

# 最新青年干部选拔工作报告(实用7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。报告的格式和要求是什么样的呢？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 青年干部选拔工作报告篇一

工作情况报告

\*\*领导、同志们：

一、我\*在干部选拔任用时坚持把政治标准放在首位，不仅看干部一时一事的表现，而且看其在一个相对较长时期内的整体表现；不仅看干部的平时表现，而且看其在关键时刻、重大问题面前的表现，克服重才轻德现象。所选拔干部能坚决执行党的基本路线和各项方针、政策，坚持以大局为重，具有强烈的事业心和责任感，在工作中起先锋模范、中流砥柱作用。

二、提拔任用的科级干部，均按照有关职数配备，由科室根据工作需要提出，确定考察对象，采取个别谈话、查阅资料、同考察对象面谈等方法，全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉等方面的情况，有效地提高了考察结果的全面性、真实性、准确性。把好讨论决定关。讨论决定在整个干部任用工作中具有决定性的作用，选拔干部经过推荐、考察后，经过党政领导班子会议讨论通过，在选拔任用过程中做到坚持集体领导、个别酝酿、民主讨论、会议决定。

三、加强干部监督管理工作。学校切实加强对领导干部的日常监督管理。我校逐步完善干部监督管理的各项措施，制订了\*\*\*\*等一系列规章制度，并严格执行。

2011年新选拔科级干部有\*\*\*\*三人。\*\*同志任职情况：

\*\*，男，\*\*\*\*月出生，大学毕业，助理经济师。2011年2月到

\*\*工作，身体健康。根据工作需要，经党政领导班子会议研究决定，聘\*\*同志为\*\*（副科级），任期为2011年4月20日至2014年4月20日，三年。

\*\*同志任职情况：

\*\*，女，\*\*年\*\*月出生，大学毕业。2010年4月到\*\*工作，身体健康。任职前为\*\*。根据工作需要，经党政领导班子会议研究决定，聘\*\*同志为\*\*\*（副科级），任期为2011年4月20日至2014年4月20日，三年。

今后，\*\*将继续贯彻党的干部路线、方针和政策，按德才兼备的原则选拔干部，努力实现学校干部队伍的革命化，年青化，知识化和专业化。在培养、选拔优秀年青干部，尤其是领导干部时，必须具备领导干部的“六个基本条件”，建立健全干部选拔任用和监督机制，认真做好干部队伍的培养和选拔工作。

2011年3月1日

## 青年干部选拔工作报告篇二

局党组坚持把《党政领导干部选拔任用工作条例》、干部提拔任用“四项监督制度”等政策法规列入中心组学习和民主生活会重要内容，每年组织处以上领导干部学习中央关于《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”，要求党员领导干部按照“四项监督制度”，切实履行职责，做到带头学习，熟悉掌握，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。

2014年以来，局党组2014年6月份以来，共调整或选拔任用了12名干部，其中副调研员1名、正科级干部2名、副科级干部4名、主任科员2名、副主任科员3名，没有出现带病提拔和超职数配备干部问题。在上述干部选拔任用过程中，局党组都能严格按照中央和区、市委关于干部选拔任用工作规定的原则、条件、程序和纪律选拔干部，不断提高选人用人公信度。

1、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》，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，履行程序不变通，遵守纪律不放松。选拔任用的2名正科级干部经民主测评、群众谈话和组织推荐，综合表现为思想政治素质好、业务能力强、工作业绩突出、群众公认度高。

2、严格执行干部选拔任用工作程序。对提拔任用的科级干部，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组讨论同意；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组讨论，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，凡选拔任用局科级干部，都须经过局全体人员民主推荐和谈话推荐。召开民主推荐大会，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，进行严格考察。采取个别谈话、民主测评、调阅人事档案等方法，全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉情况；严把决定关，党组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。在干部选拔任用上，我们认真执行有关规定，全面落实了任前公示、任前谈话、廉政谈话等制度，较好地保证了新提任干部的整体素质。

