

新目标人教版九年级英语学科计划(优质6篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？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，我们一起来看一看吧。

干部选拔任用工作情况报告篇一

一、基本情况

__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。

二、主要做法

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、机关干部和党的__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，切实增强了贯彻执行自觉性。

(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。08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，__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

队伍的说、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。

干部选拔任用工作情况报告篇二

一、基本情况

天府街道上届村(社区)党组织有9个，其中社区4个，村5个。有党小组65个，党员588名。街道按照适应统筹城乡综合配套改革试验区的要求，坚持“有利于工作开展，有利于方便群众，有利于巩固基层政权”的原则，结合实际，调整优化基层党组织的设置。调整后街道所属村(社区)共设置6个党总支，1个。换届选举采用公推直选的方式，选举产生党总支(支部)委员33名，其中，书记7名，副书记6名。在新当选的7名书记中，女性书记1人，占14.28%;连任书记4人，占57.14%;大专学历4人，占57.14%;退伍军人2名，占28.57%;机关干部2人，占28.57%;平均年龄44.8岁。副书记6人中，中专及高中学历5人，占83.3%;平均年龄43.8岁。20名委员中，女性8人，占40%;大专学历10人，占50%;中专及高中学历10人，占50%;平均年龄41岁。公推直选产生的33名书记、委员，民意测评满意率在80%以上的18人，占55%，75%~80%之间的15人，占45%。一批政治素质高、发展能力强、工作作风实、群众基础好、善于做新形势下群众工作的优秀人才走上了党总支(支部)领导岗位。同时，通过公推直选发现了一批村(社区)后备人才，形成了一批党组织的后备干部。

二、主要做法

1、加强领导抓宣传。为抓好街道村(社区)党组织换届选举工

作，成立了街道党工委书记为组长，街道办事处主任、党工委副书记、纪工委书记为副组长，其他党工委委员及相关部门负责人为成员的换届选举工作领导小组。加强对街道村(社区)党组织换届选举工作的联系指导。采取党工委班子成员包片，调研员指导，机关工作人员协调组织的方法，明确工作职责，负责组织和指导村(社区)党组织换届选举工作。为提高工作人员的法律意识和解决实际问题的能力，街道村(社区)党组织换届选举工作领导小组组织开展了5次由各村(社区)党组织书记，村(居)委会主任，指导员等有关人员参加的培训大会，参加培训达230多人次。在整个换届工作中，我们充分利用会议、标语、宣传资料等各种形式和手段，广泛宣传公推直选的目的、意义、范围、工作程序及工作方法，为公推直选工作创造了良好的氛围。据统计，全街道张拉宣传横幅24条，印发宣传资料6000多份。村(社区)召开支委会、党员大会、群众代表会共60余次，加强宣传，使换届选举工作做到家喻户晓，人人皆知。

2、发扬民主抓推荐。为确保这次村(社区)党组织换届选举“群众参与、公开推荐、直接选举、就职”，将一批愿干事、想干事的党员选出来。我们组织各村(社区)“两委会”成员、村(居)民小组长、党员代表、村(居)民代表和村(社区)的各级党代表、人大代表、政协委员等召开推荐大会，民主推荐党组织书记、委员候选人选。采取党组织推荐、党员群众联名推荐、党员个人自荐和社会组织举荐等方式，提名推荐产生候选人初步人选55人，经资格审查后，以村(居)民小组为单位将其基本情况、简历、竞选职位等进行张榜公示供推荐大会参考推荐。7月13日，各村(社区)召开了推荐投票大会，全街道参加推荐投票大会人数达2349人，平均每个村(社区)达336人，参会人员最多的社区有青泰寺社区393人。会上，候选人参选人进行了竞选演讲，大会以无记名投票方式，分别推荐产生村(社区)党组织书记、委员候选人初步人选，当场公布推荐结果，并对推荐率超过50%的53名候选人初步人选进行了民意测评。各村(社区)群众参与意识强，投票热情高，会场庄严隆重，秩序良好，推荐投票大会取得圆满

成功，收到预期效果。

三、存在的主要问题

主要表现为：一是干部人才储备不足，对优秀人才提前挖掘培养不够。二是对合并的社区工作提前量不足，工作不够细致。三是部分群众认识还不到位，对公推直选理解不透。

四、今后主要工作

1、加强培训，进一步加强对新当选的村(社区)总支委员培训力度，使他们尽快进入角色。一是加强思想政治理论方面的学习;二是要加强文化和业务知识方面的学习和培训;三是要加强法律法规的学习，不断提高工作能力，自觉实践“三个代表”，充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。

2、改善结构。加快培养一支高素质的后备干部队伍是统筹城乡综合配套改革和长期发展的需要。要进一步花大力气，在面上扩大，在质上提高，选拔培养后备干部。采取备用结合，早压担子的工作方法，使后备干部在一定的环境中磨练成长，增强交叉任职的能力，努力改善村(社区)队伍结构。

3、量化考核。制定完善和严格执行各种岗位目标考核制度，把考核与“两委”干部的收入挂钩，结合实际，将各项工作目标量化，及时加强考核，确保各项工作落到实处。

4、规范行为。一是完善、落实任期目标责任制，督促新当选的村(社区)党组织书记、委员兑现。二是健全民主决策机制。探索“党员代表议事会”制度、“村(居)民代表会议”制度等，保证党员、群众参与村(社区)重大工作和事务的决策。三是强化民主监督。建立以党员群众评议为主要内容的社会评价机制，坚持完善村(社区)党组织委员会报告工作制度和委员会成员述职评议制度，公开接受党员和群众的满意度测

评。全面推行党员群众质询制度，完善党务公开，村(居)务公开制度，推行村(社区)主要干部任期经济责任审计制度，确保党员、群众的知情权和监督权，确保村(社区)两委会干部能干事、会干事、干干净净干事。

干部选拔任用工作情况报告篇三

20__年，城管局党组始终坚持按照《干部任用条例》的规定和要求做好科级干部选拔任用工作，把握用人标准，规范操作程序，努力做到坚持原则不动摇，把握标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。

20__年，城管局党组科级干部的选拔任用工作有序开展，全年共提拔任用科级干部2人(全部为新任职)，调整任用科级干部7人。

在科级干部选拔任用过程中，能够认真落实中组部《党政干部选拔任用工作条例》。

(一)严格程序，把好“五关”，防止干部选拔任用工作中可能出现的问题

部，均能按照有关职数配备、德才素质、任职条件等方面的要求，通过民主推荐和党组会议确定考察对象，通过民主推荐选拔干部，增加了干部选拔任用工作的透明度。

二是严把考察关。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，由副职领导任组长，人事工作的科级干部为成员;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。经考察后

将拟任人选提交局党组酝酿决定。

三是严把讨论决定关。坚持集体讨论决定干部任免事项。在讨论决定干部任免事项时，局党组严格按照科级干部职数的设定，并坚持“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，充分发扬党内民主，坚持集体决策。在讨论干部任免时，由考察组详细介绍对拟提拔干部的考察情况，让大家充分发表意见，努力创造与会人员各抒己见的条件和环境。

四是严把公示关。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。局党组拟提拔的干部，任用前一律进行公示，接受群众的监督。公示期间，设立了值班人员和电话，随时接待群众反应情况。

五是严把廉政关。与新任科级干部签订了廉政承诺书。

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。局党组每次对干部做出任免调整后，党组成员均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。

