

2023年干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作方案(优质9篇)

无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作方案篇一

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,创造性的地开展好工作。

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。

干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作方案篇二

我公司认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和省委“三项机制”，不断探索加强企业干部队伍建设的新思路、新举措和新途径，结合实际，制定公司《干部选拔任用工作办法》，积极推进干部选拔任用工作制度化、规范化、程序化，不断完善干部选拔任用机制。在具体的干部选拔任用过程中，把任职资格作为干部选拔任用的基础条件，把工作实绩作为干部选拔任用的取舍标准，坚持能者上、平者让、庸者下、劣者汰的用人机制，形成“有为”才会“有位”的用人导向，真正做到把有作为、有能力、政治坚定、事业心强、作风优良、业绩突出的员工选拔到领导干部岗位上来，在企业形成了正确的选人用人导向。

我公司坚持以公平公正为前提，以公开民主为方向，严格遵循《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的程序、标准、纪律开展干部选拔任用工作。一是始终坚持“德才兼备，以德为先”的选人用人原则。按照组织认可、职工群众认可的要求，讲政治、重业绩、看品行、用能人，形成“重品德、重作风、重业绩、重公认”的用人导向，营造了党政放心、干部群众满意、风清气正的选人用人氛围。二是积极推动公司干部年轻化进程。公司从企业的长远发展出发，破除论资排辈思想，在坚持干部选拔任用各项原则的前提下，提拔工作能力突出的优秀年轻人才，实行“新老搭配、平稳过渡”的人事格局，形成了合理、科学的干部梯队，优化了干部结构，增强了领导层的活力，为公司的后续发展提供了坚强的组织保障和人才支撑。三是引入竞争机制，注重工作实绩。选拔任用干部严格执行民主推荐制度，采用“公开选拔、竞争上岗”的方式，把工作业绩作为选拔任用干部的基本依据，做到

“谁有本事谁干、谁能干好谁干”，使一批具有基层工作经历、文化程度高、独具创新意识、业务能力突出、懂经营会管理的人员进入领导干部岗位。四是在干部选拔任用过程中充分发扬民主、广泛接受监督。把职工群众公认度作为选拔任用干部的主要依据，严格执行民主推荐、任职考察、党政联席会议集体讨论决定、公示、廉政考试、任前谈话等程序，落实任前公示、考察预告、任职试用等制度，切实加强组织监督和广大干部群众的监督，防止用人上的不正之风，达到了公开、公正、公平的目的。五是落实干部任用全程记实制度。在干部选拔任用过程中实行痕迹化管理，对关于人事任免的会议进行详细记录，将会议讨论结果形成会议纪要，并把原始资料作为重要档案留存。通过全程记实，使我公司干部选拔任用的每个程序都得以清晰，实现了对选人用人权的动态监督，起到了事前提醒和警示作用，提高了干部选拔任用监督管理的质量和水平。

2017年以来，我公司根据经营管理工作发展需要，先后提拔任用干部5人。分别是：……。提拔任用的5名同志平均年龄41岁，工作时间均在10年以上，具有丰富的基层工作经验，提拔任用前均在原工作岗位上取得了优异的工作业绩，获得了职工的一致好评，从任职条件、任职资格、工作能力、工作业绩等方面综合考察，都具有丰富的管理工作经验，均已具备胜任相应岗位的能力。我公司在干部提拔任用工作中，认真贯彻党的干部工作路线，严格按照党的政策办事、按照组织原则办事、按照规章制度办事、公道正派的选人用人，切实把好了政治素质关、能力作风关、工作实绩关、民主推荐关、组织考察关和任用审批关，无任何破格选拔任用情况。

领导干部队伍是推进党的事业的中坚力量，对于我们企业而言，建设一支政治立场坚定、工作能力强、业务素质硬、作风优良、奋发有为的干部队伍，是维持企业良好运转的关键，也是抢抓机遇、乘势而上，奋力推进企业追赶超越的关键，因此我们要充分认识到干部选拔任用工作的重要性。在今后工作中，要继续抓好《党政领导干部选拔任用工作条例》的

贯彻落实，进一步规范干部选拔程序，加强干部监督管理，重点把握好民主推荐、组织考察、酝酿和集体决定等关键环节，同时结合自身的特点和实际情况，按照“守信念、讲奉献、有本领、重品行”的要求，遵循为企业发展而配备干部的导向机制，努力形成用好的方法选拔人、用好的机制评价人、用好的制度监督人的干部工作新机制，真正选拔任用确有真才实学、能力突出的干部。

干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作方案篇三

按照《关于开展xx年度“一报告两评议”和党委(党组)书记、主要负责人履行干部选拔任用工作职责情况民主评议工作的通知》(大委组传[xx]99号)要求，我代表局领导班子作干部选拔任用工作报告。

一、基本情况xx年，局党委共选拔任用处级正职2名，调研员1名，副调研员6名。

二、主要做法(一)认真贯彻执行《干部任用条例》，严格履行选拔任用程序。在干部选拔任用工作中，局党委严格履行动议、民主推荐、组织考察、讨论决定、任职备案、送岗报到等规定程序，严密制定工作方案，并积极向市委组织部、市人社局汇报沟通，严格按照《干部任用条例》规定的程序组织实施，严格按照职数配备干部，没有发生违反上级组织规定超职数配备干部情况。

(二)切实发挥党委书记在干部选拔任用工作中第一责任人作用，充分坚持民主集中制原则。在干部选拔任用上，局党委班子坚持把民主集中制原则贯穿于选拔任用的全过程，扩大各个环节中的民主，积极构建开放的工作体系，打破神秘感，增强干部工作的透明度，做到选拔任用干部的政策让大家熟悉、程序让大家明白、干部上岗的具体条件和要求让大家了解掌握、民主推荐结果向大家公开，确保民主权利得到有效落实。在干部选拔任用工作中，党委书记切实履行第一责任

