

最新干部选拔任用工作报告 中层干部选拔任用工作报告十(通用5篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？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。

干部选拔任用工作报告篇一

为进一步加强医院中层干部队伍建设，健全科学、规范、高效的管理机制，医院在广泛征求修订意见的基础上，制定本管理办法。

第一条本管理办法依据中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》和中组部《党政领导班子和领导干部年度考核办法（试行）》等文件，结合医院中层干部管理工作特点制定。

第二条本管理办法旨在通过健全科学、规范的干部管理制度和监督体系，努力培养一支爱岗敬业、团结务实、结构合理、廉洁高效，既了解现代医院管理知识，又精通专业技能，执行力强的中层干部队伍。

第三条本办法适用于职能部门负责人（含副职，下同）、临床医技科室主任和护士长的岗位管理。党务系列干部按照相关工作章程进行选拔任用，进入中层干部管理序列。

第四条本管理办法对医院中层干部管理的选拔、任免、教育、培训、考核和监督等全流程的工作进行规范。

第五条医院中层干部选拔坚持以下工作原则：

（一）党管干部的原则；

- （二）德才兼备、以德为先的原则；
- （三）勤政务实、任人唯贤的原则；
- （四）业绩突出、群众公认原则；
- （五）民主、公开、竞争、择优原则；
- （六）民主集中制原则；
- （七）依法办事原则。

第六条中层干部实行聘任制，聘任周期为3年。

第七条职能科室及临床医技科室主任距离法定退休年龄不足2年的，不再任职（聘任）；护士长距离法定退休年龄不足3年的，不再任职（聘任）。

第八条职能部门中层干部实行轮岗制度，财务、医学装备、药事、信息、基建、总务等重点部门岗位连续任职满5年的，原则上应进行轮岗交流。

第九条医院中层干部任职应具备以下基本条件：

（一）遵守国家法律法规，遵守行业行为规范，遵守医院各项规章制度，服从医院管理。

（二）求真务实，作风扎实，具有高度的事业心、责任感和奉献精神。

（三）刻苦学习、热爱管理工作，有胜任领导工作的专业知识和技能和组织、领导、沟通协调能力，有开拓创新精神。

（四）具有良好的品行修养，坚持原则，敢抓敢管，依法办事，自觉弘扬“敬佑生命、救死扶伤、甘于奉献、大爱无

疆”的职业精神，清正廉洁，以身作则，自觉接受组织和群众监督，加强道德修养，做到自重、自省、自警、自励。

（五）坚持民主集中制，有民主作风，有全局观念，善于团结同志，包括团结同自己有不同意见的同志一道工作。

（六）身心健康、精力充沛，能履行岗位职责，有与岗位要求相适应的专业理论、专业技能、职业素养、职称或执业资格。

（七）职能部门负责人、医技科室主任、临床科室护士长应具备大专及以上学历、中级及以上专业技术职务；临床科室主任应具备本科及以上学历，已具备高级职称者可放宽至大专以上学历。

（八）近五年年度考核均被确定为合格及以上等次，无不良执业记录及其他违规违纪记录。

（九）按干部管理相关规定，普通职工晋升中层干部副职原则上应从事专业工作满5年，副职晋升正职原则上应在副职工作岗位工作满3年。

（十）担任大科主任的人员必须有2年及以上科主任工作经历。

第十条医院新任中层干部应当具备以下任职资格：

（一）新任的中层干部，正职原则上年龄不超过45岁，副职原则上不超过40岁。

（二）临床、医技科室中层干部副职原则上应具有中级及以上专业技术职称；临床、医技科室正职原则上应具备副高及以上职称。

第十一条中层干部聘任应当严格按照任职条件及聘用程序聘任，特别优秀或确因岗位需要的可破格聘任，并按照有关程序办理。医院引进的高学历或特殊紧缺专业人才可以适当放宽任职条件。

第十二条中层干部的产生主要采用以下两种方式：

（一）公开竞聘。

（二）直接任用。

第十三条换届：3年届期满后需换届。新一任期的岗位设置和任职条件应先行公示，并按本办法完成任用。

第十四条届中：根据工作需要，在届中，新任中层干部的产生及中层干部岗位调整参照本办法执行。

第十五条中层干部选拔任用流程：

（一）方案制定：对中层干部的岗位设置，由院长或院领导班子成员提议、院长办公会讨论通过、院党总支委员会研究决定。

原则上临床科室的设置，以配置20张病床，连续三个月日均住院病人在15人及以上为基准点，不能满足设置条件的，先设定为医疗专业组；医疗专业组实行责任组长负责制，原则上不予配备中层干部职数。

（二）信息发布：公开发布相关信息。

（三）应聘报名：个人向医院人事科提出报名申请。

（四）资格审查：由人事科、党办、院纪检小组对报名者的任职基本条件和任职资格进行复核审查。

（五）竞聘演讲和测评：由党总支组织实施竞聘与测评。

（六）任前考察：对拟任人选的德、能、勤、绩、廉表现情况进行考察。

（七）审议决定。根据任职条件、任职资格、演讲测评和考察情况，由院长办公会审核，提交党总支委员会研究决定。

（八）任前公示。经党总支委员会决定的拟聘人员，需要进行院内张榜公示，公示期7天。如对拟聘人员有异议的，应以书面形式实名向党办反映。

（九）宣布聘用：公示结束后，院党总支委员会研究决定最终聘任名单，由医院党总支发任用文件，行政发聘任文件。

（十）直接任用：根据工作需要，由院长提名、院总支委员会讨论通过、院党总支委员会研究决定，直接任命。

（十一）院党政领导班子及纪检小组应对新任干部进行任前谈话。

第十六条中层干部的主要职责：

（一）全面正确贯彻执行医院发展规划、年度计划，在职责范围内认真开展工作，学习借鉴先进的管理经验，充分调动职工的工作积极性，创造性的开展工作，促进科室整体发展。

（二）部门、科室主任是管理第一责任人。应根据医院发展规划，年度计划和工作安排，制定本部门或科室工作计划、目标任务、有关工作制度、工作标准和岗位职责，做好上传下达，并认真督促、检查科内各项工作落实情况，努力完成工作目标及各项指令性工作任务。

