

最新部队干部选拔任用工作报告总结 选拔任用干部考察材料(实用5篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。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。

部队干部选拔任用工作报告总结 选拔任用干部考察材料篇一

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*、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学习的时机学习；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。

部队干部选拔任用工作报告总结 选拔任用干部考察材料篇二

同志们：

根据市委组织部《关于开展干部选拔任用“一报告两评议”工作的通知》精神和管理区组织部的相关工作要求，现在，我代表管理区林业局领导班子向大家报告20年管理区林业局成立以来干部选拔任用工作情况，请大家评议。

20年，管理区林业局始终坚持以科学发展观为指导，严格执行民主公开、竞争择优的原则，做到执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松，积极探索“为发展配备干部”的导向机制、“靠制度选任干部”的选拔机制和“让群众评价干部”的监督机制，使林业局选拔任用干部工作形成一个严密、完整的运行系统，步入了程序化、制度化、规范化的轨道。20年管理区林业局共选拔任用局机关中层领导22人，其中局直各股室站15人，森林公安分局7人。

(一)注重“两个坚持”，把握干部工作方向。

一是坚持正确的用人导向。始终坚持“注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认”的用人导向，把事业需要、岗位要求与促进干部成长、调动各方面干部积极性有机结合起来，大力选拔那些坚决贯彻落实科学发展观，事业心强、作风过硬、想干事、能干事、干成事，实绩突出的干部；选拔那些埋头苦干、不事张扬、注重为长远发展打基

础的干部;选拔那些敢于开拓、善于创新、敢抓敢管、勇于负责的干部。把选人用人聚焦到内在素质高、发展潜力大、群众反映好的干部上，通过使选拔的干部得到群众公认，来展示正确的用人导向。

二是坚持正确的用人标准。坚持德才兼备、以德为先和“个人形象一面旗、工作热情一团火、谋事布局一盘棋”的用人标准，认真执行《干部任用条例》和相关政策法规，规范干部选拔任用工作程序，积极稳妥地做好干部选拔任用工作。

(二)严把“三个关口”，提高干部工作质量。

一是严把推荐考察关。坚持民主推荐、民主测评、民主评议等制度，认真做好推荐考察各个环节的工作，在每次干部推荐前对拉票等违反组织人事纪律的行为进行预警提示，提高民主推荐的有效性和考察结果的真实性、可靠性。

二是严把酝酿关。对拟选拔任用的干部，通过广泛征求各乡镇(街道)林业站，局属各股、室、站职工代表的意见，进行充分酝酿。

三是严把讨论决定关。在讨论干部任免时，坚决做到考察不充分的不上会，没有考察材料的不上会，没有征求相关部门意见的不上会，酝酿不充分的不上会;做到出席人数达不到规定的不讨论、临时动议的不讨论、讨论不充分不表决、问题不查清不提拔;坚持人人发言明确表态、坚持无记名票决，严格执行党组书记最后发表意见和最后表决的制度。让选人用人权力在阳光下运行。