人的职责，带头正确行使选人用人权力。讨论决定干部任用，严格按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，坚持民主讨论、集体决策，充分发扬民主，没有个人意志凌驾于组织集体之上现象和行为。

在组织考察中突出了德才兼备、以德为先，注重业绩考评、群众公认、公平公正、任人唯贤。力求把政治上靠得住、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。

(四)切实加强组织领导，强化干部选拔任用监督机制。坚持立体多元的监督管理机制，对选拔任用工作实行全过程的监督检查，及时向市委组织部、市人社局汇报沟通，争取指导并做好任职前审查工作。在干部选拔任用过程中，从人选的资格审查到最终人选的确定，局纪委全程跟踪监督。严格按照上级组织部门关于干部选拔“四必审”要求，开展干部档案审核、个人事项核查等工作，强化和完善干部选拔任用责任追究制度。在全局内部按工作节点做好公示，加大干部选拔工作透明度，确保干部选拔使用工作做到公平、公正、透明，形成了风清气正的用人环境。

(五)加强日常监督管理，强化干部廉洁从政意识。开展经常性的警示教育，引导干部从严要求自己，讲诚信、懂规矩、守纪律，严格遵守党章、廉洁从政若干准则等规定。严格落实领导干部个人有关事项报告抽查核实□xx年共随机抽查了4名处级干部、重点核查了10名处级领导干部个人有关事项报告，并按照规定进行比对、处理工作。

三、存在问题xx年我局干部选拔任用工作取得了一定的成效，为城市管理行政执法工作科学发展提供了坚强的保障，但面对新的发展形势、新的工作任务、新的工作要求，也存在选拔任用工作环节衔接不够紧凑等情况。

进一步加大后备干部培养力度，形成良好梯次；进一步强化政

德标准，突出政治与业务、理论与实践并重的选人用人标准，努力建设一支思想过硬、作风务实、纪律严明、业务精良、廉洁高效、勤政为民的执法队伍。

一是进一步完善干部选拔任用民主推荐工作方式。坚持党管干部原则，发挥党组织在干部选拔任用工作中领导和把关作用，进一步完善民主推荐工作方式，加大干部选拔任用相关政策规定的宣传教育，落实群众“知情权”、“参与权”、“选择权”、“监督权”，树立正确的用人导向，形成风清气正的用人环境。

二是进一步完善和创新干部考察方法。根据不同职务的职责要求，完善具体的考察标准，积极拓展干部考察工作的深度和广度，加大群众参与度，自觉接受群众和社会各界的监督，确保把人选准、用好。

三是进一步加强公开选拔工作的力度。通过思维创新、制度创新、方法创新，提高公开选拔的科学化水平和工作效率，扩大领导干部公开选拔范围，使更多的优秀人才和那些勤奋敬业的干活人、好人加入到领导干部队伍当中。

四是强化对新任干部平时考核，积极探索干部日常管理有效措施。通过民主测评、平时考核等手段，加强对新任干部的日常考核工作，对认定为不称职、能力差、不胜任岗位的领导干部，要采取切实可行的措施予以调整，切实解决干部能上也能下的问题。

干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作方案篇四

一、学习宣传《干部任用条例》情况

二、执行《干部任用条例》情况

我局自20__年7月以来，提任的科级干部25人，股级以上干

部52人，副股级以上干部11人，干部选拔任用过程中，严格按照《干部任用条例》和“三定方案”的规定，推荐拟提拔的干部和任用环节干部都坚持干部队伍“四化”方针及选拔任用干部的六条原则，所任用干部都具备《干部任用条例》规定的条件与资格，没有破格和越级提拔干部，也没有出现违反《干部任用条例》规定的“十不准”纪律的情况，坚持正确用人导向，牢牢把握德才兼备、任人唯贤这个核心，严格程序，按章办事，坚持原则，严格纪律，任用的股级以上干部严格按照民主推荐、考察、酝酿、讨论决定、任前公示等程序进行，并及时向上级组织人事部门备案。

三、贯彻执行《干部任用条例》中制定标准及措施情况

围绕贯彻落实《干部任用条例》，我局研究制订了《工作人员内部交流轮岗办法》、《关于正、副股级干部提拔任用实施方案》，进一步健全制度，完善措施，对于预防和纠正干部选拔任用工作中的不正之风起到了较好的作用。

以上是**市工商局对贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》，学习宣传以及《干部任用条例》执行情况的报告，不妥之处，请指正。

干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作方案篇五

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。

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。

干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作方案篇六

20xx年7月，《党政领导干部选拔任用工作条例》颁布实施，省、市委组织部又相继制定了各项配套制度和措施。我县在干部选拔任用工作中，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，认真落实省委提出的“十用十不用”的要求，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》及各项配套制度和措施，以提高素质、优化结构、改进作风、增强活力为重点，着力把各级领导班子建设成为与时俱进、奋发有为，执政为民、坚强有力，结构合理、朝气蓬勃的领导班子，为实现xx新跨越提供了坚强的组织保证。按照市委组织部《关于开展干部选拔任用工作检查的通知》（广组通〔20xx〕48号）的要求，认真对贯彻干部工作各项制度、干部工作创新、建立干部监督工作长效机制等情况进行了自查。

一、认真学习干部制度，领会精神实质

《党政领导干部选拔任用条例》和其他配套制度和措施相继颁布后，我县及时进行了传达，有的结合我县实际情况提出了具体贯彻意见，还专门向各单位和领导干部印发了700册《条例》。县委中心组对《条例》和其他配套制度和措施进行了专题学习；县委组织部在内部职工中进行了集中学习培训，逐条逐款进行了解读，把条款熟记于心；对全县学习贯彻《条例》工作提出了安排意见，并派出辅导员对乡镇、县级机关的学习进行辅导，同时跟踪检查学习情况；在县电视台举办了4期《干部任用条例》专题讲座；与县纪委共同举办了党内法规、知识竞赛，声势大、效果好，在全县掀起了学习党内法规、知识的热潮。通过广泛深入学习宣传，让干部制度入脑入心，使全县干部尤其是县委领导和组织部门干部牢固树立了干部制度意识，领会干部制度的精神实质，准确把握

