

干部选拔任用工作报告试行规定 干部选拔任用工作自查报告(优质6篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

干部选拔任用工作报告试行规定 干部选拔任用工作自查报告篇一

20xx年上半年，县人民医院公推公选副院长3人，选拔县疾控中心副主任2人，六套和县第二人民医院副院长分别各1人，在选拔的干部中已取得本科学历6人，大专学历10人。

工作中，我局认真学习《条例》精神，严格干部选拔任用程序，不断完善工作机制，加大对干部的培养力度，努力推进干部人事制度改革的顺利进行。

（一）高度重视，深入学习。一是提高认识，统一思想。局党委高度重视《条例》的贯彻落实，把此项工作做为建设高素质的干部队伍，推动我县卫生事业的工作不断前进的重要措施，抓紧、抓实、抓好。二是加强领导，认真学习。积极组织领导班子成员、党员、机关干部以“三个代表”重要思想和党的十五大、十六大精神为指导，通过集中学习、专题讨论等形式，认真学习《条例》精神，深刻领会《条例》的精神实质，坚持全面把握《条例》的内容和要求，切实增强了贯彻执行自觉性。

（二）建立健全机制，强化监督管理。一是加强制度建设。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我局首先围绕选好人、用好人，制定了《干部选拔任用公示制》，认真落实了群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监督权。

二是进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，我局不断强化选拔任用干部监督机制，加强了对领导干部的选拔任用干部工作的监督，有效的防止了违反选拔任用干部原则、程序和纪律的现象发生。真正用科学的制度、民主的方法、良好的作风、严格的纪律，把人选准用好。

（三）坚持选拔任用程序，择优充实卫生系统领导干部队伍。一是强化程序意识。在干部选拔任用工作上，我局按照《条例》的要求，坚持民主集中制原则，制定了严格的选拔任用程序，一丝不苟的执行空岗预告、民主推荐、民主评测、民主评议和考察预告、任前公示、党组票决等工作程序，并在实践中进一步完善。坚持群众路线与组织考察并举的原则，注意全面考察干部的德、能、勤、绩，做到了坚持程序一步不缺，履行程序一步不错。二是拓宽选拔干部渠道。为充实卫生系统领导干部队伍，拓宽干部选拔的范围和途径，采取了公开招考的方式，面向全县卫生系统提供职位广纳人才。与此同时，严把“入口关”，对报名条件进行严格的规定，对笔试合格者还进行严格的政治审查，确保招录德才兼备的人才壮大卫生系统领导干部队伍。06来，通过公推公选等方式共提拔2人，民主直选人，任命人，为更多优秀年轻人才脱颖而出提供条件，有力的充实了医疗卫生单位领导队伍力量。

（四）加大培养力度，全面加强机关建设。一是注重培养，营造良好环境。我局领导班子在不断加强自身建设的同 时，全面落实《深化干部人事制度改革纲要》，高度重视对干部的培养工作，注意提高领导干部队伍的思想政治和业务素质，积极鼓励各级干部参加省、市、县培训，06年，就派出名干部参加由省、市、县举办各类专题研究班、培训班，选派名同志参加全县入党积极分子培训班。二是加强机关建设。在加强干部队伍建设的基础上，我局突出以创建“学习型、服务型、创新型”的“三型”机关为统领，以树立新的学习观念为先导，弘扬求真务实、追求卓越的精神，不断提高干部队伍的 说、写、组织、协调的能力，努力建设朝气蓬勃、奋发有为、开拓创新、勤学善思、务实高效、追求卓越、廉洁

奉公的机关干部队伍，全面增强了我局机关的凝聚力、创造力、竞争力和战斗力，在机关中形成人心思进，求真务实的良好作风，促进了机关建设不断向前发展，为机关整体素质的提升提供了坚实的基础保障，推动我县卫生工作不断开创新局面、创造新业绩。

我们的工作取得一定的成效，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《深化干部人事制度改革纲要》和《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，切实加大改革力度，努力形成人尽其才、充满活力，符合卫生事业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。二是加大公开选拔和竞争上岗工作的力度。通过制度创新、方法创新、手段创新，不断提高公开选拔的科学化水平和工作效率，全面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，经组织考核认定为不称职的，坚决予以调整，解决好干部能下的问题。

