# 干部监督工作特色做法三篇

作者：青苔石径 更新时间：2025-02-02

*基本解释：1.处理事情方法。2.制作物品的方法。3.完成某项工作、任务的方法和手段。4.宗教信仰人士装神弄鬼的把戏。以下是为大家整理的干部监督工作特色做法三篇,欢迎品鉴!【篇1】干部监督工作特色做法　　加强干部监督工作，是全面从严治党的关键...*

基本解释：1.处理事情方法。2.制作物品的方法。3.完成某项工作、任务的方法和手段。4.宗教信仰人士装神弄鬼的把戏。以下是为大家整理的干部监督工作特色做法三篇,欢迎品鉴!

**【篇1】干部监督工作特色做法**

　　加强干部监督工作，是全面从严治党的关键所在。做好新时代干部监督工作，要以\*\*\*新时代中国特色社会主义思想为引领，坚持问题导向，主动担当作为，把干部监督工作贯穿干部选任全过程，着力解决好监督意识淡化、监督主体弱化、监督效果虚化、监督手段软化等问题，切实增强干部监督工作的实效性。

　　转意识，着力解决监督意识淡化问题。当前，一些地方和干部还不同程度存在监督意识淡化的现象，少数地方和领导干部特别是一把手对干部监督工作重视不够，一些干部存在干部监督工作是为干部选拔任用“服务”而不是“把关”的错误思维，导致监督力度偏软。针对这些问题，要强化一把手培训。将干部监督列入各级党校主体班次、各级书记培训班和三纪班的重要内容，增强领导干部的监督意识，严格履行监督责任的同时自觉接受监督。进一步增强党委书记、纪委书记、组织部长、领导班子其他成员等的监督意识，尤其是严格落实主体责任意识。强化组工干部的培训。教育引导组工干部准确把握严管即是厚爱的辩证统一关系，正确认识到对干部日常工作中出现的苗头性问题，及时谈话、提醒，既是对事业的负责，也是对干部的保护。强化业务培训，推动干部监督和干部科室之间人员轮岗交流，确保从事干部监督的同志熟悉干部选拔任用工作业务。

　　强主体，着力解决监督主体弱化问题。当前，一些地方存在干部监督主体弱化现象，制约了监督作用的有效发挥。有的监督主体结构呈“倒金字塔”形，越到基层，机构越缩，人员越少，主体越弱;有的监督职能边缘化，少数地方监督的职能服务于选任，未能真正发挥监督、制约的作用。针对上述问题，要配强干部监督机构，进一步强化机构、编制配备，明确干部监督职能和督查内容，把干部工作和干部监督管理相对独立出来，使干部监督机构能够真正发挥作用。要整合干部监督力量，充分发挥网络监督、社会监督的作用，形成“大监督”工作格局。要建好干部监督队伍，坚持“干什么学什么、缺什么补什么”，通过跟班学习、业务培训等形式，着力提升干部监督队伍的业务能力。

　　重督查，着力解决监督效果虚化问题。一些地方对一把手的监督存在难度，往往是“上级鞭长莫及，同级无力监督，下级不敢监督”;对用人单位的督查实效性不强，存在“一阵风”“蜻蜓点水”现象。要加大督查工作力度，实现干部监督效果最大化。要“大跨度”开展督查。加大跨级督查力度，探索中组部到市、区(县)，省委组织部到区(县)、镇(街)直接督查的做法，把干部监督机构设置、职能、队伍建设作为督查重要内容，为组织部门撑腰，让组织部门借力。要“全覆盖”开展督查。借鉴巡视巡察做法，分期分批对有用人权的单位选人用人工作“全覆盖”督查，采取每届全覆盖与“回头看”结合的办法，以钉钉子精神一抓到底，确保督查质量和效果。探索选人用人监督检查和巡察工作有机结合、联动推进机制，通过信息共享、工作共推、问题共商，实现工作效能叠加。

　　树权威，着力解决监督手段软化问题。当前，干部监督手段存在刚性规定不够、监督权限不够、动真格处理不够的问题。要在政策、查处、通报等三方面加大工作力度。在政策上强化刚性约束。多划红线、明底线，减少弹性，不要留太多空间，使政策规定可执行、可操作，推动干部监督由软任务向硬指标转变。在查处上敢于动真碰硬。要加大对违反干部程序案件的处理力度，实行干部监督“一票否决”。在通报上有效传导压力。加强监督处理结果通报力度，定期重点筛选公开一批典型案例，增强干部监督的震慑力，有效传导压力。