内涵，按制度开展干部选拔任用工作。

在干部工作中，我们严格按《干部任用条例》及各项配套制度和措施选拔任用干部，执行了六项基本条件和七项任职资格，严格履行了民主推荐、集体研究确定考察对象、联合考察、个别酝酿和书记办公会酝酿相结合、常委会讨论决定、任前公示、任职的程序，遵守了干部任用“四个绝不允许”、“六个不准”的十条禁令，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。我们不断扩大干部选拔任用工作中的民主，增强干部工作透明度，把民主贯穿于始终，落实在干部选拔任用的各个环节，倾听民声，尊重民意，集中民智，充分调动了广大干部群众参与干部选任的积极性，在干部工作中让群众真正享有“四权”，体现群众意见和意愿，有效地克服了以前选人用人上的神秘色彩和封闭化运作，实现了选人用人上的开放和内容上的民主，体现了选人用人上的公道正派。

1、严格任职资格条件，选最优秀的人。我们在党政领导干部选拔任用中坚持按德才标准选人，把政治立场坚定、文化水平高、组织协调能力强、实绩突出的干部选拔到各级领导岗位上来，形成朝气蓬勃、奋发有为的领导集体；不符合任职资格条件的，坚决不予任用，杜绝依关系亲疏、个人好恶作为评判标准选拔人才，有力的防止了用人上的不正之风。如乡镇企业局赵清学同志年龄超过了提拔年龄界限，查证属实，不予提拔；再如在检察院班子配备中，确认县检察院尹代勇同志文化程度不符合要求，没有任用。

2、民主推荐，选群众最信赖的人。充分相信群众，充分依靠群众，认真落实群众公认原则。根据《条例》及有关规定，结合我县实际，于近期对民主推荐领导干部工作程序进行了完善，出台了《规范民主推荐干部工作程序》等文件，公开了选拔任用干部工作流程。在推荐环节，坚持了署名推荐，基本杜绝电话、口头推荐人选的情况，把提名权真正交给群众，进行民主推荐，选出群众最信赖的领导干部。

3、科学考察，准确识人。在考察中实行联合考察制度，如联合县人大常委会对由其任命的县级各局局长，联合县委zd委对公、检、法、司系统拟提拔的干部，联合县委宣传部对教育、卫生系统拟提拔的干部进行了考察，尤其是在每一次干部考察中都联合县纪委(监察局)对干部廉政情况进行考察，对干部进行多角度、广范围、深层次的考察和全面准确地评价，由县纪委(监察局)作出廉政鉴定，鉴定不合格的不予提拔任用，防止和减少用人上的失察失误。实行考察预告制和考察结果反馈制，在考察前，把考察对象的基本情况、考察时间、考察内容、考察组成员名单、联系电话和意见反馈地点等有关情况，通过在考察单位传阅、在政务公开栏张贴、开会等方式进行了预告。考察结束后，考察组把考察对象的主要德才表现、主要不足和缺点等反馈给单位党组(党委)，部分地反馈给本人。实行差额考察制度，在20xx年县级机关换届时，考察对象人数超过拟任职人数40%以上，拓宽了选人范围，更有利于选拔到优秀人才。实行考察责任制，考察组对考察工作负责，赋予了考察人员权力，也明确了责任，提出了考察工作的基本要求，制定了责任追究办法，使考察人员在考察中有调查了解情况的足够空间，同时又给考察人员念“紧箍咒”，防止考察人员为所欲为。根据职位特点，合理制定考察方案，综合运用个别谈话、发放征求意见表、民主测评、实地考察、查阅资料、专项调查、同考察对象面谈等方法，广泛深入地了解，科学分析各方面情况，全面、客观、准确识人，掌握第一手材料。考察组写出署名的书面考察材料，并向组织部汇报，提出任免建议。严格执行离任审计制度，将审计作为考察的一项重要内容，委托县审计局无一例外地对需要进行经济责任审计的考察对象尤其是党政“一把手”进行了离任审计。去年以来，对30余名干部进行了经济责任审计。审计结论没有问题方纳入干部任用建议方案。

4、充分酝酿，民主决策。根据考察情况、考察组的建议和拟任职位特点，由组织部部务会讨论确定干部任用建议方案，提交书记办公会研究，最终确定干部任免初步方案；在县委常委委员会召开前，把干部任免初步方案提供给县委常委，充分酝

酿;在常委会上,与会常委和列席人员充分发表意见,最后由常委无记名投票表决,形成干部任免决定,或提出推荐、提名意见,或上报审批。杜绝了以领导干部个人决定、书记办公会研究、常委圈阅代替常委会研究决定干部任用,在干部讨论决定环节真正实现了民主。如在20xx年12月的常委会上,与会人员认为拟提任县公安局国内安全保卫大队大队长的杜跃斌有经济问题,群众意见较大,最终不予提拔。

5、广泛公示,接受群众监督。对提拔的和由非实职转任实职的科级干部在讨论决定后,下发任职文件前,通过党政网、县电视台、拟任免对象所在单位、人员流动量大的公共场所等媒介和场合进行了七天以上的公示。在公示期间,认真受理了干部群众的信访,以不放过任何一件信访案件的态度,对反映出的问题深入调查核实。对一些组织部不能独立调查的问题,组织部还与县纪委(监察局)组成了联合调查组进行核查,查准、查实。待查得水落石出,确认所反映的问题查无实据或不足以影响任用的,方办理任职、提名或推荐手续;查证属实,影响干部任用的,暂缓或不办理任职、提名、推荐手续。如对反映检察院黄波有经济问题的信访件进行调查,认定基本属实,不予任用;对反映教育局杨金有作风问题信访件进行了调查,认定言过其实,该同志存在开玩笑较为随意,不分场合、不分对象,不影响任职,对其进行了诫勉谈话,予以任用;对反映大两乡杜跃斌缺乏工作艺术,打骂干部的信访件进行了调查,认定是捏造事实,属虚假举报,正常任用。

