

最新支部干部选拔任用工作报告 干部选拔任用存在的问题(模板7篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

支部干部选拔任用工作报告 干部选拔任用存在的问题篇一

《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。

支部干部选拔任用工作报告 干部选拔任用存在的问题篇二

机关单位：设置经济发展办、社会事务办、党政办、计生办四大办公室，各设正副职一名。

事业单位：设置经济文化信息服务站和计划生育服务所，各设正副职一名。

1、我镇把学习贯彻《条例》和《公务员法》作为加强干部队伍自身建设的一项重要内容，认真抓好落实，积极营造良好氛围，加大对干部选任工作相关文件、制度的学习和宣传力

度。镇党组明确要求广大干部群众要了解其主要精神，熟悉其重点内容、具体条款。通过深入学习、广泛宣传，干部贯彻执行《条例》和《公务员法》的意识逐步增强。

2、严格程序，进一步规范干部选拔任用工作。

在干部选拔任用工作中，严格按照干部选拔任用相关规定和流程，进一步规范干部选拔任用行为，努力做到严守程序一步不偏，执行程序一步不缺，履行程序一步不错。突出重点，严把关口，真正把政治上靠得住、工作上有本事的干部选拔上来，形成了正确的选人用人导向。

3、严把考察关。每次考察前，抽调政治素质好、原则性强、业务熟的同志组成考察组，制定考察方案，采取个别谈话、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，全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉。同时，把考察触角延伸到干部的生活圈、社交圈，从而解决了考察中了解面不宽、了解情况不真、对干部评价不准等问题，有效提高了考察结果的全面性、真实性、准确性。

4、是严把决定关。在集体讨论决定环节上，坚持民主集中制，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，不搞临时动议，始终做到组织部门不考察的不上会，考察时多数人不赞成的不提名，研究时多数人不同意的不通过。

5、以机制创新为动力，加强选用干部工作监督 在工作中，我们坚持用好的作风选人，按照与时俱进的观点，积极创新干部选任工作监督机制，从而有效地防止了干部选用工作中的不正之风。认真落实群众“四权”。为了准确把握干部的思想政治素质、能力水平、精神状态、工作成效，我们充分发扬民主，多渠道、多侧面、多方式地倾听民意，尊重民意，集中民智，认真落实好群众的知情权、参与权、选择权和监督权。

20××年我镇无干部任免。

一是干部选任工作机制还需进一步完善；

二是干部监督机制还有待进一步健全和完善。

为此，我们将着力抓好以下几个方面：

一是进一步加大《条例》和《公务员法》及相关配套制度的学习宣传力度，增强党员干部贯彻执行《条例》和《公务员法》及相关配套制度的意识。

二是进一步加大《条例》和《公务员法》及相关配套制度的贯彻执行力度，严格规范干部选拔程序，真正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。

三是进一步加大干部人事制度改革力度，坚持用好的方法选拔人、用好的机制评价人、用好的制度监督人的干部工作新机制。

四是进一步加大干部监督工作力度。

支部干部选拔任用工作报告 干部选拔任用存在的问题篇三

***，男□1xxx年8月出生，汉族，大学文化□1xxx年5月参加工作□2xxx年7月加入中国共产党，技术员，现职为**县电信分公司市场营销部副主任，业务管理岗，机关支部委员。

该同志熟悉交换、传输、电源、数据、计算机及网络、无线市话、多媒体新业务、号线、渠道营销、市场策划、等各类电信业务和技术，受过严格的专业培训，具备良好的通信综合素质，既具有邮电学校交换专业的中专学历，又有经济管

理专业大专文凭，同时也具有湖南大学网络学院计算机专业的本科学历。在职工作年，从事技术及运维管理工作7年，农村支局长工作4年，市场营销工作3年。在不同工作岗位上表现突出，多次获得市公司表彰和荣誉。是一名知识结构合理，一专多能，既有技术、又懂业务、还会经营，同时又有基层管理锻炼经验的复合型人才。

该同志1992年5月参加电信工作，首先到东湖邮电支局担任机务员；于1994年9月调入**县邮电局设备维护中心任支撑机务员，从事过传输、交换、电源、数据、移动电话基站、无线市话等设备的维护及工程建设工作，一直是我局业务技术骨干；1xxx年9月至2xxx年2月任**县**支局支局长；2xx年3月至2xx年2月任衡山县分公司设备维护中心主任；2xxx年3月至2xxx年7月在市场经营部做业务管理、市场策划、公话、渠道管理、号线管理、产品营销等工作；2xx年8月开始任市场经营部副主任。

1、政治素质高，组织观念强。该同志具有过硬的政治和理论素质。认真学习以来习系列讲话精神及十八届三中全会重要思想，积极践行党的群众路线，对照八项规定严格要求自己，能够密切联系实际，灵活运用马列主义、毛泽东思想、邓小平理论的立场、观点和方法，观察和处理问题，大事面前能冷静，难事面前善思考，是非面前讲原则，在思想上、行动上与党中央保持高度一致。在工作中，识大体，顾大局，不计个人名利得失，能始终保持一颗平常心。能正确对待组织和个人，无论组织上安排他到哪个岗位，他都能很快适应工作，干一行、爱一行，钻一行、精一行。

