

# 2023年干部任用选拔自查报告(优秀5篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

## 干部任用选拔自查报告篇一

一、机构设置情况：

机关单位：设置经济发展办、社会事务办、党政办、计生办四大办公室，各设正副职一名。

事业单位：设置经济文化信息服务站和计划生育服务所，各设正副职一名。

二、学习《干部任用条例》和有关规定情况：

1、我镇把学习贯彻《条例》和《公务员法》作为加强干部队伍自身建设的一项重要内容，认真抓好落实，积极营造良好氛围，加大对干部选任工作相关文件、制度的学习和宣传力度。镇党组明确要求广大干部群众要了解其主要精神，熟悉其重点内容、具体条款。通过深入学习、广泛宣传，干部贯彻执行《条例》和《公务员法》的意识逐步增强。

2、严格程序，进一步规范干部选拔任用工作。

在干部选拔任用工作中，严格按照干部选拔任用相关规定和流程，进一步规范干部选拔任用行为，努力做到严守程序一步不偏，执行程序一步不缺，履行程序一步不错。突出重点，严把关口，真正把政治上靠得住、工作上有本事的干部选拔上来，形成了正确的选人用人导向。

3、严把考察关。每次考察前，抽调政治素质好、原则性强、业务熟的同志组成考察组，制定考察方案，采取个别谈话、民主测评、实地考察、查阅资料、专项调查、同考察对象面谈等方法，全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉。同时，把考察触角延伸到干部的生活圈、社交圈，从而解决了考察中了解面不宽、了解情况不真、对干部评价不准等问题，有效提高了考察结果的全面性、真实性、准确性。

4、是严把决定关。在集体讨论决定环节上，坚持民主集中制，按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则决定任免干部，不搞临时动议，始终做到组织部门不考察的不上会，考察时多数人不赞成的不提名，研究时多数人不同意的不通过。

5、以机制创新为动力，加强选用干部工作监督在工作中，我们坚持用好的作风选人，按照与时俱进的观点，积极创新干部选任工作监督机制，从而有效地防止了干部选用工作中的不正之风。认真落实群众“四权”。为了准确把握干部的思想政治素质、能力水平、精神状态、工作成效，我们充分发扬民主，多渠道、多侧面、多方式地倾听民声，尊重民意，集中民智，认真落实好群众的知情权、参与权、选择权和监督权。

20××年我镇无干部任免。

### 三、存在的主要问题及打算

我镇虽然在加强干部选任工作方面虽然取得了较好的成绩，但离上级的要求还有一定差距，还存在一些问题，主要表现在：

一是干部选任工作机制还需进一步完善；

二是干部监督机制还有待进一步健全和完善。

为此，我们将着力抓好以下几个方面：

一是进一步加大《条例》和《公务员法》及相关配套制度的学习宣传力度，增强党员干部贯彻执行《条例》和《公务员法》及相关配套制度的意识。

二是进一步加大《条例》和《公务员法》及相关配套制度的贯彻执行力度，严格规范干部选拔程序，真正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。

三是进一步加大干部人事制度改革力度，坚持用好的方法选拔人、用好的机制评价人、用好的制度监督人的干部工作新机制。

四是进一步加大干部监督工作力度。

## 干部任用选拔自查报告篇二

20xx年10月以来，根据工作需要，我\*共任用科级干部4批11人。其中，副科长晋升科长5人，主任科员晋升副科长2人，副主任科员晋升副科长2人、晋升正科级1人，科员提拔副科长1人。11名干部的晋升、调整均严格按照干部任免的任职条件，在编制职数限额内，没有超编超职数配备干部。

《干部任用条例》是搞好干部工作的标准线，是干部工作的基本依据和基本法规，学习好、宣传好《干部任用条例》是贯彻好《干部任用条例》的前提和基础。办公室高度重视

《干部任用条例》的学习领会和贯彻落实工作，按照“让领导干部掌握《条例》、让人事干部精通《条例》、让普通党员干部了解《条例》”的原则，坚持把学习宣传《干部任用条例》同干部选拔任用工作的实际结合起来，切实增强贯彻执行《干部任用条例》的自觉性，不断提高干部选拔任用工作水平。

抓好领导干部的学习。我\*把贯彻执行《干部任用条例》作为加强领导班子建设和干部队伍建设的重要任务狠抓落实，采取集中学习、座谈讨论等形式，抓好领导干部学习《干部任用条例》工作，并联系干部教育培养、选拔任用工作实际进行专题研讨，以《干部任用条例》统一班子成员思想，切实提高了领导班子贯彻执行《干部任用条例》的自觉性。