6、诫勉谈话,岗前培训。公示结果不影响任职的,办理任职、提名或推荐手续。任职后,由县纪委(监察局)、组织部联合对任用的干部进行诫勉谈话,打好“预防针”,提高“免疫力”。对新任科级干部全部进行了为期1周的培训,丰富领导知识,提升领导能力。

7、严肃工作纪律,报告干部任用重大事项。严肃干部选拔任用工作纪律,认真坚持党政领导干部选拔任用工作重大事项报告制度,秉公办事,不存在临时动议、突击提拔和擅自破

格提拔、越级提拔、提拔受党内严重警告和行政记大过及其以上处分干部的情况。按照在非换届期间一次性调整干部数量较大，调整干部超过30人的，上报审批同意后讨论任免的规定，在20xx年12月，因空缺领导职位较多，工作需要，一次性拟调整干部超过30人，达44人，请示市委组织部同意后讨论决定任用。

三、开辟绿色通道，公开选拔优秀人才充实领导班子

为促使优秀人才脱颖而出，xx县拓宽选人视野，开辟绿色通道，大力推行公开选拔领导干部工作，继20xx年公选后，20xx年又公选了3名科级领导干部，20xx年再次公选了6名科级领导干部；在党政机关内部，实行竞争上岗制度，对非经竞争上岗上报的拟任中层干部，不予任用。在公开选拔干部工作中，坚持公开、公平、公正，不事先内定人选；打破身份和地域限制，广纳贤才，唯才是举；严格按公选政策规定和工作方案开展公选工作，不弄虚作假；坚持考试与考察相结合，避免以分取人和高分低能。通过公开选拔，吸纳了优秀人才充实领导干部队伍，增强了领导班子的活力。

四、突出实绩，选拔事业型干部

我们在干部选拔中，在考察德才的基础上，把实绩作为干部选拔任用中至关重要的取舍标准，坚持能者上，平者让，庸者下，形成有为才会有位的用人导向。把那些心系群众、事业心强、扑下身子干工作，上级下达任务完成好，为群众做实事、做好事的干部选拔到领导干部岗位上来，提供更广阔的舞台；让那些忘记群众、名利心重、浮在水面漂流的汇报型、号召型、安于现状、长期不在状态、跑官要官型干部让位失位，没有立足之地，混不下去。

为此，我们建立并实施了干部实绩考评制度。结合平常工作检查和年度考核，设定实绩考评指标，对干部实绩一并考评，进行定性、定量分析评价，把确认的实绩纳入干部实绩档案。

在评先评优工作、尤其是在干部选拔任用工作中，把实绩作为一项硬条件，比功劳，比实绩，在同等条件下，对劳苦功高的干部优先评先评优和提拔使用。对实绩不突出，群众反映较差的干部，进行诫勉谈话，给半年的察看期，仍然毫无起色或起色不大的干部作降职、转任非实职、转任非重要职务处理。

实绩考评制度的实行，有效地增强了干部的事业心、责任心和工作危机感、紧迫感，激励干部奋发图强，脚踏实地做工作，认认真真干事业。

五、围绕产业选干部，选好干部促发展

xx县本届县委、政府确立了经济发展的十大支柱产业。这些支柱产业对于拉动xx经济增长，促进全县经济跨越式发展意义十分重大。我们积极探索，大胆实践，提出了围绕产业选干部的工作思路，在用干部配班子时，把是否有利于产业发展作为决策的一个重要标准，着力建设一支开拓创新，适应产业建设需要，门类齐全、结构合理、素质高、能力强的干部队伍，为全县的产业发展提供有力的组织保证。

1、给“舞台”。有为还需有位。在不突破编制和职数的前提下，明确了产业发展县级主管部门和产业发展重点乡镇的部分职位专门用来选拔适应产业发展的干部，做到专业对口，人岗相宜，并且规定这些职位原则上不得安排非专业干部。如在县企业工委、乡镇企业局、农业局(茶叶办)、畜牧局、水利局、经贸局等县级部门和东河镇、嘉川镇、普济镇、九龙乡、龙凤乡等乡镇明确了领导职位用来选拔专业干部，让专业人才有位，有施展才华的空间。

2、修订任职资格条件。我们认为产业发展与市场紧密相联，要把产业做大做强，就必须把产业当作企业来经营，走市场化运作之路，干部的专业知识、市场营销知识和经营管理能力尤为重要。因此，对每一个专业职位，除严格执行《干部

任用条例》外，还结合产业发展需要和职位特点，制定了科学合理的任职资格条件，除了与其他职位共同的德才要求外，重点突出了专业知识、市场营销知识和经营管理能力要求，并修订了职位说明书，对不具备以上资格条件的不予任用。

3、不拘一格选拔干部。坚持“英雄不问出处”的观点，不拘一格选拔干部。认真落实“两个面向”，面向县内，盘活现有干部存量，尤其是注重从经济工作部门和企事业单位选拔干部；面向县外，积极建设人才流入洼地，“不求所有，但求所用”，招才引智，广纳贤才。去年县级机关换届期间，从县外引进3名专业人才担任林业局、物价局、粮食局等局的正副局长，引进20余名专业技术人员担任科级和股级干部。

4、放手使用干部。“用人不疑，疑人不用”，对干部不吹毛求疵，用辩证的观点、发展的眼光看待干部的优点和不足，信任干部，重视干部，放手使用干部。按照产业发展对干部的要求，深入贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，健全公开招考、招聘、竞争上岗等制度，给有利于产业建设的干部施展才华的广阔舞台，把产业干部选拔到重要岗位上，甚至是党政“一把手”岗位上挑大梁，担重任，推动产业发展。在去年的县级机关换届和部分乡镇班子调整中，选拔20余名善谋发展、能抓产业建设的干部到产业发展县级主管机关和重点乡镇担任副科级以上职务，其中任“一把手”的有4名。