干部选拔任用工作报告试行规定 干部选拔任用工作 自查报告篇二

截止20xx年11月30日□xx镇有行政编制32名，实有行政编制人员29人。其中处级干部12人（含非领导职务2人）、正科级干部11人（含非领导职务6人）、副科级干部5人（含非领导职务2人）、科员1人。镇下属事业单位社会保障服务所、农业服务中心、文化服务中心共有编制58名，实有工作人员52人□20xx年，我镇提拔任用科级干部4名（其中正科级4名）□20xx年，我镇提拔任用科级干部4名（其中正科级2名，副科级2名）□20xx年，我镇提拔任用科级干部5名（其中正科

级3名，副科级2名□□20xx年，我镇提拔任用科级干部4名（其中副科级4名□□20xx年，我镇提拔任用科级干部2名（其中正科级1名，副科级1名）。

（一）认真组织学习领导干部选拔任用相关制度、办法。

高度重视干部选拔任用和队伍建设，认真组织学习、全面掌握□xx市xx区机关和参照公务员法管理单位科级领导干部选拔任用工作实施办法（试行）》，将《办法》贯穿体现在选人、用人、管人的各个环节中，不断提高选人用人公信力。

（二）严格遵照《办法》执行干部选拔任用程序、标准。

1. 坚持规范的用人程序。一是制定科级领导职位竞争上岗实施方案，成立竞争上岗工作领导小组，在镇机关范围内进行竞争上岗动员，公布竞争上岗职数、报名条件、基本程序和方法、报名与资格审查；二是有条不紊开展民主推荐谈话、干部考察预告、配合区纪委监委组织部开展民主测评、组织考察，在在区纪委批复同意后，开展任前公示、任免等工作，坚持程序一步不缺，履行程序一步不错；三是对竞争上岗的每个环节全部进行张榜公布，将全过程置于全体干部群众的监督之下，让整个竞争上岗任用工作公开透明、严密有序，有效防止用人上的不正之风。

2. 坚持正确的用人标准。根据单位编制和领导职数配备干部，从未发生发生超编、破格和越级提拔干部的情况发生。按照干部德才兼备、以德为先的原则，本着推进干部队伍年轻化进程，坚持“凭实绩、重德才、看民意”选用干部，并根据岗位的职责和干部的特长进行合理安排，尽量做到人岗相适，使干部的能力得到充分发挥。

3. 坚持广泛的群众监督。镇党委在讨论决定干部任免时，坚决执行领导集体决策重大问题的原则，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xxx门没有查清的不研究。严格干部任前公示，做到有报必查，件件有着落、事事有交待，对群众反映的一般性问题，在任职谈话时向干部指出，督促整改。

（三）组织人事纪律执行情况

在选拔任用领导干部的各个环节，我镇均严格按照规定的原则、程序、标准和要求进行操作，把公开选拔的全过程置于全镇干部职工的监督之下，在整个选拔过程中，从镇领导到全体干部职工都做到公道正派，未发现为任何人拉关系、打招呼或以发短信、宴请、聚会等形式拉票的情况，未发现贿选拉票、搞小圈子、相互拆台、内部告状等任何干扰选拔、竞争上岗工作的不正当行为，未发生任何因落选或不服从安排而引发的矛盾。

20xx年以来，我镇全面贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》和有关规定，认真扎实抓好干部选拔任用工作，取得了明显成效，但也还存在一些不足之处，一是缺乏经常性学习的长效机制，工作中对《办法》学习、掌握不够透彻，部分职工对选拔任用相关规定、程序不熟悉；二是干部监督制度的执行力有待进一步加强。

今后，我们将着重从以下方面入手：一是进一步加大学习宣传《党政领导干部选拔任用工作条例》和有关规定的力度，健全学习宣传干部政策法规的长效机制，重点强化新提拔任用干部的学习培训和对外宣传工作，进一步增强广大干部群众对干部工作的知晓度和执行《条例》规定的自觉性。二是重点加强对人事工作人员的培训，制定科学合理的竞争机制。三是进一步加大干部监督的执行力，坚决纠正违反《干部任用条例》和有关规定的行为，加大责任追究力度，进一步提高选人用人公信度和满意度。