二、贯彻执行党的干部路线方针政策情况

注重学习与实践相结合，制定学习计划。在集中学习的基础上，充分利用理论中心组平台加强自学。针对选拔任用干部环节集中学习《科级干部职务任免工作程序》和《党政干部选拔任用工作条例》两次。

局党组能够按照《关于处级领导干部配偶子女及亲属实行就业回避制度的具体意见》对处级领导干部、科级干部的相关亲属避免安排到同一单位工作。

三、创新选人用人措施和办法，建立健全干部选拔任用监督机制情况

20__年，城管局党组积极探索加强城管系统干部工作的新途径、新方法，完善干部管理机制，以求实创新精神深化选人用人机制。

按照科级干部选拔任用程序提拔使用年轻干部。正确分析和运用民主推荐、民主测评结果，增强科学性和真实性。

四、存在的主要问题及改进措施

一是应进一步加大科级干部培训力度。城管局党组选拔一批优秀年轻干部到科级干部岗位，系统的培训力度还不够。

二是应进一步完善城管系统干部选拔任用管理机制，加大后备干部培养选拔力度。

一是加强干部培训。围绕提高素质能力，结合干部不同需求，区分层次，加强培训工作的针对性，着重提高领导干部的知识水平、理论素养以及科学决策、驾驭全局、难题、开拓创新等方面的能力和水平。加强班子能力建设，强化新任职科级干部和科级后备干部培训。

养和实践锻炼，把政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的干部选拔上来。把真抓实干、敢于负责、锐意进取，作风正派、清正廉洁、情趣健康的人才放到重要岗位加以培养和锻炼，使选拔出来的干部组织放心、群众满意。

严格按照《科级干部职务任免程序》等文件精神，继续做好科级干部任免工作，严格把握民主推荐和民主测评工作环节，确保参与人员的范围，真正体现群众意愿。加强对科级干部选拔任用工作的监督，健全完善制度，充分发挥群众的民主

监督作用，从源头上防止和克服选人用人上的不正之风和违纪违法行为。

干部选拔任用工作情况报告篇四

x年，市委认真贯彻全国、全省组织工作会议精神，坚持党管干部原则，坚决落实新时期好干部标准和新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，持续完善干部工作“五大体系”，不断加强领导班子和干部队伍建设。

一、聚力固本强基，以科学性增强实效性。市委始终坚持问题导向，着力补短板、强弱项，不断深化干部人事制度改革，推动选人用人工作进一步科学化、规范化、制度化。

一是实施干部源泉工程，常态化培养年轻干部。认真抓好加快优秀年轻干部培养选拔意见的贯彻落实，分经济、党建、社会管理、城建、法治x个重点领域，建立x后副县级□x后正科级□x后副科级优秀年轻干部库共x人，实行“一人一档”全程记录德才表现，对出现苗头性、倾向性问题的及时“咬耳扯袖”，对存在“镀金”思想、得过且过不作为的，坚决调整出库。

建立年轻干部实绩档案，对重点工作表现突出、获市级以上表彰的优秀年轻干部，在选派培训、评先评优、提拔重用等方面优先考虑，全市共提拔重用x后县处级□x后正科级□x后副科级优秀年轻干部x人，x名国有企事业单位年轻干部先后调任到机关任职，年轻干部培养选拔有关做法在全省作经验交流。

二是实施基础提升工程，精准化识别评价干部。拓展干部考核评价渠道，制定出台干部平时考核办法，从干部业绩成效、能力素质、个性特点、发展潜力等多角度出发，综合运用一线考核、谈心谈话、定期回访、延伸走访、成果利用等方式，

近距离了解干部日常表现，实事求是作出分类评价，先后将x名综合评价优秀的县科级干部纳入“五库四清单”重点跟踪培养□x名干部优先安排参加学习培训和实践锻炼。推深做实“三案”精准管理。

综合运用年度考核、巡视巡察、审计等方面成果，完善领导班子基础信息档案、运行情况备案、调整配备预案，为加强领导班子建设和日常干部调整提供参考。

三是实施干部活力工程，系统化推进交流轮岗。着眼于优化结构、完善功能、培养干部，通过综合分析干部岗位匹配度、经历相关度、能力契合度、性格相容度，推进不同岗位干部内外交流、上下交流、平行交流、异地交流，全年共优化调整x个县（市、区）□□x家市直机关和企事业单位领导班子，交流市管干部x人次。出台推进市县两级公检法部门干部交流轮岗实施意见，集中交流调整x名市县两级公检法班子成员□x名派出所所长，着力激活干部队伍“一池春水”。

二、突出教育培养，以源动力提升战斗力。一是强化政治历练。坚持把加强政治历练、提高政治能力作为干部能力建设的重要课题，巩固拓展“x□x”主题教育，用党章党规“扫描”，用群众期待“透视”，同先进典型“对照”，全市县处级以上领导班子对照党章找差距x个，制定“四清单”x个，并高质量召开专题民zhu生活会□x名受到谈话函询、问责处理的市管干部在专题民zhu生活会上作出说明或检查，推动干部在严肃的党内政治生活中锤炼党性修养、保持政治定力、增强政治本领。

二是强化思想淬炼。紧紧围绕学习贯彻新时代中国特色社会主义思想这条主线，在加强思想理论武装、坚定理想信念上下功夫，先后举办县处级干部进修班、中青年干部进修班等x余个主体班次，培训干部x万余人次，教育引导党员干部树牢“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，

实现学以铸魂、学以增智、学以提能。

三是强化专业训练。紧扣现代化新x建设需要，围绕推进长三角一体化发展国家战略、大江北协同发展区、打赢“三大攻坚战”等重大决策部署，分类举办专题培训班x余期、培训干部x多人，完成省直部门x个班次专题调学，着力提升干部专业知识、专业能力、专业作风、专业精神。先后举办《努力推动高质量发展□□x文化旅游的高质量发展》等“x大讲堂”x期，弥补知识短板、能力弱项和经验盲区。

四是强化实践锻炼。遵循干部成长规律，注重多领域、多层次、多岗位历练干部。与上海松江签订战略合作框架协议，先后选派x名优秀县科级干部赴上海、南京等先发地区挂职学习□x名县科级干部上挂到科技部、农业农村部等中直、省直部门跟班□x名有发展潜力的“好苗子”下派到脱贫攻坚等一线摔打历练，在扛重活、攻难关中见世面、壮筋骨、长才干。

三、树牢鲜明导向，以新担当促进新作为。一是突出“五项标准”，严把“政治关”。出台市管干部政治素质考察办法，将政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律五项标准作为“硬杠杠”，贯穿日常干部调配和机构改革人事安排全过程。

在机构改革中，对涉改单位x名市管干部严格进行“政治体检”、“政治过滤”，政治上不过关的坚决“一票否决”，经过政治审查、充分酝酿、反复比选□x名政治素质高、德才表现好的干部被提拔到重要岗位，在全省率先完成机构改革人事调整，实现组织满意、干部服气。

在干部日常选拔任用工作中，充分发挥党组织把关作用，把考准考实政治表现融入现有干部考察体系，全面、历史、辩证地分析判断干部政治表现□x年因政治担当、政治自律等问题暂缓和取消任用x人，立案审查违反政治纪律案件x件、党