(四)落实“四项权利”，扩大干部工作民主。

一是落实群众“知情权”。坚持不懈地加强《干部任用条例》和干部相关政策法规的宣传和培训，局主要领导带头宣讲《条例》。实行提名职位预告和干部考察预告制，提高了干

部工作的透明度，推进了党管干部原则与群众有序参与的有机统一。

二是落实群众“参与权”。在干部推荐工作中，注重考虑参与人员的知情度和关联度，合理设置推荐人员的范围、人数和比例，扩大干部群众的参与面。

三是落实群众“选择权”。充分尊重广大干部职工意愿，对推荐票数达不到要求、得不到多数干部职工公认的不列入考察范围。

四是落实群众“监督权”。实行“一报告两评议”制度，开通干部监督举报电话和干部监督信箱，全面推行干部实绩公示制，严格执行任职试用期制，提高选人用人的透明度。

(五)强化“四项措施”，深化干部制度改革。

一是规范干部提名制度。以扩大干部工作信息公开为重点，从提名基础、提名形式、提名标准、提名程序、提名纪律五个方面规范干部提名工作。

二是定期分析干部状况。坚持局党组至少半年召开一次会议对领导班子整体运行状况和局机关中层领导干部现实表现进行定期分析，对干部的德、能、勤、绩、廉现状进行综合分析，及时掌握局机关中层领导干部情况，为局机关中层领导干部使用提供可靠依据。坚持开展干部交心谈心活动，及时了解干部心声，倾听干部意见，掌握干部思想，力所能及帮助干部解决实际困难。

三是多渠道培养选拔干部。实施“年轻干部培养行动计划”，健全完善“双培、双推、双考、双赛”女干部和党外干部培养选拔制度，坚持在基层一线砺练干部、检验干部、选拔干部。20年，共选拔年轻干部7名、女干部2名、党外干部2名。

四是加强干部管理和监督。重视发挥干部群众的监督作用，采取“谈心谈话”活动和“工作开放日”活动，广泛听取干部群众对组织工作特别是干部工作的意见和建议，针对“干部提名不规范”、“拉票、贿选”、“优秀干部不能脱颖而出”等问题及时进行了整改，有效提高了干部工作满意度和公信力。

回顾20年，我局干部选拔任用工作取得了一定成绩，但也存在一些不足，在今后的工作中，我们要继续认真贯彻落实党的xx大和xx届五中全会精神，积极稳妥地推进干部人事制度改革，进一步加强和改进干部选拔任用工作，切实提高选人用人的公信度和干部群众的满意度，把局领导班子建设成为政治坚定、奋发有为、群众信任、善于领导科学发展和促进社会和谐坚强领导班子，建设一支值得党和人民充分信赖、能够担当改革发展重任、勇于战胜艰难险阻、善于应对矛盾纠纷的干部队伍。

同志们，的干部选拔任用工作任务更加繁重，责任更为重大。让我们在管理区党工委、管委的坚强领导下，改革创新，锐意进取，全面加强领导班子和干部队伍建设，为顺利完成全管理区林业经济社会发展任务和生态文明示范区的建设目标提供更加坚强的组织保证和人才支持。

部队干部选拔任用工作报告总结 选拔任用干部考察材料篇三

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，对干部选拔任用制定方案，下面是本站小编整理的干部选拔任用实施方案，欢迎阅读。

为了全面推进学院教育教学管理上水平，进一步加强学院的

干部队伍建设，逐步实现科级干部的合理配置和岗位交流，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》和临发〔20xx〕12号、临发〔20xx〕29号文件的规定，结合学院实际，特制定工作方案。

一、指导思想

以科学发展观为指导，全力推进学院干部队伍管理的科学化、民主化和规范化，逐步形成“人才脱颖而出、干部能上能下，梯队结构合理，队伍充满活力”的用人机制，充分调动广大干部职工的积极性，努力建设一支能够适应高职教育教学发展需要的高素质干部队伍。

二、基本原则

- 1、党管干部原则；
- 2、任人唯贤、德才兼备原则；
- 3、群众公认、注重实绩原则；
- 4、公开、平等、竞争、择优原则；

三、岗位设置及职数

根据《关于临汾职业技术学院机构编制的通知》（临编发〔20xx〕31号）、《关于临汾职业技术学院设置内部科室的批复》（临编办发〔20xx〕127号）以及市委组织部《关于同意调整配备干部的批复》（临组复字〔20xx〕17号），全院共设置科级岗位95个，其中：正科级岗位31个，副科级岗位64个。