干部选拔任用工作报告试行规定 干部选拔任用工作 自查报告篇三

一、建设优秀的教师队伍，优化育人环境

本次影子学习所考察的是xx师范大学附属育新小学和回龙观育新小学两所学校。育新小学用原形人物雕塑、回龙观育新小学用鼓和石头展示学校的办学理念，使校园环境和文化建设独树一帜。校园走廊文化建设上，为学生留出足够的空间，让学生的作品上墙，为学生搭建展示自我的平台，激励学生不断前行。力求做到“让每一面墙壁都说话，让每一寸土地都闪光”。让学校的一草一木都浸润文化的力量，用艺术来熏陶学生的思维细胞，用文化来诱发学生的做人品质，使校园散发出浓浓的人文气息。

二、增强了对学习重要性和迫切性的认识

从xx教育学院德育中心主任张红的《一种关于幸福的教育》让我对学校德育工作方向有了新的思考。传统社会身份最重要，现代社会是以契约为准，传统社会是竞争的社会，未来社会是去面临竞争的社会(合作社会)，要培养孩子学会妥协、理解及共鸣。传统中国的社会道德以私德居多，现代社会熟人接触居多，公共道德越来越重要，要靠学校做好德育工作。举例子：一到三年级应细化到每个管理细则上，一定要记住，规则是灵活而有弹性的，记住一句话，“你虽然爱学生，但是学生任然认为你不爱他，这是为什么，因为你没有用他最喜欢的方式让他接受”。小学生对自己的评价来自他人的评价，所以自卑者居多，因此多陪学生玩和聊天，多让孩子做事，有的时候亲密的肢体接触也可以让孩子喜欢上你。

三、进一步增强了对中层干部在学校角色的认识

从xx海淀区教育党校副校长中小学干部研修中心副主任汪志

广的《做最好的中层——中层干部的专业成长》专题讲座中，我深知中层干部是学校的核心人才，是承上启下的中坚力量。是学校管理水平和教学质量的不可或缺的执行官和实践者；给校长当好助手，俗话说：在其位、务其职、思其政。作为教务主任，首先要求自己做到正确定位，作为一名中层领导，必须做到“上情下达”，“下情上晓”，起桥梁沟通作用。在工作中，我能以求真务实的态度，顾全大局，融合群体，在校长的指导下，制订好学校工作计划及教务工作计划，并组织实施，使学校工作更有计划性、针对性、实效性，并注意总结教育教学方面的经验，使学校教育教学工作运作正常。教务处的工作是琐碎而繁杂的。因此，在平时工作中，我坚持两条原则：一是加强学习，不断加固精神防线，弘扬正气；二是乐于接受群众监督，自觉做到“三不”，即工作时间长不计较，工作任务重不叫苦，做的事情多不厌烦。我始终认为，一个人无论职位高低，能力大小，都要对工作尽一份责任，献一份力量。我不断告诫自己，要以身作则，赢得教师们的信任与支持。正所谓：“海纳百川”，在工作中，我要求自己做到，对待同志态度谦和，和教师建立起平等的合作关系，不勾心斗角，注重团结，容人容言，荣辱不惊，提高心理承受能力。听了汪志广教授的《中层干部的专业发展》的讲座，让我感受到了作为学校中层干部需要在领导方法和领导艺术上多借鉴成功人士的经验。

四、教育要用爱撑起一片蓝天

从xx师范大学第三附属中学主任凌惠《用智慧做教育》这个专题讲座中，我学会了当班主任的工作技巧，即在日常工作中，注意从大处着眼，放手让孩子自己干；从小处着手，从低年级起培养孩子的习惯，营造奋勇争先的氛围，工作中注意呵护孩子幼小的心灵；也由此可见，要把学校的工作抓好，把学生教育好，提高教育教学质量，我们就必须树立正确的人生观、价值观，充分发挥我们教师的工作主动积极性，努力提高教育质量。

从魏书生《科学民主的教育观》里讲了他从当教师到名师到校长、到局长的经历，全是自己实实在在的例子，把自己的管理理念解释的清清楚楚，用他的话总结就是“把这些极小的平凡的事情干得有滋有味、有声有色、从从容容、快快乐乐、如诗如画、如歌如舞的时候，你自然就在每天都尽到生存责任的同时，每时每刻都能享受到生存的快乐与幸福”。

