

2023年体育课学期目标计划(通用10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，那么，报告到底怎么写才合适呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

局选人用人工作报告篇一

2017年，市委宣传部在市委、市政府的正确领导下，以科学发展观和科学人才观为指导，深入贯彻落实省、市有关人才工作文件精神，紧紧围绕2015年全市人才工作重点目标任务，紧密结合宣传文化系统的实际，坚持党管人才原则，积极推进人才强市战略，着力优化人才成长环境，不断创新人才工作，全市宣传文化人才队伍总体实力显著提升。

1、坚持党管人才原则，加强人才工作组织领导。市委宣传部始终牢固树立人才资源是第一资源的理念，把人才工作摆在突出位置，市委常委、宣传部长陈越强多次召开部务会议研究全市宣传文化系统的人才工作，并在年初的全市党建工作会议上提出要求，作出部署。及时调整充实了市宣传文化系统“四个一批”人才工程领导小组组成人员。市级新闻媒体大力宣传省、市有关人才工作文件精神，宣传我市人才强市战略对全市经济社会发展的重要性以及在全市经济建设中涌现出来的先进典型事迹，努力在全市营造尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，为各类人才成长创造良好的环境。

2、拓宽人才培养渠道，建立健全人才培养机制。紧密结合根据宣传文化人才特点，积极探索构建宣传文化人才培养新模式。

一是拓展宣传文化人才来源渠道努力优化人员结构。2017年全市宣传文化系统通过各种方式招聘选录引进优秀人才90余

人，其中硕士研究生及高级职称以上人员10人；市委党校重点引进区域经济学、产业经济学和行政管理等专业硕士及以上研究生学历人才充实教师队伍。市文化局既组织人员赴外地招聘高校毕业生，也把眼光瞄准本地，注意加强与市级机关、县(市、区)兄弟单位的人员交流，采取公开遴选、公开选拔等形式吸收政治素质好、业务能力突出、工作经验丰富的同志到文化系统工作。嘉报集团面向全国招聘素质精良、结构合理的职业新闻人队伍。

二是创新宣传文化人才选聘机制。扎实开展了第二批嘉兴市宣传文化系统“四个一批”人才选拔、表彰工作。在全市宣传文化系统选拔表彰了20名在社科理论、文化文艺、文化产业经营管理、新闻出版做出杰出贡献的人才。认真做好了全市优秀民间文艺人才的挖掘、选拔工作。全市有82名优秀民间文艺人才入选第二批浙江省“优秀民间文艺人才”，并受到省委宣传部表彰和奖励。细致做好全市宣传文化系统2015年浙江省有突出贡献中青年专家推荐选拔工作，经过遴选，有2名人选入选申报省委宣传部。积极在全市宣传文化系统开展干部竞岗选聘工作，让有能力的宣传文化干部走上领导岗位，一年来共新提任中层干部24人，其中正职12人。

三是完善育人体系提升人才素质。积极健全完善人才培养体系，通过短期学习培训、挂职锻炼、学术交流、学历提升等方式，助推宣传文化人才成长和能力提升。2015年举办了全市镇(街道)党委委员培训班、学习贯彻党的十八届三中全会精神培训班和文化产业专题培训班，全市300名宣传文化干部参加了培训。嘉报集团继续通过举办文化素质提升大讲堂、与高校合作点评、组织培训和异地采访等活动，提高采编人员和文化产业经营骨干业务素质。嘉广集团通过“以评带训”及“请进来”、“送出去”等活动，分层次、分类别、形式多样，抓好人才培养。市文化局对全市现有的镇(社区)专职宣传文化干部进行系统培训，创新培训内容，完善培训机制，整合培训资源，针对培训人员的具体情况，分期分批进行专业培训，提高专兼职结合的基层文化队伍素质，提升

服务能力，全年共举办队伍培训1100次，参加人数6367人次。

3、树立大宣传理念，统筹宣传文化系统人才工作。坚持把推进社会主义核心价值观体系建设、创作精品力作、深化文化体制改革和加快文化事业产业发展等重点工作与加强宣传文化人才工作有机结合，在开展宣传文化人才培养的同时，兼顾高级人才推荐工作，倾力打造适应我市全面协调、可持续发展要求的人才队伍。一是做好高级政工人才选拔培养工作。根据省里文件，在全市开展选拔推荐报名工作，指导好有关人选的材料准备，并组织他们参加培训，组织专家对各地推荐的人选进行认真的评审，今年有9名同志被省委宣传部评为高级政工师。二是做好新闻人才的选拔工作。扎实在全市宣传系统开展新闻职称评审工作，举办好新闻人才培训班，有120名新闻人参加了培训，组织专家评委对今年申报的110人新闻专业人才进行认真的评审，有108人通过了评审。三是做好政工人才的选拔工作。在全市从事政治思想工作队伍中选拔优秀人才，全市共有78人申报了政工职称，有72人通过了严格的评审。

二、2017年宣传文化人才工作思路

1、壮大人才队伍。加快培养人才，组织实施好“嘉兴文化人才培养工程”，积极做好国家级、省级奖项的评选推荐工作，加大对文化创新项目和科技成果的奖励，努力形成发现一批、培养一批、评选一批、储备一批的工作格局。加快引进人才，坚持多渠道多领域多方式引进人才，实施重点人才引进工程，着力引进高学历、高职称、高技能宣传文化人才，特别是博士研究生的引进和培养，着力引进高端人才和急需人才。