2、业务技术精，业绩突出。该同志参加工作14年，干过5个不同的技术、业务、管理工作，不同的工作历练，培养了勤于思考、敢于创新、勇于实践、超越自我的工作风格。熟悉县级分公司电信综合业务及技术、经营模式、市场策划、产品营销途径和切入点、农村电信市场潜力、市场竞争环境、

产品营销渠道的流程协调、基层营销组织工作等具体情况，在多年的工作中取得了较好的业绩。在任支局长期间，曾率先提出电话村、电话路、电话街三点一面的转动发展思路，支局业务拓展、基础管理、客户服务等各项工作同频共振，协调发展，该支局年年被评为先进集体。个人在2000年百万电话大行动中荣立市公司“二等功”一次；在设备维护中心做主任期间，**的维护基础工作和网管工作一直在全市名列前茅，该中心被授予“创建省级青年文明集体”光荣称号，他个人也被评为市公司2002年度运维工作先进个人；到市场部工作后，他先后针对铁通低价位抢夺县城宽带客户，建议采用包年宽带与预付费小灵通捆绑营销，不但促进了宽带业务拓展，同时新发展小灵通400户；针对县城先农小区客户搬迁较多，铁通实施拉引营销策略，进行用户策反工作的严峻形式；建议及时采用客户交100元移机，赠用户100元话费实行现场移机绿色通道，同时有效地引导客户搬迁新居的购买欲望，大力推销来电显示业务；做到了稳住了存量，又激发了增量。在公话方面提出“网吧话吧”和校园后勤ip超市等发展模式，在农村主线发展中建议电话农家乐来电显示捆绑发展模式；在网吧发展及存量保有上提出“宽带phs”捆绑优惠模式，尤其在“拓展杯”竞赛期间，为领导献计献策，精确预算，与大家一起想尽办法努力完成竞赛任务，以上的业绩受到了市县公司领导充分肯定和认可□2xxx年被评为市分公司“优秀人才”□2xxx年被评为市分公司“互联星空”等增值业务竞赛能手，2005年被评为市分公司“拓展杯”竞赛业务发展标兵。

3、善于独立思考，勇于开拓创新，驾驭能力比较强。对于重点工作他能够及时提出富有见地的思路和措施，并善于抓主要矛盾和关键环节，善于预见工作中可能出现的问题；讲究工作方法，能够协调和团结各方面的力量，共同完成工作；注重工作效率，对于比较复杂的工www.能够及时拿出科学合理的方案，组织有关方面尽快落实；在处理紧急和重大问题时，比较沉着冷静，表现了较强的原则性和灵活性；善于听取各方面的意见和建议，及时改进工作。敢抓敢管，敢于碰硬，敢于

批评与自我批评。能高效率、快节奏的完成领导交办的各项工作任务。并结合工作实际，适时展开调研，为领导决策服务。

4、为人谦虚真诚，处事公道正派。该同志心胸宽容大度，工作作风干练，不计个人得失。待人诚恳、友善，能尊敬领导，团结同志，较好的处理与领导和同事的关系。办事公道正派，责任不推诿，遇难不回避，身先士卒，为人表率，敢于承担责任。同时性格开朗，作风民主，富有朝气，善于在自己身边营造一种活泼、宽松、进取的工作氛围，善于调动各方面的积极因素，形成工作合力，推动工作顺利进展。

支部干部选拔任用工作报告 干部选拔任用存在的问题篇四

大家好！

在学校领导和广大老师的大力支持和帮助下，我圆满完成学校安排的各项工作，取得了一定的成绩。今天把我的任职情况向大家汇报，并决定再次参加学校中层领导的竞聘，我希望继续担任学校中层领导职务，愿意进一步为大家做好服务工作。

我个人的思想品行、为人处事和工作能力，老师们是有目共睹的，我相信领导和老师们会对我有客观公正的评价。

拿破仑说“想的好是聪明，计划得好是更聪明，做得好是最聪明。”工作不仅有计划，而且有过程、有总结、有资料积累，并且能做到公开、公平、公正，但也不缺乏人性化。共同研讨教育教学，尽量少做表面文章，多做实事，力求工作的实效性。

谢谢。

支部干部选拔任用工作报告 干部选拔任用存在的问题篇五

《党政领导干部选拔任用工作条例》是根据《中国共产党章程》和有关法律、法规制定出的。下面是小编为您收集整理范文，希望对您有所帮助。

第一章 总则

第一条 为认真贯彻执行党的干部路线方针政策，落实从严治党、从严管理干部的要求，建立科学规范的党政领导干部选拔任用制度，形成有效管用、简便易行、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制，推进干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化，建设一支高举中国特色社会主义伟大旗帜，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质党政领导干部队伍，保证党的基本路线全面贯彻执行和中国特色社会主义事业顺利发展，根据《中国共产党章程》和有关法律法规，制定本条例。

- (一)党管干部原则；
- (二)五湖四海、任人唯贤原则；
- (三)德才兼备、以德为先原则；
- (四)注重实绩、群众公认原则；
- (五)民主、公开、竞争、择优原则；
- (六)民主集中制原则；

