

中共福建省委组织部 编



建立选人用人

JIANLI XUANREN YONGREN GONGZHENG JIZHI

公正机制

党建读物出版社

中共福建省委组织部 编



建立选人用人

JIANLI XUANREN YONGREN GONGZHENG JIZHI

公正机制

党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

建立选人用人公正机制/中共福建省委组织部编.北京:
党建读物出版社,2004.7

ISBN 7-80098-716-7

I.建… II.中… III.干部-人事制度-体制改革-
调查报告-福建省 IV.D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 037918 号

责任编辑:周 韬 封面设计:欣然

党建读物出版社出版发行

(北京万寿路西街甲 7 号 邮编:100036 电话:010-68219430)

新华书店经销 北京京科印刷有限公司印刷

890×1240 毫米 32 开本 9.25 印张 246 千字

2004 年 7 月第 1 版 2004 年 9 月第 2 次印刷

印数:5001-8000

ISBN 7-80098-716-7/D·591 定价:24.00 元

(内部发行)

本社版图书如有印装错误可随时退换(电话:010-68278452)

公道正派：干部工作的党性原则

(代序)

李 宏

公道正派是组织部门实践“三个代表”重要思想的根本要求。近年来，特别是十六大以来，福建省委以“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻中央关于选人用人的方针政策，着力构建选人用人公正机制，提出选用干部要公平竞争、公认评价、公道任用、公开监督，出台和实施《建立选人用人公正机制的若干意见(试行)》，促进了干部工作的科学化、民主化和制度化，较好地保证了选人用人的公正性，在干部群众中引起了良好的反响。

公道正派，是人类追求的基本价值，是社会进步的标志，也是我们党对组织工作的一贯要求。我们党是马克思主义执政党，党的性质和宗旨决定了共产党员必须坚持立党为公、执政为民，实现好、维护好、发展好最广大人民的根本利益；必须坚持党和人民的利益高于一切，个人利益服从党和人民的利益；必须把大公无私、公道正派作为一项重要的党性原则，正确对待组织，正确对待同志，自觉做党和人民利益的坚定维护者。组织部门作为主管干部工作的职能部门，要切实履行好自己的重要职责，就应该用更高的标准要求自己，培养和树立公道正派的思想作风，努力成为坚持公道正派的表率。公道正派，廉洁清正，严于律己，率先垂范，是每个组织工作干部必须恪守的职业道德，也是提高自身素质的基本要求。

建立以公正为核心的干部选拔任用机制，体现了组织部门的工

作特点,体现了新形势下用好的作风选人、选作风好的人的必然要求。其目的和意义,一是力求通过建立这一机制,构建一套公正选人用人的规则。在明确建立公正机制的指导思想和原则的前提下,对选人用人工作程序及各个环节的内容作出具体规定,形成紧密相连、科学规范、简便易行的工作机制和一整套相关的制度体系,实现选人用人权力的相互制约和相互监督,从制度上防止和克服选人用人上的不正之风。二是力求通过建立这一机制,倡导公正选人用人的作风。通过用科学的机制选人用人,使各级党的组织部门严格遵守十五届六中全会提出的“五坚持、五不准”要求,真正把那些自觉坚持和忠实实践“三个代表”重要思想,德才兼备、政绩突出、群众公认的高素质干部选拔上来。三是力求通过建立这一机制,树立公正选人用人的导向。真正把那些想干事、能干事、干成事、群众公认的干部选拔使用起来,引导广大干部内强素质、外树形象,树立正确的权力观,为党和人民掌好权、用好权,树立正确的政绩观,做到勤政、廉政、优政,争创一流工作业绩。四是力求通过建立这一机制,营造公正选人用人的氛围。用公正的机制来选好人才、用好人才、激活人才,以公正的旗帜赢得人心、激励干部,形成全省上下干部群众齐心协力抓发展的氛围。

制度带有根本性、稳定性和长期性。我们在构建选人用人公正机制过程中,坚持以《党政领导干部选拔任用工作条例》(以下简称《条例》)为依据,对建立选人用人公正机制的指导思想、基本要求、基本程序、配套措施等作出了明确规定,形成了《建立选人用人公正机制的若干意见(试行)》。其主要内容是:在拓宽推荐领导干部渠道、严格规范民主推荐的方式、正确运用民主推荐结果等方面提出具体要求;针对考察前的准备工作、考察组的职责、考察的内容和标准、谈话对象范围、考察的工作方法等问题制定了具体措施;把评价干部作为公正选人用人的一个关键环节,对评价的内容、标准和方法,正确运用考察评价结果等提出了具体措施;从健全用人决策制度、做好拟任人选的酝酿工作、规范集体讨论决定干部的程序、推行全委会票决

