

最新书记干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作报告(优秀6篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

书记干部选拔任用工作报告篇一

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。

书记干部选拔任用工作报告篇二

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、能够堪当改革发展重任、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。

书记干部选拔任用工作报告篇三

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。

书记干部选拔任用工作报告篇四

2017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。2017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。

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，提高选人用人公信度。

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。

《干部选拔任用情况汇报》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。

书记干部选拔任用工作报告篇五

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。

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。

书记干部选拔任用工作报告篇六

xxx男，汉族，xx年x月在内蒙古xxx出生（xx年xx月参加工作，xx年xx月加入中国共产党，大学xx学历（x专业），人力资源管理专业xx经济师。现任xxx社会保险事业管理局副局长（股级）。

参加工作以来，在组织和领导的关心、指导下，我个人取得了一定的进步，解决问题的能力进一步增强。工作中认真负责，积极配合局主要领导做好分管工作。

按照社会保险业务档案管理及相关文件要求，认真组织抽调工作人员开展社会保险业务档案达标工作。带领工作

人员认真细致的整理社保档案，按照达标标准分类归档，扫描档案相关主要凭证，建立电子档案库，全面提升了档案管理水平。

xx年xx月，经盟社保局和盟档案局组成的.业务档案达标验收工作组审核，我局业务档案管理工作以94.5分的优秀等级顺利通过达标，评审为“自治区机关档案工作一级单位”。

20xx年建筑业工伤保险工作启动，为更好的保障农牧民工的合法权益，积极协调劳动纪检大队组成工作组，带领工作人员深入到建筑施工工地开展工伤保险政策宣传，并现场办理参保登记手续，使我旗建筑业工伤保险参保率达100%[]20xx年以生育津贴列为生育保险待遇为契机，扩大宣传覆盖面，面对面与用人单位负责人宣传相关政策，取得了参保率达100%的成绩。分管的工伤保险和生育保险工作始终走在全盟前列，并多次荣获盟局表彰。

20xx年原新型合作医疗和原城镇居民医疗保险合并实施。为使改革顺利实施，与工作人员一起认真专研相关政策法规，及时办理和准确核算报支城乡参保居民的医疗保险待遇，有效保障参保居民的切身利益，确保制度整合后各项工作平稳运行。同时积极推进开展异地就医医疗费用直接结算工作。

目前，全盟范围内实现参保患者与定点就医医疗机构直接结算医疗费用。盟外国家异地平台备案的医疗机构实现异地直接结算。

为全面做好我旗国有农牧场养老保险工作，我带领工作组成员深入到我旗三家农垦企业积极开展工作，共查阅档案4千余本，核实待遇xx多人，做了大量登记核查等工作。工作中准确运用相关政策法规解决工作中遇到的困难和问题，扎实稳妥的推进了我旗国有农牧场养老保险工作，受到了上级部门的表扬和肯定。

认真负责的工作态度和努力很快使我成为了全盟同行中的业务多面手，多次被盟人社局和社保局抽调为全盟社会保险核查等工作小组成员，参与全盟综合性工作，进一步提升了我的业务能力和管理水平。

作为局领导班子成员，认真履职，敢于担当，协助局长做好分管工作。

一是强化服务群众意识。

带领工作人员进一步增强服务意识、服务能力、服务质量和效果，组织全局工作人员完善和简化的各项社会保险工作流程，编制各项保险参保和待遇申领示意图，摆放到局服务大厅明显位置，方便参保单位和个人申报相关业务，全面提高经办服务水平。

二是扎实做好医保扶贫工作。

为全面落实医保扶贫工作，积极落实健康扶贫政策，深入到嘎查村全面了解贫困户情况，准确掌握“因病致贫、因病返贫”户数和人数，及时报支贫困户患者医疗保险待遇，减轻贫困人员经济负担。截止20xx年5月，已对全旗建档立卡贫困人口xxx人次的医疗费用进行了兜底报销，兜底报销总金额为xxx万元。

完成了我旗全部建档立卡贫困户缴纳20xx年医疗保费回补工作；完成了贫困户20xx年医疗保费政府代缴工作，确保全旗贫困户人员全参加了医疗保险。同时加大工作力度，积极引导农牧区居民参加医疗保险，确保人人享有医疗保障待遇。

今后的工作中，继续提升工作水平，增强为民服务能力，保持廉洁自律，规范自身行为。始终做到自重、自警、自省、自励，做一名合格的党员干部。