

2023年选拔任用干部的工作报告 选拔任用干部方面不足(通用8篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。那么，报告到底怎么写才合适呢？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。

选拔任用干部的工作报告 选拔任用干部方面不足篇一

[摘要]基层干部选拔任用工作是干部队伍建设的关键环节。能否选好用好基层干部直接关系到党和国家事业的成败。党的十八大以来，我们党采取了一系列干部选任工作措施，取得了一定成效。但干部选拔任用原则和德才兼备标准落实不到位，监督机制不健全，选人用人上不正之风依然严重等深层次的矛盾和问题仍未从根本上得到解决，这些问题虽不是主流，却严重降低了基层干部选任工作的公信度，抑制了基层干部的工作积极性。因此，解决好基层干部选拔任用工作中存在的突出问题，成为当前促进我国基层社会发展稳定的关键。

治国之要，首在用人。指出：“我们党历来高度重视选贤任能，始终把选人用人作为关系党和人民事业的关键性、根本性问题来抓，着力培养选拔党和人民需要的好干部”[1]p411

基层干部选拔任用工作是干部队伍建设的关键环节，是党执政行为的基础表现。党的十八大以来，我们党在稳步推进“四个全面”战略布局中，结合全面改革开放的新形势、新任务，完善修订《党政领导干部选拔任用工作条例》《中国共产党廉洁自律准则》《中国共产党纪律处分条例》，全国各地结合自身实际，不断创新干部选拔任用机制，基层干部选任工作取得了巨大的成效。但一些深层次的矛盾和问题

仍未从根本上得到解决，这些问题虽不是主流，却严重降低了基层干部选任工作的公信度，抑制了基层干部的工作积极性。因此，解决好基层干部选拔任用工作中存在的突出问题，成为当前促进我国基层社会改革发展稳定的关键。

1. 干部选用原则执行上有偏差。干部选拔任用原则是党在干部选任工作中的路线、方针和政策的根本体现，具有根本性、长远性和方向性。20xx年7月修订下发的《党政领导干部选拔任用工作条例》明确提出了选用党政领导干部必须遵循的七大原则：“党管干部原则；五湖四海、任人唯贤原则；德才兼备、以德为先原则；注重实绩、群众公认原则；民主、公开、竞争、择优原则；民主集中制原则；依法办事原则”[2]p17能否严格遵循七大原则，直接关系到能否选好、用好基层干部，造就一支高素质的基层干部队伍。然而，在实际操作中，往往缺乏对干部选拔工作原则全面、深刻的理解，甚至贯彻执行不规范的现象。例如：一些地方简单认为，党管干部原则就是一切由县委组织部门说了算，甚至一切由县委主要领导来决定。一些地方没有以新闻媒体形式向群众及时公开拟提拔任用干部基本情况，无视基层群众的知情权和参与权。一些地方按照领导的意志进行操作，出现“暗箱操作”和“部门化”现象，伪造票数、弄虚作假、唯票取人、以分取人，忽视群众意见，提拔重用了一些工作能力和业绩一般但会拉关系、套近乎、送礼品、送金钱的“人脉好”的干部，造成“实绩”不实，“公认”不公。一些地方未落实公开、公正、公平、竞争择优原则，贯彻执行民主集中制原则不力，片面强调民主或少数人甚至“一把手”说了算，违背干部选任原则。

2. 干部选用标准理解上存在误区。党的十八大以来，同志鲜明指出：“坚持公道正派选人用人，把大批德才兼备的优秀人才凝聚到党的宏伟事业和完成全面深化改革的历史任务中”[3]。这既是新形势新要求，也是我们党的一贯要求。然而，干部选用标准缺乏对不同职级干部、不同职务干部的细化和量化，造成选任干部无具体的操作性规定，相当一部分

地方对用人标准存在着诸多误区，严重影响了选拔任用基层干部工作的正常开展。

3. 干部选任工作有待改进。一是仍存在任人唯亲现象。一些地方选拔任用干部时不是坚持任人唯贤的原则，而是凭借私人感情或派别标准，极力推荐明知才智平庸的亲戚和熟人选拔到领导岗位上，致使庸人横行，干私事、不干事、干坏事。而一大批德才兼备的基层干部因庸者当道空怀鸿鹄之志而无施展才华的平台，致使“后备”变“前辈”。二是仍存在论资排辈现象。相当一部分地方依然“论资排辈”，未能“以能力论英雄、按业绩排座次、为事业配干部”。这种“官本位”色彩的“论资排辈”现象使干部选拔任用陷入“年龄死抠”“文凭硬件”“身份局限”“资历框框”的形式主义，扼杀了真正人才的进取心，影响了我们党选用干部工作的健康发展。近年来，频频出现的“80后副厅”“美女市长”“学历造假”等现象足以为证。三是仍存在选用程序不规范现象。第一，随意简化程序。一些地方名义上是民主推荐和民主测评，实质上由主要领导或“一把手”直接提名，出现“感情票”“利益票”“印象票”“和谐票”等问题，必然难以选好用好干部。第二，刻意虚化程序。一些地方民主推荐前大肆造舆论，提前定下基调，引导群众投框定人员的票，未完全跳出由少数人选人和在少数人中选人的圈子，存在上面“定名单”、下面“画圈圈”的现象。三是仍存在跑官要官的现象。一些基层干部平时工作不努力，选拔任用时，为使自已得到上级领导的“垂青”和达到升迁的目的，四处“跑官”“要官”，千方百计走后门，找关系，甚至买官。有买官也就有卖官的。20xx年1月29日，在十八届中央纪委五次全会上郑重指出：“一些地方跑官要官的人仍然不少，买官卖官依然存在，败坏党的作风，损害党的形象，影响极坏，危害极大。”[4]这种现象不仅影响干部选用工作的正常进行，同时也损坏了党和政府的形象。