纪政务处分x人。紧抓关键少数，发挥“头雁效应”，根据干部在关键时刻、重大考验、重要关头的政治表现情况，先后调整补充x名党政机关和国有企事业单位正职。

二是突出“六个一批”，提振“精气神”。对实绩突出的重用一批、苦干实干的宣传一批、敢闯敢试的保护一批、受到不实反映的正名一批、受处理后表现优秀的启用一批、不担当作为的问责一批，先后有x名扎实工作、实绩突出的干部晋升四级至一级调研员，评选了x名x市首届“人民满意的优秀领导干部”和x个“人民满意的先进集体”□x个改革创新重要事项及时予以容错免责备案□x名受举报经查不实的干部得到澄清正名□x名干部因履职不力等原因被组织调整。通过正向激励、反向约束，促进干部担当作为。

强化综合考核结果运用□x名连续三年年度考核优秀的干部提拔担任市管职务，引领干部崇尚实干、创先争优。

四、坚持从严监管，以好作风营造好环境。一是聚焦问题清单抓整改。出台《干部监督问题清单暂行办法》，细化干部x类问题情形，建立x个部门信息共享互通机制，实行“一人一档、一事一记”分析研判，全年共收集负面信息x条、涉及干部x人，先后给予提醒x人、函询x人、诫勉x人、组织调整x人，有关做法被□x□刊载。创新开展“电视公开问政”，组织百名市“两代表一委员”和群众代表，就社会关心的热点难点问题，公开问政x家市直单位，反映的x个民生诉求全部“清单化”落实。

查处形式主义、官僚主义问题x个，给予党纪政务处分x人，释放重拳治“不为”的强烈信号。

三是聚焦重点领域抓整治。开展领导干部个人有关事项报告不实专项整治，扩大随机抽查比例，对随机抽取的x人进行比对核实□x名干部因存在漏报少报情节被诫勉、责令检查、批

评教育。开展改非免职干部“管理难、监督难、发挥作用难”问题专项整治，对全市x多名县、科级改非免职干部设岗定责，让干部“有岗有责、有位有为”。开展辞去公职和退休领导干部违规从业问题专项整治，及时纠正违规从业人员x人，其中给予纪律处分x人，让干部“依法履职、有畏有为”，相关做法被《中国组织人事报》刊载。

重点岗位和专业化干部储备还不够；

精准识别干部方法还不够多；

干部队伍结构还不够优化，年轻干部的培养选拔力度还需加大等。

下一步，市委将坚持以新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻新时代党的组织路线和党的建设总要求，认真贯彻落实《x-x年全国党政领导班子建设规划纲要》精神，把制度执行力和治理能力作为干部选拔任用、考核评价的重要依据，着力打造忠诚干净担当的高素质干部队伍。

在提升培养针对性上，以党性教育为核心、工作需求为导向、创新方法为重点，加大干部上挂、外挂、下挂、交流力度。实施“三个一批”培养选拔年轻干部（即：调研摸底储备一批、双挂双任历练一批、竞争择优选拔一批）。

在提升选人精准性上，健全完善“x+x”考察考核体系（即：以政治素质考察为统揽，强化平时考核、分类考核、延伸考核、近距离考核），动态调整充实干部“五库四清单”，坚持“四个优先”，“重品行、重业绩、重适配”选用干部。

在提升工作系统性上，建立“x+x”制度体系强化领导班子建设（即：出台贯彻《x-x年全国党政领导班子建设规划纲要》意见和市属企业、医院、学校领导人员管理办法），统筹谋划好x年市县乡领导班子换届工作。

在提升监督有效性上，强化“负面清单”管理和“八小时外”延伸，构建整体推进、齐抓共管的“大监督”格局。

干部选拔任用工作情况报告篇五

20xx年，我局始终坚持正确用人导向，切实做到执行标准不走样、履行程序不变通、遵守纪律不放松，形成了富有生机与活力的机关选人用人机制，选拔任用干部均在机关编制职数限额内，同时严格按照干部任免程序进行，不存在超编制超职数等违规配备干部问题。一年来，根据工作需要，完成了一批科级干部人事任免调整，其中提任干部x名、交流干部x名、免职x名；选派下乡驻村干部x名。

目前，我局核定行政编制x名，实有x人，空编x名；核定工勤编制x名，实有x人，空编x名；各直属事业单位核定事业编制共x名，实有x人，空编x名。

局党组始终把学习宣传《党政领导干部选拔任用工作条例》及其相关政策法规作为重要任务来抓，学习与宣传双管齐下，加大力度，拓宽途径，营造氛围，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，增强了干部职工对选拔任用工作监督的积极性和主动性。

(一)高度重视，注重思想统一。深刻领会、准确把握和全面落实党的干部路线方针政策，是做好干部选拔任用工作，提高选人用人公信度的关键。局党组按照中央、自治区和市委的统一部署和要求，多次认真学习党的十九大等重要会议精神和干部选拔任用各项制度法规、文件精神，牢牢把握新时期干部选拔任用工作的原则、标准、程序、纪律，干部职工对选拔任用政策法规精神实质的把握和理解进一步增强。

(二)突出重点，着力教育培训。为深入贯彻、认真执行干部选拔任用工作政策法规，把加强教育培训作为首要环节来抓，

并通过党组中心组学习会议等形式学习政策法规，认真查找干部选拔任用工作中存在的问题，研究制定贯彻落实的意见，真正使班子成员熟知、人事干部精通、广大干部职工了解《条例》和干部监督制度，为民政系统认真贯彻执行《条例》等打下了良好的基础。

(三)联系实际，增强学习效果。以贯彻落实《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，坚持把贯彻《条例》同本职业务工作结合起来，以最坚决的态度整治用人上不正之风，努力增强学习效果。

(一)整治违反干部任用标准和程序问题、整治跑官要官说情打招呼问题。我局严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》，强化对选拔任用干部的监督管理，强化考核结果运用，严格按程序办事，把好动议、推荐、考察和决策关；坚持把民主推荐、民主测评作为干部选拔任用必须履行的程序，全面推行干部考察预告、任前公示等制度；对干部选用工作做到记录完整，考察材料、任免职审批表等资料齐全规范，能客观真实地反映干部选拔任用的运行过程。通过以上措施，规范了干部选拔任用各个环节工作，使机关干部选拔任用工作实现了制度化、规范化。

(二)整治“三超两乱”问题。我局按照市委组织部、市编委和市人社局关于消化超职数配备干部的一系列文件精神，认真按要求开展了超职数配备科级干部及超编人员的摸底、整改和消化工作。通过摸底共超职数配备x名副科级非领导职务干部，超编人员x名，经党组研究均已完成整改消化工作。目前我局未出现新的超配干部现象。

(三)整治领导干部违规兼(任)职问题。按照市纪委、市委组织部要求，我局认真开展了领导干部违规兼职的摸底和清查工作。通过清查，我局发现有x名退休干部存在兼职情况，目前已全部整改完毕。同时，加大定期督查和日常监管力度，及时掌握领导干部违规兼职的情况，杜绝违规现象发生。

(四)整治“裸官”问题。按照市委组织部关于清查“裸官”的要求，我局认真对副科级以上干部的配偶情况、家庭成员情况、子女移居国(境)外等情况进行摸底排查，未发现存在各种形式的“裸官”情况。

(五)整治“吃空饷”问题。我局党组高度重视“吃空饷”清理工作，严格按照要求对局机关及各直属事业单位在职职工吃空饷问题进行了摸底排查，未发现存在各种形式的“吃空饷”问题。