抓好人事干部的学习。要求\*\*人事干部不断强化政治观念、组织观念和法制观念，加强《干部任用条例》和省、州有关干部选拔任用工作规定的学习与融会贯通，加深对选拔任用干部的原则、条件、程序、纪律、监督的认识，切实做到对《干部任用条例》熟悉、对干部选拔任用工作精通。

抓好干部职工的学习。印发学习资料到每一名干部职工手中，并充分运用网络大力宣传《干部任用条例》，让广大干部职工学习了解《干部任用条例》，深刻认识《干部任用条例》的重要性，进而参与到监督干部选拔任用工作中来。

按照《干部任用条例》和省、\*有关规定和要求选拔任用干部，是做好新时期干部工作，实现选准人用好人目标的基本要求和重要保证，同时也是预防和纠正选人用人上不正之风的重要方法和基本途径。在干部选拔任用工作中，我\*始终坚持以《干部任用条例》为准绳，树立正确的用人导向，牢牢把握用人标准，严格程序，规范操作，坚持原则，严肃纪律，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。

严格标准条件，坚持用好的作风选作风好的人。严格按照党政领导干部应当具备的基本条件和资格选用干部，客观、准确地衡量干部的政治思想素质和作风、领导能力和业务素质、创新意识和创新能力、工作实绩和干部职工公认程度以及廉洁自律情况等，真正把那些政治素质好、文化水平高、组织能力强、工作实绩突出、干部职工公认的干部选拔进科级干部队伍。一是坚持把政治标准放在首位，不仅看干部一时一

事的表现，而且看其在一个相对较长时期内的整体表现；不仅看干部的平时表现，而且看其在关键时刻、重大问题面前的表现；不仅看干部八小时以内的表现，而且看其八小时以外的表现，全面了解其工作圈、生活圈、社交圈，坚决克服重才轻德现象。二是坚持走群众路线，充分发扬民主，认真落实干部职工在选拔任用干部中的知情权、参与权、选择权和监督权，坚决杜绝少数人选人、在少数人中选人的现象，进一步增强了干部工作的透明度。

坚持会议投票推荐与个别谈话推荐相结合，认真履行民主推荐程序，把好任用干部的提名关，凡提拔任用的科级干部，均按照有关职数配备、德才素质、任职条件等方面的要求，通过民主推荐和党总支扩大会议确定考察对象。

每次考察前，抽调政治素质高、党性原则强、业务精通、善于做群众工作的干部组成考察组，制定周密的考察工作方案，采取个别谈话、民主测评、查阅资料、同考察对象面谈等方法，全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉等方面的情况，有效地提高了考察结果的全面性、真实性、准确性。三是严把酝酿关。对拟任用的干部在民主推荐和考察的基础上，在上\*\*办公会之前，政府秘书长都要在\*\*\*县级干部之间对拟任人选进行个别沟通、征求意见，在此基础上，召开\*\*办公会进行充分酝酿。四是严把讨论决定关。讨论决定在整个干部任用工作中具有决定性的作用，不折不扣地坚持集体领导、个别酝酿、民主讨论、会议决定的原则，认真贯彻民主集中制原则，充分发扬党内民主，不搞个人说了算，不搞临时动议，切实遵守组织人事工作纪律，严格按照规定办事，做到没有经过考察的不上会、参会秘书长未达到三分之二以上的不开会、对干部职工反响较大情况不明的不上会。五是严把公示关。认真做好干部任前公示，努力把干部选拔任用工作中的最后一道关口。凡是\*\*\*办公会表决通过的拟任用的干部，都要在任前在一定范围内公开，主动接受干部群众的监督，增加工作透明度，提高选人用人的准确性。

坚持党管干部的原则，切实加强干部队伍数量、质量和结构的宏观管理，确保党对干部人事工作的领导权和重要干部的管理权。一是科学规划。坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备的原则，突出以德为本，注重政治标准；突出以绩取人，注重干部职工公认；突出公平公正，注重任人唯贤。既稳定了干部队伍，又调动了广大干部的积极性，有力地促进了办公室各项工作。二是加强管理。认真贯彻执行《干部任用条例》和省、\*有关规定，结合实际，制定了《机关干部任免工作规范》、《机关工作人员调配、流动工作规范》，在任用干部工作中，始终按照编制委员会规定的科级领导职数，严把职数关，做到不超编、不滥位。三是强化教育。以对党的事业和对干部高度负责的态度，进一步完善科级干部谈话制度，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。

