

# 2023年干部选拔任用情况专题报告 干部选拔任用工作自查报告(精选7篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。报告书写有哪些要求呢?我们怎样才能写好一篇报告呢?这里我整理了一些优秀的报告范文,希望对大家有所帮助,下面我们就来了解一下吧。

## 干部选拔任用情况专题报告 干部选拔任用工作自查报告篇一

20xx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。

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、机关干部以“三个代表”重要思想和党的十五大、十六大精神为指导,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。06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，06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听、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。

我们的工作取得一定的成效，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《深化干部人事制度改革纲要》和《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，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，符合卫生事业发展需要的用人机制。一是改进和完善干部考察的方法。根据不同职务的不同职责要求，认真研究制定具体的考察标准，积极探索拓展干部考察的深度和广度，扩大群众的参与面，自觉接受群众监督，确保把人选准、用好。二是加大公开选拔和竞争上岗工作的力度。通过制度创新、方法创新、手段创新，不断提高公开选拔的科学化水平和工作效率，全面推进中层干部竞争上岗。三是积极探索调整不称职干部的有效措施。对在年度考核、干部考察中，经组织考核认定为不称职的，坚决予以调整，解决好干部能下的问题。

## **干部选拔任用情况专题报告 干部选拔任用工作自查报告篇二**

为了全面推进学院教育教学管理上水平，进一步加强学院的干部队伍建设，逐步实现科级干部的合理配置和岗位交流，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》和临发[20xx]12号、临发[20xx]29号文件的规定，结合学院实际，特制定工作方案。

以科学发展观为指导，全力推进学院干部队伍管理的科学化、

民主化和规范化，逐步形成“人才脱颖而出、干部能上能下，梯队结构合理，队伍充满活力”的用人机制，充分调动广大干部职工的积极性，努力建设一支能够适应高职教育教学发展需要的高素质干部队伍。

- 1、党管干部原则；
- 2、任人唯贤、德才兼备原则；
- 3、群众公认、注重实绩原则；
- 4、公开、平等、竞争、择优原则；

根据《关于临汾职业技术学院机构编制的通知》（临编发[20xx]31号）、《关于临汾职业技术学院设置内部科室的批复》（临编办发[20xx]127号）以及市委组织部《关于同意调整配备干部的批复》（临组复字[20xx]17号），全院共设置科级岗位95个，其中：正科级岗位31个，副科级岗位64个。

1、学院党政职能机构、教学辅助机构副职和直属二级机构正职18个，为正科级领导职务；内设机构正职25个，为副科级领导职务。

2、教学业务机构副职13个，为正科级；专业教研室主任和办公室主任共39个，为副科级。实行聘任制，聘期三年。

1、具有履行职责所需要政治理论水平，具有坚定的政治信念，坚决执行党的基本路线和方针、政策，在教学、科研、管理等工作中勇于改革，实绩突出。

2、坚持解放思想，实事求是，与时俱进，开拓创新，能够把党的方针、政策与本部门的实际结合起来，创造性的地开展好工作。

3、有强烈的事业心和责任感，具有部门管理的实践工作经验，有胜任领导工作的组织能力、文化水平和专业知识。

4、依法办事，廉洁奉公，团结同志，以身作则，能自觉接受党和群众的批评与监督。坚持党的民主集中制原则，作风民主，顾全大局。

5、一般应具有大专及以上学历，其中，担任教学业务机构正科级领导职务的应具有大学本科及以上学历或取得中级以上任职资格。

6、近三年的年度考核中连续为称职以上等次。

7、没有违反计划生育政策；没有受到党纪政纪处分。

10、身体健康，能坚持正常工作。

1、年龄要求：正科级干部一般在50周岁以下(19xx年1月1日后出生)。其中，担任教学业务机构领导职务的可放宽到52周岁(19xx年1月1日后出生)。

副科级干部一般在40周岁以下(19xx年1月1日后出生)。其中，由一般干部提任副科级领导职务的应在35周岁以下(19xx年1月1日后出生)；担任教学业务机构领导职务的可放宽到45周岁(19xx年1月1日后出生)。