3、严格遵守干部选拔任用工作纪律。局党组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，局主要领导或分管领导都代表党组明确表态，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，要求科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。

我局党组重视增强干部选拔任用工作的透明度，做到选拔任用干部的政策让大家熟悉，干部选拔任用工作的每项程序让大家明白，干部上岗的具体条件和要求让大家掌握，干部的基本情况让大家了解，切实把评价干部的标准和衡量干部工作的尺度交给全体干部职工，以公开见公平，以监督保公正。一是落实干部职工“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；在中组部关于“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，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，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选拔任用工作科学化、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。

## 青年干部选拔工作报告篇三

县委书记\*\*\*

（2011年2月20日）

各位委员，各位列席人员：

我代表县委常委会向全委会报告2010年度干部选拔任用工作，请予评议。

2010年，在市委的正确领导下，县委常委会坚持以科学发展观为指导，以深化干部人事制度改革、提高选人用人公信度

为抓手，以提高素质、增强能力、改进作风、改善结构、健全制度为目标，进一步加大干部培养和选拔力度，努力造就一支堪当重任的优秀领导干部队伍，为我县经济发展和社会进步提供了坚强有力的人才支持。2010年，县委常委会分\*批讨论任用科级领导干部，提拔任用\*\*人，其中正科级领导干部\*人，副科级领导干部\*人，科级非领导职务干部\*人；调整交流\*人，其中正科级领导职务调整交流\*人，副科级领导职务调整交流\*人；机构更名重新任职\*人。选拔任用的县管干部中，女干部\*人，少数民族干部\*人，党外干部\*人。总的来看，我县干部队伍整体素质有了新的提升，结构有了新的改善，能力有了新的提高。

近年来，县委对学习《条例》高度重视，始终坚持学习《条例》经常化、制度化。特别是今年重点学习了干部选拔任用工作四项监督制度，常委班子带头学，业务部门重点学，一般干部普遍学。县党校每年都要把《条例》的内容作为全县副科以上干部及后备干部培训班的必备教材。同时，县委中心组结合学习《党政领导干部选拔任用工作条例》，将《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》、《党政机关竞争上岗工作暂行规定》、《党的地方委员会全体会议对下一级党委、政府领导班子正职拟任人选表决办法》、《党政领导干部辞职暂行规定》、《关于党政领导干部辞职从事经营活动有关问题的意见》等五个法规性文件的学习一同安排。此外，县委通过电视台、报纸开办的党建专栏，在各级领导班子中深入开展《条例》大学习、大讨论活动，今年还在科级以上领导干部中进行了四项监督制度知识测试。通过多种形式的学习和宣传，进一步增强了各级领导干部依规选拔任用干部意识。

得了较好效果，得到了广大党员干部群众一致认可。

在规范和完善选人用人机制方面，严把“五关”，为进一步做好新形势下的干部工作提供了重要机制保障。

一是扩大民主，严把“推荐”关。县委把民主推荐作为选拔任用干部首要的、不可逾越的基础环节，不准用其他方式和形式代替，将干部的“初选权”交给群众。在民主推荐上，去年我们继续完善了《科级后备干部管理办法》，出台了《关于进一步做好民主推荐科级后备干部工作的通知》，对后备干部选拔的条件和资格、数量和结构、选拔程序等方面做了更加明确的规定。在年终实绩考核中，各单位按照要求进行民主推荐，并报送县委组织部，经考察和公示后符合要求的确定为后备干部进行培养，不符合要求的，不列为后备干部。在干部的提拔调整中，充分运用推荐结果，除特殊岗位外，一般不搞临时推荐。近几年提拔的科级干部均在后备干部队伍中产生。