从自查的情况看，我\*学习宣传和贯彻执行《干部任用条例》组织有力、措施到位，未出现违反规定的现象。在今后的工作中，我办将进一步加大工作力度，着力推进干部选拔任用工作科学化、民主化、制度化建设，建立完善“人尽其才、能上能下、充满活力”的选人用人机制，为推进办公室整体工作不断迈上新的台阶提供坚强有力的组织保证。

## 干部任用选拔自查报告篇三

按照市委组织部《关于对贯彻执行〈干部任用条例〉和干部选拔任用工作情况进行检查的通知》（郑组通[20xx]26号）要求我局对照《通知》认真进行了自查现将有关情况如下：

一、学习宣传《干部任用条例》和干部选用工作的情况为进一步加强《干部任用条例》的贯彻执行，我局先后两次利用

政治学习时间机关全体集中学习，局党组会也召开专题会议讨论学习有关内容。通过这次认真、深入的检查，我局党组及人事部门在选拔任用党政领导干部问题上，严格按照《干部任用条例》规定的原则、基本条件、工作程序、任职条件和资格进行；认真核实情况，进行民主推荐、严密考察、公开选拔、竞争上岗、回避交流；实行了干部考察工作责任制，任前公示制、任职试用制等。我们的体会，在干部选用上只要认真贯彻落实《干部任用条例》的要求，就能有效防止和纠正干部任用工作中的不正之风，形成正确的用人导向，提高干部队伍素质，加强各级领导班子建设。

## 二、干部宏观管理情况

在干部选用上，我局严格按照“三定方案”要求配备干部，在自查工作中，无发现超职配备干部、擅自增设领导职位、低岗高配领导干部、应该向市委组织部报告、备案的干部任免而没有报告、备案等问题。

## 三、选用干部工作监督情况

严格遵守《干部任用条例》规定的“十不准”纪律，按照豫组通[20xx]15号文件要求，认真学习和遵守《遵守党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》。我局党组和人事部门讨论决定干部会议有专用的记录本，专人记录，会议记录规范。在干部任用工作中党组充分发扬民主，广泛听取群众意见，设立工作举报电话，严格遵守组织人事工作的纪律，促进了工作的开展，保证了实际效果。

四、今后在学习贯彻《干部任用条例》等文件规定及加强对选用干部工作监督方面，计划进一步深入学习宣传《干部任用条例》，进一步发扬民主，加强监督力度，加强与上级组织人事部门的联系，学习借鉴有关先进单位的经验，力争今后工作更上一层楼。

这次自查工作，我局党组高度重视，按照实事求是的原则认真进行了一次全面的自查。今后我局将进一步加强领导，做好各项准备工作，随时迎接省、市检查。

## 干部任用选拔自查报告篇四

**【导语】**本站的会员“会白船”为你整理了“干部任用自查报告”范文，希望对你有参考作用。

市委组织部：

按照市委组织部《关于对贯彻执行〈干部任用条例〉和干部选拔任用工作情况进行检查的通知》（郑组通[20xx]26号）要求我局对照《通知》认真进行了自查现将有关情况如下：

一、学习宣传《干部任用条例》和干部选用工作的情况为进一步加强《干部任用条例》的贯彻执行，我局先后两次利用政治学习时间机关全体集中学习，局党组会也召开专题会议讨论学习有关内容。通过这次认真、深入的检查，我局党组及人事部门在选拔任用党政领导干部问题上，严格按照《干部任用条例》规定的原则、基本条件、工作程序、任职条件和资格进行；认真核实情况，进行民主推荐、严密考察、公开选拔、竞争上岗、回避交流；实行了干部考察工作责任制，任前公示制、任职试用制等。我们的体会，在干部选用上只要认真贯彻落实《干部任用条例》的要求，就能有效防止和纠正干部任用工作中的不正之风，形成正确的用人导向，提高干部队伍素质，加强各级领导班子建设。

