

行政单位选人用人工作报告 选人用人工作报告(精选5篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

行政单位选人用人工作报告 选人用人工作报告篇一

公司现有中层副职以上领导干部xx名，其中领导班子8名，中层正职干部45名，中层副职干部77名□20xx年提拔中层正职干部4名，中层副职干部xx名，经理助理5名。

公司一直坚持正确的用人导向，坚持唯人为贤、德才兼备、注重实绩、群众公认的原则，严格执行民主集中制和选人用人工作制度和程序，不断规范干部选拔任用工作，不断提高选人用人工作满意度。

深入贯彻落实党的选人用人基本路线、方针和政策，建立和完善与企业制度相适应的人才选拔、任用和管理工作机制。持续梳理和完善制度建设，从公司的中层干部选拔、任用条件、程序、考核、监督进行明确规定。为科学选人用人提供了政策依据和管理办法，更好的做好选人用人工作夯实了基础。

对公司所属单位进行了广泛的绩效调研，通过充分讨论，修订完善了□xx公司绩效考核管理规定□□□xx公司薪酬管理规定□□20xx年公司对23家子分公司(项目部)和总部各部室的中层管理人员进行了考核，并结合考核评价结果，经公司党委研究，对5名中层管理人员进行了降免职处理，其中3位子分公司项目部书记降为副书记，2位项目经理降职为助理。对在考核工

作中评价较好、表现突出的15名优秀管理人员予以提拔使用。

为进一步完善公司人力资源管理体系，实现员工在管理才能和专业技能方面的“双通道”发展，为优秀员工提供更宽、更好的发展平台，促进人才队伍的健康成长，保障企业持续发展，按照集团公司要求并结合公司实际，制定完善了员工专业通道和晋升管理相关办法，为员工设计了管理序列、专业技术序列、项目经理序列、操作服务序列类四大职业通道，每个类别均设置了多个层级的成长通道，拓宽了员工的职业发展途径，进一步有效激发人才队伍活力。

为进一步优化人力资源结构，提升项目管理水平，加强人才队伍建设，根据公司发展规划要求，结合人力资源现状，全年选拔了83名既具备实际工作能力，又取得相应执业资格的青年骨干人才，作为公司项目经理、生产经理、商务经理及技术负责人后备人才，将在2-3年内予以重点培养。为公司项目管理奠定坚实的人力资源基础。

在干部调整选拔中，从严把握资格审查、民主推荐和组织考察等重点环节，确保资格条件不降、规定程序不少、群众基础不低。在完善制度的基础上，不断强化选拔任用干部监督机制，如：干部任职前规定由纪检监察部门组织进行廉政谈话，并进行为期一周的任前公示。同时设立了举报邮箱和举报电话，切实发挥干部选拔任用工作的群众监督作用。进一步加强了对领导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。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。

公司在选人用人工作上取得有一定成效，但是在工作中仍存在一些问题。

虽然公司已经出台了一系列选人用人方面的制度，进一步规范了选人用人的程序和方法，但在领导干部教育培养、考核

评价、监督约束等方面的配套制度还比较欠缺或不够完善，下一步将进一步加强选人用人相关配套制度建设，在后备专项技术人才的基础上，增加后备管理人才库，努力形成协调配套、科学管用的选人用人制度体系。

竞争性选拔干部是近年来我国深化人事制度改革的重要举措，是贯彻落实党的xx届三中、四中全会精神，加强党的领导的生动实践，也是提高企业选人用人的质量和素质、为企业吸引和延揽优秀人才的有效方法，下一步公司将加快竞争性领导干部选拔体系的建立，从制度、标准、程序、方法上逐步完善，逐步开展竞争性选拔工作。

考核评价是领导人员管理的关键，是提高选人用人工作满意度的基础，要认真梳理目前领导人员考核中存在的问题，进一步完善领导人员考核的方式方法，一是科学设置考核目标，做到经营效益和科学发展为根本目的；二是进一步完善考核指标体系，做到指标设计科学，内容涵盖完全；三是强化考核结果运用，将考核结果作为干部培养、使用、奖惩的重要依据；四是落实考核程序的闭环，进一步落实考核结果的反馈，为各单位下一步工作进行指导。

