

2023年干部选拔调研工作报告 培养选拔女干部工作调研报告(精选5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。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

干部选拔调研工作报告 培养选拔女干部工作调研报告篇一

为了增强基层女干部培训的实效性，建设一支与时俱进的高素质基层女干部队伍，推动基层妇女进“两委”和参与农村基层民主政治和民主管理。按照省妇联《关于进行基层女干部培训需求调研的通知》的要求，各级妇联通过书面问卷、抽样调查、座谈走访等形式，对我市镇（街）、村（社区）女干部培训需求情况进行了调查。市妇联高度重视这次调研工作，刘展红主席亲自带队深入到7个市、区的镇（街）和村（社区），听取妇联的情况汇报，与基层女干部面对面交流，充分掌握了目前我市基层女干部的培训情况。现结合调查的情况进行分析和思考。

一、我市基层女干部培训的需求情况

（一）在培训内容上

1、希望加强业务培训，提高工作水平。在被访者中，绝大部分的基层女干部认为“能完成一件成功的事，成功的原因是良好的综合素质”。因此，大部分基层妇女干部希望能学习一些与时俱进的知识，以适应新形势下的工作需要，不断提高自己处理事务和参政议政的能力水平。如女村官认为需要学习涉农政策和相关法律法规、新农村建设的要求及村务管理知识、与群众沟通的方法等；社区女干部认为需要学习民

生优惠政策和相关的法律法规、社工工作的知识、调解矛盾的方式方法等；镇（街）女干部认为需要学习党的政策方针、法律法规、市场经济、项目管理等知识和调查研究的方式方法。

2、希望加强能力培训，树立女干部良好形象。大部分的女村官都认为需要学习掌握劳动生产技能，增强带头致富的本领和能力，不断提高在妇女群众中的威信力和被认同度。在调查中，镇（街）、社区女干部最渴望接受领导艺术、女性修养、公务礼仪、写作和演讲等方面的培训，她们希望通过全面提升个人综合素质，让自己能够大胆、独立地开展工作，为群众多做好事、办实事，逐步得到领导或男同志的认可。

干部选拔调研报告 培养选拔女干部工作调研报告篇二

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

从基层一线培养和选拔干部，是在实践中锻炼识别干部，培养造就大批党的事业接班人的重要举措。最近□xx市党建工作领导小组派出调研组，对xx市从基层一线培养和选拔干部的情况进行了专题调研，通过召开座谈会、个别访谈等方式，了解到xx市开展这项工作的一些做法和认识。形成了调研报告。

重视从基层一线选拔优秀干部充实各级党政机关。2016至2021年，市党政机关共选拔基层一线干部xxxx名。其中，通过公开选拔担任县处级领导职务的xxx名，通过个别物色、跟班考察、有限竞争、集中选调等方式选拔xxxx名，通过公开招考录用公务员xxx名，提拔基层优秀年轻干部到机关担任领导职务的xxx名。对于从基层一线选拔的优秀干部，各级党政机关根据其不同的经历和特点，因材施教，合理安排，做

到人岗相适。2020年集中选拔了50余名乡镇党委书记到市直属机关担任副处级领导职务，有7名安排在与基层群众联系密切的涉农、信访、水利等部门，充分发挥他们的长处。同时，各级党组织对从基层一线选拔的干部实行全程跟踪管理，建立台帐，每年进行一次跟踪考察。为解决选拔干部的后顾之忧，他们规定，凡选拔的基层干部，对选拔干部配偶、子女的就业、上学以及住房等问题予以优先照顾安排。坚持从上级党政机关和企事业单位选派优秀年轻干部到基层一线锻炼当前隐藏内容免费查看。长期以来□xx市一直采取任职、挂职等方式，鼓励优秀年轻干部到基层一线、关键岗位锻炼，安排干部多岗位锻炼。2021年，在各县（市、区）及乡镇挂职锻炼担任县处级以上职务的共有xx人，担任乡科级职务的xxx余人。其中，有的是从市直属机关选派的优秀年轻干部到县（市、区）及乡镇挂任党委、政府副职，有的是从大专院校、科研院所选派高学历、高职称人才到县（市、区），有的是市直属机关选派干部到有关县（市、区）、乡镇对口挂职，有的是从市属国有企业选派经营管理人员到有关县（市、区）和基层挂职。另外，近年来全市先后选派了近xxxx名机关干部到村、社区担任党组织书记或村委会、居委会主任等职务。

