

镇干部选拔任用工作报告 干部选拔作用 工作报告(通用9篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

镇干部选拔任用工作报告篇一

干部选拔路径是干部制度的重要内容,是干部队伍建设的关键环节。在我国干部队伍建设管理过程中,选人任人有着重要的导向意义,干部选拔跟政党与政府治国理政的兴衰成败有关键性的联系,研究与构建出一套科学、规范而高效的干部选拔制度将是选对人、用对人的基础与保障。本文是本站小编为大家整理的干部选拔作用工作报告,仅供参考。

20xx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。

一、坚持标准,严格程序,确保质量

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。

二、强化监督，完善机制，筑牢防线

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好用人机制。

各位委员，同志们：

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。

我院科级干部选拔任用工作，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，认真遵守干部选拔任用工作纪律，在此项工

作中切实做到“三不一坚持”：不经过民主推荐的不能考察、不经过组织考察的不能提交党委会议讨论、集体讨论多数人不赞成的不能通过，杜绝了用人不正之风。20xx年，我院未提拔任用科级干部。

学习宣传干部选拔任用工作的政策法规是贯彻执行干部选拔任用政策的前提和基础。我院党委每月组织全体中层及以上干部认真学习《党政领导干部选拔任用工作条例》等政策法规内容，不断深化干部群众对干部选拔任用政策法规的认识，增强对干部选拔任用政策法规精神实质的把握和理解，形成了常抓不懈的学习宣传机制，提高了执行干部选拔任用政策法规的自觉性和坚定性，增强了干部群众对选拔任用工作监督的积极性和主动性。

二、以规范程序为主线，坚决杜绝干部选拔任用工作上的不正之风

在干部调整和任用中，我院主要领导带头遵守干部选拔任用法规政策，树立正确的选人用人导向，按照“凭实绩、重德才、看民意”的原则，坚持标准，严格程序，自觉遵守干部工作纪律，严格按照规定职数配备干部。在干部选拔任用过程中，抓住关键环节，严把“五关”：一是把好资格审查关，对不符合任职资格条件的一律不上方案；二是把好民主推荐关，民主推荐是干部选拔任用工作的重要环节和基本程序，为了充分体现公平、公开、公正，落实群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权，在选拔科级干部过程中，组织全体在职在编干部职工参加会议投票推荐和个别谈话推荐，凡民主推荐不入围的，坚决不列为考察对象，从源头上防止任用干部的不正之风；三是把好组织考察关，为了有效防止选人失准、失真现象发生，在民主推荐后，学院党委召开会议，集体讨论确定考察对象和考察范围，考察对象确定之后，组成考察组，由纪检书记任组长，及时发出考察预告，通过不记名投票、个别谈话、查阅资料等形式，广泛听取民主的意见，全面掌握干部的现实表现，增强了考察干部的准确性；四是把

好讨论决定关，学院党委在研究任用干部问题上，坚持做到“三不上会”，即“民主测评结果中可以提拔票未超过到会人数60%以上的不上会、没有考察材料的不上会、没有征求意见的不上会”；党委委员充分发表意见，表决时党委委员一人一票，未获半数以上的不得任职；五是把好任前廉政谈话关，我院20xx年选拔任用调整了15名科级干部，由学院纪委组织了任前廉政谈话，并进行了廉政宣誓仪式，通过廉政谈话进一步增强了新任科级干部的廉洁自律的意识和责任感。

三、以落实群众“四权”为准则，不断增强干部选拔任用工作的透明度

一是坚持考察预告制，落实群众“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，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，明确规定群众参与推荐的范围、层次、人数和比例。在具体实施中，要求全院在职在编干部职工参加；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相对较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；四是落实群众“监督权”，将选拔任用干部的每个环节都公开，特别是在考察阶段，能够认真听取教职工的意见，对群众的反映的，做到件件有着落、事事有交待。

四、存在的薄弱环节和改进措施

一直以来，我院在干部选拔任用工作中总的情况是好的，但还存在一些差距。

- 1、进一步深入学习干部工作选拔任用政策法规。学习贯彻干部工作政策法规是一项长期任务。我们将进一步加大力度，深化提高，继续将干部工作政策法规列为中心组学习的重要内容；继续发动组织人事干部深入学习领会精神，深化理解，把握本质熟练运用；继续深入开展学习活动，进一步营造学政

策、守政策的良好氛围。

2、进一步加强执行干部工作政策法规力度。在进一步注重“四严”的基础上抓规范：严格坚持原则，正确把握干部工作方向；严格执行标准，准确把握选拔任用尺度；严格履行程序，规范选拔任用过程；严格遵守纪律，恪尽职守，公正廉明。在结合实际的基础上抓深化，进一步细化、落实干部工作政策法规。

