

2023年公司业务员协议书格式 公司销售 业务员协议书(优秀5篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。那么什么样的报告才是有效的呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

干部选拔任用工作情况报告篇一

一、基本情况

__年上半年，县人民医院公推公选副院长3人，选拔县疾控中心副主任2人，六套和县第二人民医院副院长分别各1人，在选拔的干部中已取得本科学历6人，大专学历10人。

二、主要做法

工作中，我局认真学习《条例》精神，严格干部选拔任用程序，不断完善工作机制，加大对干部的培养力度，努力推进干部人事制度改革的顺利进行。

(一)高度重视，深入学习。一是提高认识，统一思想。局党委高度重视《条例》的贯彻落实，把此项工作做为建设高素质的干部队伍，推动我县卫生事业的工作不断前进的重要措施，抓紧、抓实、抓好。二是加强领导，认真学习。积极组织领导班子成员、党员、机关干部和党的__大精神为指导，通过集中学习、专题讨论等形式，认真学习《条例》精神，深刻领会《条例》的精神实质，坚持全面把握《条例》的内容和要求，切实增强了贯彻执行自觉性。

(二)建立健全机制，强化监督管理。一是加强制度建设。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我局首先围绕选好人、用好人，制定了《干部选拔任用公示制》，认真落

实了群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监督权。二是进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，我局不断强化选拔任用干部监督机制，加强了对领导干部的选拔任用干部工作的监督，有效的防止了违反选拔任用干部原则、程序和纪律的现象发生。真正用科学的制度、民主的方法、良好的作风、严格的纪律，把人选准用好。

(三)坚持选拔任用程序，择优充实卫生系统领导干部队伍。一是强化程序意识。在干部选拔任用工作上，我局按照《条例》的要求，坚持民主集中制原则，制定了严格的选拔任用程序，一丝不苟的执行空岗预告、民主推荐、民主评测、民主评议和考察预告、任前公示、党组票决等工作程序，并在实践中进一步完善。坚持群众路线与组织考察并举的原则，注意全面考察干部的德、能、勤、绩，做到了坚持程序一步不缺，履行程序一步不错。二是拓宽选拔干部渠道。为充实卫生系统领导干部队伍，拓宽干部选拔的范围和途径，采取了公开招考的方式，面向全县卫生系统提供职位广纳人才。与此同时，严把“入口关”，对报名条件进行严格的规定，对笔试合格者还进行严格的政治审查，确保招录德才兼备的人才壮大卫生系统领导干部队伍。08来，通过公推公选等方式共提拔2人，民主直选人，任命人，为更多优秀年轻人才脱颖而出提供条件，有力的充实了医疗卫生单位领导队伍力量。

(四)加大培养力度，全面加强机关建设。一是注重培养，营造良好环境。我局领导班子在不断加强自身建设的同时，全面落实《深化干部人事制度改革纲要》，高度重视对干部的培养工作，注意提高领导干部队伍的思想政治和业务素质，积极鼓励各级干部参加省、市、县培训，__年，就派出名干部参加由省、市、县举办各类专题研究班、培训班，选派名同志参加全县入党积极分子培训班。二是加强机关建设。在加强干部队伍建设的基础上，我局突出以创建“学习型、服务型、创新型”的“三型”机关为统领，以树立新的学习观念为先导，弘扬求真务实、追求卓越的精神，不断提高干部队伍的说、写、组织、协调的能力，努力建设朝气蓬勃、奋

发有为、开拓创新、勤学善思、务实高效、追求卓越、廉洁奉公的机关干部队伍，全面增强了我局机关的凝聚力、创造力、竞争力和战斗力，在机关中形成人心思进，求真务实的良好作风，促进了机关建设不断向前发展，为机关整体素质的提升提供了坚实的基础保障，推动我县卫生工作不断开创新局面、创造新业绩。

干部选拔任用工作情况报告篇二

一、基本情况

天府街道上届村(社区)党组织有9个，其中社区4个，村5个。有党小组65个，党员588名。街道按照适应统筹城乡综合配套改革试验区的要求，坚持“有利于工作开展，有利于方便群众，有利于巩固基层政权”的原则，结合实际，调整优化基层党组织的设置。调整后街道所属村(社区)共设置6个党总支，1个。换届选举采用公推直选的方式，选举产生党总支(支部)委员33名，其中，书记7名，副书记6名。在新当选的7名书记中，女性书记1人，占14.28%;连任书记4人，占57.14%;大专以上学历4人，占57.14%;退伍军人2名，占28.57%;机关干部2人，占28.57%;平均年龄44.8岁。副书记6人中，中专及高中学历5人，占83.3%;平均年龄43.8岁。20名委员中，女性8人，占40%;大专以上学历10人，占50%;中专及高中学历10人，占50%;平均年龄41岁。公推直选产生的33名书记、委员，民意测评满意率在80%以上的18人，占55%，75%~80%之间的15人，占45%。一批政治素质高、发展能力强、工作作风实、群众基础好、善于做新形势下群众工作的优秀人才走上了党总支(支部)领导岗位。同时，通过公推直选发现了一批村(社区)后备人才，形成了一批党组织的后备干部。

二、主要做法

1、加强领导抓宣传。为抓好街道村(社区)党组织换届选举工作，成立了街道党工委书记为组长，街道办事处主任、党工

委副书记、纪工委书记为副组长，其他党工委委员及相关部门负责人为成员的换届选举工作领导小组。加强对街道村(社区)党组织换届选举工作的联系指导。采取党工委班子成员包片，调研员指导，机关工作人员协调组织的方法，明确工作职责，负责组织和指导村(社区)党组织换届选举工作。为提高工作人员的法律意识和解决实际问题的能力，街道村(社区)党组织换届选举工作领导小组组织开展了5次由各村(社区)党组织书记，村(居)委会主任，指导员等有关人员参加的培训大会，参加培训达230多人。在整个换届工作中，我们充分利用会议、标语、宣传资料等各种形式和手段，广泛宣传公推直选的目的、意义、范围、工作程序及工作方法，为公推直选工作创造了良好的氛围。据统计，全街道张拉宣传横幅24条，印发宣传资料6000多份。村(社区)召开支委会、党员大会、群众代表会共60余次，加强宣传，使换届选举工作做到家喻户晓，人人皆知。

2、发扬民主抓推荐。为确保这次村(社区)党组织换届选举“群众参与、公开推荐、直接选举、就职”，将一批愿干事、想干事的党员选出来。我们组织各村(社区)“两委会”成员、村(居)民小组长、党员代表、村(居)民代表和村(社区)的各级党代表、人大代表、政协委员等召开推荐大会，民主推荐党组织书记、委员候选人选。采取党组织推荐、党员群众联名推荐、党员个人自荐和社会组织举荐等方式，提名推荐产生候选人初步人选55人，经资格审查后，以村(居)民小组为单位将其基本情况、简历、竞选职位等进行张榜公示供推荐大会参考推荐。7月13日，各村(社区)召开了推荐投票大会，全街道参加推荐投票大会人数达2349人，平均每个村(社区)达336人，参会人员最多的社区有青泰寺社区393人。会上，候选人参选人进行了竞选演讲，大会以无记名投票方式，分别推荐产生村(社区)党组织书记、委员候选人初步人选，当场公布推荐结果，并对推荐率超过50%的53名候选人初步人选进行了民意测评。各村(社区)群众参与意识强，投票热情高，会场庄严隆重，秩序良好，推荐投票大会取得圆满成功，收到预期效果。

三、存在的主要问题

主要表现为：一是干部人才储备不足，对优秀人才提前挖掘培养不够。二是对合并的社区工作提前量不足，工作不够细致。三是部分群众认识还不到位，对公推直选理解不透。

四、今后主要工作

1、加强培训，进一步加强对新当选的村(社区)总支委员培训力度，使他们尽快进入角色。一是加强思想政治理论方面的学习；二是要加强文化和业务知识方面的学习和培训；三是要加强法律法规的学习，不断提高工作能力，自觉实践“三个代表”，充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。

2、改善结构。加快培养一支高素质的后备干部队伍是统筹城乡综合配套改革和长期发展的需要。要进一步花大力气，在面上扩大，在质上提高，选拔培养后备干部。采取备用结合，早压担子的工作方法，使后备干部在一定的环境中磨练成长，增强交叉任职的能力，努力改善村(社区)队伍结构。

3、量化考核。制定完善和严格执行各种岗位目标考核制度，把考核与“两委”干部的收入挂钩，结合实际，将各项工作目标量化，及时加强考核，确保各项工作落到实处。

4、规范行为。一是完善、落实任期目标责任制，督促新当选的村(社区)党组织书记、委员兑现。二是健全民主决策机制。探索“党员代表议事会”制度、“村(居)民代表会议”制度等，保证党员、群众参与村(社区)重大工作和事务的决策。三是强化民主监督。建立以党员群众评议为主要内容的社会评价机制，坚持完善村(社区)党组织委员会报告工作制度和委员会成员述职评议制度，公开接受党员和群众的满意度测评。全面推行党员群众质询制度，完善党务公开，村(居)务公开制度，推行村(社区)主要干部任期经济责任审计制度，

确保党员、群众的知情权和监督权，确保村(社区)两委会干部能干事、会干事、干干净净干事。

干部选拔任用工作情况报告篇三

20xx年，我局始终坚持正确用人导向，切实做到执行标准不走样、履行程序不变通、遵守纪律不放松，形成了富有生机与活力的机关选人用人机制，选拔任用干部均在机关编制职数限额内，同时严格按照干部任免程序进行，不存在超编制超职数等违规配备干部问题。一年来，根据工作需要，完成了一批科级干部人事任免调整，其中提任干部x名、交流干部x名、免职x名;选派下乡驻村干部x名。