(七) 依法办事原则。

第三条 选拔任用党政领导干部，必须符合把领导班子建设成为坚持党的基本理论、基本路线、基本纲领、基本经验、基本要求，全心全意为人民服务，具有领导社会主义现代化建设能力，结构合理、团结坚强的领导集体的要求。

应当注重培养选拔优秀年轻干部，注重使用后备干部，用好各年龄段干部。

应当树立注重基层的导向。

第四条 本条例适用于选拔任用中共中央、全国人大、国务院、全国政协、中央纪律检查委员会工作部门或者机关内设机构领导成员，最高人民法院、最高人民检察院领导成员(不含正职)和内设机构领导成员；县级以上地方各级党委、人大、政府、政协、纪委、人民法院、人民检察院及其工作部门或者机关内设机构领导成员；上列工作部门内设机构领导成员。

选拔任用民族区域自治地方党政领导干部，法律法规和政策另有规定的，从其规定。

选拔任用参照公务员法管理的县级以上党委和政府直属事业单位和工会、共青团、妇联等人民团体及其内设机构领导成员，参照本条例执行。

上列机关、单位选拔任用非中共党员领导干部、处级以上非领导职务的干部，参照本条例执行。

第五条 本条例第四条所列范围中选举和依法任免的党政领导职务，党组织推荐、提名人选的产生，适用本条例的规定，其选举和依法任免按照有关法律、章程和规定进行。

第六条 党委(党组)及其组织(人事)部门按照干部管理权限履行选拔任用党政领导干部职责，负责本条例的组织实施。

第二章 选拔任用条件

第七条 党政领导干部应当具备下列基本条件：

(一)自觉坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，努力用马克思主义立场、观点、方法分析和解决实际问题，坚持讲学习、讲政治、讲正气，思想上、政治上、行动上同党中央保持高度一致，经得起各种风浪考验。

(二)具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念，坚决执行党的基本路线和各项方针政策，立志改革开放，献身现代化事业，在社会主义建设中艰苦创业，树立正确政绩观，做出经得起实践、人民、历史检验的实绩。

(三)坚持解放思想，实事求是，与时俱进，求真务实，认真调查研究，能够把党的方针政策同本地区本部门实际相结合，卓有成效开展工作，讲实话，办实事，求实效，反对形式主义。

(四)有强烈的革命事业心和政治责任感，有实践经验，有胜任领导工作的组织能力、文化水平和专业知识。

(五)正确行使人民赋予的权力，坚持原则，敢抓敢管，依法办事，清正廉洁，勤政为民，以身作则，艰苦朴素，勤俭节约，密切联系群众，坚持党的群众路线，自觉接受党和群众批评和监督，加强道德修养，讲党性、重品行、作表率，带头践行社会主义核心价值观，做到自重、自省、自警、自励，反对官僚主义，反对任何滥用职权、谋求私利的不正之风。

(六)坚持和维护党的民主集中制，有民主作风，有全局观念，

善于团结同志，包括团结同自己有不同意见的同志一道工作。

第八条 提拔担任党政领导职务的，应当具备下列基本资格：

(一) 提任县处级领导职务的，应当具有五年以上工龄和两年以上基层工作经历。

(二) 提任县处级以上领导职务的，一般应当具有在下一级两个以上职位任职的经历。

(三) 提任县处级以上领导职务，由副职提任正职的，应当在副职岗位工作两年以上，由下级正职提任上级副职的，应当在下级正职岗位工作三年以上。提任处级以上非领导职务的任职年限，按照有关规定执行。

(四) 一般应当具有大学专科以上文化程度，其中厅局级以上领导干部一般应当具有大学本科以上文化程度。

(五) 应当经过党校、行政院校、干部学院或者组织(人事)部门认可的其他培训机构的培训，培训时间应当达到干部教育培训的有关规定要求。确因特殊情况在提任前未达到培训要求的，应当在提任后一年内完成培训。

(六) 具有正常履行职责的身体条件。

(七) 符合有关法律规定的资格要求。提任党的领导职务的，还应当符合《中国共产党章程》规定的党龄要求。

第九条 党政领导干部应当逐级提拔。特别优秀或者工作特殊需要的干部，可以突破任职资格规定或者越级提拔担任领导职务。

破格提拔的特别优秀干部，应当德才素质突出、群众公认度高，并且符合下列条件之一：在关键时刻或者承担急难险重

任务中经受住考验、表现突出、作出重大贡献;在条件艰苦、环境复杂、基础差的地区或者单位工作实绩突出;在其他岗位上尽职尽责,工作实绩特别显著。

因工作特殊需要破格提拔的干部,应当符合下列情形之一:领导班子结构需要或者领导职位有特殊要求的;专业性较强的岗位或者重要专项工作急需的;艰苦边远地区、贫困地区急需引进的。

破格提拔干部必须从严掌握。不得突破本条例第七条规定的基本条件和第八条第七项规定的资格要求。任职试用期未满或者提拔任职不满一年的,不得破格提拔。不得在任职年限上连续破格。不得越两级提拔。