要创新人才选用机制，以开放包容的人本理念，大胆启用年轻人、能人，强调人才选拔的公开、竞争、择优导向和人与岗位的匹配性，实施制度化、机制化的竞聘上岗制度。建立和完善人员进退机制，探索政策性退出机制，强化市场退出机制，让不适应岗位的庸人主动退出，给有激情、有能力的能人创造更宽广的舞台。

行政单位选人用人工作报告 选人用人工作报告篇二

按照铜组电明字[20xx]30号文件的要求，现将我办20xx年选人用人工作情况报告如下。

要提高选人用人公信度，关键是要坚持德才兼备、以德为先

的用人标准，切实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。20xx年，我们无论是提拔科级干部，还是对新录用的研究生进行转正考核，都严格履行了民主推荐、民主测评、公开公示、组织考察、集体研究、任前谈话等项程序和要求，切实把好了三关，一是严把推荐关。每次推荐，我们都尽可能的将参加民主测评的人员扩大到全体干部职工，干/试卷 部职工参评率达不到90%不得进行干部推荐。对没有经过民主推荐程序和推荐票数达不到规定要求的不予列为考察对象，得不到多数干部职工拥护的干部不提拔。二是严把考察关。每次干部考察，我们都抽调政治素质好、原则性强、业务熟的同志组成考察组，采取个别谈话、民主测评、同考察对象面谈等方法进行考察，全面掌握被考察人的德、能、勤、绩、廉等各方面表现情况。在组织考察时，办公室纪检组全程参与监督，从政治上、廉洁上、工作实绩上严格把关，保证了考察过程公开、公平、公正。同时，我们还实行了严格的考察工作责任制，考察后形成的书面考察材料，均要求考察组成员亲笔签名，做到谁考察谁负责，谁失误谁担责。三是严把决策关。秘书长办公会议在讨论决定干部任用之前，启动“三重一大”决策程序，充分发扬民主，广泛听取各方面的意见，做到没有经过民主测评、民主推荐的不上秘书长办公会，没有考察材料的不上秘书长办公会，没有征求纪检组意见的不上秘书长办公会。在正式决定干部任免时，还要严格实行干部任前公示，公示期间接到群众举报，一时难以查清事实真相的，一律暂停任职。20xx年以来，我办根据干部职工与岗位的实际工作情况，对人事科科长、车队队长、机关服务中心主任及副主试用期工作总结任、秘书一科科长、秘书二科科长等6个职位进行差额推荐任用；对秘书三科副科长、文书科副科长、专项查办科副科长、人事科副科长等4个职位实行了竞争选拔，并按程序和要求对5名研究生进行了转正考核。通过多次检查和复核，干部议题详实规范，文书档案规类合理，没有例干部“带病上岗”或“带病提拔”的情况，干部选拔任用工作纪实制度得到全面落实。

任用条例》的学习成为统一思想、树立正气、团结同志、凝聚力量的抓手，成为规范党员干部行为准则、推动党办工作向前迈进的强大动力。两年来，我办各种形式的专题学习活动xx余次，宣传教育面达xx0%[]进一步提高了全办干部学条例、用条例的思想认识。三是建章立制，注重长效。秘书长办公会把学习宣传《干部任用条例》纳入每年的中心组学习计划，开展专题学习和讨论，并把干部职工学习宣传《干部任用条例》的情况列入年度目标任务考核，加强自查和年中、年度专项检查力度，确保此项工作有目标，有计划，有推进，有实效，为进一步规范本办的干部选拔任用工作，促进干部选拔任用工作逐步走上科学化、制度化、规范化的轨道夯实了基础。