### 二、干部宏观管理情况

在干部选用上，我局严格按照“三定方案”要求配备干部，在自查工作中，无发现超职配备干部、擅自增设领导职位、低岗高配领导干部、应该向市委组织部报告、备案的干部任



免而没有报告、备案等问题。

### 三、选用干部工作监督情况

严格遵守《干部任用条例》规定的“十不准”纪律，按照豫组通[20xx]15号文件要求，认真学习和遵守《遵守党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》。我局党组和人事部门讨论决定干部会议有专用的记录本，专人记录，会议记录规范。在干部任用工作中党组充分发扬民主，广泛听取群众意见，设立工作举报电话，严格遵守组织人事工作的纪律，促进了工作的开展，保证了实际效果。

四、今后在学习贯彻《干部任用条例》等文件规定及加强对选用干部工作监督方面，计划进一步深入学习宣传《干部任用条例》，进一步发扬民主，加强监督力度，加强与上级组织人事部门的联系，学习借鉴有关先进单位的经验，力争今后工作更上一层楼。

这次自查工作，我局党组高度重视，按照实事求是的原则认真进行了一次全面的自查。今后我局将进一步加强领导，做好各项准备工作，随时迎接省、市检查。

干部选拔任用工作情况自查报告

2021年干部选拔任用工作情况自查报告

股级干部选拔任用工作自查报告

## 干部任用选拔自查报告篇五

xx年7月，《党政领导干部选拔任用工作条例》颁布实施，省、市委组织部又相继制定了各项配套制度和措施。我县在干部选拔任用工作中，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为

指导，全面贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，认真落实省委提出的“十用十不用”的要求，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》及各项配套制度和措施，以提高素质、优化结构、改进作风、增强活力为重点，着力把各级领导班子建设成为与时俱进、奋发有为，执政为民、坚强有力，结构合理、朝气蓬勃的领导班子，为实现xx新跨越提供了坚强的组织保证。按照市委组织部《关于开展干部选拔任用工作检查的通知》(广组通□xx□48号)的要求，认真对贯彻干部工作各项制度、干部工作创新、建立干部监督工作长效机制等情况进行了自查。

《党政领导干部选拔任用条例》和其他配套制度和措施相继颁布后，我县及时进行了传达，有的结合我县实际情况提出了具体贯彻意见，还专门向各单位和领导干部印发了700册《条例》。县委中心组对《条例》和其他配套制度和措施进行了专题学习；县委组织部在内部职工中进行了集中学习培训，逐条逐款进行了解读，把条款熟记于心；对全县学习贯彻《条例》工作提出了安排意见，并派出辅导员对乡镇、县级机关的学习进行辅导，同时跟踪检查学习情况；在县电视台举办了4期《干部任用条例》专题讲座；与县纪委共同举办了党内法规、知识竞赛，声势大、效果好，在全县掀起了学习党内法规、知识的热潮。通过广泛深入学习宣传，让干部制度入脑入心，使全县干部尤其是县委领导和组织部门干部牢固树立了干部制度意识，领会干部制度的精神实质，准确把握内涵，按制度开展干部选拔任用工作。

在干部工作中，我们严格按《干部任用条例》及各项配套制度和措施选拔任用干部，执行了六项基本条件和七项任职资格，严格履行了民主推荐、集体研究确定考察对象、联合考察、个别酝酿和书记办公会酝酿相结合、常委会讨论决定、任前公示、任职的程序，遵守了干部任用“四个绝不允许”、“六个不准”的十条禁令，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。我们不断扩大干部选拔任用工作中的民主，增强干部工作透明度，把民

主贯穿于始终，落实在干部选拔任用的各个环节，倾听民声，尊重民意，集中民智，充分调动了广大干部群众参与干部选任的积极性，在干部工作中让群众真正享有“四权”，体现群众意见和意愿，有效地克服了以前选人用人上的神秘色彩和封闭化运作，实现了选人用人上的开放和内容上的民主，体现了选人用人上的公道正派。

1、严格任职资格条件，选最优秀的人。我们在党政领导干部选拔任用中坚持按德才标准选人，把政治立场坚定、文化水平高、组织协调能力强、实绩突出的干部选拔到各级领导岗位上来，形成朝气蓬勃、奋发有为的领导集体；不符合任职资格条件的，坚决不予任用，杜绝依关系亲疏、个人好恶作为评判标准选拔人才，有力的防止了用人上的不正之风。如乡镇企业局赵清学同志年龄超过了提拔年龄界限，查证属实，不予提拔；再如在检察院班子配备中，确认县检察院尹代勇同志文化程度不符合要求，没有任用。