2、提高人才质量。抓好领军人才培养，通过业务研修、资助专著出版、举办作品研讨和成果展示等方式，对骨干人才进行超常规培养，提升领军人才创新创作能力和团队组织能力。抓好青年英才培养，通过给项目、配导师、搭平台，每年重点扶持一批青年英才。加强队伍的思想作风建设，引导广大

文化人才扎根人民群众，坚守职业道德，追求德艺双馨。

3、优化人才结构。加大优秀文化企业家培养力度，依靠他们的引领，把文化企业和文化产业做大做强。加大复合型人才培养力度，加快建设一支既熟悉文化又会经营管理的复合型人才队伍。加大新型专业人才培养力度，特别是加快培养一批掌握现代传媒技术的新型专门人才和政治过硬、外语娴熟、懂国际宣传规则的对外宣传文化人才。

4、落实人才待遇。充分用好奖励扶持政策。落实嘉委[2015]34号《关于推进文化强市建设的若干政策意见》，进一步细化考核奖励办法，完善文化扶持政策和人才激励机制，鼓励文艺创作，促进精品生产。利用嘉兴市文学艺术成果奖、嘉兴市文化发展工程重点特色项目扶持资金等政府奖项，加大对文艺人才、文艺创作和文化特色项目的扶持力度。同时，发挥专业技术带头人、宣传文化系统“四个一批”人才、市“十佳文艺工作者”等人才选拔平台的激励和引导作用，提升广大文化工作者创造力和工作积极性，营造文化业务工作争先创优的良好氛围。

4、夯实人才基础。牢牢抓住贯彻落实党的十八届三中全会精神和省、市党代会精神的有利契机，把强化镇(街道)、村(社区)宣传文化队伍建设作为重点，配齐配全专兼职宣传干部队伍，确保宣传文化工作在基层有分管领导、有专兼职队伍、有阵地、有活动、无盲区。倡导和支持名家名师通过组建工作室、举办培训班、拜师收徒等，加强对青年人才的培养和扶植，广泛开展文化创意团队创建活动，积极抢救高龄民间文化传承人，充分发挥文化领军人才的引领带动作用。

局选人用人工作报告篇二

为更好地适应日益繁重复杂的民族宗教工作形势需求，把政治素质好，业务本事强，作风过硬，清正廉洁的干部推到重要岗位□20xx年局党组在局机关及宗教团体在编干部队伍中开

展了处级干部选拔任用和干部内部轮岗交流使用工作。20xx年3月，我局开展处级干部选拔任用，提拔使用干部11人，其中局机关6人（调研员1人，副处长2人，副调研员3人），团体在编干部5人（团体办公室主任2人，副调研员3人）；9月，开展干部内部轮岗交流使用，调整了4个处室的负责人；10月对部分干部进行了处室调整。经过处级干部选拔任用工作，配强配优了局系统中层干部队伍，为我局完成各项重大任务供给了人才保障；经过内部轮岗、交流使用等举措，使民宗干部在多个岗位上得到锻炼，增强对民宗工作全面深入了解，熟悉各条口工作性质，提高机关干部的总体业务工作本事。

我局始终坚持正确的选人用人导向，认真贯彻党的干部路线方针政策，严格执行党政领导干部选拔任用的各项规定，不断完善工作机制，使真正使想干事的人有平台，能干事的人有机会。

（一）严格执行干部选拔任用条例。局党组在干部选拔任用工作中，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》的相关规定，坚持选人用人原则，在干部素质标准上坚持德才兼备、以德为先的原则；在干部本事要求上坚持注重实绩、群众公认的原则，在选拔干部过程中坚持民主、公开、竞争、择优和民主集中制的原则，营造了有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境。

（二）严格规范干部选拔任用程序。20xx年初，局党组根据局机关及宗教团体实际工作需要，经过充分酝酿，提出启动局机关及团体处级干部选拔任用工作的意见。局办公室（人教处）对局机关及团体在编干部队伍情景进行分析梳理，结合处级职位和干部队伍实际情景制定了《南京市民族宗教事务局处级干部选拔任用工作实施方案》和《南京市宗教团体（基督教青年会）在编干部副处级选拔任用工作实施方案》，经局党组研究并报市委组织部和市人社局同意，于20xx年3月在局机关和团体在编干部中开展处级干部选拔任用工作。工作中我局严格按照方案组织实施，召开干部大会公开岗位和职数，

规范个人申请报名、资格审核、竞职演讲、民主推荐、组织考察、公示的各个环节。选拔过程中紧紧把握民主推荐、考察、酝酿等重要环节，不搞形式，不走过场，公正公开，理解监督，切实做到组织严密，程序合法。

（三）严格按核定职数配备干部。选拔任用工作开展前，我局对职数情景进行分析，根据《条例》规定，对照干部任职资格，对干部队伍情景进行梳理统计。为更加有效合理地确定职数职位，局党组进行充分酝酿、规划布局，并多次到市委组织部、市人社局征求指导意见，在核定的处级职数范围内能最大限度地调整使用干部，真正把本事强、素质好、作风硬，群众信任的干部选拔到领导岗位上来。20xx年我局3次调整使用干部，均未出现超职数配备的现象。

