

# 2023年国税干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作报告(实用5篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 国税干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作报告 篇一

一、深入学习，营造氛围，牢固树立正确用人导向。

平；坚持把贯彻《条例》同促进本单位外贸出口、利用外资、外经合作等业务工作的实际结合起来，不断增强干部选拔任用工作的自觉性、紧迫感和责任感。

二、坚持条件，严格程序，提高选拔任用工作的规范化程度。贯彻执行《干部任用条例》，就是要严格按《干部任用条例》规定的原则和程序选拔任用干部，积极履行好《干部任用条例》所赋予我们的职责，真正从源头上防止和克服用人上的不正之风。2002年以来我委共任免干部\*\*人次，其中破格提正科\*\*人，新提副职\*\*人，副职提正职\*\*人，（平职）交流\*\*人。在干部选拔任用工作中，委党组始终坚持按章办事，严格程序，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通。

一是坚持发扬民主，把好推荐关。民主推荐是选拔任用干部的一个重要环节，是坚持走群众路线和群众公认原则的具体体现。我们在这方面加大了力度，委党组明确规定，把民主推荐作为选拔干部必须履行的程序和不可逾越的制度。在部门进行民主推荐时，要求须有90%以上的干部和下属单位的主要领导成员参加，每次民主推荐前，人事科都在对干部选拔

调整的对象、数量进行充分研究、分析的基础上，认真确定民主推荐的范围、时间、对象和推荐方式，真正做到精心组织，操作规范，保证推荐工作的顺利进行。我们每一次选拔任用科级干部和推荐县级后备干部都进行了民主推荐。

二是严格用人标准，把好考察关。知人才能善任。深入了解和正确识别干部是决定干部任用和领导班子配备工作成败优劣的关键环节。在选拔任用干部时，我委按照《干部任用条例》的规定，始终坚持德才兼备标准，坚持“群众公认，注重实绩”的原则，坚持在正常情况下得不到多数群众拥护的不予提拔，政绩不突出的不予重用。在确定考察对象时，把群众推荐的结果作为评价干部的重要依据，真正使政绩突出、群众公认的干部得到提拔重用。在组织考察时，明确要求考察过程既要坚持群众路线，又要认真核实辩明真伪，从政治上、廉洁上、工作实绩上严格把关，近几年实行了考察预告制、差额考察制和考察结果反馈制，保证了考察过程公开、公平、公正。严格按照《干部任用条例》规定实行干部考察责任制，做到了谁考察谁负责，考察后形成的书面考察材料，均由考察人员签名。

材料的不上委党组会，没有征求纪检组意见的不上委党组会。

按照《干部任用条例》要求，我委始终把不断完善干部选拔任用制度作为做好干部工作的重要措施来落实，逐步建立、完善了一整套干部选拔任用和监督制度，不断增强干部选拔任用工作的透明度，为选准人，用对人提供了有力保障。

一是全面引入竞争机制。结合机构改革，制定了《机构改革期间科级干部竞争上岗的意见》，全面推行科级干部竞争上岗。所有的科级岗位只要出现空缺，一律实行竞争上岗，\*\*年\*\*月共有\*\*名同志通过竞争上岗走上了科级领导岗位。

二是实施干部交流、轮岗制度。根据上级的有关要求，我们在机关开展了科级及以下干部的轮岗交流，较好地调动了广

大干部的工作积极性。截止2005年9月有\*\*名科级干部进行了任职交流，通过开展有计划的交流，保持了干部队伍的朝气和活力，使一部分年轻干部得到了更好的培养和锻炼。

勉谈话。诫勉期满，经组织考察，测评结果仍符合诫勉要求的，免去现职。

四是不断完善审计制度。根据有关领导干部离任审计制度要求，对负有经济责任的委管企业领导干部，因工作变动、退休或其他原因不再担任本岗位职责的，进行任期经济责任审计。由人事科确认审计对象和时间，财务科负责组织实施，审计结果报送委有关领导及人事部门。2002年以来，共对\*\*、\*\*公司\*\*名干部进行任前、离任审计，较好地收到了审计的效果。

五是全面推行任前公示制。2002年开始，实行领导干部任前公示制，把干部任前公示作为选拔任用的必经程序。进一步扩大监督范围，加大监督力度，有效地提高干部工作的透明度，受到了广(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆查看)大干部群众的认可。对公示期间群众反映的问题，我们认真对待，一一进行细致的调查核实，如实向委党组汇报。通过实行任前公示，加大了群众对干部工作的监督力度，提高了干部选拔任用质量。

六是建立干部定期述廉制度。委纪检组每年开展领导干部公开述廉活动，要求每位委领导每年写出书面述廉报告，并在机关全体干部大会上进行公开述廉。述廉的主要内容包括：落实党风廉政建设责任制的情况，遵守和执行中央、省、市、区有关廉洁自律各项规定的情况以及对配偶、子女、亲属和身边工作人员的教育和管理情况。述廉结束后，在全体干部中发测评表对领导干部进行廉政建设情况测评，接受群众评议。

