

# 2023年龙胜干部选拔工作报告会 干部选拔任用工作报告(通用5篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。那么报告应该怎么制定才合适呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 龙胜干部选拔工作报告会篇一

(2011年元月日)

同志们：

我受县委常委会委托，向全委会报告2010年度干部选拔任用工作情况，请予评议。

2010年度，县委常委会以邓小平理论、“三个代表”重要思想和党的十七大、十七届四中全会精神为指导，深入贯彻落实科学发展观，全面贯彻干部队伍建设“四化”方针，坚持民主、公开、竞争、择优的原则和“德才兼备、以德为先”的用人标准，严格按照《干部任用条例》和有关法规文件的规定，认真做好干部选拔任用工作，着力建设善于推动科学发展、促进社会和谐的高素质干部队伍，为促进全县经济社会又好又快发展，提供了坚强的组织保证。

一、认真抓好干部选拔任用工作，切实优化班子结构、增强班子整体功能

23人，正科级领导职务6人；平级转任重要岗位29名，交流干部95名，改任非领导职务4名。提拔使用的干部中，女干部8名，党外干部1名。

一是做好市管干部的的选举、任命工作。根据市委提名，县十五届人大常委会决定任命4名县人民政府副县长；指导衡山镇第二届人民代表大会第6次会议选举产生了衡山镇镇长。

二是抓好乡镇和县直单位领导班子调整配备工作。根据领导班子成员年龄、经历、专长、性格、气质等特点，结合年度考核掌握的情况，对16个乡镇、22个县直单位和经济开发区领导班子进行了调配、补充。同时，按照政治上强、具有领导科学发展能力、能够驾驭全局、善于抓班子带队伍、民主作风好、清正廉洁的要求，选准配强党政正职领导干部。全年共调配乡镇党政正职7名、政协联络主任3名、县直正科级单位主要负责人4名。

三是完成县政府机构改革人事安排工作。在县政府机构改革中，县委超前谋划，根据市委批准的《\*\*\*\*县人民政府机构改革方案》，研究确定了涉及机构改革的县经济和信息化委员会等单位领导班子配备和干部安排的原则及党组织设置意见，并研究任免干部48人，其中22名须县人大常委会决定任命的县政府工作部门主要负责人均通过了决定任命。

## 二、大力深化干部人事制度改革，努力提高选人用人公信度

1、切实扩大干部选拔任用工作中的民主。坚持把强化民主贯穿于干部选拔任用工作的始终，重点抓住四个环节。一是坚持把民主推荐作为选拔任用干部的必经程序和基础环节，对非领导职务转任同级领导职务、同级转任到重要岗位的人选，都进行民主推荐。把民主推荐结果作为确定考察对象人选的主要依据之一。45名提拔任职的干部，民主推荐票都很较集中，达到或超过规定要求。二是进一步规范和完善民主测评制度，坚持行为作风专项测评和考察预告制度。按照德才兼备、以德为先的标准，在全面考察干部素质能力和工作实绩的基础上，今年首次采取家访方式，将考察干部的视野扩大到其生活圈、社交圈，提高了选人用人的科学性。三是坚持和完善县委常委会集体研究干部制度，全面推行常委会讨论

任用干部票决制。今年对单位正职人选共票决15人次，全票通过15人，票决过程监督到位、程序规范。四是强化干部任前公示环节的民主，对拟提任职务、非领导职务转任同级领导职务、同级转任重要岗位的人选全部进行公示。加大对干部任前公示群众举报的查核力度，对公示期间群众署名或虽未署名但线索清楚的来信举报，都逐一进行查核。

## 2、坚持和完善年度考核制度。进一步完善考核内容和

办法，以定性定量相结合的形式，从政治水平、团结状况、民主集中制执行情况、工作作风、工作实绩、廉政建设6个方面，确定21项指标，对领导班子进行考核；从政策水平、思想素质、群众观点、工作能力、业务水平、工作态度、勤奋程度、工作量、工作效率、工作实绩、出勤率、廉洁自律等12个方面确定42项指标，对领导班子成员进行量化评分考核，建立了科学的评价体系，树立了良好的导向，有效地激发了领导班子和各级干部真抓实干、奋发向上的工作热情。