制等方面提出了较系统的实施办法；从深化公开选拔和竞争上岗工作、干部交流轮岗、疏通干部“下”的渠道等方面作出了具体的规定；从严把选拔任用工作重要环节、加强监督、加强检查和查处等方面，对干部工作的管理监督制定了程序性办法。《建立选人用人公正机制的若干意见（试行）》主要突出四个方面的特点：一是公正性。在指导思想方面明确了公正的目标；在民主推荐环节强调了群众公认；在干部考察环节强调了公开透明；在干部评价方面强调了注重公认；在干部任用方面强调了公道择优；在竞争激励方面强调了公平有序；在管理监督方面强调了公正严明。二是科学性。努力体现“三个代表”重要思想，体现党的干部路线和中央关于选人用人的要求和政策，体现《条例》的原则、要求和程序。整个机制比较系统，各个部分之间前后呼应，形成有机联系。三是创新性。既以《条例》为依据，又在一些具体方式方法上进一步充实和完善《条例》，在选拔任用干部的一些重要环节上有所加强和改进。四是可操作性。既指出了选拔任用干部不公正的主要问题，又提出了解决问题的具体措施，努力做到于法周全、于事简便，对具有方向性、超前性和探索性的做法，主要从宏观上原则上提出要求，留有空间。

为保证选人用人公道正派，我们在建立选人用人公正机制过程中，努力做到四个结合：一是与推进干部人事制度改革相结合。要完善全委会票决制，就是在正式表决之前，由委员对拟任人选进行推荐，然后，经常委会研究确定提请投票表决的拟任人选，最后再由委员进行无记名投票表决。采取这种方式，委员们可以充分表达自己的选人意向，使选人用人工作更具公正性和准确性。二是与换届选举相结合。2002年是全省换届比较集中的一年，干部使用调整面大，我们注意以此为契机，运用落实机制。如按照机制的要求，实行两轮民主推荐确定考察人选，实行差额考察，把任前公示由常委会初步研究后公示，前移到公示考察对象。特别是重视干部的评价工作，实行干部工作评价会审制，对干部的德才表现等进行反复分析研究，作出比较客观准确的评价结论，为公正选人用人提供可靠的基础性

意见。三是与干部工作规范化、制度化和科学化相结合。根据机制运用落实的情况,我们对《建立选人用人公正机制的若干意见(试行)》中提出的民主推荐制度、干部考察责任制、考察预告制、领导干部定期考核制度、干部评价工作会审制等,逐步加以具体化,形成与之相配套的相关制度,进一步增强公正机制的系统性和可操作性。四是与干部群众的评价相结合。我们建立和运用选人用人的公正机制,得到了广大干部群众的广泛支持,他们以各种形式献计献策。我们认真汲取了干部群众的意见,以干部群众的评价、建议和意见为依据,不断完善这一机制,使之发挥出更好的效应。

组织部门和组工干部的素质状况如何,直接影响着选人用人的公正性。我们按照中央组织部的要求,结合福建省实际,在全省组织系统开展以“讲政治文明、重公正用人、树良好形象”为重点的“做合格组工干部,创一流工作业绩”活动,确保选人用人公正机制的有效运行。

——用全面过硬的政治素质来保证。紧紧围绕把组织部门建设成为学习实践“三个代表”重要思想的表率这一目标,以学习教育为基本途径提高组工干部的政治素质,使他们努力做到理论精通、政治坚定、党性坚强,保证公正机制的建立和运用始终沿着正确的方向发展。

——用清正廉洁的思想品德来保证。要求组工干部树立正确的世界观、人生观、价值观和正确的权力观、地位观、利益观,牢记宗旨以立德,克己自律以育德,正确行使权力以行德,清清白白做官,堂堂正正做人,坚决抵制选人用人上的不正之风。