一、认真学习《条例》，严格选拔程序

为了认真贯彻《党政领导干部选拔任用条例》，按照规定要求做好干部的选拔任用工作，局党组首先组织学习《党政领导干部选拔任用工作条例》，明确干部选拔任用的指导思想 and 基本原则、选拔任用的条件、选拔任用工作的基本程序等，提高认识，统一思想，明确工作的要求，并严格按照选拔工作程序进行组织实施，确保干部选拔任用工作的质量。

为了使选拔工作公开透明、严密有序，取得良好的效果，激发干部的进取意识。我们根据《党政领导干部选拔任用工作条例》和区委的有关要求，结合本局实际，制定了关于科级干部竞争上岗的工作意见和干部竞争上岗的日程安排。

在“意见”中明确了干部竞争上岗工作的指导思想；竞争上岗的范围和对象；任职资格及条件以及方法步骤等。并适时召开全局干部职工会议，就竞争上岗进行动员和广泛发动。使广大干部充分认识做好干部竞争上岗工作的重要意义，增强做好干部竞争上岗的自觉性，正确对待干部竞争上岗，发动全局干部积极参与，确保干部竞争上岗工作顺利进行。

### 三、严格按照《条例》的规定和程序

局党组严肃认真地落实《条例》的内容和要求，做到事先主动与干部部门沟通，事中主动取得指导，事后落实备案。在提拔任用的2名干部，全部采用了“公开选拔、竞争上岗”的形式，在选拔任用过程中，对干部选拔任用的标准严格掌握不走样，对干部选拔任用程序切实遵守不变通，严格执行了民主推荐、考察、酝酿、讨论决定、任职等程序，落实了任前公示制。通过干部竞争上岗，增强干部选拔任用工作的透明度，进一步加强了组织监督和广大干部群众的监督，防止了用人上的不正之风，达到了公开、公正、公平的目的。确保了提拔人选的综合素质和工作能力，激发了广大干部的工作积极性，有效地促进了各项工作的开展。

# 国税干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作报告

## 篇二

我公司于2006年1月1日组建，在2013年12月底之前，海外共有阿根廷、斐济、基里巴斯、日本等4个基地和公海鱿钓、超低温金枪钓2个船队，共有23艘生产渔轮，480多名员工，其中国内本部和海外基地管理人员 35名。

近几年来，公司在选拔任用干部工作中，主要采用了以下的工作方法：

一是每年制定招录大中专毕业生计划，确定招录人数、专业。

二是对新进的大学生，我们采取师徒结对的培养模式，要求师傅从思想上、生活上、工作上、业务技术上，进行全方位的关心、爱护，使他们早日成才。

三是对大学文化程度的员工，采取《职业生涯导航》的培养模式，让他们看到自己在企业发展的空间，激发他们爱岗敬业、安心上海远洋渔业事业的信心。

1、在任用一般管理人员中，我们采取二种途径：一是招录大中专毕业生，设立见习期，并定期进行考核；二是从基层和生产一线骨干船员中，将整体素质优良的同志，选拔到海外办事处和本部的管理岗位。并采取部门提名，组织部门听取意见，公司领导班子集体讨论后作出任用决定。

2、在提拔聘用主管、副主管工作中，我们采取自荐与部门推荐相结合的方法，在口头征求部分同志意见的基础上，经公司领导讨论后，填写《干部任免审批表》，由所在部门负责人填写聘任理由，工作表现情况，再由公司组织及人事部门初步审核，并报公司领导审批。

3、在提拔聘用部门负责人工作中，我们根据工作需要，采取

自荐与分管领导推荐相结合的方法，由公司领导班子集体讨论后，公司人事部门对其进行考察和听取职工群众的意见，最后由公司领导根据人事部门的初步意见，予以审批。

由于我们是基层生产经营单位，在日常聘用干部中，虽然我们基本严格按照了干部管理的工作要求，但在组织考察和听取群众意见这一环节中有时比较简单，人事部门往往用口头听取意见和《干部任免审批表》，来代替这一环节的工作。

今后，我们将严格按照选拔任用干部的工作要求，抓好“推荐—组织考察—听取群众意见—审核—审批—发文”等一系列工作环节。

## 国税干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作报告 篇三

[摘要]基层干部选拔任用工作是干部队伍建设的关键环节。能否选好用好基层干部直接关系到党和国家事业的成败。党的十八大以来，我们党采取了一系列干部选任工作措施，取得了一定成效。但干部选拔任用原则和德才兼备标准落实不到位，监督机制不健全，选人用人上不正之风依然严重等深层次的矛盾和问题仍未从根本上得到解决，这些问题虽不是主流，却严重降低了基层干部选任工作的公信度，抑制了基层干部的工作积极性。因此，解决好基层干部选拔任用工作中存在的突出问题，成为当前促进我国基层社会发展稳定的关键。

[关键词]基层干部选拔任用原则程序问题对策

治国之要，首在用人。指出：“我们党历来高度重视选贤任能，始终把选人用人作为关系党和人民事业的关键性、根本性问题来抓，着力培养选拔党和人民需要的好干部”[1]p411  
基层干部选拔任用工作是干部队伍建设的关键环节，是党执政行为的基础表现。党的十八大以来，我们党在稳步推