(六)整治违规因私出国境问题。一是信息报备方面。据市委组织部、市公安局关于开展违规办理和持有因私出国(境)证件专项治理工作的要求，我局核对了已报备的xx名在职干部职工的身份证号码、单位职务、家庭住址、配偶子女的基本情况，根据实际人员变动情况撤销备案xx人，并将局机关及各直属单位共xx名退休及新增干部的个人信息公开在市公安局出入境管理处进行了登记备案，高质量地完成了公安系统的公职人员信息全员备案工作。二是证照管理方面。除处级干部证照按照组织管理权限由市委组织部统一保管外，经自查，我局在职人员出国(境)证照共计xx本，退休人员出国(境)证照共计xx本，现已全部完成收缴。按照干部管理权限，局机关在职及退休干部证照由办公室专人保管；各直属单位单位在职及退休职工证照由二级单位指定专人保管。三是出国(境)事项审批管理方面。通过及时对持有证照的人员进行询问、及查看证照记录，经与单位留存的备案人员因私出国(境)审批材料进行核对后，没有发现未经批准擅自因私出国(境)情况；严格执行证照办理审批事项，未发现违规办理因私出国(境)证照情况。

一年来我局在干部选拔任用工作方面取得一定成效，为市民政局全面履职尽责提供了有力保障，但面对新形势新任务新要求，我们的干部选任考评机制还不够完善，干部老龄化问题仍然突出，干部队伍整体活力有待提升。今后，我们将从

思想上找差距，从机制上求突破，努力建设一支符合民政事业发展需要的高素质干部队伍。一是坚持党管干部原则，强化党组织的领导和把关作用，构建科学有效、简便易行的选人用人机制，切实用《条例》规范干部工作；二是贯彻新时期好干部标准，加大干部调整交流力度，力求把信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部选出来、用起来，形成良好的选人用人导向；三是强化干部考核管理，建立“能者上、平者让、庸者下”的长效机制，以严的要求、严的标准、严的措施推进机关从严治吏新常态，激发民政干部队伍积极向上的工作热情，为民政事业发展提供坚强保证。

干部选拔任用工作情况报告篇六

20xx年，我局始终坚持正确用人导向，切实做到执行标准不走样、履行程序不变通、遵守纪律不放松，形成了富有生机与活力的机关选人用人机制，选拔任用干部均在机关编制职数限额内，同时严格按照干部任免程序进行，不存在超编制超职数等违规配备干部问题。一年来，根据工作需要，完成了一批科级干部人事任免调整，其中提任干部x名、交流干部x名、免职x名；选派下乡驻村干部x名。

目前，我局核定行政编制x名，实有x人，空编x名；核定工勤编制x名，实有x人，空编x名；各直属事业单位核定事业编制共x名，实有x人，空编x名。

局党组始终把学习宣传《党政领导干部选拔任用工作条例》及其相关政策法规作为重要任务来抓，学习与宣传双管齐下，加大力度，拓宽途径，营造氛围，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，增强了干部职工对选拔任用工作监督的积极性和主动性。

(一)高度重视，注重思想统一。深刻领会、准确把握和全面落实党的干部路线方针政策，是做好干部选拔任用工作，提

高选人用人公信度的关键。局党组按照中央、自治区和市委的统一部署和要求，多次认真学习党的十九大等重要会议精神和干部选拔任用各项制度法规、文件精神，牢牢把握新时期干部选拔任用工作的原则、标准、程序、纪律，干部职工对选拔任用政策法规精神实质的把握和理解进一步增强。

(二)突出重点，着力教育培训。为深入贯彻、认真执行干部选拔任用工作政策法规，把加强教育培训作为首要环节来抓，并通过党组中心组学习会议等形式学习政策法规，认真查找干部选拔任用工作中存在的问题，研究制定贯彻落实的意见，真正使班子成员熟知、人事干部精通、广大干部职工了解《条例》和干部监督制度，为民政系统认真贯彻执行《条例》等打下了良好的基础。

(三)联系实际，增强学习效果。以贯彻落实《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，坚持把贯彻《条例》同本职业务工作结合起来，以最坚决的态度整治用人上不正之风，努力增强学习效果。

(一)整治违反干部任用标准和程序问题、整治跑官要官说情打招呼问题。我局严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》，强化对选拔任用干部的监督管理，强化考核结果运用，严格按程序办事，把好动议、推荐、考察和决策关；坚持把民主推荐、民主测评作为干部选拔任用必须履行的程序，全面推行干部考察预告、任前公示等制度；对干部选用工作做到记录完整，考察材料、任免职审批表等资料齐全规范，能客观真实地反映干部选拔任用的运行过程。通过以上措施，规范了干部选拔任用各个环节工作，使机关干部选拔任用工作实现了制度化、规范化。

(二)整治“三超两乱”问题。我局按照市委组织部、市编委和市人社局关于消化超职数配备干部的一系列文件精神，认真按要求开展了超职数配备科级干部及超编人员的摸底、整改和消化工作。通过摸底共超职数配备x名副科级非领导职务

干部，超编人员x名，经党组研究均已完成整改消化工作。目前我局未出现新的超配干部现象。

(三)整治领导干部违规兼(任)职问题。按照市纪委、市委组织部要求，我局认真开展了领导干部违规兼职的摸底和清查工作。通过清查，我局发现有x名退休干部存在兼职情况，目前已全部整改完毕。同时，加大定期督查和日常监管力度，及时掌握领导干部违规兼职的情况，杜绝违规现象发生。

(四)整治“裸官”问题。按照市委组织部关于清查“裸官”的要求，我局认真对副科级以上干部的配偶情况、家庭成员情况、子女移居国(境)外等情况进行摸底排查，未发现存在各种形式的“裸官”情况。

(五)整治“吃空饷”问题。我局党组高度重视“吃空饷”清理工作，严格按照要求对局机关及各直属事业单位在职职工吃空饷问题进行了摸底排查，未发现存在各种形式的“吃空饷”问题。

(六)整治违规因私出国境问题。一是信息报备方面。据市委组织部、市公安局关于开展违规办理和持有因私出国(境)证件专项治理工作的要求，我局核实了已报备的xx名在职干部职工的身份证号码、单位职务、家庭住址、配偶子女的基本情况，根据实际人员变动情况撤销备案xx人，并将局机关及各直属单位共xx名退休及新增干部的个人信息公开在市公安局出入境管理处进行了登记备案，高质量地完成了公安系统的公职人员信息全员备案工作。二是证照管理方面。除处级干部证照按照组织管理权限由市委组织部统一保管外，经自查，我局在职人员出国(境)证照共计xx本，退休人员出国(境)证照共计xx本，现已全部完成收缴。按照干部管理权限，局机关在职及退休干部证照由办公室专人保管；各直属单位单位在职及退休职工证照由二级单位指定专人保管。三是出国(境)事项审批管理方面。通过及时对持有证照的人员进行询问、

及查看证照记录，经与单位留存的备案人员因私出国(境)审批材料进行核对后，没有发现未经批准擅自因私出国(境)情况；严格执行证照办理审批事项，未发现违规办理因私出国(境)证照情况。

一年来我局在干部选拔任用工作方面取得一定成效，为市民政局全面履职尽责提供了有力保障，但面对新形势新任务新要求，我们的干部选任考评机制还不够完善，干部老龄化问题仍然突出，干部队伍整体活力有待提升。今后，我们将从思想上找差距，从机制上求突破，努力建设一支符合民政事业发展需要的高素质干部队伍。一是坚持党管干部原则，强化党组织的领导和把关作用，构建科学有效、简便易行的选人用人机制，切实用《条例》规范干部工作；二是贯彻新时期好干部标准，加大干部调整交流力度，力求把信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部选出来、用起来，形成良好的选人用人导向；三是强化干部考核管理，建立“能者上、平者让、庸者下”的长效机制，以严的要求、严的标准、严的措施推进机关从严治吏新常态，激发民政干部队伍积极向上的工作热情，为民政事业发展提供坚强保证。