——用公道正派的良好作风来保证。要求各级组织部门和组工干部认真贯彻十五届六中全会精神,努力做到“五坚持、五不准”,用好的作风选人,选作风好的人。

——用与时俱进的创新能力来保证。要求组工干部转变用人观念,增强创新意识,刻苦学习业务知识,加强实践锻炼,善于总结干部工作的内在规律,努力提高履行职责的能力,从而增强公正选人用人的成效。

目 录

- 公道正派：干部工作的党性原则(代序) 李 宏(1)
- 中共福建省委建立选人用人公正机制的若干意见(试行)
(2003年7月9日) (1)
- 关于“建立选人用人公正机制问题研究”的调研报告
..... 中共福建省委组织部选人用人公正机制总课题组(19)
- 关于健全和完善干部考察机制问题的调研报告
..... 干部考察机制课题组(34)
- 关于建立全面科学的干部评价机制问题研究的报告
..... 干部评价机制课题组(48)
- 关于建立用人决策公正机制问题的研究
..... 干部决策机制课题组(64)
- 关于干部选拔任用竞争机制中公正性问题的研究
..... 干部竞争激励机制课题组(90)
- 关于建立完善干部选拔任用工作监督的调研报告
..... 干部监督机制课题组(102)
- 关于建立和完善干部教育培训机制问题的调研报告
..... 干部培训教育机制课题组(118)
- 创新国有企业领导人员管理体制
..... 中共福建省委组织部课题组(145)
- 关于健全完善干部考察机制问题的研究
..... 中共宁德市委组织部课题组(161)

关于建立全面科学的干部评价机制问题研究报告	
.....	中共南平市委组织部课题组(169)
关于建立全面科学的干部评价机制问题研究的报告	
.....	中共莆田市委组织部课题组(200)
健全和完善用人决策机制问题的研究报告	
.....	中共三明市委组织部课题组(209)
建立健全干部竞争激励机制的研究	
.....	中共漳州市委组织部课题组(217)
建立健全干部选拔任用工作全程监督机制研究	
.....	中共厦门市委组织部课题组(224)
关于建立完善干部选任工作监督机制问题的研究报告	
.....	中共三明市委组织部课题组(237)
健全完善干部的教育培训机制问题研究	
.....	中共龙岩市委组织部课题组(245)
健全完善干部教育培训工作机制问题研究	
.....	中共泉州市委组织部课题组(269)
后 记.....	(285)

中共福建省委 建立选人用人公正机制的 若干意见(试行)

(2003年7月9日)

事业成败,关键在党,关键在人。要实现党的十六大和省第七次党代会提出的战略目标,加快我省全面建设小康社会的进程,关键在于建设一支能够担当重任、经得起风浪考验的高素质的领导干部队伍。建立选人用人公正机制,就是要从机制上确保在更大范围内选人,靠更多的人参与选人,用好的作风选作风好的人,为建设一支高素质的领导干部队伍提供保障。根据党的十六大精神,结合我省贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》(以下简称《干部任用条例》)和《深化干部人事制度改革纲要》的实际,现就建立选人用人公正机制提出如下意见。

一、建立选人用人公正机制的指导思想、基本原则、目标要求

1. 指导思想

建立选人用人公正机制,必须坚持以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,以建设高素质领导干部队伍为目标,以《干部任用条例》为依据,以深化干部人事制度改革为动力,以制度创新为根本要求,进一步加强和改进新时期党政领导干部选拔

任用工作,形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制,促进优秀人才脱颖而出和健康成长,把优秀人才聚集到我省的各项事业中来,为福建的改革开放和现代化建设提供坚强的组织保证。

2. 基本原则

建立选人用人公正机制,必须坚持党管干部原则,认真贯彻落实党的干部路线方针政策;坚持任人唯贤、德才兼备原则,严格执行选拔任用干部的条件和标准;坚持群众公认、注重实绩原则,以素质论人才,重实绩用干部;坚持公开、平等、竞争、择优原则,把德才兼备、实绩突出、群众公认的优秀干部及时选拔出来;坚持民主集中制原则,提高党政领导干部选拔任用工作水平;坚持依法办事原则,加强制度建设,推进干部工作的科学化、民主化、制度化。

3. 目标要求

——构建公正选人用人规则。要坚持与时俱进,体现时代性,把握规律性,富于创造性,结合我省实际,对《干部任用条例》中的民主推荐、考察、酝酿、讨论决定、监督等环节的原则规定进一步具体化和程序化,建立结构合理、配置科学、程序严密、制约有效的选人用人权力的运行机制和相关的制度体系,实现按制度、按公正规则选人用人。