（四）严格遵守组织人事纪律。在干部选拔任用工作中，我局切实遵守组织人事工作纪律，局党组书记率先垂范、以身作则，严格按照《条例》规定的程序和纪律办理，在提名、讨论等各个环节上，认真听取各方面的意见，不搞个人说了算。工作中我局坚持做到职位职数公开、任职条件公开、竞聘人员名单公开、考察对象公开等，坚决落实群众的知情权、参与权、选择权、监督权，使我局干部任用工作得到干部群众的认可和肯定。

20xx年，我局干部选拔任用工作按照相关规定和程序圆满完成，但在实践过程中还存在一些问题。比如选人用人的视野不够开阔。由于编制受限，近些年我局只能经过接收转业干部的方式充实工作队伍，单一的进人渠道造成了干部队伍年龄结构偏大，人员梯次不合理。在选拔干部的过程中个别岗位还存在着论资排辈的现象。在今后选拔任用干部中，还需要进一步解放思想，大胆提拔使用有本事、有担当的年轻干部，在营造健康向上、积极进取的氛围上下功夫，着力激发干部动力、活力、创造力，培养干部想干事、能干事、会干事、干成事的全面素质，构成人人思发展、人人谋发展的良好局面。

今后，我局还将进一步贯彻落实《条例》有关规定，完善干部选拔任用机制，不断总结干部竞争上岗、选拔任用所取得的经验，努力构成人尽其才，充满活力的用人机制。培养好、选配好、使用好干部。

局选人用人工作报告篇三

一、思想上，严于律己，自觉加强党性锻炼

一直以来，我注重坚持学习中国特色的社会主义理论，深入学习党的xx大报告，时刻关心我国的民主政治进程，在工作生活中注意摄取相关的政治经济政策，注重学习与工作有关的各经济法律法规，注重经济大环境走向。

工作日变日新，时时需要学习，处处存在挑战。不懂就学，是一切进步取得的前提和基础。在这段时间里我认真学习了业务工作的相关资料，再加上日常工作积累使我对本职工作有了一定的认识，也意识到了做好本职工作的巨大作用。

一年来，在指导老师的带领下，多看、多问、多想，主动向领导、向群众请教问题，机关学习会、各种工作会议都是我学习的好机会。此外，认真参加各类培训，一年来参加了公务员初任培训、禁毒尿检培训、电子政务培训，均以优异的成绩通过考核，熟练掌握了业务技能。业务知识的学习使我在工作上迅速成长起来。

三、工作上，勤奋努力，认真完成工作任务

一年来，我始终坚持严格要求自己，勤奋努力，时刻牢记全心全意为人民服务的宗旨，努力作好本职工作。我的工作主要有两大块，一是党政办工作，一是综治办工作。

办公室工作是完全服务性质的工作，既要对外服务，也对内服务，工作中要做到“三勤”即嘴勤、手勤、脚勤。在接待

群众来访办事时，都能主动询问是否有需要办理的事，遇到办不了的证明材料时能耐心向其解释清楚，或帮其联系驻村干部、经办人，帮其查看档案资料等，来使群众能尽快办好手续，树立好政府窗口的形象；在收文发文时，总是用最短的时间把文件送达到各办公室，并及时把领导批阅文件收回归档或传阅到其他办公室，从来没有遗漏掉一份文件。

一是要多看一些对工作有帮助的相关书籍，提高工作能力，做好本职工作。勤练多写，提高稿件质量，提高对事件反映的灵敏度，多投稿，更要多学习，多请教，开阔视野，拓宽思路。

二是要认真做好本职工作和日常事务性工作，做到腿勤、口勤。一如继往的踏实工作，任劳任怨，务实高效，不断自我激励，自我鞭策，时时处处严格要求自己，自觉维护办公室形象，力争高效、圆满、妥善地做好本职工作。

三是要坚持做到每日记工作日志，并及时总结，找出差距与不足，及时改进。

局选人用人工作报告篇四

20__年可谓是我在工作以来度过的最快的一年了。也许是因为在工作中的忙碌，又或许是因为今年的工作开始的格外的晚。但总之，这并非是非常出色的一年。在这一年里，不少企业公司都在市场的绝大变动下受到了严重的影响。而且我们公司也不例外。

一、公司招人工作

面对大的麻烦，自然就需要更多的人去处理这个麻烦。而“找人来”便是我们人事最基础的工作。

在今年的招人工作中，我首先将的目光放在了附近的各大

高校上。随着实习期的到来，大量的新生都需要一份实习或工作的岗位。为此，我也积极的和学校老师进行联系，让附近的学校为我们提供优秀的新鲜血液。尽管应届生的能力并不出色，但却也有着许多的优势。尤其是易与培养这一点，就很适合我们的需要。此外，我还在x月左右参加了一次的校招活动，进一步收获了不少的实习生。

