

# 干部选拔任用工作总结汇报 干部选拔任用报告(模板9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。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

## 干部选拔任用工作总结汇报 干部选拔任用报告篇一

局对照《党政领导干部选拔任用条例》及有关政策规定对我局选人用人专项整治工作情况进行了自查，现将自查情况报告如下。

“两项”整治活动开展以来，司法局在选人用人工作中，坚持按照德才兼备、以德为先的用人标准，严格按《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的原则、条件、标准和程序推荐选拔干部和对干部评先评优，认真执行干部选拔任用工作四项监督制度，大力选拔人品正、能干事、真爬坡、敢破难的干部，努力形成“从实绩看德才、凭德才用干部”的正确用人导向。

根据我局今年制定的考核文件，县司法局全面实行了竞争上岗。岗位空缺一律实行竞争上岗，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，在程序上严格按照县委组织部、县人事局审批，公布职位、公开报名、资格审查、民主推荐、民主测评等流程操作。上岗前公示、上岗前廉政谈话、对新上岗的干部实行一年试用期，没有破格和不够任职条件就评优评先或者推荐为后备干部的现象。

为进一步优化机关各部门干部职工配置，激发干部的工作积极性，按照“加强业务部门”、“年轻干部培养锻

炼”、“干部轮岗锻炼”、“确保业务工作连续性”的原则，加大干部交流力度，实施干部职工轮岗交流，优化部门队伍结构。在深入交心谈心，充分了解本人意愿的基础上，结合工作需要，在股室与股室之间，不同业务岗位之间进行轮岗交流。

一是强化干部监督管理，加强对干部的教育管理，坚持执行领导干部谈话制度，实行工作谈话、廉政谈话、勤政谈话等制度。

二是以政风行风建设为切入点促进廉政建设，制定违规行为处分规则，狠抓司法行政干部和法律服务队伍作风建设，切实加强司法行政干部和法律服务队伍管理。

三是加强对重点环节和重点部位权力行使的监督。

四是切实履行协管职能，加大了对县司法局领导班子配备人员的考察力度，保证进人严格按程序办，对县司法局领导干部的协管工作落实到位。

今年来，我局通过全省公开招录公务员考试，新进了政法专项编制司法助理员6人，招录局机关公务员1名、事业单位人员3人，每个乡配兼职司法助理员1名，县司法局机关、司法所整治逐步实现满编运行。积极向组织推荐成绩优异、德才兼备的干警，今年，通过民主推荐在县司法局机关推荐出了3名优秀后备干部。

## 干部选拔任用工作总结汇报 干部选拔任用报告篇二

(2) 具有参公人员或事业干部身份，近三年年度考核均为“称职”（“合格”）等次及以上。

(3) 年龄在40周岁以下。

(4) 应具有3年以上工作经历。

(5) 应具有大专及以上学历。

(6) 身体健康。

下列人员不能参加推荐任职：

(1) 近三年内受过刑事处罚或党纪、政纪处分的人员。

(2) 近三年内在干部调整、交流和使用中拒不服从组织安排的人员。

(一) 确定考察对象。汇总民主推荐情况，与主要领导沟通意见，确定考察对象。应当根据工作需要和干部德才条件，将民主推荐于日常了解、综合分析研判及岗位匹配度等情况综合考虑，深入分析、比较择优。

(二) 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，并对考察对象进行公示，接受群众监督。

(三) 采取个别谈话、发放征求意见表、民主测评、查阅干部人事档案和工作资料、就党风廉政情况听取第四派驻纪检组意见等方法，广泛深入的了解情况，根据需要进行专项调查、延伸考察等，注意了解考察对象生活圈、社交圈等情况。

(四) 与考察对象面谈。进一步了解其政治立场、思想品质、价值取向、见识见解、适应能力、性格特点、心理素质等方面情况，以及缺点和不足。

(五) 向考察对象呈报单位或者院党组主要领导成员反馈考察情况，并交换意见。

(五) 材料形成。考察组根据推荐情况，形成定性、准确、规

范、全面的考察材料，并对考察对象的廉洁自律情况做出客观公正、实事求是的书面鉴定。考察材料的内容包括：被考察对象的基本情况，德才表现，工作实绩和主要特长及主要缺点、不足。注明民意情况(包括民主推荐、民主测评、个别谈话等环节中的参会人数、有效票数，推荐或同意票数、位次情况以及获得推荐职位票数和位次情况等)，党组书记和考察组成员要在考察材料上署名及形成材料时间。