目前，我局核定行政编制x名，实有x人，空编x名;核定工勤编制x名，实有x人，空编x名;各直属事业单位核定事业编制共x名，实有x人，空编x名。

局党组始终把学习宣传《党政领导干部选拔任用工作条例》及其相关政策法规作为重要任务来抓，学习与宣传双管齐下，加大力度，拓宽途径，营造氛围，形成了常抓不懈的学习宣传机制，提高了执行干部选拔任用政策法规的自觉性和坚定性，增强了干部职工对选拔任用工作监督的积极性和主动性。

(一)高度重视，注重思想统一。深刻领会、准确把握和全面落实党的干部路线方针政策，是做好干部选拔任用工作，提高选人用人公信度的关键。局党组按照中央、自治区和市委的统一部署和要求，多次认真学习党的十九大等重要会议精神和干部选拔任用各项制度法规、文件精神，牢牢把握新时期干部选拔任用工作的原则、标准、程序、纪律，干部职工对选拔任用政策法规精神实质的把握和理解进一步增强。

(二)突出重点，着力教育培训。为深入贯彻、认真执行干部选拔任用工作政策法规，把加强教育培训作为首要环节来抓，

并通过党组中心组学习会议等形式学习政策法规，认真查找干部选拔任用工作中存在的问题，研究制定贯彻落实的意见，真正使班子成员熟知、人事干部精通、广大干部职工了解《条例》和干部监督制度，为民政系统认真贯彻执行《条例》等打下了良好的基础。

(三)联系实际，增强学习效果。以贯彻落实《条例》为重点，坚持把学习《条例》同本单位干部选拔任用工作的实际结合起来，坚持把贯彻《条例》同本职业务工作结合起来，以最坚决的态度整治用人上不正之风，努力增强学习效果。

(一)整治违反干部任用标准和程序问题、整治跑官要官说情打招呼问题。我局严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》，强化对选拔任用干部的监督管理，强化考核结果运用，严格按程序办事，把好动议、推荐、考察和决策关；坚持把民主推荐、民主测评作为干部选拔任用必须履行的程序，全面推行干部考察预告、任前公示等制度；对干部选用工作做到记录完整，考察材料、任免职审批表等资料齐全规范，能客观真实地反映干部选拔任用的运行过程。通过以上措施，规范了干部选拔任用各个环节工作，使机关干部选拔任用工作实现了制度化、规范化。

(二)整治“三超两乱”问题。我局按照市委组织部、市编委和市人社局关于消化超职数配备干部的一系列文件精神，认真按要求开展了超职数配备科级干部及超编人员的摸底、整改和消化工作。通过摸底共超职数配备x名副科级非领导职务干部，超编人员x名，经党组研究均已完成整改消化工作。目前我局未出现新的超配干部现象。

(三)整治领导干部违规兼(任)职问题。按照市纪委、市委组织部要求，我局认真开展了领导干部违规兼职的摸底和清查工作。通过清查，我局发现有x名退休干部存在兼职情况，目前已全部整改完毕。同时，加大定期督查和日常监管力度，及时掌握领导干部违规兼职的情况，杜绝违规现象发生。

(四)整治“裸官”问题。按照市委组织部关于清查“裸官”的要求，我局认真对副科级以上干部的配偶情况、家庭成员情况、子女移居国(境)外等情况进行摸底排查，未发现存在各种形式的“裸官”情况。

(五)整治“吃空饷”问题。我局党组高度重视“吃空饷”清理工作，严格按照要求对局机关及各直属事业单位在职职工吃空饷问题进行了摸底排查，未发现存在各种形式的“吃空饷”问题。

(六)整治违规因私出国境问题。一是信息报备方面。据市委组织部、市公安局关于开展违规办理和持有因私出国(境)证件专项治理工作的要求，我局核对了已报备的xx名在职干部职工的身份证号码、单位职务、家庭住址、配偶子女的基本情况，根据实际人员变动情况撤销备案xx人，并将局机关及各直属单位共xx名退休及新增干部的个人信息在市公安局出入境管理处进行了登记备案，高质量地完成了公安系统的公职人员信息全员备案工作。二是证照管理方面。除处级干部证照按照组织管理权限由市委组织部统一保管外，经自查，我局在职人员出国(境)证照共计xx本，退休人员出国(境)证照共计xx本，现已全部完成收缴。按照干部管理权限，局机关在职及退休干部证照由办公室专人保管；各直属单位单位在职及退休职工证照由二级单位指定专人保管。三是出国(境)事项审批管理方面。通过及时对持有证照的人员进行询问、及查看证照记录，经与单位留存的备案人员因私出国(境)审批材料进行核对后，没有发现未经批准擅自因私出国(境)情况；严格执行证照办理审批事项，未发现违规办理因私出国(境)证照情况。

一年来我局在干部选拔任用工作方面取得一定成效，为市民政局全面履职尽责提供了有力保障，但面对新形势新任务新要求，我们的干部选任考评机制还不够完善，干部老龄化问题仍然突出，干部队伍整体活力有待提升。今后，我们将从

思想上找差距，从机制上求突破，努力建设一支符合民政事业发展需要的高素质干部队伍。一是坚持党管干部原则，强化党组织的领导和把关作用，构建科学有效、简便易行的选人用人机制，切实用《条例》规范干部工作；二是贯彻新时期好干部标准，加大干部调整交流力度，力求把信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部选出来、用起来，形成良好的选人用人导向；三是强化干部考核管理，建立“能者上、平者让、庸者下”的长效机制，以严的要求、严的标准、严的措施推进机关从严治吏新常态，激发民政干部队伍积极向上的工作热情，为民政事业发展提供坚强保证。

干部选拔任用工作情况报告篇四

20__年，城管局党组始终坚持按照《干部任用条例》的规定和要求做好科级干部选拔任用工作，把握用人标准，规范操作程序，努力做到坚持原则不动摇，把握标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。

20__年，城管局党组科级干部的选拔任用工作有序开展，全年共提拔任用科级干部2人(全部为新任职)，调整任用科级干部7人。

在科级干部选拔任用过程中，能够认真落实中组部《党政干部选拔任用工作条例》。

(一)严格程序，把好“五关”，防止干部选拔任用工作中可能出现的问题

部，均能按照有关职数配备、德才素质、任职条件等方面的要求，通过民主推荐和党组会议确定考察对象，通过民主推荐选拔干部，增加了干部选拔任用工作的透明度。

二是严把考察关。认真做好考察工作，慎重过好识人关。首先是提前制定考察工作方案，确定考察时间；其次是认真组织

考察组，由副职领导任组长，人事工作的科级干部为成员；再次是不断改进考察方法，提高识人察人的准确性，除把干部的党性原则、思想品质、廉洁自律、开拓创新精神、组织领导能力和履行岗位职责情况作为考察的主要内容外，还把了解干部生活圈、社交圈中的情况作为考察内容之一，全面了解考察对象在德、能、勤、绩、廉等方面的情况。经考察后将拟任人选提交局党组酝酿决定。

三是严把讨论决定关。坚持集体讨论决定干部任免事项。在讨论决定干部任免事项时，局党组严格按照科级干部职数的设定，并坚持“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，充分发扬党内民主，坚持集体决策。在讨论干部任免时，由考察组详细介绍对拟提拔干部的考察情况，让大家充分发表意见，努力创造与会人员各抒己见的条件和环境。

四是严把公示关。认真做好干部任前公示，努力把选拔任用干部工作中的最后一道关口。局党组拟提拔的干部，任用前一律进行公示，接受群众的监督。公示期间，设立了值班人员和电话，随时接待群众反映情况。

五是严把廉政关。与新任科级干部签订了廉政承诺书。

坚持执行领导干部谈话制度，把谈话细化为工作谈话、任免谈话、警示谈话和诫勉谈话。局党组每次对干部做出任免调整后，党组成员均与调整的干部进行任前谈话。平时如发现个别干部在思想政治、道德品质、履行职责、工作作风、廉洁自律等方面存在问题，则有针对性地对其进行谈话。

二、贯彻执行党的干部路线方针政策情况

注重学习与实践相结合，制定学习计划。在集中学习的基础上，充分利用理论中心组平台加强自学。针对选拔任用干部环节集中学习《科级干部职务任免工作程序》和《党政干部

选拔任用工作条例》两次。

局党组能够按照《关于处级领导干部配偶子女及亲属实行就业回避制度的具体意见》对处级领导干部、科级干部的相关亲属避免安排到同一单位工作。

三、创新选人用人措施和办法，建立健全干部选拔任用监督机制情况

20__年，城管局党组积极探索加强城管系统干部工作的新途径、新方法，完善干部管理机制，以求实创新精神深化选人用人机制。

按照科级干部选拔任用程序提拔使用年轻干部。正确分析和运用民主推荐、民主测评结果，增强科学性和真实性。

四、存在的主要问题及改进措施

一是应进一步加大科级干部培训力度。城管局党组选拔一批优秀年轻干部到科级干部岗位，系统的培训力度还不够。

二是应进一步完善城管系统干部选拔任用管理机制，加大后备干部培养选拔力度。

一是加强干部培训。围绕提高素质能力，结合干部不同需求，区分层次，加强培训工作的针对性，着重提高领导干部的知识水平、理论素养以及科学决策、驾驭全局、难题、开拓创新等方面的能力和水平。加强班子能力建设，强化新任职科级干部和科级后备干部培训。