十天的学习，虽然很短暂，但是收获很多。回到家里一直在脑海里思考着我们自己的教育。在去年全旗教育工作会议上索旗长讲话中谈到□20xx年政府重点工作就是两方面内容，其中之一就是抓学校教育工作，证明我旗政府对教育工作开始引起高度的重视。在3月13日召开的全旗教研工作会议上，教育局王局长在谈到我们莫旗中考成绩在全市排名倒数第二，这是我们所有教育工作者的耻辱的时候全场鸦雀无声，大家都感觉自己的脸热热的。在会议上王局长再次重申各校一定要抓教学，并且对成绩突出的学校给以重奖。以后这个奖励机制常态化，以此激励各校要真正的抓教学。在开学初韩校长在全体教师工作会议上也谈到本学期重点工作就是要提高我们的教学成绩，而且将很大一部分资金投入到了教学上，这在以前是没有过的，这是我们大家耳目共睹的。为什么这么做，其实我们都知道。一所学校要想生存必须在教学质量上下功夫，我们现在面临的问题就是生源在不断减少、学生两极分化严重，教师队伍不断老化、教学硬件条件不足，我们已经成为一所薄弱学校。所以说摆在我们面前的就是两条道路，一条就是被兄弟学校兼并，我们这些人分道扬镳；另一条路就是在现在的基础上能让生源稳中有升，坚持到到2017年完成标准化学校建设，让我们的师生都能在宽敞明亮的教学楼上课。至于走哪一条路，就需要我们大家好好思考，我相信没有哪一个教师想离开这里吧。意识到我们的困难，也看到我们的前进方向，我们应该怎么办？那就是我们要在校长的领导下，团结一致、同心同德、各负其责，少讲索取，多谈奉献，共同把我们的学校建设好。

干部选拔任用工作报告试行规定 干部选拔任用工作 自查报告篇四

政治路线确定之后，干部就是决定的因素。中国的社会主义事业能不能巩固和发展下去，能不能在激烈的国际竞争中始终强盛不衰，关键看我们能不能不断培养造就一大批高素质的领导人才。因此，弄清并解决领导干部选拔任用中存在的问题，既是当务之急，也是一项长期的艰巨任务。

1. 初始提名不规范的问题。一是干部选拔任用初始提名程序不够规范，提名环节缺乏强有力的制度约束。选拔任用党政领导干部，必须经过民主推荐提出考察对象，即先民主后提名，而实际上是先提名后民主，即先提出建议人选，再去征求意见，缺乏强有力的制度约束和可供操作的行为规范。二是干部选拔任用初始提名责任主体不够明确，失察失误责任难追究。提名的多样化和复杂性导致了提名权的责任主体很难确定，使得推荐者只行使提名权力，却不承担提名责任。三是干部选拔任用初始提名制度体系还不够健全，没有建立比较完善的民主推荐反馈机制，对民主推荐结果，合意的就强调“必须尊重民意”，不合意的就强调“不能简单以票取人”，民主推荐结果运用的权威性不足。四是干部选拔任用初始提名社会氛围不浓厚。职位空缺调配信息尚欠明朗化。领导职位出现空缺需配备时，一般都是到民主推荐阶段时在目标推荐单位进行小范围公开，其他主体很难获取信息，限制了其他主体参与的机会，不利于调动其他主体参与的热情和积极性。

2. 干部考察失真失实的问题。一是考察对象的外在表现易于把握，内在素质难于考察准确。与工作表现、态度、成果等外在表现相比，考察对象的思想政治素质、遵纪守法、道德水准等内在素质难以把握。二是考察对象的现实能力易于把握，工作潜力难以考察准确。考察对象在现岗位上的工作能力、水平容易评判，但其是否具备交流到其他岗位或提拔到更高岗位担负更重要职责的潜力难以把握准确。三是考察对

象的所作所为易于把握，工作实绩难以考察准确。考察对象在工作中的所作所为容易把握，但其行为起什么作用、具有什么效果则难以把握。四是考察对象的大概状况能有所了解，具体特点难以考察准确。考察对象的敬业精神、组织能力、决策水平、自身形象等情况，在总体上能够有所把握，但是往深处细处追究难以考察透彻，把握准确。

3. 干部“能上不能下”的问题。各地各部门虽然在解决干部能上不能下的问题方面进行了积极地探索，但是干部“能下”的问题还未得到有效解决。由于“下”的标准、程序不好把握，变相的能上不能下的现象依然存在，领导干部因能力与年龄原因从党委、政府所谓一线职位转到人大、政协所谓二线职位是司空见惯的现象；领导干部因工作失误造成损失受到处分，易地为官的现象也屡屡发生。