第十条 拓宽选人视野和渠道,党政领导干部可以从党政机关选拔任用,也可以从党政机关以外选拔任用。地方党政领导班子成员应当注意从担任过县(市、区、旗)、乡(镇、街道)党政领导职务的干部和国有企事业单位领导人员中选拔。

第三章 动议

第十一条 党委(党组)或者组织(人事)部门按照干部管理权限,根据工作需要和领导班子建设实际,提出启动干部选拔任用工作意见。

第十二条 组织(人事)部门综合有关方面建议和平时了解掌握的情况,对领导班子进行分析研判,就选拔任用的职位、条件、范围、方式、程序等提出初步建议。

第十三条 初步建议向党委(党组)主要领导成员报告后,在一定范围内进行酝酿,形成工作方案□

第四章 民主推荐

第十四条 选拔任用党政领导干部，必须经过民主推荐。民主推荐包括会议推荐和个别谈话推荐，推荐结果作为选拔任用的重要参考，在一年内有效。

第十五条 领导班子换届，民主推荐按照职位设置全额定向推荐；个别提拔任职，按照拟任职位推荐。

(二) 进行个别谈话推荐；

(三) 对会议推荐和谈话推荐情况进行综合分析；

(四) 向上级党委汇报推荐情况。

第十七条 领导班子换届，会议推荐由下列人员参加：

(一) 党委成员；

(二) 人大会、政府、政协党组成员或者全体领导成员；

(三) 纪委领导成员；

(四) 人民法院、人民检察院主要领导成员；

(五) 党委工作部门、政府工作部门、人民团体主要领导成员；

(六) 下一级党委和政府主要领导成员；

(七) 其他需要参加的人员。

推荐人大会、政府、政协领导成员人选，应当有民主党派、工商联主要领导成员和无党派代表人士参加。

参加个别谈话推荐的人员参照上列范围确定，可以适当调整。

(一) 党委成员；

(二) 人大会、政府、政协党组成员或者全体领导成员；

(三) 人民法院、人民检察院主要领导成员；

(四) 纪委副书记；

(五) 其他需要参加的人员。

第十九条 个别提拔任职的民主推荐程序，可以参照本条例第十六条、第十八条规定进行，也可以先进行个别谈话推荐，根据谈话情况，经党委(党组)或者组织(人事)部门研究，提出初步名单，再进行会议推荐。

第二十条 个别提拔任职，参加民主推荐人员按下列范围执行：

(一) 民主推荐地方党政领导班子成员人选，参照本条例第十七条、第十八条规定执行，可以适当调整。

(二) 民主推荐工作部门领导成员人选，会议推荐由本部门领导成员、内设机构领导成员、直属单位主要领导成员和其他需要参加的人员参加；本部门人数较少的，可以由全体人员参加。根据实际情况还可以吸收本系统下级单位主要领导成员参加。参加个别谈话推荐的人员参照上列范围确定，可以适当调整。

(三) 民主推荐内设机构领导成员人选，参照前项所列范围确定。

第二十一条 个人向党组织推荐领导干部人选，必须负责地写出推荐材料并署名。所推荐人选经组织(人事)部门审核符合条件的，纳入民主推荐范围，缺乏民意基础的，不得列为考察对象。

第二十二条 党委和政府及其工作部门个别特殊需要的领导成

员人选，可以由党委(党组)或者组织(人事)部门推荐，报上级组织(人事)部门同意后作为考察对象。

第五章 考察

第二十三条 确定考察对象，应当根据工作需要和干部德才条件，将民主推荐与平时考核、年度考核、一贯表现和人岗相适等情况综合考虑，充分酝酿，防止把推荐票等同于选举票、简单以推荐票取人。

第二十四条 有下列情形之一的，不得列为考察对象：

(一)群众公认度不高的。

(二)近三年年度考核结果中有被确定为基本称职以下等次的。

(三)有跑官、拉票行为的。

(四)配偶已移居国(境)外；或者没有配偶，子女均已移居国(境)外的。

(五)受到组织处理或者党纪政纪处分影响使用的。

(六)其他原因不宜提拔的。

第二十五条 领导班子换届，由本级党委书记与副书记、分管组织、纪检等工作的根据上级党委组织部门反馈的情况，对考察对象人选进行酝酿，本级党委会研究提出考察对象建议名单，经与上级党委组织部门沟通后，确定考察对象。对拟新进党政领导班子的考察对象，应当在一定范围内进行公示。

个别提拔任职，由党委(党组)研究确定考察对象。

考察对象一般应当多于拟任职务人数。

第二十六条 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。

部门与地方双重管理干部的考察工作，由主管方负责，会同协管方进行。

第二十七条 考察党政领导职务拟任人选，必须依据干部选拔任用条件和不同领导职务的职责要求，全面考察其德、能、勤、绩、廉。

突出考察政治品质和道德品行，深入了解理想信念、政治纪律、坚持原则、敢于担当、开展批评和自我批评、行为操守等方面的情况。

注重考察工作实绩，深入了解履行岗位职责、推动和服务科学发展的实际成效。考察地方党政领导班子成员，应当把有质量、有效益、可持续的经济发展和民生改善、社会和谐进步、文化建设、生态文明建设、党的建设等作为考核评价的重要内容，更加重视劳动就业、居民收入、科技创新、教育文化、社会保障、卫生健康等的考核，强化约束性指标考核，加大资源消耗、环境保护、消化产能过剩、安全生产、债务状况等指标的权重，防止单纯以经济增长速度评定工作实绩。考察党政工作部门领导干部，应当把执行政策、营造良好发展环境、提供优质公共服务、维护社会公平正义等作为评价的重要内容。