养和实践锻炼，把政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的干部选拔上来。把真抓实干、敢于负责、锐意进取，作风正派、清正廉洁、情趣健康的人才放到重要岗位加以培养和锻炼，使选拔出来的干部组织放心、

群众满意。

严格按照《科级干部职务任免程序》等文件精神，继续做好科级干部任免工作，严格把握民主推荐和民主测评工作环节，确保参与人员的范围，真正体现群众意愿。加强对科级干部选拔任用工作的监督，健全完善制度，充分发挥群众的民主监督作用，从源头上防止和克服选人用人上的不正之风和违纪违法行为。

干部选拔任用工作情况报告篇五

20_年7月，《党政领导干部选拔任用工作条例》颁布实施，省、市委组织部又相继制定了各项配套制度和措施。我县在干部选拔任用工作中，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，认真落实省委提出的“十用十不用”的要求，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》及各项配套制度和措施，以提高素质、优化结构、改进作风、增强活力为重点，着力把各级领导班子建设成为与时俱进、奋发有为，执政为民、坚强有力，结构合理、朝气蓬勃的领导班子，为实现__新跨越提供了坚强的组织保证。按照市委组织部《关于开展干部选拔任用工作检查的通知》（广组通〔20_〕48号）的要求，认真对贯彻干部工作各项制度、干部工作创新、建立干部监督工作长效机制等情况进行了自查。

一、认真学习干部制度，领会精神实质

《党政领导干部选拔任用条例》和其他配套制度和措施相继颁布后，我县及时进行了传达，有的结合我县实际情况提出了具体贯彻意见，还专门向各单位和领导干部印发了700册《条例》。县委中心学习组对《条例》和其他配套制度和措施进行了专题学习；县委组织部在内部职工中进行了集中学习培训，逐条逐款进行了解读，把条款熟记于心；对全县学习贯彻《条例》工作提出了安排意见，并派出辅导员对乡镇、县级

机关的学习进行辅导，同时跟踪检查学习情况；在县电视台举办了4期《干部任用条例》专题讲座；与县纪委共同举办了党内法规、知识竞赛，声势大、效果好，在全县掀起了学习党内法规、知识的热潮。通过广泛深入学习宣传，让干部制度入脑入心，使全县干部尤其是县委领导和组织部门干部牢固树立了干部制度意识，领会干部制度的精神实质，准确把握内涵，按制度开展干部选拔任用工作。

二、以制度为准绳，以科学民主的机制选拔任用干部

在干部工作中，我们严格按《干部任用条例》及各项配套制度和措施选拔任用干部，执行了六项基本条件和七项任职资格，严格履行了民主推荐、集体研究确定考察对象、联合考察、个别酝酿和书记办公会酝酿相结合、常委会讨论决定、任前公示、任职的程序，遵守了干部任用“四个绝不允许”、“六个不准”的十条禁令，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。我们不断扩大干部选拔任用工作中的民主，增强干部工作透明度，把民主贯穿于始终，落实在干部选拔任用的各个环节，倾听民声，尊重民意，集中民智，充分调动了广大干部群众参与干部选任的积极性，在干部工作中让群众真正享有“四权”，体现群众意见和意愿，有效地克服了以前选人用人上的神秘色彩和封闭化运作，实现了选人用人上的开放和内容上的民主，体现了选人用人上的公道正派。

1、严格任职资格条件，选最优秀的人。我们在党政领导干部选拔任用中坚持按德才标准选人，把政治立场坚定、文化水平高、组织协调能力强、实绩突出的干部选拔到各级领导岗位上来，形成朝气蓬勃、奋发有为的领导集体；不符合任职资格条件的，坚决不予任用，杜绝依关系亲疏、个人好恶作为评判标准选拔人才，有力的防止了用人上的不正之风。如乡镇企业局赵清学同志年龄超过了提拔年龄界限，查证属实，不予提拔；再如在检察院班子配备中，确认县检察院尹代勇同志文化程度不符合要求，没有任用。

2、民主推荐，选群众最信赖的人。充分相信群众，充分依靠群众，认真落实群众公认原则。根据《条例》及有关规定，结合我县实际，于近期对民主推荐领导干部工作程序进行了完善，出台了《规范民主推荐干部工作程序》等文件，公开了选拔任用干部工作流程。在推荐环节，坚持了署名推荐，基本杜绝电话、口头推荐人选的情况，把提名权真正交给群众，进行民主推荐，选出群众最信赖的领导干部。

3、科学考察，准确识人。在考察中实行联合考察制度，如联合县人大常委会对由其任命的县级各局局长，联合县委zd委对公、检、法、司系统拟提拔的干部，联合县委宣传部对教育、卫生系统拟提拔的干部进行了考察，尤其是在每一次干部考察中都联合县纪委(监察局)对干部廉政情况进行考察，对干部进行多角度、广范围、深层次的考察和全面准确地评价，由县纪委(监察局)作出廉政鉴定，鉴定不合格的不予提拔任用，防止和减少用人上的失察失误。实行考察预告制和考察结果反馈制，在考察前，把考察对象的基本情况、考察时间、考察内容、考察组成员名单、联系电话和意见反馈地点等有关情况，通过在考察单位传阅、在政务公开栏张贴、开会等方式进行了预告。考察结束后，考察组把考察对象的主要德才表现、主要不足和缺点等反馈给单位党组(党委)，部分地反馈给本人。实行差额考察制度，在20_年县级机关换届时，考察对象人数超过拟任职人数40%以上，拓宽了选人范围，更有利于选拔到优秀人才。实行考察责任制，考察组对考察工作负责，赋予了考察人员权力，也明确了责任，提出了考察工作的基本要求，制定了责任追究办法，使考察人员在考察中有调查了解情况的足够空间，同时又给考察人员念“紧箍咒”，防止考察人员为所欲为。根据职位特点，合理制定考察方案，综合运用个别谈话、发放征求意见表、民主测评、实地考察、查阅资料、专项调查、同考察对象面谈等方法，广泛深入地了解，科学分析各方面情况，全面、客观、准确识人，掌握第一手材料。考察组写出署名的书面考察材料，并向组织部汇报，提出任免建议。严格执行离任审计制度，将审计作为考察的一项重要内容，委托县审计局无

一例外地对需要进行经济责任审计的考察对象尤其是党政“一把手”进行了离任审计。去年以来，对30余名干部进行了经济责任审计。审计结论没有问题方纳入干部任用建议方案。

4、充分酝酿，民主决策。根据考察情况、考察组的建议和拟任职位特点，由组织部部务会讨论确定干部任用建议方案，提交书记办公会研究，最终确定干部任免初步方案；在县委常委会议召开前，把干部任免初步方案提供给县委常委，充分酝酿；在常委会上，与会常委和列席人员充分发表意见，最后由常委无记名投票表决，形成干部任免决定，或提出推荐、提名意见，或上报审批。杜绝了以领导干部个人决定、书记办公会研究、常委圈阅代替常委会研究决定干部任用，在干部讨论决定环节真正实现了民主。如在20_年12月的常委会上，与会人员认为拟提任县公安局国内安全保卫大队大队长的杜跃斌有经济问题，群众意见较大，最终不予提拔。

5、广泛公示，接受群众监督。对提拔的和由非实职转任实职的科级干部在讨论决定后，下发任职文件前，通过党政网、县电视台、拟任免对象所在单位、人员流动量大的公共场所等媒介和场合进行了七天以上的公示。在公示期间，认真受理了干部群众的信访，以不放过任何一件信访案件的态度，对反映出的问题深入调查核实。对一些组织部不能独立调查的问题，组织部还与县纪委(监察局)组成了联合调查组进行核查，查准、查实。待查得水落石出，确认所反映的问题查无实据或不足以影响任用的，方办理任职、提名或推荐手续；查证属实，影响干部任用的，暂缓或不办理任职、提名、推荐手续。如对反映检察院黄波有经济问题的信访件进行调查，认定基本属实，不予任用；对反映教育局杨金有作风问题信访件进行了调查，认定言过其实，该同志存在开玩笑较为随意，不分场合、不分对象，不影响任职，对其进行了诫勉谈话，予以任用；对反映大两乡杜跃斌缺乏工作艺术，打骂干部的信访件进行了调查，认定是捏造事实，属虚假举报，正常任用。

6、诫勉谈话，岗前培训。公示结果不影响任职的，办理任职、提名或推荐手续。任职后，由县纪委(监察局)、组织部联合对任用的干部进行诫勉谈话，打好“预防针”，提高“免疫力”。对新任科级干部全部进行了为期1周的培训，丰富领导知识，提升领导能力。

7、严肃工作纪律，报告干部任用重大事项。严肃干部选拔任用工作纪律，认真坚持党政领导干部选拔任用工作重大事项报告制度，秉公办事，不存在临时动议、突击提拔和擅自破格提拔、越级提拔、提拔受党内严重警告和行政记大过及其以上处分干部的情况。按照在非换届期间一次性调整干部数量较大，调整干部超过30人的，上报审批同意后讨论任免的规定，在20_年12月，因空缺领导职位较多，工作需要，一次性拟调整干部超过30人，达44人，请示市委组织部同意后方讨论决定任用。

三、开辟绿色通道，公开选拔优秀人才充实领导班子

为促进优秀人才脱颖而出，__县拓宽选人视野，开辟绿色通道，大力推行公开选拔领导干部工作，继公选后，20_年又公选了3名科级领导干部，20_年再次公选了6名科级领导干部；在党政机关内部，实行竞争上岗制度，对非经竞争上岗上报的拟任中层干部，不予任用。在公开选拔干部工作中，坚持公开、公平、公正，不事先内定人选；打破身份和地域限制，广纳贤才，唯才是举；严格按公选政策规定和工作方案开展公选工作，不弄虚作假；坚持考试与考察相结合，避免以分取人和高分低能。通过公开选拔，吸纳了优秀人才充实领导干部队伍，增强了领导班子的活力。