干部选拔任用工作情况报告篇七

我公司于2006年1月1日组建，在2013年12月底之前，海外共有阿根廷、斐济、基里巴斯、日本等4个基地和公海鱿钓、超低温金枪钓2个船队，共有23艘生产渔轮，480多名员工，其中国内本部和海外基地管理人员 35名。

近几年来，公司在选拔任用干部工作中，主要采用了以下的工作方法：

一是每年制定招录大中专毕业生计划，确定招录人数、专业。

二是对新进的大学生，我们采取师徒结对的培养模式，要求师傅从思想上、生活上、工作上、业务技术上，进行全方位

的关心、爱护，使他们早日成才。

三是对大学文化程度的员工，采取《职业生涯导航》的培养模式，让他们看到自己在企业发展的空间，激发他们爱岗敬业、安心上海远洋渔业事业的信心。

1、在任用一般管理人员中，我们采取二种途径：一是招录大中专毕业生，设立见习期，并定期进行考核；二是从基层和生产一线骨干船员中，将整体素质优良的同志，选拔到海外办事处和本部的管理岗位。并采取部门提名，组织部门听取意见，公司领导班子集体讨论后作出任用决定。

2、在提拔聘用主管、副主管工作中，我们采取自荐与部门推荐相结合的方法，在口头征求部分同志意见的基础上，经公司领导讨论后，填写《干部任免审批表》，由所在部门负责人填写聘任理由，工作表现情况，再由公司组织及人事部门初步审核，并报公司领导审批。

3、在提拔聘用部门负责人工作中，我们根据工作需要，采取自荐与分管领导推荐相结合的方法，由公司领导班子集体讨论后，公司人事部门对其进行考察和听取职工群众的意见，最后由公司领导根据人事部门的初步意见，予以审批。

由于我们是基层生产经营单位，在日常聘用干部中，虽然我们基本严格按照了干部管理的工作要求，但在组织考察和听取群众意见这一环节中有时比较简单，人事部门往往用口头听取意见和《干部任免审批表》，来代替这一环节的工作。

今后，我们将严格按照选拔任用干部的工作要求，抓好“推荐—组织考察—听取群众意见—审核—审批—发文”等一系列工作环节。

干部选拔任用工作情况报告篇八

银川市民政局行政编制19名、机关后勤服务事业编制2名。局属基层事业单位10个，核定事业编制126名。银川市双拥办、银川市老龄办为挂靠民政局的副处级参公事业单位，银川市双拥办核定编制4名，银川市老龄办核定编制4名。机关7名正科级干部是2012年通过竞争上岗的，基层单位6名正科（银川市军休所副处级单位组织任命、低保中心未参与竞聘）、12名副科级干部都是2009年通过竞聘上岗的。2014年，根据银川市救助站和银川市福彩中心工作需要，局党委通过公开竞聘方式在局系统选拔3名科级以下干部，其中救助站站长1人，救助站副站长1人，福彩中心副主任1人。报市委组织部通过公开竞聘的方式选拔任用福彩中心主任1名。局系统无超职数配备干部情况。

(一)高度重视，深入学习。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，推动民政事业健康发展的重要措施。积极组织领导班子成员、党员、机关干部通过集中学习、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，切实增强了贯彻执行自觉性。

(二)制定方案，强化监督。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，制定并向机关各处室和各基层单位下发《关于公开选拔聘任银川市救助站站长的通知》，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。同时成立局公开选拔聘任工作领导小组和资格审查小组，局纪委、监察室全程进行监督，加强了对干部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。

(三)规范程序，严格纪律。按照《条例》的要求，制定了严格的选拔任用程序，执行空岗预告、个人自荐、民主推荐、竞聘演讲、民主评测、民主评议和组织考察、任前公示、党

委决定等工作程序，为了提高用人的透明度和发现人才的主动性，我局进行了大胆创新，一是在选拔程序中增加了领导推荐和群众推荐环节，即局领导班子成员、局属事业单位党政负责人和普通干部都可以结合岗位实际向局党委推荐可以胜任各岗位的合适人选。二是对群众推荐票数比较集中的3名同志又进行了二轮、三轮推荐，做到优中选优。三是对最后被确定为银川市救助站站长提名拟任人选采取公开测评。参加公开测评的范围不仅包括局领导和中层干部，还扩大到工、青、妇负责人和所竞聘单位的普通职工。

（四）加强档案管理，严格审核把关。根据市委组织部《干部人事档案专项审核工作实施方案》的要求，成立了市民政局干部人事档案专项审核工作小组，抽调专人对全局38名公务员和参照公务员管理人员以及基层事业单位中层以上领导干部人事档案进行逐卷逐页认真审核，目前已完成《干部情况登记表》和干部信息调查核实阶段。

虽然2014年以来我局选拔任用的干部不多，选拔聘任工作也比较顺利，程序规范，公开透明，也没有出现告状现象，但是在工作中还存在着对《条例》学习、掌握不够透彻，选拔范围过窄等问题。今后，我们将按照《党政领导干部选拔任用条例》的总体要求，找差距，求突破，加强学习，完善制度，建立符合民政事业发展需要的用人机制。一是尽快补充缺编人员，培养使用新生力量，拓宽干部选拔任用的范围。二是加快竞争上岗工作的力度，在完成局属事业单位主要负责人的交流后尽快开展其他副科级干部的竞聘上岗工作。三是建立干部监督检查机制，不定期对科级以下干部进行德、能、勤、绩、廉方面的考核，不断提高干部选拔任用和监督管理工作水平。四是进一步加快干部档案的审核认定进度，确保干部人事档案的真实、准确、完整、规范，维护干部人事档案工作的严肃性和公信力。

干部选拔任用工作情况报告篇九

一、基本情况

20xx年，中心根据工作实际，无中层正职干部及破格提拔干部的选拔任用。

在干部选拔任用工作中，中心认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》（以下简称《干部任用条例》）精神，严格干部选拔任用程序，不断加大对干部的培养力度，切实推进干部选拔任用工作的顺利进行。

（一）领导高度重视，加强学习贯彻。中心党组高度重视《干部任用条例》的贯彻落实，把此项工作作为建设高素质的干部队伍，推动中心评审工作发展的重要措施，抓紧、抓实、抓好；并且积极组织领导班子成员、党员、干部以党的十八大精神为指导，通过集中学习、专题讨论等形式，认真学习《干部任用条例》精神，深刻领会其精神实质，坚持全面把握《干部任用条例》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。为保证选拔任用干部工作的严肃性，中心以选好人、用好人为用人导向，认真落实群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权、选择权和监督权。此外，中心还不断强化选拔任用干部监督机制，加强对领导干部选拔任用工作的监督，有效防止了违反选拔任用干部原则、程序和纪律的现象发生，从而进一步严格干部选拔任用监督工作，真正做到用科学的制度、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，择优充实评审干部队伍。一是强化程序意识。在干部选拔任用工作上，中心严格按照《干部任用条例》的要求，坚持民主集中制原则，严格执行动议、民主推荐、考察、讨论决定等工作程序，并坚持群众路线与组