- 1、学院党政职能机构、教学辅助机构副职和直属二级机构正职18个，为正科级领导职务；内设机构正职25个，为副科级领导职务。

2、教学业务机构副职13个，为正科级；专业教研室主任和办公室主任共39个，为副科级。实行聘任制，聘期三年。

四、任职条件

1、具有履行职责所需要政治理论水平，具有坚定的政治信念，坚决执行党的基本路线和方针、政策，在教学、科研、管理等工作中勇于改革，实绩突出。

2、坚持解放思想，实事求是，与时俱进，开拓创新，能够把党的方针、政策与本部门的实际结合起来，创造性的地开展

工作。

3、有强烈的事业心和责任感，具有部门管理的实践工作经验，有胜任领导工作的组织能力、文化水平和专业知识。

4、依法办事，廉洁奉公，团结同志，以身作则，能自觉接受党和群众的批评与监督。坚持党的民主集中制原则，作风民主，顾全大局。

5、一般应具有大专及以上学历，其中，担任教学业务机构正科级领导职务的应具有大学本科及以上学历或取得中级以上任职资格。

6、近三年的年度考核中连续为称职以上等次。

7、没有违反计划生育政策；没有受到党纪政纪处分。

10、身体健康，能坚持正常工作。

五、任职资格

1、年龄要求：正科级干部一般在50周岁以下(19xx年1月1日后出生)。其中，担任教学业务机构领导职务的可放宽到52周

岁(19xx年1月1日后出生)。

副科级干部一般在40周岁以下(19xx年1月1日后出生)。其中，由一般干部提任副科级领导职务的应在35周岁以下(19xx年1月1日后出生);担任教学业务机构领导职务的可放宽到45周岁(19xx年1月1日后出生)。

2、资历要求：提任正科级职务的，应当任副科级职务两年以上;提任副科级职务的，大学本科毕业生应具有3年以上、大学专科毕业生应具有5年以上的工作经历。

3、优秀学科带头人(副教授以上任职资格)和民主党派成员、无党派人士的年龄要求按有关规定适当放宽。

4、特别优秀的年轻干部或者工作特殊需要的，可以破格提拔。越级提拔的，应当报市委组织部审批。

六、组织领导

组 长：秦国杰

副组长：王福成

成 员：郭运德武丙云周锦明高运昌

领导小组下设办公室，具体负责组织实施和日常事务。

办公室主任：周锦明(兼)

办公室副主任：高运昌(兼)、马温才

市委组织部将派工作人员全程参与监督指导。

七、工作程序

1、公开岗位，全院动员。

召开全院干部大会，公布设立的岗位，宣布实施方案，进行全院动员，充分调动符合条件的干部积极报名。

2、个人报名，资格审查。

全院在编(含下属两所医院)符合条件的干部均可自愿报名，由本人如实填写《科级干部选拔任用报名表》。

资格初审合格，经院党委集体研究后，名单在全院予以公示。

3、民主推荐，确定对象。

分批次召开民主推荐大会，提供符合任职条件的干部名册。参加大会推荐的范围为：正科级干部推荐大会由学院副科级以上干部及下属单位班子成员参加；副科级干部推荐大会由全院全体干部及下属单位班子成员参加。

民主推荐按职位等额设置，对不同职务层次人员推荐票分别统计，综合分析。

民主推荐的结果将作为组织推荐参考的重要依据之一，在民主推荐的基础上，党委集体研究确定考察对象。

4、组织考察，注重实绩。

按正、副科级岗位职数设置，等额确定考察对象。考察不合格者，岗位空缺，不再替补。考察组由学院组织人事、党办、纪检监察等部门有关人员组成(考察方案另定)，对考察对象的德、能、勤、绩、廉五个方面进行全面考察，形成书面考察材料。

5、集体研究，提名报批。

按照有关规定，院党委集体研究提出科级干部拟任岗位意见，报市委组织部履行职数审批手续，并在全院范围内进行任前公示。公示结果不影响任职的，按有关规定，履行任职手续。

八、组织纪律

严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》中纪律和监督的各项规定。提拔对象要自觉遵守干部选拔工作的有关规定，不准弄虚作假，不准搞非组织活动，不准请客拉票，对违反有关规定者一经查实，立即取消其选任资格。工作人员要严格遵守干部人事工作纪律，不准弄虚作假，封官许愿，严格执行保密制度和回避制度。对违反纪律的有关责任人，按照有关规定给予相应的党纪政纪处分。