二是坚持标准，严把“考察”关。在把好考察关上，着重抓好四个关键环节。一是注重群众参与和考察的广泛性，实行考察预告，做到公开透明。对一些重要岗位实行差额考察办法，对拟提拔人选进行差额考察，并注意倾听退休老同志、老党员等方方面面意见。二是注重公正考察。考察组按有关要求和干部名册指定考察谈话人员，充分听取群众意见，防止片面性和倾向性。三是注重针对性。在调整干部时，都制定详细的考察方案和意见，按照不同层次，不同职位特点，有针对性地确定考察办法和内容，因岗施策，按岗考核，进一步增强了考察工作的科学性和有效性。四是注重考察范围的全面性。在考察中，把集中考察、年终考察、提拔考察和日常考察相结合，与围绕中心工作、重点工作考察相结合，不仅考察干部的工作圈和服务对象圈，还延伸考察其生活圈和交际圈。

三是集体研究，严把讨论决定关。县委在讨论决定干部任免时，坚决执行《领导集体决策重大问题议事规则》，在干部讨论决定中扩大民主，坚持集体决策，做到没有经过组织考察的不研究，人事方案未经充分酝酿的不研究，群众有反映、纪检监察部门没有查清的不研究。

四是主动防范，严把监督关。根据市委《关于干部管理监督若干问题的意见》和《加强干部备案工作的通知》等文件，我县印发了《关于干部管理监督若干问题的通知》，确定了分级分类管理的具体措施和任用条件及程序，把对执行《条例》的监督关口前移，变事后检查监督为事前、事中、事后监督，变被动监督为主动防范，使监督检查工作贯穿每个重要环节和全过程，进一步提高了选用干部质量，比如，我们实行了干部考察预告制，干部民主推荐、民主测评、民主评议制度、干部任前公示制度、干部提拔任用备案制度、拟任主要领导联审制度、任前廉政谈话制度、试用期制度等，有效防止和制止了在选拔工作程序和拟任对象方面存在的问题，收到较好效果。

五是加强管理，严把试用关。对新提拔任用的领导干部实行试用制，试用期为一年，试用期满后进行全面考核，经考核胜任所试用职务的，办理正式任职手续。同时，在干部选拔任用过程中，做到了记录完整，考察材料、任免职审批表等资料齐全、规范，归档及时。

### 三、加强制度建设，着力营造踏实工作、团结干事的良好氛围

坚持民主集中制，深入推行科级领导班子重大问题议事规则，完善了备案、调阅等配套制度，进一步规范了领导班子的议事决策程序，防止重大问题个人或少数人说了算，有效地促进了议事决策的民主化、科学化、规范化。完善了干部谈心谈话制度，充分运用督查考核结果，对部分年度考核排名靠后的科级班子和科级干部进行诫勉警示性谈话；对年度考核获综合奖的科级班子和主要领导干部进行鼓舞激励式谈话，从而增强了班子的整体效能，保证了干部的健康成长。围绕领导干部的日常监督，实行了党风廉政责任制，坚持一级抓一级，层层抓落实。实行重大事项报告制度，经济责任审计制度，诫勉谈话制度，规范了民主生活会制度。在完善党组



议事规则、民主生活会等制度，加强领导班子内部监督的同时，通过建立县委领导包片制度，领导干部任期经济责任审计制度，采取“一把手”交流和领导干部任职回避等措施，强化了对各级“一把手”领导的监督。去年，我们对10名“一把手”领导进行了离任经济责任审计。

同志们，2010年，全县各级领导班子和领导干部在县委的正确领导下，圆满完成了经济、社会、文化各项建设任务，锤炼出一支政治坚定、作风优良、团结奋进的干部队伍，干部选拔任用工作成绩来之不易。这些成绩是坚持和树立德才兼备、以德为先用人导向的结果，是严格执行干部选拔任用工作政策法规的结果，是广开言路、民主决策、科学决策的结果，是全县广大干部群众群策群力、主动参与、鼎力支持的结果。在此，我谨代表县委对大家表示衷心的感谢！