第十七条中层干部教育培训以提高政治素质、业务水平和实

际工作能力为目的；以党的方针政策、政治理论、国家卫生工作法律法规、医院相关制度、业务知识、技能训练和管理知识为基本内容；以提高现代管理知识，强化管理技能为要求；以强化干部任用管理程序，规范健全医院管理制度为根本宗旨。

第十八条根据医院工作需要和各级干部的不同培训要求，实行分层次、分类型、多渠道、有计划、有重点的培养教育机制。中层干部必须积极、认真接受培训管理与考核评价。

第十九条中层干部每年度应对工作情况进行述职述责述廉，并接受测评考核。

第二十条中层干部考核是了解干部的德才表现和工作业绩，对干部做出阶段性评价的有效办法，为干部的任免、奖惩、轮岗等提供依据。

第二十一条中层干部考核工作按照《巴中市中医院中层干部考核实施方案》（巴中医〔2016〕36号）执行，由党办、院办和人事科牵头承办具体考核事宜。

第二十二条中层干部有下列情况之一者，经院长办公会研究、院党总支委员会决定后予以免职。

- （一）达到办法规定任职年龄界限的；
- （二）因健康原因不能坚持正常工作的；
- （三）中层干部年度履职考核不合格的；
- （四）违反政治纪律和政治规矩，经教育不改的；
- （六）不服从工作安排或轮岗安排的；
- （七）原任中层干部，参与新任期竞聘上岗竞聘落选的；

（八）群众反映问题较多，且调查属实，经批评教育仍不积极整改影响工作开展的；

（九）原科室关停并转，医院决定不再设立部门或科室的；

（十）不能正常履职等其它原因。

第二十三条自愿辞职。本人提出书面辞职申请，经逐级审批，院党总支委员会研究决定后方可离职。未经批准，不得擅自离职。

第二十四条引咎辞职和责令辞职。因工作严重失误、失职造成重大损失或者恶劣影响，或者对重大事故负有主要领导责任，不宜再担任现职，由本人引咎辞职或院党总支责令其辞职。

第二十五条降职。因工作能力较弱不能胜任本职工作，或因工作失误造成较大经济损失或较大负面社会影响，符合国家及单位工作人员违反相关党纪、政纪和规定处分条件的，经院长办公会讨论通过，院党总支委员会批准，予以降职处理。

第二十六条诫勉谈话。由院党政领导班子指定专人，对医院中层干部进行警示、告诫谈话。

（一）群众举报反映的问题，经初步核实，构成违纪、违规，但情节较轻，可不进行党纪政纪处理的。

（二）在遵守党的政治纪律、廉洁从政（医）等有关规定方面有苗头性问题的。

（三）群众意见较大、反映问题较多的，在干部考核中连续排名靠后的，或工作中出现明显失误，或工作不力，或未完成阶段工作任务及未完成当年年度工作目标的。

（四）其他需要进行诫勉谈话的情况。

第二十七条全院干部应当忠实履行职责、廉洁从业，严禁利用职权或者工作上的便利，谋取私利，不得有下列行为：

（二）接受可能影响公正执行公务的礼品、宴请以及旅游、健身、娱乐等活动安排；

（四）弄虚作假，骗取荣誉、职务、专业技术职称、待遇或者其他利益；

（九）利用职权和职务上的影响，将自己或配偶、子女及其配偶以及其他亲属的学习、培训、旅游等费用，由他人或者其他单位支付、报销；或者违反规定接受第三方的捐赠及参加学术交流、培训考察的赞助等情形。

（十一）其他违反中央“八项规定”和省市区有关规定的行为。

第二十八条中层干部应严格执行廉洁自律有关规定。岗位变动应及时办理相关工作、资产及资料移交手续。凡涉及财、物等部门的干部均应接受离任内部审计，由经审科具体组织实施。

第二十九条中层干部选拔、任用应当严格执行本办法各项规定，自觉接受监督管理，相关部门及参与人员同时自觉遵守下列规定。

（一）必须按照本规定程序考察、选拔、任免中层干部。

（二）不得泄露干部任免相关信息。

（三）不准在干部考察中隐瞒或者歪曲事实真相。

（四）干部任免过程中，严禁拉票、贿选等违纪违规行为。

严禁任人唯亲、营私舞弊。

第三十条接受群众及各级纪检组织对干部选拔任用工作的全程监督，严肃查处违反组织人事纪律的行为，对违反本办法的事项，按照有关规定对责任人作出组织处理或者纪律处分。

第三十一条本办法从发文之日起执行。原《巴中市中医院中层干部管理办法》（巴中医〔2012〕38号）文件作废。

第三十二条本办法由医院办公室负责解释。

干部选拔任用工作报告篇二

1、结合实际，安排部署学校党风廉政建设工作，带头学习党风廉政理论，有学习资料，有学习笔记。学校组织专题学习全年不少于两次。

2、建立和完善党风廉政建设责任制报告制度，重大问题随时报告，每年2次上报贯彻落实党风廉政建设情况。

3、建立和完善党风廉政建设责任制、监督检查制度，一把手定期组织对下一级领导班子和领导干部执行责任制情况进行监督检查，有记录，有资料。

4、党政领导班子年内召开一次民主生活会，对照《廉政准则》和领导干部廉洁自律6个不准对照检查，做到会前征求意见、会中认真检查、会后通报和整改四个环节。

5、实行校务公开制度，凡涉及群众利益的校务活动都应公开，主要公开办事程序、依据、时限、纪律、结果和投诉渠道，校务公开一年不少于4次。

6、加强思想政治教育和职业道德教育，不断提高教职工的职业道德素质升切实改善教学态度。进一步加强师德教育和学

校德育工作，规范教风、学风、校风，优化行业风气。

7、认真抓好校务公开工作，做到每开学前应如实公开收费项目、标准，并及时公开学校的收支情况。

8、加强党风廉政建设及行风建设，提高办事效率。

9、关心教职工疾苦，组织“阳光健身”与帮扶慰问活动，积极为教职工排忧解难，建立和谐干群关系。

10、发生失责行为，根据情节，给予警告、一般失误、严重失误处分；情节严重者，依法追究责任人。

干部选拔任用工作报告篇三

为了更好地激发干部的积极性和创造性，规范选拔、育人和使用机制，进一步加强干部队伍建设，根据中共中央党政领导干部选拔使用条例、推进领导干部可以提出一些规定(试行)和国务院事业单位人事管理条例和上级党委相关文件精神，制定本方法。

