

干部选拔任用工作报告 干部选拔任用实施方案(优秀5篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

干部选拔任用工作报告篇一

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，创造性的地开展好工作。

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、大专以上学历、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：副处级以上干部(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。

干部选拔任用工作报告篇二

局党组坚持把《党政领导干部选拔任用工作条例》、干部提拔任用“四项监督制度”等政策法规列入中心组学习和民主生活会重要内容，每年组织处以上领导干部学习中央关于《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法（试行）》和中组部的“四项监督制度”，要求党员领导干部按照“四项监督制度”，切实履行职责，做到带头学习，熟悉掌握，真正使领导干部熟知、组工干部精通、干部群众了解有关干部选拔任用的政策法规要求，为实施干部选拔任用工作夯实思想基础。

2014年以来，局党组2014年6月份以来，共调整或选拔任用了12名干部，其中副调研员1名、正科级干部2名、副科级干部4名、主任科员2名、副主任科员3名，没有出现带病提拔和超职数配备干部问题。在上述干部选拔任用过程中，局党组都能严格按照中央和区、市委关于干部选拔任用工作规定的原则、条件、程序和纪律选拔干部，不断提高选人用人公信力。

1、严格坚持干部选拔任用的原则、条件、任职资格。在干部选拔任用工作中，坚决贯彻执行《条例》，坚持“德才兼备、以德为先”的用人标准，努力做到坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。选拔任用的2名正科级干部经民主测评、群众谈话和组织推荐，综合表现为思想政治素质好、业务能力强、工作业绩突出、群众公认度高。

2、严格执行干部选拔任用工作程序。对提拔任用的科级干部，结合市编办核定的职数和局干部实际情况，提出干部选拔任用工作实施建议方案提交党组讨论同意；坚持民主集中制原则，按照规定程序办事，做到未经民主推荐的干部不考察，未经组织考察和考察有问题的干部不提交党组讨论，与会班子成员达不到规定的人数不研究，未经集体讨论和任前公示的干部不任命。对干部选拔任用的推荐、提名、考察、酝酿、讨论决定等各个环节，都严格把好关。重点把好“三关”：严把推荐关，凡选拔任用局科级干部，都须经过局全体人员民主推荐和谈话推荐。召开民主推荐大会，公布推荐职务、任职条件、推荐范围、方法程序、提供干部名册和具体工作要求；严把考察关，对确定的考察对象，进行严格考察。采取个别谈话、民主测评、调阅人事档案等方法，全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉情况；严把决定关，党组讨论决定干部任免事项，坚持班子成员全部到会，与会成员对任免事项发表明确意见，在充分讨论的基础上，按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则决定任免干部。在干部选拔任用上，我们认真执行有关规定，全面落实了任前公示、任前谈话、廉政谈话等制度，较好地保证了新提任干部的整体素质。

3、严格遵守干部选拔任用工作纪律。局党组始终把严守组织人事纪律作为干部选拔任用工作的重要内容来抓，局主要领导或分管领导都代表党组明确表态，严格执行选拔任用工作方案，确保干部选拔任用公开、公平、公正。同时，要求科室和有关工作人员严格遵守组织人事纪律，坚持公道正派，

认真负责地做好选拔任用工作；要求干部和群众本着对事业、对同志高度负责的态度，认真负责地参与民主推荐。在推荐时要客观、公正、全面地分析和评价干部，坚持看本质、看主流，实事求是地向组织反映情况。以严肃认真的态度公正负责地投好自己的一票。对实施过程中的违纪行为和个人，一经查实，严肃处理。我们也设立了监督电话和举报信箱，公开接受全体干部职工的监督。几年来，局在选拔任用干部工作中，规范有序，没有发现违规操作现象，也没有发生用人失察失误现象，从局开展党员干部职工对本单位干部选拔任用工作和新选拔任用领导干部是满意的。