进“四个全面”战略布局中，结合全面改革开放的新形势、新任务，完善修订《党政领导干部选拔任用工作条例》《中国共产党廉洁自律准则》《中国共产党纪律处分条例》，全国各地结合自身实际，不断创新干部选拔任用机制，基层干部选任工作取得了巨大的成效。但一些深层次的矛盾和问题仍未从根本上得到解决，这些问题虽不是主流，却严重降低了基层干部选任工作的公信度，抑制了基层干部的工作积极性。因此，解决好基层干部选拔任用工作中存在的突出问题，成为当前促进我国基层社会发展稳定的关键。

## 一、基层干部选拔任用工作中存在的问题

1. 干部选用原则执行上有偏差。干部选拔任用原则是党在干部选任工作中的路线、方针和政策的根本体现，具有根本性、长远性和方向性。20xx年7月修订下发的《党政领导干部选拔任用工作条例》明确提出了选用党政领导干部必须遵循的七大原则：“党管干部原则；五湖四海、任人唯贤原则；德才兼备、以德为先原则；注重实绩、群众公认原则；民主、公开、竞争、择优原则；民主集中制原则；依法办事原则”[2]p17能否严格遵循七大原则，直接关系到能否选好、用好基层干部，造就一支高素质的基层干部队伍。然而，在实际操作中，往往缺乏对干部选拔工作原则全面、深刻的理解，甚至贯彻执行不规范的现象。例如：一些地方简单认为，党管干部原则就是一切由县委组织部门说了算，甚至一切由县委主要领导来决定。一些地方没有以新闻媒体形式向群众及时公开拟提拔任用干部基本情况，无视基层群众的知情权和参与权。一些地方按照领导的意志进行操作，出现“暗箱操作”和“部门化”现象，伪造票数、弄虚作假、唯票取人、以分取人，忽视群众意见，提拔重用了一些工作能力和业绩一般但会拉关系、套近乎、送礼品、送金钱的“人脉好”的干部，造成“实绩”不实，“公认”不公。一些地方未落实公开、公正、公平、竞争择优原则，贯彻执行民主集中制原则不力，片面强调民主或少数人甚至“一把手”说了算，违背干部选任原则。

2. 干部选用标准理解上存在误区。党的十八大以来，同志鲜明指出：“坚持公道正派选人用人，把大批德才兼备的优秀人才凝聚到党的宏伟事业和完成全面深化改革的历史任务中”[3]。这既是新形势新要求，也是我们党的一贯要求。然而，干部选用标准缺乏对不同职级干部、不同职务干部的细化和量化，造成选任干部无具体的操作性规定，相当一部分地方对用人标准存在着诸多误区，严重影响了选拔任用基层干部工作的正常开展。

3. 干部选任工作有待改进。一是仍存在任人唯亲现象。一些地方选拔任用干部时不是坚持任人唯贤的原则，而是凭借私人感情或派别标准，极力推荐明知才智平庸的亲戚和熟人选拔到领导岗位上，致使庸人横行，干私事、不干事、干坏事。而一大批德才兼备的基层干部因庸者当道空怀鸿鹄之志而无施展才华的平台，致使“后备”变“前辈”。二是仍存在论资排辈现象。相当一部分地方依然“论资排辈”，未能“以能力论英雄、按业绩排座次、为事业配干部”。这种“官本位”色彩的“论资排辈”现象使干部选拔任用陷入“年龄死抠”“文凭硬件”“身份局限”“资历框框”的形式主义，扼杀了真正人才的进取心，影响了我们党选用干部工作的健康发展。近年来，频频出现的“80后副厅”“美女市长”“学历造假”等现象足以为证。三是仍存在选用程序不规范现象。第一，随意简化程序。一些地方名义上是民主推荐和民主测评，实质上由主要领导或“一把手”直接提名，出现“感情票”“利益票”“印象票”“和谐票”等问题，必然难以选好用好干部。第二，刻意虚化程序。一些地方民主推荐前大肆造舆论，提前定下基调，引导群众投框定人员的票，未完全跳出由少数人选人和在少数人中选人的圈子，存在上面“定名单”、下面“画圈圈”的现象。三是仍存在跑官要官的现象。一些基层干部平时工作不努力，选拔任用时，为使自已得到上级领导的“垂青”和达到升迁的目的，四处“跑官”“要官”，千方百计走后门，找关系，甚至买官。有买官也就有卖官的。20xx年1月29日，在十八届中央纪委五次全会上郑重指出：“一些地方跑官要官的人仍然不少，