加强作风考察，深入了解为民服务、求真务实、勤勉敬业、奋发有为，反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风等情况。

强化廉政情况考察，深入了解遵守廉洁自律有关规定，保持高尚情操和健康情趣，慎独慎微，秉公用权，清正廉洁，不谋私利，严格要求亲属和身边工作人员等情况。

各级党委(党组)应当根据实际，制定具体考察标准。

(一)组织考察组，制定考察工作方案；

(七)考察组研究提出人选任用建议，向派出考察组的组织(人事)部门汇报，经组织(人事)部门集体研究提出任用建议方案，向本级党委(党组)报告。

(二)考察对象所在单位领导成员；

(四)其他有关人员。

(一)考察对象上级领导机关有关领导成员；

(二)考察对象所在单位领导成员；

(三)考察对象所在单位内设机构和直属单位主要领导成员；

(四)其他有关人员。

考察内设机构领导职务拟任人选，个别谈话和征求意见的范围参照上列规定执行。

第三十一条 考察党政领导职务拟任人选，应当听取考察对象所在单位组织(人事)部门、纪检监察机关、机关党组织的意见，根据需要可以听取巡视机构和其他相关部门意见。

组织(人事)部门应当就考察对象的党风廉政情况听取纪检监察机关的意见。对拟提拔的考察对象，应当查阅个人有关事项报告情况，必要时可以进行核实。对需要进行经济责任审计的考察对象，应当委托审计部门按照有关规定进行审计。

第一章总则

第一条为适应事业单位干部人事制度改革，建立科学规范的

领导干部选拔任用工作制度，推进干部工作的科学化、民主化、制度化，促进优秀人才脱颖而出，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》以及《*市事业单位岗位设置管理实施意见（试行）》有关规定，结合我市实际，制定本办法。

第二条选拔任用事业单位领导干部，必须坚持下列原则：

- （一）党管干部原则；
- （二）任人唯贤、德才兼备原则；
- （三）群众公认、注重实绩原则；
- （四）公开、平等、竞争、择优原则；
- （五）民主集中制原则；
- （六）依法办事原则。

第三条本办法适用于选拔任用非参照公务员管理的市属事业单位科级以上领导干部，包括市属科级事业单位领导成员和市属副县级以上事业单位领导成员以及内设机构管理岗位的科级领导干部。

第四条按照干部管理权限，在市委领导下，市委组织部代市委履行县级领导干部选拔任用职责；市级有关部门党委（党组）或市属县级事业单位党组织履行科级领导干部选拔任用职责。

第二章选拔任用条件

第五条市属事业单位领导干部应当具备下列基本条件：

- （一）具有履行职责所需要的政策理论水平，认真实践“三个代表”重要思想和科学发展观，努力运用马克思主义的立场、观点、方法分析和解决实际问题，坚持讲学习、讲政治、讲

正气，经得起各种风浪的考验。

(二)具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念，坚决执行党的基本路线和各项方针、政策，坚持解放思想，实事求是，与时俱进，开拓创新，认真调查研究，能够把党的方针、政策与本单位实际相结合，创造性地开展工作，求真务实，工作实绩突出。

(三)有较强的事业心和责任感，有实践经验，有胜任领导工作的组织能力、文化水平和专业知识。

(四)正确行使人民赋予的权力，依法办事，清正廉洁，以身作则，艰苦朴素，密切联系群众，自觉接受党和群众的批评和监督，做到自重、自省、自警、自励。

(五)坚持和维护党的民主集中制，有民主作风，有全局观念，善于集中正确意见，团结同志，群众基础好。

第六条选拔任用市属事业单位领导职务的，应当具备下列资格：

(一)提任副科级的，应当在九级职员岗位上工作3年以上；提任正科级的，应当在副科级领导岗位工作3年以上；提任副县级的，应当在正科级领导岗位工作3年以上；提任正县级的，应当在副县级领导岗位工作2年以上。

(二)一般应当具有大学专科以上文化程度。

(三)新提任领导干部，科级年龄一般不超过50周岁；县级年龄一般不超过53周岁。工作需要或特别优秀的，可适当放宽。

(四)身体健康。

(五)提任党的领导职务的，应当符合《中国共产党章程》规

定的党龄要求。

工作需要或特别优秀的年轻干部，报经上级组织(人事)部门同意后可破格提拔。

专业技术岗位的人员提任副科级以上领导职务的，其资格和条件参照管理岗位人员上述有关规定执行。

第七条领导干部应当逐级提拔。越级提拔的，应当报经上级组织(人事)部门同意。

第八条科级领导干部的任职年龄界限，男性一般不超过55周岁，女性不超过53周岁；县级领导干部的任职年龄界限，男性一般不超过58周岁。超过任职年龄界限的，应当免去现职，保留原职级待遇。