规。继续开展干部工作政策法规学习宣传教育，提高常委会和各级领导班子遵守、执行干部政策法规的自觉性。四是要切实加强领导干部的日常监督管理。认真贯彻落实《关于进一步从严管理干部的意见》和《廉政准则》，突出监督管理的重点对象、重点时期、重点领域，及时发现和督促纠正领导干部的倾向性、苗头性问题，使干部养成懂规矩、守纪律、听招呼的习惯。要充分用好各项调查测评结果，不断加强和改进干部选拔任用工作，建设一支素质高、形象好、风气正的干部队伍。

各位委员、同志们，为我县改革发展稳定选干部、配班子、建队伍、聚人才，是县委常委会议不容辞的责任。今后，县委常委班子一定不辱使命，努力创造条件，给想干事的人机会，给能干事的人舞台，给干成事的人地位，营造人心思进、团结干事的良好氛围，让更多的优秀人才脱颖而出、施展才干，为\*\*\*县经济发展和社会进步做出新的更大的贡献。

# 青年干部选拔工作报告篇四

各位委员、同志们：

受区委常委会委托，我向全委会报告2014年度干部选拔任用工作情况，请予审议。

2014年，区委认真学习贯彻新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，坚持好干部的标准，以保持稳定、提高素质为原则，适时选好配强各级领导班子，加强干部的教育管理，加大干部选拔任用监督工作，使全区各级领导班子和领导干部队伍素质不断提高，结构进一步优化，活力不断增强。

一、认真学习新《条例》，准确把握新时期党的干部路线和方针政策

1 的理论、路线、方针、政策全面贯彻执行和中国特色社会主义事业顺利发展，具有十分重要的意义。

按照“各级党委（党组）及其组织（人事）部门一定要认真学习、大力宣传、严格执行修订后的《干部任用条例》，用以统一思想、规范工作、解决问题。党政主要领导同志要增强政治纪律、组织人事纪律观念，带头遵守《干部任用条例》，规范行使选人用人权。组织（人事）部门要精通《干部任用条例》，坚持公道正派、按章办事，为选准用好干部把好关。”的要求，区委认真组织开展了对新《条例》的学习。一是在理论中心组开展专题学习，邀请原市委组织部长期从事并分管干部工作的副部长授课，共260余人参加了学习。二是区委书记、组织部长等相关领导及全区各级各部门从事和分管干部人事工作的领导干部共100余人参加了全省统一召开的视频培训会。三是选派区委组织部分管和从事干部工作干部监督工作的同志参加省委组织部组织的专题培训。同时区委组织部全体干部分批分期通过视频会等形式参加省市组织部门组织组织的专题培训学习。四是在全区副科级以上领导干部

部培训班上安排专题课程进行学习。通过学习，全区各级领导干部对新时期党的干部政策有了进一步的熟悉，进一步明确了各级领导干部在干部选拔任用和教育管理中的职能职责，更加关心、支持我区干部选拔任用和教育管理工作。

2 免与职务升降规定（试行）》、中组部《关于加强乡镇党委书记队伍建设的意见》、中央办公厅《关于加强乡镇干部队伍建设的若干意见》、《\*\*省加强乡镇干部队伍建设实施意见》等法律法规的精神和要求，从\*\*区干部工作实际，出台了《\*\*区乡科级领导干部选拔任用工作办法》，形成了我区干部选拔任用工作纲领性的规章制度。