此外，我们也通过网络平台进行人才招揽，不仅补齐了缺少的几个需要经验的岗位，也收获了一些优秀的人才。

二、培训工作

因为今年的招人比较集中也比较多，所以顺势就计划了同步的培训。当然，除了基础的纪律和规定外，专业方面还是由各部门的领导进行安排。并且因为有不少实习生的原因，在这次的培训中，筛去了共有__名实习生，正式进入工作的新人只有__名。

至今为止，目前公司现有员工__人，比较x月的情况共减少了__名员工。

三、做好员工信息收集以及薪资评定

在今年有不少的新人加入了公司，同时也离开了不少老员工，但无论是新老员工，我都严格的做好了员工的信息收集。尤其是针对在职的员工，更是做好清点，及时的补充未填写的信息，保持公司员工信息库的及时性。

此外，在收集员工信息的同时，我也会做好各部门员工的能力考核，确保员工的工作能力，并对其工薪等待遇进行调整。

在今年的工作中，我严格的遵守公司的纪律规定，认真处理好每一次的工作责任，让公司在工作中无后顾之忧！并且，在接下来的20__年里，我也会更加努力，更加认真的做好下

一年的工作！并让自己在工作中更进一步的得到完善！

局选人用人工作报告篇五

我于20__年成为单位的试用员工，到今天1个月试用期已满，根据单位的规章制度，现申请转为单位正式员工，以下是我的工作总结。

作为一个刚从学校出来没的任何工作经验的我来说，初来单位，很担心该怎样从一个学生转变成一名仓库保管员。该如何做好本职工作；但是在领导和同事的帮助下，让我很快适应了自己的工作。

在实习期间，我一直在仓储部工作，工作内容和我的专业知识相差都很大；但是通过部门领导和同事的耐心指导，使我在较短的时间内适应了单位的工作环境，也熟悉了部门的整个操作流程。

在本部门的工作中，我一直严格要求自己，认真及时做好领导布置的每一项任务，专业和非专业上不懂的问题虚心向同事学习请教，不断提高充实自己，希望能尽早独当一面，为单位做出更大的贡献。当然，由于刚开始对工作的不熟悉，难免出现了一些错误需领导指正；但这些经历也让我不断成熟，在处理各种问题时考虑得更全面，杜绝类似失误的发生。在此，我要特地感谢部门的领导和同事对我的帮助，感谢他们对我工作中出现的错误提醒和指正。

经过这一个月试用期的，不管是从打扫库区，还是防洪抗灾；不管是粮食保管，出库入库等，各项流程我已基本熟悉。包括查粮情，埋线，环流熏蒸等技术上的工作也有所接触，我相信我会在以后的工作中不断学习，尽快为部门为单位做出自己最大的贡献。

在此我提出转正申请，希望以后能成为一名正式员工的身份在这里工作，恳请领导批准，给我继续在单位学习锻炼的机会。

局选人用人工作报告篇六

我坚决拥护中国共产党的领导，积极参加学校的政治学习，提高思想觉悟，热爱党的教育事业，自觉遵守《教师法》中的法律法规，认真执行教育方针，积极探索教育教学规律，积极参加教研活动，服从分配，认真完成各项工作，处处以身作则，为人师表，不断提高自己的业务水平。在新时期，我牢牢树立服务于学生的理念，以学生为中心，使所有学生都能学有所得，学有所长。

(1) 在日常工作中，我坚持认真备课。备课中我不仅备学生而且备教材备教法，根据教材内容及学生的实际，设计课的类型，拟定采用的教学方法，并对教学过程的程序及时间安排都做出记录，认真写好教案。每一课都做到“有备而来”，每堂课都在课前做好充分的准备，课后及时对该课做出总结。

(2) 我努力增强上课技能，提高教学质量，使讲解清晰化，条理化，准确化，情感化，生动化，做到线索清晰，层次分明，言简意赅，深入浅出。根据数学课的特点，采用多种教学方法，并进行有机整合，强调学生自主学习能力和学生在课堂上学习积极性的培养，加强师生交流，充分体现学生的主体作用，让学生学得容易，学得轻松，学得愉快。同时在每一堂课上都充分考虑每一个层次的学生学习需求和学习能力，给他们设计不同的教学任务，提出不同的教学要求，让各个层次的学生都得到提高。有些学生厌学情绪严重，认为数学难学，作为教师，我首先从思想上进行转化工作，积极引导，解决他们心结，让他们意识到学习的重要性和必要性，使之对学习萌发兴趣。进一步通过各种途径激发他们的求知欲和上进心，让他们意识到学习并不是一项任务，也不是一件痛苦的事情，而是充满乐趣的，从而自觉的把身心投放到

学习中。这样，后进生的转化，就由原来的简单粗暴，强制学习转化到自觉的求知上来，在此基础上，再教给他们学习的方法，提高他们的技能。并认真细致地做好查漏补缺工作。

(3) 我虚心请教组长和其他老教师，有疑必问。在各个单元的学习上都积极征求其他老师的意见，多听老师的课，做到边听边讲，学习别人的优点，克服自己的不足，形成具有自己特色的教学风格。

(4) 认真布置和批改作业：布置作业做到精读精练，有针对性，有层次性。我经常上网查找相关内容的题目或根据实际自己出题目。同时对学生的作业批改及时，认真，分析并记录学生的作业情况，将他们在作业过程出现的问题在上课时作出分析总结，进行透彻的评讲，并针对有关情况及时改进教学方法，做到有的放矢。