4. 用人机制缺乏有效监督问题。一是对干部选拔任用的监督工作认识上有差距。监督对象接受监督的意识不够强，部分干部群众参与监督的欲望不强，监督职能部门有思想顾虑，怕遭受打击报复，不敢监督，从而在一定程度上弱化了监督工作。二是内部监督约束机制不到位。制度与制度之间缺乏内在联系，有的甚至还存在相互“打架”的现象；监督运行方式单一，除来自上级部门的监督外，其他监督运行方式并没能起到应有的作用；监督的手段滞后，大多数是事后的矫正性监督。三是用人失察失误的追究制度不完善。对干部选拔任用工作监督制度规范的条款，大多没有做出相应的具体规定，量化的程度低，使贯彻落实这些规定具有很大的弹性空间。

1. 完善民主推荐程序，规范干部任用提名制度。规范干部任用初始提名制度，必须深入贯彻党的干部路线以及方针政策，扩大民主，完善程序，加大干部选拔任用工作的公开透明度，有效避免少数人选人，实现干部选拔任用的科学化、民主化、规范化。首先要加大宣传，提高干部群众的参与意识。其次要完善制度，建立科学、完备的民主提名机制。要建立空岗

预告制度，探索试行差额提名制度，建立符合条件参加推荐人选公示制度及推荐提名责任制。再次要严密程序，扩大提名工作民主程度。科学界定提名主体的范围，创造良好的民主推荐环境，科学分析推荐结果，不简单地以票取人，对推荐结果作科学的判断，并适当公开推荐结果，将干部选任工作置于广大干部群众的监督之下。

2. 提高干部考察质量，防止失真失实。解决干部考察失真失实问题，必须以选贤任能为目的，以发扬民主为基础，以制度建设为保证，以科学和规范的操作为手段，建立公开、立体、动态、求实的干部考察机制。首先要提高考察者综合素质。在严格挑选考察人员的基础上，对其进行培训，增强考察人员的专业知识、考察技巧、综合分析能力及组织纪律性，并做到考察责任到人。其次，要改进考察工作方法。一是要扩大参与面，在广泛听取和分析各方面意见和反映的基础上将问题了解清楚。二是考察情况要全面细致，客观、公正、全面、历史地反映出一个人的面貌。三是坚持集中考察与平时考察相结合，将平时考察作为任用考察的有益补充和全面评价干部的参考依据。最后，要建立健全确保干部考察准确性的制度。一是理清考察主体的责任，实行考察工作责任制。二是变“伯乐相马”为“赛场赛马”，实行差额考察制。三是对需要进行经济责任审计的干部委托审计部门按照有关规定进行审计，结合审计结果对干部进行综合分析。四是发布考察预告，实行考察预告制。

3. 进一步完善竞争上岗和公开选拔制度。完善公开选拔制度，应该把握如下几点：第一，要适度把握公开选拔的层次、范围。公开选拔适用于选拔专业性和技术性较强的单位和部门的领导干部，并以单位和部门的副职为主。第二，考察方式的运用需要科学化。要制定干部考察综合评价体系，优化考察组结构，注重实绩考察，严格考察纪律。第三，要搞好公开选拔的配套制度建设。要做好与试用期、任期制等改进举措的衔接配套，以推动整个干部人事制度改革的深入发展。

完善竞争上岗制度需把握如下几点：首先，遴选官员的范围要适中。目前竞争上岗基本上是机关内部实施，可选之才有限，较难避免不正之风。如果在同一个地域范围内的同一系统的公务员或机关工作者都可参加该系统领导职位的竞考，更合适的人选可能会产生。其次，竞争者的资格要宽严相济。台阶论在一般情况下是正确的，但把它绝对化，或者提出比较苛刻的条件，就有可能造成失误。竞争上岗的资格，应该鼓励破格，这样利于优秀人才脱颖而出。

4. 健全引咎辞职制度，畅通干部“能下”的出口。实行引咎辞职制度，是推行依法行政、建立责任政府的需要，是完善干部能上能下的机制的需要。干部的引咎辞职是建立在科学的考核标准和严格的考核制度基础之上的，只有通过科学的考评、可信的凭据，实现干部“能下”有章可循，有制可依，“能下”的出口才能真正畅通，那些没有尽职尽责的干部才会主动下台，正常的淘汰机制才会建立起来。当然，要制定干部“下”的配套措施，对干部的淘汰出口制定出有可操作性的规范办法。对那些“有咎”“不辞”的领导干部，还要启动罢免、弹劾等程序，以追究其责任。