2、民主推荐，选群众最信赖的人。充分相信群众，充分依靠群众，认真落实群众公认原则。根据《条例》及有关规定，结合我县实际，于近期对民主推荐领导干部工作程序进行了完善，出台了《规范民主推荐干部工作程序》等文件，公开了选拔任用干部工作流程。在推荐环节，坚持了署名推荐，基本杜绝电话、口头推荐人选的情况，把提名权真正交给群众，进行民主推荐，选出群众最信赖的领导干部。

3、科学考察，准确识人。在考察中实行联合考察制度，如联合县人大常委会对由其任命的县级各局局长，联合县委政法委对公、检、法、司系统拟提拔的干部，联合县委宣传部对教育、卫生系统拟提拔的干部进行了考察，尤其是在每一次干部考察中都联合县纪委(监察局)对干部廉政情况进行考察，对干部进行多角度、广范围、深层次的考察和全面准确地评价，由县纪委(监察局)作出廉政鉴定，鉴定不合格的不予提拔任用，防止和减少用人上的失察失误。实行考察预告制和考察结果反馈制，在考察前，把考察对象的基本情况、考察

时间、考察内容、考察组成员名单、联系电话和意见反馈地点等有关情况，通过在考察单位传阅、在政务公开栏张贴、开会等方式进行了预告。考察结束后，考察组把考察对象的主要德才表现、主要不足和缺点等反馈给单位党组(党委)，部分地反馈给本人。实行差额考察制度，在xx年县级机关换届时，考察对象人数超过拟任职人数40%以上，拓宽了选人范围，更有利于选拔到优秀人才。实行考察责任制，考察组对考察工作负责，赋予了考察人员权力，也明确了责任，提出了考察工作的基本要求，制定了责任追究办法，使考察人员在考察中有调查了解情况的足够空间，同时又给考察人员念“紧箍咒”，防止考察人员为所欲为。根据职位特点，合理制定考察方案，综合运用个别谈话、发放征求意见表、民主测评、实地考察、查阅资料、专项调查、同考察对象面谈等方法，广泛深入地了解，科学分析各方面情况，全面、客观、准确识人，掌握第一手材料。考察组写出署名的书面考察材料，并向组织部汇报，提出任免建议。严格执行离任审计制度，将审计作为考察的一项重要内容，委托县审计局无一例外地对需要进行经济责任审计的考察对象尤其是党政“一把手”进行了离任审计。去年以来，对30余名干部进行了经济责任审计。审计结论没有问题方纳入干部任用建议方案。

4、充分酝酿，民主决策。根据考察情况、考察组的建议和拟任职位特点，由组织部部务会讨论确定干部任用建议方案，提交书记办公会研究，最终确定干部任免初步方案；在县委常委会议召开前，把干部任免初步方案提供给县委常委，充分酝酿；在常委会上，与会常委和列席人员充分发表意见，最后由常委无记名投票表决，形成干部任免决定，或提出推荐、提名意见，或上报审批。杜绝了以领导干部个人决定、书记办公会研究、常委圈阅代替常委会研究决定干部任用，在干部讨论决定环节真正实现了民主。如在xx年12月的常委会上，与会人员认为拟提任县公安局国内安全保卫大队大队长的杜跃斌有经济问题，群众意见较大，最终不予提拔。

5、广泛公示，接受群众监督。对提拔的和由非实职转任实职的科级干部在讨论决定后，下发任职文件前，通过党政网、县电视台、拟任免对象所在单位、人员流动量大的公共场所等媒介和场合进行了七天以上的公示。在公示期间，认真受理了干部群众的信访，以不放过任何一件信访案件的态度，对反映出的问题深入调查核实。对一些组织部不能独立调查的问题，组织部还与县纪委(监察局)组成了联合调查组进行核查，查准、查实。待查得水落石出，确认所反映的问题查无实据或不足以影响任用的，方办理任职、提名或推荐手续；查证属实，影响干部任用的，暂缓或不办理任职、提名、推荐手续。如对反映检察院黄波有经济问题的信访件进行调查，认定基本属实，不予任用；对反映教育局杨金有作风问题信访件进行了调查，认定言过其实，该同志存在开玩笑较为随意，不分场合、不分对象，不影响任职，对其进行了诫勉谈话，予以任用；对反映大两乡杜跃斌缺乏工作艺术，打骂干部的信访件进行了调查，认定是捏造事实，属虚假举报，正常任用。