3、坚持和完善任职试用期和交流制度。坚决落实党政领导干部任职试用期有关规定，对全年提拔的xx名干部一律实行了试用期制。采取交流任职、挂职等多种方式，大力推进干部交流。全年共有10位同志从乡镇交流到县直单位，3位同志从县直单位交流到乡镇。为了培养和储备一批年轻后备干部，安排县第二期青干班的11名优秀学员，分别挂任单位行政助理，跟班实习锻炼。从县直机关选派了13名年轻干部到村、社区党组织任第一书记，经受锻炼，增长才干。

## 三、着力加强干部监督工作，深入整治选人用人上的不正之风

部任选拔任用四项监督制度的通知》，组织收看了中组部视频会议。通过\*\*\*\*新闻网、先锋网、《\*\*\*\*周刊》刊载了中央四项监督制度的专题解读，并将四项监督制度列入党校主体班培训内容。同时，指导和督促各级党组织开展专题学习、

专题培训，并以知识测试等形式来检验学习效果。按照四项监督制度要求，县委在干部提拔使用中，对破格提拔、干部调任、乡镇党政正职调整及政府机构改革等事项，严格按照规定向上级组织部门如实报告，全年书面报告12次17人，征求有关部门意见8次42人。

2、深入开展集中整治干部选拔任用工作中行贿受贿行为专项工作。向各单位党组织印发了《关于组织领导干部学习整治干部选拔任用工作行贿受贿行为有关文件精神的通知》，向科级及以上领导干部送达了《关于学习违规违纪用人典型案例通报给领导干部的函》，督促各级领导班子及领导干部学习领会。成立了县集中整治工作协调小组，印发了《关于开展干部选拔任用工作中行贿受贿行为整治工作的实施意见》，发动干部群众参与查处选人用人上的不正之风。同时，对2008年以来反映选人用人问题的举报进行逐件核理、逐一核查，并设立举报电话受理举报。

规范和有效监督县委书记用人行为”试点工作方案》。县委组织部研究制定了《乡科级领导干部选拔任用工作全程记实办法》、《关于乡科级领导干部报告个人有关事项暂行规定》等制度。通过各项机制制度建设，进一步提升了干部选拔任用和监督管理的规范化、科学化水平。

2010年度，我们在干部选拔任用方面取得了一些成绩，但与省、市委和干部群众的要求相比，还存在一些差距和不足。主要是：干部实绩考核办法不够健全，引导科学发展的干部考核评价体系需要进一步完善；从严管理干部的机制不够健全，对领导干部的日常管理监督需要进一步加强和改进；选人用人的视野不够宽，选人用人的质量还不够高，有些工作制度还有待于进一步创新。对此，我们将在以后的工作中切实加以改进。

## 龙胜干部选拔工作报告会篇二

今年，党委以深入贯彻学习“四项监督制度”为抓手，按照德才兼备、以德为先和注重实绩、群众公认的原则选拔干部，不断提高选人用人公信度，努力形成干部选拔任用的科学机制，有力地推进了“四个文明”建设健康有序发展。今年，共提拔干部\*\*人。其中，科级，副科级\*\*人，干部业务\*\*人。

现在我代表党委就今年以来干部选拔任用情况作如下报告，请大家审议：

### 一、学习贯彻“四项监督制度”情况

根据干部选拔任用工作要求，党委坚持把“四项监督制度”列为中心组重点学习内容，强化贯彻执行“四项监督制度”的严肃性，并将“四项监督制度”编印成册，发至各位领导、纪委及组织部门，要求各位领导、纪委及组织部门把“四项监督制度”作为学习的核心内容，对其进行反复学习，切实提高对“四项监督制度”的正确理解、运用和执行的能力。

### 二、严格要求，不断提高选人用人公信度

(一)做到“两个坚持”，强化用人标准和原则。为促进经济社会跨越式发展，建设一支敢于开拓创新的高素质干部队伍，党委认真把握用人标准，规范操作程序，努力做到坚持原则不动摇，把握标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。

#### 1. 坚持正确用人导向，用好的作风选人。

党委始终坚持“四化”方针和德才兼备、以德为先的原则，重实绩，重“公认”，把一批有本事、能干事、干成事、好共事的干部选拔到各级领导岗位。为进一步规范干部选拔、任用及管理工作，党委近期正研究制定《干部管理办法》，

