

2023年公开选拔援疆干部工作报告 干部选拔任用工作报告(大全5篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

公开选拔援疆干部工作报告 干部选拔任用工作报告 篇一

各位委员、同志们：

受区委常委会委托，我向全委会报告2014年度干部选拔任用工作情况，请予审议。

2014年，区委认真学习贯彻新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，坚持好干部的标准，以保持稳定、提高素质为原则，适时选好配强各级领导班子，加强干部的教育管理，加大干部选拔任用监督工作，使全区各级领导班子和领导干部队伍素质不断提高，结构进一步优化，活力不断增强。

一、认真学习新《条例》，准确把握新时期党的干部路线和方针政策

1 的理论、路线、方针、政策全面贯彻执行和中国特色社会主义事业顺利发展，具有十分重要的意义。

按照“各级党委（党组）及其组织（人事）部门一定要认真学习、大力宣传、严格执行修订后的《干部任用条例》，用以统一思想、规范工作、解决问题。党政主要领导同志要增强政治纪律、组织人事纪律观念，带头遵守《干部任用条例》，规范行使选人用人权。组织（人事）部门要精通《干

部任用条例》，坚持公道正派、按章办事，为选准用好干部把好关。”的要求，区委认真组织开展了对新《条例》的学习。一是在理论中心组开展专题学习，邀请原市委组织部长期从事并分管干部工作的副部长授课，共260余人参加了学习。二是区委书记、组织部长等相关领导及全区各级各部门从事和分管干部人事工作的领导干部共100余人参加了全省统一召开的视频培训会。三是选派区委组织部分管和从事干部工作干部监督工作的同志参加省委组织部组织的专题培训。同时区委组织部全体干部分批分期通过视频会等形式参加省市组织部门组织组织的专题培训学习。四是在全区副科级领导干部培训班上安排专题课程进行学习。通过学习，全区各级领导干部对新时期党的干部政策有了进一步的熟悉，进一步明确了各级领导干部在干部选拔任用和教育管理中的职能职责，更加关心、支持我区干部选拔任用和教育管理工作。

2 免与职务升降规定（试行）》、中组部《关于加强乡镇党委书记队伍建设的意见》、中央办公厅《关于加强乡镇干部队伍建设的若干意见》、《**省加强乡镇干部队伍建设实施意见》等法律法规的精神和要求，从**区干部工作实际，出台了《**区乡科级领导干部选拔任用工作办法》，形成了我区干部选拔任用工作纲领性的规章制度。

二、坚持正确用人导向，适时选好配强各级领导班子一年来，区委以保持稳定、提高素质为原则，适时选好配强各级领导班子。

一是坚持正确的用人导向选好配强干部。在领导干部职位出现空缺时，严格按照“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部标准和“三严三实”的要求，坚持五湖四海、任人唯贤，德才兼备、以德为先，注重实绩、群众公认的选人用人导向和注重基层、注重实干的导向，坚持在急难险重工作一线考察干部、在解决民生问题中识别干部、在项目建设中发现干部。在使用干部时，重点考察干部在事件处理、纠纷调处、新农村建设等重大事件和工作任务

中的表现，认真听取群众意见和评价。大力选拔那些政治上立场坚定、旗帜鲜明，工作作风扎实、实绩突出，群众公认，组织认可的干部。把政治思想好、作风实、有发展潜力的优秀年轻干部交流下派到乡镇锻炼。全年共研究干部人事事项5次，调整干部54人。其中，交流轮岗正科级干部8人，副科级干部8人，试用期满、工作调离、换届、机构调整、违法违纪等原因任免干部38人。

3 二是规范工作程序，从程序上保证干部选拔任用工作的质量和干部选拔任用的公信度。严格按照《干部任用条例》的规定要求，坚持把严格程序作为选准用好干部的重要保证，突出抓了干部选拔任用初始提名、民主推荐、考察、讨论决定、任职等关键环节，从研究制定推荐方案到讨论决定，都是在充分发扬民主，广泛征求各个层次、各个方面意见和反复酝酿的基础上，经区委常委会集体研究决定。同时，严格实行考察、考核预告、档案审核、征求意见、任前公示和试用期等制度，切实做到严谨细致、认真规范、公开透明。

三是严明纪律，着力营造风清气正的选人用人环境。加强干部选拔任用全程监督，严肃查处违反组织人事纪律的行为，实行干部选拔任用工作责任追究制度，严格遵守“十不准”纪律要求，严格贯彻落实中组部《关于加强干部选拔任用工作监督的意见》和干部选拔任用四项监督制度，深入整治用人上的不正之风，健全监督机制，畅通监督渠道，把干部选拔任用工作始终置于阳光之下。

4 2013年选派干部到省直部门跟班学习的经验，选派正科实职部门领导干部***大学开展干部能力提升研修班学习培训、每期70名，第二期将于今年*月份赴学。特别是*****的学习培训效果明显，从处级领导到科级干部，大家用心学、认真听、仔细记、勤思考，十分珍惜来之不易的学习机会，普遍认为通过学习培训，开阔了视野，丰富了知识，理清了思路，提高了认识，增强了努力干好工作、加快家乡发展的信心和决心，希望以后多组织这样的学习培训。

