

2023年女干部培养选拔工作报告 培养选拔女干部工作调研报告(精选5篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

女干部培养选拔工作报告 培养选拔女干部工作调研报告篇一

一、基本情况

近年来，我区认真贯彻落实中央、省、市关于做好培养选拔女干部工作的指示精神，按照市培养选拔女干部的规定，结合我区实际，采取了一系列切实有效的措施，不断改进领导班子和领导队伍的结构，为女干部的成长创造了良好的环境，使一大批德才兼备的女干部相继走上了领导岗位。目前，全区女干部共有2737人，占全区干部总数的57.8%，科级女干部共105人，正科23人，副科82人。其中担任党政机关正职的20名，占正科总数的9.2%。在区直党政机关中有80%的班子配备了女干部，占66%，女政协委员占25%比例、女人大代表占23%。女党员24.29%、后备女干部39%、县级20%，村委女干部比例14.8%、村支部20.6%。较上一界都有较大幅度的增长。全区女干部参政议政水平有了明显提高。

二、主要做法和体会

（一）思想明确、认识上位。努力营造女干部成长氛围。

首先，领导重视是我区做好女干部培养工作的前提。近年来，区委把这项工作列入主要议事日程，多次召开会议，分析我区女干部现状，提出了加快女干部培养，选拔女干部的目标

和工作思路，统一思想认识，加大了对这项工作的领导力度，有力地推动了这项工作的开展。

（二）严格标准、选好岗位，为选配女干部夯实基础。

主要是坚持备用结合原则，狠抓后备干部队伍建设，为选拔配备女干部，制定了女后备干部的选人标准，要求具有较高的政治理论素质和一定的组织领导能力，年龄在35岁以下，具有大专以上文化程度、身体健康、工作实绩突出、群众基础好、作风正派、担任股级职务，对德才表现突出的要放宽条件，经过层层推荐、组织考核，确定了副科级后备女干部。

（三）注重实践、健全制定，努力提高女干部的工作能力。

一是选派女干部到乡镇村挂职。有计划的将股级年轻文化程度高，有培养前途的后备女干部到村挂职锻炼，使她们在村基层工作的实践中开阔眼界、增长才干、经受考验。二是制定了《关于选派副科级后备干部到信访工作锻炼的意见》。在矛盾最集中的信访部门，增强她们的群众观念和服务意识，提高做好群众工作的机会和水平。三是定期选派女干部到党校学习，提高女干部的素质。

（四）坚持“三个原则”实现培养锻炼与提拔使用相结合。

在培养选拔干部中坚持“三个原则”。一是注意实绩原则：努力树立正确的用人导向，把工作业绩作为提拔使用干部的主要依据；二是尊重民意原则：在提拔使用干部时把群众推荐和民主测评作为使用女干部的必要程序；三是大胆使用的原则：在选拔女干部工作中，牢固树立“使用是最好的培养”，把使用和培养有机结合，让女干部在实践中成长。另外，还特别注意提拔少数民族和非党女干部，按照以上三个原则，一，两年中提拔女干部18名，正科级12名，副科6名，党政正职7名，特别重视选拔非党正科级女干部3名。党政“一把手”女干部增多，从实际效果来看，这些同志走上

新的工作岗位后，都能充分发挥特长，独当一面。她们在取得较好成绩的同时，也使自己在组织领导能力得到了进一步的锻炼和提高。

三、存在问题

我区在培养女干部，提高女干部素质上取得了一定成效，但也存在一定的问题。

- 1、女干部的培养问题：学习教育，提高素质是当前女干部培养的紧要问题。
- 2、女干部的交流问题：正副科女干部总量虽有但是重要岗位女干部比例相对还是较低。
- 3、农村、社区基层组织女干部比例较低。

四、建议

- 1、注重教育培养。开办女干部学习班，接受马克思主义妇女观教育，接受政治理论学习，走出去考察，开阔视野、武装头脑。
- 2、建议联席会制度。定期专题分析女干部发展情况，女干部单位考核，横向比较。
- 3、组织多种形式的活动，调动女干部工作的积极性、创造性。如女干部交流会，巾帼建功活动等，将表彰女干部拔尖人才，做为提拔重用女干部的依据。
- 4、注重实践锻炼。首先让干部在流动中增长才干。一方面区直与镇街横向进行交流，也可以到重要岗位上挂职锻炼，砥砺意志品格，锻炼过硬作风。
- 5、坚持优先原则：在后备干部人选中，在班子职数出现空缺