为了确保程序合法，用人公正，我们构筑“防火墙”，完善健全与四项监督制度相配套的工作措施，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，建立健全了干部选拔任用工作的民主监督制度，确保了选人用人的风清气正。一是严格干部选拔任用工作程序，确保规定动作不走样。把干部培养、选拔任用、教育引导、廉洁奉公、实绩考核、奖励惩戒等贯穿于干部管理的全过程。全面落实干部民主推荐、组织考察、酝酿提名及讨论决定、考察预告和任前公示制度，严格做到对本级管理的干部任用，不符合《干部任用条例》规定的不上会；对上级管理的干部任用，不符合《干部任用条例》规定的不上报；对下级报来的干部任用，不符合《干部任用条例》规定的不审批。两年来，我办干部选拔任用工作没有发生一起因程序不当而引发的群众投诉案件。二是加强日常监督检查，规避选人用人风险。切实加强干部选拔任用全过程的跟踪管理，组织纪检组和人事科深入查找了干部选拔任用工作上的廉政风险点，编制了风险防范流程图、制定了相应的风险防范措施。在具体工作中，机关纪检组全程参与，并对敏感问题和关键环节实施重点监控。近两年来，本办所提拔使用的干部，纪检组全程参与不“双推”监督，并对所提拔干部的廉洁自律情况进行了客观公正的评价，有效防止了干部选拔任用工作中可能出现的问题。

三是严肃换届纪律，坚决整治用人上的不正之风。20xx年以来，中纪委、中组部及省纪委、省委组织部对严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作先后提出了各项要求。我办及时组织办公室全体干部职工召开“严肃换届纪律、整治用人不正之风”专题会议，重点对《四项监督制度》和《5个严禁、17个不准和5个一律的换届纪律要求》等进行了深入学习和讨论，并通过发放学习卡片、短信提醒等多种形式让中央和省的各项纪律要求牢记于心。在去年的换届工作中，我办全体干部职工严格遵守中央、省委和市委的纪委严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作相关要求，坚决做到5个严禁，17个不准和5个一律，确保了换届风清气正。20xx年以来，我办严格按照四监督制度的要求，全面落实了“一报告 奥运演讲稿两评议”制度，从评议的结果看，我办干部选拔任用工作取得了良好的效果，两年满意率均达到了90%以上。

我办选人用人工作虽然取得了一定的成绩，但上级的要求和群众的期盼仍有较大的差距。主要表现在个别干部对干部提高选人用人公信度的重要意义还认识不足，人事工作的水平和能力还有待于进一步提高等方面。下步，我们将以这次规范选人用人自查活动为契机，进一步贯彻落实《干部任用条例》及有关规定，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，不断深化干部人事制度改革，认真总结干部竞争上岗、选拔任用所取得的经验，努力形成人尽其才，充满活力的选人用人机制，培养好、选配好、使用好干部，为提高市委办公室三服务科学化水平提供坚强的组织保证。

行政单位选人用人工作报告 选人用人工作报告篇三

长期以来，在干部选拔任用过程中，我局党组都严格按照中央和总局、省局相关干部选拔任用工作规定的原则、条件、程序和纪律来开展工作，无论是在省局主导下选拔科级干部，还是自主组织股级干部选拔，均无违反干部任用标准、程序

问题。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《干部任用条例》，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。严格执行干部选拔任用工作程序。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，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，党组讨论决定干部推荐任用人选，坚持党组成员全部到会，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“民主集中”的原则决定人选。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、任职试用期等制度，较好地保证了新提任干部的整体素质。

在此次自查过程中，发现我局存在实有行政编制人数超过核定行政编制人数2名的问题。产生此问题的主要原因是我局一直以来按照20xx年12月29日下发的《海南省国家税务局关于印发白沙黎族自治县国家税务局主要职责机构设置和人员编制规定的通知》（琼国税发[20xx]440号）核定的行政编制60人进行人员编制管理，并无超编情况。20xx年9月19日省局下发了《海南省国家税务局关于核定白沙黎族自治县国家税务局人员编制和职数的通知》（琼国税发[20xx]211号），其中对我局行政编制进行了重新核定，核定数为58人，较之前减少2名，导致我局实有行政编制人员比核定编制人员多2名的结果。针对以上问题，我局将根据工作需求，本着适应发展、职能整合、优化效能的原则，在及时办理人员退休的基础上，减少公务员招录，以使人员控制在核定范围内。我局为正科级单位，我局科级及以上干部提拔均由省局主导进行，因此不存在超机构规格提拔干部情况。我局内设机构9个，实际设置垂