(5) 注重个别学生的辅导，注意分层教学。在课上练习时间或在课后，为不同层次的学生进行相应的辅导，以满足不同层次的学生需求，避免了一刀切的弊端，同时加大了后进生的辅导力度，通过各种途径激发他们的求知欲和上进心，使所有学生都愿学，乐学，学有所得。通过多年不懈努力，本人在教学方面取得一定成绩，所任学科历次统考成绩均列全校前茅。

在初三的复习备考过程中，本人认真分析近几年的中考试题以及考试说明，参阅了大量的高考复习资料，了解在考语文学科的命题特色以及对学生的各种能力要求。并通过教研活动与同行切磋，使自身业务水平不断提高。本学年，为适应新课程标准改革形势，本人认真学习教育教学理论，深入开展课题研究活动，领悟新课程的核心理论，并真正落实到教育教学行为中去，通过课堂教学实践，进行自我反思，勤于总结，撰写教学论文。

总之，教育工作，是一项常做常新、永无止境的工作，在近几年中，本人无论在个人业务方面还是在学生管理方面，都有较大进步和收获，不管是教学过程、教学评价、教学经验、教学成绩，还是学生和家长的反应，自己都是胜任的，是当之无愧的。当然也有许多不尽如人意之处，希望在今后的教育教学实践中发扬长处，改进不足，取得更大进步。

局选人用人工作报告篇七

现就xx市近三年来选人用人工作有关情况汇报如下。

20xx年以来，在省委的正确领导和省委组织部的精心指导下，xx市委认真贯彻落实中央、省委的决策部署和要求，坚持以党的政治建设为统领，充分发挥党委组织领导和把关作用，在牢牢把握正确用人导向中营造风清气正、正气充盈的政治生态，凝聚上下齐心、干事创业的磅礴力量，形成锐意进取、奋发作为的生动局面，为更好地发挥“四个作用”，加快建成“一谷三区”、实现“两个走在前列”提供坚强保证。

在20xx年全省组织部长会议上，我市就干部选拔任用工作在大会上作交流发言，得到好评。

1. 坚持党管干部，在领导和把关上突出从高从严。

市委认真履行党要管党、从严治党的主体责任，坚持党管干部原则，落实新时期好干部标准，在选人用人上发挥好组织领导和把关作用。

一是强化用人导向。坚持把树立正确用人导向作为干部选拔任用的关键，推动形成“树导向、聚人心”的共识。市委*多次听取组织工作情况汇报，先后在市委常委会、市委全会等重要会议上，对加强领导班子和干部队伍建设提出明确要求，旗帜鲜明地提出“六重六用”用人导向。即重忠诚、用有信念的干部，重本领、用有能力的干部，重责任、用有担当的干部，重奉献、用有激情的干部，重实干、用有业绩的干部，

重清廉、用有品行的干部。近三年，调整干部40批1871人，其中提拔378人，实现“组织放心、群众满意、干部服气”。好的导向，凝聚人心，引领风气。在今年全市“*”选举中，53名组织提名人选，包括省委提名的人选共50人全票当选，其余3人均只差一票。省委对我市在“*”期间加强组织领导、确保组织意图圆满实现的做法给予充分肯定，省委换届办编印专刊予以推介。在全省“*”期间□xx市严格按照省委要求，切实抓好省人大xx代表团全体代表换届人事业务培训的做法，得到中组部“*”督导组的充分肯定，并向其他代表团介绍经验。

二是规范动议程序。认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和新修订的《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》。每次动议时，首先根据工作需要和领导班子建设实际，广泛听取相关部门相关领导的意见，结合*时对干部的了解，经综合分析研判后，提出初步人选建议。初步人选建议在一定范围内多次协商、反复酝酿，形成调整方案。调整方案书面报告省委组织部，经预审和批复同意后，才进入选任工作的下一个环节，坚决做到上级不批复同意，市委不上会研究。

三是严格政治审查。把政治标准作为选人用人的首要标准，重点在政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律上把关。对政治上不合格的“一票否决”，已在领导岗位的坚决调整下来。落实“凡提四必”制度，即干部档案“凡提必审”、个人有关事项报告“凡提必核”、纪检监察机关意见“凡提必听”、*举报“凡提必查”，坚决防止“带病提拔”□20xx年县市区集中换届以来，因不如实报告个人事项，有8名干部不继续提名，31名干部暂缓提拔或重用。去年在省市两级*、*委员推选中，特别注重把好政治关，实行“政治关不过、余关皆莫论”，有154人次被取消资格。

四是实行全程纪实。制定市管干部选拔任用工作纪实工作方案，明确提拔任用的、非领导职务改任领导职务的、*级转任

重要岗位的均要进行全程纪实。全程纪实涵盖“动议、民主推荐、考察、讨论决定、公示、任职”等干部选任环节。五是集体讨论决定。严格执行民主集中制，按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，每次市委常委会研究调整干部，都经过充分酝酿。市委常委会上，逐一介绍拟提拔或重用人选的推荐、考察和任免理由等情况，与会人员充分讨论后，实行票决制。