第一章。

总的来说。总的来说。

那样的话。

第一条。

该方法以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、三个代表重要思想和科学发展观为指导，坚持贯彻***新时代中国特色社会主义思想精神，根据党干部路线、方针和政策，健全完善干部选拔任用和教育管理制度，有效促进医院各项事业健康发展。

第二条。

通过健全完善和认真落实干部管理制度，努力培养对党忠诚、个人廉洁、敢于负责的领导干部，建设政治坚定、业务优良、管理有力、作风优良、廉洁廉洁的管理团队。

第三条。

医院中层干部的适用范围是医院行政物流职能部门的正副主任(科长)、各科(科系)的正副主任、护士长、各临床医疗技术科的正副主任。临床医学技术科正副护士长的选拔任用，参照本方法执行。党组系统干部的使用管理，在基于本方法的同时，还应履行《中国共产党基层组织选举暂行方法》和团组织章程规定的任用审查程序。

第二章。

选拔的任何条件。

第四条。

选拔原则。

- (一)党管干部原则；
- (二)人人惟贤，德才兼备，以德为先原则
- (三)大众公认，重视实绩原则
- (四)公开、平等、竞争、选择优秀原则；
- (五)民主集中制原则；
- (六)依法工作原则。

第五条。

工作的基本条件。

(一)政治思想坚定，道德品行优良，坚持和维护马克思主义指导地位，高举建设中国特色社会主义伟大旗帜，认真贯彻党的路线政策、国家宪法法律法规和医疗卫生行业制度规范，自觉培养和实践社会主义核心价值观，医德医疗风格良好。

(二)具有强烈的事业心和责任感，热爱岗位敬业，勤奋学习，努力工作，积极完成以医疗教研防卫为中心的任务，团结同事，为许多人认可。

(三)具有适合工作的组织管理才能、专业技术水平和实践能力，以身作则，大局意识、团队意识、献身意识强，勤奋廉洁。

(四)临床、医疗技术科主任、护士长，学科领导人或专业技术骨干，可以团结和领导科学创新开展工作。

(5)在职员工签订正式劳动(录用)合同的员工，在本院相应的职场连续工作5年以上，近5年的年度审查合格以上，没有不良执行记录。

(六)现任中层干部工作期满审查，审查结论应当为能力和以上，符合继续工作或提拔工作条件。

(7)(7)

身心健康，精力充沛，具备胜任岗位工作的身体条件。

(8)副职晋升为正职，需要2年以上副职的工作经验，不包括试用期的工作时间。

第六条。

新中层干部的工作资格。

(一) 行政物流职能部门副职务资格。

1、应具有大学专业及以上学历

2□2□□

具备中级职务及以上职务

3□3□□□

年龄不超过50岁。

(二) 大科正副主任的工作资格。

1. 具有相应医学专业大学本科及以上学历

2. 具有副高及以上技术作用

3、正职年龄不超过55岁，副职不超过50岁

(三) 临床、医疗技术业务科副主任工作资格。

1、原则上应具有本科以上学历、副高以上职务或硕士以上学历、中级以上职务

2、正职不超过55岁，副职不超过45岁。

(四) 科(病区)护士长的工作资格。

1、护士长具有专业以上学历、主管护士及以上职务

- 2、工作5年以上；
- 3、年龄不超过40岁。

第七条。

特别引进特殊需要的专业人才担任中层干部职务的，不受本方法规定的基本工作条件和相关工作资格条件的限制。特殊情况 and 特殊工作场所需要选择的对象，由院党政联合会决定工作资格的放宽条件。

第八条。

行政物流职能部门职场医务科、科教科、医务关系办公室、质量管理办公室、病案管理科、科教部、护理部、院感科中层干部的任务管理条件，与临床、医疗技术业务科职场负责人相比执行。

第九条。

任命医院、党办、人事、宣传、纪检监察、审计、团委、工会等岗位的中层干部，政治面貌必须是共产党员。

第十条。

担任党内职务的，除了具备上述规定的相应资格、条件外，还符合《中国共产党章程》规定的3年以上党龄要求，支部书记需要3年以上的护士长和以上中层工作经验，支部副书记需要5年以上的工作年数。

共青团、工会、女工委领导职务，应分别符合相关章程和规定。

第三章。

选拔任务程序。

第11条。

动议。

(一)有关部门根据工作需要向分管院长提出增职、补职、调职需求，分管院长向院委提出报告。

(二)医院党政联合会根据医院委员会的建议，审议开始干部部程(选拔任务的职务和职务数、条件、范围、方式、手续等)。

(三)人事科根据医院党政联合会会议的安排，根据职场需要、职场责任，选拔使用的职务和职务数、条件、范围、方式、程序等制定初步建议方案。

(四)初步建议方案经党政主要领导会商同意，在一定范围内发生后，报告党政联合会议，形成正式工作方案。

第12条。

民主推荐。

(一)民主推荐包括会议推荐和个别对话推荐，推荐结果作为选拔的重要参考。

(二)根据干部职位的情况和医院工作的实际情况，确定民主推荐参加者。

(三)民主推荐程序：

1. 发表推荐职务、工作条件、推荐范围。

2. 组织推荐会，填写推荐表，进行个别对话推荐。

3. 综合分析推荐情况。

4、党政联合会议听推荐情况报告，研究确定考察对象。

第13条。

公开选拔和竞争工作。

公开选拔和竞争工作是中层干部选拔的常用方法。一般来说，中层干部职位空缺，院内没有合适的候选人，特别是需要补充不足的专家，可以进行公开选拔。中层干部交替或出现干部职场空缺时，院内满足该职场资格的人数多(2人以上)形成竞争相关人员，原则上任职者和新任者必须竞争。