二是加大干部的监督管理力度，确实改变重选拔任用轻管理的状况。通过述职、民主测评、召开专题民主生活会、回访谈话等措施，及时了解掌握干部思想动态，加强对领导班子和领导干部的分析研判。坚持领导干部任期经济责任审计制度，共对8名领导干部进行了经济责任审计，作为干部调整的重要依据。注重对重点岗位干部的教育、考核、监督，严格执行领导干部请销假、诫勉谈话、重大事项报告等各项制度，切实加强对干部的全方位监督；下发了《关于进一步发挥非领导职务干部作用的通知》，成立督导组，加强非领导职务干部管理，对各单位非领导职务干部在岗和履职情况进行抽查，确保非领导干部在岗、履职。同时为非领导职务干部发挥作用搭建平台，把那些工作激情、成绩突出、群众认可的干部使用起来，解决好他们的待遇问题，鼓励他们发挥更大的作用，激发他们干事创业的劲头。

5 职数配备干部的通知》和省委组织部关于《严禁超职数配备干部问题专项治理工作实施方案》的要求，由区委组织部牵头，区编委办、区人社局、区财政局配合，全面开展了“超职数配备干部，超机构规格提拔干部，违反规定提高干部待遇，超出规定范围设路非领导职数配备干部”等问题自查自纠工作，认真对按照职数配备干部情况进行了一次普查，真正做到摸清底数、掌握实情。

经过认真反复核对区委组织部的领导干部名册、区编委办的编制手册、区人社局的干部工资审核表、区财政局的人员工资发放表，摸清了全区干部职数和现有人员的度数。至2014年8月全区现有科级领导职数***个（不含事业单位职数），实际有科级领导干部**名，其中正科级干部**名，副科级干部***名，我区实有科级干部职数**名，与编办所提供的***个职数相比，尚空缺科级干部职数**个，全区总体未超职数配备干部，部分单位因加强党的领导需要、工作实际需要和历史形成等原因存在超职数配备干部情况；非领导职务干部方面，按照《综合管理类公务员非领导职数设路管理办法》规定，**区可设科级非领导职务***人（不含事业单位领导职

数），截至2014年**月共有科级非领导职务干部**名（含担任副科级领导干部**人），扣除不占职数的实行警员制的公安民警、军转安路人员、实职改任人员全区现有非领导职务干部***名，超出职数**名。超职数非领导职务干部存在的主要原因是《公务员法》实施前晋升、机构改革、区外调入等。

针对核查出来的问题，区委积极进行了整改，采取交流轮

6 岗、免去兼任职务等措施，消化超配领导干部***人，非领导职务干部***人。

回顾2014年的干部选拔任用工作，我们主要是在保持干部队伍整体稳定，各项事业持续开展的基础上，认真学习、贯彻和宣传新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，让全区各级领导干部都知晓和熟悉新时期党的干部政策，更好地关心、支持和监督干部选拔任用作，关心支持全区的干部队伍建设。进一步树立“好干部”的选人用人标准，进一步牢固树立德才兼备、以德为先，崇尚基层、注重实干，实绩突出、清正廉洁的选人用人导向。建立健全干部的选拔任用机制，不断提高干部选拔任用工作的质量和公信力。

千秋大业，关键在人。同志们，建设一支高素质的干部队伍是始终是实现我区经济社会等各项事业持续健康发展的关键。2015年是我区“十二五”规划的最后一年，也是实现我区“十二五”规划各项任务的关键一年，干部选拔任用工作任务更加繁重，责任更为重大。让我们在区委的坚强领导下，改革创新，锐意进取，进一步提高干部选拔任用的工作质量，全面加强各级领导班子和干部队伍建设，选好好干部，用好好干部，为各项事业目标任务的圆满完成提供更加坚强有力人才支持。

公开选拔援疆干部工作报告 干部选拔任用工作报告

篇二

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，我局今年提拔副处级干部1名，正科级干部2名，副科级干部1名，都严格按照《干部任用条例》规定，做到条件符合，程序规范，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。

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。

公开选拔援疆干部工作报告 干部选拔任用工作报告 篇三

阳光透明的操作、严谨公正的程序，打造“阳光赛场”，选出优秀人才。

目光向全国 齐鲁敞胸怀

历。

会来山东干一番事业。”