织考察并举的原则，注意全面考察干部的德、能、勤、绩、廉，做到坚持程序一步不缺，履行程序一步不错。二是创新选人用人措施。为充实评审干部队伍，拓宽干部选拔的范围和途径，中心打破常规，选拔一些表现优秀、业绩突出的企业人员任命为中层正、副级职务，为更多优秀人才脱颖而出提供条件，有力地充实了评审干部队伍。截至目前，已任命3名优秀企业人员为中层副级职务。

(四)加强对干部队伍的教育管理。中心领导不仅对科级干部进行任免谈话，同时还强化干部日常管理，有针对性地进行工作谈话、勤政廉政谈话等，经常性提醒和防微杜渐，促使干部不断加强自身修养，牢固树立正确的世界观、人生观、价值观，培养高尚的道德情操，切实做到自重、自省、自警、自励，增强自我约束和主动接受监督的自觉性。

三、存在问题及改进措施

中心的干部选拔任用工作虽然取得了一定的成效，但是在工作中还存在着对《干部任用条例》学习、掌握还不够透彻，配套机制不够健全等问题。今后，中心将按照《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，切实加大改革力度，努力形成人尽其才、充满活力，符合评审工作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，进一步扩大群众的参与面，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，全面推进中层干部竞争上岗制度的形成和完善。

干部选拔任用工作情况报告篇十

中共aa市委组织部：

2002年7月，《党政领导干部选拔任用工作条例》颁布实施，省、市委组织部又相继制定了各项配套制度和措施。我县在干部选拔任用工作中，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，认真落实省委提出的“十用十不用”的要求，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》及各项配套制度和措施，以提高素质、优化结构、改进作风、增强活力为重点，着力把各级领导班子建设成为与时俱进、奋发有为，执政为民、坚强有力，结构合理、朝气蓬勃的领导班子，为实现xx新跨越提供了坚强的组织保证。按照市委组织部《关于开展干部选拔任用工作检查的通知》（广组通〔2004〕48号）的要求，认真对贯彻干部工作各项制度、干部工作创新、建立干部监督工作长效机制等情况进行了自查。

一、认真学习干部制度，领会精神实质

《党政领导干部选拔任用条例》和其他配套制度和措施相继颁布后，我县及时进行了传达，有的结合我县实际情况提出了具体贯彻意见，还专门向各单位和领导干部印发了700册《条例》。县委中心学习组对《条例》和其他配套制度和措施进行了专题学习；县委组织部在内部职工中进行了集中学习培训，逐条逐款进行了解读，把条款熟记于心；对全县学习贯彻《条例》工作提出了安排意见，并派出辅导员对乡镇、县级机关的学习进行辅导，同时跟踪检查学习情况；在县电视台举办了4期《干部任用条例》专题讲座；与县纪委共同举办了党内法规、知识竞赛，声势大、效果好，在全县掀起了学习党内法规、知识的热潮。通过广泛深入学习宣传，让干部制度入脑入心，使全县干部尤其是县委领导和组织部门干部牢固树立了干部制度意识，领会干部制度的精神实质，准确把握内涵，按制度开展干部选拔任用工作。

二、以制度为准绳，以科学民主的机制选拔任用干部

在干部工作中，我们严格按《干部任用条例》及各项配套制

度和措施选拔任用干部，执行了六项基本条件和七项任职资格，严格履行了民主推荐、集体研究确定考察对象、联合考察、个别酝酿和书记办公会酝酿相结合、常委会讨论决定、任前公示、任职的程序，遵守了干部任用“四个绝不允许”、“六个不准”的十条禁令，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。我们不断扩大干部选拔任用工作中的民主，增强干部工作透明度，把民主贯穿于始终，落实在干部选拔任用的各个环节，倾听民声，尊重民意，集中民智，充分调动了广大干部群众参与干部选任的积极性，在干部工作中让群众真正享有“四权”，体现群众意见和意愿，有效地克服了以前选人用人上的神秘色彩和封闭化运作，实现了选人用人上的开放和内容上的民主，体现了选人用人上的公道正派。

1、严格任职资格条件，选最优秀的人。我们在党政领导干部选拔任用中坚持按德才标准选人，把政治立场坚定、文化水平高、组织协调能力强、实绩突出的干部选拔到各级领导岗位上来，形成朝气蓬勃、奋发有为的领导集体；不符合任职资格条件的，坚决不予任用，杜绝依关系亲疏、个人好恶作为评判标准选拔人才，有力的防止了用人上的不正之风。如乡镇企业局赵清学同志年龄超过了提拔年龄界限，查证属实，不予提拔；再如在检察院班子配备中，确认县检察院尹代勇同志文化程度不符合要求，没有任用。

2、民主推荐，选群众最信赖的人。充分相信群众，充分依靠群众，认真落实群众公认原则。根据《条例》及有关规定，结合我县实际，于近期对民主推荐领导干部工作程序进行了完善，出台了《规范民主推荐干部工作程序》等文件，公开了选拔任用干部工作流程。在推荐环节，坚持了署名推荐，基本杜绝电话、口头推荐人选的情况，把提名权真正交给群众，进行民主推荐，选出群众最信赖的领导干部。

3、科学考察，准确识人。在考察中实行联合考察制度，如联合县人大常委会对由其任命的县级各局局长，联合县委zd委

对公、检、法、司系统拟提拔的干部，联合县委宣传部对教育、卫生系统拟提拔的干部进行了考察，尤其是在每一次干部考察中都联合县纪委(监察局)对干部廉政情况进行考察，对干部进行多角度、广范围、深层次的考察和全面准确地评价，由县纪委(监察局)作出廉政鉴定，鉴定不合格的不予提拔任用，防止和减少用人上的失察失误。实行考察预告制和考察结果反馈制，在考察前，把考察对象的基本情况、考察时间、考察内容、考察组成员名单、联系电话和意见反馈地点等有关情况，通过在考察单位传阅、在政务公开栏张贴、开会等方式进行了预告。考察结束后，考察组把考察对象的主要德才表现、主要不足和缺点等反馈给单位党组(党委)，部分地反馈给本人。实行差额考察制度，在2003年县级机关换届时，考察对象人数超过拟任职人数40%以上，拓宽了选人范围，更有利于选拔到优秀人才。实行考察责任制，考察组对考察工作负责，赋予了考察人员权力，也明确了责任，提出了考察工作的基本要求，制定了责任追究办法，使考察人员在考察中有调查了解情况的足够空间，同时又给考察人员念“紧箍咒”，防止考察人员为所欲为。根据职位特点，合理制定考察方案，综合运用个别谈话、发放征求意见表、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，广泛深入地了解，科学分析各方面情况，全面、客观、准确识人，掌握第一手材料。考察组写出署名的书面考察材料，并向组织部汇报，提出任免建议。严格执行离任审计制度，将审计作为考察的一项重要内容，委托县审计局无一例外地对需要进行经济责任审计的考察对象尤其是党政“一把手”进行了离任审计。去年以来，对30余名干部进行了经济责任审计。审计结论没有问题方纳入干部任用建议方案。

4、充分酝酿，民主决策。根据考察情况、考察组的建议和拟任职位特点，由组织部部务会讨论确定干部任用建议方案，提交书记办公会研究，最终确定干部任免初步方案；在县委常委会议召开前，把干部任免初步方案提供给县委常委，充分酝酿；在常委会上，与会常委和列席人员充分发表意见，最后由常委无记名投票表决，形成干部任免决定，或提出推荐、提