二、坚持正确用人导向，适时选好配强各级领导班子一年来，区委以保持稳定、提高素质为原则，适时选好配强各级领导班子。

一是坚持正确的用人导向选好配强干部。在领导干部职位出现空缺时，严格按照“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部标准和“三严三实”的要求，坚持五湖四海、任人唯贤，德才兼备、以德为先，注重实绩、群众公认的选人用人导向和注重基层、注重实干的导向，坚持在急难险重工作一线考察干部、在解决民生问题中识别干部、在项目建设中发现干部。在使用干部时，重点考察干部在事件处理、纠纷调处、新农村建设等重大事件和工作任务中的表现，认真听取群众意见和评价。大力选拔那些政治上立场坚定、旗帜鲜明，工作作风扎实、实绩突出，群众公认，组织认可的干部。把政治思想好、作风实、有发展潜力的优秀年轻干部交流下派到乡镇锻炼。全年共研究干部人事事项5次，调整干部54人。其中，交流轮岗正科级干部8人，副科级干部8人，试用期满、工作调离、换届、机构调整、违法违纪等原因任免干部38人。

3 二是规范工作程序，从程序上保证干部选拔任用工作的质量和干部选拔任用的公信度。严格按照《干部任用条例》的

规定要求，坚持把严格程序作为选准用好干部的重要保证，突出抓了干部选拔任用初始提名、民主推荐、考察、讨论决定、任职等关键环节，从研究制定推荐方案到讨论决定，都是在充分发扬民主，广泛征求各个层次、各个方面意见和反复酝酿的基础上，经区委常委会集体研究决定。同时，严格实行考察、考核预告、档案审核、征求意见、任前公示和试用期等制度，切实做到严谨细致、认真规范、公开透明。

三是严明纪律，着力营造风清气正的选人用人环境。加强干部选拔任用全程监督，严肃查处违反组织人事纪律的行为，实行干部选拔任用工作责任追究制度，严格遵守“十不准”纪律要求，严格贯彻落实中组部《关于加强干部选拔任用工作监督的意见》和干部选拔任用四项监督制度，深入整治用人上的不正之风，健全监督机制，畅通监督渠道，把干部选拔任用工作始终置于阳光之下。

4 2013年选派干部到省直部门跟班学习的经验，选派正科实职部门领导干部\*\*\*大学开展干部能力提升研修班学习培训、每期70名，第二期将于今年\*月份赴学。特别是\*\*\*\*\*的学习培训效果明显，从处级领导到科级干部，大家用心学、认真听、仔细记、勤思考，十分珍惜来之不易的学习机会，普遍认为通过学习培训，开阔了视野，丰富了知识，理清了思路，提高了认识，增强了努力干好工作、加快家乡发展的信心和决心，希望以后多组织这样的学习培训。

二是加大干部的监督管理力度，确实改变重选拔任用轻管理的状况。通过述职、民主测评、召开专题民主生活会、回访谈话等措施，及时了解掌握干部思想动态，加强对领导班子和领导干部的分析研判。坚持领导干部任期经济责任审计制度，共对8名领导干部进行了经济责任审计，作为干部调整的重要依据。注重对重点岗位干部的教育、考核、监督，严格执行领导干部请销假、诫勉谈话、重大事项报告等各项制度，切实加强对干部的全方位监督；下发了《关于进一步发挥非领导职务干部作用的通知》，成立督导组，加强非领导职务

干部管理，对各单位非领导职务干部在岗和履职情况进行抽查，确保非领导干部在岗、履职。同时为非领导职务干部发挥作用搭建平台，把那些工作激情、成绩突出、群众认可的干部使用起来，解决好他们的待遇问题，鼓励他们发挥更大的作用，激发他们干事创业的劲头。

5 职数配备干部的通知》和省委组织部关于《严禁超职数配备干部问题专项治理工作实施方案》的要求，由区委组织部牵头，区编委办、区人社局、区财政局配合，全面开展了“超职数配备干部，超机构规格提拔干部，违反规定提高干部待遇，超出规定范围设路非领导职务配备干部”等问题自查自纠工作，认真对按照职数配备干部情况进行了一次普查，真正做到摸清底数、掌握实情。