买官卖官依然存在，败坏党的作风，损害党的形象，影响极坏，危害极大。”[4]这种现象不仅影响干部选用工作的正常进行，同时也损坏了党和政府的形象。

4. 监管机制有待健全。一是责任追究机制不够完善。广大群众参与选拔任用监督的意识不强，而真正的监督部门却又存在“不想监督、不愿监督、不敢监督”现象，在很大程度上弱化了监督工作，难以走出“事后纠正性监督”的怪圈。《条例》明确规定：“实行党政领导干部选拔任用工作监督责任制，凡本地区、本部门用人上的不正之风严重、干部群众反映强烈以及对违反组织人事纪律的行为查处不力的，应当追究党委（党组）主要领导成员和分管领导成员的责任”。但在实际工作中，过失用人“追责制”未能落实到位。近年来，诸多贪污腐败案件仅归罪于腐败分子主观个人原因，极少追究甚至极少提及选人用人失察失误责任部门和个人。二是未能形成监督主体合力。《条例》明确规定：“党委（党组）及其组织（人事）部门对干部选拔任用工作和贯彻执行本条例的情况进行监督检查，受理有关干部选拔任用工作的举报、申诉，制止、纠正违反本条例的行为，并对有关责任人提出处理意见或者建议。纪检监察机关（监察部门）按照有关规定，对干部选拔任用工作进行监督检查。”根据规定，监督主体主要从党政机关的角度出发，容易造成“官官相护”的局面，不利于监督工作。同时，“一把手”专制现象不同程度地阻碍正常监督工作。三是监督制度缺乏可操作性。首先，一些条文用词存在漏洞，容易使一些别有用心者钻政策的空子。其次，制度规定的可操作性不强。比如，《条例》规定：“落实党政干部选拔任用责任追究制度。”对于如何认定责任，追究对象，追究什么样的责任没有做出相应的规定，使责任追究无法真正落实到位。《条例》规定：“同时，加强上级监督和群众监督，发挥舆论监督的作用。”但没有对如何发挥群众监督和舆论监督作用做出具体的规定，使群众监督和新闻舆论监督成为一句空话。

## 二、原因分析

1. 思想认识存在片面化。一是部分基层领导干部对选任工作认识存在片面性。相当部分基层领导干部机械地认为自己政治上成熟，对干部选拔任用仍然停留在“人治”“唯我独尊”观念中，沿袭“领导定干部、组织派干部”的传统思维，缺乏选任工作的民主意识，不能遵循选拔任用干部的民主原则和规范程序。二是部分群众的思想观念落后。部分群众思想认识停留在权力高度集中的干部任免神秘化阶段，存在一旦落实“四权”后，害怕出现“四失”（失权、失位、失票、失利）的扭曲心理，缺乏对选人用人的群众公论。三是部分组工干部缺乏为民服务的意识。部分组工干部没有牢固树立“为群众选干部”，“在群众中选干部”，“让群众参与选干部”，“考察和举荐群众公认的干部”等观念，存在“唯上是从，对下抹平”的错误做法，致使不能选任真正为民服务的基层干部。

2. 配套制度不够完善。尽管《条例》提出了规范选任干部工作的新举措、新思路，但在一些具体环节上仍需进一步细化操作规程。比如：如何明确党管干部和群众参与的具体权责界限；在初始提名时人为干扰因素较多的情况下，如何进一步规范干部推荐提名方式；群众公认推荐在基层实践中如何才能真正落实；如何避免基层党组织或“一把手”推荐的“动机”不纯，甚至变相排除异己，或者一味向上讨好卖乖。

3. 选拔程序不够规范。尽管各地按照《条例》要求，对干部选拔程序积累了一定的经验，但仍需结合干部选任过程中出现的新情况和新问题进一步探索和规范选拔程序。比如：在考察干部方面，大多考察是程序式、任务式，基本都是走形式、走过场，对考察对象的各方面线索难以科学、全面、深入掌握，致使对民主推荐结果、民意调查情况的分析研判不够，许多情况下都掺杂领导意图，干部选拔存在主观偏差。

4. 监督体系未能形成。一是在干部人事制度改革过程中，虽然出台了一系列专项制度，但各种干部监督制度比较零散，

没有形成一个完整的、系统的监督网络体系，总体上看，干部监督管理的科学机制还未完全形成。二是现有的一些制度在细节和操作环节上不够科学、规范、具体。一些制度原则要求多，具体惩戒措施少，或者是重实体，轻程序，存在比较大的弹性空间，缺乏可操作性。比如对一把手用人权的监督、对用人决策失误如何合理认定责任和进行责任追究等。

### 三、对策与建议

1. 严格执行干部选用原则，加强干部队伍建设。一是坚持以《条例》“七原则”为前提，遵循“五重”具体原则。用人得当，事业兴旺。县域经济社会的发展根本在于基层干部。要严格遵循“五重”具体原则：重品行，坚持德才兼备，以德为先，注重那些正直、厚道、人品好的干部。重能力，注重想干事、会干事、能干成事的工作能力棒、素质强的干部；重实绩，注重那些“务实、为民、清廉、忠诚、担当”的干部；重基层，注重那些长期在基层埋头苦干、拼搏奉献的干部；重公论，注重听取群众对所选干部的反映和评判，真正做到干部选任工作民主化、科学化、规范化。二是坚持以“五围绕”为核心，注重梯次配优干部。围绕“一把手”配干部，发挥县委和单位基层党组织在干部选用中的领导和把关作用。围绕梯次推进配干部，乡镇人大主席原则上从副书记中产生，副书记原则上从纪委书记中产生，纪委书记原则上从党委委员、副乡镇长中产生，党委委员、副乡镇长原则上从优秀副科级干部中产生，适当考虑年轻优秀科级干部。围绕优化结构配干部，从班子成员的年龄、性别、民族、非党、专业知识等方面综合考虑，合理配置。围绕基层一线配干部，突出向乡镇、向基层、向一线倾斜。围绕交流转岗配干部，原则上在乡镇或同一岗位任职较长的需交流转岗，打破惯性思维和纠葛羁绊。切实拓宽基层干部选拔任用的视野，推进干部选拔任用工作的科学化、民主化、系统化。