九、其他

- 1、合校前原任正科级职务的人员，没有选拔任用到科级领导职位的，原则上保留原工资待遇，不再担任原领导职务。
- 2、新任干部必须按照党委规定的时间到任，否则视为自动放弃。
- 3、本实施方案在院党委统一领导下，由领导组办公室具体组织实施。仅适用于本次科级干部选拔任用工作。
- 4、未尽事宜，由院党委集体研究做出决定。

为推进市局机关中层领导干部队伍建设，根据《中华人民共和国公务员法》、《党政领导干部选拔任用工作条例》和《金华市市直机关科级领导干部选拔任用工作实施办法》等有关规定精神，制定本方案。

一、选拔任用的原则

选拔任用干部应当坚持党管干部原则，任人唯贤、德才兼备、以德为先原则，群众公认、注重实绩原则，公开、公平、公正、择优原则，民主集中制原则，依法办事原则。

二、选拔任用职位、对象和任期

职位：这次选拔任用的科级职位共31个，其中正科职位15个(见附表)，副科职位16个。条件暂不具备的，有的职位可以少配或不配，正职职位可以配副职主持工作。

对象：选拔任用对象为符合任职资格条件的市局机关现任中层副职，分局班子副科职领导，市局机关在编在职民警和分局中层干部。

任期：新提拔任用干部试用期为一年，试用期满经考核合格的，转为正式任职，不再重新公布任命文件，任职时间从确定试用之日算起。试用期满，考核不合格的，按有关规定办理。

三、选拔任用的条件

选拔任用科级领导干部除具备《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的基本条件外，还须具备以下资格条件。

1、政治立场坚定，组织纪律严明，作风正派，求真务实，廉洁奉公，身体健康，具有履行职责和胜任领导工作必需的能力。

2、具有国家公务员身份、大专以上文化程度、近二年年度考核为称职以上；提任正科级领导职务的，任副科实职时间需满2年以上；提任副科级领导职务的，应具有三年以上工龄和科员以上非领导职务，其中任科员级职务的需满3年。

3、提任正科级领导职务的，男50周岁以下、女45周岁以下；提任副科级领导职务的，男47周岁以下、女42周岁以下。

4、在政工、纪检、机关党委岗位任职的须是中共正式党员；
党纪、政纪处分期内或正在立案审查期间的人员不得提拔任用。

年龄、任职时间、工作年限均计算到20xx年8月31日。

四、选拔任用的程序

市局机关科级职位选拔任用干部按以下程序进行：

(一)自荐报名。在市局主页上公布《实施方案》，符合条件人员自荐报名，填写《市局机关选拔科级领导自荐报名表》，在报名职位栏内填写具体职位或正科(副科)职位。在规定时间内，由本人将自荐表投入指定的投票箱内。因公出差等原因在外的，由所在单位主要领导征得本人意愿后代其填报。政治部和纪委对报名对象进行资格审查，并将名单在网上进行公示，同时公布民警日记□

(二)推荐测评。对近期可提拔正科职、副科职人员进行民主推荐，分会议推荐、谈话推荐和部门推荐。

1、会议推荐。召开民主推荐会，公布推荐职数、任职条件、推荐范围，提供自荐人员名单，提出有关要求，按职位数1：3比例组织海推。根据海推结果，由市局党委确定是否进行第二轮比推。第二轮比推按职位数1：1.5确定推荐人员名单，实行等额比推。参加民主推荐的人员：市局党委班子成员，市局机关中层领导，分局党委班子成员，市局机关调研员、副局长(处)级干部、副调研员，市局机关民主议事委员会成员，离退休老干部代表和市局、分局推荐的民警代表(民警代表：30人以下的民警代表2名、30人[含]以上的民警代表3名、100人[含]以上的民警代表4名、200人[含]以上的民警代表5名、300人[含]以上民警代表6名、400人[含]以上民警代表7名。交警支队直属一、二、三大队和支队其他部门分