(二) 竞争程序。

1、个人申请：

符合申请条件的员工根据本人的意愿，在填写申请书之前提交人事科，同时提交相关证明书。

2、资格审查：人事科与党办、院监察室进行资格审查，向党政主要领导报告审查结果，公布资格审查名单。

3、竞争录用：竞争录用演讲和答辩。

(1) 招聘演讲者包括在继续工作中形成竞争对手、新招聘竞争对手。

(2) 招聘演讲内容包括个人优势、工作目标、构想和保障措施(招聘护士长，根据本人现在的课程情况进行演讲)。

4、民主评价和推荐：在竞争演讲会上，参加者(中层以上干部、党支部书记、团支部书记、工会委员、员工代表)对竞争演讲者进行评价和推荐。

50500000

确定考察对象：

医院党委根据招聘人员的评价、演讲、答辩情况，研究决定考察对象。确定考察对象，根据工作需要和干部的德、才能条件，综合考虑民主推荐、演讲答辩评价结果和平时的评价、年度的评价、一贯的表现和人工作岗位等，防止简单地用票或者分人。新招聘人员民主评价不合格率超过20%的，不列入中层干部考察范围。根据职场职务数和竞争者数的1:2的比例，确定考察对象。

第14条。

调查程序。

10101000

总部、人事科、院监察室组织调查。

202000

考察医院中层干部的候选人，必须经过以下步骤

(一) 组织调查组，制定调查方案；

(2) 在一定范围内以适当的方式发布干部考察预告

(3) 调查采用发行征求意见和民主评价表、个别对话、现场调查、特别调查、文件调查、与调查对象面谈等方式进行。

(4) 综合分析考察情况，形成考察资料。

3030000

考察医院中层干部的候选人，个别对话范围如下

(一) 医院党政领导班子成员；

(二) 医院相关科室负责人；

(3) 考察对象所在科室的人员

(4) 其他相关人员。

(一) 德、能、勤、成绩、廉价方面的主要表现和主要特长；

(二) 主要缺点和不足；

(3) 民主推荐、竞争工作、民主评价情况；

(4) 考察人员和考察时间。

5、执行干部考察责任制。考察组由两名以上成员组成。考察组要坚持原则，公道正派，深入细致，如实反映考察情况和意见，形成书面考察材料，签字负责。

第15条。

征求意见的程序。

为确保纪检等部门在干部选拔任命过程中的监督和检查作用，在医院党政联合会议讨论决议前，人事科征求考察对象意见。

1010100

向医院监察室和纪律检查委员提出书面意见，询问列入中层干部考察对象名单的人近5年来是否有廉洁工作、法律遵从、道德遵守等问题。

20200

向医务人员关系办公室提出书面意见征求，对列入中层干部考察对象名单的人员近3年来是否有患者投诉、大众投诉，医务人员如实书面回答相应的情况。

303000

向医院的会计事务所提出书面意见，询问列入中层干部考察对象名单的人近5年是否有违反会计政策等行为。

404000

人事科总结了相应意见征求的反馈，与书面考察资料一起总结。

第16条。

讨论、决定和宣传。

1、医院中层干部任免，由党政联席会议集体讨论决定。

2、医院党政联合会议讨论决定干部免责事项，原则上所有成员都必须参加会议，2人以上(包括2人)未参加会议的情况下不讨论干部免责事务。参加者对任意免除事项，必须发表同意、不同意、缓和等明确意见。在充分讨论的基础上，采用口头表决、举表决或无记名投票等方式进行表决。如果意见分歧较大或存在重大问题不明确，应暂缓表决。对影响作出决定的问题，会议后应立即调查，避免长期拖延。

3、院党政联合会议讨论决定干部免责事项，应按以下程序进行

(1)管理人事的院长逐一介绍任职人员的提名、推荐、考察和

免责理由、意见征求反馈情况。

(2) 参加会议的人进行讨论

(3) 进行表决，超过党委会会议必须同意会员的一半。

4、需要向上司报告审查的免职候选人，免职前必须按上司主管部门的有关规定处理。

5、执行中层干部任前公示制。计划就职的医院中层干部在党委会议讨论决定后，在发出就职通知，必须公示。公示期为5个工作日，公示结果不影响工作的，办理工作手续。

6、在竞争和考察中，职场没有合适的人选，院长办公会、党委研究决定录用人选。

第17条。

就业。

1、公示后符合条件的分别由党总支持和行政录用，录用期为3年。

20200

执行任职前对话制度。党总支部指定专家对决定使用的干部进行对话。

303000

所有干部在任前进行集体对话，签订任期目标责任书和廉洁承诺书。

4、新提拔者试用期为一年，试用期满后通过审查的人可以继

续录用，不合格的人不录用。如果招聘人员不符合职场条件，可以由医院指定负责人。新的招聘人员可以招聘正副职场，新的提拔人员都是副职场(正职空缺时，可以主持工作)。从副职工作到正职工作的，原则上需要在副职工作2年以上(不包括试用期)，具有正职工作的能力和素质要求。

根据个人意愿和组织需求的结合，根据个人服从组织的原则，如果没有正当理由拒绝服从组织的调动和交流决定，则根据有关规定免职或者降级或者不使用。

第四章。

干部的任期和退出机制。

第18条。

中层干部工作期、交流调整和回避原则。

(1)(1)

中层干部任职实行录用制，录用期为一次，每次。

三年，定期更换。

(二)中层干部交流调整原则。

1、中层干部因工作需要沟通沟通，或者需要通过沟通锻炼提高领导能力，或者需要按照规定规避，或者其他原因需要沟通。

2、行政、物流、职能科中层干部在同一职位工作10年以上，原则上应轮流工作。

3、组织、人事、财务、物流保障、物资、采购、基础设施、

设备、药学等重点岗位主要负责人工作2次(6年)以上，原则上应轮流工作。

交流，副职未交流者要进行分工调整。

(三) 中层干部任职回避的亲属关系为：夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系。有上列亲属关系的，原则上不得在同一科室担任有直接上下级领导关系的职务。