四、突出实绩，选拔事业型干部

我们在干部选拔中，在考察德才的基础上，把实绩作为干部选拔任用中至关重要的取舍标准，坚持能者上，平者让，庸者下，形成有为才会有位的用人导向。把那些心系群众、事

业心强、扑下身子干工作，上级下达任务完成好，为群众做实事、做好事的干部选拔到领导干部岗位上来，提供更广阔的舞台；让那些忘记群众、名利心重、浮在水面漂流的汇报型、号召型、安于现状、长期不在状态、跑官要官型干部让位失位，没有立足之地，混不下去。

为此，我们建立并实施了干部实绩考评制度。结合平常工作检查和年度考核，设定实绩考评指标，对干部实绩一并考评，进行定性、定量分析评价，把确认的实绩纳入干部实绩档案。在评先评优工作、尤其是在干部选拔任用工作中，把实绩作为一项硬条件，比功劳，比实绩，在同等条件下，对劳苦功高的干部优先评先评优和提拔使用。对实绩不突出，群众反映较差的干部，进行诫勉谈话，给半年的察看期，仍然毫无起色或起色不大的干部作降职、转任非实职、转任非重要职务处理。

实绩考评制度的实行，有效地增强了干部的事业心、责任心和工作危机感、紧迫感，激励干部奋发图强，脚踏实地做工作，认认真真干事业。

五、围绕产业选干部，选好干部促发展

__县本届县委、政府确立了经济发展的十大支柱产业。这些支柱产业对于拉动__经济增长，促进全县经济跨越式发展意义十分重大。我们积极探索，大胆实践，提出了围绕产业选干部的工作思路，在用干部配班子时，把是否有利于产业发展作为决策的一个重要标准，着力建设一支开拓创新，适应产业建设需要，门类齐全、结构合理、素质高、能力强的干部队伍，为全县的产业发展提供有力的组织保证。

1、给“舞台”。有为还需有位。在不突破编制和职数的前提下，明确了产业发展县级主管部门和产业发展重点乡镇的部分职位专门用来选拔适应产业发展的干部，做到专业对口，人岗相宜，并且规定这些职位原则上不得安排非专业干部。

如在县企业工委、乡镇企业局、农业局(茶叶办)、畜牧局、水利局、经贸局等县级部门和东河镇、嘉川镇、普济镇、九龙乡、龙凤乡等乡镇明确了领导职位用来选拔专业干部，让专业人才有位，有施展才华的空间。

2、修订任职资格条件。我们认为产业发展与市场紧密相联，要把产业做大做强，就必须把产业当作企业来经营，走市场化运作之路，干部的专业知识、市场营销知识和经营管理能力尤为重要。因此，对每一个专业职位，除严格执行《干部任用条例》外，还结合产业发展需要和职位特点，制定了科学合理的任职资格条件，除了与其他职位共同的德才要求外，重点突出了专业知识、市场营销知识和经营管理能力要求，并修订了职位说明书，对不具备以上资格条件的不予任用。

3、不拘一格选拔干部。坚持“英雄不问出处”的观点，不拘一格选拔干部。认真落实“两个面向”，面向县内，盘活现有干部存量，尤其是注重从经济工作部门和企事业单位选拔干部；面向县外，积极建设人才流入洼地，“不求所有，但求所用”，招才引智，广纳贤才。去年县级机关换届期间，从县外引进3名专业人才担任林业局、物价局、粮食局等局的正副局长，引进20余名专业技术人员担任科级和股级干部。

4、放手使用干部。“用人不疑，疑人不用”，对干部不吹毛求疵，用辩证的观点、发展的眼光看待干部的优点和不足，信任干部，重视干部，放手使用干部。按照产业发展对干部的要求，深入贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，健全公开招考、招聘、竞争上岗等制度，给有利于产业建设的干部施展才华的广阔舞台，把产业干部选拔到重要岗位上，甚至是党政“一把手”岗位上挑大梁，担重任，推动产业发展。在去年的县级机关换届和部分乡镇班子调整中，选拔20余名善谋发展、能抓产业建设的干部到产业发展县级主管机关和重点乡镇担任副科级以上职务，其中任“一把手”的有4名。

5、以人为本，激发干部投身产业建设的热情。一是用具有挑

战性的事业吸引人。让有利于产业建设的干部任实职，握实权，能够支配产业建设所需的人力、物力、财力，让其在工作中实现人生的价值。二是用适当的待遇慰劳人。探索建立收益柔性分配机制，允许干部尤其是企业干部、专业技术型干部以知识、技术、能力为生产要素参与收益分配；积极鼓励和支持党政干部、企事业单位干部辞职创办、领办产业项目；设立产业发展贡献奖，逐步制定科学的奖励办法，对在产业发展中做出突出贡献的予以重奖；解决产业干部在住房、就医、家属工作、子女入学等方面的后顾之忧。三是用浓烈的感情温暖人。建立了县级领导干部联系干部和产业制度，注重沟通交流，加强感情联络，了解掌握工作在产业建设一线的干部所想、所盼、所需，及时疏导思想上的困惑，妥善解决工作上的难题。

6、在产业建设中大力培养干部。围绕产业建设，以提高经营管理能力为重点，采取把专家请进来，把干部送出去，轮岗交流等多种形式，加大干部教育培养力度，优化wto[]经济管理、法律、计算机网络等知识，提升驾驭市场经济的能力、管理项目的能力，着力培养一批懂经济、善管理的干部，成为产业建设的主力军。去年以来，邀请省内法律、煤炭、水泥、化工、畜牧、林业、旅游业等方面的专家对350余名干部进行了培训，送到县外参加培训的干部有90余名，县内轮训产业干部180余人。挑选素质好、有产业发展经验和培养前途的干部到县外挂职锻炼。今年选派4名干部分别到省内大型企业和市级机关挂职锻炼，学习先进的观念和管理经验。积极组织干部参与经贸洽谈会。今年组织茶叶重点乡镇负责人和茶叶骨干企业经营者赴成都参与经贸洽谈会，拓展__茶叶市场。

围绕产业选干部，选好干部抓产业。我县通过有益的探索，营造出有利于具有专业知识技能、熟悉市场经济规律、善于经营管理的干部脱颖而出的用人环境，初步形成了一支门类相对齐全、素质较高、结构基本合理的产业发展干部队伍，有力地推动全县产业蓬勃发展。

六、优化结构、优势互补，增强领导班子的整体功能

我们把着力优化干部结构，实现优势互补，增强领导班子的整体功能，作为各级领导班子建设的切入点。

一是青年干部和中年干部合理搭配，切实优化领导班子的年龄结构。一方面，敢于并善于起用年轻干部，委以重任；另一方面，在班子中适当配备年富力强的中年干部，充分发挥传帮带作用，为班子把脉掌舵。去年出台了《关于进一步加强科级领导班子建设的意见》，明确规定了党政“一把手”年龄一般控制在40周岁左右，县级机关继任的行政“一把手”，男性年龄不超过50周岁，女性不超过48周岁；县级机关新提拔的男性“一把手”不超过45周岁，女性“一把手”不超过40周岁；乡镇新提拔的男性“一把手”不超过40周岁，女性“一把手”不超过38周岁。在县级机关继任副职，男性不超过48周岁，女性不超过46周岁；新提拔的副职，男性不超过43周岁，女性不超过41周岁。乡镇新提拔的副职，男性不超过40周岁，女性不超过38周岁。严格执行到龄不提名制度。

三是注重班子成员的心理素质和性格特点，逐步优化领导班子的心理素质和个性气质结构。以往对班子内部产生矛盾，闹不团结或班子软弱涣散、缺乏战斗力寻找原因时，更多地归结为工作方法、思想觉悟等问题，而忽视了班子成员个性气质结构不合理的问题。不同的个体组成了领导班子集体，自20_年机关换届开始，充分了解掌握干部的个性气质特点，力求根据领导职位的性质、职责特点选择具有与之相适应的个性气质的干部；同时，力求在班子搭配上达到刚柔相济，个性气质相融互补，有利于成员合作共事，维护领导集体的整体性、一致性。

七、干部选拔任用工作存在的问题和改进措施

1、推荐干部民主化进程有差距。注重组织推荐和领导干部个人推荐，对群众推荐和个人自荐宣传不够，推荐环节民主意

识不很强。通过严格执行党政领导干部民主推荐程序来规范干部推荐工作。

2、有时考察干部不够深入细致。表现在考察人员在考察工作中有时测评面、谈话面不够宽，了解情况不全面、不深入、不细致，对考察对象的情况掌握不够准确，考察材料空洞不具体。通过严格实行考察责任制、联合考察、加强考察业务培训等措施来改进考察工作，力求考准、考实。

3、超职数配备领导干部还未完全消化。我县领导干部职位呈现绝对空缺，相对超配的特点，全县有空缺职位33个，其中县级机关18个，乡镇15个；超配职数11个，全部在乡镇。超职数配备干部的原因在于，为了加强对年轻干部的教育培养，从县级机关、企事业单位选派了18名干部到有利于运用其专业知识、发挥其特长的乡镇任职。对此，我县从严控制领导干部职数，已经在以前的干部微调中消化了7人，另11人计划在今年底干部微调时，通过转任消化。