名意见，或上报审批。杜绝了以领导干部个人决定、书记办公会研究、常委圈阅代替常委会研究决定干部任用，在干部讨论决定环节真正实现了民主。如在2003年12月的常委会上，与会人员认为拟提任县公安局国内安全保卫大队大队长的杜跃斌有经济问题，群众意见较大，最终不予提拔。

5、广泛公示，接受群众监督。对提拔的和由非实职转任实职的科级干部在讨论决定后，下发任职文件前，通过党政网、县电视台、拟任免对象所在单位、人员流动量大的公共场所等媒介和场合进行了七天以上的公示。在公示期间，认真受理了干部群众的信访，以不放过任何一件信访案件的态度，对反映出的问题深入调查核实。对一些组织部不能独立调查的问题，组织部还与县纪委(监察局)组成了联合调查组进行核查，查准、查实。待查得水落石出，确认所反映的问题查无实据或不足以影响任用的，方办理任职、提名或推荐手续；查证属实，影响干部任用的，暂缓或不办理任职、提名、推荐手续。如对反映检察院黄波有经济问题的信访件进行调查，认定基本属实，不予任用；对反映教育局杨金有作风问题信访件进行了调查，认定言过其实，该同志存在开玩笑较为随意，不分场合、不分对象，不影响任职，对其进行了诫勉谈话，予以任用；对反映大两乡杜跃斌缺乏工作艺术，打骂干部的信访件进行了调查，认定是捏造事实，属虚假举报，正常任用。

6、诫勉谈话，岗前培训。公示结果不影响任职的，办理任职、提名或推荐手续。任职后，由县纪委(监察局)、组织部联合对任用的干部进行诫勉谈话，打好“预防针”，提高“免疫力”。对新任科级干部全部进行了为期1周的培训，丰富领导知识，提升领导能力。

7、严肃工作纪律，报告干部任用重大事项。严肃干部选拔任用工作纪律，认真坚持党政领导干部选拔任用工作重大事项报告制度，秉公办事，不存在临时动议、突击提拔和擅自破格提拔、越级提拔、提拔受党内严重警告和行政记大过及其以上处分干部的情况。按照在非换届期间一次性调整干部数

量较大，调整干部超过30人的，上报审批同意后讨论任免的规定，在2003年12月，因空缺领导职位较多，工作需要，一次性拟调整干部超过30人，达44人，请示市委组织部同意后讨论决定任用。

三、开辟绿色通道，公开选拔优秀人才充实领导班子

为促进优秀人才脱颖而出，xx县拓宽选人视野，开辟绿色通道，大力推行公开选拔领导干部工作，继2001年公选后，2002年又公选了3名科级领导干部，2003年再次公选了6名科级领导干部；在党政机关内部，实行竞争上岗制度，对非经竞争上岗上报的拟任中层干部，不予任用。在公开选拔干部工作中，坚持公开、公平、公正，不事先内定人选；打破身份和地域限制，广纳贤才，唯才是举；严格按公选政策规定和工作方案开展公选工作，不弄虚作假；坚持考试与考察相结合，避免以分取人和高分低能。通过公开选拔，吸纳了优秀人才充实领导干部队伍，增强了领导班子的活力。

四、突出实绩，选拔事业型干部

我们在干部选拔中，在考察德才的基础上，把实绩作为干部选拔任用中至关重要的取舍标准，坚持能者上，平者让，庸者下，形成有为才会有位的用人导向。把那些心系群众、事业心强、扑下身子干工作，上级下达任务完成好，为群众做实事、做好事的干部选拔到领导干部岗位上来，提供更广阔的舞台；让那些忘记群众、名利心重、浮在水面漂流的汇报型、号召型、安于现状、长期不在状态、跑官要官型干部让位失位，没有立足之地，混不下去。

为此，我们建立并实施了干部实绩考评制度。结合平常工作检查和年度考核，设定实绩考评指标，对干部实绩一并考评，进行定性、定量分析评价，把确认的实绩纳入干部实绩档案。在评先评优工作、尤其是在干部选拔任用工作中，把实绩作为一项硬条件，比功劳，比实绩，在同等条件下，对劳苦功

高的干部优先评先评优和提拔使用。对实绩不突出，群众反映较差的干部，进行诫勉谈话，给半年的察看期，仍然毫无起色或起色不大的干部作降职、转任非实职、转任非重要职务处理。

实绩考评制度的实行，有效地增强了干部的事业心、责任心和工作危机感、紧迫感，激励干部奋发图强，脚踏实地做工作，认认真真干事业。

五、围绕产业选干部，选好干部促发展

xx县本届县委、政府确立了经济发展的十大支柱产业。这些支柱产业对于拉动xx经济增长，促进全县经济跨越式发展意义十分重大。我们积极探索，大胆实践，提出了围绕产业选干部的工作思路，在用干部配班子时，把是否有利于产业发展作为决策的一个重要标准，着力建设一支开拓创新，适应产业建设需要，门类齐全、结构合理、素质高、能力强的干部队伍，为全县的产业发展提供有力的组织保证。

1、给“舞台”。有为还需有位。在不突破编制和职数的前提下，明确了产业发展县级主管部门和产业发展重点乡镇的部分职位专门用来选拔适应产业发展的干部，做到专业对口，人岗相宜，并且规定这些职位原则上不得安排非专业干部。如在县企业工委、乡镇企业局、农业局(茶叶办)、畜牧局、水利局、经贸局等县级部门和东河镇、嘉川镇、普济镇、九龙乡、龙凤乡等乡镇明确了领导职位用来选拔专业干部，让专业人才有位，有施展才华的空间。

2、修订任职资格条件。我们认为产业发展与市场紧密相联，要把产业做大做强，就必须把产业当作企业来经营，走市场化运作之路，干部的专业知识、市场营销知识和经营管理能力尤为重要。因此，对每一个专业职位，除严格执行《干部任用条例》外，还结合产业发展需要和职位特点，制定了科学合理的任职资格条件，除了与其他职位共同的德才要求外，

重点突出了专业知识、市场营销知识和经营管理能力要求，并修订了职位说明书，对不具备以上资格条件的不予任用。

3、不拘一格选拔干部。坚持“英雄不问出处”的观点，不拘一格选拔干部。认真落实“两个面向”，面向县内，盘活现有干部存量，尤其是注重从经济工作部门和企事业单位选拔干部；面向县外，积极建设人才流入洼地，“不求所有，但求所用”，招才引智，广纳贤才。去年县级机关换届期间，从县外引进3名专业人才担任林业局、物价局、粮食局等局的正副局长，引进20余名专业技术人员担任科级和股级干部。

4、放手使用干部。“用人不疑，疑人不用”，对干部不吹毛求疵，用辩证的观点、发展的眼光看待干部的优点和不足，信任干部，重视干部，放手使用干部。按照产业发展对干部的要求，深入贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，健全公开招考、招聘、竞争上岗等制度，给有利于产业建设的干部施展才华的广阔舞台，把产业干部选拔到重要岗位上，甚至是党政“一把手”岗位上挑大梁，担重任，推动产业发展。在去年的县级机关换届和部分乡镇班子调整中，选拔20余名善谋发展、能抓产业建设的干部到产业发展县级主管机关和重点乡镇担任副科级以上职务，其中任“一把手”的有4名。