(四) 实行中层干部选拔任用工作回避制度。

院党政联席会议讨论干部任用事宜时，涉及与会人员本人及其亲属的，本人必须回避。干部考察组成员在干部考察工作中涉及其亲属的，本人必须回避。

第十九条

中层干部退出机制

(一) 中干任职最高年龄限制

1、行政后勤职能部门正副职任职最高年龄，原则上男性不超过58周岁，女性不超过54周岁。

2、临床医技科室正副主任的任职最高年龄，原则上男性不超过58周岁，女性不超过55周岁。

3、科室护士长的任职最高年龄，原则上不超过50周岁。

(二) 任职届满时，若拟任职年龄不能超过1/2届期者，原则上不能续任下一届职务。

(三) 临床医技科室主任、副主任，护士长、副护士长，行政后勤职能部门正副职因年龄等原因，不再继续任职的，可

根据其学术水平、专业水平、工作能力特点和工作需要，可担任相应专业业务指导、培训专员、质控专员、巡查专员等管理岗位职务，或在一些专项技术工作中继续发挥作用，享受相应管理岗位待遇。

（四）免职、辞职、降职

1、中层干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

（1）达到任职年龄界限或者退休年龄界限的。

（2）受到组织处理或有关责任追究应当免职的。

（3）在年度考核中被确定为不称职的，因工作能力较弱、或者其他原因不适宜担任现职务层次的。

（4）辞职或者调出的。

（5）非组织选派，离职学习期限超过一年的。

（6）因工作需要或者其他原因，应当免去现职的。

2、实行中层干部辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。

辞职应当符合有关规定，手续依照法律或者有关规定程序办理。

引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的中层干部，一年内不安排职务，两年内不得担任高于原任职务层次的职务。同时受到党纪政纪处分的，按照影响期的规定执行。

3□

实行干部降职制度。干部在年度考核中被确定为不称职的，

因工作能力较弱、受到组织处理或者其他原因不适宜担任现职务层次的，应当降职使用。降职使用的干部，其待遇按照新任职务的标准执行。

4、免职、辞职、降职的干部重新提拔，按照有关规定执行。

第五章

选拔任用工作组织领导

第二十条

组织领导

医院成立中层干部选拔任用工作领导小组及办公室，设考察工作组。

（一）中层干部选拔任用工作领导小组由书记、院长任组长，医院党政领导为成员。

（二）中层干部任用工作领导小组办公室设在人事科。

（三）中层干部考察工作组由党办、人事科、监察室有关人员组成。

第二十一条

选拔任用工作的纪律和监督

（一）干部竞聘工作是一项关系医院发展和干部队伍建设的重点工作，要坚持原则，严格条件和程序，严明干部任用纪律。严禁在民主测评、推荐和组织考察中搞拉票活动，院总支纪检部门、及院监察部门要对竞聘工作进行监督，确保质量和竞聘工作的顺利进行。

（二）选拔任用中层干部，必须遵守下列纪律：

- 1、不准超职数配备中层干部，或者违反规定擅自设置职务名称。
- 2、不准采取不正当手段为本人或者他人谋取职位。
- 3、不准违反规定程序推荐、考察、酝酿、讨论决定任免干部。
- 4、不准私自泄露动议、民主推荐、民主测评、考察、酝酿、讨论决定干部等有关情况。
- 5、不准在干部考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相。
- 6、不准在民主推荐、民主测评、组织考察和选举中搞拉票等非组织活动。
- 7、不准利用职务便利私自干预干部选拔任用工作。
- 8、不准突击提拔、调整干部。
- 9、不准在干部选拔任用工作中封官许愿，任人唯亲，营私舞弊。
- 10、不准涂改干部档案，或者在干部身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

（三）加强对中层干部选拔任用工作的监督检查。自觉接受上级组织监督和群众监督，全院党员、干部、职工对干部选拔任用工作中的违纪违规行为，有权向上级党委及其组织（人事）部门、纪检监督机关举报、申诉。

（四）中层干部选拔任用工作领导小组受理中层干部选拔任用工作中的举报、申诉，制止、纠正考核工作中的违规行为，并对有关责任人提出处理意见。

（五）考核工作组工作人员要认真履行职责，严格按照规定的程序完成考核，自觉遵守考核回避制，客观、公正、真实的提供考核材料。

第六章

附

则

第二十二条

本办法自发文之日起执行。

第二十三条

本办法由院人事科负责解释。

干部选拔任用工作报告篇四

县委组织部：

自《党政领导干部选拔任用工作条例》颁布以来，我局党委高度重视《条例》的贯彻落实，在实际工作中始终坚持正确的用人导向，以干部“四化”方针和德才兼备为原则，建立科学规范的干部选拔任用制度，营造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境，形成了富有生机与活力的用人机制，干部队伍的整体素质大幅度提高，现将工作情况汇报如下：

一、基本情况

xx年上半年，县人民医院公推公选副院长3人，选拔县疾控中心副主任2人，六套和县第二人民医院副院长分别各1人，在

选拔的干部中已取得本科学历6人，大专学历10人。

二、主要做法

工作中，我局认真学习《条例》精神，严格干部选拔任用程序，不断完善工作机制，加大对干部的培养力度，努力推进干部人事制度改革的顺利进行。

（一）高度重视，深入学习。一是提高认识，统一思想。局党委高度重视《条例》的贯彻落实，把此项工作做为建设高素质的干部队伍，推动我县卫生事业的工作不断前进的重要措施，抓紧、抓实、抓好。二是加强领导，认真学习。积极组织领导班子成员、党员、机关干部以“xxxx”重要思想和党的xx大精神为指导，通过集中学习、专题讨论等形式，认真学习《条例》精神，深刻领会《条例》的精神实质，坚持全面把握《条例》的内容和要求，切实增强了贯彻执行的自觉性。