(六)汇报考察情况。考察组集体研究提出人选任用建议，向院党组汇报。

(一)“德”的方面，要政治坚定，公道正派。一是政治品德。包括理想信念，宗旨意识，贯彻执行党的基本路线、方针、政策。二是职业道德。包括爱岗敬业，锐意进取，无私奉献精神，事业心、责任心、使命感等。三是家庭美德。包括尊老爱幼，人生观、价值观，志趣爱好，家庭和睦、邻里和谐等。四是社会公德。包括社会责任、群众观点态度、人际关系以及遵守公共道德情况。

三是依法办事，主要考核法制意识、依法办事的水平和能力；

四是心理素质，主要看本人工作干事中的意志和自信心及对复杂情况的心理承受能力。

二是工作作风，主要是了解深入实际，讲求实效，平时是否肯学肯钻、任劳任怨，是否达到了规定的出勤率等方面情况。

四是基础工作，不搞短期行为，重视基础工作和常规管理，加强制度建设情况。

自身修养，爱好是否积极健康，自觉抵制不健康行为，遵纪守法、克己奉公、廉洁自律等状况。主要了解干部本人在党性党风方面的表现和生活圈、社交圈及八小时以外的表现情况，同时还要了解家属子女在廉洁自律方面的情况。

不准参加与自己有亲戚关系及其他特殊关系对象的考察；

不准接受考察对象、考察单位的宴请安排和营业性娱乐活动；

不准接受赠送的实物；

不准借考察之便牟取私利。院党组对干部考察工作实施检查监督，对违反组织人事工作纪律和干部考察工作纪律的干部将进行严肃批评教育或进行处理。

## 干部选拔任用工作总结汇报 干部选拔任用报告篇三

我公司认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和省委“三项机制”，不断探索加强企业干部队伍建设的新思路、新举措和新途径，结合实际，制定公司《干部选拔任用工作办法》，积极推进干部选拔任用工作制度化、规范化、程序化，不断完善干部选拔任用机制。在具体的干部选拔任用过程中，把任职资格作为干部选拔任用的基础条件，把工作实绩作为干部选拔任用的取舍标准，坚持能者上、平者让、庸者下、劣者汰的用人机制，形成“有为”才会“有位”的用人导向，真正做到把有作为、有能力、政治坚定、事业心强、作风优良、业绩突出的员工选拔到领导干部岗位上来，在企业形成了正确的选人用人导向。

我公司坚持以公平公正为前提，以公开民主为方向，严格遵循《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的程序、标准、纪律开展干部选拔任用工作。一是始终坚持“德才兼备，以德为先”的选人用人原则。按照组织认可、职工群众认可的要求，讲政治、重业绩、看品行、用能人，形成“重品德、重作风、重业绩、重公认”的用人导向，营造了党政放心、干部群众满意、风清气正的选人用人氛围。二是积极推动公司干部年轻化进程。公司从企业的长远发展出发，破除论资排辈思想，在坚持干部选拔任用各项原则的前提下，提拔工作能力突出的优秀年轻人才，实行“新老搭配、平稳过渡”的

人事格局，形成了合理、科学的干部梯队，优化了干部结构，增强了领导层的活力，为公司的后续发展提供了坚强的组织保障和人才支撑。三是引入竞争机制，注重工作实绩。选拔任用干部严格执行民主推荐制度，采用“公开选拔、竞争上岗”的方式，把工作业绩作为选拔任用干部的基本依据，做到“谁有本事谁干、谁能干好谁干”，使一批具有基层工作经历、文化程度高、独具创新意识、业务能力突出、懂经营会管理的人员进入领导干部岗位。四是在干部选拔任用过程中充分发扬民主、广泛接受监督。把职工群众公认度作为选拔任用干部的主要依据，严格执行民主推荐、任职考察、党政联席会议集体讨论决定、公示、廉政考试、任前谈话等程序，落实任前公示、考察预告、任职试用等制度，切实加强组织监督和广大干部群众的监督，防止用人上的不正之风，达到了公开、公正、公平的目的。五是落实干部任用全程记实制度。在干部选拔任用过程中实行痕迹化管理，对关于人事任免的会议进行详细记录，将会议讨论结果形成会议纪要，并把原始资料作为重要档案留存。通过全程记实，使我公司干部选拔任用的每个程序都得以清晰，实现了对选人用人权的动态监督，起到了事前提醒和警示作用，提高了干部选拔任用监督管理的质量和水平。