3、进一步探索竞争机制，科学构建科级干部后备队伍。今后，我院将严格按照《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，进一步加强干部教育培训，提高干部自身素质和综合能力；搭建择优平台，加大激励力度，让能干者有位置，想干事者有机会，能干成事者有地位，形成人尽其才、充满活力的人才队伍；开展竞争上岗，选拔一批政治素质高、综合能力强、普遍反映好的优秀年轻干部到中层领导岗位上来，进一步提高我院的干部队伍的战斗力和竞争力。

镇干部选拔任用工作报告篇二

我院科级干部选拔任用工作，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，认真遵守干部选拔任用工作纪律，在此项工作中切实做到“三不一坚持”：不经过民主推荐的不能考察、不经过组织考察的不能提交党委会议讨论、集体讨论多数人不赞成的不能通过，杜绝了用人不正之风。20xx年，我院未提拔任用科级干部。

学习宣传干部选拔任用工作的政策法规是贯彻执行干部选拔任用政策的前提和基础。我院党委每月组织全体中层及以上干部认真学习《党政领导干部选拔任用工作条例》等政策法规内容，不断深化干部群众对干部选拔任用政策法规的认识，增强对干部选拔任用政策法规精神实质的把握和理解，形成

了常抓不懈的学习宣传机制，提高了执行干部选拔任用政策法规的自觉性和坚定性，增强了干部群众对选拔任用工作监督的积极性和主动性。

二、以规范程序为主线，坚决杜绝干部选拔任用工作上的不正之风

在干部调整和任用中，我院主要领导带头遵守干部选拔任用法规政策，树立正确的选人用人导向，按照“凭实绩、重德才、看民意”的原则，坚持标准，严格程序，自觉遵守干部工作纪律，严格按照规定职数配备干部。在干部选拔任用过程中，抓住关键环节，严把“五关”：一是把好资格审查关，对不符合任职资格条件的一律不上方案；二是把好民主推荐关，民主推荐是干部选拔任用工作的重要环节和基本程序，为了充分体现公平、公开、公正，落实群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权，在选拔科级干部过程中，组织全体在职在编干部职工参加会议投票推荐和个别谈话推荐，凡民主推荐不入围的，坚决不列为考察对象，从源头上防止任用干部的不正之风；三是把好组织考察关，为了有效防止选人失准、失真现象发生，在民主推荐后，学院党委召开会议，集体讨论确定考察对象和考察范围，考察对象确定之后，组成考察组，由纪检书记任组长，及时发出考察预告，通过不记名投票、个别谈话、查阅资料等形式，广泛听取民主的意见，全面掌握干部的现实表现，增强了考察干部的准确性；四是把好讨论决定关，学院党委在研究任用干部问题上，坚持做到“三不上会”，即“民主测评结果中可以提拔票未超过到会人数60%以上的不上会、没有考察材料的不上会、没有征求意见的不上会”；党委委员充分发表意见，表决时党委委员一人一票，未获半数以上的不得任职；五是把好任前廉政谈话关，我院20xx年选拔任用调整了15名科级干部，由学院纪委组织了任前廉政谈话，并进行了廉政宣誓仪式，通过廉政谈话进一步增强了新任科级干部的廉政自律的意识和责任感。

三、以落实群众“四权”为准则，不断增强干部选拔任用工

作的透明度

一是坚持考察预告制，落实群众“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，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，明确规定群众参与推荐的范围、层次、人数和比例。在具体实施中，要求全院在职在编干部职工参加；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相对较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；四是落实群众“监督权”，将选拔任用干部的每个环节都公开，特别是在考察阶段，能够认真听取教职工的意见，对群众的反映的，做到件件有着落、事事有交待。

四、存在的薄弱环节和改进措施

一直以来，我院在干部选拔任用工作中总的情况是好的，但还存在一些差距。

1、进一步深入学习干部工作选拔任用政策法规。学习贯彻干部工作政策法规是一项长期任务。我们将进一步加大力度，深化提高，继续将干部工作政策法规列为中心组学习的重要内容；继续发动组织人事干部深入学习领会精神，深化理解，把握本质熟练运用；继续深入开展学习活动，进一步营造学政策、守政策的良好氛围。

2、进一步加强执行干部工作政策法规力度。在进一步注重“四严”的基础上抓规范：严格坚持原则，正确把握干部工作方向；严格执行标准，准确把握选拔任用尺度；严格履行程序，规范选拔任用过程；严格遵守纪律，恪尽职守，公正廉明。在结合实际的基础上抓深化，进一步细化、落实干部工作政策法规。