——倡导公正选人用人作风。要转变观念,走靠制度、靠机制选人用人的新路子,扩大干部工作中的民主,落实党员和群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权。做到坚持任人唯贤,不准任人唯亲;坚持五湖四海,不准搞团团伙伙;坚持公道正派,不准拉关系、徇私情;坚持集体讨论决定,不准个人或少数人说了算;坚持按程序办事,不准临时动议。以坚强的党性、优良的作风,为党和人民把好选人用人关。

——树立公正选人用人导向。要使广大干部群众明白我们党在干部工作上提倡什么,反对什么。引导广大干部内强素质、外树形象,争创一流工作业绩,争当靠得住、有本事、能干事、干成事的干部,

树立正确的权力观和政绩观,把对党负责和对人民群众负责紧密结合起来,自觉做到廉政、勤政、优政,成为勤奋学习、善于思考,解放思想、与时俱进,勇于实践、锐意创新的模范。

——营造公正选人用人氛围。要形成公正选人用人的共识,创造公正选人用人的良好环境,尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造,鼓励、支持那些敢于坚持原则、能够解决问题、推动工作、埋头苦干、任劳任怨、政绩突出而不事张扬的人得以更好地发挥作用,以公正的旗帜,赢得人心,激励干部,形成全省上下齐心协力抓发展的创业氛围,全面贯彻落实发展是执政兴国第一要务的思想,促进福建提前实现全面建设小康社会的奋斗目标。

二、建立群众公认的民主推荐机制

建立群众公认的民主推荐机制是确保公正选人用人的前提。要紧紧依靠广大干部群众推荐干部,着重解决选任干部视野不宽、群众参与面窄、透明度不高等问题,健全民主制度,丰富民主形式,最大限度地让群众公认的干部推举出来。

1. 扩大群众参与推荐干部的知情权。要根据实际情况试行民主推荐预告制。拟配备职务,能公开的要尽量公开,并在一定范围内公布拟配备职务的任职条件、任职资格和推荐范围;对于专业性较强的部门领导职务,要制定对人选的知识结构、专业水平和管理能力等方面的基本要求。同时要适当提前将符合推荐条件的干部名单及其基本情况向群众公布。

2. 拓宽广泛推荐领导干部的渠道。要建立组织推荐、群众推荐、领导干部推荐、个人自荐的推荐干部制度。个人向党组织推荐领导干部人选,必须负责地写出推荐材料并署名;组织推荐、社会团体推荐要经该组织、团体集体研究。组织(人事)部门要对各种渠道推荐的干部情况进行认真审核把关,并按照规定的程序到干部所在单位进行民主推荐。要形成经常性推荐干部的制度。对专业性强的领

导职务,要采取有条件公开报名的办法,鼓励个人自荐。要充分发动广大干部群众,不拘一格选人才,形成群贤毕至的生动局面。

3. 严格规范民主推荐的方式。民主推荐由上级党委组织部门主持。除通过公开选拔和竞争上岗产生的人选,以及个别特殊需要由组织推荐提名直接作为考察对象的人选外,所有考察对象都必须经过民主推荐产生。民主推荐主要包括会议投票推荐和个别谈话推荐,一般情况下,二者要结合进行。根据各单位各部门的实际,民主推荐也可试行先分别进行干部群众民主推荐和领导干部个别谈话推荐,然后,把干部群众民主推荐的情况和领导干部个别谈话推荐的情况结合起来分析、比较、印证,列出领导干部和干部群众推荐较集中者,再在全体干部群众大会上进行第二轮民主推荐。领导班子换届或班子变动面较大时,按照领导班子职位的设置全额定向推荐;个别提拔任职,按照拟任职位进行推荐,也可以结合国家公务员年度考核、领导干部届中考核等工作进行推荐。

4. 营造民主推荐的良好环境。参加推荐的人员范围,可根据实际情况,在《干部任用条例》规定的基础上适当扩大,注意选择知情者参与。扩大参加推荐人员的范围,应经上级党委组织部门与所在地(单位)党委(党组)集体研究确定。要严肃民主推荐纪律,加强政治文明和精神文明建设,坚决抵制拉票、串票等非组织因素的干扰;对那些搞非组织活动的人,一经查实,应按有关规定严肃处理;切实尊重群众的民主权利,真正把符合条件、群众公认、实绩突出的干部推荐出来。