2017年以来，我公司根据经营管理工作发展需要，先后提拔任用干部5人。分别是：……。提拔任用的5名同志平均年龄41岁，工作时间均在10年以上，具有丰富的基层工作经验，提拔任用前均在原工作岗位上取得了优异的工作业绩，获得了职工的一致好评，从任职条件、任职资格、工作能力、工作业绩等方面综合考察，都具有丰富的管理工作经验，均已具备胜任相应岗位的能力。我公司在干部提拔任用工作中，认真贯彻党的干部工作路线，严格按照党的政策办事、按照组织原则办事、按照规章制度办事、公道正派的选人用人，切实把好了政治素质关、能力作风关、工作实绩关、民主推荐关、组织考察关和任用审批关，无任何破格选拔任用情况。

领导干部队伍是推进党的事业的中坚力量，对于我们企业而

言，建设一支政治立场坚定、工作能力强、业务素质硬、作风优良、奋发有为的干部队伍，是维持企业良好运转的关键，也是抢抓机遇、乘势而上，奋力推进企业追赶超越的关键，因此我们要充分认识到干部选拔任用工作的重要性。在今后工作中，要继续抓好《党政领导干部选拔任用工作条例》的贯彻落实，进一步规范干部选拔程序，加强干部监督管理，重点把握好民主推荐、组织考察、酝酿和集体决定等关键环节，同时结合自身的特点和实际情况，按照“守信念、讲奉献、有本领、重品行”的要求，遵循为企业发展而配备干部的导向机制，努力形成用好的方法选拔人、用好的机制评价人、用好的制度监督人的干部工作新机制，真正选拔任用确有真才实学、能力突出的干部。

## 干部选拔任用工作总结汇报 干部选拔任用报告篇四

2019年，校党委根据学校处级干部岗位空缺情况和实际工作需要，对x名处级干部进行了选拔和交流。其中：提任正处级干部x名副处级干部x名，平级交流正处级干部x名副处级干部x名。调整后处级干部整体结构合理，符合干部队伍建设实际需要。

### 一提升政治站位，切实履行选人用人政治责任

2019年，校党委深入学习领会并在干部选任工作中积极贯彻实践xxxxxx关于选人用人重要思想，提升政治站位，切实履行选人用人主体责任，坚持党管干部原则，坚持正确选人用人导向，严格程序，优先把敢担当善作为的干部选任到适当岗位，从根本上解决了处级干部严重缺岗问题，为学校转型发展和实现“两个一百名”战略目标提供了坚实的组织保障。

(二)将干部选任作为强化政治建设的重要抓手。新时期□xxxxxx就“培养什么人，怎样培养人，为谁培养人”等教育的根本问题发表了一系列重要讲话。2019年，校党委

以xxxxxx关于教育的重要论述为基本遵循，坚持为党育人，以立德树人为根本任务，将践行“三全育人”思想作为强化党的领导和政治建设的核心内容和重要路径，全面贯彻落实到教学科研管理服务的全方位全过程各环节，以及所涉及的全体人员中。校党委将干部选任工作作为检验建设成效的重要抓手。选人用人过程中，首先看干部政治素养，看干部完成学校中心工作和重点任务的能力和成绩，看干部落实立德树人根本任务和“三全育人”的能力和成效，看干部服务基层服务师生的能力和态度。

