# 关于国有企业干部管理监督工作的几点思考（范文大全）

来源：网络 作者：平静如水 更新时间：2025-08-04

*第一篇：关于国有企业干部管理监督工作的几点思考关于国有企业干部管理监督工作的几点思考（1）1　加强党性教育　提高干部自我监督意识作为党的干部，首先必须坚定共产主义信念，树立正确的世界观、人生观、权力观和事业观，才能在政治上坚定立场、思想上...*

**第一篇：关于国有企业干部管理监督工作的几点思考**

关于国有企业干部管理监督工作的几点思考（1）

1　加强党性教育　提高干部自我监督意识

作为党的干部，首先必须坚定共产主义信念，树立正确的世界观、人生观、权力观和事业观，才能在政治上坚定立场、思想上辨明是非、作风上严谨正派、行动上不走弯路错路。组织部门在干部工作中，要对干部加强党的先进性、纯洁性教育、反腐倡廉教育，不能因为是企业单位就忽视干部的党性教育。宣传先进事迹、剖析反面案例，使干部从思想上深刻认识到自己的职责所在、权限所至，什么必须做，什么绝对不能做，从源头上杜绝不正之风。

2　注重事前预防　扼制干部不正之风苗头

现阶段，部分干部放松了对自己的要求，一步一步放宽了自己的思想和行为底线，走向了不能回头的深渊。组织部门要经常性地了解干部日常行为，及时掌握干部思想脉搏，并督促干部一级一级、层层落实，明确上级干部对下级干部的管理监督责任。如发现有“苗头”性的问题、“萌芽”状态的倾向性问题，要以关心爱护干部为出发点和落脚点，抓“小”、抓“早”，及时提醒纠正、谈心谈话、诫勉函询。避免小问题变成大问题，小错误发展成大错误，防患于未然，真正将不正之风扼杀在萌芽状态。

关于国有企业干部管理监督工作的几点思考（2）

加强对领导干部特别是“一把手”的监督，是加强反腐倡廉建设的关键环节。近年来，各地围绕增强对“一把手”的监督实效，进行了积极探索，积累了一些行之有效的做法。但是，对“一把手”监督难的问题仍然客观存在，其原因是多方面的，既有“一把手”权力过于集中的问题，也有体制机制不完善的问题，还有权力运行不够公开、监督制度不完备执行不到位的问题，等等。如何切实加强对“一把手”的有效监督，是当前群众普遍关注的焦点问题，也是我们要花大气力解决的瓶颈性问题。

一是建立健全选人用人机制，强化对“一把手”的配备。“一把手”的特殊作用和地位，决定组织人事部门在选拔任用时要格外慎重。要始终坚持德才兼备的用人原则，在德方面不合格的领导干部，坚决不能选为“一把手”。要建立科学的初始提名制度，坚持“民主推荐、组织考察、充分酝酿、讨论决定”的选人程序，真正把那些政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众拥护的领导干部选拔到各级“一把手”岗位上。要规范交流轮岗制度，在保持领导班子相对稳定的前提下，对任期达到法定年限的“一把手”要及时进行轮岗交流，以解除因为在一个岗位上工作时间过长可能形成的滋生腐败的隐患。要实行选人用人失察失误责任追究制度，按“谁推荐谁负责”的原则，发现“带病”上岗和出现严重违纪违法问题的“一把手”时，要严肃追究首推者和审核把关者的责任。

二是建立健全权力制约机制，强化对“一把手”的合理分权。进行合理分权，形成权力制约，能够从一定程度上减少权力滥用的机会。要建立健全决策权、执行权、监督权既相互制约又相互协调的权力结构和运行机制。按照班子职责分工，对“一把手”的权力进行适当分解，实行党政正职不得直接分管人事、财务、审批、执法等制度。要明确权力运行流程，完善权力公开机制，重点公开决策权和用人权。进一步完善党委会议事规则，健全民主集中制。探索建立议决权、否决权分离制衡机制。建立相应的权力运行激励机制，对执政为民、规范用权、有所作为的“一把手”，也要“大开前门、严堵后门”，做到责、权、利相统一。

三是建立健全学习教育机制，强化“一把手”自觉接受监督意识。要加强对“一把手”的廉洁从

政教育，建立健全日常教育与集中教育相结合、示范教育和警示教育相结合、家庭助廉教育和身边工作人员廉洁教育相结合、廉政宣誓教育和廉政承诺教育相结合等反腐倡廉教育机制制度，引导“一把手”充分认识到滥用权力导致腐败的危害，牢固树立“监督是关心、是爱护”的理念，增强自觉接受监督、加强自我监督的意识，并把自觉接受监督当成一种内在需求、一种日常习惯，在平时工作中自觉营造有利于监督的氛围，主动打造有利于监督的平台。

四是建立健全监督检查机制，强化监督合力。要突出上级监督和同级班子成员之间的监督，明确上级党组织和同级班子成员监督“一把手”的责任。上级党组织明知下级党政“一把手”有违纪违法行为，或班子成员明知“一把手”有违纪违法行为，不提醒、不报告、不监督的，要视情节轻重，追究相关责任。加强纪检监察机关派驻机构统一管理，切实发挥对驻在部门领导班子特别是“一把手”的监督作用。加强经济责任审计特别是任中审计，定期对“一把手”进行经济审计。要在建设、财政、国土等重点部门设立内审机构，强化内部审计。在党务、政务等公开的基础上，加快网络问政步伐，不断扩大党员群众的知情权、参与权、监督权。鼓励和支持报纸、电视、电台等舆论监督，正确引导网络监督，充分发挥媒体的监督威力。建立纪检监察、组织人事与相关执纪执法部门工作联席会议等有关制度，每年至少一次专题分析干部考察、考核、经济责任审计、民主评议和信访等渠道反映的“一把手”存在的问题，及时采取防范措施，增强监督的合力和效果。(作者系广东省韶关市委常委、市纪委书记)