4. 监管机制有待健全。一是责任追究机制不够完善。广大群众参与选拔任用监督的意识不强，而真正的监督部门却又存在

“不想监督、不愿监督、不敢监督”现象，在很大程度上弱化了监督工作，难以走出“事后纠正性监督”的怪圈。《条例》明确规定：“实行党政领导干部选拔任用工作监督责任制，凡本地区、本部门用人上的不正之风严重、干部群众反映强烈以及对违反组织人事纪律的行为查处不力的，应当追究党委（党组）主要领导成员和分管领导成员的责任”。但在实际工作中，过失用人“追责制”未能落实到位。近年来，诸多贪污腐败案件仅归罪于腐败分子主观个人原因，极少追究甚至极少提及选人用人失察失误责任部门和个人。二是未能形成监督主体合力。《条例》明确规定：“党委（党组）及其组织（人事）部门对干部选拔任用工作和贯彻执行本条例的情况进行监督检查，受理有关干部选拔任用工作的举报、申诉，制止、纠正违反本条例的行为，并对有关责任人提出处理意见或者建议。纪检监察机关（监察部门）按照有关规定，对干部选拔任用工作进行监督检查。”根据规定，监督主体主要从党政机关的角度出发，容易造成“官官相护”的局面，不利于监督工作。同时，“一把手”专制现象不同程度地阻碍正常监督工作。三是监督制度缺乏可操作性。首先，一些条文用词存在漏洞，容易使一些别有用心者钻政策的空子。其次，制度规定的可操作性不强。比如，《条例》规定：“落实党政干部选拔任用责任追究制度。”对于如何认定责任，追究对象，追究什么样的责任没有做出相应的规定，使责任追究无法真正落实到位。《条例》规定：“同时，加强上级监督和群众监督，发挥舆论监督的作用。”但没有对如何发挥群众监督和舆论监督作用做出具体的规定，使群众监督和新闻舆论监督成为一句空话。

二、原因分析

1. 思想认识存在片面化。一是部分基层领导干部对选任工作认识存在片面性。相当部分基层领导干部机械地认为自己政治上成熟，对干部选拔任用仍然停留在“人治”“唯我独尊”观念中，沿袭“领导定干部、组织派干部”的传统思维，缺乏选任工作的民主意识，不能遵循选拔任用干部的民主原

则和规范程序。二是部分群众的思想观念落后。部分群众思想认识停留在权力高度集中的干部任免神秘化阶段，存在一旦落实“四权”后，害怕出现“四失”（失权、失位、失票、失利）的扭曲心理，缺乏对选人用人的群众公论。三是部分组工干部缺乏为民服务的意识。部分组工干部没有牢固树立“为群众选干部”，“在群众中选干部”，“让群众参与选干部”，“考察和举荐群众公认的干部”等观念，存在“唯上是从，对下抹平”的错误做法，致使不能选任真正为民服务的基层干部。

2. 配套制度不够完善。尽管《条例》提出了规范选任干部工作的新举措、新思路，但在一些具体环节上仍需进一步细化操作规程。比如：如何明确党管干部和群众参与的具体权责界限；在初始提名时人为干扰因素较多的情况下，如何进一步规范干部推荐提名方式；群众公认推荐在基层实践中如何才能真正落实；如何避免基层党组织或“一把手”推荐的“动机”不纯，甚至变相排除异己，或者一味向上讨好卖乖。

3. 选拔程序不够规范。尽管各地按照《条例》要求，对干部选拔程序积累了一定的经验，但仍需结合干部选任过程中出现的新情况和新问题进一步探索和规范选拔程序。比如：在考察干部方面，大多考察是程序式、任务式，基本都是走形式、走过场，对考察对象的各方面线索难以科学、全面、深入掌握，致使对民主推荐结果、民意调查情况的分析研判不够，许多情况下都掺杂领导意图，干部选拔存在主观偏差。

4. 监督体系未能形成。一是在干部人事制度改革过程中，虽然出台了一系列专项制度，但各种干部监督制度比较零散，没有形成一个完整的、系统的监督网络体系，总体上看，干部监督管理的科学机制还未完全形成。二是现有的一些制度在细节和操作环节上不够科学、规范、具体。一些制度原则要求多，具体惩戒措施少，或者是重实体，轻程序，存在比较大的弹性空间，缺乏可操作性。比如对一把手用人权的监

督、对用人决策失误如何合理认定责任和进行责任追究等。

三、对策与建议

1. 严格执行干部选用原则，加强干部队伍建设。一是坚持以《条例》“七原则”为前提，遵循“五重”具体原则。用人得当，事业兴旺。县域经济社会的发展根本在于基层干部。要严格遵循“五重”具体原则：重品行，坚持德才兼备，以德为先，注重那些正直、厚道、人品好的干部。重能力，注重想干事、会干事、能干成事的工作能力棒、素质强的干部；重实绩，注重那些“务实、为民、清廉、忠诚、担当”的干部；重基层，注重那些长期在基层埋头苦干、拼搏奉献的干部；重公论，注重听取群众对所选干部的反映和评判，真正做到干部选任工作民主化、科学化、规范化。二是坚持以“五围绕”为核心，注重梯次配优干部。围绕“一把手”配干部，发挥县委和单位基层党组织在干部选用中的领导和把关作用。围绕梯次推进配干部，乡镇人大主席原则上从副书记中产生，副书记原则上从纪委书记中产生，纪委书记原则上从党委委员、副乡镇长中产生，党委委员、副乡镇长原则上从优秀副科级干部中产生，适当考虑年轻优秀科级干部。围绕优化结构配干部，从班子成员的年龄、性别、民族、非党、专业知识等方面综合考虑，合理配置。围绕基层一线配干部，突出向乡镇、向基层、向一线倾斜。围绕交流转岗配干部，原则上在乡镇或同一岗位任职较长的需交流转岗，打破惯性思维和纠葛羁绊。切实拓宽基层干部选拔任用的视野，推进干部选拔任用工作的科学化、民主化、系统化。

2. 坚持贯彻“德才兼备”用人标准，树优用人导向。德才兼备是选拔、任用干部的唯一正确标准。在选拔任用基层干部过程中，要准确把握德才兼备之间的相互关系，“德”和“才”是一个辩证统一的整体，不能随意加以分割。德，是干部的政治标准；才，是干部的工作能力和业务水平。两者必须同时具备，缺一不可，有德无才或有才无德都不符合领导干部的标准。正如同志在全国组织部长会议上强调

的，“要全面贯彻坚持德才兼备、以德为先用人标准，坚持五湖四海、任人唯贤，切实把政治坚定、实绩突出、作风过硬、群众公认的干部选拔上来”[5]。这是我们党根据新时期党的性质和任务提出来的基本原则，是当前我们党推进“四个全面”战略布局和制定干部工作路线的具体要求。基层干部是基层各项工作的骨干和领头人，能否选用政治坚定、党性坚强、能力一流、作风优良的基层干部，直接关系到党的路线方针政策的贯彻执行，关系到党和政府与人民群众的血肉联系。因此，只有坚持“德才兼备、以德为先”用人标准，才能使选出的领导干部真正成为“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，才能切实履行好为人民服务的职责。造就一支宏大的高素质基层干部队伍，是实现中华民族伟大复兴中国梦、推进党的事业不断发展的重要保证。