(三)把党管干部原则贯穿在选人用人的全过程。突出党委在干部选拔任用工作中的主体地位和主导作用，充分体现校党委担负的主体责任和把关作用，确保学校选人用人工作始终沿着正确的方向进行。由校党委书记校长党委副书记纪委书记组成“人事酝酿小组”(即五人小组)负责钻研处置干部选任事宜，党委组织部长列席五人小组会议。从干部选任的酝酿动议到民主推举，从组织考察到讨论决定等环节，都必须首先通过五人小组集体讨论通过，才可进一步推进实施。坚持民主集中制，通过校党委常委会议集体讨论票决干部任免事宜。党委常委会在钻研干部议题时充分听取与会常委意见，全面分析，综合研判，党委书记最后表态，民主与集中相结合，充分发扬民主，体现组织把关。党委常委会讨论决定干部任免时，必须有三分之二以上的常委到会，以同意票数超过应到会常委的半数为通过。实行任前谈话制度，在公示期满无异议后，由校党委书记或党委副书记进行任前谈话，纪委书记进行任职前的廉政谈话。

## 二突出政治标准，树立鲜亮选人用人正确导向

2019年，校党委坚持和加强党对干部选任工作的全面领导，深入贯彻新时代党的组织路线和干部工作方针政策，坚持新时期好干部标准，把坚定政治信念放在首要突出位置，努力建设一支信念坚定为民服务勤政务实敢于担当清正廉洁的高素质处级以上干部队伍。



(一)注重全面考察严格把关。注重提拔重用能牢固树立“四个意识”坚定“四个自信”做到“两个维护”全面贯彻执行政党的理论和路线方针政策忠诚干净担当的干部。注重征求纪检xxx门计生部门及所在党组织对拟任干部的意见建议，注重干部日常表现群众口碑，充分听取并回应群众意见建议，对群众反映的问题认真调查核实取证，切实把好政治关品行关作风关和廉洁关，不放过任何疑点，坚定防止“带病提拔”。学校2019年干部选拔任用工作中，针对上级反馈和群众反映，本着对组织对同志高度负责的态度，对x位拟选任干部进行了深入查核，对x位拟选任干部进行了延伸考察。经过严肃查核严格把关，确认拟选任人员并不存在问题，经党委常委会集体钻研后，大胆使用。

(二)坚持崇尚实干注重实绩。从党的事业和学校发展需要出发，坚定地要把敢担当能干事干成事的干部选拔提任到重要岗位，树立有为才有位的选人用人导向。以实干出实绩，因实绩而重用成为学校选人用人的常态和共识。注重选拔政治上强能够驾驭全局善于抓班子带队伍民主作风好敢于担当经过重大斗争考验领导经验丰富廉洁自律的优秀干部担任党政部门和院系正职。注重基层和实践导向，大力选拔敢于负责勇于担当善于作为实绩突出的干部。注重发明和培养选拔优秀年轻干部，建设好后备干部队伍，用好各年龄段干部。统筹做好培养选拔女干部少数民族干部和党外干部工作。

(三)坚持综合研判人岗相适。选人用人过程中注重综合研判依事择人人岗相适。坚定破除“四唯”，不拘一格选用干部，简单地“以票取人”“以分取人”“以头衔取人”“以年龄取人”，都会冲淡党管干部原则，歪曲选人用人导向。坚持事业为上人事相宜，注重从符合条件的对象中看谁更优秀，从优秀对象中看谁更合适，考虑“该用谁”而不是“谁该用”，既看实绩也看潜绩，注重民意但不简单的唯票量人，对干部履职经历一贯表现和群众评价进行综合分析评判，统筹考虑，真正把优秀的人选放到适合的岗位上，把有想法有

能力有干劲有担当守规矩的干部选派到要害位置上。

### 三严格选任程序，建立健全选人用人机制体制

2019年，校党委坚定落实党要管党全面从严治党的要求，建立健全科学规范的处级干部选拔任用制度，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，全面推进处级干部队伍革命化年轻化知识化专业化。