**第二篇：国有企业干部管理规定**

国有企业干部管理规定

《管理规定》明确了中央企业领导人员的资格条件，不仅要有突出的工作业绩和良好的职业素养，还要有较高的政治素质;规定了中央企业董事会、经理班子和党委(党组)的职数，实行任期制，明确了董事、总经理和党委的任期;选拔中央企业领导人员主要采取组织选拔、公开招聘、竞争上岗等方式，任用中央企业领导人员可以采取委任制、聘任制、选任制;对中央企业领导班子和领导人员实行任期和考核评价;建立以考核评价为基础，与岗位职责和工作业绩挂钩，短期激励与中长期激励、精神鼓励与物质奖励相结合的中央企业领导人员激励机制;坚持以预防为主、事前监督为主，强化对中央企业领导人员的日常监督管理;健全了中央企业领导人员退出机制，明确了中央企业领导人员免职(解聘)、撤职、辞职、退休制度，对任期届满未被续聘的、考核评价中被确定为不称职等予以免职(解聘)，对达到规定的退休年龄的，应当退休并及时办理退休手续。

《管理规定》提出国有企业干部管理主要涉及以下业务：董/监事管理、应招聘管理、编制管理、任期管理、干部选拔、干部任用、干部激励监督、干部职业发展、干部离退管理、干部免/辞职管理、干部考核评价、任期考核、民主推荐、民主测评【】。

《管理规定》主要精髓：注重把近年来在国有企业领导人员管理工作中形成的经验和做法，加以归纳、总结和完善，同时注重吸收借鉴党政干部管理工作的有益经验，以及国外在企业领导人员管理方面好的做法，积极探索企业领导人员管理的新机制、新方法、新途径。

《管理规定》提出的创新性要求：一：如何将党管干部管理工作的有益经验，与国内外企业管理人员工作的先进做法和思路相结合;二：利用信息系统建设，将企业领导干部管理的主要环节，从工作内容、工作流程、工作方式/方法、考核点等内容，进行全面梳理，并进行固化，从而提高系统的可操作性，促进系统的政策指导性。

《考评办法》结合企业实际，坚持党管干部原则和德才兼备、以德为先的用人标准，把出资人认可、职工群众认可和市场认可结合起来，运用多维度测评、定量考核与定性评价相结合等方法，对中央企业领导班子和领导人员进行综合考核评价，力求客观公正、注重实绩、简便易行。

《考评办法》的总体思路：“树立导向、改革创新、体现特点、简便易行”

《考评办法》提出：

考核对象：领导班子、领导干部

考核方法：任务考核、任期考核、民主推荐、民主测评

考核方式：定性考核、定量考核【形成多维度、全方位、开放式考评】

考核范围【多维度】：企业领导班子、中层管理人员、职工代表、上级管理部门、监事会【形成多维度的立体评价，探索建立综合考核评价的量化评分体系】

考核内容：

经济指标：突出考评的业绩导向，在考评内容中赋予业绩\_\_\_%的权重，并将国资委经营业绩考核和财务绩效评价结果直接运用到领导班子和领导人员考核评价内容中;

科学发展观指标：将保护生态环境、节约能源资源、优化产业结构等科学发展内容作为考核要点及标准，增加了政治责任和社会责任方面的考核，引导企业实现全面协调可持续发展;

综合评价指标：注重体现综合评价，对领导班子考核评价政治素质、经营业绩、团结协作和作风形象，对领导人员考评素质、能力和业绩。

考核结果应用：完善领导体、健全选拔任用体系、健全考核评价和激励约束机制、人员培养、薪酬调整、岗位调整。

**第三篇：关于国有企业对领导干部实施监督工作的思考[定稿]**

关于国有企业对领导干部实施监督工作的思考

摘 要 新时期，国有企业应深入分析国有企业腐败问题层出不穷的原因，充分运用做好国有企业领导干部监督工作的有利条件，从树立切实可行的监督目标、落实监督责任、建立健全企业内部监督体制机制、善用企业外部监督力量和监督成果、增强领导干部的自我监督意识和能力等六个方面入手，抓好对领导干部的日常监督，从而从根本上改善国有企业的政治生态，最大限度地减少腐败，保护国有资产安全。

关键词 国有企业 领导干部 监督

古人云：“千军易得，一将难求。”毛泽东同志也曾经说过：“政治路线确定之后，干部就是决定因素。”这些古今名人的格言佳句，充分说明了干部队伍的重要性。与群众相比，虽然在人数上干部队伍是少数，但其发挥了关键性的作用。所以，现今一般把干部队伍表述成关键少数，至于其中的领导干部，那就更是关键中的关键。跟任何组织一样，国有企业领导干部在企业经营管理中也发挥着关键性的作用，他们的廉洁状况关系到企业经营水平的高低甚至成败。所以，党和国家一直十分重视对国有企业领导干部的监督。然而，由于企业的特殊性和历史原因，国有企业领导干部的腐败问题层出不穷。在全面从严治党不断深化和反腐败斗争形势依然严峻复杂的新时期，国有企业应如何做好对领导干部的监督工作，从而从根本上改善国有企业的政治生态，最大限度地减少腐败，是每一个国有企业纪检监察干部都必须深入思考的问题。