经过认真反复核对区委组织部的领导干部名册、区编委办的编制手册、区人社局的干部工资审核表、区财政局的人员工资发放表，摸清了全区干部职数和现有人员的度数。至2014年8月全区现有科级领导职数\*\*\*个（不含事业单位职数），实际有科级领导干部\*\*名，其中正科级干部\*\*名，副科级干部\*\*\*名，我区实有科级干部职数\*\*名，与编办所提供的\*\*\*个职数相比，尚空缺科级干部职数\*\*个，全区总体未超职数配备干部，部分单位因加强党的领导需要、工作实际需要和历史形成等原因存在超职数配备干部情况；非领导职务干部方面，按照《综合管理类公务员非领导职务设路管理办法》规定，\*\*区可设科级非领导职务\*\*\*人（不含事业单位领导职数），截至2014年\*\*月共有科级非领导职务干部\*\*名（含担任副科级领导干部\*\*人），扣除不占职数的实行警员制的公安民警、军转安路人员、实职改任人员全区现有非领导职务干部\*\*\*名，超出职数\*\*名。超职数非领导职务干部存在的主要原因是《公务员法》实施前晋升、机构改革、区外调入等。

针对核查出来的问题，区委积极进行了整改，采取交流轮

6 岗、免去兼任职务等措施，消化超配领导干部\*\*\*人，非领

导职务干部\*\*\*人。

回顾2014年的干部选拔任用工作，我们主要是在保持干部队伍整体稳定，各项事业持续开展的基础上，认真学习、贯彻和宣传新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，让全区各级领导干部都知晓和熟悉新时期党的干部政策，更好地关心、支持和监督干部选拔任用作，关心支持全区的干部队伍建设。进一步树立“好干部”的选人用人标准，进一步牢固树立德才兼备、以德为先，崇尚基层、注重实干，实绩突出、清正廉洁的选人用人导向。建立健全干部的选拔任用机制，不断提高干部选拔任用工作的质量和公信力。

千秋大业，关键在人。同志们，建设一支高素质的干部队伍是始终是实现我区经济社会等各项事业持续健康发展的关键。2015年是我区“十二五”规划的最后一年，也是实现我区“十二五”规划各项任务的关键一年，干部选拔任用工作任务更加繁重，责任更为重大。让我们在区委的坚强领导下，改革创新，锐意进取，进一步提高干部选拔任用的工作质量，全面加强各级领导班子和干部队伍建设，选好好干部，用好好干部，为各项事业目标任务的圆满完成提供更加坚强有力人才支持。

## 青年干部选拔工作报告篇五

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。

三、建章立制，加强监督，保证干部选拔任用工作的有序操作。

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务的，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和基本原则、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。

## 青年干部选拔工作报告篇六

20xx年，我局严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》，认真贯彻落实干部人事制度，强化对选拔任用干部的监督管理，在科级干部任用和调整中，严格实行民主推荐、民主测评、公开公示、组织考察、集体研究、任前谈话等项程序和要求，切实把好选人用人关，有效地提高了选人用人质量，推动了干部监督工作的健康有序发展[]20xx年，我局今年提拔副处级干部1名，正科级干部2名，副科级干部1名，都严格按照《干部任用条例》规定，做到条件符合，程序规范，基本形成了一个以群众公认为基础、以德才表现为准则、以工作实绩为尺度、以干事创业为导向的干部选任机制。

在干部选任工作中，我局始终坚持标准，严格程序，健全机制，扩大民主，把《条例》精神贯穿到干部选任工作全过程，取得了较好效果。

一是坚持标准和原则，把好素质关。我局遵照《条例》要求，坚持正确用人导向，充分体现公开、公平、公正。突出德才兼备，以德为先，注重政治标准；突出以绩取人，注重群众公

认;突出公平公正，注重任人唯贤。通过竞争上岗、民主推荐等选拔方式，打破论资排辈的用人传统。真正做到不迁就、不照顾，不拘一格选拔人才，让有为者有位，有位者更有为。同时，注重导向性选人用人，把选拔干部的过程，变成激励干部干事业、创业绩、促发展的过程。