(一)严格制定干部选任规矩。为切实贯彻落实xxxxxx选人用人新思想，根据中央印发的[党政领导干部选拔任用工作条例]和[2019-2023年全国党政领导班子建设规划纲要]，结合学校选任工作实践经验和工作实际需要，重新修订了[关于选拔任用处级干部工作办法]，经党委全委会讨论通过并印发实施。新修订的[办法]，从落实好干部标准严格把握选任条件严格规范选任程序严肃干部工作纪律加强干部管理监督等方面提出明确要求。同时，校党委在选任过程中，严格落实干部选拔任用工作四项监督制度，确保选好人用好人。在2019年的处级干部选拔任用工作中，有一名拟选任干部系领导同志的近亲属，我们严格执行[党政领导干部选拔任用工作有关事项报告办法(试行)]规定，以书面形式向省委教育工委组织部和省委组织部进行了报告，待批复同意后才对这名干部按照干部选任程序进行了选拔任用。

(二)严谨规范干部选任程序。认真做好分析研判和动议民主推举考察讨论决定任职等每个环节的工作，绝不走样，绝不变通。哪些需要“人事酝酿小组”讨论通过哪些要上党委常委会讨论确定在哪些范围民主推举在哪些范围考察哪些要票决哪些要公示，都明明白白，留痕有印，有记录有原始材料。坚持“六查”制度，对考察对象的干部人事档案个人事项报告民意业绩线索案件进行认真核查。考察期间，高度重视对考察对象的不同意见，对接到的反映和举报，均及时进行了调查核实。

(三)严肃匡正选人用人风气。坚定执行中纪委中组部干部选任纪律和省委“以铁的决心从严治吏”要求，坚持用好的作风公道公平地选人。校党政班子成员带头落实党的政策组织原则规章制度和组织纪律，坚持不打招呼不讲私情，坚定抵制选人用人不正之风。每次干部推举前，校党委均要重复强调纪律和风气，要求全校干部严格遵守组织人事纪律，坚持标准，匡正风气；在干部考察中严格考核内容，突出对干部的廉政考核把关。近年来，学校形成了干部选人用人良好政治生态，选任工作过程中，没有发明有跑官要官买官卖官拉票说情打招呼贿选现象和干预干部选拔任用的人和事发生。

#### 四强化监督管理，构建良好选人用人政治生态

2019年，校党委坚持强化政治意识和责任意识，把干部选任与加强干部管理坚持从严治吏相结合，与促进事业发展相结合，切实履行管党治党主体责任，坚定维护干部工作的原则性严肃性。

(一)强化干部监督管理。实时动态调整干部信息库，建立优秀干部库后备干部库，全面掌握干部现状。通过谈心谈话约谈函询，调研了解干部情况，及早处理干部存在的小问题小毛病。按照干部管理权限，完善因私出国(境)证件登记审批使用流程，建立台账。认真执行个人事项报告制度，强化干部个人事项报告和管理工作的，定期随机抽查，结合干部选任及时重点抽查核实。在2019年的干部选拔任用工作中，我们重点查核了x名拟提拔考察对象，对x名未能如实报告个人有关事项的同志采取取消考察对象资格的处理，对x名同志因漏报基金股票投资型保险等问题进行了批评教育，并责成其做出书面检查；委托审计处对x名正处级干部进行了离任审计；校纪委进行廉政审查x人次，任前集体廉政谈话x批次x人次；查阅干部档案x人次。

(二)完善干部考评机制。根据中央印发的[党政领导干部考核

工作条例]和[2019-2023年全国党政领导班子建设规划纲要],结合学校选任工作实践经验和工作实际需要,重新修订了[关于处级领导班子和处级干部年度考核工作办法],经党委全委会讨论通过并印发实施。新修订的[办法],细化了考核内容和指标体系,坚持考用结合,将考核结果与选拔任用培养教育管理监督激励约束问责追责等结合起来,激励先进鞭策落后,推动能上能下,促进担当作为,严肃治庸治懒,为选人用人打下良好基础。

(三)坚持严管与厚爱相结合。2019年,校党委先后印发了[关于进一步激励干部新时代新担当新作为整治不担当不作为的实施办法][关于进一步加强年轻干部队伍建设激励干部担当作为的若干意见]。校党委旗帜鲜亮为敢于担当的干部担当,为敢于负责的干部负责,支持和保护那些作风正派敢做敢为锐意进取的干部,激励干部勇于担当积极干事,最大限度调动干部的积极性主动性创新性,在学校形成弘扬担当作为干事创业奋发有为的正能量。