6、诫勉谈话，岗前培训。公示结果不影响任职的，办理任职、提名或推荐手续。任职后，由县纪委(监察局)、组织部联合对任用的干部进行诫勉谈话，打好“预防针”，提高“免疫力”。对新任科级干部全部进行了为期1周的培训，丰富领导知识，提升领导能力。

7、严肃工作纪律，报告干部任用重大事项。严肃干部选拔任用工作纪律，认真坚持党政领导干部选拔任用工作重大事项报告制度，秉公办事，不存在临时动议、突击提拔和擅自破格提拔、越级提拔、提拔受党内严重警告和行政记大过及其以上处分干部的情况。按照在非换届期间一次性调整干部数量较大，调整干部超过30人的，上报审批同意后讨论任免的规定，在xx年12月，因空缺领导职位较多，工作需要，一次性拟调整干部超过30人，达44人，请示市委组织部同意后方讨论决定任用。

为促使优秀人才脱颖而出□xx县拓宽选人视野，开辟绿色通道，

大力推行公开选拔领导干部工作，继xx年公选后□xx年又公选了3名科级领导干部□xx年再次公选了6名科级领导干部；在党政机关内部，实行竞争上岗制度，对非经竞争上岗上报的拟任中层干部，不予任用。在公开选拔干部工作中，坚持公开、公平、公正，不事先内定人选；打破身份和地域限制，广纳贤才，唯才是举；严格按公选政策规定和工作方案开展公选工作，不弄虚作假；坚持考试与考察相结合，避免以分取人和高分低能。通过公开选拔，吸纳了优秀人才充实领导干部队伍，增强了领导班子的活力。

我们在干部选拔中，在考察德才的基础上，把实绩作为干部选拔任用中至关重要的取舍标准，坚持能者上，平者让，庸者下，形成有为才会有位的用人导向。把那些心系群众、事业心强、扑下身子干工作，上级下达任务完成好，为群众做实事、做好事的干部选拔到领导干部岗位上来，提供更广阔的舞台；让那些忘记群众、名利心重、浮在水面漂流的汇报型、号召型、安于现状、长期不在状态、干部让位失位，没有立足之地，混不下去。

为此，我们建立并实施了干部实绩考评制度。结合平常工作检查和年度考核，设定实绩考评指标，对干部实绩一并考评，进行定性、定量分析评价，把确认的实绩纳入干部实绩档案。在评先评优工作、尤其是在干部选拔任用工作中，把实绩作为一项硬条件，比功劳，比实绩，在同等条件下，对劳苦功高的干部优先评先评优和提拔使用。对实绩不突出，群众反映较差的干部，进行诫勉谈话，给半年的察看期，仍然毫无起色或起色不大的干部作降职、转任非实职、转任非重要职务处理。

实绩考评制度的实行，有效地增强了干部的事业心、责任心和工作危机感、紧迫感，激励干部奋发图强，脚踏实地做工作，认认真真干事业。

xx县本届县委、政府确立了经济发展的十大支柱产业。这些

支柱产业对于拉动xx经济增长，促进全县经济跨越式发展意义十分重大。我们积极探索，大胆实践，提出了围绕产业选干部的工作思路，在用干部配班子时，把是否有利于产业发展作为决策的一个重要标准，着力建设一支开拓创新，适应产业建设需要，门类齐全、结构合理、素质高、能力强的干部队伍，为全县的产业发展提供有力的组织保证。

1、给“舞台”。有为还需有位。在不突破编制和职数的前提下，明确了产业发展县级主管部门和产业发展重点乡镇的部分职位专门用来选拔适应产业发展的干部，做到专业对口，人岗相宜，并且规定这些职位原则上不得安排非专业干部。如在县企业工委、乡镇企业局、农业局(茶叶办)、畜牧局、水利局、经贸局等县级部门和东河镇、嘉川镇、普济镇、九龙乡、龙凤乡等乡镇明确了领导职位用来选拔专业干部，让专业人才有位，有施展才华的空间。

2、修订任职资格条件。我们认为产业发展与市场紧密相联，要把产业做大做强，就必须把产业当作企业来经营，走市场化运作之路，干部的专业知识、市场营销知识和经营管理能力尤为重要。因此，对每一个专业职位，除严格执行《干部任用条例》外，还结合产业发展需要和职位特点，制定了科学合理的任职资格条件，除了与其他职位共同的德才要求外，重点突出了专业知识、市场营销知识和经营管理能力要求，并修订了职位说明书，对不具备以上资格条件的不予任用。

