“带病”干部得到提拔,势必在干部队伍中产生负面影响,误导干部使用导向,诱发干部的投机心理,更为严重的是,“带病”提拔上来的干部很难保证正确行使手中权力,往往继续搞腐败,造成干部腐败的恶性循环,给党和人民事业带来无穷的祸害,这是干部选拔任用中必须引起高度重视的问题。

## 二、坚持以科学发展观为指导不断完善 干部选拔任用制度

党的十七大报告强调指出,要坚持党管干部的原则,坚持民主、公开、竞争、择优,形成干部选拔任用科学机制。根据这一精神及当前干部选拔任用过程中存在的问题,笔者认为,坚持以科学发展观为指导建立和完善干部选拔任用的科学机制要着力从以下几个方面努力。

1 要着力实现由“以人选人”到“以制度选人”的根本转变。第一,要实现由“少数人选人”向“让人民群众更多参与选人”的转变,健全民主推荐机制。进一步明确选拔任用干部的条件和资格,除《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的条件和资格外,还应提出具体的职位条件要求,有些特殊职位还要制定相应的专业技能要求,增强公开透明度,为开展民主推荐创造良好的条件;拓宽选人视野,进一步建立健全组织推荐、群众推荐、领导干部推荐和个人自荐等多种形式的推荐干部制度,建立干部选拔首提责任制,对所有拟考察任用人选全部实行书面提名制,将提名环节公开化、规范化、制度化;除通过公开选拔和竞争上岗入围的人选以及个别特殊情况外,所有考察对象都必须经过推荐产生;建立民主推荐结果综合分析制度,避免民主推荐失真失实情况的出现,并对被考察人和被选拔人的推荐票作出最低限(如不能低于 60%)的硬性规定,防止个别领

导干部随意选人用人。第二,要实现从“相马”到“赛马”的转变,健全竞争遴选机制。要把竞争机制引入到干部选拔任用上来,推进公开选拔和竞争上岗规范化和制度化。今后,党政机关内设机构领导职务出现空缺时一般应通过竞争上岗确定任职人选。公开选拔产生的领导干部,应实现中央提出的目标要求,逐步达到占新提拔干部三分之一以上的比例,同时,对市县一级的党政领导干部也要逐步实行竞争上岗制。第三,要实现从“个人说了算”向“无记名票决”转变,健全讨论决策机制。要规范用人决策程序,规范酝酿干部的书记办公会议,尤其是要规范“一把手”提拔任用干部的程序。要规范决定任用干部的常委会议,坚持与会人数不符合规定不开会,有关材料不齐全不开会,推荐、酝酿等程序履行不齐全不开会,并坚持逐一审议表决。不搞个人说了算和临时动议,提交常委会研究的人事方案,均应明确写入书面材料,让各位常委了解各个程序环节的意见。要扩大用人决策的民主程度,扩大决策主体,全面推进全委会票决制。同时要积极研究并尽快推行人选差额上会、等额表决制度。实行干部任用酝酿审议决定制。讨论决定时要保证有充分的时间让常委发表意见,要坚持逐一表决,坚持少数服从多数。第四,实现从“定性评官”向“定向考官”的转变,健全干部选拔任用考察评价机制。考察评价主体要公正,组织考察组应有具体的制度规定,考察组内要形成相互制约和监督的机制,具有独立考察权和评价权。要制定不同的职级岗位干部考察内容与标准,把经济发展、资源配置、债权债务、处理历史遗留问题等方面的情况列入考察内容,指标量化,以便更具体、更准确、更客观、更全面地体现干部的工作实绩和德才表现。要明确考察和“评价”的职能定位,把评价与考察分离为两个阶段,作为重要环节,并在程序制度上和实体制度上加以规范。要创新考察评价方法,坚持定量与定性结合,准确把握干部的德才素质。第五,要实现从“暗箱操作”向“阳光作业”的转变,健全干部选拔任用监督体制。一是要公开选拔规则,包括选拔任用的方式,拟用人选的资格、条件和能力要求等。二是要公开选拔任用的程序,包括推荐、考察、考试、决策等多个环节。选拔任用工作的监督必须是全过程的。在干部选拔的任用过程中,可以邀请人大代表、政协委员和群众代表组成监督队伍,将选拔过程向他们公开,由他们对

选拔部门、评委和选拔对象进行监督。三是要公开选拔任用结果,进一步完善考察结果公示制和任前公示制。第六,要实现从“责任无限”向“权责统一”的转变,健全完善干部选拔任用追究机制。一是建立和完善干部推荐责任制,规范领导干部提名的渠道、方式和程序。二是建立和完善考察责任制,每一个程序、每一项考察工作要有详细的记录,每一个结论都要有具体的事实根据。三是建立和完善选拔任用干部决策责任制,对重要干部的任免一定要做到集体讨论、民主集中、个别酝酿、会议决定。四是建立和完善用人失察失误追究制,加大选人用人问题的责任追究力度,坚决纠正用人不正之风和打击选人用人过程中的腐败现象。