时，优先考虑女干部进班子；在班子正职出现空缺时，考虑女干部进补；农村干部需要明确规定，女干部进村委支部。

6、坚持质量标准。严格按照《干部使用条例》规定的条件和程序选拔女干部，坚持重能力、重实绩、重公认，坚持质量第一，真正形成风清、气正。女干部成长发展良好的环境，全面落实国家、省、市女干部培养要求。

女干部培养选拔工作报告 培养选拔女干部工作调研报告篇二

撰写人：_____

日

期：_____

近年来，__紧紧把握培养、储备、选拔、使用等环节，切实做好妇女干部的选拔力度，使一批优秀女干部脱颖而出，走到了各级领导岗位。

一是坚持正确的用人导向，营造良好的选人用人环境。

县委始终坚持德才兼备、以德为先原则，树立用人“五看”标准，即看态度、看能力、看实绩、看形象、看潜力，注意把那些坚持原则、埋头苦干、作风正派、务实创新、实绩突出的优秀女__选拔出来，努力做到不唯学历重水平、不唯资历重能力、不唯年龄看发展、不唯身份重实绩，凭德才用干部，看公论定取舍，使选拔出来的干部让__放心、让群众满意。同时完善选拔培养女干部制度建设，县委印发的《关于加强县管领导班子和干__伍建设的意见》（南发〔__〕__号）文件中，对女干部的培养选拔使用作了具体规定，如班子配备中明确“乡镇党政班子中要配备__名以上的女同志”，在民主推荐中“女干部、党外干部人选得票率可适当放宽，但

应在同类人选中位居前列”等。

二是注重女干部日常管理和培养，每年都有计划地安排女干部和后备干部参加上级部门举办的青干班、科干班、专题研讨班和县举办的等各类培训班。

同时，要求各单位、各部门抓住机会合理选送妇女干部中的优秀分子积极参加各类业务培训和学历提高进修，__他们学习政治理论、经济管理、市场经济知识、科技知识以及妇女方面的相关专业知识，强炼内功，提高素质。__年以来，女干部参加市、县两级政治理论和相关业务培训达__余人次，有__名女干部完成了学历提高进修学习。另一方面采取多种形式加强女干部的培养。通过选派女干部到市直部门、乡镇挂职锻炼、到农村任职、到重点项目建设一线锻炼、到经济信访部门跟班学习等方式，使她们在不同的工作环境，不同的岗位经受锻炼，通过实践锻炼，女干部的能力和素质得到进一步提升。

三是注重储备和使用女干部。

在工作中，县委特别注意把那些较年轻、知识层次较高、发展潜力较大的女__选拔出来，建立后备干部人才库，在乡镇、县直部门确定后备干部时，按照女后备干部比例不少于__%标准，保证后备干__伍中年轻干部、女干部所占的比例达到并超过__%以上。在干部日常调整配备工作中注重选拔任用年轻干部、女干部，为换届储备人才。在年轻干部和女干部的使用上，我们在坚持德才兼备原则和干部“四化”标准的基础上，注重在同等条件下优先选拔年轻干部、女干部，力争做到重点培养、合理使用。对条件比较成熟的年轻干部、女干部，敢于放到党政正职领导岗位；对缺乏全面领导工作经验的年轻干部、女干部，根据工作需要，先安排担任党政副职进行锻炼，成熟后再选拔到正职领导岗位，做到该到岗的坚决到岗，为年轻干部、女干部提供公平竞争和施展才华的舞台。__年以来，全县有__名机关事业单位女干部被调整

交流到乡镇、县直部门和事业单位等重要领导岗位；有__名女干部提拔担任科级领导岗位，其中__名女同志提拔到正科级重要部门或单位担任领导职务。

范文仅供参考

感谢浏览

女干部培养选拔工作报告 培养选拔女干部工作调研报告篇三

为了增强基层女干部培训的实效性，建设一支与时俱进的高素质基层女干部队伍，推动基层妇女进“两委”和参与农村基层民主政治和民主管理。按照省妇联《关于进行基层女干部培训需求调研的通知》的要求，各级妇联通过书面问卷、抽样调查、座谈走访等形式，对我市镇（街）、村（社区）女干部培训需求情况进行了调查。市妇联高度重视这次调研工作，刘展红主席亲自带队深入到7个市、区的镇（街）和村（社区），听取妇联的情况汇报，与基层女干部面对面交流，充分掌握了目前我市基层女干部的培训情况。现结合调查的情况进行分析和思考。