别作为单独单位选派民警代表。老干部代表3名)。

2、谈话推荐。参加个别谈话推荐的人员为市局机关中层正职领导和分局正职领导。谈话推荐按职位数等额推荐。

3、部门推荐。组织正科级领导职位空缺部门的民警对提供的推荐人员名单按1：1比例进行推荐。参加部门推荐的人员为各空缺部门全体在职民警(交警支队为参加会议推荐的人员、股级领导和考试中心全体民警)。

4、民主测评。市局党委根据会议推荐和谈话推荐情况确定正、副职民主测评对象。民主测评分综合测评、部门测评二项信任度测评。参加综合测评人员与民主推荐的人员相同，参加部门测评的人员市局机关为被确定测评对象所在部门的民警，分局为中层以上干部。二项测评信任度(优秀票+称职票)合计须达到60%以上(含本数)。

既是报名参加选拔的人员，又参加推荐和测评，推荐和测评结果均按基数减去同意推荐票数、优秀票数各一票。

(三)决定任免。根据民主推荐、民主测评情况和岗位任职要求确定考察对象，按有关规定组织考察。会议投票推荐和谈话推荐得票均未超过三分之一以上及二项测评信任度达不到60%以上(含本数)的，不列为考察对象。市局党委根据考察对象的综合素质、职位匹配性、岗位要求和部门班子结构状况等，统盘考虑，集体研究决定任用名单，并按规定进行公示、谈话教育，办理任免手续。

五、工作要求

空缺科级职位领导干部选拔任用工作在市局党委领导下，由政治部组织实施。相关部门要密切配合，确保干部选拔任用工作顺利进行。要严格执行中组部《关于在党政领导班子后备干部集中调整中加强监督认真治理拉票行为的通知》，严

禁跑官要官，严禁搞各种形式的拉票等非组织行为，一旦发现将按照有关规定予以组织处理或纪律处分。市局机关各部门和各分局要统一思想，提高认识，做好一人一事思想政治工作，确保干部选拔任用工作和日常工作两不误、两促进。

六、本方案由市局政治部负责解释。未尽重大事项由市局党委研究决定。

七、本方案自印发之日起施行。

一、指导思想及原则

坚持以“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，以《公务员法》和《选拔任用条例》为依据，围绕构建社会主义和谐社会、促进安监事业和谐发展的总体目标，以培养人才、提高素质、激发活力、推动工作、开创机关建设新局面为重点，坚持尊重个人意愿与组织安排相结合、民主推荐与组织考察相结合、群众公认与注重实绩相结合，坚持公开、公正、公平的原则，着力建设一支政治强、业务精、作风硬、形象好的干部队伍，为我省安监事业发展提供坚强保障。

二、拟配备干部职位

正处级领导职务4名：宣传教育处处长1名、监督管理三处处长1名、纪检监察室主任1名、监察专员1名。

副处级领导职务4名：监督管理二处副处长2名、应急救援办公室副主任1名、人事处副处长1名。

处级非领导职务6名：调研员3名、副调研员3名。

三、竞争上岗和推荐选拔人员的基本条件和任职资格

(一)被推荐的人员须具备《选拔任用条例》第六条规定的基

本条件。

1. 具有履行职责所需要的马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论等政治理论水平，认真实践“三个代表”重要思想，努力用马克思主义的立场、观点、方法分析和解决问题，坚持讲学习、讲政治、讲正气，经得起各种风浪的考验。
2. 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，爱岗敬业，在安全监管事业中艰苦创业，做出实绩。
3. 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、政策同本部门的实际相结合，卓有成效地开展工作，讲实话，办实事，求实效。
4. 有强烈的事业心和责任感，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。
5. 正确行使人民赋予的权力，依法办事，清正廉洁，勤政为民，以身作则，艰苦朴素，坚持党的群众路线，自觉接受党和群众的批评和监督，做到自重、自省、自警、自励，反对官僚主义以及滥用职权、谋求私利的不正之风。
6. 坚持维护党的民主集中制，顾大局识大体，善于集中正确意见，善于团结同志，包括团结与自己有不同意见的同志一起工作。