今后,我们将会一如既往地把学校选人用人工作做得更规范更科学更有力更有效,让组织放心,让干部职工满足。

## 干部选拔任用工作总结汇报 干部选拔任用报告篇五

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。

## 干部选拔任用工作总结汇报 干部选拔任用报告篇六

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，我局认真对副科级及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。

## 干部选拔任用工作总结汇报 干部选拔任用报告篇七

撰写人：\_\_\_\_\_

日

期：\_\_\_\_\_

近年来，\_\_紧紧把握培养、储备、选拔、使用等环节，切实做好妇女干部的选拔力度，使一批优秀女干部脱颖而出，走到了各级领导岗位。

一是坚持正确的用人导向，营造良好的选人用人环境。

县委始终坚持德才兼备、以德为先原则，树立用人“五看”标准，即看态度、看能力、看实绩、看形象、看潜力，注意把那些坚持原则、埋头苦干、作风正派、务实创新、实绩突出的优秀女\_\_选拔出来，努力做到不唯学历重水平、不唯资历重能力、不唯年龄看发展、不唯身份重实绩，凭德才用干部，看公论定取舍，使选拔出来的干部让\_\_放心、让群众满意。同时完善选拔培养女干部制度建设，县委印发的《关于加强县管领导班子和干\_\_伍建设的意见》（南发〔\_\_〕\_\_号）文件中，对女干部的培养选拔使用作了具体规定，如班子配备中明确“乡镇党政班子中要配备\_\_名以上的女同志”，在民主推荐中“女干部、党外干部人选得票率可适当放宽，但应在同类人选中位居前列”等。

二是注重女干部日常管理和培养，每年都有计划地安排女干部和后备干部参加上级部门举办的青干班、科干班、专题研讨班和县举办的等各类培训班。

同时，要求各单位、各部门抓住机会合理选送妇女干部中的优秀分子积极参加各类业务培训和学历提高进修，\_\_他们学习政治理论、经济管理、市场经济知识、科技知识以及妇女方面的相关专业知 识，强炼内功，提高素质。\_\_年以来，女干部参加市、县两级政治理论和相关业务培 训达\_\_余人次，有\_\_名女干部完成了学历提高进修学习。另一方面采取多种形式加强女干部的培养。通过选派女干部到市直部门、乡镇挂职锻炼、到农村任职、到重点项目建设一线锻炼、到经济信访部门跟班学习等方式，使她们在不同的工作环境，不同的岗位经受锻炼，通过实践锻炼，女干部的能力和素质得到进一步提升。

三是注重储备和使用女干部。

在工作中，县委特别注意把那些较年轻、知识层次较高、发展潜力较大的女\_\_选拔出来，建立后备干部人才库，在乡镇、县直部门确定后备干部时，按照女后备干部比例不少于\_\_%标准，保证后备干\_\_伍中年轻干部、女干部所占的比例达到并超过\_\_%以上。在干部日常调整配备工作中注重选拔任用年轻干部、女干部，为换届储备人才。在年轻干部和女干部的使用上，我们在坚持德才兼备原则和干部“四化”标准的基础上，注重在同等条件下优先选拔年轻干部、女干部，力争做到重点培养、合理使用。对条件比较成熟的年轻干部、女干部，敢于放到党政正职领导岗位；对缺乏全面领导工作经验的年轻干部、女干部，根据工作需要，先安排担任党政副职进行锻炼，成熟后再选拔到正职领导岗位，做到该到岗的坚决到岗，为年轻干部、女干部提供公平竞争和施展才华的舞台。\_\_年以来，全县有\_\_名机关事业单位女干部被调整交流到乡镇、县直部门和事业单位等重要领导岗位；有\_\_名女干部提拔担任科级领导岗位，其中\_\_名女同志提拔到正科级重要部门或单位担任领导职务。