我局党组重视增强干部选拔任用工作的透明度，做到选拔任用干部的政策让大家熟悉，干部选拔任用工作的每项程序让大家明白，干部上岗的具体条件和要求让大家掌握，干部的基本情况让大家了解，切实把评价干部的标准和衡量干部工作的尺度交给全体干部职工，以公开见公平，以监督保公正。一是落实干部职工“知情权”。坚持在考察前把推荐的职位及条件、考察目的与任务进行沟通和征求意见，让干部群众先知情，再推荐。坚持考察预告制，给群众充分发表意见的时间和渠道。二是落实群众“参与权”。在推荐工作中，坚持召开全局大会，组织全体干部进行民主推荐、测评和谈话推荐。三是落实群众“选择权”。充分尊重群众意愿，把在民主推荐中得票数高的干部确定为重点考察对象，经过考察了解和征求意见后确定拟提拔对象。近几年，局提拔任用的干部都是在民主测评中得票多、日常表现好、工作成绩突出的干部。四是落实群众“监督权”。坚持对干部选拔任用的事先、事后监督。为加强对干部选拔任用工作的民主监督，提高选人用人公信度，在选拔任用前，我们将选拔任用干部的每个环节都公开，特别是在考察阶段，能够认真听取群众的意见；在中组部关于“四项监督制度”出台后，我们按照市委组织部相关要求，又加强了对选拔任用干部的事后监督，使干部职工在干部的提拔任用上，既有发言权，又有评议权，提高了群众监督的积极性，从而营造了群众监督的良好环境和氛围，干部职工对本单位干部选拔任用工作的总体评价是

满意的。

虽然近年来我局在推进干部选拔任用工作科学化、民主化、制度化的进程上取得了一定成绩，但与上级要求相比还存着差距和不足，主要表现在：一是学习宣传选拔任用工作的政策法规还不够系统深入；二是激励培养优秀年轻干部、为优秀年轻干部脱颖而出搭建平台、创造条件不够。我们将以这次市委组织部开展干部选拔任用工作情况自查为重要契机，采取切实有效措施，及时改进和加强工作。

干部选拔任用工作报告篇三

一、深入学习，营造氛围，牢固树立正确用人导向。

平；坚持把贯彻《条例》同促进本单位外贸出口、利用外资、外经合作等业务工作的实际结合起来，不断增强干部选拔任用工作的自觉性、紧迫感和责任感。

二、坚持条件，严格程序，提高选拔任用工作的规范化程度。贯彻执行《干部任用条例》，就是要严格按《干部任用条例》规定的原则和程序选拔任用干部，积极履行好《干部任用条例》所赋予我们的职责，真正从源头上防止和克服用人上的不正之风。2002年以来我委共任免干部**人次，其中破格提正科**人，新提副职**人，副职提正职**人，（平职）交流**人。在干部选拔任用工作中，委党组始终坚持按章办事，严格程序，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通。

一是坚持发扬民主，把好推荐关。民主推荐是选拔任用干部的一个重要环节，是坚持走群众路线和群众公认原则的具体体现。我们在这方面加大了力度，委党组明确规定，把民主推荐作为选拔干部必须履行的程序和不可逾越的制度。在部门进行民主推荐时，要求须有90%以上的干部和下属单位的主要领导成员参加，每次民主推荐前，人事科都在对干部选拔

调整的对象、数量进行充分研究、分析的基础上，认真确定民主推荐的范围、时间、对象和推荐方式，真正做到精心组织，操作规范，保证推荐工作的顺利进行。我们每一次选拔任用科级干部和推荐县级后备干部都进行了民主推荐。

二是严格用人标准，把好考察关。知人才能善任。深入了解和正确识别干部是决定干部任用和领导班子配备工作成败优劣的关键环节。在选拔任用干部时，我委按照《干部任用条例》的规定，始终坚持德才兼备标准，坚持“群众公认，注重实绩”的原则，坚持在正常情况下得不到多数群众拥护的不予提拔，政绩不突出的不予重用。在确定考察对象时，把群众推荐的结果作为评价干部的重要依据，真正使政绩突出、群众公认的干部得到提拔重用。在组织考察时，明确要求考察过程既要坚持群众路线，又要认真核实辩明真伪，从政治上、廉洁上、工作实绩上严格把关，近几年实行了考察预告制、差额考察制和考察结果反馈制，保证了考察过程公开、公平、公正。严格按照《干部任用条例》规定实行干部考察责任制，做到了谁考察谁负责，考察后形成的书面考察材料，均由考察人员签名。

材料的不上委党组会，没有征求纪检组意见的不上委党组会。

三、建章立制，加强监督，保证干部选拔任用工作的有序操作。

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，不断增强干部选拔任用工作的透明度，为选准人，用对人提供了有力保障。