（二）建立健全机制，强化监督管理。一是加强制度建设。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我局首先围绕选好人、用好人，制定了《干部选拔任用公示制》，认真落实了群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监督权。二是进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，我局不断强化选拔任用干部监督机制，加强了对领导干部的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。

（三）坚持选拔任用程序，择优充实卫生系统领导干部队伍。一是强化程序意识。在干部选拔任用工作上，我局按照《条例》的要求，坚持民主集中制原则，制定了严格的选拔任用程序，一丝不苟的执行空岗预告、民主推荐、民主评测、民主评议和考察预告、任前公示、党组票决等工作程序，并在实践中进一步完善。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，做到了坚持程序一步不缺，履行程序一步不错。二是拓宽选拔干部渠道。为充实卫生系统领导干部队伍，拓宽干部选拔的范围和途径，采取了公开招考的方式，面向全县卫生系统提供职位广纳人才。与此同时，严把“入口关”，对报名条件进行严格的规定，对笔试合格者还进行严格的政治审查，确保招录德才兼备的人才壮大卫生系统领导干部队伍。08来，通过公推公选等方式共提拔2人，民主直选人，任命人，为更多优秀年轻人才脱颖而出提供条件，有力的充实了医疗卫生单位领导队伍力量。

（四）加大培养力度，全面加强机关建设。一是注重培养，营造良好环境。我局领导班子在不断加强自身建设的同时，全面落实《深化干部人事制度改革纲要》，高度重视对干部的培养工作，注意提高领导干部队伍的政治思想和业务素质，积极鼓励各级干部参加省、市、县培训□xx年，就派出名干部参加由省、市、县举办各类专题研究班、培训班，选派名同志参加全县入党积极分子培训班。二是加强机关建设。在加强干部队伍建设的基础上，我局突出以创建“学习型、服务型、创新型”的“三型”机关为统领，以树立新的学习观念为先导，弘扬求真务实、追求卓越的精神，不断提高干部队伍的说、写、组织、协调的能力，努力建设朝气蓬勃、奋发有为、开拓创新、勤学善思、务实高效、追求卓越、廉洁奉公的机关干部队伍，全面增强了我局机关的凝聚力、创造力、竞争力和战斗力，在机关中形成人心思进，求真务实的良好作风，促进了机关建设不断向前发展，为机关整体素质的提升提供了坚实的基础保障，推动我县卫生工作不断开创新局面、创造新业绩。

干部选拔任用工作报告篇五

为更好地调动激发广大干部的积极性和创造性，规范完善选人、育人和用人机制，进一步加强干部队伍建设，根据中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》、《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》和国务院《事业单位人事管理

条例》及上级党委相关文件精神，制定本办法。

第一条本办法以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，坚持贯彻***新时代中国特色社会主义思想精神，依据党的干部路线、方针和政策，旨在健全完善干部选拔任用和教育管理制度，有效促进医院各项事业健康发展。

第二条通过健全完善和认真落实干部管理制度，努力培育打造对党忠诚、个人干净和敢于担当的领导干部，建设造就一支政治坚定、业务精湛、管理得力、作风优良、清正廉洁的管理团队。

第三条医院中层干部适用范围为受聘于医院行政后勤职能部门的正副主任（科长）、各大科（科系）的正副主任、护士长、各临床医技类科室的正副主任。临床医技科室正副护士长的选拔任用，参照本办法执行。党群系统干部的使用管理，在依据本办法的同时，还应履行《中国共产党基层组织选举工作暂行办法》和群团组织章程所规定的任用审批程序。

第四条选拔原则

- （一）党管干部原则；
- （二）任人惟贤、德才兼备、以德为先原则；
- （三）群众公认、注重实绩原则；
- （四）公开、平等、竞争、择优原则；
- （五）民主集中制原则；
- （六）依法办事原则。

第五条任职基本条件

（一）政治思想坚定，道德品行优良，坚持和维护马克思主义的指导地位，高举建设有中国特色社会主义的伟大旗帜，认真贯彻执行党的路线方针政策、国家宪法法律法规和医疗卫生行业制度规范，自觉培育和践行社会主义核心价值观，医德医风良好。

（二）具有强烈的事业心和责任感，爱岗敬业，勤奋学习，努力工作，积极完成以医教研防为中心的各项任务，团结同事，为多数群众认可。

（三）有胜任工作的组织管理才能、专业技术水平和实践能力，以身作则，大局意识、团队意识、奉献意识强，勤政廉洁。

（四）临床、医技科室主任、护士长，须是学科带头人或专业技术骨干，能团结和带领科室创新性开展工作。

（五）在岗职工并签署正式劳动（聘用）合同的员工，在本院相应岗位连续工作满五年及以上，近五年的年度考核获得合格及以上等次，无不良执业记录。

（六）现任职的中层干部经任期届满考核，考核结论应为称职及以上，且符合续任或提拔任用条件的。

（七）身心健康，精力充沛，具有胜任岗位工作的身体条件。

（八）副职晋升为正职，须有2年（含）以上副职岗位工作经历，不含试用期工作时间。

第六条新任中层干部任职资格

（一）行政后勤职能部门正副职的任职资格

1、应具有大学专科及以上学历；

- 2、具备中级职称及以上职务；
- 3、年龄不超过50周岁。

（二）大科正副主任的任职资格

- 1、具有相应医学专业大学本科及以上学历；
- 2、具备副高及以上技术职称；
- 3、正职年龄不超过55周岁，副职不超过50周岁；

（三）临床、医技业务科室正副主任的任职资格

- 1、原则上应具有本科及以上学历、副高及以上职称或硕士以上学历、中级以上职称；
- 2、正职不超过55周岁，副职不超过45周岁。

（四）科室（病区）护士长的任职资格

- 1、护士长具有专科及以上学历、主管护师及以上职称；
- 2、工作五年以上；
- 3、年龄不超过40周岁。

第七条特别引进特殊需要的专业人才担任中层干部职务的，不受本办法规定的基本任职条件和相关任职资格条件的限制。特殊情况或特殊岗位需要选任的对象，由院党政联席会确定任职资格的放宽条件。