3. 认真做好干部选用工作，突破传统的思维模式。根据干部选拔任用程序的有关规定和政策，做好干部推荐和考评工作，按照不同干部职务级别、工作岗位等要求，健全政绩考核评价标准，并对考核指标进行具体量化，使政绩考核具有可操作性，真正把社会进步、民生改善、生态效益等指标和实绩作为重要考核内容，不能简单以gdp来论英雄，必须毫不动摇地坚持实行过程性考核、季度性考核、年度性考核与任前考核相结合的考核方法，做好对干部考核工作的动态管理，避免干部考核工作的种种错误倾向，使干部考核工作体现民主、科学精神，从根本上解决干部考核中存在的“人治”现象，提高基层干部考核评价质量。同时，将“公平、公开、择优”原则真正渗透于干部选用工作的全过程，“以实绩论英雄”，以道德水平为依据，以业绩能力为基础，变“伯乐相马”为“赛场赛马”。坚持定性分析和定量分析相结合，打破“论资排辈”的传统思维。贯彻落实以群众知情权、参与权、选择权和监督权“四权”为核心的“金字塔”模式，防止出现干部选用“天花板”现象。切实解决干部身份影响队伍整体结构的问题，破除事业编制人员不能到行政单位任职的种种局限，给那些想干事、能干事、能干成事的人提供一个公

平竞争的“平台”，使那些业绩优、评价高的优秀干部得到提拔重用。同志指出：“好干部要做到信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”[1]p412可见，这是考核和选拔使用干部的唯一尺度，既看显绩又看潜绩，既看发展又看基础，对业绩优秀的干部要重点提拔使用，真正实现“庸者下”“能者上”。

4. 健全选用监督机制，避免选人用人不正之风。第一，完善用人失察失误责任追究机制。一是明确责任追究的对象。英国历史学家阿克顿有句名言：“权力导致腐败，绝对的权力导致绝对的腐败”[6]p1因此，防止基层干部选拔任用出现“一锤定音”的“权力怪胎”，必须明确责任主体应当承担的“违禁责任”。依据《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法》追究直接或间接参与干部选拔任用工作失察失误的责任人员。也就是说，只要出现选人用人失察失误问题，必追究有关责任。二是明确责任追究的重点环节。实施责任追究，必须严格规范选拔任用程序，防止选人用人失误。在初始提名环节，要突出对临时动议、提名不公开，权权交易、权色交易、权钱交易、暗箱操作等不正之风追究责任。在民主推荐环节，要对“以少数人选少数人、拉票贿选”不正之风追究责任。在组织考察环节，要对考察失实、失真不正之风追究责任。在讨论决定环节，要对“决策不民主、一把手说了算、一锤定音”不正之风追究责任。第二，完善干部选用管理相关机制。一是健全县委全委会管理制度。县委全委会在干部选拔任用中起着重要的作用，应定期召开会议，专题研究在选任工作中存在的问题，然后分析原因、制定相关对策，按照法定程序进行区别处理。对干部选拔任用工作操作过程进行全程管理，尤其关注如何进行推荐、考察，怎样研究决定和任免等环节。二是建立选任工作巡视制度。及时研究选任过程中出现的常规性、代表性、典型性的问题，联合组织、纪检、监察部门开展巡视工作，及时查出买官卖官、拉票贿选和任人唯亲等违法违纪行为，并加大查处有关责任人失职渎职的力度，凡是不符合规定的用人行为都要一查到底，严肃处理，限期改正。

第二，健全干部选任监督机制。一是构建社会参与的全方位监督制度。以党的纪律监察部门、组织部门为依托，成立专门的干部选拔任用工作监督机构，整合组织党内外监督力量，依法监督干部选拔任用工作，充分发挥县人大、县政协和党员群众的监督优势，拓宽监督渠道，依法依规进行监督，将正义和法制贯穿于基层干部选拔任用工作全过程，把对选拔任用监督的重点放进制度和法律法规的笼子里，真正做到规范化、制度化。二是健全选任信息公开制度。通过县级电视台、广播电台、政府网等基层新闻媒体适时公开选拔任用全过程，围绕干部选拔任用的重点环节，包括选任工作基本程序、总体情况、最终结果进行适时报道，让群众及时了解选人用人的真实情况，最大限度地避免选人用人上失察失误，用公正、公开、民主、竞争、择优的机制来营造风清气正的选人用人氛围。

参考文献：

[1]谈治国理政[m].北京：外文出版社□20xx.

[6][英]阿克顿.自由与权力[m].南京：译林出版社，2011.

选拔任用干部的工作报告 选拔任用干部方面不足篇二

我在_____学年担任教务处副主任、初三年级组长、初三（1）班班主任、初三（1）（2）班物理教学等工作，同时也负责学校档案建设工作。一年来，工作条块比较多，强度大、压力大，是我最深的感受。我不是超人，我是一个普通的人，如何将这些工作有条不紊的开展，并且要做好，这是我时刻在思考的问题。一年来，在领导的指引和各位老师的帮助、包涵下，我基本完成了我一年的工作任务，而这些工作中有些还获得了一些成绩，有些则不尽人意，仍然需要不断改进。乘此机会，请容许我将一年的工作向各位做一个简单的汇报，希望能得到老师们的帮助和支持。

一 教务处分管工作

我处在这个岗位，我的认识是我必须对校长室的决策精神绝对的贯彻执行，将领导的意图落实到实处，转化为实实在在的行动，对全体老师，我必须是提供全方位的服务，让每一位老师获得一个较为舒适的发展平台，能省下更多的精力投入到教育教学工作中。

一年来，我能及时通知相关老师积极参加各级各类的培训活动。在校长室的领导下，认真思考并制定了《市五中青年教师教育基本功大练兵》方案，并组织了一次活动。积极按照学校的要求做好上级教育部门对学校的教学调研工作，使学校的教学水平适度提高。计划并督促学校的校本教研活动有实效的开展。认真负责的完成了 10 年职称申报工作。及时并认真的完成每次测试后的成绩统计工作。所有的工作都做到想老师所想，急老师所急。

二 初三年级工作

初三年级是学校的工作重点，成绩是学校赖以生存的根本，一年的年级管理工作我不敢掉以轻心，时刻如履薄冰，每天早计划，晚反思，深怕有哪些工作没执行到位而影响到整个学校大计划、大目标的达成。本届初三最后中考成绩虽不是很理想，但在这一年之中由于领导的支持，全体初三老师的谅解配合以及其他年级老师对初三工作的支持，使我基本完成了初三一年的年级组工作。