3、不拘一格选拔干部。坚持“英雄不问出处”的观点，不拘一格选拔干部。认真落实“两个面向”，面向县内，盘活现有干部存量，尤其是注重从经济工作部门和企事业单位选拔干部；面向县外，积极建设人才流入洼地，“不求所有，但求所用”，招才引智，广纳贤才。去年县级机关换届期间，从县外引进3名专业人才担任林业局、物价局、粮食局等局的正副局长，引进20余名专业技术人员担任科级和股级干部。

4、放手使用干部。“用人不疑，疑人不用”，对干部不吹毛

求疵，用辩证的观点、发展的眼光看待干部的优点和不足，信任干部，重视干部，放手使用干部。按照产业发展对干部的要求，深入贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，健全公开招考、招聘、竞争上岗等制度，给有利于产业建设的干部施展才华的广阔舞台，把产业干部选拔到重要岗位上，甚至是党政“一把手”岗位上挑大梁，担重任，推动产业发展。在去年的县级机关换届和部分乡镇班子调整中，选拔20余名善谋发展、能抓产业建设的干部到产业发展县级主管机关和重点乡镇担任副科级以上职务，其中任“一把手”的有4名。

5、以人为本，激发干部投身产业建设的热情。一是用具有挑战性的事业吸引人。让有利于产业建设的干部任实职，握实权，能够支配产业建设所需的人力、物力、财力，让其在工作中实现人生的价值。二是用适当的待遇慰劳人。探索建立收益柔性分配机制，允许干部尤其是企业干部、专业技术型干部以知识、技术、能力为生产要素参与收益分配；积极鼓励和支持党政干部、企事业单位干部辞职创办、领办产业项目；设立产业发展贡献奖，逐步制定科学的奖励办法，对在产业发展中做出突出贡献的予以重奖；解决产业干部在住房、就医、家属工作、子女入学等方面的后顾之忧。三是用浓烈的感情温暖人。建立了县级领导干部联系干部和产业制度，注重沟通交流，加强感情联络，了解掌握工作在产业建设一线的干部所想、所盼、所需，及时疏导思想上的困惑，妥善解决工作上的难题。

6、在产业建设中大力培养干部。围绕产业建设，以提高经营管理能力为重点，采取把专家请进来，把干部送出去，轮岗交流等多种形式，加大干部教育培养力度，优化wto[]经济管理、法律、计算机网络等知识，提升驾驭市场经济的能力、管理项目的能力，着力培养一批懂经济、善管理的干部，成为产业建设的主力军。去年以来，邀请省内法律、煤炭、水泥、化工、畜牧、林业、旅游业等方面的专家对350余名干部进行了培训，送到县外参加培训的干部有90余名，县内轮训产业干部180余人。今年选派4名干部分别到省内大型企业和



市级机关挂职锻炼，学习先进的观念和管理经验。积极组织干部参与经贸洽谈会。今年组织茶叶重点乡镇负责人和茶叶骨干企业经营者赴成都参与经贸洽谈会，拓展xx茶叶市场。

围绕产业选干部，选好干部抓产业。我县通过有益的探索，营造出有利于具有专业知识技能、熟悉市场经济规律、善于经营管理的干部脱颖而出的用人环境，初步形成了一支门类相对齐全、素质较高、结构基本合理的产业发展干部队伍，有力地推动全县产业蓬勃发展。

我们把着力优化干部结构，实现优势互补，增强领导班子的整体功能，作为各级领导班子建设的切入点。

一是青年干部和中年干部合理搭配，切实优化领导班子的年龄结构。一方面，敢于并善于起用年轻干部，委以重任；另一方面，在班子中适当配备年富力强的中年干部，充分发挥传帮带作用，为班子把脉掌舵。去年出台了《关于进一步加强科级领导班子建设的意见》，明确规定了党政“一把手”年龄一般控制在40周岁左右，县级机关继任的行政“一把手”，男性年龄不超过50周岁，女性不超过48周岁；县级机关新提拔的男性“一把手”不超过45周岁，女性“一把手”不超过40周岁；乡镇新提拔的男性“一把手”不超过40周岁，女性“一把手”不超过38周岁。在县级机关继任副职，男性不超过48周岁，女性不超过46周岁；新提拔的副职，男性不超过43周岁，女性不超过41周岁。乡镇新提拔的副职，男性不超过40同岁，女性不超过38周岁。严格执行到龄不提名制度。