一是全面引入竞争机制。结合机构改革，制定了《机构改革期间科级干部竞争上岗的意见》，全面推行科级干部竞争上岗。所有的科级岗位只要出现空缺，一律实行竞争上岗，**年**月共有**名同志通过竞争上岗走上了科级领导岗位。

二是实施干部交流、轮岗制度。根据上级的有关要求，我们在机关开展了科级及以下干部的轮岗交流，较好地调动了广大干部的工作积极性。截止2005年9月有**名科级干部进行了任职交流，通过开展有计划交流，保持了干部队伍的朝气和活力，使一部分年轻干部得到了更好的培养和锻炼。

勉谈话。诫勉期满，经组织考察，测评结果仍符合诫勉要求的，免去现职。

四是不断完善审计制度。根据有关领导干部离任审计制度要求，对负有经济责任的委管企业领导干部，因工作变动、退休或其他原因不再担任本岗位职务的，进行任期经济责任审计。由人事科确认审计对象和时间，财务科负责组织实施，审计结果报送委有关领导及人事部门。2002年以来，共对**、**公司**名干部进行任前、离任审计，较好地收到了审计的效果。

五是全面推行任前公示制。2002年开始，实行领导干部任前公示制，把干部任前公示作为选拔任用的必经程序。进一步扩大监督范围，加大监督力度，有效地提高干部工作的透明度，受到了广(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆查看)大干部群众的认可。对公示期间群众反映的问题，我们认真对待，一一进行细致的调查核实，如实向委党组汇报。通过实行任前公示，加大了群众对干部工作的监督力度，提高了干部选拔任用质量。

六是建立干部定期述廉制度。委纪检组每年开展领导干部公开述廉活动，要求每位委领导每年写出书面述廉报告，并在机关全体干部大会上公开述廉。述廉的主要内容包括：落实党风廉政建设责任制的情况，遵守和执行中央、省、市、区有关廉洁自律各项规定的情况以及对配偶、子女、亲属和身边工作人员的教育和管理情况。述廉结束后，在全体干部中发测评表对领导干部进行廉政建设情况测评，接受群众评议。

一、认真学习《条例》，严格选拔程序

为了认真贯彻《党政领导干部选拔任用条例》，按照规定要求做好干部的选拔任用工作，局党组首先组织学习《党政领导干部选拔任用工作条例》，明确干部选拔任用的指导思想和基本原则、选拔任用的条件、选拔任用工作的基本程序等，提高认识，统一思想，明确工作的要求，并严格按照选拔工作程序进行组织实施，确保干部选拔任用工作的质量。

为了使选拔工作公开透明、严密有序，取得良好的效果，激发干部的进取意识。我们根据《党政领导干部选拔任用工作条例》和区委的有关要求，结合本局实际，制定了关于科级干部竞争上岗的工作意见和干部竞争上岗的日程安排。

在“意见”中明确了干部竞争上岗工作的指导思想；竞争上岗的范围和对象；任职资格及条件以及方法步骤等。并适时召开全局干部职工会议，就竞争上岗进行动员和广泛发动。使广大干部充分认识做好干部竞争上岗工作的重要意义，增强做好干部竞争上岗的自觉性，正确对待干部竞争上岗，发动全局干部积极参与，确保干部竞争上岗工作顺利进行。

三、严格按照《条例》的规定和程序

局党组严肃认真地落实《条例》的内容和要求，做到事先主动与干部部门沟通，事中主动取得指导，事后落实备案。在提拔任用的2名干部，全部采用了“公开选拔、竞争上岗”的形式，在选拔任用过程中，对干部选拔任用的标准严格掌握不走样，对干部选拔任用程序切实遵守不变通，严格执行了民主推荐、考察、酝酿、讨论决定、任职等程序，落实了任前公示制。通过干部竞争上岗，增强干部选拔任用工作的透明度，进一步加强了组织监督和广大干部群众的监督，防止了用人上的不正之风，达到了公开、公正、公平的目的。确保了提拔人选的综合素质和工作能力，激发了广大干部的工作积极性，有效地促进了各项工作的开展。