2、资历要求：提任正科级职务的，应当任副科级职务两年以上；提任副科级职务的，大学本科毕业生应具有3年以上、大学专科毕业生应具有5年以上的工作经历。

3、优秀学科带头人(副教授以上任职资格)和民主党派成员、无党派人士的年龄要求按有关规定适当放宽。

4、特别优秀的年轻干部或者工作特殊需要的，可以破格提拔。

越级提拔的，应当报市委组织部审批。

组 长：秦国杰

副组长：王福成

成 员：郭运德武丙云周锦明高运昌

领导小组下设办公室，具体负责组织实施和日常事务。

办公室主任：周锦明(兼)

办公室副主任：高运昌(兼)、马温才

市委组织部将派工作人员全程参与监督指导。

1、公开岗位，全院动员。

召开全院干部大会，公布设立的岗位，宣布实施方案，进行全院动员，充分调动符合条件的干部积极报名。

2、个人报名，资格审查。

全院在编(含下属两所医院)符合条件的干部均可自愿报名，由本人如实填写《科级干部选拔任用报名表》。

资格初审合格，经院党委集体研究后，名单在全院予以公示。

3、民主推荐，确定对象。

分批次召开民主推荐大会，提供符合任职条件的干部名册。参加大会推荐的范围为：正科级干部推荐大会由学院副科级以上干部及下属单位班子成员参加；副科级干部推荐大会由全院全体干部及下属单位班子成员参加。

民主推荐按职位等额设置，对不同职务层次人员推荐票分别统计，综合分析。

民主推荐的结果将作为组织推荐参考的重要依据之一，在民主推荐的基础上，党委集体研究确定考察对象。

#### 4、组织考察，注重实绩。

按正、副科级岗位职数设置，等额确定考察对象。考察不合格者，岗位空缺，不再替补。考察组由学院组织人事、党办、纪检监察等部门有关人员组成(考察方案另定)，对考察对象的德、能、勤、绩、廉五个方面进行全面考察，形成书面考察材料。

#### 5、集体研究，提名报批。

按照有关规定，院党委集体研究提出科级干部拟任岗位意见，报市委组织部履行职数审批手续，并在全院范围内进行任前公示。公示结果不影响任职的，按有关规定，履行任职手续。

严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》中纪律和监督的各项规定。提拔对象要自觉遵守干部选拔工作的有关规定，不准弄虚作假，不准搞非组织活动，不准请客拉票，对违反有关规定者一经查实，立即取消其选任资格。工作人员要严格遵守干部人事工作纪律，不准弄虚作假，封官许愿，严格执行保密制度和回避制度。对违反纪律的有关责任人，按照有关规定给予相应的党纪政纪处分。

1、合校前原任正科级职务的人员，没有选拔任用到科级领导职位的，原则上保留原工资待遇，不再担任原领导职务。

3、本实施方案在院党委统一领导下，由领导组办公室具体组织实施。仅适用于本次科级干部选拔任用工作。

4、未尽事宜，由院党委集体研究做出决定。

## 干部选拔任用情况专题报告 干部选拔任用工作自查报告篇三

《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。

## 干部选拔任用情况专题报告 干部选拔任用工作自查报告篇四

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。

## 干部选拔任用情况专题报告 干部选拔任用工作自查报告篇五

县目标考核组：

2017年以来，朱明乡党委以科学发展观为统领，认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和《赫章县股级干部选拔任用暂行办法》，在干部考察任用工作中始终坚持正确的用人导向，严格按照干部“四化”方针和德才兼备为原则选人用人，坚持任人唯贤，营造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境，形成了富有生机与活力的用人机制，全乡干部队伍结构进一步优化，整体素质得到进一步提高。