4、个别党政领导干部在企业兼职和个别公务员经商办企业。县企工委副书记何达兼任县化工有限公司董事长，县农工委姚国华开办鞋业公司，县委办吴长英停薪留职在成都经商。我县认真实行政企分开，已免去何达县企工委副书记职务，姚国华、吴长英二同志已辞去公职。

5、“凡进必考”原则坚持不够好。20_年以来，我县从企事业单位未经考试调入党群口的干部有58人，参加全省组织的不符合“凡进必考”原则进入公务员队伍人员考试，最终录用为党的机关工作者的有37名。对于另外21名干部采取以下措施分流：一是回原单位；二是安排到其他事业单位；三是转为工勤编制。我县以此次清理不符合“凡进必考”原则进入公务员队伍人员为契机，严把公务员队伍入口，坚持“凡进必考”原则，选拔优秀人才充实党政干部队伍。

八、建立长效机制，加强干部监督管理

1、认真坚持干部监督工作督查制度。选聘了13名党性观念强、作风正派、熟悉党务工作的在职科级领导干部和离退休干部为干部监督工作督查员，加强联系和沟通，充分听取他们对干部选拔任用、领导班子和干部队伍建设意见和建议，进一步提高干部工作水平和质量。

2、认真坚持干部监督工作联席会议制度。一个季度与纪检、监察、审计、人事、信访等部门召开座谈会，分析干部工作中出现的新情况、新问题，探索干部任用工作监督管理的新思路和新措施，使纪律检查监督、经济责任监督、群众监督与组织监督紧密结合，进一步增强干部监督工作合力。

3、建立拟提拔干部工作实绩公示制度。党政网上、拟提拔干部所在单位对拟提拔干部进行实绩公示，把公示情况作为干部任前公示的重要组成部分，进一步拓展公示内容，扩大群众知晓面。

4、建立了班子建设季报制度和谈话制度。乡镇党委、县级各部门党组(党委)每季度书面汇报重点工作和亮点莪，尤其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。对有较严重问题的领导班子，组织部专门同相关单位主要领导和有关责任人谈话，督促抓好整改。

5、健全领导干部队伍内部相互监督机制。认真坚持和完善民主集中制，凡属重大决策必经集体讨论，由个人或少数人说了算;严格党内民主生活。

6、健全干部监督管理的群众参与机制。严格选拔领导干部民主推荐制度，认真坚持民主测评和民意调查制度，完善领导干部信访、举报制度，调动社会力量参与干部监督管理。

中共__县委组织部20_年8月30日

干部选拔任用工作情况报告篇六

中共aa市委组织部：

2002年7月，《党政领导干部选拔任用工作条例》颁布实施，省、市委组织部又相继制定了各项配套制度和措施。我县在干部选拔任用工作中，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，认真落实省委提出的“十用十不用”的要求，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》及各项配套制度和措施，以提高素质、优化结构、改进作风、增强活力为重点，着力把各级领导班子建设成为与时俱进、奋发有为，执政为民、坚强有力，结构合理、朝气蓬勃的领导班子，为实现xx新跨越提供了坚强的组织保证。按照市委组织部《关于开展干部选拔任用工作检查的通知》（广组通〔2004〕48号）的要求，认真对贯彻干部工作各项制度、干部工作创新、建立干部监督工作长效机制等情况进行了自查。

一、认真学习干部制度，领会精神实质

《党政领导干部选拔任用条例》和其他配套制度和措施相继颁布后，我县及时进行了传达，有的结合我县实际情况提出了具体贯彻意见，还专门向各单位和领导干部印发了700册《条例》。县委中心组对《条例》和其他配套制度和措施进行了专题学习；县委组织部在内部职工中进行了集中学习培训，逐条逐款进行了解读，把条款熟记于心；对全县学习贯彻《条例》工作提出了安排意见，并派出辅导员对乡镇、县级机关的学习进行辅导，同时跟踪检查学习情况；在县电视台举办了4期《干部任用条例》专题讲座；与县纪委共同举办了党内法规、知识竞赛，声势大、效果好，在全县掀起了学习党内法规、知识的热潮。通过广泛深入学习宣传，让干部制度入脑入心，使全县干部尤其是县委领导和组织部门干部牢固树立了干部制度意识，领会干部制度的精神实质，准确把握内涵，按制度开展干部选拔任用工作。

二、以制度为准绳，以科学民主的机制选拔任用干部

在干部工作中，我们严格按《干部任用条例》及各项配套制度和措施选拔任用干部，执行了六项基本条件和七项任职资格，严格履行了民主推荐、集体研究确定考察对象、联合考察、个别酝酿和书记办公会酝酿相结合、常委会讨论决定、任前公示、任职的程序，遵守了干部任用“四个绝不允许”、“六个不准”的十条禁令，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。我们不断扩大干部选拔任用工作中的民主，增强干部工作透明度，把民主贯穿于始终，落实在干部选拔任用的各个环节，倾听民声，尊重民意，集中民智，充分调动了广大干部群众参与干部选任的积极性，在干部工作中让群众真正享有“四权”，体现群众意见和意愿，有效地克服了以前选人用人上的神秘色彩和封闭化运作，实现了选人用人上的开放和内容上的民主，体现了选人用人上的公道正派。

1、严格任职资格条件，选最优秀的人。我们在党政领导干部选拔任用中坚持按德才标准选人，把政治立场坚定、文化水平高、组织协调能力强、实绩突出的干部选拔到各级领导岗位上来，形成朝气蓬勃、奋发有为的领导集体；不符合任职资格条件的，坚决不予任用，杜绝依关系亲疏、个人好恶作为评判标准选拔人才，有力的防止了用人上的不正之风。如乡镇企业局赵清学同志年龄超过了提拔年龄界限，查证属实，不予提拔；再如在检察院班子配备中，确认县检察院尹代勇同志文化程度不符合要求，没有任用。

2、民主推荐，选群众最信赖的人。充分相信群众，充分依靠群众，认真落实群众公认原则。根据《条例》及有关规定，结合我县实际，于近期对民主推荐领导干部工作程序进行了完善，出台了《规范民主推荐干部工作程序》等文件，公开了选拔任用干部工作流程。在推荐环节，坚持了署名推荐，基本杜绝电话、口头推荐人选的情况，把提名权真正交给群众，进行民主推荐，选出群众最信赖的领导干部。

3、科学考察，准确识人。在考察中实行联合考察制度，如联合县人大常委会对由其任命的县级各局局长，联合县委zd委对公、检、法、司系统拟提拔的干部，联合县委宣传部对教育、卫生系统拟提拔的干部进行了考察，尤其是在每一次干部考察中都联合县纪委(监察局)对干部廉政情况进行考察，对干部进行多角度、广范围、深层次的考察和全面准确地评价，由县纪委(监察局)作出廉政鉴定，鉴定不合格的不予提拔任用，防止和减少用人上的失察失误。实行考察预告制和考察结果反馈制，在考察前，把考察对象的基本情况、考察时间、考察内容、考察组成员名单、联系电话和意见反馈地点等有关情况，通过在考察单位传阅、在政务公开栏张贴、开会等方式进行了预告。考察结束后，考察组把考察对象的主要德才表现、主要不足和缺点等反馈给单位党组(党委)，部分地反馈给本人。实行差额考察制度，在2003年县级机关换届时，考察对象人数超过拟任职人数40%以上，拓宽了选人范围，更有利于选拔到优秀人才。实行考察责任制，考察组对考察工作负责，赋予了考察人员权力，也明确了责任，提出了考察工作的基本要求，制定了责任追究办法，使考察人员在考察中有调查了解情况的足够空间，同时又给考察人员念“紧箍咒”，防止考察人员为所欲为。根据职位特点，合理制定考察方案，综合运用个别谈话、发放征求意见表、民主测评、实地考察、查阅资料、专项调查、同考察对象面谈等方法，广泛深入地了解，科学分析各方面情况，全面、客观、准确识人，掌握第一手材料。考察组写出署名的书面考察材料，并向组织部汇报，提出任免建议。严格执行离任审计制度，将审计作为考察的一项重要内容，委托县审计局无一例外地对需要进行经济责任审计的考察对象尤其是党政“一把手”进行了离任审计。去年以来，对30余名干部进行了经济责任审计。审计结论没有问题方纳入干部任用建议方案。

4、充分酝酿，民主决策。根据考察情况、考察组的建议和拟任职位特点，由组织部部务会讨论确定干部任用建议方案，提交书记办公会研究，最终确定干部任免初步方案；在县委常委会议召开前，把干部任免初步方案提供给县委常委，充分酝

酿;在常委会上,与会常委和列席人员充分发表意见,最后由常委无记名投票表决,形成干部任免决定,或提出推荐、提名意见,或上报审批。杜绝了以领导干部个人决定、书记办公会研究、常委圈阅代替常委会研究决定干部任用,在干部讨论决定环节真正实现了民主。如在2003年12月的常委会上,与会人员认为拟提任县公安局国内安全保卫大队大队长的杜跃斌有经济问题,群众意见较大,最终不予提拔。