一、国有企业领导干部发生腐败问题的原因分析

任何问题的发生都不外乎三个方面的原因――体制机制、规章制度和责任落实。通过分析历史上中外国有企业暴露出的腐败问题，其发生原因也不例外：一是反腐倡廉的体制机制不够完善，或运行不合理。虽然国有企业普遍建立了党组织，但个别党组织负责人不履行党要管党、从严治党职责，部分兼任行政领导的党委书记只抓业务、不管党务；党建工作热衷于造声势、走形式，做虚功多、干实事少，与生产经营的融合不够；党组织未纳入企业治理结构，党务政工人员力量不足、能力不强、青黄不接、后继乏人；个别党务政工干部妄自菲薄，使命感、责任感不强，等等；这些问题的存在导致企业党组织根本不能发挥出反腐倡廉建设的领导和组织作用。部分企业虽然建立了董事会、监事会、经理层相互制约的现代企业制度，但实际运行不顺畅或有时失灵，容易形成董事长或总经理擅权状况。二是有制度不执行或执行不到位，个别规章制度不完善。个别企业的三会一课制度流于形式；领导干部民主生活会质量不高、“隔靴搔痒”，甚至沦为互相表扬会；三重一大集体决策制度形同虚设；领导人员亲属做本企业生意制度缺失等问题普遍存在。三是责任落实不到位。个别企业的党组织不重视反腐倡廉建设，对干部存在的问题不抓、不管、不问，认为监督干部是纪委的事，落实主体责任不力；个别企业纪委人手不够，监督不到位、任务不饱满，不敢担当、不敢监督，甚至“不务正业”，种了人家的地、荒了自己的田，没有承担起监督责任；个别企业行政领导失职、渎职，落实管理责任不力；企业监事会、工会等机构形同虚设，没有承担起应有的监督责任等。

二、国有企业对领导干部实施监督的有利条件

我国的国有企业是在共产党领导下的社会主义国家的企业，所以其与外国国有企业及国内其他性质的企业相比，在对领导干部实施监督方面具有得天独厚的优势：一是国有企业一般都有比较健全的党组织，按照党管干部原则由党的组织部门专门从事领导干部管理，由纪检监察机构专门从事监督工作。在目前的中国，党组织的监督是最有权威和力度的监督。二是国有企业的国家所有权性质决定了可以充分运用各级政府部门的监督资源，包括工商、税务、审计、质检、公安、安监等部门。特别是代表国家对国有企业行使管理权的国有资产监督管理部门本身既可以实施监督，又可以充分发挥协调联络作用，统筹政府及社会各方面的监督力量。三是国有企业一般都有比较健全的工会组织，有比较完善的职代会制度，可以有效组织职工群众开展民主监督。四是因为国有企业的国家所有性质，企业职工的主人翁意识往往较强。在国有企业职工的心目中，企业的财产不是任何个人的私有财产，而是国家的财产，也就是包括职工在内的全国人民的共同财产，所以不能由任何个人侵占，哪怕这个人是领导干部。基于这种认识，国有企业职工的民主监督意识往往较强，对领导干部实施监督的积极性往往更高，便于对领导干部实施全方位地监督。

三、国有企业如何有效实施对领导干部的日常监督

对领导干部的监督重在日常。日常监督抓好了，小问题就不会演变成大问题，从而最大限度地防止国有资产损失。国有企业要想有效实施对领导干部的日常监督就必须明确目标、落实责任，从体制机制和制度入手，妥善解决谁来监督、如何监督、监督什么、监督到什么程度等问题。

（一）树立切实可行的监督目标

监督目标是对监督工作实施考核的标准，所以一定要切合实际，既不能过高，也不能过低。监督的最高目标应该是通过实施监督，杜绝一切腐败问题，而不是等腐败问题发生了再去发现、去处理。但在现实工作中，这一目标很难实现。在目前的社会发展阶段，可以把监督工作的目标确定为能够主动发现腐败问题，或者通过有效监督，避免严重腐败问题的发生。按照这一目标，只要一个企业在一个考核区间内没有发生严重腐败问题，或者虽然发生了腐败问题，但企业能够主动发现并按规定上报或查处，就应视作实现了监督目标，考核结果就应该是合格甚至优秀。对考核合格后发现严重问题的，如果证明在被考核区间应发现而未发现，则取消对该区间考核合格的结论并追究被考核主体的责任。应改正以往因为发生腐败问题就全盘否定企业监督成绩的做法，发生了问题不要紧，只要能够主动发现并按规定上报或查处，则不仅不应否定，反而要给予表扬，从而避免企业掩盖问题或发现问题后隐瞒不报、拖延报告等情况。

（二）落实监督责任

首先是党委的主体责任。党委的主体责任体现在组织实施对同级领导班子及其成员（包括党委、行政、董事会、监事会、工会等领导班子及其成?T）的监督，组织领导对管理权限内领导干部的监督，支持和保障纪委充分履行监督职责。其次是纪委的监督责任。纪委是专司监督的机构，要利用与监督委员会合署办公的有利条件，充分发挥牵头作用，统筹协调企业内外、上下各方面的监督力量，通过听汇报、查资料、民主评议、测评、谈话、现场检查等一切手段，具体实施监督工作。再次是行政领导班子及其成员、董事会、监事会、工会等机构依法按照企业章程和各自章程在职责范围内履行相应的监督责任。最后是企业相关职能部门在其职责范围内履行相应的监督责任，如纪检监察、干部人事、财务、审计、法律等部门的监督。