5、以人为本，激发干部投身产业建设的热情。一是用具有挑战性的事业吸引人。让有利于产业建设的干部任实职，握实权，能够支配产业建设所需的人力、物力、财力，让其在工作中实现人生的价值。二是用适当的待遇慰劳人。探索建立收益柔性分配机制，允许干部尤其是企业干部、专业技术型干部以知识、技术、能力为生产要素参与收益分配；积极鼓励和支持党政干部、企事业单位干部辞职创办、领办产业项目；设立产业发展贡献奖，逐步制定科学的奖励办法，对在产业发展中做出突出贡献的予以重奖；解决产业干部在住房、就医、家属工作、子女入学等方面的后顾之忧。三是用浓烈的感情

温暖人。建立了县级领导干部联系干部和产业制度，注重交流沟通，加强感情联络，了解掌握工作在产业建设一线的干部所想、所盼、所需，及时疏导思想上的困惑，妥善解决工作上的难题。

6、在产业建设中大力培养干部。围绕产业建设，以提高经营管理能力为重点，采取把专家请进来，把干部送出去，轮岗交流等多种形式，加大干部教育培养力度，优化wto□经济管理、法律、计算机网络等知识，提升驾驭市场经济的能力、管理项目的能力，着力培养一批懂经济、善管理的干部，成为产业建设的主力军。去年以来，邀请省内法律、煤炭、水泥、化工、畜牧、林业、旅游业等方面的专家对350余名干部进行了培训，送到县外参加培训的干部有90余名，县内轮训产业干部180余人。挑选素质好、有产业发展经验和培养前途的干部到县外挂职锻炼。今年选派4名干部分别到省内大型企业和市级机关挂职锻炼，学习先进的观念和管理经验。积极组织干部参与经贸洽谈会。今年组织茶叶重点乡镇负责人和茶叶骨干企业经营者赴成都参与经贸洽谈会，拓展xx茶叶市场。

围绕产业选干部，选好干部抓产业。我县通过有益的探索，营造出有利于具有专业知识技能、熟悉市场经济规律、善于经营管理的干部脱颖而出的用人环境，初步形成了一支门类相对齐全、素质较高、结构基本合理的产业发展干部队伍，有力地推动全县产业蓬勃发展。

六、优化结构、优势互补，增强领导班子的整体功能

我们把着力优化干部结构，实现优势互补，增强领导班子的整体功能，作为各级领导班子建设的切入点。

一是青年干部和中年干部合理搭配，切实优化领导班子的年龄结构。一方面，敢于并善于起用年轻干部，委以重任；另一方面，在班子中适当配备年富力强的中年干部，充分发挥传

帮带作用，为班子把脉掌舵。去年出台了《关于进一步加强科级领导班子建设的意见》，明确规定了党政“一把手”年龄一般控制在40周岁左右，县级机关继任的行政“一把手”，男性年龄不超过50周岁，女性不超过48周岁；县级机关新提拔的男性“一把手”不超过45周岁，女性“一把手”不超过40周岁；乡镇新提拔的男性“一把手”不超过40周岁，女性“一把手”不超过38周岁。在县级机关继任副职，男性不超过48周岁，女性不超过46周岁；新提拔的副职，男性不超过43周岁，女性不超过41周岁。乡镇新提拔的副职，男性不超过40周岁，女性不超过38周岁。严格执行到龄不提名制度。

三是注重班子成员的心理素质和性格特点，逐步优化领导班子的心理素质和个性气质结构。以往对班子内部产生矛盾，闹不团结或班子软弱涣散、缺乏战斗力寻找原因时，更多地归结为工作方法、思想觉悟等问题，而忽视了班子成员个性气质结构不合理的问题。不同的个体组成了领导班子集体，自20xx年机关换届开始，充分了解掌握干部的个性气质特点，力求根据领导职位的性质、职责特点选择具有与之相适应的个性气质的干部；同时，力求在班子搭配上达到刚柔相济，个性气质相融互补，有利于成员合作共事，维护领导集体的整体性、一致性。

1、推荐干部民主化进程有差距。注重组织推荐和领导干部个人推荐，对群众推荐和个人自荐宣传不够，推荐环节民主意识不很强。通过严格执行党政领导干部民主推荐程序来规范干部推荐工作。

2、有时考察干部不够深入细致。表现在考察人员在考察工作中有时测评面、谈话面不够宽，了解情况不全面、不深入、不细致，对考察对象的情况掌握不够准确，考察材料空洞不具体。通过严格实行考察责任制、联合考察、加强考察业务培训等措施来改进考察工作，力求考准、考实。

3、超职数配备领导干部还未完全消化。我县领导干部职位呈

现绝对空缺，相对超配的特点，全县有空缺职位33个，其中县级机关18个，乡镇15个；超配职数11个，全部在乡镇。超职数配备干部的原因在于，为了加强对年轻干部的教育培养，从县级机关、企事业单位选派了18名干部到有利于运用其专业知识、发挥其特长的乡镇任职。对此，我县从严控制领导干部职数，已经在以前的干部微调中消化了7人，另11人计划在今年底干部微调时，通过转任消化。

4、个别党政领导干部在企业兼职和个别公务员经商办企业。县企工委副书记何达兼任县化工有限公司董事长，县农工委姚国华开办鞋业公司，县委办吴长英停薪留职在成都经商。我县认真实行政企分开，已免去何达县企工委副书记职务，姚国华、吴长英二同志已辞去公职。

5、“凡进必考”原则坚持不够好。1998年以来，我县从企事业单位未经考试调入党群口的干部有58人，参加全省组织的不符合“凡进必考”原则进入公务员队伍人员考试，最终录用为党的机关工作者的有37名。对于另外21名干部采取以下措施分流：一是回原单位；二是安排到其他事业单位；三是转为工勤编制。我县以此次清理不符合“凡进必考”原则进入公务员队伍人员为契机，严把公务员队伍入口，坚持“凡进必考”原则，选拔优秀人才充实党政干部队伍。