5、广泛公示,接受群众监督。对提拔的和由非实职转任实职的科级干部在讨论决定后,下发任职文件前,通过党政网、县电视台、拟任免对象所在单位、人员流动量大的公共场所等媒介和场合进行了七天以上的公示。在公示期间,认真受理了干部群众的信访,以不放过任何一件信访案件的态度,对反映出的问题深入调查核实。对一些组织部不能独立调查的问题,组织部还与县纪委(监察局)组成了联合调查组进行核查,查准、查实。待查得水落石出,确认所反映的问题查无实据或不足以影响任用的,方办理任职、提名或推荐手续;查证属实,影响干部任用的,暂缓或不办理任职、提名、推荐手续。如对反映检察院黄波有经济问题的信访件进行调查,认定基本属实,不予任用;对反映教育局杨金有作风问题信访件进行了调查,认定言过其实,该同志存在开玩笑较为随意,不分场合、不分对象,不影响任职,对其进行了诫勉谈话,予以任用;对反映大两乡杜跃斌缺乏工作艺术,打骂干部的信访件进行了调查,认定是捏造事实,属虚假举报,正常任用。

6、诫勉谈话,岗前培训。公示结果不影响任职的,办理任职、提名或推荐手续。任职后,由县纪委(监察局)、组织部联合对任用的干部进行诫勉谈话,打好“预防针”,提高“免疫力”。对新任科级干部全部进行了为期1周的培训,丰富领导知识,提升领导能力。

7、严肃工作纪律,报告干部任用重大事项。严肃干部选拔任用工作纪律,认真坚持党政领导干部选拔任用工作重大事项报告制度,秉公办事,不存在临时动议、突击提拔和擅自破

格提拔、越级提拔、提拔受党内严重警告和行政记大过及其以上处分干部的情况。按照在非换届期间一次性调整干部数量较大，调整干部超过30人的，上报审批同意后讨论任免的规定，在2003年12月，因空缺领导职位较多，工作需要，一次性拟调整干部超过30人，达44人，请示市委组织部同意后讨论决定任用。

三、开辟绿色通道，公开选拔优秀人才充实领导班子

为促使优秀人才脱颖而出，xx县拓宽选人视野，开辟绿色通道，大力推行公开选拔领导干部工作，继2001年公选后，2002年又公选了3名科级领导干部，2003年再次公选了6名科级领导干部；在党政机关内部，实行竞争上岗制度，对非经竞争上岗上报的拟任中层干部，不予任用。在公开选拔干部工作中，坚持公开、公平、公正，不事先内定人选；打破身份和地域限制，广纳贤才，唯才是举；严格按公选政策规定和工作方案开展公选工作，不弄虚作假；坚持考试与考察相结合，避免以分取人和高分低能。通过公开选拔，吸纳了优秀人才充实领导干部队伍，增强了领导班子的活力。

四、突出实绩，选拔事业型干部

我们在干部选拔中，在考察德才的基础上，把实绩作为干部选拔任用中至关重要的取舍标准，坚持能者上，平者让，庸者下，形成有为才会有位的用人导向。把那些心系群众、事业心强、扑下身子干工作，上级下达任务完成好，为群众做实事、做好事的干部选拔到领导干部岗位上来，提供更广阔的舞台；让那些忘记群众、名利心重、浮在水面漂流的汇报型、号召型、安于现状、长期不在状态、跑官要官型干部让位失位，没有立足之地，混不下去。

为此，我们建立并实施了干部实绩考评制度。结合平常工作检查和年度考核，设定实绩考评指标，对干部实绩一并考评，进行定性、定量分析评价，把确认的实绩纳入干部实绩档案。

在评先评优工作、尤其是在干部选拔任用工作中，把实绩作为一项硬条件，比功劳，比实绩，在同等条件下，对劳苦功高的干部优先评先评优和提拔使用。对实绩不突出，群众反映较差的干部，进行诫勉谈话，给半年的察看期，仍然毫无起色或起色不大的干部作降职、转任非实职、转任非重要职务处理。

实绩考评制度的实行，有效地增强了干部的事业心、责任心和工作危机感、紧迫感，激励干部奋发图强，脚踏实地做工作，认认真真干事业。

五、围绕产业选干部，选好干部促发展

xx县本届县委、政府确立了经济发展的十大支柱产业。这些支柱产业对于拉动xx经济增长，促进全县经济跨越式发展意义十分重大。我们积极探索，大胆实践，提出了围绕产业选干部的工作思路，在用干部配班子时，把是否有利于产业发展作为决策的一个重要标准，着力建设一支开拓创新，适应产业建设需要，门类齐全、结构合理、素质高、能力强的干部队伍，为全县的产业发展提供有力的组织保证。

1、给“舞台”。有为还需有位。在不突破编制和职数的前提下，明确了产业发展县级主管部门和产业发展重点乡镇的部分职位专门用来选拔适应产业发展的干部，做到专业对口，人岗相宜，并且规定这些职位原则上不得安排非专业干部。如在县企业工委、乡镇企业局、农业局(茶叶办)、畜牧局、水利局、经贸局等县级部门和东河镇、嘉川镇、普济镇、九龙乡、龙凤乡等乡镇明确了领导职位用来选拔专业干部，让专业人才有位，有施展才华的空间。

2、修订任职资格条件。我们认为产业发展与市场紧密相联，要把产业做大做强，就必须把产业当作企业来经营，走市场化运作之路，干部的专业知识、市场营销知识和经营管理能力尤为重要。因此，对每一个专业职位，除严格执行《干部

任用条例》外，还结合产业发展需要和职位特点，制定了科学合理的任职资格条件，除了与其他职位共同的德才要求外，重点突出了专业知识、市场营销知识和经营管理能力要求，并修订了职位说明书，对不具备以上资格条件的不予任用。

3、不拘一格选拔干部。坚持“英雄不问出处”的观点，不拘一格选拔干部。认真落实“两个面向”，面向县内，盘活现有干部存量，尤其是注重从经济工作部门和企事业单位选拔干部；面向县外，积极建设人才流入洼地，“不求所有，但求所用”，招才引智，广纳贤才。去年县级机关换届期间，从县外引进3名专业人才担任林业局、物价局、粮食局等局的正副局长，引进20余名专业技术人员担任科级和股级干部。

4、放手使用干部。“用人不疑，疑人不用”，对干部不吹毛求疵，用辩证的观点、发展的眼光看待干部的优点和不足，信任干部，重视干部，放手使用干部。按照产业发展对干部的要求，深入贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，健全公开招考、招聘、竞争上岗等制度，给有利于产业建设的干部施展才华的广阔舞台，把产业干部选拔到重要岗位上，甚至是党政“一把手”岗位上挑大梁，担重任，推动产业发展。在去年的县级机关换届和部分乡镇班子调整中，选拔20余名善谋发展、能抓产业建设的干部到产业发展县级主管机关和重点乡镇担任副科级以上职务，其中任“一把手”的有4名。

5、以人为本，激发干部投身产业建设的热情。一是用具有挑战性的事业吸引人。让有利于产业建设的干部任实职，握实权，能够支配产业建设所需的人力、物力、财力，让其在工作中实现人生的价值。二是用适当的待遇慰劳人。探索建立收益柔性分配机制，允许干部尤其是企业干部、专业技术型干部以知识、技术、能力为生产要素参与收益分配；积极鼓励和支持党政干部、企事业单位干部辞职创办、领办产业项目；设立产业发展贡献奖，逐步制定科学的奖励办法，对在产业发展中做出突出贡献的予以重奖；解决产业干部在住房、就医、家属工作、子女入学等方面的后顾之忧。三是用浓烈的感情

温暖人。建立了县级领导干部联系干部和产业制度，注重交流沟通，加强感情联络，了解掌握工作在产业建设一线的干部所想、所盼、所需，及时疏导思想上的困惑，妥善解决工作上的难题。

6、在产业建设中大力培养干部。围绕产业建设，以提高经营管理能力为重点，采取把专家请进来，把干部送出去，轮岗交流等多种形式，加大干部教育培养力度，优化wto□经济管理、法律、计算机网络等知识，提升驾驭市场经济的能力、管理项目的能力，着力培养一批懂经济、善管理的干部，成为产业建设的主力军。去年以来，邀请省内法律、煤炭、水泥、化工、畜牧、林业、旅游业等方面的专家对350余名干部进行了培训，送到县外参加培训的干部有90余名，县内轮训产业干部180余人。挑选素质好、有产业发展经验和培养前途的干部到县外挂职锻炼。今年选派4名干部分别到省内大型企业和市级机关挂职锻炼，学习先进的观念和管理经验。积极组织干部参与经贸洽谈会。今年组织茶叶重点乡镇负责人和茶叶骨干企业经营者赴成都参与经贸洽谈会，拓展xx茶叶市场。

围绕产业选干部，选好干部抓产业。我县通过有益的探索，营造出有利于具有专业知识技能、熟悉市场经济规律、善于经营管理的干部脱颖而出的用人环境，初步形成了一支门类相对齐全、素质较高、结构基本合理的产业发展干部队伍，有力地推动全县产业蓬勃发展。

六、优化结构、优势互补，增强领导班子的整体功能

我们把着力优化干部结构，实现优势互补，增强领导班子的整体功能，作为各级领导班子建设的切入点。

一是青年干部和中年干部合理搭配，切实优化领导班子的年龄结构。一方面，敢于并善于起用年轻干部，委以重任；另一方面，在班子中适当配备年富力强的中年干部，充分发挥传

帮带作用，为班子把脉掌舵。去年出台了《关于进一步加强科级领导班子建设的意见》，明确规定了党政“一把手”年龄一般控制在40周岁左右，县级机关继任的行政“一把手”，男性年龄不超过50周岁，女性不超过48周岁；县级机关新提拔的男性“一把手”不超过45周岁，女性“一把手”不超过40周岁；乡镇新提拔的男性“一把手”不超过40周岁，女性“一把手”不超过38周岁。在县级机关继任副职，男性不超过48周岁，女性不超过46周岁；新提拔的副职，男性不超过43周岁，女性不超过41周岁。乡镇新提拔的副职，男性不超过40周岁，女性不超过38周岁。严格执行到龄不提名制度。