（三）建立健全企业内部监督工作体制、机制

经过多年的改革实践，国有企业已经形成了比较完善的监督工作体制、机制。概括起来，对领导干部的监督体制、机制可以分为三个层次：一是自上而下的监督，也即上级监督。上级监督主要是按照干部管理权限由上级党政领导班子及其成员、相关职能部门负责实施。二是平级监督。主要是党政领导班子及其成员之间的互相监督，纪委（纪检组）、监事会、职代会监督等。通过各种形式、内容的会议，三重一大集体决策制度、领导干部民主生活会、谈话等方式实施监督。三是下级监督。主要是基层党组织和普通党员、干部、群众的监督。基层党组织通过三会一课等党的组织生活制度将领导干部置于党组织和普通党员的监督之下。俗话说，群众的眼睛是雪亮的。要充分调动和发挥好基层干部群众的监督积极性，完善监督渠道，广泛设置举报信箱、电话、邮箱等，通过与基层干部群众面对面谈话了解领导干部的真实情况。各级党委和纪委在履行好上级监督职责的同时，要加强对平级监督、下级监督的督促指导，从而使三个层次的监督形成合力。

（四）善用企业外部监督力量和监督成果

企业外部监督主要有公检法、人大、政协、纪检监察以及有关政府部门、社会组织和一般公民的监督。政府部门监督包括工商、税务、审计、质监、安监、国有资产管理等部门监督。社会组织监督，如消费者协会、环保组织、动物保护组织监督等。一般公民监督包括普通公民监督和企业客户监督。企业应以积极的心态正确对待外部监督，不能有消极抵触或对抗心理。有条件的企业要加强和保持与外部监督力量的沟通联系，随时掌握其对企业的监督情况。个别外部监督力量往往将其监督情况发布到网上，或通过诉讼曝光。企业纪检监察机关要注意捕捉，对涉及领导干部问题的要及时跟进查处并适当作出回应。

（五）加强对领导干部的反腐倡廉教育，增??领导干部的自我监督意识和能力

《孙子兵法》云：“百战百胜，非善之善者也；不战而屈人之兵，善之善者也。”这句话的意思用在干部监督方面可以理解为：通过外力监督避免腐败并非“善之善者”，不必监督仍然能避免腐败才是“善之善者”。而要达到“不必监督”这种境界，需要加强对领导干部的反腐倡廉教育，并督促其自身加强政治及业务学习，提高自我监督、自我防范的能力。对领导干部的教育内容主要有：党章、党规、党纪和党的理想、信念、宗旨，党的路线方针政策和决议、国家法律法规、公司规章制度，党风廉洁建设责任制及党委的主体责任、纪委的监督责任等。这些内容也正是国有企业需要对领导干部监督的内容。通过教育和领导干部自身的学习，促使领导干部养成遵纪守法、按章办事的习惯，从而达到“不战而屈人之兵”的目的。

（作者单位为中国石油化工集团公司党组纪检组监察局北京分组局）

参考文献

[1] 聚焦：巡视发现七大问题 从严治党在国企尤为紧迫[DB/OL].人民网-理论频道，2025-07-28.[2] 中央组织部负责人就《关于在深化国有企业改革中坚持党的领导加强党的建设的若干意见》答记者问[N].人民日报，2025-09-21（4）.[3] 本书编写组.微腐败警示录――违纪违规100个典型案例剖析（第2版）[M].中国方正出版社，2025：84.[4] 胡乃民.国企纪律审查实战方略[M].中国方正出版社，2025：22，45，74，87，111，160，180-182，186，192，200，230，246-247，263.[5] 侯帮兴.长期布局曲线敛财 电力老总触“电”――广东电网公司原总经理吴周春案件警示录[DB/OL].中央纪委监察部网站以案警示栏目，2025-07-14.[6] 赵国利.从车间工人到世界500强“一把手”再到阶下囚――天津物产集团原党委书记、董事长王志忠案件警示录[DB/OL].中央纪委监察部网站以案警示栏目，2025-08-05.[7] 王岐山.十八届中央纪委第七次全会工作报告[R].中央纪委监察部网站会议资料栏目，2025-01-19.[8] 河南省纪委.只抓业务不管党务 只认金钱不认原则――河南省郑州市盐业公司原党委书记张子建违纪问题剖析[DB/OL].中央纪委监察部网站以案警示栏目，2025-04-19.

**第四篇：加强对国有企业主要领导人员监督工作的思考和对策**

加强对国有企业主要领导人员监督工作的思考和对策

党 的十六大报告指出：要“建立结构合理、配置科学、程序严密、制约有效的权力运行机制，从决策和执行环节加强对权力的监督”，“重点加强对领导干部特别是主 要领导干部的监督”。《中国共产党党内监督条例（试行）》规定：“党内监督的重点对象是党的各级领导机关和领导干部，特别是各级领导班子主要负责人。”国 有企业是我国国民经济的重要支柱，是全面建设小康社会和构建社会主义和谐社会的重要力量，是我们党执政的重要基础，承担着重要的经济责任、政治责任和社会 责任。国有企业领导人员肩负着国有企业改革发展和国有资产保值增值的重要职责。加强对国有企业领导人员,尤其是主要领导人员的监督，使权力的行使严格限制 在法律法规和规章制度的范围之内至关重要。