**【篇2】干部监督工作特色做法**

　　对干部选拔任用工作实行全过程监督，是深化干部人事制度改革、实现人才资源优化配置的重要环节，也是从源头上预防和治理用人上的不正之风的有力武器。只有严格把好选人用人关，切实加强对领导干部任前、任中、任后全过程监督，才能有效遏制干部人事工作中的不正之风，保证干部选拔任用工作的科学性和准确性。

　　干部任前公示制是在坚持党管干部原则、贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》前提下，扩大选拔任用工作民主，增强选拔任用工作透明度，强化对选拔任用工作社会监督的重要举措。一是宣传工作要到位。在推行干部任前公示制过程中，要广泛宣传，引导和鼓励群众了解公示制，关注干部任前公示，并积极参与对干部选拔任用工作的监督。二是公开选拔条件。干部任前公示关键要让群众了解情况。因此，要对选拔时间、地点、考核方式以及竞岗职位的标准与个人素质要求等应当公开的内容，做到提前预告。三是公示的内容要全面。进行干部任前公示，就要把党的干部标准交给群众，把岗位对拟任干部的要求告诉群众，把拟任干部人选的拟任职务和基本情况公布于众，让群众明确监督的内容，明明白白参与监督。对拟任干部的自然情况与拟任职务以及德能勤绩廉等相关情况，以张榜公布及电视、报纸、媒体、网络等传媒形式向大众公告，广泛听取群众意见。

　　任中监督是对选任全过程监督的关键环节。一是要严格纪律。要制定严格的考试选拔纪律，对竞岗人员的行为作出明确规定，公布监督举报电话，使选拔工作始终处于纪律的严格约束之中。二要严格程序。要规范选拔程序，根据选拔方案，严格按照自我推荐、群众评议、公开考评、现场公布、任前公示、使用任免等程序，层层把关，逐步实施，确保不走过场。三要严格评审。要严格按照标准，广泛吸纳群众参与，主动接受群众的监督检查，注重群众的公认程度，避免选人用人上的失误，防止少数人暗箱操作。四要严格责任。预防在先，防微杜渐，对考核中出现的弄虚作假、“临时动议”、“一言堂”或少数人说了算等违纪行为，调查核实后，要立即取消有关竞岗人员资格，严格追究违纪人员的责任，确保依法办事。

　　任后监督是确保公开选拔领导干部取得良好效果的必要保证。一是建立聘任试用制，对经公开选拔考核后聘任的干部试用一年或者更长一些的时间，以便在具体岗位上进行锻炼和考察。二是建立警示教育学习活动制度，始终做到警示教育防范关口前移。组织部门和纪检监察机关要指定专人，对新提拔干部进行廉政谈话、看警示教育片、签订《廉政承诺书》、组织学习有关党纪条规等，进行廉洁从政教育，强化日常监督和动态管理。三是建立定期考评制度，始终做到管理与监督并重，激励与约束同行。定期对试用期内的领导干部进行岗位政绩和廉政情况审查评估，分类建档，综合评定，及时调整或解聘不合格者。另外，考评结果还要始终与干部奖惩和选拔任用相结合，确保考评工作的民主性、科学性、公正性。

**【篇3】干部监督工作特色做法**

　　20\_年干部监督工作，主要围绕贯彻\*\*\*总书记系列重要讲话和全面从严治党对干部监督工作提出的重大要求，积极创新干部监督工作的有效途径和新举措，坚持依章依规、抓早抓小，着力强化从严管理监督干部各项工作。

　　一是从严查核处理，防止干部“带病”提拔。举办“个报”培训班，邀请省委组织部干部监督二处张艳茹处长对全区处级领导干部进行集中培训。全区处级领导干部集中录入个报系统336人。科级干部集中填报595人。全年报审10批次，共75人。其中，如实填报68人，批评教育3人，诫勉4人。切实做到依法依规处理。今年的如实填报率达到90%以上。

　　二是用好惩防体系，严格党员干部出国(境)政审审批。下发《关于开展因私出国(境)审批和证照管理专项检查的通知》并开展专项检查，督促各单位将本单位科级干部全部录入出入境管理系统。全区处级领导干部录入出入境管理系统351人，集中保管证照367本。下发《区管领导干部违反出国(境)管理监督规定典型案例通报》，对违反出国(境)管理规定的7人进行了组织处理，切实从严出入境监督管理。

　　三是加大检查力度，突出科级干部管理。下发《关于开展科级干部选任检查的通知》，对全区科技干部选任情况进行检查和自查。核定全区科级干部职务职数，以部门为单位制作科级电子名册62册，科级《干部任免审批表》电子档案607人，全面系统掌握全区科级干部任职情况。全年共对59名科级干部进行任前审核，22名科级干部进行任后备案。