三是注重班子成员的心理素质和性格特点，逐步优化领导班子的心理素质和个性气质结构。以往对班子内部产生矛盾，闹不团结或班子软弱涣散、缺乏战斗力寻找原因时，更多地归结为工作方法、思想觉悟等问题，而忽视了班子成员个性气质结构不合理的问题。不同的个体组成了领导班子集体，自2003年机关换届开始，充分了解掌握干部的个性气质特点，力求根据领导职位的性质、职责特点选择具有与之相适应的个性气质的干部；同时，力求在班子搭配上达到刚柔相济，个性气质相融互补，有利于成员合作共事，维护领导集体的整体性、一致性。

七、干部选拔任用工作存在的问题和改进措施

1、推荐干部民主化进程有差距。注重组织推荐和领导干部个人推荐，对群众推荐和个人自荐宣传不够，推荐环节民主意识不很强。通过严格执行党政领导干部民主推荐程序来规范干部推荐工作。

2、有时考察干部不够深入细致。表现在考察人员在考察工作中有时测评面、谈话面不够宽，了解情况不全面、不深入、不细致，对考察对象的情况掌握不够准确，考察材料空洞不具体。通过严格实行考察责任制、联合考察、加强考察业务培训等措施来改进考察工作，力求考准、考实。

3、超职数配备领导干部还未完全消化。我县领导干部职位呈现绝对空缺，相对超配的特点，全县有空缺职位33个，其中县级机关18个，乡镇15个；超配职数11个，全部在乡镇。超职数配备干部的原因在于，为了加强对年轻干部的教育培养，从县级机关、企事业单位选派了18名干部到有利于运用其专业知识、发挥其特长的乡镇任职。对此，我县从严控制领导干部职数，已经在以前的干部微调中消化了7人，另11人计划在今年底干部微调时，通过转任消化。

4、个别党政领导干部在企业兼职和个别公务员经商办企业。县企工委副书记何达兼任县化工有限公司董事长，县农工委姚国华开办鞋业公司，县委办吴长英停薪留职在成都经商。我县认真实行政企分开，已免去何达县企工委副书记职务，姚国华、吴长英二同志已辞去公职。

5、“凡进必考”原则坚持不够好。1998年以来，我县从企事业单位未经考试调入党群口的干部有58人，参加全省组织的不符合“凡进必考”原则进入公务员队伍人员考试，最终录用为党的机关工作者的有37名。对于另外21名干部采取以下措施分流：一是回原单位；二是安排到其他事业单位；三是转为工勤编制。我县以此次清理不符合“凡进必考”原则进入公务员队伍人员为契机，严把公务员队伍入口，坚持“凡进必考”原则，选拔优秀人才充实党政干部队伍。

八、建立长效机制，加强干部监督管理

1、认真坚持干部监督工作督查制度。选聘了13名党性观念强、作风正派、熟悉党务工作的在职科级领导干部和离退休干部为干部监督工作督查员，加强联系和沟通，充分听取他们对干部选拔任用、领导班子和干部队伍建设的意见和建议，进一步提高干部工作水平和质量。

2、认真坚持干部监督工作联席会议制度。一个季度与纪检、监察、审计、人事、信访等部门召开座谈会，分析干部工作

中出现的新情况、新问题，探索干部任用工作监督管理的新思路和新措施，使纪律检查监督、经济责任监督、群众监督与组织监督紧密结合，进一步增强干部监督工作合力。

3、建立拟提拔干部工作实绩公示制度。党政网上、拟提拔干部所在单位对拟提拔干部进行实绩公示，把公示情况作为干部任前公示的重要组成部分，进一步拓展公示内容，扩大群众知晓面。

4、建立了班子建设季报制度和谈话制度。乡镇党委、县级各部门党组(党委)每季度书面汇报重点工作和亮点，尤其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。对有较严重问题的领导班子，组织部专门同相关单位主要领导和有关责任人谈话，督促抓好整改。

5、健全领导干部队伍内部相互监督机制。认真坚持和完善民主集中制，凡属重大决策必经集体讨论，由个人或少数人说了算;严格党内民主生活，进一步提高班子民主生活会质量。

6、健全干部监督管理的群众参与机制。严格选拔领导干部民主推荐制度，认真坚持民主测评和民意调查制度，完善领导干部信访、举报制度，调动社会力量参与干部监督管理。

干部选拔任用工作情况报告篇七

年初以来，深入贯彻大力推进人才战略，树立以“实干论英雄、凭实绩用干部”的工作理念，突出政治“硬指标”、把好选任“风向标”、用好考核“指挥棒”，注重在打好三大攻坚战、推动经济高质量发展等重点工作一线考察选用干部，干部选拔任用机制更加完善。

始终聚焦政治建设，深入学习领会领会x关于党的建设和组织工作重要论述，贯彻落实了《党政领导干部选拔任用工作条例》以及上级组织工作会议精神，从党员干部的入职宣誓开

始抓，不断加强理想信念教育和思想理论武装，引导工作人员增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，全面落实了新时期好干部标准，准确把握组织路线服务政治路线这个根本原则，旗帜鲜明讲政治，把政治建设贯穿党的建设和组织工作全过程，使选出来的干部党组放心、群众满意、干部服气。今年，共参加各类素能培训班x人次。

坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤，建立健全日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系。日常考核抓在经常。坚持把功夫下在平时，全方位、多渠道了解党员干部德、能、勤、绩、廉方面的一贯表现，注意听取普通工作人员、社会群众的意见和呼声，从街谈巷议、群众口碑中考察识别干部，切实掌握每名干部的优势特长、缺点不足。分类考核突出差异。根据干部所在岗位分类设置考核指标，把干部的“勤”和“绩”相结合，把“显绩”和“潜绩”相结合，杜绝“一把尺子量到底”“一套办法打天下”的思维定式，让考核更有针对性、科学性和实效性。近距离考核观察细节。从干部对重大问题的思考、对群众的感情、对待名利的态度、对复杂问题的处理等角度出发，查看干部的能力水平。同时，把考核延伸到干部八小时之外的表现，切实做到不让老实人吃亏、不让干事的人心寒、不让一线的干部失落、不让带“病”的人提拔。目前，向市委组织部查阅干部人事档案x卷次、发放测评票数x余份，征求纪检监察意见x次。

严格按照《条例》规定的原则和程序进行选拔任用干部，履行好《条例》所赋予的职责，做到坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，着力培养忠诚干净担当的高素质干部队伍。坚持政治标准。强化对党员政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律的审核把关，通过控制编制职数、调整动议、民主推荐、组织考察、征求意见、讨论“六道关口”，确保按原则、标准、条件、资格、程序和纪律选拔任用干部。截止目前，向市委组织部管档中心补充干部材料x余份，完成20xx年度公务员考核备案x余人。坚持任

人唯贤。坚持五湖四海、任人唯贤。注重在三大攻坚战□xx工作高质量发展工作和业务一线中，发现、锤炼和使用干部，不断拓宽优秀年轻干部来源渠道，注重发现优秀的女干部、少数民族干部和党外干部。坚持人岗相适。坚持事业为上，以事择人、人岗相适，坚持多岗位锻炼、中心工作磨练和急难险重任务考验相结合，注重从xx事业发展考虑“该用谁”，凭实干实绩考虑“谁该用”，不搞论资排辈、平衡照顾、将就凑合。

把做好年轻干部工作作为一项政治任务，摆上重要议事日程，出台《进一步选拔培养使用优秀年轻干部实施意见》，加快形成优秀年轻干部不断涌现的生动局面。注重梯队建设。对年轻干部的成长历程跟踪记录、全程留痕，抓好调研摸底，着眼未来五年到十年领导班子建设需要，统筹考虑专业和行政管理职级配备标准，了解掌握一批有培养潜力的优秀年轻干部，形成结构合理的梯队。在机构改革中□xx局新提任x名科级领导干部，其中正科级x名，副科级x名。调整后，环节干部平均年龄由原来的x岁降为x岁，下降达x%□我局机关干部年轻化趋势明显。注重培养历练。选派优秀年轻干部到扶贫村、重要岗位接受考验、磨练意志。注重实干担当。建立机关人才库，加强专门人才的选拔、储备、培养、使用和管理，目前进入人才库人员达x人，正向激励作用明显。

虽然我们在干部选拔任用方面做了一些工作，取得了一定的成绩，但按照上级组织工作会议精神和《条例》要求相比，还有一定的差距和不足：一是优秀人才脱颖而出机制应继续拓宽。随着机构改革和主责主业的聚焦推进，人才队伍的素质和结构面临新的更高要求，迫切需要一大批适应xx工作发展的复合型、专业型人才，在选拔使用干部上，仅靠“空一个编招一个人”的方式已不能完全满足用人需求；二是队伍管理配套机制建设不健全。队伍管理理念不够先进、不重管理、不会管理、不善管理等问题还具有一定的普遍性。对党员领导干部的激励手段有限，存在“政治激励不能用、物质激励

不敢用、精神激励不管用”状况。三是机构改革编制问题亟需解决。机构改革后，职能进一步整合、延伸，我们在普遍不增加人员编制的情况下，出现了编制总量不足，影响了工作质量和实效。