范文仅供参考

感谢浏览

## 干部选拔任用工作总结汇报 干部选拔任用报告篇八

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。

## 干部选拔任用工作总结汇报 干部选拔任用报告篇九

### 一、领导重视，强化监督

干部选拔任用工作能够健康顺利进行，此文来源于本网网委主要领导高度重视，率先垂范是关键的一环。在公开选拔领导工作开初，此文来源于本网网委书记张德英同志就非常重视，每进行一次选拔工作，都要召开此文来源于本网网委常委会议，制定明确的实施方案，并明确提出靠制度选人，用好的制度选好的人。在研究公开选拔干部实施方案和有关原则时，他都要求拿出上级的规定和有关政策，并针对公选的每个环节提出指导意见，提出坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松，违反纪律必追究。此文来源于本网网委组织部在公选的每个环节，都由部委会研究，制定出每个环节的实施细则，如相继制定出《资料审查细则》、《民主推荐工作细则》、《考试笔试细则》、《面试细则》、《考察工作细则》、《定位方案和建议》等，张瑜庆部长对每个环节都严格把关，发现问题，及时纠正。在加强领导监督的同时，我们对每次公选的每一个环节都要进行公告，并设立了举报电话和举报信箱，接受社会各界监督，从而为优秀人才脱颖而出创造了一个良好的宽松环境。

### 二、公开程序，严格标准

一是程序公开。在每次公开选拔之初，我们都要在新闻媒体上公布报名条件和公选程序，都要经历公布职位、组织报名、资格审查、民主推荐、笔试、面试、组织考察、集体研究、



任前公示等9个阶段，使广大干部群众做到心中有数。二是方案公开。除公布公选方案外，我们还在每个阶段制定详细的工作细则，并以翼组发文件下发执行，严格操作方法，确保公开选拔的质量。三是结果公开。不论是民主推荐结果，笔试、面试成绩，还是组织考察结果，我们都及时向社会公示，接受社会监督和舆论监督。另外，在公示方面我们有所创新，即设置公示版面进行形象公示。常委会议结束后，我们除将任职情况通过报纸、电视等新闻媒体公示外，还在政府门口设置版面，将每个同志的基本情况和任职意向予以公示7—15天，充分落实广大干部群众的知情权、选择权、参与权和监督权。

平等主要体现在三个方面：一是资格审查严格。在资格审查方面，抽调组织、人事、纪检、教育等部门业务骨干参加，按照公开选拔报名条件认真审查，对有异议的问题，我们采取外调、函调等方式，做到资格审查贯穿全过程，准确率达百分之百；二是组织考试严密。笔试工作全权委托山西省委组织部考试中心命题、监督、阅卷、排名。面试由省委组织部考试中心组织，此文来源于本网网四大班子领导、乡镇书记、人大主席、老干部、此文来源于本网网委委员和省里的有关专家担任评委，采取去掉十个最高分，去掉十个最低分的办法，确保了评分的公正性。三是组织考察科学。为保证一把尺子量到底，每种职务只设立一个考察组，考察组组长有多年从事和分管组织工作的原人大主任郑延昌、原此文来源于本网网委副书记薛雪山、原人大主任程发馈、原政协主席吴温生担任，成员抽调组织、纪检、政法、人事、两办、统战、工会、计生、科技、妇联等单位同志参加。考察组严格按照考察细则办事，主要程序是听取考察对象述职，同考察对象所在单位领导和相关同志谈话，然后召集会议通报民主测评、行为调查、征求意见等有关情况，最后进行打分，采取去掉5个最高分，去掉5个最低分的办法进行。同时还设立了监督组和工作组，为考察工作的顺利开展起到了很好的作用。此外，此文来源于本网网纪委参与和监督了整个公开选拔全过程，通过严格、严密和科学的组织实施，保证了公

开选拔工作的`平等性。

### 三、公平竞争，择优选任

竞争主要体现在三个转变上：一是拉关系、走后门转变为注重学习理论与实践知识，在考场上的表现越好，才有可能竞选成功，从而形成能者上、庸者下的局面；二是单纯靠票选人转变为注重综合素质，通过笔试和面试，我们主要了解每个参赛对象的文字表达能力、口头表达能力、逻辑思维能力、理解判断力等一系列的各种能力，从而分出高下，决出胜负。三是以人定岗转变为以分定岗，如在公开选拔乡镇缺额副职干部时，涉及人数多、岗位多、乡镇多，我们认为采取“岗位分段、乡镇排序、以分定岗”的办法比较合适。所谓“岗位分段”，即把公开选拔的岗位按职位分段排列，“乡镇排序”，即按乡镇分类和经济实力、地理位置排序，“以分定岗”，即按考察对象总得分先进入职位段，然后按乡镇顺序依次定岗。各乡镇妇女干部结构不合理者，在本职务段内调整。