直管理机构4个，实际设置派出机构4个，事业单位1个，均经上级机关批准成立，无超审批权限设置机构。我局干部职级待遇均经省局批准后下发，无擅自提高干部职级待遇情况。

我局干部提拔工作均严格按照《干部任用条例》和相关政策法规的规定进行，且我局监察部门全程介入，未发现跑官和要官、买官的卖官和说情打招呼情况。

我局全体在职干部职工均无违法违规行为，不存在“带病提拔”、“带病上岗”情况。

在我局干部档案管理过程中未发现造假情况。

经查，未发现我局在职干部职工有兼职情况。

(2) 由于受基层职级职数限制，干部提拔空间较小，为优秀年轻干部脱颖而出搭建平台、创造条件不够。我们将以这次自查为重要契机，采取切实有效措施，及时改进和加强工作。

行政单位选人用人工作报告 选人用人工作报告篇四

一是加强理论学习，开展读书活动。20xx年4月19日，县卫生局印发了《全县卫生系统“好书伴我行，卫生漫书香”读书活动实施方案》（秭卫办〔20xx〕16号），在全县卫生系统开展读书活动，县卫生局还组织干部职工积极参加县委宣传部主办的《理论在线学堂》学习活动，认真抓好干部职工理论学习教育，推进理论学习制度化、经常化和规范化。我们还利用学习实践科学发展观活动，在党员和干部职工中广泛开展学习教育活动。县卫生局和归州镇卫生院被省卫生厅表彰为全省卫生系统学习实践活动先进单位。

二是加强人才培养，提高其综合素质。2007年县卫生局制定了《秭归县乡村医生2007—2008年培训计划》，用两年时间把全县519名乡村医生送到乡镇以上医院进行脱产培训，现在又

制定了乡村医生“十二五”轮训规划，即《秭归县20xx年—2012年乡村医生培训计划》；2007—20xx年，乡镇卫生院和县级医疗卫生单位共选送业务骨干到上一级医疗机构培训和进修共计135人次；20xx年6月23日，为了提高县级医院管理干部的能力和水平，县卫生局经研究决定，用3—5年时间将县人民医院中层以上干部83人送到同济大学、北京大学、武汉大学等院校参加公共卫生事业管理、卫生法学及卫生经济学科方面的职业化管理培训，培训形式为到大学面授、自学、函授和邀请大学教授到医院开展培训等形式。

三是开展党务政务工作“双述职”，加强对二级单位“一把手”的管理。从2008—20xx年6月，县卫生局用三年的时间，对全县15个二级单位党政“一把手”开展党务政务工作述职，邀请了述职单位全体领导班子成员、县人大代表、县政协委员、党员代表、职工代表、知识分子代表、县纪检监察部门领导对述职对象进行评议打分，加强对二级单位党政“一把手”工作的考核、评议和监督。

四是关心爱护党员干部，切实加强干部队伍建设。我局以人为本抓队伍，努力为乡镇卫生院院长工作营造良好的家庭环境。2007—20xx年局研究解决了8个乡镇卫生院院长的家庭困难，如夫妻分居、小孩在县城读书无人照管、家属没有工作、小孩在县城上户口等困难和问题。2008年4月23日，局召开二级单位“一把手”家属座谈会，征询家属对局工作的意见和建议。会后，全体机关干部与家属合影留念，赠送家属纪念品，并为扎根边远山区20多年、担任院长13年的梅家河乡卫生院王功海之妻鲁作群，举办了她当天41岁生日庆宴，家属们深受感动，表示今后要多承担家务和对孩子的教育，使丈夫集中精力抓工作，决不拖丈夫工作的后腿。我们从严加强干部管理，狠抓执行力的落实，2007年5月局办了内刊《督办通报》。2008—20xx年因火灾、医疗安全、行政效能不高和执行力不强等原因，局对一名院长进行了诫勉谈话，对