2 要用科学发展观的理念考核评价干部。干部考核评价的指导思想要体现以人为本、全面、可持续发展的理念。第一,要用全面辩证的思想指导干部考评。既看外在表现,又要看具体原因。一是全面辩证地看待政绩。一方面要看工作起点,另一方面要看实际效果。考核评价时不能看表面的东西,一定要弄清原来的工作基础,现在取得了哪些实际效果,人民群众受了多少益。要把人民群众满意不满意作为评价的最终标准。二是全面辩证地看待干部优点。一方面要破除求全责备观念,以开放的眼光、博大的胸怀和辩证的观点看待和考评干部,避免因为拘泥于小节而失去有用的人才;另一方面,要站在不同视角看待优缺点。只有辩证地看待干部的长与短,才能把干部考评准、使用好。三是全面辩证地看待干部。对于干部考评,尤其要做到三看:一看参与评价的谈话人的思想素质高低和政治责任心强弱,有的干部虽然能力不强,工作成绩不突出,但却是老好人,往往在同级或下级面前能赢得较高评价;二看参与评价的谈话人与考评对象的情感关系,关系好评价可能比较高,相反,关系如果比较差,评价可能不会太高;三看参与评价人与被考核干部的工作关系,如果参与评价的干部与被考核干部存在竞争,有利害关系,反映和评价的客观真实性就可能打折。在考评干部时对“不同声音”要区别对待,要透过现象看本质。第二,用上下协调的思路指导考评。首先,要把扩大民主作为重要考评手段。对一个干部的评价,既要有上级领导的评价,又要有下级干部的评价,既要有组织的评价,又要有群众的评价。一方面,考评组不仅要有领导干部,还要有专业人员;

不仅要有组织部门的人员,还要有业务部门的人员。另一方面,考核信息的来源要尽量体现民主的特点,要通过公示考核对象、内容和标准等,保证言路畅通,支持群众充分发表意见。要扩大考核面,增加随机性考核,更多地获取不同时期、不同阶段的群众意见。其次,要把坚持实事求是作为基本原则。在干部考评中,当领导评价与群众意见不一致时,就需要考核者通过事实,具体问题具体分析,实事求是地作出正确的判断,得出公正的结论。坚持实事求是一方面要做到一切“唯实”,而不是“唯上”,把领导评价和群众公论放到同一水平线上,有效综合,平衡两者的意见。另一方面,要尊重事物本来的面目,剔除个人主观因素,秉笔直书,把群众的意见原原本本、实实在在地反映出来。再次,要把健全机制作为保障。贯彻群众路线,充分发扬民主,拓宽选人用人渠道,必须有健全的机制保障。要进一步坚持和完善群众监督机制,实行考核工作责任制和考核工作回避制度。第三,坚持用持续发展的观点指导干部考评。既看工作能力,又看发展潜力。健康的正常的发展应是持续的、有后劲的发展。以科学发展观考评干部,切忌用孤立、静止的观点搞一锤定音,把人看死。要尊重客观规律,把干部的工作实绩和发展潜力联系起来考察,把着眼点放在未来,从动态中去考察,从发展中去把握。一是不仅注重现有能力,更要注重基本素质;二是不仅要注重现有岗位,更要注重未来需求;三是不仅要注重一时一事,更要注重全程表现。

3 要着力加强对干部选拔任用的预测性研究。在干部选拔任用的实践中,常常会出现一些初衷与结果相背离的现象,使人感到困惑。有的干部在基层工作时各方面都很优秀,提拔到领导岗位却出现这样那样的毛病。因此,要切实加强对干部选拔任用的预测性研究。当前有以下几种方法可供参考和借鉴。第一,要把干部任前的预测与任后的跟踪考察和监督相结合。尤其是对那些有争议的、缺点比较明显的干部,要给予重点关注。要通过跟踪考察与监督对其加强管理教育,使其既充分发挥优点,又不断纠正缺点,在组织的培养中逐步走向成熟,从而达到干部的职务提升与素质才干增长相得益彰,相辅相成。党委组织部还可以通过试用、定期轮换交流等方法,对任期后确不适应、不称职的干部及时进行调整,使科学预测贯穿选拔任用干部的全