3、进一步探索竞争机制，科学构建科级干部后备队伍。今后，

我院将严格按照《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，进一步加强干部教育培训，提高干部自身素质和综合能力；搭建择优平台，加大激励力度，让能干者有位置，想干事者有机会，能干成事者有地位，形成人尽其才、充满活力的人才队伍；开展竞争上岗，选拔一批政治素质高、综合能力强、普遍反映好的优秀年轻干部到中层领导岗位上来，进一步提高我院的干部队伍的战斗力和竞争力。

镇干部选拔任用工作报告篇三

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好用人机制。

镇干部选拔任用工作报告篇四

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)任职满三年以上;副调研员，要求主任科员任职满三年以上。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。

镇干部选拔任用工作报告篇五

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。

镇干部选拔任用工作报告篇六

县目标考核组：

2017年以来，朱明乡党委以科学发展观为统领，认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和《赫章县股级干部选拔任用暂行办法》，在干部考察任用工作中始终坚持正确的用人导向，严格按照干部“四化”方针和德才兼备为原则选人用人，坚持任人唯贤，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，全乡干部队伍结构进一步优化，整体素质得到进一步提高。

一、 认真学习贯彻干部选拔任用工作法规

一是抓好党委中心组学习，做到领导干部熟悉政策。党委中心组把学习干部选拔任用有关文件作为理论学习的一项重要内容。重点学习了《党政领导干部选拔任用工作条例》和《赫章县股级干部选拔任用暂行办法》等干部选拔任用文件精神，党委主要领导对一些新政策认真研究，重点组织学习，并结合干部工作实际提出工作要求。二是抓好组工干部自身学习，做到组工干部精通政策。通过抓好组工干部集体学习和个人自学，开展专题讨论、撰写理论文章等形式，努力做到学全、学细、学深，做到精通程序，熟悉政策。

二、始终坚持正确的用人导向和用人标准

1

有位子。三是认真执行领导干部谈话打招呼制度。完善谈话制度，增强谈话的针对性和实效性，把谈话细化为工作谈话、任免谈话、提醒谈话和勤政、廉政谈话。对个别干部在思想政治、道德品质、履行职责、工作作风、廉洁自律等方面出现的不良倾向或倾向性问题，有针对性地进行了提醒谈话和勤政、廉政谈话。通过各种谈话，加强了与干部的思想交流，促进了干部工作的健康开展。四是严格按职数配干部。在所有股、所、站长调整时严格按照“三定”方案核定的领导职数配备，只有在领导岗位出现缺额的情况下，按照“减一补一”的原则进行补充。

三、强化监督，扩大选人用人中的民主

在干部选拔任用中，认真落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和《党政领导干部任前公示制》，广泛征求人大、政府、纪检、计生等部门的意见，充分听取相关职能部门对领导干部的意见和反映，全面了解干部在日常工作、生活中的表现，把听取到的意见作为干部选用的重要参考依据，扩大选人用人中的民主。

《干部选拔任用汇报材料》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

镇干部选拔任用工作报告篇七

本人严格执行《干部任用条例》和四项监督制度，坚持从推进区府办各项工作的大局出发，严格标准，严格程序，相信群众，依靠班子，不断完善选人用人工作机制，扩大干部选拔任用工作中的民主，提高选人用人公信度，有力地推进领

导班子和干部队伍建设。

到任以来，共完成了x个批次的中层干部人事调整，提拔任用中层x人，其中提拔为正股级的x人，提拔为副股级的x人。此外，还向组织成功推荐正科领导职务x人，副科领导职务x人，副科非领导职务x人。

（一）推出“四项措施”，提高学习贯彻条例的自觉性。按照“领导干部要熟悉，人事干部要精通，一般干部要了解”的要求，把学习宣传《条例》和四项监督制度作为一项基础性工作抓紧抓好。特别是去年5月份区委组织部下发《关于认真学习贯彻干部选拔任用工作四项监督制度有关问题的通知》后，我办积极推出四项措施，扎实开展了系列学习活动。一是领导班子带头学。充分利用中心组理论学习平台，分专题对《条例》和四项监督制度进行了学习贯彻，并结合干部培养、选拔任用工作实际，进行了认真讨论，提高了党组成员贯彻执行《条例》的主动性和自觉性；二是组织干部全员学。充分利用周一干部学习会，加强对《条例》和四项监督制度的宣传学习，由班子成员进行辅导宣讲，并把学习《条例》纳入干部年度学习计划，作为干部培训的重要内容；三是查找不足深入学。去年8月份，认真组织开展中层干部任用自查自纠工作，对近三年来的干部任用情况进行全面的回顾总结。此外，还积极利用各类思想教育活动机会，广泛开展意见征求、座谈、问卷调查等活动，并结合组织满意度调查统计工作，有针对性地进行分析整改；四是丰富方式灵活学。积极组织参与以《条例》和四项监督制度为主要内容的知识测试，安排分管领导和业务干部参加区委组织部组织的业务培训，切实掌握政策法规的实质内容。