一、加强对主要领导人员监督制约的必要性

监督的实质是对权力的制约。加强对主要领导人员，即 “一把手”的监督，就抓住了对党员领导干部监督的关键。国有企业经营管理的是国有资产，代表的是党和国家的利益，任务艰巨、责任重大。对于国有企业权力的 行使，诚然应该在一定程度上相信主要领导人员的自律意识和自律行为，但同时还必须加强他律，对权力进行有效的监督和制约。

（一）权力在本质上具有两重性，是一把双刃剑，如果对权力失去应有的监督和制约，就必然出现滥用权力的现象 权 力和权力滥用是一对孪生兄弟，有权力的地方，就必然产生滥用权力的可能性。一位法国思想家说过：“一切有权力的人都容易滥用权力，这是万古不变的一条经 验。”权力之所以既具有合理性、又具有腐蚀性的两重性，是因为权力的行使是由人掌控的，而人性是一种复杂的社会存在。权力一旦不被正确使用，造成的影响必 然是负面的。“一把手”权力大，在领导班子中处于关键地位，其从业道德和个人品质对领导班子和单位风气都会产生重要影响。在同级监督中，“一把手”相对于 其他领导班子成员来说，被监督约束的难度更大，客观上更容易出问题。因此，加强对领导人员和领导班子的监督，首先要加强对领导班子“一把手”的监督，这是 加强对领导班子监督的中心环节。

（二）在社会供给有限的情况下，防止权力执掌者因追求个人利益而阻碍或损害公共利益的实现，需要严格的监督制约

权 力执掌者在实现公共利益的同时，也需要实现一定的个人利益。由于社会供给的局限，这种“双重利益代表”的身份，客观上可能使他们在追求双重利益的过程中发 生角色错位，为了个人利益的最大化而不惜影响公共利益的实现，其行为过程则可能导致以权谋私。国有企业在正确处理企业与出资人、内部职工等利益关系的同 时，必须通过制度对主要领导人员获取个人利益情况进行有效的监督。“一把手”在决策中处于主导地位，在实施决策中处于督导地位，可谓位高权重，如不能正确 使用权力，自身腐败的可能性也就越大。只有加强对“一把手”追求个人利益情况的监督，才能有效保证其权力行使的合理性与合法性，从而确保企业利益最大化的 顺利实现。

（三）权力作为稀缺资源有着大量的“寻租”机会，这就要求通过有效的监督制约，减少乃至切断权力“寻租”的渠道

对有些人来说，获得或拥有权力是达到其他目的、获得其他利益的手段和方式。从案件查办情况来看，不少人在使用权力时“待价而沽”，将权力私有化、关系化、资本化、商品 化，具有明显的权力“寻租”特征。同时，对于那些没有权力而又想通过权力达到目的的人来说，就得想方设法通过利权交换的形式，使他人的权力为自己所用，这 就从另一方面为权力“寻租”制造了空间。而“寻租”的过程，必然表现为腐败。国有企业“一把手”并非任何人、任何时候，都能把权力当作为企业服务的单一或 终极目的，更是别有用心者“租赁”权力的重要对象和腐蚀权力的重点目标，面对的诱惑更多、导致腐败的可能性更大。放松对“一把手”的监督制约，一旦发生权 钱、权色交易，使为企业服务的权力资源变成为个人和他人谋私利的工具，将会产生严重的后果。要使权力“寻租”活动没有市场，就必须建立科学、合理、严密、有效的权力运行机制。

二、对主要领导人员监督制约工作中存在的主要问题

找准对“一把手”监督工作中存在的突出问题，是有针对性地制定措施、对症下药的先决条件。当前，这些突出问题主要表现在以下五个方面。

（一）从监督客体上看，存在回避监督、抵触监督的问题 一 方面，“一把手”主动、自觉接受监督的意识淡薄。有的“一把手”只能监督别人，却不容别人监督，甚至视自己为不受监督、不被监督的“特殊干部”。把上级的 监督视为对自己的不信任、不放心；把同级的监督看作跟自己过不去、找别扭；把下级的监督当成让自己丢面子、失威信，因而对监督心存抵触，甚至拖延阻挠，拒 绝监督。另一方面，“一把手”权力运作透明度低，外部无法监督。有的“一把手”在一些重大问题的决策上不按决策程序和议事规则办事，不尊重班子成员的意 见，任意越权包揽；有的将本应公开的事项以需要保密为挡箭牌，人为地阻塞群众监督渠道，使他人无法监督；有的以监督工作会束缚干部大胆放手工作、阻碍企业 发展为由，为排斥监督寻找借口。

（二）从监督主体上看，存在不愿监督、不敢监督的问题 一是情大于法,不愿监督。长期以来，权力至上，情大 于法的传统观念严重地干扰着对“一把手”的监督，无论是自上而下的监督还是自下而上的监督，往往存在着宁宽勿严、宁少勿多、宁粗勿细、宁软勿硬的倾向，使 本来就不够系统的监督在强大的权力体系面前显得软弱无力。二是“权重”失衡，不敢监督。现行的监督体制是决策权、执行权大于监督权，监督机构必须在同级党 政领导下开展工作。这种既受制于人又要监督人的“同体监督”体制，使监督失去了相对的独立性和权威性。此外，监督主体的思想观念、工作方法、工作手段还不 完全适应新形势下监督工作的需要，导致监督作用还不能有效发挥。