使干部工作进一步规范化、科学化。

## 2. 坚持德才兼备标准，体现公开、公平、公正。

一是突出以德为先，注重政治标准。党委在每次调整干部之前，都会根据发展和需求实际提出调整原则和细化标准。二是突出以实绩取人，注重群众“公认”。在选用干部过程中，坚持看成绩和贡献，把群众“公认”作为考察提拔干部的重要环节。三是突出公平公正，注重任人唯贤。

### (二) 严把“三个关口”，规范干部选拔任用工作程序。

1. 严把推荐考察关。采取民主推荐、民主测评、实地考察、个别谈话及与考察对象直接面谈等程序进行全面考察，提高了考察结果的真实性、可靠性和全面性。

2. 严把酝酿关。一是个别酝酿，对拟任人选，党委主要领导、分管干部领导及组织部门负责人在领导之间对拟任人选进行个别沟通、征求意见。二是在个别酝酿的基础上，召开书记办公会进行反复酝酿。三是在会召开前，就拟提拔干部人选与纪委、监察、综治等有关部门进行沟通，并征求意见。

3. 严把讨论决定关。在讨论决定干部任免时，坚决执行

《领导集体决策重大问题议事规则》，凡涉及干部任免事项，都坚持有三分之二以上成员到会的规定，并做到没有经过组织考察的不研究，人事方案未经充分酝酿的不研究，群众有反映、纪检监察部门没有查清的不研究。

(三) 落实“四项权利”，充分发扬干部选拔工作民主。一是落实职工群众“知情权”。坚持在考察前把推荐的职位及条件、被考察人选、考察组成员、考察目的在考察单位进行考察预告，给职工群众充分发表意见的时间和渠道。二是落实职工群众“参与权”。在推荐、测评工作中，明确规定职工

群众参与推荐、测评的范围、人数和比例，扩大职工群众参与面。三是落实职工群众“选择权”。充分尊重群众意愿，把在民主推荐、测评中得票数相对较高的干部确定为重点考察对象。四是落实职工群众“监督权”。严格执行任前公示制和任职试用期制，对职工群众反映较大的干部坚决不予任用。对在任前公示中有举报的，做到件件有着落、事事有交待。对试用期满的人员，经考核胜任后，才办理正式任职手续。今年1月份，经试用期考核合格，党委对等\*\*名同志进行了正式任职。

### (三)积极探索健全“五项机制”，增强干部工作活力。

一是积极探索正职拟任免人选征求全委会意见制度。二是坚持领导干部谈话制度。党委对干部作出任免决定、宣布任免前，党委主要领导、分管干部领导和组织部门都要与每位任免的干部进行谈话。

三是坚持领导述职述廉制度。坚持每年年终进行干部考核，考核中各部门主要负责人、单位主要领导都要对本部门、本单位在贯彻执行党风廉政建设责任制的情况、贯彻执行领导干部廉洁自律有关规定情况、履行职责情况进行述职述廉。

四是改革用人机制，下放用人权限。在正在修订的《干部管理办法》中，党委明确规定“单位(部门)不推荐，党委不任命”。这项政策的出台，将进一步促进基层单位及部门责、权、利的有机结合，实现党委领导和单位(部门)指导的有机结合。

五是大力探索和尝试，在职工中选拔干部。根据近年来干部管理中出现的一些实际问题，结合以往工作经验，今年选拔了一名表现特别优秀的职工到\*\*单位担任职务，起到了较好的效果。

### 三、今后努力的方向

一是加大对不称职、不胜任、甚至不作为的现职干部的教育惩处力度，建立干部“能上能下”工作机制，采取诫勉谈话、免职或降职等组织措施，对不称职、不胜任现职领导干部严格进行处置。

二是实行综合考核评价制度。重点突出领导评价、支部评价、对口部门评价、群众评价、实绩评价五个方面，完善“一级对一级”负责的干部选拔、管理工作机制。

各位领导和同志们，在今后的干部选拔任用工作中，我们将继续以“四项监督制度”为指导，严格贯彻落实《党章》和党的干部政策，选贤择能，为实现经济社会跨越式发展和长治久安提供坚强的组织人事基础。

### **龙胜干部选拔工作报告会篇三**

20\*\*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。2013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。