第三章民主推荐

第九条选拔任用事业单位领导干部，必须经过民主推荐提出考察对象。民主推荐包括会议投票推荐和个别谈话推荐。会议投票推荐一般采用无记名投票方式进行；个别谈话推荐一般采用记名方式进行。民主推荐的结果在一年内有效。

第十条拟任人选在主管部门机关内部产生的，参加会议投票推荐的人员范围一般为机关全体干部职工、下属单位党政主要负责人。

拟任人选在事业单位产生的，参加会议投票推荐的人员范围：100人以上的，一般为单位中层以上领导干部、职工代表及下属单位党政主要负责人；100人以下的，一般为单位全体干部职工、下属单位党政主要负责人。

民主推荐市属事业单位内设机构管理岗位的科级领导干部，参加民主推荐人员范围，按照干部管理权限由其主管部门党组

(党委)或所在单位党组织参照上述范围确定。

参加民主推荐的人员必须达到应参加人数的三分之二以上。参加会议投票推荐与个别谈话推荐的人员范围一般应当一致。

(一)召开推荐会，公布推荐职务、任职条件、推荐范围、提出有关要求；

(二)填写推荐票，进行个别谈话推荐；

(三)汇总民主推荐票。民主推荐票由考察组负责汇总，民主推荐汇总表的内容一般包括：推荐的时间、单位、主持人、应到人数、实到人数、有效票、推荐人选数和推荐人选的姓名、单位及职务、籍贯、性别、出生年月、政治面貌、学历学位、毕业院校及专业、推荐职务、推荐票数、推荐的名次等。推荐票的汇总至少应有两人以上并签名。

第十二条确定考察对象。考察组向党委(党组)及组织(人事)部门汇报民主推荐情况，由党委(党组)及组织(人事)部门在民主推荐的基础上，集体研究确定考察对象。确定考察对象时，应当把民主推荐的结果作为重要依据之一，同时防止简单的以票取人。民主推荐得票数较高的，一般应列为考察对象；民主推荐票不够集中，前几名推荐票数比较接近，一般将票数接近的前2至3名确定为考察对象，实行差额考察；民主推荐得票达不到三分之一的，一般不得确定为考察对象。

第四章考察和任用

第十三条对确定的考察对象，由组织(人事)部门按照干部管理权限，进行严格考察。

第十四条实行干部考察预告。根据考察对象的不同情况，通过适当方式在一定范围内发布干部考察预告。

考察谈话和征求意见的范围：

拟任人选为市级主管部门机关的，一般为机关科级以上领导干部、下属单位党政正职及有关人员；拟任人选为事业单位的，一般为单位中层以上领导干部、其他有关人员及考察对象上级主管部门有关领导成员，考察谈话一般不少于30人。单位人数不足30人的，全部参加考察谈话。

考察干部时应当听取纪检监察部门的意见，并由同级纪检监察部门出具廉政鉴定。对需要进行经济责任审计的考察对象，应当委托审计部门按照有关规定进行审计。对生育二胎以上的考察对象，由同级或上级计生部门出具计生证明。

第十五条拟任人选在讨论决定前应当在适当范围内进行充分酝酿。

第十六条拟任人选按照干部管理权限，由党委(党组)或市属事业单位党组织集体讨论作出任免决定。其中，县级领导干部拟任人选配备意见由市委组织部部务会研究决定；科级领导干部拟任人选配备意见由市级部门党委(党组)或市属事业单位党组织研究决定。

第十七条工会主席等选举产生的领导职务的拟任人选按照干部管理权限，经过党委(党组)及组织(人事)部门研究决定后，其任职按照《中国工会章程》和有关规定办理。

第十八条实行领导干部任前公示制度。对研究决定任用的干部，应按规定在一定范围内进行公示。公示时间一般为七天。对新提拔的副县级领导干部、市属科级事业单位领导成员及市属县级事业单位内设机构管理岗位的科级领导干部，实行一年试用期。领导干部试用期满，经考核合格的，由组织(人事)部门办理正式任职手续；经考核不合格的，按照干部管理权限审批后，免去试任职务，一般按试用前原职级安排适当工作。对工会主席等选举产生的领导职务的干部不实行领导

干部任职试用期。

第十九条积极推行市属事业单位科级领导干部聘任制度。对党委(党组)研究决定的科级领导干部，可由单位与其本人签订聘任合同，实行岗位管理和合同管理。科级领导干部聘任期一般为5年，聘任期满后该职位应当由原聘任单位党委(党组)重新办理聘任手续或者重新进行聘任。

第五章公开选拔和竞争上岗

- (一) 选拔紧缺的专业性较强的领导干部；
- (二) 领导干部调整，本单位无合适人选；
- (三) 选配群众关注的热点单位领导干部；
- (四) 其他需公开选拔的领导干部。