三是注重班子成员的心理素质和性格特点，逐步优化领导班子的心理素质和个性气质结构。以往对班子内部产生矛盾，闹不团结或班子软弱涣散、缺乏战斗力寻找原因时，更多地归结为工作方法、思想觉悟等到问题，而忽视了班子成员个性气质结构不合理的问题。不同的个体组成了领导班子集体，自xx年机关换届开始，充分了解掌握干部的个性气质特点，力求根据领导职位的性质、职责特点选择具有与之相适应的

个性气质的干部;同时,力求在班子搭配上达到刚柔相济,个性气质相融互补,有利于成员合作共事,维护领导集体的整体性、一致性。

干部工作中存在的问题和改进措施:

1、推荐干部民主化进程有差距。注重组织推荐和领导干部个人推荐,对群众推荐和个人自荐宣传不够,推荐环节民主意识不很强。通过严格执行党政领导干部民主推荐程序来规范干部推荐工作。

2、有时考察干部不够深入细致。表现在考察人员在考察工作中有时测评面、谈话面不够宽,了解情况不全面、不深入、不细致,对考察对象的情况掌握不够准确,考察材料空洞不具体。通过严格实行考察责任制、联合考察、加强考察业务培训等措施来改进考察工作,力求考准、考实。

3、超职数配备领导干部还未完全消化。我县领导干部职位呈现绝对空缺,相对超配的特点,全县有空缺职位33个,其中县级机关18个,乡镇15个;超配职数11个,全部在乡镇。超职数配备干部的原因在于,为了加强对年轻干部的教育培养,从县级机关、企事业单位选派了18名干部到有利于运用其专业知识、发挥其特长的乡镇任职。对此,我县从严控制领导干部职数,已经在以前的干部微调中消化了7人,另11人计划在今年底干部微调时,通过转任消化。

4、个别党政领导干部在企业兼职和个别公务员经商办企业。县企工委副书记何达兼任县化工有限公司董事长,县农工委姚国华开办鞋业公司,县委办吴长英停薪留职在成都经商。我县认真实行政企分开,已免去何达县企工委副书记职务,姚国华、吴长英二同志已辞去公职。

5、“凡进必考”原则坚持不够好。1998年以来,我县从企事业单位未经考试调入党群口的干部有58人,参加全省组织的

不符合“凡进必考”原则进入公务员队伍人员考试，最终录用为党的机关工作者的有37名。对于另外21名干部采取以下措施分流：一是回原单位；二是安排到其他事业单位；三是转为工勤编制。我县以此次清理不符合“凡进必考”原则进入公务员队伍人员为契机，严把公务员队伍入口，坚持“凡进必考”原则，选拔优秀人才充实党政干部队伍。

1、认真坚持干部监督工作督查制度。选聘了13名党性观念强、作风正派、熟悉党务工作的在职科级领导干部和离退休干部为干部监督工作督查员，加强联系和沟通，充分听取他们对干部选拔任用、领导班子和干部队伍建设的意见和建议，进一步提高干部工作水平和质量。

2、认真坚持干部监督工作联席会议制度。一个季度与纪检、监察、审计、人事、信访等部门召开座谈会，分析干部工作中出现的新情况、新问题，探索干部任用工作监督管理的新思路和新措施，使纪律检查监督、经济责任监督、群众监督与组织监督紧密结合，进一步增强干部监督工作合力。

3、建立拟提拔干部工作实绩公示制度。党政网上、拟提拔干部所在单位对拟提拔干部进行实绩公示，把公示情况作为干部任前公示的重要组成部分，进一步拓展公示内容，扩大群众知晓面。

4、建立了班子建设季报制度和谈话制度。乡镇党委、县级各部门党组(党委)每季度书面汇报重点工作和亮点，尤其如实报告班子和干部队伍建设中存在的问题，并分析原因，提出整改措施。对有较严重问题的领导班子，组织部专门同相关单位主要领导和有关责任人谈话，督促抓好整改。

5、健全领导干部队伍内部相互监督机制。认真坚持和完善民主集中制，凡属重大决策必经集体讨论，由个人或少数人说了算；严格党内民主生活，进一步提高班子民主生活会质量。

6、健全干部监督管理的群众参与机制。严格选拔领导干部民主推荐制度，认真坚持民主测评和民意调查制度，完善领导干部信访、举报制度，调动社会力量参与干部监督管理。