（三）从监督制度上看，存在制度粗放、执行不严的问题 一方面，监督制度不 是很健全，与目前改革和发展的形势相比较为滞后，有些监督制度还不配套，缺少连贯性、互补性和递进性。已有的一些制度过于原则、失于粗放，“不准”和“禁 止”方面的规定多, 缺乏明确、具体、量化的可操作性规定。特别是对“一把手”的监督还缺乏针对性，监督的力度与其拥有的权限相比分量不足，缺少与之相适应、便于操作的规定，导致“软”约束有余，刚性监督不足，给权力不规范运作留下了空间。另一方面，在监督制度的执行过程中，有章不循、执纪不严问题比较突出。有的讲感情不讲原 则，甚至搞上有政策下有对策；有的不按规定的程序办事，甚至对上级明令禁止的事项，置若罔闻，我行我素，使制度的约束力在实际执行过程中大打折扣。

（四）从监督时空上看，存在时间滞后、空间缺失的问题 一 方面，缺乏有效的事前监督机制，对“一把手”的监督存在着明显的时间滞后现象。尽管目前普遍采取的述廉议廉、个人重大事项报告、收入申报、礼品（礼金）登 记等监督措施，对于关口前移、超前防范发挥了一定的作用，但这些办法大都建立在被监督者自觉自愿的前提下，监督工作的预见性、前瞻性还有待增强，事前监督 的作用仍然不尽人意。另一方面，在市场经济的形势下，“一把手”的社会联系和活动空间日益增大，监督工作的领域也应随之拓宽，也就是“一把手”工作开展到 哪里，权力行使到哪里，监督就应该延伸到哪里。但目前无论监督力量还是监督方式都难以覆盖“一把手”活动的整个空间。

（五）从监督体系上看，存在信息不畅、合力不强的问题 对“一 把手”的监督，既有上级、同级的监督，又有下级的监督；既有党内监督，又有民主监督；既有纪检、监察的监督，又有审计、工会、监事会等部门的监督。虽然监 督主体和监督方式比较多，但这些监督主体之间缺少沟通，各自为政，互通信息的意识不强，没有建立监督信息的相互通报、相互反馈和相互交流的信息沟通制度； 监督主体分别受不同领导分管，整体联动的意识不强，甚至推诿扯皮，没有形成相互衔接、相互补位、相互协调的工作机制，因而导致谁都监督，又都难以到位，影 响了监督合力的发挥。

三、健全和完善对主要领导人员监督制约机制的途径与方法 反腐倡廉的实践证明，任何权力都必须置于相关监督制约的机制 之中。随着国有资产监管体制改革和国有企业改革发展的不断深入，国有企业面临着许多新情况新问题，必须积极探索，大胆创新，结合建立现代企业制度，把反腐 倡廉工作的要求寓于各项重要政策和措施之中，用发展的思路和改革的办法，建立一套科学有效的制度体系和用制度管权、按制度办事、靠制度管人的工作机制，减 少和避免“一把手”自由裁量权在幅度、范围上的随意性。

（一）坚持关口前移，健全和完善预警防范机制

1.建立和完善教育引导制度体系。一 是理论教育制度。开展马克思主义的世界观、人生观、价值观和正确的权力观、地位观、利益观教育，理想信念和从业道德教育，特别是积极开展社会主义核心价值 体系教育活动，督促“一把手”用科学的理论武装头脑，正确看待手中的权力，正确对待个人的名利地位，切实增强依法办事、规范用权的自觉性。二是谈话教育制 度。对反映的“一把手”在公务活动和个人生活中不构成违纪的苗头性问题，要进行诫勉谈话,早打招呼早提醒，做到防微杜渐，警钟长鸣。三是警示教育制度。深 刻剖析违纪违法案件发生的原因，有针对性地进行警示教育，引导“一把手”以案为鉴、吸取教训，以身作则、严于律己，努力做到慎微、慎独、慎权。

2.建立和完善廉洁自律制度体系。一是廉洁从业制度。大力加强廉洁文化建设，形成以廉为荣、以贪为耻、诚实守信的良好风尚。“一把手”不仅要成为本企业廉洁文 化建设的热情倡导者、积极组织者，更应该成为廉洁文化建设的模范实践者，带头贯彻落实《国有企业领导人员廉洁从业若干规定（试行）》，建立健全本企业廉洁 从业制度，规范从业行为，忠实履行职责。二是廉洁承诺制度。针对本企业的工作实际，对照领导人员廉洁自律的各项规定，确定适合“一把手”的践诺内容，推行 廉洁从业承诺制度，并探索实施廉洁承诺抵押金制度。三是述廉评廉制度。“一把手”定期向党组织汇报思想情况，并通过职工代表大会等形式向所在单位干部职工 报告自己的思想活动和廉洁从业情况，接受群众的评议。3.建立和完善督察警示制度体系。从关心爱护的角度出发，及时对“一把手”进行督察、警示。一是建立函询回复制度。将有关问题进行整理，用函询的形式通知“一把手”本人，责令其限期向组织作书面或口头说明，做到有则改之，无则加勉。二是建立督促 整改制度。对“一把手”苗头性、倾向性的错误和问题，限期整改，并将整改结果存档备案。三是组织调整制度。对“一把手”犯一般性错误，但影响不大，不宜再 担任现职的，采取转任、降职、免职等措施进行组织调整。因工作严重失误、失职造成重大损失或者影响的“一把手”应引咎辞职；未主动提出的，任免机关应当责 令其辞职。