业务不过硬 难过笔试关

6月25日上午，1000多名报考人员走进考场。

好。

践活动，充分体现“干什么、考什么”的原则。

省委高校工委副书记黄琦说，这是一种拟态考试，这种模式更贴近领导干部的实践活动，拟真性很强，很适合对领导干部的考察选拔。

履历业绩评价：考得好 还要干得好

按照笔试成绩，152名通过资格复审的人选进入履历业绩评价范围。来自河南省商丘市的栗朝举，这次报考的是省人口计生委副主任职位，他的笔试成绩为69分，在同一职位排到了第10名，而他的履历业绩评价成绩却达到92.3分，按照笔试成绩占60%、履历业绩评价成绩占40%的比例计算，他的成绩为78.32分，排名一下子上升到了第二位，进入面试范围。据介绍，履历业绩评价的主要目的是了解应试者“学过什么、管过什么、干过什么、干成什么”，通过考察分析干部的工作经历、任职经历、教育培训情况和工作业绩等，评估应试人员的实践经验、工作能力、专业背景等与选拔职位的匹配度，确保让干得好的考得好、能力强的选得上、作风实的出得来。

省委组织部干部一处处长张淑敏介绍说，设置履历业绩评价

环节，在山东省

7月12日，履历业绩评价工作结束，75人进入了面试和领导能力测试范围。

力，给考生评定成绩。

合的方法。

面试之后的领导干部能力测试，是通过人机对话的方式，以领导干部的不同工作情景案例为测评内容，综合测试应试人员的实际领导能力和岗位胜任能力。

测试结束后，计算机系统自动给出每位考生的成绩。

按笔试占30%、履历业绩评价占20%、面试占30%、领导能力测试占20%的比例计算综合成绩，每个岗位的前三名进入体检范围。体检结束后，45人进入考察范围。根据综合成绩和考察情况，省委研究确定15名公选职位任用人选。

用制度规则保证透明度

组，考官考生分处两室，现场打分、现场公布……

公开选拔援疆干部工作报告 干部选拔任用工作报告 篇四

同志们：首先让我代表县委向在座的七位同志表示热烈的祝贺，祝贺你们接受组织的挑选，从众多的参选者中脱颖而出，成为我县首批公开招考选任的科级领导干部。公开选拔科级领导干部，是深化干部人事制度改革的重要举措，对于扩宽选人用人的渠道，培养选拔优秀的年轻领导干部、女干部、党外干部，建立高素质的干部队伍，具有积极的现实作用，

也为我们广大的年轻同志展示自我和施展才华提供了一个难得的机会和平台。在你们接受组织任命，即将奔赴全新的领导岗位之即，我代表县委向大家提出四点要求和希望：一、努力实现两个转变。在座的绝大多数同志工作经历都较单一，没有负责过一个部门的工作，正处于从一般干部到领导干部的过渡期，领导方式、方法，领导经验较欠缺是不争的现实。虽然你们在原有的工作岗位上很出色，但在新的领导岗位上有更高的标准、更高的要求，如不努力学习、努力适应，不能胜任职位，也将会被淘汰。因此，希望我们年轻的同志要在较短的时间内实现“两个转变”。一是实现角色的转变。即要完成从具体工作的承办者向组织领导者角色的转变，由战斗员到指挥员的转变。既要独当一面，带领分管科室同志一道，完成主要负责人交办的各项工作任务，又要协助主要领导带好队伍，形成工作整体合力。二是实现思维方式的转变。即要从原来领导交办的“做什么”向“怎样去做、怎样做好”的思维方式的转变，做好单位领导班子“一把手”的参谋和助手，提高领导决策水平和各自分管的工作质量，确保单位、部门工作落到实处。。二、努力提高领导水平。重要的是加强学习，提高自身的领导水平。一要抓好理论和政策的学习，用科学的理论武装自己，用党和国家的方针政策指导工作实践。二要抓好业务知识的学习。不断学习和更新知识，努力掌握社会主义市场经济知识、法律知识、现代管理和现代科学知识，努力实现从“门外汉”到“行家里手”的转变。三要向身边的同志学习、向实践学习。这就希望我们的同志要以谦虚的态度向班子成员学、向有经验的老同志学，以求求真务实的工作作风向实践学。努力成为理论修养高、业务水平精、领导能力强，合格称职的新时期领导干部。三、努力培养责任意识。领导意味着责任，没有强烈的事业心，没有责任观念，就不是一个合格的领导干部。要充分认识到职位就意味着责任，要有争先进位的干劲，要敢于实践，善于创新。要正确处理好学习与工作的关系，将主要精力倾注在工作上。要树立宗旨意识，认真履行岗位职责，以出色的工作业绩向组织上交一份满意的答卷。四、努力做勤政廉政表率。大家现在是领导干部，是一个单位的形象，不但代表

个人，而且代表了单位，尤其是在各自岗位上拥有一定的权力，因此，希望我们的同志要时时处处更加严格要求自己，自觉接受党和人民的监督，管好身边的人和事，自觉遵守党政领导干部廉洁自律的各项规定，带头执行民主集中制，维护班子的团结。加强自身的勤政廉政建设，讲奉献，不求索取，树立起良好的社会形象。最后，祝大家在新的工作岗位上取得新的业绩，决不辜负组织的信任和重托！

公开选拔援疆干部工作报告 干部选拔任用工作报告 篇五

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。