（二）注重“四看干部”，把握正确的选人用人导向。在干部选拔任用工作中，能始终做到坚持原则不动摇，执行标准不走样，严格按照领导干部应当具备六项基本条件要求，讲党性、重品行、重实绩、重公认，真正把素质好、能力强、

业绩突出、群众公认的干部推选到中层领导岗位。在具体操作中，主要是注重“四看”：一是看品德。坚持把政治标准放在首位，加强对干部思想政治素质的考察，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、原则性问题面前的表现，特别看其处理复杂问题的能力；全面了解其工作圈、生活圈、社交圈，坚决克服重才轻德现象；二是看潜质。着眼于推进干部科学发展，严把招才用人关，培养具有较大发展潜力的年轻干部，特别是加大了对具有较强综合文字能力和业务处理能力年轻骨干的培养；三是看表现。对工作中能克勤克俭、能力突出、业绩显著的干部给予大胆提拔使用，而对那些平时表现不好，只有“唱功”没“做功”，甚至哗众取宠、惯于做表面文章的人则坚决不予任用；四是看公认。干部思想政治素质高不高、作风好不好、政绩突出不突出，群众自有公认。我们在提任过程中，坚持走群众路线，高度尊重干部群众的意愿，坚决杜绝少数人选人、在少数人中选人的现象，增强选拔任用工作的公认度。

原则性强、业务熟的同志组成考察组，采取个别谈话、民主测评、实地考察、查阅资料、同考察对象面谈等方式，全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉，有效提高了考察结果的全面性、真实性、准确性；三是严把决定关。在集体讨论决定环节上，始终坚持民主集中制，按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则决定干部任免，不搞临时动议，始终做到未考察的不上会，研究时多数人不同意的不通过。对分歧较大或问题不清的干部，暂缓作出拟任决定。并将党组会议的研究结果报区委组织部门进行审核把关；四是严把公示关。凡属提任的，按要求在一定范围内进行定期的任前公示，由纪检室和区委组织部监督室负责举报受理，确保干部不“带病”上岗。

（四）落实“四项权利”，积极拓宽群众监督渠道。在实际工作中，认真落实群众在干部选拔任用工作中行使“四权”的具体措施，打破神秘感，增强干部工作的透明度。一是落实

“知情权”。加强对《条例》等相关法规政策的学习宣传，提高广大干部群众的参与能力。实行竞争上岗职位预告制，落实干部考察预告、干部拟任公示制度，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“参与权”。在干部推荐和考察过程中，注重考虑参与人员的知情度和关联度，合理设置参与推荐考察人员的范围、人数和比例，扩大干部群众的参与面；三是落实“选择权”。充分尊重群众意愿，对推荐票数达不到半数要求、得不到多数群众公认的不列入考察。在考察中真实反馈群众意见，供组织研究参考；四是落实“监督权”。认真落实群众举报查处制度，对考察或公示期间的群众来信、来电、来访，由纪检组长牵头负责调查核实限期回复，并进行妥善处置，确保群众监督权落到实处。

（五）强化“四种意识”，推进干部队伍梯队建设。“流水不腐，户枢不蠹”，只有严把进口、畅通出口才能真正地搞活干部队伍，否则只能是一塘死水，因此我始终强化四种意识，狠抓干部队伍建设。一是强化“高进”意识，精心选才。始终常怀求才之心，特别是对具有较强综合文字能力的年轻干部更是求贤若渴，多方打听、主动接触、积极动员。同时严把进口考试关，在纪检组织人事部门的监督下，认真组织公开选调工作，确保公开、公平、公正；二是强化“严管”意识，培育育才。严格执行单位各项规章制度，积极开展各项学习教育活动，切实加强内部管理。认真实施各项年度干部学习培训计划，突出抓好政治理论和业务能力的学习培训。知人善用，对新进人员妥善安排适合岗位，有意与经验丰富的同志一起工作，切实抓好“传、帮、带”措施的落实；三是强化“重用”意识，锻炼成才。对政治素质好、业务能力强的干部，我们不拘一格委以重任，交流或提升到重要岗位，强化锻炼加快成才；四是强化“优出”意识，举荐推才。对工作业绩突出、群众公认、条件成熟的干部，党组更是统一思想、集中力量重点向领导和组织推荐，积极畅通干部出口。

三亿文库包含各类专业文献、外语学习资料、应用写作文书、

文学作品欣赏、中学教育、专业论文、幼儿教育、小学教育、37党组书记任职期间履行干部选拔任用工作职责工作汇报等内容。

镇干部选拔任用工作报告篇八

(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，以定性与定量相结合的形式，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。

镇干部选拔任用工作报告篇九

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、大专以上文化程度、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。