(二) 任职资格

1. 身体健康，具有大专以上学历。
2. 正处级领导干部，要求副处(含非领导职务)任职满两年以上；副处级领导干部，要求主任科员任职满三年以上；调研员，要求副处级(含非领导职务)任职满四年以上；副调研员，要求

主任科员任职满四年以上。干部任职截至时间20xx年8月31日。

3. 在近三年年度考核中被评为称职等次以上。
4. 选任正处级领导干部的年龄为55周岁以下(即19xx年8月31日以后出生);选任副处级领导干部的年龄为50周岁以下(即19xx年8月31日以后出生)。
5. 特别优秀,符合《云南省党政领导干部破格越级提拔任用办法(试行)》规定的年轻干部可以破格提拔。

四、选拔的程序和方法

此次处级领导职务选拔除监察专员外采取竞争上岗、民主推荐和组织考察相结合的方法进行;处级非领导职务选拔采取民主推荐、组织考察的方法进行。

第一步,8月11日上午,召开动员会,公布职位。

第二步,8月12至14日,处级领导职务竞岗报名。凡符合任职条件,自愿参加处级领导职务竞争上岗的人员,在此期限内到人事处领取《省安监局选拔任用干部报名表》报名,每人只可报1个职位。

第三步,8月15日,召开全局职工大会,组织处级领导职务竞岗演讲和处级非领导职务会议投票推荐。

1. 参加竞争上岗人员就本人情况、竞岗理由和工作思路等情况进行演讲,时间不超过20分钟。
2. 对竞争上岗人员进行民主推荐。
3. 对非领导职务符合条件人选进行民主推荐。

第四步，8月16日至18日，个别谈话推荐。谈话范围：副处以上干部(含非领导职务)和部分职工代表。

第五步，8月19日至21日，干部考察组综合竞岗演讲情况和民主推荐情况后，提出处级领导职务和处级非领导职务干部拟考察对象，报局党组研究确定后发布考察预告。

第六步，8月22日至8月29日，干部考察组组织对考察对象的德、能、勤、绩、廉等情况进行全面考察，形成书面考察材料，提出使用建议。

第七步，9月初，局党组对干部考察组提出的拟任职建议，进行集体讨论作出任免决定。

第八步，对拟任职人员进行公示。在公示期内，干部考察组受理群众的举报和反映，对反映的问题，由干部考察组进行调查核实并向署名或当面反映问题的群众反馈调查核实结果，由局党组作出是否任用的决定。

第九步，任职。处级领导职务实行一年试用期。试用期满，经考核合格的，正式任职，试用期计入任职时间；不胜任的，免去试任职务，享受试用前职级待遇。非领导职务不实行任职试用期。

五、组织领导

干部选拔工作在局党组的领导下进行，成立干部考察组，组长由局党组成员、副局长汤忠明同志担任，成员由胡利平、何云霞、牛坤华、杨耀东等同志组成。

部队干部选拔任用工作报告总结 选拔任用干部考察

材料篇四

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。

部队干部选拔任用工作报告总结 选拔任用干部考察材料篇五

截止20xx年11月30日□xx镇有行政编制32名，实有行政编制人员29人。其中处级干部12人（含非领导职务2人）、正科级干部11人（含非领导职务6人）、副科级干部5人（含非领导职务2人）、科员1人。镇下属事业单位社会保障服务所、农业服务中心、文化服务中心共有编制58名，实有工作人员52人□20xx年，我镇提拔任用科级干部4名（其中正科级4名）□20xx年，我镇提拔任用科级干部4名（其中正科级2名，副科级2名）□20xx年，我镇提拔任用科级干部5名（其中正科级3名，副科级2名）□20xx年，我镇提拔任用科级干部4名（其中副科级4名）□20xx年，我镇提拔任用科级干部2名（其中正科级1名，副科级1名）。