促进了良好选人用人导向的形成。把富有基层工作经验的优秀干部选拔到上级党政机关，把具有较高文化理论素养的优秀机关干部下派到基层一线锻炼，既畅通了基层和机关干部交流渠道，又提升了基层岗位的吸引力，有助于形成“实践长才干、一线出干部”的正确用人导向。基层虽然条件艰苦、工作辛苦、生活清苦，但确是锻炼能力、增长才干的广阔舞台。把选人用人的目光投向基层，把培养锻炼干部的阵地放在基层，激发了广大干部扎根基层、安心基层干事创业的内在动力，激发了机关干部自觉将身子下沉、深入基层一线接受锻炼的热情。

促进了干部队伍整体结构的改善和综合素质的提高。一方面，基层干部选拔到上级党政机关工作，自身获得了更好的发展平台，能够进一步开阔视野，增强全局观念，提高领导水平，

完善经历结构、知识结构和能力结构；同时也产生了“鲶鱼效应”，激发和促进了机关干部的竞争意识和学习动力，进而增强整个干部队伍的综合素质。另一方面，机关干部到基层一线锻炼，有助于进一步熟悉基层情况，了解社情民意，体察人民群众的愿望和要求，使决策和工作指导更符合实际，更有针对性和实效性；有助于把自己所学的丰富知识转化为实际工作能力，增强解决实际问题、应对复杂局面的本领。促进了干部作风的转变。基层干部熟悉民情、了解民意，生活朴实、作风务实，把他们充实到各级党政机关，能够促使机关干部自觉增强服务意识，减少官僚主义、形式主义。而优秀年轻干部到基层一线锻炼，使他们对基层工作的难处有切身的感受，对群众生活的艰辛有更加直接的了解，有利于增强宗旨意识、群众观念、实干精神。一位从事人事工作多年的同志说，凡是到基层锻炼过的同志，回来后工作作风都有明显的改进，“门难进、脸难看、事难办”的情况在他们身上很少出现。

一些领导机关和领导干部对这项工作的重要性、紧迫性认识不足，存在等待观望、求稳怕乱、满足现状思想；有的把关心基层、重视一线只是挂在口头，没有落实到行动上；有的认为许多基层干部学历不如机关干部高、理论素养不如机关干部好、年龄不如机关干部轻，到基层选拔干部是“筷子里头拔旗杆，勉强凑数”；有的单位对一些重要岗位舍不得腾出来选拔基层干部，有时还存在本位主义和盲目排外思想，认为“菩萨还是自己庙里的灵”。

目前□xx市对从基层一线培养和选拔干部还没有可以遵循的制度规范，培养和选拔的资格、条件、范围和工作程序等都缺乏具体明确的规定。特别是影响人才流动的身份、区域、部门、所有制等体制性障碍较多，公务员身份以外的其他优秀人才如优秀村干部、企业管理人员进入各级党政机关的途径较少。近年来，各级党政机关在机构改革中编制和职数有所减少，机关工作人员相对饱和，而安置军转干部、公开招录公务员占用了大量编制和职数，可用于选拔优秀基层干部的编制和职数就更为有限。

目前，从基层一线选拔优秀干部充实到各级党政机关，主要依靠公开选拔、提拔交流、选调和考录等途径；从上级机关选派干部到基层一线锻炼，主要通过挂职、任职等途径。不管是自下而上，还是自上而下，培养和选拔途径相对单一的问题仍然突出。此外，培养和选拔的方法有的还不够科学。如职位聘任需要经省级以上公务员主管部门批准的，工作程序相对复杂、繁琐，且操作方法不很透明；公开选拔的周期较长，成本较高，一次公选一般需要两三个月才能完成，经费支出动辄几万，甚至十几万、几十万。一些来自高校、科研单位具有高学历、高职称的干部被公开选拔到各级党政领导岗位后，由于工作性质、对象、内容都发生了变化，一时难以适应。这些同志在新的岗位适应不了，原来的单位又难以回去，既尴尬又无奈。