（一）在培训内容上

1、希望加强业务培训，提高工作水平。在被访者中，绝大部分的基层女干部认为“能完成一件成功的事，成功的原因是良好的综合素质”。因此，大部分基层妇女干部希望能学习一些与时俱进的知识，以适应新形势下的工作需要，不断提高自己处理事务和参政议政的能力水平。如女村官认为需要学习涉农政策和相关法律法规、新农村建设的要求及村务管理知识、与群众沟通的方法等；社区女干部认为需要学习民生优惠政策和相关的法律法规、社工工作的知识、调解矛盾的方式方法等；镇（街）女干部认为需要学习党的政策方针、法律法规、市场经济、项目管理等知识和调查研究的方式方

法。

2、希望加强能力培训，树立女干部良好形象。大部分的女村官都认为需要学习掌握劳动生产技能，增强带头致富的本领和能力，不断提高在妇女群众中的威信力和被认同度。在调查中，镇（街）、社区女干部最渴望接受领导艺术、女性修养、公务礼仪、写作和演讲等方面的培训，她们希望通过全面提升个人综合素质，让自己能够大胆、独立地开展工作，为群众多做好事、办实事，逐步得到领导或男同志的认可。

女干部培养选拔工作报告 培养选拔女干部工作调研报告篇四

妇女是推动经济发展和社会进步的一支强大力量，妇女参政议政情况是衡量社会进步的重要标尺。是县乡两级换届之年，为了进一步做好培养选拔女干部工作，力争女领导干部总量比上届有所增加，提高女干部参政议政的能力，__妇联对全县女干部培养选拔情况进行了一次全面调研。

（一）妇联系统干部基本情况

目前，我县妇联系统共有干部64人，县妇联5人，乡镇场妇联主席14人，县直和省、市驻城单位妇委会主任45名。村妇代会主任294名，年满60周岁，工作满10周年的村妇代会主任76名，女大学生村官7名。县妇联编制数5个编，现有干部1人，在岗5人，其中主席1人，副主席1人，副科级干部2人，科员一人。

（二）培养选拔女干部情况

1、领导重视，环境优化。

近几年来，我县各级党委政府把培养选拔妇女干部工作放在重要位置，坚持多渠道选人，多方法育人，多途径用人，让

一批德才兼备的优秀女干部相继走上领导岗位。这既优化了领导班子结构，又增强了干部队伍的活力。形成了领导重视，政策支持的良好局面。一是领导重视。县委、县政府、县人大、县政协均确定由一名副职分管或联系妇联工作，定期不定期听取妇联工作汇报，妇联主席列席参加县委常委有关会议，营造重视妇女工作的良好氛围。14个乡镇场都确定了一名副职分管妇女儿童工作。以来，县妇联有1名干部得到提拔，3名干部得到交流，新进年轻公务员一名。提拔了3名乡镇妇联主席，3名机关妇委会主任，有4名乡镇妇联主席交流进城。二是政策支持。于在全市率先出台了党建带妇建文件，明确了乡镇妇联主席、机关妇委会主任的政治、生活、职级待遇。建立全县女职工电子档案，成立了女干部人才库。20以来。共提拔副科职女干部32名，正科职14名，处级领导2名。年县政府制定了《__县妇女发展规划》，规划中明确规定：乡（镇）党委、政府领导班子中有1名以上女干部，并逐步增加；加大正职女干部的选拔力度。县政府及其工作部门领导班子中担任正职的女干部占同级正职干部的比例逐步提高；加强对年轻优秀女干部的培养、选拔。县委、政府工作部门中，30岁以下的科级女干部在同级干部中的数量逐步增加；夯实女性决策管理人员基础；到，女干部占干部队伍总数的比例不低于全市平均水平，县、乡（镇）后备干部中女干部的比例分别不少于15%、20%；村委会成员中女性比例力争达到30%以上。村委会主任中女性比例力争达到5%以上。居委会成员中女性比例保持在50%左右。4月，县委组织部出台了《关于加强股级干部管理的暂行规定》，进一步明确了机关妇委会主任在单位的地位和待遇，明确了机关妇委会主任是科级后备干部，明确了县妇联对机关妇委会主任管理权限。在县、乡、村三级换届中都明文规定了党代表、人大代表、政协委员、村支两委中女性比例。