第八条行政后勤职能部门岗位中的医务科、科教科、医患关系办、质控办、病案管理科、科教部、护理部、院感科中层干部的任用管理条件，比照临床、医技业务科室岗位负责人

执行。

第九条聘任或任命在医院院办、党办、人事、宣传、纪检监察、审计、团委、工会等岗位的中层干部，政治面貌须为中共党员。

第十条担任党内职务的，除具备上述规定相应资格、条件外，还要符合《中国共产党章程》规定的3年以上党龄要求，支部书记须有3年以上的护士长及以上中层任职工作经历，支部副书记须有5年以上的工龄。共青团、工会、女工委领导职务，要分别符合有关章程和规定。

第十一条动议

（一）相关部门根据工作需要，向分管院长提出增岗、补岗、调岗需求，分管院长向院委会提出汇报。

（二）院党政联席会根据院委会建议，审议启动干部选拔任用流程（选拔任用的职位及职数、条件、范围、方式、程序等）。

（三）人事科按照院党政联席会会议安排，根据岗位需要、岗位职责，就选拔任用的职位及职数、条件、范围、方式、程序等拟定初步建议方案。

（一）民主推荐包括会议推荐和个别谈话推荐，推荐结果作为选拔任用的重要参考。

（二）根据干部职位的不同情况和医院工作实际，确定民主推荐参加人员。

（三）民主推荐程序：

1、公布推荐职位、任职条件、推荐范围。

2、组织推荐会、填写推荐表和进行个别谈话推荐。

3、对推荐情况进行综合分析。

公开选拔与竞聘上岗是中层干部选拔任用的常用方式。一般情况下，中层干部职位出现空缺且院内没有合适人选的，特别是需要补充紧缺专业人才的，可以进行公开选拔。中层干部换届或出现干部岗位空缺时，院内符合该岗位资格条件人数较多（2人及以上）形成竞争关系者，原则上在任者和新任者均要进行竞聘上岗。

（二）竞聘程序

1、个人报名：

符合报名条件的员工根据本人意愿，填写报名表在截止时间前交人事科，同时提交相关证明材料。

2、资格审查：人事科会同党办、院监察室进行资格审查，向党政主要领导报告审查结果，并公示资格审查名单。

3、竞聘上岗：竞聘演讲和答辩。

（1）竞聘演讲人员包括续聘中干岗位形成竞争者，新竞聘人员。

（2）竞聘演讲内容包括个人优势、工作目标、思路和保障措施（竞聘护士长人员，根据本人现所在科室的情况演讲）。

4、民主测评和推荐：在竞聘演讲会上，参会人员（中层以

上干部、党支部书记、团支部书记、工会委员、职工代表）对每位竞聘演讲人员进行测评和推荐。

5、确定考察对象：

的德、才条件，将民主推荐、演讲答辩测评结果与平时考核、年度考核、一贯表现和人岗相适等情况综合考虑，防止简单以票或以分取人。新竞聘人员民主测评不合格率超过20%的，不列入中层干部考察范围。按岗位职数与竞聘人数1：2的比例，确定考察对象。

第十四条 考察程序

1、由总支、人事科、院监察室组织考察。

2、考察医院中层干部人选，应当经过下列程序：

（1）组织考察组，拟订考察方案；

（2）在一定范围内通过适当方式发布干部考察预告；

（3）考察采取发放《征求意见和民主测评表》、个别谈话、实地考察、专项调查、查阅档案、同考察对象面谈等方式进行。

（4）综合分析考察情况，形成考察材料。

3、考察医院中层干部人选，个别谈话的范围为：

（1）医院党政领导班子成员；

（2）医院有关科室负责人；

（3）考察对象所在科室人员；

（4）其他有关人员。

4、考察结束后，必须形成书面考察材料，并归入考察对象本

人档案。考察材料必须写实，全面、准确、清楚地反映考察对象的情况，包括下列内容：

- (1) 德、能、勤、绩、廉方面的主要表现和主要特长；
- (2) 主要缺点和不足；
- (3) 民主推荐、竞争上岗、民主测评情况；
- (4) 考察人和考察时间。

5、实行干部考察责任制。考察组由两名以上成员组成。考察组必须坚持原则，公道正派，深入细致，如实反映考察情况和意见，形成书面考察材料，并签字负责。

第十五条意见征询程序

为确保纪检等部门在干部选拔任命过程中的监督和把关作用，在院党政联席会议讨论决议前，人事科对考察对象作意见征询。

- 1、向医院监察室与纪检委员发出书面意见征询，对列入中层干部考察对象名单的人员近五年来是否存在廉洁执业、法纪遵从、道德谨守方面等是否存在问题。
- 2、向医患关系办公室发出书面意见征询，对列入中层干部考察对象名单的人员近三年来是否存在患者投诉、群众投诉，医患办需将相应情况如实书面回复。
- 3、向医院计生办发出书面意见征询，对列入中层干部考察对象名单的人员近五年来是否存在违反计生政策等行为。
- 4、人事科汇总相应意见征询的反馈并与书面考察材料一起汇总。

第十六条讨论、决定、公示

1、医院中层干部的任免，由党政联席会会议集体讨论决定。

2、院党政联席会会议讨论决定干部任免事项，原则上必须

全部成员到会，超过2名（含2名）未到会情况不讨论干部任免事务。与会成员对任免事项，应当发表同意、不同意或者缓议等明确意见。在充分讨论的基础上，采取口头表决、举手表决或者无记名投票等方式进行表决。对意见分歧较大或者有重大问题不清楚的，应当暂缓表决。对影响做出决定的问题，会后应当及时查清，避免久拖不决。