八、建立长效机制，加强干部监督管理

1、认真坚持干部监督工作督查制度。选聘了13名党性观念强、作风正派、熟悉党务工作的在职科级领导干部和离退休干部为干部监督工作督查员，加强联系和沟通，充分听取他们对干部选拔任用、领导班子和干部队伍建设的意见和建议，进一步提高干部工作水平和质量。

2、认真坚持干部监督工作联席会议制度。一个季度与纪检、监察、审计、人事、信访等部门召开座谈会，分析干部工作中出现的新情况、新问题，探索干部任用工作监督管理的新

思路和新措施，使纪律检查监督、经济责任监督、群众监督与组织监督紧密结合，进一步增强干部监督工作合力。

3、建立拟提拔干部工作实绩公示制度。党政网上、拟提拔干部所在单位对拟提拔干部进行实绩公示，把公示情况作为干部任前公示的重要组成部分，进一步拓展公示内容，扩大群众知晓面。

4、建立了班子建设季报制度和谈话制度。乡镇党委、县级各部门党组(党委)每季度书面汇报重点工作和亮点尧，尤其如实报告班子和干部队伍建设中存在的问题，并分析原因，提出整改措施。对有较严重问题的领导班子，组织部专门同相关单位主要领导和有关责任人谈话，督促抓好整改。

5、健全领导干部队伍内部相互监督机制。认真坚持和完善民主集中制，凡属重大决策必经集体讨论，由个人或少数人说了算;严格党内民主生活，进一步提高班子民主生活会质量。

6、健全干部监督管理的群众参与机制。严格选拔领导干部民主推荐制度，认真坚持民主测评和民意调查制度，完善领导干部信访、举报制度，调动社会力量参与干部监督管理。

干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作方案篇七

20xx年，校党委以xxx新时代中国特色社会主义思想为指导，落实全面从严治党各项要求，认真学习贯彻全国组织工作会议精神，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，坚持党管干部原则，着力培养忠诚干净担当高素质干部队伍，用好干部标准选人用人，严格工作程序，启动开展1名正处级干部平级调整工作，9名正处级干部提拔配备工作；组织完成17名副处级干部试用期满考核工作；完成了2名科级干部的选拔配备工作。为学院建设发展提供干部人才支持。

(一) 完善制度建设，提高工作规范

学校党委高度重视选人用人工作，把对制度的学习贯彻作为重中之重，校党委组织开展《事业单位领导人员管理暂行规定》和《安徽省事业单位领导人员管理办法（试行）》、

《高等学校领导人员管理暂行办法》等1+5制度体系的学习。认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，同时在选拔任用干部工作中不断完善校内工作制度，严格执行《蚌埠学院处级干部选拔任用工作实施办法》等有关规定，建立并严格落实处级、科级干部轮岗交流制度，从制度上确保干部多岗位锻炼机制的形成，制定20xx年度缺岗正处级干部选拔方案，制定《蚌埠学院科级干部选拔任用工作实施办法（试行）》、《蚌埠学院20xx年部分缺岗科级岗位干部选聘工作实施方案》，为20xx年选人用人工作的开展打下了良好的制度基础。

（二）严格程序标准，提高工作质量

坚持“二十字”好干部标准，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤，把政治标准放在首位，把依事择人、人岗相适、注重实绩、群众公认贯穿选人用人始终，强化党组织领导和把关作用，把干部选好、选准。严格遵循和执行选拔任用干部的程序、规定和标准，落实《蚌埠学院处级干部选拔任用工作实施办法》规定各项程序，严格按照动议、民主推荐、考察对象确定、组织考察、讨论决定、人选公示、任前谈话、正式任命、工作交接等环节开展工作，严格执行“凡提四必”要求，在拟选拔的对象中开展干部档案必审、个人有关事项报告必核、纪检监察机关意见必听、线索具体的信访举报必查等工作。

（三）坚持知事识人，强化精准管理

学校党委不断改进知事识人方式，提升干部管理精准度，学校组织部门与监察、审计、人事等部门密切配合，严格执行有关要求，对干部的奖惩等变化信息及时入档，掌握干部的最新动态。同时，加强干部分类考核，区别机关党政管理干

部和院系干部，从干部选拔任用、干部试用期满、干部年终考核等方面推进干部分类考核。在干部选拔、试用期满考核以及干部的年度考核中，坚持把政治标准放在首位，注重了解干部在树立“四个意识”、坚定理想信念、遵守政治纪律和政治规矩等方面的情况；注重工作业绩和作风形象考核，全面考核履行岗位职责、落实工作任务情况，提高干部考核评价的客观性和针对性。在各项考核方案制定中，明确考核结果运用的标准和办法，同时将部门考核及专项考核与个人年度考核挂钩，与干部培养、使用和奖惩挂钩。

（四）落实监督措施，体现严管厚爱

认真贯彻落实《党内监督条例》以及干部监督各项规定，严格执行《蚌埠学院关键岗位党员干部监督办法》。严格落实干部能上能下各项规定，在处级干部调整中，对不适于担任管理岗位的处级干部交流到其他岗位。对受处分的处级干部、科级干部予以免职。

加强干部兼职管理，严格落实各项规定，把好审批备案环节。20xx年新增2名处级干部进行了兼职审批备案。严格处级干部因私护照管理，下发《蚌埠学院领导干部因私出国（境）证件集中管理规定》，出国境履行审批手续。加强个人事项报告核查，对核查出问题的干部严格处置，经校党委研究。20xx年对1名因个人事项核查不实的干部给以批评谈话处理。

积极选派干部挂职锻炼，分别选派干部驻村扶贫、到企业挂职、到蚌埠市党政机关挂职，为干部成长搭建锻炼舞台。严格执行《蚌埠学院“党员干部约谈”工作制度》，开展考核排名末位提醒谈话。节假日期间，对困难的党员干部及时看望，送去慰问。关爱驻村扶贫干部，组织参加干部培训，提高工作水平，解决实际生活困难。