### 一、 认真学习贯彻干部选拔任用工作法规

一是抓好党委中心组学习，做到领导干部熟悉政策。党委中心组把学习干部选拔任用有关文件作为理论学习的一项重要内容。重点学习了《党政领导干部选拔任用工作条例》和《赫章县股级干部选拔任用暂行办法》等干部选拔任用文件精神，党委主要领导对一些新政策认真研究，重点组织学习，并结合干部工作实际提出工作要求。二是抓好组工干部自身学习，做到组工干部精通政策。通过抓好组工干部集体学习和个人自学，开展专题讨论、撰写理论文章等形式，努力做

到学全、学细、学深，做到精通程序，熟悉政策。

## 二、始终坚持正确的用人导向和用人标准

### 1

有位子。三是认真执行领导干部谈话打招呼制度。完善谈话制度，增强谈话的针对性和实效性，把谈话细化为工作谈话、任免谈话、提醒谈话和勤政、廉政谈话。对个别干部在思想政治、道德品质、履行职责、工作作风、廉洁自律等方面出现的不良倾向或倾向性问题，有针对性地进行了提醒谈话和勤政、廉政谈话。通过各种谈话，加强了与干部的思想交流，促进了干部工作的健康开展。四是严格按职数配干部。在所有股、所、站长调整时严格按照“三定”方案核定的领导职数配备，只有在领导岗位出现缺额的情况下，按照“减一补一”的原则进行补充。

## 三、强化监督，扩大选人用人中的民主

在干部选拔任用中，认真落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和《党政领导干部任前公示制》，广泛征求人大、政府、纪检、计生等部门的意见，充分听取相关职能部门对领导干部的意见和反映，全面了解干部在日常工作、生活中的表现，把听取到的意见作为干部选用的重要参考依据，扩大选人用人中的民主。

《干部选拔任用汇报材料》全文内容当前网页未完全显示，  
剩余内容请访问下一页查看。

## 干部选拔任用情况专题报告 干部选拔任用工作自查报告篇六

按照省、市局的通知要求，认真组织学习。一是利用召开党

组办公会议，组织党组成员及相关科室负责人专题学习省、市局文件精神 and 《干部任用条例》，并进行了讨论，加强领导，提高认识，把此项工作提上重要议事日程，大家一致认为，《干部任用条例》对于健全选人用人机制，纠正和预防干部选拔任用工作中的不正之风将发挥怎样积极作用。二是利用每周例行的理论学习时间，召集机关全体工作人员对《干部任用条例》及有关文件进行了进一步传达学习，并把《干部任用条例》印发全体干部职工，在集中学习的基础上，在业余时间抓好自学。三是利用网络办公平台，向全系统干部职工印发《干部任用条例》及其配套政策的学习，部署学习具体的学习内容，提出具体的要求，由各单位自行组织好学习，确保学习的效果。

我局自20-年7月以来，提任的科级干部25人，股级以上干部52人，副股级以上干部11人，干部选拔任用过程中，严格按照《干部任用条例》和“三定方案”的规定，推荐拟提拔的干部和任用环节干部都坚持干部队伍“四化”方针及选拔任用干部的六条原则，所任用干部都具备《干部任用条例》规定的条件与资格，没有破格和越级提拔干部，也没有出现违反《干部任用条例》规定的“十不准”纪律的情况，坚持正确用人导向，牢牢把握德才兼备、任人唯贤这个核心，严格程序，按章办事，坚持原则，严格纪律，任用的股级以上干部严格按照民主推荐、考察、酝酿、讨论决定、任前公示等程序进行，并及时向上级组织人事部门备案。

围绕贯彻落实《干部任用条例》，我局研究制订了《工作人员内部交流轮岗办法》、《关于正、副股级干部提拔任用实施方案》，进一步健全制度，完善措施，对于预防和纠正干部选拔任用工作中的不正之风起到了较好的作用。

以上是\*\*市工商局对贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》，学习宣传以及《干部任用条例》执行情况的报告，不妥之处，请指正。



## 干部选拔任用情况专题报告 干部选拔任用工作自查报告篇七

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，履行程序不变通，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。