在公开选拔过程中，为了实现优胜劣汰，我们层层筛选、层层淘汰，做到严把五关：一是民主推荐关，资格审查合格者，由所在单位主要领导组织，全体人员参加，进行无记名投票推荐。参加推荐会议的人数不得少于应参会人数的五分之四，凡民主推荐票数不达三分之一者，没有资格参加笔试。二是闭卷笔试关，按照笔试成绩和竞选职位1：2的比例确定面试人选；三是面试答辩关，按照正职1：2、副职1：1.3的比例确定考察对象；四是组织考察关，实行差额考察，我们专门制定了考察工作细则，考察打分采取三年年度考核占15%（其中，每年优秀得5分，称职得3分），民主推荐占10%（四大班子占40%，此文来源于本网网直部门领导占60%）；考试成绩占20%（其中笔试占40%，面试占60%）；综合素质测评占20%，（其中：班子成员占40%，一般群众占60%）；考察组打分占35%。考察组对每个考察对象的打分，采取去掉1个最高分，1个最低分，其余的平均计分的方法进行；五是征求意见关，

我们广泛征求纪检、计生、财政、综治等机关和部门意见，所有考察对象没有发现违纪问题后，才提请此文来源于本网网常委会议讨论决定，最终产生任职人选。

#### 四、公正用人，效果明显

通过公开选拔，使领导班子和干部队伍建设明显增强：一是领导班子的整体素质明显提高。通过选拔优秀的年轻干部任职，使领导班子的年龄结构、素质结构、文化结构都比以前有了明显的改善，35岁左右的干部成为乡镇领导干部队伍的主体，为领导班子和干部队伍注入了新的生机和活力。二是新上任的领导干部表现了极大的政治热情和工作热情，都能够在新的岗位展示才华，勇做贡献。全此文来源于本网网的各项工作出现了欣欣向荣、蒸蒸日上的良好局面。三是形成了正确的用人导向。通过公开选拔干部工作的实践，使广大干部心气顺了，方向明了，干劲足了，他们认为，只要通过自身努力学习、勤奋工作，廉洁自律，就能得到组织的提拔任用。

#### 五、引深学习，加强宣传

一是精心组织了一次学习动员。在全此文来源于本网网先进性教育第一批总结暨第二批动员会上，对“三个规定”的学习内容、组织形式、时间安排和目标要求都提出了明确要求。此文来源于本网网四大班子领导在专题辅导学习的基础上，又进行了全面系统的学习。此文来源于本网网委要求，要按照包联责任制，督促抓好所包乡镇和系统的学习，组织人事部门和组织干部精读细研，精通“三个规定”，各乡镇和此文来源于本网网直各单位要认真组织，做到领导干部熟悉“三个规定”，广大干部群众了解“三个规定”。

二是精心组织了一次专题学习。即组织系统（包括组织部、直属工委、老干部局和各乡镇党委副书记、组织干事）全体人员的专题学习和辅导。大家在学习时坚持带着问题学，对

存在的问题，在学习“三个规定”中找到了标准答案。

三是精心编印了一份辅导材料。为增强学习效果，我们将“三个规定”提纲选编出来，印制成《三个规定学习辅导材料》，供广大干部学习时参阅，收到了良好的学习效果。

今年以来，我此文来源于本网网在干部选拔任用工作方面取得了一定的成绩，但还存在着不足和差距，在今后的工作中，我们会以保持共产党员先进性教育为契机，不断修正和完善努力探索一条干部选拔任用新机制，为优秀人才脱颖而出营造良好环境，为我此文来源于本网网的“八精六建”发展战略提供坚强有力的人才保证和组织保证。