（五）注重加强培训，提升专业化水平

干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作方案篇八

年初以来，深入贯彻大力推进人才战略，树立以“实干论英雄、凭实绩用干部”的工作理念，突出政治“硬指标”、把好选任“风向标”、用好考核“指挥棒”，注重在打好三大攻坚战、推动经济高质量发展等重点工作一线考察选用干部，干部选拔任用机制更加完善。

始终聚焦政治建设，深入学习领会领会x关于党的建设和组织工作重要论述，贯彻落实了《党政领导干部选拔任用工作条例》以及上级组织工作会议精神，从党员干部的入职宣誓开始抓，不断加强理想信念教育和思想理论武装，引导工作人员增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，全面落实了新时期好干部标准，准确把握组织路线服务政治路线这个根本原则，旗帜鲜明讲政治，把政治建设贯穿党的建设和组织工作全过程，使选出来的干部党组放心、群众满意、干部服气。今年，共参加各类素能培训班x人次。

坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤，建立健全日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系。日常考核抓在经常。坚持把功夫下在平时，全方位、多渠道了解党员干部德、能、勤、绩、廉方面的一贯表现，注意听取普通工作人员、社会群众的意见和呼声，从街谈巷议、群众口碑中考察识别干部，切实掌握每名干部的优势特长、缺点不足。分类考核突出差异。根据干部所在岗位分类设置考核指标，把干部的“勤”和“绩”相结合，把“显绩”和“潜绩”相结合，杜绝“一把尺子量到底”“一套办法打天下”的思维定式，让考核更有针对性、科学性和实效性。近距离考核观察细节。从干部对重大问题的思考、对群众的感情、对待名利的态度、对复杂问题的处理等角度出发，查看干部的能力水平。同时，把考核延伸到干部八小时之外的表现，切实做到不让老实人吃亏、不让干事的人心寒、不让一线的干部失落、不让带“病”的人提拔。目前，向市委组织部查阅干部人事档案x卷次、发放

测评票数x余份，征求纪检监察意见x次。

严格按照《条例》规定的原则和程序进行选拔任用干部，履行好《条例》所赋予的职责，做到坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，着力培养忠诚干净担当的高素质干部队伍。坚持政治标准。强化对党员政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律的审核把关，通过控制编制职数、调整动议、民主推荐、组织考察、征求意见、讨论“六道关口”，确保按原则、标准、条件、资格、程序和纪律选拔任用干部。截止目前，向市委组织部管档中心补充干部材料x余份，完成20xx年度公务员考核备案x余人。坚持任人唯贤。坚持五湖四海、任人唯贤。注重在三大攻坚战□xx工作高质量发展工作和业务一线中，发现、锤炼和使用干部，不断拓宽优秀年轻干部来源渠道，注重发现优秀的女干部、少数民族干部和党外干部。坚持人岗相适。坚持事业为上，以事择人、人岗相适，坚持多岗位锻炼、中心工作磨练和急难险重任务考验相结合，注重从xx事业发展考虑“该用谁”，凭实干实绩考虑“谁该用”，不搞论资排辈、平衡照顾、将就凑合。

把做好年轻干部工作作为一项政治任务，摆上重要议事日程，出台《进一步选拔培养使用优秀年轻干部实施意见》，加快形成优秀年轻干部不断涌现的生动局面。注重梯队建设。对年轻干部的成长历程跟踪记录、全程留痕，抓好调研摸底，着眼未来五年到十年领导班子建设需要，统筹考虑专业和行政管理职级配备标准，了解掌握一批有培养潜力的优秀年轻干部，形成结构合理的梯队。在机构改革中□xx局新提任x名科级领导干部，其中正科级x名，副科级x名。调整后，环节干部平均年龄由原来的x岁降为x岁，下降达x%□我局机关干部年轻化趋势明显。注重培养历练。选派优秀年轻干部到扶贫村、重要岗位接受考验、磨练意志。注重实干担当。建立机关人才库，加强专门人才的选拔、储备、培养、使用和管理，目前进入人才库人员达x人，正向激励作用明显。

虽然在干部选拔任用方面做了一些工作，取得了一定的成绩，但按照上级组织工作会议精神和《条例》要求相比，还有一定的差距和不足：一是优秀人才脱颖而出机制应继续拓宽。随着机构改革和主责主业的聚焦推进，人才队伍的素质和结构面临新的更高要求，迫切需要一大批适应xx工作发展的复合型、专业型人才，在选拔使用干部上，仅靠“空一个编招一个人”的方式已不能完全满足用人需求；二是队伍管理配套机制建设不健全。队伍管理理念不够先进、不重管理、不会管理、不善管理等问题还具有一定的普遍性。对党员领导干部的激励手段有限，存在“政治激励不能用、物质激励不敢用、精神激励不管用”状况。三是机构改革编制问题亟需解决。机构改革后，职能进一步整合、延伸，我们在普遍不增加人员编制的情况下，出现了编制总量不足，影响了工作质量和实效。

在下一步工作中，将采取以下措施加以改进：一是加强理论武装。以党的政治建设引领队伍建设，深入学习领会贯彻落实了x思想，采取多种形式学习贯彻落实了好x在全国组织工作会议上的重要讲话精神，结合xx局党的建设和组织工作取得的成效成果、工作实际和存在问题，自觉用以武装头脑、指导实践、推动工作。二是着力解决领导班子建设问题。始终抓好领导班子“关键少数”，坚持党管干部原则和新时期好干部标准，着力加强领导干部的履职能力培养，突出领导能力和法治素养，积极促进领导干部加快知识更新、加强实践锻炼。三是加强年轻干部的培养。着眼未来五年到十年领导班子建设需要，统筹考虑专业和行政管理职级配备标准，注重优秀年轻干部的选任培养，通过上挂下派、异地任职、岗位交流等方式，着力培养专业化、复合型干部，推动形成科学合理的领导干部梯队。