（二）围绕关键环节，健全和完善用权制衡机制

1.加强决策监督。树立决策的失误是最大的失误的观念，把决策监督作为对“一把 手”最高层次的监督。凡属重大决策、重要人事任免、重要项目安排和大额度资金使用等事项，必须集体作出决定。要确保决策权限的合理化，进行决策权限在不同 层级间的合理分解，防止决策权力向“一把手”的过度集中；要确保决策程序的规范化，完善决策的议事规则，实行决策前的论证制、决策中的票决制和决策后的责 任制；要确保决策机制的公开化，建立决策项目的预告制度和重大事项公示制度，为决策权的监督提供必要前提。

2.加强财务监督。加强财务基础管理，充分利用现代信息技术手段，建立财务预算管理制度，进一步强化对下属企业资金的集中管理和预算控制。加强对信用贷款和对外担保的监督，防范财务风险。全面 推行经济责任审计和经济效益审计制度，对“一把手”任职期间经济效益作出客观公正、实事求是的定性、定量评价。3.加强选人用人监督。积极探索坚 持党管干部原则同市场化选聘企业经营管理者相结合的选人用人机制。建立和完善民主推荐环节的首推责任制、考察环节的差额考察制、讨论决定环节的提前预告 制、任免环节的任前公示制四个方面的制度。把企业领导人员经营业绩考核同落实党风廉政建设责任制和廉洁从业情况考核结合起来，建立有效的激励约束机制。

4.加强对物资购销、工程项目等环节的监督。这些环节权力和资源相对集中，是“一把手”进行权钱交易和为配偶、子女等特定关系人谋取不正利益的易发多发领域。要建立健全物资采购和产品销售监督机制，对购销关键环节实行全过程监督，增强物资购销过程的透明度，防止暗箱操作。强化建设工程项目管理，坚持重大项目招 投标制度，针对招标投标的薄弱环节，规范招投标程序，加强过程监管。

5.加强民主监督。完善以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，探索现代企 业制度下职工民主管理的有效途径，充分发挥职工的民主监督、民主决策的作用。深化厂务公开，对企业改革发展和生产经营中的重大决策以及关系职工群众切身利 益、企业领导人员廉洁从业等情况及时向职工公开，将企业管理行为和“一把手”用权行为纳入民主监督范围，切实提高监督实效。

（三）开拓创新，健全和完善监督体制机制 1.整合监督资源。结合本企业实际情况，通过建立监督部门联席会议制度、合署办公体制等方式，充分发挥纪委、监察、审计、监事会、工会等职能部门以及各种监督 主体的作用，形成监督合力。在整合监督资源过程中，要充分发挥党章赋予纪委的组织协调职能，建立有效的监督体系，强化监督的效力，形成以权力约束权力的 “硬约束”机制,对各级领导班子“一把手”行使权力情况实行全过程监督。

2.进一步加大巡视工作力度。要充分发挥好巡视工作的外部监督作用，继续 深入推进企业巡视工作。在总结经验的基础上，不断完善巡视工作的程序和内容，可探索在一定时期内作为企业的一项制度固定下来。注重巡视成果运用，丰富巡视 工作方式，通过“巡视回查”，促进巡视成果落实；进行交叉巡视试点，增强巡视效果。3.创新纪检监察管理体制。现行企业纪检监察机构的领导体制是 受上级纪检监察部门和同级党组织及经营领导班子的双重领导，有条件的企业可以大胆探索，建立以上级纪检监察部门的领导为主的领导体制，也可以实行纪检监察 机构派驻试点工作。通过这些措施，从体制机制上探索加大对企业主要领导人员监督的力度。4.建立纪委书记交流或由上级党组织提名制度。纪委书记在 一个单位长时间任职，在监督工作中往往难以摆脱“关系网”、“人情网”的束缚，应建立定期实行纪委书记异地交流制度。也可建立下级纪委书记由上级党委、纪 委提名制度，甚至可以由上级党组织依照党内程序直接下派。同时，积极探索法人治理结构条件下纪委书记依法进入董事会、监事会，以形成有利于监督的新格局。建 立健全对国有企业主要领导人员的监督制约机制，是一项艰巨复杂的系统工程，它的构建和完善有赖于我国经济体制和政治体制改革的深化，有赖于国家法治化的进 程，需要立足当前、着眼长远，统筹规划、分步实施。我们相信，随着惩治和预防腐败体系的不断完善、现代企业制度的逐步建立，对国有企业主要领导人员的监督 必将得到加强。

**第五篇：干部管理监督工作总结经验材料**

【篇一】

\*\*区充分发挥乡镇工作补贴政策激励与约束作用，认真研读文件、提早筹备计划、高效有序推进，有效激励乡镇干部主动担当作为、安心扎根基层，着力提升乡镇干部队伍干事创业激情。

认真研读文件，统一发放口径。自治区《关于调整乡镇机关事业单位工作人员乡镇工作补贴标准的意见》印发后，\*\*区及时在区委常委会上传达学习，安排业务干部对文件认真研读，积极参加自治区政策解读网上视频会议，并对我区存疑问题梳理及时咨询请示，努力做到政策掌握精准，确保\*\*区乡镇补贴调标工作尽早落实。

提早筹备谋划，细化操作程序。根据自治区文件精神和安排部署，\*\*区提前计划筹措资金，及时召开会议研究乡镇补贴发放事宜。区委组织部、财政局联合印发《关于\*\*区乡镇机关事业单位工作人员乡镇工作补贴发放有关事宜的通知》，对我区乡镇工作补贴调整实施范围、工作要求、方法程序等进行明确，确保政策执行规范不走样。