三 班主任工作

在一年的班主任工作中，我收获很多。这届学生，现在回想起来是我花心思最多的一届。整个一年的班级管理，我始终以学生的发展为第一目标，对待学生公正、公平，让每一位学生都能得到最好的教育。平时常思考，常开展活动，努力营造独特的班级文化，建立学生的班级归宿感、荣誉感，

从而形成良好的班风、学风。全力打造学生健康的、积极向上的人生观、学习观。当然这些工作离不开全体任课老师的配合、支持和谅解。

选拔任用干部的工作报告 选拔任用干部方面不足篇三

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

党的十九大报告强调“坚持正确选人用人导向，匡正选人用人风气”，明确提出“要坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派，把好干部标准落到实处”。一段时期来[]xx违纪违法案件多发易发，归根到底都是人的问题、干部的问题。站在新的历史起点，面对xx发展的新形势、新任务、新要求，只有牵住选人用人这个“牛鼻子”，把正确选人用人导向树立起来、落到实处，形成选人用人的良好好风气，才能凝聚广大党员干部的力量，为推动xx的高质量跨越发展提供强有力的干部保障。根据会议安排，围绕主题，我以“坚持正确选人用人导向、匡正选人用人风气”为题从三个方面发言。

一、坚持党的领导，保持选人用人的正确方向

党的领导是中国特色社会主义最本质的特征，是中国特色干部人事工作的根本要求。*****指出，用人权是最重要的执政权，党管干部原则必须牢牢坚持，不能动摇。选人用人的主体在党委，关键在坚持党管干部原则，必须把加强党的领导、发挥党组织把关作用贯穿选人用人全过程。

一是突出把关的科学性。坚持民主集中制原则，认真落实党委（党组 当前隐藏内容免费查看）讨论决定干部任免事项议事规则和决策程序，严格干部选拔任用工作纪实、分析研判、动议审查、全程把关、问责追究等制度链条，该有的程序一

个不能少，该守的规矩一条不能破，把党管干部原则具体落实到选准选好人选上，充分发挥党委（党组）集体领导、集体把关作用，坚决防止个人或少数人说了算。

二是突出把关的精准性。严格执行党章规定的干部条件和任职资格，将政治标准放在首位，把增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”作为检验党员干部政治忠诚的“试金石”，突出把好政治关和廉洁关，深入考察识别人选的政治信仰、政治立场、政治定力、政治品格，认真观察了解人选的言行特征和原则底线，严格核查甄别人选在廉洁方面的现实情况，决不能把政治上不过硬、廉洁上有硬伤的人选出来。

三是突出把关的导向性。全面落实*****提出的好干部标准和“三严三实”、忠诚干净担当等要求，注重选拔那些坚决维护以*****同志为核心的党***权威、坚决贯彻落实党***决策部署、严守政治纪律和政治规矩的人，那些理想信念坚定、坚持正确政治方向、政治立场和政治原则的人，那些坚守正道、弘扬正气、担当负责、敢抓敢管的人，使选出来的干部组织放心、群众满意、干部服气。

二、坚持精准科学，树立选人用人的鲜明导向

党的十八大以来，以*****同志为核心的党***坚持党要管党、从严治党方针，提出了新时期好干部标准，鲜明回答了“选什么人”的问题；修订了《干部任用条例》等系列党内法规，厘清规范了“怎样选人”的问题；从作风建设入手，下猛药、治顽疾，整治不正之风，净化吏治环境，有效保证了“把人选好”的问题。这一系列举措，不仅树立了选人用人的鲜明导向，也为建设高素质专业化干部队伍指明了方向。

一是注重客观全面，精准科学识人。*****指出，知人不深、识人不准，往往会出现用人不当、用人失误。知人识人是用人之基，关键要提高识人的分辨率和透视度，练就

一双“火眼金睛”。注重考察了解，坚持全方位、多角度、立体式，充分发挥考察的透视、体检功能，深入了解干部的日常品行和德才表现，深入了解人选的群众观点和群众口碑，多渠道、多层次、多侧面识别干部。抓住是否有影响使用、影响推荐的问题，重视干部重要行为特征、重视能说明问题的事例、重视知情人提供的重要信息，做到具体情况具体分析、具体问题具体考察，该问的要问到位、该了解的要了解透，切实把干部的思想 and 情况掌握清楚。加强分析研判，坚持以事察人、知事识人，善于透过现象看本质，综合运用巡视、审计、信访等成果，坚持换届考察与一贯表现有机结合，既了解优点亮点、更了解缺点疑点，特别要注重了解在重大事件、重大工作、关键时刻的表现，抓住重要行为特征给干部画像，辨析甄别干部的见识见解、禀性情怀、境界格局、道德品质和综合素质，“不让老实人吃亏，不让投机钻营者得利”。严格审查审核，坚持关口前移、全程介入，做到干部档案必审、个人有关事项报告必核、纪检监察机关意见必听、线索具体有可查性的信访举报必查，对发现问题影响使用的及时中止选拔任用程序，对疑点没有排除、问题没有查清的坚决不提交会议讨论或任用。对人选廉洁自律情况严格实行党委（党组）书记、纪委书记（纪检组组长）“双签字”制度，坚决防止“带病提名”“带病当选”。

二是坚持事业为上，精准科学择人。党的十九大报告中首次将“坚持事业为上、公道正派”作为建设高素质专业化干部队伍的指导方针，这是加强领导班子和干部队伍建设的重大创新，是体现因事择人选用干部的重大原则。突出以事为先、因事择人，必须秉持“该用谁”的理念，破除“谁该用”的思想，对领导干部现状与发展目标战略差距做到“胸中有数”，对不同地方、不同领域的工作要求和岗位特点做到“如数家珍”，对不同专业人才、不同层次干部做到“心知肚明”，聚焦目标导向、发展导向、人才导向，确保岗位需求侧和干部供给侧“无缝对接”。注重选人与事业需要相统一，把党的事业和人民的利益放在第一位，坚持事业需要什么人，就选什么样的人，坚决纠正唯票、唯分、唯生产总