2、全县女干部配备情况。

（1）四大家领导班子女干部配备情况：县委、人大、政府、政协四大家均配备了女干部。其中：县委、县政府1名（兼）

县人大领导班子中3名，政协领导班子中2名。__牧场班子成员1名。全县共有在职女处级领导干部7人。

(2) 乡镇领导班子女干部配备情况：全县12个乡镇和土桥农场管理区领导班子成员中均保证了有一名女干部，乡镇班子中共配备女干部17名，其中女乡镇长2名，人大主席5名，政协联络主任1名。

(3) 县直科级单位领导班子女干部配备情况：全县已在45个县直正科级（不含省市驻城单位）领导班子中配备女干部61名，有女性党政一把手的6人，全县正科级实职女领导干部31人，副科级实职女领导干部90人，13个要求优先配备女干部的领导班子均已配备。

(4) 后备女干部及女党员情况：全县有县处级后备女干部5人，占县处级后备干部的25%；全县有女党员22660人占党员总数19%，新增党员260人其中女党员90人，占34.6%。

(5) “两代表一委员”女性人数占比情况：2012年县级换届时，党代表300人，女性39人，占13%；人大代表168名，女性代表14人，占9%；政协委员155人，女性委员52名，占34%。

(一) 任职层次较低，正职、要职女干部相对少，一是正职少，全县12个乡镇和土桥农场管理区有没有一名女乡镇党委书记。县直单位有科级以上实职女干部121人，担任正科级单位党政一把手的只有4名。二是实职、要职少。

全县在45个县直正科级（不含省市驻城单位）领导班子中配备女干部61名，这些女领导在班子中排名靠后，职权比其他副职少，配角多，虚职多。

(二) 基层妇女工作者待遇得不到解决，晋升机会少。14名乡镇场妇联主席和45名机关妇委会主任中，没有一名是专职的，尤其是乡镇场妇联主席，一般都身兼三职。如办公室副

主任、妇联主席、组织干事等。是领导的得力干将，平时忙得团团转，但政治地位上不去，经济待遇也上不去。全国妇女联合会《农村基层妇女组织工作条例》第十四条规定：“乡镇妇女主席，应享受乡镇党政领导副职的政治、生活待遇。”但我县14名乡镇场妇联主席没有一人能按规定实施。很多机关妇委会主席干了十多年，都无法解决副科待遇。

（三）女性参政议政程度不高，参与公务事务管理能力不强。我县两代表一委员女性比例偏低，尤其是女人大代表。全国人大女代表占代表总数的20.2%，省人大女代表占代表总数17.7%，而我县人大女代表只有16人，仅占代表总数的9%，分别低于全国11个百分点和全省的9个百分点。

（四）女后备干部队伍比较薄弱，来源不足。目前，我县35岁正科以下女干部只有2名，30岁以下副科2名。有的单位出现了女干部空缺和断层现象。

（一）营造女干部健康成长，脱颖而出的良好社会氛围。加强舆论导向和社会宣传。大力宣传党和政府重视培养女干部的政策和措施，弘扬男女平等，尊重妇女的新观念。大力宣传各条战线涌现出来的优秀妇女典。通过舆论导向和典型宣传，在社会上营造关心爱护女干部成长，支持培养选拔女干部的良好氛围，为做好培养选拔女干部工作创造良好的条件。

（二）完善培养选拔女干部刚性制度。严格按照《__县妇女儿童发展规划》要求，提高妇女参与各级领导班子的比例，使培养选拔妇女干部在任何地方，任何部门，任何单位都有位置，有目标，有措施，有人抓。在选拔使用上，在坚持标准的前提下向女干部适度倾斜。能委以重任的，不放在一般岗位，能任正职的，不当副职用，看本质，看潜力，看发展，不拘一格大胆启用优秀女干部，要有一定的硬要求，硬措施作保证，不断完善女干部培养选拔机制。目前我县在换届时对乡镇班子女性做了刚性要求：“必须有一名女性”。“两代表一委员”女性占比（县里暂时没出台文件），一定要有

刚性文件做支持，否则，因女性在选举中的劣势，虽候选人达到比例，但真正当选的比例不高。

（三）加大对女干部的培训力度，增加女干部实践锻炼机会。针对女干部自身存在的缺陷，有的放矢组织学习培训，通过举办女干部培训班，遵循领导人才成长规律和女干部的特点，学习理论和业务知识，不断更新知识结构，提高思维能力和理论水平，针对女干部队伍流动性差，工作经历较单一，基层工作经验欠缺等瓶颈问题，加大岗位交流力度，多到乡镇基层和艰苦环境中经受锻炼。经历多岗位，多层次，多领域的实践锻炼，丰富工作阅历，提高实际工作能力。