干部选拔任用工作报告篇四

《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》当中明确了职级晋升的原则，尤其对破格提拔和越级提拔做出了严格的规定。随着社会主义市场经济体制的不断完善，非公经济组织在经济成分中所占的比例不断增加，非公经济组织中的优秀人才参与公开选拔的人数也呈现上升趋势。在公开选拔的报名和资格审查阶段，对于国有企业、国有控股企业以及集体企业可以依据干部管理权限，按照相当于党政机关的级别认定，对于转制企业可以按照转制前的相应级别认定。关于非公经济组织工作人员的级别认定，《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》第十二条规定：“海外留学回国人员、非公有制经济组织和社会组织中的人员等，其报名条件和资格由组织实施公开选拔的党委(党组)及其组织(人事)部门根据有关政策确定。”但是在实际操作中，可以参照的政策依据不足。

对于这个问题，我们认为，可以从非公经济组织的规模和等级资质两方面入手进行认定，一是企业规模，包括行业排位、注册资金、业务覆盖面、职工人数等。二是等级资质，包括国家或省市专门机构认定的企业等级、相关行业部门认定的企业资质等。

在考试方面，一要提高针对性，充分体现选拔职位的特点和需要，分别确定考试内容；二要提高科学性，在考试题目的编排上，将基础知识测试与能力测试有机结合，重点对参考人员的认知、创新、协调、应变等能力进行科学的测试；三要坚持公正性，必须委托具备行业资质的人才测评机构负责考题命制、评分；四要坚持客观性，尤其是面试考官应由组织(人事)部门领导、测评机构专家、选拔单位领导和有关部门领导组成，并经过专业培训，严格执行回避制度。

在组织考察方面，一要扩大考察范围，在实践中，参与考察的人数应均在20人以上，参与考察的人员构成也比较广泛，对于一些特殊岗位还延伸到协作单位、服务对象、业务客户

等；二要充分体现群众参与，应对考察对象进行广泛的民主测评，将民主测评的结果作为主要依据；三要重点分析岗位适应程度，在了解考察对象现实表现的同时，应按照职责管理的要求，重点分析考察对象对选拔职位的适应程度，以此作为组织考察的主要目标。

从以往的情况来看，公开选拔任职的干部，大都行业、专业跨度较大，一些干部以前没有党政机关的工作经历，或者没有从事过相关行业的工作，这些干部在担任领导职务后，主要以熟悉情况、适应环境为主，相对岗位适应期较长，短时间内难以在本单位的重大管理、经济、科技项目的决策上发挥出积极的作用，难以在干部群众当中树立起较高的威信。

针对以上问题，我们的做法：一是合理设计报名资格

条件，对于一些专业性较强的岗位设定工作经历方面的相关条件。二是考试和考察相结合，重点测试和考察参选人员的岗位适应能力。三是提高岗前培训的针对性，帮助干部在任职前系统的了解本单位、本岗位的实际情况。四是加强跟踪管理，随时了解新任职干部的工作动态和心理变化，对出现的问题及时予以解决。通过以上手段努力解决岗位适应问题，使公开选拔干部能够尽快适应环境，在本职岗位上干出实绩。

实践中，我们发现，公开选拔工作从开始到结束一般需要2至3个月的时间，人力、财力、物力的投入较多，工作成本较高，因此，还需提高公开选拔的“产投比”，综合开发公开选拔的效能，以实现公开选拔效益的最大化。

除发挥选拔人才的效能外，公开选拔还应做到“四个结合”：一是与延伸选用相结合。在双向选择的前提下，从落选的优秀者中选拔一些素质好、有潜力的人才，安排到适当岗位任职。二是与储备人才相结合。对所有进入面试的干部建立人才档案，纳入到后备干部队伍进行管理和培养。三是与培训干部相结合。要求所有符合条件的后备干部必须报名参加考

试，既锻炼了干部，又使他们经历了一次较为全面的专业知识培训。四是与激励干部相结合。通过公开选拔，进一步树立公开、平等、竞争、择优的用人导向，并充分利用各种媒体和宣传手段，对公开选拔的全过程进行全方位的跟踪报道，以激励广大干部奋发向上，形成奋发、竞争、进取的良好氛围，实现建立务实高效、清正廉洁的干部队伍的目标。

干部选拔任用工作报告篇五

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，坚持在基层一线砺炼干部、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的坚强领导班子，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。