值、唯年龄等取人偏向，做到“位必使当其德，禄必使当其功，官必使当其能”。当前，就是围绕贯彻落实党的***五中***精神，把握新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局，推动“十四五”规划开好局、起好步，改进干部政绩考核指标，真正把党和人民事业需要的好干部选出来、用起来，用干部工作的“指挥棒”引领干部树立正确政绩观。注重选人与岗位要求相适应，坚持从具体岗位职责需求出发，把事业需要、岗位要求与促进干部成长、调动各方面积极性有机结合起来，做到岗位缺什么人就补什么人、什么人能解决问题就用什么人，把最合适的人放到最合适的岗位，做到人岗相适、人事相宜，提高干部选任的人岗适应度和专业匹配度。在评价干部专业能力时，不能简单看学过什么、专业对不对口，更重要的是坚持实践标准，看干部干过什么、干成过什么，看干部在工作中体现出来的专业知识、专业能力、专业作风、专业精神。注重选人与班子结构相匹配，聚焦班子结构最优、功能最强的目标，根据不同地区、不同部门的发展定位和职能特点，坚决破除体制、身份限制，注重在更大范围内统筹优化配置干部资源。既要选好熟悉党政综合管理、善于驾驭全局的复合型领导干部，又要配好综合素质好、具有较高知识层次和专业素养的专家型人才，真正把“好钢用在刀刃上”，实现推动事业发展、增强班子功能和促进干部成长相统一。

三是激励担当作为，精准科学用人。加强正向激励，建立健全干部担当作为的激励和保护机制，认真落实《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为实施办法》，注重在赛场上选“千里马”，在实践中选实干家，增强干部“敢担当”的自觉，激发干部“愿担当”的能力，保护干部“想担当”的闯劲，营造干部“乐担当”的氛围，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的正确导向，促进干部担当尽责、干事创业。落实“三个区分开来”，认真落实《干部改革创新干事创业容错纠错实施办法》，对那些有能力、有本事、有个性的干部，那些在改革探索中出现失误、遭受挫折的干部，那些敢于坚持原则、动真碰硬而招致非议的干部，宽容对待、

鼓劲撑腰，营造倡导创新、鼓励干事、宽容失误的良好环境，形成“发展为重、担当为要、实干为本、奋斗为荣”的干事创业氛围。对受到不实举报的干部，及时澄清正名，严肃查处诬告陷害行为。推进精准问责，对违反纪律规定、失职渎职、不担当不作为的干部，该问责的坚决问责，但不能简单地用问责处理、一问了之。针对不同情况、不同问题，必须从政治、政策、纪法等各方面综合考虑、精准问责，不能把问责泛化，也不能以问责代替管理、以问责推卸责任。对受到问责的干部，也不能“一棍子”打死，要根据其具体表现和业绩，正确评价使用，使干部管理监督既有力度，又有温度。

三、坚持围绕中心，提升选人用人的质量水平

*****强调：“党的组织路线是为党的政治路线服务的；正确政治路线决定正确组织路线，正确组织路线服务保障正确政治路线”。我们必须始终坚持围绕中心、服务大局，推动工作向中心聚焦、为大局聚力，紧紧围绕x委“十四五”规划部署，以县乡换届为契机，严格落实**、省委关于换届工作的部署要求，选出好干部、配出好班子，不断提升选人用人质量。

第一，着力培养一批讲政治顾大局的干部。把*****新时代中国特色社会主义思想和*****考察云南重要讲话精神作为党委（党组）理论学习中心组学习的主要内容，作为各级党校、干部学院的主课，切实加强政治忠诚教育，严明党的政治纪律和政治规矩，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。依托xx“三点一线”干部教育培训环线，把杨善洲精神作为生动教材，引导干部不断检视初心、滋养初心，不断锤炼忠诚干净担当的政治品格。坚持把提高政治能力作为领导班子建设的根本性问题，着力强化领导班子政治属性、政治功能，确保政治建设与业务工作紧密结合、相互促进。加强领导班子成员政治能力训练和政治实践历练，使其政治能力与担任的领导职责相匹配。抓好抓实

领导班子和领导干部政治素质考察考核，建立领导干部政治素质档案，推动政治监督具体化、常态化。

第二，着力培养一批敢担当善治理的干部。坚持新时期好干部标准，强化思想淬炼、政治历练、实践锻炼，教育引导领导干部到严峻复杂的斗争一线、急难险重任务中真枪真刀磨砺，坚定斗争意识，讲求斗争方法，提高斗争本领。大力选拔在推进现代化大城x建设、对外开放、风险防范化解、乡村振兴等工作中敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部，重用有信念、有思路、有激情、有办法的干部，真正把那些想干事、能干事、敢担当、善作为的优秀干部选拔到各级领导班子中来，着力增强干部队伍x域政治安全、社会稳定、公共安全等风险防范化解能力，提升公共服务、边境地区社会治理、依法治x的能力水平。

第三，着力培养一批能力强专业精的干部。建立多层次、多岗位干部交流、挂职锻炼机制。强化在改革发展主战场、维护稳定第一线培养锻炼干部，每年选派一批优秀年轻干部到基层一线和吃劲岗位锻炼，选派一批优秀干部到***国家机关、发达地区□x驻外机构挂职锻炼。统筹运用各类教育培训资源，常态化开展专业知识和专业能力培训，着力增强干部“七种能力”，切实增强各级党政领导班子推动高质量跨越发展能力水平，着力解决业务能力不能支撑政治站位的问题。进一步坚持拓宽视野、不拘一格选干部，加大干部跨系统、跨行业选拔交流力度，有针对性地补充紧缺急需的专业化干部。

第四，着力培养一批素质好潜力大的干部。认真落实《关于适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部的实施办法（试行）》，健全完善优秀年轻干部日常发现机制，着眼xx高质量跨越发展，在日常调整、班子换届中坚持常态化选拔优秀年轻干部，努力建设一支政治坚定、素质优良、数量充足、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍。强化日常跟踪研判，全面掌握全x年轻干部队伍状况，对哪里有优秀年轻干

部，哪个年轻干部表现优秀，哪个年轻干部可以提拔使用做到心中有数。

第五，着力培养一批守纪律作风正的干部。好干部是选出来的，更是管出来的。历史和现实一再证明，信任不能代替监督，严管就是厚爱。严格落实巡视巡察、经济责任审计、重大事项请示报告、“一报告两评议”、领导干部个人有关事项报告和抽查核实等制度，紧盯重大工程、重点领域、关键岗位，特别是“一把手”关键少数，强化对权力集中、资金密集、资源富集部门和行业的监督。综合运用提醒函询诫勉、个人有关事项报告核实等方法，把管思想、管工作、管作风、管纪律有机统一起来，着力培养让党放心让人民满意的好干部。