市级以上党政机关应拿出一定领导职位面向基层一线实行定向公开选拔。涉农、信访等与基层群众关系密切的政府部门，原则上应配备一名以上来自基层一线的领导干部。经过一段时间的努力，使县级以上党政机关都有来自基层一线的领导干部任职，实现上下级干部的互动和互补。市级应当带头做表率，特别是政府综合部门、决策部门、涉农部门，应当拿出一定数量的副职职位面向县级党政主要领导定向公开选拔，让他们有机会直接参与政策制定，通过干部来源的多元化促进决策的科学化，以避免因了解情况不深入不准确可能出现的决策偏差。

解决实际问题的能力主要靠经验、靠积累。选干部不是考秀才，不能完全靠考试。长期在基层一线工作的同志不一定会考试，会考试的不一定会干事。今后公开选拔领导干部应向基层一线领导干部倾斜，逐步扩大基层一线领导干部在公开选拔中的比例。选拔基层一线领导干部，应在组织推荐和群众推荐的基础上以考察为主，通过改进考察方法，提高识人选人的准确性，以工作实绩、群众公认、廉洁状况论优劣。必要时，在条件相近的人员中辅以考试，进行有限竞争，考题的设计也要注重实用性、针对性，符合干部的实际，真正考出干部的综合素质和解决实际问题的能力。

实践证明，由各个年龄段干部构成的领导班子比较合理，整体功能相对也比较强。要纠正一些地方搞任职年龄“一刀切”和层层递减的错误做法。在大力培养选拔年轻干部的同时，要充分发挥各个年龄段干部的作用。今后县乡两级原则上不宜简单规定任职年龄和提名年龄的上限，任职年限原则上要与工作年限基本一致。基层领导班子配备应遵循“老中青”相结合的原则，逐步形成乡镇党政主要领导以40岁至45岁的干部为主、县级党政主要领导以45岁至55岁的干部为主的基层领导骨干队伍，确保基层政权牢牢掌握在经验丰富、年富力强的干部手中。

应加快试点步伐，在总结试点工作经验的基础上，尽快推行从优秀村干部中招录公务员的做法，其中特别优秀的可以直接提拔为乡镇领导班子成员。通过建立健全激励机制，激发现有村干部的积极性，吸引外出务工的优秀青年回乡服务，逐步形成一支根植农村、心在农业、情系农民、长期稳定的高素质农村基层干部队伍。

鉴于目前地市级以上党政机关缺乏基层工作经验的干部数量较大，应进一步拓宽基层挂职锻炼的渠道，尽快让更多的机关干部补上基层工作经历这一课。可采取组织部门集中选派、单位选派等多种形式，挂职时间可以根据工作需要灵活掌握，多方面为挂职锻炼干部提供便利。可允许基层党政领导班子增设一至两个领导职位，供挂职干部任职，不占职数，不参加换届；党政部门可以设置若干助理职位，供挂职干部任职，不占编制。同时，应从用人导向、政策保障等方面采取措施，鼓励机关干部到基层一线任职，逐步扩大下派干部任职的比例，让他们真正融入基层一线，安心为当地经济社会发展贡献智慧和力量，并在“赛马”中分出优劣，使他们下得去、上得来、用得好。

干部选拔调研工作报告 培养选拔女干部工作调研报告篇三

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。

干部选拔调研报告 培养选拔女干部工作调研报告篇四

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。

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、集体讨论多数人不同意的不能通过，杜绝了用人不正之风。20xx年，我院未提拔任用科级干部。

一、加强学习干部选拔任用工作政策法规

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。

干部选拔调研工作报告 培养选拔女干部工作调研报告篇五

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，通过开展有计划的交流，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，受到了广大干部群众（本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆查看）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进行公开述廉。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。

二、制定干部选拔任用工作方案

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。