（四）加强对女干部的管理监督，跟踪服务。教育女干部树立好自身形象，做到自尊，自爱，自立，自强，珍惜自己的岗位和前途，同时要想办法解决女干部的一些实际困难，要想其所想，帮其所需，解其所难，让其在组织的温暖和关怀下健康成长，安心、踏实工作。

女干部培养选拔工作报告 培养选拔女干部工作调研报告篇五

一是转变观念，为女法官的发展创造良好的环境。

该院党组坚持科学的人才观，破除“占比例、配盘子”的陈腐观念，重视女干部的培养选拔。

1、转变女法官自身观念。提高心理意识，树立自强、自立、自信意识，敢于正视困难和问题；提高业务意识，与时俱进，加强学习，加强对逻辑思维力和推理能力的锻炼，提高准确审判能力和释疑解惑的创新能力；提高政治意识，既要认真学习政治理论，提高政治理论水平，又要以负责、认真的态度投身政治，要积极参与竞争，主动适用社会，迎接挑战。

3、为女法官创造宽松的工作环境。采取演讲比赛、文艺汇演、

参观旅游等多种形式缓解女法官心理压力，培养她们积极、乐观、向上的心态。4、帮助女法官解决工作与家庭的矛盾。祁阳法院曾采取召开女法官家庭座谈会的形式，帮助女法官争取家庭对其工作的支持。

5、积极组织女干警学习任长霞、宋鱼水、祁爱群等女干部优秀事迹，加强对本院优秀女干警先进典型的培养、宣传和宣传，从而激发全院女干警历史使命感，确立正确人生目标，树立正确人生价值观，全院上下营造了一个女干部比、学、赶、超的喜人局面，形成了良好的工作氛围。

二是精心培养，全面提高女法官综合素质。

1、积极组织女干警参加各级党校的各种培训班，加强对女干警的政治学习，努力提高她们的政治理论水平。xx年来以来，该院女干警参加各级党校培训达12人次。

2、拓展女法官发展的渠道。做好对女法官的考察和推荐工作，积极向组织人事部门推荐，为女法官的发展提供更广泛的舞台和空间。xx年，彭妍同志经我院推荐，被录入祁阳县后备干部人才库。

3、加强对女干警的一线锻炼，丰富女法官实践经验。目前，该院从事在审判、调研一线工作的女干警30人，占女干警总数的92%。近3年来，我院注重充分发挥女干警的职能作用，女干部队伍建设取得了可喜成绩，29名女干警中具有本科以上学历的27人，具有大专文凭的2人。自xx年全国实行全国统一司法考试以来，全院共有11人通过全国统一司法考试，其中7人是女干警，这7名女干警已全部进入法官队伍行列。先后8人次受到县委嘉奖，1人出席县党代表。2人被评为全县五好政法干警，1人被团县委评为岗位能手。xx年，申苑丁同志被评为全市保密工作先进个人。xx年，彭妍同志被评为全市优秀法官。

三是大胆委任，努力拓宽女法官成长渠道。

在培养、选拔女干部时，该院始终做到选拔无偏见，使用无“禁区”，一方面坚持德才兼备，与时俱进，把适应现代社会发展的女干部选拔上来，大胆使用，在立案、信访、民事、刑事、行政、调研、司法质量评查、法警、后勤管理等各个领域，该院按照德才兼备、扬长避短、用当其所的原则配备了适当比例的女法官担任庭长、副庭长、主任、副主任、副政委等职务。

目前担任中层骨干的女干警8人，其中庭长1人，研究室主任1人，副庭长6人，占全院女干警人数的28%。另一方面实事求是看待女性存在的缺点，及时帮助，做到扬长避短，发挥其特长，提供平台，促进成熟、健康成长。

如女法官张爱丽同志是老党员，坚持原则，办事干练，工作时间长，经验丰富，设立立案庭时，院领导将其任命为立案庭庭长，确保立案庭工作从逐步走向规范化；又如彭妍同志毕业于名牌大学，业务素质较强，但与相关单位协调关系经验不足，为此，院领导将其安排在刑事庭、民一庭担任副庭长锻炼多年才将其提拔为观音滩法庭庭长。女法官于杨宁同志擅长理论调研，但审判经验不足□xx年，院领导安排其到基层法庭从事审判工作□xx年年，任命其为研究室主任，使其能更好地理论联系实践。