国以贤兴，政以才治。我们必须一心向党、以身许党，毫不动摇坚持党管干部原则，严格执行干部选拔任用条例，突出选人用人导向，匡正选人用人风气，公道对待干部，公平评价干部，公正使用干部，做到选贤任能、用当其时，知人善任、人尽其才，努力涵养风清气正的良好政治生态。

选拔任用干部的工作报告 选拔任用干部方面不足篇四

一、建设优秀的教师队伍，优化育人环境

本次影子学习所考察的是xx师范大学附属育新小学和回龙观育新小学两所学校。育新小学用原形人物雕塑、回龙观育新小学用鼓和石头展示学校的办学理念，使校园环境和文化建设独树一帜。校园走廊文化建设上，为学生留出足够的空间，让学生的作品上墙，为学生搭建展示自我的平台，激励学生不断前行。力求做到“让每一面墙壁都说话，让每一寸土地都闪光”。让学校的一草一木都浸润文化的力量，用艺术来熏陶学生的思维细胞，用文化来诱发学生的做人品质，使校园散发出浓浓的人文气息。

二、增强了对学习重要性和迫切性的认识

从xx教育学院德育中心主任张红的《一种关于幸福的教育》让我对学校德育工作方向有了新的思考。传统社会身份最重要，现代社会是以契约为准，传统社会是竞争的社会，未来社会是去面临竞争的社会(合作社会)，要培养孩子学会妥协、理解及共鸣。传统中国的社会道德以私德居多，现代社会熟人接触居多，公共道德越来越重要，要靠学校做好德育工作。举例子：一到三年级应细化到每个管理细则上，一定要记住，规则是灵活而有弹性的，记住一句话，“你虽然爱学生，但是学生任然认为你不爱他，这是为什么，因为你没有用他最喜欢的方式让他接受”。小学生对自己的评价来自他人的评价，所以自卑者居多，因此多陪学生玩和聊天，多让孩子做事，有的时候亲密的肢体接触也可以让孩子喜欢上你。

三、进一步增强了对中层干部在学校角色的认识

从xx海淀区教育党校副校长中小学干部研修中心副主任汪志广的《做最好的中层——中层干部的专业成长》专题讲座中，我深知中层干部是学校的核心人才，是承上启下的中坚力量。是学校管理水平和教学质量的不可或缺的执行官和实践者；给校长当好助手，俗话说：在其位、务其职、思其政。作为教务主任，首先要求自己做到正确定位，作为一名中层领导，必须做到“上情下达”，“下情上晓”，起桥梁沟通作用。在工作中，我能以求真务实的态度，顾全大局，融合群体，在校长的指导下，制订好学校工作计划及教务工作计划，并组织实施，使学校工作更有计划性、针对性、实效性，并注意总结教育教学方面的经验，使学校教育教学工作运作正常。教务处的工作是琐碎而繁杂的。因此，在平时工作中，我坚持两条原则：一是加强学习，不断加固精神防线，弘扬正气；二是乐于接受群众监督，自觉做到“三不”，即工作时间长不计较，工作任务重不叫苦，做的事情多不厌烦。我始终认为，一个人无论职位高低，能力大小，都要对工作尽一份责任，献一份力量。我不断告诫自己，要以身作则，赢得教师

们的信任与支持。正所谓：“海纳百川”，在工作中，我要求自己做到，对待同志态度谦和，和教师建立起平等的合作关系，不勾心斗角，注重团结，容人容言，荣辱不惊，提高心理承受能力。听了汪志广教授的《中层干部的专业发展》的讲座，让我感受到了作为学校中层干部需要在领导方法和领导艺术上多借鉴成功人士的经验。

四、教育要用爱撑起一片蓝天

从xx师范大学第三附属中学主任凌惠《用智慧做教育》这个专题讲座中，我学会了当班主任的工作技巧，即在日常工作中，注意从大处着眼，放手让孩子自己干；从小处着手，从低年级起培养孩子的习惯，营造奋勇争先的氛围，工作中注意呵护孩子幼小的心灵；也由此可见，要把学校的工作抓好，把学生教育好，提高教育教学质量，我们就必须树立正确的人生观、价值观，充分发挥我们教师的工作主动积极性，努力提高教育质量。

从魏书生《科学民主的教育观》里讲了他从当教师到名师到校长、到局长的经历，全是自己实实在在的例子，把自己的管理理念解释的清清楚楚，用他的话总结就是“把这些极小的平凡的事情干得有滋有味、有声有色、从从容容、快快乐乐、如诗如画、如歌如舞的时候，你自然就在每天都尽到生存责任的同时，每时每刻都能享受到生存的快乐与幸福”。

十天的学习，虽然很短暂，但是收获很多。回到家里一直在脑海里思考着我们自己的教育。在去年全旗教育工作会议上索旗长讲话中谈到□20xx年政府重点工作就是两方面内容，其中之一就是抓学校教育工作，证明我旗政府对教育工作开始引起高度的重视。在3月13日召开的全旗教研工作会议上，教育局王局长在谈到我们莫旗中考成绩在全市排名倒数第二，这是我们所有教育工作者的耻辱的时候全场鸦雀无声，大家都感觉自己的脸热热的。在会议上王局长再次重申各校一定要抓教学，并且对成绩突出的学校给以重奖。以后这个奖励

机制常态化，以此激励各校要真正的抓教学。在开学初韩校长在全体教师工作会议上也谈到本学期重点工作就是要提高我们的教学成绩，而且将很大一部分资金投入到了教学上，这在以前是没有过的，这是我们大家耳目共睹的。为什么这么做，其实我们都知道。一所学校要想生存必须在教学质量上下功夫，我们现在面临的问题就是生源在不断减少、学生两极分化严重，教师队伍不断老化、教学硬件条件不足，我们已经成为一所薄弱学校。所以说摆在我们面前的就是两条道路，一条就是被兄弟学校兼并，我们这些人分道扬镳；另一条路就是在现在的基础上能让生源稳中有升，坚持到到2017年完成标准化学校建设，让我们的师生都能在宽敞明亮的教学楼上课。至于走哪一条路，就需要我们大家好好思考，我相信没有哪一个教师想离开这里吧。意识到我们的困难，也看到我们的前进方向，我们应该怎么办？那就是我们要在校长的领导下，团结一致、同心同德、各负其责，少讲索取，多谈奉献，共同把我们的学校建设好。