2. 坚持贯彻“德才兼备”用人标准，树优用人导向。德才兼备是选拔、任用干部的唯一正确标准。在选拔任用基层干部

过程中，要准确把握德才兼备之间的相互关系，“德”和“才”是一个辩证统一的整体，不能随意加以分割。德，是干部的政治标准；才，是干部的工作能力和业务水平。两者必须同时具备，缺一不可，有德无才或有才无德都不符合领导干部的标准。正如同志在全国组织部长会议上强调的，“要全面贯彻坚持德才兼备、以德为先用人标准，坚持五湖四海、任人唯贤，切实把政治坚定、实绩突出、作风过硬、群众公认的干部选拔上来”[5]。这是我们党根据新时期党的性质和任务提出来的基本原则，是当前我们党推进“四个全面”战略布局和制定干部工作路线的具体要求。基层干部是基层各项工作的骨干和领头人，能否选用政治坚定、党性坚强、能力一流、作风优良的基层干部，直接关系到党的路线方针政策的贯彻执行，关系到党和政府与人民群众的血肉联系。因此，只有坚持“德才兼备、以德为先”用人标准，才能使选出的领导干部真正成为“政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过”的干部，才能切实履行好为人民服务的职责。造就一支宏大的高素质基层干部队伍，是实现中华民族伟大复兴中国梦、推进党的事业不断发展的重要保证。

3. 认真做好干部选用工作，突破传统的思维模式。根据干部选拔任用程序的有关规定和政策，做好干部推荐和考评工作，按照不同干部职务级别、工作岗位等要求，健全政绩考核评价标准，并对考核指标进行具体量化，使政绩考核具有可操作性，真正把社会进步、民生改善、生态效益等指标和实绩作为重要考核内容，不能简单以gdp来论英雄，必须毫不动摇地坚持实行过程性考核、季度性考核、年度性考核与任前考核相结合的考核方法，做好对干部考核工作的动态管理，避免干部考核工作的种种错误倾向，使干部考核工作体现民主、科学精神，从根本上解决干部考核中存在的“人治”现象，提高基层干部考核评价质量。同时，将“公平、公开、择优”原则真正渗透于干部选用工作的全过程，“以实绩论英雄”，以道德水平为依据，以业绩能力为基础，变“伯乐相马”为“赛场赛马”。坚持定性分析和定量分析相结合，打破

“论资排辈”的传统思维。贯彻落实以群众知情权、参与权、选择权和监督权“四权”为核心的“金字塔”模式，防止出现干部选用“天花板”现象。切实解决干部身份影响队伍整体结构的问题，破除事业编制人员不能到行政单位任职的种种局限，给那些想干事、能干事、能干成事的人提供一个公平竞争的“平台”，使那些业绩优、评价高的优秀干部得到提拔重用。同志指出：“好干部要做到信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”[1]p412可见，这是考核和选拔使用干部的唯一尺度，既看显绩又看潜绩，既看发展又看基础，对业绩优秀的干部要重点提拔使用，真正实现“庸者下”“能者上”。

4. 健全选用监督机制，避免选人用人不正之风。第一，完善用人失察失误责任追究机制。一是明确责任追究的对象。英国历史学家阿克顿有句名言：“权力导致腐败，绝对的权力导致绝对的腐败”[6]p1因此，防止基层干部选拔任用出现“一锤定音”的“权力怪胎”，必须明确责任主体应当承担的“违禁责任”。依据《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法》追究直接或间接参与干部选拔任用工作失察失误的责任人员。也就是说，只要出现选人用人失察失误问题，必追究有关责任。二是明确责任追究的重点环节。实施责任追究，必须严格规范选拔任用程序，防止选人用人失误。在初始提名环节，要突出对临时动议、提名不公开，权权交易、权色交易、权钱交易、暗箱操作等不正之风追究责任。在民主推荐环节，要对“以少数人选少数人、拉票贿选”不正之风追究责任。在组织考察环节，要对考察失实、失真不正之风追究责任。在讨论决定环节，要对“决策不民主、一把手说了算、一锤定音”不正之风追究责任。第二，完善干部选用管理相关机制。一是健全县委全委会管理制度。县委全委会在干部选拔任用中起着重要的作用，应定期召开会议，专题研究在选任工作中存在的问题，然后分析原因、制定相关对策，按照法定程序进行区别处理。对干部选拔任用工作操作过程进行全程管理，尤其关注如何进行推荐、考察，怎样研究决定和任免等环节。二是建立选任工作巡视制度。及时

研究选任过程中出现的常规性、代表性、典型性的问题，联合组织、纪检、监察部门开展巡视工作，及时查出买官卖官、拉票贿选和任人唯亲等违法违纪行为，并加大查处有关责任人失职渎职的力度，凡是不符合规定的用人行为都要一查到底，严肃处理，限期改正。

第二，健全干部选任监督机制。一是构建社会参与的全方位监督制度。以党的纪律监察部门、组织部门为依托，成立专门的干部选拔任用工作监督机构，整合组织党内外监督力量，依法监督干部选拔任用工作，充分发挥县人大、县政协和党员群众的监督优势，拓宽监督渠道，依法依规进行监督，将正义和法制贯穿于基层干部选拔任用工作全过程，把对选拔任用监督的重点放进制度和法律法规的笼子里，真正做到规范化、制度化。二是健全选任信息公开制度。通过县级电视台、广播电台、政府网等基层新闻媒体适时公开选拔任用全过程，围绕干部选拔任用的重点环节，包括选任工作基本程序、总体情况、最终结果进行适时报道，让群众及时了解选人用人的真实情况，最大限度地避免选人用人上失察失误，用公正、公开、民主、竞争、择优的机制来营造风清气正的选人用人氛围。

参考文献：

[1]谈治国理政[m].北京：外文出版社[]20xx.