5. 逐步完善监督机制，构建社会参与的立体监督体系。首先，要建立责任制，完善干部选拔任用监督机制。在明确干部推选、考察责任的基础上，实行用人失察失误追究制。其次，以专门的干部选拔任用工作监督机构为依托，构建社会参与的立体监督体系。对干部选拔任用工作进行依法监督，整合党内外监督力量，以党的纪律监察部门、组织人事部门为依托，充分发挥人大、政协、舆论、群众等监督的各自优势，形成对干部选拔任用工作监督的整体合力。

干部选拔任用工作报告试行规定 干部选拔任用工作 自查报告篇五

一、基本情况

xx年上半年，县人民医院公推公选副院长3人，选拔县疾控中心副主任2人，六套和县第二人民医院副院长分别各1人，在选拔的干部中已取得本科学历6人，大专学历10人。

二、主要做法

工作中，我局认真学习《条例》精神，严格干部选拔任用程序，不断完善工作机制，加大对干部的培养力度，努力推进干部人事制度改革的顺利进行。

（一）高度重视，深入学习。一是提高认识，统一思想。局党委高度重视《条例》的贯彻落实，把此项工作做为建设高素质的干部队伍，推动我县卫生事业的工作不断前进的重要措施，抓紧、抓实、抓好。二是加强领导，认真学习。积极组织领导班子成员、党员、机关干部以“xxxx”重要思想和党的xx大精神为指导，通过集中学习、专题讨论等形式，认真学习《条例》精神，深刻领会《条例》的精神实质，坚持全面把握《条例》的内容和要求，切实增强了贯彻执行自觉性。

（二）建立健全机制，强化监督管理。一是加强制度建设。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我局首先围绕选好人、用好人，制定了《干部选拔任用公示制》，认真落实了群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监督权。二是进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，我局不断强化选拔任用干部监督机制，加强了对领导干部的选拔任用干部工作的监督，有效的防止了违反选拔任用干部原则、程序和纪律的现象发生。真正用科学的制度、民主的方法、良好的作风、严格的纪律，把人选准用好。

（三）坚持选拔任用程序，择优充实卫生系统领导干部队伍。一是强化程序意识。在干部选拔任用工作上，我局按照《条例》的要求，坚持民主集中制原则，制定了严格的选拔任用程序，一丝不苟的执行空岗预告、民主推荐、民主评测、民

主评议和考察预告、任前公示、党组票决等工作程序，并在实践中进一步完善。坚持群众路线与组织考察并举的原则，注意全面考察干部的德、能、勤、绩，做到了坚持程序一步不缺，履行程序一步不错。二是拓宽选拔干部渠道。为充实卫生系统领导干部队伍，拓宽干部选拔的范围和途径，采取了公开招考的方式，面向全县卫生系统提供职位广纳人才。与此同时，严把“入口关”，对报名条件进行严格的规定，对笔试合格者还进行严格的政治审查，确保招录德才兼备的人才壮大卫生系统领导干部队伍。08来，通过公推公选等方式共提拔2人，民主直选人，任命人，为更多优秀年轻人才脱颖而出提供条件，有力的充实了医疗卫生单位领导队伍力量。

（四）加大培养力度，全面加强机关建设。一是注重培养，营造良好环境。我局领导班子在不断加强自身建设的同时，全面落实《深化干部人事制度改革纲要》，高度重视对干部的培养工作，注意提高领导干部队伍的思想政治和业务素质，积极鼓励各级干部参加省、市、县培训。xx年，就派出名干部参加由省、市、县举办各类专题研究班、培训班，选派名同志参加全县入党积极分子培训班。二是加强机关建设。在加强干部队伍建设的基础上，我局突出以创建“学习型、服务型、创新型”的“三型”机关为统领，以树立新的学习观念为先导，弘扬求真务实、追求卓越的精神，不断提高干部队伍的听、说、写、组织、协调的能力，努力建设朝气蓬勃、奋发有为、开拓创新、勤学善思、务实高效、追求卓越、廉洁奉公的机关干部队伍，全面增强了我局机关的凝聚力、创造力、竞争力和战斗力，在机关中形成人心思进，求真务实的良好作风，促进了机关建设不断向前发展，为机关整体素质的提升提供了坚实的基础保障，推动我县卫生工作不断开创新局面、创造新业绩。

干部选拔任用工作报告试行规定 干部选拔任用工作

自查报告篇六

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自治区相关文件要求，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。