（一）认真组织学习领导干部选拔任用相关制度、办法。

高度重视干部选拔任用和队伍建设，认真组织学习、全面掌握《xx市xx区机关和参照公务员法管理单位科级领导干部选拔任用工作实施办法（试行）》，将《办法》贯穿体现在选人、用人、管人的各个环节中，不断提高选人用人公信力。

（二）严格遵照《办法》执行干部选拔任用程序、标准。

1. 坚持规范的用人程序。一是制定科级领导职位竞争上岗实施方案，成立竞争上岗工作领导小组，在镇机关范围内进行竞争上岗动员，公布竞争上岗职数、报名条件、基本程序和方法、报名与资格审查；二是有条不紊开展民主推荐谈话、干部考察预告、配合区纪委监委组织部开展民主测评、组织考察，在在区纪委批复同意后，开展任前公示、任免等工作，坚持程序一步不缺，履行程序一步不错；三是对竞争上岗的每个环节全部进行张榜公布，将全过程置于全体干部群众的监督之下，让整个竞争上岗任用工作公开透明、严密有序，有效防止用人上的不正之风。

2. 坚持正确的用人标准。根据单位编制和领导职数配备干部，从未发生发生超编、破格和越级提拔干部的情况发生。按照干部德才兼备、以德为先的原则，本着推进干部队伍年轻化进程，坚持“凭实绩、重德才、看民意”选用干部，并根据岗位的职责和干部的特长进行合理安排，尽量做到人岗相适，使干部的能力得到充分发挥。

3. 坚持广泛的群众监督。镇党委在讨论决定干部任免时，坚决执行领导集体决策重大问题的原则，做到没有经过组织考察的不研究，人事方案未经充分酝酿的不研究，群众有反映、纪检xxx门没有查清的不研究。严格干部任前公示，做到有报必查，件件有着落、事事有交待，对群众反映的一般性问题，在任职谈话时向干部指出，督促整改。

（三）组织人事纪律执行情况

在选拔任用领导干部的各个环节，我镇均严格按照规定的原则、程序、标准和要求进行操作，把公开选拔的全过程置于全镇干部职工的监督之下，在整个选拔过程中，从镇领导到全体干部职工都做到公道正派，未发现为任何人拉关系、打招呼或以发短信、宴请、聚会等形式拉票的情况，未发现贿选拉票、搞小圈子、相互拆台、内部告状等任何干扰选拔、竞争上岗工作的不正当行为，未发生任何因落选或不服从安排而引发的矛盾。

20xx年以来，我镇全面贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》和有关规定，认真扎实抓好干部选拔任用工作，取得了明显成效，但也还存在一些不足之处，一是缺乏经常性学习的长效机制，工作中对《办法》学习、掌握不够透彻，部分职工对选拔任用相关规定、程序不熟悉；二是干部监督制度的执行力有待进一步加强。

今后，我们将着重从以下方面入手：一是进一步加大学习宣传《党政领导干部选拔任用工作条例》和有关规定的力度，健全学习宣传干部政策法规的长效机制，重点强化新提拔任用干部的学习培训和对外宣传工作，进一步增强广大干部群众对干部工作的知晓度和执行《条例》规定的自觉性。二是重点加强对人事工作人员的培训，制定科学合理的竞争机制。三是进一步加大干部监督的执行力，坚决纠正违反《干部任用条例》和有关规定的行为，加大责任追究力度，进一步提高选人用人公信度和满意度。