

干部选拔任用报告总体情况 干部选拔任用工作情况报告(模板7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。报告的格式和要求是什么样的呢？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。

干部选拔任用报告总体情况篇一

总体来说，学校高度重视干部选拔任用工作。就20xx年选拔任用的1名副县级干部、8名正副科级干部的工作，学校着重强调了以下三点：

1、明确标准，严格执行。学校在选拔副县级干部和转正考察正副科级干部的实施方案中明确提出了三点工作要求：一是各部门和广大教职工要对干部选拔、转正考察工作高度重视，务必将德、能、勤、绩、廉等方面表现突出的同志推选出来。二是推选中务必坚持“公开、公平、公正和择优”原则，根据选拔干部的有关规定规范选拔程序。三是推荐职位数不得超过9个，严格把握条件，宁缺毋滥。

2、公开程序，公平竞争。在公开选拔考察之初，学校就在全校范围内公布了职位数和公选程序，使广大教职工做到心中有数。在组织考察过程中，学校及时在校务公开栏内进行公示，接受广大教职工的监督，充分保障广大教职工的知情权、参与权和监督权，使得整个公开选拔过程既严格又严密，保证了公开选拔工作的平等性。

3、严肃纪律，公正选拔。我校在公开选拔考察副县级干部和正副科级干部的过程中，为防止选人用人上的不正之风，杜绝拉票等不正风气的出现，学校组织学习了换届纪律的“九个严禁、九个一律”等相关规定，并提出在选拔过程中必须

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，严格按照师院党委的相关要求严格操作、严格执行。所有人选均为集体讨论决定，没有受到外界因素的影响。整个选拔考察任用过程公开、透明、公正。

干部选拔任用报告总体情况篇二

按照市委组织部及区委组织部《关于开展2019年干部选拔任用“一报告两评议”工作的通知》要求，镇党委对2019年科级干部选拔任用工作进行了认真回顾总结，严格执行干部选拔任用政策法规，促进干部选拔任用工作更加规范化和科学化，现将相关情况做如下报告：

2019年4月，镇党委严格按照民主推荐、组织考察、酝酿、讨论决定的规定程序，新提拔任用四名科级干部，分别是正科级干部1名、副科级干部3名，干部职工对干部选拔任用工作和新提拔任用的科级干部都满意。同时，对我镇科级干部进行了人员轮岗调整，最大限度的发挥科级干部的积极性，提高机关整体工作效能。

为确保“一报告两评议”工作扎实有效开展，镇党委十分重视干部队伍建设和干部的提拔任用工作，认真组织学习、全面掌握《干部任用条例》精神，重点在推进干部选拔任用民主化、提高民主意识、健全民主制度和完善民主机制等方面入手，将《干部任用条例》贯穿和体现在识人、选人、用人和管人的各个环节中，收到显著效果。镇党委将干部选拔任用工作的政策法规列为学习的重要内容，坚持以《任用条例》、的有关规定和上级组织、人事部门等一系列干部工作法规为依据，在干部选拔任用工作中，做到了坚持原则不动摇、执行标准不走样、履行程序不变通、激发镇机关干部爱岗敬业、奋发向上的积极性，确保全镇各项工作任务目标的顺利完成。

认真执行市委、区委关于干部选拔任用工作的政策法规，加强对干部选拔任用全过程的监督检查，以班子成员和纪委组成领导小组，从建议人选的资格审查到党委讨论决定，任前公示等全过程，认真监督检查，确保干部选拔使用工作做到公平、公正、透明，有效预防了干部任用工作中不正之风，完善了干部选拔任用有关事项报告制度和责任追究制度，在全镇树立了正确的用人导向，形成了风清气正的用人环境。

管理机制，从干部选拔任用的酝酿、讨论到考察、任用，全程坚持公开透明民主，并采取对新提拔干部的任期民主测评，使广大干部能自觉遵守组织人事纪律，抵制用人上不正之风的侵蚀。

我镇的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，选拔范围过窄等问题。今后，我们将按照《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，从工作上找抓手，抓重点、抓关键，努力形成人尽其才、充满活力、符合镇域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，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，不断提高竞争上岗的科学化水平和工作效率，推进中层干部竞争上岗。三是积极探索调整不称职干部的有效措施，对在年度考核、干部考察中，被认定为基本称职、不称职的科级干部，坚决予以调整，解决好干部能上能下的问题。加大干部轮岗培训力度，努力建设工作得力、作风过硬的高素质干部队伍，推进镇域经济社会科学发展。

干部选拔任用报告总体情况篇三

2022年，我局严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》，认真贯彻落实干部人事制度，强化对选拔任用干部的监督管理，在科级干部任用和调整中，严格实行民主推荐、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，切实把好选人用人关，有效地提高了选人用人质量，推动了干部监督工作的健康有序发展。20xx年，共选拔任用干部9名，其中，正科级领导干部2名，副科级领导干部7名。基本形成了一个以群众公认为基础、以德才表现为准则、以工作实绩为尺度、以干事创业为导向的干部选任机制。