5. 正确运用民主推荐结果产生考察人选。要把民主推荐的结果作为确定考察对象的重要依据之一,原则上要选择会议投票推荐和个别谈话推荐两者都比较集中的人选,作为考察对象。要防止简单地以票取人,对不同职务层次人员的推荐票进行分别统计、综合分析;对年度测评结果、考核结果与民主推荐情况反差大的干部,要查明原因,慎重对待;对参与推荐人数较少的推荐结果,要认真分析、仔细研究,不可简单以推荐票数高低来取舍,特别对那些因坚持原则、

敢抓敢管、顾全大局而得推荐票少的干部,更要实事求是、客观公正对待;对一些德才平庸、不讲原则的干部,即使推荐票较高,也不能拟定为考察人选。领导班子换届,由本级党委书记办公会根据上级党委组织部反馈的民主推荐情况,对考察对象人选进行酝酿,本级党委常委会研究提出考察对象建议名单,经与上级党委组织部沟通后,确定考察对象;个别提拔任职,由党委(党组)或组织(人事)部门在民主推荐的基础上,集体研究确定考察对象。民主推荐结果在一年内有效,推荐结果可在适当范围内公开。

6. 把民主推荐与后备干部队伍建设结合起来。要及时把在民主推荐中发现的优秀人才列入后备干部名单进行培养。后备干部一般应从民主推荐中产生。确定后备干部人选,也要推行公示制。对后备干部队伍要实行滚动管理,对条件成熟的应根据需要让他们尽快走上领导岗位,对不适应的要及时调整。使用后备干部要打破地方和部门的界限,由上级党委(党组)及组织(人事)部门统一调配使用。党政领导班子成员一般要从后备干部中选拔。

三、建立公开透明的干部考察机制

建立公开透明的干部考察机制是确保公正选人用人的基础。要充分发扬民主,广泛听取群众意见,着重解决考察谈话的真实性不够、考察工作透明度不高、考察内容不深不透等问题,全面客观地反映干部的德才表现,为准确评价和使用干部提供依据。

1. 做好考察前准备工作。考察组的组建应根据考察对象的岗位和拟任职务要求,本着业务熟悉、结构合理的原则,优化人员搭配。要建立一支相对稳定的干部考察队伍,考察人员应当具有较高素质和相应资格。考察组派出之前,要进行思想政治素质和业务知识培训。要制定考察工作方案,拟定具体的谈话提纲,要安排足够的考察时间,确保考察质量。要实行考察工作预告制,将考察事项和考察工作人员在相应的范围内进行预告。

2. 明确和规范考察组的职责。考察组要认真行使考察权,充分发挥其考察人、识别人、评价人的职能作用。考察组组长应当由思想政治素质好、有较丰富工作经验和熟悉干部工作的人员担任,并对考察工作负总责。考察组内部要形成相互配合、相互监督的机制,坚持原则,公道正派,深入细致,严守秘密,遵守考察工作纪律。对考察中发现的重大问题,考察组应及时向上级党委(党组)或组织(人事)部门请示报告,并进行充分讨论,要将讨论情况及结果记录归档。

3. 明确考察内容和考察标准。考察内容主要包括德、能、勤、绩、廉等五个方面。要坚持把政治标准放在首位,考察思想政治素质应包括理论素养、政治立场、群众观点和道德品质。考察领导干部的执政能力,应包括判断形势的能力、驾驭市场经济的能力、应对复杂局面的能力、依法执政的能力和统揽全局的能力。要注重考察工作实绩,实绩考察要以考察对象的岗位职责、年度目标和任职目标为依据,了解其履行岗位职责的情况以及取得的成效。同时还要注意考察干部的潜能。

4. 推行差额考察制。个别提拔担任领导职务时,每个职位一般也应差额确定考察对象;领导班子换届调整时,考察对象人选应多于拟任职务人选。

5. 拓宽谈话对象的范围。谈话对象的范围应在《干部任用条例》规定的基础上适当延伸。要逐步界定与划分委任制领导干部和选举产生领导干部的范围。考察地方党政领导班子及其成员等选举产生的领导干部时,可视情况选择部分上级和本级党代会代表、人大代表、政协委员作为谈话对象,同时,也应注意听取其服务对象或管理对象的意见,还可扩大到地方党政领导干部所在基层社区组织;考察委任的部门和单位领导班子及其成员时,在广泛听取所在部门、单位干部群众和服务对象意见的基础上,要注意听取其对上负责的主管领导和主管部门的意见。考察领导干部人选既要考察其在现单位的表现情况,也可根据实际考察其在原单位的表现情况;考察在现单位工作不满一年的领导干部,必须把谈话范围扩大到原单位特别是原单位的领