二名院长和二名副院长在全系统进行了通报批评，全系统17个二级单位除县合管办、县卫生监督局、县妇幼保健中心、两河口镇卫生院外，其它13个单位因工作不到位和阶段性工作没有完成好，在局办的《督办通报》中都被公开点名批评。2008年4月至20xx年4月，局抽调人员组成财务检查组对全县所有二级单位开展财务大检查，对检查出来的问题在全系统内进行通报（秭卫发〔20xx〕43号、秭卫财督〔20xx〕1号）。对4个违反财经纪律的单位由局纪检组对单位负责人进行个别约谈。财务大检查结束后，局举办了由单位“一把手”和单位财务人员参加的“廉政理财”培训班，邀请了县监察局副局长张永舜作了《切实治理商业贿赂、纠正不正之风、服务广大群众》的讲座，还邀请了原市卫校财会专业讲师、市中心血站站长潘修银作了《加强卫生单位财务管理》讲座，对领导干部财务腐化防微杜渐〔2008——20xx年，谭科局长还对15名新提拔的中层以上干部进行任前谈话，交心谈心，从政治、思想、工作、廉政等方面开展上岗前教育。

五是积极探索新时期思想政治工作，切实加强干部队伍建设。2007年11月2日，针对卫生事业单位部分专业技术人工改后收入增幅不大，极少数人甚至出现收入相对下降而在工作中发怨气和闹情绪等现象，县卫生局召开了全县卫生系统首届知识分子思想政治工作研讨会，探讨新时期如何加强干部管理，做好职工尤其是知识分子的思想政治工作。2008年11月13日，市卫生局召开第三届卫生系统思想政治工作研讨会，谭科、胡晓红、乔国民、郑家宝的论文被市卫生局收集出版。谭科局长的论文《化解医患矛盾，构建和谐卫生》和县二医院院长郑家宝的论文《加强医院文化建设，促进医院更好发展》在研讨会上被评为优秀论文。两河口镇卫生院院长向元礼、杨林桥镇中心卫生院院长秦亮被市卫生局评为思想政治工作先进个人。为了加强干部管理，我们把思想政治工作融入干部职工喜闻乐见的各种活动中去。2008年5月9日，县卫生局举办了首届“护士形象之星”展示大赛。2008年9月3日，县卫生局举办了全县卫生系统首届篮球赛，有14个代表

队、16个单位近200人参加了比赛□20xx年9月22日，县卫生局成功举办全县卫生系统首届文艺汇演，展示建国60周年我县卫生工作取得的成就。我们通过开展文体活动，不仅加强了各单位之间的交流，而且还进一步增强了干部职工的向心力和凝聚力。我们还采取多种形式加强党员干部的教育和管理□2007—20xx年，局长及班子成员每年给党员干部上党课，加强党员干部的思想作风建设□20xx年5月15日，我们制定了《秭归县卫生单位领导干部勤政廉政“十要十不要”行为准则》□20xx年6月9日，我局召开了“卫生局长与卫生单位负责人勤政廉政交心谈心会”。谭科局长全面分析评价了全县卫生干部队伍的现状和表现，指出了我县卫生干部队伍中、尤其是“一把手”中存在有政治不敏感、丧失斗志、思想不纯、纪律不严、心浮气躁、“有令不行、有禁不止”等六大突出问题及其危害性，重点对领导干部中存在的打牌赌博、奢靡腐化、私驾公车的问题和现象进行了批评教育，要求全县卫生单位负责人对存在的问题“对号入座”，“有则改之，无则加勉”；

阐述了怎样当好卫生单位“一把手”，并要求各卫生单位结合本单位实际，开展干部职工工作作风整顿。参加集体交心谈心会的有县直卫生单位全体班子成员、乡镇卫生院院长、人大代表、政协委员、局退管支部代表、机关全体干部职工及部分县直单位中层干部代表。

行政单位选人用人工作报告 选人用人工作报告篇五

结合共产党员先进性教育、和教育活动的教育，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。

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**人次，其中破格提正科**人，新提副职**人，副职提正职**人，(平职)交流**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。

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，**年**月共有**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9月有**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。2019年以来，共

对、**公司**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。2019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。