选拔任用干部的工作报告 选拔任用干部方面不足篇五

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。

选拔任用干部的工作报告 选拔任用干部方面不足篇六

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。四是在全区副科级领导干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，超出规定范围设岗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岗管理办法》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。

选拔任用干部的工作报告 选拔任用干部方面不足篇七

关于***的考察材料

，男，汉族，*年**月出生，****人。2004年9月至2015年7月，于****学习，全日制本科学历；2015年7月参加工作至今，任***政府办公室科员。2011年11月，加入中国共产党。

一、政治立场坚定，与党组织保持高度一致。高度重视思想政治建设，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真学习贯彻党的十七大和十七届历次全会精神 and 胡锦涛等领导同志的一系列重要论述，牢固树立和全面落实科学发展观，始终保持高度的政治敏锐性、坚定性和鉴别力，在思想上、行动上与党中央保持高度一致，坚决做到维护党的团结统一。工作中，牢记服务宗旨，强化服务意识，开拓创新，求真务实，起到了党员应有的模范带头作用。

二、扎实敬业，努力开创工作新局面。能够很快进入角色，不怕苦、不怕累，虚心学习业务知识，积极协助主任开展工作，基本做到了目标明确、流程规范。通过努力学习，钻研业务，不断更新知识，提升思想政治觉悟和工作水平，及时保质保量完成领导交办的各项工作，保证了办公室工作的顺利开展。工作实践证明，该同志具备一定的组织和协调能力，得到领导和同志们的认可。

成绩的有效手段。通过学习提升现代知识素养；通过对国家政策、法规、文化、科技等知识的学习，使自己的理论素养、政策水平、管理能力得以提升，增强了提纲挈领、把握全局的能力。

四、作风严谨，严格遵守各项组织纪律。该同志在生活中，注重提高自身修养，努力做到生活正派、情趣健康，认真履行党风廉政建设责任制，工作以来没有出现违纪违法行为。

希望***在今后的的工作中，继续学习理论和业务知识，不断提高业务素质，不断提高管理水平，为***建设和发展做出更大的贡献。

经办公室主任办公会议研究，拟任***为县政府办公室***。

2

干部考察材料，是组织部门在干部考察工作中，对考察对象进行深入全面调查分析后，形成的反映考察对象表现情况的专用文书，是党组织决定干部升降奖惩的重要依据。《党政领导干部选拔任用工作条例》规定，考察党政领导职务拟任人选，必须形成书面考察材料，考察材料必须写实，全面、准确、清楚地反映考察对象的情况。这些规定为撰写干部考察材料提出了明确要求和科学标准，具体到写作实践中，我们要重点把握好六性。

写实性真实可信、符合实际

写实性是对干部考察材料的本质要求。作为组织部门了解、选拔和培养干部的一把尺子、一面镜子，干部考察材料的内容必须真实可信、符合实际。撰写人在对干部作出评价和结论性意见时，一定要坚持实事求是，以客观事实为依据，公正、真实、准确地反映干部的素质能力，做到既要有观点，又要有事实，绝对不能捕风捉影，更不能主观臆断。对暂时还拿不准的观点或材料，宁可舍弃，也不要勉强凑合。这既是组工干部党性强不强、职业道德好不不好的表现，又是干部考察材料的生命线。比如，我们在评价考察对象勤奋好学，勇于实践，具有较高的政治素养和理论水平时，通过例举干部在党的理论学习实践中的三个把握：一是把握参与中心组活动的时机学习；二是把握业余时间积极拓宽知识面；三是把握基层工作实践强化业务管理能力等客观真实的事例加以印证，做到有理有据，令人信服。

全面性重点突出，全面具体

全面性是对干部考察材料的基本要求。干部考察材料是为干部任免等决策服务的，撰写人必须站在讲学习、讲政治、讲

正气的高度，逐一回答考察对象素质能力情况，以反映干部的本质和面貌。同时又要突出重点，既要精心提炼观点，又要挖掘典型事实，清晰地反映不同考察对象之间的不同点。一是要把政治标准放在首位，注重反映考察对象的政治素质，解决*得住的问题。坚持讲学习、讲政治、讲正气，经得起各种风浪的考验；具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念等等。二是以注重实绩为原则，扣住考察对象的工作经历、岗位职责和工作业绩，解决能不能的问题。不同的干部，有着不同的经历、不同的岗位、不同的分工，我们应注重和善于把握这些显著的或细微的差别，真实而生动地加以反映。三是坚持客观公正的立场，找准群众普遍反映的缺点和不足，解决行不行的问题。针对组织考察的目的，尽可能地根据干部的拟使用方向，有侧重地反映其特点。如，是否具备这方面的专业知识，是否熟悉这方面的工作，等等。对拟任一把手人选，除了共性的要求外，还应重点反映其驾驭全盘工作能力、工作作风等方面的情况。

准确性恰如其分，准确无误

岗位职能要求和干部特点，提出明确的建议。比如，有的干部理论水平高，但基层实践经验不足，可以明确建议将其安排到基层单位锻炼；有的干部综合素质比较高，但工作中却和班子中的大部分成员不合拍，考察材料可以明确建议将其交流提拔到外单位使用。

选拔任用干部的工作报告 选拔任用干部方面不足篇八

政治路线确定之后，干部就是决定的因素。中国的社会主义事业能不能巩固和发展下去，能不能在激烈的国际竞争中始终强盛不衰，关键看我们能不能不断培养造就一大批高素质的领导人才。因此，弄清并解决领导干部选拔任用中存在的问题，既是当务之急，也是一项长期的艰巨任务。

1. 初始提名不规范的问题。一是干部选拔任用初始提名程序不够规范，提名环节缺乏强有力的制度约束。选拔任用党政领导干部，必须经过民主推荐提出考察对象，即先民主后提名，而实际上是先提名后民主，即先提出建议人选，再去征求意见，缺乏强有力的制度约束和可供操作的行为规范。二是干部选拔任用初始提名责任主体不够明确，失察失误责任难追究。提名的多样化和复杂性导致了提名权的责任主体很难确定，使得推荐者只行使提名权力，却不承担提名责任。三是干部选拔任用初始提名制度体系还不够健全，没有建立比较完善的民主推荐反馈机制，对民主推荐结果，合意的就强调“必须尊重民意”，不合意的就强调“不能简单以票取人”，民主推荐结果运用的权威性不足。四是干部选拔任用初始提名社会氛围不浓厚。职位空缺调配信息尚欠明朗化。领导职位出现空缺需配备时，一般都是到民主推荐阶段时在目标推荐单位进行小范围公开，其他主体很难获取信息，限制了其他主体参与的机会，不利于调动其他主体参与的热情和积极性。