竞争上岗适用于选拔任用市属县级事业单位内设机构管理岗位的科级领导干部。公开选拔面向社会进行，竞争上岗在本单位或本系统内部进行。

第二十一条报名参加公开选拔、竞争上岗人员的基本条件和资格，应当符合本办法第五条和第六条的规定。

- (二) 报名和资格审查；
- (三) 统一考试(竞争上岗须进行竞职演讲和民主测评)；
- (四) 组织考察，研究提出人选方案；
- (五) 党委(党组)讨论决定。

公开选拔和竞争上岗须在核定的编制和领导职数限额内进行。

第六章交流、回避和免职、辞职

第二十三条实行领导干部交流制度。交流的对象主要是：因工作需要交流的；需要通过交流锻炼提高领导能力的；按照规定需要回避的；在一个岗位任职时间过长需要交流的；因其他原因需要交流的。干部交流可以在本单位、本系统进行，也可以在市直其他事业单位相同或相近岗位之间进行。

县级干部在同一职位上任职满十年的，必须交流。市属事业单位内设机构科级干部在同一岗位上任职时间较长的，应当进行交流或者轮岗。

第二十四条实行领导干部任职回避制度。有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系的，不得在同一单位担任双方隶属同一领导人员的职务或者有直接上下级领导关系的职务，也不得在其中一方担任领导职务的单位从事人事、纪检、审计、财务等工作。

第二十五条领导干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

(一)达到任职年龄界限或者退休年龄界限的；

(三)因工作需要或其他原因，应当免去现职的。

第二十六条实行领导干部辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。辞职手续依照法律或有关规定程序办理。引咎辞职、责令辞职的干部，在新的岗位工作满一年以上，实绩突出，符合提拔任用条件的，可以按照有关规定，重新提拔担任领导职务。

第二十七条选拔任用市属事业单位领导干部，必须严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的十条纪律执行。纪检(监察)机关按照有关规定，对干部选拔任用工作进行监督检查。各级机关、单位和党员、干部、群众对干部选拔任

用工作中的违纪违规行为，有权向上级党委(党组)及其组织(人事)部门、纪检(监察)部门举报和申诉，受理部门和机关应当按照有关规定核实处理。

支部干部选拔任用工作报告 干部选拔任用存在的问题篇六

去年以来，县委认真学习中央和省、市委组织工作会议精神，深入贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和xxxxxx记提出的好干部标准，坚持德才兼备、注重实绩、群众公认的选人用人原则，完善选任机制，严格工作程序，严肃工作纪律，严把选任关口，扩大选任民主，选人用人公信度和满意度不断提高。全年共调整干部xx人次(新设立党组、党工委任命xx人)，其中：提拔正科级干部xx人(少数民族干部xx人，女干部xx人)，副科级干部xx人(少数民族干部xx人，女干部xx人)，交流干部xx人，改任非领导职务干部xx人。

县委在干部选拔任用工作中，紧紧围绕“怎样是好干部”“怎样成长为好干部”“怎样把好干部用起来”，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“四用四不用”选人用人导向，真正把政治上靠得住、工作上有本事、人民群众信得过的干部选拔上来，形成正确的选人用人导向，提高选人用人公信度。

二是突出群众口碑，选用为民服务的干部。坚持从群众口碑中识别干部、考察干部、选用干部，既看重民意基础，又不简单以票取人，积极为那些长期扎根基层一线、甘于奉献的“老黄牛”搭建干事创业平台。今年提拔的xx名干部中有乡镇基层工作经历的xx人，有工业园区、扶贫、生态环保等一线工作经历的xx人。

三是突出关键表现，选用敢于担当的干部。坚持在落实县委、

县政府重大决策部署和“急、难、险、重”等突发事件、关键时刻检验干部的责任担当，积极选派优秀年轻干部到信访稳定、扶贫攻坚等岗位挂职锻炼、成长成才。建立了新任职干部到信访一线挂职锻炼机制，选派xx名优秀干部到信访部门挂职□xx名年轻干部到贫困村挂职，选派x名乡镇年轻干部到市直部门挂职。

县委自觉把法治思维和法治意识落实到干部选任过程中，刚性执行《干部任用条例》和省市委有关规定。

一是严把动议提名关。在干部调整前都要到相关部门单位充分调研，全面分析研判领导班子和领导干部，并根据班子建设和干部队伍建设实际，确定调整方向和原则，提出初步建议，拟定调整交流职位和职数，提交县委干部人事酝酿小组进行协商讨论同意后，严格按程序组织实施。并坚持做到“四核准四暂缓”，即：核准干部信息，“三龄两历一身份”不清楚的暂缓提名；核准政治品行和廉政状况，有不好表现和不良记录的暂缓提名；核准班子功能结构需求，不符合配备要求的暂缓提名；核准工作表现，实绩不佳、口碑不好的暂缓提名。

二是严把考察考核关。制定了《关于进一步加强和改进干部推荐考察工作的意见》，规范完善程序，严明纪律规矩。干部考察坚持时间服从质量，注重听取各方的反映和意见，将征求意见范围扩大到信访、公安、法院等部门；空间上拓展考察范围，不仅考察八小时内的工作表现，还要了解八小时以外社交等情况，在现单位工作不足一年的，将考察范围延伸到原工作单位；内容上不仅考察工作实绩，还重点了解品质、品行、作风、廉政等情况。