5、以人为本，激发干部投身产业建设的热情。一是用具有挑战性的事业吸引人。让有利于产业建设的干部任实职，握实权，能够支配产业建设所需的人力、物力、财力，让其在工作中实现人生的价值。二是用适当的待遇慰劳人。探索建立收益柔性分配机制，允许干部尤其是企业干部、专业技术型干部以知识、技术、能力为生产要素参与收益分配；积极鼓励和支持党政干部、企事业单位干部辞职创办、领办产业项目；设立产业发展贡献奖，逐步制定科学的奖励办法，对在产业发展中做出突出贡献的予以重奖；解决产业干部在住房、就医、家属工作、子女入学等方面的后顾之忧。三是用浓烈的感情温暖人。建立了县级领导干部联系干部和产业制度，注重交流沟通，加强感情联络，了解掌握工作在产业建设一线的干

部所想、所盼、所需，及时疏导思想上的困惑，妥善解决工作上的难题。

6、在产业建设中大力培养干部。围绕产业建设，以提高经营管理能力为重点，采取把专家请进来，把干部送出去，轮岗交流等多种形式，加大干部教育培养力度，优化wto[]经济管理、法律、计算机网络等知识，提升驾驭市场经济的能力、管理项目的能力，着力培养一批懂经济、善管理的干部，成为产业建设的主力军。去年以来，邀请省内法律、煤炭、水泥、化工、畜牧、林业、旅游业等方面的专家对350余名干部进行了培训，送到县外参加培训的干部有90余名，县内轮训产业干部180余人。挑选素质好、有产业发展经验和培养前途的干部到县外挂职锻炼。今年选派4名干部分别到省内大型企业和市级机关挂职锻炼，学习先进的观念和管理经验。积极组织干部参与经贸洽谈会。今年组织茶叶重点乡镇负责人和茶叶骨干企业经营者赴成都参与经贸洽谈会，拓展xx茶叶市场。

围绕产业选干部，选好干部抓产业。我县通过有益的探索，营造出有利于具有专业知识技能、熟悉市场经济规律、善于经营管理的干部脱颖而出的用人环境，初步形成了一支门类相对齐全、素质较高、结构基本合理的产业发展干部队伍，有力地推动全县产业蓬勃发展。

六、优化结构、优势互补，增强领导班子的整体功能

我们把着力优化干部结构，实现优势互补，增强领导班子的整体功能，作为各级领导班子建设的切入点。

一是青年干部和中年干部合理搭配，切实优化领导班子的年龄结构。一方面，敢于并善于起用年轻干部，委以重任；另一方面，在班子中适当配备年富力强的中年干部，充分发挥传帮带作用，为班子把脉掌舵。去年出台了《关于进一步加强科级领导班子建设的意见》，明确规定了党政“一把手”年

龄一般控制在40周岁左右，县级机关继任的行政“一把手”，男性年龄不超过50周岁，女性不超过48周岁；县级机关新提拔的男性“一把手”不超过45周岁，女性“一把手”不超过40周岁；乡镇新提拔的男性“一把手”不超过40周岁，女性“一把手”不超过38周岁。在县级机关继任副职，男性不超过48周岁，女性不超过46周岁；新提拔的副职，男性不超过43周岁，女性不超过41周岁。乡镇新提拔的副职，男性不超过40同岁，女性不超过38周岁。严格执行到龄不提名制度。

三是注重班子成员的心理素质和性格特点，逐步优化领导班子的心理素质和个性气质结构。以往对班子内部产生矛盾，闹不团结或班子软弱涣散、缺乏战斗力寻找原因时，更多地归结为工作方法、思想觉悟等到问题，而忽视了班子成员个性气质结构不合理的问题。不同的个体组成了领导班子集体，自2003年机关换届开始，充分了解掌握干部的个性气质特点，力求根据领导职位的性质、职责特点选择具有与之相适应的个性气质的干部；同时，力求在班子搭配上达到刚柔相济，个性气质相融互补，有利于成员合作共事，维护领导集体的整体性、一致性。

七、干部选拔任用工作存在的问题和改进措施

1、推荐干部民主化进程有差距。注重组织推荐和领导干部个人推荐，对群众推荐和个人自荐宣传不够，推荐环节民主意识不很强。通过严格执行党政领导干部民主推荐程序来规范干部推荐工作。

2、有时考察干部不够深入细致。表现在考察人员在考察工作中有时测评面、谈话面不够宽，了解情况不全面、不深入、不细致，对考察对象的情况掌握不够准确，考察材料空洞不具体。通过严格实行考察责任制、联合考察、加强考察业务培训等措施来改进考察工作，力求考准、考实。

3、超职数配备领导干部还未完全消化。我县领导干部职位呈

现绝对空缺，相对超配的特点，全县有空缺职位33个，其中县级机关18个，乡镇15个；超配职数11个，全部在乡镇。超职数配备干部的原因在于，为了加强对年轻干部的教育培养，从县级机关、企事业单位选派了18名干部到有利于运用其专业知识、发挥其特长的乡镇任职。对此，我县从严控制领导干部职数，已经在以前的干部微调中消化了7人，另11人计划在今年底干部微调时，通过转任消化。

4、个别党政领导干部在企业兼职和个别公务员经商办企业。县企工委副书记何达兼任县化工有限公司董事长，县农工委姚国华开办鞋业公司，县委办吴长英停薪留职在成都经商。我县认真实行政企分开，已免去何达县企工委副书记职务，姚国华、吴长英二同志已辞去公职。

5、“凡进必考”原则坚持不够好。1998年以来，我县从企事业单位未经考试调入党群口的干部有58人，参加全省组织的不符合“凡进必考”原则进入公务员队伍人员考试，最终录用为党的机关工作者的有37名。对于另外21名干部采取以下措施分流：一是回原单位；二是安排到其他事业单位；三是转为工勤编制。我县以此次清理不符合“凡进必考”原则进入公务员队伍人员为契机，严把公务员队伍入口，坚持“凡进必考”原则，选拔优秀人才充实党政干部队伍。

八、建立长效机制，加强干部监督管理

1、认真坚持干部监督工作督查制度。选聘了13名党性观念强、作风正派、熟悉党务工作的在职科级领导干部和离退休干部为干部监督工作督查员，加强联系和沟通，充分听取他们对干部选拔任用、领导班子和干部队伍建设的意见和建议，进一步提高干部工作水平和质量。

2、认真坚持干部监督工作联席会议制度。一个季度与纪检、监察、审计、人事、信访等部门召开座谈会，分析干部工作中出现的新情况、新问题，探索干部任用工作监督管理的新

思路和新措施，使纪律检查监督、经济责任监督、群众监督与组织监督紧密结合，进一步增强干部监督工作合力。

3、建立拟提拔干部工作实绩公示制度。党政网上、拟提拔干部所在单位对拟提拔干部进行实绩公示，把公示情况作为干部任前公示的重要组成部分，进一步拓展公示内容，扩大群众知晓面。

4、建立了班子建设季报制度和谈话制度。乡镇党委、县级各部门党组(党委)每季度书面汇报重点工作和亮点堯，尤其如实报告班子和干部队伍建设中存在的问题，并分析原因，提出整改措施。对有较严重问题的领导班子，组织部专门同相关单位主要领导和有关责任人谈话，督促抓好整改。

5、健全领导干部队伍内部相互监督机制。认真坚持和完善民主集中制，凡属重大决策必经集体讨论，由个人或少数人说了算;严格党内民主生活，进一步提高班子民主生活会质量。

6、健全干部监督管理的群众参与机制。严格选拔领导干部民主推荐制度，认真坚持民主测评和民意调查制度，完善领导干部信访、举报制度，调动社会力量参与干部监督管理。