2. 坚持精准科学，在推荐和考察上突出考准考实。

市委坚持在精准科学选人用人上下功夫，注重把干部考准考实，不断提高干部选拔任用工作的精准度和科学化水平*。

一是注重全面调研。坚持全方位、多角度、近距离地考察识别干部，既看干部在大是大非政治问题上的表现，又看干部在具体问题上的表现；既看特定时期的表现，又看一贯表现。去年9—11月，组成七个调研组，采取单独面谈、实地走访、问卷调查的方式，对10个县市区（含云龙示范区）领导班子开局工作、106个市直单位领导班子建设进行深入调研，访谈干部2723名，特别是注意找敢讲真话的知情人深入谈、不限时间全面谈、联系实际追问谈，从工作圈、生活圈、社交圈考察干部。中组部《组工信息》对我市深入调研考察的做法予以推介。

二是注重综合研判。在调研基础上，注重对领导班子和领导干部进行综合分析、深入研判，既坚持全面地、历史地、辩证地评价干部，又坚持科学地、客观地分析班子。在班子配备和干部调整时，既考虑人选条件、干部特点，又考虑岗位要求、班子结构，努力做到“人岗相适、人事相宜”。对去年调研中发现的一名个性鲜明、敢闯敢干、业绩突出的干部，专门深入一线实地考察、多方印证、综合研判，最后市委将他重用到经济强县担任常务副职。

三是注重实践考察。把干部选派到急难险重岗位中去接受实

践磨炼和考察。围绕决胜脱贫攻坚的目标，从183个市直单位和城市五区，统筹选派510名干部，开展驻村帮扶，取得良好效果。25名在脱贫攻坚工作中作风扎实、实绩突出的干部得到提拔或重用。在省*“一号重点工程”——清水塘老工业区搬迁改造中，抽调200多名干部，集中攻坚，仅用半年多时间就完成147家企业关停搬迁，涉及2万多企业职工和3万多安置居民，实现零集访，省委省*给予肯定。

3. 坚持事业为上，在选拔和任用上突出选优选强。

市委坚持事业为上、依事择人、人事相宜的要求，在选拔干部时，始终坚持多看谁更优秀、多比谁更合适、多想“该用谁”而不是“谁该用”，以选好每个干部、配强每个班子整体推进干部队伍建设。

一是抓住换届契机，优化班子结构□20xx年县市区换届期间，市委*、组织部长亲自带队，连续三天，深入县市区实地调研，与县市区党政班子成员、人大、*、法检两院主要负责人谈话，深入了解干部情况，对那些立足本职、埋头苦干、敢于担当、群众口碑好的干部，对那些长期在基层一线和边远地区甘于奉献、勤于为民的干部高看一眼，优先使用，进一步优化结构，增强整体功能。

二是紧盯发展需要，推进干部交流。注重发挥好我市国有企业密集、产业优势明显、专业人才汇聚的优势和特点，加强企业与地方干部的“双向交流”，把懂党务、善管理的干部选到国有企业，把熟悉经济、专业较强的干部选到地方*，推动地方与企业发展深度对接、深度融合□20xx年县市区换届中，首次从中车集团、株硬集团等在株大中型国有企业中推荐选拔国企高管充实到县市区党政班子。同时，对10名在同一职位上任职满10年的县市区党委、*领导班子成员进行任期交流；开辟县市区人大、*交流新模式，跨系统、跨区域交流8人，有力地激发了干部工作热情和活力。

三是着眼改革创新，拓宽选人视野。积极稳妥做好*机构改革干部工作，分层级、分类别做好调研，既严格执行法规政策，又注重调优配强领导班子，确保*机构改革工作圆满完成。率先探索面向全球市场化选聘国企高管，打破身份、地域、所有制等界限，从来自海内外的442名人才中选聘11名国企高管，推动了国有企业领导班子和干部队伍建设。围绕开展“企业帮扶年”“项目建设年”活动，抽调150多位有培养潜力的干部，到企业发展、项目建设一线摔打锤炼，展示风采。

四是面向基层一线，选拔年轻干部。开展优秀年轻干部调研，125名优秀干部进入组织视野、实行入库管理。创新选调生培养管理工作，坚持重点管理、跟踪培养、择优选拔、科学考评，率先出台《xx市选调生考核工作暂行办法》。结合推进市县巡察一体化，推行后备干部参加巡察制度，让年轻干部在政治巡察中接受政治教育。在县乡换届中，选拔70名具有乡镇党政正职经历的干部进县市区党政班子，选拔68名“三类人员”进乡镇领导班子。

4. 坚持从严约束，在监督和管理上突出管住管好。

市委坚持把管政治、管思想、管作风、管纪律统一起来，扎紧制度的“笼子”，做到干部随管理成长、管理伴干部一生。

一是加大提醒函询诫勉工作力度。充分利用干部日常管理监督成果，结合年度考核、经济责任审计和巡视巡察等工作，对领导干部的苗头性倾向性问题及时采取相应措施，做到防微杜渐。三年来，函询11人，诫勉66人。将有关情况作为领导干部考核、任免、奖惩的重要依据。