在干部选任工作中，我局始终坚持标准，严格程序，健全机制，扩大民主，把《条例》精神贯穿到干部选任工作全过程，取得了较好效果。

一是坚持标准和原则，把好素质关。我局遵照《条例》要求，坚持正确用人导向，充分体现公开、公平、公正。突出德才兼备，以德为先，注重政治标准；突出以绩取人，注重群众公认；突出公平公正，注重任人唯贤。通过竞争上岗、民主推荐等选拔方式，打破论资排辈的用人传统。真正做到不迁就、不照顾，不拘一格选拔人才，让有为者有位，有位者更有为。同时，注重导向性选人用人，把选拔干部的过程，变成激励干部干事业、创业绩、促发展的过程。

二是坚持充分发扬民主，把好推荐关。我局把竞争上岗、民主推荐作为选拔任用干部重要的、不可逾越的基础环节，十分注意听取群众意见，严格执行有关的民主程序。每次提拔任用干部，都坚持采取竞争上岗、民主推荐、民主评议和个别座谈等多种形式，尽量扩大群众的参与程度。民主推荐过程中，坚持“以发展衡量实绩、凭实绩任用干部”的原则，把那些政治上靠得住、业务上有本事、作风上过得硬、群众信得过的干部推荐上来，营造唯才是举的用人环境，树立了重政绩、重公论的用人导向。

三是坚持客观公正地评价干部，把好考察关。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；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、组织领导能力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。考察中，采用个别谈话、民主测评等方式，真正把好考察关，为党组提供可靠有力的考察结论，考察结果由党组会讨论决定。

四是坚持集体讨论决定，把好讨论决定关。讨论决定干部任免，或者决定提出推荐、提名的意见，我局都认真坚持了“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”原则。局党组按照民主讨论、集体决策的原则，充分发扬民主，不搞个人说了算，不临时动议，严格按《条例》办事，做到“五个不上会”，即没有经过民主推荐、民主测评的不上会，没有经过人事部门考察了解的不上会，班子成员有不同意见的不上会，对反映有问题没查清的不上会，没有征求局纪检组意见的不上会。党组会上逐一介绍拟任免对象的提名、推荐、考察和任免理由等情况，每位班子成员充分发表意见，反复讨论，个个表态，最后形成任免决定。

五是坚持群众监督，把好公示关。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。我局拟提拔的干部，任用前一律在局政务公开栏和局域网上进行公示，接受群众的监督。公示期间，设立了值班人员和电话，随时接待干部群众反应情况。

选人用人工作中的监督，就是要防止选人用人上的不正之风和腐败现象，提高选人用人公信力。

一是严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》和《廉政准则》，加强对干部选拔任用各个环节的监督，逐步建立健

全事前防范、事中约束、事后惩戒相补充的监督机制。强化民主推荐关的监督;强化组织考察关的监督;强化干部任免关的监督;强化干部公示关的监督;强化干部试用期的监督。通过监督,进一步扩大群众的参与权、知情权和选择权,用制度和机制遏制“潜规则”,不让老实人吃亏,不让投机钻营者得利,为选贤任能营造风清气正的良好氛围。

二是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。我局每次对干部做出任免调整后,都由党组书记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。

三是坚持领导干部定期培训制度,通过安排领导干部参加有关公务员道德、干部政德修养、廉政教育、审计文化等内容的培训,使领导干部始终牢记权力是人民给的,必须站在为党的事业和人民利益服务的高度,正确对待职务升降和职位调整,正确地使用人权力,常怀律己之心,常修从政之道,从思想上构筑坚固的党规党纪防线,防微杜渐,增强自制力,筑牢防腐防变之墙。

干部选拔任用报告总体情况篇四

经过前期大量艰苦努力,解决超编制超职数难题后,我局于20xx年底启动了领导干部选拔任用工作。工作中,局党组始终坚持正确用人导向,认真执行《党政领导干部选拔任用工作条例》(以下简称《条例》),严格程序,规范操作,最大限度地把合适的干部用在合适的岗位,确保人尽其用,人尽其才。全年共开展3次选拔任用工作,选拔任用20名处级领导干部,其中正处级领导干部7人,副处级领导干部13人,选拔干部均在机关编制职数限制内,不存在超编超职数等违规配备干部的问题。在干部选拔任用工作中,我局坚决贯彻落实《xx市年轻干部优选优培优用三年行动方案》要求,20名被提拔使用的处级领导干部中,有12名是80后年轻干部,选

拔任用工作的开展使得我局正处级领导干部平均年龄由原来的52.1岁下降到49.9岁，副处级领导干部平均年龄由45.72岁下降到43.25岁，一批年富力强的同志走上正副处级领导岗位，配齐配强了内设机构领导班子，优化了干部队伍结构，激发了广大干部干事创业的热情。

干部选拔任用报告总体情况篇五

根据市委组织部《关于做好2022年度市管领导班子选人用人“一报告两评议”工作的通知》（宁组通〔20**〕58号）文件要求，我局党组对局系统2022年度选人用人工作进行了认真回顾，对照《党政领导干部选拔任用工作条例》开展自查，现将有关情景报告如下：

一、2022年度选拔任用干部总体情景

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，2022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。20**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。20**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(***)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20**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。20**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。

2022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、进取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。

干部选拔任用报告总体情况篇六

根据区委组织部《关于开展20xx年度干部选拔任用一报告两评议工作的通知》要求，中心对20xx年度干部选拔任用工作进行总结，现将情况报告如下：

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。

二、日常干部选拔任用主要做法

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、用好人作为用人导向，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。

干部选拔任用报告总体情况篇七

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。