在下一步工作中，将采取以下措施加以改进：一是加强理论武装。以党的政治建设引领队伍建设，深入学习领会贯彻落实了x思想，采取多种形式学习贯彻落实了好x在全国组织工作会议上的重要讲话精神，结合xx局党的建设和组织工作取得的成效成果、工作实际和存在问题，自觉用以武装头脑、指导实践、推动工作。二是着力解决领导班子建设问题。始终抓好领导班子“关键少数”，坚持党管干部原则和新时期好干部标准，着力加强领导干部的履职能力培养，突出领导能力和法治素养，积极促进领导干部加快知识更新、加强实践锻炼。三是加强年轻干部的培养。着眼未来五年到十年领导班子建设需要，统筹考虑专业和行政管理职级配备标准，注重优秀年轻干部的选任培养，通过上挂下派、异地任职、岗位交流等方式，着力培养专业化、复合型干部，推动形成科学合理的领导干部梯队。

干部选拔任用工作情况报告篇八

我公司认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和省委“三项机制”，不断探索加强企业干部队伍建设的新思路、新举措和新途径，结合实际，制定公司《干部选拔任用工作办法》，积极推进干部选拔任用工作制度化、规范化、程序化，不断完善干部选拔任用机制。在具体的干部选拔任用过程中，把任职资格作为干部选拔任用的基础条件，把工作实绩作为干部选拔任用的取舍标准，坚持能者上、平者让、庸者下、劣者汰的用人机制，形成“有为”才会“有位”的用人导向，真正做到把有作为、有能力、政治坚定、事业心强、作风优良、业绩突出的员工选拔到领导干部岗位上来，在企业形成了正确的选人用人导向。

我公司坚持以公平公正为前提，以公开民主为方向，严格遵循《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的程序、标准、纪律开展干部选拔任用工作。一是始终坚持“德才兼备，以德为先”的选人用人原则。按照组织认可、职工群众认可的要求，讲政治、重业绩、看品行、用能人，形成“重品德、重作风、重业绩、重公认”的用人导向，营造了党政放心、干部群众满意、风清气正的选人用人氛围。二是积极推动公司干部年轻化进程。公司从企业的长远发展出发，破除论资排辈思想，在坚持干部选拔任用各项原则的前提下，提拔工作能力突出的优秀年轻人才，实行“新老搭配、平稳过渡”的人事格局，形成了合理、科学的干部梯队，优化了干部结构，增强了领导层的活力，为公司的后续发展提供了坚强的组织保障和人才支撑。三是引入竞争机制，注重工作实绩。选拔任用干部严格执行民主推荐制度，采用“公开选拔、竞争上岗”的方式，把工作业绩作为选拔任用干部的基本依据，做到“谁有本事谁干、谁能干好谁干”，使一批具有基层工作经历、文化程度高、独具创新意识、业务能力突出、懂经营会管理的人员进入领导干部岗位。四是在干部选拔任用过程中充分发扬民主、广泛接受监督。把职工群众公认度作为选拔任用干部的主要依据，严格执行民主推荐、任职考察、党政联席会议集体讨论决定、公示、廉政考试、任前谈话等程序，落实任前公示、考察预告、任职试用等制度，切实加强组织监督和广大干部群众的监督，防止用人上的不正之风，达到了公开、公正、公平的目的。五是落实干部任用全程记实制度。在干部选拔任用过程中实行痕迹化管理，对关于人事任免的会议进行详细记录，将会议讨论结果形成会议纪要，并把原始资料作为重要档案留存。通过全程记实，使我公司干部选拔任用的每个程序都得以清晰，实现了对选人用人权的动态监督，起到了事前提醒和警示作用，提高了干部选拔任用监督管理的质量和水平。

2017年以来，我公司根据经营管理工作发展需要，先后提拔任用干部5人。分别是：……。提拔任用的5名同志平均年龄41岁，工作时间均在10年以上，具有丰富的基层工作经验，

提拔任用前均在原工作岗位上取得了优异的工作业绩，获得了职工的一致好评，从任职条件、任职资格、工作能力、工作业绩等方面综合考察，都具有丰富的管理工作经验，均已具备胜任相应岗位的能力。我公司在干部提拔任用工作中，认真贯彻党的干部工作路线，严格按照党的政策办事、按照组织原则办事、按照规章制度办事、公道正派的选人用人，切实把好了政治素质关、能力作风关、工作实绩关、民主推荐关、组织考察关和任用审批关，无任何破格选拔任用情况。

领导干部队伍是推进党的事业的中坚力量，对于我们企业而言，建设一支政治立场坚定、工作能力强、业务素质硬、作风优良、奋发有为的干部队伍，是维持企业良好运转的关键，也是抢抓机遇、乘势而上，奋力推进企业追赶超越的关键，因此我们要充分认识到干部选拔任用工作的重要性。在今后工作中，要继续抓好《党政领导干部选拔任用工作条例》的贯彻落实，进一步规范干部选拔程序，加强干部监督管理，重点把握好民主推荐、组织考察、酝酿和集体决定等关键环节，同时结合自身的特点和实际情况，按照“守信念、讲奉献、有本领、重品行”的要求，遵循为企业发展而配备干部的导向机制，努力形成用好的方法选拔人、用好的机制评价人、用好的制度监督人的干部工作新机制，真正选拔任用确有真才实学、能力突出的干部。

干部选拔任用工作情况报告篇九

按照《关于开展xx年度“一报告两评议”和党委(党组)书记、主要负责人履行干部选拔任用工作职责情况民主评议工作的通知》(大委组传[xx]99号)要求，我代表局领导班子作干部选拔任用工作报告。

一、基本情况xx年，局党委共选拔任用处级正职2名，调研员1名，副调研员6名。

二、主要做法(一)认真贯彻执行《干部任用条例》，严格履

行选拔任用程序。在干部选拔任用工作中，局党委严格履行动议、民主推荐、组织考察、讨论决定、任职备案、送岗报到等规定程序，严密制定工作方案，并积极向市委组织部、市人社局汇报沟通，严格按照《干部任用条例》规定的程序组织实施，严格按照职数配备干部，没有发生违反上级组织规定超职数配备干部情况。

(二)切实发挥党委书记在干部选拔任用工作中第一责任人作用，充分坚持民主集中制原则。在干部选拔任用上，局党委班子坚持把民主集中制原则贯穿于选拔任用的全过程，扩大各个环节中的民主，积极构建开放的工作体系，打破神秘感，增强干部工作的透明度，做到选拔任用干部的政策让大家熟悉、程序让大家明白、干部上岗的具体条件和要求让大家了解掌握、民主推荐结果向大家公开，确保民主权利得到有效落实。在干部选拔任用工作中，党委书记切实履行第一责任人的职责，带头正确行使选人用人权力。讨论决定干部任用，严格按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，坚持民主讨论、集体决策，充分发扬民主，没有个人意志凌驾于组织集体之上现象和行为。

在组织考察中突出了德才兼备、以德为先，注重业绩考评、群众公认、公平公正、任人唯贤。力求把政治上靠得住、业务上有本事、作风上过得硬、群众信得过的干部推荐上来，营造唯才是举的用人环境。

(四)切实加强组织领导，强化干部选拔任用监督机制。坚持立体多元的监督管理机制，对选拔任用工作实行全过程的监督检查，及时向市委组织部、市人社局汇报沟通，争取指导并做好任职前审查工作。在干部选拔任用过程中，从人选的资格审查到最终人选的确定，局纪委全程跟踪监督。严格按照上级组织部门关于干部选拔“四必审”要求，开展干部档案审核、个人事项核查等工作，强化和完善干部选拔任用责任追究制度。在全局内部按工作节点做好公示，加大干部选拔工作透明度，确保干部选拔使用工作做到公平、公正、透

明，形成了风清气正的用人环境。

(五)加强日常监督管理，强化干部廉洁从政意识。开展经常性的警示教育，引导干部从严要求自己，讲诚信、懂规矩、守纪律，严格遵守党章、廉洁从政若干准则等规定。严格落实领导干部个人有关事项报告抽查核实□xx年共随机抽查了4名处级干部、重点核查了10名处级领导干部个人有关事项报告，并按照规定进行比对、处理工作。

三、存在问题xx年我局干部选拔任用工作取得了一定的成效，为城市管理行政执法工作科学发展提供了坚强的保障，但面对新的发展形势、新的工作任务、新的工作要求，也存在选拔任用工作环节衔接不够紧凑等情况。

进一步加大后备干部培养力度，形成良好梯次；进一步强化政德标准，突出政治与业务、理论与实践并重的选人用人标准，努力建设一支思想过硬、作风务实、纪律严明、业务精良、廉洁高效、勤政为民的执法队伍。

一是进一步完善干部选拔任用民主推荐工作方式。坚持党管干部原则，发挥党组织在干部选拔任用工作中领导和把关作用，进一步完善民主推荐工作方式，加大干部选拔任用相关政策规定的宣传教育，落实群众“知情权”、“参与权”、“选择权”、“监督权”，树立正确的用人导向，形成风清气正的用人环境。

二是进一步完善和创新干部考察方法。根据不同职务的职责要求，完善具体的考察标准，积极拓展干部考察工作的深度和广度，加大群众参与度，自觉接受群众和社会各界的监督，确保把人选准、用好。

三是进一步加强公开选拔工作的力度。通过思维创新、制度创新、方法创新，提高公开选拔的科学化水平和工作效率，扩大领导干部公开选拔范围，使更多的优秀人才和那些勤奋

敬业的干活人、好人加入到领导干部队伍当中。

四是强化对新任用干部平时考核，积极探索干部日常管理有效措施。通过民主测评、平时考核等手段，加强对新任用干部的日常考核工作，对认定为不称职、能力差、不胜任岗位的领导干部，要采取切实可行的措施予以调整，切实解决干部能上也能下的问题。