干部选拔任用工作报告 干部选拔任用工作方案篇九

20xx年，我局始终坚持正确用人导向，切实做到执行标准不

走样、履行程序不变通、遵守纪律不放松，形成了富有生机与活力的机关选人用人机制，选拔任用干部均在机关编制职数限额内，同时严格按照干部任免程序进行，不存在超编制超职数等违规配备干部问题。一年来，根据工作需要，完成了一批科级干部人事任免调整，其中提任干部x名、交流干部x名、免职x名；选派下乡驻村干部x名。

目前，我局核定行政编制x名，实有x人，空编x名；核定工勤编制x名，实有x人，空编x名；各直属事业单位核定事业编制共x名，实有x人，空编x名。

局党组始终把学习宣传《党政领导干部选拔任用工作条例》及其相关政策法规作为重要任务来抓，学习与宣传双管齐下，加大力度，拓宽途径，营造氛围，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，增强了干部职工对选拔任用工作监督的积极性和主动性。

(一)高度重视，注重思想统一。深刻领会、准确把握和全面落实党的干部路线方针政策，是做好干部选拔任用工作，提高选人用人公信度的关键。局党组按照中央、自治区和市委的统一部署和要求，多次认真学习党的十九大等重要会议精神和干部选拔任用各项制度法规、文件精神，牢牢把握新时期干部选拔任用工作的原则、标准、程序、纪律，干部职工对选拔任用政策法规精神实质的把握和理解进一步增强。

(二)突出重点，着力教育培训。为深入贯彻、认真执行干部选拔任用工作政策法规，把加强教育培训作为首要环节来抓，并通过党组中心组学习会议等形式学习政策法规，认真查找干部选拔任用工作中存在的问题，研究制定贯彻落实的意见，真正使班子成员熟知、人事干部精通、广大干部职工了解《条例》和干部监督制度，为民政系统认真贯彻执行《条例》等打下了良好的基础。

(三)联系实际，增强学习效果。以贯彻落实《条例》为重点，

坚持把学习《条例》同本单位干部选拔任用工作的实际结合起来，坚持把贯彻《条例》同本职业务工作结合起来，以最坚决的态度整治用人上不正之风，努力增强学习效果。

(一)整治违反干部任用标准和程序问题、整治跑官要官说情打招呼问题。我局严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》，强化对选拔任用干部的监督管理，强化考核结果运用，严格按程序办事，把好动议、推荐、考察和决策关；坚持把民主推荐、民主测评作为干部选拔任用必须履行的程序，全面推行干部考察预告、任前公示等制度；对干部选用工作做到记录完整，考察材料、任免职审批表等资料齐全规范，能客观真实地反映干部选拔任用的运行过程。通过以上措施，规范了干部选拔任用各个环节工作，使机关干部选拔任用工作实现了制度化、规范化。

(二)整治“三超两乱”问题。我局按照市委组织部、市编委和市人社局关于消化超职数配备干部的一系列文件精神，认真按要求开展了超职数配备科级干部及超编人员的摸底、整改和消化工作。通过摸底共超职数配备x名副科级非领导职务干部，超编人员x名，经党组研究均已完成整改消化工作。目前我局未出现新的超配干部现象。

(三)整治领导干部违规兼(任)职问题。按照市纪委、市委组织部要求，我局认真开展了领导干部违规兼职的摸底和清查工作。通过清查，我局发现有x名退休干部存在兼职情况，目前已全部整改完毕。同时，加大定期督查和日常监管力度，及时掌握领导干部违规兼职的情况，杜绝违规现象发生。

(四)整治“裸官”问题。按照市委组织部关于清查“裸官”的要求，我局认真对副科级及以上干部的配偶情况、家庭成员情况、子女移居国(境)外等情况进行摸底排查，未发现存在各种形式的“裸官”情况。

(五)整治“吃空饷”问题。我局党组高度重视“吃空饷”清

理工作，严格按照要求对局机关及各直属事业单位在职职工吃空饷问题进行了摸底排查，未发现存在各种形式的“吃空饷”问题。

(六)整治违规因私出国境问题。一是信息报备方面。据市委组织部、市公安局关于开展违规办理和持有因私出国(境)证件专项治理工作的要求，我局核实了已报备的xx名在职干部职工的身份证号码、单位职务、家庭住址、配偶子女的基本情况，根据实际人员变动情况撤销备案xx人，并将局机关及各直属单位共xx名退休及新增干部的个人信息公开在市公安局出入境管理处进行了登记备案，高质量地完成了公安系统的公职人员信息全员备案工作。二是证照管理方面。除处级干部证照按照组织管理权限由市委组织部统一保管外，经自查，我局在职人员出国(境)证照共计xx本，退休人员出国(境)证照共计xx本，现已全部完成收缴。按照干部管理权限，局机关在职及退休干部证照由办公室专人保管；各直属单位单位在职及退休职工证照由二级单位指定专人保管。三是出国(境)事项审批管理方面。通过及时对持有证照的人员进行询问、及查看证照记录，经与单位留存的备案人员因私出国(境)审批材料进行核对后，没有发现未经批准擅自因私出国(境)情况；严格执行证照办理审批事项，未发现违规办理因私出国(境)证照情况。

一年来我局在干部选拔任用工作方面取得一定成效，为市民政局全面履职尽责提供了有力保障，但面对新形势新任务新要求，我们的干部选任考评机制还不够完善，干部老龄化问题仍然突出，干部队伍整体活力有待提升。今后，我们将从思想上找差距，从机制上求突破，努力建设一支符合民政事业发展需要的高素质干部队伍。一是坚持党管干部原则，强化党组织的领导和把关作用，构建科学有效、简便易行的选人用人机制，切实用《条例》规范干部工作；二是贯彻新时期好干部标准，加大干部调整交流力度，力求把信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部选出来、

用起来，形成良好的选人用人导向；三是强化干部考核管理，建立“能者上、平者让、庸者下”的长效机制，以严的要求、严的标准、严的措施推进机关从严治吏新常态，激发民政干部队伍积极向上的工作热情，为民政事业发展提供坚强保证。