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，

努力把选好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。

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，正确地行使用人权力，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。

在干部任用工作中，我们虽然取得了一定的成效，但是在工作中还存在着对《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《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，切实加大改革力度，努力形成人尽其才、充满活力、符合审计发展需要的良好用人机制。

## 龙胜干部选拔工作报告会篇四

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，坚持在基层一线砺练干部、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

公信度。

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。

## 龙胜干部选拔工作报告会篇五

县委书记\*\*\*

（2011年2月20日）

各位委员，各位列席人员：

我代表县委常委会向全委会报告2010年度干部选拔任用工作，请予评议。

2010年，在市委的正确领导下，县委常委会坚持以科学发展观为指导，以深化干部人事制度改革、提高选人用人公信度为抓手，以提高素质、增强能力、改进作风、改善结构、健全制度为目标，进一步加大干部培养和选拔力度，努力造就一支堪当重任的优秀领导干部队伍，为我县经济发展和社会

进步提供了坚强有力的人才支持。2010年，县委常委会分\*批讨论任用科级领导干部，提拔任用\*\*人，其中正科级领导干部\*人，副科级领导干部\*人，科级非领导职务干部\*人；调整交流\*人，其中正科级领导职务调整交流\*人，副科级领导职务调整交流\*人；机构更名重新任职\*人。选拔任用的县管干部中，女干部\*人，少数民族干部\*人，党外干部\*人。总的来看，我县干部队伍整体素质有了新的提升，结构有了新的改善，能力有了新的提高。

近年来，县委对学习《条例》高度重视，始终坚持学习《条例》经常化、制度化。特别是今年重点学习了干部选拔任用工作四项监督制度，常委班子带头学，业务部门重点学，一般干部普遍学。县党校每年都要把《条例》的内容作为全县副科以上干部及后备干部培训班的必备教材。同时，县委中心组结合学习《党政领导干部选拔任用工作条例》，将《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》、《党政机关竞争上岗工作暂行规定》、《党的地方委员会全体会议对下一级党委、政府领导班子正职拟任人选表决办法》、《党政领导干部辞职暂行规定》、《关于党政领导干部辞职从事经营活动有关问题的意见》等五个法规性文件的学习一同安排。此外，县委通过电视台、报纸开办的党建专栏，在各级领导班子中深入开展《条例》大学习、大讨论活动，今年还在科级以上领导干部中进行了四项监督制度知识测试。通过多种形式的学习和宣传，进一步增强了各级领导干部依规选拔任用干部意识。

得了较好效果，得到了广大党员干部群众一致认可。

在规范和完善选人用人机制方面，严把“五关”，为进一步做好新形势下的干部工作提供了重要机制保障。

一是扩大民主，严把“推荐”关。县委把民主推荐作为选拔任用干部首要的、不可逾越的基础环节，不准用其他方式和形式代替，将干部的“初选权”交给群众。在民主推荐上，

去年我们继续完善了《科级后备干部管理办法》，出台了《关于进一步做好民主推荐科级后备干部工作的通知》，对后备干部选拔的条件和资格、数量和结构、选拔程序等方面做了更加明确的规定。在年终实绩考核中，各单位按照要求进行民主推荐，并报送县委组织部，经考察和公示后符合要求确定为后备干部进行培养，不符合要求的，不列为后备干部。在干部的提拔调整中，充分运用推荐结果，除特殊岗位外，一般不搞临时推荐。近几年提拔的科级干部均在后备干部队伍中产生。

二是坚持标准，严把“考察”关。在把好考察关上，着重抓好四个关键环节。一是注重群众参与和考察的广泛性，实行考察预告，做到公开透明。对一些重要岗位实行差额考察办法，对拟提拔人选进行差额考察，并注意倾听退休老同志、老党员等方方面面意见。二是注重公正考察。考察组按有关要求和干部名册指定考察谈话人员，充分听取群众意见，防止片面性和倾向性。三是注重针对性。在调整干部时，都制定详细的考察方案和意见，按照不同层次，不同职位特点，有针对性地确定考察办法和内容，因岗施策，按岗考核，进一步增强了考察工作的科学性和有效性。四是注重考察范围的全面性。在考察中，把集中考察、年终考察、提拔考察和日常考察相结合，与围绕中心工作、重点工作考察相结合，不仅考察干部的工作圈和服务对象圈，还延伸考察其生活圈和交际圈。