二是坚持充分发扬民主，把好推荐关。我局把竞争上岗、民主推荐作为选拔任用干部重要的、不可逾越的基础环节，十分注意听取群众意见，严格执行有关的民主程序。每次提拔任用干部，都坚持采取竞争上岗、民主推荐、民主评议和个别座谈等多种形式，尽量扩大群众的参与程度。民主推荐过程中，坚持“以发展衡量实绩、凭实绩任用干部”的原则，把那些政治上靠得住、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，树立了重政绩、重公论的用人导向。

三是坚持客观公正地评价干部，把好考察关。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;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。考察中，采用个别谈话、民主测评等方式，真正把好考察关，为党组提供可靠有力的考察结论，考察结果由党组会讨论决定。

四是坚持集体讨论决定，把好讨论决定关。讨论决定干部任免，或者决定提出推荐、提名的意见，我局都认真坚持了“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”原则。局党组按照民主讨论、集体决策的原则，充分发扬民主，不搞个人说了算，不临时动议，严格按《条例》办事，做到“五个不上会”，即没有经过民主推荐、民主测评的不上会，没有经过人事部门考察了解的不上会，班子成员有不同意见的

不上会，对反映有问题没查清的不上会，没有征求局纪检组意见的不上会。党组会上逐一介绍拟任免对象的提名、推荐、考察和任免理由等情况，每位班子成员充分发表意见，反复讨论，个个表态，最后形成任免决定。

五是坚持群众监督，把好公示关。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。我局拟提拔的干部，任用前一律在局政务公开栏上进行公示，接受群众的监督。公示期间，设立了值班人员和电话，随时接待干部群众反应情况。

选人用人工作中的监督，就是要防止选人用人上的不正之风和腐败现象，提高选人用人公信度。

一是严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》和《廉政准则》，加强对干部选拔任用各个环节的监督，逐步建立健全事前防范、事中约束、事后惩戒相补充的监督机制。强化民主推荐关的监督；强化组织考察关的监督；强化干部任免关的监督；强化干部公示关的监督；强化干部试用期的监督。通过监督，进一步扩大群众的参与权、知情权和选择权，用制度和机制遏制“潜规则”，不让老实人吃亏，不让投机钻营者得利，为选贤任能营造风清气正的良好氛围。

二是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。我局每次对干部做出任免调整后，都由党组书记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。

三是坚持领导干部定期培训制度，通过安排领导干部参加有关公务员道德、干部政德修养、廉政教育、审计文化等内容的培训，使领导干部始终牢记权力是人民给的，必须站在为党的事业和人民利益服务的高度，正确对待职务升降和职位调整，正确地行使用人权力，常怀律己之心，常修从政之道，

从思想上构筑坚固的党规党纪防线，防微杜渐，增强自制力，筑牢防腐防变之墙，在干部任用工作中，我们虽然取得了一定的成效，但是在工作中还存在着对《条例》学习、掌握还不够透彻，配套机制不够健全，选拔范围过窄等问题。今后，我们将按照《条例》的总体要求，从思想上找差距，从机制上求突破，从工作上找抓手，抓重点、抓关键，切实加大改革力度，努力形成人尽其才、充满活力、符合审计发展需要的良好用人机制。

## 青年干部选拔工作报告篇七

我院科级干部选拔任用工作，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，认真遵守干部选拔任用工作纪律，在此项工作中切实做到“三不一坚持”：不经过民主推荐的不能考察、不经过组织考察的不能提交党委会议讨论、集体讨论多数人不赞成的不能通过，杜绝了用人不正之风。20xx年，我院未提拔任用科级干部。

### 一、加强学习干部选拔任用工作政策法规

学习宣传干部选拔任用工作的政策法规是贯彻执行干部选拔任用政策的前提和基础。我院党委每月组织全体中层及以上干部认真学习《党政领导干部选拔任用工作条例》等政策法规内容，不断深化干部群众对干部选拔任用政策法规的认识，增强对干部选拔任用政策法规精神实质的把握和理解，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，增强了干部群众对选拔任用工作监督的积极性和主动性。