2. 干部考察失真失实的问题。一是考察对象的外在表现易于把握，内在素质难于考察准确。与工作表现、态度、成果等外在表现相比，考察对象的政治素质、遵纪守法、道德水准等内在素质难以把握。二是考察对象的现实能力易于把握，工作潜力难以考察准确。考察对象在现岗位上的工作能力、水平容易评判，但其是否具备交流到其他岗位或提拔到更高岗位担负更重要职责的潜力难以把握准确。三是考察对象的所作所为易于把握，工作实绩难以考察准确。考察对象在工作中的所作所为容易把握，但其行为起什么作用、具有什么效果则难以把握。四是考察对象的大概状况能有所了解，具体特点难以考察准确。考察对象的敬业精神、组织能力、决策水平、自身形象等情况，在总体上能够有所把握，但是往深处细处追究难以考察透彻，把握准确。

3. 干部“能上不能下”的问题。各地各部门虽然在解决干部能上不能下的问题方面进行了积极地探索，但是干部“能

下”的问题还未得到有效解决。由于“下”的标准、程序不好把握，变相的能上不能下的现象依然存在，领导干部因能力与年龄原因从党委、政府所谓一线职位转到人大、政协所谓二线职位是司空见惯的现象；领导干部因工作失误造成损失受到处分，易地为官的现象也屡屡发生。

4. 用人机制缺乏有效监督问题。一是对干部选拔任用的监督工作认识上有差距。监督对象接受监督的意识不够强，部分干部群众参与监督的欲望不强，监督职能部门有思想顾虑，怕遭受打击报复，不敢监督，从而在一定程度上弱化了监督工作。二是内部监督约束机制不到位。制度与制度之间缺乏内在联系，有的甚至还存在相互“打架”的现象；监督运行方式单一，除来自上级部门的监督外，其他监督运行方式并没能起到应有的作用；监督的手段滞后，大多数是事后的矫正性监督。三是用人失察失误的追究制度不完善。对干部选拔任用工作监督制度规范的条款，大多没有做出相应的具体规定，量化的程度低，使贯彻落实这些规定具有很大的弹性空间。

1. 完善民主推荐程序，规范干部任用提名制度。规范干部任用初始提名制度，必须深入贯彻党的干部路线以及方针政策，扩大民主，完善程序，加大干部选拔任用工作的公开透明度，有效避免少数人选人，实现干部选拔任用的科学化、民主化、规范化。首先要加大宣传，提高干部群众的参与意识。其次要完善制度，建立科学、完备的民主提名机制。要建立空岗预告制度，探索试行差额提名制度，建立符合条件参加推荐人选公示制度及推荐提名责任制。再次要严密程序，扩大提名工作民主程度。科学界定提名主体的范围，创造良好的民主推荐环境，科学分析推荐结果，不简单地以票取人，对推荐结果作科学的判断，并适当公开推荐结果，将干部选任工作置于广大干部群众的监督之下。

2. 提高干部考察质量，防止失真失实。解决干部考察失真失实问题，必须以选贤任能为目的，以发扬民主为基础，以制

度建设为保证，以科学和规范的操作作为手段，建立公开、立体、动态、求实的干部考察机制。首先要提高考察者综合素质。在严格挑选考察人员的基础上，对其进行培训，增强考察人员的专业知识、考察技巧、综合分析能力及组织纪律性，并做到考察责任到人。其次，要改进考察工作方法。一是要扩大参与面，在广泛听取和分析各方面意见和反映的基础上将问题了解清楚。二是考察情况要全面细致，客观、公正、全面、历史地反映出一个人的面貌。三是坚持集中考察与平时考察相结合，将平时考察作为任用考察的有益补充和全面评价干部的参考依据。最后，要建立健全确保干部考察准确性的制度。一是理清考察主体的责任，实行考察工作责任制。二是变“伯乐相马”为“赛场赛马”，实行差额考察制。三是对需要进行经济责任审计的干部委托审计部门按照有关规定进行审计，结合审计结果对干部进行综合分析。四是发布考察预告，实行考察预告制。

3. 进一步完善竞争上岗和公开选拔制度。完善公开选拔制度，应该把握如下几点：第一，要适度把握公开选拔的层次、范围。公开选拔适用于选拔专业性和技术性较强的单位和部门的领导干部，并以单位和部门的副职为主。第二，考察方式的运用需要科学化。要制定干部考察综合评价体系，优化考察组结构，注重实绩考察，严格考察纪律。第三，要搞好公开选拔的配套制度建设。要做好与试用期、任期制等改进举措的衔接配套，以推动整个干部人事制度改革的深入发展。

完善竞争上岗制度需把握如下几点：首先，遴选官员的范围要适中。目前竞争上岗基本上是机关内部实施，可选之才有限，较难避免不正之风。如果在同一个地域范围内的同一系统的公务员或机关工作者都可参加该系统领导职位的竞考，更合适的人选可能会产生。其次，竞争者的资格要宽严相济。台阶论在一般情况下是正确的，但把它绝对化，或者提出比较苛刻的条件，就有可能造成失误。竞争上岗的资格，应该鼓励破格，这样利于优秀人才脱颖而出。

4. 健全引咎辞职制度，畅通干部“能下”的出口。实行引咎辞职制度，是推行依法行政、建立责任政府的需要，是完善干部能上能下的机制的需要。干部的引咎辞职是建立在科学的考核标准和严格的考核制度基础之上的，只有通过科学的考评、可信的凭据，实现干部“能下”有章可循，有制可依，“能下”的出口才能真正畅通，那些没有尽职尽责的干部才会主动下台，正常的淘汰机制才会建立起来。当然，要制定干部“下”的配套措施，对干部的淘汰出口制定出有可操作性的规范办法。对那些“有咎”“不辞”的领导干部，还要启动罢免、弹劾等程序，以追究其责任。

5. 逐步完善监督机制，构建社会参与的立体监督体系。首先，要建立责任制，完善干部选拔任用监督机制。在明确干部推选、考察责任的基础上，实行用人失察失误追究制。其次，以专门的干部选拔任用工作监督机构为依托，构建社会参与的立体监督体系。对干部选拔任用工作进行依法监督，整合党内外监督力量，以党的纪律监察部门、组织人事部门为依托，充分发挥人大、政协、舆论、群众等监督的各自优势，形成对干部选拔任用工作监督的整体合力。