三是集体研究，严把讨论决定关。县委在讨论决定干部任免时，坚决执行《领导集体决策重大问题议事规则》，在干部讨论决定中扩大民主，坚持集体决策，做到没有经过组织考察的不研究，人事方案未经充分酝酿的不研究，群众有反映、纪检监察部门没有查清的不研究。

四是主动防范，严把监督关。根据市委《关于干部管理监督若干问题的意见》和《加强干部备案工作的通知》等文件，我县印发了《关于干部管理监督若干问题的通知》，确定了



分级分类管理的具体措施和任用条件及程序，把对执行《条例》的监督关口前移，变事后检查监督为事前、事中、事后监督，变被动监督为主动防范，使监督检查工作贯穿每个重要环节和全过程，进一步提高了选用干部质量，比如，我们实行了干部考察预告制，干部民主推荐、民主测评、民主评议制度、干部任前公示制度、干部提拔任用备案制度、拟任主要领导联审制度、任前廉政谈话制度、试用期制度等，有效防止和制止了在选拔工作程序和拟任对象方面存在的问题，收到较好效果。

五是加强管理，严把试用关。对新提拔任用的领导干部实行

试用制，试用期为一年，试用期满后进行全面考核，经考核胜任所试用职务的，办理正式任职手续。同时，在干部选拔任用过程中，做到了记录完整，考察材料、任免职审批表等资料齐全、规范，归档及时。

三、加强制度建设，着力营造踏实工作、团结干事的良好氛围

坚持民主集中制，深入推行科级领导班子重大问题议事规则，完善了备案、调阅等配套制度，进一步规范了领导班子的议事决策程序，防止重大问题个人或少数人说了算，有效地促进了议事决策的民主化、科学化、规范化。完善了干部谈心谈话制度，充分运用督查考核结果，对部分年度考核排名靠后的科级班子和科级干部进行诫勉警示性谈话；对年度考核获综合奖的科级班子和主要领导干部进行鼓舞激励式谈话，从而增强了班子的整体效能，保证了干部的健康成长。围绕领导干部的日常监督，实行了党风廉政责任制，坚持一级抓一级，层层抓落实。实行重大事项报告制度，经济责任审计制度，诫勉谈话制度，规范了民主生活会制度。在完善党组议事规则、民主生活会等制度，加强领导班子内部监督的同时，通过建立县委领导包片制度，领导干部任期经济责任审计制度，采取“一把手”交流和领导干部任职回避等措施，

强化了对各级“一把手”领导的监督。去年，我们对10名“一把手”领导进行了离任经济责任审计。

同志们，2010年，全县各级领导班子和领导干部在县委的正确领导下，圆满完成了经济、社会、文化各项建设任务，锤炼出一支政治坚定、作风优良、团结奋进的干部队伍，干部选拔任用工作成绩来之不易。这些成绩是坚持和树立德才兼备、以德为先用人导向的结果，是严格执行干部选拔任用工作政策法规的结果，是广开言路、民主决策、科学决策的结果，是全县广大干部群众群策群力、主动参与、鼎力支持的结果。在此，我谨代表县委对大家表示衷心的感谢！

规。继续开展干部工作政策法规学习宣传教育，提高常委会和各级领导班子遵守、执行干部政策法规的自觉性。四是要切实加强领导干部的日常监督管理。认真贯彻落实《关于进一步从严管理干部的意见》和《廉政准则》，突出监督管理的重点对象、重点时期、重点领域，及时发现和督促纠正领导干部的倾向性、苗头性问题，使干部养成懂规矩、守纪律、听招呼的习惯。要充分用好各项调查测评结果，不断加强和改进干部选拔任用工作，建设一支素质高、形象好、风气正的干部队伍。

各位委员、同志们，为我县改革发展稳定选干部、配班子、建队伍、聚人才，是县委常委会议不容辞的责任。今后，县委常委班子一定不辱使命，努力创造条件，给想干事的人机会，给能干事的人舞台，给干成事的人地位，营造人心思进、团结干事的良好氛围，让更多的优秀人才脱颖而出、施展才干，为\*\*\*县经济发展和社会进步做出新的更大的贡献。