三是严把程序步骤关。从“动议”到“任职”所有程序和环节，坚持依次推进、顺序不变、程序不少，并对每个程序步骤和操作环节进行了规范，做到了该上报审批的及时上报，该按规矩办的决不搞变通。建立选人用人“放下”机制，对

不符合条件、有实名举报且线索清楚的，一经发现，不管走到哪个环节，都坚决“放下”。今年，有xx名干部在考察或公示中被取消任用。

四是严格监督问责关。实行干部选拔任用全程纪实，坚持“一人一表，一批一册”，在动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职等环节实时记载、全程监控，努力实现全程纪实的“事前预警、事中纠偏、事后追究”作用。

县委从完善考核制度、推动干部“能上能下”、培养选拔优秀年轻干部、建立容错纠错机制、强化干部管理等工作入手，不断深化干部人事制度改革，充分激发人才队伍内生动力和发展活力。

一是改进干部考核评价机制。制定了《xx县乡镇和县直部门单位工作业绩2018年度考核办法》，修订完善了《领导班子和领导干部年度考核办法》，根据不同区域、不同类型、不同层次的干部特点，建立了工作业绩考核机制，激励先进，鞭策后进，充分调动干部干事创业的积极性和创造性。对换届后的乡镇领导班子进行了运行情况考核调研。同时，建立新任干部跟踪考核机制，对跟踪考核中发现存在不守纪律规矩、不担当不作为、群众公认度不高、贯彻落实县委决策部署不力等问题的干部，视其情况分别进行了批评教育、组织调整或免职等处理。

二是建立为官不为惩戒机制。制定了《xx县调整不适宜担任现职领导干部办法(试行)》，明确了干部不适宜担任现职的十种情形，规定了操作规程，综合运用组织巡查、纪检监督、信访反映等手段，着力推进干部“能上能下”工作。年内，对xx名在祁连山生态保护工作中慢作为的干部给予了免职处理。

三是健全后备干部储备体系。根据全县干部队伍实际，以年轻后备干部“墩苗计划”和“育苗工程”为载体，集中对年

轻后备干部进行了推荐选拔，新补充年轻后备干部xx名。通过对年轻干部的培养使用，促使正科级干部主体年龄逐步由“65后”向“75后”转变，副科级干部主体年龄逐步由“70后”向“80后”转变。

四是建立干部容错纠错机制。制定出台了《xx县党员干部容错纠错实施办法(试行)》，把严格管理干部和关心爱护干部结合起来，鼓励探索、宽容失误，让敢担当、敢创新的干部解除后顾之忧，放下包袱、轻装上阵，着力调动干部干事创业的积极性。

五是完善对非领导职务干部的管理。结合实际制定了《xx县科级非领导职务干部管理办法(试行)》，对职责分工、考核管理、纪律等方面提出了明确要求，加强对县管非领导职务干部的管理。并通过协助班子成员分管工作、开展综合调查研究、参与中心工作督查、担任党建指导员等多种方式，最大限度地发挥他们的能动作用，有效地激活非领导职务干部的工作活力。

县委认真落实中央从严管党、从严治吏要求，突出教育、管理、监督、问责等重点环节，坚持一切从严，切实规范干部特别是领导干部的行为。

一是事前预防注重规范化。以强化领导干部特别是主要负责人监督管理为重点，落实重大事项报告、述职述廉、党员民主评议等监督制度，不断扩大监督的覆盖面。严格执行《领导班子决策重大问题议事规则》，认真贯彻民主集中制原则，落实一把手“四个不直接分管”制度，加强对用人权、管财权、审批权和决策权的监督。开展干部任前谈话、任职承诺和廉政法规考试，从源头上增强干部的勤政廉政意识。

支部干部选拔任用工作报告 干部选拔任用存在的问

题篇七

一、深入学习，营造氛围，牢固树立正确用人导向结合“不忘初心、牢记使命”主题教育，我们“突出一个重点、坚持两个结合”，以贯彻落实《干部任用条例》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，不断提高干部选拔任用工作水平；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，提高干部选拔规范程度贯彻执行《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。2019年以来我委共任免干部xx人次，其中破格提正科xx人，新提副职xx人，副职提正职xx人，(平职)交流xx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。

三是严格工作程序，把好决策关。委党组会讨论决定干部任用之前，都主动征求纪检组的意见。做到“三不上会”，即没有经过民主测评、民主推荐的不上委党组会，没有考察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。201x年x月共有x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2019年3月有x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。

三是积极探索干部能下机制。加大了对不称职和不胜任现职干部“下”的力度，委党组会研究决定：凡在年度考核、干部考察中，民主测评不称职票达1/3、经组织考核认定为不称职的，免去现职；不称职票达20%，并且基本称职票与不称职票相加达1/3的，进行诫勉谈话；不称职票虽不足20%，但基本称职与不称职票相加达50%的，进行诫勉谈话。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。201x年以来，共对xx公司x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。201x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。