高效有序推进，及时精准兑现。督促各单位认真学习乡镇工作补贴发放通知，及时解答政策疑惑，坚持按月发放乡镇补贴。同时，将乡镇补贴与干部履职情况挂钩，严格审核干部请假等情况，确保发挥乡镇补贴正向激励作用。目前，\*\*区11个乡镇以及部门驻地（派驻）乡镇的2728名干部乡镇补贴已全部发放到位，有效调动了基层干部的工作积极性。

【篇二】

今年以来，\*\*区始终坚持把基层一线作为干部培养锻炼和选拔使用的主阵地，采取基层实践锻炼和经常性考察的方式，着力培养一批能力过硬、德才兼备的综合型、复合型干部，激发\*\*区干部干事创业的热情。

聚焦有激情，在基层农村一线培养锻炼“实干型”干部。坚持把基层作为培养锻炼年轻干部的主战场和磨刀石，先后选派40余名选调生到强化乡村治理、发展特色产业、加强农村党组织建设等重点工作岗位墩苗历练，通过搭台子、压担子，让年轻干部亲身参与处理各类复杂矛盾和突出问题，引导年轻干部积极转变服务观念，培养群众观点和群众立场，使其在农村艰苦环境中磨练党性意志，练就过硬本领，切实增强年轻干部服务基层和建设基层的能力素质。

聚焦有本领，在城市社区一线培养锻炼“服务型”干部。围绕智慧社区建设、城市社区网格化管理和“双创”工作，建立志愿服务供需有效对接和服务长效机制，选派2542名机关企事业单位干部下沉到城市社区网格一线开展志愿服务，组织开展“双创”等志愿活动300余次，商讨解决社区治理难题300多件，有效引导党员干部自觉践行“四讲四有”，积极转变服务观念，增强为民服务本领，提高办事服务效率。

聚焦有担当，在急难险重一线培养锻炼“攻坚型”干部。始终坚持事业为上、依事择人，突出实绩实干导向，以听取意见建议、深入分析研判、综合考察考核等方式，及时把在脱贫攻坚、征地拆迁、综治\*\*等急难险重任务一线攻坚克难的干部选出来、用起来。积极搭建干在一线、冲上火线的实践锻炼平台，将表现优秀的年轻干部放在攻坚一线和吃劲岗位摔打磨炼。将150余名政治素质较高、综合能力较强、有发展潜力的优秀干部纳入“青年骨干库”中，对条件成熟的优先提拔使用，今年以来提拔“85后”干部21名。

聚焦有思路，在经济发展一线锻炼培养“创业型”干部。依托全域旅游、特色农业等产业优势，有针对性地在项目投资、产业发展、旅游开发、城镇建设等领域选派干部开展学习交流。先后选派10余名优秀领导干部到经济发达城市挂职锻炼，学习先进管理经验、服务理念和工作作风，使领导干部将挂职的收获转变成工作思路，转化为工作动能，为推动经济转型跨越发展提供人才支撑和智力保障。

【篇三】

\*\*区以提高年轻干部队伍综合素质为目标，不断筑牢年轻干部“选派管”挂职锻炼机制链条，着力打造一支高素质专业化优秀年轻干部队伍，为\*\*区经济社会高质量发展提供坚强人才保障。

精挑细选，筛出“好种子”。根据“德才兼备、以德为先”的标准，既注重挂职交流的“数量”，又考虑选派干部的“质量”，制定《2025年\*\*区“三个百名工程”实施方案》，对挂职时间、挂职批次、岗位设置等方面作了科学安排，常态化推进年轻干部挂职锻炼。以新提拔副科级干部及优秀青年骨干为重点，分期分批选派134名政治素质好、工作能力强、政策水平高，但缺少群众工作经验和复杂环境历练的干部到\*\*等关键吃劲岗位进行挂职锻炼、到脱贫攻坚重点村担任驻村书记、参加区委巡察督查，促使干部在解决实际问题、处理复杂矛盾和做群众工作中进一步锤炼党性、增长才干。

定向选派，育出“好苗子”。根据干部自身优势和能力特长，开展到自治区直属部门（单位）“上派”挂职、区直部门（单位）乡镇之间横向交流活动，进一步增强干部培养的针对性。近三年来，“上派”6名优秀年轻干部到自治区直属部门（单位）挂职学习，为年轻干部成长搭建了更为广阔的锻炼平台。有计划的选派基层工作经验丰富、有发展潜力的27名乡镇干部到对口业务部门跟班学习，使年轻干部丰富阅历、积累经验，成为工作的“多面手”。针对一些部门存在的年轻“老干部”和“老资历”现象，有计划地进行调整交流，打破熟悉的工作环境、固定的思维模式，让干部增强岗位责任感，有效激发干部队伍活力。

强化管理，剪出“好枝子”。建立挂职干部培育“三方联管”模式，压实组织部门、派出单位和接收单位对年轻干部的成长培养责任。组织部门不定期对挂职干部工作情况进行督查，对执行制度不严格、培养成效不突出等问题，视情况进行整改，对不能胜任工作的挂职干部进行“召回”。派出单位实行跟踪培养，及时掌握挂职干部思想动态和工作情况，配合接收单位做好挂职干部“实绩档案”季度考核工作。接收单位建立挂职干部“导师制”，选派工作经验丰富的领导班子成员作为挂职干部的帮带导师，“一对一”手把手教，确保挂职干部学到“真经”、锻炼成长。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！