[6][英]阿克顿.自由与权力[m].南京：译林出版社，2011.

## 国税干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作报告 篇四

《条例》是我们党在新时期选拔任用干部的重要法规，是同用人上的不正之风作斗争的锐利武器。《条例》颁布实施以来，各级党组织认真组织学习《条例》，建章立制贯彻执行《条例》，进一步规范了干部选拔任用工作程序，为防

止和纠正选人用人上的不正之风提供了制度上的保证。应该说，多数单位对贯彻执行《条例》是认真的。但是，也有部分同志思想上还存在着一些模糊认识，部分单位和领导干部对《条例》的学习积极性不够，认为学习《条例》是组织人事部门的事，因而对选拔任用干部的标准、条件、程序了解不够多，从而导致参与干部选拔的积极性不高，有些党员干部甚至表现得比较淡漠，具体表现在：个别单位领导认为，在选拔任用干部过程中的民主推荐、酝酿、组织考察等完全是走程序，搞不搞“无关紧要”，不起什么大作用，因而参与的热情不够高，有时即使参与，也仅是敷衍了事，缺乏应有的革命事业心和工作责任感；还有的对党政机关中层职位坚持“公开、平等、竞争、择优”的原则实行竞争上岗不屑一顾，个别单位的极个别主要负责人甚至还搞“任人唯亲”、感情用事等等。这些现象的出现，我们认为与部分单位和少数领导干部对《条例》学习理解得不深不透、贯彻执行的自觉性不高有一定关系。

《条例》规定，选拔任用党政领导干部，首先应当经过民主推荐提出考察对象；考察对象确定后，由组织（人事）部门按照干部管理权限，进行严格考察，并形成书面材料；然后经过一定范围内的酝酿讨论，按照干部管理权限，由党委（党组）集体作出任免决定，或者决定提出推荐、提名的意见（或建议）。须报上级备案的干部，还应按照规定及时向上级组织（人事）部门备案。这一规定从理论上讲，比较科学、规范，如果严格按照这些规定选拔任用干部，一般不会出什么问题。但是，在实际工作中，有时也遇到了一些实际问题。如：各级领导班子换届时，选拔任用的干部数量相对较多，由于受时间紧、任务重、人手少以及其他因素的制约，有时难以完全按照要求，按部就班地履行程序，从而导致工作中出现了一些不应有的漏洞，给工作造成被动等等。

干部考察是选准用好干部的前提。干部考察工作是否准确、全面，对于合理调整、选拔使用干部，防止和克服选人用人上的不正之风，有着十分重要的意义。近年来，随着

干部人事制度改革的深化和干部考察方法的不断改进、完善，干部考察工作越来越规范、科学，准确度也越来越高。但应当看到，当前由于各种因素制约，干部考察工作中也还存在着一些失实失真的问题。

1、由于考察时间和谈话范围相对固定，导致对干部的考察了解不够全面。领导班子及领导干部年度考核一般都在年底进行，谈话范围也相对有规律可循，结果很容易造成考察了解的情况人为色彩较浓。同时，由于考察时间相对固定且比较紧张，因而对干部考察了解的真实情况很有限，尤其是征求基层群众的意见更是“凤毛麟角”，特别是对其生活圈、社交圈等“八小时以外”的表现情况知之不多或不全，结果有时造成对被考察者的了解不全面，形不成立体印象。

2、由于考察人员素质不同，导致干部考察质量参差不齐。干部考察人员素质高低在一定程度上影响着干部考察的质量。实际工作中，受考察人员自身素质制约，干部考察工作的质量不同，在一定程度上也影响了干部的选拔任用。如有的考察人员缺少谈话技巧，不善于观察和掌握时机，往往丧失谈话的主动权，不能及时准确地掌握真实情况；有的考察人员知识面过窄，当涉及到专业话题时，听不懂，搭不上话，甚至连记录都有问题；有的考察人员是临时抽调的，对考察工作不熟悉，个别的责任感不够强；还有的考察人员缺乏综合分析能力，不善于归纳，抓不住要点，撰写的干部考察材料“千人一面”，不能为领导决策提供准确依据等等，这些缺陷，在实际工作中都对干部选拔任用工作产生了一定的负面影响。

3、由于谈话对象素质不同，导致干部考察质量不够高。当前，随着社会的发展和形势的变化，谈话对象的思想越来越呈现多样化、复杂化：有的同志对干部考察工作缺乏正确的理解和重视，认为干部任免是由组织决定的事情，谈不谈与己无关；有的同志怕说了实话受打击报复，对被考察者尽说“过年话”，你好我好大家好，不敢越雷池半步；还有的同