### 二、以规范程序为主线，坚决杜绝干部选拔任用工作上的不正之风

在干部调整和任用中，我院主要领导带头遵守干部选拔任用法规政策，树立正确的选人用人导向，按照“凭实绩、重德

才、看民意”的原则，坚持标准，严格程序，自觉遵守干部工作纪律，严格按照规定职数配备干部。在干部选拔任用过程中，抓住关键环节，严把“五关”：一是把好资格审查关，对不符合任职资格条件的一律不上方案；二是把好民主推荐关，民主推荐是干部选拔任用工作的重要环节和基本程序，为了充分体现公平、公开、公正，落实群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权，在选拔科级干部过程中，组织全体在职在编干部职工参加会议投票推荐和个别谈话推荐，凡民主推荐不入围的，坚决不列为考察对象，从源头上防止任用干部的不正之风；三是把好组织考察关，为了有效防止选人失准、失真现象发生，在民主推荐后，学院党委召开会议，集体讨论确定考察对象和考察范围，考察对象确定之后，组成考察组，由纪检书记任组长，及时发出考察预告，通过不记名投票、个别谈话、查阅资料等形式，广泛听取民主的意见，全面掌握干部的现实表现，增强了考察干部的准确性；四是把好讨论决定关，学院党委在研究任用干部问题上，坚持做到“三不上会”，即“民主测评结果中可以提拔票未超过到会人数60%以上的不上会、没有考察材料的不上会、没有征求意见的不上会”；党委委员充分发表意见，表决时党委委员一人一票，未获半数以上的不得任职；五是把好任前廉政谈话关，我院20xx年选拔任用调整了15名科级干部，由学院纪委组织了任前廉政谈话，并进行了廉政宣誓仪式，通过廉政谈话进一步增强了新任科级干部的廉政自律的意识和责任感。

### 三、以落实群众“四权”为准则，不断增强干部选拔任用工作的透明度

一是坚持考察预告制，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，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，明确规定群众参与推荐的范围、层次、人数和比例。在具体实施中，要求全院在职在编干部职工参加；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相对较高的干部确

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；四是落实群众“监督权”，将选拔任用干部的每个环节都公开，特别是在考察阶段，能够认真听取教职工的意见，对群众的反映的，做到件件有着落、事事有交待。

#### 四、存在的薄弱环节和改进措施

一直以来，我院在干部选拔任用工作中总的情况是好的，但还存在一些差距。

1、进一步深入学习干部工作选拔任用政策法规。学习贯彻干部工作政策法规是一项长期任务。我们将进一步加大力度，深化提高，继续将干部工作政策法规列为中心组学习的重要内容；继续发动组织人事干部深入学习领会精神，深化理解，把握本质熟练运用；继续深入开展学习活动，进一步营造学政策、守政策的良好氛围。

2、进一步加强执行干部工作政策法规力度。在进一步注重“四严”的基础上抓规范：严格坚持原则，正确把握干部工作方向；严格执行标准，准确把握选拔任用尺度；严格履行程序，规范选拔任用过程；严格遵守纪律，恪尽职守，公正廉明。在结合实际的基础上抓深化，进一步细化、落实干部工作政策法规。

3、进一步探索竞争机制，科学构建科级干部后备队伍。今后，我院将严格按照《干部任用条例》的总体要求，从思想上找差距，从机制上求突破，从工作上找抓手，进一步加强干部教育培训，提高干部自身素质和综合能力；搭建择优平台，加大激励力度，让能干者有位置，想干事者有机会，能干成事者有地位，形成人尽其才、充满活力的人才队伍；开展竞争上岗，选拔一批政治素质高、综合能力强、普遍反映好的优秀年轻干部到中层领导岗位上来，进一步提高我院的干部队伍的战斗力和竞争力。