二是扎实开展选人用人专项检查。把选人用人情况纳入领导班子年度考核的重要内容，每年对党委（党组）开展选人用人满意度测评。去年，结合市本级巡察工作开展3轮选人用人专项检查。针对巡察时间紧、任务重、业务多等情况，制定清晰明了的工作流程和简便易行的档案资料查阅细则，对存

在的问题逐个交办、逐个整改。

三是全面完成超职数配备干部整治任务。采取“五个一批”的办法，即“核定领导职数规范一批、实行职务职级并行退出一批、利用政策规定退休一批、提拔或转任交流、从严监督管理退下一批”，最大限度地做好“减法”。截止20xx年7月底，2647名超职数配备干部全部消化完毕，提前两个月完成任务，顺利通过中组部督查验收。

四是严格执行个人有关事项报告制度。中央修订出台《领导干部报告个人有关事项规定》和《领导干部个人有关事项报告查核结果处理办法》后，市委先后召开*专题会、市委常委会议，专题研究贯彻落实意见。三年来共查核1837名领导干部的个人有关事项，63名领导干部因违反报告个人有关事项规定受到组织处理或者纪律处分。同时，为帮助领导干部准确真实地填报个人有关事项，市委组织部专门编印《领导干部申报个人有关事项案例选编》，将近年来因个人事项报告受到纪律处分的22个案例分类汇编，详细解释政策和执行依据。《选编》编印后，给市管干部人手一份，其中市委常委每人两份，一份给自己，一份给家属。组织开展10余场集中培训，实行面对面辅导、一对一讲解。通过一系列举措，有效提高如实填报率，没有出现新的影响任用的情形。中组部、省委组织部对我市这种既从严要求、又精心指导的做法给予高度肯定。

五是落实干部选任“双控”制度。推行干部选任事前预审、事后备案的“双控”制度，加强对县市区和市直部门干部调整的“四个合规性”把关（即任职条件、选任程序、职数配备、选任纪律的审核把关），坚决防止违规选人用人问题发生。受理县市区、市直部门党委（党组）乡科级干部选拔任用事项报告619批次12903人，对公务员身份存疑的暂缓调整，对干部经历和身份信息存在违规嫌疑的不予审批。

六是切实抓好违规办理和持有因私事出国（境）证件专项清

理。在省里规定7类需要登记备案人员的基础上，扩大到全市副科级（含离退休）以上的28860名领导干部，做到应备尽备。对1名移居境外具有双重身份和1名具有双重户籍的干部，分别作出相应处理。对2名未按要求履行出国（境）审批手续的干部分别给予诫勉和提醒谈话。

七是注重严管与厚爱相结合。落实“三个区分开来”，建立《xx市建立容错纠错机制支持干部改革创新干事创业的暂行办法》，为干事创业“鼓劲撑腰”。

一是干部队伍专业化水*还不够高。从全市情况看，干部专业能力与推动转型发展的实际需求还有较大差距。一方面，熟悉产业发展、项目建设、招商引资，善于园区运营、资本运作和抓第三产业发展的干部紧缺，与xx工业城市的特点和需求不相匹配不相适应，不能适应新形势新发展的需要。另一方面，专业型、复合型的干部不多，特别是面对经济增速换挡、下行压力加大的局面，一些干部在科学决策、创新工作、破解难题方面还感到本领恐慌。正因如此，在选专业干部时，往往从年龄、资历、经历等方面考虑得多，存在“看学过什么专业、分管过什么工作”，而不是“深入了解其熟悉什么专业、做好过什么工作”的现象，在一定程度上影响了“人事相宜”的精准性。

二是经常性深入考察干部还不够多。去年，我们对全市10个县市区（含云龙示范区）、106个市直单位的领导班子进行深入调研，进一步掌握了全市干部队伍的实际情况，为今后干部队伍调整提供了“第一手”资料。我们深切感到，虽然此次调研成效较好，但是日常工作中类似于这样经常性深入了解干部的考察还不多，干部考察的方法和方式还不够多样化。目前，对干部的考察一般为任前考察，常常处于时间紧、任务重的状态，对考察对象深入细致的了解还不够，加之日常定期考察干部的有效机制还不健全，一定程度上还存在着不考察不去了解干部、不提拔不与干部谈话、不调整不与干部接触的做法。

三是加强年轻干部培养力度还不够大。尽管在年轻干部培养选拔上，我们下了功夫，作了努力，但由于这些年来重点整治超职数配备干部等问题，岗位资源十分有限，优秀年轻干部上升受到一定影响，一些领导班子年龄结构偏大、年轻领导干部数量偏少的问题日益突出。截止目前，在市管干部中，50岁及以上的领导干部占，40岁以下的领导干部只有4%，很多单位领导班子中没有1名70后干部，干部队伍已经出现断层。这与中央关于“各级党政领导班子中年轻干部总体按六分之一到五分之一的比例统筹把握”的要求相比，有很大差距。

四是领导干部退出的渠道还不够畅通。近年来，我市通过树立鲜明用人导向、完善政策措施、强化跟踪管理等方式，进一步推进领导干部能上能下，取得了一定的成效。但干部的“下”，往往是因犯错误受到组织处理后才“下”、因到了退休年龄后才“下”，在推进干部能上能下常态化方面做得不够。没有通过完善考评办法、充分运用考评结果、细化“下”的情形来推动不适应、不胜任的干部“下”。这种情况不利于各级领导班子结构的优化，也不利于调动干部队伍的积极性和主动性。