志出于嫉妒和报复心理，对被考察者的情况作不切实际的介绍，睁着眼睛说瞎话；极少数同志甚至有“送神”、“帮忙”等私心杂念，对被考察者夸大成绩，隐瞒缺点等等，这些现象都程度不同地影响了考察结果的真实性、准确性。

此外，随着社会上一些不正之风的滋生蔓延，干部考察过程中请客、送礼、打电话、拉选票等现象也越来越多，加上干部评议结果和民主推荐后备干部情况不公开，个别时候、个别环境下有“以票取人”以及“跑风漏气”的现象发生等，都在不同程度上影响了干部考察结果的客观、真实和干部选拔任用的公平、公正，同时也为“跑官要官”、“买官卖官”等选人用人上的不正之风提供了滋生蔓延的土壤。

主要表现在：

1、县（市、区）直部门及领导职位越来越少，干部交流日趋困难。近几年，随着干部管理体制的改革，一些行政执法部门如国税局、地税局、工商局、技术监督局等相继上收实行垂管，部分原实行双重领导的部门也逐渐加大了垂管力度，加上机构改革，县（市、区）委管理的干部越来越少，客观上为县域内的干部交流工作带来了困难。

2、干部来源渠道不畅，选人用人视野不宽。自实行公务员制度以来，上级有关文件规定，除选调生、军转干部以外，党政机关补充人员一律“逢进必考”，近几年面上基本没有招考，党政机关干部缺乏新鲜血液，尤其是年轻的、文化层次高的干部比例偏低。而提拔担任党政领导职务的干部，首要的标准条件是必须具有国家公务员或机关工作者身份，这就在一定程度上造成了选人空间窄、进人渠道不畅。

3、硬性指标太多，影响了选拔任用干部的质量。如：近两年有关部门一再强调，要加大培养选拔女干部和非党干部工作力度，并层层定指标、下任务，而目前基层适用的这类后备干部数量并不很多。有时为了达标，只好在“矮子里

面拔将军”，或者实行“倾斜”政策。这样，在一定程度上降低了选人用人的标准，影响了党政领导干部选拔任用工作的质量。

## 国税干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作报告 篇五

局党委坚持把《党政领导干部选拔任用工作条例》、《公务员法》、《公务员职务任免与职务升降规定（试行）》、干部提拔任用“四项监督制度”和《宁波市市直单位中层（处级）干部选拔任用工作实施意见》等政策法规列入中心组学习和民主生活会重要内容，做到带头学习，熟悉掌握。20\*\*年3月，中央关于《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法（试行）》和中组部的“四项监督制度”出台后，局党委立即组织局机关处级领导干部和直属事业单位负责人进行专题学习，要求党员领导干部按照“四项监督制度”，切实履行职责。为加大学习宣传力度，局还下发了《关于认真学习干部选拔任用工作“四项监督制度”的通知》，要求把“四项监督制度”的学习和测试作为建设学习型党组织和学习型机关的重点内容。同时结合党政换届选举工作，将中组部《关于严肃换届纪律保证换届风清气正的通知》和严肃换届纪律的“五个严禁、十七个不准、五个一律”通过农民信箱发送、印发给每个党员干部群众，组织大家认真学习，加强了对干部换届纪律的教育；并及时将《严肃换届纪律宣传手册》和《严肃换届纪律提醒卡》发送给相关人员，做到人手一份，领导干部和组工干部按要求作出了严肃换届纪律的书面承诺；通过组织多种形式的学习宣传，真正使领导干部熟知、组工干部精通、干部群众了解有关干部选拔任用的政策法规要求，为实施干部选拔任用工作夯实思想基础。

一是严格坚持干部选拔任用的原则、条件、任职资格。在干部选拔任用工作中，坚决贯彻执行《条例》和《宁波市市直单位中层（处级）干部选拔任用工作实施意见》，坚持“德

才兼备、以德为先”的用人标准，努力做到坚持原则不动摇，执行标准不走样，履程序不变通，遵守纪律不放松。对特别优秀和特殊需要的干部，适当放宽规定的任职资格条件，也是经市委组织部同意后才实施。20\*\*年6月在选拔局办公室副主任时，我们将1名任正科级职务不满三年、思想政治素质好、业务能力强，工作业绩突出、群众公认度高的干部，报经市委组织部同意后，才列入竞争选拔对象。

二是严格执行干部选拔任用工作程序。对提拔局机关处级干部和直属事业单位领导干部，都由干部职能处室根据工作需要，结合市编办核定的职数和局干部实际情况，提出干部选拔任用工作实施建议方案提交党委讨论同意，如提拔局机关处级领导干部的还报送市委组织部审核确定后向全局公布实施；坚持民主集中制原则，按照规定程序办事，做到未经民主推荐的干部不考察，未经组织考察和考察有问题的干部不提交党委讨论，与会班子成员达不到规定的人数不研究，未经集体讨论和任前公示的干部不任命。对干部选拔任用的推荐、提名、考察、酝酿、讨论决定等各个环节，都严格把好关。重点把好“三关”：严把推荐关，凡选拔任用局机关中层（处级）干部和直属事业单位局管领导干部，都须经过大会投票推荐和谈话推荐。召开单位民主推荐大会，公布推荐职务、任职条件、推荐范围、方法程序、提供干部名册和具体工作要求；严把考察关，对确定的考察对象，由组织人事部门按照干部管理权限，进行严格考察。采取个别谈话、民主测评、实地考察、调阅人事档案等方法，着力全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉情况；严把决定关，党委讨论决定干部任免事项，坚持班子成员全部到会，与会成员对任免事项发表明确意见，在充分讨论的基础上，按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则决定任免干部。同时，在不违反《干部任用条例》规定的基本原则和程序的前提下，我们从实际出发，做到坚持原则与灵活处理相结合，规范程序与注重实效相统一。例在确定考察对象环节，规定推荐结果与党委集体酝酿意见一致的情况下，不再专门召开党委会议集体研究，直接进入考察程序。我们认真执行有关规定，