导干部。同时,要征求纪检、监察、计生、综治等部门的意见。

6. 改进考察工作的方法。考察组在考察中应根据工作需要,采取个别谈话、民主测评、实地察看、查阅资料、专项调查等方法,注意克服考察工作的片面性和不真实性。对群众反映的问题特别是影响考察对象任职的重要问题,应在考察工作中重点了解或作专项调查。一时未能核实的,不能简单下结论。对个别需要进行经济责任审计的考察对象,也可委托审计部门按照有关规定进行审计。要努力探索考察干部生活圈、社交圈的有效办法。要重视少数人的意见。特别是要注重在改革和建设的实践中考察和识别干部,不仅要通过谈话来了解把握干部的德才表现,更要通过考察干部的工作实绩和走访考察对象的服务对象,来全面把握干部的德才表现和能力素质,避免标准虚化和考察失真。

要建立考察组与考察对象面谈制度,有针对性地了解考察对象的理论素养、工作思路、知识结构、个性特征以及自我认识能力、分析问题能力和口头表达能力等方面的情况;面谈时,考察组全体成员一般应当参加。

考察人员要如实地记录谈话人的谈话内容,考察党政主要领导干部时,要整理出谈话纪要,真实地体现各种不同的看法,并由全体考察人员签名,作为客观评价干部的第一手资料。

7. 加大对干部平时考察了解力度。要建立健全领导干部定期考察制度,并通过检查工作、个别谈心、年度考核、跟踪考察、届中和换届前的考察、派人参加领导班子民主生活会和年度总结工作会等多种形式和渠道,加强对干部的经常性考察。要建立领导干部平时考察文档,使任前考察与平时考察互为补充、印证,提高考察工作的准确性。

四、建立注重公论的干部评价机制

建立注重公论的干部评价机制是确保公正选人用人的关键。要

在实体和程序上对干部评价工作加以规范,着重解决干部评价标准比较抽象、评价方法科学性不强、评价结论“千人一面”等问题,增强评价工作的客观性、准确性和公正性。

1. 制定科学的评价内容与标准。要抓紧建立适用于不同层次、不同类型干部的考察评价指标体系,制定切实可行的以实绩为核心,包括德、能、勤、绩、廉等各个方面在内的评价标准;要建立健全党政领导班子任期目标责任制和岗位职责规范,使考察评价工作科学化、规范化。

2. 改进和完善干部评价的方法。要按照定性 with 定量相结合的原则,通过同类别横比、同岗位纵比、同要求互比等多角度的比较分析,准确把握干部德才表现。既要看干部在任内做出的成绩,又要看前任留下的基础和起点;既要看干部取得的眼前看得见的工作实绩,又要看干部抓基础性长期性工作的力度;既要看干部工作环境和条件的优劣给工作带来的影响,又要看干部在现有基础上的作为;既要看干部平时的工作能力,又要看干部在重要时期、重要工作、重大事件中的决断魄力和应对能力;既要看干部抓精神文明建设的实绩,又要看干部抓政治文明和精神文明建设的成效。

3. 实行干部评价工作会审制。考察组回到派出单位后,由考察组长主持并召集有关人员对干部评价工作进行会审。考察组成员要按照分工对考察中收集的材料、谈话纪要等进行分析,拟出评价提纲;有关干部部门要提供考察对象平时的德才表现情况,干部监督部门要提供考察对象的廉洁自律情况,共同参加会审。通过集体研究讨论,形成综合评价意见。对一些专项问题的评价,必要时也可请专业部门人员和部分专家参与,提高评价工作的权威性。

4. 提高考察评价材料的质量和水平。撰写书面考察评价材料,要认真查阅干部本人的档案,以及干部历年的考察评价材料;要采取写实的办法,全面、准确地反映考察对象的情况,作出评价结论。既要观点鲜明,又要突出个性特征;既要如实反映德、能、勤、绩、廉等方面的总体表现情况,又要如实反映主要缺点与不足。同时要注意核