　　四是拓宽监督渠道，建立重要事项报告制度。出台《绿园区党员领导干部个人重要事项报告暂行规定》，加强对领导干部的管理和监督，促进领导干部遵纪守规、廉洁从政。区管处级领导干部重要事项报告登记备案156人次。干部监督信息渠道不断拓宽，干部监督合力初步形成。

　　五是针对省、市巡视巡查反馈意见抓好整改落实。下发《关于做好“三超两乱”及“混岗混编”问题专项整治工作的通知》和《关于进一步规范“一镇两区”科级干部选任工作的通知》，对混岗混编和超职数任职的10名干部进行了免职处理。对区委党校的群团组织及岗位名称设置进行了重新规范。

　　一是进一步加强领导干部个人有关事项报告制度的监督。20\_年全年，个报如实报告率不到75%，因个报影响提拔18人次，28人受到诫勉或批评教育等组织处理。20\_年2月8日，中共中央办公厅和国务院办公厅联合下发了《领导干部报告个人有关事项规定》和《领导干部个人有关事项报告查核结果处理办法》，党内两项法规出台以来，仍有部分领导干部存在侥幸心理，缺乏规矩意识和组织观念，不能做到对党忠诚老实，没有严格按照《领导干部报告个人有关事项规定》要求如实报告个人有关事项，自觉接受组织监督。下一步，我们在加强培训的基础上，对不如实报告个人有关事项的加大组织处理力度。

　　二是进一步加强对党政主要领导干部的监督。一个时期以来，对一把手的监督一直是监督工作中的难点问题，究其原因，领导干部这个“关键少数”自律意识淡薄，不愿接受监督;对干部重使用轻管理，疏于监督，班子成员之间碍于情面，不愿监督;下级怕“穿小鞋”，不敢监督;群众知情少或不知情，无法监督;有些监督制度不完善，不利于监督。下一步，我们要在总结实践的基础上，积极探索和完善对领导干部加强监督的有效措施。

　　三是加大函询、提醒谈话和诫勉谈话的力度。认真落实市委组织部《关于组织人事部门对领导干部进行提醒、函询、问询、和诫勉的实施办法》，对群众有议论、干部有反映、反映问题线索不具体的区管领导干部要进行提醒谈话或函询;对群众意见大、经查核班子或干部存在问题的要进行诫勉谈话，逐步建立经常性提醒机制。对履行经济责任中存在问题、应当承担责任的领导干部，要加大组织处理力度。

　　一是强化《干部任用条例》执行情况的监督检查。认真开展以落实《干部任用条例》为主要内容的监督检查工作，着力检查程序是否合规、导向是否端正、风气是否清正、结果是否公正，注重在发现问题和督促整改上下功夫。坚持普遍检查、重点检查和结果检查相结合，注重发现问题特别是深层次问题，从选人用人风气的实际情况出发，有针对性地对举报反映多的、干部选拔任用工作“一报告两评议”满意率低的、出现严重违规违纪用人问题的部门和单位进行检查，限时督促被检查单位抓好整改，监督检查工作结果将在一定范围内予以通报。检查中既纠正违规行为，又注重健全制度机制，把干部日常管理监督制度的执行情况纳入检查过程中，做到开展一次检查、收到两种成效。

　　二是用好提醒函询诫勉等组织措施，把预防工作做到前面。出台《关于进一步加强对党员领导干部进行提醒函询诫勉的实施细则》，通过手机短信、书面信函、警示教育等渠道，对干部出现的苗头性、倾向性问题早提醒、早教育。强化干部科室和干部监督科室的信息沟通，推动管干部与监督干部同频共振、有机融合。与干部日常管理监督相结合，运用好考核、审计、信访、“一报告两评议”、个人有关事项报告抽查核实等成果，有针对性的进行提醒、函询、诫勉，防止干部小毛病变成大问题，保证干部健康成长。

　　三是突出“一把手”监督。适时出台“一把手”监督制度和责任追究办法，督促一把手认真贯彻民主集中制，执行集体领导和个人分工负责相结合的制度，不直接参与人事、财务、物资采购、招投标等，对重大决策实行终身负责制。加强党政主要领导干部经济责任审计，坚持任中审计和离任审计相结合，加强审计结果运用。建立班子建设季报制度和谈话制度。一把手每季度书面汇报本部门的重点工作和亮点工作，尤其要如实报告班子和干部队伍建设中存在的问题，并分析原因，提出整改措施。

　　四是持续深化突出问题专项整治。抓好超职数配备干部、出国审批、裸官清查、违规在企业兼职、违反干部交流回避制度和“带病提拔”倒查工作，规范领导干部亲属经商办企业行为。我们将组成专项检查组，逐项抓好落实，并按照上级有关要求从严从速清理，对隐瞒不报的，一经发现，从严处理。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找