全面落实了任前公示、任前谈话、廉政谈话、实行一票否决制、任职试用期等制度，较好地保证了新提任干部的整体素质。

三是严格坚持竞争上岗。局在选拔任用2名机关处级领导干部时，都按照市委组织部关于《竞争上岗实施细则》的要求开展竞争上岗，认真制定实施竞争上岗方案，严格方案报批程序，保证选拔任用工作公开、公平、公正。20\*\*年6月和20\*\*年11月先后推出竞争局办公室副主任、局绿化造林与林业经济处处长各1个职位，竞争职位公布后即召开动员会，鼓励所有符合任职资格条件的干部报名参加竞争上岗。后因办公室副主任职位因报名参加竞争上岗的人数形不成有效竞争且有合适人选的，经党委研究决定，按照《干部任用条例》的规定，直接通过民主推荐、个别酝酿、组织考察（含民主测评）、党委集体讨论决定等干部选拔任用基本程序产生提拔人选；而局绿化造林与林业经济处处长1个职位，因报名人数符合竞争上岗条件，则按竞争上岗方式进行选拔。

四是严格遵守干部选拔任用工作纪律。局党委始终把严守组织人事纪律作为干部选拔任用工作的重要内容来抓。每次干部选拔任用动员部署会上，局主要领导或分管领导都代表党委明确表态，严格执行选拔任用工作方案，确保干部选拔任用公开、公平、公正。同时，要求干部职能处室和有关工作人员严格遵守组织人事纪律，坚持公道正派，认真负责地做好选拔任用工作；要求干部和群众本着对事业、对同志高度负责的态度，认真负责地参与民主推荐。在推荐时要客观、公正、全面地分析和评价干部，坚持看本质、看主流，实事求是地向组织反映情况。以严肃认真的态度公正负责地投好自己的一票。对实施过程中的违纪行为和个人，一经查实，严肃处理。我们也设立了监督电话和举报信箱，公开接受全体干部职工的监督。几年来，局在选拔任用干部工作中，规范有序，没有发现违规操作现象，也没有发生用人失察失误现象，从局开展党员干部职工对本单位干部选拔任用工作和新选拔任用领导干部是满意的。

积极构建开放的工作体系，增强干部工作的透明度，做到选拔任用干部的政策让群众熟悉，干部选拔任用工作的每项程序让群众明白，干部上岗的具体条件和要求让群众掌握，干部的基本情况让群众了解，切实把评价干部的标准和衡量干部工作的尺度交给广大群众，以公开见公平，以监督保公正。

一是落实群众“知情权”。坚持在考察前把推荐的职位及条件、考察目的与任务进行沟通和征求意见，让干部群众先知情，再推荐。坚持考察预告制，给群众充分发表意见的时间和渠道。

二是落实群众“参与权”。在推荐工作中，坚持召开全局大会，组织全体干部进行民主推荐、测评和谈话推荐。

三是落实群众“选择权”。充分尊重群众意愿，把在民主推荐中得票数高的干部确定为重点考察对象，经过考察了解和征求意见后确定拟提拔对象。近几年，局提拔任用的干部都是在民主测评中得票多、日常表现好、工作成绩突出的干部。

四是落实群众“监督权”。坚持对干部选拔任用的事先、事后监督。为加强对干部选拔任用工作的民主监督，提高选人用人公信度，在选拔任用前，我们将选拔任用干部的每个环节都公开，特别是在考察阶段，能够认真听取群众的意见；前年中组部关于“四项监督制度”出台后，我们按照市委组织部相关要求，又加强了对选拔任用干部的事后监督，前年下半年、去年年初和年末，分别在市林场和局机关2次开展干部选拔任用工作“一报告两评议”，让全体党员干部、职工对本单位干部选拔任用工作和新选拔任用领导干部进行民主评议，使干部职工在干部的提拔任用上，既有发言权，又有评议权，提高了群众监督的积极性，从而营造了群众监督的良好环境和氛围。从局一报告两评议情况来看，干部职工对本单位干部选拔任用工作的总体评价是满意的。

虽然近年来我局在推进干部工作科学化、民主化、制度化的进程上取得了一定成绩，但与上级要求和现代林业建设对干部工作的要求相比还存着差距和不足，主要表现在：一是学习宣传选拔任用工作的政策法规还不够系统深入；二是激励培养优秀年轻干部、为优秀年轻干部脱颖而出搭建平台、创造条件不够。我们将以这次市委组织部开展干部选拔任用工

作情况自查为重要契机，采取切实有效措施，及时改进和加强工作。