过程,确保选人用人的准确性。第二,用干部的发展潜能去预测,看其能否在岗位发生变化后尽快胜任新职。应着重从以下三个方面去看干部的潜能。一看基础。看其思想基础是否牢固,知识基础是否扎实全面,性格基础是否具备坚韧不拔、不畏艰险的意志和毅力。二看思维能力。看其是否具有改革创新意识、逆向思维能力以及应对复杂局面、突发事件的心理素质和智慧。三看责任意识。事业心、责任感强的干部往往具有为党和人民的事业“鞠躬尽瘁,死而后已”的献身精神。一个干部具备了上述潜能,再加上在工作实践中勤于学习,勤于动脑,其领导能力和领导经验就可以不断地积累提高。否则,越往上走就越显得后劲不足,很难胜任重要的工作。第三,用干部的缺点去预测。首先要将干部的缺点搞准。不能只听汇报或只看考察材料,轻信一些人云亦云的话和空乏评价,而是要深入下去听群众的意见,对其理政期间群众反映较大的一两件典型的反面事例进行分析,把干部的缺点了解透,掌握准。其次要对这些缺点进行客观分析。对缺点的性质、产生的原因、程度轻重、发展倾向进行研究,对其缺点进行大体定性,然后再预测这种缺点在其职务变动后可能发生的变化,从而对一个干部能不能用,能不能重用作出基本评价。第四,用干部的优点与缺点对比去预测。看是否会出现用其所短、抑其所长的不良后果。首先,在干部优点缺点的对比中看主流、看本质。决定干部能不能用,要下工夫把干部的优缺点搞准,如果干部的优点是主流,本质上事业心强,对党忠诚,那么有工作方法不对头方面的毛病是可以改进的。随着职务的变动,视野的开阔,班子中人员素质的提升,在这些因素的影响下,只要本人用心去矫正,一些缺点是可以克服的。如果一个干部干工作从骨子里讲只是为了谋取个人私利,越被提升,私欲越膨胀,就是再有能力也不能用。这种人本事越大,危害也越大。其次,要考虑把干部使用在什么位置上有利于其扬长避短。此外,还要注重不同性格气质的干部合理搭配,以使领导班子优势互补、整体优化,这样也有利于和谐领导班子的建设。

4 要着力建立和完善选拔任用干部工作巡视制度。建立干部选拔任用工作巡视制度有利于克服和纠正干部选拔任用中的不正之风和防止吏治腐败。第一,要进一步明确干部选拔任用巡视的内容及方法。首先,要明确巡视的内容:了解各级党委在干部

选拔任用工作中贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》及其他相关制度的情况;受理有关党政干部选拔任用的检举申诉;对干部选拔任用工作中的重大问题进行调查核实;对违反干部选拔任用制度的行为进行调查处理;对下级党组织违反干部选拔任用政策法规的行为提出制止、处理、纠正的意见。其次,要采取科学的巡视方法。主要采取定期巡视和不定期巡视的办法,一般情况下以定期巡视为主。定期巡视可采取“单向巡视法”,即主要就干部群众反映的选拔任用干部中某方面的问题进行巡视;也可采取“多向巡视法”,即主要针对班子换届进行集中巡视,针对某些干部任用进行重点巡视及任用后的跟踪巡视。实行不定期巡视,主要是有针对性地派出巡视组了解情况,提出处理意见。同时还可采取“典型巡视法”,这种方法主要通过树立正反两个方面的典型,教育、监督干部,规范、改进干部工作,达到教育和监督的目的。第二,选拔任用干部工作巡视制度必须处理好以下几个问题。其一,巡视员的选派。巡视人员应具有良好的思想政治素质,公道正派,熟悉了解组织人事工作,具有胜任巡视工作需要的政策水平、业务知识、较高的综合分析能力和文字表达能力。其二,巡视工作的程序。一是巡视的准备。巡视工作由党委组织部门牵头,党委纪律检查部门紧密配合,巡视前要对巡视人员进行培训,学习有关政策,明确巡视任务,提出巡视方案,确定巡视对象和范围。二是巡视职责。巡视工作中巡视员可以列席下级党委(党组)讨论决定干部的会议,可以直接向地方或部门领导班子或成员了解干部选拔任用情况,召开有关人员座谈会,听取

党委(党组)汇报干部选拔任用工作情况,查阅有关干部选拔任用的工作记录、资料及干部档案。三是巡视总结。巡视组巡视后,要认真进行综合分析,形成较为全面客观的书面巡视报告,并将巡视情况向本级党委及组织部门报告。其三,巡视纪律。巡视员巡视期间只能履行与工作职责有关的任务;被巡视单位要按照巡视要求做好配合工作。巡视人员不得借巡视之机谋取私利,不得泄露巡视机密,不得干扰地方和部门日常工作;被巡视单位及有关人员不得弄虚作假,向巡视组提供虚假数据,不得干扰或阻挠巡视员开展正常巡视工作活动。其四,巡视责任。要建立选拔任用干部巡视责任制,按照谁巡视、谁把关、谁负责的原则,明确规定巡视者和被巡视者的责任,促使巡视者切实负起责任来。其五,巡视权力。一是检查权。在巡视中可以查阅有关选拔任用工作的资料,发现有严重问题的,可以扣留、封存。对涉及违反有关规定和有关选拔任用干部纪律的有关人员和单位,责令其作出解释或出具证言证词。对选人用人方面的重要案件,根据需要,可经当地党委提请有关执纪执法机关给予配合。二是建议权。对在巡视期间发现的问题,依据有关政策、法规,可对被巡视单位或个人提出具有效力的建议;对违反干部人事纪律的问题,应向有关执纪执法部门提出需要提出的建议。三是质询权。巡视组可对领导干部在选拔任用干部工作方面的情况进行质询,对干部考察、提拔使用和培养教育等关键环节进行质询,对群众反映的某方面问题进行质询。通过质询,形成良好的纠错机制。

责任编辑:浩 淼