五是消化单列超职数配备干部的办法还不够多。在整治“三超两乱”中，我们虽然采取调整交流、正职改任副职等措施，下力气加大对超职数配备干部和党政分设问题的消化力度，取得了初步成效。截至20xx年7月底，我市整改基数中超职数配备干部除暂时单列的外，已全部消化到位，提前两个月完成消超任务。但单列超职数配备干部的消化仍面临着相当大的困难。据初步统计，目前我市暂时单列超职数配备处级干部181人，其中副处实职101人，处级非领导职务80人；科级干部271人，其中科级实职187人，科级非领导职务84人。因为这个问题是多年形成的，解决起来难以一蹴而就，特别是一些历史原因和政策层面的因素，加大了处理这个问题的难度，比如*机构改革、纪检监察体制改革、*干部安置的政策性安排等因素叠加影响，使一些地方和单位造成老账未清、又添新账的超配现象，这给班子结构优化、干部积极性调动

等方面带来一些不利影响。

下一步，我们将以这次巡视为契机，结合开展“不忘初心，牢记使命”主题教育，认真贯彻落实全国、全省组织部长会议精神，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》等政策法规，不断改进和规范选人用人工作，全面提高组织工作质量。

1. 牢牢把握总体要求。坚决贯彻党的*精神，坚持以*新时代*特色社会主义思想为指导，牢牢把握坚决维护**在*和全党的核心地位、坚决维护*权威和集中统一领导这个根本政治责任，牢牢把握坚持和加强党的全面领导这个根本原则，牢牢把握坚持党要管党、全面从严治党这个指导方针，全面落实新时代党的建设总要求和干部工作的基本要求，落实新时期好干部标准，认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》等党内政策法规，坚持以对党忠诚选忠诚于党的人、以事业为上选担当干事的人、以扎实作风选作风扎实的人，努力建设一支“信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬”的干部队伍。

2. 推进专业能力建设。深入研究新时代对专业能力、专业精神的新要求，着力推进高素质专业化干部队伍建设，努力做到干部能力素质与岗位需求相适应，专业特点与班子功能相协调。坚持实践标准，选专业干部时不简单地看文凭看职称，看干过什么管过什么，关键看干成了哪些事、干得怎么样、管得好不好，对工作能不能准确说清楚、进行专业分析、参与科学决策、精准抓好落实。坚持事业为上，注重依据事业需要、岗位需求，看谁更优秀、更合适，注重把合适的人配到合适的岗位上，让专业的人干专业的事。坚持选育结合，既拓宽选人用人视野，不拘一格选干部、引人才，又围绕产业发展、项目建设、招商引资、园区运营、乡村振兴、生态保护、脱贫攻坚等内容，抓好专题培训，提升专业能力，培育专业精神，努力提高各级领导班子专业化水*。

3. 着力改进考察方式。把握好三个关键点：一是加强领导，充分发挥党组织领导和把关作用。严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》等规定，确保每个程序、每个环节都在党组织的领导和把关下有序进行。二是全面深入了解干部。注重把功夫下在*时，做到经常性地、全面深入地考察了解干部，考准考实干部的政治品德、工作能力。继续探索调研考察的方式和办法，运用好考察谈话这一手段，多方印证、全面掌握干部的真实表现。三是注重分析、反复比选。加强对领导班子和领导干部的分析研判，对每一个班子强在哪里、弱在哪里，干部的适岗能力、发展潜力怎么样，如何调整优化，都做到心中有数。注重横向比较看人选之间的差异，前后分析看干部发展变化，注重其一贯表现和全部工作，使选出的干部组织放心、群众满意、干部服气。

4. 加大优秀年轻干部培养选拔力度。运用好优秀年轻干部专题调研成果，重点在全市培养、使用和储备一批“80后”处级干部、“90后”科级干部。一是对接需求“选”。加强年轻干部源头建设，坚持每年面向国内知名高校选拔100名左右优秀毕业生，吸引储备一批高素质专业化党政后备人才。二是搭建*台“育”。每年选派100名左右年轻干部参与全市中心工作、到沿海发达地区挂职锻炼和外出集中培训学习。三是择优及时“用”。统筹做好日常干部配备目标，强化刚性配备要求，加大对条件成熟的优秀年轻干部使用力度。

5. 畅通干部“下”的渠道。积极探索、大胆创新，不断完善领导干部退出机制，拓宽干部“下”的渠道。严格执行领导干部试用期制度、绩效考核、领导干部任期制、有错问责等相关制度。加大对不作为、不称职、不胜任干部的调整力度，进一步传导压力、增添动力、激发活力。加强对干部的思想教育，破解退出思想障碍，强化跟进后续管理，继续发挥退出领导岗位干部作用，进一步营造干部能上能下的良好氛围。

6. 加快消化单列超职数配备干部。坚持把“按职数配备”作

为干部调整的“铁规矩”，对科级干部严格预审把关，实行刚性消超，推进存量消化、增量控制、总量压缩，形成有效的监督和倒逼机制。