3、院党政联席会会议讨论决定干部任免事项，应当按照下列程序进行：

（1）分管人事的院长逐个介绍拟任人选的提名、推荐、考察和任免理由以及意见征询反馈情况。

（2）参加会议人员进行讨论；

（3）进行表决，以超过党委会会议应到会成员半数同意形成决定。

4、需要报上级审批的拟任免人选，任免前需按照上级主管部门有关规定办理。

5、实行中层干部任前公示制。拟提任的医院中层干部在党委会会议讨论决定后、下发任职通知前，应当进行公示。公示期五个工作日，公示结果不影响任职的，办理任职手续。

6、在竞聘和考察中，岗位无合适人选的，由院长办公会、党委会研究确定聘任人选。

第十七条聘任

- 1、公示后符合条件的分别由党总支和行政予以聘任，聘期3年。
- 2、实行任职前谈话制度。由党总支指定专人对决定任用的干部谈话。
- 3、所有干部进行任职前集体谈话，并签订任期目标责任书和廉洁承诺书。
- 4、新提拔人员试用期一年，试用期满经考核合格者，可予续聘，不合格者不予聘任。如竞聘人员不符合岗位条件的可空岗，可由医院指定负责人。新竞聘人员可竞聘正副职岗位，新提拔人员均为副职（正职空缺时，可主持工作）。由副职提任正职的，原则上需在副职岗位工作两年及以上（不含试用期），并具备正职岗位的能力和素质要求。

本着个人意愿与组织需要相结合，根据个人服从组织的原则，对无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定的，依照有关规定予以免职或降职或不予聘任使用。

第十八条中层干部任职届期、交流调整与回避原则

（一）中层干部任职实行聘任制，每聘期为一届，每届期为3年，定期换届。

（二）中层干部交流调整原则。

- 1、中层干部因工作需要交流的，或需要通过交流锻炼提高领导能力的，或按照规定需要回避的，或因其他原因需要交流的。
- 2、行政、后勤、职能科室中层干部在同一职位上任职满10年的，原则上应当轮岗。

3、在组织、人事、财务、后勤保障、物资、采购、基建、设备、药学等重点岗位的主要负责人任职满2届（6年）以上的，原则上应当轮岗交流，副职未交流者要进行分工调整。

（三）中层干部任职回避的亲属关系为：夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系。有上列亲属关系的，原则上不得在同一科室担任有直接上下级领导关系的职务。

（四）实行中层干部选拔任用工作回避制度。院党政联席会议讨论干部任用事宜时，涉及与会人员本人及其亲属的，本人必须回避。干部考察组成员在干部考察工作中涉及其亲属的，本人必须回避。

第十九条中层干部退出机制

（一）中干任职最高年龄限制

1、行政后勤职能部门正副职任职最高年龄，原则上男性不超过58周岁，女性不超过54周岁。

2、临床医技科室正副主任的任职最高年龄，原则上男性不超过58周岁，女性不超过55周岁。

3、科室护士长的任职最高年龄，原则上不超过50周岁。

（二）任职届满时，若拟任职年龄不能超过1/2届期者，原则上不能续任下一届职务。

其学术水平、专业水平、工作能力特点和工作需要，可担任相应专业业务指导、培训专员、质控专员、巡查专员等管理岗位职务，或在一些专项技术工作中继续发挥作用，享受相应管理岗位待遇。

（四）免职、辞职、降职

1、中层干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

（1）达到任职年龄界限或者退休年龄界限的。

（2）受到组织处理或有关责任追究应当免职的。

（3）在年度考核中被确定为不称职的，因工作能力较弱、或者其他原因不适宜担任现职务层次的。

（4）辞职或者调出的。

（5）非组织选派，离职学习期限超过一年的。

（6）因工作需要或者其他原因，应当免去现职的。

2、实行中层干部辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。辞职应当符合有关规定，手续依照法律或者有关规定程序办理。

引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的中层干部，一年内不安排职务，两年内不得担任高于原任职务层次的职务。同时受到党纪政纪处分的，按照影响期的规定执行。

职务层次的，应当降职使用。降职使用的干部，其待遇按照新任职务的标准执行。

4、免职、辞职、降职的干部重新提拔，按照有关规定执行。

第二十条组织领导

医院成立中层干部选拔任用工作领导小组及办公室，设考察工作组。

（一）中层干部选拔任用工作领导小组由书记、院长任组长，医院党政领导为成员。

（二）中层干部任用工作领导小组办公室设在人事科。

（三）中层干部考察工作组由党办、人事科、监察室有关人员组成。

第二十一条选拔任用工作的纪律和监督

（一）干部竞聘工作是一项关系医院发展和干部队伍建设的重要工作，要坚持原则，严格条件和程序，严明干部任用纪律。严禁在民主测评、推荐和组织考察中搞拉票活动，院总支纪检部门、及院监察部门要对竞聘工作进行监督，确保质量和竞聘工作的顺利进行。

（二）选拔任用中层干部，必须遵守下列纪律：

- 1、不准超职数配备中层干部，或者违反规定擅自设置职务名称。
- 2、不准采取不正当手段为本人或者他人谋取职位。
- 3、不准违反规定程序推荐、考察、酝酿、讨论决定任免干部。
- 4、不准私自泄露动议、民主推荐、民主测评、考察、酝酿、讨论决定干部等有关情况。
- 5、不准在干部考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相。
- 6、不准在民主推荐、民主测评、组织考察和选举中搞拉票等非组织活动。
- 7、不准利用职务便利私自干预干部选拔任用工作。

8、不准突击提拔、调整干部。

9、不准在干部选拔任用工作中封官许愿，任人唯亲，营私舞弊。

10、不准涂改干部档案，或者在干部身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

（三）加强对中层干部选拔任用工作的监督检查。自觉接受上级组织监督和群众监督，全院党员、干部、职工对干部选拔任用工作中的违纪违规行为，有权向上级党委及其组织（人事）部门、纪检监察机关举报、申诉。

（四）中层干部选拔任用工作领导小组受理中层干部选拔任用工作中的举报、申诉，制止、纠正考核工作中的违规行为，并对有关责任人提出处理意见。

考核材料。

第二十二条本办法自发文之日起执行。

第二十三条本办法由院人事科负责解释。